

検討会①の論点（第1回検討会）

1 ストレスチェックの実施に当たって行うべき事項

- ストレスチェック制度の実施に当たり、衛生委員会（安全衛生委員会）はどのような役割を果たすべきか。
- 事業者は自らが行う総合的なメンタルヘルス対策におけるストレスチェック制度の位置付けを明確化するべきではないか。
- ストレスチェックの実施に当たり、事業者から労働者へ周知すべき事項は何か。例えば以下のようなものが考えられるがどうか。
 - ①ストレスチェックは、労働者自身によるセルフケア及び職場環境改善を通じメンタルヘルス不調の未然防止を図る一次予防を目的としたものであって、不調者の発見が一義的な目的ではないこと。
 - ②ストレスチェックの実施者(明示する)は、労働者個人のストレスチェックの結果を把握でき、保健指導や面接指導の勧奨を行うことがあること。
 - ③事業者へのストレスチェックの結果の通知は労働者の同意がある場合にのみ行われること。
 - ④事業者へのストレスチェックの結果の通知に同意した場合の、事業場における結果の取扱いのルール。
 - ⑤ストレスチェックの結果について、集団的分析を行い、職場ごとのストレス状態の把握と職場環境改善に利用すること。
 - ⑥労働者がストレスチェックを受けないことを選択できること。

2 ストレスチェックの実施方法等

(1) 実施方法

- 実施方法については、ストレスチェック項目等に関する専門検討会（以下「専門検討会」という。）において取りまとめられている以下の囲みの内容のとおりとはどうか。

(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。

- 1年以内に複数回実施することや、業務の繁忙期に実施時期を設定することについて、問題はないか。
- ストレスチェックの定義としては、専門家検討会の中間とりまとめにあるとおり、調査票により、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、例えば一般定期健康診断と同時に実施する場合に医師による問診のみで確認する方法（口頭で確認する方法や該当の有無だけ「はい」・「いいえ」で記載させ確認する方法）はストレスチェックには当たらないという整理でよいか。
- 一般定期健康診断と同時に実施する場合、ストレスチェックの調査用紙は、一般定期健康診断の問診票と別葉にする必要があるか。
- ストレスチェックの対象者は、パートタイム労働者の考え方を含め、一般定期健康診断と同様でよいか。
- 産業医の関与については、産業医は、労働者の業務内容や勤務内容を把握し、職場のストレス要因を推測しうる立場にあると考えられるため、産業医がストレスチェックの実施者となることが望ましいのではないかと。また、外部機関に実施を委託する場合も、産業医が個々の労働者の結果を把握することができるようにするためにも、産業医も関わり、共同で実施する形とすることが望ましいのではないかと。

(2) 実施者（医師、保健師等の実施主体）の役割

- 実施者（医師、保健師等の実施主体）の役割については、専門検討会において取りまとめられている以下の囲みの内容のとおりとしてはどうか。

(3) 実施者の役割

- ・ 実施者は、事業者からの依頼に基づき、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に関与する必要がある。
- ・ ストレスチェックの企画に係る実施者の役割には、項目の選定を事業者と連携して行うことを含み、結果の評価に係る実施者の役割には、評価基準の設定（又は選定）を事業者と連携して行うこと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実施に当たって実施者が最低限果たすべき役割としては、事業者がストレスチェックの項目(調査票等)を最終的に決定するのに際して専門的な見地から事業者以案を提示する又は確認を行う（企画）とともに、評価基準の設定について専門的な見地から事業者以案を提示する又は確認を行い、個々人のストレスチェックの結果を確認し面接指導の対象者とするか否かの選定を行う（評価）という整理でよいか。
- ストレスチェックの実施に関する役割に加え、実施者が果たすべき役割として、以下のものも考えられるのではないかと。
 - ①ストレスチェック結果を集計し、集団的に分析した上で、事業者に提供すること

(実施者が産業医である場合は、職場の状況も併せて評価し、事業者に職場環境の改善について具体的に助言すること)。

②高ストレスと判定された者に対して、医師による面接指導を受けるように勧奨すること。

○実施者がストレスチェックの結果の評価を行ったことを、所見や確認を記録する等により何らかの形で残しておく必要があるのではないか。

(3) ICT を活用した実施方法

○ICT を活用した実施方法については、専門検討会において取りまとめられている以下の囲みの内容のとおりとはどうか。

(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

○電子カルテの保存に関し示されている「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」に準じるなど、ストレスチェックの結果の情報管理責任の明確化、真正性・見読性・保存性の確保等を図るよう、ICT を活用する上での留意点を示してよいか。

3 ストレスチェックの項目とその評価基準について

○ストレスチェックの項目とその評価の考え方については、専門検討会において取りまとめられている以下の囲みの内容のとおりとはどうか。

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対処の支援及び職場環境等の改善）であり、副次的に二次予防（メンタルヘルス不調への気づきと対応）に繋が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、本制度におけるストレスチェックには、「仕事のストレス要因」、「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、「仕事のストレス要因」、「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のが適当である。
- ・ 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。
- ・ 国が示す標準的な項目は、これまでの研究の蓄積及び使用実績があり、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) とするのが適当である。
- ・ なお、中小規模事業場における実施可能性も考慮すると、標準的な項目をさらに簡略化した調査票へのニーズも想定される。簡略化した調査票については、標準的な57項目のうち、「仕事のストレス要因」に関する6項目、「心身のストレス反応」のうち、疲労感、不安感、抑うつ感に関する9項目、「周囲のサポート」に関する6項目に加え、臨床的な観点からは、「心身のストレス反応」のうち、「食欲がない」、「よく眠れない」の2項目が重要との議論がなされた。これらの議論を踏まえて、今後、簡略化した調査票の例をマニュアル等で示すのが適当である。

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、「仕事のストレス要因」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

①本人の気づきを促すための方法

- ・ 本人のストレスへの気づきを促すため、ストレスチェックの結果を本人に通知する際に用いる評価方法としては、個人のストレスプロフィールをレーダーチャートで出力して示すなど、分かりやすい方法が適当と考えられる。
- ・ 国が標準的な項目として示す「職業性ストレス簡易調査票」を用いる場合には、「職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル」に示されている標準化得点を用いた方法によるのが適当である。

②面接指導の対象となる高ストレス者を選定するための方法

- ・ 高ストレス者を選定するための方法としては、最もリスクの高い者として「心身のストレス反応」に関する項目の評価点の合計が高い者を選定することが適当である。これに加えて、「心身のストレス反応」に関する項目の評価点の合計が一定以上であり、かつ「仕事のストレス要因」及び「周囲のサポート」に関する項目の評価点の合計が著しく高い者についても選定することが適当である。
- ・ 国が標準的な項目として示す「職業性ストレス簡易調査票」を使用する場合の選定基準とすべき具体的な数値については、今後国において検討し、示すことが適当である。また、独自の項目を用いる場合には、国の示す基準を参考としつつ、各企業において科学的な根拠に基づいて定める必要がある。

○ストレスチェック項目に含めるべきではない項目の整理については、専門検討会において取りまとめられている以下の囲みの内容のとおりとはどうか。

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

- ・ ストレスチェックは「性格検査」や「適性検査」を目的とするものではないことから、そうした目的で実施する項目を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、かつ事後対応が必要不可欠であることから、企業における実施体制や実施後のフォローアップ体制が不十分な場合には検査項目として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な取扱い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。

○ストレスチェックと一般健康診断の問診との関係の整理については、専門検討会において取りまとめられている以下の囲みの内容のとおりとはどうか。

5 ストレスチェックと一般健康診断の自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、問診に含める検査項目について、事業場における労働者の健康管理を目的とするものであれば、原則として制限すべきではない。

- ・ 一方で、労働安全衛生法第66条第1項において、同法第66条の10に規定する検査（ストレスチェック）は健康診断から除くこととされたため、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを健康診断の問診として実施することはできない。

(2) 具体的な例

- ・ 国が示す標準的な項目とは異なる項目を使用したとしても、健康診断の問診において「仕事のストレス要因」「心身のストレス反応」及び「周囲のサポート」の3領域にまたがる項目について点数化し、数値評価する方法でストレスの程度を把握することは、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを問診として実施することとなるため、不適切である。
- ・ 一方、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」などについて数値評価せずに「はい・いいえ」といった回答方法で該当の有無を把握するような方法であれば、労働安全衛生法に基づくストレスチェックには該当せず、問診として実施できる例として整理することが可能である。

4 ストレスチェックの結果の労働者への通知について

(1) 通知方法

- 実施者がストレスチェックの結果を労働者に通知する際、留意すべき事項は何か。
- 他の者が見られないよう、封書又はメールで労働者に直接通知することを必須とするか。
- 労働者への結果通知に際して、実施者から労働者に伝えるべき事項として以下のようものが考えられるかどうか。
 - ①ストレスの状況
 - ②セルフケアのためのアドバイス
 - ③面接指導の対象者であること（対象となった場合に限る）
 - ④事業者への面接指導の申出方法（事業場内の担当者）
 - ※③で面接指導の対象とされた者に限る
 - ⑤事業者への申出によらず相談可能な窓口に関する情報提供（社内の産業保健スタッフ、社外のEAP等の契約機関、公的な相談窓口等の紹介）

(2) 通知後のフォローアップ

- 高ストレス判定の者に対しては、法に基づき、本人の申出により医師による面接指導を行うことが基本となるが、申出を行わず、高ストレスと判定された者が放置されないようにするための対策が必要ではないか。そのための方策としては、以下の

ような方法が考えられるのではないか。

①医師による面接指導を受けるよう、ストレスチェックの実施者から申出の勧奨を行う方法。

②法に基づく面接指導に至る前の段階でのフォローアップとして、実施者や心理職等が面談を行う方法。

○①の面接指導の申出を勧奨する方法としては、以下のような方法が考えられるのではないか。

- ・実施者がストレスチェックの結果を本人に通知する際に、面接指導の対象であることを伝え、面接指導を受けるよう勧奨する方法。

- ・事業者から実施者に対し、面接指導の申出を行った労働者の情報を提供し、実施者が高ストレスと判定された労働者のうち、申出を行っていない者に対して面接指導を受けるよう勧奨する方法。

- ・ストレスチェックの結果通知から一定期間後に、実施者が封書又はメールで本人にその後の状況について確認し、面接指導の申出を行っていない者に対して受けるよう勧奨する方法。

○②の法に基づく面接指導に至る前の段階のフォローアップの方法としては、以下のような方法が考えられるのではないか。

- ・書面によるストレスチェック結果の通知と併せて、実施者による面談を行う方法。

この際、必要に応じて、さらに法に基づく医師による面接指導にもつなげる。

- ・高ストレスと判定された者に対して、まずは保健師、心理職等による面談を行う方法。この際、医師の面接指導につなげる必要があると判断された者又は医師の面接指導の受診を希望する者について、さらに法に基づく医師による面接指導にもつなげる。この場合、面談を行う者としては、どのような者が適切か。

5 集団的なストレスの状況について

○一次予防であるという制度の趣旨を踏まえれば、専門検討会において取りまとめられている以下の囲みの内容のとおり、セルフケアとともに、職場環境の改善も同様に重要であることから、ストレスチェックの結果を集団的に分析し、職場環境の改善につなげなければならないこととしてはどうか。

(2) 集団に対する分析の方法

- ・ ストレスチェックの結果を職場環境の改善に活かすためには、集団的な分析を行うことが適当である。

○ 集団的な分析の方法については、専門検討会において取りまとめられている以下の囲みの内容のとおりとしてはどうか。

(2) 集団に対する分析の方法

- ・ 具体的な分析方法は、国が標準的な項目として示す「職業性ストレス簡易調査票」を使用する場合は、「職業性ストレス簡易調査票」に関して公開されて

いる「仕事のストレス判定図」によることが適当である。また、独自の項目を用いる場合には、「仕事のストレス判定図」を参考としつつ、各企業において定める必要がある。

- ・ なお、分析の対象が少人数だと個人が特定されるリスクがあること等から、これまでのストレスチェックの運用実績等も勘案しつつ、分析対象人数については、国が一定の基準を示すことが適当である。

- 集団的な分析結果は、実施者から事業者へ通知し、事業者はその結果を保存しなければならないこととしてはどうか。また、その場合、保存期間はどの程度とするべきか。
- 上記の仕事のストレス判定図を用いた場合、部・課・グループなどの集団を対象として、標準集団に比した健康リスクが算出されることから、これを各職場における業務の改善に活用する、管理監督者向け研修を行う、衛生委員会において検討する等の方法を、事業者へ推奨することとしてよいか。