

◆「ストレスチェック制度の創設の趣旨／指針／事業者の基本方針／内容」①

近年、仕事や職業生活に関し強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者が5割を超える状況にある中、事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図るため、「労働者の心の健康保持増進のための指針」（平成18年3月31日公示3号。以下「メンタルヘルス指針」という）を公表し、事業場における労働者の心の健康増進のための措置（以下「メンタルヘルスケア」という）の実施を促進してきた。

しかし、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が、平成18年度以降も増加傾向にあり、**労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止**することが益々重要な課題となっている。

こうした背景を踏まえ、平成26年6月25日に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」8平成26年法律第82号）においては、心理的な負担の程度を把握するための**検査**（以下「**ストレスチェック**」という）及びその結果に基づく**面接指導の実施を事業者**に義務付けること等を内容とした**ストレスチェック制度**が新たに創設された。

◆法律施行日／「平成27年12月1日」

◆対象事業者

○労働者数50人以上の事業場は強制適用（事業者の義務）

○労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務

◆主な用語

＜**ストレスチェック制度**＞①ストレスチェックの実施、②その結果に基づく面接指導、③面接指導結果に基づく就業上の措置、④ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析などの一連の取組全体をいう。＜**実施者**＞医師、保健婦又は厚生労働大臣が定める研修を修了した看護婦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。＜**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又は結果の保存（事業者指名された場合に限る）等を含む。）に携わる者をいう。

# ストレスチェック制度の創設／②

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

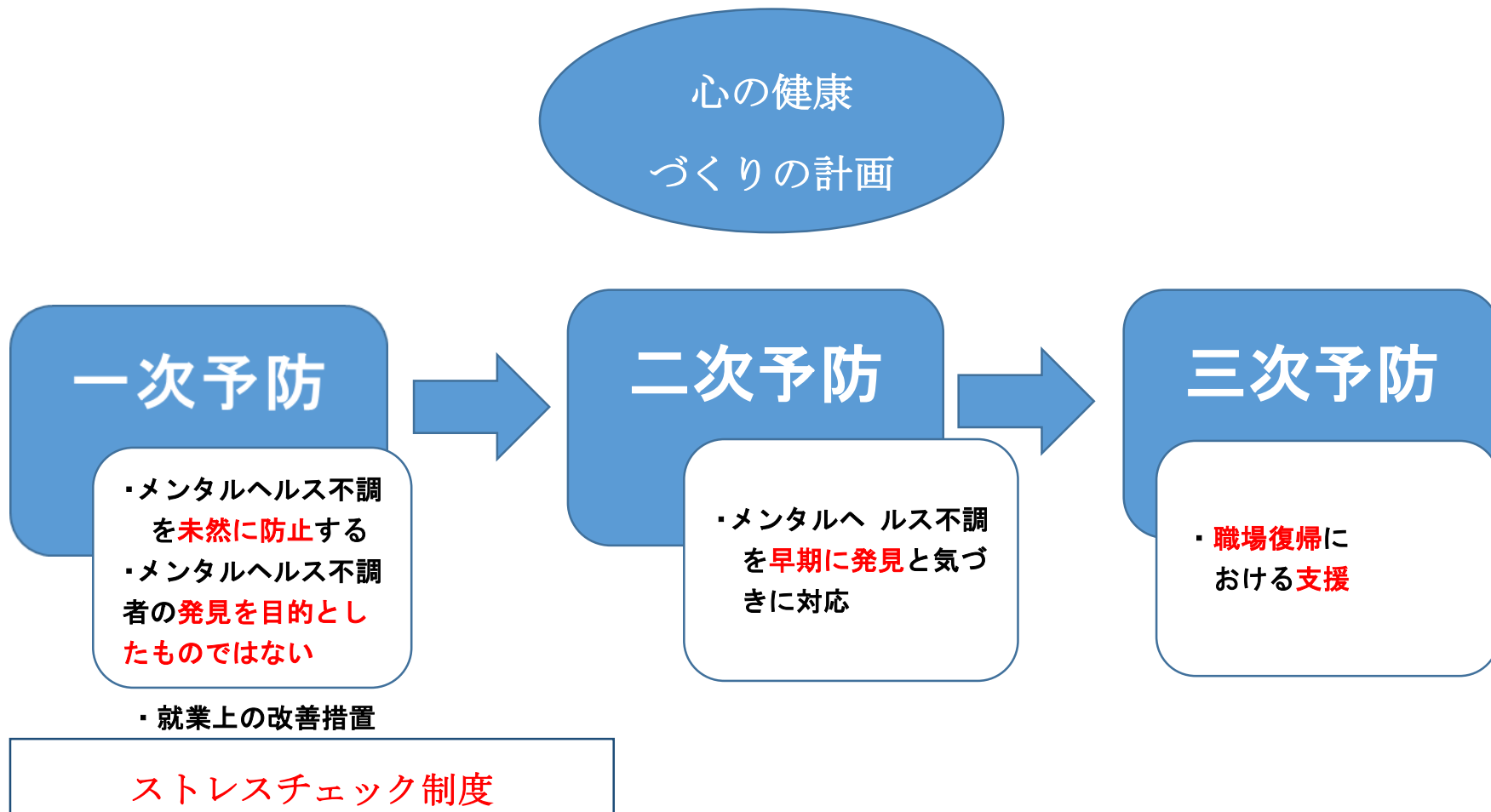
## 本制度の目的

- ・ ストレスチェックは、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）
- ・ ストレスチェック、労働者自身のストレスへの気づきを促す
- ・ ストレスチェック、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

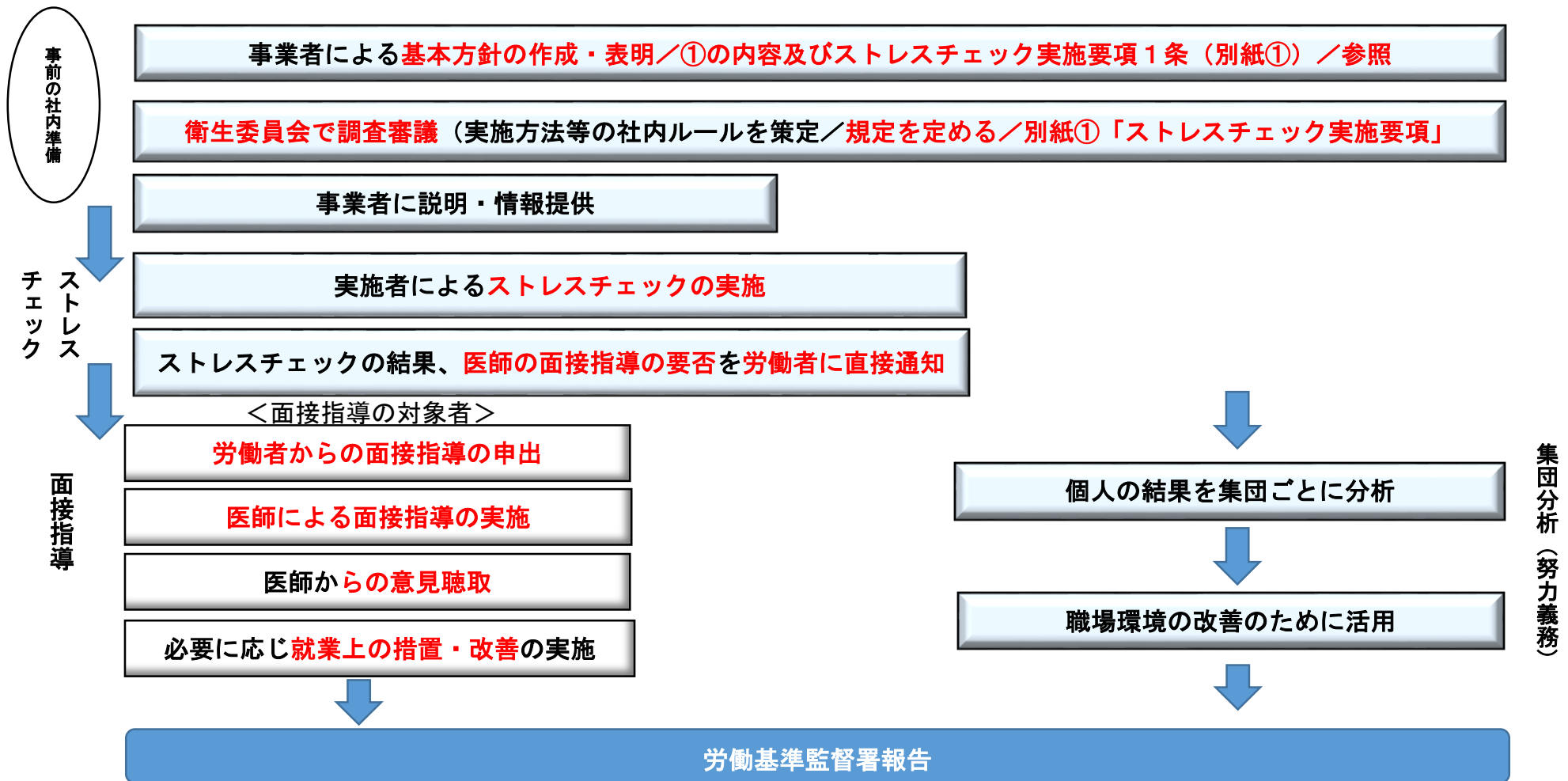
- 常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが事業者の義務となります。  
（労働者数 50 人未満の事業場は当分の間努力義務）
- 検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者を提供することは禁止されます。
- 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されます。
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となります。

## ストレスチェック制度の位置づけ／③

総合的なメンタルヘルス対策の中の一つ



# ストレスチェック制度の実施手順／④



## 実施までに準備（手順表）／⑤（参考例／平成28年6月ストレスチェック実施の場合）

1. 総合的なメンタルヘルス対策の整備、衛生委員会での調査審議・規程作成、実施体制の決定  
↓  
平成27年9月から平成28年2月／まず最初に産業医と会社の衛生委員が別紙①の要項で打合せをする
2. 経営者による基本方針の表明  
↓  
平成28年1月
3. 管理職・労働者への規程や実施方法の周知、研修、実施準備  
↓  
平成28年3月から5月
4. ストレスチェックの実施、個人結果の通知  
↓  
平成28年6月
5. 面接指導の実施  
↓  
平成28年6月から7月
6. 集団分析結果を活用した職場環境改善や研修実施（努力義務）  
↓  
平成28年7月から9月
7. 実施状況の報告、実施状況の振り返り  
平成28年10月 ※報告書の提出時期は、事業年度の終了後など、事業場ごとにて設定して差し支えない。

## 衛生委員会等における調査審議とは／⑥

### 法律

事業者は、政令で定める規模の事業所ごとに、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促進に関する重要事項（法第18条）／事業所＝常時50人以上

### 省令

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。

+ 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  
（規則第22条）

### 指針

○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の実施補法や実施状況及びそれを踏まえた実施方法の改善等について調査審議を行なわせることが必要である。

○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ものとする。（指針5）

## 衛生委員会等における調査審議する事項（別紙①で規程化）／⑦

- 調査審議に当たっては、ストレスチェック制度に関し、次に掲げる事項を含める
  - ① ストレスチェック制度の目的に係る周知方法（不調を未然防止すること・不調者の発見を目的とせず／趣旨）
  - ② ストレスチェック制度の実施体制／当該産業医中心が望ましい／産業医（事業所＝常時50人以上選任）  
・実施者、共同実施者・実施代表者（当該産業医）、その他の実施事務従事者の選任、明示等。
  - ③ ストレスチェック制度の実施方法  
・使用する調査票、高ストレス者の選定基準、ストレスチェックの実施頻度・時期、面接指導申出方法等、面接指導の実施場所等。
  - ④ ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法（努力義務）
  - ⑤ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い
  - ⑥ ストレスチェック結果の記録の保存方法
  - ⑦ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法
  - ⑧ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加及び削除の方法
  - ⑨ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法
  - ⑩ 労働者がストレスチェックを受けないことを選択できること
  - ⑪ 労働者に対する不利益な取扱いの防止

指針 5

\* この内容・項目を「ストレスチェック規程」として作成することが重要です！（参考例／後述①）

## ストレスチェック調査票（別紙②）の選定／⑧

### 1. 誰が決めるの？

ストレスチェック調査票は、実施者の提案や助言、衛生委員会の調査審議を経て、事業者が決定する。

### 2. どのような項目が必要？

① 仕事のストレス要因 ②心身のストレス反応 ③周囲のサポートが含まれていること

### 3. 国が推奨する調査票？

「職業性ストレス簡易調査用」（57項目）を推奨し、簡略版（23項目）もある。

### 4. 57項目に加えて、独自の項目を加えていいの？

独自の項目を加えて良い。ただし、一定の科学的根拠に基づいた上で、実施者の意見聴取、衛生委員会の調査審議が必要。  
うつ病等のスクリーニングではことに留意。

### 5. ストレスチェックに含めることが不適当な項目？

「性格検査」「希死念慮」「うつ病検査」等を含めることは不適当。

### 決めておくこと

- ・ 調査票
- ・ 独自項目の有無
- ・ 実施媒体（ICT、紙、併用）



## 高ストレス者の選定方法／⑨

— 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、メンタルヘルス不調を未然に防止することが目的 —

### 高ストレス者の選定方法

- ・ 次の①及び②に該当する者を高ストレス者として選定する。
- ・ 具体的な選定基準は、実施者の意見及び衛生委員会等での調査審議を踏まえて、事業者が決定するものとする。

#### 要件

- ① 「心身のストレス反応」の評価点数の合計が高い者
- ② 「心身のストレス反応」の評価点数の合計が一定以上の者であって、かつ、「仕事のストレス要因」及び「周囲のサポート」の評価点の合計が著しく高い者
- ③ ①と②の選定基準に加える方法  
選定基準に加えて補足的に実施者又は実施者の指名及び指示のもとにその他の医師、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職が労働者の面談を行いその結果を参考として選定する方法も考えられる。  
(指針 7)

#### 決めておくこと

- ・ 高ストレス者の選定方法（マニュアルには4つの評価基準が示されている）
- ・ 事前面談（上記③）を実施するか

# 職業性ストレス簡易調査票（57項目）を使用する場合の**評価基準例**

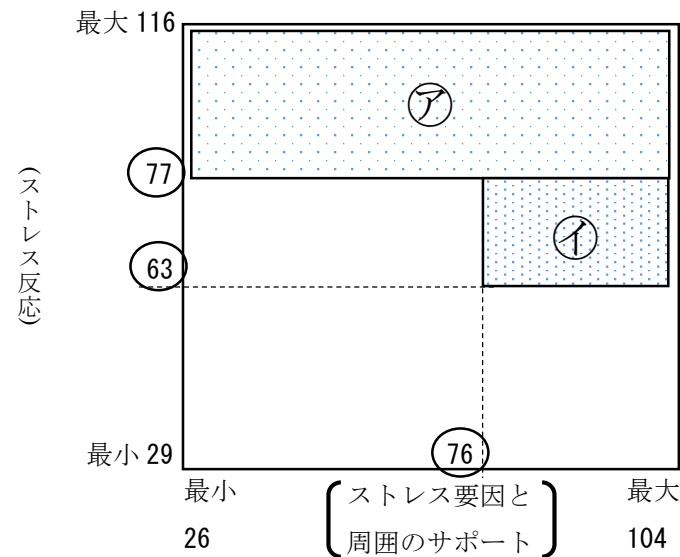
## 評価基準の例（ストレスが高い方を4点、低い方を1点）／⑩

- ㊦ 「心身のストレス反応」の合計点数を算出し、合計点が **77点以上**ある者を高ストレスとする。
- ㊧ 「仕事のストレス要因」及び「周囲のサポート」の合計点数を算出し、合計点数が **76点以上**であって、かつ、「心身のストレス反応」の合計点数が **63点以上**である者を高ストレスとする。

### 【概念図】

㊦又は㊧のいずれかに該当する者を高ストレス者と評価する。

※調査票の項目の中、満足度に関する回答は評価に含みません。



ア: 7.9%  
イ: 2.0%  
合計 9.9%

○ マニュアル選定方法は、中災防の約20万人のデータから集計し、全体の10%程度を高ストレス者とした評価基準である。

## 高ストレス者とは、メンタルヘルス不調者を意味しているのではない

### ⑪

- 会社が、高ストレス者の割合を変更することも可能。

(例) 面接指導の体制が整っている企業

⇒ 高ストレス者の割合を高くする、全員面接する。

(例) 面接指導の体制が整っていない企業

⇒ 実施期間を長くとる、心理職などの事前面談を実施する、  
点数の高い高ストレス者から優先的に面接指導を勧奨する。

\* リスクの観点からは、高ストレス者の割合は低くはしない方が良いのでは。

## 面接指導の実施／⑫

ストレスチェック結果、高ストレス者として選定され、「医師による面接指導が必要」とされた労働者から申出があった場合は、医師に依頼して面接指導を実施しないとイケない。(法 66 条の 10 第 3 項)

- ・ 面接指導の申出は、結果が通知されてから遅滞なく（概ね 1 月以内）行う。(規則 52 条の 16 第 1 項)
- ・ 面接指導は申出があつてから遅滞なく（概ね 1 月以内）行なわないとイケない。(規則 52 条の 16 第 2 項)
- ・ 面接指導の申出を行なうように**勸奨**できる。(規則 52 条の 16 第 3 項)

### 決めておくこと

- ・ 誰が面接指導を行うか（**産業医が望ましい**）
- ・ 面接指導の勸奨は誰が行うか（実施者、実施事務従事者）
- ・ 面接指導の申出は誰に行うのか（事業者、実施者、実施事務従事者）
- ・ 面接指導の申出時の従業者へのストレスチェック結果開示や開示範囲  
（面接の申出をもて、ストレスチェック結果の従業者への提供に同意がなされたものとして良いが、事業者が把握するのか、把握する場合の範囲は）
- ・ 事前面談を行うか

## 医師への意見聴取と就業上の措置／⑬

### <就業上の措置>

面接指導を実施した医師から、就業上の措置の必要性の有無とその内容について、意見を聴かなければならない、それを踏まえて、必要があるときは、就業上の措置を実施する。(法 66 条の 10 第 5～6 項)

- ・ 医師からの意見聴取は、面接指導後遅滞なく（概ね 1 月以内）に行わないといけない（規則 52 条の 19）
- ・ 医師の面接指導を得ないで就業上の措置を行う不利益取扱い（指針 10）
- ・ 医師の意見と著しく内容・程度の異なる措置を講じること（指針 10）
- ・ 面接指導の結果を理由とした解雇等の措置を行うこと（指針 10）

### 決めておくこと

- ・ 面接指導結果の取扱い（共有の方法・範囲）

## ストレスチェック制度での**集団分析**の位置づけ／⑭

- ・ 事業者は、実施者に医師等に集団分析させるように努めなければならない。事業者は、当該集団の労働者の実情を考慮して、**集団分析結果を踏まえて、職場環境改善に努めなければならない。**

### **<努力義務>**（規則 52 条の 14）

- ・ 事業者は、職場環境におけるストレスの有無及びその原因を把握し、必要に応じて、職上環境の改善を行うことの重要性に留意し、できるだけ実施することが望ましい。（指針 3）
- ・ 集団分析結果は、当該集団の管理者等に不利益が生じないようその取扱いに留意しつつ、管理監督者向け研修の実施又は衛生委員会等における職場環境の改善方法の検討等に活用することが望ましい。（指針 9）
- ・ 集団分析結果は、労働者の同意は必要ないが、集団分析の最小単位が、10 人を下回る場合には、原則提供できない。（指針 11）
- ・ 集団分析は、「仕事のストレス判定図」によることが適当（マニュアル P86）

### 決めておくこと

- ・ 集団分析を行うか
- ・ 集団分析結果の取扱い（利用目的、共有の方法・範囲、分析単位、分析属性）
- ・ 集団分析の活用方法（研修、衛生委員会等）

## 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／⑮

### 法律

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提供してはならない。 (法 66 条の 10 第 2 項)

### 省令

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。

(規則 52 条の 13)

### 指針

- 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。
- 労働者が、事業者に対して面接指導の申出を行った場合には、その申出をもってストレスチェック結果の事業者への提供に同意がなされたものみなして差し支えない。(指針 11)

### 決めておくこと

- ・事業者は、同意をとって労働者の実施結果を把握するのか

## 不利益な取扱いの防止①

### 禁止されている不利益取扱い／⑩

#### 法律

事業者は、労働者が医師による面接指導を申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。（第 66 条の 10 第 3 項）

#### 指針

○労働者が面接指導を受けていない時点においてストレスチェック結果のみで就業上の措置の要否及び内容を判断することはできないことから、事業者は、当然に結果のみを理由とした不利益な取扱いについても、これを行ってはならない。（指針 10）



## 不利益な取扱いの防止②／⑰

### 禁止されるべき不利益な取扱い

#### ア 労働者が受検しないこと等を理由とした不利益な取扱い

- ① ストレスチェックを受けないことを理由とした不利益な取扱いを行うこと。
- ② ストレスチェック結果を事業者を提供することに、同意しないことを理由とした不利益な取扱いを行うこと。
- ③ 面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、面接指導の申出を行わないことを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

#### イ 面接指導結果を理由として不利益な取扱い

- ① 法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。
- ② 法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。
- ③ 面接指導の結果を理由として、次に掲げる措置を行うこと。
  - A) 解雇すること。
  - B) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。
  - C) 退職勧奨を行うこと。
  - D) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位の変更を命じること。
  - E) その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

(指針 10)

## プライバシーの保護／⑱

### 法律

第六十六条の十第一項の規定による検査又は同条第三項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。（法 104 条）

### 指針

- 事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手するようなことがあってはならない。
- 事業者へのストレスチェック結果に提供について労働者の同意が得られた場合には実施者は、事業者に対して当該労働者に通知する情報と同じ範囲内の情報についてストレスチェック結果を提供することができるものとする。
- 事業者は、本人の同意により事業者に提供されたストレスチェック結果を、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、当該労働者の上司又は同僚等に共有してはならないものとする。
- 集計分析結果は、集団の管理者にとっては、評価等につながり得る情報であり、無制限にこれを共有した場合、管理者に不利益が生じるおそれもあることから、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。（指針 11）

## 関連罰則について／⑱

衛生委員会での調査委審議が必要



衛生委員会の議事録は3年間の  
保存義務あり



**衛生委員会未設置**  
＜50万以下の罰金＞

**衛生委員会 議事録未保存**  
＜50万以下の罰金＞

労働基準監督署への結果報告をしない  
＜健康診断の場合、50万以下の罰金＞

## ストレスチェック実施要領（別紙①）・規程（参考例）

### — 衛生委員会等における調査審議する事項（この内容を具体化）／⑦ —

平成27年12月1日

本実施要領は、従業員が安心して、ストレスチェックを実施できるように、法令、指針に基づき、衛生委員会で調査審議した結果を踏まえて定めたものである。会社は、本実施要領に基づきストレスチェックを実施する。

#### 1. ストレスチェック実施の目的（調査審議事項①、⑩）

従業員が自分のストレスの状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらったり、会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり、職場の改善につなげたりすることで、メンタルヘルス不調を未然に防止することを主な目的としたものです。また、従業員の個人情報、適切に保護され、従業員が安心して受け、適切な対応や改善につなげられる仕組みです。従業員は、ストレスチェックを受検する義務はありませんが、実施の目的から、全ての従業員がストレスチェックを受検することが望ましい。

#### 2. ストレスチェックの実施体制（調査審議事項②）

- ・実施代表者：〇〇 〇〇（当社産業医）
- ・共同実施者：〇〇 〇〇（当社保健師）
- ・実施事務従業者：〇〇 〇〇（人事労務部人事課 安全衛生担当）
- ・委託先実施者：□□ □□（△△EAP 保健師）／外注する場合
- ・委託先実施事務従事者：□□ □□（△△EAP 情報管理部）
- ・事前面談担当者：□□ □□（△△EAP 臨床心理士）

#### 3. ストレスチェックの実施方法（調査審議事項③、⑤）

- ・使用調査票：職業性ストレス簡易調査票（57項目版）、△△EAPのWebシステムによる実施。Webを利用できない部署は、マークシートにて実施する。
- ・高ストレス選定基準・評価方法：『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』（平成27年5月、厚生労働省）で示された「心身のストレス反応」に着目する評価基準に準拠（実施代表者が必要と認めた場合は実施者又は実施者の指示のもとに心理職等が事前面談をして選定する場合がある）
- ・実施頻度・時期：原則として年1回、〇月実施する。
- ・対象者：常時使用する労働者（社員、契約社員、パート）
- ・結果通知：Webシステム上で結果を直接通知。マークシートの場合は、職場で封書にて直接通知する。また、面接指導の要否についても同時に通知する。
- ・受検の勧奨：実施者又は実施事務従事者が、ストレスチェック開始の一定期間後に、電子メール又は封書にて実施するように勧奨する。

#### 4. ストレスチェック結果に基づく面接指導 (調査審議事項③、⑦)

- ・高ストレス選定基準に基づき、原則として産業医が実施。産業医もしくは会社が必要と認めた場合、会社が指定する医師による面接を実施する。
- ・面接の申出窓口  
共同実施者：〇〇 〇〇 (当社保健師)  
連絡先 メールアドレス aaaa@bbb 外線 0X-XXXX-XXXX
- ・面接実施場所等  
就業時間中に健康管理室にて行う。
- ・面接指導の勧奨：実施者又は実施事務従事者が、ストレスチェック結果通知の一定期間後に、電子メール又は封書にて、面接指導を受けるように勧奨する。

#### 5. ストレスチェック結果に基づく集団分析等について (調査審議事項④)

- ・集計・分析手法：『労働安全衛生法に基づくストレスチェックと面接指導マニュアル』で示された「仕事のストレス判定図」や個人結果を集計した尺度を利用して、職場環境改善のため活用する。
- ・対象集団規模：10人以上の部課、性別、年齢、役職別単位毎に、個人が特定されないように会社に提供する。

#### 6. ストレスチェック結果に関する情報の取扱い (調査審議事項⑦)

実施者又は実施事務従事者は個々の従業員の受検結果について委託先から通知され、把握するとともに、当該情報に基づいて面接指導の勧奨、実施等の対応に利用するものとする。面接指導の勧奨に際しては、勧奨そのものによって高ストレス結果であったことが他者に伝わらないよう、十分留意するものとする。その他の管理監督者・人事労務部門は個々の従業員の受検有無についてのみ実施者から通知され、把握するものとする。個々の従業員の受検結果については、従業員の同意なく通知されない。

面接指導の申出があった者については、面接指導の対象者ということのみ人事労務部門に伝えられる。また、面接指導の結果やストレスチェック結果は、面接指導実施や面接指導結果に基づく事後措置の実施に必要な最小限度の範囲・内容の共有に留めるよう留意するものとする。

集団分析結果については、職場環境改善を実施する際、情報共有が必要と考えられる関係者等を都度特定し、その対象範囲に限定して開示するものとする。

**【情報の把握・取得可能範囲】**

	従業員本人	管理監督者	実施者	実施者 (ストレスチェックのみ実施)	面接指導実施 医師(面接指導のみ担当)	事前面談担当者	実施事務従事者	人事労務部門	顧問 社会保険 労務士	
受検の有無	○	○	○	○	○	△	○	○	×	
ストレスチェックの 受検結果	結果提供の同意なし	○	×	○	○	×	×	○	×	×
	結果提供の同意あり	○	△	○	○	○	△	○	△	×
	面接指導の申出あり	○	△	○	○	○	○	○	△	×
面接指導の詳細な内容	○	×	○	×	○	△	×	△	×	
面接指導に基づく就業意見	○	△	○	×	○	○	×	○	×	
集団分析の結果	×	※	○	○	△	△	○	○	○	

○：把握・取得可能 △：就業上の措置実施等に必要範囲・内容に限って把握・取得可能 ×：把握・取得不可  
※各事業場で検討した上で把握・取得可とするかどうか決定

**7. 個人情報に関する窓口（質問・苦情・開示請求など）** *（調査審議事項⑧、⑨）*

実施事務従事者：○○ ○○（人事労務部人事課 安全衛生担当）

[連絡先] 外線 0X-XXXX-XXXX、内線 YYYYY、メールアドレス aaaa@bbb

委託先実施事務従事者：□□ □□（△△EAP 情報管理部）

[連絡先] 0X-XXXX-XXXX メールアドレス aaaa@bbb

**8. ストレスチェック結果の記録の保存について** *（調査審議事項⑥）*

会社は、従業員の同意を得て、ストレスチェック結果の提供を受けた場合には、5年間保存しなければならない。実施者又は実施事務従事者が、記録の保存を行うに当たっては、5年間保存することとする。記録は、社内の保管場所又は会社内のサーバーに、セキュリティ管理を行い厳密に管理する。

**9. 不利益取扱いの防止** *（調査審議事項⑥）*

次のことを理由に、従業員に対して不利益な取扱いをすることを禁止する。

- ・医師による面接指導を受けたい旨の申出を行ったこと。
- ・ストレスチェックを受けないこと、ストレスチェック結果の会社への提供に同意しないこと、医師による面接指導の申出を行わないこと。
- ・医師の意見と著しく内容・程度の異なる措置を講じること。
- ・面接指導の結果を理由として、解雇、雇い止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更を行うこと。