

令和 2 年 9 月 1 日策定  
株式会社プライムワーク  
安全衛生委員会

## 事業場における心の健康づくり計画及びストレスチェック実施計画

### 1. 心の健康づくり活動方針

#### (1)位置づけ

本計画は、当社規則別紙「ストレスチェック制度実施規程」に基づき、厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等に従って、当社の心の健康づくり活動ならびに労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査(以下、ストレスチェック)の具体的推進方法を定め、もって従業員の心の健康づくり及び活気のある職場づくりに取り組むためのものである。

#### (2)心の健康づくりの目標

従業員の心の健康は、従業員とその家族の幸福な生活のために、また事業場の生産性及び活気のある職場づくりのために重要な課題であることを認識し、メンタルヘルス不調への対応だけでなく、職場でのコミュニケーションの活性化などを含めた広い意味での心の健康づくりに取り組む。  
具体的には以下の目標を本策定日より令和 5 年 8 月 31 日までの3年間に達成させる。

- ①管理監督者を含む従業員全員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようになる。
- ②円滑なコミュニケーションの推進により活気ある職場づくりを行う。
- ③管理監督者を含む従業員全員の心の健康問題を発生させない。

#### (3)推進体制

従業員、管理監督者、産業医、メンタルヘルス推進者、実施事務従事者、安全衛生委員会、委託外部機関がそれぞれの役割を果たす。

#### (4)推進事項

以下のとおり実施する。

##### ア. 相談体制

管理監督者を含む従業員が相談しやすい相談窓口の設置など、心の健康に関する相談体制の充実を図る。

##### イ. 教育・研修及び情報提供

従業員、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ及び人事労務部門がそれぞれの役割を理解し、状況に応じて適切な活動を推進できるように情報提供及び教育・研修の計画的な実施を図る。

##### ウ. ストレス対策

従業員がストレスに気づいて対処できるように、また、職場環境等におけるストレスを減らすように、ストレスチェックをはじめ各種のストレス対策・職場環境改善対策を実施する。

#### エ. マニュアル等

心の健康づくりの体制整備やストレスチェックの実施等の進め方を示す文書・マニュアル等を作成し、全従業員に対し、書面、掲示版あるいはホームページにて周知徹底する。

#### オ. プライバシーへの配慮

従業員が安心して活動に取り組めるよう、個人情報の秘密保持に十分配慮する。

## 2. 心の健康づくり推進体制及びストレスチェック実施体制

従業員、管理監督者、メンタルヘルス推進者、実施事務従事者、事業者、産業医、安全衛生委員会、委託外部機関の役割を以下のとおりとする。

#### ア. 従業員

従業員はストレスや心の健康について理解し、またストレスチェック受検の機会を活用することで、自分のストレスに適切に対処し、必要に応じてストレスチェック結果に基づく保健指導やメンタルヘルス相談を利用すること。

#### イ. 管理監督者

管理監督者は、職場の管理監督者として、ストレスチェックの集団分析結果等に基づく職場環境等の改善を通じたストレスの軽減、部下からの相談への対応を行う。また、管理監督者自身も必要に応じて、ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導、メンタルヘルス相談を利用する。

#### ウ. メンタルヘルス推進者

- i. 原則として衛生管理者をメンタルヘルス推進者とする。
- ii. 心の健康づくり計画の実施、関係者の連絡調整などの実務を担当し、ストレスチェックを含めた事業場の健康づくり活動を中心的に推進する。
- III. ストレスチェックの実施
- IV. ストレスチェック受検者に対する情報提供
- V. ストレスチェックの集団分析結果等に基づく職場環境等の評価ならびにその結果を事業者へ提供。

#### エ. 実施事務従事者

- i. 心の健康づくり計画の企画・立案および評価への協力。
- ii. メンタルヘルス推進者と協力して、ストレスチェックを含めた心の健康づくり活動を推進する。
- iii. 従業員、管理監督者から相談があれば、その対応を行う。
- iv. 外部機関等との連絡、連携。

#### オ. 事業者

- i. 心の健康づくり計画の企画、立案、評価・改善、教育研修の実施。
- ii. 実施事務従事者および管理監督者だけでは対応が困難な問題(配置転換、人事異動等)に対応し、また労働時間等の改善および適正配置を行う。

#### カ. 産業医

- i. 心の健康づくり計画の企画、立案および評価への協力。
- ii. 従業員、管理監督者からの相談への対応と保健指導。
- iii. 職場環境等の評価と改善によるストレスの低減。

- iv. 従業員、管理監督者等に対する情報提供および教育研修。
- v. 外部医療機関等との連絡。
- vi. 就業上の配慮についての意見。

#### キ. 安全衛生委員会

安全衛生委員会は、メンタルヘルス推進者を中心に心の健康づくり計画の策定に関わる。  
また、年間活動計画を策定し計画通り心の健康づくりが進められているか評価を行い、継続的な活動を推進する。

#### ク. 委託外部機関

- I. 実施事務従事者と連携。
- II. 個人情報の取り扱いに十分注意し、実施開始期間に遅延なく進める。
- III. 途中経過、検査結果の情報提供。
- IV. 集団ごとの分析結果の情報提供。

当社のストレスチェックの実施要領は以下の通りである。

#### I. 実施体制

- ・実施代表者：クリニック原 院長 原 武史(当社産業医)
- ・実施事務従事者：業務推進部総務課所属 従事者 2 名
- ・委託先実施者：当社が指名した専門機関
- ・相談先：各都道府県の独立行政法人 地域産業保健総合支援センター

#### II. ストレスチェック調査票、評価基準等

- (1) 使用調査票：職業性ストレス簡易調査票(57 項目版)を使用する。
- (2) 高ストレス選定基準・評価方法：『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』(平成 27 年 5 月、厚生労働省)で示された「心身のストレス反応」に着目する評価基準に準拠(実施代表者が必要と認めた場合は実施者による面接を追加)。
- (3) 実施頻度・時期：年 1 回。原則として毎年 10 月 1 日から 11 月 30 日の間の期間に設定し、実施する。
- (4) 対象者：下記のアかつイの要件を満たした従業員および事業者が必要と認めたものとする。  
なお派遣労働者は、派遣元との協議にて実施主体を決定することとする。  
ア. 契約期間が 1 年以上であること、もしくは契約更新により 1 年以上雇用されることが予定されている従業員または、既に 1 年以上雇用されている従業員。  
イ. 週の所定労働時間が 30 時間以上である従業員。
- (5) 結果通知：Web システム上で結果を通知。実施者によるチェックにて結果修正が入った場合と高ストレスと判定され面接指導が必要とされた場合のみ、受検者が希望する連絡手段にて受検者指定の連絡先に通知。結果通知後、実施者もしくは実施事務従事者が同意した者の事業者への結果提供、面接指導勧奨(高ストレスと判定され、面接指導が必要な場合)その他必要な連絡を実施。この場合もあらかじめ受検者が指定した連絡方法・連絡先にて行うものとする。

#### III. ストレスチェック結果に基づく面接指導

前項の基準に基づき、原則として産業医が実施。産業医もしくは会社が必要と認めた場合、会社

が指定する医師による面接を実施。

#### IV. ストレスチェック結果に基づく集団分析等

- ・集計・分析手法:『労働安全衛生法に基づくストレスチェックと面接指導マニュアル』(平成27年4月、厚生労働省)で示された「仕事のストレス判定図」に準拠。
- ・対象集団規模 : 3人以上の組織あるいは派遣先事業所事に集計。3人未満の部課については原則実施しない。

#### V. ストレスチェック結果に関する情報の取扱い

- (1) 会社関係者のうち、ストレスチェック実施者(メンタルヘルス推進者)個々の従業員の受検結果について委託先から通知され、把握するとともに、当該情報に基づいて面接指導の勧奨、実施等の対応に利用するものとする。
- (2) 会社側関係者のうち、ストレスチェック実施者及び実施事務従事者は面接指導の勧奨に際しては、勧奨そのものによって高ストレス結果であったことが他者に伝わらないよう、十分留意するものとする。
- (3) その他の管理監督者・人事労務部門は個々の従業員の受検有無についてのみ実施者から通知され、把握するものとする。
- (4) 個々の従業員の受検結果については同意なく通知されない。
- (5) 面接指導の申出があった者については、面接指導対象に該当するかどうか確認するため、ストレスチェック結果は、実施事務従事者に伝えられる。
- (6) 面接指導の結果等、いずれの情報も面接指導実施や面接指導結果に基づく事後措置の実施に必要な最小限度の範囲・内容の教習に留めるように留意するものとする。
- (7) 集団分析結果については、実施事務従事者・メンタルヘルス推進者、事業者以外には原則として非開示とする。
- (8) 職場環境改善を実施する際、情報共有が必要と考えられる当該部署関係者等を都度特定し、その対象範囲に限定して開示するものとする。

	従業員 本人	管理監 督者	ストレス チェック 実施者	面接指導 実施医師	面接指導者	実施事務 従事者	事業者
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(面接指導対象該当の有無)	○	×	○	○	×	○	×
結果提供についての同意なし	○	×	○	○	×	○	×
結果提供についての同意あり	○	△	○	○	△	○	○
面接指導の申出あり	○	△	○	○	△	○	△
面接指導の詳細な内容	○	×	×	○	△	△	△
面接指導に基づく就業意見	○	△	×	○	○	△	○
集団分析の結果	※	※	○	△	△	○	○

○:把握・取得可

△:就業上の措置実施等に必要な範囲・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

## VI. 個人情報に関する窓口(質問、苦情、開示請求など)

質問、苦情、開示情報等については、実施事務従事者の2名が担当とする。

### 3. 問題点の把握及び事業場外資源を活用したメンタルヘルスケアの実施

#### (1) 職場環境等の把握と改善

ストレスを軽減し、明るい職場づくりを推進するために、ストレスチェックの集団分析結果等を通じて職場環境等の把握と改善を実施する。

##### ア. 管理監督者による職場環境等の把握と改善

管理監督者は、日常の職場管理や従業員の意見聴取を通じて、当該職場のストレス要因を把握しその改善に努める。

##### イ. メンタルヘルス推進者による職場環境等の把握と改善

メンタルヘルス推進者は、職業性ストレス簡易調査票などの調査票等を用いて職場環境等を評価する。また、必要に応じて面接指導対象者に追加調査等を実施し、職場環境等を評価、確認する。また、その結果をもとに、管理監督者に職場環境等の改善について助言し、その実行を支援する。

#### (2) ストレスチェックの実施

セルフケアの推進のため、ストレスチェックの機会を提供する。

① 従業員は、ストレスチェック推進者が提供する各種ストレスチェックを利用して、自らのストレスを適宜チェックするよう努めるものとする。

② 従業員は、ストレスチェックの結果に応じて、面接指導または保健指導を受ける。

③ なお、実施に際し、ストレスチェックは従業員本人のストレスへの気づきとその対処の支援、及び職場環境の改善を通じてメンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的とし、メンタルヘルス不調者の発見を一義的な目的としないこと、またストレスチェックは強要されて受検されるべきものではないこと、ストレスチェックや面接指導の受検有無や結果提供の不同意等を理由とした不利益取扱いを防止すること等の趣旨を十分周知するものとする。

#### (3) 心の健康づくりに関する教育研修・情報提供

心の健康づくりの推進のために、関係者に対して教育研修を実施する。

##### ア. 全従業員向けの教育研修・情報提供

セルフケア、特にストレスチェックによる一次予防を促進するため、管理監督者を含む全ての従業員に対して、教育研修・情報提供を行う。

##### イ. 管理監督者への教育研修・情報提供

ラインによるケアを促進するため、管理監督者に対して教育研修・情報提供を行う。

#### (4) 事業場外資源を活用した心の健康に関する相談の実施

心の健康に関する相談体制は以下のとおりとする。

##### ア. 管理監督者への相談

従業員は、心の健康に問題や不調を感じた場合には所属職場の管理監督者に相談することができる。管理監督者は、従業員の相談に対応し、必要に応じて産業医、業務推進部総務課担当者、あるいは「独立行政法人 労働者健康安全機構 神奈川産業保健総合支援センター」または「県央地域産業保健センター」に相談するよう勧める。

管理監督者は、相談対応に当たって、従業員のプライバシーに配慮し、従業員から聴いて知った個人情報については原則、本人の了解を得たうえで他に伝える。

#### イ. 産業医への相談

従業員は自らの心の健康問題について産業医に相談することができる。管理監督者は部下である従業員の心の問題について、産業医に相談することができる。産業医は、法令及び当社「ストレスチェック制度実施規程」に基づく守秘義務に従って相談者の秘密を守って対応する。

##### 【当社産業医】

クリニック原 院長 原 武史（心療内科医）

住所:〒243-0035 神奈川県厚木市愛甲 1-3-2

電話:046-250-6995

#### ウ. 人事労務管理担当者への相談

必要な場合には、従業員及び管理監督者は自らの心の健康問題について、人事労務管理担当者に相談することができる。人事労務管理担当者は、管理監督者、産業医、または「独立行政法人労働者健康安全機構 神奈川産業保健総合支援センター」または「県央地域産業保健センター」と相談しながら、従業員や管理監督者に対して助言や指示を行う。人事労務管理担当者は、相談者本人や管理監督者が相談した場合には、その当該従業員に相談したことによって不利益が発生しないよう配慮する。

#### エ. 「独立行政法人 労働者健康安全機構 神奈川県産業保健総合支援センター」等への相談

従業員および管理監督者は、「独立行政法人 労働者健康安全機構 神奈川県産業保健総合支援センター」または「県央地域産業保健センター」に相談することができる。

##### 【独立行政法人 労働者健康安全機構 神奈川県産業保健総合支援センター】

〒221-0835 神奈川県横浜市鶴屋町 3-29-1 第6安田ビル 3 階

電話:045-410-1160

その他、各都道府県の産業保健総合支援センター

##### 【県央地域産業保健センター】

〒243-0018 神奈川県厚木市中町 1-8-24 リバーサイドビル 602 号

電話:046-223-8072 Email:kenou-sanpo@theia.ocn.co.jp

#### 4. 個人のプライバシー及び不利益取扱いへの配慮

職場環境等の評価のための調査やストレスチェックを実施するに当たっては、個人のプライバシーの保護に留意する。また、従業員からの相談対応に当たった者およびストレスチェックの実施事務従事者は、そこで知り得た個人情報の取扱いに当たっては、関連する法令及び「ストレスチェック制度実施規程」を遵守し、正当な理由なく他に漏らしてはならない。

ストレスチェックに携わる全ての者は、ストレスチェックや面接指導の受検有無や結果提供の不同意等を理由とした不利益取扱いを行ってはならない。

## 5. 心の健康づくりのための目標及び評価

効果的な心の健康づくりを進めるために、以下のとおり、1 の(2)を長期目標とし、これを実現するために年次目標を設定するとともに、その目標の達成状況について評価を行うこととする。

### ・心の健康づくりの長期目標

- ① 管理監督者を含む従業員全員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようにする。
- ② 円滑なコミュニケーションの推進により活気ある職場づくりを行う。
- ③ 管理監督者を含む従業員全員の職場環境による心の健康問題を発生させない。

### 心の健康づくりの年次目標

- ① 管理監督者が、心の健康づくり計画の方針と体制を理解し、部下からの相談対応の基本的技術を修得する。
- ② ストレスチェック制度実施者及び産業医による従業員からの相談対応が円滑に行われる体制を整える。

また、この目標を達成するために、以下のような取り組みを実施する。

- ① 管理監督者全員に対して、職場のメンタルヘルスに関する教育・研修を実施する。心の健康づくりの方針と計画の内容を周知および部下からの相談の対応方法、話の聴き方について研修を実施する。
- ② 産業医及び「独立行政法人 労働者健康安全機構 神奈川県産業健康総合支援センター」等への相談について、メールや掲示物などにより利用方法を周知する。

### 心の健康づくり活動の評価

- ① 教育研修への管理監督者の参加率を、テレ会議などを活用し90%以上とする。
- ② ストレスチェック推進者及び産業医への早い段階での相談を増やしストレスケアをする。
- ③ ストレスチェック検査実施に於いては各担当者の役割を迅速に遂行し、従業員への周知を徹底し検査実施率を90.0%以上とする。

付則 本計画は令和2年9月1日より実施する。

