

## 検討会①の論点（第3回検討会）

### 5 面接指導について

#### （1）面接指導の実施者

- 事業者が面接指導の実施を依頼する医師としては、当該事業場の産業医が望ましいとすることでよいか。また外部の医師に委託する場合に留意する事項はあるか。

#### （2）面接指導の時期

- 労働者から申し出があった後、速やかに面接指導を行うものとするのでよいか。

#### （3）面接指導の実施方法

- 面接指導において医師が確認すべき項目としては、次のようなものが考えられるかどうか。

- ①当該労働者の勤務の状況（労働時間、業務の内容等について予め事業者から情報を入手）
- ②ストレス要因（職場の人間関係や前回検査以降の業務・役割の変化の有無等）
- ③心理的な負担の状況（抑うつ症状等）
- ④心身の状況の確認（過去の健診結果による確認を含む。必要に応じてうつ病等やストレス関連疾患（胃・十二指腸潰瘍、気管支ぜんそく、顎関節症等）を念頭においた確認を行う。）

- 労働者に対する医学上の具体的指導として以下のようなものが考えられるかどうか。

##### ①保健指導

- ・ ストレス対処技術の指導
- ・ 自覚と自主努力（セルフケア）、受療への努力の重要性の認識と指導

##### ②受診指導（※ 面接指導の結果、必要に応じて実施）

- ・ カウンセリング受診の勧奨と紹介
- ・ 専門機関の受診の勧奨と紹介

- 面接指導の結果に基づき、適切な医療につなげるための方策として留意する事項はあるか。

### 6 医師からの意見聴取

#### （1）意見を聴く医師

- 面接指導を実施した医師から意見を聴取することを基本とし、当該医師が事業場で選任されている産業医以外の者であるときは、事業場で選任されている産業医からも併せて意見を聴くことが適当か。

## (2) 意見を聴く時期

- 面接指導を実施した後、速やかに意見を聴くものとし、その結果を面接指導の結果と併せて記録することでよいか。

## (3) 意見を聴く内容

- 就業上の措置の必要性と講ずべき措置に係る意見を聴くこととし、「健康診断の事後措置に係る指針」を踏襲して、具体的には、就業上の区分（通常勤務、就業制限、受診勧奨、要休業等）に関する意見及び職場環境の改善に関する意見を聴くこととしてよいか。
- その他、医師から聴取すべき事項はあるか。

## 7 事後措置に当たっての留意事項

- 事後措置の実施に当たっては、基本的に「健康診断の事後措置に係る指針」を踏襲し、①あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じて了解が得られるよう努めること、②必要に応じ医師の意見を衛生委員会へ報告すること（労働者のプライバシーに配慮）、③当該労働者の勤務する職場の管理監督者の理解が得られるよう必要な説明を行うこと（労働者のプライバシーに配慮）、④医師の意見を理由に、安易に解雇等を行うことは避けること、等を示すこととしてよいか。

## 8 ストレスチェックの実施者の範囲について

- ストレスチェックの実施者として厚生労働省令で定める者は、医師、保健師のほか一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士としてよいか。
- 看護師、精神保健福祉士に必要な一定の研修の内容としてどのような事項が考えられるか。例えば、次のような事項が考えられるのではないか（ストレスチェックの実施方法に関する研修は別途行う予定）。
  - ①産業保健について
  - ②職場のメンタルヘルス及び職場のストレスについて
  - ③職場における個人及び集団への支援手法について
- 現に、事業場において産業保健業務に従事している看護師、精神保健福祉士については、一定の要件の下、研修の受講を免除することとしてよいか。

## 9 外部機関によるストレスチェックの実施について

- 事業者は、ストレスチェックや面接指導を外部機関に委託する場合には、予め、当該機関が適切にストレスチェックや面接指導を実施できる体制にあるかどうか、情報管理が適切になされるかどうかなどにつき、十分確認する必要があるのではないかな。

○事業者がこのような確認を行えるよう、事前に確認すべき事項の例を示すなどの支援を行うことが望ましいのではないか。