

巻末資料②

サービス内容事前説明書（モデル例）

厚生労働省「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」に基づく「サービス内容事前説明書」は、ストレスチェック実施サービスを提供する事業者が、その委託契約に先立ち、サービス内容・料金等について適切に把握できるよう、重要事項を分かりやすく明示するものです。

1. ストレスチェック実施サービスを提供する事業者

- ① 事業者名：
- ② 所在地：
- ③ 代表者氏名：
- ④ 担当部署・担当者名：
- ⑤ 連絡先（電話・メール）：

2. ストレスチェックの実施体制

- ① 実施者（氏名、資格、所属機関）：
- ② 実施事務従事者の有無と業務範囲：

説明のポイント

- ☐ 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ているか。また、下記の者がストレスチェック制度に関する十分な知識を有しているか。
 - ・ ストレスチェックの実施者として必要な資格を有する者
 - ・ 実施者の指示に基づいてストレスチェックの実施の補助業務を行う実施事務従事者
- ☐ 実施事務従事者の担当する業務の範囲は必要な範囲に限定されているか。
- ☐ 労働者からの問い合わせに適切に対応できる体制が整備されているか。
- ☐ 実施者やその他の実施事務従事者が、必要に応じて委託元（説明先の事業場）の実務担当者と綿密に連絡調整を行う体制が取られているか。

3. ストレスチェックの実施方法

- ① 調査票：
- ② 調査方法：
 - ※ 紙、WEB それぞれの場合の調査方法、手順等
- ③ 高ストレス者・面接指導対象者の選定方法：
- ④ 労働者本人に対するストレスチェック結果の通知内容及び通知方法：

説明のポイント

- ストレスチェックに用いる調査票の選定、評価方法及び高ストレス者の選定基準の決定についての提案等を実施者が行うこととなっているか。

調査票

- 調査票は法令の要件（ストレス要因、心身のストレス反応、周囲のサポートの3領域を含む等）を満たすか。
- 国が示す調査票（57項目又は23項目）以外の調査票を用いる場合は、科学的な根拠が示されているか。

調査方法

- 調査票の配布・回収、未受検者に対する受検勧奨の具体的方法（委託元（説明先の事業場）が行うか、受託者が行うか）。
- 実施者が受検者全員のストレスチェック結果を確認し、面接指導の要否を判断する体制が取られるか。

高ストレス者・面接指導対象者の選定方法

- ストレスチェック結果の評価方法及び高ストレス者の選定方法・基準は法令の要件を満たすか。
- ストレスチェック結果の評価方法及び高ストレス者の選定方法・基準は分かりやすく労働者に開示されるか。
- 高ストレス者の選定に当たり、調査票に加えて補足的に面談を行う場合、当該面談を行う者は、医師、保健師等の適切な国家資格保有者であるか、又は臨床心理士、産業カウンセラー等の心理専門職となるか。また、当該面談は実施者の指示の下に実施する体制が取られるか。

労働者本人に対するストレスチェック結果の通知内容及び通知方法

- 本人に通知する内容は、①ストレスの特徴や傾向を数値、図表等で示したもの、②高ストレスの該当の有無、③面接指導の要否など、法令に定められた内容を網羅するものとなるか。
- サービスとして、本人に通知する内容について、個人結果の過年度データとの経年比較は表示されるか。表示される場合、何年度分か。
- ストレスチェック結果の通知（電子メール又は封書）は、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者に知られることのない形で、直接本人にされる方法がとられるか。
- 面接指導が必要な労働者に対して、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者に分からないような適切な方法で面接指導の申出を促す体制がとられるか。
 - ※ 面接指導の申出の勧奨に当たり、面接指導対象者だけに職場で封書を配布すると、面接指導対象者である他の者に類推される可能性があることから、電子メールで通知する、全員にストレスチェック結果を封書で通知する際に併せて面接指導対象者である旨の通知文も同封して通知するなどの配慮が必要となること。
- 調査票の記入・入力、調査票の回収等が、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者に見られないような状態で行える方法が取られるか。スマートフォンやPCによるWEB受検など、ICTを用いて行う場合は、実施者及び労働者本人以外の第三者に見られないようなパスワード管理、不正アクセス等を防止するセキュリティ管理が適切に行われるか。
- 労働者の受検の状況を適切に把握し、事業者からの求めに応じて、受検状況に関する情報を提供できる体制。

（外部機関が、説明先の事業場から定期健康診断を受託している健診機関の場合）

- ストレスチェックや面接指導の実施について、既に実施している定期健康診断とセットで運用する場合の具体的な実施方法（調査票の配布・回収、個人結果の通知、面接指導の申出手続き、実施場所、個人結果の扱い等における健康診断との区別等）及び料金等について、適切に提案されているか。

4. ストレスチェックの料金体系

① ストレスチェック実施料金：

- ※ 紙、WEBの別
- ※ 一人当たり料金、従業員数に応じた基本料金の設定等

② その他費用に係る条件の有無：

- ※ 他のサービスとのセット料金となっている等

説明のポイント

- ストレスチェック実施料金として、実施者及び実施事務に従事する内部スタッフ（実施体制）＋実施事務経費＋システム提供＋データ保管といった実施に不可分の費用は、原則加味されているか（これらの費用がオプション（別料金）と

されている場合には、その料金設定について）。

- ☐ ストレスチェック実施料金等について、具体的な額が明示されオプション料金等との明確な区別がなされているか。
- ☐ どこまでのサービスを提供しているのか（集団分析、面接指導、相談窓口等）、それぞれ標準サービスか、任意で選択できるオプションサービスか。

5. ストレスチェック以外のオプション及び料金

① 集団分析：

※ 無料／一定の集団数までは無料／1 集団〇円 等

② 医師の面接指導：

※ 外部機関のオプションサービスが有るのか

（オプションサービスが有る場合の料金について、回数によらない一括契約か／実際に面接指導が実施された場合 1 回につき〇円 等）

※（外部機関のオプションサービスの有無に関わらず）面接指導の依頼先の選択肢として、地産保等についての案内

③ 面接指導以外の相談窓口等：

※ 外部機関のオプションサービスが有るのか

※（外部機関のオプションサービスの有無に関わらず）利用できる相談窓口の選択肢として、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の相談窓口や委託元（説明先の事業場）内に健康相談の体制がある場合は当該相談窓口の利用についての案内

説明のポイント

集団分析

- ☐ 集団ごとの集計・分析を行い、わかりやすく結果を示すことができるか。その際、集団ごとの集計・分析の単位は、回答者 10 人以上となるか。

医師の面接指導

- ☐ オプションサービスが有る場合の面接指導の料金については、実際に面接指導が実施された場合のみ発生するか。
- ☐ 面接指導の実施場所については、プライバシー保護や労働者の利便性の観点から適切か。
- ☐ 面接指導を実施するに当たり、事業者から対象となる労働者の労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様、作業負荷の状況等の勤務の状況や職場環境等に関する情報を事業者から入手し、適切に対処する体制となっているか。
- ☐ 受託業務を適切に実施できる人数の面接指導を行う産業医資格を有する医師が確保されているか。また、これら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。
- ☐ 面接指導の結果を事業者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労働者がいる場合に、委託元の実務担当者を通じた事業者との連絡調整を含め、適切に対応できる体制が取られるか。
- ☐ オプションサービスの有無に関わらず、面接指導の委託先の選択肢として、地産保等の利用について、適切に案内されているか。
- ☐ その他、面接指導対象者に対する申出の勧奨等、フォローアップのサービスがあれば、その具体的な内容。

面接指導以外の相談窓口等

- ☐ ストレスチェック受検者への結果の通知において、面接指導以外の相談窓口についてどのように提示されるか。（委託元（説明先の事業場）内に健康相談の体制がある場合の当該窓口の案内の仕方等）
- ☐ 面接指導以外の相談窓口の利用方法や、匿名性が担保されていることについて、ストレスチェック受検者に分かりやすく提示されるか。

6. 情報管理

① 結果通知等の情報の流れ

② 結果の保存

説明のポイント

- ☐ 個人情報保護の体制（プライバシーマーク、ISMS（ISO27001 認証）取得等）

結果通知等の情報の流れ

- ☐ ストレスチェックの結果を事業者へ通知することについての同意の取得方法について、法令に則った方法になるか（事前や実施時に同意を取得するような不適切な方法が取られないか）。
- ☐ ストレスチェックの結果、緊急に対応が必要な労働者がいる場合に、委託元（説明先の事業場）の実務担当者を通じた事業者との連絡調整を含め、適切に対応できる体制が取られるか。

結果の保存

- ☐ 本人に通知する内容について、個人結果の過年度データとの経年比較が表示される場合、実施者又はその他の実施事務従事者が結果の記録を経年比較に必要な期間保存するための具体的な方法、そのために必要な施設、設備が整備され、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者が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。