

「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」スタートガイド

本スタートガイドは、小規模事業場におけるストレスチェック制度の導入・実施にあたり、マニュアルを円滑に活用いただくため、そのポイントをお示しするものです。マニュアル本体と併せてご利用ください。



厚労省HP

はじめに

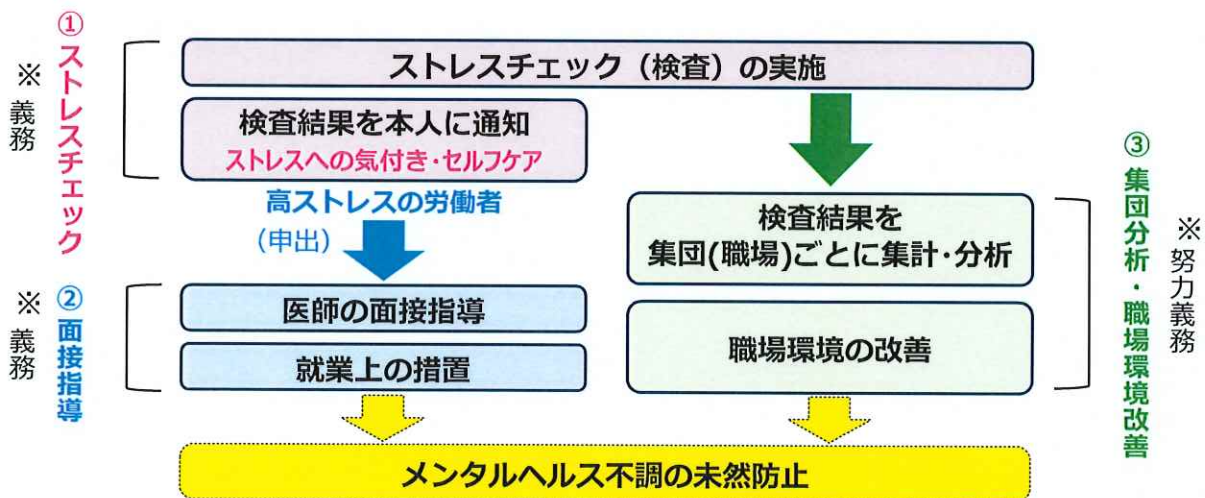
- ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法により事業者の実施が義務付けられています。(労働者数50人未満の事業場は、当分の間努力義務とされていました。)
- 今般、2025年5月に公布された改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場にも、ストレスチェックの実施が義務化されました。(施行期日は公布後3年以内に政令で定める日)

0 ストレスチェック制度とは

マニュアルP 3～6

★ ストレスチェック制度の目的は、メンタルヘルス不調の未然防止です。メンタルヘルス不調者の発見ではありません。

- 「ストレスチェック」とは、労働者がストレスに関する質問票（選択式）に回答し、自身のストレスがどのような状態にあるのかを知ってもらうための簡単な検査です。
- 事業者は、1年ごとに1回、ストレスチェック（検査）を実施し、
 - ① 労働者に、自身のストレスへの気付き・セルフケアを促すとともに、
 - ② 高ストレスの労働者には、医師の面接指導の機会の提供、医師の意見を踏まえ必要な就業上の措置、
 - ③ 集団分析を通じて職場ごとのストレス要因を把握し、職場環境の改善につなげます。



ストレスチェック制度に取り組む意義

- 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なってしまうと、その病休期間は平均で約3か月、復職後に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、職場のメンタルヘルス対策を経営課題に位置付けて、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。

