

【面接指導を希望される事業場向け】

高ストレス者に対する医師による面接指導のご案内

地域産業保健センター

地域産業保健センターは、厚生労働省所管の独立行政法人 労働者健康安全機構が運営する公的な相談窓口です。労働者数 50 人未満の小規模事業場を対象に、医師や保健師による健康相談や面接指導などの産業保健サービスを無料で提供しています。

ストレスチェック結果に基づく「医師による面接指導」は、労働安全衛生法に基づき、高ストレスと判定され医師が必要と認めた労働者に対し、本人の申し出に基づいて実施されるものです。その運用には、労働者のプライバシー保護や不利益取扱いの禁止など、遵守すべき厳格なルールが定められています。

労働者の皆様が健康に働き続けられる環境づくりと、貴社の健全な組織運営をサポートするため、本支援の主旨と利用にあたっての留意事項を下記にまとめました。

内容をご確認いただき、関係法令を遵守した適正な運用をお願いいたします。

1. 面接指導の目的

面接指導は、労働安全衛生法に基づき、以下の事項を主目的として実施します。

◎メンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）

労働者のストレス状況を医師が客観的に把握・評価し、本人への助言を通じて不調への進行を防ぎます。

◎就業上の措置の検討

医師が医学的見地から業務が健康に与える影響を判断し、必要に応じて「残業制限」や「業務内容の変更」などの意見を事業者述べます。

◎安全配慮義務の履行

労働者の心身の健康状態を確認し、適切な職場環境を整えるための判断材料を事業者提供します。

2. 事業場における事前準備

円滑かつ適切な面接実施のため、以下のご準備・ご配慮をお願いいたします。

◎プライバシーが守られる場所と「動線」の確保

事業場の敷地内で面接指導を実施する場合※は、周囲に会話の内容が漏れず、外部の視線や声が気にならない個室（会議室など）をご用意ください。

また、面接指導を受けていることが他の社員にわからないよう、周囲の目が届きにくい部屋を選ぶ、面接の前後で他の社員と鉢合わせない時間設定にするなどの配慮をお願いいたします。

※ 事業場の敷地内での実施を希望された場合でも、こちらで指定する場所での実施とさせていただきますので、あらかじめご了承ください。

◎関係書類の事前準備と提供

医師が適切な判定を行うため、以下の書類をご用意ください。

なお、プライバシー保護のため、「会社が提出できるもの」と「会社が絶対に見てはいけない（本人が持参する）もの」に分かれています。

ルールの厳守をお願いいたします。

【会社が事前に提出する資料】

- 労働時間等に関するチェックリスト【様式地4】
- ストレスチェック実施状況報告書【様式地5】
- 面接指導結果報告書及び事後措置に係る意見書【様式地6】
(※太枠部分「対象者」の「氏名」「年齢」「性別」と「事業場名」のみ。)
- 健康相談記録票【様式地7】
(※太枠部分「事業場名」「業種」「労働者数」「事業場の属する企業の全労働者数」のみ。)
- 直近の健康診断結果 (※本人の同意を得て提出してください)

【本人が当日直接医師に渡す資料】(会社は閲覧や回収はしないでください。)

- ストレスチェックの結果 (個人の詳細結果・プロフィール)
 - 労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト (2023年改訂版)
- 以下の2つについては任意となりますが、提出をお願いすることがあります。
- 参考資料(5) 心身の健康状況、生活状況の把握のためのチェックリスト
 - 参考資料(6) 抑うつ症状に関する質問

※ 様式や記入例は、岡山産業保健総合支援センターのホームページの「地域産業保健センター」ページ (<https://okayamas.johas.go.jp/chisanpo/#add>) からダウンロードできます。

◎労働者への安心感の醸成(周知)

「面接内容は就業上の措置に必要な範囲を除き、会社には詳細が筒抜けになることはない」旨を本人に伝え、安心して受けられるよう配慮してください。

◎「面接指導」時間の調整

面接指導は原則として就業時間内に実施し、その時間は勤務時間として取り扱うことが望ましいとされています。

3. 実施上の注意事項(法令遵守事項)

適正な運用の為、事業者が必ず遵守しなければならない法的義務・留意事項です。

◎不利益な取り扱いの禁止

面接指導の申し出をしたこと、または面接の結果を理由として、以下の行為を行うことは法律で固く禁じられています。

- 不当な人事評価・処遇：解雇、雇い止め、降格、不当な配置転換
- 不利益な契約変更：正社員から契約社員・パート等への不本意な契約変更
- 賃金等の引き下げ：基本給の減額や、賞与(ボーナス)の不当な引き下げ
- 嫌がらせの放置：面接を受けたことを理由とする、職場内での嫌がらせ(ハラスメント)を見過ごすこと
- 「意見書」を逸脱した不利益変更：医師の意見にないにもかかわらず、事業者の独断で「体調に不安があるから」と役職を解く、重要なプロジェクトから外す、等

◎守秘義務と情報信託の原則

面接で医師が知得した個人の機微な情報は、本人の同意なく事業場に開示されることはありません。

会社に提供されるのは、次項の「就業上の措置に必要な意見」のみです。

◎医師の意見聴取と事後措置の実施(義務)

面接終了後、医師より提出される「面接指導結果報告書及び意見書」に基づき、おおむね1ヶ月以内に、速やかに就業上の適切な措置(面談、配置転換、労働時間の短縮等)を検討・実施してください。

ご不明な点等がございましたら、岡山産業保健総合支援センター(電話 086-212-1222)にお問い合わせください。ホームページからもお問合せいただけます。