

ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会

中間とりまとめ

I はじめに

- ・ 事業場におけるメンタルヘルス対策については、事業者によるメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）を強化する観点から、平成 27 年 12 月にストレスチェック制度（ストレスチェック及び面接指導、集団ごとの集計・分析、その結果に基づく職場環境の改善等、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 32 号。）第 66 条の 10 に係る事業場における一連の取組全体をいう。以下同じ。）が導入され、当該制度の推進等を通じて、その取組の促進が図られている。
- ・ メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合¹は、労働者数 50 人以上の事業場で 91.3%となっているが、30～49 人の事業場では 71.8%、10～29 人では 56.6%と、小規模事業場においては未だ取組が低調である。ストレスチェック（労働安全衛生法第 66 条の 10 に基づく労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査をいう。以下同じ。）を実施している事業場の割合²は、50 人以上の事業場で 81.7%、実施が努力義務である 50 人未満の事業場で 34.6%となっている。
- ・ また、精神障害の労災支給決定件数は、年々増加の傾向にあり、令和 5 年度は 883 件と過去最多³となっている。メンタルヘルス不調により連続 1 か月以上休業又は退職した労働者がいる事業場の割合⁴は、近年上昇傾向にあり、1 割を超えて推移している。
- ・ こうした中、第 14 次労働災害防止計画（令和 5 年 3 月策定）において、国、事業者、労働者等の関係者が一体となって目指す目標として、「メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を 2027 年（令和 9 年）までに 80%以上とする」、「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実施の割合を 2027 年までに 50%以上とする」、「自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を 2027 年までに 50%未満とする」ことを掲げるとともに、具体的取組として、「集団分析、職場環境改善の実施及び小規模事業場におけるストレスチェックの

¹ 労働安全衛生調査（実態調査）令和 5 年

² 労働安全衛生調査（実態調査）令和 5 年

³ 令和 5 年度「過労死等の労災補償状況」

⁴ 労働安全衛生調査（実態調査）令和 2 年～令和 5 年

実施を促進するための方策を検討し、取り組む」等としている。

- ・ 「経済財政運営と改革の基本方針 2023（骨太の方針 2023）」（令和 5 年 6 月 16 日閣議決定）においては、「メンタルヘルス対策の強化等の働き方改革を一層進め」ることとされている。
- ・ また、労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 82 号）の附則第 7 条において、「政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、改正後の労働安全衛生法の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」とされており、平成 26 年の改正労働安全衛生法の施行状況について議論された第 134 回労働政策審議会安全衛生分科会（令和 2 年 11 月）において、今後、ストレスチェック制度について効果検証を行い検討していくべきであると指摘されている。
- ・ これらのことを踏まえて、今後のストレスチェック制度等メンタルヘルス対策の方向性について、実施状況等を踏まえながら検証するとともに、検証の結果必要な対応を検討するため、「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」を開催した。

II ストレスチェック制度等メンタルヘルス対策の強化に向けた検討

- ・ 本検討会では、ストレスチェック制度の効果について、学術論文や研究報告書等をもとに検証を行った。また、構成員から多くの意見があったストレスチェック制度の枠組み（50 人未満の事業場におけるストレスチェック及び集団分析・職場環境改善）について、これまで先行して議論を進めてきた。
- ・ 今般、これらを中心に中間的にとりまとめを行う。
- ・ なお、現行のストレスチェック制度の実効的な運用やストレスチェック制度以外も含めたメンタルヘルス対策全般については、今後、引き続き本検討会を開催し、議論を行うこととする。

1 ストレスチェック制度の効果検証

- ・ ストレスチェック制度の効果について、学術論文や研究報告書等をもとに検証を行った。
- ・ ストレスチェックの実施に加え、その結果の集団分析及び職場環境改善の取組により、労働者の心理的ストレス反応の改善等が見られた。

【調査研究の例】

○ 常勤労働者 3,891 人を対象にアンケート調査を実施。約 1 年後のフォローアップで、ス

ストレスチェックの受検と職場環境改善（労働時間の短縮、働き方の改善、職場内のコミュニケーションの改善等）を合わせて経験した労働者は、どちらも経験していない労働者に比べて心理的ストレス反応が有意に低下（平均スコアが 29.7 → 28.2）。

出典：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

- 全国の労働者 3,915 人を対象に 2 年間にわたり調査を実施。職場環境改善の経験者ではストレスチェック未受検者と比べて心理的ストレス反応が 2.61 点減少していた。また、職場環境改善の経験者ではストレスチェック未受検者と比べて生産性が 0.39 点増加していた。いずれも有意差あり。

出典：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

- ・ ストレスチェックの実施だけでも、約 7 割の労働者から「ストレスチェックの個人結果をもらったこと」を有効とする回答が得られた。また、医師面接を受けた労働者の過半数から「医師面接（対面）を受けたこと」を有効とする回答が得られた。

出典：令和 3 年度 厚生労働省「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」報告書

- ・ ストレスチェック制度について、ストレスチェック及び面接指導の実施により、自身のストレスの状況への気付きを与える効果や、個々のストレスを低減させる効果が確認されたが、他のメンタルヘルス対策も含め、引き続き、効果検証を行っていくことが重要である。
- ・ なお、世界保健機関（WHO）により出版された「職場のメンタルヘルス対策ガイドライン」においても、職場における組織的な介入（ストレスチェック制度が該当）により、職場の心理社会的要因によるリスクの低減を図ることが推奨されている。

2 50 人未満の事業場におけるストレスチェック

（1）今後のあり方についての検討

- ・ ストレスチェック制度は、事業者によるメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）の取組を強化する観点から、平成 26 年の労働安全衛生法の改正により創設されたが、附則において、産業医の選任義務のない 50 人未満の事業場については、ストレスチェックの実施が当分の間努力義務とされている。
- ・ 50 人未満の事業場におけるストレスチェックの実施については、第 14 次労働災害防止計画において、50 人未満の事業場におけるストレスチェック実施の割合を 2027 年までに 50%以上とすることを目標に掲げ、国、事業者、

労働者等の関係者が一体となってその達成を目指して取り組んでいるところ、実施の割合は令和5年で34.6%である。

- ・ 50人未満の事業場におけるストレスチェックの今後のあり方について、次のような観点から検討を行った。

① 労働者のプライバシー保護

- ・ 平成26年のストレスチェック制度の創設当時において、50人未満の事業場については、産業医の選任義務がないなど体制が整備されておらず情報管理等が適切に実施されないという懸念により、当分の間は努力義務とするという特例が設けられた。このため、今般、50人未満の事業場へのストレスチェックの義務化の検討に当たっては、現時点において、ストレスチェックを実施する場合の労働者のプライバシー保護が対応可能となってきているかについて検討を行った。
- ・ 現状、ストレスチェックの実施を外部機関に委託している事業場は7割を超えており、その委託先は、健診実施機関が最も多く4割弱、次いでEAP（従業員支援プログラム）機関となっている。また、プライバシー保護の観点から、ストレスチェック結果等の個人情報の管理を含めて外部機関を活用する方法がある。
- ・ 外部機関の活用については、一般健康診断において、全国各地の健診実施機関が対応しており、当該機関がストレスチェックにも関与することが考えられる。また、ストレスチェックはオンラインで実施できるサービスも普及してきている。
- ・ ストレスチェック制度の導入以降、平成31年4月施行の改正により、労働安全衛生法に事業場における労働者の健康情報の適正な取扱いに関する規定が設けられ、労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成30年労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第1号）によって具体的な運用方法が示されている。
- ・ このように、50人未満の事業場において、ストレスチェックを実施する場合の労働者のプライバシー保護については、外部機関の活用等により、対応可能な環境は一定程度整備されてきているものと考えられる。
- ・ 産業医がいない小規模事業場では適切な情報管理等が困難な場合もあることから、50人未満の事業場においては、原則として、ストレスチェックの実施を労働者のプライバシー保護の観点から外部委託することが推奨される。
- ・ ただし、その場合であっても、事業者の取組が形骸化しないよう、事業者

として、実施方針の表明や実施計画の策定等により、ストレスチェック制度に主体的に取り組んでいくことを基本とし、そのための実施体制・実施方法について整理し、示していくべきである。

- ・ また、50人未満の事業場が、委託する外部機関を適切に選定できるよう、厚生労働省が「ストレスチェック制度実施マニュアル」で示している「外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリスト例」について、50人未満の事業場がさらに活用できるように内容を見直し、周知していくべきである。
- ・ さらに、健康診断を受託している一般の病院・診療所等において、ストレスチェックに対応できる環境の整備について検討すべきである。

② 医師の面接指導の事後措置

- ・ 医師の面接指導の事後措置について、50人未満の事業場でも、50人以上の事業場と同様に実施すべきとの意見があった一方、規模等の実情から、例えば配置転換が難しい場合があるなど、50人以上の規模の事業場に比べて現実的にとりうる措置に制約があるのではないかと、そもそも事業者と労働者の距離が極めて近い小規模の事業場では面接指導自体への抵抗感も大きく、事後措置の実施は容易ではないのではないかとといった意見があった。
- ・ 事後措置については、事業場の実情に応じて、対応可能な措置や配慮を講じることが重要である。
- ・ 労働者のメンタルヘルスの問題には、労働者と会社との価値観や能力の相性が合わないといった根深い背景がある中で、ストレスチェック制度を通じて、人事労務管理に関わるような本質的な対策など必要な措置が講じられることが重要であり、事業者、人事労務及び産業保健スタッフ等、ストレスチェック制度の関係者のトラブル対応能力の養成や人事に詳しい識者（弁護士等）との連携を図っていくことが有効であるとの意見もあった。
- ・ 国は、事業場におけるストレスチェック制度の取組について、事後措置を含めた好事例及びその効果のほか、トラブルになりやすいケース等の事例をとりまとめて展開していくべきである。
- ・ また、事業者、人事労務、産業保健スタッフ等のストレスチェック制度の関係者に対して、具体的な事例を用いたケーススタディなどの研修を実施していくべきである。

③ 50人未満の事業場に即した実施内容

- ・ 事業場においてストレスチェック制度を円滑に実施するためには、事業者、労働者及び産業保健スタッフ等の関係者が、制度の趣旨を正しく理解した上で、互いに協力・連携しつつ、事業場の実態に即した取組を行っていく

ことが重要である。このためにも、事業者は、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明した上で、事業の実施を統括管理する者、労働者、産業医及び衛生管理者等で構成される衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）において、ストレスチェック制度の実施方法及び実施状況並びにそれを踏まえた実施方法の改善等について調査審議を行わせることになっている。

- ・ なお、現在のストレスチェック指針やストレスチェック実施マニュアルでは、50人以上の事業場における実施体制・実施方法を念頭に示されている。
- ・ 50人未満の事業場についてもこれに準じて取組が行われることが望ましいとする意見があったものの、衛生委員会等の設置義務や産業医の選任義務がなく体制が脆弱で、実態も多様なことから、現在の50人以上の事業場における実施体制・実施方法を一律に求めることは困難であり、50人未満の事業場に即した現実的で実効性のある実施内容を求めていく必要がある。特に、家族的経営の事業場や10人未満等の小規模な事業場についてはその実情を考慮するべきとの意見もあった。
- ・ 衛生委員会等の設置義務がない50人未満の事業場においては、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、関係労働者の意見を聴く機会を活用することが適当である。ただし、関係労働者の意見を聴く機会は、その事業場の実情に応じた方法とし、衛生委員会等のように会議体の構成に係る要件は課さないことが適当であるものの、実効性を確保していくことが重要である。
- ・ ストレスチェックの実施結果の監督署への報告義務は、一般健診と同様に、50人未満の事業場については、負担軽減の観点から課さないことが適当である。
- ・ 50人未満の事業場に即した実施体制・実施方法等について整理し、マニュアル（モデル実施規程を含む。）を作成すべきである。

【マニュアルにおいて示すべきポイント】

- ・ 労働者のプライバシー保護の観点、職場の人間関係に対する配慮
- ・ 衛生委員会等の設置がない場合の、関係労働者の意見を聴く方法
- ・ ストレスチェックの実施を労働者のプライバシー保護の観点から外部委託する場合であっても、事業者としてストレスチェック制度に主体的に取り組んでいくための実施内容（外部機関を活用する場合も含め、実施者（医師、保健師等）、実施事務従事者、実施責任者、ストレスチェック結果の保存、面接指導、事後措置等）
- ・ 産業医の選任の有無や安全衛生推進者又は衛生推進者（選任義務は10人以上50人未満の事業場。）の選任の有無、10人未満等の特に小規模

- な事業場などのケースごとに、現状に即した取り組み可能な実施内容
- ・ 集団分析・職場環境改善の対応が困難な単位集団のケースにおける対応等
 - ・ 地域産業保健センター（以下「地産保」という。）等の支援の活用

④ 実施コスト

- ・ ストレスチェックの実施を外部機関に委託する場合のコストについて、50人未満の事業場が負担し得るものであるか、現状を確認した。
- ・ 本検討会において、厚生労働省が、労働者数50人未満の事業場に対してストレスチェックに関するサービスを提供している労働衛生機関・健診機関（全国労働衛生団体連合会会員）7機関、EAP機関2機関（50人以上の事業場向けサービスを主とするものを除く）を対象に、そのサービス内容、費用等の実態について、令和6年5月～6月にアンケート調査（調査票又はヒアリングによる）を実施したところ、今回調査対象の外部機関が提供するストレスチェック関連サービスの費用は、実施方法や検査媒体、パッケージ等によって異なるが、ストレスチェック自体の費用は1人あたり数百円から千円程度であった（ただし、実施者の費用が別途追加料金としてかかる機関もあった）。このほか、高ストレス者の医師の面接指導については、50人未満の事業場においてもこれまで長時間労働者の医師の面接指導等を委託している医師に委託することが想定されるが、今回調査対象の外部機関に受託する場合、高ストレス者1人あたり2万円程度（健診機関）であったことを確認した。
- ・ なお、現在、地産保においては、50人未満の事業場に対して、登録産業医・保健師等による産業保健支援サービスを無料で提供しており、地産保における面接指導が無料で行われている。
- ・ ストレスチェックの実施を外部委託することが多くなると、一方で外部機関のサービスの内容及び費用の設定は様々であるので、その適切性が一層問われることとなる。このため、外部機関に委託する場合のサービスの質を担保することが重要であり、50人未満の事業場が、委託する外部機関を適切に選定できるようにしていく必要があることから、厚生労働省が「ストレスチェック制度実施マニュアル」で示している「外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリスト例」について、50人未満の事業場が活用できるよう内容を見直し、周知していくべきである。〈再掲〉

⑤ 地産保等による支援、その他50人未満の事業場に対する支援策

- ・ 産業医の選任義務がなく、産業保健スタッフがいない又は体制が脆弱な50

人未満の事業場において、ストレスチェック制度が適切に導入され、実施されるためには、都道府県産業保健総合支援センター（産保センター）及び地産保による支援が重要であり、その充実が必要である。特に、地方はストレスチェックの外部資源が乏しく、専門家等の人員が手薄であるため、産保センター及び地産保の支援体制の充実が重要である。

- ・ 現在、地産保においては、50 人未満の事業場に対して、登録産業医・保健師等による産業保健支援サービスを無料で提供しており、高ストレス者の面接指導について、登録産業医により対応している。ストレスチェックの義務対象を 50 人未満の事業場に拡大する場合、その円滑な施行に資するよう、登録産業医等の充実など、地産保で高ストレス者の面接指導に対応するための体制強化を図る必要がある。
- ・ また、面接指導以外の相談を選択する高ストレス者等への対応についても、地産保の体制強化や「こころの耳」の相談窓口の充実を図っていく必要がある。
- ・ 併せて、50 人未満の事業場におけるストレスチェック制度等メンタルヘルス対策の取組の促進に当たっては、地産保の登録産業医を含めた地域のかかりつけ医への相談を促していくことも重要と考えられる。

（２）今後の方向性

- ・ ストレスチェック及び面接指導の実施により、自身のストレスの状況への気付きを得る機会は、全ての労働者に与えられることが望ましく、個々の労働者のストレスを低減させること、職場におけるストレスの要因そのものを低減させることなど、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することの重要性は、事業場規模に関わらないものである。
- ・ ストレスチェックの実施については、平成 26 年の制度創設当時、労働者のプライバシー保護等の懸念により、50 人未満の事業場において当分の間努力義務とされているが、現時点において、ストレスチェックを実施する場合の労働者のプライバシー保護については、外部機関の活用等により、対応可能な環境が一定程度整備されていると考えられることから、十分な支援体制の整備等を図った上で、ストレスチェックの実施義務対象を 50 人未満の全ての事業場に拡大することが適当である。
- ・ 50 人未満の事業場においては、産業医がおらず適切な情報管理等が困難な場合もあるため、原則として、ストレスチェックの実施は労働者のプライバシー保護の観点から外部委託することが推奨される。
- ・ また、50 人未満の事業場には、現在の 50 人以上の事業場における実施内容を一律に求めることは困難なことから、50 人未満の事業場に即した現実的

で実効性のある実施内容を求めていく必要がある。

- ・ 衛生委員会等の設置義務がない 50 人未満の事業場においては、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、関係労働者の意見を聴く機会を活用することが適当である。
- ・ ストレスチェックの実施結果の労働基準監督署への報告義務は、一般健診と同様に、50 人未満の事業場については、負担軽減の観点から課さないことが適当である。
- ・ このほか、50 人未満の事業場に即した、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、周知を徹底することを前提とする。特に、10 人未満等の小規模な事業場については、その実情を考慮した取り組み可能な実施内容を示す必要がある。
- ・ また、ストレスチェックの実施を外部委託することが多くなると、外部機関のサービスの内容及び費用の設定は様々である中で、その適切性が一層問われることとなる。したがって外部機関に委託する場合のサービスの質を担保することが重要であり、50 人未満の事業場が委託する外部機関を適切に選定できるよう、厚生労働省が「ストレスチェック制度実施マニュアル」で示している「外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリスト例」について、50 人未満の事業場が活用できるように内容を見直し、周知していく必要がある。
- ・ 地産保においては、50 人未満の事業場に対して、登録産業医・保健師等による産業保健支援サービスを無料で提供しており、高ストレス者の面接指導について、登録産業医により対応している。ストレスチェックの義務対象を 50 人未満の事業場に拡大する場合、面接指導の対象者が大幅に増えることが予想される。円滑な施行に資するよう、登録産業医等の充実など、地産保で高ストレス者の面接指導に対応するための体制強化を図ることが不可欠である。
- ・ また、面接指導以外の相談を選択する高ストレス者等への対応についても、地産保の体制強化や「こころの耳」の相談窓口の充実を図っていく必要がある。
- ・ これらの支援体制の整備、支援を含めた制度の周知、その上での 50 人未満の事業場における実施体制の整備に要する期間を確保するため、十分な準備期間の設定を行うことが適当である。

3 集団分析・職場環境改善

(1) 今後のあり方についての検討

- ・ 集団分析・職場環境改善については、事業場規模に関わらず、実施が努力

義務とされている。ただし、ストレスチェック指針において、集団分析の単位が少人数である場合には、当該集団の個々の労働者が特定されるおそれがあることから、集団分析の単位が10人を下回る場合には、実施者は、集団分析の対象となる全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者は、集団分析の結果を提供してはならない（ただし、個々の労働者が特定されるおそれのない方法で集団分析を実施した場合はこの限りではない）こととされている。

- ・ ストレスチェック制度が、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を主目的とすることを踏まえれば、セルフケアとともに職場環境の改善も重要であり、事業者においては、個人のストレスチェック結果を集団的に分析し、その分析結果に基づき必要な職場環境の改善の取組を行うべきである。一方で、当該事項に係る平成27年の労働安全衛生規則改正当時においては、集団分析が広く普及している状況にはないこと等から、集団分析及び職場環境改善の取組は事業者の努力義務とされた。
- ・ ストレスチェックの実施に加え、その結果の集団分析及び職場環境改善の取組により、労働者の心理的ストレス反応の改善等が見られている。
- ・ ストレスチェック制度については、ストレスチェック及び面接指導による個人のストレスの低減と併せて、集団分析・職場環境改善の実施を通じて、職場環境の改善によるストレス要因そのものの低減を一体的に進めていくことが重要である。
- ・ 集団分析・職場環境改善の今後のあり方について、次のような観点から検討を行った。

① 集団分析・職場環境改善の実施状況

- ・ 集団分析の実施状況については、令和5年労働安全衛生調査（実態調査）によれば、集団分析を実施した事業所の割合は50人以上の事業所で64.5%、10～49人の事業所で22.6%にとどまっている。
- ・ また、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報告書」によれば、集団分析を実施していなかった（できなかった）理由として、「集団分析の必要性を感じなかった」が最も多い。
- ・ 併せて、職場環境改善の実施状況については、令和5年労働安全衛生調査（実態調査）によれば、集団分析結果を活用した事業所の割合は50人以上の事業所で52.1%、10～49人の事業所で17.3%にとどまっている。
- ・ また、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報告書」によれば、職場環境改善を実施しなかった（できなかった）理由として、「集団分析結果から職場・部署ごとのリスク・課

題を洗い出すのが困難だった」が最も多く3割を占めていた。次いで、「職場環境改善に必要なマンパワーや経費が確保できなかった」が2割となっていた。事業場規模別にみると、50人未満の事業場では、「職場環境改善の必要性を感じなかった」が最も多くなっていた。また、職場環境改善の課題や困難事例として多く挙がっていたのは、「従業員の理解や協力を得ることが難しい」、「改善したいものの様々な制約により難しい課題がある」、「経営層や管理職の理解を得ることが難しい」であった。

- ・ 国は、ストレスチェック制度について、労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止する一次予防の効果が得られるものであり、集団分析及び職場環境改善まで含めた一体的な制度であることを、事業者や労働者に対して明確に伝えることができるような方策を検討し、関係者の理解を図っていくべきである。

② 集団分析・職場環境改善の実施体制

- ・ ストレスチェック制度は、職場のメンタルヘルスの改善を目的とする一次予防の制度であり、集団分析・職場環境改善を通じて、健康管理部門と人事労務管理部門が連携して取り組むことが重要である。
- ・ その点、現行の「ストレスチェック制度実施マニュアル」は、実施体制が健康管理の責任者を中心としたものとなっており、事業者、人事労務の役割や責任が明確になるよう反映するべき。
- ・ また、事業場におけるストレスチェック制度の取組について、ストレスチェックの実施から、集団分析及び職場環境改善につなげていくため、職場環境改善を含めた好事例及びその効果のほか、トラブルになりやすいケース等の事例をとりまとめて展開していくべきである。〈再掲〉
- ・ さらに、事業者、人事労務、産業保健スタッフ等、ストレスチェック制度の関係者に対して、具体的な事例を用いたケーススタディなどの研修を実施していくべきである。〈再掲〉

③ 外部の支援

- ・ 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報告書」によれば、職場環境改善を実施しなかった（できなかった）理由としては、「集団分析結果から職場・部署ごとのリスク・課題を洗い出すのが困難だった」が最も多く3割を占めていた。次いで、「職場環境改善に必要なマンパワーや経費が確保できなかった」が2割となっていた。
- ・ 事業場における具体的な職場環境改善の実施を促進する上で、外部の支援の充実を図るべきである。

- ・ 集団分析結果を活用した職場環境改善の取組事例について、「こころの耳」等による事例収集・情報提供、産保センターにおける研修等の支援の充実が必要である。なお、取組事例の収集等に当たっては、ストレスチェックの集団分析結果以外を活用した好事例や、トラブルになりやすいケース等の事例にも留意すべきである。

(2) 今後の方向性

- ・ ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善を義務化することの是非については、義務化すべきとする意見も一定程度見受けられた。他方、現在の事業場における取組の実態として、職場環境改善の実施状況は50人以上の事業場で約5割、10人以上50人未満の事業場で2割弱にとどまり、大企業であっても試行錯誤しながら取り組んでいるところ、ストレスチェックの集団分析結果も含め活用する情報や実施体制・実施方法などその取組内容も極めて多様であること等を踏まえると、現時点では、何を、どの水準まで実施したことをもって、履行されたと判断することは難しく、事業場規模に関わらず義務化することは時期尚早であり、義務化については引き続きの検討課題としつつ、まずは適切な取組の普及を図るべきである。
- ・ なお、集団分析だけ義務化することは可能かという点については、実態として、集団分析だけ実施する場合には、管理職が神経をとがらせたりするなど、むしろマイナスが生じることもあることから、集団分析だけをやらばいいと誤解されないように、一体的な制度であることをしっかり示すべきという指摘もあり、現時点では、集団分析だけ義務化するという判断はできない。
- ・ また、集団分析については、労働者のプライバシー保護等の観点から、個人を特定できない方法での実施を努力義務とすることが適当である。
- ・ 国は、ストレスチェック制度について、労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止する一次予防の効果が得られるものであり、集団分析及び職場環境改善まで含めた一体的な制度であることを、事業者や労働者に対して明確に伝えることができるような方策を検討し、関係者の理解を図っていくべきである。また、ストレスチェック制度が、メンタルヘルス不調の未然防止だけでなく、労働者のストレス状況の改善及び働きやすい職場環境の実現を通じて生産性向上にもつながるものであることに留意し、事業経営の一環として、積極的に制度活用を進めるよう、事業者に働きかけていくべきである。
- ・ また、第14次労働災害防止計画では、労働者の協力を得て、事業者が取り

組むこととして、「ストレスチェック結果をもとに集団分析を行い、その集団分析を活用した職場環境の改善まで行うことで、メンタルヘルス不調の予防を強化する。」とされている。これを踏まえ、集団分析及び職場環境改善の具体的な実施の促進に向けて、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の取組事例の収集・とりまとめを行い、その上で、取組事例を含めた制度の周知啓発及び取組事例を活用したストレスチェック制度関係者に対する研修の実施等について、国、事業者、労働者、医療関係者において今後も計画的かつ確実に進めていくべきである。

本検討会の構成員及びこれまでの開催状況

【構成員】※敬称略

- 新垣 元 (公社) 日本精神科病院協会政策委員会委員長
井上 幸紀 (公社) 日本精神神経学会産業保健に関する委員会委員長
／大阪公立大学大学院医学研究科神経精神医学教授
江口 尚 産業医科大学産業生態科学研究所産業精神保健学研究室教授
及川 勝 全国中小企業団体中央会常務理事
大下 英和 日本商工会議所 産業政策第二部長
神村 裕子 (独) 労働者健康安全機構山形産業保健総合支援センター所長
川上 憲人 東京大学大学院医学系研究科デジタルメンタルヘルズ講座特任教授
黒木 宣夫 東邦大学 名誉教授／(一社) 日本産業精神保健学会理事長
坂下 多身 (一社) 日本経済団体連合会労働法制本部統括主幹
茂松 茂人 (公社) 日本医師会副会長
島津美由紀 桜美林大学大学院非常勤講師／日本産業ストレス学会理事
砂押以久子 立教大学兼任講師
高野 知樹 (公社) 日本精神神経科診療所協会常任理事
種市康太郎 (公社) 日本公認心理師協会常務理事
堤 明純 北里大学医学部公衆衛生学主任教授
中野夕香里 (公社) 日本看護協会常任理事 (第1回～第3回)
松本 珠実 (公社) 日本看護協会常任理事 (第4回～)
三柴 丈典 近畿大学法学部教授／(一社) 日本産業保健法学会副代表理事
森口 次郎 (一財) 京都工場保健会産業医学研究所所長
矢内 美雪 キヤノン(株) 人事部安全衛生部副部長健康支援室長
山脇 義光 日本労働組合総連合会総合政策推進局労働法制局長
渡辺洋一郎 (一社) 日本精神科産業医協会共同代表理事
／日本 CHR コンサルティング(株) 代表取締役

【開催状況】

- 第1回検討会 (令和6年3月29日)
第2回検討会 (令和6年4月25日)
第3回検討会 (令和6年5月31日)
第4回検討会 (令和6年6月24日)
第5回検討会 (令和6年7月26日)
第6回検討会 (令和6年9月30日)
第7回検討会 (令和6年10月10日)