

ストレスチェック制度について

令和8年2月12日

独立行政法人労働者健康安全機構

埼玉産業保健総合支援センター 副所長武田昌代

- 1 精神障害に関する労災保険認定状況
- 2 ストレスチェック制度の概要、目的、効果
- 3 小規模事業場ストレスチェック制度実施
マニュアル(素案)

1 精神障害に関する労災保険認定状況

2 ストレスチェック制度の概要、目的、効果

3 小規模事業場ストレスチェック制度実施
マニュアル(素案)

精神障害の労災認定

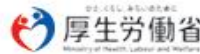
過労死等の労災補償 II



事業主・労働者の皆さまへ

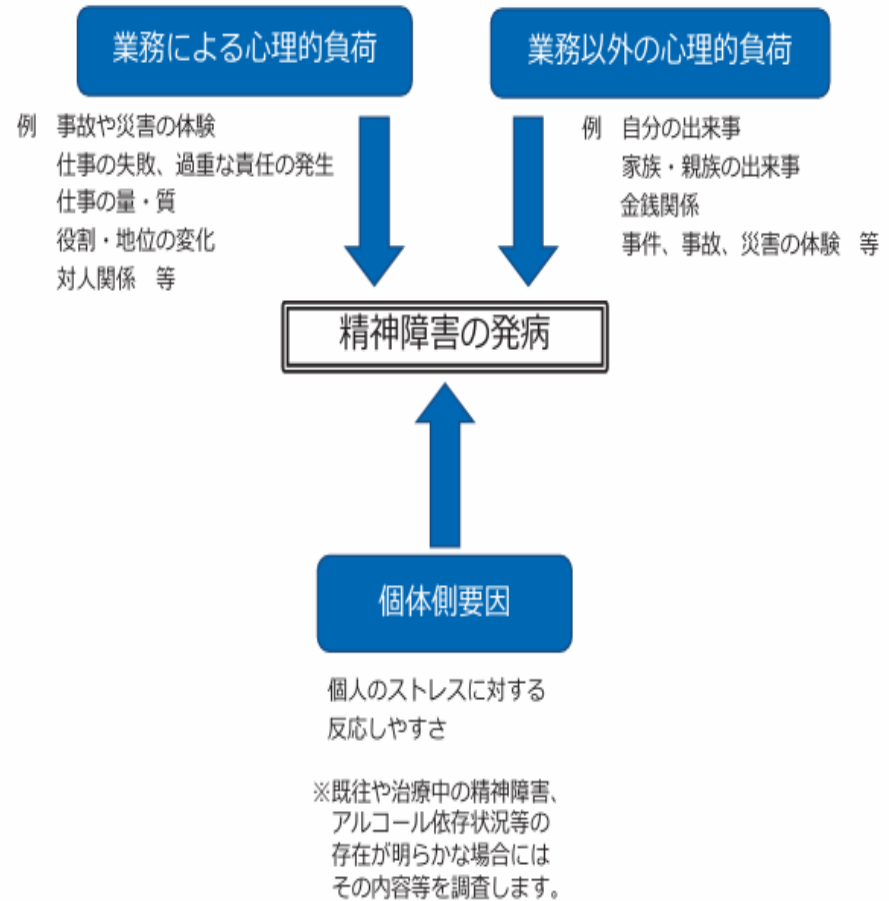
- ▶ 労災請求には所定の請求書の提出が必要です。
- ▶ 請求書には、事業場の労働保険番号等のほか、事業主の証明欄に所定事項の記入をお願いします。被災された労働者が速やかに保険給付を受けられるよう、請求書の作成にご協力ください。
- ▶ 働いていた会社が廃止されている場合や、会社が事業主証明を拒否するなど、事業主証明が得られない場合であっても労災請求はできますので、最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

※相談先や請求書のダウンロードページについては、裏表紙をご確認ください。



都道府県労働局・労働基準監督署

精神障害は、さまざまな要因で発病します



2 精神障害の労災認定要件

労災認定のための要件は次のとおりです。

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、**業務による強い心理的負荷**が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

- 「業務による強い心理的負荷が認められる」とは、業務による具体的な出来事があり、その出来事と出来事後の状況が、労働者に強い心理的負荷を与えたとされています。
- 心理的負荷の強度は、精神障害を発病した労働者が、その出来事と出来事後の状況を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価します。「同種の労働者」とは、発病した労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験などが類似する人をいいます。

厚生労働省：令和6年度の「過労死等^{※1}の労災補償状況」より抜粋

表2-1 業務災害に係る精神障害の労災補償状況

区 分		年 度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
		精神障害	請求件数 ^{注2}	2051 (999)	2346 (1185)	2683 (1301)	3575 (1850)
決定件数 ^{注3}	1906 (887)		1953 (985)	1986 (966)	2583 (1283)	3494 (1784)	
うち支給決定件数 ^{注4}	608 (256)		629 (277)	710 (317)	883 (412)	1055 (503)	
[認定率] ^{注5}	[31.9%] (28.9%)		[32.2%] (28.1%)	[35.8%] (32.8%)	[34.2%] (32.1%)	[30.2%] (28.2%)	
うち自殺 ^{注6}	請求件数	155 (20)	171 (15)	183 (29)	212 (24)	202 (33)	
	決定件数	179 (17)	167 (20)	155 (20)	170 (23)	215 (27)	
	うち支給決定件数	81 (4)	79 (4)	67 (6)	79 (7)	88 (7)	
	[認定率]	[45.3%] (23.5%)	[47.3%] (20.0%)	[43.2%] (30.0%)	[46.5%] (30.4%)	[40.9%] (25.9%)	

表2-4 業務災害に係る精神障害の年齢別請求、決定及び支給決定件数

年度 年齢	令和5年度						令和6年度					
	請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	
19歳以下	23 (13)	1 (0)	25 (10)	5 (0)	7 (4)	0 (0)	34 (18)	3 (0)	28 (18)	2 (0)	8 (3)	2 (0)
20～29歳	779 (483)	49 (7)	539 (324)	36 (8)	206 (115)	17 (3)	733 (470)	37 (12)	720 (462)	49 (10)	243 (147)	16 (3)
30～39歳	847 (425)	47 (6)	581 (288)	27 (6)	203 (95)	6 (1)	889 (453)	38 (5)	821 (405)	48 (6)	245 (115)	17 (2)
40～49歳	953 (459)	53 (4)	712 (320)	43 (4)	239 (99)	23 (1)	1041 (515)	52 (9)	977 (453)	60 (6)	283 (120)	31 (0)
50～59歳	795 (394)	53 (7)	589 (286)	51 (5)	190 (84)	30 (2)	870 (403)	54 (5)	779 (361)	45 (4)	225 (91)	17 (2)
60歳以上	178 (76)	9 (0)	137 (55)	8 (0)	38 (15)	3 (0)	213 (104)	18 (2)	169 (85)	11 (1)	51 (27)	5 (0)
合計	3575 (1850)	212 (24)	2583 (1283)	170 (23)	883 (412)	79 (7)	3780 (1963)	202 (33)	3494 (1784)	215 (27)	1055 (503)	88 (7)

注 1 自殺は、未遂を含む件数である。

2 ()内は女性の件数で、内数である。

表2-6 業務災害に係る精神障害の時間外労働時間別(1か月平均)支給決定件数

区分	年度	令和5年度		令和6年度	
			うち自殺		うち自殺
20 時 間 未 満		63 (38)	4 (1)	49 (30)	4 (1)
20 時 間 以 上 ~ 40 時 間 未 満		42 (20)	5 (0)	43 (15)	3 (0)
40 時 間 以 上 ~ 60 時 間 未 満		35 (11)	7 (0)	70 (20)	13 (0)
60 時 間 以 上 ~ 80 時 間 未 満		41 (9)	14 (2)	52 (13)	8 (0)
80 時 間 以 上 ~ 100 時 間 未 満		33 (8)	6 (0)	48 (8)	9 (0)
100 時 間 以 上 ~ 120 時 間 未 満		55 (10)	7 (0)	74 (14)	19 (1)
120 時 間 以 上 ~ 140 時 間 未 満		32 (7)	5 (35 (11)	5 (1)
140 時 間 以 上 ~ 160 時 間 未 満		20 (7)	3 (24 (8)	2 (0)
160 時 間 以 上		34 (6)	6 (0)	45 (7)	8 (1)
そ の 他		528 (296)	22 (4)	615 (377)	17 (3)
合 計		883 (412)	79 (7)	1055 (503)	88 (7)

178件
16.8%

注 1 本表は、支給決定事案ごとに心理的負荷の評価期間における1か月平均の時間外労働時間数を算出し、区分したものである。
 2 その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、労働時間を調査するまでもなく明らかに「業務災害」と認定した事案の件数である。
 3 自殺は、未遂を含む件数である。
 4 ()内は女性の件数で、内数である。

業務災害に係る精神障害の出来事別決定及び支給決定件数

1位 パワハラ:224件

2位 仕事の量・質:209件

(仕事量の変化119, 時間外労働51、連続勤務36)

3位 対人関係:197件

(顧客や取引先108、同僚等からいじめ嫌がらせ44件、上司とのトラブル38)

4位 事故や災害の体験:135件

(悲惨な事故や災害の体験や目撃87、業務上のけがや病48)

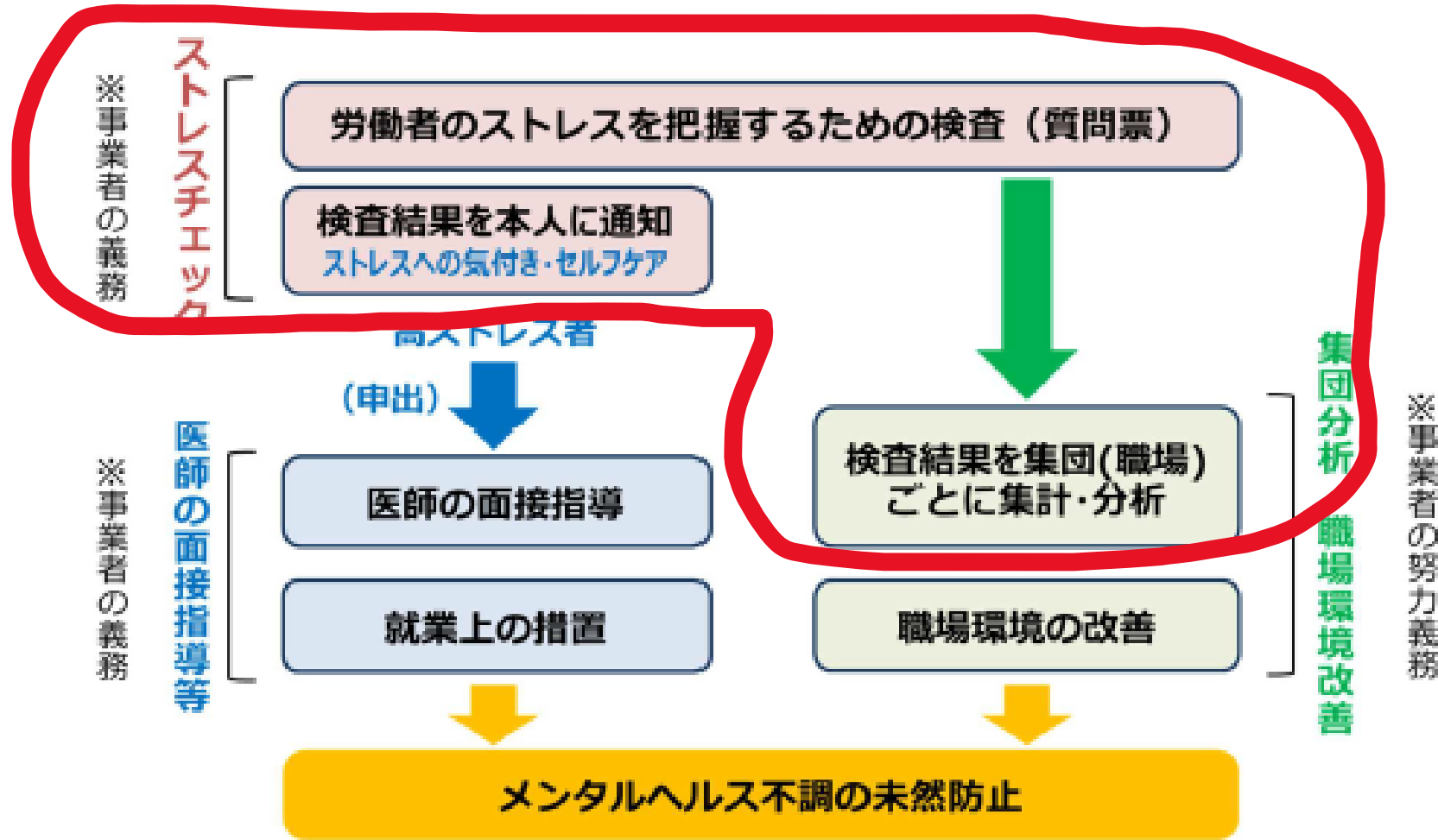
5位 セクハラ:105件

1 精神障害に関する労災保険認定状況

2 ストレスチェック制度の概要、目的、効果

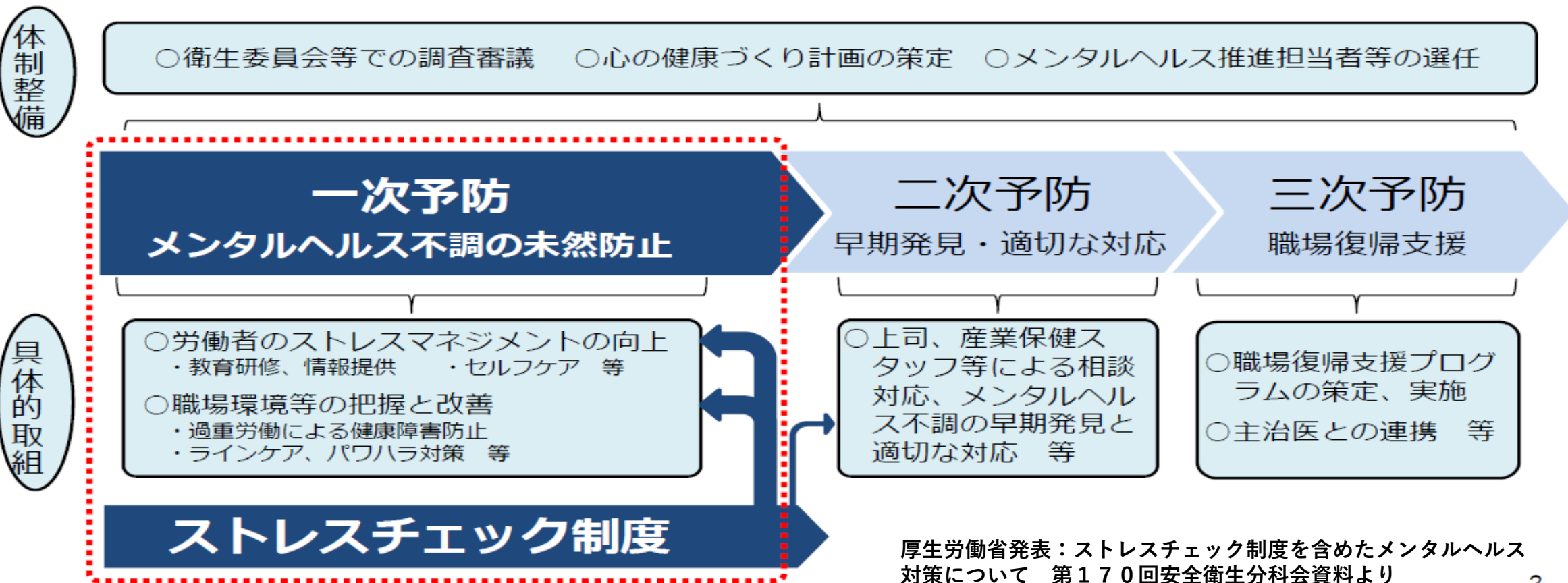
3 小規模事業場ストレスチェック制度実施
マニュアル(素案)

【参考】ストレスチェック制度の大まかな流れ



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カケアは、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。



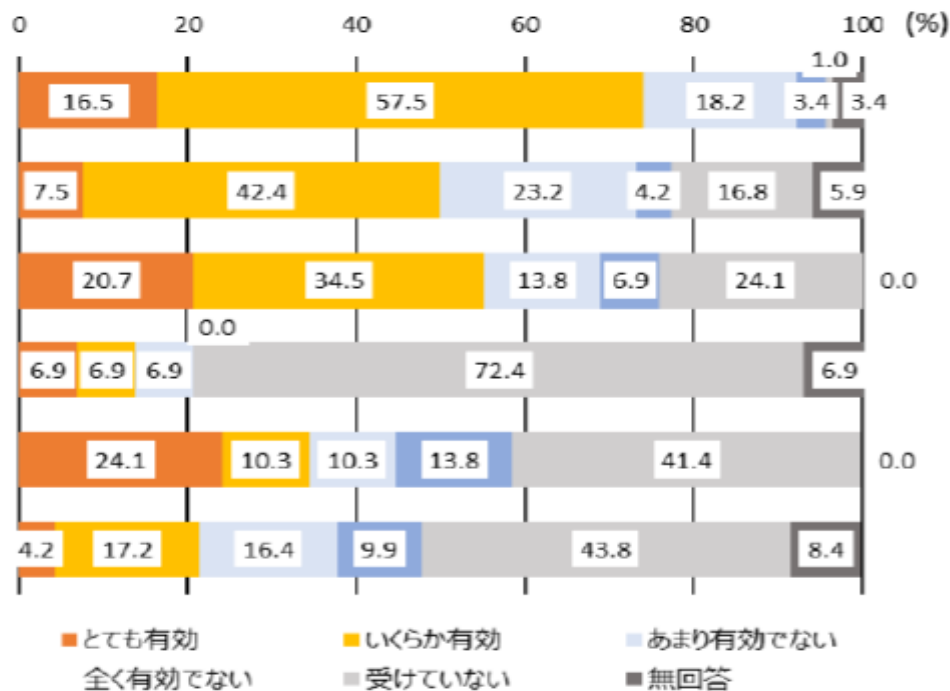
ストレスチェック制度の効果③

- ・ ストレスチェックの実施だけでも、約7割の労働者から「ストレスチェックの個人結果をもらったこと」を有効とする回答が得られた。
- ・ また、医師面接を受けた労働者の過半数から「医師面接（対面）を受けたこと」を有効とする回答が得られた。

- ストレスチェックの個人結果をもらったこと
- ストレスチェックの個人結果とともにストレスマネジメントのヒントの提供を受けたこと
- 医師面接（対面）を受けたこと*
- 医師面接（オンライン）を受けたこと*
- 医師の意見による就労上の配慮を受けたこと*

ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善が実施されたこと (n=1981)

*については医師面接を受けた人についてのみ集計



出典：令和3年度厚生労働省委託事業「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」

- 1 精神障害に関する労災保険認定状況
- 2 ストレスチェック制度の概要、目的、効果
- 3 小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル(素案)**

Q1 事業場には正社員のほか、パートアルバイトもいます。
全員に受検させなければいけませんか。

A1 受検は、

契約期間に定めがない労働者、または、
以下の二つの要件を満たした労働者となります。

①契約期間が1年以上または1年以上引き続き使用されている

②週の労働時間が通常の労働者の4分の3以上である

(但し①の要件を満たし、労働時間が通常の労働者の概ね2分の1以上の方も対象とすることが望ましい)

Q2 労働基準監督署への報告は必要ですか

A2 常時使用する労働者が50人未満の場合は報告は不要です。

常時使用する労働者とは、正社員のほか、パート、アルバイト、派遣などであっても継続して就労している労働者を含みます。

Q3 ストレスチェックは自社でもできますか。

A3 労働者50人未満の小規模事業場については外部機関に委託して実施することが推奨されます。

委託せず自社で実施することも可能ですが、その場合は医師・保健師等一定の資格者と契約をして実施者になっていただき、実施者の指示により事務に携わる実施事務従事者は法令上の守秘義務が課されます

Q4 ストレスチェックを外部委託する予定です。
外部委託機関は高ストレス者に対する医師による面接指導もしてくれるのでしょうか。

A4 委託する際に必ず内容を確認してください。
外部委託機関によって提供するサービスの内容が異なります。

地域産業保健センターでは、50人未満の事業場に対し、医師の面接指導を無料で実施しています。

ただし、医師の人数に限りがありますので、具体的には各地域産業保健センターへご確認ください。

Q 5 職場環境改善の具体的方法が良く分かりません。

A 5 職場環境改善は努力義務となっています。

	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

しかし、ストレスチェック制度は職場環境改善を実施してはじめてその効果が期待できるともいわれています。
是非取り組んで下さい。

埼玉産業保健総合支援センターへでは社会保険労務士や産業カウンセラーの有資格者を事業場へ派遣し、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様々なアドバイスを行っています。ご利用は無料です。



まもりちゃん
(埼玉さんぽセンターキャラクター)

けんちゃん

資料出典：厚生労働省

- 1 パンフレット「精神障害の労災認定」
- 2 令和6年度の「過労死等の労災補償状況」
- 3 第170回労働政策審議会安全衛生部会
資料1 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
- 4 小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル（素案）

ご清聴ありがとうございました