

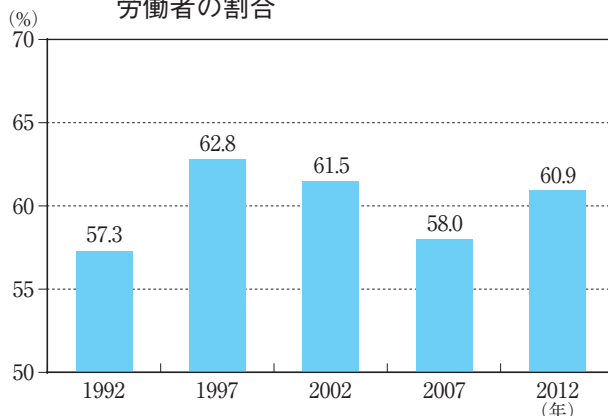
ストレスチェック制度、15年12月施行

はじめに

仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者が5割を超える状況（厚生労働省調べ）に対応するため、厚生労働省は2006年3月に公表した「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に沿って施策を実施してきた。しかし、仕事による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その後も増加傾向にあり、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することが重要な課題となってきた。

こうした背景を踏まえ、2014年6月公布された改正労働安全衛生法で、「ストレスチェック制度」が新たに創設され、15年12月1日から施行される。労働者が50人以上いる事業場では、毎年1回、ストレスチェックの検査をすべての労働者*に対して実施することが義務づけられた。本稿では、このストレスチェック制度のポイントを紹介したい。

図表1 仕事や職業生活でストレス等のある労働者の割合



資料：労働者健康状況調査（厚生労働省）より当研究所で作成

* 契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外。

1. ストレスチェック制度とは

この制度は、労働者が自分のストレスの状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処する、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う、会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらう、職場の改善につなげる、といった、「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みである。

このストレスの状態を知るためのツールが「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である。

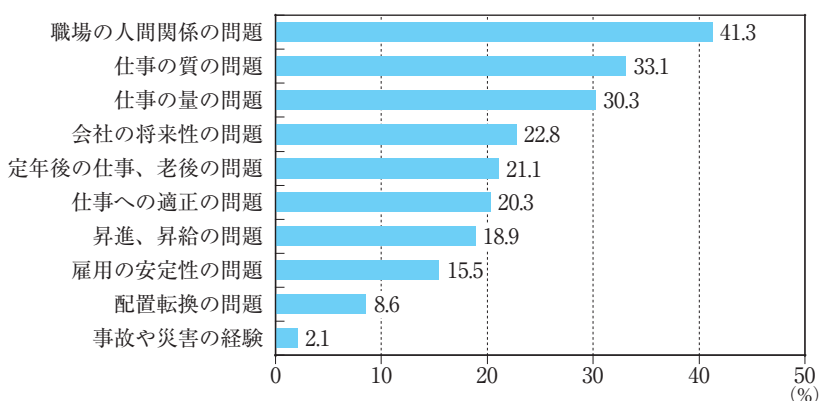
制度では、事業者に対して、次のような対応を求めている。

- ◇定期的に労働者ストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について“気付き”を促すことで、個々の労働者のストレスを低減させること
- ◇検査結果を集団ごとに集計・分析して職場のストレス要因を評価し、環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものを低減すること

- ◇ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげること

また、メンタルヘルス不調の未然防止だけでなく、従業員のストレス状況の改善及び働きやすい職場の実現を通じて生産性の向上にもつながることから、事業者には、経営の一環として積極的にストレスチェック制度の活用が望ましいとしている。

図表2 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの内容
(3つまでの複数回答)
(ストレスを感じる労働者を100としたときの割合)



資料：「平成24年労働安全衛生特別調査（労働者健康状況調査）の概況」より
当研究所で作成

2. ストレスチェック制度の実施手順

ストレスチェック制度に基づく取組みは、次の手順で実施することになる。

(1) 導入前の準備

①基本方針の表明

事業者は、法、規則及び指針*に基づき、ストレスチェック制度導入についての方針を事業場内で表明する。

②社内ルール策定と実施体制・役割分担等の決定

事業場の衛生委員会などで、ストレスチェック制度の実施方法などを話し合い、その結果を踏まえ、社内規程として明文化する。また、制度全体の担当者、ストレスチェックの実施者・事務従事者、面接指導担当医師、などを決める。

指針*：「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」（2015年4月15日厚生労働省公表）

(2) 実施

- ① 事業者は、労働者に対して、医師等（医師、保健師、厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師・精神保健福祉士）によるストレスチェックを実施する。質問票を労働者に配布・記入後、医師等が回収し、評価・分析等を行う。

労働者にストレスチェックの受検義務はないが、本制度をより効果的なものとするためにも、全ての労働者が受検することが望ましいとしている。

- ② 事業者は、ストレスチェックを受けた労働者に対して、医師等の実施者から、その結果を直接本人に通知させる。

- ③ 結果通知を受けた労働者のうち、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者から申し出があった場合は、事業者は医師による面接指導を遅滞なく実施する（概ね1月以内）。

- ④ 事業者は、面接指導を実施した医師から、就業上の措置に関する意見を遅滞なく聴取する。

- ⑤ 事業者は、医師の意見を勘案し、必要に応じて適切な措置を講じる。

なお、指針においては、当該事業場の産業医がストレスチェック及び面接指導を実施する等、中心的役割を担うことが望ましいとしている。

(3) 職場分析と職場環境の改善（努力義務）

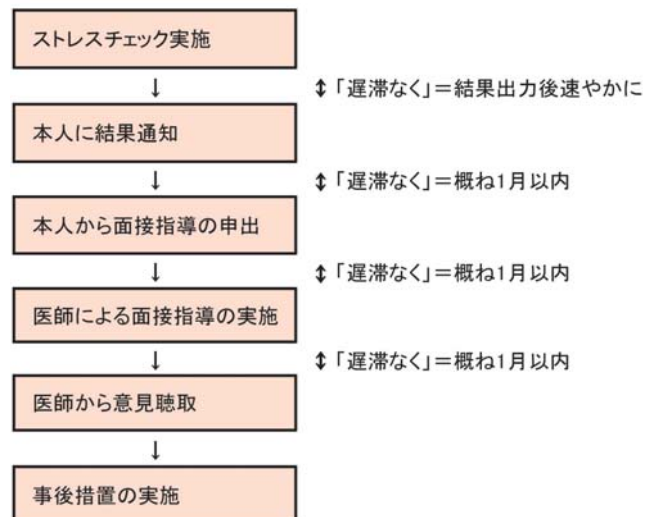
事業者は、実施者に対して、ストレスチェック結果を一定規模の集団（部又は課等、原則10人以上）ごとに集計し、その特徴及び傾向を分析してもらい、その結果を踏まえて職場環境の改善を行うよう努める。

(4) 実施状況の報告

常時50人以上の労働者を使用する事業者は毎年1回、ストレスチェック、面接指導の実施状況などについて、「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」を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

（50人以上の労働者を使用する事業場単位に実施義務があり、法人単位ではない。これは現行の産業医の選任義務のある対象事業場と同様。）

* ストレスチェックから事後措置までの流れ



3. ストレスチェックの具体的な実施方法等

(1) ストレスチェック実施方法

ストレスチェックでは、調査票を用いて、次の3領域に関する項目により検査を行い、労働者のストレスの程度を点数化して評価し、その結果を踏まえて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。事業者は、1年以内ごとに1回ストレスチェックを実施する。

- 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職場における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

(ア) ストレスチェックの調査票

ストレスチェックの調査票は、前記①～③の項目が含まれているものであればよいが、指針で「職業性ストレス簡易調査票」（57項目の調査票）を用いることが望ましいとしている。

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。	
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	22. 首筋や肩がこる
2. 時間内に仕事が処理しきれない	23. 腰が痛い
3. 一生懸命働かなければならない	24. 目が疲れる
4. かなり注意を集中する必要がある	25. 動悸や息切れがする
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	26. 胃腸の具合が悪い
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	27. 食欲がない
7. からだを大変よく使う仕事だ	28. 便秘や下痢をする
8. 自分のペースで仕事ができる	29. よく眠れない
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食い違いがある	
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る	
17. 働きがいのある仕事だ	
B 最近1か月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	7. ひどく疲れた
2. 元気がいっぱいだ	8. へとへとだ
3. 生き生きする	9. だるい
4. 怒りを感じる	10. 気がはりつめている
5. 内心腹立たしい	11. 不安だ
6. イライラしている	12. 落ち着かない
13. ゆうつだ	22. 首筋や肩がこる
14. 何をするのも面倒だ	23. 腰が痛い
15. 物事に集中できない	24. 目が疲れる
16. 気分が晴れない	25. 動悸や息切れがする
17. 仕事が手につかない	26. 胃腸の具合が悪い
18. 悲しいと感じる	27. 食欲がない
19. めまいがする	28. 便秘や下痢をする
20. 体のふしぶしが痛む	29. よく眠れない
21. 頭が重かったり頭痛がする	
C あなたの周りの方々にうかがいます。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	
あなたの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	
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	

※ストレスチェック指針(平成27年4月15日)より

資料：ストレスチェック制度導入マニュアル(厚生労働省)より

(イ) 高ストレス者の選定方法等

実施者は、次のいずれかの要件を満たす者を高ストレス者として選定する。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。

①「心理的な負担の原因に関する項目」の評価点数の合計が高い者

②「心理的な負担の原因に関する項目」の評価点数の合計が一定以上、かつ「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

(ウ) 健康診断と同時に実施する場合の留意事項

ストレスチェックの調査票及び健康診断の間診票を区別するなど、労働者が受検・受診義務の有無や結果の取扱いがそれぞれ異なることを認識できるようにする。

(2) ストレスチェック結果の通知及び通知後の対応

(ア) ストレスチェック結果の通知は概ね1月以内に労働者本人に直接通知する。

(イ) 高ストレス者として選定され、面接指導対象とされた労働者のうち、面接指導の申し出を行わない労働者に対しても、申し出の勧奨を行うことが望ましいとしている。

(3) ストレスチェック結果の記録及び保存

労働者から同意を得てストレスチェック結果の提供を受けた場合には、事業者はその結果の記録を作成し5年間保存する。労働者の同意が得られていない場合は、結果の記録について、保存場所指定、保存期間設定およびセキュリティ確保等必要な措置を事業者が講じなければならない。保存期間は5年間とすることが望ましいとしている。

4. 面接指導の具体的内容

(1) 面接指導の実施等

事業者は、高ストレス者に選定され面接指導が必要とされた者について、本人からの申し出に応じて医師による面接指導を実施しなければならない。

そこで、事業者は、あらかじめ面接指導を行う医師に対象者の勤務の状況、職場環境等に関する情報を提供する。その上で、医師が対象者の①勤務状況、②心理的な負担の状況、③心身の状況の3つを確認する。

医師による面接指導の実施後、事業者は、就業上の措置の必要性の有無や講ずべき措置に関する意見等を医師から聴き、それを踏まえて、労働時間の短縮など必要な措置を実施する。

就 業 区 分		就業上の措置の内容
区 分	内 容	
通常勤務	通常勤務でよいもの	—
就業制限	勤務時間に制限を加える必要のあるもの	メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少または昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要 休 業	勤務を休む必要のあるもの	療養等のため、休暇又は休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

(2) 就業上の措置の決定と実施

事業者が労働者に対して面接指導の結果に基づく就業上の措置を決定する場合には、本人の意見を聴き、十分な話し合いを通じて本人の了解が得られるよう努め、不利益な取扱いとならないように留意する。

(3) 結果の記録及び保存

事業者は、面接指導の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成し、書面または電磁的記録により5年間保存しなければならない。

5. 留意すべき事項

ストレスチェック制度は、労働者の個人情報適切に保護され、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となっていることを念頭に、情報の取扱いに留意する必要がある。

(1) 労働者の健康情報の保護

メンタルヘルス不調の防止及び職場環境の改善につなげるためには、職場において、ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護が適切に行われることが重要である。労働者の解雇、昇進・異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、ストレスチェックの実施の事務に従事してはならない。

事業者にはストレスチェック制度における労働者の情報の取扱は十分な留意が求められる。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が肝要である。

(2) 不利益な取扱いの防止

また、ストレスチェックに関連して、事業者が以下の行為を行うことは禁止されている。

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

6. その他の留意事項

(1) 外部機関にストレスチェック等を委託する場合の留意事項

事業者は、必要に応じてストレスチェック又は面接指導の全部又は一部を外部機関に委託することも可能である。この場合、当該委託先において、ストレスチェック、面接指導を適切に実施できる体制及び情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等について、事前に確認することが望ましい。

(2) 労働者数50人未満の事業場における留意事項

常時使用する労働者数が50人未満の小規模事業場においては、当分の間、ストレスチェックの実施は努力義務とされている。これらの小規模事業場では、産業医及び衛生管理者の選任並びに衛生委員会等の設置が義務付けられていないため、ストレスチェック及び面接指導を実施する場合は、産業保健スタッフが事業場内で確保できないことも考えられることから、産業保健支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）等を活用して取り組むことができる。

さいごに

ストレスチェック制度は15年12月1日から施行されることから、該当する事業者は省令、指針、マニュアル等により事前準備をしていく必要がある。

ストレスチェック制度についての理解が深まり、スムーズに運用されていくことを望みたい。

（上村 秀明）

参考資料（サイト）

- ① 改正労働安全衛生法に基づく「指針」（厚生労働省）
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000082591.pdf>
- ② 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（厚生労働省）
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf>
- ③ 改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について（厚生労働省）
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150422-1.pdf>
- ④ ストレスチェック制度導入マニュアル（厚生労働省）
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150709-1.pdf>