



## 03. STEP2 ストレスチェックの実施

# STEP 2 ストレスチェックの実施 実施者の検討



多田国際社会保険労務士事務所  
TADA INTERNATIONAL SOCIAL INSURANCE & LABOR CONSULTANT OFFICE

ストレスチェックの実施者となれる者についても法令で決められています。実務上は医師、それも企業の実態をよく把握している産業医に実施をお願いするというのが一番望ましく、スムーズであると考えます。

| # | 実施者になれる者                     |
|---|------------------------------|
| 1 | 医師                           |
| 2 | 保健師                          |
| 3 | 看護師(厚労大臣が定める研修を修了した者)(※)     |
| 4 | 精神保健福祉士(厚労大臣が定める研修を修了した者)(※) |

実務的には

会社の実態を把握・事業者とのやり取りもスムーズ

優先順位 1位

産業医

優先順位 2位

外部委託先の医師

会社のことはあまり知らない……

(※)平成27年11月30日において、3年以上労働者の健康管理等の業務に従事した経験を有する場合は研修を受けなくても実施者となれる。(附則)

指針において実施者は、

1. ストレスチェックの**調査票の選定**
2. 調査票に基づく**ストレスの評価方法**
3. ストレス者の選定基準の決定  
⇒1～3について事業者に対し**専門的な見地から意見**を述べる
4. ストレスチェックの結果に基づき、当該労働者が**医師による面接指導を受ける必要があるか否か**を確認する

これらの義務があるとされています。

今回の安衛法改正で省令で定められている**産業医の業務**として「**ストレスチェック**」が追加されました。通達では、**何らかのかたちでストレスチェックに関与する趣旨**であることが述べられており必ずしも実施自体を行わなければならないわけではないが、なるべく事業場の実態を把握している**産業医がストレスチェック等の直接実施に関わることが望ましい**とされています。


# STEP 2 ストレスチェックの実施



多田国際社会保険労務士事務所  
TADA INTERNATIONAL SOCIAL INSURANCE & LABOR CONSULTANT OFFICE

## 産業医の設置と任務

**常時使用する労働者50人以上の事業所では産業医を選任する必要があります。産業医は、下記の任務について事業者に対して勧告や、指導助言を行う権限があり、少なくとも毎月1回作業場を巡視する義務があります。**

| 産業医 選任概要   |                            |   | # | 産業医の任務  |
|--|----------------------------|---|---|---|
| 選任すべき事業場   | 全業種、常時使用する <b>労働者50人以上</b> |   | 1 | 健康診断及び面接指導等の実施並びにこれらの結果に基づく必要な措置                              |
| 選任すべき人数  | 原則                         | <b>1人</b>   | 2 | 作業環境の維持管理   |
|  | 常時3000人を超える事業場             | <b>2人</b>   | 3 | 作業の管理   |
| 専属   | 原則                         | 産業医は専属の者であることを要しない。   | 4 | 労働者の健康管理  |
|  | 例外                         | 次の事業場の産業医は、専属の者であることが必要。<br>①常時1000人以上の労働者を使用する事業場<br>②健康上有害な業務に常時500人以上の労働者を従事させる事業場 | 5 | 衛生教育  |
| <br>通常勤務時間を同じ事業場だけに勤務し、他には勤務しないこと |                            |   | 6 | 健康教育、健康相談等の健康の保持増進のための措置                                      |
| <b>つまり、ストレスチェックの実施義務のある事業場は、産業医が必ず事業場に選任されている事業場ということ！</b>   |                            |   | 7 | 健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置  |
|  |                            |   | 8 | ストレスチェックの実施 <b>追加</b>   |
|  |                            |   | 9 | ストレスチェックの結果に基づく面接指導の実施及び面接指導の結果に基づく労働者の健康を保持するための措置 <b>追加</b> |

# STEP 2 ストレスチェックの実施



多田国際社会保険労務士事務所  
TADA INTERNATIONAL SOCIAL INSURANCE & LABOR CONSULTANT OFFICE

## 産業医の探し方

現行の産業医の先生が、いまいち・・・メンタル関係には詳しくないというお悩みを抱えていらっしゃる場合や、今回のストレスチェック制度義務化に合わせて産業医を選任するという場合、産業医を新たに探すということがあるかもしれません。

### ◆主な依頼先

| # | 依頼先       |
|---|-----------|
| 1 | 医師会       |
| 2 | 病院        |
| 3 | 健康保険組合    |
| 4 | 民間の紹介会社   |
| 5 | 親会社等からの紹介 |

### ◆良い産業医のポイント

| # | ポイント                            |
|---|---------------------------------|
| 1 | 会社の実情を把握した <b>会社の立場に立って</b> くれる |
| 2 | フットワークが軽い                       |
| 3 | 明るい                             |
| 4 | 転職しない                           |

民間の紹介会社であれば様々な事情を考慮して選んでもらえるので、このようなポイントを考慮して探してみてください。

### ◆医師会に頼んだ場合の産業医の費用相場

(※地域によって相場に差があります。)

| 従業員数     | 月額  |
|----------|-----|
| 50~100名  | 6万  |
| 101~200名 | 7万  |
| 201~300名 | 8万  |
| 301~400名 | 9万  |
| 401~500名 | 10万 |
| 201~600名 | 12万 |
| 601~700名 | 14万 |
| 701~800名 | 16万 |
| 801~900名 | 18万 |
| 901~999名 | 20万 |

医師会への依頼が多いようですが**費用が割高、断りにくい、当たり外れが多い、希望する先生に決まるとは限らない等のデメリットも良く聞かれます。**

# STEP 2 ストレスチェックの実施



## ストレスチェックを外部委託する場合

ストレスチェック制度を外部委託する場合には、委託先に必要な実施体制等ストレスチェックが法定の要件を満たせるものなのか各種あらかじめ確認しておくべき事項があります。

### ◆外部委託する場合のチェック項目

| チェック項目            | 内容   | ✓ |
|-------------------|--|---|
| ストレスチェック制度についての理解 | ストレスチェックの目的が一次予防にあること、実施者やその他の実施事務従事者に対して、 <b>守秘義務が課されること、本人の同意がなくストレスチェック結果を事業者に提供することが禁止されていること</b> 等を委託先が理解しているか。 |   |
| 実施体制              | <b>受託業務全体を管理するための体制が整備</b> されているか  |   |
| 調査票・評価方法及び実施方法    | ストレスチェックに用いる <b>調査票の選定、評価方法及び高ストレス者の選定基準</b> の決定についての提案を行うことになっているか  |   |
| 評価方法              | 提案されるストレスチェック結果の評価方法や高ストレス者の選定方法・基準は <b>法令の要件を満たす</b> か  |   |
| 実施方法              | 調査票の回収等が第三者に見られないよう <b>セキュリティ管理が適切</b> に行われるか。   |   |
| ストレスチェック実施後の対応    | ストレスチェックの結果及び面接指導の勧奨は <b>どのように通知</b> が行われるのか？  |   |
| 面接指導の実施方法         | <b>面接指導の実施場所</b> はプライバシー保護や労働者の利便性の観点から適切か。  |   |
| 面接指導実施後の対応        | 面接指導の結果を通知するに当たり、就業上の措置を実施するため <b>必要最小限の情報に限定</b> し、診断名等具体的な内容の生データが提供されないような方法が取られるか。                               |   |

### ◆外部委託する場合のチェックリスト例

- 外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリスト例  
(委託する内容に応じて関連する部分を利用すること)
- ストレスチェック制度についての理解**
- ☑ ストレスチェックの目的が主に一次予防にあること、実施者やその他の実施事務従事者に対して、労働安全衛生法第 104 条に基づく守秘義務が課されること、本人の同意なくストレスチェック結果を事業者に提供することが禁止されていること等を委託先が理解しているか。
  - ☑ 実施者やその他の実施事務従事者となる者に対して、研修を受けさせる等により、これらの制度の仕組みや個人情報保護の重要性について周知し、理解させているか。
  - ☑ 外部機関と当該事業場の産業医等が密接に連携することが望ましいことを理解してしているか。
- 実施体制**
- ☑ 受託業務全体を管理するための体制が整備されているか (全体の管理責任者が明確になっているか)。
  - ☑ 受託業務を適切に実施できる人数の下記の者が確保され、かつ明示されているか。また、下記の者がストレスチェック制度に関する十分な知識を有しているか。
    - ストレスチェックの実施者として必要な資格を有する者
    - ストレスチェック結果に基づいて面接指導を行う産業医資格を有する医師
    - 実施者や医師の指示に基づいてストレスチェックや面接指導の実施の補助業務を行う実施事務従事者
  - ☑ 実施事務従事者の担当する業務の範囲は必要な範囲に限定され、また明確になっているか。
  - ☑ ストレスチェックや面接指導に関して、労働者からの問い合わせに適切に対応できる体制が整備されているか。
  - ☑ 実施者やその他の実施事務従事者が、必要に応じて委託元の産業保健スタッフと綿密に連絡調整を行う体制が取られているか。
- ストレスチェックの調査票・評価方法及び実施方法**
- ☑ ストレスチェックに用いる調査票の選定、評価方法及び高ストレス者の選定基準の決定についての提案等を明示された実施者が行うこととなっているか。(調査票)
  - ☑ 提案されるストレスチェックに用いる調査票は法令の要件 (ストレス要因、心身

# STEP 2 ストレスチェックの実施



## ストレスチェックに使用する調査票、実施方法の選定

指針においてストレスチェック制度に用いる調査票は、規則によって**定められた3要件が含まれていれば**実施者の意見と衛生委員会等での調査審議を踏まえ**事業者の判断により選択可能**であるとしています。そのうえで、**調査票として、「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とされています。

### ◆3要件

1. 職場における当該労働者の**心理的な負担の原因**に関する項目
2. 当該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
3. 職場における**他の労働者**による当該労働者への**支援**に関する項目

### ◆職業性ストレス簡易調査票 標準版(57項目)とは

**1. 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目**

- ・時間内に仕事が処理しきれない
- ・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
- ・私の部署内で意見のくい違いがある

**2. 当該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**

- ・活気がわいてくる
- ・イライラしている
- ・ゆううつだ
- ・仕事が手につかない

**3. 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目**

- ・上司、同僚と気軽に話ができる程度
- ・上司、同僚がどのくらい頼りになるか
- ・個人的な問題の相談相手

職業性ストレス簡易調査票は、**2.5万人の統計に基づいた基準値**が出されている他、**高ストレス者の抽出方法**等の例示もされておりこちらを利用するのが当面は、**無難**。

23項目の簡略版調査票を使用することも可能

# 職業性ストレス簡易調査票を利用するメリットデメリット



多田国際社会保険労務士事務所  
TADA INTERNATIONAL SOCIAL INSURANCE & LABOR CONSULTANT OFFICE

会社として職業性ストレス簡易調査票を利用するメリットとデメリットは下記のようなものが挙げられます。

| メリット                  | デメリット   | 改善策   |
|-----------------------|---|---|
| ①57問なので実施しやすい         | ①ポジティブな項目が少ない                                       | 新職業性ストレス簡易調査票(80問版)を活用するか、成長機会、適正な評価等のポジティブな項目を追加する。  |
| ②標準値や蓄積されたデータがあり信頼できる | ②メンタルヘルス不調の要因になりうる長時間労働の項目が無い                       | 時間外労働に関する項目を追加する。<br>Q. 最近1か月のあなたの時間外労働時間について選択してください。<br>1. 0～10時間未満 2. 10時間以上～30時間未満<br>3. 30時間以上～45時間未満 4. 45時間以上～60時間未満 5. 60時間以上～80時間未満 6. 80時間以上～100時間未満 7. 100時間以上 |
| ③活用事例が豊富にある           | ③メンタルヘルス不調の要因になりうるハラスメントの項目が無い                      | ハラスメントに関する項目を追加する。<br>Q. 必要以上に叱責されパワーハラスメントと感ずることがある。   |
| ④活用マニュアルが準備されている      | ④集団分析結果としての仕事のストレス判定図は4つの項目しか活用していないので職場環境改善に活かしにくい | 1. ほかの項目も集団分析できる外部機関を選定する。<br>2. 組織の生き生き度を把握できる新職業性ストレス簡易調査票(80問)を活用する。   |
| ⑤国から無料版も公開            | —   | —   |



# ※参考※職業性ストレス簡易調査票の項目の選定

職業性ストレス簡易調査票を利用する場合、項目の中で一部判断に悩む部分があるため配慮をすることも一案です。

| 項目                          | 懸念点   |
|-----------------------------|---|
| 一生懸命働かなければならない              | 通常、労働に伴っては「職務専念義務」があり、どの程度“一生懸命”なのか、“いつも”とはどの頻度を指すのかこれでは分かりづらい。<br>⇒「 <u>そうだ/まあそうだ</u> 」といった選択肢になり易い。 |
| 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 |   |
| 私の部署内でくい違いがある               | 部署内である程度のくい違いがあるのは日常茶飯事ではないか。<br>⇒「 <u>そうだ/まあそうだ</u> 」といった選択肢になり易い。                                   |

総じて「**程度**」が分かりづらい

## 本来の意味

| 項目                          | 意味  |
|-----------------------------|---|
| 一生懸命働かなければならない              | ⇒切迫して、常に気が抜けられないような状況下に置かれていているため休憩時間も惜しいほど働かねばならない |
| 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 | ⇒休憩時間、トイレ休憩等の合間にも仕事のことが頭から離れない                      |
| 私の部署内でくい違いがある               | ⇒周囲の雰囲気が悪くなるような緊張感をもたらす意見の食い違いがある                   |

**【実務ポイント】**  
こういった本来の意味へ文章を補足する、もしくは注釈として加えることは問題ありません。ストレスチェック実施者と相談の上行いましょう。  
※著しく企業側に有利な内容でなければ指導の対象にはなりません。





# ※参考※新職業性ストレス簡易調査票

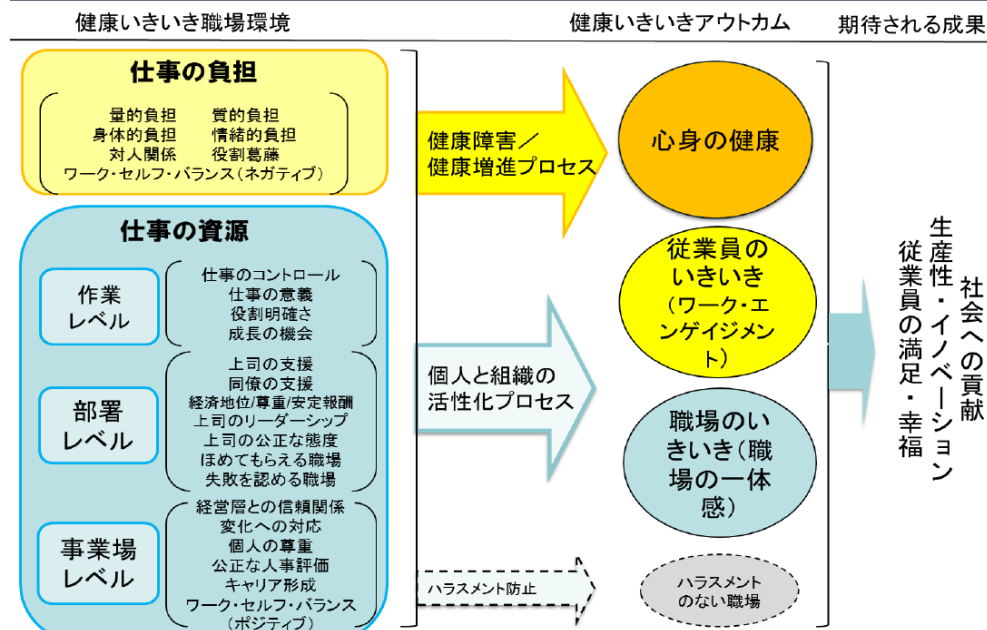
新職業性ストレス簡易調査票とは、「**職業性ストレス簡易調査票**」をベースとした**80問**からなる調査票で、従来の「職業性ストレス簡易調査票」にはなかった**ポジティブな項目**や、**セクハラ・パワハラ**に関する尺度等が追加され、**新たな調査票として注目**されています。

## ◆職業性ストレス簡易調査票から追加された項目

| # | 追加された項目                       | 内容   |
|---|-------------------------------|--|
| 1 | <b>ポジティブな業務への関わり</b> を測定できる尺度 | ワーク・エンゲイジメント(個人のいきいき=個人の仕事への <b>ポジティブな関わり</b> )と職場の <b>一体感</b> (職場の <b>いきいき</b> )を定量的に評価します。 |
| 2 | <b>セクハラ・パワハラ</b> に関する項目       | 職業性ストレス簡易調査票にはなかった <b>ハラスメント</b> に関する項目が追加されています。  |

成長の機会や、個人への尊重、キャリア形成等の**ポジティブな項目**があり、**より建設的に職場環境改善**に活かしていきやすい。

## 「健康いきいき職場」づくりモデル



平成21-23年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」(H21-労働-一般-001)



## 国が公開したストレスチェック実施プログラム(無料)

厚労省では、事業者がストレスチェック制度を円滑に導入・実施できるよう**無料のストレスチェック実施プログラム**が11月にダウンロードが開始されました。

### ◆提供コンテンツ

| # | 内容   |
|---|--|
| 1 | 労働者が画面でストレスチェックを受けることができる機能(職業性ストレス簡易調査票の57項目と23項目が利用可能) |
| 2 | 労働者の受検状況を管理する機能  |
| 3 | 労働者が入力した情報に基づき、予め設定した判定基準に基づき、自動的に高ストレス者を判定する機能          |
| 4 | 個人のストレスチェック結果を出力する機能                                     |
| 5 | 予め設定した集団ごとに、仕事のストレス判定図を作成する機能                            |
| 6 | 集団ごとの集計・分析結果を出力する機能                                      |
| 7 | 労働基準監督署へ報告する情報を表示する機能                                    |

(1) ログイン画面

実施者(管理者)用ログイン、メニュー画面

(2) メニュー画面

受検者用入力画面

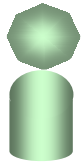
STEP1 仕事について

あなたの仕事についてうかがいます。4つの中から最も当てはまるものを選んでください。(全17問)

- 非常にたくさんのお仕事をしなければならぬ
- 締切内に仕事が処理しきれない
- 一生懸命働かなければならぬ
- かなり注意を集中する必要がある
- 高度の知識や技術が必要で難しい仕事だ
- 勤務時間中いつでも仕事のことを考えていなければならない

© Ministry of Health, Labour and Welfare. All rights reserved.

### ストレスチェックの実施時の実務にまつわるQ&A



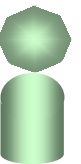
Q. 労働者が、産業医ではなく主治医によるストレスチェックを希望した場合には応じる必要はありますか？

A. 定期健康診断では、労働者が他の医師による健康診断を受けて、その結果を提出することが認められていますが、ストレスチェックはそのような定めがないため、**事業者が指定した実施者以外で受けることはできません。**



Q. ストレスチェック項目として含んではいけないものはありますか？

A. ストレスチェックの目的上、調査票に「**性格検査**」や「**希死念慮(自殺願望)**」「**自傷行為**」「**うつ病検査**」等を含めることは**不相当**とされています。



Q. 実施方法はオンライン上のWebテストのような方法でもいいのでしょうか？

A. **紙の配布でも、オンライン上での実施でも問題ありません。**

# STEP 2 ストレスチェックの実施

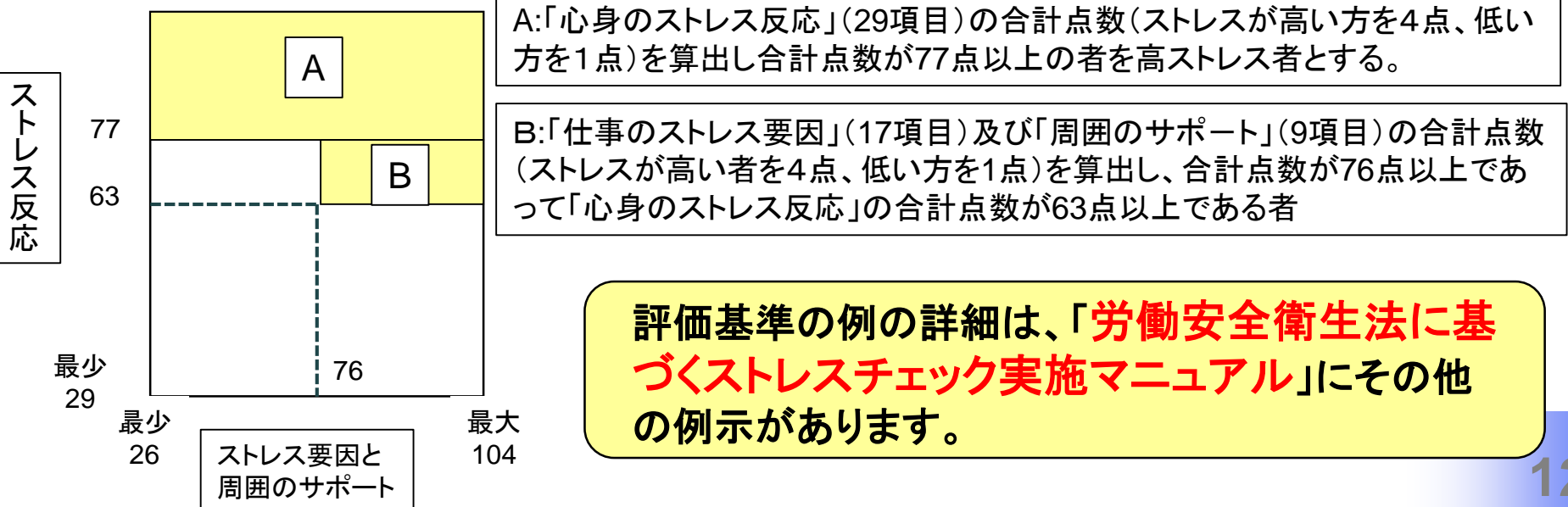


## 高ストレス者の選定方法

使用する調査票が決定したら、その調査票によってどのような結果が出た者が「高ストレス者」として面接指導の対象とするかを決定しなければなりません。  
指針において、下記のとおり高ストレス者の選定方法が定められています。国のストレスチェック実施マニュアルでは下記の**1又は2に該当する者の割合が概ね全体の10%程度**としていますが企業によってその選定方法は任されています。

1. 調査票のうち、「**心理的な負担による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
2. 調査票のうち、「**心理的な負担による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であって、かつ「**職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目**」及び「**職場における他の労働者による当該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

### ◆評価基準例(職業性ストレス簡易調査票57項目を使用した例)



# STEP 2 ストレスチェックの実施 結果の通知



省令では、事業者は検査を受けた労働者に対し、**当該検査を行った医師等から速やかに検査結果を通知**されるようにしなければなりません。また通達や指針において通知しなければならない事項、通知することが望ましいとされている事項があります。

## ◆通知しなければならない結果【義務】(通達)

| # | 通知事項   |
|---|--|
| 1 | 個人ごとの <b>ストレスの特徴や傾向を数値、図表等</b> で示したもの(ストレスチェックの <b>3つの項目ごとの点数</b> を含まねばならない) |
| 2 | 個人ごとのストレスの程度を示したものであって <b>高ストレスに該当するかどうかを示した結果</b>                           |
| 3 | <b>面接指導の要否</b>   |

## ◆通知することが望ましい事項【努力義務】(指針)

| # | 通知事項                                      |
|---|---|
| 4 | 労働者によるセルフケアに関する助言・指導                      |
| 5 | 面接指導の対象者にとっては、事業者への面接指導の申出窓口及び申出方法        |
| 6 | 面接指導の申出窓口以外のストレスチェック結果について相談できる窓口に関する情報提供 |

## ◆ストレスチェック結果通知のイメージ

あなたのストレスプロフィール

1

| <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     |

2

<あなたのストレスの程度について>  
あなたは**高ストレス**が高い状態です(高ストレス者に該当します)。

3

高ストレス者の場合には、高ストレス者該当通知+面接指導の申出の勧奨

4

セルフケアのためのアドバイス

5

面接指導の要否について

6

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が提供されます。また、面接指導の結果、必要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、相談をご希望の方へご連絡下さい。  
〇〇〇〇(メール: \*\*\*\*@\*\*\*\* 電話: \*\*\*\*)

Q. ストレスチェック結果は会社で配っていいのでしょうか。直接労働者の自宅に郵送しなければいけないのでしょうか。

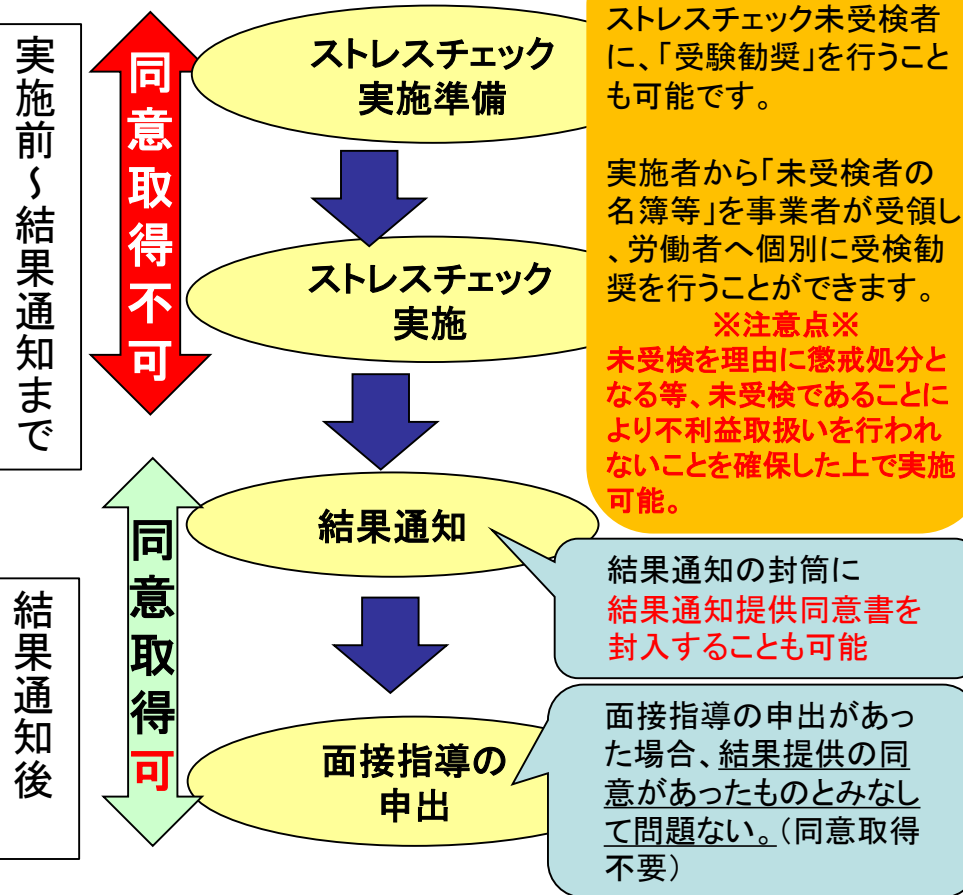
A. 自宅に送付する方法もありますが、個人ごとに内容を見られない形で**封をしたものを会社で各労働者に配布することも可能**です。

# STEP 2 ストレスチェックの実施 結果の提供の同意



改正安衛法では、ストレスチェックの実施者は**予め労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者提供してはならない**ことが定められています。また、同意は、**書面または電磁的記録で取得しなければならず、同意の取得のタイミングもストレスチェック結果通知後のみ**できるものとしています。

## ◆同意取得可能なタイミング



## ◆同意取得時の留意事項

| # | 留意事項   | ☑ |
|---|--|---|
| 1 | 結果通知前に同意を取得しないこと   |   |
| 2 | 包括同意(労働者代表の同意により全従業員から同意を得たものとみなすこと)や、オプトアウト方式による同意(期日までに不同意の申出をしない限り同意があったものとみなすこと)をしないこと |   |
| 3 | 書面又はメール等記録の残る方法で同意を取得すること  |   |

労働者の同意を得て提供を受けたストレスチェックの結果は5年間保存しなければならない。

**義務**

事業者は同意取得に関わる書面又はメール等の電磁的記録を5年間保存することが望ましい

**努力義務**