

## ストレスチェック実施に関するガイドライン

### 1. 目的

本ガイドラインは、「安全衛生管理要領」第18条ストレスチェックの実施に関する詳細手順を定める。  
※所属グループ会社により規程名称が異なります。

### 2. ストレスチェックとは

ストレスチェックとは、労働安全衛生法第66条の10第1項に規定された「心理的な負担の程度を把握するための検査」として位置づける。

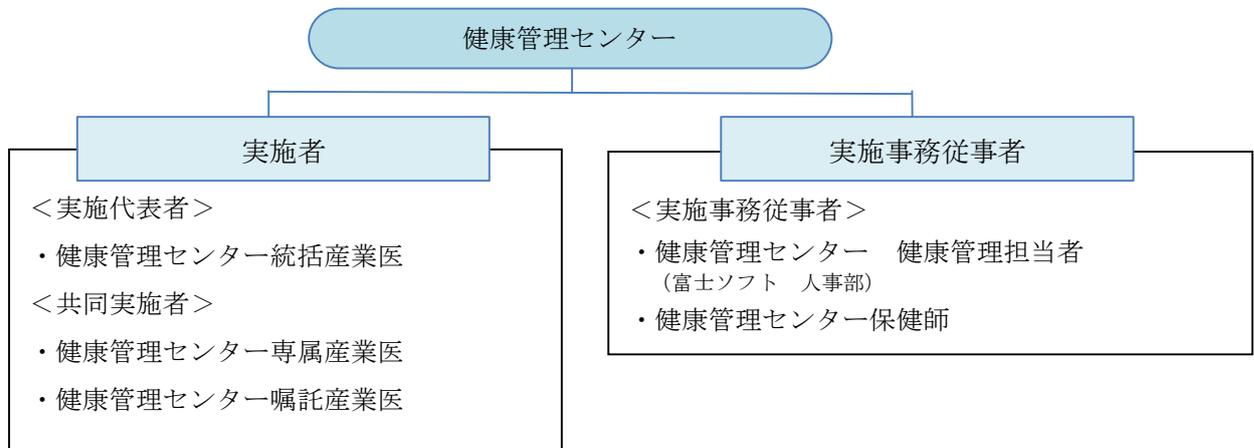
ストレスチェックの実施により、以下について取り組み、必要な措置を講ずる。

- (1) 社員のメンタルヘルス不調の予防と発見
- (2) 社員自身のストレスへの気づきを促す（セルフケア）
- (3) ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

ストレスチェックの受検結果は、社員に対する不利益な取扱いに繋がる恐れのある機微な情報である為、必要な範囲を超えて取り扱われることの無い様、取扱者を限定し適正に管理する。

### 3. 実施体制

実施体制は、健康管理センターの産業医を実施者、健康管理担当者及び、保健師を実施事務従事者とする。



### 4. 実施内容

#### (1) 実施時期：

年に1回（原則1ヶ月間の実施）

#### (2) 実施対象者：

全社員（正社員・契約社員・臨時社員・シニアスタッフ・ハイシニア）

※所属グループ各社により異なります。

(3) 実施の流れ：

①受検方法

ストレスチェックは、厚生労働省令で定められたストレス度を測る項目（57問）と組織傾向を測る項目（63問）の合計120問の4択形式にて、ストレスチェックシステム「アドバンテッジタフネス」を用いて実施する。

設問数	項目	内容
57問	個人のストレス度を測る項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事のストレス要因（職場における心理的な負担の原因）</li> <li>・心身のストレス反応（心身の自覚症状）</li> <li>・周囲のサポート状況（職場における他の労働者による支援）</li> </ul>
63問	組織傾向を図る項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事熱意度（仕事への愛着や共感）</li> <li>・ストレス耐性度（思考の傾向や物事への対処）</li> <li>・ハラスメント関連</li> <li>・タフネス度（前向きな認知）</li> <li>・エンプロイヤーエンゲージメント関連</li> </ul>

②ストレス判定

ストレスチェック判定は、実施者が定める判定基準に基づき実施する。

判定の結果は、ストレスチェック受検後、ストレスチェックシステム「アドバンテッジタフネス」の画面上で表示される。

<ストレス判定基準>

ストレス反応偏差値及び、ストレス要因と周囲のサポート状況の合計偏差値により、以下の3段階とする。

■ A判定：課題なし

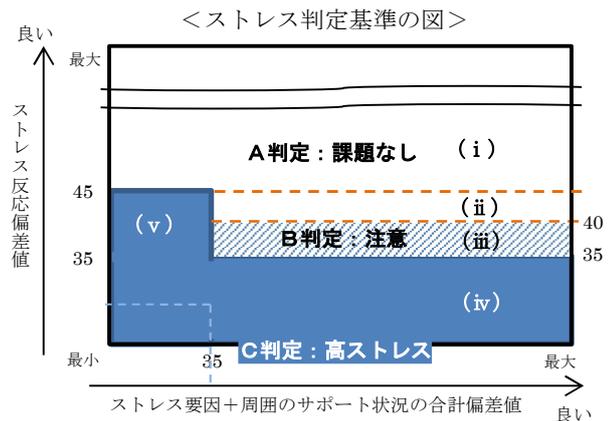
- (i) ストレス反応偏差値が 46 以上
- (ii) ストレス反応偏差値が 41～45 かつストレス要因と周囲のサポート状況の合計偏差値が 36 以上

■ B判定：注意

- (iii) ストレス反応偏差値が 36 以上 40 以下かつストレス要因と周囲のサポート状況の合計偏差値が 36 以上

■ C判定：高ストレス

- (iv) ストレス反応偏差値が 35 以下
- (v) ストレス反応偏差値が 36～45 かつストレス要因と周囲のサポート状況の合計偏差値が 35 以下



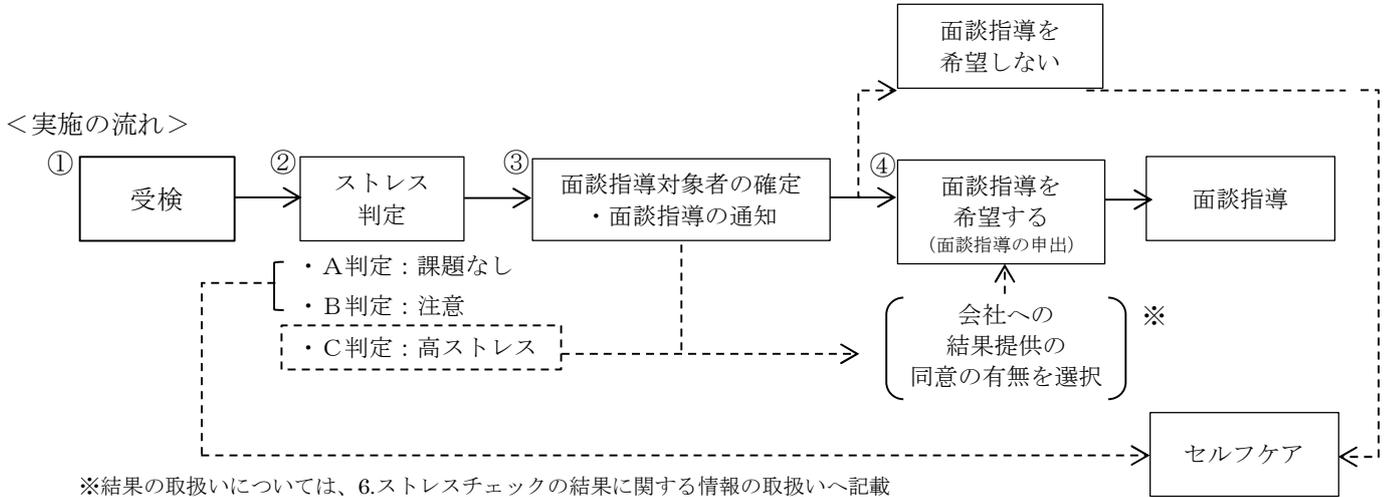
③面談指導対象者の確定

実施者はストレス判定の結果を踏まえて、面談指導の対象者を確定する。

実施者または実施事務従事者は、面談指導の対象者に対して面談指導を受けるようメール等で通知する

#### ④面談指導の申出

面談指導対象者のうち、面談指導を希望する社員は、ストレスチェックシステムの画面上で、会社へのストレスチェック結果提供の同意の有無を選択の上、面談指導の申出を行う。会社へのストレスチェック結果提供の同意がなくても面談指導の実施は可能とする。



### 5. 実施後の対応について

#### (1) 面談指導

面談指導は、申出のあった面談希望者に対し、産業医が実施する。

産業医は面談対象者のストレスチェックの結果と勤務状況・健康管理状況等を確認し、必要に応じて就業上の措置を講ずる。

#### <就業上の措置>

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常就業	通常の勤務でよいもの	—
条件付就業	勤務に制限を加える必要のあるもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間の短縮</li> <li>・出張の制限</li> <li>・時間外労働の制限</li> <li>・労働負荷の制限</li> <li>・作業の転換</li> <li>・就業場所の変更</li> <li>・深夜作業の禁止</li> </ul>
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休職を発令し、一定期間勤務をさせない

#### (2) セルフケア

社員は、ストレスチェックの結果に応じて示される、ストレスチェックシステム「アドバンテッジタフネス」上のアドバイスを活用してセルフケアに努める。

#### (3) 組織ごとの集計・分析の実施

①会社は、組織ごとのストレスチェック結果を集計し、組織分析を行う。

②組織ごとの結果の集計・分析は、個人を特定しないことに配慮し、10人以上の組織単位で行う。

③会社は、組織分析の結果に基づき、必要に応じて職場環境の改善のための措置を実施する。

## 6. ストレスチェックの結果に関する情報の取扱い

### (1) 取扱いの制限

ストレスチェックの結果は、社員の意に反して人事上の不利益な取扱いに利用されないように、人事権を持つ監督的地位にある者は、個人結果を見ることはできない。但し、社員からの会社への結果提供の同意があり、かつ、就業上の配慮が必要な範囲・内容に限り、把握・取得を可能とする。

その他のストレスチェックに関する情報の取扱いは以下の通りとする。

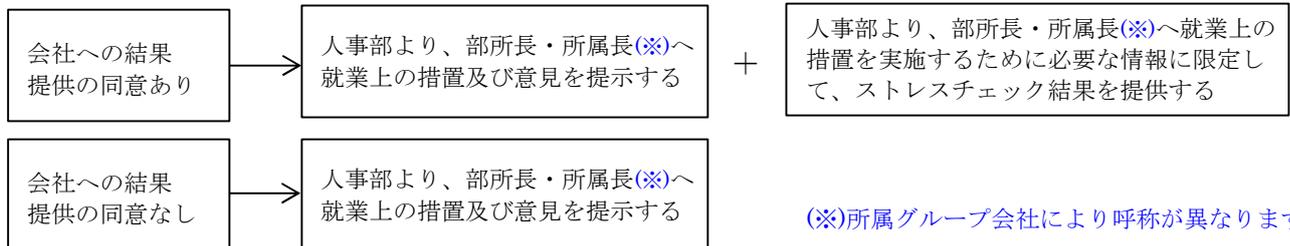
		社員 (本人)	実施者	実施事務 従事者	人事部(※)	部所長・ 所属長(※)	
チ ェ ス ト レ ッ ク の 受 検	ストレスチェック受検の有無	○	○	○	○	○	
	ストレスチェック 受検の結果	会社への結果提供 についての同意なし	○	○	○	×	×
		会社への結果提供 についての同意あり	○	○	○	○	△
チ ェ ス ト レ ッ ク 後 の 面 談 指 導	面談指導の実施日等の情報	○	○	○	○	△	
	面談指導時の詳細な内容	○	○	△	△	×	
	面談指導実施後の 就業上の措置及び意見	○	○	△	○	△	

○：把握・取得可

△：就業上の措置に必要な範囲・内容に限り把握・取得可

×：把握・取得不可

<会社への結果提供についての同意の有無による違い>



(※)所属グループ会社により呼称が異なります。

《参考》厚生労働省公示第2号「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」より抜粋

#### 【ストレスチェックに関する社員の健康情報の保護について】

ストレスチェック実施において、社員の健康情報の保護が適切に行われることが極めて重要であり、事業者がストレスチェックに関する社員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。このため、社員の同意なくストレスチェック結果が事業者提供されない仕組みとされている。

#### 【事業場におけるストレスチェック結果の共有範囲の制限】

事業者は、本人の同意により事業者提供されたストレスチェック結果を、当該社員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、当該社員の上司又は同僚等に共有してはならないものとする。

### (2) ストレスチェック結果の保管

ストレスチェック結果の保管は、実施者及び実施事務従事者が行う。

ストレスチェック結果は、アクセスが制限・管理されたサーバー内で、5年間保管する。

以上