

# 改正労働安全衛生法の ストレスチェック義務化解説と実際

(有)働きがい研究所

2015.5,20/6.1 13:30~15:10

福井県自治会館

講師：橋敏夫 特定社会保険労務士

事業者ならびに産業保健スタッフの皆様へ

2015年12月から  
ストレスチェックの実施が  
義務<sup>※</sup>になります。

※従業員50人未満の事業場については当該の間、努力義務です。

従業員の  
こころの負担が  
積み重なる前に。



働く人のメンタルヘルス不調を防いで、  
イキイキとした職場環境を実現しましょう。

事業者の方々は、ストレスチェックの実施には以下の点に注意してください。

- ☑ ストレスチェックは、医師・保健師などが実施します。
- ☑ ストレスチェックの結果は、従業員の同意がなければ事業主に提供することは禁止されています。
- ☑ ストレスの高い従業員から申し出があった場合、医師による面接指導を行います。
- ☑ 面接指導の結果、医師の意見を聞き、必要に応じて働き方への配慮をしましょう。

ストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策に関する詳細は下記アドレスをご覧ください。

働く人のメンタルヘルス・サポートサイト「こころの耳」  
<http://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaisenshou.html>

こころの耳 検索

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp>

## \* ストレスチェック法制化の社会的背景

- ・自殺大国と言われる日本において、自殺と精神（メンタル）疾患の関連性が強いことから、厚生労働省ではメンタルヘルスへの取り組みに力をいれてきました。
- ・メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合は、平成23年の43.6%から、平成24年には47.2%に増えていますが、従業員数が50人未満の小規模事業場においては、依然として取組が遅れているなど、総合的なメンタルヘルス対策の必要性は引き続き高く、特に小規模事業場における対策の促進が必要とされています。

（2013年12月厚生労働省労働政策審議会安全衛生分科会報告より）

## \* メンタルヘルス対策に取り組まない理由

「必要性を感じない」をあげる事業所の割合が42.2%と最も高く、次いで「専門スタッフがない」が35.5%、「取り組み方が分からない」が31.0%となっています。

過去1年間にメンタルヘルス不調で1カ月以上の休職または退職した労働者の有無と、取り組んでいない理由の関係をみると、休職・退職者がいない事業所では46.5%と約半数が「必要性を感じていない」を理由に挙げ、休職・退職者がいるところでは「取り組み方がわからない」が52.1%と過半数に達し、次いで「専門スタッフがない」（45.9%）が続く。また、休職者・退職者がいても21.5%の事業所が「必要性を感じない」としてメンタルヘルスケアに取り組んでいないのが目立つ。

（H23年6月23日（独）労働政策研究所・研究機構調査より）

## \* 企業がメンタルヘルス対策に取り組む理由

- ・企業パフォーマンスへの影響（64.9%の企業が「密接に関係がある」「関係がある」と回答）

（H23年6月23日（独）労働政策研究所・研究機構調査より）

# 労働安全衛生法改正ストレスチェック法制化の経緯

## 【24年の法案提出までの概略】

|          |                                      |
|----------|--------------------------------------|
| 平成22年12月 | 労働政策審議会建議「今後の職場における安全衛生対策について」       |
| 平成23年10月 | 安全衛生分科会に「労働安全衛生法の一部を改正する法律案要綱」を諮問・答申 |
| 平成23年12月 | 「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」を臨時国会に提出         |
| 平成24年11月 | 臨時国会でも継続審議となっていたが、解散により廃案            |



この時の法案では「**精神的健康の状態を把握するための検査**」という表記でした。

## 【平成26年通常国会への法案提出に向けての流れ】

|          |                                                                     |
|----------|---------------------------------------------------------------------|
| 平成25年12月 | 労働政策審議会建議「今後の労働安全衛生対策について」を公表。                                      |
| 平成26年1月  | 安全衛生分科会に「労働安全衛生法の一部を改正する法律案要綱」を諮問                                   |
| 平成26年2月  | 安全衛生分科会から「労働安全衛生法の一部を改正する法律案要綱」への答申<br>「企業規模を問わず、全労働者にストレスチェックの義務化」 |



この時の法案では「**心理的負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)**」という表記に代わっています。⇒精神障害の労災認定基準と大きな関連があります。



平成26年3月13日 国会へ法案提出。4月9日 参議院通過。  
平成26年6月19日 衆議院で可決され、法案成立！

平成26年6月25日公布されました⇒平成27年12月1日施行。

# 健康診断に関する部分の労働安全衛生法も改正されました！

旧

(健康診断)

**第六十六条** 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。

新(今回成立した労働安全衛生法の一部)

(健康診断)

**第六十六条** 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断(第六十六条の十第一項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。)を行わなければならない。



第六十六条の十第一項とは、ストレスチェックの事です。  
つまり、ストレスチェックを健康診断の項目から除くということになります。



# 改正安衛法

(心理的な負担の程度を把握するための検査等)【新設】

- 第六十六条の十 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者(以下この条において「医師等」という。)による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。
- 2 事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。
  - 3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であって、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。
  - 4 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の規定による面接指導の結果を記録しておかななければならない。
  - 5 事業者は、第三項の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かななければならない。
  - 6 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、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、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。
  - 7 厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
  - 8 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。
  - 9 国は、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持に及ぼす影響に関する医師等に対する研修を実施するよう努めるとともに、第二項の規定により通知された検査の結果を利用する労働者に対する健康相談の実施その他の当該労働者の健康の保持増進を図ることを促進するための措置を講ずるよう努めるものとする。



# 改正安衛法に基づくSCの概要①

- 労働者に対して、**医師、保健師等**による検査を**1年に1回以上**実施する。
  - 労働者自身によるセルフケア及び職場環境改善を通じメンタルヘルス不調の未然防止を図る一次予防を目的としたもので、不調者の発見が一義的な目的ではない
  - 50人未満の事業場は当分の間、努力義務
  - SCを一般定期健康診断と同時に実施する場合は、SCには労働者に検査を受ける義務がないことに留意
  - 労働者の範囲は、一般定期健康診断の対象者と同様
  - 派遣労働者については個人対応については、法令上、雇用関係を有する派遣元が実施義務を負う。集団対応については、実際に労働者が働く職場を管理する派遣先の努力義務とする。
- 具体的なSCの項目
  - 法に基づく最低要件として、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」及び「周囲のサポート」の**3領域**に関する項目が必要
  - 国が示す標準的な項目「職業性ストレス簡易調査票(57項目)」を参考に衛生委員会で審議の上で各々の判断で項目を選定することができる  
後程 後程
- 本人の気づきを促す方法
  - 個人のストレスプロフィールをレーダーチャートで示すなど、分かりやすい方法を用いる
- 結果は**直接本人に通知**、本人の**同意なく事業者には提供は禁止** 後程
  - SCの実施前又は実施時に労働者の同意を取得してはならない、本人にSC結果を通知した後に同意を取得しなければならない。
  - 労働者が、事業者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SC結果の事業者への提供に同意がなされたものとみなして差し支えない。



# 改正安衛法に基づくSCの概要②

- **高ストレス者等**に該当する者から申出があった場合、**医師による面接指導**を実施
  - － 面接指導対象者の把握方法
    - 当該労働者から個人のSC結果の提出を求める
    - SC実施者に当該労働者の該当の有無を確認する
  - － 面接指導結果の事業者への提供
    - 医師が事業者へ情報提供する際は、原則、就業上の措置の内容及び就業上の措置を講じる上で医師が必要と判断する最低限の情報に限定し、具体的な病名、愁訴の具体的な内容などの詳細な医学的情報は事業者へ提供すべきではない
    - 面接指導結果の取扱い(利用目的、共有の方法・範囲、労働者に対する不利益取扱いの防止等)について、衛生委員会等で審議した上で、各事業場での取扱いを内部規定として策定する
- 面接指導 **申出を理由とする不利益な取扱い**は禁止
- 面接指導結果に基づき、医師の意見聴取し **就業上の措置を講じる**
  - － 医師から必要な措置について意見を聴くに当たっては、面接指導実施後遅滞なく、就業上の措置の必要性の有無及び講ずべき措置の内容その他の必要な措置に関する意見を聴く。
    - 例えば、右表に基づく就業区分及びその内容に関する医師の判断
    - 必要に応じ、職場環境の改善に関する意見
  - － 医師の意見を衛生委員会若しくは安全衛生委員会へ報告その他の適切な措置を行う。
  - － 就業上の措置を決定する場合、労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努める。労働者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こと。意見を聴くに当たっては、必要に応じ、当該事業場の産業医等の同席の下に行うことが適当である。

| 就業区分 |                  | 就業上の措置の内容                                                                                     |
|------|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 区分   | 内容               |                                                                                               |
| 通常勤務 | 通常勤務でよいもの        |                                                                                               |
| 就業制限 | 勤務に制限を加える必要のあるもの | メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講じる。 |
| 要休業  | 勤務を休む必要のあるもの     | 療養等のため、休暇又は休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。                                                            |



- 集団的な分析と職場環境改善
  - － 努力義務。
  - － 労働者の同意なく事業者が把握可能。
  - － 実施単位10人以下は全員の同意がないと集団的分析結果を事業者に提供できない。
- 会社は実施報告を監督署に行く
- SC結果の記録・保存は5年間
- 面接指導の結果の記録も5年間保存

厚労省の  
並々なら  
ぬ執念？

様式第6号の2(第52条の21関係)(表面)

心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書

80501

労働  
保険  
番号

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

対象年 7:平成 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 年分

検査実施年月 7:平成 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

事業の種類

事業場の所在地

郵便番号( )

電話 ( )

在籍労働者数 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 人

検査を受けた労働者数 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 人

面接指導を受けた労働者数 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 人

検査を実施した者 1:事業場選任の産業医  
2:事業場所属の医師(1以外の医師に限る。)、保健師、看護師又は精神保健福祉士  
3:外部委託先の医師、保健師、看護師又は精神保健福祉士

面接指導を実施した医師 1:事業場選任の産業医  
2:事業場所属の医師(1以外の医師に限る。)  
3:外部委託先の医師

集団ごとの分析の実施の有無 1:検査結果の集団ごとの分析を行った  
2:検査結果の集団ごとの分析を行っていない

産業医 氏名 所属医療機関の名称及び所在地

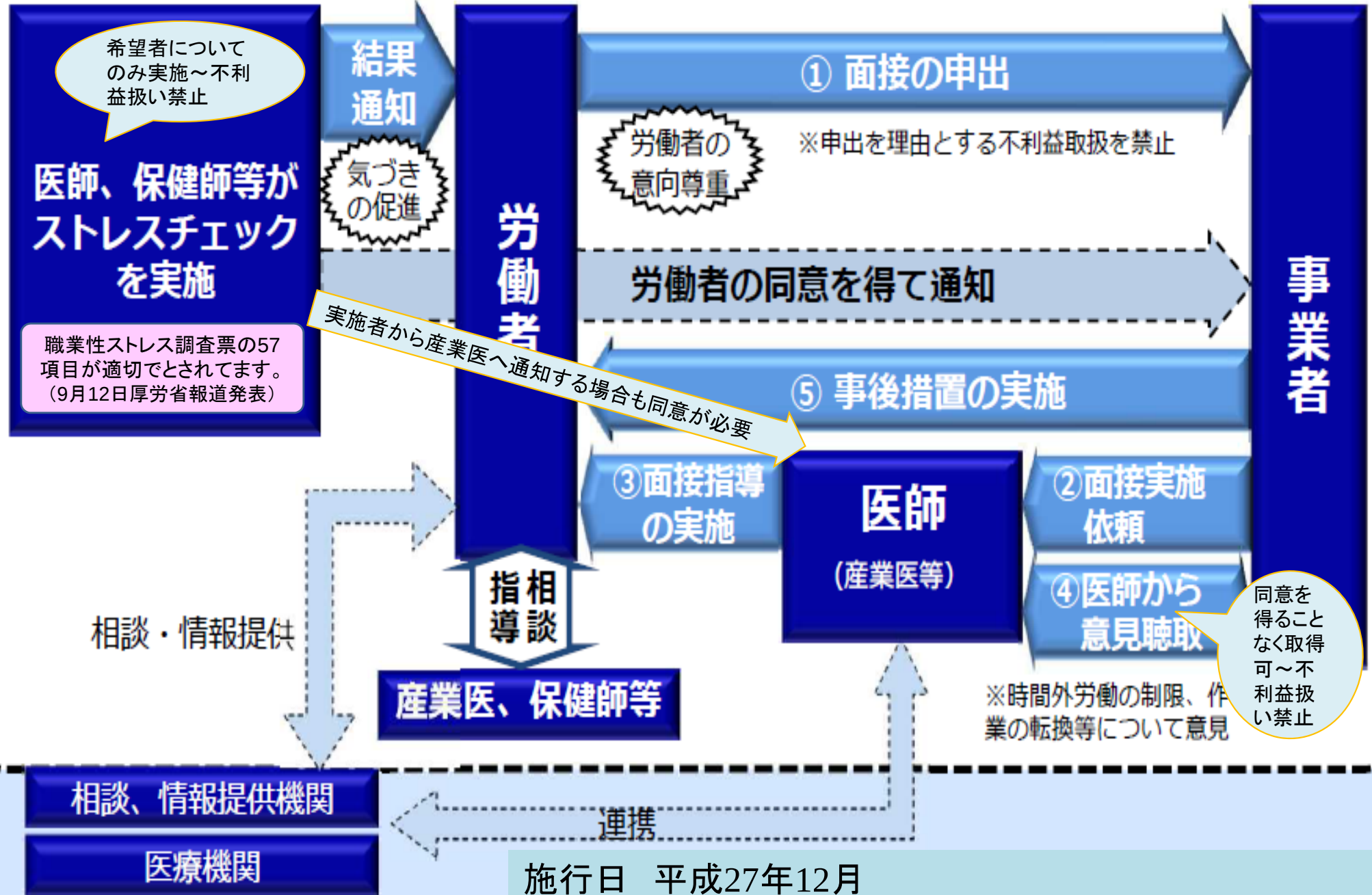
年 月 日

事業者職氏名

労働基準監督署長殿

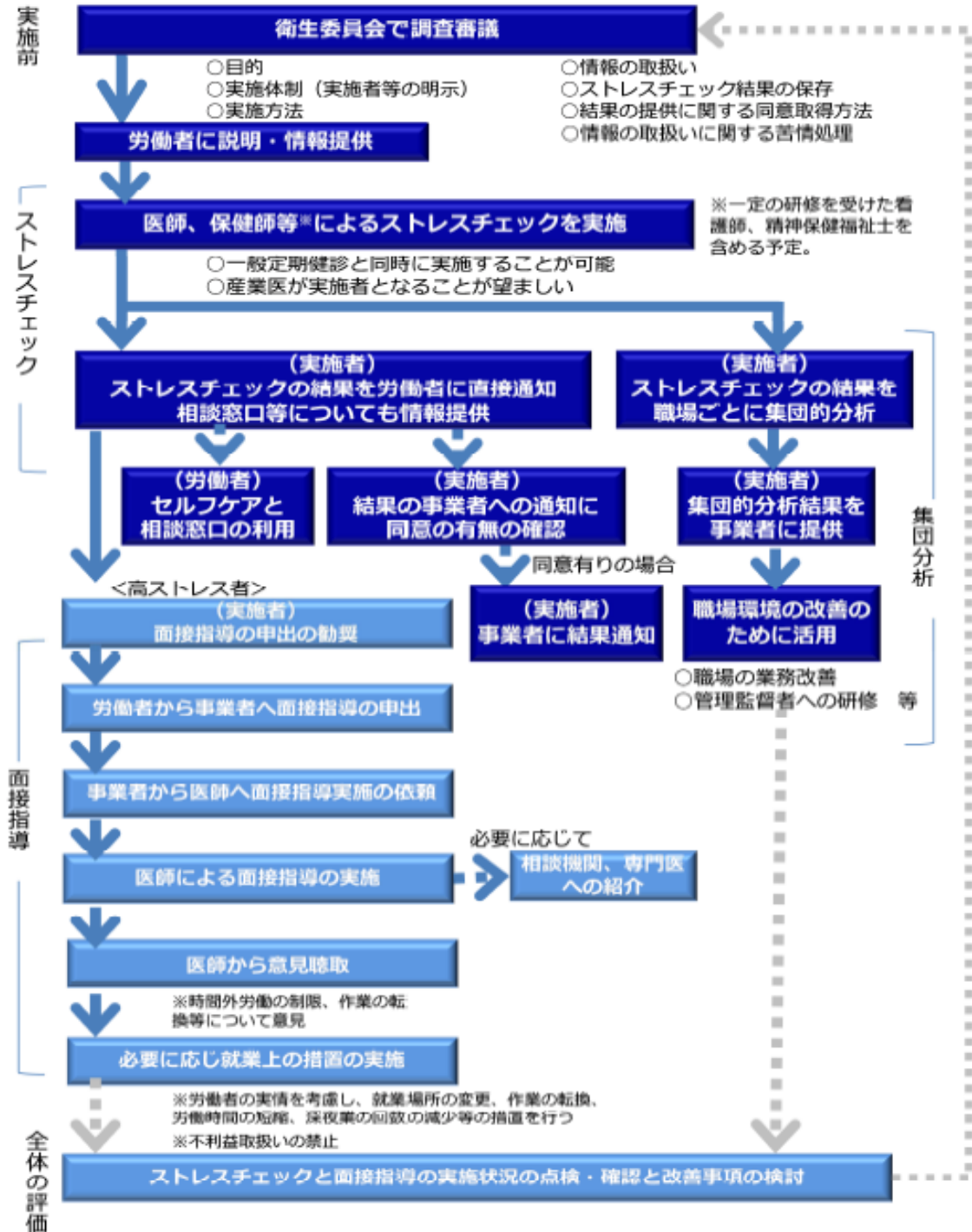
受付印

# ストレスチェック制度の流れ



施行日 平成27年12月

＜ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ＞



2014年11月28日開催 第4回SC制度に関わる情報管理および不利益取り扱い等に関する検討会 資料(12月3日発表)

このフローの大きなポイント！

衛生委員会での調査審議が必要

衛生委員会の議事録は3年間の  
保存義務あり！

衛生委員会未設置  
＜50万以下の罰金＞

衛生委員会議事録未保存  
＜50万以下の罰金＞

# 指針による衛生委員会等における調査審議

- SC制度に関する基本方針を表明。
- 調査審議の結果を踏まえ、事業場におけるSC制度の実施に関する規程を定め、これをあらかじめ労働者に対して周知。

➤ 次に掲げる事項を含めること。

1. SC制度の目的に係る周知方法
2. SC制度の実施体制・実施者、共同実施者・実施代表者、その他の実施事務従事者の選任、明示等。
3. SC制度の実施方法・使用する調査票、高ストレス者の選定基準、SCの実施頻度・時期、面接指導申出方法等。
4. SC結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法
5. SCの受検の有無の情報の取扱い
6. SC結果の記録の保存方法
7. SC、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法
8. SC、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報開示追加及び削除の方法
9. SC、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報取扱いに関する苦情の処理方法
10. 労働者がSCを受けないことを選択できること
11. 労働者に対する不利益な取扱いの防止

## ストレスチェック実施方針

- ① 本指針を制定し、ストレスチェックを毎年1回10月に実施します。
- ② ストレスチェック実施者は、専任で実施します。
- ③ ストレスチェックの個人結果は厳正に管理し、本人及び検査実施者である当該事業場などの関係者に限定した範囲で開示することがあります。
- ④ 実施事務従事者は、当該業務のある関係の社員や関係者に実施します。
- ⑤ ストレスチェック結果は、検査結果が陽性な場合は、検査実施者から本人に通知します。
- ⑥ ストレスチェックの結果は、検査実施者が関係する当該事業場の関係者に開示します。
- ⑦ 検査結果が陽性な場合は、検査実施者から本人に通知します。
- ⑧ 本人の同意を得た上で、検査結果が陽性な場合は、本人の同意を得た上で、検査実施者から関係者に開示します。
- ⑨ 検査結果が陽性な場合は、検査実施者から関係者に開示します。
- ⑩ 検査結果が陽性な場合は、検査実施者から関係者に開示します。

本指針は、①年②月③日開催の衛生委員会に付議し、調査審議を要しました。

〇〇社  
代表取締役社長 〇〇  
調査審議：〇〇取締役  
調査：〇〇  
調査：〇〇  
調査：〇〇

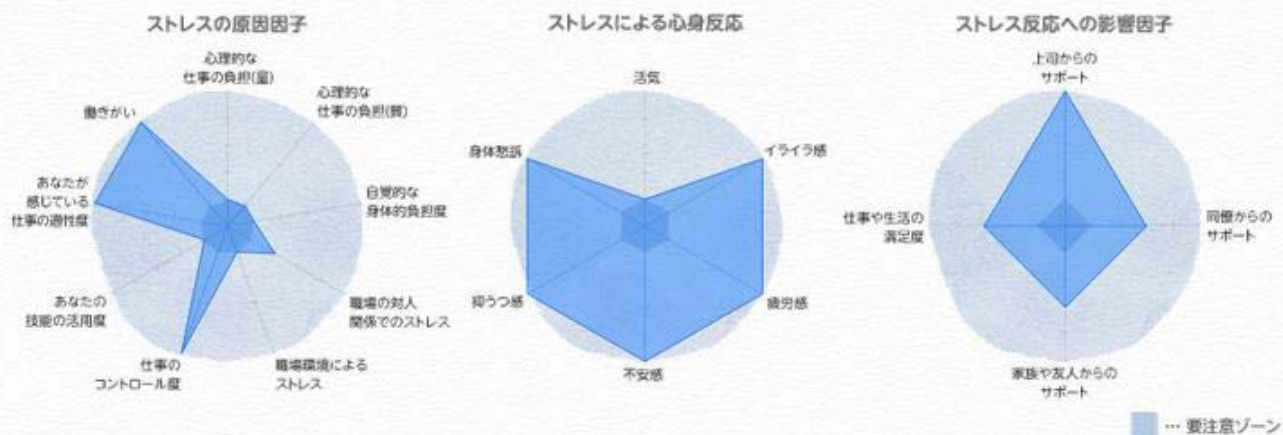


# 50人未満だからと何もしなくても良いのか？

- メンタルヘルスの判例も年々、企業にとって厳しくなっている
  - 中小企業でも無料で活用できる事業場外資源
    - 厚生労働省委託事業「**こころの耳**」: SC、eラーニング活用、5分でできる職場のSC
    - 産業保健総合支援センター**: 研修、企業への個別訪問支援、50人未満の事業場の相談対応

あなたのストレス状況はやや高めの状態にあることが窺われます。

ストレスの状態が続くと、心や身体がストレスの原因に対して反応し、その結果として、気分が落ち込む、イライラ感がつのる、疲れる、元気がないといった症状が現れます。このような症状は気分だけでなく、体の不調として現れてくる事もあります。ストレスは、急に仕事が忙しくなったり、ストレスの原因となる要素（仕事に関連したものや、ご家庭での問題）が重なると、急にあなたに重くのしかかってくる可能性もあります。



あなたの現在のストレス反応

活気が低いようです。

コメント

仕事の量が多い、仕事がキビシイと考えている人は、もう一度自分の仕事量を見直し、上司、同僚と仕事内容について相談することをお勧めします。周囲の人に協力を仰ぐ事

## 産業保健総合支援センター

事業者や産業保健スタッフなどを対象に、専門的な相談への対応や研修などを行います。

- ◇ 産業保健関係者からの専門的な相談への対応
- ◇ 産業保健スタッフへの研修
- ◇ メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援
- ◇ 管理監督者向けメンタルヘルス教育
- ◇ 事業者・労働者に対する啓発セミナー
- ◇ 産業保健に関する情報提供



さんぼくん

## 地域窓口（地域産業保健センター）

労働者数50人未満の事業場を対象に、相談などへの対応を行います。

- ◇ 相談対応
  - ・ メンタルヘルスを含む労働者の健康管理についての相談
  - ・ 健康診断の結果についての医師からの意見聴取
  - ・ 長時間労働者に対する面接指導
- ◇ 個別訪問指導（医師などによる職場巡視など）
- ◇ 産業保健に関する情報提供

# 職業性ストレス簡易調査票の概要

- 平成7年～11年度労働省委託研究「作業関連疾病の予防に関する研究」の研究成果
- 設問数57問と少なく、約10分で回答可
  - SC制度では、中小企業向けにより簡易な項目も示される予定
- 約2万5千人(男性15,933人、女性8,447人)のデータを基準
- 3つの領域から構成されている
  - 仕事のストレス要因
  - 心身のストレス反応
  - 周囲のサポート
- 評価結果
  - 個人のSC結果:ストレスプロフィール
  - 高ストレス者の選定:今後国が示す予定
  - 組織のSC結果(集団的分析)
  - 仕事のストレス判定図(総合健康リスク)

## 職業性ストレス簡易調査票

### 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を1～4まで記入してください。

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
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る
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く合わない
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)がよい
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

### 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を1～4まで記入してください。

1. 活気がわいてくる
2. 元気がいっぱいだ
3. 生き生きする
4. 怒りを感じる
5. 内心腹立たしい
6. イライラしている
7. ひどく疲れた
8. へとへとだ
9. だるい
10. 気がはりつめている
11. 不安だ
12. 落ち着かない
13. ゆううつだ
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

|                  | ほとんど<br>なかった | ときどき<br>あった | しばしば<br>あった | ほとんど<br>いつも<br>あった |
|------------------|--------------|-------------|-------------|--------------------|
| 19. めまいがする       | 1            | 2           | 3           | 4                  |
| 20. 体のふしぎが痛む     | 1            | 2           | 3           | 4                  |
| 21. 頭が重かったり頭痛がする | 1            | 2           | 3           | 4                  |
| 22. 首筋や肩がこる      | 1            | 2           | 3           | 4                  |
| 23. 腰が痛い         | 1            | 2           | 3           | 4                  |
| 24. 目が疲れる        | 1            | 2           | 3           | 4                  |
| 25. 動悸や息切れがする    | 1            | 2           | 3           | 4                  |
| 26. 胃腸の具合が悪い     | 1            | 2           | 3           | 4                  |
| 27. 食欲がない        | 1            | 2           | 3           | 4                  |
| 28. 便秘や下痢をする     | 1            | 2           | 3           | 4                  |
| 29. よく眠れない       | 1            | 2           | 3           | 4                  |

### 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。

|                        | 非常に<br>少ない | かなり<br>少ない | 多<br>少 | 全<br>く<br>ない |
|------------------------|------------|------------|--------|--------------|
| 次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか? |            |            |        |              |
| 1. 上司                  | 1          | 2          | 3      | 4            |
| 2. 職場の同僚               | 1          | 2          | 3      | 4            |
| 3. 配偶者、家族、友人等          | 1          | 2          | 3      | 4            |

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?

|               |   |   |   |   |
|---------------|---|---|---|---|
| 4. 上司         | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. 職場の同僚      | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. 配偶者、家族、友人等 | 1 | 2 | 3 | 4 |

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?

|               |   |   |   |   |
|---------------|---|---|---|---|
| 7. 上司         | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. 職場の同僚      | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. 配偶者、家族、友人等 | 1 | 2 | 3 | 4 |

### D 満足度について

|             | 満<br>足 | 満<br>ま<br>あ | 不<br>満<br>足 | 不<br>満<br>足 |
|-------------|--------|-------------|-------------|-------------|
| 1. 仕事に満足だ   | 1      | 2           | 3           | 4           |
| 2. 家庭生活に満足だ | 1      | 2           | 3           | 4           |



# ストレスプロフィール(個人結果例)

社員No. 049

## あなたのストレスプロフィール

049

### 【ストレスの原因と考えられる因子】

心理的な仕事の負担(量)

心理的な仕事の負担(質)

自覺的在身體的負程度

職場の対人関係でのストレス

### 職場環境によるストレス

仕事のコントロール度★

あなたの技能の活用度★

あなたが感じている仕事の適性度★

働きがい★

### 【ストレスによっておこる心身の反応】

活氣★

イライラ感

疲勞感

### 不安感

胸うつ感

## 身体想到

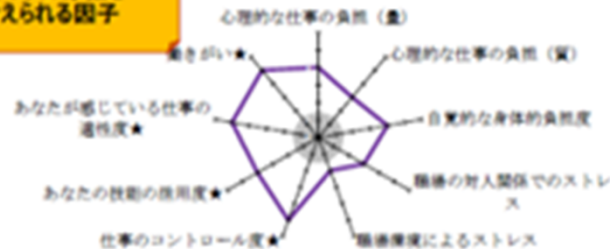
### 【ストレス反応に影響を与える他の因子】

上司からのサポート★

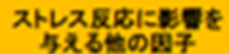
同僚からのサポート★

### 家族や友人からのサポート★

仕事や生活の満足度★



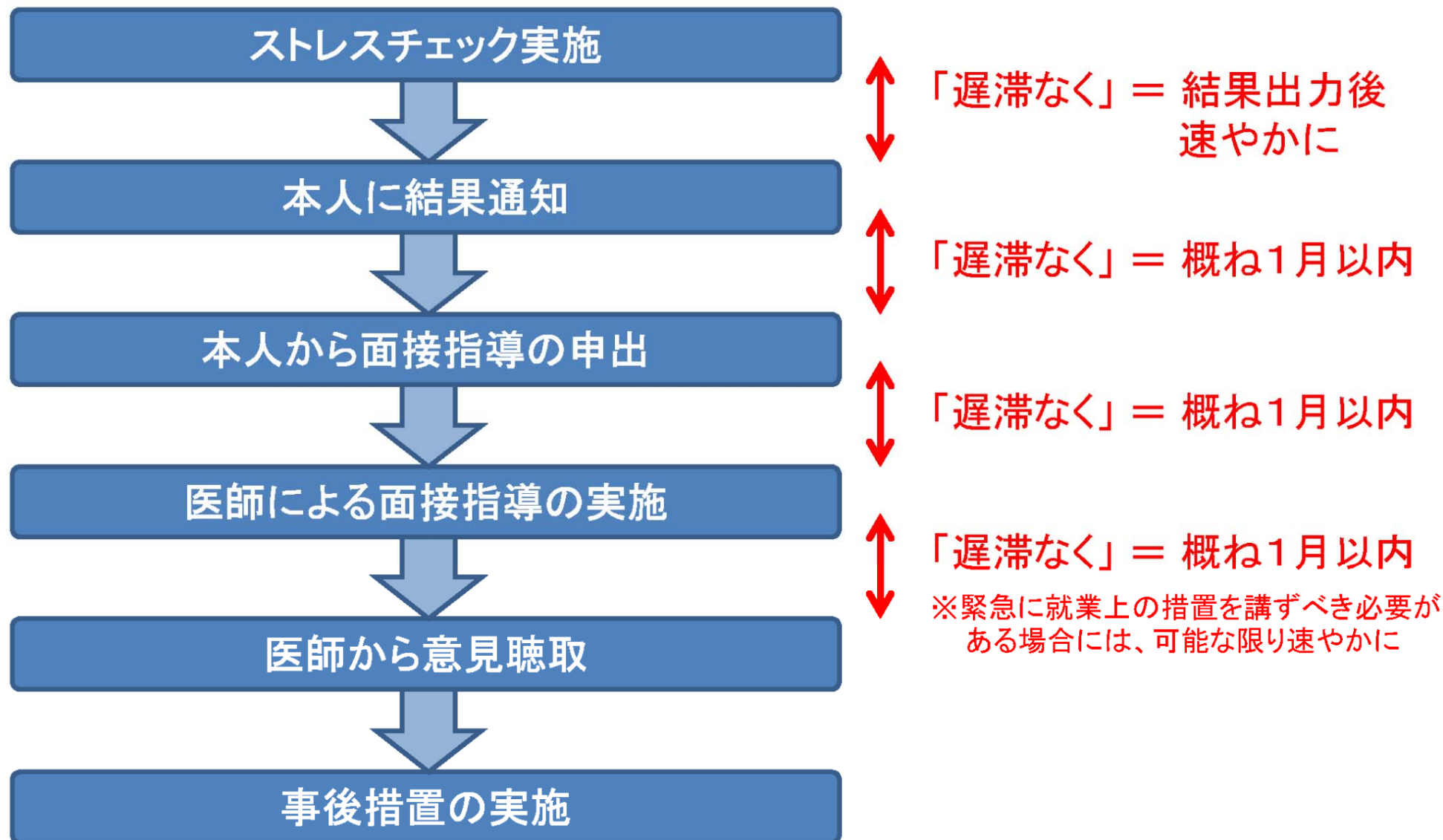
## ストレスによっておこる 心身の反応



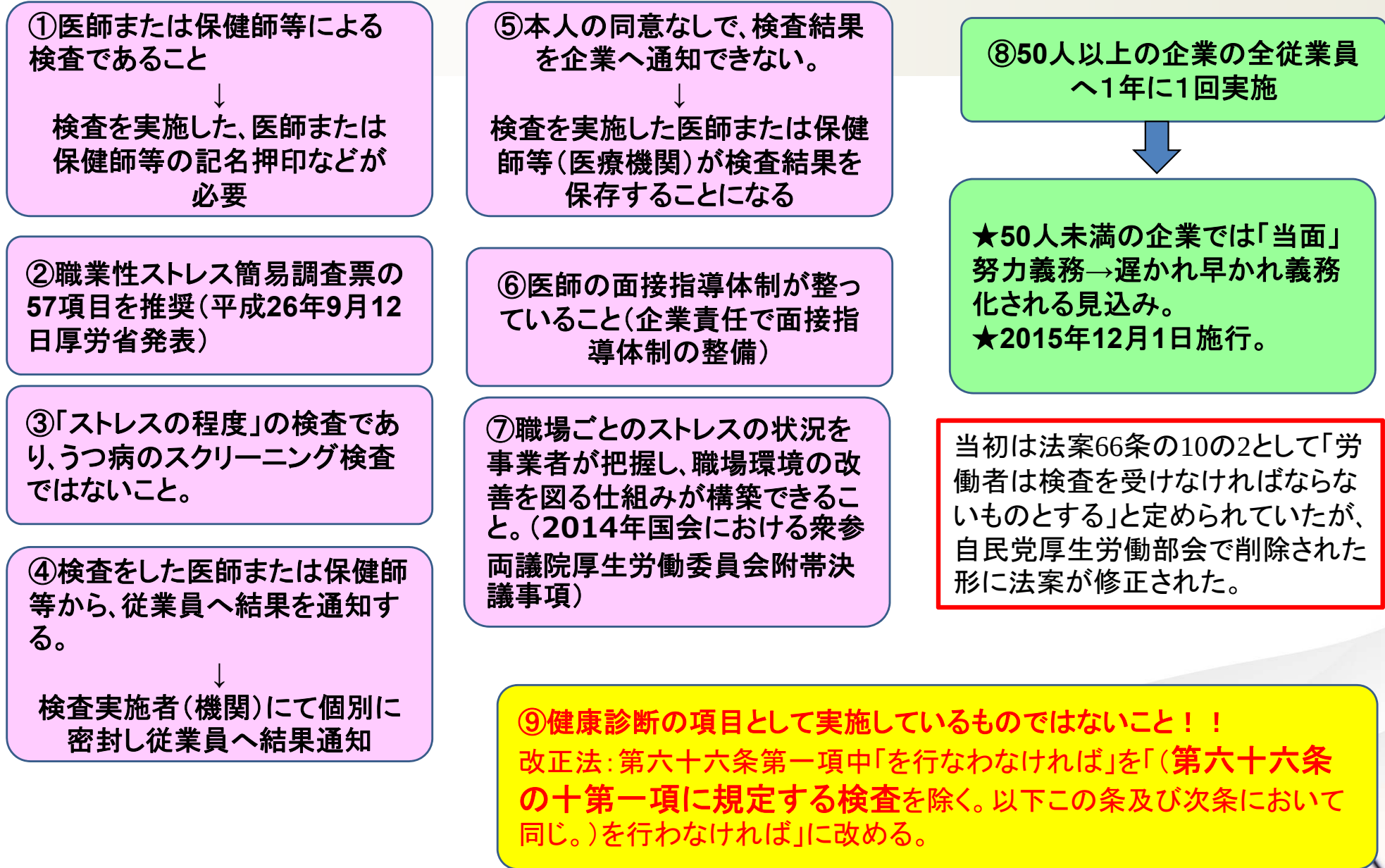
行政が求めている結果通知の要件①しか満たしていない

- ①リーダーチャートなどでわかりやすい方法を用いること
- ②医師又は保健師による検査であることから、医師等の記名押印が必要
- ③高ストレス者である場合、面接指導対象者であることを通知すること
- ④事業者への面接指導申出の方法（事業場内の担当者）
- ⑤ストレスへの気付きを促し、セルフケアへのアドバイスを伝えること
- ⑥相談窓口に関する情報提供をすること。

# SCから事後措置までの流れ



# 改正法の要件を満たすSCの纏め



# SCを実施する企業のメリット

## メリット①: 信用信頼

当たり前ですが  
社会(顧客)、従業員  
からの信頼や評判を  
担保するためにも、  
**「法令順守」「CSR」**

社員による会社評価というサイトがあるのをご存知ですか？  
VORKERS

[http://www.vorkers.com/?top\\_q=1](http://www.vorkers.com/?top_q=1)

## メリット③: 経済損失防止

メンタル不調からの休職者減少



「年収300万の従業員」

↓  
半年休職

↓  
「企業は約600万円の  
損失」

※株式会社保健同人社による試算



## メリット②: デジタルなデータ分析と効果測定

- ・良い職場への適切な評価制度
- ・問題職場の洗い出しと改善  
(注: 職場のストレス診断を実施した場合)



数値による経年的な  
改善効果の測定

- ・ハイリスク者数
- ・健康リスク値
- ・休職者数
- ・退職者数 等

いい会社度をデジ  
タルに解析

## メリット④: 人材確保

採用で有利

人材の流出防止



内定をいただきました。



# ストレスチェックの実際

## 第2部



★SCは、2Wayの措置が必要

★SCでわかること

⇒個人と職場のストレス因子、ストレス反応、ストレス緩衝因子

個人のSC



個人のSCは、個人のストレスへの気づきを促す為に実施します。

ハイリスク者については、業務起因性の有無の判断が重要！

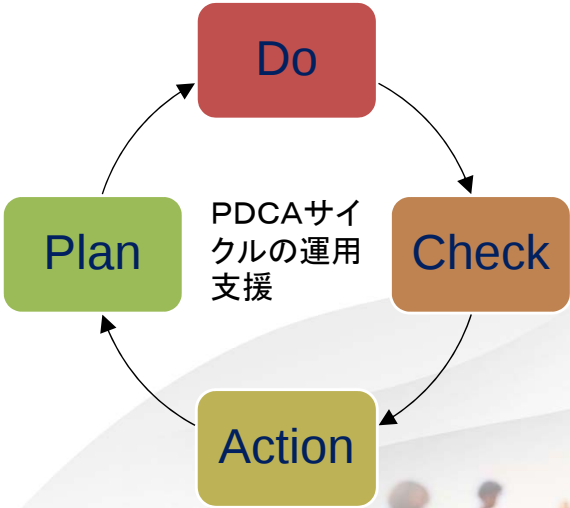
組織のストレス診断

働きやすい職場環境を作るために、職場が個人に与えているストレス因子を調査し、職場のストレスを減らす為の改善を実施します。

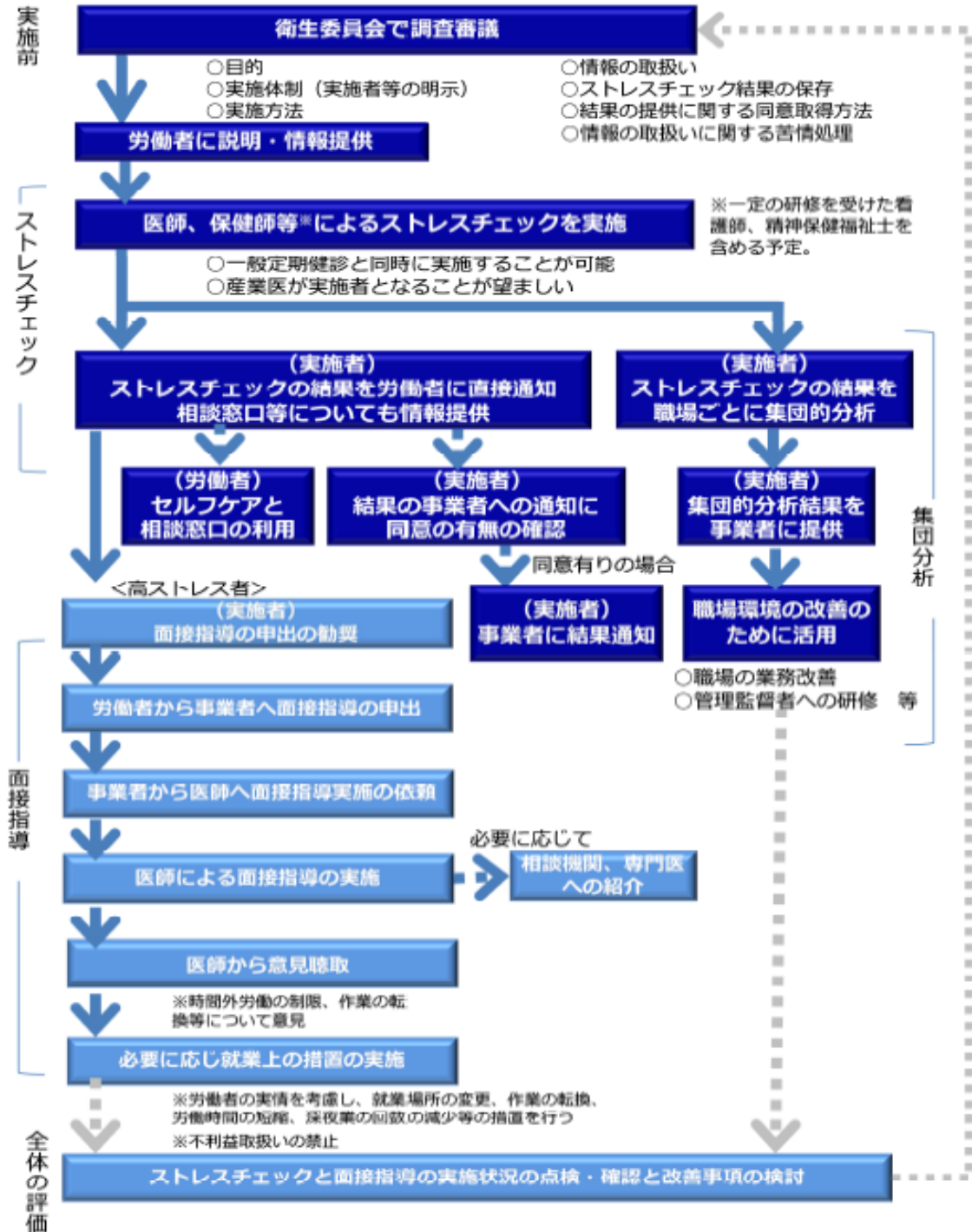


「SC制度については、労働者個人が特定されずに職場ごとのストレスの状況を事業者が把握し、職場環境の改善を図る仕組みを検討すること。  
※2014年法案成立時の、衆参両議院での附帯決議内容

- ・物理的ストレス要因（作業環境等）の改善
- ・管理職研修
- ・セルフケア研修
- ・規則規程類の整備、ルール作り
- ・人事制度の見直し 等



＜ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ＞



2014年11月28日開催 第4回SC制度に関わる情報管理および不利益取り扱い等に関する検討会 資料(12月3日発表)

このフローの大きなポイント！

衛生委員会での調査審議が必要

衛生委員会の議事録は3年間の  
保存義務あり！

衛生委員会未設置  
＜50万以下の罰金＞

衛生委員会議事録未保存  
＜50万以下の罰金＞

# 質問表

御 社 名: \_\_\_\_\_  
 所 属: \_\_\_\_\_  
 氏 名: \_\_\_\_\_ 様 性別: 男性 年齢: \_\_\_\_\_ 才  
 社員番号: \_\_\_\_\_ 記入 日: 西暦 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日

【重要】この検査は、強制ではありません。検査を希望しない場合は、本用紙の質問に回答せずに、以下に自署のうえ、本用紙をご提出ください。

年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日、私は検査を希望しません。 自署: \_\_\_\_\_

## 【職業性ストレス調査票 Well 診断】

**注意** \*必ず全ての質問に回答してください。(未回答があった場合、データが不正になることご了承ください)  
 \*未回答の項目があった場合、一番悪い回答を設定してデータ分析をいたします。

| A あなたの仕事について伺います。<br>最もあてはまるものに○をつけてください。 |     |       |       |     |
|-------------------------------------------|-----|-------|-------|-----|
|                                           | そうだ | まあそうだ | ややちがう | ちがう |
| 1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない                   | 1   | 2     | 3     | 4   |
| 2. 時間内に仕事が処理しきれない                         | 1   | 2     | 3     | 4   |
| 3. 一生懸命働かなければならない                         | 1   | 2     | 3     | 4   |
| 4. かなり注意を集中する必要がある                        | 1   | 2     | 3     | 4   |
| 5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ                   | 1   | 2     | 3     | 4   |
| 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            | 1   | 2     | 3     | 4   |
| 7. からだを大変よく使う仕事だ                          | 1   | 2     | 3     | 4   |
| 8. 自分のペースで仕事ができる                          | 1   | 2     | 3     | 4   |
| 9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる                 | 1   | 2     | 3     | 4   |
| 10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる                  | 1   | 2     | 3     | 4   |
| 11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない                  | 1   | 2     | 3     | 4   |
| 12. 私の部署内で意見の食い違いがある                      | 1   | 2     | 3     | 4   |
| 13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない                    | 1   | 2     | 3     | 4   |
| 14. 私の職場の雰囲気は友好的である                       | 1   | 2     | 3     | 4   |
| 15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)は良くない         | 1   | 2     | 3     | 4   |
| 16. 仕事の内容は自分にあっている                        | 1   | 2     | 3     | 4   |
| 17. 働きがいのある仕事だ                            | 1   | 2     | 3     | 4   |

| B 最近1ヶ月間のあなたの状態について伺います。<br>最もあてはまるものに○をつけて下さい。 |              |           |             |                |
|-------------------------------------------------|--------------|-----------|-------------|----------------|
|                                                 | ほとんど<br>なかった | 時々<br>あった | しばしば<br>あった | ほとんどい<br>つもあった |
| 1. 活気がわいてくる                                     | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 2. 元気がいっぱいだ                                     | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 3. 生き生きする                                       | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 4. 怒りを感じる                                       | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 5. 内心腹立たしい                                      | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 6. イライラしている                                     | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 7. ひどく疲れた                                       | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 8. へとへとだ                                        | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 9. だるい                                          | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 10. 気がはりつめている                                   | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 11. 不安だ                                         | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 12. 落ち着かない                                      | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 13. ゆうつだ                                        | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 14. 何をするのも面倒だ                                   | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 15. 物事に集中できない                                   | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 16. 気分が晴れない                                     | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 17. 仕事の手につかない                                   | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 18. 悲しいと感じる                                     | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 19. めまいがする                                      | 1            | 2         | 3           | 4              |
| 20. 体のふしづしが痛む                                   | 1            | 2         | 3           | 4              |

1 つづ

様

|                  | ほとんど<br>なかった | 時々<br>あった | しばしば<br>あった | ほとんどい<br>つもあった | B  |
|------------------|--------------|-----------|-------------|----------------|----|
| 21. 頭が重かったり頭痛がする | 1            | 2         | 3           | 4              | 21 |
| 22. 首筋や肩がこる      | 1            | 2         | 3           | 4              | 22 |
| 23. 腰が痛い         | 1            | 2         | 3           | 4              | 23 |
| 24. 目が疲れる        | 1            | 2         | 3           | 4              | 24 |
| 25. 動悸や息切れがする    | 1            | 2         | 3           | 4              | 25 |
| 26. 胃腸の具合が悪い     | 1            | 2         | 3           | 4              | 26 |
| 27. 食欲がない        | 1            | 2         | 3           | 4              | 27 |
| 28. 便秘や下痢をする     | 1            | 2         | 3           | 4              | 28 |
| 29. よく眠れない       | 1            | 2         | 3           | 4              | 29 |

## C あなたの周りの方々について伺います。最もあてはまるものに○を付けて下さい。

※上司がいない場合は、上司をご両親・親族に置き換えて考えてみてください。  
 ※同僚がいない場合は、「同僚」を仕事の関係者に置き換えて考えてみてください。

### 次の人たちは どのくらい 気軽に話ができますか？

|               | 非常に | かなり | 多少 | 全くない | C |
|---------------|-----|-----|----|------|---|
| 1. 上司         | 1   | 2   | 3  | 4    | 1 |
| 2. 職場の同僚      | 1   | 2   | 3  | 4    | 2 |
| 3. 配偶者、家族、友人等 | 1   | 2   | 3  | 4    | 3 |

### 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？

|               | 非常に | かなり | 多少 | 全くない | C |
|---------------|-----|-----|----|------|---|
| 4. 上司         | 1   | 2   | 3  | 4    | 4 |
| 5. 職場の同僚      | 1   | 2   | 3  | 4    | 5 |
| 6. 配偶者、家族、友人等 | 1   | 2   | 3  | 4    | 6 |

### 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？

|               | 非常に | かなり | 多少 | 全くない | C |
|---------------|-----|-----|----|------|---|
| 7. 上司         | 1   | 2   | 3  | 4    | 7 |
| 8. 職場の同僚      | 1   | 2   | 3  | 4    | 8 |
| 9. 配偶者、家族、友人等 | 1   | 2   | 3  | 4    | 9 |

## D 満足度について

|             | 満足 | まあ<br>満足 | やや<br>不満足 | 不満足 | D |
|-------------|----|----------|-----------|-----|---|
| 1. 仕事に満足だ   | 1  | 2        | 3         | 4   | 1 |
| 2. 家庭生活に満足だ | 1  | 2        | 3         | 4   | 2 |

### ★必ず、お読みください！～事後措置について～

今回の検査結果で、心身の状態に多大な健康問題が心配される(高ストレス等)場合、必要に応じて、検査実施者(医師等)もしくは実施者の指示を受けた実施事務従事者から直接、ご連絡をする場合がありますので、ご連絡先電話番号をご記入下さい。

\*ストレスチェックの結果は、本人の同意なしに事業者(会社)に伝えることはありません。

\*ストレスチェックを受けないことによる、不利益な取扱いは一切ありません。

お名前 \_\_\_\_\_ 直通電話番号 \_\_\_\_\_

<直通電話番号:個人携帯、職場など>

なお、御記載いただきました本内容は、プライバシーの保護のもと、個人情報として厳重に取り扱いますので、事業者及び第三者に当該情報が流出することはありません。



\* Well診断の個人のSC結果通知 サンプル

E 部署  
社員No. A.B.056 A056 殿  
Q56  
ストレスチェック結果の  
お知らせ



※未回答の項目があった場合、コメントやレーダーチャートが正しくない場合があります。

今回のあなたのストレス状況

あなたのストレス状況はやや高めな状態にあることが窺われます。  
ストレスの状態が続くと、心や身体がストレスの原因に対して反応し、その結果として、気分が落ち込む、イライラ感がつる、疲れる、元気がないといった症状が現れます。このような気分的な症状だけでなく、体の不調として現れてくる事もあります。ストレスは、急に仕事が忙しくなったり、ストレスの原因となる要素(仕事に関連したものや、ご家庭での問題)が重なると、急にあなたに重くのしかかってくる可能性もあります。  
体の不調を感じたら、早目に専門家に相談して下さい。

未回答の質問があった場合は、一番「悪い」値を暫定的に設定し分析しています。

ストレスに特に関連する項目

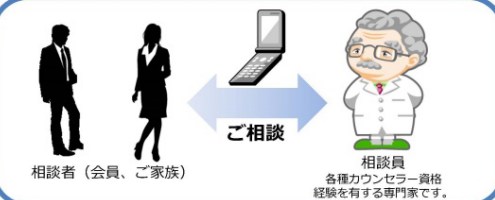
| 項目  | 回答        | 点数 | アラーム値 |
|-----|-----------|----|-------|
| 疲労  | ひどく疲れた    | 4  | 12    |
|     | へとへとだ     | 4  |       |
|     | だるい       | 4  |       |
| 不安  | 気がはりつめている | 3  | 11    |
|     | 不安だ       | 4  |       |
|     | おつちかない    | 4  |       |
| 抑うつ | ゆううつだ     | 4  | 12    |
|     | 何をするのも面倒だ | 4  |       |
|     | 気分が晴れない   | 4  |       |

レーダーチャートが小さいと、良好な状態を示しています。

【アラーム値は、ストレスの「抑うつ」状態を示しています。

～なんでも相談窓口のご案内～

「誰かに相談したいけど・・・」「誰かに話したいけど・・・」そのような際には、ぜひ本サービスをお気軽にご利用ください。話をすること、聴いてもらうことの効果は絶大です。会社の人は相談できない、ご家族やご友人には相談しにくい、そんな時にもぜひ一度電話をしてみてください。専門のカウンセラーがお悩み解決のお手伝いをいたします。借金、子育て、教育、介護など、何でも相談できます。カウンセリングも受けられます。



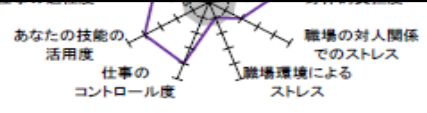
＜カウンセリングとは＞  
カウンセリングとは、対象者を通して、ご本人にとって何が本当に問題であり、どのように解決したいかとおられるのかをカウンセラーとともに見つけていく作業です。  
※今回のサービスでは、カウンセリング以外にも、健康、生活、教育などに関するご相談もお受けいたします。これらについてもお気軽にご利用ください。また、税務問題、相続などに関するご相談についても、顧問弁護士などと検討し、対応いたします。

ご相談はお気軽にお電話で！匿名でご相談できます！  
●ご相談は「平日10時～21時 土曜日10時～18時」でお受けしています。  
●携帯電話からつながるフリーダイヤルです。  
●すべて無料で相談できます。  
●面談カウンセリングも現地で受けることができます。  
（電話でご希望の場所、日時をお伝えください）  
・法律、税務問題、相続に関するご相談は、「平日10時～20時、土曜日10時～18時」にお願いいたします。  
ご利用を希望される場合は、SR STATION加盟社会保険労務士にお問い合わせください。

面接指導の窓口以外の相談窓口の情報提供

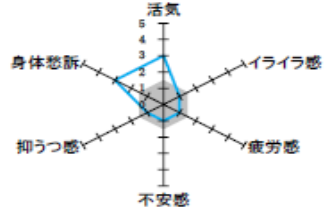
- Well診断は、行政が求めている結果通知の要件を全て満たしています
- ①レーダーチャートなどでわかりやすい方法を用いること。
  - ②医師又は保健師による検査であることから、医師等の記名押印が必要。
  - ③高ストレス者である場合は、面接指導対象者であることを通知すること。
  - ④事業者への面接指導申出の方法(事業場ないの担当者)
  - ⑤ストレスへの気付きを促し、セルフケアへのアドバイスを伝えること
  - ⑥相談窓口に関する情報提供をすること。

い項目が、現在、あなた感じている仕事上のストレス因子と考えられます。  
今回のあなたの仕事でのストレス因子をみると、仕事の量的負担、質的負担度が高いようでした。



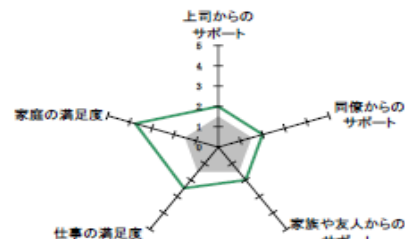
心身のストレス反応について

今回の、あなたの心身のストレス反応の結果について見てみると、イライラ感・疲労感・不安感・抑うつ感が高いようです。最近の夜は、ぐっすり眠れていますか？あまり、眠れていないようなら、医師等にご相談ください。



ストレス反応に影響を与える他の因子

ストレスに影響がある他の因子として、職場での人間関係に少し心配な点が見られます。また、家族や友人との関係も少し心配です。なお、今の仕事には、あまり満足していないようですので、趣味を持つなどリフレッシュを心がけて下さいね。



総合コメント

仕事の量が多い、仕事がキビシイと考えている人は、もう一度自分の仕事量を見直し、上司、同僚と仕事内容

※ストレスに特に関連の強いとされる9項目からハイリスク者を選別し、面接指導 の可否を医師が判定し、署名・押印をします。  
御社産業医で対応ができない場合は、ご相談下さい。  
※従業員のための相談窓口(有償)をご提供しています。  
⇒労基対策、安全配慮義務を果たす為には、必須です！  
※個別のコメントを丁寧にわかりやすく付記しています。

\* Well診断による職場のストレス診断レポート サンプル

### 職場のストレス診断

|          |    |     |
|----------|----|-----|
| サンプル株式会社 | 人数 | 992 |
|----------|----|-----|

「職場のストレス評価」は、職業性ストレス簡易調査票の個人データを事業所・部門ごとに集計したものであり、各項目の数値は次のようになります。

- ・「平均」：1点から5点の標準化点の平均値
- ・「多い～少ない」、「低い～高い」：回答者の人数・割合

#### 【仕事のストレス判定図】

| 尺度         | 平均点 | 健康リスク | 全国平均 |
|------------|-----|-------|------|
| 仕事の量的負担(※) | 8.6 | 93    | 8.6  |
| 仕事のコントロール  | 7.9 |       | 7.8  |
| 支援         | 7.4 | 90    | 7.5  |
| 支援         | 7.9 |       | 8.0  |
| 総合した健康リスク  | 8.3 |       | 100  |

※の尺度が高いほど良い

#### 1. 現在の仕事のストレス状況

|                   | 平均   | 多い           | やや多い         | 普通           | やや少ない        | 少ない         | 全国平均 |
|-------------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------|
| ①仕事量の負担           | 2.92 | 111<br>11.2% | 162<br>16.3% | 472<br>47.6% | 194<br>19.6% | 53<br>5.3%  | 2.14 |
| ②仕事の質的負担          | 2.99 | 54<br>5.4%   | 206<br>20.8% | 480<br>48.4% | 197<br>19.9% | 55<br>5.5%  | 2.16 |
| ③身体的な負担           | 2.95 | 89<br>9.0%   | 212<br>21.4% | 347<br>35.0% | 344<br>34.7% | 0<br>0.0%   | 2.49 |
| ④職場の対人関係でのストレス    | 3.06 | 36<br>3.6%   | 158<br>15.9% | 557<br>56.1% | 191<br>19.3% | 50<br>5.0%  | 2.88 |
| ⑤職場環境(物理的)によるストレス | 2.80 | 86<br>8.7%   | 263<br>26.5% | 442<br>44.6% | 161<br>16.2% | 40<br>4.0%  | 2.78 |
|                   | 平均   | 低い           | やや低い         | 普通           | やや高い         | 高い          |      |
| ⑥仕事のコントロール(自由)度   | 3.24 | 41<br>4.1%   | 144<br>14.5% | 399<br>40.2% | 352<br>35.5% | 56<br>5.6%  | 2.53 |
| ⑦技能の活用度           | 2.85 | 41<br>4.1%   | 243<br>24.5% | 529<br>53.3% | 179<br>18.0% | 0<br>0.0%   | 2.92 |
| ⑧仕事の適性度           | 2.85 | 39<br>3.9%   | 235<br>23.7% | 635<br>64.0% | 0<br>0.0%    | 83<br>8.4%  | 3.00 |
| ⑨働きがい             | 2.87 | 36<br>3.6%   | 253<br>25.5% | 604<br>60.9% | 0<br>0.0%    | 99<br>10.0% | 2.87 |

レーダーの分布が中央(0.0)によるほど、ストレスが大きく、外(4.5)に広がるほど、ストレスが少ないといえます。

### 1. 現在の仕事のストレス状況

● サンプル株式会社    ■ その他のサービス業    ▲ 全国平均

①仕事量の負担 ②仕事の質的負担 ③身体的な負担 ④職場の対人関係でのストレス ⑤職場環境(物理的)によるストレス ⑥仕事のコントロール(自由)度 ⑦技能の活用度 ⑧仕事の適性度 ⑨働きがい

※全国平均値等は、平成21～23年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」として、2012年2月に公開されたデータを用いており、N=1500人と少ないので、参考程度にしてください。

Copyright © 2012 JWSA/WFJ All Rights Reserved.

①職場の健康リスクを算出します。

健康リスクの全国平均値は100です。100より大きい値だと、健康状態が全国平均より悪い、値が100未満なら、健康状態が全国平均より良いということになります。健康リスク値が120以上になると、健康問題(メンタル不調者)の発生する確率が高くなると言われています。

②ストレス状況を標準化点で評価します。

全国平均点および、同業種の全国平均値と比較して、標準化点(5段階評価)のレーダーチャートで表示します。

職場単位でのレポートの場合は、組織の平均および全国平均と比較したレーダーチャートを表示します。

※各全国平均値は、平成21～23年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」として、2012年2月に公開されたデータを用いています。

厚生労働省の職場のストレス診断結果もご提供可能です。

#### 簡易調査票用仕事のストレス判定図 (男女用)

レーダーチャートの仕事 仕事の量的負担

同僚の支援 上司の支援

参考値  
◇ 全国平均 □ 管理職 ○ 専門職 ◇ 事務職 ▲ 作業職

|        |        |                      |     |             |     |
|--------|--------|----------------------|-----|-------------|-----|
| 職場名    | サンプル会社 | 男性人数                 | 28名 | 女性人数        | 18名 |
| 尺度     | 平均点数   | 健康リスク(全国平均=100とした場合) |     |             |     |
| 量的負担   | 8.5    | 量-コントロール判定図          | 93  | (A)x(B)/100 |     |
| コントロール | 8.5    | (A)                  |     |             |     |
| 上司の支援  | 8.1    | 職場の支援判定図             | 90  |             |     |
| 同僚の支援  | 8.5    | (B)                  |     |             | 83  |

Well診断による職場のストレス診断レポート サンプル(裏)

③

| 2. ストレス反応 |      | 平均    | 少ない   | やや少ない | 普通    | やや多い  | 多い   | 全国平均 |
|-----------|------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| ①活気       | 2.82 | 160   | 135   | 466   | 183   | 48    | 2.26 |      |
|           |      | 16.1% | 13.6% | 47.0% | 18.4% | 4.8%  |      |      |
|           |      | 平均    | 多い    | やや多い  | 普通    | やや少ない | 少ない  |      |
| ②イライラ感    | 3.34 | 32    | 160   | 409   | 223   | 168   | 2.70 |      |
|           |      | 3.2%  | 16.1% | 41.2% | 22.5% | 16.9% |      |      |
| ③疲労感      | 3.00 | 40    | 243   | 479   | 133   | 97    | 2.70 |      |
|           |      | 4.0%  | 24.5% | 48.3% | 13.4% | 9.8%  |      |      |
| ④不安感      | 3.31 | 32    | 120   | 498   | 189   | 153   | 2.87 |      |
|           |      | 3.2%  | 12.1% | 50.2% | 19.1% | 15.4% |      |      |
| ⑤抑うつ感     | 3.47 | 34    | 135   | 357   | 261   | 205   | 3.27 |      |
|           |      | 3.4%  | 13.6% | 36.0% | 26.3% | 20.7% |      |      |
| ⑥身体愁訴     | 3.27 | 43    | 154   | 385   | 311   | 99    | 3.22 |      |
|           |      | 4.3%  | 15.5% | 38.8% | 31.4% | 10.0% |      |      |

| 3. 影響を与える他の因子 |      | 平均   | 少ない   | やや少ない | 普通    | やや多い  | 多い   | 全国平均 |
|---------------|------|------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| ①上司からのサポート    | 3.00 | 53   | 308   | 298   | 250   | 83    | 2.37 |      |
|               |      | 5.3% | 31.0% | 30.0% | 25.2% | 8.4%  |      |      |
| ②同僚からのサポート    | 2.70 | 52   | 418   | 362   | 94    | 66    | 2.68 |      |
|               |      | 5.2% | 42.1% | 36.5% | 9.5%  | 6.7%  |      |      |
| ③家族や友人からのサポート | 3.55 | 91   | 122   | 256   | 192   | 331   | 3.31 |      |
|               |      | 9.2% | 12.3% | 25.8% | 19.4% | 33.4% |      |      |
| ④仕事の満足度       | 3.73 | 0    | 49    | 254   | 600   | 89    | 2.83 |      |
|               |      | 0.0% | 4.9%  | 25.6% | 60.5% | 9.0%  |      |      |

③ストレス反応、影響を与える他の因子の標準化点を、全国平均点および同業種の全国平均と比較し、レーダーチャートで表示します。

職場単位の場合は、組織の平均値及び全国平均と比較したレーダーチャートを表示します。

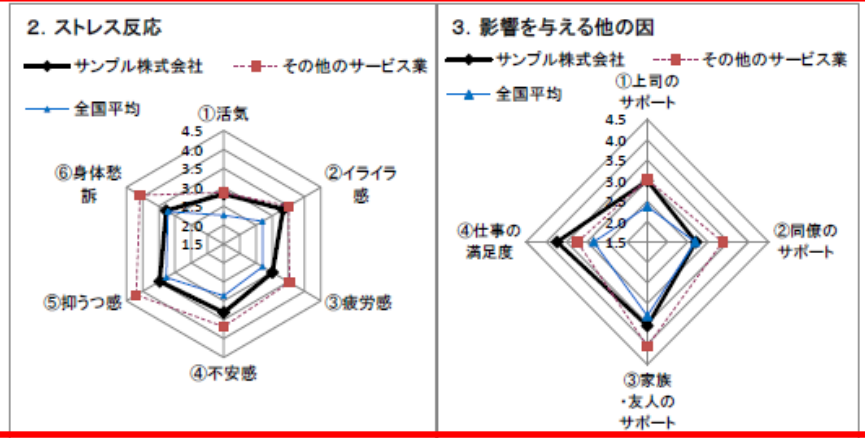
④ 職場のハイリスク者数と出現率をお知らせいたします。

ハイリスク者とは、ストレスに特に関連の強い9項目を3つのカテゴリ（疲労・不安・抑うつ）に分け、基準値を超えている者です。

ハイリスク者を放置すると、メンタル不調からの休職、他の複合要因によっては、退職をしまったり、最悪の場合は、自殺に至る可能性が他の方よりも高いとされています。

ハイリスク者には、早期の介入が望まれます。

④



ハイリスク者数は **50** 人で **5.0%** の出現率でした。

～健康リスクについて～

健康リスクの全国平均値は100点です。100点より大きい値だと、健康状態が全国平均より悪い、値が100点未満なら、健康状態が全国平均より良いということになります。

健康リスク値は、120点をこえるとストレス問題が顕在化している場合が多いとされています。

「健康リスク 120点」とは、具体的には、心理的ストレス反応、疾病休業、医師受診率等が、全国平均に比べて、1.2倍多い職場ということです。

参考文献：平成11年度労働省「作業関連疾患の予防に関する研究」報告書/東京大学 テクニカルノート

| 項目  |           | 回答 | 点数 | 基準値 |
|-----|-----------|----|----|-----|
| 疲労  | ひどく疲れた    | 2  | 5  | 12  |
|     | へとへとだ     | 1  |    |     |
|     | だるい       | 2  |    |     |
| 不安  | 気がはりつめている | 1  | 3  | 11  |
|     | 不安だ       | 1  |    |     |
|     | おつちかない    | 1  |    |     |
| 抑うつ | ゆううつだ     | 1  | 4  | 10  |
|     | 何をするのも面倒だ | 1  |    |     |
|     | 気分が晴れない   | 2  |    |     |



# ※Well診断による職場のストレスリスク一覧表サンプル

全職場の仕事の健康リスク(仕事の量、仕事のコントロール)、職場支援の健康リスク(上司の支援、同僚の支援)、総合的な健康リスク、およびハイリスク者数とハイリスク者出現率を一覧で表示することで、組織全体の横断的な把握と比較が可能となります。

| サンプル会社殿 |      |     |      |        |      |      |         |    |      |    |           |    |         |           |           |  |    |  |
|---------|------|-----|------|--------|------|------|---------|----|------|----|-----------|----|---------|-----------|-----------|--|----|--|
| 職場集計機能  |      |     | 職場数  |        | 14   |      | ハイリスク者数 |    | 52   |    | ハイリスク者出現率 |    | 5.2%    |           | 超ハイリスク者数  |  | 10 |  |
| No      | 職場   | 人数  | 量的負担 | コントロール | 上司支援 | 同僚支援 | コントロール量 |    | 職場支援 |    | 総合        |    | ハイリスク者数 | ハイリスク者出現率 | 超ハイリスク者人数 |  |    |  |
|         |      |     | 8.6  | 7.8    | 7.5  | 8.0  | リスク     | 順位 | リスク  | 順位 | リスク       | 順位 |         |           |           |  |    |  |
| 1       | H 部署 | 45  | 8.6  | 8      | 8    | 8.6  | 98      | 7  | 90   | 1  | 88        | 1  | 4       | 8.9%      | 0         |  |    |  |
| 2       | B 部署 | 49  | 8.9  | 8.1    | 7.8  | 8.3  | 99      | 8  | 95   | 2  | 94        | 2  | 2       | 4.1%      | 0         |  |    |  |
| 3       | N 部署 | 31  | 8.6  | 8.4    | 7.6  | 7.9  | 94      | 1  | 100  | 4  | 94        | 3  | 1       | 3.2%      | 0         |  |    |  |
| 4       | E 部署 | 119 | 8.6  | 8.2    | 7.4  | 7.9  | 96      | 2  | 102  | 7  | 97        | 4  | 10      | 8.4%      | 1         |  |    |  |
| 5       | G 部署 | 98  | 8.5  | 7.9    | 7.5  | 7.7  | 98      | 4  | 103  | 8  | 100       | 5  | 6       | 6.1%      | 2         |  |    |  |
| 6       | D 部署 | 42  | 9    | 7.5    | 7.8  | 8.2  | 106     | 14 | 96   | 3  | 101       | 6  | 1       | 2.4%      | 0         |  |    |  |
| 7       | J 部署 | 179 | 8.6  | 7.7    | 7.5  | 8    | 101     | 10 | 100  | 5  | 101       | 7  | 4       | 2.2%      | 1         |  |    |  |
| 8       | F 部署 | 90  | 8.8  | 7.9    | 7.5  | 7.9  | 100     | 9  | 101  | 6  | 101       | 8  | 6       | 6.7%      | 2         |  |    |  |
| 9       | C 部署 | 68  | 8.3  | 8      | 7.1  | 7.6  | 96      | 3  | 109  | 11 | 104       | 9  | 3       | 4.4%      | 1         |  |    |  |
| 10      | M 部署 | 53  | 8.5  | 7.9    | 7.2  | 7.5  | 98      | 5  | 109  | 12 | 106       | 10 | 4       | 7.5%      | 0         |  |    |  |
| 11      | I 部署 | 60  | 8.6  | 8      | 7    | 7.6  | 98      | 6  | 110  | 13 | 107       | 11 | 3       | 5.0%      | 0         |  |    |  |
| 12      | K 部署 | 89  | 8.6  | 7.4    | 7.3  | 7.7  | 103     | 12 | 105  | 9  | 108       | 12 | 4       | 4.5%      | 1         |  |    |  |
| 13      | L 部署 | 49  | 8.7  | 7.6    | 7.3  | 7.6  | 102     | 11 | 107  | 10 | 122       | 13 | 2       | 4.1%      | 0         |  |    |  |
| 14      | A 部署 | 20  | 8.5  | 7.2    | 6.8  | 7.5  | 104     | 13 | 113  | 14 | 142       | 14 | 2       | 10.0%     | 2         |  |    |  |
| 15      |      |     |      |        |      |      | 15      | 15 | 15   | 15 | 15        | 15 | 0       |           | 0         |  |    |  |
| 16      |      |     |      |        |      |      | 16      | 16 | 16   | 16 | 16        | 16 | 0       |           | 0         |  |    |  |
| 17      |      |     |      |        |      |      | 17      | 17 | 17   | 17 | 17        | 17 | 0       |           | 0         |  |    |  |
| 18      |      |     |      |        |      |      |         |    |      |    | 18        | 18 | 0       |           | 0         |  |    |  |
| 19      |      |     |      |        |      |      |         |    |      |    | 19        | 19 | 0       |           | 0         |  |    |  |
| 20      |      |     |      |        |      |      |         |    |      |    | 20        | 20 | 0       |           | 0         |  |    |  |
| 21      |      |     |      |        |      |      |         |    |      |    | 21        | 21 | 0       |           | 0         |  |    |  |
| 22      |      |     |      |        |      |      |         |    |      |    | 22        | 22 | 0       |           | 0         |  |    |  |
| 23      |      |     |      |        |      |      |         |    |      |    | 23        | 23 | 0       |           | 0         |  |    |  |
| 24      |      |     |      |        |      |      |         |    |      |    | 24        | 24 | 0       |           | 0         |  |    |  |
| 25      |      |     |      |        |      |      |         |    |      |    | 25        | 25 | 0       |           | 0         |  |    |  |
| 26      |      |     |      |        |      |      |         |    |      |    | 26        | 26 | 0       |           | 0         |  |    |  |
| 27      |      |     |      |        |      |      |         |    |      |    | 27        | 27 | 0       |           | 0         |  |    |  |
| 28      |      |     |      |        |      |      |         |    |      |    | 28        | 28 | 0       |           | 0         |  |    |  |
| 29      |      |     |      |        |      |      | 29      | 29 | 29   | 29 | 29        | 29 | 0       |           | 0         |  |    |  |
| 30      |      |     |      |        |      |      | 30      | 30 | 30   | 30 | 30        | 30 | 0       |           | 0         |  |    |  |
| 総合      | 総合   | 992 |      |        |      |      | 100     |    | 103  |    | 105       |    | 52      | 5.2%      | 10        |  |    |  |

部署毎の健康リスクを数値データでお知らせします。  
120を超えると、なんらかの健康問題が発生する可能性が高いとされています。

ハイリスク者  
ハイリスク者出現率  
超ハイリスク者 を  
数値データでお知らせします。

# 集団分析結果から改善への着眼点！

- 全国平均や会社平均と大きな違いがある部署や属性に着目する。
- 良い部署と悪い部署の違いに着目する。
- 人事、部署の管理職、従業員から聞き取りする。
- 勤怠記録や他の調査結果と比較する。
- 会社の強みを見つけ、伸ばす視点で。
- 悪い結果だけを直に指摘しない。結果から断定しない。
- 会社で良い取り組みや改善活動を共有したり、表彰する。



# メンタルヘルス不調者を 「出さない」「増やさない」ための、Well診断 Method

## 【Well診断の活用術、3つのStatus】

### Status1:「＜超＞ハイリスク者への早期介入」

超ハイリスク者とは、ストレスに関連の強い「疲労」「不安」「抑うつ」(小分類9項目を中分類したもの)の3つの尺度全てにおいて、基準値を超えている者で、メンタルヘルス不調に陥る可能性が特に高く、いつ休職や退職、また問題行動を起こしてもおかしくない人です。

WFJではハイリスク者の中から、さらに「超ハイリスク者」を区分し、早期介入と個別事例に応じた適切な対応を、人事労務管理の側面から支援します。

### Status2:「ハイリスク者数を把握し、出現数減少を徹底する」

ハイリスク者は、メンタルヘルス不調に陥る可能性が高いとされています。よって、ハイリスク者の実態(出現状況、出現原因等)をデジタルに把握、分析し、ハイリスク者数(ひいては、メンタルヘルス不調者数)を減らすための組織的な取組を支援しPDCAサイクルを回します。

### Status3:「健康リスク値を把握し、改善する」

従業員が受けている仕事でのストレスは、健康リスク値である程度把握、評価することができます。個別事情を勘案した職場環境改善のための具体的な取組を我々は支援しています。

## \* 労働安全衛生法改正によるSC義務化とWell診断ご利用の【メリット】

### ①低価格で効果的なSCの導入

- 厚生労働省の研究班の成果物である、「職業性ストレス簡易調査票」をわかりやすく改善しました。
- 「職業性ストレス簡易調査票」は我が国で一番ポピュラーで、厚生労働省お墨付きのSCです。
- 法改正のSCも、職業性ストレス簡易調査票を基本とし検討されています。
- ストレスの反応だけではなく、仕事上のストレス要因、ストレス反応、および修飾要因が同時に測定できる、多軸的な調査票のため、ストレスの原因を解明し、改善につなげることが可能です。
- 回答に要する時間は、約10分で、あらゆる職種で簡便に使用できます。

### ②改正労働安全衛生法の要件を満たしています

- 健康診断とは別な枠組みでの運用が可能です。
- 御社内に産業医がいない場合、法の要件である「医師または保健師等」によるSCの実施が可能。
- 法改正の要件どおり、検査結果は検査機関にて密封の上、従業員に通知します。
- 面接を申し出た従業員への医師による面接体制もご提供可能です。（医師の面接費用は別途発生）

### ③労基対策も万全

- SC受診状況名簿を発行します。※この名簿は、個人の検査結果データは掲載されていません。
- 10名以上の企業様へは、事業所全体を一括りとしたストレス状況を把握する「職場のストレス診断」がパッケージになっています。
- 貴事業所のメンタルヘルス・ハイリスク者の人数をお知らせいたします。
- 規程、規則、記録等、およそ労基がチェックしそうな内容を押さえて必要な書類を事前に策定します。

### ④オプション多数

- 職場環境改善への取組支援
- 相談窓口のご提供
- 規則や規程類の法改正適合性チェックと改訂
- 及び運用支援
- 精神保健福祉士、臨床心理士、カウンセラー等の派遣
- 産業医や精神科医のご紹介
- 研修実施（管理職研修、セルフケア研修、ハラスメント研修、新入社員研修、コミュニケーション研修等

# 一般社団法人ウエルフルジャパンの顧問体制



## 顧問 亀田 高志

株式会社産業医大ソリューションズ 代表取締役社長・医師

【略歴】1991年産業医科大学医学部卒業後、NKK（現JFEスチール）、日本アイ・ビー・エムやIBM Asia Pacificの産業医、産業医科大学講師を経て、2006年10月に産業医科大学による（株）産業医大ソリューションズ設立に伴い現職。

誰しもが認める、我が国のメンタルヘルス・コンサルタントの第一人者。職場の健康対策の構築を専門とし、企業の目線に立ったコンサルティングサービスと研修、講演や執筆活動を手がけている。

メンタルヘルス相談機関であるEAP（従業員支援プログラム）の活用やゆとり世代等の若手問題の防止や育成、さらには危機管理における健康確保対策や高齢者就労における課題と対策にも詳しい。著書は「人事担当者のためのメンタルヘルス復職支援」（労務行政）、「できるリーダーは部下のうつに立ち向かう」（日経BP）、「できる社員の健康管理術」（東洋経済新報社）などがある。



## 顧問 吉川 徹

公益財団法人労働科学研究所 副所長・医師

同 国際協力センター・センター長

同 研究部 働く人の多様性研究G・グループ長

日本産業衛生学会産業衛生専門医・指導医

【略歴】1996年産業医科大学医学部卒業。専門は産業安全保健、国際保健。人間工学、産業精神保健学等の知見を応用した職場環境改善に関する研究・実務や、国際産業保健に関する共同研究に参加。医療機関の勤務環境改善システムを含む医療介護総合支援法案に関する厚生労働省の調査研究事業・担当委員、日本医師会勤務医の健康支援検討委員会委員を努め、全国社会保険労務士連合会が昨今力をいれている医療労務コンサルタント研修事業に関連した研究成果を公表している。



## WFJが選ばれる理由

- ✓個人、組織のストレスの軽減方法について、的確に助言し、改善につなげている。
- ✓助成金活用など、費用をかけずに導入・運用する方法を助言している。
- ✓メンタルヘルス不調者を「出さない」「減らす」ために有効に機能するSCを開発し活用している。
- ✓Well診断の個人結果通知がわかりやすいと評判で、一部上場の大手企業でも採用されている。
- ✓組織の問題点や改善効果を数値化し「見える化」するので、企業担当者が理解しやすく効果測定ができる。
- ✓手頃な、納得ゆく料金体系である。
- ✓メンタルヘルス対策の専門家による支援と、問題解決策の提供ができる。
- ✓社会保険労務士が連携し、メンタルヘルス対策に関する人事労務管理からの働きかけを展開している。
- ✓様々な研修を経験豊富な講師陣が良心的な費用で実施している。
- ✓従業員のための相談窓口提供やセルフケア小冊子、採用時の適正検査、労務監査など、幅広く対応可能
- ✓メンタルヘルスに関連する規則・規程類を標準化し提供している。(労基対策に必須です)
- ✓データは、全国3か所(東京、北海道、沖縄)のサーバーでバックアップを取っているため管理・保守・安全管理面で安心できる。
- ✓全国ネットを確立しているため、支店等が全国に展開されてる場合でも、全社統一のサービスを提供。
- ✓メンタルヘルスの我が国の第一人者を顧問を擁し、最先端の専門的技術、手法、情報、経験を持っている。
- ✓導入から計画立案、関係者との調整、運用支援、結果・効果測定と改善提案まで、ワンストップの支。

## 法改正施行前のSC実施特典

- 一事業所につき、5名までSCお試し実施が可能
  - 6人目からは、個人のSCをトライアル価格でご提供600円/人(定価800円/人)
- (無料実施とトライアル価格では、医師の判定(記名、押印)はありません。)

※(有)働きがい研究所では、法改正施行前にSCをトライアル的に実施し、本番に備える事をお勧めしています。

# SC制度で国が定める会社がやること10か条！

2014年12月17日厚労省検討会資料より

|                |                                                    |
|----------------|----------------------------------------------------|
| 事業者の方針表明       | SCへの取り組みを明文化！                                      |
| 衛生委員会での調査審議    | SC制度導入運用について、国が定める約30項目にわたる詳細を審議しなくてはなりません！！       |
| 社内規程類の整備       | 衛生委員会で審議した、30項目以上にわたる詳細を社内規定にしなくてはなりません！！          |
| 従業員周知と情報提供     | SC制度への理解を促し、事業所の方針を周知しなくてはなりません！                   |
| SCの実施          | 職業性ストレス簡易調査票の57項目を実施し、個人の結果通知時に6要件を満たさなくてはなりません！   |
| 医師面接指導の実施      | 面接指導対象者で希望した者に面接指導を実施しなくてはなりません！費用は会社負担です！         |
| 医師からの意見聴取と就業措置 | 国が定めた項目について医師から聴取し、必要に応じ、就業措置を実施しなくてはなりません！        |
| 集団的分析と評価       | SCのデータを集計・分析します。<br>国が、努力義務として定めています！              |
| 職場環境改善         | メンタルヘルス不調者の出ない職場環境づくりはもとより、従業員の生産性や定着率、満足度を向上させます。 |
| 労働基準監督署報告      | 国が指定する4項目について、労働基準監督署へ報告しなくてはなりません！                |

# Well診断 実施スケジュールの例



平成

年度 Well診断 ストレスチェック実施全体スケジュール(例)

企業名

担当部署

ご担当者:

WFJ担当者:

| No.                    | 項目             | 担当<br>(敬称略)   | 月    |      |   | 月    |          |      | 月    |      |   | 月            |      |   |
|------------------------|----------------|---------------|------|------|---|------|----------|------|------|------|---|--------------|------|---|
|                        |                |               | 上    | 中    | 下 | 上    | 中        | 下    | 上    | 中    | 下 | 上            | 中    | 下 |
| 事前準備                   | 1 事業所での合意形成    |               | 〇月〇日 |      |   |      |          |      |      |      |   |              |      |   |
|                        | 2 安全衛生委員会等説明   |               |      | 〇月〇日 |   |      |          |      |      |      |   |              |      |   |
|                        | 3 組合説明(任意)     |               |      | 〇月〇日 |   |      |          |      |      |      |   |              |      |   |
|                        | 4 社内周知         | 〇部から          |      | 〇月〇日 |   |      |          |      |      |      |   |              |      |   |
|                        | 5 予算措置         |               |      |      |   |      |          |      |      |      |   |              |      |   |
|                        | 6 運用体制整備       |               |      |      |   |      |          |      |      |      |   |              |      |   |
| ストレスチェック               | 7 実施対象者リスト送付   | 〇部から先生へ       |      |      |   | 〇月〇日 |          |      |      |      |   |              |      |   |
|                        | 8 質問票の作成・発送・到着 | 〇部へ           |      |      |   | 〇月〇日 |          |      |      |      |   |              |      |   |
|                        | 9 質問票配布        | 〇部から従業員へ      |      |      |   |      | 〇月〇日     | ～2日間 |      |      |   |              |      |   |
|                        | 10 回答・回収       | 〇部にて          |      |      |   |      | 10日～14日間 |      |      |      |   |              |      |   |
|                        | 11 回答結果発送or回収  |               |      |      |   |      |          | 〇月〇日 |      |      |   |              |      |   |
|                        | 12 回答結果到着      | WFJ           |      |      |   |      |          |      | 〇月〇日 |      |   |              |      |   |
| 事後処理                   | 13 集計・出力       | WFJ           |      |      |   |      |          |      | 2週間  |      |   |              |      |   |
|                        | 14 個人結果発送      | WFJ本部から先生へ    |      |      |   |      |          |      |      | 〇月〇日 |   |              |      |   |
|                        | 15 〇社〇部へ個人結果到着 | WFJ本部から先生へ    |      |      |   |      |          |      |      | 〇月〇日 |   |              |      |   |
|                        | 16 社員への結果通知配付  | 〇部から          |      |      |   |      |          |      |      | 〇月〇日 |   |              |      |   |
| ※【会社・部署別のストレス診断レポート作成】 |                |               |      |      |   |      |          |      |      |      |   |              |      |   |
| 集計・分析・作成               |                | WFJ           |      |      |   |      |          |      |      |      |   | 個人結果発送後1ヶ月前後 |      |   |
| 報告書提出                  |                | WFJ本部から先生へ    |      |      |   |      |          |      |      |      |   |              | 〇月〇日 |   |
| 【結果説明会】                |                |               |      |      |   |      |          |      |      |      |   |              |      |   |
| 職場分析結果報告会              |                | 〇部 & 〇部 & WFJ |      |      |   |      |          |      |      |      |   |              | 〇月〇日 |   |

(※)以降の業務は、オプションです。

魅力ある職場づくりに取り組む事業主の皆さまへ

## 職場定着支援助成金（個別企業助成コース）のご案内

～平成27年度より中小企業以外も助成金の対象となりました～

### 助成金の概要

雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度）の導入など通じて従業員の離職率の低下に取り組む健康・環境・農林漁業分野等の事業を営む事業主（重点分野関連事業主）に対して助成するもので、雇用管理改善を推進し、人材の定着・確保と、魅力ある職場の創出を目的としています。

また、介護関連事業主の場合は、介護福祉機器を導入した場合も助成の対象となります。

#### 【雇用管理制度助成】

事業主が、新たに雇用管理制度の導入・実施を行った場合に制度導入助成（1制度につき10万円）を、雇用管理制度の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に目標達成助成（60万円）を支給します。

#### 【介護福祉機器等助成】

介護関連事業主が、介護労働者の身体的負担を軽減するために、新たに介護福祉機器を導入し、適切な運用を行うことにより、労働環境の改善がみられた場合に、介護福祉機器の導入費用の1/2（上限300万円）を支給します。

### 支給までの流れ

※申請書類は、都道府県労働局のほかにハローワークに提出できる場合もありますので、管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。

#### 雇用管理制度助成（詳細はP.3～）

① 雇用管理制度整備計画の作成・提出  
提出期間内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局（※）へ提出

② 認定を受けた雇用管理制度整備計画に基づく雇用管理制度の導入  
（労働協約又は就業規則に明文化することが必要）

③ 雇用管理制度の実施  
（通常の労働者1名以上に実際に実施することが必要）

④ 制度導入助成の支給申請  
（計画終了後2か月以内）  
本社の所在地を管轄する都道府県労働局（※）へ提出

⑤ 目標達成助成の支給申請  
（算定期間（計画期間終了後12か月間）の末日から2か月以内）  
本社の所在地を管轄する都道府県労働局（※）へ提出

⑥ 助成金の支給  
<制度導入助成> 各制度10万円  
<目標達成助成> 60万円

#### 介護福祉機器等助成（詳細はP.17～）

① 導入・運用計画の作成・提出  
提出期間内に、介護福祉機器等を導入する事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（※）へ提出

② 認定を受けた導入・運用計画に基づく介護福祉機器の導入・運用

③ 介護福祉機器の導入効果の把握  
（一定の導入効果がなければ助成金は支給されません）

④ 介護福祉機器助成の支給申請  
（計画期間終了後2か月以内）  
事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（※）へ提出

⑤ 助成金の支給  
（導入費用の1/2【上限300万円】）



従業員 50 人未満の事業場の事業主の方へ

## 「ストレスチェック」実施促進のための 助成金の手引（平成 27 年度版）

従業員数 50 人未満の事業場が合同で、医師・保健師などによるストレスチェックを実施し、また、ストレスチェック後の医師による面接指導などを実施した場合に、事業主が費用の助成を受けることができる制度です。従業員のメンタルヘルス不調の未然防止のために、ぜひ、ご活用ください。

※この助成金は、厚生労働省の産業保健活動総合支援事業の一環として行われています。

### <助成対象・助成金額>

ストレスチェック後の面接指導を実施する産業医を合同で選任し、

- 1 ストレスチェック（年1回）を行った場合、  
1従業員につき500円を上限として、その実費額を支給
- 2 ストレスチェック後の面接指導などの産業医活動を受けた場合、  
1事業場あたり産業医1回の活動につき21,500円を上限として、  
その実費額を支給（1事業場につき年3回を限度）



独立行政法人労働者健康福祉機構

産業保健・賃金援護部

# ストレスチェック導入支援サービス

## 会社がやること10か条を完全サポート！

### 事業者の方針表明

社会的背景などのリード文を盛り込んだ「説得力のある」事業者の方針表明文書を策定します！

### 衛生委員会での調査審議

国が定める約30項目にわたる詳細を一つつつ丁寧にヒアリングし、実務ベースに落とし込むとともに、衛生委員会議の会議資料を作成します。必要に応じ、衛生委員会に出席し、内容説明をします。

### 社内規程類の整備

衛生委員会で審議した、30項目以上にわたる詳細内容を網羅した社内規程(規定)を策定します。

### 従業員周知と情報提供

ストレスチェック制度への理解を促す研修の実施や、事業所の方針の周知文書を策定します。

### ストレスチェックの実施

職業性ストレス簡易調査票の57項目を実施し、個人結果通知で必要とされる6要件を満たしたストレスチェック「Well診断」を提供します。

### 医師面接指導の実施

メンタルヘルスに強い、精神科産業医による面接指導を受ける権利を担保できる「御守りサービス」を御提供します。

### 医師の意見聴取と就業措置

国が定めた項目を完全網羅した、「リスクヘッジ型面接記録様式」を御提供するとともに、ストレスチェック制度対応済みの、就業上の措置に関する医師の意見書の様式を提供します。

### 集団的分析と評価

ストレスチェックのデータから組織の高リスク者数出現率(メンタルヘルス不調になる可能性の高い者)等、多軸的な分析を実施します。

### 職場環境改善

高リスク者を出さない職場環境づくりの提案や、人事労務管理を切り口としたラインケア研修やセルフケア研修等を実施します。

### 労働基準監督署報告

国が指定する労働基準監督署への4項目を包括した集計データを御提供します。

ストレスチェック制度の全工程を完全にお手伝いできるのは、WFJ所属の(有)働きがい研究所だけです。

WFJはメンタルヘルス対策のスペシャリスト  
労士の全国ネットワークを主宰する  
一般社団法人です。

日本のメンタルヘルスコンサルタントの第一人者と言われる医師を顧問と擁する信頼できる組織です。

【お問合せ】 橋社会保険労務士事務所  
電話 0776(57)1380

福井市西開発1丁目2508野阪第2ビル201  
✉ hashi@hatarakigai.co.jp



**(社)ウエルフルジャパン**

**【大阪本店】**

〒540-0026

**大阪市中央区内本町2-1-19-608**

TEL 06-7878-6562

<http://www.wellfull.jp/>

**【福岡支社】**

福岡県福岡市東区箱崎ふ頭3-1-15-611

**【東京支社】**

東京都中央区銀座7丁目13番6号サガミビル2階

TEL 03-6869-0830



# 最後まで ご清聴ありがとうございました！

ご意見、ご感想、お問い合わせは

TEL ; 0776 (57) 1380

FAX ; 0776 (57) 1370

は し は た ら き が い

MAIL;hashi@hatarakigai.co.jp

H P ;

働きがい研究所

検索

クリック！



●●●●お客様がうまくゆきます●●●●

(有) 働きがい研究所

賃金(福井県の賃金相場)・退職金、就業規則、社員研修

JR町屋陸橋を東に降りて右側、茶色いビルの2階

(福井市西開発1丁目2508野坂第2ビル201)

