

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| 令和7年8月20日                        | 資料3 |
| 第8回 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 |     |

## 「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」作成に係る論点等について

# ストレスチェック制度の実施の流れ等

## 1 ストレスチェック制度の実施に向けた準備

- (1) 事業者による方針の表明
- (2) 関係労働者の意見の聴取 → 論点 1
- (3) 実施規程（社内規程）の作成
- (4) 社内への周知

## 2 ストレスチェック制度の実施体制

- (1) 担当者の選任
- (2) 外部委託先の選定・契約

論点 2

## 3 ストレスチェックの実施

- (1) 実施時期及び対象者の決定
- (2) 調査票及び高ストレス者の選定方法の決定
- (3) 調査票の配布・記入・回収
- (4) 結果の通知
- (5) 結果の保存

論点 3

## 4 医師の面接指導

- (1) 医師の面接指導の申出・勧奨
- (2) 医師の面接指導の実施
- (3) 医師からの意見聴取
- (4) 就業上の措置の決定と実施
- (5) 面接指導以外の相談対応

論点 4

## 5 集団分析・職場環境改善 → 論点 5

- (1) 集団ごとの集計・分析の手法や対象規模
- (2) 職場環境の改善方法

## 6 プライバシーの保護

## 7 不利益取扱の禁止

論点 6

## 8 10人未満等の特に小規模な事業場における実施 → 論点 7

## 9 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点 → 論点 2

論点 7

論点 2

【論点 1】 関係労働者の意見を聴く機会の活用

【論点 2】 事業者の関わり方及び外部委託先の適切な選定

【論点 3】 調査票（項目数、調査形態等）

【論点 4】 面接指導

【論点 5】 集団分析・職場環境改善の対応

【論点 6】 労働者のプライバシー保護

【論点 7】 10人未満等の特に小規模な事業場におけるストレスチェック制度の実施

# 【論点1】 関係労働者の意見を聴く機会の活用

労働者が安心してストレスチェックを受検できるために、関係労働者の意見を聴く機会について、どのような活用方法が考えられるか。

## <中間とりまとめ>

### 【今後の方向性】

- ・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。

### 【マニュアルにおいて示すべきポイント】

- ・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

## 検討事項

- 衛生委員会の設置義務や産業医の選任義務のない労働者数50人未満の事業場においても、労働者が安心してストレスチェックを受検できるよう、予め労働者の意見を聴くことが求められるが、労働安全衛生規則第23条の2（関係労働者の意見の聴取）に基づく関係労働者の意見聴取の機会をどのような方法で設けるか。

（参考）

■労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）（抄）

第二十三条の二 委員会を設けている事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければならない。

※ 関係労働者とは、当該事業における個々の衛生問題に関係のある労働者をいうこと。（昭23.1.16基発第83号、昭33.2.13基発第90号）

※ 「関係労働者の意見を聴くための機会を設ける」とは、安全衛生の委員会、労働者の常会、職場懇談会等労働者の意見を聴くための措置を講ずることをいうものであること。（昭47.9.18基発第601号の1）



## 【論点2】事業者の関わり方及び外部委託先の適切な選定

ストレスチェックの実施を外部委託する場合、事業者はどのように主体的に取り組んでいくべきか。また、事業者が外部委託先を適切に選定できるようにするには、どのような方法が考えられるか。加えて、自社で実施する場合にはどういった点に留意が必要か。

### <中間とりまとめ>

#### 【マニュアルにおいて示すべきポイント】

- ・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）

#### 【今後の方向性】

- ・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。

### 外部委託する場合の ストレスチェックの実施体制のイメージ

事業場

事業者  
(実施責任者)

・方針の決定・表明

実務担当者  
※衛生推進者等

・実施計画・実施管理

外部機関

実施者

・ストレスチェック実施

実施事務従事者

・個人結果保存

## 検討事項

- 50人未満の事業場において、ストレスチェックの実施を外部委託する場合であっても、事業者が主体的に取り組んでいくための実施体制・実施方法についてどのように考えるか。
- 事業者がストレスチェックの外部委託先を適切に選定できるようにするため、外部機関のストレスチェック実施体制や個人情報保護体制、費用面等、開示情報等の外部機関が備えるべき水準をどう考えるか。また、これらの水準を事業者が把握しやすくするためにはどうすればよいか。
- 50人未満の事業場において、ストレスチェックの実施を外部委託せず自社で実施する場合、外部委託する場合と比較して特にどういった点に留意が必要か。

※【参考】ストレスチェックの実施を外部委託している事業場割合 全体72.8%（50人以上：72.9%、50人未満：71.4%）  
（令和3年「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」）

## 【論点3】 調査票（項目数、調査形態等）

50人未満の事業場における調査票の活用や調査形態等についてどのように考えるか。

### ＜附帯決議（衆議院厚生労働委員会（令和7年5月7日）＞

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

### 検討事項

- 50人以上の事業場に対しては、ストレスチェック指針において「職業性ストレス簡易調査票」（57項目）の利用が推奨されているが、当該簡易調査票の簡略版（23項目）も含め、負担軽減等の観点からそれぞれの方式のメリット・デメリットを踏まえ、50人未満の事業場において、どのような調査票の活用方法が考えられるか。
- 調査形態について、紙の調査票を用いた方式やデジタル媒体を用いてウェブ上で回答する方式等があるが、50人未満の事業場においては、プライバシーの保護や実効性等の観点からそれぞれの方式のメリット・デメリットを踏まえ、どのように実施することが考えられるか。

※【参考】ストレスチェックの実施形態 全体 ウェブ57.5%、紙41.4%、（50人以上：ウェブ57.9%、紙41.0%、50人未満：ウェブ53.8%、紙45.0%）  
（令和3年「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」）

※【参考】「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する検討会報告書」（平成26年12月17日）（抄）  
中小規模事業場における実施可能性も考慮すると、標準的な項目をさらに簡略化した調査票へのニーズも想定される。（中略）今後、簡略化した調査票の例をマニュアル等で示すことが適当。

## 【論点 4】面接指導

安心して面接指導の申出ができる環境の整備をどのように考えるか。また、面接指導の実施に際して、地産保等の外部機関の活用をどのように考えるか。

### <附帯決議（衆議院厚生労働委員会（令和7年5月7日）>

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。（後略）

### <中間とりまとめ>

#### 【マニュアルにおいて示すべきポイント】

- ・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

#### 【今後の方向性】

- ・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。

## 検討事項

- 面接指導について、50人未満の事業場の特性を踏まえ、対象者が安心して申出をすることができるよう、プライバシー保護の観点を含め、どのような環境整備が必要か。
- 地産保等の外部機関への依頼手続きや情報提供の仕方など、適切に面接指導を実施するためにはどのようなことに留意する必要があるか。
- 面接指導以外の相談を選択する高ストレス者に対して、こころの耳の活用等どのような対応が考えられるか。

※【参考】高ストレスの判定を受けた者のうち、医師による面接指導を受けた者の割合 14.7%  
（令和3年「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」）

## 【論点5】 集団分析・職場環境改善の対応

50人未満の事業場における、労働者のプライバシー保護の観点に留意した集団分析・職場環境改善の対応についてどう考えるか。

### <中間とりまとめ>

#### 【マニュアルにおいて示すべきポイント】

- ・ 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

### 検討事項

- 労働者のプライバシー保護の観点から、個人が特定されない形での集団分析の実施について、50人未満の事業場においては、具体的にどのような実施方法が考えられるか。なお、10人未満の事業場においては集団分析を実施することは慎重であるべきと考えられる。
- 小規模事業場における職場環境改善について、事業場規模等を踏まえ、どのような方法が考えられるか。

※【参考】 集団分析の実施状況 全体28.7%（50人以上：64.5%、50人未満：22.6%）

集団分析結果を活用した職場環境改善の実施状況 全体22.4%（50人以上：52.1%、50人未満：17.3%）

（令和5年労働安全衛生調査（実態調査）特別集計）



## 【論点6】労働者のプライバシー保護

50人未満の事業場でのストレスチェック制度の実施において、労働者のプライバシー保護の観点からどのような対応が適切と考えられるか。

### <中間とりまとめ>

#### 【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

### 検討事項

- 50人未満の事業場での①ストレスチェックの実施・受検勧奨、②個人結果の通知・保存、③面接指導の実施・申出勧奨（申出時の事業者への個人結果の提供の有無を含む）、④事後措置等の各段階において、労働者のプライバシー保護の観点からどのような対応が適切か。
- ストレスチェックの実施を外部機関に委託する場合は一定程度プライバシーの保護が図られるが、自社においてストレスチェック制度を実施する場合に特に留意すべき点についてはどう考えるか。
- 事業者が外部委託先に提供を強要したり、労働者に同意を強要するなど不正な手段により、個人結果を取得してはならないことや、プライバシー保護を担保する不利益取扱いの禁止についてどう明示するか。

※【参考】労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第六十六条の十

3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であつて、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

※【参考】禁止されるべき不利益な取扱い（ストレスチェック指針抜粋）

ア 労働者が受検しないこと等を理由とした不利益な取扱い

①ストレスチェックを受けない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。例えば、就業規則においてストレスチェックの受検を義務付け、受検しない労働者に対して懲戒処分を行うことは、労働者に受検を義務付けていない法の趣旨に照らして行ってはならないこと。②ストレスチェック結果を事業者に提供することに同意しない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。③面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、面接指導の申出を行わない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

イ 面接指導結果を理由とした不利益な取扱い

①措置の実施に当たり、医師による面接指導を行うこと又は面接指導結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。②面接指導結果に基づく措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。③面接指導の結果を理由として、次に掲げる措置を行うこと。（a）解雇すること。（b）期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。（c）退職勧奨を行うこと。（d）不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更を命じること。（e）その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。



## 【論点 7】 10人未満等の特に小規模な事業場におけるストレスチェック制度の実施

労働者数10人未満等の特に小規模な事業場におけるストレスチェック制度の実施について、プライバシー保護の観点や実施体制等の実態に即して、どのような実施内容が考えられるか。

### ＜中間とりまとめ＞

#### 【マニュアルにおいて示すべきポイント】

- ・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

### 検討事項

- 労働者数10人未満等の特に小規模な事業場におけるストレスチェック制度の実施について、プライバシー保護の観点や実施体制等の実態も踏まえ、現状に即した取組可能な実施内容についてどう考えるか。