News Letter
2022.夏
No. 22
HiNT

札幌CBT & EAPセンター®
〒002-8028 札幌市北区篠路８条６丁目７番６号
TEL：011-374-1223 FAX：011-788-3272
https://www.cbt-eap.com

1 【 リレーエッセー 】

札幌CBT&EAPセンター 副センター長 中村 亨

7年目のストレスチェック制度
～ 現状とこれからの課題 ～

2015年12月1日に施行されたストレスチェック制度は、2022年で7年目を迎えます。厚生労働省の調査では、2020年度時点で実施義務のある労働者50名以上の事業場（職場）の80%以上で、努力義務である50名未満の職場でも約40%でストレスチェックが実施されています。受検率も大半の事業場で80%を越えており、90%以上という職場も珍しくありません。一方で、高ストレスと判定され、医師による面接指導の対象となった労働者のうち、面接を申し出る労働者は5%未満という職場が多く、集団分析の結果を活用して職場環境改善に取り組んでいる職場も30%台後半で推移しています。

多くの職場でストレスチェックが実施され、大半の労働者がストレスチェックを受検するようになったことはストレスチェック制度の成果といえます。しかし、ストレスチェック自体にメンタルヘルスの改善効果はありません。ストレスチェックはストレス状態を数値化し、フィードバックすることで、自分のストレスへの気づきを促そうとするものです。集団分析は、その集団（職場）で働く労働者の結果を集約し、集団としてストレスの状態や特徴を数値化することで職場作りの基礎資料とするためのものです。ストレスチェックが、その後の労働者のセルフケア促進や集団分析を活用した職場改善の取り組みなどのメンタルヘルス対策とつながることが改善の前提になります。

現状ではストレスチェックをセルフケア促進や職場改善とつなげられていない職場が多いように思います。医師による面接指導が使いにくい制度であることは明らかです。セルフケア促進のためには、仕事や生活を見直すための健康教育や職場内の支援者養成、職場に知られることなく専門家へ相談できる仕組みなどが必要です。また、集団分析をきっかけに管理職や経営者が職場の実態を把握し、自らの管理運営や労働者への関わり方を見直そうとするには、管理職や経営者が労働者の健康を守ることの重要性や、労働者の健康を守ることが管理職や経営者としての職務、責任であると認識している必要があるでしょう。

2021年6月にISO45003（職場での心理的健康と安全 - 心理社会的リスクを管理するためのガイドライン）が職場の安全衛生管理の新たな国際規格として発行されました。メンタルヘルス対策が職場の品質を示す標準規格になったといえます。労働者の健康と生産性や安全性、経営指標との関連を示す研究は多数あります。労働者の健康は「資源」であり、その維持向上は経営課題です。管理職や経営者が積極的に労働者の健康という資源を守り、労働者がその職場の事業や利益、成長を支えるというのが、ISOとストレスチェック制度に共通するビジョンだと思います。

そして、これから先、働く人がより多様化し、様々なハンディキャップを持つ労働者と共に働くことも増々一般的になっていくはずです。これからの職場と職場のメンタルヘルス対策はこうした多様性に対応できる必要があります。私たち札幌CBT&EAPセンターもまた、それを支援できるようにストレスチェックシステムの機能向上や専門職のレベルアップに取り組んでいきます。

● 次回は、人間環境大学 総合心理学部 総合心理学科長 教授 伊藤義徳 先生です。

2 【TOPICS】 忘れていませんか？ 産業医への情報提供や衛生委員会への報告

産業医への情報提供が事業者へ義務付けられている

働き方改革関連法により労働安全衛生法が改正され、2019年4月1日から、事業者には産業医への情報提供が義務付けられています。

この改正は事業者へ、産業医が効果的な活動を行いやすい環境の整備を義務づけるものであり、表1の情報を産業医へ提供する必要があります。また、この情報提供は書面により行うことが望ましいとされ、具体的な情報提供の方法についても、職場毎に事業者と産業医で事前に決めておくことが望ましいとされています。

表1.産業医への提供が必要な情報

1※	① 健康診断（特殊健康診断も含む） ② 長時間労働者への面接指導 ③ 高ストレス者への面接指導 の後に、医師の意見を踏まえ実施した、あるいは実施しようとしている措置の内容（措置を実施しない場合はその旨と理由を報告）
	【提供のタイミング】 医師の意見聴取(意見書入手)後、遅滞なく（概ね1ヶ月以内）
2	長時間労働者（1月当たり80時間超の時間外・休日労働）の氏名、超過時間（該当者がいない場合も報告） その他、超過理由、過去の時間外労働時間状況なども 高度プロフェッショナル制度対象労働者の場合 1週間当たりの健康管理時間（休憩時間を除き1週間当たり40時間）を超えた場合の超過時間
	【提供のタイミング】 毎月の労働時間の算定後、速やかに（概ね2週間以内）
3	労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を行うために必要と認めるもの 例：労働者の作業環境、労働時間、作業内容、作業負荷の状況、深夜業等の回数、時間数など
	【提供のタイミング】 求められた後、速やかに（概ね2週間以内）

※健診や長時間労働者、高ストレス者の面接指導では、面接指導を行う医師への情報提供も必要です。面接指導を行う医師から、面接指導を行うために、あるいは面接後に医師として意見を事業者へ述べるために、必要な情報の提供を求められた場合には、事業者は求められた情報を提供する必要があります。

例：作業内容、作業環境、作業時間、作業負荷の状況、深夜業の回数、有害作業のばく露状態、保護具の使用状態、環境対策設備の使用状態など

産業医からの勧告があった場合は衛生委員会への報告が必要

事業者は、健康診断や長時間労働者・高ストレス者への面談指導を行った医師から意見を聴取した上で、就業上の措置の必要性を判断し、措置の内容を検討し、実施します。措置内容（措置を講じない場合はその旨と理由）を産業医に報告する必要があります（図1）。

産業医は、事業者の措置の必要性の判断や措置内容が不適切と判断した場合、事前に事業者の意見を求めた上で、就業上の措置について勧告を行います。

産業医から勧告を受け場合、事業者は産業医の勧告内容と勧告を踏まえて講じた措置内容（措置を講じない場合はその旨と理由）を記録し、3年間保存しなければなりません。

また、産業医の勧告を受け場合、事業者は産業医の勧告内容と勧告を踏まえて講じた措置内容（措置を講じない場合はその旨と理由）を遅滞なく（概ね1ヶ月以内）に衛生委員会へ報告し、委員会の意見とその意見を踏まえた措置の内容などを記録し、3年間保存しなければなりません。

メンタルヘルス改善のために、ここに注目!!

- **就業上の措置は事業者が決める**

  面接指導を行った医師、産業医、衛生委員会の意見・勧告を聞く必要はありますが、就業上の措置を行う必要性があるか、どのような措置を行うのかを判断し、実施する権限は、その労働者を雇用する事業者にあります。労働者の状態と職場の実態を踏まえて、必要な措置を検討しましょう。

- **報告の記録は最終的に事業者を守る**

  事業者は、就業上の措置を実施する場合でも、実施しない場合でも、何らかの記録を残す必要があります。事業者には措置を決める権限と同時に、適切な措置を行う責任もあります。記録は問題が起こった際に、意見や勧告を踏まえ措置を講じたこと、あるいは適切な理由があって措置を講じなかったことを証明する資料となっていきます。

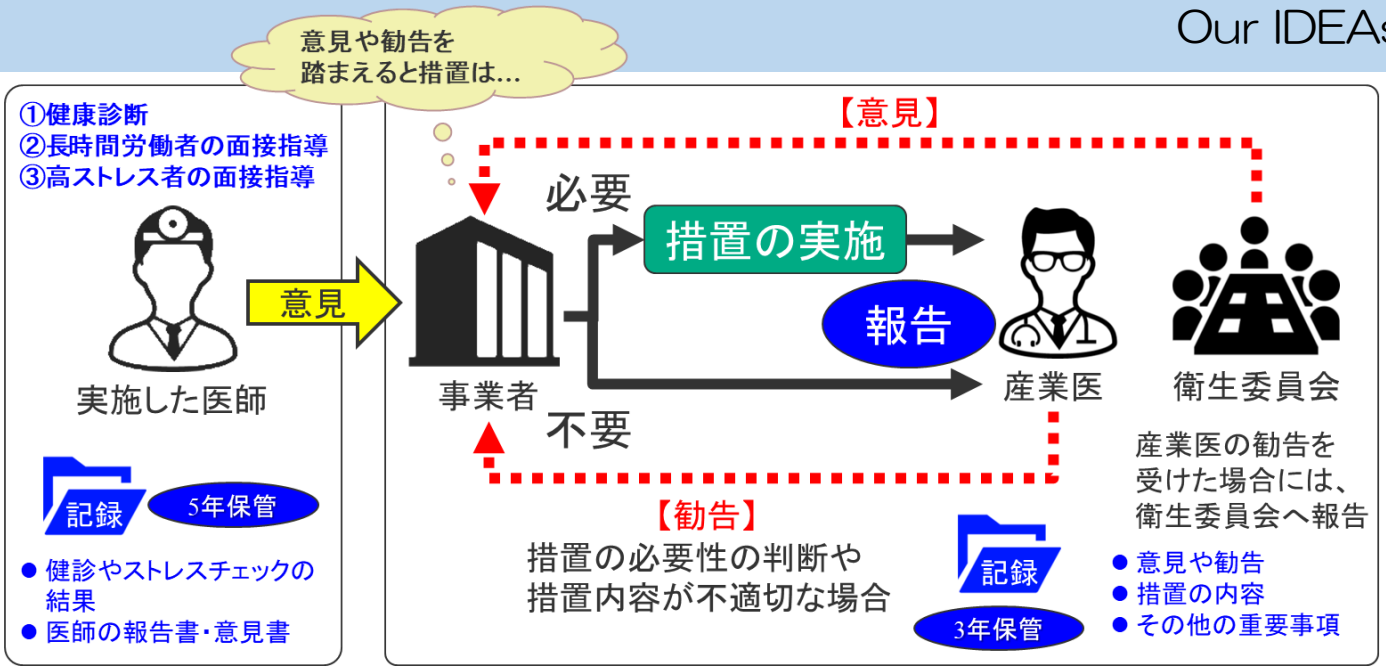

図1.就業上の措置に関する産業医、衛生委員会への報告

□ 産業保健の視点：産業医との連携のメリット

奥島　奈実

産業保健師

職場において就業上の措置を行うにあたり、どこまでの配慮や調整が必要なのか、期限はいつまでなのかといったお悩みを抱える企業様は多いと思います。産業医が総合的・中立的な判断を行うには、十分な情報が必要です。産業医との連携を密に行うことで、事業者が就業上の措置を行う上での判断材料を増やすことができ、より職場や労働者の実態に合った措置を図ることができます。産業医を活用し早期に適切な措置を行うことで、プレゼンティーズム（欠勤にはいたっておらず勤怠管理上は表に出てこないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態）やアブセンティーズム（健康問題による仕事の欠勤）の解消に繋がり、企業の生産性が向上します。結果的に労働者だけではなく企業を守ることに繋がります。

当センターのような外部機関などでは事業所と産業医との間に産業保健師が入り、調整を行うことも多々あります。より円滑な情報共有・連携のために、どのような工夫が必要か、日々試行錯誤しながら業務にあたっています。

3 【 センターからのお知らせ① 】
センター長 坂野雄二 によるスーパービジョンを始めました。

当センターではこころの健康に携わっているさまざまな専門職の方々を対象として、当センター長 坂野 雄二による心理療法／カウンセリングのオンラインスーパービジョンを開始いたしました。

心理療法やカウンセリングをやっているがどうもうまくいかない、でも、どうするとよいかわからないという経験をお持ちの方はたくさんいるのではないでしょうか。また心理療法やカウンセリングのスキルアップを図りたいと日ごろから考えていらっしゃる方も多いのではないかと思います。参考書籍や文献を「解読」してもその実際がわからないという時、当センターのスーパービジョンがその解決のカギを提供いたします。

詳しくは当センターホームページ（https://www.cbt-eap.com）をご覧ください。

3 【 センターからのお知らせ② 】
オンラインセミナー受講料のオンライン決済が可能になりました

● お申込み受付中（2022年8月1日現在）

【 開催日時 】	【 タイトル 】	【 講師 】
9月　6日(火) 15:00～16:30 （受付締切：8/30）	勤労者の睡眠問題を改善しよう	東京家政大学　准教授 岡島　義 先生

● 今後の受付開始予定

【 開催日時 】	【 タイトル 】	【 講師 】
10月 21日(金) 15:30～17:00 （受付締切：10/14）	【 8月19日（月）より受付開始 】 休職する/している従業員への関わり方	医療法人社団五稜会病院 復職支援デイケア主任 清水 陽平 公認心理師、臨床心理士
11月 18日(金) 15:30～17:00 （受付締切：11/11）	【 9月16日（金）より受付開始 】 ハラスメント問題への対応を考える	札幌CBT&EAPセンター 中村　亨 公認心理師、産業カウンセラー 認定行動療法士
12月 16日(金) 15:00～16:30 （受付締切：12/3）	【10月 14日（金）より受付開始 】 今年もやります、認知行動療法入門講義	札幌CBT&EAPセンター長 坂野 雄二 北海道医療大学名誉教授 認知行動療法スーパーバイザー
1月 20日(金) 15:00～16:30 （受付締切：1/13）	【11月 18日（金）より受付開始 】 セルフ・モニタリングと自己理解	札幌CBT&EAPセンター長 坂野 雄二 北海道医療大学名誉教授 認知行動療法スーパーバイザー

【 受講の流れ 】

以下QRコードまたは当センターのHPからお申込みください。

↓

クレジットカードまたは銀行振込で、受講料をお支払いください。

↓

入金が確認できた方には、受付締切後に登録用URLをお送りします。

↓

登録いただくと受講用URLが発行されます。

↓

開催日時にPCなどで受講用URLへ接続してください。

● 受講料：2,000円（税込）　● 定員：100名

- 受講料のお支払は***予約サイト（STORE予約）でのクレジットカード決済、または銀行振込（振込手数料はご負担ください）がご利用いただけます。***また入金後にキャンセルされた場合は受講料の返金はいたしません。予めご了承ください。
- トータルサポートプラン、産業医をご契約のお客様は1アカウント分の受講料が無料となります。御社を担当している当センタースタッフへお申し込みください。
- ZOOMを使用した登録制オンラインセミナーです。講演中にZOOMアプリの機能を用いて受講する皆様の意見を伺ったり、質問したりする場合がありますので、受講の際にはZOOMアプリのダウンロードや最新版への更新をお願いします。
- 開催日から1週間、録画映像の視聴が可能です。

札幌CBT&EAPセンターの関係図書が出版されました。

私（中村）が執筆陣の一人として参加した「代替行動の臨床実践ガイド」が出版されました。

この本の構想は、経験を積んだ臨床家がクライエントをどのように支援しているのか、講演やワークショップではあまり語られることのない試行錯誤を知りたい、活字にして他の支援者に伝えたいという、編者の先生の思いから始まっています。対人支援に携わる専門職向けの本ではありますが、学術書と読み物の中間のような読みやすさ目指して、各執筆者が創意工夫を凝らし執筆しており、他の専門書とは一味違うものになっていると思います。

編者の先生から依頼をいただいた時点では出版社も決まっておらず、自費出版で電子書籍だけにする可能性もあるというお話で、しかも、最初の原稿締め切りまで一ヶ月半しかないという、今思えばなかなかの“無茶ぶり”でした。編者の先生の熱意や構想の面白さから、その後出版社が決まり、発売日を迎える前に重版（第二刷）が決まり、電子書籍の配信も始まり、発売から一ヶ月ほどで第三刷が決まるなど、出版社の方が、心理学の専門書としては「異例」の快挙、というほど好評なようです。とはいえ専門書ですから、直木賞や芥川賞の受賞作などに比べれば印刷部数はかなり少ないのですが、執筆者の一人としてうれしい限りです。興味があれば、一度手に取って（できれば購入して）いただけると幸いです。

副センター長 中村 亨

定価：3,080円（税込み）
発行：北大路書房
発行日：2022年6月8日