

第 2 回検討会の論点について（案）

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、どの程度の割合とすることが適当か。
- また、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（この場合、該当者は全体の 12.0%）
- ・ 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
 - 例えば、食欲・睡眠の項目については、何らかの基準値（点数など）で評価するのではなく、実施者がその他の項目の評価結果と併せて、要確認者に加えるべきかどうかを判断することとしてはどうか。
 - 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」で高値の者と「ストレス要因」「周囲のサポート」で高値の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。

「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。（平成 14～16 年度の下光班によるマニュアル（第 1 回の参考資料 4）では、標準化得点を用いた方法を示している）

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。（同上）

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。

論点4 ストレスチェックに含めることが不適當な項目について

基本的な考え方（案）

- 改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックは労働者の心理的な負担の程度を把握し、メンタルヘルス不調の未然防止のための取組（一次予防）につながるものである。
- ストレスチェックの後に面接指導を実施することにより、結果的に早期発見と適切な対応（二次予防）につながることも想定される。

具体的な論点

1. 改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックの趣旨を踏まえて、ストレスチェック項目に含めることが不適當な項目又は項目のセットはあるか。
 - 精神疾患スクリーニング（うつ病スクリーニング、アルコール依存症スクリーニング等）を労働者全員に一律に実施することは不適當ではないか。有病率の低い集団に対する実施は偽陽性が多くなり問題があるとの報告がある。
 - 制度の枠外に整理される項目を明確化すべきではないか。（適性検査、性格検査など）

2. 不適當な項目についても、法定外のものとして本人の同意を得れば、ストレスチェックと同時に実施することは可能としてよいか。

論点5 ストレスチェック項目と一般定期健康診断項目との関係について

基本的な考え方（案）

- 労働安全衛生法第66条第1項の健康診断から「心理的な負担の程度を把握するための検査」は除かれている。
- 労働者個人のストレスチェック結果は労働者の同意なく事業者には通知することは禁止されている。
- 一般定期健康診断とストレスチェックを同時に実施することは可能。

具体的な論点

1. 一般定期健康診断の「自覚症状」で、心身のストレス反応の項目を聞く場合の留意点
 - ストレスチェックは自記式質問紙の回答に基づき、ストレスの高さを数値化し、一定の基準で評価するものであるため、数値化した評価を行わずに心身の不調について健診で確認（はい、いいえなど）する場合は、ストレスチェックとはみなせないのではないか。
2. 事業者への通知をどのようにすべきか。
 - 「抑うつ」「不安」「疲労」「睡眠」「食欲」等の心身のストレス反応の項目が、健康診断の問診表に含まれている場合、これらの単一の質問項目への当否の結果は、労働者の同意なく事業者には伝えてよいのではないか。
 - 「抑うつ」「不安」「疲労」「睡眠」「食欲」等の心身のストレス反応の項目やストレス要因等の職場環境に関する項目について、数値化して評価するものが健康診断に含まれている場合、ストレスチェックに該当するので労働者の同意なく事業者には伝えてはならないこととしてよいのか。

論点6 その他 ストレスチェックの効果に関する今後の評価の方法について

基本的な考え方（案）

- ストレスチェック制度の施行後には、その効果を検証し、評価することが必要。
- その評価結果を踏まえて、必要に応じて制度の見直しを検討するものとする。

具体的な論点

1. 評価の方法について、具体的にどのように実施すべきか。
 - 検証すべき規模、期間及び評価対象等、評価項目をどうするか。
 - 50人未満の事業場については、どのように検証、評価するのが適当か。