

[第277回朝食会]

中災防健康快適推進部研修支援センター支援課長補佐水沼今日子氏をゲストに
「義務化されるストレスチェック制度に対応した

メンタルヘルス対策」についてお話をいただく!



第 277 回朝食会は暑さも厳しくなった 7 月 21 日(火)8 時 15 分より、横浜国際ホテルにて 35 名の出席で開催されました。加藤会長の挨拶に続き、初出席の京浜ドック(株)庄司勉代表取締役、横浜信用金庫藤棚支店白石一孝支店長(根岸橋支店長に転任)及び江原功支店長より挨拶を受けました。

事務局より連絡事項を報告し本題に入り、本日は本年 12 月に施行される「ストレスチェックの実施」が義務化されることから「義務化されるストレスチェック制度に対応したメンタルヘルス対策」について、心理相談員、産業カウンセラー、キャリアコンサルタントの中央労働災害防止協会(中災防)健康快適推進部研修支援センター水沼今日子氏(写真左)をゲスト

に迎え開催致しました。(以下要旨です)

働く人の 1 ヶ月間の自殺者数は約 600 人、そのおおよそ 70%はうつ病を発症しそして自ら命を絶っていると推測される!

「中災防は、もともと厚生労働省の所轄でしたが民営化され、皆様方の安全と健康を支える団体として、労働災害防止団体に定められた団体です。

義務化されるストレスチェック制度ということで、昨年、労働安全衛生法が改正され本年 12 月 1 日に施行されます。

厚生労働省が 5 年に 1 回実施している「労働者健康状況調査」では、職場のメンタルヘルスの現状として、強い不安や悩みがある労働者の割合は 60.2%となっております。その理由の第一は職場の人間関係がワースト 1 で仕事の質、仕事の量という順になっています。

その背景にあるのは労働の高密度化、就業環境の変化という事で今や 24 時間体制で働き、そして就労関係もパートさん、派遣労働者、外国人の方がいたり色々な方々とコミュニケーションがとれないと、なかなか仕事がうまくいかないといった状態にあります。

自殺については、総数 27,283 名と言うことで 3 万人を下る数字にすることを目標に厚生労働省は頑張ってきましたが、3 年前に 14 年ぶりに 3 万人を切るという数字になりました。

そのうち多くは高齢者となりますが、うち労働者の自殺は、7,272 人であり、1 ヶ月に換算しますと約 600 人になります。これは明らかに少ない数字ではなくひとつと捉えて頂きたい。

その背景にあるもののちおおよそ 70%はうつ病を発症しそして自ら命を絶っていると言われていています。職場の中からうつ病という病気の方を出さない、これが自殺者を予防するといったところに繋がってきます。

精神障害における労災の認定状況ですが、業務と何らかの関係化があったと認められたケースは 475 件あります。そのうちの 93 件が自殺という数字になっています。これも、昨年データから比べますと 150 件もとなります認められたケース増加しています。



男性は 20 人に 1 人は一生涯のうち一回はうつ症状になると言われている時代!

厚生労働省も 2006 年から職場のメンタルヘルス対策を行っています。みなさんの事業所も安全衛生計画を毎年 12 月頃に監督署に提出されていると思いますが、それと同様に「心の健康づくり計画」もちろん予算も含めて計画書をちゃんと作ってください、その内容については安全衛生委員会等で調査審議してくださいということが指針の中に定められています。

4 つのケアとして労働者、管理監督者、産業医、事業場外の専門家とうまく連携をとって心の健康づくりを行ってくださいと示されています。実施するものとしては、メンタルヘルスの教育の実施、職場環境を把握して改善する、不調者にいち早く気づいて対応する、職場復帰のルールをきちんと作ってくださいというのが指針の内容です。

企業にとって人は宝と言われますが、職場の中でメンタルヘルスケアの取組が実施されている事業所でも、約 38%の方がメンタル不調になって休職と復職を繰り返したり、休職してそのまま退職となっています。休職を経て復職できるのが 41%となっています。

メンタルヘルスの取り組みが実施されていない事業場においては、休職を経て復職できているのが、約 30%で、休職と復職を繰り返したり、休職から退職されるが約 2 人に 1 人となっています。

人的資源がなくなる、休業されたり退職されたり、例えば職場で 5~6 人で仕事をされている場合が多いのですが、1 名休んだからといって新しいを採用できる企業は何処にもありません。座席はあるけど人は来ない、残された仕事の量は変わらないという事ですから他の人の業務量が増える、これが現状です。

日頃の管理監督者に対する教育またはコミュニケーション教育を実施しておくことが大切!

一方で、心理的負荷による精神障害の認定基準、労災の認定基準は平成 23 年新たに策定されました。認定になるポイントは二つあり、一つは長時間労働の時間数が明確に認定基準入りしました。80 時間以上を超えた時間外の場合は産業医の面接が法律化されておりますが、その中で月 160 時間(週 40 時間)または発病直前の連続した 2 ヶ月間に、月約 120 時間以上、発病直前の連続した 3 ヶ月間に、月約 100 時間以上の時間外があり、それが元でメンタル不調になるとか、何か事が起こってしまうと非常に高い確率で労災が認められます。

セクハラやいじめ、こういった事が言葉の中にはっきり出てきたという事です。裁判となると通常は 3 ヶ月前から調べられますが、それが 6 ヶ月を超えてセクハラやいじめが始まった時から現状を調査することになります。今、長時間労働の時間管理が大きなポイントになっています。精神障害の出来事別支給決定件数一覧を見てみると、ひどい嫌がらせ、または暴行を受けた、上司とのトラブルがあった、これはダントツに件数が多くなっています。

セクハラ、パワハラ、特にパワハラの特徴は、本人はパワハラスメントと思っておらず、部下を指導するとの思いから言葉をかけても、相手次第でパワハラとして捉えられることがあり非常に難しいところです。管理監督者に対する教育や常日頃からのコミュニケーションをとっておくことが対策の一つといえます。セクハラといえば、昔は上司から部下のイメージでしたが、今では部下から上司、または女性同士、女性から男性など色々な形でセクハラ・パワハラが行われています。

また、事業主には安全配慮義務が義務づけられております。事業者が施設・労務の管理に当たって、労働者の生命・健康を危険から保護するよう配慮すべき義務(事業者が労働者に負う労働契約上の義務)が課せられています。

何か危険がないか、何か危険があった場合はそれを回避する義務、働いている方の生命や健康を守るといった事が事業主に課せられているわけです。実際に経営者の方が従業員まで見られないので、管理監督者の方に安全配慮義務というものを理解いただいて、それを日頃から実行して頂く事が大切です。(安全配慮義務違反で 1 億 6800 万円で和解した例を説明)



メンタルヘルス不調で裁判になった場合は 1 億円以上のお金が動く場合もあります!

メンタルヘルス不調で裁判になった場合は 1 億円以上のお金が動く場合もあります。今やメンタルヘルスは企業のリスクという事で考えて頂きたい。

安全配慮義務違反や労働安全衛生法の関係から監督署からの指導が入ってくるなど、リスクとして捉えて頂きたい。生産性の低下にも繋がりますし、企業・経営に係わる大きな損失にもなりうるという事です。

厚生労働省が平成 25 年度から 29 年にかけて第 12 次労働災害防止計画というものが定められております。その中にメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場を平成 29 年度までに 80% にするという目標があります。現状としては、平成 24 年度は 47.2%、平成 25 年度は 60.7% となっています。

この度、労働安全衛生法が改正され、ストレスチェック制度が義務化されました。50 人以上の事業場の事業主に義務化するという事がメインです。柱としては 3 つあり、ストレスチェックを実施し、個人の結果をフィードバックして気づきを促す。フィードバックする際は、高ストレス者を選定し本人にそれを告げる。本人が気づき面接を申し出た場合は、面接を実施する。また、仕事のストレス判定、の結果を基に職場環境改善を実施するという事です。

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れですが、事業者による方針の表明し、衛生委員会で調査審議し労働者に通告し、ストレスチェックを実施します。

ストレスチェックを実施した後、労働者から面接指導申出をしたり、労働者から事業者へ申出が出た場合は、面接を行います。そして、ストレスチェックの結果を職場ごとに集団分析して職場環境改善する。これがポイントです。

ストレスチェック制度の中で実施体制のイメージですが、事業者はストレスチェック制度の実施責任者であり、します。ストレスチェック制度担当者（衛生管理者、事業場内メンタルヘルス推進担当者など）はストレスチェック制度の実施計画策定、実施の管理等を行います。また実施者（産業医または保健師、一定の研修を受けた看護等）がストレスチェックを実施し、実施者の指示により事務的な部分を賄うのが実施事務従事者（産業保健スタッフ、事務職員など）となります。事業者の表明の例です。

メンタルヘルス活動の推進にあたって

本事業所では、最近のメンタルヘルスの状況を鑑み、本年度よりメンタルヘルス対策を実施することを決定した。社としては、職場環境の改善に積極的に取り組み、引き続き経済競争に負けないような、高い生産性を維持するとともに、従業員の心身にわたる健康や能力の活用を考え、この対策に全社的に取り組む所存である。

初年度については「明るく快適な職場づくり」をテーマに、①メンタルヘルスのための体制づくり、②職場の実態調査、③管理職を中心としたメンタルヘルス教育、④メンタルヘルスに関する情報提供を行う。については、従業員全員が高い意識を持って、この活動に積極的に参加するよう、周知徹底されたい。

平成〇年〇月

株式会社〇〇〇〇 代表 〇〇〇〇

ストレスチェックを 50 人以上の事業場は 1 年以内ごとに 1 回実施をしてください!

規定を定め周知 をすることが大切です。規定を定めるにあたり衛生委員会で調査審議することになっています。内容についての 11 項目は、マニュアルに掲載されていますので参照ください。



ストレスチェックの質問項目の内容は、心理的な負担の原因及び自覚症状、当該労働者への支援等、3 項目は必ず入れてくださいということになっています。

厚生労働省が推奨している「職業性ストレス簡易調査票」(57 項目)があります。または上記 3 項目を含めた独

自の内容でも大丈夫です。

また、対象にするのかは定期健康診断の対象者になります。ストレスチェックは10分程度で実施でき、個人に気づいてもらうという事が重要です。

ストレスチェックの実施者になれるのは、保健師、医師、他に厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師又は精神保健福祉士という事になっています。実施者は調査票の選定、ストレスの程度の評価方法及び高ストレス者の選定基準の決定について、面接指導を受ける必要があるか否かを確認するというのが役割です。

ストレスチェックは事業者には義務付けておりますが、現在病院に行かれています方の負担にならないようにと労働者には義務付けておりません。面接を受けないと言ったから、申し出たことが不利益になるという事は禁止すると明記されています。

人事権があるかないかでどんな業務が出来るか出来ないかも明記されています。人事権がある方については調査票配布するまたはストレスチェックを受けていない労働者に『受けてくださいよ』と声をかける事は出来ますが、データを回収して入力する作業、データそのもの個人情報を扱うことは出来ないという事が明記されています。

記入・入力、内容の確認データ入力、評価結果の出力は、人事権のない実施事務従事者が行うことになります。現実には人事総務の方々が行う事がありますが、そういった場合はちゃんと秘密の保持の義務が課せられています。例えばストレスチェック制度後に上司の方が『うちの職場はどうなっているか』と声を掛けられた時に『こうなっています』等と絶対に言うてはいけません。

また、システムを介してメンタルヘルスをチェックしていく場合は個人情報の管理についてきちんと管理しなければいけないという事についても明記されております。

高ストレス者をどう選んでいくという事ですが、本来基準になっているのは中災防の20万人のデータを活用して、対象者の大体10%位を一つの基準として見てはどうか、という事で厚生労働省は考え、職業性ストレス簡易調査票を使った場合、心身の自覚症状は77点以上のところ、心理的な負荷の原因と労働者への支援は76点以上の方については高ストレス者という事で見ていきたいと思いますとマニュアルに記載しています。職業性ストレス簡易調査表は1点から4点までありますので、全て4点ですと116点になります。

心理的な負担の原因は104点になります。またこの高ストレス者の基準は事業場毎に変えても良いとなっています。

労働者がメンタルチェックを受けないこと等を理由とした不利益な取扱いをしてはいけない!

メンタルチェックの結果は本人に結果をフィードバックします。その際は、図表などで分かりやすく説明し、高ストレス者に該当するかどうかを表記して返します。高ストレス者には面接指導を受けてください等を記載するとともに、労働者が相談する窓口などを合わせて表記します。

定期健康診断と違うのは、定期健康診断は問診のところに『同意します』とあり、その段階で事業主にフィードバックされますが、ストレスチェックについては、結果を個人に返した時に事業主へ報告して良いかチェックを入れるので取扱いが異なります。

今までは定期健康診断の項目の中に入れていましたが12月1日より別の取り扱いになります。本人が面接を受けると申し出た段階から事業主に結果を伝えてよい事になっています。面接指導希望する場合は書面または電子メールで行いその記録を残す事が必要です。たとえ高ストレス者であっても本人の意思がなければ、面接は出来ません。

不利益な取扱いの防止というのがあり、事業者に対し法の規定により禁止されています。労働者がメンタルチェックを受けないこと等を理由とした不利益な取扱いをするとか、また、本人がストレスに気づいて面接を希望した事によって本人が不利に取り扱いをすることは禁止です。

もちろん、解雇する、契約の更新をしない、退職勧奨をする、配置転換を命じる等は違反



です。(ストレスチェック分析の説明省略) 外部機関委託する場合は、情報管理、5年間の保存が規定されておりますので、きちんと出来るかどうかを調査をして依頼されるのが賢明かと思えます。また、派遣労働者は派遣元が実施します。

このストレスチェックの実施については、労働基準監督署への報告も義務化されております。常時50人以上の労働者を使用する事業者は、1年以内ごとに1回定期的に報告を所轄の監督署長に提出しなければいけないとなっています。様式は配布したマニュアルに載っています。提出は事業年度終了後となっています。

労働者50人未満の事業場の場合、努力義務となっていますが、これからストレスチェックまたは面接指導を考えている場合は、産業保健総合支援センターで個別事業場訪問して支援するとか、地域産業保健センターで、ストレスチェック結果を踏まえた面接指導を無料で実施してくれますので、ぜひお問い合わせをして頂きたいと思えます。

詳細については、厚生労働省のHPに労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル、170ページがあります。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf>

[メンタルヘルス関連情報等の収集先]

1. こころの耳 -働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

2. あかるい職場応援団-職場のパワハラ予防・解決に向けたポータルサイト

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

3. メンタルヘルス対策支援センター

<http://www.rofuku.go.jp/yobo/mental/tabid/114/Default.aspx>

■ 中央労働災害防止協会 - ストレスチェック制度ポータルサイト 安全衛生情報センター

http://www.jaish.gr.jp/information/kenkou_index.html

「ストレスチェック」を事業所(50人未満)が実施した場合助成金支給されます

事業場の所在地が同じ都道府県である、複数の従業員数50人未満の事業場が、合同でストレスチェックを実施し、また、合同で選任した産業医からストレスチェック後の面接指導等の産業医活動の提供を受けた場合に、各事業主が費用の助成を受けられる制度です。

助成金額は(上限3回)

①ストレスチェックの実施1従業員につき500円

②ストレスチェックに係る産業医活動1事業場あたり産業医1回の活動につき21,500円

※500円と21,500円はそれぞれの上限額ですので、実費額が上限額を下回る場合は実費額を支給します。

ストレスチェック実施を予定し、助成金申請を希望する場合は、みなと工業会事務局(Tel651-7462)迄連絡ください。

