通達検索操作手順

(ここでは、ストレスチェックの高ストレス者に対する面接指導を例に検索しています)



法令等データベースサービスーサイトマップー トップページン サイトマップ

<u>924-2</u> 2 946295

〈法令検索〉			
・ 目次(体系)検索へ	 目次を選択して法令を検索します		
・ <u>本文検索へ</u>	 検索したい用語を決定して法令を検索します	「目次(体糸)検索へ」	
◎ <u>本文詳細検索へ</u>	 検索式により詳細に法令を検索します	ちクロック	
・ 情報詳細検索へ	 制定年月日または種別・発輸番号を設定して法令を検索します	そうリック	
〈通知検索〉			
 	 目次を選択して通知を検索します		
 <u>本文検索へ</u> 	 検索したい用語を決定して通知を検索します		
◎ 本文詳細検索へ	 検索式により詳細に通知を検索します		
・ 情報詳細検索へ	 制定年月日または種別・発輸番号を設定して通知を検索します		
<公示•閲覧>			
· <u>公示·開覧等</u>	 主な公示等を開覧できます		
<新着情報>			
 直近の掲載データー覧 	 直近の更新で掲載されたデータの一覧を表示します		
 登載準備中の新善法令 	 登載準備中の法令の一覧を表示します		
 登載準備中の新著通知 	 登載準備中の通知の一覧を表示します		
くその他〉			
・利用に際しての注意事項	 このサイトを利用する際の注意事項です		
• 操作説明書	 このサイトの操作説明の目次です		
。 <u>ブラウザの設定</u>	 ブラウザの基本的な設定について		
• 画面操作:初期画面	 トップページの説明について		
◎ <u>画面操作:目次(体系)検索</u>	 目次検索の操作方法について		
° 画面操作:本文検索	 本文検索の操作方法について		
° 画面操作:本文詳細検索	 本文詳細検索の操作方法について		
° 画面操作∶情報詳細検索	 情報詳細検索の操作方法について		
° 印刷操作	 印刷する際の操作方法について		



法令等データベースサービス 一通知検索ー











 (中設2 キュック) (中設2 キュック)		○「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」について
 今般、労働空金性主法(認例41年法律第57号、JUT (12) という。)第00条の10第1項の規定に基づき、別述のとたり「心理時の注触では	該当ヘーン数:3ヘーン中1ヘー ジ	(平成27年5月1日) (基発0501第7号) (都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知)
 マページ移動> さである。 本格排は、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。)及び今面发掘90〜00歳比応しのざき本系はが調べてき措置が通切かつ有効に実施されることを建設するため、ストレスチェック及び今面发掘90〜00歳比広のである。 ついては、ことしスチェックスの「動産を設備」でしたいため、ためしたます。 今職等、ための検査(以下「ストレスチェックのなびつきのしたいため、ういしスチェックのなびつきのと読むできる、このにていたの、ののしたのである。 ついては、ストレスチェックスの「動産を設備」であるこうとなどのに、ストレスチェックなどのしたしいたのは、のしたのである。 ついては、ストレスチェックなどの一般を注意した。 (別ぶ) ついては、ストレスチェックなどの一般を注意した。 (別ぶ) ○回ては、ストレスチェックなどの一般を注意した。 (別ぶ) ○回ては、ストレスチェックなどの一般を注意した。 (別ぶ) ○回てきたちたのである。 ○回ては、ストレスチェックなどの一般を注意した。 (別ぶ) ○回てきたちたのである。 ○回てきたちたのである。 ○回てきなたちのである。 ○回てきなたちのである。 ○回てきなたちのである。 ○回てきなたのの検査(など) ○回てきなたちための検査(など) ○回転 2010 ○回応 2010 (別がすな) ○回転 2010 ○回応 2010 (別がすな) ○回応 2010 (別がすな) ○回応 2010 (別がすな) ○回応 2010 ○回応 2010 ○回応 2010 (別がすな) ○回応 2010 ○回応	全文表示	(公中4番略) 今般、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「法」という。)第66条の10第7項の規定に基づき、別添のとおり「心理的な負担 の程度を把握するための検査及び <mark>◆面接指導◆</mark> の実施並びに <mark>◆面接指導◆</mark> 結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」(心理的 な負担の程度を把握するための検査等指針公示第1号。以下「本指針」という。)を定め、平成27年4月15日付け官駅に公示されたとこ
 「○」 ● ● ● 「○」 ● ● ●	<ページ移動>	ろである。 本指針は、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◆ <u>面接指導</u> ◆の結果に基づき事業者
く検索箇所へジャンプ> 該当箇所:104件 ▼次ヒット 家付一覧 添付一覧 添付画像はありません しいては、ストレスチェック機び受血度提想受い関する法なび分面支担び全面技指導全結果にごつきままが請すべき措置に関するよい。ストレスチェック機度なび全面技指導へ意味まいで、 の内容について、関係事業者等への周知を図るとともに、ストレスチェック機度び全面技指導全結果にごつき事業者が請すべき措置に関する が一型的な見担の程度を把握するための検査及び全面技指導全の実施並びに全面技指導全結果に基づき事業者が請すべき措置に関する が一型的な見担の程度を把握するための検査及び全面技指導全の実施並びに全面技指導全結果に基づき事業者が請すべき措置に関する が一型的な見担の程度を把握するための検査及び全面技指導全の実施並びに全面技指導全結果に基づき事業者が請すべき措置に関する が一型的な見担の程度を把握するための検査及び全面技指導全の実施並びに全面技指導の支まる、 が一型的な見担の程度を把握するための検査及び全面技指導をの実施並びになる方動者が副を超える状況にある中、事業場において、 なり構動的に心の健康の保持増進のための措置のといる方動者の心の健康の保持増進のための指計して中心な労働者が割りまれして、 なり構動的に心の健康の保持増進のための措置のといる方、「労働者の心の健康のためお指針」「牛成18年3月31日付け健康保持増進してための がないたまう強いストレスが短いているう、「労働者の心の健康のためお指す」「牛成18年3月31日付け健康保持増進のための指述」 (以下「メンタルールスイ調を未然に防止することがあっ、「労働者となっている。 こうしたは豊を踏まえ、平成28年8月35日に公示された」「労働安全関はなっている。 こうしたは豊を数まえ、平成28年8月35日に公示された」の予約に実は見なれた。 また、2016年な利度の実施にごたっっては、個人特権の保護に使用する法律(平成18年まに募57号)の通過を踏まえ、特に労働者の などのする不満は本の健康の実施す道にたっくしなチェック制度の構造で使用する法律(中成18年ま見のの増加速に基づき、ストレスチェック及び 全国技指導のの提供に置ごたっては、個人特権の保護に関する法律で依認すれたため、ストレンチェック及び、一面技指導のの認定にしたった。 などのするにたって、こまの指定するための、「労働なれた」の」が及びその結果に基づく、1とスチェック及び、 のよびに可能量なのの構成にこたっては、個人特権の保護に関する法律の「中成19年は第19日の規定を認った。またのである。 この前たる相関の実施にごたっては、個人特権の保護に関するためのを認うの見まれた。 などの非常に認定するためのとしていう、したう、1の適正な取扱いの運保を認らな要がなる。 本特性、労働な全体性にたたっては、一般でなるためでするためのである。シークチェック及び 全人はなるため、定期的に労働者のストレス不調を主がなため、ストレンチェック及び、 などの主義権権ののである。こう、シークの見てもなためのでする。 この前をな知びの素生がなるためでする。ここ、シークの規定があたの、ストレンチェック及び、 などの言がたかれて、知識者のよび、第1980年を知識の助じてなため、2、1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、1、		か請ずべき措置が適切かつ有効に実施されることを確保するため、ストレスチェック及び ◆面接指導◆の具体的な実施方法、◆面接指 導◆の結果についての医師からの意見の聴取、就業上の措置の決定、健康情報の適正な取扱い、労働者に対する不利益な取扱いの禁止 等についてためたものである。
 (別ぶ) ①次にかト 本付一覧 添付一覧 添付画像はありません (月)ぶの (月)ぶの (月)ぶの (日)、「(日)、「(日)、(日)、(日)、(日)、(日)、(日)、(日)、(日)、(日)、(日)、	<検索箇 所へジャンプ >	ついては、ストレスチェック及び ●面接指導● に関する法及の労働女室衛生規則(昭和47年労働省常第32号)の規定とともに本指す の内容について、関係事業者等への周知を図るとともに、ストレスチェック検査及び <u>◆面接指導◆</u> の実施並びに <u>◆面接指導◆</u> 結果に基 づき事業者が講ずべき措置が適切に講じられるよう特段の配慮をお願いする。
 ▼次ヒット ★な付一覧 添付画像はありません ●協会全衛生法(昭和47年法律第57号)第68条の10第7項の規定に基づき、心理的な負担の程度を把握するための検査及び◆面接描述 ●の実施並びに◆面提指数●結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針を次のとおり公表する。 ●近年、仕事や戦業生活に関して強い不安、悩みりなストレスを感じている労働者が応制を超える状況にある中、事業場において、より種極的に心の健康の保持増進を図るため、「労働者の心の健康の保持増進のための指針(シー語)という。)を公表し、事業場における労働者の心の健康の保持増進のための指針(シー語)という。)の実施を促進してきたところである。 しかし、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が、平成18年度以降も増加傾向にあり、労働をのより、シリル・ルス不翻とを表に低いすることが益な重要な課題となっている。 こうした育生なきないストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が、平成18年度以降も増加傾向にあり、労働者のメンタル・ルス不翻とを表に低いすることが益な重要な課題となっている。 こうした育生な意味いストレスを成じている。 こうした育生を踏まえ、平成28年6月25日に公和された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」(平成28年法律第82号)においては、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。)の遅そで認知の一部を改正する法律(平成28年法書づく◆面接指数●の実施を2 また、この新たな制度の実施に当たっては、個人情報の保護に関する法律(平成18年法律第57号)の趣旨を踏まえ、特に労働者の(権限)に関する風(情報)(以下「健康情報)」についこの取扱ののが取りたた。 また、この新たな制度の実施に当たっては、個人情報の保護に関する法律(平成18年法律第57号)の趣旨を踏まえ、特に労働者の(廉)に関する個(情報)(以下「健康情報))に「いいう。)の適定な取扱いの確保を図る必要がある。 本指針は、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)以下「法」という。)第66条の10第7項の規定に基づき、ストレスチェック及び◆面接指数●の実施を注 ていうえりレスクホック及び◆面接指数●の実施でしいこの医師からのの意見の(韓服)、数素上の相置の決定、健康情報の通正な取扱い並びに労働者 したうすれるようエック剤(調査)、特徴(14)、数本の投助の転換(服)、数素上の相置の決定、健康情報の通正な取扱い変づい方(15)、11)、11)、11)、11)、11)、11)、11)、11)、11)、	該当箇所∶104件	(別添) 心理的な負担の程度を把握するための検査及び <mark>◆面接指導◆</mark> の実施並びに <mark>◆面接指導◆</mark> 結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指
添付一覧 近年、仕事や職業生活に関して強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者が5割を超える状況にある中、事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図るため、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年3月31日付け健康保持増進のための指針)(平成18年3月31日付け健康保持増進のための指針)(平成18年3月31日付け健康保持増進のための指針)という。)な公表し、事業場において、ための指針が示第3番、以下「メンタルヘルスな指針」という。)な公表し、事業場における労働者が、の健康の保持増進のための指針 (以下「メンタルヘルスな方」という。)の実施を促進してきたところである。 しかし、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が、平成18年度以降も増加傾向にあり、労催 者のメンタルヘルス不調を未然に防止することが益々重要な課題となっている。 こうした背景を踏まえ、平成20年6月25日に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」(平成28年法律第82号)において 、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 <u>争面接指導</u> の実施を 案者に表務付けること等を内容としたストレスチェック利度が新たに創設された。 また、この新たな制度の実施に当たっては、個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)の趣旨を踏まえ、特に労働者の何 廉に関する個人情報(以下「健康情報)という。)の適正な取扱いの確保を図る必要がある。 本指針は、労働安全衛生法(昭和4年法律第57号。以下「法」という。)第66条の10第7項の規定に基づき、ストレスチェック及び <u>う面接指導</u> のお果についての医師からの意見の聴取、就業上の措置の決定、健康情報の適正な取扱い並びに労働相 に対する不利益な取扱いの禁止等について定めたものである。 2 ストレスチェック制度の基本的な考え方 事業場における事業者による労働者のメンタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発 見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」にメンタルヘルス不調を早期にあ し、適切な対応を行う「こ次予防」及びメンタルヘルス不調となるた労働者の戦場復帰を支援する「三次予防」に対にする。 新たに間続きれたストレスチェック利期してもいで起めこそ労働者の戦場復帰を支援する「三次予防」に対し付される。 新たに関わなすたとレスチェック利期に、これらの取組のうち、特によンタルヘルス不綱の未然防止の的医であるへ次予防を認 化するため、定期的に労働のストレスを低減させるとともに、検査を指してものストレスの依拠についで気術 とし、適切な対応を行う「こ次予防」反対、シタルヘルス不調となるた労働者の転用でといって気が し、適切な対応を行う「こ次予防」反対、シタルヘルス不調となるた労働者の気、場定する方の」を通知のする、特によンタルヘルス不能のよりためである。 5 へりしな対応を行う「こ次予防」反対、シタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」に対しての気 がたって職場環境ののなる人レスを伝滅させるとともに、検査を通知にごといって効めるのたけの者の気を指して、シタルヘルス不認のたけのするたけのよりな対応を行の「こ次予防」の方付しておものなるた労働者のうたりにないのする。 10 中で、ストレスの方が見ていてなることを未然に防止する「一次予防」を通知のする。 10 点、職場環境ののなったりに支援がする」で、シタルヘルス不認のたけのないのである。 10 点、職場環境ののなったり、ためのなるたちの動者の気がする。これにするのたけのないのな気を通いのう していためまする。これのなるたちのでしためである。 11 点、「なりためなるたちの動者のないのでする。これのながある。「おけるたけのないで行う」」で決定するこれのなるたちの動場ののたけのなったりのものである。 12 んでのかりためまする。これのなるたちのなるたちの動者のなったちの動場のためである。 12 んでのかりためまする。これのなるたちの動場ののたちのなどのなる。 12 んでのかりためまする。 13 んでのかりになっためます。 13 んでのかりためまする。 13 んでのかりまする。 13 んでのかりためまする。 13 んでのかりためまする。 13 んでのかりになったちのなのなったちのものなったちのものなったちののかりたちののたちかったちのものでからのものである。まちのな 13 んでのかりためまする。 13 んでのかりためまする。 13 んののかりためまする。 13 んののかりたちのまする。 13 んののかりためまする。 13 んののかりまする。 13 んののかりまする。 1	▼次ヒット	す 労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第66条の10第7項の規定に基づき、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請ずべき措置に関する指針を次のとおり公表する。
 添付画像はありません (以下「メンタルヘルスケア」という。)の実施を促進してきたところである。 しかし、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が、平成18年度以降も増加傾向にあり、労能 となっている。 こうした背景を踏まえ、平成26年6月25日に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」(平成26年法律第92号)において は、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◆の実施を3 案者に義務付けること等その検査(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◆の実施を3 案者に義務付けること等その検査(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◆の実施を3 案者に義務付けること等その検査(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◆の実施を3 案者に義務付けること等をとたとしてチェック制度が新たに割腹された。 本指針は、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「法」という。)第66条の10第7項の規定に基づき、ストレスチェック及び ◆面接指導◆の結果についての医師からの意見の聴取、就業上の措置の決定、健康情報の適正な取扱い並びに労働相 に対する不利益な取扱いの禁止等について定めたものである。 2、ストレスチェック制度の結果についてでしたかからの意見の聴取、就業上の措置の決定、健康情報の適正な取扱い並びに労働相 に対する不利益な取扱いの禁止等について定めたものである。 2、ストレスチェック制度の結果についてでしたものである。 2、ストレスチェック制度の基本的な考え方 事業場における事業者による労働者のメンタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」メンタルヘルス不調を早期に受 見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不認となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。 新たに割額まされたストレスチェック制度は、これらの取組のうち、特にメンタルヘルス不調の未然防止の段階である一次予防を発 化するため、定期的に労働者のストレスを低減させるととして、検査結果を集団ごとに、労働者の月まのストレスの気付き及び対処の支 者をし、個々の労働者のストレスを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに、労働者の以降者が加減時にの見略である一次予防を発 し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものを低減するよう努めることを事業者に求めるものである。さらにそ のすることを目的としていないで、キャレスのものな低減するよう努めることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防」 	添付一覧	
 は、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◆の実施をす 業者に義務付けること等を内容としたストレスチェック制度が新たに創設された。 また、この新たな制度の実施に当たっては、個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)の趣旨を踏まえ、特に労働者の(康に関する個人情報(以下「健康情報)という。)の適正な取扱いの確保を図る必要がある。 本指針は、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「法」という。)第66条の10第7項の規定に基づき、ストレスチェック及び ◆面接指導◆の結果に基づき事業者が請ずべき者置が適切かつ有効に実施されるため、ストレスチェック及び◆面接指導◆の目集に な実施方法又は◆面接指導◆の結果についての医師からの意見の聴取、就業上の措置の決定、健康情報の適正な取扱い並びに労働者 に対する不利益な取扱いの禁止等について定めたものである。 2 ストレスチェック制度の基本的な考え方 事業場における事業者による労働者のメンタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」に分けき及び対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」にメンタルへルス不調を早期に募 見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルスなことを未然に防止する「一次予防」にメンタルへれて和意となの見なったの働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。 新たに創設されたストレスチェック制度は、これらの取組のうち、特にメンタルヘルス不調の未然防止の段階である一次予防を発 化するため、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、個々な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要因を評価 し、職場環境の改善にしたストレスモッストレスの要因そのものを低減するよう努めることを事業者に求めるものである。さらにそ の中で、ストレスの面でおをレスのは満定し、医師による◆面接指導◆ 	添付画像はありません	に000倍31公示第3号。以下「メンタルヘルスケア」という。)の実施を促進してきたところである。 しかし、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が、平成18年度以降も増加傾向にあり、労働 者のメンタルヘルス不調を未然に防止することが益々重要な課題となっている。 ころした老星を駆すう、平式92年目95日にハンなされた「営働安全街大士の一部を改正する注律」(平式98年注律筆92号)において
 ■ 「「「「」」」> 「「」」」> 「」」」」> 「」」」」> 「」」」」> 「」」」」> 「」」」」> 「」」」> 「」」」> 「」」」> 「」」> 「」> 「		こうした目気を踏る人、千成20年0月20日に公布された「万飯女生間主法の一部を以近する次年」(十成20年次年第025年)(1年第025年)(1年第025年)(1601) は、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 <u>◆面接指導◆</u> の実施を事 業者に義務付けること等を内容としたストレスチェック制度が新たに創設された。 また、この新たな制度の実施に当たっては、個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)の趣旨を踏まえ、特に労働者の健
に対するへ利益な取扱いの奈止等について定めたものである。 2 ストレスチェック制度の基本的な考え方 事業場における事業者による労働者のメンタルヘルスケアは、取組の段階ごとに、労働者自身のストレスへの気付き及び対処のす 援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に考 見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に 見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。 新たに創設されたストレスチェック制度は、これらの取組のうち、特にメンタルヘルス不調の未然防止の段階である一次予防を発 化するため、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 ぎを促し、個々の労働者のストレスを低減させるとともに、検査結果を興団ごとに要計・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、ストレスの要因そのものを低減するよう努めることを事業者に求めるものである。さらにその中で、ストレスの高い者を早期に発見し、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」		康に関する個人情報以及「「健康情報」という。」の週にな取扱いの確保を図る必要がある。 本指針は、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「法」という。)第66条の10第7項の規定に基づき、ストレスチェック及び ◆ <u>面接指導◆</u> の結果に基づき事業者が講ずべき措置が適切かつ有効に実施されるため、ストレスチェック及び ◆面接指導◆の結果に基づき事業者が講ずべき措置が適切かつ有効に実施されるため、ストレスチェック及び ◆面接指導◆の結果についての医師からの意見の聴取、就業上の措置の決定、健康情報の適正な取扱い並びに労働者
見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。 新たに創設されたストレスチェック制度は、これらの取組のうち、特にメンタルヘルス不調の未然防止の段階である一次予防を強 化するため、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介 きを促し、個々の労働者のストレスを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・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、ストレスの要因そのものを低減するよう努めることを事業者に求めるものである。さらにそ の中で、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による <mark>◆面接指導◆</mark> 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 することを目的としている。		 に対する不利益な取扱いの業止等について定めたものである。 ストレスチェック制度の基本的な考え方 事業場における事業者による労働者のメンタルヘルスケアは、取組の段階ごとに、労働者自身のストレスへの気付き及び対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発
し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものを低減するよう努めることを事業者に求めるものである。さらにそ の中で、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による <mark>◆面接指導◆</mark> 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 することを目的としている。		見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。 新たに創設されたストレスチェック制度は、これらの取組のうち、特にメンタルヘルス不調の未然防止の段階である一次予防を強 化するため、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 ぎを促し、個々の労働者のストレスを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・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、ストレスの要因そのものを低減するよう努めることを事業者に求めるものである。さらにそ の中で、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による <u>◆面接指導◆</u> 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 することを目的としている。
│ 事業者は、メンタルヘルス指針に基づぎ各事業場の実態に即して実施される二次予防及び三次予防も含めた労働者のメンタルヘル │ スケアの総合的な取組の中に本制度を位置付け メンタルヘルスケアに関する取組方針の決定 計画の作成 計画に其づく取組の算		● 奉業者は、メンタルヘルス指針に基づき各事業場の実態に即して実施される二次予防及び三次予防も含めた労働者のメンタルヘル スケアの総合的な取組の中に本制度を位置付け メンタルヘルスケアに関する取組方針の決定 計画の作成 計画に其づく取組の室

通達全文が表示されました。 検索ワードに該当する部分は前後に ◇マークが付けられ、朱書きで表示 されます。