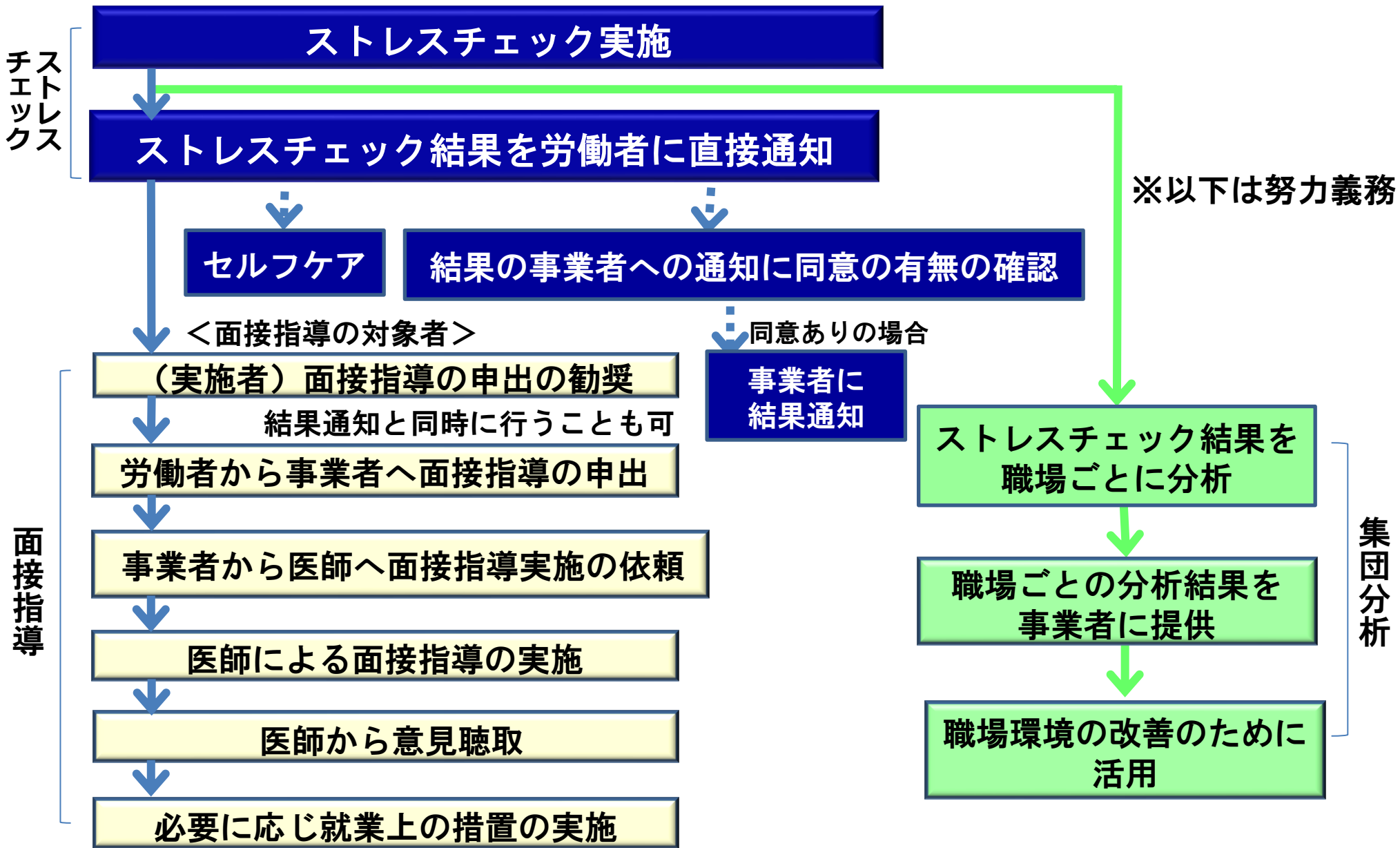


職場におけるメンタルヘルス対策及び  
ストレスチェック制度に係る説明会 資料

# ストレスチェックの実施において 留意すべき事項について

平成27年 6月26日

# ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



# ストレスチェックの実施 ①

## ■ ストレスチェックの調査票

- ◆ 調査票を用いて、下記の3つの領域に関する項目の検査を行い、ストレスの程度を点数化して評価し、高ストレス者を選定し、面接指導の要否を確認するものをいう
  1. 仕事のストレス要因
  2. 心身のストレス反応
  3. 周囲のサポート
  
- ◆ 調査票は、次ページの「職業性ストレス簡易調査票」が望ましい
  
- ◆ 調査票は、事業者の判断により選択することができる
  - ・ 3つの領域に関する項目が含まれていること
  - ・ 実施者の意見及び衛生委員会等での調査審議を踏まえていること
  
- ◆ 標準として示す質問項目に加えたり、質問項目を減らしたりしてもOK
  - ・ 3つの領域に関する項目が含まれていること
  - ・ 一定の科学的根拠に基づいていること
  - ・ 実施者の意見及び衛生委員会での調査審議を踏まえていること

# 「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。（仕事のストレス要因）

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
6. 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
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない
16. 仕事の内容は自分にあっている
17. 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。（心身のストレス反応）

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

13. ゆうつだ
14. 何をするのも面倒だ
15. 物事に集中できない
16. 気分が晴れない
17. 仕事が手につかない
18. 悲しいと感じる
19. めまいがする
20. 体のふしぶしが痛む
21. 頭が重かったり頭痛がする
22. 首筋や肩がこる
23. 腰が痛い
24. 目が疲れる
25. 動悸や息切れがする
26. 胃腸の具合が悪い
27. 食欲がない
28. 便秘や下痢をする
29. 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。（周囲のサポート）

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司
2. 職場の同僚
3. 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？

4. 上司
5. 職場の同僚
6. 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きいてくれますか？

7. 上司
8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等

**D** 満足度について

1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

【回答肢（4段階）】

- A そうだ／まあそうだ／ややちがう／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

# 「職業性ストレス簡易調査票」の項目（簡略版23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。（仕事のストレス要因）

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

**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。（心身のストレス反応）

7. ひどく疲れた
8. へとへとだ
9. だるい
10. 気がはりつめている
11. 不安だ
12. 落ち着かない
13. ゆううつだ
14. 何をするのも面倒だ
16. 気分が晴れない
27. 食欲がない
29. 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。（周囲のサポート）

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司
2. 職場の同僚

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？

4. 上司
5. 職場の同僚

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いきいてくれますか？

7. 上司
8. 職場の同僚

【回答肢（4段階）】

- A そうだ／まあそうだ／ややちがう／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

# ストレスチェックの実施 ②

## ■ ストレスチェックの対象者と実施頻度等（その1）

### ◆ 対象者：常時使用する労働者（①、②の両方を満たす者）

① 契約期間が1年以上の者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者

② 週労働時間数が1週間の所定労働時間数の4分の3以上の者

1週間の所定労働時間数の概ね2分の1以上の者についても、対象とすることが望ましい

### ◆ 実施頻度：1年以内ごとに1回、定期に行うこと （初回は本年12月1日から来年11月30日までに実施すること）

### ◆ 事業者には実施義務があるので、例え受検する労働者がいない場合でも ストレスチェックは実施しなければならない（調査票は全員に配布）

### ◆ 定期健康診断との同時実施

- 同時に実施可能

- ただし、ストレスチェックの調査票、健診の問診票、結果報告は区別すること

# ストレスチェックの実施 ③

## ■ ストレスチェックの対象者と実施頻度等（その2）

### ◆ 時期を分けて実施する方法

- 時期をずらしながら実施する方法も考えられるが、集団ごとの集計・分析を実施することができるよう、集計・分析の単位となる集団については同じ時期に一斉に実施することが望ましい
- 定期健康診断を一斉実施としていない（例えば誕生日に実施する場合や複数の健診機関に委託している場合）事業場では、検討が必要

### ◆ 複数回の実施

- 1年以内に複数回の実施もOK  
この場合、実施頻度や実施時期について、衛生委員会等において調査審議を行った上で実施することが望ましい

### ◆ 実施の費用負担等（定期健康診断と同じ）

- 事業者には実施の義務があるので、事業者が負担すべきもの
- 労働者が受検に要した時間について、賃金を支払うのが望ましい

# ストレスチェックの実施 ④

## ■ ストレスチェックの対象者と実施頻度等（その3）

### ◆ 派遣労働者に対するストレスチェック

- 派遣元事業者に実施の義務がある（定期健康診断と同じ）
- 派遣先でも派遣労働者にストレスチェックを実施することが望ましい（集団ごとの集計・分析を行うために必要）～派遣労働者にとっては複数回の受検になる。派遣先で行うストレスチェックは無記名でOK
- 派遣元が実施する場合には、雇用契約を結んでいる派遣労働者が50人以上いるかという点で判断するので、何人をどこに派遣していようが、合計で50人を超えれば実施する義務が派遣元に生じる
- 派遣先に労働者が60人（内20人が派遣労働者）の場合、正規の労働者は40人しかいなくても、事業場の人数の数は派遣労働者を含めてカウントするため、派遣先は40人の正規労働者に対してストレスチェックを実施する義務が生じる



# ストレスチェックの実施 ⑤

## ■ ストレスチェックの対象者と実施頻度（その4）

### ◆ 派遣労働者に対するストレスチェック

- 派遣労働者本人の同意があれば、派遣先が実施した結果を派遣元が入手して利用することも可能
- その場合、派遣労働者に対する実施義務は派遣元にあるので、派遣元が派遣先に実施を委託し、費用も派遣元が負担する必要がある
- 本人の同意を得て派遣先が実施した結果の写しを入手するだけでは、派遣元がストレスチェックを実施したものとはみなされない

### ◆ ストレスチェック実施時の案内文、及び未受検者への受検勧奨の文例

「労働安全衛生法に基づくストレス制度実施マニュアル」29, 45ページ参照  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf>

【ストレスチェック実施時の文例；Web 実施版】

〇〇株式会社△△事業場の皆様

平素より会社の健康・衛生管理施策にご協力いただき、誠にありがとうございます。

衛生管理者（事業場内メンタルヘルス推進担当者）の〇〇です。

今般、セルフケア（一人ひとりが行う自身の健康管理）のさらなる充実化及び働きやすい職場環境の形成を目的に、労働安全衛生法に基づき、産業医〇〇および保健師〇〇を実施者としたストレスチェックを行います。

ご多忙の中恐縮ではありますが、上記目的を鑑みて、期間内に受けるようお願い致します。

I. 実施期間：20\*\*年\*\*月\*\* 日（火）～\*\*月\*\*日（火）

\*\*月\*\*日（火）17:00 までに回答をお願いします。

II. 対象者：20\*\*年\*\*月 1 日時点で就業している社員

本メールが届いた方は対象ですので、受検をお願いします。

【ストレスチェックの受検を実施者から催促する場合の文例；Web 実施版】

〇〇株式会社△△事業場の皆様

平素より会社の健康・衛生管理施策にご協力いただき、誠にありがとうございます。  
保健師の△△です。

※本メールは、\*\*月一日 10 時の時点でストレスチェック未実施の方に送付しております。

実施期間が\*\*月\*\*日（火）17:00 までとなっております。

ご多忙の中、まことに恐縮ではありますが、目的やデータの取扱いについては改めて下に記載致しますので、ぜひ期間内の受検をお願い致します。

実施方法の詳細は、前回ご案内メール； \*\*\*\*\*（リンク） をご参照ください。

【ストレスチェックの目的】

会社では従来より、心の健康管理の一環として、定期健康診断における問診を始めとし産業医・保健師への相談窓口設置やメンタルヘルス研修等を行っておりますが、今般、従来施策とは別のものとして、セルフケア（一人ひとりが行う自身の健康管理）のさらなる充実化および働きやすい職場環境の形成を目的に、労働安全衛生法に基づき、産業医・保健師を実施者としたストレスチェックを実施しています。

【受検対象者】

上記の目的から、できるだけ多くの社員（できれば対象者全員）に実施していただきますよう、お願い申し上げます。ただし、今回のストレスチェックを受けない場合でも、会社側からの不利益な取扱い等は一切ござい

# ストレスチェックの実施 ⑥

## ■ ストレスチェックの実施者

### 実施者になれる者

- 医師、保健師、厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師又は精神保健福祉士（3年以上の健康管理の実務経験者を除く）

※厚生労働大臣が定める研修開催状況（実施者になるために必要な研修）  
<http://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianeihou.html#head-6>

- 実施を外部委託する場合も産業医等が共同実施することが適当

### 実施者の役割

- 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
- ストレスチェックの結果に基づき、医師による面接指導を受ける必要があるか否かを確認
- 調査票の回収、集計、入力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

平成27年6月15日現在

## 看護師・精神保健福祉士に対する研修（実施者になるために必要な研修）

☐ 労働安全衛生規則第52条の10第1項第3号の規定に基づき厚生労働大臣が定める研修開催状況（6月1日付）

開催日	都道府県	開催団体名	備考
8月24日（月）	東京都	☐ 中央労働災害防止協会	有料（満員）
9月1日（火）	東京都	☐ 中央労働災害防止協会	有料（満員）
10月23日（金）	大阪府	☐ 中央労働災害防止協会	有料（満員）
10月24日（土）	東京都	<b>NEW</b> ☐ 日本精神科病院協会	詳細は未定・確定次第公開
11月18日（水）	東京都	☐ 中央労働災害防止協会	有料（満員）

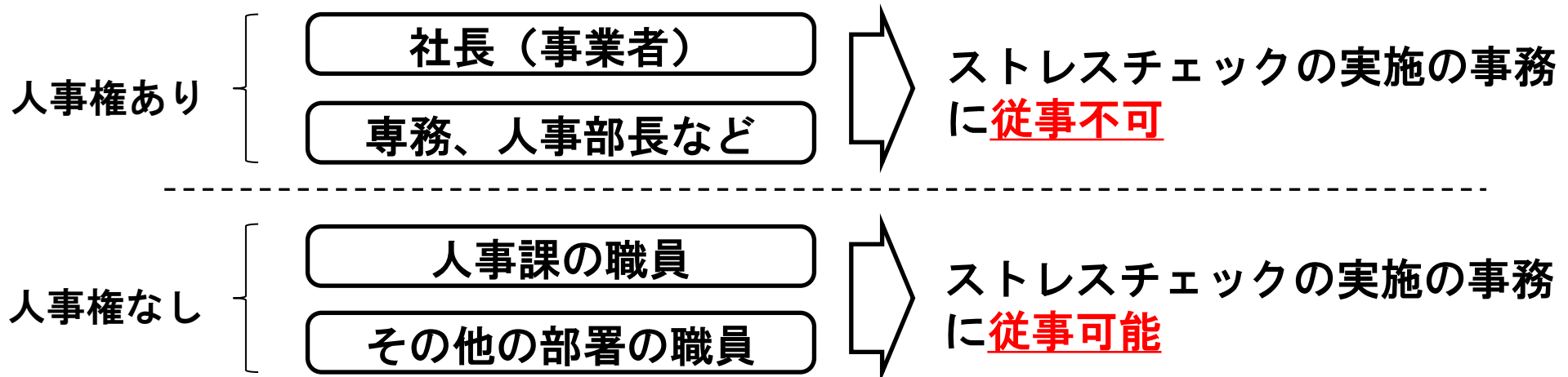
# ストレスチェックの実施 ⑦

## 実施の事務には従事できない者

- 解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、検査の実施の事務に従事してはならない

「解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ」とは、労働者の人事を決定する権限を持つこと又は人事について一定の判断を行う権限を持つことをいい、人事を担当する部署に所属する者であっても、人事権を持たない場合は該当しない

- 病院の病院長は、一般的に人事権を持っていると考えられるので、ストレスチェックの実施者になることはできない（面接指導はOK）

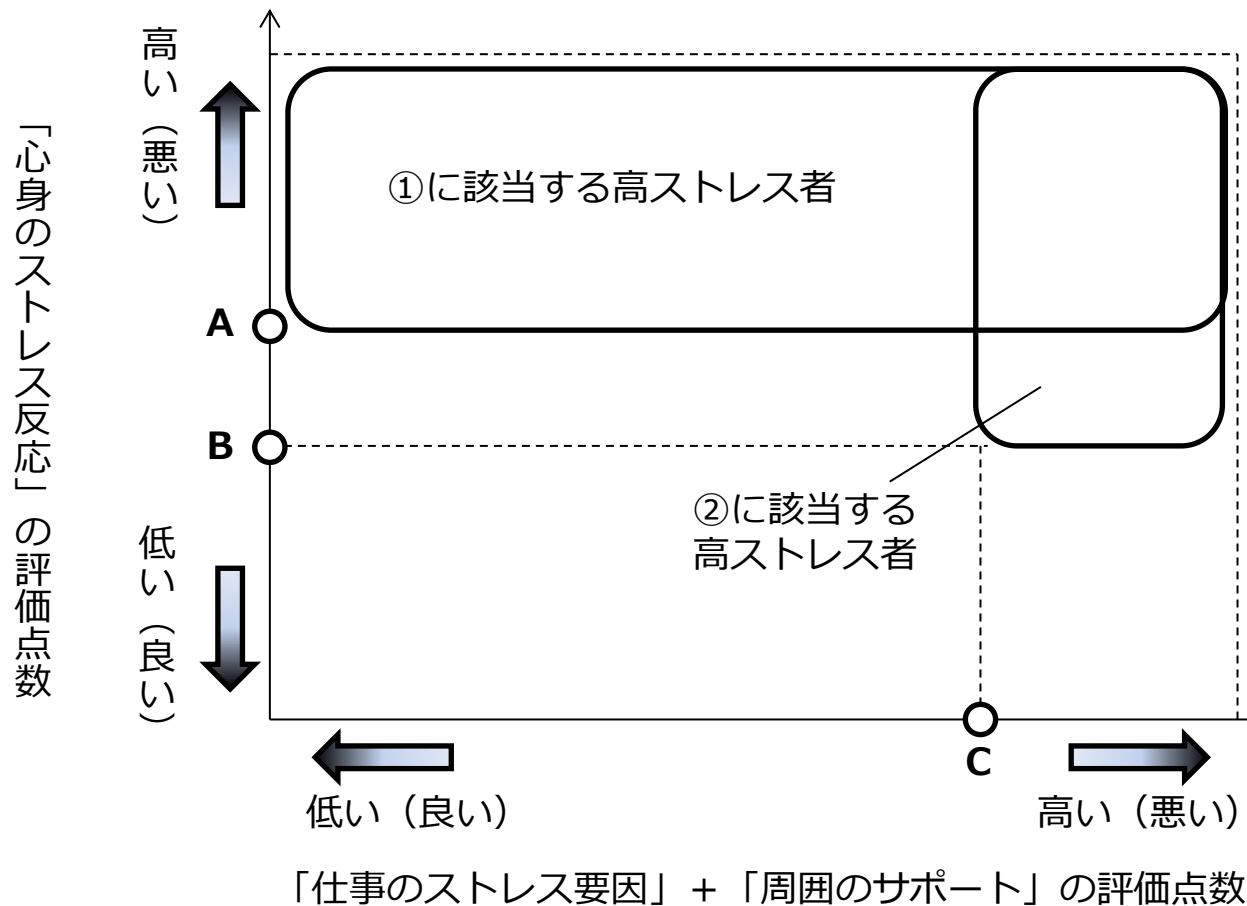


# 高ストレス者選定のイメージ

(実施マニュアル 35~43ページ参照)

【高ストレス者に該当する者】 次の①又は②に該当する者

- ① 心身のストレス反応の評価点数の合計が高い者
- ② 心身のストレス反応の評価点数の合計が一定以上の者であって、かつ、仕事のストレス要因及び周囲のサポートの評価点数の合計が著しく高い者



## 職業性ストレス簡易調査票を用いる場合の個人結果の計算方法

- ・ この方法では、調査票全57項目に対する4段階の回答から、各尺度（\*仕事の負担、コントロール度、疲労感、抑うつ感等のまとめ）に該当する項目の点数を算出し、その点数を5段階に換算して評価
  - ・ 標準値は、約2.5万人のデータベースを基準として作成
- ・ 分析ツール（プログラム）が必要  
(厚労省HPで無料公開予定)

# ストレスチェックの実施 ⑧

## ■ ストレスチェック結果の通知

### ◆ 通知すべき内容

- ① ストレスの特徴や傾向を数値、図表等で示したものの  
(3つの領域に関する項目の点数を含む)
- ② ストレスの程度を示したもので、高ストレスに該当の有無を示した結果
- ③ 面接指導の要否

### ◆ 望ましい事項

- ① セルフケアに関する助言・指導
- ② 面接指導対象者には、面接指導の申出窓口及び申出方法
- ③ 面接指導の申出窓口以外に相談できる窓口に関する情報提供

### ◆ プライバシー保護

結果を本人以外が把握できない方法（封書、電子メール等）で通知

※インターネットまたは社内イントラネットを利用して実施する場合の留意点

「労働安全衛生法に基づくストレス制度実施マニュアル」33ページ参照

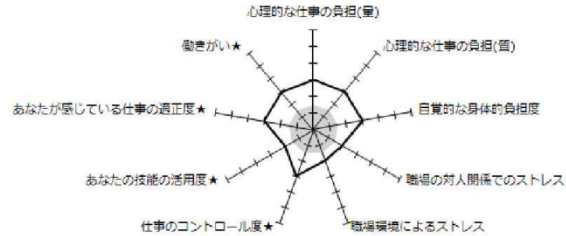
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf>



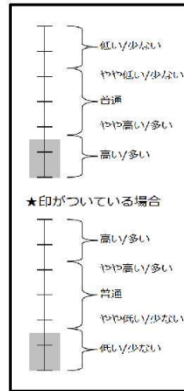
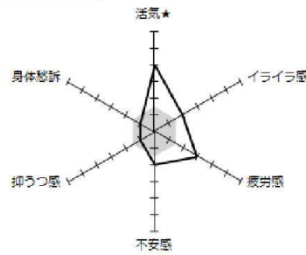
# 本人に通知するストレスチェック結果のイメージ（実施マニュアル49～53ページ参照）

## あなたのストレスプロフィール

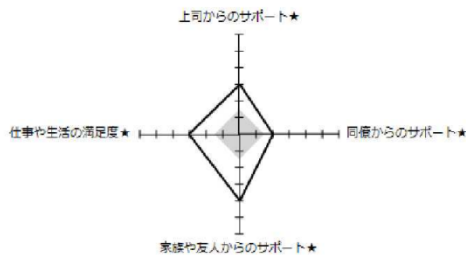
ストレスの原因と  
考えられる因子



ストレスによって起こる  
心身の反応



ストレス反応に影響を  
与える他の因子



## <評価結果（点数）について>

項目	評価点（合計）
ストレスの要因に関する項目	〇〇点
心身のストレス反応に関する項目	〇〇点
周囲のサポートに関する項目	〇〇点
合計	〇〇点

## <あなたのストレスの程度について>

あなたはストレスが高い状態です（高ストレス者に該当します）。

## セルフケアのためのアドバイス

.....

.....

.....

.....

## <面接指導の要否について>

医師の面接指導を受けていただくことをおすすめします。

以下の申出窓口にご連絡下さい。

〇〇〇〇（メール：\*\*\*\*@\*\*\*\* 電話：\*\*\*\*-\*\*\*\*）

※面接指導を申出した場合は、ストレスチェック結果は会社側に提供されます。また、面接指導の結果、必要に応じて就業上の措置が講じられることとなります。

※医師の面接指導ではなく、相談をご希望の方は、下記までご連絡下さい。

〇〇〇〇（メール：\*\*\*\*@\*\*\*\* 電話：\*\*\*\*-\*\*\*\*）

# ストレスチェックの実施 ⑨

## ■ ストレスチェック結果の事業者への提供に関する同意取得

### ◆ 結果通知後に、以下のいずれかの方法で行う

- ① 受検者全員に、個々人ごとに確認する
- ② 面接指導の対象者に個々人ごとに確認する
- ③ 面接指導の申出をもって同意されたものとみなす

### ◆ 【禁止】

#### × 実施前又は実施時の同意取得

（実施前にメールで確認、調査票に同意の有無のチェック欄を設ける等）

#### × あらかじめ同意した者だけを対象に実施する

#### × 従業員全員など一斉にまとめた同意取得（個別同意取得が前提）

#### × 同意しない旨の申出がない限り、同意したとみなす方法

### ◆ 面接指導の申出の勧奨文書例

「労働安全衛生法に基づくストレス制度実施マニュアル」56, 57ページ参照  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf>

○ 面接指導の勧奨文書例①

～ストレスチェック受検者の皆様へ～

ストレスチェックの受検結果をお知らせ致します。あなたのストレスチェック結果はいかがだったでしょうか？

1) ストレスチェック結果に基づく医師による面接指導について

職場でストレスを感じる労働者の割合は年々増加傾向にあり、メンタルヘルス不調による労災認定も増加してきています。そのような現状を鑑み、平成26年の労働安全衛生法改正により、「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）の実施が事業者には義務付けられることとなりました。

制度の狙いは、労働者の皆様に年一回、自身のストレスに関する気づきの機会をもつていただくことですが、高ストレス状態にある労働者に対して医師の面接指導を受けていただき、必要な範囲で就業上の措置（時間外労働の制限、作業の転換など）を講ずることでメンタルヘルス不調に進展することを未然に防止するのも目的として掲げられています。

面接指導を受けるかどうかはあくまでも任意であり、会社側から指示や強要はできませんし、受けないことによる不利益な取扱いを行ってはならないとされておりますが、医師の面接により、自身で気づいていない心身不調について把握するきっかけになると思われます。今回のストレスチェックで高ストレスという結果だった受検者の方につきましては、この機会に是非、（事業者（上司）に申出て）医師による面接指導をお勧め致します。下記の窓口にお申し出ください。

○ 面接指導の勧奨文書例②

産業医からのお知らせ

こんにちは。〇〇会社△△事業場 産業医の\*\*\*\*です。

今回のストレスチェックの結果、あなたのストレス度が高いとの結果でしたので、個別にご連絡しております。（個別結果については別途Webないし結果報告書でご確認ください）

ストレスチェックを行った時点と、その直前1ヶ月程度の状態が反映されているという条件ですが、あなたのストレスバランスが崩れている可能性がありますので、心配しています。

現在の心身の状態はいかがでしょう。もし何らかの不調やストレスの存在を自覚されるようでしたら、下記日程のいずれかで、「ストレスチェックに基づく産業医面接」を強くお勧めします。

その際に、今回のストレスチェックの個別結果の印刷物提示と説明も改めて行うこととします。

（中略）

- ② なお、上記の産業医面接に、ご本人が希望されて申し込まれた場合は、労働安全衛生法の規定と事業場の衛生委員会での決議事項に従って、あなたが「面接指導対象者である」との情報を、産業医から人事労務担当者に提供させていただきますので、ご了承ください。  
ただし、ご本人の同意がない限り面接内容は確実に守秘されますのでご安心ください。

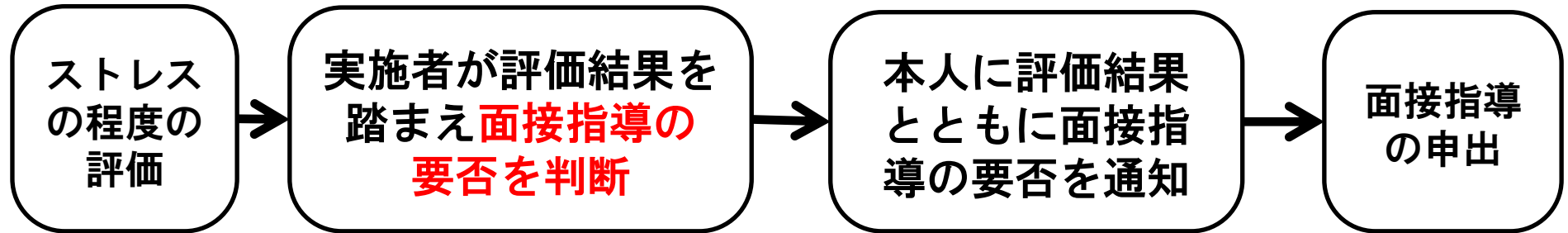
※会社側へのストレスチェック結果の通知に同意はできないが面談を希望される場合は、上記の申し込み先に一般の健康相談として申し込んでください。

この場合はストレスチェック結果に関わらず、通常と同様に、保健師等または産業医による面談となり、保健師等と産業医のみが情報を共有いたします。安心してご利用ください。

⇒何か気になることや相談事項があれば、対応します。

## ■ 面接指導の対象者の要件

- ◆ 検査の結果、ストレスの程度が高い者であって、面接指導を受ける必要があると検査を行った医師等が認めた者



- ◆ 事業者は、面接指導の申出があったときは、対象となる者かどうかを確認するため、申し出者からストレスチェック結果を提出させる方法のほか、実施者に申し出者の要件への該当の有無を確認する方法によることができる

## ■ 面接指導の実施方法等（確認事項）

- ◆ 事業者は、面接指導を実施する医師に対して以下の情報を提供する
  - 労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様
  - 作業負荷の状況等の勤務の状況
  - 職場環境
  
- ◆ 面接指導は、事業場の産業医が行うことが望ましい
  
  
- ◆ 長時間労働者の面接指導との同時実施
  - 同時実施もOK
  - 過重労働で確認すべき事項と、高ストレスで確認すべき事項の両方確認すれば、面接指導は1回でOK
  - ただし、結果の記録や意見書には両方の確認事項を記載すること

# 面接指導の実施 ③

## ■ 産業医による面談の実施事例

「労働安全衛生法に基づくストレス制度実施マニュアル」77～79ページ参照

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf>

## ■ 面接指導の結果の記録

◆ 記録は、本人の勤務の状況、心理的な負担の状況、その他の心身の状況のほか、次に掲げる事項を記載したもの

1. 実施年月日
2. 当該労働者の氏名
3. 面接指導を行った医師の氏名
4. 法第66条の10第5項の規定による医師の意見

◆ 面接指導結果のうち、本人の心理的な負担の状況やその他の心身の状況は、診断名、検査値、具体的な訴えの内容等の生データや詳細な医学的な情報を記載すべき趣旨ではない

## ■ 医師の意見

ア 法第66条の10第5項の規定に基づく、就業上の措置の必要性の有無及び講ずべき措置の内容その他の必要な措置に関する医師の判断

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養等のため、休暇又は休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

イ 必要に応じ、職場環境の改善に関する意見



# 面接指導結果報告書(例)

面接指導結果報告書					
対象者	(社員番号) 氏名		所属	部	課
			男・女	年齢	歳
ストレス反応の 程度の評価	点数； 点 (57項目/23項目/他)	過去半年間で長時間労働(残業)の有無	0. なし 1. あり		
治療中の心身の疾病	0. なし 1. あり	その他のストレス要因 となる勤務状況			
心理的な負担の状況 及び心身の状況	0. 所見なし 1. 所見あり ( )	特記事項	※ストレスの程度の評価や医師判定の背景として特記すべき事項があれば記入する		
面接 医師 判定	ストレス反応 について ※複数選択可	0. 医療措置不要 2. 現病治療継続	1. 再面接を要す (時期： ) 3. 環境等の調整を要す 4. 医療機関紹介		
	ストレスと業 務の関連性	0. ほぼなし 1. 関連を疑う 2. 強く疑われる 3. 不明	職場への指導等 の必要性	0. 不要 1. 要	
	就業区分	0. 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業		⇒下記意見書に記入	
	就業条件や職場環境等 の調査の必要性	0. なし 1. あり	調査内容の 特記事項		

# 事後措置に係る意見書(例)

事後措置に係る意見書	
就業上の措置内容等	主要措置項目 (該当に○) a.労働時間の短縮 b.出張の制限 c.時間外労働の禁止又は制限 d.深夜業の回数の減少 e.昼間勤務への転換 f.作業の転換 g.業務負担の軽減 h.就業場所の変更 j.就業の禁止(休暇・休養の指示) m.その他
	その他の事項
	詳細内容
措置期間	_____日・週・月 (次回面接予定日 年 月 日⇒面接者 )
職場環境の改善に関する意見	
上司からのサポートに関する意見	
医療機関への受診配慮等	
その他 (連絡事項等)	

医師の所属先	面接実施年月日	年	月	日
	医師氏名			印

# 面接指導の実施 ⑤

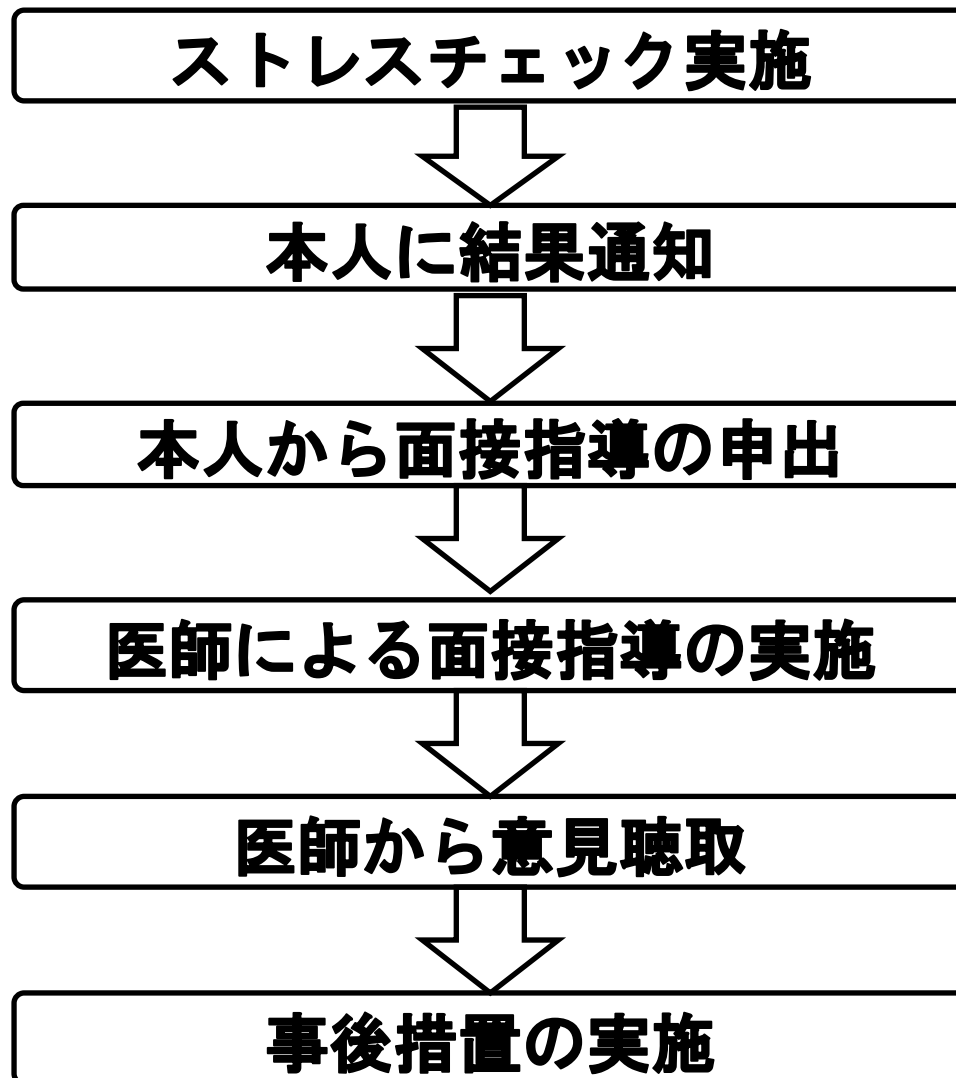
## ■ 医師の意見聴取

- ◆ 面接指導を実施した医師から意見を聴取すること
- ◆ 面接指導を実施した医師が、産業医等でない場合には、産業医等からも面接指導を実施した医師の意見を踏まえた意見を聴取することが望ましい

## ■ 就業上の措置の実施

- ◆ 医師の意見を勘案し、本人の実情を考慮して、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講ずる
- ◆ 医師の意見の衛生委員会等への報告
- ◆ 就業上の措置を決定する場合には、本人の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその本人の了解が得られるよう努め、不利益な取扱いにつながらないように留意すること
- ◆ 本人の意見を聴く際には、産業医等の同席が望ましい

# ストレスチェックから事後措置までの流れ



「遅滞なく」 = 結果出力後  
速やかに

「遅滞なく」 = 概ね1月以内

「遅滞なく」 = 概ね1月以内

「遅滞なく」 = 概ね1月以内  
※緊急に就業上の措置を講ずべき必要  
がある場合には、可能な限り速やかに

# ストレスチェック結果の記録・保存

- ◆ 事業者は検査の結果の記録を作成して、**5年間保存**しなければならない
- ◆ 本人の**同意が得られていない場合**には、実施者及び実施事務従事者による記録の保存が適切に行われるよう、**記録の保存場所の指定、保存期間の設定及びセキュリティの確保等の措置**を講じなければならない
- ◆ **実施者の保存が困難な場合**には、実施者以外の実施事務従事者の中から**記録の保存事務の担当者**を指名すること

本人が同意し事業者に  
提供された結果



**事業者が5年間保存（義務）**

本人が同意せず実施者が  
保有する結果



**実施者が5年間保存（望ましい）  
事業者は保存が適切に行われるよう  
必要な措置（義務）**

# 集団ごとの集計・分析（努力義務）

## ■ 集計・分析の対象

- ◆ 検査を行った医師等に一定規模の集団（部、課などの集団）ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めること
- ◆ 結果を事業者に提供する際には、労働者個人の同意を得る必要はない
- ◆ 集計・分析の単位が10人を下回る場合には、集計・分析の対象となる全ての労働者の同意を得ない限り、事業者に集計・分析の結果を提供してはならない  
(理由：集計・分析の単位が少人数である場合には、個々の労働者が特定され、当該労働者個人のストレスチェック結果を把握することが可能となる恐れがあるため)

## ■ 分析結果の活用

### ◆ 集団分析の方法と結果の活用方法の事例

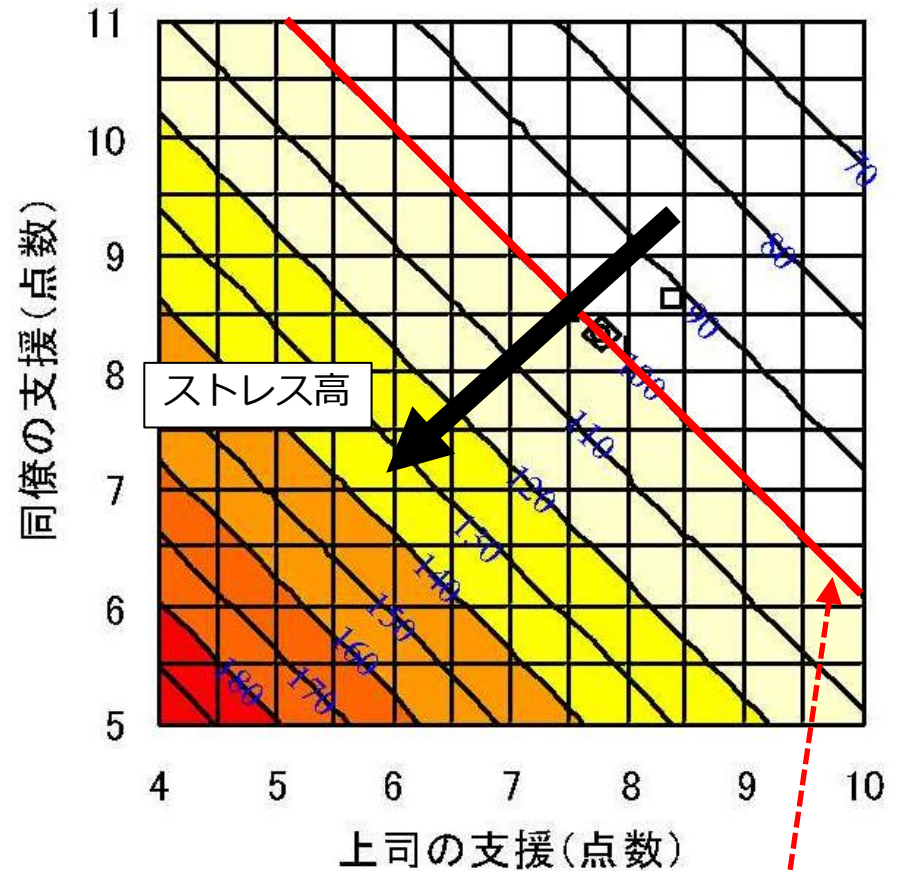
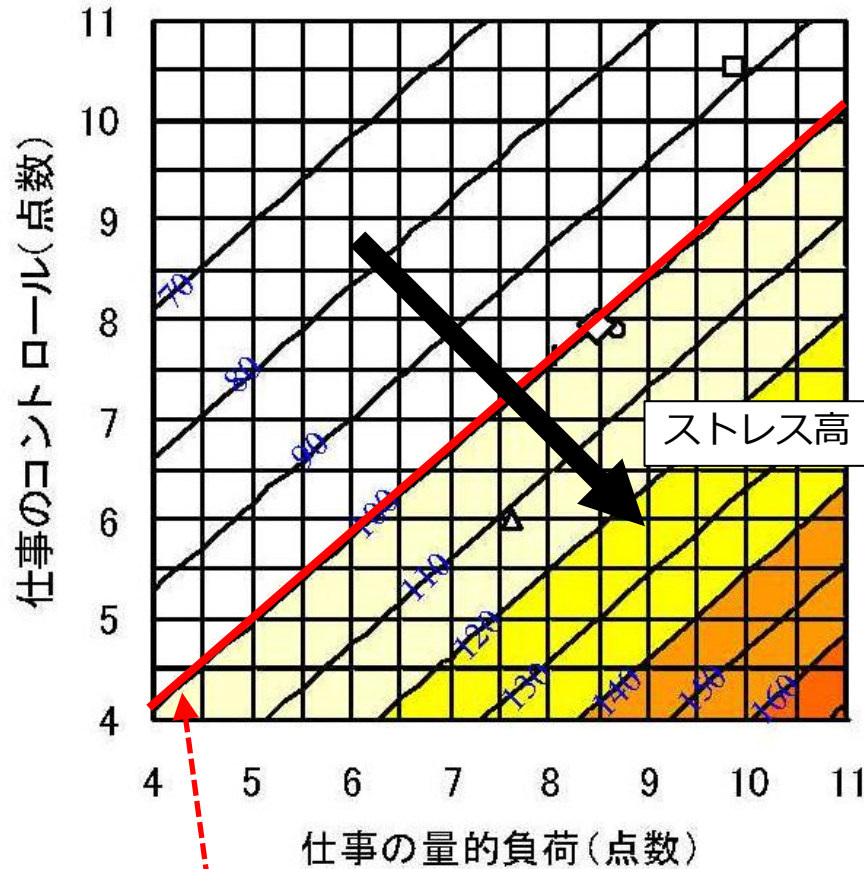
「労働安全衛生法に基づくストレス制度実施マニュアル」95～99ページ参照

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf>

# 集団ごとの集計・分析結果のイメージ

「職業性ストレス簡易調査票」に基づく「仕事のストレス判定図」による集団分析例

※全国平均と職場ごとの平均を比較して、問題の有無を把握



全国平均

「労働安全衛生法に基づくストレス制度実施マニュアル」88、89ページ参照  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf>

全国平均

## 【ストレスチェックを契機とした職場環境改善の方法】

### 小規模零細企業における職場環境改善の取り組み

#### ストレスチェックから職場環境改善へ

小規模零細企業でも可能な職場環境改善の取り組みを紹介します。電気設備工事業、従業員8人のD社では、労働衛生機関の産業保健スタッフの勧めでストレスチェックを実施しました。ストレスチェックには職業性ストレス簡易調査票（57項目）を用いました。従業員8名と人数が少ないため、ストレスチェックの集団分析結果は事業場には報告しませんでした。しかし生産性や従業員の健康確保にも役立てようと経営者に働きかけた結果、ストレスチェックを実施した労働衛生機関のスタッフが、ストレスチェックの結果を念頭に置いて、従業員参加型のグループワークを通じた職場環境改善を実施することとなりました。お互いに顔の見える少人数の企業であり、できるだけ多くの従業員の意見を聞いて職場環境改善を行うことが適切であると経営者も考えたためです。

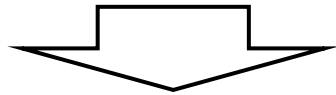
#### 職場環境改善活動とその効果

従業員5人がグループワークに参加しました。労働衛生機関の産業保健スタッフがファシリテーターとなり、従業員が意見交換しながら職場環境の課題と対策を検討しました。意見交換の際には「職場環境改善のためのヒント集」（※本文参照）を用いて、職場のよい点および改善が必要な点を確認する際の助けとしました。グループワークから提案された対策について、後日残りの



# 外部機関に委託する場合の留意事項

- ◆ ストレスチェック又は面接指導の全部又は一部を外部機関に委託もOK
- ◆ この場合には、委託先において実施及び情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等について、事前に確認することが望ましい



- ◆ 外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合の  
チェックリスト事例

「労働安全衛生法に基づくストレス制度実施マニュアル」117～119ページ参照  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf>

今後、12月の施行に向けて色々なサービスが出てくると思われるので、  
内容や料金、会社が求めているものとよく照らし合わせながら選定を！

## 外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリスト例

(委託する内容に応じて関連する部分を利用すること)

### ストレスチェック制度についての理解

- ☑ ストレスチェックの目的が主に一次予防にあること、実施者やその他の実施事務従事者に対して、労働安全衛生法第 104 条に基づく守秘義務が課されること、本人の同意なくストレスチェック結果を事業者に提供することが禁止されていること等を委託先が理解しているか。
- ☑ 実施者やその他の実施事務従事者となる者に対して、研修を受けさせる等により、これらの制度の仕組みや個人情報保護の重要性について周知し、理解させているか。
- ☑ 外部機関と当該事業場の産業医等が密接に連携することが望ましいことを理解してしているか。

### 実施体制

- ☑ 受託業務全体を管理するための体制が整備されているか(全体の管理責任者が明確になっているか)。

## ◆ 某コンサルティング会社の例

- マークシート方式で結果票返却まで@850円
- 集団分析は1職場あたり@2500円
- ウェブ利用の場合はこれより30%程度割引

## ◆ 健康診断実施機関の全国組織の例

- マークシート方式で調査結果票返却まで@600～800円？
- 集団分析は1職場あたり@2400円
- 医師面接・相談指導は個別の健康診断実施機関と別途相談
- 健康診断と嘱託産業医を受託している会社に限定か？

## ◆ 災害防止団体の例

- シート記入方式で個人レポート返却まで@650円
- 集団分析は1職場あたり@2600円

---

## ◆ 厚生労働省がHPで無料公開・配布するプログラムで自社で実施可能

- 8月以降を目標にプログラム作成中

# ストレスチェック制度に関する問い合わせ先

## ◆ ストレスチェック制度サポートダイヤル

電話番号：全国統一ナビダイヤル 0570-031050

※通話料がかかります

開設日：平成27年5月20日～

受付時間：平日10時～17時（土日、祝日は除く）

## ◆ 大分産業保健総合支援センター

- 窓口相談、電話相談、FAX・Eメール等での相談ができます

※ 窓口相談、電話相談は予約制のため事前に連絡ください

- 企業に出向いて管理監督者研修や制度実施に向けての助言ができます

※ 研修や助言は、各事業場につき1回のみ無料となります

電話：097-573-8070（受付時間：平日 9時～17時）

FAX：097-573-8074

E-mail：[info@oita-sanpo.jp](mailto:info@oita-sanpo.jp)