



ストレスチェック制度 導入ガイド

Powered by
Sony Biz Networks Corporation

Somv-lier
[ソムリエ]

もくじ

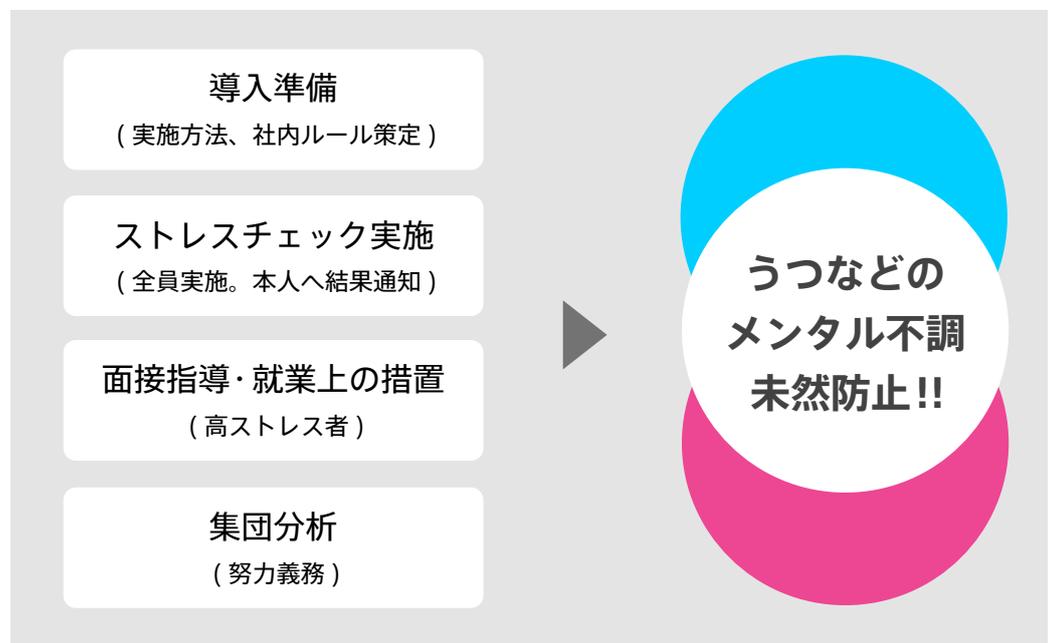
1. ストレスチェックテストとは？
どんな企業が対象？
2. ストレスチェックの基本フロー
- 3.【実施前】ストレスチェック実施の方針を決めよう
- 4.【実施】ストレスチェック実施の方法を決めよう
- 5.【実施後】ストレスチェック結果を会社の運営に役立てよう
6. その他気を付けること
7. こんなときはどうすればよい？
- 8.【付録】ストレスチェック実施時に確認しておきたいことチェックリスト

1. ストレスチェックテストとは？ どんな企業が対象？

ストレスチェック制度は労働安全衛生法改正によって策定され、従業員が50人以上いる事業所では、2015年12月から、1年1回、この検査を全ての従業員に対して実施することが義務となりました。

「ストレスチェック」とは、従業員にストレスに関する質問へ答えてもらうことにより、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる検査です。この目的は、社員のメンタルヘルス不調を未然に防ぐことにあります。検査を実施することによって、従業員が自身のストレス状態を把握し、ストレスをためすぎないように気を付けたり、高ストレス（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ったりすることができます。また企業側も、社員のメンタルの現状を把握し、職場の環境改善に役立てることができます。

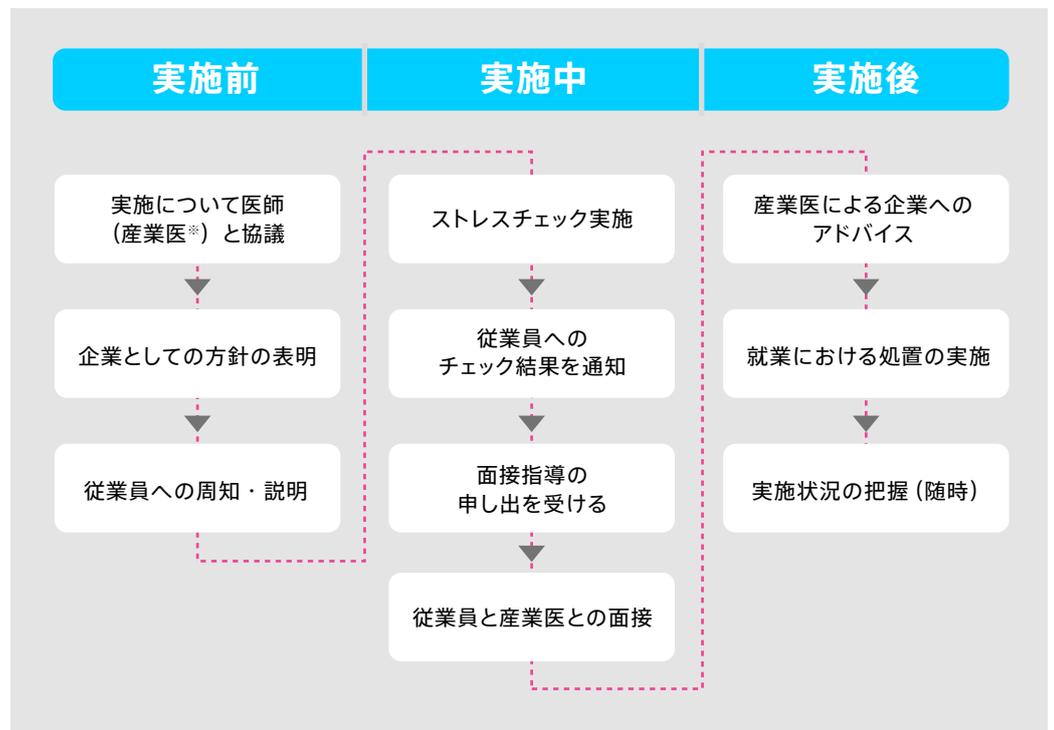
図1：ストレスチェック実施のイメージ



2. ストレスチェックの基本フロー

まずはストレスチェックの基本フローを見てみましょう。この流れを滞りなく実施するために確認したいこともチェックリスト化しました（巻末に付録として掲載）。実施前、実施中、実施後それぞれでやるべきことがあるので、事前に把握しておきましょう。

図 2：ストレスチェックの基本フロー

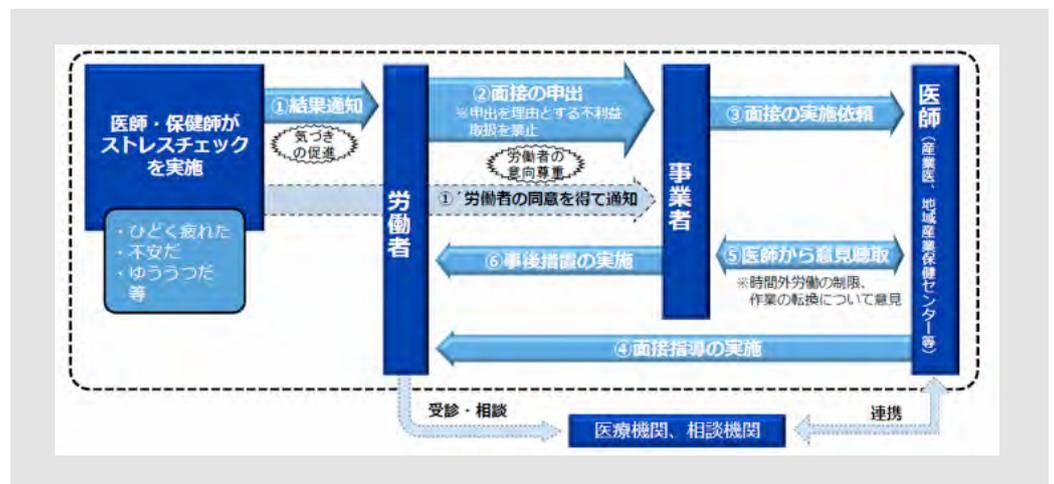


※産業医とは、企業などの事業場において労働者の健康管理などについて、専門的な立場から指導・助言を行う医師のこと。労働安全衛生法により、一定の規模の事業場には産業医の選任が義務付けられている。

3.【実施前】 ストレスチェック実施の方針を決めよう

最初に会社としてストレスチェック制度を実施する方針を固め、全従業員に情報発信しましょう。次に、衛生委員会などで、ストレスチェックの実施方法や実施時期などを含めた業務フロー（図3参照）を作成し、チーム内での役割分担について話し合います。この際、主に以下のような項目について確認・整理しておく、規程の作成から社員への告知、テストの実施までがスムーズになります。

図3：ストレスチェック業務フロー



出典：厚生労働省ウェブサイト <http://www.mhlw.go.jp/>

■ ストレスチェックは「誰に」「いつ」「何のために」行うのか

→従業員が自身のストレス状態を把握し、メンタルヘルス不調を未然に防ぐことが目的です。明文化しましょう。

■ ストレスチェックの「実施者」を誰にするか

→実施者は、医師、保健師または厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師、もしくは精神保健福祉士の中から選ぶ必要があります。

■どんな質問票を使用するのか

→①ストレスの原因に関する質問項目 ②ストレスによる心身の自覚症状に関する質問項目 ③従業員に対する周囲のサポートに関する質問の 3 項目が含まれてい a る必要があります。

■どのような基準でストレスの高い人を選ぶのか

→指針では、下記いずれかの要件を満たす者が高ストレス者として選定されるとしています。

- i. 「①心身の自覚症状に関する質問項目」の評価点数合計が高い者
- ii. 「①心身の自覚症状に関する質問項目」の評価点数合計が一定以上の者であり、かつ、「②ストレスの原因に関する質問項目」と「③従業員に対する周囲のサポートに関する質問項目」の評価点数合計が著しく高い者

■従業員が面接指導を希望する際、その申し出は誰にすれば良いのか

→実施者もしくは実施事務従事者に申し出ることが考えられます。申し出窓口を実施事務従事者にする場合、窓口となる者は人事権を持つ者以外としましょう。

■面接指導はどの医師に依頼するのか

→ストレスチェックと面接指導の実施状態は、毎年、労働基準監督署に所定の形式で報告する必要があります（常時従業員 50 名以上を使用する事業者の場合）。

■ストレスチェックの分析結果についての取り扱い

→個人情報を適切に管理し、プライバシーを保護できる体制を整えておきましょう。

最後に、話し合いで決まったことを社内規程として作成し、全従業員にその内容を告知します。ここまでの実施準備をしっかりと行っておくことで、ストレスチェックを受ける従業員側とのトラブルやミスコミュニケーションを最小限にとどめられるはずです。

4.【実施】 ストレスチェック実施の方法を決めよう

質問票を従業員に配る方法やウェブ上のシステムを用いる方法により、従業員に回答してもらいます。記入済み質問票は、医師などの実施者や実施事務従事者が回収しましょう。そして、回収した質問票をもとに、医師などの実施者がストレスの程度を評価し、医師の面接指導が必要な対象者を選定します。

最後に、ストレス度合いの評価、高ストレスか否か、医師の面接指導が必要か否か、などの結果を、実施者から直接本人に通知します。

■第三者や人事権を持つ者が、記入・入力済み質問票の内容を閲覧できないことを遵守しているか。

→これらの内容確認業務は、実施者や実施事務従事者が行うことを想定しており、通達では、人事権を有する者はこれらの業務に従事できないとされています。

■結果の入手には本人からの同意取得を遵守しているか。

→法律上、検査を行った医師などは労働者の同意を得ずして検査結果を事業者に提供してはいけないとされています。また、指針にて、同意取得のタイミングは本人への結果通知後とされています。

■結果は、医師などの実施者または実施事務従事者が保存する仕組みを構築しているか（企業内の鍵付キャビネットやサーバーに保管することも可能だが、その場合第三者が閲覧できないよう、実施者や実施事務従事者が鍵やパスワードの管理をしているか）。

→指針では実施者が結果の保存をすることが望ましいとされています。

5.【実施後】 ストレスチェック結果を 会社の運営に役立てよう

ストレスチェック結果は、検査を受けた従業員にのみ通知されます。本人の同意がなければ企業側はチェック結果を把握することができないため、従業員の申し出を受けて初めて対応することができます。

ストレスチェック結果によって、「医師による面接指導が必要」とされた従業員の申し出があった場合、申し出があってから 1 カ月以内に医師による面接指導を実施する必要があります（面接指導の結果は事業所で 5 年間保存する必要あり）。そして、面接指導を実施した医師から、就業上の措置の必要性の有無とその内容について意見を聞き、勘案し、労働時間短縮などの必要な措置を実施していきます。

ストレスチェック制度では、集団分析を通じた職場環境の改善も推奨されています（努力義務）。結果を一定規模の集団ごとに集計・分析してもらい、明らかとなった集計・分析結果を踏まえて、職場環境の改善を行いましょう。

■面接指導の申し出があってから 1 カ月以内に面接できる仕組みを構築できているか。

→省令では、「面接指導の申し出があった場合、遅滞なく面接指導を行わなければならない」とされており、通達で「遅滞なく」とは「申し出後、概ね 1 カ月」とされています。

■医師からの意見聴取は、面接指導後 1 カ月以内に行える仕組みを構築できているか。

→面接指導が行われた後、遅滞なく医師からの意見聴取が必要です。通達にて「遅くとも面接指導を実施してから概ね 1 カ月以内に行うこと」とされています。なお、健康状態から緊急に就業上の措置を講ずべき必要がある場合は、可能な限り速やかに行う必要があるとも申し付けられています。

- 集団分析をする場合、10人以上の集団を集計の対象としているか。
→ 10人未満の場合は、個人特定される可能性があるため、全員の同意が必要です。

6. その他気をつけること

ストレスチェック実施に際し、従業員が「自分はストレスチェックを受けない」と言い出すこともあるかもしれません。職場環境をよくするために受けてもらうよう理解を得る活動も重要です。また、従業員の同意なしに企業側が個人のストレスチェック結果を覗くことは許されないため、この点は注意しましょう。

面接指導の結果を理由として、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更、解雇、雇い止め、退職勧奨、を行うことも禁止されています。

ストレスチェックでは結果や面接指導結果などで個人情報扱うため、適切な管理が欠かせません。社内で共有する場合にも、利用は必要最小限の範囲にとどめ、取り扱いに注意する必要があります。

7. こんなときはどうすればよい？

- Q** ストレスチェックや面接指導にかかる費用を従業員から一部徴収できる？
- A** ストレスチェックや面接指導は法律で事業者へ課している義務であり、事業者が負担すべきものとされています。
- Q** 法律では「常時 50 人以上の労働者を使用している事業所」に実施義務があるとされているけど、「常時 50 人」とはアルバイトやパートも含めてカウントする？
- A** 事業所自体の実施義務については、「常態」として使用しているか否かを判断基準とします。よって、週 1 回しか出勤しないパート労働者であっても継続して常態として使用しているのであれば、「常時 50 人」に含めてカウントすべきです。
- Q** ストレスチェックに関する社内規程はどこかに提出するの？
- A** 文書化していれば問題ありません(特別に定められた形式もありません)。就業規則と違い、労働基準監督署へ届け出る必要もありません。
- Q** 長期病欠の人も、ストレスチェックの対象となる？
- A** 長期病欠の場合は、ストレスチェックを実施しなくても差し支えないとされています。
- Q** ストレスチェックはどのくらいの頻度・程度で行うべき？
- A** 企業ごとに状況が異なるため、一概には言えません。ただし、勧奨方法や頻度は前もって衛生委員会などで決めておきましょう。

8. 【付録】 ストレスチェック実施時に 確認しておきたいことチェックリスト

< 導入前フェーズ >

- ストレスチェックは「誰に」「いつ」「何のために」行うのかを明確にする。
- ストレスチェックの「実施者」を誰にするか。
- ストレスチェック実施者（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）は、誰にするか。
- どんな質問票を使用するか。
- どのような基準で高ストレス者を選ぶか。
- 面接指導の申し出は誰にすれば良いこととするか。
- 面接指導はどの医師に依頼して実施するか。
- ストレスチェック結果は、誰が、どこに保存するか。
- 顧問社労士に相談をしたか。

< 実施フェーズ >

- 第三者や人事権を持つ者が、記入・入力済み質問票の内容を閲覧できないことを遵守しているか。
- 結果の入手には本人からの同意取得を遵守しているか。
- 結果は、医師などの実施者または実施事務従事者が保存する仕組みを構築しているか。
- 結果回収後の個人情報保護の体制は整えられているか。

< 導入後フェーズ >

- 面接指導の申し出があってから1カ月以内に面接できる仕組みを構築できているか。
- 医師からの意見聴取は、面接指導後1カ月以内に行える仕組みを構築できているか。
- 集団分析をする場合、10人以上の集団を集計の対象としているか。

今後企業は厳格な管理が求められる

急速な少子高齢化、人口減少によって働き手の確保はどの企業にとっても大きな課題となっている昨今。国は高齢者や女性、障害者などの雇用・活躍を推進する一方で、過重労働防止対策の強化や正規・非正規社員の待遇格差の解消など、すべての労働者がいきいきと働く社会の現実に向けて様々な対策に力を入れています。

このような国が目指す「全員参加型社会」の実現に向け、新たに様々な法改正が続いていくことも予想されおり、企業にとってますます厳格な管理が求められることになるでしょう。

次世代勤怠管理システム “AKASHI”

しかし、これらの課題は勤怠管理システムを活用することで、効率的かつ確実に労働時間を管理することが可能となります。ソニービズネットワークス株式会社が提供する「次世代勤怠管理システム AKASHI」は、パソコンやスマートフォンなどのデバイス上からワンクリックで打刻でき、勤怠状況がリアルタイムで把握できるサービスです。

AKASHI は洗練された UI デザインで「誰でも使える」を実現しました。



ワンクリックで勤怠が確認

出勤簿の表示項目は自由に設定

ICカードやタブレット打刻対応

タイムカードや申請用紙は不要

コンプライアンス・法改定対応

管理者も従業員もアラートで瞬時に確認

AKASHIでできること

ITの進んだ現代でも、勤怠管理をタイムカードの紙の申告書、手作業で行っている企業も少なくありません。この手法では、働き方が多様化し勤怠管理がより厳格化されている今日では、ミスや不正を生み出す要因となってしまいます。

AKASHIでは、パソコンやスマホで簡単に退社、残業の報告ができ、これらのデータを一元管理することができます。また、GPS 打刻機能により、直行・直帰や出張先でも社員の勤怠を正確に把握することもできます。

さらに、これらのデータを給与計算システムと連動させれば簡単に給与計算も行うことができ、上手に活用することによって労務管理にかかるコストを大幅に削減することが可能になります。



<https://ak4.jp/>

※AKASHI は、ソニービズネットワークス株式会社の商標です。

※  は、ソニービズネットワークス株式会社の商標です。



【プロフィール】

伊藤 絢一（いとうじゅんいち）

グレースコート社労士事務所 代表 社会保険労務士

<http://www.itosharoushi.jp/>

神奈川県川崎市生まれ。大学卒業後、国内大手社会保険労務士法人の支社社長、本社所長を歴任し、有限責任監査法人トーマツの本部人事部を経て独立開業。人事労務問題の本質、および解決を分かりやすく説明する独自の手法が特徴。通算 550 名を超える経営者や役員、人事担当者などへアドバイスをし続けている。繁栄する組織とそうでない組織には明確な違いがあり、その根本的要因・解決策はともに「人」に求めることができるとし、ハード面（就業規則など）で予防、ソフト面（人）で組織改革を図る手法を通し会社発展に寄与する姿勢は、口コミや紹介で広まり、顧問先から多くの支持を集めている。

ソニービズネットワークス株式会社

（お問い合わせ先）AKASHIコンタクトセンター

[URL]www.somu-lier.jp

[TEL]0120-614-135

（9:00~18:00 土日・祝日・夏季休暇・年末年始を除く）