

小規模事業場 担当者向け ストレスチェック制度の 導入と進め方



奈良産業保健総合支援センター



はじめに

施行日：R7年5月14日公布の日から政令に定める3年以内の日

**労働者50人未満の事業場（小規模事業場）で
ストレスチェックの実施が義務化されます！**

研修目的：制度の理解と実施に向けた準備ができる



ストレスチェック制度とは？

労働安全衛生法（66条の10）により事業者に年に1度の実施義務

目的

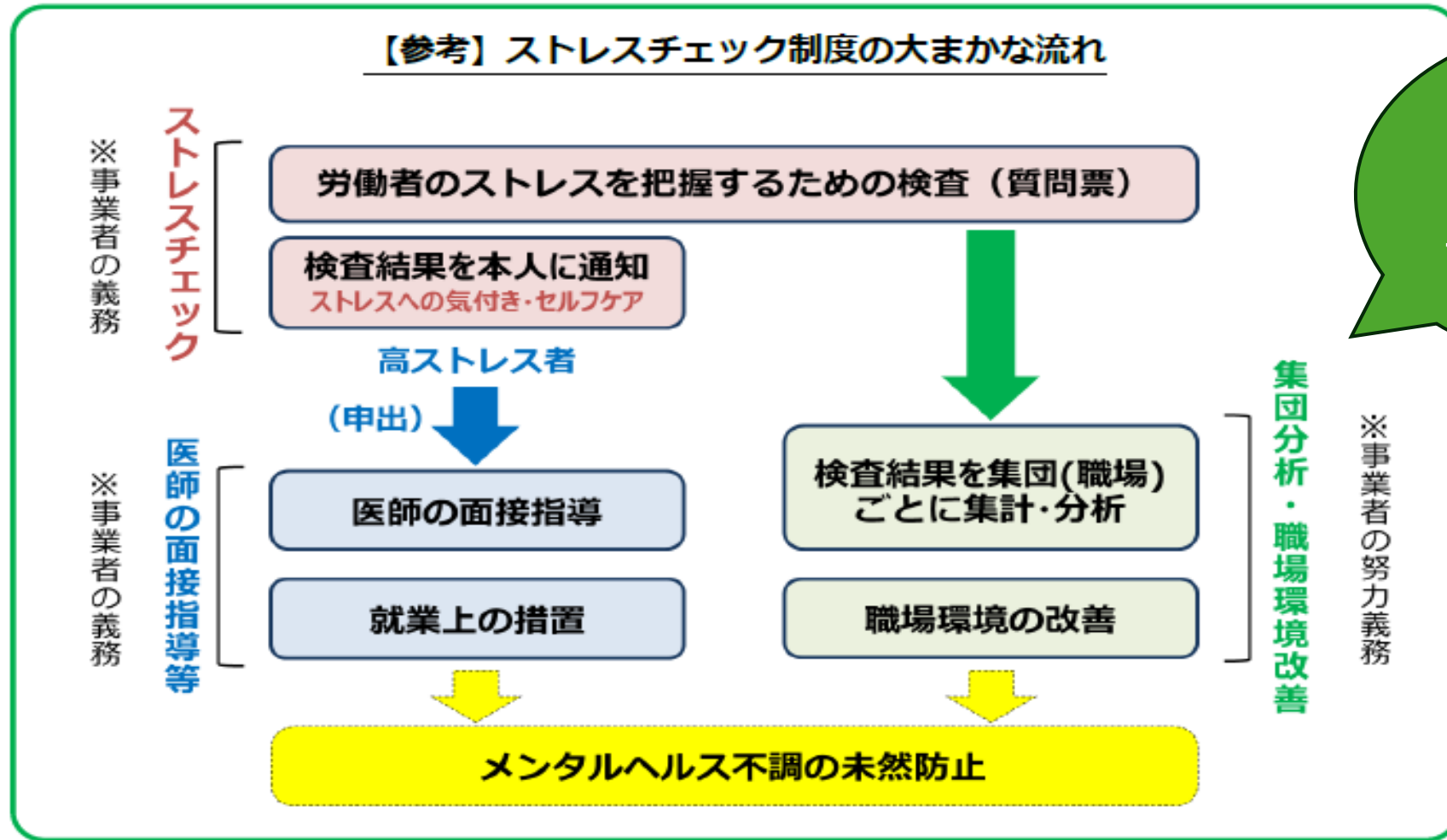
労働者のメンタルヘルス不調の未然防止 （一次予防）

労働者自身のストレスへの気づきとセルフケアの推進
集団分析を通じて職場環境の改善につなげる

一次予防とは、
健康を保ち、病
気を予防する
アプローチのこと



ストレスチェック制度とは？



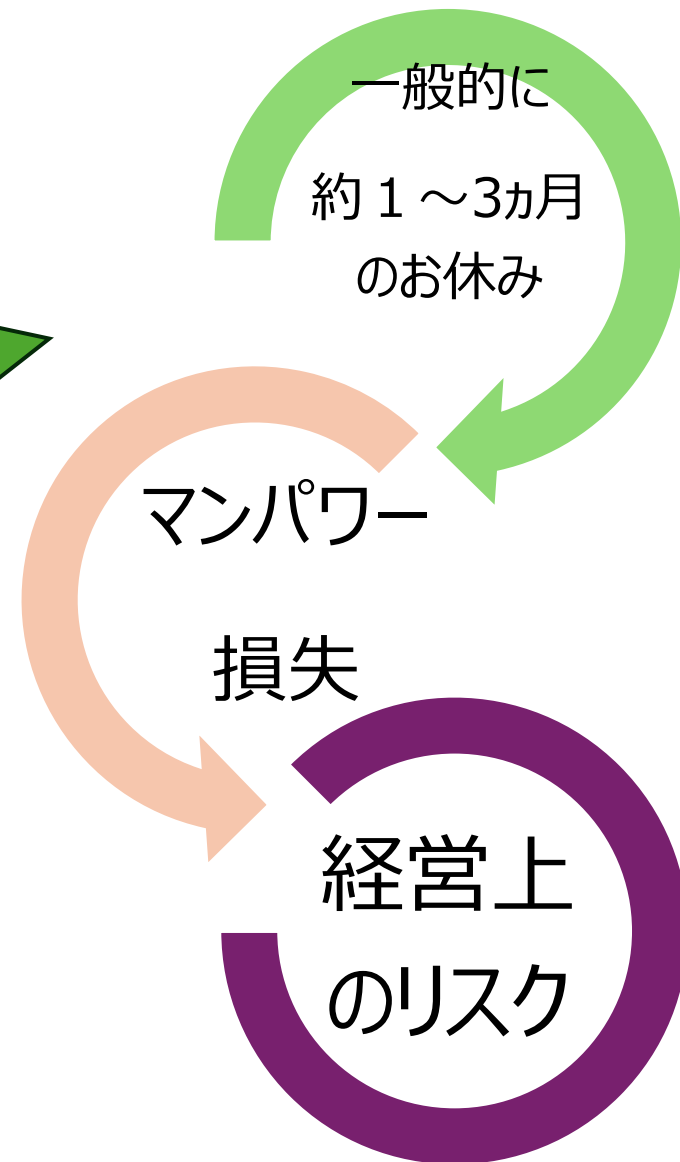
集団分析
10人以上
で努力義務



検査の実施、医師の面接指導、事後措置、集団分析まで含まれる一連の取り組みです。

ストレスチェックの意義

社内でメンタルヘルス不調の従業員がでてしまうと・・・



メンタルヘルス不調で休職となった場合、復職しても、再発率が高い。

小規模事業場にとっては、大きな人材の損失！



ストレスチェックの意義

経営課題として取り組みましょう

メンタルヘルス対策に取り組み、
働きやすい職場づくりを実現



生産性の向上
人材の確保・定着
企業価値の向上

持続的な経営につながります



対象者と義務の範囲

対象者

- ・労働契約の期間が1年以上
- ・週の労働時間が通常の3/4以上

常時使用する労働者：パート・アルバイトも条件を満たせば対象

事業者の義務

- ・ストレスチェックの実施
- ・医師の面接指導（申し出があった場合）
- ・就業上の措置



外部委託の推奨

従業員も安心して
受検でき、受検率
もup!

プライバシーの観点から外部機関の委託が望ましい

実務担当者の役割

衛生推進者などが適任

担当者の仕事：実施計画の策定、
委託先との連絡調整、実施管理



事業主の方針表明

- ・メンタル不調の未然防止など目的の表明
- ・安心して受検できる環境を作るという姿勢を明確に示す

関係労働者の意見を聞く

実施体制や方法について、朝礼やミーティングなどの機会を活用する



定めるべき事項

実施体制、方法、記録の保存、情報管理、
不利益取扱の禁止など

全員に周知
必要！

社内ルールを周知

社内のイントラネットなど掲示、配布など



実施体制：外部委託する場合のイメージ

事業場

事業者

※事業場のトップ

- ストレスチェック制度の実施責任者
- 方針の決定・表明

実務担当者

※衛生推進者等

- 関係労働者の意見聴取
- 実施計画・実施管理
- 外部委託先との契約・連絡調整

外部機関

実施者

(医師・保健師等)

- ストレスチェックの実施

実施事務従事者

- 実施者の補助（調査票データ入力等）
- 面接指導の申出の勧奨
- 個人結果の記録の保存

※健康情報を取り扱うため守秘義務あり



ストレスチェックの実施

外部委託先が行う

※地さんぽ（地域産業保健センター）では、不可

1. 調査票の配布・回収（WEBでの回答が多い）
2. 受検の勧奨（受検は義務ではないが、全員受検が望ましい。事業者には受検機会を提供する義務があり、従業員が受検しやすいように配慮をしましょう！）
3. 結果の通知 委託先が本人に通知



※地さんぽ（地域産業保健センター）では、医師面談のみ対応しています



- ・事業主・実務担当者：ストレスチェックの結果等取り扱うことはない
- ・外部委託先のみが結果を取り扱う→本人に結果通知

ただし、面接指導を申し出た場合は、ストレスチェックの結果を事業主に提供したものとみなされ、面談結果が事業主に開示される

(具体的な回答内容やストレスの原因などは含まれない)



医師による面接指導

面接指導対象者から申出があった場合は、医師による面接指導が必須

(1か月以内に実施すること、事業主費用負担)

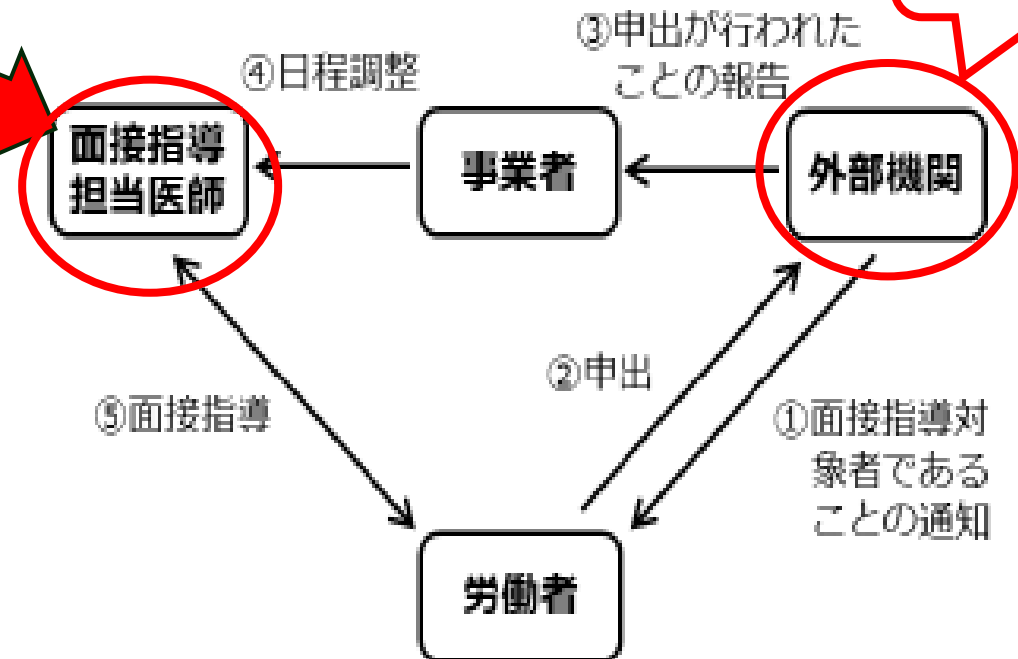
地さんぽ

(地域産業保健センター)

労働者50人未満の事業場
対象：医師の面接指導が
無料

【外部機関を経由して申し出る場合】

※地さんぽは、
非該当



北和地域産業保健センター	葛城地域産業保健センター
【担当地域】 奈良市・大和郡山市・天理市・生駒市・ 生駒郡・山辺郡	【担当地域】 大和高田市・橿原市・御所市・香芝市・ 葛城市・北葛城郡・高市郡
桜井地域産業保健センター	南和地域産業保健センター
【担当地域】 桜井市・宇陀市・磯城郡・宇陀郡	【担当地域】 五條市・吉野郡

※地さんぽでは、医師面談のみ対応



事後措置と職場改善

【面接指導があった場合】

面接指導後、1ヵ月以内に就業上の措置（残業規制や配置転換など）
について医師の意見を聴取→必要に応じて措置を講じる

【集団分析10人以上 努力義務】

職場のストレス状況を把握・分析し、職場環境改善につなげる
個人が特定されない方法で実施すること

職場改善の材料として、
とても有効です



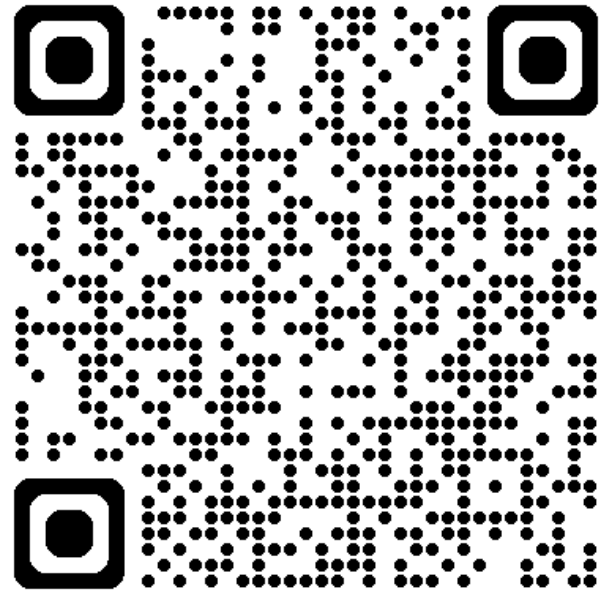
担当者が早めに確認すること



- 1、自社の労働者数と「常時使用する労働者」の確認
- 2、ストレスチェック委託先の選定（健診先で対応可能な場合もある、「サービス内容事前説明書」をもらい、確認しましょう）
- 3、社内ルールの作成と周知の準備
（プライバシー保護や不利益取扱の禁止について特に留意）
- 4、面接指導時の医師確保をどうするか
（奈良県下4カ所の地さんぽ（地域産業保健センター）は、50人未満事業場に対して無料で対応可能）

最後に (ご参考) 小規模事業場ストレスチェックHP

労働者数50人未満の小規模事業者用
マニュアルほか



厚生労働省HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_70761.html

ホームページ上に規程例 (編集可能ファイル) もあります

【参考】社内ルール例

ストレスチェック制度の社内ルール (周知)

当事業場では、従業員の心の健康を維持し、いきいきと働くことができる職場環境をつくるため、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度を導入します。皆さんが安心して本制度を活用できるように、関係従業員の意見を踏まえ、実施体制や実施方法、個人情報取り扱い等について定めます。

① 実施体制

- ストレスチェックは、外部機関 (実施者) に委託して実施します。
- 委託先との契約・連絡調整等を行う実務担当者は、総務担当 (〇〇) とします。
- 医師の面接指導は、外部の医師に依頼して実施します。

ストレスチェック制度実施規程 (モデル例)

以下の規程 (モデル例) は、定めておくと考えられる事項を詳細にお示したものであり、あくまで一例です。それぞれの事業場の実情に応じてアレンジしてください。

※マニュアル1-3参照

株式会社 〇〇では、従業員の心の健康を維持し、いきいきと働くことができる職場環境をつくるため、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度を導入します。従業員が安心して本制度を活用できるように、実施体制や実施方法、プライバシーの保護等について定めます。

※マニュアル1-1参照

第1章 総則 ※マニュアル1-2参照
(規程の目的・変更手続き・周知)

第1条 この規程は、労働安全衛生法第66条の10の規定に基づくストレスチェック制



ご清聴ありがとうございました

どうぞ早めのご準備を

