

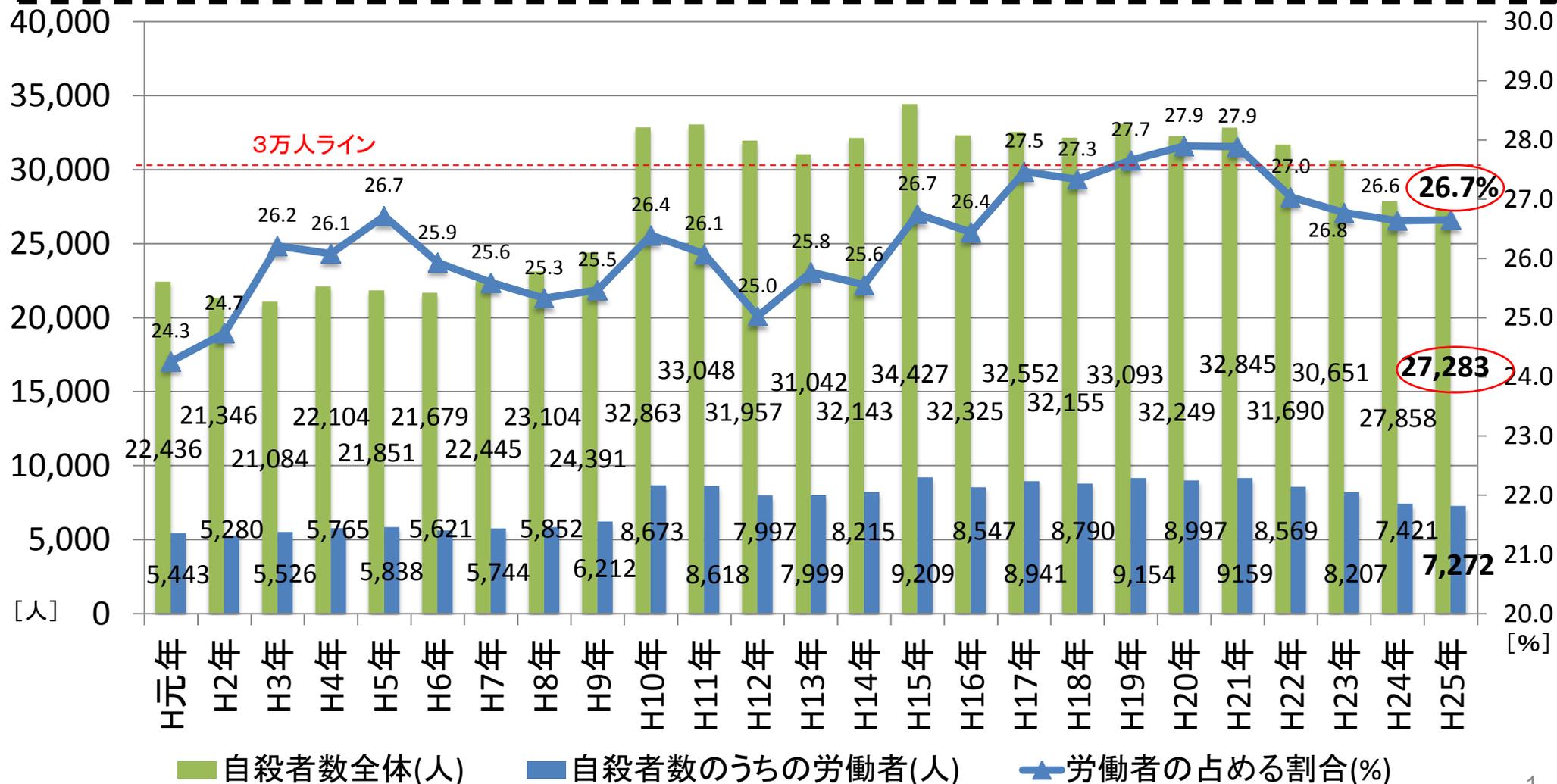
メンタルヘルス対策及び ストレスチェック制度の説明会



大分労働局労働基準部健康安全課

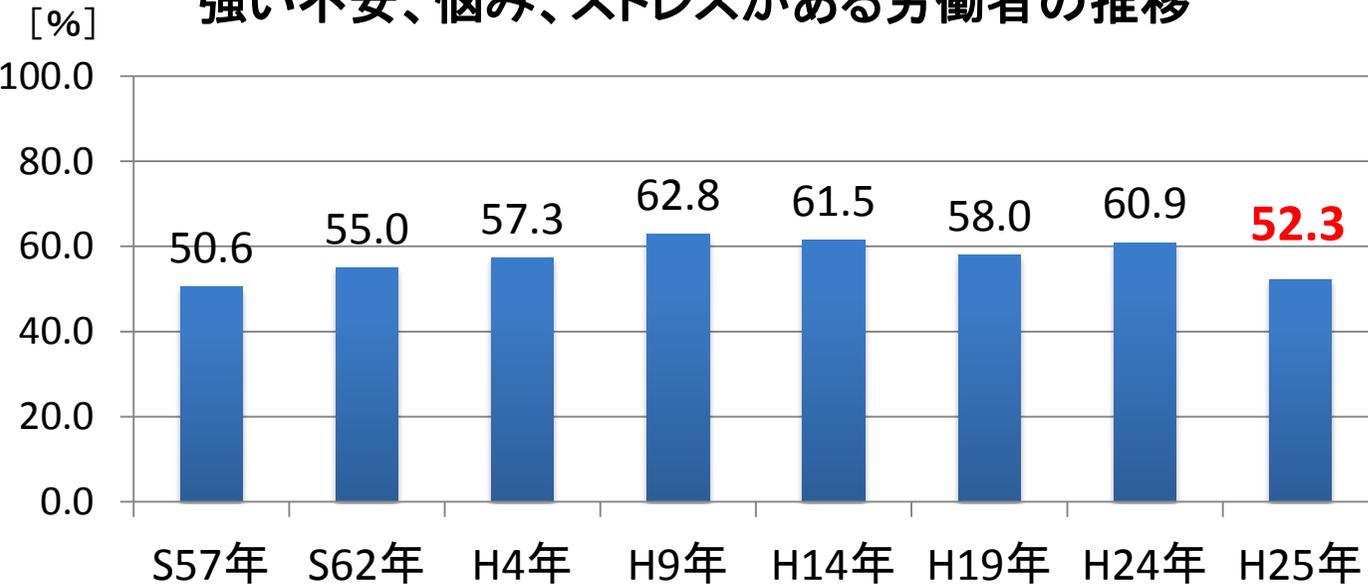
自殺者数の推移

- 平成24年に15年ぶりに3万人を下回り、平成25年はさらに減少した。
- 平成25年中における自殺者の総数は27,283人。
- 職業別で見ると、「被雇用者・勤め人」は7,272人で全体の26.7%。

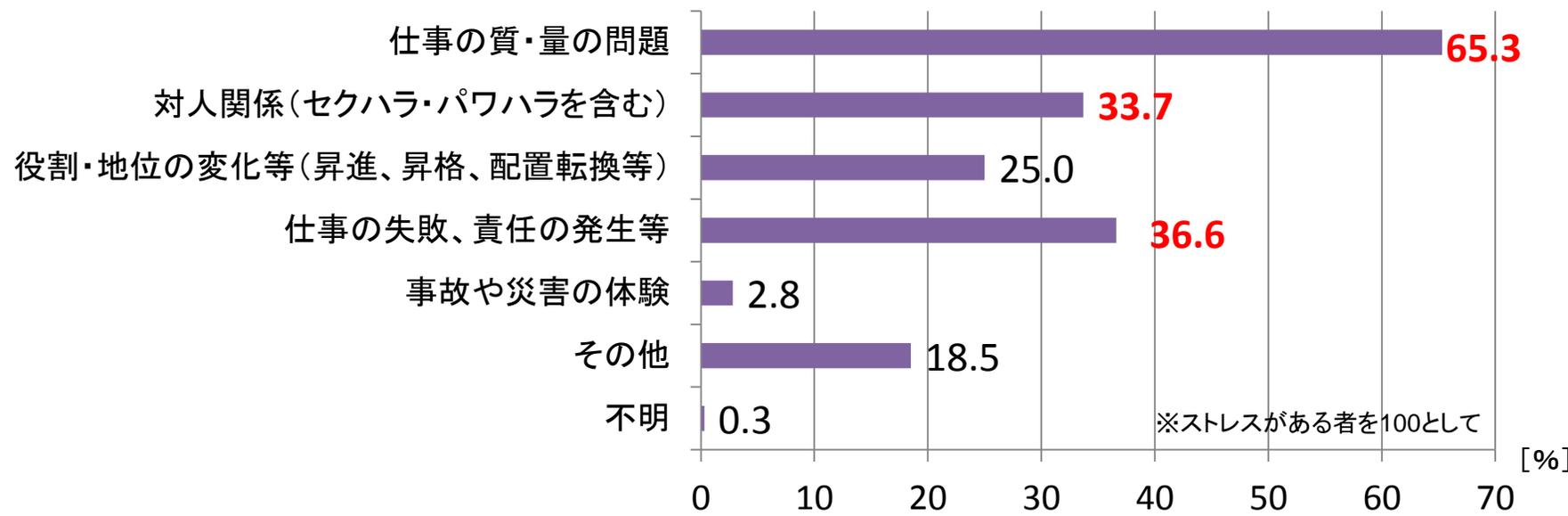


職業生活でのストレス等の状況

強い不安、悩み、ストレスがある労働者の推移



強い不安、悩み、
ストレスの内容
(3つまでの複数回答)



出典: 厚生労働省 労働者健康状況調査、労働安全衛生調査(実態調査)

職場でのメンタルヘルス対策の推進

労働者の心の健康づくりを推進するため、労働安全衛生法第69条に規定する措置（健康の保持増進）として事業場が取り組むべき事項を指針として示すとともに、事業場の取り組みを支援するための事業を実施しています。

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の策定

（平成18年公示第3号）

労働安全衛生法第70条の2第1項に基づき、厚生労働大臣が公表した指針。

メンタルヘルスケアの原則的な実施方法を定めている。

○衛生委員会等での調査審議

（心の健康づくり計画等）安衛則第22条

○事業場内体制の整備 4つのケア

（事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任）

（セルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ、外部機関）

○教育研修の実施

（一次予防）

○職場環境等の把握と改善

（一次予防）

○不調の早期発見・適切な対応

（二次予防）

○職場復帰支援

（三次予防）

事業場の取組を支援する施策

I 都道府県労働局・労働基準監督署による事業場に対する指導等の実施

○メンタルヘルス対策の具体的な取組について産業保健活動総合支援事業と連携した指導・助言

II 産業保健活動総合支援事業による事業場の取組支援

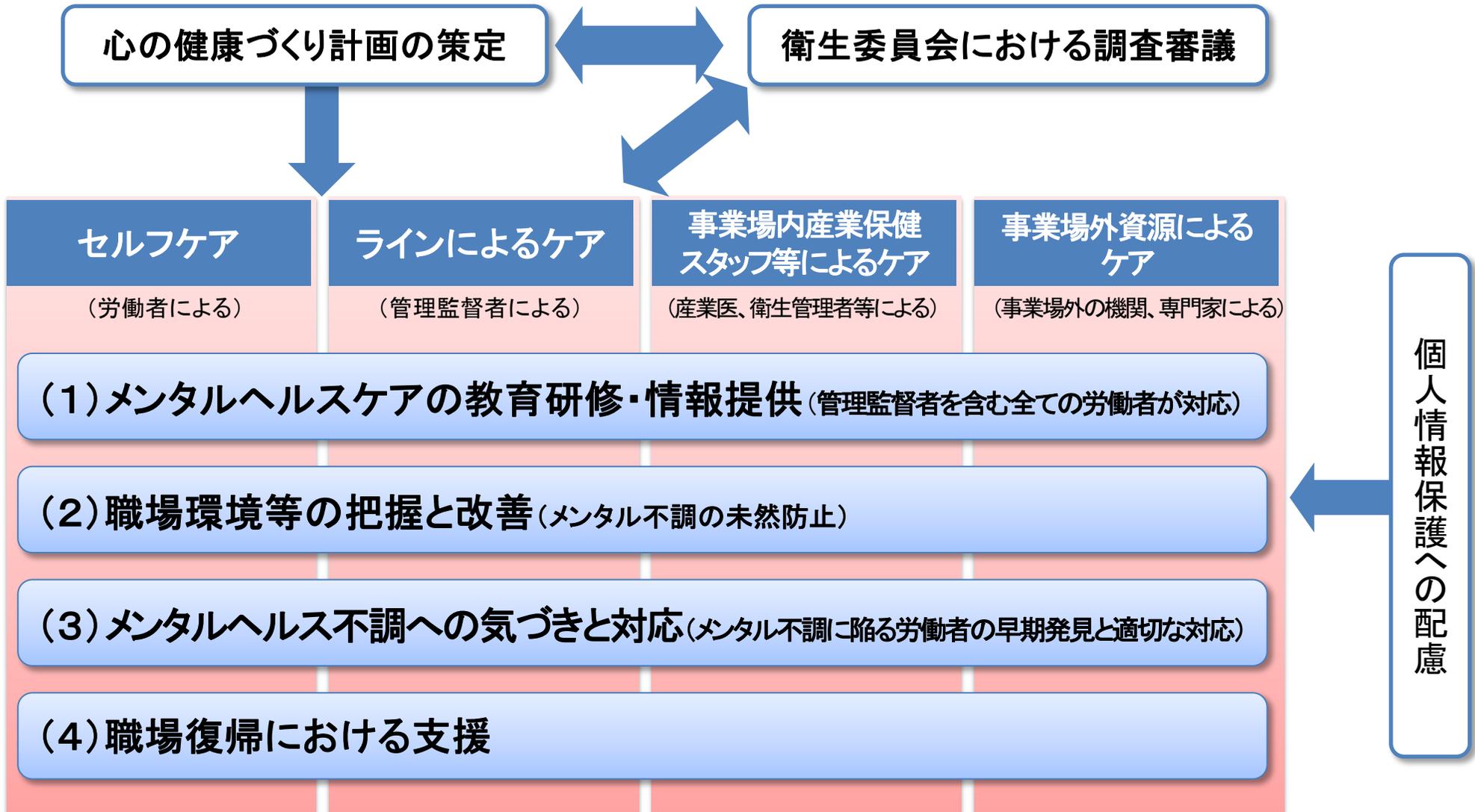
- 事業者、産業保健スタッフ等からの相談対応
- 個別事業場に訪問し助言・指導の実施
- 職場の管理監督者に対する教育の実施
- 職場復帰支援プログラムの作成支援
- メンタルヘルス相談機関の登録・紹介
- 事業者、産業保健スタッフ、行政機関等とのネットワーク形成

III その他メンタルヘルス対策の実施

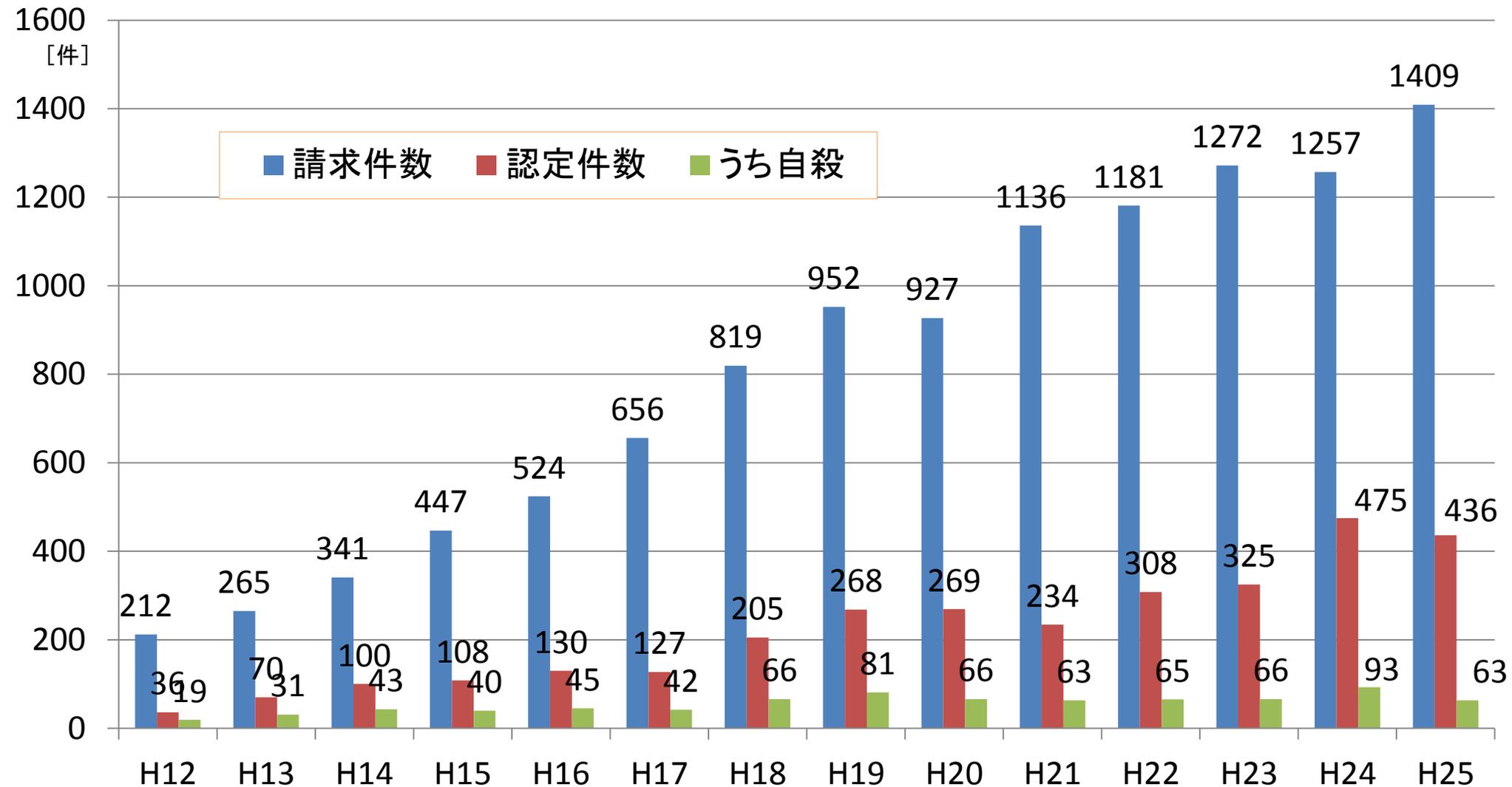
- 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を通じた情報提供
- 産業医等に対する研修の実施 等

労働者の心の健康の保持増進のための指針(概念図)

(平成18年3月31日 健康保持増進のための指針公示第3号)



精神障害等の労災補償状況



※ 平成11年に精神障害等の判定基準が策定された。

注：自殺には未遂を含む

高ストレスを抱える労働者の増加等を踏まえ、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」(平成26年法律第82号)においては、心理的な負担の程度を把握するための検査(以下「ストレスチェック」といいます。)及びその結果に基づく面接指導の実施等を内容としたストレスチェック制度(労働安全衛生法第66条の10に係る事業場における一連の取組全体を指します)が新たに創設されました。

この制度の目的は、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止すること(一次予防)です。

- ① 労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気付きを促す。
- ② 職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進める。

ストレスチェックの実施等が義務となる

■施行日 **平成27年12月1日**

○**安衛法第66条の10の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）

○**安衛法第66条の10の2** 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に提供することは禁止されます。

○**安衛法第66条の10の3** 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。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されます。

○**安衛法第66条の10の6** 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が事業者の義務となります。

メンタルヘルスケアの総合的な取組

●総合的なメンタルヘルス対策におけるストレスチェックの位置づけの明確化

→「事業者による方針表明」 この制度の活用を進める

総合的な メンタルヘルス対策

心の健康づくり
計画策定

産業医選任

セルフケア・
ラインケア研修

社内相談
窓口の設置

職場復帰支援
プログラムの策定

**ストレス
チェック制度**

連携医療機関

外部相談
機関(EAP)

産業医選任義務
のある事業場
対象(労働者50
人以上)

既に何らかのメン
タルヘルス対策
を取り組んでいる
状況がある

→衛生委員会はストレスチェックの適切な実施を確認する

ストレスチェック制度導入の実施に当たっての留意事項

事業者、労働者、産業保健スタッフ等の関係者が、次に掲げる事項を含め、制度の趣旨を正しく理解した上で、互いに協力・連携しつつ、ストレスチェック制度をより効果的なものにするよう努力していくことが重要である。

1 ストレスチェックに関しては、**(労働者に受検を義務付ける規程が定められていない(ストレスチェックの受検は強制ではない)が、ストレスチェック調査票は、全労働者に同時期に配布する)**全ての労働者がストレスチェックを受検することが望ましい。

2 面接指導を受ける必要があると認められた労働者は、できるだけ申出を行い、医師による面接指導を受けることが望ましい。**(面接指導も強制ではない)**

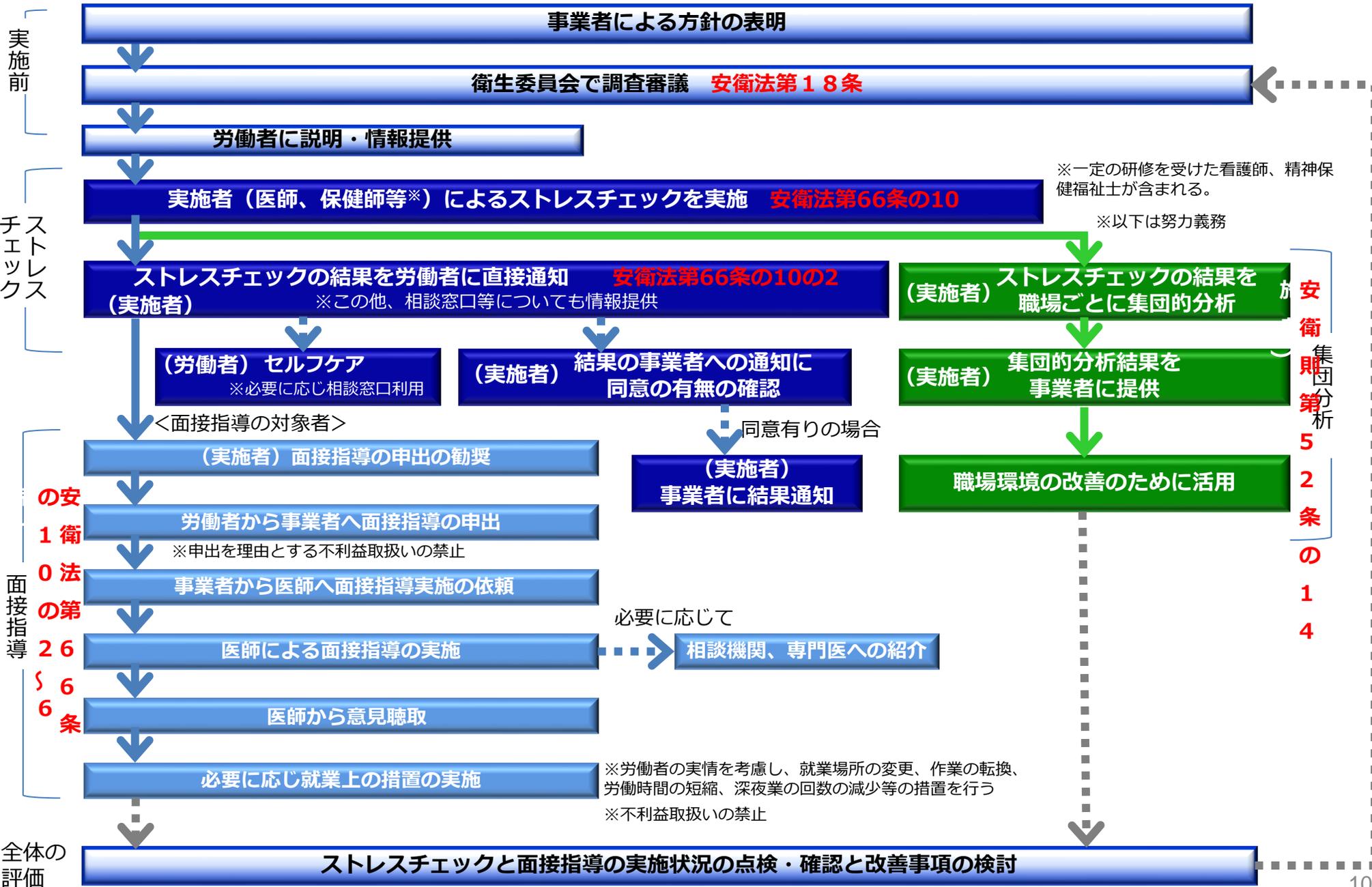
3 ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置は努力義務であるが、事業者は、できるだけ実施することが望ましい。

4 労働者の同意(書面または電磁的記録)については、労働者の**同意の取得がなければ、ストレスチェック結果を事業者は知ることができない。**同意は受検前、受検時に行ってはず、他の労働者に把握されない方法で個別に同意の有無を確認する。**面接指導の申出をした時は同意があった者とみなす。**

5 記録の保管については、同意のあった者は事業者が行い。**同意のない者は実施者または実施事務従事者が行う。(5年間)**

6 労働者に対する不利益な取扱いの防止については、労働者が受検しないこと、また、面接指導結果等を理由として**不利益な取扱いを行ってはならない。**

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



※一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士が含まれる。

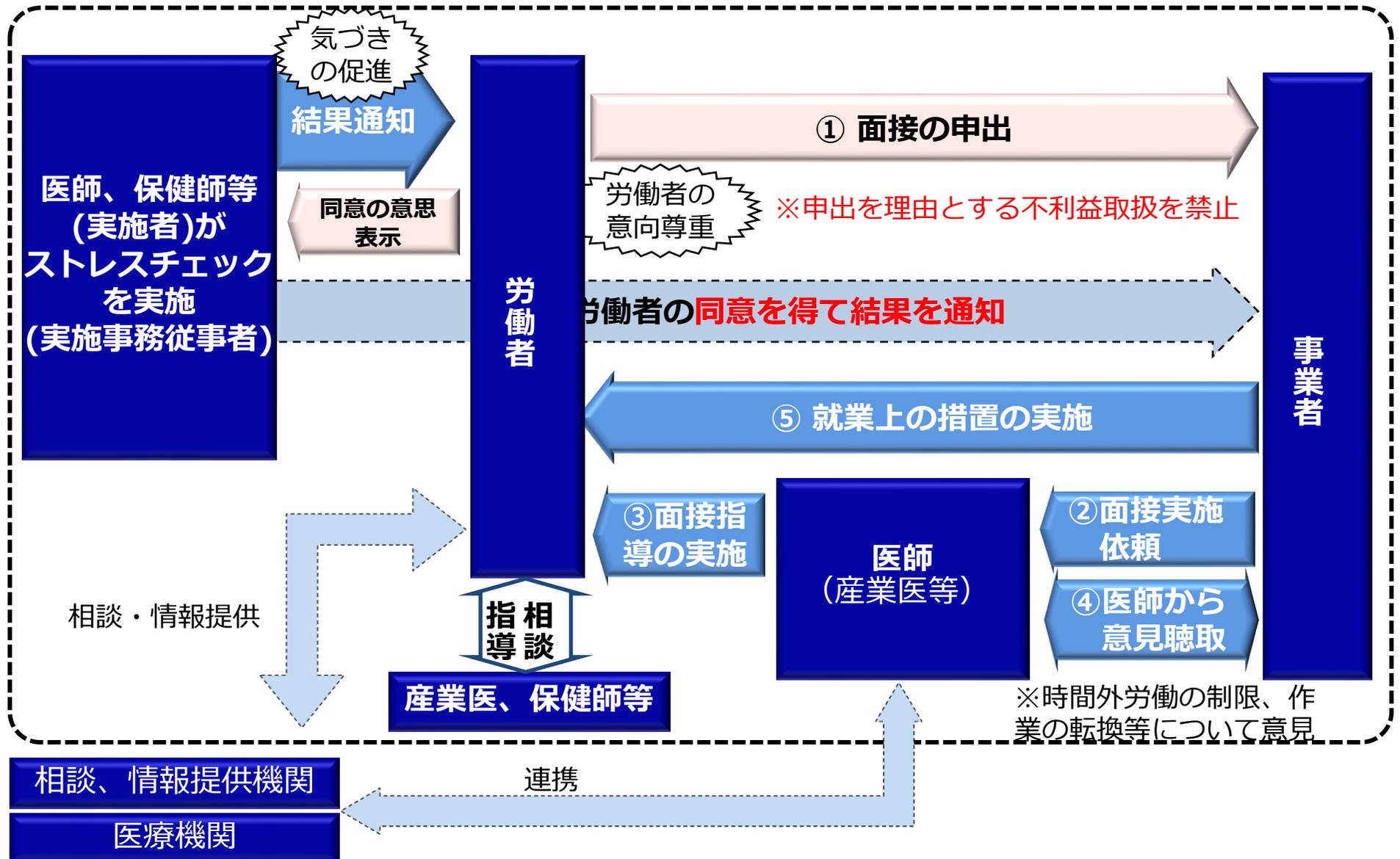
※以下は努力義務

安衛法第52条の14

安衛法第26条56条

※労働者の実情を考慮し、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を行う
※不利益取扱いの禁止

ストレスチェック制度の流れ



はじめに（主な用語の説明）

ストレスチェック制度

ストレスチェックの実施、その結果に基づく医師による面接指導、面接指導結果に基づく就業上の措置、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析など、労働安全衛生法第66条の10に係る事業場における一連の取組全体をいう。

実施者と実施事務従事者

（実施者）

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。

（実施事務従事者）

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。

法律・省令・指針・通達

法律 労働安全衛生法

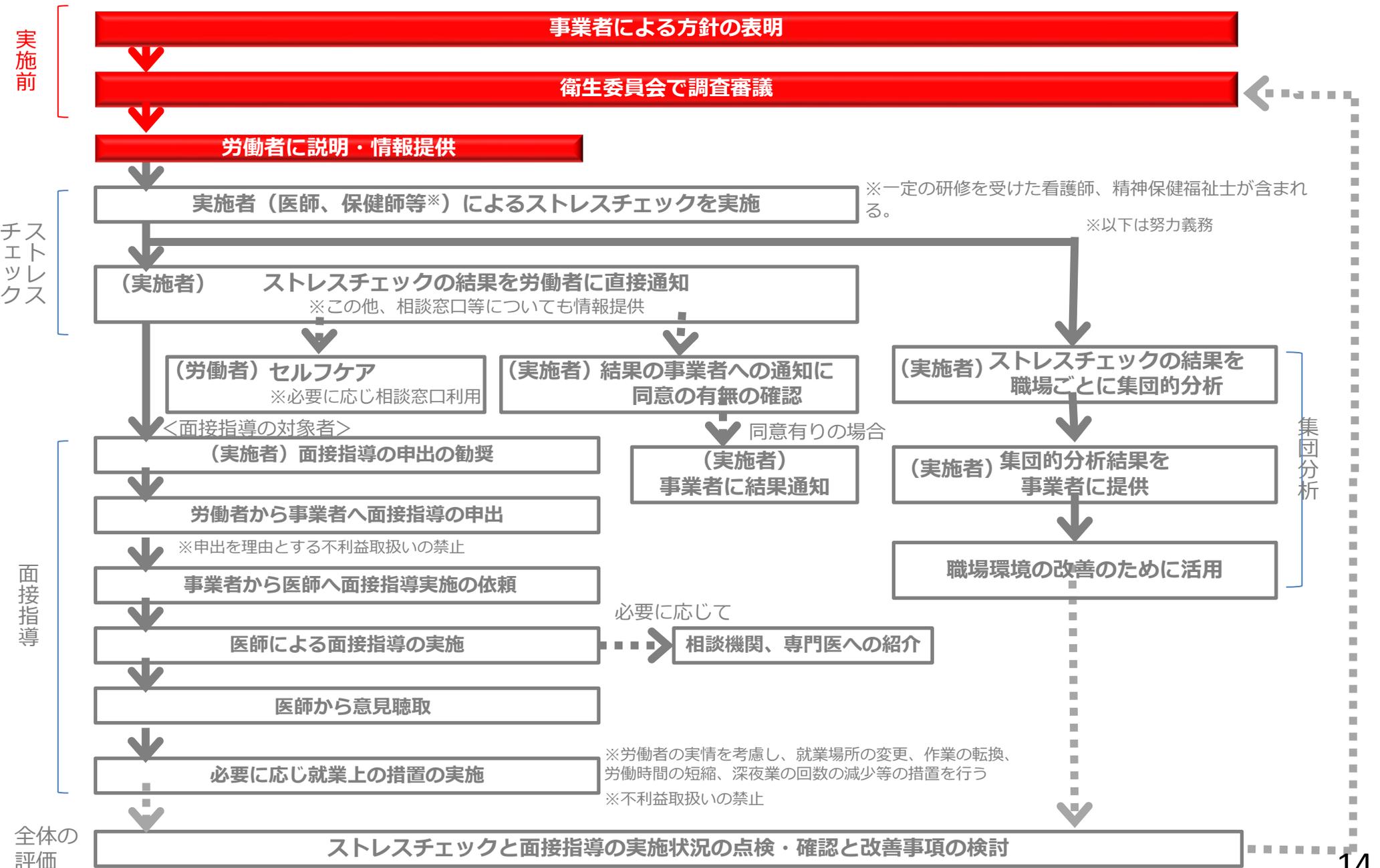
省令 労働安全衛生規則

指針 心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針

通達 労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令等の施行について（平成27年5月1日基発0501第3号）

制度導入前の準備

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



ストレスチェック制度の導入

■ 衛生委員会等における調査審議

法律

第18条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

四 前三号に掲げるもののほか、**労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項**

省令

第22条 法第18条第1項第四号の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。

十 **労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立**に関すること。

指針

- 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である。
- 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規程を定め、これをあらかじめ労働者に対して周知**するものとする。

ストレスチェック制度の導入

■ 衛生委員会等における調査審議し、次の事項等を決定する。

指針

- 調査審議に当たっては、ストレスチェック制度に関し、次に掲げる事項を含めるものとする。
 - ① ストレスチェック制度の目的に係る周知方法
 - ② ストレスチェック制度の**実施体制**
 - ・ **実施者**(共同実施者・実施代表者)、**実務担当者**、**実施事務従事者**の選任、明示等。
 - ③ ストレスチェック制度の**実施方法**
 - ・ 使用する**調査票**、**高ストレス者の選定基準**、ストレスチェックの**実施頻度**・**時期**、**面接指導申出方法**等。
 - ④ ストレスチェック結果に基づく**集団ごとの集計・分析の方法**
 - ⑤ ストレスチェックの**受検の有無の情報の取扱い**
 - ⑥ ストレスチェック結果の**記録の保存方法**
 - ⑦ ストレスチェック、面接指導及び**集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法**
 - ⑧ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加及び削除の方法
 - ⑨ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する**苦情の処理方法**
 - ⑩ 労働者に対する**不利益な取扱いの防止** 等

ストレスチェック制度の導入

■ ストレスチェック制度の実施体制の整備

- ストレスチェック制度を推進するには、ストレスチェックの実施（企画及び結果の評価）面接指導の実施等を行う**実施者（産業医など）**と、実施計画の策定、当該事業場の実施者又は委託先の外部機関との連絡調整及び実施計画に基づく進行管理を行う**実務担当者**と実施者の補助業務（調査票の回収、入力等）を行う**実施事務従事者**がキーマンとなる。
- 特に**実務担当者**と**実施事務従事者**が職務を確実に行うことで、ストレスチェック制度をスムーズに進めることができる。

事業者

ストレスチェック制度の実施責任
方針の決定

ストレスチェック制度担当者

（衛生管理者、事業場内メンタルヘルス推進
担当者など）**実務担当者**

ストレスチェック制度の実施計画の策定
実施の管理 等

実施者（産業医など）



実施事務従事者

（産業保健スタッフ、事務職員など）

ストレスチェックの実施（企画及び結果の評価）
面接指導の実施

実施者の補助（調査票の回収、データ入力等）

人事権を有しない者
ストレスチェックの
「実施の事務」

※個人情報扱うため
守秘義務あり

■2 ストレスチェック制度の実施体制の整備

指針

- ストレスチェック制度は事業者の責任において実施するものであり、事業者は、実施に当たって、実施計画の策定、当該事業場の実施者又は委託先の外部機関との連絡調整及び実施計画に基づく実施の管理等の実務を担当する者を指名する等、実施体制を整備することが望ましい。(実務担当者)
- 当該**実務担当者**には、衛生管理者又は事業場内メンタルヘルス推進担当者を指名することが望ましいが、ストレスチェック結果等の個人情報を取り扱わないため、労働者の解雇等に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者を指名することもできる。

ストレスチェック制度

実務担当者

(衛生管理者、事業場内メンタルヘルス推進担当者など)

※人事権者も従事可

- ストレスチェックの実実施計画・スケジュールを策定
- 外部に委託する場合の契約内容等を調整
- 調査票の選定、評価方法を決定等 (実施者(医師等)が助言)
- 労働者へストレスチェックについての周知
- ストレスチェックの実実施スケジュール、日時等を労働者に通知
- 調査票の配布等
- ストレスチェックを受けない労働者への受検勧奨

ストレスチェック制度の導入

■2 ストレスチェック制度の実施体制の整備

指針

- **実施者は**、ストレスチェックの実施に当たって、当該事業場におけるストレスチェックの**調査票の選定並びに当該調査票に基づくストレスの程度の評価方法及び高ストレス者の選定基準の決定について、事業者に対して専門的な見地から意見を述べる**とともに、ストレスチェックの結果に基づき、当該労働者が医師による**面接指導を受ける必要があるか否かを確認しなければならない**ものとする。
- 調査票の回収、集計若しくは入力、結果通知又は受検者との連絡調整等の事務は**実施者が直接行う必要はなく、実施事務従事者**に行わせることができる。



人事権を有しない者

実施者(産業医など)



実施事務従事者

(産業保健スタッフ、事務職員など)

- 調査票の選定、ストレスの評価方法等事業者に意見を述べる
- ストレスチェックの実施(企画及び結果の評価)
- 面接指導の実施

- 実施者の補助(調査票の回収、データ入力等)

ストレスチェックの「実施の事務」

※個人情報扱うため
守秘義務あり

ストレスチェックの流れと実務担当者(人事権者含む)、実施者、実施事務従事者の役割

実務担当者

事前準備(調査票記入前まで)

- ストレスチェックの実実施計画・スケジュールを策定
- 外部に委託する場合の契約内容等を調整
- **調査票の選定、評価方法を決定等** ← **実施者(産業医等)が助言**

最終決定は事業者の役割

国が示している「職業性ストレス簡易調査票」がある
「ストレス評価、プロフィール」**出カソフト**を厚生労働省ホームページに8月以降掲載予定

※事業者側(人事権者)、実施者を含む実施事務従事者いずれも従事可

- ストレスチェックの実実施スケジュール、日時等を労働者に通知
- 調査票の配布等
- ストレスチェックを受けない労働者への受検勧奨

労働者が受検(調査票を記入・入力)

人事権者が従事できない
ストレスチェックの「実施の事務」
実施事務従事者

調査票記入後
※個人情報を取扱う可能性のある業務

面接指導

※人事権者は従事不可

- 記入の終わった調査票の回収(注)、記入・入力内容の確認
- 記入の終わった調査票のデータ入力作業(紙で実施する場合)
- 評価基準に基づくストレスの評価結果の出力(高ストレス者の選定)
- 集団ごとの分析の実実施・結果の出力
- **評価結果の確認・面接指導の要否の判断** ※**実施者の必須業務**
- ストレスチェック結果の本人への通知(注)
- 事業者へ同意者の結果・集団分析結果の提供
- 面接指導対象者に対する申出の勧奨
- 同意のない者の記録の保存 等

国が無料公開・配布する
入力で自動出力可能ソフト製作中

(注) 封筒に封入されている等、内容を把握できない状態になっているものの回収又は通知の事務を除く

不利益な取扱いの防止

■ 法の規定により禁止されている不利益な取扱い

法律

第66条の10

3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であつて、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。この場合において、**事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。**

指針

- 法第66条の10第3項の規定に基づき、事業者は、労働者が面接指導の申出をしたことを理由とした不利益な取扱いをしてはならず、また、労働者が面接指導を受けていない時点においてストレスチェック結果のみで就業上の措置の要否及び内容を判断することはできないことから、事業者は、当然に、**ストレスチェック結果のみを理由とした不利益な取扱いについても、これを行ってはならない。**

■ 禁止されるべき不利益な取扱い

指針

- 次に掲げる事業者による不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、**事業者はこれらを行ってはならない**ものとする。なお、不利益な取扱いの理由がそれぞれに掲げる理由以外のものであったとしても、実質的にこれらに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならないものとする。

ア 労働者が受検しないこと等を理由とした不利益な取扱い

- ① ストレスチェックを受けない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。例えば、就業規則においてストレスチェックの受検を義務付け、受検しない労働者に対して懲戒処分を行うことは、**労働者に受検を義務付けていない**法の趣旨に照らして行ってはならないこと。
- ② ストレスチェック結果を事業者に提供することに同意しない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。
- ③ 面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、面接指導の申出を行わない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

■ 禁止されるべき不利益な取扱い

指針

イ 面接指導結果を理由とした不利益な取扱い

- ① 措置の実施に当たり、医師による面接指導を行うこと又は面接指導結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。
- ② 面接指導結果に基づく措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。
- ③ 面接指導の結果を理由として、次に掲げる措置を行うこと。
 - (a) **解雇**すること。
 - (b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。
 - (c) **退職勧奨**を行うこと。
 - (d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような**配置転換又は職位（役職）の変更を命じる**こと。
 - (e) その他の労働契約法等の**労働関係法令に違反**する措置を講じること。

プライバシーの保護

■ 守秘義務

法律

第104条 第六十五条の二第一項及び第六十六条第一項から第四項までの規定による健康診断、第六十六条の八第一項の規定による面接指導、**第六十六条の十第一項の規定による検査又は同条第三項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。**

指針

- ストレスチェック制度において、実施者が労働者のストレスの状況を正確に把握し、メンタルヘルス不調の防止及び職場環境の改善につなげるためには、事業場において、ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護が適切に行われることが極めて重要であり、**事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手するようなことがあってはならない。**

※ 「検査（ストレスチェック）の実施の事務に従事した者」とは、ストレスチェックを実施した医師、保健師等の実施者のほか、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。

■ その他の情報取扱い上の留意点

指針

(事業者提供するストレスチェック結果の範囲)

- 事業者へのストレスチェック結果の提供について**労働者の同意が得られた場合には、実施者は、事業者に対して当該労働者に通知する情報と同じ範囲内の情報についてストレスチェック結果を提供することができるものとする。**

(ストレスチェック結果等の共有範囲)

- 事業者は、本人の同意により事業者提供されたストレスチェック結果を、当該労働者の健康確保のための**就業上の措置に必要な範囲を超えて、当該労働者の上司又は同僚等に共有してはならないものとする。**
- 集団ごとの集計・分析の結果は、集計・分析の対象となった集団の管理者等にとっては、その当該事業場内における評価等につながり得る情報であり、無制限にこれを共有した場合、当該管理者等に不利益が生じるおそれもあることから、**事業者は、当該結果を事業場内で制限なく共有してはならないものとする。**

(生データ等の提供制限)

- 面接指導結果に関する情報を事業者提供に当たっては、必要に応じて情報を適切に加工することにより、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するため必要な情報に限定して提供しなければならないこととし、**診断名、検査値若しくは具体的な愁訴の内容等の生データ又は詳細な医学的情報は事業者に提供してはならないものとする。**

その他の留意事項

■ ストレスチェック制度における産業医の役割

法律

第13条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。

省令

第14条 法第13条第1項の厚生労働省令で定める事項は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。

三 法第66条の10第1項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査の実施並びに同条第3項に規定する面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。

通達

- 当該規定は産業医がストレスチェック及び面接指導等の実施に直接従事することまでを求めているものではなく、衛生委員会等に出席して、医学的見地から意見を述べるなど、何らかの形でストレスチェック及び面接指導の実施等に関与すべきことを定めたものであること。ただし、事業場の状況を日頃から把握している当該事業場の産業医がストレスチェック及び面接指導等の実施に直接従事することが望ましいこと。

労働基準監督署への報告

省令

第52条の21 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らない。

通達

- 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の提出時期は、各事業場における事業年度の終了後など、**事業場ごとに設定して差し支えないこと。**

※報告しないものは、安衛法第100条に違反することとなる。

様式第6号の2(第52条の21関係)(表面)
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

80501 労働保険番号

対象年	7:平成 → <input type="text"/> 年分	検査実施年月	7:平成 → <input type="text"/> 年分
事業の種類	事業場の名称		
事業場の所在地	郵便番号() 電話 ()		

検査を実施した者	<input type="checkbox"/> 1:事業場選任の産業医 <input type="checkbox"/> 2:事業場所属の医師(1以外の医師に限る。)、保健師、看護師又は精神保健福祉士 <input type="checkbox"/> 3:外部委託先の医師、保健師、看護師又は精神保健福祉士	在籍労働者数	<input type="text"/> 人 <small>右に記入する</small>
面接指導を実施した医師	<input type="checkbox"/> 1:事業場選任の産業医 <input type="checkbox"/> 2:事業場所属の医師(1以外の医師に限る。) <input type="checkbox"/> 3:外部委託先の医師	検査を受けた労働者数	<input type="text"/> 人 <small>右に記入する</small>
集団ごとの分析の実施の有無	<input type="checkbox"/> 1:検査結果の集団ごとの分析を行った <input type="checkbox"/> 2:検査結果の集団ごとの分析を行っていない	面接指導を受けた労働者数	<input type="text"/> 人 <small>右に記入する</small>

折り返す場合は、(4)の所を念に折り返すこと

産業医	氏名 <input type="text"/>
	所属医療機関の名称及び所在地 <input type="text"/>

年 月 日 事業者職氏名

労働基準監督署長 印

受付印

メンタルヘルス対策													
	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
局	50人以上99人以下の事業場に対する自主点検を実施	中旬までに未回答事業場、未実施事業場のリストを各署に配布		大分署分について、局が集団指導を実施6/27							ストレスチェック制度の施行		
署			大分署以外の署において、局から配布されたリストに基づき、集団指導を実施。				各署において、集団指導の結果、欠席事業場、未実施事業場に対し個別指導の実施						
			佐伯署 5/19		日田署 7/16 大野署 7/24	中津署 8/7							
大分産業保健総合支援センター等					7月8日(水) 14:00～16:00 大分県医師会館	8月26日(水) 14:00～16:00 中津市医師会館	9月4日(金) 14:00～16:00 佐伯市医師会館	10月14日(水) 14:00～16:00 大分県医師会館 日田市医師会館		ストレスチェック制度の施行			
					※管理監督者向けメンタルヘルス研修会の実施								

ストレスチェック制度の周知													
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
局		4月15日(水) 本省によるテレビ会議の実施											
署			局主催による署担当者(監督官も含む)に対する研修を実施				衛生週間説明会 大分署・大分、別府会場 中津署・宇佐会場 佐伯署・佐伯会場 日田署・日田会場 大野署・三重会場	大分署 中津署 佐伯署 日田署		ストレスチェック制度の施行			
大分産業保健総合支援センター等													
		各地域産業保健センター管内において、産業医等に対する研修の実施(大分2回程度、その他の地域1回程度)											

ポータルサイトを通じた事業場への情報提供

○ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

① ストレスチェック制度の情報提供を実施

- ストレスチェック制度に関する実施マニュアル
- Q&A
- ストレスチェック制度サポートダイヤル 等

② メール相談窓口の設置（平成26年度～）

- 事業者、産業保健スタッフ、労働者等からの電子メールによる相談に産業カウンセラー等の専門家が対応



<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

○ 大分労働局ホームページでは

ストレスチェック制度に関する情報提供

- 関係法令
- ストレスチェック指針
- 実施マニュアル
- 実施計画等の具体例
- ストレスチェック制度説明会PP 等

大分労働局健康安全課
電話 097-536-3213

おわりに

- ストレスチェック制度は、メンタルヘルス不調の未然防止だけでなく、従業員のストレス状況の改善及び働きやすい職場の実現を通じて、生産性の向上にもつながるものです。
- 制度の趣旨を正しくご理解いただき、事業者、労働者、産業保健スタッフ等の関係者がお互いに協力・連携しながら、制度の導入・活用を進めていただくようお願いいたします。