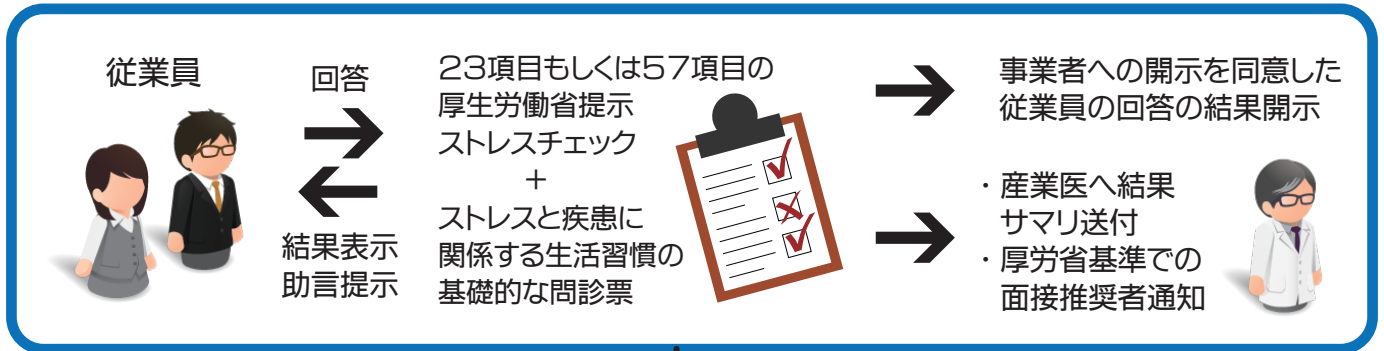


事業者の方へ

ストレスチェックシステムのご案内

法令で定められた要件を満たすためのシステムと、実施後の心理的サポートや、得られたデータを活用し、従業員の心身の健康の向上や休退職の防止に結びつけるためのサービスを用意しています。



ベーシック

- 職場や部署ごとのストレス状況・傾向の分析 (ストレスチェックにおける努力義務)
- 既存の健診データ等の活用による心身の健康リスク・労務リスクの高精度分析
- 現状に応じた心身の健康改善策のご提案

- メンタルヘルス部門における産業医支援 (事前問診の実施やサマリー作成、紹介状草稿作成など)
- 専門医によるストレス・メンタルヘルス分野での産業医面談代行、カウンセリングや医療機関での精査・診察の実施

アドバンスド

2015年から義務化されたストレスチェックの運用について

2015年から、50人以上の従業員（パート・アルバイト・派遣社員も含む）を有する事業者には、労働者が自らのストレスの状況をチェックする調査を毎年行い、職場環境の改善などへとつなげていくことが義務付けられました。

●誰が受けるの？

一般定期健康診断の対象者と同様ですが、派遣労働者は派遣元と派遣先の双方で受ける必要があります。また、正規職員の2分の1以上の時間勤務している者に対しても実施することが望ましいとされています。

●会社側は何をすればいいの？

- ①衛生委員会で具体的な実施方法や実施の内容、周知方法、分析の範囲、面接等の日時や場所などを検討し、産業医あるいは保健師が実施者となり、必要に応じて実施の事務の指示をします（第52条の10）。
- ②設問は厚労省が示した標準的な項目が中心となります。ただし、目的が不調の予防にあるため、精神疾患そのものを見つけることが目的の質問はできません（定期健康診断では可能です）。
- ③内部でシステムを構築したり運用したりする場合には、人事権のある役職員等は実施の事務に従事できません。
- ④実施後はチェック結果を医師・保健師等から労働者に直接通知します。この時、会社側はセルフケアに関する助言や面接指導対象者への産業医等の医師による面談の勧奨や、内外の相談窓口を提示します。
- ⑤実施したデータは、本人の同意があれば事業者が開示します（同意がなくても受けたかどうかは開示します）。
- ⑥個人が特定されない範囲（10人以上の単位）で職場や部署ごとの分析を行うことが努力義務とされています。また、この結果を用いて、組織として問題の予防に努めるよう規定されています。

●産業医は何をすればいいの？

上記一連の業務の実施者となる他、産業医等（外部の医師でも可）は面談時に業務に関するヒアリングを実施するほか、うつ病などの精神疾患や身体疾患のスクリーニングを行い、心理面での評価や指導を行います。必要に応じて他医療機関の紹介等もします。この面接記録は5年間保管します。