

労働者数50人未満の小規模事業場における ストレスチェックの義務化について

小規模事業場向けマニュアルの解説

滋賀労働局労働基準部健康安全課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

はじめに

- ストレスチェックについては、令和7年の労働安全衛生法改正により、これまで努力義務とされていた労働者数50人未満の小規模事業場にも実施が義務化されました。
(施行日は令和10年4月1日)
- 厚生労働省は、小規模事業場がストレスチェックを円滑に実施できるように、小規模事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法について、マニュアルを作成しました。

0 ストレスチェック制度とは

- 1 実施に向けた準備
- 2 実施体制・実施方法の決定
- 3 ストレスチェック（検査）の実施
- 4 医師の面接指導及び事後措置
- 5 集団分析・職場環境改善
- 6 労働者のプライバシー保護
- 7 不利益取扱の禁止
- 8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

労働者数50人未満の事業者も

ストレスチェック
が義務になります！



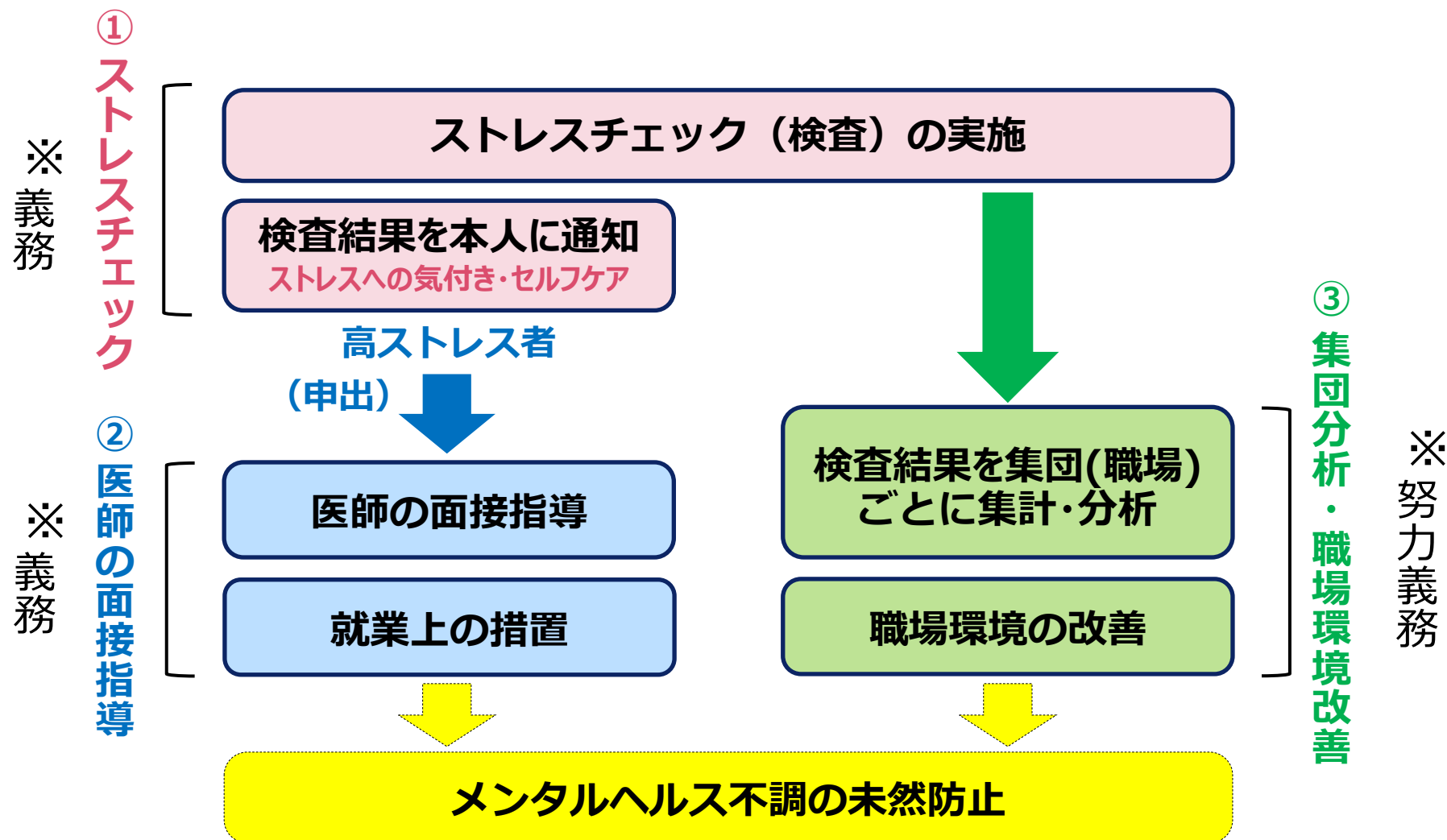
ストレスは見えません。
チェックしましょう。

ストレスチェック制度の趣旨・目的 (2 / 7)

「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に回答し、自分のストレスの状態を調べる、簡単な検査です。

		まあ		やや	
		そうだ	そうだ	ちがう	ちがう
あなたの仕事についてうかがいます。					
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
最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。					
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
あなたの周りの方々についてうかがいます。					
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？					
		非常に	かなり	多少	ほとんど
1.	上司 -----	1	2	3	4
2.	職場の同僚 -----				ない

ストレスチェック制度の流れ



① ストレスチェック（検査）

- ・ 労働者は、通知された検査結果から、自覚しにくいストレスの状態について客観的な気付きを得ることができ、
- ・ 個人結果のアドバイス等を活用して、セルフケアに取り組むきっかけとなります。



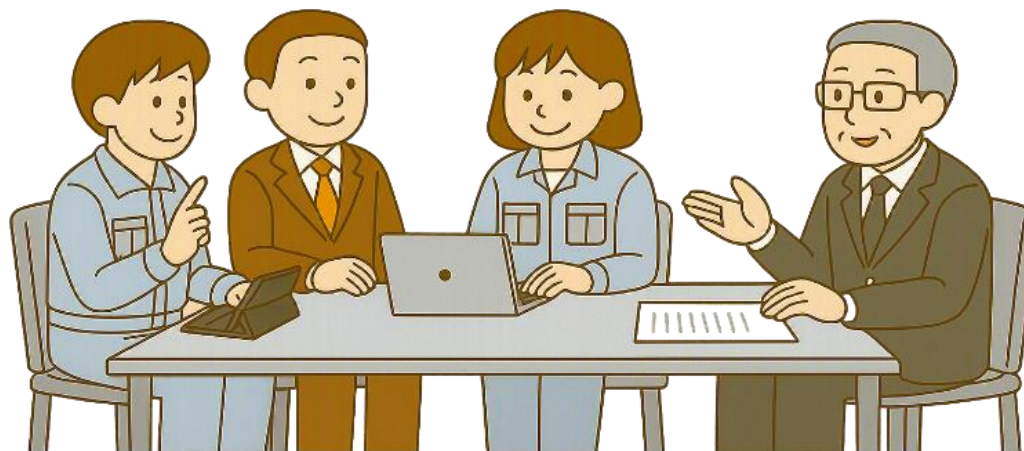
② 医師の面接指導

- ・ 高ストレスと判定された労働者が、医師のアドバイスを受けて効果的なセルフケアが実施できるほか、
- ・ 事業者は、医師の意見により、労働者をメンタルヘルス不調にさせないための職場環境の課題の把握、改善の措置につなげることができます。



③ 集団分析・職場環境改善

- ・ 個人結果を匿名で集計・分析（集団分析）することにより、事業場・職場単位でのストレス状況や課題が可視化されます。
- ・ 集団分析結果を活用して、職場環境におけるストレス要因を特定し、組織的な改善活動につなげます。



ストレスチェック制度の趣旨・目的 (7 / 7)

-  ストレスチェック制度は、メンタルヘルス不調者の発見ではなく、メンタルヘルス不調の未然防止を目的として、労働者のために行うものです。
-  ストレスチェックは、労働者が安心して、ありのままを回答できることで、制度本来の予防効果につながるため、労働者のプライバシー保護が何より重要です。
-  ストレスチェック制度の導入に当たり、事業者には、労働者に本音で向き合ってもらえるよう、趣旨・目的をしっかりと伝え、信頼関係の下で運用していくことが求められます。

ストレスチェック制度の効果

- 厚生労働省が行った効果検証事業の結果において、
 - ・ ストレスチェックを受けた労働者の**約7割**
➡「自身のストレスが分かったこと」が有効であったと回答
 - ・ 医師の面接指導を受けた労働者の**過半数**
➡「対面で医師の面接を受けたこと」が有効であったと回答

令和3年度厚生労働省委託事業「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」

- 学術論文や研究報告書等において、
 - ・ ストレスチェックと職場環境改善によって、**心理的ストレスの低下**や**生産性向上の効果**が認められています。

Imamura K, Asai Y, Watanabe K, et al. Effect of the National Stress Check Program on mental health among workers in Japan: a 1-year retrospective cohort study. J Occup Health. 2018; 60: 298-306

厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」(平成27～29年度), 研究代表者: 川上憲人

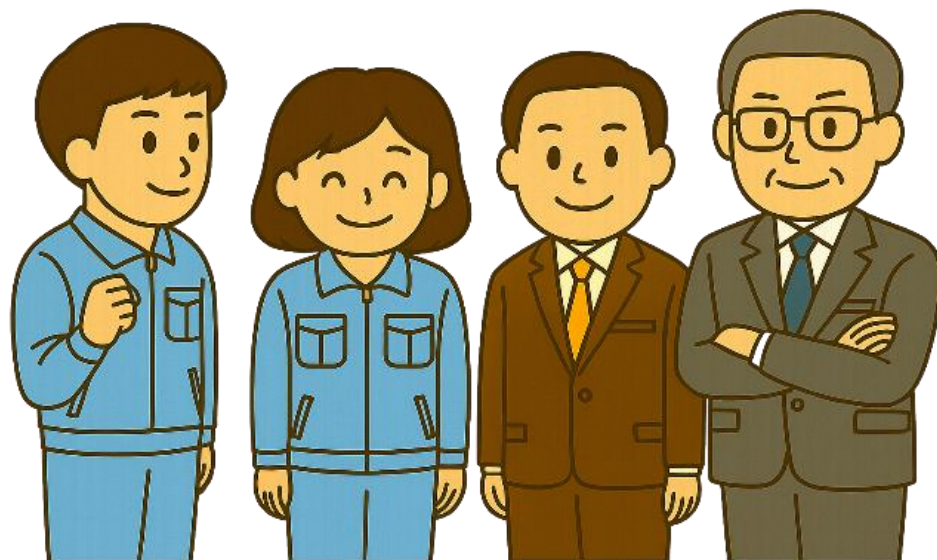
ストレスチェック制度を実施する意義 （1 / 2）

 メンタルヘルス不調は未然防止が何より重要です。

ひとたびメンタルヘルス不調にさせてしまうと、その病休期間は平均で約3か月、復職後再び病休になる割合も約半数と、特に小規模事業場にとっては、**大きな人材の損失**となるほか、**経営上のリスク**につながってしまいます。

 ストレスチェック制度をはじめ職場のメンタルヘルス対策に取り組むことで、働きやすい職場の実現を通じ、**生産性の向上**や**人材の確保・定着**といった、**持続的な経営**につながります。
特に人材不足が課題となっている小規模事業場では、メリットが大きいと考えられます。

📌 このような視点も踏まえて、事業者は、メンタルヘルス対策
を経営課題として位置付け、ストレスチェック制度にしっかり
取り組んでいくことが重要です。



0 - 4 実施義務

	一般定期健康診断	ストレスチェック
対 象 者	「常時使用する労働者」 次のいずれの要件も満たす者 ☒ 期間が定められていない労働契約又は契約期間が1年以上 ☒ 所定労働時間が正社員の労働時間の4分の3以上 ※ 正規雇用に限らず、この要件を満たす場合、パートやアルバイトも対象	
労働者の 受検義務	あり	なし
監 督 署 への報告	50人以上事業場は義務（50人未満事業場は不要）	

0 ストレスチェック制度とは

1 実施に向けた準備

2 実施体制・実施方法の決定

3 ストレスチェック（検査）の実施

4 医師の面接指導及び事後措置

5 集団分析・職場環境改善

6 労働者のプライバシー保護

7 不利益取扱の禁止

8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

実施事項

事業者は、ストレスチェック制度の実施責任者として、制度の導入方針を決定し、表明します。

📌 制度の導入に当たっては、労働者に安心して積極的に活用してもらえるよう、トップとしての方針表明が重要です。



事業者による方針の表明 (メッセージ) の例

従業員の皆さんへ

このたび、当事業場では、皆さんの心の健康を維持し、いきいきと働くことができる職場環境をつくるため、法律に基づくストレスチェック制度を導入します。

定期的に従業員のストレスの状況についての検査(ストレスチェック)を実施し、本人のストレスへの気付き・セルフケアを進めるとともに、職場環境の改善につなげることで、メンタルヘルス不調になることを未然に防止する取組です。メンタルヘルス不調者の発見を目的とするものではありません。

従業員の皆さんが、安心してストレスチェック制度を活用できるように、プライバシーを守り、適切に運用します。

- ・ 従業員にストレスチェックを受ける義務まではありませんが、メンタルヘルス不調で治療中等の特別な事情がない限り、全員が受けることが望まれます。
- ・ 個人のストレスチェック結果は直接本人に通知され、本人の同意なく会社が知ることはありませんので、正直に回答してください。
- ・ 管理者は、従業員が業務時間中にストレスチェックを受けることができるよう配慮してください。
- ・ 会社は、実施者からストレスチェック結果の集団分析結果(個人が特定されない形のもの)の提供を受け、職場環境改善の取組に活用します。
- ・ ストレスチェックの結果、高ストレスの方は、申し出ることで、医師の面接指導を受けることができます。
- ・ 面接指導を申し出たことや面接指導の結果を理由として不利益が生じることは一切ありません。
- ・ 会社が入手した面接指導結果の記録は、本人の健康管理の目的のために使用し、それ以外の目的に利用することはありません

実施事項

事業者は、ストレスチェック制度の導入に当たり、労働者が安心してストレスチェックを受検できるように、実施体制、実施方法等について、関係労働者の意見を聴きます。

-  意見聴取の方法としては、労働者数50人未満の事業場では、労働安全衛生規則第23条の2に基づき、安全又は衛生に関して関係労働者の意見を聴く機会を設けることとされていますので、このような機会を活用することが考えられます。
-  関係労働者の意見を聴く機会とは、必ずしも会議体の構成をとる必要はありませんが、それぞれの事業場の実情に応じて、実効性が確保できる方法により、できるだけ様々な現場や立場の労働者から意見を聴くことが重要です。

関係労働者の意見を聴く機会の設置状況 (事例)

- 定例の業務ミーティングの場を活用して、同業種の災害事例等について共有する場を設け、労働者からの意見を聴いている。
- 朝礼などの打合せの場を活用して、KY活動（危険予知活動）やヒヤリハット活動結果の周知、説明等を共有する機会として活用している。
- 環境・消防・交通安全などの他の委員会の開催と併せる形で、安全衛生に関する問題や作業環境の改善提案について話し合う場を設けている。
- 月一回、運行管理関係の安全会議をやっており、その場で併せて、労働災害事例の共有や腰痛防止、新規入社の労働者への健康面での指導等について話すなど、安全衛生関係の会話をする機会を設けている。
(運送業)

実施事項

事業者は、関係労働者の意見聴取の結果を踏まえ、ストレスチェック制度の社内ルールを作成し、周知します。

 ストレスチェック制度の社内ルールとして、以下の事項について定めることが望まれます。個人情報の取扱いは明確にしておくことが重要です。

- ・ 実施体制
- ・ 実施方法
- ・ 記録の保存
- ・ 情報管理
- ・ 情報の開示、訂正等及び苦情処理
- ・ 不利益取扱いの防止

ストレスチェック制度の社内ルール(周知)

当事業場では、従業員の心の健康を維持し、いきいきと働くことができる職場環境をつくるため、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度を導入します。皆さんが安心して本制度を活用できるように、関係従業員の意見を踏まえ、実施体制や実施方法、個人情報への取扱い等について定めます。

① 実施体制

- ・ストレスチェックは、外部機関（実施者）に委託して実施します。
- ・委託先との契約・連絡調整等を行う実務担当者は、総務担当（〇〇）とします。
- ・医師の面接指導は、外部の医師に依頼して実施します。

② 実施方法

- ・年1回、時期を決めて、全ての従業員を対象に実施します。
- ・調査票の調査項目及び調査形態（ウェブ回答または紙の調査票）は、実施者の提案を踏まえ決定します。
- ・実施者が調査票の配布・回収・データ入力等を行います。個人のストレスチェック結果は実施者から直接本人に通知されます。
- ・ストレスチェックの結果、高ストレスの方は、会社に申出を行うことで、医師の面接指導を受けることができます。
- ・会社は、実施者からストレスチェック結果の集団分析結果（個人が特定されない形のもの）の提供を受け、職場環境改善の取組に活用します。

③ 記録の保存

- ・集団分析結果、面接指導結果（意見書）は、会社において5年間保存します。

④ 情報管理

- ・個人のストレスチェック結果は実施者から直接本人に通知され、本人の同意なく会社が知ることはありません
- ・会社は、面接指導の申出を行ったことや本人の健康管理の目的の範囲で面接指導結果（意見書）について知ることになりますが、入手した情報は、当該目的のために使用し、それ以外の目的に利用することはありません。

⑤ 情報の開示・苦情処理

- ・ストレスチェック制度に係る情報の開示を求める際は、総務担当に相談ください。
- ・情報の開示等についての苦情は、総務担当に相談ください。

⑥ 不利益な取扱いの防止

- ・ストレスチェックを受けないことや、ストレスチェック結果を理由として、不利益な取扱い（配置・昇進・評価等）は一切ありません。
- ・面接指導を申し出たことや、面接指導の結果を理由として、不利益が生じることは一切ありません。

0 ストレスチェック制度とは

1 実施に向けた準備

2 実施体制・実施方法の決定

3 ストレスチェック（検査）の実施

4 医師の面接指導及び事後措置

5 集団分析・職場環境改善

6 労働者のプライバシー保護

7 不利益取扱の禁止

8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

労働者数50人未満の事業場では、労働者のプライバシー保護の観点から、原則、ストレスチェックの実施を外部機関に委託することが推奨されます。



 外部委託することにより、ストレスチェックの個人結果等の健康情報の取扱は外部機関側で完結し、事業場内で取り扱うことはなくなります。

実施事項

事業者は、「実施者」（医師・保健師等）等を委託先に依頼して選定します。

事業場内には、委託先との契約・連絡調整等を担当する「実務担当者」を指名します。

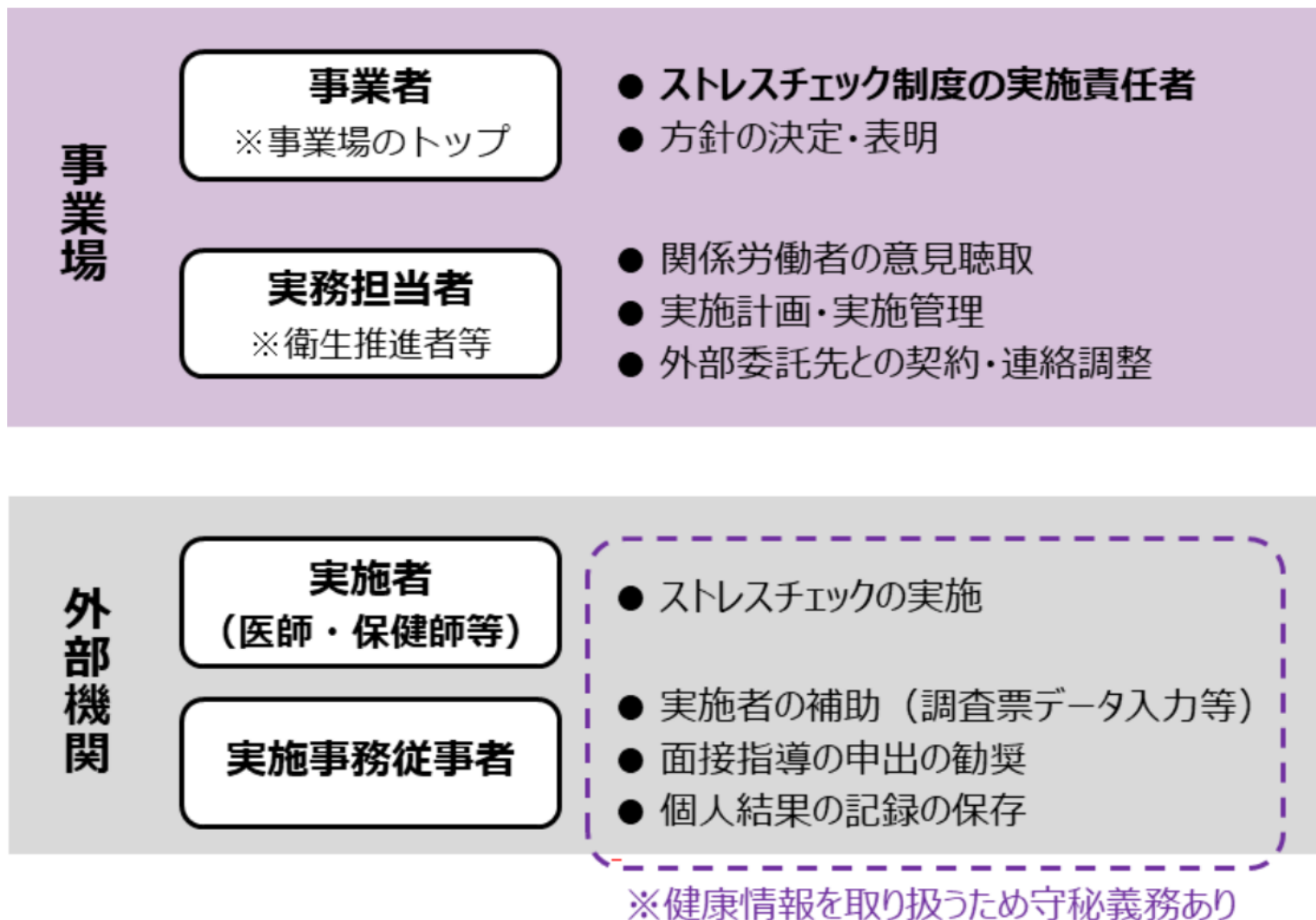
 実務担当者には、「衛生推進者」等を選任することが望まれます。

※ 労働者数10人以上50人未満の事業場では、労働安全衛生規則第12条の2に基づき、衛生推進者又は安全衛生推進者を選任することとされています。

2 - 1

実務担当者の選任 (3 / 3)

ストレスチェックの実施を外部委託する場合の実施体制（イメージ）





事業者から委託を受けてストレスチェックに関する業務を実施する外部機関

① 健診機関

※ あなたの事業場が定期健康診断を委託している健診機関の場合には、ストレスチェック及び面接指導を、既に委託している定期健康診断とセットで運用することも考えられます。
(あくまで、委託先の提案次第になります。)

② メンタルヘルスサービス機関等

実施事項

事業者は、委託先の選定に当たり、外部機関に「サービス内容事前説明書」の作成・説明を求め、その内容を確認します。

 この「サービス内容事前説明書」は、不動産の売買や賃貸契約の事前に重要な内容を正直かつ分かりやすく伝えるために用いられる「重要事項説明書」の仕組みに相当するもの。



事業者は、外部機関の提案内容（各サービスの内容、料金等）を基に、委託先について比較検討することとなります。

「サービス内容事前説明書」により説明を求める事項

① 実施体制

(実施者、実施事務従事者等)

② 実施方法

(調査票、調査方法、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通知方法、面接指導対象者への通知方法等)

③ 料金体系

(料金体系、基本料金、オプション料金の明示等)

④ 面接指導

(面接指導の依頼先、面接指導担当医師、面接指導以外の相談対応等)

⑤ 情報管理

(結果通知等の情報の流れ、結果の保存等)

外部機関からの提案内容を確認するためのチェックポイント

① 実施体制について

- ☑ 実施者は必要な資格（前述 2 - 1 参照）を有する者か

② 実施方法について

- ☑ 調査票の項目、調査形態（紙／ウェブ）の選択肢の提案
- ☑ 高ストレス者・面接指導対象者の選定方法の妥当性（後述 2 - 5 参照）
- ☑ 調査方法（調査票の配布・回収、未受検者に対する受検勧奨）の提案（後述 3 - 1、3 - 2 参照） 等

③ 料金体系について

- ☑ 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）
- ☑ 標準サービスか／追加料金のオプションサービスか
- ☑ 具体的な額
- ☑ オプション料金との区別が明確か 等

※ ストレスチェック実施の受託料金には、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ことが標準**であると考えられることから、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外部機関から十分な説明を受ける必要があります。

④ 面接指導の依頼先について

☑ 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)

その料金について、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のみ料金が発生するか

☑ (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、地域産業保健センター
(後述 2-3 参照) について提案されているか

⑤ 情報管理について

☑ 個人情報保護体制 (プライバシーマーク等の認証の有無)、
結果の保存方法・セキュリティ 等

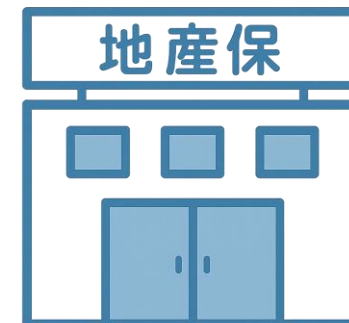
実施事項

ストレスチェックの委託先を決める段階で、面接指導の依頼先についても決めておきます。

**面接指導の依頼先の選択肢**

- ① ストレスチェックの委託先（オプションメニュー）
- ② 最寄りの「地域産業保健センター」に依頼（無料）
- ③ 別途、産業保健に対応する医療機関等 と契約

地域産業保健センター（地産保） 大津・近江八幡・彦根・長浜



- 地域産業保健センターとは、厚生労働省所管の独立行政法人労働者健康安全機構が運営する支援機関で、全国350か所（概ね労働基準監督署単位）に設置されています。
- 各地産保には登録産業医が配置されており、医師の面接指導のほか、労働安全衛生法に関する医師による産業保健サービスを無料で受けることができます。
（労働者数50人未満の事業場が支援対象です。）

実施事項

事業者は、ストレスチェックの実施時期（年1回）及び対象者を決定します。

 対象者となる「常時使用する労働者」については0 - 4 参照。

実施事項

事業者は、

- ① ストレスチェックの調査票（項目）
- ② 調査形態
- ③ 高ストレス者の選定方法

について、実施者（委託先）の提案等を踏まえ、決定します。

調査票及び高ストレス者の選定方法の決定 (2 / 2)

- ① **調査票（項目）**については、「職業性ストレス簡易調査票」（57項目）を利用することが推奨されます。簡略版（23項目）もありますが、集団分析が詳細にできないことに留意が必要。
- ② **調査形態**については、調査票の用紙を配布し記入してもらう方法、ウェブ上で回答を入力してもらう方法があります。
労働者の属性によってこれらを使い分ける方法を含め、それぞれの事業場の状況に適したやり方が考えられます。
- ③ **高ストレス者の選定方法**については、「職業性ストレス簡易調査票」を使用する場合は、厚生労働省が示す基準・方法によることが適当ですので、実施者（委託先）の提案等を踏まえて決定してください。

0 ストレスチェック制度とは

1 実施に向けた準備

2 実施体制・実施方法の決定

3 ストレスチェック（検査）の実施

4 医師の面接指導及び事後措置

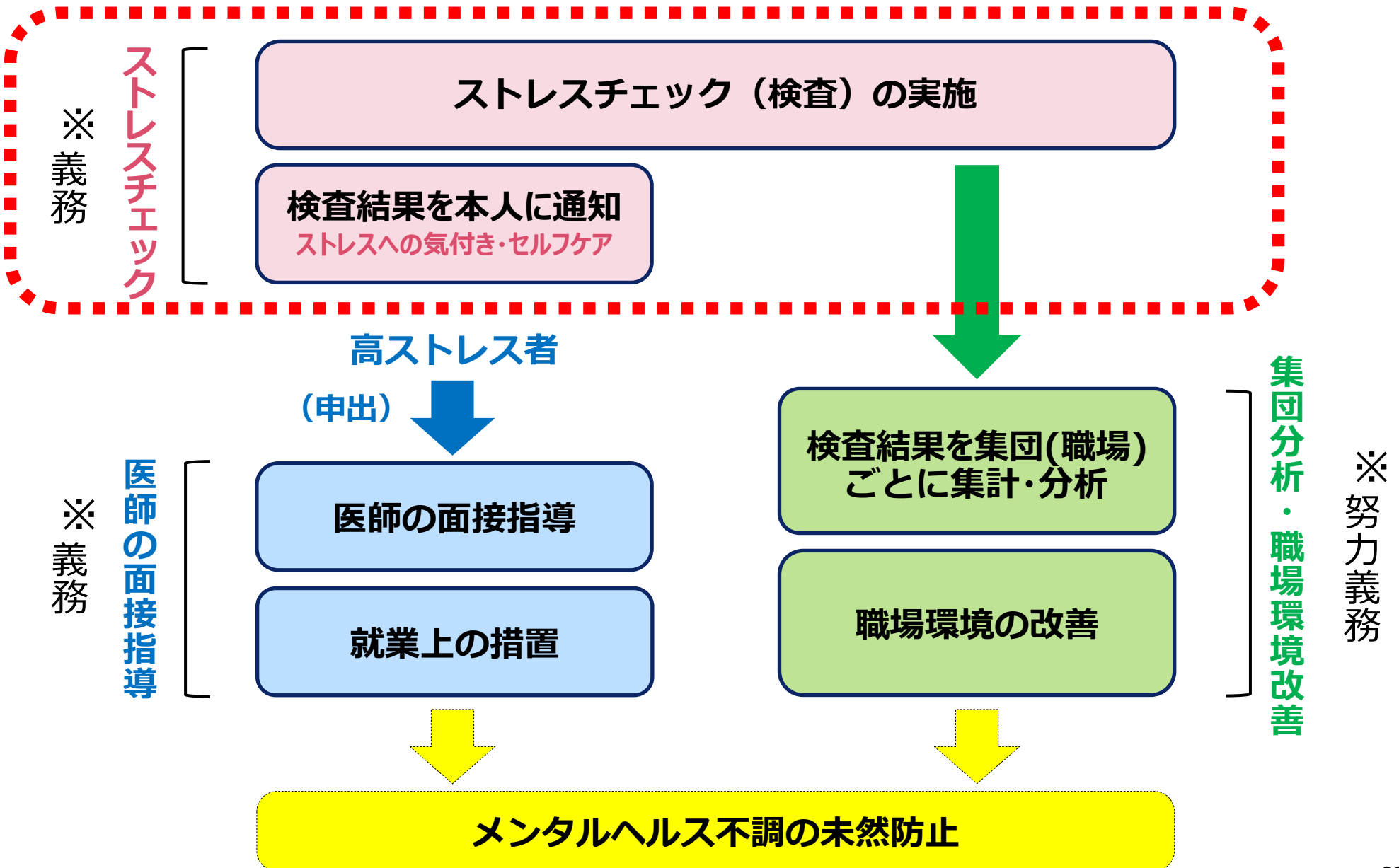
5 集団分析・職場環境改善

6 労働者のプライバシー保護

7 不利益取扱の禁止

8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

ストレスチェック制度の流れ



実施事項

調査票（紙又はウェブ）の配布・回収は、委託先の外部機関が行います。

 事業者が担う実施事項としては、

- ・ 紙の調査票の場合、実務担当者を通じて調査票の配布・回収を行うことがあります。

※ 内容が分からないように密封された封筒に入れて回収することは差し支えありません。

- ・ ウェブ実施の場合は特に、労働者が戸惑うことのないように、あらかじめ、実務担当者から社内に実施の予告（実施時期、委託先の外部機関名、調査票の配布・回収の方法、受検勧奨の方法等）を行っておく必要があります。

実施事項

対象者全員がストレスチェックを受けることが望ましいため、事業者は、未受検者に対して受検の勧奨を行います。

 未受検者に対する受検勧奨は、委託先の外部機関又は事業者が行う方法があります。

- **委託先の外部機関が**、未受検者に対して通知する方法
- **事業者が**、委託先の外部機関から未受検者のリストを入手する等により受検の有無を把握した上で、未受検者に対して通知する方法

 業務命令のような形で受検を強要するようなことのないよう十分に留意する必要があります。

実施事項

個人結果の通知は、委託先の外部機関から労働者に直接行います。

 **事業者が個人結果の提供を受けることは基本的にありません。**

 個人結果の通知方法として、内容が分からないように密封された封筒（封書）に入れて事業場に提供され、実務担当者から個人に配布することは差し支えありません。

実施事項

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、労働者を奨励します。

 委託先の実施者（医師、保健師等）から、個人結果として、

- ストレスプロフィール
- セルフケアのアドバイス
- 高ストレスか否か
- 医師の面接指導が必要か否か
- 面接指導以外の相談ができる窓口

等が通知されます。

<ストレスの要因>



○ ストレスが高い状態です(高ストレス者に該当)

セルフケアのためのアドバイス

○ 医師の面接指導を受けていただくことをお勧めします。以下の 申出窓口 に連絡ください。

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

※ 面接指導の申出を行ったことや面接指導の結果は、会社側に提供されます。

○ 医師の面接指導ではなく、相談を希望する場合は、以下の相談窓口に連絡ください。

実施事項

面接指導対象者に対しては、実施者（委託先）から、申出の勧奨を行います。

 面接指導の申出を行ったことや面接指導の結果は、事業者に伝わることとなりますので、面接指導対象者にあらかじめその旨を通知しておく必要があります。



労働者のセルフケアの勧奨に当たっては、厚生労働省が運営するポータルサイト「**こころの耳**」の活用について、情報提供するといいでしょう。



こころの耳HP

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

職場のメンタルヘルスに係る総合的な情報提供

アクセス件数（令和7年度）：約527万件

事業者向け

事業場のメンタルヘルス対策の取組事例

職場環境改善ツール

等

働く人向け

ストレスセルフチェック

セルフケア支援ツール(eラーニング)

等

働く人からのメンタルヘルス不調等の相談窓口

こころの耳電話相談

専用ダイヤル：0120-565-455

- 受付日時：月～金／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00 ※祝日、年末年始除く
- 相談実績（令和7年度）：38,791件

こころの耳SNS相談

- 受付日時：月～金／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00 ※祝日、年末年始除く
- 相談実績（令和7年度）：10,155件

こころの耳メール相談

- 相談実績（令和7年度）：3,692件

ストレスチェック結果の保存

実施事項

個人結果については、委託先の外部機関において保存させることが望めます。

 個人のストレスチェック結果は、法令上、労働者の同意なく事業者が提供を受けることはできないため、個人結果は委託先の外部機関（実施者または実施事務従事者）において保存することになります。

※ 委託先との契約に際しては、個人結果の保存についても委託内容に含めるようにしましょう。

0 ストレスチェック制度とは

1 実施に向けた準備

2 実施体制・実施方法の決定

3 ストレスチェック（検査）の実施

4 医師の面接指導及び事後措置

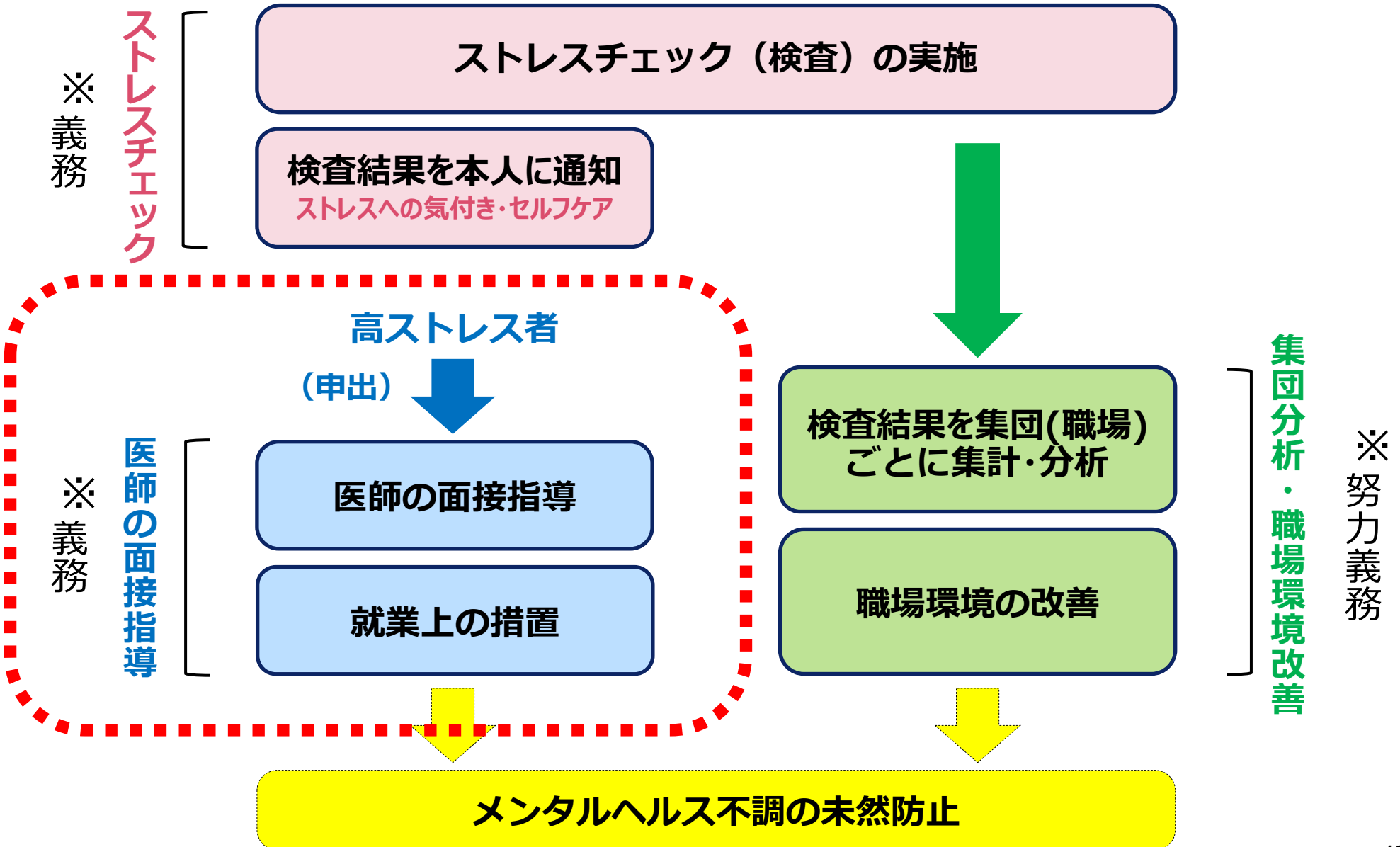
5 集団分析・職場環境改善

6 労働者のプライバシー保護

7 不利益取扱の禁止

8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

ストレスチェック制度の流れ



実施事項

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しなければなりません。

➡ 事業者は、面接指導を担当する医師と、面接指導の日程調整を行います。

面接指導の申出 (2 / 3)

📌 **労働者が安心して申出できるための環境の整備**が重要です。



➡ 「面接指導の申出をしたことをもって、個人結果が会社に知られることはない」ということを明確に周知する。

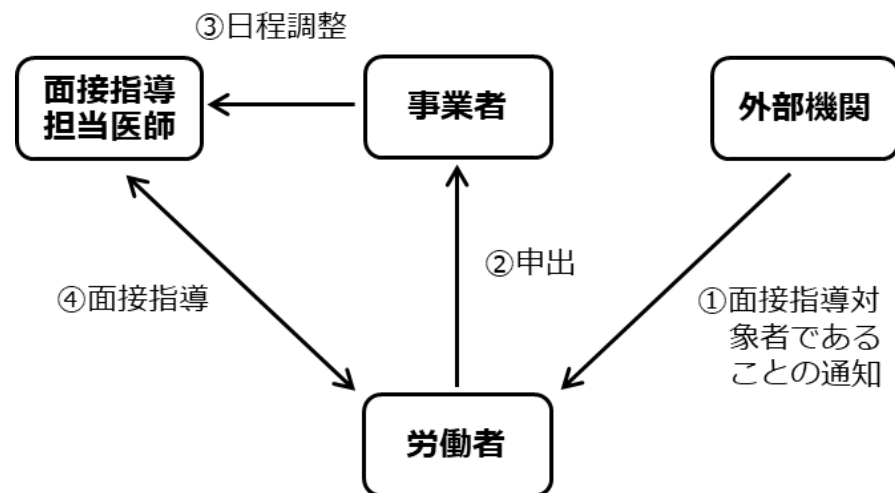
※ 面接指導の申出に当たり、事業者が個人のストレスチェック結果の提供を受けることは想定されていません。

4 - 1

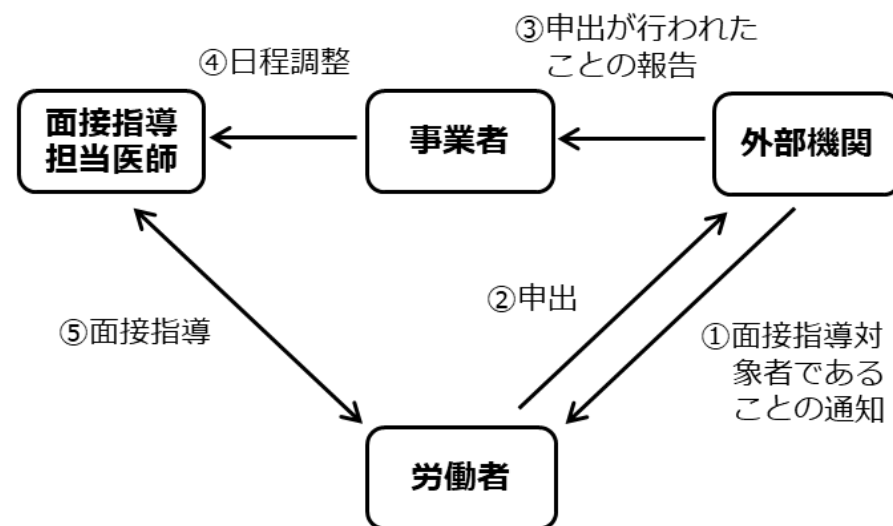
面接指導の申出 (3 / 3)

📌 労働者にとって、「事業者へ直接」申し出ることが心理的な負担になる場合もあるので、面接指導の申出先について、直接事業者ではなく、外部機関を経由して申出できるようにすることも考えられます。

【直接事業者へ申し出る場合】



【外部機関を経由して申し出る場合】



実施事項

事業者は、面接指導の実施に必要な情報を、面接指導を担当する医師にあらかじめ提供します。



面接指導に必要となる情報（例）

- 対象となる労働者の氏名、年齢、事業場名、部署、役職等
- ストレスチェックの個人結果（ストレスプロフィール等）
- 健康診断結果
- 労働時間、労働日数、深夜業の回数及び時間数、業務内容等
（ストレスチェックを実施する直前 1 か月間）
- ストレスチェックの実施時期が繁忙期であったかどうかの情報

-  ストレスチェックの個人結果については、委託先の外部機関から密封された封筒に入れた状態で取り寄せ、他の情報と合わせて送付する、又は、本人が面接指導時に自ら持参する等、労働者のプライバシーが確保される方法で面接指導を担当する医師に情報提供する必要があります。
-  面接指導を依頼するために必要な情報を、面接指導を担当する医師に提供することは、法令に基づく対応であり、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けませんが、情報提供することは予め本人に伝えておくことが望まれます。

面接指導の実施 (4 / 4)

📌 面接指導は、情報通信機器を用いる場合も含め、労働者の様子を把握し、円滑にやりとりを行うことができる方法 (※) により行う必要があります。ただし、面接指導を実施する医師が必要と認める場合には、直接対面で行う必要があります。

(※) 面接指導を行う医師と労働者とは相互に表情、顔色、声、しぐさ等を確認できるものであって、映像と音声の送受信が常時安定しかつ円滑であること



実施事項

事業者は、面接指導結果に基づき、就業上の措置の必要性の有無や講ずべき措置の内容について、医師（面接指導を実施した医師等）から意見を聴取しなければなりません。

-  意見は、面接指導を実施した医師から聴取することが適当です。
-  面接指導結果及び医師の意見書は事業者に提供されます。

医師の意見書に含めるべき事項

ア 就業区分及び就業上の措置の内容

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 職場環境の改善に関する意見

実施事項

事業者は、医師の意見聴取の結果を踏まえ、必要があると認められる場合は、当該労働者の実情を考慮して、対応可能な就業上の措置を講じなければなりません。

-  就業上の措置を決定する場合は、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了解が得られるよう努め、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りません。
-  就業上の措置の実施に当たっては、当該労働者の職場の上司等の理解を得ることが不可欠であり、プライバシーに配慮しつつ、上司等に対し、就業上の措置の目的や内容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す。

 面接指導結果に基づく医師の意見書を踏まえた対応は、個別の労働者への措置にとどまらず、これをきっかけとして、経営改善に向けた組織のボトルネックへの気づきとして捉えることが重要です。

※ 職場環境の改善に関する意見は、人事労務管理に関わるものが多いため、人事労務担当者や上司等と連携して対応することが重要です。

また、上司のパワハラなど職場の人間関係に問題があることも考えられますので、情報管理も含め人事労務担当者と連携した慎重な対応が必要になります。

実施事項

事業者は、面接指導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れます。

-  ストレスチェックの結果、高ストレスであるとされ、面接指導の対象となった労働者は、できるだけ面接指導を受けることが望ましいと考えられますが、面接指導を受けるかどうかはあくまで本人の選択によります。
-  ただし、面接指導を受けることを選択しなかった労働者も、高ストレスの状態で放置されないように、高ストレスであるとされた労働者には、面接指導以外の相談できる窓口について案内することが重要になります。

面接指導以外の相談対応 （2 / 2）

 面接指導以外の相談窓口について、労働者に適切に案内されるか、委託先の選定に当たり、よく確認することが重要です。

➤ 「こころの耳」相談窓口

※ 厚生労働省が運営する無料の相談窓口（電話、SNS、メール）。高ストレスではない労働者も含め、どなたでも利用可能です。

➤ 委託先の外部機関が提供する相談サービス

➤ 自社内にカウンセラー等による健康相談の体制がある場合はその窓口

面接指導結果の記録と保存

実施事項

事業者は、面接指導結果の記録を5年間保存しなければなりません。

保存する事項

- 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

0 ストレスチェック制度とは

1 実施に向けた準備

2 実施体制・実施方法の決定

3 ストレスチェック（検査）の実施

4 医師の面接指導及び事後措置

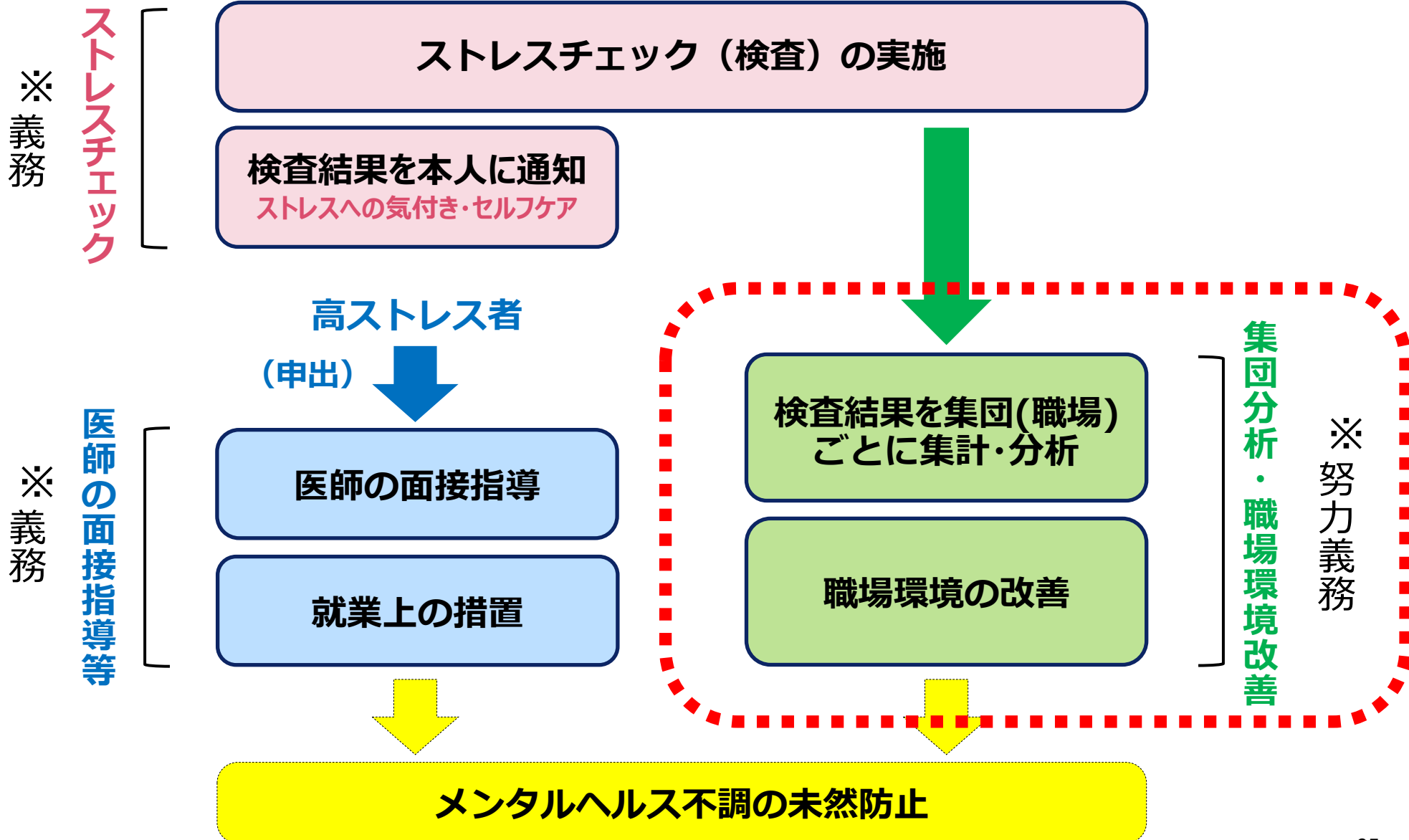
5 集団分析・職場環境改善

6 労働者のプライバシー保護

7 不利益取扱の禁止

8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

ストレスチェック制度の流れ



実施事項

**事業者は、実施者（委託先）に、ストレスチェックの個人結果を
集団ごとに集計・分析してもらいます。**

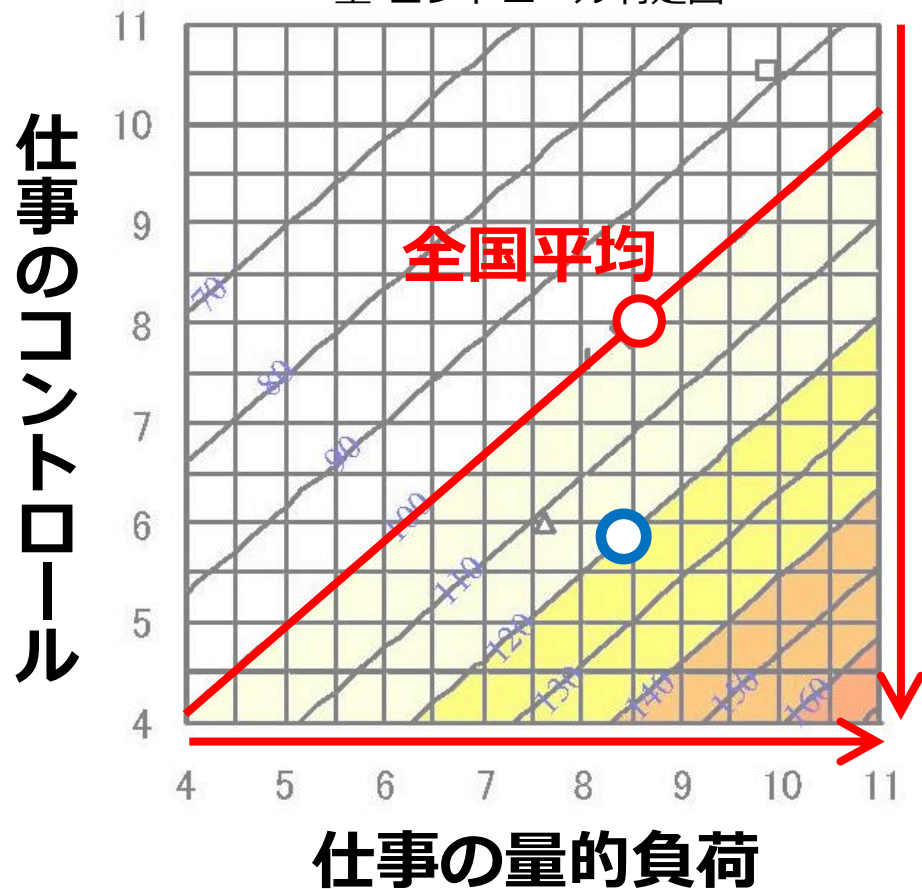
 平均値や経年で比較するなどの方法で、事業場・職場単位でのストレス状況や課題が可視化されます。

5 - 1

集団ごとの集計・分析（集団分析）（2 / 3）

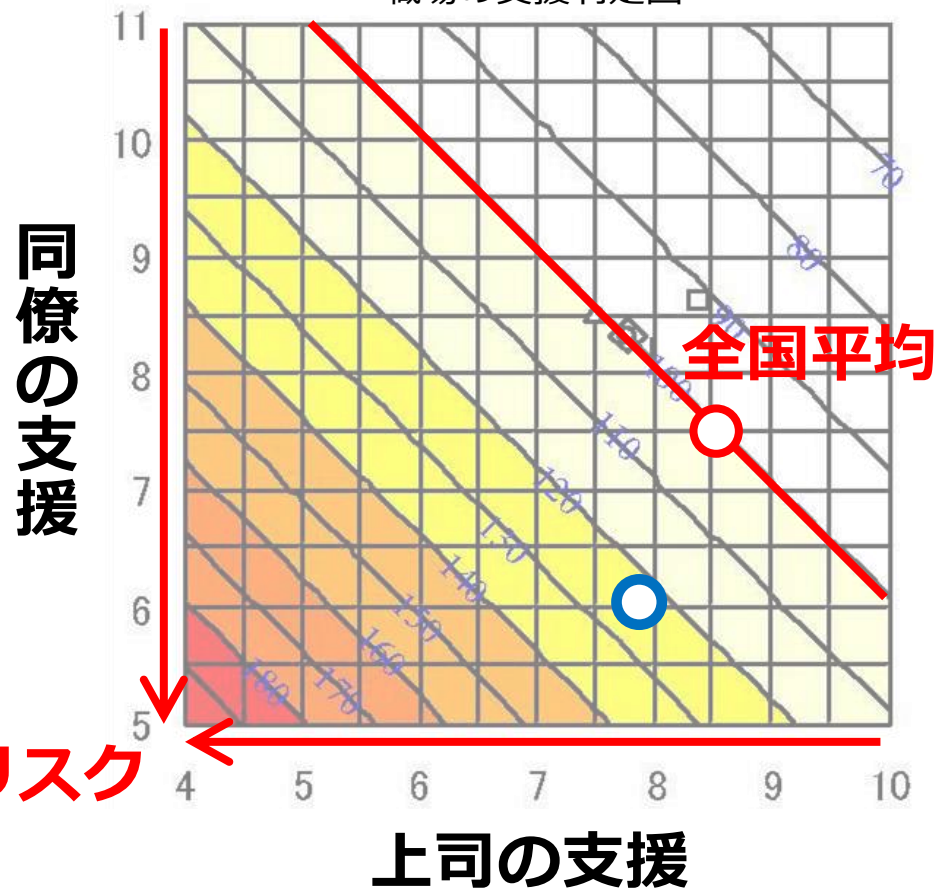
<仕事のストレス判定図>

量-コントロール判定図



仕事の量と自由度のバランスがやや悪い

職場の支援判定図



同僚の支援が特に低い

- 📌 労働者のプライバシー保護の観点から、集団分析は、**個人が特定されない方法で実施する必要**があります。
- 📌 集団の単位が**10人未満の場合には、**個人が特定されるおそれがあることから、**原則、集団分析を実施してはいけません。**

※ 個人が特定されるおそれのない方法（注）に限り実施可能。この方法でも、極端に少人数の場合には実施してはいけません。

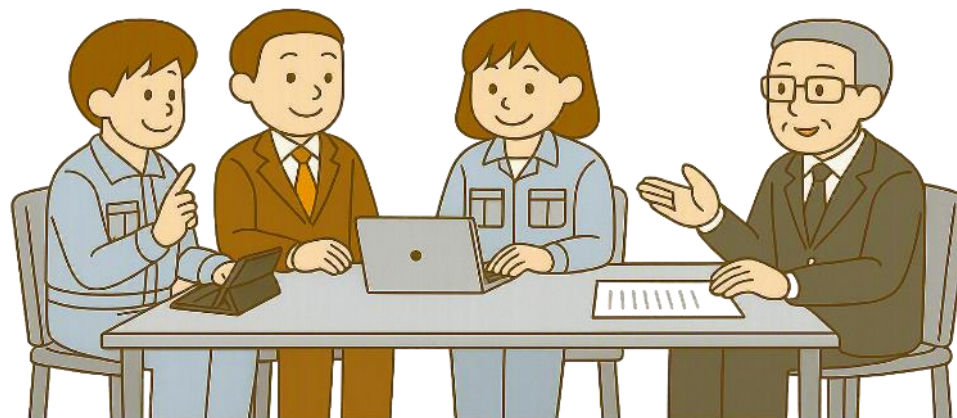
（注）全57項目の合計点の集団平均を分析する方法、「仕事のストレス判定図」を用いて分析する方法

※ 小規模事業場においては、集団の単位が10人未満の場合には、10人以上のより大きな集団を構成するよう工夫した上で実施するようにしてください。

実施事項

事業者は、集団分析結果を活用し、職場環境のストレス要因の軽減のための取組を行います。

📌 取組内容は極めて多様です。マニュアルには、小規模事業場等の**取組事例**を掲載しています。



職場環境改善の取組 (イメージ)

仕事の量、裁量度、
仕事の意義
役割明確さ
情緒的負担
役割葛藤、等

仕事の
すすめ方

人間関係
相互支援

上司のリーダーシップ
上司・同僚のサポート
対人関係、等

作業場・オフィス職場
環境

オフィス環境、
暑さ寒さ、採光、騒音、
粉じん、有害化学物質
休憩・休養設備、等



安心できる
職場のしくみ

相談窓口
キャリア形成
公正な人事評価
等

事例ア（技術サービス業・労働者数約110名（事業場単位））

集団分析結果は、企画総務グループの担当者と各部門長が外部業者から説明を受け、さらに各部門長が各グループのリーダーに共有、各グループで集団分析結果を踏まえて職場環境改善を展開するという流れ。例えば、業務の量や質によるストレス負荷が高いという結果の場合、長時間労働が要因の一つとなっていることも多いので、業務効率化の方法を検討し実施するといったことを進めている。

事例イ（製造業・労働者数75名（事業場単位））

集団分析結果について分析したところ、身体的負担と職場環境（騒音、照明、温度、換気など）が高ストレスとなっている要因として大きいことが分かった。そこで、少しでも働く環境を良くしようと設備投資を行った。例えば、暑さ対策として、工場棟と事務棟の屋根と外壁に、5か年計画で遮熱塗料を塗装した。また、工場内の水銀灯103基を全てLED灯に交換した。その結果、暑さが改善しただけでなく、工場内がとても明るくなった。その他、工場棟に冷暖房設備を導入したり、休憩室をきれいにしたり、様々な作業環境改善に取り組んだ。

事例ウ（建設業・労働者数1,000名以上（企業単位））

集団分析の結果、若手社員が先輩社員の言葉遣いに委縮し、強いストレスを感じていること、また、その状況に対し管理監督者も悩んでいることが課題として挙げられた。そこで、強い口調や言葉遣いによる指導がハラスメントになる場合もあるといったハラスメント防止研修を全社員へ実施した。

事例エ（製造業・労働者数約150名（事業場単位）、26名（部署単位））

バイオ系企業の開発部門では、職業性ストレス簡易調査票によるストレスチェックの集団分析の結果、同僚のサポート等が低かった。日ごろから従業員同士のコミュニケーションに問題を感じていた上司が提案し、「コミュニケーションのよい、働きやすい職場づくり」を目的とした従業員参加型の話し合いが実施された。2時間のグループ討議から、「情報周知のためのホワイトボードの設置」、「他チームの情報を得るための情報交換会」の2つが提案され、実行された。その後の調査では、職場の一体感とワーク・エンゲイジメントの点数が上昇していた。

0 ストレスチェック制度とは

1 実施に向けた準備

2 実施体制・実施方法の決定

3 ストレスチェック（検査）の実施

4 医師の面接指導及び事後措置

5 集団分析・職場環境改善

6 労働者のプライバシー保護

7 不利益取扱の禁止

8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

労働者のプライバシー保護

ストレスチェックの個人結果は、健康に関する機微な個人情報であり、不利益な取扱いを防止するとともに、労働者が安心してありのままを回答できる環境を確保するため、制度運用においては労働者のプライバシー保護が最も重要になります。

 事業者は、労働者のプライバシーへの配慮を求めた法律の趣旨を十分踏まえる必要があります。

※ 労働安全衛生法によりストレスチェックや面接指導の実施の事務に従事した者には罰則付きで守秘義務が課せられている。

 事業者は、実施者等（委託先）に対して、個人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。

0 ストレスチェック制度とは

1 実施に向けた準備

2 実施体制・実施方法の決定

3 ストレスチェック（検査）の実施

4 医師の面接指導及び事後措置

5 集団分析・職場環境改善

6 労働者のプライバシー保護

7 不利益取扱の禁止

8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

不利益取扱いの禁止

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、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あってはなりません。

法の規定により禁止されている不利益な取扱い

- ① 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取扱い
- ② ストレスチェック結果のみを理由とした不利益取扱い

指針が示す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、これを行ってはなりません。

- ③ 労働者が受検しないこと等を理由とした不利益取扱い
- ④ 面接指導結果を理由とした不利益取扱い

0 ストレスチェック制度とは

1 実施に向けた準備

2 実施体制・実施方法の決定

3 ストレスチェック（検査）の実施

4 医師の面接指導及び事後措置

5 集団分析・職場環境改善

6 労働者のプライバシー保護

7 不利益取扱の禁止

8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

📌 労働者数50人未満の事業場では、労働者のプライバシー保護の観点から、原則として、ストレスチェックの実施を外部機関に委託することが推奨されます。

📌 外部委託せず、自社で実施することも可能ですが、その場合、個人結果の取扱い等が事業場内に生じることとなります。

そのため、労働者のプライバシー保護の観点から、事業場内の厳格な体制を整備する必要があるほか、極めて慎重な運用が求められることとなります。

おわりに

専門スタッフの支援

厚労省が設置する都道府県産業保健総合支援センターでは、メンタルヘルス対策の専門スタッフ(社労士、心理職、保健師等)による、研修、相談、事業場への訪問による制度導入支援等の支援メニューが無料で受けられます。



都道府県
産業保健センター



サポートダイヤル

ストレスチェック制度サポートダイヤルでは、ストレスチェック制度の導入・実施についてのご相談に専門スタッフがお答えします。

電話番号：(全国统一ナビダイヤル)

0570-031050

受付時間：平日10:00～17:00
(土日祝日、年末年始は除く)

※運営は厚労省所管の独立行政法人
「労働者健康安全機構」

「こころの耳」

厚労省が運営するメンタルヘルスポータルサイト「こころの耳」では、ストレスチェック制度の実施に役立つ情報(メンタルヘルス対策の学習動画や、中小企業における取組事例など)を広く掲載しています。



ポータルサイト
「こころの耳」

