

# 労働者数50人未満の小規模事業場における ストレスチェックの義務化について

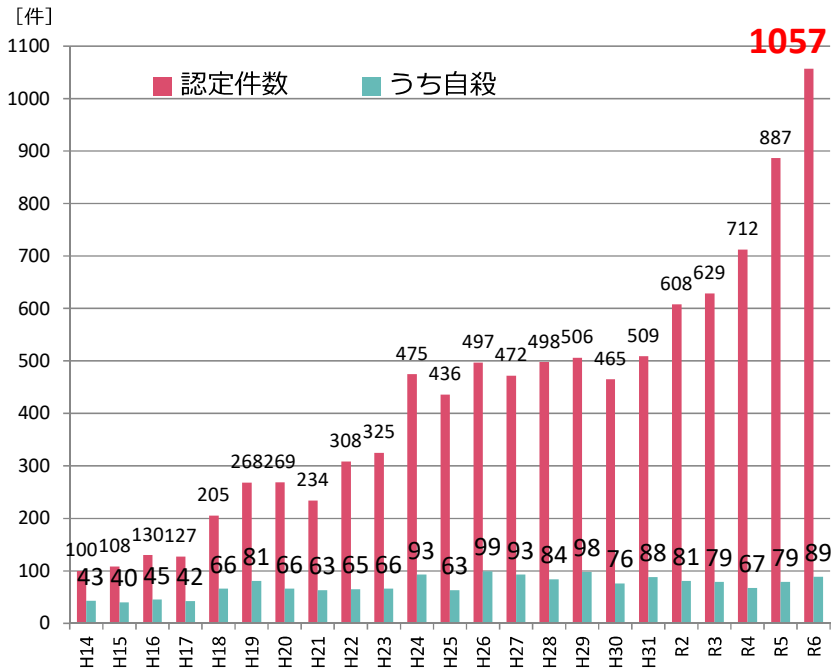
## 小規模事業場向け実施マニュアルの解説

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 労働者のメンタルヘルスの状況及び  
ストレスチェック制度について
- 小規模事業場向けストレスチェック  
制度実施マニュアルについて

# 精神障害の労災認定の状況

精神障害の労災補償状況



(注1) 自殺には未遂を含む。  
 (注2) R2以降は、労働者災害補償保険法の改正により令和2年9月から保険給付の対象となった複数業務要因災害を含む。  
 【支給決定件数における「業務災害」と「複数業務要因災害」の内訳】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
業務災害	608 (81)	629 (79)	710 (67)	883 (79)	1055 (88)
複数業務要因災害	0 (0)	0 (0)	2 (0)	4 (0)	2 (1)

※ ( ) 内は自殺 (未遂を含む) の件数で、内数。

出来事別支給決定件数 (上位10項目)

(令和6年度)

順位	出来事の類型	支給決定件数※
1	パワーハラスメント	224 (10)
2	仕事内容・仕事量の(大きな)変化	119 (21)
3	顧客・取引先・施設利用者等からの著しい迷惑行為	109 (1)
4	セクシュアルハラスメント	105 (0)
5	悲惨な事故や災害の体験・目撃	87 (0)
6	特別な出来事	78 (10)
7	1か月に80時間以上の時間外労働	51 (6)
8	(重度の)病気やケガ	48 (4)
9	同僚等からの暴行又はひどいじめ・嫌がらせ	44 (4)
10	上司とのトラブル	39 (5)

※ ( ) 内は自殺 (未遂を含む) の件数で、内数。

出典: 過労死等の労災補償状況

# 精神障害の労災認定の状況

○ 労災認定件数を事業場規模別に見ると、労働者数に比例して発生しており、小規模事業場においても多い。

令和5年度の精神障害の労災支給決定件数/事業場規模別 ※1

	全体	10人未満	10-29人	30-49人	50-99人	100-299人	300-499人	500-999人	1000人以上
精神障害の労災支給決定件数	※2 877件 (100)	136件 (15.5)	199件 (22.7)	100件 (11.4)	114件 (13.0)	147件 (16.8)	65件 (7.4)	45件 (5.1)	71件 (8.1)
※3 労働者数	55,143,895人 【100】	9,287,959人 【16.8】	13,152,068人 【23.9】	6,491,004人 【11.8】	7,505,914人 【13.6】	8,700,101人 【15.8】	10,006,849人 【18.1】		

※1 事業場規模は調査時点 (令和6年度)。労災支給決定時点とは異なる場合がある。

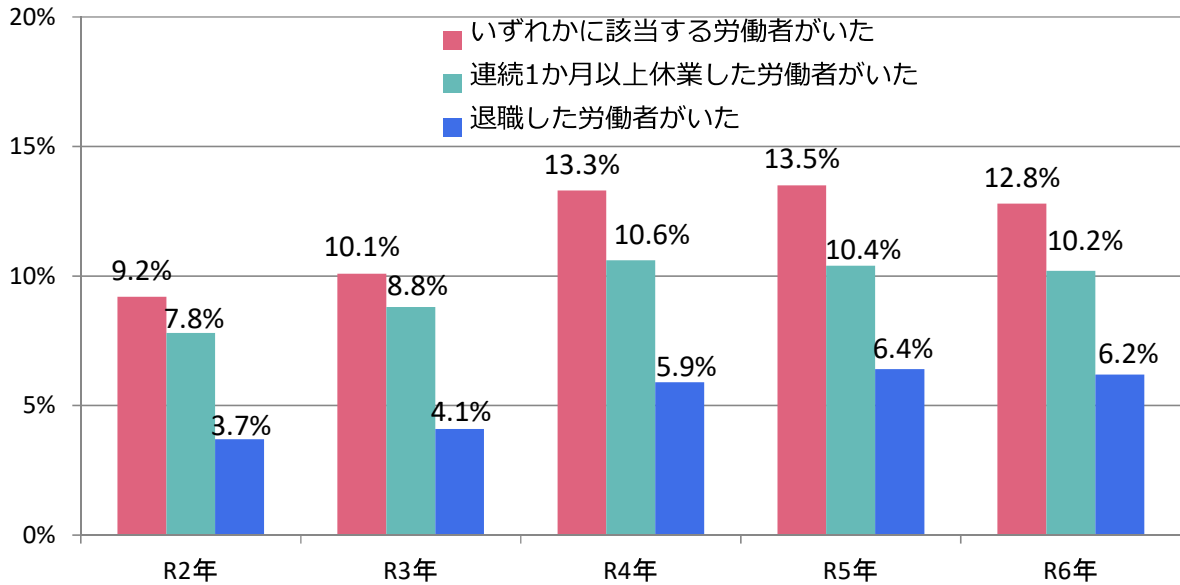
※2 令和5年度の労災支給決定件数883件の内、事業廃止のほか事業場としての存続不明な6件を除く877件。

※3 労働者数は令和3年経済センサス-活動調査 (総務省統計局) における調査票情報をもとに、厚生労働省労働基準局が独自集計。令和3年6月1日時点。

出典: 労災支給決定件数は令和5年度「過労死等の労災補償状況」を基に加工  
 労働者数は令和4年「労働基準監督年報」

## メンタル不調により休業または退職した労働者がいる事業所の割合

メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業場割合は、近年上昇傾向にあり、1割を超えて推移している



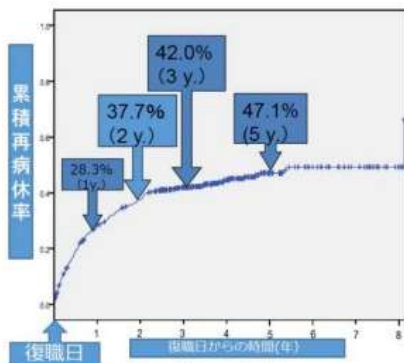
出典：厚生労働省 労働安全衛生調査（実態調査）

## メンタルヘルス不調による休職期間

○ **メンタルヘルス不調による病休期間(1回目)は平均94.6日(約3か月)**

○ **メンタルヘルス不調となった労働者の約半数が復職後再病休**

※ なお、復職後再病休したケースでは、病休期間は1回目は平均107日（約3.5か月）、2回目は平均157日（約5か月）で、2回目の病休日数が長くなる傾向。



復職後の再病休率の推移

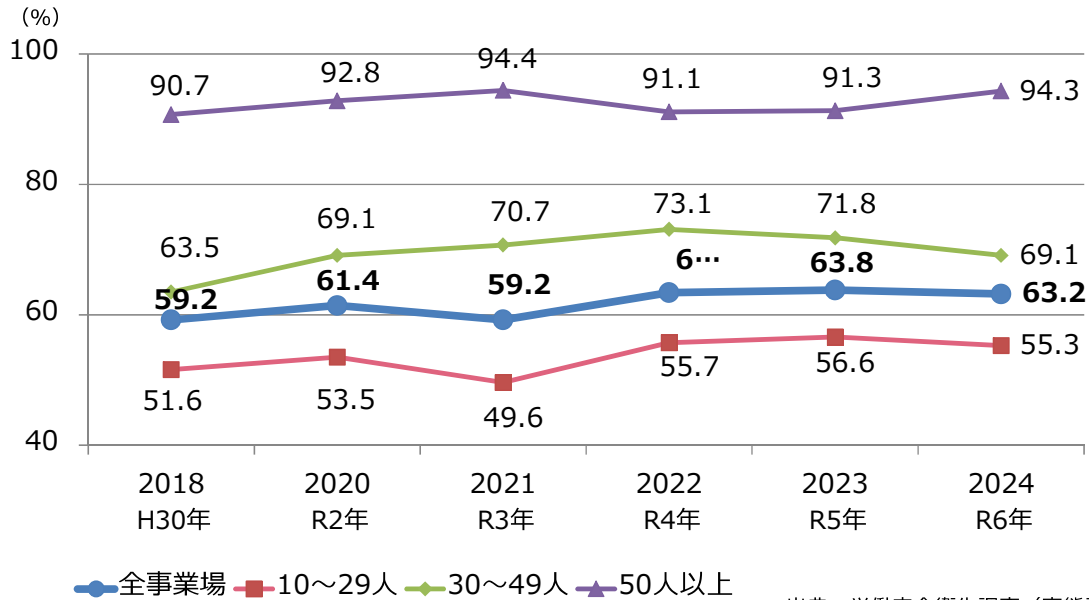
	復職日から1年	2年	3年	5年
累積再病休率	28.3%	37.7%	42.0%	47.1%

特に最初の1年は、再発に要注意

## メンタルヘルス対策の実施状況

- メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は、労働者数50人以上の事業場では9割を超えるが、50人未満の小規模事業場においては、30～49人の事業場で69.1%、10～29人の事業場で55.3%と未だ取組は低調

### メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合／事業場規模別

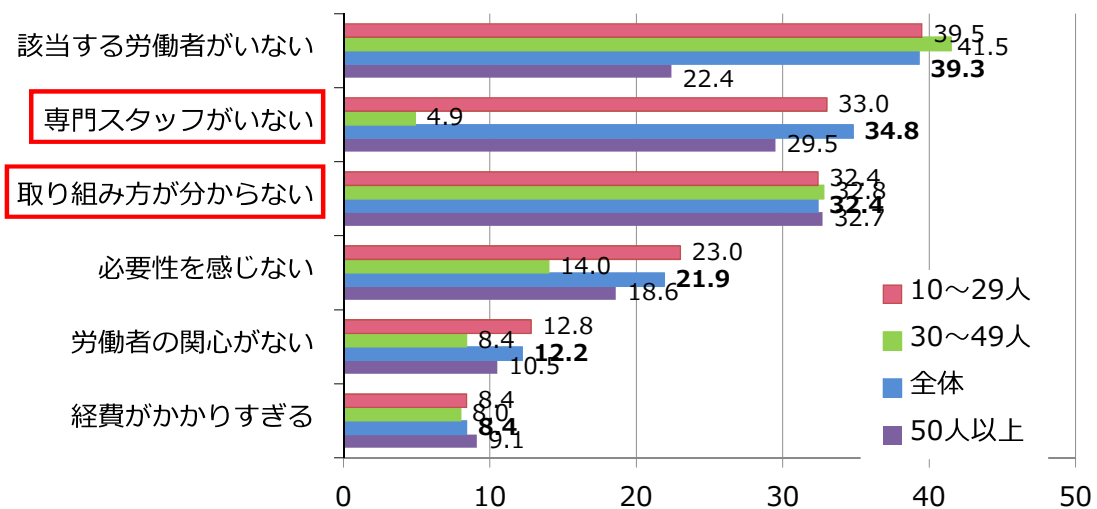


6

## メンタルヘルス対策の実施状況

- メンタルヘルス対策を実施していない理由については、「該当する労働者がいない」39.3%、「専門スタッフがいらない」34.8%、「取り組み方が分からない」32.4%など。

### メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由／事業場規模別

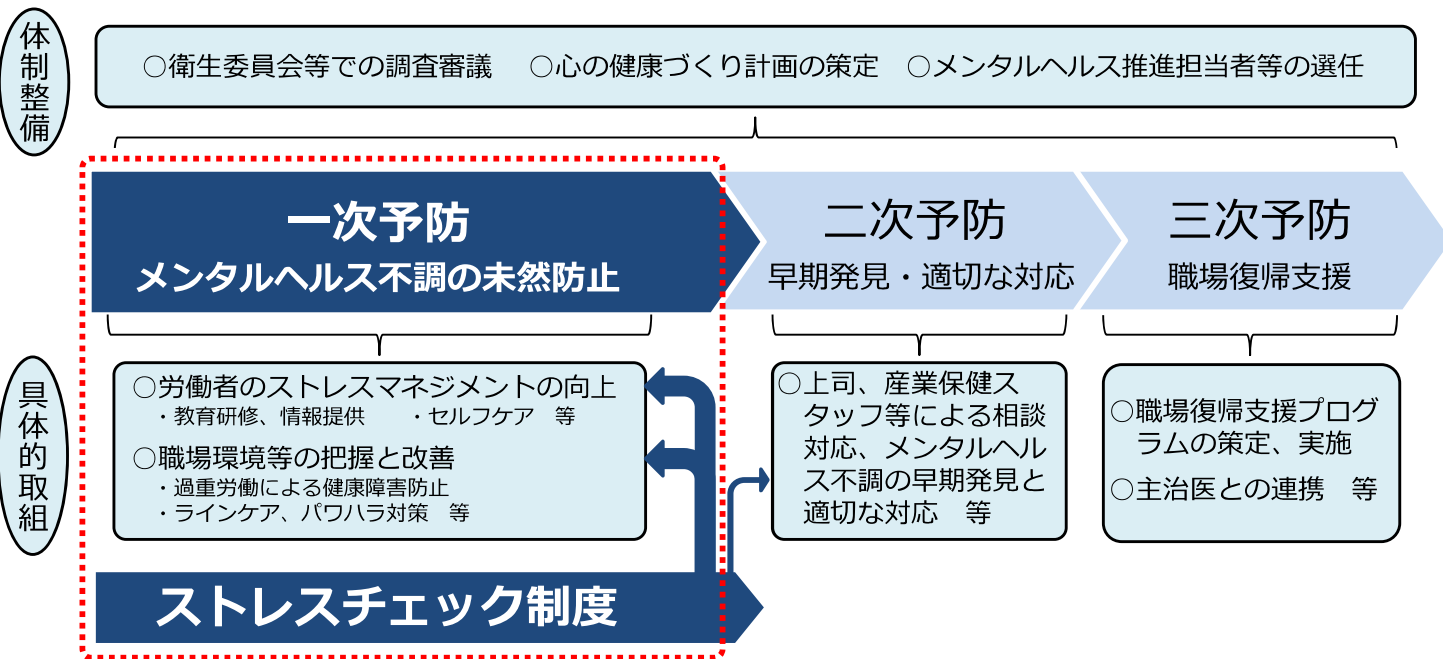


出典：令和6年労働安全衛生調査（実態調査）

7

# メンタルヘルス対策の体系とストレスチェック制度

- 事業場における労働者のメンタルヘルスケアは、メンタルヘルス不調を未然に防止する「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。
- ストレスチェック制度は、これらのうち特に一次予防のための措置を強化する観点から導入され、当該制度の推進等を通じて、事業場におけるメンタルヘルス対策の促進が図られている。



## ストレスチェック制度の導入

- 事業場におけるメンタルヘルス対策を強化するため、平成27年12月にストレスチェック制度施行。ただし、労働者数50人未満の事業場については、ストレスチェックの実施は当分の間努力義務とされた。

	ストレスチェック	集団分析・職場環境改善
50人以上の事業場	義務	努力義務
50人未満の事業場	当分の間努力義務	努力義務

### ○ストレスチェック

#### 【労働安全衛生法】

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。（略）

附則第四条 第十三条第一項の事業場以外の事業場についての第六十六条の十の規定の適用については、当分の間、同条第一項中「行わなければならない」とあるのは、「行うよう努めなければならない」とする。

### ○集団分析・職場環境改善

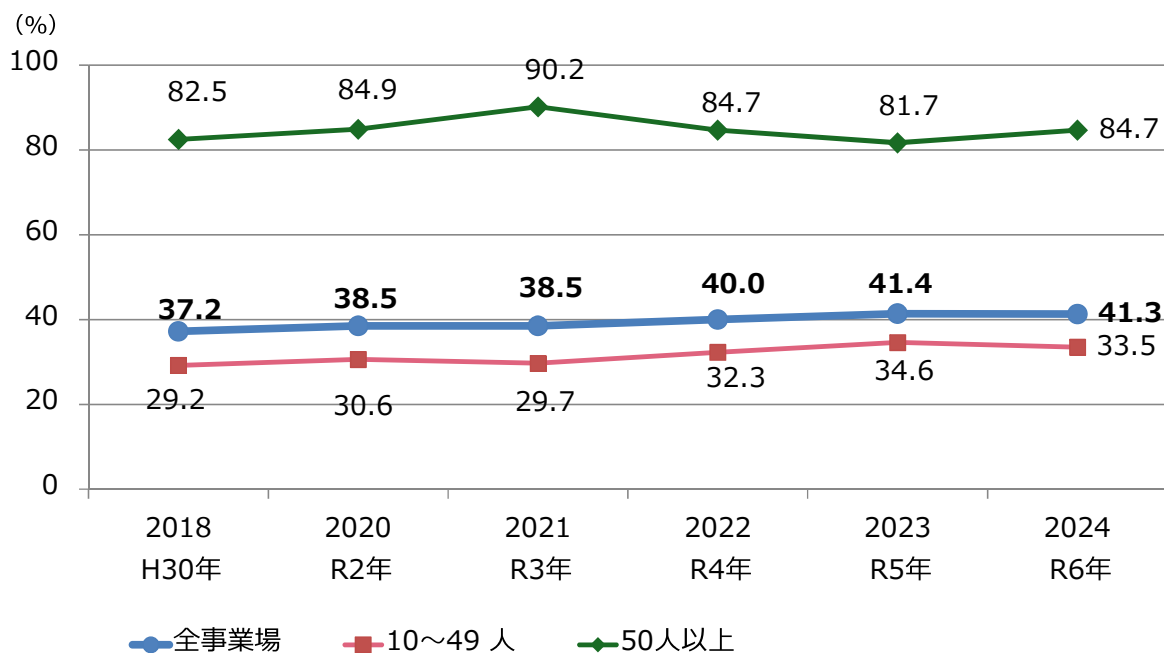
#### 【労働安全衛生規則】

第五十二条の十四 事業者は、検査を行つた場合は、当該検査を行つた医師等に、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。

# ストレスチェックの実施状況

○労働者数50人未満の事業場のストレスチェック実施割合は、第14次労働災害防止計画（R5～R9年）の目標「令和9年までに50%以上」に対し。R6時点で33.5%



出典：労働安全衛生調査（実態調査）

## 労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号）

### 改正の趣旨

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる。

### 改正の概要

#### 1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法】

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、

- ① 注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。
- ② 個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

#### 2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】

- ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。

#### 3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法】

- ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。
- ② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。  
なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。
- ③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

#### 4. 機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法】

- ① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。
- ② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

#### 5. 高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法】

- 高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。等  
このほか、平成26年改正法において改正を行った労働安全衛生法第53条について、規定の修正を行う。

### 施行期日

令和8年4月1日（ただし、1①の一部は公布日、4②は令和8年1月1日、3③は令和8年10月1日、1②の一部は令和9年1月1日、1①及び②の一部は令和9年4月1日、2は公布後3年以内に政令で定める日、3①は公布後5年以内に政令で定める日）

# 改正労働安全衛生法の概要（職場のメンタルヘルス対策の推進）

## 背景

- 職場のメンタルヘルス対策については、メンタルヘルス不調の未然防止の強化を目的として、平成27年12月にストレスチェック制度が導入されたが、労働者数50人未満の事業場は努力義務にとどまっていた。
- 近年、精神障害の労災支給決定件数が増加傾向、小規模事業場においても多数発生しており、事業場規模にかかわらずメンタルヘルス対策の推進が課題。

## 改正内容

- 令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法により、ストレスチェックについて、労働者数50人未満の事業場にも実施を義務化。

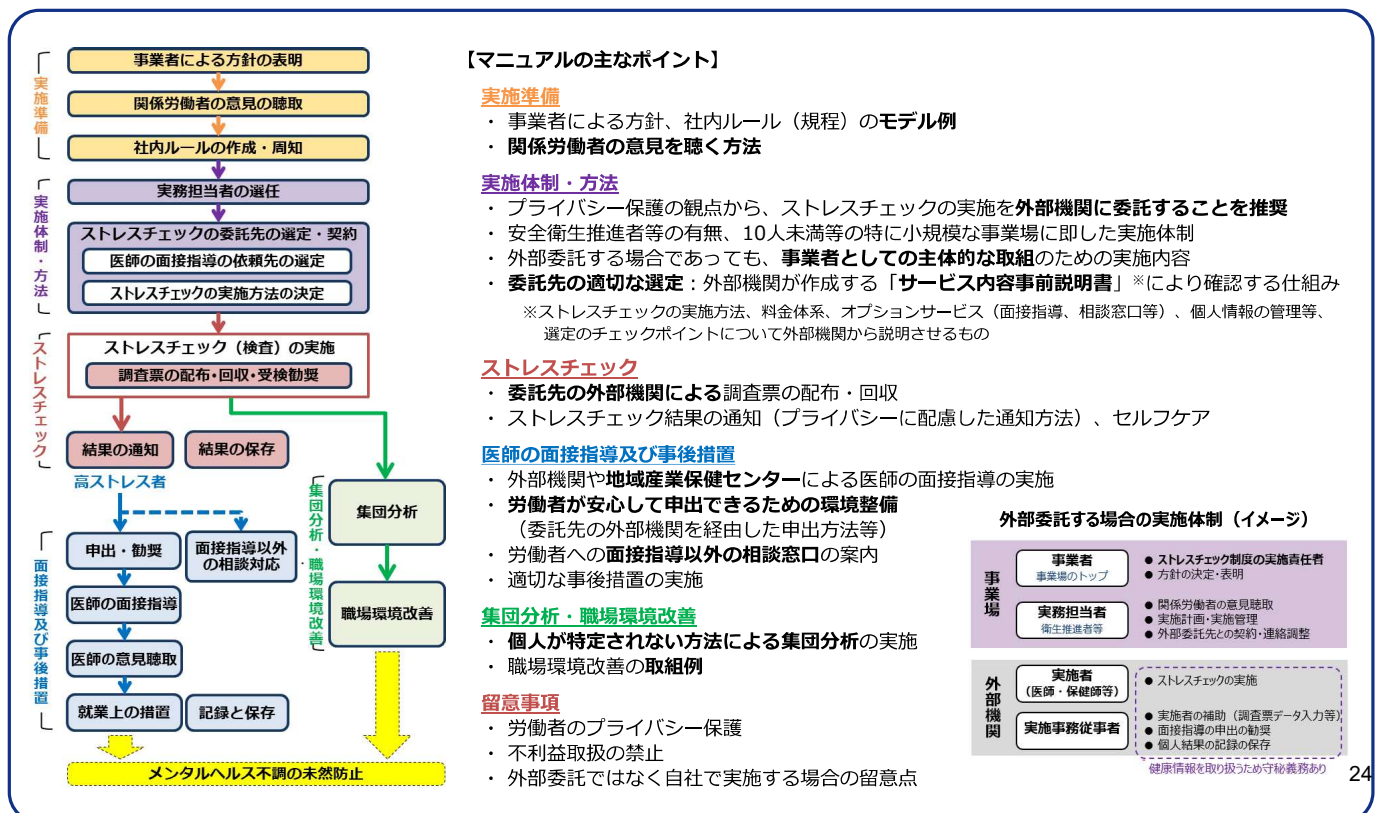
※ 小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、

- ・ 50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルの作成
- ・ 医師の面接指導の受け皿となる「地域産業保健センター」（地さんぽ）の体制拡充等の支援策を講じていく。

また、50人未満の事業場の負担等に配慮し、十分な準備期間を設ける（施行期日は公布後3年以内に政令で定める日）。

# 小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル（概要）

労働者数50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法について解説



- 労働者のメンタルヘルスの状況及び  
ストレスチェック制度について
- **小規模事業場向けストレスチェック  
制度実施マニュアルについて**

## 0 ストレスチェック制度とは

## 0-1

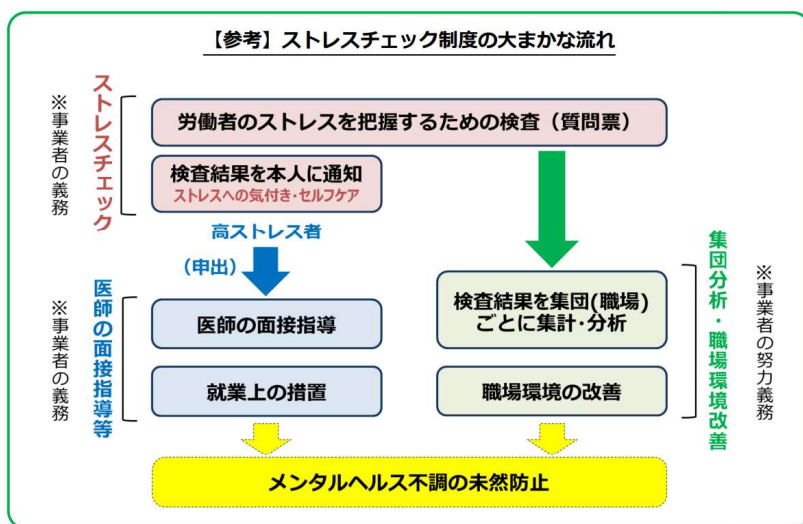
### ストレスチェック制度の趣旨・目的

- 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の主な目的は、**労働者のメンタルヘルス不調の未然防止**です。事業者は、労働者のストレス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。）を実施することで、労働者自身の**ストレスへの気付きを促し、セルフケアを進めるとともに**、
  - ・ 高ストレスと判定された労働者に、**医師の面接指導**の機会の提供、
  - ・ 医師の意見を踏まえた**就業上の措置**の実施、
  - ・ **集団分析**を通じて職場ごとのストレス要因を把握し、**職場環境の改善**につなげます。

○ このように、ストレスチェック制度は、集団分析・職場環境改善まで含めた一体的な制度です。

○ ストレスチェックは、労働者が安心してありのままを回答できることで、制度本来の予防効果につながるため、**プライバシーが保護される環境づくり**が重要です。

※ ストレスチェック制度は、精神疾患の発見でなく、**メンタルヘルス不調の未然防止**を主たる目的とするものです。



16

## 0-2

### ストレスチェック制度の効果

- 厚生労働省が行った効果検証事業の結果において、ストレスチェックを受けた労働者の約7割から「**自身のストレスが分かったこと**」が有効であったとする回答が得られたほか、医師の面接指導を受けた労働者の過半数から「**対面で医師から面接を受けたこと**」が有効であったとする回答が得られています。
- また、学術論文や研究報告書等において、ストレスチェックと職場環境改善によって、**心理的ストレスの低下や生産性向上の効果**が認められています。

## 0-3

### ストレスチェック制度を実施する意義

- **労働者のメンタルヘルス不調の未然防止**が重要です。ひとたびメンタルヘルス不調にさせると、その病休期間は平均で約3か月、復職後再び病休になる割合も約半数と、特に小規模事業場にとっては、**大きな人材の損失**となるほか、**経営上のリスク**につながってしまいます。
- ストレスチェック制度をはじめとした**職場のメンタルヘルス対策**に取り組むことで、働きやすい職場の実現を通じて、**生産性の向上や人材の確保・定着、企業価値の向上**といった、持続的な経営につながります。特に人材不足が課題となっている小規模事業場において、メリットも大きいと考えられます。
- こうした視点も踏まえて、事業者は、**メンタルヘルス対策を経営課題として位置付け**、ストレスチェック制度にしっかり取り組んでいくことが重要です。

17

## 0 - 4

### 実施義務

- **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。契約の名称や国籍に関わりません。)

- 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4分の3以上**であること。

- 一般定期健康診断と異なり、ストレスチェックでは、**労働者に受検義務が課されていません**が、本制度を効果的なものとするためにも、できるだけ**対象者全員**が受検することが望まれます。
- **医師の面接指導**は、対象者から申出があった場合は実施する義務があります。また、**集団分析・職場環境改善**は、事業場規模に関わらず、努力義務とされています。
- **ストレスチェックの実施結果の労働基準監督署への報告**は、労働者数50人以上の事業場に義務付けられていますが、労働者数50人未満の事業場は不要です。



## 1 ストレスチェック制度の実施に向けた準備

## 1-1

### 事業者による方針の表明

#### 実施事項

✓ 事業者は、ストレスチェック制度の実施責任者として、制度の導入方針を決定し、表明します。

- 制度の導入に当たっては、労働者に安心して、積極的に活用してもらえるように、事業者としての方針を表明することが重要です。

#### 事業者による方針の表明(メッセージ)の例

従業員の皆さんへ

このたび、当事業場では、皆さんの心の健康を維持し、いきいきと働くことができる職場環境をつくるため、法律に基づくストレスチェック制度を導入します。

定期的に従業員のストレスの状況についての検査(ストレスチェック)を実施し、本人のストレスへの気付き・セルフケアを進めるとともに、職場環境の改善につなげることで、メンタルヘルス不調になることを未然に防止する取組です。メンタルヘルス不調者の発見を目的とするものではありません。

従業員の皆さんが、安心してストレスチェック制度を活用できるように、プライバシーを守り、適切に運用します。

- ・従業員にストレスチェックを受ける義務まではありませんが、メンタルヘルス不調で治療中等の特別な事情がない限り、全員が受けることが望まれます。
- ・個人のストレスチェック結果は直接本人に通知され、本人の同意なく会社が知ることはありませんので、正直に回答してください。
- ・管理者は、従業員が業務時間中にストレスチェックを受けることができるよう配慮してください。
- ・会社は、実施者からストレスチェック結果の集団分析結果(個人が特定されない形のもの)の提供を受け、職場環境改善の取組に活用します。
- ・ストレスチェックの結果、高ストレスの方は、申し出ること、医師の面接指導を受けることができます。
- ・面接指導を申し出たことや面接指導の結果を理由として不利益が生じることは一切ありません。
- ・会社が入手した面接指導結果の記録は、本人の健康管理の目的のために使用し、それ以外の目的に利用することはありません

20

## 1-2

### 関係労働者の意見の聴取

#### 実施事項

✓ 事業者は、ストレスチェック制度の導入に当たり、労働者が安心してストレスチェックを受検できるように、実施体制、実施方法等について、関係労働者の意見を聴きます。

- 意見聴取の方法としては、労働者数50人未満の事業場においては、労働安全衛生規則第23条の2に基づき、安全又は衛生に関して関係労働者の意見を聴く機会を設けることとされていますので、このような機会を活用することが考えられます。

関係労働者の意見を聴く機会は、必ずしも会議体の構成をとる必要はありませんが、それぞれの事業場の実情に応じて、実効性が確保できる方法により、できるだけ様々な現場や立場の労働者から意見を聴くことが重要です。

- ストレスチェック実施後にも、実施状況やそれを踏まえた実施方法等の改善等について、関係労働者の意見を聴くことが望まれます。

#### 関係労働者の意見を聴く機会の設置状況(事例)

- ・定例の業務ミーティングの場を活用して、同業種の災害事例等について共有する場を設け、労働者からの意見を聴いている。
- ・朝礼などの打合せの場を活用して、KY活動(危険予知活動)やヒヤリハット活動結果の周知、説明等を共有する機会として活用している。
- ・環境・消防・交通安全などの他の委員会の開催と併せる形で、安全衛生に関する問題や作業環境の改善の提案について話し合う場を設けている。
- ・月一回、運行管理関係の安全会議をやっており、その場で併せて、労働災害事例の共有や腰痛防止、新規入社労働者への健康面での指導等について話すなど、安全衛生関係の会話をする機会を設けている。(運送業)

21

## 1 - 3

### 社内ルールの作成・周知

#### 実施事項

✓ 事業者は、関係労働者の意見聴取の結果を踏まえ、ストレスチェック制度の社内ルールを作成し、周知します。

○ ストレスチェック制度の社内ルールとして、以下の事項について定めることが望まれます。個人情報の取扱いは明確にしておくことが重要です。

- ・ 実施体制
- ・ 実施方法
- ・ 記録の保存
- ・ 情報管理
- ・ 情報の開示、訂正等及び苦情処理
- ・ 不利益な取扱いの防止

○ 社内ルールの作成に当たっては、マニュアル本体や厚労省HPに掲載している「ストレスチェック制度実施規程（モデル例）」や次ページの「社内ルールの例」を参考にしてください。

○ ストレスチェック制度の社内ルールの周知は、事業場内イントラネットへの掲載や規程の配付等により行ってください。



22

## 1 - 3

### 社内ルールの作成・周知

#### ストレスチェック制度の社内ルール（周知）

当事業場では、従業員の心の健康を維持し、いきいきと働くことができる職場環境をつくるため、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度を導入します。皆さんが安心して本制度を活用できるように、関係従業員の意見を踏まえ、実施体制や実施方法、個人情報の取扱い等について定めます。

#### ① 実施体制

- ・ ストレスチェックは、外部機関（実施者）に委託して実施します。
- ・ 委託先との契約・連絡調整等を行う実務担当者は、総務担当（〇〇）とします。
- ・ 医師の面接指導は、外部の医師に依頼して実施します。

#### ② 実施方法

- ・ 年1回、時期を決めて、全ての従業員を対象に実施します。
- ・ 調査票の調査項目及び調査形態（ウェブ回答または紙の調査票）は、実施者の提案を踏まえ決定します。
- ・ 実施者が調査票の配布・回収・データ入力等を行います。個人のストレスチェック結果は実施者から直接本人に通知されます。
- ・ ストレスチェックの結果、高ストレスの方は、会社に申出を行うことで、医師の面接指導を受けることができます。
- ・ 会社は、実施者からストレスチェック結果の集団分析結果（個人が特定されない形のもの）の提供を受け、職場環境改善の取組に活用します。

#### ③ 記録の保存

- ・ 集団分析結果、面接指導結果（意見書）は、会社において5年間保存します。

#### ④ 情報管理

- ・ 個人のストレスチェック結果は実施者から直接本人に通知され、本人の同意なく会社が知ることはありません
- ・ 会社は、面接指導の申出を行ったことや本人の健康管理の目的の範囲で面接指導結果（意見書）について知ることになりますが、入手した情報は、当該目的のために使用し、それ以外の目的に利用することはありません。

#### ⑤ 情報の開示・苦情処理

- ・ ストレスチェック制度に係る情報の開示を求める際は、総務担当に相談ください。
- ・ 情報の開示等についての苦情は、総務担当に相談ください。

#### ⑥ 不利益な取扱いの防止

- ・ ストレスチェックを受けないことや、ストレスチェック結果を理由として、不利益な取扱い（配置・昇進・評価等）は一切ありません。
- ・ 面接指導を申し出たことや、面接指導の結果を理由として、不利益が生じることは一切ありません。

23

## 2 ストレスチェック制度の実施体制・実施方法の決定

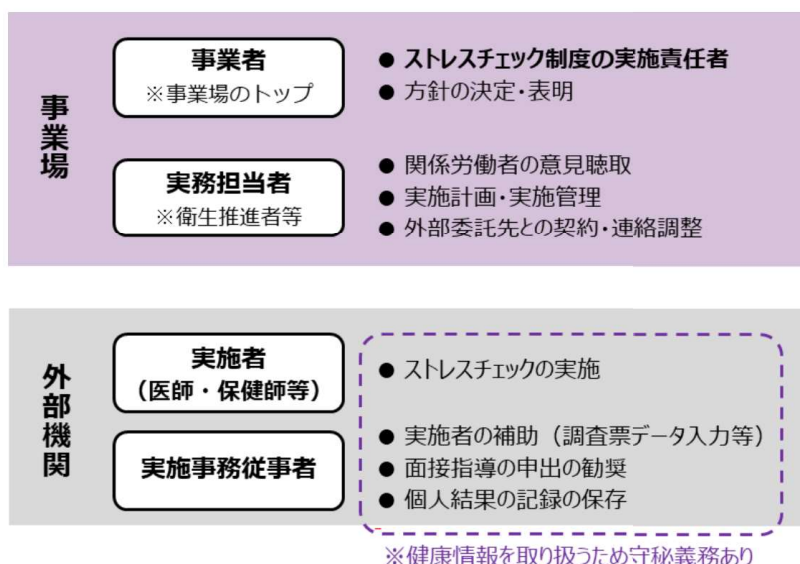
### 2-1 実務担当者の選任

#### 実施事項

✓ 事業者は、委託先の外部機関に依頼して実施者等を選定します。また、事業場において実務担当者を指名します。

- 労働者数50人未満の事業場においては、原則として、労働者のプライバシー保護の観点から、**ストレスチェックの実施を外部機関に委託することが推奨されます。**
- ストレスチェックの実施を外部委託する場合の実施体制は右図のようになります。
- ストレスチェックの実施を外部委託する場合であっても、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、外部委託先との連絡調整等を担当する**実務担当者**を指名するなど、実施体制を整備する必要があります。
- 委託先の外部機関においては、**実施者**を選任し、**実施事務従事者**を配置します。

ストレスチェックの実施を外部委託する場合の実施体制（イメージ）



## 2-1

### 実務担当者の選任

- 労働者数10人以上50人未満の事業場では、労働安全衛生規則第12条の2に基づき、業種により**衛生推進者又は安全衛生推進者**を選任することとされています。  
実務担当者には、衛生推進者又は安全衛生推進者（メンタルヘルス指針に基づくメンタルヘルス推進担当者を選任している場合はその者）を選任することが望まれます。また、関係労働者の意見聴取は、これらの者を中心に実施することが望まれます。
- 実務担当者は、個人のストレスチェック結果等の健康情報を取り扱うことがない立場ですが、当然ながら、自身はこうした情報を取り扱わないことを徹底するなど、事業場内の実務の担当者として個人情報保護への配慮が求められます。

#### 労働者数10人未満の事業場における実務担当者

労働者数10人未満の事業場では、衛生推進者又は安全衛生推進者がいませんので、事業者自らが、上記の衛生推進者等に求められる役割を踏まえつつ、事業場内の実務を担うことが考えられます。

26

## 2-2

### ストレスチェックの委託先の選定・契約

#### 実施事項

**✓ 事業者は、ストレスチェックの委託先の選定に当たっては、事前に外部機関から「サービス内容事前説明書」を作成・提出してもらい、その内容を確認します。**

- ストレスチェックの実施の委託先を適切に選定できるよう、事業者は、事前に外部機関から以下の事項について説明を求めることが重要です。
  - 実施体制（実施者、実施事務従事者等）
  - 実施方法（調査票、調査方法、高ストレス者・面接指導対象者の選定方法、ストレスチェック結果の通知方法、面接指導対象者への通知方法等）
  - 料金体系（料金体系、基本料金、オプション料金の明示等）
  - 面接指導（面接指導の依頼先、面接指導担当医師、面接指導以外の相談対応等）
  - 情報管理（結果通知等の情報の流れ、結果の保存等）
- 事業者は、外部機関の提案内容をもとに比較検討を行い、
  - ① ストレスチェック、集団分析について、当該外部機関に委託することとするのか、
  - ② 面接指導について、どこに依頼することとするのかを決定します。
- 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としては、健診機関やメンタルヘルスサービス機関等があります。  
当該事業場が定期健康診断を委託している健診機関の場合には、委託先の提案内容次第では、ストレスチェックや面接指導について、既に実施している定期健康診断とセットで運用することも考えられます。

27

## 2-2

### ストレスチェックの委託先の選定・契約

- 説明を求めるに当たっては、「サービス内容事前説明書」を外部機関に作成・提出してもらうようにしてください。
- 外部機関の提案内容については、以下のようなポイントでの確認が重要です。
  - ☑ 実施体制について、実施者は必要な資格（前述2-1参照）を有する者か 等（実施者、実施事務従事者は、委託先で選定されている者を活用することが基本となります。）
  - ☑ 実施方法について、調査票の項目、調査形態（紙/ウェブ）の選択肢の提案、高ストレス者・面接指導対象者の選定方法の妥当性（後述2-5参照）、調査方法（調査票の配布・回収、未受検者に対する受検勧奨）の提案（後述3-1、3-2参照） 等
  - ☑ 料金体系（※）について、どこまでのサービスを提供しているのか（集団分析、面接指導、相談窓口等）、標準サービスか/追加のオプションサービスか、具体的な額、オプション料金との区別が明確か 等
    - ※ ストレスチェック実施の受託料金には、実施者及び実施事務に従事する内部スタッフ（実施体制）+実施事務経費+システム提供+データ保管といった実施に不可分の費用は、原則加味されていることが標準であると考えられることから、これらの費用がオプション（別料金）とされている場合には、その料金設定について外部機関から十分な説明を受ける必要があります。
  - ☑ 面接指導の依頼先（後述2-3参照）について、
    - ・外部機関のオプションサービスが有るのか（有る場合、その料金について、回数によらない一括契約か/実際に面接指導が実施された場合のみ料金が発生するか 等）
    - ・（外部機関のオプションサービスの有無に関わらず）面接指導の依頼先の選択肢として、地産保（後述2-3参照）等の利用について提案されているか 等
  - ☑ 情報管理について、個人情報保護の体制（プライバシーマーク等の認証の有無）、結果の保存方法・セキュリティ 等

28

## 2-3

### 医師の面接指導の依頼先の選定

#### 実施事項

✓ ストレスチェックの委託先の選定・契約に当たっては、面接指導の依頼先についても、あらかじめ決めておきます。

- 医師の面接指導の依頼先としては、ストレスチェックの委託先の外部機関が面接指導もメニューの一つとして提供していることがあり、当該サービスを利用する場合、費用は当該外部機関との契約で決まります。
- 労働者数50人未満の事業場における医師の面接指導の実施は、**最寄りの「地域産業保健センター」**に依頼して、**無料**で受けることができます。

地域産業保健センターとは、厚生労働省所管の独立行政法人労働者健康安全機構が運営する支援機関で、全国350か所（概ね労働基準監督署単位）に設置されています。地産保には登録産業医が配置されており、医師の面接指導のほか、定期健康診断結果の医師の意見聴取など、労働安全衛生法に関する医師による産業保健サービスを無料で受けることができます。



29

## 2-4

### 実施時期及び対象者の決定

#### 実施事項

✓ 事業者は、ストレスチェックの実施時期（1年ごとに1回）、対象者を決定します。

- ストレスチェックは集団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まれます。このため、ストレスチェックを定期健康診断と併せて実施することを検討する場合、定期健康診断を一齐に実施していない（例えば誕生日に実施するなど）事業場では、時期の検討が必要です。

## 2-5

### 調査票及び高ストレス者の選定方法の決定

#### 実施事項

✓ 事業者は、ストレスチェックの調査票（項目、調査形態）及び高ストレス者の選定方法について、実施者の提案等を踏まえ決定します。

- 調査票（項目）としては、「**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、これを簡略化した調査票（23項目。簡略版。）もありますが、集団分析が詳細にできないことに留意が必要です。
- 調査形態としては、調査票の用紙を配布し記入してもらう方法、**ウェブ**上で回答を入力してもらう方法がありますが、労働者の属性によってこれらを使い分ける方法を含め、それぞれの事業場の状況に適したやり方が考えられます。
- 高ストレス者の選定方法については、「**職業性ストレス簡易調査票**」を使用する場合は、厚生労働省が示す基準・方法によることが適当です。実施者（委託先）の提案等を踏まえて決定してください。  
なお、面接指導対象者は、高ストレス者の選定結果を踏まえて、実施者（委託先）が選定することになります。30

## 3 ストレスチェックの実施

## 3-1

### 調査票の配布・回収・受検勧奨

#### 実施事項

- ✓ ストレスチェックの調査票は、委託先の外部機関が配布し、回収します。
- ✓ 未受検者への受検勧奨は、委託先の外部機関または事業者が行う方法があります。

- ストレスチェックの実施に当たっては、労働者が戸惑うことのないように、あらかじめ、実務担当者から社内に実施の予告（実施時期、委託先の外部機関名、調査票の配布・回収の方法、受検勧奨の方法等）を行っておく必要があります。
- **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ため、事業者は、以下のような方法で、未受検者に対して受検勧奨を行うことができます。**その際、**業務命令のような形で強要するようなことのないように十分に留意する必要があります。**
  - ・ 委託先の外部機関が、未受検者に対して受検を勧奨する方法
  - ・ 事業者が、委託先の外部機関からストレスチェックを受けた労働者リストを入手する等により受検の有無を把握した上で、未受検者に対して受検を勧奨する方法
- ストレスチェックは業務時間中に実施するものとし、管理者には、労働者が業務時間中にストレスチェックを受けることができるよう配慮することが望まれます。

32

## 3-2

### ストレスチェック結果の通知

#### 実施事項

- ✓ **事業者は、個人のストレスチェック結果について、実施者（委託先）から、他者に内容が分からない形で労働者本人に通知されるようにしなければなりません。**
- ✓ **面接指導対象者に対しては、実施者（委託先）から、申出の勧奨を行います。**

- 事業者は、実施者（委託先）から、労働者本人に以下の事項を直接通知させます。事業者が個人結果の提供を受けることは基本的にありません。
  - 必ず通知させなければならない事項**
    - 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
      - ② 高ストレス者に該当するか否かの評価結果
      - ③ 面接指導を受ける必要があるかどうかの評価結果  
（面接指導対象者に対しては、事業者への申出の勧奨（併せて、申出窓口及び申出方法））
  - 通知させることが望ましい事項**
    - イ セルフケアのためのアドバイス
    - ウ 面接指導の申出窓口以外の相談可能な窓口
- 個人結果の通知方法として、内容が分からないように密封された封筒（封書）に入れて事業場に提供され、事務担当者等から個人に配布することは差し支えありません。
- 面接指導対象者に対象者であることを伝える場合、対象者だけに職場で封書を配布すると、面接指導対象者であると他の者に類推される可能性があることから、電子メールで通知する、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となります。
- 面接指導の申出を行ったことや面接指導の結果は事業者に伝わることとなりますので、面接指導対象者に対してはあらかじめその旨を通知しておくことが必要です。

33

### 3-3

## ストレスチェック結果の保存

### 実施事項

✓ 事業者は、個人のストレスチェック結果について、委託先の外部機関において保存させることが望めます。

- 個人のストレスチェック結果は、法令上、労働者の同意なく事業者が提供を受けることはできないため、結果の保存については、委託先の外部機関における実施者又は実施事務従事者が行うことになります。  
保存場所は、外部機関の保管場所やサーバ内（結果がシステム上のデータの場合）で保管することが考えられます。  
※ 委託先との契約に際しては、ストレスチェック結果の記録の保存についても委託内容に含めるようにしましょう。



## 4 医師の面接指導及び事後措置

## 4-1

### 面接指導の申出

#### 実施事項

- ✓ 事業者は、面接指導対象者から申出があった場合は、遅滞なく面接指導を実施しなければなりません。
- ✓ 事業者は、面接指導を担当する医師と、面接指導の日程調整を行います。

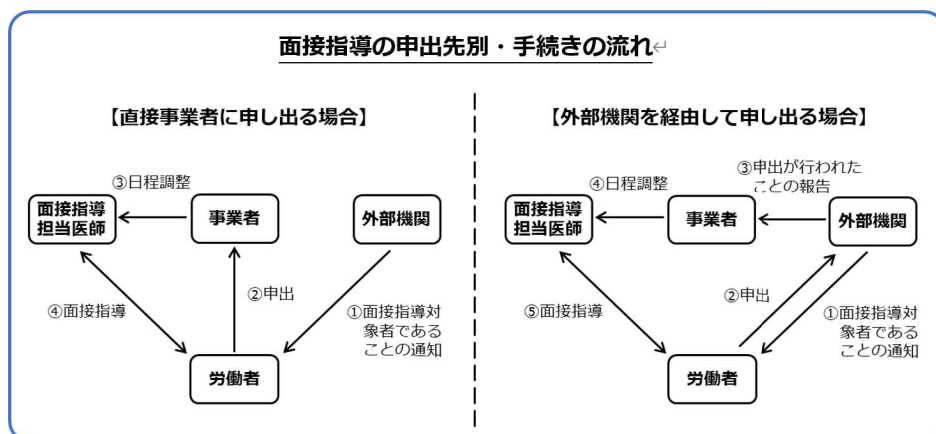
#### 【直接事業者に申し出る場合】

- 面接指導の申出に当たって、基本的には事業者が個人のストレスチェック結果の提供を受けることは想定されていません。

#### 【委託先の外部機関を経由して申し出る場合】

- 面接指導の申出先を、直接事業者にはなく、外部機関を経由して申出ができるようにすることが考えられます。この場合、申出が行われたことは事業者に報告されることになるので、このことについて、労働者に予め（面接指導の申出勧奨の機会等に）伝えておく必要があります。

#### 面接指導の申出先別・手続きの流れ



※具体的な手続き等については、外部機関が作成する「サービス内容事前説明書」により確認を行い、外部機関との間で決めるようにしてください。

※面接指導の依頼先が地産保の場合、地産保の窓口を通じて、面接指導を担当する医師の手配及び日程調整が行われます。

36

## 4-2

### 面接指導の実施

#### 実施事項

- ✓ 事業者は、面接指導の実施に際し、面接指導を担当する医師に、面接指導に必要な情報を提供します。

- 面接指導を担当する医師に、面接指導に必要な例えば以下のような情報を提供することになります。

- 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 個人のストレスチェック結果（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、深夜業の回数及び時間数、業務内容（特に責任の重さなどを含む）等
- ④ 定期健康診断やその他の健康診断の結果
- ⑤ ストレスチェックの実施時期が繁忙期であったかどうかの情報

※②の個人のストレスチェック結果については、委託先の外部機関から密封された封筒に入れた状態で取り寄せ、他の情報と合わせて送付する、又は、本人が面接指導時に自ら持参する等、労働者のプライバシーが確保される方法で面接指導を担当する医師に情報提供する必要があります。

※上記の面接指導を依頼するために必要な情報について、面接指導を担当する医師に提供することは、法令に基づく対応であり、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けませんが、情報提供することは予め本人に伝えておくことが望まれます。

- 面接指導は、情報通信機器を用いる場合も含め、労働者の様子を把握し、円滑にやりとりを行うことができる方法により行う必要があります。ただし、面接指導を実施する医師が必要と認める場合には、直接対面で行う必要があります。

37

## 4-3

### 医師からの意見聴取

#### 実施事項

✓ 事業者は、面接指導結果に基づき、就業上の措置の必要性の有無や講ずべき措置の内容について、医師（面接指導を実施した医師等）から意見を聴取しなければなりません。

- 法令においては、面接指導を実施した後、遅くとも1月以内には医師から意見を聴取する必要があります。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す。
- **面接指導結果及び医師の意見書**は、事業者を提供されます。地産保において面接指導を実施した場合は、**面接指導結果とセットで医師の意見書**が提供されます。
- ストレスチェック指針が示す、医師の意見書に含めるべき事項は以下のとおりです。

#### ア 就業区分及び就業上の措置の内容

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 職場環境の改善に関する意見

※ 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。

## 4-4

### 就業上の措置

#### 実施事項

✓ 事業者は、医師の意見聴取の結果を踏まえ、必要があると認められる場合は、当該労働者の実情を考慮して、対応可能な就業上の措置を講じなければなりません。

- 就業上の措置を決定する場合には、あらかじめ当該措置対象の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理解が得られるよう努め、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りません。
- 就業上の措置の実施に当たっては、当該労働者の職場の管理監督者の理解を得ることが不可欠であり、プライバシーに配慮しつつ、管理監督者に対し、就業上の措置の目的・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す。
- 就業上の措置を講じた後、医師の意見書の措置期間をめぐり、ストレス状態の改善の状況に応じて、順次通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずる必要があります。（意見聴取を行った医師等に意見を聴く必要がある場合、当該医師に再度相談することが望まれます。）
- 面接指導結果に基づく医師の意見書を踏まえた対応は、個別の労働者への措置にとどまらず、それをきっかけに、経営改善に向けた組織のボトルネックへの気づきとして捉えることが重要です。

## 4-5

### 面接指導以外の相談対応

#### 実施事項

✓ 事業者は、面接指導の申出窓口以外の相談できる窓口について、労働者に情報提供しておくことが望まれます。

- ストレスチェックの結果、高ストレスであるとされ、面接指導の対象となった労働者は、できるだけ面接指導を受けることが望ましいと考えられますが、面接指導を受けるかどうかはあくまで本人の選択によります。
- 面接指導を受けることを選択しなかった労働者も、高ストレスの状態では放置されることがないように、高ストレスであるとされた労働者には、以下のような、面接指導以外の相談できる窓口について案内することが重要です。  
また、高ストレスではない人も相談できる窓口があれば、併せて案内することが望まれます。
- このような相談窓口の案内について、委託先の外部機関からストレスチェック受検者に適切に提供されるか、委託先の選定に当たって、よく確認することが重要です。

#### > 「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト こころの耳」の相談窓口

- ・ 厚生労働省が運営
- ・ 電話、SNS、メールによる相談に対応（無料）
- ・ 高ストレスではない人も含め、どなたでも利用可能

※ 詳細は巻末資料④を参照

#### > 委託先の外部機関が提供する相談サービス

#### > 自社内にカウンセラー等による健康相談の体制がある場合はその窓口 等



40

## 4-6

### 面接指導結果の記録と保存

#### 実施事項

✓ 事業者は、面接指導結果の記録を5年間保存しなければなりません。

- 保存する記録としては、面接指導結果に基づき、次の事項を記載しなければなりません。
  - 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
- 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るとあり、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ないことになっています。事業者としても、このような情報の提供を求めてはいけません。

41

## 5 集団分析・職場環境改善

42

### 5-1 集団ごとの集計・分析（集団分析）

#### 実施事項

✓ 事業者は、委託先の外部機関（実施者）に、個人のストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析させるよう努めなければなりません。

- 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を目的としていることを踏まえれば、個人のセルフケアとともに、ストレスチェックの結果を集団ごとに分析し、職場環境を改善することが重要です。
- 集団分析の具体的な方法は、使用する調査票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）を使用する場合には、これ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。
- 集団での集計や分析は個人のストレスチェック結果を基にすることから、特に、小規模事業場においては、労働者のプライバシーの保護の観点から、個人が特定されない方法で実施するよう十分に留意する必要があります。
- 集団分析結果については、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、原則として集団分析結果の提供を受けてはいけません。  
※ 集団分析の下限人数の「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）でカウントする必要があります。
- 集団分析結果は、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れます。

43

## 5 - 2

### 職場環境改善

#### 実施事項

✓ 事業者は、集団分析結果を活用し、職場環境のストレス要因の軽減に取り組むよう努めなければなりません。

- 職場環境改善については、集団分析結果だけでなく、外部機関から提供された参考データやアドバイス、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（労働組合等）への意見聴取から得られた情報等も勘案して、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めます。その取組内容は極めて多様ですが、例えば以下のような取組例があります。

#### 事例A（技術サービス業・労働者数約110名（事業場単位））

集団分析結果は、企画総務グループの担当者と各部門長が外部業者から説明を受け、さらに各部門長が各グループのリーダーに共有、各グループで集団分析結果を踏まえて職場環境改善を展開するという流れ。例えば、業務の量や質によるストレス負荷が高いという結果の場合、長時間労働が要因の一つとなっていることも多いので、業務効率化の方法を検討し実施するといったことを進めている。

#### 事例C（製造業・労働者数75名（事業場単位））

集団分析結果について分析したところ、身体的負担と職場環境（騒音、照明、温度、換気など）が高ストレスとなっている要因として大きいことが分かった。そこで、少しでも働く環境を良くしようと設備投資を行った。例えば、暑さ対策として、工場棟と事務棟の屋根と外壁に、5か年計画で遮熱塗料を塗装した。また、工場内の水銀灯103基を全てLED灯に交換した。その結果、暑さが改善しただけでなく、工場内がとても明るくなった。その他、工場棟に冷暖房設備を導入したり、休憩室をきれいにしたり、様々な作業環境改善に取り組んだ。

#### 事例D（建設業・労働者数1,000名以上（企業単位））

集団分析の結果、若手社員が先輩社員の言葉遣いに委縮し、強いストレスを感じていること、また、その状況に対し管理監督者も悩んでいることが課題として挙がった。そこで、強い口調や言葉遣いによる指導がハラスメントになる場合もあるといったハラスメント防止研修を全社員へ実施した。

#### 事例F（製造業・労働者数約150名（事業場単位）、26名（部署単位））

バイオ系企業の開発部門では、職業性ストレス簡易調査票によるストレスチェックの集団分析の結果、同僚のサポート等が低かった。日ごろから従業員同士のコミュニケーションに問題を感じていた上司が提案し、「コミュニケーションのよい、働きやすい職場づくり」を目的とした従業員参加型の話し合いが実施された。2時間のグループ討議から、「情報周知のためのホワイトボードの設置」、「他チームの情報を得るための情報交換会」の2つが提案され、実行された。その後の調査では、職場の一体感とワーク・エンゲイジメントの点数が上昇していた。

44

## 6 労働者のプライバシーの保護

## 6 労働者のプライバシーの保護

- 事業者は、ストレスチェック制度の実施に当たり、労働安全衛生法によりストレスチェックや高ストレス者の面接指導の実施の事務に従事した者には罰則付きで守秘義務が課せられているといった、労働者のプライバシーへの配慮を求めた法律の趣旨を十分踏まえる必要があります。
- 事業者は、個人のストレスチェック結果等について、当該情報を保有している実施者等に対して、不正に入手したり、提供を強要したりしてはいけません。  
個人のストレスチェック結果については、事業者が提供を受ける必要があるのは限られた場合であり、原則として、事業者は入手すべきではありません。仮に合理的な理由があり、労働者の事前の同意を経て提供を受けた場合であっても、情報は適切に管理し、社内で共有する場合も必要最小限の範囲に止める必要があります。
- ストレスチェック制度を実施する中では、個々のストレスチェック結果をはじめとした労働者の個人情報が取り扱われることとなりますが、特に個人のストレスチェック結果については、健康情報であり、個人情報保護法第2条第3項に規定する「**要配慮個人情報**」に含まれる機微な情報となります。  
こうした情報については、労働者のプライバシー保護の観点から、その入手や提供において極めて慎重な取り扱いが求められます。

**個人のストレスチェック結果** ⇒ 事業者が実施者から提供を受けるためには労働者の事前の同意が必要  
**面接指導の申出の有無** ⇒ 法令に基づく事項であるため、労働者の事前の同意なく事業者が取得可能  
**面接指導結果** ⇒ 法令に基づく事項であるため、労働者の事前の同意なく事業者が取得可能  
**面接指導結果について医師から聴取した意見**  
⇒ 法令に基づく事項であるため、労働者の事前の同意なく事業者が取得可能

46

## 7 不利益取扱の禁止

## 8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

47

## 7 不利益取扱いの禁止

- 法律により、① 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は禁止されています。  
また、② 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、これを行ってはなりません。
- 指針により、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、これを行ってはなりません。
  - ③ 労働者がストレスチェックを受けないこと等を理由とした不利益な取扱い
  - ④ 面接指導結果を理由とした不利益な取扱い

## 8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

- ストレスチェックの実施については、外部委託せず、自社で実施することも可能ですが、その場合には、個人のストレスチェック結果の取扱い等が生じることとなり、プライバシー保護の観点から、事業場内の厳格な体制整備のほか、極めて慎重な運用が求められます。

## サービス内容事前説明書（モデル例）

# サービス内容事前説明書（モデル例）

## 1. ストレスチェック実施サービスを提供する事業者

- ① 事業者名：
- ② 所在地：
- ③ 代表者氏名：
- ④ 担当部署・担当者名：
- ⑤ 連絡先（電話・メール）：

## 2. ストレスチェックの実施体制

- ① 実施者（氏名、資格、所属機関）：
- ② 実施事務従事者の有無と業務範囲：

### 説明のポイント

- 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
  - ・ 実施者の指示に基づいてストレスチェック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ているか。
- 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（説明先の事業場）の実務担当者と綿密に連絡調整を行う体制が取られているか。

50

# サービス内容事前説明書（モデル例）

## 3. ストレスチェックの実施方法

- ① 調査票：
- ② 調査方法： ※ 紙、WEBそれぞれの場合の調査方法、手順等
- ③ 高ストレス者・面接指導対象者の選定方法：
- ④ 労働者本人に対するストレスチェック結果の通知内容及び通知方法：

### 説明のポイント

- 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実施者が行うこととなっているか。

#### 調査票

- 調査票は法令の要件（ストレス要因、心身のストレス反応、周囲のサポートの3領域を含む等）を満たすか。
- 国が示す調査票（57項目又は23項目）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。

#### 調査方法

- 調査票の配布・回収、未受検者に対する受検勧奨の具体的方法（委託元（説明先の事業場）が行うか、受託者が行うか）。
- 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・面接指導対象者の選定方法

- 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。
- 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。
- 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。

#### 労働者本人に対するストレスチェック結果の通知内容及び通知方法

- 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。
- サービスとして、本人に通知する内容について、個人結果の過年度データとの経年比較は表示されるか。表示される場合、何年度分か。

- ストレスチェック結果の通知（電子メール又は封書）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。

- 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。

※ 面接指導の申出の勧奨に当たり、面接指導対象者だけに職場で封書を配布すると、面接指導対象者であると他の者に類推される可能性があることから、電子メールで通知する、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となること。

- 調査票の記入・入力、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。スマートフォンやPCによるWEB受検など、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。

- 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。

#### （外部機関が、説明先の事業場から定期健康診断を受託している健診機関の場合）

- ストレスチェックや面接指導の実施について、既に実施している定期健康診断とセットで運用する場合の具体的な実施方法（調査票の配布・回収、個人結果の通知、面接指導の申出手続き、実施場所、個人結果の扱い等における健康診断との区別等）及び料金等について、適切に提案されているか。

51

## サービス内容事前説明書（モデル例）

### 4. ストレスチェックの料金体系

- ① ストレスチェック実施料金：
  - ※ 紙、WEBの別
  - ※ 一人当たり料金、従業員数に応じた基本料金の設定 等
- ② その他費用に係る条件の有無：
  - ※ 他のサービスとのセット料金となっている 等

#### 説明のポイント

- ストレスチェック実施料金として、実施者及び実施事務に従事する内部スタッフ（実施体制）＋実施事務経費＋システム提供＋データ保管といった実施に不可分の費用は、原則加味されているか（これらの費用がオプション（別料金）とされている場合には、その料金設定について）。
- ストレスチェック実施料金等について、具体的な額が明示されオプション料金等との明確な区別がなされているか。
- どこまでのサービスを提供しているのか（集団分析、面接指導、相談窓口等）、それぞれ標準サービスか、任意で選択できるオプションサービスか。

52

## サービス内容事前説明書（モデル例）

### 5. ストレスチェック以外のオプション及び料金

- ① 集団分析：
  - ※ 無料／一定の集団数までは無料／1集団〇円 等
- ② 医師の面接指導：
  - ※ 外部機関のオプションサービスが有るのか  
（オプションサービスが有る場合の料金について、回数によらない一括契約か／実際に面接指導が実施された場合1回につき〇円 等）
  - ※ （外部機関のオプションサービスの有無に関わらず）面接指導の依頼先の選択肢として、地産保等についての案内
- ③ 面接指導以外の相談窓口等：
  - ※ 外部機関のオプションサービスが有るのか
  - ※ （外部機関のオプションサービスの有無に関わらず）利用できる相談窓口の選択肢として、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の相談窓口や委託元（説明先の事業場）内に健康相談の体制がある場合は当該相談窓口の利用についての案内

#### 説明のポイント

##### 集団分析

- 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。

##### 医師の面接指導

- オプションサービスが有る場合の面接指導の料金については、実際に面接指導が実施された場合のみ発生するか。
- 面接指導の実施場所については、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。
- 受託業務を適切に実施できる人数の面接指導を行う産業医資格を有する医師が確保されているか。また、これら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。
- 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、委託元の実務担当者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。
- オプションサービスの有無に関わらず、面接指導の委託先の選択肢として、地産保等の利用について、適切に案内されているか。
- その他、面接指導対象者に対する申出の勧奨等、フォローアップのサービスがあれば、その具体的な内容。

##### 面接指導以外の相談窓口等

- ストレスチェック受検者への結果の通知において、面接指導以外の相談窓口についてどのように提示されるか。（委託元（説明先の事業場）内に健康相談の体制がある場合の当該窓口の案内の仕方等）
- 面接指導以外の相談窓口の利用方法や、匿名性が担保されていることについて、ストレスチェック受検者に分かりやすく提示されるか。

53

## サービス内容事前説明書（モデル例）

### 6. 情報管理

- ① 結果通知等の情報の流れ
- ② 結果の保存

#### 説明のポイント

- 個人情報保護の体制（プライバシーマーク、ISMS（ISO27001認証）取得等）

#### 結果通知等の情報の流れ

- ストレスチェックの結果を事業者へ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）。
- 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（説明先の事業場）の実務担当者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。

#### 結果の保存

- 本人に通知する内容について、個人結果の過年度データとの経年比較が表示される場合、実施者又はその他の実施事務従事者が結果の記録を経年比較に必要な期間保存するための具体的な方法、そのために必要な施設、設備が整備され、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が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。