



produced by MEDIPLAT

2024年1月

衛生講話資料

ストレスチェックの運用

①計画から実施まで

株式会社Mediplatの許可無く
対外的に参照・配布することを禁じます

Copyright(C) ALL RIGHTS RESERVED, Mediplat, Inc. CONFIDENTIAL

1. ストレスチェックとは？

1. 制度の概要
2. 関係する人・組織
3. 個人情報の取扱い

2. 実際の流れ

1. 全体像
2. 準備～配布
3. 回答～集計
4. 「高ストレス者」とは？

ストレスチェックで
大事ななのは
「個人情報の取扱い」
らしい・・・



ストレスチェック (心理的な負担の程度を把握するための検査) とは？

労働者自身が**選択式**の質問票に答えることで、
自らの**ストレス**がどのような状態にあるのかを調べる検査

質問票のイメージ	そ う だ	そ ま あ だ	ち や が や う	ち が う
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……………	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない……………	1	2	3	4
⋮				
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……………	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ……………	1	2	3	4
⋮				
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。				
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司……………	1	2	3	4
2. 職場の同僚……………	1	2	3	4
⋮				

57項目が一般的
80項目や
120項目もある



目的

本人が結果を見ることで、**自分の現状を把握する (個別結果)**
複数人の結果をまとめて分析し、**企業内の傾向を把握する (集団分析)**

どんな制度になっている？

■ 法律に定められている (安衛法66の10)

- ・ **1年以内に1度**実施
- ・ 一定の要件を満たし、希望した労働者に**面接指導**を実施
- ・ 面接後は**医師の意見**に基づく**措置**を実施

■ 対象者は「健診と同じ」

- ① **1年以上**雇用されている社員
(有期雇用で、1年以上を見込む場合も対象)
- ② 週労働時間が通常労働者の**3/4以上**
※実施時に在籍している社員のみが対象 (→**雇入れ時は不要**)

■ 従業員50人以上で義務

- ・ 常時**50人以上**の労働者を使用する事業場 (企業単位ではない)
- ・ 労基署への報告義務も50人以上 (各事業場単位で報告する)
- ・ **全社一括**で行っても構わない (50名未満の事業場も含めて行うのが推奨)



ストレスチェックに関わる人・組織

■ 事業者（会社・社長）

- ・ ストレスチェックの実施**責任**
- ・ 実施方針の決定

■ ストレスチェック制度担当者

- ・ 実施計画の策定
- ・ 実施全体の管理

ストレスチェックの「その他の事務」に従事する者

ストレスチェックの「実施の事務」に従事する者

- ・ 各自の回答結果を**直接**取扱う
(回答の回収や通知、面接の勧奨など)



- ・ 直接的な**人事権**を持つ者は**不可**
(取締役・専務・人事部長など)

■ 実施者

- ・ ストレスチェックの実施主体
- ・ 資格として**医師, 保健師**が必要
(or研修を受けた看護師, 精神保健福祉士)
- ・ 個人結果含めた**全ての情報**を扱う

■ 実施事務従事者

- ・ 実施者の**補助**を担う
- ・ **資格は不要** (人事労務担当者などが多い)
- ・ 実施者と同等の**情報権限**を持つ
(個人情報の取扱に注意が必要)

【重要】個人情報取扱

■ プライバシーの保護

- ・ 個別の回答・結果・高ストレス者の該当について、
労働者自身の同意なく会社や上司が結果を入手してはならない
(※個人が特定できない形になった集団分析結果はこの規制に該当しない)
- ・ 実施者・実施事務従事者は**実務上個別の結果**を入手するが、
法律で守秘義務が課され、違反すると**罰則の対象**

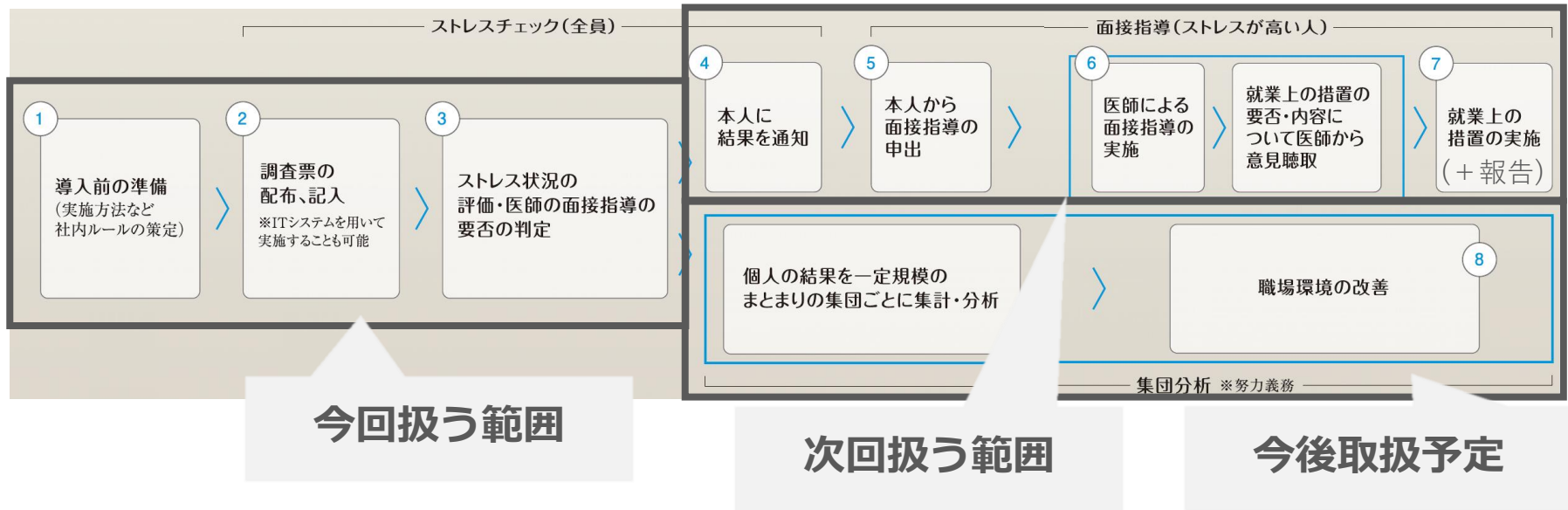
このため
「人事権を持たない者」
しかねない

■ 不利益取扱いの禁止

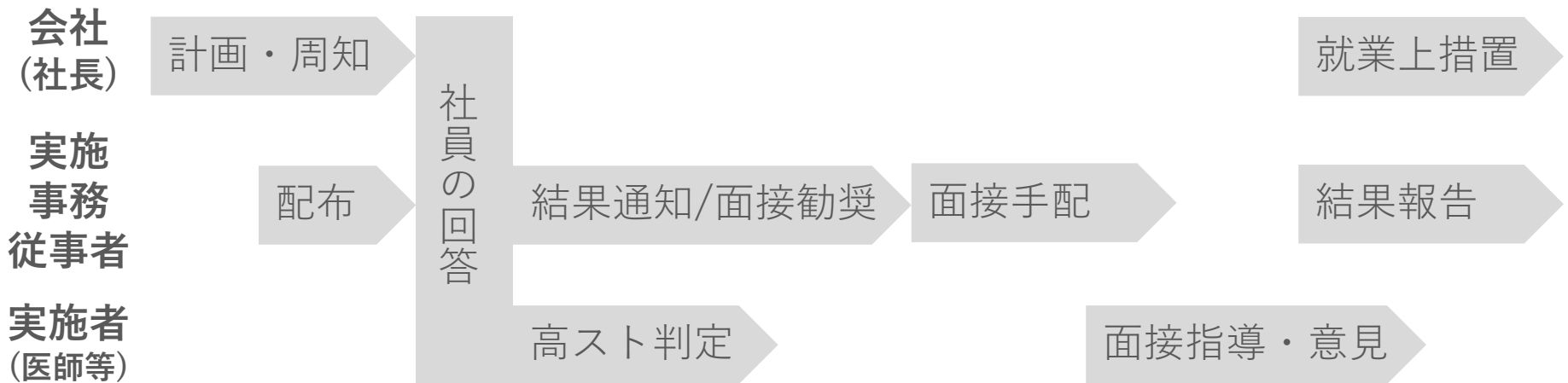
- 以下を理由に事業者が労働者に**不利益取扱い**を行うことは**禁止**されている
- ・ ストレスチェックの**受験有無**・事業者への結果提供の**同意有無**・
医師**面接指導の申出有無**
 - ・ 面接指導の結果を理由に、
解雇や退職勧奨や、**医師の意見から逸脱**した配置転換などを行うこと

回答により個人が不利益を受けることは、**禁止**されている

実施の流れ



～産業医が嘱託の場合の流れ～ (注：実施者と面談医師を兼ねている場合・集団分析は除く)



厚生労働省、「ストレスチェック導入ガイド」より抜粋

①導入前の準備～調査票の配布

■ 導入前の準備（会社）

- ・ 実施**期間**の決定 → 繁忙期(回答率↓)・年度末(報告書提出あり)を避けると良い
- ・ 実施**ツール**の決定 → 紙/web・設問数・集団分析有無etc
- ・ 対象社員の抽出・社員情報の登録

First callでは
webシステムを
ご提供しています

■ 社内周知（会社・担当者）

- ・ 1ヶ月前には実施時期・回答方法を周知
- ・ 結果の取扱い・**個人情報保護**についても周知
- ・ **面談**についても知らせると良い

「人事評価に使われるのでは？」
と疑う従業員も・・・

■ 調査票の配布（会社・担当者）

- ・ 回答期間は1週間～1ヶ月程度が一般的
- ・ やり方・結果の取扱いなどについて**案内を同封**すると良い



ここまでの作業は誰が行っても良い(個人情報に触れないため)

②回答～結果の回収・集計

■ 回答（各労働者）

他人に見られない環境で行う
上司などが回答中に見ようとするのは厳禁

プライバシーが保たれた
環境で回答できるように

■ 回収（実施者/事務従事者 or システム）

- ・ web結果の場合はシステム上で回収
- ・ 紙の場合 ①回答がわからないように密封 → 誰でも回収可能
- ②回答がわかる状態 → 実施者or実施事務従事者が回収可能

■ 集計・通知（実施者/事務従事者 or システム）

- ・ 「合計点数を用いる方法」 「素点換算する方法」がある
- ・ 高ストレス者の判定ラインは一定の指針あり（※実施者が独自に決めても良い）
- ・ 結果は各自のみが見れる形で通知する

個別結果は
実施者・実施事務従事者・本人
のみが見ることができる！

回収以降は実施者・実施事務従事者のみで行う

高ストレス者とは

■ 高ストレス者の定義 (計算法により高低は変わるので注意)

- ア 「B 心身のストレス反応」が高い
- イ 「B 心身のストレス反応」がある程度高く、
「A 仕事のストレス要因」が多い + 「C 周囲のサポート」が少ない



ストレスにより心身に影響が出ている

or

影響があり、ストレスがかかりやすい環境

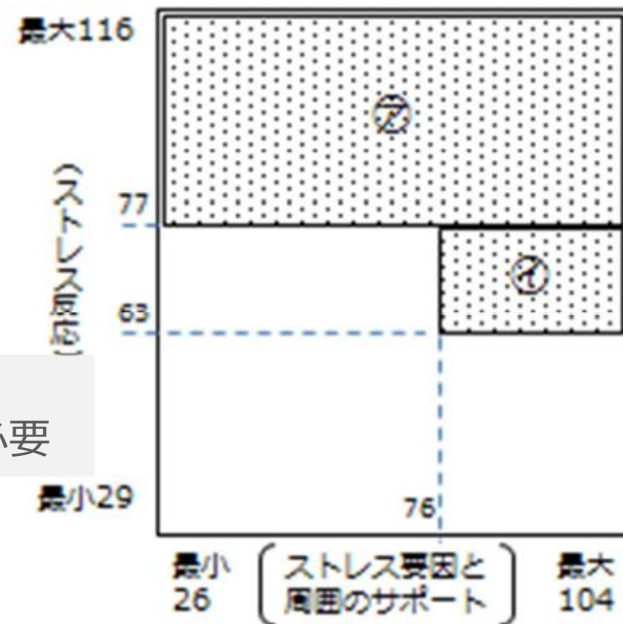


早めにセルフケア

&

必要に応じた就業上の配慮が必要

(合計点数を評価に用いる場合)



医師の
面接指導が必要