



福岡医発第 643 号 (地)

平成 27 年 5 月 29 日

各 医 師 会 長 殿

福岡県医師会

会長 松 田 峻一良

(公印省略)

ストレスチェック制度に係る関係省令、告示及び指針の制定について

標記の件につきまして、厚生労働省労働基準局長より日本医師会を通じて通知がありましたのでご連絡申し上げます。

本件は、平成 26 年 6 月 25 日に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」(平成 26 年法律第 82 号)において、心理的な負担の程度を把握するための検査及びその結果に基づく面接指導の実施を事業者に義務付けること等を内容としたストレスチェック制度が新たに創設され、関係省令の整備を行うため、「労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令(平成 27 年厚生労働省令第 94 号)が、平成 27 年 4 月 15 日に公布され、このうちストレスチェック制度に係るものについては、平成 27 年 12 月 1 日から施行されるというものです。

その他、看護師又は精神保健福祉士がストレスチェックを実施するに当たり受けるべき研修の内容を定めた「労働安全衛生規則第 52 条の 10 第 1 項第 3 号の規定に基づき厚生労働大臣が定める研修(平成 27 年厚生労働省告示第 251 号)」、及び労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)第 66 条の 10 の規定に基づきストレスチェック制度の適切かつ有効な実施を図るための指針として「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針(平成 27 年 4 月 15 日心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第 1 号)」も、それぞれ平成 27 年 4 月 15 日に公布・公表され、いずれも平成 27 年 12 月 1 日から適用されることとなっております。

つきましては、貴会におかれましても本件についてご了解いただきますとともに、貴会会員への周知方よろしくお願い申し上げます。

小郡三井医師会より

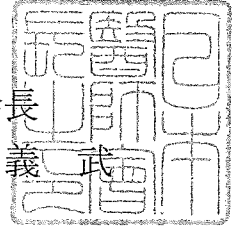
産業保健担当理事 権藤秀之
会長 廣瀬真恵

日医発第159号(地Ⅱ23)

平成27年5月18日

都道府県医師会長 殿

日本医師会長
横 倉 義 武



ストレスチェック制度に係る関係省令、告示及び指針の
制定について

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

この度、厚生労働省労働基準局長より、ストレスチェック制度に係る関係省令、告示及び指針の制定について、別添のとおり本職あてに周知・協力依頼がありました。

本件は、平成26年6月25日に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成26年法律第82号）において、心理的な負担の程度を把握するための検査及びその結果に基づく面接指導の実施を事業者に義務付けること等を内容としたストレスチェック制度が新たに創設され、関係省令の整備を行うため、「労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令（平成27年厚生労働省令第94号）が、平成27年4月15日に公布され、このうちストレスチェック制度に係るものについては、平成27年12月1日から施行されるというものです。

その他、看護師又は精神保健福祉士がストレスチェックを実施するに当たり受けるべき研修の内容を定めた「労働安全衛生規則第52条の10第1項第3号の規定に基づき厚生労働大臣が定める研修（平成27年厚生労働省告示第251号）」、及び労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の10の規定に基づきストレスチェック制度の適切かつ有効な実施を図るための指針として「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（平成27年4月15日心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第1号）」も、それぞれ平成27年



4月15日に公布・公表され、いずれも平成27年12月1日から適用されることになっています。

つきましては、本件の趣旨をご理解の上、関係郡市区医師会等への周知方につきまして貴職のご高配を賜われますようお願い申し上げます。

添付資料：

- ・別添1 労働安全衛生法の一部を改正する法律 新旧対照条文
- ・別添2 労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令案 新旧対照条文
- ・別添3 心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針
- ・別添4 労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令等の施行について（心理的な負担の程度を把握するための検査等関係）
- ・別添5 厚生労働省告示第251号
- ・別添6 労働安全衛生規則第52条の10第1項第3号の規定に基づき厚生労働大臣が定める研修に係る具体的事項について

参考資料：（参照：厚生労働省 こころの耳 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト）

- ・労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル
（資料編省略）
- ・ストレスチェック制度関係Q&A



基発 0501 第 6 号

平成 27 年 5 月 1 日

公益社団法人日本医師会会長 殿

厚生労働省労働基準局長

(公 印 省 略)

ストレスチェック制度に係る関係省令、告示及び指針の制定について

労働基準行政の運営につきましては、日頃から格別のご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、近年、仕事や職業生活に関して強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者が5割を超える状況にある中、事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図るため、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 18 年 3 月 31 日付け健康保持増進のための指針公示第 3 号）を公表し、事業場における労働者の心の健康の保持増進のための措置の実施を促進してきたところです。

しかしながら、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が、平成 18 年度以降も増加傾向にあり、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することが益々重要な課題となっています。

こうした背景を踏まえ、平成 26 年 6 月 25 日に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成 26 年法律第 82 号）においては、心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）及びその結果に基づく面接指導の実施を事業者には義務付けること等を内容としたストレスチェック制度が新たに創設されました。

今般、ストレスチェック制度等に関し必要な関係省令の整備を行うため、「労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令（平成 27 年厚生労働省令第 94 号）」（以下「改正省令」という。）が、平成 27 年 4 月 15 日に公布され、このうちストレスチェック制度に係るものについては、平成 27 年 12 月 1 日から施行されることとなっています。

また、看護師又は精神保健福祉士がストレスチェックを実施するに当たって受けるべき研修の内容を定めた「労働安全衛生規則第 52 条の 10 第 1 項第 3 号の規定に基づき厚生労働大臣が定める研修（平成 27 年厚生労働省告示第 251 号）」

（以下「告示」という。）、及び労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。）第 66 条の 10 の規定に基づきストレスチェック制度の適切かつ有効な実施を図るための指針として「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 27 年 4 月 15 日心理的な負担の程度を把握するための検査

等指針公示第1号)」(以下「指針」という。)が、それぞれ平成27年4月15日に公布・公表され、いずれも平成27年12月1日から適用されることとなっています。

つきましては、改正法による改正後の法、改正省令による改正後の労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)、告示及び指針の趣旨、内容等は別添1から別添6までのとおりでありますので、貴団体におかれましても、ストレスチェック制度の趣旨をご理解いただき、会員に対する周知を図るとともに、ストレスチェック及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置が適切に講じられるようご協力を賜りますようお願い申し上げます。

(別添1)

○労働安全衛生法の一部を改正する法律(平成二十六年法律第八十二号) 新旧対照条文
労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号) (抄)

(傍線部分は改正部分)

改 正 案	現 行
(健康診断) 第六十六条 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断(第六十六条の十第一項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。)を行わなければならない。 25 (略) (心理的な負担の程度を把握するための検査等) 第六十六条の十 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者(以下この条において「医師等」という。)による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。 2 事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。 3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であつて、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望	(健康診断) 第六十六条 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行なわなければならない。 25 (略) (新設)

する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

4 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。

5 事業者は、第三項の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。

6 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならぬ。

7 厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

8 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

9 国は、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持に及ぼす影響に関する医師等に対する研修を実施するよう努めるとともに、第二項の規定により通知された検査の結果を利用する労働者に対する健康相談の実施その他の当該労働者の健康の保持増進を図ることを促進するための措置を講ずるよう努めるものとする。

(略)

(健康診断等に関する秘密の保持)

第百四条 第六十五条の二第一項及び第六十六条第一項から第四項までの規定による健康診断、第六十六条の八第一項の規定による面接指導、第六十六条の十第一項の規定による検査又は同条第三項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

(略)

(公示)

第百十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十四条、第二十条から第二十五条まで、第二十五条の二第一項、第三十条の三第一項若しくは第四項、第三十一条第一項、第三十一条の二、第三十三条第一項若しくは第二項、第三十四条、第三十五条、第三十八条第一項、第四十条第一項、第四十二条、第四十三条、第四十四条第六項、第四十四条の二第七項、第五十六条第三項若しくは第四項、第五十七条の四第五項、第五十七条の五第五項、第五十九条第三項、第六十一条第一項、第六十五条第一項、第六十五条の四、第六十八条、第八十九条第五項（第八十九条の二第二項において準用する場合を含む。）、第九十七条第二項、第百四条又は第百八条の二第四項の規定に違反した者
- 二 第四十三条の二、第五十六条第五項、第八十八条第六項、第九十八条第一項又は第九十九条第一項の規定による命令に違反した

4 (略)

(健康診断等に関する秘密の保持)

第百四条 第六十五条の二第一項及び第六十六条第一項から第四項までの規定による健康診断並びに第六十六条の八第一項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

2 (略)

(公示)

第百十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十四条、第二十条から第二十五条まで、第二十五条の二第一項、第三十条の三第一項若しくは第四項、第三十一条第一項、第三十一条の二、第三十三条第一項若しくは第二項、第三十四条、第三十五条、第三十八条第一項、第四十条第一項、第四十二条、第四十三条、第四十四条第六項、第四十四条の二第七項、第五十六条第三項若しくは第四項、第五十七条の三第五項、第五十七条の四第五項、第五十九条第三項、第六十一条第一項、第六十五条第一項、第六十五条の四、第六十八条、第八十九条第五項（第八十九条の二第二項において準用する場合を含む。）、第九十七条第二項、第百四条又は第百八条の二第四項の規定に違反した者
- 二 第四十三条の二、第五十六条第五項、第八十八条第七項、第九十八条第一項又は第九十九条第一項の規定による命令に違反した

者

三・四 (略)

第百二十条 次の各号のいずれかに該当する者は、五十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第一項、第十一条第一項、第十二条第一項、第十三条第一項、第十五条第一項、第三項若しくは第四項、第十五条の第二項、第十六条第一項、第十七条第一項、第十八条第一項、第二十五条の第二項(第三十条の三第五項において準用する場合を含む。)、第二十六条、第三十条第一項若しくは第四項、第三十条の第二項若しくは第四項、第三十二条第一項から第六項まで、第三十三条第三項、第四十条第二項、第四十四条第五項、第四十四条の二第六項、第四十五条第一項若しくは第二項、第五十七条の四第一項、第五十九条第一項(同条第二項において準用する場合を含む。)、第六十一条第二項、第六十六条第一項から第三項まで、第六十六条の三、第六十六条の六、第八十七条第六項、第八十八条第一項から第四項まで、第一百一条第一項又は第百三条第一項の規定に違反した者

二 第十一条第二項(第十二条第二項及び第十五条の二第二項において準用する場合を含む。)、第五十七条の五第一項、第六十五条第五項、第六十六条第四項、第九十八条第二項又は第九十九条第二項の規定による命令又は指示に違反した者

三・六 (略)

者

三・四 (略)

第百二十条 次の各号のいずれかに該当する者は、五十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第一項、第十一条第一項、第十二条第一項、第十三条第一項、第十五条第一項、第三項若しくは第四項、第十五条の第二項、第十六条第一項、第十七条第一項、第十八条第一項、第二十五条の第二項(第三十条の三第五項において準用する場合を含む。)、第二十六条、第三十条第一項若しくは第四項、第三十条の第二項若しくは第四項、第三十二条第一項から第六項まで、第三十三条第三項、第四十条第二項、第四十四条第五項、第四十四条の二第六項、第四十五条第一項若しくは第二項、第五十七条の三第一項、第五十九条第一項(同条第二項において準用する場合を含む。)、第六十一条第二項、第六十六条第一項から第三項まで、第六十六条の三、第六十六条の六、第八十七条第六項、第八十八条第一項(同条第二項において準用する場合を含む。))若しくは第三項から第五項まで、第一百一条第一項又は第百三条第一項の規定に違反した者

二 第十一条第二項(第十二条第二項及び第十五条の二第二項において準用する場合を含む。)、第五十七条の四第一項、第六十五条第五項、第六十六条第四項、第九十八条第二項又は第九十九条第二項の規定による命令又は指示に違反した者

三・六 (略)

労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令案 新旧対照条文 目次

一	労働安全衛生規則(昭和四十七年労働省令第三十二号) (抄) (第一条関係)	1
二	労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令(昭和四十七年労働省令第四十四号) (第二条関係)	11
三	産業安全専門官及び労働衛生専門官規程(昭和四十七年労働省令第四十六号) (第三条関係)	22
四	作業環境測定法施行規則(昭和五十年労働省令第二十号) (第四条関係)	23
五	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則(昭和六十一年労働省令第二十号) (第五条関係)	24
六	厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令(平成十七年厚生労働省令第四十四号) (第六条関係)	26

労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）（抄）（第一条関係）

【平成二十七年六月一日施行（一部は平成二十七年十二月一日施行）】

（傍線の部分は改正部分）

改 正 案	現 行
目次 第一編 通則 第一章（第五章）（略） 第六章 健康の保持増進のための措置 第一節・第一節の二（略） 第一節の三 長時間にわたる労働に関する面接指導等（第五十二條の二―第五十二條の八） 第一節の四 心理的な負担の程度を把握するための検査等（第五十二條の九―第五十二條の二十一） 第二節 健康管理手帳（第五十二條の二十二―第六十條） 第三節・第四節（略） 第六章の二・第七章（略） 第八章 特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画（第八十四條―第八十四條の三） 第九章・第十章（略） 第二編（第四編）（略） 附 則 （産業医及び産業歯科医の職務等） 第十四條 法第十三條第一項の厚生労働省令で定める事項は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。 一 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持す	目次 第一編 通則 第一章（第五章）（略） 第六章 健康の保持増進のための措置 第一節・第一節の二（略） 第一節の三 面接指導等（第五十二條の二―第五十二條の八） （新設） 第二節 健康管理手帳（第五十二條の九―第六十條） 第三節・第四節（略） 第六章の二・第七章（略） 第八章 安全衛生改善計画（第八十四條） 第九章・第十章（略） 第二編（第四編）（略） 附 則 （産業医及び産業歯科医の職務等） 第十四條 法第十三條第一項の厚生労働省令で定める事項は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。 一 健康診断及び面接指導等（法第六十六條の八第一項に規定する

るための措置に關すること。

二 法第六十六條の八第一項に規定する面接指導及び法第六十六條の九に規定する必要な措置の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に關すること。

三 法第六十六條の十第一項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査の実施並びに同條第三項に規定する面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に關すること。

四・五 (略)

六 前各号に掲げるもののほか、労働者の健康管理に關すること。
七・九 (略)

2
6 (略)

第一節の三 長時間にわたる労働に關する面接指導等

(面接指導の対象となる労働者の要件等)

第五十二條の二 法第六十六條の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり百時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に法第六十六條の八第一項に規定する面接指導(以下この節において「面接指導」という。)を受けた労働者その他これに類する労働者であつて面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

2
(略)

面接指導(以下「面接指導」という。)及び法第六十六條の九に規定する必要な措置をいう。)の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に關すること。

(新設)

(新設)

二・三 (略)

四 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康管理に關すること。
五・七 (略)

2
6 (略)

第一節の三 面接指導等

(面接指導の対象となる労働者の要件等)

第五十二條の二 法第六十六條の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり百時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であつて面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

2
(略)

第一節の四 心理的な負担の程度を把握するための検査等

(新設)

(心理的な負担の程度を把握するための検査の実施方法)

第五十二条の九 事業者は、常時使用する労働者に対し、一年以内ごとに一回、定期的に、次に掲げる事項について法第六十六条の十第一項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査（以下この節において「検査」という。）を行わなければならない。

- 一 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
- 二 当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
- 三 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

(新設)

(検査の実施者等)

第五十二条の十 法第六十六条の十第一項の厚生労働省令で定める者は、次に掲げる者（以下この節において「医師等」という。）とする。

(新設)

- 一 医師
- 二 保健師

三 検査を行うために必要な知識についての研修であつて厚生労働大臣が定めるものを修了した看護師又は精神保健福祉士

2 検査を受ける労働者について解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、検査の実施の事務に従事してはならない。

(検査結果等の記録の作成等)

第五十二条の十一 事業者は、第五十二条の十三第二項に規定する場合

(新設)

合を除き、検査を行った医師等による当該検査の結果の記録の作成の事務及び当該検査の実施の事務に従事した者による当該記録の保存の事務が適切に行われるよう、必要な措置を講じなければならない。

(検査結果の通知)

第五十二条の十二 事業者は、検査を受けた労働者に対し、当該検査を行った医師等から、遅滞なく、当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。

(新設)

(労働者の同意の取得等)

第五十二条の十三 法第六十六条の十二第二項後段の規定による労働者の同意の取得は、書面又は電磁的記録(電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によつては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。)によらなければならない。

(新設)

2 事業者は、前項の規定により検査を受けた労働者の同意を得て、当該検査を行った医師等から当該労働者の検査の結果の提供を受けた場合には、当該検査の結果に基づき、当該検査の結果の記録を作成して、これを五年間保存しなければならない。

(検査結果の集団ごとの分析等)

第五十二条の十四 事業者は、検査を行った場合は、当該検査を行った医師等に、当該検査の結果を当該事業場の当該部署に所属する労働者の集団その他の一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めなければならない。

(新設)

2 事業者は、前項の分析の結果を勘案し、その必要があると認める

ときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

(面接指導の対象となる労働者の要件)

第五十二条の十五 法第六十六条の十第三項の厚生労働省令で定める要件は、検査の結果、心理的な負担の程度が高い者であつて、同項に規定する面接指導（以下この節において「面接指導」という。）を受ける必要があると当該検査を行つた医師等が認めたものであることとする。

(面接指導の実施方法等)

第五十二条の十六 法第六十六条の十第三項の規定による申出（以下この条及び次条において「申出」という。）は、前条の要件に該当する労働者が検査の結果の通知を受けた後、遅滞なく行うものとする。

2 事業者は、前条の要件に該当する労働者から申出があつたときは、遅滞なく、面接指導を行わなければならない。

3 検査を行つた医師等は、前条の要件に該当する労働者に対して、申出を行うよう勧奨することができる。

(面接指導における確認事項)

第五十二条の十七 医師は、面接指導を行うに当たつては、申出を行つた労働者に対し、第五十二条の九各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

一 当該労働者の勤務の状況

二 当該労働者の心理的な負担の状況

(新設)

(新設)

(新設)

三 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

(面接指導結果の記録の作成)

第五十二条の十八 事業者は、面接指導の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを五年間保存しなければならない。

2 前項の記録は、前条各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

一 実施年月日

二 当該労働者の氏名

三 面接指導を行った医師の氏名

四 法第六十六条の十第五項の規定による医師の意見

(面接指導の結果についての医師からの意見聴取)

第五十二条の十九 面接指導の結果に基づく法第六十六条の十第五項の規定による医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後、遅滞なく行わなければならない。

(指針の公表)

第五十二条の二十 第二十四条の規定は、法第六十六条の十第七項の規定による指針の公表について準用する。

(検査及び面接指導結果の報告)

第五十二条の二十一 常時五十人以上の労働者を使用する事業者は、一年以内ごとに一回、定期的に、心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書(様式第六号の二)を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

第二節 健康管理手帳

(令第二十三条第十三号の厚生労働省令で定める場所)

第五十二条の二十二 (略)

第八章 特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画

(特別安全衛生改善計画の作成の指示等)

第八十四条 法第七十八条第一項の厚生労働省令で定める重大な労働災害は、労働災害のうち、次の各号のいずれかに該当するものとする。

一 労働者が死亡したもの

二 労働者が負傷し、又は疾病にかかったことにより、労働者災害補償保険法施行規則(昭和三十年労働省令第二十二号)別表第一第一級の項から第七級の項までの身体障害欄に掲げる障害のいずれかに該当する障害が生じたもの又は生じるおそれのあるもの

2 法第七十八条第一項の厚生労働省令で定める場合は、次の各号のいずれにも該当する場合とする。

一 前項の重大な労働災害(以下この条において「重大な労働災害」という。)を発生させた事業者が、当該重大な労働災害が発生させた日から起算して三年以内に、当該重大な労働災害が発生した事業場以外の事業場において、当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害が発生した場合

二 前号の事業者が発生させた重大な労働災害及び当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害が、いずれも当該事業者が法、じん肺法若しくは作業環境測定法(昭和五十年法律第二十八号)若しくはこれらに基づく命令の規定

第二節 健康管理手帳

(令第二十三条第十三号の厚生労働省令で定める場所)

第五十二条の九 (略)

第八章 安全衛生改善計画

(新設)

又は労働基準法第三十六条第一項ただし書、第六十二条第一項若しくは第二項、第六十三条、第六十四条の二若しくは第六十四条の三第一項若しくは第二項若しくはこれらの規定に基づく命令の規定に違反して発生させたものである場合

3 法第七十八条第一項の規定による指示は、厚生労働大臣が、特別安全衛生改善計画作成指示書（様式第十九号）により行うものとする。

4 法第七十八条第一項の規定により特別安全衛生改善計画（同項に規定する特別安全衛生改善計画をいう。以下この条及び次条において同じ。）の作成を指示された事業者は、特別安全衛生改善計画作成指示書に記載された提出期限までに次に掲げる事項を記載した特別安全衛生改善計画を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。

一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名

二 計画の対象とする事業場

三 計画の期間及び実施体制

四 当該事業者が発生させた重大な労働災害及び当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害の再発を防止するための措置

五 前各号に掲げるもののほか、前号の重大な労働災害の再発を防止するため必要な事項

5 特別安全衛生改善計画には、法第七十八条第二項に規定する意見が記載された書類を添付しなければならない。

（特別安全衛生改善計画の変更の指示等）

第八十四条の二 法第七十八条第四項の規定による変更の指示は、厚

（新設）

生労働大臣が、特別安全衛生改善計画変更指示書（様式第十九号の二）により行うものとする。

2 法第七十八条第四項の規定により特別安全衛生改善計画の変更を指示された事業者は、特別安全衛生改善計画変更指示書に記載された提出期限までに特別安全衛生改善計画を変更し、特別安全衛生改善計画変更届（様式第十九号の三）により、これを厚生労働大臣に提出しなければならない。

（安全衛生改善計画の作成の指示）

第八十四条の三 法第七十九条第一項の規定による指示は、所轄都道府県労働局長が、安全衛生改善計画作成指示書（様式第十九号の四）により行うものとする。

（文書の交付等）

第六百六十二条の四 法第三十一条の二の注文者（その仕事を他の者から請け負わないで注文している者に限る。）は、次の事項を記載した文書（その作成に代えて電磁的記録の作成がされている場合における当該電磁的記録を含む。次項において同じ。）を作成し、これをその請負人に交付しなければならない。

様式第6号の2（第52条の21関係）

（別添1）

様式第19号（第84条関係）

第八十四条 法第七十八条第一項の規定による指示は、所轄都道府県労働局長が、安全衛生改善計画作成指示書（様式第十九号）により行うものとする。

（文書の交付等）

第六百六十二条の四 法第三十一条の二の注文者（その仕事を他の者から請け負わないで注文している者に限る。）は、次の事項を記載した文書（その作成に代えて電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によつては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。）の作成がされている場合における当該電磁的記録を含む。次項において同じ。）を作成し、これをその請負人に交付しなければならない。

（新設）

（新設）

(別添 2)

様式第19号の2 (第84条の2 関係)

(別添 3)

様式第19号の3 (第84条の2 関係)

(別添 4)

様式第19号の4 (第84条の3 関係)

(別添 5)

様式第21号の2の2 (第95条の3 関係)

(別添 6)

様式第21号の2の3 (第95条の3の2 関係)

(別添 7)

(新設)

(新設)

様式第19号 (第84条 関係)

様式第21号の2の2 (第95条の3 関係)

様式第21号の2の3 (第95条の3の2 関係)

二 労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令（昭和四十七年労働省令第四十四号）（第二条関係）
 【平成二十七年六月一日施行】（傍線の部分は改正部分）

改 正 案	現 行
第一章の六 登録製造時等検査機関 （登録の申請） 第一条の三 法第四十六条第一項の登録の申請をしようとする者は、登録製造時等検査機関登録申請書（様式第四号の二）に次の書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。 一 申請者が法人である場合は、その定款又は寄附行為及び登記事項証明書（外国法令に基づいて設立された法人にあつては、これらに準ずるもの） 二 申請者が個人である場合は、その住民票の写し（外国に居住する者にあつては、これに準ずるもの） 三・四 （略） （旅費の額） 第一条の八の二 令第十五条の三第一項の旅費の額に相当する額（以下「旅費相当額」という。）は、国家公務員等の旅費に関する法律（昭和二十五年法律第百十四号。次条及び第一条の八の四において「旅費法」という。）の規定により支給すべきこととなる旅費の額とする。この場合において、当該検査のためその地に出張する職員は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）第六条第一項第一号イに規定する行政職俸給表（一）による職務の級が四級である者であるものとしてその旅費の額を計算するものと	第一章の六 登録製造時等検査機関 （登録の申請） 第一条の三 法第四十六条第一項の登録の申請をしようとする者は、登録製造時等検査機関登録申請書（様式第四号の二）に次の書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。 一 申請者が法人である場合は、その定款又は寄附行為及び登記事項証明書 二 申請者が個人である場合は、その住民票の写し 三・四 （略） （新設）

する。

(在勤官署の所在地)

第一条の八の三 旅費相当額を計算する場合において、当該検査のため、その地に出張する職員の旅費法第二条第一項第六号の在勤官署の所在地は、東京都千代田区霞が関一丁目二番二号とする。

(旅費の額の計算に係る細目)

第一条の八の四 旅費法第六条第一項の支度料は、旅費相当額に算入しない。

2 検査を実施する日数は、当該検査に係る事務所ごとに三日として旅費相当額を計算する。

3 旅費法第六条第一項の旅行雑費は、一万円として旅費相当額を計算する。

4 厚生労働大臣が、旅費法第四十六条第一項の規定により、実費を超えることとなる部分又は必要としない部分の旅費を支給しないときは、当該部分に相当する額は、旅費相当額に算入しない。

(報告)

第一条の八の五 (略)

(製造時等検査の業務の引継ぎ等)

第一条の十 登録製造時等検査機関(外国登録製造時等検査機関(法第五十二条に規定する外国登録製造時等検査機関をいう。次項及び次条において同じ。))を除く。は、法第五十三条の二第一項に規定する場合には、次の事項を行わなければならない。

一 製造時等検査の業務を行つた事務所ごとに、当該事務所の所在

(新設)

(新設)

(報告)

第一条の八の二 (略)

(製造時等検査の業務の引継ぎ等)

第一条の十 登録製造時等検査機関は、法第五十三条の二第一項に規定する場合には、次の事項を行わなければならない。

一 製造時等検査の業務を行つた事務所ごとに、当該事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に当該製造時等検査の業務並びに

地を管轄する都道府県労働局長に当該製造時等検査の業務並びに当該製造時等検査の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと。

二 その他製造時等検査の業務を行つた事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長が必要と認める事項

2 外国登録製造時等検査機関は、法第五十三条の二第一項に規定する場合には、次の事項を行わなければならない。

一 法第五十三条の二第一項の規定により製造時等検査の業務の全部又は一部を自ら行うこととなる都道府県労働局長に当該製造時等検査の業務並びに当該製造時等検査の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと。

二 その他前号の都道府県労働局長が必要と認める事項

(公示)

第一条の十一 厚生労働大臣は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を官報で告示しなければならない。

(略)	(略)
法第五十三条第一項の規定により登録を取り消し、又は製造時等検査の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。	一 登録製造時等検査機関（外国登録製造時等検査機関を除く。）の氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名 二 登録を取り消し、又は製造時等検査の業務の全部若しくは一部の停止を命じた年月日 三 製造時等検査の業務の全部又は一部の停止を命じた場合にあっては、停止を命じた製造時等

当該製造時等検査の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと。

二 その他製造時等検査の業務を行つた事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長が必要と認める事項

(新設)

(公示)

第一条の十一 厚生労働大臣は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を官報で告示しなければならない。

(略)	(略)
法第五十三条の規定により登録を取り消し、又は製造時等検査の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。	一 登録製造時等検査機関の氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名 二 登録を取り消し、又は製造時等検査の業務の全部若しくは一部の停止を命じた年月日 三 製造時等検査の業務の全部又は一部の停止を命じた場合にあっては、停止を命じた製造時等

法第五十三條第二項の規定により登録を取り消したとき。	検査の範囲及びその期間 一 外国登録製造時等検査機関の氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名 二 登録を取り消した年月日
(略)	(略)

第二章 登録性能検査機関

(登録の申請)

第三条 法第五十三條の三において準用する法第四十六條第一項の登録の申請をしようとする者は、登録性能検査機関登録申請書（様式第四号の二）に次の書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

一 申請者が法人である場合は、その定款又は寄附行為及び登記事項証明書（外国法令に基づいて設立された法人にあつては、これらに準ずるもの）

二 申請者が個人である場合は、その住民票の写し（外国に居住する者にあつては、これに準ずるもの）

三 申請者が法第五十三條の三において準用する法第四十六條第二項各号及び同条第三項第四号イからハまでの規定に該当しないことを説明した書面

四 (略)

(旅費の額等に係る準用)

第八條の二 第一条の八の二から第一条の八の四までの規定は、法第

(新設)	検査の範囲及びその期間 (新設)
(略)	(略)

第二章 登録性能検査機関

(登録の申請)

第三条 法第五十三條の三において準用する法第四十六條第一項の登録の申請をしようとする者は、登録性能検査機関登録申請書（様式第四号の二）に次の書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

一 申請者が法人である場合は、その定款又は寄附行為及び登記事項証明書

二 申請者が個人である場合は、その住民票の写し

三 申請者が法第五十三條の三において準用する法第四十六條第二項各号及び同条第三項第四号イからハまでの規定に該当しないことを説明した書面

四 (略)

(新規)

五十三條の三において準用する法第五十三條第二項第四號の検査について準用する。この場合において、第一條の八の二中「令第十五條の三第一項」とあるのは、「令第十五條の三第二項において準用する同條第一項」と読み替えるものとする。

(性能検査の業務の引継ぎ等)

第十條の二 登録性能検査機関（外国登録性能検査機関（法第五十三條の三において読み替えて準用する法第五十二條に規定する外国登録性能検査機関をいう。次項及び次條において同じ。）を除く。）は、法第五十三條の三において準用する法第五十三條の二第一項に規定する場合には、次の事項を行わなければならない。

一 性能検査の業務を行つた事務所ごとに、当該事務所の所在地を管轄する労働基準監督署長に当該性能検査の業務並びに当該性能検査の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと。

二 その他性能検査の業務を行つた事務所の所在地を管轄する労働基準監督署長が必要と認める事項

2 外国登録性能検査機関は、法第五十三條の三において準用する法第五十三條の二第一項に規定する場合には、次の事項を行わなければならない。

一 法第五十三條の三において準用する法第五十三條の二第一項の規定により性能検査の業務の全部又は一部を自ら行うこととなる労働基準監督署長に当該性能検査の業務並びに当該性能検査の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと。

二 その他前号の労働基準監督署長が必要と認める事項

(公示)

第十條の三 第一條の十一の規定は、登録性能検査機関について準用

(性能検査の業務の引継ぎ等)

第十條の二 登録性能検査機関は、法第五十三條の三において準用する法第五十三條の二第一項に規定する場合には、次の事項を行わなければならない。

一 性能検査の業務を行つた事務所ごとに、当該事務所の所在地を管轄する労働基準監督署長に当該性能検査の業務並びに当該性能検査の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと。

二 その他性能検査の業務を行つた事務所の所在地を管轄する労働基準監督署長が必要と認める事項

(新設)

(公示)

第十條の三 第一條の十一の規定は、登録性能検査機関について準用

する。この場合において、同条の表中「第三十八条第一項」とあるのは「第四十一条第二項」と、「製造時等検査」とあるのは「性能検査」と、「第四十七条の二」とあるのは「第五十三条の三において準用する法第四十七条の二」と、「第四十九条」とあるのは「第五十三条の三において準用する法第四十九条」と、「第五十三条第一項」とあるのは「第五十三条の三において準用する法第五十三条第一項」と、「外国登録製造時等検査機関」とあるのは「外国登録性能検査機関」と、「第五十三条第二項」とあるのは「第五十三条の三において準用する法第五十三条第二項」と、「第五十三条の二」とあるのは「第五十三条の三において準用する法第五十三条の二」と、「都道府県労働局長」とあるのは「労働基準監督署長」と読み替えるものとする。

第三章 登録個別検定機関

(登録の申請)

第十二条 法第五十四条において準用する法第四十六条第一項の登録の申請をしようとする者は、登録個別検定機関登録申請書（様式第四号の二）に次の書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

- 一 申請者が法人である場合は、その定款又は寄附行為及び登記事項証明書（外国法令に基づいて設立された法人にあつては、これらに準ずるもの）
- 二 申請者が個人である場合は、その住民票の写し（外国に居住する者にあつては、これに準ずるもの）

三・四 (略)

する。この場合において、同条の表中「第三十八条第一項」とあるのは「第四十一条第二項」と、「製造時等検査」とあるのは「性能検査」と、「第四十七条の二」とあるのは「第五十三条の三において準用する法第四十七条の二」と、「第四十九条」とあるのは「第五十三条の三において準用する法第四十九条」と、「第五十三条」とあるのは「第五十三条の三において準用する法第五十三条」と、「第五十三条の二」とあるのは「第五十三条の三において準用する法第五十三条の二」と、「都道府県労働局長」とあるのは「労働基準監督署長」と読み替えるものとする。

第三章 登録個別検定機関

(登録の申請)

第十二条 法第五十四条において準用する法第四十六条第一項の登録の申請をしようとする者は、登録個別検定機関登録申請書（様式第四号の二）に次の書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

- 一 申請者が法人である場合は、その定款又は寄附行為及び登記事項証明書
- 二 申請者が個人である場合は、その住民票の写し

三・四 (略)

(旅費の額等に係る準用)

第十七条の二 第一条の八の二から第一条の八の四までの規定は、法第五十四条において準用する法第五十三条第二項第四号の検査について準用する。この場合において、第一条の八の二中「令第十五条の三第一項」とあるのは、「令第十五条の三第二項において準用する同条第一項」と読み替えるものとする。

(個別検定の業務の引継ぎ等)

第十九条 登録個別検定機関（外国登録個別検定機関（法第五十四条において読み替えて準用する法第五十二条に規定する外国登録個別検定機関をいう。次項及び次条において同じ。）を除く。）は、法第五十四条において準用する法第五十三条の二第一項に規定する場合には、次の事項を行わなければならない。

一 厚生労働大臣又は個別検定の業務を行つた事務所ごとに、当該事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に当該個別検定の業務並びに当該個別検定の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと。

二 その他厚生労働大臣又は個別検定の業務を行つた事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長が必要と認める事項

2 外国登録個別検定機関は、法第五十四条において準用する法第五十三条の二第一項に規定する場合には、次の事項を行わなければならない。

一 法第五十四条において準用する法第五十三条の二第一項の規定により厚生労働大臣又は個別検定の業務の全部若しくは一部を自ら行うこととなる都道府県労働局長に当該個別検定の業務並びに当該個別検定の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと。

二 その他厚生労働大臣又は前号の都道府県労働局長が必要と認め

(新規)

(個別検定の業務の引継ぎ等)

第十九条 登録個別検定機関は、法第五十四条において準用する法第五十三条の二第一項に規定する場合には、次の事項を行わなければならない。

一 厚生労働大臣又は個別検定の業務を行つた事務所ごとに、当該事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に当該個別検定の業務並びに当該個別検定の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと。

二 その他厚生労働大臣又は個別検定の業務を行つた事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長が必要と認める事項

(新設)

る事項

(公示)

第十九条の二 厚生労働大臣は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を官報で告示しなければならない。

(略)	(略)
法第五十四条において準用する法第五十三条第一項の規定により登録を取り消し、又は個別検定の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。	一 登録個別検定機関(外国登録個別検定機関を除く。)の氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名 二 登録を取り消し、又は個別検定の業務の全部若しくは一部の停止を命じた年月日 三 個別検定の業務の全部又は一部の停止を命じた場合にあっては、停止を命じた個別検定の範囲及びその期間
(略)	(略)
法第五十四条において準用する法第五十三条第二項の規定により登録を取り消したとき。	一 外国登録個別検定機関の氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名 二 登録を取り消した年月日

第三章の二 登録型式検定機関

(登録の申請)

第十九条の四 法第五十四条の二において準用する法第四十六条第一

(公示)

第十九条の二 厚生労働大臣は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を官報で告示しなければならない。

(略)	(略)
法第五十四条において準用する法第五十三条の規定により登録を取り消し、又は個別検定の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。	一 登録個別検定機関の氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名 二 登録を取り消し、又は個別検定の業務の全部若しくは一部の停止を命じた年月日 三 個別検定の業務の全部又は一部の停止を命じた場合にあっては、停止を命じた個別検定の範囲及びその期間
(略)	(略)
(新設)	(新設)

第三章の二 登録型式検定機関

(登録の申請)

第十九条の四 法第五十四条の二において準用する法第四十六条第一

項の登録の申請をしようとする者は、登録型式検定機関登録申請書（様式第四号の二）に次の書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

一 申請者が法人である場合は、その定款又は寄附行為及び登記事項証明書（外国法令に基づいて設立された法人にあつては、これらに準ずるもの）

二 申請者が個人である場合は、その住民票の写し（外国に居住する者にあつては、これに準ずるもの）

三・四 （略）

（旅費の額等に係る準用）

第十九条の九の二 第一条の八の二から第一条の八の四までの規定は、法第五十四条の二において準用する法第五十三条第二項第四号の検査について準用する。この場合において、第一条の八の二中「令第十五条の三第一項」とあるのは、「令第十五条の三第二項において準用する同条第一項」と読み替えるものとする。

（公示）

第十九条の十二 厚生労働大臣は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を官報で告示しなければならない。

(略)	(略)
法第五十四条の二において準用する法第五十三条第一項の規定により登録を取り消し、又は型式検定の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。	一 登録型式検定機関（外国登録型式検定機関（法第五十四条の二において読み替えて準用する法第五十二条の二に規定する外国登録型式検定機関をいう。以下この表において

項の登録の申請をしようとする者は、登録型式検定機関登録申請書（様式第四号の二）に次の書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

一 申請者が法人である場合は、その定款又は寄附行為及び登記事項証明書

二 申請者が個人である場合は、その住民票の写し

三・四 （略）

（新規）

（公示）

第十九条の十二 厚生労働大臣は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を官報で告示しなければならない。

(略)	(略)
法第五十四条の二において準用する法第五十三条の規定により登録を取り消し、又は型式検定の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。	一 登録型式検定機関の氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名 二 登録を取り消し、又は型式検

法第五十四条の二において準用する法第五十三条第二項の規定により登録を取り消したとき。	一 外国登録型式検定機関の氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名 二 登録を取り消した年月日	同じ。」を除く。」の氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名 二 登録を取り消し、又は型式検定の業務の全部若しくは一部の停止を命じた年月日 三 型式検定の業務の全部又は一部の停止を命じた場合にあっては、停止を命じた型式検定の範囲及びその期間
法第七十七条第三項において準用	(略)	2 都道府県労働局長は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を当該都道府県労働局の掲示板に掲示しなければならない。

第四章 登録教習機関

(公示)

第二十五条の三 (略)

2 都道府県労働局長は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を当該都道府県労働局の掲示板に掲示しなければならない。

(略)

法第七十七条第三項において準用

(略)

(新設)	(新設)	定の業務の全部若しくは一部の停止を命じた年月日 三 型式検定の業務の全部又は一部の停止を命じた場合にあっては、停止を命じた型式検定の範囲及びその期間
法第七十七条第三項において	(略)	2 都道府県労働局長は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を当該都道府県労働局の掲示板に掲示しなければならない。

第四章 登録教習機関

(公示)

第二十五条の三 (略)

2 都道府県労働局長は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を当該都道府県労働局の掲示板に掲示しなければならない。

(略)

法第七十七条第三項において

(略)

する法第五十三条第一項の規定により登録を取り消し、又は技能講習若しくは教習の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。

様式第6号の2（第1条の8の5関係）

準用する法第五十三条の規定により登録を取り消し、又は技能講習若しくは教習の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。

様式第6号の2（第1条の8の2関係）

三 産業安全専門官及び労働衛生専門官規程（昭和四十七年労働省令第四十六号）（第三条関係）
 【平成二十七年六月一日施行】

（傍線の部分は改正部分）

改 正 案	現 行
別記様式 (別添8)	別記様式

四 作業環境測定法施行規則（昭和五十年労働省令第二十号）（第四条関係）
 【平成二十七年六月一日施行】

（傍線の部分は改正部分）

改 正 案			現 行		
（公示） 第五十一条 所轄都道府県労働局長等は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を、厚生労働大臣にあつては官報で告示し、都道府県労働局長にあつては当該都道府県労働局の掲示板に掲示しなければならない。			（公示） 第五十一条 所轄都道府県労働局長等は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を、厚生労働大臣にあつては官報で告示し、都道府県労働局長にあつては当該都道府県労働局の掲示板に掲示しなければならない。		
（略）	（略）	（略）	（略）	（略）	（略）
（略）	（略）	（略）	（略）	（略）	（略）

五 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和六十一年労働省令第二十号）（第五条関係）
 【平成二十七年十二月一日施行】
 （傍線の部分は改正部分）

改 正 案	現 行
（法第四十五条の厚生労働省令で定める事項等） 第四十条 （略） 2 労働安全衛生法第十三条第一項の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項のうち派遣中の労働者に関して法第四十五条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。 一 労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）第十四条第一項第一号に掲げる事項のうち労働安全衛生法第六十六条第一項の規定による健康診断（前項の健康診断を含む。）の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。 二 労働安全衛生規則第十四条第二号に掲げる事項 三 労働安全衛生規則第十四条第三号に掲げる事項 四 労働安全衛生規則第十四条第七号に掲げる事項 五 労働安全衛生規則第十四条第八号に掲げる事項のうち労働安全衛生法第五十九条第一項及び第二項の規定による衛生のための教育に関すること。 3 労働安全衛生法第十八条第一項各号の事項のうち派遣中の労働者に関して法第四十五条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。 一・二 （略） 三 労働安全衛生法第十八条第一項第四号に掲げる事項のうち次に	（法第四十五条の厚生労働省令で定める事項等） 第四十条 （略） 2 労働安全衛生法第十三条第一項の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項のうち派遣中の労働者に関して法第四十五条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。 一 労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）第十四条第一項第一号に掲げる事項のうち労働安全衛生法第六十六条第一項の規定による健康診断（前項の健康診断を含む。）の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。 （新設） （新設） 二 労働安全衛生規則第十四条第五号に掲げる事項 三 労働安全衛生規則第十四条第六号に掲げる事項のうち労働安全衛生法第五十九条第一項及び第二項の規定による衛生のための教育に関すること。 3 労働安全衛生法第十八条第一項各号の事項のうち派遣中の労働者に関して法第四十五条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。 一・二 （略） 三 労働安全衛生法第十八条第一項第四号に掲げる事項のうち次に

掲げるもの

イ (略)

ロ 労働安全衛生規則第二十二條第四号に掲げる事項のうち前項第五号に規定する衛生のための教育に係るものに関する事

ハ・ニ (略)

4
8 (略)

掲げるもの

イ (略)

ロ 労働安全衛生規則第二十二條第四号に掲げる事項のうち前項第三号に規定する衛生のための教育に係るものに関する事

ハ・ニ (略)

4
8 (略)

(略)	(略)	(略)	録	第百三十五条の二の規定による記	録	による面接指導の結果の記録の作成	第五十二条の十三第二項の規定に	よる検査の結果の記録の作成	る面接指導の結果の記録の作成
(略)	(略)	(略)	録	第百三十五条の二の規定による記	録	る面接指導の結果の記録の作成			

心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針

労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 66 条の 10 第 7 項の規定に基づき、心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針を次のとおり公表する。

1 趣旨

近年、仕事や職業生活に関して強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者が 5 割を超える状況にある中、事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図るため、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 18 年 3 月 31 日付け健康保持増進のための指針公示第 3 号。以下「メンタルヘルス指針」という。）を公表し、事業場における労働者の心の健康の保持増進のための措置（以下「メンタルヘルスケア」という。）の実施を促進してきたところである。

しかし、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が、平成 18 年度以降も増加傾向にあり、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することが益々重要な課題となっている。

こうした背景を踏まえ、平成 26 年 6 月 25 日に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成 26 年法律第 82 号）においては、心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）及びその結果に基づく面接指導の実施を事業者には義務付けること等を内容としたストレスチェック制度が新たに創設された。

また、この新たな制度の実施に当たっては、個人情報保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）の趣旨を踏まえ、特に労働者の健康に関する個人情報（以下「健康情報」という。）の適正な取扱いの確保を図る必要がある。

本指針は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。）第 66 条の 10 第 7 項の規定に基づき、ストレスチェック及び面接指導の結果に基づき事業者が講ずべき措置が適切かつ有効に実施されるため、ストレスチェック及び面接指導の具体的な実施方法又は面接指導の結果についての医師からの意見の聴取、就業上の措置の決定、健康情報の適正な取扱い並びに労働者に対する不利益な取扱いの禁止等について定めたものである。

2 ストレスチェック制度の基本的な考え方

事業場における事業者による労働者のメンタルヘルスケアは、取組の段階ごとに、労働者自身のストレスへの気付き及び対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。

新たに創設されたストレスチェック制度は、これらの取組のうち、特にメンタルヘルス不調の未然防止の段階である一次予防を強化するため、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個々の労働者のストレスを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものを低減するよう努めることを事業者を求めるものである。さらにその中で、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としている。

事業者は、メンタルヘルス指針に基づき各事業場の実態に即して実施される二次予防及び三次予防も含めた労働者のメンタルヘルスケアの総合的な取組の中に本制度を位置付け、メンタルヘルスケアに関する取組方針の決定、計画の作成、計画に基づく取組の実施、取組結果の評価及び評価結果に基づく改善の一連の取組を継続的かつ計画的に進めることが望ましい。

また、事業者は、ストレスチェック制度が、メンタルヘルス不調の未然防止だけでなく、従業員のストレス状況の改善及び働きやすい職場の実現を通じて生産性の向上にもつながるものであることに留意し、事業経営の一環として、積極的に本制度の活用を進めていくことが望ましい。

3 ストレスチェック制度の実施に当たっての留意事項

ストレスチェック制度を円滑に実施するためには、事業者、労働者及び産業保健スタッフ等の関係者が、次に掲げる事項を含め、制度の趣旨を正しく理解した上で、本指針に定める内容を踏まえ、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）の場を活用し、互いに協力・連携しつつ、ストレスチェック制度をより効果的なものにするよう努力していくことが重要である。

- ① ストレスチェックに関して、労働者に対して受検を義務付ける規定が置かれていないのは、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きい等の特別の理由がある労働者にまで受検を強要する必要はないためであり、本制度を効果的なものとするためにも、全ての労働者がストレスチェックを受検することが望ましい。
- ② 面接指導は、ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者に対して、医師が面接を行い、ストレスその他の心身及び勤務の状況等を確認することにより、当該労働者のメンタルヘルス不調のリスクを評価し、本人に指導を行うとともに、必要に応じて、事業者による適切な措置につなげるためのものである。このため、面接指導を受ける必要があると認められた労働者は、できるだけ申出を行い、医師による面接指導を受けることが望ましい。
- ③ ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置は、労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「規則」という。）第 52 条の 14 の規定に基づく努力義務であるが、事業者は、職場環境におけるストレスの有無

及びその原因を把握し、必要に応じて、職場環境の改善を行うことの重要性に留意し、できるだけ実施することが望ましい。

4 ストレスチェック制度の手順

ストレスチェック制度に基づく取組は、次に掲げる手順で実施するものとする。

ア 基本方針の表明

事業者は、法、規則及び本指針に基づき、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明する。

イ ストレスチェック及び面接指導

- ① 衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法等について調査審議を行い、その結果を踏まえ、事業者がその事業場におけるストレスチェック制度の実施方法等を規程として定める。
- ② 事業者は、労働者に対して、医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師若しくは精神保健福祉士（以下「医師等」という。）によるストレスチェックを行う。
- ③ 事業者は、ストレスチェックを受けた労働者に対して、当該ストレスチェックを実施した医師等（以下「実施者」という。）から、その結果を直接本人に通知させる。
- ④ ストレスチェック結果の通知を受けた労働者のうち、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者から申出があった場合は、事業者は、当該労働者に対して、医師による面接指導を実施する。
- ⑤ 事業者は、面接指導を実施した医師から、就業上の措置に関する意見を聴取する。
- ⑥ 事業者は、医師の意見を勘案し、必要に応じて、適切な措置を講じる。

ウ 集団ごとの集計・分析

- ① 事業者は、実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させる。
- ② 事業者は、集団ごとの集計・分析の結果を勘案し、必要に応じて、適切な措置を講じる。

5 衛生委員会等における調査審議

（１）衛生委員会等における調査審議の意義

ストレスチェック制度を円滑に実施するためには、事業者、労働者及び産業保健スタッフ等の関係者が、制度の趣旨を正しく理解した上で、本指針に定める内容を踏まえ、互いに協力・連携しつつ、事業場の実態に即した取組を行っていくことが重要である。このためにも、事業者は、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明した上で、事業の実施を統括管理する者、労働者、産業医及び衛生管理者等で構成される衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法及び実施状況並びにそれを踏まえた実施方法の改善等について調査審議を行わせることが必要である。

（２）衛生委員会等において調査審議すべき事項

規則第 22 条において、衛生委員会等の付議事項として「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」が規定されており、当該事項の調査審議に当たっては、ストレスチェック制度に関し、次に掲げる事項を含めるものとする。また、事業者は、当該調査審議の結果を踏まえ、法令に則った上で、当該事業場におけるストレスチェック制度の実施に関する規程を定め、これをあらかじめ労働者に対して周知するものとする。

① ストレスチェック制度の目的に係る周知方法

- ・ ストレスチェック制度は、労働者自身のストレスへの気付き及びその対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的としており、メンタルヘルス不調者の発見を一義的な目的とはしないという趣旨を事業場内で周知する方法。

② ストレスチェック制度の実施体制

- ・ ストレスチェックの実施者及びその他の実施事務従事者の選任等ストレスチェック制度の実施体制。

実施者が複数いる場合は、共同実施者及び実施代表者を明示すること。この場合において、当該事業場の産業医等が実施者に含まれるときは、当該産業医等を実施代表者とするのが望ましい。

なお、外部機関にストレスチェックの実施の全部を委託する場合は、当該委託契約の中で委託先の実施者、共同実施者及び実施代表者並びにその他の実施事務従事者を明示させること（結果の集計業務等の補助的な業務のみを外部機関に委託する場合にあっては、当該委託契約の中で委託先の実施事務従事者を明示させること）。

③ ストレスチェック制度の実施方法

- ・ ストレスチェックに使用する調査票及びその媒体。
- ・ 調査票に基づくストレスの程度の評価方法及び面接指導の対象とする高ストレス者を選定する基準。
- ・ ストレスチェックの実施頻度、実施時期及び対象者。
- ・ 面接指導の申出の方法。
- ・ 面接指導の実施場所等の実施方法。

④ ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法

- ・ 集団ごとの集計・分析の手法。
- ・ 集団ごとの集計・分析の対象とする集団の規模。

⑤ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い

- ・ 事業者による労働者のストレスチェックの受検の有無の把握方法。
- ・ ストレスチェックの受検の勧奨の方法。

⑥ ストレスチェック結果の記録の保存方法

- ・ ストレスチェック結果の記録を保存する実施事務従事者の選任。
- ・ ストレスチェック結果の記録の保存場所及び保存期間。

- ・ 実施者及びその他の実施事務従事者以外の者によりストレスチェック結果が閲覧されないためのセキュリティの確保等の情報管理の方法。
- ⑦ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法
 - ・ ストレスチェック結果の本人への通知方法。
 - ・ ストレスチェックの実施者による面接指導の申出の勧奨方法。
 - ・ ストレスチェック結果、集団ごとの集計・分析結果及び面接指導結果の共有方法及び共有範囲。
 - ・ ストレスチェック結果を事業者へ提供するに当たっての本人の同意の取得方法。
 - ・ 本人の同意を取得した上で実施者から事業者提供に提供するストレスチェック結果に関する情報の範囲。
 - ・ 集団ごとの集計・分析結果の活用方法。
- ⑧ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加及び削除の方法
 - ・ 情報の開示等の手続き。
 - ・ 情報の開示等の業務に従事する者による秘密の保持の方法。
- ⑨ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法
 - ・ 苦情の処理窓口を外部機関に設ける場合の取扱い。
 なお、苦情の処理窓口を外部機関に設ける場合は、当該外部機関において労働者からの苦情又は相談に対し適切に対応することができるよう、当該窓口のスタッフが、企業内の産業保健スタッフと連携を図ることができる体制を整備しておくことが望ましい。
- ⑩ 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
 - ・ 労働者にストレスチェックを受検する義務はないが、ストレスチェック制度を効果的なものとするためにも、全ての労働者がストレスチェックを受検することが望ましいという制度の趣旨を事業場内で周知する方法。
- ⑪ 労働者に対する不利益な取扱いの防止
 - ・ ストレスチェック制度に係る労働者に対する不利益な取扱いとして禁止される行為を事業場内で周知する方法。

6 ストレスチェック制度の実施体制の整備

ストレスチェック制度は事業者の責任において実施するものであり、事業者は、実施に当たって、実施計画の策定、当該事業場の産業医等の実施者又は委託先の外部機関との連絡調整及び実施計画に基づく実施の管理等の実務を担当する者を指名する等、実施体制を整備することが望ましい。当該実務担当者には、衛生管理者又はメンタルヘルス指針に規定する事業場内メンタルヘルス推進担当者を指名することが望ましいが、ストレスチェックの実施そのものを担当する実施者及びその他の実施事務従事者と異なり、

ストレスチェック結果等の個人情報を取り扱わないため、労働者の解雇等に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者を指名することもできる。

7 ストレスチェックの実施方法等

(1) 実施方法

ア ストレスチェックの定義

法第 66 条の 10 第 1 項の規定によるストレスチェックは、調査票を用いて、規則第 52 条の 9 第 1 項第 1 号から第 3 号までに規定する次の 3 つの領域に関する項目により検査を行い、労働者のストレスの程度を点数化して評価するとともに、その評価結果を踏まえて高ストレス者を選定し、医師による面接指導の要否を確認するものをいう。

- ① 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
- ② 心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
- ③ 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

イ ストレスチェックの調査票

事業者がストレスチェックに用いる調査票は、規則第 52 条の 9 第 1 項第 1 号から第 3 号までに規定する 3 つの領域に関する項目が含まれているものであれば、実施者の意見及び衛生委員会等での調査審議を踏まえて、事業者の判断により選択することができるものとする。

なお、事業者がストレスチェックに用いる調査票としては、別添の「職業性ストレス簡易調査票」を用いることが望ましい。

ウ ストレスの程度の評価方法及び高ストレス者の選定方法・基準

(ア) 個人のストレスの程度の評価方法

事業者は、ストレスチェックに基づくストレスの程度の評価を実施者に行わせるに当たっては、点数化した評価結果を数値で示すだけでなく、ストレスの状況をレーダーチャート等の図表で分かりやすく示す方法により行わせることが望ましい。

(イ) 高ストレス者の選定方法

次の①又は②のいずれかの要件を満たす者を高ストレス者として選定するものとする。この場合において、具体的な選定基準は、実施者の意見及び衛生委員会等での調査審議を踏まえて、事業者が決定するものとする。

- ① 調査票のうち、「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が高い者
 - ② 調査票のうち、「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が一定以上の者であって、かつ、「職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目」及び「職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目」の評価点数の合計が著しく高い者
- 実施者による具体的な高ストレス者の選定は、上記の選定基準のみで選定する

方法のほか、選定基準に加えて補足的に実施者又は実施者の指名及び指示のもとにその他の医師、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職が労働者に面談を行いその結果を参考として選定する方法も考えられる。この場合、当該面談は、法第 66 条の 10 第 1 項の規定によるストレスチェックの実施の一環として位置付けられる。

エ 健康診断と同時に実施する場合の留意事項

事業者は、ストレスチェック及び法第 66 条第 1 項の規定による健康診断の自覚症状及び他覚症状の有無の検査（以下「問診」という。）を同時に実施することができるものとする。ただし、この場合において、事業者は、ストレスチェックの調査票及び健康診断の問診票を区別する等、労働者が受検・受診義務の有無及び結果の取扱いがそれぞれ異なることを認識できるよう必要な措置を講じなければならないものとする。

(2) 実施者の役割

実施者は、ストレスチェックの実施に当たって、当該事業場におけるストレスチェックの調査票の選定並びに当該調査票に基づくストレスの程度の評価方法及び高ストレス者の選定基準の決定について事業者に対して専門的な見地から意見を述べるとともに、ストレスチェックの結果に基づき、当該労働者が医師による面接指導を受ける必要があるか否かを確認しなければならないものとする。

なお、調査票の回収、集計若しくは入力又は受検者との連絡調整等の実施の事務については、必ずしも実施者が直接行う必要はなく、実施事務従事者に行わせることができる。事業者は、実施の事務が円滑に行われるよう、実施事務従事者の選任等必要な措置を講じるものとする。

(3) 受検の勧奨

自らのストレスの状況について気付きを促すとともに、必要に応じ面接指導等の対応につなげることで、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止するためには、全ての労働者がストレスチェックを受けることが望ましいことから、事業者は、実施者からストレスチェックを受けた労働者のリストを入手する等の方法により、労働者の受検の有無を把握し、ストレスチェックを受けていない労働者に対して、ストレスチェックの受検を勧奨することができるものとする。なお、この場合において、実施者は、ストレスチェックを受けた労働者のリスト等労働者の受検の有無の情報を事業者に提供するに当たって、労働者の同意を得る必要はないものとする。

(4) ストレスチェック結果の通知及び通知後の対応

ア 労働者本人に対するストレスチェック結果の通知方法

事業者は、規則第 52 条の 12 の規定に基づき、ストレスチェック結果が実施者から、遅滞なく労働者に直接通知されるようにしなければならない。この場合において、事業者は、ストレスチェック結果のほか、次に掲げる事項を通知させることが望ましい。

① 労働者によるセルフケアに関する助言・指導

- ② 面接指導の対象者にあつては、事業者への面接指導の申出窓口及び申出方法
- ③ 面接指導の申出窓口以外のストレスチェック結果について相談できる窓口に関する情報提供

イ ストレスチェック結果の通知後の対応

(ア) 面接指導の申出の勧奨

ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者のうち、面接指導の申出を行わない労働者に対しては、規則第 52 条の 16 第 3 項の規定に基づき、実施者が、申出の勧奨を行うことが望ましい。

(イ) 相談対応

事業者は、ストレスチェック結果の通知を受けた労働者に対して、相談の窓口を広げ、相談しやすい環境を作ること、高ストレスの状態では放置されないようにする等適切な対応を行う観点から、日常的な活動の中で当該事業場の産業医等が相談対応を行うほか、産業医等と連携しつつ、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職が相談対応を行う体制を整備することが望ましい。

(5) ストレスチェック結果の記録及び保存

ストレスチェック結果の事業者への提供について、労働者から同意を得て、実施者からその結果の提供を受けた場合は、規則第 52 条の 13 第 2 項の規定に基づき、事業者は、当該ストレスチェック結果の記録を作成して、これを 5 年間保存しなければならない。

労働者の同意が得られていない場合には、規則第 52 条の 11 の規定に基づき、事業者は、実施者によるストレスチェック結果の記録の作成及び当該実施者を含む実施事務従事者による当該記録の保存が適切に行われるよう、記録の保存場所の指定、保存期間の設定及びセキュリティの確保等必要な措置を講じなければならない。この場合において、ストレスチェック結果の記録の保存については、実施者がこれを行うことが望ましく、実施者が行うことが困難な場合には、事業者は、実施者以外の実施事務従事者の中から記録の保存事務の担当者を指名するものとする。

実施者又は実施者以外の実施事務従事者が記録の保存を行うに当たっては、5 年間保存することが望ましい。

なお、ストレスチェック結果の記録の保存方法には、書面による保存及び電磁的記録による保存があり、電磁的記録による保存を行う場合は、厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成 17 年厚生労働省令第 44 号）に基づき適切な保存を行う必要がある。また、ストレスチェック結果の記録は「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」の直接の対象ではないが、事業者は安全管理措置等について本ガイドラインを参照することが望ましい。

8 面接指導の実施方法等

(1) 面接指導の対象労働者の要件

規則第 52 条の 15 の規定に基づき、事業者は、上記 7 (1) ウ (イ) に掲げる方法により高ストレス者として選定された者であって、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者に対して、労働者からの申出に応じて医師による面接指導を実施しなければならない。

(2) 対象労働者の要件の確認方法

事業者は、労働者から面接指導の申出があったときは、当該労働者が面接指導の対象となる者かどうかを確認するため、当該労働者からストレスチェック結果を提出させる方法のほか、実施者に当該労働者の要件への該当の有無を確認する方法によることができるものとする。

(3) 実施方法

面接指導を実施する医師は、規則第 52 条の 17 の規定に基づき、面接指導において次に掲げる事項について確認するものとする。

- ① 当該労働者の勤務の状況（職場における当該労働者の心理的な負担の原因及び職場における他の労働者による当該労働者への支援の状況を含む。）
- ② 当該労働者の心理的な負担の状況
- ③ ②のほか、当該労働者の心身の状況

なお、事業者は、当該労働者の勤務の状況及び職場環境等を勘案した適切な面接指導が行われるよう、あらかじめ、面接指導を実施する医師に対して当該労働者に関する労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様並びに作業負荷の状況等の勤務の状況並びに職場環境等に関する情報を提供するものとする。

(4) 面接指導の結果についての医師からの意見の聴取

法第 66 条の 10 第 5 項の規定に基づき、事業者が医師から必要な措置についての意見を聴くに当たっては、面接指導実施後遅滞なく、就業上の措置の必要性の有無及び講ずべき措置の内容その他の必要な措置に関する意見を聴くものとする。具体的には、次に掲げる事項を含むものとする。

ア 下表に基づく就業区分及びその内容に関する医師の判断

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常勤務でよいもの	—
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養等のため、休暇又は休職等によ

	もの	り一定期間勤務させない措置を講じる。
--	----	--------------------

イ 必要に応じ、職場環境の改善に関する意見

(5) 就業上の措置の決定及び実施

法第 66 条の 10 第 6 項の規定に基づき、事業者が労働者に対して面接指導の結果に基づく就業上の措置を決定する場合には、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努めるとともに、労働者に対する不利益な取扱いにつながらないように留意しなければならないものとする。なお、労働者の意見を聴くに当たっては、必要に応じて、当該事業場の産業医等の同席の下に行うことが適当である。

事業者は、就業上の措置を実施し、又は当該措置の変更若しくは解除をしようとするに当たっては、当該事業場の産業医等と他の産業保健スタッフとの連携はもちろんのこと、当該事業場の健康管理部門及び人事労務管理部門の連携にも十分留意する必要がある。また、就業上の措置の実施に当たっては、特に労働者の勤務する職場の管理監督者の理解を得ることが不可欠であることから、事業者は、プライバシーに配慮しつつ、当該管理監督者に対し、就業上の措置の目的及び内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが適当である。

また、就業上の措置を講じた後、ストレス状態の改善が見られた場合には、当該事業場の産業医等の意見を聴いた上で、通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずる必要がある。

(6) 結果の記録及び保存

規則第 52 条の 18 第 2 項の規定に基づき、事業者は、面接指導の結果に基づき、次に掲げる事項を記載した記録を作成し、これを 5 年間保存しなければならない。なお、面接指導結果の記録の保存について、電磁的記録による保存を行う場合は、7 (5) の電磁的記録による保存を行う場合の取扱いと同様とする。

- ① 面接指導の実施年月日
- ② 当該労働者の氏名
- ③ 面接指導を行った医師の氏名
- ④ 当該労働者の勤務の状況
- ⑤ 当該労働者の心理的な負担の状況
- ⑥ その他の当該労働者の心身の状況
- ⑦ 当該労働者の健康を保持するために必要な措置についての医師の意見

9 ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析及び職場環境の改善

(1) 集団ごとの集計・分析の実施

事業者は、規則第 52 条の 14 の規定に基づき、実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させ、その結果を勘案し、必要に応じて、当該集団

の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講じるよう努めなければならない。このほか、集団ごとの集計・分析の結果は、当該集団の管理者等に不利益が生じないようにその取扱いに留意しつつ、管理監督者向け研修の実施又は衛生委員会等における職場環境の改善方法の検討等に活用することが望ましい。

また、集団ごとの集計・分析を行った場合には、その結果に基づき、記録を作成し、これを5年間保存することが望ましい。

(2) 集団ごとの集計・分析結果に基づく職場環境の改善

事業者は、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析結果に基づき適切な措置を講ずるに当たって、実施者又は実施者と連携したその他の医師、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職から、措置に関する意見を聴き、又は助言を受けることが望ましい。

また、事業者が措置の内容を検討するに当たっては、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析した結果だけではなく、管理監督者による日常の職場管理で得られた情報、労働者からの意見聴取で得られた情報及び産業保健スタッフによる職場巡視で得られた情報等も勘案して職場環境を評価するとともに、勤務形態又は職場組織の見直し等の様々な観点から職場環境を改善するための必要な措置を講ずることが望ましい。このため、事業者は、次に掲げる事項に留意することが望ましい。

- ① 産業保健スタッフから管理監督者に対し職場環境を改善するための助言を行わせ、産業保健スタッフ及び管理監督者が協力しながら改善を図らせること。
- ② 管理監督者に、労働者の勤務状況を日常的に把握させ、個々の労働者に過度な長時間労働、疲労、ストレス又は責任等が生じないようにする等、労働者の能力、適性及び職務内容に合わせた配慮を行わせること。

10 労働者に対する不利益な取扱いの防止

事業者が、ストレスチェック及び面接指導において把握した労働者の健康情報等に基づき、当該労働者の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。このため、事業者は、次に定めるところにより、労働者の不利益な取扱いを防止しなければならないものとする。

(1) 法の規定により禁止されている不利益な取扱い

法第66条の10第3項の規定に基づき、事業者は、労働者が面接指導の申出をしたことを理由とした不利益な取扱いをしてはならず、また、労働者が面接指導を受けていない時点においてストレスチェック結果のみで就業上の措置の要否及び内容を判断することはできないことから、事業者は、当然に、ストレスチェック結果のみを理由とした不利益な取扱いについても、これを行ってはならない。

(2) 禁止されるべき不利益な取扱い

次に掲げる事業者による不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、事業者はこれらを行ってはならないものとする。なお、不利益な取扱い

の理由がそれぞれに掲げる理由以外のものであったとしても、実質的にこれらに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならないものとする。

ア 労働者が受検しないこと等を理由とした不利益な取扱い

- ① ストレスチェックを受けない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。例えば、就業規則においてストレスチェックの受検を義務付け、受検しない労働者に対して懲戒処分を行うことは、労働者に受検を義務付けていない法の趣旨に照らして行ってはならないこと。
- ② ストレスチェック結果を事業者に提供することに同意しない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。
- ③ 面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、面接指導の申出を行わない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

イ 面接指導結果を理由とした不利益な取扱い

- ① 措置の実施に当たり、医師による面接指導を行うこと又は面接指導結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。
- ② 面接指導結果に基づく措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。
- ③ 面接指導の結果を理由として、次に掲げる措置を行うこと。
 - (a) 解雇すること。
 - (b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。
 - (c) 退職勧奨を行うこと。
 - (d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更を命じること。
 - (e) その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

11 ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護

ストレスチェック制度において、実施者が労働者のストレスの状況を正確に把握し、メンタルヘルス不調の防止及び職場環境の改善につなげるためには、事業場において、ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護が適切に行われることが極めて重要であり、事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手するようなことがあってはならない。このため、法第66条の10第2項ただし書の規定において、労働者の同意なくストレスチェック結果が事業者には提供されない仕組みとされている。このほか、事業者は、次に定めるところにより、労働者の健康情報の保護を適切に行わなければならないものとする。

(1) 実施事務従事者の範囲と留意事項

規則第 52 条の 10 第 2 項の規定に基づき、ストレスチェックを受ける労働者について解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、ストレスチェックの実施の事務に従事してはならない。

なお、事業者が、労働者の解雇、昇進又は異動の人事を担当する職員（当該労働者の解雇、昇進又は異動に直接の権限を持つ監督的地位にある者を除く。）をストレスチェックの実施の事務に従事させる場合には、次に掲げる事項を当該職員に周知させなければならないものとする。

- ① ストレスチェックの実施事務従事者には法第 104 条の規定に基づき秘密の保持義務が課されること。
- ② ストレスチェックの実施の事務は実施者の指示により行うものであり、実施の事務に関与していない所属部署の上司等の指示を受けてストレスチェックの実施の事務に従事することによって知り得た労働者の秘密を漏らしたりしてはならないこと。
- ③ ストレスチェックの実施の事務に従事したことによって知り得た労働者の秘密を、自らの所属部署の業務等のうちストレスチェックの実施の事務とは関係しない業務に利用してはならないこと。

(2) ストレスチェック結果の労働者への通知に当たっての留意事項

規則第 52 条の 12 の規定に基づき、事業者は、実施者にストレスチェック結果を労働者に通知させるに当たっては、封書又は電子メール等で当該労働者に直接通知させる等、結果を当該労働者以外が把握できない方法で通知させなければならないものとする。

(3) ストレスチェック結果の事業者への提供に当たっての留意事項

ア 労働者の同意の取得方法

ストレスチェック結果が当該労働者に知らされていない時点でストレスチェック結果の事業者への提供についての労働者の同意を取得することは不適當であるため、事業者は、ストレスチェックの実施前又は実施時に労働者の同意を取得してはならないこととし、同意を取得する場合は次に掲げるいずれかの方法によらなければならないものとする。ただし、事業者は、労働者に対して同意を強要する行為又は強要しているとみなされるような行為を行ってはならないことに留意すること。

- ① ストレスチェックを受けた労働者に対して当該ストレスチェックの結果を通知した後に、事業者、実施者又はその他の実施事務従事者が、ストレスチェックを受けた労働者に対して、個別に同意の有無を確認する方法。
- ② ストレスチェックを受けた労働者に対して当該ストレスチェックの結果を通知した後に、実施者又はその他の実施事務従事者が、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者に対して、当該労働者が面接指導の対象であることを他の労働者に把握されないような方法で、個別に同意の有無を確認する方法。

なお、ストレスチェックを受けた労働者が、事業者に対して面接指導の申出を行った場合には、その申出をもってストレスチェック結果の事業者への提供に同意が

なされたものとみなして差し支えないものとする。

イ 事業者へ提供される情報の範囲

事業者へのストレスチェック結果の提供について労働者の同意が得られた場合には、実施者は、事業者に対して当該労働者に通知する情報と同じ範囲内の情報についてストレスチェック結果を提供することができるものとする。

なお、衛生委員会等で調査審議した上で、当該事業場における事業者へのストレスチェック結果の提供方法として、ストレスチェック結果そのものではなく、当該労働者が高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた旨の情報のみを事業者へ提供する方法も考えられる。ただし、この方法による場合も、実施者が事業者へ当該情報を提供するに当たっては、上記アの①又は②のいずれかの方法により、労働者の同意を取得しなければならないことに留意する。

ウ 外部機関との情報共有

事業者が外部機関にストレスチェックの実施の全部を委託する場合（当該事業場の産業医等が共同実施者とならない場合に限る。）には、当該外部機関の実施者及びその他の実施事務従事者以外の者は、当該労働者の同意なく、ストレスチェック結果を把握してはならない。なお、当該外部機関の実施者が、ストレスチェック結果を委託元の事業者の事業場の産業医等に限定して提供することも考えられるが、この場合にも、緊急に対応を要する場合等特別の事情がない限り、当該労働者の同意を取得しなければならないものとする。

エ 事業場におけるストレスチェック結果の共有範囲の制限

事業者は、本人の同意により事業者へ提供されたストレスチェック結果を、当該労働者の健康確保のための就業上の措置に必要な範囲を超えて、当該労働者の上司又は同僚等に共有してはならないものとする。

（４）集団ごとの集計・分析の結果の事業者への提供に当たっての留意事項

ア 集団ごとの集計・分析の最小単位

集団ごとの集計・分析を実施した実施者は、集団ごとの集計・分析の結果を事業者へ提供するに当たっては、当該結果はストレスチェック結果を把握できるものではないことから、当該集団の労働者個人の同意を取得する必要はない。ただし、集計・分析の単位が少人数である場合には、当該集団の個々の労働者が特定され、当該労働者個人のストレスチェック結果を把握することが可能となるおそれがあることから、集計・分析の単位が10人を下回る場合には、集団ごとの集計・分析を実施した実施者は、集計・分析の対象となる全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者へ集計・分析の結果を提供してはならないものとする。ただし、個々の労働者が特定されるおそれのない方法で集計・分析を実施した場合はこの限りでないが、集計・分析の手法及び対象とする集団の規模について、あらかじめ衛生委員会等で調査審議を行わせる必要があることに留意すること。

イ 集団ごとの集計・分析の結果の共有範囲の制限

集団ごとの集計・分析の結果は、集計・分析の対象となった集団の管理者等にと

っては、その当該事業場内における評価等につながり得る情報であり、無制限にこれを共有した場合、当該管理者等に不利益が生じるおそれもあることから、事業者は、当該結果を事業場内で制限なく共有してはならないものとする。

(5) 面接指導結果の事業者への提供に当たっての留意事項

面接指導を実施した医師は、規則第 52 条の 18 第 2 項に規定する面接指導結果に関する情報を事業者に提供するに当たっては、必要に応じて情報を適切に加工することにより、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するため必要な情報に限定して提供しなければならないこととし、診断名、検査値若しくは具体的な愁訴の内容等の生データ又は詳細な医学的情報は事業者には提供してはならないものとする。

なお、事業場の産業医等ではなく、外部の医師が面接指導を実施した場合、当該医師は、当該労働者の健康を確保するために必要な範囲で、当該労働者の同意を取得した上で、当該事業場の産業医等に対して生データ又は詳細な医学的情報を提供することができるものとする。

12 その他の留意事項等

(1) 産業医等の役割

ア ストレスチェック制度における産業医等の位置付け

産業医は、法第 13 条並びに規則第 13 条、第 14 条及び第 15 条の規定に基づき、事業場における労働者の健康管理等の職務を行う者であり、そのための専門的知識を有する者である。また、規則第 15 条の規定に基づき、事業者は、産業医に対し、労働者の健康障害を防止するための必要な措置を講じる権限を与えなければならないこととされている。このように、産業医は、事業場における労働者の健康管理等の取組の中心的役割を果たすことが法令上想定されている。

このため、産業医がストレスチェック及び面接指導を実施する等、産業医が中心的役割を担うことが適当であり、ストレスチェック制度の実施責任を負う事業者は、産業医の役割についてイのとおり取り扱うことが望ましい。

なお、事業場によっては、複数の医師が当該事業場における労働者の健康管理等の業務に従事しており、その中で、産業医以外の精神科医又は心療内科医等が労働者のメンタルヘルスケアに関する業務を担当している場合等も考えられるが、こうした場合においては、ストレスチェック制度に関して、当該精神科医又は心療内科医等が中心的役割を担うことも考えられる。

イ 産業医等の具体的な役割

① ストレスチェックの実施

ストレスチェックは当該事業場の産業医等が実施することが望ましい。なお、ストレスチェックの実施の全部を外部に委託する場合にも、当該事業場の産業医等が共同実施者となり、中心的役割を果たすことが望ましい。

② 面接指導の実施

面接指導は当該事業場の産業医等が実施することが望ましい。

③ 事業者による医師の意見聴取

事業者は、法第 66 条の 10 第 5 項の規定に基づき、医師から必要な措置についての意見を聴くに当たって、面接指導を実施した医師が、事業場外の子精神科医又は心療内科医等である場合等当該事業場の産業医等以外の者であるときは、当該事業者の事業場の産業医等からも面接指導を実施した医師の意見を踏まえた意見を聴くことが望ましい。

(2) 派遣労働者に関する留意事項

ア 派遣元事業者と派遣先事業者の役割

派遣労働者に対するストレスチェック及び面接指導については、法第 66 条の 10 第 1 項から第 6 項までの規定に基づき、派遣元事業者がこれらを実施することとされている。

一方、努力義務となっている集団ごとの集計・分析については、職場単位で実施することが重要であることから、派遣先事業者においては、派遣先事業場における派遣労働者も含めた一定規模の集団ごとにストレスチェック結果を集計・分析するとともに、その結果に基づく措置を実施することが望ましい。

イ 派遣労働者に対する就業上の措置に関する留意点

派遣元事業者が、派遣労働者に対する面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案して、就業上の措置を講じるに当たっては、労働者派遣契約の変更が必要となること等も考えられることから、必要に応じて派遣先事業者と連携し、適切に対応することが望ましい。

(3) 外部機関にストレスチェック等を委託する場合の体制の確認に関する留意事項

ストレスチェック又は面接指導は、事業場の状況を日頃から把握している当該事業場の産業医等が実施することが望ましいが、事業者は、必要に応じてストレスチェック又は面接指導の全部又は一部を外部機関に委託することも可能である。この場合には、当該委託先において、ストレスチェック又は面接指導を適切に実施できる体制及び情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等について、事前に確認することが望ましい。

(4) 労働者数 50 人未満の事業場における留意事項

常時使用する労働者数が 50 人未満の小規模事業場においては、当分の間、ストレスチェックの実施は努力義務とされている。これらの小規模事業場では、産業医及び衛生管理者の選任並びに衛生委員会等の設置が義務付けられていないため、ストレスチェック及び面接指導を実施する場合は、産業保健スタッフが事業場内で確保できないことも考えられることから、産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）等を活用して取り組むことができる。

13 定義

本指針において、次に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

① ストレスチェック制度

法第 66 条の 10 に係る制度全体をいう。

② 調査票

ストレスチェックの実施に用いる紙媒体又は電磁的な媒体による自記式の質問票をいう。

③ 共同実施者・実施代表者

事業場の産業医等及び外部機関の医師が共同でストレスチェックを実施する場合等、実施者が複数名いる場合の実施者を「共同実施者」という。この場合の複数名の実施者を代表する者を「実施代表者」という。

④ 実施事務従事者

実施者のほか、実施者の指示により、ストレスチェックの実施の事務（個人の調査票のデータ入力、結果の出力又は記録の保存（事業者に指名された場合に限る。）等を含む。）に携わる者をいう。

⑤ ストレスチェック結果

調査票に記入又は入力した内容に基づいて出力される個人の結果であって、次に掲げる内容が含まれるものをいう。

- ・ 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目、心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目及び職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目について、個人ごとのストレスの特徴及び傾向を数値又は図表等で示したもの
- ・ 個人ごとのストレスの程度を示したものであって、高ストレスに該当するかどうかを示した結果
- ・ 医師による面接指導の要否

⑥ 集団ごとの集計・分析

ストレスチェック結果を事業場内の一定規模の集団（部又は課等）ごとに集計して、当該集団のストレスの特徴及び傾向を分析することをいう。

⑦ 産業医等

産業医その他労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師をいう。

⑧ 産業保健スタッフ

事業場において労働者の健康管理等の業務に従事している産業医等、保健師、看護師、心理職又は衛生管理者等をいう。

⑨ メンタルヘルス不調

精神及び行動の障害に分類される精神障害及び自殺のみならず、ストレス、強い悩み及び不安等、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むものをいう。

(別添)

職業性ストレス簡易調査票

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	そ う だ	そ ま う だ	ち や が や う	ち が う
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない-----	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない-----	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない-----	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある-----	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ-----	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない-----	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ-----	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる-----	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる-----	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる-----	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない-----	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある-----	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない-----	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である-----	1	2	3	4
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない-----	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている-----	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ-----	1	2	3	4

B 最近1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	な か と ん だ ど	と あ き っ ど た き	し あ ば っ し た ば	ほ い と つ ん も ど あ っ た
1. 活気がわいてくる-----	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ-----	1	2	3	4
3. 生き生きする-----	1	2	3	4
4. 怒りを感じる-----	1	2	3	4
5. 内心腹立たしい-----	1	2	3	4
6. イライラしている-----	1	2	3	4
7. ひどく疲れた-----	1	2	3	4
8. へとへとだ-----	1	2	3	4
9. だるい-----	1	2	3	4
10. 気がはりつめている-----	1	2	3	4
11. 不安だ-----	1	2	3	4

12. 落ち着かない-----	1	2	3	4
13. ゆううつだ-----	1	2	3	4
14. 何をするのも面倒だ-----	1	2	3	4
15. 物事に集中できない-----	1	2	3	4
16. 気分が晴れない-----	1	2	3	4
17. 仕事が手につかない-----	1	2	3	4
18. 悲しいと感じる-----	1	2	3	4
19. めまいがする-----	1	2	3	4
20. 体のふしぶしが痛む-----	1	2	3	4
21. 頭が重かったり頭痛がする-----	1	2	3	4
22. 首筋や肩がこる-----	1	2	3	4
23. 腰が痛い-----	1	2	3	4
24. 目が疲れる-----	1	2	3	4
25. 動悸や息切れがする-----	1	2	3	4
26. 胃腸の具合が悪い-----	1	2	3	4
27. 食欲がない-----	1	2	3	4
28. 便秘や下痢をする-----	1	2	3	4
29. よく眠れない-----	1	2	3	4

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

非常に	かなり	多少	全くない
-----	-----	----	------

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司-----	1	2	3	4
2. 職場の同僚-----	1	2	3	4
3. 配偶者、家族、友人等-----	1	2	3	4

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

4. 上司-----	1	2	3	4
5. 職場の同僚-----	1	2	3	4
6. 配偶者、家族、友人等-----	1	2	3	4

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？

7. 上司-----	1	2	3	4
8. 職場の同僚-----	1	2	3	4
9. 配偶者、家族、友人等-----	1	2	3	4

D 満足度について

満足	まあ満足	やや満足	不満足
----	------	------	-----

1. 仕事に満足だ-----	1	2	3	4
2. 家庭生活に満足だ-----	1	2	3	4

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令等の施行について（心理的な負担の程度を把握するための検査等関係）

労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成26年法律第82号。以下「改正法」という。）については、平成26年6月25日に公布され、その主たる内容については、同日付け基発0625第4号をもって通達したところである。

また、労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行期日を定める政令（平成26年政令第325号）が制定され、心理的な負担の程度を把握するための検査等に係る規定については、平成27年12月1日付けで施行されることとされたところである。

さらに、今般、心理的な負担の程度を把握するための検査等に係る規定等に関し必要な関係省令の整備を行うため、労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令（平成27年厚生労働省令第94号。以下「改正省令」という。）が、平成27年4月15日に公布され、このうち心理的な負担の程度を把握するための検査等に係るものについては、平成27年12月1日から施行されることとなっている。

改正法による改正後の労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）及び改正省令による改正後の労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）のうち、心理的な負担の程度を把握するための検査等に係るものの趣旨、内容等は、下記のとおりであるので、これらを十分に理解の上、関係者への周知徹底を図るとともに、特に下記の事項に留意して、その運用に遺漏のないようにされたい。

なお、改正省令のうち、平成27年6月1日付けで施行される外国登録製造時等検査機関等に係る規定及び特別安全衛生改善計画に係る規定に関しては、追って通達を発出する予定であることを申し添える。

記

第1 改正法の趣旨

I 労働安全衛生法関係（第66条の10関係）

1 制度の目的

労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）

及びその結果に基づく医師による面接指導等を内容とする制度（以下「ストレスチェック制度」という。）を設けたものであること。なお、本制度は、メンタルヘルス不調の労働者を把握することを目的とした制度ではないこと。

2 第1項関係

労働者にストレスチェックを受ける義務はないが、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きいなどの特別な理由がない限り、全ての労働者がストレスチェックを受けることが望ましいこと。

なお、当該事業場でストレスチェックを実施する時点で休業している労働者については、事業者は当該労働者に対してストレスチェックを実施しなくても差し支えないこと。

3 第3項関係

事業者は、労働者が面接指導の申出をしたことを理由として、当該労働者に対し不利益な取扱いをしてはならず、また、申出の時点においてストレスチェック結果のみで就業上の措置の要否や内容を判断することはできないことから、事業者は、当然、ストレスチェックの結果のみを理由とした不利益な取扱いについても、これを行ってはならないこと。

4 費用負担等

イ ストレスチェック及び面接指導の費用については、法で事業者がストレスチェック及び面接指導の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきものであること。

ロ ストレスチェック及び面接指導を受けるのに要した時間に係る賃金の支払いについては、当然には事業者の負担すべきものではなく、労使協議をして定めるべきものであるが、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、ストレスチェック及び面接指導を受けるのに要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいこと。

II 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律関係

法第66条の10に基づくストレスチェック及び面接指導については、派遣中の労働者に関し、派遣元事業者が事業者としての責務を負うものとしたこと。

なお、面接指導の結果に基づき、派遣元事業者が派遣中の労働者に就業上の措置を講ずる場合には、労働者派遣契約の変更が必要となること等も考えられることから、必要に応じて、派遣先事業者と連携し、適切に対応することが望ましいこと。

第2 労働安全衛生規則の改正の要点

1 産業医の職務

産業医の職務として、ストレスチェックの実施並びに面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関することを追加したこと。（第14条関係）

2 心理的な負担の程度を把握するための検査等

- (1) 事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期に、次に掲げる事項についてストレスチェックを行わなければならないものとしたこと。（第52条の9関係）
 - イ 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
 - ロ 当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
 - ハ 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目
- (2) ストレスチェックの実施者として、医師、保健師のほか、厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師又は精神保健福祉士を規定したこと。また、ストレスチェックを受ける労働者について解雇、昇進又は異動（以下「人事」という。）に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、ストレスチェックの実施の事務に従事してはならないものとしたこと。（第52条の10関係）
- (3) ストレスチェック結果の記録の作成及び保存、ストレスチェック結果の通知、労働者の同意の取得等について規定したこと。（第52条の11から第52条の13まで関係）
- (4) 事業者は、ストレスチェックの実施者に対してストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計、分析させ、その結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならないこととしたこと。（第52条の14関係）
- (5) 面接指導の対象となる労働者の要件について、ストレスチェックの結果、心理的な負担の程度が高い者であって、面接指導を受ける必要があるとストレスチェックの実施者が認めたものとしたこと。（第52条の15関係）
- (6) 面接指導の実施方法、ストレスチェックの実施者による面接指導の申出の勧奨、面接指導における確認事項、面接指導結果の記録の作成及び保存、医師からの意見聴取手続等について規定したこと。（第52条の16から第52条の19まで関係）
- (7) 常時50人以上の労働者を使用する事業者は、1年以内ごとに1回、定期に、ストレスチェック及び面接指導の結果を、心理的な負担の程度を把握するための検査等結果報告書（様式第6号の2）により、所轄労働基準監督署長に提出しなければならないこととしたこと。（第52条の21関係）

第3 細部事項（労働安全衛生規則関係）

1 産業医の職務（第14条第1項関係）

事業場における労働者の健康管理等の職務を行う者として選任された産業医は、ストレスチェック制度に関しても中心的役割を担うことが適当であることから、その職務内容に、ストレスチェック及びその結果に基づく医師による面接指導等に関する事項を追加したものであること。

なお、当該規定は産業医がストレスチェック及び面接指導等の実施に直接従事することまでを求めているものではなく、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）に出席して、医学的見地から意見を述べるなど、何らかの形でストレスチェック及び面接指導の実施等に関与すべきことを定めたものであること。ただし、事業場の状況を日頃から把握している当該事業場の産業医がストレスチェック及び面接指導等の実施に直接従事することが望ましいこと。

また、産業医は、事業場における労働者の健康管理等の職務を行うものであるから、事業者は、産業医の職務が適切に遂行されるよう環境を整備するとともに、産業医がその職務を適切に遂行できない状況にあるときは、必要な改善を行うこと。

2 衛生委員会等の付議事項（第22条関係）

- (1) 第10号の「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」には、法第66条の10の規定に基づくストレスチェック制度に関する以下の事項が含まれること。

イ ストレスチェック制度の目的に係る周知方法並びにストレスチェック制度の実施体制及び実施方法に関すること

ロ ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の実施方法に関すること

ハ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱いに関すること

ニ ストレスチェック結果の記録の保存方法に関すること

ホ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法に関すること

ヘ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加及び削除の方法に関すること

ト ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法に関すること

チ 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の趣旨の周知方法に関すること

リ 労働者に対する不利益な取扱いの防止に関すること

- (2) 衛生委員会等においてストレスチェック制度に関する事項について調査審議するに当たっては、その構成員であって、ストレスチェックの実施等において中心的役割を担う者でもある産業医の衛生委員会等への出席の徹底を図り、その役割が適切に果たされる必要があること。

- (3) 衛生委員会等においてストレスチェック制度に関する事項について調査審議を行い、結論を得た場合は、事業者は当該結論を当然に尊重すべきであり、当該結論を踏まえ、法令に則った上で、当該事業場におけるストレスチェック制度の実施に関する規程を定め、これをあらかじめ労働者に対して周知するようにすること。

3 心理的な負担の程度を把握するための検査（第52条の9から第52条の15まで

関係)

(1) ストレスチェックの実施方法（第52条の9関係）

イ 事業者がストレスチェックを行うべき「常時使用する労働者」とは、次の①及び②のいずれの要件をも満たす者であること。

① 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること。

② その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

なお、1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3未満である短時間労働者であっても、上記の①の要件に該当し、1週間の労働時間数が、当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の概ね2分の1以上である者に対しては、ストレスチェックを実施することが望ましいこと。

ロ ストレスチェックは、調査票を用いて、第52条の9第1項第1号から第3号までに規定する3つの領域に関する項目により検査を行い、労働者のストレスの程度を点数化して評価するものであり、3つの領域に関する項目を含まない調査票で検査を行うもの又は点数化せずに評価を行うものは、ストレスチェックには該当しないこと。

ハ ストレスチェックの実施方法として、特定の時期に全ての労働者に対して一斉に実施する方法のほか、1年を通して労働者ごとに時期をずらしながら実施する方法も考えられるが、第52条の14の規定に基づく一定規模の集団ごとの集計・分析を実施することができるよう、少なくとも集計・分析の単位となる集団については同じ時期に一斉に実施することが望ましいこと。

ニ 1年以内ごとに複数回ストレスチェックを実施しても差し支えないこと。この場合、実施頻度や実施時期について、衛生委員会等において調査審議を行うこと。

(2) ストレスチェックの実施者（第52条の10関係）

イ ストレスチェックは医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師若しくは精神保健福祉士により行う必要があること。なお、ストレスチェックを受ける労働者の所属する事業場の状況を日頃から把握している者が行うことが望ましいこと。

ロ ストレスチェック結果が労働者の意に反して人事上の不利益な取扱いに利用されることがないようにするため、当該労働者の人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、ストレスチェックの実施の事務に従事してはならないものとしたこと。なお、人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者が従事することができない事務は、ストレスチェックの

実施に直接従事すること及び実施に関連してストレスチェックの実施者の指示のもと行われる労働者の健康情報を取り扱う事務をいい、例えば、以下の事務が含まれること。

- ① 労働者が記入した調査票の回収（ただし、封筒に封入されている等労働者が記入した調査票の内容を把握できない状態になっているものを回収する事務を除く。）、内容の確認、データ入力、評価点数の算出等のストレスチェック結果を出力するまでの労働者の健康情報を取り扱う事務
- ② ストレスチェック結果の封入等、ストレスチェック結果を出力した後の労働者に結果を通知するまでの労働者の健康情報を取り扱う事務
- ③ ストレスチェック結果の労働者への通知の事務（ただし、封筒に封入されている等ストレスチェック結果を把握できない状態になっているものの配布等の事務を除く。）
- ④ 面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者に対する面接指導の申出の勧奨の事務
- ⑤ ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析に係る労働者の健康情報を取り扱う事務

ハ 上記ロの実施の事務に含まれない事務であって、労働者の健康情報を取り扱わないものについては、人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者が従事して差し支えないこと。当該事務には、例えば、以下の事務が含まれること。

- ① 事業場におけるストレスチェックの実施計画の策定
- ② ストレスチェックの実施日時や実施場所等に関する実施者との連絡調整
- ③ ストレスチェックの実施を外部機関に委託する場合の外部機関との契約等に関する連絡調整
- ④ ストレスチェックの実施計画や実施日時等に関する労働者への通知
- ⑤ 調査票の配布
- ⑥ ストレスチェックを受けていない労働者に対する受検の勧奨

ニ 「解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ」とは、当該労働者の人事を決定する権限を持つこと又は人事について一定の判断を行う権限を持つことをいい、人事を担当する部署に所属する者であっても、こうした権限を持たない場合は、該当しないものであること。

- (3) ストレスチェックの実施者に関する経過措置（改正省令附則第2項関係）
改正省令の施行日の前日（平成27年11月30日）において、3年以上労働者の健康管理等の業務に従事した経験を有する看護師又は精神保健福祉士は、ストレスチェックに必要な知識を有する者として、厚生労働大臣が定める研修を受けなくても、ストレスチェックを実施することができるものとしたこと。

- (4) ストレスチェック結果の記録の作成等（第52条の11関係）

イ ストレスチェック結果の記録は、労働者ごとのストレスチェック結果そのもの又は労働者ごとのストレスチェック結果を一覧などにしてまとめたものをいうこと。

ロ ストレスチェックを行った医師等（以下「実施者」という。）による記録の作成の事務及び当該検査の実施の事務に従事した者による当該記録の保存の事務が適切に行われるよう事業者が講ずべき必要な措置には、記録の保存を担当する者の指名、記録の保存場所の指定、保存期間の設定及び記録が実施者及び本人以外に閲覧されないようなセキュリティの確保が含まれること。

(5) ストレスチェック結果の通知（第52条の12関係）

イ ストレスチェックを受けた労働者に通知すべきストレスチェック結果は次の①から③までを含むものでなければならないこと。なお、①には、第52条の9第1号から第3号までに規定する3つの項目ごとの点数を含まなければならないこと。

① ストレスチェックの調査票への回答に基づき、当該労働者のストレスの特徴や傾向を数値、図表等で示したもの

② 当該労働者のストレスの程度を示したものであって、高ストレスに該当するかどうかを示した結果

③ 面接指導の要否

ロ 「遅滞なく」とは、ストレスの程度の評価等ストレスチェック結果が出力された後、速やかにとという趣旨であること。

(6) 労働者の同意の取得（第52条の13関係）

労働者の同意の取得は、個人ごとの同意の事実が客観的に確認可能な方法で記録される必要があることから、書面又は電磁的記録によらなければならないものであること。また、同意の取得に係る書面又は電磁的記録は、事業者が5年間保存することが望ましいこと。

(7) ストレスチェック結果の集団ごとの分析等（第52条の14関係）

イ 職場におけるストレス要因の評価及び職場環境の改善につなげるため、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計、分析し、その結果を勘案して適切な措置を講ずるよう努めなければならないこととしたものであり、努力義務であるが、事業者はできるだけこれを実施することが望ましいこと。

ロ 「一定規模の集団」とは、職場環境を共有し、かつ業務内容について一定のまとまりをもった部、課などの集団であり、具体的に集計・分析を行う集団の単位は、事業者が当該事業場の業務の実態に応じて判断するものとする。

ハ 派遣労働者に対するストレスチェックの実施は、法第66条の10第1項に基づく派遣元事業者の義務であるが、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析は、職場単位で実施する必要があることから、派遣労働者も含めた一定規模ごとに、派遣先事業者において集計・分析することが適当で

ある。そのためには、派遣先事業者においても派遣労働者に対してストレスチェックを実施することが望ましいこと。

4 面接指導（第52条の15から第52条の19まで関係）

(1) 面接指導の対象となる労働者の要件（第52条の15関係）

面接指導の対象となる労働者は、衛生委員会等において調査審議し、事業場のストレスチェック制度に関する規程において定めた基準及び方法により高ストレス者として選定された者であって、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者であること。

(2) 面接指導の実施方法等（第52条の16関係）

イ 面接指導を受けることを希望する旨の申出は、書面や電子メール等で行い、事業者は、その記録を5年間保存することが望ましいこと。

ロ 申出を行った労働者については、ストレスチェック結果の事業者への提供に同意したものとして取り扱って差し支えなく、その場合は、その旨をあらかじめ労働者に周知する必要があること。ただし、申出を行った労働者が要件に該当するか否かを確認する方法について、衛生委員会等において調査審議し、事業者が実施者に当該労働者が要件に該当するか否かを確認する方法などストレスチェック結果を提供させる方法以外の方法を定めた場合については、当該方法に基づくことができること。

ハ 第1項の「遅滞なく」とは、概ね1月以内をいうこと。

ニ 第2項の「遅滞なく」とは、申出後、概ね1月以内をいうこと。

ホ 面接指導は、面接指導を受ける労働者の所属する事業場の状況を日頃から把握している当該事業場の産業医その他労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師（以下「産業医等」という。）が行うことが望ましいこと。

(3) 面接指導における確認事項（第52条の17関係）

医師は、面接指導を行うに当たっては、第52条の9各号に掲げる事項のほか、第52条の17各号に掲げる事項について確認を行うものとされているが、「第52条の9各号に掲げる事項」の確認については、当該労働者のストレスチェック結果を確認することで足りること。

(4) 面接指導結果の記録の作成（第52条の18関係）

イ 面接指導結果のうち、労働者の心理的な負担の状況やその他の心身の状況については、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや詳細な医学的な情報を記載すべき趣旨ではないこと。また、面接指導を実施した医師は、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するため必要最小限の情報に限定して事業者に情報を提供する必要があり、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや詳細な医学的な情報は事業者提供してはならないこと。

ロ 面接指導結果の記録は、第52条の17各号及び第52条の18第2項各号の事項が記載されたものであれば、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足りること。

(5) 面接指導の結果についての医師からの意見聴取（第52条の19関係）

イ 意見聴取は、面接指導が行われた後、遅滞なく行われる必要があるが、遅くとも面接指導を実施してから概ね1月以内に行うこと。なお、労働者の心理的な負担の程度等の健康状態から緊急に就業上の措置を講ずべき必要がある場合には、可能な限り速やかに行われる必要があること。

ロ 医師の意見聴取については、面接指導を実施した医師から意見を聴取することが適当であること。

ハ 面接指導を実施した医師が、当該面接指導を受けた労働者の所属する事業場の産業医等でない場合には、当該事業場の産業医等からも面接指導を実施した医師の意見を踏まえた意見を聴取することが望ましいこと。

(6) 検査及び面接指導結果の報告（第52条の21関係）

心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書の提出時期は、各事業場における事業年度の終了後など、事業場ごとに設定して差し支えないこと。

第4 その他関係省令の改正（改正省令第5条及び第6条関係）

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第20号）及び厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成17年厚生労働省令第44号）について、所要の改正を行ったこと。

○厚生労働省告示第二百五十一号

労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）第五十二条の十第一項第三号の規定に基づき、労働安全衛生規則第五十二条の十第一項第三号の規定に基づき厚生労働大臣が定める研修を次のように定め、平成二十七年十二月一日から適用する。

平成二十七年四月十五日

厚生労働大臣 塩崎 恭久

労働安全衛生規則第五十二条の十第一項第三号の規定に基づき厚生労働大臣が定める研修

労働安全衛生規則第五十二条の十第一項第三号の厚生労働大臣が定める研修は、次の各号に定めるところにより行われる学科研修（これに相当する研修であつて、平成二十七年十二月一日前に開始されたものを含む。）とする。

一 次のイからハまでに掲げる科目について、それぞれイからハまでに定める時間以上行われるものであること。

イ 労働者の健康管理 二時間

ロ 事業場におけるメンタルヘルス対策 一・五時間

ハ 事業場における労働者の健康の保持増進を図るための労働者個人及び労働者の集団に対する

支援の方法 一・五時間

二 前号の研修を適切に行うために必要な能力を有する講師により行われるものであること。

三 前二号に定めるもののほか、研修の実施について必要な事項は、厚生労働省労働基準局長の定めるところによるものであること。

基 発 0501 第 4 号
平成 27 年 5 月 1 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

労働安全衛生規則第 52 条の 10 第 1 項第 3 号の規定に基づき
厚生労働大臣が定める研修に係る具体的事項について

労働安全衛生規則第 52 条の 10 第 1 項第 3 号の規定に基づき厚生労働大臣が定める研修
(厚生労働省告示第 251 号。以下「告示」という。)については、平成 27 年 4 月 15 日に告
示されたところであり、本年 12 月 1 日から適用されることとなっている。

今般、告示に基づき、その実施について必要な事項を下記のとおり定めるので、その周
知を図る等、その運用に遺漏なきを期されたい。

記

1 第一号関係

(1) 研修の科目の範囲等

ア 研修は、次の表の科目の欄に掲げる研修科目に応じ、それぞれ同表の範囲の欄に掲
げる範囲について行われるものであること。

科 目	範 囲
労働者の健康管理	・ 労働衛生関係法令 ・ 職場の労働衛生管理体制 ・ 産業医等産業保健スタッフの役割と職務 ・ 労働者の健康管理の基本的考え方 ・ 労働者の健康情報とその評価 ・ 労働者の健康情報の保護
事業場におけるメンタルヘルス対策	・ 事業場におけるメンタルヘルス対策の基本的考え方 ・ 労働者のメンタルヘルス不調の予防と対応、職場復帰支援 ・ 職場のストレス要因と職場環境の改善
事業場における労働者の健康の保持増進を図るための労働者個人及び労働者の集団に対する支援の方法	・ 職場における健康教育の知識と技法 ・ 労働者との面接の知識と技法 ・ 職場における労働者の集団への支援の知識と技法

イ 研修の修了時に試験の実施等により研修の効果の確認を行うことが望ましいこと。

ウ 研修を修了した者に対し、修了証を発行すること。

(2) 研修の科目の一部免除

次の表の免除を受けることができる者の欄に掲げる者については、それぞれ同表の免除する科目の欄に掲げる科目の範囲で、研修の一部を免除することができること。

免除を受けることができる者	免除する科目
衛生管理者免許を受けた者	労働者の健康管理

2 第二号関係（研修の講師の要件）

研修を適切に行うため必要な能力を有する講師とは、次の表の科目の欄に掲げる科目に応じ、それぞれ同表の条件の欄に掲げる条件に適合する者又はこれと同等以上の知識経験を有する者であること。

科 目	条 件
労働者の健康管理	労働者の健康管理について医師、保健師又は労働衛生コンサルタント（保健衛生区分に限る。）として3年以上の実務経験を有する者
事業場におけるメンタルヘルス対策	事業場におけるメンタルヘルス対策に関わる業務について医師又は保健師として3年以上の実務経験を有する者
事業場における労働者の健康の保持増進を図るための労働者個人及び労働者の集団に対する支援の方法	労働者の健康管理について医師又は保健師として3年以上の実務経験を有する者

3 第三号関係（研修を実施した者による報告等）

研修を実施した者は、毎事業年度経過後3か月以内に、実施科目、講師名及びその要件、実施回数並びに修了者数について、厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課に報告すること。

また、研修を実施した者は、修了者の氏名、生年月日、受講科目、講師名及び修了年月日を記録した帳簿を備え、これを保存しておくこと。

労働安全衛生法に基づく ストレスチェック制度 実施マニュアル

平成 27 年 5 月

厚生労働省労働基準局安全衛生部
労働衛生課産業保健支援室

ストレスチェック等を行う医師や保健師等に対する研修準備事業
ストレスチェック制度に関するマニュアル作成委員会

もくじ

はじめに.....	1
1 ストレスチェック制度の趣旨・目的	3
2 ストレスチェック制度の基本的な考え方.....	4
3 ストレスチェック制度の実施に当たっての留意事項	5
4 ストレスチェック制度に基づく取組の手順.....	7
5 衛生委員会等における調査審議	10
6 ストレスチェックの実施方法等	21
(1) ストレスチェック制度の実施体制	21
(2) ストレスチェックの実施方法	27
ア ストレスチェックの実施頻度と対象者	27
イ ストレスチェックの定義と調査票.....	30
ウ ストレスの程度の評価方法及び高ストレス者の選定方法・基準.....	35
(3) ストレスチェックの受検の勧奨	44
(4) 面接指導対象者の確認.....	45
(5) ストレスチェック結果の通知と通知後の対応	46
ア 労働者本人に対するストレスチェック結果の通知方法	46
イ ストレスチェック結果の通知後の対応	54
(6) ストレスチェック結果の記録と保存.....	59
7 面接指導の実施方法等.....	62
(1) 面接指導の対象労働者の要件	62
(2) 対象労働者の要件の確認方法	63
(3) 面接指導を実施する医師と実施時期.....	64
(4) 実施方法	66
(5) 面接指導の結果についての医師からの意見の聴取	80
(6) 就業上の措置の決定と実施	81

(7) 結果の記録と保存	83
8 ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析と職場環境の改善	85
9 実施状況報告	100
10 労働者に対する不利益な取扱いの防止	102
11 ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護	104
(1) 労働者の健康情報の保護の重要性	104
(2) 実施事務従事者の範囲と留意事項	105
(3) ストレスチェック結果の労働者への通知に当たっての留意事項	106
(4) ストレスチェック結果の事業者への提供に当たっての留意事項	107
(5) 集団ごとの集計・分析の結果の事業者への提供に当たっての留意事項	111
(6) 面接指導結果の事業者への提供に当たっての留意事項	112
12 その他の留意事項	113
(1) 産業医等の役割	113
(2) 派遣労働者に関する留意事項	114
(3) 外部機関にストレスチェック等を委託する場合の体制の確認に関する留意事項	116
(4) 労働者数 50 人未満の事業場における留意事項	120
おわりに	121
定義	122
資料	123
1 ストレスチェック制度に関する法令及び通達	124
2 職業性ストレス簡易調査票及び分布表	161

はじめに

このマニュアルの対象と使い方

このマニュアルは、改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度（平成 26 年 6 月 25 日公布、平成 27 年 12 月 1 日施行）について、実務を担う産業保健スタッフ等向けに各事業場でストレスチェック制度を適切に導入し運用していくための進め方と留意点を示した手引きとなっています。

ストレスチェック制度の実施が義務付けられている労働者数 50 人以上の事業場において、産業医、保健師、衛生管理者等の事業場内産業保健スタッフが、ストレスチェック制度に関する一連の業務を行う際に参照できるよう、構成しています。

事業者から委託を受けてストレスチェック制度に関する業務を実施する外部機関（健康診断機関、メンタルヘルスサービス機関、健康保険組合、病院・診療所等）においても、法令に従うほか、この手引きの必要箇所を参照し、ストレスチェック制度を適切に実施することが望まれます。

マニュアルの構成

このマニュアルには、改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する労働安全衛生規則の規定、「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」（以下「ストレスチェック指針」という。）、ストレスチェック指針の解説、運用の参考となる具体的な事例などを記載しています。

マニュアルの作成について

このマニュアルの作成に当たっては、平成 26 年度の厚生労働省の委託事業「ストレスチェック等を行う医師や保健師等に対する研修準備事業」において「ストレスチェック制度に関するマニュアル作成委員会」を開催し、検討・作成しました。

<ストレスチェック制度に関するマニュアル作成委員会名簿と開催状況>

【開催状況】

- 1 2 月 1 1 日 第 1 回
- 1 月 1 5 日 第 2 回
- 1 月 3 0 日 第 3 回
- 2 月 1 2 日 最終回

【委員会委員】

（◎座長、50 音順、敬称略）

- ◎相澤 好治 北里大学名誉教授
- 岡田 邦夫 プール学院大学教育学部教育学科教授
- 川上 憲人 東京大学大学院精神保健学分野教授
- 下光 輝一 東京医科大学医学部公衆衛生学名誉教授
- 中村 純 (公社)日本精神神経学会理事
- 増田 将史 イオン(株)グループ人事部イオングループ総括産業医

三柴 丈典 近畿大学法学部教授
南 良武 (公社)日本精神科病院協会常務理事
宮本 俊明 新日鐵住金(株)君津製鐵所安全環境防災部安全健康室上席主幹
渡辺洋一郎 (公社)日本精神神経科診療所協会会長

また、先進的な取り組み事例等を紹介するにあたり、次の方々にご協力いただきました。

<事例提供・データ解析等>

小田切優子 東京医科大学医学部公衆衛生学講座講師
小林 由佳 本田技研工業(株)臨床心理士
西本 真証 (株)三越伊勢丹ホールディングス健康管理推進室統括産業医
濱田 千雅 大阪ガス(株)人事部大阪ガスグループ健康開発センター副統括産業医
森口 次郎 京都工場保健会診療所副所長
彌富美奈子 (株)SUMCO九州事業所統括産業医
吉川 徹 (公財)労働科学研究所副所長

(50 音順、敬称略)

表記について

本文中、特に表記した場合を除き、次の略称を使います。

法：労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）

規則：労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）

ストレスチェック指針：心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 27 年 4 月 15 日心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第 1 号）

施行通達：労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令等の施行について（平成 27 年 5 月 1 日付基発 0501 第 3 号）

1 ストレスチェック制度の趣旨・目的

ストレスチェック制度の趣旨・目的

労働者のメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）が主な目的です

近年、仕事や職業生活に関して強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者が5割を超える状況にある中、事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図るため、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年3月31日付け健康保持増進のための指針公示第3号。以下「メンタルヘルス指針」といいます。）を公表し、事業場におけるメンタルヘルスケアの実施を促進してきたところです。しかし、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が、平成18年度以降も増加傾向にあり、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することが益々重要な課題となっています。

こうした背景を踏まえ、平成26年6月25日に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成26年法律第82号）においては、心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」といいます。）及びその結果に基づく面接指導の実施等を内容としたストレスチェック制度（労働安全衛生法第66条の10に係る事業場における一連の取組全体を指します）が新たに創設されました。

この制度は、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止すること（一次予防）を主な目的としたものです。

2 ストレスチェック制度の基本的な考え方

○ ストレスチェック制度の基本的な考え方

事業場における事業者による労働者のメンタルヘルスケアは、取組の段階ごとに、労働者自身のストレスへの気付き及び対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。

新たに創設されたストレスチェック制度は、これらの取組のうち、特にメンタルヘルス不調の未然防止の段階である一次予防を強化するため、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個々の労働者のストレスを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものを低減するよう努めることを事業者を求めるものである。さらにその中で、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としている。

事業者は、メンタルヘルス指針に基づき各事業場の実態に即して実施される二次予防及び三次予防も含めた労働者のメンタルヘルスケアの総合的な取組の中に本制度を位置付け、メンタルヘルスケアに関する取組方針の決定、計画の作成、計画に基づく取組の実施、取組結果の評価及び評価結果に基づく改善の一連の取組を継続的かつ計画的に進めることが望ましい。

また、事業者は、ストレスチェック制度が、メンタルヘルス不調の未然防止だけでなく、従業員のストレス状況の改善及び働きやすい職場の実現を通じて生産性の向上にもつながるものであることに留意し、事業経営の一環として、積極的に本制度の活用を進めていくことが望ましい。

(ストレスチェック指針より抜粋)

3 ストレスチェック制度の実施に当たっての留意事項

○ストレスチェック制度の実施に当たっての留意事項

ストレスチェック制度を円滑に実施するためには、事業者、労働者及び産業保健スタッフ等の関係者が、次に掲げる事項を含め、制度の趣旨を正しく理解した上で、本指針に定める内容を踏まえ、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）の場を活用し、互いに協力・連携しつつ、ストレスチェック制度をより効果的なものにするよう努力していくことが重要である。

- ① ストレスチェックに関して、労働者に対して受検を義務付ける規定が置かれていないのは、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きい等の特別の理由がある労働者にまで受検を強要する必要はないためであり、本制度を効果的なものとするためにも、全ての労働者がストレスチェックを受検することが望ましい。
- ② 面接指導は、ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者に対して、医師が面接を行い、ストレスその他の心身の状況及び勤務の状況等を確認することにより、当該労働者のメンタルヘルス不調のリスクを評価し、本人に指導を行うとともに、必要に応じて、事業者による適切な措置につなげるためのものである。このため、面接指導を受ける必要があると認められた労働者は、できるだけ申出を行い、医師による面接指導を受けることが望ましい。
- ③ ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置は、規則第 52 条の 14 の規定に基づく努力義務であるが、事業者は、職場環境におけるストレスの有無及びその原因を把握し、必要に応じて、職場環境の改善を行うことの重要性に留意し、できるだけ実施することが望ましい。

（ストレスチェック指針より抜粋）

<解説>

実施に当たっては、産業保健スタッフは以下の点に特に留意して取り組むことが求められます。

1 安心して受検してもらう環境づくりに努めること。

ストレスチェックの結果は労働者の同意がなければ事業者に提供してはならないことや、検査の実施の事務に従事した者の守秘義務が規定されているといった労働者のプライバシーへの配慮を求めた法律の趣旨を踏まえる必要があります。

また、ストレスチェックは、自記式の調査票を用いて行うため、労働者が自身の状況をありのままに答えることのできる環境を整えることが重要です。安心して答えられる環境にないと、労働者によって回答が操作され、労働者や職場の状況を正しく反映しない結果となるおそれがあることに留意

しなければなりません。

2 検査を受ける受検者以外の方にも配慮すること。

例えば、ストレスチェックを受けた労働者の所属部署の責任者にとっては、そのストレスチェック結果は責任者としての人事労務管理・健康管理能力の評価指標として用いられる可能性があるため、そうした責任者に不利益が生じるおそれにも配慮する必要があります。

3 安心して面接指導を申し出られる環境づくりに努めること

面接指導の申出がしやすい環境を整えないと、高ストレスの状況にある労働者がそのまま放置されるおそれがありますので、労働者が安心して医師の面接を希望する旨申し出られるように配慮する必要があります。

4 ストレスチェック制度に基づく取組の手順

- ✓ **ストレスチェック制度の実施責任主体は事業者であり、事業者は制度の導入方針を決定・表明します。**

○ ストレスチェック制度の手順

ストレスチェック制度に基づく取組は、次に掲げる手順で実施するものとする。

ア 基本方針の表明

事業者は、法、規則及び本指針に基づき、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明する。

イ ストレスチェック及び面接指導

- ① 衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法等について調査審議を行い、その結果を踏まえ、事業者がその事業場におけるストレスチェック制度の実施方法等を規程として定める。
- ② 事業者は、労働者に対して、医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師若しくは精神保健福祉士（以下「医師等」という。）によるストレスチェックを行う。
- ③ 事業者は、ストレスチェックを受けた労働者に対して、当該ストレスチェックを実施した医師等（以下「実施者」という。）から、その結果を直接本人に通知させる。
- ④ ストレスチェック結果の通知を受けた労働者のうち、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者から申出があった場合は、事業者は、当該労働者に対して、医師による面接指導を実施する。
- ⑤ 事業者は、面接指導を実施した医師から、就業上の措置に関する意見を聴取する。
- ⑥ 事業者は、医師の意見を勘案し、必要に応じて、適切な措置を講じる。

ウ 集団ごとの集計・分析

- ① 事業者は、実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させる。
- ② 事業者は、集団ごとの集計・分析の結果を勘案し、必要に応じて、適切な措置を講じる。

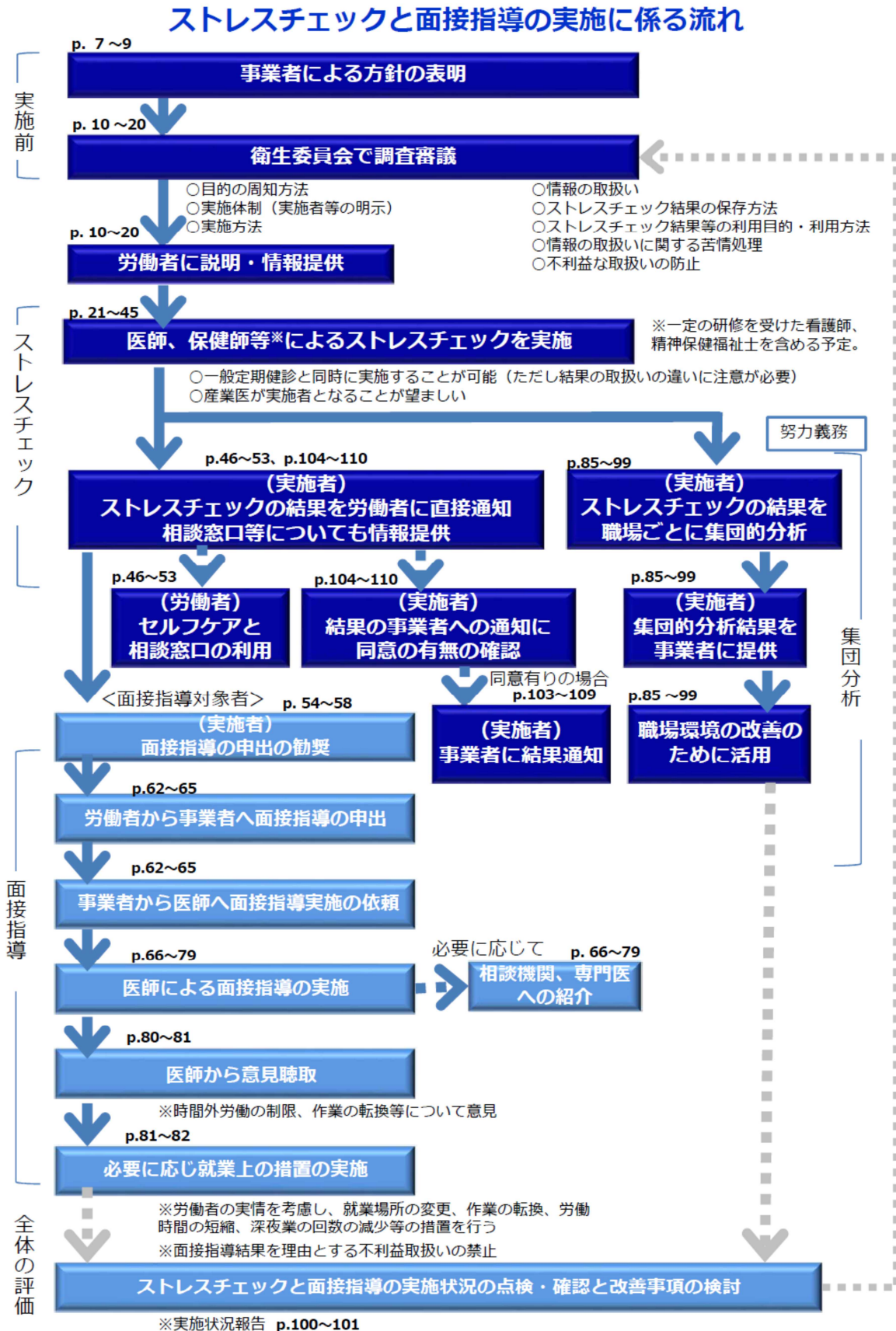
（ストレスチェック指針より抜粋）

<解説>

- ストレスチェック制度の実施に先立って、労働者への通知ならびにストレスチェック制度の実施体制の確立が重要な課題です。事業者は、ストレスチェックを円滑に実施する体制の整備並びに個人情報保護等をも含めた対応について労働者へ十分な説明をする必要があります。その際、事業者がストレスチェ

ック導入についての方針等について事業場内で表明することが必要です。事業者の表明に続いて、衛生委員会の審議や体制の整備、個人情報保護などの対応が検討され、円滑な実施に向けてスタートすることになります。安全衛生（健康）計画や新年度に向けての経営陣の経営方針と同時に発表することが効果的といえます。事業場においては年度毎に安全衛生（健康）方針を定めて周知しているところもあることから、その安全衛生（健康）方針の中にストレスチェック制度の内容等を含めて周知することも一つの方法です。

ストレスチェック制度の流れは次の図のとおりです。



5 衛生委員会等における調査審議

- ✓ 事業者は、ストレスチェックの実施前に、事業場の衛生委員会等で実施体制、実施方法等を審議・決定し、社内規程を定めます。
- ✓ 事業者は、ストレスチェックの実施の趣旨・社内規程を労働者に周知します。
- ✓ ストレスチェック実施後には、実施状況やそれを踏まえた実施方法の改善等について調査審議し、次回の実施に活かします。

(衛生委員会)

第18条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

- ① 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- ② 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
- ③ 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。
- ④ 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

(法より抜粋)

(衛生委員会の付議事項)

第22条 法第18条第1項第4号の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。

- ⑩ 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。

(規則より抜粋)

(1) 衛生委員会等における調査審議の意義

ストレスチェック制度を円滑に実施するためには、事業者、労働者、産業保健スタッフ等の関係者が、制度の趣旨を正しく理解した上で、本指針に定める内容を踏まえ、互いに協力・連携しつつ、事業場の実態に即した取組を行っていくことが重要である。このためにも、事業者は、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明した上で、事業の実施を統括管理する者、労働者、産業医及び衛生管理者等で構成される衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法及

び実施状況並びにそれを踏まえた実施方法の改善等について調査審議を行わせることが必要である。

(2) 衛生委員会等において調査審議すべき事項

規則第 22 条において、衛生委員会等の付議事項として「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」が規定されており、当該事項の調査審議に当たっては、ストレスチェック制度に関し、次に掲げる事項を含めるものとする。また、事業者は、当該調査審議の結果を踏まえ、法令に則った上で、当該事業場におけるストレスチェック制度の実施に関する規程を定め、これをあらかじめ労働者に対して周知するものとする。

① ストレスチェック制度の目的に係る周知方法

- ・ ストレスチェック制度は、労働者自身のストレスへの気付き及びその対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的としており、メンタルヘルス不調者の発見を一義的な目的とはしないという趣旨を事業場内で周知する方法。

② ストレスチェック制度の実施体制

- ・ ストレスチェックの実施者及びその他の実施事務従事者の選任等ストレスチェック制度の実施体制。

実施者が複数いる場合は、共同実施者及び実施代表者を明示すること。この場合において、当該事業場の産業医等が実施者に含まれるときは、当該産業医等を実施代表者とするのが望ましい。

なお、外部機関にストレスチェックの実施の全部を委託する場合は、当該委託契約の中で委託先の実施者、共同実施者及び実施代表者並びにその他の実施事務従事者を明示させること（結果の集計業務等の補助的な業務のみを外部機関に委託する場合にあっては、当該委託契約の中で委託先の実施事務従事者を明示させること）。

③ ストレスチェック制度の実施方法

- ・ ストレスチェックに使用する調査票及びその媒体。
- ・ 調査票に基づくストレスの程度の評価方法及び面接指導の対象とする高ストレス者を選定する基準。
- ・ ストレスチェックの実施頻度、実施時期及び対象者。
- ・ 面接指導の申出の方法。
- ・ 面接指導の実施場所等の実施方法。

④ ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法

- ・ 集団ごとの集計・分析の手法。
- ・ 集団ごとの集計・分析の対象とする集団の規模。

⑤ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い

- ・ 事業者による労働者のストレスチェックの受検の有無の把握方法。
- ・ ストレスチェックの受検の勧奨の方法。

- ⑥ ストレスチェック結果の記録の保存方法
- ・ ストレスチェック結果の記録を保存する実施事務従事者の選任。
 - ・ ストレスチェック結果の記録の保存場所及び保存期間。
 - ・ 実施者及びその他の実施事務従事者以外の者によりストレスチェック結果が閲覧されないためのセキュリティの確保等の情報管理の方法。
- ⑦ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法
- ・ ストレスチェック結果の本人への通知方法。
 - ・ ストレスチェックの実施者による面接指導の申出の勧奨方法。
 - ・ ストレスチェック結果、集団ごとの集計・分析結果及び面接指導結果の共有方法及び共有範囲。
 - ・ ストレスチェック結果を事業者へ提供するに当たっての本人の同意の取得方法。
 - ・ 本人の同意を取得した上で実施者から事業者を提供するストレスチェック結果に関する情報の範囲。
 - ・ 集団ごとの集計・分析結果の活用方法。
- ⑧ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加及び削除の方法
- ・ 情報の開示等の手続き。
 - ・ 情報の開示等の業務に従事する者による秘密の保持の方法。
- ⑨ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法
- ・ 苦情の処理窓口を外部機関に設ける場合の取扱い。
- なお、苦情の処理窓口を外部機関に設ける場合は、当該外部機関において労働者からの苦情又は相談に対し適切に対応することができるよう、当該窓口のスタッフが、企業内の産業保健スタッフと連携を図ることができる体制を整備しておくことが望ましい。
- ⑩ 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
- ・ 労働者にストレスチェックを受検する義務はないが、ストレスチェック制度を効果的なものとするためにも、全ての労働者がストレスチェックを受検することが望ましいという制度の趣旨を事業場内で周知する方法。
- ⑪ 労働者に対する不利益な取扱いの防止
- ・ ストレスチェック制度に係る労働者に対する不利益な取扱いとして禁止される行為を事業場内で周知する方法。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

衛生委員会等における調査審議の意義

- 新たにストレスチェックを導入する場合、ならびに従来からストレスチェックを独自に実施している場合においても、今般法制化されたストレスチェック制度の実施に備えて、法令で定めた一定の要件を満たしているかどうか確認することが必要です。本人の同意など個人情報の取扱いや不利益取扱いの有無等について検討し、円滑にストレスチェック制度が実施できるよう準備を進めなければなりません。問題があれば事前に検討し改善しておく必要があります。
- 心の健康に関する情報は機微な情報であることに留意し、実施方法から記録の保存に至るまでストレスチェック制度における労働者の個人情報適切に保護されるような体制の構築が必要です。ストレスチェックに関与する産業保健スタッフならびに事務職についても個人情報保護等についての教育啓発を怠ってはいけません。どのような方法で教育啓発するのも検討しておく必要があります。
ストレスチェックの受検の有無、ならびに対象者が同意した場合に事業者提供される結果内容、高ストレスと判定された場合の面接指導の申し出等に対して不利益な取扱いが発生しないよう審議しておくことが重要です。

衛生委員会等において調査審議すべき事項

- ストレスチェック制度導入についての労働者への周知が求められます。ストレスチェックがどのような形で実施されるのか、またどのような結果が通知されるのか等についても事前に十分に教育啓発し、一人でも多くの労働者が安心して受検できるよう周知を図らなければなりません。なお、ストレスチェックは、事業者課せられた義務ですが、労働者において受検は強制ではないこと、ただしなるべく全ての労働者に受けていただくことが望ましいことを周知することが重要です。派遣労働者においては、派遣元ならびに派遣先においてストレスチェックの位置付けについて明確にしておくことが望ましいといえます。
- ストレスチェックの実施方法については、質問紙による調査票、もしくはICT¹を活用するかを選択（併用も可）し、その実施方法についての具体的な注意点を整理しておく必要があります。また、集団ごとの分析を実施して職場環境の改善に活用するための方法等についても予め定めておくことが望ましいといえます。
- ストレスチェック結果をどのような方法で本人に通知するのかについて、個人情報の保護の視点を考慮して定めておくことが必要です。面接指導の対象となったことが対象者の不利益にならないよう、その結果通知の方法には工夫が必要です（P46 参照）。
- 個人の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

¹ Information Communication Technology の略。インターネットや社内イントラネットを用いたストレスチェックの実施の趣旨。

方法としては、対象となる労働者全員に対して個別に同意を取得する必要があり、衛生委員会等での合議による包括的な同意は認められません。

また、個人のストレスチェック結果は事業者に提供しない取扱いとする 것도可能です。

- ストレスチェックに関して個人情報の漏えいや不利益取扱いが発生した場合には、再発を防止するためにその対策等を調査審議しなければなりません。

その他

- 労使の定期的な調査審議の場である衛生委員会を活用して、各事業場において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、点検し、より適切で有効な仕組みとなるよう P D C A サイクル²により評価、改善を行うことが重要です。
- なお、衛生委員会の議事については、規則第 23 条に基づき、開催の都度議事の概要を労働者に周知し、重要なものに係る記録を 3 年間保存することとされているので、留意しましょう。

² 計画（Plan）－実施（Do）－評価（Check）－改善（Act）の略。「P D C A サイクル」を通じて安全衛生管理を自主的・継続的に実施する仕組みは安全衛生マネジメントシステムと呼ばれる。

<具体例>

事業場における心の健康づくり計画及びストレスチェック実施計画(例)

1. 心の健康づくり活動方針

(1)位置づけ

本計画は、当社規則「安全衛生管理規則」に基づき、厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等に従って、当社の心の健康づくり活動ならびに労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査(以下、ストレスチェック)の具体的推進方法を定め、もって従業員の心の健康づくり及び活気のある職場づくりに取り組むためのものである。

(2)心の健康づくりの目標

従業員の心の健康は、従業員とその家族の幸福な生活のために、また事業場の生産性及び活気のある職場づくりのために重要な課題であることを認識し、メンタルヘルス不調への対応だけでなく、職場でのコミュニケーションの活性化などを含めた広い意味での心の健康づくりに取り組む。

具体的には以下の目標を平成〇〇年までの〇年間に達成する。

- ①管理監督者を含む従業員全員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようになる。
- ②円滑なコミュニケーションの推進により活気ある職場づくりを行う。
- ③管理監督者を含む従業員全員の心の健康問題を発生させない。

(3)推進体制

従業員、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ(産業医、事業場内メンタルヘルス推進担当者等)、人事労務部門、外部機関がそれぞれの役割を果たす。

(4)推進事項

以下のとおり実施する。

ア 相談体制

管理監督者を含む従業員が相談しやすい相談窓口の設置など、心の健康に関する相談体制の充実を図る。

イ 教育・研修及び情報提供

従業員、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ及び人事労務部門がそれぞれの役割を理解し、状況に応じて適切な活動を推進できるように情報提供及び教育・研修の計画的な実施を図る。

ウ ストレス対策

従業員がストレスに気づいて対処できるように、また、職場環境等におけるストレスを減らすように、ストレスチェックをはじめ各種のストレス対策・職場環境改善対策を実施する。

エ マニュアル等

心の健康づくりの体制整備やストレスチェックの実施等の進め方を示す文書・マニュアル等を作成し、全社に周知・徹底する。

オ プライバシーへの配慮

従業員が安心して活動に取り組めるよう、個人情報の秘密保持に十分配慮する。

2. 心の健康づくり推進体制及びストレスチェック実施体制

従業員、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ、人事労務部門及び衛生委員会の役割を以下のとおりとする。

ア 従業員

従業員はストレスや心の健康について理解し、またストレスチェック受検の機会を活用することで、自分のストレスに適切に対処し、必要に応じてストレスチェック結果に基づく保健指導やメンタルヘルス相談を利用すること。

イ 管理監督者

管理監督者は、職場の管理監督者として、ストレスチェックの集団分析結果等に基づく職場環境等の改善を通じたストレスの軽減、部下からの相談への対応を行う。また、管理監督者自身も必要に応じて、ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導、メンタルヘルス相談を利用する。

ウ 事業場内産業保健スタッフ

管理監督者を含む従業員の活動を支援する。

(ア) 事業場内メンタルヘルス推進担当者

原則として衛生管理者等がその役割を担うものとし、産業医の助言を得ながら、心の健康づくり計画の企画、立案、評価・改善、教育研修等の実施、関係者の連絡調整などの実務を担当し、ストレスチェックを含めた事業場の心の健康づくり活動を中心に推進する。

(イ) 衛生管理者等(事業場内メンタルヘルス推進担当者を除く)

産業医と協力して、ストレスチェックを含めた心の健康づくり活動を推進する。

(ウ) 産業医

- ・心の健康づくり計画の企画・立案及び評価への協力
- ・従業員、管理監督者からの相談への対応と保健指導
- ・職場環境等の評価と改善によるストレスの軽減(ストレスチェックの集団分析結果等に基づくものを含む)
- ・従業員、管理監督者等に対する情報提供及び教育研修
- ・外部医療機関等との連絡
- ・就業上の配慮についての意見(ストレスチェック結果に基づく面接指導の事後措置を含む)

エ 人事労務部門

人事労務管理担当者は、従業員、管理監督者からの相談があれば、その対応を行う。人事労務管理の担当者は、管理監督者だけでは対応が困難な問題(職場配置、人事異動等)に対応し、また、労働時間等の改善及び適正配置を行う。

オ 衛生委員会

衛生委員会は、事業場内メンタルヘルス推進担当者を中心に心の健康づくり計画の策定、評価に関わる。また、ストレスチェックを含む心の健康づくり活動が計画どおり進められているか評価を行い、継続的な活動を推進する。

カ ストレスチェック実施者

- ・ストレスチェック実施の企画・立案及び評価への協力
- ・ストレスチェック受検者からの相談への対応
- ・ストレスチェックの集団分析結果等に基づく職場環境等の評価ならびにその結果の事業者への提供
- ・ストレスチェック受検者に対する情報提供及び教育研修

当社のストレスチェックの実施要領は以下の通りである。

(a) 実施体制

- ・実施代表者: ○○ ○○(当社産業医)
- ・共同実施者: ○○ ○○(当社保健師)

- ・実施事務従事者:〇〇 〇〇(人事労務部人事課 安全衛生担当)
- ・委託先実施者:□□ □□(△△健康管理センター 医師)
□□ □□(△△健康管理センター 保健師)
- ・委託先実施事務従事者:□□ □□(△△健康管理センター 情報管理部)

(b)ストレスチェック調査票、評価基準等

- ・使用調査票:職業性ストレス簡易調査票(57項目版)、△△健康管理センターが提供する Web システムを使用。
- ・高ストレス選定基準・評価方法:『労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル』(平成 27 年 5 月、厚生労働省)で示された「心身のストレス反応」に着目する評価基準に準拠(実施代表者が必要と認めた場合は実施者による面接を追加)。
- ・実施頻度・時期:原則として年1回、繁忙期を避けて実施。
- ・対象者:全従業員(派遣労働者は派遣元との協議にて実施主体を決定)
- ・結果通知:Web システム上で結果を通知。実施者によるチェックにて結果修正が入った場合と高ストレスと判定され面接指導が必要とされた場合のみ、受検者が希望する連絡手段にて受検者指定の連絡先に通知。結果通知後、実施者もしくは実施事務従事者が同意した者の事業者への結果提供、面接指導勧奨(高ストレスと判定され、面接指導が必要な場合)その他必要な連絡を実施。この場合もあらかじめ受検者が指定した連絡方法・連絡先にて行うものとする。

(c)ストレスチェック結果に基づく面接指導

前項の基準に基づき、原則として産業医が実施。産業医もしくは会社が必要と認めた場合、会社が指定する医師による面接を実施。

(d)ストレスチェック結果に基づく集団分析等

- ・集計・分析手法:『労働安全衛生法に基づくストレスチェックと面接指導マニュアル』(平成 27 年 4 月、厚生労働省)で示された「仕事のストレス判定図」に準拠。
- ・対象集団規模:10 人以上の部課単位毎に集計。10 人未満の部課については原則実施しない。

(e)ストレスチェック結果に関する情報の取扱い

会社側関係者のうち、ストレスチェック実施者及び実施事務従事者は個々の従業員の受検結果について委託先から通知され、把握するとともに、当該情報に基づいて面接指導の勧奨、実施等の対応に利用するものとする。面接指導の勧奨に際しては、勧奨そのものによって高ストレス結果であったことが他者に伝わらないよう、十分留意するものとする。その他の管理監督者・人事労務部門は個々の従業員の受検有無についてのみ実施者から通知され、把握するものとする。個々の従業員の受検結果については同意なく通知されない。

面接指導の申出があった者については、面接指導対象に該当するかどうか確認するため、ストレスチェック結果は人事労務部門に伝えられる。また、面接指導の結果についても同様であるが、いずれの情報も面接指導実施や面接指導結果に基づく事後措置の実施に必要な最小限度の範囲・内容の共有に留めるよう留意するものとする。

集団分析結果については人事労務部門・産業保健スタッフ以外には原則として非開示とする。職場環境改善を実施する際、情報共有が必要と考えられる当該部署関係者等を都度特定し、その対象範囲に限定して開示するものとする。

		従業員 本人	管理監督 者(直属 上司・部 門長等)	ストレスチェ ック実施者 (ストレスチェ ック実施の み担当)	面接指導 実施医師 (面接指 導のみ担 当)	ストレスチェック・ 面接指導の いずれも担 当しない産 業保健スタ ッフ	実施事 務従事 者	人事労 務部門
ストレスチェック受検の有無		○	○	○	○	○	○	○
ストレスチェック受検の結果 (面接指導対象者の有無)	結果提供についての同意なし	○	×	○	×	×	○	×
	結果提供についての同意あり	○	△	○	○	△	○	○
	面接指導の申出あり	○	△	○	○	△	○	○
面接指導の詳細な内容		○	×	×	○	△	×	△
面接指導に基づく就業意見		○	△	×	○	○	×	○
集団分析の結果		※	※	○	△	△	○	○

○:把握・取得可

△:就業上の措置実施等に必要な範囲・内容に限り把握・取得可

×:把握・取得不可

※:各事業場で検討した上で把握・取得可とするかどうか決定

(f)個人情報に関する窓口(質問、苦情、開示請求など):

実施事務従事者:○○ ○○(人事労務部人事課 安全衛生担当)

[連絡先]外線 0X-XXXX-XXXX、内線 YYY、メールアドレス joh@???.co.jp

委託先実施事務従事者:□□ □□(△△健康管理センター 情報管理部)

[連絡先]0X-XXXX-XXXX、メールアドレス joh@???.org

3. 問題点の把握及び事業場外資源を活用したメンタルヘルスケアの実施

(1)職場環境等の把握と改善

ストレスを軽減し、明るい職場づくりを推進するために、ストレスチェックの集団分析結果等を通じて職場環境等の把握と改善を実施する。

ア 管理監督者による職場環境等の把握と改善

管理監督者は、日常の職場管理や従業員の意見聴取を通じて、当該職場のストレス要因を把握しその改善に努める。

イ 事業場内産業保健スタッフによる職場環境等の把握と改善

ストレスチェック実施者は、職業性ストレス簡易調査票などの調査票等を用いて職場環境等を評価する。また、事業場内産業保健スタッフは、必要に応じて面接指導対象者に追加調査等を実施し、職場環境等を評価、確認する。また、その結果をもとに、管理監督者に職場環境等の改善について助言し、その実行を支援する。

(2)ストレスチェックの実施

セルフケアの推進のため、ストレスチェックの機会を提供する。

①従業員は、事業場内産業保健スタッフが提供する各種ストレスチェックを利用して、自らのストレスを適宜チェックするよう努めるものとする。

②従業員は、ストレスチェックの結果に応じて、医師(産業医)による面接指導または事業場内産業保健スタッフによるストレスに関する保健指導を受ける。

③なお、実施に際し、ストレスチェックは従業員本人のストレスへの気づきとその対処の支援、及び職場環境の改善を通じてメンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を

目的とし、メンタルヘルス不調者の発見を一義的な目的としないこと、またストレスチェックは強要されて受検されるべきものではないこと、ストレスチェックや面接指導の受検有無や結果提供の不同意等を理由とした不利益取扱いを防止すること等の趣旨を十分周知するものとする。

(3)心の健康づくりに関する教育研修・情報提供

心の健康づくりの推進のために、関係者に対して教育研修を実施する。

ア 全従業員向けの教育研修・情報提供

セルフケア、特にストレスチェックによる一次予防を促進するため、管理監督者を含む全ての従業員に対して、教育研修・情報提供を行う。

イ 管理監督者への教育研修・情報提供

ラインによるケアを促進するため、管理監督者に対して教育研修・情報提供を行う。

ウ 事業場内産業保健スタッフ等への教育研修・情報提供

ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導その他事業場内産業保健スタッフ等によるケアを促進するため、事業場内産業保健スタッフ等に対して、事業場外資源が実施する研修等への参加を含めて教育研修・情報提供の機会を設ける。事業場内産業保健スタッフ等の職務に応じた専門的な事項を含む教育研修、知識修得等の機会の提供を図る。

(4)事業場外資源を活用した心の健康に関する相談の実施

心の健康に関する相談体制は以下のとおりとする。

ア 管理監督者への相談

従業員は、心の健康に問題や不調を感じた場合には所属職場の管理監督者に相談することができる。管理監督者は、従業員の相談に対応し、必要に応じて産業医、人事労務管理担当者、あるいは当社と契約している「〇〇クリニック」の医師に相談するよう勧める。管理監督者は、相談対応に当たって、従業員のプライバシーに配慮し、従業員から聴いて知った個人情報については原則、本人の了解を得た上で他に伝える。

イ 産業保健スタッフへの相談

従業員はストレスチェック結果に基づく面接指導の他、自らの心の健康問題について産業保健スタッフに相談することができる。管理監督者は部下である従業員の心の健康問題について、産業保健スタッフに相談することができる。相談は、産業保健スタッフが勤務する社内健康管理室の開室時間のほか、電子メールでも行うことができる。産業医は、当社と契約している「〇〇クリニック」の医師と相談しながら、従業員本人や管理監督者に対して助言や指示を行う。産業保健スタッフは、法令及び社内規程に基づく守秘義務に従って相談者の秘密を守って対応する。

ウ 「〇〇クリニック」の医師への相談

従業員及び管理監督者は、当社と契約している「〇〇クリニック」の医師に相談することができる。相談に当たっては、電話0××-×××-××××で当社社員であることを告げ、相談の予約をすること。1回目の相談は無料であるが、それ以降の相談は有料（保険診療または自費）となる。「〇〇クリニック」の医師への相談内容は原則として秘密にされるが、健康管理上の目的のために、本人の了解を得たうえで、当該管理監督者や産業医などがクリニックの医師から必要な情報を得ることができる。

エ 人事労務管理担当者への相談

必要な場合には、従業員及び管理監督者は自らの心の健康問題について、人事労務管理担当者に相談することができる。人事労務管理担当者は、管理監督者、産業医、当社と契約している「〇〇クリニック」の医師と相談しながら、従業員や管理監督者に対して助言や指示を行う。人事労務管理担当者は、相談者本人や管理監督者が相談した場合にはその当該従業員に相談したことによって不利益が発生しないよう配慮する。

4. 個人のプライバシー及び不利益取扱いへの配慮

職場環境等の評価のための調査やストレスチェックを実施するに当たっては、個人のプライバシーの保護に留意する。また、従業員からの相談対応に当たった者およびストレスチェックの実施事務従事者は、そこで知り得た個人情報の取扱いに当たっては、関連する法令及び社内規程を遵守し、正当な理由なく他に漏らしてはならない。

ストレスチェックに携わる全ての者は、ストレスチェックや面接指導の受検有無や結果提供の不同意等を理由とした不利益取扱いを行ってはならない。

5. 心の健康づくりのための目標及び評価

効果的な心の健康づくりを進めるために、以下のとおり、1 の(2)を長期目標とし、これを実現するために年次目標を設定するとともに、その目標の達成状況について評価を行うこととする。

心の健康づくりの長期目標

- ①管理監督者を含む従業員全員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようにする。
- ②円滑なコミュニケーションの推進により活気ある職場づくりを行う。
- ③管理監督者を含む従業員全員の職場環境による心の健康問題を発生させない。
- ④ストレスチェック制度の定着・浸透を図る。

心の健康づくりの年次目標

- ①管理監督者が、心の健康づくり計画の方針と体制を理解し、部下からの相談対応の基本的技術を修得する。
- ②産業保健スタッフ及び「〇〇クリニック」医師による従業員からの相談対応が円滑に行われる体制を整える。

また、この目標を達成するために、以下のような取り組みを実施する。

- 管理監督者全員に対して、職場のメンタルヘルスに関する教育・研修を実施する。年間に2回開催し、第1回目は心の健康づくりの方針と計画の内容を徹底して周知する。第2回目は、部下からの相談の対応方法、話の聴き方について研修を実施する。
- 産業医及び「〇〇クリニック」医師への相談について、従業員向けのパンフレットを作成して配布するとともに、社内報などにより利用方法を周知する。
- ストレスチェックの集団分析結果に基づく職場環境改善の取り組みに着手する。部署単位での良好な取り組みの表彰等、社内での水平展開を図る。

心の健康づくり活動の評価

- ①教育研修への管理監督者の参加率を90%以上とする。
- ②産業保健スタッフ及び「〇〇クリニック」医師への早い段階での相談を増やす(連絡会議を開催し産業医及び「〇〇クリニック」医師の面接指導内容の集計等から評価する)。
- ③ストレスチェックの集団分析結果の総合健康リスクを10ポイント低減させる。

6 ストレスチェックの実施方法等

(1) ストレスチェック制度の実施体制

- ✓ 事業者は事業場の労働衛生管理体制等を整備の上、実施者等を選定します。
- ✓ 事業場の状況を日頃から把握している者（産業医等）が実施者となることが望まれます。
- ✓ 実施者は、ストレスチェックの企画と結果の評価に関与します。

（検査の実施者等）

第 52 条の 10 法第 66 条の 10 第 1 項の厚生労働省令で定める者は、次に掲げる者（以下この節において「医師等」という。）とする。

① 医師

② 保健師

③ 検査を行うために必要な知識についての研修であって厚生労働大臣が定めるものを修了した看護師又は精神保健福祉士

2 検査を受ける労働者について解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、検査の実施の事務に従事してはならない。

附則

（労働安全衛生法第 66 条の 10 第 1 項の厚生労働省令で定める者に関する経過措置）

2 前項ただし書に規定する規定の施行の日の前日において、労働安全衛生法第 13 条第 1 項に規定する労働者の健康管理等の業務に該当する業務に従事した経験年数が 3 年以上である看護師又は精神保健福祉士は、第 1 条の規定による改正後の労働安全衛生規則（次項において「新安衛則」という。）第 52 条の 10 第 1 項の規定にかかわらず、同法第 66 条の 10 第 1 項の厚生労働省令で定める者とする。

（規則より抜粋）

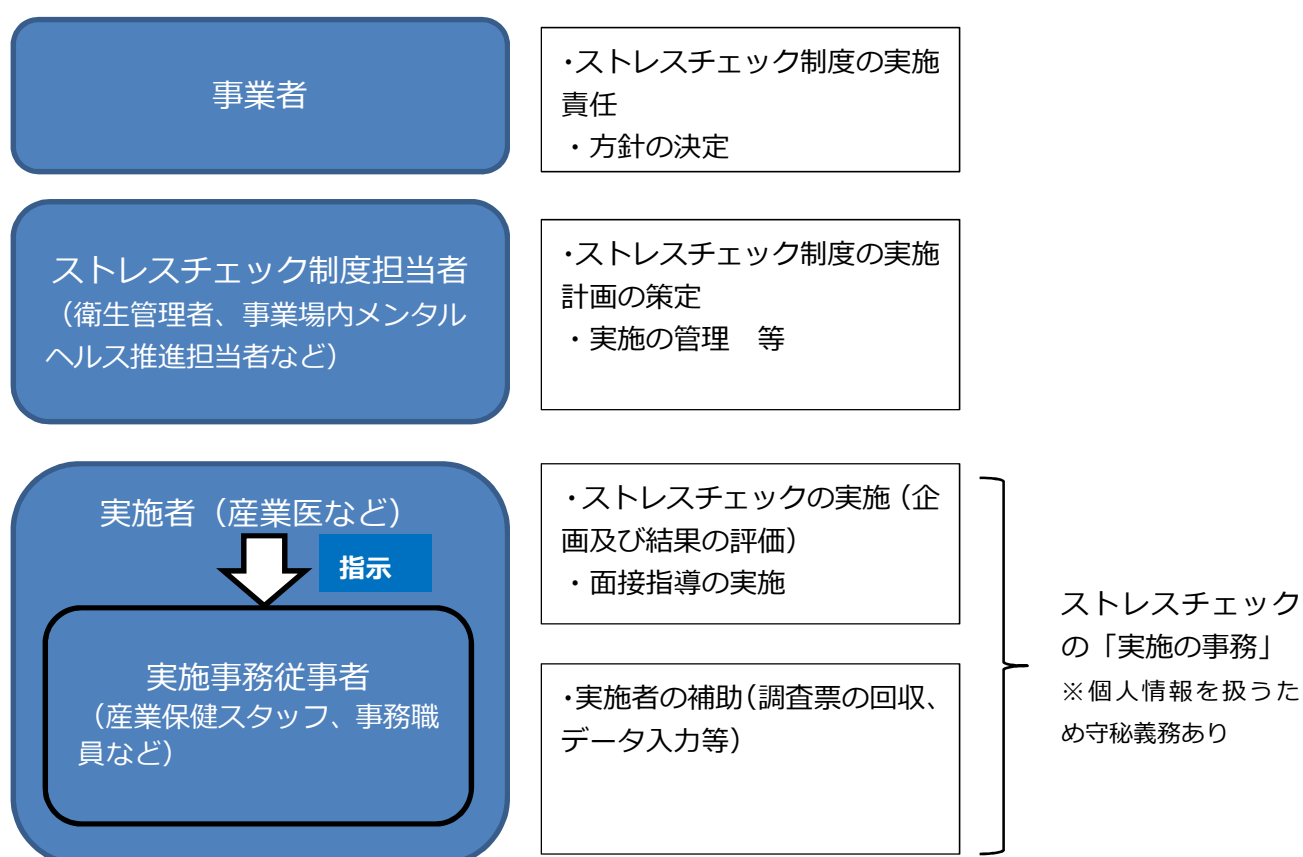
○ストレスチェック制度の実施体制の整備

ストレスチェック制度は事業者の責任において実施するものであり、事業者は、実施に当たって、実施計画の策定、当該事業場の産業医等の実施者又は委託先の外部機関との連絡調整及び実施計画に基づく実施の管理等の実務を担当する者を指名する等、実施体制を整備することが望ましい。当該実務担当者には、衛生管理者又はメンタルヘルス指針に規定する事業場内メンタルヘルス推進担当者を指名することが望ましいが、ストレスチェックの実施そのものを担当する実施者及びその他の実施事務従事者と異なり、ストレスチェック結果等の個人情報を取り扱わないため、労働者の解雇等に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者を指名することもできる。

（ストレスチェック指針より抜粋）

<解説>

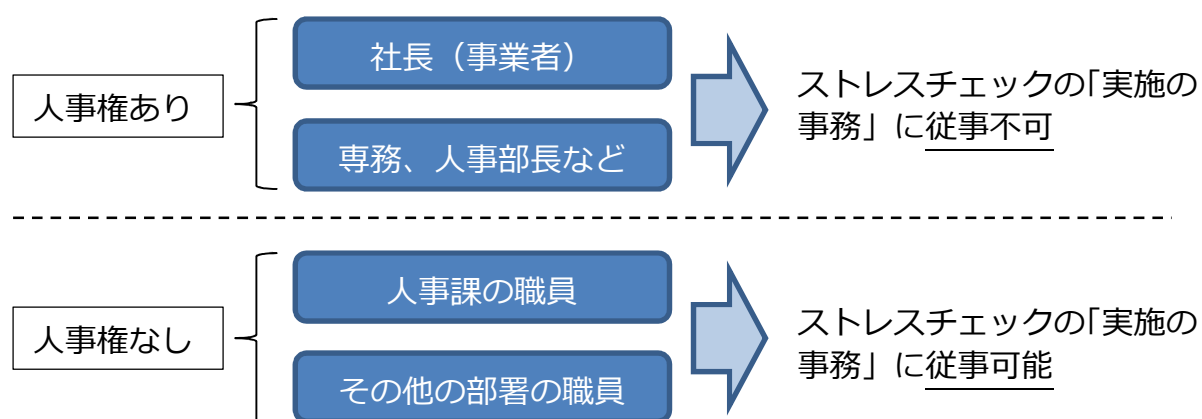
- 事業者は実務担当者（ストレスチェック制度担当者）を指名します。実務担当者は、ストレスチェック結果等の個人情報を取り扱わないため、実施事務従事者と異なり、人事課長など人事権を持つ者を指名することもできます。
 - 事業場又は委託先の外部機関の、医師、保健師、一定の研修を受けた※看護師、精神保健福祉士の中からストレスチェックの実施者を選定します。
- ※ ストレスチェック制度が施行される日の前日である平成 27 年 11 月 30 日現在において、労働者の健康管理業務に 3 年以上従事した経験のある看護師、精神保健福祉士については、研修の受講が免除されます。
- 事業場で選任されている産業医が実施者となることが最も望ましいでしょう。また、産業医として選任されていなくても、当該事業場の産業保健活動に携わっている精神科医、心療内科医等の医師、保健師、看護師など、日頃から事業場の状況を把握している産業保健スタッフも実施者として推奨されます。
 - ストレスチェック制度の実施体制のイメージは次のとおりです。



- 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、産業医等の事業場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、外部機関と事業場内産業保健スタッフが密接に連携することが望まれます。

※ 産業医が共同実施者でない場合には、個人のストレスチェックの結果は労働者の個別の同意がなければ産業医が把握することができず、十分な対応を行うことが難しくなる可能性があります。

- ストレスチェック結果が労働者の意に反して人事上の不利益な取扱いに利用されることがないようにするため、当該労働者について解雇、昇進又は異動（以下「人事」という。）に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、ストレスチェックの実施の事務（ストレスチェックの実施を含む）に従事してはいけません。
- なお、「解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ」とは、当該労働者の人事を決定する権限を持つこと又は人事について一定の判断を行う権限を持つことをいい、人事を担当する部署に所属する者であっても、こうした権限を持たない場合は、該当しません。
- 人事に関する直接の権限（人事権）の有無により、ストレスチェックの「実施の事務」に従事可能かどうかを整理すると次のとおりです。



- 人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者が従事することができない事務は、ストレスチェックの実施に直接従事することと、労働者の健康情報を取扱う事務であり、従事することができない事務と、従事することが出来る事務を整理すると以下ようになります。

ストレスチェックの「実施の事務」

(人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者が従事できない事務)

労働者の健康情報を取扱う事務をいい、例えば、以下の事務が含まれます。

- ① 労働者が記入した調査票の回収※、内容の確認、データ入力、評価点数の算出等のストレスチェック結果を出力するまでの労働者の健康情報を取扱う事務。
- ② ストレスチェック結果の封入等のストレスチェック結果を出力した後の労働者に結果を通知するまでの労働者の健康情報を取扱う事務。
- ③ ストレスチェック結果の労働者への通知※の事務。
- ④ 面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者に対する面接指導の申出勧奨。
- ⑤ ストレスチェック結果の集団ごとの集計に係る労働者の健康情報を取扱う事務。

※封筒に封入されている等、内容を把握できない状態になっているものを回収又は通知する事務を除く。

その他の事務

(人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者が従事できる事務)

労働者の健康情報を取扱わない事務をいい、例えば、以下の事務が含まれます。

- ① 事業場におけるストレスチェックの実施計画の策定。
- ② ストレスチェックの実施日時や実施場所等に関する実施者との連絡調整。
- ③ ストレスチェックの実施を外部機関に委託する場合の外部機関との契約等に関する連絡調整。
- ④ ストレスチェックの実施計画や実施日時等に関する労働者への通知。
- ⑤ 調査票の配布。
- ⑥ ストレスチェックを受けていない労働者に対する受検の勧奨。

○ 実施者の役割

実施者は、ストレスチェックの実施に当たって、当該事業場におけるストレスチェックの調査票の選定並びに当該調査票に基づくストレスの程度の評価方法及び高ストレス者の選定基準の決定について事業者に対して専門的な見地から意見を述べるとともに、ストレスチェックの結果に基づき、当該労働者が医師による面接指導を受ける必要があるか否かを確認しなければならないものとする。

なお、調査票の回収、集計若しくは入力又は受検者との連絡調整等の実施の事務については、必ずしも実施者が直接行う必要はなく、実施事務従事者に行わせることができる。事業者は、実施の事務が円滑に行われるよう、実施事務従事者の選任等必要な措置を講じるものとする。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

- 実施者は、ストレスチェックに関して具体的には次に掲げる事項を直接行う必要があります。
 - ① 事業者がストレスチェックの調査票を決めるに当たって、事業者に対して専門的な見地から意見を述べること。
 - ② 事業者が高ストレス者を選定する基準や評価方法を決めるに当たって、事業者に対して専門的な見地から意見を述べること。
 - ③ 個人のストレスの程度の評価結果に基づき、医師による面接指導を受けさせる必要があるかどうか判断すること。
- また、実施者は、必要に応じて他の実施事務従事者に指示して、次に掲げる事項も行うようにします。
 - ① 規則の規定に基づき、個人のストレスチェック結果について記録を作成すること。(規則第 52 条の 11)
 - ② 規則の規定に基づき、個人のストレスチェック結果を当該労働者に通知すること。(規則第 52 条の 12)
 - ③ 個人のストレスチェック結果を集团的に分析し、その結果を事業者に提供すること。
 - ④ 高ストレスであって面接指導が必要と評価された労働者に対して、医師による面接指導の申出を行うように勧奨すること。
- これらの事項のほか、実施者は次に掲げる事項も行うことが望ましいでしょう。
 - ① 高ストレスであって面接指導が必要と評価された労働者であって、医師による面接指導の申出を行わない者に対して、相談、専門機関の紹介等の支援を必要に応じて行うこと。
- 事業者は、ストレスチェックの実施に当たっては、実施者のほか、実施者

の事務を補助するために、実施事務従事者を選び、ストレスチェックの実施の実務に従事させることができます。ストレスチェックを受ける労働者に対して直接的な人事権を有する者は実施事務従事者になれませんが、事業場の人員体制等の状況によっては、人事担当の部署の従業員（人事権のない者に限る。）が実施事務従事者になることは可能です。ただし、この場合は特に情報の取扱いに気を付ける必要があり、後述の「11 ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護」（P104）の留意事項を参照し、適切に対応してください。

(2) ストレスチェックの実施方法

- ✓ 事業者は、1年以内ごとに1回、ストレスチェックを実施します。
- ✓ ストレスチェック調査票を選定し、質問紙または ICT を用いて調査票を労働者に配布・記入させます。

ア ストレスチェックの実施頻度と対象者

(心理的な負担の程度を把握するための検査の実施方法)

第 52 条の 9 事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期に、次に掲げる事項について法第 66 条の 10 第 1 項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査（以下この節において「検査」という。）を行わなければならない。

- ① 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
 - ② 当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
 - ③ 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目
- (規則より抜粋)

○ 健康診断と同時に実施する場合の留意事項

事業者は、ストレスチェック及び法第 66 条第 1 項の規定による健康診断の自覚症状及び他覚症状の有無の検査（以下「問診」という。）を同時に実施することができるものとする。ただし、この場合において、事業者は、ストレスチェックの調査票及び健康診断の問診票を区別する等、労働者が受診・受検義務の有無及び結果の取扱いがそれぞれ異なることを認識できるよう必要な措置を講じなければならないものとする。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

実施頻度

- 1年以内に複数回実施することや、一般にストレスが高まると考えられる繁忙期に実施することに関しては、衛生委員会等での調査審議により、労使で合意すれば可能です。

一般定期健診との同時実施

- 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票と一般定期健康診断の問診票を別葉にする
 - 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問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必要があります。
- ストレスチェックは集団的な分析を行うことから、少なくとも集計・分析の単位となる集団について同時期に行うことが望めます。このため、定期健康診断を一斉実施としていない（例えば誕生月に実施する場合や複数の健診機関に委託して実施している場合）事業場では、検討が必要でしょう。

対象となる労働者

- ストレスチェックの対象者となる「常時使用する労働者」とは、次のいずれの要件をも満たす者をいいます（一般定期健康診断の対象者と同様です）。
- ① 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること。
 - ② その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。
- なお、1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3未満である労働者であっても、上記の①の要件を満たし、1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数のおおむね2分の1以上である者に対しても、ストレスチェックを実施することが望めます。
- ※ 派遣先事業場における派遣労働者の扱いは、後述「12（2）派遣労働者に関する留意事項」（P114）を参照してください。
- ※ ストレスチェックの実施時期に休職している労働者については実施しなくても差し支えありません。

<具体例・様式例>

【ストレスチェック実施時の文例；Web 実施版】

〇〇株式会社△△事業場の皆様

平素より会社の健康・衛生管理施策にご協力いただき、誠にありがとうございます。

衛生管理者（事業場内メンタルヘルス推進担当者）の〇〇です。

今般、セルフケア（一人ひとりが行う自身の健康管理）のさらなる充実化及び働きやすい職場環境の形成を目的に、労働安全衛生法に基づき、産業医〇〇および保健師〇〇を実施者としたストレスチェックを行います。

ご多忙の中恐縮ではありますが、上記目的を鑑みて、期間内に受けるようお願い致します。

I. 実施期間：20**年**月** 日（火）～**月**日（火）

月日（火）17:00 までに回答をお願いします。

II. 対象者：20**年**月1日時点で就業している社員

本メールが届いた方は対象ですので、受検をお願いします。

III. 質問数：**問 所要時間：約**分～**分／回（就業時間の取扱いとなります）

IV. 実施方法：原則として Web にて実施

利用者ガイド若しくは URL*****を参照下さい。

利用者ガイド→ [こちら](#)

*実施結果は自身で閲覧・印刷することが可能ですので、自己管理ツールとしてご活用下さい。

*マークシート回答の方：後日「個人結果表（ストレスプロフィール）」を社内便で送付

V. 結果の取扱いについて

ご回答いただいた個人のストレスチェック結果は、個人の健康管理を目的として、産業医・保健師のみが確認し、必要に応じて面接推奨のご連絡を個別に差し上げます。

個人の結果が外部(上司・人事部門等)に漏れることは、一切ありません。

また、職場全体のストレス傾向の把握を目的に、個人が特定できないようストレスチェック結果を加工し、分析および報告書作成に使用します。

ご不明な点がございましたら〇〇（内線****）まで、ご遠慮なくご連絡下さい。

以上、宜しくお願い致します。

イ ストレスチェックの定義と調査票

(心理的な負担の程度を把握するための検査の実施方法)

第 52 条の 9 事業者は、常時使用する労働者に対し、1 年以内ごとに 1 回、定期に、次に掲げる事項について法第 66 条の 10 第 1 項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査（以下この節において「検査」という。）を行わなければならない。

- ① 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
- ② 当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
- ③ 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

(規則より抜粋)

○ ストレスチェックの定義

法第 66 条の 10 第 1 項の規定によるストレスチェックは、調査票を用いて、規則第 52 条の 9 第 1 項第 1 号から第 3 号までに規定する次の 3 つの領域に関する項目により検査を行い、労働者のストレスの程度を点数化して評価するとともに、その評価結果を踏まえて高ストレス者を選定し、医師による面接指導の要否を確認するものをいう。

- ① 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
- ② 心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
- ③ 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

○ ストレスチェックの調査票

事業者がストレスチェックに用いる調査票は、規則第 52 条の 9 第 1 項第 1 号から第 3 号までに規定する 3 つの領域に関する項目が含まれているものであれば、実施者の意見及び衛生委員会等での調査審議を踏まえて、事業者の判断により選択することができるものとする。

なお、事業者がストレスチェックに用いる調査票としては、別添の「職業性ストレス簡易調査票」を用いることが望ましい。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

実施方法

- ストレスチェックは、調査票に労働者自ら記入又は入力してもらう方法で行うことを基本とします。ただし、調査票への記入又は入力に加えて、補足的に面談も行うことで、より具体的に個々の労働者のストレスの状況を把握するという方法もありますので、それぞれの事業場の実情に応じて、適切な

方法を選択してください。

具体的なストレスチェックの項目

- ストレスチェックの調査票は、実施者の提案や助言、衛生委員会の調査審議を経て、事業者が決定します。
 - 法に基づくストレスチェックは次の3領域を含むことが必要です。
 - ① 仕事のストレス要因：職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目をいいます。
 - ② 心身のストレス反応：心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目をいいます。
 - ③ 周囲のサポート：職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目をいいます。
 - ストレスチェックの項目（調査票）としては、以下に示す「職業性ストレス簡易調査票」（57項目）を利用することが推奨されます。また、これを簡略化したストレスチェック項目（調査票）の例（簡略版（23項目））も以下に示します。ただし、これらは、法令で規定されたものではありませんので、各事業場において、これらの項目を参考としつつ、衛生委員会で審議の上で、各々の判断で項目を選定することができます。
- ※ ただし、各事業場において、独自の項目を選定する場合にも、規則に規定する3領域に関する項目をすべて含まなければなりません。また、選定する項目に一定の科学的な根拠が求められます。

職業性ストレス簡易調査票（57項目）

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

【回答肢（4段階）】 そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない
16. 仕事の内容は自分にあっている
17. 働きがいのある仕事だ

B 最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

【回答肢（4段階）】 ほとんどなかった／ときどきあった／しばしばあった／ほとんどいつもあった

1. 活気がわいてくる
2. 元気がいっぱいだ
3. 生き生きする

4. 怒りを感じる
5. 内心腹立たしい
6. イライラしている
7. ひどく疲れた
8. へとへとだ
9. だるい
10. 気がはりつめている
11. 不安だ
12. 落ち着かない
13. ゆうつだ
14. 何をしても面倒だ
15. 物事に集中できない
16. 気分が晴れない
17. 仕事が手につかない
18. 悲しいと感じる
19. めまいがする
20. 体のふしぶしが痛む
21. 頭が重かったり頭痛がする
22. 首筋や肩がこる
23. 腰が痛い
24. 目が疲れる
25. 動悸や息切れがする
26. 胃腸の具合が悪い
27. 食欲がない
28. 便秘や下痢をする
29. よく眠れない

C あなたの周りの方々にについてうかがいます。最もあてはまるものに

○を付けてください。

【回答肢（４段階）】非常に／かなり／ 多少／全くない

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司
2. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

4. 上司
5. 職場の同僚
6. 配偶者、家族、友人等

＝＝

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？

7. 上司
8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等

D 満足度について

【回答肢（４段階）】満足／まあ満足／ やや不満足／ 不満足

1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

職業性ストレス簡易調査票の簡略版（23 項目）

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

【回答肢（４段階）】そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならぬ
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならぬ
4. 自分のペースで仕事ができる
5. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
6. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

B 最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

【回答肢（４段階）】ほとんどなかった／ときどきあった／しばしばあった／ほとんどいつもあった

7. ひどく疲れた
8. へとへとだ
9. だるい
10. 気がはりつめている
11. 不安だ
12. 落着かない

＝＝

13. ゆうつだ
14. 何をするのも面倒だ
15. 気分が晴れない
16. 食欲がない
17. よく眠れない

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

【回答肢（４段階）】非常に／かなり／ 多少／全くない

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司
2. 職場の同僚

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

4. 上司
5. 職場の同僚

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？

7. 上司
8. 職場の同僚

※ 上記「職業性ストレス簡易調査票」は 3 領域を含んでおり、Aが「仕事のストレス要因」、Bが「心身のストレス反応」、Cが「周囲のサポート」に当たります。

注）「職業性ストレス簡易調査票」の標準版（57 項目）と簡略版（23 項目）は、巻末資料に掲載するとともに、厚生労働省ホームページで無償で提供していますので、ご利用ください。

<http://kokoro.mhlw.go.jp/>（工事中）

調査票の利用方法

○ **ストレスチェック調査票を対象労働者に記入してもらいます。**調査票の用紙を配布し記入してもらう方法と、社内のイントラネットなど ICT を利用して回答を入力してもらう方法がありますが、それぞれの留意点は以下のとおりです。

（紙を配布して記入してもらう場合の留意点）

- ・ 調査票の用紙を配布する場合、配布は誰が行っても差し支えありませんが、回収の際は、記入の終わった調査票が周囲の者の目に触れないよう、封筒に入

れてもらうなどの配慮が必要です。

(ICT を利用して実施する場合の留意点)

- ・ インターネットまたは社内のイントラネットなど ICT を利用してストレスチェックを実施する場合は、以下の3つの要件が全て満たされている必要があります。
 - 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又はその他の実施事務従事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 本人以外に個人のストレスチェック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 6(1)の実施者の役割（調査票の選定、評価基準の設定、個人の結果の評価等）が果たされること。
- ・ ICT 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」³を参照するようにしてください。

ストレスチェックに含めることが不適当な項目

- ✓ **ストレスチェックとして行う調査票に、「性格検査」「希死念慮」「うつ病検査」等を含めることは不適当です。**
 - 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、労働安全衛生法に基づくストレスチェックと銘打って、「性格検査」や「適性検査」そのものを実施することは不適当です。
 - 「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する必要性がより高く、かつこうした項目から自殺のリスクを把握した際には早急な対応が必要となることから、企業における対応の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ありません。
 - 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ります。

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

- ✓ **一般健康診断で心身両面の問診を行うことは、原則、これまでどおり可能です。**
(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

³第4.2版（平成25年10月）

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、原則として制限されません。

しかし、このような問診を行ったことをもって、ストレスチェックに替えることはできません。

- 一方で、法第 66 条第 1 項において、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、健康診断の問診の中で法に基づくストレスチェックをそのまま実施することはできません。

(具体的な例)

- 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、仮に「職業性ストレス簡易調査票」とは異なる項目を使用したとしても、法に基づくストレスチェックに該当するものを健康診断として実施することとなるため、不相当です。
 - 一方、例えば「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、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す。
 - 特殊健康診断の検査項目の一部には、精神面の自覚症状が含まれているものがありますが※、これはストレスの程度を把握するためのものではなく、有害物質による症状を把握するためのものですので、ストレスチェックとは全く異なるものであり、その検査結果は従来どおり事業者へ通知し、必要に応じて事後措置等を行う必要があります。
- ※ 例えば、鉛健康診断における「鉛による自覚症状又は他覚症状と通常認められる症状の有無の検査（易疲労感、倦怠感、睡眠障害、焦燥感）」

ウ ストレスの程度の評価方法及び高ストレス者の選定方法・基準

○ 個人のストレスの程度の評価方法

事業者は、ストレスチェックに基づくストレスの程度の評価を実施者に行わせるに当たっては、点数化した評価結果を数値で示すだけでなく、ストレスの状況をレーダーチャート等の図表で分かりやすく示す方法により行わせることが望ましい。

○ 高ストレス者の選定方法

次の①又は②のいずれかの要件を満たす者を高ストレス者として選定するものとする。この場合において、具体的な選定基準は、実施者の意見及び衛生委員会等での調査審議を踏まえて、事業者が決定するものとする。

① 調査票のうち、「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が高い者

② 調査票のうち、「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が一定以上の者であって、かつ、「職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目」及び「職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目」の評価点数の合計が著しく高い者

実施者による具体的な高ストレス者の選定は、上記の選定基準のみで選定する方法のほか、選定基準に加えて補足的に実施者又は実施者の指名及び指示のもとにその他の医師、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職が労働者に面談を行いその結果を参考として選定する方法も考えられる。この場合、当該面談は、法第 66 条の 10 第 1 項の規定によるストレスチェックの実施の一環として位置付けられる。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

ストレスチェック結果の評価方法、基準は、実施者の提案・助言、衛生委員会における調査審議を経て、事業者が決定しますが、一方、個々人の結果の評価は実施者が行うことになります。

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のがよいでしょう。

○ 「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」⁴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す。

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場合には、まず、心身の自覚症状があり対応の必要な労

⁴平成 14 年～16 年の厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「職場環境等の改善等によるメンタルヘルス対策に関する研究」において作成されたもの

働者が含まれている可能性の高い、「心身のストレス反応」の評価点数が高い者を選ぶことが必要ですが、「心身のストレス反応」の評価点数の合計が高い者だけを選ぶと、自覚症状としてはまだそれほど顕著な症状は現れていないけれども、仕事の量が非常に多い労働者や、周囲のサポートが全くないと感じている労働者など、メンタルヘルス不調のリスクがある者を見逃してしまう可能性があります。このため、上記のとおり、「心身のストレス反応」の評価点数の合計が一定以上の者であって、かつ、「仕事のストレス要因」及び「周囲のサポート」の評価点数の合計が著しく高い者についても、高ストレス者として選定するようにしましょう。

- 「職業性ストレス簡易調査票」を使用する場合の考え方や具体的な基準は以下に示しますが、独自の項目を用いる場合においてもこれを参考としつつ、各企業において適切な基準を定めて下さい。

＜具体例・様式例＞

職業性ストレス簡易調査票を用いる場合の個人結果の計算・出力方法

- 職業性ストレス簡易調査票を用いる場合に個人結果を出力するには、標準化得点を用います。この方法では、調査票全 57 項目に対する 4 段階の回答から、各尺度（*仕事の負担、コントロール度、疲労感、抑うつ感等のまとまり）に該当する項目の点数を算出し、その点数を 5 段階に換算して評価をします。標準値は、約 2.5 万人（男性 15,933 人、女性 8,447 人）の種々の業種、職種の労働者のデータベースが基準となって作成されています。
- 具体的には、個人の職業性ストレス簡易調査票の各項目の点数を下記素点換算表の計算欄に従って計算し、得点を算出します。この得点が表の右側のストレスの程度のいずれに該当するかを読み取ります。詳細な集計方法については「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」（URL：<http://www.tmu-ph.ac/topics/pdf/manual2.pdf>）も参考としてください。

素点換算表（職業性ストレス簡易調査票 57 項目を用いる場合）

尺度	計算 (No.は質問項目番号)	得点	男性					女性				
			低い／ 少い	やや低い ／少い	普通	やや高い ／多い	高い／ 多い	低い／ 少い	やや低い ／少い	普通	やや高い ／多い	高い／ 多い
			上段：質問項目合計得点 下段は分布(n=15,933)					上段：質問項目合計得点 下段は分布(n=8,447)				
【ストレスの原因と考えられる因子】												
心理的な仕事の 負担(量)	15-(No.1+No.2+No.3)		3-5 7.2%	6-7 18.9%	8-9 40.8%	10-11 22.7%	12 10.4%	3-4 6.6%	5-6 20.4%	7-9 51.7%	10-11 15.6%	12 5.8%
心理的な仕事の 負担(質)	15-(No.4+No.5+No.6)		3-5 4.5%	6-7 20.6%	8-9 43.4%	10-11 25.7%	12 5.7%	3-4 4.9%	5-6 17.5%	7-8 38.2%	9-10 29.1%	11-12 10.3%
自覚的な身体的 負担度	5-No.7			1 33.8%	2 39.3%	3 18.7%	4 8.2%		1 37.0%	2 33.7%	3 19.7%	4 9.6%
職場の対人関係 でのストレス	10-(No.12+No.13)+No.14		3 5.7%	4-5 24.8%	6-7 47.5%	8-9 17.6%	10-12 4.5%	3 7.3%	4-5 26.8%	6-7 41.0%	8-9 18.4%	10-12 6.4%
職場環境による ストレス	5-No.15			1 25.1%	2 38.0%	3 23.1%	4 13.8%	1 17.7%		2 31.7%	3 28.8%	4 21.7%
仕事のコント ロール度	15-(No.8+No.9+No.10)		3-4 5.4%	5-6 16.6%	7-8 37.1%	9-10 32.4%	11-12 8.5%	3 5.5%	4-5 16.0%	6-8 48.8%	9-10 23.3%	11-12 6.3%
技能の活用度	No.11		1 4.5%	2 18.2%	3 49.4%	4 27.9%		1 9.1%	2 26.7%	3 45.6%	4 18.6%	
仕事の適性度	5-No.16		1 6.4%	2 23.3%	3 54.9%		4 15.4%	1 9.3%	2 25.9%	3 49.7%		4 15.1%
働きがい	5-No.17		1 7.3%	2 24.2%	3 51.4%		4 17.0%	1 13.1%	2 29.3%	3 44.5%		4 13.1%
【ストレスによっておこる心身の反応】												
活気	No.1+No.2+No.3		3 10.9%	4-5 14.3%	6-7 41.6%	8-9 24.5%	10-12 8.7%	3 13.4%	4-5 19.2%	6-7 37.3%	8-9 21.3%	10-12 8.8%
イライラ感	No.4+No.5+No.6		3 10.3%	4-5 20.9%	6-7 38.2%	8-9 22.7%	10-12 7.8%	3 7.6%	4-5 18.2%	6-8 45.1%	9-10 20.3%	11-12 8.8%
疲労感	No.7+No.8+No.9		3 9.7%	4 12.2%	5-7 47.4%	8-10 23.3%	11-12 7.4%	3 6.2%	4-5 23.2%	6-8 40.1%	9-11 23.1%	12 7.4%
不安感	No.10+No.11+No.12		3 8.3%	4 14.9%	5-7 51.9%	8-9 17.8%	10-12 7.1%	3 12.3%	4 15.6%	5-7 44.7%	8-10 21.6%	11-12 5.8%
抑うつ感	No.13～No.18 の合計		6 15.1%	7-8 21.6%	9-12 40.6%	13-16 16.2%	17-24 6.5%	6 12.4%	7-8 18.9%	9-12 39.3%	13-17 22.3%	18-24 7.2%
身体愁訴	No.19～No.29 の合計		11 5.3%	12-15 31.0%	16-21 40.5%	22-26 15.9%	27-44 7.4%	11-13 8.3%	14-17 23.6%	18-23 38.6%	24-29 21.7%	30-44 7.8%
【ストレス反応に影響を与える他の因子】												
上司からの サポート	15-(No.1+No.4+No.7)		3-4 6.9%	5-6 27.0%	7-8 32.8%	9-10 24.7%	11-12 8.7%	3 7.5%	4-5 22.0%	6-7 38.9%	8-10 26.7%	11-12 4.9%
同僚からの サポート	15-(No.2+No.5+No.8)		3-5 6.1%	6-7 32.4%	8-9 39.9%	10-11 16.3%	12 5.3%	3-5 8.1%	6-7 31.3%	8-9 35.3%	10-11 17.9%	12 7.4%
家族・友人か らのサポート	15-(No.3+No.6+No.9)		3-6 6.9%	7-8 13.9%	9 20.3%	10-11 28.4%	12 30.6%	3-6 4.4%	7-8 10.6%	9 16.0%	10-11 28.6%	12 40.4%
仕事や生活の 満足度	10-(No.1+No.2)		2-3 5.0%	4 12.3%	5-6 57.2%	7 17.4%	8 8.1%	2-3 6.4%	4 15.4%	5-6 57.8%	7 15.4%	8 5.0%

素点換算表（職業性ストレス簡易調査票の簡略版 23 項目を用いる場合）

尺度	計算 (No.は質問項目番号)	得点	男性					女性				
			低い／ 少い	やや低い ／少い	普通	やや高い ／多い	高い／ 多い	低い／ 少い	やや低い ／少い	普通	やや高い ／多い	高い／ 多い
			上段：質問項目合計得点 下段は分布(n=15,933)					上段：質問項目合計得点 下段は分布(n=8,447)				
【ストレスの原因と考えられる因子】												
心理的な仕事の 負担(量)	15-(No.1+No.2+No.3)		3-5	6-7	8-9	10-11	12	3-4	5-6	7-9	10-11	12
			7.2%	18.9%	40.8%	22.7%	10.4%	6.6%	20.4%	51.7%	15.6%	5.8%
仕事のコント ロール度	15-(No.8+No.9+No.10)		3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	3	4-5	6-8	9-10	11-12
			5.4%	16.6%	37.1%	32.4%	8.5%	5.5%	16.0%	48.8%	23.3%	6.3%
【ストレスによっておこる心身の反応】												
疲労感	No.7+No.8+No.9		3	4	5-7	8-10	11-12	3	4-5	6-8	9-11	12
			9.7%	12.2%	47.4%	23.3%	7.4%	6.2%	23.2%	40.1%	23.1%	7.4%
不安感	No.10+No.11+No.12		3	4	5-7	8-9	10-12	3	4	5-7	8-10	11-12
			8.3%	14.9%	51.9%	17.8%	7.1%	12.3%	15.6%	44.7%	21.6%	5.8%
抑うつ感	No.13+No.14+No.16		3	4	5-6	7-9	10-12	3	4	5-6	7-10	11-12
			19.2%	15.7%	37.2%	22.2%	5.7%	15.7%	13.9%	34.9%	30.0%	5.5%
食欲不振	No.27		1		2	3	4	1		2	3	4
			71.6%		22.9%	4.3%	1.2%	66.2%		25.8%	5.9%	2.1%
不眠	No.29		1		2	3	4	1		2	3	4
			55.6%		31.3%	9.8%	3.3%	52.2%		30.6%	12.2%	5.0%
【ストレス反応に影響を与える他の因子】												
上司からの サポート	15-(No.1+No.4+No.7)		3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	3	4-5	6-7	8-10	11-12
			6.9%	27.0%	32.8%	24.7%	8.7%	7.5%	22.0%	38.9%	26.7%	4.9%
同僚からの サポート	15-(No.2+No.5+No.8)		3-5	6-7	8-9	10-11	12	3-5	6-7	8-9	10-11	12
			6.1%	32.4%	39.9%	16.3%	5.3%	8.1%	31.3%	35.3%	17.9%	7.4%

- 計算した結果はレーダーチャート形式（P49 参照）又は表形式（P39 参照）で表します。レーダーチャート形式ではレーダーが小さく中心を向いているほど、表形式では端の影のかかった枠に○があるほど、ストレス状況は良くないことを示しています。レーダーチャートと表形式で出力した結果に対する簡単な説明とアドバイスを付した文書も同時に作成します。
- 結果の解釈にあたって：調査票の尺度のうち、「ストレスの要因と考えられる因子」や「ストレス反応に影響を与える他の因子」も大切ですが、「ストレスによっておこる心身の反応」に問題が多い場合には特に早めに対応することが重要となります。「ストレスによっておこる心身の反応」の6つの尺度の中では、「活気の低下」はストレスの程度が比較的低い段階でも認められ、次に「身体愁訴」や「イライラ感」や「疲労感」、ついで「不安感」が続き、「抑うつ感」がストレスの程度が最も高い段階でみられる症状であることが分かっています。したがって、労働者のストレス状況を観察する場合には「不安感」「抑うつ感」に着目し、「不安感」「抑うつ感」の高い労働者に特に注意していく必要があるでしょう。
- 国では、職業性ストレス簡易調査票を用いて、労働者個人のストレス状況を把握しストレスプロフィールを出力できるツールを無料で提供していますので、ご活用ください。

<http://kokoro.mhlw.go.jp/etc/>（工事中）

あなたのストレスプロフィール

(例)

【ストレスの原因と考えられる因子】

心理的な仕事の負担(量)

心理的な仕事の負担(質)

自覚的な身体の負担度

職場の対人関係でのストレス

職場環境によるストレス

仕事のコントロール度★

あなたの技能の活用度★

あなたが感じている仕事の適性度★

働きがい★

【ストレスによっておこる心身の反応】

活氣★

イライラ感

疲劳感

不安感

抑うつ感

身体愁訴

【ストレス反応に影響を与える他の因子】

上司からのサポート★

同僚からのサポート★

家族や友人からのサポート★

仕事や生活の満足度★

低い／少ない やや低い／少ない 普通 やや高い／多い 高い／多い

	O					
		O				
		O				
	O					
		O				
					O	
	O					
					O	
				O		
					O	
		O				
		O				
		O				
		O				
	O					
					O	
					O	
					O	
					O	

高ストレス者を選定するための方法

＜基本となる考え方＞

- 次の①及び②に該当する者を高ストレス者として選定します。
 - ①「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
 - ②「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
- 上記①及び②に該当する者の割合については、以下の評価基準の例では概ね全体の10%程度としていますが、それぞれの事業場の状況により、該当者の割合を変更することが可能です。

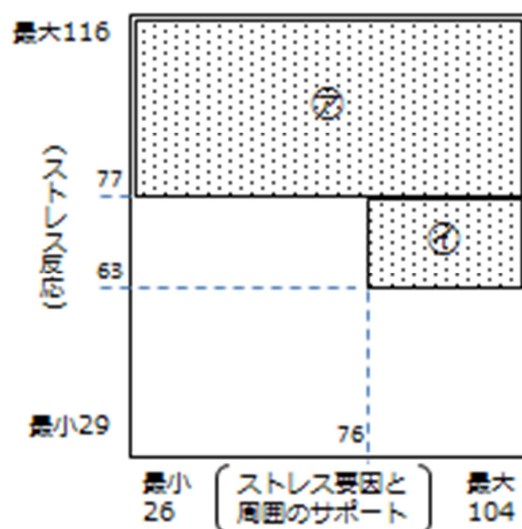
＜評価基準の例（その1）＞

この方法は、調査票の各質問項目への回答の点数を、単純に合計して得られる評価点を基準に用います。このため、特別な手順によらず算出することが可能です。

職業性ストレス簡易調査票（57項目）を使用する場合の評価基準の設定例

- ㊦「心身のストレス反応」（29項目）の合計点数（ストレスが高い方を4点、低い方を1点とする）を算出し、合計点数が77点以上である者を高ストレスとする。
- ①「仕事のストレス要因」（17項目）及び「周囲のサポート」（9項目）の合計点数（ストレスが高い方を4点、低い方を1点とする）を算出し、合計点数が76点以上であって、かつ、「心身のストレス反応」の合計点数が63点以上である者を高ストレスとする。

【概念図】
㊦又は①のいずれかに
該当する者を高ストレス者
と評価する。
※調査票の項目中、満足度に関する
回答は評価に含みません。



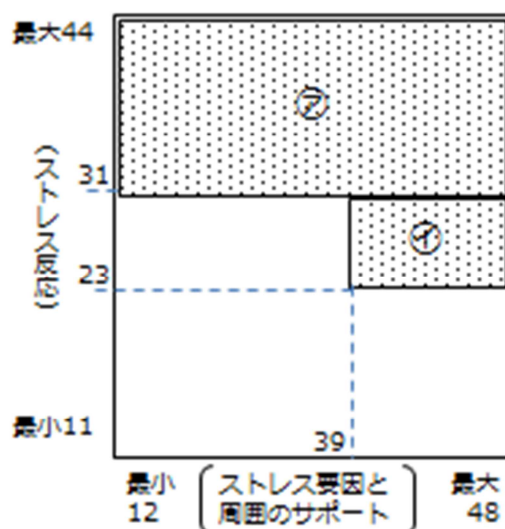
職業性ストレス簡易調査票簡易版（23項目）を使用する場合の評価基準の設定例

- ㊦「心身のストレス反応」（11項目）の合計点数（ストレスが高い方を4点、低い方を1点とする）を算出し、合計点数が31点以上である者と高ストレスとする。
- ①「仕事のストレス要因」（6項目）及び「周囲のサポート」（6項目）の合計点数

(ストレスが高い方を 4 点、低い方を 1 点とする) を算出し、合計点数が 39 点以上であって、かつ、「心身のストレス反応」の合計点数が 23 点以上である者を高ストレスとする。

【概念図】

㊦又は㊩のいずれかに該当する者を高ストレス者と評価する。



<評価基準の例（その2）>

この方法は、調査票の各質問項目への回答の点数を、素点換算表により尺度ごとの 5 段階評価（ストレスの高い方が 1 点、低い方が 5 点）に換算し、その評価点の合計点（または平均点）を基準に用います。分析ツール（プログラム）が必要ですが、個人プロフィールとの関連がわかりやすく、尺度ごとの評価が考慮された解析方法です。

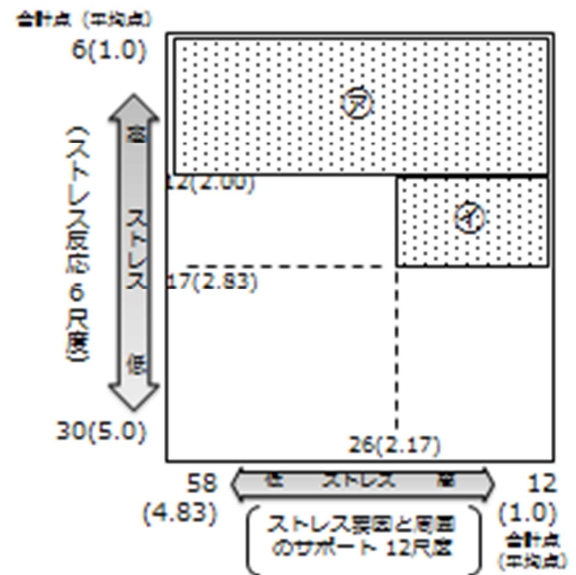
職業性ストレス簡易調査票（57 項目）を使用する場合の評価基準の設定例

- ㊦「心身のストレス反応」（29 項目）の 6 尺度（活気、イライラ感、不安感、抑うつ感、疲労感、身体愁訴）について、素点換算表（P37）により 5 段階評価（ストレスの高い方が 1 点、低い方が 5 点）に換算し、6 尺度の合計点が 12 点以下（平均点が 2.00 点以下）である者を高ストレスとする。
- ㊩「仕事のストレス要因」（17 項目）の 9 尺度（仕事の量、仕事の質、身体的負担度等）及び「周囲のサポート」（9 項目）の 3 尺度（上司からのサポート、同僚からのサポート等）の計 12 尺度について、素点換算表（P37）により 5 段階評価（ストレスの高い方が 1 点、低い方が 5 点）に換算し、12 尺度の合計点が 26 点以下（平均点が 2.17 点以下）であって、かつ、「心身のストレス反応」の 6 尺度の合計点が 17 点以下（平均点が 2.83 点以下）である者を高ストレスとする。

【概念図】

㊦又は㊩のいずれかに
該当する者を高ストレス者
と評価する。

※調査票の項目中、満足度に関する
回答は評価に含みません。

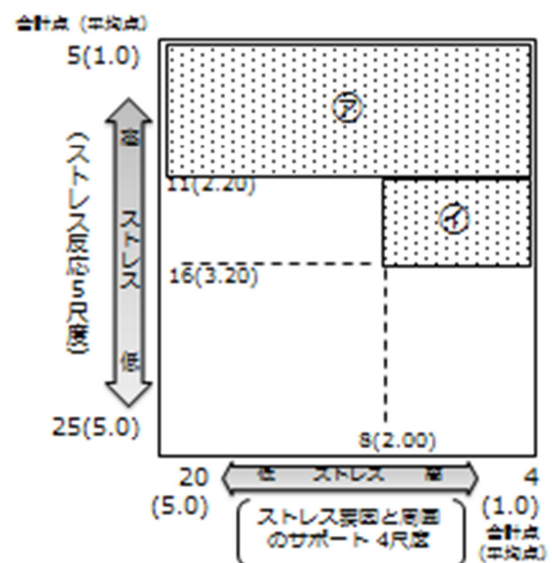


職業性ストレス簡易調査票簡易版（23 項目）を使用する場合の評価基準の設定例

- ㊦「心身のストレス反応」（11 項目）の 5 尺度（不安感、抑うつ感、疲労感、食欲不振、不眠）について、素点換算表（P38）により 5 段階評価（ストレスの高い方が 1 点、低い方が 5 点）に換算し、5 尺度の合計点が 11 点以下（平均点が 2.20 点以下）である者を高ストレスとする。
- ㊩「仕事のストレス要因」（6 項目）の 2 尺度（仕事の量、コントロール度）及び「周囲のサポート」（6 項目）の 2 尺度（上司からのサポート、同僚からのサポート）の計 4 尺度について、素点換算表（P38）により 5 段階評価（ストレスの高い方が 1 点、低い方が 5 点）に換算し、4 尺度の合計点が 8 点以下（平均点が 2.00 点以下）であって、かつ、「心身のストレス反応」の 5 尺度の合計点が 16 点以下（平均点が 3.20 点以下）である者を高ストレスとする。

【概念図】

㊦又は㊩のいずれかに
該当する者を高ストレス者
と評価する。



注 1）上記の設定例（その 1 及びその 2）は、㊦と㊩の比率を 8：2 とし、高スト

レス者の割合を全体の 10%程度とした場合の例とその評価基準の点数を示したものであり、この比率や割合は面接指導の対象者の選定方針や事業場全体の高ストレス者の比率を勘案し、変更することが可能です。

（巻末の資料に、職業性ストレス簡易調査票を用いた実績データから作成された分布表を添付していますので、比率や具体的な基準点の設定にご活用下さい。）

注2）国では、職業性ストレス簡易調査票を用いて、高ストレス者を選定する分析ツールを無料で提供していますので、ご活用ください。

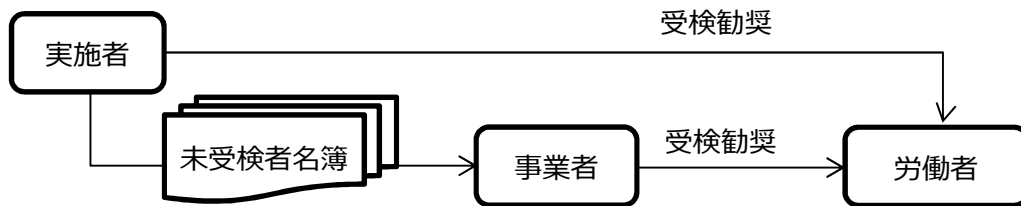
<http://kokoro.mhlw.go.jp/>（工事中）

調査票に面談を併用する場合

- 高ストレス者の選定にあたり、調査票に基づく数値評価に加えて補足的に労働者に面談を行う方法も考えられます。この場合の面談は、ストレスチェックの一環として行うこととなりますが、実施者以外の者に行わせるときは、その者が職場のメンタルヘルスに関する一定の知見を有する者（実施者として明示された者以外の保健師等の有資格者のほか、産業カウンセラー、臨床心理士等の心理職）であって、面談を行う能力がある者かどうかを実施者が責任をもって確認する必要があります。また、この場合、面談は実施者の指名と指示の下に実施し、面接指導対象者の選定に関する判断は、面談を実施した者に委ねるのではなく、面談結果を踏まえて実施者が最終的に判断する必要があります。
- また、医師以外の者が面談を行った場合に、面談の中で早急に対応が必要な労働者を把握した場合は、まずは産業医につなぎ、面接指導の実施、就業上の措置に関する意見の提示を受けられるようにすることが必要です。

(3) ストレスチェックの受検の勧奨

- ✓ 事業者は、労働者個々人がストレスチェックを受けたか否かを把握し、労働者に対し受検を勧奨することが可能です。



○ 受検の勧奨

自らのストレスの状況について気付きを促すとともに、必要に応じ面接指導等の対応につなげることで、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止するためには、全ての労働者がストレスチェックを受けることが望ましいことから、事業者は、実施者からストレスチェックを受けた労働者のリストを入手する等の方法により、労働者の受検の有無を把握し、ストレスチェックを受けていない労働者に対して、ストレスチェックの受検を勧奨することができるものとする。なお、この場合において、実施者は、ストレスチェックを受けた労働者のリスト等労働者の受検の有無の情報を事業者に提供するに当たって、労働者の同意を得る必要はないものとする。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

- 事業者による個々の労働者の受検の有無の把握と受検勧奨については、受検しない労働者に対する不利益取扱いが行われないことを確保した上で、実施することが可能です。ただし、ストレスチェックを受検すべきことを就業規則に規定し、受検しなかったことをもって懲戒処分の対象とすることは、受検の強要や受検しない労働者に対する不利益取扱いに当たる行為であり、行ってはいけません。
- 業務命令のような形で強要するようなことのないよう、受検勧奨のやり方については衛生委員会等でよく話し合い、労働者に周知しておく必要があります。
- 実施者又はその他の実施事務従事者が自ら受検の勧奨をすることも可能です。

<具体例・様式例>

【ストレスチェックの受検を実施者から催促する場合の文例；Web 実施版】

〇〇株式会社△△事業場の皆様

平素より会社の健康・衛生管理施策にご協力いただき、誠にありがとうございます。
保健師の△△です。

※本メールは、**月一日 10 時の時点でストレスチェック未実施の方に送付しております。

実施期間が**月**日（火）17:00 までとなっております。
ご多忙の中、まことに恐縮ではありますが、目的やデータの取扱いについては改めて下に記載致しますので、
ぜひ期間内の受検をお願い致します。
実施方法の詳細は、前回ご案内メール； [*****（リンク）](#) をご参照ください。

【ストレスチェックの目的】

会社では従来より、心の健康管理の一環として、定期健康診断における問診を始めとし産業医・保健師への相談窓口設置やメンタルヘルス研修等を行っておりますが、今般、従来施策とは別のものとして、セルフケア（一人ひとりが行う自身の健康管理）のさらなる充実化および働きやすい職場環境の形成を目的に、労働安全衛生法に基づき、産業医・保健師を実施者としたストレスチェックを実施しています。

【受検対象者】

上記の目的から、できるだけ多くの社員（できれば対象者全員）に実施していただきますよう、お願い申し上げます。ただし、今回のストレスチェックを受けない場合でも、会社側からの不利益な取扱い等は一切ございません。

【ご回答いただいたデータの取扱い】

ご回答いただいた個人のストレスチェック結果については、ご回答直後からご自身で確認・閲覧・印刷できますので、自己管理にお役立て下さい。

ご回答いただいた個人のストレスチェック結果に基づき、個人の健康管理を目的として産業医・保健師のみが確認し、必要に応じて面接推奨のご連絡を個別に差し上げます。

個人の結果が外部（上司・人事部門等）に漏れることは、一切ありません。

また、職場全体のストレス傾向の把握を目的に、個人が特定できないようストレスチェック結果を加工し、分析および報告書作成に使用します。

（４） 面接指導対象者の確認

○ 実施者の役割（抜粋、再掲）

実施者は、ストレスチェックの実施に当たって、当該事業場におけるストレスチェックの調査票の選定並びに当該調査票に基づくストレスの程度の評価方法及び高ストレス者の選定基準の決定について事業者に対して専門的な見地から意見を述べるとともに、ストレスチェックの結果に基づき、当該労働者が医師による面接指導を受ける必要があるか否かを確認しなければならないものとする。

（ストレスチェック指針より抜粋）

<解説>

（２）ウ（P35）で選定された高ストレス者を含むすべての受検者について医師による面接指導を受ける必要があるかどうか、実施者が確認します。

(5) ストレスチェック結果の通知と通知後の対応

- ✓ 実施者は、個人のストレスチェック結果を、労働者に直接通知します。
- ✓ 実施者は面接指導対象者に対して、医師による面接指導を受けるように勧奨します。
- ✓ 法に基づく面接指導以外にもストレスチェック結果に関する労働者からの相談対応を充実することが望ましいでしょう。

ア 労働者本人に対するストレスチェック結果の通知方法

(検査結果の通知)

第 52 条の 12 事業者は、検査を受けた労働者に対し、当該検査を行つた医師等から、遅滞なく、当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。

(規則より抜粋)

○ 労働者本人に対するストレスチェック結果の通知方法

事業者は、規則第 52 条の 12 の規定に基づき、ストレスチェック結果が実施者から、遅滞なく労働者に直接通知されるようにしなければならない。この場合において、事業者は、ストレスチェック結果のほか、次に掲げる事項を通知させることが望ましい。

- ① 労働者によるセルフケアに関する助言・指導
- ② 面接指導の対象者にあつては、事業者への面接指導の申出窓口及び申出方法
- ③ 面接指導の申出窓口以外のストレスチェック結果について相談できる窓口に関する情報提供

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

ストレスチェック結果の通知に当たっての留意点

- ストレスチェックの結果は、ストレスチェック実施後、実施者又はその他の実施事務従事者から遅滞なく受検者本人に通知します。
- ICT を利用して実施した場合であつて、入力終了と同時に個人のストレスプロフィールや高ストレス者の該当の有無などのストレスチェック結果が表示される場合には、受検した労働者がこの結果を自ら出力、保存できるようになっているか、又はいつでも閲覧できるようになっていれば、改めて実施者から労働者に結果を通知する必要はありません。ただし、実施者は必ず高ストレスと評価された労働者を含む全ての受検者の結果を確認し、高ストレスと評価された労働者について医師による面接指導を受けさせる必要があるかどうかを確認し、面接指導が必要と認めた労働者については、改めてその旨当該労働者に通知する必要があります。
- 実施者から受検した労働者にストレスチェック結果を通知する際には、他の者に見られないよう、封書又は電子メール等で労働者に個別に直接通知しなければなりません。
- 面接指導の要否が他の者に類推されないよう配慮してください。例えば、面接

指導の対象者にのみ職場で封書を配布するなどの方法では類推される可能性があります。電子メールで通知する、自宅に封書で郵送する、全員にストレスチェック結果を封書で通知する際に併せて面接指導の対象者である旨の通知文も同封して通知するなどの配慮が必要です。

- 労働者の個別の同意がなければ、事業者には通知することは禁止されています。また、第三者に結果を漏らすことも法律で禁じられています。労働者の同意取得の方法などの留意事項は後述の P93 を参照してください。

通知する内容

- 実施者から労働者に対し、以下の事項を通知します。このうち、ア①～③については、必ず通知しなければならないものであり、イ及びウは通知することが望ましいものです。

ア 個人のストレスチェック結果

- ① 個人のストレスプロフィール（個人ごとのストレスの特徴や傾向を数値、図表等で示したもの。次の 3 つの項目ごとの点数を含むことが必要。）
 - ・ 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
 - ・ 当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
 - ・ 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目
- ② ストレスの程度（高ストレスに該当するかどうかを示した評価結果）
- ③ 面接指導の対象者か否かの判定結果

注 1) ストレスチェックの目的や結果の見方についても改めて説明するとよいでしょう。

注 2) 検査結果は概ね検査前の 1 か月間の状況を示したものであり、本人の自覚に基づく評価であること、ストレス反応自体は多かれ少なかれすべての労働者が示すものであり、高ストレスであること自体が必ずしも心身の健康障害を意味しているわけではないことも説明するとよいでしょう。

注 3) 面接指導の対象者については、面接指導を受ける意義などについて説明するとよいでしょう。

イ セルフケアのためのアドバイス。

ウ 事業者への面接指導の申出方法（申出窓口）。

※アで面接指導の対象とされた者に限る。

注 1) 以下のことについて説明するとよいでしょう。

- ・ 面接指導を申し出た場合には、ストレスチェック結果を事業者に提供することに同意したものとみなされること、面接指導の結果、必要がある場合は就業上の措置（時間外労働の制限、配置転換など）につながる可能性があること。
- ・ 面接指導を申し出たことに対して不利益な取扱いをすることは法律上禁止されていること。

- ・ 面接指導に要する費用は事業者が負担しなければならず、労働者が負担する必要はないこと。

注2) 面接指導の申出がしやすくなるように、事業者に出る際の窓口を産業医などの産業保健スタッフとすることや外部機関とすることも可能です。その場合、申出のあった旨を事業者に伝えることをあらかじめ労働者に伝えておきます。

- 上記のほか、必要に応じて以下の事項についても通知するとよいでしょう。
 - ・ 面接指導の申出窓口以外の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、社外の契約機関の相談窓口、公的な相談窓口等の紹介）。
 - ・ 結果通知時に、結果の事業者への提供についての同意の有無を確認することになっている場合は、そのための文書。

<具体例・様式例①>

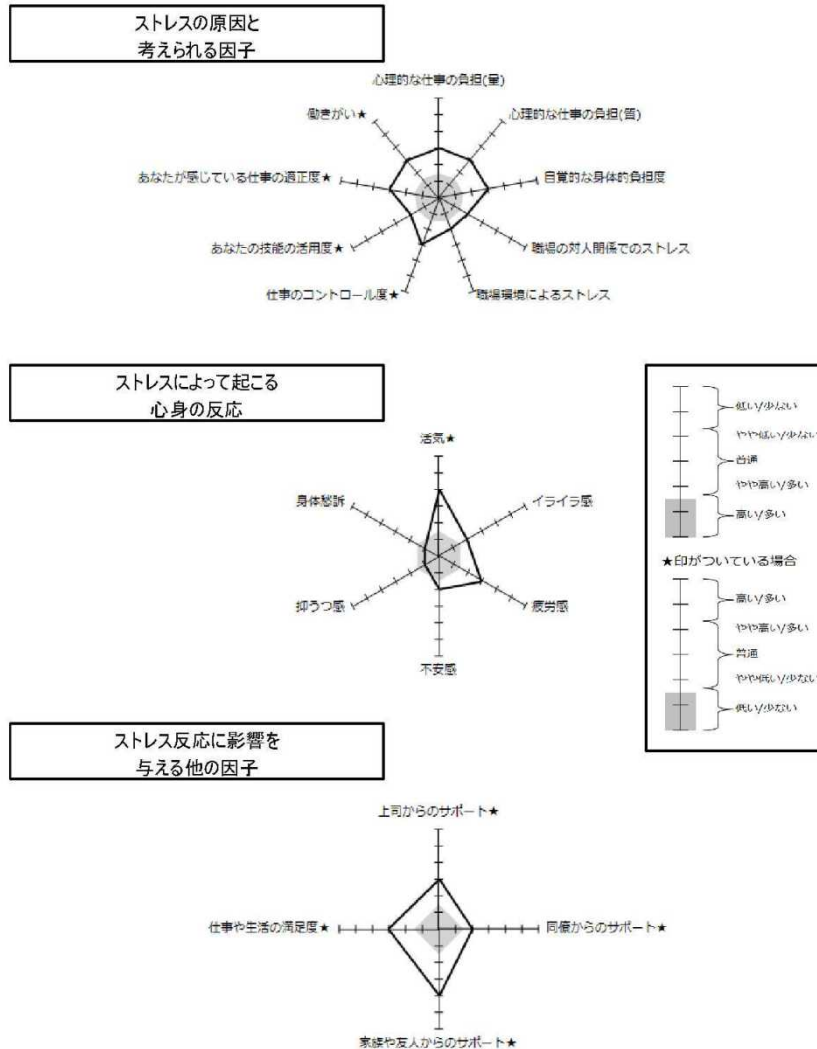
○ ストレスチェック結果通知シートの例

ストレスチェックの結果通知

●● 殿 社員番号××××

実施年月日：平成○年○月○日

あなたのストレスプロフィール



<評価結果（点数）について>

項目	評価点（合計）
ストレスの要因に関する項目	〇〇点
心身のストレス反応に関する項目	〇〇点
周囲のサポートに関する項目	〇〇点
合計	〇〇点

<あなたのストレスの程度について>

あなたはストレスが高い状態です（高ストレス者に該当します）。

セルフケアのためのアドバイス

.....
.....

<面接指導の要否について>

医師の面接指導を受けていただくことをおすすめします。

以下の申出窓口にご連絡下さい。

〇〇〇〇（メール：****@**** 電話：****-****）

※面接指導を申出した場合は、ストレスチェック結果は会社側に提供されます。また、面接指導の結果、必要に応じて就業上の措置が講じられることになります。

※医師の面接指導ではなく、相談をご希望の方は、下記までご連絡下さい。

〇〇〇〇（メール：****@**** 電話：****-****）

ストレスチェック実施者 産業医〇〇〇〇

<具体例・様式例②>

○ 結果の説明文書例

あなたのストレスプロフィールについて

●● 殿 社員番号××××

ご回答いただいたストレス調査票の結果から、“あなたのストレスプロフィール”を作成しました。このプロフィールから、あなたのストレスの状態をおおよそ把握していただくことが出来ると思います。結果をごらんいただき、ご自分の心の健康管理にお役立てください。

詳しいストレス度や、それに伴うこころの問題については、この結果のみで判断することはできません。ご心配な方は専門家にご相談下さい。

あなたのストレス状況はやや高めな状態にあることがうかがわれます。

ストレスの高い状態が続くと、心や身体がストレスの原因に対して反応し、その結果として、気分が落ち込む、イライラ感がつのる、疲れる、元気がないといった症状が現れます。このような症状は気分だけでなく、体の不調として現れてくる事もあります。ストレスは、急に仕事が忙しくなったり、ストレスの原因となる要素（仕事に関連したものや、ご家庭での問題）が重なると、急にあなたに重くのしかかってくる可能性もあります。

あなたの場合、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感が高く、活気が乏しい状態であることが、別紙2枚のグラフから分かります。

あなたの仕事でのストレスの原因となりうる因子では、仕事の量的負担、対人関係上のストレスが高いようでした。

仕事の量が多い、仕事が厳しいと考えている人は、もう一度自分の仕事量を見直し、上司、同僚と仕事内容について相談することをお勧めします。周囲の人に協力を仰ぐ事により、事態が解決するかもしれません。「仕事のコントロール度」は、自分で仕事の予定や手順を決めることができない時、低くなります。例えば、周囲のスピードや上司の予定に合わせて仕事をするとか、急な仕事の変更がよく起こるために予定が立てられない状況などです。仕事の進め方を工夫して負担量を軽減することができないか、自ら見直したり周囲の人と相談したりして考えてみて下さい。それが無理な場合は、仕事からストレスを多く受けていることを自覚して、勤務時間外や休日はなるべく仕事を持ち帰らず、リフレッシュに努めましょう。

また、一人で悩みを抱え込まずに、周囲に悩みを相談することもよいでしょう。また、産業医や専門家に相談する事も一つの方法です。専門的な助言を受けることによって、自分では気がつかなかった解決法が見つかることもあるでしょう。

ストレスチェック実施者 産業医○○○○

＜具体例・様式例③＞

○セルフケアのアドバイスの記載例（受検者全員に配布する場合の例）

1) セルフケアとは

メンタルヘルス対策におけるセルフケアとは「労働者自身がストレスやこころの健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減するあるいはこれに対処すること」で、以下が目標になります。

- ① 正しい知識を学ぶことにより、労働者自身がストレスや心身の不調に気づくことができるようになる。
- ② 労働者自身がストレスに気づくことにより、自発的にストレスに適切に対処できる。
- ③ そうして、労働者はストレスに対して自分で予防・軽減ができるようになる。

2) セルフケアの基本

セルフケアの基本は規則正しい生活を保ち、適切な食事、睡眠、運動を日々心がけることです。それに加えて、ストレス解消法、ストレス対処法などが挙げられます。

1. 食事

野菜を多く食べる、塩分・脂質・糖質摂取を控えめにする等、食生活に注意しましょう。

自然食品は、加工食品・高脂肪が中心のメニューに比べてストレス軽減効果が高いことが知られています。

青魚に含まれる DHA・EPA に抗うつ効果が期待できるという研究結果もあります。

2. 睡眠

心身の疲労回復には睡眠が不可欠です。毎日十分な睡眠時間を確保しましょう。睡眠時間の不足や睡眠の質の悪化により、生活習慣病や、うつ病などのこころの病につながってきます。逆に、不眠症は、こころの病の症状として現れることもあります。眠たくないのに無理に眠ろうとすると、かえって緊張を高め、眠りへの移行を妨げます。眠くなってから寝床に就き、起床時刻を一定に保つようにしましょう。仕事や生活上の都合で、夜間に必要な睡眠時間を確保できない時は、午後の早い時刻に 30 分以内の短い昼寝をするのが効果的です。

適度な運動習慣、朝食摂取が睡眠覚醒リズムを保つのに有用です。また、就寝前にリラックスすることがスムーズな入眠に有効です。例えば、入浴は、ぬるめと感じる湯温で適度な時間、ゆったりとするとよいでしょう。就寝直前の激しい運動や夜食摂取は、入眠を妨げますし、就寝前の飲酒や喫煙は睡眠の質を悪化させます。就寝前 3～4 時間以内のカフェイン摂取も入眠や睡眠の質に影響し、利尿作用で夜中に尿意で目が覚める原因にもなります。これらはいずれも就寝前は控えるようにしましょう。

就寝前の寝室の明るすぎる白色照明は、睡眠の質を低下させます。眠りを邪魔せず心地よいと感じられる程度に調整しましょう。寝床に入ってから携帯電話操作も覚醒を助長させるので控えましょう。

睡眠に関連する問題で、日常生活や勤務に悪い影響が出てきて、自分では対処できない時には、早めに専門家に相談するようにしましょう。⁵

⁵ 【参考】厚生労働省健康局「健康づくりのための睡眠指針 2014～睡眠 12 箇条～」

3. 運動

適度な有酸素運動（息が上がらない程度）にはストレス軽減効果があります。普段から活動的な生活を送るようにしましょう。

4. ストレス解消法

ストレスへの対処法としては、行動の工夫、考え方の工夫、リラクゼーションの 3 つがあります。

- ・行動の工夫：大きなストレスを感じているようでしたら、そのストレスの原因となる問題を分解・整理し、優先順位をつけてみましょう。優先順位の高い問題から解決策をリストアップして、実行しやすい方法から試すことが効果的です。
- ・考え方の工夫：イライラや不安を感じる場合、その原因として考え方のクセが関係していることもあります。仕事がうまくいかなかった原因を過度に自分に求め、失敗した状況が今後もずっと続くと考えていませんか？このような時は、別の視点から状況を眺め直してみることをお勧めします。
- ・リラクゼーション：こころと体の状態は密接に関係しています。リラクゼーションは、体の緊張を解きほぐすことで、こころの緊張を解きほぐす方法です。腹式呼吸、アロマテラピー、入浴、音楽などあなたに合ったリラクスの方法を、普段から見つけておくとういでしょう。

ストレスへの対処では、上記のほか、家族、友人、上司や同僚など周りの人に相談しサポートを求めることも有効です。普段から気軽に相談できる相手や、信頼のおける人と良好な関係を築いておくよう心がけると良いでしょう。

3) うつ病のサイン～自分で気づく変化

もし、以下の項目に当てはまると気づき、仕事や日常生活に支障が出てくるようであれば、うつ病の可能性があります。早めに産業医・保健師、専門医に相談しましょう。

1. 悲しい、憂鬱な気分、沈んだ気分
2. 何事にも興味がわかず、楽しくない
3. 疲れやすく、元気がない（だるい）
4. 気力、意欲、集中力の低下を自覚（億劫、何もする気がしない）
5. 寝つきが悪くて、朝早く目が覚める
6. 食欲がなくなる
7. 人に会いたくなくなる
8. 夕方より朝方の方が気分、体調が悪い
9. 心配ごとが頭から離れず、考えが堂々めぐりする
10. 失敗や悲しみ、失望から立ち直れない
11. 自分を責め、自分は価値がないと感じる⁶

⁶【参考】厚生労働省：うつ対策推進方策マニュアル～都道府県・市町村職員のために～。

イ ストレスチェック結果の通知後の対応

(面接指導の実施方法等)

第 52 条の 16 法第 66 条の 10 第 3 項の規定による申出 (以下この条及び次条において「申出」という。) は、前条の要件に該当する労働者が検査の結果の通知を受けた後、遅滞なく行うものとする。

2 事業者は、前条の要件に該当する労働者から申出があつたときは、遅滞なく、面接指導を行わなければならない。

3 検査を行つた医師等は、前条の要件に該当する労働者に対して、申出を行うよう勧奨することができる。

(規則より抜粋)

○ 面接指導の申出の勧奨

ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者のうち、面接指導の申出を行わない労働者に対しては、規則第 52 条の 16 第 3 項の規定に基づき、実施者が、申出の勧奨を行うことが望ましい。

○ 相談対応

事業者は、ストレスチェック結果の通知を受けた労働者に対して、相談の窓口を広げ、相談しやすい環境を作ること、高ストレスの状態では放置されないようにする等適切な対応を行う観点から、日常的な活動の中で当該事業場の産業医等が相談対応を行うほか、産業医等と連携しつつ、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職が相談対応を行う体制を整備することが望ましい。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

面接指導の申出の勧奨

○ ストレスチェックの結果、面接指導が必要とされた労働者に対しては、結果通知に合わせて面接指導の申出窓口等を知らせること (P46) となっていますが、なるべく面接指導を申し出るよう、面接指導の対象者を把握している医師等の実施者が、以下に掲げる方法により申出の勧奨を行いましょう。

① 実施者が個人のストレスチェック結果を本人に通知する際に、面接指導の対象者であることを伝え、面接指導を受けるよう勧奨する方法。

② 個人のストレスチェック結果の通知から一定期間後に、実施者が封書又は電子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面接指導を受けるよう勧奨する方法。

③ 面接指導の申出の有無の情報を、事業者から提供してもらい、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。

○ 面接指導の申出を行わない労働者に対して、実施者以外の者が勧奨を行うことに

については、ストレスチェックの実施事務従事者に限って可能です。

- 本人の同意により面接指導が必要であるという評価結果を事業者が把握している労働者に対しては、必要に応じて、申出の強要や申出を行わない労働者への不利益取扱いにつながらないように留意しつつ、事業者が申出を勧奨することも可能です。
- 面接指導を受けるかどうかは、あくまで勧奨を受けた本人の選択によりますが、制度の実効性を増すためには、事業場において面接指導が必要と判断された労働者ができるだけ面接指導を申し出るような環境づくりが重要です。
- 事業場では、特に以下の点に留意する必要があります。
 - ① 情報の流れの明確化
労働者が安心感をもてるよう、図表などのわかりやすい方法により、個人情報保護に関連する事項、即ちストレスチェックの結果（個人のストレスプロフィールやストレスの程度の評価結果）、面接指導の必要性の有無、面接指導の内容などが、どのような経路でどの範囲に伝えられるのかを明らかにしましょう。
 - ② 手続きの簡素化と秘匿化
面接指導を勧奨された労働者が面接を申し出る際には、できるだけ簡単な手続きで申し込めるようにしましょう。申し込み手続きは周囲の者に知られることなく完了できるように配慮しましょう。窓口を明確化し混乱のないようにしましょう。
また、面接指導のため労働者が職場を離れることが想定されるため、面接指導の実施日時等の情報は労働者の上司と共有しておく必要があります。
 - ③ メンタルヘルス教育
メンタルヘルス指針にあるように、日頃よりメンタルヘルスケアについて正しい知識を付与することが、労働者からの面接指導の申出の割合を高め、周囲の者の理解を得るのに役立ちます。例えば、産業医等面接指導を実施する医師が、メンタルヘルス教育の一部を担当すれば、労働者により親しみやすくなるでしょう。
- 実施者は、面接指導を申し出なかった人も相談できるよう、相談対応、専門機関の紹介などの支援を必要に応じて行いましょう。

<具体例・様式例>

○ 面接指導の勧奨文書例①

～ストレスチェック受検者の皆様へ～

ストレスチェックの受検結果をお知らせ致します。あなたのストレスチェック結果はいかがだったでしょうか？

1) ストレスチェック結果に基づく医師による面接指導について

職場でストレスを感じる労働者の割合は年々増加傾向にあり、メンタルヘルス不調による労災認定も増加してきています。そのような現状を鑑み、平成 26 年の労働安全衛生法改正により、「心理的な負担の程度を把握するための検査」（ストレスチェック）の実施が事業者に義務付けられることとなりました。

制度の狙いは、労働者の皆様に年一回、自身のストレスに関する気づきの機会をもっといただくことですが、高ストレス状態にある労働者に対して医師の面接指導を受けていただき、必要な範囲で就業上の措置（時間外労働の制限、作業の転換など）を講ずることでメンタルヘルス不調に進展することを未然に防止するのも目的として掲げられています。

面接指導を受けるかどうかはあくまでも任意であり、会社側から指示や強要はできませんし、受けないことによる不利益な取扱いを行ってはならないとされておりますが、医師の面接により、自身で気づいていない心身不調について把握するきっかけになると思われます。今回のストレスチェックで高ストレスという結果だった受検者の方につきましては、この機会に是非、（事業者（上司）に申出て）医師による面接指導をお勧め致します。下記の窓口にお申し出ください。

[面接指導の窓口]

〇〇会社××部 健康管理室 担当：〇〇 〇〇

連絡先：電話番号 0X-XXXX-XXXX、内線????、メールアドレス：????@???-????. co. jp

2) 社内外相談窓口について

また、ストレスチェック制度に基づく医師の面接指導以外にも、社内外に以下のような相談窓口が用意されています。今回のストレスチェックの結果に関わらず、どなたでも利用できますので、体調面で何か気になることがあればご相談ください。

[社内相談窓口]

〇〇会社××部 健康管理室 保健師 〇〇 〇〇

連絡先：電話番号 0X-XXXX-XXXX、内線 XXXX、メールアドレス：????@???-????. co. jp

[社外相談窓口]

（株）＃＃＃＃（契約メンタルヘルスサービス機関）

電話カウンセリング 0120-XX- XXXX / 予約対面カウンセリング 0120- XXX- XXXX

[公的機関]

メール相談：「働く人のこころの耳メール相談」 <http://kokoro.mhlw.go.jp/mail-counseling/>

電話相談：「過重労働及びメンタルヘルス不調に関する電話相談」

（厚生労働省委託事業により平成 27 年度中に開始予定）

○ 面接指導の勧奨文書例②

産業医からのお知らせ

こんにちは。〇〇会社△△事業場 産業医の****です。

今回のストレスチェックの結果、あなたのストレス度が高いとの結果でしたので、個別にご連絡しております。（個別結果については別途Webないし結果報告書でご確認ください）

ストレスチェックを行った時点と、その直前1ヶ月程度の状態が反映されているという条件ですが、あなたのストレスバランスが崩れている可能性がありますので、心配しています。

現在の心身の状態はいかがでしょうか。もし何らかの不調やストレスの存在を自覚されるようでしたら、下記日程のいずれかで、「ストレスチェックに基づく産業医面接」を強くお勧めします。

その際に、今回のストレスチェックの個別結果の印刷物提示と説明も改めて行うこととします。

<面接室開設日程>

① **月*日（木） ② **月**日（月） ③ **月**日（木） ④ @@月@日（月） ⑤ @@月@@日（木）

<面接開始時間>初回の面接時間は25分迄を予定しています。

㊦ 15:00 ㊧ 15:30 ㊨ 16:00 ㊩ 16:30

<面接申込方法と注意点> 【注;受付期間は**月**日（金）～@@月@@日（火）】

①下記電話番号もしくはE-mailへご連絡をお願いします。

ご用件（「ストレスチェック後の面接希望」とお伝え・ご記載ください）、社員番号、お名前、所属名、ご連絡先、面接希望日時（第一希望から第三希望）をお知らせください。

0****-****-****

※産業保健担当部署の電話です

E-mail: *****, ****@****. com ※ほぼ3日以内にご返信いたします

電話受付時間: 月～金曜日 10:00～12:00 と 13:00～17:00

※ただし電子メールの場合は返信した候補日にご本人が合意されてから申込完了となります。

② なお、上記の産業医面接に、ご本人が希望されて申し込まれた場合は、労働安全衛生法の規定と事業場の衛生委員会での決議事項に従って、あなたが「面接指導対象者である」との情報を、産業医から人事労務担当者に提供させていただきますので、ご了承ください。

ただし、ご本人の同意がない限り面接内容は確実に守秘されますのでご安心ください。

※会社側へのストレスチェック結果の通知に同意はできないが面談を希望される場合は、上記の申し込み先に一般の健康相談として申し込んでください。

この場合はストレスチェック結果に関わらず、通常と同様に、保健師等または産業医による面談となり、保健師等と産業医のみが情報を共有いたします。安心してご利用ください。

⇒何か気になることや相談事項があれば、対応します。

【個人情報管理について】

この面接指導は、就業上の措置、ひいては会社の安全配慮義務（従業員一人一人の安全と健康を守るための種々の配慮）の遂行の一助とするためのものです。面接指導の結果（通常勤務可、要就業制限、要休業）については人事・所属職場上司等に報告されます。また、産業医（面接担当医）が必要と判断した範囲で、会社に対して意見提示、助言指導等を行う場合があります。その他、産業医・保健師の面談で聴取した内容につきましては、受検者の安全や健康、生命に差し迫った危険・危機があると判断される場合を除き、守秘致します。

社外相談窓口につきましては当該機関のプライバシーポリシーに則って取り扱われます。

<解説>

相談対応

- 医師による面接指導を希望する旨事業者に申し出た場合、ストレスチェック結果が事業者に提供されることなどから、高ストレスであり面接指導が必要であると評価されても申出を行わない労働者もいると考えられます。このため、面接指導の申出という正式な手続き以外でも、日常的な活動中での産業医による相談対応のほか、気軽に保健師、看護師、精神保健福祉士や産業カウンセラー、臨床心理士等の心理職等に相談できる窓口を用意し、高ストレス者が放置されないよう取り組むことが大切です。
- 相談対応の中で保健師等が情報を把握した場合については、産業医と連携しつつ対応することになりますが、原則として労働者本人の意向に沿って情報の管理・提供がなされる必要があります（事業者に提供する場合には本人の同意が必要です）。

(6) ストレスチェック結果の記録と保存

- ✓ 個人のストレスチェックの結果の記録は、事業者が実施事務従事者に保存させるよう必要な措置を講じます。
- ✓ 労働者の同意により、実施者から事業者を提供された結果の記録は、事業者が 5 年間保存しなければなりません。

(検査結果等の記録の作成等)

第 52 条の 11 事業者は、第 52 条の 13 第 2 項に規定する場合を除き、検査を行つた医師等による当該検査の結果の記録の作成の事務及び当該検査の実施の事務に従事した者による当該記録の保存の事務が適切に行われるよう、必要な措置を講じなければならない。

(労働者の同意の取得等)

第 52 条の 13 法第六十六条の十第二項後段の規定による労働者の同意の取得は、書面又は電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によつては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。）によらなければならない。

2 事業者は、前項の規定により検査を受けた労働者の同意を得て、当該検査を行つた医師等から当該労働者の検査の結果の提供を受けた場合には、当該検査の結果に基づき、当該検査の結果の記録を作成して、これを 5 年間保存しなければならない。

(規則より抜粋)

○ ストレスチェック結果の記録及び保存

ストレスチェック結果の事業者への提供について、労働者から同意を得て、実施者からその結果の提供を受けた場合は、規則第 52 条の 13 第 2 項の規定に基づき、事業者は、当該ストレスチェック結果の記録を作成して、これを 5 年間保存しなければならない。

労働者の同意が得られていない場合には、規則第 52 条の 11 の規定に基づき、事業者は、実施者によるストレスチェック結果の記録の作成及び当該実施者を含む実施事務従事者による当該記録の保存が適切に行われるよう、記録の保存場所の指定、保存期間の設定及びセキュリティの確保等必要な措置を講じなければならない。この場合において、ストレスチェック結果の記録の保存については、実施者がこれを行うことが望ましく、実施者が行うことが困難な場合には、事業者は、実施者以外の実施事務従事者の中から記録の保存事務の担当者を指名するものとする。

実施者又は実施者以外の実施事務従事者が記録の保存を行うに当たっては、5 年間保存することが望ましい。

なお、ストレスチェック結果の記録の保存方法には、書面による保存及び電磁的記録による保存があり、電磁的記録による保存を行う場合は、厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成 17 年厚生労働省令第 44 号）に基づき適切な保存を行う必要がある。また、ストレスチェック結果の記録は「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」の直接の対象ではないが、事業者は安全管理措置等について本ガイドラインを参照することが望ま

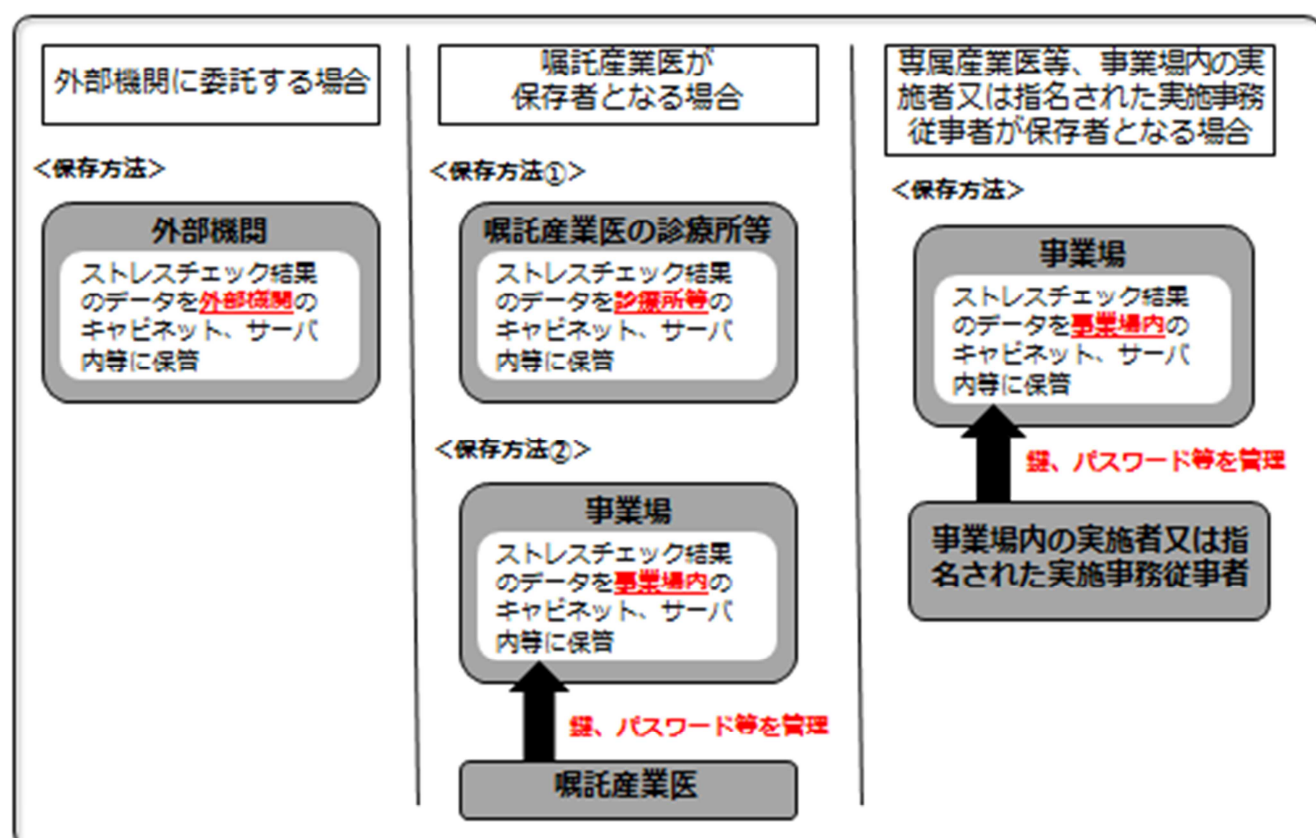
しい。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

- 労働者の同意がなく、事業者提供されない個人のストレスチェック結果の記録の保存は、実施者又は事業者が指名した実施事務従事者が行うこととなりますが、これは実施者等が個人で保管場所を確保して管理することを意味するものではありません。保存方法、保存場所などは、事業場の衛生委員会等で調査審議した上で事業者が決定し、それに基づいて事業者が管理する事業場内の保管場所（結果が紙の場合）、企業内ネットワークのサーバー内（結果がシステム上のデータの場合）、委託先である外部機関の保管場所等で保管することも可能です。ただし、この場合、当該実施事務従事者が責任をもってセキュリティの管理（システムへのログインパスワードの管理、キャビネット等の鍵の管理など）を行い、個人のストレスチェック結果が事業者を含めた第三者に見られないように厳密な管理を行うことが必要です。
- 嘱託の産業医が実施者である場合や外部機関にストレスチェックの実施を委託する場合は、契約書の中に保存に関する事務についても含めておきましょう。
- 保存が必要な個人のストレスチェック結果の記録の内容は
 - ①個人のストレスチェックのデータ
個人ごとの検査結果を数値、図表等で示したもの。調査票の各項目の点数の一覧又は、個人のストレスプロフィールそのものでも差支えない。
 - ②ストレスの程度（高ストレスに該当するかどうかを示した評価結果）
 - ③面接指導の対象者か否かの判定結果であって、受検者が記入・入力した調査票原票は必ずしも保存しておく必要はありません。
- 結果の記録の保存は、紙媒体と電磁的媒体のいずれの方法も可能です（電磁的媒体の場合は「厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令について」（平成 17 年 3 月 31 日付基発第 0331014 号）を参照してください）。
- ストレスチェック結果だけでなく、事業者への提供の同意に係る書面又は電磁的記録についても、事業者が 5 年間保存するようにしてください。

実施者又はその他の実施事務従事者による結果保存の例



7 面接指導の実施方法等

- ✓ 事業者は、面接指導の申出をした労働者が、面接指導対象者に該当するかを確認します。
- ✓ 面接指導を行う医師を決定し、面接指導の日時・場所を調整します。
- ✓ 医師による面接指導を行います。
- ✓ 面接指導結果の報告を受け、必要に応じ就業上の措置を講じます。

(1) 面接指導の対象労働者の要件

(面接指導の対象となる労働者の要件)

第 52 条の 15 法第 66 条の 10 第 3 項の厚生労働省令で定める要件は、検査の結果、心理的な負担の程度が高い者であつて、同項に規定する面接指導（以下この節において「面接指導」という。）を受ける必要があると当該検査を行つた医師等が認めたものであることとする。

(規則より抜粋)

○ 面接指導の対象労働者の要件

規則第 52 条の 15 の規定に基づき、事業者は、上記（注：本マニュアルの 6（2）ウ）に掲げる方法により高ストレス者として選定された者であつて、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者に対して、労働者からの申出に応じて医師による面接指導を実施しなければならない。

(ストレスチェック指針より抜粋)

(2) 対象労働者の要件の確認方法

○ 対象労働者の要件の確認方法

事業者は、労働者から面接指導の申出があったときは、当該労働者が面接指導の対象となる者かどうかを確認するため、当該労働者からストレスチェック結果を提出させる方法のほか、実施者に当該労働者の要件への該当の有無を確認する方法によることができるものとする。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

- 面接指導の申出をした者が面接指導の対象者かどうかを事業者が確認する方法についても、衛生委員会等で調査審議を行い、あらかじめ社内規程として定め、労働者に周知しておきましょう。
- 基本的には、申し出をした労働者から、ストレスチェック結果を提出させることとするのがよいでしょう。
- 事業者への申出の手続きを行わず、通常の産業保健活動を通じて、実質的にストレスチェックを踏まえた医師による面接指導を行った場合、その結果について事業者へ情報提供し、記録し、意見を述べるなどの必要があれば、この制度に基づく面接指導に切り替えることが可能ですが、その場合は切り替えの前にその旨労働者の了解を得る必要があります。

(3) 面接指導を実施する医師と実施時期

(面接指導の実施方法等)

第52条の16 法第66条の10第3項の規定による申出(以下この条及び次条において「申出」という。)は、前条の要件に該当する労働者が検査の結果の通知を受けた後、遅滞なく行うものとする。

2 事業者は、前条の要件に該当する労働者から申出があったときは、遅滞なく、面接指導を行わなければならない。

(規則より抜粋)

<解説>

面接指導の申出方法

- 面接指導を受けることを希望する旨の申出は、書面や電子メール等で行い、事業者は、その記録を5年間残すようにしてください。

面接指導の考え方

- ストレスチェックは、自記式調査票によって実施されるため、その時点での労働者の自覚の範囲での評価となるという限界があります。ストレスチェック後の面接指導は、こうした自覚のある労働者が事業者に応じた場合に、ストレス反応に対する対処行動(ストレスコーピング)の手助けとなり、ストレスによる健康影響を少なくする(あるいは未然に防止する)効果が期待されます。一方で、面接指導対象者に対して、直ちに専門医の受診を勧奨するものではないことに留意しなければいけません。
- ストレスチェックにより面接指導の対象者とされた者に対する面接指導では、医師は、ストレスチェックの結果を精査し、ストレスの要因について聴取して、対応を検討することが求められます。
- 面接指導においては、業務外の出来事がストレスの原因となっていることもあることを考慮しつつ、高ストレス状況では、一般的には、職場や職務への不適応などが問題となりうることから、面接実施者は、基本的には、ストレスの要因が職場内に存在することを想定して、まずは高ストレスの原因について詳細に把握して職場内で実施可能な対応を優先して促す観点で面接指導に当たることが望ましいでしょう。
- 労働者が既に専門医を受診している場合でも、高ストレスの原因となるストレス要因が職場内に内在しているものである場合には、医療のみで解決することが極めて難しいと言わざるを得ません。職場内で解決可能な問題があるかどうかについて職場の環境を熟知している産業医が対応することが解決の糸口になる可能性が高いと言えます。
- 医師による面接指導の費用は、事業者が負担すべきものであり、保険診療で行うものではないことに留意しましょう。

面接指導を実施する医師

- 面接指導を実施する医師としては、当該事業場の産業医又は事業場において産業保健活動に従事している医師が推奨されます。また、面接指導の実施を外部の医師に委託する場合にも、産業医資格を有する医師に委託することが望ましいでしょう。
- 産業医の選任義務のない労働者数 50 人未満の事業場で面接指導を実施する場合は、産業医資格を有する医師のいる産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）を利用することが可能です。
- 面接指導は精神疾患の診断や治療を行うものではありませんので、必ずしも精神科医や心療内科医が実施する必要はありませんが、労働者の状況によっては、専門医療機関への受診勧奨の要否も判断する必要がある場合があるため、メンタルヘルスに関する知識や技術を持っておくことが望ましいでしょう。厚生労働省では、産業保健総合支援センターにおいて、医師に対するメンタルヘルスに関する研修を無料で実施していますので、そうした機会も積極的に活用しましょう。

実施時期

- 面接指導は申出があってから概ね 1 月以内に実施する必要がありますので、面接指導を実施する医師とも調整のうえ、実施日時を設定を行います。
- 面接指導は原則的には就業時間内に設定しましょう。日時の設定に関しては、曜日や時間帯を柔軟にして、対象者が面接指導を受けやすい環境を整える配慮が必要です。また、就業時間内に面接指導を受ける際には、必ずしもその理由を伝える必要はありませんが、労働者の上司等の理解を得ておくことも重要です。さらに、面談での聴取、評価とセルフケアをはじめとする指導が 1 回では実施できない場合もあり、複数回の面接指導となる場合の労務管理上の取扱いもあらかじめ取り決めておくことが必要です。

(4) 実施方法

(面接指導における確認事項)

第 52 条の 17 医師は、面接指導を行うに当たっては、申出を行つた労働者に対し、第 52 条の 9 各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

- ① 当該労働者の勤務の状況
- ② 当該労働者の心理的な負担の状況
- ③ 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

(規則より抜粋)

○ 実施方法

面接指導を実施する医師は、規則第 52 条の 17 の規定に基づき、面接指導において次に掲げる事項について確認するものとする。

- ① 当該労働者の勤務の状況（職場における当該労働者の心理的な負担の原因及び職場における他の労働者による当該労働者への支援の状況を含む。）
- ② 当該労働者の心理的な負担の状況
- ③ ②のほか、当該労働者の心身の状況

なお、事業者は、当該労働者の勤務の状況及び職場環境等を勘案した適切な面接指導が行われるよう、あらかじめ、面接指導を実施する医師に対して当該労働者に関する労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様並びに作業負荷の状況等の勤務の状況並びに職場環境等に関する情報を提供するものとする。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

- 面接指導においては、ストレスチェックの 3 項目（※）に加えて、以下に掲げる事項について医師が確認しましょう。

- ① 当該労働者の勤務の状況
 - ・当該労働者の労働時間、業務の内容等について予め事業者から情報を入手します。
 - ・ストレス要因となりうる職場の人間関係や前回検査以降の業務・役割の変化の有無等について把握します。
 - ・他の労働者による当該労働者への支援の状況について確認します。
- ② 心理的な負担の状況
 - ・ストレスチェック結果をもとに、抑うつ症状等について把握します。必要に応じて、CES-D などのうつ病のスクリーニング検査や構造化面接法を行うことも考えられます。
- ③ その他心身の状況の確認
 - ・過去の健診結果や現在の生活状況の確認を行います。
 - ・必要に応じてうつ病等や一般的なストレス関連疾患を念頭においた確認を行います。

(※) ストレスチェックの 3 項目は次のとおりです。

- ・ 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
- ・ 当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
- ・ 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

なお、この３項目の確認については、当該労働者のストレスチェック結果を確認することで足りります。

- 面接指導においては、以下の事項について医師が労働者に対して医学上の指導を行います。
 - ① 保健指導
 - ・ ストレス対処技術の指導
 - ・ 気づきとセルフケア
 - ② 受診指導（※ 面接指導の結果、必要に応じて実施）
 - ・ 専門機関の受診の勧奨と紹介

＜具体例・様式例＞

面接指導の具体的な進め方と留意点

面接指導の手段

- 医師が原則として対面で実施することが必要です。ただし、ICT を活用することに合理的な理由がある場合など一定の条件を満たした場合、事業者の判断で ICT を活用した面接指導を実施することも可能と考えられます。

面接指導の場所の選定

- 面接指導を実施する場所については、秘密が厳守されるよう配慮する必要があります。周囲の目を気にせず、リラックスして受けることができる場所を選びましょう。事業場外で実施する場合も、業務に支障をきたさないよう、事業場から遠くない場所を選定しましょう。閉鎖性のあまりにも高い場所は、トラブルの誘因となる可能性があります。あり推奨できません。

事前の情報収集

- 面接指導の実施に先立って、事業者（人事・労務担当者）や本人から必要な情報を収集します。
 - ①対象となる労働者の氏名、性別、年齢、所属する事業場名、部署、役職等
 - ②ストレスチェックの結果（個人のストレスプロフィール等）
 - ③ストレスチェックを実施する直前 1 か月間の、労働時間（時間外・休日労働時間を含む）、労働日数、業務内容（特に責任の重さなどを含む）等

注 1）できれば、対象者の上司から具体的な内容を記載した文書や事例性（仕事上のトラブル等）の有無の情報を入手するようにしましょう。ただし、対象者に開示する場合は、上司の同意が必要です。

注 2）対象者に予め面接指導自己チェック表に記入を求め、業務の過重性、ストレス要因についての情報を収集しておきましょう。なお、事業者から得る情報項目のうち、上記③について本人から得た情報は、事業者に提出する意見書においては、対象者本人から得た情報であることを記載しておくことが必要です。

＜面接指導自己チェック表の例＞

仕事の過重性・ストレスについて（該当項目をチェックしてください）				
	そうだ	まあ そうだ	やや 違う	違う
1) 労働時間（残業時間）が長い	☐	☐	☐	☐
2) 不規則勤務である	☐	☐	☐	☐
3) 拘束時間の長い勤務である	☐	☐	☐	☐
4) 出張が多い業務である	☐	☐	☐	☐
5) 交替勤務が多い	☐	☐	☐	☐
6) 深夜勤務が多い	☐	☐	☐	☐
7) 人間関係のストレスが多い業務である	☐	☐	☐	☐

8) 作業環境について	☐	☐	☐	☐
温度環境がよくない	☐	☐	☐	☐
騒音が大きい	☐	☐	☐	☐
9) 精神的緊張性の高い業務である	☐	☐	☐	☐
自分または他人に対し危険度の高い業務	☐	☐	☐	☐
過大なノルマのある業務	☐	☐	☐	☐
達成期限が短く限られている業務	☐	☐	☐	☐
トラブル・紛争処理業務	☐	☐	☐	☐
周囲の支援のない業務	☐	☐	☐	☐
困難な新規・立て直し業務	☐	☐	☐	☐
業務に関連しないストレスについて（家庭問題等）				
☐ 低い ☐ 高い				

④定期健康診断やその他の健康診断の結果（外部の医師に面接指導を依頼する場合は、これらの提供について本人の同意が必要です。）

⑤ストレスチェックの実施時期が繁忙期又は比較的閑散期であったかどうかの情報

⑥職場巡視における職場環境の状況に関する情報

○ 上記で得られた情報とストレスチェック結果に乖離があるかどうかにも留意しましょう。

面接によるストレス状況等の確認

○ 面接指導を行う医師は、面接指導の結果、事業者に意見を述べる必要があります。ここに至るまでに、その旨は既に労働者に説明がなされていますが、面接指導開始時にもあらためて、面接指導制度の仕組みを説明し、対象者の理解を確認しておきましょう。

○ 面接指導を担当する医師は、ストレスチェックから得られた情報を参考にして、事業者から収集した情報等を整理したうえで、まず、ストレス状況等を確認します。確認する内容は下記の3点です。

① 当該労働者の勤務の状況（業務上のストレスについて）

② 心理的な負担の状況（抑うつ症状等について）

③ その他の心身の状況の確認（生活習慣・疾病について）

【①当該労働者の勤務の状況（業務上のストレスについて）】

- ・ 業務上のストレスは、個人のストレスプロフィールを見ながら、「仕事の負担度」「仕事のコントロール度」「職場の支援度」の3つの観点を念頭に置きつつ、具体的な仕事上のストレス要因について聞き取り、評価します。
- ・ 不規則な勤務や拘束時間の長い勤務、出張の多い業務（海外の場合には時差の大きな国への出張等）、精神的緊張度の高い業務、通勤の負担、VDT作業、重筋労働、運転業務等、ストレス要因について聞き取ります。

- ・ 長時間労働者の面接指導で開発された労働に関する負荷要因の評価視点が、評価のために活用可能ですので、関連部分を以下に示します。

就労態様		負荷の程度を評価する視点
不規則な勤務 (トラック運転手、警備員、 医療従事者、記者など)		予定された業務スケジュールの変更の頻度・程度、事前の 通知状況、予測の度合、業務内容の変更の程度等
拘束時間の長い勤務		拘束時間数、実労働時間数、労働密度（実作業時間と手待 時間との割合等）、業務内容、休憩・仮眠時間数、休憩・仮 眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）等
出張の多い業務		出張中の業務内容、出張（特に時差のある海外出張）頻度、 交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、宿泊の有無、 宿泊施設の状況、出張中における睡眠を含む休憩・休息の 状況、出張による疲労の回復状況等
交替制勤務・深夜勤務		勤務シフトの変更の度合、勤務と次の勤務までの時間、交 替制勤務における深夜時間帯の頻度等
人間関係のストレス が多い業務		労働者のストレスの内容の中で最も多い回答項目である が、自分が感じている具体的内容を聞く。
通勤の負担		通勤時間の長さ負担の程度による生活時間、疲労への影 響等
作業環境	温度環境	寒冷の程度、防寒衣類の着用の状況、一連続作業時間中の 採暖の状況、暑熱と寒冷との交互のばく露の状況、激しい 温度差がある場所への出入りの頻度等
	騒音	おおむね 80dB を超える騒音の程度、そのばく露時間・期 間、防音保護具の着用の状況等
	時差	5 時間を超える時差の程度、時差を伴う移動の頻度等
精神的緊張を伴う業務		【日常的に精神的緊張を伴う業務】 業務量、就労期間、経験、適応能力、会社の支援等 【発症に近接した時期における精神的緊張を伴う業務に 関連する出来事】 出来事（事故、事件等）の大きさ、損害の程度等

- ・ 業務に関連するストレス要因については、精神障害による労災認定の基準となっている「業務による心理的負荷評価表」⁷も参考となるでしょう。

⁷ 平成 23 年 12 月 26 日付基発 1226 第 1 号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」別表 1

【②心理的な負担の状況（抑うつ症状等について）】

- 抑うつについては、職業性ストレス簡易調査票上の抑うつ症状に関する質問項目等にチェックがある場合には、さらにうつ病等の可能性を評価し、受診の要否を判断します。うつ病の疑いがあるかどうか判断するためには、下記の構造化面接法が活用できます。

B1 この2週間以上、毎日のように、ほとんど1日中ずっと憂うつであったり沈んだ気持ちでいましたか？（いいえ はい） B2 この2週間以上、ほとんどのことに興味がなくなっていたり、大抵いつもなら楽しめていたことが楽しめなくなっていましたか？（いいえ はい） チェックポイント1： B1またはB2のどちらかが「はい」であるである場合 → 下記の質問にすすむ B1またはB2のどちらかも「いいえ」であるである場合 → 面接終了（うつ病を疑わない）
B3 この2週間以上、憂うつであったり、ほとんどのことに興味がなくなっていた場合、あなたは： a 毎晩のように、睡眠に問題（たとえば、寝つきが悪い、真夜中に目が覚める、朝早く目覚める、寝過ぎてしまうなど）がありましたか？（いいえ はい） b 毎日のように、自分に価値がないと感じたり、または罪の意識を感じたりしましたか？（いいえ はい） c 毎日のように、集中したり決断することが難しいと感じましたか？（いいえ はい） チェックポイント2：B1～B3（a～c）の合計5つの質問に、少なくともB1とB2のどちらかを含んで、3つ以上「はい」がある → 大うつ病エピソードの疑い それ以外 → 面接終了（うつ病を疑わない）
http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/BSID.htm「産業保健スタッフ向けのうつ病の簡便な構造化面接法」より

- ストレスは、必ずしも業務に関連したものに限らない以上、業務に関連しないストレス要因についても労働者から聴取することが必要です。個人的なストレス要因については、心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針の職場以外の心理的負荷評価表⁸を参考としてください。

⁸ 平成23年12月26日付基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」別表2

【③その他心身の状況の確認（生活習慣・疾病について）】

- 生活習慣・疾病については、対象者の面接直近の定期健康診断の結果を活用します。既往歴や自覚症状などのほか、最近の生活習慣（アルコール、たばこ、運動、食習慣、睡眠時間等）などについては直接聴取します。
- 対象者のストレス反応に基づく症状・不調を詳細に聴取することが必要です。特にストレス反応については、不安、緊張、焦燥感といった感情面での反応ばかりではなく、不眠傾向や一過性の血圧や血糖値の上昇等の身体症状が認められる場合もあります。症状が比較的長期に及んでいる場合には、抑うつ感、無力感等のほかに、睡眠障害の慢性化や不安障害、適応障害等も考慮しなくてはなりません。思考面では判断力や集中力が欠如し、身体面でも既に有している生活習慣病が増悪し、合併症が進展する場合もあります。
- 高ストレスによるストレス反応では身体への影響が大きく、ストレス反応が改善されずに慢性化していくと、メンタルヘルス面での疾患だけでなく、身体面での疾患が発症、増悪することがあります。ストレスに関連していると考えられている疾患（心身症）のうち、代表的なものを示します。

<ストレス関連疾患（心身症）>

部位	主な症状
呼吸器系	気管支喘息，過喚起症候群
循環器系	本態性高血圧症，冠動脈疾患（狭心症，心筋梗塞）
消化器系	胃・十二指腸潰瘍，過敏性腸症候群，潰瘍性大腸炎，心因性嘔吐
内分泌・代謝系	単純性肥満症，糖尿病
神経・筋肉系	筋収縮性頭痛，痙性斜頸，書痙
皮膚科領域	慢性蕁麻疹，アトピー性皮膚炎，円形脱毛症
整形外科領域	慢性関節リウマチ，腰痛症
泌尿・生殖器系	夜尿症，心因性インポテンス
眼科領域	眼精疲労，本態性眼瞼痙攣
耳鼻咽喉科領域	メニエール病
歯科・口腔外科領域	顎関節症

「日本心身医学会教育研修委員会編 1991 心身医学の新しい診療指針，心身医学，31(7)，p57 をもとに作成」

面接による評価

- 面接では、事前に収集した情報（P68 参照）とともにその場で聴取した状況から医学的に判断して、本人に対して指導することとなります。
- 疲労、不安、抑うつ等のストレスが、どの程度か、業務と関連するものかどうか、業務と関連するものであれば、業務の過重性や業務の心理的負担について評価します。特に、抑うつ症状については、うつ病等の可能性を評価します。また、対象者の健康状況については、健康診断の結果も踏まえて評価し、総合的に判断します。
- 面接指導の結果を踏まえた評価や対応の検討に当たっては、以下の点に留意しましょう。
 - ・ 職場内環境がストレス要因となっている場合には、対象者のストレスの要因となる因子について傾聴し、その原因について特定することが必要です。もし、労働者自身が解決できない職場環境が問題となっているのであれば、職場で取り組むべき課題として対応することになります。産業医を含む産業保健スタッフが対応可能であれば改善できますが、職場に内在する課題であれば、職場の管理監督者の協力が必要となる場合があります。そのような場合には、本人の了解を得て、管理監督者を含めた別途面談などにおいて問題点を話し合い、その解決に向けて対応することになります。しかし、本人の同意が得られない場合には、職場巡視などを通じて職場環境の改善について助言、指導することにならざるを得ません。この場合、本人が特定されないような配慮や工夫が求められることはいうまでもありません。
 - ・ 新しい職場に異動した後に高ストレスと判定された場合には、新しい職務に慣れていないこと、職務の時間配分がうまくいかないことなどから時間外労働や休日労働が増加していること、通勤時間が長くなったこと、さらには、家庭内での問題が同時に発生していること、などが相俟って高ストレスとなっている場合が見受けられます。このような場合には、一定の期間、時間外労働や休日労働を制限することで高ストレス状況が改善することもあります。迅速な職務上の配慮が、メンタルヘルス不調の発症ならびに長期の休職を防止することにつながる可能性は高いといえます。就業上の措置について、面接指導を担当する医師が、高ストレス者の管理監督者の理解を得るように情報を提供することが求められます。
 - ・ 上司や同僚との人間関係やコミュニケーションの問題が発生している場合には、直属の上司との面談は本人の同意が得られない場合が多いことから、本人の同意を得た上で人事担当者などの協力を得て解決策を見出すことが求められることになります。保健指導やカウンセリング等が必要となる場合もあります。
 - ・ 職務不適應に起因する高ストレス判定であると推察される場合には、対象者から職務の変更を求める発言がなされますが、異動については人事上の課題であることから人事担当者との詳細な打ち合わせが必要となる一方、異動そのものがさらに現状のストレス状況を緩和しない場合もあることなどについて説明することも必要です。本人の強い異動願望があったとしても新たな職務に十分適應できるかどうかの判断は難しいといえます。できれば職務の内容について管理監督者を交えて配慮可能かどうかをまず検討し、その後職務不適應状況が継続するようであれば、異動について検討することになります。

面接による評価を踏まえた本人への指導・助言

以上の手順を踏んだ後に、労働者に対して具体的な指導・助言を行います。

【指導・助言の内容と実際】

- ・ まず、心の健康に関する情報は機微な情報であることに留意し、傾聴する姿勢が重要です。ストレスの要因は、業務外の出来事も含め、多岐にわたります。事前の資料情報とともにその場で聴取した状況から医学的に評価した結果をもとに、対象者に対して、生活上、産業保健上の観点から具体的に指導・助言します。
- ・ 可能な範囲で、労働者の相談に乗り、必要なアドバイスをし、早期解決を目指してサポートします。相談には、医師の産業保健上の知識や経験のみならず、ストレス反応、ストレスレッサー、ストレスコーピングに関する知識や経験も重要です。また、対象者はストレス症状を呈するほど高ストレス状態にあるため、例えば身体症状のみが前面に出て自覚がない場合、極端に深刻に受け止める場合、他罰的な反応を示す場合など、指導・助言に対する反応も一様ではありません。
- ・ 面接指導による評価は、あくまでもセルフケアの指導・助言と専門医療機関への受診勧奨の可否を判定するにとどまり、うつ病等の診断を行うものではありません。面接指導の結果によっては、専門医療機関への受診を勧め、必要であれば、紹介状を作成します。既に受診中の場合には継続的受診を指導します。受診勧奨においても対象者が受診の必要性を十分理解できるよう対象者に合わせた説明が重要です。疲労や抑うつ、不安などが業務に関連しない個人的な要因によると認められる場合にも、ストレスの程度を判定して、必要な助言、保健指導や事業場外の支援機関の紹介等を行います。
- ・ 専門医療機関への受診の勧め方として以下の例を挙げることができます。
 - ①話をよく聞いた（傾聴した）後に受診を勧奨
 - 「心配ですね。一度、専門の病院へ紹介しましょうか。」
 - 「まずは眠れることが大事だから、睡眠の相談に行ってみてはいかがでしょうか。」
 - 「疲れやすいのは身体の不調のサインかもしれません。専門医の診察を受けてみませんか。」
 - 「ストレスがたまると体調を崩しかねないので、大事にならないうちに受診してみませんか」
 - 「今の不調が病気のせいなら治療すれば治るのだから、専門医に診てもらいませんか」
 - ②受診を拒否する場合
 - 「健診結果も併せてみると、身体症状がありますので、受診が必要です。」
 - 「何とないかもしれませんが、念のため早めに受診して確認しておいてはいかがでしょうか。」
 - 「紹介状を書いて、状況を十分連絡しておきますので、心配しなくていいですよ」
 - ③不調自体を否定する労働者に対して
 - 「あなたのことを心配しています。放っておくと病気になることがありますから」
 - 「体に現れる SOS には耳を傾けた方がいいですよ。自分を大事にしてください」
- 専門医療機関への紹介に当たっては、紹介の目的と費用負担についても先方に伝えることが望まれます。

個人情報の保護と事業者への報告についての同意 ※P104 も参照のこと

- 面接指導における個人情報の取扱いについては、「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」(平成 24 年 6 月 11 日基発 0611 第 1 号)に基づく必要があります。また、面接指導を行うに当たり、面接指導の結果(個人情報)をどのように利用するか、労働者に説明し、同意を得ることが望まれます。

とくに、対象者が、医師の質問に対してその範囲を超えて面接指導に不必要な個人情報まで話した場合に、聴取した内容のうち事業者に報告すべきこと、また、報告したほうがよいと判断した内容がある場合には、面接の最後に、対象者の同意を得ることが必要です。

- また、面接指導を担当する医師として、面接指導の結果、就業面の配慮や職場環境の改善が必要であると判断した場合には、事業者に意見を述べることになることを、対象者に伝えておく必要があります。医師が面接指導で聴取した内容のうち、対象者の安全や健康を確保するために事業者に伝える必要がある情報については、事業者が適切な措置を講じることができるように詳細な内容を除いて労務管理上の情報として提供しますが、事業者への意見提出においては対象者の意向への十分な配慮が必要です。

医療機関等との連携と産業保健スタッフによるフォローアップ

- 面接指導において、メンタルヘルス不調者を把握した場合など、必要がある場合は、医師の判断により、産業保健スタッフによる継続的な対応を行うことが望まれます。メンタルヘルスに関する研修を受講するなど、資質の向上に努めましょう。
- 面接指導を経て専門医療機関の受診を開始した労働者については、診療環境が混乱しないよう、受診先に任せましょう。専門医療機関を受診するようになった場合、対象者の職場での状況等について主治医に情報を一方的に提供するのみならず、職場環境等について主治医と意見交換、情報交換を行って、連携して労働者を支援しましょう。また、支援に当たっては、必要に応じて人事労務管理者、管理監督者との情報交換・連携も必要です。ただし、これらの情報交換は本人の同意を得て行わなければなりません。
- 受診先から職場でのフォローを要請された場合には、情報交換を密にしながら、保健指導等を実施しましょう。
- 受診勧奨を行ったにもかかわらず医療機関受診に至らなかった労働者であって、継続的な保健指導が必要な場合には、一応フォローアップしたうえで、改善がみられなければ、繰り返し受診を勧奨しましょう。

労働者の状況に応じた面接指導等の対応区分

高ストレス者の附帯状況	職場の状況等	面接指導とその対応
長時間(過重)労働	有り	就業上の措置、保健指導
	無し	乖離(プライベート問題も含めて検討)
上司からの情報	事例性 (+) (職場不適應含む)	保健指導、カウンセリング、上司を含めた面談対応と事後措置、(専門医紹介)
	事例性 (-)	保健指導、カウンセリング

自覚症状	有り(重度)	面接対応、就業上の措置、(専門医紹介)
	軽度又は無し	保健指導
疾病治療中	職場状況に関らず	疾病状況・重症度の把握、就業上の措置、 (主治医との連携)
精神疾患治療中	職場状況に関らず	就業上の措置、上司を含めた面談対応と 事後措置、(主治医との連携)

■産業医による面談の実施事例

定期健康診断時に職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスチェックを実施し定期健康診断結果とストレス度の評価について通知し、引き続いて産業医面談を実施した事例を以下に示します。

【事例① 40歳代前半 入社20年目の男性 エン지니어 家族は妻・子供2人】

＜ストレスチェック＞判定：高ストレス

ストレスの原因として考えられる因子；働き甲斐、仕事適性度

＜産業医面談＞

7月に管理職（マネジャー）に昇格。ほぼ同時期に規模の大きなプロジェクトの担当となり、急に仕事の量が増え、責任が増大した。9月頃から朝のしんどさを強く感じるようになり、休日でも仕事のことが頭を離れないようになった。思考力・集中力・意欲も低下し、朝出勤時の気分の落ち込みも出現した。また、夜間の中途覚醒が増加し、日中も眠気を自覚するようになり、月曜日に会社に行くのが特につらく感じるようになった。上司にはだいたい前に体調不良のことについて話したが、何ら具体的には対応してもらえず、現状はそのことすら忘れていくように思うとのことである。心配した家族の勧めで最近心療内科を受診し、睡眠導入剤の処方を受け始めた。明日再度受診する予定になっているという。

産業医としては、高ストレスであり、心身の症状もあることから、今後上司も交えた面談が必要と考え、本人の同意を得た上で就業上の配慮と、当日人事労務担当部長に就業に関する主治医からの意見書の必要性の検討について連絡した。現時点では業務用車両の運転もあり、この段階ではできるだけ控えるように本人に伝えた。人事労務担当部長も速やかに就業上の配慮の必要性を認識し、人事労務担当部長の依頼で健診当日に産業医から本人にこれを説明し、主治医の就業に関する意見書の提出を求めた。

＜その後の経過＞

主治医の診断は、『適応障害』で、主治医の就業に関する意見書が本人と上司を經由し、人事労務に提出され、速やかに産業医面談を実施することとした。面談の結果、産業医より、下記①～③の内容とともに、残業については深夜勤務は避け、可能な限り少なくするよう人事労務担当部長に助言した。これを踏まえ人事労務として本人に対しては以下の①から④の配慮を、組織に対しては人員増加の対応をとる方針をうちだした。

- ① 大きなプロジェクト担当から外すこと
- ② マネジャー職を外すこと
- ③ 業務車両の運転については制限すること
- ④ 就業時間については、規則正しい睡眠を確保するために、深夜勤務は不可とし、週40時間を超える時間外休日労働時間を月20時間以内とすること（1日当たり2時間以内）

その後、内服薬も調整され、睡眠時間及び中途覚醒も消失し、気持ちも楽になったとの本人からの声も聞くことができ、現在就業は継続し、症状は回復に向かっている。

【事例② 20歳代前半 入社1年目の女性 営業職 未婚】

＜ストレスチェック＞判定：高ストレス

ストレスの原因と考えられる因子；働き甲斐、仕事の適性度、自覚的な身体負担度

＜産業医面談＞

もともと、美容系の仕事につきたかったが、両親が反対し父親が入社を決めた。入社前から体調不良であったが、さらに入社後体調悪化し、朝は起床しても身体がだるく、通勤のために電車に乗ると目が回るなどの症状が続き、その結果ほぼ毎朝遅刻していた。

本人にはこのままの状況では、体調も悪化する可能性が高く、まずは心療内科を受診し、心身の不調について専門医の判断を仰ぎ、また、父親に自分の本当の気持ちを話してはどうかと勧めることにした。

産業医としては、心療内科の受診をすすめ、本人も納得のうえ、受診に至った。

＜保健指導＞

産業医の指示にて保健師が保健指導を実施。

心療内科を予約したが受診まで時間があつたため、その間に保健師から本人への体調確認（睡眠・食事の状況含めた生活リズム）とその時の対処について指示した。

受診の結果、現在の体調では勤務継続は不可能であるとの主治医の診断の下、主治医より、本人に休職を勧め、本人もこれに同意した。

休職中は家族と主治医の下、治療が継続されたが、定期的に人事労務及び本人と連絡をとり、回復状況を確認するよう保健師に指示した。

休職の経過中、体調の回復が少し見えた状況で主治医と相談の上、生活リズム記録をつけることも効果的であることを説明するよう保健師に指示した（生活リズム記録は主治医から勧められることもあるが今回はなかったため）。

＜その後の経過＞

主治医の診断は、『適応障害』で精神療法及び内服加療が開始された。本人は美容系の仕事につく夢が捨てきれず、退職も考えたとのことであったが、主治医は、今は病気であり、人生を左右する重大な決定はしないほうが望ましいと本人に伝え、主治医は一旦休職を勧めた。その間に、体調を回復させるとともに、父親ともきちんと話し合い、本人は復職する意思決定を下した。

その後は復職に際して、就業に関する意見書をもとに、上司の協力を得て職場の環境調整を図るとともに、定期的な受診の継続（少量頓服の内服加療）により、復職後も休むことなく就業している。

その後受診継続はしているが、内服もなく、ほぼ通常勤務の状態まで回復している。

【事例③ 50 歳代後半 男性 製造業 家族は妻・子供 3 人】

＜ストレスチェック＞判定：高ストレス

ストレスの原因と考えられる因子；心理的な仕事の負担（質）

＜産業医面談＞

2 年前よりチームの業務量が徐々に増えつつあり、メンバー皆が忙しくなってきた。もとより非常に几帳面な性格で仕事の完成度も高く、期日も少し余裕を残して仕上げていた。しかし、5 月より自分の専門分野外の大きなプロジェクトのとりまとめの責任者となり、日々の仕事の量もかなり増えてきた。12 月に入り、睡眠が以前よりやや浅くなるも時間としては 6 時間と変わらずであった。12 月のある朝突然、『なぜ会社に行かなければならないのか』と思い、通勤時大勢の人の中を歩くのがうっとうしく、『人にぶつかりたい』『このまま飛び込んだら楽になるかもしれない』とふと考えが頭をよぎるも、もう 1 人の冷静な自分がその感情を抑えるよう諭したと話した。その後 10 日ほどは全くこのような感情及び行動も感じなかったとのことだった。本人に精神科受診の必要性を説明するとともに、本人も受診を希望したため、その日にすぐ受診した。

＜その後の経過＞

主治医の診断は、『適応障害』であった。主たる要因は、専門分野外である大きなプロジェクトのとりまとめの責任者であることが考えられた。本人は上司にも上記症状を自ら話していたため、就業に関する主治医の意見書の提出にも同意した。数日後、人事労務、上司、本人と就業に関する主治医からの意見書（①環境調整及び②内服開始の必要性③その他、時間外勤務等には配慮の意見はなし）をもとに産業医面談を実施した。内服により睡眠の質は改善し、精神的に楽になったとのことであった。昼間の眠気もなし。一方、環境調整としては、プロジェクトに専門家を人員補充し、一人で抱えることのないように、人的サポートと指示系統の整理（上司からより具体的な指示）を行い、本人は回復に向かっている。

(5) 面接指導の結果についての医師からの意見の聴取

(面接指導の結果についての医師からの意見聴取)

第52条の19 面接指導の結果に基づく法第66条の10第5項の規定による医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後、遅滞なく行わなければならない。

(規則より抜粋)

○ 面接指導の結果についての医師からの意見聴取

法第66条の10第5項の規定に基づき、事業者が医師から必要な措置についての意見を聴くに当たっては、面接指導実施後遅滞なく、就業上の措置の必要性の有無及び講ずべき措置の内容その他の必要な措置に関する意見を聴くものとする。具体的には、次に掲げる事項を含むものとする。

ア 下表に基づく就業区分及びその内容に関する医師の判断

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養等のため、休暇又は休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

イ 必要に応じ、職場環境の改善に関する意見

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

意見を聴く医師

- 面接指導を実施した医師(当該事業場の産業医が望ましい)から意見を聴取することが適当です。なお、当該医師が、事業場外の精神科医や心療内科医である場合など事業場で選任されている産業医以外の者であるときは、必ずしも労働者の勤務状況や職場環境など、当該事業場の状況を把握していないことも考えられるので、事業場で選任されている産業医からも、面接指導を実施した医師の意見を踏まえた意見を聴くことが適当です。

意見を聴く時期

- 面接指導を実施した後、遅滞なく意見を聴く必要があり、遅くとも1月以内には聴くようにしましょう。ただし、労働者のストレスの程度等の健康状態から緊急に就業上の措置を講ずべき必要がある場合には、可能な限り速やかに意見聴取が行われる必要があります。

意見の内容

- 医師は、意見を述べるに当たっては、就業上の措置だけにとどまらず、必要に応じて、作業環境管理、作業管理、健康管理の徹底、セルフケアやラインケアに関する労働衛生教育の充実、過重労働対策やメンタルヘルスケア体制の確立等、労働安全衛生管理体制の見直しなどについても含めることが望ましいでしょう。
- 職場環境の改善に関する意見は、人事労務管理に関わるものが多いため、人事労務担当者や管理監督者とも連携して対応することが重要です。また、上司のパワーハラスメントなど、職場の人間関係に問題があることも考えられますので、情報管理も含め人事労務担当者と連携した慎重な対応が必要になります。

(6) 就業上の措置の決定と実施

(心理的な負担の程度を把握するための検査等)

第 66 条の 10

- 6 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

(法より抜粋)

○ 就業上の措置の決定及び実施

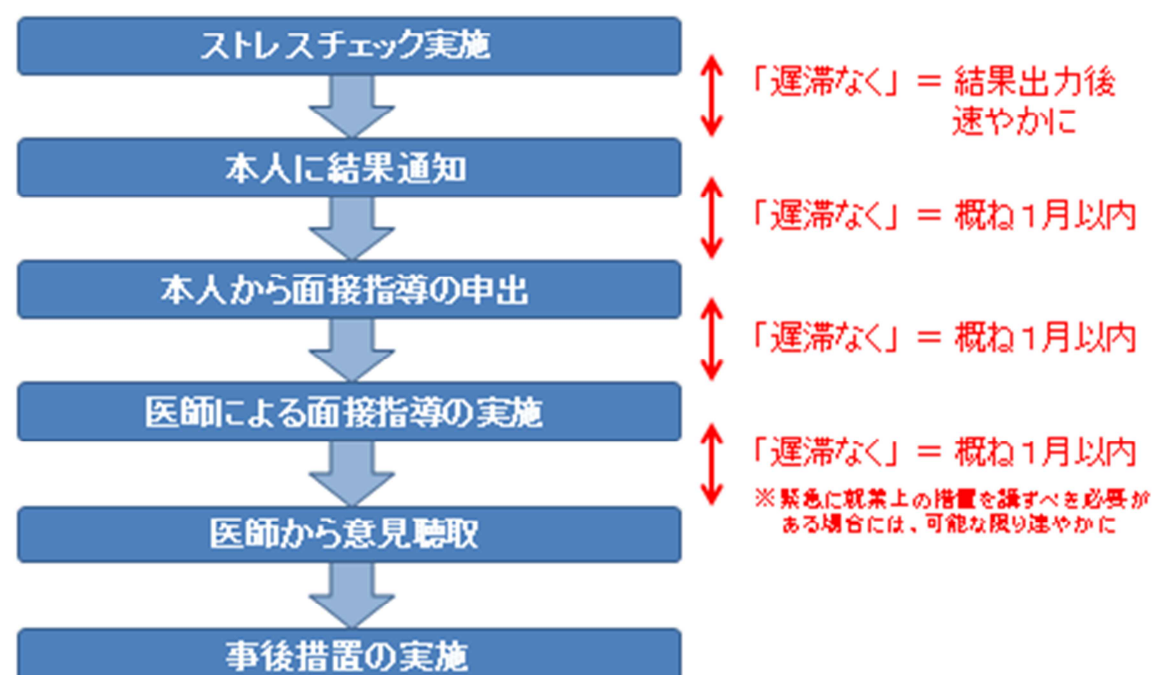
法第 66 条の 10 第 6 項の規定に基づき、事業者が労働者に対して面接指導の結果に基づく就業上の措置を決定する場合には、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努めるとともに、労働者に対する不利益な取扱いにつながらないように留意しなければならないものとする。なお、労働者の意見を聴くに当たっては、必要に応じて、当該事業場の産業医等の同席の下に行うことが適当である。

事業者は、就業上の措置を実施し、又は当該措置の変更若しくは解除をしようとするに当たっては、当該事業場の産業医等と他の産業保健スタッフとの連携はもちろんのこと、当該事業場の健康管理部門及び人事労務管理部門の連携にも十分留意する必要がある。また、就業上の措置の実施に当たっては、特に労働者の勤務する職場の管理監督者の理解を得ることが不可欠であることから、事業者は、プライバシーに配慮しつつ、当該管理監督者に対し、就業上の措置の目的及び内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが適当である。

また、就業上の措置を講じた後、ストレス状態の改善が見られた場合には、当該事業場の産業医等の意見を聴いた上で、通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずる必要がある。

(ストレスチェック指針より抜粋)

ストレスチェックから事後措置までの流れ



(7) 結果の記録と保存

(面接指導結果の記録の作成)

第 52 条の 18 事業者は、面接指導の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを五年間保存しなければならない。

2 前項の記録は、前条各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

- ① 実施年月日
- ② 当該労働者の氏名
- ③ 面接指導を行った医師の氏名
- ④ 法第 66 条の 10 第 5 項の規定による医師の意見

(規則より抜粋)

○ 結果の記録及び保存

規則第 52 条の 18 第 2 項の規定に基づき、事業者は、面接指導の結果に基づき、次に掲げる事項を記載した記録を作成し、これを 5 年間保存しなければならない。なお、面接指導結果の記録の保存について、電磁的記録による保存を行う場合は、7 (5) (注：本マニュアルの 6 (6)) の電磁的記録による保存を行う場合の取扱いと同様とする。

- ① 面接指導の実施年月日
- ② 当該労働者の氏名
- ③ 面接指導を行った医師の氏名
- ④ 当該労働者の勤務の状況
- ⑤ 当該労働者の心理的な負担の状況
- ⑥ その他の当該労働者の心身の状況
- ⑦ 当該労働者の健康を保持するために必要な措置についての医師の意見

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

- 面接指導結果の記録の作成に当たっては、面接指導を実施した医師は、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するため必要最小限の情報に限定して事業者へ情報を提供する必要があり、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや詳細な医学的な情報は事業者へ提供してはいけません。
- 面接指導結果の記録は、規則第 52 条の 17 各号及び第 52 条の 18 第 2 項各号の事項（上記①～⑦の事項）が記載されたものであれば、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足りる。
- 面接指導の結果に基づく記録の作成についての様式は任意です。

<具体例・様式例>

本報告書および意見書は、改正労働安全衛生規則の規定（事業者はストレスチェック結果に基づき申し出があり面接指導を行った場合、その結果の記録を作成し、これを5年間保存すること。）に基づく面接指導の結果の記録に該当するものです。プライバシーに留意して、医療情報を加工して記載し事業者へ提出しましょう。

面接指導結果報告書 及び 事後措置に係る意見書（例）

面接指導結果報告書					
対象者	(社員番号) 氏名	所属		部	課
		男・女	年齢	歳	
ストレス反応の 程度の評価	点数； 点 (57項目/23項目/他)	過去半年間で長時間労働(残業)の有無	0. なし 1. あり		
治療中の心身の疾病	0. なし 1. あり	その他のストレス要因 となる勤務状況			
心理的な負担の状況 及び心身の状況	0. 所見なし 1. 所見あり ()	特記事項	※ストレスの程度の評価や医師判定の背景として特記すべき事項があれば記入する		
面接 医師 判定	ストレス反応 について ※複数選択可	0. 医療措置不要 1. 再面接を要す(時期：) 2. 現病治療継続 3. 環境等の調整を要す 4. 医療機関紹介			
	ストレスと業 務の関連性	0. ほぼなし 1. 関連を疑う 2. 強く疑われる 3. 不明		職場への指導等 の必要性	0. 不要 1. 要 ⇒下記意見書に記入
	就業区分	0. 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業			
	就業条件や職場環境等 の調査の必要性	0. なし 1. あり	調査内容の 特記事項		

事後措置に係る意見書		
就業上の措置内容等	主要措置項目 (該当に○)	a.労働時間の短縮 b.出張の制限 c.時間外労働の禁止又は制限 d.深夜業の回数の減少 e.昼間勤務への転換 f.作業の転換 g.業務負担の軽減 h.就業場所の変更 j.就業の禁止(休暇・休養の指示) m.その他
	その他の事項	
	詳細内容	
措置期間		____日・週・月 (次回面接予定日 年 月 日⇒面接者)
職場環境の改善に関する意見		
上司からのサポートに関する意見		
医療機関への受診配慮等		
その他 (連絡事項等)		

医師の所属先	面接実施年月日	年 月 日
	医師氏名	印

8 ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析と職場環境の改善

- ✓ 実施者は個人のストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析し、職場ごとのストレスの状況を把握します。
- ✓ 集団ごとの集計・分析の結果は実施者から事業者へ通知され、事業者は職場環境の改善のための取り組みを行います。

(検査結果の集団ごとの分析等)

第 52 条の 14 事業者は、検査を行った場合は、当該検査を行った医師等に、当該検査の結果を当該事業場の当該部署に所属する労働者の集団その他の一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めなければならない。

2 事業者は、前項の分析の結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

(規則より抜粋)

○ 集団ごとの集計・分析の実施

事業者は、規則第 52 条の 14 の規定に基づき、実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させ、その結果を勘案し、必要に応じて、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講じるよう努めなければならない。このほか、集団ごとの集計・分析の結果は、当該集団の管理者等に不利益が生じないようその取扱いに留意しつつ、管理監督者向け研修の実施又は衛生委員会等における職場環境の改善方法の検討等に活用することが望ましい。

また、集団ごとの集計・分析を行った場合には、その結果に基づき、記録を作成し、これを 5 年間保存することが望ましい。

○ 集団ごとの集計・分析結果に基づく職場環境の改善

事業者は、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析結果に基づき適切な措置を講ずるに当たって、実施者又は実施者と連携したその他の医師、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職から、措置に関する意見を聴き、又は助言を受けることが望ましい。

また、事業者が措置の内容を検討するに当たっては、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析した結果だけではなく、管理監督者による日常の職場管理で得られた情報、労働者からの意見聴取で得られた情報及び産業保健スタッフによる職場巡視で得られた情報等も勘案して職場環境を評価するとともに、勤務形態又は職場組織の見直し等の様々な観点から職場環境を改善するための必要な措置を講じることが望ましい。このため、事業者は、次に掲げる事項に留意することが望ましい。

- ① 産業保健スタッフから管理監督者に対し職場環境を改善するための助言を行わせ、産業保健スタッフと管理監督者が協力しながら改善を図らせること。
- ② 管理監督者に、労働者の勤務状況を日常的に把握させ、個々の労働者に過度な長時間労働、疲労、ストレス又は責任等が生じないようにする等、労働者の能力、適性及び職務内容に合わせた配慮を行わせること。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

集団ごとの集計・分析の実施

- 一次予防を主な目的とする制度の趣旨を踏まえ、労働者本人のセルフケアを進めるとともに、職場環境の改善に取り組むことが重要です。ストレスチェックの結果を職場や部署単位で集計・分析することにより、高ストレスの労働者が多い部署が明らかになります。この結果、当該部署の業務内容や労働時間など他の情報と合わせて評価し、事業場や部署として仕事の量的・質的負担が高かったり、周囲からの社会的支援が低かったり、職場の健康リスクが高い場合には、職場環境等の改善が必要と考えられます。集団ごとの集計・分析及びその結果に基づく対応は、規則に基づく事業者の努力義務とされていますので、職場のストレスを低減させるため、できるだけ実施するようにしましょう。

集団ごとの集計・分析の方法

- 集団ごとの集計・分析の具体的な方法は、使用する調査票（ストレスチェック項目）により異なりますが、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」（57項目）又は簡略版（23項目）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す。
 - 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、これまでの研究や実践事例を参考としながら各企業において適切な集計・分析方法を定めるようにしてください。
 - 集団ごとの集計・分析結果は、個人ごとの結果を特定できないため、労働者の同意を取らなくても、実施者から事業者提供して差し支えありません。ただし、集計・分析の単位が10人を下回る場合には個人が特定されるおそれがあることから、集計・分析の対象となる労働者全員の同意がない限り、集計・分析結果を事業者提供してはいけません。
 - 「一定規模の集団」とは、職場環境を共有し、かつ業務内容について一定のまとまりをもった部、課などの集団であり、具体的に集計・分析を行う集団の単位は、事業者が当該事業場の業務の実態に応じて判断します。
- ※ 集団ごとの集計・分析を行う際の下限人数の10人は、在籍労働者数ではなく、実際の受検者数（有効なデータ数）でカウントするものとし、例えば、対象とする集団に所属する労働者の数が10人以上であっても、その集団のうち実際にストレスチェックを受検した労働者の数が10人を下回っていた場合は、集団的な分析結果を事業者提供してはいけません。こうした場合は、より上位の大きな集団単位で集計・分析を行うなど工夫しましょう。

ただし、集団ごとの集計・分析の方法として、例えば職業性ストレス簡易調査票の57項目の全ての合計点について、集団の平均値だけを求めるなど、個人特定につながらない方法で実施する場合に限っては、10人未満の単位での集計・分析を行うことは可能ですが、あらかじめ衛生委員会での調査審議が必要です。

集団ごとの集計・分析結果の保存

- 集団ごとの集計・分析結果は、経年変化をみて職場のストレスの状況を把握・分析することも重要であることから、事業者が5年間保存することが望ましいでしょう。

集団ごとの集計・分析結果に基づく職場環境の改善

- 集団ごとの集計・分析の手法として、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」に関して公開されている「仕事のストレス判定図」を用いた場合、部・課・グループなどの分析対象集団が、これまでの研究成果から得られている標準集団に比べて、どの程度健康リスクがあるのかを判定することができます。こうしたことを踏まえ、事業者は産業医と連携しつつ、集団ごとの集計・分析結果を、各職場における業務の改善、管理監督者向け研修の実施、衛生委員会における具体的な活用方法の検討などに活用しましょう。
- 措置を講ずるに当たっては、医師、保健師等の実施者やその他の有資格者、産業カウンセラーや臨床心理士等の心理職から意見を聴くとよいでしょう。
- 一方で、集団ごとの集計・分析の結果は、集計・分析の対象となった集団の責任者にとってはその当該事業場内における評価等につながり得る情報であり、無制限にこれを共有した場合、当該責任者等に不利益が生じるおそれもあることから、事業場内で制限なく共有することは不適當です。集団ごとの集計・分析の方法、分析結果の利用方法（集団ごとの集計・分析結果の共有範囲を含む。）等については、衛生委員会で審議した上で、あらかじめ各事業場での取扱いを社内規程として策定することが必要です。

＜具体例・様式例＞

1) 仕事のストレス判定図を用いた集団的な分析の実施方法

集団的な分析については、「職業性ストレス簡易調査票」またはこのマニュアルに掲載されている簡略化した調査票を使用する場合は、「仕事のストレス判定図」を用いて行います。

仕事のストレス判定図は、事業場全体、部や課、作業グループなどの集団を対象として心理社会的な仕事のストレス要因の程度と、これらが労働者の健康に与える影響の大きさを評価する方法です。仕事のストレス判定図は、2つの図からなっています。ひとつは、仕事の量的負担と仕事のコントロール（仕事の裁量権）を要因としてプロットされる「量—コントロール判定図」、もうひとつは、上司の支援と同僚の支援から作成される「職場の支援判定図」です。

仕事のストレス判定図の使用にあたっては、ストレスチェックの回答者それぞれについて、職業性ストレス簡易調査票の「仕事の量的負担」「コントロール」「上司支援」「同僚支援」の4つの尺度（各3項目、合計12項目）の得点を計算します。この場合に、各項目には、そうだ=4点、まあそうだ=3点、ややちがう=2点、ちがう=1点、あるいは非常に=4点、かなり=3点、多少=2点、全くない=1点を与えることに注意します。判定図を作成しようとする集団について、これら4つの得点の平均値を計算し、仕事のストレス判定図の上にプロットします。平均値の計算および仕事の判定図の作成を自動的に行うプログラムを用いることもできます。

プロットされた集団の位置を、仕事のストレス判定図上で標準集団（全国平均）と比較することで、その集団における仕事のストレス要因の特徴を全国平均とくらべて知ることができます。また仕事のストレス判定図上の斜めの線は、仕事のストレス要因から予想されるや疾病休業などの健康問題のリスクを標準集団の平均を100として表しているものです。例えば、ある集団の位置が健康リスク120の線にある場合には、その集団において健康問題が起きる可能性が全国平均とくらべて20%増加していると判断できます。これまでの調査事例では、健康リスクが120を越えている場合には何らかの、仕事のストレスに関する問題が職場で生じている場合が多いので、評価の際の参考となります。

仕事のストレス判定図では、男女別に判定図が用意されています。しかしストレスチェックでは、性別の情報を調査しない場合もあります。性別にわけて集計することで1分析単位あたりの回答者数が少数となり分析が困難となる場合もあります。このような場合には男女を区別せず、男性の判定図を使用します。ただし、女性のデータを男性の判定図にあてはめた場合、量的負担と仕事のコントロールによる健康リスク値がどちらかといえば過大に評価される可能性があるので注意します。

仕事のストレス判定図の使用にあたっては、いくつか注意が必要です。産業保健スタッフと相談しながら評価を行うことが望まれます。仕事のストレス判定図では、仕事のストレスの4つの側面しか評価していません。判定図にとりあげられていないストレス要因があることも考慮すべきです。仕事のストレス判定図から計算される健康リスクは仕事のストレスに関するリスク程度の1つの指標であり、これを参考にしながら、他の情報も考慮して総合的にリスク評価を行うことが適切です。例えば、健康診断データの集計結果、職場巡視、労働者や職場上司からの聞き取りなども同時に活用することが望ましいです。⁹

職業性ストレス簡易調査票には、仕事のストレス判定図に使用される以外の尺度が含まれています。これらの尺度についてもその平均値を集団として求め、全国平均値と比較することで、仕事のストレス判定図よりもさらに詳細に仕事のストレス要因や心身のストレス反応の集団としての特徴を評価することができます。

⁹（参考）職業性ストレス簡易調査票と仕事のストレス判定図についての詳細

東京医科大学公衆衛生学分野ホームページ (http://www.tmu-ph.ac/topics/stress_table.php)

東京大学事業場のメンタルヘルスサポートページ (<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/>)

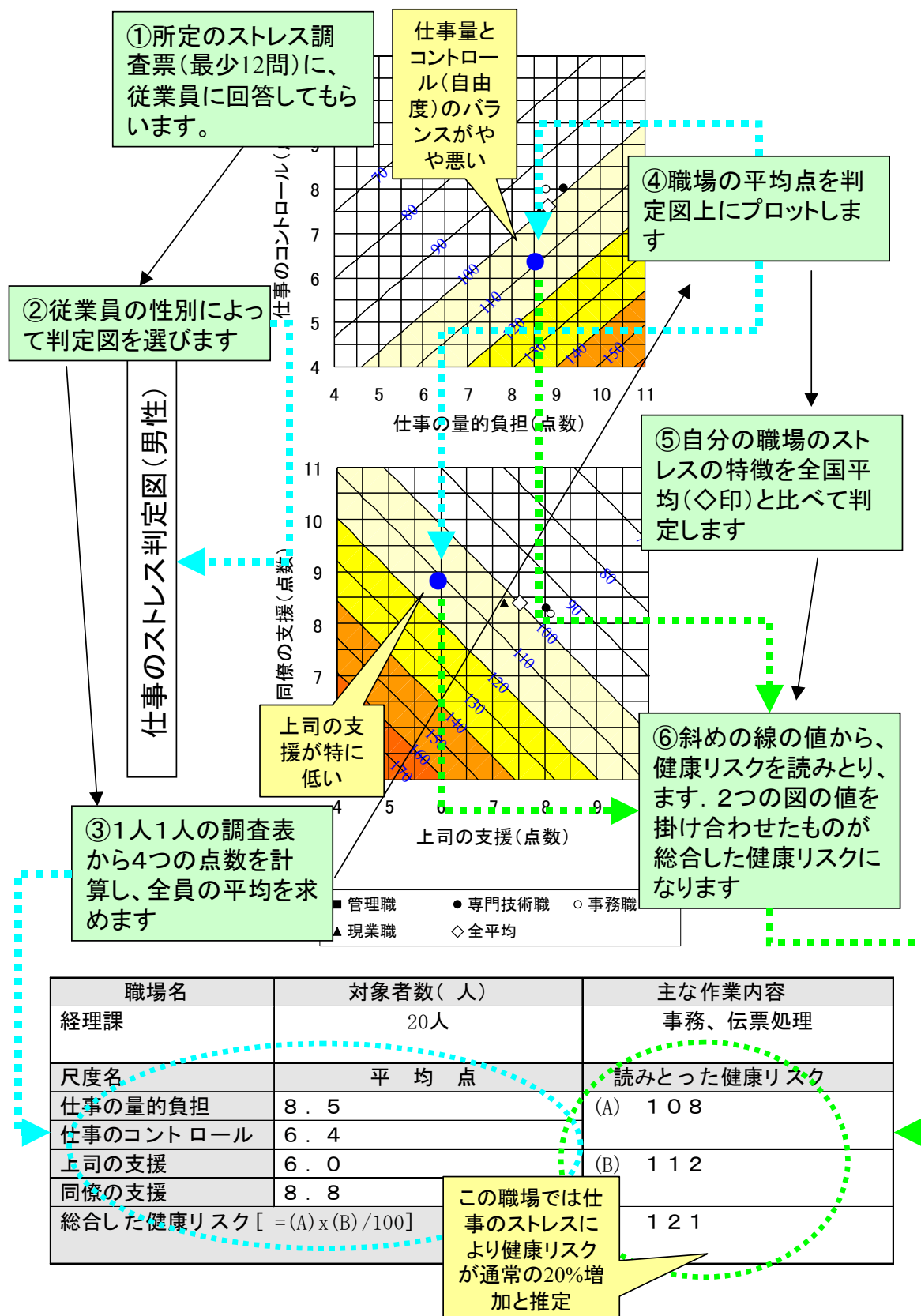


図 仕事のストレス判定図の使用方法

２）仕事のストレス判定図等を活用した職場改善の取組み

（ア） 職場環境等の改善とは

職場環境等の改善とは、職場の物理的レイアウト、労働時間、作業方法、組織、人間関係などの職場環境を改善することで、労働者のストレスを軽減しメンタルヘルス不調を予防しようとする方法です。改善の対象となる職場環境にはさまざまなものが含まれます。仕事のストレスに関する代表的な理論である「仕事の要求度－コントロールモデル」では、仕事の要求度（仕事量や責任など）と仕事のコントロール（裁量権）のバランス、特に仕事の要求度に見合うように仕事のコントロールを与えることが重要であるとされています。米国職業安全保健研究所（NIOSH）は、職場環境等の改善を通じたストレス対策のポイントとして、①過大あるいは過小な仕事量を避け、仕事量に合わせた作業ペースの調整ができること、②労働者の社会生活に合わせて勤務形態の配慮がなされていること、③仕事の役割や責任が明確であること、④仕事の将来や昇進・昇級の機会が明確であること、⑤職場でよい人間関係が保たれていること、⑥仕事の意義が明確にされ、やる気を刺激し、労働者の技術を活用するようにデザインされること、⑦職場での意志決定への参加の機会があることをあげています。国際労働機関（ILO）は 1992 年の報告書で 19 の事業所のストレス対策事例から、職場レイアウトの改善、人間工学的改善、チームワークや小グループ活動の活性化、作業のローテーション化が効果的であったとしています。

（イ） ストレスチェックに基づく職場環境等の改善

職場環境等の改善は、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 18 年 3 月 31 日）でもメンタルヘルスケアの具体的進め方の 1 つとされています。ストレスチェック制度による職場環境改善もまた、事業場の総合的な心の健康づくり計画の一部として実施されるべきです。ストレスチェックに基づく職場環境等の改善においては、集団分析の結果を活用した職場環境等の評価、対策の立案、実施、効果評価などについて、事業場ごとに進め方を定めておきます。職場環境等の改善の進め方には、例えば以下のような方法があります。

①主として事業者や（安全）衛生委員会が行う職場環境改善

事業者が自ら、あるいは（安全）衛生委員会においてストレスチェックの集団分析の結果をもとに労働者のメンタルヘルスに影響を与える職場環境等を評価し、対策を立案し実施します。組織体制や制度を見直したり、関連部署に具体的な対策を指示したりします。集団分析の結果をもとに管理監督者に教育研修を企画することも含まれます。産業保健スタッフ等は事業者や（安全）衛生委員会が行う職場環境等の評価に助言したり、計画の立案を支援します。

②主として管理監督者が行う職場環境改善

管理監督者に対して担当部署のストレスチェックの集団分析の結果を示し、それぞれの職場で職場環境等を評価し、自主的に対策を立案し実施するように求めます。進捗管理や効果の評価は（安全）衛生委員会等が行います。産業保健スタッフ等は管理監督者に対する面談などを通じて、集団分析結果の読み方や職場環境等の評価の仕方、対策の立案を支援します。

③従業員参加型の職場環境改善

当該部署のストレスチェックの集団分析の結果をもとに、管理監督者が従業員と話し合いながら、職場環境等の評価と改善のための計画を検討する方法です。後述する従業員参加型の職場環境改善ワークショップなどを行い、従業員の意見を反映した改善計画を作成し実施します。職場環境改善のうちでは、もっとも効果がある方法であるとされています。産業保健スタッフ等は、職場環境改善ワークショップの企画、実施を支援し、計画の実施をフォローアップします。ワークショップでは、従業員の間で活発な意見交換がなされ、有効な改善計画の提案がなされるようにファシリテーターの役目をつとめる場合もあります。

(ウ) 効果的な職場環境等の改善のための5つのステップ

ストレスチェックに基づいて効果的な職場環境等の改善を進める手順を以下に述べます。

ステップ1. 職場環境等の改善ための体制づくり

事業場ごとの状況を踏まえて、体制や進め方を選択します。事業者が方針を表明し、(安全)衛生委員会等で審議して、職場環境等の改善の目的、方針、体制、進め方を定めます。目的・方針については、問題指摘型ではなく、問題解決型の取り組みであることを明確にすることが重要です。体制・進め方については、事業者、産業保健スタッフ等、管理監督者および労働者代表が参加する委員会または作業部会を設置し、これを中心に事業場の職場環境等の評価と改善の立案をしてゆく方法が推奨されています。部署ごとの職場環境等の改善は、例えば産業保健スタッフ等の助言や指導により管理監督者が中心となっていく方法、あるいは従業員参加型の職場環境改善による方法によって進めることができます。いずれの場合でも管理監督者に対して方針や進め方を十分に説明し、管理監督者の主体的な関与を引き出すことが重要です。

ステップ2. 職場環境等の評価

ストレスチェックの調査票として職業性ストレス簡易調査票あるいはこのマニュアルに示した簡略化した調査票を用いた場合には、仕事のストレス判定図を使用して部署やグループ別の仕事のストレス要因を集団分析することができます。この他の調査票による場合には、事業場それぞれで根拠に基づいて職場環境等の評価の方法を決定します。しかし仕事のストレス判定図に基づく職場環境等の評価は、労働者の主観的評価の平均に基づいたものであり、必ずしも実際の職場環境等を反映したものにならない場合もあります。これはその他のストレスチェック調査票の回答の集団分析を用いた場合でも同様です。ストレスチェックの集団分析の結果を参考にしながらも、実際の職場の状況について、日常的な職場運営や職場巡視から得られた情報や、管理監督者や労働者からの聞き取りなども総合して職場環境等におけるストレス要因の把握を行うようにします。

ステップ3. 職場環境等の改善計画の立案

ストレスチェックの集団分析を参考にした職場環境等の評価結果に基づいて、事業者や(安全)衛生委員会、あるいは各部署の管理監督者が仕事のストレスを改善するための職場環境等の改善を計画します。産業保健スタッフ等はこれを支援します。事業場外の専門家の支援を受ける方法もあります。

いずれの場合でも、以下のことが推奨されています。①事前に事業場内外の良好事例を収集し、計画をたてる際の参考にすること。このために事業場内外の良好事例を集めて資料にまとめておくのが効果的です。②改善策の検討や実施に労働者が参加できるように工夫すること。事業者や(安全)衛生委員会、あるいは管理監督者が職場環境改善を計画する場合でも、労働者の意見を聴く機会を設けるようにします。労働者参加型のワークショップによる職場環境改善は、労働者が計画立案に直接参加する機会を設けているため効果的です。③心身の負担に関連する職場環境や労働条件に幅広く目配りして改善策を検討すること。作業量や人間関係だけでなく、作業計画への参加と情報の共有、勤務時間と作業編成、円滑な作業手順、作業場環境、職場内の相互支援、安心できる職場のしくみなど広い範囲の職場環境に着目して改善を計画することが効果的です。

実行性のある改善計画をたてるために、組織の体制や準備状況を考慮することも必要です。改善する内容だけでなく、改善のタイミングやスケジュールについても検討することが大事です。また、すでにある職場の会合を活用することも効果的です。このように職場の状況、時期、資源を考慮して計画を立案します。

改善計画の検討を支援するツールを活用することも有効です。「職場環境改善のためのヒント集」(「メンタルヘルスアクションチェックリスト」)は、自分の職場に合った職場環境等の改善方法を見つけるためのツールです。ヒント集は従業員参加型の職場環境改善で特に活用できるように作成されています。またヒント集は、産業保健スタッフ等が管理監督者と相談して職場環境改善の計画を検討する場でも活用されています。「メンタルヘルス改善意識調査票」(MIRROR)は、労働者の意見調査により職場環境改

善の計画策定を支援するツールです。これらのツールについては後述します。

ステップ4. 対策の実施

計画が立案されたら、これを実施します。継続的に改善が進むように、(安全) 衛生委員会や職場の定期的な会合などを活用して、計画が予定どおりに実行されているか、実施上の問題はおきていないかなどの進捗状況を、定期的に確認します。各部署から(安全) 衛生委員会に中間報告の提出を求めたり、3ヶ月、6ヶ月など期間を設定して実施状況や効果を報告してもらうことも効果的です。

ステップ5. 効果評価と計画の見直し

一定期間後に対策の効果を評価し、計画の見直しを検討することを、計画の段階(ステップ1または3)で決めておきます。この際の評価の方法には2種類があります。プロセスの評価(あるいはパフォーマンスの評価)では、計画が決めたとおりに実施されたかどうかを、活動記録や関係者からの聞き取り等によって評価します。もう1つはアウトカム評価で、目的とする結果の指標が改善したかどうかを評価の対象とします。アウトカム評価の指標としては、対策の前後でストレスチェックの集団分析を比較することの他、健康診断、休業などの統計情報の比較、労働者からの感想の収集と分析などがあります。計画どおりに実施できなかったり、目的とした効果を達成できなかった場合には、よりよい対策になるように計画を見直します。うまくいった対策については、好事例として事業場内に周知して活用してもらいます。このように職場環境改善の取り組みを、職場環境の評価と計画立案(Plan)、実施(Do)、評価(Check)および見直し(Act)のサイクルに組み込み、継続的に実施できるようにします。労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)により継続的な安全衛生管理がなされている事業場では、職場環境改善をその仕組みに乗せるようにします。

3) 職場環境改善のためのツール

(ア) 職場環境改善のためのヒント集

「職場環境改善のためのヒント集」(「メンタルヘルスアクションチェックリスト」)は職場環境改善の好事例を6領域、30項目のヒントにまとめたものです¹⁰。このヒント集を参考に、現場で、既存の資源を活用しながら低コストで改善できる優先対策を検討できます。

ヒント集の作成にあたって、国内で行なわれたストレス対策や働きやすい職場づくりに役立った改善事例が200以上収集されました。これらの事例をみると、たとえば「ノー残業を設ける」「毎朝の定例会議を設けた」「係長クラスへ裁量権を一部移譲し、業務の効率化を図った」「応接スペースの灰皿を撤去した」「台車を導入して重量物の移動を楽にした」など、労働時間や勤務形態、作業方法や職場組織、職場の物理化学的環境の改善、休息・休憩設備の充実、健康相談窓口の設置、労働者の努力を評価できる職場のしくみづくりなど、幅広い対策が実施され効果をあげていました。このことから、ヒント集では、幅広い職場環境等に着眼して、労働者のメンタルヘルスの向上のための対策の項目例を示すようにしています。ヒント集は、自分の事業場や部署と関連の大きい項目だけを抜き出したり、順番を変えたりして、使いやすいものにしてかまいません。

従業員参加型の職場環境改善ワークショップでは、このヒント集を使いながら労働者が職場環境等の改善について話し合い、自分たちの職場での課題や対策を具体的に考えることができます。また、優先順位の高い対策ポイントについて意見交換することができます。ヒント集は、産業保健スタッフ等が管理監督者と職場環境等の改善について話し合う際にも活用できます。

¹⁰ (参考) ヒント集に関する情報

こころの耳 (<http://kokoro.mhlw.go.jp/manual/>)

東京大学―事業場のメンタルヘルスサポートページ (<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/>)

(イ) メンタルヘルス改善意識調査票(MIRROR)

「メンタルヘルス改善意識調査票」(MIRROR)は、労働者の意見調査により職場環境改善の目標と計画を策定することを支援するための質問票です。MIRRORには、職場の望ましい状態が45項目列記されています。労働者に、それぞれの項目を改善目標とする必要性を、「1. 実現されており改善は不要」、「2. できれば改善が必要」、「3. ぜひ改善が必要」、あるいは「4. この職場とは関係がない」の4つの選択肢から選んでもらいます。その結果から計算される要望率（「2. できれば改善が必要」、「3. ぜひ改善が必要」の回答の合計割合）および実現率（「1. 実現しており改善は不要」の回答の割合）により、項目の優先ランキング一覧を作成し、これを参考に労働者の職場環境改善のニーズを確認します。要望率と実現率の上位10項目をもとにして、各職場で討議しながら職場環境等の改善の計画を検討します。

MIRRORは職場環境等の改善のプロセス評価にも使用できます。対策の前後で、MIRRORによる調査を実施し、改善活動実施前から実施後への変化を確認することができます。例えば、MIRRORの再調査で、各項目の改善要望率（「改善の必要あり」と回答した者の割合）が減少したり、実現率（「実現しており改善不要」と回答した者の割合）が増加しているなら、改善が効果があったと考えられます。¹¹

なお、ヒント集やMIRRORは、ストレスチェックの調査票として使用するものではなく、ストレスチェックの集団分析をもとに職場環境改善を行う際のツールであることに注意してください。

(ウ) 従業員参加型の職場環境改善ワークショップの進め方

(1) ワークショップの企画

従業員参加型の職場環境改善ワークショップは、効果的な職場環境改善の計画を立案する手法の1つです。ワークショップの企画にあたっては、まず、どのような目的でこのワークショップを実施するかを参加者に明らかにします。当該部署から多くの参加者が参加することで職場改善効果が高まるため、労働者が多く参加できるように呼びかけや開催時間の工夫をします。

(2) ワークショップの準備

ワークショップを進行する担当者（ファシリテーター）を決め、打ち合わせをします。参加人数の多い場合には複数のファシリテーターを確保します。会場を確保し、グループワークを想定した机・椅子などの他、以下のものを準備します。

- ☐ グループワークのタイムテーブル
- ☐ すでに行われたストレス調査結果
- ☐ 職場環境改善のためのヒント集（メンタルヘルスアクションチェックリスト）
- ☐ 液晶プロジェクター、またはOHP、その他マイクなど視聴覚器材
- ☐ 改善提案の発表用OHPシートとOHPペン
- ☐ 今後の改善計画・担当者記入用シート
- ☐ 飲みもの、菓子など

(3) ワークショップのプログラム

ワークショップでは、小グループでの討議を積極的に取り入れます。通常2時間から2時間半、最低でも90分の時間が必要です。全体の講義時間に応じて、以下のように時間配分をあらかじめ決めておきます。

- ① 担当者（ファシリテーター）による講義（20～40分）：ワークショップの最初に、短い講義を行います。講義は内容により数人で分担してもかまいません。
- ② グループ討議（30～60分）：5～8名程度の小グループに分かれて、テーブルについてもらい、小グループごとで討議の進行役、記録係、発表係を決めてもらいます。続いてヒント集を使いながら討論を行ってもらいます。まず、すでに行われている職場の良い点やすでに改善された

¹¹ (参考) MIRRORに関する情報

産業医科大学－職場のメンタルヘルス対策ガイド (<http://omhp-g.info/envi/envi03.html>)

点について意見交換し、「良い点」を最大3つまで発表用のシートに記載してもらいます。つづいてこれから改善すべき点について討議してもらい、改善提案を最大3つまで発表用シートに記載してもらいます。発表用シートに記載する際には、具体的な実施方法についても書き添えてもらうようにします。ファシリテーターは議論が活発になり、時間内に終わるように助言をします。

- ③ グループ発表と総合討議（約 30 分）：グループごとに結果の発表を行います。OHPシート等を使って、グループごとに議論の概要と、職場のよい点および改善提案を発表してもらいます。ファシリテーターは、提案内容に助言したり、整理したりします。
- ④ まとめとフォローアップの方法の確認（約 30 分）：グループの発表が終わったらファシリテーターは職場責任者（管理監督者）の発言を求め、提案の中から優先的に実施すべき改善案について意見をもらい、実施すべき改善計画を決めます。また改善計画ごとに担当者と実施時期を決めます。これをまとめて文書化し、職場全体で共有し、計画を実施します。必要があれば改善計画を効率的に進めるために職場内や人事・労務との相談の機会を持ちます。

従業員参加型の職場環境改善におけるファシリテーターの役割について記載した「メンタルヘルスアクショントレーナーの手引き」が、事業場のメンタルヘルスサポートページ (<http://www.jstress.net> または <http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/ACL/>) からダウンロードできます。

【集団的分析の方法と結果の活用方法①】

労働安全衛生マネジメントシステムの中で実施される管理監督者による職場環境改善

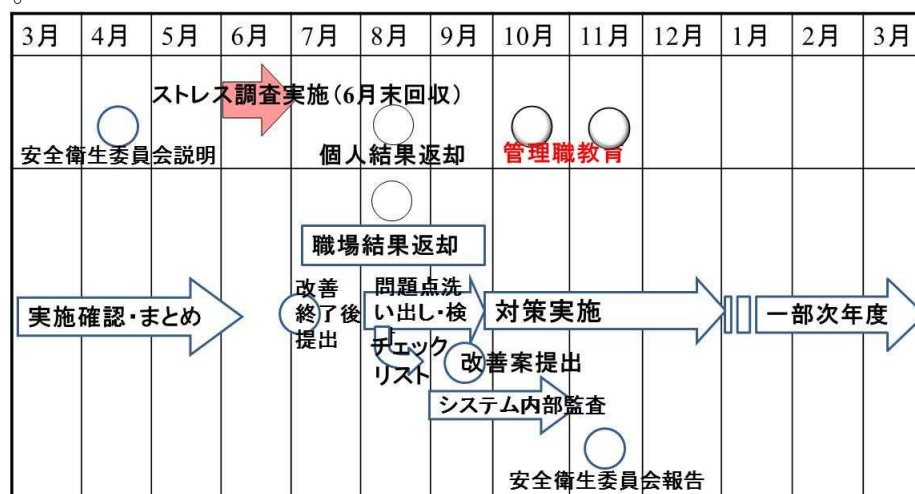
ストレスチェックから職場環境改善へ

電気器具製造業のA事業場では場内に3工場が設置され、従業員合計2700人が勤務しています。2003年より労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）の運用を開始する中で、職業性ストレスの側面から職場環境を評価し改善する活動（以下職場環境改善活動）を実施しています。事業場のトップから「従業員の疲労やストレスを軽減するため職場の環境改善を積極的に推進し、従業員の自主的な健康意識を高める活動を推進する」との基本方針が出されています。

ストレスチェック調査票として、職業性ストレス簡易調査票の他にワークエンゲイジメント、努力報酬不均衡モデル、メンタルヘルス風土尺度（WIN）調査票などを併用しています。ストレス調査実施は産業医が行い、個人情報取り扱い方法を定めた上で年1回実施しています。ストレス調査の参加率は毎年99%を超えています。

職場環境改善活動とその効果

職場環境改善は、年間計画を作成し活動を実施しています（表1）。ストレス調査の分析単位は、製造部門ではユニット単位、工程単位、課単位と3段階、その他の部門では、部単位、課単位、また要望があれば課内のグループ単位で実施します。調査結果の管理監督者向け説明会では、産業医が結果を解説した後、現状と今後の対策について管理監督者と意見交換します。管理監督者は職場単位で対策を立案し、職場環境改善活動の計画書を部門のトップあてに提出します。事業場トップ、産業医、安全衛生担当者は対策の実施状況を確認し、安全衛生委員会で報告します。システム監査では、監査員がストレス調査結果が従業員に周知されているか、結果を元に職場で話し合いを行い、その記録が残されているかを確認します。



《チェックリストの流れ》

ライン長→(各職場安全衛生担当)→衛生管理者・産業医・総括安全衛生管理者→ライン長

表1 本事例の事業場における職場環境改善の年間計画

取り組みの結果、職場環境改善の提案件数は、2003年の50件から毎年増加し、2014年には463件となりました。仕事のストレス判定図による総合健康リスクは2003年の110から2009年には98まで減少しました。A事業所は、活動がまだ定着していない他の事業場に比べて総合健康リスクは低く、これが持続しています。

本事例のポイント

OSHMSに組み込んだことで職場環境改善の体制や仕組みがうまく機能しています。産業医巡視等で職場から職場環境改善の要望などを聞き取り、評価項目などの定期的な見直しを行うことで、職場環境改善活動自体をスパイラルアップしています。

【集団的分析の方法と結果の活用方法②】

オフィスでの管理監督者および従業員参加型検討会による職場環境改善

ストレスチェックから職場環境改善へ

B社（従業員約45000人）では、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき「全社心の健康づくり方針」を事業本部長名で表明し、活動施策のひとつとしてストレスチェックの実施と職場環境改善活動の実施が位置づけられています。また、活動の推進は、産業保健スタッフ等、人事労務部門、安全衛生部門が連携して行います。事業所としての取り組みの結果は、本社安全衛生委員会に報告されています。ここでは、オフィス主体の1000人規模の事業所で行われた職場環境改善活動について紹介します。

ストレスチェックの調査票として、職業性ストレス簡易調査票のほか、組織活力調査票から組織活力と組織資源に関する尺度を用いて、毎年調査を実施しています。職場環境等の把握のため、この結果を産業保健スタッフ等が集計・分析し、課単位の結果は課の管理監督者へ、部単位の結果はその部の部門長へ報告します。人数の多い課へは、年代別、職位別などに分けて集計し、集団の特徴をつかみやすいよう工夫しています。また、事業場単位の結果は、人事労務部門、安全衛生部門と共有しています。結果を所属長へ渡す際には、尺度の見方と職場環境改善の進め方、ツールの使い方に関する教育研修を行っています。

職場環境改善活動とその効果

対策の立案と実施は、主に課単位で管理監督者を中心として行われます。活動の評価のため、事業所の推進担当者が、年度末に各職場の対策内容と実施状況、今後の見通しを確認しています。管理監督者により行われる対策の例としては、会議の目的や参加者の見直し、自主的な勉強会の実施などがあります。

希望する管理監督者へは、産業保健スタッフ等から助言・指導および従業員参加型の職場環境改善検討会を実施するための支援を行っています。助言・指導では、産業保健スタッフ等が管理監督者から職場の状況を聞き取り、ストレス調査の結果の読み方や対策のポイントを提案し、具体的な手順を整理する手伝いを行っています。従業員参加型の職場環境改善検討会では、基本的にはほぼすべての所属従業員が参加して意見交換を行うこととしています。産業保健スタッフ等は、管理監督者との事前打ち合わせ（30分）、検討会での参加者への趣旨の説明（30分）、グループ討議におけるファシリテーション（60分）、討議結果の全員での共有（30分）の支援を担当し、また計画立案後も、管理監督者から所属従業員へ対策内容の周知と推進を支援しています。

検討会を実施した職場（全体の約2割）のほとんどで、翌年に組織活力が向上し心身のストレス反応が低下しました。また上司の支援などの得点が改善していました。管理監督者への助言・指導のみの職場（約3割）では、職場によって結果がばらつく傾向にありました。

本事例のポイント

産業保健スタッフ等が集計・分析したストレスチェックの結果をもとに、事業場の推進担当者がその進捗を管理しながら、管理監督者を中心として職場環境改善を組織的に進めている事例です。管理監督者への助言・指導を行う際、産業保健スタッフ等の知識と経験のみでは対応が難しいケースが多く、人事労務担当者との連携が必要になる場合もあります。今後は参加型の検討会をより多くの職場へ展開することを目標とし、推進者の育成やツールの活用に取り組んでいます。

【集団的分析の方法と結果の活用方法③】

職場環境改善のためのヒント集を活用した「職場ドック」

参加型職場環境改善「職場ドック」とは

職場のメンタルヘルスの第一次予防として開始された、高知県職員を対象にした参加型職場環境改善は「職場ドック」と呼ばれるようになり、高知県の職場環境改善の手法として定着しています。この手法はその後、京都府、北海道、人事院等、公務職場などでも活用が広がっています。

職場ドックは、自分たちで職場を点検し、職場環境を改善していこうという趣旨の取り組みです。全身の健康状態のチェックを行う人間ドックになぞらえてネーミングされています。職場ドックでは、総務部職員厚生課の年度計画に基づき、一定数（手あげ方式）もしくは全数を対象とするなどの方法で複数の対象職場を選定し、職場ごとに従業員による職場検討会ないし任意のグループワークの機会をもちます。この検討会またはグループワークは1回60～90分程度で、従業員の意見交換により各年度の職場環境改善計画を作成し、時期を決めて計画を実施します（図1）。実施した結果は総務部職員厚生課に報告され、成果報告会もしくは報告書、職場内ニュース、HPなどで周知され、次の職場環境改善の参考になります。

「職場ドック」における職場環境改善活動とその効果

職場ドックで行う検討会あるいはグループワークでは、職場環境改善のためのヒント集（アクションチェックリスト）（※本文参照、高知県庁では改善チェックシート、職場問診票などとも呼ばれる）が活用されます。職場ドックではこの他にも討論、提案、報告を容易にするさまざまなツールを提供しています。取り組みの評価は、職業性ストレス簡易調査票や、新職業性ストレス簡易調査票から選択した項目を追加して対策の実施前後で職場のストレス状況の変化を調査します。ハイリスク状態が続く職場に対しては、産業保健スタッフが個別に職場訪問し、従業員のヒアリングを行なうなどの支援を行うこともあります。

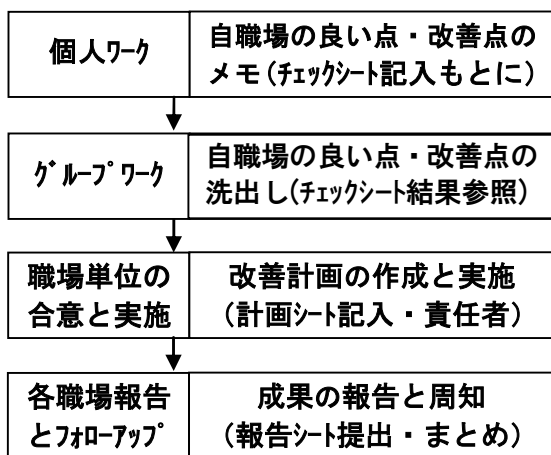


図1. 職場ドックにおける職場単位活動共通手順

本事例のポイント

職場ドックでは、ヒント集という提案式ツールを活用した短時間のグループワークが鍵となり、ポジティブ志向の職場環境改善の取り組みにつながっています。また複数の職場で並行して実施することが、お互いの情報交換もでき、職場環境改善の促進剤として機能しています。

参考

杉原由紀. 高知県庁発「職場ドック」事業の取り組みと持続する活動の成果. 労働の科学 2014年69巻10号

京都府 職場ドックの取り組み <http://www.pref.kyoto.jp/kikakuso/documents/2507.pdf>

北海道 石狩振興局の職場ドック取り組み改善事例

http://www.ishikari.pref.hokkaido.lg.jp/ss/nkc/ish060_keijiban_kaigi/h261104_hokubusoudannsitu_1.html



図2. 職場ドックによる典型的な改善事例

【集団的分析の方法と結果の活用方法④】

小売業における職場環境改善活動

ストレスチェックから職場環境改善へ

C社は、従業員数 12,190 人(うち正社員 5,604 人)の小売業(デパート業)であり、首都圏に事業場が分散しているという特徴があります。産業医が、ストレスチェック調査の集団分析の結果を経営層に対して報告したことで職場環境改善の重要性が認識され、会社として取り組むべき施策と位置付けられました。これに従い、安全衛生委員会を通じて職場環境改善の重要性を周知し、各職場における活動を推進することとなりました。

職場環境改善活動とその効果

ストレスチェックは、新職業性ストレス簡易調査票と組織活力調査票を含む質問紙を用いて、ウェブ調査によって実施されています。産業保健スタッフが集団分析を行い、その結果をストレスチェック結果報告会と呼ばれる研修会で産業医から各管理監督者に説明しました。管理監督者には、職場環境結果の見方を説明し、各職場の持つ課題や強みを把握してもらうよう努めました。なお個人が特定できる心配のある少人数の組織については結果を集計していません。また研修会の際に、管理監督者に職場環境改善の方法を研修しました。その後、管理監督者には職場で参加型グループワークを行うか、あるいは管理監督者自身で検討を行って、職場環境改善のポイントをしぼりこみ、優先順位が高い項目に対してヒント集(本文参照)等を用いて具体的な対策を立案してもらいました。対策の内容は所定のフォーマットで産業保健スタッフおよび人事労務部門に提出することになっています。

実施開始から4ヵ月後には、これらの手順が計画通りに進んでいるか、実施上の問題は発生していないか等について管理監督者は中間報告書を提出します。活動の評価は、1年間の最終報告、および次年度のストレスチェック調査により行います。中間報告や最終報告から良好活動事例を把握し、他の職場にも周知し水平展開します。こうした手順で継続的に職場環境改善活動を推進します。

本事例のポイント

ストレスチェックとその結果に基づく職場環境改善を通して、社員のメンタルヘルスおよび職場環境改善(一次予防)への関心が高まりました。最初に経営層や管理職層が職場環境改善に対する重要性について理解を深め、会社全体の取り組みとして位置付け、最終的には各職場単位で自主活動へといった流れを作れたことが効果的でした。しかし、職場ごとの職場環境改善活動の水準はまちまちであり、産業保健スタッフによるフォローを行って質を高めてゆくことが今後の課題です。

【ストレスチェックを契機とした職場環境改善の方法】

小規模零細企業における職場環境改善の取り組み

ストレスチェックから職場環境改善へ

小規模零細企業でも可能な職場環境改善の取り組みを紹介します。電気設備工事業、従業員8人のD社では、労働衛生機関の産業保健スタッフの勧めでストレスチェックを実施しました。ストレスチェックには職業性ストレス簡易調査票（57項目）を用いました。従業員8名と人数が少ないため、ストレスチェックの集団分析結果は事業場には報告しませんでした。しかし生産性や従業員の健康確保にも役立てようと経営者に働きかけた結果、ストレスチェックを実施した労働衛生機関のスタッフが、ストレスチェックの結果を念頭に置いて、従業員参加型のグループワークを通じた職場環境改善を実施することとなりました。お互いに顔の見える少人数の企業であり、できるだけ多くの従業員の意見を聞いて職場環境改善を行うことが適切であると経営者も考えたためです。

職場環境改善活動とその効果

従業員5人がグループワークに参加しました。労働衛生機関の産業保健スタッフがファシリテーターとなり、従業員が意見交換しながら職場環境の課題と対策を検討しました。意見交換の際には「職場環境改善のためのヒント集」（※本文参照）を用いて、職場のよい点および改善が必要な点を確認する際の助けとしました。グループワークから提案された対策について、後日残りの社員の承認を得た。その上で対策を実施しました。グループワークでは職場環境改善の提案として、道具置き場の整理があげられました。計画に従って、従業員全員で倉庫内の工具の整理整頓を行い、工具掛けの設置を行いました。従業員からは「工具掛けが想像以上により完成度であった」「全員参加により、達成感があった。大変満足している。」との意見が出されました。従業員参加で意見交換でき職場でのコミュニケーションが進んだこと、従業員も気づかぬうちに仕事のしにくさの原因となっていた工具置き場の問題を発見し改善したことが、従業員のストレスの軽減につながったと考えられます。労働衛生機関のスタッフは、今回のストレスチェック調査を集団分析し、今回の活動の効果を評価する予定です。

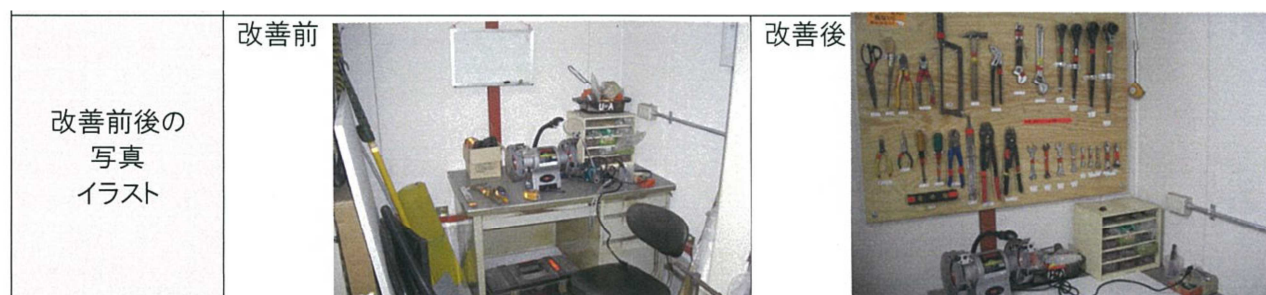


図1 電気設備工事業の小規模零細企業における従業員参加型の職場環境改善で実施された対策

本事例のポイント

本事例で職場環境改善活動がうまく進んだ理由として、①社外の労働衛生機関の産業保健スタッフが関与し支援を行ったこと、②取り組みの意義について経営者の理解を得ることが出来たこと、③従業員参加型の取り組みが従業員の当事者意識を高めたことがあげられます。

9 実施状況報告

- ✓ **事業者は、面接指導の実施後に、ストレスチェックと面接指導の実施状況を労働基準監督署に報告します。**

(検査及び面接指導結果の報告)

第 52 条の 21 常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は、1 年以内ごとに 1 回、定期的に、心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書（様式第 6 号の 2）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

(規則より抜粋)

<解説>

- 報告様式は規則に規定されている OCIR 帳票¹²の様式を使用しなければなりません。厚労省 HP に掲載されていますので、ご活用ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/anzeneisei36/index.html (工事中)

- ストレスチェックを複数月に亘って行った場合には、最終月を記載します。
- 報告書の提出時期は、各事業場における事業年度の終了後など、事業場ごとに設定して差し支えありません。
- 部署ごとに順次行うなど、年間を通じてストレスチェックを行っている会社では、検査は暦年 1 年間での受検者数を記入し、それに伴う面接指導を受けた者の数を報告してください。

¹² 光学式文字イメージ読取装置に対応した帳票

様式第6号の2(第52条の21関係)(表面)

心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書

80501		労働 保険 番号		健康診断 既病 賞与 基礎年金 扶養 法一括事業所得者											
対象年	7:平成 → 元 年 月 日 [9月は右小]	検査実施年月	7:平成 → 元 年 月 日 [9月は右小]												
事業の 種 類	事業場の名称														
事業場の 所在地	郵便番号() 電話 ()														

		在籍労働者数	右に替めて記入する人
検査を実施した者	☐ 1:事業場選任の産業医 ☐ 2:事業場所属の医師(1以外の医師に限る。)、保健師、看護師又は精神保健福祉士 ☐ 3:外部委託先の医師、保健師、看護師又は精神保健福祉士	検査を受けた労働者数	右に替めて記入する人
面接指導を実施した医師	☐ 1:事業場選任の産業医 ☐ 2:事業場所属の医師(1以外の医師に限る。) ☐ 3:外部委託先の医師	面接指導を受けた労働者数	右に替めて記入する人
集団ごとの分析の実施の有無	☐ 1:検査結果の集団ごとの分析を行った ☐ 2:検査結果の集団ごとの分析を行っていない		

折り返す場合は、(4)の所を谷に折り曲げる

産業医	氏 名 所属医療機関の名称及び所在地	(印)
-----	-----------------------	-----

年 月 日

事業者職氏名

労働基準監督署長殿

受付印

(印)

10 労働者に対する不利益な取扱いの防止

(心理的な負担の程度を把握するための検査等)

第 66 条の 10

- 3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であつて、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

(法より抜粋)

○ 労働者に対する不利益な取扱いの防止

事業者が、ストレスチェック及び面接指導において把握した労働者の健康情報等に基づき、当該労働者の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。このため、事業者は、次に定めるところにより、労働者の不利益な取扱いを防止しなければならないものとする。

(1) 法の規定により禁止されている不利益な取扱い

法第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づき、事業者は、労働者が面接指導の申出をしたことを理由とした不利益な取扱いをしてはならず、また、労働者が面接指導を受けていない時点においてストレスチェック結果のみで就業上の措置の要否及び内容を判断することはできないことから、事業者は、当然に、ストレスチェック結果のみを理由とした不利益な取扱いについても、これを行ってはならない。

(2) 禁止されるべき不利益な取扱い

次に掲げる事業者による不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、事業者はこれらを行ってはならないものとする。なお、不利益な取扱いの理由がそれぞれに掲げる理由以外のものであったとしても、実質的にこれらに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならないものとする。

ア 労働者が受検しないこと等を理由とした不利益な取扱い

- ① ストレスチェックを受けない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。例えば、就業規則においてストレスチェックの受検を義務付け、受検しない労働者に対して懲戒処分を行うことは、労働者に受検を義務付けていない法の趣旨に照らして行ってはならないこと。
- ② ストレスチェック結果を事業者に提供することに同意しない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

- ③ 面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、面接指導の申出を行わない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

イ 面接指導結果を理由とした不利益な取扱い

- ① 措置の実施に当たり、医師による面接指導を行うこと又は面接指導結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。
- ② 面接指導結果に基づく措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。
- ③ 面接指導の結果を理由として、次に掲げる措置を行うこと。
- (a) 解雇すること。
 - (b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。
 - (c) 退職勧奨を行うこと。
 - (d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更を命じること。
 - (e) その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

- 個人のストレスチェック結果に基づく面接指導の結果を踏まえて事業者が講じる措置の中には、労働者にとって不利益となりうるものの、それ以上に労働者の健康確保の必要性が高いなど、措置の内容によっては合理的な取扱いである場合も考えられます。

この場合、事業者が、面接指導の結果を踏まえて何らかの就業上の措置を講じるに当たっては、その面接指導の結果に基づき、必要な措置について医師の意見を聴取するという法定の手続きを適正に取った上で、措置を講じる必要があり、こうしたプロセスを経ずに就業上の措置を講じてはなりません。このため、以下の行為は不適當です。

- ・ 本人の同意により事業者提供された個人のストレスチェック結果をもとに、医師の面接指導を経ずに、事業者が配置転換等の就業上の措置を講じること。
- ・ 個人のストレスチェック結果をもとに、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職による相談対応等を行った場合に、その結果をもとに、医師の面接指導を経ずに、事業者が配置転換等の就業上の措置を講じること。

1 1 ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護

(1) 労働者の健康情報の保護の重要性

(心理的な負担の程度を把握するための検査等)

第 66 条の 10

2 事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者を提供してはならない。

(法より抜粋)

ストレスチェック制度において、実施者が労働者のストレスの状況を正確に把握し、メンタルヘルス不調の防止及び職場環境の改善につなげるためには、事業場において、ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護が適切に行われることが極めて重要であり、事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手するようなことがあってはならない。このため、法第 66 条の 10 第 2 項ただし書の規定において、労働者の同意なくストレスチェック結果が事業者には提供されない仕組みとされている。このほか、事業者は、次に定めるところにより、労働者の健康情報の保護を適切に行わなければならないものとする。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

- ストレスチェック制度を効果的に運用できるかどうかは、事業者と労働者の信頼関係が基本にあることはいうまでもありませんが、ストレスチェック結果等の労働者の健康情報が適切に保護されるかどうかも極めて重要な要素になります。
- ストレスチェック制度に関わる産業保健スタッフを中心とする関係者は、自ら適切な健康情報の保護に努めるとともに、事業者による不適切な取扱いがなされることのないよう、十分に留意することが必要です。

(2) 実施事務従事者の範囲と留意事項

(健康診断等に関する秘密の保持)

第 104 条 第 65 条の 2 第 1 項及び第 66 条第 1 項から第 4 項までの規定による健康診断、第 66 条の 8 第 1 項の規定による面接指導、第 66 条の 10 第 1 項の規定による検査又は同条第 3 項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

(法より抜粋)

(検査の実施者等)

第 52 条の 10

2 検査を受ける労働者について解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、検査の実施の事務に従事してはならない。

(規則より抜粋)

○ 実施事務従事者の範囲と留意事項

規則第 52 条の 10 第 2 項の規定に基づき、ストレスチェックを受ける労働者について解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、ストレスチェックの実施の事務に従事してはならない。

なお、事業者が、労働者の解雇、昇進又は異動の人事を担当する職員（当該労働者の解雇、昇進又は異動に直接の権限を持つ監督的地位にある者を除く。）をストレスチェックの実施の事務に従事させる場合には、次に掲げる事項を当該職員に周知させなければならないものとする。

- ① ストレスチェックの実施事務従事者には法第 104 条の規定に基づき秘密の保持義務が課されること。
- ② ストレスチェックの実施の事務は実施者の指示により行うものであり、実施の事務に関与していない所属部署の上司等の指示を受けてストレスチェックの実施の事務に従事することによって知り得た労働者の秘密を漏らしたりしてはならないこと。
- ③ ストレスチェックの実施の事務に従事したことによって知り得た労働者の秘密を、自らの所属部署の業務等のうちストレスチェックの実施の事務とは関係しない業務に利用してはならないこと。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

- 中小規模事業場など、産業保健スタッフの体制が十分でない事業場においては、人事労務管理部門の職員がストレスチェックの実施の事務（調査票の配布・回収、データの入力、面接指導対象者への勧奨など）に携わることも

考えられますが、こうした場合にも、法第 104 条の規定に基づき秘密の保持義務が課されることから、その職員に情報管理の重要性を認識させ、情報が上司や事業者を含めた第三者に漏れることのないよう、細心の注意を払う必要があります。

(3) ストレスチェック結果の労働者への通知に当たっての留意事項

(検査結果の通知)

第 52 条の 12 事業者は、検査を受けた労働者に対し、当該検査を行った医師等から、遅滞なく、当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。

(規則より抜粋)

○ ストレスチェック結果の労働者への周知に当たっての留意事項

規則第 52 条の 12 の規定に基づき、事業者は、実施者にストレスチェック結果を労働者に通知させるに当たっては、封書又は電子メール等で当該労働者に直接通知させる等、結果を当該労働者以外が把握できない方法で通知させなければならないものとする。

(ストレスチェック指針より抜粋)

(4) ストレスチェック結果の事業者への提供に当たっての留意事項

○ストレスチェック結果の事業者への提供に当たっての留意事項

ア 労働者の同意の取得方法

ストレスチェック結果が当該労働者に知らされていない時点でストレスチェック結果の事業者への提供についての労働者の同意を取得することは不適當であるため、事業者は、ストレスチェックの実施前又は実施時に労働者の同意を取得してはならないこととし、同意を取得する場合は次に掲げるいずれかの方法によらなければならないものとする。ただし、事業者は、労働者に対して同意を強要する行為又は強要しているとみなされるような行為を行ってはならないことに留意すること。

- ① ストレスチェックを受けた労働者に対して当該ストレスチェックの結果を通知した後に、事業者、実施者又はその他の実施事務従事者が、ストレスチェックを受けた労働者に対して、個別に同意の有無を確認する方法。
- ② ストレスチェックを受けた労働者に対して当該ストレスチェックの結果を通知した後に、実施者又はその他の実施事務従事者が、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者に対して、当該労働者が面接指導の対象であることを他の労働者に把握されないような方法で、個別に同意の有無を確認する方法。

なお、ストレスチェックを受けた労働者が、事業者に対して面接指導の申出を行った場合には、その申出をもってストレスチェック結果の事業者への提供に同意がなされたものとみなして差し支えないものとする。

イ 事業者に提供する情報の範囲

事業者へのストレスチェック結果の提供について労働者の同意が得られた場合には、実施者は、事業者に対して当該労働者に通知する情報と同じ範囲内の情報についてストレスチェック結果を提供することができるものとする。

なお、衛生委員会等で調査審議した上で、当該事業場における事業者へのストレスチェック結果の提供方法として、ストレスチェック結果そのものではなく、当該労働者が高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた旨の情報のみを事業者に提供する方法も考えられる。ただし、この方法による場合も、実施者が事業者に当該情報を提供するに当たっては、上記アの①又は②のいずれかの方法により、労働者の同意を取得しなければならないことに留意する。

ウ 外部機関との情報共有

事業者が外部機関にストレスチェックの実施の全部を委託する場合（当該事業

場の産業医等が共同実施者とならない場合に限る。)には、当該外部機関の実施者及びその他の実施事務従事者以外の者は、当該労働者の同意なく、ストレスチェック結果を把握してはならない。なお、当該外部機関の実施者が、ストレスチェック結果を委託元の事業者の事業場の産業医等に限定して提供することも考えられるが、この場合にも、緊急に対応を要する場合等特別の事情がない限り、当該労働者の同意を取得しなければならないものとする。

エ 事業場におけるストレスチェック結果の共有範囲の制限

事業者は、本人の同意により事業者に提供されたストレスチェック結果を、当該労働者の健康確保のための就業上の措置に必要な範囲を超えて、当該労働者の上司又は同僚等に共有してはならないものとする。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

- 衛生委員会の調査審議の結果、事業者による個々人のストレスチェックの結果の把握は行わない（集団ごとの分析結果の活用は行う）こととした場合は、労働者からの同意取得の手続きは不要となります。
- この場合でも、労働者から医師による面接指導の申出がなされた場合については、事業者へのストレスチェック結果の提供の同意がなされたものとみなすことができます。

事業者への提供に当たっての労働者の同意取得方法

- 事業者への結果の通知に関する同意の取得は、ストレスチェック結果を把握している実施者が、労働者への結果通知時又は通知後に別途、個々人ごとに同意の有無を確認することが望ましいでしょう。
- 事業者への結果の通知に関する同意の取得は、労働者が個々に同意したことの証拠を残し、後で客観的に確認できる必要があるため、書面又は電磁的記録によって行う必要があります。
- また、同意の取得に係る書面又は電磁的記録は、事業者が5年間保存するようにしてください。
- 包括同意（例えば衛生委員会等で労働側代表の同意を得ることで、労働者全員の同意を得たとみなす方法）やオプトアウト方式による同意取得（全員に対して、期日までに不同意の意思表示をしない限り、同意したものとみなす旨通知し、意思表示のない者は同意したものとみなす方法）は認められません。
- 同意の取得は、実際に事業者提供される情報の中身（自分のストレスプロフィール及び評価結果）を労働者本人が知った上で行う必要がありますので、その情報が労働者に提供されていないストレスチェック実施前又は実施

時の同意取得や、あらかじめ同意した労働者だけを対象にストレスチェックを実施することは不適當です。

- 同意しないと意思表示した労働者に対して、事業者が同意を働きかけることは強要や不利益取扱いにつながるおそれがあることから、してはいけません。
- 面接指導の申出をもって、同意とみなす取扱いをする場合には、結果の通知の際に当該取扱いについて労働者に知らせておくトラブルにならないでしょう。

外部機関との情報共有

- ストレスチェックの実施を外部機関に委託する場合においてやむを得ず事業場の産業医が共同実施という形をとらない場合にも、あらかじめ外部機関とのやりとりに係る窓口の役割を産業医等の産業保健スタッフに担わせ、本人の同意を得て、外部機関から事業者へ個人のストレスチェック結果を提供する際には、当該産業保健スタッフを通じて事業者へ提供することが望まれます。なお、この場合において、外部機関から、事業者ではなく当該産業保健スタッフだけに個人のストレスチェックの結果を提供する際にも、特別の事情がない限り、本人の同意を必須とします。

ストレスチェック結果の共有範囲

- 本人の同意により事業者へ提供されたストレスチェック結果の共有範囲や利用方法については、あらかじめ衛生委員会等で調査審議を行い、事業場のルールを決めて、周知しておきましょう。

<具体例・様式例>

※ 面接指導の勧奨と同時に、面接指導の申出をもってストレスチェックの結果（高ストレス判定）を事業者へ通知することについて同意とする旨を通知する例。

産業医からのお知らせ

こんにちは。〇〇会社△△事業場 産業医の****です。

今回のストレスチェックの結果、あなたのストレス度が高いとの結果でしたので、個別にご連絡しております。（個別結果については別途Webないし結果報告書でご確認ください）

ストレスチェックを行った時点と、その直前1ヶ月程度の状態が反映されているという条件ですが、あなたのストレスバランスが崩れている可能性がありますので、心配しています。

現在の心身の状態はいかがでしょう。もし何らかの不調やストレスの存在を自覚されるようでしたら、下記日程のいずれかで、「ストレスチェックに基づく産業医面接」を強くお勧めします。

その際に、今回のストレスチェックの個別結果の印刷物提示と説明も改めて行うこととします。

<面接室開設日程>

② **月*日（木） ② **月**日（月） ③ **月**日（木） ④ @@月@日（月） ⑤ @@月@@日（木）

<面接開始時間>初回の面接時間は25分迄を予定しています。

㊦ 15:00 ㊦ 15:30 ㊦ 16:00 ㊦ 16:30

<面接申込方法と注意点> 【注；受付期間は**月**日（金）～@@月@@日（火）】

① 下記電話番号もしくはE-mailへご連絡をお願いします。

ご用件（「ストレスチェック後の面接希望」とお伝え・ご記載ください）、社員番号、お名前、所属名、ご連絡先、面接希望日時（第一希望から第三希望）をお知らせください。

0***-***-****

※産業保健担当部署の電話です

E-mail: *****, ****@*****, com ※ほぼ3日以内にご返信いたします

電話受付時間：月～金曜日 10:00～12:00 と 13:00～17:00

※ただし電子メールの場合は返信した候補日にご本人が合意されてから申込完了となります。

② なお、上記の産業医面接に、ご本人が希望されて申し込まれた場合は、労働安全衛生法の規定と事業場の衛生委員会での決議事項に従って、あなたが「面接指導対象者である」との情報を、産業医から人事労務担当者に提供させていただきますので、ご了承ください。

ただし、ご本人の同意がない限り面接内容は確実に守秘されますのでご安心ください。

※会社側へのストレスチェック結果の通知に同意はできないが面談を希望される場合は、上記の申し込み先に一般の健康相談として申し込んでください。

この場合はストレスチェック結果に関わらず、通常と同様に、保健師等または産業医による面談となり、保健師等と産業医のみが情報を共有いたします。安心してご利用ください。

⇒何か気になることや相談事項があれば、対応します。

以上

(5) 集団ごとの集計・分析の結果の事業者への提供に当たっての留意事項

○ 集団ごとの集計・分析の最小単位

集団ごとの集計・分析を実施した実施者は、集団ごとの集計・分析の結果を事業者に提供するに当たっては、当該結果はストレスチェック結果を把握できるものではないことから、当該集団の労働者個人の同意を取得する必要はない。ただし、集計・分析の単位が少人数である場合には、当該集団の個々の労働者が特定され、当該労働者個人のストレスチェック結果を把握することが可能となるおそれがあることから、集計・分析の単位が10人を下回る場合には、集団ごとの集計・分析を実施した実施者は、集計・分析の対象となる全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者に集計・分析の結果を提供してはならないものとする。ただし、個々の労働者が特定されるおそれのない方法で集計・分析を実施した場合はこの限りでないが、集計・分析の手法及び対象とする集団の規模について、あらかじめ衛生委員会等で調査審議を行わせる必要があることに留意すること。

○ 集団ごとの集計・分析の結果の共有範囲の制限

集団ごとの集計・分析の結果は、集計・分析の対象となった集団の管理者等にとっては、その当該事業場内における評価等につながり得る情報であり、無制限にこれを共有した場合、当該管理者等に不利益が生じるおそれもあることから、事業者は、当該結果を事業場内で制限なく共有してはならないものとする。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

- 集団ごとの集計・分析を行う際の下限人数の10人は、在籍労働者数ではなく、実際の受検者数（データ数）でカウントするものとし、例えば、対象とする集団に所属する労働者の数が10人以上であっても、その集団のうち実際にストレスチェックを受検した労働者の数が10人を下回っていた場合は、集団的な分析結果を事業者に提供してはいけません。こうした場合は、より上位の大きな集団単位で集計・分析を行うなど工夫しましょう。（再掲）

ただし、集団ごとの集計・分析の方法として、例えば職業性ストレス簡易調査票の57項目の全ての合計点について、集団の平均値だけを求めるなど、個人特定につながり得ない方法で実施する場合に限っては、10人未満の単位での集計・分析結果を事業者に提供することは可能ですが、あらかじめ衛生委員会での調査審議が必要です。

- 集団ごとの集計・分析結果の共有範囲や利用方法については、あらかじめ衛生委員会等で調査審議を行い、事業場のルールを決めて、周知しておきましょう。

(6) 面接指導結果の事業者への提供に当たっての留意事項

(面接指導結果の記録の作成)

第 52 条の 18

2 前項の記録は、前条各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

- ① 実施年月日
- ② 当該労働者の氏名
- ③ 面接指導を行った医師の氏名
- ④ 法第 66 条の 10 第 5 項の規定による医師の意見

(規則より抜粋)

○ 面接指導結果の事業者への提供に当たっての留意事項

面接指導を実施した医師は、規則第 52 条の 18 第 2 項に規定する面接指導結果に関する情報を事業者に提供するに当たっては、必要に応じて情報を適切に加工することにより、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するため必要な情報に限定して提供しなければならないこととし、診断名、検査値若しくは具体的な愁訴の内容等の生データ又は詳細な医学的情報は事業者に提供してはならないものとする。

なお、事業場の産業医等ではなく、外部の医師が面接指導を実施した場合、当該医師は、当該労働者の健康を確保するために必要な範囲で、当該労働者の同意を取得した上で、当該事業場の産業医等に対して生データ又は詳細な医学的情報を提供することができるものとする。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

- 面接指導の実施を外部の医師に委託する場合は、外部の医師とのやりとりの窓口の役割を産業医に担わせ、外部機関から事業者へ面接指導の結果を提供する際には、当該産業医を通じて事業者へ提供することが望めます。
- 面接指導結果の取扱い（利用目的、共有の方法・範囲、労働者に対する不利益取扱いの防止等）については、あらかじめ衛生委員会等で調査審議を行い、事業場のルールを決めて、周知しておきましょう。

1 2 その他の留意事項

(1) 産業医等の役割

○ 産業医等の役割

ア ストレスチェック制度における産業医等の位置付け

産業医は、法第 13 条並びに規則第 13 条、第 14 条及び第 15 条の規定に基づき、事業場における労働者の健康管理等の職務を行う者であり、そのための専門的知識を有する者である。また、規則第 15 条の規定に基づき、事業者は、産業医に対し、労働者の健康障害を防止するための必要な措置を講じる権限を与えなければならないこととされている。このように、産業医は、事業場における労働者の健康管理等の取組の中心的役割を果たすことが法令上想定されている。

このため、産業医がストレスチェック及び面接指導を実施する等、産業医が中心的役割を担うことが適当であり、ストレスチェック制度の実施責任を負う事業者は、産業医の役割についてイのとおり取り扱うことが望ましい。

なお、事業場によっては、複数の医師が当該事業場における労働者の健康管理等の業務に従事しており、その中で、産業医以外の精神科医又は心療内科医等が労働者のメンタルヘルスケアに関する業務を担当している場合等も考えられるが、こうした場合においては、ストレスチェック制度に関して、当該精神科医又は心療内科医等が中心的役割を担うことも考えられる。

イ 産業医等の具体的な役割

① ストレスチェックの実施

ストレスチェックは当該事業場の産業医等が実施することが望ましい。なお、ストレスチェックの実施の全部を外部に委託する場合にも、当該事業場の産業医等が共同実施者となり、中心的役割を果たすことが望ましい。

② 面接指導の実施

面接指導は当該事業場の産業医等が実施することが望ましい。

③ 事業者による医師の意見聴取

事業者は、法第 66 条の 10 第 5 項の規定に基づき、医師から必要な措置についての意見を聴くに当たって、面接指導を実施した医師が、事業場外の精神科医又は心療内科医等である場合等当該事業場の産業医等以外の者であるときは、当該事業者の事業場の産業医等からも面接指導を実施した医師の意見を踏まえた意見を聴くことが望ましい。

(ストレスチェック指針より抜粋)

(2) 派遣労働者に関する留意事項

○ 派遣元事業者と派遣先事業者の役割

派遣労働者に対するストレスチェック及び面接指導については、法第 66 条の 10 第 1 項から第 6 項までの規定に基づき、派遣元事業者がこれらを実施することとされている。

一方、努力義務となっている集団ごとの集計・分析については、職場単位で実施することが重要であることから、派遣先事業者においては、派遣先事業場における派遣労働者も含めた一定規模の集団ごとにストレスチェック結果を集計・分析するとともに、その結果に基づく措置を実施することが望ましい。

○ 派遣労働者に対する就業上の措置に関する留意点

派遣元事業者が、派遣労働者に対する面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案して、就業上の措置を講じるに当たっては、労働者派遣契約の変更が必要となること等も考えられることから、必要に応じて派遣先事業者と連携し、適切に対応することが望ましい。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

- 派遣先事業者が、ストレスチェック結果について派遣労働者も含めた集団ごとの集計・分析を行うためには、派遣先事業者においても、派遣労働者に対するストレスチェックを実施する必要があります。このため、派遣労働者は、法に基づく義務として派遣元が実施するストレスチェックと、集団ごとの集計・分析のために派遣先が実施するストレスチェックの両方を受けることになります。派遣労働者は、通常の労働者よりも受検の回数が増えることになりますが、職場環境の改善のためには派遣先のストレスチェックを受けただけでなく、労働者に対して趣旨を十分に説明し、理解を得るようにしましょう。
- 派遣労働者を対象とした派遣先事業場でのストレスチェックの実施においては、派遣元事業者と協議し目的や手順について合意すること、安全衛生委員会などで個人情報の取扱い方針を定めることが必要です
- 派遣先で実施する派遣労働者に対するストレスチェックは、個人対応ではなく、集団ごとの集計・分析のために行うものであるため、
 - ① 無記名で行う
 - ② 「仕事のストレス判定図」を用いる場合は集団分析に必要な「仕事のストレス要因」及び「周囲のサポート」についてのみ検査を行うなどの方法で実施することも考えられます。
- 個人のストレスチェック結果に基づき、医師による面接指導を実施した場合は、医師の意見を聴取し、その意見を勘案して、必要に応じ、就業場所の

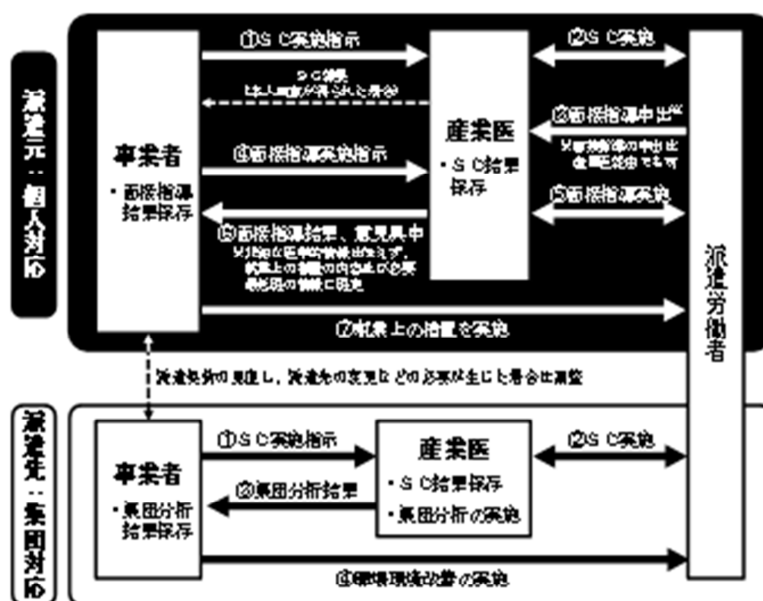
変更、作業の転換、労働時間の短縮等の就業上の措置を講じることとされています。

派遣労働者については、法令上、派遣元事業者に就業上の措置の義務が課されていますが、以下の留意点があることも踏まえて、就業上の措置の実施に当たっては、必要に応じて派遣先と連携しつつ、適切に対応することが求められます。ただし、派遣先との連携に当たっては、契約更新の拒否など不利益取扱いにつながるような措置を講じることが困難であること。

- ① 労働者派遣契約では、あらかじめ業務内容、就業場所等が特定されており、派遣元が一方的にそれらを変更するような措置を講じることが困難であること。
 - ② 就業場所の変更、作業の転換等の就業上の措置を実施するためには、労働者派遣契約の変更が必要となるが、派遣先の同意が得られない場合には、就業上の措置の実施が困難となるため、派遣先の変更も含めた措置が必要となる場合もあること。
- なお、定期健診の取扱いと同様に、派遣元から派遣先への依頼（契約による委託）により、派遣元事業者の負担で派遣先事業者が実施するストレスチェックを派遣労働者に受けさせることを制限するものではありませんが、この場合、労働者にとって受検の機会が一度で済むというメリットがある一方、誰が事業者への結果提供の同意を取るのか、結果を派遣先の実施者から派遣元にどうやって提供するのか、誰がどこで結果を保存するのかなど、派遣元と派遣先との間で複雑な情報のやりとりや取り決めが必要となるため、特に情報管理の観点から留意が必要です。

派遣労働者に対するストレスチェック等

産業医がストレスチェック及び面接指導の実施者となる場合のイメージ



(3) 外部機関にストレスチェック等を委託する場合の体制の確認に関する留意事項

○ 外部機関にストレスチェック等を委託する場合の体制の確認に関する留意事項

ストレスチェック又は面接指導は、事業場の状況を日頃から把握している当該事業場の産業医等が実施することが望ましいが、事業者は、必要に応じてストレスチェック又は面接指導の全部又は一部を外部機関に委託することも可能である。この場合には、当該委託先において、ストレスチェック又は面接指導を適切に実施できる体制及び情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等について、事前に確認することが望ましい。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

- 事業者は、ストレスチェックや面接指導を外部機関に委託する場合には、予め、当該機関が適切にストレスチェックや面接指導を実施できる体制にあるかどうか、情報管理が適切になされるかどうかなどにつき、以下のチェックリストを参考にして、事前に十分な確認を行いましょう。

外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリスト例

(委託する内容に応じて関連する部分を利用すること)

ストレスチェック制度についての理解

- ☑ ストレスチェックの目的が主に一次予防にあること、実施者やその他の実施事務従事者に対して、労働安全衛生法第 104 条に基づく守秘義務が課されること、本人の同意なくストレスチェック結果を事業者提供することが禁止されていること等を委託先が理解しているか。
- ☑ 実施者やその他の実施事務従事者となる者に対して、研修を受けさせる等により、これらの制度の仕組みや個人情報保護の重要性について周知し、理解させているか。
- ☑ 外部機関と当該事業場の産業医等が密接に連携することが望ましいことを理解してしているか。

実施体制

- ☑ 受託業務全体を管理するための体制が整備されているか（全体の管理責任者が明確になっているか）。
- ☑ 受託業務を適切に実施できる人数の下記の者が確保され、かつ明示されているか。
また、下記の者がストレスチェック制度に関する十分な知識を有しているか。
 - ストレスチェックの実施者として必要な資格を有する者
 - ストレスチェック結果に基づいて面接指導を行う産業医資格を有する医師
 - 実施者や医師の指示に基づいてストレスチェックや面接指導の実施の補助業務を行う実施事務従事者
- ☑ 実施事務従事者の担当する業務の範囲は必要な範囲に限定され、また明確になっているか。
- ☑ ストレスチェックや面接指導に関して、労働者からの問い合わせに適切に対応できる体制が整備されているか。
- ☑ 実施者やその他の実施事務従事者が、必要に応じて委託元の産業保健スタッフと綿密に連絡調整を行う体制が取られているか。

ストレスチェックの調査票・評価方法及び実施方法

- ☑ ストレスチェックに用いる調査票の選定、評価方法及び高ストレス者の選定基準の決定についての提案等を明示された実施者が行うこととなっているか。
(調査票)
- ☑ 提案されるストレスチェックに用いる調査票は法令の要件（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領域を含むものか等)を満たすか。

- ☑ 国が示す標準的な57項目の調査票又は23項目の簡易版以外の調査票を用いる場合は、科学的な根拠が示されているか。

(評価方法)

- ☑ 提案されるストレスチェック結果の評価方法及び高ストレス者の選定方法・基準は法令の要件を満たすか。
- ☑ 提案されるストレスチェック結果の評価方法及び高ストレス者の選定方法・基準は分かりやすく労働者に開示されるか。

(実施方法)

- ☑ 調査票の記入・入力、記入・入力の終わった調査票の回収等が、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者に見られないような状態で行える方法が取られるか。ICTを用いて行う場合は、実施者及び労働者本人以外の第三者に見られないようなパスワード管理、不正アクセス等を防止するセキュリティ管理が適切に行われるか。
- ☑ 実施者が受検者全員のストレスチェック結果を確認し、面接指導の要否を判断する体制が取られるか。
- ☑ 高ストレス者の選定に当たり、調査票に加えて補足的に面談を行う場合、当該面談を行う者は、医師、保健師等の適切な国家資格保有者であるか、又は臨床心理士、産業カウンセラー等の心理専門職となるか。また、当該面談は実施者の指示の下に実施する体制が取られるか。
- ☑ 労働者の受検の状況を適切に把握し、事業者からの求めに応じて、受検状況に関する情報を提供できる体制が取られるか。
- ☑ 集団ごとの集計・分析を行い、わかりやすく結果を示すことができるか。その際、集団ごとの集計・分析の単位は、回答者10人以上となるか。

ストレスチェック実施後の対応

- ☑ ストレスチェック結果の通知は、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者に知られることのない形で、直接本人にされる方法がとられるか。
- ☑ 本人に通知する内容は、①ストレスの特徴や傾向を数値、図表等で示したもの、②高ストレスの該当の有無、③面接指導の要否など、法令に定められた内容を網羅するものとなるか。
- ☑ 面接指導が必要な労働者に対して、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者に分からないような適切な方法で面接指導の申出を促す体制がとられるか。
- ☑ ストレスチェックの結果、緊急に対応が必要な労働者がいる場合に、委託元の産

業保健スタッフを通じた事業者との連絡調整を含め、適切に対応できる体制が取られるか。

- ☑ ストレスチェックの結果を事業者に通知することについての同意の取得方法について、法令に則った方法になるか（事前や実施時に同意を取得するような不適切な方法が取られないか）。
- ☑ 実施者又はその他の実施事務従事者が結果の記録を5年間保存するための具体的な方法が明示され、そのために必要な施設、設備が整備され、実施者及び労働者本人以外の第三者が結果を閲覧できないような十分なセキュリティが確保されるか。

面接指導の実施方法

- ☑ 面接指導を実施場所はプライバシー保護や労働者の利便性の観点から適切か。
- ☑ 面接指導を実施するに当たり、事業者から対象となる労働者の労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様、作業負荷の状況等の勤務の状況や職場環境等に関する情報を事業者から入手し、適切に取扱う体制となっているか。

面接指導実施後の対応

- ☑ 面接指導の結果を事業者に通知するに当たり、就業上の措置を実施するため必要最小限の情報に限定し、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データが提供されることがないような方法が取られるか。
- ☑ 面接指導の結果、緊急に対応が必要な労働者がいる場合に、委託元の産業保健スタッフを通じた事業者との連絡調整を含め、適切に対応できる体制が取られるか。

(4) 労働者数 50 人未満の事業場における留意事項

附則

(心理的な負担の程度を把握するための検査等に関する特例)

第4条 第13条第1項の事業場以外の事業場についての第66条の10の規定の適用については、当分の間、同条第1項中「行わなければ」とあるのは、「行うよう努めなければ」とする。

(法より抜粋)

○ 労働者数 50 人未満の事業場における留意事項

常時使用する労働者数が 50 人未満の小規模事業場においては、当分の間、ストレスチェックの実施は努力義務とされている。これらの小規模事業場では、産業医及び衛生管理者の選任並びに衛生委員会等の設置が義務付けられていないため、ストレスチェック及び面接指導を実施する場合は、産業保健スタッフが事業場内で確保できないことも考えられることから、産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）等を活用して取り組むことができる。

(ストレスチェック指針より抜粋)

<解説>

- 国においては、独立行政法人労働者健康福祉機構及び医師会と協力し、各都道府県ごとに産業保健総合支援センターを設置するとともに、地域ごとに地域窓口（地域産業保健センター）を設置し、小規模事業場に対して産業保健のサービスを無料で提供しています。ストレスチェック制度に関しては、労働者数が 50 人未満の小規模事業場が制度を導入する場合に、産業保健総合支援センターが個別に事業場を訪問して支援するほか、小規模事業場がストレスチェック結果を踏まえた面接指導を行う場合に、地域産業保健センターにその実施を依頼することができますので、ご利用下さい。

おわりに

- これまで見てきたように、今回の法改正により創設されたストレスチェック制度は、個人情報の管理と産業保健活動の間の均衡を図りながら、従来にも増して様々なことに配慮しつつ進めていくことが求められています。
- ストレスチェック制度の導入を、法令順守にとどめるだけでなく、メンタルヘルス指針に示されている総合的なメンタルヘルス対策の中に位置づけ、実効ある活動を通じて、1人ひとりの労働者が生き生きと働ける職場の実現を目指しましょう。
- メンタルヘルス指針に示されている教育研修・情報提供を様々な機会を通じて提供し、労働者及び事業者に日頃からメンタルヘルスケアについて正しい認識を持たせることは、メンタルヘルス対策として有効であるのみならず、ストレスチェックを受けた労働者からの面接指導の申出の割合を高めて、早期の対応につなぐことにも役立ちます。例えば、産業医等の面接指導を実施する医師が、メンタルヘルス教育の一部を担当すれば、面接指導が労働者にとって敷居の低いものとなり、面接指導の効果が高まることが期待されます。
- 職場のメンタルヘルスケアはどのように進めればよいのでしょうか。ラインによるケアのためにはまず、日ごろの気配りが重要です。何気ない挨拶や世間話の中で、普段と違ったところに気付くものです。次に声掛けです。悩んでいる人に相談のきっかけを作るようにしましょう。そして、傾聴です。その後、ストレスや不安の問題点が整理されたら、職場の上司と産業保健スタッフが連携を密にしながら対応していきます。ストレスチェックはこのようなラインによるケアを進めるきっかけともなり、また、メンタルヘルス教育はラインによるケア体制の構築につながるものです。
- メンタルヘルス教育に限らず、職場環境改善や職場復帰支援など、他のメンタルヘルス活動、さらに産業保健活動全般を日ごろから活発に進めることによって、労働者がより自然にストレスチェックや面接指導を受けることができる職場づくりをめざしましょう。

定義

本指針において、次に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

① ストレスチェック制度

法第 66 条の 10 に係る制度全体をいう。

② 調査票

ストレスチェックの実施に用いる紙媒体又は電磁的な媒体による自記式の質問票をいう。

③ 共同実施者・実施代表者

事業場の産業医等及び外部機関の医師が共同でストレスチェックを実施する場合等、実施者が複数名いる場合の実施者を「共同実施者」という。この場合の複数名の実施者を代表する者を「実施代表者」という。

④ 実施事務従事者

実施者のほか、実施者の指示により、ストレスチェックの実施の事務（個人の調査票のデータ入力、結果の出力又は記録の保存（事業者指名された場合に限る）等を含む。）に携わる者をいう。

⑤ ストレスチェック結果

調査票に記入又は入力した内容に基づいて出力される個人の結果であって、次に掲げる内容が含まれるものをいう。

- ・ 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目、心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目及び職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目について、個人ごとのストレスの特徴及び傾向を数値又は図表等で示したもの
- ・ 個人ごとのストレスの程度を示したものであって、高ストレスに該当するかどうかを示した結果
- ・ 医師による面接指導の要否

⑥ 集団ごとの集計・分析

ストレスチェック結果を事業場内の一定規模の集団（部又は課等）ごとに集計して、当該集団のストレスの特徴及び傾向を分析することをいう。

⑦ 産業医等

産業医その他労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師をいう。

⑧ 産業保健スタッフ

事業場において労働者の健康管理等の業務に従事している産業医等、保健師、看護師、心理職又は衛生管理者等をいう。

⑨ メンタルヘルス不調

精神及び行動の障害に分類される精神障害及び自殺のみならず、ストレス、強い悩み及び不安等、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むものをいう。

（ストレスチェック指針より抜粋）

ストレスチェック制度関係 Q & A (目次)

更新履歴 平成 27 年 5 月 12 日

1. 制度全般について

- Q 1-1 法に基づく第一回のストレスチェックは、法施行後いつまでに何を実施すればいいのでしょうか。
- Q 1-2 学校の職員や地方公務員についても対象となるのでしょうか。
- Q 1-3 当社は本社と事業所から成りますが、本社で一括して「事業者」として実施することは可能ですか。その場合、実施方法などについて事業所ごとに衛生委員会等での調査審議が必要でしょうか。
- Q 1-4 建設現場など、同じ現場に関係請負人の労働者が働いている場合、ストレスチェックは関係請負人の労働者も含めて実施するのでしょうか、それともそれぞれの所属の会社で行うことになるのでしょうか。
- Q 1-5 ストレスチェックや面接指導の費用は、事業者が負担すべきものなのでしょうか、それとも労働者にも負担させて良いのでしょうか。
- Q 1-6 ストレスチェックや面接指導を受けるのに要した時間について、賃金を支払う必要がありますか。
- Q 1-7 海外の長期勤務者に対するストレスチェックはどのようになるのでしょうか。
- Q 1-8 在籍出向労働者のストレスチェックの実施については、出向元または出向先のいずれにおいて行うのでしょうか。また、集団分析はどうなるのでしょうか。
- Q 1-9 50人未満の事業場がストレスチェック制度を実施する場合についても指針に従うこととなるのでしょうか。
- Q 1-10 指針とマニュアルの法的な位置づけはそれぞれ何でしょうか。
- Q 1-11 法に基づくストレスチェックの実施とは別に、新人研修の一環としてストレスチェックを性格検査等と組み合わせて実施することは可能ですか。
- Q 1-12 嘱託産業医が実施者としてストレスチェックを行う場合、従来よりも従事時間が増加しますが、その費用の助成はありますか。

2. 衛生委員会等における調査審議

(注) 衛生委員会又は安全衛生委員会をこのQ & Aでは「衛生委員会等」といいます

- Q 2-1 ストレスチェックを健診機関などの外部機関に委託し、産業医は共同実施者となる場合、外部機関が提案した調査票や高ストレス者選定基準について、どのように産業医の意見を聴けばよいのでしょうか。また、どのように衛生委員会等で調査審議すればいいのでしょうか。

3. ストレスチェックの実施方法

- Q 3-1 「こころの耳」に 5 分でできるストレスチェックが掲載されていますが、これを労働者が実施して産業医に提出することにすれば、事業場の業務が簡略化できるのではないのでしょうか。

- Q 3-2 機器に指を当ててストレスを計測するというものがあるようですが、この機器での測定もストレスチェックとして認められるのでしょうか。
- Q 3-3 ストレスチェックの調査票に、標準的な質問項目に加え、ストレスに関連する自由記述欄を設けてもよいのでしょうか。
- Q 3-4 国が標準として示す 57 項目に加えて、ストレスに関連する独自の項目を加えることは問題ないのでしょうか。また、質問数を数百に増やしたり、数項目程度に絞っても問題ないのでしょうか。
- Q 3-5 労働者が、事業者の指定した実施者でない「かかりつけ医」等で受検したいという場合、ストレスチェックとみなしてよいのでしょうか。
- Q 3-6 ストレスチェックの数値評価を行い、これに加えて補足的に面談を行う場合は、その面談内容も守秘義務の対象となるのでしょうか。
- Q 3-7 長期出張や長期の病休のために、ストレスチェックを受検できなかった者について、どのように取り扱うべきでしょうか。

4 高ストレス者の選定

- Q 4-1 高ストレス者の選定基準について具体的な数値は示すのでしょうか。また、事業場における選定基準の設定の仕方として上位〇%が入るように、といった目安は示すのでしょうか。
- Q 4-2 高ストレス者の選定基準については、事業場内で同一のものを使用すべきなのでしょうか、それとも例えば事務職と技能職といったような職種毎に基準を設定してもかまわないのでしょうか。
- Q 4-3 高ストレス者の選定は、「心身の自覚症状に関する項目の評価点数の合計が高い者」又は「心身の自覚症状に関する項目の評価点数の合計が一定以上であって、心理的な負担の原因に関する項目及び他の労働者による支援に関する項目の評価点数の合計が著しく高い者」の要件を満たす者となっていますが、このどちらかを選べばよいのでしょうか。それとも両方を選ぶ必要があるのでしょうか。

5 受検の勧奨

- Q 5-1 事業者が行う受検勧奨について、安全配慮義務の観点からどのくらいの頻度・程度で受検勧奨するのが妥当なのでしょうか。
- Q 5-2 受検率が低い場合、これを理由として労働基準監督署から指導されるといったことがあるのでしょうか。

6 ストレスチェックの実施者

- Q 6-1 ストレスチェックを外部委託し、事業所の産業医は個々人の結果を把握するために、共同実施者となる予定ですが、どの程度関与していれば共同実施者といえるのでしょうか。
- Q 6-2 看護師や精神保健福祉士が、実施者となるための研修はいつどこで受講できるのでしょうか。
- Q 6-3 看護師、精神保健福祉士を対象とした研修については、誰が実施してもよいの

でしょうか。例えば事業者が実施してもよいのでしょうか。

Q 6-4 部下に対する人事権を有する産業医は、ストレスチェックの実施者になれないのでしょうか。

Q 6-5 病院長がストレスチェックの実施者となることや、面接指導を実施することは可能でしょうか。なれない場合は、誰が実施すればよろしいのでしょうか。

7 ストレスチェック結果の通知

Q 7-1 外部機関に委託した場合で、ストレスチェックの労働者の回答に不備があった場合、外部機関が当該労働者に直接送り返して書き直してもらうということはあり得るのでしょうか。

Q 7-2 外部機関に委託して実施する場合、ストレスチェック結果は労働者の自宅あてに送付することになるのでしょうか。

Q 7-3 ストレスチェックの結果として、①ストレスプロフィールなど、②高ストレス者への該当の有無、③面接指導の要否を、セットで労働者に通知しなければならないのでしょうか。

8 結果の提供に関する同意の取得

Q 8-1 ストレスチェック結果については、全労働者の結果を事業者へ情報開示しないということを事業場で取り決めてもよいのでしょうか。

Q 8-2 同意取得はストレスチェック結果の通知後ということですが、結果通知に同意確認書類を同封してもよいのでしょうか。

Q 8-3 高ストレス者について事業者への結果提供の同意がなく、実施者のみが結果を保有している場合に、面接指導以外の保健指導等を行わなければならないのでしょうか。

Q 8-4 本人が退職した後に、当該者のストレスチェック結果について、提供してほしいという要求が事業者から実施者にあった場合、その結果は本人同意を取らずに提供してよいのでしょうか。

9 面接指導の申出の勧奨

Q 9-1 ストレスチェック実施を外部機関に委託した場合、本人への面接指導の勧奨は外部機関からなのか、嘱託の産業医からなのかどちらなのでしょうか。

Q 9-2 面接指導の実施率が低い場合、これを理由として労働基準監督署から指導されるといったことがあるのでしょうか。

10 結果の記録・保存

Q 10-1 ストレスチェック結果の保存をストレスチェックを実施した外部機関に委託する場合、毎年委託先を変更する時は、記録の保存場所が毎年異なることになるのでしょうか。

11 面接指導対象者の要件

- Q11-1 高ストレス者の選定に関して、プログラムの自動判定結果で高ストレスと出た場合は、医師の判断を経ずに面接指導の対象者としても良いのでしょうか。実施者の判断があったかどうかを残しておく必要があるのでしょうか。
- Q11-2 ストレスチェックでは面接指導対象者と選定されなかった労働者が面接指導を申し出た場合、どうすればよいのでしょうか。

12 面接指導の実施

- Q12-1 ストレスチェックの実施と面接指導の実施を別の者が実施することもあり得るのでしょうか。
- Q12-2 面接指導対象者は、実施者の判断で、高ストレス者の中から、実施者が判断して絞り込むということになるのでしょうか。
- Q12-3 法第66条の8に基づく長時間労働による面接指導と法第66条の10に基づくストレスチェック結果による面接指導と、両方の要件に該当して申出があった場合、面接指導は同時に実施していいのでしょうか。
- Q12-4 面接指導はテレビ電話等を利用してもいいのでしょうか。

13 医師の意見聴取

- Q13-1 面接指導の結果に基づき、医師が事業者に就業上の措置について意見を言うこととなりますが、本人が事業者へ伝えることを拒む場合には、どうすればよいのでしょうか。

14 就業上の措置

- Q14-1 就業上の措置として労働時間の短縮という言葉が出てきますが、これは、8時間の就業時間をさらに短縮するということではなく、就業規則に則った範囲での短縮だということでしょうか。

15 集団毎の集計分析

- Q15-1 当社は全ての部署が10人以下ですが、会社全体の集団分析以外はできないのでしょうか。
- Q15-2 法定のストレスチェックと別に、職場環境把握用の調査・分析を実施した場合は、ストレスチェックに基づく集団分析は実施しなくてもよいのでしょうか。
- Q15-3 10人を下回る集団でも労働者の同意なく集計・分析できる方法とは、どのような方法なのでしょうか。

16 健康情報の取扱い

- Q16-1 ストレスチェックとは違う場面で労働者に面接を行う中でメンタルヘルス不調を把握し、必要に応じてその労働者を医療機関に紹介することもあると思いますが、その場合にストレスチェック結果を医療機関に提供することできるのでしょうか。

- Q16-2 個人データを氏名、年齢、所属部署などを削除し、個人が識別できない状態にしてストレスチェック結果を事業者が取得することは可能でしょうか。
- Q16-3 ストレスチェックの結果、「高ストレス者が何人いたか」「面接指導の対象者が何人いたか」のデータを実施者から事業者が取得してよいのでしょうか。
- Q16-4 ストレスチェック制度に関する情報の開示請求について、本人から開示請求を行った場合、医師の意見も含めて、医師による面接指導結果は全て開示していただけるのでしょうか。

17 外部機関によるストレスチェックの実施

- Q17-1 外部機関の要件として、心理職が必要ということになっているのでしょうか。
- Q17-2 外部機関にストレスチェックの実施を委託する場合には、1機関に委託できる人数は何名までというようなことを決めないのでしょうか。

18 派遣労働者に対するストレスチェック

- Q18-1 派遣労働者へのストレスチェックについて、例えば、ある派遣元と雇用契約を結んでいる派遣労働者が200人おり、そのうち、ある派遣先事業場に20人が派遣されており、その事業場には20人の派遣労働者と派遣先の正規職員40人の合わせて60人の従業員がいる場合、ストレスチェックの実施義務はどこにどのように生じるのでしょうか。
- Q18-2 派遣先事業者が派遣労働者についてストレスチェックを行う努力義務は何が根拠なのでしょうか。
- Q18-3 派遣労働者のストレスチェック結果について、派遣先で実施したストレスチェックの結果を、本人の同意を得た上で派遣元で入手し、利用してもよいのでしょうか。

19 労働基準監督署への報告

- Q19-1 労働基準監督署への報告対象について、通常の産業医面談で終了し、ストレスチェック後の法定の面談に移行しなかった場合は、ストレスチェック制度による医師面談に該当せず、報告の必要はないということでしょうか。
- Q19-2 ストレスチェックに関する労働基準監督署への報告様式には産業医の記名押印欄がありますが、産業医がストレスチェックに関与していない場合も記載する必要があるのでしょうか。
- Q19-3 ストレスチェックに関する労働基準監督署への報告については罰則があるのでしょうか。また、50人未満の事業場においてストレスチェックを実施した場合には報告義務はあるのでしょうか。
- Q19-4 本社と所在地が異なる事業場において、ストレスチェックを本社の産業医を実施者として実施しましたが、労働基準監督署への報告中「検査を実施した者」はどう記入すべきでしょうか。
- Q19-5 面接指導を労働者によって産業医が実施する場合と他の医師が実施する場合がありますが、その場合に「面接指導を実施した者」はどう記入すべきでしょうか。

20 小規模事業場に対する支援

Q20－1 産業医の選任の義務付け対象となっていない小規模事業場がストレスチェックや面接指導を実施する場合は、地域産業保健センターを活用できるということですが、地域産業保健センターで全て無料で実施していただけるということでしょうか。

1 制度全般について

Q 1-1 法に基づく第一回のストレスチェックは、法施行後いつまでに何を実施すればいいのでしょうか。

A 平成 27 年 12 月 1 日の施行後、1 年以内（平成 28 年 11 月 30 日まで）に、ストレスチェックを実施する必要があります（結果通知や面接指導の実施までは含みません。）

Q 1-2 学校の職員や地方公務員についても対象となるのでしょうか。

A 私立公立を問わず学校の職員や地方公務員についても労働安全衛生法の適用があり、今回のストレスチェック制度についても実施対象となります。

Q 1-3 当社は本社と事業所から成りますが、本社で一括して「事業者」として実施することは可能ですか。その場合、実施方法などについて事業所ごとに衛生委員会等での調査審議が必要でしょうか。

A 労働安全衛生法の他の規定と同様に、ストレスチェック制度の規定も、事業場ごとの適用となりますが、全社共通のルールを、全社の会議体で審議するなどして定め、それを各事業場に展開するというやり方も可能です。

ただし、法令の規定は事業場ごとの適用となりますので、全社共通のルールについても、各事業場の衛生委員会等において確認し、労働者に周知していただくとともに、事業場ごとに実施者や実施事務従事者が異なる、実施時期が異なるなど、全社で共通化できない内容がある場合は、それぞれの事業場ごとに衛生委員会等で調査審議の上、決めていただく必要があります。

また、実施状況についての労働基準監督署への報告も各事業場が、その事業場を管轄する労働基準監督署に対して行う必要があります。

Q 1-4 建設現場など、同じ現場に関係請負人の労働者が働いている場合、ストレスチェックは関係請負人の労働者も含めて実施するのでしょうか、それともそれぞれの所属の会社で行うことになるのでしょうか。

A ストレスチェックの実施義務はそれぞれの事業者に適用されるので、それぞれの労働者が所属する事業場ごとに実施する必要があります。なお、義務の対象となる「常時使用する労働者が50人以上」の数え方について、建設現場の場合は、独立した事業場として機能している場合を除き、直近上位の機構（営業所や支店など）を事業場とみなし、その事業場の所属労働者数で数えることとなります。

Q 1-5 ストレスチェックや面接指導の費用は、事業者が負担すべきものでしょうか、それとも労働者にも負担させて良いのでしょうか。

A ストレスチェック及び面接指導の費用については、法で事業者にはストレスチェック及び面接指導の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきものです。

Q 1-6 ストレスチェックや面接指導を受けるのに要した時間について、賃金を支払う必要がありますか。

A 賃金の支払いについては労使で協議して決めることとなりますが、労働者の健康の確保は事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、賃金を支払うことが望ましいです（一般健診と同じ扱い）。

Q 1-7 海外の長期勤務者に対するストレスチェックはどのようなになるのでしょうか。

A 海外の現地法人に雇用されている場合は、日本の法律が適用にはならず、ストレスチェックの実施義務はありませんが、日本の企業から現地に長期出張している社員の場合は、ストレスチェックを実施する必要があります（一般健診と同じ扱い）。

Q 1-8 在籍出向労働者のストレスチェックの実施については、出向元または出向先のいずれにおいて行うのでしょうか。また、集団分析はどうなるのでしょうか。

A ストレスチェックの実施は、労働契約関係のある事業者において行うこととなりますが、在籍型出向の際に、出向先事業者と出向労働者の間に労働契約関係が存するかどうかは、労働関係の実態、即ち、指揮命令権、賃金の支払い等総合的に勘案して判断することとされています。

このため、「在籍出向労働者」のストレスチェックを出向元で行うか、出向先で行うかについては、その実態を総合的に勘案して判断する必要があります。

なお、集団分析については、職場単位で実施することが重要であるため、在籍出向の実態にかかわらず、出向先事業者において、出向者も含めてストレスチェックを実施するとともに集団分析を実施することが望ましいです。

Q 1-9 50 人未満の事業場がストレスチェック制度を実施する場合についても指針に従うこととなるのでしょうか。

A 50 人未満の事業場で実施する場合についても、法令、指針等に従う必要があります。

Q 1-10 指針とマニュアルの法的な位置づけはそれぞれ何でしょうか。

A 指針は法 66 条の 10 第 7 項に基づいて公表するものであり、事業者は、指針に基づいてストレスチェック制度を実施する必要があります。また、マニュアルは法的な位置付けのあるものではなく、事業場でストレスチェック制度を実施する際の参考として公表するものです。

Q 1-11 法に基づくストレスチェックの実施とは別に、新人研修の一環としてストレスチェックを性格検査等と組み合わせて実施することは可能でしょうか。

A 法に基づくストレスチェックの実施とは別に、新人研修の一環としてストレスチェックを性格検査等と組み合わせて実施していただくことは可能ですが、実施した場合

の結果の情報管理については、今回のストレスチェック制度における考え方等に留意していただく必要があります。

Q 1－12 嘱託産業医が実施者としてストレスチェックを行う場合、従来よりも従事時間が増加しますが、その費用の助成はありますか。

A 労働者数50人以上の事業場については、ストレスチェック制度の実施は事業者の法的な義務であり、これにかかる費用を国が助成することは想定していません。なお、努力義務である労働者数50人未満の事業場については、複数の事業場がストレスチェックや面接指導を合同で実施した場合の費用を助成する制度を設けることとしています（平成27年6月から労働者健康福祉機構が実施予定）。

2 衛生委員会等における調査審議

Q 2－1 ストレスチェックを健診機関などの外部機関に委託し、産業医は共同実施者となる場合、外部機関が提案した調査票や高ストレス者選定基準について、どのように産業医の意見を聴けばよいのでしょうか。また、どのように衛生委員会等で調査審議すればよいのでしょうか。

A 外部機関から提案された調査票や選定基準について、衛生委員会等で調査審議をすることが必要です。産業医には、衛生委員会等の前にあらかじめ意見を求めるか、衛生委員会等の場で意見を求めることで差し支えありません。

3 ストレスチェックの実施方法

Q 3－1 「こころの耳」に5分でできるストレスチェックが掲載されていますが、これを労働者が実施して産業医に提出することにすれば、事業場の業務が簡略化できるのではないのでしょうか。

A 「こころの耳」に掲載しているストレスチェックはセルフチェックに使用するためのものであり、集団ごとの集計・分析や高ストレス者の選定などにはできないことから、労働者が「こころの耳」を利用してセルフチェックを行っただけでは、法に基づくストレスチェックを実施したことにはなりません。

なお、国では、労働者がストレスチェックを行い、データを集計したり高ストレス者を選定したりすることができるプログラムについて今後提供することとしています。

Q 3－2 機器に指を当ててストレスを計測するというものがあるようですが、この機器での測定もストレスチェックとして認められるのでしょうか。

A 法定のストレスチェックは、調査票を用いて、「職場のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3つの領域に関する項目により検査を行い、労働者のストレスの程度を点数化して評価するものであり、機器による計測は、法に基づくストレスチェックに当たりません。

Q 3-3 ストレスチェックの調査票に、標準的な質問項目に加え、ストレスに関連する自由記述欄を設けてもよいでしょうか。

A 法定のストレスチェックは、調査票を用いて、「職場のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3つの領域に関する項目により検査を行い、ストレスの程度を点数化して評価するものです。この条件を満たしていれば、独自に自由記述欄を設けることは差し支えありません。

ただし、事業者が調査票を決定するに当たっては、実施者の意見の聴取、衛生委員会等での調査審議を行う必要があります。また、結果の提供に当たっては、当該自由記述欄の内容についても、ストレスチェックの結果と同様に、労働者の同意なく事業者提供することはできないことに留意する必要があります。

Q 3-4 国が標準として示す 57 項目に加えて、ストレスに関連する独自の項目を加えることは問題ないでしょうか。また、質問数を数百に増やしたり、数項目程度に絞っても問題ないでしょうか。

A 「職場のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3つの領域が含まれていれば、項目を増やしたり減らしたりしても問題はありせん。ただし、独自に項目を設定する場合は、一定の科学的根拠に基づいた上で、実施者の意見の聴取、衛生委員会等での調査審議を行う必要があります。

なお、国が標準として示す57項目よりも少ない項目で実施する場合は、実施マニュアル（32ページ）に「職業性ストレス簡易調査票の簡略版」として23項目の例が掲載されているので参考にしたいと思います。

Q 3-5 労働者が、事業者の指定した実施者でない「かかりつけ医」等で受検したいという場合、ストレスチェックとみなしてよいのでしょうか。

A 健康診断と異なり、ストレスチェックについては、事業者が指定した実施者以外を受けるという手続きは規定されていません。このため、事業者が指定した実施者以外で受けた場合、ストレスチェックを受けたこととはなりません。

Q 3-6 ストレスチェックの数値評価を行い、これに加えて補足的に面談を行う場合は、その面談内容も守秘義務の対象となるのでしょうか。

A 補足的な面談は法第 66 条の 10 の規定によるストレスチェックの実施の一環として位置づけられることから、その内容は労働者の同意なく事業者提供することはできません。また、面談内容の情報は法第 104 条の守秘義務の対象となります。

Q 3-7 長期出張や長期の病休のために、ストレスチェックを受検できなかった者について、どのように取り扱うべきでしょうか。

A 業務上の都合ややむを得ない理由でストレスチェックを受けることができなかった者に対しては、別途受検の機会を設ける必要があります。長期の病休者については、ストレスチェックを実施しなくても差し支えありません。

4 高ストレス者の選定

Q 4－1 高ストレス者の選定基準について具体的な数値は示すのでしょうか。また、事業場における選定基準の設定の仕方として上位〇%が入るように、といった目安は示すのでしょうか。

A ストレスチェック制度実施マニュアルに、職業性ストレス簡易調査票を使用した 20 万人のデータから、57 項目及びその簡略版 23 項目について、高ストレス者が 10% となるようにする場合の具体的な数値基準の例を示しています。ただし、各事業場における数値基準は衛生委員会等で調査審議の上で事業場毎に決めていただく必要があり、一律に目安を示すものではありません。

Q 4－2 高ストレス者の選定基準については、事業場内で同一のものを使用すべきなのでしょうか、それとも例えば事務職と技能職といったような職種毎に基準を設定してもかまわないのでしょうか。

A 高ストレス者の選定基準を、例えば職種毎に設定することは差し支えありません。ただし、選定基準については、各事業場の衛生委員会等で調査審議した上で決定する必要があります。

Q 4－3 高ストレス者の選定は、「心身の自覚症状に関する項目の評価点数の合計が高い者」又は「心身の自覚症状に関する項目の評価点数の合計が一定以上であって、心理的な負担の原因に関する項目及び他の労働者による支援に関する項目の評価点数の合計が著しく高い者」の要件を満たす者となっていますが、このどちらかを選べばよいのでしょうか。それとも両方を選ぶ必要があるのでしょうか。

A 両方選んでいただく必要があります。心身の自覚症状に関する項目の評価点数の合計が高い者はもちろんですが、心身の自覚症状についての評価点数がそれほど高くなくても、心理的な負担の要因や周囲の支援の評価点数が著しく高い場合は、メンタルヘルス不調のリスクが高いため、高ストレス者と評価し、必要な対応につなげていただく必要があります。

5 受検の勧奨

Q 5－1 事業者が行う受検勧奨について、安全配慮義務の観点からどのくらいの頻度・程度で受検勧奨するのが妥当なのでしょうか。

A 受検勧奨の妥当な程度はそれぞれの企業の状況によっても異なると考えられます。その方法、頻度などについては、衛生委員会等で調査審議をしていただいて決めていただきたいと思います。ただし、例えば就業規則で受検を義務付け、受検しない労働者に懲戒処分を行うような、受検を強要するようなことは行ってはいけません。

Q 5－2 受検率が低い場合、これを理由として労働基準監督署から指導されるといったことがあるのでしょうか。

- A 労働基準監督署への報告は、ストレスチェック制度の実施状況を把握するためのものであり、ストレスチェックの受検率が低いことをもって指導することは考えていません。

6 ストレスチェックの実施者

Q 6-1 ストレスチェックを外部委託し、事業所の産業医は個々人の結果を把握するために、共同実施者となる予定ですが、どの程度関与していれば共同実施者といえるのでしょうか。

- A 少なくとも、事業者が調査票や高ストレス者選定基準を決めるに当たって意見を述べること、ストレスチェックの結果に基づく個々人の面接指導の要否を確認することが必要です。

Q 6-2 看護師や精神保健福祉士が、実施者となるための研修はいつどこで受講できるのでしょうか。

- A 研修会の実施機関については、関係団体等を通じて周知を行う予定であり、今後、情報を確認して頂きたいと思います。

Q 6-3 看護師、精神保健福祉士を対象とした研修については、誰が実施してもよいのでしょうか。例えば事業者が実施してもよいのでしょうか。

- A 告示及び通達で定められた研修の内容、講師等の要件を満たしていれば、誰が実施しても差し支えありません。

Q 6-4 部下に対する人事権を有する産業医は、ストレスチェックの実施者になれないのでしょうか。

- A 省令に規定されているとおり、人事権を有する者については、その人事権に係る労働者に対するストレスチェックの実施者にはなれません。

そのため、例えば、産業医に部下がいて、その部下に係る人事権を有する場合には、その人事権が及ぶ範囲の部下に対するストレスチェックを実施することはできませんが、当該部下以外の労働者（その者が有する人事権とは関係のない労働者）に対するストレスチェックの実施者になることは可能です。

Q 6-5 病院長がストレスチェックの実施者となることや、面接指導を実施することは可能でしょうか。なれない場合は、誰が実施すればよろしいのでしょうか。

- A 病院長は一般的に人事権を持っていると考えられるので、ストレスチェックの実施者にはなれません。このため、人事権を持っていない、他の医師や保健師、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士から実施者を選ぶことになります。

一方、面接指導の実施については医師であれば制限はしていませんので、病院長が携わることは、法令上、問題はありません。

ただし、病院長が面接指導の実施者になることにより、労働者が申出を躊躇したり、

適切な事後措置がなされないおそれがあるような場合には、制度の趣旨に合致しないこととなるので、適切な運用がなされるように面接指導を実施する医師を選定していただきたいと思います。

7 ストレスチェック結果の通知

Q 7-1 外部機関に委託した場合で、ストレスチェックの労働者の回答に不備があった場合、外部機関が当該労働者に直接送り返して書き直してもらうということはあり得るのでしょうか。

A ストレスチェックの回答に不備があれば適宜やりとりしていただくことはあり得ます。ただし、回答を本人以外の人に見られないようにするなど情報管理には留意する必要があります。

Q 7-2 外部機関に委託して実施する場合、ストレスチェック結果は労働者の自宅あてに送付することになるのでしょうか。

A 自宅に送付する方法もありますが、個人ごとに、容易に内容を見られない形で封をしたものを事業場に送付して、それを事業場内で各労働者に配布することも可能です。

Q 7-3 ストレスチェックの結果として、①ストレスプロフィールなど、②高ストレス者への該当の有無、③面接指導の要否を、セットで労働者に通知しなければならないのでしょうか。

A まずは全員にストレスプロフィールなどを伝えて、②及び③の該当者について後日通知してもかまいません。ただし、高ストレス者に該当する者にだけ通知の封筒が届くなど他の人が該当者を類推できるような方法で通知しないよう配慮が必要です。

8 結果の提供に関する同意の取得

Q 8-1 ストレスチェック結果については、全労働者の結果を事業者へ情報開示しないということを事業場で取り決めてもよいのでしょうか。

A 事業場の衛生委員会等で調査審議を行った上で、事業者は個々人のストレスチェック結果を把握しないこととすることは可能です。この場合は労働者の同意を得る手続きは省略することができます。

Q 8-2 同意取得はストレスチェック結果の通知後ということですが、結果通知に同意確認書類を同封してもよいのでしょうか。

A 労働者本人が結果を見て同意するかどうか判断できるので、通知時に同封することは可能です。

Q 8-3 高ストレス者について事業者への結果提供の同意がなく、実施者のみが結果を保有している場合に、面接指導以外の保健指導等を行わなければならないのでしょうか。

か。

A 法的には保健指導等の実施が義務づけられているものではありませんが、高ストレスの状態で放置されないように相談対応等を行うことが望ましいと考えています。

Q 8－4 本人が退職した後に、当該者のストレスチェック結果について、提供してほしいという要求が事業者から実施者にあった場合、その結果は本人同意を取らずに提供してよいでしょうか。

A 本人が退職した後も、個人情報としての取扱いは変わりませんので、実施者が事業者に提供する場合には、本人の同意を取っていただく必要があります。

9 面接指導の申出の勧奨

Q 9－1 ストレスチェック実施を外部機関に委託した場合、本人への面接指導の勧奨は外部機関からなのか、嘱託の産業医からなのかどちらなのでしょう。

A 面接指導の勧奨は、ストレスチェックの実施者が行うことが望ましいです。このため、嘱託産業医がストレスチェックの共同実施者でない場合は、外部機関の実施者が本人に勧奨することになりますが、嘱託産業医が共同実施者である場合は、嘱託産業医が勧奨することが望ましいです。具体的な勧奨の方法等については、衛生委員会等で調査審議の上で事業場ごとに決めていただきたいと思います。

Q 9－2 面接指導の実施率が低い場合、これを理由として労働基準監督署から指導されるといったことがあるのでしょうか。

A 労働基準監督署への報告は、ストレスチェック制度の実施状況を把握するためのものであり、また、面接指導は労働者からの申出に基づいて実施するものであるため、面接指導の実施率が低いことについて指導することは考えていません。

10 結果の記録・保存

Q10－1 ストレスチェック結果の保存をストレスチェックを実施した外部機関に委託する場合、毎年委託先を変更する時は、記録の保存場所が毎年異なることになるのでしょうか。

A 外部機関の委託先が変われば、それぞれの外部機関が実施した分のストレスチェック結果をそれぞれの機関で保存することになります。

なお、外部委託した場合でも事業場の産業医が共同実施者になっていれば、その産業医が保存することも可能であり、また、その産業医のほかに実施事務従事者がいれば、その者が保存することも可能です。このため、産業医や実施事務従事者（事業場内の衛生管理者など）に保存をさせることとして、各事業場において毎年の結果の記録を保存することも可能です。

11 面接指導対象者の要件

Q11-1 高ストレス者の選定に関して、プログラムの自動判定結果で高ストレスと出た場合は、医師の判断を経ずに面接指導の対象者としても良いのでしょうか。実施者の判断があったかどうかを残しておく必要があるのでしょうか。

A 高ストレス者の判定は自動的に行ってもよいですが、面接指導が必要かどうかは改めて実施者の判断が求められます。その際には、例えば対象者名簿に押印するなど、実施者が判断したことが分かる記録を残しておくことが望ましいです。

Q11-2 ストレスチェックでは面接指導対象者と選定されなかった労働者が面接指導を申し出た場合、どうすればよいのでしょうか。

A 面接指導を実施する対象者としての要件に該当しなかった労働者から申出があった場合は、法令上、事業者には面接指導を行う義務はありません。その場合に面接指導を実施するか否かについては、事業場ごとに取扱いを定めて対応していただきたいと思います。

12 面接指導の実施

Q12-1 ストレスチェックの実施と面接指導の実施を別の者が実施することもあり得るのでしょうか。

A あり得ます。

Q12-2 面接指導対象者は、実施者の判断で、高ストレス者の中から、実施者が判断して絞り込むということになるのでしょうか。

A 面接指導の対象者は、事業場で定めた選定基準に基づいて選定した高ストレス者について、実施者が判断していただくことになりますので、例えば、補足的に面談を行った場合などについては、その面談結果を参考にして実施者が絞り込む場合がありますし、高ストレス者全員をその評価結果を実施者が確認の上で面接指導対象者とする場合もあり得ます。

Q12-3 法第66条の8に基づく長時間労働による面接指導と法第66条の10に基づくストレスチェック結果による面接指導と、両方の要件に該当して申出があった場合、面接指導は同時に実施していいのでしょうか。

A 過重労働の面接指導と実施時期が重なるということであれば、兼ねていただいても問題ありません。過重労働の中で確認すべき事項と、高ストレスの中で確認すべき事項と両方確認していただければ、面接指導は1回で差し支えありません。ただし、結果の記録や意見書には、両方の確認事項が記載されていることが必要です。

なお、法第66条の10に基づく面接指導の実施状況については、労働基準監督署への報告の必要がありますので、ご留意下さい。

Q12-4 面接指導はテレビ電話等を利用してもいいのでしょうか。

A 面接指導は原則として対面で実施することが必要となります。ただし、対象者の状況を十分把握でき、テレビ電話等の ICT を活用することに合理的な理由があるなど一定の条件を満たした場合に、事業者の判断で ICT を活用した面接指導を実施することについて、その条件などを検討し、別途示すこととしています。なお、面接指導では、ストレスの状況などを確認する必要があるため、電話による面接指導は認められません。

13 医師の意見聴取

Q13-1 面接指導の結果に基づき、医師が事業者就業上の措置について意見を言うこととなりますが、本人が事業者へ伝えることを拒む場合には、どうすればよいのでしょうか。

A 面接指導を踏まえた就業上の措置に関する医師の意見については、必要な情報に限定すれば本人の同意が無くても事業者へ伝えることができる仕組みですが、円滑に行うためには、面接指導にあたり事前に本人にその旨説明し、了解を得た上で実施することが望ましいです。

事前に了解が得られない場合は、法に基づく面接指導は事業者へ結果が伝わる仕組みである旨を説明し、本人の了解を得た上で、法に基づく面接指導としてではなく、事業者へ伝えないことを前提に、通常の産業保健活動における相談対応として実施することも考えられます。

14 就業上の措置

Q14-1 就業上の措置として労働時間の短縮という言葉が出てきますが、これは、8時間の就業時間をさらに短縮するということではなく、就業規則に則った範囲での短縮だということでしょうか。

A ケースバイケースとは思われますが、趣旨としては時間外労働や休日労働の削減を意味するものです。なお、就業上の措置を決定する場合には、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努めるとともに、労働者に対する不利益な取扱いにつながらないように留意する必要があります。

15 集団毎の集計分析

Q15-1 当社は全ての部署が10人以下ですが、会社全体の集団分析以外はできないのでしょうか。

A いくつかの部署を合わせて集団分析を行うことも可能ですし、例えば対象集団について、ストレスチェックの評価点の総計の平均値を求める方法など個人が特定されるおそれのない方法であれば、10人を下回っていても集団分析は可能ですので、事業場の実情に応じ、工夫して対応していただきたいと思います。

Q15-2 法定のストレスチェックと別に、職場環境把握用の調査・分析を実施した場合は、ストレスチェックに基づく集団分析は実施しなくてもよいのでしょうか。

A 一定の科学的根拠があるなど、効果的に職場のストレスに関する職場環境把握が行える調査・分析を別途実施するということであれば、必ずしも法定のストレスチェック結果に基づく集団分析を実施していただく必要はありません。

なお、この場合であっても、法定のストレスチェックは省令に規定する3つの領域に関する項目が含まれた調査票で実施していただく必要があります。

Q15-3 10人を下回る集団でも労働者の同意なく集計・分析できる方法とは、どのような方法なのでしょうか。

A 個々の労働者が特定されるおそれがないような方法で実施することが考えられます。例えば、ストレスチェックの評価点の総計の平均値を求める方法などが考えられます。具体的に、集団ごとの集計・分析を、どのような方法で実施するかについては、衛生委員会等で調査審議した上で決めていただきたいと思います。

16 健康情報の取扱い

Q16-1 ストレスチェックとは違う場面で労働者に面接を行う中でメンタルヘルス不調を把握し、必要に応じてその労働者を医療機関に紹介するということもあると思いますが、その場合にストレスチェック結果を医療機関に提供することできるのでしょうか。

A ストレスチェック結果は受検者の同意が得られなければ、第三者となる医療機関には提供はできません。

Q16-2 個人データを氏名、年齢、所属部署などを削除し、個人が識別できない状態にしてストレスチェック結果を事業者が取得することは可能でしょうか。

A 当該データにより、または他の情報と照合しても個人識別ができない状態であれば、その情報は個人情報には当たらないので、事業者による取得に特段の制限はかかりません。しかし、人数が少なく、個人が特定されるおそれがある場合は、実施者から取得することは望ましくなく、こうした情報を事業者が取得する場合は、あらかじめ衛生委員会等で取得目的、共有範囲、活用方法等について調査審議を行い、その内容について労働者に周知していただく必要があります。

Q16-3 ストレスチェックの結果、「高ストレス者が何人いたか」「面接指導の対象者が何人いたか」のデータを実施者から事業者が取得してよいのでしょうか。

A 集団内の高ストレス者や面接指導対象者の人数自体は、個人情報には当たらないため、事業者による取得に特段の制限はかかりませんが、小さな集団の内数など、個人が特定されるおそれがある場合は、実施者から取得することは望ましくありません。こうした情報を事業者が取得する場合は、あらかじめ衛生委員会等で取得目的、共有範囲、活用方法等について調査審議を行い、その内容について労働者に周知していた

だく必要があります。

Q16-4 ストレスチェック制度に関する情報の開示請求について、本人から開示請求を行った場合、医師の意見も含めて、医師による面接指導結果は全て開示していただけるのでしょうか。

A 個人情報保護法第25条第1項の規定により、本人から、当該本人が識別される保有個人データの開示を求められたときは、本人に対し、当該保有個人データを開示しなければなりません。開示することにより、①本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合、②当該個人情報取扱事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合、③他の法令に違反することとなる場合、のいずれかに該当する場合は、その全部又は一部を開示しないことができます。

このため、面接指導結果については、本人から開示の請求があった場合は、原則として開示する必要がありますが、面接指導結果の中には、業務との関連性に関する判断や、就業上必要と思われる措置に関する意見、職場環境の改善に関する意見なども含まれており、本人に開示することにより、本人、面接指導を行った医師、事業者の間の関係が悪化するなど、これらの者の利益を害するおそれがある場合や、症状についての詳細な記載があつて、本人に十分な説明を行ったとしても、本人に重大な心理的影響を与え、その後の対応に悪影響を及ぼす場合なども考えられますので、結果に記載されている内容に応じて、どこまで開示すべきかを個別に判断する必要があります。

17 外部機関によるストレスチェックの実施

Q17-1 外部機関の要件として、心理職が必要ということになっているのでしょうか。

A 外部機関の要件は定めていませんが、外部機関においてストレスチェックや面接指導が適切に実施できる体制及び情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等について事前に確認いただくことが望ましいと考えています。具体的には実施マニュアル（117 ページ）に外部委託の場合のチェックリスト例が掲載されているので参考にしたいと思います。

Q17-2 外部機関にストレスチェックの実施を委託する場合には、1 機関に委託できる人数は何名までというようなことを決めないのでしょうか。

A 外部機関によって実施体制、実施方法等に差異があるため、外部機関がストレスチェックを実施する場合に1 機関何名までという基準を示すことは予定していません。

18 派遣労働者に対するストレスチェック

Q18-1 派遣労働者へのストレスチェックについて、例えば、ある派遣元と雇用契約を結んでいる派遣労働者が200人おり、そのうち、ある派遣先事業場に20人が派遣されており、その事業場には20人の派遣労働者と派遣先の正規職員40人の合わせて60

人の従業員がいる場合、ストレスチェックの実施義務はどこにどのように生じるのでしょうか。

A 派遣元がストレスチェックを実施する場合には、派遣元と雇用契約を結んでいる派遣労働者が50人以上いるかという点で判断するので、例えば200人いるということであれば、何人をどこに派遣していようが、ストレスチェックを実施する義務が派遣元に生じます。

また、派遣先事業者が労働者が60人（内20人が派遣労働者）という場合、正規の労働者は40人しかいなくても、事業場の人数の数は派遣労働者を含めてカウントするため、そのような派遣先にはストレスチェックの実施義務があり、派遣先は40人の正規労働者に対してストレスチェックを実施する義務が生じることになります。

なお、派遣先については、派遣労働者に対しストレスチェックを実施する義務はありませんが、派遣労働者20人に対してもストレスチェックを実施するとともに、職場の集団ごとの集計・分析を実施することが望まれます。

Q18-2 派遣先事業者が派遣労働者についてストレスチェックを行う努力義務は何が根拠なのでしょう。

A 法令に基づく努力義務ではなく、指針による望ましい措置となります。

Q18-3 派遣労働者のストレスチェック結果について、派遣先で実施したストレスチェックの結果を、本人の同意を得た上で派遣元で入手し、利用してもよいのでしょうか。

A 本人の同意があれば、派遣先が実施したストレスチェックの結果を派遣元が入手して利用することも可能ですが、派遣労働者に対するストレスチェックの実施義務は派遣元にありますので、派遣先の結果を利用する場合は、派遣元が派遣先に実施を委託していただき、実施費用も派遣元が負担する必要があります。本人同意を得て派遣先が実施した結果の写しなどを入手するだけでは、派遣元がストレスチェックを実施したものとはみなされません。

19 労働基準監督署への報告

Q19-1 労働基準監督署への報告対象について、通常の産業医面談で終了し、ストレスチェック後の法定の面談に移行しなかった場合は、ストレスチェック制度による医師面談に該当せず、報告の必要はないということでしょうか。

A 報告いただくのは法第66条の10に基づく面接指導の実施人数であり、通常の産業医面談の人数ではありません。

Q19-2 ストレスチェックに関する労働基準監督署への報告様式には産業医の記名押印欄がありますが、産業医がストレスチェックに関与していない場合も記載する必要があるのでしょうか。

A 産業医の職務にはストレスチェックと面接指導に関する事項が含まれており、少なくとも報告の内容は産業医にも知っておいていただくべきものなので、産業医がスト

レスチェックに関与していなくても報告内容を確認の上で産業医欄に記名押印していただきたいと思います。

Q19-3 ストレスチェックに関する労働基準監督署への報告については罰則があるのでしょうか。また、50人未満の事業場においてストレスチェックを実施した場合には報告義務はあるのでしょうか。

A 労働基準監督署への報告は労働安全衛生法第100条に基づくものであり、違反の場合には罰則があります。50人未満の事業場については、報告義務はありません。

Q19-4 本社と所在地が異なる事業場において、ストレスチェックを本社の産業医を実施者として実施しましたが、労働基準監督署への報告中「検査を実施した者」はどう記入すべきでしょうか。

A 「3 外部委託先の医師、保健師、看護師、精神保健福祉士」として記入していただきたいと思います。

Q19-5 面接指導を労働者によって産業医が実施する場合と他の医師が実施する場合がありますが、その場合に「面接指導を実施した者」はどう記入すべきでしょうか。

A 主として面接指導を実施する者について記入していただきたいと思います。

20 小規模事業場に対する支援

Q20-1 産業医の選任の義務付け対象となっていない小規模事業場がストレスチェックや面接指導を実施する場合は、地域産業保健センターを活用できるということですが、地域産業保健センターで全て無料で実施していただけるということでしょうか。

A 産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）では、小規模事業場に対する相談支援などを行っています。ストレスチェック制度に関しては、ストレスチェック自体を地域産業保健センターで実施することは予定していませんが、ストレスチェックの結果に基づく面接指導は、依頼に応じて無料で実施することが可能です。

なお、地域産業保健センターの活用のほか、小規模事業場におけるストレスチェックの実施に対する支援として、複数の小規模事業場が、ストレスチェックや面接指導を合同で実施した場合の費用を助成する制度を、平成27年6月から労働者健康福祉機構が設けることとしています。