



働く人のこころの健康を守るために

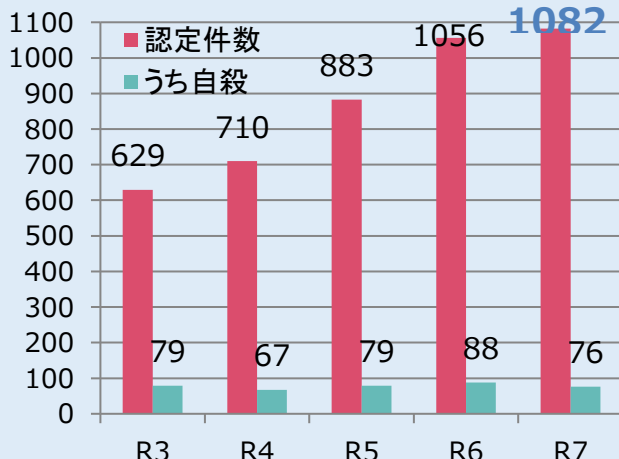


～50人未満の事業場にもストレスチェックが義務化されます～

厳しい社会情勢、経済情勢の中にあって、職場や仕事で強い不安、ストレスを感じている労働者は7割に達し、精神障害等に係る労災認定の件数は近年急激な増加傾向にあります。このことから、事業者の適切なメンタルヘルス対策の必要性が高まっています。

こうした情勢下で、今般、2025年5月に公布された改正労働安全衛生法により、これまで努力義務とされていた、労働者数50人未満の事業場にも、ストレスチェックの実施が義務化されました。 **(2028年4月1日施行)**

精神障害の労災支給決定件数の推移

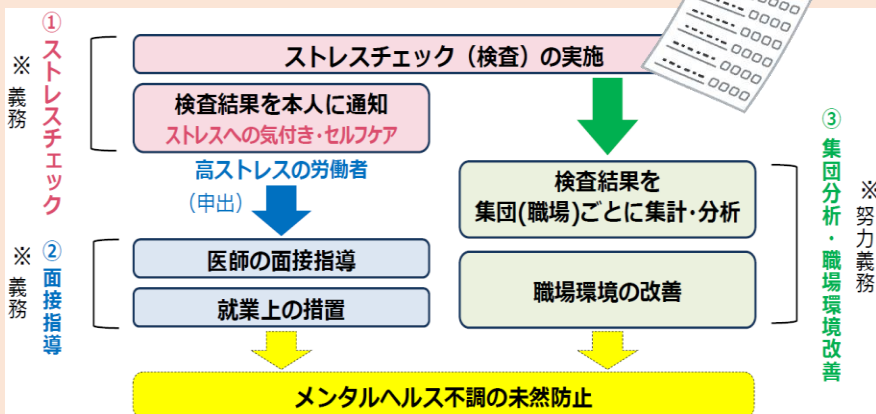


出典：過労死等の労災補償状況

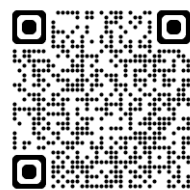
「ストレスチェック」とは？

→労働者がストレスに関する質問票（選択式）に回答し、自身のストレスがどのような状態にあるのかを知ってもらうための簡単な検査です。
※目的は、メンタルヘルス不調の未然防止です。メンタルヘルス不調者の発見ではありません。

ストレスチェックの流れ



「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」を公開中！



小規模事業場（労働者数50名未満）におけるストレスチェックの進め方

（１）実施準備

①制度導入の方針表明を行う。

②社内の実施体制・実施方法について、労働者の意見を聴取する。（定例ミーティング、社内ルール作成後に意見を募るetc）



③社内ルールを作成し、周知。

（２）実施体制・実施方法の決定

①事業場内に、委託先との契約・連絡調整等を行う実務担当者を指名する。

Point

- 個人結果等の健康情報の取扱は外部機関で完結し、事業場内では取り扱いません。
- 実務担当者には、衛生推進者又は安全衛生推進者を選任することが望まれます。

実務担当者



委託先

②ストレスチェックの委託先を選定する。選定に当たっては、外部機関から「サービス内容事前説明書」を作成・説明してもらい、提案内容を確認する。

Point

- 料金体系やオプションサービスの範囲をチェック
- 医師の面接指導（義務）や集団分析（努力義務）について、どこに依頼するか決めておく

委託先



説明書



横浜西労働基準監督署

(3) ストレスチェックの実施

①委託先が、労働者への調査票の配布・回収、個人結果の通知を行う。

Point

- 事業者には、個人が特定されない方法で集団(事業場、職場等の単位)ごとに集計・分析した結果が提供されます。
- 紙の調査票の配布・回収や個人結果の通知については、内容が分からないよう密封された封筒に入れた状態で実務担当者を介して行うことは可能です。

②個人結果の通知を受けて各自セルフケアに取り組むよう、労働者を奨励する。

Point

- 労働者のセルフケアのため、厚生労働省のポータルサイト「こころの耳」(各種セルフケアツールやこころの相談窓口(無料))を活用して情報提供を行う等



(4) 医師の面接指導

①事業者は、面接指導対象者から申出があった場合は、遅滞なく面接指導を実施する。

Point

○医師の面接指導の依頼先

- ・外部機関のオプションサービス
- ・地域産業保健センター
- ・産業保健に対応する医療機関 等

②面接指導に必要な情報をとりまとめて、医師に提供する。

ex.部署、役職、直近の労働時間、健康診断結果etc

Point

- ストレスチェック結果を医師に提供する場合は、プライバシーに配慮しましょう。

③面接指導の結果に基づき医師の意見を聴取する。

Point

- 医師の意見書に含めるべき事項は以下のとおりです。
ア 就業区分及び就業上の措置の内容
イ 職場環境の改善に関する意見

④医師の意見を踏まえて、必要な就業上の措置を実施する。

Point

- 十分な話し合いを通じて労働者の理解が得られるよう努めましょう。
- プライバシーに配慮しつつ、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いましょう。

⑤面接指導の申出窓口以外の相談できる窓口について、労働者に情報提供しておくことが望ましい。

Point

- 厚労省の「こころの耳」相談窓口(電話・メール・SNS)は、どなたでも無料で利用できます。



(5) 集団分析・職場環境改善

①事業者は、委託先の外部機関(実施者)に、個人のストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析させるよう努める。

Point

- 集計・分析の単位が10人を下回る場合には、個人が特定されるおそれがあることから、原則として集団分析結果の提供を受けてはいけません。

②集団分析結果等を活用し、職場環境の改善のための取組を行う。

Point

- 職場環境改善の取組の内容は会社に応じ多種多様です。(労働時間削減、作業環境(気温、騒音、照明等)の向上、職場コミュニケーションの活性化etc)

(6) 労働者のプライバシーの保護

個人のストレスチェック結果等を不正に入手したり、提供を強要したりしてはいけません。

(7) 不利益取扱いの禁止

ストレスチェック及び面接指導において把握した情報等に基づき、当該労働者の健康確保に必要な範囲を超えて、労働者に対して不利益な取扱いを行うことはできません。



独立行政法人 労働者健康安全機構

神奈川産業保健総合支援センター

- 専門家の個別訪問支援、面談・電話・メール相談、「心の健康づくり計画」策定例など



メンタルヘルスケア関連機関、Webサイトを活用しましょう！

◆働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

こころの耳



◆ストレスチェック制度サポートダイヤル

0570-031050(全国統一ナビダイヤル)

※通話料がかかります。

受付時間 平日10時～17時(年末年始除く)

○ストレスチェック制度の導入・実施などに関する相談に専門スタッフがお答えします。