

神奈川県産業保健総合支援センター通信 第57号



＜平成28年7月1日発行＞

本号も、引き続き、ストレスチェック制度の説明をします。

面接指導の結果についての医師からの意見聴取とストレスチェック結果及び面接指導結果の記録と保存を解説します。

安衛法第66条の10（心理的な負担の程度を把握するための検査等）抜粋

5 事業者は、第三項の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。

6 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

安衛則第52条の19（面接指導の結果についての医師からの意見聴取）

面接指導の結果に基づく法第66条の10第5項の規定による医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後、遅滞なく行わなければならない。

面接指導の結果についての医師からの意見聴取（ストレスチェック指針）

法第66条の10第5項の規定に基づき、事業者が医師から必要な措置についての意見を聴くに当たっては、面接指導実施後遅滞なく、就業上の措置の必要性の有無及び講ずべき措置の内容その他必要な措置に関する意見を聴くものとする。具体的には、次に掲げる事項を含むものとする。

ア、次の表に基づく就業区分及びその内容に関する医師の判断

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要があるもの	メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要があるもの	療養等のため、休暇又は休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

イ、必要に応じ、職場環境の改善に関する意見

○医師からの意見聴取についての留意点

- ・面接指導を実施した医師（当該事業場の産業医が望ましい）から意見を聴取することが適当です。
なお、当該医師が、事業場外の精神科医や心療内科医である場合など事業場で選任されている産業医以外の者であるときは、必ずしも労働者の勤務状況や職場環境など、当該事業場の状況を把握していないことも考えられるので、事業場で選任されている産業医からも、面接指導を実施した医師の意見を踏まえた意見を聴くことが適当です。
- ・面接指導を実施した後、遅滞なく意見を聴く必要があり、遅くとも1ヵ月以内には聴くようにしましょう。ただし、労働者のストレスの程度等の健康状態から緊急に就業上の措置を講ずべき必要がある場合には、可能な限り速やかに意見聴取が行われる必要があります。
- ・医師は、意見を述べるに当たっては、就業上の措置だけにとどまらず、必要に応じて、作業環境管理、作業管理、健康管理の徹底、セルフケアやラインケアに関する労働衛生教育の充実、過重労働対策やメンタルヘルスカケア体制の確立等、労働安全衛生管理体制の見直しなどについても含めるこ

とが望ましいでしょう。

・職場環境の改善に関する意見は、人事労務管理に関わるものが多いため、人事労務担当者や管理監督者とも連携して対応することが重要です。また、上司のパワーハラスメントなど、職場の人間関係に問題があることも考えられますので、情報管理も含め人事労務担当者と連携した慎重な対応が必要になります。

○就業上の措置の決定及び実施について

法第66条の10第6項の規定に基づき、事業者が労働者に対して面接指導の結果に基づく就業上の措置を決定する場合には、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その労働者の了解が得られるよう努めるとともに、労働者に対する不利益な取扱いにつながらないように留意しなければならないものとする。なお、労働者の意見を聴くに当たっては、必要に応じて、当該事業場の産業医等の同席の下に行うことが適当である。

事業者は、就業上の措置を実施し、又は当該措置の変更若しくは解除をしようとするに当たっては、当該事業場の産業医等と他の産業保健スタッフとの連携はもちろんのこと、当該事業場の健康管理部門及び人事労務管理部門の連携にも十分留意する必要がある。また、就業上の措置の目的及び内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが適当である。

また、就業上の措置を講じた後、ストレス状態の改善が見られた場合には、当該事業場の産業医等の意見を聴いた上で、通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずる必要がある。

○ストレスチェック結果の記録と保存について

個人のストレスチェックの結果の記録は、事業者が実施事務従事者に保存させるよう必要な措置を講じます。また、労働者の同意により、実施者から事業者に提供された結果の記録は、事業者が5年間保存しなければなりません。

安衛則第52条の11（検査結果等の記録の作成等）

事業者は、第52条の13第2項に規定する場合を除き、検査を行つた医師等による当該検査の結果の記録の作成の事務及び当該検査の実施の事務に従事した者による当該記録の保存の事務が適切に行われるよ

う、必要な措置を講じなければならない。

安衛則第52 条の13（労働者の同意の取得等）

法第六十六条の十第二項後段の規定による労働者の同意の取得は、書面又は電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。）によらなければならない。

2 事業者は、前項の規定により検査を受けた労働者の同意を得て、当該検査を行った医師等から当該労働者の検査の結果の提供を受けた場合には、当該検査の結果に基づき、当該検査の結果の記録を作成して、これを5年間保存しなければならない。

○ ストレスチェック結果の記録及び保存

ストレスチェック結果の事業者への提供について、労働者から同意を得て、実施者からその結果の提供を受けた場合は、規則第52 条の13 第2 項の規定に基づき、事業者は、当該ストレスチェック結果の記録を作成して、これを5年間保存しなければならない。

労働者の同意が得られていない場合には、規則第52 条の11 の規定に基づき、事業者は、実施者によるストレスチェック結果の記録の作成及び当該実施者を含む実施事務従事者による当該記録の保存が適切に行われるよう、記録の保存場所の指定、保存期間の設定及びセキュリティの確保等必要な措置を講じなければならない。この場合において、ストレスチェック結果の記録の保存については、実施者がこれを行うことが望ましく、実施者が行うことが困難な場合には、事業者は、実施者以外の実施事務従事者の中から記録の保存事務の担当者を指名するものとする。実施者又は実施者以外の実施事務従事者が記録の保存を行うに当たっては、5年間保存することが望ましい。

なお、ストレスチェック結果の記録の保存方法には、書面による保存及び電磁的記録による保存があり、電磁的記録による保存を行う場合は、厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成17 年厚生労働省令第44 号）に基づき適切な保存を行う必要がある。また、ストレスチェック結果の記録は「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」の直接の対象ではないが、事業者は安全管理措置等について本ガイドラインを参照すること

が望ましい。(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

○ 労働者の同意がなく、事業者提供されない個人のストレスチェック結果の記録の保存は、実施者又は事業者が指名した実施事務従事者が行うこととなりますが、これは実施者等が個人で保管場所を確保して管理することを意味するものではありません。保存方法、保存場所などは、事業場の衛生委員会等で調査審議した上で事業者が決定し、それに基づいて事業者が管理する事業場内の保管場所（結果が紙の場合）、企業内ネットワークのサーバー内（結果がシステム上のデータの場合）、委託先である外部機関の保管場所等で保管することも可能です。ただし、この場合、当該実施事務従事者が責任をもってセキュリティの管理（システムへのログインパスワードの管理、キャビネット等の鍵の管理など）を行い、個人のストレスチェック結果が事業者を含めた第三者に見られないように厳密な管理を行うことが必要です。

○ 嘱託の産業医が実施者である場合や外部機関にストレスチェックの実施を委託する場合は、契約書の中に保存に関する事務についても含めておきましょう。

○ 保存が必要な個人のストレスチェック結果の記録の内容は

①個人のストレスチェックのデータ個人ごとの検査結果を数値、図表等で示したもの。調査票の各項目の点数の一覧又は、個人のストレスプロフィールそのものでも差支えない。

②ストレスの程度（高ストレスに該当するかどうかを示した評価結果）

③面接指導の対象者か否かの判定結果であって、受検者が記入・入力した調査票原票は必ずしも保存しておく必要はありません。

○ 結果の記録の保存は、紙媒体と電磁的媒体のいずれの方法も可能です（電磁的媒体の場合は「厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令について」（平成17年3月31日付基発第0331014号）を参照してください）。

○ ストレスチェック結果だけでなく、事業者への提供の同意に係る書面又は電磁的記録についても、事業者が5年間保存するようにしてください。

○面接指導結果の記録と保存について

安衛則第 52 条の 18 (面接指導結果の記録の作成)

事業者は、面接指導の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを 5 年間保存しなければならない。

2 前項の記録は、前条各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

- ①実施年月日 ②当該労働者の氏名 ③面接指導を行った医師の氏名
- ④法第 66 条の 10 第 5 項の規定による医師の意見

○ 結果の記録及び保存 (ストレスチェック指針より抜粋)

規則第 52 条の 18 第 2 項の規定に基づき、事業者は、面接指導の結果に基づき、次に掲げる事項を記載した記録を作成し、これを 5 年間保存しなければならない。なお、面接指導結果の記録の保存について、電磁的記録による保存を行う場合は、ストレスチェック結果の記録及び保存の電磁的記録による保存を行う場合の取扱いと同様とする。

- ① 面接指導の実施年月日
- ② 当該労働者の氏名
- ③ 面接指導を行った医師の氏名
- ④ 当該労働者の勤務の状況
- ⑤ 当該労働者の心理的な負担の状況
- ⑥ その他の当該労働者の心身の状況
- ⑦ 当該労働者の健康を保持するために必要な措置についての医師の意見

施行

<解説>

○ 面接指導結果の記録の作成に当たっては、面接指導を実施した医師は、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するため必要最小限の情報に限定して事業者へ情報を提供する必要があり、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや詳細な医学的な情報は事業者へ提供してはいけません。

○ 面接指導結果の記録は、規則第 52 条の 17 各号及び第 52 条の 18 第 2 項各号の事項（上記①～⑦の事項）が記載されたものであれば、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足りる。

○ 面接指導の結果に基づく記録の作成についての様式は任意です。

○実施状況の報告について

中小規模事業場の事業主の方へ

メンタルヘルス対策促進員が 事業場に訪問します。

～厚生労働省・産業保健活動総合支援事業～

メンタルヘルス対策支援のご案内

神奈川県産業保健総合支援センターでは、職場におけるメンタルヘルス不調の予防から職場復帰支援に至るまでの相談などに、専門の相談員が対応し、皆様方が抱える問題点の解決をお手伝いします。

また、事業場からの支援要請を受けて「メンタルヘルス対策促進員」が各様の現場を訪問し、メンタルヘルス対策を無料で導入や実施について支援します。

たとえばこんな内容について

- ◆心の健康づくり計画はどのようにすればよいのか。
- ◆社内のメンタルヘルスに関する相談体制はどのようにすればよいのか。
- ◆ストレスチェック制度をどのような手順で実施したらよいのか。
- ◆管理職向けの教育・研修はどのように行ったらよいのか。
- ◆若年労働者(20歳代)向けの教育・研修はどのように行ったらよいのか。
- ◆職場復帰支援プログラムはどのようにすればよいのか。



<管理監督者教育>

中小規模事業場のメンタルヘルス教育の継続的な実施を普及させるため、管理監督者に対してメンタルヘルス教育のデモンストレーションを実施します。

<若年労働者教育>

就労して間もない若年層の自殺防止対策のため、中小規模事業場の若年労働者(新入社員や20歳代の若手職員)に対して、セルフケアを促進するための教育研修を実施します。

神奈川県産業保健総合支援センター

メンタルヘルス対策支援申込書

平成 年 月 日

〒	労働者数	人
TEL	FAX	
部署名	氏名	
E-mail		
職種	<input type="checkbox"/> 産業医 <input type="checkbox"/> 産業者職員 <input type="checkbox"/> 事業主 <input type="checkbox"/> 人事・労務担当者 <input type="checkbox"/> 衛生管理者 <input type="checkbox"/> その他 ()	
日	第1希望 平成 年 月 日 () 時間帯 : ~ :	業務内容
	第2希望 平成 年 月 日 () 時間帯 : ~ :	
希望する支援内容 <input type="checkbox"/> にシ点を付けてください。		
別支援 (希望する番号に○を付けてください) 5. 助言にかかる支援 5. メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応の実施 6. 働き方改革の推進にかかる支援 6. 職場復帰にかかる支援 7. 人材の育成にかかる支援 7. 教育研修の実施にかかる支援 8. 労務管理と改善にかかる支援 9. 「健康づくり計画」の策定にかかる支援 10. ストレスチェック制度の導入に関する支援 11. 離職支援プログラムの作成支援 12. 若手向け教育研修 (1事業場1回限り) 13. 若手向け教育研修 (1事業場1回限り) 対象者は新入社員・20歳代の若手職員 14. 若手支援の具体的な内容がありましたらご記入してください。		

※備考欄。当センターから担当者様へ訪問日時等について、調整のためご連絡いたします。
 神奈川県産業保健総合支援センター 横浜市神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル3階
 TEL 045-410-1160 FAX 045-410-1161
 ホームページ申込み <https://www.kanagawas.johas.go.jp/sien/req/req.php>

メンタルヘルス対策促進員が無料で、訪問を希望する事業場に直接出向き、メンタルヘルス対策の取り組みに関するアドバイスをいたします。

これからメンタルヘルス対策の取り組みを開始しようとしている事業場、メンタルヘルス対策の推進に当たって分からないことがあるという事業場は、お気軽に申し込みください。

当センターのホームページ (メンタルヘルス対策事業 ⇒ 個別訪問支援 ⇒ 申込) から申込みが出来ます。

例えば、次のご依頼についてアドバイスを実施します。

- ・心の健康づくり計画はどのようにすればよいのか
- ・職場復帰プログラムはどのようにすればよいのか
- ・社内のメンタルヘルスに関する相談体制はどのようにすればよいのか
- ・従業員にメンタルヘルスを理解してもらうにはどうしたらよいのか
- ・内スタッフや従業員への教育・研修はどのようにしたらよいのか
- ・衛生委員会等での調査審議の進め方はどのようにしたらよいのか
- ・社内のメンタルヘルス不調者等の実態把握はどのようにしたらよいのか
- ・ストレスチェック制度をどのような手順で実施したらよいのか



独立行政法人 労働者健康安全機構

神奈川県産業保健総合支援センター

〒221-0835

横浜市神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル3階

電話: 045-410-1160 FAX: 045-410-1161

URL: <http://www.kanagawas.johas.go.jp>

ご利用いただける日時

● 休日を除く毎日/午前8時30分～午後5時15分

休日

● 毎土・日曜日及び祝日 ● 年末年始

*事業内容その他の詳細につきましては、当センターまでお問い合わせください。