

令和6年5月31日	資料1
第3回 ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会	

第1回及び第2回検討会における主な意見

第1回及び第2回検討会における主な意見

第1回及び第2回検討会では、ストレスチェック制度の効果、制度の枠組みや運用に関して以下のような意見があった。

1 ストレスチェック制度の効果について

2 ストレスチェック制度の枠組みについて

(1) 50人未満の事業場におけるストレスチェック

- ① ストレスチェックの義務化
- ② 労働者のプライバシー保護
- ③ 人的リソース
- ④ 中小企業に対する支援策

(2) 集団分析・職場環境改善

- ① 集団分析・職場環境改善の義務化
- ② 事業場内の実施体制
- ③ 外部の支援

3 ストレスチェック制度の実効的な運用について

- ① 制度の理解促進
- ② 高ストレス者等のフォロー
- ③ 制度上の課題

第1回及び第2回検討会における主な意見

1 ストレスチェック制度の効果について

ストレスチェック制度に一定の効果があるとする学術論文、研究報告書等についての説明がなされた。それに対し、以下のような意見があった。

- 大企業がストレスチェックを実施してきたことによってどのような効果があったのか説明できるものがないければ、中小企業にストレスチェック制度を導入してもポジティブに取り組みられず懸念がある。①
- メンタルヘルスの意識は、指針やストレスチェック制度の導入によりかなり変わってきた。①
- ストレスチェックが制度化され、衛生委員会で年に2、3回、協議する場がもたれるようになった。①
- ストレスチェックの効果に関する分析があると事業者も取り組みやすい。①
- 業種別や規模別で事例がまとめられるとよい。②
- ストレスチェックの効果として、労働者自身に気づきを与えられていることは確か。②
- 調査研究の結果等を踏まえると、ストレスチェック受検、高ストレス者の面接指導によって労働者に気づきを促し、メンタルヘルス不調のリスクが低減されていること、集団分析が適切に活用された場合には職場環境改善が図られていることなど、ストレスチェック制度がかなり効果的であることが示された。②
- ストレスチェックの内容や読み方について労働者や職場で十分に理解を図りながら進めることで効果を上げている事例が多くある。②
- 言い出しづらい労働者が言い出せる仕組みとして活用されているのではないか。②

第1回及び第2回検討会における主な意見

2 ストレスチェック制度の枠組みについて

(1) 50人未満の事業場におけるストレスチェック

① ストレスチェックの義務化

以下のとおり、50人未満の事業場へのストレスチェックの義務化を検討すべきとの意見、50人未満の事業場へのストレスチェックの義務化の検討には課題があるとする意見があった。

- 精神障害の労災認定件数やメンタルヘルス不調者がいる事業場割合が増加傾向にあること、労働者の8割強が職場生活で強いストレス、不安を抱えていることなどから、メンタルヘルス対策の一層の強化が必要。事業所規模が小さくなるほど対策の実施割合が低いことから、小規模事業所における対策強化が必要。①
- 労働者であれば事業場規模に関わらず、同様の制度が適用されるのがあるべき姿。事業場規模によって取り扱いが異なる事項は解消を図り、50人未満の事業場におけるストレスチェックの義務化を検討すべき。①
- 2014年2月に諮問答申された安衛法改正の法律案要綱では、全ての労働者にストレスチェックの実施が義務付けられていた。三者構成による合意事項であったことの重みを踏まえるべき。当時、いったん政労使で合意したことは重要なファクトであり、当時と今日において、大きな状況変化がなければ、一度合意をしていることについて、改めて認識を共有し、全労働者に対象を拡大することを検討すべき。①
- 2016年の第186回の国会の衆議院・厚生労働委員会で「産業医の選任義務がないなど、体制が整備されていない小規模事業場では情報管理等が適切に実施されないという懸念により、従業員50人未満の事業場については、当分の間は努力義務とするという特例を設けた」と答弁された。50人未満の事業場へのストレスチェック実施の義務化を検討するに当たっては、当時の懸念が解決されたか等が大きな判断要素になる。②

第1回及び第2回検討会における主な意見

(前頁からの続き)

- 50人未満の事業場へのストレスチェックの義務化は、労働者のプライバシー保護の問題、人的リソースの問題で、課題が大きい。 ②
- 中小企業にストレスチェックを一律に当てはめるのではなく、どうすればメンタルヘルス対策ができるのか考えていくことが必要。 ②
- 専門家がいる・いない、外部の機関と連携ができる・できないといった、都市と地方の小規模事業者の格差といった課題があるのではないか。 ②
- ストレスチェックの結果に基づく事後措置について、配置転換など大企業であれば取り得る手段も、中小企業の場合は難しいことがある。 ②
- 地産保についても、医師の地域偏在が大きく、ストレスチェックの実施義務対象を50人未満の事業場まで拡大した場合、受け皿として機能できるのかといった点は課題。 ②
- 個々の企業ルートでストレスチェックを実施することが中小企業で可能か。個々の企業ルートではなく、業界か、地域か集団的な方法で実施していくようなことは考えられないか。 ②

第1回及び第2回検討会における主な意見

② 労働者のプライバシー保護

以下のとおり、50人未満の事業場におけるプライバシー保護に関する課題やプライバシーを保護するための方法について意見があった。

- 中小企業で、実施事務従事者を内部の職員にすると、全部の情報を知ってしまうことになるが、実施事務従事者の機能を外部委託するなど方法はある。 ②
- 大企業でもプライバシー確保のため、基本的に実施事務従事者を外部の機関に委託しているケースが多い。 ②
- 中小、特に零細企業の場合、実施事務従事者の外部委託等のコストの視点は重要。 ②
- 従業員が2人しかいないような事業場でプライバシーの確保は現実的か。 ②
- 小規模になると、お互い顔が見える関係、ストレスチェックに本音で回答するような環境が作れるかどうかという懸念。 ②

③ 人的リソース

以下のとおり、中小企業においてストレスチェックを実施する専門的な人的リソースが不足している課題、地産保等による支援の必要性について意見があった。

- 中小企業では、健康管理を行う専門的な人員があまりいない。義務化された際に、本当に有効に活用できるのか疑問であり、地産保等によるバックアップは不可欠。①
- コストも含めた事業者の負担は無視できない。地産保による支援や環境整備を併せて検討していくことが必要。①
- 地産保の拡充を含め、専門職のマンパワーの充実はセットで不可欠。①
- 50人未満の事業場においてストレスチェックをどうすればやれるのかという観点から、地産保等の体制強化を含め、中小企業の支援策をセットで議論すべき。②

第1回及び第2回検討会における主な意見

④ 中小企業に対する支援策

以下のとおり、中小企業でのストレスチェック実施を進めるために必要となる支援策について意見があった。

- 厚生労働省のストレスチェックの無料プログラムについて、もっと使いやすくなるよう改善が必要。②
- 50人未満の事業場でのストレスチェック実施を進める場合、プライバシー確保等の工夫を情報収集して、小規模事業場向けの実施マニュアルを準備する必要。②
- 小規模事業場は地域との関わりが非常に大きいので、地域医療との関わりは非常に重要。かかりつけ医の充実、産業医的な考え方をしっかりもっていただくことが必要。②

(2) 集団分析・職場環境改善

① 集団分析・職場環境改善の義務化

以下のとおり、**集団分析・職場環境改善を義務化すべきとの意見、義務化する場合に考慮すべき観点について意見があった。**

- 職場環境改善があったと認識する労働者の8割が集団分析を有効と回答。集団分析を行う事業所のほうが職場改善が進んでいることも判明。プライバシー確保を前提としつつ、義務化への移行を検討すべき。 ①
- ストレスチェック制度は、一次予防を主眼としていることから、集団分析、職場環境改善の義務化は検討していくべき。 ①
- 職場環境改善は、誰が、何を、どこまでやるべきか、明確ではない。 ①
- 職場環境改善を義務化していくのであれば、一定のガイドライン等が必要。 ①
- 義務化する場合、個々の事業場の取組が制約されないようにすべき。 ②
- 集団分析・職場環境改善の義務化、実効性を確保していくため、安全衛生委員会への報告の義務化も検討の俎上に上げていくべき。 ②
- 職場環境改善は極めて多様な取組が行われており、パターンの実施を義務づけることは現場実態を反映しないものとなる。 ②

第1回及び第2回検討会における主な意見

② 事業場内の実施体制

以下のとおり、**集団分析・職場環境改善を通じて効果的にメンタルヘルス対策を実施するための、事業場内の実施体制、実施方法について意見があった。**

- 職場環境改善は、現状、人事労務管理に関わるような改善策はあまり実施されておらず、事業場によっていろいろな対策がとられているが、実際に問題が解決していない。個別の事例ではうまくいったケースも見られ、価値観や役割期待を踏まえたテーラーメイドの対策は比較的效果がある。①
- 判定図等をしっかり読めるような専門スタッフが必要。専門スタッフを育成することも必要。①
- 職場環境改善においては、事業主と労働者の信頼関係の構築に課題がある。②
- 産業医が専門的知見から職場環境改善活動に積極的に関与していくことが重要。②
- メンタルヘルス対策においては、労使間での価値観や能力に関する相性の悪さが背景にあることが多く、事例に応じた対応が重要。これまで対応の中心であった医療職・心理職に、人事や人事に詳しい法律家を加え、協働させるべき。②
- 一次予防の観点から適正配置の問題は非常に大きく、産業医、産業保健スタッフだけでなく人事労務部門、事業者と表裏一体でやる必要。②
- 職場環境改善では、集団分析結果だけでなく、事業者、人事労務部門と連携して労働時間や退職率、その他の調査との相関など多面的に評価することで、現場で実効性のある成果を出すことができる。②

第1回及び第2回検討会における主な意見

③ 外部の支援

以下のとおり、事業場における集団分析・職場環境改善の実進を進める上で、外部の支援を充実すべきとの意見があった。

- 職場環境改善を行うに当たっては、外部からの支援が有効。産保センター及び地産保の予算拡充をお願いしたい。①
- 現行の枠組みの実効性をいかに高めるかの観点で、集団分析の活用など好事例の水平展開が必要。②

3 ストレスチェック制度の実効的な運用について

① 制度の理解促進

以下のとおり、メンタルヘルス対策の一次予防の制度としての目的や効果について、事業場に対して周知を強化していくべきとの意見があった。

- ストレスチェックは、職場環境改善にいかにつなげていくかという一次予防の制度であることを周知徹底すべき。①
- ストレスチェックの後、それを分析して、職場環境改善を行っていくという流れが労働者に伝わっていないのではないか。しっかりと労働者に伝えていく必要があるのではないか。①
- ストレスチェックは、本来、ストレス症状ではなくストレス因子のチェックであることを、特に職場環境改善であれば、いかに理解を図っていくかが課題。②

② 高ストレス者等のフォロー

以下のとおり、高ストレス者等が個別に相談しやすい体制づくりを推進していく必要があるとの意見があった。

- 個別のケースは、集団分析では平均化されてしまい、結果として見えてこない。個々の労働者が心理的抵抗なく相談しやすい仕組み作りが必要。医師の面接指導を希望しない者に対する医療関係職種による面談等のフォローも普及しているとは言えない状況。②
- 産業医と協働する医療関係職種が量的に確保されることで、個別の対応を行える体制ができる。地産保の体制強化など事業場外資源も含め考えていく必要。②
- 企業においては、医師の面接指導や高ストレス者面談へのつながりがうまくっていない。相談窓口の工夫が必要。②

第1回及び第2回検討会における主な意見

③ 制度上の課題

以下のとおり、現行の制度上の課題について意見があった。

- 現行、高ストレス者の基準について、症状の高い者が優位に選定され、ストレス因子が高くても症状が軽いと高ストレス者として選定されない。①
- 職場環境改善は、健康管理の責任者ではなく人事労務マターの責任者や事業主が関わっていくことが重要。この点、現行の実施マニュアルの体制図には齟齬があり、事業者・人事労務の役割・責任も不明確。①
- パワハラ、セクハラ、いじめなど対人関係の問題をストレスチェックの質問項目で具体化できれば、医療職への相談や、集団分析を通じて職場環境の改善に効果的につなげられるのではないかと。②
- 派遣労働者について、派遣元に実施義務があるが、職場環境改善は派遣先で実施されなければ意味が無い。②
- 50人以上のストレスチェック実施義務のある事業場であっても、就業時間が正規の3/4未満の労働者に対しては受検させる必要がなく、実際の受検労働者数は50人未満であるケースがある。②
- 個人事業主のストレスチェックに関しても検討していく必要。②
- 必要となる人材やコスト面についても、効果と併せて明確化できると良いのではないかと。①
- 健康経営も活用しながら、きっかけを作っていくべき。①