

2024年9月

スタッフの皆さま

エムシーパートナーズ株式会社
エリア運営センター東京オフィス

日々のお仕事、お疲れ様です。

本年度のストレスチェック実施のご案内を致します。

平成27年12月に改正労働安全衛生法が施行され、常時50人以上在籍する事業場について、ストレスチェックの実施が義務付けられました。

この法律に基づき、当事業所では平成28年度より毎年10月頃にストレスチェックを実施することと致しました。

原則ストレスチェックは、皆様にWeb上で受検して頂くため、実施にあたっては実施事業者から直接皆様にEメールでご案内を差し上げます。

つきましては、ストレスチェックにおける審議事項をご一読の上、受検くださいますようお願い申し上げます。

なお、ご不明点がございましたら、スタッフフォロー担当までお問い合わせください。

【変更箇所】

実施機関：パブリックヘルスリサーチセンター
⇒ MCGグループシステム【Growbase】

実施時期：11月 ⇒ 10月

ストレスチェック実施における 審議事項

2024/09/30

エムシーパートナーズ（株） 東京オフィス

ストレスチェック制度の概要

1. ストレスチェック制度とは

労働者に対して行う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。

労働者の受検義務はない。

※従業員数50人未満の事業場は努力義務

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。
- 検査結果を集团的に分析し、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52条の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

実施方針

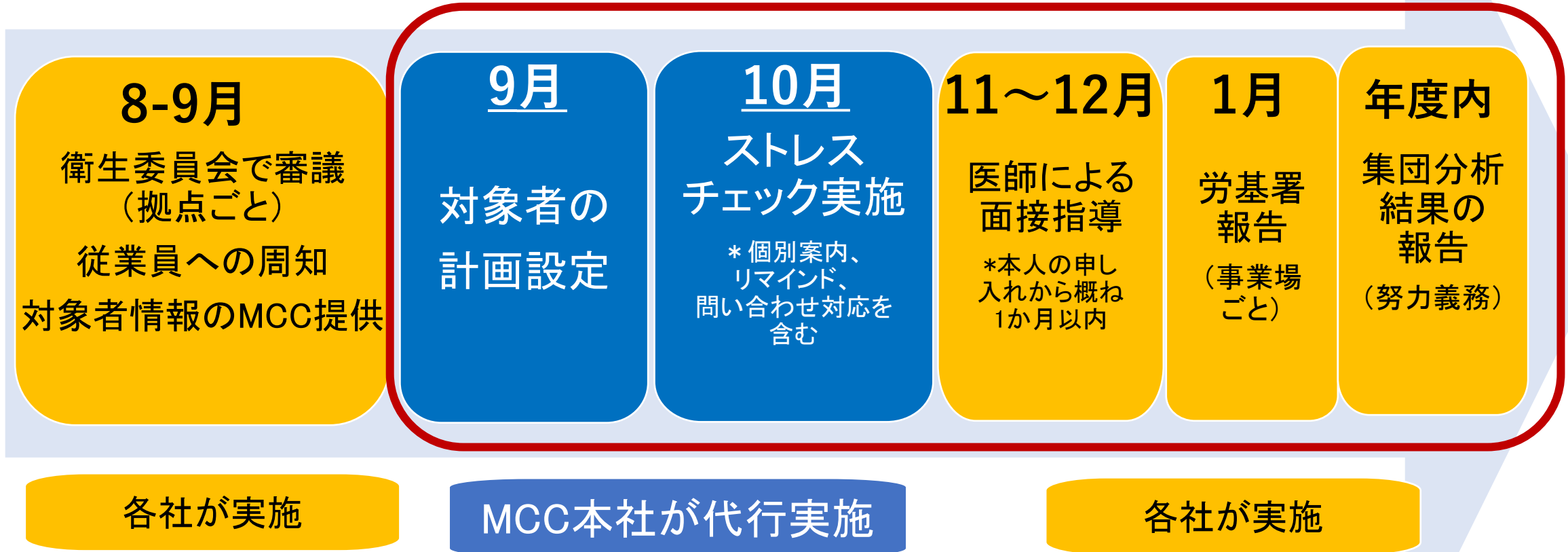
- 平成26年6月に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」等に基づき、平成27年12月より適用開始となる「心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）」を従業員を対象に実施する。
- ストレスチェックは、従業員自身のストレスへの気付きを促し、会社が実施するメンタルヘルス施策や社会資源等を利用して、健康な職場づくりにつなげることを主な目的とし、全従業員の受検を推奨する。
- 法令遵守はもとより、適切な個人情報の管理や、受検者にとって不利益のない体制構築に注力する。

ストレスチェック実施のスケジュール

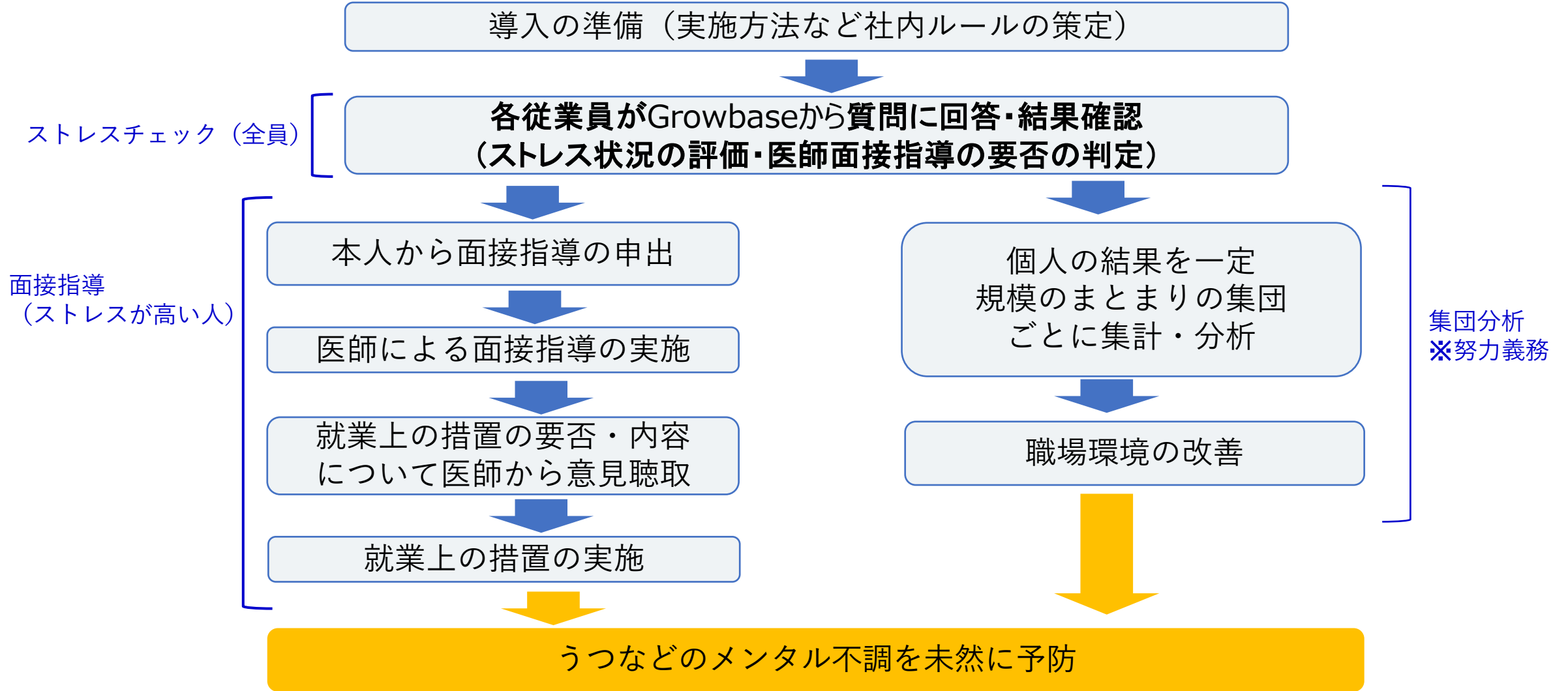
2024年度の対応です



新健康管理システムGrowbaseで対応が可能



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）

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目的に係る周知方法
- 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実施方法
- ④ 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
- ⑤ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い
- ⑥ ストレスチェック結果の記録の保存方法
- 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、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
- ⑩ 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
- ⑪ 労働者に対する不利益な取扱いの防止

①②③ ストレスチェック制度の目的に係る周知方法、実施体制と実施方法

周知方法	ポータル掲示板等にて周知	
実施体制	実施者	産業医 古澤真美
	ストレスチェック制度担当者	企画管理部 人事担当
	実施事務従事者	東京オフィス 松田明子（衛生委員会委員） 東京オフィス 川西治美（衛生委員会委員）
実施方法	対象者	社員・嘱託・派遣社員
	時期	2024年10月1日（火）～10月31日（木）
	回答方法	健康管理システム（Growbase）
	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80問
	高ストレス者の基準	厚生労働省基準（合計法）
	面接指導の申し出先	東京オフィス
	集団分析単位	7名以上

④ 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

※赤字：MCGグループ統一に伴う変更点

<p>集団集計・分析方法</p>	<p>総合健康リスク、各尺度の有所見者割合、高ストレス者基準該当者割合を算出し、衛生委員会にて報告する 集団分析は7名以上の単位で実施する</p> <p>※集団分析結果は、会社全体に関わる施策の立案・検討のために利用することもある</p>																								
<p>集計・分析の対象とする集団規模</p>	<p>エムシーパートナーズは集団分析を行わない。 なお、派遣社員については以下派遣先の事業場・部署単位で集計・分析の対象とする。</p> <p>< Growbase導入会社 ></p> <table border="1" data-bbox="672 829 1837 1316"> <tr> <td>三菱ケミカル株式会社</td> <td>三菱ケミカルハイテクニカ株式会社</td> </tr> <tr> <td>三菱ケミカルグループ株式会社</td> <td>日本ポリエチレン株式会社</td> </tr> <tr> <td>MCCコンポジットプロダクツ株式会社</td> <td>日本ポリケム株式会社</td> </tr> <tr> <td>エムイーシーテクノ株式会社</td> <td>日本ポリプロ株式会社</td> </tr> <tr> <td>エムシーパートナーズ株式会社</td> <td>鹿島北共同発電株式会社</td> </tr> <tr> <td>エムシーヒューマネット株式会社</td> <td>MUアイオニックソリューションズ株式会社</td> </tr> <tr> <td>ダイヤリックス株式会社</td> <td>三菱ケミカル旭化成エチレン株式会社</td> </tr> <tr> <td>化成フロンティアサービス株式会社</td> <td>株式会社ダイヤコンパウンド四日市</td> </tr> <tr> <td>株式会社ロンビック</td> <td>テクノUMG株式会社</td> </tr> <tr> <td>株式会社三菱ケミカルリサーチ</td> <td>富山フィルタートウ株式会社</td> </tr> <tr> <td>三菱ケミカルインフラテック株式会社</td> <td>デュポン・MCC株式会社</td> </tr> <tr> <td>三菱ケミカルエンジニアリング株式会社</td> <td>三菱ケミカル健康保険組合</td> </tr> </table>	三菱ケミカル株式会社	三菱ケミカルハイテクニカ株式会社	三菱ケミカルグループ株式会社	日本ポリエチレン株式会社	MCCコンポジットプロダクツ株式会社	日本ポリケム株式会社	エムイーシーテクノ株式会社	日本ポリプロ株式会社	エムシーパートナーズ株式会社	鹿島北共同発電株式会社	エムシーヒューマネット株式会社	MUアイオニックソリューションズ株式会社	ダイヤリックス株式会社	三菱ケミカル旭化成エチレン株式会社	化成フロンティアサービス株式会社	株式会社ダイヤコンパウンド四日市	株式会社ロンビック	テクノUMG株式会社	株式会社三菱ケミカルリサーチ	富山フィルタートウ株式会社	三菱ケミカルインフラテック株式会社	デュポン・MCC株式会社	三菱ケミカルエンジニアリング株式会社	三菱ケミカル健康保険組合
三菱ケミカル株式会社	三菱ケミカルハイテクニカ株式会社																								
三菱ケミカルグループ株式会社	日本ポリエチレン株式会社																								
MCCコンポジットプロダクツ株式会社	日本ポリケム株式会社																								
エムイーシーテクノ株式会社	日本ポリプロ株式会社																								
エムシーパートナーズ株式会社	鹿島北共同発電株式会社																								
エムシーヒューマネット株式会社	MUアイオニックソリューションズ株式会社																								
ダイヤリックス株式会社	三菱ケミカル旭化成エチレン株式会社																								
化成フロンティアサービス株式会社	株式会社ダイヤコンパウンド四日市																								
株式会社ロンビック	テクノUMG株式会社																								
株式会社三菱ケミカルリサーチ	富山フィルタートウ株式会社																								
三菱ケミカルインフラテック株式会社	デュポン・MCC株式会社																								
三菱ケミカルエンジニアリング株式会社	三菱ケミカル健康保険組合																								

- ⑤ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い
- ⑥ ストレスチェック結果の記録の保存方法

受検有無の情報	健康支援がGrowbaseで受検状況を管理し、システムを通じたメール等で受検勧奨を行う
記録の保存方法	個人のストレスチェック結果は実施事務従事者がGrowbaseで保存する（5年間） 面接指導の記録は実施者がGrowbaseで保存する（5年間） 会社は集団的な分析結果を保存する（5年間）

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

個人の結果通知方法	Growbase上で結果を表示する
面接指導勧奨方法	高ストレス該当者には個人宛にメール等で通知する
ストレスチェック結果、集団ごとの集計・分析結果及び面接指導結果の共有方法及び共有範囲	集団分析等の結果は、衛生委員会にて報告する 個人情報に当たる内容は、事業者への共有は行わない
事業者へ提供するに当たっての本人の同意の取得方法	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
本人の同意を取得した上で実施者から事業者へ提供するストレスチェック結果に関する情報の範囲	ストレスチェック結果、医師による面接指導の結果に基づく就業上の措置についての意見の情報を事業者へ開示する
集計・分析結果の活用方法	必要に応じて、衛生委員会や各職場における職場改善の参考資料として活用する

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

情報開示	自己データの会社への報告内容等の情報開示を求める際には、拠点の実施者又は事務局に文書で連絡する
ストレスチェックの回答訂正等	回答（Growbaseへの登録）が完了後は、訂正、追加及び削除はできない
情報管理における守秘義務	実施者、実施事務従事者、ストレスチェック制度担当者はじめ本制度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等の秘密（ストレスチェック結果その他の社員等の健康情報）を、他人に漏らしてはならない

⑨ 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り扱いに関する苦情処理方法

苦情の申し立て	本制度に関する情報の開示等について苦情の申し立てを行う際には、事務局に書面で提出する
連絡先	企画管理部 人事担当

- ⑩ 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
- ⑪ 労働者に対する不利益な取扱いの防止

受検有無の選択	ストレスチェックの受検を推奨するが、強制的な受検指示は行わない
不利益な取扱いの防止	ストレスチェックを受検しないこと、医師による面接指導の申出を行ったこと、医師による面接指導が必要とされたにもかかわらず、面接指導の申出を行わないこと、高ストレスにおけるストレスチェック結果・医師による面接指導結果を理由して、不利益な取扱いを行わない

受検の取り扱い	ストレスチェック回答に要した時間は労働時間に該当しないが、所定就業時間帯且つ会社が指定した場所で受検する場合は、賃金は控除しない
多言語対応	日本語の他、英語のみ対応可 ※Growbaseユーザー属性変更より言語の切り替えが可
共有パソコンを使用の場合	各自のOA番号でログインし、回答する ※回答終了後は、必ず <u>パソコン自体のログアウト</u> を行ってください。 (パソコンのログイン時に使用するOA番号を用いてGrowbaseにログインとなるため、共有パソコンでは都度ログアウトしてください)

Appendix

MCGグループの健康経営

- **定義** : MCGグループのPurpose実現を担う従業員一人ひとりのWell beingの向上を健康の側面から支援して組織と人の活躍を最大化する取り組み

- **基本方針** :

1. 私たちは、Purpose実現に向けて、自らが健康であるように努めます
2. 私たちは、一人ひとりが自らの力を最大限に発揮していきいきと働くことができる職場づくり

- を進めます
- **取り組みの3本柱** :

- 1. 健康的な生活習慣**

- ・ 健診結果に基づく適切な行動、保健指導、重症化予防、がん検診推進、禁煙、運動・睡眠・食事の改善 等

- 2. こころの健康**

- ・ 高ストレス者対応、ストレスマネジメント力、セルフケア・ラインケア 等

- 3. 働きやすい環境**

- ・ 治療と仕事の両立、女性の健康、転倒労災防止、受動喫煙防止、化学物質管理、労働時間管理・ワークライフバランス、コミュニケーション促進 等

労働安全衛生法 第66条の10

(心理的な負担の程度を把握するための検査等)

ストレスチェック

第六十六条の十

事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下この条において「医師等」という。）による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

労働安全衛生法 第69条、第70条の2

(健康教育等)

心の健康づくり活動計画の策定・推進

第六十九条

メンタルヘルス研修(セルフライン)

事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進をるため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない。

(健康の保持増進のための指針の公表等)

第七十条の二

厚生労働大臣は、第六十九条第一項の事業者が講ずべき健康の保持増進のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

2 厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

MCGグループにおけるメンタルヘルス対策の体系

■職場におけるメンタルヘルス対策

- 〈一次予防〉 メンタル不調の未然防止
- 〈二次予防〉 メンタル不調の早期発見と適切な対応
- 〈三次予防〉 職場復帰支援

体制整備

- 衛生委員会等での調査審議
- 心の健康づくり計画の策定

〈一次予防〉
メンタルヘルス不調の未然防止

〈二次予防〉
メンタルヘルス不調の
早期発見と適切な対応

〈三次予防〉
職場復帰支援

具体的 取り組み

- 従業員のストレスマネジメント力の向上
- ・メンタルヘルス研修（セルフケア）、
情報提供
- 職場環境等の把握と改善
- ・過重労働による健康障害防止
 - ・メンタルヘルス研修（ラインケア）
 - ・ハラスメント対策 等

上司、産業保健スタッフ等による
相談対応
相談窓口の設置と周知
早期発見と適切な対応 等

復帰支援
（支援プログラムの策定、実施）
主治医との連携 等

ストレスチェック制度

2024年からのストレスチェック変更点と理由（背景）について

項目	2024年度	2023年度(旧方法)	変更理由（背景）
実施方法(ツール)	Growbase	HM-neo	<ul style="list-style-type: none"> ・ MCGグループのシステム統合
実施時期	10月	変更なし	<ul style="list-style-type: none"> ・ MCGグループで実施時期を統一
設問数	80問	57問	<ul style="list-style-type: none"> ・ MCGグループとしての方法を統合する ・ 従業員個人のストレス状況を、職場の環境要因を含めてより詳細にフィードバックできる ・ 集団分析において職場環境に関する要因をより詳細に把握でき、職場改善の具体的アクションの検討に繋げやすい ・ Growbaseでは、57問の場合「仕事のストレス判定図」のみの結果しか表示されなくなるため、受検者が自身のストレス状態を理解しづらい（80問の場合、集計・表示できる項目が増える） ・ 健康経営を推進している多くの企業が80問を導入している
高ストレス者判定基準	合計点数	素点換算	<ul style="list-style-type: none"> ・ MCGグループとしての判定基準を統合 ・ 今後、PowerBIを活用した詳細分析等を行う場合、合計点数方式を選択した方が分析が容易となる
集団分析単位	7名以上	10名以上	<ul style="list-style-type: none"> ・ MCGグループとしての単位を統合 ・ MCG & meサーベイの最小単位数に合わせる

参考) 高ストレス者の基準

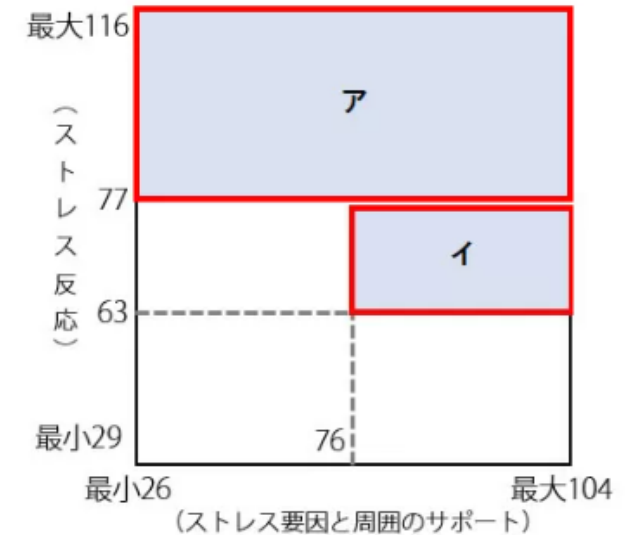
※赤字：MCGグループ統一に伴う変更点

<高ストレス者抽出条件>

評価方法：高ストレス者評価（平成27年 厚生労働省の指針に基づく評価）合計法

評価基準(ア) 心身の反応の合計点が77以上

評価基準(イ) ストレスの原因および周囲のサポートの合計点が76以上
かつ心身の反応の合計点が63以上



<高ストレス者への対応>

- ・結果通知の際にセルフケアの強化を推奨する旨の通知を行う
- ・セルフケアに関する医師の指導を受けることを推奨する
- ・医師の指導を希望しない者等に対しては、健康支援部門に相談したり、社内外の情報を入手することでセルフケアを強化することを推奨する

以上