

ストレスチェック項目等に関する専門検討会
第1回の主な意見等

1 ストレスチェックの実施方法について

(1) 実施者

- ・ ストレスチェックを実施する者のうち厚生労働省令で定める者として、看護師、精神保健福祉士が想定されているが、公認心理師法案が次期国会で成立した場合には、公認心理師を実施者に含めることの検討が必要。

(2) 実施者の役割

- ・ 実施者（医師、保健師その他厚労省令で定める者）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結果の評価を行う必要がある。
- ・ ストレスチェックの企画には項目及び実施時期の選定を含み、結果の評価には、評価基準の設定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、面接指導対象者のピックアップ）を含む必要がある。
- ・ ストレスチェック結果の集団的分析に基づき、職場全体の状況について産業医が評価・コメントができるようにすることが必要。
- ・ 実施者の役割が適切に果たされるよう、産業医が自ら実施者として関与することが望ましい。
- ・ 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、保管することが必要。

(3) ICTを活用したストレスチェックの実施

- ・ ICTを活用したストレスチェックを認めるとした場合、以下の3点について担保することが必要。これらの点について、条件を付したうえで、先行して実施している企業の取組を阻害しないことに留意し、ICTを活用したストレスチェックの実施を選択可能とすべき。
 - ① インターネットを介する場合のプライバシー確保、結果保存、改ざん防止
 - ② 労働者以外にストレスチェックの結果を確認することのできる者を限定して設定
 - ③ (2)の実施者の役割が果たされること
- ・ ネット上でのストレスチェックは、労働者からみて、労務人事管理に使われることが懸念され、健康管理のためであるという趣旨が伝わりにくい。労働者が正直に安心して回答できるようなものにする必要がある。
- ・ 労働者に検査を受ける義務が課されていないため、企業が実施するストレスチェックを受けずに、ネット上で利用可能な民間のストレスチェックで済ませてしまうなど、制度が形骸化するおそれがある。
- ・ ICTを活用した方法として、労働者が無記名でストレスチェックを受け、その結果も保存されないというものがあるが、法定のストレスチェックとしては労働者が受

けたか否かが記録されることが必要。

(4) 事業場の総合的なメンタルヘルス対策との連携

- ・ ストレスチェック制度は、個々の労働者に対して高ストレスであるとの判断だけでなく、実施率や実施方法についてPDCAサイクルで評価改善できる仕組みが必要。

2 ストレスチェックの項目について

(1) ストレスチェックの目的に合致する項目

- ・ ストレスチェックの目的は基本的に一次予防であり、副次的に二次予防になりうる整理される。
- ・ ストレスチェックの結果を一次予防たる職場環境の改善に活用するには、ストレス要因などを含む必要があり、心身のストレス反応のみの9項目では不十分ではないか。ただし、ストレス反応≡症状も、将来の疾病発症のリスクをみるという点で一次予防に活かせる部分はある。
- ・ 「ストレス要因」「心身のストレス反応」「周囲のサポート」の3領域を含むことを必須とし、職場環境改善による一次予防につなげることが可能なものとすべき。

(2) 調査研究で提案された23項目

- ・ 9項目ないし11項目の心身のストレス反応については、一定の解析結果があるが、調査研究で提案された23項目については、実証データで検証する必要がある。
- ・ ストレスチェック項目については、省令には必須の領域を大枠で示し、強制力のない指針等でより具体的な推奨項目を示し、23項目は省令ではなく指針等で示すべき。

(3) 睡眠・食欲の2項目とその評価

- ・ 睡眠・食欲の2項目をこの調査票に追加することについて、根拠が不足しているとの意見があった。
- ・ 一方で、睡眠・食欲については、臨床的にメンタルヘルス関連疾患の早期発見のために有用な項目であるとの多くの報告があり、不可欠な項目であるとの意見があった。
- ・ 義務付けに当たっては、根拠をもって説明責任を果たしうる項目を選定する必要がある。

(4) 企業独自の質問項目

- ・ 産業保健の実務者の意見を聴くと、ストレスチェック項目を事業場が選べるような制度にしてほしい、というものが多かった。
- ・ 先行してストレスチェックを実施している企業の取組を阻害しないように最低限の項目の要件を設定すべき。
- ・ 独自の質問項目を用いる場合の要件としては、一定の根拠がある項目を用いなければ

ばならない等を示すべき。

- ・ 同時に、中小規模事業場の嘱託産業医であっても容易に実施できるよう推奨項目を国が具体的に示すべき。

3 ストレスチェック結果の評価について

(1) 評価の区分

- ・ 「心身のストレス反応」についての評価基準と「ストレス要因」「周囲のサポート」についての評価基準は、それぞれ別に設定すべき。
- ・ 最終的な高ストレスの評価を行うに際して、「心身のストレス反応」で高い値を示した者と「ストレス要因」「周囲のサポート」で高い値を示した者をどのように判定するか。両方に該当する者とすべきか、いずれかに該当する者とすべきかを検討する必要があるとの意見があった。

(2) 評価基準

- ・ 労働者個人に対する評価は、心身のストレス反応だけでなく職場環境についての個人評価も必要。
- ・ 睡眠・食欲の2項目をストレスチェック項目に追加するにあたって、これらの項目の評価基準についても統計的根拠が不足している。
- ・ 睡眠・食欲の項目を何らかの基準で評価するのではなく、実施者が最終的に評価をするにあたって、これらの項目も含めて総合的に判断することが妥当ではないか。