

ストレスチェック制度について ～今後すべての事業場で義務化に～



山形労働局イメージキャラクター マッピー

山形労働局労働基準部健康安全課
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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、メンタルヘルス不調の未然防止の観点から、平成27年12月にストレスチェック制度が導入された。ただし、労働者数が50人未満の事業場については、ストレスチェックの実施は当分の間努力義務。
- 今般、メンタルヘルス対策の取組の強化のため、令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法（令和7年法律第33号）により、50人未満の事業場についても、ストレスチェックの実施が義務付けられた。
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。（施行日は、改正法の公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日）



- 労働者のメンタルヘルスの状況
- ストレスチェック制度
- 全ての事業場への拡大

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

精神障害の労災認定の状況（全国）

- 精神障害の労災支給決定件数は増加傾向にあり、令和6年度には1055件と過去最多

精神障害の労災支給決定件数の推移

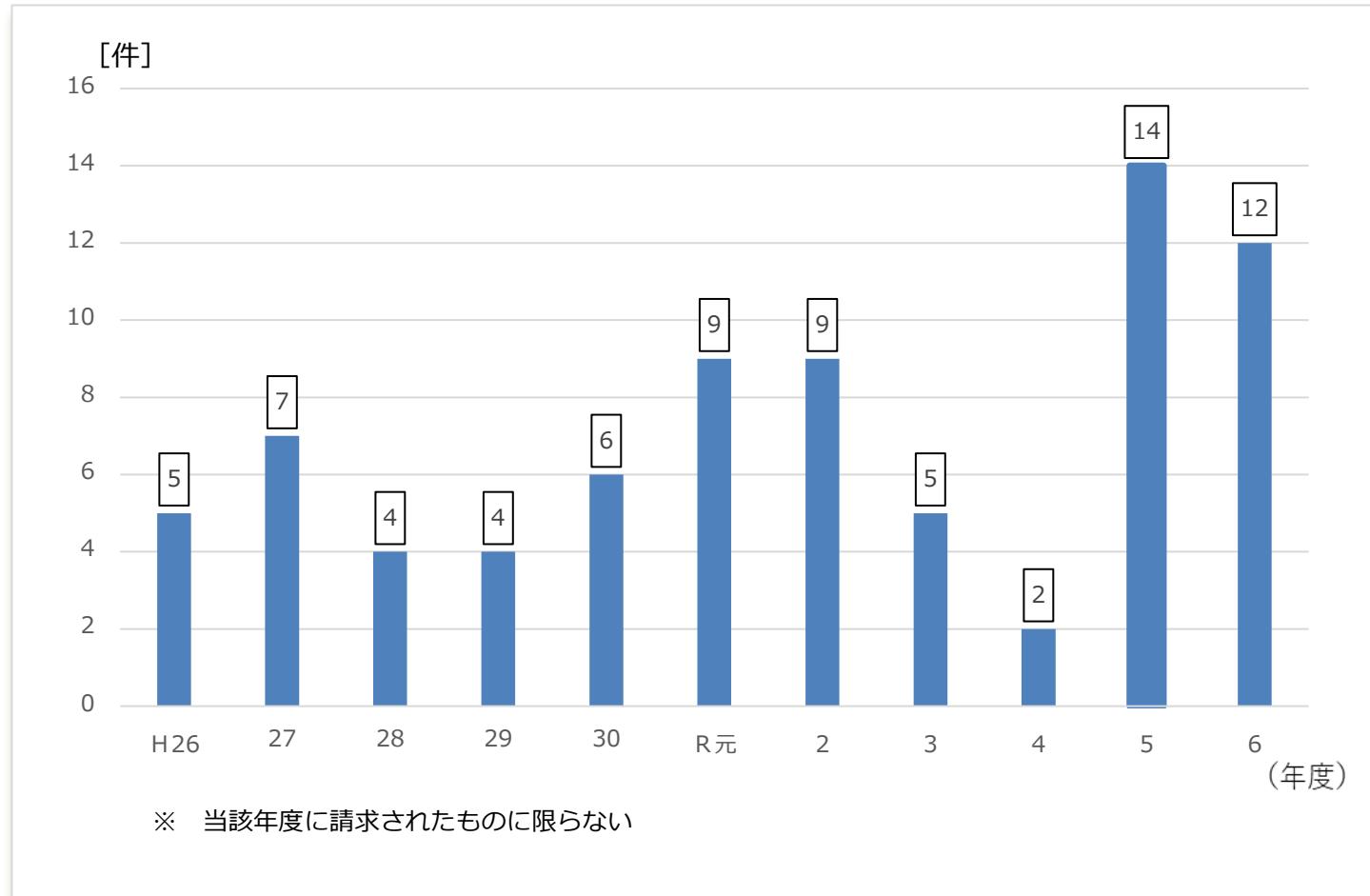


出典：過労死等の労災補償状況

精神障害の労災認定の状況（山形県）

- 精神障害の労災支給決定件数は増加傾向にあり、令和6年度は12件

精神障害の労災支給決定件数の推移



出典：過労死等の労災補償状況

精神障害の労災認定の状況（全国）

- 精神障害の原因となった出来事は、「パワハラを受けた」「仕事内容・仕事量の（大きな）変化」「カスハラを受けた」「セクハラを受けた」等が多い。

精神障害の労災支給決定件数／出来事別（上位10項目）

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ヶ月に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

精神障害の労災認定の状況（全国）

- 労災認定件数を事業場規模別に見ると、労働者数に比例して発生しており、小規模事業場においても多い。

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	^{※2} 877件 (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】	

※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。

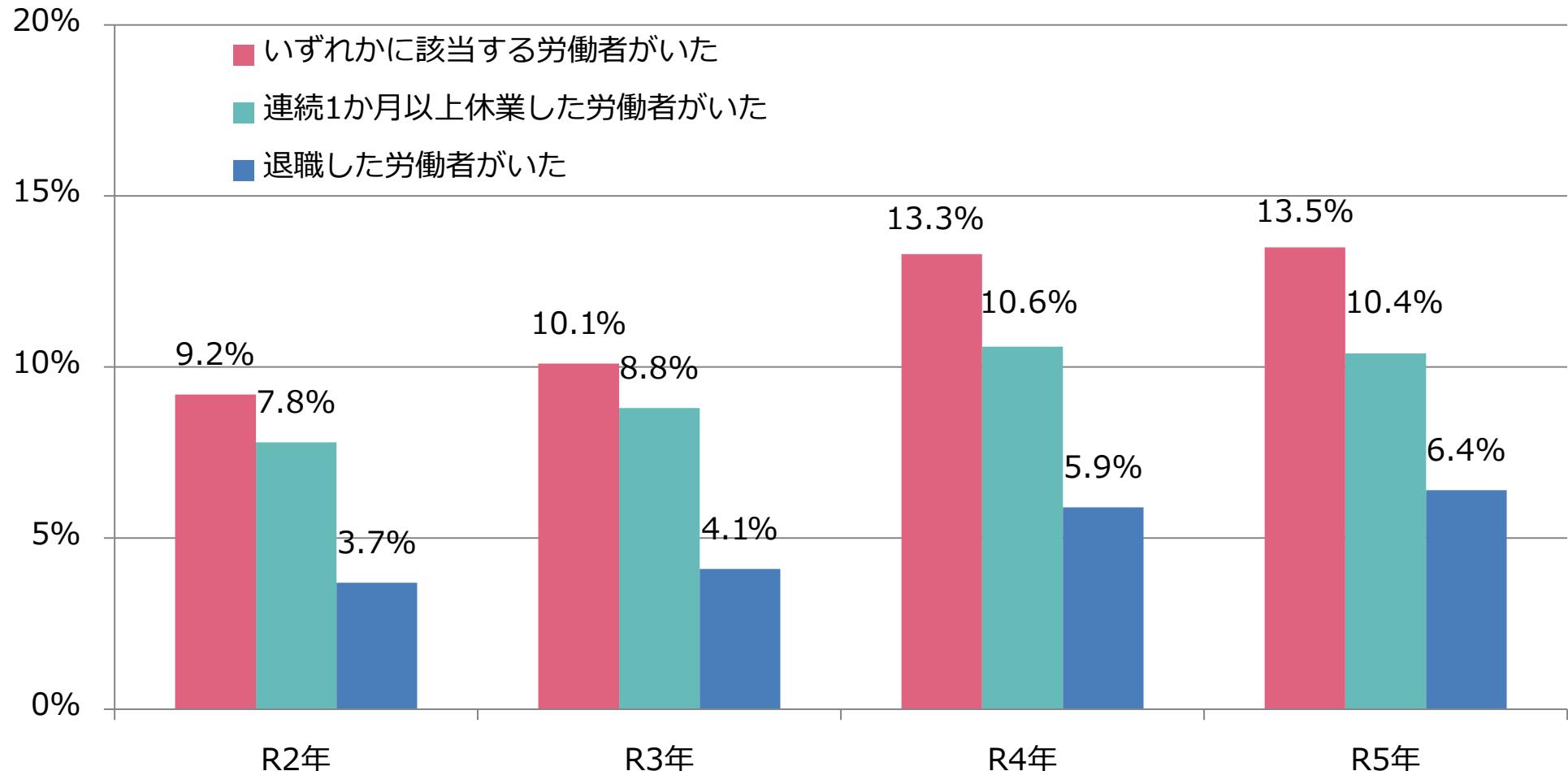
※2 令和5年度の労災支給決定件数883件の内、事業廃止のほか事業場としての存続不明な6件を除く877件。

※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4年「労働基準監督年報」

メンタルヘルス不調により休業または退職した労働者がいる事業所の割合（全国）

- 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、近年上昇傾向にあり、1 割を超えて推移している。

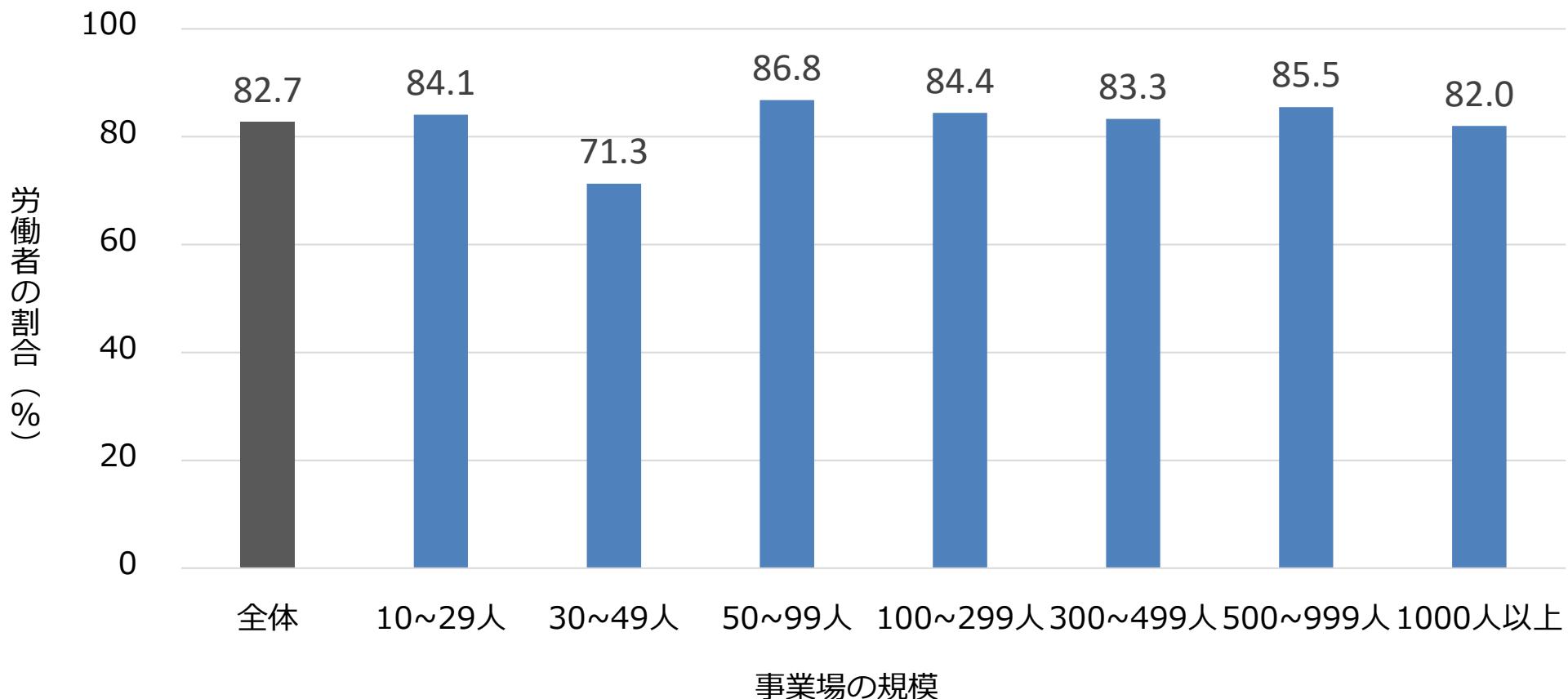


出典：労働安全衛生調査（実態調査）

職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合（全国）

○ 職業生活で強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合は8割程度。事業場規模に関わらない。

職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合／事業場規模別



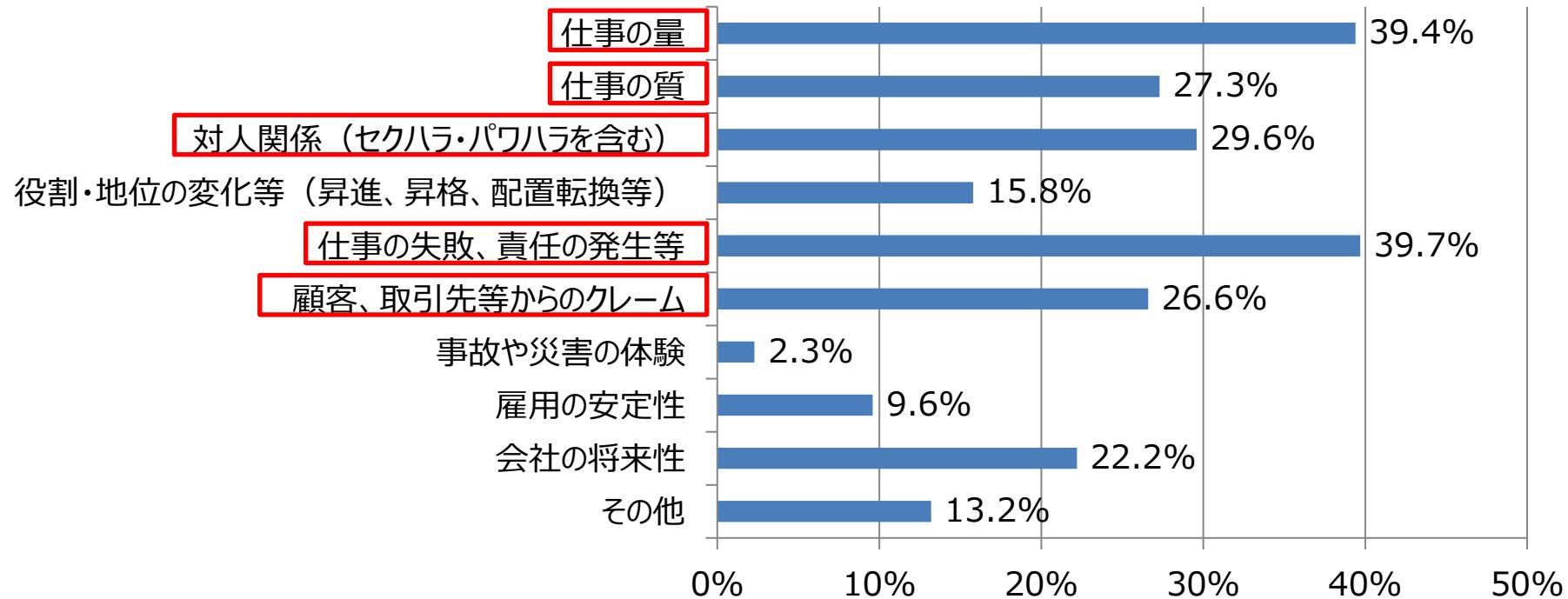
職業生活における強い不安、悩み、ストレスの内容（全国）

- 職業生活で強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者が挙げているストレス要因は、「仕事の失敗、責任の発生等」、「仕事の量」、「対人関係」、「仕事の質」等となっている。

職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている内容

※ 3つまでの複数回答

※ 職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者（82.7%）を100%として集計

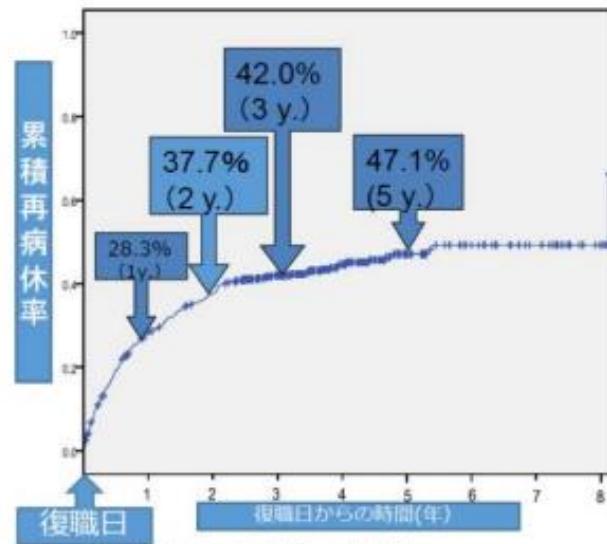


メンタルヘルス不調による休職期間

○ メンタルヘルス不調による病休期間(1回目)は平均94.6日(約3か月)

※ なお、復職後再病休したケースでは、病休期間は1回目は平均107日(約3.5か月)、2回目は平均157日(約5か月)で、2回目の病休日数が長くなる傾向。

○ メンタルヘルス不調となった労働者の約半数が復職後再病休



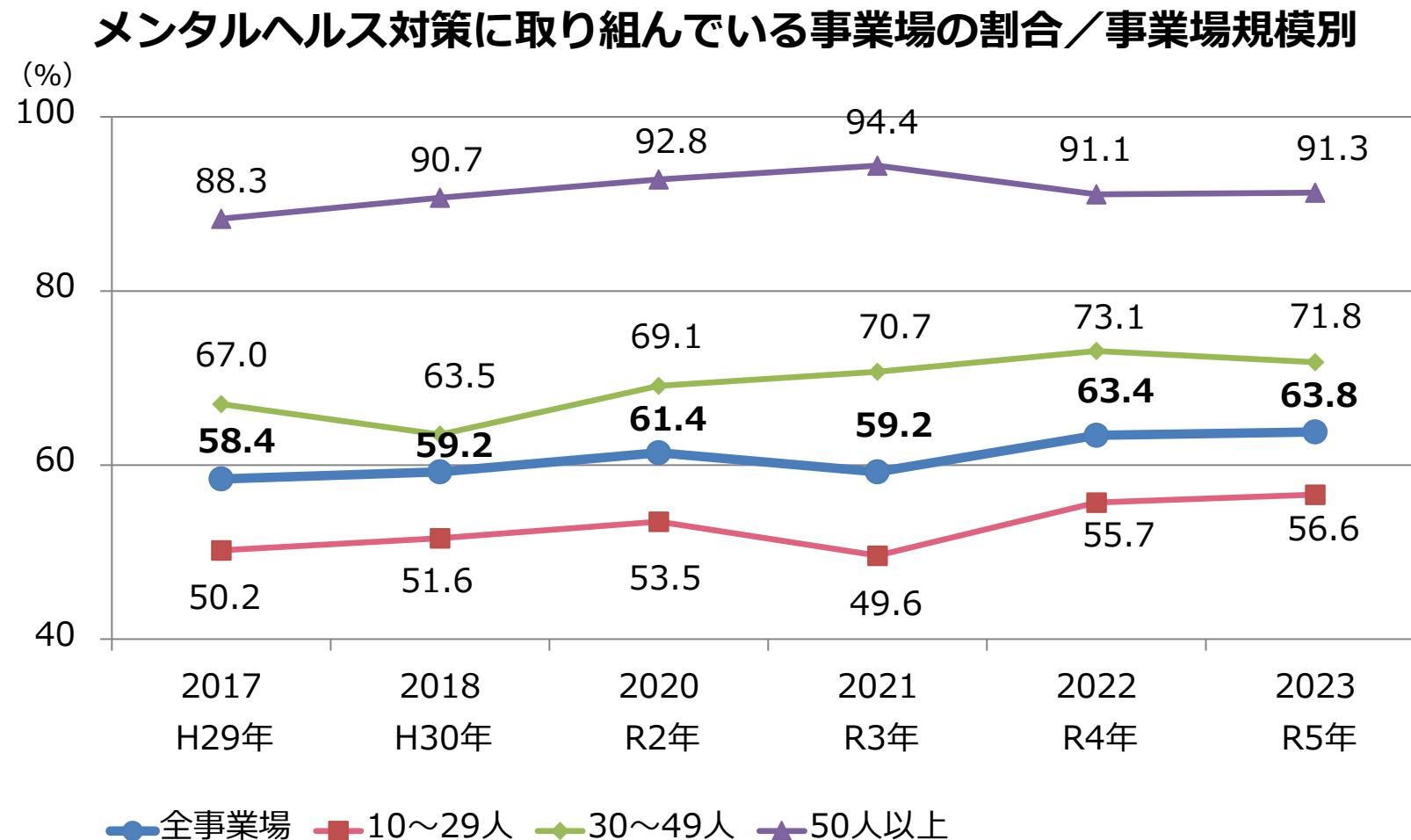
復職後の再病休率の推移

	復職日から1年	2年	3年	5年
累積再病休率	28.3%	37.7%	42.0%	47.1%

特に最初の1年は、再発に要注意

メンタルヘルス対策の実施状況（全国）

- メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は、労働者数50人以上の事業場では9割を超えるが、50人未満の小規模事業場においては、30～49人の事業場で71.8%、10～29人の事業場で56.6%と未だ取組は低調

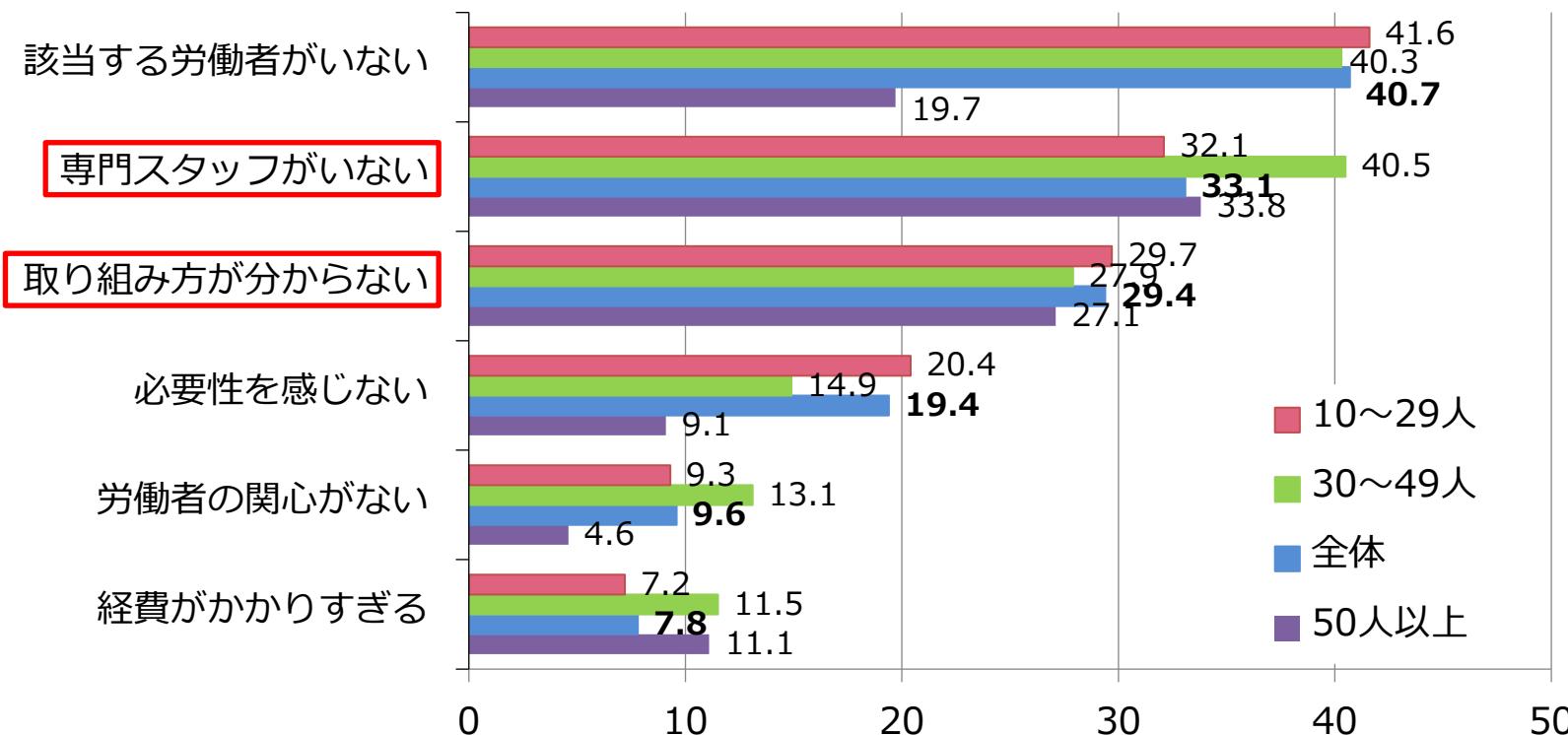


出典：労働安全衛生調査（実態調査）

メンタルヘルス対策の実施状況（全国）

- メンタルヘルス対策を実施していない理由については、「該当する労働者がいない」40.7%、「専門スタッフがいない」33.1%、「取り組み方が分からぬ」29.4%など。

メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由／事業場規模別





- 労働者のメンタルヘルスの状況
- ストレスチェック制度
- 全ての事業場への拡大

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

メンタルヘルス対策の体系とストレスチェック制度

- 事業場における労働者のメンタルヘルスケアは、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。
- ストレスチェック制度は、これらのうち特に一次予防のための措置を強化する観点から導入され、当該制度の推進等を通じて、事業場におけるメンタルヘルス対策の促進が図られている。

体制整備

- 衛生委員会等での調査審議
- 心の健康づくり計画の策定
- メンタルヘルス推進担当者等の選任

一次予防 メンタルヘルス不調の未然防止

- 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

二次予防 早期発見・適切な対応

- 上司、産業保健スタッフ等による相談対応、メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応 等

三次予防 職場復帰支援

- 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

具体的取組

ストレスチェック制度の導入（現状）

- 事業場におけるメンタルヘルス対策を強化するため、平成27年12月にストレスチェック制度施行。ただし、労働者数50人未満の事業場については、ストレスチェックの実施は当分の間努力義務とされた。

	ストレスチェックの実施・高ストレス者の医師の面接指導	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	当分の間努力義務	努力義務

○ストレスチェック 【労働安全衛生法】

第六十六条の十 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下この条において「医師等」という。）による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。
(略)

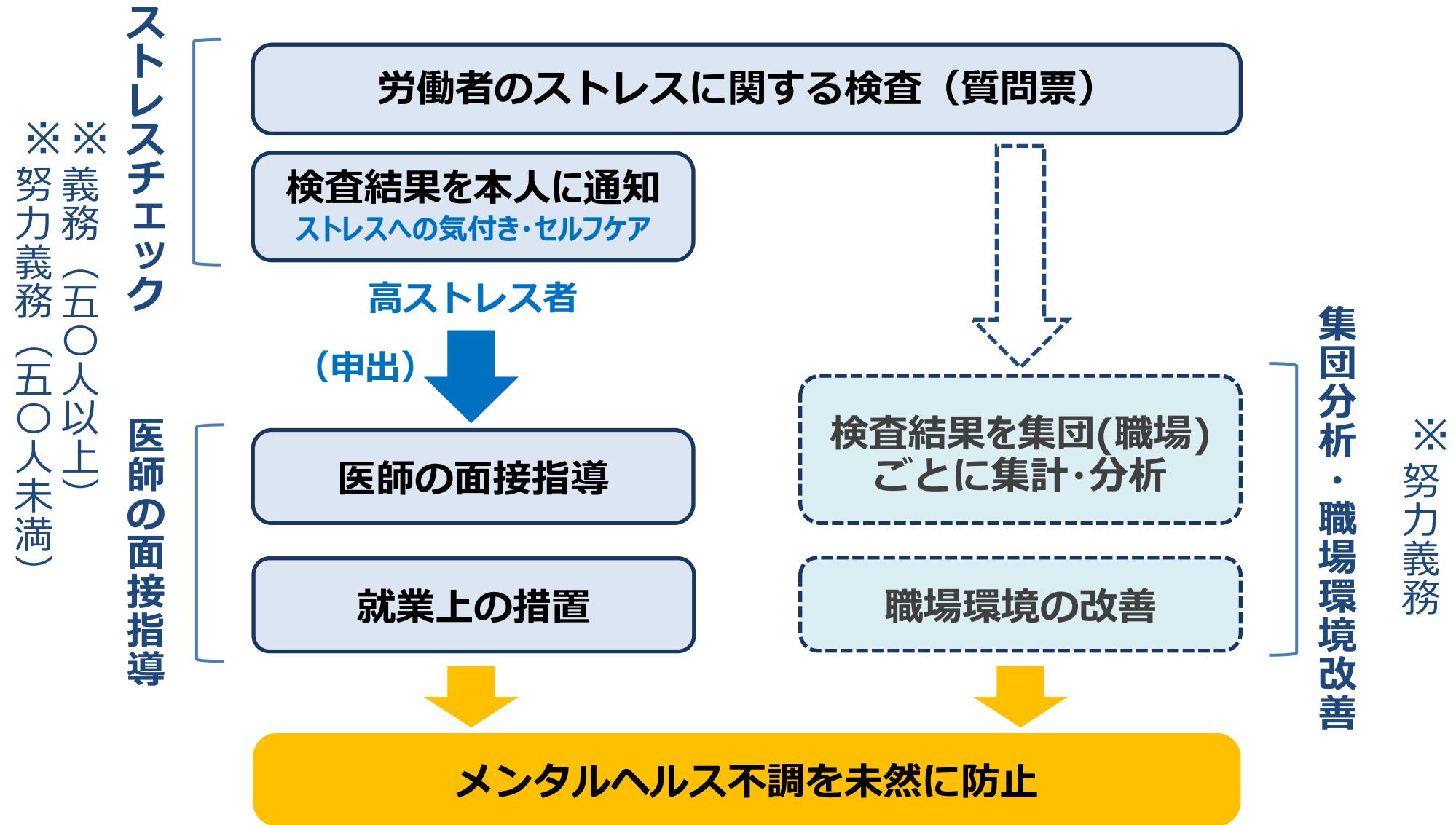
附則第四条 第十三条第一項の事業場以外の事業場についての第六十六条の十の規定の適用については、当分の間、同条第一項中「行わなければ」であるのは、「行うよう努めなければ」とする。

○集団分析・職場環境改善 【労働安全衛生規則】

第五十二条の十四 事業者は、検査を行つた場合は、当該検査を行つた医師等に、当該検査の結果を当該事業場の当該部署に所属する労働者の集団その他の一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めなければならない。

2 事業者は、前項の分析の結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

ストレスチェック制度の大まかな流れ





- 労働者のメンタルヘルスの状況
- ストレスチェック制度
- 全ての事業場への拡大

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

ストレスチェック制度の導入（施行後）

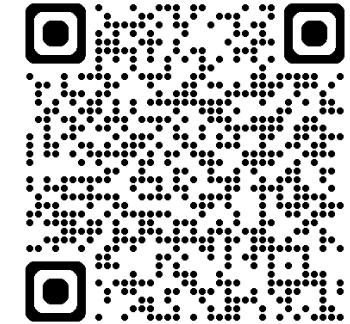
	ストレスチェック・高ストレス者に対する医師の面接指導	集団分析・職場環境改善
50人以上の事業場	義務	努力義務
50人未満の事業場	努力義務 → 義務	努力義務

施行はいつから？

公布（令和7年5月14日）後3年以内に政令で定める日

遅くとも令和10年5月から

厚生労働省ホームページ
「ストレスチェック等の職場におけるメンタ
ルヘルス対策・過重労働対策等」
のサイトはこちら



ご清聴ありがとうございました



ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare