○○株式会社
ストレスチェック制度実施規程

制 定 日	○年○月○日
施 行 日	○年○月○日
改 訂 日	○年○月○日
決裁機関	○○○○
分　　類	○○○○
版	第○版

第１章　総則

第１条（目的）

この規程は、○○株式会社（以下「会社」という。）の健康管理規程第○条の規定に基づき、労働安全衛生法第 66 条の 10 及び心理的な負担の程度を把握するための検査等に関する指針（以下「ストレスチェック指針」という。）の定めるところにより、従業員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」という。）及びその結果に基づく面接指導その他の措置の実施について必要な事項を定め、従業員自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場環境の改善を通じてメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的とする。

第２条（定義）

この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 実施者　ストレスチェックを実施する医師、保健師その他法令に定める者をいう。

(2) 実施事務従事者　実施者の指示により、調査票の配布、回収、データ入力、結果の通知その他のストレスチェックの実施の事務に従事する者をいう。

(3) 高ストレス者　ストレスチェックの結果、心理的な負担の程度が高く、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた従業員をいう。

(4) 面接指導　高ストレス者に対し、医師が問診その他の方法により心身の状況を把握し、必要な指導を行うことをいう。

(5) 集団分析　ストレスチェックの結果を部、課、グループその他の一定の集団ごとに集計し、分析することをいう。

第３条（実施体制）

1　ストレスチェック制度の実施責任者は○○部長とし、制度全体の管理、衛生委員会への付議及び従業員への周知を行う。

2　実施者は、産業医（産業医の選任を要しない事業場にあっては、会社が委託する医師又は保健師）とし、会社は、実施者に、調査票の選定、高ストレス者の選定基準に関する意見、ストレスチェックの結果の評価及び面接指導の要否の確認を行わせる。

3　実施事務従事者は、○○部の健康管理担当者のうちから実施責任者が指名する者とし、実施者の指示の下に実施事務を行う。

4　従業員の人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者（人事部門の管理職、所属長その他の解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を有する者をいう。）は、実施者の補助として、ストレスチェックの個人結果を取り扱う実施事務に従事してはならない。ただし、ストレスチェックの実施の案内、受検の勧奨その他個人結果を取り扱わない事務に従事することは、この限りでない。

5　会社は、ストレスチェックの実施の全部又は一部を外部機関に委託することができる。

この場合において、会社は、当該外部機関との契約において、個人情報の保護及び本規程に定める事項の遵守を定める。

6　ストレスチェック制度の実施方法その他の実施に関する事項は、衛生委員会において調査審議し、その結果を踏まえて会社が定め、従業員に周知する。

第2章　ストレスチェックの実施

第4条（対象者）

1　ストレスチェックは、健康管理規程第〇条の定期健康診断の対象となる従業員（期間の定めのない労働契約により使用される者又は契約期間が1年以上の者であって、1週間の所定労働時間が正社員の4分の3以上であるものをいう。）に対して行う。

2　会社は、前項の対象者以外の従業員（1週間の所定労働時間が正社員の2分の1以上の者）に対しても、ストレスチェックを受ける機会を提供するよう努める。

3　ストレスチェックの実施時に休職中の従業員その他実施期間中に受検することができない従業員については、会社は、復職後その他受検可能となった時点で受検の機会を提供する。

4　従業員にストレスチェックを受検する義務はない。ただし、会社は、全ての対象者が受検することが望ましいことを周知し、受検しない従業員に対し、受検を勧奨することができる。

第5条（実施時期及び方法）

1　会社は、ストレスチェックを1年以内ごとに1回、毎年〇月に実施する。

2　ストレスチェックは、紙の調査票又は情報通信機器を用いた電磁的方法により行う。電磁的方法による場合は、会社は、実施者以外の者が回答及び結果を閲覧できないよう、アクセス制限その他の措置を講ずる。

3　会社は、ストレスチェックを所定労働時間内に実施し、受検に要する時間は労働時間として取り扱う。受検の費用は、会社が負担する。

第6条（調査票）

1　ストレスチェックの調査票は、職業性ストレス簡易調査票（57項目）を用いる。

2　前項の規定にかかわらず、衛生委員会の調査審議を経て、次の各号に掲げる3つの領域に関する項目を全て含む他の調査票を用いることができる。

(1) 職場における当該従業員の心理的な負担の原因に関する項目

(2) 当該従業員の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目

(3) 職場における他の従業員による当該従業員への支援に関する項目

3　会社は、従業員の性的指向、性自認、宗教、信条、家族の病歴その他ストレスチェックの目的と関係のない事項を調査票に含めてはならない。

第 7 条（高ストレス者の選定）

1　実施者は、ストレスチェックの結果を評価し、次の各号のいずれかに該当する従業員を高ストレス者として選定する。

(1) 前条第 2 項第 2 号の領域の評価点数の合計が〇点以上である者

(2) 前条第 2 項第 1 号及び第 3 号の領域の評価点数の合計が〇点以上であり、かつ、同項第 2 号の領域の評価点数の合計が〇点以上である者

2　前項の選定基準は、ストレスチェック指針及び厚生労働省が示す実施マニュアルを参考に、実施者の意見を聴き、衛生委員会の調査審議を経て会社が定める。

3　実施者は、前 2 項の基準による評価に加え、必要と認めるときは、補足的な面談その他の方法により高ストレス者を選定することができる。

〈編注：職業性ストレス簡易調査票（57 項目）を用い評価点数の合計により選定する場合、厚生労働省の実施マニュアルは、①「心身のストレス反応」（第 6 条第 2 項第 2 号）の評価点数の合計が 77 点以上、又は②「仕事のストレス要因」及び「周囲のサポート」（同項第 1 号及び第 3 号）の評価点数の合計が 76 点以上であり、かつ「心身のストレス反応」の評価点数の合計が 63 点以上、の例を示している。採用する方法（合計点方式又は素点換算表方式）に応じて数値を定めること。〉

第 8 条（結果の通知）

1　実施者は、ストレスチェックの結果（ストレスの程度、高ストレス者に該当するか否か及び面接指導の要否）を、受検した従業員本人に、直接、封書又は本人のみが閲覧できる電磁的方法により通知する。

2　前項の通知には、セルフケアに関する助言、面接指導の申出の方法及び期限並びに相談窓口の案内を含める。

第 9 条（事業者への結果の提供）

1　実施者及び実施事務従事者は、ストレスチェックの結果を、あらかじめ本人の同意を得ないで会社（実施責任者及びその他の会社の職員をいう。以下この条において同じ。）に提供してはならない。

2　前項の同意は、結果を本人に通知した後に、書面又は電磁的方法により、個別に取得する。会社は、ストレスチェックの実施前又は実施時に同意を取得し、又は同意しないことを理由として不利益な取扱いをしてはならない。

3　従業員が面接指導の申出を行ったときは、当該申出をもって、ストレスチェックの結果を会社に提供することに同意したものとみなす。

4　会社は、本人の同意を得て提供を受けた結果を、当該従業員の健康の確保及び就業上の措置の実施以外の目的に使用してはならない。

第 3 章　面接指導及び就業上の措置

第 10 条（面接指導の申出及び実施）

1　高ストレス者として面接指導を受ける必要があると通知された従業員は、結果の通知を受けた日からおおむね 1 か月以内に、書面又は電磁的方法により、実施責任者に面接指導の申出をすることができる。

2　会社は、前項の申出をした従業員に対し、申出の日からおおむね 1 か月以内に、産業医その他の医師による面接指導を行う。

3　実施者は、面接指導の要否の通知を受けた従業員が申出を行わない場合には、申出の勧奨を行うことができる。

4　面接指導は、所定労働時間内に行い、面接指導に要する時間は労働時間として取り扱う。面接指導の費用は、会社が負担する。

5　面接指導を行う医師は、当該従業員の勤務の状況、心理的な負担の状況その他の心身の状況を確認し、必要な保健指導を行う。会社は、医師の求めに応じ、当該従業員の労働時間、業務内容その他の情報を提供する。

第 11 条（就業上の措置）

1　会社は、面接指導が行われた後、遅滞なく（おおむね 1 か月以内に）、当該従業員の健康を保持するために必要な措置について、面接指導を行った医師の意見を聴く。

2　会社は、前項の医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、当該従業員の実情を考慮して、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その他の適切な措置を講ずる。

3　会社は、前項の措置を講ずるに当たり、あらかじめ当該従業員の意見を聴き、十分な話合いを通じてその了解が得られるよう努めるとともに、措置の内容及び理由を説明する。

4　会社は、医師の意見を衛生委員会に報告する。この場合において、個人が特定されないよう配慮する。

5　第 2 項の措置の実施に当たり所属長に伝達する情報は、措置の実施に必要な範囲に限る。

第 4 章　集団分析及び職場環境の改善

第 12 条（集団分析及び職場環境の改善）

1　会社は、実施者に、ストレスチェックの結果を部、課その他の一定の集団ごとに集計し、分析させ、その結果の提供を受けるよう努める。

2　前項の集団分析は、原則として 10 人以上の集団について行う。10 人未満の集団について分析するときは、個人が特定されるおそれがないよう、当該集団の全員の同意を得る場合を除き、集団の平均値その他個人が特定されない方法で行う。

3　会社は、集団分析の結果を衛生委員会に報告し、その調査審議を踏まえ、業務の分担、労働時間、職場の人間関係、作業環境その他の職場環境の改善に取り組むよう努める。

4　会社は、集団分析の結果を、当該集団の管理者に提供し、職場環境の改善に活用させる

ことができる。この場合において、管理者は、当該結果を所属する従業員の評価、処遇その他改善以外の目的に用いてはならない。

第 5 章　雑則

第 13 条（不利益取扱いの禁止）

1　会社は、従業員が面接指導の申出をしたことを理由として、当該従業員に対し、解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。

2　会社は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(1) ストレスチェックを受検しないことを理由として不利益な取扱いをすること。

(2) ストレスチェックの結果を会社に提供することに同意しないことを理由として不利益な取扱いをすること。

(3) 面接指導の要否の通知を受けた従業員が面接指導の申出を行わないことを理由として不利益な取扱いをすること。

(4) 面接指導の結果を理由として、医師の意見とは異なる内容の措置、医師の意見を勘案せずに行う措置又は当該従業員の実情を考慮せずに行う措置により、不利益な取扱いをすること。

(5) 面接指導の結果を理由として、解雇、期間の定めのある労働契約の更新拒否、退職勧奨、不当な動機又は目的によると判断される配置転換又は職位の変更その他の労働契約法等の法令に違反する不利益な取扱いをすること。

第 14 条（記録の保存）

1　会社は、本人の同意を得て提供を受けたストレスチェックの結果の記録及び面接指導の結果の記録（従業員の氏名、実施年月日、医師の氏名、医師の意見及び会社が講じた措置の内容を記載したもの）を作成し、5 年間保存する。

2　実施者が保存するストレスチェックの結果の記録（本人の同意を得ていないものを含む。）は、実施者又は実施者の指示を受けた実施事務従事者が、施錠できる保管庫又はアクセス制限を設けた電子システムにおいて 5 年間保存する。会社は、実施者による記録の保存のために必要な措置を講ずる。

3　集団分析の結果は、〇〇部が 5 年間保存する。

第 15 条（労働基準監督署長への報告）

会社は、常時 50 人以上の従業員を使用する事業場について、1 年以内ごとに 1 回、定期に、ストレスチェック及び面接指導の実施状況に関する報告書を所轄労働基準監督署長に提出する。

第 16 条（守秘義務）

1　実施者、実施事務従事者、面接指導を行った医師その他ストレスチェック制度の実施に

関与した者は、その実施に関して知り得た従業員の秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

2　会社は、前項の者が守秘義務に違反したときは、就業規則第〇条の懲戒の規定を適用し、外部機関に委託した場合においては、契約の定めるところにより責任を追及する。

第 17 条（50 人未満の事業場における実施）

1　常時 50 人未満の従業員を使用する事業場については、会社は、〇年〇月〇日からこの規程によりストレスチェックを実施する。それまでの間においても、会社は、この規程に準じてストレスチェックを実施するよう努める。

2　前項の事業場において産業医の選任がないときは、会社が委託する医師、保健師等を実施者とし、第 3 条第 2 項の規定を準用する。

〈編注：労働安全衛生法の改正（2025 年 5 月公布）により、ストレスチェックの実施義務は常時 50 人未満の事業場にも拡大される。施行日は公布の日から起算して 3 年を超えない範囲内において政令で定める日とされているため、施行日が確定した後に第 1 項の日付を記入すること。第 15 条の労働基準監督署長への報告は、改正後も 50 人以上の事業場に限られる予定である。〉

第 18 条（規程の改廃）

この規程の改廃は、衛生委員会の意見を聴いて、取締役会が行う。

（附則）

1　この規程は、〇年〇月〇日から施行する。

2　この規程は、〇年〇月〇日から改定施行する。

（改定条文：第〇条、第〇条、第〇条）

規程改訂履歴

制定年月日	版	名　　称	起案者	決裁者	行政庁提出 年月日
年　月　日					年　月　日

改訂履歴

改訂年月日	版	改訂箇所・内容・理由等	起案者	決裁者	行政庁提出 年月日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日