

改正労働安全衛生法に基づく

ストレスチェック制度の概要

NPO法人キャリアデザイン研究所

大内 俊伸

本日の内容

- 1. ストレスチェック制度とは**
- 2. ストレスチェック制度の目的**
- 3. ストレスチェック制度の流れ**
- 4. ストレスチェック制度の課題**
- 5. NPO法人キャリアデザイン研究所の活動**

労働安全衛生法一部改正により、2015年12月1日から50人以上の全ての事業所において

ストレスチェック制度導入が義務化になります

労働安全衛生法 第66条の10

事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師、その他の厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

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により、企業は従業員に対してのストレスチェックと医師のよる面接指導の実施などを義務づけられることになりました。

今回の法律では罰則規定はないが、労働基準局への報告も義務づけられます。

ストレスチェック制度による義務化並びに禁止事項

1. 50人以上の事業場では、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を実施することが事業者の義務となります。
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を提供することは禁止されます。（プライバシー保護）
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ります。
4. 申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されます。
5. 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とは

労働安全衛生法第66条の10に係る事業場における下記の一連の取り組み全体をいう

1

- ストレスチェック制度の導入

2

- ストレスチェックの実施

3

- 面接指導の実施

4

- 集団ごとの集計・分析

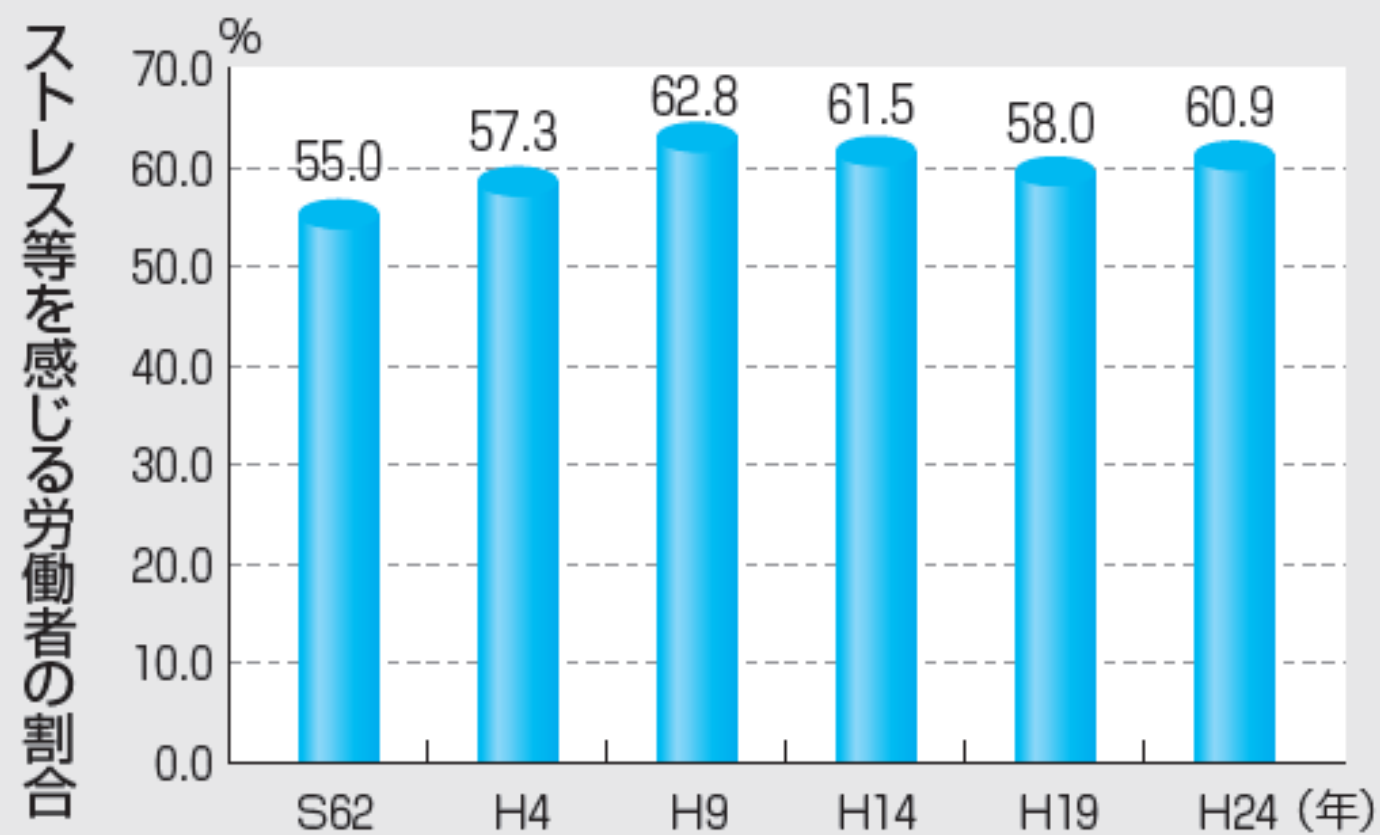
ストレスチェック制度ができた背景

- 1. 近年、労働者のメンタル不全、労災適応件数、自殺者が増加している**
- 2. 企業は安全配慮義務違反のリスクが高まっている**
- 3. メンタル不全の発生は、国や企業にとっても損失が大きい**

労働者の心の健康に関する現状①

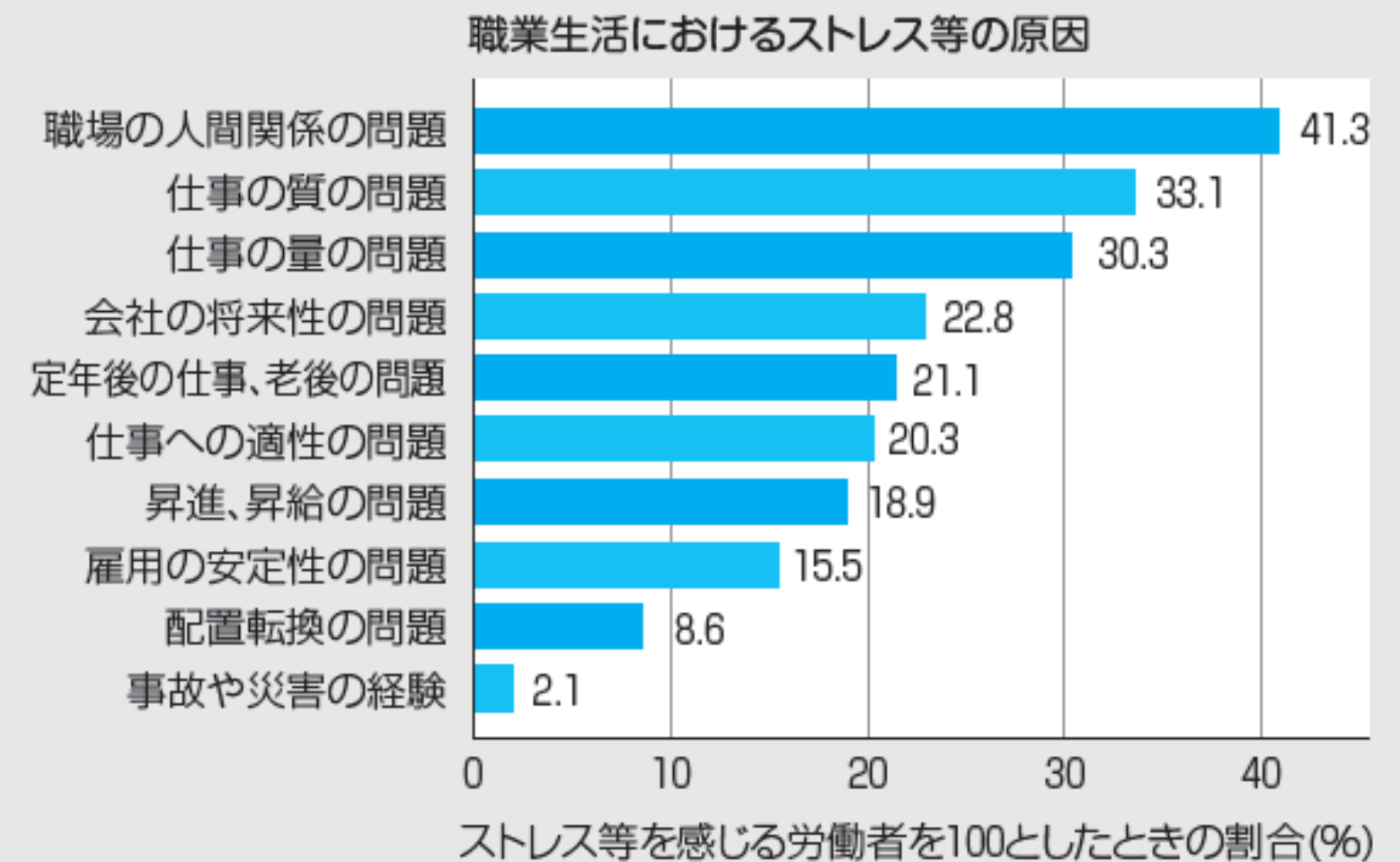
近年、経済・産業構造が変化する中で、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が高くなっています。

図 1 職業生活でのストレス等の状況



資料「労働者健康状況調査」(厚生労働省 各年版)

図 2 職業生活におけるストレス等の原因

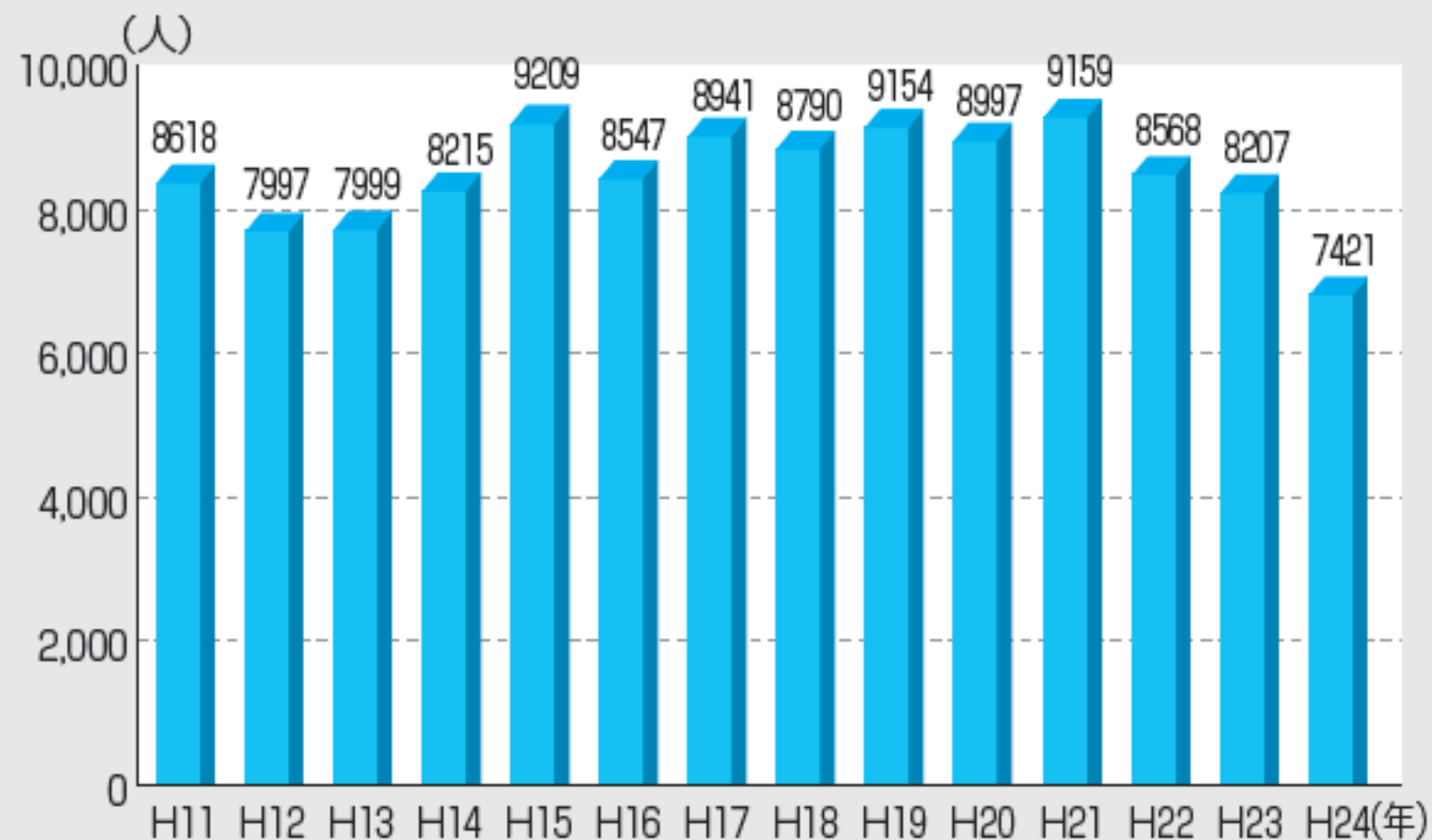


資料「平成 24 年労働者健康状況調査」(厚生労働省)

労働者の心の健康に関する現状②

自殺者総数が3万人近くに達しているなかで、労働者の自殺者数も7千人～9千人前後で推移しています。また、業務による心理的負荷を原因として精神障害を発症し、あるいは自殺したとして労災認定が行われる事案が近年増加し、社会的にも関心を集めています。

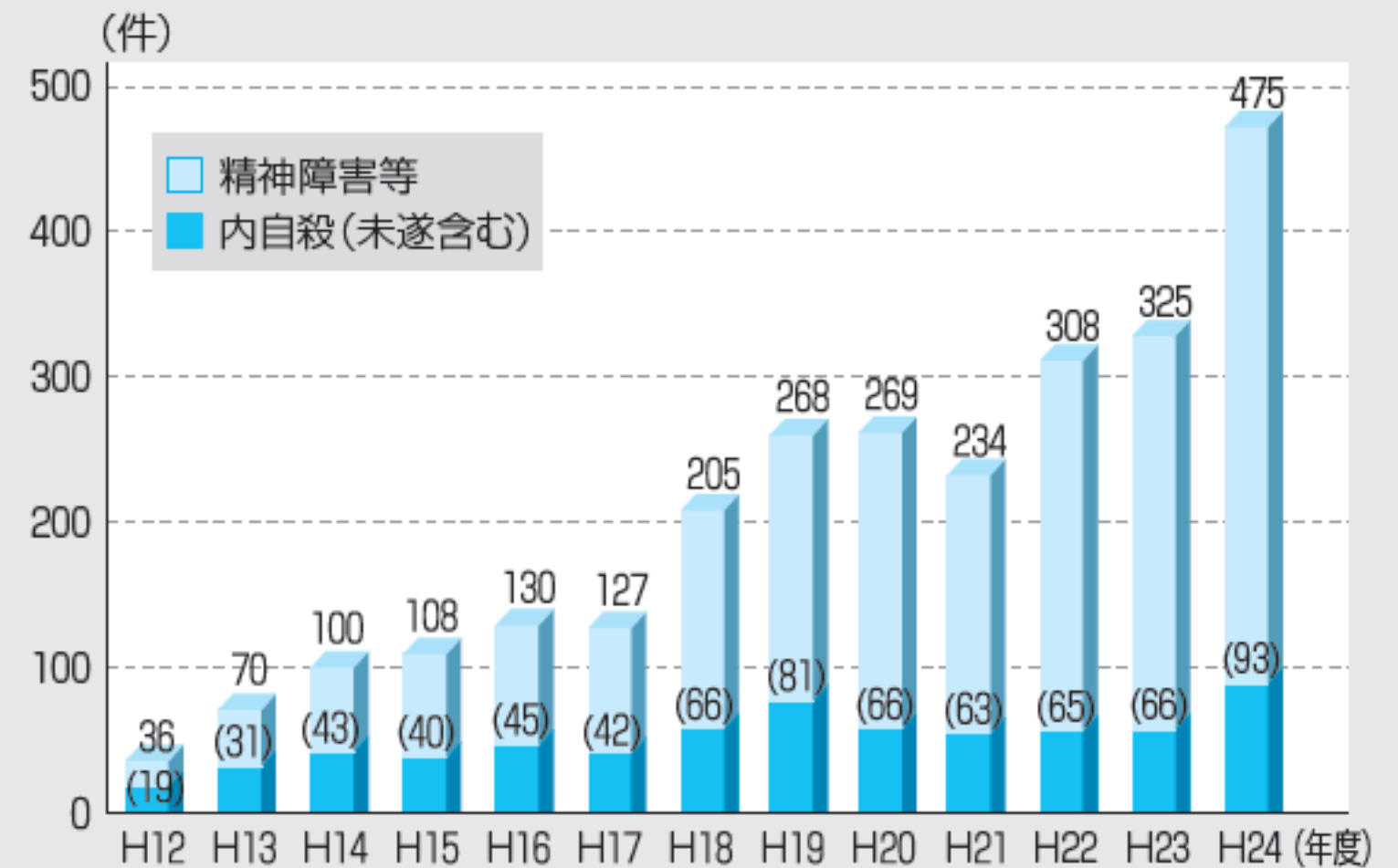
図3 自殺した労働者数の推移



注：自殺した労働者数は、平成18年までは管理職と被雇用者の合計、平成19年以降は「被雇用者・勤め人」の合計である。

資料「平成24年中における自殺の概要資料」（警察庁）

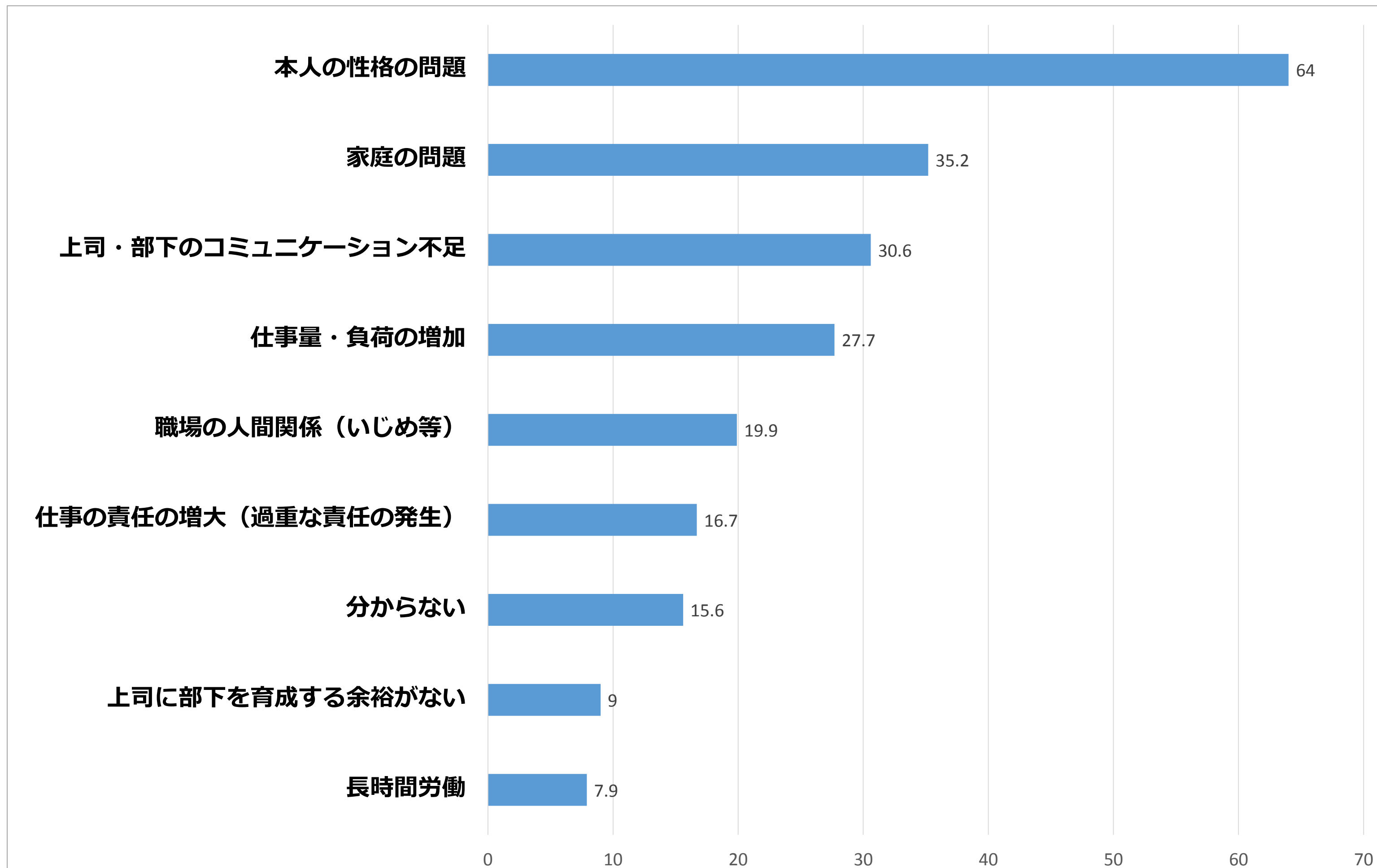
図4 精神障害等による労災認定件数



注：認定件数は当該年度以前に請求されたものを含む

資料「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況（平成24年度）について」（厚生労働省）

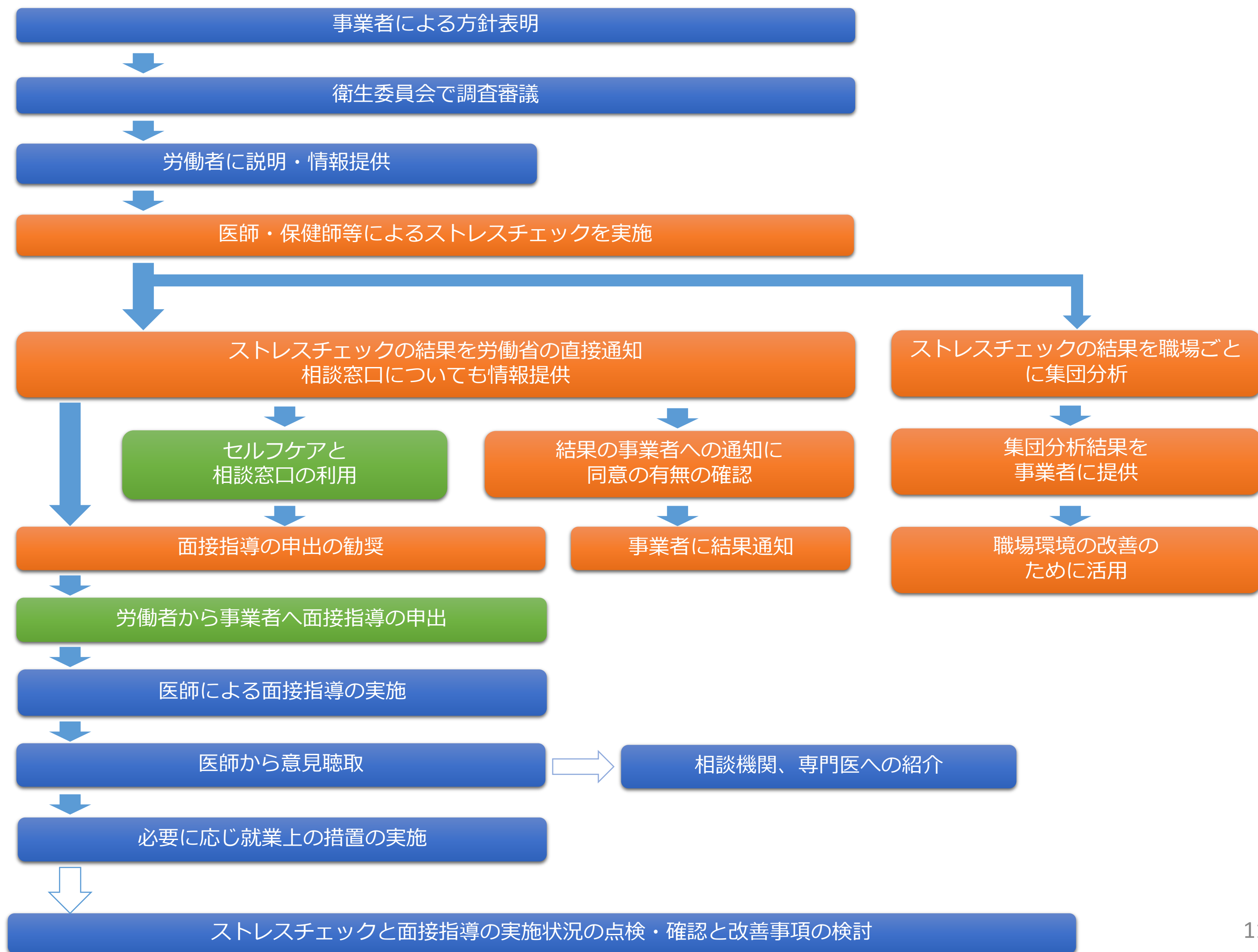
メンタルヘルス不調のあるひとがいる事業所が考える
労働者がメンタル不調をきたした理由



ストレスチェック制度の目的

- 1. 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）**
- 2. 労働者自身のストレスへの気づき促すためのもの**
- 3. ストレスの原因となる職場環境の改善につなげるためのもの**

ストレスチェック制度の全体像



1

- ストレスチェックテストの導入

2

- ストレスチェックの実施

3

- 面接指導の実施

4

- 集団ごとの集計・分析

ストレスチェック制度導入までの準備

1. 会社としてストレスチェック制度を実施する旨の方針を示しましょう

2. 事業所の衛生委員会で、ストレスチェック制度の実施方法等を話し合いましょう

- ① 制度の目的に係る周知方法
- ② 制度の実施体制
- ③ 制度の実施方法
- ④ 結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法
- ⑤ 受検の有無の情報の取扱い
- ⑥ 結果の記録保存方法
- ⑦ 結果、集団ごとの集計・分析結果の利用目的及び利用方法
- ⑧ 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 情報の取り扱いに関する苦情の処理方法
- ⑩ 労働者が受検しないことを選択できることの確認と周知方法
- ⑪ 労働者に対する不利益な取り扱いの防止

3. 話し合って決まったことを社内規程として明文化しましょう

4. 全ての労働者に目的・その内容を周知しましょう

- ① 朝礼時
- ② 会議、研修
- ③ 社内報、イントラ、メール、掲示板、放送等

5. 実施体制・役割分担を決めましょう

- ① 制度全体の担当者（ストレスチェック制度担当者）事業所において、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。
- ② ストレスチェックの実施者
ストレスチェックを実施する者。医師、保健師、厚生労働大臣の定める研修を受けた看護師・精神保健福祉士の中から選ぶ必要があります。外部委託も可能です。
- ③ ストレスチェックの実施事務従事者
実施者の補助をする者。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します。外部委託も可能です。
- ④ 面接指導を担当する医師を決める

ストレスチェック制度の実施体制

事業者

- ストレスチェック制度の実施責任方針の決定

ストレスチェック制度担当者

- ストレスチェック制度の実施計画の策定、実施の管理 など

実施者（医師、保健師等）

- ストレスチェックテストの実施（助言、企画及び結果の評価）
- 面接指導の実施

実施事務従事者

- 実施者の補助（調査票の回収、データー入力など）

1

- ストレスチェックテストの導入

2

- ストレスチェックの実施

3

- 面接指導の実施

4

- 集団ごとの集計・分析

ストレスチェックの実施方法

○ 省令 第52条の9

事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期的に次に掲げる事項について検査を行わなければならない。

1. 労働者の「心理的な負担の原因」に関する項目 (仕事のストレス要因)
2. 労働者の「心理的な負担による心身の自覚症状」に関する項目 (心身のストレス反応)
3. 他の労働者による「労働者への支援」に関する項目 (周囲のサポート)

(ストレスチェックの定義)

○ 指針

法第66条の10第1項の規定によるストレスチェックは、調査票を用いて、省令で規定する3つの領域に関する項目により検査を行い、労働者のストレスの程度を点数化して評価するとともに、その評価結果を踏まえて高ストレス者を選定し、医師による面接指導の要否を確認するものをいう。

(ストレスチェックの調査票)

○ 指針

事業者がストレスチェックに用いる調査票は、3つの領域に関する項目が含まれているものであれば、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、事業者の判断により選択することができるものとする。事業者がストレスチェックに用いる調査票としては、別添の「職業性ストレス簡易調査票」を用いることが望ましい。

職業性ストレス簡易調査業（57項目）

※厚生労働省HPからダウンロード版

職業性ストレス簡易調査票

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に○を付けてください。

	そう だ	まあ そう だ	やや あ う	ち が う
1. 非常にたくさんの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く合わない	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に○を付けてください。

	な か つ た ど	ほ と ん ど あ つ た ど	と き ど き あ つ た ど	し ば し ば あ つ た ど	ほ と ん ど い つ も あ つ た ど
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4	
2. 元気がいっぱいだ	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. ゆうつだ	1	2	3	4	
14. 何をするのも面倒だ	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	

	な か つ た ど	ほ と ん ど あ つ た ど	と き ど き あ つ た ど	し ば し ば あ つ た ど	ほ と ん ど い つ も あ つ た ど
19. めまいがする	1	2	3	4	
20. 体のふしふしが痛む	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	
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についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	非 常 に	か な り	多 少	全 く な い
--	-------------	-------------	--------	------------------

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

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

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

高ストレス者の選定

次の①又は②のいずれかの要件を満たす者を高ストレス者として選定する

- 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」の評価点数の合計が著しく高い者

ストレスチェック結果の通知

ストレスチェックを受けた労働者に通知すべきストレスチェック結果は次の①から③までを含むものでなければならない。

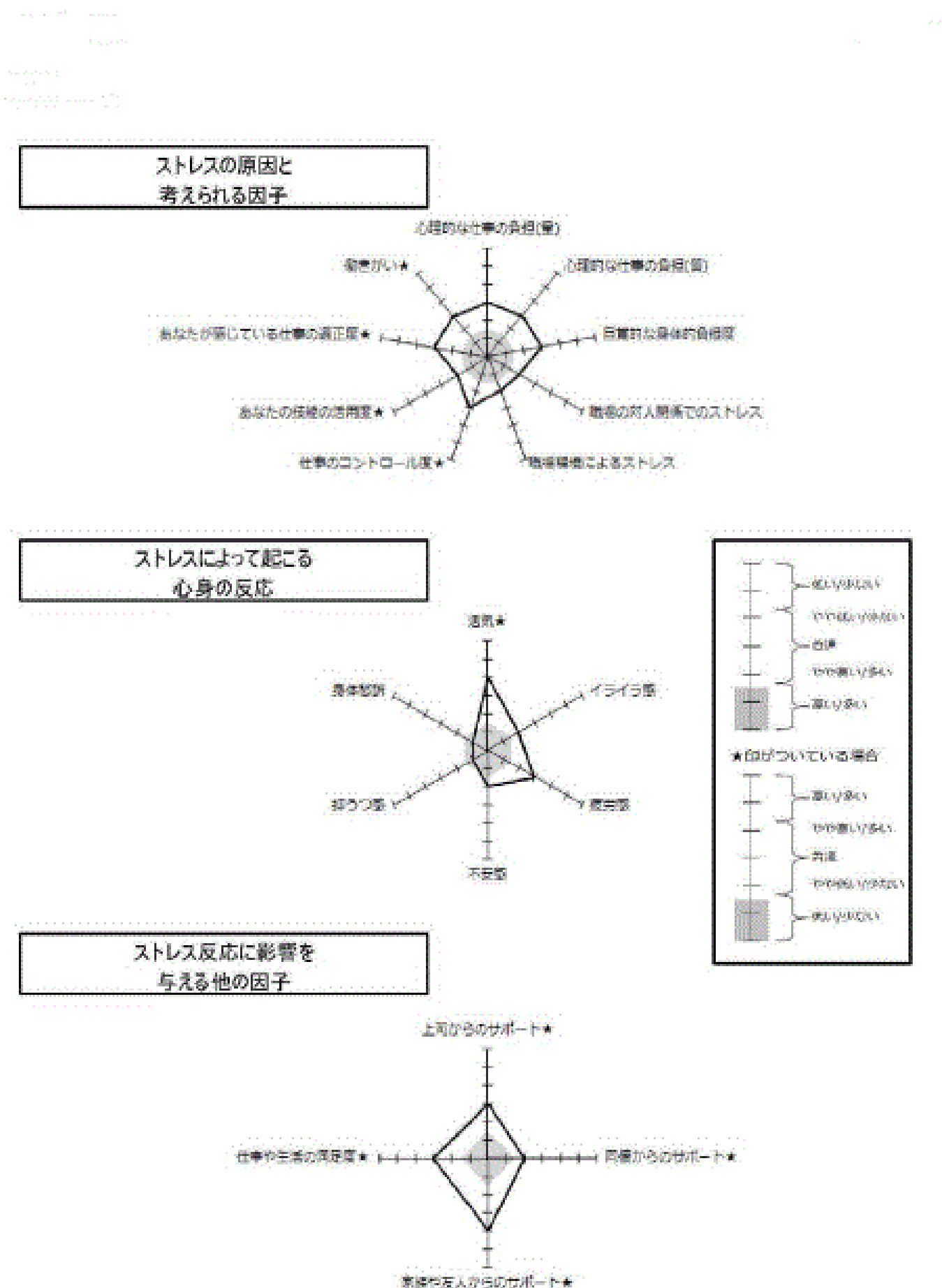
- ① 個人ごとのストレスの特徴や傾向を数値、図表等で示したもの
(3つの項目ごとの点数を含まなければならない)
- ② 個人ごとのストレスの程度を示したものであって、高ストレスに該当するかどうかを示した結果
- ③ 面接指導の要否

※ (プライバシー保護)

ストレスチェック結果を労働者に通知させるに当たっては、封書又は電子メール等で労働者に直接通知する等、結果を労働者以外が把握できない方法で通知しなければならない。

本人に通知するストレスチェック結果のイメージ

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高い状態です（高ストレス者に該当します）。

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＞

医師の面接指導を受け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になります。

※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：****-****）

1

- ストレスチェックテストの導入

2

- ストレスチェックの実施

3

- **面接指導の実施**

4

- 集団ごとの集計・分析

面接指導の実施

○ 法律 第66条の10第3項

事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であって、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

（面接指導の対象者の要件）

○ 省令 第52条の15

検査の結果、心理的な負担の程度が高い者であって、面接指導を受ける必要があると検査を行った医師等が認めたものであることとする。

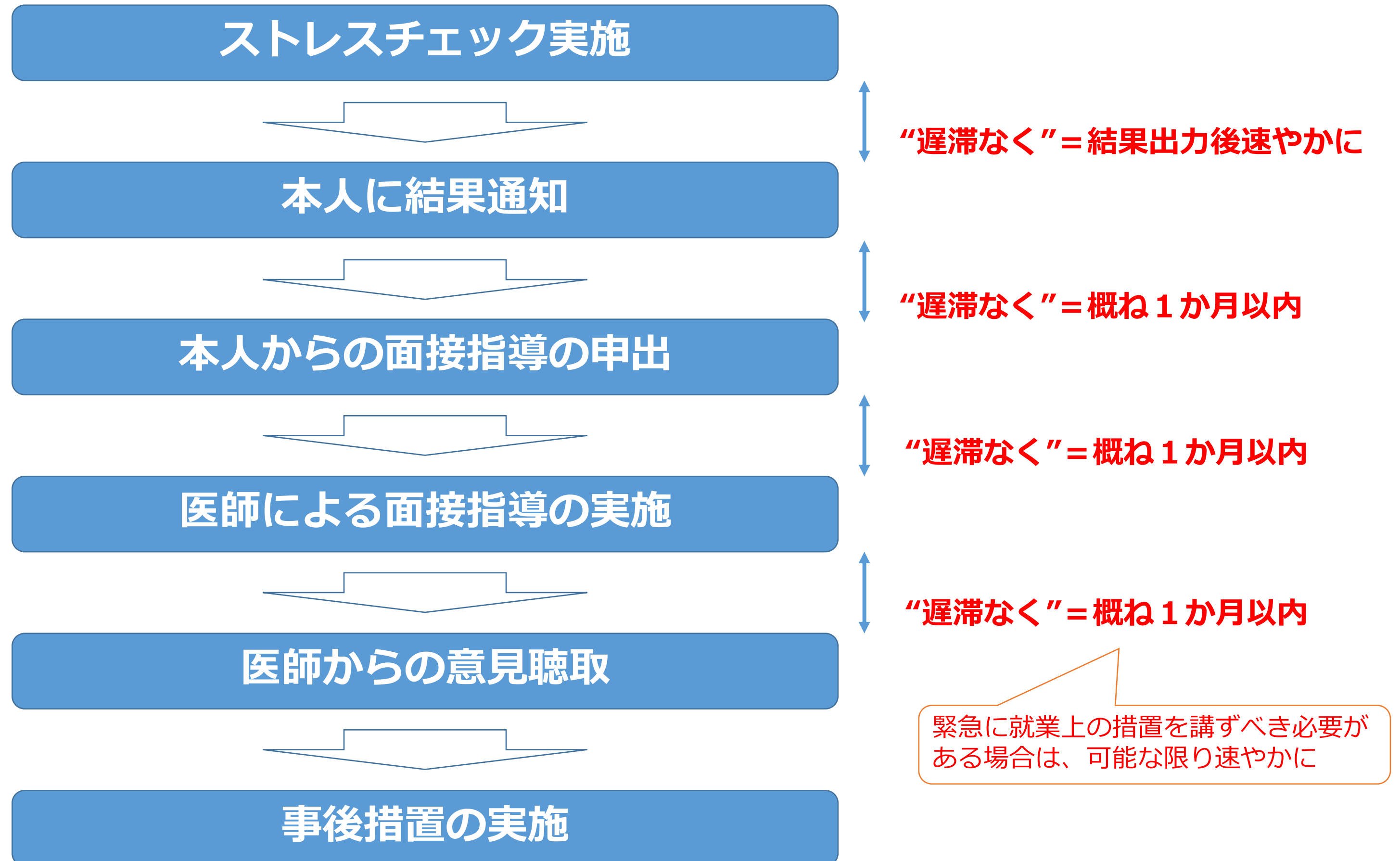
（面接指導の実施方法等）

○ 省令第52条の16

申出は、前条の要件に該当する労働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。

2. 事業者は、前条の要件に該当する労働者から申出があったときは、遅滞なく、面接指導を行わなければならない。

ストレスチェックから事後措置までの流れ



1

- ストレスチェックテストの導入

2

- ストレスチェックの実施

3

- 面接指導の実施

4

- 集団ごとの集計・分析

※ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置は努力義務であるが、事業者はできるだけ実施することが望ましい。

集団ごとの集計・分析の対象

○ 省令 第52条の14

事業者は、検査を行った医師等に、検査の結果を事業場の部署に所属する労働者の集団、その他の一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めなければならない

- 2 事業者は前項の分析の結果を勘案し、その必要があると認めるときは集団の労働者の実情を考慮して、集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

※集計・分析の単位が少人数である場合には、集団の個々の労働者が特定され、労働者個人のストレスチェック結果を把握することが可能となるおそれがあることから、**集計・分析の単位が10人を下回る場合**には、集計・分析の対象となる**全ての労働者の同意を取得**しない限り、事業者に集計・分析の結果を提供してはならないものとする。

不利益な取り扱い扱いの防止

○ 法律 第66条の10第3項

・・・この場合において、事業者は、労働者が申出をしたことを理由として、

労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

○ 指針

事業者は、労働者が面接指導の申出をしたことを理由とした不利益な取扱いや、ストレスチェック結果のみを理由とした不利益な取扱いを行ってはならない。

プライバシーの保護

○ 法律 第104条

・・・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。

※ 「検査（ストレスチェック）の実施の事務に従事した者」とは
ストレスチェックを実施した医師、保健師等の実施者のほか、実施者の指示により、
ストレスチェックの実施の事務を行う者（実施事務従事者）をいう

○ 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。

ストレスチェック制度の課題

1. ストレスチェックの効果への疑問

- ・ 制度への理解不足
- ・ 事業者、労働者のメンタルヘルスに対する理解不足
- ・ プライバシー保護に対する理解不足
- ・ 不利益な取り扱いの禁止への理解不足
- ・ 就業上の措置や職場環境の継続的な改善実際に行うことが可能か
- ・ ストレスチェック実施後の体制の不備



制度関係者への啓発、教育

2. 面接指導の医師の確保（産業医が全て対応可能か）
3. 産業医の業務負担が増える
4. 企業の業務負担、コスト負担が増える
5. 制度実施上のオペレーションの複雑さ（情報管理、対応等）
6. 個人の問題によるストレスはチェックできない