

ストレスチェック体制の整備

今回のストレスチェックは、メンタルヘルス不調の未然防止にあります。

また、検査結果は個人情報ですので、マイナンバーにかかる個人情報及びその他の個人情報の取扱と重なる部分があります。

以下、ポイントを整理します。

① 50人以上の事業上で（50人未満は努力義務ですが、労災事故が発生した場合、安

全配慮義務の観点から努力義務を果たしていないというカードがのこります。つまり、50人未満でも安全配慮義務の観点から対策を考える必要があるということになります。）常時使用する労働者のうち、通常の労務者の4分の3以上勤務する者に対して、医師・保健師等によるストレスチェックを実施

② 検査結果は直接労働者に通知され、労働者の同意なく事業者には提供することは禁止

③ 実施後、労働者からの申し出に基づき、医師による面接指導の実施義務がある

④ 労働者の実情を考慮した措置、就業場所の変更、作業の転換、深夜業の回数の減少等のほか、安全衛生委員会等への報告及び適切な措置（努力義務となっていますが、限りなく義務に近いと考えたほうが良いと思います）実施にあたっては、上記にあるとおり、労働者の「個人情報」としての取扱となりますので、内部情報の取扱については、規程の整備と運用に留意する必要があります。インターネット上で行うことについては、実施にかかわる労働者の手数もへりますので、必然的に内部労働者の漏洩のリスクは小さくなると考えられます。

～準備～

① 方針の表明・・・既に雛形が各所でございますので、参考にさせていただきます。当社ホームページにもあります。

② 実施規則と就業規則の関連付けと整備・・・具体的には社会保険労務士にご相談ください。

③ ②の周知

④ ストレスチェック制度担当者・・・予算執行権や人事権を持つもので可。ただし、労働者の調査票の内容の確認等の個人情報を取り扱う事務である下記⑤になることはできません。実施計画の策定、産業医等の実施者または痛く裂きの外部機関との連絡調整及び実務の管理等の実務を担当します。

⑤ 実施者・・・実際にストレスチェックを実施する者をいいます。産業医がこれに当たることが望ましいとされています。産業医以外に医師、保健師を実施者として選定することができ、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士も選定することも可能です。

⑥ 実施事務従事者・・・実施の実務を担当します。保健師や産業看護師を国は想定しています。この実施を外注することは可能です。個人情報取扱の観点から、これをウェブ上で処理することが多くなると私は推測しています。

(ア) 調査票の配布

(イ) 調査票の回収

(ウ) 個人のストレスチェック結果の個人へのフィードバック

(エ) 集団ごとの集計

衛生委員会等においては、以下のようなことを審議します。

- ① ストレスチェック制度の目的にかかる周知方法
- ② 実施体制
- ③ 実施方法（調査票、高ストレスの基準、実施の頻度、時期、面接指導の申し出方法等）
- ④ 組織集計と分析方法
- ⑤ 受検の有無の情報の取扱
- ⑥ 結果の保存方法
- ⑦ 結果の利用目的及び利用方法
- ⑧ 集計分析に関する情報開示等
- ⑨ 組織分析に関する情報の取扱に関する苦情処理方法
- ⑩ 労働者の受検しないことを選択できること
- ⑪ 不利益取扱の防止

これら等を踏まえ、就業規則、実施方針、実施規則の整備、周知、運用が必要となります。以上、ストレスチェックの全ての流れではありませんが、準備を視点に記述しました。実施後の労働環境改善を視野に入れることで、より効果的なストレスチェックの実施が可能となるはずです。