基 発 1130 第 1 号
平成 27 年 11 月 30 日

都道府県労働局長　殿

厚生労働省労働基準局長
（公　印　省　略）

事業場における労働者の健康保持増進のための指針の一部を改正する指針等について

平成 26 年６月に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 82 号。）による労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）の改正により、平成 27 年 12 月１日から労働者の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の結果に基づく事後措置の実施が事業者の義務とされたところであり、同法の規定に基づき公表されている労働者の健康管理等に関する下記の４指針について、本日付けで所要の改正が行われ、平成 27 年 12 月１日から適用されることとなった。

改正点は別紙１～４の新旧対照表のとおりであり、改正後の指針は別紙５～８のとおりであり、別添のとおり関係事業者団体等に対して周知したので了知するとともに、貴局においても関係者に対して周知されたい。

記

１　事業場における労働者の健康保持増進のための指針(昭和 63 年健康保持増進のための指針公示第１号)

２　健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（平成８年健康診断結果措置指針公示第１号)

３　労働者の心の健康の保持増進のための指針(平成 18 年健康保持増進のための指針公示第３号)

4　労働者の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の結果に基づく事後措置の実施に関する指針（平成 27 年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）

別紙１

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」新旧対照表

改正後	現行
事業場における労働者の健康保持増進のための指針 昭和63年 9月 1日 健康保持増進のための指針公示第1号 改正 平成 9年 2月 3日 健康保持増進のための指針公示第2号 改正 平成19年11月30日 健康保持増進のための指針公示第4号 改正 平成27年11月30日 健康保持増進のための指針公示第5号	事業場における労働者の健康保持増進のための指針 昭和63年 9月 1日 健康保持増進のための指針公示第1号 改正 平成 9年 2月 3日 健康保持増進のための指針公示第2号 改正 平成19年11月30日 健康保持増進のための指針公示第4号
１　趣旨 近年の高年齢労働者の増加、急速な技術革新の進展等の社会経済情勢の変化、労働者の就業意識や働き方の変化、業務の質的変化等に伴い、定期健康診断の有所見率が増加傾向にあるとともに、日本人の三大死因の２つを占める心臓病及び脳卒中の誘因となるメタボリックシンドロームが強く疑われる者とその予備軍は、２千万人近くに上ると推計されている。また、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者の割合が高い水準で推移している。	１　趣旨 近年の高年齢労働者の増加、急速な技術革新の進展等の社会経済情勢の変化、労働者の就業意識や働き方の変化、業務の質的変化等に伴い、定期健康診断の有所見率が増加傾向にあるとともに、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者の割合が高い水準で推移している。
このような労働者の心身の健康問題に対処するためには、早い段階から心身の両面について健康教育等の予防対策に取り組むことが重要であることから、事業場において、全ての労働者を対象として心身両面の総合的な健康の保持増進を図ることが必要である。なお、労働者健康の保持増進を図ることは、労働生産性向上の観点からも重要である。	このような職場における労働者の心身の健康問題に対処するためには、心身両面の総合的な健康の保持増進を図るとともに、すべての労働者を健康の保持増進の対象とすることが重要な課題となっている。
また、事業場において健康教育等の労働者の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるためには、その具体的な実施方法が、事業場において確立していることが必要である。 本指針は、労働安全衛生法（昭和４７年法律第５７号）第７０条の２第１項に基づき、同法第６９条第１項の事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の健康の保持増進のための措置（以下「健康保持増進措置」という。）が適切かつ有効に実施されるため、当該措置の原則的な実	これらの課題に対処し、すべての事業場において健康教育等の労働者の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるためには、その具体的な実施方法が、事業場において確立していることが必要である。 本指針は、労働安全衛生法（昭和４７年法律第５７号）第７０条の２第１項に基づき、同法第６９条第１項の事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の健康の保持増進のための措置（以下「健康保持増進措置」という。）が適切かつ有効に実施されるため、当該措置の原則的な実

施方法について定めたものである。事業者は、健康保持増進措置の実施に当たっては、本指針に基づくとともに、全ての措置の実施が困難な場合には、可能なものから実施するなど、各事業場の実態に即した形で取り組むことが望ましい。	施方法について定めたものである。事業者は、健康保持増進措置の実施に当たっては、本指針に基づくとともに、各事業場の実態に即した形で取り組むことが望ましい。
2　健康保持増進対策の基本的考え方 近年における医学の進歩に伴い、心疾患、高血圧、糖尿病などの生活習慣病及びメタボリックシンドロームについては、若年期から継続した適切な運動を行い、健全な食生活を維持し、ストレスをコントロールすることにより、予防できることが明らかにされてきた。また、健康管理やメンタルヘルスケア等心身両面にわたる健康指導技術の開発も進み、多くの労働者を対象とした健康の保持増進活動が行えるようになってきた。 また、労働者の健康の保持増進には、労働者自らが自主的、自発的に取り組むことが重要である。しかし、労働者の働く職場には労働者自身の力だけでは取り除くことができない疾病増悪要因、ストレス要因などが存在しているので、労働者の健康を保持増進していくためには、労働者の自助努力に加えて、事業者の行う健康管理の積極的推進が必要である。その健康管理も単に健康障害を防止するという観点のみならず、更に一歩進んで、労働生活の全期間を通じて継続的かつ計画的に心身両面にわたる積極的な健康保持増進を目指したものでなければならない。 労働者の健康の保持増進のための具体的措置としては、健康測定（健康度測定すなわち健康保持増進のための健康測定をいう。以下同じ。）とその結果に基づく運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等があり、これらの事項は、それぞれに対応したスタッフの緊密な連携により推進されなければならない。	2　健康保持増進対策の基本的考え方 近年における医学の進歩に伴い、心疾患、高血圧、糖尿病などの生活習慣病及びメタボリックシンドロームについては、若年期から継続した適切な運動を行い、健全な食生活を維持し、ストレスをコントロールすることにより、予防できることが明らかにされてきた。また、健康管理やメンタルヘルスケア等心身両面にわたる健康指導技術の開発も進み、多くの労働者を対象とした健康の保持増進活動が行えるようになってきた。 また、労働者の健康の保持増進には、労働者自らが自主的、自発的に取り組むことが重要である。しかし、労働者の働く職場には労働者自身の力だけでは取り除くことができない健康障害要因、ストレス要因などが存在しているので、労働者の健康を保持増進していくためには、労働者の自助努力に加えて、事業者の行う健康管理の積極的推進が必要である。その健康管理もこれまでの単に健康障害を防止するという観点のみならず、更に一歩進んで、労働生活の全期間を通じて継続的かつ計画的に心身両面にわたる積極的な健康保持増進を目指したものでなければならない。 労働者の健康の保持増進のための具体的措置としては、健康測定（健康度測定すなわち健康保持増進のための健康測定をいう。以下同じ。）とその結果に基づく運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等があり、これらの事項は、それぞれに対応したスタッフの緊密な連携により推進されなければならない。
3　健康保持増進計画等 （1）　健康保持増進計画の策定 イ　健康測定、運動指導等の健康保持増進措置は、中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われるようにする必要がある。このため、	3　健康保持増進計画等 （1）　健康保持増進計画の策定 イ　健康測定、運動指導等の健康保持増進措置は、中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われるようにする必要がある。このため、

事業者は、労働者の健康の保持増進を図るための基本的な計画(以下「健康保持増進計画」という。)を策定するように努めることが必要である。 健康保持増進計画の策定に当たっては、事業者自らが事業場における健康保持増進を積極的に支援することを表明するとともに、衛生委員会等の活用等も含め、その実施体制を確立する必要がある。 健康保持増進計画の実施においては、実施状況等を適切に評価し、評価結果に基づき必要な改善を行うことにより、健康保持増進の一層の充実・向上に努めることが必要である。 健康保持増進計画で定める事項は、次のとおりである。 ① 事業者が健康保持増進を積極的に推進する旨の表明に関すること。 ② 健康保持増進計画の目標の設定に関すること。 ③ 事業場内健康保持増進体制の整備に関すること。 ④ 労働者に対する健康測定、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等健康保持増進措置の実施に関すること。 ⑤ 健康保持増進措置を講ずるために必要な人材の確保並びに施設及び設備の整備に関すること。 ⑥ 健康保持増進計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること。 ⑦ その他労働者の健康の保持増進に必要な措置に関すること。 ロ 事業者は、健康保持増進計画の策定に当たっては、衛生委員会等に付議するとともに、事業場内の健康保持増進計画の策定等、労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策(以下「健康保持増進対策」という。)を推進するためのスタッフ(3（2）を参照)の意見を聴くための機会を設けるよう努めることが望ましい。 （2） 事業場内健康保持増進対策の推進体制の確立 事業者は、事業場内の健康保持増進対策を推進する体制を確立するため、次に掲げる組織、スタッフ等を活用、整備するように努めることが必要である。	事業者は、労働者の健康の保持増進を図るための基本的な計画(以下「健康保持増進計画」という。)を策定するように努めることが必要である。 健康保持増進計画の策定に当たっては、事業者自らが事業場における健康保持増進を積極的に支援することを表明するとともに、衛生委員会等の活用等も含め、その実施体制を確立する必要がある。 健康保持増進計画の実施においては、実施状況等を適切に評価し、評価結果に基づき必要な改善を行うことにより、健康保持増進の一層の充実・向上に努めることが必要である。 健康保持増進計画で定める事項は、次のとおりである。 ① 事業者が健康保持増進を積極的に推進する旨の表明に関すること。 ② 健康保持増進計画の目標の設定に関すること。 ③ 事業場内健康保持増進体制の整備に関すること。 ④ 労働者に対する健康測定、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等健康保持増進措置の実施に関すること。 ⑤ 健康保持増進措置を講ずるために必要な人材の確保並びに施設及び設備の整備に関すること。 ⑥ 健康保持増進計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること。 ⑦ その他労働者の健康の保持増進に必要な措置に関すること。 ロ 事業者は、健康保持増進計画の策定に当たっては、衛生委員会等に付議するとともに、事業場内の健康保持増進計画の策定等、労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策(以下「健康保持増進対策」という。)を推進するためのスタッフ(3（2）を参照)の意見を聴くための機会を設けるよう努めることが望ましい。 （2） 事業場内健康保持増進対策の推進体制の確立 事業者は、事業場内の健康保持増進対策を推進する体制を確立するため、次に掲げる組織、スタッフ等を活用、整備するように努めることが必要である。

なお、本指針においては、望ましい体制を示したものであり、事業場の状況に応じて対応困難な部分がある場合には、事業者は、対応可能な部分から体制の整備に努めることが重要である。 イ 衛生委員会等 （イ） 事業場において、衛生管理者、衛生推進者等から健康保持増進計画の総括的推進担当者（以下「推進担当者」という。）を選任し、健康保持増進計画の継続的な推進を行わせること。 （ロ） 常時50人以上の労働者を使用する事業場においては、衛生委員会又は安全衛生委員会において、健康保持増進対策を積極的に調査審議すること。 その際、産業医等健康保持増進措置を実施するスタッフの意見を十分取り入れる体制を整備すること。 （ハ） 常時50人未満の労働者を使用する事業場においても、衛生に関する事項について関係労働者の意見を聴く際には、健康保持増進対策に関しても意見を求めるように努めること。 ロ 健康保持増進措置を実施するスタッフ （イ） 事業場における健康保持増進措置を実施するに当たっての必要なスタッフの種類とその役割は、次のとおりである。 ① 産業医 健康測定を実施し、その結果に基づいて個人ごとの指導票を作成する。さらに、当該個人指導票により、健康保持増進措置を実施する他のスタッフに対して指導を行う。 ② 運動指導担当者 健康測定の結果に基づき、個々の労働者に対して具体的な運動プログラムを作成し、運動実践を行うに当たっての指導を行う。また、自ら又は運動実践担当者に指示し、当該プログラムに基づく運動実践の指導援助を行う。 ③ 運動実践担当者 運動プログラムに基づき、運動指導担当者の指示のもとに個々の労働者に対する運動実践の指導援助を行う。	なお、本指針においては、望ましい体制を示したものであり、事業場の状況に応じて対応困難な部分がある場合には、事業者は、対応可能な部分から体制の整備に努めることが重要である。 イ 衛生委員会等 （イ） 事業場において、衛生管理者、衛生推進者等から健康保持増進計画の総括的推進担当者（以下「推進担当者」という。）を選任し、健康保持増進計画の継続的な推進を行わせること。 （ロ） 常時50人以上の労働者を使用する事業場においては、衛生委員会又は安全衛生委員会において、健康保持増進対策を積極的に調査審議すること。 その際、産業医等健康保持増進措置を実施するスタッフの意見を十分取り入れる体制を整備すること。 （ハ） 常時50人未満の労働者を使用する事業場においても、衛生に関する事項について関係労働者の意見を聴く際には、健康保持増進対策に関しても意見を求めるように努めること。 ロ 健康保持増進措置を実施するスタッフ （イ） 事業場における健康保持増進措置を実施するに当たっての必要なスタッフの種類とその役割は、次のとおりである。 ① 産業医 健康測定を実施し、その結果に基づいて個人ごとの指導票を作成する。さらに、当該個人指導票により、健康保持増進措置を実施する他のスタッフに対して指導を行う。 ② 運動指導担当者 健康測定の結果に基づき、個々の労働者に対して具体的な運動プログラムを作成し、運動実践を行うに当たっての指導を行う。また、自ら又は運動実践担当者に指示し、当該プログラムに基づく運動実践の指導援助を行う。 ③ 運動実践担当者 運動プログラムに基づき、運動指導担当者の指示のもとに個々の労働者に対する運動実践の指導援助を行う。

④ 心理相談担当者 健康測定の結果に基づき、メンタルヘルスケアが必要と判断された場合又は問診の際に労働者自身が希望する場合に、産業医の指示のもとにメンタルヘルスケアを行う。 ⑤ 産業栄養指導担当者 健康測定の結果に基づき、必要に応じて栄養指導を行う。 ⑥ 産業保健指導担当者 健康測定の結果に基づき、必要な保健指導を行う。	④ 心理相談担当者 健康測定の結果に基づき、メンタルヘルスケアが必要と判断された場合又は問診の際に労働者自身が希望する場合に、産業医の指示のもとにメンタルヘルスケアを行う。 ⑤ 産業栄養指導担当者 健康測定の結果に基づき、必要に応じて栄養指導を行う。 ⑥ 産業保健指導担当者 健康測定の結果に基づき、必要な保健指導を行う。
（ロ） これらのスタッフは、それぞれの専門分野における十分な知識・技能を有していることが必要であると同時に、労働衛生、労働生理などについての知識を有していることが不可欠である。このため、事業者は、別表に定める研修を受講させこれらのスタッフの養成に努める必要があるが、これらのスタッフは、一定の要件の下、兼任することも可能である。 また、これらのスタッフすべてを養成することが困難な事業者にあっても、計画的・段階的に養成を行うことが望ましい。 なお、事業者は、これらのスタッフに対して、上記研修修了後においても、それぞれの専門分野に適した資質の向上のための研修に参加させるように努めることが望ましい。	（ロ） これらのスタッフは、それぞれの専門分野における十分な知識・技能を有していることが必要であると同時に、労働衛生、労働生理などについての知識を有していることが不可欠である。このため、事業者は、別表に定める研修を受講させこれらのスタッフの養成に努める必要があるが、これらのスタッフは、一定の要件の下、兼任することも可能である。 また、これらのスタッフすべてを養成することが困難な事業者にあっても、計画的・段階的に養成を行うことが望ましい。 なお、事業者は、これらのスタッフに対して、上記研修修了後においても、それぞれの専門分野に適した資質の向上のための研修に参加させるように努めることが望ましい。
ハ 健康保持増進専門委員会	ハ 健康保持増進専門委員会
（イ） 上記ロの健康保持増進措置を実施するスタッフを選任している事業場は、当該スタッフ及び推進担当者を構成員として、産業医を長とする「健康保持増進専門委員会」を設置することが望ましい。	（イ） 上記ロの健康保持増進措置を実施するスタッフを選任している事業場は、当該スタッフ及び推進担当者を構成員として、産業医を長とする「健康保持増進専門委員会」を設置することが望ましい。
（ロ） 「健康保持増進専門委員会」では、個々の労働者に対する健康保持増進措置に関して専門技術的立場から検討及び評価を行い、個々の労働者に対する各種指導の具体的かつ適切な実施に役立てるものとする。	（ロ） 「健康保持増進専門委員会」では、個々の労働者に対する健康保持増進措置に関して専門技術的立場から検討及び評価を行い、個々の労働者に対する各種指導の具体的かつ適切な実施に役立てるものとする。
ニ 事業場における健康保持増進対策の実施体制	ニ 事業場における健康保持増進対策の実施体制
（イ） 衛生委員会等で策定された健康保持増進計画を実行していくために、事業場における健康保持増進対策の実施担当部門を明確に	（イ） 衛生委員会等で策定された健康保持増進計画を実行していくために、事業場における健康保持増進対策の実施担当部門を明確に

し、推進担当者、衛生委員会等との緊密な連携のもとに、各職場を含めた健康保持増進対策の実施体制を確立することが重要である。	し、推進担当者、衛生委員会等との緊密な連携のもとに、各職場を含めた健康保持増進対策の実施体制を確立することが重要である。
（ロ） 各職場においては、小集団活動体制の活用等労働者の健康保持増進対策の実効ある普及、定着が図られるよう創意工夫を行い、協力体制を整えることが望ましい。	（ロ） 各職場においては、小集団活動体制の活用等労働者の健康保持増進対策の実効ある普及、定着が図られるよう創意工夫を行い、協力体制を整えることが望ましい。
（３） 労働者健康保持増進サービス機関等の利用	（３） 労働者健康保持増進サービス機関等の利用
イ ３（２）ロで記した健康保持増進措置を実施するためのスタッフは原則的には事業場内に配置されるべきものである。しかし、事業者がこれらのスタッフすべてを確保することが困難な場合には、事業者が行うべき健康測定、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導及び保健指導について、①健康測定、②運動プログラム作成及び指導、③運動実践指導、④メンタルヘルスケア、⑤栄養指導、⑥保健指導のすべてを実施することが可能である労働者健康保持増進サービス機関（事業者の委託を受けて、労働者の健康の保持増進のための業務を行う機関をいう。以下同じ。）などに委託して実施することが適当である。	イ ３（２）ロで記した健康保持増進措置を実施するためのスタッフは原則的には事業場内に配置されるべきものである。しかし、事業者がこれらのスタッフすべてを確保することが困難な場合には、事業者が行うべき健康測定、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導及び保健指導について、①健康測定、②運動プログラム作成及び指導、③運動実践指導、④メンタルヘルスケア、⑤栄養指導、⑥保健指導のすべてを実施することが可能である労働者健康保持増進サービス機関（事業者の委託を受けて、労働者の健康の保持増進のための業務を行う機関をいう。以下同じ。）などに委託して実施することが適当である。
ロ 事業場内に３（２）ロで記した健康保持増進措置を実施するスタッフのうち運動指導に関するスタッフのみが不足していること等により、運動指導を行うことが困難なときは、当該事業場の産業医と連携を取りながら運動指導を行うことが可能である企業外の運動指導専門機関に委託して実施することが適当である。	ロ 事業場内に３（２）ロで記した健康保持増進措置を実施するスタッフのうち運動指導に関するスタッフのみが不足していること等により、運動指導を行うことが困難なときは、当該事業場の産業医と連携を取りながら運動指導を行うことが可能である企業外の運動指導専門機関に委託して実施することが適当である。
ハ 労働者健康保持増進サービス機関又は運動指導専門機関（以下「労働者健康保持増進サービス機関等」という。）を利用する場合、健康保持増進計画の策定に当たっては、事業者は当該労働者健康保持増進サービス機関等の各専門スタッフの意見を聴くための機会を設けるよう努めることが望ましい。 また、この場合、事業者は、３（２）ハに記した健康保持増進専門委員会を開催する際には、事前に調整した上、労働者健康保持増進サービス機関等の各専門スタッフの出席を求めること、又は産業医若しくは推進担当者が労働者健康保持増進サービス機関等と十分な連携をとることで健康保持増進専門委員会の機能を代替させることが望	ハ 労働者健康保持増進サービス機関又は運動指導専門機関（以下「労働者健康保持増進サービス機関等」という。）を利用する場合、健康保持増進計画の策定に当たっては、事業者は当該労働者健康保持増進サービス機関等の各専門スタッフの意見を聴くための機会を設けるよう努めることが望ましい。 また、この場合、事業者は、３（２）ハに記した健康保持増進専門委員会を開催する際には、事前に調整した上、労働者健康保持増進サービス機関等の各専門スタッフの出席を求めること、又は産業医若しくは推進担当者が労働者健康保持増進サービス機関等と十分な連携をとることで健康保持増進専門委員会の機能を代替させることが望

ましい。 （４） 健康保持増進対策の実施結果の評価 事業者は、事業場における健康保持増進対策を、継続的かつ計画的に推進していくためには、当該対策の実施結果を定期的に、総合的かつ個別的に評価するとともに、当該評価のための各種資料を作成し、新たな健康保持増進計画に反映させる等健康保持増進対策の内容を充実するように努めることが必要である。 （５） その他 イ 秘密の保持 健康保持増進措置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心身の健康に関する情報その他の秘密を他に漏らしてはならない。 ロ 記録の保存 事業者は、事業場における健康保持増進対策を継続的かつ計画的に推進していくために、健康保持増進措置の実施の事務に従事した者の中から、担当者を指名し、当該担当者に健康測定の結果、運動指導の内容等健康保持増進措置に関する記録を保存させることが必要である。 4 健康保持増進措置の内容 健康保持増進措置には健康教育、健康相談等があり、これらの中には労働者に対する集団指導や個々の労働者に対する健康指導が含まれる。 事業者は、次に掲げる健康保持増進措置の具体的項目について実施し、その結果に基づき健康教育や個々の労働者に応じたきめ細かな対策を実施するとともに、労働者の個別の要請に応じて健康相談等を行うように努めることが必要である。 （１） 健康測定 労働者の健康保持増進対策を推進していくためには、各個人が自己の健康状態について正確な知識をもち、産業医を中心とするスタッフの指導を受けながら健康管理を継続していくことが必要である。 「健康測定」とは、それぞれの労働者の健康状態を把握し、その結果に	ましい。 （４） 健康保持増進対策の実施結果の評価 事業者は、事業場における健康保持増進対策を、継続的かつ計画的に推進していくためには、当該対策の実施結果を定期的に、総合的かつ個別的に評価するとともに、当該評価のための各種資料を作成し、新たな健康保持増進計画に反映させる等健康保持増進対策の内容を充実するように努めることが必要である。 （５） その他 イ 秘密の保持 健康保持増進措置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心身の欠陥その他の秘密を他に漏らしてはならない。 ロ 記録の保存 事業者は、事業場における健康保持増進対策を継続的かつ計画的に推進していくために、健康測定の結果、運動指導の内容等健康保持増進措置に関する記録を保存することが必要である。 4 健康保持増進措置の内容 健康保持増進措置には健康教育、健康相談等があり、これらの中には労働者に対する集団指導や個々の労働者に対する健康指導が含まれる。 事業者は、次に掲げる健康教育の具体的項目について実施し、その結果に基づき健康教育や個々の労働者に応じたきめ細かな対策の実施を講ずるとともに、労働者の個別の要請に応じて健康相談等を行うように努めることが必要である。 （１） 健康測定 労働者の健康保持増進対策を推進していくためには、各個人が自己の健康状態について正確な知識をもち、産業医を中心とするスタッフの指

基づいた運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等の健康指導を行うために実施される生活状況調査や医学的検査等のことをいい、疾病の早期発見に重点をおいた健康診断とはその目的が異なるものである。なお、健康測定は、原則として産業医が中心となって行い、その結果に基づき各労働者の健康状態に応じた指導票を作成し、その指導票に基づいて、運動指導、保健指導等が行われるものであるが、第一段階として産業医が中心となって労働者自身の健康認識に応じた健康づくりに関する全般的な指導を行い、これをもとに必要があれば第二段階として運動指導、保健指導等必要な健康指導を実施することも可能である。 なお、健康指導の実施に当たっては、事業場の状況に応じ、必要な指導のみを実施することも可能である。 また、指導内容が複数の労働者に共通する場合は、当該共通部分について個別指導ではなく複数の労働者に対し斉一に指導することも可能である。 イ 健康測定の実施及びその項目 各種の健康指導を継続的かつ計画的に行うため、各労働者に対し定期的に健康測定を実施する。 健康測定の項目は、問診、生活状況調査、診察及び医学的検査であり、必要に応じて運動機能検査も行うものとする。また、問診、診察及び医学的検査の一部について、労働安全衛生法第６６条第1項の規定に基づく健康診断をもって代替すること<u>や問診の一部について、労働安全衛生法第６６条の１０の規定に基づく心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）の結果を利用することも可能であるが、これらを利用する場合には労働者本人の同意が必要である。</u> <u>なお、メンタルヘルスケアにつなげるために健康測定として労働者のストレスを調査する場合は、ストレスの有無について二者択一により調べる方法等簡易な方法によるものとし、調査票を用いて、ストレスの原因、自覚症状及び他の労働者による支援に関する項目により検</u>	導を受けながら健康管理を継続していくことが必要である。 「健康測定」とは、それぞれの労働者の健康状態を把握し、その結果に基づいた運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等の健康指導を行うために実施される生活状況調査や医学的検査等のことをいい、疾病の早期発見に重点をおいた<u>従来の</u>健康診断とはその目的が異なるものである。なお、健康測定は、原則として産業医が中心となって行い、その結果に基づき各労働者の健康状態に応じた指導票を作成し、その指導票に基づいて、運動指導、保健指導等が行われるものであるが、第一段階として産業医が中心となって労働者自身の健康認識に応じた健康づくりに関する全般的な指導を行い、これをもとに必要があれば第二段階として運動指導、保健指導等必要な健康指導を実施することも可能である。 なお、健康指導の実施に当たっては、事業場の状況に応じ、必要な指導のみを実施することも可能である。 また、指導内容が複数の労働者に共通する場合は、当該共通部分について個別指導ではなく複数の労働者に対し斉一に指導することも可能である。 イ 健康測定の実施及びその項目 各種の健康指導を継続的かつ計画的に行うため、各労働者に対し定期的に健康測定を実施する。 健康測定の項目は、問診、生活状況調査、診察及び医学的検査であり、必要に応じて運動機能検査も行うものとする。また、問診、診察及び医学的検査の一部については、労働安全衛生法第６６条第1項の規定に基づく健康診断をもって代替すること<u>も可能である</u>。

査を行い、ストレスの程度を点数化して評価を行うストレスチェックを行うものではないことに特に留意すること。 ロ 指導票の作成 産業医は、健康測定の実施結果を評価し、運動指導等の健康指導を行うための指導票を作成し、健康保持増進措置を実施する他のスタッフに対して指導を行う。 （2） 運動指導 健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、運動指導担当者が労働者個人個人について、実行可能な運動プログラムを作成し、運動実践を行うに当たっての指導を行う。また、運動指導担当者及び運動実践担当者が、当該プログラムに基づく運動実践の指導援助を行う。 その際、労働者個人個人が自主的、積極的に取り組むよう配慮することが必要である。 イ 運動プログラムの作成 運動プログラムの作成に当たっては、個人の生活状況、趣味、希望等が十分に考慮され、運動の種類及び内容が安全に楽しくかつ効果的に実践できるものであるよう配慮することが重要である。 ロ 運動実践の指導援助 運動実践の指導援助に当たっては、個人の健康状態に合った適切な運動を職場生活を通して定着させ、健康的な生活習慣を確立することができるよう配慮することが重要である。 （3） メンタルヘルスケア 健康測定の結果、メンタルヘルスケアが必要と判断された場合又は問診の際労働者自身が希望する場合には、心理相談担当者が産業医の指示のもとにメンタルヘルスケアを行う。 なお、本指針の「メンタルヘルスケア」とは、積極的な健康づくりを目指す人を対象にしたものであって、その内容は、ストレスに対する気付きへの援助、リラクセーションの指導等である。このため、ストレスチェック結果に基づき事業者が講ずべき措置とは趣旨及び内容が異なるものであることに特に留意すること。	ロ 指導票の作成 産業医は、健康測定の実施結果を評価し、運動指導等の健康指導を行うための指導票を作成し、健康保持増進措置を実施する他のスタッフに対して指導を行う。 （2） 運動指導 健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、運動指導担当者が労働者個人個人について、実行可能な運動プログラムを作成し、運動実践を行うに当たっての指導を行う。また、運動指導担当者及び運動実践担当者が、当該プログラムに基づく運動実践の指導援助を行う。 その際、労働者個人個人が自主的、積極的に取り組むよう配慮することが必要である。 イ 運動プログラムの作成 運動プログラムの作成に当たっては、個人の生活状況、趣味、希望等が十分に考慮され、運動の種類及び内容が安全に楽しくかつ効果的に実践できるものであるよう配慮することが重要である。 ロ 運動実践の指導援助 運動実践の指導援助に当たっては、個人の健康状態に合った適切な運動を職場生活を通して定着させ、健康的な生活習慣を確立することができるよう配慮することが重要である。 （3） メンタルヘルスケア 健康測定の結果、メンタルヘルスケアが必要と判断された場合又は問診の際労働者自身が希望する場合には、心理相談担当者が産業医の指示のもとにメンタルヘルスケアを行う。 なお、本指針の「メンタルヘルスケア」とは、積極的な健康づくりを目指す人を対象にしたものであって、その内容は、ストレスに対する気付きへの援助、リラクセーションの指導等である。

（４） 栄養指導 健康測定の結果、食生活上問題が認められた労働者に対して、産業栄養指導担当者が、健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、栄養の摂取量にとどまらず、労働者個人個人の食習慣や食行動の評価とその改善に向けて指導を行う。 （５） 保健指導 勤務形態や生活習慣からくる健康上の問題を解決するために、産業保健指導担当者が、健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、睡眠、喫煙、飲酒、口腔保健等の健康的な生活への指導及び教育を、職場生活を通して行う。 ５ 個人情報の保護への配慮 健康情報を含む労働者の個人情報の保護に関しては、個人情報の保護に関する法律（平成１５年法律第５７号）及び関連する指針等が定められており、個人情報を事業の用に供する個人情報取扱事業者に対して、個人情報の利用目的の公表や通知、目的外の取扱いの制限、安全管理措置、第三者提供の制限などを義務づけている。また、個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、その適正な取扱いの確保に努めることとされている。事業者は、これらの法令等を遵守し、労働者の健康情報の適正な取扱いを図るものとする。 また、健康測定等健康保持増進の取組において、その実施の事務に従事した者が、労働者から取得した健康情報を利用するに当たっては、当該労働者の健康保持増進のために必要な範囲を超えて利用してはならないことに留意すること。事業者を含む第三者が、労働者本人の同意を得て健康情報を取得した場合であっても、これと同様であること。	（４） 栄養指導 健康測定の結果、食生活上問題が認められた労働者に対して、産業栄養指導担当者が、健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、栄養の摂取量にとどまらず、労働者個人個人の食習慣や食行動の評価とその改善に向けて指導を行う。 （５） 保健指導 勤務形態や生活習慣からくる健康上の問題を解決するために、産業保健指導担当者が、健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、睡眠、喫煙、飲酒、口腔保健等の健康的な生活への指導及び教育を、職場生活を通して行う。 ５ 個人情報の保護への配慮 健康情報を含む労働者の個人情報の保護に関しては、個人情報の保護に関する法律（平成１５年法律第５７号）及び関連する指針等が定められており、個人情報を事業の用に供する個人情報取扱事業者に対して、個人情報の利用目的の公表や通知、目的外の取扱いの制限、安全管理措置、第三者提供の制限などを義務づけている。また、個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、その適正な取扱いの確保に努めることとされている。事業者は、これらの法令等を遵守し、労働者の健康情報の適正な取扱いを図るものとする。

別紙２

健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する指針　新旧対照表

改　　正　　後	現　　行
健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針	健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針
平成 8年10月 1日　健康診断結果措置指針公示第１号 改正　平成12年 3月31日　健康診断結果措置指針公示第２号 改正　平成13年 3月30日　健康診断結果措置指針公示第３号 改正　平成14年 2月25日　健康診断結果措置指針公示第４号 改正　平成17年 3月31日　健康診断結果措置指針公示第５号 改正　平成18年 3月31日　健康診断結果措置指針公示第６号 改正　平成20年 1月31日　健康診断結果措置指針公示第７号 改正　平成27年11月30日　健康診断結果措置指針公示第８号	平成 8年10月 1日　健康診断結果措置指針公示第１号 改正　平成12年 3月31日　健康診断結果措置指針公示第２号 改正　平成13年 3月30日　健康診断結果措置指針公示第３号 改正　平成14年 2月25日　健康診断結果措置指針公示第４号 改正　平成17年 3月31日　健康診断結果措置指針公示第５号 改正　平成18年 3月31日　健康診断結果措置指針公示第６号 改正　平成20年 1月31日　健康診断結果措置指針公示第７号
１　趣旨 産業構造の変化、働き方の多様化を背景とした労働時間分布の長短二極化、高齢化の進展等労働者を取り巻く環境は大きく変化してきている。その中で、脳・心臓疾患につながる所見を始めとして何らかの異常の所見があると認められる労働者が年々増加し、５割を超えている。さらに、労働者が業務上の事由によって脳・心臓疾患を発症し突然死等の重大な事態に至る「過労死」等の事案が多発し、社会的にも大きな問題となっている。	１　趣旨 産業構造の変化、働き方の多様化を背景とした労働時間分布の長短二極化、高齢化の進展等労働者を取り巻く環境は大きく変化してきている。その中で、脳・心臓疾患につながる所見を始めとして何らかの異常の所見があると認められる労働者が５割近くに及ぶ状況にあり、仕事や職場生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合も年々増加している。さらに、労働者が業務上の事由によって脳・心臓疾患を発症し突然死等の重大な事態に至る「過労死」等の事案が増加する傾向にあり、社会的にも大きな問題となっていることから、平成１９年の労働安全衛生規則（昭和４７年労働省令第３２号）改正において、脳・心臓疾患のリスクをより適切に評価する健康診断項目を追加するなどの措置を講じたところである。
このような状況の中で、労働者が職業生活の全期間を通し	このような状況の中で、労働者が職業生活の全期間を通し

て健康で働くことができるようにするためには、事業者が労働者の健康状態を的確に把握し、その結果に基づき、医学的知見を踏まえて、労働者の健康管理を適切に講ずることが不可欠である。そのためには、事業者は、健康診断（労働安全衛生法（昭和４７年法律第５７号）第６６条の２の規定に基づく深夜業に従事する労働者が自ら受けた健康診断（以下「自発的健診」という。）及び労働者災害補償保険法（昭和２２年法律第５０号）第２６条第２項第１号の規定に基づく二次健康診断（以下「二次健康診断」という。）を含む。）の結果、異常の所見があると診断された労働者について、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聴取した医師又は歯科医師（以下「医師等」という。）の意見を十分勘案し、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、昼間勤務への転換等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師等の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）又は労働時間等設定改善委員会（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成４年法律第９０号）第７条第１項に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。）への報告その他の適切な措置を講ずる必要がある（以下、事業者が講ずる必要があるこれらの措置を「就業上の措置」という。）。

また、個人情報の保護に関する法律（平成１５年法律第５７号）の趣旨を踏まえ、健康診断の結果等の個々の労働者の健康に関する個人情報（以下「健康情報」という。）については、特にその適正な取扱いの確保を図る必要がある。

この指針は、健康診断の結果に基づく就業上の措置が、適切かつ有効に実施されるため、就業上の措置の決定・実施の手順に従って、健康診断の実施、健康診断の結果についての

て健康で働くことができるようにするためには、事業者が労働者の健康状態を的確に把握し、その結果に基づき、医学的知見を踏まえて、労働者の健康管理を適切に講ずることが不可欠である。そのためには、事業者は、健康診断（労働安全衛生法（昭和４７年法律第５７号）第６６条の２の規定に基づく深夜業に従事する労働者が自ら受けた健康診断（以下「自発的健診」という。）及び労働者災害補償保険法（昭和２２年法律第５０号）第２６条第２項第１号の規定に基づく二次健康診断（以下「二次健康診断」という。）を含む。）の結果、異常の所見があると診断された労働者について、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聴取した医師又は歯科医師（以下「医師等」という。）の意見を十分勘案し、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、昼間勤務への転換等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師等の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）又は労働時間等設定改善委員会（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成４年法律第９０号）第７条第１項に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。）への報告その他の適切な措置を講ずる必要がある（以下、事業者が講ずる必要があるこれらの措置を「就業上の措置」という。）。

また、個人情報の保護に関する法律（平成１５年法律第５７号）の趣旨を踏まえ、健康診断の結果等の個々の労働者の健康に関する個人情報（以下「健康情報」という。）については、特にその適正な取扱いの確保を図る必要がある。

この指針は、健康診断の結果に基づく就業上の措置が、適切かつ有効に実施されるため、就業上の措置の決定・実施の手順に従って、健康診断の実施、健康診断の結果についての

医師等からの意見の聴取、就業上の措置の決定、健康情報の適正な取扱い等についての留意事項を定めたものである。

2　就業上の措置の決定・実施の手順と留意事項

（１）健康診断の実施

事業者は、労働安全衛生法第６６条第１項から第４項までの規定に定めるところにより、労働者に対し医師等による健康診断を実施し、当該労働者ごとに診断区分（異常なし、要観察、要医療等の区分をいう。以下同じ。）に関する医師等の判定を受けるものとする。

なお、健康診断の実施に当たっては、事業者は受診率が向上するよう労働者に対する周知及び指導に努める必要がある。

また、産業医の選任義務のある事業場においては、事業者は、当該事業場の労働者の健康管理を担当する産業医に対して、健康診断の計画や実施上の注意等について助言を求めることが必要である。

（２）二次健康診断の受診勧奨等

事業者は、労働安全衛生法第６６条第１項の規定による健康診断又は当該健康診断に係る同条第５項ただし書の規定による健康診断（以下「一次健康診断」という。）における医師の診断の結果に基づき、二次健康診断の対象となる労働者を把握し、当該労働者に対して、二次健康診断の受診を勧奨するとともに、診断区分に関する医師の判定を受けた当該二次健康診断の結果を事業者に提出するよう働きかけることが適当である。

（３）健康診断の結果についての医師等からの意見の聴取

事業者は、労働安全衛生法第６６条の４の規定に基づき、健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）について、医

医師等からの意見の聴取、就業上の措置の決定、健康情報の適正な取扱い等についての留意事項を定めたものである。

2　就業上の措置の決定・実施の手順と留意事項

（１）健康診断の実施

事業者は、労働安全衛生法第６６条第１項から第４項までの規定に定めるところにより、労働者に対し医師等による健康診断を実施し、当該労働者ごとに診断区分（異常なし、要観察、要医療等の区分をいう。以下同じ。）に関する医師等の判定を受けるものとする。

なお、健康診断の実施に当たっては、事業者は受診率が向上するよう労働者に対する周知及び指導に努める必要がある。

また、産業医の選任義務のある事業場においては、事業者は、当該事業場の労働者の健康管理を担当する産業医に対して、健康診断の計画や実施上の注意等について助言を求めることが必要である。

（２）二次健康診断の受診勧奨等

事業者は、労働安全衛生法第６６条第１項の規定による健康診断又は当該健康診断に係る同条第５項ただし書の規定による健康診断（以下「一次健康診断」という。）における医師の診断の結果に基づき、二次健康診断の対象となる労働者を把握し、当該労働者に対して、二次健康診断の受診を勧奨するとともに、診断区分に関する医師の判定を受けた当該二次健康診断の結果を事業者に提出するよう働きかけることが適当である。

（３）健康診断の結果についての医師等からの意見の聴取

事業者は、労働安全衛生法第６６条の４の規定に基づき、健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）について、医

師等の意見を聴かなければならない。

イ　意見を聴く医師等

事業者は、産業医の選任義務のある事業場においては、産業医が労働者個人ごとの健康状態や作業内容、作業環境についてより詳細に把握しうる立場にあることから、産業医から意見を聴くことが適当である。

なお、産業医の選任義務のない事業場においては、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師等から意見を聴くことが適当であり、こうした医師が労働者の健康管理等に関する相談等に応じる地域産業保健センターの活用を図ること等が適当である。

ロ　医師等に対する情報の提供

事業者は、適切に意見を聴くため、必要に応じ、意見を聴く医師等に対し、労働者に係る作業環境、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、過去の健康診断の結果等に関する情報及び職場巡視の機会を提供し、また、健康診断の結果のみでは労働者の身体的又は精神的状態を判断するための情報が十分でない場合は、労働者との面接の機会を提供することが適当である。また、過去に実施された労働安全衛生法第６６条の８、第６６条の９及び第６６条の１０第３項の規定に基づく医師による面接指導等の結果又は労働者から同意を得て事業者に提供された法第６６条の１０第１項の規定に基づく心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に関する情報を提供することも考えられる。

また、二次健康診断の結果について医師等の意見を聴取するに当たっては、意見を聴く医師等に対し、当該二次健康診断の前提となった一次健康診断の結果に関する

師等の意見を聴かなければならない。

イ　意見を聴く医師等

事業者は、産業医の選任義務のある事業場においては、産業医が労働者個人ごとの健康状態や作業内容、作業環境についてより詳細に把握しうる立場にあることから、産業医から意見を聴くことが適当である。

なお、産業医の選任義務のない事業場においては、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師等から意見を聴くことが適当であり、こうした医師が労働者の健康管理等に関する相談等に応じる地域産業保健センター事業の活用を図ること等が適当である。

ロ　医師等に対する情報の提供

事業者は、適切に意見を聴くため、必要に応じ、意見を聴く医師等に対し、労働者に係る作業環境、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、過去の健康診断の結果等に関する情報及び職場巡視の機会を提供し、また、健康診断の結果のみでは労働者の身体的又は精神的状態を判断するための情報が十分でない場合は、労働者との面接の機会を提供することが適当である。また、過去に実施された労働安全衛生法第６６条の８及び第６６条の９の規定に基づく医師による面接指導等の結果に関する情報を提供することも考えられる。

また、二次健康診断の結果について医師等の意見を聴取するに当たっては、意見を聴く医師等に対し、当該二次健康診断の前提となった一次健康診断の結果に関する

情報を提供することが適当である。

ハ　意見の内容

事業者は、就業上の措置に関し、その必要性の有無、講ずべき措置の内容等に係る意見を医師等から聴く必要がある。

(ｲ)　就業区分及びその内容についての意見

当該労働者に係る就業区分及びその内容に関する医師等の判断を下記の区分（例）によって求めるものとする。

（図略）

(ﾛ)　作業環境管理及び作業管理についての意見

健康診断の結果、作業環境管理及び作業管理を見直す必要がある場合には、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、作業方法の改善その他の適切な措置の必要性について意見を求めるものとする。

ニ　意見の聴取の方法と時期

事業者は、医師等に対し、労働安全衛生規則等に基づく健康診断の個人票の様式中医師等の意見欄に、就業上の措置に関する意見を記入することを求めることとする。

なお、記載内容が不明確である場合等については、当該医師等に内容等の確認を求めておくことが適当である。

また、意見の聴取は、速やかに行うことが望ましく、特に自発的健診及び二次健康診断に係る意見の聴取はできる限り迅速に行うことが適当である。

（４）就業上の措置の決定等

イ　労働者からの意見の聴取等

情報を提供することが適当である。

ハ　意見の内容

事業者は、就業上の措置に関し、その必要性の有無、講ずべき措置の内容等に係る意見を医師等から聴く必要がある。

(ｲ) 就業区分及びその内容についての意見

当該労働者に係る就業区分及びその内容に関する医師等の判断を下記の区分（例）によって求めるものとする。

（図略）

(ﾛ) 作業環境管理及び作業管理についての意見

健康診断の結果、作業環境管理及び作業管理を見直す必要がある場合には、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、作業方法の改善その他の適切な措置の必要性について意見を求めるものとする。

ニ　意見の聴取の方法と時期

事業者は、医師等に対し、労働安全衛生規則等に基づく健康診断の個人票の様式中医師等の意見欄に、就業上の措置に関する意見を記入することを求めることとする。

なお、記載内容が不明確である場合等については、当該医師等に内容等の確認を求めておくことが適当である。

また、意見の聴取は、速やかに行うことが望ましく、特に自発的健診及び二次健康診断に係る意見の聴取はできる限り迅速に行うことが適当である。

（４）就業上の措置の決定等

イ　労働者からの意見の聴取等

事業者は、（３）の医師等の意見に基づいて、就業区分に応じた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、十分な話合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努めることが適当である。

なお、産業医の選任義務のある事業場においては、必要に応じて、産業医の同席の下に労働者の意見を聴くことが適当である。

ロ　衛生委員会等への医師等の意見の報告等

衛生委員会等において労働者の健康障害の防止対策及び健康の保持増進対策について調査審議を行い、又は労働時間等設定改善委員会において労働者の健康に配慮した労働時間等の設定の改善について調査審議を行うに当たっては、労働者の健康の状況を把握した上で調査審議を行うことが、より適切な措置の決定等に有効であると考えられることから、事業者は、衛生委員会等の設置義務のある事業場又は労働時間等設定改善委員会を設置している事業場においては、必要に応じ、健康診断の結果に係る医師等の意見をこれらの委員会に報告することが適当である。

なお、この報告に当たっては、労働者のプライバシーに配慮し、労働者個人が特定されないよう医師等の意見を適宜集約し、又は加工する等の措置を講ずる必要がある。

また、事業者は、就業上の措置のうち、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、作業方法の改善その他の適切な措置を決定する場合には、衛生委員会等の設置義務のある事業場においては、必要に応じ、衛生委員会等を開催して調査審議することが適当である。

ハ　就業上の措置の実施に当たっての留意事項

(ｲ) 関係者間の連携等

事業者は、（３）の医師等の意見に基づいて、就業区分に応じた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、十分な話合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努めることが適当である。

なお、産業医の選任義務のある事業場においては、必要に応じて、産業医の同席の下に労働者の意見を聴くことが適当である。

ロ　衛生委員会等への医師等の意見の報告等

衛生委員会等において労働者の健康障害の防止対策及び健康の保持増進対策について調査審議を行い、又は労働時間等設定改善委員会において労働者の健康に配慮した労働時間等の設定の改善について調査審議を行うに当たっては、労働者の健康の状況を把握した上で調査審議を行うことが、より適切な措置の決定等に有効であると考えられることから、事業者は、衛生委員会等の設置義務のある事業場又は労働時間等設定改善委員会を設置している事業場においては、必要に応じ、健康診断の結果に係る医師等の意見をこれらの委員会に報告することが適当である。

なお、この報告に当たっては、労働者のプライバシーに配慮し、労働者個人が特定されないよう医師等の意見を適宜集約し、又は加工する等の措置を講ずる必要がある。

また、事業者は、就業上の措置のうち、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、作業方法の改善その他の適切な措置を決定する場合には、衛生委員会等の設置義務のある事業場においては、必要に応じ、衛生委員会等を開催して調査審議することが適当である。

ハ　就業上の措置の実施に当たっての留意事項

事業者は、就業上の措置を実施し、又は当該措置の変更若しくは解除をしようとするに当たっては、医師等と他の産業保健スタッフとの連携はもちろんのこと、当該事業場の健康管理部門と人事労務管理部門との連携にも十分留意する必要がある。また、就業上の措置の実施に当たっては、特に労働者の勤務する職場の管理監督者の理解を得ることが不可欠であることから、プライバシーに配慮しつつ事業者は、当該管理監督者に対し、就業上の措置の目的、内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが適当である。

また、労働者の健康状態を把握し、適切に評価するためには、健康診断の結果を総合的に考慮することが基本であり、例えば、平成１９年の労働安全衛生規則の改正により新たに追加された腹囲等の項目もこの総合的考慮の対象とすることが適当と考えられる。しかし、この項目の追加によって、事業者に対して、従来と異なる責任が求められるものではない。

なお、就業上の措置を講じた後、健康状態の改善がみられた場合には、医師等の意見を聴いた上で、通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずる必要がある。

(ﾛ) 健康診断結果を理由とした不利益な取扱いの防止

健康診断の結果に基づく就業上の措置は、労働者の健康の確保を目的とするものであるため、事業者が、健康診断において把握した労働者の健康情報等に基づき、当

事業者は、就業上の措置を実施し、又は当該措置の変更若しくは解除をしようとするに当たっては、医師等と他の産業保健スタッフとの連携はもちろんのこと、当該事業場の健康管理部門と人事労務管理部門との連携にも十分留意する必要がある。また、就業上の措置の実施に当たっては、特に労働者の勤務する職場の管理監督者の理解を得ることが不可欠であることから、プライバシーに配慮しつつ事業者は、当該管理監督者に対し、就業上の措置の目的、内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが適当である。

また、労働者の健康状態を把握し、適切に評価するためには、健康診断の結果を総合的に考慮することが基本であり、例えば、平成１９年の労働安全衛生規則の改正により新たに追加された腹囲等の項目もこの総合的考慮の対象とすることが適当と考えられる。しかし、この項目の追加によって、事業者に対して、従来と異なる責任が求められるものではない。

なお、就業上の措置は、当該労働者の健康を保持することを目的とするものであって、当該労働者の健康の保持に必要な措置を超えた措置を講ずるべきではなく、医師等の意見を理由に、安易に解雇等をすることは避けるべきである。

また、就業上の措置を講じた後、健康状態の改善が見られた場合には、医師等の意見を聴いた上で、通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずる必要がある。

該労働者の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。このため、以下に掲げる事業者による不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、事業者はこれらを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由が以下に掲げる理由以外のものであったとしても、実質的に以下に掲げるものに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。

① 就業上の措置の実施に当たり、健康診断の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。

② 就業上の措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等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又は労働者の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。

③ 健康診断の結果を理由として、以下の措置を行うこと。

(a) 解雇すること。

(b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。

(c) 退職勧奨を行うこと。

(d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更を命じること。

(e) その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

（５）その他の留意事項

（５）その他の留意事項

イ　健康診断結果の通知

事業者は、労働者が自らの健康状態を把握し、自主的に健康管理が行えるよう、労働安全衛生法第６６条の６の規定に基づき、健康診断を受けた労働者に対して、異常の所見の有無にかかわらず、遅滞なくその結果を通知しなければならない。

ロ　保健指導

事業者は、労働者の自主的な健康管理を促進するため、労働安全衛生法第６６条の７第１項の規定に基づき、一般健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対して、医師又は保健師による保健指導を受けさせるよう努めなければならない。この場合、保健指導として必要に応じ日常生活面での指導、健康管理に関する情報の提供、健康診断に基づく再検査又は精密検査、治療のための受診の勧奨等を行うほか、その円滑な実施に向けて、健康保険組合その他の健康増進事業実施者（健康増進法（平成１４年法律第１０３号）第６条に規定する健康増進事業実施者をいう。）等との連携を図ること。

深夜業に従事する労働者については、昼間業務に従事する者とは異なる生活様式を求められていることに配慮し、睡眠指導や食生活指導等を一層重視した保健指導を行うよう努めることが必要である。

また、労働者災害補償保険法第２６条第２項第２号の規定に基づく特定保健指導及び高齢者の医療の確保に関する法律（昭和５７年法律第８０号）第２４条の規定に基づく特定保健指導を受けた労働者については、労働安全衛生法第６６条の７第１項の規定に基づく保健指導を行う医師又は保健師にこれらの特定保健指導の内容を伝えるよう働きかけることが適当である。

イ　健康診断結果の通知

事業者は、労働者が自らの健康状態を把握し、自主的に健康管理が行えるよう、労働安全衛生法第６６条の６の規定に基づき、健康診断を受けた労働者に対して、異常の所見の有無にかかわらず、遅滞なくその結果を通知しなければならない。

ロ　保健指導

事業者は、労働者の自主的な健康管理を促進するため、労働安全衛生法第６６条の７第１項の規定に基づき、一般健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対して、医師又は保健師による保健指導を受けさせるよう努めなければならない。この場合、保健指導として必要に応じ日常生活面での指導、健康管理に関する情報の提供、健康診断に基づく再検査又は精密検査、治療のための受診の勧奨等を行うほか、その円滑な実施に向けて、健康保険組合その他の健康増進事業実施者（健康増進法（平成１４年法律第１０３号）第６条に規定する健康増進事業実施者をいう。）等との連携を図ること。

深夜業に従事する労働者については、昼間業務に従事する者とは異なる生活様式を求められていることに配慮し、睡眠指導や食生活指導等を一層重視した保健指導を行うよう努めることが必要である。

また、労働者災害補償保険法第２６条第２項第２号の規定に基づく特定保健指導及び高齢者の医療の確保に関する法律（昭和５７年法律第８０号）第２４条の規定に基づく特定保健指導を受けた労働者については、労働安全衛生法第６６条の７第１項の規定に基づく保健指導を行う医師又は保健師にこれらの特定保健指導の内容を伝えるよう働きかけることが適当である。

なお、産業医の選任義務のある事業場においては、個々の労働者ごとの健康状態や作業内容、作業環境等についてより詳細に把握し得る立場にある産業医が中心となり実施されることが適当である。

ハ　再検査又は精密検査の取扱い

事業者は、就業上の措置を決定するに当たっては、できる限り詳しい情報に基づいて行うことが適当であることから、再検査又は精密検査を行う必要のある労働者に対して、当該再検査又は精密検査受診を勧奨するとともに、意見を聴く医師等に当該検査の結果を提出するよう働きかけることが適当である。

なお、再検査又は精密検査は、診断の確定や症状の程度を明らかにするものであり、一律には事業者にその実施が義務付けられているものではないが、有機溶剤中毒予防規則（昭和４７年労働省令第３６号）、鉛中毒予防規則（昭和４７年労働省令第３７号）、特定化学物質障害予防規則（昭和４７年労働省令第３９号）、高気圧作業安全衛生規則（昭和４７年労働省令第４０号）及び石綿障害予防規則（平成１７年厚生労働省令第２１号）に基づく特殊健康診断として規定されているものについては、事業者にその実施が義務付けられているので留意する必要がある。

ニ　健康情報の保護

事業者は、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成１６年厚生労働省告示第２５９号）に基づき、健康情報の保護に留意し、その適正な取扱いを確保する必要がある。

事業者は、就業上の措置の実施に当たって、産業保健業務従事者（産業医、保健師等、衛生管理者その他の労

なお、産業医の選任義務のある事業場においては、個々の労働者ごとの健康状態や作業内容、作業環境等についてより詳細に把握し得る立場にある産業医が中心となり実施されることが適当である。

ハ　再検査又は精密検査の取扱い

事業者は、就業上の措置を決定するに当たっては、できる限り詳しい情報に基づいて行うことが適当であることから、再検査又は精密検査を行う必要のある労働者に対して、当該再検査又は精密検査受診を勧奨するとともに、意見を聴く医師等に当該検査の結果を提出するよう働きかけることが適当である。

なお、再検査又は精密検査は、診断の確定や症状の程度を明らかにするものであり、一律には事業者にその実施が義務付けられているものではないが、有機溶剤中毒予防規則（昭和４７年労働省令第３６号）、鉛中毒予防規則（昭和４７年労働省令第３７号）、特定化学物質障害予防規則（昭和４７年労働省令第３９号）、高気圧作業安全衛生規則（昭和４７年労働省令第４０号）及び石綿障害予防規則（平成１７年厚生労働省令第２１号）に基づく特殊健康診断として規定されているものについては、事業者にその実施が義務付けられているので留意する必要がある。

ニ　健康情報の保護

事業者は、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成１６年厚生労働省告示第２５９号）に基づき、健康情報の保護に留意し、その適正な取扱いを確保する必要がある。就業上の措置の実施に当たって、関係者に健康情報を提供する必要がある場合には、その健康情報の範囲は、就業上の措置を実施する上で必要最小限とし、特

働者の健康管理に関する業務に従事する者をいう。）以外の者に健康情報を取り扱わせる時は、これらの者が取り扱う健康情報が就業上の措置を実施する上で必要最小限のものとなるよう、必要に応じて健康情報の内容を適切に加工した上で提供する等の措置を講ずる必要があり、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の加工前の情報や詳細な医学的情報は取り扱わせてはならないものとする。

ホ　健康診断結果の記録の保存

事業者は、労働安全衛生法第６６条の３及び第１０３条の規定に基づき、健康診断結果の記録を保存しなければならない。記録の保存には、書面による保存及び電磁的記録による保存があり、電磁的記録による保存を行う場合は、厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成１７年厚生労働省令第４４号）に基づき適切な保存を行う必要がある。また、健康診断結果には医療に関する情報が含まれることから、事業者は安全管理措置等について「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」を参照することが望ましい。

また、二次健康診断の結果については、事業者にその保存が義務付けられているものではないが、継続的に健康管理を行うことができるよう、保存することが望ましい。

なお、保存に当たっては、当該労働者の同意を得ることが必要である。

３　派遣労働者に対する健康診断に係る留意事項

（１）健康診断の実施

派遣労働者については、労働安全衛生法第６６条第１項に産業保健業務従事者（産業医、保健師等、衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者をいう。）以外の者に健康情報を取り扱わせる時は、これらの者が取り扱う健康情報が利用目的の達成に必要な範囲に限定されるよう、必要に応じて健康情報の内容を適切に加工した上で提供する等の措置を講ずる必要がある。

ホ　健康診断結果の記録の保存

事業者は、労働安全衛生法第６６条の３及び第１０３条の規定に基づき、健康診断結果の記録を保存しなければならない。記録の保存には、書面による保存及び電磁的記録による保存があり、電磁的記録による保存を行う場合は、厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成１７年厚生労働省令第４４号）に基づき適切な保存を行う必要がある。また、健康診断結果には医療に関する情報が含まれることから、事業者は安全管理措置等について「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」を参照することが望ましい。

また、二次健康診断の結果については、事業者にその保存が義務付けられているものではないが、継続的に健康管理を行うことができるよう、保存することが望ましい。

なお、保存に当たっては、当該労働者の同意を得ることが必要である。

の規定に基づく健康診断（以下「一般健康診断」という。）は派遣元事業者が実施し、同条第２項又は第３項に基づく健康診断（以下「特殊健康診断」という。）は派遣先事業者が実施しなければならない。

派遣労働者に対する一般健康診断の実施に当たって、派遣先事業者は、当該派遣労働者が派遣元事業者が実施する一般健康診断を受診することができるよう必要な配慮をすることが適当である。また、派遣元事業者から依頼があった場合には、派遣先事業者は、その雇用する労働者に対する一般健康診断を実施する際に、派遣労働者もこれを受診することができるよう配慮することが望ましい。なお、派遣先事業者が、派遣労働者も含めて一般健康診断を実施するに当たっては、当該一般健康診断の結果は、派遣元事業者が取り扱うべきものであることから、一般健康診断を実施した医師から直接派遣元事業者に結果を提供させること等の方法により、派遣先事業者は当該結果を把握しないようにする必要がある。

（２）医師に対する情報の提供

派遣元事業主は、一般健康診断の結果について適切に医師から意見を聴くことができるよう、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）（以下「労働者派遣法」という。）第４２条第３項の規定に基づき派遣先事業者から通知された当該労働者の労働時間に加え、必要に応じ、派遣先事業者に対し、その他の勤務の状況又は職場環境に関する情報について提供するよう依頼し、派遣先事業者は、派遣元事業者から依頼があった場合には、必要な情報を提供することとする。

この場合において、派遣元事業者は、派遣先事業者への依頼について、あらかじめ、当該派遣労働者の同意を得な

ければならない。

（３）就業上の措置の決定等

派遣労働者に対し就業上の措置を講ずるに当たって、派遣先の協力が必要な場合には、派遣元事業者は、派遣先事業者に対して、当該措置の実施に協力するよう要請することとし、派遣先事業者は、派遣元事業者から要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行うこととする。この場合において、派遣元事業者は、派遣先事業者への要請について、あらかじめ、当該派遣労働者の同意を得なければならない。

また、派遣先事業者は、特殊健康診断の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たっては、派遣元事業者と連絡調整を行った上でこれを実施することとし、就業上の措置を実施したときは、派遣元事業者に対し、当該措置の内容に関する情報を提供することとする。

（４）不利益な取扱いの禁止

次に掲げる派遣先事業者による派遣労働者に対する不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、派遣先事業者はこれを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由がこれ以外のものであったとしても、実質的にこれに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても行ってはならない。

① 一般健康診断の結果に基づく派遣労働者の就業上の措置について、派遣元事業者からその実施に協力するよう要請があったことを理由として、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。

② 派遣元事業者が本人の同意を得て、派遣先事業者に派遣労働者の一般健康診断の結果を提供した場合において、これを理由として、派遣先事業者が、派遣元事業者が聴取した医師の意見を勘案せず又は当該派遣労働者の実

情を考慮せず、当該派遣労働者の変更を求めること。 ③　特殊健康診断の結果に基づく就業上の措置の実施に当たり、健康診断の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。 ④　特殊健康診断の結果に基づく就業上の措置の実施に当たり、医師の意見を勘案せず又は労働者の実情を考慮せず、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。 （５）特殊健康診断の結果の保存及び通知 特殊健康診断の結果の記録の保存は、派遣先事業者が行わなければならないが、派遣労働者については、派遣先が変更になった場合にも、当該派遣労働者の健康管理が継続的に行われるよう、労働者派遣法第４５条第１０項及び第１１項の規定に基づき、派遣先事業者は、特殊健康診断の結果の記録の写しを派遣元事業者に送付しなければならず、派遣元事業者は、派遣先事業者から送付を受けた当該記録の写しを保存しなければならない。 また、派遣元事業者は、当該記録の写しに基づき、派遣労働者に対して特殊健康診断の結果を通知しなければならない。 （６）健康情報の保護 派遣労働者の一般健康診断に関する健康情報については、派遣元事業者の責任において取り扱うものとし、派遣元事業者は、派遣労働者の同意を得ずに、これを派遣先事業者に提供してはならない。	

別紙３

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」新旧対照表

改正後	現行
労働者の心の健康の保持増進のための指針 平成18年３月31日　労働者の健康の保持増進のための指針公示第３号 改正 平成27年11月30日　労働者の健康の保持増進のための指針公示第６号 １　趣旨 労働者の受けるストレスは拡大する傾向にあり、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者が半数を超える状況にある。また、精神障害等に係る労災補償状況をみると、請求件数、認定件数とも近年、増加傾向にある。このような中で、心の健康問題が労働者、その家族、事業場及び社会に与える影響は、今日、ますます大きくなっている。事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図ることは、労働者とその家族の幸せを確保するとともに、我が国社会の健全な発展という観点からも、非常に重要な課題となっている。 本指針は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第70条の２第１項の規定に基づき、同法第69条第１項の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、事業場において事業者が講ずる労働者の心の健康の保持増進のための措置（以下「メンタルヘルスケア」という。）が適切かつ有効に実施されるよう、メンタルヘルスケアの原則的な実施方法について定めるものである。 事業者は、本指針に基づき、各事業場の実態に即した形で、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルスケアの実施に積極的に取り組むことが望ましい。 ２　メンタルヘルスケアの基本的考え方 ストレスの原因となる要因（以下「ストレス要因」という。）は、仕事、職業生活、家庭、地域等に存在している。心の健康づくりは、労働	労働者の心の健康の保持増進のための指針 平成18年３月31日　労働者の健康の保持増進のための指針公示第３号 １　趣旨 労働者の受けるストレスは拡大する傾向にあり、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者が６割を超える状況にある。また、精神障害等に係る労災補償状況をみると、請求件数、認定件数とも近年、増加傾向にある。このような中で、心の健康問題が労働者、その家族、事業場及び社会に与える影響は、今日、ますます大きくなっている。事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図ることは、労働者とその家族の幸せを確保するとともに、我が国社会の健全な発展という観点からも、非常に重要な課題となっている。 本指針は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第70条の２第１項の規定に基づき、同法第69条第１項の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、事業場において事業者が講ずるように努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置（以下「メンタルヘルスケア」という。）が適切かつ有効に実施されるよう、メンタルヘルスケアの原則的な実施方法について定めるものである。 事業者は、本指針に基づき、各事業場の実態に即した形で、メンタルヘルスケアの実施に積極的に取り組むことが望ましい。 ２　メンタルヘルスケアの基本的考え方 ストレスの原因となる要因（以下「ストレス要因」という。）は、仕事、職業生活、家庭、地域等に存在している。心の健康づくりは、労働

者自身が、ストレスに気づき、これに対処すること（セルフケア）の必要性を認識することが重要である。 しかし、職場に存在するストレス要因は、労働者自身の力だけでは取り除くことができないものもあることから、労働者の心の健康づくりを推進していくためには、職場環境の改善も含め、事業者によるメンタルヘルスケアの積極的推進が重要であり、労働の場における組織的かつ計画的な対策の実施は、大きな役割を果たすものである。 このため、事業者は、以下に定めるところにより、自らがストレスチェック制度を含めた事業場におけるメンタルヘルスケアを積極的に推進することを表明するとともに、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）において十分調査審議を行い、メンタルヘルスケアに関する事業場の現状とその問題点を明確にし、その問題点を解決する具体的な実施事項等についての基本的な計画（以下「心の健康づくり計画」という。）を策定・実施するとともに、ストレスチェック制度の実施方法等に関する規程を策定し、制度の円滑な実施を図る必要がある。また、心の健康づくり計画の実施に当たっては、ストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じて、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援等を行う「三次予防」が円滑に行われるようにする必要がある。これらの取組においては、教育研修、情報提供及び「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」並びに「事業場外資源によるケア」の４つのメンタルヘルスケアが継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要である。 さらに、事業者は、メンタルヘルスケアを推進するに当たって、次の事項に留意することが重要である。 ① 心の健康問題の特性 心の健康については、客観的な測定方法が十分確立しておらず、その評価には労働者本人から心身の状況に関する情報を取得する必要があり、さらに、心の健康問題の発生過程には個人差が大きく、	者自身が、ストレスに気づき、これに対処すること（セルフケア）の必要性を認識することが重要である。 しかし、職場に存在するストレス要因は、労働者自身の力だけでは取り除くことができないものもあることから、労働者の心の健康づくりを推進していくためには、事業者によるメンタルヘルスケアの積極的推進が重要であり、労働の場における組織的かつ計画的な対策の実施は、大きな役割を果たすものである。 このため、事業者は、以下に定めるところにより、自らが事業場におけるメンタルヘルスケアを積極的に推進することを表明するとともに、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）において十分調査審議を行い、メンタルヘルスケアに関する事業場の現状とその問題点を明確にするとともに、その問題点を解決する具体的な実施事項等についての基本的な計画（以下「心の健康づくり計画」という。）を策定し、実施する必要がある。また、心の健康づくり計画の実施に当たっては、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び「事業場外資源によるケア」の４つのメンタルヘルスケアが継続的かつ計画的に行われるよう、教育研修・情報提供を行うとともに、４つのケアを効果的に推進し、職場環境等の改善、メンタルヘルス不調への対応、職場復帰のための支援等が円滑に行われるようにする必要がある。 また、事業者は、メンタルヘルスケアを推進するに当たって、次の事項に留意することが重要である。 ① 心の健康問題の特性 心の健康については、客観的な測定方法が十分確立しておらず、その評価は容易ではなく、さらに、心の健康問題の発生過程には個人差が大きく、そのプロセスの把握が難しい。また、心の健康は、

そのプロセスの把握が難しい。また、心の健康は、すべての労働者に関わることであり、すべての労働者が心の問題を抱える可能性があるにもかかわらず、心の健康問題を抱える労働者に対して、健康問題以外の観点から評価が行われる傾向が強いという問題や、心の健康問題自体についての誤解や偏見等解決すべき問題が存在している。	すべての労働者に関わることであり、すべての労働者が心の問題を抱える可能性があるにもかかわらず、心の健康問題を抱える労働者に対して、健康問題以外の観点から評価が行われる傾向が強いという問題や、心の健康問題自体についての誤解や偏見等解決すべき問題が存在している。
② 労働者の個人情報の保護への配慮 メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護及び労働者の意思の尊重に留意することが重要である。心の健康に関する情報の収集及び利用に当たっての、労働者の個人情報の保護への配慮は、労働者が安心してメンタルヘルスケアに参加できること、ひいてはメンタルヘルスケアがより効果的に推進されるための条件である。	② 労働者の個人情報の保護への配慮 メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護及び労働者の意思の尊重に留意することが重要である。心の健康に関する情報の収集及び利用に当たっての、労働者の個人情報の保護への配慮は、労働者が安心してメンタルヘルスケアに参加できること、ひいてはメンタルヘルスケアがより効果的に推進されるための条件である。
③ 人事労務管理との関係 労働者の心の健康は、職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理と密接に関係する要因によって、大きな影響を受ける。メンタルヘルスケアは、人事労務管理と連携しなければ、適切に進まない場合が多い。	③ 人事労務管理との関係 労働者の心の健康は、体の健康に比較し、職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理と密接に関係する要因によって、より大きな影響を受ける。メンタルヘルスケアは、人事労務管理と連携しなければ、適切に進まない場合が多い。
④ 家庭・個人生活等の職場以外の問題 心の健康問題は、職場のストレス要因のみならず家庭・個人生活等の職場外のストレス要因の影響を受けている場合も多い。また、個人の要因等も心の健康問題に影響を与え、これらは複雑に関係し、相互に影響し合う場合が多い。	④ 家庭・個人生活等の職場以外の問題 心の健康問題は、職場のストレス要因のみならず家庭・個人生活等の職場外のストレス要因の影響を受けている場合も多い。また、個人の要因等も心の健康問題に影響を与え、これらは複雑に関係し、相互に影響し合う場合が多い。
3　衛生委員会等における調査審議 メンタルヘルスケアの推進に当たっては、事業者が労働者等の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組を行うことが必要である。また、心の健康問題に適切に対処するためには、産業医等の助言を求めることも必要である。このためにも、労使、産業医、衛生管理者等で構成される衛生委員会等を活用することが効果的である。労働安全衛生規則（昭和４７年労働	3　衛生委員会等における調査審議 メンタルヘルスケアの推進に当たっては、事業者が労働者等の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組を行うことが必要である。また、心の健康問題に適切に対処するためには、産業医等の助言を求めることも必要である。このためにも、労使、産業医、衛生管理者等で構成される衛生委員会等を活用することが効果的である。労働安全衛生規則（昭和４７年労働

省令第３２号）第２２条において、衛生委員会の付議事項として「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」が規定されており、４に掲げる心の健康づくり計画の策定はもとより、その実施体制の整備等の具体的な実施方策や個人情報の保護に関する規程等の策定等に当たっては、衛生委員会等において十分調査審議を行うことが必要である。 　また、ストレスチェック制度に関しては、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（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。以下「ストレスチェック指針」という。）により、衛生委員会等においてストレスチェックの実施方法等について調査審議を行い、その結果を踏まえてストレスチェック制度の実施に関する規程を定めることとされていることから、ストレスチェック制度に関する調査審議とメンタルヘルスケアに関する調査審議を関連付けて行うことが望ましい。 　なお、衛生委員会等の設置義務のない小規模事業場においても、４に掲げる心の健康づくり計画及びストレスチェック制度の実施に関する規程の策定並びにこれらの実施に当たっては、労働者の意見が反映されるようにすることが必要である。	省令第３２号）第２２条において、衛生委員会の付議事項として「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」が規定されており、４に掲げる心の健康づくり計画の策定はもとより、その実施体制の整備等の具体的な実施方策や個人情報の保護に関する規程等の策定等に当たっては、衛生委員会等において十分調査審議を行うことが必要である。 　なお、衛生委員会等の設置義務のない小規模事業場においても、４に掲げる心の健康づくり計画の策定やその実施に当たっては、労働者の意見が反映されるようにすることが必要である。
４　心の健康づくり計画 　メンタルヘルスケアは、中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、また、その推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聴きつつ事業場の実態に則した取組を行うことが必要である。このため、事業者は、３に掲げるとおり衛生委員会等において十分調査審議を行い、心の健康づくり計画を策定することが必要である。心の健康づくり計画は、各事業場における労働安全衛生に関する計画の中に位置付けることが望ましい。 　メンタルヘルスケアを効果的に推進するためには、心の健康づくり計画の中で、事業者自らが事業場におけるメンタルヘルスケアを積極的に推進	４　心の健康づくり計画 　メンタルヘルスケアは、中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、また、その推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聴きつつ事業場の実態に則した取組を行うことが必要である。このため、事業者は、３に掲げるとおり衛生委員会等において十分調査審議を行い、心の健康づくり計画を策定することが必要である。心の健康づくり計画は、各事業場における労働安全衛生に関する計画の中に位置付けることが望ましい。 　メンタルヘルスケアを効果的に推進するためには、心の健康づくり計画の中で、事業者自らが事業場におけるメンタルヘルスケアを積極的に推進

することを表明するとともに、その実施体制を確立する必要がある。心の健康づくり計画の実施においては、実施状況等を適切に評価し、評価結果に基づき必要な改善を行うことにより、メンタルヘルスケアの一層の充実・向上に努めることが望ましい。心の健康づくり計画で定めるべき事項は次に掲げるとおりである。 ① 事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明に関すること。 ② 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること。 ③ 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関すること。 ④ メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること。 ⑤ 労働者の健康情報の保護に関すること。 ⑥ 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること。 ⑦ その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること。 なお、ストレスチェック制度は、各事業場の実情に即して実施されるメンタルヘルスケアに関する一次予防から三次予防までの総合的な取組の中に位置付けることが重要であることから、心の健康づくり計画において、その位置付けを明確にすることが望ましい。また、ストレスチェック制度の実施に関する規程の策定を心の健康づくり計画の一部として行っても差し支えない。	することを表明するとともに、その実施体制を確立する必要がある。心の健康づくり計画の実施においては、実施状況等を適切に評価し、評価結果に基づき必要な改善を行うことにより、メンタルヘルスケアの一層の充実・向上に努めることが望ましい。心の健康づくり計画で定めるべき事項は次に掲げるとおりである。 ① 事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明に関すること。 ② 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること。 ③ 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関すること。 ④ メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること。 ⑤ 労働者の健康情報の保護に関すること。 ⑥ 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること。 ⑦ その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること。
５　４つのメンタルヘルスケアの推進 メンタルヘルスケアは、労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減するあるいはこれに対処する「セルフケア」、労働者と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や労働者に対する相談対応を行う「ラインによるケア」、事業場内の産業医等事業場内産業保健スタッフ等が、事業場の心の健康づくり対策の提言を行うとともに、その推進を担い、また、労働者及び	５　４つのメンタルヘルスケアの推進 メンタルヘルスケアは、労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減するあるいはこれに対処する「セルフケア」、労働者と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や労働者に対する相談対応を行う「ラインによるケア」、事業場内の産業医等事業場内産業保健スタッフ等が、事業場の心の健康づくり対策の提言を行うとともに、その推進を担い、また、労働者及び

管理監督者を支援する「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び事業場外の機関及び専門家を活用し、その支援を受ける「事業場外資源によるケア」の４つのケアが継続的かつ計画的に行われることが重要である。	管理監督者を支援する「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び事業場外の機関及び専門家を活用し、その支援を受ける「事業場外資源によるケア」の４つのケアが継続的かつ計画的に行われることが重要である。
（１）セルフケア 心の健康づくりを推進するためには、労働者自身がストレスに気づき、これに対処するための知識、方法を身につけ、それを実施することが重要である。ストレスに気づくためには、労働者がストレス要因に対するストレス反応や心の健康について理解するとともに、自らのストレスや心の健康状態について正しく認識できるようにする必要がある。 このため、事業者は、労働者に対して、６（１）アに掲げるセルフケアに関する教育研修、情報提供を行い、心の健康に関する理解の普及を図るものとする。また、６（３）に掲げるところにより相談体制の整備を図り、労働者自身が管理監督者や事業場内産業保健スタッフ等に自発的に相談しやすい環境を整えるものとする。 また、ストレスへの気付きを促すためには、ストレスチェック制度によるストレスチェックの実施が重要であり、特別の理由がない限り、すべての労働者がストレスチェックを受けることが望ましい。 さらに、ストレスへの気付きのためには、ストレスチェックとは別に、随時、セルフチェックを行う機会を提供することも効果的である。 また、管理監督者にとってもセルフケアは重要であり、事業者は、セルフケアの対象者として管理監督者も含めるものとする。	（１）セルフケア 心の健康づくりを推進するためには、労働者自身がストレスに気づき、これに対処するための知識、方法を身につけ、それを実施することが重要である。ストレスに気づくためには、労働者がストレス要因に対するストレス反応や心の健康について理解するとともに、自らのストレスや心の健康状態について正しく認識できるようにする必要がある。 このため、事業者は、労働者に対して、６（１）アに掲げるセルフケアに関する教育研修、情報提供を行い、心の健康に関する理解の普及を図るものとする。また、６（３）に掲げるところにより相談体制の整備を図り、労働者自身が管理監督者や事業場内産業保健スタッフ等に自発的に相談しやすい環境を整えるものとする。ストレスへの気づきのために、６（３）アに掲げるセルフチェックを行う機会を提供することも効果的である。 また、管理監督者にとってもセルフケアは重要であり、事業者は、セルフケアの対象者として管理監督者も含めるものとする。
（２）ラインによるケア 管理監督者は、部下である労働者の状況を日常的に把握しており、また、個々の職場における具体的なストレス要因を把握し、その改善を図ることができる立場にあることから、６（２）に掲げる職場環境等の把握と改善、６（３）に掲げる労働者からの相談対応を行うことが必要である。 このため、事業者は、管理監督者に対して、６（１）イに掲げるラインによるケアに関する教育研修、情報提供を行うものとする。	（２）ラインによるケア 管理監督者は、部下である労働者の状況を日常的に把握しており、また、個々の職場における具体的なストレス要因を把握し、その改善を図ることができる立場にあることから、６（２）に掲げる職場環境等の把握と改善、６（３）に掲げる労働者からの相談対応を行うことが必要である。 このため、事業者は、管理監督者に対して、６（１）イに掲げるラインによるケアに関する教育研修、情報提供を行うものとする。

なお、業務を一時的なプロジェクト体制で実施する等、通常のラインに よるケアが困難な業務形態にある場合には、実務において指揮命令系統の上位にいる者等によりケアが行われる体制を整えるなど、ラインによるケアと同等のケアが確実に実施されるようにするものとする。 （３）事業場内産業保健スタッフ等によるケア 事業場内産業保健スタッフ等は、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう、労働者及び管理監督者に対する支援を行うとともに、心の健康づくり計画に基づく具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案、メンタルヘルスに関する個人の健康情報の取扱い、事業場外資源とのネットワークの形成やその窓口となること等、心の健康づくり計画の実施に当たり、中心的な役割を果たすものである。 このため、事業者は、事業場内産業保健スタッフ等によるケアに関して、次の措置を講じるものとする。 ① ６（１）ウに掲げる職務に応じた専門的な事項を含む教育研修、知識修得等の機会の提供を図ること。 ② メンタルヘルスケアに関する方針を明示し、実施すべき事項を委嘱又は指示すること。 ③ ６（３）に掲げる事業場内産業保健スタッフ等が、労働者の自発的相談やストレスチェック結果の通知を受けた労働者からの相談等を受けることができる制度及び体制を、それぞれの事業場内の実態に応じて整えること。 ④ 産業医等の助言、指導等を得ながら事業場のメンタルヘルスケアの推進の実務を担当する事業場内メンタルヘルス推進担当者を、事業場内産業保健スタッフ等の中から選任するよう努めること。事業場内メンタルヘルス推進担当者としては、衛生管理者等や常勤の保健師等から選任することが望ましいこと。ただし、事業場内メンタルヘルス推進担当者は、労働者のメンタルヘルスに関する個人情報を取り扱うことから、労働者について解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者（以下「人事権を有する者」という。）を選任することは適当でないこと。なお、ストレスチェ	なお、業務を一時的なプロジェクト体制で実施する等、通常のラインに よるケアが困難な業務形態にある場合には、実務において指揮命令系統の上位にいる者等によりケアが行われる体制を整えるなど、ラインによるケアと同等のケアが確実に実施されるようにするものとする。 （３）事業場内産業保健スタッフ等によるケア 事業場内産業保健スタッフ等は、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう、労働者及び管理監督者に対する支援を行うとともに、心の健康づくり計画に基づく具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案、メンタルヘルスに関する個人の健康情報の取扱い、事業場外資源とのネットワークの形成やその窓口となること等、心の健康づくり計画の実施に当たり、中心的な役割を果たすものである。 このため、事業者は、事業場内産業保健スタッフ等によるケアに関して、次の措置を講じるものとする。 ① ６（１）ウに掲げる職務に応じた専門的な事項を含む教育研修、知識修得等の機会の提供を図ること。 ② メンタルヘルスケアに関する方針を明示し、実施すべき事項を委嘱又は指示すること。 ③ ６（３）に掲げる事業場内産業保健スタッフ等が労働者の自発的相談等を受けることができる制度及び体制を、それぞれの事業場内の実態に応じて整えること。 ④ 産業医等の助言、指導等を得ながら事業場のメンタルヘルスケアの推進の実務を担当する事業場内メンタルヘルス推進担当者を、事業場内産業保健スタッフ等の中から選任するよう努めること。事業場内メンタルヘルス推進担当者としては、衛生管理者等や常勤の保健師等から選任することが望ましいこと。なお、事業場の実情によっては、人事労務管理スタッフから選任することも考えられること。

ック制度においては、労働安全衛生規則第52条の10第２項により、ストレスチェックを受ける労働者について人事権を有する者は、ストレスチェックの実施の事務に従事してはならないこととされていることに留意すること。	
⑤ 一定規模以上の事業場にあっては、事業場内に又は企業内に、心の健康づくり専門スタッフや保健師等を確保し、活用することが望ましいこと。	⑤ 一定規模以上の事業場にあっては、事業場内に又は企業内に、心の健康づくり専門スタッフや保健師等を確保し、活用することが望ましいこと。
なお、事業者は心の健康問題を有する労働者に対する就業上の配慮について、事業場内産業保健スタッフ等に意見を求め、また、これを尊重するものとする。	なお、事業者は心の健康問題を有する労働者に対する就業上の配慮について、事業場内産業保健スタッフ等に意見を求め、また、これを尊重するものとする。
メンタルヘルスケアに関するそれぞれの事業場内産業保健スタッフ等の役割は、主として以下のとおりである。 なお、以下に掲げるもののほか、ストレスチェック制度における事業場内産業保健スタッフ等の役割については、ストレスチェック指針によることとする。	メンタルヘルスケアに関するそれぞれの事業場内産業保健スタッフ等の役割は、主として以下のとおりである。
ア　産業医等	ア　産業医等
産業医等は、労働者の健康管理等を職務として担う者であるという面から、事業場の心の健康づくり計画の策定に助言、指導等を行い、これに基づく対策の実施状況を把握する。また、専門的な立場から、セルフケア及びラインによるケアを支援し、教育研修の企画及び実施、情報の収集及び提供、助言及び指導等を行う。就業上の配慮が必要な場合には、事業者に必要な意見を述べる。専門的な相談・対応が必要な事例については、事業場外資源との連絡調整に、専門的な立場から関わる。さらに、ストレスチェック制度及び長時間労働者等に対する面接指導等の実施並びにメンタルヘルスに関する個人の健康情報の保護についても中心的役割を果たすことが望ましい。	産業医等は、職場環境等の改善、健康教育・健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置のうち、医学的専門知識を必要とするものを行うという面から、事業場の心の健康づくり計画の策定に助言、指導等を行い、これに基づく対策の実施状況を把握する。また、専門的な立場から、セルフケア及びラインによるケアを支援し、教育研修の企画及び実施、情報の収集及び提供、助言及び指導等を行う。就業上の配慮が必要な場合には、事業者に必要な意見を述べる。専門的な相談・対応が必要な事例については、事業場外資源との連絡調整に、専門的な立場から関わる。さらに、長時間労働者等に対する面接指導等の実施やメンタルヘルスに関する個人の健康情報の保護についても中心的役割を果たす。
イ　衛生管理者等	イ　衛生管理者等
衛生管理者等は、心の健康づくり計画に基づき、産業医等の助言、指導等を踏まえて、具体的な教育研修の企画及び実施、職場環境等の評価と改善、心の健康に関する相談ができる雰囲気や体制づくりを行	衛生管理者等は、心の健康づくり計画に基づき、産業医等の助言、指導等を踏まえて、具体的な教育研修の企画及び実施、職場環境等の評価と改善、心の健康に関する相談ができる雰囲気や体制づくりを行

う。またセルフケア及びラインによるケアを支援し、その実施状況を把握するとともに、産業医等と連携しながら事業場外資源との連絡調整に当たることが効果的である。	う。またセルフケア及びラインによるケアを支援し、その実施状況を把握するとともに、産業医等と連携しながら事業場外資源との連絡調整に当たることが効果的である。
ウ　保健師等 衛生管理者以外の保健師等は、産業医等及び衛生管理者等と協力しながら、セルフケア及びラインによるケアを支援し、教育研修の企画・実施、職場環境等の評価と改善、労働者及び管理監督者からの相談対応、保健指導等に当たる。	ウ　保健師等 衛生管理者以外の保健師等は、産業医等及び衛生管理者等と協力しながら、セルフケア及びラインによるケアを支援し、教育研修の企画・実施、職場環境等の評価と改善、労働者及び管理監督者からの相談対応、保健指導等に当たる。
エ　心の健康づくり専門スタッフ 事業場内に心の健康づくり専門スタッフがいる場合には、事業場内産業保健スタッフと協力しながら、教育研修の企画・実施、職場環境等の評価と改善、労働者及び管理監督者からの専門的な相談対応等に当たるとともに、当該スタッフの専門によっては、事業者への専門的立場からの助言等を行うことも有効である。	エ　心の健康づくり専門スタッフ 事業場内に心の健康づくり専門スタッフがいる場合には、事業場内産業保健スタッフと協力しながら、教育研修の企画・実施、職場環境等の評価と改善、労働者及び管理監督者からの専門的な相談対応等に当たるとともに、当該スタッフの専門によっては、事業者への専門的立場からの助言等を行うことも有効である。
オ　人事労務管理スタッフ 人事労務管理スタッフは、管理監督者だけでは解決できない職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理が心の健康に及ぼしている具体的な影響を把握し、労働時間等の労働条件の改善及び適正配置に配慮する。	オ　人事労務管理スタッフ 人事労務管理スタッフは、管理監督者だけでは解決できない職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理が心の健康に及ぼしている具体的な影響を把握し、労働時間等の労働条件の改善及び適正配置に配慮する。
（４）事業場外資源によるケア メンタルヘルスケアを行う上では、事業場が抱える問題や求めるサービスに応じて、メンタルヘルスケアに関し専門的な知識を有する各種の事業場外資源の支援を活用することが有効である。また、労働者が事業場内での相談等を望まないような場合にも、事業場外資源を活用することが効果的である。 ただし、事業場外資源を活用する場合は、メンタルヘルスケアに関するサービスが適切に実施できる体制や、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。	（４）事業場外資源によるケア メンタルヘルスケアを行う上では、事業場が抱える問題や求めるサービ スに応じて、メンタルヘルスケアに関し専門的な知識を有する各種の事業場外資源の支援を活用することが有効である。また、労働者が相談内容等を事業場に知られることを望まないような場合にも、事業場外資源を活用することが効果的である。
また、事業場外資源の活用にあたっては、これに依存することにより事業者がメンタルヘルスケアの推進について主体性を失わないよ	事業場外資源の活用にあたっては、これに依存することにより事業者がメンタルヘルスケアの推進について主体性を失わないよう留意

う留意すべきである。このため、事業者は、メンタルヘルスケアに関する専門的な知識、情報等が必要な場合は、事業場内産業保健スタッフ等が窓口となって、適切な事業場外資源から必要な情報提供や助言を受けるなど円滑な連携を図るよう努めるものとする。また、必要に応じて労働者を速やかに事業場外の医療機関及び地域保健機関に紹介するためのネットワークを日頃から形成しておくものとする。 特に、小規模事業場においては、８に掲げるとおり、必要に応じて産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）等の事業場外資源を活用することが有効である。	すべきである。このため、事業者は、メンタルヘルスケアに関する専門的な知識、情報等が必要な場合は、事業場内産業保健スタッフ等が窓口となって、適切な事業場外資源から必要な情報提供や助言を受けるなど円滑な連携を図るよう努めるものとする。また、必要に応じて労働者を速やかに事業場外の医療機関及び地域保健機関に紹介するためのネットワークを日頃から形成しておくものとする。 特に、小規模事業場においては、８に掲げるとおり、必要に応じて地域産業保健センター等の事業場外資源を活用することが有効である。
６　メンタルヘルスケアの具体的進め方 メンタルヘルスケアは、５に掲げる４つのケアを継続的かつ計画的に実施することが基本であるが、具体的な推進に当たっては、事業場内の関係者が相互に連携し、以下の取組を積極的に推進することが効果的である。 （１）メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供 事業者は、４つのケアが適切に実施されるよう、以下に掲げるところにより、それぞれの職務に応じ、メンタルヘルスケアの推進に関する教育研修・情報提供を行うよう努めるものとする。この際には、必要に応じて事業場外資源が実施する研修等への参加についても配慮するものとする。 なお、労働者や管理監督者に対する教育研修を円滑に実施するため、事業場内に教育研修担当者を計画的に育成することも有効である。 ア　労働者への教育研修・情報提供 事業者は、セルフケアを促進するため、管理監督者を含む全ての労働者に対して、次に掲げる項目等を内容とする教育研修、情報提供を行うものとする。 ① メンタルヘルスケアに関する事業場の方針 ② ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識 ③ セルフケアの重要性及び心の健康問題に対する正しい態度 ④ ストレスへの気づき方	６　メンタルヘルスケアの具体的進め方 メンタルヘルスケアは、５に掲げる４つのケアを継続的かつ計画的に実施することが基本であるが、具体的な推進に当たっては、事業場内の関係者が相互に連携し、以下の取組を積極的に推進することが効果的である。 （１）メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供 事業者は、４つのケアが適切に実施されるよう、以下に掲げるところにより、それぞれの職務に応じ、メンタルヘルスケアの推進に関する教育研修・情報提供を行うよう努めるものとする。この際には、必要に応じて事業場外資源が実施する研修等への参加についても配慮するものとする。 なお、労働者や管理監督者に対する教育研修を円滑に実施するため、事業場内に教育研修担当者を計画的に育成することも有効である。 ア　労働者への教育研修・情報提供 事業者は、セルフケアを促進するため、管理監督者を含む全ての労働者に対して、次に掲げる項目等を内容とする教育研修、情報提供を行うものとする。 ① メンタルヘルスケアに関する事業場の方針 ② ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識 ③ セルフケアの重要性及び心の健康問題に対する正しい態度 ④ ストレスへの気づき方

⑤ ストレスの予防、軽減及びストレスへの対処の方法 ⑥ 自発的な相談の有用性 ⑦ 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報 イ　管理監督者への教育研修・情報提供 事業者は、ラインによるケアを促進するため、管理監督者に対して、次に掲げる項目等を内容とする教育研修、情報提供を行うものとする。 ① メンタルヘルスケアに関する事業場の方針 ② 職場でメンタルヘルスケアを行う意義 ③ ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識 ④ 管理監督者の役割及び心の健康問題に対する正しい態度 ⑤ 職場環境等の評価及び改善の方法 ⑥ 労働者からの相談対応（話の聴き方、情報提供及び助言の方法等） ⑦ 心の健康問題により休業した者の職場復帰への支援の方法 ⑧ 事業場内産業保健スタッフ等との連携及びこれを通じた事業場外資源との連携の方法 ⑨ セルフケアの方法 ⑩ 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報 ⑪ 健康情報を含む労働者の個人情報の保護等 ウ　事業場内産業保健スタッフ等への教育研修・情報提供 事業者は、事業場内産業保健スタッフ等によるケアを促進するため、事業場内産業保健スタッフ等に対して、次に掲げる項目等を内容とする教育研修、情報提供を行うものとする。 また、産業医、衛生管理者、事業場内メンタルヘルス推進担当者、保健師等、各事業場内産業保健スタッフ等の職務に応じて専門的な事項を含む教育研修、知識修得等の機会の提供を図るものとする。 ① メンタルヘルスケアに関する事業場の方針 ② 職場でメンタルヘルスケアを行う意義 ③ ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識 ④ 事業場内産業保健スタッフ等の役割及び心の健康問題に対する正	⑤ ストレスの予防、軽減及びストレスへの対処の方法 ⑥ 自発的な相談の有用性 ⑦ 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報 イ　管理監督者への教育研修・情報提供 事業者は、ラインによるケアを促進するため、管理監督者に対して、次に掲げる項目等を内容とする教育研修、情報提供を行うものとする。 ① メンタルヘルスケアに関する事業場の方針 ② 職場でメンタルヘルスケアを行う意義 ③ ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識 ④ 管理監督者の役割及び心の健康問題に対する正しい態度 ⑤ 職場環境等の評価及び改善の方法 ⑥ 労働者からの相談対応（話の聴き方、情報提供及び助言の方法等） ⑦ 心の健康問題により休業した者の職場復帰への支援の方法 ⑧ 事業場内産業保健スタッフ等との連携及びこれを通じた事業場外資源との連携の方法 ⑨ セルフケアの方法 ⑩ 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報 ⑪ 健康情報を含む労働者の個人情報の保護等 ウ　事業場内産業保健スタッフ等への教育研修・情報提供 事業者は、事業場内産業保健スタッフ等によるケアを促進するため、事業場内産業保健スタッフ等に対して、次に掲げる項目等を内容とする教育研修、情報提供を行うものとする。 また、産業医、衛生管理者、事業場内メンタルヘルス推進担当者、保健師等、各事業場内産業保健スタッフ等の職務に応じて専門的な事項を含む教育研修、知識修得等の機会の提供を図るものとする。 ① メンタルヘルスケアに関する事業場の方針 ② 職場でメンタルヘルスケアを行う意義 ③ ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識 ④ 事業場内産業保健スタッフ等の役割及び心の健康問題に対する正

しい態度 ⑤ 職場環境等の評価及び改善の方法 ⑥ 労働者からの相談対応（話の聴き方、情報提供及び助言の方法等） ⑦ 職場復帰及び職場適応の支援、指導の方法 ⑧ 事業場外資源との連携（ネットワークの形成）の方法 ⑨ 教育研修の方法 ⑩ 事業場外資源の紹介及び利用勧奨の方法 ⑪ 事業場の心の健康づくり計画及び体制づくりの方法 ⑫ セルフケアの方法 ⑬ ラインによるケアの方法 ⑭ 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報 ⑮ 健康情報を含む労働者の個人情報の保護等 （２）職場環境等の把握と改善 労働者の心の健康には、作業環境、作業方法、労働者の心身の疲労の回復を図るための施設及び設備等、職場生活で必要となる施設及び設備等、労働時間、仕事の量と質、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等職場内のハラスメントを含む職場の人間関係、職場の組織及び人事労務管理体制、職場の文化や風土等の職場環境等が影響を与えるものであり、職場レイアウト、作業方法、コミュニケーション、職場組織の改善などを通じた職場環境等の改善は、労働者の心の健康の保持増進に効果的であるとされている。このため、事業者は、メンタルヘルス不調の未然防止を図る観点から職場環境等の改善に積極的に取り組むものとする。また、事業者は、衛生委員会等における調査審議や策定した心の健康づくり計画を踏まえ、管理監督者や事業場内産業保健スタッフ等に対し、職場環境等の把握と改善の活動を行いやすい環境を整備するなどの支援を行うものとする。 ア　職場環境等の評価と問題点の把握 職場環境等を改善するためには、まず、職場環境等を評価し、問題点を把握することが必要である。 このため、事業者は、管理監督者による日常の職場管理や労働者か	しい態度 ⑤ 職場環境等の評価及び改善の方法 ⑥ 労働者からの相談対応（話の聴き方、情報提供及び助言の方法等） ⑦ 職場復帰及び職場適応の支援、指導の方法 ⑧ 事業場外資源との連携（ネットワークの形成）の方法 ⑨ 教育研修の方法 ⑩ 事業場外資源の紹介及び利用勧奨の方法 ⑪ 事業場の心の健康づくり計画及び体制づくりの方法 ⑫ セルフケアの方法 ⑬ ラインによるケアの方法 ⑭ 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報 ⑮ 健康情報を含む労働者の個人情報の保護等 （２）職場環境等の把握と改善 労働者の心の健康には、作業環境、作業方法、労働者の心身の疲労の回復を図るための施設及び設備等、職場生活で必要となる施設及び設備等、労働時間、仕事の量と質、セクシュアルハラスメント等職場内のハラスメントを含む職場の人間関係、職場の組織及び人事労務管理体制、職場の文化や風土等の職場環境等が影響を与えるものであり、職場レイアウト、作業方法、コミュニケーション、職場組織の改善などを通じた職場環境等の改善は、労働者の心の健康の保持増進に効果的であるとされている。このため、事業者は、メンタルヘルス不調の未然防止を図る観点から職場環境等の改善に積極的に取り組むものとする。また、事業者は、衛生委員会等における調査審議や策定した心の健康づくり計画を踏まえ、管理監督者や事業場内産業保健スタッフ等に対し、職場環境等の把握と改善の活動を行いやすい環境を整備するなどの支援を行うものとする。 ア　職場環境等の評価と問題点の把握 職場環境等を改善するためには、まず、職場環境等を評価し、問題点を把握することが必要である。 このため、事業者は、管理監督者による日常の職場管理や労働者か

らの意見聴取の結果を通じ、また、ストレスチェック結果の集団ごとの分析の結果や面接指導の結果等を活用して、職場環境等の具体的問題点を把握するものとする。 事業場内産業保健スタッフ等は、職場環境等の評価と問題点の把握において中心的役割を果たすものであり、職場巡視による観察、労働者及び管理監督者からの聞き取り調査、産業医、保健師等によるストレスチェック結果の集団ごとの分析の実施又は集団ごとの分析結果を事業場外資源から入手する等により、定期的又は必要に応じて、職場内のストレス要因を把握し、評価するものとする。レ	らの意見聴取の結果を通じ、また、事業場内産業保健スタッフ等による職業性ストレス簡易調査票などストレスに関する調査票等を用いた職場環境等の評価結果等を活用して、職場環境等の具体的問題点を把握するものとする。 特に、事業場内産業保健スタッフ等は中心的役割を果たすものであり、職場巡視による観察、労働者及び管理監督者からの聞き取り調査、ストレスに関する調査票による調査等により、定期的又は必要に応じて、職場内のストレス要因を把握し、評価するものとする。職場環境等を評価するに当たって、職場環境等に関するチェックリスト等を用いることによって、人間関係、職場組織等を含めた評価を行うことも望ましい。
イ　職場環境等の改善 事業者は、アにより職場環境等を評価し、問題点を把握した上で、職場環境のみならず勤務形態や職場組織の見直し等の様々な観点から職場環境等の改善を行うものとする。具体的には、事業場内産業保健スタッフ等は、職場環境等の評価結果に基づき、管理監督者に対してその改善を助言するとともに、管理監督者と協力しながらその改善を図り、また、管理監督者は、労働者の労働の状況を日常的に把握し、個々の労働者に過度な長時間労働、疲労、ストレス、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うことが重要である。 また、事業者は、その改善の効果を定期的に評価し、効果が不十分な場合には取組方法を見直す等、対策がより効果的なものになるように継続的な取組に努めるものとする。これらの改善を行う際には、必要に応じて、事業場外資源の助言及び支援を求めることが望ましい。 なお、職場環境等の改善に当たっては、労働者の意見を踏まえる必要があり、労働者が参加して行う職場環境等の改善手法等を活用することも有効である。	イ　職場環境等の改善 事業者は、アにより職場環境等を評価し、問題点を把握した上で、職場環境のみならず勤務形態や職場組織の見直し等の様々な観点から職場環境等の改善を行うものとする。具体的には、事業場内産業保健スタッフ等は、職場環境等の評価結果に基づき、管理監督者に対してその改善を助言するとともに、管理監督者と協力しながらその改善を図り、また、管理監督者は、労働者の労働の状況を日常的に把握し、個々の労働者に過度な長時間労働、過重な疲労、心理的負荷、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うことが重要である。 また、事業者は、その改善の効果を定期的に評価し、効果が不十分な場合には取組方法を見直す等、対策がより効果的なものになるように継続的な取組に努めるものとする。これらの改善を行う際には、必要に応じて、事業場外資源の助言及び支援を求めることが望ましい。 なお、職場環境等の改善に当たっては、労働者の意見を踏まえる必要があり、労働者が参加して行う職場環境等の改善手法等を活用することも有効である。
（３）メンタルヘルス不調への気付きと対応 メンタルヘルスケアにおいては、ストレス要因の除去又は軽減や労働	（３）メンタルヘルス不調への気づきと対応 メンタルヘルスケアにおいては、ストレス要因の除去又は軽減や労働

者のストレス対処などの予防策が重要であるが、これらの措置を実施したにもかかわらず、万一、メンタルヘルス不調に陥る労働者が発生した場合は、その早期発見と適切な対応を図る必要がある。 　このため、事業者は、個人情報の保護に十分留意しつつ、労働者、管理監督者、家族等からの相談に対して適切に対応できる体制を整備するものとする。さらに、相談等により把握した情報を基に、労働者に対して必要な配慮を行うこと、必要に応じて産業医や事業場外の医療機関につないでいくことができるネットワークを整備するよう努めるものとする。	者のストレス対処などの予防策が重要であるが、これらの措置を実施したにもかかわらず、万一、メンタルヘルス不調に陥る労働者が発生した場合は、その早期発見と適切な対応を図る必要がある。 　このため、事業者は、個人情報の保護に十分留意しつつ、労働者、管理監督者、家族等からの相談に対して適切に対応できる体制を整備するものとする。さらに、相談等により把握した情報を基に、労働者に対して必要な配慮を行うこと、必要に応じて産業医や事業場外の医療機関につないでいくことができるネットワークを整備するよう努めるものとする。
ア　労働者による自発的な相談とセルフチェック 　事業者は、労働者によるメンタルヘルス不調への気付きを促進するため、事業場の実態に応じて、その内部に相談に応ずる体制を整備する、事業場外の相談機関の活用を図る等、労働者が自ら相談を行えるよう必要な環境整備を行うものとする。この相談体制については、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ために重要であること。また、５（１）に掲げたとおり、ストレスへの気付きのために、随時、セルフチェックを行うことができる機会を提供することも効果的である。	ア　労働者による自発的な相談とセルフチェック 　事業者は、労働者によるメンタルヘルス不調への気づきを促進するため、事業場の実態に応じて、その内部に相談に応ずる体制を整備する、事業場外の相談機関の活用を図る等、労働者が自ら相談を受けられるよう必要な環境整備を行うものとする。 　また、ストレスへの気づきのために、ストレスに関する調査票や情報端末機器等を活用し、随時、セルフチェックを行うことができる機会を提供することも効果的である。
イ　管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応等 　管理監督者は、日常的に、労働者からの自発的な相談に対応するよう努める必要がある。特に、長時間労働等により疲労の蓄積が認められる労働者、強度の心理的負荷を伴う出来事を経験した労働者、その他特に個別の配慮が必要と思われる労働者から、話を聞き、適切な情報を提供し、必要に応じ事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促すよう努めるものとする。 　事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者と協力し、労働者の気付きを促して、保健指導、健康相談等を行うとともに、相談等により把握した情報を基に、必要に応じて事業場外の医療機関への相談や受診を促すものとする。また、事業場内産業保健スタッフ等は、管理監	イ　管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応等 　管理監督者は、日常的に、労働者からの自発的な相談に対応するよう努める必要がある。特に、長時間労働等により疲労の蓄積が認められる労働者、強度の心理的負荷を伴う出来事を経験した労働者、その他特に個別の配慮が必要と思われる労働者から、話を聞き、適切な情報を提供し、必要に応じ事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促すよう努めるものとする。 　事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者と協力し、労働者の気づきを促して、保健指導、健康相談等を行うとともに、相談等により把握した情報を基に、必要に応じて事業場外の医療機関への相談や受診を促すものとする。また、事業場内産業保健スタッフ等は、管理監

督者に対する相談対応、メンタルヘルスケアについても留意する必要がある。 なお、心身両面にわたる健康保持増進対策（ＴＨＰ）を推進している事業場においては、心理相談を通じて、心の健康に対する労働者の気づきと対処を支援することが重要である。また、運動指導、保健指導等のＴＨＰにおけるその他の指導においても、積極的にストレスや心の健康問題を取り上げることが効果的である。 ウ　労働者個人のメンタルヘルス不調を把握する際の留意点 事業場内産業保健スタッフ等が労働者個人のメンタルヘルス不調等の労働者の心の健康に関する情報を把握した場合には、本人に対してその結果を提供するとともに、本人の同意を得て、事業者に対して把握した情報のうち就業上の措置に必要な情報を提供することが重要であり、事業者は提供を受けた情報に基づいて必要な配慮を行うことが重要である。ただし、事業者がストレスチェック結果を含む労働者の心の健康に関する情報を入手する場合には、労働者本人の同意を得ることが必要であり、また、事業者は、その情報を、労働者に対する健康確保上の配慮を行う以外の目的で使用してはならない。 さらに、労働安全衛生法に基づく健康診断、ストレスチェック制度における医師による面接指導及び一定時間を超える長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等により、労働者のメンタルヘルス不調が認められた場合における、事業場内産業保健スタッフ等のとるべき対応についてあらかじめ明確にしておくことが必要である。	督者に対する相談対応、メンタルヘルスケアについても留意する必要がある。 なお、心身両面にわたる健康保持増進対策（ＴＨＰ）を推進している事業場においては、心理相談を通じて、心の健康に対する労働者の気づきと対処を支援することが重要である。また、運動指導、保健指導等のＴＨＰにおけるその他の指導においても、積極的にストレスや心の健康問題を取り上げることが効果的である。 ウ　労働者個人のメンタルヘルス不調を把握する際の留意点 事業場内産業保健スタッフ等が労働者個人のメンタルヘルス不調を把握し、本人に対してその結果を提供するとともに、事業者は必要な情報の提供を受けてその状況に対応した必要な配慮を行うことも重要である。ただし、ストレスチェック等を実施し、保健指導等を行うためにその結果を事業者が入手する場合には、７（１）に掲げる労働者本人の同意の上で実施することが必要である。これに加えて、ストレスチェック等を利用して労働者個人のメンタルヘルス不調を早期発見しようとする場合には、質問票等に加えて専門的知識を有する者による面談を実施するなど適切な評価ができる方法によること、事後措置の内容の判断には医師の指導の下、問題を抱える者に対して事業場において事後措置を適切に実施できる体制が存在していること等を前提として実施することが重要である。また、事業者が必要な配慮を行う際には、事業者は、ストレスチェック等により得られた情報を、労働者に対する健康確保上の配慮を行うためにのみ利用し、不適切な利用によって労働者に不利益を生じないように労働者の個人情報の保護について特に留意することが必要である。 また、労働安全衛生法に基づく健康診断や一定時間を超える長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等により、労働者のメンタルヘルス不調が認められた場合における、事業場内産業保健スタッフ等のとるべき対応についてあらかじめ明確にしておくことが必要である。

エ　労働者の家族による気づきや支援の促進 労働者に日常的に接している家族は、労働者がメンタルヘルス不調に陥った際に最初に気づくことが少なくない。また、治療勧奨、休業中、職場復帰時及び職場復帰後のサポートなど、メンタルヘルスケアに大きな役割を果たす。 このため、事業者は、労働者の家族に対して、ストレスやメンタルヘルスケアに関する基礎知識、事業場のメンタルヘルス相談窓口等の情報を社内報や健康保険組合の広報誌等を通じて提供することが望ましい。また、事業者は、事業場に対して家族から労働者に関する相談があった際には、事業場内産業保健スタッフ等が窓口となって対応する体制を整備するとともに、これを労働者やその家族に周知することが望ましい。 （４）職場復帰における支援 メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにするため、事業者は、その労働者に対する支援として、次に掲げる事項を適切に行うものとする。 ① 衛生委員会等において調査審議し、産業医等の助言を受けながら職場復帰支援プログラムを策定すること。職場復帰支援プログラムにおいては、休業の開始から通常業務への復帰に至るまでの一連の標準的な流れを明らかにするとともに、それに対応する職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等について定めること。 ② 職場復帰支援プログラムの実施に関する体制や規程の整備を行い、労働者に周知を図ること。 ③ 職場復帰支援プログラムの実施について、組織的かつ計画的に取り組むこと。 ④ 労働者の個人情報の保護に十分留意しながら、事業場内産業保健スタッフ等を中心に労働者、管理監督者がお互いに十分な理解と協力を行うとともに、労働者の主治医との連携を図りつつ取り組むこと。 なお、職場復帰支援における専門的な助言や指導を必要とする場合に	エ　労働者の家族による気づきや支援の促進 労働者に日常的に接している家族は、労働者がメンタルヘルス不調に陥った際に最初に気づくことが少なくない。また、治療勧奨、休業中、職場復帰時及び職場復帰後のサポートなど、メンタルヘルスケアに大きな役割を果たす。 このため、事業者は、労働者の家族に対して、ストレスやメンタルヘルスケアに関する基礎知識、事業場のメンタルヘルス相談窓口等の情報を社内報や健康保険組合の広報誌等を通じて提供することが望ましい。また、事業者は、事業場に対して家族から労働者に関する相談があった際には、事業場内産業保健スタッフ等が窓口となって対応する体制を整備するとともに、これを労働者やその家族に周知することが望ましい。 （４）職場復帰における支援 メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにするため、事業者は、その労働者に対する支援として、次に掲げる事項を適切に行うものとする。 ① 衛生委員会等において調査審議し、産業医等の助言を受けながら職場復帰支援プログラムを策定すること。職場復帰支援プログラムにおいては、休業の開始から通常業務への復帰に至るまでの一連の標準的な流れを明らかにするとともに、それに対応する職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等について定めること。 ② 職場復帰支援プログラムの実施に関する体制や規程の整備を行い、労働者に周知を図ること。 ③ 職場復帰支援プログラムの実施について、組織的かつ計画的に取り組むこと。 ④ 労働者の個人情報の保護に十分留意しながら、事業場内産業保健スタッフ等を中心に労働者、管理監督者がお互いに十分な理解と協力を行うとともに、労働者の主治医との連携を図りつつ取り組むこと。 なお、職場復帰支援における専門的な助言や指導を必要とする場合に

は、それぞれの役割に応じた事業場外資源を活用することも有効である。	は、それぞれの役割に応じた事業場外資源を活用することも有効である。
7　メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮 メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要である。メンタルヘルスに関する労働者の個人情報は、健康情報を含むものであり、その取得、保管、利用等において特に適切に保護しなければならないが、その一方で、メンタルヘルス不調の労働者への対応に当たっては、労働者の上司や同僚の理解と協力のため、当該情報を適切に活用することが必要となる場合もある。 健康情報を含む労働者の個人情報の保護に関しては、個人情報の保護に関する法律（平成１５年法律第５７号）及び関連する指針等が定められており、個人情報を事業の用に供する個人情報取扱事業者に対して、個人情報の利用目的の公表や通知、目的外の取扱いの制限、安全管理措置、第三者提供の制限などを義務づけている。また、個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、その適正な取扱いの確保に努めることとされている。<u>さらに、ストレスチェック制度における健康情報の取扱いについては、ストレスチェック指針において、事業者は労働者の健康情報を適切に保護することが求められている。</u>事業者は、これらの法令等を遵守し、労働者の健康情報の適正な取扱いを図るものとする。	7　メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮 メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要である。メンタルヘルスに関する労働者の個人情報は、健康情報を含むものであり、その取得、保管、利用等において特に適切に保護しなければならないが、その一方で、メンタルヘルス不調の労働者への対応に当たっては、労働者の上司や同僚の理解と協力のため、当該情報を適切に活用することが必要となる場合もある。 健康情報を含む労働者の個人情報の保護に関しては、個人情報の保護に関する法律（平成１５年法律第５７号）及び関連する指針等が定められており、個人情報を事業の用に供する個人情報取扱事業者に対して、個人情報の利用目的の公表や通知、目的外の取扱いの制限、安全管理措置、第三者提供の制限などを義務づけている。また、個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、その適正な取扱いの確保に努めることとされている。事業者は、これらの法令等を遵守し、労働者の健康情報の適正な取扱いを図るものとする。
（１）労働者の同意 メンタルヘルスケアを推進するに当たって、労働者の個人情報を主治医等の医療職や家族から取得する際には、事業者はあらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。 また、健康情報を含む労働者の個人情報を医療機関等の第三者へ提供する場合も、原則として本人の同意が必要である。ただし、労働者の生命や健康の保護のために緊急かつ重要であると判断される場合は、本人	（１）労働者の同意 メンタルヘルスケアを推進するに当たって、労働者の個人情報を主治医等の医療職や家族から取得する際には、事業者はあらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。 また、健康情報を含む労働者の個人情報を医療機関等の第三者へ提供する場合も、原則として本人の同意が必要である。ただし、労働者の生命や健康の保護のために緊急かつ重要であると判断される場合は、本人

の同意を得ることに努めたうえで、必要な範囲で積極的に利用すべき場合もあることに留意が必要である。その際、産業医等を選任している事業場においては、その判断について相談することが適当である。 なお、これらの個人情報の取得又は提供の際には、なるべく本人を介して行うことが望ましく、その際には、個別に同意を得る必要がある。 また、ストレスチェック制度によるストレスチェックを実施した場合、医師、保健師等のストレスチェックの実施者は、労働者の同意がない限り、その結果を事業者に提供してはならない。	の同意を得ることに努めたうえで、必要な範囲で積極的に利用すべき場合もあることに留意が必要である。その際、産業医等を選任している事業場においては、その判断について相談することが適当である。 なお、これらの個人情報の取得又は提供の際には、なるべく本人を介して行うこと及び本人の同意を得るに当たっては個別に明示の同意を得ることが望ましい。
（２）事業場内産業保健スタッフによる情報の加工 事業場内産業保健スタッフは、労働者本人や管理監督者からの相談対応の際などメンタルヘルスに関する労働者の個人情報が集まることとなるため、次に掲げるところにより、個人情報の取扱いについて特に留意する必要がある。 ① 産業医等が、相談窓口や面接指導等により知り得た健康情報を含む労働者の個人情報を事業者に提供する場合には、提供する情報の範囲と提供先を健康管理や就業上の措置に必要な最小限のものとすること。 ② 産業医等は、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するために必要な情報が的確に伝達されるように、集約・整理・解釈するなど適切に加工した上で提供するものとし、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の加工前の情報又は詳細な医学的情報は提供してはならないこと。	（２）事業場内産業保健スタッフによる情報の加工 事業場内産業保健スタッフは、労働者本人や管理監督者からの相談対応の際などメンタルヘルスに関する労働者の個人情報が集まることとなるため、次に掲げるところにより、個人情報の取扱いについて特に留意する必要がある。 ① 産業医等が、相談窓口や面接指導等により知り得た健康情報を含む労働者の個人情報を事業者等に提供する場合には、提供する情報の範囲と提供先を必要最小限とすること。その一方で、産業医等は、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するために必要な情報が的確に伝達されるように、集約・整理・解釈するなど適切に加工した上で提供すること。 ② 事業者は、メンタルヘルスに関する労働者の個人情報を取り扱う際に、診断名や検査値等の生データの取扱いについては、産業医や保健師等に行わせることが望ましいこと。特に、誤解や偏見を生じるおそれのある精神障害を示す病名に関する情報は、慎重に取り扱うことが必要であること。
（３）健康情報の取扱いに関する事業場内における取り決め 健康情報の保護に関して、医師や保健師等については、法令で守秘義務が課されており、また、労働安全衛生法では、健康診断、長時間労働	（３）健康情報の取扱いに関する事業場内における取り決め 健康情報の保護に関して、医師や保健師等については、法令で守秘義務が課されており、また、労働安全衛生法では、健康診断又は面接指導

者に対する面接指導又はストレスチェック及びその結果に基づく面接指導の実施に関する事務を取り扱う者に対する守秘義務を課している。しかしながら、メンタルヘルスケアの実施においては、これら法令で守秘義務が課される者以外の者が法令に基づく取組以外の機会に健康情報を含む労働者の個人情報を取り扱うこともあることから、事業者は、衛生委員会等での審議を踏まえ、これらの個人情報を取り扱う者及びその権限、取り扱う情報の範囲、個人情報管理責任者の選任、個人情報を取り扱う者の守秘義務等について、あらかじめ事業場内の規程等により取り決めることが望ましい。 　さらに、事業者は、これら個人情報を取り扱うすべての者を対象に当該規程等を周知するとともに、健康情報を慎重に取り扱うことの重要性や望ましい取扱い方法についての教育を実施することが望ましい。 ８　心の健康に関する情報を理由とした不利益な取扱いの防止 （１）事業者による労働者に対する不利益取扱いの防止 　事業者が、メンタルヘルスケア等を通じて労働者の心の健康に関する情報を把握した場合において、その情報は当該労働者の健康確保に必要な範囲で利用されるべきものであり、事業者が、当該労働者の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。 　このため、労働者の心の健康に関する情報を理由として、以下に掲げる不利益な取扱いを行うことは、一般的に合理的なものとはいえないため、事業者はこれらを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由が労働者の心の健康に関する情報以外のものであったとしても、実質的にこれに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。 ①　解雇すること。 ②　期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。 ③　退職勧奨を行うこと。 ④　不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又	の実施に関する事務を取り扱う者に対する守秘義務を課している。しかしながら、メンタルヘルスケアの実施においては、これら法令で守秘義務が課される者以外の者が健康診断又は面接指導の実施以外の機会に健康情報を含む労働者の個人情報を取り扱うこともあることから、事業者は、衛生委員会等での審議を踏まえ、これらの個人情報を取り扱う者及びその権限、取り扱う情報の範囲、個人情報管理責任者の選任、事業場内産業保健スタッフによる生データの加工、個人情報を取り扱う者の守秘義務等について、あらかじめ事業場内の規程等により取り決めることが望ましい。 　さらに、事業者は、これら個人情報を取り扱うすべての者を対象に当該規程等を周知するとともに、健康情報を慎重に取り扱うことの重要性や望ましい取扱い方法についての教育を実施することが望ましい。

は職位（役職）の変更を命じること。 ⑤　その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。 （２）派遣先事業者による派遣労働者に対する不利益取扱いの防止 次に掲げる派遣先事業者による派遣労働者に対する不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、派遣先事業者はこれを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由がこれ以外のものであったとしても、実質的にこれに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても行ってはならない。 ①　心の健康に関する情報を理由とする派遣労働者の就業上の措置について、派遣元事業者からその実施に協力するよう要請があったことを理由として、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。 ②　本人の同意を得て、派遣先事業者が派遣労働者の心の健康に関する情報を把握した場合において、これを理由として、医師の意見を勘案せず又は当該派遣労働者の実情を考慮せず、当該派遣労働者の変更を求めること。	
９　小規模事業場におけるメンタルヘルスケアの取組の留意事項 常時使用する労働者が50人未満の小規模事業場では、メンタルヘルスケアを推進するに当たって、必要な事業場内産業保健スタッフが確保できない場合が多い。このような事業場では、事業者は、衛生推進者又は安全衛生推進者を事業場内メンタルヘルス推進担当者として選任するとともに、地域産業保健センター等の事業場外資源の提供する支援等を積極的に活用し取り組むことが望ましい。また、メンタルヘルスケアの実施に当たっては、事業者はメンタルヘルスケアを積極的に実施することを表明し、セルフケア、ラインによるケアを中心として、実施可能なところから着実に取組を進めることが望ましい。	８　小規模事業場におけるメンタルヘルスケアの取組の留意事項 常時使用する労働者が50人未満の小規模事業場では、メンタルヘルスケアを推進するに当たって、必要な事業場内産業保健スタッフが確保できない場合が多い。このような事業場では、事業者は、衛生推進者又は安全衛生推進者を事業場内メンタルヘルス推進担当者として選任するとともに、地域産業保健センター等の事業場外資源の提供する支援等を積極的に活用し取り組むことが望ましい。また、メンタルヘルスケアの実施に当たっては、事業者はメンタルヘルスケアを積極的に実施することを表明し、セルフケア、ラインによるケアを中心として、実施可能なところから着実に取組を進めることが望ましい。
10　定義	９　定義

本指針において、以下に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。 ①ライン 日常的に労働者と接する、職場の管理監督者（上司その他労働者を指揮命令する者）をいう。 ②産業医等 産業医その他労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師をいう。 ③衛生管理者等 衛生管理者、衛生推進者及び安全衛生推進者をいう。 ④事業場内産業保健スタッフ 産業医等、衛生管理者等及び事業場内の保健師等をいう。 ⑤心の健康づくり専門スタッフ 精神科・心療内科等の医師、精神保健福祉士、心理職等をいう。 ⑥事業場内産業保健スタッフ等 事業場内産業保健スタッフ及び事業場内の心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理スタッフ等をいう。 ⑦事業場外資源 事業場外でメンタルヘルスケアへの支援を行う機関及び専門家をいう。 ⑧メンタルヘルス不調 精神および行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活および生活の質に影響を与える可能性のある精神的および行動上の問題を幅広く含むものをいう。 ⑨ストレスチェック 労働安全衛生法第66条の10に基づく心理的な負担の程度を把握するための検査をいう。 ⑩ストレスチェック制度 ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導の実施、集団ごとの	本指針において、以下に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。 ①ライン 日常的に労働者と接する、職場の管理監督者（上司その他労働者を指揮命令する者）をいう。 ②産業医等 産業医その他労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師をいう。 ③衛生管理者等 衛生管理者、衛生推進者及び安全衛生推進者をいう。 ④事業場内産業保健スタッフ 産業医等、衛生管理者等及び事業場内の保健師等をいう。 ⑤心の健康づくり専門スタッフ 精神科・心療内科等の医師、心理職等をいう。 ⑥事業場内産業保健スタッフ等 事業場内産業保健スタッフ及び事業場内の心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理スタッフ等をいう。 ⑦事業場外資源 事業場外でメンタルヘルスケアへの支援を行う機関及び専門家をいう。 ⑧メンタルヘルス不調 精神および行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活および生活の質に影響を与える可能性のある精神的および行動上の問題を幅広く含むものをいう。

集計・分析等、労働安全衛生法第66条の10に係る事業場における一連の取組全体をいう。	

別紙４

「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
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 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 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 １～９ 10　労働者に対する不利益な取扱いの防止 事業者が、ストレスチェック及び面接指導において把握した労働者の健康情報等に基づき、当該労働者の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。このため、事業者は、次に定めるところにより、労働者の不利益な取扱いを防止しなければならない。 （１）（略） （２）禁止されるべき不利益な取扱い 次に掲げる事業者による不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、事業者はこれらを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由がそれぞれに掲げる理由以外のものであったとしても、実質的にこれらに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。 ア～イ　（略） 11　ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護 （略） （１）～（４）（略） （５）面接指導結果の事業者への提供に当たっての留意事項	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 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 １～９ 10　労働者に対する不利益な取扱いの防止 事業者が、ストレスチェック及び面接指導において把握した労働者の健康情報等に基づき、当該労働者の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。このため、事業者は、次に定めるところにより、労働者の不利益な取扱いを防止しなければならないものとする。 （１）（略） （２）禁止されるべき不利益な取扱い 次に掲げる事業者による不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、事業者はこれらを行ってはならないものとする。なお、不利益な取扱いの理由がそれぞれに掲げる理由以外のものであったとしても、実質的にこれらに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならないものとする。 ア～イ　（略） 11　ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護 （略） （１）～（４）（略） （５）面接指導結果の事業者への提供に当たっての留意事項

面接指導を実施した医師は、規則第52条の18第２項に規定する面接指導結果に関する情報を事業者に提供するに当たっては、必要に応じて情報を適切に加工することにより、当該労働者の健康を確保するための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加工前の情報又は詳細な医学的情報は事業者に提供してはならないものとする。 なお、事業場の産業医等ではなく、外部の医師が面接指導を実施した場合、当該医師は、当該労働者の健康を確保するために必要な範囲で、当該労働者の同意を取得した上で、当該事業場の産業医等に対して加工前の情報又は詳細な医学的情報を提供することができるものとする。	面接指導を実施した医師は、規則第52条の18第２項に規定する面接指導結果に関する情報を事業者に提供するに当たっては、必要に応じて情報を適切に加工することにより、当該労働者の健康を確保するための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に提供してはならないものとする。 なお、事業場の産業医等ではなく、外部の医師が面接指導を実施した場合、当該医師は、当該労働者の健康を確保するために必要な範囲で、当該労働者の同意を取得した上で、当該事業場の産業医等に対して生データ又は詳細な医学的情報を提供することができるものとする。
12　その他の留意事項等	12　その他の留意事項等
（１）産業医等の役割　（略）	（１）産業医等の役割　（略）
（２）派遣労働者に関する留意事項	（２）派遣労働者に関する留意事項
ア　派遣元事業者と派遣先事業者の役割 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、法第66条の10第１項から第６項までの規定に基づき、派遣元事業者がこれらを実施することとされている。派遣労働者に対するストレスチェック及び面接指導の実施に当たって、派遣先事業者は、派遣元事業者が実施するストレスチェック及び面接指導を受けることができるよう、派遣労働者に対し、必要な配慮をすることが適当である。 また、努力義務となっている集団ごとの集計・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 においては、派遣先事業場における派遣労働者も含めた一定規模の集団ごとにストレスチェック結果を集計・分析するとともに、その結果に基づく措置を実施することが望ましい。	ア　派遣元事業者と派遣先事業者の役割 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、法第66条の10第１項から第６項までの規定に基づき、派遣元事業者がこれらを実施することとされている。 一方、努力義務となっている集団ごとの集計・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 においては、派遣先事業場における派遣労働者も含めた一定規模の集団ごとにストレスチェック結果を集計・分析するとともに、その結果に基づく措置を実施することが望ましい。
イ　面接指導に必要な情報の収集 派遣元事業者は、面接指導が適切に行えるよう、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第42条第３項の規定に基づき派遣先事業者から通知された当該派遣労働者の労働時間に加え、必要に応じ、派遣先事業者に対し、その他の勤務の状況又は職場環境に関する情報について提供するよう依頼するものとし、派遣先事業者は、派遣元事業者から依頼があった	

場合には、必要な情報を提供するものとする。 この場合において、派遣元事業者は、派遣先事業者への依頼について、あらかじめ、当該派遣労働者の同意を得なければならない。 ウ　派遣労働者に対する就業上の措置に関する留意点 派遣元事業者が、派遣労働者に対する面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案して、就業上の措置を講じるに当たって、派遣先事業者の協力が必要な場合には、派遣元事業者は、派遣先事業者に対して、当該措置の実施に協力するよう要請することとし、派遣先事業者は、派遣元事業者から要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行うこととする。この場合において、派遣元事業者は、派遣先事業者への要請について、あらかじめ、当該派遣労働者の同意を得なければならない。 エ　不利益な取扱いの禁止 次に掲げる派遣先事業者による派遣労働者に対する不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、派遣先事業者はこれらを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由がそれぞれに掲げる理由以外のものであったとしても、実質的にこれらに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。 ①　面接指導の結果に基づく派遣労働者の就業上の措置について、派遣元事業者からその実施に協力するよう要請があったことを理由として、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。 ②　派遣元事業者が本人の同意を得て、派遣先事業者に派遣労働者のストレスチェック結果を提供した場合において、これを理由として、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。 ③　派遣元事業者が本人の同意を得て、派遣先事業者に派遣労働者の面接指導の結果を提供した場合において、これを理由として、派遣先事業者が、派遣元事業者が聴取した医師の意見を勘案せず又は当該派遣労働者の実情を考慮せず、当該派遣労働者の変更を求めること。 ④　派遣先事業者が集団ごとの集計・分析を行うことを目的として派遣労働者に対してもストレスチェックを実施した場合において、ストレスチェックを受けないことを理由として、当該派遣労働者の変	イ　派遣労働者に対する就業上の措置に関する留意点 派遣元事業者が、派遣労働者に対する面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案して、就業上の措置を講じるに当たっては、労働者派遣契約の変更が必要となること等も考えられることから、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。

更を求めること。 （３）～（４）（略） 13　（略）	 （３）～（４）（略） 13　（略）

別紙５

事業場における労働者の健康保持増進のための指針

昭和 63 年　９月　１日　健康保持増進のための指針公示第１号
改正　平成　９年　２月　３日　健康保持増進のための指針公示第２号
改正　平成 19 年 11 月 30 日　健康保持増進のための指針公示第４号
改正　平成 27 年 11 月 30 日　健康保持増進のための指針公示第５号

１　趣旨

近年の高年齢労働者の増加、急速な技術革新の進展等の社会経済情勢の変化、労働者の就業意識や働き方の変化、業務の質的変化等に伴い、定期健康診断の有所見率が増加傾向にあるとともに、日本人の三大死因の２つを占める心臓病及び脳卒中の誘因となるメタボリックシンドロームが強く疑われる者とその予備軍は、２千万人近くに上ると推計されている。また、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者の割合が高い水準で推移している。

このような労働者の心身の健康問題に対処するためには、早い段階から心身の両面について健康教育等の予防対策に取り組むことが重要であることから、事業場において、全ての労働者を対象として心身両面の総合的な健康の保持増進を図ることが必要である。なお、労働者健康の保持増進を図ることは、労働生産性向上の観点からも重要である。

また、事業場において健康教育等の労働者の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるためには、その具体的な実施方法が、事業場において確立していることが必要である。

本指針は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 70 条の２第１項に基づき、同法第 69 条第１項の事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の健康の保持増進のための措置（以下「健康保持増進措置」という。）が適切かつ有効に実施されるため、当該措置の原則的な実施方法について定めたものである。事業者は、健康保持増進措置の実施に当たっては、本指針に基づくとともに、全ての措置の実施が困難な場合には、可能なものから実施するなど、各事業場の実態に即した形で取り組むことが望ましい。

２　健康保持増進対策の基本的考え方

近年における医学の進歩に伴い、心疾患、高血圧、糖尿病などの生活習慣病及びメタボリックシンドロームについては、若年期から継続した適切な運動を行い、健全な食生活を維持し、ストレスをコントロールすることにより、予防できることが明らかにされてきた。また、健康管理やメンタルヘルスケア等心身両面にわたる健康指導技術の開発も進み、多くの労働者を対象とした健康の保持増進活動が行えるようになってきた。

また、労働者の健康の保持増進には、労働者自らが自主的、自発的に取り組むことが重要である。しかし、労働者の働く職場には労働者自身の力だけでは取り除くことができない疾病増悪要因、ストレス要因などが存在しているので、労働者の健康を保持増進していくためには、労働者の自助努力に加えて、事業者の行う健康管理の積極的推進が

必要である。その健康管理も単に健康障害を防止するという観点のみならず、更に一歩進んで、労働生活の全期間を通じて継続的かつ計画的に心身両面にわたる積極的な健康保持増進を目指したものでなければならない。

労働者の健康の保持増進のための具体的措置としては、健康測定（健康度測定すなわち健康保持増進のための健康測定をいう。以下同じ。）とその結果に基づく運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等があり、これらの事項は、それぞれに対応したスタッフの緊密な連携により推進されなければならない。

3　健康保持増進計画等

（1）健康保持増進計画の策定

イ　健康測定、運動指導等の健康保持増進措置は、中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われるようにする必要がある。このため、事業者は、労働者の健康の保持増進を図るための基本的な計画（以下「健康保持増進計画」という。）を策定するように努めることが必要である。

健康保持増進計画の策定に当たっては、事業者自らが事業場における健康保持増進を積極的に支援することを表明するとともに、衛生委員会等の活用等も含め、その実施体制を確立する必要がある。

健康保持増進計画の実施においては、実施状況等を適切に評価し、評価結果に基づき必要な改善を行うことにより、健康保持増進の一層の充実・向上に努めることが必要である。

健康保持増進計画で定める事項は、次のとおりである。

①　事業者が健康保持増進を積極的に推進する旨の表明に関すること。

②　健康保持増進計画の目標の設定に関すること。

③　事業場内健康保持増進体制の整備に関すること。

④　労働者に対する健康測定、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等健康保持増進措置の実施に関すること。

⑤　健康保持増進措置を講ずるために必要な人材の確保並びに施設及び設備の整備に関すること。

⑥　健康保持増進計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること。

⑦　その他労働者の健康の保持増進に必要な措置に関すること。

ロ　事業者は、健康保持増進計画の策定に当たっては、衛生委員会等に付議するとともに、事業場内の健康保持増進計画の策定等、労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策（以下「健康保持増進対策」という。）を推進するためのスタッフ（3（2）を参照）の意見を聴くための機会を設けるよう努めることが望ましい。

（2）事業場内健康保持増進対策の推進体制の確立

事業者は、事業場内の健康保持増進対策を推進する体制を確立するため、次に掲げる組織、スタッフ等を活用、整備するように努めることが必要である。

なお、本指針においては、望ましい体制を示したものであり、事業場の状況に応じて対応困難な部分がある場合には、事業者は、対応可能な部分から体制の整備に努め

ることが重要である。

イ　衛生委員会等

（イ）事業場において、衛生管理者、衛生推進者等から健康保持増進計画の総括的推進担当者（以下「推進担当者」という。）を選任し、健康保持増進計画の継続的な推進を行わせること。

（ロ）常時 50 人以上の労働者を使用する事業場においては、衛生委員会又は安全衛生委員会において、健康保持増進対策を積極的に調査審議すること。

その際、産業医等健康保持増進措置を実施するスタッフの意見を十分取り入れる体制を整備すること。

（ハ）常時 50 人未満の労働者を使用する事業場においても、衛生に関する事項について関係労働者の意見を聴く際には、健康保持増進対策に関しても意見を求めるように努めること。

ロ　健康保持増進措置を実施するスタッフ

（イ）事業場における健康保持増進措置を実施するに当たっての必要なスタッフの種類とその役割は、次のとおりである。

①　産業医

健康測定を実施し、その結果に基づいて個人ごとの指導票を作成する。さらに、当該個人指導票により、健康保持増進措置を実施する他のスタッフに対して指導を行う。

②　運動指導担当者

健康測定の結果に基づき、個々の労働者に対して具体的な運動プログラムを作成し、運動実践を行うに当たっての指導を行う。また、自ら又は運動実践担当者に指示し、当該プログラムに基づく運動実践の指導援助を行う。

③　運動実践担当者

運動プログラムに基づき、運動指導担当者の指示のもとに個々の労働者に対する運動実践の指導援助を行う。

④　心理相談担当者

健康測定の結果に基づき、メンタルヘルスケアが必要と判断された場合又は問診の際に労働者自身が希望する場合に、産業医の指示のもとにメンタルヘルスケアを行う。

⑤　産業栄養指導担当者

健康測定の結果に基づき、必要に応じて栄養指導を行う。

⑥　産業保健指導担当者

健康測定の結果に基づき、必要な保健指導を行う。

（ロ）これらのスタッフは、それぞれの専門分野における十分な知識・技能を有していることが必要であると同時に、労働衛生、労働生理などについての知識を有していることが不可欠である。このため、事業者は、別表に定める研修を受講させこれらのスタッフの養成に努める必要があるが、これらのスタッフは、一定の要件の下、兼任することも可能である。

また、これらのスタッフすべてを養成することが困難な事業者にあっても、計

画的・段階的に養成を行うことが望ましい。

なお、事業者は、これらのスタッフに対して、上記研修修了後においても、それぞれの専門分野に適した資質の向上のための研修に参加させるように努めることが望ましい。

ハ　健康保持増進専門委員会

（イ）上記ロの健康保持増進措置を実施するスタッフを選任している事業場は、当該スタッフ及び推進担当者を構成員として、産業医を長とする「健康保持増進専門委員会」を設置することが望ましい。

（ロ）「健康保持増進専門委員会」では、個々の労働者に対する健康保持増進措置に関して専門技術的立場から検討及び評価を行い、個々の労働者に対する各種指導の具体的かつ適切な実施に役立てるものとする。

ニ　事業場における健康保持増進対策の実施体制

（イ）衛生委員会等で策定された健康保持増進計画を実行していくために、事業場における健康保持増進対策の実施担当部門を明確にし、推進担当者、衛生委員会等との緊密な連携のもとに、各職場を含めた健康保持増進対策の実施体制を確立することが重要である。

（ロ）各職場においては、小集団活動体制の活用等労働者の健康保持増進対策の実効ある普及、定着が図られるよう創意工夫を行い、協力体制を整えることが望ましい。

（３）労働者健康保持増進サービス機関等の利用

イ　３（２）ロで記した健康保持増進措置を実施するためのスタッフは原則的には事業場内に配置されるべきものである。しかし、事業者がこれらのスタッフすべてを確保することが困難な場合には、事業者が行うべき健康測定、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導及び保健指導について、①健康測定、②運動プログラム作成及び指導、③運動実践指導、④メンタルヘルスケア、⑤栄養指導、⑥保健指導のすべてを実施することが可能である労働者健康保持増進サービス機関（事業者の委託を受けて、労働者の健康の保持増進のための業務を行う機関をいう。以下同じ。）などに委託して実施することが適当である。

ロ　事業場内に３（２）ロで記した健康保持増進措置を実施するスタッフのうち運動指導に関するスタッフのみが不足していること等により、運動指導を行うことが困難なときは、当該事業場の産業医と連携を取りながら運動指導を行うことが可能である企業外の運動指導専門機関に委託して実施することが適当である。

ハ　労働者健康保持増進サービス機関又は運動指導専門機関（以下「労働者健康保持増進サービス機関等」という。）を利用する場合、健康保持増進計画の策定に当たっては、事業者は当該労働者健康保持増進サービス機関等の各専門スタッフの意見を聴くための機会を設けるよう努めることが望ましい。

また、この場合、事業者は、３（２）ハに記した健康保持増進専門委員会を開催する際には、事前に調整した上、労働者健康保持増進サービス機関等の各専門スタッフの出席を求めること、又は産業医若しくは推進担当者が労働者健康保持増進サービス機関等と十分な連携をとることで健康保持増進専門委員会の機能を代替させ

ることが望ましい。

（４）健康保持増進対策の実施結果の評価

事業者は、事業場における健康保持増進対策を、継続的かつ計画的に推進していくためには、当該対策の実施結果を定期的に、総合的かつ個別的に評価するとともに、当該評価のための各種資料を作成し、新たな健康保持増進計画に反映させる等健康保持増進対策の内容を充実するように努めることが必要である。

（５）その他

イ　秘密の保持

健康保持増進措置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心身の健康に関する情報その他の秘密を他に漏らしてはならない。

ロ　記録の保存

事業者は、事業場における健康保持増進対策を継続的かつ計画的に推進していくために、健康保持増進措置の実施の事務に従事した者の中から、担当者を指名し、当該担当者に健康測定の結果、運動指導の内容等健康保持増進措置に関する記録を保存させることが必要である。

４　健康保持増進措置の内容

健康保持増進措置には健康教育、健康相談等があり、これらの中には労働者に対する集団指導や個々の労働者に対する健康指導が含まれる。

事業者は、次に掲げる健康保持増進措置の具体的項目について実施し、その結果に基づき健康教育や個々の労働者に応じたきめ細かな対策を実施するとともに、労働者の個別の要請に応じて健康相談等を行うように努めることが必要である。

（１）健康測定

労働者の健康保持増進対策を推進していくためには、各個人が自己の健康状態について正確な知識をもち、産業医を中心とするスタッフの指導を受けながら健康管理を継続していくことが必要である。

「健康測定」とは、それぞれの労働者の健康状態を把握し、その結果に基づいた運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等の健康指導を行うために実施される生活状況調査や医学的検査等のことをいい、疾病の早期発見に重点をおいた健康診断とはその目的が異なるものである。なお、健康測定は、原則として産業医が中心となって行い、その結果に基づき各労働者の健康状態に応じた指導票を作成し、その指導票に基づいて、運動指導、保健指導等が行われるものであるが、第一段階として産業医が中心となって労働者自身の健康認識に応じた健康づくりに関する全般的な指導を行い、これをもとに必要があれば第二段階として運動指導、保健指導等必要な健康指導を実施することも可能である。

なお、健康指導の実施に当たっては、事業場の状況に応じ、必要な指導のみを実施することも可能である。

また、指導内容が複数の労働者に共通する場合は、当該共通部分について個別指導ではなく複数の労働者に対し斉一に指導することも可能である。

イ　健康測定の実施及びその項目

各種の健康指導を継続的かつ計画的に行うため、各労働者に対し定期的に健康測定を実施する。

健康測定の項目は、問診、生活状況調査、診察及び医学的検査であり、必要に応じて運動機能検査も行うものとする。また、問診、診察及び医学的検査の一部について、労働安全衛生法第 66 条第 1 項の規定に基づく健康診断をもって代替することや問診の一部について、労働安全衛生法第 66 条の 10 の規定に基づく心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）の結果を利用することも可能であるが、これらを利用する場合には労働者本人の同意が必要である。

なお、メンタルヘルスケアにつなげるために健康測定として労働者のストレスを調査する場合は、ストレスの有無について二者択一により調べる方法等簡易な方法によるものとし、調査票を用いて、ストレスの原因、自覚症状及び他の労働者による支援に関する項目により検査を行い、ストレスの程度を点数化して評価を行うストレスチェックを行うものではないことに特に留意すること。

ロ　指導票の作成

産業医は、健康測定の実施結果を評価し、運動指導等の健康指導を行うための指導票を作成し、健康保持増進措置を実施する他のスタッフに対して指導を行う。

（2）運動指導

健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、運動指導担当者が労働者個人個人について、実行可能な運動プログラムを作成し、運動実践を行うに当たっての指導を行う。また、運動指導担当者及び運動実践担当者が、当該プログラムに基づく運動実践の指導援助を行う。

その際、労働者個人個人が自主的、積極的に取り組むよう配慮することが必要である。

イ　運動プログラムの作成

運動プログラムの作成に当たっては、個人の生活状況、趣味、希望等が十分に考慮され、運動の種類及び内容が安全に楽しくかつ効果的に実践できるものであるよう配慮することが重要である。

ロ　運動実践の指導援助

運動実践の指導援助に当たっては、個人の健康状態に合った適切な運動を職場生活を通して定着させ、健康的な生活習慣を確立することができるよう配慮することが重要である。

（3）メンタルヘルスケア

健康測定の結果、メンタルヘルスケアが必要と判断された場合又は問診の際労働者自身が希望する場合には、心理相談担当者が産業医の指示のもとにメンタルヘルスケアを行う。

なお、本指針の「メンタルヘルスケア」とは、積極的な健康づくりを目指す人を対象にしたものであって、その内容は、ストレスに対する気付きへの援助、リラクセーションの指導等である。このため、ストレスチェック結果に基づき事業者が講ずべき措置とは趣旨及び内容が異なるものであることに特に留意すること。

（4）栄養指導

健康測定の結果、食生活上問題が認められた労働者に対して、産業栄養指導担当者が、健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、栄養の摂取量にとどまらず、労働者個人個人の食習慣や食行動の評価とその改善に向けて指導を行う。

（５）保健指導

勤務形態や生活習慣からくる健康上の問題を解決するために、産業保健指導担当者が、健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、睡眠、喫煙、飲酒、口腔保健等の健康的な生活への指導及び教育を、職場生活を通して行う。

５　個人情報の保護への配慮

健康情報を含む労働者の個人情報の保護に関しては、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）及び関連する指針等が定められており、個人情報を事業の用に供する個人情報取扱事業者に対して、個人情報の利用目的の公表や通知、目的外の取扱いの制限、安全管理措置、第三者提供の制限などを義務づけている。また、個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、その適正な取扱いの確保に努めることとされている。事業者は、これらの法令等を遵守し、労働者の健康情報の適正な取扱いを図るものとする。

また、健康測定等健康保持増進の取組において、その実施の事務に従事した者が、労働者から取得した健康情報を利用するに当たっては、当該労働者の健康保持増進のために必要な範囲を超えて利用してはならないことに留意すること。事業者を含む第三者が、労働者本人の同意を得て健康情報を取得した場合であっても、これと同様であること。

別表（健康保持増進措置を実施するスタッフ養成専門研修）

1　健康測定専門研修（スタッフの種類：産業医）

分　　野	範　　囲	時間
1　健康確保総論	(1)　労働衛生と労働衛生行政 (2)　健康確保施策の基本的考え方 (3)　健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2　健康測定	(1)　運動負荷試験の実施方法 (2)　健康測定に基づく個人指導票の作成	4.5
3　運動の基礎科学	運動による身体の生理的変化	3.0
4　メンタルヘルスケア	ストレスとその関連疾患及びストレスの気づきへの援助	1.5
5　栄養指導	栄養・食生活の基礎知識及び今日的課題と対策	1.5
6　安全対策・救急処置	運動負荷試験実施時の安全対策	1.5
7　健康教育	(1)　健康教育の理念と方法 (2)　睡眠、喫煙、飲酒等	3.0
計		18.0

2　運動指導専門研修（スタッフの種類：運動指導担当者）

分　　野	範　　囲	時間
1　健康確保総論	(1)　労働衛生と労働衛生行政 (2)　健康確保施策の基本的考え方 (3)　健康保持増進措置の具体的内容 (4)　労働生活と健康	4.5
2　健康測定	(1)　運動負荷試験の基礎知識 (2)　血液生化学検査の基礎知識 (3)　運動機能検査の基礎知識と方法	4.5
3　運動の基礎科学	(1)　運動による身体の生理的変化 (2)　加齢による身体と運動効果の変化 (3)　トレーニングの基礎知識と方法 (4)　運動の動機づけ及び継続の心理 (5)　現代人の健康問題	19.5
4　メンタルヘルスケア	(1)　ストレスと関連疾患及びストレスコントロールの基礎知識 (2)　集団へのアプローチ法 (3)　面接相談の基礎知識と方法	6.0
5　栄養指導	(1)　栄養・食生活の基礎知識及び今日的課題と対策 (2)　健康づくりのための栄養と運動のかかわり	3.0

6　安全対策・救急処置	(1)　運動負荷試験実施時の安全対策 (2)　運動指導時の安全対策 (3)　代表的なスポーツ障害とその対策 (4)　運動時の救急処置	12.0
7　運動指導	(1)　健康づくりのための具体的な運動方法 (2)　運動プログラムの基礎知識と作成方法 (3)　運動指導の評価	58.5
8　健康教育	健康教育の理念と方法	3.0
9　研究討議	(1)　健康づくりの企画と運営 (2)　意見交換	6.0
計		117.0

3　運動実践専門研修（スタッフの種類：運動実践担当者）

分　　野	範　　囲	時間
1　健康確保総論	(1)　労働衛生と労働衛生行政 (2)　健康確保施策の基本的考え方 (3)　健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2　健康測定	運動機能検査の基礎知識と方法	1.5
3　運動の基礎科学	運動による身体の生理的変化	1.5
4　メンタルヘルスケア	集団へのアプローチ法	1.5
5　栄養指導	栄養・食生活の基礎知識	1.0
6　安全対策・救急処置	運動時の救急処置	3.0
7　運動指導	(1)　健康づくりのための具体的な運動方法 (2)　運動プログラムの考え方	10.0
8　健康教育	健康教育の理念と方法	1.5
9　研究討議	意見交換	3.0
計		26.0

4　心理相談専門研修（スタッフの種類：心理相談担当者）

分　　野	範　　囲	時間
1　健康確保総論	(1)　労働衛生と労働衛生行政 (2)　健康確保施策の基本的考え方 (3)　健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2　メンタルヘルスケア	(1)　ストレスとその関連疾患及びストレスの気づきへの援助 (2)　心身医学及び産業精神医学 (3)　メンタルヘルスケアの基礎知識と方法	9.0
8　健康教育	健康教育の理念と方法	1.5
9　研究討議	意見交換	4.5

計		18.0

5　産業栄養指導専門研修（スタッフの種類：産業栄養指導担当者）

分　　野	範　　囲	時間
1　健康確保総論	(1)　労働衛生と労働衛生行政 (2)　健康確保施策の基本的考え方 (3)　健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2　メンタルヘルスケア	(1)　集団へのアプローチ法 (2)　面接相談の基礎知識と方法	4.0
3　栄養指導	(1)　栄養指導の基礎知識と方法 (2)　健康づくりのための栄養と運動のかかわり	5.0
4　健康教育	(1)　健康教育の理念と方法 (2)　食生活と口腔保健	3.0
9　研究討議	意見交換	3.0
計		18.0

6　産業保健指導専門研修（スタッフの種類：産業保健指導担当者）

分　　野	範　　囲	時間
1　健康確保総論	(1)　労働衛生と労働衛生行政 (2)　健康確保施策の基本的考え方 (3)　健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2　運動の基礎科学	運動と健康のかかわり	1.5
3　メンタルヘルスケア	(1)　ストレスとその関連疾患及びストレスの気づきへの援助 (2)　集団へのアプローチ法 (3)　面接相談の基礎知識と方法	4.5
4　栄養指導	栄養・食生活の基礎知識及び今日的課題と対策	1.5
4　健康教育	(1)　健康教育の理念と方法 (2)　健康生活への指導プログラムの基礎知識と方法 (3)　口腔保健	6.0
9　研究討議	意見交換	1.5
計		18.0

別紙６

健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針

平成８年 10 月　１日　健康診断結果措置指針公示第１号
改正　平成 12 年 ３月 31 日　健康診断結果措置指針公示第２号
改正　平成 13 年 ３月 30 日　健康診断結果措置指針公示第３号
改正　平成 14 年 ２月 25 日　健康診断結果措置指針公示第４号
改正　平成 17 年 ３月 31 日　健康診断結果措置指針公示第５号
改正　平成 18 年 ３月 31 日　健康診断結果措置指針公示第６号
改正　平成 20 年 １月 31 日　健康診断結果措置指針公示第７号
改正　平成 27 年 11 月 30 日　健康診断結果措置指針公示第８号

１　趣旨

産業構造の変化、働き方の多様化を背景とした労働時間分布の長短二極化、高齢化の進展等労働者を取り巻く環境は大きく変化してきている。その中で、脳・心臓疾患につながる所見を始めとして何らかの異常の所見があると認められる労働者が年々増加し、５割を超えている。さらに、労働者が業務上の事由によって脳・心臓疾患を発症し突然死等の重大な事態に至る「過労死」等の事案が多発し、社会的にも大きな問題となっている。

このような状況の中で、労働者が職業生活の全期間を通して健康で働くことができるようにするためには、事業者が労働者の健康状態を的確に把握し、その結果に基づき、医学的知見を踏まえて、労働者の健康管理を適切に講ずることが不可欠である。そのためには、事業者は、健康診断（労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 66 条の２の規定に基づく深夜業に従事する労働者が自ら受けた健康診断（以下「自発的健診」という。）及び労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）第 26 条第２項第１号の規定に基づく二次健康診断（以下「二次健康診断」という。）を含む。）の結果、異常の所見があると診断された労働者について、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聴取した医師又は歯科医師（以下「医師等」という。）の意見を十分勘案し、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、昼間勤務への転換等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師等の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）又は労働時間等設定改善委員会（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成４年法律第 90 号）第７条第１項に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。）への報告その他の適切な措置を講ずる必要がある（以下、事業者が講ずる必要があるこれらの措置を「就業上の措置」という。）。

また、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）の趣旨を踏まえ、健康診断の結果等の個々の労働者の健康に関する個人情報（以下「健康情報」という。）については、特にその適正な取扱いの確保を図る必要がある。

この指針は、健康診断の結果に基づく就業上の措置が、適切かつ有効に実施されるた

め、就業上の措置の決定・実施の手順に従って、健康診断の実施、健康診断の結果についての医師等からの意見の聴取、就業上の措置の決定、健康情報の適正な取扱い等についての留意事項を定めたものである。

2　就業上の措置の決定・実施の手順と留意事項

（1）健康診断の実施

事業者は、労働安全衛生法第 66 条第１項から第４項までの規定に定めるところにより、労働者に対し医師等による健康診断を実施し、当該労働者ごとに診断区分（異常なし、要観察、要医療等の区分をいう。以下同じ。）に関する医師等の判定を受けるものとする。

なお、健康診断の実施に当たっては、事業者は受診率が向上するよう労働者に対する周知及び指導に努める必要がある。

また、産業医の選任義務のある事業場においては、事業者は、当該事業場の労働者の健康管理を担当する産業医に対して、健康診断の計画や実施上の注意等について助言を求めることが必要である。

（2）二次健康診断の受診勧奨等

事業者は、労働安全衛生法第 66 条第１項の規定による健康診断又は当該健康診断に係る同条第５項ただし書の規定による健康診断（以下「一次健康診断」という。）における医師の診断の結果に基づき、二次健康診断の対象となる労働者を把握し、当該労働者に対して、二次健康診断の受診を勧奨するとともに、診断区分に関する医師の判定を受けた当該二次健康診断の結果を事業者に提出するよう働きかけることが適当である。

（3）健康診断の結果についての医師等からの意見の聴取

事業者は、労働安全衛生法第 66 条の４の規定に基づき、健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）について、医師等の意見を聴かなければならない。

イ　意見を聴く医師等

事業者は、産業医の選任義務のある事業場においては、産業医が労働者個人ごとの健康状態や作業内容、作業環境についてより詳細に把握しうる立場にあることから、産業医から意見を聴くことが適当である。

なお、産業医の選任義務のない事業場においては、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師等から意見を聴くことが適当であり、こうした医師が労働者の健康管理等に関する相談等に応じる地域産業保健センターの活用を図ること等が適当である。

ロ　医師等に対する情報の提供

事業者は、適切に意見を聴くため、必要に応じ、意見を聴く医師等に対し、労働者に係る作業環境、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、過去の健康診断の結果等に関する情報及び職場巡視の機会を提供し、また、健康診断の結果のみでは労働者の身体的又は精神的状態を判断するための情報が十分でない場合は、労働者との面接の機会を提供することが適当である。また、

過去に実施された労働安全衛生法第 66 条の８、第 66 条の９及び第 66 条の 10 第３項の規定に基づく医師による面接指導等の結果又は労働者から同意を得て事業者に提供された法第 66 条の 10 第１項の規定に基づく心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に関する情報を提供することも考えられる。

また、二次健康診断の結果について医師等の意見を聴取するに当たっては、意見を聴く医師等に対し、当該二次健康診断の前提となった一次健康診断の結果に関する情報を提供することが適当である。

ハ　意見の内容

事業者は、就業上の措置に関し、その必要性の有無、講ずべき措置の内容等に係る意見を医師等から聴く必要がある。

（イ）就業区分及びその内容についての意見

当該労働者に係る就業区分及びその内容に関する医師等の判断を下記の区分（例）によって求めるものとする。

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

（ロ）作業環境管理及び作業管理についての意見

健康診断の結果、作業環境管理及び作業管理を見直す必要がある場合には、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、作業方法の改善その他の適切な措置の必要性について意見を求めるものとする。

ニ　意見の聴取の方法と時期

事業者は、医師等に対し、労働安全衛生規則等に基づく健康診断の個人票の様式中医師等の意見欄に、就業上の措置に関する意見を記入することを求めることとする。

なお、記載内容が不明確である場合等については、当該医師等に内容等の確認を求めておくことが適当である。

また、意見の聴取は、速やかに行うことが望ましく、特に自発的健診及び二次健康診断に係る意見の聴取はできる限り迅速に行うことが適当である。

（４）就業上の措置の決定等

イ　労働者からの意見の聴取等

事業者は、（３）の医師等の意見に基づいて、就業区分に応じた就業上の措置を決

定する場合には、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努めることが適当である。

なお、産業医の選任義務のある事業場においては、必要に応じて、産業医の同席の下に労働者の意見を聴くことが適当である。

ロ　衛生委員会等への医師等の意見の報告等

衛生委員会等において労働者の健康障害の防止対策及び健康の保持増進対策について調査審議を行い、又は労働時間等設定改善委員会において労働者の健康に配慮した労働時間等の設定の改善について調査審議を行うに当たっては、労働者の健康の状況を把握した上で調査審議を行うことが、より適切な措置の決定等に有効であると考えられることから、事業者は、衛生委員会等の設置義務のある事業場又は労働時間等設定改善委員会を設置している事業場においては、必要に応じ、健康診断の結果に係る医師等の意見をこれらの委員会に報告することが適当である。

なお、この報告に当たっては、労働者のプライバシーに配慮し、労働者個人が特定されないよう医師等の意見を適宜集約し、又は加工する等の措置を講ずる必要がある。

また、事業者は、就業上の措置のうち、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、作業方法の改善その他の適切な措置を決定する場合には、衛生委員会等の設置義務のある事業場においては、必要に応じ、衛生委員会等を開催して調査審議することが適当である。

ハ　就業上の措置の実施に当たっての留意事項

（イ）関係者間の連携等

事業者は、就業上の措置を実施し、又は当該措置の変更若しくは解除をしようとするに当たっては、医師等と他の産業保健スタッフとの連携はもちろんのこと、当該事業場の健康管理部門と人事労務管理部門との連携にも十分留意する必要がある。また、就業上の措置の実施に当たっては、特に労働者の勤務する職場の管理監督者の理解を得ることが不可欠であることから、プライバシーに配慮しつつ事業者は、当該管理監督者に対し、就業上の措置の目的、内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが適当である。

また、労働者の健康状態を把握し、適切に評価するためには、健康診断の結果を総合的に考慮することが基本であり、例えば、平成 19 年の労働安全衛生規則の改正により新たに追加された腹囲等の項目もこの総合的考慮の対象とすることが適当と考えられる。しかし、この項目の追加によって、事業者に対して、従来と異なる責任が求められるものではない。

なお、就業上の措置を講じた後、健康状態の改善が見られた場合には、医師等の意見を聴いた上で、通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずる必要がある。

（ロ）健康診断結果を理由とした不利益な取扱いの防止

健康診断の結果に基づく就業上の措置は、労働者の健康の確保を目的とするものであるため、事業者が、健康診断において把握した労働者の健康情報等に基づき、当該労働者の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。このため、以下に掲げる事業者による

不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、事業者はこれらを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由が以下に掲げる理由以外のものであったとしても、実質的に以下に掲げるものに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。

① 就業上の措置の実施に当たり、健康診断の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。

② 就業上の措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等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又は労働者の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。

③ 健康診断の結果を理由として、以下の措置を行うこと。

(a) 解雇すること。

(b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。

(c) 退職勧奨を行うこと。

(d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更を命じること。

(e) その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

（５）その他の留意事項

イ 健康診断結果の通知

事業者は、労働者が自らの健康状態を把握し、自主的に健康管理が行えるよう、労働安全衛生法第 66 条の６の規定に基づき、健康診断を受けた労働者に対して、異常の所見の有無にかかわらず、遅滞なくその結果を通知しなければならない。

ロ 保健指導

事業者は、労働者の自主的な健康管理を促進するため、労働安全衛生法第 66 条の７第１項の規定に基づき、一般健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対して、医師又は保健師による保健指導を受けさせるよう努めなければならない。この場合、保健指導として必要に応じ日常生活面での指導、健康管理に関する情報の提供、健康診断に基づく再検査又は精密検査、治療のための受診の勧奨等を行うほか、その円滑な実施に向けて、健康保険組合その他の健康増進事業実施者（健康増進法（平成 14 年法律第 103 号）第６条に規定する健康増進事業実施者をいう。）等との連携を図ること。

深夜業に従事する労働者については、昼間業務に従事する者とは異なる生活様式を求められていることに配慮し、睡眠指導や食生活指導等を一層重視した保健指導を行うよう努めることが必要である。

また、労働者災害補償保険法第 26 条第２項第２号の規定に基づく特定保健指導及び高齢者の医療の確保に関する法律（昭和 57 年法律第 80 号）第 24 条の規定に基づく特定保健指導を受けた労働者については、労働安全衛生法第 66 条の７第１項の規定に基づく保健指導を行う医師又は保健師にこれらの特定保健指導の内容を伝えるよう働きかけることが適当である。

なお、産業医の選任義務のある事業場においては、個々の労働者ごとの健康状態や作業内容、作業環境等についてより詳細に把握し得る立場にある産業医が中心となり実施されることが適当である。

ハ　再検査又は精密検査の取扱い

事業者は、就業上の措置を決定するに当たっては、できる限り詳しい情報に基づいて行うことが適当であることから、再検査又は精密検査を行う必要のある労働者に対して、当該再検査又は精密検査受診を勧奨するとともに、意見を聴く医師等に当該検査の結果を提出するよう働きかけることが適当である。

なお、再検査又は精密検査は、診断の確定や症状の程度を明らかにするものであり、一律には事業者にその実施が義務付けられているものではないが、有機溶剤中毒予防規則（昭和 47 年労働省令第 36 号)、鉛中毒予防規則（昭和 47 年労働省令第 37 号)、特定化学物質障害予防規則（昭和 47 年労働省令第 39 号)、高気圧作業安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 40 号）及び石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）に基づく特殊健康診断として規定されているものについては、事業者にその実施が義務付けられているので留意する必要がある。

ニ　健康情報の保護

事業者は、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 16 年厚生労働省告示第 259 号）に基づき、健康情報の保護に留意し、その適正な取扱いを確保する必要がある。

事業者は、就業上の措置の実施に当たって、産業保健業務従事者（産業医、保健師等、衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者をいう。）以外の者に健康情報を取り扱わせる時は、これらの者が取り扱う健康情報が就業上の措置を実施する上で必要最小限のものとなるよう、必要に応じて健康情報の内容を適切に加工した上で提供する等の措置を講ずる必要があり、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の加工前の情報や詳細な医学的情報は取り扱わせてはならないものとする。

ホ　健康診断結果の記録の保存

事業者は、労働安全衛生法第 66 条の３及び第 103 条の規定に基づき、健康診断結果の記録を保存しなければならない。記録の保存には、書面による保存及び電磁的記録による保存があり、電磁的記録による保存を行う場合は、厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成 17 年厚生労働省令第 44 号）に基づき適切な保存を行う必要がある。また、健康診断結果には医療に関する情報が含まれることから、事業者は安全管理措置等について「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」を参照することが望ましい。

また、二次健康診断の結果については、事業者にその保存が義務付けられているものではないが、継続的に健康管理を行うことができるよう、保存することが望ましい。

なお、保存に当たっては、当該労働者の同意を得ることが必要である。

3　派遣労働者に対する健康診断に係る留意事項

（1）健康診断の実施

派遣労働者については、労働安全衛生法第 66 条第 1 項の規定に基づく健康診断（以下「一般健康診断」という。）は派遣元事業者が実施し、同条第 2 項又は第 3 項に基づく健康診断（以下「特殊健康診断」という。）は派遣先事業者が実施しなければならない。

派遣労働者に対する一般健康診断の実施に当たって、派遣先事業者は、当該派遣労働者が派遣元事業者が実施する一般健康診断を受診することができるよう必要な配慮をすることが適当である。また、派遣元事業者から依頼があった場合には、派遣先事業者は、その雇用する労働者に対する一般健康診断を実施する際に、派遣労働者もこれを受診することができるよう配慮することが望ましい。なお、派遣先事業者が、派遣労働者も含めて一般健康診断を実施するに当たっては、当該一般健康診断の結果は、派遣元事業者が取り扱うべきものであることから、一般健康診断を実施した医師から直接派遣元事業者に結果を提供させること等の方法により、派遣先事業者は当該結果を把握しないようにする必要がある。

（2）医師に対する情報の提供

派遣元事業主は、一般健康診断の結果について適切に医師から意見を聴くことができるよう、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）（以下「労働者派遣法」という。）第 42 条第 3 項の規定に基づき派遣先事業者から通知された当該労働者の労働時間に加え、必要に応じ、派遣先事業者に対し、その他の勤務の状況又は職場環境に関する情報について提供するよう依頼し、派遣先事業者は、派遣元事業者から依頼があった場合には、必要な情報を提供することとする。

この場合において、派遣元事業者は、派遣先事業者への依頼について、あらかじめ、当該派遣労働者の同意を得なければならない。

（3）就業上の措置の決定等

派遣労働者に対し就業上の措置を講ずるに当たって、派遣先の協力が必要な場合には、派遣元事業者は、派遣先事業者に対して、当該措置の実施に協力するよう要請することとし、派遣先事業者は、派遣元事業者から要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行うこととする。この場合において、派遣元事業者は、派遣先事業者への要請について、あらかじめ、当該派遣労働者の同意を得なければならない。

また、派遣先事業者は、特殊健康診断の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たっては、派遣元事業者と連絡調整を行った上でこれを実施することとし、就業上の措置を実施したときは、派遣元事業者に対し、当該措置の内容に関する情報を提供することとする。

（4）不利益な取扱いの禁止

次に掲げる派遣先事業者による派遣労働者に対する不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、派遣先事業者はこれを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由がこれ以外のものであったとしても、実質的にこれに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても行ってはならない。

① 一般健康診断の結果に基づく派遣労働者の就業上の措置について、派遣元事業者からその実施に協力するよう要請があったことを理由として、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。

② 派遣元事業者が本人の同意を得て、派遣先事業者に派遣労働者の一般健康診断の結果を提供した場合において、これを理由として、派遣先事業者が、派遣元事業者が聴取した医師の意見を勘案せず又は当該派遣労働者の実情を考慮せず、当該派遣労働者の変更を求めること。

③ 特殊健康診断の結果に基づく就業上の措置の実施に当たり、健康診断の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。

④ 特殊健康診断の結果に基づく就業上の措置の実施に当たり、医師の意見を勘案せず又は労働者の実情を考慮せず、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。

（５）特殊健康診断の結果の保存及び通知

特殊健康診断の結果の記録の保存は、派遣先事業者が行わなければならないが、派遣労働者については、派遣先が変更になった場合にも、当該派遣労働者の健康管理が継続的に行われるよう、労働者派遣法第 45 条第 10 項及び第 11 項の規定に基づき、派遣先事業者は、特殊健康診断の結果の記録の写しを派遣元事業者に送付しなければならず、派遣元事業者は、派遣先事業者から送付を受けた当該記録の写しを保存しなければならない。

また、派遣元事業者は、当該記録の写しに基づき、派遣労働者に対して特殊健康診断の結果を通知しなければならない。

（６）健康情報の保護

派遣労働者の一般健康診断に関する健康情報については、派遣元事業者の責任において取り扱うものとし、派遣元事業者は、派遣労働者の同意を得ずに、これを派遣先事業者に提供してはならない。

別紙７

労働者の心の健康の保持増進のための指針

平成 18 年　３月 31 日　健康保持増進のための指針公示第３号
改正　平成 27 年 11 月 30 日　健康保持増進のための指針公示第６号

１　趣旨

労働者の受けるストレスは拡大する傾向にあり、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者が半数を超える状況にある。また、精神障害等に係る労災補償状況をみると、請求件数、認定件数とも近年、増加傾向にある。このような中で、心の健康問題が労働者、その家族、事業場及び社会に与える影響は、今日、ますます大きくなっている。事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図ることは、労働者とその家族の幸せを確保するとともに、我が国社会の健全な発展という観点からも、非常に重要な課題となっている。

本指針は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 70 条の２第１項の規定に基づき、同法第 69 条第１項の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、事業場において事業者が講ずる労働者の心の健康の保持増進のための措置（以下「メンタルヘルスケア」という。）が適切かつ有効に実施されるよう、メンタルヘルスケアの原則的な実施方法について定めるものである。

事業者は、本指針に基づき、各事業場の実態に即した形で、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルスケアの実施に積極的に取り組むことが望ましい。

２　メンタルヘルスケアの基本的考え方

ストレスの原因となる要因（以下「ストレス要因」という。）は、仕事、職業生活、家庭、地域等に存在している。心の健康づくりは、労働者自身が、ストレスに気づき、これに対処すること（セルフケア）の必要性を認識することが重要である。

しかし、職場に存在するストレス要因は、労働者自身の力だけでは取り除くことができないものもあることから、労働者の心の健康づくりを推進していくためには、職場環境の改善も含め、事業者によるメンタルヘルスケアの積極的推進が重要であり、労働の場における組織的かつ計画的な対策の実施は、大きな役割を果たすものである。

このため、事業者は、以下に定めるところにより、自らがストレスチェック制度を含めた事業場におけるメンタルヘルスケアを積極的に推進することを表明するとともに、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）において十分調査審議を行い、メンタルヘルスケアに関する事業場の現状とその問題点を明確にし、その問題点を解決する具体的な実施事項等についての基本的な計画（以下「心の健康づくり計画」という。）を策定・実施するとともに、ストレスチェック制度の実施方法等に関する規程を策定し、制度の円滑な実施を図る必要がある。また、心の健康づくり計画の実施に当たっては、ストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じて、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を

行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援等を行う「三次予防」が円滑に行われるようにする必要がある。これらの取組においては、教育研修、情報提供及び「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」並びに「事業場外資源によるケア」の４つのメンタルヘルスケアが継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要である。

さらに、事業者は、メンタルヘルスケアを推進するに当たって、次の事項に留意することが重要である。

① 心の健康問題の特性

心の健康については、客観的な測定方法が十分確立しておらず、その評価には労働者本人から心身の状況に関する情報を取得する必要があり、さらに、心の健康問題の発生過程には個人差が大きく、そのプロセスの把握が難しい。また、心の健康は、すべての労働者に関わることであり、すべての労働者が心の問題を抱える可能性があるにもかかわらず、心の健康問題を抱える労働者に対して、健康問題以外の観点から評価が行われる傾向が強いという問題や、心の健康問題自体についての誤解や偏見等解決すべき問題が存在している。

② 労働者の個人情報の保護への配慮

メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護及び労働者の意思の尊重に留意することが重要である。心の健康に関する情報の収集及び利用に当たっての、労働者の個人情報の保護への配慮は、労働者が安心してメンタルヘルスケアに参加できること、ひいてはメンタルヘルスケアがより効果的に推進されるための条件である。

③ 人事労務管理との関係

労働者の心の健康は、職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理と密接に関係する要因によって、大きな影響を受ける。メンタルヘルスケアは、人事労務管理と連携しなければ、適切に進まない場合が多い。

④ 家庭・個人生活等の職場以外の問題

心の健康問題は、職場のストレス要因のみならず家庭・個人生活等の職場外のストレス要因の影響を受けている場合も多い。また、個人の要因等も心の健康問題に影響を与え、これらは複雑に関係し、相互に影響し合う場合が多い。

３ 衛生委員会等における調査審議

メンタルヘルスケアの推進に当たっては、事業者が労働者等の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組を行うことが必要である。また、心の健康問題に適切に対処するためには、産業医等の助言を求めることも必要である。このためにも、労使、産業医、衛生管理者等で構成される衛生委員会等を活用することが効果的である。労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）第 22 条において、衛生委員会の付議事項として「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」が規定されており、４に掲げる心の健康づくり計画の策定はもとより、その実施体制の整備等の具体的な実施方策や個人情報の保護に関する規程等の策定等に当たっては、衛生委員会等において

十分調査審議を行うことが必要である。

また、ストレスチェック制度に関しては、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（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。以下「ストレスチェック指針」という。）により、衛生委員会等においてストレスチェックの実施方法等について調査審議を行い、その結果を踏まえてストレスチェック制度の実施に関する規程を定めることとされていることから、ストレスチェック制度に関する調査審議とメンタルヘルスケアに関する調査審議を関連付けて行うことが望ましい。

なお、衛生委員会等の設置義務のない小規模事業場においても、４に掲げる心の健康づくり計画及びストレスチェック制度の実施に関する規程の策定並びにこれらの実施に当たっては、労働者の意見が反映されるようにすることが必要である。

４　心の健康づくり計画

メンタルヘルスケアは、中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、また、その推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聴きつつ事業場の実態に則した取組を行うことが必要である。このため、事業者は、３に掲げるとおり衛生委員会等において十分調査審議を行い、心の健康づくり計画を策定することが必要である。心の健康づくり計画は、各事業場における労働安全衛生に関する計画の中に位置付けることが望ましい。

メンタルヘルスケアを効果的に推進するためには、心の健康づくり計画の中で、事業者自らが事業場におけるメンタルヘルスケアを積極的に推進することを表明するとともに、その実施体制を確立する必要がある。心の健康づくり計画の実施においては、実施状況等を適切に評価し、評価結果に基づき必要な改善を行うことにより、メンタルヘルスケアの一層の充実・向上に努めることが望ましい。心の健康づくり計画で定めるべき事項は次に掲げるとおりである。

①　事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明に関すること。
②　事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること。
③　事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関すること。
④　メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること。
⑤　労働者の健康情報の保護に関すること。
⑥　心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること。
⑦　その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること。

なお、ストレスチェック制度は、各事業場の実情に即して実施されるメンタルヘルスケアに関する一次予防から三次予防までの総合的な取組の中に位置付けることが重要であることから、心の健康づくり計画において、その位置付けを明確にすることが望ましい。また、ストレスチェック制度の実施に関する規程の策定を心の健康づくり計画の一部として行っても差し支えない。

５　４つのメンタルヘルスケアの推進

メンタルヘルスケアは、労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減するあるいはこれに対処する「セルフケア」、労働者と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や労働者に対する相談対応を行う「ラインによるケア」、事業場内の産業医等事業場内産業保健スタッフ等が、事業場の心の健康づくり対策の提言を行うとともに、その推進を担い、また、労働者及び管理監督者を支援する「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び事業場外の機関及び専門家を活用し、その支援を受ける「事業場外資源によるケア」の４つのケアが継続的かつ計画的に行われることが重要である。

（１）セルフケア

心の健康づくりを推進するためには、労働者自身がストレスに気づき、これに対処するための知識、方法を身につけ、それを実施することが重要である。ストレスに気づくためには、労働者がストレス要因に対するストレス反応や心の健康について理解するとともに、自らのストレスや心の健康状態について正しく認識できるようにする必要がある。

このため、事業者は、労働者に対して、６（１）アに掲げるセルフケアに関する教育研修、情報提供を行い、心の健康に関する理解の普及を図るものとする。また、６（３）に掲げるところにより相談体制の整備を図り、労働者自身が管理監督者や事業場内産業保健スタッフ等に自発的に相談しやすい環境を整えるものとする。

また、ストレスへの気付きを促すためには、ストレスチェック制度によるストレスチェックの実施が重要であり、特別の理由がない限り、すべての労働者がストレスチェックを受けることが望ましい。

さらに、ストレスへの気付きのためには、ストレスチェックとは別に、随時、セルフチェックを行う機会を提供することも効果的である。

また、管理監督者にとってもセルフケアは重要であり、事業者は、セルフケアの対象者として管理監督者も含めるものとする。

（２）ラインによるケア

管理監督者は、部下である労働者の状況を日常的に把握しており、また、個々の職場における具体的なストレス要因を把握し、その改善を図ることができる立場にあることから、６（２）に掲げる職場環境等の把握と改善、６（３）に掲げる労働者からの相談対応を行うことが必要である。

このため、事業者は、管理監督者に対して、６（１）イに掲げるラインによるケアに関する教育研修、情報提供を行うものとする。

なお、業務を一時的なプロジェクト体制で実施する等、通常のラインに よるケアが困難な業務形態にある場合には、実務において指揮命令系統の上位にいる者等によりケアが行われる体制を整えるなど、ラインによるケアと同等のケアが確実に実施されるようにするものとする。

（３）事業場内産業保健スタッフ等によるケア

事業場内産業保健スタッフ等は、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施

されるよう、労働者及び管理監督者に対する支援を行うとともに、心の健康づくり計画に基づく具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案、メンタルヘルスに関する個人の健康情報の取扱い、事業場外資源とのネットワークの形成やその窓口となること等、心の健康づくり計画の実施に当たり、中心的な役割を果たすものである。

このため、事業者は、事業場内産業保健スタッフ等によるケアに関して、次の措置を講じるものとする。

① ６（１）ウに掲げる職務に応じた専門的な事項を含む教育研修、知識修得等の機会の提供を図ること。

② メンタルヘルスケアに関する方針を明示し、実施すべき事項を委嘱又は指示すること。

③ ６（３）に掲げる事業場内産業保健スタッフ等が、労働者の自発的相談やストレスチェック結果の通知を受けた労働者からの相談等を受けることができる制度及び体制を、それぞれの事業場内の実態に応じて整えること。

④ 産業医等の助言、指導等を得ながら事業場のメンタルヘルスケアの推進の実務を担当する事業場内メンタルヘルス推進担当者を、事業場内産業保健スタッフ等の中から選任するよう努めること。事業場内メンタルヘルス推進担当者としては、衛生管理者等や常勤の保健師等から選任することが望ましいこと。ただし、事業場内メンタルヘルス推進担当者は、労働者のメンタルヘルスに関する個人情報を取り扱うことから、労働者について解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者（以下「人事権を有する者」という。）を選任することは適当でないこと。なお、ストレスチェック制度においては、労働安全衛生規則第 52 条の 10 第２項により、ストレスチェックを受ける労働者について人事権を有する者は、ストレスチェックの実施の事務に従事してはならないこととされていることに留意すること。

⑤ 一定規模以上の事業場にあっては、事業場内に又は企業内に、心の健康づくり専門スタッフや保健師等を確保し、活用することが望ましいこと。

なお、事業者は心の健康問題を有する労働者に対する就業上の配慮について、事業場内産業保健スタッフ等に意見を求め、また、これを尊重するものとする。

メンタルヘルスケアに関するそれぞれの事業場内産業保健スタッフ等の役割は、主として以下のとおりである。 なお、以下に掲げるもののほか、ストレスチェック制度における事業場内産業保健スタッフ等の役割については、ストレスチェック指針によることとする。

ア 産業医等

産業医等は、労働者の健康管理等を職務として担う者であるという面から、事業場の心の健康づくり計画の策定に助言、指導等を行い、これに基づく対策の実施状況を把握する。また、専門的な立場から、セルフケア及びラインによるケアを支援し、教育研修の企画及び実施、情報の収集及び提供、助言及び指導等を行う。就業上の配慮が必要な場合には、事業者に必要な意見を述べる。専門的な相談・対応が必要な事例については、事業場外資源との連絡調整に、専門的な立場から関わる。さらに、ストレスチェック制度及び長時間労働者等に対する面接指導等の実施並び

にメンタルヘルスに関する個人の健康情報の保護についても中心的役割を果たすことが望ましい。

イ　衛生管理者等

衛生管理者等は、心の健康づくり計画に基づき、産業医等の助言、指導等を踏まえて、具体的な教育研修の企画及び実施、職場環境等の評価と改善、心の健康に関する相談ができる雰囲気や体制づくりを行う。またセルフケア及びラインによるケアを支援し、その実施状況を把握するとともに、産業医等と連携しながら事業場外資源との連絡調整に当たることが効果的である。

ウ　保健師等

衛生管理者以外の保健師等は、産業医等及び衛生管理者等と協力しながら、セルフケア及びラインによるケアを支援し、教育研修の企画・実施、職場環境等の評価と改善、労働者及び管理監督者からの相談対応、保健指導等に当たる。

エ　心の健康づくり専門スタッフ

事業場内に心の健康づくり専門スタッフがいる場合には、事業場内産業保健スタッフと協力しながら、教育研修の企画・実施、職場環境等の評価と改善、労働者及び管理監督者からの専門的な相談対応等に当たるとともに、当該スタッフの専門によっては、事業者への専門的立場からの助言等を行うことも有効である。

オ　人事労務管理スタッフ

人事労務管理スタッフは、管理監督者だけでは解決できない職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理が心の健康に及ぼしている具体的な影響を把握し、労働時間等の労働条件の改善及び適正配置に配慮する。

（4）事業場外資源によるケア

メンタルヘルスケアを行う上では、事業場が抱える問題や求めるサービスに応じて、メンタルヘルスケアに関し専門的な知識を有する各種の事業場外資源の支援を活用することが有効である。また、労働者が事業場内での相談等を望まないような場合にも、事業場外資源を活用することが効果的である。 ただし、事業場外資源を活用する場合は、メンタルヘルスケアに関するサービスが適切に実施できる体制や、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。

また、事業場外資源の活用にあたっては、これに依存することにより事業者がメンタルヘルスケアの推進について主体性を失わないよう留意すべきである。このため、事業者は、メンタルヘルスケアに関する専門的な知識、情報等が必要な場合は、事業場内産業保健スタッフ等が窓口となって、適切な事業場外資源から必要な情報提供や助言を受けるなど円滑な連携を図るよう努めるものとする。また、必要に応じて労働者を速やかに事業場外の医療機関及び地域保健機関に紹介するためのネットワークを日頃から形成しておくものとする。

特に、小規模事業場においては、８に掲げるとおり、必要に応じて産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）等の事業場外資源を活用することが有効である。

6　メンタルヘルスケアの具体的進め方

メンタルヘルスケアは、５に掲げる４つのケアを継続的かつ計画的に実施することが基本であるが、具体的な推進に当たっては、事業場内の関係者が相互に連携し、以下の取組を積極的に推進することが効果的である。

（１）メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供

事業者は、４つのケアが適切に実施されるよう、以下に掲げるところにより、それぞれの職務に応じ、メンタルヘルスケアの推進に関する教育研修・情報提供を行うよう努めるものとする。この際には、必要に応じて事業場外資源が実施する研修等への参加についても配慮するものとする。

なお、労働者や管理監督者に対する教育研修を円滑に実施するため、事業場内に教育研修担当者を計画的に育成することも有効である。

ア　労働者への教育研修・情報提供

事業者は、セルフケアを促進するため、管理監督者を含む全ての労働者に対して、次に掲げる項目等を内容とする教育研修、情報提供を行うものとする。

①　メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
②　ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
③　セルフケアの重要性及び心の健康問題に対する正しい態度
④　ストレスへの気づき方
⑤　ストレスの予防、軽減及びストレスへの対処の方法
⑥　自発的な相談の有用性
⑦　事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報

イ　管理監督者への教育研修・情報提供

事業者は、ラインによるケアを促進するため、管理監督者に対して、次に掲げる項目等を内容とする教育研修、情報提供を行うものとする。

①　メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
②　職場でメンタルヘルスケアを行う意義
③　ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
④　管理監督者の役割及び心の健康問題に対する正しい態度
⑤　職場環境等の評価及び改善の方法
⑥　労働者からの相談対応（話の聴き方、情報提供及び助言の方法等）
⑦　心の健康問題により休業した者の職場復帰への支援の方法
⑧　事業場内産業保健スタッフ等との連携及びこれを通じた事業場外資源との連携の方法
⑨　セルフケアの方法
⑩　事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報
⑪　健康情報を含む労働者の個人情報の保護等

ウ　事業場内産業保健スタッフ等への教育研修・情報提供

事業者は、事業場内産業保健スタッフ等によるケアを促進するため、事業場内産業保健スタッフ等に対して、次に掲げる項目等を内容とする教育研修、情報提供を

行うものとする。

また、産業医、衛生管理者、事業場内メンタルヘルス推進担当者、保健師等、各事業場内産業保健スタッフ等の職務に応じて専門的な事項を含む教育研修、知識修得等の機会の提供を図るものとする。

① メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
② 職場でメンタルヘルスケアを行う意義
③ ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
④ 事業場内産業保健スタッフ等の役割及び心の健康問題に対する正しい態度
⑤ 職場環境等の評価及び改善の方法
⑥ 労働者からの相談対応（話の聴き方、情報提供及び助言の方法等）
⑦ 職場復帰及び職場適応の支援、指導の方法
⑧ 事業場外資源との連携（ネットワークの形成）の方法
⑨ 教育研修の方法
⑩ 事業場外資源の紹介及び利用勧奨の方法
⑪ 事業場の心の健康づくり計画及び体制づくりの方法
⑫ セルフケアの方法
⑬ ラインによるケアの方法
⑭ 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報
⑮ 健康情報を含む労働者の個人情報の保護等

（２）職場環境等の把握と改善

労働者の心の健康には、作業環境、作業方法、労働者の心身の疲労の回復を図るための施設及び設備等、職場生活で必要となる施設及び設備等、労働時間、仕事の量と質、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等職場内のハラスメントを含む職場の人間関係、職場の組織及び人事労務管理体制、職場の文化や風土等の職場環境等が影響を与えるものであり、職場レイアウト、作業方法、コミュニケーション、職場組織の改善などを通じた職場環境等の改善は、労働者の心の健康の保持増進に効果的であるとされている。このため、事業者は、メンタルヘルス不調の未然防止を図る観点から職場環境等の改善に積極的に取り組むものとする。また、事業者は、衛生委員会等における調査審議や策定した心の健康づくり計画を踏まえ、管理監督者や事業場内産業保健スタッフ等に対し、職場環境等の把握と改善の活動を行いやすい環境を整備するなどの支援を行うものとする。

ア　職場環境等の評価と問題点の把握

職場環境等を改善するためには、まず、職場環境等を評価し、問題点を把握することが必要である。

このため、事業者は、管理監督者による日常の職場管理や労働者からの意見聴取の結果を通じ、また、ストレスチェック結果の集団ごとの分析の結果や面接指導の結果等を活用して、職場環境等の具体的問題点を把握するものとする。

事業場内産業保健スタッフ等は、職場環境等の評価と問題点の把握において中心的役割を果たすものであり、職場巡視による観察、労働者及び管理監督者からの聞

き取り調査、産業医、保健師等によるストレスチェック結果の集団ごとの分析の実施又は集団ごとの分析結果を事業場外資源から入手する等により、定期的又は必要に応じて、職場内のストレス要因を把握し、評価するものとする。

イ　職場環境等の改善

事業者は、アにより職場環境等を評価し、問題点を把握した上で、職場環境のみならず勤務形態や職場組織の見直し等の様々な観点から職場環境等の改善を行うものとする。具体的には、事業場内産業保健スタッフ等は、職場環境等の評価結果に基づき、管理監督者に対してその改善を助言するとともに、管理監督者と協力しながらその改善を図り、また、管理監督者は、労働者の労働の状況を日常的に把握し、個々の労働者に過度な長時間労働、疲労、ストレス、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うことが重要である。

また、事業者は、その改善の効果を定期的に評価し、効果が不十分な場合には取組方法を見直す等、対策がより効果的なものになるように継続的な取組に努めるものとする。これらの改善を行う際には、必要に応じて、事業場外資源の助言及び支援を求めることが望ましい。

なお、職場環境等の改善に当たっては、労働者の意見を踏まえる必要があり、労働者が参加して行う職場環境等の改善手法等を活用することも有効である。

（3）メンタルヘルス不調への気付きと対応

メンタルヘルスケアにおいては、ストレス要因の除去又は軽減や労働者のストレス対処などの予防策が重要であるが、これらの措置を実施したにもかかわらず、万一、メンタルヘルス不調に陥る労働者が発生した場合は、その早期発見と適切な対応を図る必要がある。

このため、事業者は、個人情報の保護に十分留意しつつ、労働者、管理監督者、家族等からの相談に対して適切に対応できる体制を整備するものとする。さらに、相談等により把握した情報を基に、労働者に対して必要な配慮を行うこと、必要に応じて産業医や事業場外の医療機関につないでいくことができるネットワークを整備するよう努めるものとする。

ア　労働者による自発的な相談とセルフチェック

事業者は、労働者によるメンタルヘルス不調への気付きを促進するため、事業場の実態に応じて、その内部に相談に応ずる体制を整備する、事業場外の相談機関の活用を図る等、労働者が自ら相談を行えるよう必要な環境整備を行うものとする。この相談体制については、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ために重要であること。また、5（1）に掲げたとおり、ストレスへの気付きのために、随時、セルフチェックを行うことができる機会を提供することも効果的である。

イ　管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応等

管理監督者は、日常的に、労働者からの自発的な相談に対応するよう努める必要がある。特に、長時間労働等により疲労の蓄積が認められる労働者、強度の心理的負荷を伴う出来事を経験した労働者、その他特に個別の配慮が必要と思われる労働

者から、話を聞き、適切な情報を提供し、必要に応じ事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促すよう努めるものとする。

事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者と協力し、労働者の気付きを促して、保健指導、健康相談等を行うとともに、相談等により把握した情報を基に、必要に応じて事業場外の医療機関への相談や受診を促すものとする。また、事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者に対する相談対応、メンタルヘルスケアについても留意する必要がある。

なお、心身両面にわたる健康保持増進対策（ＴＨＰ）を推進している事業場においては、心理相談を通じて、心の健康に対する労働者の気づきと対処を支援することが重要である。また、運動指導、保健指導等のＴＨＰにおけるその他の指導においても、積極的にストレスや心の健康問題を取り上げることが効果的である。

ウ　労働者個人のメンタルヘルス不調を把握する際の留意点

事業場内産業保健スタッフ等が労働者個人のメンタルヘルス不調等の労働者の心の健康に関する情報を把握した場合には、本人に対してその結果を提供するとともに、本人の同意を得て、事業者に対して把握した情報のうち就業上の措置に必要な情報を提供することが重要であり、事業者は提供を受けた情報に基づいて必要な配慮を行うことが重要である。ただし、事業者がストレスチェック結果を含む労働者の心の健康に関する情報を入手する場合には、労働者本人の同意を得ることが必要であり、また、事業者は、その情報を、労働者に対する健康確保上の配慮を行う以外の目的で使用してはならない。

さらに、労働安全衛生法に基づく健康診断、ストレスチェック制度における医師による面接指導及び一定時間を超える長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等により、労働者のメンタルヘルス不調が認められた場合における、事業場内産業保健スタッフ等のとるべき対応についてあらかじめ明確にしておくことが必要である。

エ　労働者の家族による気づきや支援の促進

労働者に日常的に接している家族は、労働者がメンタルヘルス不調に陥った際に最初に気づくことが少なくない。また、治療勧奨、休業中、職場復帰時及び職場復帰後のサポートなど、メンタルヘルスケアに大きな役割を果たす。

このため、事業者は、労働者の家族に対して、ストレスやメンタルヘルスケアに関する基礎知識、事業場のメンタルヘルス相談窓口等の情報を社内報や健康保険組合の広報誌等を通じて提供することが望ましい。また、事業者は、事業場に対して家族から労働者に関する相談があった際には、事業場内産業保健スタッフ等が窓口となって対応する体制を整備するとともに、これを労働者やその家族に周知することが望ましい。

（４）職場復帰における支援

メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにするため、事業者は、その労働者に対する支援として、次に掲げる事項を適切に行うものとする。

① 衛生委員会等において調査審議し、産業医等の助言を受けながら職場復帰支援プログラムを策定すること。職場復帰支援プログラムにおいては、休業の開始から通常業務への復帰に至るまでの一連の標準的な流れを明らかにするとともに、それに対応する職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等について定めること。

② 職場復帰支援プログラムの実施に関する体制や規程の整備を行い、労働者に周知を図ること。

③ 職場復帰支援プログラムの実施について、組織的かつ計画的に取り組むこと。

④ 労働者の個人情報の保護に十分留意しながら、事業場内産業保健スタッフ等を中心に労働者、管理監督者がお互いに十分な理解と協力を行うとともに、労働者の主治医との連携を図りつつ取り組むこと。

なお、職場復帰支援における専門的な助言や指導を必要とする場合には、それぞれの役割に応じた事業場外資源を活用することも有効である。

7 メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮

メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要である。メンタルヘルスに関する労働者の個人情報は、健康情報を含むものであり、その取得、保管、利用等において特に適切に保護しなければならないが、その一方で、メンタルヘルス不調の労働者への対応に当たっては、労働者の上司や同僚の理解と協力のため、当該情報を適切に活用することが必要となる場合もある。

健康情報を含む労働者の個人情報の保護に関しては、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）及び関連する指針等が定められており、個人情報を事業の用に供する個人情報取扱事業者に対して、個人情報の利用目的の公表や通知、目的外の取扱いの制限、安全管理措置、第三者提供の制限などを義務づけている。また、個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、その適正な取扱いの確保に努めることとされている。さらに、ストレスチェック制度における健康情報の取扱いについては、ストレスチェック指針において、事業者は労働者の健康情報を適切に保護することが求められている。事業者は、これらの法令等を遵守し、労働者の健康情報の適正な取扱いを図るものとする。

（1）労働者の同意

メンタルヘルスケアを推進するに当たって、労働者の個人情報を主治医等の医療職や家族から取得する際には、事業者はあらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。

また、健康情報を含む労働者の個人情報を医療機関等の第三者へ提供する場合も、原則として本人の同意が必要である。ただし、労働者の生命や健康の保護のために緊急かつ重要であると判断される場合は、本人の同意を得ることに努めたうえで、必要な範囲で積極的に利用すべき場合もあることに留意が必要である。その際、産業医等

を選任している事業場においては、その判断について相談することが適当である。

なお、これらの個人情報の取得又は提供の際には、なるべく本人を介して行うことが望ましく、その際には、個別に同意を得る必要がある。

また、ストレスチェック制度によるストレスチェックを実施した場合、医師、保健師等のストレスチェックの実施者は、労働者の同意がない限り、その結果を事業者に提供してはならない。

（２）事業場内産業保健スタッフによる情報の加工

事業場内産業保健スタッフは、労働者本人や管理監督者からの相談対応の際などメンタルヘルスに関する労働者の個人情報が集まることとなるため、次に掲げるところにより、個人情報の取扱いについて特に留意する必要がある。

① 産業医等が、相談窓口や面接指導等により知り得た健康情報を含む労働者の個人情報を事業者に提供する場合には、提供する情報の範囲と提供先を健康管理や就業上の措置に必要な最小限のものとすること。

② 産業医等は、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するために必要な情報が的確に伝達されるように、集約・整理・解釈するなど適切に加工した上で提供するものとし、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の加工前の情報又は詳細な医学的情報は提供してはならないこと。

（３）健康情報の取扱いに関する事業場内における取り決め

健康情報の保護に関して、医師や保健師等については、法令で守秘義務が課されており、また、労働安全衛生法では、健康診断、長時間労働者に対する面接指導又はストレスチェック及びその結果に基づく面接指導の実施に関する事務を取り扱う者に対する守秘義務を課している。しかしながら、メンタルヘルスケアの実施においては、これら法令で守秘義務が課される者以外の者が法令に基づく取組以外の機会に健康情報を含む労働者の個人情報を取り扱うこともあることから、事業者は、衛生委員会等での審議を踏まえ、これらの個人情報を取り扱う者及びその権限、取り扱う情報の範囲、個人情報管理責任者の選任、個人情報を取り扱う者の守秘義務等について、あらかじめ事業場内の規程等により取り決めることが望ましい。

さらに、事業者は、これら個人情報を取り扱うすべての者を対象に当該規程等を周知するとともに、健康情報を慎重に取り扱うことの重要性や望ましい取扱い方法についての教育を実施することが望ましい。

８　心の健康に関する情報を理由とした不利益な取扱いの防止

（１）事業者による労働者に対する不利益取扱いの防止

事業者が、メンタルヘルスケア等を通じて労働者の心の健康に関する情報を把握した場合において、その情報は当該労働者の健康確保に必要な範囲で利用されるべきものであり、事業者が、当該労働者の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。

このため、労働者の心の健康に関する情報を理由として、以下に掲げる不利益な取扱いを行うことは、一般的に合理的なものとはいえないため、事業者はこれらを行っ

てはならない。なお、不利益な取扱いの理由が労働者の心の健康に関する情報以外のものであったとしても、実質的にこれに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。

① 解雇すること。

② 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。

③ 退職勧奨を行うこと。

④ 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更を命じること。

⑤ その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

（2）派遣先事業者による派遣労働者に対する不利益取扱いの防止

次に掲げる派遣先事業者による派遣労働者に対する不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、派遣先事業者はこれを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由がこれ以外のものであったとしても、実質的にこれに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても行ってはならない。

① 心の健康に関する情報を理由とする派遣労働者の就業上の措置について、派遣元事業者からその実施に協力するよう要請があったことを理由として、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。

② 本人の同意を得て、派遣先事業者が派遣労働者の心の健康に関する情報を把握した場合において、これを理由として、医師の意見を勘案せず又は当該派遣労働者の実情を考慮せず、当該派遣労働者の変更を求めること。

9 小規模事業場におけるメンタルヘルスケアの取組の留意事項

常時使用する労働者が 50 人未満の小規模事業場では、メンタルヘルスケアを推進するに当たって、必要な事業場内産業保健スタッフが確保できない場合が多い。このような事業場では、事業者は、衛生推進者又は安全衛生推進者を事業場内メンタルヘルス推進担当者として選任するとともに、地域産業保健センター等の事業場外資源の提供する支援等を積極的に活用し取り組むことが望ましい。また、メンタルヘルスケアの実施に当たっては、事業者はメンタルヘルスケアを積極的に実施することを表明し、セルフケア、ラインによるケアを中心として、実施可能なところから着実に取組を進めることが望ましい。

10 定義

本指針において、以下に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

① ライン

日常的に労働者と接する、職場の管理監督者（上司その他労働者を指揮命令する者）をいう。

② 産業医等

産業医その他労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師をいう。

③ 衛生管理者等

衛生管理者、衛生推進者及び安全衛生推進者をいう。

④　事業場内産業保健スタッフ

産業医等、衛生管理者等及び事業場内の保健師等をいう。

⑤　心の健康づくり専門スタッフ

精神科・心療内科等の医師、精神保健福祉士、心理職等をいう。

⑥　事業場内産業保健スタッフ等

事業場内産業保健スタッフ及び事業場内の心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理スタッフ等をいう。

⑦　事業場外資源

事業場外でメンタルヘルスケアへの支援を行う機関及び専門家をいう。

⑧　メンタルヘルス不調

精神および行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活および生活の質に影響を与える可能性のある精神的および行動上の問題を幅広く含むものをいう。

⑨　ストレスチェック

労働安全衛生法第 66 条の 10 に基づく心理的な負担の程度を把握するための検査をいう。

⑩　ストレスチェック制度

ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導の実施、集団ごとの集計・分析等、労働安全衛生法第 66 条の 10 に係る事業場における一連の取組全体をいう。

別紙８

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

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
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

１　趣旨

近年、仕事や職業生活に関して強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者が５割を超える状況にある中、事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図るため、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 18 年３月 31 日付け健康保持増進のための指針公示第３号。以下「メンタルヘルス指針」という。）を公表し、事業場における労働者の心の健康の保持増進のための措置（以下「メンタルヘルスケア」という。）の実施を促進してきたところである。

しかし、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が、平成 18 年度以降も増加傾向にあり、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することが益々重要な課題となっている。

こうした背景を踏まえ、平成 26 年６月 25 日に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成 26 年法律第 82 号）においては、心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）及びその結果に基づく面接指導の実施を事業者に義務付けること等を内容としたストレスチェック制度が新たに創設された。

また、この新たな制度の実施に当たっては、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）の趣旨を踏まえ、特に労働者の健康に関する個人情報（以下「健康情報」という。）の適正な取扱いの確保を図る必要がある。

本指針は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。）第 66 条の 10 第７項の規定に基づき、ストレスチェック及び面接指導の結果に基づき事業者が講ずべき措置が適切かつ有効に実施されるため、ストレスチェック及び面接指導の具体的な実施方法又は面接指導の結果についての医師からの意見の聴取、就業上の措置の決定、健康情報の適正な取扱い並びに労働者に対する不利益な取扱いの禁止等について定めたものである。

２　ストレスチェック制度の基本的な考え方

事業場における事業者による労働者のメンタルヘルスケアは、取組の段階ごとに、労働者自身のストレスへの気付き及び対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。

新たに創設されたストレスチェック制度は、これらの取組のうち、特にメンタルヘル

ス不調の未然防止の段階である一次予防を強化するため、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に求めるものである。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。

事業者は、メンタルヘルス指針に基づき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、メンタルヘルスケアに関する取組方針の決定、計画の作成、計画に基づく取組の実施、取組結果の評価及び評価結果に基づく改善の一連の取組を継続的かつ計画的に進めることが望ましい。

また、事業者は、ストレスチェック制度が、メンタルヘルス不調の未然防止だけでなく、従業員のストレス状況の改善及び働きやすい職場の実現を通じて生産性の向上にもつながるものであることに留意し、事業経営の一環として、積極的に本制度の活用を進めていくことが望ましい。

3　ストレスチェック制度の実施に当たっての留意事項

ストレスチェック制度を円滑に実施するためには、事業者、労働者及び産業保健スタッフ等の関係者が、次に掲げる事項を含め、制度の趣旨を正しく理解した上で、本指針に定める内容を踏まえ、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）の場を活用し、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。

① ストレスチェックに関して、労働者に対して受検を義務付ける規定が置かれていないのは、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きい等の特別の理由がある労働者にまで受検を強要する必要はないためであり、本制度を効果的なものとするためにも、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。

② 面接指導は、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に対して、医師が面接を行い、ストレスその他の心身及び勤務の状況等を確認することにより、当該労働者のメンタルヘルス不調のリスクを評価し、本人に指導を行うとともに、必要に応じて、事業者による適切な措置につなげるためのものである。このため、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。

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、労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「規則」という。）第 52 条の 14 の規定に基づく努力義務であるが、事業者は、職場環境におけるストレスの有無及びその原因を把握し、必要に応じて、職場環境の改善を行うことの重要性に留意し、

できるだけ実施することが望ましい。

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　基本方針の表明

事業者は、法、規則及び本指針に基づき、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明する。

イ　ストレスチェック及び面接指導

①　衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法等について調査審議を行い、その結果を踏まえ、事業者がその事業場におけるストレスチェック制度の実施方法等を規程として定める。

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看護師若しくは精神保健福祉士（以下「医師等」という。）によるストレスチェックを行う。

③　事業者は、ストレスチェックを受けた労働者に対して、当該ストレスチェックを実施した医師等（以下「実施者」という。）から、その結果を直接本人に通知させる。

④　ストレスチェック結果の通知を受けた労働者のうち、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から申出があった場合は、事業者は、当該労働者に対して、医師による面接指導を実施する。

⑤　事業者は、面接指導を実施した医師から、就業上の措置に関する意見を聴取する。

⑥　事業者は、医師の意見を勘案し、必要に応じて、適切な措置を講じる。

ウ　集団ごとの集計・分析

①　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・分析させる。

②　事業者は、集団ごとの集計・分析の結果を勘案し、必要に応じて、適切な措置を講じる。

5　衛生委員会等における調査審議

（1）衛生委員会等における調査審議の意義

ストレスチェック制度を円滑に実施するためには、事業者、労働者及び産業保健スタッフ等の関係者が、制度の趣旨を正しく理解した上で、本指針に定める内容を踏まえ、互いに協力・連携しつつ、事業場の実態に即した取組を行っていくことが重要である。このためにも、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、事業の実施を統括管理する者、労働者、産業医及び衛生管理者等で構成される衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法及び実施状況並びにそれを踏まえた実施方法の改善等について調査審議を行わせることが必要である。

（2）衛生委員会等において調査審議すべき事項

規則第 22 条において、衛生委員会等の付議事項として「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」が規定されており、当該事項の調査審議に当たっては、ストレスチェック制度に関し、次に掲げる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ものとする。

① ストレスチェック制度の目的に係る周知方法

・ ストレスチェック制度は、労働者自身のストレスへの気付き及びその対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的としており、メンタルヘルス不調者の発見を一義的な目的とはしないという趣旨を事業場内で周知する方法。

② ストレスチェック制度の実施体制

・ ストレスチェックの実施者及びその他の実施事務従事者の選任等ストレスチェック制度の実施体制。

実施者が複数いる場合は、共同実施者及び実施代表者を明示すること。この場合において、当該事業場の産業医等が実施者に含まれるときは、当該産業医等を実施代表者とすることが望ましい。

なお、外部機関にストレスチェックの実施の全部を委託する場合は、当該委託契約の中で委託先の実施者、共同実施者及び実施代表者並びにその他の実施事務従事者を明示させること（結果の集計業務等の補助的な業務のみを外部機関に委託する場合にあっては、当該委託契約の中で委託先の実施事務従事者を明示させること）。

③ ストレスチェック制度の実施方法

・ ストレスチェックに使用する調査票及びその媒体。
・ 調査票に基づくストレスの程度の評価方法及び面接指導の対象とする高ストレス者を選定する基準。
・ ストレスチェックの実施頻度、実施時期及び対象者。
・ 面接指導の申出の方法。
・ 面接指導の実施場所等の実施方法。

④ ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法

・ 集団ごとの集計・分析の手法。
・ 集団ごとの集計・分析の対象とする集団の規模。

⑤ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い

・ 事業者による労働者のストレスチェックの受検の有無の把握方法。
・ ストレスチェックの受検の勧奨の方法。

⑥ ストレスチェック結果の記録の保存方法

・ ストレスチェック結果の記録を保存する実施事務従事者の選任。
・ ストレスチェック結果の記録の保存場所及び保存期間。
・ 実施者及びその他の実施事務従事者以外の者によりストレスチェック結果が閲

覧されないためのセキュリティの確保等の情報管理の方法。

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

・　ストレスチェック結果の本人への通知方法。
・　ストレスチェックの実施者による面接指導の申出の勧奨方法。
・　ストレスチェック結果、集団ごとの集計・分析結果及び面接指導結果の共有方法及び共有範囲。
・　ストレスチェック結果を事業者へ提供するに当たっての本人の同意の取得方法。
・　本人の同意を取得した上で実施者から事業者に提供するストレスチェック結果に関する情報の範囲。
・　集団ごとの集計・分析結果の活用方法。

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、訂正、追加及び削除の方法

・　情報の開示等の手続き。
・　情報の開示等の業務に従事する者による秘密の保持の方法。

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

・　苦情の処理窓口を外部機関に設ける場合の取扱い。

なお、苦情の処理窓口を外部機関に設ける場合は、当該外部機関において労働者からの苦情又は相談に対し適切に対応することができるよう、当該窓口のスタッフが、企業内の産業保健スタッフと連携を図ることができる体制を整備しておくことが望ましい。

⑩　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こと

・　労働者にストレスチェックを受検する義務はないが、ストレスチェック制度を効果的なものとするためにも、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という制度の趣旨を事業場内で周知する方法。

⑪　労働者に対する不利益な取扱いの防止

・　ストレスチェック制度に係る労働者に対する不利益な取扱いとして禁止される行為を事業場内で周知する方法。

6　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、実施に当たって、実施計画の策定、当該事業場の産業医等の実施者又は委託先の外部機関との連絡調整及び実施計画に基づく実施の管理等の実務を担当する者を指名する等、実施体制を整備することが望ましい。当該実務担当者には、衛生管理者又はメンタルヘルス指針に規定する事業場内メンタルヘルス推進担当者を指名することが望ましいが、ストレスチェックの実施そのものを担当する実施者及びその他の実施事務従事者と異なり、ストレスチェック結果等の個人情報を取り扱わないため、労働者の解雇等に関して直接

の権限を持つ監督的地位にある者を指名することもできる。

7　ストレスチェックの実施方法等

（1）実施方法

ア　ストレスチェックの定義

法第 66 条の 10 第１項の規定によるストレスチェックは、調査票を用いて、規則第 52 条の９第１項第１号から第３号までに規定する次の３つの領域に関する項目により検査を行い、労働者のストレスの程度を点数化して評価するとともに、その評価結果を踏まえて高ストレス者を選定し、医師による面接指導の要否を確認するものをいう。

①　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

②　心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目

③　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

イ　ストレスチェックの調査票

事業者がストレスチェックに用いる調査票は、規則第 52 条の９第１項第１号から第３号までに規定する３つの領域に関する項目が含まれているものであれば、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、事業者の判断により選択することができるものとする。

なお、事業者がストレスチェックに用いる調査票としては、別添の「職業性ストレス簡易調査票」を用いることが望ましい。

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

（ア）個人のストレスの程度の評価方法

事業者は、ストレスチェックに基づくストレスの程度の評価を実施者に行わせるに当たっては、点数化した評価結果を数値で示すだけでなく、ストレスの状況をレーダーチャート等の図表で分かりやすく示す方法により行わせることが望ましい。

（イ）高ストレス者の選定方法

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。

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

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　健康診断と同時に実施する場合の留意事項

事業者は、ストレスチェック及び法第 66 条第１項の規定による健康診断の自覚症状及び他覚症状の有無の検査（以下「問診」という。）を同時に実施することができるものとする。ただし、この場合において、事業者は、ストレスチェックの調査票及び健康診断の問診票を区別する等、労働者が受検・受診義務の有無及び結果の取扱いがそれぞれ異なることを認識できるよう必要な措置を講じなければならないものとする。

（２）実施者の役割

実施者は、ストレスチェックの実施に当たって、当該事業場におけるストレスチェックの調査票の選定並びに当該調査票に基づくストレスの程度の評価方法及び高ストレス者の選定基準の決定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、ストレスチェックの結果に基づき、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しなければならないものとする。

なお、調査票の回収、集計若しくは入力又は受検者との連絡調整等の実施の事務については、必ずしも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。事業者は、実施の事務が円滑に行われるよう、実施事務従事者の選任等必要な措置を講じるものとする。

（３）受検の勧奨

自らのストレスの状況について気付きを促すとともに、必要に応じ面接指導等の対応につなげることで、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止するためには、全ての労働者がストレスチェックを受けることが望ましいことから、事業者は、実施者からストレスチェックを受けた労働者のリストを入手する等の方法により、労働者の受検の有無を把握し、ストレスチェックを受けていない労働者に対して、ストレスチェックの受検を勧奨することができるものとする。なお、この場合において、実施者は、ストレスチェックを受けた労働者のリスト等労働者の受検の有無の情報を事業者に提供するに当たって、労働者の同意を得る必要はないものとする。

（４）ストレスチェック結果の通知及び通知後の対応

ア　労働者本人に対するストレスチェック結果の通知方法

事業者は、規則第 52 条の 12 の規定に基づき、ストレスチェック結果が実施者から、遅滞なく労働者に直接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、事業者は、ストレスチェック結果のほか、次に掲げる事項を通知させることが望ましい。

①　労働者によるセルフケアに関する助言・指導

②　面接指導の対象者にあっては、事業者への面接指導の申出窓口及び申出方法

③　面接指導の申出窓口以外のストレスチェック結果について相談できる窓口に関する情報提供

イ　ストレスチェック結果の通知後の対応

（ア）面接指導の申出の勧奨

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、規則第 52 条の 16 第３項の規定に基づき、実施者が、申出の勧奨を行うことが望ましい。

（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、高ストレスの状態で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）ストレスチェック結果の記録及び保存

ストレスチェック結果の事業者への提供について、労働者から同意を得て、実施者からその結果の提供を受けた場合は、規則第 52 条の 13 第２項の規定に基づき、事業者は、当該ストレスチェック結果の記録を作成して、これを５年間保存しなければならない。

労働者の同意が得られていない場合には、規則第 52 条の 11 の規定に基づき、事業者は、実施者によるストレスチェック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、記録の保存場所の指定、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なければならない。この場合において、ストレスチェック結果の記録の保存については、実施者がこれを行うことが望ましく、実施者が行うことが困難な場合には、事業者は、実施者以外の実施事務従事者の中から記録の保存事務の担当者を指名するものとする。

実施者又は実施者以外の実施事務従事者が記録の保存を行うに当たっては、５年間保存することが望ましい。

なお、ストレスチェック結果の記録の保存方法には、書面による保存及び電磁的記録による保存があり、電磁的記録による保存を行う場合は、厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成 17 年厚生労働省令第 44 号）に基づき適切な保存を行う必要がある。また、ストレスチェック結果の記録は「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」の直接の対象ではないが、事業者は安全管理措置等について本ガイドラインを参照することが望ましい。

８　面接指導の実施方法等

（１）面接指導の対象労働者の要件

規則第 52 条の 15 の規定に基づき、事業者は、上記７（１）ウ（イ）に掲げる方法により高ストレス者として選定された者であって、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者に対して、労働者からの申出に応じて医師による面接指導を実施しなければならない。

（２）対象労働者の要件の確認方法

事業者は、労働者から面接指導の申出があったときは、当該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方法によることができるものとする。

（３）実施方法

面接指導を実施する医師は、規則第 52 条の 17 の規定に基づき、面接指導において次に掲げる事項について確認するものとする。

①　当該労働者の勤務の状況（職場における当該労働者の心理的な負担の原因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の状況を含む。）

②　当該労働者の心理的な負担の状況

③　②のほか、当該労働者の心身の状況

なお、事業者は、当該労働者の勤務の状況及び職場環境等を勘案した適切な面接指導が行われるよう、あらかじめ、面接指導を実施する医師に対して当該労働者に関する労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様並びに作業負荷の状況等の勤務の状況並びに職場環境等に関する情報を提供するものとする。

（４）面接指導の結果についての医師からの意見の聴取

法第 66 条の 10 第５項の規定に基づき、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及び講ずべき措置の内容その他の必要な措置に関する意見を聴くものとする。具体的には、次に掲げる事項を含むものとする。

ア　下表に基づく就業区分及びその内容に関する医師の判断

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	―
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養等のため、休暇又は休職等により一定期間勤務させない措置を講じ

		る。

イ　必要に応じ、職場環境の改善に関する意見

（5）就業上の措置の決定及び実施

法第 66 条の 10 第６項の規定に基づき、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ものとする。なお、労働者の意見を聴くに当たっては、必要に応じて、当該事業場の産業医等の同席の下に行うことが適当である。

事業者は、就業上の措置を実施し、又は当該措置の変更若しくは解除をしようとするに当たっては、当該事業場の産業医等と他の産業保健スタッフとの連携はもちろんのこと、当該事業場の健康管理部門及び人事労務管理部門の連携にも十分留意する必要がある。また、就業上の措置の実施に当たっては、特に労働者の勤務する職場の管理監督者の理解を得ることが不可欠であることから、事業者は、プライバシーに配慮しつつ、当該管理監督者に対し、就業上の措置の目的及び内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが適当である。

また、就業上の措置を講じた後、ストレス状態の改善が見られた場合には、当該事業場の産業医等の意見を聴いた上で、通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずる必要がある。

（6）結果の記録及び保存

規則第 52 条の 18 第２項の規定に基づき、事業者は、面接指導の結果に基づき、次に掲げる事項を記載した記録を作成し、これを５年間保存しなければならない。なお、面接指導結果の記録の保存について、電磁的記録による保存を行う場合は、７（5）の電磁的記録による保存を行う場合の取扱いと同様とする。

①　面接指導の実施年月日
②　当該労働者の氏名
③　面接指導を行った医師の氏名
④　当該労働者の勤務の状況
⑤　当該労働者の心理的な負担の状況
⑥　その他の当該労働者の心身の状況
⑦　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の医師の意見

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）集団ごとの集計・分析の実施

事業者は、規則第 52 条の 14 の規定に基づき、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、その結果を勘案し、必要に応じて、当該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

な措置を講じるよう努めなければならない。このほか、集団ごとの集計・分析の結果は、当該集団の管理者等に不利益が生じないようその取扱いに留意しつつ、管理監督者向け研修の実施又は衛生委員会等における職場環境の改善方法の検討等に活用することが望ましい。

また、集団ごとの集計・分析を行った場合には、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。

（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　労働者に対する不利益な取扱いの防止

事業者が、ストレスチェック及び面接指導において把握した労働者の健康情報等に基づき、当該労働者の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。このため、事業者は、次に定めるところにより、労働者の不利益な取扱いを防止しなければならない。

（１）法の規定により禁止されている不利益な取扱い

法第 66 条の 10 第３項の規定に基づき、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、また、労働者が面接指導を受けていない時点においてストレスチェック結果のみで就業上の措置の要否及び内容を判断することはできないことから、事業者は、当然に、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、これを行ってはならない。

（２）禁止されるべき不利益な取扱い

次に掲げる事業者による不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、事業者はこれらを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由がそれぞれに掲げる理由以外のものであったとしても、実質的にこれらに該当するとみな

される場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。。

ア　労働者が受検しないこと等を理由とした不利益な取扱い

①　ストレスチェックを受けない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。例えば、就業規則においてストレスチェックの受検を義務付け、受検しない労働者に対して懲戒処分を行うことは、労働者に受検を義務付けていない法の趣旨に照らして行ってはならないこと。

②　ストレスチェック結果を事業者に提供することに同意しない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

③　面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、面接指導の申出を行わない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

イ　面接指導結果を理由とした不利益な取扱い

①　措置の実施に当たり、医師による面接指導を行うこと又は面接指導結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。

②　面接指導結果に基づく措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等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又は労働者の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。

③　面接指導の結果を理由として、次に掲げる措置を行うこと。

（ａ）解雇すること。

（ｂ）期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。

（ｃ）退職勧奨を行うこと。

（ｄ）不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更を命じること。

（ｅ）その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

11　ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護

ストレスチェック制度において、実施者が労働者のストレスの状況を正確に把握し、メンタルヘルス不調の防止及び職場環境の改善につなげるためには、事業場において、ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護が適切に行われることが極めて重要であり、事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手するようなことがあってはならない。このため、法第 66 条の 10 第２項ただし書の規定において、労働者の同意なくストレスチェック結果が事業者には提供されない仕組みとされている。このほか、事業者は、次に定めるところにより、労働者の健康情報の保護を適切に行わなければならないものとする。

（１）実施事務従事者の範囲と留意事項

規則第 52 条の 10 第２項の規定に基づき、ストレスチェックを受ける労働者について解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、ストレスチ

ェックの実施の事務に従事してはならない。

なお、事業者が、労働者の解雇、昇進又は異動の人事を担当する職員（当該労働者の解雇、昇進又は異動に直接の権限を持つ監督的地位にある者を除く。）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、次に掲げる事項を当該職員に周知させなければならないものとする。

① ストレスチェックの実施事務従事者には法第 104 条の規定に基づき秘密の保持義務が課されること。

② ストレスチェックの実施の事務は実施者の指示により行うものであり、実施の事務に関与していない所属部署の上司等の指示を受けてストレスチェックの実施の事務に従事することによって知り得た労働者の秘密を漏らしたりしてはならないこと。

③ ストレスチェックの実施の事務に従事したことによって知り得た労働者の秘密を、自らの所属部署の業務等のうちストレスチェックの実施の事務とは関係しない業務に利用してはならないこと。

（2）ストレスチェック結果の労働者への通知に当たっての留意事項

規則第 52 条の 12 の規定に基づき、事業者は、実施者にストレスチェック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ものとする。

（3）ストレスチェック結果の事業者への提供に当たっての留意事項

ア 労働者の同意の取得方法

ストレスチェック結果が当該労働者に知らされていない時点でストレスチェック結果の事業者への提供についての労働者の同意を取得することは不適当であるため、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、同意を取得する場合は次に掲げるいずれかの方法によらなければならないものとする。ただし、事業者は、労働者に対して同意を強要する行為又は強要しているとみなされるような行為を行ってはならないことに留意すること。

① ストレスチェックを受けた労働者に対して当該ストレスチェックの結果を通知した後に、事業者、実施者又はその他の実施事務従事者が、ストレスチェックを受けた労働者に対して、個別に同意の有無を確認する方法。

② ストレスチェックを受けた労働者に対して当該ストレスチェックの結果を通知した後に、実施者又はその他の実施事務従事者が、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に対して、当該労働者が面接指導の対象であることを他の労働者に把握されないような方法で、個別に同意の有無を確認する方法。

なお、ストレスチェックを受けた労働者が、事業者に対して面接指導の申出を行った場合には、その申出をもってストレスチェック結果の事業者への提供に同意がなされたものとみなして差し支えないものとする。

イ 事業者に提供する情報の範囲

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ものとする。

なお、衛生委員会等で調査審議した上で、当該事業場における事業者へのストレスチェック結果の提供方法として、ストレスチェック結果そのものではなく、当該労働者が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旨の情報のみを事業者に提供する方法も考えられる。ただし、この方法による場合も、実施者が事業者に当該情報を提供するに当たっては、上記アの①又は②のいずれかの方法により、労働者の同意を取得しなければならないことに留意する。

ウ　外部機関との情報共有

事業者が外部機関にストレスチェックの実施の全部を委託する場合（当該事業場の産業医等が共同実施者とならない場合に限る。）には、当該外部機関の実施者及びその他の実施事務従事者以外の者は、当該労働者の同意なく、ストレスチェック結果を把握してはならない。なお、当該外部機関の実施者が、ストレスチェック結果を委託元の事業者の事業場の産業医等に限定して提供することも考えられるが、この場合にも、緊急に対応を要する場合等特別の事情がない限り、当該労働者の同意を取得しなければならないものとする。

エ　事業場におけるストレスチェック結果の共有範囲の制限

事業者は、本人の同意により事業者に提供されたストレスチェック結果を、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ものとする。

（4）集団ごとの集計・分析の結果の事業者への提供に当たっての留意事項

ア　集団ごとの集計・分析の最小単位

集団ごとの集計・分析を実施した実施者は、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、当該結果はストレスチェック結果を把握できるものではないことから、当該集団の労働者個人の同意を取得する必要はない。ただし、集計・分析の単位が少人数である場合には、当該集団の個々の労働者が特定され、当該労働者個人のストレスチェック結果を把握することが可能となるおそれがあることから、集計・分析の単位が 10 人を下回る場合には、集団ごとの集計・分析を実施した実施者は、集計・分析の対象となる全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者に集計・分析の結果を提供してはならないものとする。ただし、個々の労働者が特定されるおそれのない方法で集計・分析を実施した場合はこの限りでないが、集計・分析の手法及び対象とする集団の規模について、あらかじめ衛生委員会等で調査審議を行わせる必要があることに留意すること。

イ　集団ごとの集計・分析の結果の共有範囲の制限

集団ごとの集計・分析の結果は、集計・分析の対象となった集団の管理者等にとっては、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、無制限にこれを共有した場合、当該管理者等に不利益が生じるおそれもあることから、事業者

は、当該結果を事業場内で制限なく共有してはならないものとする。

（５）面接指導結果の事業者への提供に当たっての留意事項

面接指導を実施した医師は、規則第 52 条の 18 第２項に規定する面接指導結果に関する情報を事業者に提供するに当たっては、必要に応じて情報を適切に加工することにより、当該労働者の健康を確保するための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加工前の情報又は詳細な医学的情報は事業者に提供してはならないものとする。

なお、事業場の産業医等ではなく、外部の医師が面接指導を実施した場合、当該医師は、当該労働者の健康を確保するために必要な範囲で、当該労働者の同意を取得した上で、当該事業場の産業医等に対して加工前の情報又は詳細な医学的情報を提供することができるものとする。

12　その他の留意事項等

（１）産業医等の役割

ア　ストレスチェック制度における産業医等の位置付け

産業医は、法第 13 条並びに規則第 13 条、第 14 条及び第 15 条の規定に基づき、事業場における労働者の健康管理等の職務を行う者であり、そのための専門的知識を有する者である。また、規則第 15 条の規定に基づき、事業者は、産業医に対し、労働者の健康障害を防止するための必要な措置を講じる権限を与えなければならないこととされている。このように、産業医は、事業場における労働者の健康管理等の取組の中心的役割を果たすことが法令上想定されている。

このため、産業医がストレスチェック及び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適当であり、ストレスチェック制度の実施責任を負う事業者は、産業医の役割についてイのとおり取り扱うことが望ましい。

なお、事業場によっては、複数の医師が当該事業場における労働者の健康管理等の業務に従事しており、その中で、産業医以外の精神科医又は心療内科医等が労働者のメンタルヘルスケアに関する業務を担当している場合等も考えられるが、こうした場合においては、ストレスチェック制度に関して、当該精神科医又は心療内科医等が中心的役割を担うことも考えられる。

イ　産業医等の具体的な役割

①　ストレスチェックの実施

ストレスチェックは当該事業場の産業医等が実施することが望ましい。なお、ストレスチェックの実施の全部を外部に委託する場合にも、当該事業場の産業医等が共同実施者となり、中心的役割を果たすことが望ましい。

②　面接指導の実施

面接指導は当該事業場の産業医等が実施することが望ましい。

③　事業者による医師の意見聴取

事業者は、法第 66 条の 10 第５項の規定に基づき、医師から必要な措置についての意見を聴くに当たって、面接指導を実施した医師が、事業場外の精神科医又は心療内科医等である場合等当該事業場の産業医等以外の者であるときは、当該事業者の事業場の産業医等からも面接指導を実施した医師の意見を踏まえた意見を聴くことが望ましい。

（２）派遣労働者に関する留意事項

ア　派遣元事業者と派遣先事業者の役割

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、法第 66 条の 10 第１項から第６項までの規定に基づき、派遣元事業者がこれらを実施することとされている。派遣労働者に対するストレスチェック及び面接指導の実施に当たって、派遣先事業者は、派遣元事業者が実施するストレスチェック及び面接指導を受けることができるよう、派遣労働者に対し、必要な配慮をすることが適当である。

また、努力義務となっている集団ごとの集計・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は、派遣先事業場における派遣労働者も含めた一定規模の集団ごとにストレスチェック結果を集計・分析するとともに、その結果に基づく措置を実施することが望ましい。

イ　面接指導に必要な情報の収集

派遣元事業者は、面接指導が適切に行えるよう、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第 42 条第３項の規定に基づき派遣先事業者から通知された当該派遣労働者の労働時間に加え、必要に応じ、派遣先事業者に対し、その他の勤務の状況又は職場環境に関する情報について提供するよう依頼するものとし、派遣先事業者は、派遣元事業者から依頼があった場合には、必要な情報を提供するものとする。

この場合において、派遣元事業者は、派遣先事業者への依頼について、あらかじめ、当該派遣労働者の同意を得なければならない。

ウ　派遣労働者に対する就業上の措置に関する留意点

派遣元事業者が、派遣労働者に対する面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案して、就業上の措置を講じるに当たって、派遣先事業者の協力が必要な場合には、派遣元事業者は、派遣先事業者に対して、当該措置の実施に協力するよう要請することとし、派遣先事業者は、派遣元事業者から要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行うこととする。この場合において、派遣元事業者は、派遣先事業者への要請について、あらかじめ、当該派遣労働者の同意を得なければならない。

エ　不利益な取扱いの禁止

次に掲げる派遣先事業者による派遣労働者に対する不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、派遣先事業者はこれらを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由がそれぞれに掲げる理由以外のものであったとしても、実質的にこれらに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。

① 面接指導の結果に基づく派遣労働者の就業上の措置について、派遣元事業者からその実施に協力するよう要請があったことを理由として、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。

② 派遣元事業者が本人の同意を得て、派遣先事業者に派遣労働者のストレスチェック結果を提供した場合において、これを理由として、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。

③ 派遣元事業者が本人の同意を得て、派遣先事業者に派遣労働者の面接指導の結果を提供した場合において、これを理由として、派遣先事業者が、派遣元事業者が聴取した医師の意見を勘案せず又は当該派遣労働者の実情を考慮せず、当該派遣労働者の変更を求めること。

④ 派遣先事業者が集団ごとの集計・分析を行うことを目的として派遣労働者に対してもストレスチェックを実施した場合において、ストレスチェックを受けないことを理由として、当該派遣労働者の変更を求めること。

（3）外部機関にストレスチェック等を委託する場合の体制の確認に関する留意事項

ストレスチェック又は面接指導は、事業場の状況を日頃から把握している当該事業場の産業医等が実施することが望ましいが、事業者は、必要に応じてストレスチェック又は面接指導の全部又は一部を外部機関に委託することも可能である。この場合には、当該委託先において、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。

（4）労働者数 50 人未満の事業場における留意事項

常時使用する労働者数が 50 人未満の小規模事業場においては、当分の間、ストレスチェックの実施は努力義務とされている。これらの小規模事業場では、産業医及び衛生管理者の選任並びに衛生委員会等の設置が義務付けられていないため、ストレスチェック及び面接指導を実施する場合は、産業保健スタッフが事業場内で確保できないことも考えられることから、産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）等を活用して取り組むことができる。

13 定義

本指針において、次に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

① ストレスチェック制度

法第 66 条の 10 に係る制度全体をいう。

② 調査票

ストレスチェックの実施に用いる紙媒体又は電磁的な媒体による自記式の質問票をいう。

③ 共同実施者・実施代表者

事業場の産業医等及び外部機関の医師が共同でストレスチェックを実施する場合等、実施者が複数名いる場合の実施者を「共同実施者」という。この場合の複数名の実施

者を代表する者を「実施代表者」という。

④　実施事務従事者

実施者のほか、実施者の指示により、ストレスチェックの実施の事務（個人の調査票のデータ入力、結果の出力又は記録の保存（事業者に指名された場合に限る。）等を含む。）に携わる者をいう。

⑤　ストレスチェック結果

調査票に記入又は入力した内容に基づいて出力される個人の結果であって、次に掲げる内容が含まれるものをいう。

・　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、心理的な負担による心身の自覚症状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について、個人ごとのストレスの特徴及び傾向を数値又は図表等で示したもの

・　個人ごとのストレスの程度を示したものであって、高ストレスに該当するかどうかを示した結果

・　医師による面接指導の要否

⑥　集団ごとの集計・分析

ストレスチェック結果を事業場内の一定規模の集団（部又は課等）ごとに集計して、当該集団のストレスの特徴及び傾向を分析することをいう。

⑦　産業医等

産業医その他労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師をいう。

⑧　産業保健スタッフ

事業場において労働者の健康管理等の業務に従事している産業医等、保健師、看護師、心理職又は衛生管理者等をいう。

⑨　メンタルヘルス不調

精神及び行動の障害に分類される精神障害及び自殺のみならず、ストレス、強い悩み及び不安等、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むものをいう。

（別添）

職業性ストレス簡易調査票

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。

		そうだ	まあそうだ	ちがやう	ちがう
1.	非常にたくさんの仕事をしなければならない----------	1	2	3	4
2.	時間内に仕事が処理しきれない----------	1	2	3	4
3.	一生懸命働かなければならない----------	1	2	3	4
4.	かなり注意を集中する必要がある----------	1	2	3	4
5.	高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ----------	1	2	3	4
6.	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------	1	2	3	4
7.	からだを大変よく使う仕事だ----------	1	2	3	4
8.	自分のペースで仕事ができる----------	1	2	3	4
9.	自分で仕事の順番・やり方を決めることができる----------	1	2	3	4
10.	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる----------	1	2	3	4
11.	自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない----------	1	2	3	4
12.	私の部署内で意見のくい違いがある----------	1	2	3	4
13.	私の部署と他の部署とはうまが合わない----------	1	2	3	4
14.	私の職場の雰囲気は友好的である----------	1	2	3	4
15.	私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない--	1	2	3	4
16.	仕事の内容は自分にあっている----------	1	2	3	4
17.	働きがいのある仕事だ----------	1	2	3	4

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。

		なほとんどかった	ときどきあった	しばしばあった	ほとんどいつもあった
1.	活気がわいてくる----------	1	2	3	4
2.	元気がいっぱいだ----------	1	2	3	4
3.	生き生きする----------	1	2	3	4
4.	怒りを感じる----------	1	2	3	4
5.	内心腹立たしい----------	1	2	3	4
6.	イライラしている----------	1	2	3	4
7.	ひどく疲れた----------	1	2	3	4
8.	へとへとだ----------	1	2	3	4
9.	だるい----------	1	2	3	4
10.	気がはりつめている----------	1	2	3	4
11.	不安だ----------	1	2	3	4

12. 落着かない---------- 1 2 3 4
13. ゆううつだ---------- 1 2 3 4
14. 何をするのも面倒だ---------- 1 2 3 4
15. 物事に集中できない---------- 1 2 3 4
16. 気分が晴れない---------- 1 2 3 4
17. 仕事が手につかない---------- 1 2 3 4
18. 悲しいと感じる---------- 1 2 3 4
19. めまいがする---------- 1 2 3 4
20. 体のふしぶしが痛む---------- 1 2 3 4
21. 頭が重かったり頭痛がする---------- 1 2 3 4
22. 首筋や肩がこる---------- 1 2 3 4
23. 腰が痛い---------- 1 2 3 4
24. 目が疲れる---------- 1 2 3 4
25. 動悸や息切れがする---------- 1 2 3 4
26. 胃腸の具合が悪い---------- 1 2 3 4
27. 食欲がない---------- 1 2 3 4
28. 便秘や下痢をする---------- 1 2 3 4
29. よく眠れない---------- 1 2 3 4

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。

	非常に	かなり	多少	全くない
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4
3. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
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？				
4. 上司	1	2	3	4
5. 職場の同僚	1	2	3	4
6. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
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？				
7. 上司	1	2	3	4
8. 職場の同僚	1	2	3	4
9. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

D　満足度について

	満足	まあ満足	やや不満足	不満足
1. 仕事に満足だ	1	2	3	4
2. 家庭生活に満足だ	1	2	3	4