

一般社団法人 中部地区医師会検診センター

ストレスチェックサービスのご案内

働く人たちが元気で生き活きと仕事ができる職場づくり・・・
ストレスチェック制度は、それをめざしています。

ストレスチェックを受けるだけでなく、その後が大切です。
ご自分のストレス状態に気づき、軽いうちに対処して
心が折れないようにセルフケアをしましょう。
ストレスが高い場合は、周囲の方の力を借りることも必要です。
ストレスチェック制度を上手に活用しましょう。

中部地区医師会検診センターストレスチェックサービスは、
ストレスチェックからその後のフォローアップ
(医師面接、集団分析) まで受託いたします。



一般社団法人 中部地区医師会検診センター



目 次

1. ストレスチェックとは何か？
2. ストレスチェックの目的
3. ストレスチェックが義務化になる背景
4. いつまでに何をやるか、事業場担当者が準備すること
5. 各担当者の役割
6. 自社で行う場合と外部機関に委託する場合の違い、
それぞれのメリットとデメリット
7. 外部機関に委託する時の選択のポイント
8. 事業主が気をつけること
9. 定期健康診断との違い
10. ストレスチェック実施に向けてのフローチャート
11. 中部地区医師会検診センター ストレスチェックの全体像

<参考資料>

- ・厚生労働省「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」 令和3年月2改訂版
- ・説明会資料「改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について」 平成27年4月公表
- ・厚生労働省「ストレスチェック制度 “簡単！” 導入マニュアル」 平成27年7月公表
- ・外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリスト例
平成27年8月公表
- ・厚生労働省 ストレスチェック制度関係 Q&A
- ・書籍「早わかり ストレスチェック制度」 著者：吉野聡(精神科産業医) 発行所：ダイヤモンド社
平成27年8月発行

<作成者>

一般社団法人 中部地区医師会検診センター ストレスチェック担当者

〒904-0113 沖縄県北谷町字宮城1-584

TEL 098-979-6301 FAX 098-921-7041 メール stress-check@chubu-ishikai.or.jp



1. ストレスチェックとは何か？

- ・ ストレスに関する質問票に記入（選択回答）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。
 - ①職場でのストレスの要因 ②ストレスによる心身の自覚症状 ③周囲のサポート状況についての質問があります。
- ・ 「労働安全衛生法」により、平成27年12月から、労働者が常時50人以上の事業場には1年に1回以上実施することが義務化されました。
- ・ 2025年5月14日に公布された改正労働安全衛生法により、労働者50人未満の事業場でも義務化されることが可決・成立し、最長で2028年5月までに施行される見込みです。

2. ストレスチェックの目的

- 労働者のメンタルヘルス不調（心の健康不調）を未然に防止する。
- ・ 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する。（セルフケア能力の向上）
- ・ 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、必要時会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったりする。
→職場環境の改善につなげる。

3. ストレスチェックが義務化になる背景

- ①厚生労働省が調査している令和4年「労働者健康状況調査」で、仕事や職業生活で強い不安や悩みを持っている労働者の割合は、約82.2%という結果であった。
【令和3年調査53.3%】
- ②メンタルヘルス不調により連続して1ヵ月以上の休職、又は退職した労働者の割合が年々増加している。
- ③厚生労働省が公開した「過労死等の労災補償状況」によると、2023年度の精神障害の労災決定件数は過去最多を記録しており、労働者のメンタルヘルス対策の徹底が早急な課題となっている。
- ④有職者の自殺者数が増加
警察庁の自殺統計の結果、日本の2024年の年間自殺者数は20,320人となり、その約4割（8,092人）は労働者である。

このような経過から、働き盛りの人たちのメンタルヘルス不調の未然防止により、うつや最悪の状態である自殺を防止すること、さらに職場環境の改善により働きやすい職場づくりをめざすことなどを目的としています。

4. いつまでに何をやるか、事業場担当者としてやるべきこと



～実施に向けての準備として～

①実施方法などの社内ルールを策定し、「ストレスチェック実施規程」を作成する。

又は初年度作成した規程を再チェックし、必要時改訂する。

実施回数、実施時期、質問票をどれにするか、高ストレス者の選定方法、面接指導が必要な場合の医師の選定、集団分析の方法、結果の保存方法など

②ストレスチェックの実施を自社で行うか、外部機関に委託するか決める

自社で行う場合は、産業医が実施者になり、産業医又は保健師、看護師等（所定の研修修了者）が中心となっていく。

外部機関に委託する場合、外部機関を選択する

→厚生労働省チェックリストで選択のポイントを確認する

③担当者を決める

- ・実施者→産業医に実施者又は共同実施者になってもらうよう依頼する

- ・制度全体の担当者（衛生管理者、人事労務担当者など）

→ 中心になって進めていく役割 実施事務従事者が兼ねる場合もある

- ・実施事務従事者（実施者のサポート）→人事権を持たない事務員など

④事業者は方針の決定や全労働者への表明を行う

～実施すること～

①ストレスチェックの実施（外部機関へ委託の場合、担当者との契約、日程調整など）

②高ストレスと選定された労働者へ、医師の面接指導を受けるよう勧奨する。

その際労働者に必要なこととして

- ・医師の面接指導を受けるためには、事業者に申し出る事が必要。

（事業場内で、人事担当者など申出窓口を決めても良い。）

- ・事業者への申出と同時に、ストレスチェック結果票を提供する。

※外部機関の場合、高ストレス者への面接勧奨を結果票送付と一緒に行う機関もある。

③事業者に申出があった労働者に対して医師の面接指導を実施する。

医師は産業医でも外部機関委託先の医師でも良い。

→事前に衛生委員会で審議し、決定する。外部機関委託の場合、契約が必要。

④医師の面接指導を受けた労働者がいる場合、事業者は面接後1か月以内に、医師の意見を聴く。就業上の措置などが必要な場合、指導を受けて対応する。

（時間外労働の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業務の回数の減少など）

医師より「医師の意見書」を受け取り、5年間保管する。※個人情報保護に注意！

⑤集団分析結果により、必要時職場環境の改善 ※努力義務

⑥労働者対象の研修会を実施することが望ましい。「セルフケア」「管理監督者向け」

⑦労働基準監督署へ報告書の提出 ※署名は産業医

5. 各担当者の役割

① 事業者



ストレスチェック制度の実施責任

- ・方針の決定や表明
- ・費用の支出
- ・医師による面接指導後の措置

② ストレスチェック制度担当者（全体の担当者）

- ・衛生管理者
- ・メンタルヘルス
推進担当者等
- ・人事権者も可能



- ・具体的な実施計画の立案
- ・実施の管理
- ・外部委託の場合契約内容の調整
- ・質問票の選定、評価方法の決定
（実施者が助言）
- ・労働者へ実施スケジュール、日時等の連絡

③ 実施者

- ・事業場の産業医・保健師等
所定の研修を受けた歯科医師
・看護師・精神保健福祉士
又は公認心理師
- ・外部機関の医師・保健師等
外部委託の場合は、産業医と
外部機関の医師・保健師等が
お互い実施者又は共同実施者
になり、連携する。



- ・質問票や高ストレスの選定基準
等に関する意見の表明（医師）
- ・ストレスチェックの実施と評価
結果通知
- ・面接指導要否の判断（医師）
- ・面接が必要な労働者へ面接勧奨
- ・医師による面接指導の実施
- ・面接後（必要時）就業上の措置の意見
- ・集団分析と事業者への結果提供、助言
- ・労基署への報告書作成（産業医）

④ 実施事務従事者

- ・産業保健スタッフ
- ・事務員
- ・外部委託先の
事務員等
- ※ 人事権がある人
は担当できない



- ・質問票の回収、記入内容の確認
- ・入力、結果票の出力、封入、結果通知
- ・面接指導対象者への申出の勧奨
- ・面接申出者の面接予約調整
- ・受検者との連絡調整
- ・集団分析の実施と結果出力

個人情報を取扱うため守秘義務あり

6. 自社で行う場合と外部機関へ委託する場合の違い（メリットとデメリット）

	メリット	デメリット
自社で実施	・実施時期の調整がしやすい ・自社の状況がわかるため、実施者が高ストレス者のサポートや職場環境改善につなげやすい ・経済的な負担が少ない	・実施者や実施事務従事者にとって、業務量や精神的な負担がある (自社の社員の結果を見る必要がある) ・守秘義務や個人情報（記録）管理に気を遣う場所や保管庫の確保も必要 ・進め方や実施に関して迷う可能性がある
外部機関へ委託	・業務量や精神的な負担が少ない ・守秘義務や個人情報（記録）管理の面で負担が少ない ・迷った時に相談したり、専門的なアドバイスを受けることができる	・経済的な負担がある ・健診機関での健診や人間ドックと同時の受検が難しい ・質問票の回収や郵送など担当者（窓口）が必要

7. 外部機関へ委託する時の選択のポイント

厚生労働省のマニュアル「外部機関に委託する場合のチェックリスト例」参照

上記マニュアルはインターネットで「こころの耳」のサイトで入手できます。
「こころの耳」とは、厚生労働省からの委託を受けて一般社団法人日本産業カウンセラー協会が運営している、働く人のためのメンタルヘルス・ポータルサイトです。
働く方、ご家族の方、事業者の方、支援する方などを対象にインターネットを通じた情報提供を行っています。

8. 事業者が気をつけること

①プライバシーの保護 →適切に保護されることで労働者は安心して受ける事ができる

- ・労働者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
- ・実施者及び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になる
- ・ストレスチェック結果や面接指導結果は適切に管理し、社内で共有する場合も必要最小限の範囲で行う

②不利益な取り扱いの禁止

→ 社員が下記の行為をしたことに対して不利益な取り扱いをしないこと

- ・ストレスチェックを受けないこと ・事業者への結果の提供に同意しないこと
- ・医師による面接指導の申出をすること ・医師による面接指導の申出をしないこと

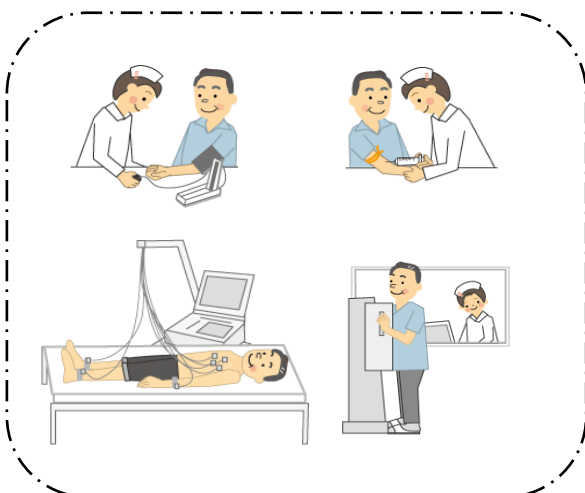
また面接指導の結果を理由として、解雇、雇止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換、職位の変更などを行ってはならない

9. 定期健康診断とストレスチェックの比較

	定期健康診断	ストレスチェック	
実施頻度	1年以内ごとに1回	1年以内ごとに1回	共通点
費用	会社負担	会社負担	
基本的 位置づけ	二次予防	一次予防	位置づけ 実施者が 異なる
実施者	医師	医師・保健師・（一定の研修を受けた）看護師・精神保健福祉士	
労働者の受診 （受検）義務	あり	なし	最大の 違い
事業者への 結果通知	法定項目に関しては 当然に通知	☆個別結果に関しては <u>労働者の同意が必要</u>	

- ストレスチェックは事業者にとっては義務であるが、労働者にとっては義務ではない。
- ストレスチェックの結果は、同意がない限り本人のみに通知され、事業者には通知されない。
- それでも労働者が元気で生き活きと仕事ができる職場づくりの一步として、できるだけ全労働者に受けてもらえるよう、事前の説明、方針表明がポイントとなる。

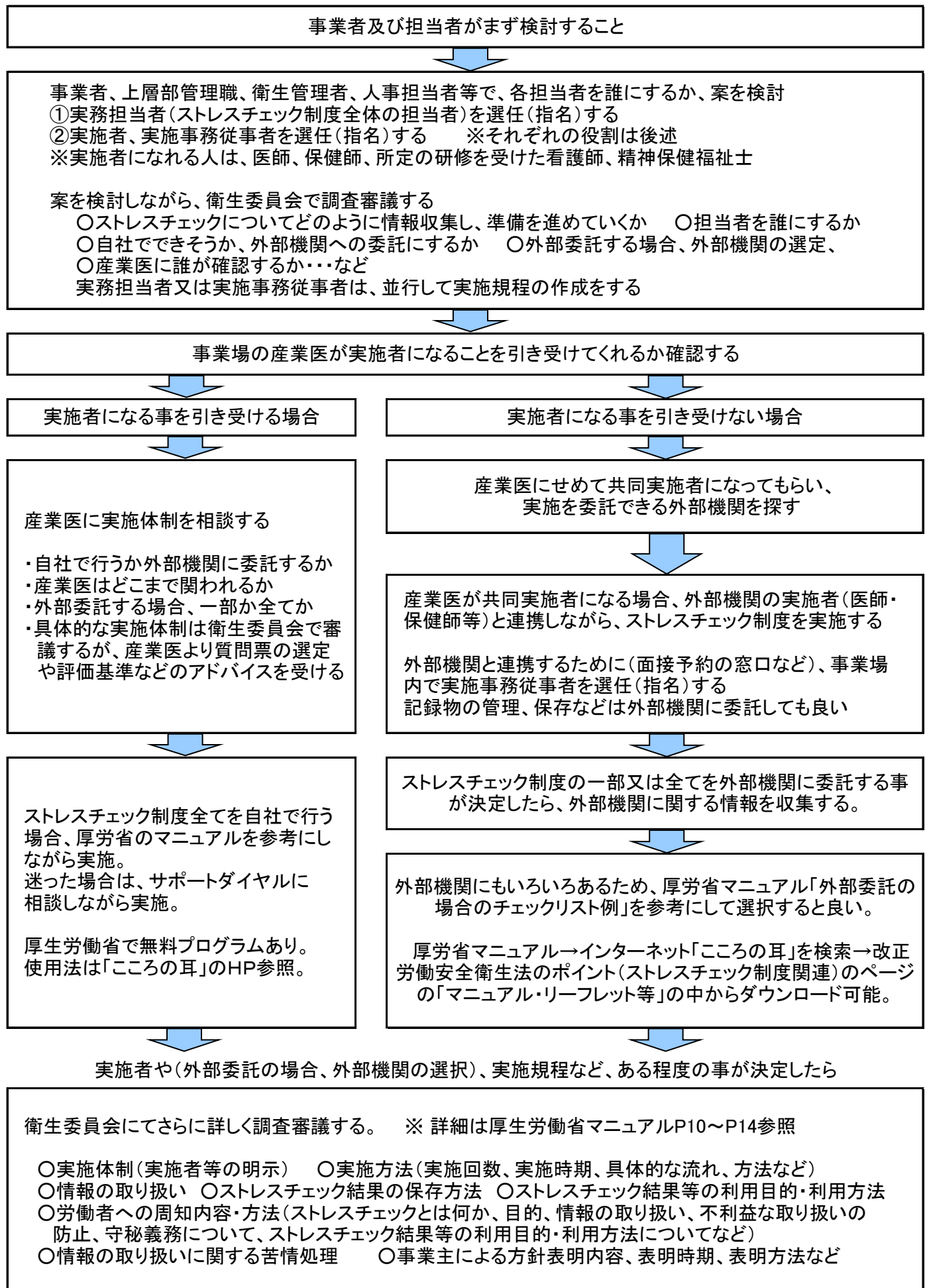
定期健康診断



ストレスチェック制度



10. ストレスチェック制度実施に向けてのフローチャート



11. 一般社団法人 中部地区医師会検診センター ストレスチェックの全体像

