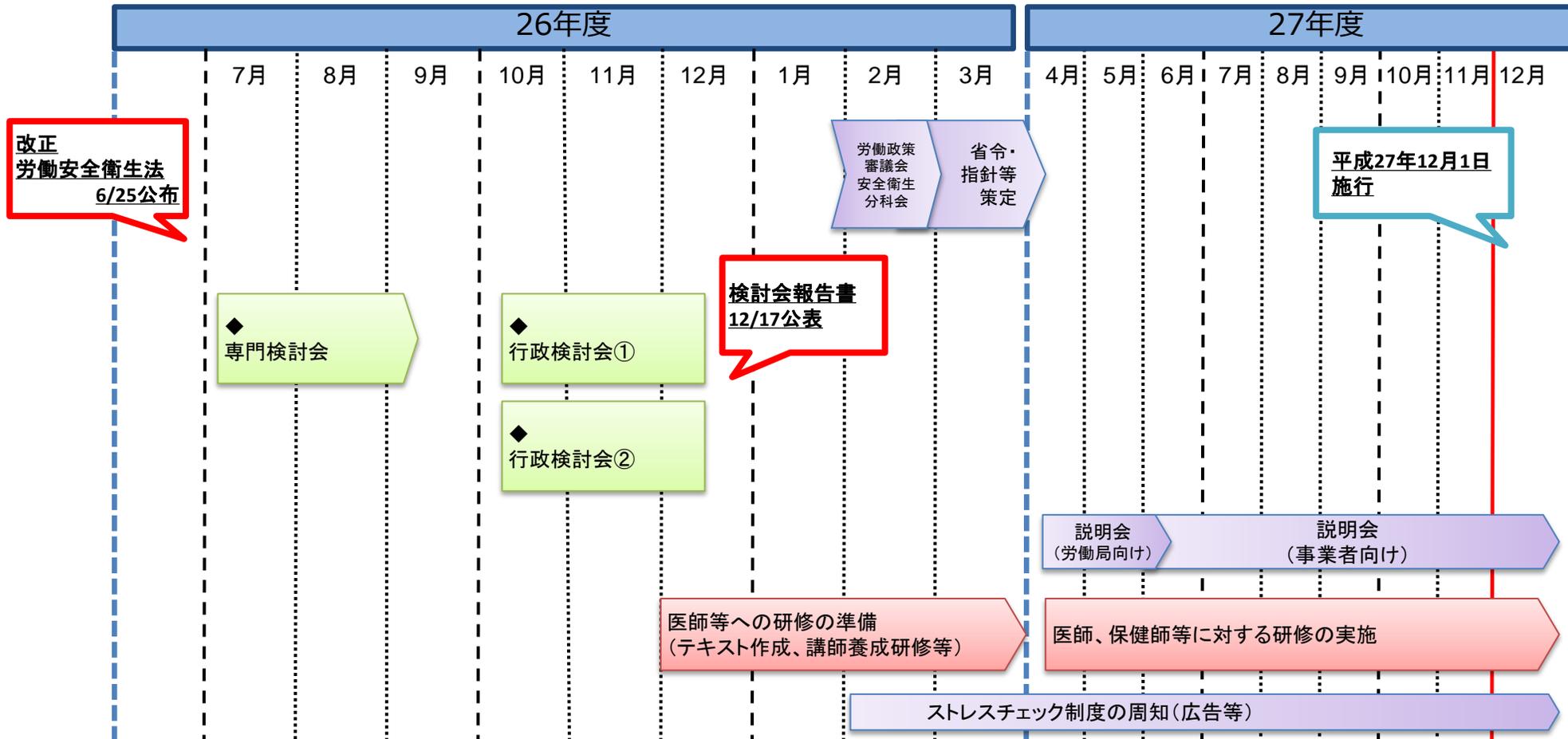


改正労働安全衛生法に基づく ストレスチェック制度について

ストレスチェック制度施行に向けた取組と今後の予定

- 平成27年12月1日の施行に向けて、ストレスチェック制度の具体的な運用方法について検討を行った。
 - ◆ストレスチェック項目等に関する専門検討会(7月7日～9月9日)
 - ◆行政検討会①(ストレスチェック項目、実施方法、面接指導方法などについて)(10月10日～12月15日)
 - ◆行政検討会②(同意の取得、不利益取扱い、情報管理などについて)(10月3日～12月15日)
- 平成27年3月を目途に省令・指針等を公布する予定。
- また、平成26年度には医師等への研修の準備(マニュアル作成、講師養成研修)、平成27年度は説明会、医師等への研修の開催を予定している。



ストレスチェック制度の創設

ストレスチェックの実施等が事業者の義務となる

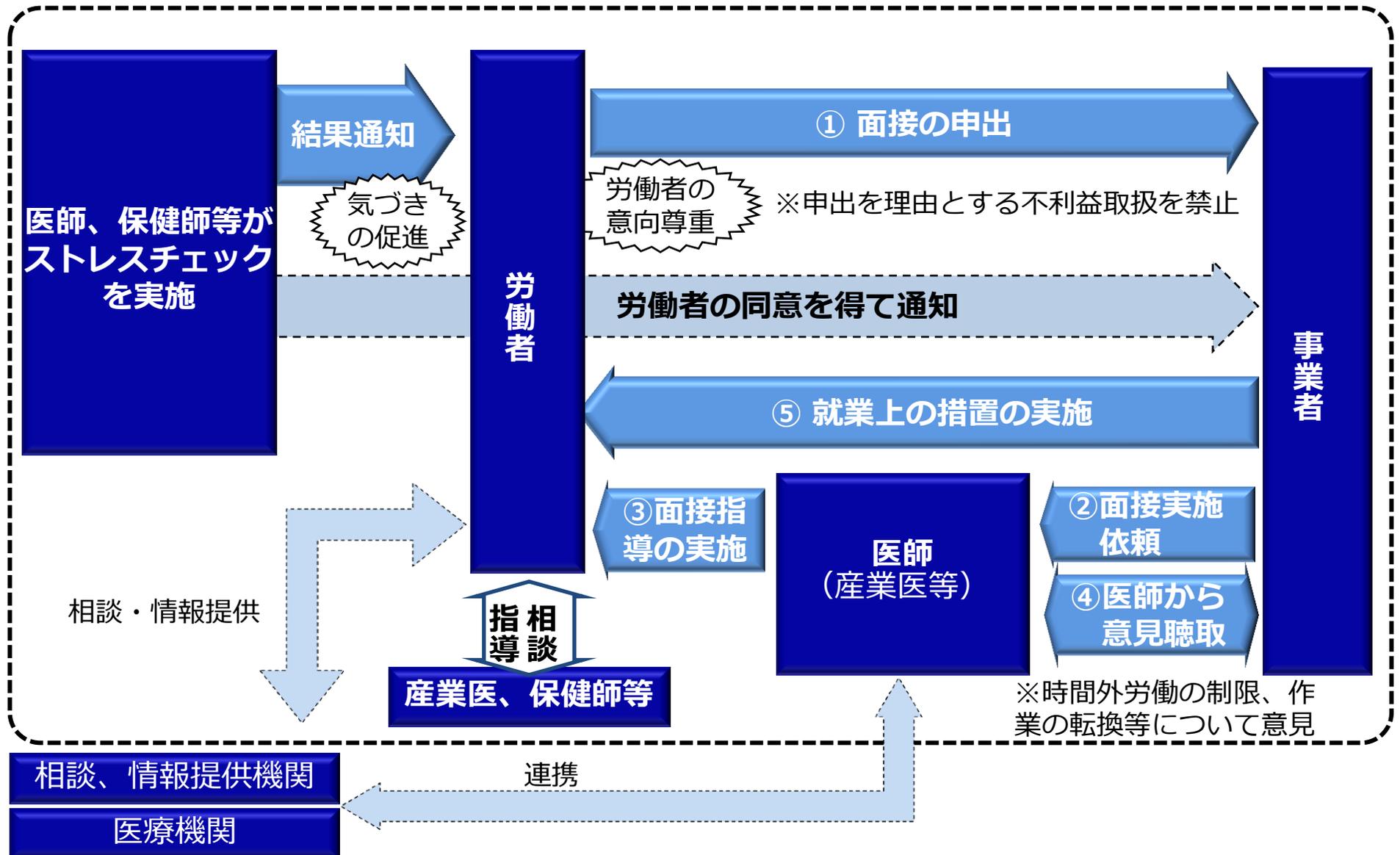
■ 施行日 平成27年12月1日

本制度の目的

- ・ 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

- 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）
- 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を提供することは禁止されます。
- 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。
- 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。

ストレスチェック制度の流れ



■ ストレスチェック制度の基本的な考え方

新たに創設されたストレスチェック制度は、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防を目的としたものであり、事業者は、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、取組を継続的かつ計画的に進めることが望ましいこと。
(指針案概要)

■ ストレスチェック制度の実施に当たっての留意事項

事業者、労働者、産業保健スタッフ及び医療従事者等の関係者が、次に掲げる事項に留意した上で、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こと。

- ① 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こと。
- 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こと。
- 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、できるだけこれらを実施することが望ましいこと。
(指針案概要)

■ 衛生委員会等における調査審議

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** (安衛法)

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。 (安衛則)

○ 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について調査審議**を行わせることが必要であること。

○ 調査審議に当たっては、**ストレスチェック制度の実施体制、実施方法及び不利益取扱いの防止等の事項を含める**ものとする。また、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**すること。 (指針案概要)

■ 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、実施体制の整備に当たって、**衛生管理者又は事業場内メンタルヘルス推進担当者に担当**させ、当該事業場の産業医等の助言又は指導を得ながら、実施計画の策定及び実施の管理等の実務を行わせることが望ましいこと。

(指針案概要)

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)

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)



指示

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)

■ ストレスチェックの実施方法

第66条の10 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下この条において「医師等」という。）による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。（安衛法）

○ 事業者は、常時使用する労働者について、1年以内ごとに1回、定期的に、次の事項について検査を行うこと。

- ・ 職場におけるストレスの原因に関する項目
- ・ ストレスによる心身の自覚症状に関する項目
- ・ 職場における他の労働者による支援に関する項目（省令案概要）

○ ストレスチェックは、ストレス要因、心身のストレス反応及び周囲の支援に関する3つの領域に係る項目が含まれている調査票を用いて行うこと。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」を用いることが望ましいこと。

○ ストレスチェックの結果、心身のストレス反応の評価点数が高い者又は心身のストレス反応の評価点数が一定以上であって、ストレス要因及び周囲の支援の評価点数が著しく高い者を高ストレス者として選定すること。

（指針案概要）

「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。

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が合わない
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。

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

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

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。

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 |

※労働省委託研究「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究」(平成7年度～11年度)(班長 加藤正明)

ストレスチェックの実施

■ ストレスチェックの実施者等

第66条の10 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下この条において「医師等」という。）による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。（安衛法）

○ 医師又は保健師のほか、厚生労働大臣が定める一定の研修を修了した看護師又は精神保健福祉士とすること。

○ 検査を受ける労働者について、解雇等の直接的な人事権を持つ監督者は、検査の実施の事務に従事してはならないこととすること。（省令案概要）

○ ストレスチェックを実施した医師等（以下「実施者」という。）は、調査票の選定及び高ストレス者の選定基準等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、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すること。

○ 調査票の配布又は回収等の実施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こと。

○ 事業者は、実施者に対し、労働者のストレスチェックの受検の有無を確認し、受検していない労働者に対して受検を勧奨することができること。

（指針案概要）

■ ストレスチェック結果の通知

第66条の10

2 事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、**厚生労働省令で定めるところにより**、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者_{（安衛法）}に提供してはならない。

○ 検査結果は、検査の実施者から、**遅滞なく**、労働者に通知されるようにしなければならないこととする_{（省令案概要）}。

○ ストレスチェックの結果の通知に当たっては、**結果のほか、セルフケアに関する助言・指導、面接指導の申出窓口及び方法並びに申出窓口以外の相談窓口も通知させることが望ましいこと**。

○ 事業者は、実施者にストレスチェックの結果を労働者に通知させるに当たっては、**封書又は電子メール等で当該労働者に直接通知させる等、結果を当該労働者以外が把握できない方法で通知**させなければならないこと。

_{（指針案概要）}

■ 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

第66条の10

2 事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、**あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者**に提供してはならない。(安衛法)

○ 検査の結果を事業者に提供することについての労働者の同意の取得は、**書面又は電磁的記録によらなければならない**こととすること。(省令案概要)

○ 事業者は、**ストレスチェックの実施前又は実施時に労働者の同意を取得してはならない**こととし、**結果通知後に個別に同意を取得しなければならない**こと。

○ 面接指導の申出があった場合には、その**申出をもって同意がなされたものとみなして差し支えない**こと。(指針案概要)

同意取得のタイミング

✗ 実施前(実施前にメールで確認等)

✗ 実施時(調査票に同意の有無のチェック欄を設ける等)

○ 結果を個々人に通知後

✗ 同意しない旨の申出がない限り、同意したとみなす方法

■ ストレスチェック結果通知後の対応

- **実施者は、面接指導の対象となる労働者の要件に該当する労働者に対して、面接指導の申出を行うよう勧奨することができることとする。**

(省令案概要)

- ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者のうち、**面接指導の申出を行わない労働者に対しては、実施者が、申出の勧奨を行うことが望ましい**こと。

- 事業者は、ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者に対して、相談の窓口を広げ、相談しやすい環境を作ることで、高ストレスの状態では放置されないようにする等適切な対応を行う観点から、当該事業場の産業医等と連携しつつ、**保健師又は看護師等による相談対応を行う体制を整備することが望ましい**こと。

(指針案概要)



■ ストレスチェック結果の記録・保存

- 事業者は、労働者の同意を得て、検査の結果を把握した場合には、当該結果の記録を作成し、5年間保存しなければならないこととする。それ以外の場合には、事業者は、検査を行った実施者による検査結果の記録の作成及び検査の実施の事務に従事した者による当該記録の保存が適切に行われるよう、必要な措置を講じなければならないこととする。 (省令案概要)

- ストレスチェックの結果を事業者に提供することについて労働者の同意が得られていない場合であっても、事業者は、実施者によるストレスチェックの結果の記録の作成及び当該実施者を含む実施事務従事者による当該記録の保存が適切に行われるよう、記録の保存場所、保存期間の設定及びセキュリティの確保等必要な措置を講じる必要があること。記録の保存は実施者が行うことが望ましく、それが困難な場合には、事業者が指名した実施事務従事者が行うことが望ましいこと。また、記録は5年間保存することが望ましいこと。 (指針案概要)

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)

■ ストレスチェック制度における産業医の役割

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。 (安衛法)

- 産業医の職務に、ストレスチェックの実施、ストレスチェックの結果に基づく面接指導の実施及び面接指導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を追加。 (省令案概要)

- 産業医がストレスチェックや面接指導を実施する等、産業医が中心的役割を担うことが望ましいこと。 (指針案概要)

■ 外部機関にストレスチェック等を委託する場合の留意事項

- 外部機関において、ストレスチェック又は面接指導を適切に実施できる体制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こと。 (指針案概要)

