

労働安全衛生法に基づく  
ストレスチェック制度に関する  
検討会報告書（案）

平成26年 月 日

厚生労働省労働基準局安全衛生部

「ストレスチェックと面接指導の実施方法等に関する検討会」  
「ストレスチェック制度に関わる情報管理及び不利益取扱い等に関する検討会」

## もくじ

1	はじめに	1
2	検討方法	1
3	定義	3
4	検討結果	4
(1)	ストレスチェックの実施方法及び情報管理等について	4
ア	ストレスチェックの実施に当たって行うべき事項	4
イ	個人に対するストレスチェックの実施方法等	5
ウ	集団的な分析と職場環境改善	12
(2)	面接指導の実施方法及び情報管理等について	13
ア	面接指導の実施方法等	13
イ	面接指導の結果の事業者への提供	14
ウ	医師からの意見聴取	14
エ	面接指導の結果の保存	15
オ	就業上の措置の実施	15
(3)	派遣労働者の取扱いについて	15
ア	派遣元事業者と派遣先事業者の役割	15
イ	派遣労働者に対する就業上の措置に関する留意点	15
(4)	労働者に対する不利益取扱いの防止について	16
ア	法律上明示的に禁止されている不利益取扱い	16
イ	禁止されるべき不利益取扱い	16
(5)	その他の事項	17
ア	外部機関への委託に係る留意事項	17
イ	行政への報告	17
ウ	看護師及び精神保健福祉士に対する研修	18
エ	ストレスチェック制度における産業医の位置づけ	18
オ	制度全体の評価と見直し	18
5	ストレスチェック制度の流れ図	19

## 1 はじめに

---

平成 26 年 6 月 19 日に衆議院で可決、成立し、同 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において、医師、保健師等によ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。）を実施することなどを事業者の義務（従業員数 50 人未満の事業場については当分の間努力義務）とする新たな制度が導入された。

労働安全衛生法で定められた新たな制度の概要は以下のとおりである。

- 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による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）を行わなければならないこと。
- 検査結果は、検査を実施した医師等から直接本人に通知され、あらかじめ本人の同意を得ないで、検査結果を事業者に提供してはならないこと。
- 事業者は、検査結果の通知を受けた労働者のうち、厚生労働省令で定める要件に該当する労働者から申出があったときは、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならないこと。
- 事業者は、申出を理由として、不利益な取扱いをしてはならないこと。
- 事業者は、面接指導の結果に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴き、その意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じなければならないこと。
- 厚生労働大臣は、事業者が講ずべき措置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こと。

この新たな制度は、平成 27 年 12 月 1 日に施行されるが、上記のとおり、具体的な運用方法は厚生労働省令や指針等で示すこととしている。

このため、厚生労働省令や指針等で示すべき内容（ストレスチェックや面接指導の具体的な実施方法、労働者のプライバシー保護のための情報管理の方法、不利益取扱いの防止など）について、専門家、使用者代表、労働者代表の参画を得て検討を行った。

## 2 検討方法

---

今回の検討にあたっては、3つの検討会を開催した。

まず、ストレスチェックに用いるチェック項目やチェック結果の評価方法などについて、医学的見地から検討を行うため、「ストレスチェック項目等に関する専門検討会」を開催し、中間とりまとめを行った。

この中間とりまとめを踏まえ、

- ① ストレスチェックの具体的な実施方法等について検討を行う「ストレスチェックと面接指導の実施方法等に関する検討会」、
- ② 労働者のプライバシー保護のための情報管理の方法等について検討を行う「ストレスチェック制度に関わる情報管理及び不利益取扱い等に関する検討会」

を開催した。

また、ストレスチェック制度の具体的な実施方法等を検討するにあたり、現在、企業におけるストレスチェックの実施を請負っている外部機関から、具体的な実施方法などを聴

取ることにより、既存の先進的な取組を踏まえた制度設計の参考とするため、上記①の検討会の第2回において、「株式会社アドバンテッジリスクマネジメント」、「ピースマインド・イーブ株式会社」、「公益社団法人全国労働衛生団体連合会」の3機関からヒアリングを実施した。

それぞれの検討会の開催状況、検討会委員は以下のとおりである。

【ストレスチェック制度に関する検討会の開催状況及び委員】

ストレスチェック項目等に関する専門検討会	
<p>【開催状況】</p> <p>7月 7日 第1回 7月15日 第2回 7月25日 第3回 9月 9日 第4回 (中間とりまとめ)</p>	<p>【検討会委員】(◎は座長)</p> <p>◎相澤 好治 北里大学名誉教授 岩崎 明夫 産業医科大学作業関連疾患予防学講座非常勤助教 川上 憲人 東京大学大学院精神保健学分野教授 黒木 宣夫 東邦大学医学部精神神経医学講座(佐倉)教授 下光 輝一 東京医科大学医学部公衆衛生学名誉教授 中村 純 日本精神神経学会理事 南 良武 日本精神科病院協会常務理事 諸岡 信裕 茨城県医師会副会長 渡辺洋一郎 日本精神神経科診療所協会会長</p>
ストレスチェックと面接指導の実施方法等に関する検討会	
<p>【開催状況】</p> <p>10月10日 第1回 10月30日 第2回 11月14日 第3回 11月27日 第4回</p>	<p>【検討会委員】</p> <p>◎相澤 好治 北里大学名誉教授 岩崎 明夫 産業医科大学作業関連疾患予防学講座非常勤助教 川上 憲人 東京大学大学院精神保健学分野教授 下光 輝一 東京医科大学医学部公衆衛生学名誉教授 千頭 洋一 U A ゼンセン神奈川県支部常任 中板 育美 日本看護協会常任理事 中村 純 日本精神神経学会理事 羽鳥 裕 日本医師会常任理事 廣 尚典 産業医科大学産業生態科学研究所精神保健学教授 南 良武 日本精神科病院協会常務理事 渡辺洋一郎 日本精神神経科診療所協会会長</p>
ストレスチェック制度に関わる情報管理及び不利益取扱い等に関する検討会	
<p>【開催状況】</p> <p>10月 3日 第1回 10月24日 第2回 11月21日 第3回 11月28日 第4回</p>	<p>【検討会委員】</p> <p>◎相澤 好治 北里大学名誉教授 上野 敏夫 日産自動車(株)人事本部日本人事企画部副本部長 岡田 邦夫 プール学院大学教育学部教育学科教授 川上 憲人 東京大学大学院精神保健学分野教授 黒木 宣夫 東邦大学医学部精神神経医学講座教授 砂押以久子 立教大学大学院法務研究科兼任講師 高松 和夫 日本労働組合総連合会雇用対策局長 増田 将史 イオン(株)グループ人事部イオングループ 総括産業医 松原 稔 電機連合労働政策部門書記次長 三柴 丈典 近畿大学法学部教授 道永 麻里 日本医師会常任理事</p>

### 3 定義

---

本報告書においては、以下の定義により記載を行う。

#### ストレスチェック

労働安全衛生法第 66 条の 10 第 1 項に規定されている「心理的な負担の程度を把握するための検査」をいう。

#### ストレスチェックの「実施者」

ストレスチェックの実施主体となれる者として労働安全衛生法第 66 条の 10 第 1 項に規定されている「医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者」であって、実際にストレスチェックを実施する者をいう。

#### ストレスチェックの「共同実施者」及び「実施責任者」

ストレスチェックの実施者が複数名いる場合の実施者を「共同実施者」という。この場合の複数名の実施者を代表する者を「実施責任者」という。

#### ストレスチェックの「実施事務従事者」

実施者のほか、実施者の指示により、個人の調査票のデータ入力、結果の出力事務等に携わる者をいう。

#### 個人のストレスプロフィール

ストレスチェックの結果、出力される個人の結果であり、仕事のストレス要因、心身のストレス反応、周囲のサポートなどの程度について、個人ごとにその特徴や傾向をレーダーチャート等で示したものをいう。

#### ストレスチェックの「評価結果」

ストレスチェックの結果、出力される個人の結果であり、個人のストレスの度合いの高低を示したもの（高ストレス者に該当するかどうか分かるもの）をいう。

#### ストレスチェック結果の「集団的な分析」

個人のストレスチェック結果を一定の集団（部、課など）ごとに集計して、当該集団の特徴や傾向を分析することをいう。

#### 外部機関

ストレスチェックや面接指導を企業から業務委託されて実施する企業外の組織をいい、EAP、健診機関、健康保険組合、診療所等が挙げられる。

#### 事業者

労働安全衛生法上の義務主体となっている事業を行う者で労働者を使用するものをいい、法人の場合は当該法人及びその立場を代表又は代行する者をいい、個人事業者の場合は当該個人をいう。ただし、ストレスチェックの実施者となれない事業者については、限定的に定義を行う（4（1）イ（ア）（ii）参照）。

#### 産業保健スタッフ

企業内において労働者の健康管理等の業務を行う産業医、保健師、看護師、衛生管理者等をいう。

## 4 検討結果

上記2の3つの検討会における議論を踏まえ、ストレスチェック制度の具体的な実施方法や情報管理等に関する検討の結果を以下のとおりとりまとめた。今後、以下のとりまとめを踏まえ、省令、指針、通達、マニュアル等により、ストレスチェック制度の具体的な運用方法が示されるべきである。

なお、以下の検討結果は、労働安全衛生法によりストレスチェック等の実施が義務づけられる従業員数 50 人以上の事業場を念頭にしたものであるが、ストレスチェック等の実施が当分の間努力義務となる従業員数 50 人未満の事業場においても、実施する場合は法令に従うほか、以下の検討結果に準じて取り組みが行われることが望ましい。

### (1) ストレスチェックの実施方法及び情報管理等について

#### ア ストレスチェックの実施にあたって行うべき事項

- 各事業場において、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の位置づけを明確化することが適当。
- 衛生委員会は労使の定期的な調査審議の場であり、各事業場においてストレスチェックが適切に実施されていることを確認することが適当。
- ストレスチェックの実施に当たっては、以下に掲げるような項目について衛生委員会で審議・確認し、法令等に反しない限り各事業場での取扱いを内部規定として策定するとともに、労働者にあらかじめ周知することが適当。
  - ① ストレスチェックを実施する目的（労働者自身によるセルフケア及び職場環境改善を通じメンタルヘルス不調の未然防止を図る一次予防を目的としたものであって、不調者の発見が一義的な目的ではないという法の目的の明示）。
  - ② ストレスチェックの実施体制（実施者、共同実施者（※）及びその他の実施事務従事者の明示）。  
※共同実施により、外部の医師と事業場の産業医など実施者が複数いる場合は、その中から実施責任者（産業医とすることが望ましい）を選定し、実施責任者も明示することが望ましい。
  - ③ ストレスチェックの実施方法（使用する調査票、評価基準・評価方法を含む）。
  - ④ 個人のストレスチェック結果に基づく集団的な分析の方法（分析対象とする集団の規模の基準を含む）。
  - ⑤ ストレスチェックを個々人が受けたかどうかの情報の取扱い（事業者による把握、受検勧奨を含む）。
  - ⑥ 個人のストレスチェックの結果及び集団的な分析結果の利用方法（ストレスチェックの実施者による面接指導の申出の勧奨、集団的な分析結果の共有範囲を含む）。
  - ⑦ 実施者による個人のストレスチェック結果の保存方法（保存者、保存場所、保存期間、セキュリティの確保を含む）。
  - ⑧ 個人のストレスチェック結果の事業者への提供に関する同意の取得方法。
  - ⑨ ストレスチェックの実施者又は事業者による個人のストレスチェックに係る情報の開示、訂正、追加又は削除の方法（開示等の業務に従事する者の守秘義務を含む）。
  - ⑩ ストレスチェックに係る情報の取扱いに関する苦情の処理方法。
  - ⑪ 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。

- 外部機関に業務委託する際には、契約書の中で委託先の実施者、共同実施者及びその他の実施事務従事者を明示することが適当。

○ ストレスチェックに係る情報の取扱いに対する苦情や相談を受け付けるための窓口については、当該窓口を外部機関に設ける場合も含め、「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」の第3の3にあるとおり、苦情や相談に適切に対応することができるよう、必要に応じて当該窓口のスタッフが、企業内の産業保健スタッフと連携を図ることができる体制を整備しておくことが望ましい。

## イ 個人に対するストレスチェックの実施方法等

### (ア) ストレスチェックの実施方法等

#### (i) 実施方法

- 1年以内ごとに1回以上、実施することが適当。
- 1年以内に複数回実施することや繁忙期に実施することに関しては、労使で合意すれば可能とすることが適当。
- 調査票によることを基本とし、面談による方法を必須とはしないことが適当。
- 一般定期健康診断と同時に実施することも可能とすることが適当。
- ストレスチェックを一般定期健康診断と同時に実施する場合は、ストレスチェックには労働者に検査を受ける義務がないこと、検査結果は本人に通知し、本人の同意なく事業者には通知できないことに留意し、
  - ① ストレスチェックの調査用紙と一般定期健康診断の間診票を別葉にする
  - ② 記入後、ストレスチェックに係る部分と一般定期健康診断に係る部分を切り離す
  - ③ ICTを用いる場合は、一連の設問であっても、ストレスチェックに係る部分と一般定期健康診断に係る部分の区別を明らかにするなど、受検者がストレスチェックの調査票と一般定期健康診断の間診票のそれぞれの目的や取扱いの違いを認識できるようにすることが適当。
- 産業医又は事業場において産業保健活動に従事している医師がストレスチェックの実施者となることが望ましい。ストレスチェックの実施を外部機関に業務委託する場合にも、企業内の産業保健スタッフが共同実施者として関与し、個人のストレスチェックの結果を把握するなど、外部機関と企業内産業保健スタッフが密接に連携することが望ましい。
- ストレスチェックの対象とする労働者の範囲は、現行の一般定期健康診断の対象者を参考とし、これと同様（期間の定めのない契約により使用される者（期間の定めのある契約により使用される者の場合は、1年以上使用されることが予定されている者及び更新により1年以上使用されている者）であって、その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上の者）とすることが適当。

#### (ii) 実施者及び実施事務従事者

- ストレスチェックの実施主体となれる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、精神保健福祉士とすることが適当。なお、現に、事業場において産業保健業務に従事している看護師、精神保健福祉士については、一定の要件の下、研修の受講を免除することが適当。

- 人事上の不利益取扱いにつながることを防ぐため、労働者本人の同意がない限り、ストレスチェックの結果を事業者<sup>1</sup>に提供してはならないことと規定している法の趣旨に鑑みれば、事業者はストレスチェックの実施者とはなれないこととすることが適当。
- ストレスチェックの実施者となれない者の具体的な範囲は、当該労働者に対して「人事権を有する者」とすることが適当。人事権を有する者は、具体的には「ストレスチェックの受検者となり得る労働者について、解雇、昇進又は異動等に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者」とすることが適当。
- ストレスチェックの実施の事務（個人の調査票のデータ入力、結果の出力事務など）については、人員体制等、個々の事業場の状況によっては、人事担当の部署の従業員が携わる可能性も考えられるが、その者についても、労働安全衛生法第104条の規定による守秘義務が課されるため、実施の事務に携わることで知り得た労働者の秘密を他者（所属部署の上司も含む。）に漏らしてはならないなど、個人情報の厳格な管理が必要であること、あくまでも実施者の指示のもとでストレスチェックの実施の事務に携わるのであり、当該事務については所属部署の指揮命令を受けて行うものではないという趣旨を十分に周知することが適当。

### (iii) 実施者の役割

- 実施者は、事業者からの指示に基づき、当該事業場におけるストレスチェックの企画及び結果の評価に関与しなければならないこととすることが適当。
- ストレスチェックの企画に係る実施者の役割には、項目の選定を事業者と連携して行うことを含め、結果の評価に係る実施者の役割には、評価基準の設定（又は選定）を事業者と連携して行うこと及び個人の結果の評価（ストレスチェック結果の点検、確認、面接指導対象者の選定等）を含めることが適当。
- ストレスチェックの実施に当たって実施者が最低限果たすべき具体的な役割としては、事業者がストレスチェックの項目（調査票等）を最終的に決定するのに際して専門的な見地から事業者<sup>2</sup>に案を提示する又は確認を行う（企画）とともに、評価基準の設定について専門的見地から事業者<sup>2</sup>に案を提示する又は確認を行い、個々人のストレスチェックの結果を確認し面接指導の対象者とするか否かの選定を行う（評価）とすることが適当。
- ストレスチェックの実施に関する役割に加え、実施者は事業者からの指示に基づき、以下の役割も果たすことが適当。
  - ① 個人のストレスチェック結果を集計し、集団的に分析した上で、事業者<sup>2</sup>に提供すること。
  - ② 高ストレスと評価された者に対して、医師による面接指導を受けるように勧奨すること。
  - ③ 面接指導を申し出なかった人に対して、相談対応、専門機関の紹介などの支援を必要に応じて行うこと。



#### (iv) ICTを活用した実施方法

- インターネットまたは企業内のネットワーク（イントラネット）等ICTを活用したストレスチェックの実施については、以下の3つの要件が全て満たされている場合は、実施可能とすることが適当。
  - ① 事業者及び実施者において、個人情報の保護や改ざんの防止（セキュリティの確保）のための仕組みが整っており、その仕組みに基づいて実施者による個人の検査結果の保存が適切になされていること。
  - ② 労働者以外にストレスチェックの結果を閲覧することのできる者の制限がなされている（実施者以外は閲覧できないようにされている）こと。
  - ③ 上記（iii）の実施者の役割が果たされること。
- ICTを活用した場合の情報管理については、事業者が留意すべき事項として、健康診断結果と同様に、記録の保存に関して「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」を参照することが望ましい。

#### (イ) ストレスチェックの項目とその評価基準等

##### (i) ストレスチェックの項目

###### <基本的な考え方>

- ストレスチェックの目的は、主に一次予防（本人のストレスへの気づきと対処の支援及び職場環境の改善）であり、副次的に二次予防（メンタルヘルス不調の早期発見と対応）に繋がり得るものと整理することが適当。
- この目的に照らせば、本制度におけるストレスチェックには、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」及び「周囲のサポート」の3領域に関する内容を含めることが適当。
- 先行して実施している事業者の取組を考慮するとともに、専属産業医のいない中小規模事業場や、メンタルヘルスを専門としない医師等でも適切にストレスチェックが実施できるようにする必要。

###### <具体的なストレスチェックの項目>

- 法に基づくストレスチェックの最低限必要な要件として、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」及び「周囲のサポート」の3領域に関する項目を全て含まなければならないものとするが適当。
- 具体的なストレスチェックの項目は、法令に基づく基準として定めることは適当ではなく、標準的な項目を指針等で示すことが適当。
- 各企業においては、国が示す標準的な項目を参考としつつ衛生委員会で審議の上で各々の判断で項目を選定することができるようにすることが適当。ただし、独自の項目を選定する場合にも、3領域に関する項目を全て含まなければならないこと、選定する項目に一定の科学的な根拠が求められることを示すことが適当。
- 国が示す標準的な項目は、旧労働省の委託研究により作成され、研究の蓄積及び使用実績があり、現時点では最も望ましいものであると考えられる「職業性ストレス簡易調査票」（57項目の調査票）とすることが適当。

- 中小規模事業場における実施可能性も考慮すると、標準的な項目をさらに簡略化した調査票へのニーズも想定される。簡略化した調査票については、標準的な57項目のうち、「仕事のストレス要因」に関する6項目、「心身のストレス反応」のうち、疲労感、不安感、抑うつ感に関する9項目、「周囲のサポート」に関する6項目に加え、臨床的な観点からは、「心身のストレス反応」のうち、「食欲がない」、「よく眠れない」の2項目が重要との議論がなされた。これらの議論を踏まえて、今後、簡略化した調査票の例をマニュアル等で示すことが適当。

## (ii) 個人のストレスチェックの結果の評価方法

- ストレスチェックの主目的である一次予防（本人のストレスへの気づきと職場環境の改善）に活用するためには、「心身のストレス反応」に関する項目だけではなく、「仕事のストレス要因」及び「周囲のサポート」に関する項目についても併せて評価することが適当。

### <本人の気づきを促すための方法>

- 本人のストレスへの気づきを促すため、ストレスチェックの結果を本人に通知する際に用いる評価方法としては、個人のストレスプロフィールをレーダーチャートで出力して示すなど、分かりやすい方法を用いることが適当。
- 国が標準的な項目として示す「職業性ストレス簡易調査票」を用いる場合には、「職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル」に示されている標準化得点を用いた方法によることが適当。

### <面接指導の対象となる高ストレス者を選定するための方法>

- 高ストレス者を選定するための方法としては、最もリスクの高い者として「心身のストレス反応」に関する項目の評価点の合計が高い者を選定することが適当。これに加えて、「心身のストレス反応」に関する項目の評価点の合計が一定以上であり、かつ「仕事のストレス要因」及び「周囲のサポート」に関する項目の評価点の合計が著しく高い者についても選定することが適当。
- 国が標準的な項目として示す「職業性ストレス簡易調査票」を使用する場合の選定基準とすべき具体的な数値については、今後国において検討し、示すことが適当。また、独自の項目を用いる場合には、国の示す基準を参考としつつ、各企業において科学的な根拠に基づいて基準を定めることが適当。

- ストレスチェックにより高ストレス者を選定する方法としては、調査票による数値評価のみで行う方法や、数値評価に加えて補足的に実施者等が確認等のため面談を行う方法などが考えられるが、これらはいずれも労働安全衛生法に基づくストレスチェックの方法として位置づけることが適当。なお、ストレスチェックの実施者以外が面談を行う場合は、職場のメンタルヘルスに関する一定の知見を有する者であって、実施者が面談を行う能力があると認められた者に限るものとし、面談は実施者の指示のもと実施しなければならないこととすることが適当。

## (iii) ストレスチェックに含めることが不適当な項目

- ストレスチェックは「性格検査」や「適性検査」を目的とするものではないことから、そうした目的で実施する項目を含めることは不適当。

- 「希死念慮」や「自傷行為」に関する項目は、背景事情なども含めて評価が必要であり、かつ事後対応が必要不可欠であることから、企業における実施体制や実施後のフォローアップ体制が不十分な場合には検査項目として含めることは不適當。
- 事業者独自の項目を設定する場合には、上記のほか、ストレスチェックの目的はうつ病等の精神疾患のスクリーニングではないことに留意して項目を選定する必要があることを示すことが適當。

#### (iv) ストレスチェックと一般健康診断の自他覚症状の有無の検査との関係

##### <基本的な考え方>

- 一般定期健康診断の自他覚症状の有無の検査(いわゆる医師による「問診」)は、労働者の身体症状のみならず、精神面の症状も同時に診ることにより、総合的に心身の健康の状況を判断するものであり、問診に含める検査項目について、事業場における労働者の健康管理を目的とするものであれば、原則として制限すべきではない。
- 一方で、労働安全衛生法第 66 条第 1 項において、同法第 66 条の 10 に規定する検査(ストレスチェック)は健康診断から除くこととされたため、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを健康診断の問診として実施することはできない。

##### <具体的な例>

- 国が示す標準的な項目とは異なる項目を使用したとしても、健康診断の問診において「仕事のストレス要因」「心身のストレス反応」及び「周囲のサポート」の 3 領域にまたがる項目について点数化し、数値評価する方法でストレスの程度を把握することは、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを問診として実施することとなるため、不適當。
- 一方、例えば「イライラ感」、「不安感」、「疲労感」、「抑うつ感」、「睡眠不足」、「食欲不振」などについて数値評価せずに問診票を用いて「はい・いいえ」といった回答方法で該当の有無を把握し、必要に応じて聞き取りをするような方法は、労働安全衛生法に基づくストレスチェックには該当せず、問診として実施できる例として整理することが可能。

#### (ウ) ストレスチェックの受検の有無の把握

- 事業者による個々の労働者の受検の有無の把握と受検勧奨については、以下の理由から、受検しない労働者に対する不利益取扱いが行われないことを前提に、可能とすることが適當。
- ① 事業者にはストレスチェックの実施義務があることから、履行状況を自ら確認し、受検率の向上に取り組むことができるようにすべきであること。
- ② ストレスチェックの実施を事業者が外部機関に委託した場合に、個々の労働者の受検の有無が把握できないと、受託者である外部機関による適正な実施を事業者が確認できなくなるおそれがあること。
- ③ 法的にも受検の有無の把握は、実施義務の範囲内と解釈できること。
- ④ 労働者に受検義務がない一方、制度の目的に照らせば、なるべく労働者に受検してもらうことが適當であること。

- ⑤ 強要や不利益取扱いにつながらないようにすることを前提としつつ、事業者が受検を勧奨することは受検率の向上に資すると考えられること。

## (エ) 個人のストレスチェックの結果の通知

### (i) 労働者本人への通知方法

- 他の者が見られないよう、封書又はメール等で労働者に個別に直接通知しなければならないこととすることが適当。
- 労働者への結果通知に際して、実施者から労働者に対し、以下の事項を伝えることが適当。
  - ① ストレスの状況（個人のストレスプロフィール及び評価結果など）。
  - ② セルフケアのためのアドバイス。
  - ③ 面接指導の対象者であること（対象となった場合に限る）。
  - ④ 事業者への面接指導の申出方法（事業場内の担当者）。  
※③で面接指導の対象とされた者に限る。
  - ⑤ 事業者への申出によらず相談可能な窓口に関する情報提供（社内の産業保健スタッフ、社外のEAP等の契約機関、公的な相談窓口等の紹介）。

### (ii) 事業者への提供方法

#### <事業者への提供に当たっての労働者の同意取得方法>

- ストレスチェックの結果を実施者から事業者へ提供する際の労働者の同意取得方法については、各労働者が、自らが提供に同意する情報の内容を具体的に承知していることが必要との観点から、以下のいずれかの方法で、その都度行うことが適当。
  - ① ストレスチェック結果の通知後に、受検者全員に対して、個々人ごとに同意の有無を確認する方法。
  - ② ストレスチェック結果の通知後に、面接指導の対象者について、個々人ごとに同意の有無を確認する方法。
  - ③ ストレスチェックの段階では同意の有無の確認は行わず、労働者の面接指導の申出をもって、ストレスチェック結果の事業者への提供に同意がなされたものとみなす方法。
- 同意の取得は、実際に事業者へ提供される情報の中身（個人のストレスプロフィールや評価結果等）を労働者が知った上で行う必要があるが、ストレスチェックの実施前又は実施時にはその結果は得られていないため、実施前又は実施時の同意取得や、あらかじめ同意した労働者だけを対象にストレスチェックを実施することは不適当。
- 同意しない労働者に対して、事業者が同意を強要するようなことは不適当。

#### <実施者から事業者への結果の提供方法>

- 労働者の同意が得られた場合に実施者から事業者へ提供するストレスチェックの結果は、個人のストレスプロフィールや評価結果等が記載された結果そのものとし、特に加工は要しないものとするが適当。
- 外部機関に委託する場合においてやむを得ず共同実施という形をとらない場合

にも、あらかじめ外部機関とのやりとりに係る窓口の役割を産業医等の産業保健スタッフに担わせ、本人の同意を得て、外部機関から事業者個人にストレスチェックの結果を提供する際には、当該産業保健スタッフを通じて事業者に提供することが望ましい。なお、この場合において、外部機関から、事業者ではなく当該産業保健スタッフだけに個人のストレスチェックの結果を提供する際にも、原則として本人の同意を必須とすることが適当。

#### (オ) 個人のストレスチェックの結果の保存

- 個人のストレスチェックの結果（個人のストレスプロフィール及び評価結果）は、事業者が、実施者を含む実施事務従事者の中から指定した者に5年間保存させなければならないこととすることが適当。
- 個人のストレスチェックの結果の保存は、事業者指定された実施事務従事者が個人で保管場所を確保して管理することを意味するものではなく、事業者が管理する事業場内の保管場所（結果が紙の場合）、企業内ネットワークのサーバー内（結果がシステム上のデータの場合）、委託先である外部機関の保管場所等で保管することも可能とすることが適当。この場合、当該実施事務従事者が責任をもってセキュリティの管理（システムへのログインパスワードの管理、キャビネット等の鍵の管理など）を行い、個人のストレスチェック結果が事業者を含めた第三者に見られないようになっていれば、当該実施事務従事者が保存していることと見なすことが適当。
- 労働者の同意により、実施者から事業者提供された個人のストレスチェックの結果は、事業者5年間保存義務を課すことが適当。

#### (カ) 労働者本人へのストレスチェックの結果通知後の対応

##### (i) 医師による面接指導の申出の勧奨

- ストレスチェックの結果、高ストレスと評価された労働者のうち、面接指導の申出を行わない労働者に対しては、まずは面接指導の対象者を把握している医師等の実施者が、以下に掲げる方法により申出の勧奨を行うことが適当。
  - ① 実施者がストレスチェックの結果を本人に通知する際に、面接指導の対象者であることを伝え、面接指導を受けるよう勧奨する方法。
  - ② ストレスチェックの結果通知から一定期間後に、実施者が封書又はメールで本人にその後の状況について確認し、面接指導の申出を行っていない者に対して面接指導を受けるよう勧奨する方法。
  - ③ 面接指導の申出の有無の情報を、事業者から実施者に提供し、すでに事業者に対して申出を行った労働者を除いて勧奨する方法。
- 高ストレスと評価された労働者のうち、面接指導の申出を行わない労働者に対して、下記の事業者による勧奨を除き、実施者以外の者が勧奨を行うことについては、ストレスチェックの実施事務従事者に限って可能とすることが適当。
- 必要に応じて、本人の同意により高ストレスという評価結果を事業者が把握している労働者に対して、申出の強要や申出を行わない労働者への不利益取扱いにつながらないように留意しつつ、事業者が申出を勧奨することも可能とすることが適当。

## (ii) 保健師、看護師等による相談対応

- ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者（特に高ストレスと評価された労働者）に対して、相談の窓口を広げ、相談しやすい環境を作り、適切な対応を行う観点から、産業医と連携しつつ保健師、看護師等による相談対応を行うことが望ましい。

## (iii) ストレスチェックの結果に基づく不適切な対応

- 本人の同意を得て事業者提供されたストレスチェックの結果に基づいて、配置転換等の就業上の措置を講じるに当たっては、労働者の不利益取扱いにつながらないように留意しつつ、産業医等の医師による面接指導を行い、医師の意見を聴くことを必須とすることが適当であり、以下の行為は不適当。
  - ① 本人の同意により事業者提供された個人のストレスチェックの結果をもとに、医師の面接指導を経ずに、事業者が配置転換等の就業上の措置を講じること。
  - ② ストレスチェックの結果をもとに、保健師、看護師等による相談対応等を行った場合に、その結果をもとに、医師の面接指導を経ずに、事業者が配置転換等の就業上の措置を講じること。

## (iv) 個人のストレスチェック結果の共有制限

- 個人のストレスプロフィールや評価結果等のストレスチェックの結果は、そのまま上司や同僚に共有すべき種類の情報ではないことから、本人の同意により事業者提供された個人のストレスチェックの結果を、就業上の措置に必要な範囲に限定せず、そのまま職場の上司、同僚などに共有することは不適当。

## ウ 集団的な分析と職場環境改善

### (ア) 集団的な分析の実施

- 一次予防であるという制度の趣旨を踏まえれば、セルフケアと同様に、職場環境の改善も重要であり、事業者においては、ストレスチェックの結果を集団的に分析し、その分析結果に基づき必要な職場環境の改善の取組を行うべきである。  
一方で、現時点では集団的分析が広く普及している状況にはなく、手法が十分に確立・周知されている状況とも言い難いことから、まずは集団的分析の実施及びその結果に基づく職場環境の改善の取組を事業者の努力義務とし、その普及を図ることが適当。  
なお、今後の普及状況などを把握し、労働安全衛生法の見直しに合わせて、改めて義務化について検討することが適当。

### (イ) 集団的な分析の実施方法

- 集団的な分析の具体的な方法は、国が標準的な項目として示す「職業性ストレス簡易調査票」又は簡略化した調査票を使用する場合は、「職業性ストレス簡易調査票」に関して公開されている「仕事のストレス判定図」によることが適当。
- 独自の項目を用いる場合には、「仕事のストレス判定図」を参考としつつ、各企業において定めることが適当。

## (ウ) 集団的な分析結果の事業者への提供

○ ストレスチェックの結果の集団的な分析結果は、労働者の同意なく事業者が把握可能とし、実施者から事業者に提供することが適当。

○ ただし、集団的な分析の単位が少人数である場合には個人が特定されるおそれがあることから、その単位が 10 人を下回る場合には、原則として労働者の個別同意なく事業者が把握してはならないものとすることが適当。

## (エ) 集団的な分析結果の保存

○ 集団的な分析結果は、事業者が 5 年間保存するよう努めなければならないこととすることが適当。

## (オ) 集団的な分析結果の活用

○ 集団的な分析の手法として、国が標準的な項目として示す「職業性ストレス簡易調査票」に関して公開されている「仕事のストレス判定図」を用いた場合、部・課・グループなどの分析対象集団が、標準集団に比べて、どの程度健康リスクがあるのかを判定することができる。こうしたことを踏まえ、事業者による集団的な分析結果は、各職場における業務の改善、管理監督者向け研修の実施、衛生委員会における具体的な活用方法の検討などに活用することが適当。

○ 集団的な分析の結果は、分析の対象となった集団の責任者にとっては機微な情報であることから、事業場内で制限なく共有することは不適當であり、集団的な分析の方法、分析結果の利用方法（集団的な分析結果の共有範囲を含む。）等について、衛生委員会で審議した上で各事業場での取扱いを内部規定として策定することが適当。

## (2) 面接指導の実施方法及び情報管理等について

### ア 面接指導の実施方法等

#### (ア) 面接指導の対象者の把握方法

○ 面接指導の申出を行った労働者が、面接指導の対象に該当するかどうかを事業者が確認するためには、ストレスチェックの結果（当該労働者が高ストレスと評価された者か否か）を把握する必要があるため、申出がなされた際には、以下のいずれかの方法で対象に該当するかどうかを事業者が把握することが適当。

- ① 当該労働者から個人のストレスチェックの結果の提出を求める方法。
- ② ストレスチェックの実施者に当該労働者の該当の有無を確認する方法。

#### (イ) 面接指導の実施者

○ 事業者が面接指導の実施を指示する医師としては、当該事業場の産業医又は事業場において産業保健活動に従事している医師が望ましい。また、面接指導の実施を外部の医師に業務委託する場合にも、産業医資格を有する医師に委託することが望ましい。

なお、業務の状況や職場環境等を勘案した適切な面接指導が行われることが重要であるので、面接指導を行う医師に対する研修の充実・強化を図るとともに、事業者から面接指導を行う医師に対して当該労働者に関する業務の状況や職場環境等に関する情報を提供することが適当。

## (ウ) 面接指導の実施時期

- 労働者から申し出があった後、速やかに面接指導を行うものとするのが適当。

## (エ) 面接指導の実施方法

- 面接指導においては、以下に掲げる事項について医師が確認することが適当。
  - ① 当該労働者の勤務の状況（労働時間、業務の内容等について予め事業者から情報を入手）
  - ② ストレス要因（職場の人間関係や前回検査以降の業務・役割の変化の有無等）
  - ③ 心理的な負担の状況（抑うつ症状等）
  - ④ 周囲のサポートの状況
  - ⑤ 心身の状況の確認（過去の健診結果による確認を含む。必要に応じてうつ病等やストレス関連疾患（胃・十二指腸潰瘍、気管支ぜんそく、顎関節症等）を念頭においた確認を行う。）
- 面接指導においては、以下の事項について医師が労働者に対して医学上の指導を行うことが適当。
  - ① 保健指導
    - ・ ストレス対処技術の指導
    - ・ 自覚と自主努力（セルフケア）、受療への努力の重要性の認識と指導
  - ② 受診指導（面接指導の結果、必要に応じて実施）
    - ・ 専門機関の受診の勧奨と紹介
- 面接指導において、メンタルヘルス不調者を把握した場合に、必要に応じて、適切に精神科等の専門医療につなげることができるよう、研修の実施等により、産業医の資質の向上を図ることが適当。

## イ 面接指導の結果の事業者への提供

- 面接指導の結果について、面接指導を実施した医師が事業者へ情報を提供する際には、原則として、就業上の措置の内容及び就業上の措置を講じる上で医師が必要と判断する最低限の情報に限定し、具体的な病名、愁訴の内容などの詳細な医学的情報は事業者へ提供すべきではないこととするのが適当。
- 面接指導の実施を外部の医師に委託する場合は、外部の医師とのやりとりの窓口の役割を産業医に担わせ、外部機関から事業者へ面接指導の結果を提供する際には、当該産業医を通じて事業者へ提供することが望ましい。  
この場合、当該産業医限りで、必要最小限の医療情報の提供を受けることは差し支えない。
- 面接指導結果の取扱い（利用目的、共有の方法・範囲等）について、衛生委員会等で審議した上で、各事業場での取扱いを内部規定として策定することが適当。

## ウ 医師からの意見聴取

### (ア) 意見を聴く医師

- 面接指導を実施した医師から意見を聴取することを基本とし、当該医師が事業場で選任されている産業医以外の者であるときは、事業場で選任されている産業医からも



併せて意見を聴くことが適当。

### (イ) 意見を聴く時期

- 面接指導を実施した後、速やかに意見を聴くことが適当。

### (ウ) 意見を聴く内容

- 就業上の措置の必要性和講ずべき措置に係る意見を聴くこととし、具体的には、就業上の区分（通常勤務、就業制限、受診勧奨、要休業等）に関する意見及び職場環境の改善に関する意見を聴くことが適当。

## エ 面接指導の結果の保存

- 面接指導の結果として、以下の事項を事業者に5年間保存させることが適当。
  - ① 面接指導の実施年月日
  - ② 当該労働者の氏名
  - ③ 面接指導を行った医師の氏名
  - ④ 当該労働者の勤務の状況
  - ⑤ 当該労働者の心理的負担の状況
  - ⑥ 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況
  - ⑦ 当該労働者の健康を保持するために必要な措置についての医師の意見

## オ 就業上の措置の実施

- 面接指導の結果に基づき、事業者が就業上の措置を講じるに当たっては、(4)に基づき、労働者の不利益取扱いにつながらないように留意することが適当。

## (3) 派遣労働者の取扱いについて

### ア 派遣元事業者と派遣先事業者の役割

- ストレスチェック制度においては、
  - ① 労働者個人に対してストレスチェックを実施し、結果を本人に通知し、高ストレス者に面接指導を行い、必要に応じて就業上の措置を行う「個人対応」
  - ② 労働者個人の結果を集团的に分析し、職場環境改善に活かす「集団対応」の2つの要素がある。①の個人対応については、法令上、雇用関係を有する派遣元が実施義務を負う。また、②の集団対応については、実際に労働者が働く職場を管理する派遣先において行われることが望ましい。
- 派遣先事業者が、派遣労働者も含めた職場全体について集团的な分析を行うためには、法令上の義務はないが、派遣先事業者においても、派遣元とは別途、自社の労働者と併せ派遣労働者に対するストレスチェックを実施することが望ましい。

### イ 派遣労働者に対する就業上の措置に関する留意点

- ストレスチェックの結果に基づき、高ストレス者に対して医師による面接指導を実施した場合は、医師の意見を聴取し、その意見を勘案して、必要に応じ、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の就業上の措置を講じることとされている。  
派遣労働者については、法令上、派遣元事業者に就業上の措置の義務が課されてい

るが、以下の留意点があることも踏まえて、就業上の措置の実施に当たっては、必要に応じて派遣先と連携しつつ、適切に対応することが適当。

① 労働者派遣契約では、あらかじめ業務内容、就業場所等が特定されており、派遣元が一方的にそれらを変更するような措置を講じることは困難であること。

② 就業場所の変更、作業の転換等の就業上の措置を実施するためには、労働者派遣契約の変更が必要となるが、派遣先の同意が得られない場合には、就業上の措置の実施が困難となるため、派遣先の変更も含めた措置が必要となる場合もあること。

#### (4) 労働者に対する不利益取扱いの防止について

##### ア 法律上明示的に禁止されている不利益取扱い

○ 法第66条の10第3項の規定により、事業者は、労働者が申出をしたことを理由として、不利益な取扱いをしてはならないとされているが、この規定の趣旨は以下のとおりである。

① メンタルヘルス不調の未然防止を図るためには、要件に該当する者にはなるべく面接指導を受けていただく必要があるため、面接指導の申出が行いやすい環境を整備する観点から、申出という行為をしたことを理由に、労働者に対する不利益な取扱いを事業者が行うことを禁止しているもの。

② 申出を受けた時点で事業者が有する情報は、ストレスチェックの結果判定されるストレスの状況（当該労働者が高ストレスであること）のみであり、それだけで就業上の措置の要否や内容を判断することはできないため、この情報のみをもって、労働者に対する不利益な取扱いを事業者が行うことを禁止しているもの。

##### イ 禁止されるべき不利益取扱い

###### (ア) 労働者が受検しないこと等を理由とした不利益取扱い

○ 法律に規定されているもののほか、少なくとも、以下に掲げる不利益な取扱いについては合理的な理由がないため、事業者が行ってはならないものとするのが適当。

また、不利益取扱いの理由が以下に掲げる理由以外のものであったとしても、実質的に以下①～③に該当するとみなされる場合には、同様に事業者が行ってはならないものとしてみなすのが適当。

① ストレスチェックを受けない労働者に対して、受けないことを理由に、不利益な取扱いを事業者が行うこと。

② ストレスチェックの結果の提供に同意しない労働者に対して、同意しないことを理由に、不利益な取扱いを事業者が行うこと。

③ 面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、面接指導の申出を行わない労働者に対して、申出を行わないことを理由に、不利益な取扱いを事業者が行うこと。

###### (イ) その他の禁止されるべき不利益取扱いの考え方

○ 上記に加えて、ストレスチェック結果に基づく面接指導の結果を踏まえて事業者が講じる措置の中には、労働者に対して不利益となりうるものの、それ以上に労働者の健康確保の必要性が高いなど、措置の内容によっては合理的な取扱いである場合も考えられる。このため、アの趣旨にも鑑み、以下のとおり整理することが適当。

① 事業者が、面接指導の結果を踏まえて何らかの就業上の措置を講じるに当たっては、その面接指導の結果に基づき、必要な措置について医師の意見を聴取するという法定の手続きを適正に取った上で、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、労働者の実情を考慮して、必要な措置を講じる必要があり、こうしたプロセスを経ずに就業上の措置を講じてはならないこと。

なお、就業上の措置の実施及びその内容を決定する場合には、あらかじめ労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努める必要があること。

② 労働安全衛生法に基づく就業上の措置は、労働者の健康を保持することを目的とするものであるため、当該労働者の健康の保持に必要な範囲を超えた措置を講じてはならないこと。

例えば、以下の行為は、一般に、労働者の健康の保持に必要な範囲を超えた措置であると考えられるため、避けるべきものであること。

a 面接指導の結果を理由として、以下の措置を行うこと。

(a) 解雇すること。

(b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。

(c) 退職勧奨を行うこと。

(d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更を命じること。

(e) その他の労働契約法などの労働関係法令の定めに反する措置を講じること。

b 面接指導の結果に基づき医師等が事業者に述べた必要な就業上の措置とは、内容・程度が著しく異なる措置であって、労働者に対して不利益な取扱いとなるものを講じること。

## (5) その他の事項

### ア 外部機関への委託に係る留意事項

- 事業者は、ストレスチェックや面接指導を外部機関に委託する場合には、予め、当該機関が適切にストレスチェックや面接指導を実施できる体制にあるかどうか、情報管理が適切になされるかどうかなどにつき、十分確認することが望ましい。
- 事業者がこのような確認を行えるよう、事前に確認すべき事項の例を示すなどの支援を行うことが望ましい。
- 事業者から業務委託を受ける外部機関において、適切にストレスチェックや面接指導が実施されるよう、外部機関に対する研修等を行うことが適当。

### イ 行政への報告

- 事業者によるストレスチェックや面接指導の義務の履行状況が確認できるようにするため、以下の事項について、労働基準監督署に報告させることが適当。
  - ① ストレスチェックの実施時期
  - ② ストレスチェックの対象人数
  - ③ ストレスチェックの受検人数
  - ④ 面接指導の実施人数

## ウ 看護師及び精神保健福祉士に対する研修

- 看護師及び精神保健福祉士がストレスチェックの実施主体になるために必要な一定の研修としては、以下に掲げる事項を範囲として、対象者の資質を踏まえて具体的な研修科目・内容や時間を設定することが適当。
  - ① 産業保健
  - ② 職場のメンタルヘルス及び職場のストレス
  - ③ 職場における個人及び集団への支援手法
- 研修の質の担保のため、講師の要件等を定めることが適当。

## エ ストレスチェック制度における産業医の位置づけ

- これまでは、労働安全衛生法に基づいて事業者が取得する労働者の健康情報を産業医と事業者との間で共有することに関し、法令上の制限はなかったが、ストレスチェック制度においては、産業医がストレスチェックの実施者となり、受検した労働者が事業者への結果の提供に同意しなかった場合は、ストレスチェックの結果は産業医と事業者との間で共有することができなくなるため、これまでとは異なる産業医と事業者の関係が生じることになるが、ストレスチェックに関する産業医の責任については以下のように整理することが可能。
  - ① ストレスチェックの結果は、労働者本人の同意が無い限りは実施者（産業医）にとどまり、事業者には提供されないということは、労働安全衛生法の規定するところであり、労働者の同意を得られず、産業医が知っているストレスチェックの結果が事業者には伝わらず、その結果就業上の措置が講じられなかったとしても、産業医個人の責任が問われるような性格のものではないこと。
  - ② ストレスチェックの数値評価結果が出た後に、医師による面接指導の対象とすべきかどうかの評価のための面談を産業医が実施し、その面談において、自傷他害のおそれがあるなど、労働者の生命、身体に対する危難が認められるため、事業者に情報を提供し必要な就業上の措置を取らざるを得ないと判断される場合は、本人の同意なく、事業者には個人のストレスチェックの結果や面談の結果を提供してもその責任を問われない場合もあるものと考えられるが、その場合も事業者には提供する情報は、緊急に対応が必要な旨及び事業者が取るべき就業上の措置にとどめ、具体的な病名、愁訴の内容などの詳細な医学的情報は提供しないことが望ましいこと。

## オ 制度全体の評価と見直し

- ストレスチェック制度を創設したことによる効果と評価を行い、必要があれば見直すことが適当。
- メンタルヘルス対策全般について、事業場の理解が十分でなく、さらなる周知徹底が必要。

## 5 ストレスチェック制度の流れ図

＜ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ＞

