

令和6年7月26日

第5回 ストレスチェック制度等の メンタルヘルス対策に関する検討会 資料1

第1回~第4回検討会における主な意見及び論点案

厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 労働衛生課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第1回〜第4回の検討会では、ストレスチェック制度の効果、制度の枠組みや 運用に関して以下のような意見があった。

- 1 ストレスチェック制度の効果について
- 2 ストレスチェック制度の枠組みについて
  - (1) 50人未満の事業場におけるストレスチェック
    - ① ストレスチェックの義務化
    - ② 労働者のプライバシー保護
    - ③ 医師の面接指導の事後措置
    - ④ 50人未満の事業場に即した実施内容
    - ⑤ 実施コスト
    - ⑥ 人的リソース・地産保等による支援
    - ⑦ 50人未満の事業場に対する支援策

# (2) 集団分析・職場環境改善

- ① 集団分析・職場環境改善の義務化
- ② 集団分析の実施状況
- ③ 職場環境改善の実施状況
- ④ 事業場内の実施体制
- ⑤ 外部の支援

# 3 ストレスチェック制度の実効的な運用について

- ① 制度の理解促進
- ② 高ストレス者等のフォロー
- ③ 職業性ストレス簡易調査票
- 4 制度上の課題

# 4 メンタルヘルス対策全般について

# 1 ストレスチェック制度の効果について

ストレスチェック制度に一定の効果があるとする学術論文、研究報告書等についての説明がなされた。それに対し、以下のような意見があった。

- 大企業がストレスチェックを実施してきたことによってどのような効果があったのか説明できるものが なければ、中小企業にストレスチェック制度を導入してもポジティブに取り組まれず懸念がある。①
- メンタルヘルスの意識は、指針やストレスチェック制度の導入によりかなり変わってきた。 ①
- ストレスチェックが制度化され、衛生委員会で年に2、3回、協議する場がもたれるようになった。 ①
- ストレスチェックの効果に関する分析があると事業者も取り組みやすい。 ①
- 業種別や規模別で事例がまとめられるとよい。②
- ストレスチェックの効果として、労働者自身に気づきが与えられていることは確か。 ②
- 調査研究の結果等を踏まえると、ストレスチェック受検、高ストレス者の面接指導によって労働者に気づきを促し、メンタルヘルス不調のリスクが低減されていること、集団分析が適切に活用された場合には職場環境改善が図られていることなど、ストレスチェック制度がかなり効果的であることが示された。②
- ストレスチェックの内容や読み方について労働者や職場で十分に理解を図りながら進めることで効果を 上げている事例が多くある。 ②
- 言い出しづらい労働者が言い出せる仕組みとして活用されているのではないか。 ②

# 2 ストレスチェック制度の枠組みについて

# (1) 50人未満の事業場におけるストレスチェック

① ストレスチェックの義務化

以下のとおり、50人未満の事業場へのストレスチェックの義務化を検討すべきとの意見、50人 未満の事業場へのストレスチェックの義務化の検討には課題があるとする意見があった。

- 精神障害の労災認定件数やメンタルヘルス不調者がいる事業場割合が増加傾向にあること、労働者の8割強が職場生活で強いストレス、不安を抱えていることなどから、メンタルヘルス対策の一層の強化が必要。事業所規模が小さくなるほど対策の実施割合が低いことから、小規模事業所における対策強化が必要。①
- 労働者であれば事業場規模に関わらず、同様の制度が適用されるのがあるべき姿。事業場規模によって取り扱いが異なる事項は解消を図り、50人未満の事業場におけるストレスチェックの義務化を検討すべき。①
- 2014年2月に諮問答申された安衛法改正の法律案要綱では、全ての労働者にストレスチェックの実施が義務付けられていた。三者構成による合意事項であったことの重みを踏まえるべき。当時、いったん政労使で合意したことは重要なファクトであり、当時と今日において、大きな状況変化がなければ、一度合意をしていることについて、改めて認識を共有し、全労働者に対象を拡大することを検討すべき。①
- 2016年の第186回の国会の衆議院・厚生労働委員会で「産業医の選任義務がないなど、体制が整備されていない小規模事業場では情報管理等が適切に実施されないという懸念により、従業員50人未満の事業場については、当分の間は努力義務とするという特例を設けた」と答弁された。50人未満の事業場へのストレスチェック実施の義務化を検討するに当たっては、当時の懸念が解決されたか等が大きな判断要素になる。②

- 50人未満の事業場へのストレスチェックの義務化は、労働者のプライバシー保護の問題、人的リソースの問題で、課題が大きい。②
- 個々の企業ルートでストレスチェックを実施することが中小企業で可能か。個々の企業ルートではなく、 業界か、地域か集団的な方法で実施していくようなことは考えられないか。②
- WHOメンタルヘルスガイドラインも、予防に関してはリスクの軽減を重視。ストレスチェックもリスクの軽減のためのツールとして対象範囲を広げるのは合理的であり、50人未満の事業場に広げていく方向でいかがか。 ③
- 小規模事業場は、メンタルヘルス対策は個別性が高いことを踏まえると、ストレスチェックの義務化ではなく、地産保の充実、活用が大事ではないか。 ③
- 小規模事業場の労働者のこころの耳のストレスセルフチェックの活用も有効であり、現実的な取組ではないか。 ③
- 現在は、50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施割合を令和9年までに50%以上とするという14次防の目標に向けて努力しているところであり、その後の検証の中で、例えば業種で、こういったことが対応可能といったことが見えてくると思う。この目標を周知し、支援していきたい。 ③

- 50人未満の実施体制がとれないところで実施していくのは大変ではあるが、こころの耳を周知するのでいいのではという話もあったが、義務化していくことも大事である。労働者が高ストレスであることを気付いて、自分の事業場では手を挙げず、クリニックに来た事例もある。労働者は精神的なストレスを意識していないので、高ストレスに気付き、自覚し、受診につながる良い事例もあるので、どの部分をどのように下ろすのか検討してほしい。 ③
- 12次防(2013~)まで遡り確認したところ、ストレスチェック制度導入以前より、小規模事業場のメンタルヘルス対策は課題とされており、この10年間対策はあまり進展していないことは明らか。今ある対策を深めると言ってもどのような対策があるのか。有効な対策が見出せないのであれば、ストレスチェックの義務化を契機にメンタルヘルス対策の取組を推進強化していくべき。 ③

### ② 労働者のプライバシー保護

以下のとおり、50人未満の事業場におけるプライバシー保護に関する課題やプライバシーを保護するための方法について意見があった。

- 中小企業で、実施事務従事者を内部の職員にすると、全部の情報を知ってしまうことになるが、実施事務従事者の機能を外部委託するなど方法はある。 ②
- 小規模になると、お互い顔が見える関係、ストレスチェックに本音で回答するような環境が作れるかど うかという懸念。②
- 50人未満の事業場が努力義務となった最大の理由である中小企業のプライバシー保護をどうするのかについて、平成25年の後に、良いアイデアや政策的に大きな変化があったのかという点は整理が必要。③
- ある程度の規模であればプライバシーは確保している。事例としては、外部業者を使うことで実施事務 従事者も基本的に外部に置いて、内部のスタッフが動かない仕組みにする。健診も見ながらという形で 全員面談をやる等。 ③
- 一部の企業においてプライバシーの保護を行えない可能性があるという理由では、ストレスチェックを全ての企業に導入することを阻害する根拠とはならない。③
- 委託する外部機関の質の担保が重要。厚労省が作成した「外部機関にストレスチェック及び面接指導の 実施を委託する場合のチェックリスト」をしっかり活用するべき。④

- 外部委託はあくまでストレスチェック検査の運用だけ。ストレスチェックはセルフケア、職場改善につないでいくことが重要であり、実施方針、実施計画、企画・評価を誰が行うかが重要。④
- プライバシー保護の観点から外部委託は理解できるが、委託によってストレスチェックの意義が損なわれる部分もあると思う。④
- ストレスチェックの本来の目的が労使のコミュニケーションを促進することにあったとすると、プライバシーの保護を厳格に問いすぎて、外部委託するとなると、形骸化してしまうのではないか。④
- プライバシーの保護は、ストレスチェック固有の問題ではなく、長時間労働者や高ストレス者に対する 医師の面接指導などにも共通する。プライバシー保護は、厚労省の指針を活用できるのではないか。④
- 小規模事業場にも、外部委託の利用が現実的な選択肢になっているということは否定しないが、義務化となれば、へき地等の事業場においても十分利用可能か、産業医の選定義務がない中での面接指導実施などに係る費用は過大でないか、委託先の都合によるサービス停止などのリスクをどう考えるかといった点をクリアしなければならない。④
- 本来は地産保、こころの耳等の公的サービスによる対応が望ましく、民間サービスの利用を前提とする 全ての事業場への義務化は、制度として不十分ではないか。④
- ニッセイ基礎研究所の調査によると、なぜ、高ストレス者が面接指導を受けない理由として、何も変わらない。職場にばれる。不利益を受けるという自由記述が散見される。④

### ③ 医師の面接指導の事後措置

以下のとおり、中小企業における医師の面接指導の事後措置の対応について意見があった。

- ストレスチェックの結果に基づく事後措置について、配置転換など大企業であれば取り得る手段も、中 小企業の場合は難しいことがある。②
- 医師の面接指導の後の事後措置ができるのかも大きなポイント。 ③
- 50人未満の事業場において、長時間労働者の医師面接は実施できて、ストレスチェックが実施できない理由を整理しておく必要がある。長時間労働者の医師面接でもプライバシーの保護は実際に求められているわけで、なぜストレスチェックではそれが懸念され実行できないのか整理しておくべき。 ③
- 小規模事業場にとって事後措置はストレスチェック固有の問題ではなく、長時間労働者に対する事後措置にも共通する問題。面接指導後の事後措置ができないから導入ができないといわれてしまうと、法的に義務付けられている長時間労働者に対する事後措置も適正に実施されていないのではないかとの懸念が生ずる。③
- 産業医が選任されていなくても、面接指導は医師であればよく、定期健診の際に合わせて実施する、労働者自身がかかりつけ医に相談するなど、対応策はあるのではないか。③
- 社内の人間関係に起因するケースも含めて取り扱うことの難しさをどう考えるか。④
- プライバシーの保護は、ストレスチェック固有の問題ではなく、長時間労働者や高ストレス者に対する 医師の面接指導などにも共通する。プライバシー保護は、厚労省の指針を活用できるのではないか。④

- 事後措置については、配置転換だけでなくて、柔軟な働き方も選択肢としていただくことで対応可能ではないか。④
- 裁判例では、ストレスチェック・面接指導を安全配慮義務の履行の一要素と評価した例もあるが、高ストレス判定は医学的判断ではない、ただちに就業上の措置ではないとする例もある。事案の性格次第である。④
- 事業者が、ストレスチェック制度により、人事労務管理に関わるような本質的な対策など必要な措置が 講じられるように、産業医が安心して意見を述べ、事業者が必要な措置を講じられるように、ケース ワークなどの研修の制度化を検討されたい。④
- 仮に義務化するとすれば、医師の面接指導が精神科クリニックに依頼されることも増えてくる可能性。 産業医と主治医で考えが異なる場合があるので、面接指導医師に対する研修が必要ではないか。④
- 事後措置の内容を産業医にフィードバックする制度のことがマニュアルに記載されていない。周知が足りない。④
- 医師の面接指導を受ける割合が1.5%と低いことが問題であり、それを前提とした議論はおかしいのではないか。④

### 4 50人未満の事業場に即した実施内容

以下のとおり、50人未満の事業場の現状に即した実施内容を検討すべきとの意見があった。

- 中小企業にストレスチェックを一律に当てはめるのではなく、どうすればメンタルヘルス対策ができるのか考えていくことが必要。②
- 専門家がいる・いない、外部の機関と連携ができる・できないといった、都市と地方の小規模事業者の 格差といった課題があるのではないか。②
- 50人以上の事業場での現行制度では、衛生委員会において、実施体制や実施方法、実施者の選定、社内周知、結果の保存、利用目的、苦情処理等々の調査審議を求めており、ストレスチェックの実施結果を監督署に報告する必要もある。これを同じ理念・方法で50人未満の事業場にも区別することなく求めるのか。人的リソースや資金面で制約の大きい中小零細企業で対応できるのかは、よく議論する必要がある。 ③
- 50人未満といっても実態は多様で、1~9人というような小規模事業場では明らかに体力も異なるので、何らか考慮や支援がないと法違反がでてくる懸念もあり、実効性を確保することが難しいのではないか。③
- 零細事業場も含め中小企業が大企業と異なる状況なのは事実であり、ストレスチェック制度に関しては 大企業と同じやり方では無理がある。中小・零細企業向けのストレスチェック制度との2本建てで、事 業場の都合にあわせて選べるような形が良いのではないか。 ③

#### (前頁からの続き)

- ストレスチェックはプライバシーの保護が求められる。一斉に実施するのではなく、実施体制がしっかりできているところから始めるべき。50人未満の事業場については、事業場の特性を踏まえ、実施体制ができるかどうか議論を深める必要。④
- 50人未満の事業場には衛生管理者の設置義務が導入に際しての課題。経営者を含めた理解促進、人事権を持つ職員の介入なく、健康情報として適切に取り扱うための担当者、実施体制の整備が必要。④
- 50人以上で行われているストレスチェック制度をそのまま50人未満の事業場に導入するのはかなり無理がある。民間サービスがなければ難しいようなものではなく、小規模事業場でも可能なメンタルヘルス対策であるべき。ストレスチェックについては、10人以下では実施者を確保することは困難ではないか。④
- ストレスチェック制度をメンタルヘルス対策にきちんと活用できるのかどうか、それが小規模事業場で も可能なのかどうかという前提がきちんとなければ、進めるわけにはいかない。④
- 50人未満も50人以上と同じスキームで実施されるのがあるべき姿であると考えるが、中小事業場の置かれている状況を踏まえれば、一定の配慮は必要。④
- 事業場規模に応じて、グラデーションを持たせることも選択肢。④
- セルフケアとしてのストレスチェックを受ける権利を保障することは大事だが、それが、小規模事業場への義務化とするのは問題がある。受けたい人が受けられる仕組みを考えていくべき。④

13

- 職場のリスクを減らす機会を広げていった方が良い。全体の6割を占める50人未満の事業場の労働者にストレスチェックが届いていないままでいいのかどうか。50人以上で行われているストレスチェック制度をそのまま50人未満の事業場に導入しなくてもいいが、なんとか、ストレスチェックの機会を作っていくべきではないか。④
- 対策を中小企業にも広げるのは大事だが、実態に即した検討が重要。10人以上であれば、衛生推進者が選任されている。仮に義務化するとした場合、ストレスチェックの導入をきっかけに、メンタルヘルス対策全般を議論してもらえると良い。④
- 50人未満を一括りにしてしまうと現場と合わないのではないか。10人、20人、30人以上とでは、例えば、親戚でやっているところと、企業で全く知らない人同士でやっているなど、働いている環境は違う。徐々に広げていくというのはあると思うが。④
- 本来の意義を果たせるような、働きやすい職場づくりに寄与できるような制度にまずは改めていきましょうというところを先に議論せずに、義務化だけを議論してもうまくいかない。④

#### ⑤ 実施コスト

以下のとおり、中小企業においてストレスチェックを実施する場合のコストについて意見があった。

- コストも含めた事業者の負担は無視できない。地産保による支援や環境整備を併せて検討が必要。 ①
- 中小、特に零細企業の場合、実施事務従事者の外部委託等のコストの視点は重要。 ②
- 中小零細企業に義務化を求めると、外部委託をすることになると思うが、どういう状況を想定して義務 化を求めるのか。外部機関を活用する費用はどのくらいの負担になるのか。③
- 小規模な事業場はコストに敏感。民間サービスは安い方に流れてしまうのではないか。民間サービスを前提としないものを整備する必要があるのではないか。民間サービスを前提としないものを国が準備するべきではないか。小規模事業場が自らで実施できるためのサポートを作った上で、それ以上のものを民間サービスが担えばいいのではないか。④
- 民間サービスの質の問題は重要であるが、健康診断も民間サービスに寄って立っているので、参考になるのではないか。④
- 外部委託する場合、外部機関がどのような役割を担っているのか。実施者、実施事務従事者、制度担当者をどうしているか、50人以上と50人未満、50人未満でも10人未満とそれ以外では違ってくると思われる。④

- 中小企業が、どれくらいのコストを負担できるかという観点よりも、なぜ、今なのかの説明が必要。中 小企業に新たに負担増となることには、かなり厳しい声があがってくるのではないか。 ④
- 長い面で見ると、コストだけではなく、生産性の向上など経営面でもプラスがあるのではないか。④
- インターネット等で誘導的な広告を出している業者もあるので、しっかり確認する必要がある。④

# ⑥ 人的リソース、地産保等による支援

以下のとおり、中小企業においてストレスチェックを実施する専門的な人的リソースが不足している課題、地産保等による支援の必要性について意見があった。 また、地産保等による支援のキャパシティについて意見があった。

- 中小企業では、健康管理を行う専門的な人員があまりいない。義務化された際に、本当に有効に活用できるのか疑問であり、地産保等によるバックアップは不可欠。①
- 地産保の拡充を含め、専門職のマンパワーの充実はセットで不可欠。 ①
- 50人未満の事業場においてストレスチェックをどうすればやれるのかという観点から、地産保等の体制強化を 含め、中小企業の支援策をセットで議論すべき。②
- 地産保についても、医師の地域偏在が大きく、ストレスチェックの実施義務対象を50人未満の事業場まで拡大した場合、受け皿として機能できるのかといった点は課題。 ②
- 実施面の支援体制の話になると、地産保の活用の話が出てくるが、50人未満の事業場はかなりの数になるので、 地産保がどこまで対応できるのか、客観的なデータを出してほしい。今地産保の予算がどれ位ついていて、仮 に義務化した時にどれ位の予算が必要なのか。
- 地産保の使い勝手、人員のリソース、コスト面を含めてフィージビリティについての検討が必要。 ③
- 現在、地産保では、その小規模事業場に対して、年に1、2回程度、健康診断の結果あるいはストレスチェックの結果、長時間労働者が出た時の面接指導に対応するのがやっと。それでもキャパシティが少ないのでお断りせざるを得ないのが現状であり、予算措置の拡充は必要。地産保を活用することは大事だが、まずはいきなり地産保に無償でお願いするのではなく、地域のかかりつけ医、心理職の相談によって、さらに地産保が産業保健の手続きを支援する形であればいいかもしれないが、地産保で全ての相談を受けるのは現状無理。③

- 小規模事業場のメンタルヘルス対策については、地産保の登録産業医である地域のかかりつけ医が対応することが重要。その際、プライバシーの保護の観点から、事業場にどのようにフィードバックしていくべきか議論するべき。④
- 地産保の体制強化は重要。次年度以降の予算確保は必要不可欠。④
- 義務化に当たっては、かかりつけ医に担っていただく部分は大きい。更なる資質向上も大事。④
- 地産保では、50人未満の事業場に対して、健診結果についての医師からの意見聴取を登録産業医により行っているが、ストレスチェックについても同様の支援が考えられないか。④
- 小規模事業場は数が多いので、産保センターでは追いつかないのではないか。④
- 事後措置にしても、大手であれば、異動を含めたいろいろな配慮ができると思うが、小規模であれば、 異動先がないとか、経営者の態度でも違う。小規模事業場は、一族でやっていたり、ストレス因子が大 手とは違うストレス要因もある。個人要因も多少関わってくる。一般的なストレスチェックでは、個人 要因は検査項目に入っていないと思うが、50人未満のストレスチェックは、今までのもので良いのか。 今までのものを前提とするのであれば、これまでとは違った問題などが出てきた場合に、地産保におい ても対応できるように、事前に支援の強化を検討すべき。色々なパターンの好事例を集めて展開するの が良いのではないか。④
- 産保センターについては、メンタルヘルス対策の強化のため、今年度も心理職の配置が新たに行われているが、ストレスチェックの義務化と地産保等の拡充はセット。④

### ⑦ 50人未満の事業場に対する支援策

以下のとおり、50人未満の事業場でのストレスチェック実施を進めるために必要となる支援策 について意見があった。

- 厚生労働省のストレスチェックの無料プログラムについて、もっと使いやすくなるよう改善が必要。②
- 50人未満の事業場でのストレスチェック実施を進める場合、プライバシー確保等の工夫を情報収集して、小規模事業場向けの実施マニュアルを準備する必要。②
- 小規模事業場は地域との関わりが非常に大きいので、地域医療との関わりは非常に重要。かかりつけ医の充実、 産業医的な考え方をしっかりもっていただくことが必要。②
- 小規模事業場は地域医療との関わりが重要。小規模事業場のメンタルヘルス対策は地域で支えることが基本。 労働者自身がストレスチェック結果をかかりつけ医に相談し、かかりつけ医が事業場にフィードバックし、それを地産保の登録産業医に連携するなど。 ③
- 資金面の支援として助成金があるが、他のオプションは何があるのか、示してほしい。 ③
- 50人未満の事業場についても、単独事業場ではないところでは結構実施されている。規模だけでなく業種や地域で差はあるかと思うが、実際に実施されている事例について、外部委託の活用のされ方など、事例集があると進みやすくなるのではないか。 ③
- 厚生労働省の無料プログラムを使いやすいようにする、50人未満の事業場でストレスチェックを実施したいと ころが実施できるようにマニュアルを整備していくなど、工夫が必要。④

# (2) 集団分析・職場環境改善

#### ①集団分析・職場環境改善の義務化

以下のとおり、集団分析・職場環境改善を義務化すべきとの意見、集団分析・職場環境改善の義 務化の検討には課題があるとする意見があった。

- 職場環境改善があったと認識する労働者の8割が集団分析を有効と回答。集団分析を行う事業所のほうが職場改善が進んでいることも判明。プライバシー確保を前提としつつ、義務化への移行を検討すべき。①
- ストレスチェック制度は、一次予防を主眼としていることから、集団分析、職場環境改善の義務化は検討していくべき。①
- 職場環境改善は、誰が、何を、どこまでやるべきか、明確ではない。 ①
- 職場環境改善を義務化していくのであれば、一定のガイドライン等が必要。 ①
- 義務化する場合、個々の事業場の取組が制約されないようにすべき。②
- 集団分析・職場環境改善の義務化、実効性を確保していくため、安全衛生委員会への報告の義務化も検討の俎上に上げていくべき。 ②
- 集団分析・職場環境改善は一律に義務化するのではなく、まずは大規模事業場から実施すべき。そして 事業場規模に応じて段階的に実施していく方向ではいかがか。 ③

- 集団分析の義務化を考えることは重要。事業主が職場のストレスを認識できるように、ストレス調査票で、ハラスメントがあるのか、業務のなかにストレスがあるのかを把握できるようにできないか。④
- 集団分析を義務化するとした場合、プライバシー保護のために、ストレスチェックを外部委託に頼らざるを得ない場合、外部に全部情報があるなかで、集団分析を活かしていくことができるだろうか。とくに10人前後の事業場はかなり無理がある。④
- 個別対応ではもぐら叩き、組織的な対応が必要ではないか。周知は大事だが、現行、努力義務となっているものについて、それ以上のものがあるのかどうか。高ストレス者向けの対応は義務だが、集団分析は努力義務だからやらなくてもいいと言われることもある。④
- 管理職、従業員、経営者が乗り気になって能動的に取り組まないといけないが、義務化は受け身なので、 義務化だけ先にしてもうまく行かないのではないか。④
- 職場環境改善については、経営的な視点での打ち手は外せないが、それは義務化という手段ではなく、 現在、行われている取組をもう少し分析、評価していくべきではないか。慎重な検討をお願いしたい。④
- 職員全体に対する研修や、改善の意義の理解がベースとしてなければ、体制が整っても実効性が担保されないのではないか。企業の全体としての理解度を高めていくはたらきかけが必要。④

- 職場環境改善につなげる集団分析としては、80項目版を推奨していくべきではないか。エンゲージメントやワークライフバランスの要素もあるので、職場改善につなげやすい。④
- リモートワークが普及して、同じ事業場でも同じ場所にいない。同僚の支援にしても、多様な働き方の 進展を考慮しなくても良いのか。④
- 分析・職場環境改善の義務化の議論については、事業場規模では区別していないのか。事業場規模で分けて議論してもいいのではないか。④
- 本来、現行の制度を議論してから義務化すべきではないか。働きやすい職場づくりが本来の目的。そういう制度になっていれば、中小事業場でも実施してやっていただけるはず。現行制度をどう改めていくか議論ことが大事。義務化だけを議論してもダメではないか。④
- 過去の検討会では、集団分析・職場環境改善を義務化すべきとの意見、義務化する場合に考慮すべき観点について意見があったと認識。本日の資料は、義務化に向けて議論する論点構成になっていない。 50人未満の事業場の義務化と同様に、実施に向けた対応の方向性が示されるべき。④

### ② 集団分析の実施状況

以下のとおり、事業場における集団分析の実施の現状等について意見があった。

- 集団分析・職場環境改善について、大企業であれば義務化できるかというと大企業に対しても簡単ではない。実際の各社の実態は、ストレスチェックの集団分析結果だけで職場環境改善を検討しているわけではない。③
- 集団分析結果が読めていない管理職が多く、普及が十分にできていない段階。④
- 職場環境が改善されたと認識した労働者は2割以下。50人以上の事業場であっても集団分析の実施割合は6割、職場環境改善は5割程度。義務化に踏み込むことについては、現状が追いついていない。強引に行うとなると現場が混乱する。④
- 一定の効果は感じているが、現段階では、集団分析・職場環境改善は5、6割しか実施できていない。5、6割にしても、集団分析・職場環境改善の方法は問われてないので、少しでもやっていれば、 チェックをつけるので、実際はもう少し少ないことも想定される。④
- 集団分析・職場環境改善は、一定の効果があるという研究の報告は認識しているが、事務局がエビデンスとして用意したものは、産業医が研究に参画し、事業者も理解がある、条件が整っているところの結果ではないか。全国の平均的な事業場に適用したときに、同等の効果があるのかは疑問。義務化ではなく、企業における取組の現状を踏まえ、普及を図る方法を検討する方向性がよい。④

- 例えば、同じ10人で毎年、同じような集団分析の結果であった職場に、新しく1名が入ったことで、 集団のストレスが高まった場合に、新しく入った1名のストレスが高いこと筒抜けになってしまう例も あったと聞いている。④
- 集団分析は、10人を下回る場合でも、個人が特定されない方法であれば可能となっている。④
- 高ストレス者が多い集団の管理者の評価が低くされることがある。わざとそうなるように受検者が回答する場合も懸念される。デリケートな問題であり、取扱いには注意が必要。④

### ③ 職場環境改善の実施状況

以下のとおり、事業場における職場環境改善の実施の現状等について意見があった。

- 職場環境改善は極めて多様な取組が行われており、パターン的な実施を義務づけることは現場実態を反映しないものとなる。②
- エンゲージメント調査など様々な調査を組み合わせて、従業員と話し合いながら実施しているのが実態。 その時の一つの参考になっているのがストレスチェックの集団分析結果。職場環境改善に多くの企業がいるいろ工夫して取り組んでいる実態の中で、仮に形式的に義務化した場合に、今までの取組が後退するようなことがあっては良くない。これをやってくださいとパターン的に義務化するのは避けるべきであり、慎重に議論すべき。③
- 職場環境が改善されたと認識した労働者は2割以下。50人以上の事業場であっても集団分析の実施割合は6割、職場環境改善は5割程度。義務化に踏み込むことについては、現状が追いついていない。強引に行うとなると現場が混乱する。④
- 一定の効果は感じているが、現段階では、集団分析・職場環境改善は5、6割しか実施できていない。5、6割にしても、集団分析・職場環境改善の方法は問われてないので、少しでもやっていれば、 チェックをつけるので、実際はもう少し少ないことも想定される。④
- 集団分析・職場環境改善は、一定の効果があるという研究の報告は認識しているが、事務局がエビデンスとして用意したものは、産業医が研究に参画し、事業者も理解がある、条件が整っているところの結果ではないか。全国の平均的な事業場に適用したときに、同等の効果があるのかは疑問。義務化ではなく、企業における取組の現状を踏まえ、普及を図る方法を検討する方向性がよい。④ 25

- 職場環境改善は、企業は、ストレスチェック以外の結果も用いている。日頃から労使の話し合いのもと、働き方改革の一環として、試行錯誤しながら実施しており、その内容も多様、どこまでやれば義務を果たしたことになるかを客観的に特定するのは困難。義務化にはそもそもなじまないのではないか。職場環境改善の検討体制にしても、産業医も不足している状況であり、企業規模に関わらず義務化することは時期尚早。まずは好事例を展開し、底上げを図るべきではないか。④
- 職場環境改善は、小規模事業場に産業保健師が巡回して、ストレスチェック結果を基に職場全体で話し合うことで成果を上げている例もある。中小企業が取り組みやすい方法で促進させる必要がある。④
- 職場環境改善は、小規模事業場では、挨拶、レクリエーションなど身近なものが主。ストレスチェック 結果の活用はまだでも、できることからメンタルヘルス対策の取組をまず普及できるといい。④

### ④ 事業場内の実施体制

以下のとおり、集団分析・職場環境改善を通じて効果的にメンタルヘルス対策を実施するための、 事業場内の実施体制、実施方法について意見があった。

- 職場環境改善は、健康管理の責任者ではなく人事労務マターの責任者や事業主が関わっていくことが重要。この点、現行の実施マニュアルの体制図には齟齬があり、事業者・人事労務の役割・責任も不明確。①
- 職場環境改善は、現状、人事労務管理に関わるような改善策はあまり実施されておらず、事業場によっていろいろな対策がとられているが、実際に問題が解決していない。個別の事例ではうまくいったケースも見られ、価値観や役割期待を踏まえたテーラーメイドの対策は比較的効果がある。①
- 判定図等をしっかり読めるような専門スタッフが必要。専門スタッフを育成することも必要。 ①
- 職場環境改善においては、事業主と労働者の信頼関係の構築に課題がある。②
- 産業医が専門的知見から職場環境改善活動に積極的に関与していくことが重要。 ②
- メンタルヘルス対策においては、労使間での価値観や能力に関する相性の悪さが背景にあることが多く、 事例に応じた対応が重要。これまで対応の中心であった医療職・心理職に、人事や人事に詳しい法律家 を加え、協働させるべき。②
- 一次予防の観点から適正配置の問題は非常に大きく、産業医、産業保健スタッフだけでなく人事労務部 門、事業者と表裏一体でやる必要。 ②

- 職場環境改善では、集団分析結果だけでなく、事業者、人事労務部門と連携して労働時間や退職率、その他の調査との相関など多面的に評価することで、現場で実効性のある成果を出すことができる。 ②
- メンタルヘルスに関する問題の背景要因の多様さや根深さが想定される中で、ストレスチェック実施後の対応において、多様な人材の活用が重要。例えば、高ストレス者の割合が高い事業場等において、もめごとの発生を想定した、具体的な事例を用いた研修の実施を検討いただきたい。予防を理解する法律家、良識ある人事等の活用が考えられる。 ③
- 職場環境改善については、WHOのガイドラインの紹介があったが、参加型では効果が出ているという。 参加型と一口に言っても難しいが、結果に基づいて対話が持てることは改善にとって大事。 ③
- ストレスチェック制度は、職場のメンタルヘルスの改善が目的であり、一次予防の制度。健康診断は二次予防の制度である。健康マターの前に人事問題・労務問題がある。④
- 集団分析結果を読めない管理職は多い、集団分析の普及が十分にできていない。④
- 職場環境改善の検討体制にしても、産業医も不足している状況であり、企業規模に関わらず義務化する ことは時期尚早。まずは好事例を展開し、底上げを図るべきではないか。④
- 産業医が専門的知見から職場環境改善をやっていくことが基本ではないか。④

# ⑤ 外部の支援

以下のとおり、事業場における集団分析・職場環境改善の実施を進める上で、外部の支援を充実すべきとの意見があった。

- 職場環境改善を行うに当たっては、外部からの支援が有効。産保センター及び地産保の予算拡充をお願いしたい。①
- 現行の枠組みの実効性をいかに高めるかの観点で、集団分析の活用など好事例の水平展開が必要。②
- 外部機関の質の担保が重要。④

# 3 ストレスチェック制度の実効的な運用について

# ① 制度の理解促進

以下のとおり、メンタルヘルス対策の一次予防の制度としての目的や効果について、事業場に対して周知を強化していくべきとの意見があった。

- ストレスチェックは、職場環境改善にいかにつなげていくかという一次予防の制度であることを周知徹 底すべき。①
- ストレスチェックの後、それを分析して、職場環境改善を行っていくという流れが労働者に伝わっていないのではないか。しっかりと労働者に伝えていく必要があるのではないか。①
- 必要となる人材やコスト面についても、効果と併せて明確化できると良いのではないか。①
- 健康経営も活用しながら、きっかけを作っていくべき。①
- ストレスチェックは、本来、ストレス症状ではなくストレス因子のチェックであることを、特に職場環境改善であれば、いかに理解を図っていくかが課題。②

# ② 高ストレス者等のフォロー

以下のとおり、高ストレス者等が個別に相談しやすい体制づくりを推進していく必要があるとの 意見があった。

- 個別のケースは、集団分析では平均化されてしまい、結果として見えてこない。個々の労働者が心理的 抵抗なく相談しやすい仕組み作りが必要。医師の面接指導を希望しない者に対する医療関係職種による 面談等のフォローも普及しているとは言えない状況。②
- 産業医と協働する医療関係職種が量的に確保されることで、個別の対応を行える体制ができる。地産保 の体制強化など事業場外資源も含め考えていく必要。②
- 企業においては、医師の面接指導や高ストレス者面談へのつなぎがうまくっていない。相談窓口の工夫が必要。②

### ③ 職業性ストレス簡易調査票

以下のとおり、現行の職業性ストレス簡易調査票について意見があった。

- 現行、高ストレス者の基準について、症状の高い者が優位に選定され、ストレス因子が高くても症状が軽いと高ストレス者として選定されない。①
- パワハラ、セクハラ、いじめなど対人関係の問題をストレスチェックの質問項目で具体化できれば、医療職への相談や、集団分析を通じて職場環境の改善に効果的につなげられるのではないか。②
- メンタルヘルスの訴えが減るような質問を1問増やすとか質問項目の見直しも必要ではないか。今の時点でそのような項目があれば、検討の対象にしても良いのではないか。③
- 職業性ストレス簡易調査票の項目について、長い間で何か検証はあったのか、見直しについて議 論する必要があるのではないか。 ③

#### 4 制度上の課題

以下のとおり、現行の制度上の課題について意見があった。

- 派遣労働者について、派遣元に実施義務があるが、職場環境改善は派遣先で実施されなければ意味が無い。②
- 個人事業主のストレスチェックに関しても検討していく必要。②
- 50人以上のストレスチェック実施義務のある事業場であっても、就業時間が正規の3/4未満の労働者に対しては受検させる必要がなく、実際の受検労働者数は50人未満であるケースがある。②
- 現行のストレスチェック制度では、労働時間が通常の労働者の3/4未満の人は適用除外になっている。 労働者であれば、同じ産業保健サービスが提供されるべき。通常の労働者の3/4未満を適用除外として いる現行の要件のあり方について、本検討会において検討してはどうか。③

# 4 メンタルヘルス対策全般について

- メンタルヘルス対策で重要、かつ、日本で遅れているのは、適正配置、適材適所。本人の能力適性にあった仕事の内容・やり方にすれば自然とストレスは減るし業績も向上する。仕事に人を合わせるのではなく、人に仕事を合わせる、パラダイムシフトが必要。ダイバーシティ&インクルージョンというような働き方改革で強調されているものの対極にあるのが日本の文化。 ③
- 個人のレベルで言うと、若者がすぐに退職する、就業時間程度のルールを守るのに苦労している若者もいて現場で苦労している。働くことと個人が適合していくか、これにストレスチェックがどのように共存していくのか議論していきたい。 ③
- 産業保健職として入っていくとすれば、高ストレス者が出たから面接だけやるというのでなく、低頻度でも事業場と関わりを作った上で、緊急対応もやっていくというような土台を作れると良い。ただし費用は課題と感じる。③
- 医師の面接指導の後、例えばいじめ指導など、職場環境改善につながる意見書を作成するが、大体は、産業医は言いっぱなし、企業も聞きっぱなしの状況。2019年に、医師の面接指導の後に講じた措置、講じようとする措置、措置を講じない場合はその理由について、産業医へのフィードバックが義務化された。私が関わっている事業場では、事業場が返事を書けるように、意見書の様式を作り変えている。制度自体あまり周知されていないようなので、周知し直してほしいし、そのまま使える様式をマニュアルに載せてもらえると、産業医もモチベーションをもって意見できる。 ③

- 精神障害の労災認定件数が増えているのは、手を挙げやすくなっているという側面もあるだろうと考えられる。ストレスチェックをきっかけに、相談してみようとなったり、また、労災についての周知がされて、申請する人が出てきたり、そのようなことが考えられる。ハラスメント対策についても、法律ができたことでハラスメント被害を訴えることができるようになり、件数は増えているが、対策の効果がないことを意味しているわけではない。 ③
- 本検討会の射程は、メンタルヘルス全般について議論するものと承知している。まずはストレスチェック制度について議論し、その際に検討から漏れる項目については、どのような対策が可能かを検討するという、二段構えで検討を進めてもらいたい。③

# 論点案

## 50人未満の事業場におけるストレスチェック

# 論点1 労働者のプライバシー保護

## (前回の論点より)

#### 【ストレスチェックの実施におけるプライバシー確保】

- ストレスチェックの全部を外部委託することも可能(ストレスチェック指針)。令和3年度に実施した調査結果によると、ストレスチェックの実施を「外部機関に委託」している事業場が7割を超えていた。外部機関に委託する場合の委託先は、健診実施機関が最も多く4割弱、次いでEAP(従業員支援プログラム)機関が3割を超えていた。また、今回実施した健診機関等へのアンケート調査では、小規模事業場の場合、外部機関において実施者や記録の保存等を請け負う例もあった。
- 厚生労働省では、改正労働安全衛生法(2019年4月1日施行)により、事業場における労働者の健康情報の取扱いについて規定し(法第104条)、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」を策定している。

## 【高ストレス者のプライバシーを確保した相談等対応】

○ 面接指導の申出ができない高ストレス者のフォローについて、プライバシーを確保して相談できる対応は、外部機関の活用を含め可能となってきているのではないか。

#### (第4回検討会における主な意見) (概要)

- 小規模事業場において、ストレスチェックの実施を労働者のプライバシー保護の観点から外部委託することは現実的な選択肢になってきているが、全国各地の全事業場での実施が可能な状況にあるか。
- ストレスチェックの実施を外部委託する場合にも、事業者の取組が形骸化し、職場内でのコミュニケーションの促進などストレスチェック制度の本来の目的が損なわれることがないようにするべき。
- 委託する外部機関の質を担保するため、厚生労働省のチェックリストを活用するべき。
- プライバシー保護は、ストレスチェック固有の問題ではなく、長時間労働者や高ストレス者に対する 医師の面接指導などにも共通する。

- 事業場規模によらず全事業場が実施する一般健康診断においても、健診機関は全国各地で対応しており、 ストレスチェックにも関与することが考えられる。また、ストレスチェックはオンラインで実施できる サービスも普及してきているため、対応可能な環境は一定程度整備されているのではないか。
- 小規模事業場において、ストレスチェックの実施を労働者のプライバシー保護の観点から外部委託する場合であっても、事業者として、実施方針の表明や実施計画の策定等により、ストレスチェック制度に主体的に取り組んでいくことを基本とし、そのための実施体制・実施方法について整理し、示していけばどうか。※論点3に関連
- 厚生労働省が「ストレスチェック制度実施マニュアル」で示している「外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリスト」について、小規模事業場が活用できるよう内容を見直し、周知していくべきではないか。※論点4、9に関連

# 論点 2 医師の面接指導の事後措置

#### (前回の論点より)

○ 医師による、労働者の心身の健康を害しないために必要な就業上の措置に係る意見に対しては、配置転換に限らず、対応可能な配慮や措置を講じることが重要なのではないか。

## (第4回検討会における主な意見) (概要)

- 長時間労働者に対しては、小規模事業場においても、医師の面接指導の事後措置は行われている。
- 社内の人間関係に起因するケースも含めて取り扱うことの難しさをどう考えるか。
- 事後措置は、配置転換だけでなく、柔軟な働き方も選択肢として対応可能ではないか。
- 企業規模を問わず、事業者が、ストレスチェック制度により、人事労務管理に関わるような本質的な 対策など必要な措置が講じられるように、事業者や人事労務担当者、産業保健スタッフ等に対する ケースワークなどの研修が必要ではないか。
- 小規模事業場にストレスチェックを義務化するとした場合、面接指導を依頼されることとなる地域の かかりつけ医や地産保の登録産業医などの医師に対する研修が必要となるのではないか。

- ストレスチェック制度の取組について、事後措置や職場環境改善を含めた好事例及びその効果等をとりまとめて、展開していけばどうか。※論点 5 に関連
- 企業規模を問わず、事後措置や職場環境改善の取組事例等をもとに、ストレスチェック制度を行う事業者、人事労務担当者、産業保健スタッフ等に対するケースワークなどの研修を実施すればどうか。※論点8に関連

## 50人未満の事業場に即した実施内容

#### (前回の論点より)

#### 【衛生委員会等における調査審議】※省令、指針

○ 各事業場におけるストレスチェック制度の実施にあたっては、労働者の意見を反映させ、事業者、労働者、産業保健スタッフが連携・協力することが重要であるから、衛生委員会でストレスチェック制度の実施方法等を調査審議することとしているが、衛生委員会等の設置義務がない50人未満の事業場では、関係労働者の意見を聴く機会を設けることで対応できるのではないか。

#### 【実施体制、実施方法等】※指針

- 現在、ストレスチェック指針や実施マニュアルで示している実施体制、実施方法等については、50人 未満の事業場(さらに、産業医選任の有無や10人未満等事業場規模などのケースごと)の現状に即し た取り組み可能な内容を検討すべきではないか。
- 実施規程の策定についても、50人未満の事業場(さらに、産業医選任の有無や10人未満等事業場規模などのケースごと)向けにアレンジしたモデル例を示せばどうか。

## 【監督署への結果報告】※規則

○ 一般健診では、50人未満の事業場には監督署への報告義務は課していないことを参考に検討してはどうか。

#### (第4回検討会における主な意見) (概要)

- 50人未満には一斉に実施するのではなく、実施体制がしっかりできているところから進めたらどうか。
- 50人以上のストレスチェック制度をそのまま50人未満に導入するのはかなり無理がある。民間サービスがなければ難しいようなものではなく、小規模事業場でも可能なメンタルヘルス対策であるべき。
- ストレスチェック制度をメンタルヘルス対策にきちんと活用できるのかどうか、それが小規模事業場でも可能なのかどうかという前提がきちんとなければ、進めるわけにはいかない。
- 50人未満も50人以上と同じスキームで実施されるのがあるべき姿だが、中小事業場の置かれている状況を踏まえれば、一定の配慮は必要。事業場規模に応じてグラデーションを持たせることも選択肢。

#### (前頁からの続き)

- セルフケアとしてのストレスチェックを受ける権利を保障することは大事だが、小規模事業場への義 務化とするのは問題がある。受けたい人が受けられる仕組みを考えていくべき。
- 50人以上の事業場で行われているストレスチェック制度をそのまま50人未満に導入しなくてもいいが、何とかストレスチェックの機会を作っていくべきではないか。
- 広げるのは大事だが、実態に即した検討が重要。10人以上であれば、衛生推進者が選任されている。
- 親戚中集めてやっている所もあるし、全く知らない人ばかり集まっている所もある。そうなると、メンタルヘルス自体も全然変わってくる。
- 本来の意義を果たせるような、働きやすい職場づくりに寄与できるような制度にまずは改めていきましょうというところを先に議論せずに、義務化だけを議論してもうまくいかない。

- 50人未満の事業場の現状に即して、以下のようにしてはどうか。
  - ・衛生委員会等の設置義務がない50人未満の事業場では、関係労働者の意見を聴く機会を設ける。関係 労働者の意見を聴く機会は、その事業場の実情に応じた方法とし、衛生委員会のように会議体の構成 要件は課さない。
  - ・監督署への報告義務は、一般健診と同様に、50人未満については、負担軽減の観点から課さない。
  - ・厚生労働省は、50人未満の事業場の現状に即したストレスチェック実施マニュアル(モデル実施規程 を含む)を示す。
  - ・このほか、50人未満の事業場における実施体制・実施方法等(外部機関を活用する場合も含め、実施者、実施事務従事者、実施責任者、ストレスチェック結果の保存、面接指導の申出への対応等)について、産業医の選任の有無や特に小規模な事業場などのケースごとに、現状に即した取り組み可能な内容を整理し、示していけばどうか。
  - ・50人未満の事業場について、これらの内容を整理していくに当たって、特に小規模な事業場であるな ど、その特性から考慮すべき課題は何か。

# 論点4 実施コスト

#### (前回の論点より)

○ ストレスチェックの実施を外部機関に委託する場合のコストについて、中小企業が負担し得るものであるか、現状を確認すべきではないか。

## (第4回検討会における主な意見) (概要)

- 外部機関のサービスの質を担保することが重要。民間サービスを前提としないものを整備する必要があるのではないか。小規模事業者が自らで実施できるためのサポートを作った上で、それ以上のものを民間サービスが担えばいいのではないか。
- 民間サービスの質の問題は重要であるが、健康診断も民間サービスに寄って立っているので、参考に なるのではないか。
- 外部委託する場合、外部機関がどのような役割を担っているのか。実施者、実施事務従事者、制度担当者をどうしているか、50人以上と50人未満、50人未満でも10人未満とそれ以外では違ってくる。
- インターネット等で誘導的な広告を出している業者もあるので、しっかり確認する必要がある。

- 厚生労働省版ストレスチェック無料実施プログラムを小規模事業場にとって使いやすくなるよう改善すればどうか。※論点 5 に関連
- 外部機関に委託する場合のサービスの質を担保していく必要があるのではないか。
- 厚生労働省が「ストレスチェック制度実施マニュアル」で示している「外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリスト」について、小規模事業場が活用できるよう内容を見直し、周知していくべきではないか。※論点1、9に関連

## 地産保等による支援、その他50人未満の事業場に対する支援策

#### (前回の論点より)

○ 産業保健活動総合支援事業(産保センター・地産保)による支援の充実を図るべきではないか。また、 地域のかかりつけ医との連携の促進を図るべきではないか。厚生労働省版ストレスチェック無料実施プログラムを小規模事業場にとって使いやすくなるよう改善すべきといった意見がこれまでにあった。

## (第4回検討会における主な意見) (概要)

- 小規模事業場のメンタルヘルス対策については、地産保の登録産業医は地域のかかりつけ医であることから、まずはかかりつけ医に対する対応を軸に進めるべき。その際、プライバシーの保護の観点から、事業場にどのようにフィードバックしていくべきか議論するべき。
- 地産保では、50人未満の事業場に対して、健診結果についての医師からの意見聴取を登録産業医により 行っているが、ストレスチェックについても同様の支援が考えられないか。
- 小規模事業場は数が多いので、産保センターでは追いつかないのではないか。
- 地産保の体制強化は不可欠。
- 小規模になるほど、50人以上の事業場とは職場環境も異なり、職業性ストレスの問題やそれへの対応も違ってくることから、地産保においても対応できるように、事前に支援の強化を検討すべきではないか。 色々なパターンの好事例を集めて展開するのが良いのではないか。
- 産保センターについては、メンタルヘルス対策の強化のため、今年度も心理職の配置が新たに行われているが、ストレスチェックの義務化と地産保等の拡充はセット。
- 厚生労働省版ストレスチェック無料実施プログラムを小規模事業場にとって使いやすくなるよう改善すべき。

- 50人未満の事業場のメンタルヘルス対策においては、地産保の登録産業医を含めた地域のかかりつけ医への相談を促していくことも重要ではないか。
- ストレスチェック制度の取組について、事後措置や職場環境改善を含めた好事例及びその効果等をとりまとめて、展開していけばどうか。※論点2に関連
- 産保センターにおいて、ストレスチェック制度の取組事例等をもとに、産業保健スタッフや事業者、人事労務担当者等に対する研修の充実を図るべきではないか。
- 厚生労働省版ストレスチェック無料実施プログラムを小規模事業場にとって使いやすくなるよう改善すればどうか。※論点4に関連
- 50人未満の事業場にストレスチェックの実施を促進していくに当たっては、適切な実施に向けた支援を 行っていく必要があるのではないか。(50人未満の事業場におけるストレスチェックの適切な実施のため、厚生労働省において、中小事業者団体の取組に対する支援を検討していくことについてはどうか。)

# 集団分析・職場環境改善

## 論点6

## 実施状況を踏まえた集団分析の今後のあり方

## (前回の論点より)

- ストレスチェックの集団分析結果により、集団の心理的な負担の状況を把握することは重要。
- ストレスチェックに基づく職場環境等の改善は、その事業場の実情等に応じた進め方をとることとされている。
- 集団分析・職場環境改善については、企業における取組の現状を踏まえ、普及を図る方法を検討すべき ではないか。

#### (第4回検討会における主な意見) (概要)

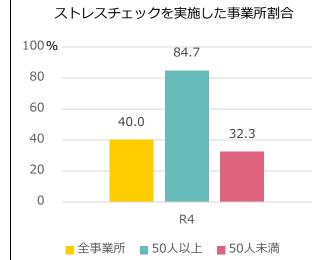
#### <集団分析の実施状況>

- 50人以上の事業場であっても集団分析の実施割合は6割、職場環境改善は5割程度。義務化に踏み込むことについては、現状が追いついていない。強引に行うとなると現場が混乱する。
- 5、6割にしても、その方法は問われていないので、全てが適切に実施されているかは疑問。

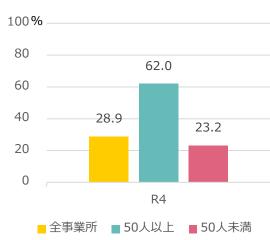
#### <集団分析の義務化の是非>

- 集団分析結果が読めていない管理職が多く、普及が十分にできていない段階。
- 集団分析・職場環境改善は、一定の効果があるものとは認識しているが、産業医が研究に参画し、事業者も理解がある、条件が整っているところの結果ではないか。全国の平均的な事業場に適用したときに効果があるのかは疑問。
- ごく少人数で集団分析をする場合、人事異動等による結果の変化で個人の結果が推測される可能性も あるのではないか。
- 高ストレス者が多い集団の管理者の評価が低くされることがある。わざとそうなるように受検者が回答する場合も懸念される。

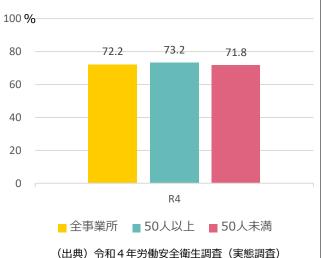
#### (実施状況)



#### 集団分析を実施した事業所割合



ストレスチェックを実施した事業所の うち、集団分析を実施した事業所割合



## (手法)

- ▶ 簡易調査票(57項目)について、ストレスチェック実施マニュアルで、集団分析の実施方法を示している。
- ▶ 簡易調査票(80項目)について、集団分析を行うための判定基準を現在、厚生労働省の研究班で検討中。
- ▶ 集団分析においての仕事のストレス判定図を「活用している」事業場は7割。(R3委託事業。以下同じ。)

#### (実施しなかった(できなかった)理由)

- ▶ 集団分析を実施しなかった(できなかった)事業場がその理由として挙げているのは、「集団分析の必要性を 感じなかった」が最も多く、3割となっていた。
- ▶ 事業場規模別にみると、49 人以下の事業場では、「事業場が小規模でありプライバシーの保護を考慮して集 団分析の実施を控えた」が4割を超えていたが、50~299人の事業場では「集団分析の必要性を感じなかっ た1、300~999 人の事業場では、「集団分析を実施する時間的余裕がなかった」が4割となっていた。

- 50人以上の事業場における集団分析の実施割合は約6割(ストレスチェックを実施している事業場に限れば約7~8割)。集団分析を実施していない事業者においては、その理由として、集団分析の必要性を感じなかったとするものが最も多い。
- ストレスチェック制度は、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、集団分析及びその結果を活用して職場環境改善を実施することで、労働者がメンタルへルス不調となることを未然に防止する一次予防を主目的とするものである。
- ストレスチェック制度について、集団分析及び職場環境改善まで含めた一体的な制度であることを、 事業者や労働者に対して明確に伝えることができるような方策を検討すべきではないか。
- ストレスチェックの実施から、集団分析及び職場環境改善につなげていくため、集団分析結果を活用した職場環境改善の取組事例について、こころの耳による好事例の収集・情報提供、産保センターにおける研修や個別訪問支援の充実が必要ではないか。※論点7、9に関連

## 実施状況を踏まえた職場環境改善の今後のあり方

## (前回の論点より)

- ストレスチェックの集団分析結果により、集団の心理的な負担の状況を把握することは重要。
- ストレスチェックに基づく職場環境等の改善は、その事業場の実情等に応じた進め方をとることとされている。
- 集団分析・職場環境改善については、企業における取組の現状を踏まえ、普及を図る方法を検討すべきではないか。

#### (第4回検討会における主な意見) (概要)

#### <職場環境改善の実施状況>

- 50人以上の事業場であっても集団分析の実施割合は6割、職場環境改善は5割程度。義務化に踏み込むことについては現状が追いついていない。強引に行うとなると現場が混乱する。
- 5、6割にしても、その方法は問われてないので、全てが適切に実施されているかは疑問。

#### <職場環境改善の義務化の是非>

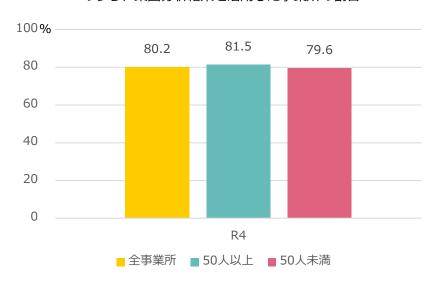
- 集団分析・職場環境改善は、一定の効果はあるが、産業医が研究に参画し、事業者も理解があるなど 条件が整っているところの結果ではないか。全国の平均的な事業場に適用して効果があるのかは疑問。
- 職場環境改善は、企業ではストレスチェック以外の結果も用いており、その内容も多様。どこまでやれば義務を果たしたことになるかを客観的に特定するのは困難。職場環境改善の検討体制にしても、 産業医も不足している状況であり、企業規模に関わらず義務化することは時期尚早。
- 職場環境改善は、小規模事業場に産業保健師が巡回して、ストレスチェック結果を基に職場全体で話し合うことで成果を上げている例もある。中小企業が取り組みやすい方法で促進させる必要がある。
- 職場環境改善は、小規模事業場では、挨拶、レクリエーションなど身近なものが主。ストレスチェック結果の活用はまだでも、できることからメンタルヘルス対策の取組をまず普及できるといい。

## (実施状況)

#### 集団分析結果の活用状況



# ストレスチェック及び集団分析を実施した事業場 のうち、集団分析結果を活用した事業所の割合



(出典) 令和4年労働安全衛生調査(実態調査)

## (実施しなかった(できなかった)理由)

- ▶ 職場環境改善を実施しなかった(できなかった)理由としては、「集団分析結果から職場・部署ごとのリスク・課題を洗い出すのが困難だった」が最も多く3割を占めていた。次いで、「職場環境改善に必要なマンパワーや経費が確保できなかった」が2割となっていた。(R3委託事業。以下同じ。)
- ▶ 事業場規模別にみると、49 人以下の小規模事業場では、「職場環境改善の必要性を感じなかった」が最も多くなっていた。
- ▶ 職場環境改善の課題や困難事例として多く挙がっていたのは、「従業員の理解や協力を得ることが難しい」、「改善したいものの様々な制約により難しい課題がある」、「経営層や管理職の理解を得ることが難しい」であった。

#### (意見を踏まえた考え方)

- メンタルヘルス対策における職場環境改善とは、職場の物理的レイアウト、労働時間、作業方法、組織、 人間関係などの職場環境を改善することにより、労働者のストレスを軽減しメンタルヘルス不調を予防 しようとする方法であり、事業場においては、実情等に応じて、ストレスチェックの集団分析結果も含 め活用する情報や実施体制・実施方法など、様々な進め方により取り組まれているところ。
- ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善について、その義務化等を検討する場合、事業場における取組の現状等も踏まえると、どのようなときに、何を、どの水準まで実施したことをもって、履行されたと判断するべきか、また、そのような判断を行うことは可能か。

労働安全衛生規則(抄)

(検査結果の集団ごとの分析等)

- 第52条の14 事業者は、検査を行つた場合は、当該検査を行つた医師等に、当該検査の結果を当該事業場の当該部署に所属する労働者の集団その他の一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めなければならない。
- 2 事業者は、前項の分析の結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 集団分析結果を活用した職場環境改善の取組事例について、こころの耳による好事例の収集・情報提供、 産保センターにおける研修や個別訪問支援の充実が必要ではないか。なお、取組事例の収集等に当たっ ては、ストレスチェックの集団分析結果以外を活用した好事例等にも留意すべきではないか。※論点6、 9 に関連

#### ストレスチェック指針(抄)

- 9 ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析及び職場環境の改善
- (1)集団ごとの集計・分析の実施

事業者は、規則第52条の14の規定に基づき、実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させ、その結果を勘案し、必要に応じて、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講じるよう努めなければならない。このほか、集団ごとの集計・分析の結果は、当該集団の管理者等に不利益が生じないようその取扱いに留意しつつ、管理監督者向け研修の実施又は衛生委員会等における職場環境の改善方法の検討等に活用することが望ましい。

また、集団ごとの集計・分析を行った場合には、その結果に基づき、記録を作成し、これを5年間保存することが望ましい。

#### (2)集団ごとの集計・分析結果に基づく職場環境の改善

事業者は、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析結果に基づき適切な措置を講ずるに当たって、実施者又は実施者と連携したその他の医師、保健師、歯科医師、看護師若しくは精神保健福祉士又は公認心理師、産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職から、措置に関する意見を聴き、又は助言を受けることが望ましい。

また、事業者が措置の内容を検討するに当たっては、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析した結果だけではなく、管理監督者による日常の職場管理で得られた情報、労働者からの意見聴取で得られた情報及び産業保健スタッフによる職場巡視で得られた情報等も勘案して職場環境を評価するとともに、勤務形態又は職場組織の見直し等の様々な観点から職場環境を改善するための必要な措置を講ずることが望ましい。このため、事業者は、次に掲げる事項に留意することが望ましい。

- ① 産業保健スタッフから管理監督者に対し職場環境を改善するための助言を行わせ、産業保健スタッフ及び管理監督者が協力しながら改善を図らせること。
- ② 管理監督者に、労働者の勤務状況を日常的に把握させ、個々の労働者に過度な長時間労働、疲労、ストレス又は責任等が生じないようにする等、労働者の能力、適性及び職務内容に合わせた配慮を行わせること。

#### ストレスチェック実施マニュアル(P85)(抄)

#### 集団ごとの集計・分析結果に基づく職場環境の改善

- 集団ごとの集計・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、これまでの研究成果から得られている標準集団に比べて、どの程度健康リスクがあるのかを判定することができます。こうしたことを踏まえ、事業者は産業医と連携しつつ、集団ごとの集計・分析結果を、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しましょう。
- 措置を講ずるに当たっては、医師、保健師等の実施者やその他の有資格者、産業カウンセラーや臨床心理士等の心理職から意見を聴くとよいでしょう。
- 一方で、集団ごとの集計・分析の結果は、集計・分析の対象となった集団の責任者にとってはその当該事業場内における評価等につながり得る情報であり、無制限にこれを共有した場合、当該責任者等に不利益が生じるおそれもあることから、事業場内で制限なく共有することは不適当です。集団ごとの集計・分析の方法、分析結果の利用方法(集団ごとの集計・分析結果の共有範囲を含む。)等については、衛生委員会で審議した上で、あらかじめ各事業場での取扱いを社内規程として策定することが必要です。

## 集団分析・職場環境改善の実施体制

#### (前回の論点より)

○ 事業場において職場環境改善を通じて効果的にメンタルヘルス対策を進めるため、産業保健と人事労務 の連携した実施体制をどのように構築していくべきか。

## (第4回検討会における主な意見) (概要)

- ストレスチェック制度は、職場のメンタルヘルスの改善が目的であり、一次予防の制度。健康診断は二次予防の制度である。健康マターの前に人事問題・労務問題がある。
- 集団分析結果を読めない管理職は多い、集団分析の普及が十分にできていない。
- 職場環境改善の検討体制にしても、産業医も不足している状況であり、企業規模に関わらず義務化する ことは時期尚早。まずは好事例を展開し、底上げを図るべきではないか。
- 産業医が専門的知見から職場環境改善をやっていくことが基本ではないか。

- 産業保健と人事労務の連携した実施体制の構築について好事例を収集し、展開していくとともに、「ストレスチェック実施マニュアル」等にも事業者、人事労務の役割や責任が明確になるよう反映すればどうか。
- 企業規模を問わず、事後措置や職場環境改善の取組事例等をもとに、ストレスチェック制度を行う事業者、人事労務担当者、産業保健スタッフ等に対するケースワークなどの研修を実施すればどうか。※論点8に関連

# 論点9 外部の支援

#### (前回の論点より)

○ 職場環境改善の実施を促進する上で、外部の支援の充実を図るべきではないか。

#### (第4回検討会における主な意見) (概要)

- 外部機関の質の担保が重要。
- 厚生労働省が「ストレスチェック制度実施マニュアル」で示している「外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリスト」について、小規模事業場が活用できるよう内容を見直し、周知していくべきではないか。※論点1、4に関連
- 集団分析結果を活用した職場環境改善の取組事例について、こころの耳による好事例の収集・情報提供、 産保センターにおける研修や個別訪問支援の充実が必要ではないか。なお、取組事例の収集等に当たっ ては、ストレスチェックの集団分析結果以外を活用した好事例等にも留意すべきではないか。※論点6、 7に関連



# ストレスチェック制度の義務対象について

	ストレスチェック	集団分析・職場環境改善
50人以上の事業場	義務	努力義務
50人未満の事業場	努力義務	努力義務

#### ○ ストレスチェック

#### 【労働安全衛生法】

(心理的な負担の程度を把握するための検査等)

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。 (略)

(心理的な負担の程度を把握するための検査等に関する特例)

附則第四条 第十三条第一項の事業場以外の事業場についての第六十六条の十の規定の適用については、当分の間、同条第一項 中「行わなければ」とあるのは、「行うよう努めなければ」とする。

#### ○ 集団分析・職場環境改善

#### 【労働安全衛生規則】

(検査結果の集団ごとの分析等)

- 第五十二条の十四 事業者は、検査を行つた場合は、当該検査を行つた医師等に、当該検査の結果を当該事業場の当該部署に所属する労働者の集団その他の一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めなければならない。
- 2 事業者は、前項の分析の結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

# 外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリスト

#### 外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリスト例

(委託する内容に応じて関連する部分を利用すること)

#### ストレスチェック制度についての理解

- ☑ ストレスチェックの目的が主に一次予防にあること、実施者やその他の実施事務 従事者に対して、労働安全衛生法第 105 条に基づく守秘義務が課されること、 本人の同意なくストレスチェック結果を事業者に提供することが禁止されてい ること等を委託先が理解しているか。
- ☑ 実施者やその他の実施事務従事者となる者に対して、研修を受けさせる等により、 これらの制度の仕組みや個人情報保護の重要性について周知し、理解させているか。
- 外部機関と当該事業場の産業医等が密接に連携することが望ましいことを理解してしているか。

#### 実施体制

(調査票)

- ☑ 受託業務全体を管理するための体制が整備されているか(全体の管理責任者が明確になっているか)。
- ☑ 受託業務を適切に実施できる人数の下記の者が確保され、かつ明示されているか。 また、下記の者がストレスチェック制度に関する十分な知識を有しているか。
  - ストレスチェックの実施者として必要な資格を有する者
  - ストレスチェック結果に基づいて面接指導を行う産業医資格を有する医師
  - 実施者や医師の指示に基づいてストレスチェックや面接指導の実施の補助業 務を行う実施事務従事者
- ☑ 実施事務従事者の担当する業務の範囲は必要な範囲に限定され、また明確になっているか。
- ☑ ストレスチェックや面接指導に関して、労働者からの問い合わせに適切に対応できる体制が整備されているか。
- ☑ 実施者やその他の実施事務従事者が、必要に応じて委託元の産業保健スタッフと 綿密に連絡調整を行う体制が取られているか。

#### ストレスチェックの調査票・評価方法及び実施方法

- ☑ ストレスチェックに用いる調査票の選定、評価方法及び高ストレス者の選定基準の決定についての提案等を明示された実施者が行うこととなっているか。
- ☑ 提案されるストレスチェックに用いる調査票は法令の要件(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領域を含むものか等)を満たすか。
- ☑ 国が示す標準的な57項目の調査票又は23項目の簡易版以外の調査票を用いる場合は、科学的な根拠が示されているか。

#### (評価方法)

- ☑ 提案されるストレスチェック結果の評価方法及び高ストレス者の選定方法・基準は法令の要件を満たすか。
- ☑ 提案されるストレスチェック結果の評価方法及び高ストレス者の選定方法・基準は分かりやすく労働者に開示されるか。

#### (実施方法)

- ☑ 調査票の記入・入力、記入・入力の終わった調査票の回収等が、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者に見られないような状態で行える方法が取られるか。ICT を用いて行う場合は、実施者及び労働者本人以外の第三者に見られないようなパスワード管理、不正アクセス等を防止するセキュリティ管理が適切に行われるか。
- ☑ 実施者が受検者全員のストレスチェック結果を確認し、面接指導の要否を判断する体制が取られるか。
- ☑ 高ストレス者の選定に当たり、調査票に加えて補足的に面談を行う場合、当該面談を行う者は、医師、保健師等の適切な国家資格保有者であるか、又は臨床心理士、産業カウンセラー等の心理専門職となるか。また、当該面談は実施者の指示の下に実施する体制が取られるか。
- ② 労働者の受検の状況を適切に把握し、事業者からの求めに応じて、受検状況に関する情報を提供できる体制が取られるか。
- ☑ 集団ごとの集計・分析を行い、わかりやすく結果を示すことができるか。その際、 集団ごとの集計・分析の単位は、回答者10人以上となるか。

#### ストレスチェック実施後の対応

- ☑ ストレスチェック結果の通知は、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者に知られることのない形で、直接本人にされる方法がとられるか。
- ☑ 本人に通知する内容は、①ストレスの特徴や傾向を数値、図表等で示したもの、 ②高ストレスの該当の有無、③面接指導の要否など、法令に定められた内容を網 羅するものとなるか。
- ☑ 面接指導が必要な労働者に対して、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者 本人以外の第三者に分からないような適切な方法で面接指導の申出を促す体制 がとられるか。
- ☑ ストレスチェックの結果、緊急に対応が必要な労働者がいる場合に、委託元の産

業保健スタッフを通じた事業者との連絡調整を含め、適切に対応できる体制が取られるか。

- ☑ ストレスチェックの結果を事業者に通知することについての同意の取得方法について、法令に則った方法になるか(事前や実施時に同意を取得するような不適切な方法が取られないか)。
- ☑ 実施者又はその他の実施事務従事者が結果の記録を5年間保存するための具体的な方法が明示され、そのために必要な施設、設備が整備され、実施者及び労働者本人以外の第三者が結果を閲覧できないような十分なセキュリティが確保されるか。

#### 面接指導の実施方法

- 回 面接指導を実施場所はプライバシー保護や労働者の利便性の観点から適切か。
- ☑ 面接指導を実施するに当たり、事業者から対象となる労働者の労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様、作業負荷の状況等の勤務の状況や職場環境等に関する情報を事業者から入手し、適切に取扱う体制となっているか。

#### 面接指導実施後の対応

- ☑ 面接指導の結果を事業者に通知するに当たり、就業上の措置を実施するため必要 最小限の情報に限定し、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データが提供されることがないような方法が取られるか。
- ☑ 面接指導の結果、緊急に対応が必要な労働者がいる場合に、委託元の産業保健スタッフを通じた事業者との連絡調整を含め、適切に対応できる体制が取られるか。