

ストレスチェック実施における 審議事項

2025年9月12日
エムシーパートナーズ株式会社
広島オフィス

- ① ストレスチェック制度の目的に係る周知方法
- ② ストレスチェック制度の実施体制
- ③ ストレスチェック制度の実施方法
- ④ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い
- ⑤ ストレスチェック結果の記録の保存方法
- ⑥ ストレスチェック、面接指導の利用目的及び利用方法
- ⑦ ストレスチェック、面接指導情報の開示、訂正、追加及び削除の方法
- ⑧ ストレスチェック、面接指導の関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法
- ⑨ 労働者がストレスチェックを受けないことを選択できること
- ⑩ 労働者に対する不利益な取扱いの防止

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
<厚生労働省労働基準局安全衛生部> ※抜粋

1. ストレスチェック制度とは

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（ストレスチェック）や、検査結果に基づく医師による面接指導の実施などを事業者に義務付ける制度。

労働者の受検義務はない。

※従業員数50人未満の事業場は努力義務

2. 目的

- 定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させる。
- 医師による面接指導につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する。
- 検査結果を集团的に分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、リスクの要因そのものも低減させる。

3. 該当法令（2015年12月1日施行）

- 労働安全衛生法第66条の10
- 労働安全衛生規則第52条の2～8
- 心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針

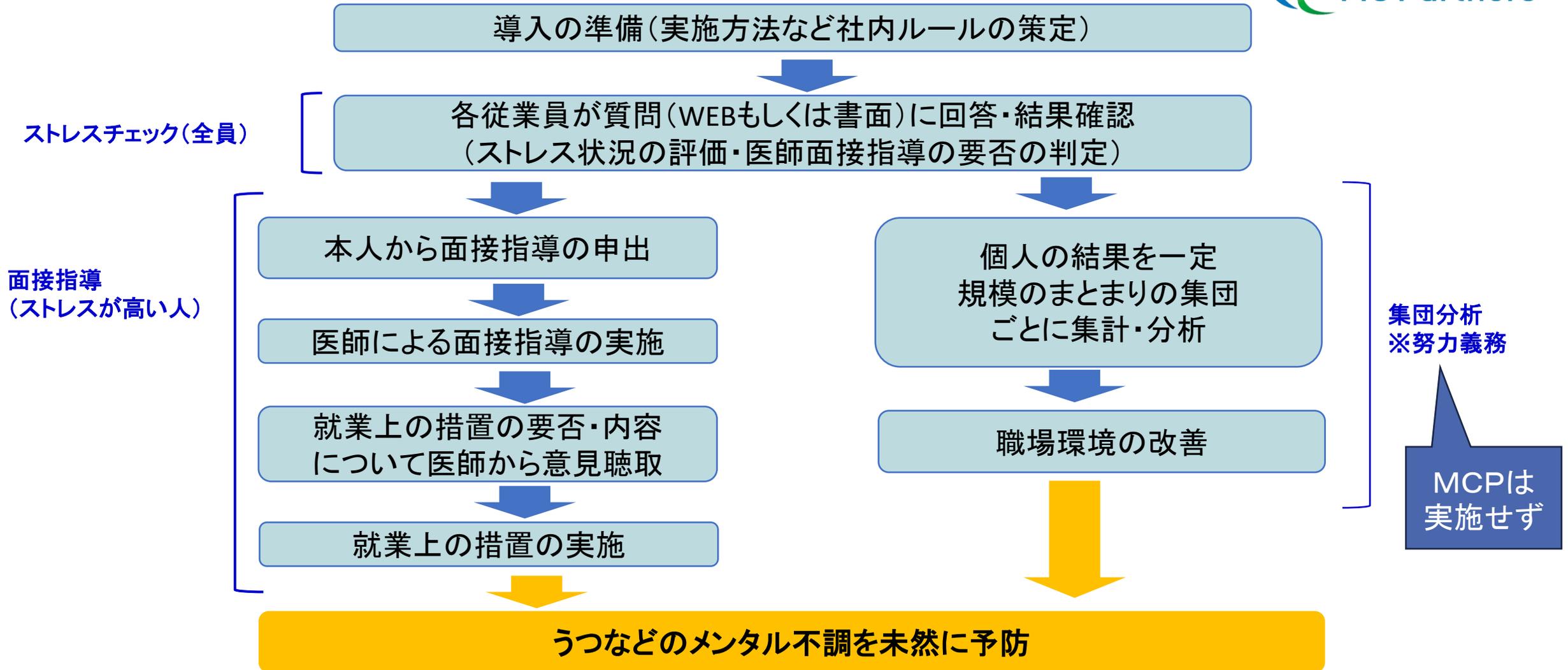
実施方針

- ・平成26年6月に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」等に基づき、平成27年12月より適用開始となる「心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」と言う。）」を従業員を対象に実施する。
- ・ストレスチェックは、従業員自身のストレスへの気付きを促し、会社が実施するメンタルヘルス施策や社会資源等を利用して、健康な職場づくりにつなげることを主な目的とし、全従業員の受検を推奨する。
- ・法令遵守はもとより、適切な個人情報の管理や、受検者にとって不利益のない体制構築に注力する。

赤字⇒「WEB版ストレスチェック」システムにて対応



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が必要(50人以上の事業場)

ストレスチェック制度の目的に係る周知方法、実施体制、実施方法 【①～③】

| | | |
|------|---------------|------------------------------|
| 周知方法 | | メールもしくは書面にて周知 |
| 実施体制 | 実施者 | 高石 雅敏 |
| | ストレスチェック制度担当者 | 企画管理部 人事担当 |
| | 実施事務従事者 | 向井 香 |
| 実施方法 | 対象者 | 社員・契約社員・嘱託・派遣社員 |
| | 時期 | 2025年10月20日（月）～11月9日（日） |
| | 回答方法 | 「職場のストレスチェック（WEB）」もしくは専用回答用紙 |
| | 調査項目 | 厚生労働省作成の職業性ストレス簡易調査票57問 |
| | 高ストレス者の基準 | 厚生労働省基準（合計法） |
| | 面接指導の申出先 | 広島オフィス |
| | 集団分析 | 実施しない |

ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い【④】

| | |
|---------|-------------------------------------|
| 受検有無の情報 | 企画管理部が受検状況を管理し、システムを通じたメール等で受検勧奨を行う |
|---------|-------------------------------------|

ストレスチェック結果の記録の保存方法【⑤】

| | |
|---------|--|
| 記録の保存方法 | 個人のストレスチェック結果は、各拠点の実施事務従事者が保存する（5年間） 面接指導の記録は、各拠点の実施者が保存する（5年間） |
|---------|--|

ストレスチェック、面接指導の利用目的・利用方法【⑥】

| | |
|--|--|
| 個人結果の通知方法 | <p>【WEB回答】「職場のストレスチェック」システムにて結果を表示する</p> <p>【専用用紙回答】結果通知を配布する</p> |
| 面接指導勧奨方法 | 高ストレス該当者には個人宛にメール等で通知する |
| <p>ストレスチェック結果 及び面接指導結果の 共有方法 及び 共有範囲</p> | <p>【共有方法】 ストレスチェックの結果はシステムにて管理 面接指導結果は各拠点にて管理</p> <p>【共有範囲】 受験者のシステム回答時の選択により次の通り共有 結果提供の許可：実施者、実施事務従事者 結果提供の却下：実施者、実施事務従事者、制度担当者（結果のみ）</p> |
| 事業者へ提供するに当たっての本人の同意取得方法 | 受検者のシステム回答時の選択により同意を取得する |
| 本人の同意を取得した上で実施者から事業者に提供するストレスチェック結果に関する情報の範囲 | ストレスチェック結果、医師による面接指導の結果に基づく就業上の措置についての意見の情報を事業主へ開示する |

ストレスチェック、面接指導情報の開示、訂正、追加及び削除【⑦】

| | |
|----------------|---|
| 面接指導の情報開示 | 自己データの事業主への報告内容等の情報開示を求める際には、拠点の実施者又は実施事務従事者に文書で連絡する |
| ストレスチェックの回答訂正等 | 回答完了後は、訂正、追加及び削除はできない |
| 情報管理における守秘義務 | 実施者、実施事務従事者、ストレスチェック制度担当者はじめ本制度に関わる全ての者は、それらの職務を通じて知り得た社員等の秘密（ストレスチェック結果その他の社員等の健康情報）を、他人に漏らしてはならない |

ストレスチェック、面接指導の情報の取り扱いに関する苦情処理方法【⑧】

| | |
|---------|--|
| 苦情の申し立て | 本制度に関する情報の開示等について苦情の申し立てを行う際には、ストレスチェック制度担当者（企画管理部・人事担当）に文書で連絡する |
|---------|--|

労働者がストレスチェックを受けないことを選択できること【⑨】

| | |
|---------|---------------------------------|
| 受検有無の選択 | ストレスチェックの受検を推奨するが、強制的な受検指示は行わない |
|---------|---------------------------------|

労働者に対する不利益な取扱いの防止【⑩】

| | |
|------------|--|
| 不利益な取扱いの防止 | <p>次の内容を理由として不利益な取扱いは行わない</p> <ul style="list-style-type: none">・ ストレスチェックを受検しないこと・ 医師による面接指導の申出を行ったこと・ 医師による面接指導が必要とされたにもかかわらず、面接指導の申出を行わないこと・ 高ストレスにおけるストレスチェック結果・ 医師による面接指導結果 |
|------------|--|

その他

| | |
|-----------|---|
| 受検時間の取り扱い | 所定就業時間帯 且つ 就業場所（会社が指定した場所）で受検する場合は、労働時間と見做す |
| 多言語対応 | 日本語のみ対応可 |
| 接続機器 | WEB版ストレスチェックシステムについては、パソコン・スマートフォンなどインターネット接続機器による利用が可能 |

以 上