

ストレスチェック導入に関して

ストレスチェック導入に関して

企業側があらかじめ準備が必要な事項

■ 安全衛生委員会にて審議をし、決定をすべき事項

	項目	規定	補足
<input type="checkbox"/>	1 実施者	医師、保健指導、又は厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師もしくは、精神保健福祉士	50人以上の事業所で実施義務があり、産業医が選任されているはず。
<input type="checkbox"/>	2 実施事務従事者	人事に関与していない事務スタッフ	ストレスチェックの結果返却担当
<input type="checkbox"/>	3 実務担当者	ストレスチェック制度担当者	事業者が指名。 個人情報を取り扱わないため人事権を持つ者でも可。
<input type="checkbox"/>	4 使用調査票	職業性ストレス簡易調査票57項目版	一般社団法人日本健康倶楽部和田山診療所が提供する調査票
<input type="checkbox"/>	5 実施時期	原則として年1回、繁忙期を避けて実施	
<input type="checkbox"/>	6 集団分析	10人以上は職場分析を実施	実施者が分析をする。
<input type="checkbox"/>	7 外部委託機関	『外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリスト例』を参照	外部委託機関に、委託先実施者、委託先実施事務担当者を確認する

契約に際して必要なこと

はじめに

このマニュアルの対象と使い方

このマニュアルは、改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度（平成26年6月25日公布、平成27年12月1日施行）について、実務を担う産業保健スタッフ等向けに各事業場でストレスチェック制度を適切に導入し運用していくための進め方と留意点を示した手引きとなっています。

ストレスチェック制度の実施が義務付けられている**労働者数50人以上の事業場**において、産業医、保健師、衛生管理者等の事業場内産業保健スタッフが、ストレスチェック制度に関する一連の業務を行う際に参照できるよう、構成しています。

事業者から委託を受けてストレスチェック制度に関する業務を実施する外部機関（健康診断機関、メンタルヘルスサービス機関、健康保険組合、病院・診療所等）においても、法令に従うほか、この手引きの必要箇所を参照し、ストレスチェック制度を適切に実施することが望まれます。

4 ストレスチェック制度に基づく取組の手順

- ✓ ストレスチェック制度の実施責任主体は事業者であり、事業者は制度の導入方針を決定・表明します。

○ ストレスチェック制度の手順

ストレスチェック制度に基づく取組は、次に掲げる手順で実施するものとする。

ア 基本方針の表明

事業者は、法、規則及び本指針に基づき、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明する。

イ ストレスチェック及び面接指導

① 衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法等について調査審議を行い、その結果を踏まえ、事業者がその事業場におけるストレスチェック制度の実施方法等を規程として定める。

② 事業者は、労働者に対して、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（以下「医師等」という。）によるストレスチェックを行う。

③ 事業者は、ストレスチェックを受けた労働者に対して、当該ストレスチェックを実施した医師等（以下「実施者」という。）から、その結果を直接本人に通知させる。

④ ストレスチェック結果の通知を受けた労働者のうち、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から申出があった場合は、事業者は、当該労働者に対して、医師による面接指導を実施する。

⑤ 事業者は、面接指導を実施した医師から、就業上の措置に関する意見を聴取する。

⑥ 事業者は、医師の意見を勘案し、必要に応じて、適切な措置を講じる。

ウ 集団ごとの集計・分析

① 事業者は、実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させる。

② 事業者は、集団ごとの集計・分析の結果を勘案し、必要に応じて、適切な措置を講じる。

（ストレスチェック指針より抜粋）

<解説>

- ストレスチェック制度の実施に先立って、労働者への通知ならびにストレスチェック制度の実施体制の確立が重要な課題です。事業者は、ストレスチェックを円滑に実施する体制の整備並びに個人情報保護等をも含めた対応について労働者へ十分な説明をする必要があります。その際、事業者がストレスチェ

事業者は、労働者に対して、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（以下「医師等」という。）によるストレスチェックを行う。

事業者は、ストレスチェックを受けた労働者に対して、当該ストレスチェックを実施した医師等（以下「実施者」という。）から、その結果を直接本人に通知させる。

ウ 集団ごとの集計・分析

- ① 事業者は、**実施者**に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させる。

一般健診との関係性

<解説>

実施頻度

- 1年以内に複数回実施することや、一般にストレスが高まると考えられる繁忙期に実施することに関しては、衛生委員会等での調査審議により、労使で合意すれば可能です。

一般定期健診との同時実施

- ストレスチェックを一般定期健康診断と同時に実施する場合は、ストレスチェックには労働者に検査を受ける義務がないこと、検査結果は本人に通知し、本人の同意なく事業者には通知できないことに留意し、
 - ① **ストレスチェックの調査票と一般定期健康診断の問診票を別葉にする**
 - ② 記入後、ストレスチェックに係る部分と一般定期健康診断に係る部分を切り離す
 - ③ ICTを用いる場合は、一連の設問であっても、ストレスチェックに係る部分と一般定期健康診断に係る部分の区別を明らかにするなど、受検者がストレスチェックの調査票と一般定期健康診断の問診票のそれぞれの目的や取扱いの違いを認識できるようにする必要があります。
- ストレスチェックは集団的な分析を行うことから、少なくとも集計・分析の単位となる集団について同時期に行うことが望まれます。このため、定期健康診断を一斉実施としていない（例えば誕生月に実施する場合や複数の健診機関に委託して実施している場合）事業場では、検討が必要でしょう。

事業者への提供に当たっての労働者の同意取得方法

- 事業者への結果の通知に関する同意の取得は、ストレスチェック結果を把握している実施者が、労働者への結果通知時又は通知後に別途、個々人ごとに同意の有無を確認することが望ましいでしょう。
- 事業者への結果の通知に関する同意の取得は、労働者が個々に同意したことの証拠を残し、後で客観的に確認できる必要があるため、書面又は電磁的記録によって行う必要があります。
- また、同意の取得に係る書面又は電磁的記録は、事業者が5年間保存するようにしてください。
- **包括同意**（例えば衛生委員会等で労働側代表の同意を得ることで、労働者全員の同意を得たとみなす方法）や**オプトアウト方式による同意取得**（全員に対して、期日までに不同意の意思表示をしない限り、同意したものとみなす旨通知し、意思表示のない者は同意したものとみなす方法）は認められません。
- 同意の取得は、実際に事業者提供される情報の中身（自分のストレスプロフィール及び評価結果）を労働者本人が知った上で行う必要がありますので、その情報が労働者に提供されていないストレスチェック実施前又は実施

- ストレスチェックの実施を外部機関に業務委託する場合にも、産業医等の事業場の産業保健スタッフが共同実施者として関与し、個人のストレスチェックの結果を把握するなど、外部機関と事業場内産業保健スタッフが密接に連携することが望まれます。

※ 産業医が共同実施者でない場合には、個人のストレスチェックの結果は労働者の個別の同意がなければ産業医が把握することができず、十分な対応を行うことが難しくなる可能性があります。

- ストレスチェック結果が労働者の意に反して人事上の不利益な取扱いに利用されないようにするため、当該労働者について解雇、昇進又は異動（以下「人事」という。）に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、ストレスチェックの実施の事務（ストレスチェックの実施を含む）に従事してはいけません。
- なお、「解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ」とは、当該労働者の人事を決定する権限を持つこと又は人事について一定の判断を行う権限を持つことをいい、人事を担当する部署に所属する者であっても、こうした権限を持たない場合は、該当しません。
- 人事に関する直接の権限（人事権）の有無により、ストレスチェックの「実施の事務」に従事可能かどうかを整理すると次のとおりです。

実施者は、必ず企業側の産業医!!

外部機関に委託する場合の注意点

1. 外部機関にストレスチェックの実施を業務委託する際

- 1) 委託先の実施者
- 2) 共同実施者及び実施事務従事者（実施者を除く）

2. ストレスチェックの実施における補助的な業務を外部機関に委託する場合

契約書の中で委託先の実施事務従事者を明示

3. ストレスチェックに係る情報の取扱いに対する苦情や相談を受け付けるための窓口設置

(f) 個人情報に関する窓口（質問、苦情、開示請求など）:

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 johoh@????.co.jp

委託先実施事務従事者: □□ □□ (△△健康管理センター 情報管理部)

[連絡先] 0X-XXXX-XXXX、メールアドレス johoh@???org

外部機関に委託する場合の注意点

当社のストレスチェックの実施要領は以下の通りである。

(a)実施体制

- ・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)
- ・実施事務従事者:〇〇 〇〇(人事労務部人事課 安全衛生担当)
- ・委託先実施者:□□ □□(△△健康管理センター 医師)
□□ □□(△△健康管理センター 保健師)
- ・委託先実施事務従事者:□□ □□(△△健康管理センター 情報管理部)

(b)ストレスチェック調査票、評価基準等

- ・使用調査票:職業性ストレス簡易調査票(57項目版)、△△健康管理センターが提供する Web システムを使用。
- ・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による面接を追加)。
- ・実施頻度・時期:原則として年1回、繁忙期を避けて実施。
- ・対象者:全従業員(派遣労働者は派遣元との協議にて実施主体を決定)
- ・結果通知:Web システム上で結果を通知。実施者によるチェックにて結果修正が入った場合と高ストレスと判定され面接指導が必要とされた場合のみ、受検者が希望する連絡手段にて受検者指定の連絡先に通知。結果通知後、実施者もしくは実施事務従事者が同意した者の事業者への結果提供、面接指導勧奨(高ストレスと判定され、面接指導が必要な場合)その他必要な連絡を実施。この場合もあらかじめ受検者が指定した連絡方法・連絡先にて行うものとする。

結果に関して

(検査結果の通知)

第 52 条の 12 事業者は、検査を受けた労働者に対し、当該検査を行った医師等から、遅滞なく、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。

(規則より抜粋)

ストレスチェック結果の通知に当たっての留意点

- ストレスチェックの結果は、ストレスチェック実施後、実施者又はその他の実施事務従事者から遅滞なく受検者本人に通知します。
- ICT を利用して実施した場合であって、入力終了と同時に個人のストレスプロフィールや高ストレス者の該当の有無などのストレスチェック結果が表示される場合には、受検した労働者がこの結果を自ら出力、保存できるようになっているか、又はいつでも閲覧できるようになっていれば、改めて実施者から労働者に結果を通知する必要はありません。ただし、実施者は必ず高ストレスと評価された労働者を含む全ての受検者の結果を確認し、高ストレスと評価された労働者について医師による面接指導を受けさせる必要があるかどうかを確認し、面接指導が必要と認めた労働者については、改めてその旨当該労働者に通知する必要があります。
- 実施者から受検した労働者にストレスチェック結果を通知する際には、他の者に見られないよう、封書又は電子メール等で労働者に個別に直接通知しなければなりません。
- 面接指導の要否が他の者に類推されないよう配慮してください。例えば、面接

当方が準備している帳票等

問診票 兼 解答用紙 (マークシート)

職業性ストレス簡易調査票

番 号									
十	萬	千	百	十	万	千	百	十	位
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9

ふりがな

姓

ふりがな

名

【注意事項】

- 記入はHBの黒鉛筆またはシャープペンシルを使用してください。
- 訂正する場合はプラスチック消しゴムで丁寧に消してください。
- 用紙を折り曲げたり、汚したりしないでください。

良い例



悪い例



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をめりつぶしてください。

	そつた	そつた	ちがう	ちがう
	た	あ	や	がう
1. 非常にたくさん仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4
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	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4
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	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4

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をめりつぶしてください。

	なほ	あ	あ	い
	か	つ	つ	ま
	ん	つ	ま	ま
	ど	と	り	ま
	と	ど	あ	ま
	ど	ど	り	ま
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱい	1	2	3	4
3. 生き生きする	1	2	3	4
4. 怒りを感じる	1	2	3	4
5. 内心腹立たしい	1	2	3	4
6. イライラしている	1	2	3	4
7. ひどく疲れた	1	2	3	4
8. へとへとだ	1	2	3	4
9. だるい	1	2	3	4
10. 気がはりつめている	1	2	3	4
11. 不安だ	1	2	3	4
12. 落ち着かない	1	2	3	4
13. ゆううつだ	1	2	3	4
14. 何をしても面倒だ	1	2	3	4
15. 物事に集中できない	1	2	3	4
16. 気分が晴れない	1	2	3	4
17. 仕事が手につかない	1	2	3	4
18. 悲しいと感じる	1	2	3	4
19. めまいがする	1	2	3	4
20. 体のふしぶしが痛む	1	2	3	4
21. 頭が重かったり頭痛がする	1	2	3	4
22. 首筋や肩がこる	1	2	3	4
23. 腰が痛い	1	2	3	4
24. 目が疲れる	1	2	3	4
25. 動悸や息切れがする	1	2	3	4
26. 胃腸の具合が悪い	1	2	3	4

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をめりつぶしてください。

	なほ	あ	あ	い
	か	つ	つ	ま
	ん	つ	ま	ま
	ど	と	り	ま
	と	ど	り	ま
27. 食欲がない	1	2	3	4
28. 便秘や下痢をする	1	2	3	4
29. よく眠れない	1	2	3	4

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をめりつぶしてください。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？	非常に	かなり	多少	全くない
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4
3. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
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	1	2	3	4
5. 職場の同僚	1	2	3	4
6. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
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	1	2	3	4
8. 職場の同僚	1	2	3	4
9. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

D 満足度についてうかがいます。最もあてはまるものをめりつぶしてください。

	満	ま	不	不
	足	あ	満	満
	だ	ま	足	足
	だ	ま	だ	だ
	だ	ま	だ	だ
1. 仕事に満足だ	1	2	3	4
2. 家庭生活に満足だ	1	2	3	4

報告書 (個人結果票)

ストレスチェック報告書

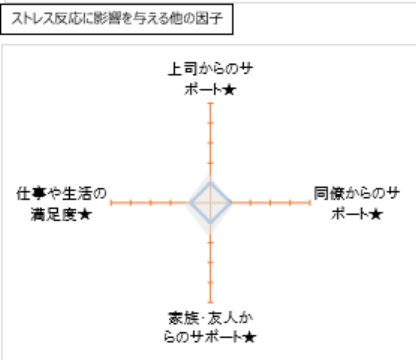
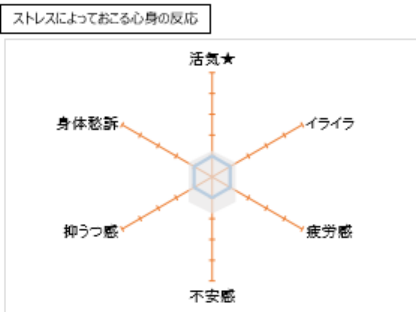
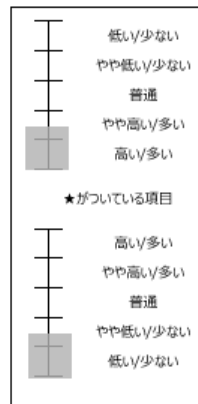
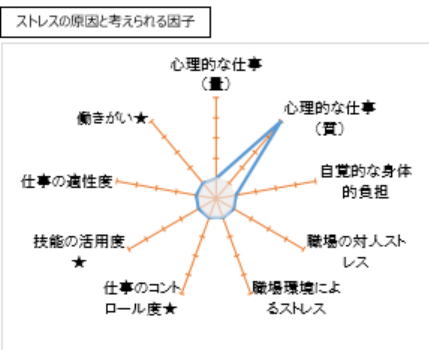
氏名 様 女性
 事業所名
 所属
 実施年月日 年 月 日
 生年月日

受診番号

結果	高ストレス者に該当します。医師の面談指導を受けることを勧めます
コメント	産業医による面談を希望される場合は、必ず会社の担当者に連絡をし、産業医との面談日を設定してください

判定詳細

判定1 『心身のストレス反応』	116 点	77点以上 (網掛け部分) 高ストレス者と判定します
判定2 『仕事のストレス要因』+『周囲のサポート』	104 点	赤い点が網掛け内にある場合、高ストレス者と判定



ストレス状況	あなたのストレス状況は、高めな状態にあることが窺われます。
ストレス要因	仕事の量的負担、身体的負担、対人関係上のストレスが高いようでした。
ストレスの反応	活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感に問題はみられませんでした。身体愁訴が多いようです。

③職場判定図

