

ここは押さえておきたい！
「法に基づくストレスチェック制度」のポイント
～最新情報と企業の好事例紹介～



平成27年8月7日
こころの耳ポータルサイト運営事務局
事務局長 石見 忠士

Copyright © 2015 Tadashi Iwami All Rights Reserved

目次

1. 法に基づくストレスチェック制度とは
2. 制度の背景と目的
3. ストレスチェック制度の義務化と言うけれど…
4. 「ストレスチェック制度」をシンプルに考えてみる
5. 企業ではどんな対応が必要？
6. 注意しなければならないこと
7. 社内体制構築事例
- 8.まとめ(大事なこと)

<http://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianehou.html>

The screenshot shows the homepage of the 'Kokoro no Oto' website. At the top, there are icons for '相談する' (Consult), '知る・調べる' (Know/Check), and '新着情報' (New Information). Below these are sections for 'ご家族の方へ' (Family members), '事業者・上司・同僚の方へ' (Employers, superiors, colleagues), and '支援する方へ' (Supporters). A central box displays the title '改正労働安全衛生法のポイント (ストレスチェック制度関連)'. To the right, there is a summary of the revised law regarding stress checks.

マニュアル・リーフレット等

This section contains several PDF documents related to the stress check system:

- 実施マニュアル (Implementation Manual)
- 簡単!導入マニュアル (Simple Introduction Manual)
- 説明会資料 (Explanation Meeting Materials)
- Q&A (FAQ)
- 周知リーフレット (A4) 表 (Information Leaflet (A4) Form)
- 周知リーフレット (A4) 裏 (Information Leaflet (A4) Back)

Links for download are provided for each document, with specific dates like 'May 7th release', 'May 9th release (NEW)', and 'April 22nd release'.

ここからダウンロードしてください。

1. 法に基づくストレスチェック制度とは

ストレスチェック

ストレスに関する質問票(選択回答)に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査。
(国は「職業性ストレス簡易調査票[57項目または23項目]」を推奨)

法に基づくストレスチェック制度

労働者が50人以上いる事業所では、2015年12月から毎年1回、この検査を全ての労働者に対して実施することを義務付け。
(第1回は、2015年12月1日～2016年11月30日の間に実施すること。)

「職業性ストレス簡易調査票」57項目（青字下線部分が23項目抜粋）

- 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。
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
 2. 時間に仕事が処理しきれない
 3. 一生懸命働かなければならぬ
 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く合わない
 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いる
 17. 働きがいのある仕事だ
- 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。
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

- 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。
- 次の人は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
- あなたが困った時、次の人は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
 6. 配偶者、家族、友人等
- あなたの個人的な問題を相談したら、次の人はたちはどのくらいいてくれますか？
7. 上司
 8. 職場の同僚
 9. 配偶者、家族、友人等
- D 満足度について
1. 仕事に満足だ
 2. 家庭生活に満足だ
- 【回答肢(4段階)】
A そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう
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
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
- ※労働省委託研究「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究」(平成7年度～11年度)(班長 加藤正明)

ストレスチェックに含まれなければならない3つの質問項目

A.職場のストレス要因

B.心身のストレス反応

C.周囲からの支援

個人結果シート(イメージ)

あなたのストレスプロフィール		<評価結果(点数)について>											
A.職場のストレス要因 ストレスの原因と 考え方の因子		<table border="1"><thead><tr><th>項目</th><th>評価点(合計)</th></tr></thead><tbody><tr><td>ストレスの要因に関する項目</td><td>〇〇点</td></tr><tr><td>心身のストレス反応に関する項目</td><td>〇〇点</td></tr><tr><td>周囲のサポートに関する項目</td><td>〇〇点</td></tr><tr><td>合計</td><td>〇〇点</td></tr></tbody></table>		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
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												
B.心身のストレス反応 ストレスによって起こる 心身の反応		<あなたのストレスの程度について> あなたはストレスが高い状態です(高ストレス者に該当します)。											
C.周囲からの支援 ストレス低減に影響を 与える他の因子		セルフケアのためのアドバイス											

<面接指導の選択について>

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: ****-****)
※面接指導を申し立てる場合は、ストレスチェック結果は会社側に
提供されます。また、面接指導の結果、必要に応じて就業上の
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、相談をご希望の方は、下記までご連
絡下さい。
〇〇〇〇(メール: ****@**** 電話: ****-****)

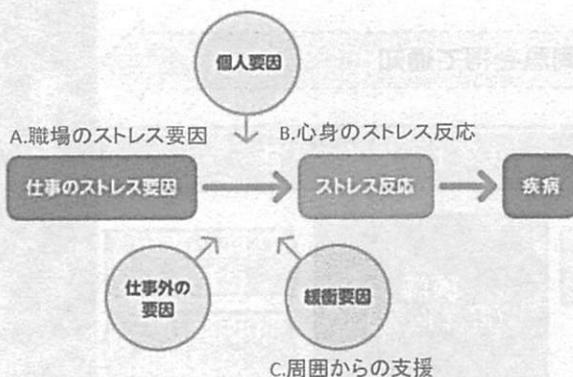
職業性ストレスモデル

【図本基】

15分でわかるセルフケア
2.ストレスってなに?

4.職業性ストレスモデル

NIOSHの職業性ストレスモデル



ストレス要因によるストレス反応が続くと健康障害につながります。

ストレス反応の程度は仕事のストレスの場合、図のように仕事外の要因、個人要因、緩衝要因によって修飾されるといわれています。

緩衝要因として重要なのは、快適な職場環境です。

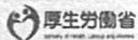
NIOSH:アメリカ国立労働安全衛生研究所

次へ

◀ タイトル画面に戻る □ 最初の画面に戻る ▢ 一つ前の画面へ

こころの耳

いいね! 40 ツイート 3 8+1 2 Share 89



こころの耳「Eラーニングで学ぶ15分でわかるセルフケア」より

Copyright © 2015 Tadashi Iwami All Rights Reserved

8

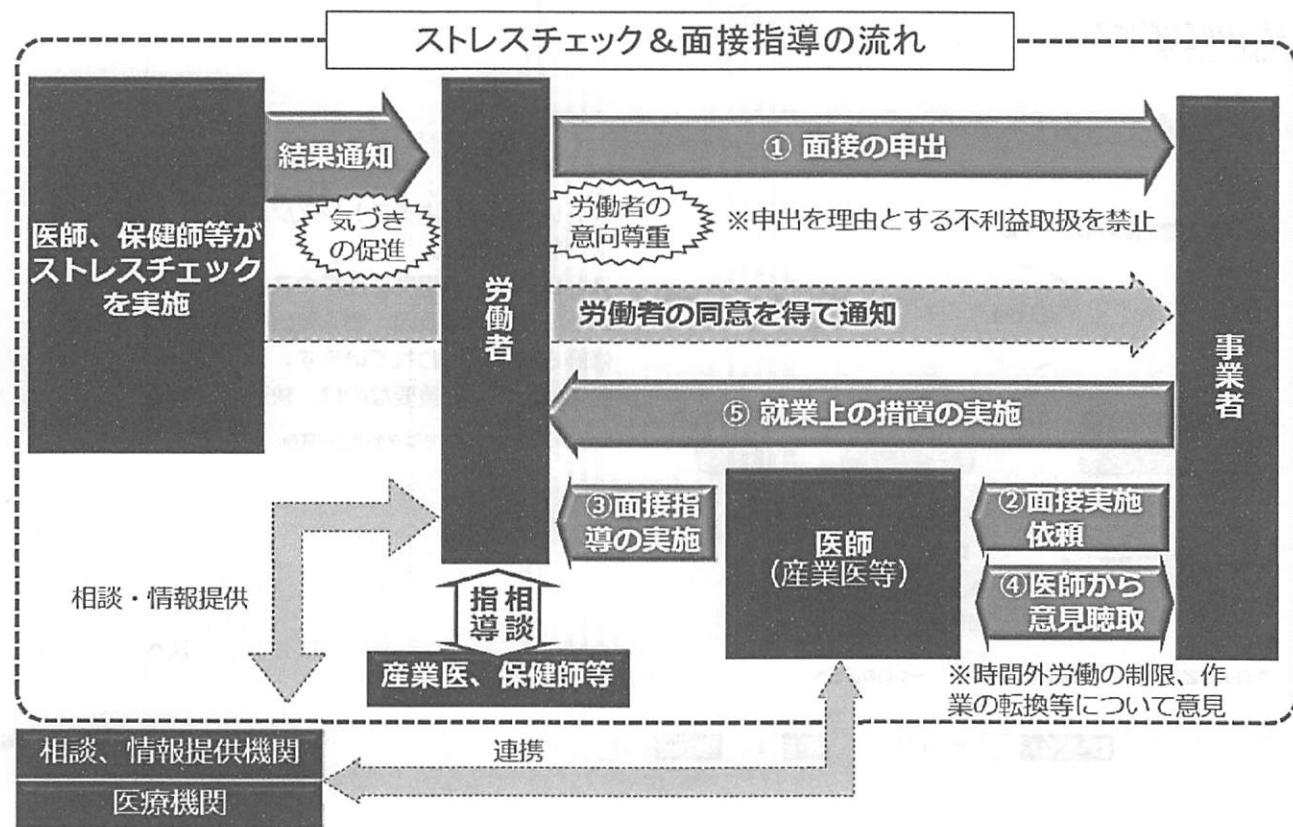
【内容】 労働安全衛生法第66条の10

【図本全】

1. 全ての労働者に対して、医師・保健師等によるストレスチェックを実施することが事業者の義務。
→義務を負うのは「事業者」。実施するのは「実施者」(医師・保健師等)。
2. 検査結果は、検査を実施した実施者から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止。
→事業者は検査結果を知ってはいけない。
(知りたい場合は、結果通知後、本人個別に同意が必要)。
3. 検査の結果、高ストレスで実施者が医師による面接指導が必要と評価された労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務。申出を理由とする不利益な取扱いは禁止。
4. 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務。

【基本図】

参考書
P.22



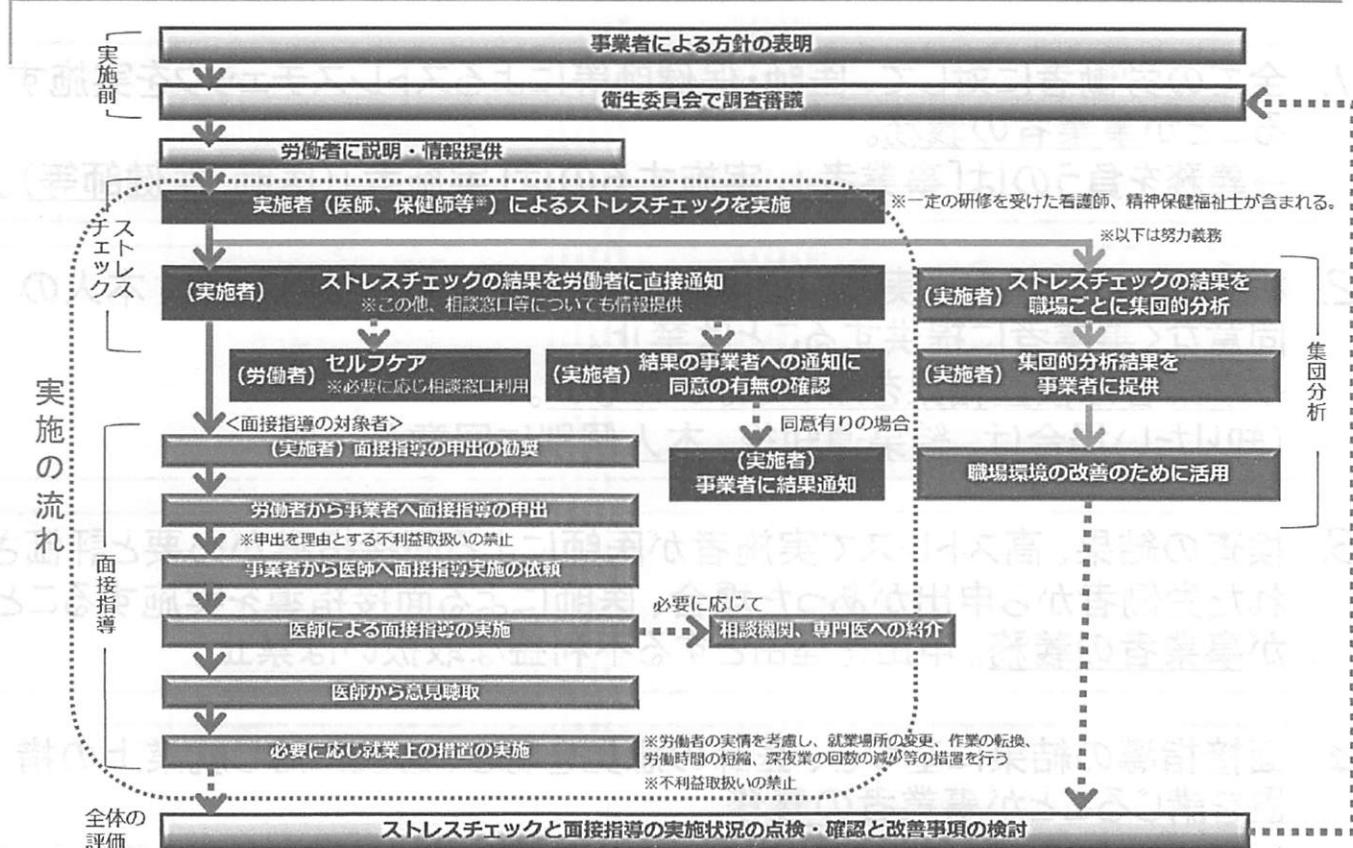
厚生労働省パンフレット「労働安全衛生法が改正されます」(2014年7月)より

Copyright © 2015 Tadashi Iwami All Rights Reserved

10

【全体図】

参考書
P.23



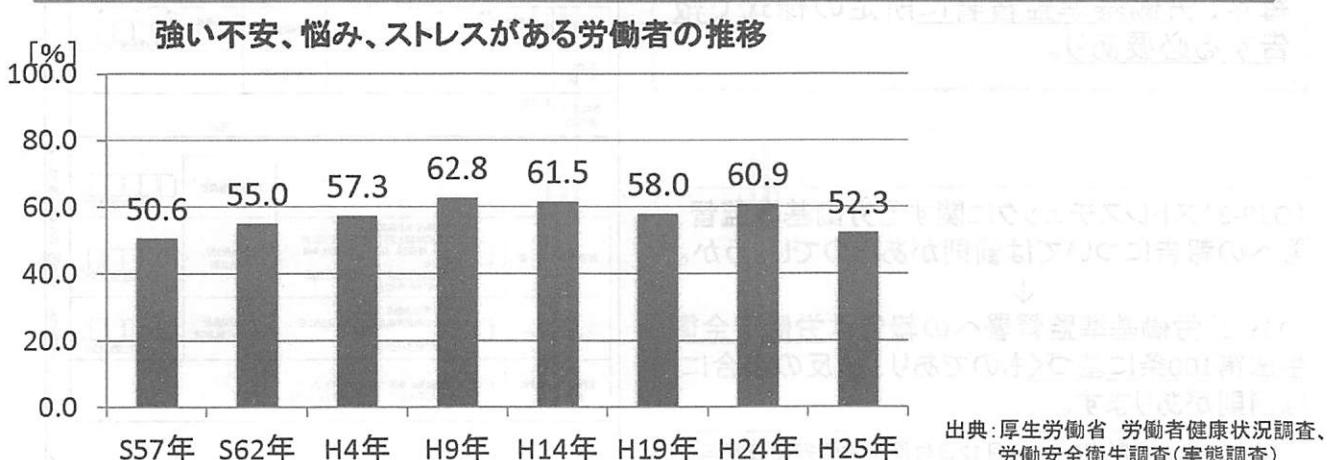
Copyright © 2015 Tadashi Iwami All Rights Reserved

11

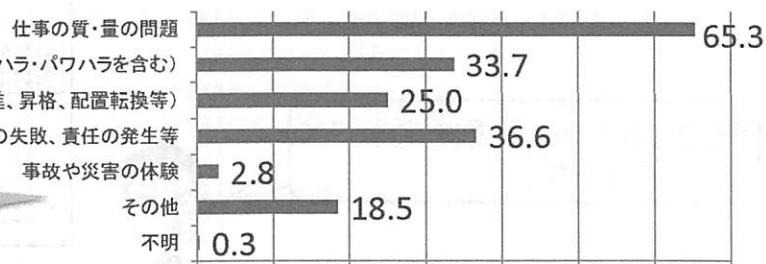
2. 制度の背景と目的

背景1

近年、仕事や職業生活に関して強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者が5割を超える状況にある。



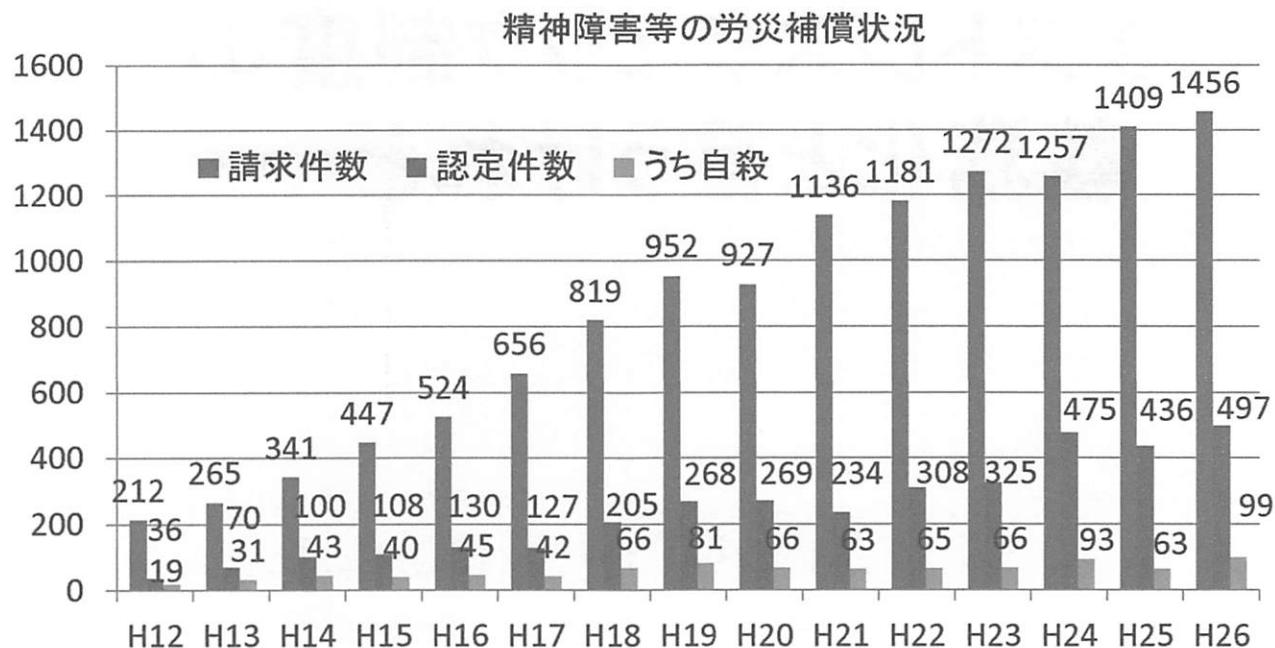
強い不安、悩み、
ストレスの内容
(3つまでの複数回答)



(厚生労働省「ストレスチェック指針 1.趣旨」より)

背景2

仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が、増加傾向にあり、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することが益々重要な課題となっている。



(厚生労働省「ストレスチェック指針 1.趣旨」より)

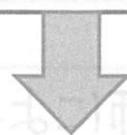
注:自殺には未遂を含む

Copyright © 2015 Tadashi Iwami All Rights Reserved

目的

参考書
P.15

労働者が自分のストレスの状態を知ることで、
ストレスをためすぎないように対処したり、
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、
会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり、
職場の改善につなげたりすることで、
「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するため。



1次予防

※うつ病等を診断するためのスクリーニング=「2次予防」が目的ではない。

(厚生労働省パンフレット「ストレスチェック制度 簡単！導入マニュアル」より)

Copyright © 2015 Tadashi Iwami All Rights Reserved

3.ストレスチェック制度の 義務化と言うけれど…

既に「労働安全衛生法」で義務化されている下記3点は
実施できていますか？

1. 「産業医」・「衛生管理者」を選任していますか？
「衛生委員会」を設置していますか？
2. 「定期一般健康診断」はちゃんと実施していますか？
3. 「長時間労働者への医師による面接指導」は
ちゃんと実施していますか？

1. 「産業医」・「衛生管理者」を選任していますか？ 「衛生委員会」を設置していますか？

【法第12条 第1項】

事業者は、～～当該事業場の業務の区分に応じて、衛生管理者を選任し、～～衛生に係る技術的事項を管理させなければならない。

【法第13条 第1項】

事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、～～医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項～～を行わせなければならない。

【法第18条 第1項】

事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

※労働者50人以上の事業場が対象

総合的なメンタルヘルス対策の一環としてストレスチェックを実施



- ・産業医選任義務のある事業場対象
(労働者50人以上)
- ・既にメンタルヘルス対策を何かしら取り組んでいる

総合的なメンタルヘルス対策における
ストレスチェックの位置づけを明確
↓
ストレスチェックは一部

2. 「定期一般健康診断」はちゃんと実施していますか？

【法第66条 第1項】(健康診断)

事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行なわなければならない。

【法第66条 第5項】

労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。

【法第66条の4 第1項】（健康診断の結果についての医師等からの意見聴取）

事業者は、～～健康診断の結果(当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。)に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならぬ。

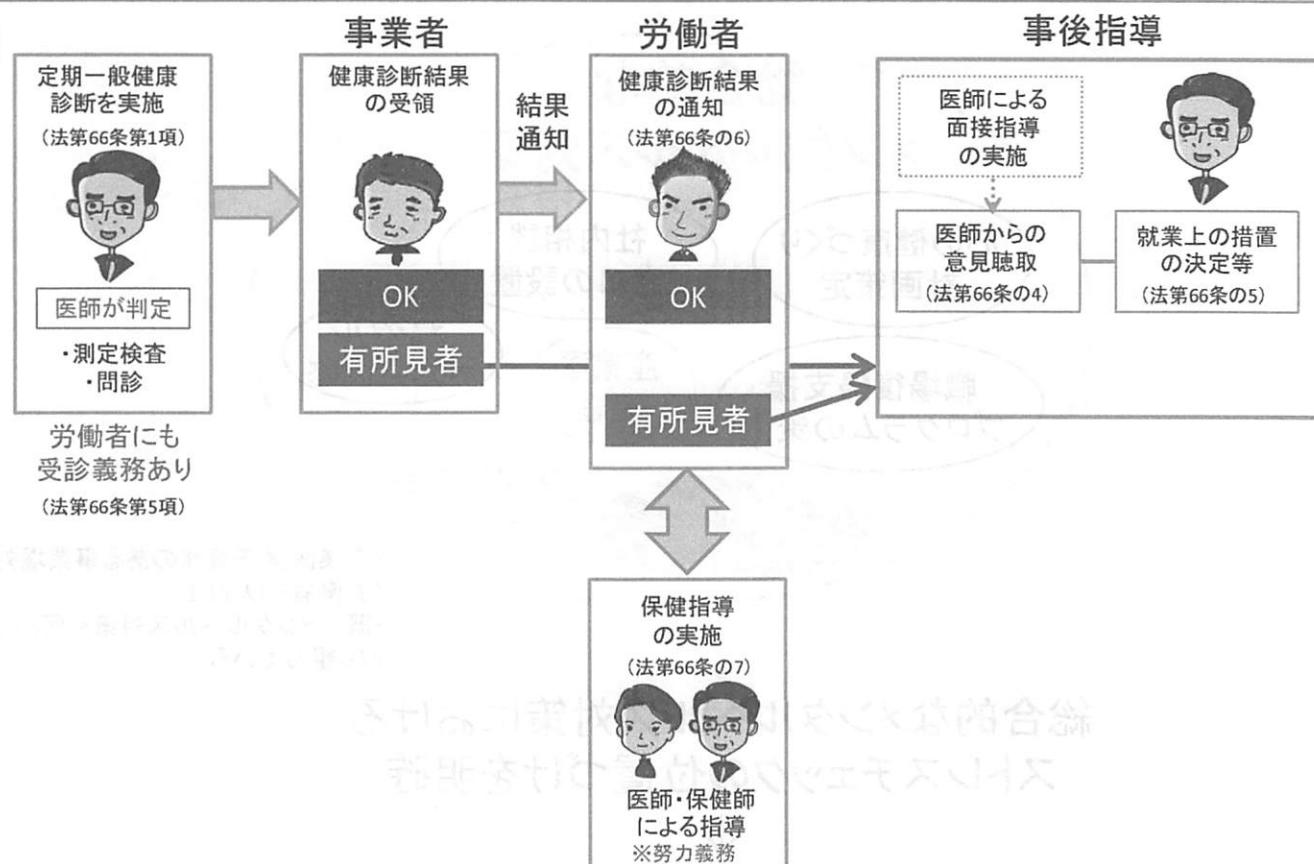
【法第66条の5 第1項】(健康診断実施後の措置)

事業者は、前条の規定による医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるとときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会～～への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

【法第66条の6第1項】(健康診断の結果の通知)

事業者は、第66条第1項から第4項までの規定により行う健康診断を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該健康診断の結果を通知しなければならぬ。

「定期一般健康診断」の流れ



3. 「長時間労働者への医師による面接指導」はちゃんと実施していますか？

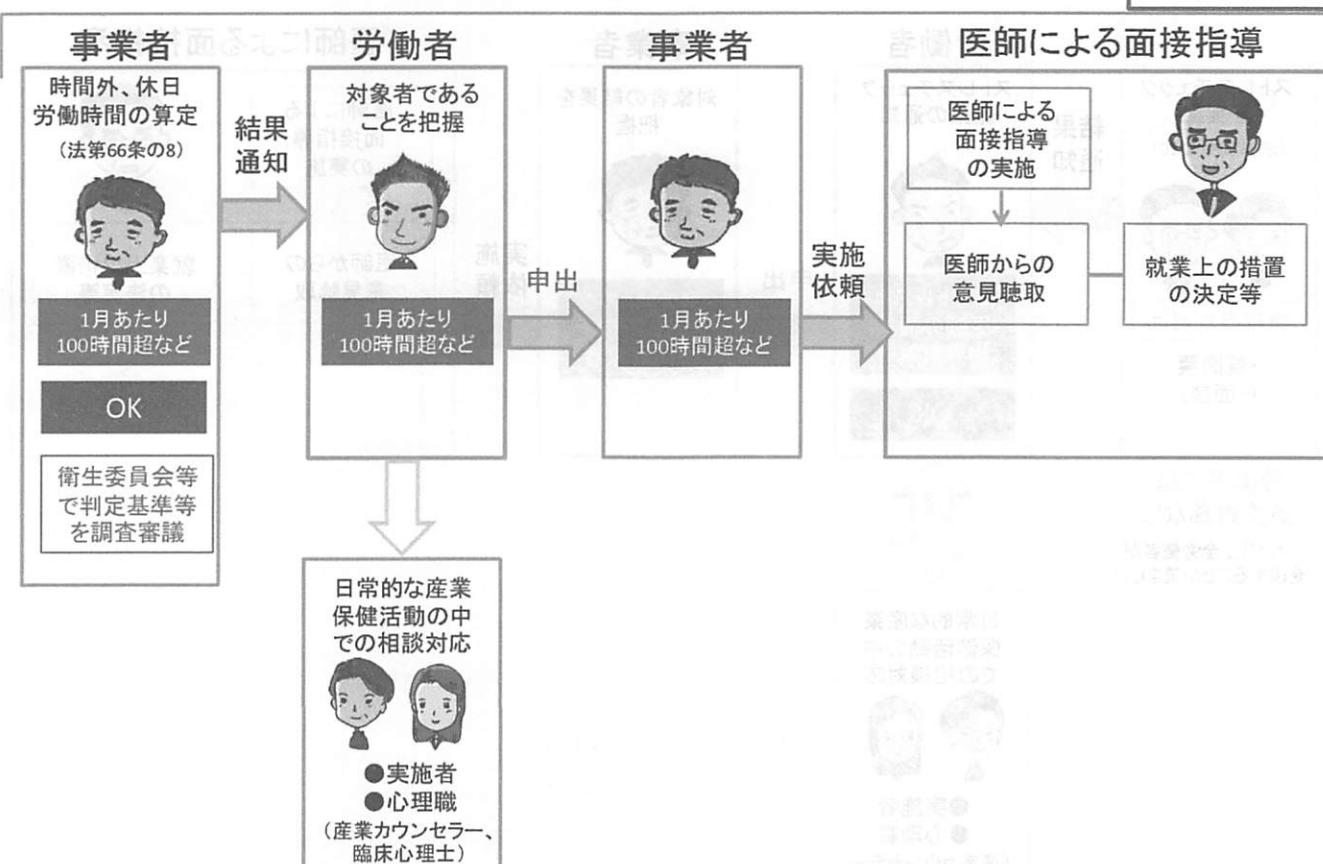
【法第66条の8 第1項】

事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導(問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うこと)をいう。以下同じ。)を行わなければならない。

【法第66条の8第2項】

労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならぬ。~~

「長時間労働者への医師による面接指導」の流れ

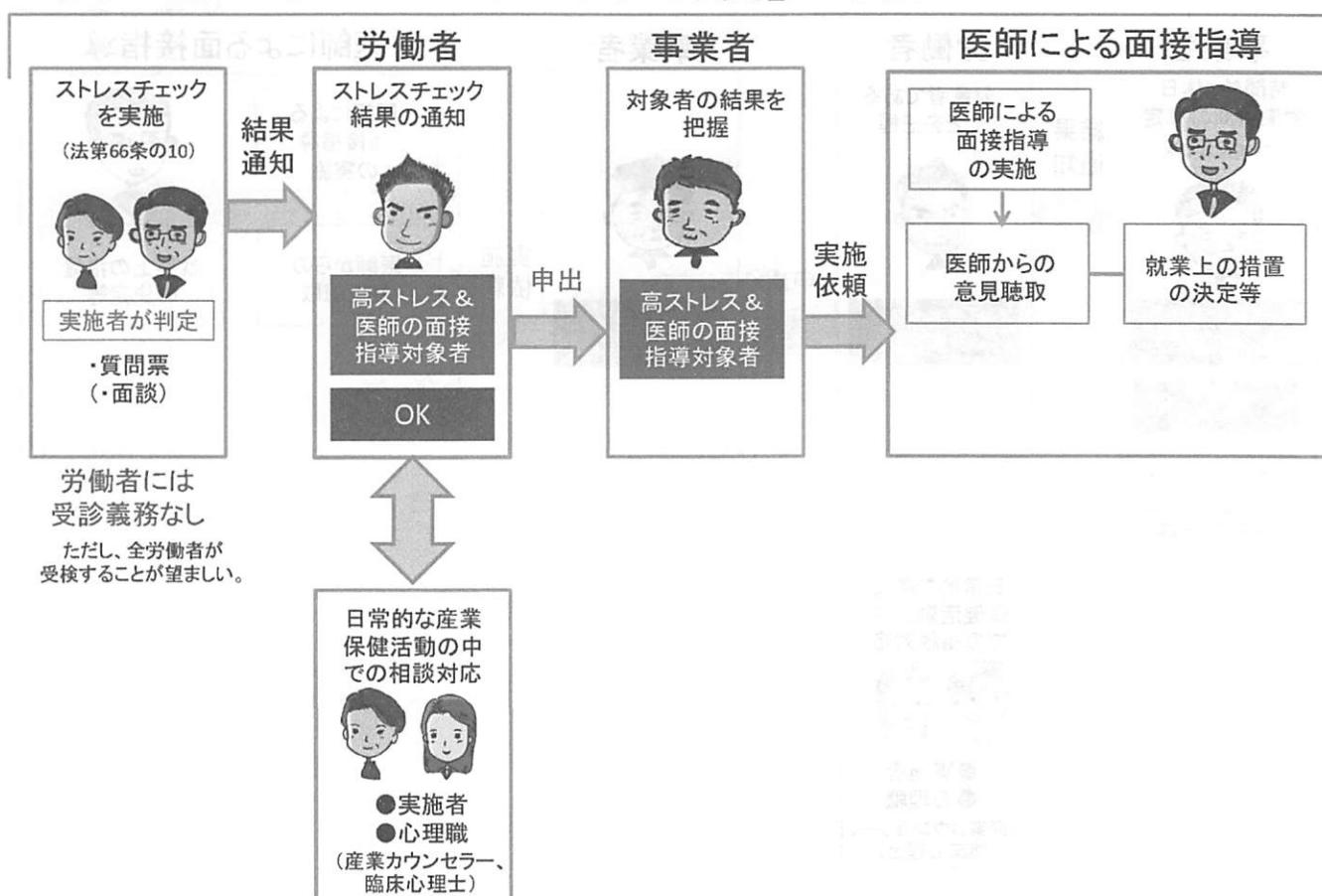


4.「ストレスチェック制度」を シンプルに考えてみる

Copyright © 2015 Tadashi Iwami All Rights Reserved

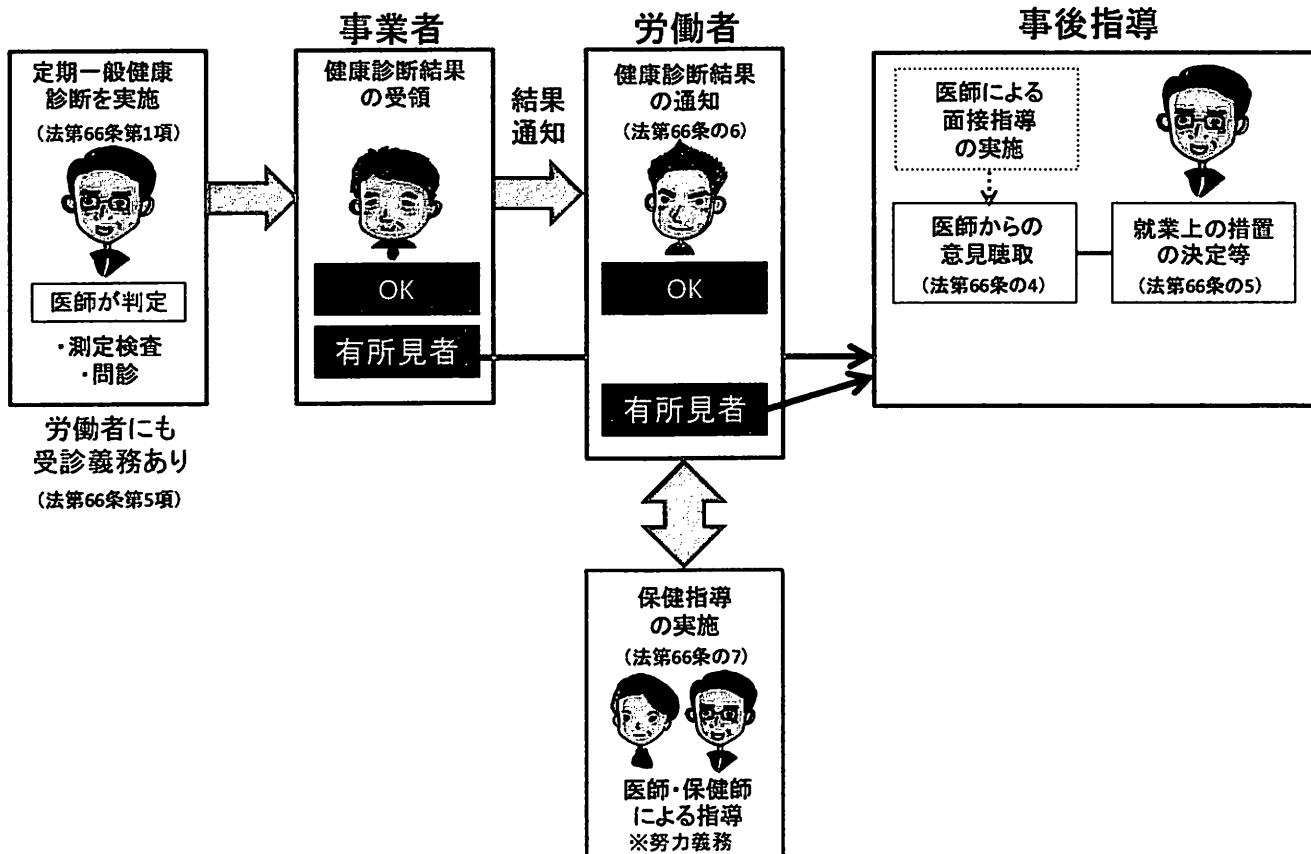
26

「法に基づくストレスチェック制度」の流れ



「定期一般健康診断」の流れ(再掲)

参考書
P.21



比べてみる

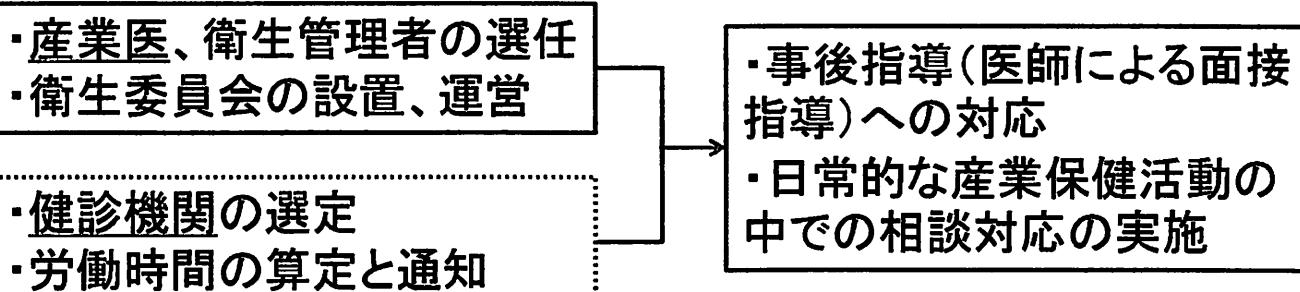
1. 情報伝達の順番が異なる。
(個人結果を知って良い人、知ってはダメな人)
2. 事後の「医師による面接指導」は、ほぼ同様の流れである。
3. 「日常的な産業保健活動の中での相談対応」ができていれば、要注意者へのケアにつながる
4. 「一般定期健康診断」と少しずらして実施することで、「ストレスチェック制度」も同時に実施できそうである。
※ただし、シートは分けること



既に「労働安全衛生法」で義務化されている3点ができていれば、「法に基づくストレスチェック制度」も怖くない。

5.企業では どんな対応が必要？

1.社内体制整備



2.内規の策定

- ・衛生委員会で調査審議すべき事項(11項目)
- ・実施体制・役割分担

3.外部委託の検討

- ・社内ですべて実施することを考えながらも、できない部分を「切り分け」て、外部委託する

- ① ストレスチェック制度の目的に係る周知方法
- ② ストレスチェック制度の実施体制
 - ・実施者、共同実施者・実施代表者、その他の実施事務従事者の選任、明示等。
- ③ ストレスチェック制度の実施方法
 - ・使用する調査票、高ストレス者の選定基準、ストレスチェックの実施頻度・時期、面接指導申出方法等。
- ④ ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法
- ⑤ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い
- ⑥ ストレスチェック結果の記録の保存方法
- ⑦ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法
- ⑧ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示追加及び削除の方法
- ⑨ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する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

実施マニュアル(P.15~20)「事業場における心の健康づくり計画及びストレスチェック実施計画(例)」を参考に、各事業所の衛生委員会で内規を作成

実施体制・役割分担

①制度全体の担当者【必須】

事業所において、ストレスチェック制度の計画づくりや進捗状況を把握・管理する者。
(衛生管理者、事業場内メンタルヘルス推進担当者など)



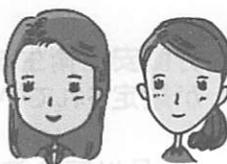
②ストレスチェックの実施者【必須】

医師、保健師、(一定要件を満たす)看護師・精神保健福祉士の4資格者の中から選ぶ。
(産業医が望ましい)



③ストレスチェックの実施事務従事者

実施者の補助をする者。質問票の回収、データ入力、結果送付など、個人情報を取り扱う業務を担当。
(産業カウンセラー、臨床心理士等心理職も該当する)



④面接指導を担当する医師【必須】

(産業医が望ましい)



⑤社内システム担当者



厚生労働省が無料公開するITシステム「ストレスチェック実施プログラム」を利用する場合。社内で利用できるようにするための事前設定を担当。
(社内で新しいパソコンを購入した時、メールやインターネット接続、セキュリティ対策などの事前作業とほぼ同じ)

人事権のある者のこととできないこと

参考書
P.37~45

人事権のある者でもできること

社長(事業者)、専務、人事部長など
(労働者の解雇、昇進又は異動の人事を担当する者)

①制度全体の担当者【必須】

- 1)事業場におけるストレスチェックの実施計画の策定。
- 2)ストレスチェックの実施日時や実施場所等に関する実施者との連絡調整。
- 3)ストレスチェックの実施を外部機関に委託する場合の外部機関との契約等に関する連絡調整。
- 4)ストレスチェックの実施計画や実施日時等に関する労働者への通知。
- 5)調査票の配布。
- 6)ストレスチェックを受けていない労働者に対する受検の勧奨。

人事権のない者ができるこ

人事課の職員、その他の一般職員など

③ストレスチェックの実施事務従事者 ⑤社内システム担当者

- 1)労働者が記入した調査票の回収※、内容の確認、データ入力、評価点数の算出等のストレスチェック結果を出力するまでの労働者の健康情報を取扱う事務。
- 2)ストレスチェック結果の封入等のストレスチェック結果を出力した後の労働者に結果を通知するまでの労働者の健康情報を取扱う事務。
- 3)ストレスチェック結果の労働者への通知※の事務。
- 4)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。
- 5)ストレスチェック結果の集団ごとの集計に係る労働者の健康情報を取扱う事務。

※封筒に封入されている等、内容を把握できない状態になっているものを回収又は通知する事務を除く。

実施者・実施事務従事者の守秘義務

参考書
P.37~45

②ストレスチェックの実施者【必須】

医師、保健師、(一定要件を満たす)看護師・精神保健福祉士の4資格者の中から選ぶ。
(産業医が望ましい)



それぞれの国家資格により「守秘義務」が規定されている。

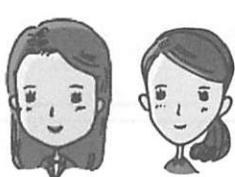


- 【医師】(刑法第134条第1項)
6ヶ月以下の懲役又は10万円以下の罰金
【保健師、看護師】(保健師助産師看護師法第42条の2)
6ヶ月以下の懲役又は10万円以下の罰金
【精神保健福祉士】
1年以下の懲役又は30万円以下の罰金

実施者の指示の下、業務を行う。

③ストレスチェックの実施事務従事者

実施者の補助をする者。
質問票の回収、データ入力、結果送付など、個人情報を取り扱う業務を担当。
(産業カウンセラー、臨床心理士等心理職も該当する)



労働安全衛生法第104条にて、「守秘義務」が規定されている。(罰則は法119条)



6ヶ月以下の懲役又は50万円以下の罰金

ストレスチェックの実施事務従事者が知り得た労働者の秘密は、実施の事務に関与していない所属部署の上司(社長、人事部長)等の指示を受けたとしても漏らしたりしてはならない。

厚生労働省が無料公開するITシステム「ストレスチェック実施プログラム」

【内容(予定)】

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項目によるものと、より簡易な23項目によるものの2パターンを利用可能
- ・紙の調査票で実施しCSV等へ入力したデータをインポートすることも可能

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、あらかじ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

【(団体) 対象入力】

⑤ あらかじめ設定した集団ごとに、ストレスチェック結果を集計・分析(仕事のストレス判定図の作成)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

今年秋頃を目途に完成予定

平成27年7月22日現在(厚生労働省発表)

Copyright © 2015 Tadashi Iwami All Rights Reserved

36

「ストレスチェック実施プログラム」画面案

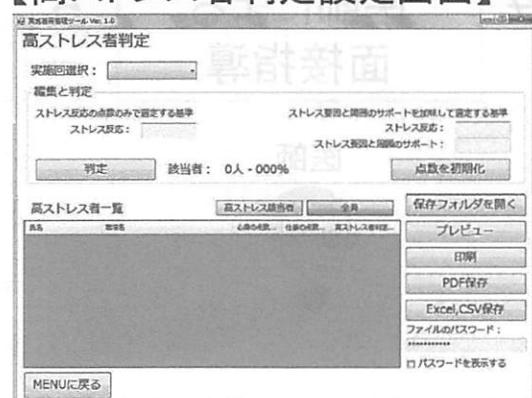
【メニュー画面】



【労働者チェック画面】



【高ストレス者判定設定画面】



6. 注意しなければならないこと

参考書
P.34～35

情報保護と不利益取扱いの防止

ストレスチェック制度は、労働者の個人情報が適切に保護され、不正な目的で利用されないようにすることで、労働者も安心して受け、適切な対応や改善につなげられる仕組みである。

1. プライバシーの保護

- ・事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密(個人結果、健康情報など)を不正に入手するようなことがあってはならない。
- ・ストレスチェックや面接指導で個人の情報を取り扱った者(実施者とその補助をする実施事務従事者)には、法律で守秘義務が課され、違反した場合は刑罰の対象となる。
- ・事業者に提供されたストレスチェック結果や面接指導結果などの個人情報は、適切に管理し、社内で共有する場合にも必要最小限の範囲にとどめること。

2. 不利益取扱いの防止

事業者が以下の行為を行うことは禁止。

- ①次のことを理由に労働者に対して不利益な取扱いを行うこと
 - ・医師による面接指導を受けたい旨の申出を行ったこと
 - ・ストレスチェックを受けないこと
 - ・ストレスチェック結果の事業者への提供に同意しないこと
 - ・医師による面接指導の申出を行わないこと
- ②面接指導の結果を理由として、解雇、雇い止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更を行うこと

情報管理

①ストレスチェックの個人結果

②ストレスチェックの個人結果
(事業者通知に本人が同意した場合)

③高ストレス者への医師による面接指導結果

④集団分析結果

実施者または実施事務従事者が適切に保存できるよう、事業者が必要な措置をとることが義務(5年間保存が望ましい)

事業者が5年間保存することが義務

事業者が5年間保存することが望ましい

【外部委託した場合、誰が情報を管理するか】

社内の産業医にも「共同実施者」として関わっていただき、社内の「実施事務従事者」が情報管理する仕組みが望ましい。

(外部委託先のみが情報を管理するとなると、外部委託先を変更したい場合、面倒なことになる。)

あべビエモスノイズノ自転車自丁甘の合ふ酒添頬對照宝鏡一
。酒面衣硝薦書健常つJ技引音スコス高。翁の子。疏実

7. 社内体制構築事例

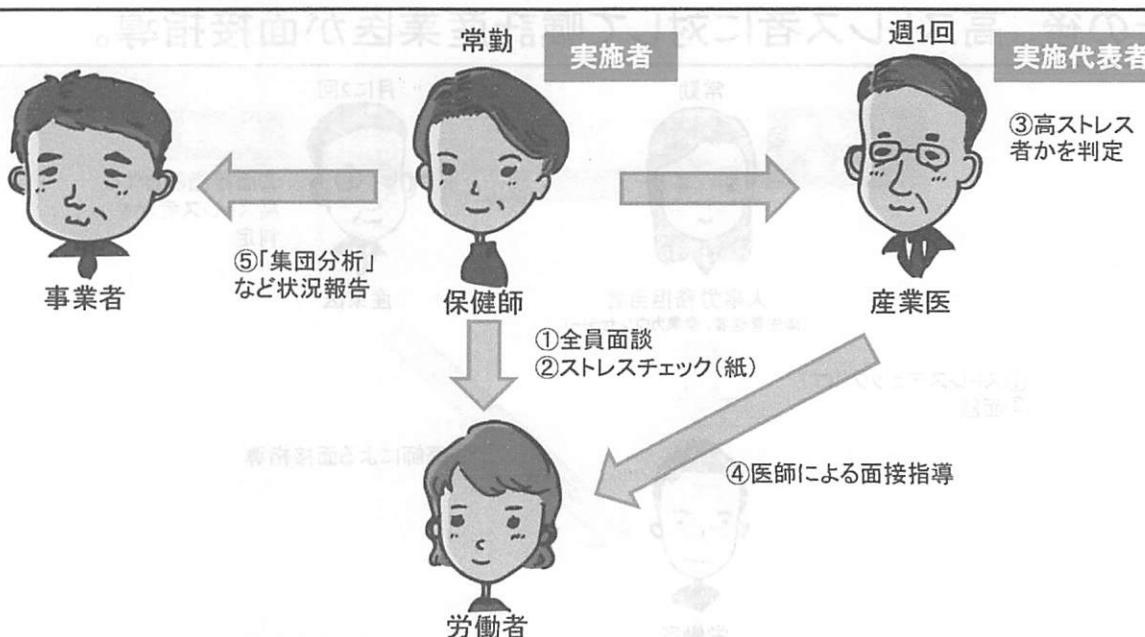


【事例1】常勤保健師による事例

(A社 製造業 従業員約500名)

参考書
P.93~95

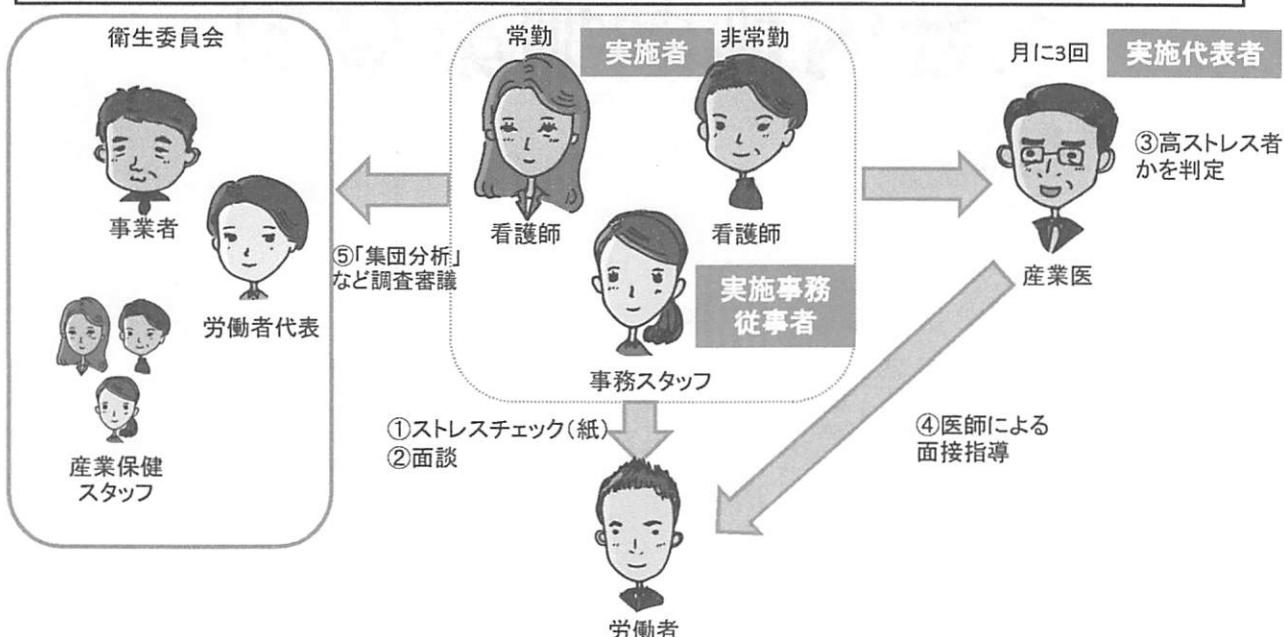
常勤保健師が、毎年全国の営業所を回り全労働者と面談。
同時にストレスチェックを実施。



【事例2】一般定期健康診断と合わせて実施した事例

(B社 建設業 従業員約600名)

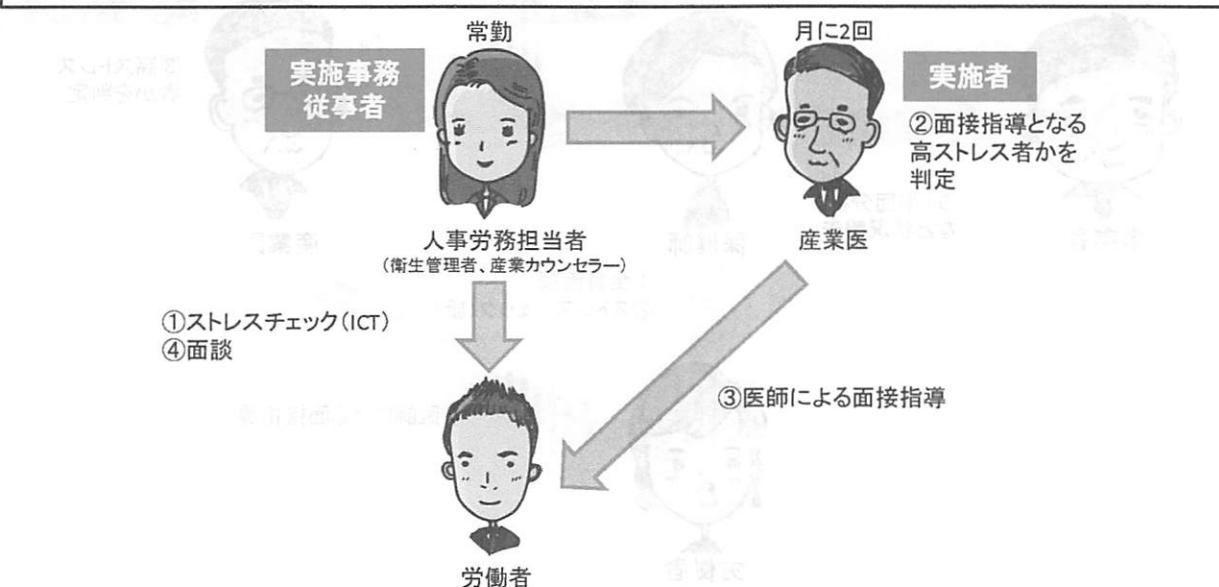
一般定期健康診断と合わせて自社独自にストレスチェックを実施。その後、高ストレス者に対して常勤看護師が面談。



【事例3】総務部門担当者を中心とした事例

(C社 IT業 従業員約200名)

嘱託産業医の指示の下、総務部門担当者がストレスチェックの事務を取りまとめ。その後、高ストレス者に対して嘱託産業医が面接指導。

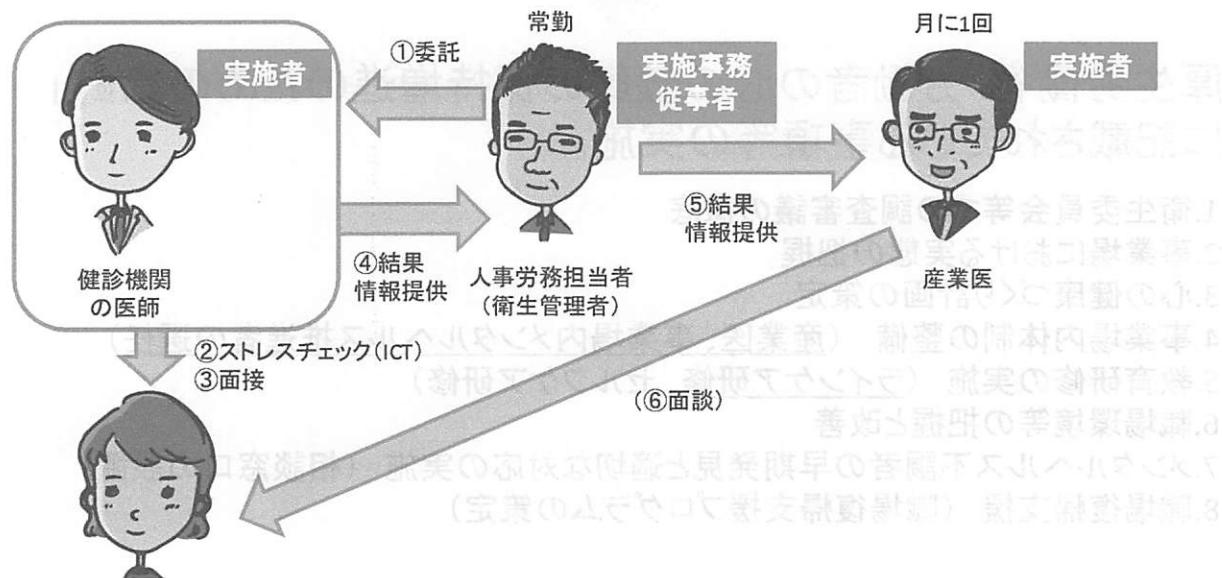


【事例4】健診機関に委託した事例

参考書
P.100~101

(D社 広告業 従業員約100名)

一般定期健康診断と合わせて健診機関にストレスチェックを委託。



8.まとめ (大事なこと)

現状を踏まえた専門家ではない石見の個人的見解



大事なこと1

参考書
P.30~31

①まずは基本的なメンタルヘルス対策の実施
(教育研修・相談窓口設置・産業保健体制の整備等)



厚生労働省「労働者的心の健康の保持増進のための指針」に記載されている事項等の実施。

- 1.衛生委員会等での調査審議の徹底
- 2.事業場における実態の把握
- 3.心の健康づくり計画の策定
- 4.事業場内体制の整備（産業医、事業場内メンタルヘルス推進者の選任）
- 5.教育研修の実施（ラインケア研修、セルフケア研修）
- 6.職場環境等の把握と改善
- 7.メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応の実施（相談窓口の設置）
- 8.職場復帰支援（職場復帰支援プログラムの策定）

「こころの耳：職場のメンタルヘルス対策セルフチェック」参照
<http://kokoro.mhlw.go.jp/employer/shokuba-selfcheck/>

大事なこと2

参考書
P.37~39

②社外の業者(健診機関や外部EAP機関、専門家等)にすべて丸投げではダメ。



- ・社内担当者(内部EAP)の強化
- ・1人ではなく、グループで対応



全体をコーディネートする「核」となるメイン担当者がいること望ましい。
(役職は関係ない→熱意がある人！)



切り分けた上で、社内で対応できない部分を社外の業者(専門家)に委託。

- ・フィードバックを必ずもらう。
- ・社内担当者が必ず検討する。

③メンタルヘルスに関する法律知識(判例等含む)の取得

事業者側の視点

- ・ストレスチェック結果がもとで、いわゆる「新型うつ」っぽい労働者の意向に振り回されないようにしたい。
- ・ストレス要因が業務上によるものならば、改善したい。

&

労働者保護の視点

- ・個人情報をどこまで(誰まで)伝わっているのか、守られているのかが心配。
- ・ストレス要因が業務外(個人要因)によるものと会社から押し付けられないかが心配。

今後は「個別対応」が多く機会で求められるため、医師等信頼できる専門家に、支援を求めると共に、社内担当者自らも法律知識を学び、事業者側・労働者側の双方の視点で考えることが大切。

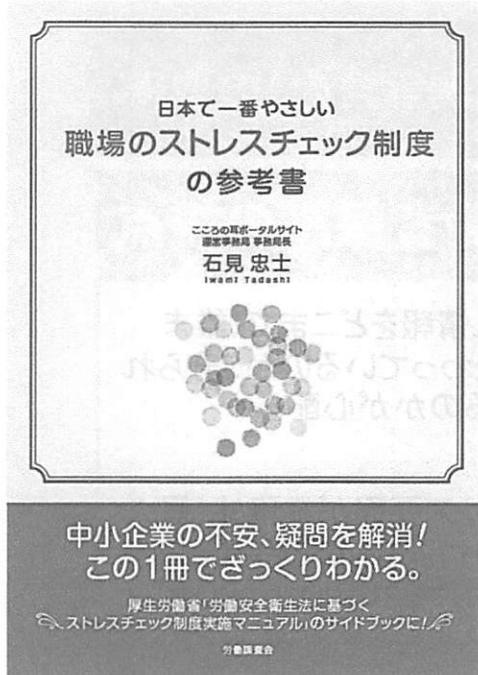
④「主観」が重視される時代だからこそ、衛生委員会等で話し合い、「客観」的判断となる内規文書の作成を

- ・ルールを文書化しておき、「客観」的に判断する材料がある。
- ・「主観」において、「従業員」も、「経営者・管理監督者」も互いに不信感を持たない、信頼し合える職場。
- ・皆が素直に話ができる、ストレスチェックに回答する職場風土。

そのようにして、


カウンセリングマインドに満ちた快適職場の実現

ご参考までに



Amazonにて「ベストセラー1位」販売中

800円(+税) 労働調査会発行

- [第1章] ストレスチェック制度のポイント
- [第2章] 図でわかるストレスチェック制度
- [第3章] ストレスチェック制度の内容
- [第4章] 個別相談窓口のご紹介
- [第5章] ストレスチェック制度ができるまでの経緯
- [第6章] ストレスチェック制度活用好事例
- [第7章] あとがきに代えて

Amazon.co.jp

本

日本で一番やさしい職場のストレスチェック制度の参考書

2015/7/4

石見 忠士 (著)

★★★★★ 1件のカスタマーレビュー

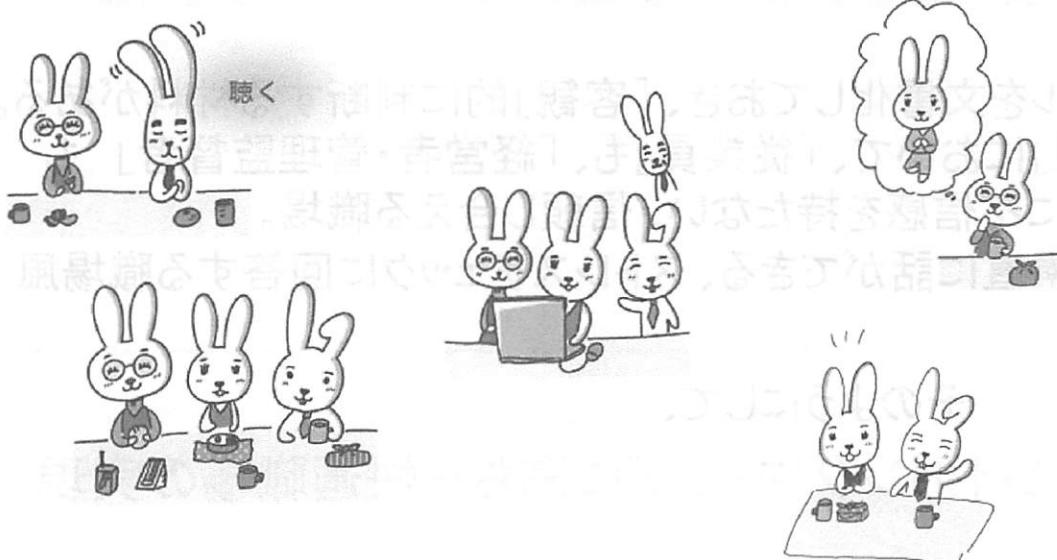
ベストセラーランキング - カテゴリー 労働組合監査会

すべてのフォーマットおよびエディションを表示する

単行本 ¥ 864

¥ 1,270 より 8 中古品の出品
¥ 864 より 1 新品
¥ 4,199 より 1 コレクター商品の出品

ご清聴ありがとうございました。



こころの耳「うさぎ商事の休憩室～みんなで知りたいメンタルヘルス～」より

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 所空 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 年分 1-9年は右下	検査実施年月 7:平成 → 元号 年 月 1-9年は右下1-9月は右上	
事業の種類	事業場の名称	
事業場の所在地 郵便番号()	電話()	

◀ 折り曲げる場合は、()の所を谷に折り曲げること

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	

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

受付印

印

定期健康診斷結果報告書

80311

対象年	7：平成 → <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>元号</td><td>年</td></tr><tr><td>1~9年は右↑</td><td></td></tr></table> (月～ 月分) (報告 回目)	元号	年	1~9年は右↑		健診年月日	7：平成 → <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>元号</td><td>年</td><td>月</td><td>日</td></tr><tr><td>1~9年は右↑</td><td>1~9月は右↑</td><td>1~9月は右↑</td><td>1~9月は右↑</td></tr></table>	元号	年	月	日	1~9年は右↑	1~9月は右↑	1~9月は右↑	1~9月は右↑
	元号	年													
1~9年は右↑															
元号	年	月	日												
1~9年は右↑	1~9月は右↑	1~9月は右↑	1~9月は右↑												
事業の種類	事業場の名称														
事業場の所在地	郵便番号()	電話 ()													

健康診断実施機関の名称		在籍労働者数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人 右に詰めて記入する↑							
健康診断実施機関の所在地		受診労働者数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人 右に詰めて記入する↑							
(※) 労働安全衛生規則第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する労働者数(右に詰めて記入する)										
イ	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	ロ	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	ハ	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	=	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	*	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	人
ヘ	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	ト	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	チ	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	リ	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	ヌ	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	人
ル	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	ヲ	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	ク	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	カ	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人			人
								計	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	

健 康 診 断 項 目	実施者数	有所見者数		実施者数	有所見者数
	聴力検査（オージオメーターによる検査）(1000Hz)	人	人	肝機能検査	人
	聴力検査（オージオメーターによる検査）(4000Hz)	人	人	血中脂質検査	人
	聴力検査 (その他の方法による検査)	人	人	血糖検査	人
	胸部エックス線検査	人	人	尿検査 (糖)	人
	喀痰検査	人	人	尿検査 (蛋白)	人
	血圧	人	人	心電図検査	人
貧血検査	人	人			

所見のあつた者的人数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	人	医 師 の 指 示 人 数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	人	歯 科 健 診	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	人	実 施 者 数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	人	有 所 見 者 数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	人
------------	---	---	------------------	---	---	---------	--	---	---------	--	---	-----------	---	---

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

勞動基準監督署長殿

受付印

