

3) 平子先生の安全衛生相談コーナー

ストレスチェックに関する相談事例



Q ストレスチェックを年1回実施しています。受検者はほぼ100%ですが、これまで面接指導を申出る社員はなく、面接指導を実施したことがありません。高ストレス者に選定され面接指導の対象となる社員は受検者の10%程度います。面接指導の申出がないので、実施をしなくても法的には問題ないと思われませんが、今後面接指導の申出を増やすための対応は必要なのでしょうか。

A ストレスチェック制度上、面接指導は高ストレスとして選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者から申出があった場合に、医師により実施することとなっていますので、当該要件に該当する労働者から申出がなければ実施しなくても問題はありません。

面接指導についてストレスチェック指針では、医師が面接を行い、ストレスその他心身及び勤務の状況等を確認すること、必要に応じて、事業者により適切な措置につなげるものであることから、できるだけ申出を行い、医師による面接指導を受けることが望ましいとなっています。

面接指導を受けない場合、セルフケアが行われなまま高ストレスの状態が続き、メンタルヘルス不調となってしまう可能性が大きくなることが問題と考えられます。

面接指導を一人でも多く受けてもらうためには、面接指導が必要と判断された労働者ができるだけ申出しやすい環境づくりが重要となります。

ストレスチェック制度実施マニュアルによれば次の点に留意する必要があります。

- ①労働者が安心感を持てるよう、個人情報の保護と面接指導結果がどのような経路でどの範囲に伝えられるのか等を明確にすること。
- ②面接申出手続きの簡素化と秘匿化。(申し込みが簡単で周囲に知られない配慮。)
- ③メンタルヘルス教育により正しい知識を付与し申出の割合を高め、周囲の理解を得やすくすること。

つまり、面接指導を受け、受けた結果の情報がどう取扱われるのかという不安がなく、安心して面接指導を受けてもらえることが大切です。

なお、面接指導の申出の勧奨については、安全衛生規則第52条の16第3項にも規定されていますが、ストレスチェック制度実施マニュアルには次のような方法が示されていますので参考にしてください。

●面接指導の申出の勧奨（面接指導の対象者を把握している医師等の実施者）

○面接指導が必要とされる労働者に対しては、結果通知に合わせて面接指導の申出窓口等を知らせることが必要。

- ①実施者が個人のストレスチェック結果を本人に通知する際に、面接指導の対象者であることを伝え、面接指導を受けるよう勧奨する方法。
- ②個人のストレスチェック結果の通知から一定期間後に、実施者が封書又は電子メールで本人にその後の状況について確認し、面接指導の申出を行っていない者に対して申出を行った労働者を除いて勧奨する方法。
- ③面接指導の申出の有無の情報を、事業者から提供してもらい、すでに事業者に対して申出を行った労働者を除いて勧奨する方法。

(注) ストレスチェック指針及びストレスチェック制度実施マニュアルは、厚生労働省のホームページに掲載されています。