

ストレスチェック制度実施 要領

改廃履歴

R e v	改 廃 内 容	実 施 日
1.0	初版	2016. 04. 01
2.0	面接指導の申出時に使用する医師面接指導申出書兼同意書を追加	2016. 09. 01
2.1	元号改正に伴う改正（様式2）	2019. 05. 01
2.1	改廃手続きの見直し	2021. 06. 30
2.2	ストレスチェックをWe b方式に変更したことに伴う改正（様式1）	2023. 10. 15

目 次

第 1 条	目的
第 2 条	適用範囲
第 3 条	実施の目的
第 4 条	実施体制
第 5 条	面接指導の定義
第 6 条	ストレスチェックの調査票
第 7 条	個人のストレスの程度の評価方法
第 8 条	集団分析
第 9 条	高ストレス者の選定方法
第 10 条	実施事務従事者の範囲と留意事項
第 11 条	受検の勧奨
第 12 条	ストレスチェック結果の通知方法
第 13 条	ストレスチェック結果の会社への提供にあたっての留意事項
第 14 条	ストレスチェック結果の通知後の対応
第 15 条	ストレスチェック結果の記録および保存
第 16 条	面接指導対象者の要件および確認方法
第 17 条	面接指導の実施方法
第 18 条	面接指導の結果についての医師からの意見の聴取
第 19 条	面接指導結果の記録および保存
第 20 条	面接指導結果の会社への提供にあたっての留意事項
第 21 条	就業上の措置の決定および実施
第 22 条	不利益な取扱いの禁止
第 23 条	結果の共有範囲
第 24 条	健康情報の取扱い
第 25 条	健康情報の保護
第 26 条	ストレスチェックおよび面接指導にかかる時間の取扱い
第 27 条	改廃

ストレスチェック制度実施要領

規程番号 1001-0000-08-要

制 定 日 2016年 4月 1日

改 正 日 2023年10月15日

(目的)

第 1条 本要領は、ストレスチェックおよび面接指導の結果に基づき会社が講ずべき措置が適切かつ有効に実施されるために、その具体的な実施方法または面接指導の結果についての医師からの意見の聴取、就業上の措置の決定、健康情報の適正な取扱いならびに従業員等に対する不利益な取扱いの禁止等について定めたものである。

(適用範囲)

第 2条 本要領は、就業規則第2条に規定される従業員および派遣会社から当社に派遣されている派遣社員（以下、「従業員等」という。）に適用する。ただし、ストレスチェック実施時を含む休暇または休職期間が1ヵ月以上の者については、ストレスチェックの対象外とする。

(実施の目的)

第 3条 会社は、1年に1回、従業員等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、従業員等のストレス低減を図るものとする。また、ストレスチェック制度は、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、従業員等のメンタルヘルス不調を未然に防止する。

(実施体制)

第 4条 ストレスチェック制度の実施のながれについては別紙1のとおりとし、実施体制は以下のとおりとする。

(1) ストレスチェック制度担当者

総務部の安全衛生管理担当者または衛生管理者および総務部長とし、以下の役割を担う。

①ストレスチェック制度の実施にあたって実施計画を策定し、実施体制を整備する。

(2) 実施者

外部委託先の医師、保健師および産業医とし、以下の役割を担う。

①ストレスチェックの実施（企画および結果の評価）

(3) 共同実施者

産業医とし、以下の役割を担う。

①高ストレス者と判定された者等について面接指導を実施する。

(4) 実施事務従事者

外部委託先の担当者および総務部の安全衛生管理担当者とし、実施者および共同実施者からの指示に基づき、以下の役割を担う。

①調査票の回収、集計、入力

②ストレスチェックを受検した従業員等（以下「受検者」という。）との連絡調整等の実施

(5) 人事労務担当者

総務部人事労務担当者および総務部副部長（人事労務担当）とし、主に以下の役割を担う。

①従業員等の同意を得て会社に提供されたストレスチェックの結果の写しの管理

- ②ストレスチェック面接指導を実施した医師から提供された「面接指導結果報告書兼意見書」(様式1)の保管
- ③部・グループごとの集計・分析結果とその結果の保管

(面接指導の定義)

第 5 条 ストレスチェックは、調査票を用いて、以下の項目による検査を行い、従業員等のストレスの程度を点数化して評価するとともに、その評価結果を踏まえて高ストレス者を選定し、医師による面接指導の要否を確認するものをいう。

- (1) 職場における当該従業員等の心理的な負担の原因に関する項目
- (2) 心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
- (3) 職場における他の従業員等による当該従業員等への支援に関する項目

2 面接指導とは、前項に規定する高ストレス者に対し、医師により、ストレス要因に関する聴取および助言を行うものをいう。

(ストレスチェックの調査票)

第 6 条 ストレスチェックに用いる調査票は、第5条第1項(1)から(3)に規定する項目が含まれているものであれば、実施者の意見および衛生委員会等での調査審議を踏まえて、会社の判断により選択することができる。

(個人のストレスの程度の評価方法)

第 7 条 会社は、ストレスチェックに基づくストレスの程度の評価を実施者に行わせるにあたり、点数化した評価結果を数値で示すだけでなく、ストレスの状況をレーダーチャート等の図表で分かりやすく示す方法により行わせるよう努める。

(集団分析)

第 8 条 ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析は、原則として、グループ単位で行う。ただし、10人未満のグループについては、同じ部門に属する他のグループと合算して集計・分析を行う。会社はグループごとに集計・分析された結果に基づき、必要に応じて、職場環境の改善のための措置を実施する。

(高ストレス者の選定方法)

第 9 条 会社は、原則として、次の(1)または(2)のいずれかの要件を満たす者を高ストレス者として選定するものとする。この場合において、具体的な選定基準は、実施者の意見および衛生委員会等での調査審議を踏まえて、会社が決定する

- (1) 「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が高い者
- (2) 「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が一定以上の者であって、かつ、「職場における当該従業員等の心理的な負担の原因に関する項目」および「職場における他の従業員等による当該従業員等への支援に関する項目」の評価点数の合計 が著しく高い者

2 実施者による具体的な高ストレス者の選定は、前項の選定基準のみで選定する方法のほか、選定基準に加えて補足的に医師が従業員等に面談を行い、その結果を参考として選定することができる。

(実施事務従事者の範囲と留意事項)

第10条 受検者について解雇、昇進または異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、ストレスチェックの実施の事務に従事してはならない。

2 会社が、従業員等の解雇、昇進または異動の人事を担当する従業員等(当該従業員等の解

雇、昇進または異動に直接の権限を持つ監督的地位にある者を除く。)をストレスチェックの実施の事務に従事させる場合には、秘密の保持義務を当該社員に周知させなければならない。

(受検の勧奨)

第11条 会社は、実施者から受検者のリストを入手する等の方法により、従業員等の受検の有無を把握し、ストレスチェックを受けていない従業員等に対して、ストレスチェックの受検を勧奨することができる。

2 前項の場合において、実施者は、受検者のリスト等従業員等の受検の有無の情報を会社を提供するにあたって、従業員等の同意を得る必要はない。

(ストレスチェック結果の通知方法)

第12条 会社は、ストレスチェック結果を実施者から従業員等に通知させるにあたっては、封書または電子メール等で当該従業員等に直接通知させる等、結果を当該従業員等以外が把握できない方法で通知させるものとする。この場合において、会社は、ストレスチェック結果のほか、次に掲げる事項を通知することができる。

- (1) 従業員等によるセルフケアに関する助言・指導
- (2) 面接指導の対象者にあつては、会社への面接指導の申出窓口および申出方法
- (3) 面接指導の申出窓口以外のストレスチェック結果について相談できる窓口に関する情報提供

(ストレスチェック結果の会社への提供にあたっての留意事項)

第13条 会社は、ストレスチェックの実施前または実施時にストレスチェック結果の会社への提供について従業員等の同意を取得してはならず、ストレスチェックの実施後にストレスチェック結果の会社への提供について同意を取得する場合は次に掲げるいずれかの方法によるものとする。ただし、会社は、従業員等に対して同意を強要する行為または強要しているとみなされるような行為を行わない。

- (1) ストレスチェックを受けた従業員等に対して当該ストレスチェックの結果を通知した後に、会社、実施者またはその他の実施事務従事者が、ストレスチェックを受けた従業員等に対して、個別に同意の有無を確認する。
- (2) ストレスチェックを受けた従業員等に対して当該ストレスチェックの結果を通知した後に、実施者またはその他の実施事務従事者が、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた従業員等に対して、当該従業員等が面接指導の対象であることを他の従業員等に把握されないような方法で、個別に同意の有無を確認する。
- 2 ストレスチェックを受けた従業員等が、会社に対して面接指導の申出を行った場合には、その申出をもってストレスチェック結果の会社への提供に同意がなされたものとみなす。
- 3 会社へのストレスチェック結果の提供について従業員等の同意が得られた場合には、実施者は、会社に対して当該従業員等に通知する情報と同じ範囲内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。

(ストレスチェック結果の通知後の対応)

第14条 ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた従業員等のうち、面接指導の申出を行わない従業員等に対しては、実施者が申出の勧奨を行うことができる。

2 会社は、ストレスチェック結果の通知を受けた従業員等に対して、日常的な活動の中で会社の産業医等が相談対応を行うほか、外部団体等と連携し、相談対応を行う体制を整備するよう努める。

(ストレスチェック結果の記録および保存)

第15条 会社は、実施者によるストレスチェック結果の記録の作成および当該実施者を含む実施事務従事者による当該記録の保存が適切に行われるよう、記録の保存場所の指定、保存期間の設定およびセキュリティの確保等必要な措置を講じなければならない。記録の保存を行うにあたっては、5年間保存する。

2 ストレスチェック結果の記録の保存方法には、書面による保存および電磁的記録による保存があり、書面による保存を行う場合には、鍵付き書庫等適切な保存を行う。また、電磁的記録による保存を行う場合は、厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成17年厚生労働省令第44号）に基づき適切な保存を行う。

(面接指導対象者の要件および確認方法)

第16条 会社は、高ストレス者として選定された者であって、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者に対して、従業員等からの申出に応じて医師による面接指導を行う。

2 会社は、従業員等から面接指導の申出があったときは、当該従業員等が面接指導の対象となる者かどうかを確認する。確認のため、会社は当該従業員等からストレスチェックの結果を提出させる方法のほか、実施者に当該従業員等における要件該当の有無を確認させることができる。

3 面接指導の申出は「医師面接指導申出書 兼 同意書」（様式2）により行う。

(面接指導の実施方法)

第17条 面接指導を実施する医師は、面接指導において次に掲げる事項について確認し、「面接指導結果報告書兼意見書」（様式1）を作成する。

(1) 当該従業員等の勤務の状況（職場における当該従業員等の心理的な負担の原因および職場における他の従業員等による当該従業員等への支援の状況を含む。）

(2) 当該従業員等の心理的な負担の状況

(3) (2) のほか、当該従業員等の心身の状況

2 会社は、当該従業員等の勤務の状況および職場環境等を勘案した適切な面接指導が実施されるよう、あらかじめ面接指導を実施する医師に対し、必要に応じて当該従業員等に関する労働時間、労働密度、深夜業の回数および時間数、作業態様ならびに作業負荷の状況等の勤務の状況ならびに職場環境等に関する情報を提供する。

(面接指導の結果についての医師からの意見の聴取)

第18条 会社は、面接指導を実施した医師に対して面接指導が終了してから遅くとも30日以内に「面接指導結果報告書兼意見書」（様式1）の提出を求める。

(面接指導結果の記録および保存)

第19条 会社は、面接指導を実施した医師から提出された「面接指導結果報告書兼意見書」（様式1）を5年間保存する。なお、面接指導結果の記録の保存について、電磁的記録による保存を行う場合は、厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成17年厚生労働省令第44号）に基づき適切な保存を行う。

(面接指導結果の会社への提供にあたっての留意事項)

第20条 会社の産業医等ではなく、外部の医師が面接指導を実施した場合、当該医師は、当該従業員等の健康を確保するために必要な範囲で、当該従業員等の同意を取得した上で、当該会社

の産業医等に対して生データまたは詳細な医学的情報を提供することができる。

(就業上の措置の決定および実施)

- 第21条 会社が従業員等に対して面接指導の結果に基づく就業上の措置を決定する場合には、あらかじめ当該従業員等の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその従業員等の了解が得られるよう努める。この場合、会社は従業員等に対する不利益な取扱いにつながらないように留意する。
- 2 従業員等の意見を聴くに当たっては、必要に応じて、会社の産業医等の同席のもと行うよう配慮する。
 - 3 会社は、面接指導の結果、就業上の措置が必要との意見書が面接指導を実施した医師から提出から提出され、人事異動を含めた就業上の措置を実施する場合、会社は、該当する社員に対して、就業上の措置の内容およびその理由等について説明を行う。
 - 4 会社は、就業上の措置の実施にあたっては、プライバシーに配慮しつつ、当該上司・所属長に対し、就業上の措置の目的および内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うよう努める。
 - 5 会社は、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、会社の産業医等の意見を聴いた上で、通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずる。

(不利益な取扱いの禁止)

- 第22条 会社は、ストレスチェックおよび面接指導において把握した従業員等の健康情報等に基づき、当該従業員等の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該従業員等に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。このため、会社は、次に定めるところにより、従業員等の不利益な取扱いを防止する。
- (1) 会社は、従業員等が面接指導の申出をしたことを理由とした不利益な取扱いを行ってはならない。
 - (2) 会社は、ストレスチェック結果のみを理由とした不利益な取扱いを行ってはならない。
 - (3) 会社は、ストレスチェックを受けない従業員等に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行ってはならない。
 - (4) 会社は、ストレスチェック結果を会社に提供することに同意しない従業員等に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行ってはならない。
 - (5) 会社は、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従業員等に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行ってはならない。
 - (6) 会社は、措置の実施に当たり、医師による面接指導を実施することまたは面接指導結果に基づく必要な措置について面接指導を実施した医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行ってはならない。
 - (7) 会社は、面接指導結果に基づく措置の実施に当たり、面接指導を実施した医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等、面接指導を実施した医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないものまたは従業員等の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いは行ってはならない。
 - (8) 会社は、面接指導の結果を理由として、以下のことは行わない。
 - ①解雇すること
 - ②期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと
 - ③退職勧奨を行うこと
 - ④不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換または職位（役職）の変更を命じること
 - ⑤その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること

(結果の共有範囲)

第23条 ストレスチェック結果に関する情報の取扱いとは別紙2のとおりとする。

- 2 従業員等の同意を得て会社に提供されたストレスチェックの結果の写しは、ストレスチェック制度担当者および人事労務担当者にて保有し、他の従業員等には提供しない。
- 3 会社は、本人の同意により会社に提供されたストレスチェック結果を、当該従業員等の健康確保のための就業上の措置に必要な範囲を超えて、当該従業員等の上司または同僚等と共有してはならない。
- 4 面接指導を実施した医師から提供された「面接指導結果報告書兼意見書」(様式1)は、ストレスチェック制度担当者および人事労務担当者にて保有し、そのうち就業上の措置の内容など、職務遂行上必要な情報に限定して、当該従業員等の上司および所属長に提供する。
- 5 実施者から提供された集計・分析結果は、ストレスチェック制度担当者および人事労務担当者で保有するとともに、部・グループごとの集計・分析結果については、当該所属長に提供する。
- 6 部・グループごとの集計・分析結果とその結果に基づいて実施した措置の内容は、衛生委員会に報告する。

(健康情報の取扱い)

第24条 ストレスチェック制度に関して取り扱われる従業員等の健康情報のうち、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや詳細な医学的情報は、医師が取り扱わなければならない、会社に関連情報を提供する際には、適切に加工する。

(健康情報の保護)

第25条 会社は、ストレスチェック制度において、実施者が従業員等のストレスの状況を正確に把握し、メンタルヘルス不調の防止および職場環境の改善につなげるため、従業員等の健康情報の保護を適切に行わなければならない。

(ストレスチェックおよび面接指導にかかる時間の取扱い)

第26条 ストレスチェック受検に係る時間および面接指導受診時間は、業務時間として取り扱う。

(改廃)

第27条 本要領の改廃は、衛生委員会で協議の上、決定する。