

第2回 ストレスチェックと面接指導の実施方法等に関する検討会におけるヒアリング資料

2014年10月30日



PEACEMIND JEAP

ピースマインド・イーブ株式会社

■ 当社のストレスチェック

職業性ストレス簡易調査票57問

新職業性ストレス簡易調査票80問

新職業性ストレス簡易調査票80問に独自項目を追加した100問

■ セルフケア

ストレスチェックの結果のコメント

ストレスマネジメント、セルフケアのための情報提供

カウンセリング、コーチング

■ 職場環境改善等

集合研修、個別研修

チームビルディング

組織・管理職へのコンサルテーション

ストレスチェック実施の具体的な流れ

対象者 フェーズ	事業者 (人事・総務等)	産業保健スタッフ (産業医・保健師等)	労働者
①契約書締結	<ul style="list-style-type: none"> ・契約書締結 		
②設計	<ul style="list-style-type: none"> ・実施目的確認 ・対象者確認 ・実施方法確認 ・実施要領確認 ・スケジュール確認 ・告知方法確認 ・組織分析項目・属性等確認 ・組織結果報告方法確認 	<ul style="list-style-type: none"> ・情報開示の同意取得方法・内容確認 ・高ストレス者基準の確認 ・高ストレス者への連絡・フォローアップ方法・内容確認 ・外部相談希望者の取り扱い・連携方法確認 	
③実施	<ul style="list-style-type: none"> ・実施者数・実施割合の確認 ・ストレスチェックの実施勧奨 	<ul style="list-style-type: none"> ・情報提供に同意した労働者のデータの確認 ・高ストレス者への面談・相談勧奨(内部資源・外部資源) ・面談実施 ・外部資源との連携 	<ul style="list-style-type: none"> ・受検 ・結果の確認 ・高ストレス対象か否かの確認 ・面談・相談の希望 ・セルフケア実施
④結果報告	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所・組織単位での結果の確認 ・職場環境改善の計画立案・実施 		

※産業保健スタッフが、ストレスチェックの実施に積極的に関与している場合

顧客企業からの声

1. 労働者の同意がない限り、高ストレスの労働者の情報を事業者は把握できない。反面、安全配慮義務の履行は、厳しく求められるようになってきている。企業としては、どのように考えたらよいか。
2. 会社としてはストレスチェックを全社で実施したいと考えている。しかし、事業場は全国に点在しており、産業医の選任が不要な規模の事業場もある。面接指導希望者が出た場合、どのように対応すべきか。また、産業医以外の医師が面接指導を行った場合、事後措置に関する適切なアドバイスを得ることができるのかどうか心配。
3. 過重労働の面接指導で産業医の時間がすでにとられており、ストレスチェック後の面談まで実施できる十分な時間が取れないのではないか。
4. すでに様々な企業が法制化に対応したストレスチェック受託サービスを公言しているが、品質をどのように考えたらよいか。



1. ガイドライン等で定められる医師による面接指導の内容と方法を、実務上可能なものにしていただきたい。
2. ストレスチェックの実施において、企業毎の個別の状況・事情があるため、従業員に不利にならない扱いをされる限りにおいては、ある程度の幅を持たせた運用を認めていただきたい。
3. 地方の支店等、産業医の選任義務のない50名未満の事業場の労働者に対して、本社の産業医が面接指導を実施する場合、対面に限らず、電話やTV会議システム等を活用が可能とする見解を出していただきたい。
4. 法律上の義務とはなっていないため、職場環境改善は行わなくてよいと考えている企業もあります。労働者のセルフケアの促進に加えて、職場環境改善も目的であることに照らすと、職場環境改善の必要性も明確に打ち出していきたい。
5. 企業、医療、相談機関には一定数の心理職が働いており、実際にストレスチェックにも関わっています。ストレスチェックにおける高ストレス者へのフォローアップに、一定の研修を受けること等を条件に、心理職を関与させることをご検討いただきたい。