

つちはし事務所通信

2

February
2016



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2016年2月1日

連載トピックス

ストレスチェック制度のスタートに備えて④



連載4回目の今回は、ストレスチェックの実施について、具体的な内容を紹介いたします。特に、**注意!**の部分はしっかりチェックしておいてください。

なお、ストレスチェックを行うことが努力義務とされている事業場(従業員数50人未満)において導入しようとする際にも、以下の内容を参考にしてください。

ストレスチェックの実施とその注意点

<ストレスチェックの実施>

○ 質問票を労働者に配って、記入してもらいましょう。

※1 使用する質問票は、次の①~③の種類の質問が含まれていれば特に指定はありませんが、何を使えばよいか分からない場合は、国が推奨する57項目の質問票を使いましょう。

- ① ストレスの原因に関する質問項目
- ② ストレスによる心身の自覚症状に関する質問項目
- ③ 労働者に対する周囲のサポートに関する質問項目

※2 ITシステムを利用して、オンラインで実施することもできます。厚生労働省がストレスチェック実施プログラムを無料で公開しています。



○ 記入が終わった質問票は、医師などの実施者(またはその補助をする実施事務従事者)が回収しましょう。

注意! 第三者や人事権を持つ職員が、記入・入力が終わった質問票の内容を閲覧してはなりません!

○ 回収した質問票をもとに、医師などの実施者がストレスの程度を評価し、高ストレス*で医師の面接指導が必要な者を選びます。

* 自覚症状が高い者や、自覚症状が一定程度あり、ストレスの原因や周囲のサポートの状況が著しく悪い者を高ストレス者として選びます。選び方については、厚生労働省が基準を定めています。

○ 結果(ストレスの程度の評価結果、高ストレスか否か、医師の面接指導が必要か否か)は、実施者から直接本人に通知されます。

注意! 結果は企業には返ってきません。
結果を入手するには、結果の通知後、本人の同意が必要です。

[参考] 結果の通知については、法律条文では次のように書かれています。

<労働安全衛生法66条の10第2項>

事業者は、前項の規定により行う検査(編注:ストレスチェック)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提供してはならない。



○ 結果は、医師などの実施者(またはその補助をする実施事務従事者)が保存します。

※ 結果を企業内の鍵のかかるキャビネットやサーバー内に保管することもできますが、第三者に閲覧されないよう、実施者(またはその補助をする実施事務従事者)が鍵やパスワードの管理をしなければなりません。

質問票のサンプルやストレスチェック実施プログラムなどは、厚生労働省のホームページにアップされていますが、お声かけいただければ、こちらで紹介いたします。

マイナンバー制度について、昨年末に「特定個人情報の漏えいその他の特定個人情報の安全の確保に係る重大な事態の報告に関する規則（以下、「規則」といいます。）」が制定され、併せて、「事業者における特定個人情報の漏えい事案等が発生した場合の対応について（以下、「告示」といいます。）」も改正されました〔平成28年1月1日施行・適用〕。



特定個人情報の漏えい事案等が発生した場合の対応〔概要〕

1. 告示における「特定個人情報の漏えい事案等が発覚した場合に講ずべき措置」

事業者は、その取り扱う特定個人情報（委託を受けた者が取り扱うものを含む。以下同じ。）について、漏えい事案その他の番号法違反の事案または番号法違反のおそれのある事案が発覚した場合には、次の事項について必要な措置を講ずることが望ましい。

| | | | | | |
|---|---------------------|--|---|---------------------|--|
| ① | 事業者内部における報告、被害の拡大防止 | 責任ある立場の者に直ちに報告するとともに、被害の拡大を防止する。 | ④ | 再発防止策の検討・実施 | ②で究明した原因を踏まえ、再発防止策を検討し、速やかに実施する。 |
| ② | 事実関係の調査、原因の究明 | 事実関係を調査し、番号法違反または番号法違反のおそれが把握できた場合には、その原因の究明を行う。 | ⑤ | 影響を受ける可能性のある本人への連絡等 | 事案の内容等に応じて、二次被害の防止、類似事案の発生回避等の観点から、事実関係等について、速やかに、本人へ連絡し、または本人が容易に知り得る状態に置く。 |
| ③ | 影響範囲の特定 | ②で把握した事実関係による影響の範囲を特定する。 | ⑥ | 事実関係、再発防止策等の公表 | 事案の内容等に応じて、二次被害の防止、類似事案の発生回避等の観点から、事実関係及び再発防止策等について、速やかに公表する。 |

2. 告示に基づく報告

事業者は、その取り扱う特定個人情報に関する番号法違反の事案または番号法違反のおそれのある事案を把握した場合には、事実関係及び再発防止策等について、主務大臣等または個人情報保護委員会に報告するよう努める。

「医療・介護事業所のマイナンバー・ストレスチェック対策セミナー」開催のお知らせ

さらに！ 好評！経営者必聴「よい人材を採用する求人票の作り方」もお教えします！

1月より介護保険の申請書に記入が必要となった「マイナンバー」、昨年12月から50人以上の事業所で義務化された「ストレスチェック」などホットな話題に加え、人材採用にお悩みの医療・介護事業所の経営者様に「よい人材を採用する求人票の作り方」を伝授するセミナーを、**介護ナビとくしま**主催で開催します。お聴き逃しなく!!

日時：平成28年2月18日（木）

◇ 1部 14：00～16：30

◇ 2部 18：00～20：30

※1部、2部は同じ講演内容です。

場所：ふれあい健康館 第一会議室

あとがき◆つちはし事務所より

♡このところ、色々なお客様からご相談を受けるのが「**求人票を出しても人が来ない**」という人手不足のお悩み。特に、医療・介護分野で顕著です。いかに人を集めようと「給料を上げる」「休みを増やす」「福利厚生を手厚く」など条件競争に入っている感もあり、まるで一昔前の結婚の条件「三高（高収入、高学歴、高身長）」を競うかのよう。でも、真剣に結婚を考えている人が相手に求めるのは三高だけではないはず。自分と趣味が合うことだったり、人柄の良さだったり……。そんなアピールをしている求人票が少ないという視点で、2月18日のセミナーでは「よい人材を採用する求人票の作り方」というお話しもさせていただきます。医療介護分野以外でも、求人難でお悩みの経営者の皆様にはお役に立つ話です。お申込みは別送のファックスでお早目に。

♡しかし、そもそも人手不足になるのは、せつかく雇った人が次々離婚、もとい離職してしまうから。では、**人が辞めない、働きやすい職場作りをするにはどうすればいいのでしょうか。**これにお応えするのが、**ストレスチェックによる組織診断**を使つての職場改善です。「うちは人数が少ないからストレスチェックは関係ない」ではモットイナイ。こちらも2月18日のセミナーでお話しします！

発行：つちはし社会保険労務士事務所 TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580

