

令和7年10月10日	資料2
第1回 「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	

小規模事業場等におけるストレスチェック制度の取組事例について

小規模事業場等におけるストレスチェック制度の取組事例

ポータルサイト「こころの耳」に掲載されているストレスチェックの取組事例より、比較的小規模の事業場の事例を抜粋。

※括弧内の労働者数は企業全体の労働者数

外部委託先の適切な選定【論点2 関係】

- 毎年依頼している健康診断機関が提供しているストレスチェックのサービスを利用することにしました。（製造業・労働者数28名）
- 産業保健サービスを提供している企業と契約して、産業医契約や、電話などで健康相談ができる窓口の利用などがセットになっているサービスを利用することにし、ストレスチェックの実施もお願いしました。（製造業・労働者数7名）

調査票【論点3 関係】

- 会社のメールアドレスを持っている社員にはWEB上で受検してもらい、その後、本人あてに結果の連絡がきてWEB上で結果を確認できる仕組みになっています。製造現場などで働いていて会社のメールアドレスを持っていない社員には、質問紙（マークシート）に記入してもらい、後日、個人結果を配布しています。（製造業・労働者数160名）
- ストレスチェックは、実施者を含め、外部機関に委託して実施しています。毎年対象者のほぼ全員が受検しています。すべてweb上で実施のため、受検後に個人結果をすぐに確認することができるようになっています。（情報通信業・労働者数82名）
- 実施方法は、以前は紙媒体で行っていて、回答した結果を健康診断時にもってきてもらっていたのですが、管理側の手間を軽減するために、2年前からデジタルでの実施に切り替えてみました。デジタルでの実施の場合は、一定期間の間に、一人ひとりがQRコードを読み込んで、受検してもらう形式で、自由な時間に回答することができます。（宿泊業・労働者数166名）
- 質問票は、紙方式で実施しています。教職員の中にはパソコンが苦手という方であったり、介護施設などはパソコンの数が少なかったりといったこともあるので、周囲に見られることなくご自身で素直に回答していただきたいとの思いから、紙方式を選びました。（教育、学習支援業・労働者数250名）

小規模事業場等におけるストレスチェック制度の取組事例

面接指導【論点4 関係】

- 当社は産業医の選任義務対象外ですので産業医はいませんが、高ストレス者の面接指導の申し出があった場合は、岡山県の地域産業保健センターに対応してもらえる体制にしています。（建設業・労働者数40名）
- 高ストレスで医師による面接指導が必要な社員に対しては、健康診断機関のストレスチェック実施者から本人に結果を通知した上で、健康診断機関の医師による面接指導を行いました。医師の意見書を基に、本人と私（総務経理部課長代理）が面談をし、社長と相談の上、勤務体系を変えたこともあります。すぐに実行することで、社員が安心を実感できることが大事だと考えています。（製造業・労働者数28名）

集団分析・職場環境改善【論点5 関係】

- 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しています。そして、集団分析結果を踏まえて各グループで職場環境改善を展開するという流れです。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ます。（技術サービス業・労働者数115名）
- 集団分析結果は、各項目の特徴や、部門別の特徴、前年との比較などを踏まえ、“職場環境によるストレス”の項目の数値が高く出た年に、従業員の作業現場の様子を確認したところ、夏場高温状態になり負担が大きくなっているということが分かったため、スポットクーラーを新たに配置しました。（鉱業、採石業、砂利採取業・労働者86名）
- 当社のストレス要因について分析したところ、“身体的負担”（からだを大変よく使う仕事だ）と“職場環境”（私の職場の作業環境騒音、照明、温度、換気など はよくない）が高ストレスとなっている要因として大きいことがわかりました。そこで、少しでも働く環境を良くしようと設備投資しました。たとえば、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ました。また、工場内には水銀灯が103基あったのですが、すべてLED灯に交換しました。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りました。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みました。（製造業・労働者数82名）

小規模事業場等におけるストレスチェック制度の取組事例

その他（ストレスチェック実施の効果等）

- ストレスチェックを実際に行ってみると、会社のメンタルヘルス対策の仕組みづくりから考える良いきっかけになりました。結果として、この1年間で沖縄産業保健総合支援センターの支援の下、“心の健康づくり計画”の策定や“職場環境改善計画”の実施を行うことができました。50人未満の企業でも、ストレスチェックを実施することは有意義だと思います。（建設業・労働者15名）
- 従業員からは自分のメンタルの状況について再認識できたといった意見がありました。ストレスチェックと健康診断の相乗効果で自身の健康管理意識が高まることを期待しています。（製造業・労働者数7名）
- 社長という立場で、従業員が何を考えているか、今仕事についてどう感じているかを十分に理解することは難しいと思っているので、ストレスチェックを通して、従業員自身が自分の状態に気づききっかけになるのはとてもありがたいことだと考えています。（農業、林業・労働者数6名）