

ストレスチェックについて

ストレスチェック制度、実施方法について
わかりやすく解説！



1. ストレスチェック制度の概要

ストレスチェックとは、労働者が自分自身のストレス状況を把握するための検査であり、2015年12月に導入された、労働安全衛生法第66条の10を根拠にした制度となります。従業員のストレスを把握し的確な対応を行うことが、従業員満足度や労働生産性の向上につながり、企業の経営を安定させるための投資ともいえます。



目的

個人のメンタルヘルス不調を未然に防ぐとともに、組織全体のストレス状況を把握することで職場環境の改善につなげる。

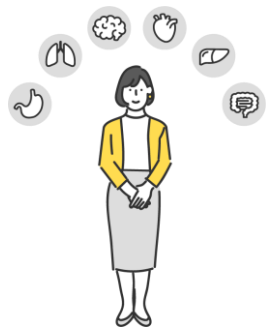


実施方法

質問票形式で個々のストレスの有無や程度を把握する。

2. ストレスチェック制度の義務化について

① 義務化の対象



- 常時50人以上の労働者を使用する事業場が義務化の対象である。
- 常時50人以上とは工場や支店、店舗などの企業が活動を行う場所（事業場）ごとの人数であり、企業全体の人数ではない。
- 常時50人以上には派遣労働者の人数も含む。
- ストレスチェックの結果を労働基準監督署に報告することも義務付けられている。
- 50人未満の事業場は法的義務ではないが、努力義務として推奨されており、2028年4月頃迄にはストレスチェック義務対象となる見込みである。

② 実施頻度



- 年1回以上の実施が義務付けられている。
- 実施時期は事業場ごとに任意で決めることができる。

③ 対象労働者



- パートやアルバイトも含んだ常時使用する労働者が対象。
- パートやアルバイトに関しては週の所定労働時間が通常の労働者の3/4未満の場合は対象外。
- 派遣労働者は派遣元事業所で実施するため派遣先事業所には実施義務はない。

④ 罰則

- ストレスチェックの実施や労働基準監督署への報告を怠った場合、50万円以下の罰金が科せられる。

3. ストレスチェックの実施方法①

①実施者・実施体制を明確にする。

ストレスチェック実施者は、医師、保健師、厚生労働大臣の定める研修を受けた看護師、もしくは精神保健福祉士の中から選ぶ必要があります。

→ストレスチェックの実施は外部機関に委託することも可能です。

事前に把握・決定しておくべき事項

☒ 実施の時期

☒ 高ストレス者を選定する基準

☒ ストレスをチェックするための質問票の内容

☒ ストレスチェックの結果の保存や管理体制

☒ 組織全体のストレス状況を把握するための集団分析の方法

☒ 高ストレス者に対する医師による面談指導体制

・衛生委員会が設置されている場合は衛生委員会で実施体制を話し合います。

・常時50人以上の労働者を使用する事業場は衛生委員会設置の義務があります。



3. ストレスチェックの実施方法②～⑤

②従業員への周知



- ストレスチェックの目的、方法、結果の取り扱いなどを説明する。
- 本人の同意なしに結果が会社に提供されないことを明言する。

③ストレスチェックの実施



- 従業員に質問票を配布
- 従業員が回答した質問票を回収
 - 実施者の指示を受けたストレスチェック実施事務従事者（社内の特定の人間）が回収
 - 回答した質問票を企業側が閲覧するのはNG
- 実施者がストレスの程度を評価した上で、医師の面接指導が必要な高ストレス者を選ぶ。

④ストレスチェックの結果通知

- 実施者がストレスチェックを受けた従業員に結果（ストレスの程度の評価結果、高ストレスか否か、医師の面接指導が必要か否か）を通知する。
 - 会社に直接通知されない。
 - 会社が通知結果を知るためには本人の同意が必要。
- 実施者の指示を受けたストレスチェック実施事務従事者（社内の特定の人間）が結果を保存する。
 - 第三者からの閲覧を防止するための体制を整備する。
 - 結果は5年間保存する。

⑤実施後の対応

- 医師による面接指導が必要とされた従業員から申出があった場合、面接指導を実施する。
- 面接指導を実施した医師からの意見に従い、労働時間短縮などの必要な措置を講じる。
- ストレスチェックの結果を労働基準監督署に報告する
 - 原則e-Gov電子申請で行う。

4. ストレスチェックの実施方法（雇用形態別の実施方法・注意点）

雇用形態別の実施方法・注意点



- 雇用形態に関わらず、1年以上雇用され週の所定労働時間が、通常の労働者の4分の3以上である労働者はストレスチェックの対象。
 - 入社直後の者は、前記の要件を満たす見込みがある場合は対象。
 - 退職予定者は、前記の要件を満たし実施時期に在籍している場合は対象。
 - 外国人労働者、海外への長期出張者は、前記の要件を満たす場合は対象。
- 派遣労働者は派遣元が実施。
- 在籍出向者は、出向契約に基づき、出向元、出向先のいずれかが実施。
- ストレスチェック実施時期に休職中、育児休業中の者、取締役は対象外でもよい。

5. ストレスチェックの項目について（57項目・80項目）

厚生労働省が、国が推奨するストレスチェックの質問項目を公表しており、厚生労働省が公表したストレスチェック項目には、23項目版（簡易版）、57項目版（厚労省推奨版）と80項目版（新職業性ストレス簡易調査票を追加）があります。

◆57項目版によるストレスチェック項目

「仕事のストレス要因」「心身のストレス反応」「周囲のサポート」に関する質問で構成されている。

「仕事のストレス要因」に関する質問

- ・ 仕事の量や質は適正か
- ・ 仕事を自分でコントロールできているか
- ・ 仕事に適性を感じているか
- ・ 仕事に自己の技能を活用できているか
- ・ 仕事に意義を感じているか

「心身のストレス反応」に関する質問

- ・ 疲労感や不安感、抗うつ感はある
- ・ 睡眠状況や食欲はどうか
- ・ 体調に異変を感じているか

「周囲のサポート」に関する質問

- ・ 上司や同僚、家族や友人からのサポートを得られているか
- ・ 仕事や家庭生活への満足度

◆80項目版によるストレスチェック項目

「働きがい」「ハラスメント」「上司のマネジメント」「人事評価」に関する質問が追加されています。個々の従業員のストレス把握を目的とする場合は57項目版が適しており、職場環境の改善を目的とする場合は80項目が適している。23項目版は57項目から設問を絞り、コンパクトにしたものですので、受検時間の短縮が重視され、受検する従業員の負担や分析に対する負担が最小限になります。

6. ストレスチェックの目的・効果的な実践方法

ストレスチェックを実施する企業側の主な目的は、**高ストレス者の早期発見による適切なフォローを行うことで休職や離職の防止、職場環境の改善による労働生産性の向上**にあり、
ストレスチェックを受ける労働者側の主な目的は、**自己のストレス状態の把握によるストレス回避機会の獲得**にあります。

ストレスチェックの効果的な実施の鍵を握るのが、
「実施前の準備」「実施時の工夫」「実施後のフォロー」の充実です。

実施前の準備

従業員にトップメッセージとして目的や意義を伝えることが効果的な実施につながります。

実施時の工夫

就業時間中に回答できるようにすることやプライバシーに対する配慮を徹底することが効果的な実施につながります。

実施後のフォローの充実

面談指導の申し出を分かりやすくすることや労働環境の改善を柔軟に行うことが効果的な実施につながります。

7. ストレスチェックにおける分析方法

ストレスチェックの分析方法は3つあります。



個人分析

受検者一人ひとりのストレス状態を判定します。質問票スコアを計算して高ストレス者か否かを判定し、高ストレス者に面談指導の申出を案内します。



集団分析

職場単位でのストレス状況を評価します。職場全体の質問票スコアや傾向を会社全体の平均や業界の平均などと比較した上で、高ストレス状態であった場合の原因分析や改善計画の立案を行います。



統計的分析

集団のストレス状況を可視化するため、統計手法に基づいて行う分析です。基本集計、クロス集計、相関分析などの手法が用いられています。

◆統計的分析の手法

基本集計

平均値や中央値などを算出することで部署ごとのストレス度合いの比較を行います。

クロス集計

部署や性別、年代などを掛け合わせて集計することで特定の層のストレス傾向を明らかにします。

相関分析

特定の要因と結果との関連性を分析することで職場内のどのような要因がストレスにつながっているのかを明らかにします。

8. ストレスチェックの結果の見方

個人に対するストレスチェック結果は、下記の3つをもとに判断いたします。

仕事のストレス要因 (仕事への負担感)

点数が低い場合、
本人が仕事に負担を感じていることを
表しています。

心身のストレス反応 (心身の状態)

点数が低い場合、
本人の心身の状態が悪いことを
表しています。

周囲のサポート (サポートへの満足度)

点数が高い場合、本人が周囲からの協
力や支援を得られていないと感じてい
ることを表しています。

組織に対するストレスチェック結果は、平均値、偏差値などに着目して見るができます。

平均値

他部署や過去の数値と比較して高い場合
集団としてのストレスリスクが
高いことを表しています。

偏差値

会社全体と比較して高い場合、
集団としてのストレスリスクが
高いことを表しています。

9. 産業医の役割

◆産業医とは

産業医とは、**事業場全体の労働者の健康管理等を行う医師**です。

常時50人以上の労働者を使用する事業場は、産業医を選任する義務があります。

◆産業医の役割とは

- ① 労働者ごとの定期健康診断結果を評価し、結果に対する対応の助言を行う。
- ② 職場内を巡視し、職場環境や作業状況等をチェックする。
- ③ 労働者からの健康相談に対応する。
- ④ 長時間労働者への面談指導を行う。
- ⑤ ストレスチェックによる高ストレス者への面談指導を行う。



10. 高ストレス者の対応

ストレスチェックにより高ストレス者と判定された従業員がいた場合、以下のように対応します。



①面接指導申出の案内を行う

- ストレスチェックの結果を通知し、
- 医師による面談指導の申出方法を案内します。
- 面談指導の目的がストレスの有無の確認ではなく予防とサポートであることを伝えることが効果的です。
- 面談指導の申出は、結果が通知されてから1ヵ月以内に行う必要があります。
- 面接指導は、申出があってから1ヵ月以内に実施する必要があります。



②面談指導を実施する

- 本人から申出があった場合、面談指導の日程を調整します。
- 医師による面談指導を実施します。
- 面談内容を本人に聞くのは厳禁です。



③面談指導実施後のフォローアップを行う

- 医師から、面談指導の結果を踏まえた
- 今後の対応についての意見を聴取します。
- 医師の意見を踏まえた労働環境の改善に対する必要な措置を講じます。
- 必要な措置を講じた後の状況を定期的に確認します。

11. ストレスチェック実施上の注意点



①法令上の注意点

- ストレスチェックの実施者を委託できる相手は、医師、保健師、厚生労働大臣の定める研修を受けた看護師もしくは精神保健福祉士のいずれかです。
- ストレスチェックの結果を労働基準監督署に報告する必要があります。



②実施に関する注意点

- 実施目的や実施フロー、結果の取り扱い、医師による面談指導の申出方法などを従業員にわかりやすく説明します。
- 従業員のプライバシーが守られる環境下で回答できるようにします。
- 結果を必ず本人に通知します。
- 本人の同意なしに結果を上司や人事などと共有しません。



③実施後の注意点

- 高ストレス者に対して医師の面談指導機会を与えます。
- 結果に対して不利益な取り扱いをしません。
- 結果を労働環境の改善に活用します。

12. ストレスチェックサービスと助成金に関する情報

ストレスチェックの代行を行う企業向けサービスが存在します。

外部委託を行うことで、社内の事務負担の軽減、従業員からの回答率の向上、結果分析の緻密性の確保などのメリットが得られます。

委託先を選定する場合の主なポイント

- 実施者が法令上の資格要件を満たしているか。
- セキュリティ対策が徹底されているか。
- 従業員が回答しやすい仕組みがあるか。
- 自社に有用な分析結果を提供してくれるか。

助成金に関する情報（団体経由産業保健活動推進助成金）

◆団体経由産業保健活動推進助成金

事業主団体などが構成企業に対して、ストレスチェックの実施や集団分析、高ストレス者への面談指導、ストレスチェック後の職場環境改善に対する支援を行う場合の費用の90%を補助。

◆申請手順



参照:団体経由産業保健活動推進助成金のご案内(令和6年版)

13. Growbaseの強み

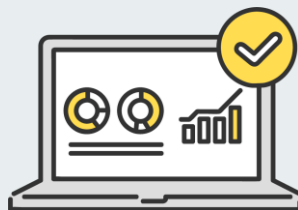
Growbaseはストレスチェックにも活用可能となります。

特徴①



用途に応じて、国が推奨する
ストレスチェックの質問項目のうち、
4つのパターンで受検ができる。

特徴②



用途に応じて、国が推奨する
ストレスチェックの質問項目のうち、
4つのパターンで受検ができる。

特徴③



厚生労働省の仕様に基づいた
「ストレス判定図」を出力することが
できる。

特徴④



従業員に対する
ストレスチェックの案内を自動的に
行うことができる。



14. サービス概要

Growbaseは、アナログで可視化しにくい健康管理情報をデジタル化&一元化し、働く人の健康と企業の成長を支える健康管理クラウドサービスです



さまざまな健康情報を一元管理



健康管理業務
従事者をサポート

健康管理業務
効率化

紙管理からの
脱却

従業員をサポート

健康意識向上

健康課題を
抱える方への
アプローチ

企業をサポート

健康経営®
の取り組み

法令対応

企業と働く人の健康をサポート

サービス導入企業 350社が 「健康経営優良法人」に認定

当社提供の健康管理クラウド「Growbase」及び健診ソリューション「ネットワーク健康診断サービス」導入企業のうち、「健康経営銘柄 2025」に12社、「健康経営優良法人（大規模法人部門）2025」に350社、うち「ホワイト500」に195社が認定。



認定企業[※]



※サービス導入企業のうち「健康経営銘柄 2025」「健康経営優良法人2025」「ホワイト500」に認定された企業の一部抜粋

まずはお気軽にお問い合わせください！



お問い合わせ・お見積りはこちら ▶



法人営業本部
sl@wellcoms.jp



Growbaseサービスサイト
<https://hss.wellcoms.jp>

ウェルネス・コミュニケーションズが提供するその他のサービス

健康診断実施でお悩みの方
ネットワーク健康診断サービス <https://nw.wellcoms.jp/>

産業医・保健師紹介 https://hss.wellcoms.jp/wellcoms_sangyoui