

6

ストレスチェック制度とは？

「ストレスチェック」とは、「※ストレスに関する質問票（選択回答）」に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡易的検査です。

「労働安全衛生法」により、労働者が50人以上いる事業所では、この検査を毎年1回、常時使用するすべての労働者に対して実施することが義務付けられています。

労働者数50人未満の事業所においては努力義務ですが、メンタルヘルス対策として極めて有効な手法なので、積極的に取り組みましょう。

ストレスチェックを実施することで

労働者は

- 自分自身のストレスの状態を知る。
- 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うことができます。

事業者は

- ストレスチェックの結果を集計・分析することで、職場環境の改善につなげることができます。

※ストレスに関する質問票

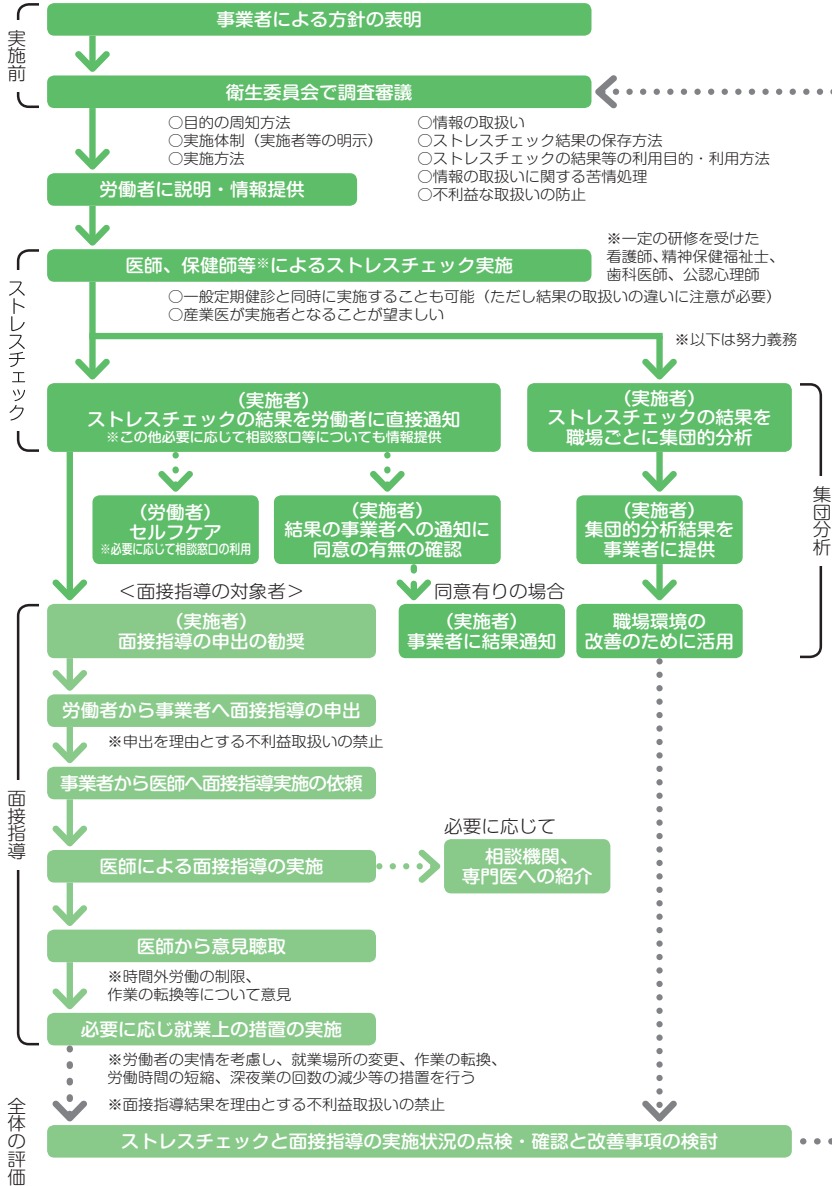
使用する調査票は、次の3つの事項に関する質問が含まれていれば特に指定はありません。

- ①職場におけるストレスの原因に関する質問事項
- ②ストレスによる心身の自覚症状に関する質問項目
- ③労働者に対する周囲のサポートに関する質問項目

何を使えばよいかわからない場合には、職業性ストレス簡易調査票（厚生労働省HP参照 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>）の使用をお勧めします。

37・38ページにストレスチェック制度の概要をQ & Aの形式でまとめました。詳細なQ & Aは厚生労働省ホームページ「ストレスチェック制度関係 Q & A」
<https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianeihou/qa/>
を参照してください。

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



「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」より抜粋
<https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf>

※労働者数50人以上の事業所は、ストレスチェック及び面接指導の実施状況について、1年以内ごとに1回、定期的に、労働基準監督署に実施報告書を提出する必要があります。

Q1 労働者はストレスチェックを受けなければなりませんか？

A 労働者がストレスチェックを受けることは義務ではありませんが、メンタルヘルス不調となることを未然に防止するためには、すべての労働者がストレスチェックを受けることが望ましいでしょう。そのため事業者は、ストレスチェックを受けていない労働者に対して、ストレスチェックの受検を勧奨しましょう。

Q2 ストレスチェックの結果をどのように通知すればよいですか？

A 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。その際には、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。

また、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、面接指導の対象者にのみ別の方法で配布するなどの方法では類推される可能性があります。

労働者の個別の同意がなければ、事業者の結果通知することは禁止されています。また、第三者に結果を漏らすことも法律で禁じられています。

Q3 面接指導が必要とされた労働者への対応はどのようにすればよいですか？

A ストレスチェックの結果、面接指導が必要とされた労働者に対しては、面接指導の対象者を把握している医師等の実施者が申し出の勧奨を行いましょう。本人の同意により面接指導が必要であるという評価結果を事業者が把握している労働者に対しては、申し出の強要や申し出を行わない労働者への不利益取扱いにつながらないように留意しつつ、事業者が申し出を勧奨することも可能です。

面接指導を受けるかどうかは、あくまで勧奨を受けた本人の選択によりますが、制度の実効性を増すためには、事業場において面接指導が必要と判断された労働者ができるだけ面接指導を申し出るような環境づくりが重要です。面接指導の申し出は、ストレスチェック結果が通知されてから、概ね1か月以内に行う必要があります。

Q4 就業上の措置をどのように実施すればよいですか？

A 就業上の措置を実施する場合、当該事業場の産業医、産業保健スタッフとの連携はもちろんのこと、当該事業場の健康管理部門及び人事労務管理部門の連携にも十分留意する必要があります。

また、特に労働者の勤務する職場の管理監督者の理解を得ることは不可欠であるため、事業者は、プライバシーに配慮しつつ、当該管理監督者に対し、就業上の措置の目的及び内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが必要です。

就業上の措置を講じた後、ストレス状態の改善が見られた場合には、当該事業場の産業医等の意見を聴いた上で、通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずることを検討しましょう。

Q5 集団ごとの集計・分析はどのような意義があるのですか？

A 集団ごとの集計・分析を実施することにより、職場環境の改善に取り組むことができます。

ストレスチェックの結果を職場や部署単位で集計・分析することにより、高ストレスの労働者が多い部署が明らかになります。この結果、当該部署の業務内容や労働時間など他の情報と合わせて評価し、事業場や部署として仕事の質的・量的負担が高かったり、周囲からの社会的支援が低かったり、職場の健康リスクが高い場合には、職場環境等の改善が必要と考えられます。

Q6 集団ごとの集計・分析の結果を、職場の環境改善にどのように活用すればよいですか？

A 事業者は産業医と連携しつつ、集団ごとの集計・分析結果を、各職場における業務の改善、管理監督者向け研修の実施、衛生委員会における具体的な活用方法の検討などに活用しましょう。

措置を講ずるに当たっては、医師、保健師等の実施者やその他の有資格者、産業カウンセラーや臨床心理士等の心理職から意見を聴くとよいでしょう。

一方で、集団ごとの集計・分析の結果は、集計・分析の対象となった集団の責任者にとってはその当該事業場内における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、当該責任者に不利益が生じるおそれがあるため、事業場内で制限なく共有することは不適當です。

ストレスチェック制度導入のための支援について

* 独立行政法人労働者健康安全機構が行う支援（令和5年度）

<ストレスチェック制度サポートダイヤル>

ストレスチェック制度に関するお問い合わせ（事業場における実施方法、実施体制など）に専門家が電話相談に応じ、解決方法を助言します。

電話番号 ナビダイヤル※ 0570-031050

※相談は無料ですが、通話料がかかります。

受付日時 平日10時～17時（土・日・祝日、12月29日～1月3日を除く）

* 愛知産業保健総合支援センターが行う支援（受講料・利用料 無料）

<ストレスチェックに関する研修・セミナー>

ストレスチェック実施後の問題点と解決策への対応、及び集団分析を活用した職場環境改善の進め方に関する研修・セミナーを実施します。

<事業所へのストレスチェック制度の導入等に対する個別訪問支援>

専門家（産業カウンセラー、臨床心理士、社会保険労務士等）が事業場を個別に訪問し、メンタルヘルス対策の一環として、ストレスチェック制度の導入に関する事業場の状況にあった具体的な支援を実施します。

* 地域産業保健センターが行う支援（利用料 無料）

<高ストレス者に対する面接指導等の実施>

ストレスチェックの結果、高ストレスであると判定された労働者を対象に、登録産業医による面接指導等を実施します。（従業員50人未満の事業場のみ利用可能）

* 令和5年度の支援の内容については、**愛知産業保健総合支援センターホームページ**
(<https://www.aichis.johas.go.jp/>) によりご確認ください。