

令和7年10月10日	資料1
第1回 「小規模事業場ストレスチェック 実施マニュアル」作成ワーキンググループ	

「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」作成に係る論点等について

小規模事業場マニュアルの基本的な考え方

- 現行のストレスチェック実施マニュアルは、現在、ストレスチェックの実施が義務となっている50人以上の事業場の実施体制等を前提としたものとなっている。
- 今般の改正法を踏まえた、50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルの作成に当たっては、現行マニュアルをベースにしつつ、50人未満の事業場で特に留意すべき点や50人未満の事業場独自の留意点等を中心に記載する。
※必要に応じて現行マニュアルを参照する旨を記載する。

現行マニュアル

※各項目で以下の構成となっている。

<法令抜粋>

<指針抜粋>

<解説>

- . . .
- . . .
- . . .
- . . .

<文書例・様式例>

(ストレスチェック実施規程例など)

小規模事業場マニュアル（イメージ）

実施事項（TO DO）

法令・指針を基に、具体的実施事項を読みやすく簡潔に示す

※ 法令・指針自体は、小規模事業場マニュアルを掲載する厚労省HPの同ページにまとめて掲載し、マニュアル巻末でリンクを示す

留意事項

現行マニュアルの<解説>をベースにしつつ、50人未満の事業場で特に留意すべき点や、50人未満事業場独自の留意点等を中心に記載

チェックリスト等は、本文中に参考情報として示す

※ 様式例等は、マニュアル巻末資料として示す

ストレスチェック制度の実施の流れ等

1 ストレスチェック制度の実施に向けた準備

- (1) 事業者による方針の表明
- (2) 関係労働者の意見の聴取 → 論点 1
- (3) 実施規程（社内規程）の作成
- (4) 社内への周知

2 ストレスチェック制度の実施体制

- (1) 担当者の選任
- (2) 外部委託先の選定・契約 } 論点 2

3 ストレスチェックの実施

- (1) 実施時期及び対象者の決定
- (2) 調査票及び高ストレス者の選定方法の決定
- (3) 調査票の配布・記入・回収 } 論点 3
- (4) 結果の通知
- (5) 結果の保存

4 医師の面接指導

- (1) 医師の面接指導の申出・勧奨
- (2) 医師の面接指導の実施 } 論点 4
- (3) 医師からの意見聴取
- (4) 就業上の措置の決定と実施
- (5) 面接指導以外の相談対応

5 集団分析・職場環境改善 → 論点 5

- (1) 集団ごとの集計・分析の手法や対象規模
- (2) 職場環境の改善方法

6 プライバシーの保護 } 論点 6

7 不利益取扱の禁止

8 10人未満等の特に小規模な事業場における実施 → 論点 7

9 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点 → 論点 2

【論点 1】 関係労働者の意見を聴く機会の活用

【論点 2】 事業者の関わり方及び外部委託先の適切な選定

【論点 3】 調査票（項目数、調査形態等）

【論点 4】 面接指導

【論点 5】 集団分析・職場環境改善の対応

【論点 6】 労働者のプライバシー保護

【論点 7】 10人未満等の特に小規模な事業場におけるストレスチェック制度の実施

【論点 1】 関係労働者の意見を聴く機会の活用

労働者が安心してストレスチェックを受検できるように、関係労働者の意見を聴く機会について、どのような活用方法が考えられるか。

<中間とりまとめ>

【今後の方向性】

- ・衛生委員会等の設置義務がない 50 人未満の事業場においては、労働者が安心してストレスチェックを受検できるように、関係労働者の意見を聴く機会を活用することが適当である。ただし、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、衛生委員会等のように会議体の構成に係る要件は課さないことが適当であるものの、実効性を確保していくことが重要である。

【マニュアルにおいて示すべきポイント】

- ・衛生委員会等の設置がない場合の、関係労働者の意見を聴く方法

検討事項

- 衛生委員会の設置義務や産業医の選任義務のない労働者数50人未満の事業場においても、労働者が安心してストレスチェックを受検できるよう、予め労働者の意見を聴くことが求められるが、労働安全衛生規則第23条の2（関係労働者の意見の聴取）に基づく関係労働者の意見聴取の機会をどのような方法で設けるか。

（参考）

■労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）（抄）

第二十三条の二 委員会を設けている事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければならない。

※ 関係労働者とは、当該事業における個々の衛生問題に関係のある労働者をいうこと。（昭23.1.16基発第83号、昭33.2.13基発第90号）

※ 「関係労働者の意見を聴くための機会を設ける」とは、安全衛生の委員会、労働者の常会、職場懇談会等労働者の意見を聴くための措置を講ずることをいうものであること。（昭47.9.18基発第601号の1）

【論点 1】 関係労働者の意見を聴く機会の活用

第8回検討会における主な意見

- 関係労働者の意見を聴く機会について、実態を共有した上で議論することが重要。（山脇構成員、坂下構成員）
- 現状、適切に実施されていないのであれば、仕組みの在り方を含め、実効性を確保する方策を考えていく必要。（山脇構成員）
- 10人以上では衛生推進者が中心となって、関係労働者の意見を聴く機会を設定するように推奨してはどうか。（中島構成員）
- 50人未満においてコミュニケーション方法は非常に多様。衛生推進者の活用も1つ。懇談会、ミーティングなど、いろいろな場で意見聴取を行うということも可能とするとか、分かりやすさ取り組みやすさを重視した多様な手段を用意するべき。（清田構成員）
- 就業時間の短い労働者が巻き込まれるような形や、SCを活かしていくという視点での活用を明記できないか。事業者側が労働者のプライバシーを踏みにじるようなことがないような、労使での取決めができるようなものにしていけるといいのでは。（江口構成員）
- 集団分析・職場環境改善を含め制度の実施内容はどこまでか、労使でしっかり話し合い、反映することが重要。（山脇構成員）

対応案

- 労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴く機会等を活用して、それぞれの事業場の実情に応じて、できるだけ様々な現場や立場の労働者の意見を聴くこととしてはどうか。
- 実施方法について、必ずしも会議体の形をとる必要はなく、労働者が参加する何らかの場で意見交換を行うことや、事業場内に周知して労働者に意見を募る形を取る等、様々な方法があり得るのではないか。

【論点2】事業者の関わり方及び外部委託先の適切な選定

ストレスチェックの実施を外部委託する場合、事業者はどのように主体的に取り組んでいくべきか。また、事業者が外部委託先を適切に選定できるようにするには、どのような方法が考えられるか。加えて、自社で実施する場合にはどういった点に留意が必要か。

<中間とりまとめ>

【マニュアルにおいて示すべきポイント】

- ・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、事業者としてストレスチェック制度に主体的に取り組んでいくための実施内容（外部機関を活用する場合も含め、実施者（医師、保健師等）、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、事後措置等）

【今後の方向性】

- ・ストレスチェックの実施を外部委託することが多くなると、外部機関のサービスの内容及び費用の設定は様々である中で、その適切性が一層問われることとなる。したがって外部機関に委託する場合のサービスの質を担保することが重要であり、50人未満の事業場が委託する外部機関を適切に選定できるよう、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例」について、50人未満の事業場が活用できるように内容を見直し、周知していく必要がある。

外部委託する場合の ストレスチェックの実施体制のイメージ

事業場

事業者
(実施責任者)

・方針の決定・表明

実務担当者

※衛生推進者等

・実施計画・実施管理

外部機関

実施者

・ストレスチェック実施

実施事務従事者

・個人結果保存

検討事項

- 50人未満の事業場において、ストレスチェックの実施を外部委託する場合であっても、事業者が主体的に取り組んでいくための実施体制・実施方法についてどのように考えるか。
- 事業者がストレスチェックの外部委託先を適切に選定できるようにするため、外部機関のストレスチェック実施体制や個人情報保護体制、費用面等、開示情報等の外部機関が備えるべき水準をどう考えるか。また、これらの水準を事業者が把握しやすくするためにはどうすればよいか。
- 50人未満の事業場において、ストレスチェックの実施を外部委託せず自社で実施する場合、外部委託する場合と比較して特にどういった点に留意が必要か。

※【参考】ストレスチェックの実施を外部委託している事業場割合 全体72.8%（50人以上：72.9%、50人未満：71.4%）
（令和3年「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」）

【論点2】事業者の関わり方及び外部委託先の適切な選定

第8回検討会における主な意見

- 事業者が自由に選択できる方法も担保しなければ、やらされ感ばかりがある制度になってしまう。（神村構成員）
- 例えば事業場と委託先が協議するような場を設けるなど、事業場の課題や実態の共有、高ストレス者が面接指導を受けたか等事後のアウトカム評価を含め、双方が連携して実施できる体制や仕組み作りを具体的に含めていただきたい。（松本構成員）
- 商業的な団体（商工会、商店会など）がとりまとめ、そこに小規模事業場が簡易に申込みをする形もあり得る。（堤構成員）
- 自社内で実施する場合クリアしなければいけない基準（実施体制の明確化、守秘義務の徹底等）を明確にし、仮にその基準を満たせないのであれば外部委託してもらうという形に持っていけないと、やり方が曖昧になってしまうのではないか。（山脇構成員）
- 外部機関のチェックリスト例は、単にチェックを入れて、確認が全然できていないということはよくあるので、丁寧に。（茂松構成員）
- 現行の外部機関のチェックリストはほとんど活用されていない状況。いかに活用するかについて検討いただきたい。（渡辺構成員）
- 外部機関に関して登録制、優良認定などかどうか。（中島構成員、山脇構成員）
- 適切なサービス、料金で受けられるという外部機関の紹介は、厚労省としても事前に審査も含めた選定をしていくということが重要。法定健康診断の実施機関との連携状況なども記載できるといいのではないか。（清田構成員）
- 外部機関でデータ保存する場合、機関の変更があると、経年変化を見るためのデータがもらえないことが起きる。（渡辺構成員）

対応案

- 事業者の責任において実施するものであり、委託先も含めた実施体制のあり方について具体的に示してはどうか。
- 外部機関のチェックリストについては、実施体制や費用、情報管理に関する項目を検討すべきではないか。
- 外部委託せず自社で実施する場合について、労働者のプライバシーの保護の観点から極めて慎重な運用が求められること等、特に留意が必要となる点を具体的に記載することとしてはどうか。

【論点3】 調査票（項目数、調査形態等）

50人未満の事業場における調査票の活用や調査形態等についてどのように考えるか。

＜附帯決議（衆議院厚生労働委員会（令和7年5月7日）＞

十四 デジタル化の進展に伴い、デジタルを活用したストレスチェックによって適時適切に実施することができるようにする等、デジタルを活用した実効性を伴うストレスチェックの実施の在り方を示すこと

検討事項

- 50人以上の事業場に対しては、ストレスチェック指針において「職業性ストレス簡易調査票」（57項目）の利用が推奨されているが、当該簡易調査票の簡略版（23項目）も含め、負担軽減等の観点からそれぞれの方式のメリット・デメリットを踏まえ、50人未満の事業場において、どのような調査票の活用方法が考えられるか。
- 調査形態について、紙の調査票を用いた方式やデジタル媒体を用いてウェブ上で回答する方式等があるが、50人未満の事業場においては、プライバシーの保護や実効性等の観点からそれぞれの方式のメリット・デメリットを踏まえ、どのように実施することが考えられるか。

※【参考】ストレスチェックの実施形態 全体 ウェブ57.5%、紙41.4%、（50人以上：ウェブ57.9%、紙41.0%、50人未満：ウェブ53.8%、紙45.0%）
（令和3年「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」）

※【参考】「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」（平成26年12月17日）（抄）
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。（中略）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。

【論点3】 調査票（項目数、調査形態等）

第8回検討会における主な意見

- 23項目は、手続等の負担、回答時間は変わらないと思われる。信頼性と妥当性は十分に立証されているとはいい難く、これまでのとおり57項目を推奨していいのではないか。（中島構成員）
- 簡略版では職場の雰囲気や作業環境の項目が省かれているので、集団分析・職場環境改善の普及を図っていくことも踏まえると、57項目を推奨していくことを基本にすべき。（山脇構成員）
- 57項目版が浸透していて、中小規模の事業所からの23項目版の要望はほぼない。しかし、23項目版では、時間がかからず簡便に実施できる点ではメリットがあると思う。心身の反応や職場ストレスに関しても最低限の内容は質問項目にはいっているため、セルフチェックという意味では十分な機能を果たすと思われる。支援度も家族、同僚、上司の支援もはいっているため十分だと思う。一方、57項目版と比べるとストレス要因としては、仕事の質的負担、対人関係、身体的負担、対人関係、職場環境、働き甲斐、仕事の適性がなく、心身の反応でも23項目版では、不安、身体愁訴がないため、内容的に不十分な気がする。最近は自治体や某企業では80項目版を実施するところも増えており、より組織的にストレスを把握しようとする傾向がある。（黒木構成員）
- 23項目版は、確かに簡易で短時間でできるということがメリットになると思うが、57項目と数分の違いしかないと思う。57項目調査票との相関はとれていると思うが、「A. 仕事のストレス因子の尺度」が、量的負担とコントロール度の2尺度のみとなっており、他の7尺度が図れないというのは、職場環境改善を目的とした場合には相当にデメリットになる。これまで23項目版の問い合わせを受けたことはなく、必要性を感じない。むしろ職場環境改善を目的とするのであれば使わない方が良く考える。（渡辺構成員）
- 小規模の正社員や派遣、性別の割合の偏りも考慮しないと、分析などを行うときに変わってくるのではないか。（茂松構成員）
- 中小はリソースが限られるため、専門職が提供するようなサービスをデジタルで代替することもあるのではないか。（江口構成員）

対応案

- 調査票としては、現行のマニュアルで57項目の利用が推奨されていることを踏まえ、50人未満の事業場での取扱をどう考えるか。
- 調査形態（紙、WEB）について、事業場の状況に応じて選択しやすいように、それぞれの利点を示せばどうか。 8

ストレスチェック指針（抜粋）

○ ストレスチェックの調査票

事業者がストレスチェックに用いる調査票は、規則第52条の9第1項第1号から第3号までに規定する3つの領域に関する項目が含まれているものであれば、実施者の意見及び衛生委員会等での調査審議を踏まえて、事業者の判断により選択することができるものとする。

なお、事業者がストレスチェックに用いる調査票としては、別添の「職業性ストレス簡易調査票」（※57項目）を用いることが望ましい。

ストレスチェック実施マニュアル（抜粋）

具体的なストレスチェックの項目

- ストレスチェックの調査票は、実施者の提案や助言、衛生委員会の調査審議を経て、事業者が決定します。
- 法に基づくストレスチェックは次の3領域を含むことが必要です。
 - ① 仕事のストレス要因：職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目をいいます。
 - ② 心身のストレス反応：心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目をいいます。
 - ③ 周囲のサポート：職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目をいいます。
- ストレスチェックの項目（調査票）としては、以下に示す「職業性ストレス簡易調査票」（57項目）を利用することが推奨されます。また、これを簡略化したストレスチェック項目（調査票）の例（簡略版（23項目））も以下に示します。ただし、これらは、法令で規定されたものではありませんので、各事業場において、これらの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ます。
 - ※ ただし、各事業場において、独自の項目を選定する場合にも、規則に規定する3領域に関する項目をすべて含まなければなりません。また、選定する項目に一定の科学的な根拠が求められます。

【論点4】面接指導

安心して面接指導の申出ができる環境の整備をどのように考えるか。また、面接指導の実施に際して、地産保等の外部機関の活用をどのように考えるか。

<附帯決議（衆議院厚生労働委員会（令和7年5月7日）>

十七 高ストレス者の面接指導について、小規模事業場の特性を踏まえ、小規模事業場の高ストレス者が安心して面接指導の申出をすることができる環境を整備すること。（後略）

<中間とりまとめ>

【マニュアルにおいて示すべきポイント】

・地域産業保健センター（以下「地産保」という。）等の支援の活用

【今後の方向性】

・地産保においては、50人未満の事業場に対して、登録産業医・保健師等による産業保健支援サービスを無料で提供しており、高ストレス者の面接指導について、登録産業医により対応している。ストレスチェックの義務対象を50人未満の事業場に拡大する場合、面接指導の対象者が大幅に増えることが予想される。円滑な施行に資するよう、登録産業医等の充実など、地産保で高ストレス者の面接指導に対応するための体制強化を図ることが不可欠である。

検討事項

- 面接指導について、50人未満の事業場の特性を踏まえ、対象者が安心して申出をすることができるよう、プライバシー保護の観点を含め、どのような環境整備が必要か。
- 地産保等の外部機関への依頼手続きや情報提供の仕方など、適切に面接指導を実施するためにはどのようなことに留意する必要があるか。
- 面接指導以外の相談を選択する高ストレス者に対して、こころの耳の活用等どのような対応が考えられるか。

※【参考】高ストレスの判定を受けた者のうち、医師による面接指導を受けた者の割合 14.7%
（令和3年「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」）

【論点4】面接指導

第8回検討会における主な意見

- 会社のことが分かる地域の先生方が対応する必要があるのでは。オンラインでの実施についても留意が必要。（江口構成員）
- 個人情報の保護を考えると、ストレスチェックと定期健診をセットで外部委託して、健診センターなどで各種検査を行う際に、医師による面接指導を行うといった方法が、より現実的ではないか。（中島構成員）
- ストレスチェック実施後の面接指導をはじめとした対応や、個人へのフォローが重要だと思うので、その実効性を担保するための何らかの積極的な仕組みや仕掛けを検討し、マニュアルに具体的に記載していくことが必要ではないか。（松本構成員）
- 事業者を巻き込んだ相談というところに申出のハードルがあると思われ、スキーム自体が中小企業に合ったものか検討すべき。医師面接ではなく、保険者、カウンセラーによる健康相談という、法律にない相談体制作りも非常に大切。健康相談については、日常の相談体制とストレスチェックと連動させるような形で検討されると非常に現場に即した対応になると考える。（矢内構成員）
- 高ストレス者の補足的面談、選定における事前の面談のところで、産業医、保健師、心理職を含めた産業保健スタッフが一丸となって支援していくような体制が、今後はより重要になる。スタッフのマニュアルや教育も非常に大事。（島津構成員）
- 地産保の先生が面接指導されるような場合に、その先生がかかれた意見書に対する返書の扱い方、保存方法などの検討が必要。また、面接指導後のフォロー体制についても何らかのマニュアル化をする必要があるのではないか。（渡辺構成員）
- プライバシーの保護や不利益取り扱いの禁止について、法違反の具体例も含め周知すべき。地産保等の外部機関への依頼手続き等において、本人同意のない情報が事業者提供されないよう労働者のプライバシー保護の徹底が不可欠。（山脇構成員）

対応案

- 安心して申出しやすくするための環境整備について、面接指導の申出先を、直接事業者ではなく委託先を経由して行う等、具体的な方法を記載することとしてはどうか。
- 地産保等への面接指導の依頼手続きや、求められる情報の種類・内容、それらの情報の取扱い（提供手法や情報の保管等）について記載することとしてはどうか。
- 面接指導以外の相談先として、こころの耳等を記載することとしてはどうか。

【論点5】 集団分析・職場環境改善の対応

50人未満の事業場における、労働者のプライバシー保護の観点に留意した集団分析・職場環境改善の対応についてどう考えるか。

<中間とりまとめ>

【マニュアルにおいて示すべきポイント】

- ・ 集団分析・職場環境改善の対応が困難な単位集団のケースにおける対応等

検討事項

- 労働者のプライバシー保護の観点から、個人が特定されない形での集団分析の実施について、50人未満の事業場においては、具体的にどのような実施方法が考えられるか。なお、10人未満の事業場においては集団分析を実施することは慎重であるべきと考えられる。
- 小規模事業場における職場環境改善について、事業場規模等を踏まえ、どのような方法が考えられるか。

※【参考】 集団分析の実施状況 全体28.7%（50人以上：64.5%、50人未満：22.6%）

集団分析結果を活用した職場環境改善の実施状況 全体22.4%（50人以上：52.1%、50人未満：17.3%）

（令和5年労働安全衛生調査（実態調査）特別集計）

※【参考】 集団ごとの集計・分析の結果の事業者への提供に当たっての留意事項（ストレスチェック指針抜粋）

○ 集団ごとの集計・分析の最小単位

集団ごとの集計・分析を実施した実施者は、集団ごとの集計・分析の結果を事業者に提供するに当たっては、当該結果はストレスチェック結果を把握できるものではないことから、当該集団の労働者個人の同意を取得する必要はない。ただし、集計・分析の単位が少人数である場合には、当該集団の個々の労働者が特定され、当該労働者個人のストレスチェック結果を把握することが可能となるおそれがあることから、集計・分析の単位が10人を下回る場合には、集団ごとの集計・分析を実施した実施者は、集計・分析の対象となる全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者に集計・分析の結果を提供してはならないものとする。ただし、個々の労働者が特定されるおそれのない方法で集計・分析を実施した場合はこの限りでないが、集計・分析の手法及び対象とする集団の規模について、あらかじめ衛生委員会等で調査審議を行わせる必要があることに留意すること。

【論点5】 集団分析・職場環境改善の対応

第8回検討会における主な意見

- 10名以上の集計ができて、プライバシーの観点で、会社としての集計しか行わないという運用を決めて実施しているところもある。万が一、個人情報が出てしまうのではないかと懸念を持たれないためにも、徹底的に事前にプライバシーの保護について話とともに、漏れないような集計方法等について、特に小規模の事業場の場合には考えていくことが重要。（島津構成員）
- 個人が特定されない形の集団分析について、建災防の無記名で実施している事例は参考になるのではないかと。（堤構成員）
- 50人を切る集団の分析結果を経年で見ると、非常にデータの揺らぎがあるように思う。今まで実施された集団分析結果も活用しながら集団分析の可能性や、リスク等について検討していただきたい。（矢内構成員）
- 集団分析の有用性も明らかとなっているところであり、例えば、10人以上の事業場においては、事業場全体を一つの単位集団とみなしたうえで、職種別の全国平均値と比較することで、集団分析・職場環境改善を実施するという方法も考えられる。小規模事業場において、自分たちには集団分析・職場環境改善が関係のないことと捉えられることのないように周知していくことが重要。過去の科研費調査で実施しているような職種別の平均値について、年度ごとに公表することを検討していただきたい。（山脇構成員）
- 小規模事業場における職場環境改善については、典型例を複数提示して、特定の事象に当該事業場が該当する場合には、そこに示された対策を指針として職場環境改善を実施するといったガイドラインを示すと良いのではないかと。（中島構成員）
- それぞれの職種で得意な分野があると思うので、それぞれの職種が連携をして支援していく体制も重要。（島津構成員）
- 事業場側のメリットや事業場として効果評価をするためには、自組織のストレスチェックの実施状況等の現状について、プライバシーを保護した状態で把握し、集団データとして活用できることも必要ではないか。例えば、一般の同一産業種別の事業場などと比較して、自組織がどのような特徴をもっているのかなどが理解できるような仕組みなど、関連するさまざまなデータから把握し、対応を検討できるような仕組みや体制を構築することが必要ではないか。国として、集積したデータの事業場での利活用の方向性や方針の具体についても、マニュアルに提示できるとよい。（松本構成員）

対応案

- 小規模事業場においても集団分析を行うことが望ましいが、事業場規模や集計・分析の単位が10人未満の場合には、プライバシー保護の観点から、原則として集団分析結果の提供は受けてはいけないことを明記してはどうか。
- 各事業場において実施の参考となるような集団分析結果を用いた職場環境改善の取組例を記載してはどうか。 13

【論点6】労働者のプライバシー保護

50人未満の事業場でのストレスチェック制度の実施において、労働者のプライバシー保護の観点からどのような対応が適切と考えられるか。

<中間とりまとめ>

【マニュアルにおいて示すべきポイント】

- ・労働者のプライバシー保護の観点、職場の人間関係に対する配慮

検討事項

- 50人未満の事業場での①ストレスチェックの実施・受検勧奨、②個人結果の通知・保存、③面接指導の実施・申出勧奨（申出時の事業者への個人結果の提供の有無を含む）、④事後措置等の各段階において、労働者のプライバシー保護の観点からどのような対応が適切か。
- ストレスチェックの実施を外部機関に委託する場合は一定程度プライバシーの保護が図られるが、自社においてストレスチェック制度を実施する場合に特に留意すべき点についてはどう考えるか。
- 事業者が外部委託先に提供を強要したり、労働者に同意を強要するなど不正な手段により、個人結果を取得してはならないことや、プライバシー保護を担保する不利益取扱いの禁止についてどう明示するか。

※【参考】労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第六十六条の十

3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であつて、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、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。この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

※【参考】禁止されるべき不利益な取扱い（ストレスチェック指針抜粋）

ア 労働者が受検しないこと等を理由とした不利益な取扱い

①ストレスチェックを受けない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。例えば、就業規則においてストレスチェックの受検を義務付け、受検しない労働者に対して懲戒処分を行うことは、労働者に受検を義務付けていない法の趣旨に照らして行ってはならないこと。②ストレスチェック結果を事業者に提供することに同意しない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。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、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

イ 面接指導結果を理由とした不利益な取扱い

①措置の実施に当たり、医師による面接指導を行うこと又は面接指導結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。②面接指導結果に基づく措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。③面接指導の結果を理由として、次に掲げる措置を行うこと。（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等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

第8回検討会における主な意見

- 労働者のプライバシー保護は最も重要な点であり、事業所規模に関わらず、同一の措置としたうえで、実効性を確保すべき。原則として現行のストレスチェック指針に基づいた対応を図るべきと考える。事業場が実施体制を確立し、責任の所在を明確にし、法違反があった際には罰則が適用される可能性があることを含め周知するとともに、労働者が通報できる外部の窓口について広報することが重要と考える。（山脇構成員）
- ストレスチェックというのは、本来は専門家を媒体とした対話を通じて労使の信頼関係をいざなう制度でもあり、それが本質的な一次予防にもなる。その両者の利害対立を前に出しすぎると、制度趣旨の実現は難しくなってしまう。プライバシー保護を無視はできないので、結局、本人同意の取り方の問題になってくる。（三柴構成員）

対応案

- 制度の運営において、労働者のプライバシー保護は最も重要な点であり、個人のストレスチェック結果については、事業者が提供を受ける必要があるのは非常に限定的であると考えられ、面接指導の実施に当たっては、外部機関の実施者から面接指導を担当する医師に直接提供する、または本人が直接持参することなどとしてはどうか。
- 外部委託せず自社で実施する場合については、自社で選定した実施者、実施事務従事者は労働者のストレスチェック結果等の要配慮個人情報を取り扱うこととなるため、守秘義務が課されるとともに、人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者はストレスチェックの実施の事務に従事できない等の制限が課されるなど、極めて慎重な運用が求められることを具体的に記載することとしてはどうか。
- 事業者は個人のストレスチェック結果等について、当該情報を保有している委託先外部機関の実施者等に提供を強要するなど、不正に入手することはあってはならないことを明示する。

【論点 7】 10人未満等の特に小規模な事業場におけるストレスチェック制度の実施

労働者数10人未満等の特に小規模な事業場におけるストレスチェック制度の実施について、プライバシー保護の観点や実施体制等の実態に即して、どのような実施内容が考えられるか。

<中間とりまとめ>

【マニュアルにおいて示すべきポイント】

- ・産業医の選任の有無や安全衛生推進者又は衛生推進者（選任義務は 10人以上 50 人未満の事業場。）の選任の有無、10 人未満等の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実施内容

検討事項

- 労働者数10人未満等の特に小規模な事業場におけるストレスチェック制度の実施について、プライバシー保護の観点や実施体制等の実態も踏まえ、現状に即した取組可能な実施内容についてどう考えるか。

【論点7】 10人未満等の特に小規模な事業場におけるストレスチェック制度の実施

第8回検討会における主な意見

- 10人未満で、どういう過程を外部に委託するか、どのように面接指導にもっていくか、詳細に検討いただきたい。（黒木構成員）
- 人的リソース、それからプライバシーの確保という面を考えたときに、従来のこの運用をフルパッケージで求めるというのは、非常に困難なのではないか。セルフチェックという重要な観点は維持しつつ、どのような形が現実的にできるのかというところを踏まえた検討をしていくべき。（清田構成員）
- 10人未満等の特に小規模な事業場が単独で実施するのが困難な場合、同業種の連合体や地域の商工会、協同組合等を実施母体と考え、そこに小規模事業所が加盟することによって外部機関で一括実施するというような方策も考えられる。（中島構成員）
- 10人未満であれば就業規則もないところが多くある。まずは就業規則を作ってからというような前提条件を示してあげるのも、1つ考えられるのではないか。（及川構成員）

対応案

- 10人未満等の小規模事業場については、地域の商工会や協同組合など業界団体に所属している場合や、工業団地、商店街など地域的にまとまっている場合もあり、ストレスチェックの実施や集団分析等を共同で行うことなどが考えられることを記載することとしてはどうか。

第8回検討会における主な意見

マニュアル全体に係るご意見

- 小規模事業場におけるストレスチェック制度の運用を実効性のある、意味のあるものにするためには、大前提として、事業場と労働者自身が、その重要性を理解することが重要である。ストレスチェック制度の目的は一次予防であること、従業員のメンタル不調は事業場の生産性にも影響すること等、理解を深めるための事項をマニュアルの冒頭で提示するよう検討をお願いしたい。（松本構成員）
- これまでストレスチェック制度を実施してきたような企業と、今後、検討すべき50人未満の中小、小規模事業者では環境、人的リソースに大きな隔たりがあるため、50人未満の事業場への拡大に当たっては、まずは従業員に気付きを与えて、自己の振り返りの機会を与えることを重視した、可能な限りシンプルな制度設計にするべき。特に小規模の事業場、事業者に対しては、厚労省として実施方法を明確に提示することも重要なのではないか。（清田構成員）
- 努力義務の中でも積極的にこのストレスチェック制度を実施してきた50人未満の事業場の事例、あるいは義務対象の内50人未満に近いような規模の事業場において取り組まれている好事例については、集団分析、職場環境改善も含めてしっかりと共有をしていただくことで、建設的な議論につなげてもらいたい。こころの耳の事例も参考にしていきたい。（山脇構成員、高野構成員）
- 50人未満の事業場で一括りにするのではなく、50人、30人、10人ぐらいの事業場規模で一定数の目安を作ると、事業者もやりやすいのではないか。（江口構成員）

第8回検討会における主な意見

ストレスチェック制度全体に係るご意見

- 事業者への補助制度や税負担の軽減など、そういったようなインセンティブとなる制度を充実させるのはどうか。（中島構成員）
- 事業者にとってのやりやすさだけでなく、やりたくなる、やらざるを得ない制度にする必要があると考える。それには、これまでの有効性のエビデンスにこだわるよりも、人材の確保や定着のための人事戦略と考える視点も重要。また、それを有効に講じている事業が取引先や金融などの面で、信用を得られるような仕組み作りも検討されるべきではないかと考える。メンタルヘルスというのは、もめやすい課題でもあるので、もめ事対応の視点も必要。（三柴構成員）
- 小規模事業場への義務化に当たっては、小規模事業場の産業保健体制の整備や強化が最も重要。本検討会では、マニュアルの検討や周知だけではなく、小規模事業場のメンタルヘルス対策全体の充実、強化に向けて検討していく必要。（松本構成員）
- 面接指導対象者の相当な増加が見込まれ、地産保の体制拡充と必要な予算の確保について改めて要望。体制強化にあたっては、医師会の協力のもと全国規模での認定産業医の育成はもとより、産業医科大の体制強化も併せて実施してもらいたい。令和6年度から産業医科大の予算が減額されたままとなっており、次年度はしっかりと予算確保をしていただきたい。（山脇構成員）
- 小規模事業場のストレスチェックの実施を受託する事業者に対する配慮も必要である。小規模事業所を対象にストレスチェックを受託した時に所要される経費は、小規模事業所が期待する経費より大きくなる可能性がある。そうした際、何らかの公費助成制度を準備するなり、実施する外部機関への補助を行うなどの対策があれば良いと思われる。（中島構成員）
- 医療過疎地対策として、高ストレス者の面接指導を、一定の要件を満たす（研修を義務付けるなどして）公認心理師、産業保健師が行うことができる、現状以上にオンラインによる面接指導ができる、といった制度を準備する必要がある。（中島構成員）
- 外部機関に関して登録制、優良認定などはどうか。（中島構成員、山脇構成員）
- 適切なサービス、料金で受けられるという外部機関の紹介は、厚労省としても事前に審査も含めた選定をしていくということが重要。法定健康診断の実施機関との連携状況なども記載できるといいのではないかと。（清田構成員）

第8回検討会における主な意見

ストレスチェック制度全体に係るご意見

- ストレスチェックの実施義務対象は、週の所定労働時間数の4分の3以上の労働者、その場合、非正規、パートタイム労働者が外れてしまうが、含めなくてよいのか。2分の1以上の労働者は努力義務としていたが、この扱いはどうなるのか。また現行の規定では「当該事業場における通常労働者の4分の3以上」としているが、事業場ごとで対象者が変わるということか。（渡辺構成員）
- 例えば複数事業場で週20時間ぐらい働いている場合に、ストレスチェックの対象とするか検討していただきたい。（黒木構成員）
- 派遣の方やパート・有期の4分の3要件に当てはまらない方について、そもそも義務対象とするかどうかを含め、この検討会においてもしっかりと議論する必要があると思う。仮に義務対象としないとしても、少なくともこの検討会としては、パート・有期の4分の3要件に当てはまらない方に関しても推奨していくのだということは打ち出しをしていくべきだと思う。（山脇構成員）
- 派遣・パートが対象になるかどうかという、4分の3以上や週30時間要件について、これは50人未満にかかわらず、全ての事業場・事業規模に関わる話なので、この小規模事業場のマニュアルを検討するワーキングの場で議論するにはあまりにも影響も大きく、非常に慎重な議論が必要ではないか。4分の3要件は社会保険等、全てに関連する可能性も懸念される。（坂下構成員）
- ストレスチェックの対象について、50人未満の中小企業を考えたときに、時間という、変動して、なおかつ外から見えないものについて把握をしていくということに対して大変負担感を覚える。時間とメンタルヘルスの関わり方はよく理解できるが、50人未満を考えたときに、むしろ思い切って賃金台帳で形式的に外からはっきりさせるということもあるのではないか。（及川構成員）
- 50人未満は、一次産業、家族的経営など、現場の状態が分からない中での面接ということもあり得る。好事例やQ&Aをできるだけ多く含めた実効性のあるマニュアルなど、地さんぽの面接指導担当医向け作成するとよい。（井上構成員）

対応案

- ストレスチェック制度全体に係るご意見については、今後の検討会で引き続き検討することとする。