

事業場における衛生委員会での調査審議項目

- ① ストレスチェック制度利用目的に係る事項とその周知方法
 - ② ストレスチェック制度実施体制・実施者、共同実施者・実施代表者、その他実施事務従事者の選任、明示等
 - ③ ストレスチェック制度実施方法・使用調査票、高ストレス者選定基準、ストレスチェック実施頻度・時期、面接指導申出方法、相談対応方法等
 - ④ 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事
 - ⑤ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い及びその記録の保存に関する事
 - 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 労働者のストレスチェックや面接指導結果に対する不利益な取扱いの防止
- ストレスチェック制度導入については労働者への周知が求められ、ストレスチェックがどのような形で実施されるのか、またどのような結果が通知されるのか等についても事前に十分に教育啓発し、一人でも多くの労働者が受検できるよう周知を図らなければなりません。
- ストレスチェックは事業者に課せられた義務ですが、労働者において受検は強制ではないこと、ただしなるべく全ての労働者に受けていただくことが望ましいことを周知することが重要です。
- 派遣労働者においては、派遣元ならびに派遣先においてストレスチェックの位置付けについて明確にしておくことが望ましいといえます。
- ストレスチェックの実施方法については、質問紙による調査票もしくは ICT を活用するのを選択（併用も可）し、その実施方法についての具体的な注意点を整理しておく必要があります。また、集団ごとの分析を実施して職場環境の改善に活用するための方法等についても予め定めておくことが望ましいといえます。
- ストレスチェック結果をどのような方法で本人に通知するのかについて、個人情報の保護の視点を考慮して定めておくことが必要です。面接指導の対象となったことが対象者の不利益にならないよう、その結果通知の方法には工夫が必要です。
- 個人のストレスチェック結果の事業者への提供に当たっての同意の取得方法としては、対象となる労働者全員に対して個別に同意を取得する必要があります、衛生委員会等での合議による包括的な同意は認められません。

引用：労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル（改定令和3年2月）

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室

URL <http://www.tmu-ph.ac/topics/pdf/manual2.pdf>