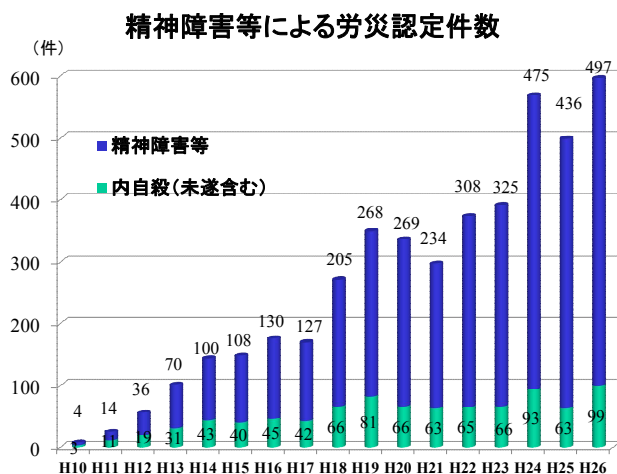
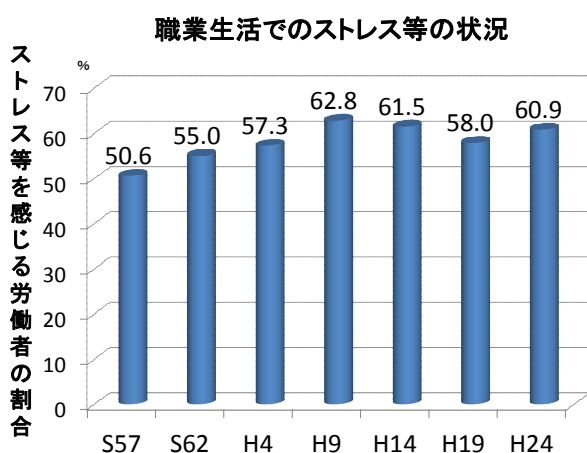


精神科医療関連制度基礎テキスト ≪ストレスチェック制度≫

I. ストレスチェック制度創設の経緯

厚生労働省が5年に1回行っている「労働者健康状況調査」によれば「仕事や職場生活でストレスを感じている」労働者の割合は、50.6%（昭和57年）、55.0%（昭和62年）、57.3%（平成4年）、62.8%（平成9年）、61.5%（平成14年）、58.0%（平成19年）、60.9%（平成24年）と推移し、今や働く人の約6割はストレスを感じながら仕事をしています。



また、精神障害等を発症し、あるいは自殺したとして労災認定が行われる事案が増加傾向にあります。このような中で、こころの健康問題が労働者、その家族、事業場及び社会に与える影響が大きくなり、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ことは、非常に重要な課題となっています。

平成18年には、厚生労働省労働基準局から「労働者の心の健康の保持増進のための指針(メンタルヘルスの指針)」を公表し、事業場におけるメンタルヘルスクエアの実施を促進してきました。

しかし、仕事による強いストレスが原因で精神障害等を発病し、労災認定される労働者が、平成18年以降も増加し、未然に労働者のメンタルヘルスの不調を防止することがますます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」において、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」）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の制度）が新たに創設されました。

II. 労働安全衛生法の一部を改正する法律

1. 改正労働安全衛生法（平成 26 年 6 月 25 日公布）の概要

化学物質による健康被害が問題となった胆管がん事案の発生や、精神障害を原因とする労災認定件数の増加など、最近の社会情勢の変化や労働災害の動向に即応し、労働者の安全と健康の確保対策を一層充実するための改正

1. 化学物質のリスクアセスメントの実施

○一定の危険性・有害性が確認されている化学物質による危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）の実施を事業者の義務とする。

2. ストレスチェック及び面接指導の実施

○常時使用する労働者に対して、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（ストレスチェック）の実施を**事業者**に義務付け。（労働者50人未満の事業場については当分の間努力義務）
○検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申し出があった場合、**医師による面接指導を実施することを事業者の義務とする。**

3. 受動喫煙防止措置の努力義務

○受動喫煙防止のため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずることを事業者の努力義務とする。

4. 重大な労働災害を繰り返す企業への対応

○重大な労働災害を繰り返す企業に対して、厚生労働大臣が「特別安全衛生改善計画」の作成を指示することができるとする。（計画作成指示等に従わない場合、計画を守っていない場合などに、大臣が勧告し、勧告に従わない場合はその旨を公表することができる。）

5. 第88条第1項に基づく届け出の廃止

○規模の大きい向上等で建設物、機械等の設置、移転等を行う場合の事前届出（法第88条第1項）を廃止。

6. 電動ファン付呼吸用保護具の型式検定

○特に粉じん濃度が高くなる作業に従事する際に使用が義務付けられている電動ファン付呼吸用保護具を型式検定・譲渡制限の対象に追加。

7. 外国に立地する検査機関の登録

○国際的な動向を踏まえ、ボイラーなど、特に危険な機械等の検査・検定を行う機関について、日本国内に事務所のない機関も登録可能とする。

施行期日：5・6は平成26年12月1日、3・4・7は平成27年6月1日、**2は平成27年12月1日**、1は平成28年6月までの政令が定める日

労働安全衛生法の一部を改正する法律は、化学物質による健康被害が問題となった胆管がん事案の発生や、精神障害を原因とする労災認定件数の増加など、最近の社会情勢の変化や労働災害の動向に即応して、労働者の安全と健康の確保対策を一層充実するために改正され、平成 26 年 6 月 25 日に公布されました。

改正された7つの項目の一つに「ストレスチェック及び面接指導の実施」（ストレスチェック制度）が、常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な程度を把握するための検査の実施等が、事業者²に義務づけられました。

ストレスチェック制度は、平成 27 年 12 月 1 日に施行され、施行後 1 年以内（平成 28 年 11 月 30 日まで）に、常時使用する労働者 50 人以上の事業場において、実施することが必要になります。

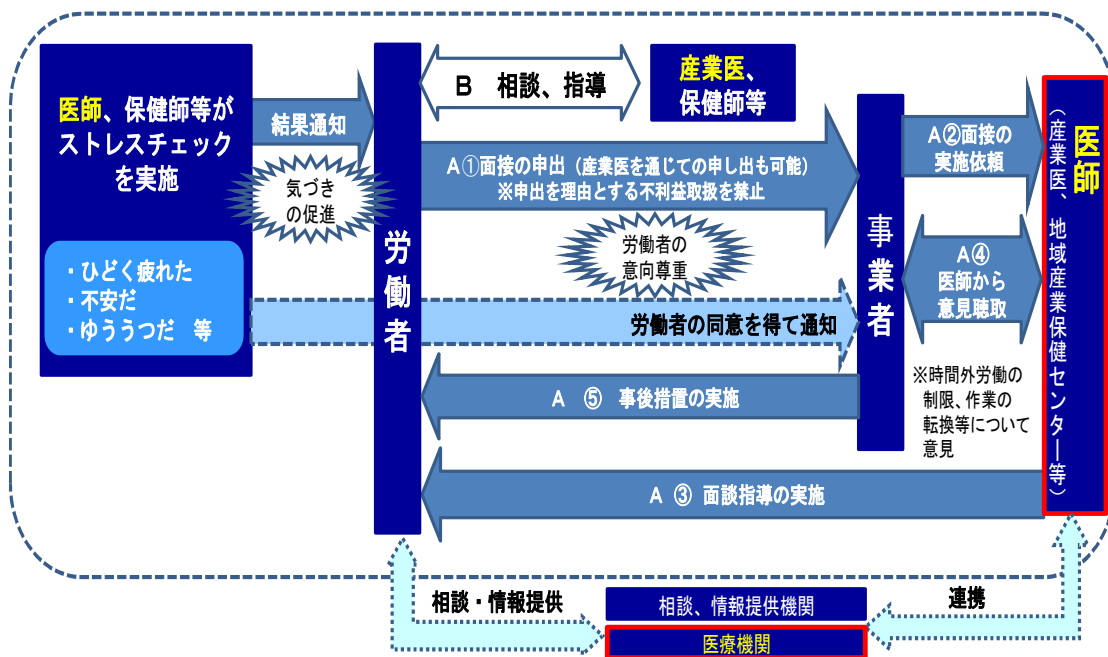
ただし、施行後 1 年以内までの実施には、結果通知や面接指導の実施は含まないことになっています。

なお、ストレスチェックに係る労働安全衛生法の改正に伴い、労働の安全衛生についての基準を定めた衛生労働省令である労働安全衛生規則も改正され、労働安全衛生規則第 14 条第 1 項の「産業医の職務」の事項に、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から、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が追加されました。

また、産業医がストレスチェックの実施並びに面接指導に直接従事することまで求められていませんが、衛生委員会又は安全衛生委員会に出席して、医学的見地から意見を述べることや、ストレスチェック制度の実施状況を確認するなど、何らかの形でストレスチェックや面接指導の実施に関与すべきことが定められました。

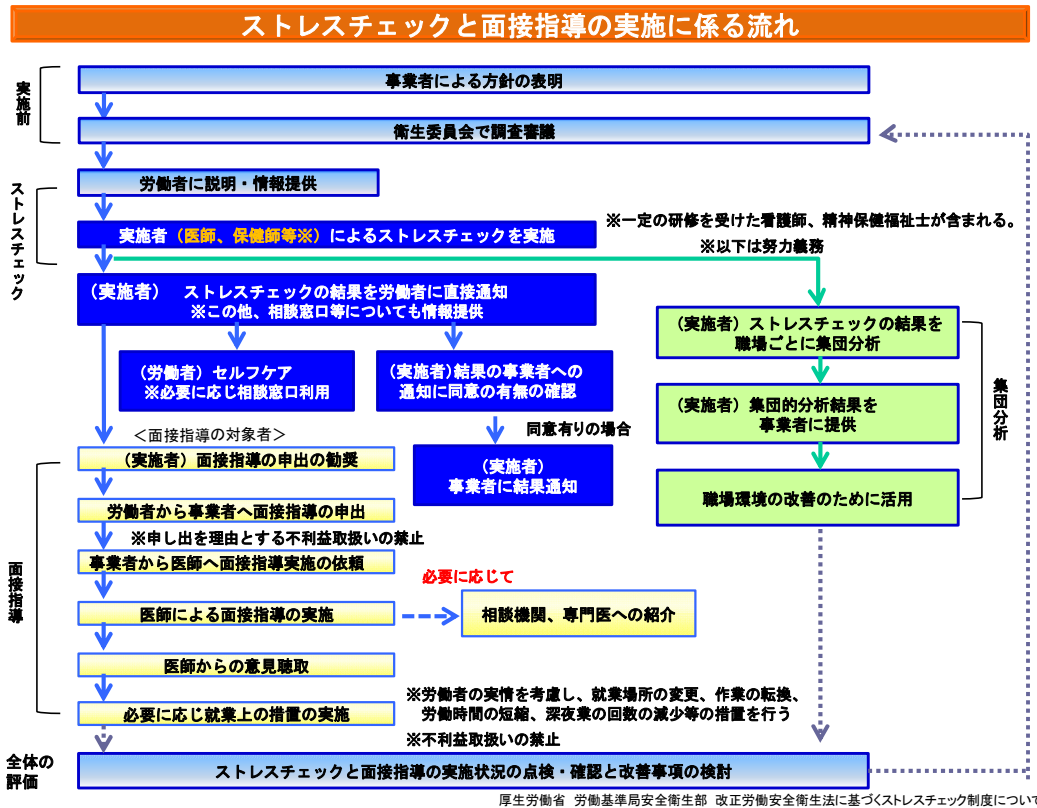
ただし、事業場の状況を日頃から把握している産業医が、ストレスチェックや面接指導等の実施に直接従事することが望ましいとされています。

2. ストレスチェック制度の概要（平成 27 年 12 月 1 日～）



ストレスチェック制度は、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状況について気づきを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させることを目的にしています。さらに、この制度は検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場環境の改善につなげることで、ストレス要因そのものも低減させ、メンタルヘルス不調のリスクの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげ、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する取り組みです。

Ⅲ. ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



ストレスチェック制度の取組に基づく手順として、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します。

次に、医師、保健師等によるストレスチェックを実施します。その結果を直接本人に通知し、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し出があった場合は、当該労働者に対して、医師による面接指導が実施されます。

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し、その意見を勘案し、必要に応じて適切な措置を講じます。

1. ストレスチェック実施前

(1) 事業者による方針の表明

事業者は、ストレス制度に関する基本方針を表明した上で、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や実施状況及び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す。

また、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定を定め、あらかじめ労働者に対して周知することになっています。

(2) 衛生委員会等における調査審議

事業者は衛生委員会等において、次に掲げる事項等について調査審議を行い、ストレスチェック制度の実施方法等の規定を定めます。

- ①ストレスチェック制度の目的に係る周知方法
- ②ストレスチェック制度の実施体制
 - ・実施者、共同実施者、実施代表者、その他実施事務従事者の選任、明示等
- ③ストレスチェック制度の実施体制
 - ・使用する調査票、高ストレス者の選定基準、ストレスチェックの実施頻度・時期、面接指導申出方法
- 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
- ⑤ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い
- ⑥ストレスチェック結果の記録の保存方法
- 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
- 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
- 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
- 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
- ⑪労働者に対する不利益な取扱いの防止

2. ストレスチェック

(1) 労働者に説明・情報提供

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等を含めた対応について、労働者へ十分な説明を実施する必要があります。その際には、事業者がストレスチェック導入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。

(2) 実施者によるストレスチェックの実施

1) ストレスチェック制度の実施体制

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者であり、事業者は、実施計画の策定、当該事業場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ストレスチェック制度担当者（衛生管理者、事業場内メンタルヘルス担当者など）を指名します。

2) ストレスチェックの実施方法

① 常時 50 人以上の労働者を使用する事業者

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、常時使用する労働者に対して、労働安全衛生規則第 52 条の 9 に規定する次項の表の 3 つの領域をすべて含めた調査票を用いて、労働者のストレスの程度を点数化して評価するストレスチェックを実施することが義務となりました。また、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します。

調査票は、事業者が自ら選択できますが、国は標準的な調査票として「職業性ストレス簡易調査票（57 項目）」を推奨しています。

なお、ストレスチェックの結果は、実施者（P8 参照）から直接本人に通知し、本人の同意がない限り事業者には提供することはできません。

労働安全衛生規則第52条の9に規定する 3つの領域に関する項目
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

なお、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該当しません。

また、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は、健康診断と異なりストレスチェックを受けたことにはなりません。

事業者は、特定の時期に全ての労働者に対して一斉に実施し、一定規模の集団ごとの集団・分析を実施できるように、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とされています。

また、常時使用している労働者が50人以上いる事業所かどうかの判断は、契約期間（1年以上）や週の労働時間（通常の労働者の4分の3以上）をもとに判断するのではなく、常態として使用しているかどうかで判断されます。

例えば、週1回しか出勤できないようなアルバイトやパート労働者であっても、継続して雇用し、常態として使用している状態であれば、常時使用している労働者として50人以上のカウントに含めます。

② 常時50人未満を使用する事業者（小規模事業所）

常時使用する労働者数が50人未満の小規模事業所においては、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ます。

また、これらの小規模事業所では、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されていないため、ストレスチェック及び面接指導を実施する場合は、産業保健スタッフを事業場内で確保できないことも考えられるため、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薦められています。地域産業保健センターは、ストレスチェック自体を実施する予定はありませんが、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、小規模事業所におけるストレスチェックの実施に対する支援として、複数の小規模事業所がストレスチェックや面接指導を合同で実施した場合に費用の助成を受ける制度（厚生労働省の産業保健活動総合支援事業）が設けられ、平成27年6月から労働者健康保険福祉機構が実施しています。

③ 調査票

「職業性ストレス簡易調査票」(57項目)

<p>A あなたの仕事について伺います。最も当てはまるものに○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</p> <ol style="list-style-type: none"> 非常にたくさんの仕事をしなければならぬ 時間内に仕事処理しきれない 一生懸命働かなければならぬ かなり注意を集中する必要がある 高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ 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ぬ 体をたいへんよく使う仕事だ 自分のペースで仕事ができる 自分で仕事の順番・やり方を決められる 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる 自分の技能や知識を仕事で使うことは少ない 私の部署内で意見の食い違いがある 私の部署と他の部署とはうまく合わない 私の職場の雰囲気は友好的である 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など) 仕事の内容は自分に合っている 働きがよい仕事だ <p>B 最近1カ月間のあなたの状態について伺います。最も当てはまるものに○をつけてください。 【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/ちがう</p> <table border="0"> <tr> <td>1. 活気がわいている</td> <td>7. ひどく疲れた</td> </tr> <tr> <td>2. 元気いっぱいだ</td> <td>8. へとへとだ</td> </tr> <tr> <td>3. 生き生きする</td> <td>9. だるい</td> </tr> <tr> <td>4. 怒りを感じる</td> <td>10. 気がはりつめている</td> </tr> <tr> <td>5. 内心腹立たしい</td> <td>11. 不安だ</td> </tr> <tr> <td>6. イライラしている</td> <td>12. 落ち着かない</td> </tr> </table>	1. 活気がわいている	7. ひどく疲れた	2. 元気いっぱいだ	8. へとへとだ	3. 生き生きする	9. だるい	4. 怒りを感じる	10. 気がはりつめている	5. 内心腹立たしい	11. 不安だ	6. イライラしている	12. 落ち着かない	<table border="0"> <tr> <td>13. ゆううつだ</td> <td>22. 首筋や肩がこる</td> </tr> <tr> <td>14. 何をしても面倒だ</td> <td>23. 腰が痛い</td> </tr> <tr> <td>15. 物事に集中できない</td> <td>24. 目が疲れる</td> </tr> <tr> <td>16. 気分が晴れない</td> <td>25. 動機や息切れがする</td> </tr> <tr> <td>17. 仕事に手につかない</td> <td>26. 胃腸の具合が悪い</td> </tr> <tr> <td>18. 悲しいと感じる</td> <td>27. 食欲がない</td> </tr> <tr> <td>19. めまいがする</td> <td>28. 便秘や下痢をする</td> </tr> <tr> <td>20. 体のふしぶしが痛む</td> <td>29. よく眠れない</td> </tr> <tr> <td>21. 頭が重かったり頭痛がする</td> <td></td> </tr> </table> <p>C あなたの周りの方々についてうかがいます。最も当てはまるものに○を付けてください。 次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか? 【回答肢(4段階)】非常に/かなり/多少/全くない</p> <ol style="list-style-type: none"> 上司 職場の同僚 配偶者、家族、友人等 <p>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?</p> <ol style="list-style-type: none"> 上司 職場の同僚 配偶者、家族、友人等 <p>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いきいてくれますか?</p> <ol style="list-style-type: none"> 上司 職場の同僚 配偶者、家族、友人等 <p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> 仕事に満足だ 家庭生活に満足だ 	13. ゆううつだ	22. 首筋や肩がこる	14. 何をしても面倒だ	23. 腰が痛い	15. 物事に集中できない	24. 目が疲れる	16. 気分が晴れない	25. 動機や息切れがする	17. 仕事に手につかない	26. 胃腸の具合が悪い	18. 悲しいと感じる	27. 食欲がない	19. めまいがする	28. 便秘や下痢をする	20. 体のふしぶしが痛む	29. よく眠れない	21. 頭が重かったり頭痛がする	
1. 活気がわいている	7. ひどく疲れた																														
2. 元気いっぱいだ	8. へとへとだ																														
3. 生き生きする	9. だるい																														
4. 怒りを感じる	10. 気がはりつめている																														
5. 内心腹立たしい	11. 不安だ																														
6. イライラしている	12. 落ち着かない																														
13. ゆううつだ	22. 首筋や肩がこる																														
14. 何をしても面倒だ	23. 腰が痛い																														
15. 物事に集中できない	24. 目が疲れる																														
16. 気分が晴れない	25. 動機や息切れがする																														
17. 仕事に手につかない	26. 胃腸の具合が悪い																														
18. 悲しいと感じる	27. 食欲がない																														
19. めまいがする	28. 便秘や下痢をする																														
20. 体のふしぶしが痛む	29. よく眠れない																														
21. 頭が重かったり頭痛がする																															

ストレスチェック制度の調査票は、「職場のストレス要因」、「心身のストレス反応」、及び「周囲のサポート」の3領域が含まれた国が標準として示す「職業性ストレス簡易調査票」が推奨され、この57項目に、項目を増やしたり、減らしても問題はありません。

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項目より少ない項目で実施する場合は、23項目の「職業性ストレス簡易調査票の簡略版」が推奨されています。

「職業性ストレス簡易調査票」の簡易版(23項目)

<p>A あなたの仕事について伺います。最も当てはまるものに○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</p> <ol style="list-style-type: none"> 非常にたくさんの仕事をしなければならぬ 時間内に仕事処理しきれない 一生懸命働かなければならぬ かなり注意を集中する必要がある 高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ 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ぬ 体をたいへんよく使う仕事だ 自分のペースで仕事ができる 自分で仕事の順番・やり方を決められる 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる <p>B 最近1カ月間のあなたの状態について伺います。最も当てはまるものに○をつけてください。 【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/ちがう</p> <ol style="list-style-type: none"> ひどく疲れた へとへとだ だるい 気がはりつめている 不安だ 落ち着かない 	<table border="0"> <tr> <td>13. ゆううつだ</td> <td>14. 何をしても面倒だ</td> </tr> <tr> <td>16. 気分が晴れない</td> <td>27. 食欲がない</td> </tr> <tr> <td>29. よく眠れない</td> <td></td> </tr> </table> <p>C あなたの周りの方々についてうかがいます。最も当てはまるものに○を付けてください。 次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか? 【回答肢(4段階)】非常に/かなり/多少/全くない</p> <ol style="list-style-type: none"> 上司 職場の同僚 <p>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?</p> <ol style="list-style-type: none"> 上司 職場の同僚 <p>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いきいてくれますか?</p> <ol style="list-style-type: none"> 上司 職場の同僚 	13. ゆううつだ	14. 何をしても面倒だ	16. 気分が晴れない	27. 食欲がない	29. よく眠れない	
13. ゆううつだ	14. 何をしても面倒だ						
16. 気分が晴れない	27. 食欲がない						
29. よく眠れない							

④ 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」

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」は、「ア 期間の定めのない労働契約により使用されている者」及び「イ 1週間の労働時間数が、当該事業所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」いずれの要件をも満たす者となっており、一般定期健康診断の対象患者と同様です。

なお、期間の定めのある労働契約により使用される者で、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は、期間の定めのない労働契約により使用されている者に含まれます。

また、1週間の労働時間数が、当該事業所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、「期間の定めのない労働契約に使用される者」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以上ある者に対しては、ストレスチェックの実施が望ましいとされています。

⑤ 実施者

ストレスチェックの実施者は、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若しくは精神保健福祉士の中から選定されますが、ストレスチェックを受ける労働者に対して解雇、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者にはなれません。

例えば、実施者に部下がいて、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。

また、病院長がストレスチェックの実施者になることは、病院長は一般的に人事権を持っていると考えられるため、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、面接指導の実施者については医師であれば制限されていませんので、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になります。そのため、病院は、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する必要があります。

⑥ ストレスチェックの実施者に関する経過措置

ストレスチェック制度が施行される日の前日（平成27年11月30日）において、3年以上企業健診（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、厚生労働大臣が定める研修の受講が免除され、ストレスチェックの実施者になることができます。

ただし、企業健診に従事していても、例えば問診票の点検や採血業務だけを担当していたなど、従事していた業務が一般的な健康管理と違いのない業務に限定され、労働者の健康管理についての知識を得る機会がないとみなされる場合は、労働側の健康管理等の業務に従事したとはいえないため、業務内容によっては該当しない場合があります。

そのため、判断に迷う場合は、最寄りの労働基準監督署に相談することが必要です。

なお、住民検診に関する業務は労働者の健康管理等には該当しません。

⑦ 厚生労働大臣が定める研修

a) 研修の科目の範囲等

科目	範囲
労働者の健康管理 (2時間以上)	<ul style="list-style-type: none"> ・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 (1.5時間以上)	<ul style="list-style-type: none"> ・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 (1.5時間以上)	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・職場における集団への支援の知識と技法

研修は、上記の表の科目欄に掲げる研修科目に応じ、それぞれの欄に掲げる範囲について行われ、研修修了時に試験の結果等により研修の効果の確認を行うことが望ましいとされています。研修を修了した者には、修了証を発行することになっています。

また、衛生管理者免許を受けた者は、「労働者の健康管理」の研修を免除することができます。

b) 研修の講師の要件

科 目	範 囲
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)として三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かかわる業務について医師又は保健師として三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は医師又は保健師として三年以上の実務経験を有する者

研修を適切に行うために必要な能力を有する講師は、前項の表の科目の欄に掲げる科目に応じ、上記表のそれぞれの条件の欄に掲げるいずれか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になっています。

c) 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になっています。

また、研修を修了した者は、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、保存しておくこととなります。

(3) ストレスチェック結果の記録の作成

ストレスチェックの結果の記録は、労働者ごとのストレスチェック結果、又は、労働者ごとのストレス結果を一覧にまとめたものです。

ストレスチェックを行った医師等の実施者による記録の作成や当該検査の実施に従事した者による記録の保存は、実施者や本人以外に閲覧されないようなセキュリティの確保が必要です。

また、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となっています。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年間保存することが望ましいことになっています。

(4) ストレスチェック結果の通知

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
ア) 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
イ) 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
ウ) 面接指導の要否

事業者は、実施者にストレスチェックの結果を封書又は電子メール等で当該労働者以外が把握しない方法で直接通知します。

また、事業者は、ストレスチェック結果のほか、労働者によるセルフケアに関する助言や指導を実施し、面接指導の対象者には、事業者への面接指導の申出窓口及び申出方法を通知します。

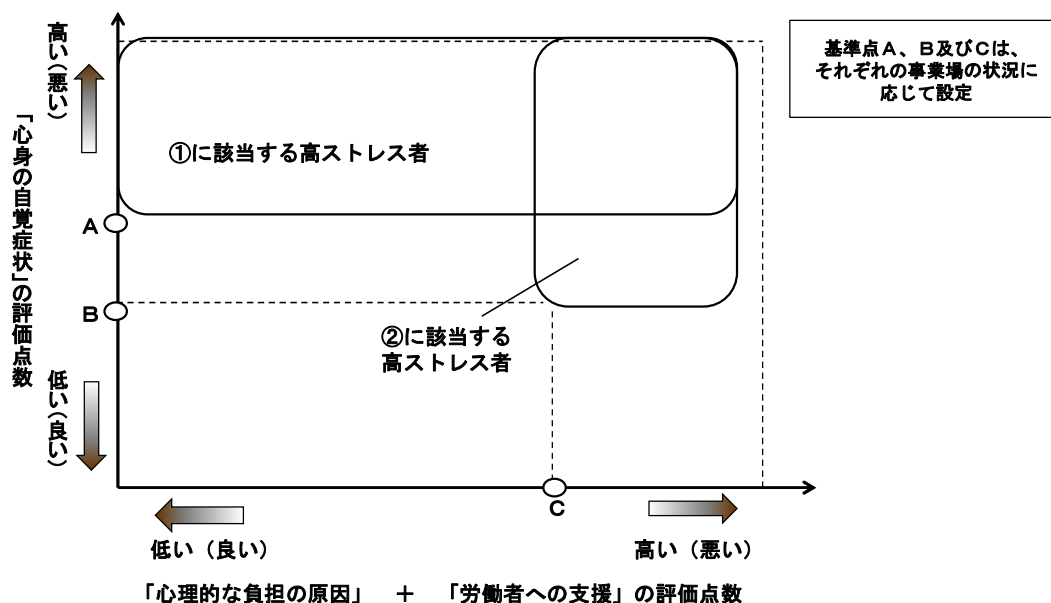
ストレスチェックを受けた労働者に通知すべきストレスチェック結果は、上記表のア) からウ) までを含まなければなりません。

なお、ア) には、労働安全衛生規則第52条の9に規定する3つの領域に関する項目(P6参照) ごとの点数を含まなければならないことになっています。

また、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、ストレスの状況をリ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通知することが望ましいとされています。

【高ストレス者に該当する者】

- ① 「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 「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

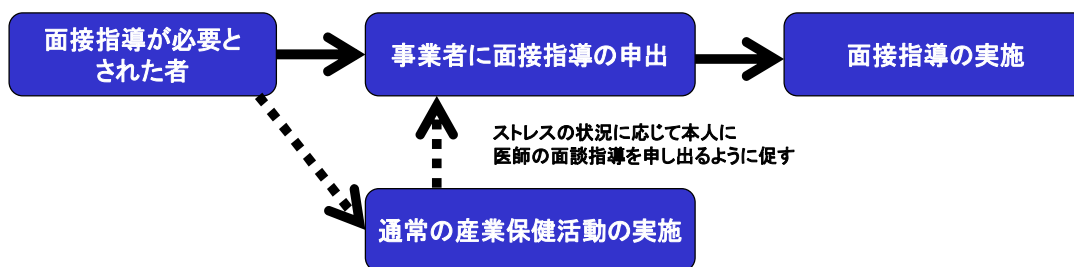


ストレスチェックを受けた労働者に通知すべきストレスチェック結果（イ）の「高ストレス者」に該当するかの判断は、調査票のうち「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が高い者又は調査票のうち「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が一定以上のものであって、かつ、「職場における当該労働者の心理的な負担に関する項目」の評価点数の合計が著しく高い者のいずれかの要件を満たす者になります。

高ストレス者の選定基準の具体的な数値は、事業場において衛生委員会等で調査審議の上で決定する必要があります。また、職種毎に基準を設定しても問題はありません。

なお、高ストレス者選定の具体的な数値例は、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」57項目及びその簡易版23項目を用いた20万人のデータを基にした、高ストレス者が10%になる具体的な数値基準が示されています。

（5）ストレスチェック結果通知後の対応



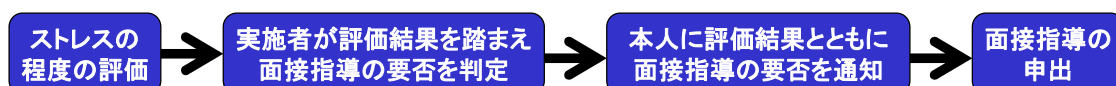
事業者は、ストレスチェックの結果通知を受けた労働者のうち、高ストレス者として面接指導が必要と評価された労働者から申し出があったときには、医師による面接指導を行うことが義務になります。

また、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、相談をしやすい環境をつくることで、高ストレスの状態では放置されない等適切な環境をつくれます。

なお、実施者は、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のうち、面接指導の申出を行わない労働者に対して、申出の勧奨を行うことが望ましいとされています。

3. 面接指導

（1）労働者から面接指導の申出



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され、事業場のストレスチェック制度の規定において定めた基準又は方法により高ストレス者として選定された者で、面接指導を受ける必要があると実施者が認め、労働者から事務的に申出があっ

た者が該当します。

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は、必要なら衛生委員会等で、あらかじめ社内規定として定め、労働者に周知しておく必要があります。基本的な確認方法としては、申出をした労働者からストレス結果を提出させることが薦められています。

また、面接指導を受けることを希望する申出は、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とされています。

なお、申出を行った労働者は、ストレスチェック結果を事業所への提供に同意したものとされますので、その旨をあらかじめ労働者に周知しておくことが必要です。

一方、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は、その結果について事業者へ情報を提供し、記録や意見を述べる必要がある場合は、ストレスチェック制度に基づく面接指導に切り替えて実施することが可能です。この場合は切り換え前に労働者にその旨の了解を得る必要があります。

(2) 事業者から医師へ面接指導実施の依頼

面接指導を実施する医師は、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とされています。

面接指導は、精神疾患の診断や治療を行うものではないことから、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。しかし、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ります。そのため、面接指導を実施する医師は、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とされています。

(3) 医師による面接指導の実施

1) 実施時期

医師による面接指導は、労働者から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。また、面接指導は、原則就業時間内に設定し、日時の設定に関しては、曜日や時間帯を柔軟にして、労働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。

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必要です。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回の実施では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になります。

2) 実施方法

ストレスチェックの3項目	
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	



当該労働者の勤務の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・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入手 ・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・役割の変化の有無の把握 ・他の労働者による当該労働者への支援の状況
心理的な負担の状況	ストレス結果をもとに、抑うつ症状等について把握 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
その他心身の状況の確認	<ul style="list-style-type: none"> ・過去の検診結果や現在の生活状況の確認 ・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

面接指導は、ストレスチェックの3項目に加えて、「当該労働者の勤務の状況」、「心理的な負担の状況」、「その他心身の状況の確認」の事項について医師が確認します。

また、医師は、ストレス対処技術の指導や気づき等の「保健指導」や面接指導の結果、必要に応じて専門機関の受診の勧奨と紹介を実施する「受診指導」の事項に対して医学上の指導を行います。

※CES-D：うつ病（抑うつ状態）自己評価尺度

(4) 面接指導の結果についての医師からの意見聴取

1) 事業者が意見を聴く医師

事業者は、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とされています。

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ます。そのため、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あるとされています。

2) 意見を聴く時期

意見を聴く時期は、面接指導を実施した後、遅延なく意見を聴く必要があり、遅くとも1月以内には意見を聴くようにします。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。

3) 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はとどまらず、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とされています。

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、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。

4) 面接指導結果の記録の作成

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情報は記載しません。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へ情報を提供する必要があります。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情報は事業者へ提供してはならないことになっています。

面接指導結果の記録は、面接指導の実施年月日、当該労働者の氏名、面接指導を行った医師の氏名、当該労働者の勤務状況、当該労働者の心理的な負担の状況、その他の当該労働者の心身状況、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します。

(5) 就業上の措置の決定と実施

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・時間外労働、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。

事業者は、医師の意見を勘案し、就業上の措置が必要であると認めるときは、当該労働者の事情を考慮して、労働時間の短縮、出張等の制限、就業場所の変更、作業の転換、休暇又は休職等の措置を講じるほかに、衛生委員会等への報告その他の適切な措置を講

じなければならないとされています。

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講ずる場合は、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とされています。

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薦められています。

(6) 労働者に対する不利益取り扱いの防止

面接指導の申出を理由として労働者に不利益な取り扱いを行うことは、法律上禁止されています。具体的には、ストレスチェックを受けないこと、事業者へのストレスチェックの結果の提供に同意しないこと、高ストレス者として面接指導が必要と評価されたにもかかわらず面接指導を申出ないことを理由とした不利益な取り扱いや、面接指導の結果を理由とした解雇、雇い止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更等も行ってはいけないことになっています。

(7) 検査及び面接指導結果の労働基準監督署への報告

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、ストレスチェック結果等報告書を所轄の労働基準監督署長に提出します。

なお、50 人未満の事業所については、報告義務はありません。

報告書の提出期限は、各事業場における事業年度の終了後に、事業場ごとに管轄の労働基準監督署まで提出します。そのため、各事業所の報告書を本社でまとめて報告することはできません。

また、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、暦年 1 年間での検査受検者数を記入し、それに伴う面談指導を受けた者の数を報告します。

なお、労働基準監督署への報告は労働安全衛生法 100 条に基づくもので、提出しなかった場合は労働安全衛生法第 120 条第 5 項の規定に基づき、50 万円以下の罰金になります。

4. 集団分析（努力義務）

集団分析の実施は、職場の一定規模の集団（部、課など）ごとのストレス状況を分析し、その結果を踏まえて職場環境を改善することが事業者の努力義務になっています。

(1) ストレスチェックの結果を職場ごとに集団分析

ストレスチェックは、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。そのため、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の多い部署を明らかにします。

(2) 集団的分析結果を事業者を提供

集団分析の結果、当該部署の業務内容や労働時間など他の情報と併せて評価し、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するなど、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。そのため、職場のストレスを低減させるため、できるだけ集団分析を実施することが薦められています。

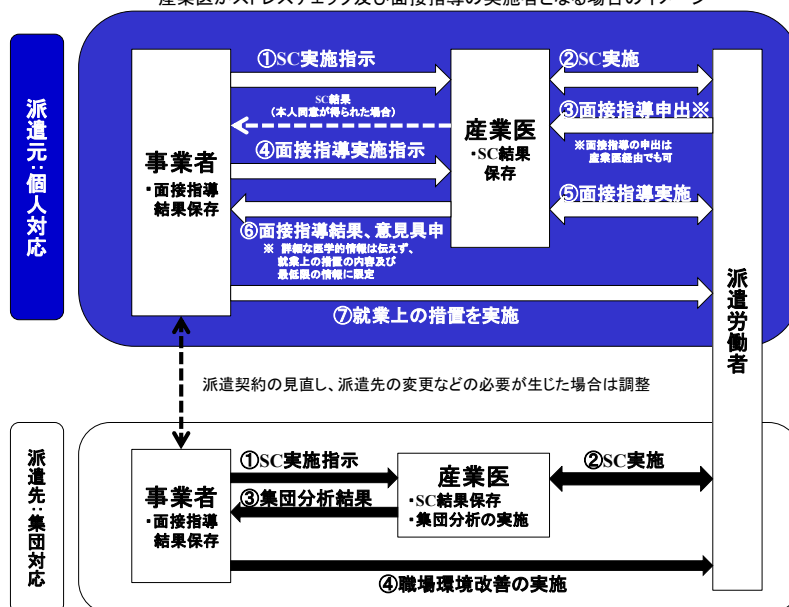
(3) 職場環境の改善のために活用

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集団が、標準集団に比べどの程度健康リスクがあるかの判定をすることができます。こうした判定を踏まえ、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することが薦められています。

IV. その他の留意事項

派遣労働者に関する留意事項

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



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、派遣元が法に基づく義務として実施するストレスチェックと、派遣先が集団ごとの集計・分析のために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。

また、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、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ています。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ものがないように十分に配慮する必要があります。

なお、派遣先事業者は、定期健診の取扱いと同様に、派遣元から派遣先への依頼により、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ことはできません。このように、派遣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もあります。

一方、誰が事業者への結果提供の同意をとるのか、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、派遣元との間で複雑なやり取りや取決めが必要になるため、特に情報管理の点から留意が必要になります。

以上