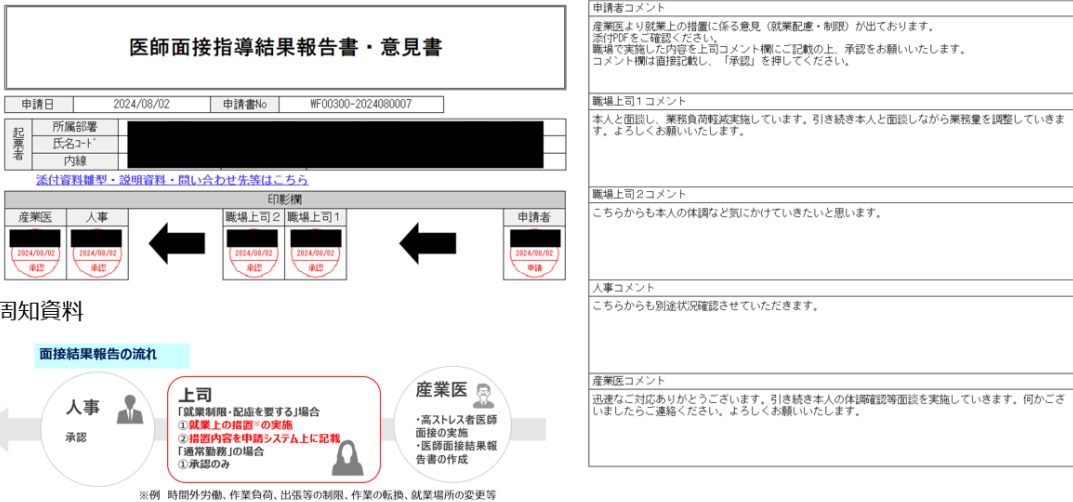


高ストレス者を対象とした医師面接指導における意見書のDX化

ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・ストレスチェック ・高ストレス者 ・意見書	・メンタルヘルス ・DX ・面接指導
2、8、9			
改善・取組みの背景と課題	<p>ストレスチェックに関する面接指導について、「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。(安衛法第66条の10第5項)」と定められており、「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。(安衛則第52条の19)」とされている。この「遅滞なく」とは、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアルによると、「遅くとも1月以内にしましょう」とされている。</p> <p>弊社では、年間約100件の高ストレス者を対象とする面接指導を実施している。全ての面接指導完了後、産業医による意見書をストレスチェック集団分析結果の各職場説明の際に職場上司にまとめて手渡ししていた。そのため、面接指導から意見書送付まで平均1か月以上かかってしまっていた。</p>		
改善・取組みの着眼点	<p>・迅速な意見書の送付 上記の通り、面接指導から意見書送付まで平均1か月かかっていた。法令遵守の観点と、職場での早期対応に繋げたいという思いから、面接指導後すぐに産業医意見書を送付したいと考えた。</p> <p>・個人情報保護への配慮 これまでは、職場上司に意見書を紙資料で手渡しまたはメールで送付した後、意見書の保管方法・保管場所は職場上司に委ねられていた。各職場に保管場所を委ねるのではなく、全社的に統一した保管場所で管理したいと考えた。</p> <p>・産業保健職の工数削減 これまでは職場上司にまとめて送付していたため送付時に漏れがないか等の確認や、紙資料でお渡しする場合は印刷作業が必要だった。ペーパーレス化によって、保健職の事務的な工数を減らしたいと考えた。</p>		
改善・取組みの概要	<p>意見書を従来の紙資料で手渡しまたはメール送付から、社内の既存システムを利用した送付方法に変更した。</p> <p>・社内電子承認システムについて:このシステムは社内で広く活用されており、職場上司にとっては使い慣れたツールである。このシステムを、意見書送付にも活用することにした。従業員IDを持つ人のみがログイン可能で、また送付書類を閲覧できる人を予め指定した人(部長、室長など)のみに制限することができる。閲覧順を産業医→職場上司→人事→産業医のように指定することもでき、送付フローが可視化される。また、職場上司が変わっても、権限を付与することで職場内での引継ぎが可能となる。</p> <p>・利用前の準備:管轄部署(ICT)に連絡し、利用可能であることを確認した後、送付対象者・送付順序の設定やコメント欄の追加など、細部の調整を行った。また、意見書送付方法を変更するにあたり、職場上司へは安全衛生委員会での周知を行い、人事部門へは個別の説明を実施した。</p> <p>・実際の利用:産業医は従来の意見書フォーマット(エクセル)に入力する。産業保健職が、電子承認システムに意見書を添付し、回覧先を選んで起票を行う。コメント機能をつけているため、職場上司から質問があった場合はシステム上で産業医が返答することが出来る。送付フローに指定された人が7日以上押印していない場合は、自動でリマインドメールが当該者に届くようになっており、確認・押印忘れを防ぐことができる。</p>		

<p>写真・図表・イラスト</p>	<p>システム押印欄</p> <p>システムコメント欄</p>  <p>医師面接指導結果報告書・意見書</p> <p>申請日 2024/08/02 申請書No. WF00300-2024080007</p> <p>記録者 所属部署 氏名フリガナ 内線</p> <p>添付資料種類・説明資料・問い合わせ先等ははこちら</p> <p>印影欄</p> <p>産業医 人事 職場上司2 職場上司1 申請者</p> <p>2024/08/02承認 2024/08/02承認 2024/08/02承認 2024/08/02承認 2024/08/02承認</p> <p>周知資料</p> <p>面接結果報告の流れ</p> <p>人事承認</p> <p>上司 「就業制限・配慮を要する」場合 ①就業上の措置の実施 ②措置内容を申請システム上に記載 「通常勤務」の場合 ①承認のみ</p> <p>産業医 ・高ストレス者医師面接の実施 ・医師面接結果報告書の作成</p> <p>※例 時間外労働、作業負荷、出張等の制限、作業の転換、就業場所の変更等</p> <p>申請者コメント 産業界より就業上の措置に係る意見（就業配慮・制限）が出ております。添付PDFをご確認ください。 職場で実施した内容を上司コメント欄にご記載の上、承認をお願いいたします。コメント欄は面接記載し、「承認」を押してください。</p> <p>職場上司1コメント 本人と面談し、業務負荷軽減を実施しています。引き続き本人と面談しながら業務量を調整していきます。よろしくお願いたします。</p> <p>職場上司2コメント こちらからも本人の体調など気にかけていきたいと思えます。</p> <p>人事コメント こちらからも別途状況確認させていただきます。</p> <p>産業界コメント 迅速なご対応ありがとうございます。引き続き本人の体調確認等面談を実施していきます。何かございましたらご連絡ください。よろしくお願いたします。</p> <p>上司 2 名、人事、担当産業医の押印が可能。承認者として指定された全員がコメント記入可能。意見書は PDF にてシステム上に保存し、閲覧できるようになっている。</p>
<p>効果</p>	<p>▼産業保健職側から見た効果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・双方向のコミュニケーション: これまでは意見書を職場上司に渡すのみで、それに対し職場上司から反応が返ってくることは稀であったが、変更後は半数以上の意見書に何らかのコメントが付記されていた。職場上司からのコメント内容としては、記載内容の不明点に関する質問や、別途保健センターと情報共有目的の打合せ希望等が寄せられており、このように意見書送付を通じた双方向のコミュニケーションが増えたことで、より良い就業上の措置の検討が出来ていると感じている。 ・迅速な意見書の送付: 面接指導から意見書送付までに、昨年は平均 1 か月を要していたが、今回の変化により、平均 9.8 日と大幅に短縮できた。より迅速な職場内での対応実施により、メンタルヘルス不調の未然防止効果が期待できると考えている。また、送付フローがどこまで進んでいるかが可視化されて、職場上司が意見書を見たかどうか一目でわかるようになったことも、メリットの1つとして感じている。 <p>▼職場側から見た効果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人情報保護: システムを利用することで、指定した人のみ閲覧可能となり、必要な範囲を超えて情報が漏洩するリスクが減った。また、昨年までは意見書の保管場所等について、度々職場上司から保健センターに問い合わせがあったが、今年は全く無かった。意見書の保存方法に関する職場の不安感・負担感を軽減することができた。 ・スムーズな導入: 従来から社内で広く使われていたシステムであったため、特に大きなトラブルなく運用が進んだ。職場上司にとって使い慣れたシステムであったことが、上記のようなコメント欄を通じた双方向のコミュニケーション活性化にも繋がったと感じている。
<p>この GPS の経験から学ぶことができるポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・今回は電子承認システムの活用による、面接指導から意見書送付までの所要時間短縮を主目的とした改善であったが、産業保健職と職場との間の双方向コミュニケーション活性化にも繋がり、当初想定していた以上の効果を得ることができた。 ・社内の既存システムを活用することで、スムーズに DX 化することができ、運用においても大きな支障なく職場に受け入れてもらった。普段から社内で有効活用できるリソースについて情報収集し、導入を検討する視点を持つことの大切さを感じた。今後は、他の産業保健活動においても DX 化推進の検討を進めていきたい。
<p>参考資料</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf 2) 医師による長時間労働面接指導実施マニュアル https://www.mhlw.go.jp/content/000843223.pdf 3) 長時間労働者への医師による面接指導制度について https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000553571.pdf
<p>COI 欄</p>	<p>利益相反なし</p>
<p>投稿者</p>	<p>渡邊帆名美 田中里穂 長井真衣 是恒之宏 垣内紀亮 e-mail 2024 年 9 月 12 日</p>