

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

主任中央労働衛生専門官 毛利 正

労働安全衛生法の改正（平成26年6月25日公布）

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）の実施を事業者の義務付け（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じ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。（計画作成指示に従わない場合、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項に基づく届出の廃止

- 規模の大きい工場等で建設物、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

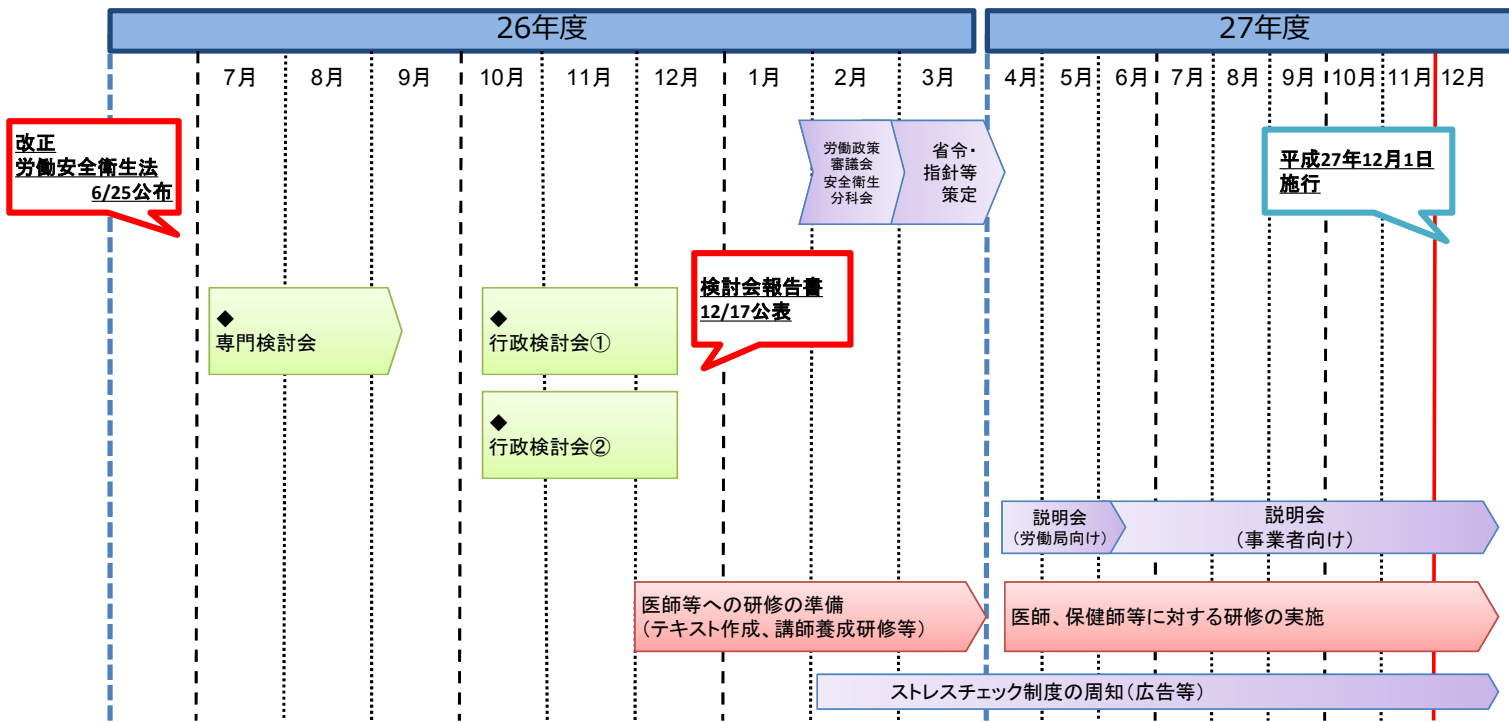
- 特に粉じん濃度が高くなる作業に従事する際に使用が義務付けられている電動ファン付き呼吸用保護具を型式検定・譲渡制限の対象に追加。

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できるとする。

ストレスチェック制度施行に向けた取組と今後の予定

- 平成27年12月1日の施行に向けて、ストレスチェック制度の具体的な運用方法について検討を行った。
 - ◆ ストレスチェック項目等に関する専門検討会(7月7日～9月9日)
 - ◆ 行政検討会①(ストレスチェック項目、実施方法、面接指導方法などについて)(10月10日～12月15日)
 - ◆ 行政検討会②(同意の取得、不利益取扱い、情報管理などについて)(10月3日～12月15日)
- 平成27年3月を目途に省令・指針等を公布する予定。
- また、平成26年度には医師等への研修の準備(マニュアル作成、講師養成研修)、平成27年度は説明会、医師等への研修の開催を予定している。



ストレスチェック制度の創設

ストレスチェックの実施等が事業者の義務となる

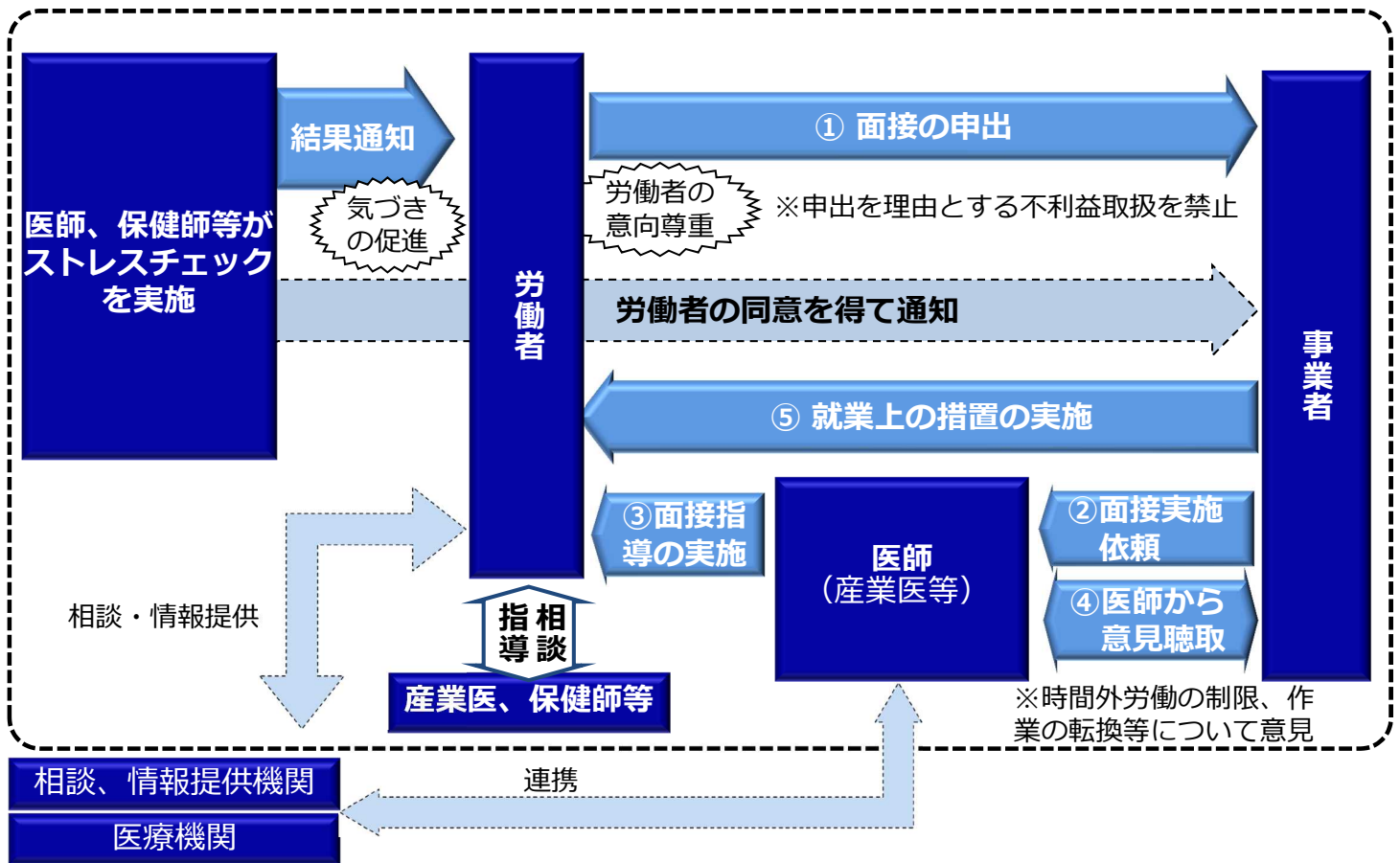
■ 施行日 **平成27年12月1日**

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は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。**

ストレスチェック制度の流れ



4

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

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。
(指針案概要)

■ 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。
(指針案概要)

5

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

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** (安衛法)

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。(安衛則)

- 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。また、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**すること。(指針案概要)

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

- **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。(指針案概要)

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施計画の策定
実施の管理 等

実施者(産業医など)



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方法

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（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。（安衛法）

○ 事業者は、常時使用する労働者について、**1年以内ごとに1回、定期的に、次の事項について検査**を行うこと。

- ・ 職場における**ストレスの原因**に関する項目
- ・ **ストレスによる心身の自覚症状**に関する項目
- ・ 職場における**他の労働者による支援**に関する項目 （省令案概要）

○ 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。（指針案概要）

「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。

- 非常にたくさん仕事をしなければならない
- 時間内に仕事が処理しきれない
- 一生懸命働かなければならない
- 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むずかしい仕事だ
- 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ない
- からだを大変よく使う仕事だ
- 自分のペースで仕事ができる
- 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
- 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が少ない
- 私の部署内で意見のくい違いがある
- 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）はよくない
- 仕事の内容は自分にあっている
- 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？

- 上司
 - 職場の同僚
 - 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？
- 上司
 - 職場の同僚
 - 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？

- 上司
- 職場の同僚
- 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

- 仕事に満足だ
- 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者等

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（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。（安衛法）

- 医師又は保健師のほか、厚生労働大臣が定める一定の研修を修了した看護師又は精神保健福祉士とすること。
- 検査を受ける労働者について、解雇等の直接的な人事権を持つ監督者は、検査の実施の事務に従事してはならないこととすること。（省令案概要）

○ 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。
- 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。（指針案概要）¹⁰

ストレスチェックの実施

■ ストレスチェック結果の通知

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提供してはならない。（安衛法）

- 検査結果は、検査の実施者から、遅滞なく、労働者に通知されるようにしなければならないこととすること。（省令案概要）

○ 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。

- 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。（指針案概要）

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

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。**（安衛法）

○ 検査の結果を事業者に提供することについての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**こととすること。（省令案概要）

○ 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。

○ 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。（指針案概要）

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

12

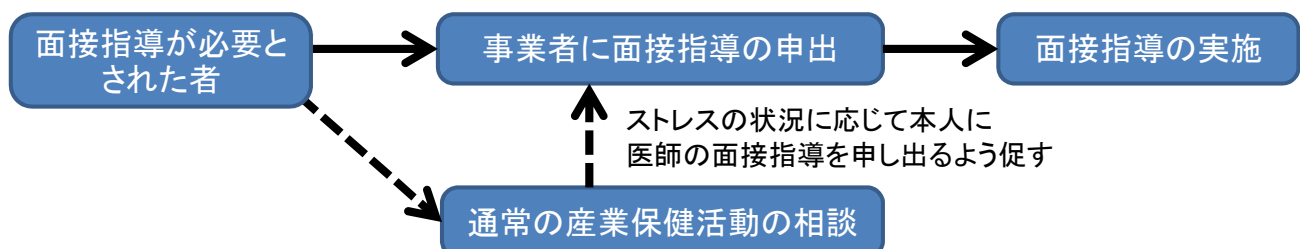
ストレスチェックの実施

■ ストレスチェック結果通知後の対応

○ **実施者は、面接指導の対象となる労働者の要件に該当する労働者に対して、面接指導の申出を行うよう勧奨することができる**こととすること。（省令案概要）

○ 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、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。（指針案概要）



13

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

○ 事業者は、労働者の同意を得て、**検査の結果を把握した場合には、当該結果の記録を作成し、5年間保存**しなければならないこととする。それ以外の場合には、事業者は、**検査を行った実施者による検査結果の記録の作成及び検査の実施の事務に従事した者による当該記録の保存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こととする。 (省令案概要)

○ 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。** (指針案概要)

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)

14

面接指導の実施

■ 面接指導の対象者の要件

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。 (安衛法)

○ 検査の結果、**ストレスの程度が高い者**であって、**検査を行った実施者が面接指導の実施が必要と認めたもの**とすること。 (省令案概要)

○ 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。 (指針案概要)

ストレスの
程度の評価

実施者が評価結果を踏まえ
面接指導の要否を判断

本人に評価結果とともに
面接指導の要否を通知

面接指導の
申出

15

■ 面接指導の実施方法等

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。（安衛法）

- 労働者が検査の結果の通知を受けた後、**面接指導の申出を遅滞なく行う**とともに、事業者は、**申出があったときは、遅滞なく、面接指導を実施**しなければならないこととすること。
- 医師は、面接指導を行うに当たっては、当該労働者の勤務の状況や心理的な負担の状況等を確認することとすること。（省令案概要）

16

面接指導の実施

■ 面接指導の結果の記録

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。（安衛法）

- 事業者は、面接指導の結果の記録を作成し、これを**5年間保存**しなければならないこととすること。（省令案概要）

■ 医師の意見聴取

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。（安衛法）

- 面接指導の結果に基づく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こととすること。（省令案概要）
- 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。（指針案概要）

17

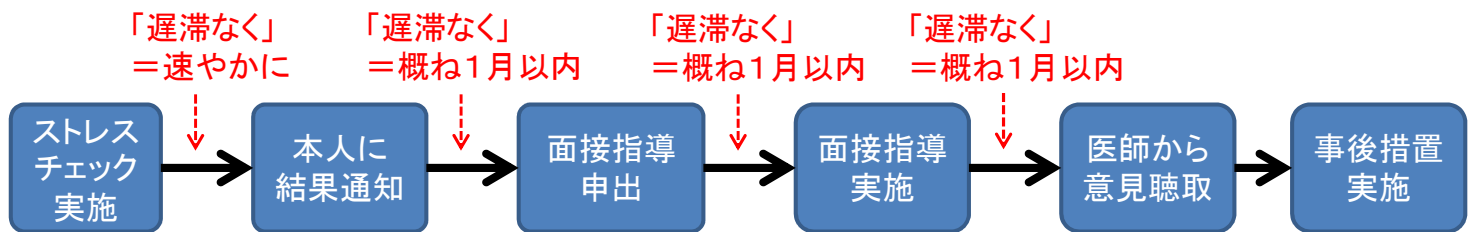
■ 就業上の措置の実施

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。（安衛法）

- 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。**

（指針案概要）



18

集団ごとの集計・分析

■ 集団ごとの集計・分析の実施等

- 事業者は、実施者に、**検査の結果を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るとともに**、当該分析結果を勘案し、必要があると認めるときは、その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こととする**こと。（省令概要案）

- 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。
- 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、事業者の結果を提供してはならないこと。**

（指針案概要）

19

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

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。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。**（安衛法）

- 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。**

（指針案概要）

20

不利益な取扱いの防止

■ 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。**

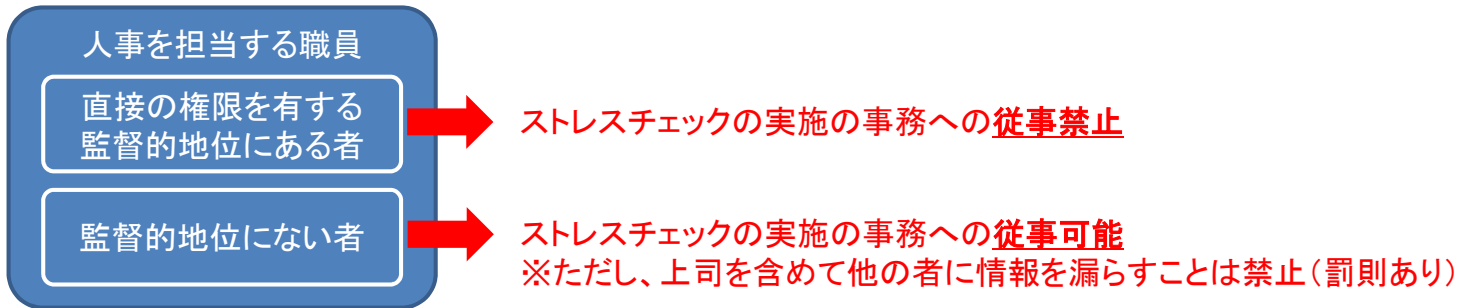
（指針案概要）

21

■ 守秘義務

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。** (安衛法)

- 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。 (指針案概要)



22

■ その他の情報取扱い上の留意点

(事業者へ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。

(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へ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。**
- 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。**

(生データ等の提供制限)

- 面接指導の結果に関する情報を医師が事業者へ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へ提供してはならないこと。**

(指針案概要)

23

■ ストレスチェック制度における産業医の役割

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。（安衛法）

○ 産業医の職務に、ストレスチェックの実施、ストレスチェックの結果に基づく面接指導の実施及び面接指導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を追加。（省令案概要）

○ 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。（指針案概要）

■ 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。（指針案概要）

24

派遣労働者に関する留意事項

■ 派遣労働者に関する留意事項

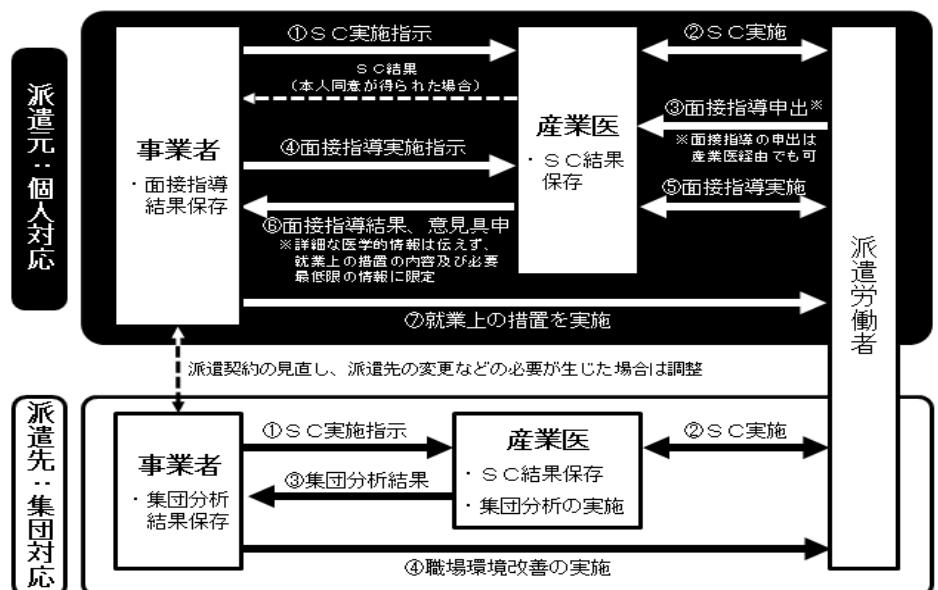
○ 派遣労働者に対するストレスチェック及び面接指導については、派遣元事業者に実施義務があること。

○ 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。

（指針案概要）

＜産業医が実施者となる場合の例＞



25

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ

