

改正労働安全衛生法に基づく ストレスチェック制度について

ストレスチェックの実施等が事業者の義務となる

■施行日 平成27年12月1日

本制度の目的

- ◆ 一次予防を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）
- ◆ 労働者自身のストレスへの気づきを促す
- ◆ ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

- 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）を実施することが事業者の義務となります。（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）
- 検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されます。
- 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されます。
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となります。

主な用語の説明

ストレスチェック制度

ストレスチェックの実施、その結果に基づく医師による面接指導、面接指導結果に基づく就業上の措置、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析など、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いう。

実施者と実施事務従事者

（実施者）

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であって、ストレスチェックを実施する者をいう。

（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、結果の出力又は結果の保存（事業者に指名された場合に限り）等を含む。）に携わる者をいう。

法律・省令・指針・通達

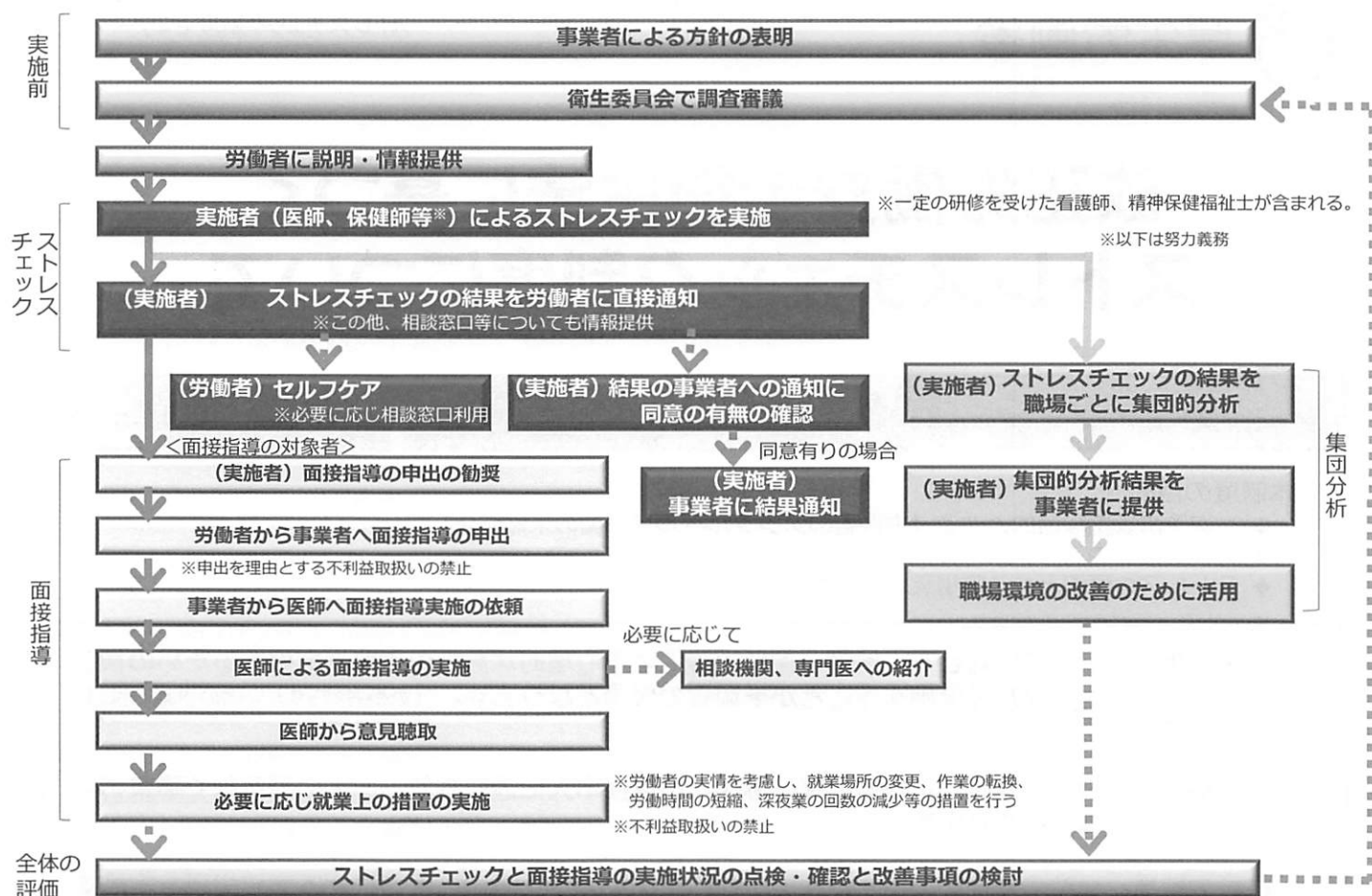
法律 労働安全衛生法

省令 労働安全衛生規則

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

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（心理的な負担の程度を把握するための検査等関係）（平成27年基発0501第3号）

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導入

■ ストレスチェック制度の基本的な考え方

指針

新たに創設されたストレスチェック制度は、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防を目的としたものであり、事業者は、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カの総合的な取組の中に本制度を位置付け、取組を継続的かつ計画的に進めることが望ましい。

■ ストレスチェック制度の実施に当たっての留意事項

指針

事業者、労働者、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、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 **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努力義務であるが、事業者は、**できるだけ実施することが望ましい。**

ストレスチェック制度の導入

■ 衛生委員会等における調査審議

法律

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。

四 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

省令

第22条 法第18条第1項第四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。

十 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。

指針

- 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、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ある。
- 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。

ストレスチェック制度の導入

■ 衛生委員会等における調査審議

指針

- 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。
 - 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、その他の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方法
 - ・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、面接指導申出方法等。
 - 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

ストレスチェック制度の導入

■ ストレスチェック制度の実施体制の整備

指針

- **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。**

事業者

ストレスチェック制度の実施責任
方針の決定

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推進担当者など)

ストレスチェック制度の実実施計画の策定
実施の管理 等

実施者(産業医など)

指示

実施事務従事者

(産業保健スタッフ、事務職員など)

ストレスチェックの実施(企画及び結果の評価)
面接指導の実施

実施者の補助(調査票の回収、データ入力等)

ストレスチェックの
「実施の事務」

※個人情報を扱うため
守秘義務あり

ストレスチェックの実施

■ ストレスチェックの実施方法

法律

第66条の10 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。

省令

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検査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

通達

- 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(契約期間が1年以上の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 週労働時間数が、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。

「職業性ストレス簡易調査票」の項目（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。

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。

- | | |
|-------------|---------------|
| 1. 活気がわいてくる | 7. ひどく疲れた |
| 2. 元気がいっぱいだ | 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. ゆうつだ | 22. 首筋や肩がこる |
| 14. 何をするのも面倒だ | 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. 動悸や息切れがする |
| 17. 仕事が手につかない | 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 | |

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。

・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

【回答肢（4段階）】

- A そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう
 B 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
 C 非常に／かなり／多少／全くない
 D 満足／まあ満足／やや不満足／不満足

D 満足度について

1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

※労働省委託研究「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究」（平成7年度～11年度）（班長 加藤正明）

ストレスチェックの実施

■ ストレスチェックの実施方法

指針

（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。

（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。

（高ストレス者の選定）

- 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。
- 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づけられる。

ストレスチェックの実施

■ ストレスチェックの実施方法（その他の留意事項）

指針

（健康診断との同時実施）

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（問診）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。

（ストレスチェックの受検の勧奨）

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。

※ストレスチェックを受けた労働者のリストを実施者が事業主に提供する際に、労働者の同意取得は不要。

通達

（時期を分けて実施する方法）

1年を通じ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、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。

（複数回の実施）

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った上で実施することが望ましいこと。

ストレスチェックの実施

■ ストレスチェックの実施者（実施者になれる者とその役割）

法律

第66条の10 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。

省令

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、次に掲げる者とする。

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

※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、厚生労働大臣が定める研修を受けなくても実施者となれる（附則）。

指針

○ 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。

○ 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事務は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。

ストレスチェックの実施

■ ストレスチェックの実施者（実施の事務には従事できない者）

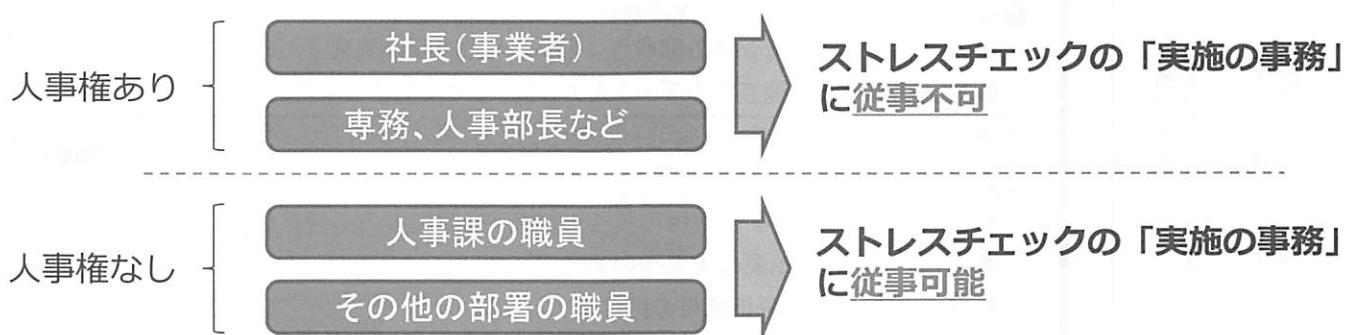
省令

第52条の10（略）

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。

通達

○ 「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。



ストレスチェックの実施

通達

■ 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ること。

- 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。

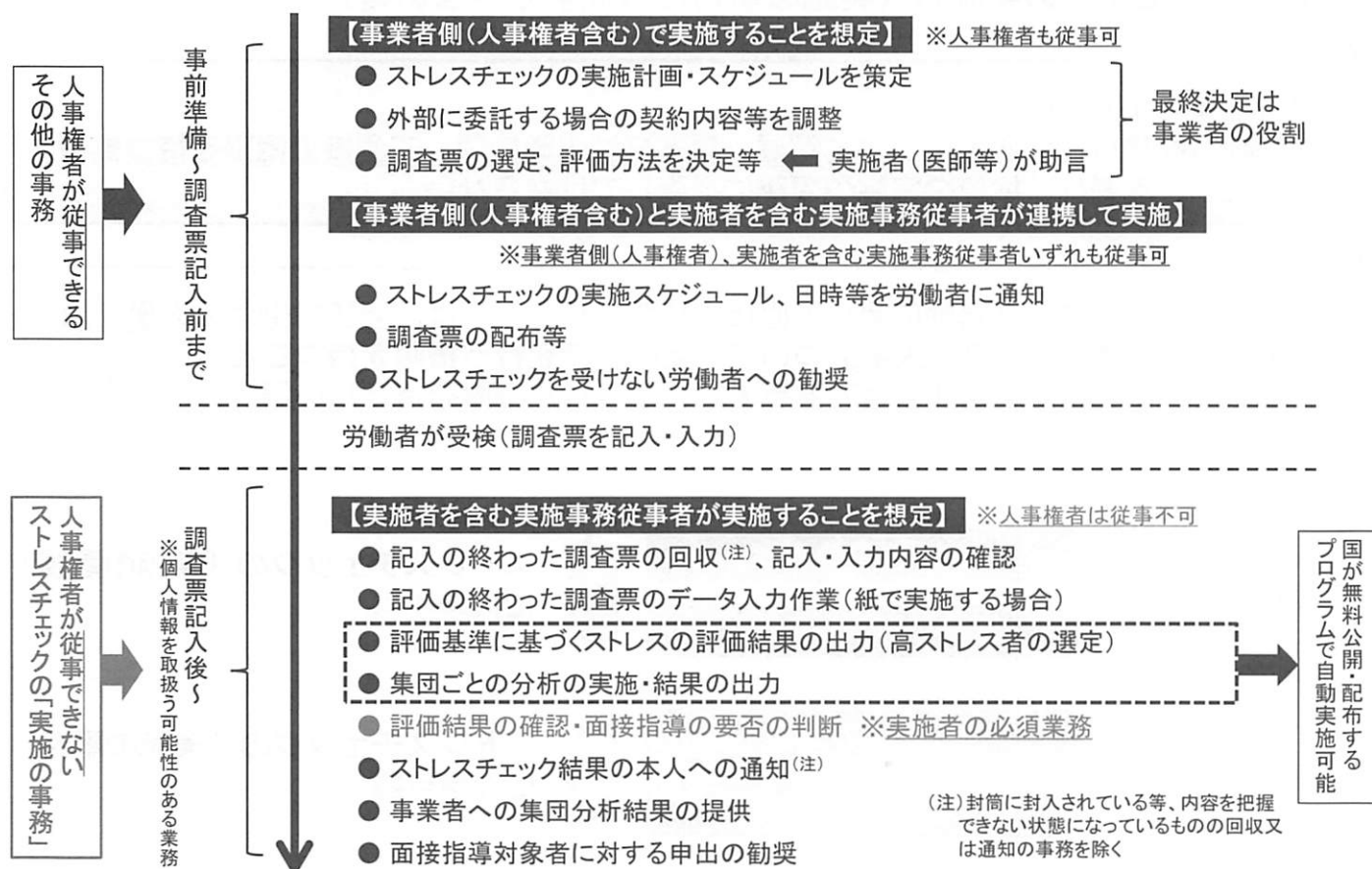
■ その他の事務

（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ること。

- ① 事業場におけるストレスチェックの実実施計画の策定。
- ② ストレスチェックの実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。

ストレスチェックの流れと事業者(人事権者含む)、実施者、その他の実施事務従事者の役割



ストレスチェックの実施

■ ストレスチェックの実施者(実施事務従事者の範囲と留意事項)

指針

- 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。

ストレスチェックの実施

■ ストレスチェック結果の通知（通知すべき内容と時期）

法律

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に提供してはならない。

省令

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。

通達

- 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項第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 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
 - ② 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
 - ③ 面接指導の要否
- 「遅滞なく」とは、ストレスチェック結果が出力された後、**速やかに**という趣旨であること。

ストレスチェックの実施

■ ストレスチェック結果の通知（望ましい事項とプライバシー保護）

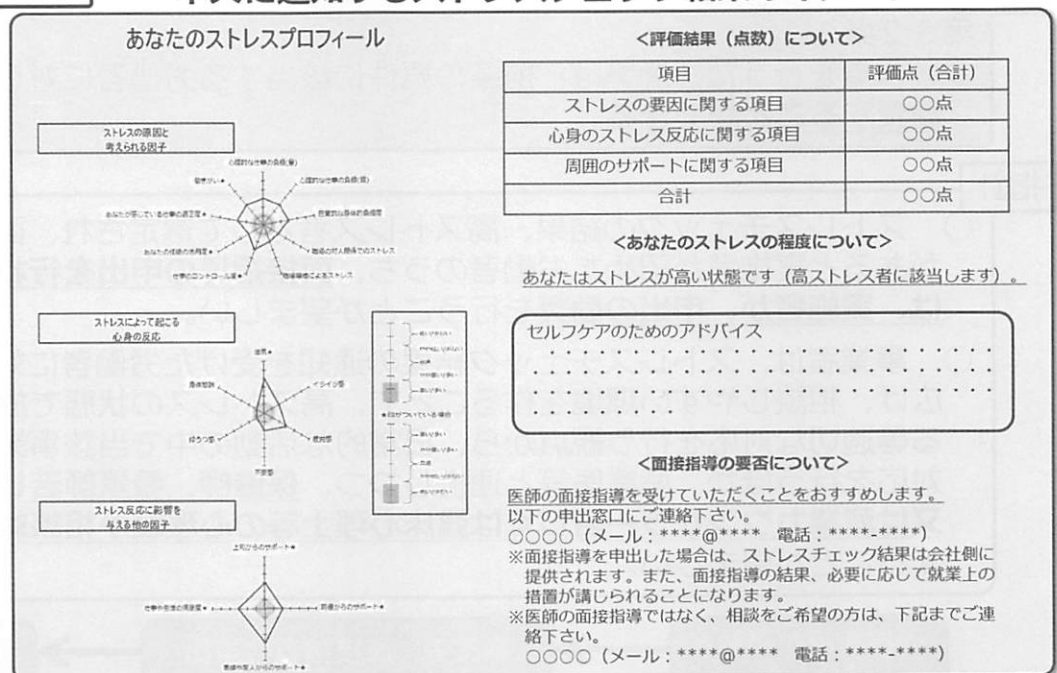
- 事業者は、ストレスチェック結果のほか、**次に掲げる事項を通知させることが望ましい。**

- 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

- 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。

指針

本人に通知するストレスチェック結果のイメージ



ストレスチェックの実施

■ ストレスチェック結果の事業者への提供に関する同意取得

法律

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に提供してはならない。

省令

第52条の13 法第66条の10第2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によらなければならない。

指針

- 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（本人にストレスチェック結果を通知した後に同意を取得しなければならない）。
- 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。

同意取得のタイミング

- × 実施前（実施前にメールで確認等）
- × 実施時（調査票に同意の有無のチェック欄を設ける等）
- 結果を個々人に通知後

× 同意しない旨の申出がない限り、同意したとみなす方法

ストレスチェックの実施

■ ストレスチェック結果通知後の対応

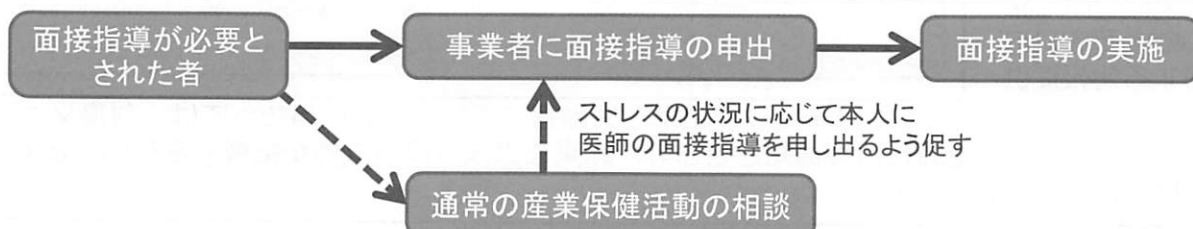
省令

第52条の16

3 検査を行った医師等は、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。

指針

- 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、実施者が、申出の勧奨を行うことが望ましい。
- 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することで、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。



ストレスチェックの実施

■ ストレスチェック結果の記録・保存

省令

第52条の13

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5年間保存しなければならない。

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。

通達

- 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。

ストレスチェックの実施

■ ストレスチェック結果の記録・保存

指針

- 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。

本人が同意し事業者に提供された結果



事業者が5年間保存(義務)

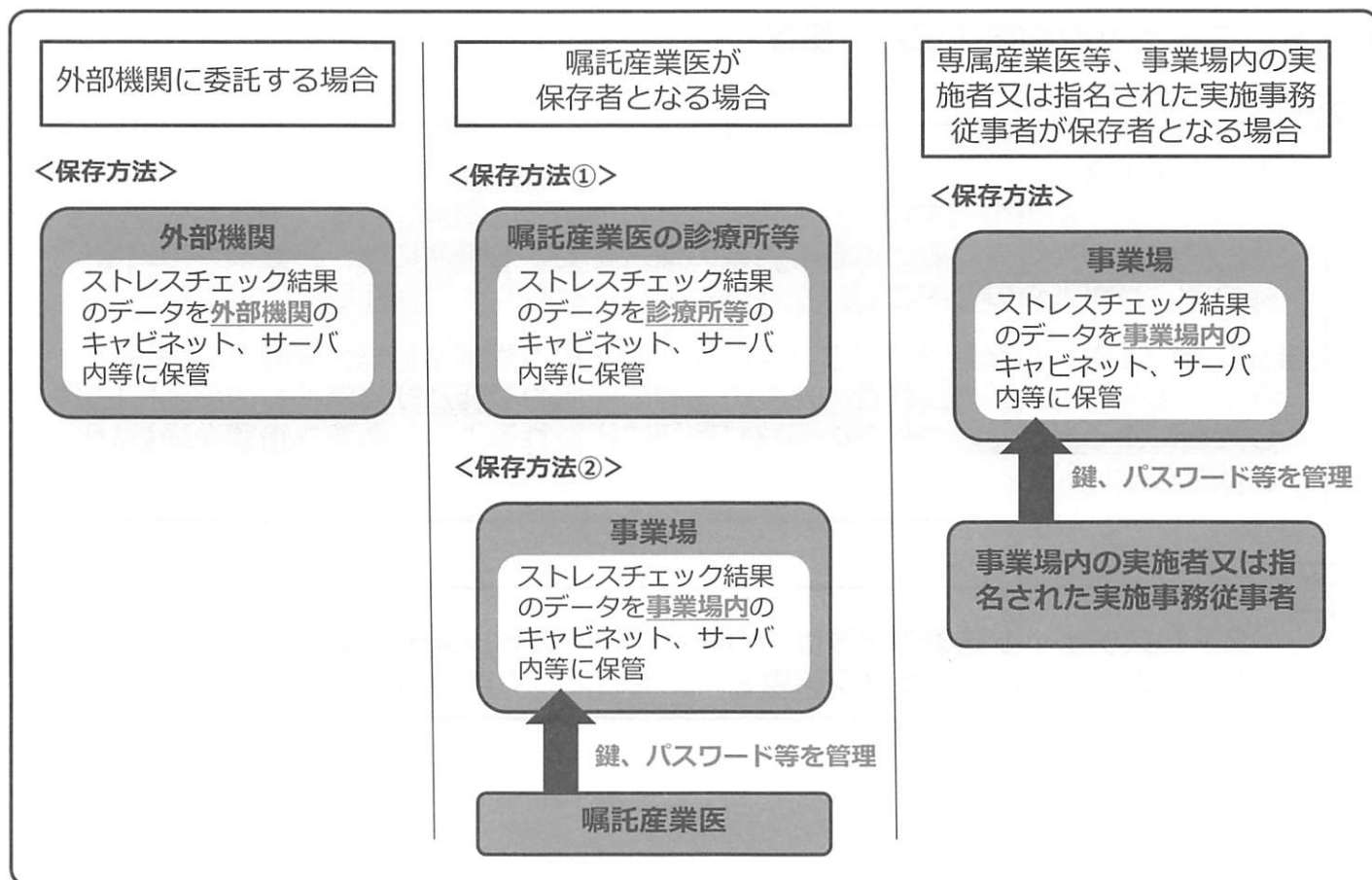
本人が同意せず実施者が保有する結果



実施者が5年間保存(望ましい)

事業者は保存が適切に行われるよう必要な措置(義務)

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



面接指導の実施

■ 面接指導の対象者の要件

法律

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って、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。

省令

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って、同項に規定する面接指導を受ける必要があると当該検査を行った医師等が認めたものであることとする。

指針

- 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。



面接指導の実施

■ 面接指導の実施方法等（実施時期）

法律

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って、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。

省令

第52条の16 法第66条の10第3項の規定による申出は、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。

通達

- 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、その記録を残すようにすること。
- 第1項（面接指導の申出）の「遅滞なく」とは、概ね1月以内をいうこと。
- 第2項（面接指導の実施）の「遅滞なく」とは、申出後、概ね1月以内をいうこと。

面接指導の実施

■ 面接指導の実施方法等（確認事項）

省令

第52条の17 医師は、面接指導を行うに当たっては、申出を行った労働者に対し、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。

- 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
- 三 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

指針

- 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。

通達

- 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が行うことが望ましいこと。
- 医師は、面接指導を行うに当たっては「第52条の9の各号に掲げる事項」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。

面接指導の実施

■ 面接指導の結果の記録

法律

第66条の10

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。

省令

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5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66条の10第5項の規定による医師の意見

*労働者の勤務の状況、労働者の心理的な負担の状況、その他の労働者の心身の状況

通達

- 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。
- 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。

面接指導の実施

■ 医師の意見聴取

法律

第66条の10

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。

省令

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。

通達

- 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。
- 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。
- 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。

面接指導の実施

■ 医師の意見聴取

指針

- 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

面接指導の実施

■ 就業上の措置の実施

法律

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。

指針

- 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、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**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、事業者は、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。

集団ごとの集計・分析

■ 集団ごとの集計・分析の実施等（集計・分析の対象）

省令

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。

通達

○ 「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実態に応じて判断するものとする。

指針

○ 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、事業者が集計・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。

集団ごとの集計・分析

■ 集団ごとの集計・分析の実施等（分析結果の活用）

指針

- 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。
- 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。
- 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。

不利益な取扱いの防止

■ 法の規定により禁止されている不利益な取扱い

法律

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。

指針

- 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。

不利益な取扱いの防止

■ 禁止されるべき不利益な取扱い

指針

- 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。

不利益な取扱いの防止

■ 禁止されるべき不利益な取扱い

指針

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。

プライバシーの保護

■ 守秘義務

法律

第104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。

指針

- 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。

※ 「検査（ストレスチェック）の実施の事務に従事した者」とは、ストレスチェックを実施した医師、保健師等の実施者のほか、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、結果の出力又は結果の保存（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。

プライバシーの保護

■ その他の情報取扱い上の留意点

指針

(事業者に提供するストレスチェック結果の範囲)

- 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。

(ストレスチェック結果等の共有範囲)

- 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。
- 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。

(生データ等の提供制限)

- 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。

産業医の役割と留意事項

■ ストレスチェック制度における産業医の役割

法律

第13条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。

省令

第14条 法第13条第1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。

- 三 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の実施並びに同条第3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関すること。

通達

- 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、衛生委員会等に出席して、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。

外部委託の場合と派遣労働者に関する留意事項

■ 外部機関にストレスチェック等を委託する場合の留意事項

指針

- 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。

■ 派遣労働者に関する留意事項

通達

- 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**とされたこと。
- 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**。
- 面接指導の結果に基づき、派遣元事業主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、派遣先事業主と連携し、適切に対応することが望ましいこと。

労働基準監督署への報告

省令

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。

通達

- 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**。

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

対象年	7.平成	44	第	1	検査実施年月	7.平成	44	第	1
事業の種類					事業場の名称				
事業場の所在地	郵便番号()				電話番号()				

検査を実施した者	1:事業場選任の産業医 2:事業場所別の医師(1以外の医師に属する。)、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	人
面接指導を実施した医師	1:事業場選任の産業医 2:事業場所別の医師(1以外の医師に属する。) 3:外部委託先の医師	面接指導を受けた労働者数	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		

在籍労働者数 人

氏名 所轄労働基準監督署の名称及び所在地

年 月 日 事業者代表者氏名

労働基準監督署長

受付印