

ストレスチェック実施の主要な流れとそのポイント

厚生労働省「ストレスチェック制度導入ガイド」より

【ポイント】

【産業医等の役割等】

1

導入前の準備

- 衛生委員会（安全衛生委員会）等
- 話し合う必要がある主要な事項
 - ① ストレスチェックは誰に実施させるのか。
 - ② いつ実施するのか。
 - ③ 使用する調査票は（57項目・23項目・他）
 - ④ 高ストレス者の選定基準はどうするのか。
 - ⑤ 面接指導の申し出方法はどうか。
 - ⑥ 面接指導の実施医師は誰にするのか。
 - ⑦ 結果を事業者へ提供する場合の本人の同意取得方法。
 - ⑧ 集団分析はどんな方法で行うのか。
 - ⑨ 結果の保存は誰がどこに、保存方法はどうか。
 - ⑩ 苦情処理窓口の設置をどうか。
- 実施方法等を「ストレスチェック実施規程」として明文化し、全労働者に周知

- ◆ 産業医は、委員として参加し、意見を述べる（委員会の必要的構成員）
- ◆ ストレスチェックの実施については、委員会での調査審議結果、実施者の提案・助言等を経て事業者が決定する。
- ◆ 産業医は、実施者又は共同実施者となることが望ましい。

2

ストレスチェック調査票の配布、記入、回収、入力等

- ITシステムを利用してオンラインでの実施も可（厚生労働省がプログラムを無料提供）
- 労働者には、ストレスチェックを受ける義務はないが、メンタルヘルス不調の未然防止のため、全労働者が受けることが望ましい。
- 調査票の回収及び入力等の作業では、他の労働者の目に触れないよう十分な配慮

- ◆ 調査票の配布、回収、結果の入力等は、実施事務従事者（実施者の補助、守秘義務あり）
- ◆ 事業者は、ストレスチェックを受けるよう勧奨、さらに環境整備

3

ストレス状況の評価・医師の面接指導の要否の判定

- 事業者が決定した選定基準に基づき、実施者が高ストレス者を選定、面接指導の要否を判定
- 厚生労働省が示した評価基準の例は、実施マニュアル43からに記載（厚生労働省版「ストレスチェック実施プログラム」の高ストレス者選定基準も標準としては、マニュアル43からの数値を採用）

- ◆ 実施者が選定基準に基づき高ストレス者を選定するとともに、評価結果を踏まえ面接指導の要否を判断する。（実施者には共同実施者も含まれる。以下、同じ。）

4

本人に結果を通知

- 結果（ストレスの程度の評価結果、高ストレスか否か、面接指導の要否）は、実施者又は実施事務従事者から直接本人に通知
- 通知すべき事項（①は必須、②③は望ましい事項）
 - ① 個人のストレスチェック結果
 - A 個人のストレスプロフィール
 - B ストレスの程度（高ストレスに該当するかどうかを示した評価結果）
 - C 面接指導の対象者が否かの判定結果
 - ② セルフケアのためのアドバイス
 - ③ 事業者への面接指導の申し出方法（窓口等）
- 面接指導を申し出た場合、ストレスチェック結果を事業者に提供することに同意したものとみなされること、面接指導の結果、必要がある場合は就業上の措置につながる可能性があること等についても併せて説明

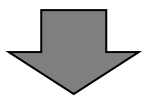
- ◆ 実施者からの結果通知は、他の者に見られないよう、封書又は電子メール等で労働者に個別に直接通知する必要がある。（面接指導の要否が他の者に類推されないよう配慮）
- ◆ 結果通知後の労働者本人の同意がなければ、ストレスチェックの結果等を実施者から事業者へ通知することはできない。

【ポイント】

【産業医等の役割等】

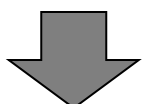
5

本人からの面接指導
の申出



6

医師による面接指導
の実施



7

就業上の措置の要
否・内容について医
師からの意見聴取



8

就業上の措置の実施

- 医師等の実施者が面接指導の申出を行うよう勧奨する
- 本人の同意により面接指導が必要であるという評価結果を事業者が把握している労働者に対しては、事業者が申出を勧奨することも可能
- 面接指導を受けることを申し出やすい職場環境づくりが必要
- 面接指導を申し出ない場合であっても相談対応できる方法等の情報を提供すること

- 面接指導は、申出があつてから概ね1ヵ月以内に実施
- 面接指導において医師が確認する事項
ストレスチェック3項目に加え、次の事項
 - ① 当該労働者の勤務状況
労働時間、業務の内容、特別な要因等
 - ② 心理的な負担の状況
ストレスチェック結果を参考に抑うつ症状等
 - ③ その他の心身の状況
過去の健康診断結果、現在の生活状況及びその変化傾向等

※ 事前に事業者や労働者から提供された資料、労働者への質問や聞き取り等により確認する。

※ 「長時間労働者、高ストレス者の面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル（以下「面接指導マニュアル」という。）」を参考とする。

- 面接による評価を踏まえ、労働者本人への指導・助言の実施

※ 面接指導マニュアル28頁に「面接時の生活習慣・セルフケアのアドバイス（例）」が示されている。

- 面接指導の結果は、「面接指導結果報告書」として「就業上の措置に係る意見書」とともに事業者へ報告（面接指導マニュアル参照）

- 医師の意見に基づき、必要がある場合には、当該労働者の実情を考慮して就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜労働の回数の減少等の措置を検討・実施
- 措置の決定には、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じて了解が得られるよう努めるとともに、労働者に対する不利益な取り扱いとならないよう留意

- ◆ 実施者は面接指導を申し出るよう勧奨する。
- ◆ 事業者は、面接指導の申出をした労働者が面接指導対象者に該当するかを確認する。

- ◆ 面接指導を実施する医師は、産業医が望ましい。
- ◆ 必ずしも精神科医や心療内科医が実施する必要はない。
- ◆ 面接指導を実施する医師は、事前に事業者（人事・労務担当者）や本人から必要な情報を提供してもらう。

ストレスチェックの結果、労働時間、労働日数、業務内容、業務の過重性、ストレス要因、健康診断結果・・・等々

- ◆ 面接指導を実施した医師は、「面接指導結果報告書」及び「就業上の措置に関する意見書」を作成し、事業者へ報告する。

- ◆ 就業上の措置を実施する場合、産業医、産業保健スタッフ等との連携が必要
- ◆ 就業上の措置を講じた後、ストレス状態の改善が見られた場合には、産業医等の意見を聴いたうえで、通常の勤務に戻す等適切な措置を講じる。

ストレスチェック実施の主要な流れと想定される実施パターン

※ 注釈 **事**: 事業者 **産医**: 産業医 **保**: 保健師・看護師 **従**: 実施事務従事者 **外**: 外部機関（健康診断機関等） **外医**: 外部の医師（外部機関以外）

主要な流れ	パターン1		パターン2		パターン3		パターン4	
	ストレスチェック実施のすべてを自社スタッフで担当		ストレスチェック実施のすべてを外部機関に委託		高ストレス者の選定までは外部機関、以後は産業医が担当		面接指導を外部の精神科医等に委託（パターン3の変形）	
実施者	産医 （嘱託・専属産業医）		外 の医師又は保健師等		産医 （ 外 の医師又は保健師が共同実施者となることも想定される。）		産医 （嘱託・専属産業医）	
① 準備（衛生委員会等）	事 （委員長）・衛生管理者・ 産医 ・衛生経験者（ 保 ）・労働者代表		事 （委員長）・衛生管理者・ 産医 ・衛生経験者（ 保 ）・労働者代表（外部機関からも意見聴取）		事 （委員長）・衛生管理者・ 産医 ・衛生経験者（ 保 ）・労働者代表（外部機関からも意見聴取）		事 （委員長）・衛生管理者・ 産医 ・衛生経験者（ 保 ）・労働者代表（外部機関からも意見聴取）	
② 調査票配布・記入・回収・入力	従 （ただし、未記入調査票の配布は誰でも可）		外 の 従 が担当		従 （調査票の配布・回収） 入力作業は、外部機関の 従		従 （調査票の配布・回収） 入力作業は、外部機関の 従	
③ 結果の評価・高ストレス者の選定・面接指導要否の判定	産医 （実施者である産業医）		外 の医師又は保健師等		外 の医師又は保健師等（結果の評価&高ストレス者の選定まで） 産医 （面接指導要否の判定）		外 の医師又は保健師等（結果の評価&高ストレス者の選定まで） 産医 （面接指導要否の判定）	
④ 結果の通知	産医 （ 従 を通じることも可）		外 から直接郵送封書等での通知		外部機関から 産医 に返却された結果を 産医 から労働者本人に通知（ 従 を通じることも可）		外部機関から 産医 に返却された結果を 産医 から通知（ 従 を通じることも可）	
⑤ 面接指導の勧奨	産医 （ 従 も可）		外 の医師又は保健師等（ 外 の 従 も可）		産医 （ 従 も可）		産医 （ 従 も可）	
⑥ 面接指導の実施	産医		外 の医師		産医		外医	
⑦ 意見書の作成	産医		外 の医師		産医		外医	
⑧ 就業上の措置の実施	事 （ 産医 、 保 等との連携）		事 （ 産医 、 保 等との連携）		事 （ 産医 、 保 等との連携）		事 （ 産医 、 保 等との連携）	

（注）この表は、多くの事業場において採用されるであろう実施パターンを代表的に示したもので、他にも色々な実施体制・方法があると思われる。