



『労働安全衛生法』に対応した ストレスチェックのご案内



ストレスチェック制度の概要

労働者のメンタルヘルス不調の未然防止、事業場におけるメンタルヘルスケアの実施の促進のため、平成 27 年 12 月 1 日より、自分のストレスがどのような状態にあるのかを検査するストレスチェックが義務付けられました。

これにあたり、労働安全衛生法の一部が改正され、ストレスチェック制度が新たに創設されました。

1. ストレスチェック制度の基本的な考え方

(1) 趣旨・目的

★主目的は、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止(一次予防)

- ・労働者本人に自らのストレス状態について気付きを促し、ストレスの低減に活用してもらいます。
 - ・職場のストレス要因を評価することで、事業者はストレス要因そのものを低減するよう努めます。
- ※メンタルヘルス不調者をあぶり出すための制度ではありません。

(2) 留意事項

★労働者に、受検は義務付けられていない

- ・メンタルヘルス不調で治療中のため、受検の負担が大きい等の理由がある労働者への配慮です。
- ・一方で、この制度の有効性を高めるためには、なるべく全ての労働者が受検することが望ましいです。

★事業者および産業保健スタッフは、安心して受検してもらう環境づくりに努めること

- ・労働者のプライバシーへの配慮を求めた法律の趣旨を踏まえ、ルールづくりや周知に努めてください。
- ・ストレスチェックの結果が労働者本人の不利益につながらないように配慮するとともに、上司等の責任者に対しても、この結果が能力評価に用いられる等の不利益が生じないように配慮する必要があります。

★毎年 1 回の定期実施

- ・実施後は、労働基準監督署への報告書を提出します。

(3) ストレスチェックと健康診断の違い

	健康診断	ストレスチェック
目的	早期発見と早期治療	不調の未然防止
実施義務と受診義務	・事業者に実施義務あり ・労働者にも受診義務あり	・事業者に実施義務あり ・労働者に受診義務はない
結果通知	・事業者、労働者双方へ通知	・労働者のみへの通知 ・事業者が知る場合は本人同意が必要
実施期間	・必ずしも全員が同時期に受診する必要はない	・限定された一定期間内での実施 (全員が同時期に実施))

2. ストレスチェック制度の基本設計

(1) ストレスチェックの実施体制

役割	行うこと
事業者	ストレスチェック制度の実施責任者 方針の決定、実施の趣旨・社内規程を周知
安全衛生委員会	実施方法などの社内ルールの調査審議・決定 ストレスチェックに関する事項の調査審議
実施者 (医師、保健師、研修を受けた看護師、精神保健福祉士)	ストレスチェックの企画、結果評価、面接指導の実施等 ストレスチェックに関する個人情報把握
実施事務従事者 (人事権のない者)	実施者の補助として、個人情報を取り扱う 調査票の回収、データ入力、結果送付等

★安全衛生委員会は、ストレスチェックの導入方法についての労働者への周知の役割を果たすとともに、ストレスチェックが適切に実施されていることを点検し、評価改善を行う役割も負います。

★実施事務従事者は、実施者と同様に本人同意なくストレスチェックの個人結果に触れることができるため、実施者と同レベルの守秘義務を負います。

★実施事務従事者が行う事務作業について、個人情報に触れない作業については実施事務従事者以外の者や人事権あるものが行っても差し支えはありません。

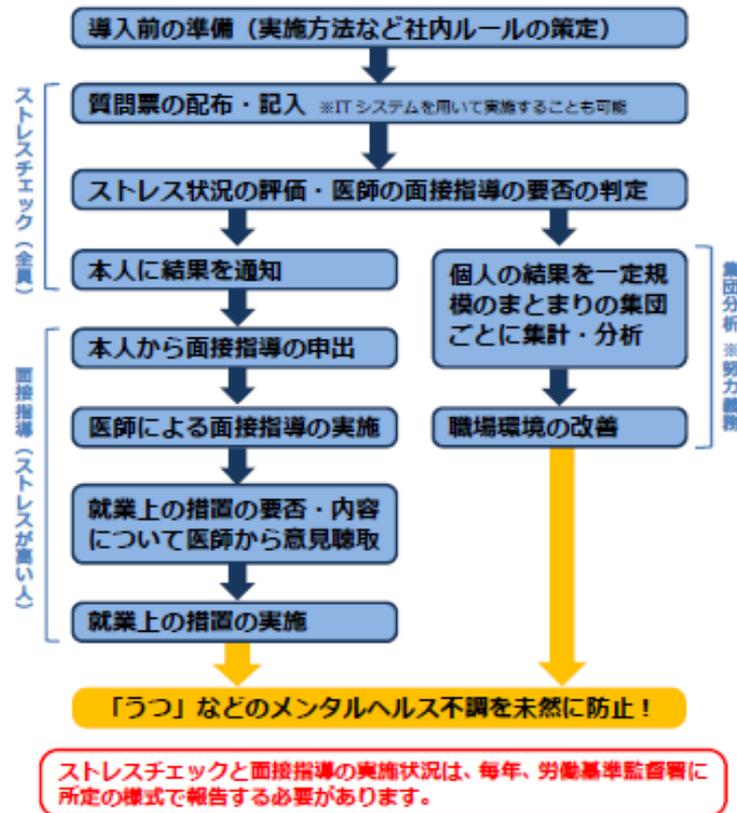
(例)外部委託の契約内容等の調整、実施方法の周知、調査票の配布、
未受検者への勧奨、内容が把握できない状態になっている調査票の回収 など

★面接指導を担当する医師は、実施者以外でも差し支えはありません。

※実施者や面接指導を担当する医師が、メンタルヘルス専門医である必要はありません。

ストレスチェックと面接指導は、精神疾患の診断や治療を行うものではなく、労働者の状況に応じて専門医療機関への受診勧奨や就業上の配慮を行うためのものです。

(2) ストレスチェック制度の流れ



★ストレスチェックで事業所に課せられる義務は、次の通りです。

【義務①】ストレスチェックの実施

- ①安全衛生委員会等での調査審議の上、ストレスチェックの実施方法等を規程として定め、周知する
- ②労働者に対して実施者(医師、保健師等)によるストレスチェックを行う
- ③ストレスチェックの実施者(医師、保健師)から、結果を労働者本人に通知する

【義務②】面接指導の実施

- ①高ストレス者のうち、医師による面接指導を要すると判定された労働者本人より、面接指導の申出があった場合、それを実施する
- ②面接指導を実施した医師から、就業上の措置に関する意見を聴取する
- ③②の意見を勘案し、必要に応じて適切な措置を講じる
- ④実施者および実施事務従事者が、ストレスチェック結果を5年間保存する

【努力義務】集団分析の実施

- ①部署ごと、年代ごとなどのグループ別のストレス状況を分析し、職場のストレス要因の把握・改善を行います。

(3) ストレスチェックに関する作業項目

★ストレスチェック制度上発生する作業項目は、次の通りです。

なお、ストレスチェックを(公財)労衛研(以下 REK)に外部委託した場合、どのような作業分担になるかについても併せて記載しております。

★事業所	●REK	作業内容
○		①ストレスチェックの実施方法等の策定および周知
○		②受検日時、受検場所の設定および周知
○(※)		③ストレスチェック調査票の回収
○	○	④受検者および未受検者リストの作成
○		⑤未受検者への受診勧奨
	○	⑥ストレスチェックの個人結果票作成
	○	⑦高ストレス者の抽出およびリスト作成
○(!)		⑧高ストレス者のなかより、面接指導の要否を判定
○(※)		⑨個人結果票の配布
	○	⑩集団分析
○(※)		⑪個人結果票等、ストレスチェックに係わる結果票の5年保存
○		⑫面接指導の申出窓口、留意事項等の周知
○		⑬面接指導の実施日、実施場所の調整
○(※)		⑭面接指導を申出ない対象者への受診勧奨
○		⑮面接指導の結果報告書の保存
○		⑯労働基準監督署への報告書作成および提出
○	○	⑰ストレスチェック、個人情報に関する問合せ対応

(※)：個人情報を取り扱うため、実施事務従事者のみが従事可能です。

なお、③・⑨については、内容が把握できない状態のものであれば誰でも行えます。

(!)：実施者のみ従事可能です。面接指導の要否について、必ず実施者の判定を通します。

そのため、REK 所属の嘱託産業医が実施者の場合、REK 産業医の作業として、REK 側にて行います。

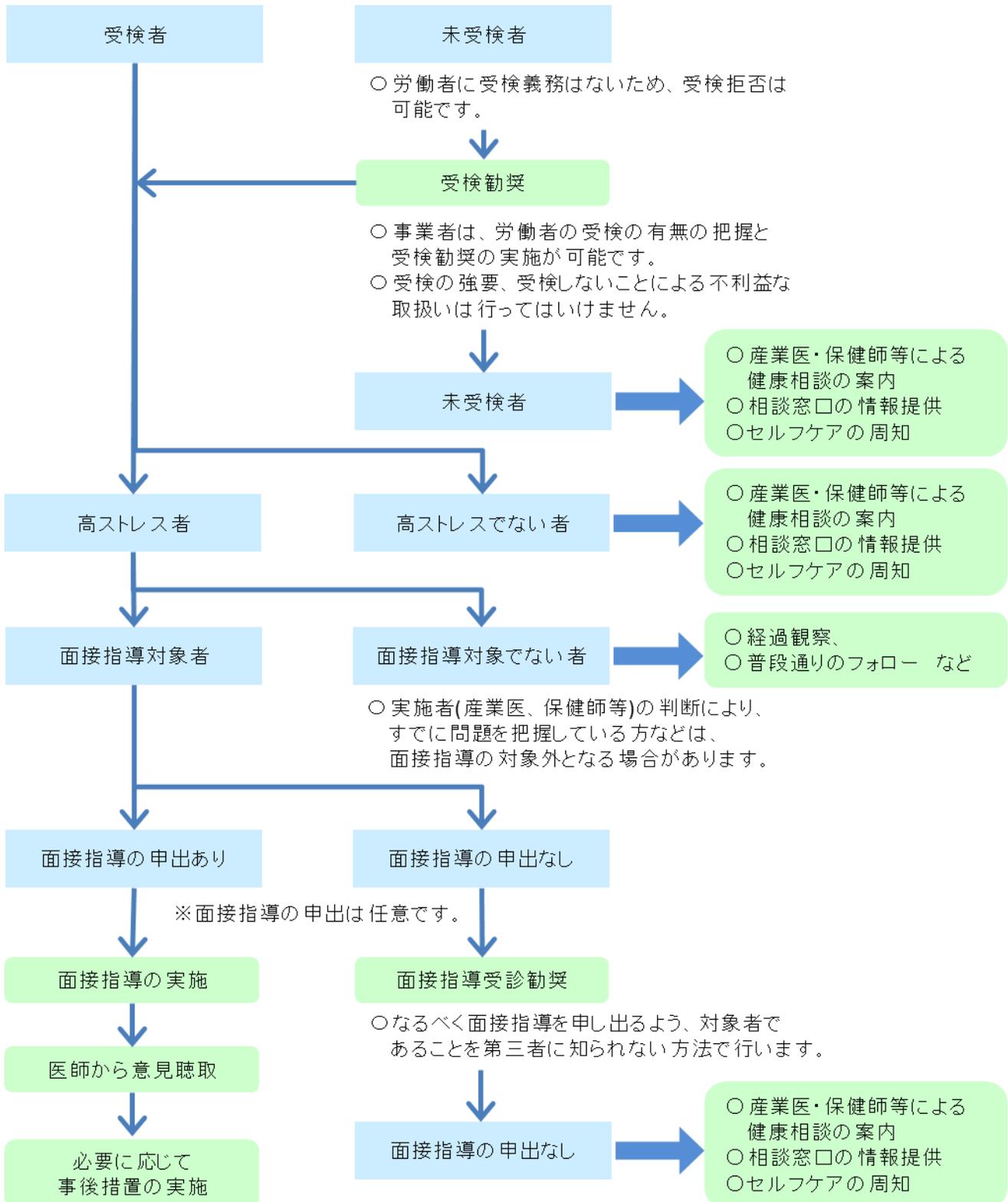
事業所の専属産業医や嘱託産業医が実施者の場合は、事業所側の作業となります。

ストレスチェック実施後の対応

※本項目に記載しているものは、厚生労働省が公表するストレスチェック制度の指針や各資料に基づいています。

1. 高ストレス者等への対応

(1) ストレスチェック受検者への対応チャート



(2) 高ストレス者(面接指導対象者)への対応

★実施事務従事者(あるいは実施者)の主な役割は、以下の2点です。

①「医師による面接指導」の申し出窓口、方法、留意事項等の周知徹底

②高ストレス者(面接指導対象者)に対する「医師による面接指導」の申出の勧奨

なお、①については個人情報にあたらぬ単なる情報の周知という点で、実施事務従事者以外の者が行うことは可能です。

①「医師による面接指導」の申し出窓口、方法、留意事項等の周知徹底

- ・ストレスチェックの実施にあたり設定した、「医師による面接指導」の申出方法等を周知徹底してください。
- ・周知徹底のタイミングは、ストレスチェック実施前・結果票返却時のどちらでも構いません。

②高ストレス者(面接指導対象者)に対する「医師による面接指導」の申出の勧奨

- ・事前に「医師による面接指導」の案内を行っていても、面接指導の申出があるとは限りません。
- ・申出が無い場合、REKでは、面接指導対象者への受診勧奨の実施を推奨しています。(※)
- ・面接指導対象者であることを周囲に知られない方法で、受診勧奨を実施してください。

【例】個人の社用メールアドレスに案内文書を添付する、案内文書を厳封して個別に配布する など

- ・もし個別の案内が難しい場合は、改めて全体に向けて案内文書を提示する方法もあります。ただし、朝礼やチームミーティング等確実に全ての労働者に行き渡る機会に周知をしてください。

【例】全員参加の朝礼、または作業チーム別ミーティングでの周知、回覧の場合は確認印 など

★「ストレスチェックに役立つ資料集」内にて、申出勧奨のテンプレートがあります。

- ・面接指導の勧奨(個別)
- ・面接指導の勧奨(全体)

(※) 高ストレス者(面接指導対象者)に対する「医師による面接指導」の申出の勧奨について

- ・厚生労働省のストレスチェック指針内においても、「医師による面接指導」の申出の勧奨は推奨されています。
- ・高ストレス者(面接指導対象者)である労働者がよりセルフケアを行いやすいよう促すとともに、企業組織としても、高ストレス者(面接指導対象者)に対する最低限の対応を行う点でリスクマネジメントにつながります。
- ・REKでは、最低限の対応という点で計2回の申出の勧奨を勧めております。REKストレスチェック結果票の1つである『ストレス診断結果一覧表』に、勧奨日等を記録する項目があります。ご活用ください。

★高ストレス者(面接指導対象者)含むすべての労働者への情報提供

- ・ストレスチェックの主目的は、メンタルヘルス不調の未然防止(一次予防)であり、その1つとして労働者のセルフケアの促進があります。
- ・そのため、申出の勧奨を行ったとしても、面接指導を受けるかどうかを決めるのはあくまで労働者本人の選択です。
- ・労働者本人の選択で申出しないことを選択したとしても、面接指導対象者含むすべての労働者にセルフケアに関する情報提供を行うことで、ストレスチェック後のフォローを充実させることもできます。
- ・もちろん、引き続き、メンタルヘルス対策や健康管理体制の充実、快適な職場環境づくり等を通して面接指導の対象となった労働者が申出をできる環境づくりも欠かせません。

★「ストレスチェックに役立つ資料集」内にて、セルフケアに関する情報提供用のリーフレットがあります。

- ・「お疲れサインを見逃していませんか？」
- ・心の健康に関する相談窓口(九州・山口各県)

2. 職場環境改善

(1) 職場環境改善とは、

★職場環境改善とは、職場の物理的レイアウト、労働時間、作業方法、組織、人間関係などの職場環境を改善することで、労働者のストレスを軽減しメンタルヘルス不調を予防しようとするものです。

★REK ストレスチェックサービスでは、職場環境の分析結果として以下の2点をご準備します。

- ①簡易調査票用仕事のストレス判定図
- ②労衛研ストレスチェック結果報告書(集団分析統計資料)

★「ストレスチェックに役立つ資料集」内にて、ストレス判定図の見方および職場環境改善に関するリーフレットがあります。

- ・「仕事のストレス判定図」の見方
- ・『『仕事のストレス判定図』からみる職場環境改善』

より詳細な職場環境改善に関する情報は、以下に記述があります。

★職場環境改善の概要・ストレスチェック結果の活用の仕方等が記載されています。

⇒厚生労働省『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』p. 82-p. 97

★職場環境改善の事例・ツール等が、厚生労働省 HP 「こころの耳」にて公開されています。

⇒<http://kokoro.mhlw.go.jp/manual/>

※ストレスチェック全般のマニュアルや Q&A などの情報は、厚生労働省 HP 内にて公開されています。

⇒<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

メンタルヘルスセミナーのご案内



セミナーを通じて、活力ある職場づくりをお手伝いします。

当研究所のメンタルヘルスセミナーでは、講師として臨床心理士が訪問します。セルフケア、ラインケア、コミュニケーション、職場環境改善など、多彩なプログラムを準備しております。メンタルヘルス対策の推進に、ぜひご活用ください。

▼セミナープログラム

セルフケア	
労働者一人一人のストレス対処能力の向上を目指します。	
テーマ	内容
メンタルヘルスの基礎知識	職場のメンタルヘルス対策について、ストレスとメンタルヘルス不調、ストレスの仕組み など
ストレスマネジメント	ストレスの仕組み、認知とストレス、ストレスと上手く付き合う方法 など
自分を知る	エゴグラム など（※簡単な心理テストを用いて、自分の行動や考え方の傾向を分析する）
休養・リラクゼーション	睡眠の仕組み、快適な睡眠に向けて、リラクゼーション法 など
その他	ご要望に応じたプログラムをご提案します。お気軽にご相談ください。

ラインケア	
管理監督者等のメンタルヘルス対策実践をサポートします。	
テーマ	内容
メンタルヘルスの基礎知識	職場のメンタルヘルス対策について、メンタルヘルス不調と組織への影響、メンタルヘルス不調の理解 など
早期発見と早期対応	メンタルヘルス不調者の早期発見・早期対応 など
コミュニケーション	話の聴き方、労働者の個性や特徴に応じた相談対応などコミュニケーション全般
事例検討	メンタルヘルスの各事例の対応の仕方・考え方
快適な職場づくり	職場環境改善の考え方、実践 ※ストレスチェックの結果に基づく分析結果の解説、職場環境改善にも対応
その他	ご要望に応じたプログラムをご提案します。お気軽にご相談ください。

若手社員対象、人事労務担当者対象、係長・主任クラスまたは課長クラス対応など、様々な階層に対応しています。

時間、対象人数についてはご要望に応じます。まずはお気軽にご相談ください。