

【ストレスチェック制度の導入について】

ストレスチェック制度については平成 27 年 12 月に施行され、労働者数 50 名以上の事業場についてはストレスチェックの実施が義務付けられています。

しかし、昨年 7 月を予定していた『ストレスチェックの実施に関する無料配信ソフト』の開発が大幅に遅れたこと、ストレスチェックの実施者が医師等に限定されたことなどから、実施体制が整っていないのが現状です。

しかしながら、安全衛生法が既に改正施行されていることから、下記事項を参考にストレスチェック制度を導入されるようお願いします。

1. ストレスチェック制度の導入に関する現状

昨年 1 2 月から無料配信されているトストレスチェック実施ソフト(以下「無料配信ソフト」と言う)については、各労働者のストレス状態、集団分析、高ストレス者の選定等が自動的に行われるものであること。

産業医をストレスチェックの**実施者**とし、衛生管理者等(**人事権を持たない者に限る**)が**実施事務従事者**となり、産業医の指示により衛生管理者等が無料配信ソフトを利用して労働者のストレスチェックを実施することが可能であること。

また、高ストレス者に対する面接指導については、外部の専門医等に委託して差し支えないこと。

しかしながら、無料配信ソフトについては、ダウンロード及び作動環境の設定等が分かりづらく、活用促進のためには分かりやすい解説書が必要であること。

『以上の状況から、無料配信ソフトの利用解説書を作成の上、産業医を**実施者**、衛生管理者等を**実施事務従事者**とし、無料配信ソフトを活用して実施する方式を推奨します。』

2 . 原則事項について

ストレスチェック制度はメンタルヘルス不調を見つけるためのものではなく、個人及び集団のストレス状態を把握し、よりストレスの少ない職場環境を形成するために実施するものであること。

ストレスチェックを受検するか否かは、本人の意思に委ねられており、受検を強制してはならないこと。

ストレスチェックに係る個人情報（ストレスチェック受検の有無を含む）については厳格に管理し、本人の了承が無い限り、実施者（産業医）及び実施事務従事者（衛生管理者等）以外の者（社長等を含む）には秘密であること。

を担保するため、実施者及び実施事務従事者については、人事権を有する者は選任できないこと。

ストレスチェック等の結果やストレスチェックを受検しないことなどによる不利益な取扱いは禁止されていること。

健康診断結果報告と同様に、ストレスチェック実施状況を所轄労働基準監督署に報告しなければならないこと。

3 . 無料配信ソフト等のダウンロードの要領

「無料配信ソフトのダウンロードの要領」及び「ストレスチェック実施規程（例）」を長崎労働局のホームページに掲載しています。特に無料配信ソフトのダウンロードの際は単純なチェックもれ等によりダウンロードできない場合がありますのでご注意ください。

- ・長崎労働局のホームページに掲載しています。

4 . 安全衛生委員会（衛生委員会）での審議

「無料配信ソフト」のダウンロード及び「ストレスチェック実施規程」の整備が完了したら、安全衛生委員会（衛生委員会）において次の事項を審議し、ストレスチェック制度を決定して下さい。

ストレスチェック制度の目的及び労働者への周知について

ストレスチェックの実施体制

（実施者、実施事務従事者等の選任）

ストレスチェックの実施方法

（実施頻度・時期、使用する調査票、高ストレス者の選定方法など）

ストレスチェック結果等の本人への通知方法

ストレスチェック結果の記録や保存の方法

ストレスチェック結果等の利用目的及び利用方法

ストレスチェックに関する個人情報の管理、保管の方法

労働者に対する不利益な取扱いの禁止

「 ~ についてはストレスチェック実施規程（例）を参照して下さい」

5 . ストレスチェックの実施

ストレスチェック制度ができたなら、実施時期を特定しストレスチェックを実施することとなりますが、実施にあたっては下記事項にご注意下さい。

ストレスチェックの実施にあたっては、各労働者の受検の有無についても秘密であることから、「調査票」は全員に配布し、受検を希望しない場合は未記入のまま実施事務従事者に提出させる等の配慮をお願いします。

また、第三者が不意又は故意に「調査票」を閲覧することの無いよう封書の上確実に実施事務従事者に提出させる等の配慮についてもお願いします。

実施結果の本人への通知については、第三者が不意又は故意に「結果通知書」を閲覧することの無いよう封書の上確実に本人に手渡すようお願いします。

なお、高ストレス状態であると判定された方には、「結果通知書」と

併せて「面接指導を促す文書」及び「面接指導申込書」を同封すること。

また、未受検者については、受検していないことを周囲に悟られないよう、封書の中に「次回の受検を促す文書」を入れて手渡すようお願いいたします。

6．集団分析結果に基づく改善

集団分析の結果については、安全衛生委員会（衛生委員会）において、ストレス低減措置等を検討するための基礎資料として、活用して下さい。

なお、集団分析の結果を、各集団の長（部長、課長など）能力評価等に使用してはなりません。

7．個人情報情報の管理及び保存

ストレスチェックに係る個人情報については、本人の処遇や人事等にも影響を及ぼす恐れがあることから、厳格な管理が必要です。

ストレスチェックの調査票や結果通知書等の保管については下記事項にご留意下さい。

ストレスチェックに係る「調査票」「結果通知書（控え）」「面接指導申込書」「面接指導の結果」及び名簿や一覧表、集計表等については、施錠可能なロッカー等に保管することとし、当該ロッカー等の鍵は実施事務従事者が管理するようお願いいたします。

ストレスチェックに使用する無料配信ソフトについては、実施者及び実施事務従事者以外の者の使用を制限するため、専用のID及びパスワードを設定すると共に、各個人の情報を記録したデータファイルについてもパスワードを設定するようお願いいたします。

面接指導等のためにストレスチェックの結果等を社外に持ち出す場合は、パスワードを設定した専用のUSBを使用し、必要がなくなった時点で確実に消去するようお願いいたします。

ストレスチェックに係る「調査票」「結果通知書（控え）」及び名簿や一覧表、集計表等については5年間保存して下さい。

なお、面接指導の結果については、「面接指導申込書」及びストレスチェックの結果と併せて5年間保存する。

8．高ストレス者に対する面接指導等

高ストレス者で面接指導を希望する労働者に対する、医師等の面接指導については、産業医又は産業医から紹介された心療内科等において実施するようお願いします。

面接指導の結果について、実施者及び実施事務従事者が確認・検討し、メンタルヘルス対策部署や安全衛生委員会（衛生委員会）等において、ストレス低減措置等を決定して下さい。

9．結果報告

各年（年度）のストレスチェックが完了した時点で、所轄労働基準監督署に『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』を提出して下さい。

なお、報告書の様式については、長崎労働局のホームページに掲載しています。