

平成27年職職—315 新旧対照表（平成30年職職—173関係）

（傍線部分は改正部分）

改正後	改正前
<p>心理的な負担の程度を把握するための検査及び同検査の結果に基づく面接指導等の実施に関する指針</p> <p>1 (略)</p> <p>2 ストレスチェック制度の手順 ストレスチェック制度は、次に掲げる手順で実施する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) ストレスチェック及び面接指導（各省各庁の長の義務）</p> <p><u>ア 各省各庁の長は、職員に対して、医師、保健師又は運用通知第22条の4関係第2項(3)に定める要件を満たした歯科医師、看護師、精神保健福祉士若しくは公認心理師（以下「医師等」という。）によるストレスチェックを受検する機会を与える。</u></p> <p>イ・ウ (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>3 ストレスチェック制度の実施前に行う準備 各省各庁の長は、ストレスチェック制度の実施に先立ち、次に掲げる事項を行うものとする。</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>(6) ストレスに関する相談対応等の実施 各省各庁の長は、職員の心の不健康な状態を未然に防止するためには、ストレスチェック結果の通知を受けた職員（高ストレス者とされた職員だけで</p>	<p>心理的な負担の程度を把握するための検査及び同検査の結果に基づく面接指導等の実施に関する指針</p> <p>1 (略)</p> <p>2 ストレスチェック制度の手順 ストレスチェック制度は、次に掲げる手順で実施する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) ストレスチェック及び面接指導（各省各庁の長の義務）</p> <p><u>ア 各省各庁の長は、職員に対して、医師、保健師又は運用通知第22条の4関係第2項(3)に定める要件を満た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受検する機会を与える。</u></p> <p>イ・ウ (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>3 ストレスチェック制度の実施前に行う準備 各省各庁の長は、ストレスチェック制度の実施に先立ち、次に掲げる事項を行うものとする。</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>(6) ストレスに関する相談対応等の実施 各省各庁の長は、職員の心の不健康な状態を未然に防止するためには、ストレスチェック結果の通知を受けた職員（高ストレス者とされた職員だけで</p>

なく、ストレスの程度が高ストレス者とされる基準には満たない職員も含む。) に対して、相談の窓口を設け、相談しやすい環境を作ることが必要であることから、各省各庁の長は、ストレスチェック結果を利用する職員に対するストレスに関する相談対応の実施その他の職員の健康の保持増進を図ることを促進するための措置を講ずるものとする。具体的には、健康管理医その他の職員の健康管理を行うために必要な知識を有する医師（以下「健康管理医等」という。）に日常的な健康管理の活動の中で相談対応を行わせるとともに、健康管理医等と連携し、保健師、歯科医師、看護師若しくは精神保健福祉士又は公認心理師、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の整備を図るほか、各官署で既に設置している相談窓口や人事院が開設する相談窓口の情報を職員に対して周知することが望ましい。

(7) (略)

4 ストレスチェックの実施

(1) (略)

(2) 実施方法

(略)

ア (略)

イ 高ストレス者の選定方法

次に掲げるいずれかの要件を満たす職員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、具体的な選定基準及び選定方法は、実施者の意見及び意見聴取の措置の結果を踏まえて、各省各庁の長が決定するものとする。

・調査票のうち、「当該職員の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職員

なく、ストレスの程度が高ストレス者とされる基準には満たない職員も含む。) に対して、相談の窓口を設け、相談しやすい環境を作ることが必要であることから、各省各庁の長は、ストレスチェック結果を利用する職員に対するストレスに関する相談対応の実施その他の職員の健康の保持増進を図ることを促進するための措置を講ずるものとする。具体的には、健康管理医その他の職員の健康管理を行うために必要な知識を有する医師（以下「健康管理医等」という。）に日常的な健康管理の活動の中で相談対応を行わせるとともに、健康管理医等と連携し、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の整備を図るほか、各官署で既に設置している相談窓口や人事院が開設する相談窓口の情報を職員に対して周知することが望ましい。

(7) (略)

4 ストレスチェックの実施

(1) (略)

(2) 実施方法

(略)

ア (略)

イ 高ストレス者の選定方法

次に掲げるいずれかの要件を満たす職員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、具体的な選定基準及び選定方法は、実施者の意見及び意見聴取の措置の結果を踏まえて、各省各庁の長が決定するものとする。

・調査票のうち、「当該職員の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職員

・調査票のうち、「当該職員の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職員であって、かつ、「職場における当該職員の心理的な負担の原因に関する項目」及び「職場における他の職員による当該職員への支援に関する項目」の評価点数の合計が著しく高い職員

また、実施者による高ストレス者の選定に当たっては、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あらかじめ実施事務従事者として明示した医師、保健師、歯科医師、看護師若しくは精神保健福祉士又は公認心理師、産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職が職員に面談を行い、その結果を参考として選定する方法も可能である。この場合、当該面談は、規則第22条の4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。

(3)～(7) (略)

5 (略)

6 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 (略)

(1) (略)

(2) 集団ごとの集計・分析結果に基づく職場環境の改善

各省各庁の長は、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析の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、歯科医師、看護師若しくは精神保健福祉士又は公認心理師、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、各省各庁の長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の集団ごとの集計・分析の結果だけではなく、管理監督者による

・調査票のうち、「当該職員の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職員であって、かつ、「職場における当該職員の心理的な負担の原因に関する項目」及び「職場における他の職員による当該職員への支援に関する項目」の評価点数の合計が著しく高い職員

また、実施者による高ストレス者の選定に当たっては、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あらかじめ実施事務従事者として明示した医師、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職員に面談を行い、その結果を参考として選定する方法も可能である。この場合、当該面談は、規則第22条の4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。

(3)～(7) (略)

5 (略)

6 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 (略)

(1) (略)

(2) 集団ごとの集計・分析結果に基づく職場環境の改善

各省各庁の長は、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析の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、各省各庁の長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の集団ごとの集計・分析の結果だけではなく、管理監督者による

日常の職場管理で得られた情報、職員からの意見聴取で得られた情報及び健康管理者等、健康管理医又は医療スタッフによる健康管理に関する業務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、各省各庁の長は、次に掲げる事項に留意する。

①・② (略)

(3) (略)

7・8 (略)

日常の職場管理で得られた情報、職員からの意見聴取で得られた情報及び健康管理者等、健康管理医又は医療スタッフによる健康管理に関する業務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、各省各庁の長は、次に掲げる事項に留意する。

①・② (略)

(3) (略)

7・8 (略)