

(4) ストレスチェックに関する嘱託産業医支援事業

日本精神科産業医協会代表理事 渡辺 洋一郎

○川上理事長（司会） それでは、続きまして、「ストレスチェックに関する嘱託産業医支援事業」について、日本精神科産業医協会の渡辺代表理事にお願いをいたします。渡辺先生、どうぞよろしくお願ひいたします。

○渡辺代表理事 渡辺でございます。よろしくお願ひいたします。

私は精神科医でございますが、今、週に2日は診療をしながら、週4日は精神科の産業医として活動しております。

精神科産業医協会を少し紹介させていただきます。ホームページを見ていただければと思いますが、平成26年の12月、ストレスチェックが制度化されるときに、その頃一緒に厚労省の委員をしておりました前東邦大学精神科の黒木教授と一緒に立ち上げた協会でございます。

設立趣旨は、職場において産業医としての機能を果たす精神科医を「精神科産業医」として位置づけ、その概念を確立し、社会に示すと同時に、労働者、企業、社会に役立つ存在として成長させることが重要であると考え、平成26年12月1日、これまでこの分野で活動してきた精神科医が結集して、一般社団法人日本精神科産業医協会を設立したということでございます。【資料 10-1】



精神科産業医協会 設立趣旨

【資料10-1】

職場において産業医としての機能を果たす精神科医
を「精神科産業医」として位置づけ
その概念を確立し社会に示すと同時に
労働者、企業、社会に役立つ存在として成長させるこ
とが重要であると考え
平成26年12月1日、これまでこの分野で活動してきた
精神科医が結集し
「一般社団法人日本精神科産業医協会」を設立した。

Japan corporate health responsibility Consulting Co.,Ltd All Right Reserved.

役員でございますが、ここに書いてございます。【資料 10-2】

【資料10-2】

精神科
産業医協会
役員

名 称	一般社団法人日本精神科産業医協会 The Japanese Association of Occupational Health Psychiatrists
顧 問	樋口 輝彦 国立精神神経医療センター理事長 相澤 好治 北里大学名誉教授
代表理事	黒木 宣夫 勝田台メディカルクリニック 渡辺 洋一郎 横山・渡辺クリニック
理 事	(以下50名順) 荒井 稔 日本私立学校振興・共済事業団 東京臨海病院 五十嵐 良雄 メディカルケア虎ノ門 石川 博基 いしかわ心療・神経クリニック 井上 幸紀 大阪市立大学 神経精神医学 大西 守 (公社)日本精神保健福祉連盟 大野 裕 国立精神・神経医療研究センター顧問 岡村 仁 広島大学大学院保健学研究科 奥山 真司 トヨタ自動車株式会社 統括精神科医 神山 昭男 有楽町桜クリニック 小山 文彦 東邦大学 産業精神保健 職場復帰支援センター (佐倉) 小山 善子 石川産業保健総合支援センター 高野 知樹 神田東クリニック 田中 克俊 北里大学大学院 医療系研究科産業精神保健学 築島 健 札幌市総務局職員部職員健康管理担当部長 中村 純 北九州古賀病院 (前産業医科大学 精神医学教室) 夏目 誠 前大阪樟蔭女子大学 沼田 吉彦 (公財)里総合病院 里ヶ丘病院 東谷 慶彦 東谷心療内科 松原 良次 札幌花園病院 松本 吉郎 日本医師会 丸山 総一郎 神戸親和女子大学 三木 和平 三木メンタルクリニック 山本 和儀 山本クリニック 吉村 靖司 神田東クリニック 吉村 玲児 産業医科大学 精神医学教室

実は相澤先生には顧問をしていただいております。また、理事は多くは精神科の医者でございまして、日本医師会の松本吉郎先生に4年前から理事に入らせていただいております。設立当初には、ここにおいでの方の今村先生にも理事に入らせていただきまして、松本先生にバトタッチしていただきました。日本医師会と一緒にやろうということでございます。

我々の協会におけるストレスチェック制度の現状認識ということを少しお話しさせていただきます。【資料 10-3】



当協会におけるストレスチェック制度の現状認識

【資料10-3】

■ストレスチェック制度に対する「誤解」が蔓延


- ・ストレスチェック制度とは、メンタルヘルスに関する医療の分野であり、医師(産業医)による面接指導が中心的課題
- ・検査自体は、その後の面接やフォローにつなげるためのツール
現状では、ストレスチェック検査のみがビジネスとして扱われているため、検査の実施と結果報告(データ処理)がすべてであると誤解されている。
- ・産業医の先生方も、検査のデータ処理が困難なため、外部の業者の手を借りざるを得ないと思われることが多い。

Japan corporate health responsibility Consulting Co.,Ltd All Right Reserved.

ストレスチェック制度に対しては誤解が蔓延していると考えております。ストレスチェック制度とは、メンタルヘルスに関する医療の分野であり、医師(産業医)による面接指導が中心的課題でございます。ストレスチェックの検査自体は、その後の面接やフォローにつなげるためのツールでございます。ところが、現状ではストレスチェック検査の

みがビジネスとして扱われているために、検査の実施と結果報告、データ処理が全てであると誤解されているように思います。産業医の先生方も、検査のデータ処理が困難なため、外部の業者の手を借りざるを得ないと思われることが多いように思っております。

我々はこう考えております。【資料 10-4】




ストレスチェックに関する当協会の考え方

【資料10-4】

【ストレスチェック制度とは】

- ストレスチェック制度は検査の実施自体が目的ではない。
- ストレスチェック制度は単なる問診票検査ではない。
- ストレスチェック検査 → 医師による面接 → 事後措置 までを丁寧に行い、職場における「メンタルヘルス不調の未然予防」と「職場環境改善」につなげるのがストレスチェック制度。
- この制度を入り口として利用し、労働者にとっても企業にとっても有効な職場のメンタルヘルス体制を確立させることが目標になるべき。



精神科産業医協会は、ストレスチェック制度を入り口として真に労働者と企業にとって有効な支援を提供するために精神科医が関わっていくシステムを作ることを目標とする。

Japan corporate health responsibility Consulting Co.,Ltd All Right Reserved.

ストレスチェック制度は検査の実施自体が目的ではございません。ストレスチェック制度は単なる問診票検査ではありません。ストレスチェック検査をして、その後、医師による面接につないで、そして、事後措置まで行う。これを丁寧に行って、職場におけるメンタルヘルス不調の未然予防、そして、職場環境の改善につなげる。これがストレスチェック制度だろうと考えております。そして、この制度を入り口として利用して、労働者にとっても企業にとっても有効な職場のメンタルヘルス体制を確立させる。これが本来の目的になるべきだと考えております。精神科産業医協会は、ストレスチェック制度を入り口として、真に労働者と企業にとって有効な支援を提供するために、精神科医が関わっていくシステムをつくっていくことを目標としております。

そして、ストレスチェックに関する我々、当協会の関わりでございますが、当協会顧問の相澤先生はストレスチェック制度に関する委員会の座長を歴任されておりました。そして、当協会の代表理事である黒木先生と私、渡辺は、厚生労働省の要請によるストレスチェック制度の委員としてその作成に関わってまいりました。【資料 10-5】



ストレスチェックに対する当協会の関わり

【資料10-5】

■当協会とストレスチェック制度との関わり

- ・当協会顧問の相澤好治先生はストレスチェック制度に関する委員会の座長を歴任。
- ・当協会の代表理事である黒木と渡辺は、厚生労働省の要請によりストレスチェック制度の委員としてその作成に深く携わる。
- ・ストレスチェック制度に関する委員会における精神科医の委員は、当協会代表理事の黒木と渡辺、そして理事の中村の3名。

■精神科産業医協会としてストレスチェック実施を支援

- ・“医療の制度は医療関係者の手で”との考えのもと、産業医の先生がストレスチェック検査を簡易に自ら行える仕組みを提供する。
- ・精神科ではない産業医の先生に実施者としてストレスチェック制度の面接指導も引き受けていただけるよう、当協会の専門医が支援・指導を行う。



日本医師会の推薦事業

Japan corporate health responsibility Consulting Co.,Ltd All Right Reserved.

ストレスチェック制度に関する委員会における精神科医の委員は、黒木先生と私、そしてもう1人、当協会の理事で当時産業医大精神科の教授であった中村先生、この3人でございました。そして、精神科産業医協会としてストレスチェック実施を支援しております。それは「医療の制度は医療関係者の手で」との考えの下、産業医の先生がストレスチェック検査を容易に自ら行える仕組みを提供しようということでございます。精神科ではない産業医の先生に、実施者としてストレスチェック制度の面接指導も引き受けていただけるよう、当協会の専門医が支援・指導していく考えでございます。そして、この考え方に賛同していただきまして、日本医師会の推薦事業として認定されたところでございます。

ストレスチェック制度の趣旨と課題について少し考え方を述べさせていただきます。【資料10-6】



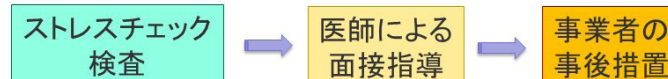
ストレスチェック制度とは

【資料10-6】

○労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師又は保健師による検査（ストレスチェック）の実施を事業者に義務づける。

○事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

- 労働者の「ストレス症状」のチェック ではない！
- ストレス症状の基になる「ストレス因子＝職場環境」のチェック！




- 法制度としてのストレスチェックは3要素がセットである！

Japan corporate health responsibility Consulting Co.,Ltd All Right Reserved.

ストレスチェック制度は、法文の中にもありますように、労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査ということになっております。すなわち、労働者のストレス症状のチェックではないわけです。ストレス症状のもとになるストレス因子、すなわち、職場環境のチェックなのです。ここがとても大事なポイントになると思います。そして、ストレスチェックの実施をして、医師による面接指導を実施し、そして、就業上の措置を行う。すなわち、検査をして、医師による面接指導、そして、事業者の事後措置、ここまでそろえたもの、この3要素をセットにする必要があります。これが法制度としてのストレスチェックだということが大事であります。

そのストレスチェックの目的を果たすためには、まず、個人結果においては、高ストレス者の選定基準というのがございます。【資料10-7】



ストレスチェックの目的を果たすために

【資料10-7】 個人結果において

【高ストレス者の選定基準】

①ストレス症状の強いもの → 症状＝二次予防、三次予防としての側面
 症状の背景にある職場環境＝一次予防の対象

②ストレス症状はそれほどでもないが職場のストレス因子の強いもの
 → 一次予防としての対象

メンタルヘルス不調の未然防止

面接指導において

- 医療が必要な者を見落とさない
- 必要に応じ保健指導を行う

職場環境改善

面接指導において

- 職場環境因子を確認し、職場環境改善に関して必要な事後措置を報告書・意見書に記載する → 職場環境改善につなげる

一次予防と同時に二次予防

Japan corporate health responsibility Consulting Co.,Ltd All Right Reserved.

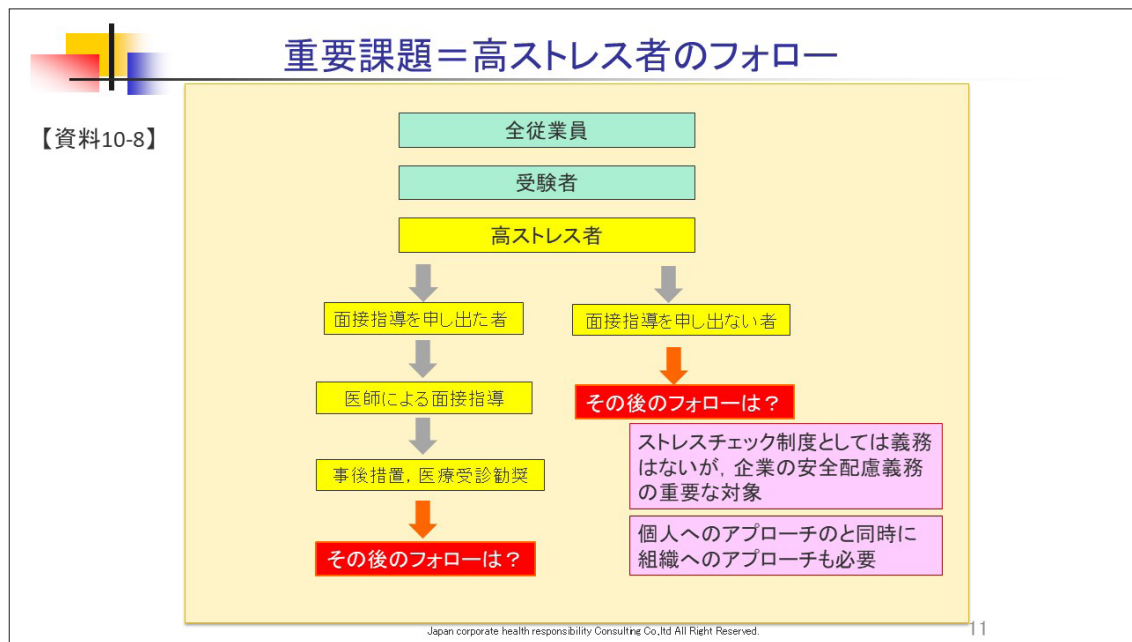
これは二つの基準がありまして、一つがストレス症状の強いものというものが入っております。ここは症状でございますから、二次予防、三次予防としての側面がございます。ただし、二次予防、三次予防のみならず、その症状の背景にある職場環境、ここに当然アプローチしていかなければいけないので、一次予防の対象でもございます。ストレス症状が強いから医者に行きなさいだけでは駄目で、そのストレス症状のもとになっている職場因子に対してのアプローチもしていかなければなりません。二次予防、三次予防と一次予防を一緒にやるということになります。

そして、もう一つの高ストレス者の選定基準が、ストレス症状はそれほどでもないけれども、職場のストレス因子が強いものです。これが本来のストレスチェックの対象者ということになるわけですが、ここは一次予防の対象ということになります。

ストレスチェックの目的は、メンタルヘルス不調の未然防止です。これは、面接指導においては医療が必要な者を見落とさない、そして同時に、必要に応じて保健指導を行うということです。そして、忘れてはいけないのは職場環境改善を行っていくことではござい

す。面接指導においては職場環境因子を確認し、職場環境改善に関して必要な事後措置を報告書、意見書に記載する。そして、有効な職場環境改善につなげていくということが目標になります。すなわち、一次予防、そして二次予防、この両者を一緒にやらなければならないということです。

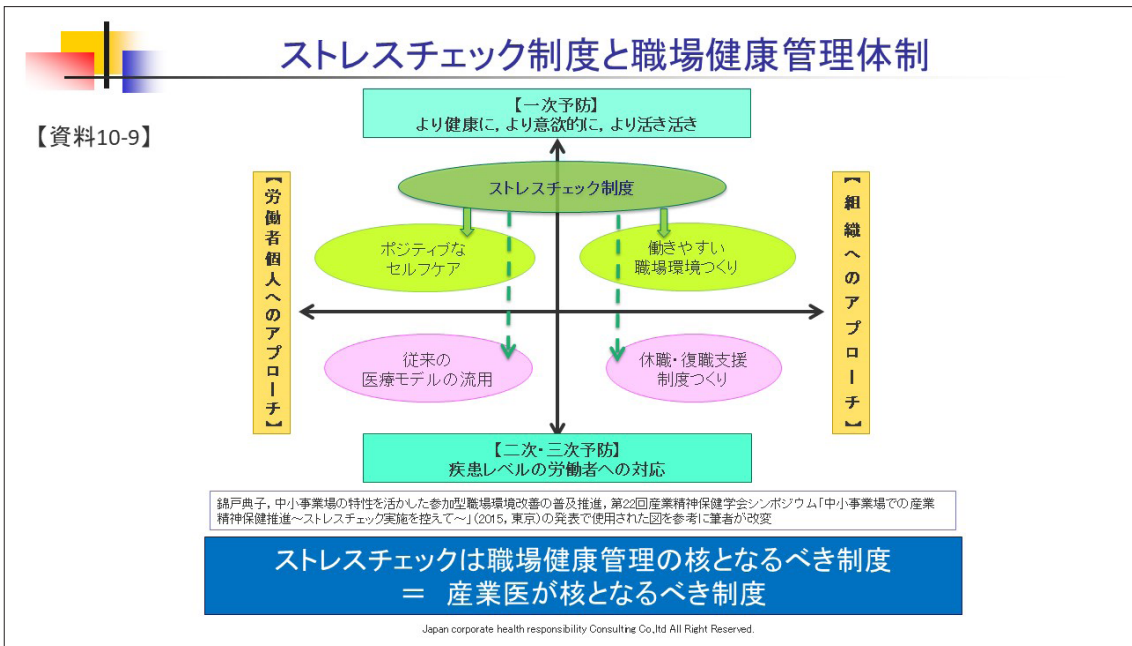
そして、ストレスチェック制度の非常に重要な課題、今、問題にもなるところでございますが、高ストレス者のフォローというところでございます。【資料 10-8】



全従業員の中で受検者、これは100%受けていただくのが望ましいわけですが、受検者の中で大体10%ぐらいの人が高ストレス者になるわけでございます。その高ストレス者の中で面接指導を申し出た人と面接指導を申し出ない人に分かれてしまいます。残念ながら面接指導を申し出る人が非常に少ないのが今の大きな問題でございます。そして、面接指導を申し出た人に対しては医師が面接指導を行い、事後措置、医療が必要な人には医療受診を勧奨するわけです。ただ、ここで終わりではございません。この後、必ずフォローが必要になってくるわけでございます。

そして、もう一つ重要なことは、高ストレス者であるにも関わらず面接指導を申し出ない人でございます。この人たちはやはりその後のフォローがいるわけでございます。ストレスチェック制度には何も規定がございません。でも、職場の安全配慮義務の対象ではございます。高ストレス者である。だけど、面接指導を申し出ない人、この人たちのフォローをいかにしていくか。ストレスチェック制度としては義務ではないが、企業の安全配慮義務の重要な対象、さらに、個人へのアプローチのみではなくて、同時に組織へのアプローチも必要である。ここをどのようにアプローチしていくか。こういった、いずれにしろフォローという問題がとても大きな課題になってきております。

もう一つ、こういった考えを私は持っております。【資料 10-9】



職場の健康管理体制を見るときに、横軸は左側に労働者個人へのアプローチ、その対極に組織へのアプローチを取ります。そして、縦軸は上に一次予防、より健康に、より意欲的、より生き生きを、下に二次予防、三次予防、疾患レベルの労働者への対応を取ります。こう考えますと、この四つのマトリックスに対応していかなければいけません。左下のところは従来の医療モデルの流用で、二次予防、三次予防としての個人へのアプローチになります。右下の二次予防、三次予防としての組織へのアプローチとしては、休職・復職支援の制度づくりということになります。そして上側、一次予防で組織へのアプローチが働きやすい職場環境づくり。さらに、一次予防としての個人へのアプローチとしてはポジティブなセルフケア、こういったことを考えていかなければいけないと思います。

そして、今回のストレスチェック制度と申しますのは、この全てに関係してくる制度だと思っております。したがって、ストレスチェックは、実は職場健康管理の核となるべき制度で、さらにその核に産業医がなるべき制度だろうと思っております。ストレスチェック制度をきっちりこなしていくということは、実は職場の健康管理体制を充実させるということにつながっていく制度だと認識しております。

よくあることですが、ストレスチェックを外部に丸投げで委託してしまっている事業所があります。【資料 10-10】



ストレスチェックを外部委託する際の問題

【資料10-10】

1. 実施者、面接指導医師を外部委託すると「質」の担保が不明
2. 外部の実施者ではそれぞれの企業にあった企画が困難
3. 外部の面接指導医師は仕事内容、会社の状況が分からないため適切な事後対応の指示が困難
4. 面接指導後もフォローが必須であるが、外部委託医師はフォロー不能
5. 実施者を外部委託すると、産業医さえも検査結果が知りえない（個人結果は実施者のみに報告）



極力、事業所の産業医が関わるべき

【ストレスチェック制度に関する省令】（平成27年4月15日）

産業医の職務に下記を追加

- ストレスチェックの実施
- ストレスチェックの結果に基づく面接指導の実施
- 面接指導の結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること

Japan corporate health responsibility Consulting Co.,Ltd All Right Reserved.

私はこれを非常に心配しております。まず、実施者、面接指導医師、これを全部外部委託している会社があります。その場合、質の担保は大丈夫なのでしょうか。そして、外部の実施者でそれぞれの企業に合った企画ができるのでしょうか。外部の面接指導医師では仕事内容、会社の状況が分からず、適切な事後対応の指示が困難ではないのでしょうか。そして、面接指導後もフォローが必須であります、外部委託医師はフォローできません。

そして、実施者を外部委託すると、実はこれ、とても重大な問題ですが、産業医さえも検査結果を知り得ないことになります。ストレスチェックの結果というのは実施者にしか返さないわけですから。実施者を外部委託してしまいますと、その会社のストレスチェックの結果をその企業の誰も知らないという、全く変なことになってしまう危険があるわけでございます。

というようなことから、実はこのストレスチェックは、絶対に事業所の産業医が関わるべき制度でございます。厚労省は平成27年4月15日に、産業医の職務に、ストレスチェックの実施、ストレスチェックの結果に基づく面接指導の実施、面接指導の結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関する、これを追加されたところでございます。

ストレスチェック実施のポイントとしましては、まず、ストレスチェックの結果作成自体は単なるアンケートのデータ処理でございますので、ここに費用とエネルギーを使う必要はないと思います。ストレスチェックの本質は結果が出た後でございます。結果が出てから、高ストレス者の面接指導、高ストレス者のフォロー、そして職場環境改善、一次予防、二次予防につなげる、これが本来の意義でございます。したがって、ここに費用とエネルギーを使うべきだろうと考えております。【資料10-11】



ストレスチェック実施のポイント

【資料10-11】

- ストレスチェックの結果作成自体は単なるアンケートのデータ処理
→ 費用とエネルギーを使う必要はない。
- ストレスチェック制度の本質は結果が出た後である
高ストレス者の面接指導, 高ストレス者のフォロー, 職場環境改善など
一次予防, 二次予防につなげるこそが本来の意義
→ 費用とエネルギーはここに使うべき。



【精神科産業医協会の嘱託産業医支援事業】

【目的】

ストレスチェック結果作成(データ処理)をできるだけ安価にかつ
簡便に実施できるように受託し, 本質的な部分で専門的な支援
を提供する=嘱託産業医の支援

Japan corporate health responsibility Consulting Co.,Ltd All Right Reserved.

そこで、我々精神科産業医協会としましては、嘱託産業医の先生方を支援しようということ、ストレスチェックの結果作成、データ処理をできるだけ安価に、かつ簡便に実施できるように受託し、本質的な部分で専門的な支援を提供する、そういった嘱託産業医の支援活動をしていこうということになりました。

そこで、精神科産業医協会によるストレスチェックの支援業務について説明をさせていただきます。【資料 10-12】



当協会のストレスチェック実施支援の特徴

【資料10-12】

1. 嘱託産業医が実施するストレスチェック制度の支援

【日本医師会推薦事業】

- 従業員数無制限で中小企業から大企業までの事業場の産業医が簡単・低価格でストレスチェックを実施できる仕組みを提供します。
- ・ 事業所の産業医が、当協会にストレスチェック検査を依頼し、従業員データを当協会に送っていただきますと、ストレスチェック検査の準備と検査結果の作成及び返却をいたします。
- ・ WEB受検、マークシート受検、WEB/マークシート混在受検のいずれも可能です。
- 一般の価格に比べて安価に提供可能です。
- 産業医が面接指導を行った際に、専門家の助言・指導が必要となれば、当協会の専門家がメールにて支援いたします。
- 本サービスをご利用いただく場合には産業医の先生からのご連絡いただきますようお願いいたします。

(協会HPより)

Japan corporate health responsibility Consulting Co.,Ltd All Right Reserved.

我々のストレスチェック支援事業の特徴はこのようなところでございます。まず、嘱託産業医が実施するストレスチェック制度を支援する。ここが日本医師会の推薦事業と認められたところでございます。あくまで産業医の先生が実施者をしてください、その先生方を支援しますよという制度でございます。従業員が数は無制限で、中小企業から大企業ま

での事業場の産業医が簡単・低価格でストレスチェックを実施できる仕組みを提供します。事業所の産業医が当協会にストレスチェック検査を依頼し、従業員のデータを当協会に送っていただきますと、ストレスチェック検査の準備と検査結果の作成及び返却をこちらでいたします。ウェブ受検、マークシート受検、ウェブとマークシート混在受検、いずれも可能でございます。そして、一般に比べて安価に提供可能です。後で値段も少し紹介させていただきます。産業医が面接指導を行った際に、専門家の助言・指導が必要となれば、当協会の専門家、精神科医がメールにて支援をいたします。本サービスをご利用いただく場合には、産業医の先生からご連絡いただきますようお願いいたします。これはあくまで嘱託産業医の先生が実施者として機能されるとき、その先生をサポートするというスタンスの支援事業でございます。

個人結果としましては、こういった報告、個人結果の報告用紙を返しております。【資料 10-13】

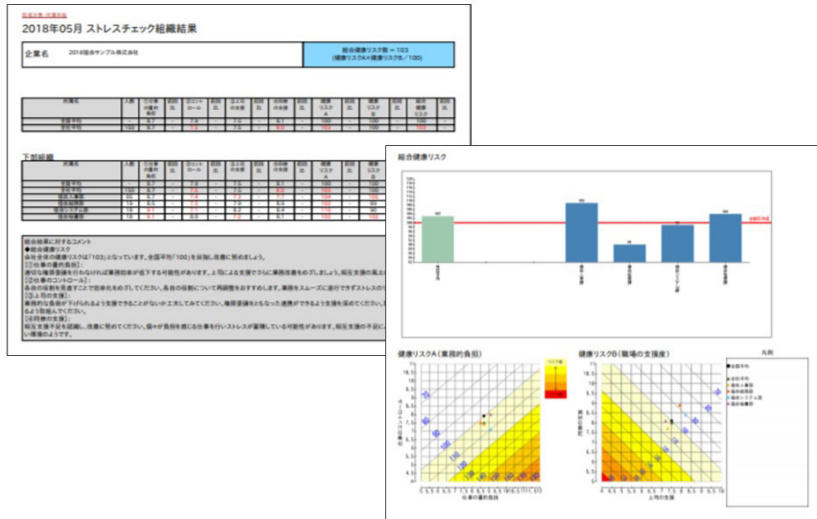
【資料10-13】

個人結果
サンプル

よくご存じのA項目、B項目、C項目、これをレーダーチャートにして返しております。それから、集団分析結果に関しましては、リスクA、リスクBをその職場ごとに出しまして、各職場の比較ができるような結果をお返しいたします。【資料 10-14】

【資料10-14】

集団分析結果サンプル



精神科産業医協会におけるストレスチェック個人結果の作成方法を少し簡単に申しますと、まずマークシート、これはマークシート方式、紙でやる場合がございますが、産業医の先生方から、うちの会社は何人ですということ、人数さえ教えていただければ、マークシートを人数分お送りいたします。【資料 10-15】

STEP1-① マークシートの配布と回収

【資料10-15】 STEP1-①

①-1 マークシートの配布と回収

- 1) 受験者数をお知らせください→ マークシートを人数分送ります
- 2) マークシートを対象者に配布してください
- 3) 回答済みのマークシートを回収してください
- 4) 回収したマークシートを協会宛返送してください

Japan corporate health responsibility Consulting Co.,Ltd All Right Reserved.

そして、マークシートを対象者に配付していただきます。回答済みのマークシートを回収していただいて、回収したマークシートを協会宛てに返送してくださいということがございます。

もう一つお願いしたいことは、事業所にて受検者の一覧データを作成して協会に送っていただくことです。【資料 10-16】



STEP1-② 受験者データ一覧表の作成

【資料10-16】

STEP1-②

①-2 事業所にて受験者一覧データを作成し協会に送る

- 個人結果のみの場合 1)従業員番号 2)氏名 3)性別
- 職場分析する場合 4)所属コード 5)所属名

従業員コード	従業員姓(漢字)	従業員名(漢字)	従業員姓(カナ)	従業員名(カナ)	性別	所属部門コード	所属部門所属名
1000	鈴木	一郎	スズキ	イチロウ	男	1000	総務部
1001	山田	太郎	ヤマダ	タロウ	男	1002	総務課庶務G

【所属コード表】

所属コード	第一階層	第二階層	第三階層	第四階層
1000	総務部	直下		
1001		総務課	直下	
1002			庶務グループ	
1003			労務グループ	
2000		人事部		
2001	営業部	直下		

必須
できれば記載
職場分析する場合必須

Japan corporate health responsibility Consulting Co.,Ltd All Right Reserved.

個人結果のみをご希望の場合には、従業員の番号、氏名、性別。職場分析をする場合には所属コードと所属名。これをこのような表にして、とにかく我々の協会に送っていただく。この二つの作業だけをしていただければいいわけです。

後は、我々協会のほうでマークシートを読み取り、エクセル化、CSVデータを作成します。【資料10-17】



STEP2-① 回答結果のエクセルデータ化

【資料10-17】

STEP 2-① (協会内作業)

マークシートを読み取りエクセル表(csvデータ)作成

- 1)マークシートを「スキヤニング」します
- 2)「読み取りソフト」でファイルを読み込むと回答結果のエクセル表(csv出力)ができます



従業員No	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5			Q56	Q57
1000	1	3	2	4	2			1	1
1001	2	1	2	1	1			2	1
1002	2	2	3	1	2			1	2
1003	1	1	2	1	1			2	1

回答結果のエクセルデータ化

Japan corporate health responsibility Consulting Co.,Ltd All Right Reserved.

そして、回答結果をエクセル——これはCSVデータですが、CSVデータがご要望の会社にはこのCSVデータもお送りいたしますので、ご自分の会社で好きなようにデータを分析することも可能になってまいります。そして、協会のほうで、このCSVデータから個人結果を印刷いたします。【資料10-18】

回答データから個人結果作成

【資料10-18】

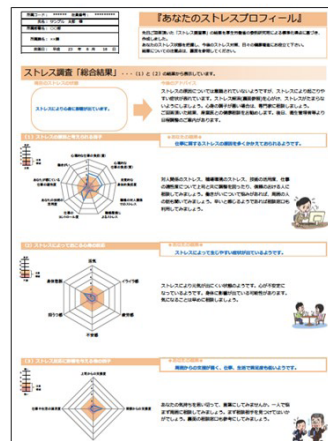
STEP 2-② (協会内作業)

回答データから個人結果を印刷

- 1) 回答データを「受験者一覧※」にコピーします
- 2) 個人結果のPDFが作成されます

個人結果PDFの印刷

実施者に返送(職場分析を実施した場合には職場分析結果も)



Japan corporate health responsibility Consulting Co.,Ltd All Right Reserved.

PDFで返却する場合もございますし、ご希望であればPDFを印刷して、紙で返却するということも可能でございます。そして、その返却したものを、産業医の先生方が実施者として高ストレス者を選定していただき、高ストレス者に面接指導を呼びかける文書を同封し、返却していただく。そして、実施者による高ストレス者の面接指導につながります。ここからは先生方が実施者としてしっかり機能していただければと思っております。

【資料 10-19】

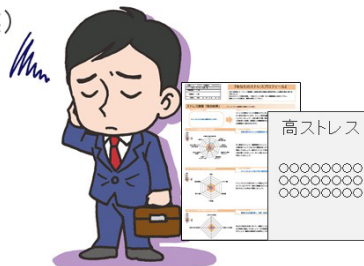
実施者による結果確認と返却

【資料10-19】

STEP3 (実施者(産業医)作業)

実施者による結果確認と返却

- 1) 実施者は結果を確認し高ストレス者を選定
- 2) 高ストレス者に面接指導をよびかける文書を同封
- 3) 受験者各々に結果を返却

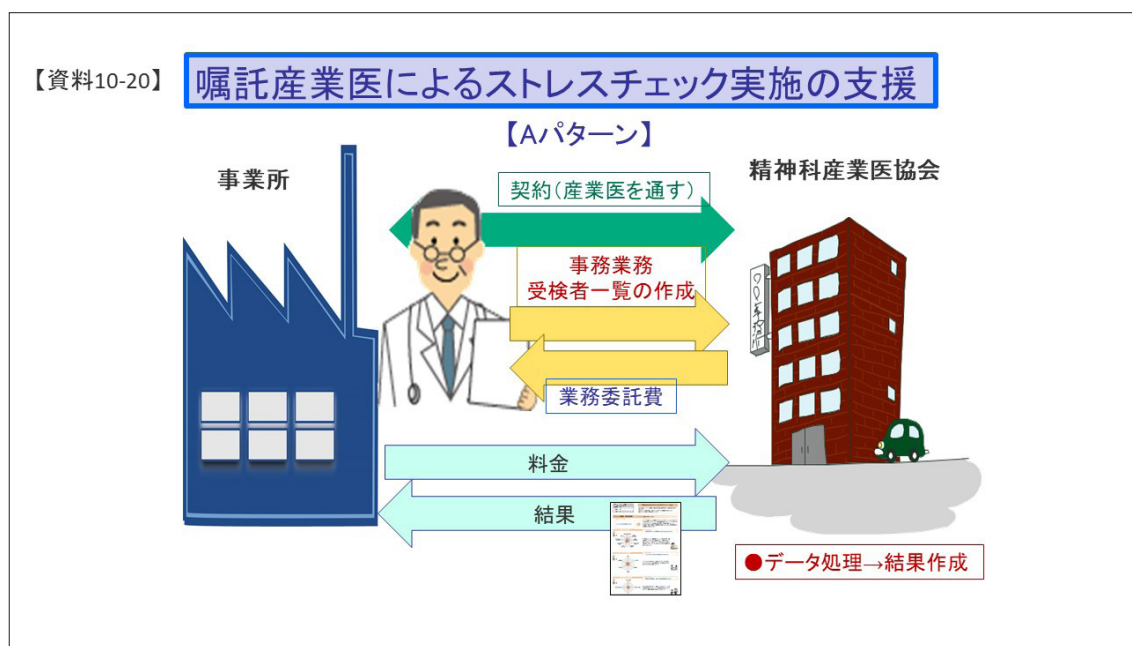


実施者(医師)による高ストレス者の面接指導 ⇒ 事業者への報告

Japan corporate health responsibility Consulting Co.,Ltd All Right Reserved.

我々の方法では、ステップ1でこの二つだけです。従業員数を協会に教えてください。そして、従業員のデータをこちらに教えてください。この二つさえやっていただければ、後はこちらで処理をして、先生方のところに結果をお返すということになります。従業員のデータ、一覧データさえ正確に作っていただければ、こちらの報告書作成事業は簡単にできるわけでございます。従業員の番号、氏名、性別。それから、職場分析をする場合には所属コード、所属名。これだけの一覧を送っていただければいいということです。

実はこの支援業務に二つのパターンがございます。事業所と産業医と我々産業医協会の関係でございますが、Aパターン、Bパターンというのをつくっております、Aパターンは一覧データの作成その他事務業務を全て産業医の先生にやっていただくという場合がございます。【資料 10-20】

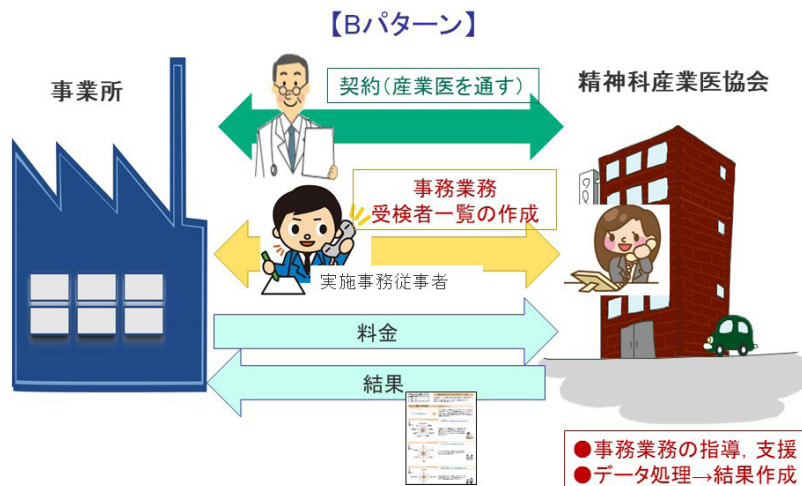


この場合には、事務的な作業を産業医の先生にやっていただくということで、業務委託費というのを我々協会からその先生のほうにお支払いするというになっております。そして、出た結果は企業にお返しして、企業から料金を頂くわけですが、企業から頂いた料金の中で、業務委託費として事務作業をやっていただいた分、産業医の先生にお支払いをするというAパターンがございます。

そしてもう一つのBパターンというのは、今の一覧表作成その他事務作業を、これは事業所の実施事務従事者が担当します。もちろん契約自体は先ほどと一緒に、産業医の先生が実施者として、産業医を通して申し込んでいただくわけですが、事務作業は企業の中の実施事務従事者が行います。【資料 10-21】

【資料10-21】

嘱託産業医によるストレスチェック実施の支援



そして、我々協会のほうの担当者との間でこの事務業務を行う。こういった場合です。これはもうそのまま結果をお返して、その料金を頂くという形になっております。この二つのパターンがございます。

実際の申込書と金額でございますが、これは実際の申込書でございます。【資料 10-22】

【資料10-22】

一般社団法人日本精神科産業医協会
お申込日2020年 月 日

「嘱託産業医ストレスチェック実施」に対する支援事業 2020年度版申込書

- 産業医情報
 - ・氏名()・Email()
 - ・所属機関名()
 - ・所属機関住所(〒) 電話()
- 企業情報 *申し込みは企業ごとに申込書を作成願います。
 - ・企業名() 対象従業員数(約 名)
 - ・企業所在地(〒)
 - ・担当者所属() 担当者氏名()
 - ・Email() 電話()

注) 担当者を含め、個人データを取り扱う可能性のある方は実施事務従事者に就任しておいてください。
実施事務従事者には守秘義務が課せられます。また人事権のある方が就任することはできません。
結果納品先のEmailは守秘義務が守られるプライベートなアドレスをご指定願います。
- 実施パターン Aパターン：産業医が協会との窓口となり検査関連事務業務をとりまとめる。
→ 協会から産業医に業務委託費として従業員1名あたり150円を支払う
 Bパターン：企業の実施事務従事者が窓口となり事務業務をまとめる。
→ 協会から産業医への支払いは生じない。
- ストレスチェック実施予定時期 年 月

先ほど申しました、企業の基本的なデータを書きいただきまして、その先はAパターン、Bパターン、事務業務を産業医の先生自ら行っていただく場合と、企業の実施事務従事者に委ねる場合とございます。産業医の先生がこの事務業務を行っていただく場合には、従業員1人当たり150円ずつ、こちらの協会から産業医の先生にお支払いをすることにしております。そして、ストレスチェックをいつやるかを書きいただきます。

その内容に関しましては、まず、マークシート方式でやるのか、ウェブでやるのか、あ

るいはマークシートとウェブとを混在でやるのか、これを決めていただきます。【資料10-23】

【資料10-23】

●依頼内容(□内にチェックを入れてください)

1. 受検方法選択 マークシート方式 WEB方式 混在方式(マークシート&WEB)

結果返却方法(受検方法①を選択された方は、下記①の項目□内にチェックを入れてください)

①マークシート方式の場合 マークシート発行枚数(約 名様分)

*発行枚数分のご請求となります。

1) 個人結果返却方法 下記どちらかを選択ください

pdf返却(1人あたり250円) or 紙返却(1人あたり300円)

*紙返却希望の場合: 保存用pdfの要・不要 保存用pdf必要(5,000円)

2) 個人結果のExcel返却 Excel返却希望5,000円

*設問57項目の各設問結果と尺度、高ストレス者がわかるデータ

3) 集団分析の有無 実施しない or 実施する → pdf返却(5,000円) Excel返却(5,000円)

*Excelは全組織結果のデータ。エクセルでデータ処理が可能。

②WEB方式の場合 受検対象者数(約 名様)

*WEB受検対象者数×220円 (未受験者も含み受検対象者人数分ご請求いたします)

*個人結果と集団分析のWEB閲覧、pdfダウンロード(pdf紙帳票印刷可)、Excelダウンロードのセット価格。協会からの結果返却はありません。実施事務従事者がシステム管理画面で操作する。

③混在方式の場合 マークシート発行枚数(約 名) WEB受検対象者数(約 名)

*混在手数料5,000円

マークシート受検費用(300円×マークシート発行枚数分)、WEB受検費用(220円×対象者数)

*個人結果と集団分析のWEB閲覧、pdfダウンロード(pdf紙帳票印刷可)、Excelダウンロードのセット価格。協会からの結果返却はありません。実施事務従事者がシステム管理画面で操作する。

2. 面接指導における専門的支援 申し込む

*面接指導において助言が必要な場合メールで対応(総受検従業員数×100円)

そして、マークシートの場合であると、要するに、従業員が何人ですかという人数を書いていただきます。個人結果の返却がPDFで返却すればいいのか、紙に印刷したものを返却すればいいのか。そして価格ですが、PDF返却の場合には1人当たり250円でございます。紙返却の場合では300円ということになります。そして、保存用のPDFが必要であれば、全従業員の分を5000円でお送りいたします。さらに、個人結果をエクセルファイルでご必要ならば、これも全従業員分5000円でお送りいたします。

集団分析をするかしないかについては、する場合はPDF返却であれば5000円、エクセル返却でも5000円でございます。最低限個人結果、PDFであれば1人250円でやっていただけるということになります。集団分析は5000円で実施いたします。

それから、ウェブの場合には、やはり人数を書いていただくこととなりますが、1人当たり220円で実施させていただいております。混在方式の場合ですと、マークシートが何人で、ウェブが何人でということを書いていただきます。混在の場合にはちょっとややこしくなりますので、混在手数料として5000円を追加で頂いております。

このように、基本的には250円とか300円とか、そういった単位の金額でやらせていただいております。そして、先ほどのAパターン、産業医の先生方が事務業務を請け負っていただいた場合には、この250円とか300円のうちの150円を産業医の先生にお支払いするというような形になっております。

そして、もう一つ重要なことがございます。面接指導における専門的な支援、面接指導の難しい人がいたようなとき、精神科の専門医の指導とか支援を受けたいという場合、この専門的支援をここで申し込んでいただきますと、我々がメールでサポートさせていただきます。これは総受検従業員数掛ける100円。50人の企業でしたら、5000円頂け

れば何人分のサポートでもさせていただくということをしております。

そして、その後、高ストレス者の選定方法というのはご存じかと思いますが、単純合計評価と素点換算評価とございます。このどちらですのかを決めていただきたいと思ます。【資料 10-24】

【資料10-24】

●高ストレス者選定方法

選定方法【① ②】必ずどちらかをご選択ください。

①単純合計評価: 回答得点をそのまま合計する

②素点換算評価: 素点換算評価表により換算した得点を合計(尺度による評価)

*①②ともに高ストレス基準2群の比率は厚労省の標準8対2で算出します

-----追加オプション(希望者のみ)-----

「新職業性ストレス簡易調査票」(80問版)

*57問版申込への追加となります。下記のうち一つを選択してください

① ローデータExcel返却【実施料金10,000円】のみ

② ①に加え事業所全体データの集計・グラフ化(pdf返却)

【実施料金10,000円+7,000円】

③ ①に加え部門別データの集計・グラフ化(pdf返却)

【実施料金10,000円+7,000円×部門数】

(1部門当たり7,000円) ●分析希望の部門数()部門

④ ①に加え事業所全体データ、部門別分析データの集計・グラフ化(pdf返却)

【実施料金10,000円+全体7,000円+7,000円×部門数】

(1部門当たり7,000円) ●分析希望の部門数()部門

これは素点換算評価、いわゆる通知簿のような5段階評価にしたもののほうが分かりやすいと思っておりますから、2のほうを協会としては推奨しておりますが、ご希望に合わせてやらせていただきます。

それから、今年度からでございますが、新職業性ストレス調査票というのができておりまして、その簡易版80問というのがございます。これも対応することにいたしました。もしこれもやりたいという場合には、下に書いてある追加料金でやらせていただいております。

2016年からこの事業を始めまして、現在のところ、大体80社から90社ぐらい、従業員の数にして1万人分ぐらいを受託しております。Aパターン、Bパターンでは、ほとんどの先生方がBパターン、すなわち、事務業務は会社の実施事務従事者の方にやらせるという形でやっております。【資料 10-25】



協会によるストレスチェック実施実績

【資料10-25】

●2016年	企業数	合計従業員数
Aパターン	2社	292人
Bパターン	81社	9,917人
●2017年		
Aパターン	2社	270人
Bパターン	77社	9,273人
●2018年		
Aパターン	3社	493人
Bパターン	87社	10,375人
●2019年		
Aパターン	1社	241人
Bパターン	81社	9,297人

Japan corporate health responsibility Consulting Co.,Ltd All Right Reserved.

最後に、「医療の制度は医療関係者の手で」でございます。【資料 10-26】



最後に

【資料10-26】

“医療の制度は医療関係者の手で”

**精神科産業医協会が、産業医の先生が実施する
ストレスチェック制度を支援します！**

- 産業医の先生が実施者をされる場合、当協会がストレスチェック検査のデータ処理を請負います。
- 高ストレス者の面接指導など必要に応じ、当協会の専門医が産業医の先生を支援・指導します

一般社団法人日本精神科産業医協会
代表理事 黒木宣夫、渡辺洋一郎
<http://www.jaohp.or.jp/>

日本精神科産業医協会 事務局
Mail : office@jaohp.or.jp TEL: 03-6403-5404

Japan corporate health responsibility Consulting Co.,Ltd All Right Reserved.

精神科産業医協会が、産業医の先生が実施するストレスチェック制度を支援します。産業医の先生が実施者をされる場合、当協会がストレスチェック検査のデータ処理を請け負います。高ストレス者の面接指導など、必要に応じ、当協会の専門医が産業医の先生を支援・指導いたします。我々精神科産業医協会、黒木先生と私が今、共同代表をさせていただいております。産業医の先生方を支援していこうということで、これから日本医師会様と一緒に、こういった事業を展開していきたいと思っております。ご協力、ご指導をよろしくお願いいたします。

どうもご清聴ありがとうございました。

○川上理事長（司会） 渡辺先生、どうもありがとうございました。ストレスチェック制

度の導入は、産業医の責任や負担をかなり増加させたと言われておりまして、これがきっかけで、産業医を少しためらう方もいらっしゃるのではないかと思います。その中で、産業医を中心とした、産業医が利用できるストレスチェック制度の支援サービスを展開されていて、大変役に立つのではないかと思います。これ以外にも、こうした産業医を中心に置いた内部サービスというものがもう少し発展してくれば、各地域の産業医の組織の皆さんにも大変役に立つのではないかと思います。どうもありがとうございました。

それでは、以上をもちましてシンポジウムを終わらせていただきます。進行にご協力いただき、ありがとうございました。司会を日本医師会の松本常任理事にお返しいたします。