

## ストレスチェック項目等に関する専門検討会 中間とりまとめ（案）

### 1 ストレスチェックの実施方法について

#### （1）実施者

- ・ ストレスチェックの実施者（以下単に「実施者」という。）としては、医師、保健師のほかに、厚生労働省令で定める者として、現時点では、看護師、精神保健福祉士が想定されているが、現在国会で継続審議となっている公認心理師法案の状況等を踏まえる必要がある。

#### （2）実施方法

- ・ 1年以内ごとに1回以上、実施することが適当である。
- ・ 調査票によることを基本とし、面談による方法を必須とはしないことが適当である。
- ・ 一般定期健康診断と同時に実施することも可能とすることが適当である。この場合、ストレスチェックについては、労働者には検査を受ける義務がないこと、検査結果は本人に通知し、本人の同意なく事業者には通知できないことに留意する必要がある。
- ・ 実施に当たっては、産業医が関与することが望ましい。
- ・ 労働者に対し、ストレスチェック制度の目的や情報の取扱いについて事前に十分説明し、理解を得ることが重要である。

#### （3）実施者の役割

- ・ 実施者は、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、面接指導対象者の選定等）を含む必要がある。
- ・ ストレスチェックの結果（原票）又は個々の労働者の評価結果は、実施者が、一定期間、個人情報保護に留意しつつ、保管することが適当である。

#### （4）ICTを活用したストレスチェックの実施

- ・ インターネットまたは企業内のネットワーク（イントラネット）等ICTを活用したストレスチェックの実施については、実施に当たって、以下の3点について担保されている場合は、実施可能とすべき。
  - ① 事業者及び実施者において、個人情報の保護や改ざんの防止（セキュリティの確保）のための仕組みが整っており、その仕組みに基づいて実施者において

個人の検査結果の保存が適切になされていること。

② 労働者以外にストレスチェックの結果を閲覧することのできる者の制限がなされている（実施者以外は閲覧できないようにされている）こと。

③ （3）の実施者の役割が果たされること

#### （5）事業場の総合的なメンタルヘルス対策との連携

- ・ 事業者は、ストレスチェックを、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ある。
- ・ 具体的には、労働者に対する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。
- ・ 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ある。
- ・ ストレスチェックの実施率や実施方法、効果について、事業場内でPDCAサイクルで評価・改善を行うことが望ましい。

## 2 ストレスチェックの項目について

### （1）基本的な考え方

- ・ ストレスチェックの目的は、主に一次予防（本人のストレスへの気づきと職場環境の改善）であり、副次的に二次予防（メンタルヘルス不調の早期発見）になり得るものと整理することが適当である。
- ・ この目的に照らせば、ストレスチェックには、「ストレス要因」、「心身のストレス反応」及び「周囲のサポート」の3領域に関する内容を含めることが必要である。
- ・ 先行して実施している事業者の取組を考慮するとともに、専属産業医のいない中小規模事業場や、メンタルヘルスを専門としない医師等でも適切にストレスチェックが実施できるようにする必要がある。

### （2）具体的なストレスチェック項目

- ・ 法に基づくストレスチェックの最低限必要な要件として、「ストレス要因」、「心身のストレス反応」及び「周囲のサポート」の3領域に関する項目をすべて含まなければならないものとするのが適当である。
- ・ 具体的なストレスチェックの項目は、法令に基づく基準として定めることは適当ではなく、標準的な項目を指針等で示すことが適当である。
- ・ 各企業においては、国が示す標準的な項目を参考としつつ各々の判断で項目を選定することができるようにすべきである。ただし、独自の項目を選定する場合には、3領域に関する項目をすべて含むものであって、その項目に一定の科学的

な根拠が求められることを示すべきである。

- ・ 標準的な項目としては、これまでの研究の蓄積及び使用実績のあり、現時点では最も望ましいものであると考えられる「職業性ストレス簡易調査票」（57項目の調査票）を示すことが適当である。また、中小規模事業場における実施可能性も考慮し、「職業性ストレス簡易調査票」をさらに簡略化した標準的項目として別紙の23項目を示すことが適当である。

### 3 ストレスチェックの結果の評価について

- ・ ストレスチェックの主目的である一次予防（本人のストレスへの気づきと職場環境の改善）に活用するためには、「心身のストレス反応」に関する項目だけではなく、「ストレス要因」及び「周囲のサポート」に関する項目についても併せて評価することが重要である。

#### （1）個人に対する評価の方法と基準

- ・ 具体的な方法としては、
  - ① 高ストレスであることの評価にあたっては、「心身のストレス反応」の評価点が高得点であることを必須として、まずは「心身のストレス反応」に関する項目を評価し、高い得点であった場合に「ストレス要因」及び「周囲のサポート」に関する項目を評価するという方法と、
  - ② 「心身のストレス反応」の評価点が高得点でなくとも、「ストレス要因」や「周囲のサポート」の評価点が高得点である場合は、セルフケアの支援や職場改善が必要な場合もあることが考えられるため、「心身のストレス反応」の評価点が高得点であることのみを、高ストレスであることの評価の必須要件とはしない方法

とが考えられる。具体的な評価方法についてはなお検討が必要であるが、検討においては、それぞれの方法において、高ストレスと判定される者の割合がどの程度になるかについても留意する必要がある。

具体的な評価基準については、上記の評価方法の検討に併せ、なお検討が必要である。

#### （2）集団に対する評価の方法と基準

- ・ 集団の分析と評価は、「職業性ストレス簡易調査票」に関して公開されている職場のストレス判定図を活用することが有効である。
- ・ 集団の結果の評価は、少人数だと個人が特定されるリスクがあること等から、原則として20人以上の集団に対して評価することが適当。

#### 4 ストレスチェックに含めることが不適当な項目

##### (1) 法定のストレスチェックに含めることが不適切な項目

- ・ 「性格検査」や「適性検査」に関する項目は、ストレスチェックとは別のものであり、含めるべきではない。
- ・ 「希死念慮」や「自傷行為」に関する項目は、背景事情なども含めて評価が必要であり、含めるべきではない。
- ・ 事業者独自の項目を設定する場合には、上記のほか、ストレスチェックの目的はうつ病等の精神疾患のスクリーニングではないことに留意して項目を選定する必要がある。

##### (2) 法定のストレスチェックに併せて他の項目を労働者の同意を得た上で実施することについて

- ・ 法定外としてうつ病等の精神疾患のスクリーニングを行う場合、労働者の同意を得た上で行うのであれば、ある程度事業者の裁量に任せることが適当である。
- ・ ただし、ストレスチェックと同時に行う場合には、ストレスチェックの主な目的が一次予防であることの理解が得られにくくなるおそれがあること、また、その結果について、合理的な理由なく労働者の不利益に用いられないようにする必要があることに留意が必要である。

#### 5 ストレスチェックと一般健康診断の自他覚症状の有無の検査との関係

##### (1) 基本的な考え方

- ・ 一般健康診断の自他覚症状の有無の検査（いわゆる医師による「問診」）は、労働者の身体症状のみならず、精神面の症状も同時に診ることにより、総合的に心身の健康の状況を判断するものであり、原則として問診に含める項目について制限すべきではない。
- ・ 一方、ストレスチェックを受ける労働者のプライバシーを守るため、本人の同意がない場合はストレスチェックの結果を事業者に提供してはならないこととされたことに留意が必要である。

##### (2) 具体的な関係の整理

- ・ ストレスチェックは、調査票により、「心身のストレス反応」、「ストレス要因」及び「周囲のサポート」の3領域にまたがる項目により、ストレスの状況を点数化し、数値評価するものであるため、問診において、たとえば「イライラ感」、「不安感」、「疲労感」、「抑うつ感」、「睡眠不足」、「食欲不振」など、心身の状況に関する項目であっても、点数化や数値評価を行わない方法（例えば、5段階で程度を記入してもらうのではなく、「はい・いいえ」といった回答項目を設けるなど）

で把握する場合には、ストレスチェックには該当しないものとして整理することが適当である。

- ただし、この場合も、問診結果を事業者に提供する場合は、労働者のプライバシーに配慮しつつ、生データ（問診票や医師が作成した問診の記録など）は産業医等の産業保健スタッフに扱わせることが望ましい。
- なお、問診において、「心身のストレス反応」に関する一部の項目など、ストレスチェックの要素を一部の項目だけを取り出して実施し、その上で問診を行い、点数化や数値評価を行い、ストレスの状況を把握するような方法は、法定のストレスチェックには該当しないが、一般健康診断に基づく自他覚症状の有無の検査方法として適当でない。