

ストレスチェックはお済みですか？

平成27年12月1日から義務化 50人以上の事業場・年1回の実施

ストレス
チェック
って何？

「ストレスチェック」とは、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す。

「労働安全衛生法」が改正されて、労働者が50人以上いる事業所では、平成27年12月から、毎年1回、この検査を全ての労働者*に対して実施することが義務付けられました。

※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です。

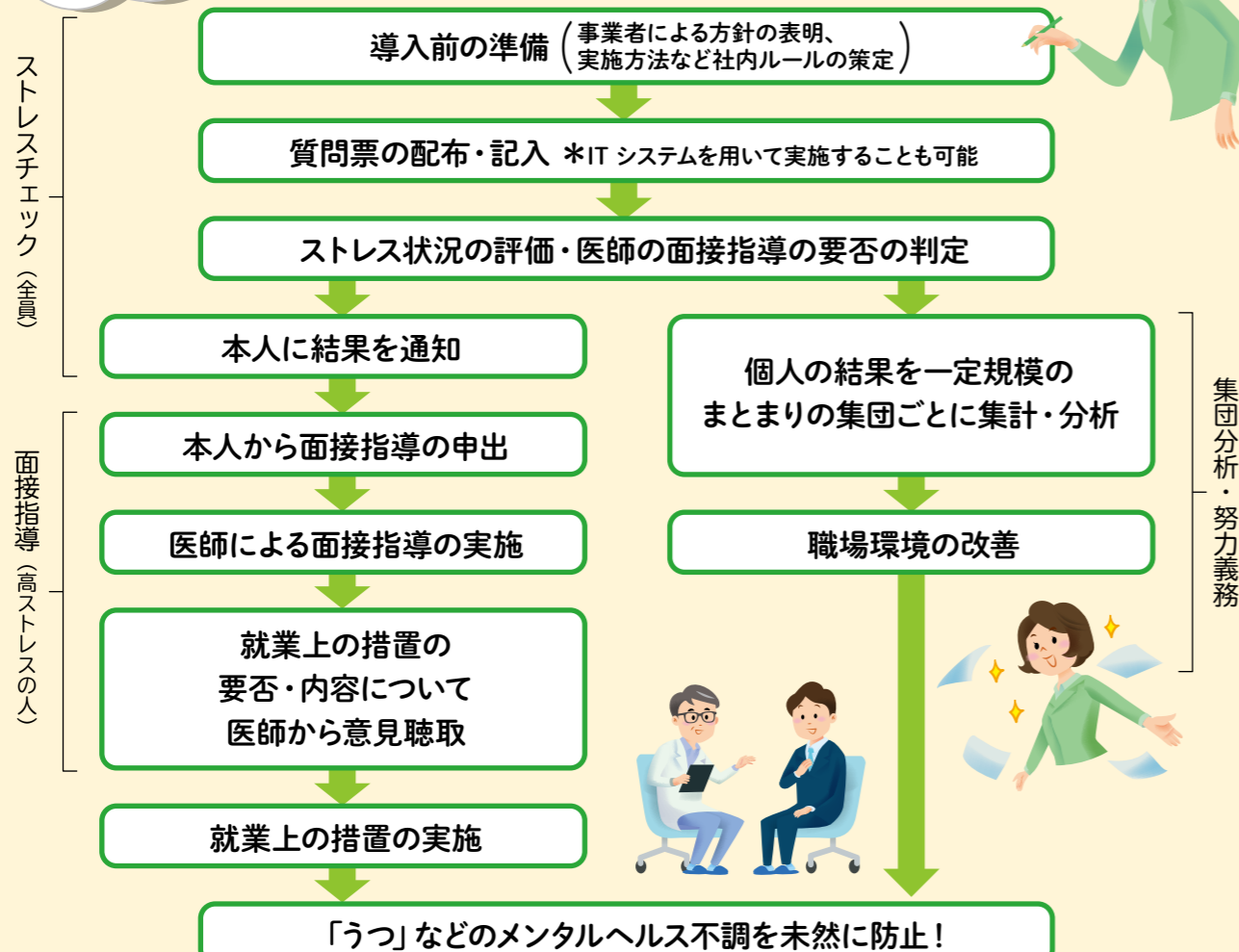


何のために
やるの？

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したり、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ったり、会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり、職場の改善につなげたりすることで、「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す。

何をやれば
いいの？

ストレスチェック制度の実施手順



ストレスチェックと面接指導の実施状況は、毎年、労働基準監督署に所定の様式で報告する必要があります。

何に
気をつければ
いいの？

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です。このことを念頭において、情報の取扱いに留意するとともに、不利益な取扱いを防止しましょう。

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することがあってはなりません。
- 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ります。
- 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、社内でも共有する場合にも、必要最小限の範囲にとどめましょう。

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
 - 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



実施確認チェック

実施者（ストレスチェックの実施）

- 衛生委員会に出席したか
- ストレス者の選定基準について意見を述べたか
- 面接指導対象者は自らの判断で選定することになっているか

制度担当者（実施計画の策定、実施管理等）

- 実施スケジュールを立てたか
- 衛生委員会を開催して、議事録を作成したか
- 事業所の方針を決定し、告知したか
- 実施規程を作成し、告知したか
- 面接指導医を手配したか
- 集団分析を行う母集団は部署別でも10名以上か
- 外部機関との契約に際して「ストレスチェック申込書」を作成し、外部機関に送付したか
- 必要文書を用意したか
 - ・ ストレスチェックの案内文
 - ・ 実施期限前の受検勧奨の社内告知文
 - ・ セルフのアドバイスシート
 - ・ 面接指導対象者に対する告知と申し出の案内文
 - ・ 面接指導申し出者に対する情報の取扱いに関する同意書
 - ・ 面接指導実施の案内文
 - ・ 職務状況通知書
 - ・ 面接指導結果報告書
- 苦情等の申し出先をストレスチェックの案内文に掲載したか

実施事務従事者（実施者の補助）

- 全体の流れと役割を理解したか
- ストレスチェックの「受検者名簿」を作成したか
- 数を確認することの重要性と移送時の紛失リスクを認識したか
- 面接指導の受け付け記録を作成したか
- 面接指導の申し出者に説明すべきことを文書にまとめたか

健康づくり協会は、当協会にて健診を行っていただいている事業場に対し、健診機関としてのノウハウ等を活かし、ストレスチェック実施に関するサポートを行っています。