ストレスチェック義務化への対応

ストレスチェック制度の実務

特定社会保険労務士
医療労務コンサルタント

岸　厚子

ストレスチェック制度創設の経緯と解説

2010年 4月19日	長妻厚生労働大臣「健康診断でうつ病のスクリーニングを」と発言 解説：これがすべての始まり・・・・・
2010年 5月31日	「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」設置 9月「報告書」において定期健康診断の検査項目としてメンタルチェック制度が提言される。 解説：定期健康診断にうつ病の検査を加える枠組みが出来た。
2010年 6月18日	「新成長戦略」(閣議決定) 2020年までにメンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合100%とする。 平成19年のデータは33．6%(労働者健康状況調査報告) 解説：メンタルチェック制度は一大臣の思いつきから国家的なプロジェクトに格上げされる。
2011年12月 2日	「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」閣議決定、第179回国会(臨時国会)提出。 解説：早期に成立と言われていたが・・・政局の混乱、政権の交代で今一歩で法案はペンディングとなる。
2013年4月からの 第12次労災防止計画	2017年までに職場でメンタルヘルス対策を実施している事業場80%にまで高める目標を設定。 解説：メンタルチェック制度は自民党政権下でも、再び国家的プロジェクトとして復活した。
2014年 1月23日	ストレスチェック制度等　労働政策審議会に厚生労働大臣が諮問 諮問の内容：　・・・各方面から異論が続出しメンタルチェック制度はストレスチェック制度に名を変えた。 妥協と引き替えに非常に複雑な仕組みとなり、実務上の混乱の大きな原因となる。
2014年 3月 5日	自民党厚生労働部会において一部改正 解説：経営者の意見を入れ、対象者は全従業員から50人以上の事業所の希望者に骨抜きになる。
2014年 6月 19日	改正労働安全衛生法衆議院可決・成立　　解説：4年の紆余曲折を得て、厚生労働省の悲願達成！
2014年10月 1日	「労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行期日を定める政令」にて、ストレスチェックを2015年12月1日より施行 解説：2015年4月に実施出来なかったのはストレスチェック制度の実務設計に手間取ったこと示唆するもの・・・
2015年4月15日	ストレスチェックの省令・指針等公表・産業医の研修・会社へ説明会開始 解説：蚊帳の外であった産業医にとっては「晴天の霹靂」・・・異論が続出して、マニュアルの微調整の可能性が高い。
2015年12月1日	ストレスチェック制度義務化施行　　少しばかりの期待と大きな困惑の船出

厚生労働省が強く推進した事情

ストレスチェック制度創設錦の御旗
すべての事業所にメンタルヘルスに取り組ませること！

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場割合
（労働者健康状況調査報告）

平成19年 33.6% → 平成24年 47.2% → 平成25年 60.7% →

目標
平成29年
メンタルヘルス対策に取り組んでいる
事業場の割合80%
（第12次労働災害防止計画）

→

最終目標
平成32年
メンタルヘルス対策に取り組んでいる
事業場の割合100%
（新成長戦略閣議決定）

目標達成のためには

ストレスチェックの法制化には、こうした目標（内閣からの厚生労働省への宿題）をストレスチェックという起爆剤で一気に達成する目論みもあった。

ストレスチェックに衣替えした事情

簡単・効率的なメンタルチェックが消え、
中途半端で複雑なストレスチェックが採用された理由

- **厚生労働省の懸念：病気の発見に繋がるチェックは医療費を増加させる。**
  （メンタル疾患はここ20年で１００万人以上の増加）

- **経営者の懸念：手間と経済的な負担の問題。**
  (全就業者6351万人…費用数百億円）

- **医師の懸念：忙しい診療業務の中、百万人規模の個別相談はできない。**
  （精神科医約１３５00人、心療内科医約８１０人）
  産業医（約７８000人）に１次予防の形（ストレスチェック）でお願い出来ないか？

- **労働組合の懸念：精神病と会社に知られると、労働者に不利益になるのでは？**

ストレスチェックのメリットとデメリット

メンタルヘルス不調の未然防止
病気の予防
（一次予防）

メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応
病気の早期発見・治療
（二次予防）

職場復帰支援
リハビリテーション
（三次予防）

具体的取組

- ○ 労働者のストレスマネジメントの向上
  - ・教育研修、情報提供
  - ・セルフケア
- ○ 職場環境等の把握と改善
  - ・過重労働による健康障害防止
  - ・職場でのパワハラ・セクハラ対策

ストレスチェック等により未然防止の取組を強化！

- ○ 上司、産業保健スタッフ等による相談対応、早期発見と適切な対応
- ○ 病院での治療

- ○ 職場復帰支援プログラムの策定、実施
- ○ 主治医との連携

採 ストレスチェックと面接指導制度

没 メンタルチェック
長妻厚生労働大臣案

メリット

- ○ １次予防であるため
  - ・医療費はかからない。
  - ・精神科医の負担は少ない
- ○ ストレスが大きいだけなので
  - ・労働者に不利益はない

デメリット

- ○ １次予防であるため
  - ・仕組みがわかりにくい。
  - ・選択肢が多くなり複雑になりやすい。

企業担当者の負担が重い制度になった。

ストレスチェック制度の概要

- 目的:　一次予防を主な目的とする
  （1次予防:労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）
- 検査:　57問の職業性簡易ストレス票を基本とするが、
  他の方法でも可
- 施行:　平成27年12月1日施行（平成28年11月30日までに実施）
- 回数:　実施1年に一回以上実施
- 対象事業所:　労働者数50人以上の事業所
- 対象労働者:　検査を希望する常時使用する労働者
- 検査結果:　実施機関から直接本人に通知され、本人の同意なく
  事業者・産業医に提供されることは禁止される。
- 事後措置:　高ストレスと判定された労働者から申し出があった場合
  医師による面談を実施し、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。
- 集団分析:　職場ストレスの軽減につなげる。（努力義務）

対象事業場と対象者の数は違う！

50人以上の
事業場

ストレスチェックと
医師面接指導＆措置

ストレスチェックと医師面接指導対象事業場

事務所の中に来ているかどうかではなく、労働契約が何人分あるかで決定するもの。月の勤務日数の多い少ないなどには関係なくパート・アルバイト・派遣社員なども含む労働者が50人以上所属する事業場

ストレスチェックと医師面接指導対象者

常時使用する労働者・・・定期健康診断対象者＝①期間の定めのない契約か更新により1年以上雇用されるかその予定である者（特定業務従事者は6か月以上）②通常の労働者の1週間の所定労働時間数の3／4以上の労働時間の両方に該当する者＝必須
通常の労働者の1週間の所定労働時間数の1／2以上の場合は一般健康診断を受診させることが望ましい＝努力義務

派遣労働者のストレスチェック

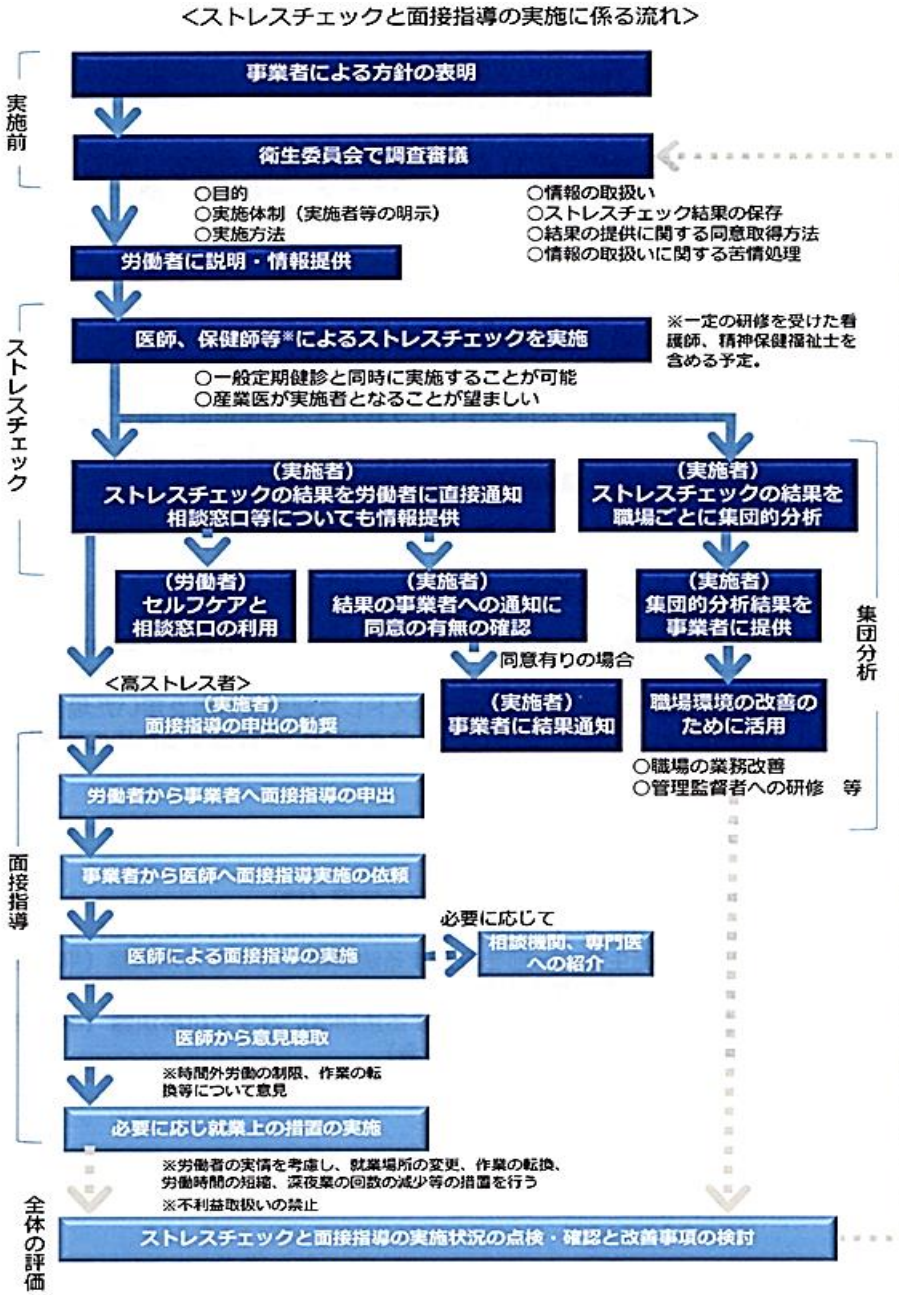
ストレスチェックと医師面接指導は派遣元が実施するがチェックは派遣先でも実施することが望ましい

派遣元では
セルフケア
のため受検

派遣先では
集団分析と
職場環境
改善のため
受検

ストレスチェックの実施に関する流れ

実施前	方針表明
	衛生委員会調査審議
	労働者に説明
ストレスチェック	ストレスチェック実施
	結果説明
	通知の同意
	高ストレス者対応
面接指導	面接指導の申出
	面接指導の実施
	意見聴取
	就業上の意見
	就業上の措置
評価	実施状況の点検



実務上のポイント

ストレスチェックは、会社で決めること、デリケートな社内文書が多い制度。所信表明・　議事録・社員への通知文・・・・担当者の事務的な負担の重い社内行事です。

職場別分析	集団分析
（評価）	
事業者に提供	
（対策）	
職場環境改善	
管理職研修等	
改善への取組	
（実施）	
改善事項検討	評価

実施前に取り組むべきこと

経営者によるメンタルヘルスに関する所信表明

それを受け

衛生委員会での確認事項

1. 実施目的		6. 結果の利用方法	
2. 実施体制	実施者、共同実施者	7. 保存方法	保存者・保存場所・保存期間・セキュリティ
3. 実施方法	調査票の形式、評価基準	8. 同意取得方法	
4. 集団的分析	実施有無等	9. 守秘義務	
5. 情報の取扱い		10. 苦情の処理	
11. 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			
12. ストレスチェックに関する労働者に対する不利益取扱いの防止			

内容を

社員へ周知徹底

ストレスチェックの実施者の決定

- ストレスチェックの実施者となれる者は、**医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士**
- 実施者には、**産業医**がなることが望ましい。

対応出来ない
産業医が多い

それではストレスチェック制度が崩壊・・抜け道を用意

- 産業医は、衛生委員会等で意見を述べるなど、何からの形で、ストレスチェックに関与すれば良い。
- 実施者は必ずしもストレスチェックの実施に携わる必要はなく、実務においての企画・評価業務に関与すれば良い。

しかし

多忙な嘱託産業医が不慣れで、複雑なストレスチェックの実施者になるとは考えられない。

実施・実施者を外部機関に委託することが現実的な選択肢となるのでは？

ストレスチェック実施体制

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
（衛生管理者、事業場内メンタルヘルス推進担当者など）

・ストレスチェック制度の実施計画の策定
・実施の管理　等

実施者（産業医など）

指示

実施事務従事者
（産業保健スタッフ、事務職員など）

・ストレスチェックの実施（企画及び結果の評価）
・面接指導の実施

・実施者の補助（調査票の回収、データ入力等）

ストレスチェックの「実施の事務」
※個人情報を扱うため守秘義務あり

医師
保健師
研修を受けた看護師・精神保健福祉士

メンタルヘルスサービス機関
EAP

健診機関

健保組合

産業医
病院・診療所

外部機関のストレスチェック事情

病院　：　日々の診療に追われ、こうした制度にまったく関心なし
別の次元の話というスタンス

産業医：　意味不明の検査の実施を押しつけられて困惑と大迷惑。
これをきっかけに産業医を辞めたいと言う先生も！

保健師：　会社の命令で仕方なくやる。

健診機関：　内科的な健診が主体で、メンタルなノウハウに乏しい。
健診が出来れば仕方なくやるというスタンス。
EAP機関や同業者同士で作ったシステムに丸投げする
所が多い筈・

EAP：　自社の心理テストが安価なストレスチェックに衣替えされたら
一大事・・・猛烈なセールスを展開中
企業の担当者のストレスと焦りの原因になっている。

どの機関に委託すべきか？

医師・産業医：　心理テストのノウハウが皆無・・引き受ける医師は少ない。
実施者・面談者を引き受けて貰えば御の字

健診機関　：　健診と抱き合わせで実施する形が多い。ただし再委託の可能性が高く、やるだけと考えるべき、
専門的なサービスは期待できない。
中小企業でも対応可能なところが多い。
費用は現在1人500～1000円程度

極めて重要
EAP機関を選定する時は、必ず産業医の了解を取り、打ち合わせをすることが必要！

EAP　：　心理テストが主たる業務で、実施に関し熱心で安定感がある。
ただし医療に関しては、無資格な機関であり、しっかりとした医師のバックアップがあるかどうかを確認する必要あり。
中小企業は割高になる傾向が強い。
費用は現在1人1000～1500円程度

実施方法に関する留意事項

実施形式　：　WEBは紙より安いが受検率は低くなりがち。

実施日時　：　短期間で一斉に実施が好ましい。
GW・夏・正月休み・人事異動を挟まない。

実施機関　：　集団分析を実施するため同一機関が望ましい。

受検の推奨：　事業者は受検者のリストを入手することが出来るので
社員の同意なく、未受検者に受検を推奨することが出来る。

記録の保存：　5年間の保存義務があるため、経営基盤のしっかりした
委託機関を選び、変更時の記録に受け渡しのルールを
決めておくべき。

厚生労働省ストレスチェック制度Q&Aより

実施時期：	平成28年11月30日までに実施 （結果通知・個別指導は含まず。）
地方公務員：	実施対象者。
費用：	ストレスチェック・個別面談とも事業者負担。
実施時間：	ストレスチェック・個別面談とも賃金を払うことが望ましい。
海外赴任：	現地雇用でなければ対象者。
自由記述欄：	衛生委員会で論議の上可。
かかりつけ医での受検：	不可。
自己都合による休職者：	実施しなくて問題ない。
面談指導の勧奨　　：	実施者がすることが望ましい。

衛生委員会で審議という但し書きが多いのが特徴！

４月20日厚生労働省ストレスチェック制度説明会質疑応答より

分散事業所：　本社で決めて、全国に展開という形で可。

テストの内容：　職業性簡易ストレス票は推奨しているだけで使用義務はない。

集団分析：　努力義務。

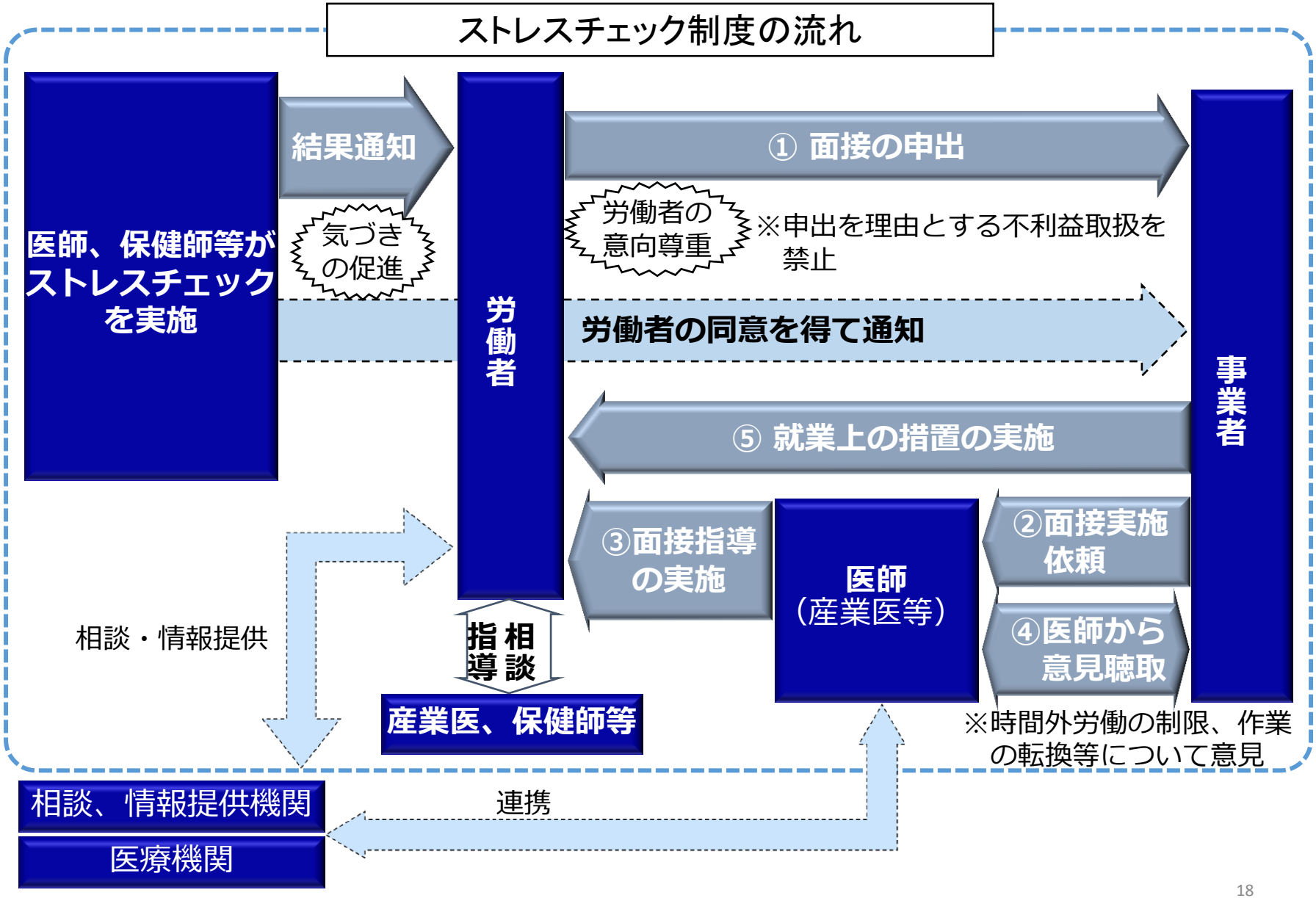
テレビ面談：　現在検討中（50人未満の地方の小事業所が対象になる予定）

中途採用者：　実施期間中に雇用していなければ次年で構わない。

高ストレス者の基準：会社の実情がまちまちなので、自由に設定して良い。
１０％という例がマニュアルにあり、その辺りが標準になる可能性が高い。

細かいところは、衛生委員会で決めれば良いというスタンスを強く感じた！

ストレスチェック制度の流れ



ストレスチェック「職業性ストレス簡易調査票」の項目（A）

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〇を付けてください。

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

【回答肢（4段階）】
Ａ　そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう

A検査の目的

仕事のストレス要因の検査
- 判定の補助資料
- 集団分析の資料
- 個別面談時の補助資料

ストレスチェック「職業性ストレス簡易調査票」の項目（B）

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〇を付けてください。

【回答肢（4段階）】
B　ほとんどなかった／ときどきあった／しばしばあった／ほとんどいつもあった

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

B検査の目的

心身のストレス要因ついての検査
- 判定の主たる一番大事な資料
- 点数が高ければ、A、Cの結果に関わらず高ストレス者

ストレスチェック「職業性ストレス簡易調査票」の項目（C）

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〇を付けてください。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司
2. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等
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？
5. 上司
6. 職場の同僚
7. 配偶者、家族、友人等
8. 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？
9. 上司
10. 職場の同僚
11. 配偶者、家族、友人等

【回答肢（4段階）】
C　非常に／かなり／ 多少／全くない
D　満足／まあ満足／ やや不満足／ 不満足

C検査の目的

周囲のサポートについての検査

- 判定の補助資料
- 集団分析の資料
- 個別面談時の補助資料

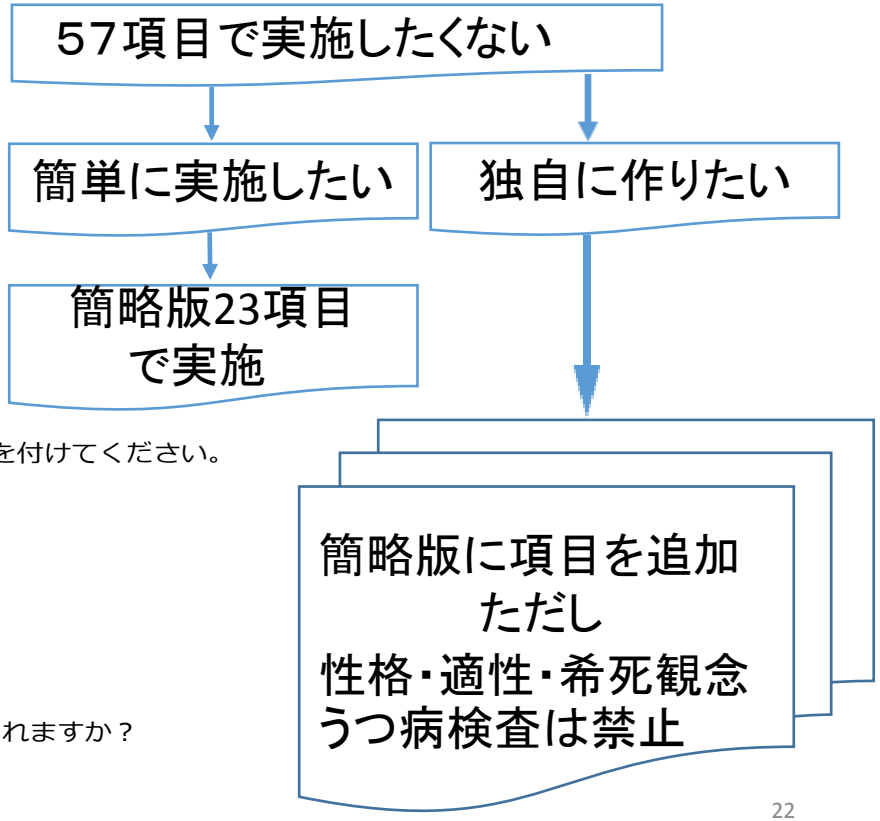
中小企業・独自作成事業所向け簡略版

職業性ストレス簡易調査票の簡略版（23 項目）

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。
【回答肢（４段階)】そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう
1.　非常にたくさんの仕事をしなければならない
2.　時間内に仕事が処理しきれない
3.　一生懸命働かなければならない
8.　自分のペースで仕事ができる
9.　自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

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。
【回答肢（４段階)】ほとんどなかった／ときどきあった／
しばしばあった／ほとんどいつもあった
7.　ひどく疲れた
8.　へとへとだ
9.　だるい
10. 気がはりつめている
11. 不安だ
12. 落着かない
13. ゆううつだ
14. 何をするのも面倒だ
16. 気分が晴れない
27. 食欲がない
29. よく眠れない

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。
回答肢（４段階)】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
2.　職場の同僚
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
5.　職場の同僚
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
8.　職場の同僚

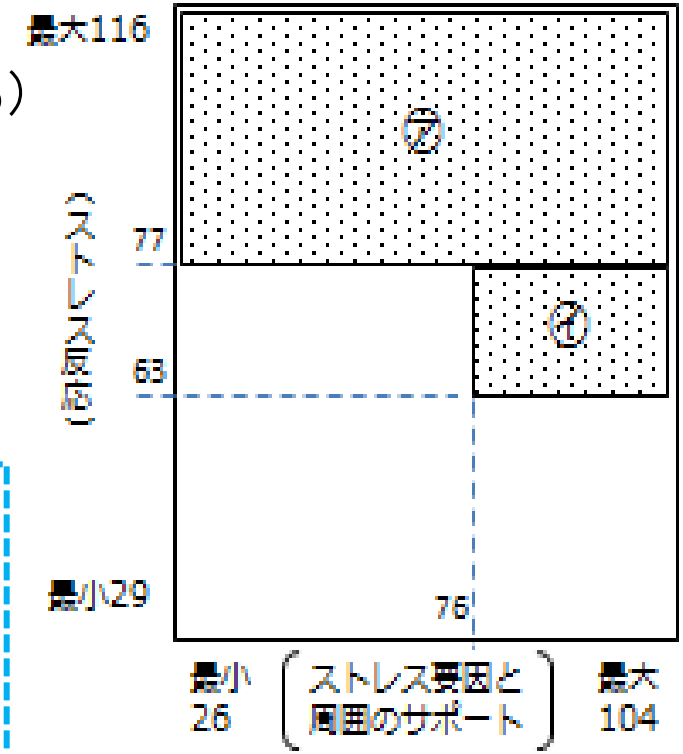


ストレスチェックの評価基準の一例

職業性ストレス簡易調査票（57項目）を使用する場合の評価基準の設定例

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

㋑「仕事のストレス要因」（17項目）及び「周囲のサポート」（9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76点以上であって、かつ、「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。



考え方

ストレス反応が強い人（Bの結果が悪い人）を高ストレス者とするが、
仕事のストレスが多くて、周囲のサポートが期待できない人（A,Cの結果の悪い社員は心配なので、判定基準を厳しくするという考え方）

重要　実施時期について

当事務所ではストレスチェックを来年の秋に実施することを強くお勧めします。

- 医学的エビデンスが明確でないため、早期に実施する意義が不明。
- 現状ではストレスチェック制度は複雑・未熟な制度であり、周到な準備が必要。
- 先行実施企業の成功・失敗経験を基に、時間と共に制度の修正や多種の雛形が提供される可能性が高い。
- メンタルヘルスサービス機関のダンピング競争が激化する可能性大。

先延ばしすることにより

より安全・効果的・効率的・経済的に実施出来る可能性が高くなります。

個人のストレスチェック結果を事業者が確認する際に必要な労働者の同意取得方法

ストレスチェックの結果は実施者から本人のみに直接通知されため

会社・産業医が結果を確認するためには同意が必要。

○　結果を本人への通知後に、**個々人**に同意の有無を確認

○　本人から**面接指導の申出**があった場合は、同意があったとみなす。

×　実施前（メール等で確認）

×　衛生委員会の包括的同意

×　実施時（調査票に同意の有無を記入）

医師による面接指導のポイント

- 事業者は面接指導が必要と判定された労働者が面接指導を希望したとき、概ね1ヶ月以内に面接指導を行わなければいけない。
- 面談者はその事業所の産業医か産業医の資格を持った医師が望ましい。
- 事業者は面接指導の結果に基づき医師の意見を聴取しなければならない。
- 産業医でない医師の意見には産業医のセカンドオピニオンが望ましい。

面接指導結果報告書例（厚生労働省作成）

<table>
<tr><th colspan="8">面接指導結果報告書</th></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">対象者</td><td rowspan="2">（社員番号）
氏名</td><td colspan="2" rowspan="2"></td><td>所属</td><td>部</td><td>課</td></tr>
<tr><td>男・女</td><td colspan="2">年齢　　歳</td></tr>
<tr><td colspan="2">ストレス反応の程度の評価</td><td>点数；　　点
（57 項目／23 項目／他）</td><td>過去半年間で長時間労働(残業)の有無</td><td colspan="4">0．なし　　1．あり</td></tr>
<tr><td colspan="2">治療中の心身の疾病</td><td>0．なし　　1．あり</td><td>その他のストレス要因となる勤務状況</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td colspan="2">心理的な負担の状況及び心身の状況</td><td>0．所見なし
1．所見あり
（　　）</td><td>特記事項</td><td colspan="4">※ストレスの程度の評価や医師判定の背景として特記すべき事項があれば記入する</td></tr>
<tr><td rowspan="4">面接医師判定</td><td>ストレス反応について
※複数選択可</td><td colspan="7">0．医療措置不要　　1．再面接を要す（時期：　　）
2．現病治療継続　　3．環境等の調整を要す　　4．医療機関紹介</td></tr>
<tr><td>ストレスと業務の関連性</td><td colspan="4">0．ほぼなし　1．関連を疑う　2．強く疑われる　3．不明</td><td rowspan="2">職場への指導等の必要性</td><td colspan="2" rowspan="2">0．不要
1．要
⇒下記意見書に記入</td></tr>
<tr><td>就業区分</td><td colspan="4">0．通常勤務　1．就業制限・配慮　2．要休業</td></tr>
<tr><td>就業条件や職場環境等の調査の必要性</td><td colspan="2">0．なし　　1．あり</td><td>調査内容の特記事項</td><td colspan="4"></td></tr>
</table>

医師意見書例（厚生労働省作成）

事後措置に係る意見書		
就業上の措置内容等	主要措置項目（該当に○）	a.労働時間の短縮　b.出張の制限　c.時間外労働の禁止又は制限　d.深夜業の回数の減少　e.昼間勤務への転換　f.作業の転換　g.業務負担の軽減　h.就業場所の変更　j.就業の禁止(休暇・休養の指示)　m.その他
	その他の事項	
	詳細内容	
措置期間		＿＿＿日・週・月　（次回面接予定日　　年　　月　　日 ⇒面接者　　）
職場環境の改善に関する意見		
上司からのサポートに関する意見		
医療機関への受診配慮等		
その他（連絡事項等）		

医師の所属先	面接実施年月日	年　　月　　日	
	医師氏名		印

面接の問題点

職場の待遇・人間関係に関するストレス（不満が高い）社員が
面談を希望する可能性が高い。

新型うつ病の温床になったり、パワハラ・セクハラに関する相談
が増える問題点を考慮すべき

医師は対応
できないので

その対策として

高ストレス者の選定にあたり、調査票に基づく数値評価に加えて
補足的に労働者に（保健師等の有資格者のほか、産業カウンセラー、臨床心理士等の心理職）面談を行う方法がマニュアルに
紹介されている。　詳細はこれから・・・

監督署への報告

常時50人以上の労働者を雇用する事業所は1年以内ごとに1回定期に、心理的な不安の程度を把握するための検査結果等を所轄労働基準監署に提出しなければいけない。

提出時期は事業所ごとに設定して差し支えない。

様式第6号の2（第52条の21関係）（表面）

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

80501

労働保険番号	都道府県 所轄 管轄 基幹番号 枝番号 被一括事業場番号

対象年	7:平成 → 元号 年 年分（1ケタ年は右詰）	検査実施年月	7:平成 → 元号 年 月（1ケタ年は右詰、1ケタ月は右詰）
事業の種類		事業場の名称	
事業場の所在地	郵便番号（　　） 電話　（　　）		

		在籍労働者数	人（右に詰めて記入する）
検査を実施した者	□ 1:事業場選任の産業医 2:事業場所属の医師（1以外の医師に限る。）、保健師、看護師又は精神保健福祉士 3:外部委託先の医師、保健師、看護師又は精神保健福祉士	検査を受けた労働者数	人（右に詰めて記入する）
面接指導を実施した医師	□ 1:事業場選任の産業医 2:事業場所属の医師（1以外の医師に限る。） 3:外部委託先の医師	面接指導を受けた労働者数	人（右に詰めて記入する）
集団ごとの分析の実施の有無	□ 1:検査結果の集団ごとの分析を行った 2:検査結果の集団ごとの分析を行っていない		

◀折り曲げる場合は、（◀）の所を谷に折り曲げること

産業医	氏名 所属医療機関の名称及び所在地	印

年　月　日

事業者職氏名

労働基準監督署長殿

印

受付印

当事務所からみた
ストレスチェック制度の特徴・印象

- プライバシーに厳しい制度である。
- 産業保健の分野で初めてストレスという問題を大きく取り上げた。
- 一定のルールがあるが、計画・実施を事業者・衛生委員会
  産業医に委ねた、選択肢の多い制度
- 安全衛生管理体制の整った大企業向けの制度
- 中小企業には負担の大きい制度
- 経済的な負担よりも、担当者の事務的負担の大きい制度
- 複雑でほころびが多く、トラブルが起きやすい制度
- 最終的にはメンタルヘルスサービス機関に全部お任せする会社が
  多くなりそう。

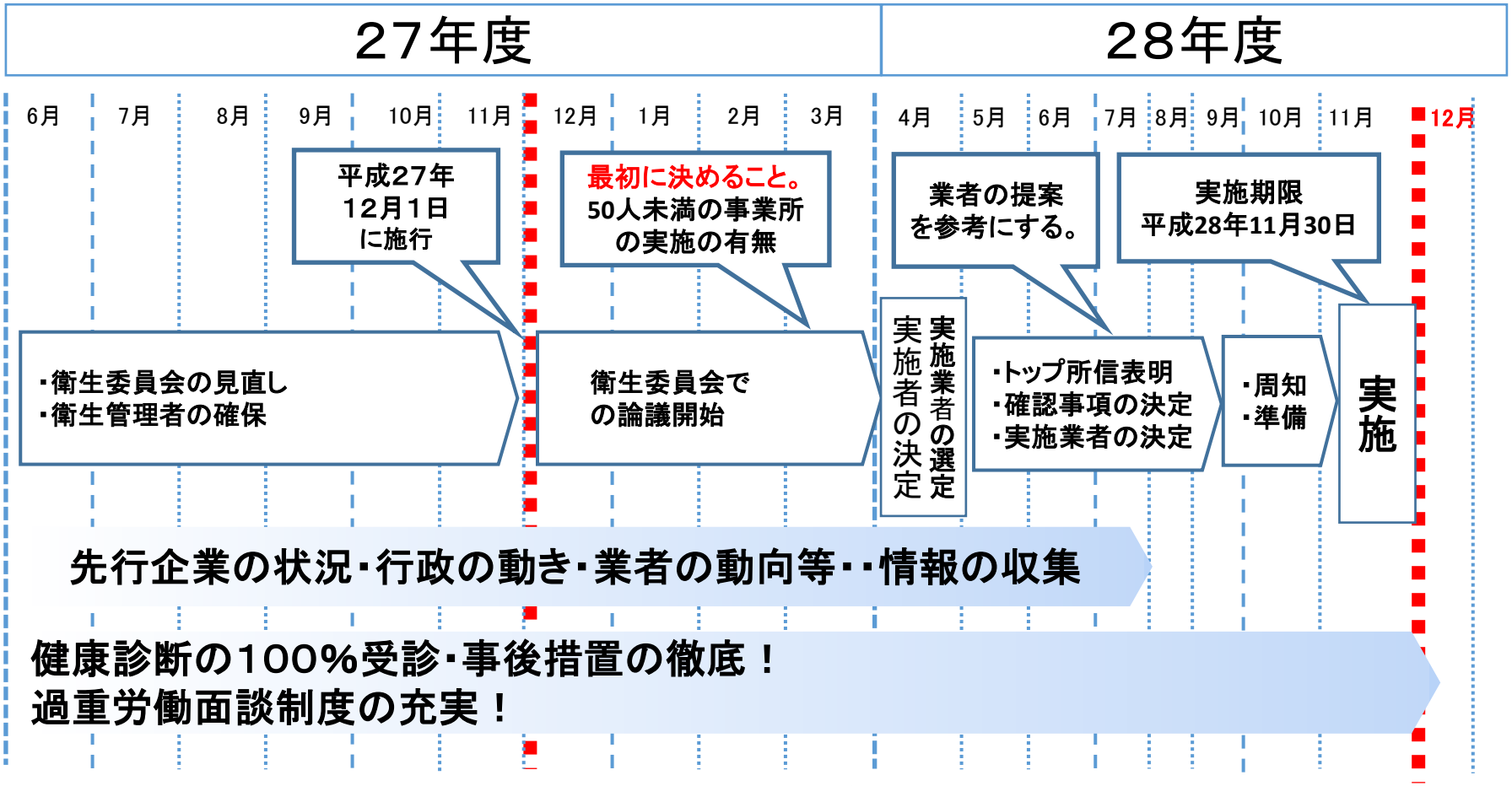
今　企業は何をすべきか？

ストレスチェック制度は安全衛生体制が機能していることを前提に作られています。
まず産業医・衛生委員会・衛生管理者制度を充実させるべきです。

1. 産業医との連携強化
2. 衛生委員会の設置・活動の充実
   - 委員会が開催出来ないと、ストレスチェックは実施出来ません。
     しっかりとした規定を作り、優秀な人を委員にするようご準備ください。
3. 衛生管理者
   - 実務担当者としての活躍が期待されています。
     今から欠員の出ないよう、1人でも多くの有資格者を確保してください。
4. 過重労働面談制度の充実
   - 過重労働面談は個別指導とよく似た制度です。
     面談がしっかりできれば、ストレスチェックは怖くありません。
5. メンタルヘルスに対応した就業規則の整備
   - ストレスチェック制度・新型うつ病に対応できる規則を作りましょう。
6. パワハラ・セクハラ相談窓口の充実

ストレスチェックをやりたい業者は沢山います。
実施機関は慌てず、ゆっくり選定しましょう。

当事務所が推奨する
ストレスチェック制度実施スケジュール案



ストレスチェック制度の目的は
社員のメンタルヘルス向上であることを忘れないでください。

最後に。

ストレスチェック制度は複雑であり、企業の担当者には大きな負担です。

- 産業医・実施者の確保
- トップの所信表明
- 衛生委員会での審議・議事録・周知文の作成
- 実施方法・実施時期の決定
- 実施の実務
- 実施機関の選定・・・・・
- 個別面談の設定・・・・・

上記の問題に関する対応できるようご準備ください。

当事務所はこうした問題に関するご相談に対応し、御社の実情に応じてカスタマイズしたストレスチェックの実施をフルパケージでサポートします。

小さな講演会・勉強会にも対応します。

お気軽にご相談ください。