

ストレスチェック制度について

準備編

【罰則】

ストレスチェックに関する労働基準監督署への報告を怠った場合や虚偽の報告をした場合、
労働安全衛生法 第百二十条五項により50万円以下の罰金に処せられます。



株式会社ドクタートラスト
ストレスチェック事業部作成

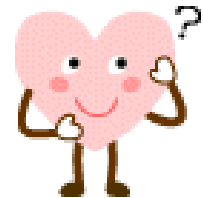
ストレスチェック制度の義務付け

施行日：平成27年12月1日

労働安全衛生法改正におけるメンタルヘルス対策強化の一環

①年1回の労働者のストレスチェック(以下SCという)が、従業員50人以上の事業場に対して義務となる

②実施者がSCの結果を労働者に通知し、高ストレスと判定された労働者が希望した場合、医師による面接指導を実施する



労働者に対してSC受検の義務付けはされていないが、全ての労働者がSCを受検することが望ましい。

そのためにも安心して受検してもらえる環境が必要であり、事業者は労働者への通知ならびにSC実施体制の確立を行う必要がある。

■方針の表明

- ☒ 法、規則及び指針に基づき、ストレスチェック制度の実施の趣旨等を表明していますか？

■衛生委員会等における調査審議

以下①、②の項目を調査審議し、社内規定として定める。

※事業所ごとの調査審議・規定・周知が必要

※安全衛生(健康)方針がある場合は、その中で周知も可能



①実施体制について

- ☒ 社内にて実務担当者を指名していますか？

※人事権を有している者が従事できる
事務範囲について確認

- ☒ 実施者、実施事務従事者の選定はしていますか？

※共同実施者等について**規定等に明示**が必要
※SC実施を外部機関に委託する場合、外部機関と
事業場の産業医等との連携方法
※実施事務従事者の担当する業務の範囲の明確化

●実務担当者とは・・

実施計画策定、当該事業場の産業医等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実務に携わる者。

※人事権を有している者も可

●実施事務従事者とは・・

実施者のほか、実施者の指示によりSCの実施の事務(個人の調査票のデータ入力、結果の出力又は記録の保存(事業者指名された場合)等)に携わる者。

※人事権を有していない者

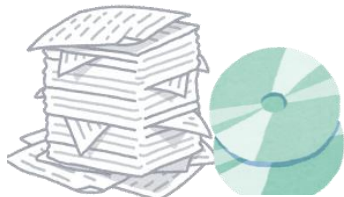
②実施方法について

☑ 実施頻度及び実施時期について決めていますか？

※H28.11.30までに第1回を実施(結果通達や面接実施までは含まず)

※集計・分析の単位となる集団は、繁忙期を避けた同時期実施が望ましい。

☑ 使用する調査票及び媒体(質問紙かICTか)について決めていますか？



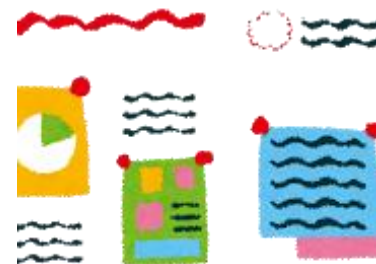
※紙の場合の回収方法についての取決め

※WEBの場合のパスワード管理、不正アクセス等

防止のセキュリティ管理の問題がクリアされているかの確認

☑ 実施対象者の範囲について決めていますか？

※在籍出向者・海外勤務者への対応の決定



☑ 集団分析の実施有無について決めていますか？

※回答者が10人以上になるかの確認

※実施する場合、集計・分析手法と集団の規模の決定

※結果の利用目的及び利用方法・情報共有範囲・保存期間(5年が望ましい)

※結果をもって職場環境改善に活用するための体制づくり

②実施方法について

☑ 高ストレス者の選定方法について決めていますか？

※調査票に加えて**補足的な面談**を行い選定をする事も可能

(面談内容は、同意なく事業者提供できず、守秘義務の対象となる)

※職種毎での基準設定は、各事業場の衛生委員会で調査審議を経る事で可能

この場合の面談も実施者が行い、実施者以外(保健師等の有資格者の他、心理職)のものが行う場合は、実施者の指名と指示の下に実施し、面接指導対象者の選定に関する判断は、面談結果を踏まえ実施者が最終的に判断をする必要がある。

☑ SC結果を事業者へ提供するに当たっての本人の同意取得方法について決めていますか？

※委員会等で調査審議を行った結果、事業者は個人の同意が

あった場合も、個々人のSC結果を把握しないこととする事も可能

※結果通知時**以降に、個別に取得**が必要。SC実施前や実施時はNG

※同意の証拠を残すため、書面又は電磁的記録で行い、**5年間保存**

※実施事務従事者は、その事務作業過程においてSCの結果を同意なしに知り得る

※本人の同意により事業者提供される**SC結果の情報範囲及び共有範囲や利用方法**についての取決め

※事業者へのSC結果通知に同意はできない面接希望者の対応方法

※面接指導の申出をもって事業者への提供の同意がなされたとみなすことは可能



②実施方法について

☑ 面接指導の申出方法等について決めていますか？

※申出方法 書面か電子メール等とし、その記録を5年間残す

※企業側での面接指導対象該当かの確認方法

→申出者からSC結果を提出してもらうか、実施者に要件への該当有無を確認する等の方法の取決め・周知

→必要最小限の範囲・内容の共有に留めなければならない

※窓口を産業医や外部機関とすることも可能

※面接指導実施日時等の対象者上司との共有方法を含めた
労務管理上の取扱いの取決め

☑ 面接指導結果についての医師からの意見聴取方法について決めていますか？

※就業上の措置の意見聴取(通常勤務、就業制限、要休業)

※記録作成の様式の取決め

(実施年月日、労働者氏名、面接指導医師名、勤務状況、心理的負担状況
心身の状況、医師の意見)

※面接指導結果の取扱い(利用目的、共有方法・範囲、労働者に対する
不当利益取扱いの防止等)についての取決め



②実施方法について



SC結果の記録の取扱いについて決めていますか？

※記録保存者、労働者の同意が得られなかったSC結果の取扱い方法
(実施者保管もしくは、実施事務従事者の中から指名)

※受検者が記入・入力した調査票原票の保存は必須ではないが、

同意に係る書面を含めSC結果は5年間保存が必要

※保存場所及び保存期間、セキュリティ確保等の情報管理方法



受検有無把握に関しての取扱いについて決めていますか？

※なるべく全ての労働者に受けてもらうための周知方法

※未受検者名簿作成方法・受検勧奨方法・周知方法について



SC結果の人数把握有無について決めていますか？

※集団内の高ストレス者や面接指導対象者の人数の把握は、

個人情報に当たらないため、事業者による取得は可

(個人が特定されるおそれがある小集団の内訳は不可)

※取得する場合は、目的・共有範囲・活用方法について労働者に周知が必要

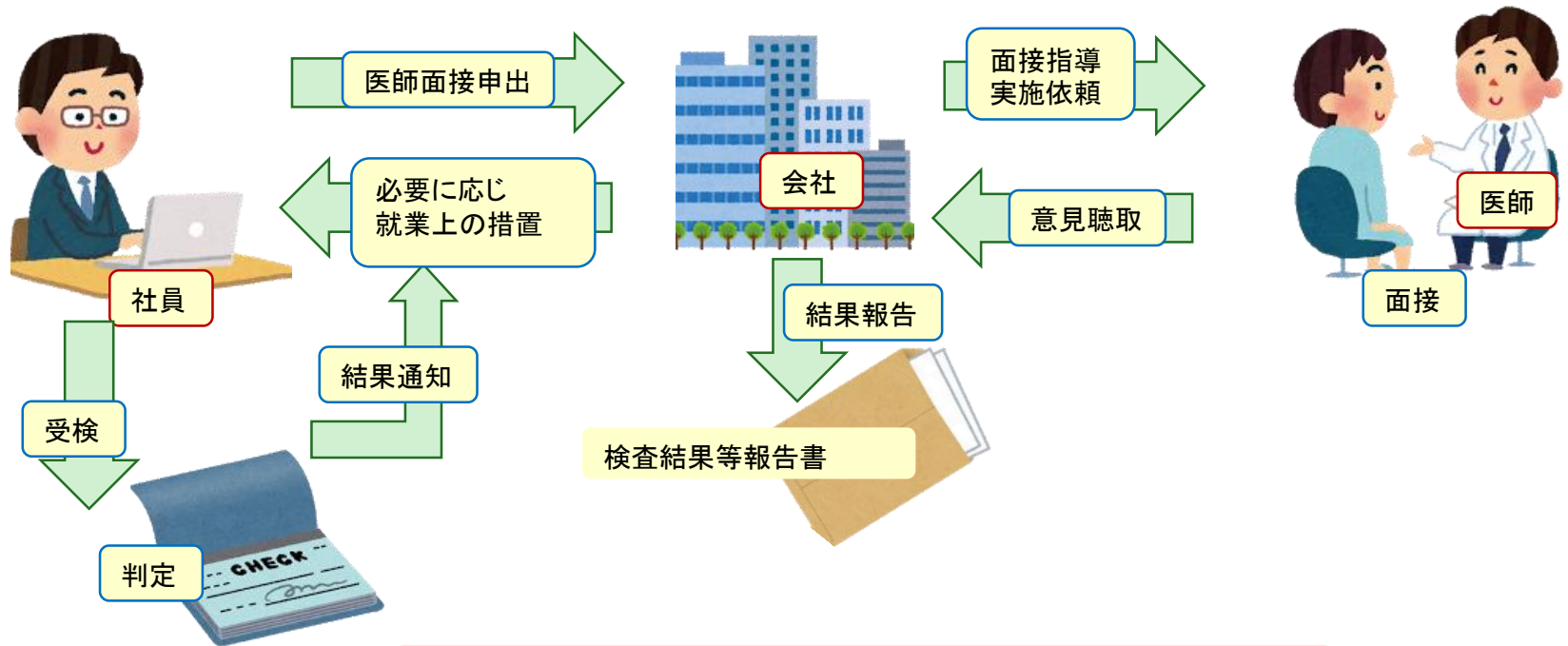


相談窓口体制が整備できていますか？

※SCや面接指導に関しての労働者からの問い合わせ・苦情の対応



実施フローについて



SCの実施を意味あるものにするためには、
結果を適切に運用する方法と体制を
整備するという準備が必要不可欠！

【参考】

- 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
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf>)
- 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/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyouku-Roudoujoukenseisakuka/0000082591.pdf>)

