

ストレスチェック制度の概要

日本原病院とストレスチェックのご契約を頂いた
事業所の雇用者さまを対象とした資料

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度とは

平成26年6月25日に交付された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、ストレスチェックと面接指導の実施等を事業者へ義務づける制度が創設されました。

平成27年12月1日からの施行です。

従業員50名以上の事業場に義務づけられます。

従業員50名未満の事業場の場合は当分のあいだ努力義務です。

ストレスチェック制度の概要

ストレスチェックとは：

事業者が労働者に対して行う**心理的な負担の程度を把握する**ための検査です。**一次予防**が目的です。

ストレスチェック制度の実施：

労働者に対して年に1回（以上）、ストレスチェックを実施することが事業者の義務になります。費用は事業者の全額負担です。

ストレスチェックで調査する3つの内容：

- 1) **仕事のストレス要因**
- 2) **心身のストレス反応**
- 3) **周囲のサポート**

各事業所内にダウンロードして頂く専用プログラムでストレスチェックを実施し、その電子ファイルを日本原病院にて解析。

「職業性ストレス簡易調査票」の項目（57項目）

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. 非常にたくさん仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
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
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
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くい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない
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か月間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. 体のふしづしが痛む | 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
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）】

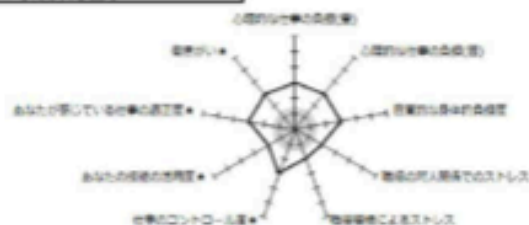
- A そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう
 B ほとんどなかった／ときどきあった／しばしばあった／ほとんどいつもあった
 C 非常に／かなり／多少／全くない
 D 満足／まあ満足／やや不満足／不満足

※労働省委託研究「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究」（平成7年度～11年度）（班長 加藤正明）

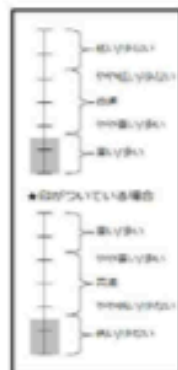
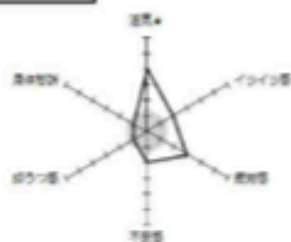
本人に通知するストレスチェック結果のイメージ

あなたのストレスプロフィール

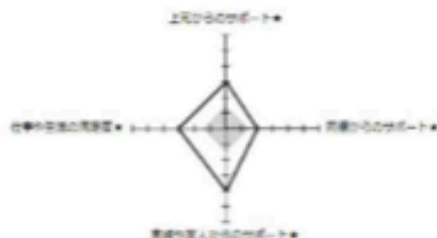
ストレスの原因と
考えられる因子



ストレスによって起こる
心身の反応



ストレス反応に影響を
与える他の因子



<評価結果 (点数) について>

項目	評価点 (合計)
ストレスの要因に関する項目	〇〇点
心身のストレス反応に関する項目	〇〇点
周囲のサポートに関する項目	〇〇点
合計	〇〇点

<あなたのストレスの程度について>

あなたはストレスが高い状態です (高ストレス者に該当します)。

セルフケアのためのアドバイス

.....

<面接指導の要否について>

医師の面接指導を受けていただくことをおすすめします。
 以下の申出窓口にご連絡下さい。

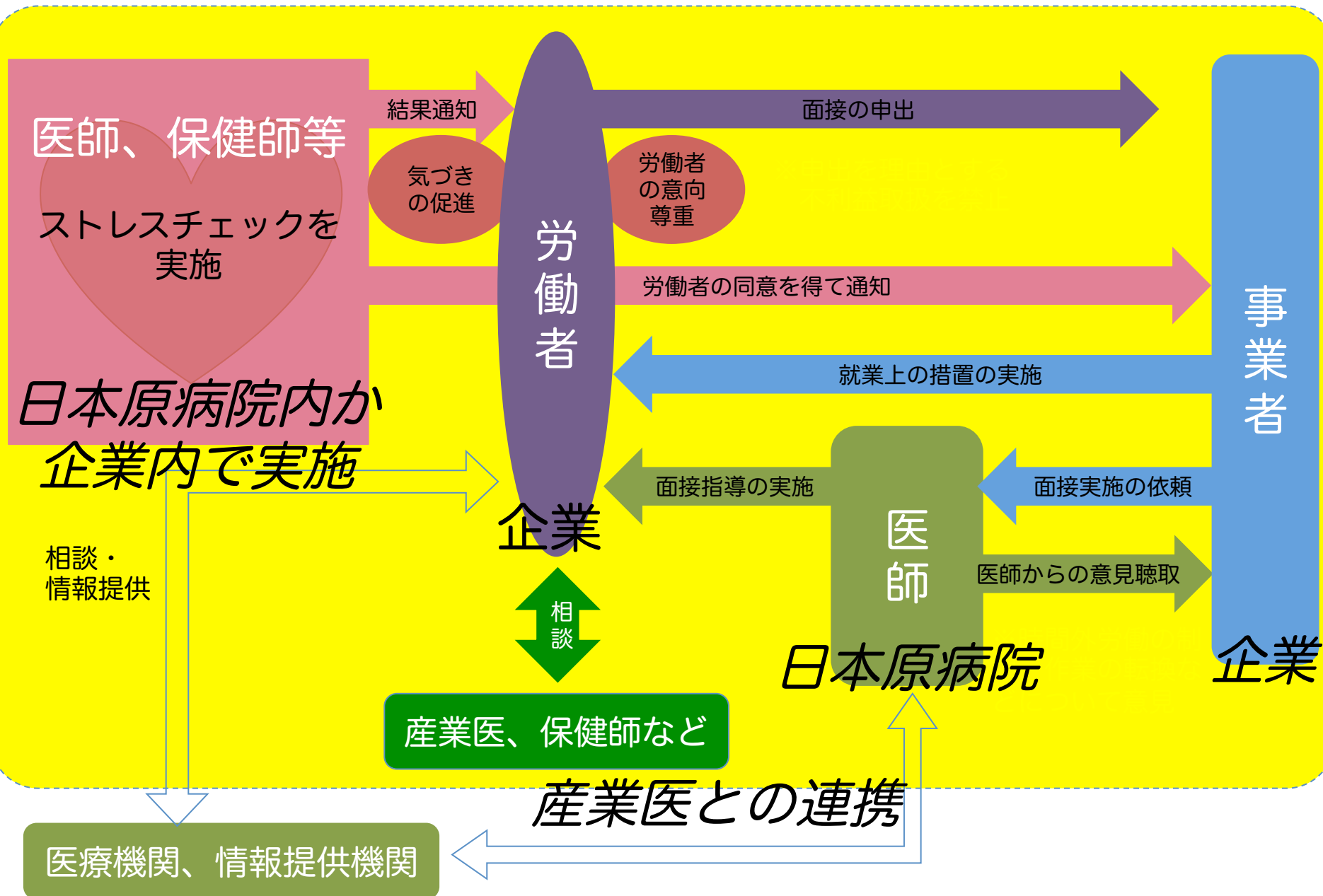
〇〇〇〇 (メール: ****@**** 電話: ****-****)

※面接指導を申出した場合は、ストレスチェック結果は会社側に提供されます。また、面接指導の結果、必要に応じて就業上の措置が講じられることとなります。

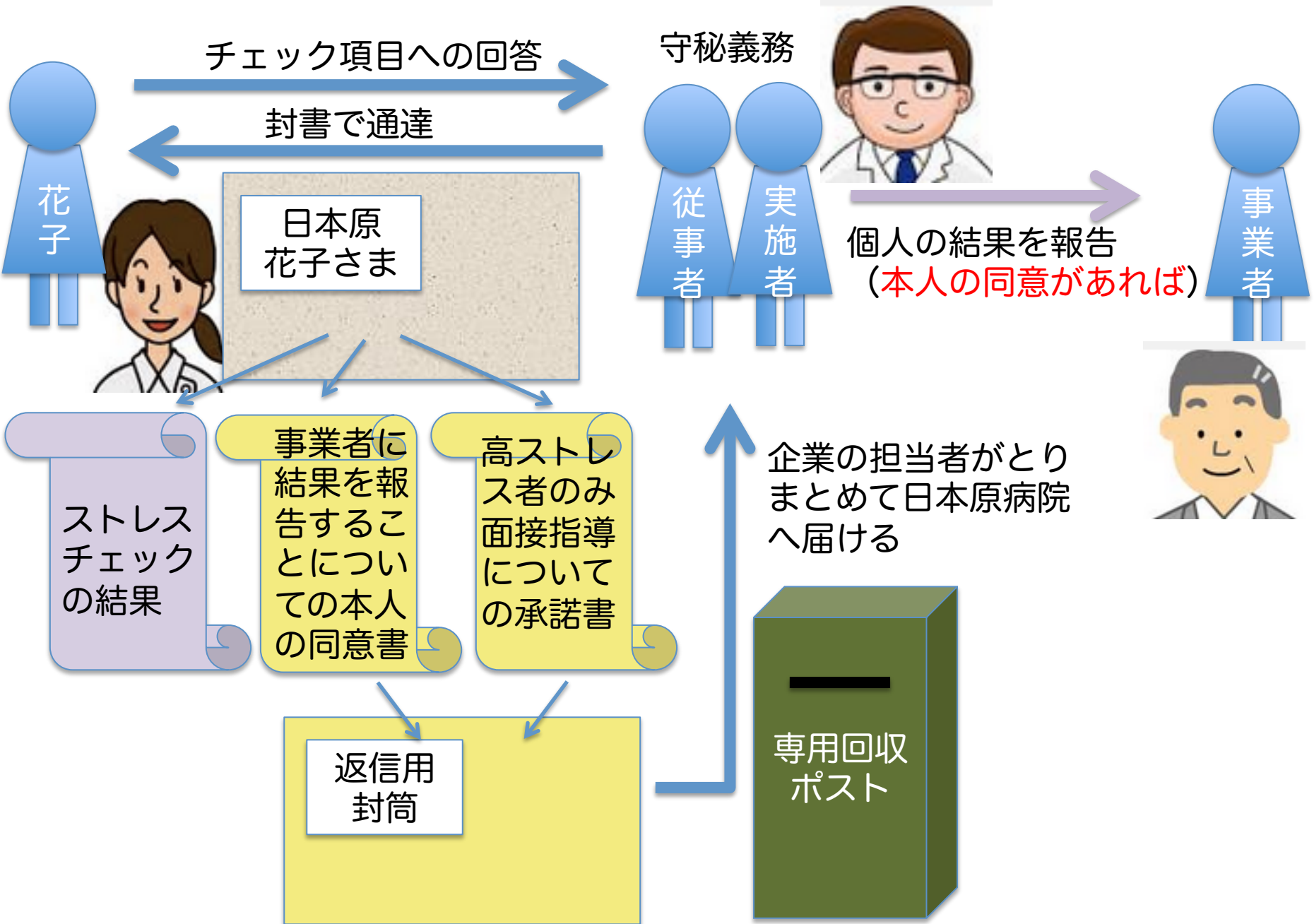
※医師の面接指導ではなく、相談をご希望の方は、下記までご連絡下さい。

〇〇〇〇 (メール: ****@**** 電話: ****-****)

ストレスチェック制度の全体像



ストレスチェック実施の流れ



書式1 同意書

以下のいずれかに✓をして、所定の返信用封筒に入れ封をして、早急に専用の回収ポストへ投函してください。

- () A 私のストレスチェックの結果を事業者に提供しないでほしい。
- () B 私のストレスチェックの結果を事業者に提供してもよい。

※ A を選択された場合、事業者にはストレスチェックの結果は知らされません。

※ B を選択された場合であっても、いかなるストレスチェックの結果の内容であろうとも貴殿が事業者から不利益な取り扱いを受けないことが法律で定められています。

〇〇株式会社 部署_____ 氏名（フルネーム）_____

高ストレス者への面接指導の実際

面接指導の実施：

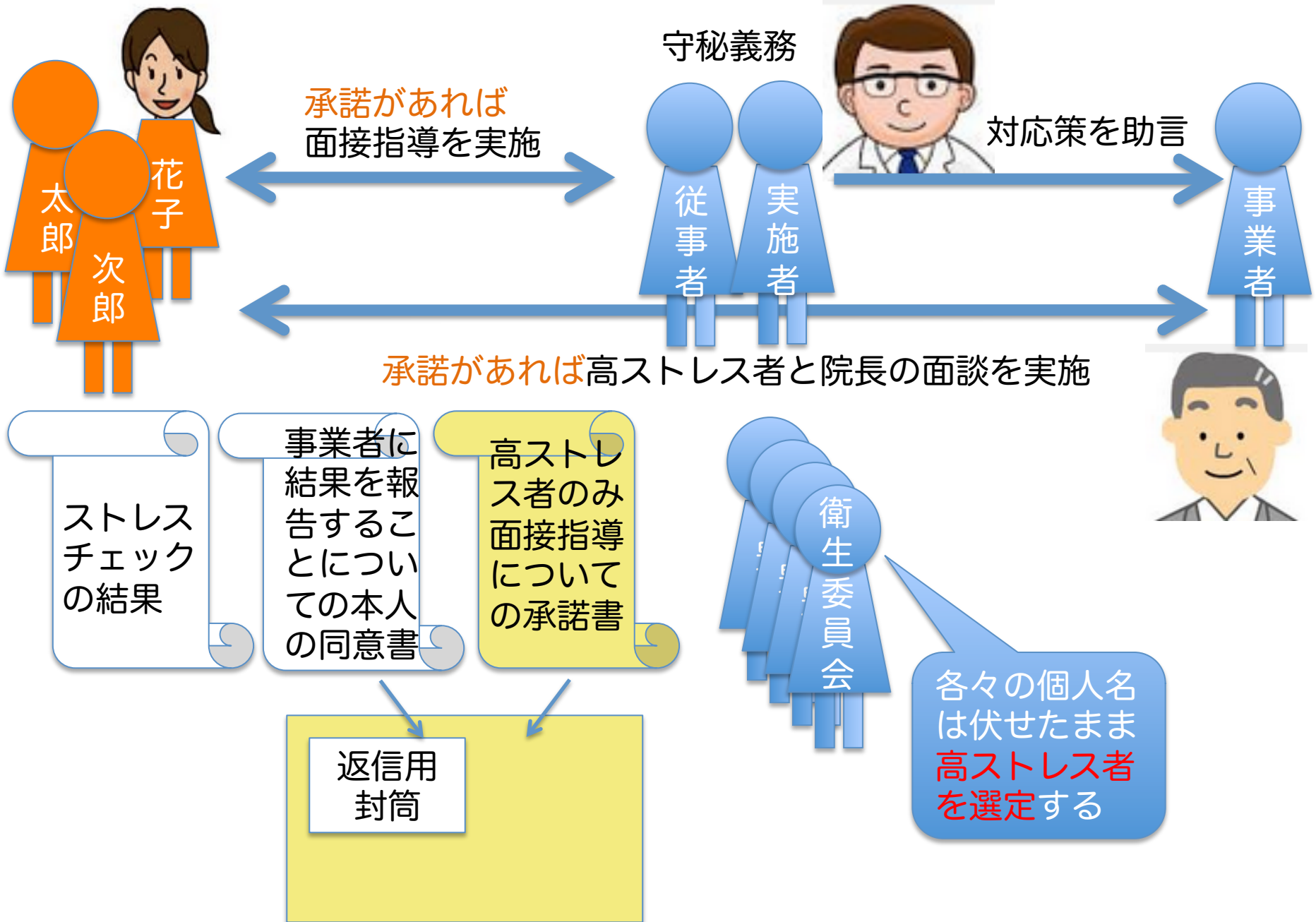
高ストレスと評価された労働者から申出が会ったときは、医師による面接指導を行うことが事業者の義務になります。

事業者は面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認められるときには、就業上の措置を講じる必要があります。

ストレスチェックの結果は、直接本人に通知し、本人の同意がない限り事業者には提供してはいけません。

高ストレス者に対して日本原病院の心療内科医が直接面接指導を行わせて頂き、事業者さまへのアドバイスもさせていただきます。この費用は事業者さまの全額負担です。

高ストレス者の選定とその対応の流れ



書式2 承諾書

貴殿はこの度のストレスチェックで高ストレス者であると認められました。一か月以内に当方の担当医師（心療内科医）による面接指導を受けて頂くことをお勧めします。
以下のいずれかに✓をして、所定の返信用封筒に入れ封をして早急に専用の回収ポストへ投函してください。

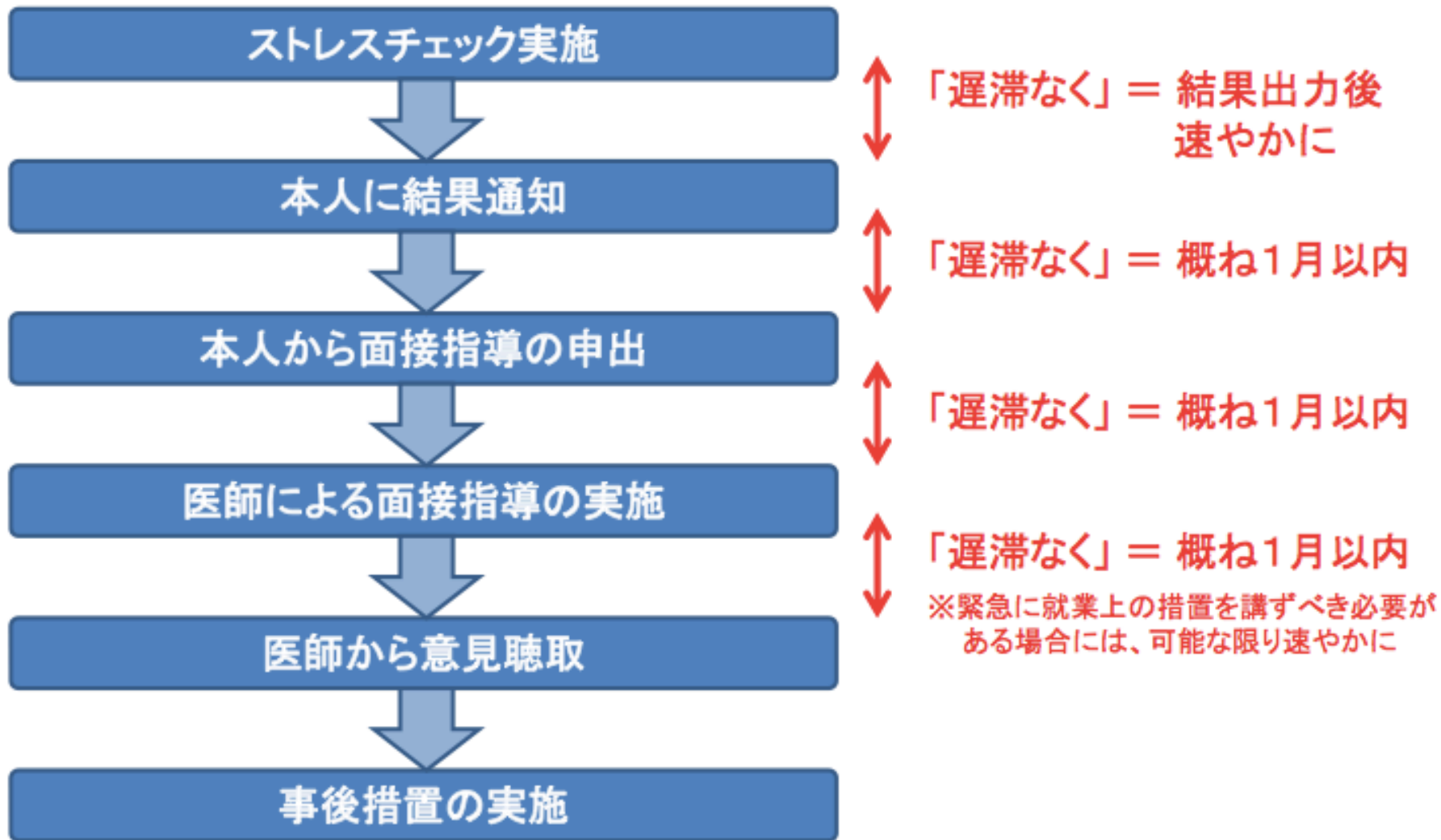
- A ストレスチェック担当医師の面談指導を希望します。
 B 面談指導を希望しません。

※ Aを選択された場合は面談指導をお受け頂きます。

※ Bを選択された場合は面談を受けて頂くことはありません。これを受けない場合に貴殿が事業者から不利益な取り扱いを受けないことが法律で定められています。




〇〇株式会社 部署 _____ 氏名（フルネーム） _____




ストレスチェックから事後措置までの流れ




不利益な取り扱いの禁止

法律：

(いわゆる高ストレス者に) 該当する  が面接指導をうける事の希望を申出た時は、 に対して  による面接指導を行わなければならない。

この場合、 は  が当該申出をしたことを理由として、 に対して不利益な取り扱いをしてはならない。

指針：



 はストレスチェック結果のみを理由として  に不利益な取り扱いを行ってはならない。


不利益な取り扱いの禁止

指針：




ストレスチェックを受けない  に対して、これを理由とした不利益な取り扱いを行ってはならない。

(法の主旨：受験は義務づけではない)






ストレスチェック結果を  に提供する事を同意しない  に対して、これを理由とした不利益な取り扱いを行ってはならない。

面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、面接指導の申出を行わない  に対して、これを理由とした不利益な取り扱いを行ってはならない。



不利益な取り扱いの禁止



 は法令上求められる手順（ による面接指導を行うこと、または面接指導の結果に基づく必要な処置について  の意見を聴取すること等）に従うこと。これに従わずに不利益な取り扱いを行ってはならない。

 が面接指導の結果を理由に行ってはならないこと。






- ×  を解雇すること。
- ×  の契約の更新をしないこと。
- ×  に退職勧奨すること。
- ×  に不当と判断されるような配置転換または職位の変更を命じること。
- ×  に労働関係法令に違反する措置を講じること。



プライバシーの保護

法律：
面接指導の実施に従事した  は、その実施に関して知り得た  の秘密をもらしてはならない。

指針：
 がストレスチェック制度に関する  の秘密を不正に入手するようなことがあってはならない。

プライバシーの保護

 に提供する結果の範囲：
 の同意が得られた場合に、 は  に対して  に通知する情報と同じ範囲の情報についてストレスチェック結果を提供することができる。

結果の共有範囲：
 は就業上の措置に必要な範囲を超えて、 の上司または同僚等に結果などの情報を共有してはならない。

生データの提供制限：
診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データ、または詳細な医学的情報は  に提供してはならない。