

前回までに整理された事項（案）

1 ストレスチェックの実施に当たって行うべき事項

- 各事業場において、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の位置づけを明確化する必要があることを示すことが適当。
- 衛生委員会は労使の定期的協議の場でもあり、ストレスチェック制度が適切に実施されていることを確認する場とすることが適当。
- ストレスチェックの実施に当たっては、以下に掲げるような項目について衛生委員会で審議・確認し、労働者にあらかじめ周知することが適当。【検討会②と共通の論点】
 - ① ストレスチェックを実施する目的（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という法の目的の明示）。
 - ② ストレスチェックの実施体制（実施者、共同実施者及び実施の事務に携わる者の明示）。
 - ③ ストレスチェックの実施方法（使用する調査票、評価基準・評価方法を含む）。
 - ④ 個人のストレスチェック結果に基づく集団的な分析の方法（分析対象とする集団の規模の基準を含む）。
 - ⑤ ストレスチェックを個々人が受けたかどうかの情報の取扱い（事業者による把握、受検勧奨を含む）。
 - ⑥ 個人のストレスチェックの結果及び集団的な分析結果の利用方法（ストレスチェックの実施者による面接指導の受診勧奨、集団的な分析結果の共有範囲を含む）。
 - ⑦ 実施者による個人のストレスチェック結果の保存方法（保存者、保存場所、保存期間、セキュリティの確保を含む）。
 - ⑧ ストレスチェック結果の事業者への提供に当たっての同意の取得方法。
 - ⑨ ストレスチェックの実施者又は事業者による個人のストレスチェックに係る情報の開示、訂正、追加又は削除の方法（開示等の業務に従事する者の守秘義務を含む）。
 - ⑩ ストレスチェックに係る情報の取扱いに関する苦情の処理方法。
 - ⑪ 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。
- 外部機関に業務委託する際には、契約書の中で実施者及び実施の事務に携わる者を明示することが適当。

2 ストレスチェックの実施方法等

（1）実施方法

- 1年以内ごとに1回以上、実施することが適当。
- 1年以内に複数回実施することや繁忙期に実施することに関しては、労使協議で合

意すれば可能とすることが適当。

- 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。
- 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。
- ストレスチェックを一般定期健康診断と同時に実施する場合は、ストレスチェックには労働者に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し、
 - ① ストレスチェックの調査用紙と一般定期健康診断の間診票を別葉にする
 - ② 記入後、ストレスチェックに係る部分と一般定期健康診断に係る部分を切り離す
 - ③ ICT を用いる場合は、一連の設問であっても、ストレスチェックに係る部分と一般定期健康診断に係る部分の区別を明らかにするなど、受検者がストレスチェックの調査票と一般定期健康診断の間診票のそれぞれの目的や取扱いの違いを認識できるようにすることが適当。
- 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。ストレスチェックの実施を外部機関に業務委託する場合にも、企業内の産業保健スタッフが共同実施者として関与し、個人のストレスチェックの結果を把握するなど、外部機関と企業内産業保健スタッフが密接に連携することが望ましい。【検討会②と共通の論点】
- ストレスチェックの対象とする労働者の範囲は、現行の一般定期健康診断の対象者を参考とし、これと同様（労働時間が通常の労働者の3／4以上の者、期間の定めのない労働契約の者（契約期間が1年以上の者等を含む））とすることが適当。

(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）は、事業者からの依頼に基づき、当該事業場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しなければならないこととすることが適当。
- 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め、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）を含めることが適当。
- 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）とすることが適当。

- ストレスチェックの実施に関する役割に加え、実施者は以下の役割も果たすことが適当。
 - ① 個人のストレスチェック結果を集計し、集団的に分析した上で、事業者を提供すること。
 - ② 高ストレスと評価された者に対して、医師による面接指導を受けるように勧奨すること。
 - ③ 面接指導を申し出なかった人に対して、相談対応、専門機関の紹介などの支援を必要に応じて行うこと。

（3）ICT を活用した実施方法

- 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 I C T を活用したストレスチェックの実施については、以下の3つの要件が全て満たされている場合は、実施可能とすることが適当。
 - 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よる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 （2）の実施者の役割が果たされること。
- I C T を活用した場合の情報管理については、事業者が留意すべき事項として、健康診断結果と同様に、記録の保存に関して「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」を参照することが望ましい。

3 ストレスチェックの項目とその評価基準等について

（1）ストレスチェック項目について

<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。
- 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

ることが適当。

- 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。

<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。
- 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。
- 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衛生委員会での審議の上で各々の判断で項目を選定することができるようにするのが適当。ただし、独自の項目を選定する場合にも、3領域に関する項目をすべて含まなければならないこと、選定する項目に一定の科学的な根拠が求められることを示すのが適当。
- 国が示す標準的な項目は、旧労働省の委託研究により作成され、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。
- 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。

(2) 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適当。

(i) 個人に対する評価の方法と基準

<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、分かりやすい方法を用いることが適当。

- 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。

<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。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。
- 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。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基準を定めることが適当。
- ストレスチェックにより高ストレス者を評価する方法としては、調査票による数値評価のみで行う方法や、数値評価に加えて補足的に実施者等が確認等のため面談を行う方法などが考えられるが、これらはいずれも労働安全衛生法に基づくストレスチェックの方法として位置づけることが適当。なお、面談を行う者がストレスチェックの実施者でない場合は、実施者の監督のもと実施しなければならないこととすることが適当。【検討会②と共通の論点】

(3) ストレスチェックに含めることが不適当な項目

<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ことは不適当。
- 「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ことは不適当。
- 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ことを示すことが適当。

(4) 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

<基本的な考え方>

- 一般定期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。

<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、不適當。
- 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問診票を用いて「はい・いいえ」といった回答方法で該当の有無を把握し、必要に応じて聞き取りをするような方法は、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。

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

- 他の者が見られないよう、封書又はメールで労働者に個別に直接通知しなければならないこととすることが適當。
- 労働者への結果通知に際して、実施者から労働者に対し、以下の事項を伝えることが適當。
 - ① ストレスの状況（個人のストレスプロフィール及び評価結果など）
 - 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

- 面接指導の対象者については、まずは面接指導の対象者を把握している実施者が、以下に掲げる方法により申出の勧奨を行うことが適当。【検討会②と共通の論点】
 - ① 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。
 - ② 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。
 - ③ 面接指導の申出を行った労働者の情報を、事業者から実施者に提供し、すでに事業者に対して申出を行った労働者を除いて勧奨する方法。
- ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者に対して、相談の窓口を広げ、相談者が相談しやすい環境を作り、適切な対応を行う観点から、産業医と連携しつつ保健師、看護師等による相談対応を行うことが望ましい。【検討会②と共通の論点】

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、セルフケアと同様に、職場環境の改善も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ることが適当。
⇒集団的な分析の推奨の程度と分析結果の活用方法については、引き続き検討（資料 2 参照）
- 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」又は簡略化した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。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ことが適当。
- 集団的な分析の単位が少人数である場合には個人が特定されるおそれがあることから、集団分析の単位が 10 人を下回る場合には、労働者の同意なく事業者が把握してはならないものとすることが適当。【検討会②と共通の論点】

6 その他

<制度全体の評価と見直し>

- 制度を創設したことによる効果と評価を行い、必要があれば見直すことが適当。
- メンタルヘルス対策全般について、事業場の理解が十分でなく、さらなる周知徹底が必要。