



produced by MEDIPLAT

2024年2月

衛生講話資料

ストレスチェックの運用

②高ストレス判定・面接指導・事後措置

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. 高ストレス者とは？

1. 高ストレスとは？

2. 2つの計算法

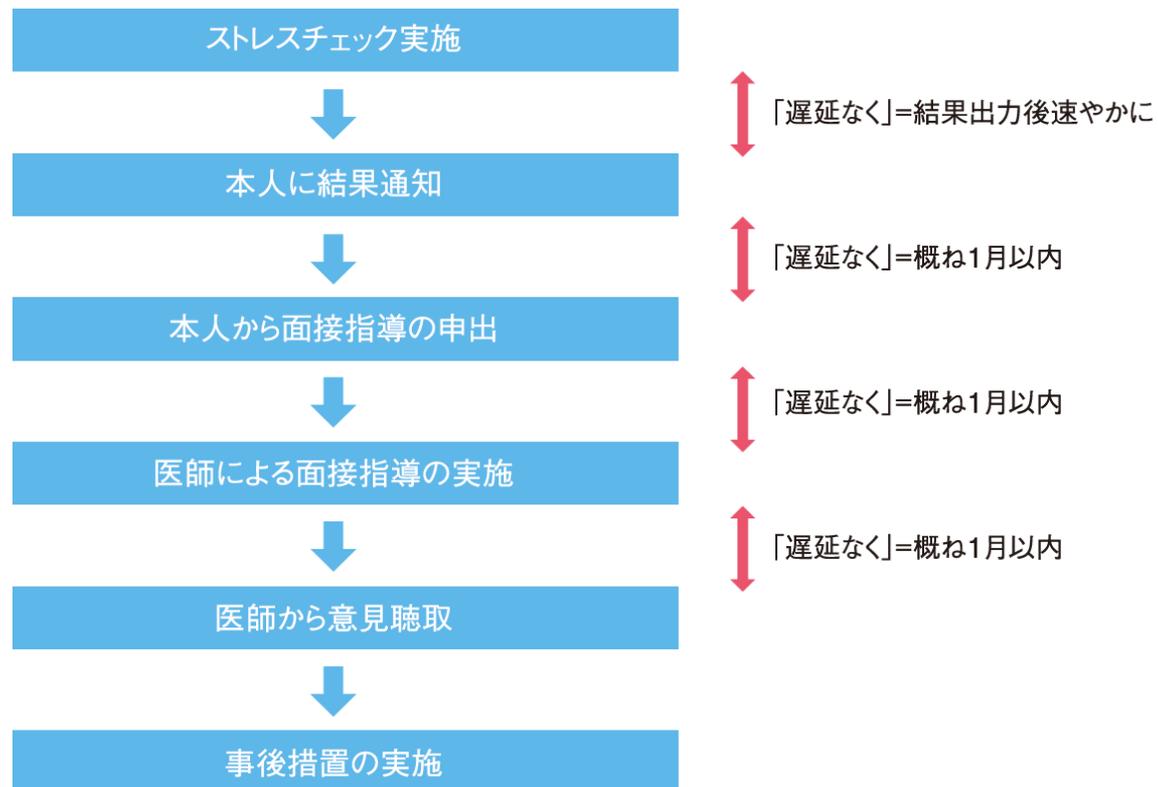
2. 面接指導の流れ

1. 通知・申出

2. 実施

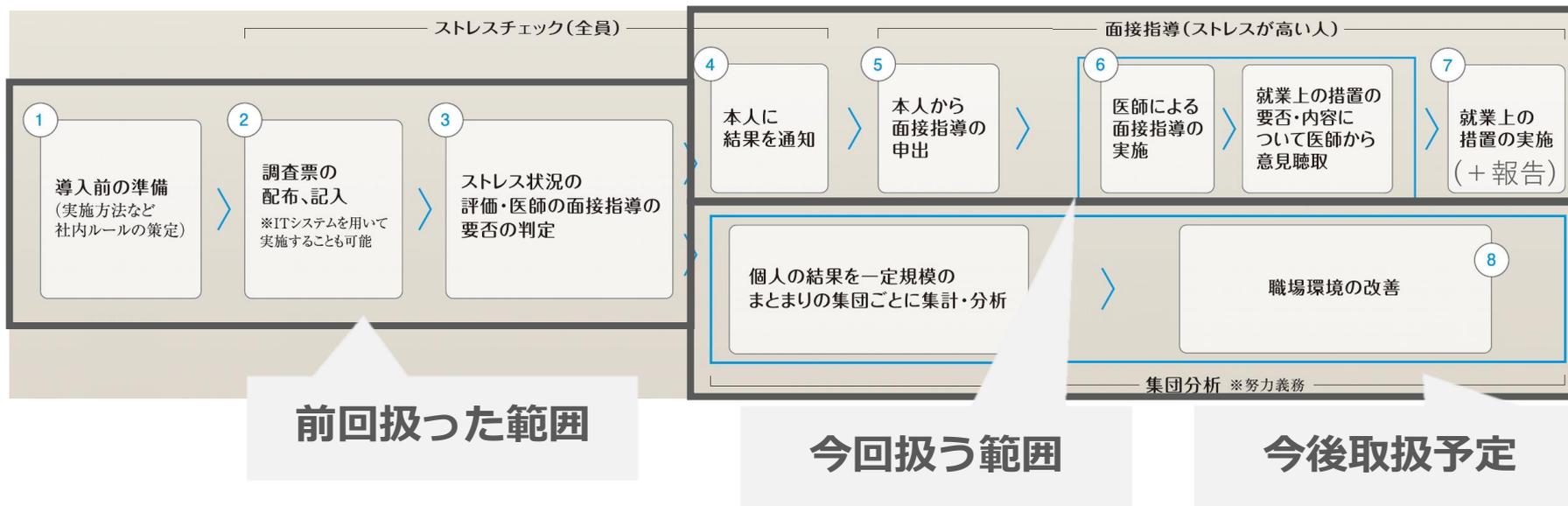
3. 就業上の措置

3. 結果の保存・報告

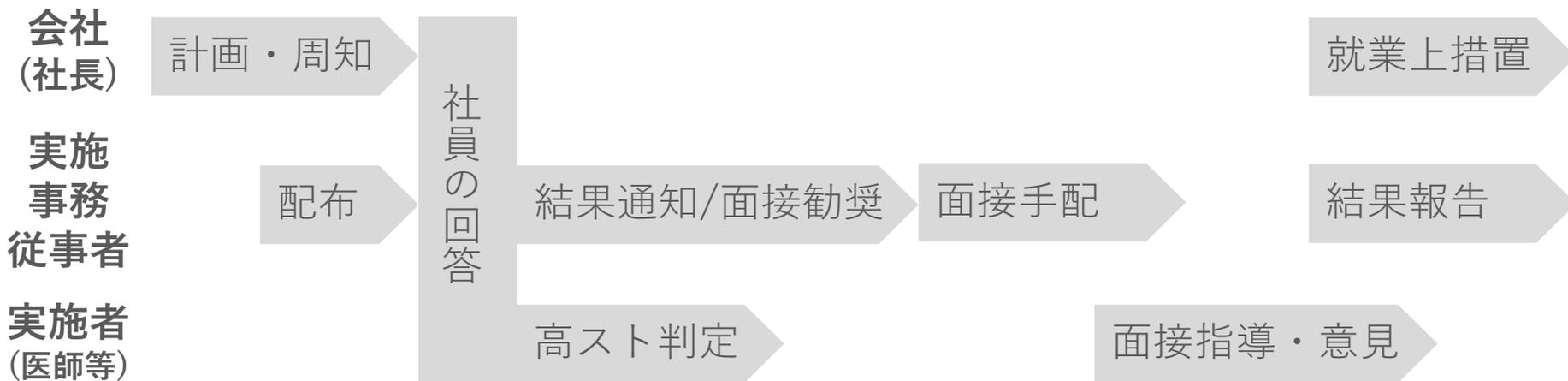


厚生労働省、「ストレスチェック導入ガイド」より抜粋

実施の流れ



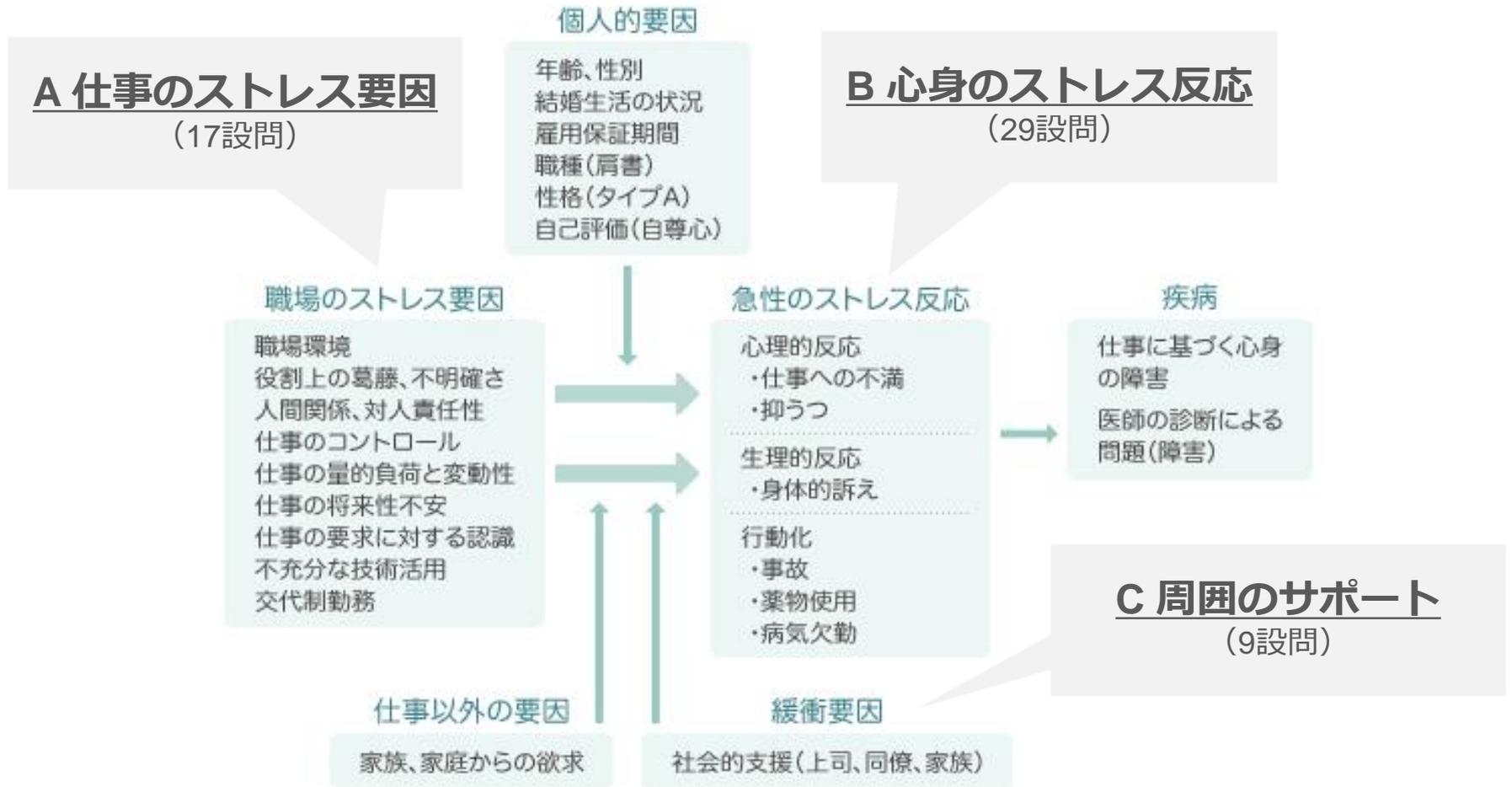
～産業医が嘱託の場合の流れ～ (注：実施者と面談医師を兼ねている場合・集団分析は除く)



厚生労働省, 「ストレスチェック導入ガイド」より抜粋

何を見ているのか？

■ NIOSHの「職業性ストレスモデル」



高ストレス者とは

■ 高ストレス者の定義

- 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

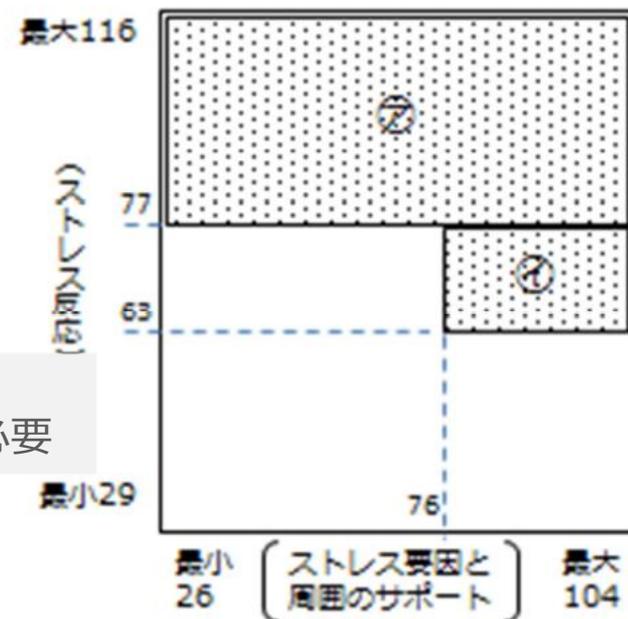


早めにセルフケア

&

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

2つの計算法

① 合計点数を使う方法

- ・ 各設問の点数を足し上げる
- ・ 設問により高低の置き換え必要

高ストレス = 点数**高**

低ストレス = 点数**低**

② 素点換算表を使う方法

- ・ 素点換算表で計算する
- ・ ストレス度と点数の**高低が逆**

高ストレス = 点数**低**

低ストレス = 点数**高**

<高ストレスの判定基準>

① 領域B \geq 77点

② 領域B \geq 63点 & 領域A+C \geq 76点

<最**高**点> (最も高ストレス)

A 68点・B 116点・C 36点

① 領域B \leq 12点

② 領域B \leq 17点 & 領域A+C \leq 26点

<最**低**点> (最も高ストレス)

A 9点・B 6点・C 3点

※各社独自に判定基準を設けても良い

(但し、意図的に面接指導を回避させるような運用は×)



法に定められた事業主の義務

- ① 高ストレス者に対し、面接指導を受けられることを**通知**する
- ② 申出があった従業員に対し、**医師による面接指導**を行う
- ③ 医師の意見に基づき、**適切な事後措置**を行う

■ ストレスチェック実施後に、従業員に通知する項目

- ① 個人のストレスチェック結果
個別結果、**高ストレスの該当有無 + 面接指導の要否の通知**
- ② セルフケアのためのアドバイス(推奨)
- ③ 面接指導の申出方法(推奨)



■ 面接指導の要否の判定・通知、とは？

- ・ 高ストレス該当者に対し、「医師による面接指導を**受けられること**」を通知
- ・ 「本人が希望で実施する」という**自由意志**によるもの（×義務ではない）

■ 申出の方法

- ・ 本人の**自由意志**で行うことが大前提（強制してはならない）
- ・ 多くのシステムで自動で案内がされる
→ 気になる社員には、**追加で個別案内**なども行うと◎
- ・ 申出の方法はシンプルにする & きちんと案内する
- ・ **面談内容を明かされることはない**と案内する



■ 個別結果の取扱いについて

面接指導の申出にあたっては、事業者への結果開示に同意する必要がある



- ・ 「事業主への開示」 = 「上司でも誰でも自由に見れる」ではないこと
- ・ **不利益な取扱い**は絶対にしないこと
- ・ **開示しないでまず人事・保健師等と面談**を受けることも可能なこと **を周知!**

「安心して面接を受けたいと言える環境」を整備する

面接指導の実施・就業上の措置

■ 面接指導の実施

- ・ 実施者は事業場担当産業医が望ましい
→ **職場の現状に合わせた意見を出すため**
- ・ 申出から1ヶ月以内に行う
- ・ 最低でも **30分** は取り、
該当者 + 医師のみ で行う

■ 就業上の措置を実施

- ・ 「医師の意見に基づいた」措置を実施
- ・ 実施主体は企業（実施者ではない）
- ・ 概ね面接後1ヶ月以内

就業区分	
区分	内容
通常勤務	通常の勤務でよいもの
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの
要休業	勤務を休む必要のあるもの

医師の意見に反して、

- ・ 無理に働かせた
- ・ 勝手にやめさせたり休ませた

は問題になる！！！！

「面接・措置に関する意見」は医師が行い
「就業上の措置」は事業者が行う

面接指導結果報告書

面接指導結果報告書			
対象者	氏名	所属	
		男・女	
勤務の状況 (労働時間、労働時間以外の要因)		就業上の措置に係る意見書	
心理的な負担の状況 (ストレスチェック結果) A. ストレスの要因 _____ 点 B. 心身の自覚症状 _____ 点 C. 周囲の支援 _____ 点		就業区分	0. 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業
		労働時間の短縮 (考えられるものに○)	0. 特に指示なし 1. 時間外労働の制限 2. 時間外労働の禁止 3. 就業時間を制限 時 分 ~ 時 分 4. 変形労働時間制または裁量労働制の対象からの除外 5. 就業の禁止(休暇・休養の指示) 6. その他
その他の心身の状況		0. 所見なし	1. 所見あり(
面接医師判定	本人への指導区分 ※複数選択可	就業上の措置	
		労働時間以外の項目 (考えられるものに○を付け、措置の内容を具体的に記述)	主要項目 a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他 1) 2) 3)
		措置期間	日・週・月 又は 年 月 日 ~ 年 月 日
報告書は 人事権がある立場も 閲覧することになる (就業配慮の履行に必要)		職場環境の改善に関する意見 医療機関への受診配慮等 その他(連絡事項等)	ストレスチェックの結果が記載される = <u>個別結果の開示同意が必要</u>
		就業上の配慮(=個人への対処)と 職場環境改善(=組織への対処)が記載	

厚生労働省、「ストレスチェック導入ガイド」より抜粋

