

ストレスチェック制度の準備は進んでいますか？

～ 不適切な事例が見られます / 自主点検のお願い～

ストレスチェック制度が昨年12月に施行され、50人以上の事業場では、今年11月末までに1回目の実施が必要です。

しかしながら、①事業者が実施方針を表明せず、②事業場内での制度運用体制を衛生管理者に何も検討させないまま外部機関に実施を委託したり、③自事業場の産業医の関与を検討しようとしなないなど、**法令・指針に違反した不適切な事例**が見られます。また、④事業場内の役割分担を決めることなく、産業医や産業看護職にすべてを委任しようとするなど、おおよそ**運用方法が現実的でないと思われる事例**も見られます。

さらに、ストレスチェック制度の実施に先立ち、**衛生委員会で調査審議しなければならない事項がたくさんありますが、準備が遅れており、期限までに法令に適合した形で実施されるのか心配される事業場**も見られます。

つきましては、事業者の責任の下、確実に法令の規定を実施できるよう、**最低限、1の(1)と(2)についてチェックをお願いいたします**。加えて、制度の実施を適切かつ効果的なものとするため、**2の(1)～(4)についてチェックをお願いいたします**。1度実施済みの事業場も、2回目に向けて、是非、チェックをお願いします。

1 法令の規定を確実に実施しましょう

- (1) 細部を詰めるに当たり、まず、おおまかな分担を決めましたか？
- (安全) 衛生委員会で必要な調査審議を行いましたか？

主な検討事項 (注)	検討する観点
①目的の周知 ②調査票 (項目、媒体) ③調査票の配布 ④ストレス程度の評価 ⑤ストレスチェックの実施 (頻度、時期、対象者) ⑥面接指導の申出 ⑦面接指導の実施 (場所、医師) ⑧集団分析 (手法、単位) ⑨ストレスチェック結果の記録の保存 (施設、場所) ⑩ストレスチェック結果の本人への通知	左記のような各事項について、実施体制を検討しましょう。 【検討の観点 (参考例)】 ・必要などころに必要な資源は行き渡りますか？ (ヒト、モノ、カネ、情報、知恵) ・具体的に運用するイメージはついていますか？ (5W1H)

注：検討事項については、大臣指針5(2)で、衛生委員会等で、最低限、調査審議すべき事項が示されており、参考になります。一方で、例えば調査票の配布方法、調査票の回収方法など、指針の該当箇所に明示されていない実務もあります。個々の事業場の状況に応じて、必要な検討を行いましょう。

- (2) 制約条件等はクリアしてますか？

【禁止事項・必須事項】

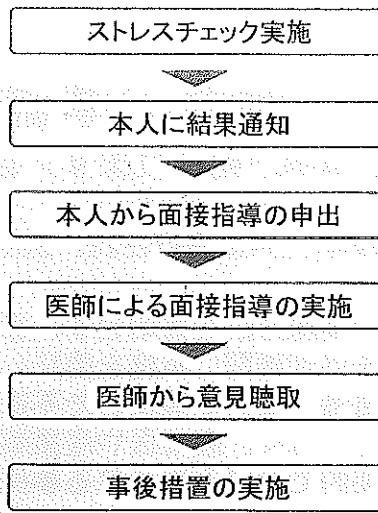
- ①個々の労働者の健康情報を取扱う事務は、人事権者は従事できません。(※1)
- ②調査票の選定、ストレスの程度の評価方法、高ストレス者の選定基準は、実施者(医師、保健師等)の意見を聞く必要があります。(※2)

(※1) 逆に個々の健康情報を扱わない事務は、人事権者でも従事できます。

(※2) 逆にそれ以外のことは、実施者(医師、保健師等)が行う必要はありません。契約している産業医等に行わせる職務の範囲をよく検討しましょう。

(前のページから続く)

- ③不利益取扱いの防止
- ④プライバシーの保護の徹底
【運用不能にならないために】
- ⑤ストレスチェック実施から、面接指導後の医師からの意見聴取までは一定期間内に終わる必要があります。(右図)
- ⑥高ストレス者の面接指導を行う医師は、ストレスチェックの実施時期や時期ごとの対象者数に応じて、確保できていますか。



「遅滞なく」= 結果出力後速やかに
 「遅滞なく」= 概ね1月以内
 「遅滞なく」= 概ね1月以内
 「遅滞なく」= 概ね1月以内
 ※緊急に就業上の措置を講ずべき必要がある場合には、可能な限り速やかに

2 制度の目的に沿った適切かつ効果的に実施するために

滋賀労働局では、次のストレスチェック制度の目的(1)~(3)に沿って効果を上げるよう、指針やマニュアルを踏まえて実施することを指導啓発しています。

- (1)本人の気づき(セルフケア)の促進 例：①ストレスチェック結果をレーダーチャートで分かりやすく示す、②結果通知とともにセルフケア方法を情報提供する
- (2)職場環境の改善 法令の努力義務に基づき、集団ごとの分析・集計と、その結果による職場環境の改善を行いましょう。
※ストレスチェックは集団的な分析を行うことから、少なくとも集計・分析の単位となる集団について同時期に行うことが望まれます。(健康診断と同時実施の事業場では、健康診断の実施スケジュールとも連動してきます)
- (3)高ストレス者への対応 例：①適切な基準を定める、②基準に当てはまる労働者が申しやすいよう環境を整える、③申ししない労働者の相談窓口を整備する
- (4)その他全般 例：①事業場の状況を把握する産業医に、法令上必須である何らかの関与(例：衛生委員会での意見)だけでなく、実施者(共同実施者含む)になる等の積極的な関与をしてもらうことが望まれます、②全ての労働者の受検が望ましいため、ストレスチェックの受検勧奨

(参考) 滋賀労働局 平成28年度行政運営方針 第2 1 (4) (抜粋)

工 職場におけるメンタルヘルス対策

ストレスチェック制度について、プライバシー保護等を徹底するほか、本人の気づきや職場環境の改善という制度の目的に沿って効果的に運用されるよう指導・啓発する。努力義務である50人未満の事業場に対しては、滋賀産業保健総合支援センターによる支援を紹介する等、何らかのメンタルヘルス対策の実施を指導する。

事業場担当者のための相談先

- 滋賀産業総合支援センター(ご希望に応じて、電話相談または事業場訪問)
メンタルヘルス相談促進員(社会保険労務士、カウンセラー等)が事業場内のストレスチェック制度の実施体制へのアドバイスを行っています。
TEL 077-510-0770 <http://www.shigas.johas.go.jp/>
- ストレスチェック制度サポートダイヤル(電話相談)
TEL 0570-031050 ※全国统一ナビダイヤル ※通話料がかかります
受付時間：平日10時～17時(土日・祝日、年末年始を除く)

お疲れ様でした。滋賀労働局への提出の必要はありません。 (2016.4.11更新)

本資料は、主な点検項目をまとめたもので、すべてを網羅したものではありません。指針やマニュアルをお読みいただき、実施に向けて十分な準備をお願いいたします。