

令和7年11月20日

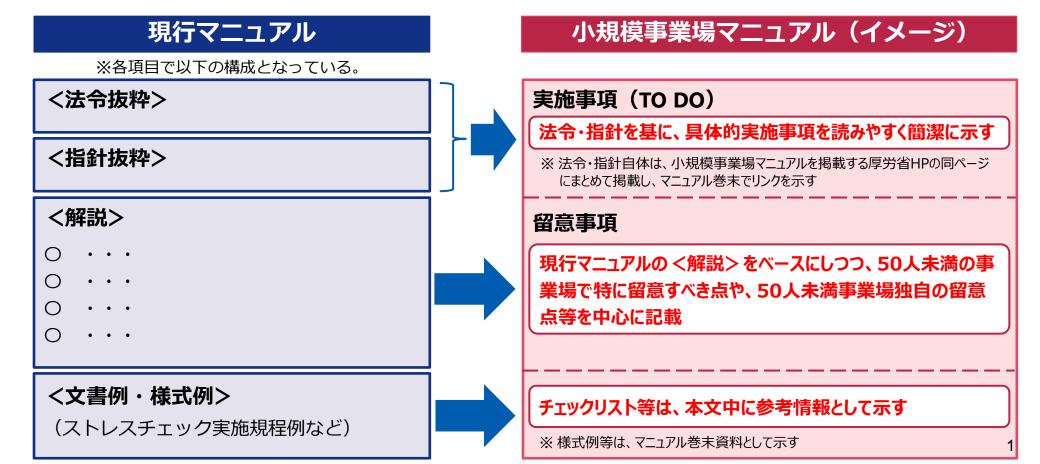
第9回 ストレスチェック制度等のメンタ ルヘルス対策に関する検討会 資料 2

第8回検討会及び「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における主なご意見

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

- 〇 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<u>50人以上の</u>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。



ワーキンググループの開催状況

10月10日 第1回ワーキンググループ

・マニュアル作成に係る論点等について

10月15日 第2回ワーキンググループ ※非公開

- ・健診機関・EAP機関からのヒアリング
- ・小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル(案)

10月29日 第3回ワーキンググループ ※非公開

- ・地産保における面接指導についてヒアリング
- ・小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル(案)

<u>11月10日 第4回ワーキンググループ</u>

・小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル(案)

はじめに

検討会®	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のではないか。(堤構成員)
検討会®	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)
WG2	現状だと全体の流れがつかみづらいため、ストレスチェック実施にかかる全体のフローチャートを作成し、掲載すべきではないか。(清田構成員)

0 ストレスチェック制度とは

0-1 ストレスチェック制度の趣旨・目的

検討会®	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)
検討会®	事業者がやりたくなる、それから労働者も受けたいなと思うような状況をもっと作っていくにはどうしたらよいかという 観点で検討いただきたい。事業者が自由にサービス機関等を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)
WG2	小規模事業者の理解をどのように深めるかというところがとても大きな部分。小規模事業場の方たちは、なぜ今回50人未満の事業場で義務化になったのか、単に法律で決まったからというだけではなくて、その意味合いとして、もともとのストレスチェック制度が50人以上の事業場で義務だったこと、その後でもメンタルヘルス不調が増えてきたため、50人未満にも広げた、という経緯を入れていただければと思う。 一次予防、二次予防、三次予防などの中の、一次予防というところでストレスチェックがあるという内容を「意義」の所に入れていただいて、ストレスチェックの位置付けというのを分かるようにしたらどうか。(松岡構成員)
WG2	ストレスチェック制度については、一貫して義務化されてはいないものの、元来、ストレスチェック実施から集団分析・ 職場環境改善まで一体の制度である旨、改めて記載を頂きたい。(金子構成員)

0-4 実施義務

WG2	パート社員や契約社員、非正規の方、外国人労働者も、必要な労働条件、時間であれば義務対象となるということについて、まとめて記載いただけないか。(金子構成員)
WG2	「事業場」という言葉の定義が曖昧なため、労働安全衛生法に基づく定義を記載いただきたい。(松岡構成員)

1 ストレスチェック制度の実施に向けた準備

1-1 事業者による方針の表明

	WG①	労働者の中には意見を積極的に出したくない、最初の年はストレスチェックを受けたくない、といったように考える方がいるかもしれない。ぐいぐい行くと進まないことも考えられるので、強制されるものではない、というのもマニュアルに記載すべき。(森口構成員)
	WG2	「事業者による方針の表明」について、高ストレスである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、受検 しやすい業務上の配慮が受けられることが望ましい点というものを、記載いただきたい。(菊池構成員)

1-2 関係労働者の意見の聴取

検討会®	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)
検討会®	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など、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)
検討会®	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)
WG①	具体的にどういったことについて意見を聴くのが良いのか、具体例を踏まえてマニュアルに記載すべき。(金子構成員)
WG3	小規模事業場では、1 – 1の方針表明と1 – 2の意見聴取を別々ではなく、一緒に実施することが多いのではないか。できるだけ手をかけず、短縮するという観点で、そのような方法を記載してもいいのではないか。(松岡構成員)

1-3 社内ルールの作成・周知

検討会®	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)
WG2	ストレスチェック制度実施ルールの具体例があまりにも就業規則に近い体裁であり、特に就業規則の作成義務のない10人以下の企業には対応が難しいのではないか。もう少しシンプルなルールの記載例を参考として提示すべきではないか。 (清田構成員)
WG3	社内ルール例について、「同意なく知ることはありません」、「本人の健康管理の目的以外使用しません」、「事業者に 面接指導の結果が知られること」を書いてほしい。(清田構成員)
WG4	社内ルール例に「面接指導結果を会社が知ることになる」と記載があるが、医師が記録した内容をそのまま出してしまうように読めてしまわないように記載すべき。(森口構成員)
WG①	小規模事業場においては、集団分析結果について、個人が特定されてしまうのではないかという懸念から、ストレス チェックの受検自体をためらってしまうことがあるのではないか。プライバシー保護の視点からも、マニュアルにプライ バシー保護に係る丁寧な記載をお願いしたい。(菊池構成員)

2 ストレスチェック制度の実施体制・実施方法の決定

2-1 実務担当者の選任

WG2	実務担当者の選任について、恐らく小規模事業場で、まず決まるのは実務担当者ではないかと思う。実務担当者を決めて、 実施者と実施事務従事者をどうするのかということを話していくので、小規模事業者が初めてやるときに、どのような順 番で考えていくのかということが分かるような書き方のほうがいいかなと思う。(松岡構成員)
WG4	「【参考】労働者数10人未満の事業場における実務担当者」について、語尾は「望まれます」ではなく、「考えられます」というフラットな記載でもよいのではないか。(金子構成員)

2-2 ストレスチェックの委託先の選定・契約

	=
検討会®	事業場と委託先が協議するような場を設けることなどにより、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どうかなど、事後のアウトカム評価を含めて評価することが重要。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マニュアルに含めていただきたい。(松本構成員)
検討会®	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、小規模事業場などにおいては、丁寧に検討する必要がある。 (茂松構成員)
検討会®	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)
WG①	現行のストレスチェック実施マニュアルの外部機関のチェックリストは、チェック項目が多岐にわたり、かつ、外部機関に確認しなければ得られない情報も多く、事業者が外部機関を選定する際のツールではなく、外部機関が自らの体制が適切であるかをチェックする際に有用な内容になっている印象がある。仮に事務局案のとおり、実施体制や費用、情報管理に関する項目を含めたとしても、50人未満の事業所がチェックリストを利用することで適切な外部機関を選定できるかどうかは大いに疑問がある。(坂下構成員)
WG①	外部機関の適切な選定について、チェックリストは項目も多く、事業者が個別に判断することは難しい。外部機関が自ら サービス内容を事業場に説明する形としてはどうか。その際、外部機関が各項目について自社の状況を記載できるような フォーマットを用意しておけば、事業者側は複数の外部機関を相互比較しながら検討できるのでは。(松岡構成員)
WG2	ストレスチェックの委託先の選定・契約について、もともとは、事務局から説明があったとおり現行のストレスチェックのマニュアルでは、なかなか優良な実施機関を見つけるは難しいのではないかということを申し上げさせていただいたのだが、今回、逆の形で、外部機関のほうに回答をさせるということで、そういう考え方もあるのだなと勉強になった。実施機関の負担にならなくて、自分たちはちゃんとしている組織なのだということをアピールする場になるのであればワークすると思った。(坂下構成員)
WG3	安心して選ぶためには、「ここちゃんとしているよ」という認定があると中小は選びやすい。もちろん安いに越したことはないが、安かろう悪かろうではいけないと思うので。何らかの指標がマニュアルにうたわれていればありがたい。(谷田構成員
WG3	ストレスチェック費用にかかる資料について、一人あたり数百円から千円というところは重要だと思っており、費用に幅があると思うが、業者が少ない地方も含めて、実施可能か精査してほしい。マニュアルの中でも、中間とりまとめのように、概ねの費用感も提示した中で事業者が外部機関を選定できるようにしてほしい。(清田構成員)

2-3 医師の面接指導の依頼先の選定

検討会®	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)
WG3	労働者50人以上の規模の企業における50人未満の事業場については地産保の支援の対象外であることを明確にしてほしい。 (松岡構成員)

2-5 調査票及び高ストレス者の選定方法の決定

検討会®	23項目版は、57項目版と比べて手続等の負担、回答時間は変わらないと思われる。23項目版の信頼性と妥当性は十分に立証されているとは言い難く、これまでのとおり57項目版を推奨していいのではないか。(中島構成員)
検討会⑧	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項目版を推奨していくことを基本にすべき。(山脇構成員)
検討会⑧	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入っているため、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、上司の支援も入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、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)
検討会⑧	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項目版と数分の違いしかないと思う。57項目版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いと考える。(渡辺構成員)
WG①	現時点において、57項目版と23項目版の調査票について、高ストレス者の判定には遜色はないが、個人へのフィードバックという点では項目数が異なるし、職場環境改善についても57項目版の方がより効果的に実施できると言えるが、当該2種類の調査票について、比較して検証したような研究はない。 現行のストレスチェック実施マニュアルにおいて、事業者が選択できるようになっていることを踏まえれば、小規模事業場実施マニュアルにおいても、どちらかだけを推奨するという記載にすべきではないのではないか。(川上構成員)
WG①	57項目版を使うことで、より職場の雰囲気、作業環境がわかるということもあるため、57項目版を推奨していくべきではないか。(菊池構成員)
WG①	調査形態(紙、WEB)について、それぞれの利点を示すに当たっては、それぞれの形態での実施に必要な時間や費用面に ついても示すべき。(菊池構成員)
WG4	2 – 5 に高ストレス者の選定方法について記載があり、3 – 2 以降で面接指導対象者への対応の記載があるが、高ストレス者と面接指導対象者の関係について記載すべき。(清田構成員)

3 ストレスチェックの実施

3-1 調査票の配布・回収・受検勧奨

WG2	労働者に良く周知されていればよいが、されていなければ全く知らない者からストレスチェック実施の連絡が来ることに なる。従業員が何も知らされずに、いきなりストレスチェックが送られてくると混乱するだろう。(今藤構成員)(坂下 構成員)
WG3	外国人労働者、技能実習生、特定技能外国人もストレスチェックの対象にしているという会社もあったので、コラムとして、情報提供してもらえればありがたい。外国人労働者対応のノウハウがあるなら、コラム的に良い情報があるといい。 (宮島構成員)

3-3 ストレスチェック結果の保存

検討会®	外部機関にデータを保存させてしまうと、次の年から外部機関を変更することが非常に難しくなる。経年変化を出そうと 思うと前のデータが要るが、外部機関に保存させてしまうと、業者を変えようと思っても、その前のデータがもらえない とか、そういったことが現在でも起こっている。(渡辺構成員)
WG2	実施機関が変更になった場合、事業場が過去データの引継ぎを希望すると新旧の実施機関で直接やりとりしなければならなくなる。同じ57項目であったとしてもデータセットの仕様は機関によって異なるため、新旧の実施機関での確認・調整が必要。誤りがあってはならないデータであるため念入りなチェックまたはデータ置き換え用システム構築も必要。(今藤構成員)
WG2	中小企業が独自でデータを保持し続けることは困難と考えられるので、データの授受・管理をどうすべきか、マニュアル 内で明確にお示しいただきたい。(清田構成員)
WG4	個人結果について実施者が「5年間」保存することが望まれますと記載されているが、「5年間」とする理由についてご 教示いただきたい。(清田構成員)

4 医師の面接指導及び事後措置

4-1 面接指導の申出・勧奨

検討会®	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。(矢内構成員)
WG1	高ストレス者への面接指導については、労働者に申出を躊躇させないためにも、事業者を経由せずに 面接指導を申し込めるような仕組みが必要ではないか。(清田構成員)
WG3	面接指導の流れについて、申出を直接行うか間接的に行うかは委託先外部機関の決めがあるので、事業者は選べないのではないか。「こういういったものが考えられるが、外部機関と相談して決める」というのを入れておいてはどうか。(松岡構成員)
WG2	面接指導を希望する労働者の中には業務負荷が高いことも少なくない。そのため、高ストレスとされた者が面接指導を受けることができるよう、事業者が業務負荷の軽減など、業務上の配慮することが必要であることについても記載いただきたい。(菊池構成員)
WG2	面接指導が必要な労働者の面接指導の申出について、実施者や面接指導の申出を行う労働者以外の第三者(申出を行う労働者の上司・同僚など)に分からないよう、適切な方法で面接指導の申出を促す仕組みも重要と考えているが、その点どのように記載するか。(菊池構成員)

4-2 面接指導の実施

検討会®	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に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)
WG①	50人未満の事業場が地産保等の外部機関に面接指導の依頼をする際、必要な手続きのフローや、当該外部機関(医師)に提供することが望ましい情報などをわかりやすく示すことが重要である。(坂下構成員)
WG2	「医師の意見書」から事業者の経営改善に向けた気づき、意識改革につながるような追記を期待する。(及川構成員)
WG2	医師面接指導の申出があった場合、当該労働者の個人結果を担当医師に渡すための手続きを検討する必要がある。(今藤 構成員)
WG2	面接指導を実施するに当たり、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なければ適切な面接指導につながらないと考えるが、 この点について記載してはいかがか。(菊池構成員)

4-3 医師からの意見聴取

WG① ストレスチェックが人事労務管理につながっていくような制度の再編も必要。(三柴構成員)

4-4 就業上の措置

検討会®	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)
検討会®	地産保の先生が面接指導されるような場合に、その先生が書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)
WG3	就業上の措置の実施にあたり管理監督者の理解を得ることについて、10人未満の小さい事業場では、経営者以外に管理監督者がいない場合ある。そういう場合は就業上の措置は、同僚・先輩社員の理解も得られるように必要な説明を求めるものと思う。(菊池構成員)

4-5 面接指導以外の相談対応

検討会®	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)
WG2	「こころの耳」相談窓口の案内は、強くアピールした方が良いと思う。高ストレス者でも、会社に知られるのを嫌い、面談を 希望しない人も多くいると思う。 (渡辺構成員)

5 集団分析・職場環境改善

5-1 集団ごとの集計・分析

検討会®	10名以上の集計ができても、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、個人情報が漏れてしまうのではないかという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周知するとともに、万が一にも漏れが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)
検討会®	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。 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。過去の科研費の研究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)
WG1	集団分析について、10人未満の単位では不可だとして、11人以上について、確かに実施することが望ましいのかもしれないが、プライバシーの保護を適切に行った上での運用が必要。個人が特定されることのないよう、そうしたことを記載していくべき。(清田構成員)
WG2	職場環境改善の実施事項では、「事業者は、集団分析結果を活用し、職場環境のストレス要因の低減に取り組むことが望まれます。」と記載されている。職場環境改善にあたっては、ストレスチェックの結果のみならず、労働組合や衛生推進者等による職場巡視などを通じて把握した日常的な職場の状況を含め、複合的な情報をもとに改善策が検討されることが重要と考える。そのため、高ストレス者への就業上の措置や職場環境改善の検討プロセスにおいては、労働組合も含めた関係者との連携が重要である旨、記載を頂きたい。(金子構成員)

5-2 職場環境の改善

WG3	職場環境改善の実施にあたり、集団分析結果に限らず、業者からのアドバイスも参考にしていいのではないか。集団分析 を業者がやるのは禁じられていないので、アドバイスとして提供いただくのは有益ではないか。(三柴構成員)
WG2	職場環境改善の事例について、対人関係のストレスが高かった職場における事例についても、追記することとして頂きたい。 (金子構成員)
WG3	職場環境改善の事例について、労働者数も追記いただきたい。(谷田構成員)

12

6 労働者のプライバシーの保護

検討会®	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、同一の措置とした上で、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)
検討会⑧	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。 (山脇構成員)
WG①	現行は、面接指導の申出を行った場合は、個人のストレスチェック結果は事業者に提供されることとなっているが、ストレスチェック結果の生データは事業者には提供される必要はないのではないか。(森口構成員)
WG①	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の保護は最も重要な点であり、個々のストレスチェック結果の取扱いについては厳格であるべき。法違反の際の罰則の周知や、相談窓口の周知が必要ではないか。(金子構成員)
WG①	労働者が安心して面接指導の申出を行うためには、面接指導結果を理由とした不利益取扱いを受けないようにすることが重要であり、事業者から労働者に積極的に面接指導の申出を勧奨することや、不利益取扱い禁止の周知が必要ではないか。マニュアルにおいても、プライバシーの保護や、不利益取扱いの禁止について、「どのようなことが法違反になるのか」を明示してほしい。ストレスチェック制度の実施体制の意見同様、個人情報保護に関する取り扱いについて、事業者による法違反があった場合には、罰則が適用される可能性があることについて、明記を頂きたい。地産保における情報の取扱いも、労働者のプライバシー保護の徹底の観点から記載してほしい。(宮島構成員)
WG①	商工会等での共同実施は良いアイデアだと思うが、実施の窓口となる団体におけるプライバシーの保護に留意すべき。 (森口構成員)
WG①	商工会等での共同実施について、有効ではないかと労働者側としては考えているが、事務局のキャパシティーの問題もあるとともに、プライバシーの保護が適切になされることが大前提であるため、その点についてもマニュアルに記載してほしい。(金子構成員)

7 不利益取扱いの禁止

WG2

7④の3ポツ目に掲げられた不利益措置は、医師への意見聴取等の必要な手続きを経ずに行われることが問題なのであって、本人の疾病障害や適性などから、客観的には不利益な措置がとられることはあり得る(そうしないと、却って本人の疾病を発症させたり、病状を悪化させたりする)ことを、もう少し明確に示していただきたい。(三柴構成員)

8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

WG2

自社で実施するという場合には、実施体制や責任の所在を明確化するとともに、事業者や実施事務事業者がプライバシー保護や不利益取り扱いに関する違反した場合には、罰則が適用される可能性があることについて、記載することとしていただきたい。(宮島構成員)

巻末資料②

WG①

日本医師会としても、地産保の登録産業医を増やすためのマッチングは考えていきたい、登録産業医の方々に活動していただけるようなシステムづくりを考えている。高ストレス者の面接指導に係る地産保の活用は、事業者にとってはやはり無料というのが大きな魅力であり、恐らく件数は出てくるのではないか。

委託先の外部機関のチェックリストにおいても、予め、面接指導の実施は地産保とするということも提案できるように、 記載するというようなことが考えられるのではないか。(松岡構成員)

巻末資料(4)

	検討会®	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)
	WG2	小規模事業所からのストレスチェックに関する問い合わせ先として、産保センターを載せたいただければと思う。 希望があれば、メンタルヘルス促進員が個々の事業所を訪問し、個別に指導を行っている。 (渡辺構成員)
	WG2	ヒアリングをお聞きしていて思ったのだが、やはり57項目と80項目が大多数を占めているという中において、巻末紙上で 57項目と23項目のみの記載となっているので、ここに80項目も盛り込んでいただけないか。(金子構成員)

マニュアル全体

検討会⑧	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と自己の振り 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)
検討会®	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)
検討会®	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)
WG3	マニュアルを読んでみたが、業界的には渡しても読んでもらえないと思う。現行の200ページから $1/4$ にしてくれたと思うが、 $4\sim5$ ページぐらいの概要があった方がいい。(泰楽構成員)
WG@	詳しくするのはいいとして、要点としないと伝わらないのではないかと思う。今回のマニュアルは疑問点が生じた場合の参考書になり、別に1枚紙のリーフレットを作成するといいと思う。制度ができましたという趣旨ペーパーがあってもいいのではないか。何のためにやる制度なのか打ち出していっていただければいいと思う。(三柴構成員)
WG4	10名未満に対して、面接指導以降に対してトラブルが起こらないか気になるので、簡易版マニュアルやリーフレットでは、わかりやすくシンプルに伝えていただければと思う。(清田構成員)
WG4	簡便なパンフレットを作ってほしい。 (及川構成員)
WG4	10人未満の事業場の方に話すと、義務という言葉に反応してやらないとどうなる?という会話になる。マニュアルでも意義はかいてあるが、パンフレットでもそういうものは書いてほしい。(菊池構成員)
WG4	わかりやすいパンフレットを作成してマニュアルに誘導していくべきと思う。義務事項としてちゃんとやることが、会社 に伝わるように周知することが重要。(坂下構成員)