

## 前回までに整理された事項（案）

※ ○は「ストレスチェック項目等に関する  
専門検討会中間とりまとめ」に記載の内容

### 1 ストレスチェックの実施に当たって行うべき事項

- ◎ 衛生委員会は労使の定期的協議の場でもあり、ストレスチェック制度が適切に実施されていることを確認することが適当。
- ◎ 衛生委員会で審議する事項として、例えば、実施者の指名、実施方法の決定、法定以外の保健指導の実施、ストレスチェック制度全体の評価と改善、不利益取扱の申し立て等が考えられる。
- ◎ 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必要である。
- ◎ ストレスチェックの実施に当たり、事業者が労働者に予め周知すべき事項としては以下が考えられる。
  - ① ストレスチェックは、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こと。
  - ② ストレスチェックの結果について、集団的分析を行い、職場ごとのストレス状態の把握と職場環境改善に利用すること。
  - ③ ストレスチェックの実施者(明示する)は、労働者個人のストレスチェックの結果を把握でき、保健指導や面接指導の勧奨を行うことがあること。
  - ④ 事業者へのストレスチェックの結果の通知は労働者の同意がある場合にのみ行われること。
  - ⑤ 事業者へのストレスチェックの結果の通知に同意した場合の、事業場における結果の取扱いのルール。
  - ⑥ 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。
  - ⑦ 安心してストレスチェックを受けられることができる環境を整えるための、不利益取扱禁止とプライバシーの厳格な保護に関すること。
- ◎ 外部機関に業務委託の際には、契約書の中に実施者を明示することが適当。

### 2 ストレスチェックの実施方法等

#### (1) 実施方法

- 1年以内ごとに1回以上、実施することが適当である。
- ◎ 複数回実施や繁忙期実施に関しては、労使協議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である。
- 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である。この場合、ストレスチェックについては、労働者には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する必要がある。
- ◎ ストレスチェックを一般健診と同時に実施する場合、
  - ① ストレスチェックの調査用紙と一般健診の問診票を別葉にする
  - ② 記入後、ストレスチェックに係る部分と一般健診に係る部分を切り離す
  - ③ ICT で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健診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、一般定期健康診断の問診票それぞれの目的を理解し、両者の取扱いが異なることを認識できるようにすることが必要である。
- ◎ 産業医がストレスチェックの実施に関与し、外部委託の場合も共同実施とすることが望ましい。
- ◎ 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うることになることに留意することが必要である。
- ◎ ストレスチェックの対象とする労働者の範囲は、現行の一般健診の対象者を参考とし、これと同様（労働時間が通常の労働者の3／4以上の者、期間の定めのない労働契約の者（契約期間が1年以上の者等を含む））とすることが適当。

## (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）は、事業者からの依頼に基づき、最低限、当該事業所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する必要がある。
- 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み、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）を含む必要がある。
- ◎ 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以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以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）とすることが適当である。

- ◎ ストレスチェックの実施に関する役割に加え、以下の役割も考えられる。
  - ① ストレスチェック結果を集計し、集団的に分析した上で、事業者を提供すること。
  - ② 高ストレスと判定された者に対して、医師による面接指導を受けるように勧奨すること。また、面接指導を申し出なかった人への支援の必要性を検討すること。

### （3）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 I C T を活用したストレスチェックの実施については、実施に当たって、以下の3点について担保されている場合は、実施可能とすべき。
  - ① 事業者及び実施者において、個人情報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おいて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 （2）の実施者の役割が果たされること
- ◎ I C T 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。

## 3 ストレスチェックの項目とその評価基準等について

### （1）ストレスチェック項目について

（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等の改善）であり、副次的に二次予防（メンタルヘルス不調への気づきと対応）に繋がり得るものと整理することが適当である。
- 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必要である。
- 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がある。

(具体的なストレスチェック項目)

- 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すべて含まなければならないものとするのが適当である。
- 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のが適当である。
- ◎ 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の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べきである。ただし、独自の項目を選定する場合には、3領域に関する項目をすべて含むものであって、その項目に一定の科学的な根拠が求められることを示すべきである。
- ◎ 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)とすることが適当である。
- なお、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のが適当である。

## (2) ストレスチェックの結果の評価について

- 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重要である。

### (i) 個人に対する評価の方法と基準

(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、分かりやすい方法が適当と考えられる。
- 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である。

(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である。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である。
- 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、示すことが適当である。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定める必要がある。

### (3) ストレスチェックに含めることが不適当な項目

(法定のストレスチェックに含めることが不適切な項目)

- 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べきではない。
- 「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べきではない。
- 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。

(法定のストレスチェックに併せて他の項目を労働者の同意を得た上で実施することについて)

- 法定外としてうつ病等の精神疾患のスクリーニングを行う場合、労働者の同意を得た上で行うのであれば、ある程度事業者の裁量に任せることが適当である。
- ただし、ストレスチェックと同時に行う場合には、ストレスチェックの主な目的が一次予防であることの理解が得られにくくなるおそれがあること、また、その結果について、合理的な理由なく労働者の不利益な取扱いに用いられないようにする必要があることに留意が必要である。

### (4) 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)

- 一般健康診断の自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、不適切である。
- 一方、たとえば「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「はい・いいえ」といった回答方法で該当の有無を把握するような方法であれば、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である。

#### 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

- ◎ 他の者が見られないよう、封書又はメールで労働者に個別に直接通知することが必要である。
- ◎ 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である。
  - ① ストレスの状況
  - 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）
  - ⑥ 情報保護とプライバシー保護、不利益取扱がないこと等の事業場におけるルール

## (2) 通知後のフォローアップ

- ◎ 面接指導の対象者については、医師による面接指導を受けるよう、ストレスチェックの実施者から申出の勧奨を行うことが適当である。なお、その際、事業者から実施者に対し、面接指導の申出のあった労働者の情報を提供し、申出を行っていない者に対象を絞って、効率的に勧奨することも可能である。
- ◎ 面接指導の申出を勧奨する方法としては、以下のような方法が考えられる。
  - 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受けるよう勧奨する方法。
- ◎ 医師による面接指導の前に、保健師、心理職等による面談を行うことについては、引き続き検討（資料2参照）

## 5 集団的なストレスの状況について

- ◎ 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ることから、ストレスチェックの結果を集団的に分析し、職場環境の改善につなげることが必要である。
- ◎ 具体的な分析方法は、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」によることが適当である。また、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である。
- ◎ 集団的な分析の推奨の程度と分析結果の活用方法については、引き続き検討（資料2参照）

## 6 その他

### (制度全体の評価と見直し)

- ◎ 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。