

## 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

(委託する内容に応じて関連する部分を利用すること)

### ストレスチェック制度についての理解

- ☑ ストレスチェックの目的が主に一次予防にあること、実施者やその他の実施事務従事者に対して、労働安全衛生法第 104 条に基づく守秘義務が課されること、本人の同意なくストレスチェック結果を事業者に提供することが禁止されていること等を委託先が理解しているか。
- ☑ 実施者やその他の実施事務従事者となる者に対して、研修を受けさせる等により、これらの制度の仕組みや個人情報保護の重要性について周知し、理解させているか。
- ☑ 外部機関と当該事業場の産業医等が密接に連携することが望ましいことを理解してしているか。

### 実施体制

- ☑ 受託業務全体を管理するための体制が整備されているか（全体の管理責任者が明確になっているか）。
- ☑ 受託業務を適切に実施できる人数の下記の者が確保され、かつ明示されているか。また、下記の者がストレスチェック制度に関する十分な知識を有しているか。
  - ストレスチェックの実施者として必要な資格を有する者
  - ストレスチェック結果に基づいて面接指導を行う産業医資格を有する医師
  - 実施者や医師の指示に基づいてストレスチェックや面接指導の実施の補助業務を行う実施事務従事者
- ☑ 実施事務従事者の担当する業務の範囲は必要な範囲に限定され、また明確になっているか。
- ☑ ストレスチェックや面接指導に関して、労働者からの問い合わせに適切に対応できる体制が整備されているか。
- ☑ 実施者やその他の実施事務従事者が、必要に応じて委託元の産業保健スタッフと綿密に連絡調整を行う体制が取られているか。

### ストレスチェックの調査票・評価方法及び実施方法

- ☑ ストレスチェックに用いる調査票の選定、評価方法及び高ストレス者の選定基準の決定についての提案等を明示された実施者が行うこととなっているか。  
(調査票)
- ☑ 提案されるストレスチェックに用いる調査票は法令の要件（ストレス要因、心身

のストレス反応及び周囲のサポートの3領域を含むものか等)を満たすか。

- ☑ 国が示す標準的な57項目の調査票又は23項目の簡易版以外の調査票を用いる場合は、科学的な根拠が示されているか。

(評価方法)

- ☑ 提案されるストレスチェック結果の評価方法及び高ストレス者の選定方法・基準は法令の要件を満たすか。
- ☑ 提案されるストレスチェック結果の評価方法及び高ストレス者の選定方法・基準は分かりやすく労働者に開示されるか。

(実施方法)

- ☑ 調査票の記入・入力、記入・入力の終わった調査票の回収等が、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者に見られないような状態で行える方法が取られるか。ICTを用いて行う場合は、実施者及び労働者本人以外の第三者に見られないようなパスワード管理、不正アクセス等を防止するセキュリティ管理が適切に行われるか。
- ☑ 実施者が受検者全員のストレスチェック結果を確認し、面接指導の要否を判断する体制が取られるか。
- ☑ 高ストレス者の選定に当たり、調査票に加えて補足的に面談を行う場合、当該面談を行う者は、医師、保健師等の適切な国家資格保有者であるか、又は臨床心理士、産業カウンセラー等の心理専門職となるか。また、当該面談は実施者の指示の下に実施する体制が取られるか。
- ☑ 労働者の受検の状況を適切に把握し、事業者からの求めに応じて、受検状況に関する情報を提供できる体制が取られるか。
- ☑ 集団ごとの集計・分析を行い、わかりやすく結果を示すことができるか。その際、集団ごとの集計・分析の単位は、回答者10人以上となるか。

### **ストレスチェック実施後の対応**

- ☑ ストレスチェック結果の通知は、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者に知られることのない形で、直接本人にされる方法がとられるか。
- ☑ 本人に通知する内容は、①ストレスの特徴や傾向を数値、図表等で示したもの、②高ストレスの該当の有無、③面接指導の要否など、法令に定められた内容を網羅するものとなるか。
- ☑ 面接指導が必要な労働者に対して、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者に分からないような適切な方法で面接指導の申出を促す体制がとられるか。
- ☑ ストレスチェックの結果、緊急に対応が必要な労働者がいる場合に、委託元の産

業保健スタッフを通じた事業者との連絡調整を含め、適切に対応できる体制が取られるか。

- ☑ ストレスチェックの結果を事業者に通知することについての同意の取得方法について、法令に則った方法になるか（事前や実施時に同意を取得するような不適切な方法が取られないか）。
- ☑ 実施者又はその他の実施事務従事者が結果の記録を5年間保存するための具体的な方法が明示され、そのために必要な施設、設備が整備され、実施者及び労働者本人以外の第三者が結果を閲覧できないような十分なセキュリティが確保されるか。

### **面接指導の実施方法**

- ☑ 面接指導を実施場所はプライバシー保護や労働者の利便性の観点から適切か。
- ☑ 面接指導を実施するに当たり、事業者から対象となる労働者の労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様、作業負荷の状況等の勤務の状況や職場環境等に関する情報を事業者から入手し、適切に取扱う体制となっているか。

### **面接指導実施後の対応**

- ☑ 面接指導の結果を事業者に通知するに当たり、就業上の措置を実施するため必要最小限の情報に限定し、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データが提供されることがないような方法が取られるか。
- ☑ 面接指導の結果、緊急に対応が必要な労働者がいる場合に、委託元の産業保健スタッフを通じた事業者との連絡調整を含め、適切に対応できる体制が取られるか。