

2026.07.01

人的資本・健康経営インフォメーション <2026 No.1>

小規模事業場におけるストレスチェック義務化対応のポイント

【要旨】

- 改正労働安全衛生法の成立により、労働者数 50 人未満の事業場におけるストレスチェック実施義務化が決定された。
- 小規模事業場におけるストレスチェックでは、従業員のプライバシー保護や実効性の観点から原則として外部機関への委託が推奨されている。
- 本稿では、厚生労働省より公開された実施マニュアルを基に、小規模事業場におけるストレスチェック義務化対応のポイントを解説する。

1. 小規模事業場におけるストレスチェック実施義務化の背景

2025 年 5 月に改正労働安全衛生法が成立し、労働者数 50 人未満の事業場（以下、「小規模事業場」という）におけるストレスチェックの実施が義務化されることとなった。また、令和 8 年 6 月 10 日付官報（号外第 128 号）により、施行日は 2028 年 4 月 1 日であることが示された。これは、従来努力義務とされていた小規模事業場においても、メンタルヘルス対策を実効的に進める必要があるとの国の判断に基づくものである。

ストレスチェック制度は、労働者に自身のストレスの状態に気づくきっかけを与え、必要に応じて医師による面接指導や職場環境改善につなげることを目的としており、2015 年 12 月 1 日より 50 名以上の事業場においては既に実施が義務付けられている。

今回、小規模事業場へ実施義務が拡大された背景には、図 1 のとおり精神障害の労災支給決定件数が増加傾向にある中で、小規模事業場では、メンタルヘルス対策やストレスチェックの実施率が十分とはいえない状況がある。

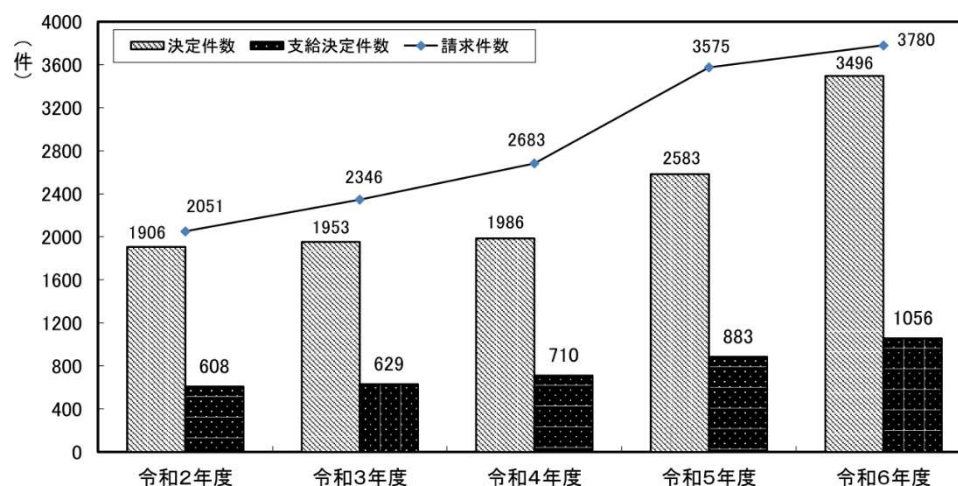


図 1 業務災害に係る精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移

出典：厚生労働省「令和 6 年度過労死等の労災補償状況」

2. 小規模事業場におけるストレスチェック実施の現状と重要性

令和6年厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」によれば、メンタルヘルス対策に取り組んでいる割合は、労働者数30～49人の事業場では69.1%、10～29人の事業場では55.3%にとどまっており、さらにストレスチェックを実施している事業場は、労働者数30～49人、10～29人のいずれの規模でも6割弱程度と低調である。

しかし、小規模事業場にとってのメンタルヘルス対策やストレスチェックの実施は、単なる法令対応ではなく、事業継続性を高める施策としても重要である。小規模事業場を対象とした調査ではないが、平成28年度厚生労働省「病休と復職支援に関する調査と分析」によれば、従業員にメンタルヘルス不調が生じた場合、1回目の平均的な休職期間は107日（約3.5カ月）とされている。さらに、復職後に再休職するケースも約半数とされ、仮に少人数体制の事業場でこのような事態が起きた場合、大規模な事業場に比べ事業運営における人的影響は大きくなると考えられる。

一方で、令和3年度厚生労働省「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」報告書によれば、ストレスチェック受検者の約7割が「自身のストレスが分かったこと」を有効と評価している。また、医師による面接指導を受けた者の過半数が、その面接を有効と回答している。これらを踏まえると、ストレスチェックはメンタルヘルス不調の早期発見や早期対応につながることで期待される。ひいては、小規模事業場における従業員の長期休業リスクの低減を通じて、人材確保・定着や経営安定化に資する可能性がある。

そこで、本稿ではストレスチェック制度の概要を説明しながら、厚生労働省が公表した「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」（以下、「実施マニュアル」という。）を踏まえ、小規模事業場に求められる対応と実施のポイントを解説する。

3. 小規模事業場におけるストレスチェック制度の概要

本章では、小規模事業場におけるストレスチェック制度の概要について解説する。特に断りがない場合、以下の記載は実施マニュアルに基づく小規模事業場向けの内容である点にご留意いただきたい。

(1) ストレスチェックの対象者について

ストレスチェックの対象者は、一般定期健康診断と同じく「常時使用する労働者」であり、実施マニュアルでは、以下のいずれかの要件を満たす者とされている。

①期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること。

②その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上であること。

※ なお、1週間の労働時間数が通常の労働者の4分の3未満である労働者であっても、上記の①の要件を満たし、労働時間数が通常の労働者のおおむね2分の1以上である者に対しても、ストレスチェックを実施することが望まれる。

なお、健康診断とは異なり、従業員に受検義務はないものの、実効性を確保するためには全員の受検が望ましい。

(2) ストレスチェックの流れについて

小規模事業場におけるストレスチェックの基本的な流れは図2のとおりである。

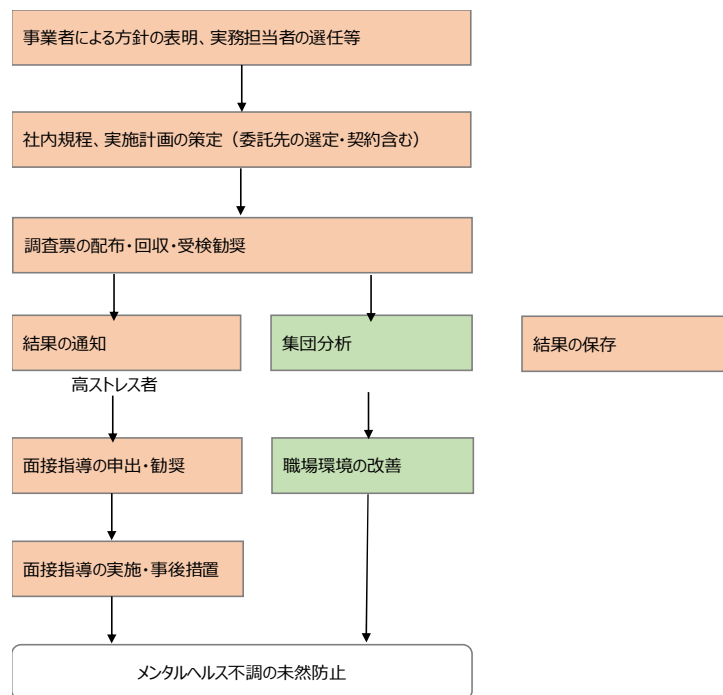


図2 小規模事業場におけるストレスチェックの流れ（オレンジは事業者の義務、緑は努力義務）

出典：厚生労働省「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル（令和8年2月）」を基に
MS&ADインターリスク総研株式会社にて作成

まず、事業者はストレスチェック制度導入の方針を社内を示し、制度の企画・運営を担う実務担当者を選任する。その後、実務担当者を中心に外部機関と相談しながら、実施計画や運用方法を決定していく。具体的には、調査票の内容や配布・回収方法、受検期間を定め、従業員に案内して回答してもらう。なお、回答率が低い場合には、受検期間中に受検を促すことも必要となる。受検期間終了後、あらかじめ定めた基準により高ストレス者と判定された従業員の中から、実施者が面接指導の必要性を判断し、対象者へ通知する。通知を受けた対象者は、自身の判断で面接指導を申し出るかどうかを決定する。申出があり面接が実施された場合、事業者は面接指導医師から結果の通知とその後の就業上の措置に関する意見を受け、就業上の措置を決定するという流れである。

なお、図2のとおり、ストレスチェックの結果による集団分析とその結果を用いた職場環境の改善は努力義務であるものの、前述した人材の定着や経営安定化の観点からは積極的に取り組むことが推奨される。

(3) ストレスチェックの実施に必要な役割について

ストレスチェックの実施にあたっては、表1に示す役割を担う者が必要となる。小規模事業場にとっては、これらの役割を担う人材をどのように確保するかが大きな課題となることが想定され、外部への委託が現実的な選択肢となるだろう。特に、実施者は「医師、保健師、一定の研修を受けた歯科医師、看護師、精神保健福祉士または公認心理師」、面接指導医師は「産業医、あるいは、所定の講習を受講した面接指導実施医師」のように指定された有資格者に限られるため注意が必要である。

表1 ストレスチェック実施に必要な役割と主な対応事項

役割	担当者	主な実施事項
実施責任者	事業者（経営層）	<ul style="list-style-type: none"> 方針の決定・表明 実務担当者の選任 （高ストレス者がいた場合）職場環境改善の検討・実施 （面接指導を実施した場合）就業上の措置の検討・決定
実務担当者	衛生推進者等	<ul style="list-style-type: none"> 関係労働者への意見聴取 実施計画の策定・管理 外部委託先との契約及び連絡調整 （高ストレス者がいた場合）職場環境改善の検討・実施 （面接指導を実施した場合）就業上の措置の検討・決定
実施者	医師、保健師など、法令上の要件を満たす資格者 ※外部機関への委託可	<ul style="list-style-type: none"> 調査内容や項目への助言 高ストレス者の評価方法・基準の提案 回答の集計・分析 ストレスチェック結果に基づいた面接指導の可否の判断
実施事務従事者	事業者が指定するもの ※外部機関への委託可	【実施者の指示によって以下の事務を担当】 <ul style="list-style-type: none"> 質問票の配布・回収 データ入力・管理 個人結果の記録の保存 医師の面接指導の申出勧奨、連絡調整
面接指導医師	産業医、産業医の要件を備えた医師等 ※外部機関への委託可	<ul style="list-style-type: none"> 申出者への面接指導 就業上の措置への助言

出典：厚生労働省「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル（令和8年2月）」を基に
MS & ADインターリスク総研株式会社にて作成

なお、面接指導医師は厚生労働省所管の支援機関である地域産業保健センターへ依頼し、無料で産業保健サービスを受けることも可能である。ただし、1事業場あたり2回、労働者1人あたり2回までの利用回数制限がある。また、ストレスチェック制度の施行後は多数の小規模事業場から依頼が殺到し、面接の実施までに時間を要することも想定されるため、外部機関へ有償で委託することも検討すべきである。

(4) 使用する調査票について

労働安全衛生法に基づくストレスチェックでは、「仕事の要因」、「心身の反応」、「周囲のサポート」の3領域について確認する必要がある。実施マニュアルでは、これら3領域を網羅している「職業性ストレス簡易調査票」（57項目）での実施が推奨されている。なお、同調査票の簡易版である23項目でも法令上は実施可能だが、集団分析の精度が下がるため、職場環境改善には活用しにくくなる点に留意が必要である。

また、調査票の配布・回収方法については、現在はストレスチェックシステムでの実施が一般的となっている。この場合、従業員がPCやスマートフォンで回答し、集団分析結果の確認やデータ保存もシステム上で行えることが多い。なお、外部委託機関によっては紙の調査票を配布・回収する方法もあるが、個人の回答内容や結果を事業者や実務担当者が確認できないよう、実施方法を工夫する必要がある。

4. 実施マニュアルを踏まえた小規模事業場における対応のポイント

前章ではストレスチェックの基本的な流れや注意事項について解説した。本章では小規模事業場において特に留意すべきポイントを解説する。

(1) 従業員のプライバシー保護が最優先

第一に、小規模事業場では、従業員のプライバシー保護を最優先にストレスチェックを実施する必要がある。ストレスチェック結果は慎重な取り扱いが必要な個人情報であり、原則として事業者が個人結果を直接入手しない運用が求められる。また、面接指導の申出勧奨も、対象者であることが他の労働者に推測されない方法で行う必要がある。小規模事業場でこのような運用体制を社内人員のみで整備するには、プライバシー保護上のリスクと運用負担が大きい。そのため、実施マニュアルでは、実施事務の大半を外部機関へ委託することが推奨されている。具体的には、外部機関が提供するシステムを使用するなどして、個人結果は外部機関や面接指導の要否を判断する実施者のみが閲覧できるようにするなどの対応例が示されている。

(2) 業務委託先の選定が重要

第二に、小規模事業場では外部機関への委託が実質的に不可欠となるため、委託先の選定が重要である。これを受けて、実施マニュアルでは外部機関に対して実施体制、実施方法、料金体系等を整理した「サービス内容事前説明書」の作成と事業者への提出を求めている。そのため、候補となる外部機関から「サービス内容事前説明書」を入手し、下表の視点で自社の実施環境や予算等に合致するか確認するとよい。

表2 外部機関選定の視点とポイント

視点	選定のポイント
実施体制	<ul style="list-style-type: none"> 資格が必要となる「実施者」「実施事務従事者」は配置されているか。 「実施事務従事者」の担当する業務範囲はどこまでか（システムへの名簿登録、受検勧奨等）
実施方法	<ul style="list-style-type: none"> 調査票は57項目または23項目のいずれを使用するか。それ以外の調査票を用いる場合は、その根拠が示されているか。 システム、紙、あるいは混合のいずれで実施できるか。また、調査票の配布・回収はどのように実施するか。 個人結果の通知内容および通知方法はどのようなものか（第三者に知られることなく、直接本人に通知されるか）。
料金体系	<ul style="list-style-type: none"> 実施にあたってどのような料金体系になっているか（1人あたり料金や従業員規模に応じた料金等） 「実施者」「実施事務従事者」も手配した場合、追加料金がかかるか。
ストレスチェック以外のサービス有無	<ul style="list-style-type: none"> 面接指導医の手配も可能か。また、料金はどの程度か（1回あたり料金や回数によらない固定料金等）。 集団分析はどのような結果を得られるか。分析に追加料金は発生するか。
情報管理体制	<ul style="list-style-type: none"> 委託先候補となる外部機関は個人情報保護にかかる認証等を取得しているか（プライバシーマーク、ISO27001認証等）。 実施後5年間の保存義務がある個人結果について、外部機関側でどのように保管されるか。

出典：厚生労働省「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル（令和8年2月）」を基に
MS & ADインターリスク総研株式会社にて作成

とりわけ、表1で示した実施に必要な役割について、一般に小規模事業場では実施者や面接指導医師を担当できる産業医等の産業保健スタッフがいないため、外部機関においてこれらの有資格者による役割が提供可能かどうかを確認することが重要である。また、ストレスチェック実施にあたり、準備に伴う事務負担（例：システム利用の場合、従業員情報の登録等）が発生するため、併せて実施事務従事者の役割も提供可能か確認することを推奨する。

(3) 高ストレス者が安心して面接指導を受けられる環境の整備が重要

第三に、高ストレス者が安心して面接指導を申し出られる環境を事業者が整備することが重要である。ストレスチェックの結果、高ストレスと判定され、面接指導の対象となった労働者については、できる限り面接指導を受けることが望ましいものの、面接指導を受けるかどうかはあくまで本人の判断となる。もし、面接指導を申し出たことを理由に、本人に対する懲罰的措置や退職勧奨等の不利益な取り扱いが行われれば、労働者は制度を信頼できなくなる。その結果、ストレスチェックの意味は失われ、健康障害や離職の防止に資することはなく、人材確保・定着や経営安定化という本来の目的も達成できなくなるだろう。

そのため、事業者が面接指導の結果を踏まえて必要な措置を講じる際には、医師の意見を参考にしつつ、本人の意見を丁寧に聴き、管理監督者とも連携しながら、労働時間の短縮、業務負荷の軽減、配置転換等について慎重に進める必要がある。併せて、面接指導の申出窓口だけでなく、外部の相談窓口についても周知し、労働者が複数の相談先を持てるようにしておくことが望ましい。公的な相談窓口としては、厚生労働省の「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイトこころの耳」等が挙げられるため、労働者へ案内可能な機関を事前に確認することが推奨される。

(4) 集団分析およびその結果を踏まえた職場環境改善の取り組みが重要

第四に、ストレスチェックの実効性を高めるためには、集団分析を行い、その結果を踏まえて職場環境改善につなげることが重要である。ただし、集団分析は原則として10人以上の集団で行うものであるとされている。10人未満では個人が特定されるおそれがあり、実施は推奨されていないため、注意が必要である。なお、職場環境改善については、集団分析の結果だけでなく、管理監督者が日常の職場管理で把握している情報や労働者の意見も踏まえて進めることが望ましい。改善取り組みの事例として、業務負荷のストレスが高いという結果を受けて業務効率化を進めた例や、職場環境によるストレスが高い（夏場の高温状態）という結果を受けてスポットクーラーを導入した例がある。

5. まとめ

本稿では、小規模事業場におけるストレスチェック義務化対応に向けて、ストレスチェック制度の基本と対応のポイントについて整理した。

ストレスチェックは、従業員が自身のストレスに気付く機会を定期的に設け、早めに対処するきっかけをつくることで、メンタルヘルス不調の未然防止につながることを目的としている。ひいては、人材の確保・定着や経営の安定化にも資する制度である。

このように、小規模事業場にとっても意義のある制度である一方、実施にあたっての体制整備や外部機関の選定、プライバシー保護の取り組みなどには一定の負担がかかることが予想される。そのため、外部機関への委託を前提に、法令に則って確実に実施することが現実的な目標となるだろう。

一方で、ストレスチェックの回答率向上、医師による面接指導以外の相談窓口の整備、集団分析に基づく職場環境改善の実施といった取り組みは、必ずしも義務ではないものの、ストレスチェックの実効性を高めることが期待される。今回の義務化を機に、経過措置期間である今から情報収集や運用方法の検討を積極的に進め、ストレスチェックを健康で生産性の高い職場環境づくりにつなげていきたい。

MS & ADインターリスク総研株式会社
リスクマネジメント第四部 人的資本・健康経営グループ
上席コンサルタント 岡田 拓巳

参考文献：

- ・厚生労働省「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル（令和8年2月）」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001678866.pdf>
- ・内閣府「令和8年6月10日官報（号外第128号）」
<https://www.kanpo.go.jp/20260610/20260610g00128/20260610g001280019f.html>
- ・厚生労働省「令和6年度過労死等の労災補償状況」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59039.html
- ・厚生労働省「令和6年労働安全衛生調査（実態調査）」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/r06-46-50b.html>
- ・厚生労働省「平成二十八年度労災疾病臨床研究事業費補助金 主治医と産業医の連携に関する有効な手法の提案に関する研究－8. 病休と復職支援に関する調査と分析－」
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/hojokin/dl/28_14010101-02.pdf
- ・みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社
「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 報告書」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001673471.pdf>
- ・独立行政法人労働者健康安全機構東京産業保健総合支援センターWeb サイト(最終閲覧日:2026年6月17日)
<https://www.tokyos.johas.go.jp/region>

MS & ADインターリスク総研株式会社は、MS & ADインシュアランス グループのリスク関連サービス事業会社として、リスクマネジメントに関するコンサルティングおよび広範な分野での調査研究を行っています。

人的資本経営や健康経営に関するコンサルティング・セミナー等に関するお問い合わせ・お申し込み等は、下記の弊社お問い合わせ先、またはあいおいニッセイ同和損保、三井住友海上の各社営業担当までお気軽にお寄せください。

お問い合わせ先

MS & ADインターリスク総研(株)

リスクマネジメント第四部 人的資本・健康経営グループ

<http://www.irric.co.jp/>



本誌は、マスメディア報道など公開されている情報に基づいて作成しております。

また、本誌は、読者の方々に対して企業のRM活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

不許複製／Copyright MS & ADインターリスク総研 2026