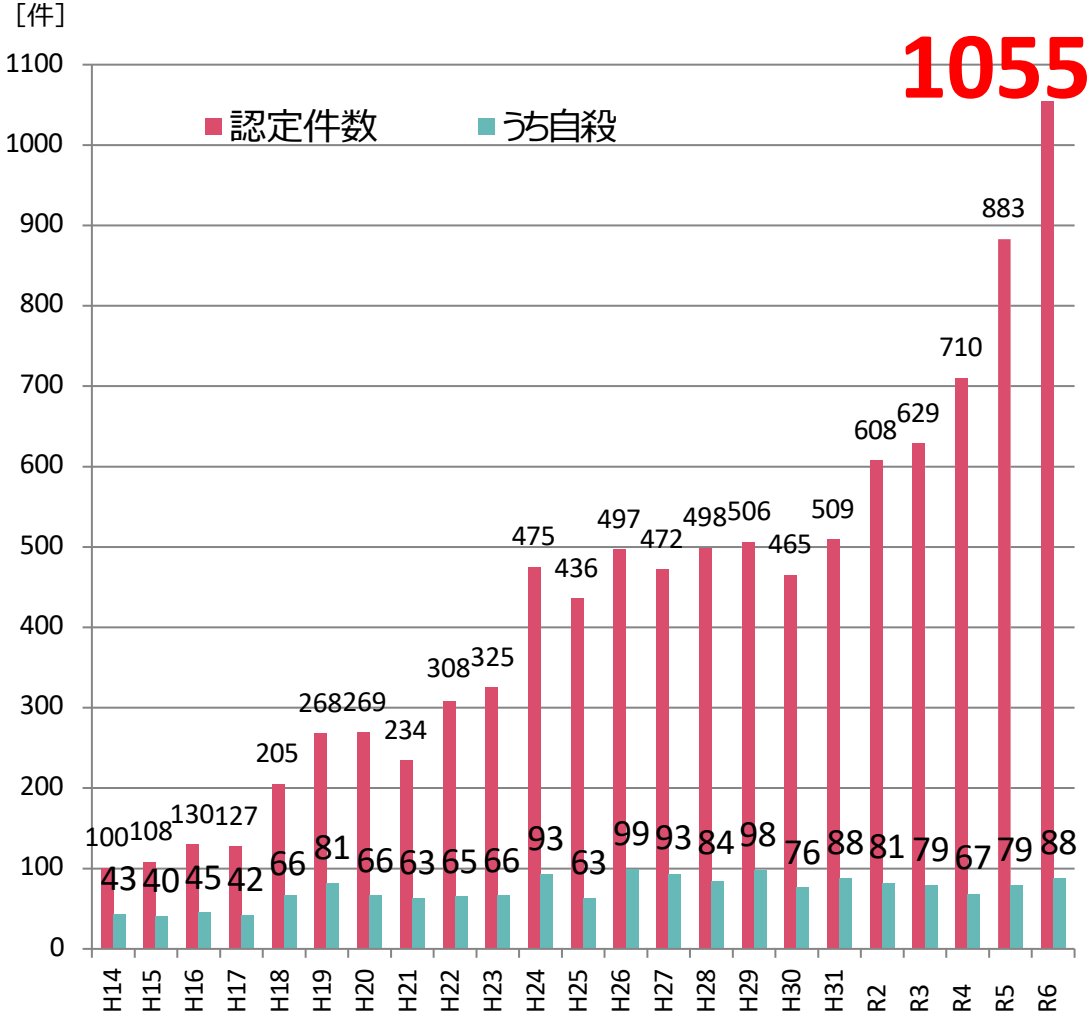


ストレスチェックの始め方

効果的な進め方を目指して
産業保健総合支援センター

精神障害の労災補償状況

精神障害の労災補償状況



注：自殺には未遂を含む

精神障害の出来事別支給決定件数
(上位10項目) (令和6年度)

順位	出来事の類型	支給決定件数※
1	パワーハラスメント	224 (10)
2	仕事内容・仕事量の(大きな)変化	119 (21)
3	顧客・取引先・施設利用者等からの著しい迷惑行為	108 (1)
4	セクシュアルハラスメント	105 (0)
5	悲惨な事故や災害の体験・目撃	87 (0)
6	特別な出来事	78 (10)
7	1か月に80時間以上の時間外労働	51 (6)
8	(重度の)病気やケガ	48 (4)
9	同僚等からの暴行又はひどいいじめ・嫌がらせ	44 (1)
10	上司とのトラブル	38 (4)

※ () 内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数。

小規模事業場における労働者のメンタルヘルスの状況

令和5年度の精神障害の労災支給決定件数／事業場規模別^{※1}

	全体	10人未満	10-29人	30-49人	50-99人	100-299人	300-499人	500-999人	1000人以上
精神障害の 労災支給 決定件数	877件 ^{※2} (100)	136件 (15.5)	199件 (22.7)	100件 (11.4)	114件 (13.0)	147件 (16.8)	65件 (7.4)	45件 (5.1)	71件 (8.1)
労働者数 ^{※3}	55,143,895人 (100)	9,287,959人 (16.8)	13,152,068人 (23.9)	6,491,004人 (11.8)	7,505,914人 (13.6)	8,700,101人 (15.8)	10,006,849人 (18.1)		

合計で49.6%、
労働者数の割合の合計は52.5%

※1 事業場規模は調査時点（令和6年度）。労災支給決定時点とは異なる場合がある。

※2 令和5年度の労災支給決定件数883件の内、事業廃止のほか事業場としての存続不明な6件を除く877件。

※3 労働者数は令和3年経済センサス-活動調査（総務省統計局）における調査票情報をもとに、厚生労働省労働基準局が独自集計。令和3年6月1日時点。

出典：労災支給決定件数は令和5年度「過労死等の労災補償状況」を基に加工
労働者数は令和5年「労働基準監督年報」

ストレスチェック制度の効果

◆厚生労働省が行った効果検証事業の結果において、ストレスチェックを受けた労働者の 約 7 割から「**自身のストレスが分かったこと**」が**有効**であったとする回答が得られたほか、医師の面接指導を受けた労働者の過半数から「**対面で医師から面接を受けたこと**」が**有効** であったとする回答が得られています。

また、学術論文や研究報告書等において、ストレスチェックと職場環境改善によって、**心理的ストレスの低下や生産性向上の効果**が認められています。

ストレスチェック制度を実施する意義

- **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させてしまうと、その病休期間は平均で約 3 か月、復職後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、**メンタルヘルス対策を経営課題として位置付け**、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。

ストレスチェック制度の目的～予防

「ストレスチェック」とは

- 働く人自身のストレスがどのような状態であるか調査票で調べ、ストレスの気付きを促すこと。



ストレス程度の点数化、ストレスプロフィールを通知

- 職場環境の実態を把握し、働きやすい職場づくりを進めること。



課題・問題点を職場全員での話し合い・解決へ

ストレスチェック実施にあたって事業所が行うこと



ストレスチェック実施にあたって事業所が行うこと

肥体制・実施方法の決定し

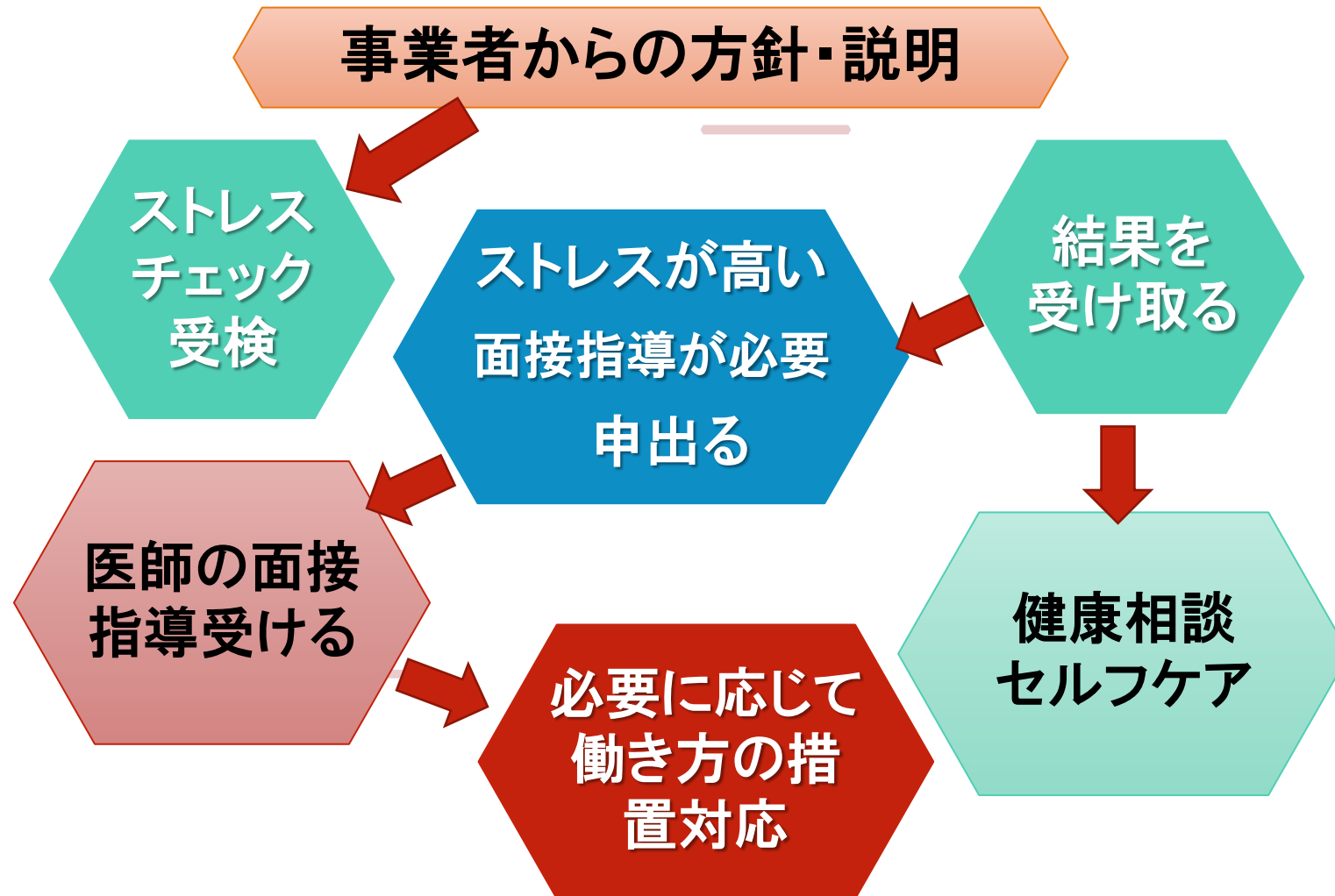
2-2 ストレスチェックの委託先の選定・契約

2-3 医師の面接指導の依頼先の選定

2-4 ストレスチェックの実施時期・対象者の決定

2-5 調査票及び高ストレス者の選定方法の決定

ストレスチェックの流れは



具体的なストレスチェックの項目

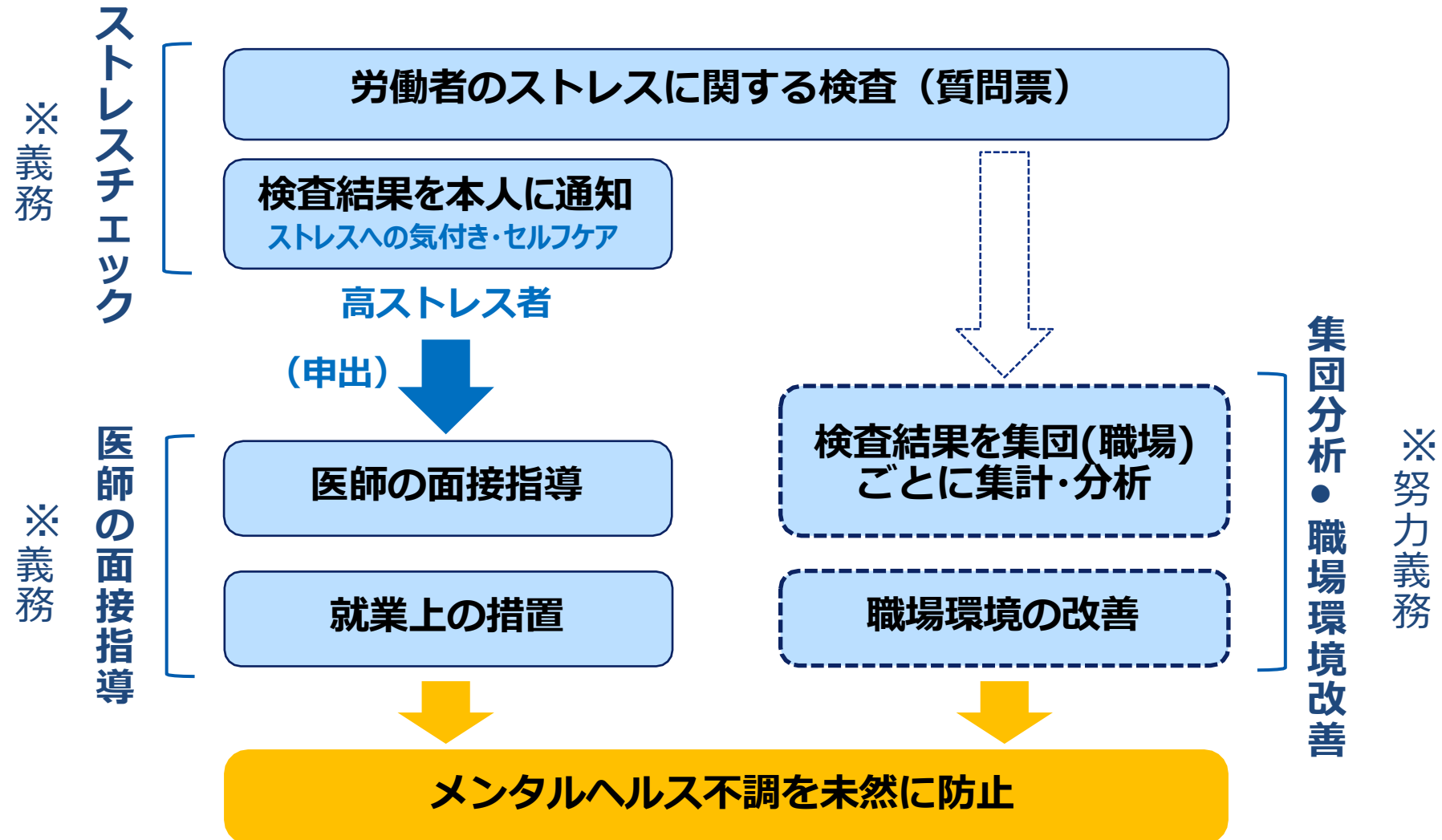
実施方法

- ・ 調査票に自ら記入又は入力の方法が基本
- ・ 加えて補足的な面談も行なうことがあります

ストレス チェック の項目

- ・ 項目として～3領域を含む
- ・ ①～仕事のストレス要因
- ・ ②～心身のストレス反応
- ・ ③～周囲のサポート
- ・ 調査票として（厚生労働省推奨）
- ・ 「職業性ストレス簡易調査票」(57項目)
- ・ 57項目を簡略した調査票(簡略版23項目)

ストレスチェック制度の大まかな流れ



ストレスチェック制度の改正 (労働安全衛生法の改正)

法改正の概要 (R 7.5.14 公布)

ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、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。

公布より3年以内に政令で定める日

	ストレスチェック	集団分析・職場環境改善
50人以上の事業場	義務	努力義務
50人未満の事業場	努力義務 → 義務	努力義務

考え方

- ストレスチェック、面接指導による気付きの機会は、全ての労働者に与えられることが望ましく、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。
- ストレスチェックの実施について、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、対応可能な環境は一定程度整備されている。

<集団分析・職場環境改善について>

集団分析・職場環境改善は、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。

考え方

- 現状、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。
 - 取組内容は極めて多様、現時点では履行水準の判断が困難。

■ 禁止されるべき不利益な取扱い

○ 次に掲げる事業者による不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、**事業者はこれらを行ってはならない**ものとする。なお、不利益な取扱いの理由がそれぞれに掲げる理由以外のものであったとしても、実質的にこれらに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならないものとする。

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。**
(指針)

■ 禁止されるべき不利益な取扱い

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。

(指針)

■ 守秘義務

第104条 第六十五条の二第一項及び第六十六条第一項から第四項までの規定による健康診断、第六十六条の八第一項の規定による面接指導、第六十六条の十第一項の規定による検査又は同条第三項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。 (安衛法)

○ ストレスチェック制度において、実施者が労働者のストレスの状況を正確に把握し、メンタルヘルス不調の防止及び職場環境の改善につなげるためには、事業場において、ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護が適切に行われることが極めて重要であり、事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手するようなことがあってはならない。 (指針)

※ 「検査（ストレスチェック）の実施の事務に従事した者」とは、ストレスチェックを実施した医師、保健師等の実施者のほか、実施者の指示により、ストレスチェックの実施の事務（個人の調査票のデータ入力、結果の出力又は結果の保存（事業者指名された場合に限る）等を含む。）に携わる者をいう。

■ その他の情報取扱い上の留意点

(事業者を提供するストレスチェック結果の範囲)

- 事業者へのストレスチェック結果の提供について労働者の同意が得られた場合には、実施者は、事業者に対して当該労働者に通知する情報と同じ範囲内の情報についてストレスチェック結果を提供することができるものとする。

(ストレスチェック結果等の共有範囲)

- 事業者は、本人の同意により事業者を提供されたストレスチェック結果を、当該労働者の健康確保のための就業上の措置に必要な範囲を超えて、当該労働者の上司又は同僚等に共有してはならないものとする。
- 集団ごとの集計・分析の結果は、集計・分析の対象となった集団の管理者等にとっては、その当該事業場内における評価等につながり得る情報であり、無制限にこれを共有した場合、当該管理者等に不利益が生じるおそれもあることから、事業者は、当該結果を事業場内で制限なく共有してはならないものとする。

(生データ等の提供制限)

- 面接指導結果に関する情報を事業者に提供するに当たっては、必要に応じて情報を適切に加工することにより、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するため必要な情報に限定して提供しなければならないこととし、診断名、検査値若しくは具体的な愁訴の内容等の生データ又は詳細な医学的情報は事業者には提供してはならないものとする。

(指針)

メンタルヘルス対策の体系

(一次予防)

メンタルヘルス不調の未然防止

(一次予防)

メンタルヘルス不調の未然防止

(二次予防)

メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応

(三次予防)

職場復帰支援

- 労働者のストレスマネジメントの向上
 - ・教育研修、情報提供
 - ・セルフケア 等

- 職場環境等の把握と改善
 - ・過重労働による健康障害防止
 - ・ラインケア、パワハラ対策 等

- 上司、産業保健スタッフ等による相談対応、早期発見と適切な対応等

- 職場復帰支援プログラムの策定、実施
- 主治医との連携 等

○ ストレスチェック制度

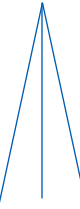
産業保健活動総合支援事業

・補助事業として、独立行政法人労働者健康安全機構において運営

令和7年度予算額 49億円



47都道府県に設置



全国350か所（概ね
監督署単位）に設置

※郡市区医師会と連
携して運営

労働者健康安全機構

○ 産保センター及び地産保の支援・指導

○ 団体経由産業保健活動推進助成金 など

産業保健総合支援センター（産保センター）

○ 事業場の産業保健関係者（産業医、保健師、看護師、衛生管理者等）や事業者等を対象に、専門的な研修、相談対応等、メンタルヘルス対策をはじめとした産業保健活動を支援。

産業保健関係者の
専門的研修

産業保健関係者の
専門的相談対応

事業場への個
別訪問支援

事業者・労働者の
啓発セミナー

など

地域産業保健センター（地産保）

○ **労働者数50人未満の小規模事業場**の事業者や労働者を対象として、**登録産業医等**による産業保健サービスを**無料**で提供。

健康診断結果についての
医師からの意見聴取

高ストレス者、長時間労働者
に対する医師の面接指導

保健指導等

個別訪問による産
業保健指導

など

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」(<https://kokoro.mhlw.go.jp/>)において職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供を行うとともに、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等に関する相談窓口を設置。
【アクセス件数実績（令和6年度）： 約679万件】

職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供

事業者向け

事業場の取組事例

厚生労働省版ストレスチェック無料実施プログラム

職場環境改善ツール

等

働く人向け

職場のストレスセルフチェック

セルフケア（eラーニング）

専門の相談機関・医療機関の情報

等

メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等に関する相談窓口（電話・SNS・メール）

働く人やその家族等からのメンタルヘルス不調やストレスチェック後のセルフケア、過重労働による健康障害等に関する相談窓口（電話・SNS・メール）を設置。

こころの耳電話相談

専用ダイヤル：0120-565-455

- 受付日時：月～金／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00 ※祝日、年末年始除く
- 相談実績（令和6年度）：27,357件

こころの耳SNS相談

- 受付日時：月～金／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00 ※祝日、年末年始除く
- 相談実績（令和6年度）：7,737件

こころの耳メール相談

- 相談実績（令和6年度）：4,134件