

委託業務確認チェックリスト

ストレスチェック制度についての理解

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

実施体制

- ☐ 受託業務全体を管理するための体制が整備されているか（全体の管理責任者が明確になっているか）。
- ☐ 受託業務を適切に実施できる人数の下記の者が確保され、かつ明示されているか。
 - ストレスチェックの実施者として必要な資格を有する者
 - ストレスチェック結果に基づいて面接指導を行う産業医資格を有した精神科医又は心療内科医
 - 集団的な集計・分析結果に基づく職場環境改善に関して、専門的な見地から意見を述べる事が可能な心理職（臨床心理士等）がいること
 - 実施者や医師の指示に基づいてストレスチェックや面接指導の実施の補助業務を行う
- ☐ ストレスチェックの実施に当たって、Web上の専用ページからオンラインでの回答が可能な体制であるか。

実施事務従事者

- ☐ 前述の者がストレスチェック制度に関する十分な知識を有しているか。
- ☐ 実施事務従事者の担当する業務の範囲は必要な範囲に限定され、また明確になっているか。
- ☐ ストレスチェックや面接指導に関して、職員からの問い合わせに適切に対応できる体制が整備されているか。

ストレスチェックの調査票・評価方法及び実施方法

- ☐ ストレスチェックに用いる調査票の選定、評価方法及び高ストレス者の選定基準についての意見を、明示された実施者が述べることになっているか。
- ☐ 職員による回答が、実施者、実施事務従事者以外の第三者に見られないような体制が取られるか。
- ☐ 実施者が受検者全員のストレスチェック結果を確認し、面接指導の要否を判断する体制が取られるか。
- ☐ 職員の受検状況を適切に把握し、事業者へ情報を提供できる体制が取られるか。

☐ 集団的な集計・分析を行い、わかりやすく結果を示すことができるか。

ストレスチェック実施後の対応

☐ ストレスチェック結果は、実施者、実施事務従事者及び職員本人以外の第三者に知られることのない形で、直接本人に通知される方法が取られるか。

☐ ストレスチェックの結果、緊急に対応が必要な労働者がいる場合に、福利課保健師を通じた連絡調整を含め、適切に対応できる体制が取られるか。

☐ 実施者又は実施事務従事者が結果の記録を5年間保存するための具体的な方法が明示され、そのために必要な施設、設備が整備され、実施者及び職員本人以外の第三者が結果を閲覧できないような十分なセキュリティが確保されるか。

面接指導の実施方法

☐ 面接指導の実施場所は、プライバシー保護や職員の利便性の観点から適切か。

面接指導実施後の対応

☐ 面接指導の結果を福利課へ通知するに当たり、就業上の措置を実施するため必要最小限の情報に限定し、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データが提供されないような方法が取られるか。

☐ 面接指導の結果、緊急に対応が必要な職員がいる場合に、福利課保健師を通じた連絡調整を含め、適切に対応できる体制が取られるか。