

## 地方公共団体からの相談事例

### ① ストレスチェック

番号	相談	回答
1	市長、副市長及び教育長はストレスチェック実施義務の対象になるのか。	<p>労働安全衛生規則第52条の9の規定に基づきストレスチェックを行わなければならない義務対象は「労働者」であり、市長は労働者に該当しません。副市長及び教育長の「労働者性」の有無については、使用従属関係や諸要素等を勘案して判断されるべきと考えます。</p> <p>なお、「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度検討会報告書(厚生労働省)」においても、「ストレスチェックの対象とする労働者の範囲は、現行の一般定期健康診断の対象者の取扱いを参考とし、これと同様とすることが適当」とされており、市長、副市長、教育長等についても、貴団体における一般定期健康診断の実施状況を参考に取り組んでください。</p>
2	10人未満の事業場でもストレスチェックや集団分析を実施してよいのか。	<p>10人未満の事業場の場合でも、個人の結果が特定されなければ構いません。</p> <p>しかし、衛生委員会等で審議したうえで、規程の整備や職員に周知する必要があります。</p> <p>なお、同種や類似の事業場と合わせて集団分析を行うことも可能です。</p>
3	本庁と50人以上の事業場、又は50人以上の事業場と50人未満の事業場で一括してストレスチェックを実施してよいのか。	<p>労働安全衛生法の他の規定と同様に、ストレスチェック制度の規定も事業場ごとの適用になりますが、共通のルールを会議体で審議するなどして定め、それを各事業場に展開するというやり方も可能です。</p> <p>厚生労働省「ストレスチェック制度関係 Q&amp;A」のQ-03に記載された内容も確認してみてください。</p>
4	地方公務員の場合、50人未満の事業場であってもストレスチェックの実施義務があると聞いたが本当か。その場合、特に注意する点はあるか。	<p>ストレスチェック実施の事業者への義務付けについて、常時使用する労働者が50人未満の事業場は、当分の間努力義務とされていますが、総務省の通知により、地方公共団体は50人未満の事業場であっても、特別な理由がない限りストレスチェック実施を検討するよう要請されています。</p> <p>なお、努力義務であったとしても、実施する以上はストレスチェック制度の規定を遵守する必要がある点は注意してください。特に、守秘義務、不利益防止などに関しては、職員が安心して制度を利用するために大切なことですから、遵守が必要です。</p>
5	メンタルヘルス関係の病休明け職員に対し、ストレスチェックは実施してもよいのか。また、実施する際に留意すべきことはあるか。	<p>病気休暇が明けていれば、実施に問題はありません。むしろ、現在のストレス状況について知ることで、復職状況の確認や今後の働き方を検討するきっかけになるかと思います。</p> <p>しかし、自分では良い状態だと思っていたにも関わらず高ストレスの判定になり、不安を感じるかもしれません。誰にも相談できなければ、不安が大きくなり体調を崩すことも考えられますので、相談体制を整えておいてください。</p>

番号	相 談	回 答
6	<p>自分のメンタルヘルス状態を周囲に知られたくないからとの理由で、ストレスチェックを受検しない職員に対してどのように勧奨をすればよいか。</p>	<p>ストレスチェックは、メンタルヘルス不調者の発見を一義的な目的としたものではなく、メンタルヘルス不調になることを未然に防ぐ「一次予防」が目的であることを伝えましょう。</p> <p>また、受検は強制されないことや個人の健康情報は保護されていること、受検しなかったことによる不利益な取り扱いはされないことなどを説明したうえで、制度の目的は職員一人ひとりにストレスへの気づきを促すことでストレスを軽減し、職場改善につなげて働きやすい職場づくりを進めることであり、全ての職員がストレスチェックを受けることが望ましいことを職員に理解してもらうことが重要です。それを職員に周知するための方法等については、衛生委員会で調査審議のうえ、事業者が決定しましょう。</p>
7	<p>派遣職員のストレスチェック実施義務は、派遣元でよいか。派遣元と協議して派遣先が実施した場合、派遣元は実施する必要はなくなるのか。</p> <p>派遣先から集団分析を行いたいので、ストレスチェックを実施したいと相談があったが、同意して問題ないか。</p>	<p>「派遣職員」についてのストレスチェック制度の取扱いは以下のとおりです。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 常時使用する労働者が50人以上であるか否かの判断に当たっては、派遣先の地方公共団体等において、地方自治法第252条の17に基づき派遣された職員、公益法人派遣法に基づき派遣された職員、労働者派遣法に基づき派遣された職員も含めて判断することになります。常時使用する労働者には、パートタイム労働者も含まれることから、いわゆる常用労働者の数のみで判断するものではありません。</li> <li>2. ストレスチェックの実施主体については、 <ol style="list-style-type: none"> <li>①地方自治法第252条の17に基づき派遣された職員及び公益法人派遣法に基づき派遣された職員については、ストレスチェック、面接指導、集団分析など制度全般に関しては派遣先の地方公共団体等が実施することを原則とし、具体的な実施方法については、派遣元地方公共団体と派遣先地方公共団体等との協議又は取り決めにより決定しておくことが必要です。なお、協議等に基づき派遣元の地方公共団体が、セルフケアや面談を実施する観点から派遣先のストレスチェックとは別にストレスチェック等を行うことは可能です。</li> <li>②労働者派遣法に基づき派遣された職員については、厚生労働省の「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」の112頁に記載された派遣労働者に関する留意事項において、ストレスチェック、面接指導などに関しては派遣元の事業者が実施することとされている。一方、集団ごとの集計・分析については、派遣先の事業者（地方公共団体を含む）が派遣労働者も含めて実施することが望ましいとされています。</li> </ol> </li> </ol> <p>※ 「派遣職員」については、どのような法令や制度に基づいて働いているかにより、取扱いが変わってきますので、十分注意してください。</p>

番号	相 談	回 答
8	<p>ストレスチェックを外部委託する予定だが、事業場の産業医や保健師が共同実施者となるべきか。</p>	<p>業務委託によりストレスチェックを実施するところも多いようですが、事業場の産業医や産業保健スタッフの保健師が共同実施者とならない場合、その者たちは、職員の同意なくストレスチェックの結果を把握できません。</p> <p>従いまして、ストレスチェックをより効果的なものとするためには、産業医や産業保健スタッフが共同実施者になることが望ましいと考えます。</p>
9	<p>ストレスチェックの全部又は一部を外部に委託する予定だが、あらかじめ事業場内で検討しておくべきことはあるか。</p>	<p>業務委託は、全てを外部委託で実施する場合やストレスチェックの集計部分など業務の一部を外部委託とする場合など様々です。</p> <p>ストレスチェックの実施にあたっては、それぞれの事業場の実情を踏まえ、どの業務を自前とし、どの業務を外部委託にするべきかなどを検討し、法令を遵守し適正に実施できるよう必要事項は仕様書等にしっかり記載しましょう。</p> <p>なお、外部機関はその事業場内の状況は把握していません。事業場内の産業医など産業保健スタッフを共同実施者にすることや制度担当者を調整役にするなど事業場内の状況に応じた体制づくりに努め、厚生労働省が平成25年8月3日に公表した「外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリスト例」なども参考にしながら、適切に実施しましょう。</p>
10	<p>高ストレス者の選定に係る補助面談を実施者以外の者が行っても良いか。</p>	<p>高ストレス者の選定に当たり、調査票に基づく数値評価に加えて補足的に職員に面談を行う方法もありますが、この面談は、ストレスチェックの一環として行うことになります。この面談を実施者以外の人に行わせることも可能ですが、あらかじめ補足的な面談を行う心理職等を実施事務従事者に選任し、職員に心理職等がストレスチェックに関する個人情報を取り扱うことについて周知しておくことが必要です。</p> <p>また、面談は実施者の指名と指示の下に実施し、面接指導対象者の選定に関する判断も面談を実施した者に委ねるのではなく、面談結果を踏まえて実施者が最終的に判断する必要があります。</p>
11	<p>高ストレス者に係る医師面接の可否の判定のため、実施者が所属長に対し当該職員の勤怠や勤務態度等を把握したいが、個人情報保護の観点から留意すべきことはあるか。</p>	<p>ストレスチェックでは、医師面接を申し込む前の個人結果について、個人情報として守秘義務があります。たとえ、結果の詳細を伝えないとしても、「高ストレス者に該当すること」も個人情報とされており、守秘義務がかかります。</p> <p>当該職員の勤怠や勤務態度等を所属長に照会した場合、ストレスチェック実施の時期などを鑑みれば、そこから当該職員に高ストレス結果が出ていると推測することが可能であるため、当該職員の個人情報が所属長に知られてしまうことになります。</p> <p>従いまして、このような情報を照会するのであればあらかじめ本人から同意を得るか、当該職員が高ストレス者に該当している事実がわからないよう配慮して情報を収集してください。</p>

番号	相 談	回 答
1 2	面接担当医が、人事権を有してもよいか。	<p>人事権を有する医師が面接指導を行うことに関し、法令上の問題は ありません。</p> <p>しかし、職員が面接の申し出を躊躇する恐れがある場合、制度の趣 旨に合致しないことになるので注意してください。</p>
1 3	学校でストレスチェ ック実施を計画してい るが、精神科医ではな い校医に、医師面接を 依頼しても良いか。	<p>医師面接の資格要件は、医師であれば満たしており、必ずしも精神 科医である必要はありません。</p> <p>医師面接は診断や治療行為を含みませんので、精神科医ではなくて もメンタルヘルスや事業場への理解があれば、十分に対応は可能かと 思われます。従いまして、校医に依頼することは可能です。</p> <p>しかし一方で、メンタルヘルスに関する知識や経験がない場合は、 職員の心の健康状態の把握や事業主への提言が難しくなりますから、 そのような場合は他の医師をお探しいただくことも検討なさってくだ さい。</p>
1 4	高ストレス者から面 接指導の申し出がない 場合、誰がどのような 方法で面接指導を勧奨 したらよいか。	<p>面接指導の勧奨は、ストレスチェックの実施者が行うことが望まし く、具体的な勧奨の方法等については、衛生委員会等での調査審議を 経て事業者が決めておきましょう。</p> <p>また、申し出の勧奨をしても面接指導の申し込みがない場合、法的 には保健指導等の実施が義務づけられているものではありませんが、 高ストレスの状態で放置されないように相談対応等を行うことが望ま しく、事業者は日常的に対応する相談窓口を設けるなど、相談対応の 体制をできるだけ整備しましょう。これは、面接指導の申し出を希望 しない人への対応としても重要です。</p>
1 5	集団分析の結果は、 どの範囲まで配付して よいか。	<p>集団分析の結果は、集計・分析の対象となった集団の管理者・責任 者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、無制限に共有した場合、責任者等に不利益が生じるおそれも あることから、事業場内で制限なく共有することは不適當です。集団 ごとの集計・分析の方法、分析結果の利用方法（集団ごとの集計・ 分析結果の共有範囲を含む）等については、衛生委員会で審議した 上で、あらかじめ各事業場での取扱いを定めておくことが必要です。</p> <p>なお、良い結果や改善事例の取組などを全部署で共有することは 差し支えないと思います。</p>
1 6	来年度のメンタルヘ ルス対策に活かすた め、集団分析結果を衛 生委員会や事業者 に提供する場合、留意す べきことはあるか。	<p>集計・分析単位が10人を下回る場合には、受検者全員の同意が 必要であること、また、集団の管理者等に不利益が生じないよう 取扱いに十分注意することが必要です。</p>

番号	相 談	回 答
17	<p>地方公務員の場合、ストレスチェック実施後の検査結果報告書は、どこに提出するのか。</p>	<p>地方公務員の非現業職（労基法別表1第11号、第12号及び別表1にない事業の職）の場合、地方公務員法第58条第5項により労働基準監督機関である人事委員会や委員に報告することになります。</p> <p>現業職の場合は、管轄の労働基準監督署に提出することになります。</p> <p>なお、非現業・現業の区分については、人事委員会等が労働基準局と協議の上、決定されるものであるため確認が必要です。</p>
18	<p>非現業者の結果を市町村長や人事委員会に報告する場合、報告書の様式はあるのか。</p>	<p>非現業者用の様式はありませんので、現業者用の様式を参考に作成してください。</p> <p>なお、様式は、報告を受ける市町村長や人事委員会が作成することが適当と考えますが、その際には、毎年度総務省が実施している「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」のストレスチェックの実施状況の調査項目についても留意してください。</p>
19	<p>個人のストレスチェックの結果と面接指導の結果は、どのように保存すればよいのか。また、保存に関し、留意すべき点はあるのか。</p>	<p>個人のストレスチェックの結果の記録は、5年間保存する必要があります。事業者が本人から同意を得て取得した結果の記録については、事業者が保存します。同意を得られていない結果については、事業者が実施者（または実施事務従事者）に適切に保存させる措置を講じます。保存にあたってはセキュリティの管理(システムへのログインパスワードの管理、キャビネット等の鍵の管理など)を行い、個人のストレスチェック結果を事業者を含めた第三者に見られないように厳密な管理を行うことが必要です。</p> <p>また、事業者は、面接指導の結果の記録（報告書等）を5年間保存します。職員が面接指導を受けることを希望する旨の申出についても、書面や電子メールなどで行い、事業者はその記録を5年間保存しておく必要があります。</p> <p>なお、結果の記録の保存方法は、衛生委員会等で調査審議のうえ決定します。</p> <p>心の健康に関する情報は機微な情報であることに留意し、実施方法から記録の保存に至るまでストレスチェック制度における労働者の個人情報適切に保護されるような体制の構築が必要です。</p>
20	<p>管理職である病院長に産業医を兼務させてもよいか。</p>	<p>兼務させることは可能ですが、職員の健康管理より事業場の都合を優先する可能性はあってもかもしれません。平成28年3月31日に労働安全衛生規則が改正（平成29年4月1日施行）され、産業医は『二次に掲げる者(イ及びロにあつては、事業場の運営について利害関係を有しない者を除く。)以外の者のうちから選任すること。イ 事業者が法人の場合にあつては当該法人の代表者 ロ 事業者が法人でない場合にあつては事業を営む個人 ハ 事業場においてその事業の実施を統括管理する者』とありますので、適切な体制をご構築頂ければと存じます。</p>

番号	相 談	回 答
2 1	新職業性ストレス簡易調査票について教えてほしい。	<p>新職業性ストレス簡易調査票は、既存の職業性ストレス簡易調査票で測定できる因子に加えて新たに多くの因子が追加され、職場環境要因がより広く測定できるようになっています。</p> <p>なお、新職業性ストレス簡易調査票は集団分析を主目的としており、個人向けの用途としては検討されていないようです。詳しくは『<a href="http://www.jstress.net">http://www.jstress.net</a>』をご参照ください。</p>
2 2	ストレスチェックの個人結果について、職場側が個々の結果をもとに不調者を把握してメンタルヘルス対策に繋がりたいが、同意を得られた職員についての結果を事業者と所属長に提供することは適切か。	<p>ストレスチェック制度は「定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個々の労働者のストレスを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものを低減するよう努めることを事業者を求めるものである。さらにその中で、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としている（厚生労働省マニュアル P5）」ため、ご指摘の取り組みをストレスチェックで行うのは制度の主旨とは異なっており、適切ではないと考えます。</p>
2 3	医師面談の結果について、人事権を有している所属長が供覧することは可能か。	<p>「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」の 66 頁より「安衛法第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づき事業者が実施した面接指導の結果」及び「安衛法第 66 条の 10 第 5 項の規定に基づき事業者が医師から聴取した意見」は健康情報と定義されます。同マニュアル同頁にて「健康情報は労働者個人の心身の健康に関する情報であり、本人に対する不利益な取扱い又は差別等につながるおそれのある機微な情報であるため、事業者は健康情報の適正な取扱いに特に留意しなければならない」と記載があります。</p> <p>また、同マニュアル 110 頁より「面接指導結果の取扱い（利用目的、共有の方法・範囲、労働者に対する不利益取扱いの防止等）については、あらかじめ衛生委員会等で調査審議を行い、事業場のルールを決めて、周知しておきましょう」とあります。</p> <p>供覧を制限するような記載はございませんが、本人の不利益にならないようご配慮いただきながらルールの設定・周知を行うようにしてください。</p>
2 4	集団分析の結果について、部署ごとの比較では良いとは言えないもののリスク値は平均を下回っている場合、その部署に対してどのような対策を取ればよいか。	<p>このような場合は職場全体の就業環境が良好であると考えられ、職場内での順位はそれほど気にする必要はないかと思われます。</p> <p>一方で、詳細な分析を通じてリスク値の高い項目については引き続き環境改善を図って頂くべきですし、他の部署に好事例が多くあるかと存じますので共有するような仕組みを検討し、具体的な取り組みについて抽出して他部署にも実行を促し、よりよい職場環境にすべくご尽力いただけると良いかと存じます。</p>