

ストレスチェック制度について

第175回（臨時）代議員会

公益社団法人 愛知県医師会 西山 朗

ストレスチェック制度とは

労働安全衛生法により

事業者は労働者に対し健康を守る為
医師の健診を行わなければならない

労働安全衛生法が**改正**され

ストレスチェック制度が加わった

労働安全衛生法とは

昭和四十七年六月八日法律第五十七号

第一章～第十二章

- 労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

改正労働安全衛生法 第66条の10

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、保健師その他の厚生労働省令で定める者による心的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

ストレスチェック制度とは

労働安全衛生法により

事業者は労働者に対し健康を守る為

医師の健診を行わなければならない



産業医



定期健康診断

労働安全衛生法に於ける**健診**とは

➡ 第66条第1項 一般健康診断

定期健康診断（則第44条）

健康診断項目

- (1) 既往歴及び業務歴の調査
- (2) 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- (3) 身長、体重、視力及び聴力の検査
- (4) 胸部エックス線検査及び喀痰検査
- (5) 血圧の測定
- (6) 貧血検査
- (7) 肝機能検査（GOT・GPT 及び γ -GTPの検査）
- (8) 血中脂質検査（血清総 chol. HDL-chol. トリグリセライド）
- (9) 血糖検査
- (10) 尿検査
- (11) 心電図検査

日本医師会認定 産業医

▶ **産業医**とは、事業場において労働者の健康管理等について、専門的な立場から指導・助言を行う医師を言います。

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ます。

1938年に旧工場法の省令が「工場医」を規定し、1947年に労働基準法の省令が「医師である衛生管理者」を規定し、1972年に労働安全衛生法が「産業医」を規定し、1996年に産業医学の研修受講が選任要件となった。

ストレスチェック制度 策定の経緯

- ➡ 時代の変遷とともに、就労者の病態も変化し、種々雑多な理由により従業員に中にも**メンタル不調者**が現れるようになり、他の疾患に比べ、長期休職等の重大な問題が現実化した為、メンタル不調者にも対応が必要となった。
- ➡ 労働安全衛生法が
平成26年6月改正され（25日公布）
平成27年12月1日より施行された

ストレスチェック制度の目的

- ◎ **一次予防**を主な目的とする⇒

(労働者の**メンタルヘルス不調**の**未然防止**)

- ◎ 労働者**自身のストレスへの気づき**を促す
- ◎ ストレスの原因となる**職場環境の改善**につなげる、事業者は、各事業場の実態に即して実施される**二次予防**及び**三次予防**も含めた労働者のメンタルヘルスケアの総合的な取組の中に本制度を位置付け、取組を継続的かつ計画的に進めることが望ましい。

ストレスチェック制度の実施手順

①導入前



②ストレスチェック



③面接指導



④職場分析と職場環境の改善

※努力義務

①導入前の準備

- 従業員に周知「メンタルヘルス不調の未然防止のためにストレスチェック制度を実施する」
- 話し合う必要がある事項（主なもの）
 - ① ストレスチェックは誰に実施させるのか。 ② ストレスチェックはいつ実施するのか。
 - ③ どんな質問票を使ってストレスチェックを実施するのか。
 - ④ どんな方法で高ストレス者を選ぶのか。 ⑤ 面接指導の申出は誰にするのか。
 - ⑥ 面接指導はどの医師に依頼して実施するのか。
 - ⑦ 集団分析はどんな方法で行うのか。
 - ⑧ ストレスチェックの結果は誰が、どこに保存するのか。

②ストレスチェック

(全員)

◎ ストレスチェックの定義

- (1) **3つ領域**に関する項目の検査を行う（安衛則52条の9）
 - A 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
 - B 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
 - C 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
- (2) ストレスの程度を**点数化**して評価する
- (3) 評価から高ストレス者を選定し、医師による面接指導の要否を確認する

◎ ストレスチェックの調査票

- (1) **3つ領域**に関する項目が含まれていれば事業所の判断で選択できる
- (2) 「**職業性ストレス簡易調査票**」を用いることが望ましい

②ストレスチェック

(全員)

- ◎ 質問票を労働者に配り、自身にて記入

(職業性ストレス簡易調査票：国が推奨する57項目)

- ◎ 記入済の質問票は

医師などの**実施者**（及び補助をする実施事務従事者）が**回収**

- ◎ 医師などの**実施者**が**ストレスの程度**を**評価し**

高ストレスで**医師の面接指導**が**必要な者**を選びます

- ◎ 評価結果、**高ストレス**か否か、**医師の面接指導**が**必要**か否かは、

実施者から直接本人に通知。（結果は、実施者が保存）

国が推奨する57 項目の質問票

(職業性ストレス簡易調査票)

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。(17項目)

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

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。(29項目)

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. 落ち着かない
13. ゆうつだ
14. 何をしても面倒だ
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

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。(9項目)

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

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
6. 配偶者、家族、友人等

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
9. 配偶者、家族、友人等

D 満足度について(2項目)

1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

職業性ストレス簡易調査票（57項目）

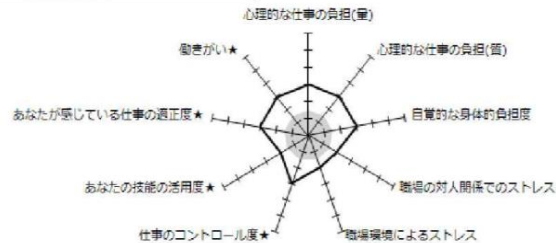
A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

そ	そま	ちや	ち
う	うあ	がや	が
だ	だ	う	う

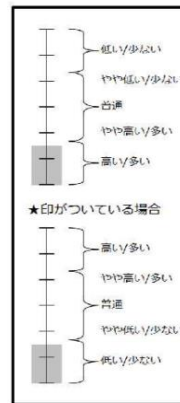
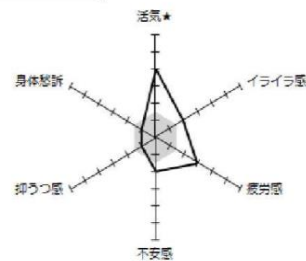
- | | | | | | |
|--------------------------------|-------|---|---|---|---|
| 1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない | ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. 時間内に仕事処理しきれない | ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. 一生懸命働かなければならない | ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. かなり注意を集中する必要がある | ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ | ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 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 | ---- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. | | | | | |

あなたのストレスプロフィール

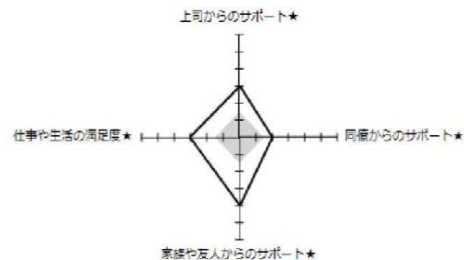
ストレスの原因と 考えられる因子



ストレスによって起こる 心身の反応



ストレス反応に影響を 与える他の因子



<評価結果（点数）について>

項目	評価点（合計）
A ストレスの要因に関する項目	〇〇点
B 心身のストレス反応に関する項目	〇〇点
C 周囲のサポートに関する項目	〇〇点
合計	〇〇点

<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）。

セルフケアのためのアドバイス

.....

<面接指導の要否について>

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：****-****）

※面接指導を申出した場合は、**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：****-****）

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。

〇〇〇〇〇 (メール：****@**** 電話：****-****)

③面接指導

- ◎ ストレスチェック結果で「医師による面接指導が必要」とされた**労働者から申出があった場合**は、医師に依頼し**面接指導を実施する**
- ◎ 事業者は**面接指導を実施する医師に対して**当該労働者に関する労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様並びに作業負荷の状況等の勤務の状況並びに職場環境等に関する**情報を提供する**
- ◎ 面接指導は、労働者の所属する事業場の状況を日頃から把握している**当該事業場の産業医**が行うことが望ましい。

③面接指導

● 面接指導の実施

- ① 勤務の状況（労働時間、労働時間以外の要因）の確認
 - ② 心理的な負担（ストレス）の状況の確認
 - ③ その他の心身の状況（心身の健康状況、生活状況等）の確認
 - ④ 総合評価、労働者への指導
- 事業者は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、意見を聴き、それを踏まえて、労働時間の短縮など**必要な措置**を実施しなければならない。

④職場分析と職場環境の改善 ※努力義務

- ◎ ストレスチェックの実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析、結果を提供してもらい、集団ごとに、質問票の項目ごとの平均値などを求め、比較するなどの方法で、どの集団が、こういったストレスの状況なのかを調べる。
- ◎ 集計・分析結果を踏まえて、職場環境の改善に役立てる。

ストレスチェック制度の問題点

- 希望する従業員のみが受ける → 労働基準監督署への報告が不確実に
 - 派遣社員は複数回受ける
 - 簡易調査票が煩雑
 - 結果は本人の同意なく事業者を提供する事は**禁止**
 - 面接指導は事業者に届け出なければ受けられない
 - 高ストレス者でも希望しなければ面接指導を受けなくても良い
 - 結果の保存が複雑
- 職場環境改善に不利

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されています。**
 - 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
 - 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

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を不正に入手してはならない。
- ストレスチェックや面接指導で個人の情報を取り扱う実施者（実施事務従事者）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、必要最小限にとどめる。

ま と め

- 常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが事業者の義務となる。**（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）**
- 検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者を提供することは禁止される。
- 検査の結果、一定の要件に該当する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となり、また申出を理由とする不利益な取扱いは禁止される。
- 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となる。

リラックス

