



発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp

発行日：2016年2月1日

通巻第79号

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の種類の問題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・入力の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。

メンタルヘルス等に関する調査にみる 「休職・職場復帰」の実態

◆労働力人口減少への対応に向けて

少子高齢化の急速な進展により、労働力人口が減少に転じる中で、病気休職や職場復帰に関する会社としての対応が重要になってきています。

このたび、「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立に関するヒアリング調査」（独立行政法人労働政策研究・研修機構）の結果が明らかになりました。建設、運輸、情報通信、卸・小売、飲食、サービス業などを調査対象とし、企業規模も大小で比較できるようになっているなど、休職者の職場復帰の実態がわかる内容となっており、会社としての今後の対応を考えるうえで参考となるでしょう。

◆調査結果のポイント

- ・健康診断で異常所見が出た場合の措置として、ほとんどの企業が人事部門から当該社員に通知し、再検査を求めている。ただし通院治療を継続しているか等のフォローアップまではしていない場合が多い。
- ・常時 50 人以上の労働者を使用する事業所を有する企業は、すべて産業医を選任している。産業医に委託されている業務としては、すべての企業で共通しているのは、安全衛生委員会開催時等に来訪するなど、月に 1 回程度の訪問。
- ・産業医以外の相談受付体制として、
 - (1)医療従事者（看護師、カウンセラー等）の常駐・相談受付
 - (2)社内相談窓口（人事・総務、社内専用部署）
 - (3)外部相談窓口（委託）の 3 つのルートがみられた。
- ・過去 3 年間の休職者・退職者をみると、身体疾患では、特に、「がん、脳血管疾患、心疾患」での休職者は高齢層（50 歳代以上）に多い。メンタルヘルス不調の休職者の年齢属性では、若年層（とくに勤続の短い層）に多いとの認識を抱く企業が一部にみられた。若年層にみられることから、ストレス耐性の弱さに原因があるとする企業もある。
- ・休職前に積立休暇（失効年休積立制度）、長期の欠勤期間がある企業など、疾病に長期療養ができる企業では、疾患が軽度であるほど、休職前に職場復帰する者がみられる。ただし、身体疾患に比べ、精神疾患のほうが、治療期間が長い傾向にあった。疾患が軽度であるほど、早期の復帰がしやすいことから、いずれの企業も、早期発見・早期治療が職場復帰で

有益であることを指摘していた。

◆調査結果の詳細

詳しい調査結果は、下記の URL から見るができますので、ぜひ参考にしてみてください。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2015/164.html>

再就職を希望する女性の実態と企業側の意識

◆未就業理由は「子育て」が半数

NTT コムオンライン・マーケティング・ソリューション株式会社と実践女子大学の斎藤明教授が、就業経験はあるが現在働いてない再就職希望の女性、および企業の採用担当者を対象に実施した「再就職希望の女性と雇用側の意識格差に関する調査」（有効回答者数：再就職希望の女性 304 名、企業の採用担当者 160 名）の結果が発表されています。

これによると、現在未就業である理由としては「子育て」（50.7%）が最も高く、次いで「働きたいが仕事がない」（29.6%）、「働くためのスキルがない」（15.5%）の順となることがわかりました。

◆希望する就業形態は「希望なし」がトップ

現在未就業の女性の前職と再就職で希望する就業形態について聞いたところ、前職は「正社員（役職なし・あり含む）」であったと答えた人は 65% を超えますが、再就職で希望する形態は「希望はない」（38.5%）と回答した割合が最も高くなり、加えて、「正社員：役職なし」を希望する割合は 34.9% と、前職との比較では 22.7 ポイントも減少しています。

一方、雇用側の企業は、子育て・介護などで一度仕事を辞めた女性の再就職で想定する雇用形態について、「正社員：役職なし」（55.6%）、「正社員：係長・主任クラス」（21.9%）と、正社員を想定する企業が多いことがわかりました。この点で、両者の意識に差があることが見てとれます。

◆企業が求めるスキルと未就業女性が学びたいスキルのミスマッチ

また、未就業女性が学びたいスキルとして「パソコン操作」「外国語」などの回答割合が高かった一方、企業側が求めるスキルとしては、「コミュニケーション能力」「ビジネスマナー」などを挙げており、ここでも両者の間にはミスマッチが生じていることがわかります。

◆子育て・介護社員へのサポート体制と働き方の多様性

子育て・介護をしながら働く女性に対する企業におけるサポート制度については、「勤務時間の短縮制度」(64.4%)、「休暇取得制度」(50.6%)、「遅刻、早退の許可」(41.3%)の順となっています。

このようなサポート制度は従業員数が多い企業ほど充実している傾向にあり、中小企業ではまだその対応が不十分であるところも見られます。

調査結果にみる障害年金受給者の就労の実態

◆障害年金を受給しながら働く人の賃金は？

厚生労働省は12月下旬に「平成26年障害年金受給者実態調査」を発表し、障害年金を受け取りながら仕事をしている人の半数近くは年間の賃金が50万円に届かないことがわかり、障害年金受給者の厳しい経済状況が浮き彫りになりました。

◆働く受給者は約28%

この調査は、障害年金受給者(約194万人)のうち無作為に抽出した2万3,000人を対象に実施されました。国民年金・厚生年金の受給者合計で約28%(約54万人)の人が就労していると推計され、就業による年間収入が200万円未満という人が81.1%、50万円未満という人が47.5%にも及びました。

一方、年間収入400万円以上の方は5.7%でした。

◆調査結果を詳しくみると…

年齢階級別で就業率をみると、「20～24歳」では、国民年金受給者のうち56.9%、厚生年金受給者のうち60.4%が就労していますが、年齢が上がるにつれて就業率はおおむね下がっています。また、障害等級別にみると、障害の程度が軽くなるにつれ就業率が高くなる傾向にあります。1週間あたりの就業時間については、厚生年金受給者は「30～40時間」が25.1%と最も多く、国民年金受給者は「0～10時間」が24.3%と最も多くなっており、全体では約4割の人が週20時間未満の就労であることがわかりました。

◆障害年金の公正化を

近年、障害年金認定の地域間格差や障害年金受給者の支給停止、不支給決定等の問題が相次いで表面化していますが、この調査結果を受けて、障害年金の公正

化を望む声が増えつつ高まっていくものと思われます。

「外国人技能実習制度」見直しで受入れ企業に届出義務化

◆技能実習制度の現状

現在、日本で技能実習生として16万人を超える人が働いており、中国やベトナム、インドネシア等を中心に受け入れています。

対象業種は農業や建設、食品製造など72に及び、人材不足が深刻な業種では労働の貴重な担い手としての役割も期待されています。

ところが、2013年に厚生労働省が行った立入調査では、対象事業所の約8割で「残業代未払い」や「過重労働」といった労働法令違反が明らかになるなど、国際社会からも不当労働や人権侵害の温床になっているとの批判を受けていました。

◆これまでの制度改正の内容

同制度は1993年に創設されましたが、研修期間中の実習生には労働関係法令の適用がなく、不当な扱いを受けるケースも多くあったため、法改正により、最長3年間の研修期間のうち、入国当初の講習期間を除き、企業等での技能習得等のための期間については労働関係法令が適用されることとなり、2012年7月より施行されています。

さらに、従来、企業等での技能実習期間については監理団体による監理の対象とされていませんでしたが、すべての期間を対象とし、監理団体等の不正行為取締りも強化されています。

◆今回の改正内容

上記の改正によっても法令違反が解消されていないため、新たに受入れ企業の抜打ち検査を実施する権限を持つ「外国人技能実習機構」を設置することとします。また、受入れ企業には同機構への届出を義務化し、実習内容の確認を受けます。この届出をしない企業には罰金が科されるほか、5年間の受入れ禁止処分となります。そのほか、実習生の待遇を日本人と同等以上とすることが求められます。また、受入れ期間を3年から5年に延長し、対象業種として新たに介護を加えるとしています。

これらの内容が盛り込まれた法案はすでに昨年の国会に厚生労働省と法務省とで共同提出されていましたが、成立には至らず、現在開会中の国会にて審議されています。

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。
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。
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。
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。
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。
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。

㊤ 上記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のうち、重大事態*に該当する事案については、事業者は、番号法第 28 条の 4 の規定に基づき、規則の規定に従って個人情報保護委員会に報告する必要がある。

*「重大事態」とは、以下の場合を指します。

- ㊦ 情報提供ネットワークシステムまたは個人番号利用事務を処理する情報システムで管理される特定個人情報の漏えい等が起きた場合
- ㊧ 漏えい等した特定個人情報の本人の数が 101 人以上である場合
- ㊨ 電磁的方法によって、不特定多数の人が閲覧できる状態となった場合
- ㊩ 職員等（従業員等）が不正の目的で利用し、または提供した場合

〈補足〉たとえば、単に特定個人情報を処理しているパソコンがウイルス感染したことが発覚したとか、従業員が自宅で業務の続きをするため（不正の目的なし）に、社内規程に違反して、特定個人情報を含む資料を自宅に持ち帰っただけでは重大事態に当てはまらないとされていますが、特定個人情報に係る本人の数が 100 人を超える漏えいなどが起こってしまえば、重大事態に該当します。

お仕事 カレンダー 2月

2/1	●贈与税の申告受付開始
2/10	●一括有期事業開始届の提出（建設業） 主な対象事業：概算保険料 160 万円未満でかつ請負金額が 1 億 8000 万円未満の工事 ●1 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
2/16	●所得税の確定申告受付開始
2/29	●1 月分健康保険料・厚生年金保険料の支払 ●じん肺健康診断実施状況報告書の提出 ●固定資産税（都市計画税）納付（第 4 期分） ●12 月決算法人の確定申告・6 月決算法人の中間申告 ●3 月・6 月・9 月決算法人の消費税の中間申告

◆あとながき◆ 1 月 15 日に登記が完了、事務所を法人化いたしました。皆様の事業のご発展とともに、次世代まで歩みを止めずにいきたいとの願いです。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。