

2015.5.1

労災リスク・インフォメーション <第17号>

ストレスチェック制度の運用に関する Q&A

はじめに

労働安全衛生法の改正を受け、2015年12月より労働者数50名以上の事業場に対して、ストレスチェックの実施が義務化される。当該法改正の公布時点（2014年6月25日）では、ストレスチェック制度の運用に関する詳細までは示されなかったが、2015年4月15日に厚生労働省がストレスチェック制度の具体的な運用方法を定めた省令・告示・指針を公開したこと等により、同制度の運用に関する詳細情報が少しずつ明らかになってきた。

本稿では、同省開催の「改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する説明会」が行われた2015年4月20日までの情報をもとに、Q&A形式（12問）でストレスチェック制度の運用について解説する。

Q1. ストレスチェック制度とは？

ストレスチェック制度は、労働安全衛生法第66条の10で定められたものであり、企業におけるメンタルヘルス対策の一部として位置づけられる（図1）。うつ病等の精神疾患を見つけ出すために行うのではなく、従業員のメンタルヘルス不調の未然防止を主たる目的としている。しかしながら、本制度を運用することで、副次的にメンタルヘルス不調者の発見にもつながる。

- ・ 従業員に対するストレスチェックの実施
⇒ 従業員各々に対し、自身のストレス状態に関する気付きを与え、セルフケアを促す
- ・ 医師による面接指導の実施
⇒ 高ストレス者と判定された従業員が希望する場合は、医師による面接指導を受けさせる
⇒ 当該従業員に対し、必要に応じて就業上の措置を取る
- ・ 部門単位など集団分析の実施
⇒ 従業員のストレス結果を一定規模の組織単位で集計し、職場環境に関する分析を行う
- ・ 職場環境改善の実施
⇒ 集団分析等の結果から課題を明らかにして、できる限り職場環境改善を実施する



図1 メンタルヘルス対策全体におけるストレスチェック制度の位置づけ

Q2. 全体のフローはどのようなものか？

ストレスチェック制度に基づき、企業には下図に示す全体フローに沿った取り組みを行うことが求められる。

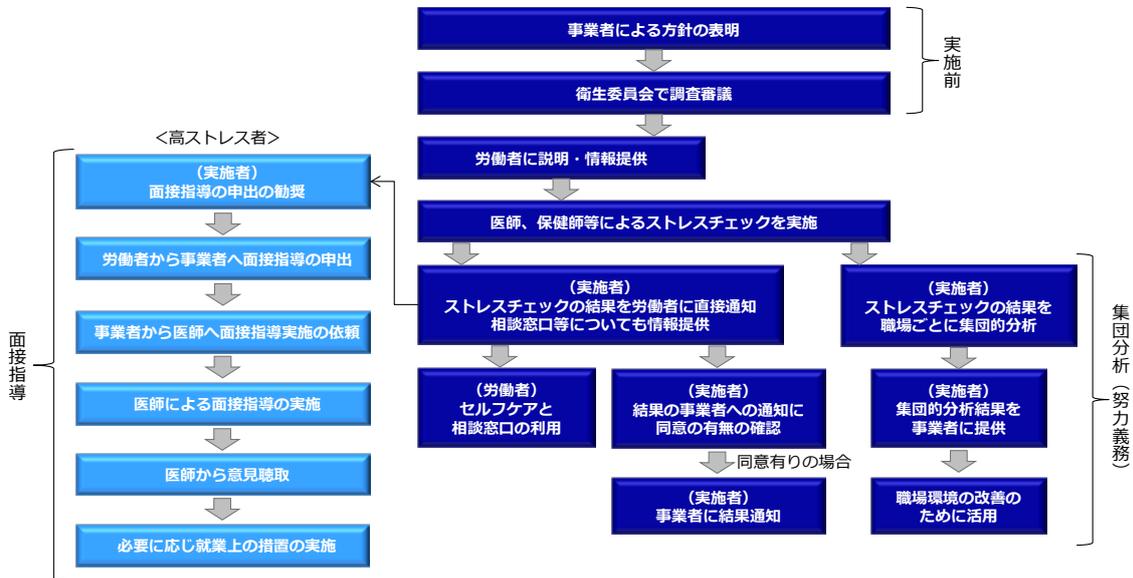


図2 ストレスチェック制度の全体フロー

Q3. どのような事業場が対象となるか？

ストレスチェックの実施が義務化される事業場の条件は、「常時 50 人以上の労働者を使用する事業場」であり、産業医の選任義務のある事業場と同一である。該当する事業場について、常時使用する労働者に対しストレスチェックを実施しなければならない。

◎実施対象者はどのような人か？

「常時使用する労働者」とは、下記2点のいずれの要件を満たす者をいう。

- ・ 期間の定めのない労働契約により使用される者（契約期間が1年以上の者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること。
- ・ 週労働時間数が、当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

従って、例えば

- ・ 上記の要件を満たしていれば、パート、アルバイト、派遣労働者等も「常時使用する労働者」に該当する。
- ・ 就職内定者など、ストレスチェック実施時点で労働契約を結んでいない者については、対象者に含める必要はない。
- ・ ストレスチェックの実施期間中に、社外研修等でオフィスに不在である従業員に対しては、ストレスチェック実施の機会を別途与える必要がある。

◎「50人以上」とは？

「50人以上」の判断時期に関する明確な基準はなく、年間平均で従業員数が50人以上である事業場であれば該当するものと判断すべきであろう。なお、正社員と派遣労働者の合計が50人以上である事業場は、本条件に該当するため、ストレスチェックを実施しなければならない。

Q4. ストレスチェック制度の実施体制はどのように整備すればよいか？

ストレスチェック制度を運用する上で整備すべき実施体制は下表の通りである。

表1 ストレスチェック制度の実施体制

名称	役割	想定される対象者
事業者	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェック制度の実施責任 ・方針の決定 	事業場トップ 等
ストレスチェック制度担当者	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェック制度の実実施計画の策定 ・実施の管理 等 	衛生管理者、事業場内メンタルヘルス推進担当者 等
実施者	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェックの調査票の選定 ・ストレスの程度の評価方法及び高ストレス者の選定基準についての事業者への意見具申（最終的に事業者が選定基準を決定する） ・従業員が医師による面接指導を受ける必要があるかどうかを判断 等 	「医師」「保健師」「一定の研修を修了した看護師又は精神保健福祉士」。産業医が望ましいとされている。複数人いる場合は「共同実施者」となり、その中で取りまとめを行う者が「実施代表者」となる。
実施事務従事者	<ul style="list-style-type: none"> ・実施者の補助（事務作業） <ul style="list-style-type: none"> ▶ 調査票の回収および集計・入力 ▶ 受検者との連絡調整 等 	産業保健スタッフ、事務職員 等

◎産業医を実施者とするのが望ましいのはなぜか？

実施者には、事業場の現状を把握した上で、従業員への医師による面接指導が必要かどうか等の判断が求められる。事業場で選任している産業医は、外部の医師等よりも当該事業場の状況を把握していることが想定されるため、産業医が実施者となることが望ましいとされている。

◎実施事務従事者の該当者は？

ストレスチェック制度の運用業務に関与する者が実施事務従事者に該当する。例えば、ストレスチェックを外部委託した際、マークシートの集計業務を行う者も実施事務従事者に該当し、守秘義務を負うこととなる。

◎社内の人員を実施事務従事者とするときに留意する点は？

人事権を有する者は、ストレスチェック制度の中で、従業員の健康情報を取り扱う事務を行うことは禁止されている。これは、診断結果が人事考課等に利用され、本人に不利益が及ぶことを防止するためである。下表に、人事部長等の人事権を有する者に関する従事可否業務の一例を示す。

表2 人事権を有する者の従事可否業務の一例

従事が禁止されている業務	従事が可能である業務
(従業員の健康情報を取り扱う事務作業) ・ 従業員が記入した調査票の回収・集計 ・ 面接指導を受ける必要があると実施者が認め た者に対する面接指導の申出勧奨 等	(従業員の健康情報を取り扱わない事務作業) ・ ストレスチェックの実実施スケジュール調整 ・ 実施要綱の従業員への周知 ・ 調査票の配布 等

Q5. ストレスチェック制度を導入するためにはどのような社内手続きが必要か？

事業場でストレスチェック制度を導入するために必要な手続きは「事業者によるストレスチェック制度に関する基本方針の表明」「衛生委員会での調査審議」の2点である。

◎「事業者によるストレスチェック制度に関する基本方針の表明」とは？

事業者には、ストレスチェック制度に関する基本的な方針を決定し、それを表明することが求められている。例えば、既存の安全衛生方針に、ストレスチェック制度に関する項目を追加すること等が想定される。

なお、事業者は、事業場で行うメンタルヘルス対策の全体像を示し、ストレスチェック制度をその一部として位置づけることが重要である。つまり、事業者には、本制度にとどまらず、総合的なメンタルヘルス対策を講じるが必要となってくる。

◎「衛生委員会での調査審議」とは？

事業者によって基本方針が表明された後、衛生委員会（または安全衛生委員会）にて、ストレスチェック制度の実施方法等に関する調査審議を行うことになる。調査審議すべき項目は以下のとおりである。

事業者は、調査審議結果を踏まえて本制度の運用に関する規程を作成し、ストレスチェック実施前に従業員へ周知することが必要である。

- ① ストレスチェック制度の目的に係る周知方法
- ② 実施体制（実施者、共同実施者・実施代表者、その他実施事務従事者等）
- ③ 実施方法（使用する調査票、高ストレス者の選定基準等）
- 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 結果の記録の保存方法
- ⑦ 結果の利用目的及び利用方法
- ⑧ 情報の開示、訂正、追加及び削除の方法
- ⑨ 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

Q6. どのような調査票が必要か？

ストレスチェックに用いる調査票には、下記3点に関する検査項目を含めなければならない。

- ・ 心理的な負担の原因
- ・ 心身の自覚症状
- ・ 労働者への支援

◎調査票のサンプルはあるか？

厚生労働省は、「職業性ストレス簡易調査票」(図3)を用いてストレスチェックを実施することを推奨している。

本調査票は57問の設問で構成され、上記3点の検査項目がすべて含まれている。設問中の項目Aが「心理的な負担の原因」、項目Bが「心身の自覚症状」、項目Cが「労働者への支援」に該当する。

職業性ストレス簡易調査票		なほ かた た	と き あ つ た	し ば あ つ た	ほ ど あ つ た
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 だ	ち や が 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. 時間内に仕事を処理しきれない	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でむずかしい仕事だ	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食い違いがある	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 た た	と き あ つ た	し ば あ つ た	ほ ど あ つ た	
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	
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に○を付けてください。					
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？					
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 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	

図3 職業性ストレス簡易調査票

◎別の設問を追加してもよいか？

別の設問を追加しても差し支えないが、設問を追加するには注意が必要である。

例えば、調査票に性格診断に関する設問を含める場合、性格診断がストレスチェックの一環であると従業員に誤解される可能性がある。ストレスチェックと同一のタイミングで性格診断を実施する場合には、性格診断の設問を明確に区分し、別の目的であることを明示して実施する必要がある。

Q7. 高ストレス者の判定はどのように行えばよいか？

実施者が高ストレス者と判定する方法には、「調査票の回答結果から判断する方法」のほか、これに加えて「補足的な面談を通じて判断する方法」がある。

◎「調査票の回答結果から判断する方法」とは？

下記2点のいずれかを満たす者を高ストレス者とする（図4参照）。

- ① 「心身の自覚症状」に関する項目の評価点数の合計が高い者（図4で基準点 a 以上）
- ② 「心身の自覚症状」に関する項目の評価点数の合計が一定以上の者（図4で基準点 b 以上）であって、かつ、「心理的な負担の原因」に関する項目及び「労働者への支援」に関する項目の評価点数の合計が著しく高い者（図4で基準点 c 以上）

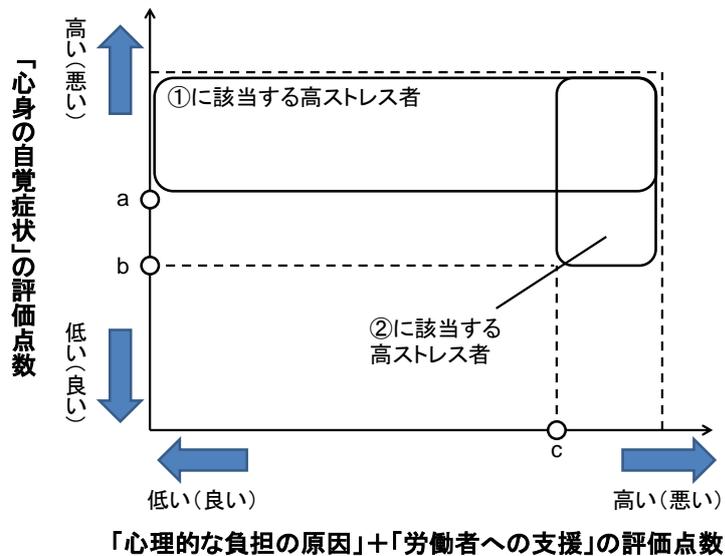


図4 調査票回答を用いた高ストレス者判定方法

なお、基準点 a～c の決定は事業者委ねられている。「職業性ストレス簡易調査票」を用いた際の基準点の一例は、今後厚生労働省により公開される予定である。

◎「補足的な面談を通じて判断する方法」とは？

上記の調査票の回答結果を踏まえ、下記のいずれかの者が補足的な面談を通じて高ストレス者の判定を行う。

- ・ 実施者
- ・ （実施者の指名及び指示のもと）その他の医師、保健師、看護師、精神保健福祉士、産業カウンセラー・臨床心理士等の心理職

Q8. 医師の面接指導にあたり、対応すべきことは？

高ストレス者かつ面接指導を希望している従業員に対し、医師による面接指導を行うフローは、下図の通りである。

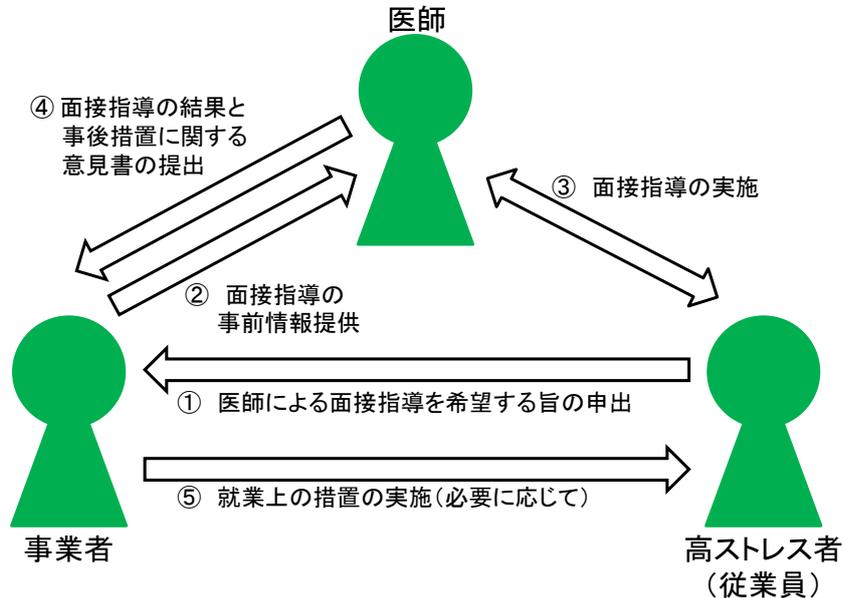


図5 医師による面接指導の実施フロー

◎希望した従業員には面接指導を必ず受けさせる必要があるか？

高ストレス者と判定された従業員が希望した場合、事業者は医師による面接指導を受けさせなければならない。なお、従業員からの面接申出は、書面や電子メール等で行い、事業者はその記録を残す必要がある。

◎面接指導の前に行うことは？

事業者は医師に対して、面接指導の前に当該従業員の勤務状況や職場環境等に関する情報を提供する必要がある。これは、当該医師が従業員等の状態を把握した上で適切な面接指導を行えるようにするためである。

◎面接指導は誰が行う必要があるか？

面接指導を行う者は医師でなければならないが、保健師、看護師、臨床心理士等が代理で実施することはできない。

また、従業員の所属する事業場の状況を日頃から把握している当該事業場の産業医が望ましいとされている。しかしながら、各事業場で既に選任されている産業医がメンタルヘルスに関する十分な知識を持っていない場合も想定されるため、外部の精神科医等に依頼する、適切な面接指導を行えるよう産業医に教育を受けさせるなど、各事業場で様々な対応策を検討していく必要がある。

◎面接指導の実施後に対応すべきことは？

面接指導の実施後、事業者にはその記録を保存することが求められている。また、事業者は、面接指導を行った医師に、健康保持のための必要な措置や就業上の措置（休職等）の必要性等に関する意見を聞き、必要に応じて就業上の措置を実施しなければならない。

Q9. 集団ごとの集計・分析を行う上での注意点は？

本制度では、一定規模の集団（部門・部署等）ごとにストレスチェックの結果を集計し分析することが努力義務とされている。また、事業者には、分析結果に基づいて各集団の特性を把握し、必要に応じて職場環境改善を行うことが望まれている。

◎集団ごとの集計・分析にあたり従業員の同意は必要か？

集計対象とする集団の人数が10人未満の場合、集計の方法によっては個々の従業員がどのような結果であったのかを事業者等に把握される可能性があり、プライバシーを保護することができないおそれがある。そのため、10人未満の集団では下記いずれかを満たす場合に限り、集団ごとの集計・分析を行うことができる。

- ・ 集計・分析対象となる従業員全員が同意する場合
- ・ 個々の従業員が特定されるおそれのない方法（例えば平均値）で集計・分析を行う場合

なお、集計対象の人数が10人以上であれば、従業員個人の同意を得ることなく、集団ごとの集計・分析を行って差し支えない。

Q10. どのようなことが不利益な取り扱いに該当するか？

ストレスチェック制度の運用において、下記のような不利益な取扱い（解雇・異動・人事考課への反映等）を行うことが禁止されている。

- ・ 労働者が医師による面接指導を希望する旨を申し出たことを理由とした不利益な取扱い
 - ・ 医師による面接指導の結果が出ていない段階で、ストレスチェックの結果のみを理由とした不利益な取扱い
 - ・ ストレスチェックを受けない労働者に対し、これを理由とした不利益な取扱い
 - ・ ストレスチェックの結果を事業者に提供することに同意しない労働者に対し、これを理由とした不利益な取扱い
 - ・ 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労働者に対し、これを理由とした不利益な取扱い
 - ・ 面接指導の結果を理由とした不利益な取扱い
- 等

Q11. プライバシー情報の取り扱いに関してどのようなことに注意する必要があるか？

ストレスチェック制度の運用に関するプライバシーの問題として、下記を考慮する必要がある。

- ・ 実施者、実施事務従事者に対する「守秘義務」
 - 本制度では、ストレスチェックの調査票の回答等、極めて機微な情報が扱われる。従って、実施者及び実施事務従事者には、当該運用を通じて知り得た情報に対して「守秘義務」が課される。
- ・ 事業者による個人検査結果の参照に関する制限
 - 事業者は、従業員の合意が得られた場合のみ当該従業員の診断結果を参照することができる。従って、事業者が本人の同意を得ず不正に診断結果を入手することは禁止されている。
- ・ 情報共有範囲の制限
 - 個人検査結果及び集団分析結果はいずれも、必要な範囲を超えて周囲で共有してはならない。
 - 個人検査結果は、当該従業員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、当該従業員の上司や同僚等に共有してはならない。
 - 集団分析結果であっても、これが必要範囲を超えて共有されることで、当該集団の所属長が不利益な取り扱いを受けないようにしなければならない。

Q12. その他留意すべき事項は？

その他、データの保存や外部委託等に関する留意点を以下に示す。

- ・ 事業者による下記に示すデータの保存（5年間）
 - 個人検査結果（提供について本人の同意を得ているもののみ。同意の有無にかかわらず、全実施結果は実施者が保存する）
 - 面接指導の実施結果に関する記録
 - 集団ごとの集計・分析結果

- ・ ストレスチェックの実施を外部機関へ委託する際の留意点
 - 委託する業務（ストレスチェックや面接指導等）を実施できる体制であるか、情報管理が適切になされるかどうかについて確認することが望まれる。
 - 外部機関に委託する場合であっても、委託元の事業場の産業医は実施者等としてストレスチェック制度の運用に関与することが望まれる。

- ・ 労働基準監督署への報告義務
 - 事業者は年1回、「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」を、所轄労働基準監督署長へ提出する。当該報告書には実施結果（在籍者数、受検者数、面接者数等）を記入する。なお、提出時期は事業場ごとに設定して差し支えない。

おわりに

以上の情報は、改正労働安全衛生法やストレスチェック制度に関する省令・指針等及び厚生労働省が開催した「改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する説明会」（2015年4月20日）等の各種情報を整理したものである。

同省からは今後も、ストレスチェック制度に関する情報が公開される予定である。各事業場においても、引き続き情報収集を進め、ストレスチェック制度の運用開始に向けた準備が求められる。

株式会社インターリスク総研
災害リスクマネジメント部 安全文化グループ
コンサルタント
栗山 和樹
kazuki.kuriyama@ms-ad-hd.com

参考：

- ・ 「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する検討会報告書」（2014年12月17日、厚生労働省）
- ・ 「改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する説明会」資料（2015年4月20日開催、厚生労働省）

本誌は、マスコミ報道など公開されている情報に基づいて作成しております。
また、本誌は、読者の方々に対して企業の災害防止活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

株式会社インターリスク総研は、MS&AD インシュアランスグループに属する、リスクマネジメント専門のコンサルティング会社です。
災害や事故の防止を目的にしたサーベイや各種コンサルティングを実施しています。弊社コンサルティングに関するお問合せは下記の弊社連絡先、または、あいおいニッセイ同和損保、三井住友海上の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

株式会社インターリスク総研 災害リスクマネジメント部 安全文化グループ
千代田区神田淡路町 2-105 [TEL:03-5296-8944](tel:03-5296-8944)/[FAX:03-5296-8942](tel:03-5296-8942)

<安全文化グループ>

①労働災害に関するリスクを網羅的に把握し、対策を講じたい

⇒労災リスク診断

貴社の事業所にお伺いし、労働安全衛生に関する活動状況や、労働災害の発生状況を確認したうえで、貴社の労働安全衛生に必要な対策を診断書として提供します。

②従業員のモチベーションや安全文化に関する状況を把握したい

⇒職場ストレス・モチベーション診断/安全文化診断

従業員の皆さまにWEBを通じたアンケートにご回答いただくことで、貴社従業員のモチベーション・ストレスや安全文化に関する状況を把握できます。

③社内での事故を減らしたい

⇒ヒューマンファクターサーベイ

職場での事故発生の原因を「従業員の注意不足」で済ませていませんか？従業員の注意不足が生じる根本要因を把握し、必要な対策を診断書として提供します。

不許複製/ Copyright 株式会社インターリスク総研 2015