

「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」スタートガイド

本スタートガイドは、小規模事業場におけるストレスチェック制度の導入・実施にあたり、マニュアルを円滑に活用いただくため、そのポイントをお示しするものです。マニュアル本体と併せてご利用ください。



厚生労働省HP

はじめに

ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法により事業者には実施が義務付けられています。(労働者数50人未満の事業場は、当分の間努力義務とされていました。)

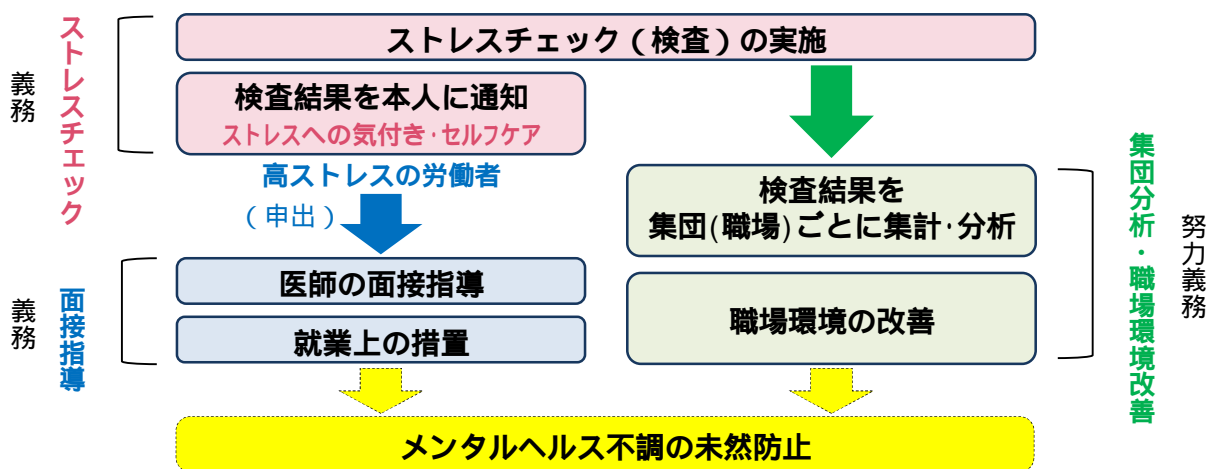
2025年の労働安全衛生法の改正により、労働者数50人未満の事業場にも、ストレスチェックの実施が義務化されました。(施行期日は令和10年4月1日)

0 ストレスチェック制度とは

マニュアルP3～6

✦ **ストレスチェック制度の目的は、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」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。
- 事業者は、1年ごとに1回、ストレスチェック（検査）を実施し、労働者に、**自身のストレスへの気付き・セルフケア**を促すとともに、高ストレスの労働者には、**医師の面接指導の機会の提供**、医師の意見を踏まえ必要な就業上の措置、集団分析を通じて**職場ごとのストレス要因を把握し、職場環境の改善**につなげます。



ストレスチェック制度に取り組む意義

- **労働者のメンタルヘルス不調の未然防止**が重要です。ひとたび、メンタルヘルス不調になってしまうと、その病休期間は平均で約3か月、復職後に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。
- また、ストレスチェック制度をはじめとした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て、**生産性の向上や人材の確保・定着、企業価値の向上**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において、メリットも大きいと考えられます。
- こうした視点も踏まえて、事業者は、**職場のメンタルヘルス対策を経営課題に位置付けて**、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。



🔗 労働者に安心してストレスチェックを受けてもらえるようにするため、準備が重要です。

ToDo

- 1-1 事業者は、実施責任者として、制度導入の**方針表明**を行います。
- 1-2 社内の実施体制・実施方法について、**労働者の意見**を聴きます。
- 1-3 **社内ルール**を作成し、周知します。



ポイント

- マニュアルには、方針表明や社内ルール（規程）の作成のための**モデル例**を掲載しています。
- 関係労働者の意見を聴く方法について**事例**も掲載しています。

2 社内の実施体制・実施方法の決定

🔗 労働者のプライバシー保護の観点から、原則、外部委託による実施が推奨されます。

ToDo

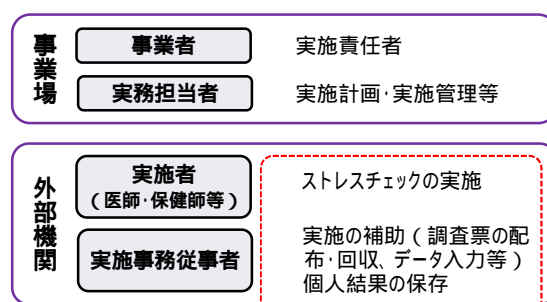
- 2-1 事業場内には、委託先との契約・連絡調整等を行う**実務担当者**を指名します。

ポイント

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。

実施体制（イメージ）



健康情報を取り扱うため守秘義務あり

- 2-2 ストレスチェックの委託先を選定します。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、提案内容を確認します。

ポイント

- 外部機関の提案内容（各サービスの内容、料金等）をもとに、委託先について比較検討します。
ストレスチェック及び集団分析は、当該外部機関に委託することとするのか
医師の面接指導は、どこに依頼することとするのか

医師の面接指導の依頼先としては、以下のような選択肢があります。

- ・ 外部機関のオプションサービス
- ・ **地域産業保健センター**（注）
- ・ 産業保健に対応する医療機関等（別途契約）

注：厚生労働省が設置する小規模事業場の支援機関（全国350か所）。面接指導など、医師による産業保健サービスが無料で受けられます。

- 外部機関の提案等を踏まえ、ストレスチェックの実施時期、調査票の項目・調査形態（紙又はウェブ）等について決定します。
- マニュアルでは、外部機関の提案内容を確認するための**チェックポイント**をお示ししています。ストレスチェックの実施方法や、特に**料金体系**（どこまでが標準サービスか/オプションサービスか、別料金とされている内容は適切か等）についてチェックします。

🔗 高ストレスの労働者は、申し出ることによって、医師の面接指導を受けることができます。

ToDo

- 4-1 申出があった場合、面接指導の実施を**医師に依頼**します。
- 4-2 面接指導に必要な情報をとりまとめて、医師に提供します。
- 4-3 面接指導の結果に基づき、**医師の意見を聴取**します。
- 4-4 医師の意見を踏まえて、必要な**就業上の措置**を実施します。

**ポイント**

- マニュアルを参考に、**労働者が安心して申出できるための環境**を整備することが重要です。

4-5 **面接指導以外の相談できる窓口**についても、情報提供することが望まれます。

ポイント

- 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

🔗 集団分析を通じて、職場環境のストレス要因を把握し、軽減に取り組むよう努めましょう。

ToDo

5-1 委託先から、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析してもらいます。

ポイント

- 平均値や経年で比較するなどの方法で、職場のストレスの状況を調べます。
- **集団の単位が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、集団分析結果の提供を受けはけません。

5-2 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います。

ポイント

- 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。

6 労働者のプライバシーの保護

7 不利益取扱の禁止

🔗 ストレスチェック制度は、**個人情報**が保護され、**不正な目的**で利用されないことで、**労働者が安心して受けることができ、適切な対応や改善につなげられる仕組み**です。

ポイント

- 労働者のプライバシーの保護を徹底し、不利益な取扱を防止することが重要です。
- **事業者がやってはいけない禁止事項**について、マニュアルにより具体的に確認しましょう。