

(一社)日本労働安全衛生コンサルタント会新潟支部

第2回業務研修会

本年度12月施行のストレスチェックについて

一般社団法人 新潟県労働衛生医学協会  
教育研修部 橋本 滋

制度ができるまでの経緯

1. 2010～2012年(旧法案廃案まで)

2010年5月に「自殺・うつ病等対策プロジェクトチーム」のとりまとめが公表され、「今後の自殺防止のための厚生労働省の対策 五本柱」が示されました。

その五本柱の1つが、「職場におけるメンタルヘルス対策、職場復帰支援の充実 ～一人一人を大切に作る職場づくりを進める～」でした。

その中の1つに「職場におけるメンタルヘルス不調者の把握および対応」の事項がありました。

出典:職場のストレスチェック制度の参考書

制度ができるまでの経緯

1. 2010～2012年(旧法案廃案まで)

その後、厚生労働省内で「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」が設置され、2010年9月に報告書が公表されました。

報告書の文面によると「労働者のプライバシーが保護されること、労働者が健康の保持に必要な措置を超えて、人事、処遇等で不利益を被らないこと等を基本的な方針」として4つのポイントが示されました。

出典:職場のストレスチェック制度の参考書

報告書のポイント

1. 一般健康診断に併せ、ストレスに関連する労働者の症状・不調を医師が確認する。
2. 面接が必要とされた労働者は産業医等の面接を行う。その際は上記ストレスに関連する症状や不調の状況、面接が必要かについて事業者に知らせない。
3. 産業医等は労働者との面接の結果、必要と判断した場合は労働者の同意を得て、事業者に時間外労働の制限や作業の転換などについて意見を述べる。
4. 事業者は、労働時間の短縮等を行う場合には、産業医等の意見を労働者に明示し、了解を得るための話し合いを行う。

出典:職場のストレスチェック制度の参考書

制度ができるまでの経緯

そして、2010年12月に厚生労働省の労働政策審議会は安全衛生分科会にて検討を行い、「今後の職場における安全衛生対策について」建議を行いました。

この建議をもとに法案案が作成され、2011年12月に「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」(旧法案)が国会に提出されました。

しかしながら、当時の民主党政権の下、他の法案と同様に審議をするまでに時間がかかり、一度国会で報告しただけで、衆議院解散とともに2012年11月に廃案となりました。

出典:職場のストレスチェック制度の参考書

制度ができるまでの経緯

2. 2013～2015年(現法令施行まで)

2012年12月に自民党政権に戻ってから、まず定められたのが2013年3月の「第12次労働災害防止計画」です。

計画書では、「労働者のストレスへの気づきを促すようストレスチェック等に取り組むを推進する」などと記述されています。

そして2013年12月建議を行い、ここには「労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止することを目的とする新たな仕組みを設けることが適当である」と記述されています。

出典:職場のストレスチェック制度の参考書

「旧法案」と「現法律」との違い

	旧法案	現法律
目的	2次予防中心	1次予防中心
事業者の実施義務	○	△ (50人以下の事業場の事業者は努力義務)
労働者の実施義務	○	× (全員受検することが望ましい)
実施者	医師・保健師	医師・保健師 (一定の研修を受けた 看護師・精神保健福祉士)
チェック項目	「心身のストレス反応」領域のみ 9項目抜粋	3つの領域をすべて含むこと 職業性ストレス簡易調査票(57項目)を用いることが望ましい

出典:職場のストレスチェック制度の参考書

改正労働安全衛生法のポイント

1. 常時使用する労働者に対し、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る。
2. 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には提供されることは禁止。

厚生労働省パンフレット「労働安全衛生法が改正されます」抜粋(2014年)

出典:職場のストレスチェック制度の参考書

- 3. 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る。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止
- 4. 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る。

厚生労働省パンフレット「労働安全衛生法が改正されます」抜粋(2014年)

出典:職場のストレスチェック制度の参考書

ストレスチェック制度のポイント

ポイント1~7

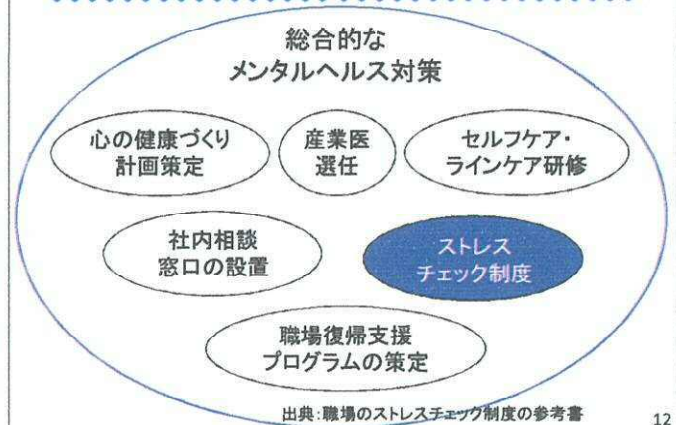
〈ポイント1〉総合的なメンタルヘルス対策の一環

ストレスチェック制度は、「産業医」・「衛生管理者」が選任され「衛生委員会」が活動している(すでに職場のメンタルヘルス対策を行っている)事業場で実施することが大前提にある。

ストレスチェックは、労働者本人の「主観」による検査です、ですから、ストレスチェック実施の際、労働者全員がありのままの状況を自発的に回答することが必須です。その意味では、労使の定期的な調査審議の場である「衛生委員会」にて、実施前に11の事項などを審議・確認し、法令等に則った上、各事業場で内部規定を策定することが求められています。

出典:職場のストレスチェック制度の参考書

ストレスチェックの位置付け



出典:職場のストレスチェック制度の参考書

労働衛生関係指針・通達等

心の健康づくり  
計画策定

セルフケア・  
ラインケア研修

労働者の心の健康の保持増進のための指針

(平成18年3月31日健康保持増進のための指針告示第3号)

職場復帰支援  
プログラムの策定

心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き

(平成16年10月 厚生労働省発表 改定 平成24年7月)

出典:労働衛生のしおり

労働衛生関係指針・通達等

ストレス  
チェック制度

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

平成27年12月1日施行

出典:労働衛生のしおり

ストレスチェック制度実施の流れ

ストレスチェック制度実施の流れ

1. 導入前の準備
2. 質問票の配布・記入 必須
3. ストレス状況の評価・医師の面接指導の要否の判定
4. 本人の結果を直接通知
5. 医師による面接指導の実施
6. 事業者は就業上の措置の要否・内容について医師からの意見を聴き、必要に応じて就業上の措置を実施

努力義務: 職場分析と職場環境の改善 努力義務

## 1. 導入の準備

### 1. 事業者の方針表明

### 2. 衛生委員会等での調査審議

(主な事項)

- ストレスチェックは誰に実施させるか
- ストレスチェックはいつ実施するのか
- どんな質問票を用いてストレスチェックを実施するのか
- どんな方法でストレスの高い人を選ぶのか
- 面接指導の申出は誰にすればよいのか
- 面接指導はどの医師に依頼して実施するのか
- 集団分析はどんな方法で行うのか
- ストレスチェックの結果は誰が、どこに保存するのか

出典：へるすあつぷ21 2015.12

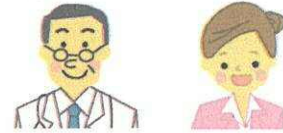
17

## 1. 導入の準備

### 3. 衛生委員会等での決定事項を社内規定として 明文化、すべての労働者に内容を周知

### 4. 実施体制、役割分担を決める

必須



### ストレスチェックの実施者

医師、保健師等、外部委託も  
可能だが、産業医が望ましい

出典：へるすあつぷ21 2015.12

18

## 1. 導入の準備

### 4. 実施体制、役割分担を決める

必須



### 制度全体の 担当者

ストレスチェック制度の計画  
づくりや進捗状況を把握、管  
理する者  
衛生管理者や事業場内メン  
タル担当者など



### ストレスチェックの 実施事務従事者

実施者を補助する者。  
質問票の回収、データ入力、  
結果送付など個人情報を取り  
扱う業務を担当。  
人事権のない者に限る。  
外部委託も可能

出典：へるすあつぷ21 2015.12

19

## 実施体制（例）

### 4. 実施体制、役割分担を決める

必須



### 面接指導を 担当する医師

産業医が望ましい

※ 一人がいくつ  
かの役割を兼  
ねることも可能

出典：へるすあつぷ21 2015.12

20

## 1. 導入の準備

■ 効果的な運用の鍵としてまずあげられるのは、  
**最低限、労働安全衛生法上で義務とされていることを確実に実施**できていることです！

“最低限”とは

- ① 産業医・衛生管理者の選任と衛生委員会等の設置
- ② 一般健康診断の確実な実施(事後フォローを含む)
- ③ 長時間労働者への医師による面接指導

そもそもストレスチェック制度はこれらを実施でき  
ていることを前提として制度設計されています

出典：へるすあつぷ21 2015.12

21

## 2. 質問票の配布・記入

(ITシステムを用いて実施することも可能)

質問票は

- 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」

の3領域を含む必要があります

国が推奨するのは57項目の**職業性ストレス簡易  
調査票**です。

厚生労働省のホームページから無料で  
「厚生省版ストレスチェック実施プログラム」を公開

出典：へるすあつぷ21 2015.12

22

## 職業性ストレス簡易調査票

職業性ストレス簡易調査票

A あなたの健康についてうかがいます。  
最も当てはまるもの(1)を付けてください。

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

D あなたの満足度についてうかがいます。  
最も当てはまるもの(1)を付けてください。

1. 仕事	2. 収入	3. 健康	4. 生活
1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.

23

## 本人に通知するストレスチェック結果イメージ

あなたのストレスプロフィール

<評価結果(点数)について>

項目	評価点(合計)
ストレスの要因に関する項目	〇〇点
心身のストレス反応に関する項目	〇〇点
周囲のサポートに関する項目	〇〇点
合計	〇〇点

<あなたのストレスの程度について>

あなたはストレスが低い状態です。

セルフケアのためのアドバイス

<面接指導の要否について>

医師の面接指導を要していただくことをおすすめします。  
以下の申出窓口にご連絡下さい。

〇〇〇〇(メール:\*\*\*\*@\*\*\*\* 電話:\*\*\*\*-\*\*\*\*)

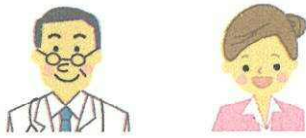
※ 面接指導を申出した場合は、ストレスチェック結果は会社側  
に提供されます。また、面接指導の結果、必要に応じて就業  
上の措置が講じられることとなります。

※ 医師の面接指導ではなく、相談をご希望の方は、下記までご  
連絡下さい。

〇〇〇〇(メール:\*\*\*\*@\*\*\*\* 電話:\*\*\*\*-\*\*\*\*)

### 3. ストレス状況の評価 医師の面接指導の要否の判定

- 回収した質問票をもとに、実施者がストレスの程度を評価し、高ストレスで医師の面接指導が必要な者を選びます。



ストレスチェックの実施者

出典：へるすあつぷ21 2015.12

### 3. ストレス状況の評価 医師の面接指導の要否の判定（例）

- 高ストレス者の選び方(単純合計方式)  
57項目

ア「心身のストレス反応」(29項目)の

合計点数(ストレスが高い方を4点、低い方を1点とする)を算出し、合計点数が**77点以上**である者を高ストレスとする。

出典：へるすあつぷ21 2015.12

### 3. ストレス状況の評価 医師の面接指導の要否の判定（例）

- 高ストレス者の選び方(単純合計方式)  
57項目

イ「仕事のストレス要因」(17項目)および「周囲のサポート」(9項目)

合計点数(ストレスが高い方を4点、低い方を1点とする)を算出し、合計点数が**76点以上**であって、「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。

出典：へるすあつぷ21 2015.12

### 4. 本人に結果を直接通知

結果内容は

- ① ストレスの程度の評価結果
- ② 高ストレスか否か
- ③ 医師による面接指導が必要か否か

結果は事業者(企業)には返ってこない

個人の結果を入手するには、結果の通知後、本人の同意が必要

ストレスチェックの結果は、医師などの実施者(またはその補助をする実施事務従事者)が保存

出典：へるすあつぷ21 2015.12

### 5. 医師による面接指導の実施

- 高ストレス・医師による面接指導対象者が事業者(企業)に面接指導を申し出た場合



### 6. 事業者は就業上の措置の要否・内容について医師からの意見を聴き、必要に応じて就業上の措置を実施

※面接指導の結果は事業場で**5年間保存**

☆ ストレスチェックと面接指導の実施状況は、毎年労働基準監督署に所定の様式で報告する必要がある

出典：へるすあつぷ21 2015.12

### 職場分析と職場環境の改善

- 個人の結果を一定規模のまとまりの集団ごとに集計・分析し、職場環境の改善につなげる

※原則10人以上の集団が集計の対象



出典：へるすあつぷ21 2015.12

### 集団ごとの集計・分析結果イメージ

「職業性ストレス簡易調査票」に基づく「仕事のストレス判定図」による集団分析例  
※全国平均と職場ごとの平均を比較して、問題の有無を把握

