

ストレスチェック制度について

最新情報は厚労省
Webサイトで

こころの耳

検索

ここ全部実施でストレスチェックを実施したことになります。

産業医は委員会に参加して、制度についての意見を述べたり、実施状況の確認を行うこと。

安全衛生委員会で協議を行い、ルール策定をすること。

導入前の準備（実施方法など社内ルールの策定）

質問票の配布は「ストレスチェック実施者等」でなくても可能。

質問票の配布・記入 ※ITシステムを用いて実施することも可能

医師の面接指導の要否をプログラム等だけで自動的に判定するのは不可。

平成28年11月末までに実施すること。

ストレス状況の評価・医師の面接指導の要否の判定

判定は医師・保健師等の「ストレスチェック実施者」が行うこと。

本人に結果を通知

個人の結果を一定規模のまとまりの集団ごとに集計・分析

集団分析
努力義務

「ストレスチェック実施者」及び「同事務従事者」には要件があります。（人事権者不可）

分析単位は10名以上とすること。

本人から面接指導の申出

職場環境の改善

医師による面接指導の実施

就業上の措置の要否・内容について医師から意見聴取

「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止

就業上の措置の実施

報告は「事業場」単位での作成・報告となります（企業単位でまとめることは出来ません） 実施義務の単位も同様です。

ストレスチェック受診者等の「人数」を事業者に通知

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6号の2）の作成

所轄労働基準監督署に報告

ストレスチェック

面接指導（ストレスが高い人）

同意がなく事業者が提供を受けていないときは「ストレスチェック実施者」が保管すること（望ましい）

事業者は結果の提供を受けたときは5年間の保存義務がある。

事業者へ結果を提供するには必ず受診者の同意又は面接の申出が必要。ただし、ストレスチェックの受診時又は結果通知前に同意を得てはならない。

点数化せずに評価を行うものは、ストレスチェックには該当しない。

□ 対象事業場の判断（50人以上か否か）に用いる労働者の数は、その事業場に雇用されている全ての労働者（パート、日雇い等含む）の人数と、その事業場で受け入れている派遣労働者の人数を足した人数になります。

□ 事業者がストレスチェックを行う対象者の「常時使用する労働者」とは、期間の定めのない労働契約により使用される者（継続雇用見込みが1年以上である者（契約更新で1年以上使用されることが予定されている者を含む。))で、その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること、の及びのいずれの要件をも満たす者。

- 労働者にストレスチェックを受ける義務はないが、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きいなどの特別な理由がない限り、全ての労働者がストレスチェックを受けることが望ましいこと。なお、当該事業場でストレスチェックを実施する時点で休業している労働者については、事業者は当該労働者に対してストレスチェックを実施しなくても差し支えないこと。
- ストレスチェック及び面接指導の費用については、法で事業者がストレスチェック及び面接指導の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきものであること。
- ストレスチェック及び面接指導を受けるのに要した時間に係る賃金の支払いについては、当然には事業者の負担すべきものではなく、労使協議をして定めるべきものであるが、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、ストレスチェック及び面接指導を受けるのに要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいこと。

ストレスチェック制度の基本的な考え方

- 事業場における事業者による労働者のメンタルヘルスケアは、取組の段階ごとに、労働者自身のストレスへの気付き及び対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する「**一次予防**」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「**二次予防**」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「**三次予防**」に分けられる。
- 新たに創設されたストレスチェック制度は、これらの取組のうち、特にメンタルヘルス不調の未然防止の段階である**一次予防**を強化するため、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して**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、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものを低減するよう努めることを事業者に求めるものである**。さらにその中で、**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ことを目的としている**。
- 事業者は、メンタルヘルス指針に基づき各事業場の実態に即して実施される二次予防及び三次予防も含めた労働者のメンタルヘルスケアの総合的な取組の中に本制度を位置付け、メンタルヘルスケアに関する取組方針の決定、計画の作成、計画に基づく取組の実施、取組結果の評価及び評価結果に基づく改善の一連の取組を継続的かつ計画的に進めることが望ましい。また、事業者は、ストレスチェック制度が、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あることに留意し、事業経営の一環として、積極的に本制度の活用を進めていくことが望ましい。
(ストレスチェック指針より抜粋)

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。

(ストレスチェック実施者)

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。

ストレスチェック実施に当たっての留意事項

実施に当たっては、産業保健スタッフは以下の点に特に留意して取り組むことが求められます。

□ 安心して受検してもらう環境づくりに努めること。

ストレスチェックの結果は労働者の同意がなければ事業者に提供してはならないことや、検査の実施の事務に従事した者の守秘義務が規定されているといった労働者のプライバシーへの配慮を求めた法律の趣旨を踏まえる必要があります。

また、ストレスチェックは、自記式の調査票を用いて行うため、労働者が自身の状況をありのままに答えることのできる環境を整えることが重要です。安心して答えられる環境にないと、労働者によって回答が操作され、労働者や職場の状況を正しく反映しない結果となるおそれがあることに留意しなければなりません。

□ 検査を受ける受検者以外にも配慮すること。

例えば、ストレスチェックを受けた労働者の所属部署の責任者にとっては、そのストレスチェック結果は責任者としての人事労務管理・健康管理能力の評価指標として用いられる可能性があるため、そうした責任者に不利益が生じるおそれにも配慮する必要があります。

□ 安心して面接指導を申し出られる環境づくりに努めること。

面接指導の申出がしやすい環境を整えないと、高ストレスの状況にある労働者がそのまま放置されるおそれがありますので、労働者が安心して医師の面接を希望する旨申し出られるように配慮する必要があります。

(ストレスチェック実施事務従事者)

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(事業者に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・指針等)

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(ストレスチェック指針)