

ストレスチェック制度のポイント

(平成27年12月1日施行)

京都労働局 健康安全課

当該パンフは、当局HPに掲載しています。

1. ストレスチェック制度とは(目的)

(ストレスチェック指針、1 趣旨、2 基本的な考え方より抜粋)

平成26年6月25日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、『**ストレスチェックと面接指導の実施等**』を義務づける制度が創設されました。

今回新たに導入されるストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について**調査票を用いた検査**を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、**ストレスの要因そのものを低減させるものであり、さらにその中で、メンタルヘルス不調のリスクの高い者を早期に発見し、**医師による面接指導につなげることで、**労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」を目的とした取組**です。

参考：二次予防＝メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う。

三次予防＝メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する。

- ポイント**
- ①一次予防を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）。
 - ②労働者自身のストレスへの気づきを促す。
 - ③ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる。

一次予防を強化

2. 事業者の実施事項(禁止事項)

(安衛法66条の10、安衛則52条の9、指針)

- ①※**常時使用する労働者**に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための**検査（ストレスチェック）**を実施することが事業者の義務となります。
(労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務)
- ② 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。
- ③ 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じること。

禁止事項

- ① 検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者を提供することは禁止されます。(安衛法66条の10②)
- ② 申出を理由とする不利益な取扱いは、禁止されます。(安衛法66条の10③、指針)

※契約期間が1年未満の労働者や労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外です。

3. 実施体制の整備(衛生委員会等による調査審議)

(安衛法18条、安衛令22条、指針)

- ① 事業者は、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明した上で、**衛生委員会等**において、ストレスチェック制度の実施方法や実施状況及びそれを踏まえた**実施方法の改善等**について**調査審議**を行わせることが必要となります。(安衛法18条第1項第4号、安衛令22条)
- ② 事業者は、当該調査審議の結果を踏まえ、法令に則った上で、**当該事業場におけるストレスチェック制度の実施に関する社内規程（明文化）を定め、これをあらかじめ労働者に対して周知**することが必要となります。(指針) (ストレスチェック制度実施規程(例)は、HPにあります。)

- ポイント**
- ①衛生委員会等による調査審議の実施。
 - ②実施に関する規定等の明文化、周知。

参考：「ストレスチェック制度実施マニュアル」P10～

- ① ストレスチェック制度担当者（全体管理者：衛生管理者、メンタルヘルス推進担当者等）
ストレスチェック制度の実施計画策定、進捗状況把握、実施の管理 等
- ② ストレスチェックの実施者とは （安衛則 52 条の 10）
医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師若しくは、精神保健福祉士
であって、ストレスチェックを実施する者をいう。 **外部委託も可能です。**（指針 12）
- ③ 実施事務従事者とは 参照：外部機関に委託する場合のチェックリスト例、厚生労働省HPにあります。
実施者のほか、実施者の指示により、**ストレスチェックの実施の事務**（個人の調査票の
データ入力、結果の出力又は結果の保存（事業者指名された場合に限る）等を含む。）に
携わる者をいう。
- ④ 面接指導を担当する医師。（当該労働者の所属する事業場の状況を日頃から把握している産業医が望ましいこと。） 通達

ポイント

- ①人事権を有する者は実施者、実施事務従事者にはなれません。
- ②ストレスチェックの実施にかかる事務のうち、労働者の個人情報^を直接取り扱う
事務について、人事権を有する者は従事できません。（安衛則52条の10、通達）

4. ストレスチェックの実施（結果の通知）

（安衛法66条の10、安衛則52条の9.12、通達、指針7）
参考：「ストレスチェック制度実施マニュアル」P30～

ストレスチェックは、1年以内ごとに1回、定期に、次に掲げる事項について、**調査票を用いた検査**を実施しなければなりません。（安衛則 52 条の 9）

- ① 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
- ② 当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
- ③ 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

ストレスチェック結果の通知（次の①から③までを含むものでなければならない）は、実施者
から**直接本人に速やかに通知**しなければなりません。（安衛則 52 条の 12）

- ① 個人ごとのストレスの特徴や傾向を数値、図表等で示したもの。
- ② 個人ごとのストレスの程度を示し、高ストレスに該当するかどうかを示した結果。
- ③ 面接指導の要否。

ポイント

- ①調査票は、特に指定なし、国が推奨する簡易調査票（57項目：次ページ）他を参照。
- ②ストレスチェックの結果は、遅滞なく労働者に直接通知しなければなりません。
（結果の入手は、労働者の書面、電磁的記録による同意が必要となります。） 安衛則 52 条の 13

5. 高ストレス者の選定

（指針 7）、「ストレスチェック制度実施マニュアル」P35～

次の①又は②のいずれかの要件を満たす者を**高ストレス者**として選定するものとする。（指針 7）

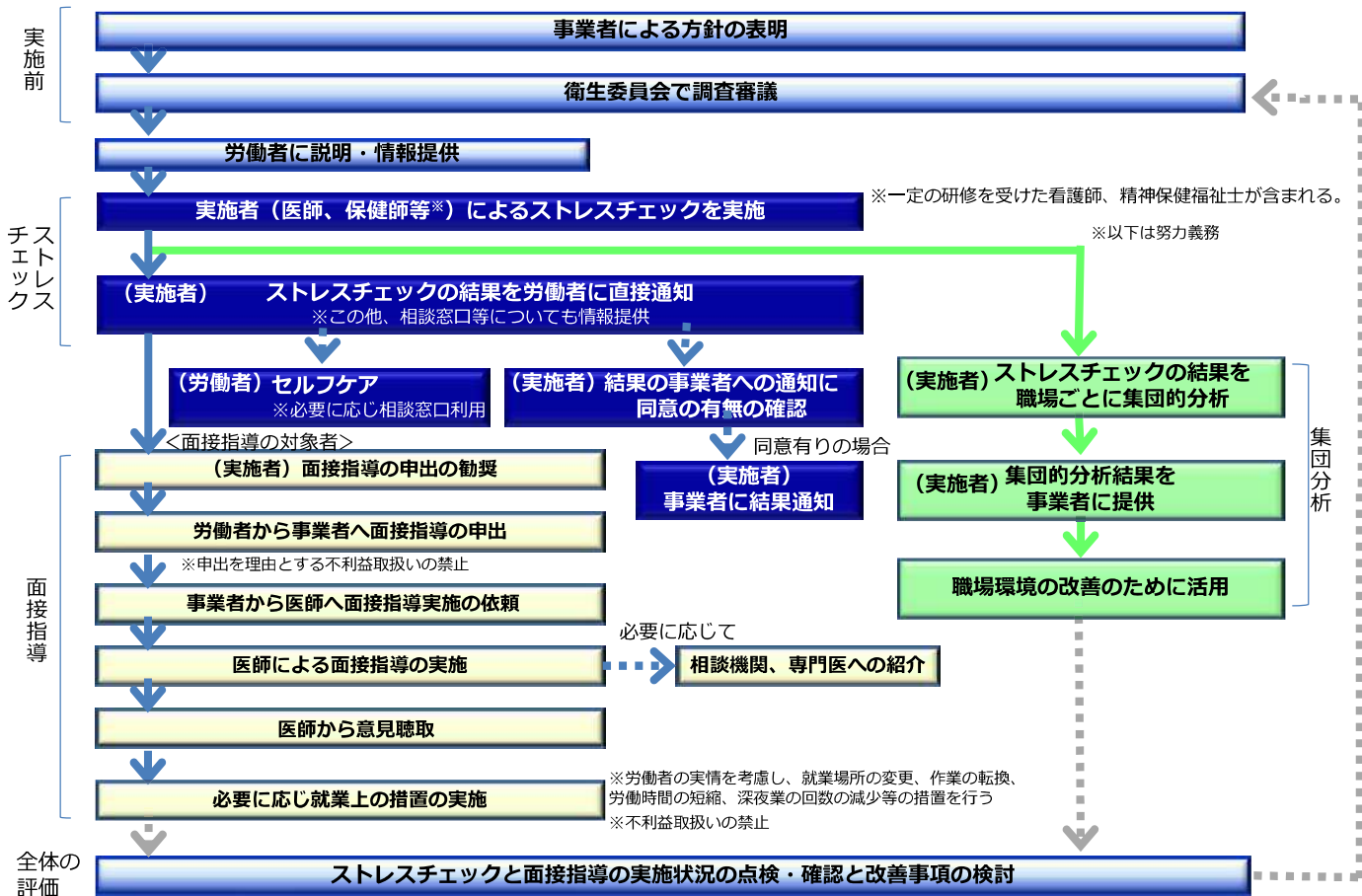
- ① 「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の**評価点数の合計が高い者**。
- ② 「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の**評価点数の合計が一定以上の者であって、かつ**、「職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目」及び「職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目」の**評価点数の合計が著しく高い者**。

ポイント

自覚症状が高い者や、自覚症状が一定程度あり、ストレスの原因や周囲のサポート
状況が著しく悪い者を高ストレス者として選定することとなる。

厚生労働省 HP 参考：数値基準に基づいて「高ストレス者」を選定する方法、ストレスチェック制度実施規程（例）

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



推奨簡易調査票：「ストレスチェック制度実施マニュアル」P30～ 簡略版23項目の例：実施マニュアルP32にあります。

「職業性ストレス簡易調査票」の項目（57項目）

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- 非常にたくさんの仕事をしなければならない
- 時間内に仕事が処理しきれない
- 一生懸命働かなければならない
- かなり注意を集中する必要がある
- 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
- 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
- からだを大変よく使う仕事だ
- 自分のペースで仕事ができる
- 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
- 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
- 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
- 私の部署内で意見のくい違いがある
- 私の部署と他の部署とはうまが合わない
- 私の職場の雰囲気は友好的である
- 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない
- 仕事の内容は自分にあっている
- 働きがいのある仕事だ

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- | | |
|-------------|---------------|
| 1. 活気がわいてくる | 7. ひどく疲れた |
| 2. 元気がいっぱいだ | 8. へとへとだ |
| 3. 生き生きする | 9. だるい |
| 4. 怒りを感じる | 10. 気がはりつめている |
| 5. 内心腹立たしい | 11. 不安だ |
| 6. イライラしている | 12. 落ち着かない |

- ゆううつだ
- 何をするのも面倒だ
- 物事に集中できない
- 気分が晴れない
- 仕事が手につかない
- 悲しいと感じる
- めまいがする
- 体のふしふしが痛む
- 頭が重かったり頭痛がする

- 首筋や肩がこる
- 腰が痛い
- 目が疲れる
- 動悸や息切れがする
- 胃腸の具合が悪い
- 食欲がない
- 便秘や下痢をする
- よく眠れない

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

- 上司
- 職場の同僚
- 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

- 上司
- 職場の同僚
- 配偶者、家族、友人等

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか？

- 上司
- 職場の同僚
- 配偶者、家族、友人等

【回答肢(4段階)】

- A そうだ／まあそうだ／ややがう／ちがう
 B ほとんどなかった／ときどきあった／しばしばあった／ほとんどいつもあった
 C 非常に／かなり／多少／全くない
 D 満足／まあ満足／やや不満足／不満足

D 満足度について

- 仕事に満足だ
- 家庭生活に満足だ

※労働省委託研究「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究」(平成7年度～11年度)(班長 加藤正明)

6. 面接指導の実施と就業上の措置

ストレスチェックの結果、高ストレスであると本人に通知され、**面接指導を受けることを希望する旨を申出たときは、医師による面接指導を実施しなければなりません。**(安衛則 52 条の 16)

- ①面接指導の申出は、結果が通知されてから、**1月以内**に行う必要があります。
- ②面接指導は、申出があつてから、**1月以内**に行う必要があります。

面接指導を実施した医師から、就業上の措置の必要性の有無とその内容について、**意見聴取し、労働時間の短縮などの必要な措置を実施しなければなりません。**(安衛法 66 条の 10⑤、⑥)

- ③医師からの意見聴取は、面接指導実施後、1月以内に行う必要があります。(安衛則 52 条の 19)

ポイント 面接指導は、実施者と異なる医師により、実施してもかまいませんが、事業場の状況を把握している産業医が行うことが望ましいこと。(通達) 参考:「ストレスチェック制度実施マニュアル」P62～

7. 職場分析と職場環境の改善(努力義務)

個人の結果を一定規模のまとまりの集団ごとに集計・分析 ⇒ 職場環境の改善

指針 9.11 参考:「ストレスチェック制度実施マニュアル」P85～

8. 結果の保存

(安衛則 52 条の 13、安衛法 66 条の 10④、安衛則 52 条の 18、指針他)

事業者は、ストレスチェックの結果(労働者が同意し事業者に提供されたも)、**面接指導の結果を5年間保存**しなければなりません。 **集団分析の結果も5年間保存**することが望ましい。

9. 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書(様式第6号の2)

常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は、1年以内ごとに1回、定期的に、**心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書(様式第6号の2)**を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。(安衛則 52 条の 21)

報告項目

- ①ストレスチェックを受けた労働者数。
- ②面接指導を受けた労働者数。
- ③検査を実施した者
 1. 事業場選任の産業医
 2. 事業場所属の医師、保健師、看護師・精神保健福祉士
 3. 外部委託先の医師、保健師、看護師・精神保健福祉士
- ④面接指導を実施した医師
 1. 事業場選任の産業医
 2. 事業場所属の医師、3. 外部委託先の医師
- ⑤集団分析の実施の有無

様式は、厚生労働省HPから、出力印刷下さい。

ストレスチェック制度の詳細は、厚生労働省ホームページでご確認下さい。

【厚生労働省ホームページ(改正労働安全衛生法)】

「安衛法/改正」 検索

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/anzen/an-ei/rou/

【厚生労働省ホームページ 改正労働安全衛生法のポイント(ストレスチェック制度関連)】

<http://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianeihou.html>

「こころの耳」 検索 → 「改正労働安全衛生法のポイント」