

準備が遅れてはいないか ストレスチェックとマイナンバー制度

いよいよ始まろうとしているストレスチェック義務化とマイナンバー制度。両制度とも、企業、医療、福祉などを問わず、大きなエポックメイキングだと思っている。ストレスチェック義務化は50人以上の事業場が対象で「うちには関係ない」と考えている経営者も多いようだが、決して軽視してはいけないと思うがいかがだろう。

2005年の個人情報保護法施行のころを思い出す。それまで日本人は個人情報に無頓着ではなかったか。法律が、日本人一般の意識を変えたと感じる。あれからカルテ開示も一般的なものとなった。カルテ情報は患者本人のものという意識である。

ストレスチェック義務化はメンタルヘルスマネジメントに関する経営者の責任が、一層、重くなっていくことを意味する。メンタルヘルスに絡んで訴訟リスクの高まりも予想される。特に人間関係が問題となる介護事業所などは、50人未満であってもメンタルヘルス対策に、より注力していくことが求められるだろう。ブラック企業云々が言われるが、労働者の意識がさらに変わると考えなければならない。

マイナンバーは、その特定個人情報保護が問題・課題となる。漏えいに対する罰則は重い。軽々に考えてはならない。就業規則をどうしようか、10月からナンバー通知が始まるのに決まらない。とりあえずは特定個人情報保護規定を作成して、特定個人情報へのアクセス権を限定しておくことか。

ただ国はマイナンバーの医療分野への利用を真剣に考えているようだ。マイナ

ンバーに紐付けする形で医療番号を付して、診療情報などの共有化を図っているらしい。あくまでも関係者からの情報だが、予防接種と特定健診から始める予定という。抵抗の少ないところから着手するということだろうか。

当法人を含めて、経営者や管理職らに、メンタルヘルスマネジメントの重大化と、情報保護体制を抜本的に考え直さなければならないという意識が薄いと感じる。大手の会計事務所の方が心配していた。一方、職員一般には漠たる不安が広がっているようだ。ストレスチェックはリストラ的手段とするため？ マイナンバー漏えいのリスクはどうなるのかといった不安だ。

経営層、管理職、職員一般まで全組織を対象に情報提供と意識喚起をしなければと考えた。まずは正確な知識を身につけること、労使双方ともにメンタルヘルスの必要性、重要性を理解・認識すること、個人情報など情報の取り扱いに対する意識改革などである。正しい理解と認識があれば怖くない。全員参加の勉強会をやることになった。

いろいろな制度が中小法人を悩ませる。それは続くだろう。労力は増えるが、とにかく対応していくしかないと思う。

PROFILE 松村真吾

まつむら・しんご ● 慶應義塾大学商学部卒業。神戸大学大学院修了(MBA)。会社勤務を経て2002年、株式会社メディサイト設立。経営コンサルタント。関西・東海地方で診療所・病院の事務長や顧問も務める。大阪市立大学大学院経営学研究科特任教授(2014年3月まで)、大阪市立大学医学部附属病院アドバイザー、立命館大学医療経営研究センター客員研究員