

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

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、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。

(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。

- ・ 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）とすることが適当である。
- ・ 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、「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ことが適当である。

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。

(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。
- ・ 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。

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。

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、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」などの項目について、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。