記者配布資料

平成 27 年 3 月 18 日

大阪経済記者クラブ会員各位

「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（案）」に関する意見の提出について

【お問合せ先】
大阪商工会議所　人材開発部（森松・奥野）
ＴＥＬ　０６－６９４４－６５０５

○大阪商工会議所は、本日、厚生労働省が実施する「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（案）に係る意見募集（パブリックコメント）」に対し、意見を提出した。

○同指針（案）は、昨年 6 月に成立した「労働安全衛生法の一部を改正する法律」に基づき、従業員数 50 人以上の事業場で、今年 12 月から新たに導入される「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」）」の実施体制や実施方法などを定めたもの。

○本意見において、本会議所は、企業、とりわけ中小企業において、本制度が円滑に運用されるように、①ストレスチェック制度の導入に向けた詳細なマニュアル等の公表、②制度の円滑な導入、実施に向けた説明会などの機会の十分な確保、③ストレスチェック制度本来の目的に沿った運用への配慮、④職場のメンタルヘルス対策全般に造詣の深い産業医の養成――の 4 点を求めている。

○本会議所は、働く人たちのこころの不調の未然防止と活力ある職場づくりを目指して、メンタルヘルスケアに関する知識や対処方法を習得するための「メンタルヘルス・マネジメント検定試験」を平成 18 年度からスタートさせている。平成 26 年度の受験申込者数は 38,054 人（対前年度比 9.2%増）で、実施初年度（同 10,591 人）から 9 年間で大きく増加しており、累計では 24 万人近くに達している。ストレスチェック制度の導入を機に、本会議所では、同検定試験の普及・拡大を強化していく。

以　上

＜添付資料＞
・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（案）に係る意見
・参考資料

平成 27 年 3 月 18 日

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（案）に係る意見

大阪商工会議所

１．建議先

厚生労働省

２．本会議所の意見

本年 12 月からストレスチェック制度の実施が事業者に義務付けられるが、下記の点に留意いただきたい。

(1) 事業者にとって、今回示された指針（案）の内容だけでは、制度導入に向けて、具体的にどのように準備を進めて実施し、職場環境の改善にまでつなげればよいのかが分かりにくく、制度実施期日の 12 月が近づくにつれ、とりわけ中小企業において戸惑いが拡がることが懸念される。そこで、事業者が定めるストレスチェック制度に関する基本方針や規程のひな型、調査票のモデルや高ストレス者の選定基準、集団ごとの分析手法や分析結果の情報共有の範囲など、制度導入・実施へ向けたモデルとなる詳細なマニュアルを早急に作成するとともに、事業者、労働者、実施者、実施事務従事者、衛生管理者、衛生委員会などに課されるそれぞれの役割と義務、責任を分かりやすく整理して公表いただきたい。

(2) 事業者、とりわけ中小企業が本制度を円滑に導入、実施できるよう、制度説明会などの機会を十分に確保いただくとともに、事業者側からの相談対応窓口としての役割が期待される産業保健総合支援センターなどの機能を強化し、中小企業からの相談にきめ細かく丁寧に対応いただきたい。

(3) 事業者はストレスチェックの実施結果を労働基準監督署へ報告することになると仄聞しているが、ストレスチェックを受検することは労働者の義務ではなく、事業者は、労働者を受検させることに対する強制力を持たないため、例えば、高ストレス者のみが受検し面接指導の申出をするなど、本来の目的に沿った運用が困難な場合も考えられる。そこで、労働者に対しても、本制度の目的が正しく理解されるよう啓発に努めていただくとともに、受検率が低いことや面接指導実施者数の割合が大きいことなどをもって、直ちに事業者側に問題があるとの認識を持つことのないように配慮いただきたい。

(4) 本制度で中心的役割を担うことが望ましいとされている産業医が、産業保健のみならず人事労務管理も含めた企業のメンタルヘルス対策に精通していなければ、制度の円滑な運用に支障をきたすことも懸念される。そこで、事業者、とりわけ嘱託産業医としての契約を交わすことの多い中小企業が、実施者としての役割を十分に果たし得る産業医の確保に苦慮することのないよう、政府は、職場のメンタルヘルス対策全般に造詣の深い産業医の養成に注力していただきたい。

以　上

参考資料

１．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（案）概要

・別紙（１）参照

２．ストレスチェック制度の概要（厚生労働省作成資料より）

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の概要

１　改正の趣旨・目的

■改正の背景

・職業生活で強いストレスを感じている労働者の割合は高い状況で推移

・精神障害の労災認定件数が３年連続で過去最多を更新　等

■ストレスチェック制度の目的

・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付きを促す

・ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

２　改正の概要

○常時使用する労働者に対して、医師、保健師等※１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）※２を実施することが事業者の義務となる。（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）

※１ ストレスチェックの実施者は、今後省令で定める予定で、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士を含める予定。

※２ 検査項目は、「職業性ストレス簡易調査票」（57項目による検査）を参考とし、今後標準的な項目を示す予定。検査の頻度は、今後省令で定める予定で、１年ごとに１回とすることを想定。

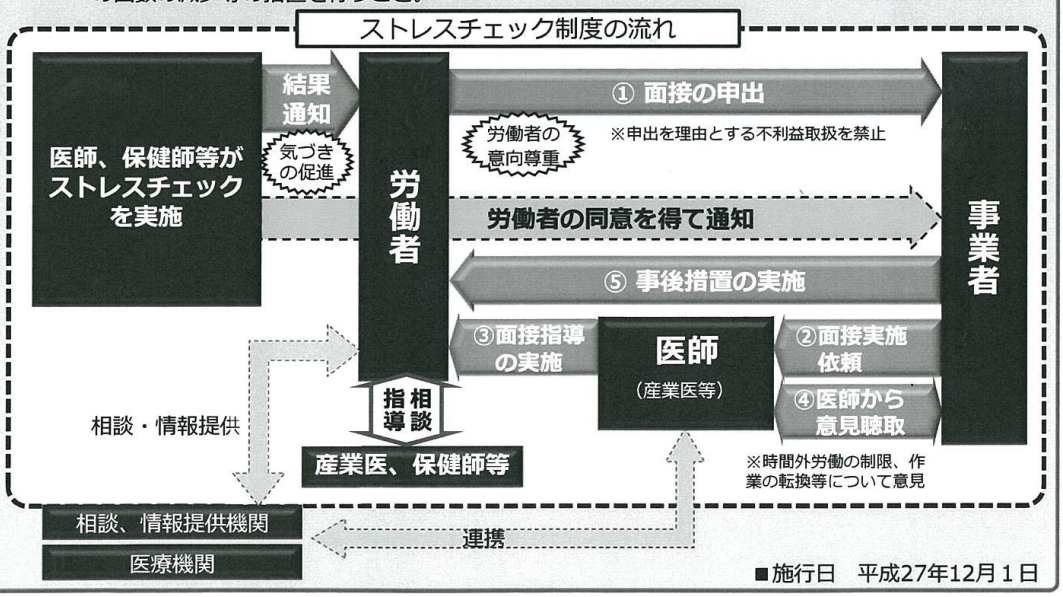
○検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止される。

○検査の結果、一定の要件※３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る。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止される。

※３ 要件は、今後省令で定める予定で、高ストレスと判定された者などを含める予定。

○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※４を講じることが事業者の義務となる。

※４ 就業上の措置とは、労働者の実情を考慮し、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行うこと。



３．ストレスチェック制度創設までの経緯

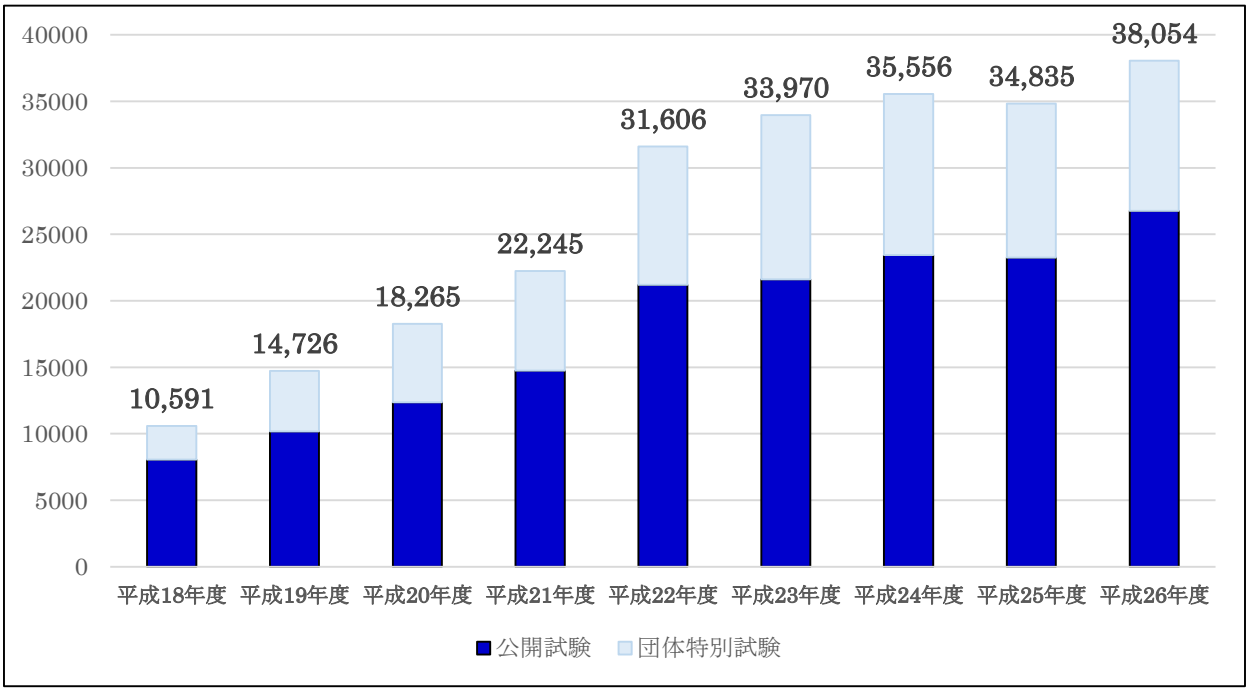
平成 23 年 12 月　　労働安全衛生法改正案が国会に提出される
平成 24 年 11 月　　衆議院解散に伴い廃案
平成 26 年 3 月　　労働安全衛生法改正案が国会に再提出される
平成 26 年 6 月 19 日　改正労働安全衛生法が衆議院で可決・成立
平成 27 年 2 月 17 日～3 月 18 日　厚生労働省が「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（案）に係る意見（パブリックコメント）」を募集

４．メンタルヘルス・マネジメント検定試験について

（１）試験コース・主な対象・到達目標

試験コース	Ⅰ種マスターコース	Ⅱ種ラインケアコース	Ⅲ種セルフケアコース
主な対象	人事労務管理スタッフ、経営幹部	管理監督者(管理職)	一般社員
到達目標	自社の人事戦略・方針を踏まえたうえで、メンタルヘルスケア計画、産業保健スタッフや他の専門機関との連携、従業員への教育・研修等に関する企画・立案・実施ができる。	部下が不調に陥らないよう普段から配慮するとともに、部下に不調が見受けられた場合には安全配慮義務に則った対応を行うことができる。	自らのストレスの状況・状態を把握することにより、不調に早期に気づき、自らケアを行い、必要であれば助けを求めることができる。

（２）受験申込者数の推移



※公 開 試 験：統一日に指定会場で検定試験を実施する制度。
※団体特別試験：企業・団体等が従業員を対象に事業所内などで検定試験を実施する制度。

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（案）概要

１　根拠法令

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

２　指針の内容

(1)　趣旨

・　本指針は、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るものであること。

(2)　ストレスチェック制度の基本的な考え方

・　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ケア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こと。

(3)　ストレスチェック制度の実施に当たっての留意事項

・　事業者、労働者、産業保健スタッフ及び医療従事者等の関係者が、次に掲げる事項に留意した上で、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こと。

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こと。

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こと。

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、できるだけこれらを実施することが望ましいこと。

(4)　衛生委員会等における調査審議

・　事業者は、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明した上で、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。）において、ストレスチェック制度について調査審議を行わせることが必要であること。

・　調査審議に当たっては、ストレスチェック制度の実施体制、実施方法及び不利益取扱いの防止等の事項を含めるものとすること。また、事業者は、当該調査審議の結果を踏まえ、法その他の関係法令（以下「法令」という。）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こと。

(5)　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、実施体制の整備に当たって、衛生管理者又は事業場内メンタルヘルス推進担当者に担当させ、当該事業場の産業医等の助言又は指導を得ながら、実施計画の策定及び実施の管理等の実務を行わせることが望ましいこと。

(6)　ストレスチェックの実施方法等

①　実施方法

・　ストレスチェックは、ストレス要因、心身のストレス反応及び周囲の支援に関する３つの領域に係る項目が含まれている調査票を用いて行うこと。調査票は、事業者の判断により選択することができるものとするが、「職業性ストレス簡易調査票」を用いることが望ましいこと。

・　ストレスチェックの結果、心身のストレス反応の評価点数が高い者又は心身のストレス反応の評価点数が一定以上であって、ストレス要因及び周囲の支援の評価点数が著しく高い者を高ストレス者として選定すること。

②　ストレスチェックの実施者の役割

・　ストレスチェックを実施した医師等（以下「実施者」という。）は、調査票の選定及び高ストレス者の選定基準等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、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すること。

・　調査票の配布又は回収等の実施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こと。

③　受検の勧奨

・　事業者は、実施者に対し、労働者のストレスチェックの受検の有無を確認し、受検していない労働者に対して受検を勧奨することができること。

④　ストレスチェックの結果の通知及び通知後の対応

・　ストレスチェックの結果の通知に当たっては、結果のほか、セルフケアに関する助言・指導、面接指導の申出窓口及び方法並びに申出窓口以外の相談窓口も通知させることが望ましいこと。

・　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こと。

・　事業者は、ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者に対して、相談の窓口を広げ、相談しやすい環境を作ることで、高ストレスの状態で放置されないようにする等適切な対応を行う観点から、当該事業場の産業医等と連携しつつ、保健師又は看護師等による相談対応を行う体制を整備することが望ましいこと。

⑤　ストレスチェックの結果の記録及び保存

・　ストレスチェックの結果を事業者に提供することについて労働者の同意が得られていない場合であっても、事業者は、実施者によるストレスチェックの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、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る必要があること。記録の保存は実施者が行うことが望ましく、それが困難な場合には、事業者が指名した実施事務従事者が行うことが望ましいこと。また、記録は５年間保存することが望ましいこと。

(7)　面接指導の実施方法等

①　対象労働者の要件の確認方法

・　事業者は、申出をした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の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ことができること。

②　面接指導の結果についての医師からの意見の聴取

・　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、講ずべき措置の内容及び職場環境の改善その他の必要な措置に関する意見を聴くこと。

③　就業上の措置の決定と実施

・　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こと。

(8)　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

・　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こと。

・　事業者が集団ごとの集計・分析の結果に基づく措置を検討するに当たっては、管理監督者による日常の職場管理、労働者からの意見聴取及び産業保健スタッフによる職場巡視等で得られた情報も勘案し、勤務形態又は職場組織の見直し等の様々な観点から措置を講ずることが望ましいこと。

(9)　労働者に対する不利益な取扱いの防止

①　法の規定により禁止されている不利益な取扱い

・　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、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、当然にこれを行ってはならないこと。

②　禁止されるべき不利益な取扱い

・　事業者は、ストレスチェックを受けないこと、ストレスチェック結果の提供に同意しないこと又は面接指導の申出を行わないことを理由とした不利益な取扱いを行ってはならないこと。

・　事業者は、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等法令上求められる要件を満たさない不利益な取扱いを行ってはならないこと。

・　事業者は、面接指導の結果を理由として、解雇、契約の不更新、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換若しくは職位の変更又は労働関係法令に違反する措置を行ってはならないこと。

(10)　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　実施事務従事者に係る留意事項

・　事業者が、監督的地位にある者以外の者であって労働者の解雇、昇進又は異動の人事を担当する職員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、守秘義務があること及び実施者の指示により行う事務であることを当該職員に周知させなければならないこと。

②　ストレスチェックの結果に係る留意事項

・　事業者は、実施者にストレスチェックの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こと。

・　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、結果通知後に個別に同意を取得しなければならないこと。なお、面接指導の申出があった場合には、その申出をもって同意がなされたものとみなして差し支えないこと。

・　事業者へのストレスチェック結果の提供についての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こと。

・　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の結果を、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こと。

③　集団ごとの集計・分析の結果に係る留意事項

・　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、集計・分

析の単位が10人を下回る場合には、全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者に結果を提供してはならないこと。

・　集団ごとの集計・分析の結果は、当該集団の管理者等の評価にもつながり得るため、事業場内で制限なく共有してはならないこと。

④　面接指導の結果に係る留意事項

・　面接指導の結果に関する情報を医師が事業者に提供するに当たっては、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こと。

(11)　その他の留意事項等

①　産業医の役割

・　産業医がストレスチェックや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望ましいこと。

②　派遣労働者に関する留意事項

・　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実施することが望ましいこと。

・　派遣元事業者が、派遣労働者に対して就業上の措置を講じるに当たっては、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。

③　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

・　外部機関において、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こと。

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、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）等を活用できること。

3　公示日

平成27年3月下旬（予定）