

「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」新旧対照表

改正案	現行
<p>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</p> <p>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</p> <p>改正 平成 27 年 11 月 30 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 2 号</p> <p>改正 平成 年 月 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 3 号</p> <p>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。</p> <p>1～3 （略）</p> <p>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 （略）                      イ ストレスチェック及び面接指導</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>改正 平成 27 年 11 月 30 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 2 号</p> <p>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。</p> <p>1～3 （略）</p> <p>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 （略）                      イ ストレスチェック及び面接指導</p>

<p>① (略)</p> <p>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<u>歯科医師、看護師、精神保健福祉士若しくは公認心理師</u>（以下「医師等」という。）によるストレスチェックを行う。</p> <p>③～⑥ (略)</p> <p>ウ (略)</p> <p>5・6 (略)</p> <p>7 ストレスチェックの実施方法等</p> <p>(1) 実施方法</p> <p>ア・イ (略)</p> <p>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</p> <p>(ア) (略)</p> <p>(イ) 高ストレス者の選定方法</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>① (略)</p> <p>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<u>看護師若しくは精神保健福祉士</u>（以下「医師等」という。）によるストレスチェックを行う。</p> <p>③～⑥ (略)</p> <p>ウ (略)</p> <p>5・6 (略)</p> <p>7 ストレスチェックの実施方法等</p> <p>(1) 実施方法</p> <p>ア・イ (略)</p> <p>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</p> <p>(ア) (略)</p> <p>(イ) 高ストレス者の選定方法</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>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</p>
---	--

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、歯科医師、看護師若しくは精神保健福祉士又は公認心理師、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 (略)

(2)・(3) (略)

(4) ストレスチェック結果の通知及び通知後の対応

ア (略)

イ ストレスチェック結果の通知後の対応

(ア) (略)

(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で、高ストレスの状態を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、歯科医師、看護師若しくは精神保健福祉士又は公認心理師、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) (略)

8 (略)

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 (略)

(2)・(3) (略)

(4) ストレスチェック結果の通知及び通知後の対応

ア (略)

イ ストレスチェック結果の通知後の対応

(ア) (略)

(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で、高ストレスの状態を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) (略)

8 (略)

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) (略)

(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、歯科医師、看護師若しくは精神保健福祉士又は公認心理師、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。

10～13 (略)

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) (略)

(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。

10～13 (略)