

■労務リスク情報■

2015.09.07

企業のメンタルヘルス対策におけるストレスチェックの留意点

1. はじめに

平成 26 年 6 月 25 日に公布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義務づける制度が創設され、平成 27 年 12 月 1 日から施行されます。

新たに導入されるストレスチェック制度は、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、職場環境の改善につなげることで、ストレス要因そのものも低減させることを目的としており、従業員のメンタルヘルス不調を未然に防止するための非常に重要な取り組みであるといえます。しかしながら、企業の担当者からは、制度の趣旨は理解できるが具体的にどのように取り組めば良いのか分からない、という声も多く聞かれます。特に、本制度は、単純に産業医に依頼すれば済むというわけではなく、場合によっては外部の専門機関に委託することも必要であり、このことが、制度への取り組みを複雑にしています。

そこで、本レポートでは、ストレスチェック制度の概要について確認するとともに、実施に当たっての具体的な留意点について解説します。

2. ストレスチェック制度とは

(1) 経営課題としてのメンタルヘルス対策

現代は「ストレス社会」と言われています。メンタルヘルス不調者は年々増加傾向にあり、厚生労働省の調査では、うつ病と診断される人の数が平成 21 年には初めて 100 万人を超えたことが報告されています。また、メンタルヘルス不調による経済的損失は、年間 8 兆円に上るという試算も出ています^(注)。

もちろん、企業も無関係ではありません。従業員がメンタルヘルス不調で休職した場合、本人の休業による損害のみならず、業務効率の低下や業務の停滞、代替人員の補充など、その影響は職場内に広く波及していきます。従業員が 1 人休職すると、企業の損失額はその給与の数倍になるとも言われています。メンタルヘルス対策は福利厚生の一環ではなく、経営課題として取り組む必要があるのです。

(注) 学校法人慶応義塾 (2011) 『「精神疾患の社会的コストの推計」事業実績報告書』による 2008 年の推計値

(2) ストレスチェック制度の概要

今回導入されるストレスチェック制度の特徴は、以下のとおりです。

① ストレスチェックはメンタルヘルス不調者を発見するためのものではない

ストレスチェックの目的は、「従業員のメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）」であり、メンタルヘルス不調者を早期に発見すること（二次予防）を主目的としたものではありません。すなわち、うつ病のスクリーニング検査ではありません。従業員のストレスの程度を把握し、ストレスへの気づきを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場環境づくりを進めることによって従業員がメンタルヘルス不調になることを未然に防止することを目的としています。ストレスチェックを効果的に実施するためにも、この目的をしっかりと確認する必要があります。

② 従業員 50 名以上の事業場は年 1 回ストレスチェックを実施しなければならない

50 名以上の事業場では、平成 27 年 12 月 1 日から平成 28 年 11 月 30 日までの間に 1 回以上、ストレスチェックを実施しなければなりません（従業員への結果の通知や、面接指導については、この期間より遅くなくても構いません）。その後も年 1 回以上実施する必要があります。

ここで、事業場の定義は、労働関係法令における定義と同じで、支店や店舗、工場など同一の場所ごとに 1 つの事業場と考えます。事業場の人数は正社員・契約社員・アルバイト・パートスタッフ・派遣社員まで含めてカウントし、50 名以上の事業場ではストレスチェックが義務となります。例えば、100 人の企業であっても、東京 50 名・大阪 30 名・名古屋 20 名の 3 つの事業場がある場合、実施の義務があるのは東京だけとなります。

③ 企業はストレスチェックの「実施者」ではない

実際にストレスチェックを実施する「実施者」は「医師、保健師のほか一定の研修を受けた看護師または精神保健福祉士」と定められています。具体的には産業医などが実施者となるケースが多いと思われます。企業は、産業医等の実施者に、ストレスチェックを「実施するよう指示する」ことが義務であり、実施者ではありません。企業の状況を把握している産業医を実施者に選任するのが望ましいのですが、実施者の負担が大きいため受託してくれない可能性もあります。早い時期に、産業医と実施についての打ち合わせを行う必要があるでしょう。

④ ストレスチェックの対象者は一般の定期健康診断の対象者と同じ

常勤の正社員と契約社員が該当するのは当然ですが、アルバイト・パートスタッフについても「契約期間が 1 年以上、または契約更新により 1 年以上働いている人」「1 週間の労働時間が正社員の 4 分の 3 以上の人」はストレスチェックの対象になります。一般の定期健康診断の対象者と同じです。

派遣社員に関しては、派遣元企業がストレスチェック実施の義務を負います。ただし、派遣先にストレスチェックの実施義務はありませんが、集団ごとの集計・分析は、派遣社員も集団の一員として集計・分析することが望ましいとされています。つまり、企業は、派遣労働者に対して、少なくとも集団分析ができるようストレスチェックを実施することを検討する必要があります。

⑤ 従業員はストレスチェックを受検する義務はない

企業はストレスチェックを実施する義務がありますが、従業員はストレスチェックを受検する義務はありません。一般の定期健康診断は、従業員に受診の義務があり（労働安全衛生法第 66 条第 5 項）、大きな違いとなっています。メンタルヘルスというセンシティブな領域だからこその配慮であるといえます。

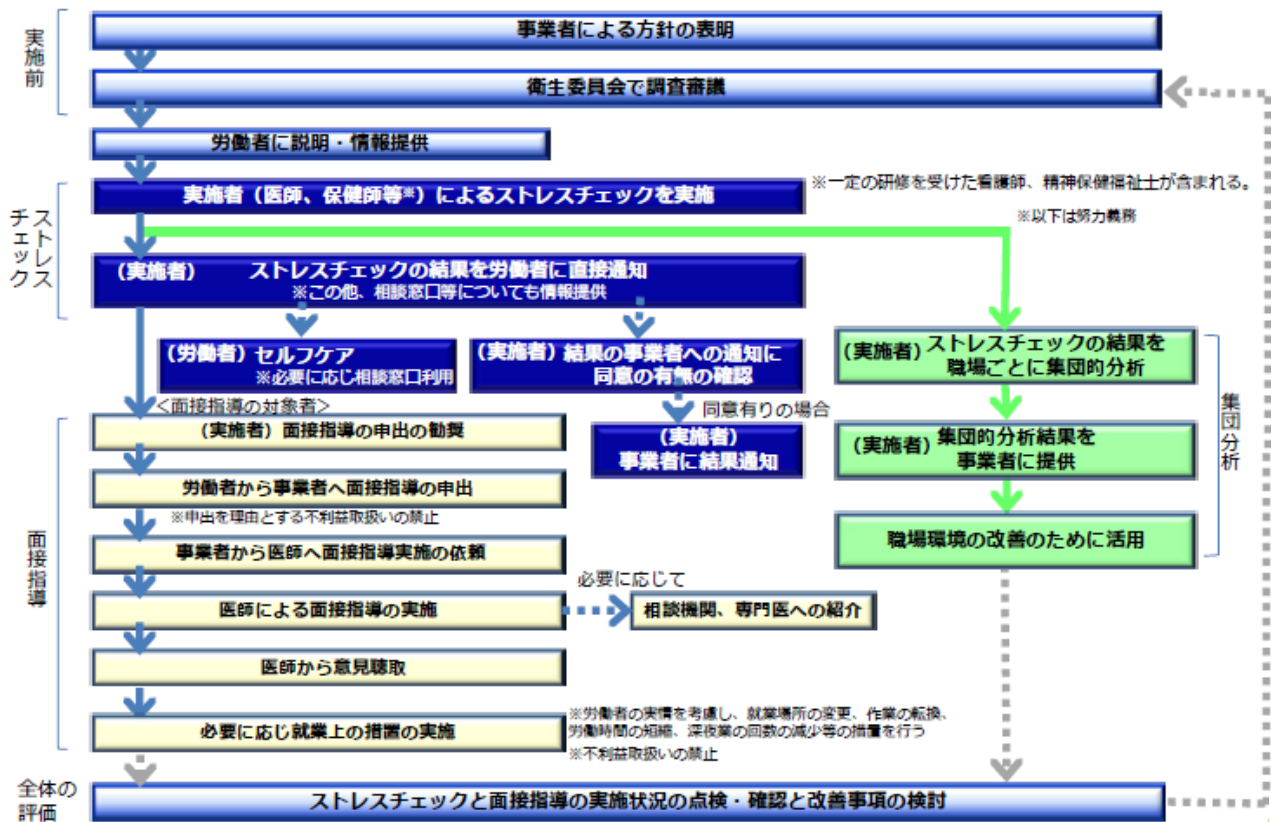
したがって、就業規則で受検を義務化することはできません。就業規則に定めるということは、違反した場合は懲戒の対象となります。それは、ストレスチェックを受けないことによる不利益な扱いとなることから、禁じられています。しかし、ストレスチェックを受検しない従業員へ受けるように勧奨することは認められています。

3. ストレスチェック制度の流れとポイント

ストレスチェックと面接指導の実施の流れは、図表 1 のとおりです。本制度では、従業員のメンタル

ヘルスという非常にセンシティブな個人情報扱うことになるため、企業が「やるべきこと」に加えて「やってはいけないこと」も細かく定められています。以下、流れに沿ってポイントを解説します。

図表 1 ストレスチェック制度の流れ



(出所) 厚生労働省「改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する説明会資料」

(1) 実施前の準備

① 基本方針の表明

今回のストレスチェックは、労働安全衛生法の改正に伴い実施するものですが、ほとんどの従業員は法改正のことを知っているわけではありません。従業員にいきなりストレスチェックを実施すると、「うちの会社何かあったのか」と不安を与えることになりかねません。したがって、まずは基本方針を表明することをお勧めします。既に説明したように、今回の制度では、従業員にストレスチェックを受ける義務は課されていません。しかし、安全配慮義務の観点からも、多くの従業員に受検してもらうことが必要になってきます。そのため、自らのストレスの状況について気付きを促すというストレスチェックの目的を明確にして、実施に向けた対応をしていくことが重要になります。

② 衛生委員会での調査審議

厚生労働省が公表している「ストレスチェック指針」では、ストレスチェックの実施にあたっては、衛生委員会で調査審議し、ストレスチェック制度の実施に関する規程を定め、従業員に周知することになっています。「ストレスチェック制度簡単導入マニュアル」(以下「導入マニュアル」という)では、労使で話し合うべき事項を以下の8つにまとめています。

- 1) ストレスチェックは誰に実施させるのか。
- 2) ストレスチェックはいつ実施するのか。
- 3) どんな質問票を使ってストレスチェックを実施するのか。
- 4) どんな方法でストレスの高い人を選ぶのか。
- 5) 面接指導の申出は誰にすれば良いのか。
- 6) 面接指導はどの医師に依頼して実施するのか。
- 7) 集団分析はどんな方法で行うのか。
- 8) ストレスチェックの結果は誰が、どこに保存するのか。

衛生委員会は、衛生に関することを調査審議し事業者に意見を述べるため、常時 50 人以上の従業員を使用する事業場ごとに設置し、毎月 1 回以上開催されているはずですが、実際には、開催していない事業場も少なくありません。衛生委員会での審議を求めているのは、会社が勝手に行うのではなく、従業員も含めて実施方法を検討して欲しいからです。衛生委員会は、長時間労働対策など従業員の健康管理に大きく関係する事項を扱う重要な機関です。今回のストレスチェック制度の導入を機に衛生委員会の活性化を検討してください。

(2) ストレスチェックの実施

① 産業医か外部委託か

現在、メンタルヘルスのチェックリストには多種多様なものがありますが、今回の制度で求められているものは、紙の調査票やインターネット等を用いて実施するものです。「職場のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」という 3 つの領域に対して検査を実施し、回答によりストレスの程度を点数化して、評価することになります。具体的には、57 項目からなる「職業性ストレス簡易調査票」（図表 2 参照）を用いることが望ましいとされています。

図表 2 職業性ストレス簡易調査票

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------|-----------|-------------|----------|-----------|--------|-----------|---------------|------------|---------|-------------|------------|--|
| <p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない 2. 時間内に仕事を処理しきれない 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 <p>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。</p> <table style="width: 100%;"> <tr> <td>1. 活気がわいてくる</td> <td>7. ひどく疲れた</td> </tr> <tr> <td>2. 元気がいっぱいだ</td> <td>8. へとへとだ</td> </tr> <tr> <td>3. 生き生きする</td> <td>9. だるい</td> </tr> <tr> <td>4. 怒りを感じる</td> <td>10. 気がはりつめている</td> </tr> <tr> <td>5. 内心腹立たしい</td> <td>11. 不安だ</td> </tr> <tr> <td>6. イライラしている</td> <td>12. 落ち着かない</td> </tr> </table> | 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 | <ol style="list-style-type: none"> 13. ゆうつだ 14. 何をしても面倒だ 15. 物事に集中できない 16. 気分が晴れない 17. 仕事が手につかない 18. 悲しいと感じる 19. めまいがする 20. 体のふしぶしが痛む 21. 頭が重かったり頭痛がする 22. 首筋や肩がこる 23. 腰が痛い 24. 目が疲れる 25. 動悸や息切れがする 26. 胃腸の具合が悪い 27. 食欲がない 28. 便秘や下痢をする 29. よく眠れない <p>C あなたの周りの方々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？</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 上司 2. 職場の同僚 3. 配偶者、家族、友人等 <p>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？</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. 上司 5. 職場の同僚 6. 配偶者、家族、友人等 <p>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？</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. 上司 8. 職場の同僚 9. 配偶者、家族、友人等 |
| 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 | | | | | | | | | | | | |

【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

※ストレスチェック指針(平成27年4月15日)より

(出所)厚生労働省「ストレスチェック制度簡単導入マニュアル」

「職業性ストレス簡易調査票」は、厚生労働省のホームページ等で公開されており、同省からは、これを使った高ストレス者の判定基準が公開されており、集計・分析のための実施プログラムも今秋に無料配布される予定です。しかし、ストレスチェックの実施者は医師等です。企業で産業医を選任していても名義貸し状態の産業医やメンタル相談に消極的な産業医では、この役割を担うことが難しいかもしれません。そうでなくても面接指導はともかく、集計・分析まで受託してくれる産業医は少ないのではないかと思います。産業医に委託することができないとなると、役割分担を明確にし、外部の専門機関への委託を検討する必要があります。これら実施体制も含めて衛生委員会での協議事項になっていますので、会社側からいくつか実施方法を提示して、従業員側と協議していく必要があります。

② 外部委託先の選定（外部委託する場合）

1) 委託機関

外部委託先は、EAP業者とIT系業者の2つに大きく分けることができます。EAPとはEmployee Assistance Program（従業員支援プログラム）のことで、EAP業者では、今回の法改正以前から、メンタルヘルスに関するサービスを提供しています。これらの業者にとっては、ストレスチェックは自社のサービスの入口にすぎません。ストレスチェック実施後の医師の面接指導なども含めてサービスを提供する業者も少なくありません。

また、ストレスチェックは、社内のイントラネットなどインターネットを利用して行うことも可能なので、IT系企業も多く参入しています。ストレスチェックのみを提供するケースとEAP業者と提携しているケースもあります。

外部機関への委託については、厚生労働省が選定の際の留意事項等をまとめたチェックリスト例を公表しているので、参考にすると良いでしょう（参考文献をご参照ください）。

2) 料金

ストレスチェックのみであれば600円/人程度で受託する機関もあるようですが、集団分析まで委託すると、別途グループ毎の分析料が必要となります。低料金の機関では、職業性ストレス簡易調査票をそのまま利用していると思われる。また、ストレスチェック実施後のフォローアップまで加えると、更に料金は加算されることとなります。自社の産業医の力量等を勘案してどこまで外部機関に委託するかを決める必要があります。

また、福利厚生関連の保険商品であるGLTD（Group Long Term Disability：団体長期障害所得補償保険）では、付帯サービスとしてストレスチェックを提供するものが主流となっています。GLTDは、従業員がケガや病気（メンタルヘルス不調含む）などにより就業障害状態となり休業して所得が無くなった場合の所得の一部を補償する保険です。メンタルヘルス対策の実効性を高めるには、制度的な支援に加えて経済的な支援も不可欠です。改正法への対応を行い併せて経済的な支援も含めたトータルでのメンタルヘルス対策を構築するのであれば、GLTDは大いに検討する価値はあると思われる。

3) ストレスチェックを外部委託した場合の産業医との関係

ストレスチェックの実施を外部委託した場合、自社の産業医はストレスチェックの実施に関与していないため、各従業員のストレスチェックの結果を把握することができません。したがって産業医を代表実施者や共同実施者としておき、ストレスチェックの結果を、産業医が把握できるようにしてお

くと良いでしょう。

また、ストレスチェック後の医師の面談まで外部委託する場合、自社の産業医は一連のストレスチェック制度に全く関与しなくなる可能性があります。しかし、産業医は、事業所の従業員の健康管理全般に関わる立場にあるため、その場合でも委託先の選定に関与してもらうなど、共同実施者のような立場で関わってもらおうと良いでしょう。

③ ストレスチェック結果の取り扱い

ストレスチェック制度は、従業員の個人情報適切に保護され、不正な目的で利用されないようにすることで、従業員が安心して受検し、適切な対応や改善につなげようという仕組みです。そのため、情報の取り扱いには厳しい制限があります。導入マニュアルには、「プライバシーの保護」として次のようにまとめています。

- 事業者がストレスチェック制度に関す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りません。
- ストレスチェックや面接指導で個人の情報を取り扱った者（実施者とその補助をする実施事務従事者）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となります。
- 事業者提供されたストレスチェック結果や面接指導結果などの個人情報は、適切に管理し、社内で共有する場合にも、必要最小限の範囲にとどめましょう。

ストレスチェック制度における情報の取り扱いを表にまとめると図表3のようになります。

図表3 職務とストレスチェック結果等の情報の取り扱い

| 情報の内容 | 職務 | 人事労務部門 | 管理監督者 | 産業医等(外部委託先含む) | | |
|--------------------|----|--------|-------|--------------------|---------------------------|--------------------|
| | | | | ストレスチェックおよび面接指導に関与 | ストレスチェック実施者(ストレスチェックのみ担当) | 面接指導実施医師(面接指導のみ担当) |
| ストレスチェック受検の有無 | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| ストレスチェック結果(同意なし) | | × | × | ○ | ○ | × |
| ストレスチェック結果(同意あり) | | ○ | △ | ○ | ○ | ○ |
| ストレスチェック結果(面接申出あり) | | ○ | △ | ○ | ○ | ○ |
| 面接指導に基づく就業意見 | | ○ | △ | ○ | × | ○ |
| 集団分析結果 | | ○ | ※ | ○ | ○ | △ |

○:把握・取得可

△:就業上の措置実施等に必要範囲・内容に限り把握・取得可

×:把握・取得不可

※:各事業場で検討した上で把握・取得可とするかどうか決定

(出所)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」より作成

人事労務の担当者や上司等の管理監督者は、本人の同意無く従業員のストレスチェックの結果を、把握・取得することはできません。ストレスチェックの結果を理由として「業務から外す」といった従業員に不利になる扱いを行うことも、禁止事項です。

個人の結果を見ることはできませんが、後で説明する集団分析の結果は企業が確認してもよいとされています。ここでの集団は10名以上を指し、個人を特定できないように配慮しなければなりません。

ん。なお、集団規模が 10 人未満の場合は、個人を特定されるおそれがあるので、全員の同意がない限り、結果の提供を受けてはいけません。

(3) ストレスチェックの事後措置

① 面接指導

ストレスチェックの結果で「医師による面接指導が必要」とされた従業員から申出があった場合は、医師に依頼して面接指導を実施します。

法令上は、高ストレス者に限り医師の面接指導を行うことになっているので、企業としては、申出者が「高ストレス者」に該当するか確認する必要があります。なお、従業員が面接の申出をした時点で、ストレスチェックの結果を企業へ提供する同意をしたと見なされます。

従業員からの面接指導の申出は、結果が通知されてから 1 ヶ月以内に行う必要があります。また、面接指導は申出があつてから 1 ヶ月以内に行うとされています。産業医の訪問は月 1 回が多いことを踏まえると、特に問題は無いでしょう。

企業は、面接指導を実施した医師から、就業上の措置の必要性の有無とその内容について意見を聴き、それを踏まえて、労働時間の短縮など必要な措置を実施します。医師からの意見聴取は、面接指導後 1 ヶ月以内に行う必要があります。

医師による面接指導の流れは、従前からの「健康指導」「長時間労働による過重労働面談」と同様です。企業は産業医から意見を聴取し、意見書を出してもらい、その結果に応じて労働時間削減や配置転換、出張制限など適切な就業制限を検討していきます。

② 集団分析

ストレスチェックの結果は、個別の従業員の健康管理だけではなく、職場におけるストレスチェック要因の評価および職場全体の環境改善に有効活用できます。集団分析は努力義務ですが、できるだけ実施することが望ましいでしょう。

具体的には、ストレスチェック結果を一定規模の集団（部、課、グループなど）ごとに集計・分析し、集団ごとに質問票の項目ごとの平均値などを求めて比較するなどの方法で、どの集団が、どのようなストレス状況にあるかを把握します。

企業が職場改善の内容を検討するにあたっては、各スタッフ・部門の連携が重要であり、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析した結果だけでなく、これらの結果を基に産業医等の職場巡視や、日常、部下に接している管理監督者等からのヒアリング等も含めて職場環境の評価を行い、より具体的な問題点を発見して対策を講じていくことが必要です。

4. おわりに

従業員の心の健康の問題は、昨今始まったことではありません。平成 17 年の労働安全衛生法の改正に伴って、平成 18 年に「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が示されました。これにより、企業はこれまでの「体の健康」に加えて、従業員の「心の健康」の保持増進のためにも色々な措置を実施しています。しかしながら、こうした企業のメンタルヘルス対策が、従業員のメンタルヘルス不調対策として大きな効果があったという事例はあまり耳にしません。国が定めた「指針」や「制度」を実施することは必要ですが、自社の実態を見ないで、仕組みだけ整えても意味はありません。

今回のストレスチェック制度の導入は、労使双方がメンタルヘルスへの意識を高めるきっかけとなるものであり、従業員のメンタルヘルス不調の未然防止、働きやすい職場作りを通じて、生産性の向上にも繋がる重要な取り組みです。各企業では、この制度の趣旨を正しく理解し、制度実施に向けて外部機関の利用の検討など実務的な部分について早めに検討・準備していくことが必要です。

【参考文献】

- ・学校法人慶応義塾（2011）『平成 22 年度厚生労働省障害者福祉総合推進事業補助金「精神疾患の社会的コストの推計」事業実績報告書』
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/cyousajigyou/dl/seikabutsu30-2.pdf>
- ・厚生労働省（2015）「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」（ストレスチェック指針）
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000082591.pdf>
- ・厚生労働省（2015）「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」（説明会資料）
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150422-1.pdf>
- ・厚生労働省（2015）「ストレスチェック制度簡単導入マニュアル」
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150709-1.pdf>
- ・厚生労働省（2015）「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」
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf>
- ・厚生労働省（2015）「数値基準に基づいて「高ストレス者」を選定する方法」
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150803-1.pdf>
- ・厚生労働省（2015）「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」
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150803-2.pdf>

【本レポートに関するお問合せ先】

銀泉リスクソリューションズ株式会社 リスクマネジメント部 森田 賢二

102-0074 東京都千代田区九段南 3-9-14

Tel : 03-5226-2568 Fax : 03-5226-2884 <http://www.ginsen-risk.com/>

* 本レポートは、企業のリスクマネジメントに役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。