

引き続き整理が必要な事項

(ストレスチェック結果を受けた保健師、医療職による面談について)

- ◎ ストレスチェックの数値評価結果が出た後に行われる医師、保健師、看護師、心理職等による面談等のうち、法に基づく医師による面接指導の対象とすべきかどうかの評価のために行われるものについては、法令上の位置づけとしては、ストレスチェックの一部として位置づけられるのではないか。なお、この場合において、面談等を実施する者がストレスチェックの実施者でない場合は、実施者の監督のもと実施しなければならないこととすべきではないか。
- ◎ この場合、事前に面談等の結果の取扱いについて労働者に通知したうえで実施することが必要ではないか。
- ◎ ストレスチェックの結果、高ストレス判定となった者からの保健師、心理職等による相談対応を行うことについては、相談の窓口を広げ、相談者が相談しやすい環境を作り、適切に産業医等による対応につなげていく観点から、可能とすることが適当ではないか。

(集団的分析の推奨の程度)

- ◎ 集団的分析は一次予防のための職場環境改善のために必要であるが、全ての事業者に義務付けるには実態が伴わないおそれがあり、また職場環境の改善結果の評価まで義務付けることは困難であることから、集団的分析を実施し、これを活用した職場環境改善を行うよう努めなければならないとしてはどうか。
- ◎ 集団分析の結果、課題がある該当の小集団が特定された場合、その管理監督者に不合理な不利益取扱いが及ばないよう配慮が必要であり、集団的な分析の方法、分析結果の取扱い等について衛生委員会等で審議の上でルールを決め、職場ごとの状況を勘案して対応することとしてはどうか。
- ◎ 集団的な分析結果は、実施者から事業者へ通知し、事業者はその結果を保存するとしてはどうか。また、その場合、保存期間はどの程度とするべきか。
- ◎ 「職業性ストレス簡易調査票」に関して公開されている仕事のストレス判定図などによる職場環境の評価を行った場合、部・課・グループなどの集団を対象として、標準集団に比した健康リスクが算出されることから、これを各職場における業務の改善に活用する、管理監督者向け研修を行う、衛生委員会において検討する等の方法を、事業者が取り組むことが望ましいのではないか。