

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

第170回安全衛生分科会資料

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。

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

二次予防
早期発見・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

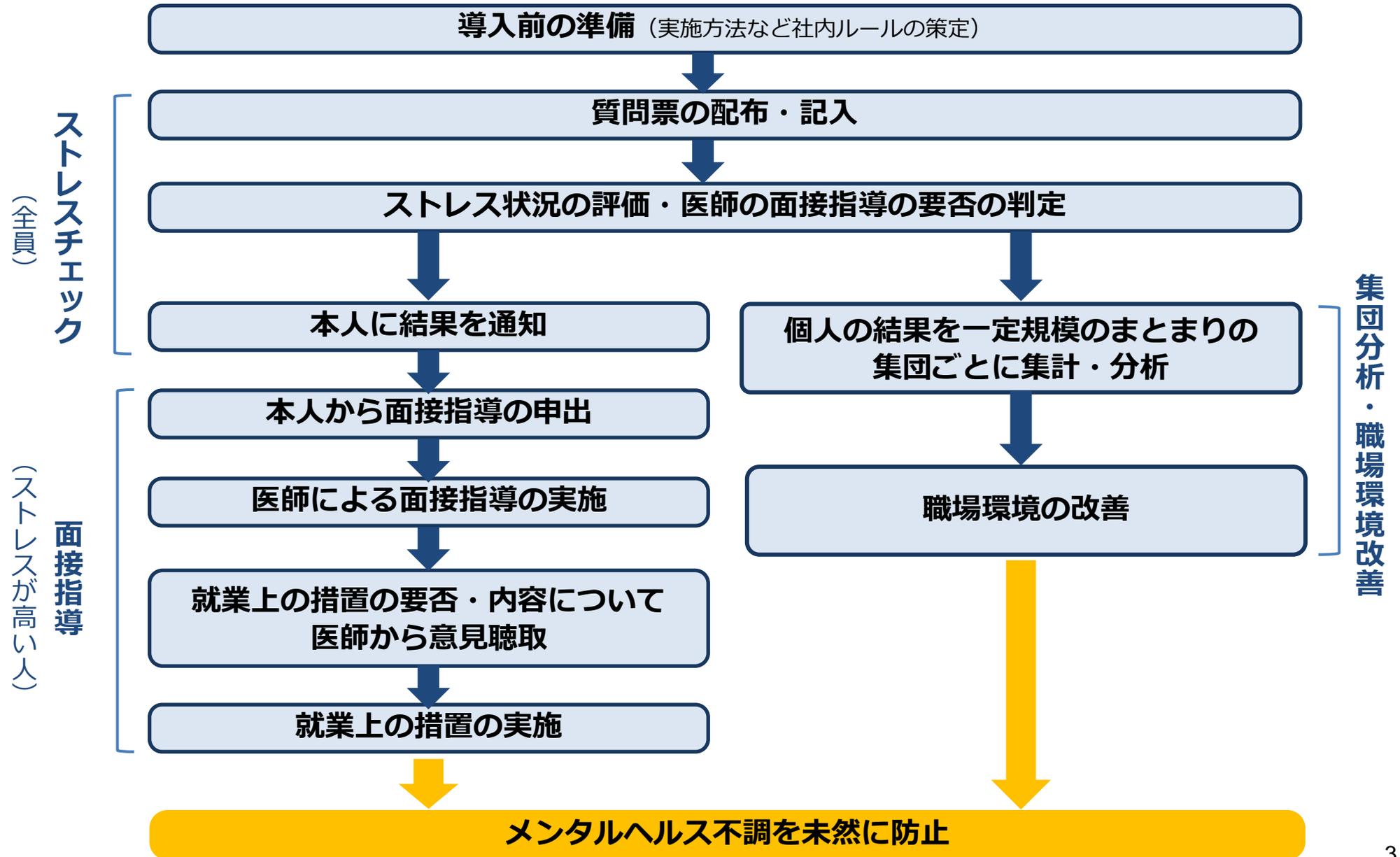
- 上司、産業保健スタッフ等による相談対応、メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応 等

- 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

具体的取組

ストレスチェック制度の実施手順



ストレスチェック制度の義務対象（現状）

	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	努力義務 ※

(10人未満)

※【ストレスチェック指針】 集団分析の単位が少人数である場合には、当該集団の個々の労働者が特定されるおそれがあることから、集団分析の単位が10人を下回る場合には、実施者は、集団分析の対象となる全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者は、集団分析の結果を提供してはならない。ただし、個々の労働者が特定されるおそれのない方法で集団分析を実施した場合はこの限りでない。この場合であっても、極端に少人数の集団を集団分析の対象とすることは、個人特定につながるため不適切。

○ストレスチェック

【労働安全衛生法】

(心理的な負担の程度を把握するための検査等)

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。
2～9（略）

(心理的な負担の程度を把握するための検査等に関する特例)

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「行わなければならない」とあるのは、「行うよう努めなければならない」とする。

○集団分析・職場環境改善

【労働安全衛生規則】

(検査結果の集団ごとの分析等)

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。

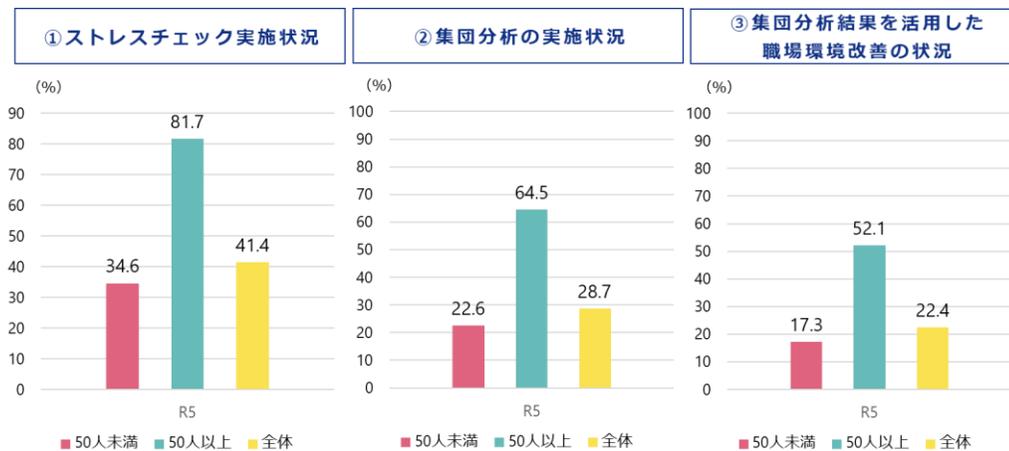
ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策の現状等

事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の現状等

- 精神障害の労災支給決定件数は、令和5年度は883件と過去最多。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。（労働安全衛生調査）
- 第14次労働災害防止計画において、国、事業者、労働者等の関係者が一体となって目指す目標として、「メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を2027年（令和9年）までに80%以上とする」、「労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年（令和9年）までに50%以上とする」を掲げている。
- 一方、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は、50人以上の事業場で91.3%となっているが、30～49人の事業場では71.8%、10～29人では56.6%（令和5年労働安全衛生調査）と、小規模事業場においては未だ取組が低調。

ストレスチェック制度の実施状況

- ストレスチェックを実施している事業場の割合は、50人以上の事業場で81.7%、50人未満の事業場で34.6%。（令和5年労働安全衛生調査。以下同じ。）
- 集団分析を実施した事業場の割合は、50人以上の事業場で64.5%、10～49人の事業場では22.6%、また、集団分析結果を活用した事業場の割合は、50人以上の事業場で52.1%、10～49人の事業場では17.3%にとどまっている。



(注) ①②③の分母は同一である。

(出典) 労働安全衛生調査（実態調査）

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

1 目的

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である一次予防の強化等の観点で、平成27年12月にストレスチェック制度が導入され、当該制度の推進等を通じて、取組は進んできている。一方で、精神障害の労災支給決定件数は、700件超（令和4年度）と過去最も多くなっている。また、「労働安全衛生調査（実態調査）」によれば、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、この3年間、約1割で推移しており、労働者数50人未満の小規模事業場においては、メンタルヘルス対策に取り組む割合が30～49人の事業場で73.1%、10～29人で55.7%（50以上の事業場においては91.1%）であり、未だ取組が低調である。

こうした中、「経済財政運営と改革の基本方針2023（骨太の方針2023）」（令和5年6月16日閣議決定）では、「メンタルヘルス対策の強化等の働き方改革を一層進め」ることとされたところである。また、労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成26年法律第82号）の附則第7条において「政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、改正後の労働安全衛生法の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」とされており、平成26年改正労働安全衛生法の施行状況について議論された第134回労働政策審議会安全衛生分科会において、今後、ストレスチェック制度について効果検証を行い検討していくべきであると指摘されている。

これらのことを踏まえて、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、実施状況等を踏まえながら検証するとともに、検証の結果必要なものについて対応を検討することとする。

2 検討事項

- (1) 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証等について
- (2) 事業場におけるメンタルヘルス対策について
- (3) その他関連する事項について

3 構成員名簿

新垣 元	（公社）日本精神科病院協会政策委員会委員長	砂押以久子	立教大学兼任講師
井上 幸紀	（公社）日本精神神経学会産業保健に関する委員会委員長／ 大阪公立大学大学院医学研究科神経精神医学教授	高野 知樹	（公社）日本精神神経科診療所協会常任理事
江口 尚	産業医科大学産業生態科学研究所産業精神保健学研究室教授	種市康太郎	（公社）日本公認心理師協会常務理事
及川 勝	全国中小企業団体中央会常務理事	堤 明純	北里大学医学部公衆衛生学主任教授
大下 英和	日本商工会議所 産業政策第二部長	松本 珠実	（公社）日本看護協会常任理事
神村 裕子	（独）労働者健康安全機構山形産業保健総合支援センター所長	三柴 丈典	近畿大学法学部教授／（一社）日本産業保健法学会 副代表理事
川上 憲人	東京大学大学院医学系研究科デジタルメンタルヘルス講座特任教授	森口 次郎	（一財）京都工場保健会産業医学研究所所長
黒木 宣夫	東邦大学 名誉教授／（一社）日本産業精神保健学会理事長	矢内 美雪	キヤノン(株)人事部安全衛生部副部長健康支援室長
坂下 多身	（一社）日本経済団体連合会労働法制本部統括主幹	山脇 義光	日本労働組合総連合会労働法制局長
茂松 茂人	（公社）日本医師会副会長	渡辺洋一郎	（一社）日本精神科産業医協会共同代表理事／ 日本CHRコンサルティング(株)代表取締役
島津美由紀	桜美林大学大学院非常勤講師／日本産業ストレス学会理事		

4 開催状況

- | | | | |
|----------------|----------------|-----------------|----------------|
| 第1回（令和6年3月29日） | 第2回（令和6年4月25日） | 第3回（令和6年5月31日） | 第4回（令和6年6月24日） |
| 第5回（令和6年7月26日） | 第6回（令和6年9月30日） | 第7回（令和6年10月10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

1. ストレスチェック制度の効果検証

- ・ ストレスチェックに加え、集団分析・職場環境改善の取組により、労働者の心理的ストレス反応の改善等が見られた。
- ・ 医師の面接指導を受けた労働者の過半数から、面接指導を受けたことを有効とする回答が得られた。

2. 50人未満の事業場におけるストレスチェック

考え方

- ・ ストレスチェック、面接指導による気づきの機会は、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。

方向性

実施義務対象を50人未満の全ての事業場に拡大することが適当

- ・ 50人未満の事業場では、原則、ストレスチェック実施は労働者のプライバシー保護の観点から外部委託が推奨される
- ・ 50人未満の事業場には、現在の50人以上の事業場における実施内容を一律に求めることは困難なことから、50人未満の事業場に即した現実的で実効性のある実施内容を求めていく必要がある
- ・ 衛生委員会等の設置義務がない50人未満の事業場では、関係労働者の意見を聴く機会を活用
- ・ 実施結果の監督署への報告義務は、一般健診と同様に、50人未満の事業場には負担軽減の観点から課さない
- ・ 50人未満の事業場に即した実施体制・実施方法についてマニュアルを作成（家族的経営の事業場や10人未満等の小規模な事業場についてはその実情を考慮）
- ・ 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の見直し
- ・ 面接指導の対象者が大幅に増えることが予想されるため、円滑な施行に資するよう、地産保の体制強化（高ストレス者の面接指導に対応するための登録産業医の充実など）
- ・ 面接指導以外の相談への対応についても、地産保の体制強化や「こころの耳」の相談窓口の充実
- ・ 支援体制の整備、支援を含めた制度の周知、その上での50人未満の事業場における実施体制の整備に要する期間を確保するための、十分な準備期間の設定

3. 集団分析・職場環境改善

考え方	<ul style="list-style-type: none">・ 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を義務化すべきとする意見も一定程度見受けられた。・ 一方、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。・ また、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。
方向性	<p>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べき。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 集団分析については、労働者のプライバシー保護の観点から個人を特定できない方法での実施を努力義務とする・ 労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止する一次予防の効果が得られるものであり、集団分析及び職場環境改善まで含めた一体的な制度であることを、事業者や労働者に対して明確に伝えることができるような方策を検討・ また、メンタルヘルス不調の未然防止だけではなく、労働者のストレス状況の改善及び働きやすい職場環境の実現を通じて生産性向上にもつながるものであることに留意し、事業経営の一環として、積極的にストレスチェック制度の活用を進めるよう、事業者に働きかけていくべき・ 集団分析及び職場環境改善の具体的な実施の促進に向けて、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の取組事例の収集・とりまとめを行い、その上で、取組事例を含めた制度の周知啓発及び取組事例を活用したストレスチェック制度関係者に対する研修の実施等について、国、事業者、労働者、医療関係者において今後も計画的かつ確実に進めていくべきである

今後のストレスチェック制度の在り方(案)①

① 50人未満の事業場におけるストレスチェック

- 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ことから、ストレスチェックの実施義務を50人未満の全ての事業場に拡大してはどうか。

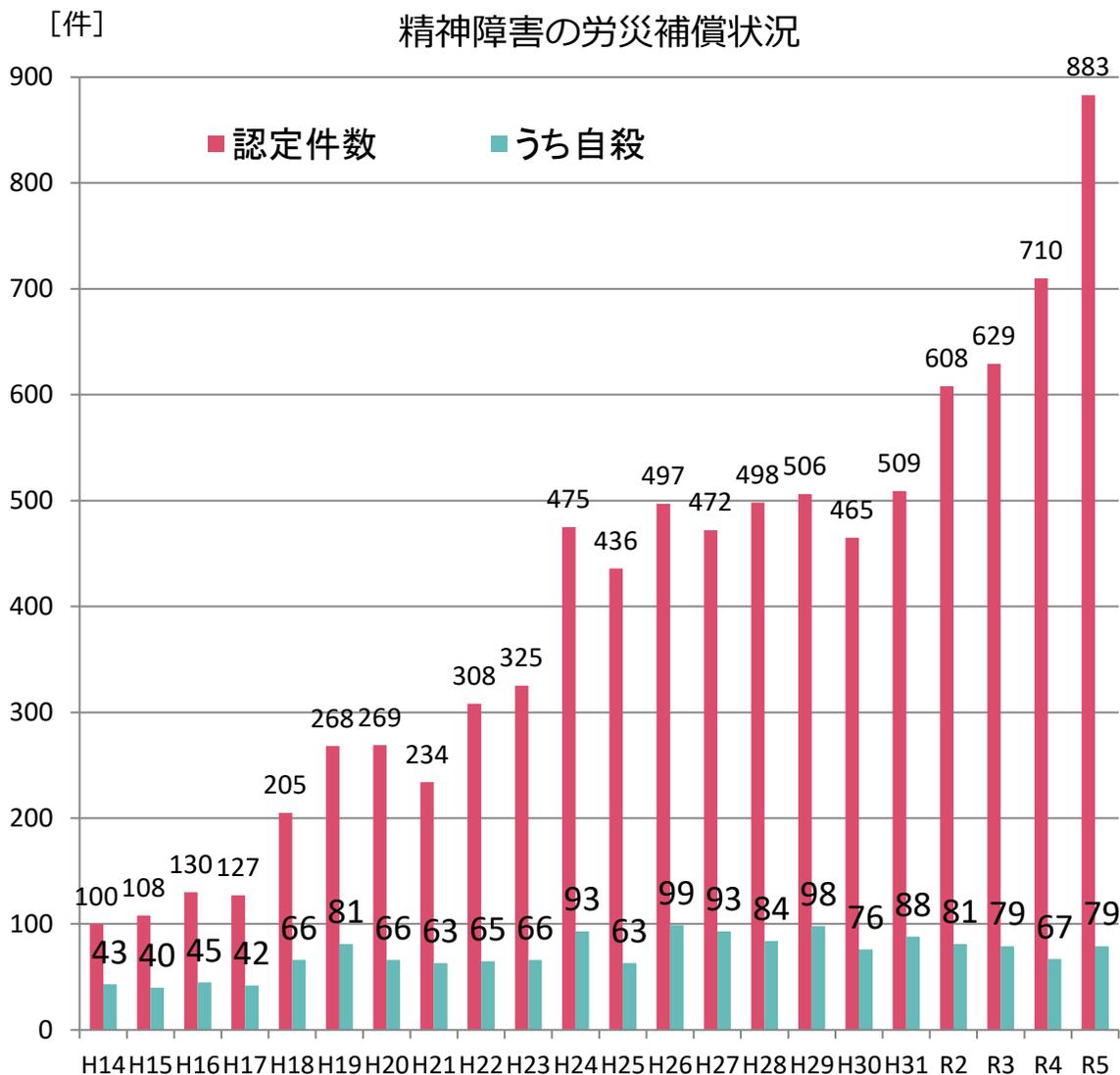
(その際、労働者のプライバシー保護の観点から、原則として、外部委託を推奨することとしてはどうか。また、実施結果の監督署への報告義務は、一般健診と同様に、50人未満の事業場については、負担軽減の観点から課さないこととしてはどうか。)
- 併せて、国として支援策を講じていくべきではないか。
 - ・ 50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアル作成（10人未満等の小規模な事業場については、その実情を考慮し、取り組み可能な実施内容を示す必要）
 - ・ 面接指導の対象者が大幅に増えることが予想されるため、円滑な施行に資するための地産保の体制強化（高ストレス者の面接指導に対応するための登録産業医の充実など）
- 上記の支援体制の整備、制度の周知、その上での50人未満の事業場における実施体制の整備に要する期間を確保するため、施行までに十分な準備期間を設けるべきではないか。

② 集団分析・職場環境改善

- 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割弱にとどまっており、大企業であっても試行錯誤しながら取り組んでいる。また、取組内容も極めて多様であること等を踏まえると、現時点では、何を、どの水準まで実施したことをもって、履行されたと判断することは難しく、事業場規模に関わらず義務化は時期尚早であり、集団分析・職場環境改善を義務化することについては引き続きの検討課題としつつ、まずは以下の対策を通じて、適切な取組の普及を国、事業者、労働者、医療関係者において、計画的かつ確実に進めていくこととしてはどうか。
 - ・ 事業者や労働者に対して、ストレスチェック制度は、集団分析及び職場環境改善まで含めた一体的な制度であることの周知
 - ・ 集団分析結果を活用した職場環境改善の取組事例の収集・とりまとめ
 - ・ 取組事例を含めた研修の実施 等
- また、集団分析の実施方法について、現行の努力義務の規定を、労働者のプライバシー保護等の観点から、個人を特定できない方法で実施する努力義務規定としてはどうか。

參考資料

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5年度）

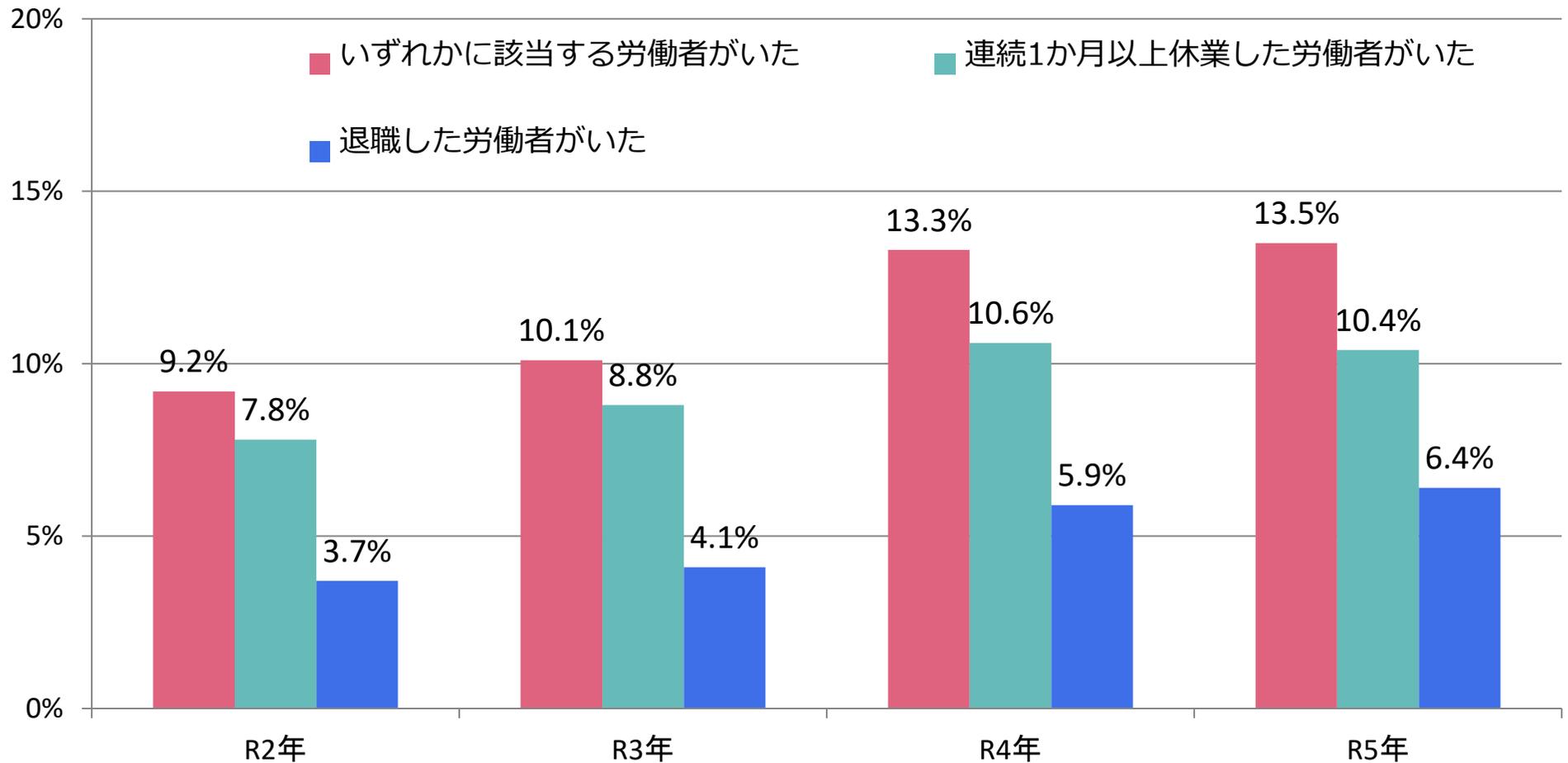
順位	出来事の種類	支給決定件数※
1	パワーハラスメント	157（10）
2	悲惨な事故や災害の体験・目撃	111（0）
3	セクシュアルハラスメント	103（0）
4	仕事内容・仕事量の（大きな）変化	100（18）
5	特別な出来事	71（5）
6	同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせ	59（1）
7	顧客・取引先・施設利用者等からの著しい迷惑行為	52（1）
8	（重度の）病気やケガ	47（2）
9	1か月に80時間以上の時間外労働	35（8）
10	2週間以上にわたって連続勤務	33（7）

※（ ）内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数。

出典：過労死等の労災補償状況

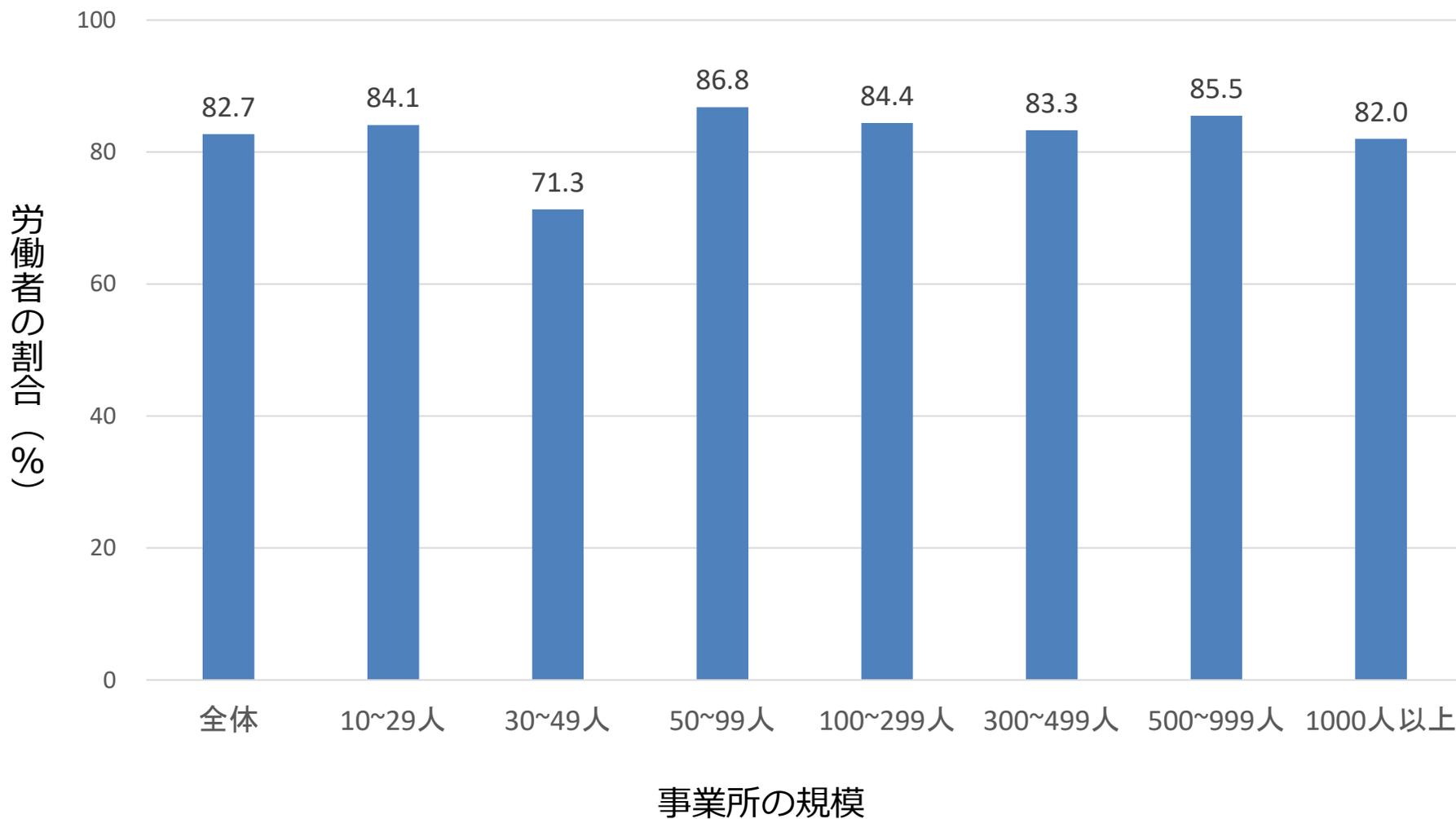
メンタル不調により休業または退職した労働者がいる事業所の割合

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

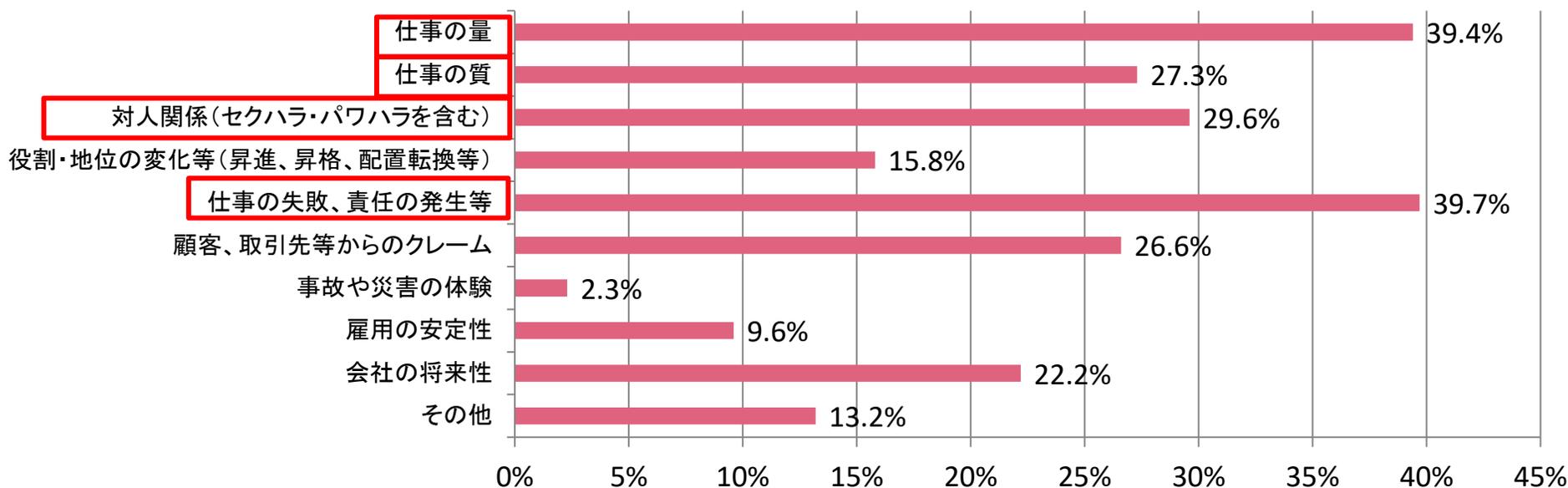


出典：令和5年労働安全衛生調査（実態調査）

職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている内容

強い不安、悩み、
ストレスの内容
(3つまでの複数回答)

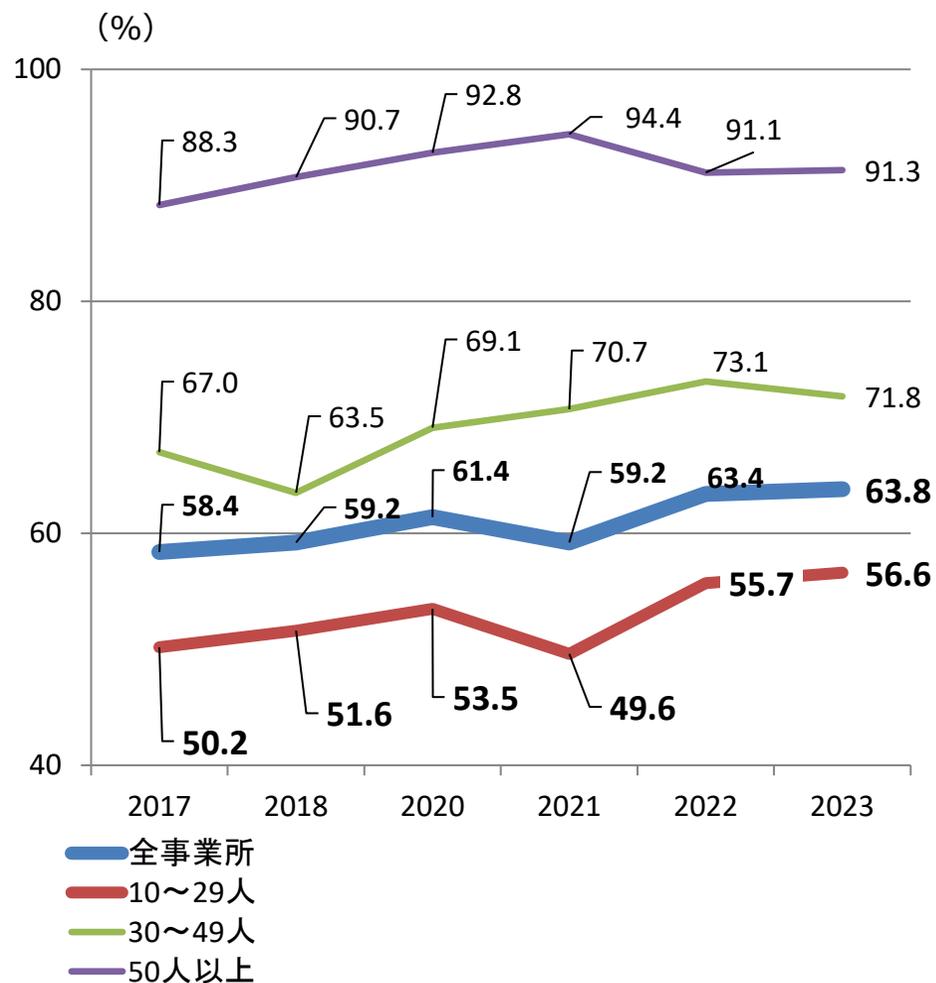
※ 職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者（82.7%）を100%として集計



出典：令和5年労働安全衛生調査（実態調査）

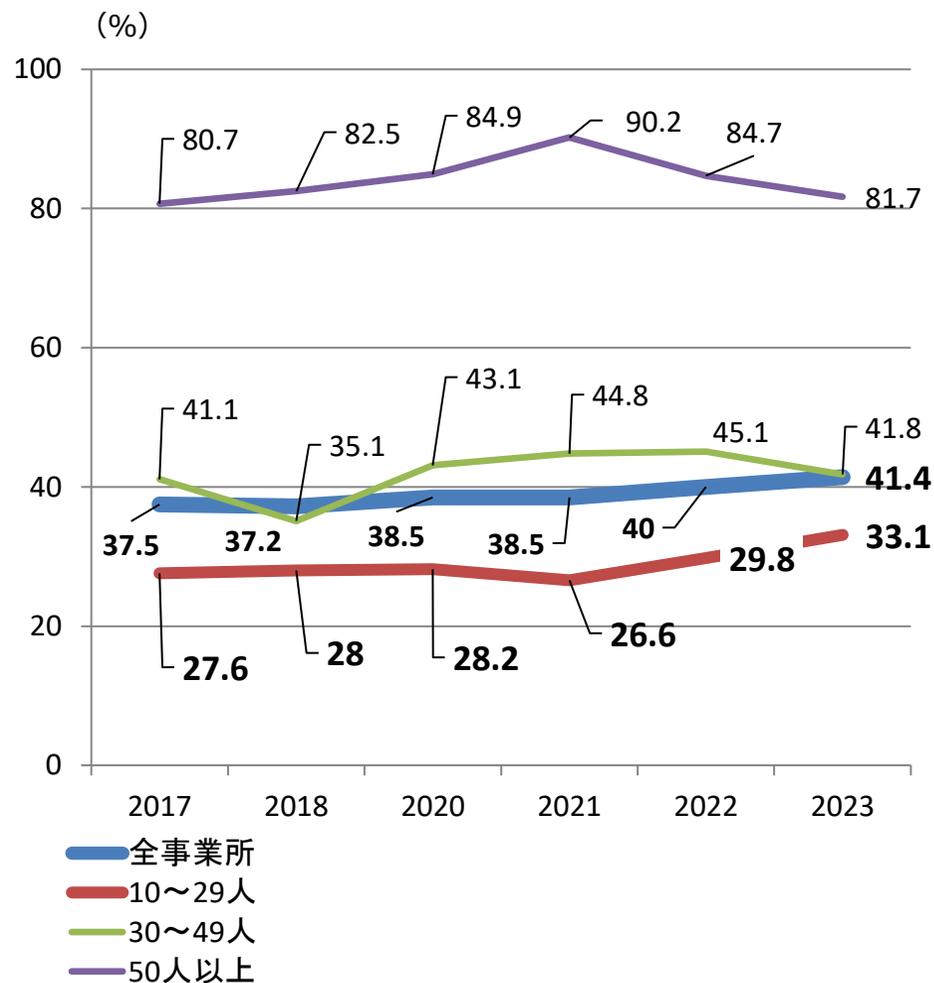
メンタルヘルス対策の実施状況①

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合（事業所の規模別）



出典：労働安全衛生調査（実態調査）

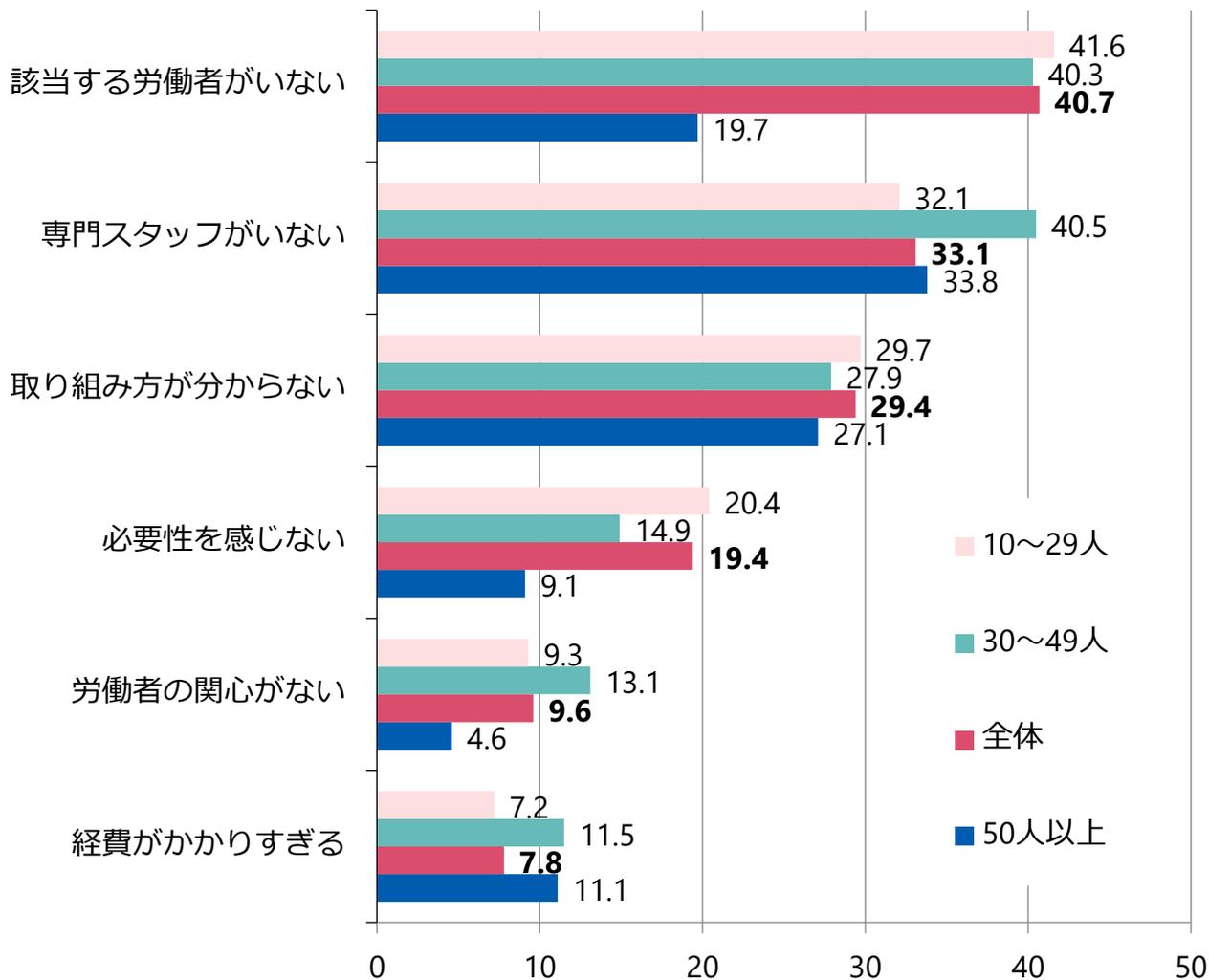
ストレスチェックに取り組んでいる事業所の割合（事業所の規模別）



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②

メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由（2023年）



出典：労働安全衛生調査（実態調査）

ストレスチェックの実施に加え、その結果の集団分析、職場環境改善の取組により、労働者の心理的ストレス反応の改善等が見られた。

(1) 調査研究の例

- 常勤労働者3,891人を対象にアンケート調査を実施。約1年後のフォローアップで、ストレスチェックの受検と職場環境改善（労働時間の短縮、働き方の改善、職場内のコミュニケーションの改善等）を合わせて経験した労働者は、どちらも経験していない労働者に比べて心理的ストレス反応が有意に低下（平均スコアが29.7 → 28.2）。

Imamura K, Asai Y, Watanabe K, et al. Effect of the National Stress Check Program on mental health among workers in Japan: a 1-year retrospective cohort study. J Occup Health. 2018; 60: 298-306

- 全国の労働者3,915人を対象に2年間にわたり調査を実施。職場環境改善の経験者ではストレスチェック未受検者と比べて心理的ストレス反応が2.61点減少していた。また、職場環境改善の経験者ではストレスチェック未受検者と比べて生産性が0.39点増加していた。いずれも有意差あり。

厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」(平成27～29年度),研究代表者:川上憲人

(2) 事業場の取組事例の例

- ① 企業Aにおいて、ストレスチェックの実施に加え、その結果の集団分析、職場環境改善の取組により、企業全体の総合健康リスク（ストレスチェック結果の集団分析から得られる職場のストレス状態が労働者の健康にどの程度影響を与えるかを判断するための指標。全国平均を100とし、120であれば仕事のストレスのために心理的ストレス反応、疾病休業、医師受診率等のリスクが1.2倍になるといわれる。）がストレスチェック制度導入以降、それまで120を超えていたものが110まで減少。

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

- ② 企業Bにおいて、ストレスチェックの集団分析結果に基づき、法人全体の平均値を基準に各部署を4つに分類し、各部署の課題を可視化。集団分析結果を経営層と共有し、問題意識を共有した上で、管理職以上を対象にコミュニケーション研修を実施。その際、予防、問題整理、適応支援、就業配慮、治療連携、再発防止まで幅広くいろいろな対応ができる健康サポートセンターについても周知。総合健康リスクが120以上だった21部署のうち、17部署で低減。

出典:こころの耳(厚生労働省)

- ③ 企業Cにおいて、ストレスチェックの集団分析は、ユニット単位、工程単位、課単位の3段階等で実施。集団分析結果の管理監督者向け説明会では、産業医が結果を解説した後、現状と今後の対策について管理監督者との意見交換を実施。管理監督者は職場単位で対策の年間計画を立案し、職場環境改善活動の計画書を部門のトップあてに提出。その後、事業場トップ、産業医、安全衛生担当者が対策の実施状況を確認し、安全衛生委員会で報告を行った。取り組みの結果、職場環境改善の提案件数は、2003年の50件から毎年増加し、2014年には463件となった。仕事のストレス判定図による総合健康リスクは2003年の110から2009年には98まで減少。

出典：労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル（厚生労働省）

- ④ 企業Dにおいて、2017年度の高ストレス者の割合は20%と高水準であり、ストレスチェックの集団分析結果から身体的負担、職場環境が高ストレス要因として大きいことが分かったため、これを基に様々な職場環境改善に取り組んだ。結果、高ストレス者の割合は、2019年度は12%、2020年度は6%と年々減少。

出典：こころの耳（厚生労働省）

- ⑤ 企業Eにおいて、ストレスチェック制度の導入により、全社的にメンタルヘルスに理解ある風土が形成され、メンタルヘルス不調が疑われる社員がいた際の各事業場に配置しているメンタルヘルス推進担当者（衛生管理者等）への相談スピードも速くなった。結果、ストレスチェックを開始してから10年間で、メンタルヘルス不調による1か月以上の休職者数が全社で5分の1程度（2010年頃：20名→2020年：4名）に減少。

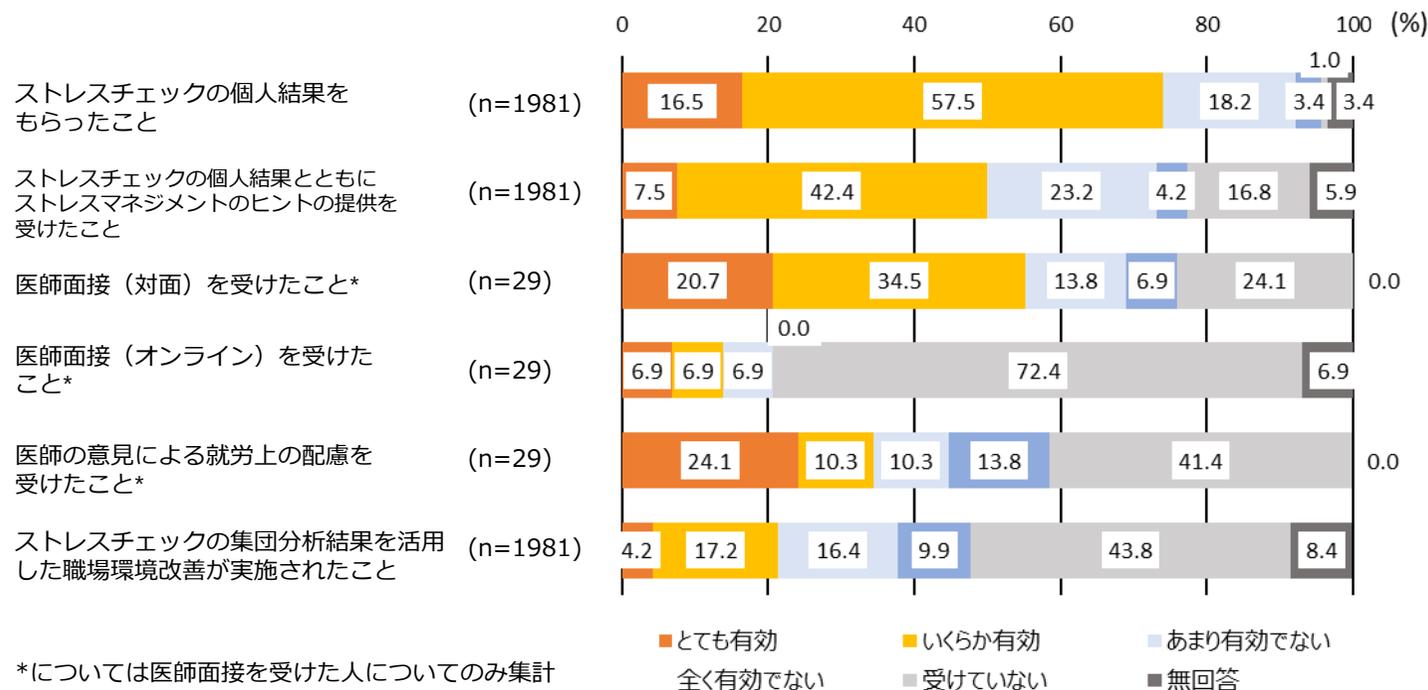
出典：令和3年度厚生労働省の委託事業「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」

(3) 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」

- 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」のアンケート調査においては、ストレスチェック制度の効果として、事業者は、社員のセルフケアへの関心度の高まり（53.1%）や、メンタルヘルスに理解のある職場風土の醸成（27.8%）、職場の雰囲気改善（23.3%）、メンタルヘルス不調者の減少（16.9%）等を挙げており、労働者は、その半数以上が、「自身のストレスを意識することになった」ことを挙げています。

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。

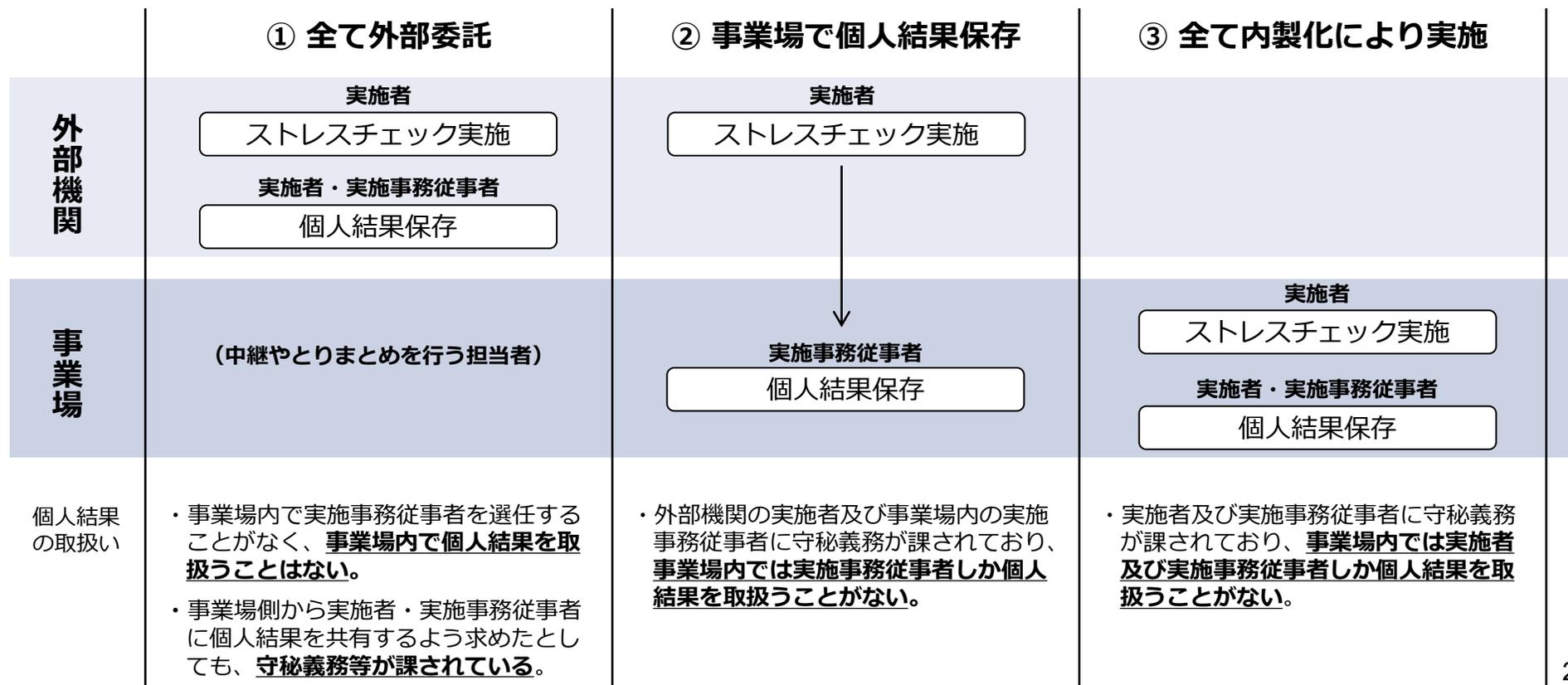


出典：令和3年度厚生労働省委託事業「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」

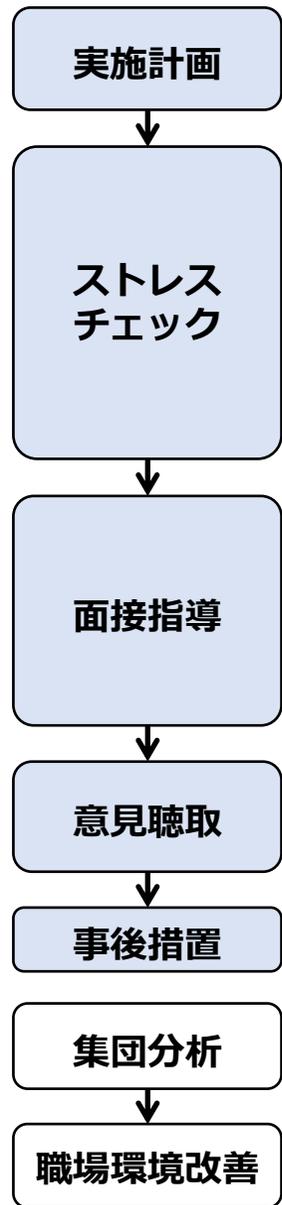
ストレスチェックの個人結果の取扱い

- 実施事務従事者は、実施者の指示により、**ストレスチェック結果を取扱う事務**（個人の調査票のデータ入力、結果の出力又は記録の保存等）に携わる。
- 実施事務従事者は、ストレスチェック結果を取扱うため、**人事権を有する者は実施事務従事者になれない**。

- ・ **事業者は、実施者又は実施事務従事者に提供を強要する又は労働者に同意を強要する等の不正の手段により、労働者のストレスチェックの結果を取得してはならない**。（平成29年5月29日個情第749号・基発0529第3号 通達）
- ・ **実施者は、労働安全衛生法第66条の10第2項により、本人の同意なくストレスチェック結果を事業者に提供することは禁止されている**。
- ・ **実施者及び実施事務従事者は、労働安全衛生法第105条により、守秘義務が課せられ、ストレスチェック実施に関して、知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない**。
- ・ 医師は刑法第134条第1項により、保健師等は保助看法第42条の2により、守秘義務が課せられ、罰則が設けられている。



50人未満の事業場におけるストレスチェック制度の実施の流れ



事業者	労働者	ストレスチェック実施者	地域のかかりつけ医等
<ul style="list-style-type: none"> ○ 実施方針表明 ○ 労働者との意見交換 ○ 社内規程策定 			
○ ストレスチェック実施の依頼		外部機関等 専門的見地から意見（調査票、高ストレス者・面接対象者の選定基準等） ○ ストレスチェック実施 ○ 高ストレス者・面接対象者選定 ○ 個人結果通知	
○ 面接指導実施の依頼	○ 面接指導の申出		地産保の利用が可能 ○ 面接指導の実施 ○ 面接指導結果の通知
○ 面接指導結果に係る意見聴取			○ 就業上の措置に係る意見
○ 就業上の措置			
○ 集団分析の依頼		○ 集団分析実施、結果通知	
○ 職場環境の改善			

健診機関・EAP機関へのアンケート調査

労働者数50人未満の事業場に対してストレスチェックに関するサービスを提供している労働衛生機関・健診機関（全国労働衛生団体連合会会員）又はEAP機関を対象に、そのサービス内容、費用等の実態について、令和6年5月～6月にアンケート調査（調査票又はヒアリングによる）を実施した。調査対象は労働衛生機関・健診機関：7機関、EAP機関：2機関（50人以上向けサービスを主とするものを除く）であり、概要は以下のとおり。

1. 50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施方法等

① 実施方法

小規模事業場において多いとする実施方法については、定期健康診断と併せて実施するケース（健診機関3機関）、ストレスチェックを単独で実施するケース（健診機関1機関、EAP機関2機関）の両方がみられる。

② 検査媒体

小規模事業場において多いとする検査媒体については、紙のみ又は大半が紙（健診の受診票と併せてストレスチェックの調査票を配布する場合のほか、単独で実施するケースでも全従業員のメールアドレスが準備できない場合など）（健診機関6機関、EAP機関1機関）、大半がWeb（EAP機関1機関）。

③ 実施者の取扱い

実施者については、基本的に機関所属の医師等（健診機関5機関、EAP機関1機関）、事業場に選任の産業医がいらない等の場合に機関所属の医師等が実施者となるケース（健診機関2機関、EAP機関1機関）

2. プライバシー保護の方法

紙、Webによらず、調査票の記入や回収等の過程で事業場内の第三者に見られない方法が取られている（全機関）。また、ストレスチェック結果は、受検者に直接通知され（Web上での閲覧、紙の場合は郵送等）、機関所属の実施者において管理し、事業場側には提供されない。※実施事務従事者がいる場合でも、小規模事業場では、ストレスチェック結果を取り扱いたくないという反応もある（EAP機関）。

3. ストレスチェック関連サービスの費用

- 今回調査対象の外部機関が提供するストレスチェック関連サービスの費用は、実施方法や検査媒体、パッケージ等によって異なるが、ストレスチェック自体の費用は1人あたり数百円から千円程度であった。

	ストレスチェック		集団分析 (1集団あたり)	実施者
健診機関 A	紙 1000円/人	Web 800円/人	3000円	機関所属の医師 追加料金なし
健診機関 B	紙 800円/人	Web 800円/人	1000円	機関と産業医契約
健診機関 C	紙 700円/人	Web 700円/人	2400円	機関所属の医師 5万円 (追加)
健診機関 D	紙 600円/人	Web 600円/人	2400円	機関所属の医師 追加料金なし
健診機関 E	2万5千円 (~50人)		5集団まで無料 (3000円)	機関所属の医師等 追加料金なし
健診機関 F	一式で10万円 (~99人)		1集団まで一式に含む (2400円)	機関所属の医師 追加料金なし
健診機関 G	紙 1100円/人		2640円	機関所属の医師 追加料金なし
EAP機関 H	3万円 (~49人)		5000円	機関提携の医師 機関所属の公認心理師 2万円 (追加)
EAP機関 I	一式で50万円程度 (50人程度の場合)		(一式に含む)	機関所属の医師 (一式に含む)

注) 上記のストレスチェックの検査費用は、職業性ストレス簡易調査票 (57項目) を用いて、高ストレス者 (面接指導対象者) の判定を行うサービスの場合。

- このほか、高ストレス者の医師面接については、小規模事業場においてもこれまで長時間労働者の医師面接等を委託している医師に委託することが想定されるが、今回調査対象の外部機関に受託する場合、高ストレス者1人あたり2万円程度 (健診機関)。

4. 小規模事業場における実施状況（アンケート自由記載等から）

- 小規模事業場については衛生委員会等の設置がないため、労使での調査審議がないままストレスチェックを実施する場合も多いように感じます。実施規程等もないため、労働者側が不安なく回答できる環境が整っているのか、疑問が残ります。
- 小規模事業場では、実施事務従事者としての適任者がおらず、社内でのストレスチェック結果の管理に不安があるケースもある（人事総務系の正社員は取締役1名しかいないなど）。
- 集団分析の際、部署人数10名未満の場合が多く、①10名未満の部署同士（業務が関連している部署）を合わせ10名以上にして1つの部署を作成する、②10名以上の部署（業務が関連している部署）に追加して1つの部署にまとめるなどの調整が必要。
- 顧客で最小規模では労働者数5名程度の企業で長年ストレスチェックを実施しているところもある。

産業保健関係者・事業者向け支援

産業保健総合支援センター（産保センター）

- ・全国47都道府県に設置
- ・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）や事業者等を対象として、専門的な研修や啓発セミナー、相談対応等により、メンタルヘルス対策をはじめとした産業保健の取組を支援
- 産業保健関係者に対する専門的研修等
事業場の産業保健関係者を対象として、メンタルヘルス対策をはじめとした産業保健に関する専門的な研修を実施。また、管理監督者や若年労働者を対象に、メンタルヘルス教育を実施。
 - ・産業保健関係者向け専門的研修 (R5実績 1,075件※)
※メンタルヘルスをテーマにした研修等の実績
 - ・管理監督者向けメンタルヘルス教育 (R5実績 895件)
 - ・若年労働者向けメンタルヘルス教育 (R5実績 670件)
- 事業者等に対する啓発セミナー (R5実績 1,397件※)
※メンタルヘルスをテーマにしたセミナー含む
事業者・労働者を対象として、職場における健康管理、メンタルヘルス、生活習慣病対策等の啓発セミナーを実施。
- 産業保健関係者からの専門的相談対応
メンタルヘルス対策等の産業保健活動に関する相談に対し、医師、保健師等の専門スタッフが窓口、電話、メール等に対応。事業場の具体的な状況に応じた支援が必要な場合には、事業場を訪問する実地相談も実施。
 - ・職場のメンタルヘルス対策に係る相談 (R5実績 4,422件)
 - ・ストレスチェック制度に係る相談 (R5実績 2,412件)
- メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援
専門スタッフが中小規模事業場を訪問し、ストレスチェック制度導入の具体的なアドバイスを行うなど、メンタルヘルス対策の取組促進を支援。
 - ・メンタルヘルス個別訪問支援 (R5実績 3,359件)

小規模事業場向け支援

地域産業保健センター（地産保）

- ・労働基準監督署（郡市区医師会）単位に設置（約350）
- ・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、健康診断の事後対応、医師による面接指導等の産業保健サービスを無料で提供
- 健診結果についての医師からの意見聴取 (R5実績 1,058,919人)
健康診断の結果、異常の所見があった労働者の健康を保持するために必要な対応等について、医師からの意見聴取を行う。
- 労働者の健康管理に関する相談対応 (R5実績 127,733人)
医師または保健師が、健康診断で異常の所見があった労働者に対して、日常生活面の指導等を行う。また、ストレスチェックで高ストレスであるとされた労働者等に対して、メンタルヘルスの相談・指導を行う。
- 長時間労働者及びストレスチェックに係る高ストレス者に対する面接指導 (R5実績 3,649人※)
※高ストレス者に対する面接指導人数を含む
時間外労働が長時間に及ぶ労働者やストレスチェックの結果、高ストレスであるとされた労働者に対し、医師が面接指導を行う。
- 個別訪問による産業保健指導等 (R5実績 7,414件)
医師、保健師又は労働衛生工学の専門家が事業場を訪問し、作業環境管理、作業管理、メンタルヘルス対策等の健康管理の状況を踏まえ、総合的な助言・指導を行う。

地産保：長時間労働者及びストレスチェックに係る高ストレス者に対する面接指導

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
医師面接（人）	14,572	14,626	12,463	10,918	9,206	5,048	5,079	4,520	3,649
長時間労働者	14,572	13,920	11,780	10,233	8,511	4,577	4,533	4,075	3,160
高ストレス者	0	706	683	685	695	471	546	445	489

出典：労働者健康安全機構調べ

地産保：登録産業医の人数及び対応時間数

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
登録産業医（人）	7,847	8,161	8,394	8,630	8,724	8,874	8,924	8,989	8,339
対応時間数（時間）	54,235	58,444	62,819	67,683	75,215	70,497	81,189	73,216	76,370
内、医師面接	9,150	9,148	7,975	6,846	5,935	3,507	3,730	2,988	2,140

出典：労働者健康安全機構調べ

地産保：登録保健師の人数及び対応時間数

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
登録保健師（人）	278	313	349	380	355	360	366	380	361
対応時間数（時間）	7,590	7,984	9,538	10,570	12,904	9,671	11,428	8,377	9,672

出典：労働者健康安全機構調べ

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に関する相談窓口を設置。
【アクセス件数実績（令和5年度）： 約744万件】

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に関するメール相談・電話相談・SNS相談窓口

働く人やその家族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などに関する相談、事業者や産業保健スタッフ等からのメンタルヘルス・過重労働対策等に関する相談に応じる、メール相談・電話相談・SNS相談窓口を設置。

こころの耳メール相談

- 相談実績（令和5年度）： 4,523件

こころの耳電話相談

専用ダイヤル：0120-565-455

- 受付日時：月・火／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00 ※祝日、年末年始除く
- 相談実績（令和5年度）： 28,176件

こころの耳SNS相談

- 受付日時：月・火／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00 ※祝日、年末年始除く
- 相談実績（令和5年度）： 8,304件

厚生労働省
こころの耳をご存じですか？

「こころの耳」は、働く方と、周りで支える方々をサポートする職場のメンタルヘルス対策専門の情報サイトです

働く人へ
- セルフケア
- セルフチェック (ストレス-疲労管理版)
- 相談窓口

事業者の方へ
- 会社の取組事例
- ストレスチェック
- 職場環境改善

ご家族の方へ
- うつ病について
- ご家族へのケア
- 医療機関の検索

部下を持つ方へ
- 部下へのケア
- 休養-復職者への対応

支障する方へ
- 研修に使える資料
- パンフレット

あなたの笑顔のために

相談窓口

働く人の「こころの耳電話相談」
☎ 0120-565-455
スマートフォンでもお電話のQRコードを読み取るとまだら登録できます

働く人の「こころの耳SNS相談」
スマートフォンでもお電話のQRコードを読み取るとまだら登録できます

働く人の「こころの耳メール相談」
検索

月曜日-水曜日 17:00-22:00
※ 受付時間: 10:00-16:00 (祝日、年末年始は除く)

月曜日-水曜日 17:00-22:00
※ 受付時間: 10:00-16:00 (祝日、年末年始は除く)

24時間受付
1週間以内にご返信します

※相談の受付には利用規約への同意が必要です。あらかじめ利用規約をご確認ください。

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/>

一般社団法人日本産業カウンセラー協会 こころの耳運営事務局
東京都中央区本町2-1-1 本町ビル4階

第2章

社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」

（2）三位一体の労働市場改革

（多様な人材が安心して働き続けられる環境の整備）

多様な人材が能力を発揮しつつ、安心して働くことができるよう、高齢者の活躍に取り組む企業の事例集の展開、高齢者の労働災害防止のための環境整備を推進するとともに、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策を強化する。

テレワークを推進するほか、勤務間インターバル制度の導入促進、選択的週休3日制の普及、家事負担を軽減するサービスの適切な利活用に向けた環境整備等に取り組む。

フリーランスの安全衛生対策のための制度の検討を行い、2024年度中に結論を得る。フリーランス・事業者間取引適正化等法については、実態把握とともに、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の執行体制の整備を行う。

国家公務員については、デジタル環境の整備、業務の見直し、男女間給与差異の分析、働く時間や場所の柔軟化等の働き方改革を推進するとともに、魅力の発信による志望者拡大、多様な人材の活用、職員としての成長機会の付与、マネジメント能力向上など人材の確保・育成、本基本方針を踏まえたメリハリある機構・定員管理に取り組む。