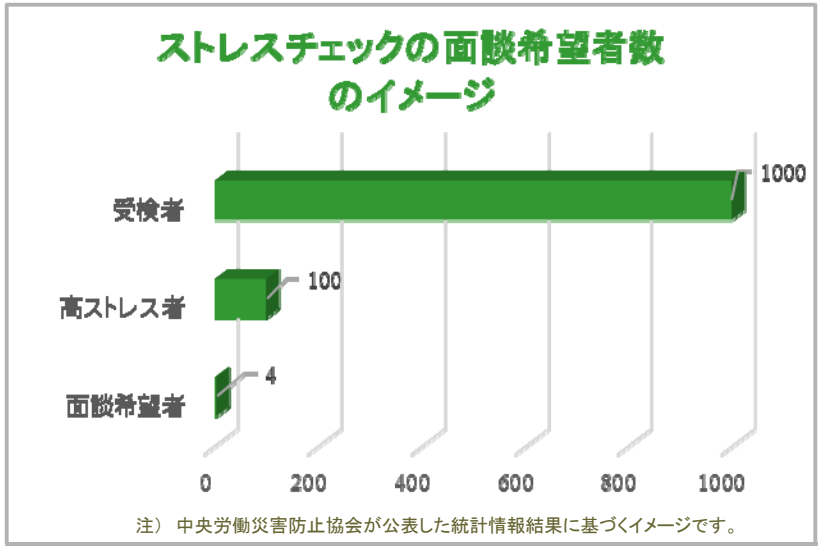
ストレスチェック制度について

Vol.2 実施編



【 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

SC制度体制

※ 労働者（パート等を含む）が50人以上いる事業場が対象です。

事業者 ▶ SC制度実施責任主体者

1. 実施者（医療資格者）と、実施事務従事者（一般には人事・総務、システム部門の担当者）を選定の上、
2. ストレスチェック制度の導入方針・実施日程等を決定し、社内に表明
3. 実施者と実施事務従事者間にて業務の分担を確認（次頁以降）
4. 《実施》
5. 実施後直ちに、未受検者に受検を勧奨。
6. 高ストレス者のうち、希望者との産業医面談の日時を調整する
7. 産業医から、「就業上の措置」に関する意見を聴取、必要な措置を講じる
8. 集団分析の結果、職場環境の改善措置等を講じる（努力義務）
9. 下記の結果を保存する（5年間）

   ①事業者への開示を同意した人たちのSC結果、②集団分析、③受検者・未受検者リスト、④産業医面談（就業判定）の結果
   ⑤産業医面談の申出記録

10. 労働基準監督署への報告

SC制度体制・役割

実施者

産業医等の医師、保健師の他、
一定の研修を受けた看護師及び精神保健福祉士

1. SCの実施
2. 受検者への結果を本人に通知/受検者リスト・集団分析の結果を企業に開示
3. 同意を得た受検者のSC結果を事業者に開示
4. 高ストレス者に対する産業医面談を勧奨
5. 産業医面談（要・就業判定）を実施
6. 産業医は、面談後、事業者からの意見聴取を受ける
7. すべての結果を実施者が保存（5年間）

実施事務従事者

実施者の指示により、SCの実施事務等に携わる者

法第104条の規定に基づき**秘密保持義務**が課せられる

1. 実施前に、全受検対象者の個人情報等を「厚労省システム」に入力
2. 実施後、受検データもしくは調査票(紙)を実施者に送付する(*1)
3. 実施者の指示のもと、各種調整業務を行う （面談設定 等）
4. 実施者から開示されたデータを保存する（5年間）

※ 実施事務従事者は、実施者の指示により事務を行うものとします。
なお、実施事務に関与していない上司等の指示を受けてはいけません。

(*1)厚生省システム……厚生省が提供する無償のストレスチェックプログラム

同意の取得

※　受検結果を事業者に開示する為には本人の同意が必要です

実施者によるSCを実施

SCの結果を受検者に直接通知

ストレスチェック実施前の同意取得はNG

受検者から事業者へ産業医面談の申出

結果通知後に同意を取得する

事前にどれにするかを事業所として審議・決定しておく

同意の取得の対象者

① 受検者全員　　〔事業者が対応〕
② 高ストレス者に限定　〔実施者が対応〕
③ 産業医による面接指導の希望者のみとする ・・・・・・弊社推奨

同意に伴う事業者への結果提供範囲

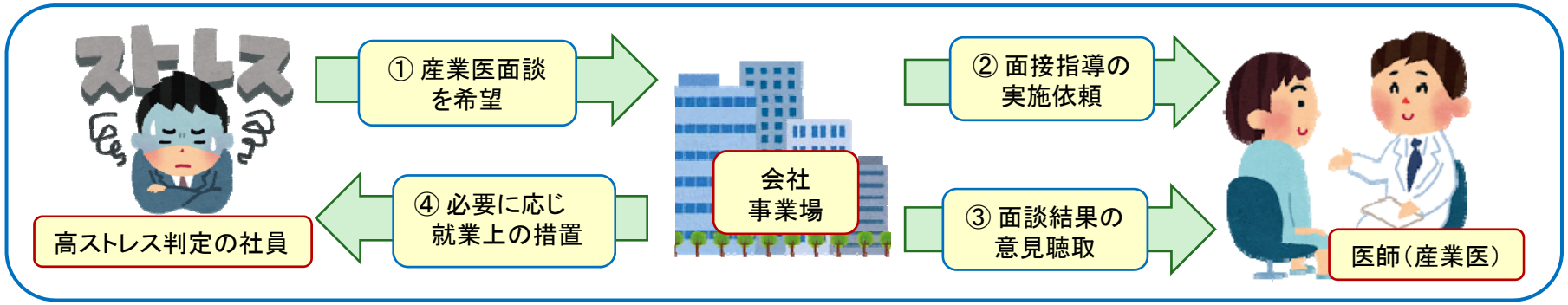
① 労働者本人に通知するものと同じ内容
② 高ストレスであるという情報のみに限定　・・・・・・弊社推奨

※契約している『産業医』が実施者とならない場合

当該事業場の産業医が実施者とならない場合には、受検者の同意なく、産業医にデータを開示することが出来ません。
緊急に対応を要する場合等、特別の事情がない限り、受検者の同意の取得が必要です。

必ず産業医には実施者になってもらいましょう！

産業医による面接指導（産業医面談）



① 産業医面談の事業者への申出

- 産業医面談を受けることを希望する旨の「申出」は、書面や電子メール等で行い、事業者はその記録を残すようにする

※ 面接指導の申出がしやすくなるよう、申出窓口を産業医等の産業保健スタッフとすることや外部機関にすることも可能。
その場合、申し出があった旨は事業者に伝えられることを予め労働者に伝えなければならない。

- 事業者は、受検者から産業医面談の申出があった場合、当該受検者が面談の対象となる者かどうかを、下記の方法で確認する。

→ ①当該受検者からSC結果を提出させる方法
②実施者に高ストレス判定者（面談の要件）かどうか確認する方法

※ 法令上、高ストレス判定者以外の方を面接指導させる義務はありません。通常の産業医面談として対応してください。

- 産業医面談の申出は、当該受検者が検査の結果の通知を受けた後、遅滞なく行うものとする → 概ね1ヶ月以内

産業医による面接指導（産業医面談）

面接指導の申し出方法と併せて下記事項について説明することが望ましい

① 面接指導を申し出た場合には、SC結果を事業者に提供されることに同意したものとみなされること
② 面接指導の結果、必要がある場合は就業上の措置（休職、時間外労働の制限、配置転換等）につながる可能性があること
③ 面接指導を申し出たことに対して不利益な取扱をすることは法律上禁止されていること

② 産業医面談の実施依頼

- 面接指導を行う医師（産業医）と、面接指導の日時・場所を調整。※原則的には就業時間内に設定する。
- 面接指導の費用は事業者負担とし、保険診療で行ってはいけない。
- 面接指導対象者に対して直ちに専門医の受診を勧奨するものではない。
- 原則対面の面接を実施する。ただし事業者の判断でICTを活用した面接指導でも実施可能。

面接指導医師 ⇒ 産業医が望ましい。

外部の医師に委託する場合にも産業医資格を有する医師に委託することが望ましい。

産業医による面接指導（産業医面談）

③ 意見聴取する内容と結果保存

- 産業医からの意見聴取は、面接指導後、遅滞なく行わなければならない。

→ 概ね1ヶ月以内

意見聴取具体的事項

ア 下表に基づく就業区分及びその内容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予防するため、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また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処置を講じる

イ 必要に応じ、職場環境の改善に関する意見

- 事業者は、面接指導の結果に基づき、当該面接指導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。

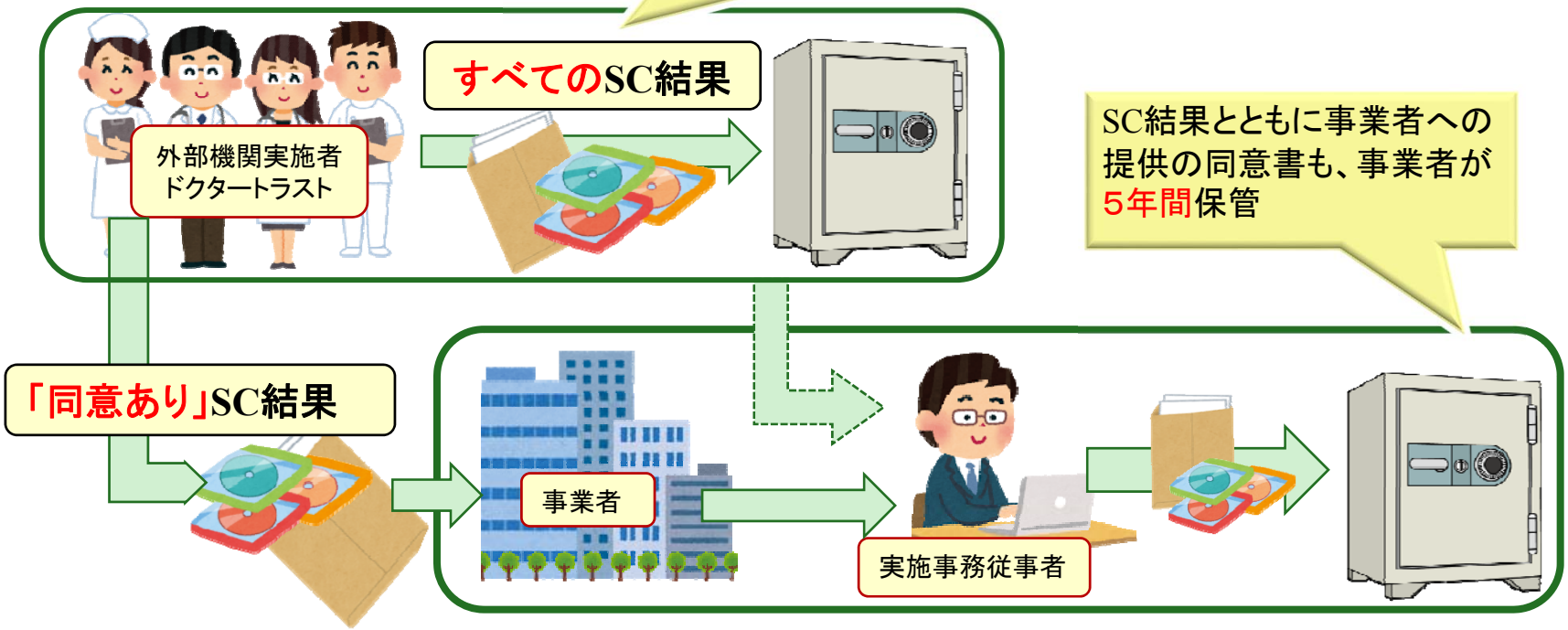
●面接指導の実施年月日
●当該労働者の氏名
●面接指導を行った医師の氏名
●当該労働者の勤務の状況
●当該労働者の心理的な負担の状況
●その他の当該労働者の心身状況
●当該労働者の健康を保持するため必要な措置についての医師の意見

※面接指導結果のうち、診断名、検査値、具体的愁訴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ではない

※左記内容が記載されたものであれば、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足りる

結果の保存

労働者の同意がなく、事業者に提供されない結果の記録の保存は、実施者又は事業者が指名した実施事務従事者が行う。



●保存が必要なもの●　　セキュリティ管理を十分に行うことが必要です！

①個人のSCデータ

②ストレスの程度（高ストレスに該当するかどうかを示した評価結果）

③面接指導の対象者か否かの判定結果

※受検者が記入・入力した調査票原票は必ずしも保存しておく必要はない

※記録の保存は、紙媒体と電磁的媒体のどちらでも可

労働基準監督署への報告

報告書の提出義務

常時五十人以上の労働者を使用する事業者は、一年以内ごとに一回定期に、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（ストレスチェック結果等報告書）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない

（法第五十二条の二十一）

【報告事項】

在籍労働者数・・・・・検査を実施した者
検査を受けた労働者数
面接指導を実施した医師
面接指導を受けた労働者数
集団ごとの分析の実施の有無

【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。

様式第6号の2（第52条の21関係）（表面）

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

対象年	7:平成 → 年分	検査実施年月	7:平成 → 年 月
事業の種類		事業場の名称	
	郵便番号（　　）	電話	（　　）
		在籍労働者数	右に詰めて記入する 人
検査を実施した者	1:産業医 2:産業医以外の医師に限る。ただし、精神科又は精神保健福祉士 3:外部委託先の医師、保健師、看護師又は精神保健福祉士	検査を受けた労働者数	右に詰めて記入する 人
面接指導を実施した医師	1:事業場選任の産業医 2:事業場所属の医師（1以外の医師に限る。） 3:外部委託先の医師	面接指導を受けた労働者数	右に詰めて記入する 人
集団ごとの分析の実施の有無	1:検査結果の集団ごとの分析を行った 2:検査結果の集団ごとの分析を行っていない		
産業医	氏名 所属医療機関の名称及び所在地		㊞

複数月に亘って行った場合には、最終月を記載

常時使用する労働者数を記載する
＝　SC受検対象者数

部署ごとに順次行うなどの会社は、
暦年１年間での受検者数を記入

医師によるSC実施者と
面接指導の医師、
産業医が同一とは限らない。
（産業医が望ましい）

＜報告書のダウンロード＞
http://www.roumupro.com/stresscheck-houkoku.pdf

事業場の産業医がSCに関与しない体制の場合でも、
産業医の職務にSCと面接指導に関する事項が含まれるため、
報告書内容については産業医も知っておくべきものである。
→報告書を確認してもらい産業医欄に署名押印してもらう

禁止事項（不利益な取り扱いの禁止）

- SCは健康診断と同時に実施できなくはないが、
  SC調査票と健康診断の問診票を一緒にしてはならない
- 面接指導申出・面接指導結果を理由とする不利益な取り扱い禁止
  ⇒ 面接による医師の意見から必要と認められる範囲内になっていない措置は禁止
  ⇒ 解雇、契約不更新、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位（役職）の変更を命じることの禁止
  ⇒ 医師の面接を受けずに、SC結果をもとに事業者が配置転換等の就業上の措置を講じることは禁止
- 本人の同意なく、個人のSC結果の提供を受けるのは禁止

- 下記の当該労働者に対する不利益取り扱い禁止 ⇒ 強要・命令×
  - ・受検しない
    ⇒例）SCを受検すべきことを就業規則に規定する等、受検しなかったことをもって懲戒処分の対象とする事は禁止
  - ・受検結果の事業者提供に同意しない
  - ・面接指導を申し出ない

禁止事項（プライバシー保護）

◆ストレスチェック結果等の共有範囲

⊘ 事業者は、本人の同意により事業者に提供されたSCの結果を、当該労働者の健康確保のための就業上の措置に必要な範囲を超えて、当該労働者の上司または同僚等に共有してはならない。

⊘ 集団ごとの集計・分析の結果は、各部門ごとの管理者等にとっては、その評価等につながり得る情報である。
無制限にこれを共有した場合、当該管理者等に不利益が生じる恐れがあることから、事業者は、当該結果を事業場内で制限なく共有してはならないものとする。

◆生データ等の提供制限

⊘ 面接指導結果の情報提供については、診断名、検査値若しくは具体的な愁訴の内容等の生データ
又は詳細な医学的情報は事業者に提供してはならない。