

ストレスチェックを実施しましょう！

平成 26 年 6 月、労働安全衛生法が改正され、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。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検査を行い、自らのストレスの状況について気付きを促し、個々の労働者のストレス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、職場環境の改善につなげ、さらにストレス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取組です。

■ この制度の目的

- ◆ **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)
- ◆ 労働者自身のストレスへの**気づき**を促す
- ◆ ストレスの原因となる**職場環境の改善**につなげる

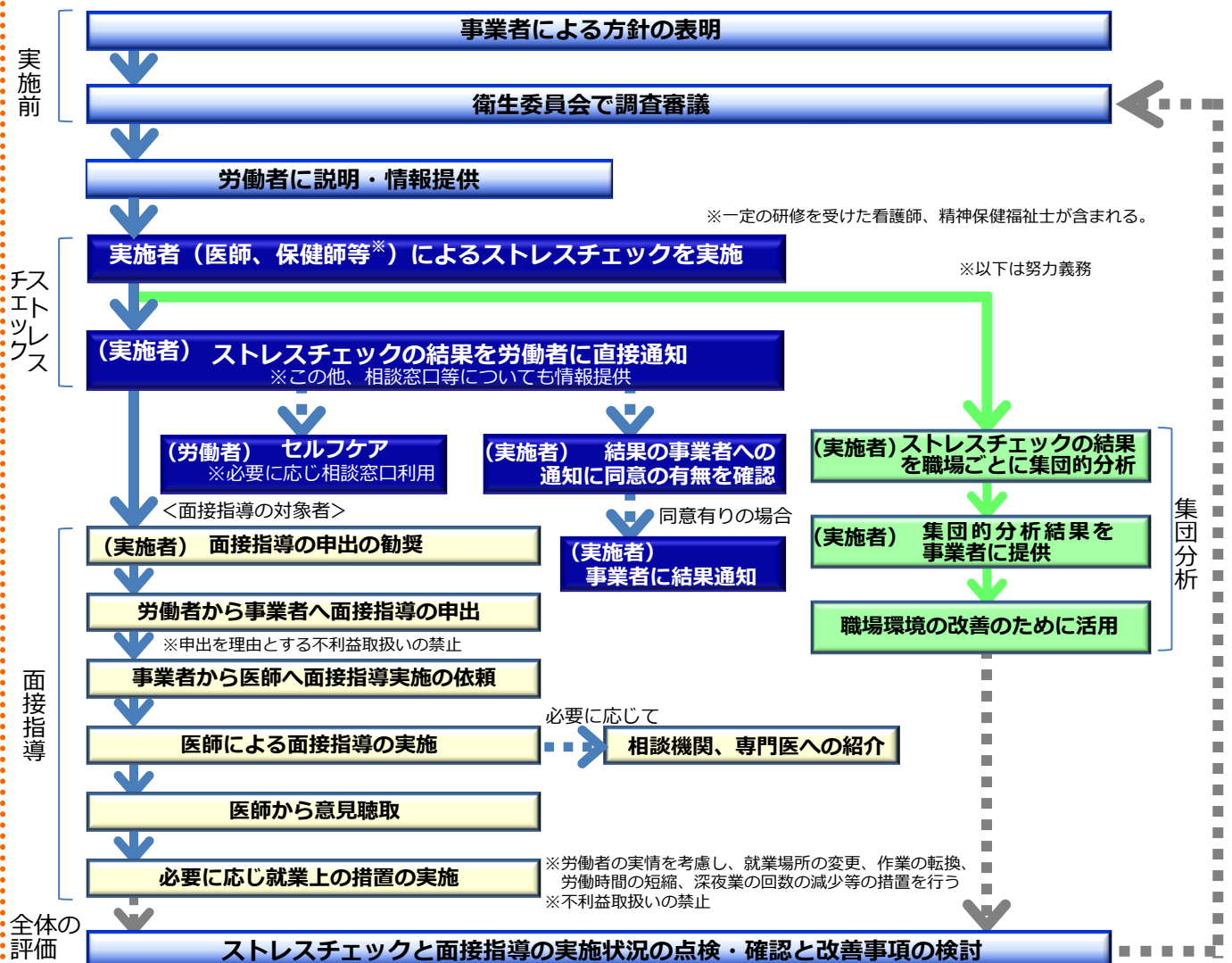
■ 事業者の義務です

- 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
(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、高ストレス者と選定された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
- 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

■ 禁止です

- ① 実施者が、検査結果を**本人の同意なく事業者**に提供すること
- ② ストレスチェックを受けないこと、結果の提供に同意しないこと、面接指導の申出を行わないことなどを理由として**不利益な取扱い**をすること

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



■ 衛生委員会（安全衛生委員会）で調査審議を行い、実施体制を整備しましょう

- ◆ ストレスチェック制度の具体的な**実施方法**を定めるとともに、**実施状況**を調査審議しましょう。
- ◆ 調査審議の結果を踏まえ、法令に則った上で、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**しましょう。

■ ストレスチェックを行うのは、【実施者】と【実施事務従事者】です

- ◆ **実施者** とは
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います。
- ◆ **実施事務従事者** とは
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**（事業者に指名された場合に限る）等を含む。）に携わる者をいいます。
- ◆ 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**
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は、**人事権を有する者は従事できません**。

■ 【実施者】は少なくともふたつの役割を担う必要があります

- ◆ 事業者にストレスチェックの実施について専門的見地から**意見を述べる**こと
【 ・ 調査票の選定 ・ ストレスの程度の評価方法 ・ 高ストレス者の選定基準 】
- ◆ ストレスチェックの結果に基づき**面接指導の要否**を確認すること
- ◆ 調査票の回収、集計、入力は**実施者が直接行う必要はありません**。（実施事務従事者が行う）

★ 高ストレス者の選定、本人へ通知する結果の分析、集団分析などに使用するプログラムは厚生労働省が開発し、無料で提供することとしています。

■ 高ストレス者には医師による**面接指導**が必要です

- ◆ 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、面接指導を申し出た者に対し、**医師による面接指導**（保健師は不可）を実施しなければなりません。
- ◆ 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**とされています。

■ **結果の保存**が必要です

- ◆ 事業者は、ストレスチェックの結果、面接指導の結果、集団分析の結果を **5年間保存**しなければなりません。
- ◆ このうちストレスチェックの結果については、本人が事業者への提供に**同意しなかった場合は実施者が**5年間保存することが望ましいとされており、実施者による保存が困難な場合は、セキュリティを確保したうえで**実施事務従事者が保存**することになります。

■ ストレスチェックの一部又は全部を外部機関へ委託して実施することも可能です

- ◆ 事業者はストレスチェックを外部機関に委託する場合は、あらかじめその機関の**実施体制や情報管理の適切さ**などを十分に確認してから委託してください。
- ◆ 健康診断の問診（自覚症状、他覚症状の検査）と**同時に実施**することも可能ですが、ストレスチェックの調査票と健康診断の問診票を区別するなどの工夫が必要です。

《外部機関で実施》	受診義務	結果の通知
ストレスチェック	なし	直接本人へ
健康診断	あり	事業者へ

★ 外部委託する場合の確認すべき事項は、「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」（厚生労働省ホームページで公開）の116ページを参照してください。

「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」のポイント

(1) ストレスチェック制度の基本的な考え方

- この制度は、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）が目的で、事業場におけるメンタルヘルスケアの総合的な取組の中に位置付けることが望ましい。

(2) 衛生委員会などにおける調査・審議

- ストレスチェック制度の実施に当たっては、その実施体制・実施方法、不利益取扱いの防止などの事項を、総括安全衛生管理者、衛生管理者、産業医などで構成される衛生委員会などで調査・審議し、その結果を踏まえて規程を定めなければならない。

(3) ストレスチェックの実施方法など

- ストレスチェックに用いる調査票は、事業者の判断により選択することができるものとするが、「職業性ストレス簡易調査票」(57項目)を用いることが望ましい。
- 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などを高ストレス者として選定しなければならない。
- 医師による面接指導が必要とされた者に対して、実施者が申し出の勧奨を行うとともに、結果の通知を受けた労働者が相談しやすい環境を作るため、保健師、看護師または心理職（産業カウンセラー、臨床心理士など）が相談対応を行う体制を整備することが望ましい。

(4) 面接指導の実施方法など

- 面接指導の結果に基づく就業上の措置を決定する場合には、その労働者の了解が得られるよう努めるとともに、不利益取扱いにならないように留意しなければならない。

(5) 集団ごとの集計・分析の実施方法など

- 分析結果に基づく措置は、管理監督者による日常の職場管理、労働者の意見聴取、産業医などの職場巡視などで得られた情報も勘案し、勤務形態または職場組織の見直しなどの観点から講ずることが望ましい。

(6) 労働者に対する不利益な取扱いの防止

- ストレスチェックを受けないこと、結果の提供に同意しないこと、または面接指導の申し出を行わないことを理由とした不利益な取扱いを行ってはならない。
- 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など、法令上求められる要件を満たさない不利益な取扱いを行ってはならない。
- 面接指導の結果を理由とした、解雇などの不利益な取扱いを行ってはならない。

(7) 労働者の健康情報の保護

- ストレスチェックの実施前または実施時に、事業者への結果提供に関する労働者の同意を取得してはならないとし、結果通知後に個別に同意を取得しなければならない。
- 集団ごとの集計・分析の単位が10人を下回る場合には、全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者は結果を提供してはならない。

(8) その他の留意事項

- この制度においては、産業医が中心的役割を担うことが望ましい。
- ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析は、派遣先事業者が、派遣労働者も含めて実施することが望ましい。

◆ ストレスチェック制度について、詳しくは厚生労働省ホームページでご確認ください。

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

- ✓ ストレスチェック制度に関する省令
- ✓ 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

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000082587.html>

厚生労働省ホーム > 報道・広報 > 報道発表資料 > 2015年4月 > 改正労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」の具体的な運用方法を定めた省令、告示、指針を公表します

- ✓ 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル
- ✓ ストレスチェック制度 Q&A

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

厚生労働省ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労働基準 > 安全・衛生 > 職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策・心身両面にわたる健康づくり（THP）