

## 1 ストレスチェックの実施に当たって行うべき事項

- ストレスチェック制度実施時の衛生委員会（安全衛生委員会）の役割。
- 当該事業場の総合的なメンタルヘルス対策におけるストレスチェック制度の位置付けについて。
- ストレスチェックの実施に当たり、事業者から労働者へ周知すべき事項について。

## 2 ストレスチェックの実施方法等

### (1) 実施方法

- ストレスチェックの実施方法について。
- 1年以内に複数回実施することや業務の繁忙期に実施時期を設定することについて。
- 一般定期健康診断と同時に実施する場合、ストレスチェックの調査用紙は、一般定期健康診断の問診票と別葉にする必要があるか。
- ストレスチェックの対象者は、パートタイム労働者の考え方を含め、一般定期健康診断と同様でよいか。
- 外部にストレスチェックの実施を委託する場合も含めた産業医の関与について。

### (2) 実施者（医師、保健師等の実施主体）の役割

- 実施者（医師、保健師等の実施主体）の役割について。
- 上記に加え、実施者が果たすべき役割について。
- 実施者がストレスチェックの結果の評価を行ったことの記録について。

### (3) ICT を活用した実施方法

- ICT を活用した実施方法について。

## 3 ストレスチェックの項目とその評価基準について

- ストレスチェックの項目と評価の考え方について。
- ストレスチェック項目に含めるべきではない項目の整理について。
- ストレスチェックと一般健康診断の問診との関係の整理について。

## 4 ストレスチェックの結果の労働者への通知について

### (1) 通知方法

- 実施者がストレスチェックの結果を労働者に通知する際の留意事項について。
- 労働者への結果通知に際して、実施者から労働者に伝える事項について。

### (2) 通知後のフォローアップ

- 高ストレスと判定された者が放置されないようにするための対策について。

## 5 集団的なストレスの状況について

- 事業者によるストレスチェック結果の集団的分析の取扱いについて。
- 集団的な分析の方法について。
- 集団的な分析結果の保存について。
- 集団的な分析結果の活用方法について。

## 6 面接指導について

### (1) 面接指導の対象者

- 面接指導の対象者の選定について。
  - ・国が示す標準的な項目を用いる場合。
  - ・事業者が独自の評価基準を設定する場合。

### (2) 面接指導の実施者

- 面接指導を実施する医師について。

### (3) 面接指導の実施時期

- 申出のタイミングについて。
- 申出がなされた後の面接指導の実施のタイミングについて。

### (4) 面接指導の実施方法

- 面接指導において医師が確認すべき項目について。
- 労働者に対する医学上の具体的指導内容について。
- 面接指導の結果に基づき適切な医療につなげる必要がある場合の留意事項について。

## 7 医師からの意見聴取

### (1) 意見を聴く医師

- 面接指導の結果、事業者が意見を聴く医師について。

### (2) 意見を聴く時期

- 医師の意見を聴くタイミング及び意見の記録について。

### (3) 意見を聴く内容

- 医師から聴く意見の内容について。

## 8 事後措置に当たっての留意事項

- 事後措置の実施に当たっての留意事項について。

## 9 ストレスチェックの実施者の範囲について

- ストレスチェックの実施者として厚生労働省令で定める者は、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士でよいか。
- その場合、一定の研修の内容としてどのような事項が考えられるか。
- 現に、事業場において一定期間、産業保健業務に従事している看護師、精神保健福祉士の取扱いについて。

## 10 外部機関によるストレスチェックの実施について

- 事業者からストレスチェックの実施を請負う外部機関の質の確保の必要性及びその方策について。
- 事業者がストレスチェックの実施を外部機関に委託する際の留意事項について。