



# 小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアルについて（報告）

第183回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課

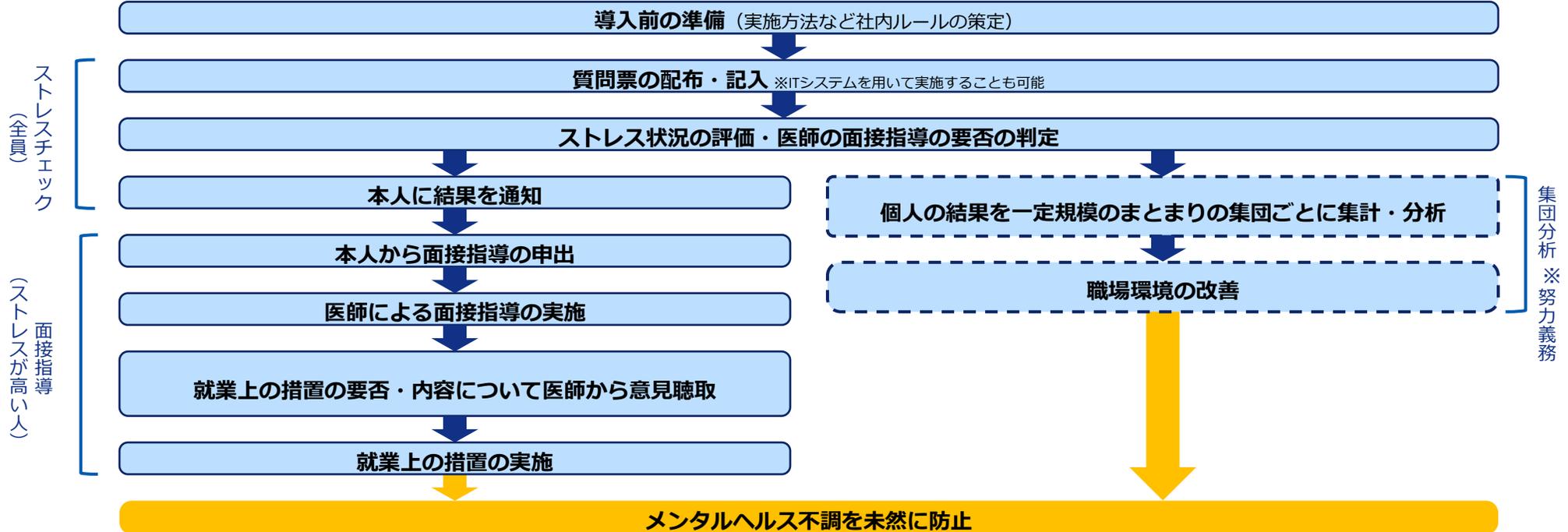
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 職場のメンタルヘルス対策の推進（労働安全衛生法の改正概要）

## 背景

- 事業場におけるメンタルヘルス対策については、メンタルヘルス不調の未然防止の観点で、平成27年12月にストレスチェック制度が導入されたが、50人未満の事業場では努力義務にとどまっていた。

### （ストレスチェック制度の流れ）



## 改正内容

- ストレスチェックは労働者50人以上の事業場に義務付けられていた（50人未満は努力義務）ところ、令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法により、これを全ての事業場に義務化する。

※ 小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、

- ・ 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・実施方法についてのマニュアルの作成
- ・ 医師による面接指導の受け皿となる「地域産業保健センター」（地さんぽ）の体制拡充 等の支援策を講じていく。

また、50人未満の事業場の負担等に配慮し、十分な準備期間を設ける（施行期日は公布後3年以内に政令で定める日）。

# 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

## 1 目的

事業場におけるメンタルヘルス対策については、メンタルヘルス不調の未然防止である一次予防の強化等の観点で、平成27年12月にストレスチェック制度が導入され、当該制度の推進等を通じて、取組は進んできている。一方で、精神障害の労災支給決定件数は、700件超（令和4年度）と過去最も多くなっている。また、「労働安全衛生調査（実態調査）」によれば、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割合は、この3年間、約1割で推移しており、労働者数50人未満の小規模事業場においては、メンタルヘルス対策に取り組む割合が30～49人の事業場で73.1%、10～29人で55.7%（50人以上の事業場においては91.1%）であり、未だ取組が低調である。

こうした中、「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）では、「メンタルヘルス対策の強化等の働き方改革を一層進め」ることとされたところである。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、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策について、実施状況等を踏まえながら検証するとともに、検証の結果必要なものについて対応を検討することとする。

## 2 検討事項

- (1) 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証等について
- (2) 事業場におけるメンタルヘルス対策について
- (3) その他関連する事項について

## 3 構成員名簿

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	高野 知樹	(公社) 日本精神神経科診療所協会常任理事
漆原 肇	日本労働組合総連合会総合政策推進局労働法制局局長	種市康太郎	(公社) 日本公認心理師協会常務理事
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	堤 明純	北里大学医学部公衆衛生学主任教授
及川 勝	全国中小企業団体中央会常務理事	中島 公博	(公社) 日本精神科病院協会常務理事
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	松本 珠実	(公社) 日本看護協会常任理事
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ス講座特任教授	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
清田 素弘	日本商工会議所 産業政策第二部長	森口 次郎	(一財) 京都工場保健会産業医学研究所所長
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	矢内 美雪	キヤノン(株)人事本部安全衛生部副部長健康支援室長
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	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
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		

## 4 開催状況

第8回（令和7年8月20日） 第9回（令和7年11月20日）

# 小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル作成ワーキンググループ

- 50人未満の事業場におけるストレスチェックの義務化に際しては、50人未満の事業場の状況等に鑑み、その負担等を踏まえ、円滑な施行に向けて国において十分な支援策を講じる必要があり、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、現実的に実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルの整備を行う。
- 今般、当該マニュアルの作成のため、「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」の下に「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」の作成に係るワーキンググループを設置し、具体的な検討を進める。

## 1 構成及び運営

- 厚生労働省労働基準局安全衛生部長が構成員の参集を求めて開催することとし、必要に応じて構成員以外の関係者の出席を求めることができることとする。
- ワーキンググループの資料及び議事録については、原則として公開するものとするが、率直かつ自由な意見交換が確保されないおそれがある等、非公開が妥当であると判断される場合には、非公開で実施することができることとする。

## 2 構成員名簿

### <有識者>

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ス講座特任教授  
今藤 琢也 (一社)新潟県労働衛生医学協会 理事 業務部長  
松岡かおり (公社)日本医師会常任理事  
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 京都産業保健総合支援センター運営主幹  
渡辺 哲 神奈川産業保健総合支援センター所長

※五十音順

※オブザーバーとして労働者健康安全機構より参加。

### <事業者>

及川 勝 全国中小企業団体中央会常務理事  
大木 勇雄 (株)大木組 名誉会長  
清田 素弘 日本商工会議所 産業政策第二部担当部長  
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  
泰楽 秀一 (株)杉戸自動車 代表取締役社長  
谷田 泰 (株)タニタハウジングウェア 代表取締役社長

### <労働者>

金子龍太郎 日本労働組合総連合会労働法制局 部長  
菊池 幸男 JAMサトーラシ労働組合執行委員長  
宮島 佳子 UAゼンセン政策サポートセンター部長

## 3 開催状況

第1回(令和7年10月10日) 第2回(令和7年10月15日) 第3回(令和7年10月29日) 第4回(令和7年11月10日)

## 小規模事業場マニュアルの基本的な考え方

- 現行のストレスチェック実施マニュアルは、現在、ストレスチェックの実施が義務となっている50人以上の事業場の実施体制等を前提としたものとなっている。
- 今般の改正法を踏まえた、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・実施方法についてのマニュアルの作成に当たっては、現行マニュアルをベースにしつつ、50人未満の事業場で特に留意すべき点や50人未満の事業場独自の留意点等を中心に記載する。※必要に応じて現行マニュアルを参照する旨を記載する。

### 現行マニュアル

※各項目で以下の構成となっている。

#### <法令抜粋>

#### <指針抜粋>

#### <解説>

- . . .
- . . .
- . . .
- . . .

#### <文書例・様式例>

(ストレスチェック実施規程例など)

### 小規模事業場マニュアル (イメージ)

#### 実施事項 (TO DO)

**法令・指針を基に、具体的実施事項を読みやすく簡潔に示す**

※ 法令・指針自体は、小規模事業場マニュアルを掲載する厚労省HPの同ページにまとめて掲載し、マニュアル巻末でリンクを示す

#### 留意事項

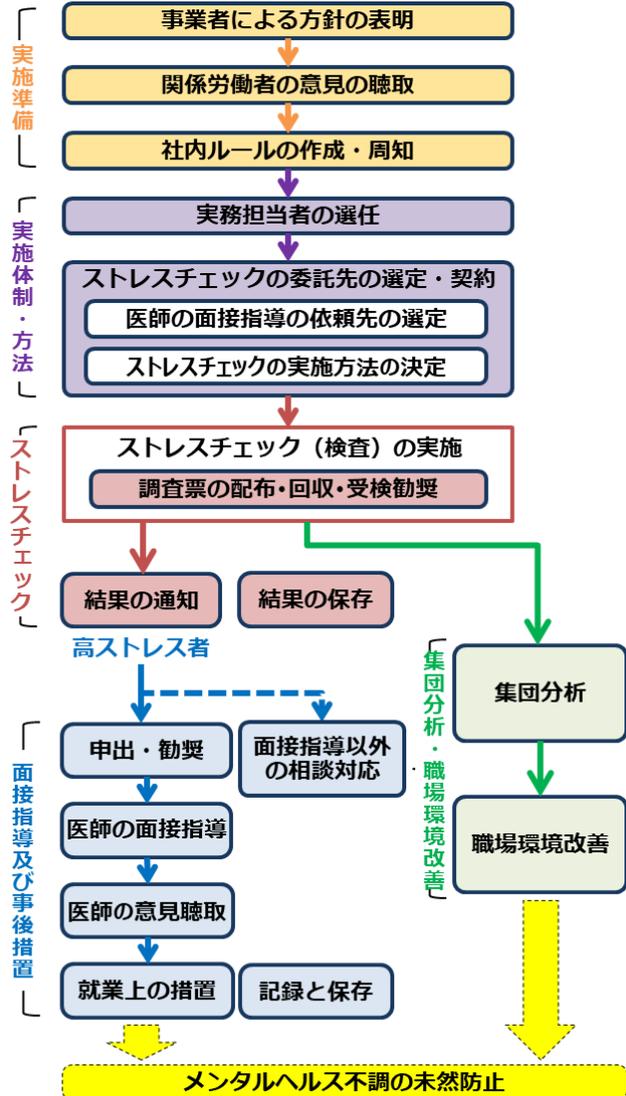
**現行マニュアルの<解説>をベースにしつつ、50人未満の事業場で特に留意すべき点や、50人未満事業場独自の留意点等を中心に記載**

**チェックリスト等は、本文中に参考情報として示す**

※ 様式例等は、マニュアル巻末資料として示す

# 小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル（概要）

労働者数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・実施方法について解説



## 【マニュアルの主なポイント】

### 実施準備

- ・ 事業者による方針、社内ルール（規程）のモデル例
- ・ 関係労働者の意見を聴く方法

### 実施体制・方法

- ・ プライバシー保護の観点から、ストレスチェックの実施を外部機関に委託することを推奨
- ・ 安全衛生推進者等の有無、10人未満等の特に小規模な事業場に即した実施体制
- ・ 外部委託する場合であっても、事業者としての主体的な取組のための実施内容
- ・ 委託先の適切な選定：外部機関が作成する「サービス内容事前説明書」※により確認する仕組み

※ストレスチェックの実施方法、料金体系、オプションサービス（面接指導、相談窓口等）、個人情報の管理等、選定のチェックポイントについて外部機関から説明させるもの

### ストレスチェック

- ・ 委託先の外部機関による調査票の配布・回収
- ・ ストレスチェック結果の通知（プライバシーに配慮した通知方法）、セルフケア

### 医師の面接指導及び事後措置

- ・ 外部機関や地域産業保健センターによる医師の面接指導の実施
- ・ 労働者が安心して申出できるための環境整備（委託先の外部機関を経由した申出方法等）
- ・ 労働者への面接指導以外の相談窓口の案内
- ・ 適切な事後措置の実施

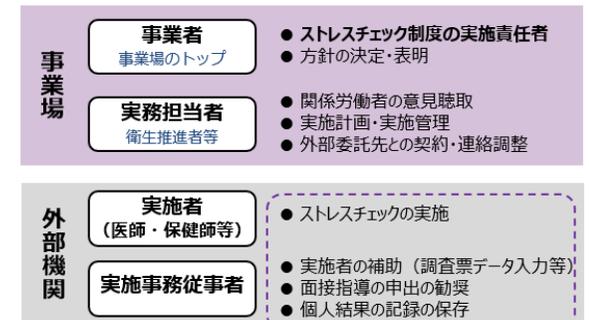
### 集団分析・職場環境改善

- ・ 個人が特定されない方法による集団分析の実施
- ・ 職場環境改善の取組例

### 留意事項

- ・ 労働者のプライバシー保護
- ・ 不利益取扱の禁止
- ・ 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

## 外部委託する場合の実施体制（イメージ）



健康情報を取り扱うため秘密義務あり

## 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

#### ③ 50人未満の事業場に即した実施内容

- ・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

(略)

### (2) 今後の方向性

- ・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。

今後の労働安全衛生対策について (報告) (抜粋)

2 職場のメンタルヘルス対策の推進

(略)

(1) ストレスチェックの実施及び高ストレス者に対する面接指導の実施

ア 現行法では、労働者数50人未満の事業場においてはストレスチェックの実施が当分の間努力義務となっているところ、事業場規模にかかわらずストレスチェックの実施を義務とすることが適当である。その際、労働者のプライバシー保護の観点から、原則として、外部委託を推奨することが適当である。また、労働基準監督署へのストレスチェック実施結果の報告義務は、一般定期健康診断と同様、50人未満の事業場には負担軽減の観点から課さないことが適当である。これらの見直しに当たっては、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保することが適当である。

イ 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、その円滑な施行に資するよう、国においては、  
・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・実施方法についてのマニュアルの整備 (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)  
・高ストレス者の面接指導に無料で対応している地域産業保健センターの体制整備  
など、50人未満の事業場に対する十分な支援策を講じるべきである。

(略)

## (参考) 労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律(令和7年法律第33号) 附帯決議

### 参議院厚生労働委員会(令和7年4月10日)

- 七 ストレスチェック制度の効果を高めるため、集団分析・職場環境改善の実施を計画的かつ着実に推進すること。また、集団分析・職場環境改善の在り方について、義務化の可否を含め、労使等の関係者の意見を聴きながら検討を進めること。
- 八 ストレスチェックの実施義務対象の拡大に鑑み、中小零細企業を支援するため、産業保健活動総合支援事業に関する体制整備を行うとともに、産業医・産業保健スタッフの育成に努めること。

### 衆議院厚生労働委員会(令和7年5月7日)

- 九 労働者数五十人未満の事業場におけるストレスチェックを適正に実施するため、ストレスチェック実施者等が秘密保持義務に違反している場合は、適切に対処すること。
- 十 ストレスチェックを希望しないことや受検結果及び医師による面接指導の申出を理由とする不利益取扱いが行われることのないよう、事業者に対して必要な監督・指導を行うこと。
- 十一 ストレスチェック制度の効果を高めるため、ストレスチェック項目の評価・検証を行うとともに、集団分析・職場環境改善の実施を計画的かつ着実に推進すること。また、集団分析・職場環境改善の在り方について、義務化の可否を含め、労使等の関係者の意見を聴きながら検討を進めること。
- 十二 ストレスチェックの実施義務対象の拡大に鑑み、中小零細企業を支援するため、産業保健活動総合支援事業に関する体制整備を行うとともに、産業医・産業保健スタッフの育成に努めること。また、個人事業者等においても自身のストレス状況を把握しメンタルヘルス対策を講ずることは重要であることから、個人事業者等が労働者と同水準のストレスチェックを実施することができるような環境整備を図ること。
- 十三 労働者数五十人未満の事業場におけるストレスチェックについては、事業者に過度な経済的負担及び業務上の負担が生じることのないよう、十分な準備期間を確保し、事業場の状況に鑑み、導入時期を慎重に検討するとともに、ストレスチェックを的確に行うことができるように支援すること。また、地域産業保健センターへの相談事例の増加に対応するため、相談しやすい環境を整備し、メンタルヘルスに一定の知見のある医師確保を積極的に行うために必要な措置を講ずること。
- 十四 デジタル化の進展に伴い、デジタルを活用したストレスチェックによって適時適切に実施することができるようにする等、デジタルを活用した実効性を伴うストレスチェックの実施の在り方を示すこと
- 十五 職場のメンタルヘルス対策を一層推進するため、これまでのメンタルヘルス対策の効果を検証するとともに、ストレスチェック以外の方法についても検討すること。
- 十六 職場のメンタルヘルス不調者の職場での早期把握のための研究等を行い、その取組の好事例等を各事業者に提供するよう努めること。
- 十七 高ストレス者の面接指導について、小規模事業場の特性を踏まえ、小規模事業場の高ストレス者が安心して面接指導の申出をすることができる環境を整備すること。また、事業者が、面接指導の結果に基づく労働者の健康を保持するために必要な措置に関する医師の意見を聴いて、必要な措置を講ずるよう、事業者に対して指導の徹底を図ること。