

## 第 1 回検討会の論点について (案)

### 論点 1 ストレスチェックの実施方法について

#### 基本的な考え方(案)

- 医師、保健師その他の省令で定める者（以下「実施者」という。）が実施する。ストレスチェック実施のための事務について、実施者は、自ら、または他の者に指示して実施する。
- 1年以内ごとに1回以上、定期的に、実施する。
- 質問紙法によることを基本とし、面接による方法を必須とはしない。
- 一般定期健診と同時に実施することは可能。(労働者に検査を受ける義務がないこと、結果は本人に通知し同意なく事業者には通知できないことに留意)
- 実施に当たっては、産業医が関与するとともに、事前に、労働者に対し、その目的や情報の取扱いについて十分説明し、理解を得ることが望ましい。

#### 具体的な論点

##### 1. 実施者の役割について

- 実施者の役割は、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評価を行うこととしてはどうか。
  - ◇ その場合、企画及び評価として具体的にどのような内容が想定されるか。
- ストレスチェックの結果（原票）は、実施者が、一定期間、個人情報保護及び秘密の保持に留意しつつ、保管することが適当ではないか。
- 当該事業場における情報管理がなされ、実施者の役割が適切に果たされていれば、質問紙への回答をネット上など ICT を活用して得ることも可能か。その場合、必ず実施者が確認・評価するなど、必要な事項は何か。

##### 2. 新たに定めるストレスチェック制度（ストレスチェックと面接指導）と、事業所の総合的なメンタルヘルス対策との連携について

- 事業者は、法に基づくストレスチェックの実施に当たり、これを、当該事業者における総合的なメンタルヘルス対策の一環として位置付けることが適当ではないか。
- 具体的には、ストレスチェックを受ける労働者に対し、セルフケアに関する情報提供や保健指導、ストレスチェック結果の集団的分析に基づく職場改善の取組、職場改善に関する管理監督者向け研修等を含めた総合的な対応を行うことが望ましいのではないか。
- これらの取組について、衛生委員会で調査審議することが適当ではないか。

## 論点2 ストレスチェックの項目について

### 基本的な考え方(案)

- 法に基づくストレスチェックとして最低限必要な領域や標準的な質問項目等は、国が示す。
- 標準的な質問項目は、これまでの研究成果を踏まえ、科学的に妥当適切なものとする。また、業種、職位、事業所規模にかかわらず実施可能なものとする。
- 各事業場において実施する際の具体的な質問項目は、標準的な質問項目や制度の趣旨に沿って、個人のストレスの気づきと職場環境改善の双方に活用できるものとする。
- なお、制度の趣旨に沿った形で事業所独自の創意工夫を行うことは可能とする。  
(独自の質問項目に対する評価基準について留意→論点3)
- 調査票は、自記式で、労働者が過大な負担なく記入することができ、かつ、わかりやすい質問項目とする。

### 具体的な論点

1. これまでの研究の蓄積及び使用実績のある「職業性ストレス簡易調査票」を現時点では最も望ましいものと考えてよいか。
  - 職業性ストレス簡易調査票の科学的評価について。
  - 職業性ストレス簡易調査票の使用実績の評価について。
2. 標準的な推奨項目としては、事業所における実施可能性も考慮して、「職業性ストレス簡易調査票」をさらに簡略化したものを検討してはどうか。
  - その場合「職業性ストレス簡易調査票」の「心身のストレス反応」「仕事のストレス」「周囲のサポート」の3領域をすべて含むことが必要ではないか。
  - 資料7に示す調査研究報告書提案にある23項目が推奨項目として考えられるがどうか。

### 論点3 ストレスチェック結果の評価について

#### 具体的な論点

1. 標準的な質問項目を用いた場合の、評価基準の目安を示すことが適当か。また、事業所独自の評価基準を設けることについてはどうか。
  - 目安を示す場合、「心身のストレス反応」と、「仕事のストレス要因」及び「周囲のサポート」とを分けて検討するのでよいか。
  - 標準的な質問項目の評価基準の目安は、上位から一定の割合とすることでよいか。その際、以下の方法が考えられるがどうか。  
「心身のストレス反応」の評価基準目安：
    - ・ 抑うつ10点以上、または不安11点以上、または疲労12点以上とする方法
    - ・ 抑うつ、不安、疲労の総得点が27点以上とする方法
    - ・ 食欲・睡眠の得点が高いものを評価時に考慮する方法「仕事のストレス要因」「周囲のサポート」の評価基準目安：
    - ・ 尺度ごとの得点から上位およそ10%以内に入る状態を判定
  - 個人ごとの結果の評価と、集団の結果の評価をそれぞれどのように考えるか
2. 心身のストレス反応の評価方法について
  - 57項目の場合の評価基準をどのように考えるか。
3. 仕事のストレス要因、周囲のサポートの評価方法について
  - 57項目の場合の評価基準をどのように考えるか。
4. 事業所独自の質問項目を設ける場合の評価基準について目安が必要か。