

# 神奈川県産業保健総合支援センター通信 第55号



<平成28年1月1日発行>

実施者は調査票の回収後、集計し、個人のストレスの程度の評価及び高ストレスで医師による面接指導の対象者の選定をします。

(調査票の回収、集計入力、実施事務従事者に行わせることができます。)

## ○個人のストレスの程度の評価について

事業者は、ストレスチェックに基づくストレスの程度の評価を実施者に行わせるに当たっては、点数化した評価結果を数値で示すだけでなく、ストレスの状況をレーダーチャート等の図表で分かりやすく示す方法により行わせることが望ましい。

## ○高ストレスで医師による面接指導の対象者の選定について

具体的な選定基準は、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、事業者が決定するものであるが、

例として、下記の①、②、③を踏まえて判断する方法もある。(ストレスチェック指針より抜粋)

- ①57項目調査票の「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」(A)の評価点数の合計が高い者
- ②57項目調査票の「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」(A)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心理的な負担の原因に関する項目」(B)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」(c)の評価点数の合計が著しく高い者
- ③補足的に実施者又は実施者の指名及び指示のもとにその他の医師、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職が労働者に面談を行いその結果を参考とする。(面談を行う能力がある者かどうかを実施者が責任をもって確認する必要がある。また、医師以外の者が面談を行った場合に、面談の中で早急に対応が必要な労働者を把握した場合は、まずは産業医につなぎ、面接指導の実施、就業上の措置に関する意見の提示を受けられるようにすることが必要です。)

## ○集計時の注意について

第三者や人事権を持つ職員が、記入・入力の終わった質問票の内容を閲覧してはいけません。

## ○記入後の調査票及び集計表等の保存について

- ①実施者または、実施事務従事者が保存します。企業内の鍵のかかるキャビネットやサーバー内に保管することもできますが、第三者(事業主等)に閲覧されないよう、実施者または実施従事者が鍵やパスワードの管理をしなければなりません。
- ②ストレスチェック検査を外部機関に委託した場合、外部機関の委託先が変われば、それぞれの外部機関が実施した分のストレスチェック結果をそれぞれの機関で保存することとなりますが、事業場の産業医が共同実施者になり、実施従事者もいる場合は、その産業医や実施従事者に保存させることとして、各事業場において毎年の結果を保存することも可能です。

# ストレスチェック制度実施規程（例）について

（当センター産業保健相談員 中山寛之 社会保険労務士からのお話し）

厚生労働省からストレスチェック制度に関する実施規程（例）が公表されています。（別添）  
実施規程については、ストレスチェック指針（以下、「指針」といいます。）で「衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法等について調査審議を行い、その結果を踏まえ、事業者がその事業場におけるストレスチェック制度の実施方法等を規程として定める」ことになっています。  
なお、定められた実施規程については、あらかじめ従業員に対して周知することが求められています。

衛生委員会等における調査審議事項をすべて網羅している内容だと思しますので、このまま必要事項（空欄になっている下線箇所）を記入して、会社の実施規程として使用することが可能でしょう。  
付け加えるのであれば、ストレスチェックを受けた従業員が、会社に対して面接指導の申出を行った場合には、「その申出をもってストレスチェック結果の事業者への提供に同意がなされたものとみなして差し支えない」ことが指針によって明示されていることから、仮に、衛生委員会等の調査審議を経て、会社がそのような対応を取るのであれば、その旨について記載しておくべきでしょう。

## 高ストレス者で医師による面接指導の対象とする基準について

また、ストレスの程度の評価方法について、厚生労働省から示されている基準を用いることに異論はありません。しかしながら、高ストレス者の選定の具体的な基準（点数）をどこにおくのかは会社が決定すべきものとされていますから、基準についてはそのまま用いてしまうのではなく、実施者の意見及び衛生委員会等での調査審議を踏まえるなど会社において検討すべき事項かと思えます。

さらに言えば、高ストレス者を医師による面接指導の対象にすべき否かについても、調査票に基づく点数評価だけでなく、「選定基準のみで選定する方法のほか、選定基準に加えて補足的に実施者又は実施者の指名及び指示のもとにその他の医師、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職が労働者に面談を行いその結果を参考として選定する方法も考えられる」（指針）とされていることから、補足的な面談を加えることも検討する余地があるでしょう。

今後、悪意のある回答によって、あえて高ストレス者として選定されることを目的とするような行為等が発生しないとも限りません。必要な場合においては、会社が上記のような面談対応を加えることがあることについても記載しておくといののではないのでしょうか。

### 中山寛之先生のお話しのポイント

- ①労働者が、事業者に対して面接指導の申出を行った場合には、その申出をもってストレスチェック結果の事業者への提供に同意がなされたこととみなして差し支えないとなっているが、労働者の中には、結果を事業者に知られたくないが、医師との面接指導を受けたいという人がいると考える。よって、このことをよく労働者に知らせ、理解しておいてもらうことが重要である。
- ②高ストレス者で医師による面接指導の対象とする基準について、調査票に基づく点数評価だけとした場合、多数の面接指導対象者を選定しなければならない場合が発生することが考えられる。

参考：厚生労働省のストレスチェック制度関係Q&Aより抜粋

Q. ストレスチェック制度に関する社内規定は、どのような形式で定めればよいのでしょうか。就業規則に該当するのでしょうか。

A. ストレスチェック制度に関する内部規定については、特に形式を問いませんので、何らかの形で、文書化していただければ問題ありません。また、就業規則に該当するものでもありませんので、労働基準監督署への届出も必要ありません。

なお、厚生労働省のホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki jun/anzeneisei12/>) に、モデル規定の例を掲載していますので、規定を定める際には、参考にいただければと思います。

# ストレスチェック制度実施規程（例）

（注）この規程（例）は、事業場がストレスチェック制度に関する社内規程を作成する際に参考としていただくために、あくまでも一例としてお示しするものです。それぞれの事業場で本規程（例）を参考に、実際に規程を作成する際には、社内をよく検討し、必要に応じて加除修正するなどし、事業場の実態に合った規程を作成していただくようお願いいたします。

## 第1章 総則

（規程の目的・変更手続き・周知）

- 第1条 この規程は、労働安全衛生法第66条の10の規定に基づくストレスチェック制度を株式会社\_\_\_\_\_において実施するに当たり、その実施方法等を定めるものである。
- 2 ストレスチェック制度の実施方法等については、この規程に定めるほか、労働安全衛生法その他の法令の定めによる。
  - 3 会社がこの規程を変更する場合は、衛生委員会において調査審議を行い、その結果に基づいて変更を行う。
  - 4 会社は規程の写しを社員に配布又は社内掲示板に掲載することにより、適用対象となる全ての社員に規程を周知する。

（適用範囲）

- 第2条 この規程は、次に掲げる株式会社\_\_\_\_\_の全社員及び派遣社員に適用する。
- 一 期間の定めのない労働契約により雇用されている正社員
  - 二 期間を定めて雇用されている契約社員
  - 三 パート・アルバイト社員
  - 四 人材派遣会社から株式会社\_\_\_\_\_に派遣されている派遣社員

（制度の趣旨等の周知）

- 第3条 会社は、社内掲示板に次の内容を掲示するほか、本規程を社員に配布又は社内掲示板に掲載することにより、ストレスチェック制度の趣旨等を社員に周知する。
- 一 ストレスチェック制度は、社員自身のストレスへの気付き及びその対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的としており、メンタルヘルス不調者の発見を一義的な目的とはしないものであること。
  - 二 社員がストレスチェックを受ける義務まではないが、専門医療機関に通院中などの特別な事情がない限り、全ての社員が受けることが望ましいこと。
  - 三 ストレスチェック制度では、ストレスチェックの結果は直接本人に通知され、本人の同意なく会社が結果を入手するようなことはないこと。したがって、ストレスチェックを受けるときは、正直に回答することが重要であること。
  - 四 本人が面接指導を申し出た場合や、ストレスチェックの結果の会社への提供に同意した場合に、会社が入手した結果は、本人の健康管理の目的のために使用し、それ以外の目的に利用することはないこと。

## 第2章 ストレスチェック制度の実施体制

（ストレスチェック制度担当者）

- 第4条 ストレスチェック制度の実施計画の策定及び計画に基づく実施の管理等の実務

を担当するストレスチェック制度担当者は、\_\_\_\_\_課職員とする。

- 2 ストレスチェック制度担当者の氏名は、別途、社内掲示板に掲載する等の方法により、社員に周知する。また、人事異動等により担当者の変更があった場合には、その都度、同様の方法により社員に周知する。第5条のストレスチェックの実施者、第6条のストレスチェックの実施事務従事者、第7条の面接指導の実施者についても、同様の扱いとする。

(ストレスチェックの実施者)

第5条 ストレスチェックの実施者は、会社の産業医及び保健師の2名とし、産業医を実施代表者、保健師を共同実施者とする。

(ストレスチェックの実施事務従事者)

第6条 実施者の指示のもと、ストレスチェックの実施事務従事者として、衛生管理者及び\_\_\_\_\_課職員に、ストレスチェックの実施日程の調整・連絡、調査票の配布、回収、データ入力等の各種事務処理を担当させる。

- 2 衛生管理者又は\_\_\_\_\_課の職員であっても、社員の人事に関して権限を有する者（課長、調査役、\_\_\_\_\_）は、これらのストレスチェックに関する個人情報を取り扱う業務に従事しない。

(面接指導の実施者)

第7条 ストレスチェックの結果に基づく面接指導は、会社の産業医が実施する。

## 第3章 ストレスチェック制度の実施方法

### 第1節 ストレスチェック

(実施時期)

第8条 ストレスチェックは、毎年\_\_月から\_\_月の間のいずれかの1週間の期間を部署ごとに設定し、実施する。

(対象者)

- 第9条 ストレスチェックは、派遣社員も含む全ての社員を対象に実施する。ただし、派遣社員のストレスチェック結果は、集団ごとの集計・分析の目的のみに使用する。
- 2 ストレスチェック実施期間中に、出張等の業務上の都合によりストレスチェックを受けることができなかった社員に対しては、別途期間を設定して、ストレスチェックを実施する。
  - 3 ストレスチェック実施期間に休職していた社員のうち、休職期間が1月以上の社員については、ストレスチェックの対象外とする。

(受検の方法等)

- 第10条 社員は、専門医療機関に通院中などの特別な事情がない限り、会社が設定した期間中にストレスチェックを受けるよう努めなければならない。
- 2 ストレスチェックは、社員の健康管理を適切に行い、メンタルヘルス不調を予防する目的で行うものであることから、ストレスチェックにおいて社員は自身のストレスの状況をありのままに回答すること。
  - 3 会社は、なるべく全ての社員がストレスチェックを受けるよう、実施期間の開始日後に社員の受検の状況を把握し、受けていない社員に対して、実施事務従事者又は各職場の管理者（部門長など）を通じて受検の勧奨を行う。

(調査票及び方法)

第11条 ストレスチェックは、別紙1の調査票（職業性ストレス簡易調査票）を用いて行う。

2 ストレスチェックは、社内LAN を用いて、オンラインで行う。ただし、社内LANが利用できない場合は、紙媒体で行う。

(ストレスの程度の評価方法・高ストレス者の選定方法)

第12条 ストレスチェックの個人結果の評価は、「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」(平成27年5月 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室) (以下「マニュアル」という。) に示されている合計点数を用いて、その結果をレーダーチャートに示すことにより行う。

2 高ストレス者の選定は、マニュアルに示されている「評価基準の例(その1)」に準拠し、以下のいずれかを満たす者を高ストレス者とする。

① 「心身のストレス反応」(29項目)の合計点数が77点以上である者

② 「仕事のストレス要因」(17項目)及び「周囲のサポート」(9項目)を合算した合計点数が76点以上であって、かつ「心身のストレス反応」(29項目)の合計点数が63点以上の者

(ストレスチェック結果の通知方法)

第13条 ストレスチェックの個人結果の通知は、実施者の指示により、実施事務従事者が、実施者名で、各社員に電子メールで行う。ただし、電子メールが利用できない場合は、封筒に封入し、紙媒体で配布する。

(セルフケア)

第14条 社員は、ストレスチェックの結果及び結果に記載された実施者による助言・指導に基づいて、適切にストレスを軽減するためのセルフケアを行うように努めなければならない。

(会社への結果提供に関する同意の取得方法)

第15条 ストレスチェックの結果を電子メール又は封筒により各社員に通知する際に、結果を会社に提供することについて同意するかどうかの意思確認を行う。会社への結果提供に同意する場合は、社員は結果通知の電子メールに添付又は封筒に同封された別紙2の同意書に入力又は記入し、発信者あてに送付しなければならない。

2 同意書により、会社への結果通知に同意した社員については、実施者の指示により、実施事務従事者が、会社の人事労務部門に、社員に通知された結果の写しを提供する。

(ストレスチェックを受けるのに要する時間の賃金の取扱い)

第16条 ストレスチェックを受けるのに要する時間は、業務時間として取り扱う。

2 社員は、業務時間中にストレスチェックを受けるものとし、管理者は、社員が業務時間中にストレスチェックを受けることができるよう配慮しなければならない。

## 第2節 医師による面接指導

(面接指導の申出の方法)

第17条 ストレスチェックの結果、医師の面接指導を受ける必要があると判定された社員が、医師の面接指導を希望する場合は、結果通知の電子メールに添付又は封筒に同封された別紙3の面接指導申出書に入力又は記入し、結果通知の電子メール又は封筒を受け取ってから30日以内に、発信者あてに送付しなければならない。

2 医師の面接指導を受ける必要があると判定された社員から、結果通知後\_\_\_\_日以内に面接指導申出書の提出がなされない場合は、実施者の指示により、実施事務従事者が、実施者名で、該当する社員に電子メール又は電話により、申出の勧奨を行う。また、結果通知から30日を経過する前日(当該日が休業日である場合は、それ以前の最後の営業日)に、実施者の指示により、実施事務従事者が、実施者名で、該当する社員に電子メール又は電話により、申出に関する最終的な意思確認を行う。なお、

実施事務従事者は、電話で該当する社員に申出の勧奨又は最終的な意思確認を行う場合は、第三者にその社員が面接指導の対象者であることが知られることがないよう配慮しなければならない。

(面接指導の実施方法)

第18条 面接指導の実施日時及び場所は、面接指導を実施する産業医の指示により、実施事務従事者が、該当する社員及び管理者に電子メール又は電話により通知する。面接指導の実施日時は、面接指導申出書が提出されてから、30日以内に設定する。なお、実施事務従事者は、電話で該当する社員に実施日時及び場所を通知する場合は、第三者にその社員が面接指導の対象者であることが知られることがないよう配慮しなければならない。

- 2 通知を受けた社員は、指定された日時に面接指導を受けるものとし、管理者は、社員が指定された日時に面接指導を受けることができるよう配慮しなければならない。
- 3 面接指導を行う場所は、\_\_\_\_\_とする。

(面接指導結果に基づく医師の意見聴取方法)

第19条 会社は、産業医に対して、面接指導が終了してから遅くとも30日以内に、別紙4の面接指導結果報告書兼意見書により、結果の報告及び意見の提出を求める。

(面接指導結果を踏まえた措置の実施方法)

第20条 面接指導の結果、就業上の措置が必要との意見書が産業医から提出され、人事異動を含めた就業上の措置を実施する場合は、人事労務部門の担当者が、産業医同席の上で、該当する社員に対して、就業上の措置の内容及びその理由等について説明を行う。

- 2 社員は、正当な理由がない限り、会社が指示する就業上の措置に従わなければならない。

(面接指導を受けるのに要する時間の賃金の取扱い)

第21条 面接指導を受けるのに要する時間は、業務時間として取り扱う。

### 第3節 集団ごとの集計・分析

(集計・分析の対象集団)

第22条 ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析は、原則として、課ごとの単位で行う。ただし、10人未満の課については、同じ部門に属する他の課と合算して集計・分析を行う。

(集計・分析の方法)

第23条 集団ごとの集計・分析は、マニュアルに示されている仕事のストレス判定図を用いて行う。

(集計・分析結果の利用方法)

第24条 実施者の指示により、実施事務従事者が、会社の人事労務部門に、課ごとに集計・分析したストレスチェック結果(個人のストレスチェック結果が特定されないもの)を提供する。

- 2 会社は、課ごとに集計・分析された結果に基づき、必要に応じて、職場環境の改善のための措置を実施するとともに、必要に応じて集計・分析された結果に基づいて管理者に対して研修を行う。社員は、会社が行う職場環境の改善のための措置の実施に協力しなければならない。

### 第4章 記録の保存

(ストレスチェック結果の記録の保存担当者)

第25条 ストレスチェック結果の記録の保存担当者は、第6条で実施事務従事者として規定されている衛生管理者とする。

(ストレスチェック結果の記録の保存期間・保存場所)

第26条 ストレスチェック結果の記録は、会社のサーバー内に5年間保存する。

(ストレスチェック結果の記録の保存に関するセキュリティの確保)

第27条 保存担当者は、会社のサーバー内に保管されているストレスチェック結果が第三者に閲覧されることがないように、責任をもって閲覧できるためのパスワードの管理をしなければならない。

(事業者提供されたストレスチェック結果・面接指導結果の保存方法)

第28条 会社の人事労務部門は、社員の同意を得て会社に提供されたストレスチェック結果の写し、実施者から提供された集団ごとの集計・分析結果、面接指導を実施した医師から提供された面接指導結果報告書兼意見書(面接指導結果の記録)を、社内で5年間保存する。

2 人事労務部門は、第三者に社内に保管されているこれらの資料が閲覧されることがないように、責任をもって鍵の管理をしなければならない。

## 第5章 ストレスチェック制度に関する情報管理

(ストレスチェック結果の共有範囲)

第29条 社員の同意を得て会社に提供されたストレスチェックの結果の写しは、人事労務部門内のみで保有し、他の部署の社員には提供しない。

(面接指導結果の共有範囲)

第30条 面接指導を実施した医師から提供された面接指導結果報告書兼意見書(面接指導結果の記録)は、人事労務部門内のみで保有し、そのうち就業上の措置の内容など、職務遂行上必要な情報に限定して、該当する社員の管理者及び上司に提供する。

(集団ごとの集計・分析結果の共有範囲)

第31条 実施者から提供された集計・分析結果は、人事労務部門で保有するとともに、課ごとの集計・分析結果については、当該課の管理者に提供する。

2 課ごとの集計・分析結果とその結果に基づいて実施した措置の内容は、衛生委員会に報告する。

(健康情報の取扱いの範囲)

第32条 ストレスチェック制度に関して取り扱われる社員の健康情報のうち、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや詳細な医学的情報は、産業医又は保健師が取り扱わなければならない。人事労務部門に関連情報を提供する際には、適切に加工しなければならない。

## 第6章 情報開示、訂正、追加及び削除と苦情処理

(情報開示等の手続き)

第33条 社員は、ストレスチェック制度に関して情報の開示等を求める際には、所定の様式を、電子メールにより\_\_\_\_課に提出しなければならない。

(苦情申し立ての手続き)

第34条 社員は、ストレスチェック制度に関する情報の開示等について苦情の申し立てを行う際には、所定の様式を、電子メールにより\_\_\_\_課に提出しなければならない。

(守秘義務)

第35条 社員からの情報開示等や苦情申し立てに対応する\_\_\_\_課の職員は、それらの職務を通じて知り得た社員の秘密(ストレスチェックの結果その他の社員の健康情報)を、他人に漏らしてはならない。

## 第7章 不利益な取扱いの防止

(会社が行わない行為)

第36条 会社は、社内掲示板に次の内容を掲示するほか、本規程を社員に配布することにより、ストレスチェック制度に関して、会社が次の行為を行わないことを社員に周知する。

- 一 ストレスチェック結果に基づき、医師による面接指導の申出を行った社員に対して、申出を行ったことを理由として、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。
- 二 社員の同意を得て会社に提供されたストレスチェック結果に基づき、ストレスチェック結果を理由として、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。
- 三 ストレスチェックを受けない社員に対して、受けないことを理由として、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。
- 四 ストレスチェック結果を会社に提供することに同意しない社員に対して、同意しないことを理由として、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。
- 五 医師による面接指導が必要とされたにもかかわらず、面接指導の申出を行わない社員に対して、申出を行わないことを理由として、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。
- 六 就業上の措置を行うに当たって、医師による面接指導を実施する、面接指導を実施した産業医から意見を聴取するなど、労働安全衛生法及び労働安全衛生規則に定められた手順を踏まずに、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。
- 七 面接指導の結果に基づいて、就業上の措置を行うに当たって、面接指導を実施した産業医の意見とはその内容・程度が著しく異なる等医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないものや、労働者の実情が考慮されていないものなど、労働安全衛生法その他の法令に定められた要件を満たさない内容で、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。
- 八 面接指導の結果に基づいて、就業上の措置として、次に掲げる措置を行うこと。
  - ① 解雇すること。
  - ② 期間を定めて雇用される社員について契約の更新をしないこと。
  - ③ 退職勧奨を行うこと。
  - ④ 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位(役職)の変更を命じること。
  - ⑤ その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

## 附則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成 \_\_\_\_年\_\_月\_\_日から施行する。

 独立行政法人 労働者健康福祉機構  
神奈川産業保健総合支援センター  
〒221-0835  
横浜市神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル3階  
電話:045-410-1160 FAX:045-410-1161  
URL: <http://www.sanpo-kanagawa.jp>

ご利用いただける日時

● 休日を除く毎日/ 午前8時30分～午後5時15分

休日 ● 毎土・日曜日及び祝日 ● 年末年始

● 事業内容その他の詳細につきましては、当センターまでお問い合わせ下さい。