

2024年8月度衛生委員会

愛知オフィス

議長	産業医	衛生管理者	委員（従業員側）	
愛知オフィス '24.09.03 岩倉	大須賀	横山	'24.08.29 岡田	鈴木(里)

はじめに

【開催日時】 2024年8月27日 11:00～12:00

【開催場所】 0棟会議室

【メンバー】 議長 岩倉七重
会社側 大須賀淳（産業医）
横山幸江（衛生管理者・議事/事務局）
従業員側 岡田ゆか
鈴木里枝

【議題】 ①労働災害、通勤災害、時間外労働状況報告（7月）：横山
②今月のテーマ『2024年度ストレスチェック実施について』

横山

①労働災害、通勤災害、時間外労働状況報告（7月）

愛知オフィス実績報告

1) 労災・交災（R6年7月度実績）

⇒労災：なし、交災：なし

2) 時間外労働（R6年7月度実績、長時間労働状況）

(1) 労災・交災状況

		7月	累計
労 災	休業	0	0
	不休業	0	0
	計	0	0
交 災	加害	0	0
	自損	0	0
	被害	0	1
	計	0	1

(2) 時間外状況 ※60進法にて算出

時間外 / 公出		対象数	
運営スタッフ合計	3.34/0	4	人
派遣スタッフ合計	76.00/286.25	52	人
平均（時間外 / 時間外 + 公出）			
運営スタッフ合計	3.34/3.34		
派遣スタッフ合計	1.27/6.58		

長時間労働→ 45h超え 0人
80h超え 0人

2024年度 ストレスチェック実施について

2024.08.27 8月度衛生委員会



エムシーパートナーズ株式会社

MC Partners

愛知オフィス

1. 制度の概要

1. ストレスチェック制度とは

労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）や検査結果に基づく医師による面接指導の実施などを事業者に義務付ける制度。

（従業員数50人以上の事業所に義務化されている。）

労働者の受検は自由意志によるもので義務ではない。（協力を要請）

2. 目的

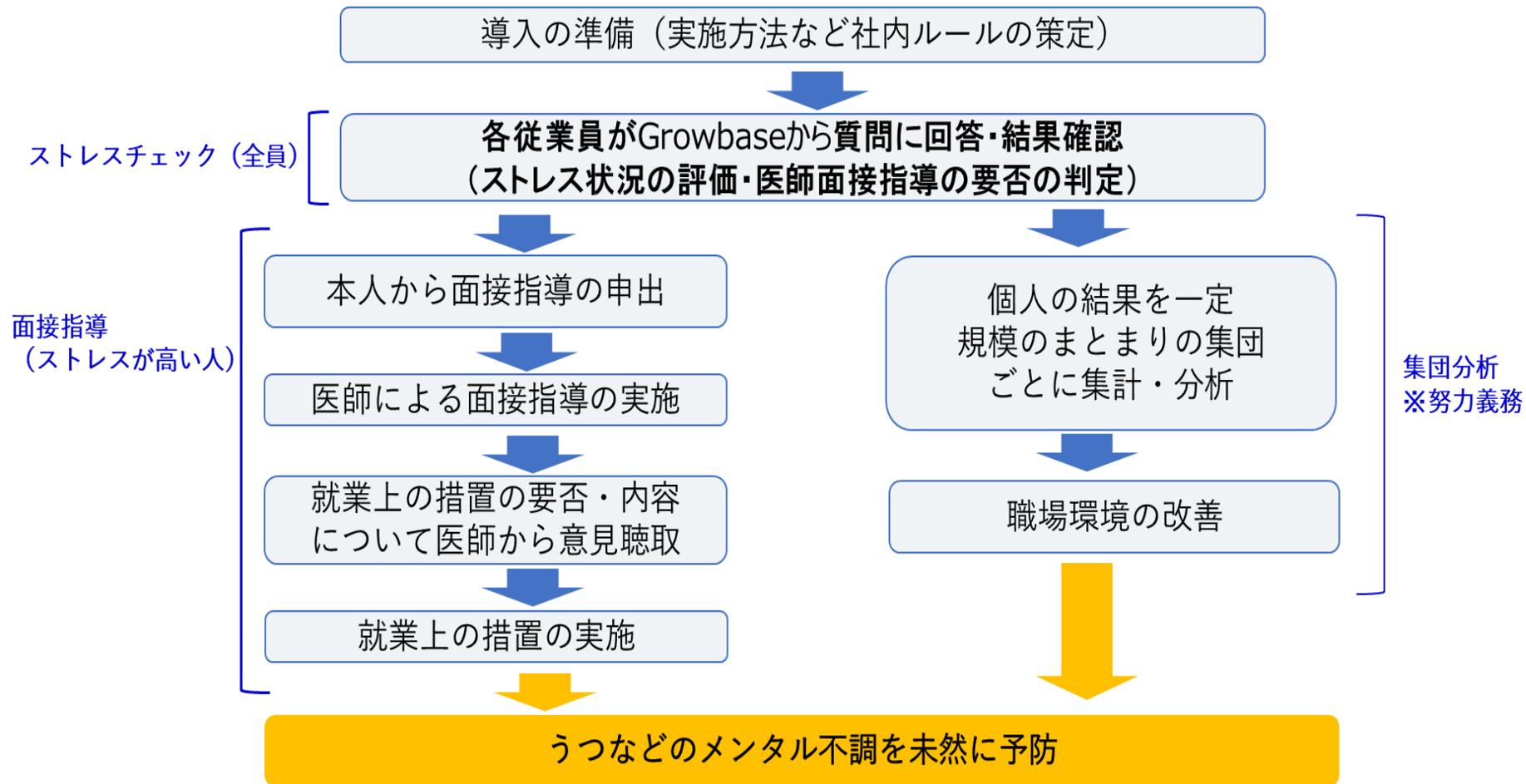
- 定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させる。
- 医師による面接指導につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する。
- 検査結果を集団的に分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、リスクの要因そのものも低減させる。

3. 該当法令（2015年12月1日施行）

- 労働安全衛生法第66条の10
- 労働安全衛生規則第69条、第52条2～8
- 心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針

2. 基本フロー

ストレスチェック制度の実施手順



ストレスチェックと面接指導の実施状況は、毎年、労働基準監督署に所定の様式で報告が必要（50人以上の事業場）

3. 審議にあたって

ストレスチェック（SC）実施にあたり、主な確認事項は以下の通り。
今回の衛生委員会では、2024年度実施内容について審議する。

衛生委員会等において調査審議すべき事項

- ①ストレスチェック制度の実施方法
- ②ストレスチェック制度の実施体制
- ③ストレスチェック制度の目的に係る周知方法
- ④労働者がストレスチェックを受けないことを選択できること
- ⑤労働者に対する不利益な取扱いの防止
- ⑥ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い
- ⑦ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法
- ⑧ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加及び削除の方法
- ⑨ストレスチェック結果の記録の保存方法
- ⑩ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法
- ⑪ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法

4. ストレスチェック【SC】実施の審議事項（1/5）

①実施対象者		派遣スタッフ 及び 運営スタッフ（8/1在籍予定57名：53名+4名）
②実施体制	実施代表者	産業医（大須賀 淳）
	実施事務従事者	MCC 人事本部 人事部健康支援（東海）（愛知） 保健師（牧野 由季）
③実施方法	期間	2024年10月1日（火）～10月31日（木）
	周知方法	派遣スタッフ クラウドサービスNEOにてSC制度の趣旨を周知
	受検方法	健康情報管理システム（Growbase）にてWeb上で実施 （紙面での回答はできません）
	調査項目	厚生労働省作成の新職業性ストレス簡易調査票の80問
	高ストレス者の 基準	厚生労働省基準（合計法）
④受検有無の選択		実施対象者に対し、受検を推奨するが、強制的な受検指示は行わない
⑤不利益な取り扱いの防止		受検しないこと等により、不利益な取り扱いは行わない

4. ストレスチェック【SC】実施の審議事項（2／5）

⑥受検有無の管理	保健師が、健康情報管理システム（Growbase）にて受検状況を管理	
⑦SC結果、面接指導の利用方法	結果通知方法	回答後にGrowbase上で結果を受検者に通知
	面接指導勧奨方法	回答後に該当者にはシステムを通じたメールにて通知
	面接指導申出先	健康支援グループ・産業医
	面接指導実施者	代表実施者（愛知地区産業医：大須賀） *原則、対面面談だが希望に応じて柔軟に対応
⑧SC結果,面接指導結果等に関する情報管理	面接指導の申し出をもって、ストレスチェックの結果を事業者へ開示することに同意したとみなす 実施者（産業医）実施事務従事者（看護師）SC制度担当者をはじめ本体制に関わる全ての者は、それらの職務を通じて知り得た社員の秘密を他人へ漏らしてはならない	
⑨SC結果記録の保存方法	個人結果はGrowbaseで保存(5年間) 面談指導の記録は実施者がGrowbaseで保存（5年間） 会社は集団的な分析結果を保存する（5年間）	
⑩情報の取扱いに関する苦情・相談窓口	本制度に関する情報の開示等について苦情申し立てを行う際には事務局に書面で提出する 連絡先：MCCストレスチェック全社運営事務局	

4. ストレスチェック【SC】実施の審議事項 (3/5)

⑪ 集団分析

※努力義務

愛知オフィスとして集団分析は実施しない。

<理由>

集団分析は10人以上の回答数がある部署に限る等、**個人が特定されないよう**注意を要するもの。現状では10人未満の派遣先が多く、集団分析は困難。

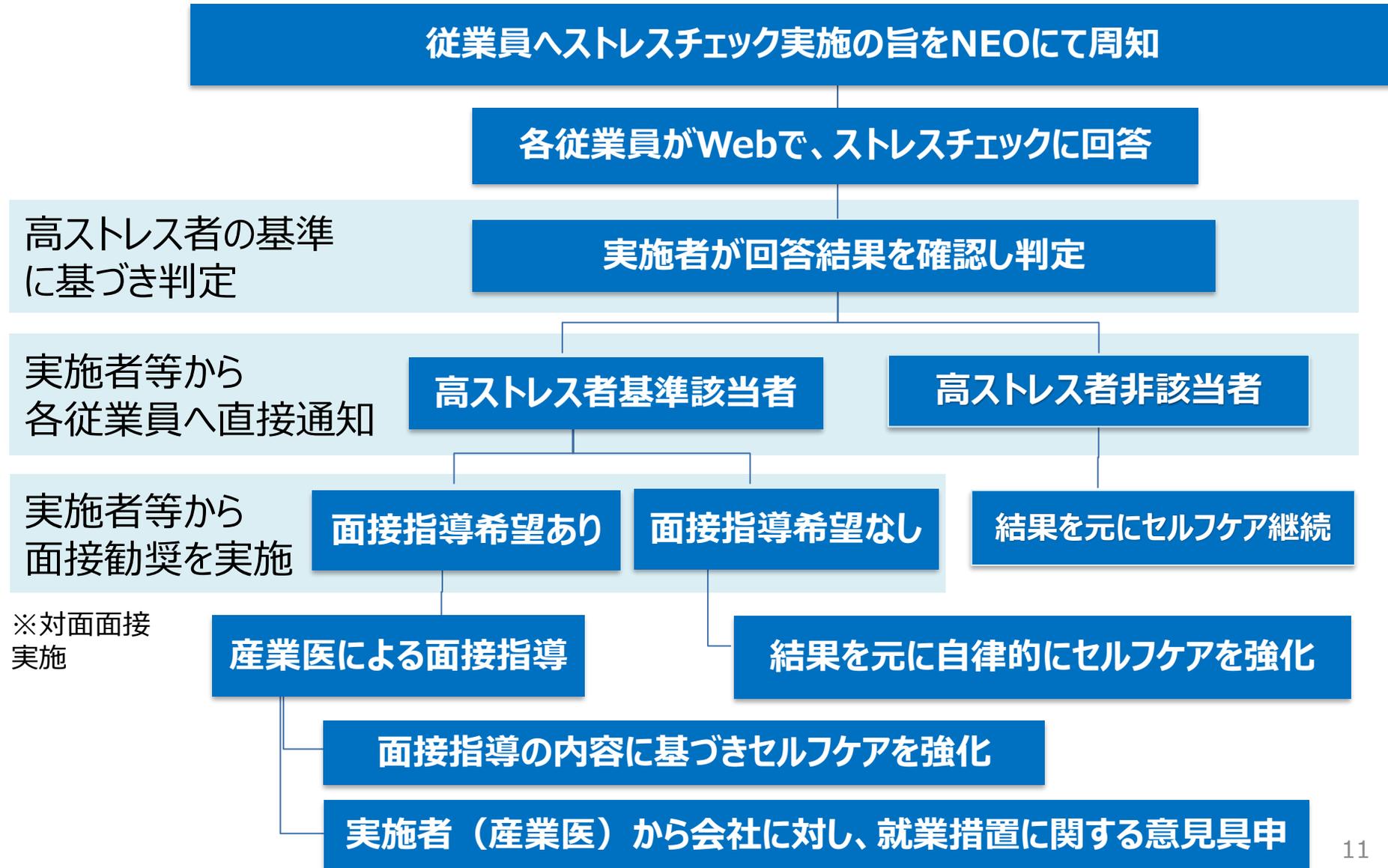
また、エムシーパートナーズ全体としての結果を踏まえ、一律に職場環境改善を行うことは、**多様な派遣先の実態に合わない**ため。

<補足>MCC愛知は派遣先として集団分析を行っている

MCC愛知の集団分析	対象者	MCC愛知所属のMCC社員、派遣社員（MCP含む）
	利用目的	①MCC愛知の各職場の業務・職場環境改善 ②会社（MCC）全体に関わる施策の立案・検討
	利用方法	必要に応じて所属長へ集団分析結果を返却
	集計方法	10人以上の回答数があった部署に限り集計

4. ストレスチェック【SC】実施の審議事項（4／5）

<実施フロー>



4. ストレスチェック【SC】実施の審議事項 (5/5)

<スケジュール>

時期	実施内容
8月	衛生委員会にて実施内容を審議
	NEOにて概要を周知
	対象者情報をGrowbaseへ取り込み (MCCへ情報提供)
10月	ストレスチェック実施
11月	ストレスチェック受検者へGrowbase上で結果を通知
11~12月	高ストレス者に対する面談指導を実施 (産業医: 大須賀 淳) ※本人の申し出から概ね1か月以内
翌1月	労働基準監督署へ報告 (準備完了後速やかに)
年度内	集団分析 - 環境改善 (任意実施) 衛生委員会 SC結果概要報告

次回 衛生委員会予定

- ・ 日時
9月 25 日（水） 14:30 ～15:30
- ・ 場所
0 棟 および リモート開催（Teams）