

令和7年度

建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に
関する検討委員会 報告書

令和8年3月

建設業労働災害防止協会

はじめに

職場におけるメンタルヘルス対策が重要課題とされ、50人未満小規模事業場に対するストレスチェック制度が義務化が決定される中、当協会では、昨年度より建設業におけるメンタルヘルス対策として、中小規模事業場の実態に即した円滑なストレスチェック制度実施促進のあり方とともに、これまでに開発した現場向けの建災防方式ツールのあり方を検討してきました。

令和7年度は、50人未満規模の小規模事業場におけるストレスチェック制度取組促進に向けた現状把握のため、本検討委員会の下にワーキンググループを設け、小規模事業場ヒアリング調査、アンケート調査及びストレスチェック制度の試行実施を行い、国の動向も踏まえ、建設業の特性から生じる課題、方向性等を検討しました。国の動向としては、厚生労働省から小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアルが令和7年2月に公表され、今後、制度義務化施行までの期間、制度の周知とともに、取組促進に向けた引き続きの検討が必要な状況にあります。

また、全事業場へのストレスチェック制度適用を見据え、建災防方式無記名ストレスチェックに替わる建設現場での職場環境改善の促進手法について、現場の声を反映した改善事例を収集し、中小建設事業者にも周知啓発により展開できる形とするよう検討しました。

これら検討結果を報告書として取りまとめるに当たり、委員をはじめとして御協力いただいた関係各位に対し、深甚なる感謝の意を表する次第です。

令和8年3月

建設業労働災害防止協会

目 次

第1章 委員会の設置及び検討経過	- 1 -
1. 委員会の設置	- 1 -
2. 検討の経緯	- 3 -
第2章 小規模事業場ストレスチェックの導入促進	- 13 -
1. ヒアリング調査	- 13 -
2. アンケート調査	- 23 -
3. ストレスチェック試行実施	- 36 -
第3章 現場の職場環境改善の促進	- 40 -
1. 事例収集について	- 40 -
2. 改善事例を踏まえた「現場の職場環境改善」に向けた周知啓発用資料の検討	- 55 -
第4章 まとめ	- 61 -
1. 小規模事業場へのストレスチェック導入促進	- 61 -
2. 現場の職場環境改善の促進	- 63 -
参考資料	- 64 -
1. ストレスチェック制度の実施状況（令和5年度）	- 65 -
2. 小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアルについて（報告）	- 68 -
3. 小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル	- 73 -

第1章 委員会の設置及び検討経過

1. 委員会の設置

1. 1 趣旨・目的

建設業労働災害防止協会（以下「建災防」という。）では、50人未満の事業場におけるストレスチェック制度の義務化に向けた制度改正の動向が見られる中、建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方について、令和6年度から中小規模事業場の実態に即した円滑な実施促進のあり方を中心に、これまでに開発した現場向けの建災防方式ツール（「建災防方式健康 KY 及び無記名ストレスチェック」及び「新ヒヤリハット報告」）の現状の調査及び課題も踏まえたあり方の検討に着手したところである。

令和6年度は、ヒアリング調査より50人未満の建設事業場に対するメンタルヘルス対策を進める上では、ストレスチェック制度は手間暇がかかる、専門機関へのアクセスが不安等の課題があることが明らかになった。

このため、令和7年度は、ヒアリング調査実施結果や国の制度改正等今後の動向を踏まえ、引き続き中小規模事業場の実態把握調査を行い、建設業の特性から生じるメンタルヘルス対策への取組を困難としている課題を明らかにするとともに取組み促進に向けた方法等を検討する。併せて、中小規模事業場における取組促進に向け、前向きにメンタルヘルス対策に取り組む意思のある企業等に対して、ストレスチェック制度を試行的に実施し、活用事例を収集することも検討する。

また、全事業場へのストレスチェック制度適用を見据え、建災防方式ツールの現状・課題を踏まえ、作業現場の職場環境改善手法のあり方についても検討する。

1. 2 検討事項

- (1) 中小規模建設事業場でのメンタルヘルス対策の実態調査
- (2) 中小規模建設事業場でのストレスチェック制度の試行
- (3) 作業現場の職場環境改善手法のあり方
- (4) その他

1. 3 委員名簿

○廣 尚典	産業医科大学 名誉教授
脇坂 誠	建設労務安全研究会 事務局長
川村 正義	一般社団法人全国中小建設業協会 常務理事
吉田 伸司	大和ハウス工業株式会社 技術本部 安全統括部 戦略グループ 担当部長
細谷 浩昭	鉄建建設株式会社 常務執行役員 安全推進室室長 建設労務安全研究会 理事長
諏訪 嘉彦	東急建設株式会社 経営戦略本部・安全環境本部 価値創造推進室管掌 代表取締役 副社長執行役員
小澤 重雄	戸田建設株式会社 安全品質環境管理本部 安全管理統轄部 安全管理1部 専任役
大木 勇雄	一般社団法人日本建設躯体工事業団体連合会 会長
宮前 護	一般社団法人日本塗装工業会 常任理事 安全・環境委員長
宮澤 政裕	宮澤労働安全衛生コンサルタント事務所 所長
稲毛 健一	独立行政法人労働者健康安全機構 勤労者医療・産業保健部 調査役
増田 将史	株式会社Smart OHW 代表取締役 産業医科大学 特命講師（ストレス関連疾患予防センター）

※ ○印は、委員長 (順不同・敬称略)

<厚生労働省>

加藤 優奈	労働基準局 安全衛生部 労働衛生課 メンタルヘルス対策・治療と仕事の両立支援推進室 中央労働衛生専門官
-------	---

<事務局>

井上 仁	建設業労働災害防止協会 専務理事
西田 和史	建設業労働災害防止協会 技術管理部長
土屋 良直	建設業労働災害防止協会 技術管理部 上席調査役
由野 友規	建設業労働災害防止協会 技術管理部 次長（兼）計画課長
岡田 佳月	建設業労働災害防止協会 メンタルヘルス対策アドバイザー
寺本 新吾	建設業労働災害防止協会 技術管理部 計画課
鎌田 実里	建設業労働災害防止協会 技術管理部 計画課
丹 良志美	建設業労働災害防止協会 技術管理部 計画課

2. 検討の経緯

2. 1 検討事項の確定

第1回検討委員会において、以下のとおり令和7年度の検討事項の進め方及び内容について確定した（p6「2. 3. 検討実績 第1回委員会」参照）。

2. 1. 1 進め方の大枠

50人未満小規模事業場（以下「小規模事業場」という。）へのストレスチェック（以下「SC」という。）導入促進の検討については、本検討委員会委員のうち、産業保健関係者、中小事業場関係者等で構成されるワーキンググループ設置により行う。

2. 1. 2 検討事項の内容

(1) 小規模事業場へのSC導入促進の検討

① 小規模事業場の実態把握調査

令和6年度に引き続き実態把握調査（ヒアリング調査、アンケート調査）を行い、建設業の特性から生じるメンタルヘルス対策の取組やSC導入を困難としている課題を明らかにするとともにSC導入促進に向けた方法を検討する。

【調査項目】（案）：取組現状、課題、意見・要望等

ア ヒアリング調査6企業：SC取組企業1、未取組企業5（建災防会員）

令和6年度ヒアリングに引き続き、アンケート調査検討に役立てる。

イ アンケート調査：中小事業場団体の協力を得つつ調査（A4判1枚以内）

② SCの試行実施

SC義務化に向けて、SC未実施の小規模事業場（令和6年度ヒアリング3企業程度）に対して、当協会の指導・援助によりSCを試行的実施し、結果から抽出される課題等を踏まえた水平展開できる活用事例の収集として役立てる。

(2) 建設現場での職場環境改善の促進の検討

小規模事業場へのSC義務化に当たり、建設現場の職場環境改善の方法を見直すため、現場等の普及状況等を考慮し、建災防方式無記名SCについては解消する（取り止める。）

これに伴い、建設現場の職場環境については、今後、一層の改善を図るため、昨今の建設業を巡る情勢変化を踏まえ、現場作業等関係者からの意見を反映した安全・安心につながる職場環境改善の取組好事例を収集し、中小総合工事業者への水平展開に役立つ形で取りまとめる。

2. 2 ワーキンググループの設置

2. 2. 1 趣旨・目的

建設業労働災害防止協会（以下「建災防」という。）では、50人未満小規模事業場（以下「小規模事業場」）におけるSC制度の義務化に向けた制度改正の動向が見られる中、「建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方検討委員会」を設置し、令和6年度から中小規模事業場の実態に即した円滑な取組促進のあり方を中心に検討に着手したところである。本委員会では、これまでに開発した建災防方式ツール（建災防方式健康KY、無記名SC、新ヒヤリハット報告）のあり方についても検討を行ってきたが、対象範囲が広がること、小規模事業場におけるSCの取組促進が喫緊の課題であることから、ワーキンググループ（以下「WG」という。）の設置により、本委員会での方向性を踏まえ、具体的に検討を進めることとする。

令和7年度は、令和6年度に行ったヒアリング調査実施結果や国の制度改正等の今後の動向を踏まえつつ、引き続き小規模事業場のメンタルヘルス対策実態把握調査を行い、建設業の特性から生じるメンタルヘルス対策への取組を困難としている課題を明らかにするとともに、取組促進に向けた方法等を検討する。併せて、小規模事業場におけるSCの取組促進に向け、ヒアリングを行った一部企業に対して、SC制度を建災防の支援・援助により試行的に実施し、活用事例を収集することも検討することとする。

2. 2. 2 検討事項

- (1) 小規模事業場でのメンタルヘルス対策の実態調査
- (2) 小規模事業場でのSC制度の試行
- (3) その他

2. 2. 3 WG 委員名簿

○増田 将史	株式会社Smart OHW 代表取締役 産業医科大学 特命講師 (ストレス関連疾患予防センター)
川村 正義	一般社団法人全国中小建設業協会 常務理事
大木 勇雄	一般社団法人日本建設躯体工事業団体連合会 会長
宮前 護	一般社団法人日本塗装工業会 常任理事 安全・環境委員長
宮澤 政裕	宮澤労働安全衛生コンサルタント事務所 所長
稲毛 健一	独立行政法人労働者健康安全機構 勤労者医療・産業保健部 調査役

※ ○印は、座長

(順不同・敬称略)

<厚生労働省>

加藤 優奈	労働基準局 安全衛生部 労働衛生課 メンタルヘルス対策・治療と仕事の両立支援推進室 中央労働衛生専門官
-------	---

<事務局>

西田 和史	建設業労働災害防止協会 技術管理部長
土屋 良直	建設業労働災害防止協会 技術管理部 上席調査役
由野 友規	建設業労働災害防止協会 技術管理部 次長 (兼) 計画課長
岡田 佳月	建設業労働災害防止協会 メンタルヘルス対策アドバイザー
寺本 新吾	建設業労働災害防止協会 技術管理部 計画課
鎌田 実里	建設業労働災害防止協会 技術管理部 計画課
丹 良志美	建設業労働災害防止協会 技術管理部 計画課

2. 3 検討実績

第1回委員会

日 時 令和7年7月3日 15:00～17:00

場 所 三田鈴木ビル5階 建災防第1・2会議室

議 事 (1) 令和7年度委員会の進め方
(2) 50人未満小規模事業場のSC制度導入促進
(3) 現場の職場環境改善の促進
(4) その他

内 容 委員長を選任し、委員会の進め方を検討するとともに、メンタルヘルス対策のあり方について、各委員から意見を伺った。

メンタルヘルス対策について、50人未満小規模事業場のSC制度導入促進に向け、事業場の取組の現状・課題等を把握するためのヒアリング調査及びアンケートを実施することとした。

併せて、建災防方式無記名SCのあり方について意見交換を行い、これに替わる手法として、現場における職場環境改善の事例収集を行い、取りまとめの検討を行うこととした。

配布資料：

資料No.1-1 建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方検討委員会開催要綱・委員名簿
資料No.1-2 令和6年度第3回検討委員会議事概要
資料No.1-3 令和6年度検討委員会報告書（第4章 建災防方式含む各種ツールのあり方）
資料No.1-4 令和7年度検討委員会の進め方（案）
資料No.1-4-1 小規模事業場実態把握調査（ヒアリング、アンケート）（案）
資料No.1-4-2 小規模事業場へのSC試行実施スケジュール（案）
資料No.1-5 令和7年度検討委員会スケジュール（案）

参考資料No.1-1 労働安全衛生法等の一部を改正する法律案の概要

参考資料No.1-2 労働安全衛生法等の一部を改正する法律について
（厚生労働省労働基準局長通達抜粋）

参考資料No.1-3 ストレスチェック制度の概要、50人未満ストレスチェック

第1回WG会合

日 時 令和7年7月24日 10:00～12:00

場 所 三田鈴木ビル5階 建災防第1・2会議室

議 事 (1) 現状課題等実態把握調査

ア. アンケート調査準備のためのヒアリング調査について

イ. アンケート調査について

(2) ストレスチェック試行的実施について

(3) その他(今後の予定等)

内 容 座長を選任し、WGの進め方を検討するとともに、小規模事業場の実態把握調査(ヒアリング調査、アンケート調査)の具体的内容について、意見交換を行った。また、SC試行的実施の実施方法や対象事業場の選定方法等を検討した。

配付資料:

- | | |
|----------|---|
| 資料No.1-1 | 令和7年度 建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会のワーキンググループ開催要綱 |
| 資料No.1-2 | 令和7年度 小規模事業場におけるメンタルヘルス対策取組促進に関するワーキンググループ 委員名簿 |
| 資料No.1-3 | 令和7年度 第1回 建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会 議事要旨(案) |
| 資料No.1-4 | ヒアリング調査対象事業場(案) |
| 資料No.1-5 | ヒアリング調査票(案) |
| 資料No.1-6 | アンケート調査票(案) |
| 資料No.1-7 | 試行会社説明リーフレット |
| 資料No.1-8 | 令和7年度検討委員会スケジュール(案) |
| 参考資料1 | 令和7年度検討委員会の進め方(案) |
| 参考資料2 | 小規模事業場実態把握調査(ヒアリング、アンケート)(案) |
| 参考資料3 | 小規模事業場へのSC試行実施スケジュール(案) |
| 参考資料4 | R6年度報告書(抜粋) |

第2回 WG 会合

日 時 令和7年8月20日 10:00～12:00

場 所 三田鈴木ビル5階 建災防第1・2会議室

議 事 (1) 第1回 WG 議事要旨の確認について
(2) ヒアリング調査結果について
(3) アンケート調査について
(4) ストレスチェック試行実施について
(5) その他

内 容 小規模事業場におけるメンタルヘルス対策に関するヒアリング調査結果報告及びアンケート調査票の質問項目の整理・検討を行った。また、SC 試行実施における留意点（個人情報取り扱い質の担保等）の確認、並びに10人未満事業場への試行実施の可能性を検討した。

配布資料：

資料No.2-1 小規模事業場におけるメンタルヘルス対策取組促進に関するワーキンググループ 委員名簿
資料No.2-2 第1回 令和7年度 小規模事業場におけるメンタルヘルス対策取組促進に関するワーキンググループ 議事要旨
資料No.2-3 中小事業者におけるメンタルヘルス対策ヒアリング調査結果
資料No.2-4 従業員の「心の健康」メンタルヘルスのアンケート調査（案）
資料No.2-5 SC 試行実施スケジュール（案）
資料No.2-6 試行会社説明資料

第3回 WG 会合

日 時 令和7年11月4日 10:00～12:00

場 所 三田鈴木ビル5階 建災防第1・2会議室

- 議 事
- (1) 第2回 WG 議事要旨(案)の確認について
 - (2) ヒアリング調査結果について
 - (3) アンケート調査結果について
 - (4) ストレスチェック試行実施状況について
 - (5) 「小規模事業場 SC 実施マニュアル」作成 WG 状況(報告)
(厚生労働省説明)
 - (6) その他

内 容 小規模事業場におけるメンタルヘルス対策に関するヒアリング調査結果、令和7年9月に行われた支部開催安全大会参加企業からのアンケート調査結果及び SC 試行実施状況を事務局が報告した。

厚生労働省における「小規模事業場 SC 実施マニュアル」作成 WG 状況の進捗情報の説明を受けた。

配布資料:

- 資料No.3-1 第2回 令和7年度 小規模事業場におけるメンタルヘルス対策取組促進に関するワーキンググループ 議事要旨(案)
- 資料No.3-2 中小事業者におけるメンタルヘルス対策ヒアリング調査結果
- 資料No.3-3 中小事業者におけるメンタルヘルス対策ヒアリング調査結果(個別企業)
- 資料No.3-4 従業員の「心の健康」メンタルヘルスのアンケート調査結果
- 資料No.3-5 SC 試行実施の進捗状況
- 資料No.3-6 令和7年度スケジュール(案)

第2回委員会

日 時 令和7年12月4日 15:00～17:00

場 所 ビジョンセンター田町4階406

- 議 事
- (1) 第1回委員会議事要旨(案)確認
 - (2) 50人未満小規模事業場のストレスチェック(SC)導入促進の検討状況(WG報告)
 - (3) 現場での職場環境改善の促進の検討
 - (4) その他

内 容 WG座長が50人未満小規模事業場のSC導入促進の検討状況を報告した。併せて厚生労働省からの「小規模事業場SC実施マニュアル」の検討状況及び今後の動向についての進捗状況の説明を受けた。

また、現場での職場環境改善事例、リーフレットの内容を確認し、公開に当たっての留意点等を整理・検討した。

配付資料：

- 資料No.2-1 第1回議事要旨(案)
- 資料No.2-2 50人未満小規模事業場へのSC制度導入促進検討状況
- 資料No.2-2-1 令和7年度建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会のワーキンググループ開催要綱及び名簿
- 資料No.2-2-2 ヒアリング調査結果6企業
- 資料No.2-2-3 アンケート調査結果
- 資料No.2-2-4 SC試行実施状況
- 資料No.2-3 「現場の声」を反映した職場環境改善事例収集結果報告
- 資料No.2-4 建設現場の職場環境改善手順(案)
- 資料No.2-5 令和7年度スケジュール
- 参考資料No.2-1 「小規模事業場SC実施マニュアル」の検討状況及び今後の動きについて(厚生労働省)

第4回 WG 会合

日 時 令和8年2月18日 14:00～16:00

場 所 三田鈴木ビル5階 建災防第1・2会議室

議 事 (1) 第3回 WG 議事要旨(案)の確認について
(2) アンケート調査結果について
(3) SC 試行実施結果について
(4) 職場環境改善周知用資料について
(5) 今年度のまとめ
(6) その他

内 容 令和7年12月に行われた支部開催専門工事業者安全大会参加企業からのアンケート調査及びSC 試行実施結果の報告、職場環境改善周知用資料についての確認及び検討、厚生労働省における「小規模事業場 SC 実施マニュアル(素案)」についての説明を受けた。

配布資料:

資料No.4-1 第3回 令和7年度 小規模事業場におけるメンタルヘルス対策取組
促進に関するワーキンググループ 議事要旨(案)
資料No.4-2 従業員の「心の健康」メンタルヘルスのアンケート調査結果
資料No.4-3 SC 試行実施結果
資料No.4-4 職場環境改善周知用資料
資料No.4-5 今年度まとめ(案)
資料No.4-6 建設業における令和7年度スケジュール
参考資料No.1 小規模事業場ストレスチェック制度マニュアル(素案)

第3回委員会

日 時 令和8年3月4日 15:00～17:00

場 所 ビジョンセンター田町2階 202

議 事 (1) 第2回委員会議事要旨(案)確認
(2) 50人未満小規模事業場のストレスチェックの導入促進について
(3) 現場での職場環境改善の促進について
(4) 令和6年度報告書(案)について
(5) その他

内 容 第2回委員会の議事要旨(案)の確認、ワーキンググループ座長からの小規模事業場のSC導入促進に関する報告、職場環境改善の促進に向けた検討及び意見交換及び報告書(案)に対して委員から意見を聴取した。

配布資料：

資料No.3-1 第2回議事要旨(案)

資料No.3-2 令和7年度 建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会 報告書(案)

第2章 小規模事業場ストレスチェックの導入促進

1. ヒアリング調査

1. 1 ヒアリング調査の概要

(1) 目的

労働安全衛生法の一部を改正する法律が令和7年5月14日に公布され、職場のメンタルヘルス対策として、50人未満の小規模事業場（以下「小規模事業場」という。）についてSC実施の義務化が決定された。

施行は公布後3年以内に政令で定める日とされ、事業場の負担等に配慮し、十分な準備期間が確保されることとなっている。

こうした状況も踏まえ、小規模事業場におけるSC制度について、建設業の特性から生じる取組を困難としている課題を明らかにするため、現状把握のためのヒアリング調査を行い、アンケート調査検討に役立てるとともに課題解決に向け、今後の取組促進の検討に資する。

(2) 実施時期

7月～8月 1社1時間から1時間半程度

(3) 調査内容

- ① メンタルヘルス対策の取組現状
- ② SC実施状況
- ③ メンタルヘルス対策への意見要望
- ④ 従業員の健康確保のために実施していること

(4) 調査対象

従業員50人未満規模の建設企業6社

- ① 大都市4社及び中小都市2社
- ② 総合工事業2社及び専門工事業4社（解体、土木、建築、塗装管理、管工事）
- ③ SC実施企業1社及び未実施企業5社

企業	所在地	従業員規模	SC実施状況	業種
A	大阪府	18	未	専門工事業（主に解体工事）
B	栃木県	35	未	総合工事業（主に建築工事）
C	大阪府	39	未	専門工事業（土木）

D	埼玉県	14	未	専門工事業（塗装現場管理業務）
E	埼玉県	45～47	予定	総合工事業（建築）
F	沖縄県	9	実施	専門工事業（管工事）

1. 2 ヒアリング調査結果

[総括]

- (1) メンタルヘルス対策として、ヒアリング対象企業の多くは、日々の業務の中で従業員の体調変化を早期に把握することを重視しており、「問題があれば即時に現場へ駆けつける」「日頃から事前確認を徹底し、問題発生自体を防ぐ」といった実践的な取組が行われている。
- (2) 地域産業保健センターの存在や活用方法は、多くの企業で認知されていない。
- (3) SCについては、実施1企業（F社）において「健康経営エキスパートアドバイザー」が制度を一任されており、個人情報保護が徹底されている。高ストレス者が出た場合にも早期対応ができたため、その後発生していない。
一方で、未実施の企業（A・B・C・D・E）では、「プライバシー保護」「個人が特定されやすい」といった制度運用上の懸念が強い。また、SC制度の実施よりも普段の接し方で直接状態を確認するなど、現場密着型のコミュニケーションを重視する姿勢がうかがえる。
- (4) SC制度導入に向けた課題として、建設業を取り巻く厳しい事業環境が、メンタルヘルス対策の十分な実施を難しくしている。また、小規模事業場では、SCの準備から面談対応までを担う専門人材の支援が不可欠である。

1. 3 メンタルヘルス対策の取組現状

- (1) 取組内容
 - ・ 週1回、全現場の工事及び社員の状況把握のための環境を整えている。A
 - ・ 朝礼、朝のラジオ体操を実施し、社員の体調管理をしている。A
 - ・ 毎日現場を巡回し、仕事の進捗状況を含め話を聞いている。B
 - ・ 問題があればすぐ現場に駆けつけるようにしているが、問題が発生しないよう、日頃から事前の確認や対応に努めている。A
 - ・ パワーハラスメント研修を毎年実施。B、C
 - ・ 年に数回社長との直接面談あり。C
 - ・ 社員からメンタル面での不調の相談があれば、適切な配置転換（社員、役員問わず）を行なうよう心掛けている。B
 - ・ 健康診断で提携している医療機関に心療内科があり、担当医もいるのですぐに相談できる体制となっている。B

- ・ 残業や休日出勤等を確認し、過重労働防止（社員増員等）を心掛けている。（労働時間の管理） B、E
- ・ メンタルヘルス対策として、保険会社からの指導を受けている。 D
- ・ 航空会社社員講師による接遇研修を実施している。 D
- ・ 健康組合の生活習慣病、メンタルヘルス相談に行かせている。 D
- ・ エンゲージメント向上のための取組を実施している。 E
- ・ 残業は基本的になし。 F
- ・ 職場環境については元請がしっかりしているので、現時点では問題ない。逆に元請になることで、工期等の問題も重なり心労等が増える。 F
- ・ 地域産業保健センターを知らない。 C、D、E

1. 4 SC 実施状況

(1) 実施企業 F（取組動機、活用状況、実施効果、実施の課題等）

- ・ 「健康・家族・会社」を理念に掲げ、健康経営の一環として 2020 年から SC を導入している。
- ・ SC については、「健康経営エキスパートアドバイザー」に一任しており、個人情報も厳守されている。高ストレス者が出た場合も早期対応できるため、その後発生していない。

(2) 未実施企業 A、B、C、D、E（その理由、実施に向けた課題等）

- ・ SC 結果をどのように活用していくかが課題であり、プライバシーの問題も気になる。 A
- ・ SC を実施するより、普段の接し方の中で問題があるかどうか、ダイレクトに聞いていく方がいい。 A、B
- ・ 今後の業務に差し支える可能性がある。 A
- ・ 集団分析まではできるが、職場環境改善までは難しい。 C
- ・ 建設現場に合った質問項目ではないため。 D
- ・ 小規模事業場で SC を実施すると、対象者が限定されるため、結果から個人が識別される恐れがある。 D
- ・ SC を行うことで心配事が増えるが、来年の 5 月実施予定としている。 E

1. 5 メンタルヘルス対策に関する意見要望

(1) メンタルヘルス対策全般

- ・ メンタルヘルス対策の必要性は理解しているが、日々多忙な業務に追われている業界の実情についても御配慮していただきたい。 A
- ・ 社員など個人のメンタルに関する情報を悪用することのないよう考えてほしい。 D
- ・ 税率を下げる等の優遇措置を取ってほしい。 D

(2) SC 制度

- ・ 制度周知のための「視覚的な説明」が必要ではないか。C
- ・ 個別対応できない企業が実施するのが良いのではないか。B
- ・ 制度実施の場合、入札時の加点につながれば増えるのではないか。B
- ・ 小規模事業場では、SC の準備から面談までを実施してくれる専門人材が介在することが重要。F

1. 6 従業員の健康確保のためにしていること

(1) 福利厚生

- ・ 社内表彰制度（含む現場単位）。B、C
- ・ 社員旅行。C、D、F
- ・ 食事会。B、D

(2) その他

- ・ 日々の接し方、声掛け等の環境を整えている。A、F
- ・ 家族への季節贈答。A
- ・ コミュニケーションツールのための LINE (R) グループ作成。D
- ・ 年 2 回の社長面談。E

中小建設事業者におけるメンタルヘルス対策ヒアリング調査（アンケート調査の基礎資料）

企業名	A社		規模	18名	業種	専門工事業（主に解体工事）	主な取引先	ゼネコン、公共発注機関 元請の際は専門工事業者特定の2社程度
実施日	R7.7.23	実施場所	大阪府		対応者	常務、統括部長、工務部長	事務局	西田、堀

ヒアリング内容	回答	
1. メンタルヘルス対策の取組現状	1-1. 取り組んでいる場合、その内容	○社員18名。20代1名、30代1名(社長)、40代1名、60、70代と低年齢層が少ない。若手社員の定着が課題。外国人が1人いて昨年1人退職したが、外国人は義理人情に疎く、金で動く面あり。 ○健康診断 年1回実施。クリニックで再検査。 ・毎週月曜日夕方、全現場の状況共有メールアドレスでオンラインにより、工事進捗状況から社員の顔色、態度まで状況把握及び社内全員で共有できる環境を整えている。社長も参加。コロナ禍で見える化の必要性から始めた。 ⇒問題あれば社員の状況から現場作業員の状況まで報告する仕組。 ・各現場・朝礼でラジオ体操実施。朝礼の際体調等を確認できる。工務部長も何かあればすぐに現場に赴き問題解決するように心がけている。 ・普段からコミュニケーションできている。5Sの”S”はしつけ。安全は馴れ合いにならないように気を付けているが、 <u>パワハラとしつけの境目はどこか、難しい問題</u> 。「多様な働き方」に管理職がメンタルを病んでしまうほど若手社員に気を遣わなければいけないか。 ・地域産業保健センターは知らない。
	①衛生推進者等対策を行う担当者の選任	
	②教育研修、情報提供（管理者向け、労働者向け）	
	③ストレスチェック分析含む職場環境等の改善	
	④産業保健スタッフ（地域産保活用含む）による対策の実施	
	1-2. 取り組んでいない場合その理由	
	①メンタルヘルス不調者がいないため、必要性を認めないため	
	②プライバシーの保護が難しいため。	
	③実施体制（人員、経費）が整わず、現状の政府支援では不十分なため	
	1-3. 今後、取り組み予定の場合	
	①取り組む予定とした動機、理由について	
	②どのような取組を考えているか	
	1-4. 地域産業保健センターを知っているか	
2. ストレスチェック実施状況	2-1. ストレスチェック制度を知っているか	・3年以内の義務化は知っている。 ・ストレスチェックで把握した結果を今後どうしていくかは課題となる。プライバシーの問題も気になる。 ・自社の場合、上司が2名しかいないため、 <u>チェック項目に、原因となるのが「上司」とあると、人物が特定されてしまうので、「会社」等に変更したほうがいい</u> 。 ・記入する側も特定されるため、 <u>正直に記入しない人もいると思う</u> 。 ・自社のように、人数が少ない企業は <u>ストレスチェックを実施するより、ダイレクトに聞いていくほうがいい</u> 。 <u>普段の接し方の中で問題あるか確認ができる</u> と思う。規模が大きければそこまで目立たないが、 <u>小規模企業はよそよそしくなる等今後の業務に差し支える可能性あり</u> 。 ・無記名ストレスチェックについて、現場での実施は、現場単位だと工期も短かったりすると意味がない。その辺りをどうするのか。 ⇒無記名SCは、SC制度義務化に伴い、解消する方向で検討中。
	①3年以内の義務化は知っているか	
	2-2. 実施している場合の活用状況	
	①なぜ実施したのですか（動機は何か）	
	②どのように活用しているか (産業医等の面接指導、集団分析、職場環境改善等)	
	③実施時に困ったことはあったか	
	2-3. 集団分析、職場環境改善の実施の有無	
	①実施している場合その取組内容	
	②実施していない場合、その理由	
	2-4. 実施していない場合、その理由	
	①プライバシー保護の問題	
②手間暇かかり実施体制が整わない		
③効果が認められない		
3. メンタルヘルス対策に関する意見要望		・今後、 <u>解体工事が増える中、民間工事では施主との調整、ゼネコンとの調整、地元住民とのクレーム対応等で忙しい</u> 。また、ゼネコンの実施すべき計画書作成等の業務をすることにより、残業等しわ寄せあり。解体工事業は新たなアイデアも生み出さないため、一番工事費を減額されるが、いざ作業をすると色々な問題(石綿・ダイオキシン等)が発生して工期が遅れることもあるにもかかわらず、 <u>解体工事業者はこうしたことが考慮されない難しい業種</u> といえる。 ・メンタルヘルスの必要性も分かるが、業界の状況も配慮してもらいたい。 ・日雇い労働者の扱いはどうするのか。ストレスチェックは難しいのではないか。
4. 従業員の健康確保のために何かしているか (福利厚生等で実施しているものでもよい)		・日々の接し方、 <u>声がけし易い状態を作り、上司は手を止めて聞いてあげる状況</u> を作っている。 ・安全上の注意はきちっとするが、 <u>その後のフォロー</u> を考えている。 <u>頼りにしていることを伝える</u> 。 ・会社で、 <u>家族分までの品物（土用丑の日（うなぎ））</u> を送っている。

中小建設事業者におけるメンタルヘルス対策ヒアリング調査（アンケート調査の基礎資料）

企業名	B社		規模	従業員 35人程度 内現場管理者 建築18人、土木2人	業種	総合工事業（主に建築工事）	主な取引先	元請（建築80% 民間発注工事、 土木20% 主に舗装工事）
実施日	R7.8.1	実施場所	栃木県		対応者	代表取締役社長	事務局	西田、由野

ヒアリング内容	回答
1. メンタルヘルス対策の取組現状	<p>1-1. 取り組んでいる場合、その内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ①衛生推進者等対策を行う担当者の選任 ②教育研修、情報提供（管理者向け、労働者向け） ③ストレスチェック分析含む職場環境等の改善 ④産業保健スタッフ（地域産保活用含む）による対策の実施 <p>1-2. 取り組んでいない場合その理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ①メンタルヘルス不調者がいないため、必要性を認めないため ②プライバシーの保護が難しいため。 ③実施体制（人員、経費）が整わず、現状の政府支援では不十分なため <p>1-3. 今後、取り組み予定の場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ①取り組む予定とした動機、理由について ②どのような取組を考えているか <p>1-4. 地域産業保健センターを知っているか</p>
2. ストレスチェック実施状況	<ul style="list-style-type: none"> 2-1. ストレスチェック制度を知っているか ①3年以内の義務化は知っているか 2-2. 実施している場合の活用状況 ①なぜ実施したのですか（動機は何か） ②どのように活用しているか （産業医等の面接指導、集団分析、職場環境改善等） ③実施時に困ったことはあったか 2-3. 集団分析、職場環境改善の実施の有無 ①実施している場合その取組内容 ②実施していない場合、その理由 2-4. 実施していない場合、その理由 ①プライバシー保護の問題 ②手間暇かかり実施体制が整わない ③効果が認められない
3. メンタルヘルス対策に関する意見要望	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェックについては、年代や個人差があるのでこのような制度は、個別に対応できない企業が実施すればよいのでは。 ・ストレスチェックを実施した場合に、入札時の加点に繋がれば増えるのではないかと（えるぼし等の実施なし）
4. 従業員の健康確保のために何かしているか (福利厚生等で実施しているものでもよい)	<ul style="list-style-type: none"> ・食事会等でコミュニケーションを図っている。 ・知事等からの表彰実績もあり、社内表彰制度で奨励金など社員のモチベーションを図っている。

中小建設事業者におけるメンタルヘルス対策ヒアリング調査（アンケート調査の基礎資料）

企業名	C社		規模	39名	業種	土木工事のみ	主な取引先	元請がメイン（公共工事） 大手ゼネコン下請け（民間）
実施日	R7.8.5	実施場所	大阪府		対応者	安全環境部長	事務局	西田、由野

ヒアリング内容	回答
<p>1. メンタルヘルス対策の取組現状</p> <p>1-1. 取り組んでいる場合、その内容</p> <p>①衛生推進者等対策を行う担当者の選任</p> <p>②教育研修、情報提供（管理者向け、労働者向け）</p> <p>③ストレスチェック分析含む職場環境等の改善</p> <p>④産業保健スタッフ（地域産保活用含む）による対策の実施</p> <p>1-2. 取り組んでいない場合その理由</p> <p>①メンタルヘルス不調者がいないため、必要性を認めないため</p> <p>②プライバシーの保護が難しいため。</p> <p>③実施体制（人員、経費）が整わず、現状の政府支援では不十分のため</p> <p>1-3. 今後、取り組み予定の場合</p> <p>①取り組む予定とした動機、理由について</p> <p>②どのような取組を考えているか</p> <p>1-4. 地域産業保健センターを知っているか</p>	<p>・対応者は、元ゼネコン。C社は元ゼネコンのグループ会社。</p> <p>・新卒、中途（東海1名）。30代が増えてきている。顧問、幹部は55～60歳。平均年齢は40代。</p> <p>・定着率は高い。九州の工業高校から新卒を採用。</p> <p>・転勤を嫌がる職員が増えてきている。転勤を嫌がる職員は地元で勤務。</p> <p>・中途採用については、特に気を付けている。メンタルでの休職はなし。</p> <p>・大阪本社は土木工事で7現場元請、1現場下請。東海支店（静岡）年間6現場程度、現在4現場全て下請。</p> <p>・勤怠管理はシステムで管理（個人ごと）。</p> <p>・人間関係が一番面倒。小さな現場での上司と合わない場合等は職員を追加等の対策を講じる。（職員追加することにより、コミュニケーションが円滑になる場合がある。）</p> <p>・パワハラ研修毎年実施。</p> <p>・健康診断は毎年実施。40歳以上は人間ドック。</p> <p>・社長が2ヶ月に1度程度直接職員と面談。（東海支店も同様）</p> <p>・所長、幹部は月に1回ざっくばらんに話す機会を設けている。（東海支店はWEBで参加）</p> <p>・産保センターは知らない。聞いたこともない。</p>
<p>2. ストレスチェック実施状況</p> <p>2-1. ストレスチェック制度を知っているか</p> <p>①3年以内の義務化は知っているか</p> <p>2-2. 実施している場合の活用状況</p> <p>①なぜ実施したのですか（動機は何か）</p> <p>②どのように活用しているか （産業医等の面接指導、集団分析、職場環境改善等）</p> <p>③実施時に困ったことはあったか</p> <p>2-3. 集団分析、職場環境改善の実施の有無</p> <p>①実施している場合その取組内容</p> <p>②実施していない場合、その理由</p> <p>2-4. 実施していない場合、その理由</p> <p>①プライバシー保護の問題</p> <p>②手間暇かかり実施体制が整わない</p> <p>③効果が認められない</p>	<p>・知っている。「〇〇〇建設」はストレスチェックを毎年実施。（元所属していたため知っている。）</p> <p>・現場が自宅から離れている場合でも、アパート等を借り上げ提供。現場内の宿泊はなし。（プライバシーを確保するため）</p> <p>・ストレスチェックは現在検討中。（他社がストレスチェックを依頼している会社に依頼予定）</p> <p>・ストレスチェックは、本人の気づき、集団分析まではできるが、職場環境改善までは難しい。</p> <p>・現場の職場環境改善については、災防協を活用。例：ガードマンの parasolだと風にあおられたりして危険なのでボックスタイプに変更。休憩所が暗いと意見を受けLEDライトを追加。</p> <p>・近隣対策で会社名がないチョッキを全員で着用し、清掃活動を実施。</p> <p>・現場所長の性格、良い人で言いやすい雰囲気作りがポイント。</p> <p>・目安箱を設置したことがあったが、意見が全く出なかった。</p>
<p>3. メンタルヘルス対策に関する意見要望</p>	<p>・ストレスチェック制度周知のため、「あなたの心の健康のためになる」といった視覚的な説明が必要ではないか。</p>
<p>4. 従業員の健康確保のために何かしているか （福利厚生等で実施しているものでもよい）</p>	<p>・現場単位での職長表彰はモチベーションアップにつながる。社内表彰制度は整備中。</p> <p>・キャンプ、ツーリング等を有志で開催。（有志での集まりのため会社からの補助はなし）</p>

中小建設事業者におけるメンタルヘルス対策ヒアリング調査（アンケート調査の基礎資料）

企業名	D社		規模	14人（役員含む）、11人直接雇用	業種	塗装から現場管理業務へ変更	主な取引先	元請（マンション改修等）
実施日	R7.8.19	実施場所	埼玉県		対応者	代表取締役 取締役副社長	事務局	西田、由野

ヒアリング内容	回答
<p>1. メンタルヘルス対策の取組現状</p> <p>1-1. 取り組んでいる場合、その内容</p> <p>①衛生推進者等対策を行う担当者の選任</p> <p>②教育研修、情報提供（管理者向け、労働者向け）</p> <p>③ストレスチェック分析含む職場環境等の改善</p> <p>④産業保健スタッフ（地域産保活用含む）による対策の実施</p> <p>1-2. 取り組んでいない場合その理由</p> <p>①メンタルヘルス不調者がいないため、必要性を認めないため</p> <p>②プライバシーの保護が難しいため。</p> <p>③実施体制（人員、経費）が整わず、現状の政府支援では不十分なため</p> <p>1-3. 今後、取り組み予定の場合</p> <p>①取り組む予定とした動機、理由について</p> <p>②どのような取組を考えているか</p> <p>1-4. 地域産業保健センターを知っているか</p>	<p>・年齢構成 20代2人、30代3人（部長補佐）、40代1人（部長）、60代1人、70代1人 全て現場管理 内勤4人。</p> <p>・会社と契約し現場管理。一人親方とは契約しない。専門工事業者と契約し、現場管理。（社会保険加入等を確認している。）</p> <p>・メンタルヘルス対策については、保険会社からの指導を受けている。ストレスチェックは実施予定。健康経営の認定を目指している。従業員に長く働いてほしいため。心の健康に取り組んでいる（有料のメンタルアプリ契約）、食事のカロリー等も分かるアプリで会社が契約している。保険会社の取組で契約すると退職金に充てられるようになっている。</p> <p>・リモートでJALの方を講師として接遇の研修等も実施。</p> <p>・川口市の建設業協会を活用し、健康診断を受診。埼玉県の土健保を活用し、生活習慣病、メンタルヘルスの相談に行かせている（就業時間内）。ストレスチェックを実施する場合には健康診断と同時に行う予定。</p> <p>・採用について、中途、中卒、高卒、建設業に初めて就職等様々な人を採用している。人材紹介会社を活用。（リクルート、ハローワークは全然ダメ）勤務時間8：00～5：00残業はあまりない。</p> <p>・休日出勤は必ず代休を取得させている。</p> <p>・地産保知らない。</p>
<p>2. ストレスチェック実施状況</p> <p>2-1. ストレスチェック制度を知っているか</p> <p>①3年以内の義務化は知っているか</p> <p>2-2. 実施している場合の活用状況</p> <p>①なぜ実施したのですか（動機は何か）</p> <p>②どのように活用しているか （産業医等の面接指導、集団分析、職場環境改善等）</p> <p>③実施時に困ったことはあったか</p> <p>2-3. 集団分析、職場環境改善の実施の有無</p> <p>①実施している場合その取組内容</p> <p>②実施していない場合、その理由</p> <p>2-4. 実施していない場合、その理由</p> <p>①プライバシー保護の問題</p> <p>②手間暇かかり実施体制が整わない</p> <p>③効果が認められない</p>	<p>・質問項目を検討してほしい。現場に出ている作業員が回答すると必ず悪いところに印が付く。現場で働いていて疲れないわけがない。自分のペースで仕事ができることはほとんどない。（建設現場に合った質問項目）</p> <p>・結果についても知られたくない社員もいる。少ない人数だとバレてしまう可能性が高い。</p> <p>・義務に罰則はあるのか。やらなければペナルティが無いと取り組まない。</p> <p>・教材についても、大手ゼネコンの教材ではなく分かりやすいものが必要。</p> <p>・講習会を開催し、事業場から必ず1人は受講させる等の条件を付けて実施させなければやらない。</p> <p>・無記名ストレスチェックは1度実施した。会社は何もしてくれない、やる気のない意見、体の相談があった。</p>
<p>3. メンタルヘルス対策に関する意見要望</p>	<p>・入職して1年弱の職員が休職（現場4ヶ月、半年後退職）。少ない人数で休職者が出ると会社は持たない。</p> <p>・ネットなどで診断書を提出して休職で傷病手当金・障害年金をもらう方法などが出ているらしい。採用時の面接ではそのような人物を見抜けない。</p> <p>・メンタルを悪用することのないように考えてほしい。</p> <p>・税率を下げる等の措置を取ってほしい。給料を上げても税金で取られるだけ、やりがいを削いでいる。事業者の負担とストレスが増えるだけ。事務の負担になるだけ。</p>
<p>4. 従業員の健康確保のために何かしているか （福利厚生等で実施しているものでもよい）</p>	<p>・コミュニケーションツールとして、グループLINE(R)を作成している。</p> <p>・月1回会議を開催、終了後食事会。社員旅行、BBQ等も開催（費用は会社持ち）</p>

中小建設事業者におけるメンタルヘルス対策ヒアリング調査（アンケート調査の基礎資料）

企業名	E社		規模	45～47人（50人未満）	業種	建築	主な取引先	元請
実施日	R7.8.26	実施場所	埼玉県		対応者	代表取締役社長 取締役 建築部長	事務局	埼玉県支部大野、西田、由野

ヒアリング内容	回答
<p>1. メンタルヘルス対策の取組現状</p> <p>1-1. 取り組んでいる場合、その内容</p> <p>①衛生推進者等対策を行う担当者の選任</p> <p>②教育研修、情報提供（管理者向け、労働者向け）</p> <p>③ストレスチェック分析含む職場環境等の改善</p> <p>④産業保健スタッフ（地域産保活用含む）による対策の実施</p> <p>1-2. 取り組んでいない場合その理由</p> <p>①メンタルヘルス不調者がいないため、必要性を認めないため</p> <p>②プライバシーの保護が難しいため。</p> <p>③実施体制（人員、経費）が整わず、現状の政府支援では不十分なため</p> <p>1-3. 今後、取り組み予定の場合</p> <p>①取り組む予定とした動機、理由について</p> <p>②どのような取組を考えているか</p> <p>1-4. 地域産業保健センターを知っているか</p>	<p>・健康経営優良法人は所得済み。（未確認）</p> <p>・主な業務は現場管理業務。</p> <p>・50人中約半数は内勤。</p> <p>・40、50、60代が多い。30、40代が少ない。平均41歳程度。最高齢67歳（現場配置時は年齢を考慮している）。女性5人。在職平均年数約13年。</p> <p>・インボイス、労働時間の45時間規制は下請に対して何のメリットもない。元請の責任が大きくなっているだけ、もう少し働く人のことを考えた規制にしてほしい。</p> <p>・人手不足。時間規制の影響が大きい。</p> <p>・ハローワークはダメ、失業者を紹介してくるだけ。リクルートは小さい会社だと人が来ない（費用により取扱いが大きく違うため）。専門学校から採用（毎年採用しているので学校紹介）。毎年1名程度採用。</p> <p>・外国人（中国）で現場管理業務に従事（退職）</p> <p>・地産保知らない。連絡先、場所を教えて欲しい。</p>
<p>2. ストレスチェック実施状況</p> <p>2-1. ストレスチェック制度を知っているか</p> <p>①3年以内の義務化は知っているか</p> <p>2-2. 実施している場合の活用状況</p> <p>①なぜ実施したのですか（動機は何か）</p> <p>②どのように活用しているか（産業医等の面接指導、集団分析、職場環境改善等）</p> <p>③実施時に困ったことはあったか</p> <p>2-3. 集団分析、職場環境改善の実施の有無</p> <p>①実施している場合その取組内容</p> <p>②実施していない場合、その理由</p> <p>2-4. 実施していない場合、その理由</p> <p>①プライバシー保護の問題</p> <p>②手間暇かかり実施体制が整わない</p> <p>③効果が認められない</p>	<p>・健康診断は直接病院と契約。</p> <p>・ストレスチェック外部委託予定、業者を選定中（3社程度から選定予定 価格を参考にする）。WEB予定。</p> <p>・ストレスチェックを行うことで、社長のストレスが高くなる（心配事が増える）。</p> <p>・現在までにパワハラ、いじめ等の相談は無。</p> <p>・メンタル不調者1名、学生時代のものが再発（退職済み）</p> <p>・エンゲージメント調査はやっている。（現場でできるものも含む。）</p>
<p>3. メンタルヘルス対策に関する意見要望</p>	<p>・実施しようと思えば何時でもできる。来年の5月（健康診断等同時期）を予定。</p>
<p>4. 従業員の健康確保のために何かしているか（福利厚生等で実施しているものでもよい）</p>	<p>・時期を決めて社長が面談（年2回）</p> <p>・労働時間（残業）の管理には気を遣っている。</p> <p>・本社は週休2日、現場は土曜出勤。労働時間が短縮されたため。</p>

中小建設事業者におけるメンタルヘルス対策ヒアリング調査（アンケート調査の基礎資料）

企業名	F社		規模	9名	業種	管工事業	主な取引先	下請90%大手建設工事ゼネコン 公共工事、JVでの下請けで参加
実施日	R7.8.28	実施場所	沖縄県		対応者	代表取締役社長、工事部担当者 健康経営エキスパート・アドバイザー（看護師）	事務局	西田、由野

ヒアリング内容	回答
<p>1. メンタルヘルス対策の取組現状</p> <p>1-1. 取り組んでいる場合、その内容</p> <p>①衛生推進者等対策を行う担当者の選任</p> <p>②教育研修、情報提供（管理者向け、労働者向け）</p> <p>③ストレスチェック分析含む職場環境等の改善</p> <p>④産業保健スタッフ（地域産保活用含む）による対策の実施</p> <p>1-2. 取り組んでいない場合その理由</p> <p>①メンタルヘルス不調者がいないため、必要性を認めないため</p> <p>②プライバシーの保護が難しいため。</p> <p>③実施体制（人員、経費）が整わず、現状の政府支援では不十分なため</p> <p>1-3. 今後、取り組み予定の場合</p> <p>①取り組む予定とした動機、理由について</p> <p>②どのような取組を考えているか</p> <p>1-4. 地域産業保健センターを知っているか</p>	<p>【ストレスチェック実施企業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「健康・家族・会社」を理念に掲げており、健康経営の一環として、ストレスチェックを導入した。 ・「こころの耳」記事掲載時より従業員数が5名減となっている理由は、独立（一人親方）、大手設備会社への転職、消火設備会社への転職等全員円満退社によるもの。 ・年齢構成 50代 2人、40代 4人、30代 2人、20代 1人（工業高校新卒採用）。男性7名、女性2名（全員現場）。 ・勤務時間8：30～17：00。残業は基本的なし。 ・新規採用は特に募集なし。自主的に当社で働きたい人がいれば採用。 ・職場環境については、元請がしっかりしているので問題ない。逆に元請になることにより心労等が増える。（工期等の問題） ・こころの耳 9月か10月号に新しい記事が出るので見てほしい。 ・知っている。現場環境について担当者が来社したことがある。
<p>2. ストレスチェック実施状況</p> <p>2-1. ストレスチェック制度を知っているか</p> <p>①3年以内の義務化は知っているか</p> <p>2-2. 実施している場合の活用状況</p> <p>①なぜ実施したのですか（動機は何か）</p> <p>②どのように活用しているか （産業医等の面接指導、集団分析、職場環境改善等）</p> <p>③実施時に困ったことはあったか</p> <p>2-3. 集団分析、職場環境改善の実施の有無</p> <p>①実施している場合その取組内容</p> <p>②実施していない場合、その理由</p> <p>2-4. 実施していない場合、その理由</p> <p>①プライバシー保護の問題</p> <p>②手間暇かかり実施体制が整わない</p> <p>③効果が認められない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェックは、毎年実施（2020年から）している。 ・健康診断は別の時期に実施。 ・実施者はF社だが、実際の業務はa氏が実施。ストレスチェックの説明から分析、面談まで。 ・ストレスチェックの実績があるa氏が実施することにより、個人情報厳守されている。初回高ストレス者が出たが、面談等早めの対応により、その後出ていない。 ・SC担当者について（健康経営エキスパート・アドバイザーは商工会の資格） 400名程度の病院で看護師 → 病院事務へ配置換え → 労務管理・人事企画 病院でのストレスチェック実施、3年後には高ストレス者0人達成の実績あり。 2020年に健康経営に熱心な企業として、F社に取材で訪れ関係を構築。
<p>3. メンタルヘルス対策に関する意見要望</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・小規模事業場では、△△氏のようにストレスチェックの準備から面談までを実施してくれる専門人材が介在することが重要。
<p>4. 従業員の健康確保のために何かしているか （福利厚生等で実施しているものでもよい）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年一回の社員旅行。 ・面接等は行っていない。毎朝声掛けはしている。業務日誌は毎日確認。（土曜日はイベント等で出勤、ボランティア、防災の日） ・セミナー等は就業時間内に全員参加（アルコール摂取 ビール会社講師、熱中症 製薬会社講師）

2. アンケート調査

2. 1 アンケート調査概要

(1) 目的

50人未満規模建設工事業者におけるメンタルヘルス対策やSC認知度、取組状況、課題等について、試行的に実態把握を行い、義務化されるSC制度の導入促進の検討に役立てる。

(2) 調査時期

- ① 9月29日：某建災防支部主催安全大会参加総合工事業者等企業（約400社）
- ② 12月5日：某建災防支部開催専門工事業安全大会参加企業（約100社）

(3) 結果概要

		①総合工事業者	②専門工事業者
回収数	10人未満	44社 21%	21社 28%
	10～30人未満	94社 46%	19社 26%
	30～50人未満	34社 17%	5社 7%
		206社中	74社中
結果のポイント	①メンタルヘルス対策取組 ・上司が定期的に職員の話聞く機会を設けている。 ・メンタルヘルスについての教育をしている。	86社 42% 36社 17%	31社 42% 7社 9%
	②SCの認知度 ・「知っていた。」企業数・割合 うち10人未満企業	137社 67% 21社 48%	36社 49% 12社 57%
	③SCの取組状況 ・「取り組んでいる。」企業数・割合 うち10人未満企業 ・全回答数に対しての取り組んでいる割合	58社 42% 3社 7% 28%	17社 47% 5社 24% 23%
		SC実施事業場（建設業）割合：50人未満 23.9% 【令和5年労働安全衛生調査】 （厚生労働省）	

	①総合工事業者	②専門工事業者
④取り組んだ結果 <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員が自身の不調に気が付いた。 ・ 長時間労働が減った。 ・ 職場の雰囲気よくなった。 	<div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px;">26社</div> 17社 16社	7社 3社 <div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px;">11社</div>

(4) 総括

本調査の結果、メンタルヘルス対策として、「上司が定期的に職員の話聞く」は、総合工事業者、専門工事業者ともに約4割と同等であり違いは見られなかった。

SCの認知度は、総合工事業者で高い一方、取組割合は、専門工事業者がやや上回る結果となった。取組の効果としては、総合工事業者では不調の早期気付きや長時間労働の減少、専門工事業者では職場の雰囲気改善が見られた。

いずれも、回答者は当協会会員企業のうちの大会参加企業であり、取組への意識が高いと考えられる。

アンケート調査結果については次ページ以降に示す。

- ①総合工事業者等企業 206社…………… p25
- ②専門工事業者等企業 74社…………… p30
- アンケート調査票…………… p34

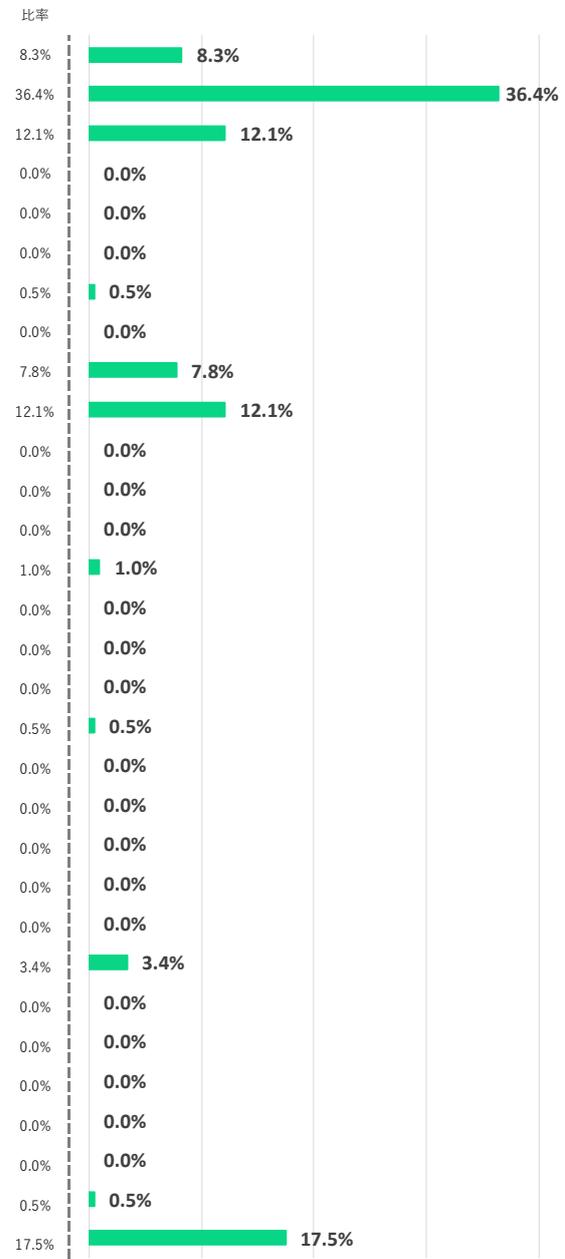
①総合工事業者等企業

従業員の「心の健康」メンタルヘルスのアンケート調査結果

○9月29日、建防災支部主催安全大会参加企業50人未満規模（不明含む）206企業から回答。総合工事業者が56.8%

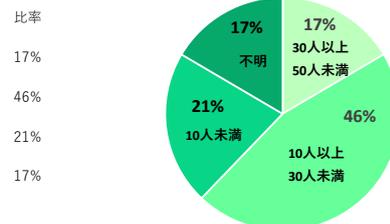
工事の種類	
1. 総合工事	17
2. 総合土木	75
3. 総合建築	25
4. 大工	0
5. 左官	0
6. とび・土木・コンクリート	0
7. 石	1
8. 屋根	0
9. 電気	16
10. 管	25
11. タイル・煉瓦・ブロック	0
12. 鋼構造物	0
13. 鉄筋	0
14. 舗装	2
15. しゅんせつ	0
16. 板金	0
17. ガラス	0
18. 塗装	1
19. 防水	0
20. 内装仕上	0
21. 機械機器設備	0
22. 熱絶縁	0
23. 電気通信	0
24. 造園	7
25. さく井	0
26. 建具	0
27. 水道施設	0
28. 消防設備	0
29. 清掃施設	0
30. 解体	1
31. 不明	36
合計	206

出典：建設業法第2条及び別表第一



○規模別では、10人～30人が46%と最も多い。

従業員数	
1. 30人以上50人未満	34
2. 10人以上30人未満	94
3. 10人未満	44
4. 不明	34
合計	206

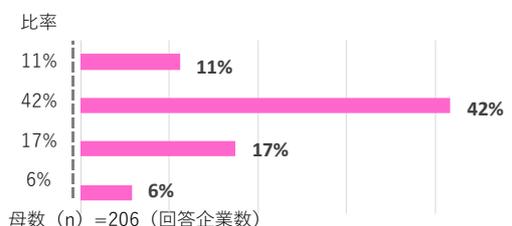


従業員の「心の健康」メンタルヘルスのアンケート調査結果

問1. 自社でメンタルヘルス対策に関連するような取り組みはありますか？（複数回答可）

最も多かったのは「②上司が定期的に職員の話聞く機会を設けている。」で全体の42%（86社）が該当した。次いで「③メンタルヘルスに関する教育等の実施。」17%（36社）、「①優秀な職員の表彰。」11%（23社）となった。

項目	回答数
①会社で優秀な職員を表彰している。	23
②上司が定期的に職員の話聞く機会を設けている。	86
③メンタルヘルスについての教育等を実施している。	36
④その他（自由記述） ※	12
合計	157



※ ④その他

・ チラシ等啓発活動。	1
・ 朝礼にて問題がないかの確認。	1
・ 加入している保険会社メンタルヘルスサポートを利用している。	2
・ 安全委員会でアンケート実施。	1
・ 相談窓口の設置。	1
・ チェックシートを用いて調査をしている。	1

問2. ストレスチェックを知っていましたか？

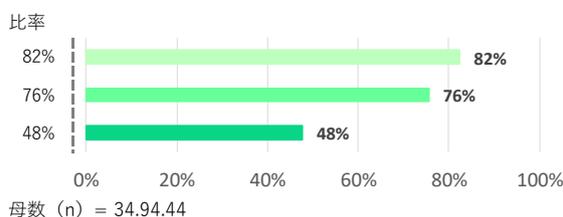
今後ストレスチェックの実施が義務化される50人未満小規模事業場において67%（137社）が「知っていた。」と回答した。一方で、33%（69社）が「知らなかった。」と回答していた。また、この状況を従業員規模別に見ると、30人以上50人未満の事業場では82%、10人以上30人未満の事業場では76%が「知っていた。」と回答した一方で、10人未満の事業場では「知っていた。」が48%となり、低い認知度となった。

項目	回答数
①知っていた。 ※	137
②知らなかった。 ※2	69
合計	206



※ ①従業員数 規模別割合（知っていた）

1. 30人以上50人未満	28/34
2. 10人以上30人未満	71/94
3. 10人未満	21/44
4. 不明	17
合計	137



※2 ②知らなかった（不明点やご意見等）

・ストレスチェックの内容を地域産業保健センターに確認します。	1
・できるだけ早くストレスチェックを実施したいと思う。	1
・ストレスチェック窓口相談者として知識を深めたい。	1
・何に役立つかわからない。	1
・やり方がわからない。	1
・どこに聞けばいいかわからない。	1
・ストレスチェック実施に費用がかかるのでやりたくない。	1
・職員にメンタルヘルス不調者がいない。	1
・やる意味がわからない。	1
・個人情報なので、チェックに答える人、答えを回収する人両方のストレスが増すのでは？弊社は5人以下の会社なので実施はかなり難しい。	1

問3. ストレスチェックに取り組んでいますか？

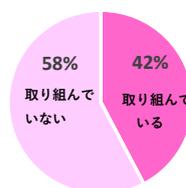
ストレスチェックへの取組状況については、「取り組んでいる。」と回答した事業場は42%（58社）、「取り組んでいない。」は58%（79社）と、未実施の事業場が過半数を占める結果となった。

また、この状況を従業員規模別に見ると、30人以上50人未満の事業場では、62%（21/34）が実施しており、比較的高い実施率となったが、10人以上30人未満では、26%（24/94）と半数を大きく下回り、10人未満の事業場では、わずか7%（3/44）にとどまり、小規模事業場ほど実施率が低下する結果となった。

「取り組んでいない。」理由（複数回答）として、「やり方がわからない。」（46）が最も多く、次いで「どこに聞けばいいかわからない。」（17）、「職員にメンタルヘルス不調者が出たことがない。」（15）が多かった。「その他」としては、「今後取り組む予定。」（7）が多かった。

項目	回答数
①取り組んでいる。 ※	58
②取り組んでいない。（ア）へ ※2	79
合計	137

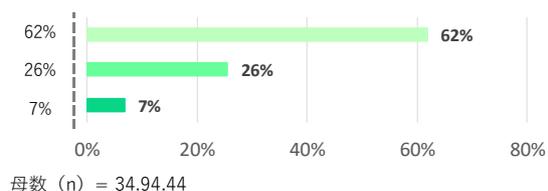
比率
42%
58%



※参考として
全回答数206社に対しての取組状況は、「取り組んでいる。」事業場は28%、「取り組んでいない。」事業場は38%、「取組不明」事業場は34%となっている。

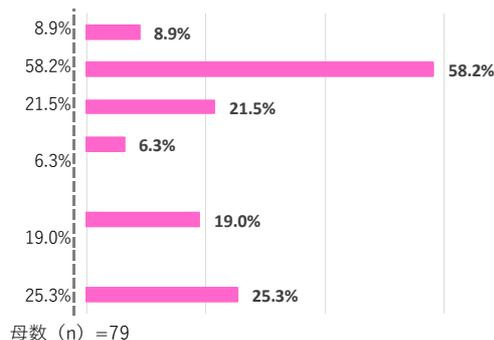
※①従業員数 規模別割合（取り組んでいる）

1. 30人以上50人未満	21/34
2. 10人以上30人未満	24/94
3. 10人未満	3/44
4. 不明	10
合計	58



※2（ア）②取り組んでいない理由（複数回答可）

①何に役立つかわからない。	7
②やり方がわからない。	46
③どこに聞けばいいかわからない。	17
④ストレスチェック実施に費用が掛かるのでやりたくない。	5
⑤職員にメンタルヘルス不調者など出たことがないから。	15
⑥その他※	20
合計	110



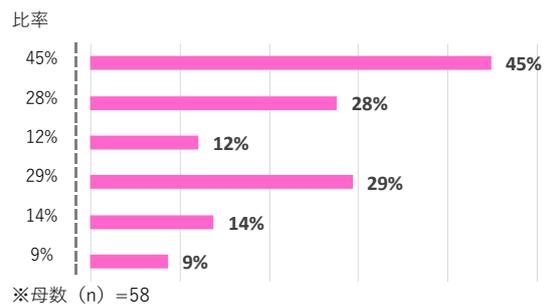
※⑥その他

・今後取り組む予定。	7
・職員の健康状態は常に把握できている。	3
・担当者、時間の確保等が難しい。	1
・現状義務化ではないため。	2
・多忙のため経営側に余裕がない。	1
・自分に権限がないため。	2
・健康診断で1度だけチェックして終了してしまった。	1
・本当のストレスチェックになっているか分からない。	1
・チェック後にストレスが高い社員に対する対応が不明なため。	1
・ストレスが高い社員は現場から外すのか？担当者としての責を外すのか？ 減給になるのか？本人の意思と合わない場合がある。	1
・ストレスチェック実施に向けて、社員の理解が得られるようにしてほしい。	1

問4. 取り組んだ結果どうなりましたか？（複数回答可）

取り組んだ結果については、「職員が自身の不調に気が付いた。」（26）が最も多く、次いで「長時間労働が減った。」（17）、「職場の雰囲気がよくなった。」（16）が多かった。

項目	回答数
①職員が自身の不調に気が付いた。	26
②職場の雰囲気がよくなった。	16
③けがや事故が減った。	7
④長時間労働が減った。	17
⑤その他（自由記述） ※	8
⑥役に立たなかった。（イ）へ ※2	5
合計	79



※⑤その他（自由記述）

・メンタルが悪い社員を発見できた。	1
・1か月ほど前に実施し、結果はまだ分からない。	1
・働き方改革対策の指標となった。	1
・ノー残業デーの実施。	1

※2（イ）⑥役に立たなかった（複数回答可）

①やる意味がわからない。	0
②職員の健康状態は常に把握できている。	1
③結果、何の役にも立っていない。	3
④義務化に向けてやってみただけ。	2
⑤その他（自由記述） ※	1
合計	7

※ ⑤その他（自由記述）

・社員の反応がいまいち。	1
・改善をするためにどうするか。会社が何をやるか。結果を見るだけでは何も分からなかった。	1
・無記名でやっているの、対象者が分からない。	1

問5. 取り組んだ時に大変だったことはありますか？（自由記述）

・全員のストレスチェックのタイミング。	1
・チェック表の記入（作業員の）。	1
・勤怠管理の導入。	1
・心の不調が見受けられた時には、あせらず、まめに声をかける。 声をかけるタイミングには気を遣うことが大変。	1
・各社員に話を聞くこと。	1
・個人のことが多く専門家に依頼している。	1
・面談の時間を設けること。	1
・何をやるか。	1
・集計作業。	1
・どこまで聞いていいのか難しかった。	1
・メンタルヘルスの概念は若い人ほどあるように感じた。（甘えと感じるほど） 年配の方は、どこか他人事のような感じ。（そういう時代を生きてきたから）	1
・具体的なケア案自体が難しく、メンタルの状態が分かっても、直接的な解決方法ではなかった。	1
・個人の意見をなかなか話してくれなかった。	1
・徐々に時間をかけて対応していった。	1

問6. 取り組んでいて困ったときにはどのように対処しましたか。（自由記述）

・アンケートの集計・分析。	1
・残業超過について、個別に指導している。	1
・コミュニケーションを取り合い、従業員同士の不調に気付いた時には 連絡を密に取り合う。	1
・一人で行わず複数人で対処。	1
・時間の問題が大きかったので、面接時間を短くしたり、1日間を使って全員と 面談を行うことで対応した。	1
・委員会で検討した。	1
・継続的な教育をする。「ツライ」ことは悪いことじゃないという雰囲気を作る。	1
・産業医、専門医等に相談し、対応している。	1
・上司に相談できることはできる限り相談に乗ってもらった。	1
・時間をかけることと、ふだんからの声かけを多くしていった。	1

② 専門工事業者等企業

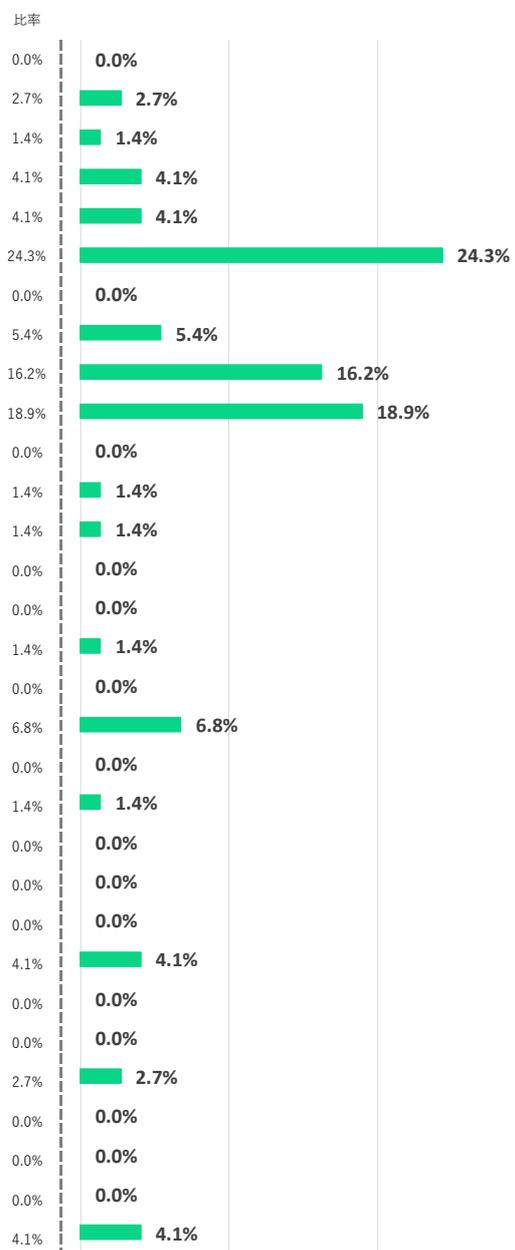
従業員の「心の健康」メンタルヘルスのアンケート調査結果

○12月5日、建災防支部主催専門工事大会参加企業50人未満規模（不明含む）74企業から回答。

最も多かったのは、とび・土木・コンクリートで全体の24.3%（18社）が該当した。次いで管工事18.9%（14社）、電気工事16.2%（12社）となった。

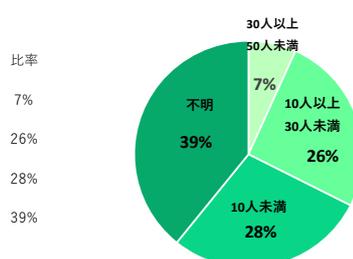
工事の種類	
1. 総合工事	0
2. 総合土木	2
3. 総合建築	1
4. 大工	3
5. 左官	3
6. とび・土木・コンクリート	18
7. 石	0
8. 屋根	4
9. 電気	12
10. 管	14
11. タイル・煉瓦・ブロック	0
12. 鋼構造物	1
13. 鉄筋	1
14. 舗装	0
15. しゅんせつ	0
16. 板金	1
17. ガラス	0
18. 塗装	5
19. 防水	0
20. 内装仕上	1
21. 機械機器設備	0
22. 熱絶縁	0
23. 電気通信	0
24. 造園	3
25. さく井	0
26. 建具	0
27. 水道施設	2
28. 消防設備	0
29. 清掃施設	0
30. 解体	0
31. 不明	3
合計	74

出典：建設業法第2条及び別表第一



○規模別では、10人未満が28%と最も多い。

従業員数	
1. 30人以上50人未満	5
2. 10人以上30人未満	19
3. 10人未満	21
4. 不明	29
合計	74

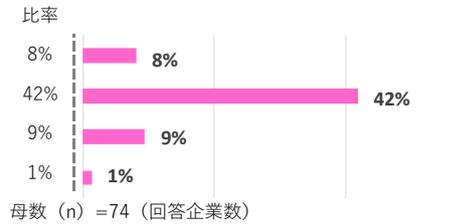


従業員の「心の健康」メンタルヘルスのアンケート調査結果

問1. 自社でメンタルヘルス対策に関連するような取組はありますか？（複数回答可）

最も多かったのは「②上司が定期的に職員の話聞く機会を設けている。」で全体の42%（31社）が該当した。
次いで「③メンタルヘルスに関する教育等の実施。」9%（7社）、「①優秀な職員の表彰。」8%（6社）、となった。

項目	回答数
①会社で優秀な職員を表彰している。	6
②上司が定期的に職員の話聞く機会を設けている。	31
③メンタルヘルスについての教育等を実施している。	7
④その他（自由記述） ※	1
合計	45



※ ④その他

・月に一回職員にアンケート実施（体調、心の調子）	1
--------------------------	---

問2. ストレスチェックを知っていましたか？

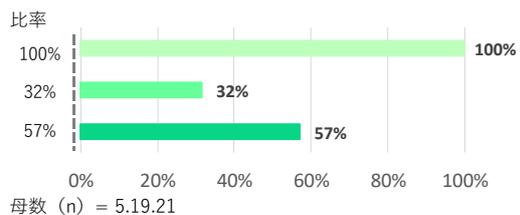
今後ストレスチェックの実施が義務化される50人未満小規模事業場において51%（38社）が「知らなかった。」と回答した。
一方で、49%（36社）が「知っていた。」と回答していた。また、この状況を従業員規模別に見ると、30人以上50人未満の事業場では100%、10人以上30人未満の事業場では32%、10人未満の事業場では57%が「知っていた。」となり、認知度に差が見られた。

項目	回答数
①知っていた。 ※	36
②知らなかった。 ※2	38
合計	74



※ ①従業員数 規模別割合（知っていた）

1. 30人以上50人未満	5/5
2. 10人以上30人未満	6/19
3. 10人未満	12/21
4. 不明	13
合計	36



※2 ②知らなかった（不明点やご意見等）

・やり方がわからない。	10
・どこに聞けばいいかわからない。	4
・何に役立つかわからない。	2
・職員にメンタルヘルス不調者がいない。	2
・知識・認識がなかった。	1

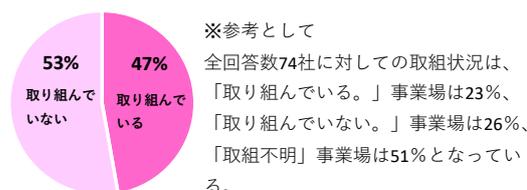
問3. ストレスチェックに取り組んでいますか？

ストレスチェックへの取組状況については、「取り組んでいる。」と回答した事業場は47%（17社）、「取り組んでいない。」は53%（19社）と、未実施の事業場が過半数を占める結果となった。

また、この状況を従業員規模別に見ると、30人以上50人未満の事業場では、60%（3/5）が実施しており、比較的高い実施率となったが、10人以上30人未満では、5%（1/19）、10人未満の事業場では、24%（5/21）と半数を大きく下回る結果となった。

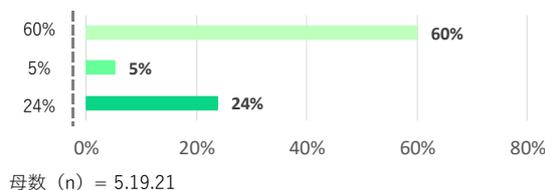
「取り組んでいない。」理由（複数回答）として、「やり方がわからない。」（8）が最も多く、次いで「どこに聞けばいいかわからない。」（5）、「何に役立つかわからない。」（2）が多かった。「その他」としては、「家族経営のため何でも言い合える環境。」（2）が多かった。

項目	回答数	比率
①取り組んでいる。 ※	17	47%
②取り組んでいない。（ア）へ ※2	19	53%
合計	36	



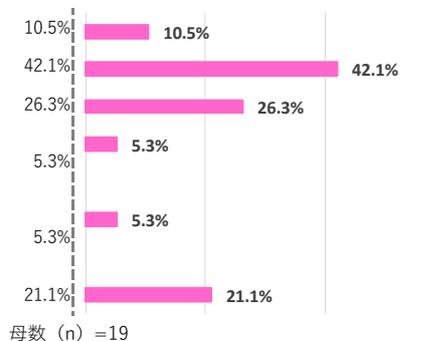
※①従業員数 規模別割合（取り組んでいる）

1. 30人以上50人未満	3/5
2. 10人以上30人未満	1/19
3. 10人未満	5/21
4. 不明	8
合計	17



※2（ア）②取り組んでいない理由（複数回答可）

①何に役立つかわからない。	2
②やり方がわからない。	8
③どこに聞けばいいかわからない。	5
④ストレスチェック実施に費用が掛かるのでやりたくない。	1
⑤職員にメンタルヘルス不調者など出たことがないから。	1
⑥その他※	4
合計	21



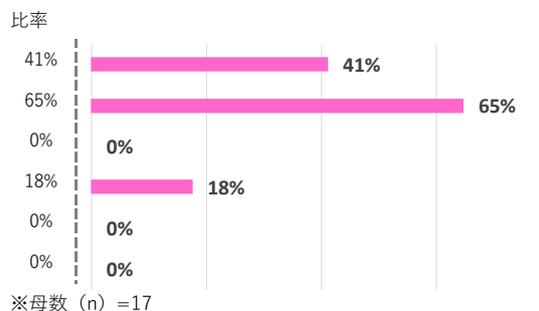
※⑥その他

・家族経営のため何でも言い合える環境である。	2
・検討中	1
・無回答	1

問4. 取り組んだ結果どうなりましたか？（複数回答可）

取り組んだ結果については、「職場の雰囲気がよくなった。」（11）が最も多く、次いで「職員が自身の不調に気が付いた。」（7）、「長時間労働が減った。」（3）となった。

項目	回答数
①職員が自身の不調に気が付いた。	7
②職場の雰囲気がよくなった。	11
③けがや事故が減った。	0
④長時間労働が減った。	3
⑤その他（自由記述）	0
⑥役に立たなかった。（イ）へ	0
合計	21



問5. 取り組んだ時に大変だったことはありますか？（自由記述）

・一人ひとりのストレスが違うのでそれをまとめること。	1
----------------------------	---

問6. 取り組んでいて困ったときにはどのように対処しましたか。（自由記述）

・顔を合わせる機会を設け食事会を開催。	1
---------------------	---

従業員の「心の健康」メンタルヘルスのアンケート調査

企業名： _____ 連絡先（電話番号）： _____
 工事の種類：総合工事（主に①土木、②建築）、専門工事（ _____ ）、その他（ _____ ）
 従業員規模：①30人以上50人未満、②10人以上30人未満、③10人未満

このアンケートでいう「メンタルヘルス対策」とは、心の健康づくりのため心の不調を未然に防ぐ取り組みのことです。

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票（選択回答）に働く全ての人が回答し、職場のストレス要因、心身のストレス反応、周囲のサポートなどを調べる簡単な検査です。

1. 自社でメンタルヘルス対策に関連するような取り組みはありますか？（複数回答可）

- ① 会社で優秀な職員を表彰している
- ② 上司が定期的に職員の話聞く機会を設けている
- ③ メンタルヘルスについての教育等を実施している
- ④ その他取り組んでいる事例がありましたら記述してください。

2. ストレスチェックを知っていましたか？

- ① 知っている
 - ② 知らない
- ↓
- ↳ 裏面の説明をご覧ください。

3. ストレスチェックに取り組んでいますか？

- ① 取り組んでいる
 - ② 取り組んでいない
- ↓
- ↳ 裏面の（ア）にご回答ください。

4. 取り組んだ結果どうでしたか？（複数回答可）

- ① 職員が自身の不調に気が付いた
 - ② 職場の雰囲気がよくなった
 - ③ けがや事故が減った
 - ④ 長時間労働が減った
 - ⑤ その他（ _____ ）
 - ⑥ 役に立たなかった
- ↳ 裏面の（イ）にご回答ください。

5. 取り組んだ時に大変だったことはありますか？

6. 取り組んでいて困ったときにはどのように対処しましたか？

※ ご協力ありがとうございました。本アンケートは建災防事業推進の目的のみに利用し、貴企業の名称や個別の回答内容をそのまま公表することはありません。

ストレスチェック制度の義務化

2025年5月14日に、「労働安全衛生法等の一部を改正する法律」が公布され、2028年までに50人未満の事業場でのストレスチェックが義務化されます。(施行までの十分な準備期間を確保)

ストレスチェックのやり方がわからない場合は、近くの地域産業保健センターにお問い合わせいただければご説明いたします。

メンタルヘルス対策、ストレスチェックについて、皆様からの意見をQ&AなどにしてHPやリーフレット等で回答していきたいと考えていますので、不明なことや意見があれば自由に記述してください。

アンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。

(ア) ストレスチェックは知っているが取り組んでいない理由は何ですか？(複数回答可)

- ①何に役立つかわからない
- ②やり方がわからない
- ③どこに聞けばいいかわからない
- ④ストレスチェック実施に費用が掛かるのでやりたくない
- ⑤職員にメンタルヘルス不調者など出たことが無いから
- ⑥その他()

アンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。

(イ) 取り組んだ結果役に立たないと感じた理由は何ですか？(複数回答可)

- ①やる意味がわからない
- ②職員の健康状態等は常に把握できている
- ③結果、何の役にも立っていない
- ④義務化に向けてやってみただけ
- ⑤その他()

アンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。

※ ご協力ありがとうございました。本アンケートは建災防事業推進の目的のみに利用し、貴企業の名称や個別の回答内容をそのまま公表することはありません。

3. ストレスチェック試行実施

3. 1 試行実施概要

(1) 目的

小規模事業場における SC 制度の取組促進に向け、個人情報保護、従業員からの率直な回答の担保等の SC 制度実施上の困難性をあぶり出し、円滑な導入及び定着に向けて、望ましい手順や留意点を模索することを目的として、小規模建設企業に対して建災防支援のもと SC を試行的に実施した。

(2) 実施時期：9月～12月

(3) 試行実施対象：ヒアリング対象企業を含む小規模建設企業3社

① 専門工事業者1社（企業A）

② 総合工事業者2社（企業B、C）

(4) 結果概要

[総括]

令和7年度のSC試行実施の課題として、メールアドレスの収集等の初期設定や、一部従業員におけるスマートフォン操作の難しさ、実施率の確保等の課題が明らかとなった。

一方で、事業者が制度の説明を行うことで受検への理解が進み、職場の状況を把握し職場環境の改善や業務負担の見直し等を検討するきっかけとなる等、SCを実施する意義も確認された。

集団分析では、企業ごとに「改善着手が必要な職場」「良好な状態を維持する職場」「サポート体制を強化すべき職場」といった違いが見られ、各社の状況に応じた、段階的かつ継続的な職場環境改善が重要であることが示された。

また、労働者のストレスが、暑熱環境によって影響を受けた可能性がため、建設業の業種特性を考慮した職場環境改善が労働者のストレス対策としても重要であると言え、今後この点をさらに検討していく必要がある。

各企業のSC集団分析結果については次ページ（p37～p39）に示す。



図 3 - 1 - 1 「企業 A」 SC 集団分析結果

企業AのSC受検期間は令和7年9月～10月。対象者39人に対して受検者は28人、受検率71.8%、高ストレス者数は8人、高ストレス者率28.6%という結果となった。また、「仕事について」「ストレス反応について」「周囲のサポートについて」「満足度について」の偏差値は平均以下となり、「総合評価C」判定となっている。

本集団分析結果から、企業Aでは、仕事の量的・質的負担、身体的負担度に対する負担感が大きく、高ストレス者率も高いことが確認され、メンタルヘルス上のリスクが高い傾向にある。

また、真夏の繁忙期に実施されたこと、左官業という業種特性上、屋外作業が中心であり、天候や気温の影響を受けやすいこと、また、業務量や作業内容を個人でコントロールすることが難しく、職場環境も現場ごとに大きく異なることから、身体的負担が一時的に増し、このような評価となった。

運用面では、初期設定に問題はなかったものの、スマートフォン操作に関する理解不足等により、実施率に影響があったと考えられる。事務部門と現場部門で結果に差が見られた点も特徴的である。

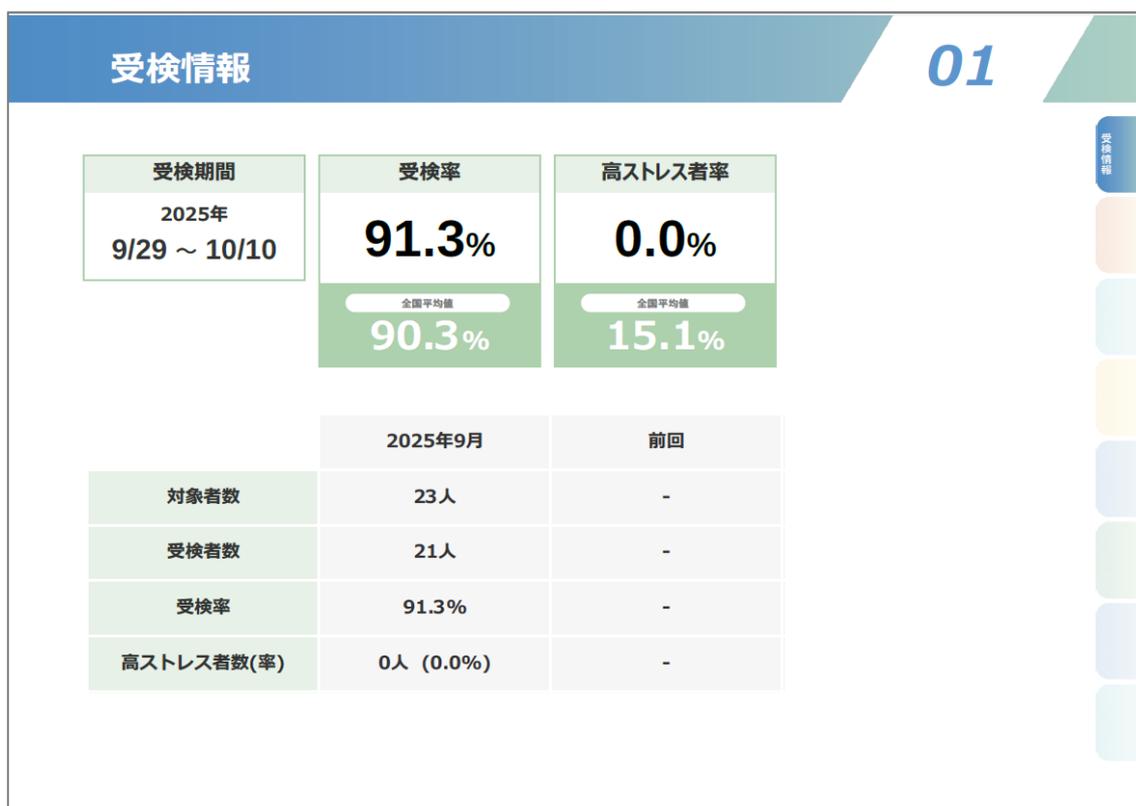


図 3 - 1 - 2 「企業B」SC 集団分析結果

企業BのSC受検期間は令和7年度9月～10月。対象者数23人に対して受検者数は21人、受検率91.3%、高ストレス者0人、高ストレス者率0.0%という結果となった。また、「仕事について」「ストレス反応について」「周囲のサポートについて」「満足度について」の偏差値は平均以上となり、「総合評価A」判定となっている。

本集団分析結果から、企業Bでは、仕事の量的・質的負担及び身体的負担度についてはややストレスが高い傾向が見られるものの、メンタルヘルス上のリスクは極めて低く、安定した組織であることが伺える。また、周囲からのサポートも手厚く、良好な職場環境であることが確認された。

今後も、現状の良好な職場環境を維持するとともに、業務負担の状況については、継続的に確認を行い、必要に応じた職場環境改善を検討していくことが望まれる。

運用面では、初期設定時にメールアドレス登録に時間を要したものの、大きな問題は見られなかった。一方で、事業者が高ストレス者を把握できないSCの仕組みに対しフォローにつなげにくいとの意見が示された。



図3-1-3 「企業C」SC 集団分析結果

企業CのSC受検期間は、令和7年12月。対象者14人に対して受検者は14人、受検率100%、高ストレス者数は1人、高ストレス者率7.1%という結果となった。

また、「仕事について」「ストレス反応について」「満足度について」の偏差値は平均以上、「周囲のサポートについて」は平均以下となり、「総合評価B」判定となっている。本集団分析結果から、企業Cでは、「仕事について」の偏差値が高く、社員は裁量やスキルを活かし、前向きに業務に取り組んでいることが示唆される。

一方、「周囲からのサポート」及び「家庭の満足度」の偏差値が低めであることから、サポートが得にくい環境にあると考えられる。今後は職場でのサポート体制の充実やコミュニケーションの改善が重要である。

運用面では、メールアドレスの収集や一部従業員のスマートフォン操作に時間を要したが、事業者からSC実施に関して、本日中に各現場で受検してほしい旨の連絡をしたことから、受検率100%となった。また、同じ項目で毎年SCを受検すれば結果は同じであり、同一人物が高ストレス者となるのは明らかであり、SCを実施する意味があるのかとの意見があった。

第3章 現場の職場環境改善の促進

1. 事例収集について

1. 1 収集結果・選定など取りまとめ

(1) 調査概要

建災防方式「無記名 SC」に替わる現場での職場環境改善のあり方の検討のため、職長、職長会、現場作業員、元請社員等「現場の声」を反映した建設現場における職場環境改善事例を収集し、中小総合工事業者への水平展開に役立つ形で取りまとめる。

(2) 調査方法、時期、回収数

建設労務安全研究会会員企業 40 社に対して、別紙様式（①概要、②動機、③手順、④内容（写真、図）、⑤効果）により、過去 3 年の取組事例（50 人未満規模の土木・建築現場）を収集した。

(3) 調査時期

令和 7 年 9 月 8 日～10 月 10 日

回収事例数 28 社 138 事例

(4) 事例の内訳

熱中症対策	37
休憩所整備	14
ICT（wifi デジタル等）活用	11
トイレ改善	11
土足改善、清掃等	6
照明改善	6
女性作業員向け対策	5
喫煙対策	5
粉じん、化学物質等対策	4
外国人向け対策	4
植栽	3
食事・売店等	2
その他	30

計

138

(5) 事例の種類

- ① 具体的に手順が示されている事例 14
(職長会、打合せ、提案プロセス等が示されているもの)
- ② ソフト(工夫等)取組事例 41
(植栽、目安箱、安全運動、声かけワッペン等)
- ③ 平成30年度収集事例にはなかった目新しい事例 12
(目安箱 Forms 活用、カゴの設置、靴の履き替え支援等)
- ④ その他 71

(6) これらの収集事例についての検討

収集した改善事例について、建災防として公表するのであれば、改善に向けた手順が示されているものを優先的に選定した上で、安全衛生上好ましくないもの、他機関推奨の事例と異なるもの、誤解を招くものは避ける等の取捨選択が必要となる。

その上で、中小建設事業者においても取組可能な改善事例として選定したものは次のとおりである。

①声掛けコミュニケーション	44 ページ
②植栽	45 ページ
③目安箱	46 ページ
④カゴの使用	47 ページ
⑤作業姿勢改善	48 ページ
⑥高齢者支援	49 ページ
⑦外国人労働者支援	50 ページ
⑧女性労働者のための職場環境改善	51 ページ
⑨安全管理向上のための SAFETY STEP UP 運動	52 ページ
⑩wifi 環境の整備	53 ページ
⑪熱中症対策	54 ページ

「現場の声」を反映した 建設現場における職場環境改善好事例提供のお願い

労働安全衛生法の改正による50人未満事業場を含む全ての事業場でのストレスチェック制度の義務化に伴い、建災防では、現場等の負担、普及状況等を考慮し、建災防方式無記名ストレスチェックについては解消するとともに、職場環境改善の取組について検討しています。

建設現場の職場環境については、「現場の声」を踏まえた職場環境改善を図り、現場作業員等の心身の健康を確保しつつ安全・安心につながる取組が求められています。

このため、建災防からの受託事業により、職長、職長会、現場作業員および元請若手社員ら「現場の声」を反映した建設現場における職場環境改善の取組好事例を収集し、中小総合事業者への水平展開に役立つ形で取りまとめることとしました。

御多忙な折、誠に恐縮でございますが、本調査の趣旨を御理解の上、是非とも貴社の事例を御提出くださいますようお願い申し上げます。

なお、本調査の結果は、個人が特定できる情報を除いて「建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会（建災防設置）」報告書において、公表することとしています（令和8年3月予定）。

【お問合せ先】

建設労務安全研究会 事務局

TEL：03-3551-5277 FAX：03-3551-2487

E-mail：ro-ken@ro-ken.net

◆御提出に当たってのお願い・留意事項

1. 御提出いただく事例は、「現場の声」声を反映した職場環境改善の取組のうち、過去3年以内に実施したもので、50人未満規模の土木、建築現場の取組について合計1～5事例分の紹介をお願いします。
2. 記載例を参考として「職場環境改善好事例調査票」に記入の上、エクセルデータで提出してください。
3. 「職場環境改善好事例調査票」は、労研事務局宛メールで令和7年10月10日までに、ご返送ください。

現場作業者の声を反映した 職場環境改善事例

会社名 () 工事名 ()
 工事の種類 ①土木 ②建築 ③その他 ()
 作業員人数平均 ①1~10人 ②11~20人 ③21~30人 ④31~50人

事例の概要 気持ち良い、声掛けコミュニケーション活動の推進

動機
 ※「現場の声」 職長会が主催し、安全衛生管理活動の一環として「声掛け作業所内安全巡回」を行っている。巡回声掛けで、相手の名前がわからず「〇〇屋さん」と職種名で呼ぶようになってしまった。また、ヘルメットに名前の明記があっても、装着物に隠れて読めないことがあるといった意見があった。

手順

- ①職長会で名前で声を掛ける方法を検討した。
- ②胸元にネームワッペンを付け、名前をひらがな表示にし、読み間違いの防止を図った。
- ③ワッペンのデザインは職長会エンブレムをモチーフとして、仲間意識の浸透化を図った。
- ④新規入場教育時に、元請けから入場者へネームワッペンを配布し、付けてもらう流れを構築。

取り組み内容
(写真、図など)

①



①職長会のエンブレムをモチーフとしたネームワッペン
ひらがなで表示
名前が漢字で「鞍漸」読めますか？

②



②ヘルメットに明記している名前は見えませんが、胸元のワッペンは視認できます (職長会会長談 本人)

効果
 よかった点

- ・ 職長会独自のデザインとしたネームワッペンを付けることで、同じ職場の仲間だと認識できる
- ・ ひらがなで名前を明記するので、声を掛けやすく、掛けられた方も気付きやすい
- ・ 名前がわかるので、互いに呼びやすくなり、コミュニケーションが深まる環境となる

現場作業者の声を反映した 職場環境改善事例

会社名 () 工事名 ()
 工事の種類 ①土木 ②建築 ③その他 ()
 作業員人数平均 ①1～10人 ②11～20人 ③21～30人 ④31～50人

事例の概要	市街地での周辺環境への配慮
動機 ※「現場の声」	市街地の中に工事現場があり、人通りも車通りも多い中で、「周辺の環境や景観に配慮するべきではないか」という意見が、作業員から職長会を通じて話があった。
手順	①仮囲いを敷地境界から後退させ、現場敷地と歩道との境界部分に仮設のアスファルト舗装を行う事で、現場周辺の歩道幅員が広く取れるように配慮した。 ②仮囲い際にプランターを設置し、花等の植栽を植える事で、街並みの景観に配慮した。
取り組み内容 (写真、図など)	
効果 よかった点	①歩道部分が広くなり、通行がしやすい環境となった。②花のプランターがあることで、現場周辺の景観が良くなった。③植栽の手入れをする際に、通行人を含め地域住民の方から感謝の意を伝えられる事もあった。④花の手入れを機会に、現場の職種を超えた場面での会話が増えた

現場作業者の声を反映した 職場環境改善事例

会社名 () 工事名 ()
 工事の種類 **①土木** ②建築 ③その他()
 作業員人数平均 ①1～10人 ②11～20人 ③21～30人 **④31～50人**

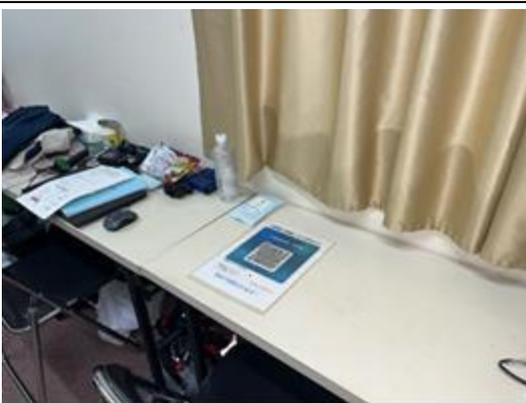
事例の概要 目安箱（Forms活用）による作業員からの職場環境改善の意見聴取

動機
 ※「現場の声」
 作業現場の環境改善について目安箱設置により意見を出しやすいようにした。
 また、無記名として言い出しやすいようにした。

手順

- ①目安箱の設置を提案し趣旨を説明した。
- ②休憩所に目安箱を設置するとともに、全作業員に記入方法等を周知した。
- ③意見があるたびに対応について職長会と話し合う場を設けた。

取り組み内容
 (写真、図など)



効果
 よかった点

- ・意見が集まるようになり、現場の希望に合った対応ができるようになった。

現場作業者の声を反映した 職場環境改善事例

会 社 名 () 工事名 ()
 工 事 の 種 類 ①土木 ②建築 ③その他 ()
 作業員人数平均 ①1～10人 ②11～20人 ③21～30人 ④31～50人

事例の概要	
動機 ※「現場の声」	酷暑の作業環境で水分補給を展開するに当たり、飲み物を作業する現地に持ち込むことになった。その際、飲み終わったペットボトルなどの回収忘れで現場内に放置が目立ち、躯体関係の作業員より「風紀が乱れているように見える」との話があった。
手順	①各業者ごとにスーパーの買い物かご「カゴ」を用意し、朝礼時に配る。 ②「カゴ」に飲み物を入れ、作業場所に持って行ってもらう ③飲み終わった不要ペットゴミなども「カゴ」に入れてもらい、休憩時や作業終了時にゴミ箱に分別して捨ててもらう。
取り組み内容 (写真、図など)	
効果 よかった点	①飲み終わった空ペットボトルや缶等の回収忘れが激減した。 ②放置が減り、作業員の分別意識が芽生えた。特に、技能実習生などの分別教育にも寄与できた。 ③大量に飲み物を自販機などで購入する時に「カゴ」ごと持って行き運搬できるので、大変便利との意見が多かった。

現場作業者の声を反映した 職場環境改善事例

会社名 () 工事名 ()
 工事の種類 ①土木 ②建築 ③その他 ()
 作業員人数平均 ①1～10人 ②11～20人 ③21～30人 ④31～50人

事例の概要 狭隘作業場における作業姿勢改善による腰負担軽減

動機
 ※「現場の声」
 ①配管が通る箇所は配管の上に足場を設置する為、床版から足場までの高さが1.0m程度しか確保できない。②上向き作業で首への負担が大きい状況で、さらに腰への負担が大きいため作業能率が著しく低下する。③作業能率の低下（作業時間が通常足場と比べて1.5～1.8倍掛かる）

手順
 ①中腰作業時による、腰への負担を軽減できるもの。②樹脂の塗布及び繊維シート（1枚3m～5m）を貼り付ける作業で、容易に移動ができるもの。③上向き作業なので首への負担を軽減したい。との意見をもとにタイヤ付きの作業用椅子を導入した。

取り組み内容
 (写真、図など)



①改善前の作業姿勢



②タイヤ付きの作業用椅子の導入



スプリング
クッションを
取付

段差の移
動も楽に
なる

クッションラ
バーを取付

③クッション性能の改良

効果
 よかった点
 作業空間で制約がある中、中腰作業による腰への負担を低減させるため『タイヤ付き椅子』を導入した。また、作業で使いながらも改良を加え、更なる負担低減を図ることができ、その結果、作業能率も上げることができた。
 作業時間の比較
 通常足場 1 > タイヤ付き椅子導入 1.2～1.5 > 狭隘な足場 1.5～1.8

現場作業者の声を反映した 職場環境改善事例

会社名 () 工事名 ()
 工事の種類 ②建築
 作業員人数平均 ③21~30人

事例の概要 靴の履き替え支援設備に関する提案書

動機
 ※「現場の声」 近年、建設業界において高齢作業員の比率が増加しています。現場では工事の進捗に伴い、仕上げ作業が始まると外履きから上履きへの履き替えが必要となります。しかし、高齢の作業員にとって、立ったままで靴を履き替えることは身体的に大きな負担となっている、との声が現場で多く聞かれました。

手順 この課題を受け、靴の履き替えスペースに「椅子」を設置することで、高齢者が座って安全かつ楽に靴の履き替えができるように配慮しました。

取り組み内容
 (写真、図など)



効果
 よかった点

- ・ 高齢作業員からは「楽に履き替えができるようになった」との好評の声が多く寄せられました。
- ・ また、波及効果として、腰痛を抱える作業員にとっても負担軽減につながり、全体的な作業効率の向上に寄与しました。
- ・ 安全面の向上にもつながり、転倒リスクの低減が期待されます。

現場作業者の声を反映した 職場環境改善事例

会 社 名 () 工事名 ()
 工 事 の 種 類 ①土木 ②建築 ③その他 ()
 作業員人数平均 ①1~10人 ②11~20人 ③21~30人 ④31~50人

事例の概要 外国人技能者の就業に配慮した取り組み

動機 外国人労働者の増加により、コミュニケーションの取り方や安全な作業方法を伝える必要があった
 ※「現場の声」

- 手順**
- ①外国語標識を掲示（まずは、危険箇所を把握してもらう）
 - ②音声翻訳機の導入（会話でコミュニケーション）
 - ③外国語の安全教育資料の活用や多言語で会話できる監督を通して外国人労働者に安全指導

取り組み内容
(写真、図など)



効果
よかった点 外国人労働者とコミュニケーションを取ることが必要と感じていたが、行動に移すことで少し壁がなくなったと感じられる。積極的にコミュニケーションを取ろうとする姿勢が、外国人労働者も感じてくれており、コミュニケーションが増えたと感じられる。

現場作業者の声を反映した 職場環境改善事例

会社名 () 工事名 ()
 工事の種類 ①土木 ②建築 ③その他 ()
 作業員人数平均 ①1～10人 ②11～20人 ③21～30人 ④31～50人

事例の概要	建設現場にて女性の働きやすい環境づくり
動機 ※「現場の声」	<ul style="list-style-type: none"> ・建設現場における、女性の働きやすい職場環境づくりを推進するため ・会社を越えて、女性同士で相談しやすい環境が欲しいと声があがった
手順	<ol style="list-style-type: none"> ①元請職員、協力会社作業員の女性を集め、会を発足した。 ②女性が働きやすい職場環境（建設現場）について議論した。 ③事務所の一部に、女性が働きやすい女性専用スペースを設けた。
取り組み内容 (写真、図など)	<div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div>
効果 よかった点	<ul style="list-style-type: none"> ・女性特有の悩みを相談したり、情報共有ができる場として非常に良かった。 ・女性だけでなく、全職員が働き続けるために「何をすればよいか」解決に一步進んだ。

現場作業者の声を反映した 職場環境改善事例

会社名 () 工事名 ()
 工事の種類 ①土木 ②建築 ③その他 ()
 作業員人数平均 ①1~10人 ②11~20人 ③21~30人 ④31~50人

事例の概要	更なる安全管理向上のための“SAFETY STEP UP運動”
動機 ※「現場の声」	いつもの安全管理でなく「一歩踏み込んで」、これくらいでOKでなく「これならOKで」、ステップアップした内容を「実践して形にして」安全を確保することを目的に、安全意識の向上を図るための意見を取り込み活動した
手順	日頃からの安全管理活動の中で、 ①各事業者・作業員さんから意見を出し合い ②その意見、取組みを自ら実行する ③取組みを掲示し、全作業員に周知することによって、各自の安全意識の向上を図る。
取組み内容 (写真、図など)	<div style="display: flex; flex-wrap: wrap;"> <div style="width: 50%;"> <p>SAFETY STEP UP シート 休憩所前にヘルメット・安全帯置き場を設置</p>  <p>いいね!</p> <p>効果：休憩所周辺の美化、保護具の維持管理に効果的</p> </div> <div style="width: 50%;"> <p>SAFETY STEP UP シート 熱中症対策として、水冷服を着用</p>  <p>いいね!</p> <p>効果：装着することで、身体を冷やすことができ熱中症予防に効果的</p> </div> <div style="width: 50%;"> <p>SAFETY STEP UP シート 図面や小物の飛来落下防止対策として、エコ</p>  <p>いいね!</p> <p>効果：図面等の飛散防止対策に非常に効果的、また小物等の落下防止対策としても非常に効果的である。</p> </div> <div style="width: 50%;"> <p>SAFETY STEP UP シート 壁配筋を地組ヤードで地組を実践し、現地での組立作業を軽減することで、安全性の向上を図っている。</p>  <p>いいね!</p> <p>効果：作業環境の整った地組ヤードで壁配筋を行うことで、階段壁等の現地での危険作業を減少させており、安全性向上に非常に効果がある。</p> </div> </div>
効果 よかった点	各自・各社が自ら取り組むことで安全意識の向上を図ることができ、無事故・無災害に繋がるだけに限らず、働きやすい作業環境づくりの構築に繋がった。

現場作業者の声を反映した 職場環境改善事例

会社名 () 工事名 ()
 工事の種類 ①土木 ②建築 ③その他()
 作業員人数平均 ①1～10人 ②11～20人 ③21～30人 ④31～50人

事例の概要 Wifi環境の整備

動機
 ※「現場の声」 当現場ではKYや重機点検など電子化に取り組んでいるが、高架下という場所のため電波環境が悪く使いづらいという要望があったため、Wifi環境を整備した。

手順
 ①現場の入口付近で回線を引き込む
 ②アクセスポイントを数台配置し、電波環境が悪いところまでWifi網を構築する。
 ③職長にIDとパスワードを伝える。

取り組み内容
 (写真、図など)

回線引込

アクセスポイント設置

無線メッシュLANシステム

現場内のWi-Fi環境構築を簡単に！

アクセスポイント間を無線で中継
LANケーブル要らずで現場内をネットワーク化

電波状況に応じて、アクセスポイントが最適な経路を常に自動的に選択し接続されますので、増設や移設も設定変更が不要で簡単です。また無線の速度・安定性も高いのが特長です。

従来はLANケーブルの配線工事・無線設定が大変...

エリアにしたいところに
アクセスポイントを置くだけ

建築・土木現場にて
ICT施工にて
一時的なWi-Fi環境構築に

効果
 よかった点 インターネット環境が改善され、電子化の活用がしやすくなった。
 作業員の要望を聞いて改善したことで作業所全体のモチベーション向上につながった。

現場作業者の声を反映した 職場環境改善事例

会社名 () 工事名 ()
 工事の種類 ①土木 ②建築 ③その他 ()
 作業員人数平均 ①1～10人 ②11～20人 ③21～30人 ④31～50人

事例の概要 安衛則改正に伴う熱中症予防対策

動機
 ※「現場の声」 当作業所は志布志港岸壁において構造物撤去工、土工、舗装工を施工する工事で周辺には日陰を有する構造物もなく、また広範囲において作業員が分散し施工を行う為、固定された休憩所では移動に時間を有することから、休憩所を作業近くに設置してほしいとの要望があった。

手順
 ①安衛法改正に伴い現場災防協にて改正の趣旨及び対策フロー等について説明
 ②災防協にて協力会社より休憩所（日陰）についての要望があり。
 ③要望を踏まえローリングタワーを使用した移動式休憩所を設置することとした。

取り組み内容
 (写真、図など)

従来の休憩所



ローリングタワーを使用した
移動式休憩所を追加



効果
 よかった点 ・ 移動時間も少なく、近場に休憩所があることで熱中症予防に寄与できた。

2. 改善事例を踏まえた「現場の職場環境改善」に向けた周知啓発用資料の検討

(1) 改善事例の周知啓発に向けた検討

「現場の声」を反映した職場環境改善の方法を中小建設事業者に広く周知啓発の上、現場で活用してもらうためには、職場改善に向けて具体的な手順、流れを示した分かり易いリーフレット形式の資料を作成する必要がある。

このため、具体的な手順として、次の流れを基本とした資料案作成について検討した。

- ① 現状課題の把握のため、作業員から「意見」を求める。
- ② 作業員の意見・声を職長会等で検討できるよう事業者（協力会社）が配慮する。
- ③ 職長会での検討から改善計画を元請の協力も得て検討する。
- ④ 災害防止協議会等で出された検討意見を参考に改善計画を決定する。
- ⑤ 改善計画を事業者が元請の協力も得て実行する。
- ⑥ 改善実施後の効果を確認する。
- ⑦ 更なる改善や見直しが必要な場合、再検討を行い、継続的な改善につなげる。

(2) 周知啓発用資料の検討について

今回の周知啓発用資料は、元請の下に複数の協力会社の作業所が存在する現場の職場環境改善の方法を分かり易いA4見開きのリーフレット形式で検討した。

検討の過程で、次のとおり意見が出された。

- ・ 現場での声を反映する上で、事業者の役割が必要であり、作業員が自発的に声を出し易い環境を整えるとともに、複数事業者（協力会社）が混在する場合には、統括管理を行う特定元方事業者（元請）の協力が不可欠となること。
- ・ 三者が協力し合いながら、環境改善を目指す手順、流れが必要となる。
- ・ 「作業員の声」を出発点とし、「繰り返し行う」ことをより強調する必要がある。
- ・ 繰り返し行うのであれば「完了」とはせず、継続的に実施・改善していく前提で資料を構成する。
- ・ PDCAは、安全衛生管理面では、トップダウン型のイメージがあるため、ボトムアップ型の今般の手順においては注意が必要。
- ・ 小規模・短期・分散型現場といった様々な現場でも使用できるよう、汎用性を持たせる工夫が必要である。

- ・ 公共工事と民間工事では発注者の関与の程度や工程管理の考え方が違うことを理解した上で資料を作成する必要がある。

上記を踏まえ、周知啓発用資料（案）を以下の構成により、次ページ以降に（p57～p60）示したが、裏表紙（p60）の内容については、設備面（ハード面）が主体となっている等これまでの検討経緯も含め、次年度以降も検討が必要となる。

- ・ 表紙（p57）は三者（事業者/（協力会社）、作業員、元請）の協力が分かるもの。
- ・ 中味（p58, 59）は、職場環境改善の手順の流れ（左）と実際の具体例（右）を示す
中核となるもの。
- ・ 裏表紙（p60）は三者（事業者/（協力会社）、作業員、元請）の協力により「快適な現場をつくるための職場環境改善の具体的内容」について快適職場環境形成指針を基本として示したもの。

(案)

みんなで協力 職場環境改善

現場の声（働く人が気になっていること）を聞いて、事例を参考に職場環境改善に取り組もう。

元請け

現場の声をきいて、
安全でより良い環境の
現場づくりをしよう！

笑顔で安心して働ける
快適な現場をつくろう



協力会社 の事業主

現場の声を
職長会で共有し、
自分たちの現場を
つくろう！

作業員

困っていることを
相談しよう！
働きやすい現場は
みんなも快適！

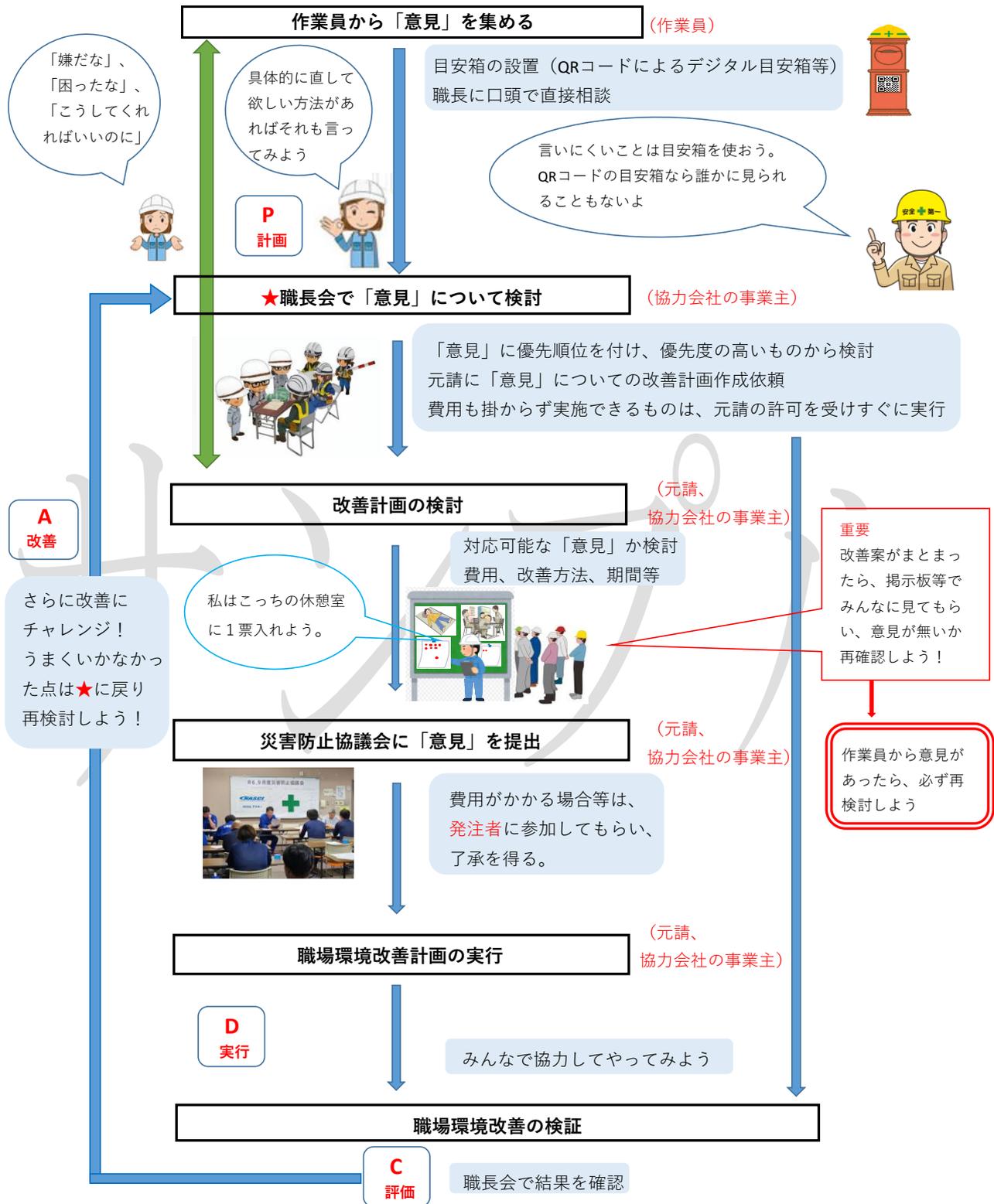


建設業労働災害防止協会

(案)

現場で繰り返し行う職場環境改善の進め方 (例)

現場の声をよく聞いて、職場環境改善に取り組みましょう。



PDCAで確認しながら、良い職場にしましょう。

(案)

現場でできる職場環境改善の取組み例

P
計画

暑いな。現場はアイスラリーや涼しい休憩所などの対策はしてくれてるけど・・・もう少し何とかならないかな。
そうだ！目安箱に意見を入れてみよう。



デジタル目安箱もいいね

目安箱に作業員から意見が入っているよ。
熱中症の危険がある作業には、今より作業がしやすくなるよう考えよう。(改善計画の検討)

なるほど！こんなことをしてくれるんだ。作業がはかどるかもしれないな。



D
実行



みんなから、早くやってほしいとの意見だ。
元請からも了承されたから実行しよう。



これはいいな。涼しくて作業がはかどるよ。

C
評価



移動式大型ミスト付き
扇風機

みんなも喜んでくれたし、作業効率も上がったみたいだ。
快適な職場で安全作業だね。

A
改善

良かった。また、困ったことがあったら相談してみよう。



建災防本部のHPに、いろいろな会社実施した職場環境事例を紹介しています。
あなたの現場で行う職場環境改善の参考にしてみてください。



(案)

快適な現場をつくるための職場環境改善の 具体的内容



安心・安全・快適現場で
みんな元気に働こう！

※ 公共工事における快適トイレやICTの導入などは自治体によっては補助金が出る場合がありますので、発注者にご確認ください。

第4章 まとめ

1. 小規模事業場へのストレスチェック導入促進

(1) 令和7年度の取組

小規模事業場における SC 制度の取組促進に向けて、小規模事業場におけるメンタルヘルス対策取組促進に関する WG を設け、建設業における実態把握調査や SC 試行実施を通じて、国の制度改正の動向を踏まえつつ、建設業の特性から生じる困難な課題や円滑な取組促進のあり方を検討した。

このため、小規模事業場のメンタルヘルス対策の現状把握を目的として、6 企業へのヒアリング調査を実施するとともに、9 月と 12 月に支部主催の安全大会及び専門工事大会に参集した会員企業を対象として、SC 制度に関するアンケート調査を行った。併せて SC の試行実施も 3 企業（総合工事業者 2 社、専門工事業者 1 社）に対して行った。

(2) ヒアリング調査結果

対象企業の多くは、日々の業務の中で従業員の体調変化を早期に把握することを重視しており、「問題があればすぐに現場へ駆けつける」、「日頃から社員の心身の状態を確認することを徹底し、問題発生を未然に防ぐ」といった取組が行われていることが明らかとなった。

SC については、6 社のうち 5 社は未実施であり、「プライバシー保護」、「個人が特定されやすい」といった制度上の不安が強く、SC 制度実施よりも、普段の接し方で状況を確認する等、密着型のコミュニケーションを重視する姿勢がうかがえる。地域産業保健センターの存在や活用方法については、多くの企業で認知されておらず、SC 制度義務化に向けて周知が重要であるという結果となった。実施企業では、専門人材の支援が不可欠な状況であった。

(3) アンケート調査結果

制度の認知度は約 50%、そのうち取り組んでいるが 40%~50% と高い割合の回答であったが、具体的な実施方法や体制整備（担当者の配置、実施手順の整備、相談窓口や支援体制の確保、個人情報管理等）まで十分に理解されているかどうかの判断はつかず、更なる調査が必要であることが明らかとなった。「SC を実施して良かったこと」として、「職員自身が不調に気づくきっかけとなった」「職場の雰囲気良くなった」といった回答が、少数ではあるが得られ、SC 制度が職場改善につながる可能性を示す結果となった。

(4) 試行実施結果

運用面では、メールアドレスの収集等の初期設定や、一部従業員におけるスマートフォン操作の難しさ、実施率の確保等の課題が明らかとなった。

また、3企業の集団分析の結果、各々「改善着手」、「良好な状態の継続的維持」、「サポート体制強化」が必要という結果となり、各社の状況に応じた段階的かつ継続的な職場環境改善が重要であることが示された。

さらに、専門工事業者においては、季節や身体的負担とSCの結果（労働者のストレス）との関係について、さらに検討を要する。

(5) 今後の課題

ヒアリング及びアンケート調査結果の回答から、現行のSC項目の一部について、建設業の働き方や現場特性に適合していない、SC実施方法が分からない、制度周知のための資料が必要、準備から面談対応までを担う人材の確保が必要等の声があり、建設業の特性に即した対策の支援が求められている。

また、個人情報漏洩への懸念も強く、安心して実施できる環境整備が不可欠である。

さらに、今後、SC制度義務化に対応し、厚労省から小規模SCマニュアルが令和8年2月25日に公表され、周知が図られていく状態にある。

こうした動向、実態調査及びSC試行実施で得られた結果を基に、小規模事業場へのSC制度義務化に向けて、小規模建設事業場の特性を踏まえたSC制度の実施促進に向けた周知啓発を行っていくことが重要である。その際、特に専門工事業者を中心とした周知啓発とともに、SC取組試行実施を引き続き行うことにより、取組を難しくしている課題を明らかにした上で、好事例も収集しつつ、取組促進に向けた検討を引き続き進めていく必要がある。

2. 現場の職場環境改善の促進

(1) 令和7年度の取組

小規模事業場へのSC制度義務化に当たり、建設現場等の普及状況等を考慮し、建災防方式「無記名SC」は取り止め、これに替わる現場での職場環境改善の一層の促進に向けた検討を行った。

このため、職場作業者の心身の健康を確保しつつ、安心安全につながるよう、「現場の声」を反映した職場環境改善の取組事例を収集し、中小建設事業者への水平展開に役立つ形を取りまとめ、改善の手順、進め方等を示した周知啓発用資料を検討した。

(2) 改善事例収集結果

事例収集に当たっては、職長、職長会、現場作業者、元請社員等「現場の声」を反映した建設現場における職場環境改善事例を9月から10月にかけて、建設労務研究会の協力により、同会員企業28社から138事例を収集した。

事例の種類としては、改善の手順が示された事例が14件、ソフト(工夫等)の取組事例が41件、新たな手法を取り入れた事例が12件挙げられる。

このうち、改善の手順が示され、中小事業者でも取り組める事例、誤解を招かない等問題のない事例を取捨選択し、水平展開可能なものとして、事例を選定した(11事例)。

(3) 職場環境改善に向けた周知啓発用資料の検討

収集した改善事例とともに、これらの職場環境改善の方法を現場で活用してもらうための手順、流れ、進め方を示した分かりやすいリーフレット形式の周知啓発用資料作成を検討した。

作成に当たっては、元請及び複数の協力会社の作業者がいる建設現場を対象とし、特に事業者の役割が重要であることを踏まえ、「現場の声」として、作業者が自発的に声を出しやすい環境を整え、事業者、元請、作業者が協力し合いながら環境改善を目指す手順、流れを意識するものとした。

(4) 今後の課題

今回検討した周知啓発用資料の内容について、中小建設事業者、特に地方の中小総合工事業者(地場ゼネコン)にとって、「現場の声」を反映した職場環境改善の方法として使い勝手がいいか、問題が無いかの検証が必要であり、その上で修正を加える等の検討も必要となる。

また、改善事例はこれで十分か、ややハード面の対策が多いため、現場の環境改善に役立つ幅広い改善事例等の充実についても今後の課題となる。

参考資料

1. ストレスチェック制度の実施状況（令和5年度）
（厚生労働省「令和5年度労働安全衛生調査」の特別集計）
2. 小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアルについて
（報告）
3. 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25日厚生労働省公表）

1. ストレスチェック制度の実施状況（令和5年度）

（厚生労働省「令和5年度労働安全衛生調査」の特別集計）

ストレスチェック制度の実施状況（令和5年）

<はじめに> 留意事項

本資料は、令和5年労働安全衛生調査（実態調査）の特別集計を行ったものであり、対象となる事業場は、日本標準産業分類上の各産業における常用労働者数10人以上を雇用する民営事業場となります。

各表内の「*」印のある数値は、調査対象数が少ないため利用上注意を要する場合を、「-」は、該当する数値がないことを示しています。

1 ストレスチェックの実施状況

労働安全衛生調査の対象事業場において、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施した事業場の割合は、以下の表1のとおり。

表1 ストレスチェックの実施状況 (%)

事業場規模	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	計（50人未満）	計（50人以上）	全体
産業大分類 計	33.1	41.8	74.5	91.7	98.1	99.9	34.6	81.7	41.4
農業、林業（林業に限る。）	13.6	28.0	84.6	100.0*	-	-	15.9	85.2	20.3
鉱業、採石業、砂利採取業	29.2	27.3	87.5	100.0	100.0*	-	28.9	91.8	33.0
建設業	20.2	48.9	76.0	95.7	99.1	100.0	23.9	81.9	28.6
製造業	17.7	28.6	78.0	99.0	99.6	100.0	20.0	88.0	36.5
電気・ガス・熱供給・水道業	72.0	52.9	88.9	100.0	100.0	100.0	67.5	94.0	76.8
情報通信業	30.1	43.3	81.1	93.1	97.8	100.0	33.2	87.6	48.4
運輸業、郵便業	34.0	52.6	82.8	97.8	97.9	100.0	38.4	88.5	48.7
卸売業、小売業	32.0	44.7	89.6	80.6	100.0	98.4	33.7	87.5	39.3
金融業、保険業	90.2	77.1	82.4	95.6	100.0	100.0	87.6	86.8	87.5
不動産業、物品賃貸業	35.7	24.5	55.7	88.4	84.8	100.0	34.2	69.1	38.0
学術研究、専門・技術サービス業	32.3	68.4	100.0	100.0	100.0	100.0	37.9	100.0	47.8
宿泊業、飲食サービス業	35.5	46.2	13.0	60.0	93.1	100.0	37.1	23.9	36.2
生活関連サービス業、娯楽業	27.2	40.9	69.8	73.6	92.9	100.0	29.6	71.2	34.3
教育、学習支援業	33.3	36.0	69.2	100.0	100.0	100.0	33.8	81.3	40.6
医療、福祉	32.9	25.0	60.9	87.5	92.9	100.0	31.5	71.4	37.7
複合サービス事業	87.8	77.6	93.6	97.9	100.0	100.0*	87.0	96.3	88.7
サービス業（他に分類されないもの）	41.8	42.3	90.8	97.4	100.0	100.0	41.9	94.2	54.7

2 ストレスチェック結果の集団分析 (※1) の実施状況

労働安全衛生調査の対象事業場において、ストレスチェックを実施したもののうち、ストレスチェックの結果の集団 (部、課など) ごとの分析を実施した事業場の割合は、以下の表2のとおり。

表2 ストレスチェック結果の集団 (部、課など) ごとの分析の実施状況 (%)

事業場規模	10~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300~999人	1,000人以上	計 (50人未満)	計 (50人以上)	全体
産業大分類 計	64.4	69.1	76.3	79.4	91.7	94.5	65.3	78.9	69.2
農業、林業 (林業に限る。)	45.5	71.4	63.6	100.0*	-	-	52.7	65.4	56.1
鉱業、採石業、砂利採取業	76.2	100.0	71.4	80.0	100.0*	-	79.0	75.4	78.3
建設業	83.5	75.4	92.2	85.0	100.0	100.0	81.4	90.5	83.5
製造業	60.1	56.7	75.7	79.2	90.7	98.0	59.1	79.2	70.9
電気・ガス・熱供給・水道業	86.1	77.8	100.0	100.0	100.0	100.0	84.6	100.0	91.2
情報通信業	75.4	77.2	88.4	96.1	98.4	86.2	76.0	92.4	84.3
運輸業、郵便業	80.2	69.9	75.7	72.8	92.6	100.0	76.9	75.6	76.4
卸売業、小売業	63.2	82.6	71.7	76.8	93.6	97.0	66.5	74.3	68.3
金融業、保険業	72.2	88.6	85.7	90.8	93.6	83.3	75.0	87.7	76.5
不動産業、物品賃貸業	73.8	83.4	93.1	65.9	100.0	100.0	74.7	82.3	76.2
学術研究、専門・技術サービス業	90.0	69.2	85.7	75.0	93.6	100.0	84.2	83.1	83.8
宿泊業、飲食サービス業	45.3	38.0	40.0	46.7	92.4	100.0	43.9	49.8	44.1
生活関連サービス業、娯楽業	81.1	75.2	85.7	69.7	83.7	100.0	79.7	82.2	80.3
教育、学習支援業	61.1	44.4	55.6	75.0	78.7	100.0	57.9	66.0	60.2
医療、福祉	54.2	60.0	71.4	85.7	100.0	90.9	55.0	79.5	62.1
複合サービス事業	66.6	87.0	82.1	90.9	99.2	100.0*	68.0	88.4	72.1
サービス業 (他に分類されないもの)	73.0	85.4	79.2	79.4	81.5	83.4	75.7	79.6	77.3

※1 集団分析とは、個人のストレスチェックの結果を一定の集団 (職場や部署単位) ごとに集計・分析し、職場ごとのストレスの状況を把握すること。ストレスチェックを実施した場合は、集団分析の結果を、業務内容や労働時間など他の情報と併せて評価し、職場環境改善に取り組みることが事業者の努力義務となっている。

3 ストレスチェック結果の集団分析結果の活用状況

労働安全衛生調査の対象事業場において、ストレスチェックの結果の集団（部、課など）ごとの分析を実施し、かつ、その結果を活用した事業場の割合は、以下の表3のとおり。

表3 ストレスチェック結果の集団（部、課など）ごとの分析結果の活用状況（％）

事業場規模	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	計（50人未満）	計（50人以上）	全体
産業大分類 計	48.8	54.8	61.0	63.8	80.1	81.4	50.0	63.8	54.0
農業、林業（林業に限る。）	27.3	42.9	63.6	100.0*	-	-	31.6	65.4	40.7
鉱業、採石業、砂利採取業	61.9	100.0	71.4	80.0	100.0*	-	66.3	75.4	68.0
建設業	68.5	71.7	72.8	68.8	86.1	100.0	69.4	72.5	70.1
製造業	42.1	43.2	55.6	67.4	80.7	87.0	42.4	63.7	54.9
電気・ガス・熱供給・水道業	72.2	66.7	93.8	100.0	100.0	100.0	71.2	96.8	82.2
情報通信業	73.0	72.1	74.2	89.5	97.9	71.6	72.7	82.7	77.8
運輸業、郵便業	67.8	57.3	63.4	57.9	83.5	92.3	64.4	62.5	63.7
卸売業、小売業	48.4	60.8	62.3	67.3	86.5	97.0	50.5	65.0	53.9
金融業、保険業	58.5	75.2	78.6	86.2	90.4	83.3	61.4	81.5	63.8
不動産業、物品賃貸業	65.6	66.8	86.3	52.7	100.0	100.0	65.7	73.5	67.2
学術研究、専門・技術サービス業	70.0	61.5	71.4	62.5	74.9	80.0	67.6	68.9	68.1
宿泊業、飲食サービス業	24.2	38.0	40.0	38.9	84.9	100.0	26.8	45.5	27.7
生活関連サービス業、娯楽業	58.7	59.4	66.5	62.2	78.1	70.6	58.9	65.9	60.5
教育、学習支援業	50.0	11.1	44.4	66.7	64.8	70.0	42.4	55.0	46.0
医療、福祉	37.5	40.0	50.0	57.1	75.0	81.8	37.8	55.3	43.0
複合サービス事業	46.6	87.0	67.5	81.2	93.7	100.0*	49.3	77.2	54.9
サービス業（他に分類されないもの）	63.4	60.3	59.5	51.7	69.8	50.3	62.7	57.5	60.5

2. 小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアルについて (報告)

(令和8年2月25日開催第183回労働政策審議会安全衛生分科会)

資料4

厚生労働省
ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアルについて (報告)

第183回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

職場のメンタルヘルス対策の推進 (労働安全衛生法の改正概要)

背景

○ 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たが、50人未満の事業場では努力義務にとどまっていた。

(ストレスチェック制度の流れ)

```
graph TD
    A[導入前の準備 (実施方法など社内ルールの策定)] --> B[質問票の配布・記入 ※ITシステムを用いて実施することも可能]
    B --> C[ストレス状況の評価・医師の面接指導の要否の判定]
    C --> D[本人に結果を通知]
    C --> E[個人の結果を一定規模のまとまりの集団ごとに集計・分析]
    E --> F[職場環境の改善]
    D --> G[本人から面接指導の申出]
    G --> H[医師による面接指導の実施]
    H --> I[就業上の措置の要否・内容について医師から意見聴取]
    I --> J[就業上の措置の実施]
    F --> K[メンタルヘルス不調を未然に防止]
```

メンタルヘルス不調を未然に防止

改正内容

○ ストレスチェックは労働者50人以上の事業場に義務付けられていた (50人未満は努力義務) とし、令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法により、これを全ての事業場に義務化する。

※ 小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、

- ・ 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の作成
- ・ 医師による面接指導の受け皿となる「地域産業保健センター」(地さんぼ)の体制拡充 等の支援策を講じていく。

また、50人未満の事業場の負担等に配慮し、十分な準備期間を設ける(施行期日は公布後3年以内に政令で定める日)。

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人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

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
漆原 肇 日本労働組合総連合会総合政策推進局労働法制局局長	種市康太郎 (公社) 日本公認心理師協会常務理事
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	堤 明純 北里大学医学部公衆衛生学主任教授
及川 勝 全国中小企業団体中央会常務理事	中島 公博 (公社) 日本精神科病院協会常務理事
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	松本 珠実 (公社) 日本看護協会常任理事
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	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
清田 素弘 日本商工会議所 産業政策第二部長	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	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
茂松 茂人 (公社) 日本医師会副会長	
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8回（令和7年8月20日） 第9回（令和7年11月20日）

小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル作成ワーキンググループ

- 50人未満の事業場におけるストレスチェックの義務化に際しては、50人未満の事業場の状況等に鑑み、その負担等を踏まえ、円滑な施行に向けて国において十分な支援策を講じる必要があり、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、現実的に実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルの整備を行う。
- 今般、当該マニュアルの作成のため、「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」の下に「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」の作成に係るワーキンググループを設置し、具体的な検討を進める。

1 構成及び運営

- 厚生労働省労働基準局安全衛生部長が構成員の参集を求めて開催することとし、必要に応じて構成員以外の関係者の出席を求めることができることとする。
- ワーキンググループの資料及び議事録については、原則として公開するものとするが、率直かつ自由な意見交換が確保されないおそれがある等、非公開が妥当であると判断される場合には、非公開で実施することができることとする。

2 構成員名簿

<有識者>

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
今藤 琢也 (一社) 新潟県労働衛生医学協会 理事 業務部長
松岡かおり (公社) 日本医師会常任理事
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
森口 次郎 京都産業保健総合支援センター運営主幹
渡辺 哲 神奈川産業保健総合支援センター所長

※五十音順

※オブザーバーとして労働者健康安全機構より参加。

<事業者>

及川 勝 全国中小企業団体中央会常務理事
大木 勇雄 (株) 大木組 名誉会長
清田 素弘 日本商工会議所 産業政策第二担当部長
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
泰楽 秀一 (株) 杉戸自動車 代表取締役社長
谷田 泰 (株) タニタハウジングウェア 代表取締役社長

<労働者>

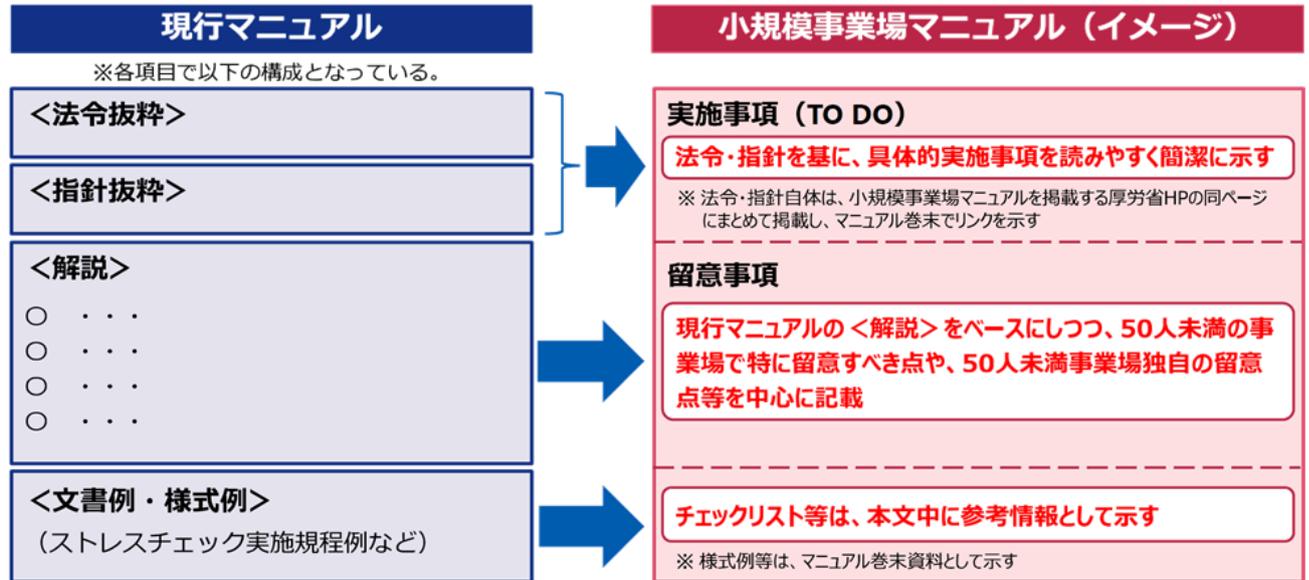
金子龍太郎 日本労働組合総連合会労働法制局 部長
菊池 幸男 JAMサトーラシ労働組合執行委員長
宮島 佳子 UAゼンセン政策サポートセンター部長

3 開催状況

第1回（令和7年10月10日） 第2回（令和7年10月15日） 第3回（令和7年10月29日） 第4回（令和7年11月10日）

小規模事業場マニュアルの基本的な考え方

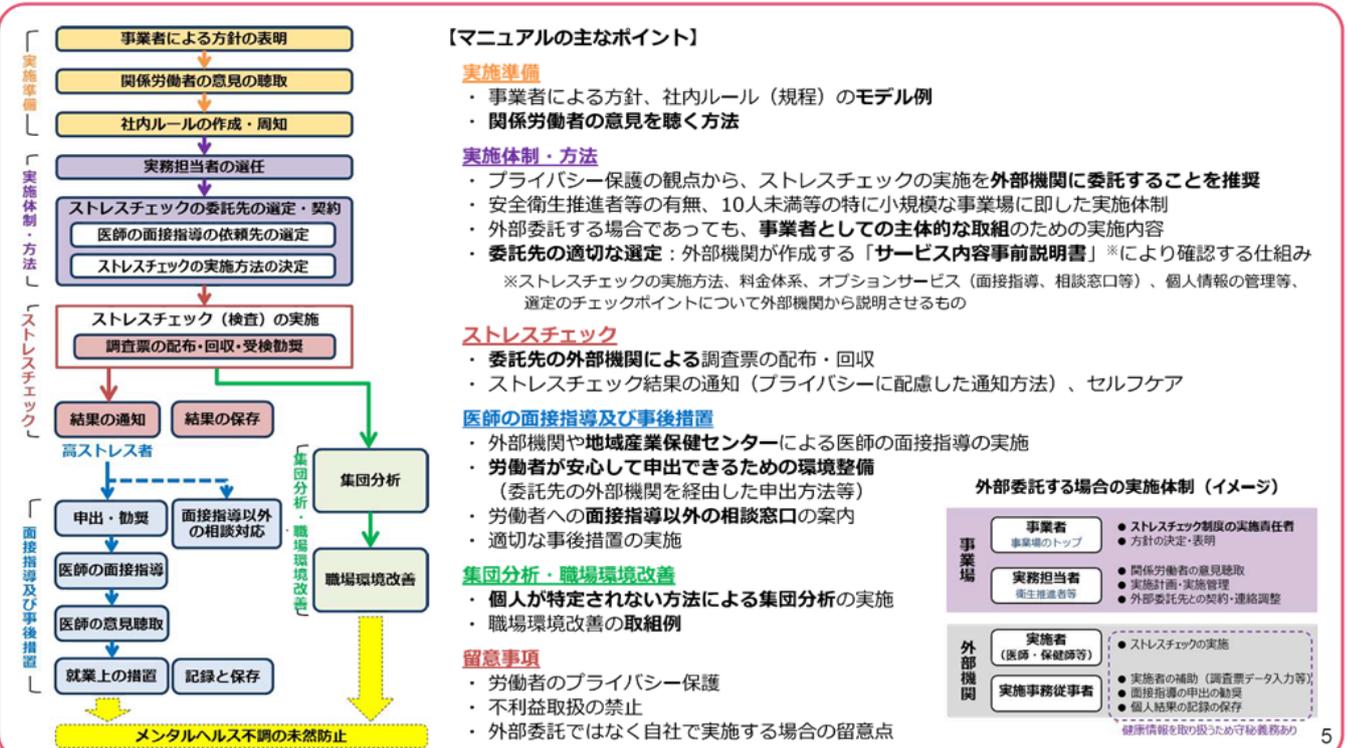
- 現行のストレスチェック実施マニュアルは、現在、ストレスチェックの実施が義務となっている50人以上の事業場の実施体制等を前提としたものとなっている。
- 今般の改正法を踏まえた、50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルの作成に当たっては、現行マニュアルをベースにしつつ、50人未満の事業場で特に留意すべき点や50人未満の事業場独自の留意点等を中心に記載する。※必要に応じて現行マニュアルを参照する旨を記載する。



4

小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル（概要）

労働者数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・実施方法について解説



5

(参考) 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 中間とりまとめ (抜粋)

2 50人未満の事業場におけるストレスチェック

(1) 今後のあり方についての検討

③ 50人未満の事業場に即した実施内容

- ・50人未満の事業場に即した実施体制・実施方法等について整理し、マニュアル(モデル実施規程を含む。)を作成すべきである。

【マニュアルにおいて示すべきポイント】

- ・労働者のプライバシー保護の観点、職場の人間関係に対する配慮
- ・衛生委員会等の設置がない場合の、関係労働者の意見を聴く方法
- ・ストレスチェックの実施を労働者のプライバシー保護の観点から外部委託する場合であっても、事業者としてストレスチェック制度に主体的に取り組んでいくための実施内容(外部機関を活用する場合も含め、実施者(医師、保健師等)、実施事務従事者、実施責任者、ストレスチェック結果の保存、面接指導、事後措置等)
- ・産業医の選任の有無や安全衛生推進者又は衛生推進者(選任義務は10人以上50人未満の事業場。)の選任の有無、10人未満等の特に小規模な事業場などのケースごとに、現状に即した取り組み可能な実施内容
- ・集団分析・職場環境改善の対応が困難な単位集団のケースにおける対応等
- ・地域産業保健センター(以下「地産保」という。)等の支援の活用

(略)

(2) 今後の方向性

- ・このほか、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・実施方法についてマニュアルを作成し、周知を徹底することを前提とする。特に、10人未満等の小規模な事業場については、その実情を考慮した取り組み可能な実施内容を示す必要がある。
- ・また、ストレスチェックの実施を外部委託することが多くなると、外部機関のサービスの内容及び費用の設定は様々である中で、その適切性が一層問われることとなる。したがって外部機関に委託する場合のサービスの質を担保することが重要であり、50人未満の事業場が委託する外部機関を適切に選定できるよう、厚生労働省が「ストレスチェック制度実施マニュアル」で示している「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例」について、50人未満の事業場が活用できるように内容を見直し、周知していく必要がある。

6

(参考) 労働政策審議会安全衛生分科会(令和7年1月17日)報告

今後の労働安全衛生対策について(報告)(抜粋)

2 職場のメンタルヘルス対策の推進

(略)

(1) ストレスチェックの実施及び高ストレス者に対する面接指導の実施

- ア 現行法では、労働者数50人未満の事業場においてはストレスチェックの実施が当分の間努力義務となっているところ、事業場規模にかかわらずストレスチェックの実施を義務とすることが適当である。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が適当である。また、労働基準監督署へのストレスチェック実施結果の報告義務は、一般定期健康診断と同様、50人未満の事業場には負担軽減の観点から課さないことが適当である。これらの見直しに当たっては、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保することが適当である。

イ 50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施については、その円滑な施行に資するよう、国においては、

- ・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の整備(特に10人未満等の小規模な事業場については、その実情を考慮した取り組み可能な実施内容を示す)
- ・高ストレス者の面接指導に無料で対応している地域産業保健センターの体制整備など、50人未満の事業場に対する十分な支援策を講じるべきである。

(略)

7

(参考) 労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律(令和7年法律第33号) 附帯決議

参議院厚生労働委員会(令和7年4月10日)

七 ストレスチェック制度の効果を高めるため、集団分析・職場環境改善の実施を計画的かつ着実に推進すること。また、集団分析・職場環境改善の在り方について、義務化の可否を含め、労使等の関係者の意見を聴きながら検討を進めること。

八 ストレスチェックの実施義務対象の拡大に鑑み、中小零細企業を支援するため、産業保健活動総合支援事業に関する体制整備を行うとともに、産業医・産業保健スタッフの育成に努めること。

衆議院厚生労働委員会(令和7年5月7日)

九 労働者数五十人未満の事業場におけるストレスチェックを適正に実施するため、ストレスチェック実施者等が秘密保持義務に違反している場合は、適切に対処すること。

十 ストレスチェックを希望しないことや受検結果及び医師による面接指導の申出を理由とする不利益取扱いが行われることのないよう、事業者に対して必要な監督・指導を行うこと。

十一 ストレスチェック制度の効果を高めるため、ストレスチェック項目の評価・検証を行うとともに、集団分析・職場環境改善の実施を計画的かつ着実に推進すること。また、集団分析・職場環境改善の在り方について、義務化の可否を含め、労使等の関係者の意見を聴きながら検討を進めること。

十二 ストレスチェックの実施義務対象の拡大に鑑み、中小零細企業を支援するため、産業保健活動総合支援事業に関する体制整備を行うとともに、産業医・産業保健スタッフの育成に努めること。また、個人事業者等においても自身のストレス状況を把握しメンタルヘルス対策を講ずることは重要であることから、個人事業者等が労働者と同水準のストレスチェックを実施することができるような環境整備を図ること。

十三 労働者数五十人未満の事業場におけるストレスチェックについては、事業者が過度な経済的負担及び業務上の負担が生じることのないよう、十分な準備期間を確保し、事業場の状況に鑑み、導入時期を慎重に検討するとともに、ストレスチェックを的確に行うことができるように支援すること。また、地域産業保健センターへの相談事例の増加に対応するため、相談しやすい環境を整備し、メンタルヘルスに一定の知見のある医師確保を積極的に行うために必要な措置を講ずること。

十四 デジタル化の進展に伴い、デジタルを活用したストレスチェックによって適時適切に実施することができるようにする等、デジタルを活用した実効性を伴うストレスチェックの実施の在り方を示すこと

十五 職場のメンタルヘルス対策を一層推進するため、これまでのメンタルヘルス対策の効果を検証するとともに、ストレスチェック以外の方法についても検討すること。

十六 職場のメンタルヘルス不調者の職場での早期把握のための研究等を行い、その取組の好事例等を各事業者に提供できるよう努めること。

十七 高ストレス者の面接指導について、小規模事業場の特性を踏まえ、小規模事業場の高ストレス者が安心して面接指導の申出をすることができる環境を整備すること。また、事業者が、面接指導の結果に基づく労働者の健康を保持するために必要な措置に関する医師の意見を聴いて、必要な措置を講ずるよう、事業者に対して指導の徹底を図ること。

3. 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25日厚生労働省公表)

(目次)

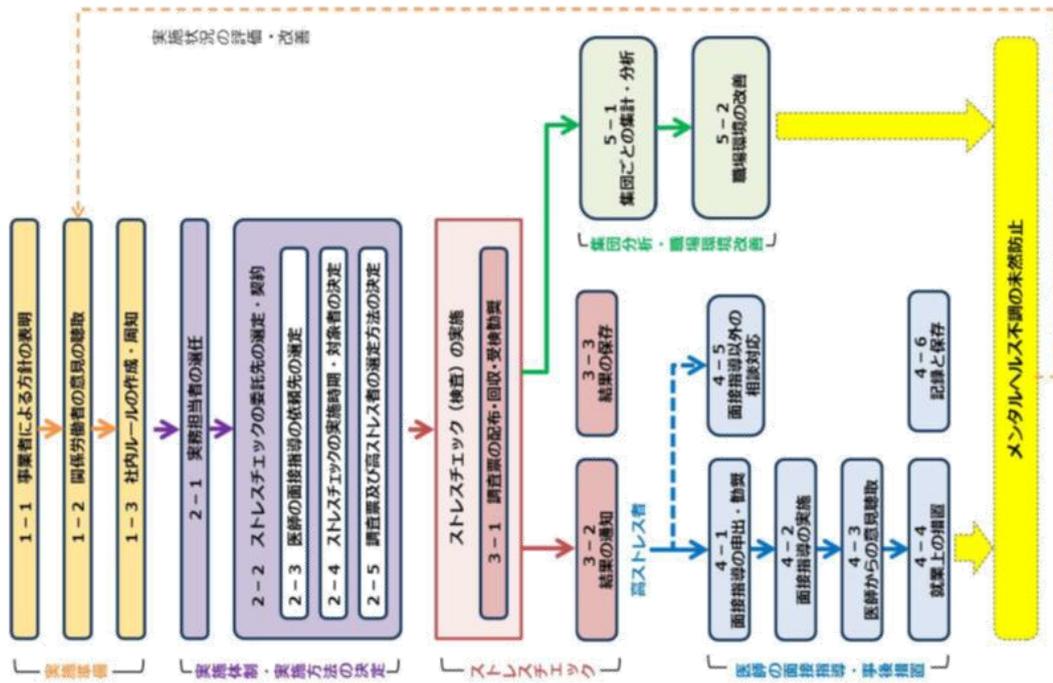
はじめに	2
0 ストレスチェック制度とは	3
0-1 ストレスチェック制度の趣旨・目的	3
0-2 ストレスチェック制度の効果	5
0-3 ストレスチェック制度を実施する意義	5
0-4 実施義務	6
1 ストレスチェック制度の実施に向けた準備	7
1-1 事業者による方針の表明	7
1-2 関係労働者の意見の聴取	8
1-3 社内ルールの作成・周知	9
2 ストレスチェック制度の実施体制・実施方法の決定	11
2-1 実施担当者の選任	11
2-2 ストレスチェックの委託先の選定・契約	13
2-3 医師の面接指導の依頼先の選定	15
2-4 実施時期及び対象者の決定	16
2-5 調査票及び高ストレス者の選定方法の決定	16
3 ストレスチェックの実施	17
3-1 調査票の配布・回収・受検動員	17
3-2 ストレスチェック結果の通知	18
3-3 ストレスチェック結果の保存	19
4 医師の面接指導及び事後措置	20
4-1 面接指導の申出	20
4-2 面接指導の実施	21
4-3 医師からの意見聴取	22
4-4 就業上の措置	23
4-5 面接指導以外の相談対応	24
4-6 面接指導結果の記録と保存	25
5 集団分析・職場環境改善	26
5-1 集団ごとの集計・分析(集団分析)	26
5-2 職場環境の改善	27
6 労働者のプライバシーの保護	29
7 不利益取扱いの禁止	30
8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点	31
巻末資料	33
① ストレスチェック制度実施規程(モデル例)	34
② サービス内容事前説明書(モデル例)	39
③ 職業性ストレス簡易調査票(57項目)及び簡略版(23項目)	43
④ 関係法令・指針・通達等 ※ストレスチェック関係情報 HP へのリンク集	45

令和8年2月

小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル



ストレスチェック制度の流れ



はじめに

- 令和7年の労働安全衛生法の改正により、これまで努力義務とされていた労働者数 50 人未満の事業場（小規模事業場）におけるストレスチェックの実施が義務とされました。（令和7年5月14日公布。施行日は「公布の日から政令で定める3年以内の日」。）
- 厚生労働省では、労働者数 50 人未満の事業場においてストレスチェックが円滑に実施されるように、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・実施方法を示したマニュアルを作成しました。
50 人未満の事業場においてストレスチェックを実施する際は、本マニュアルを参照することが望まれます。
- なお、本マニュアルのターゲットは、企業規模として 50 人未満の事業場を念頭に置いています。

【参考】小規模事業場の類型とマニュアルとの関係

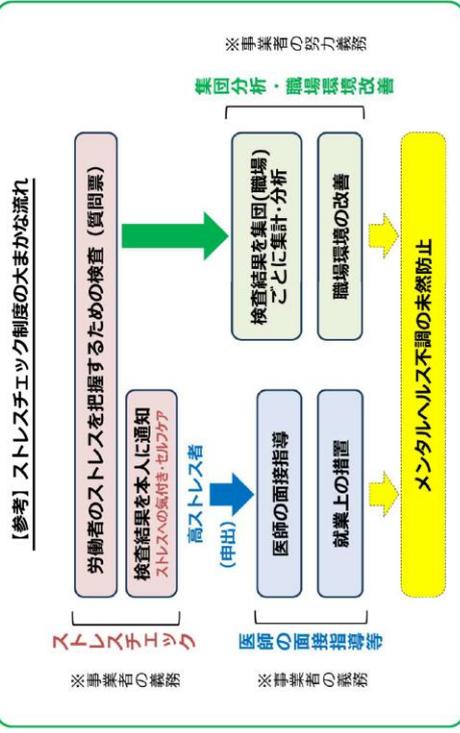
- **単独型**
企業規模として労働者数 50 人未満の事業場。本マニュアルのメインターゲットです。
- **業界団体所属型・地域集積型**
商工会や協同組合など業界団体に所属している企業（業界団体所属型）や、工業団地・商店街・卸団地など地域的にまとまっている企業（地域集積型）の場合も本マニュアルを参照して、ストレスチェックを実施していただくことが望まれます。
例えば、ストレスチェックの実施や集団分析等についても共同で行うことにより、契約事務の集約化や集団分析のための集団形成などのスケールメリットや企業間の情報交換等のメリットも考えられます。
- **単独企業分散型**
労働者数 50 人以上規模の企業の営業所・工場・チェーン店等としての 50 人未満の事業場においても、本マニュアルを参考にさせていただきながら、企業本社と連携の上、適切な対応を行っていただくことが必要です。

0 ストレスチェック制度とは

0-1

ストレスチェック制度の趣旨・目的

- 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の主な目的は、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止です。
事業者は、労働者のストレスを把握するための検査（以下「ストレスチェック」といいます。）を実施することで、労働者自身のストレスへの気付きを促し、セルフケアを進めるとともに、
 - ・ 高ストレスと判定された労働者に、医師の面接指導の機会を提供、
 - ・ 医師の意見を踏まえた就業上の措置の実施、
 - ・ 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。
- このように、ストレスチェック制度（※）は、集団分析・職場環境改善まで含めた一体的な制度です。
※ 本マニュアルで「ストレスチェック制度」とは、ストレスチェックそのもののほか、医師の面接指導、面接指導後の就業上の措置、さらには、集団分析・職場環境改善を含む、労働安全衛生法第66条の10に係る事業場における一連の取組全体を指します。
- ストレスチェックは、労働者が安心してありのままを回答できることで、制度本来の予防効果につながるため、**プライバシーが保護される環境づくり**が重要です。
※ ストレスチェック制度は、精神疾患の発見ではなく、メンタルヘルス不調の未然防止を主たる目的とするものです。



0 ストレスチェック制度とは

0 ストレスチェック制度とは

【参考】メンタルヘルス対策とストレスチェックに係るこれまでの変遷・経緯

- 労働者のメンタルヘルス対策としては、平成18年に労働安全衛生法に基づく指針（メンタルヘルス指針）を公表し、事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を促進

※ 指針では、事業場における労働者のメンタルヘルスクエアは、取組の段階ごとに、

- ①労働者自身のストレスへの気付き・対処の支援、および職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調を未然防止する「一次予防」
- ②メンタルヘルス不調を早期発見・早期対応を行う「二次予防」
- ③メンタルヘルス不調者の職場復帰支援に取り組む「三次予防」に分けられます。

- **メンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）の強化を目的として、平成27年にストレスチェックの実施を義務化**

ただし、労働者数50人未満の事業場は、当面の間努力義務

※ 事業者は、メンタルヘルス指針に基づき各事業場の実態に即して実施される二次予防、三次予防も含めた労働者のメンタルヘルスクエアの総合的な取組の中にストレスチェック制度を位置付け、メンタルヘルスクエアに関する方針、計画の作成、実施、取組結果の評価及び改善といった一連の取組を継続的・計画的に進めることが望ましいもの。

- 近年、精神障害の労災支給決定件数が増加傾向、小規模事業場においても多数発生しており、事業場規模にかかわらずメンタルヘルス対策が課題

- **令和7年5月14日に公布された改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場において当分の間努力義務としているストレスチェックの実施を事業場規模にかかわらず義務化（施行期日は公布後3年以内に政令で定める日）**

0-2

ストレスチェック制度の効果

- 厚生労働省が行った効果検証事業の結果において、ストレスチェックを受けた労働者の約7割から「自身のストレスが分かったこと」が有効であったとすると回答が得られたほか、医師の面接指導を受けた労働者の過半数から「対面で医師から面接を受けたこと」が有効であったとすると回答が得られています。
- また、学術論文や研究報告書等において、ストレスチェックと職場環境改善によって、心理的ストレスの低下や生産性向上の効果が認められています。

0-3

ストレスチェック制度を実施する意義

- 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させてしまうと、その病休期間は平均で約3か月、復職後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まいります。
- 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、メンタルヘルス対策を経営課題として位置付け、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。

0

ストレスチェック制度とは

0

ストレスチェック制度とは

0-4

実施義務

- ストレスチェックの対象となる「常時使用する労働者」とは、次のいずれの要件をともに満たす者をいいます。(一般定期健康診断の対象者と同様です。契約の名称や国籍に関わりません。)

- 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ます。

- 派遣労働者に対するストレスチェックは、派遣元を実施義務があります。(一般定期健康診断と同様です。)
- 一般定期健康診断と異なり、ストレスチェックでは、労働者に受検義務が課されていませんが、本制度を効果的なものとするためにも、できるだけ対象者全員が受検することが望まれます。
- 医師の面接指導は、対象者から申出があった場合は実施する義務があります。また、集団分析・職場環境改善は、事業場規模に関わらず、努力義務とされています。
- ストレスチェックの実施結果の労働基準監督署への報告は、労働者数50人以上の事業場に義務付けられていますが、労働者数50人未満の事業場は不要です。
※ 「事業場」は原則として、工場、事務所、店舗など同一場所にあるものを一の事業場と考え、同一企業であっても、場所的に分散している場合は別個の事業場となります。

【参考】労働基準監督署への報告の要否の基準

労働基準監督署への報告の要否の基準となる「常時使用している労働者が50人以上」「常時使用している労働者」とは、ストレスチェックの対象者のように契約期間や週の労働時間によるのではなく、常態として使用されているかどうかで判断します。そのため、労働時間が短いアルバイトやパートタイム労働者、派遣先の派遣労働者であっても、継続して雇用し常態として使用していれば、カウントに含める必要があります。「ストレスチェックの対象者」が50人未満であっても、「常時使用している労働者」が50人以上となり、労働基準監督署への報告が必要となる場合がありますので、注意しましょう。

1 ストレスチェック制度の実施に向けた準備

1-1

事業者による方針の表明

実施事項

- ✓ 事業者は、ストレスチェック制度の実施責任者として、制度の導入方針を決定し、表明します。

留意事項

- 制度の導入に当たっては、労働者に安心して、積極的に活用してもらえるように、事業者としての方針を表明することが重要です。
(後述1-3の「ストレスチェック制度の社内ルール作成・周知」の中で表明することでも構いません。)

【参考】事業者による方針の表明（メッセージ）の例

従業員の皆さんへ
このたび、当事業場では、皆さんの心の健康を維持し、いきいきと働くことができる職場環境をつくるため、法律に基づいたストレスチェック制度を導入します。定期的に従業員のストレスの状況についての検査（ストレスチェック）を実施し、本人のストレスへの気づき・セルフケアを進めるとともに、職場環境の改善につなげることで、メンタルヘルス不調になることを未然に防止する取組です。メンタルヘルス不調者の発見を目的とするものではありません。従業員の皆さんが、安心してストレスチェック制度を活用できるように、プライバシーを守り、適切に運用します。

- ・従業員にストレスチェックを受ける義務まではありませんが、メンタルヘルス不調で治療中等の特別な事情がない限り、全員が受けることが望まれます。
- ・個人のストレスチェック結果は直接本人に通知され、本人の同意なく会社が知ることはありませんので、正直に回答してください。
- ・管理者は、従業員が業務時間中にストレスチェックを受けることができよう配慮してください。
- ・会社は、実施者からストレスチェック結果の集団分析結果（個人が特定されない形のもの）の提供を受け、職場環境改善の取組に活用します。
- ・ストレスチェックの結果、高ストレスの方は、申し出ることで、医師の面接指導を受けることができます。
- ・面接指導を申し出たことや面接指導の結果を理由として不利益が生じることはありません。
- ・会社が入手した面接指導結果の記録は、本人の健康管理の目的のために使用し、それ以外の目的に利用することはありません。

1

ストレスチェック制度の実施に向けた準備

1

ストレスチェック制度の実施に向けた準備

1-2

関係労働者の意見の聴取

実施事項

- ✓ 事業者は、ストレスチェック制度の導入に当たり、労働者が安心してストレスチェックを受けできるように、実施体制、実施方法等について、関係労働者の意見を聴きます。

留意事項

- 意見聴取の内容としては、後述1-3の事項について意見を聴くことが考えられます。
- 意見聴取の方法としては、労働者数50人未満の事業場においては、労働安全衛生規則第23条の2に基づき、安全又は衛生に関して関係労働者の意見を聴く機会を設けることとされていますので、**このような機会を活用することが考えられます。**
関係労働者の意見を聴く機会は、必ずしも会議体の構成をとる必要はありませんが、**それその場の事業場の実情に応じて、実効性が確保できる方法により、できるだけ様々な現場や立場の労働者から意見を聴くことが重要です。**
例えば、事業者としての方針を表明しつつ、後述1-3の社内ルールの案をあらかじめ作成した上で、事業場内に周知し、労働者に意見を募るといった方法も考えられます。
- 関係労働者の意見聴取は、後述2-1の衛生推進者又は安全衛生推進者を中心として実施することが望まれます。

- なお、ストレスチェック実施後にも、実施状況やそれを踏まえた実施方法等の改善等について、関係労働者の意見を聴くことが望まれます。

【参考】関係労働者の意見を聴く機会の設置状況（事例）

- 定例の業務ミーティングの場を活用して、同業種の災害事例等について共有する場を設け、労働者からの意見を聴いている。
- 朝礼などの打合せの場を活用して、KY活動（危険予知活動）やヒヤリハット活動結果の周知、説明等を共有する機会として活用している。
- 環境・消防・交通安全などの他の委員会の開催と併せる形で、安全衛生に関する問題や作業環境の改善の提案について話し合う場を設けている。
- 月一回、運行管理関係の安全会議をやっており、その場で併せて、労働災害事例の共有や腰痛防止、新規入社者の労働者への健康面での指導等について話すなど、安全衛生関係の会話をする機会を設けている。（運送業）

実施事項

- ✓ 事業者は、関係労働者の意見聴取の結果を踏まえ、ストレスチェック制度の社内ルールを作成し、周知します。

留意事項

- ストレスチェック制度の社内ルールとして、以下の事項について定めることが望まれます。個人情報取扱いは明確にしておくことが重要です。

- ・実施体制
- ・実施方法
- ・記録の保存
- ・情報管理
- ・情報の開示、訂正等及び苦情処理
- ・不利益な取扱いの防止

※ 社内ルールの作成に当たっては、次頁の「社内ルールの例」を参考にしてください。

- 仮に、社内ルールを規程として作成する場合は、巻末資料「ストレスチェック制度実施規程（モデル例）」を参考にしてください。
※ この規程例は、定めておくのと良いと考えられる事項を詳細に示したものであり、あくまで一例です。それぞれの事業場の実情に応じてアレンジしてください。
- ストレスチェック制度の社内ルールの周知は、事業場内イントラネットへの掲載や規程の配付等により行ってください。

【参考】社内ルールの例

ストレスチェック制度の社内ルール（周知）

当事業場では、従業員の心の健康を維持し、いきいきと働くことができる職場環境をつくるため、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度を導入します。皆さんが安心して本制度を活用できるように、関係従業員の意見を踏まえ、実施体制や実施方法、個人情報取扱等について定めます。

- ① 実施体制
 - ・ ストレスチェックは、外部機関（実施者）に委託して実施します。
 - ・ 委託先との契約・連絡調整等を行う実務担当者は、総務担当（〇〇）とします。
 - ・ 医師の面接指導は、外部の医師に依頼して実施します。
- ② 実施方法
 - ・ 年1回、時期を決めて、全ての従業員を対象に実施します。
 - ・ 調査票の調査項目及び調査形態（ウェブ回答または紙の調査票）は、実施者の提案を踏まえ決定します。
 - ・ 実施者が調査票の配布・回収・データ入力等を行います。個人のストレスチェック結果は実施者から直接本人に通知されます。
 - ・ ストレスチェックの結果、高ストレスの方は、会社に申出を行うことで、医師の面接指導を受けることができます。
 - ・ 会社は、実施者からストレスチェック結果の集団分析結果（個人が特定されない形のもの）の提供を受け、職場環境改善の取組に活用します。
- ③ 記録の保存
 - ・ 集団分析結果、面接指導結果（意見書）は、会社において5年間保存します。
- ④ 情報管理
 - ・ 個人のストレスチェック結果は実施者から直接本人に通知され、本人の同意なく会社が知ることはありません。
 - ・ 会社は、面接指導の申出を行ったことや本人の健康管理の目的の範囲で面接指導結果（意見書）について知ることになりますが、入手した情報は、当該目的のために使用し、それ以外の目的に利用することはありません。
- ⑤ 情報の開示・苦情処理
 - ・ ストレスチェック制度に係る情報の開示を求める際は、総務担当に相談ください。
 - ・ 情報の開示等についての苦情は、総務担当に相談ください。
- ⑥ 不利益な取扱いの防止
 - ・ ストレスチェックを受けないことや、ストレスチェック結果を理由として、不利益な取扱い（配置・昇進・評価等）は一切ありません。
 - ・ 面接指導を申し出たことや、面接指導の結果を理由として、不利益が生じることは一切ありません。

1 ストレスチェック制度の実施に向けた準備

1 ストレスチェック制度の実施に向けた準備

2 ストレスチェック制度の実施体制・実施方法の決定

2-1

実務担当者の選任

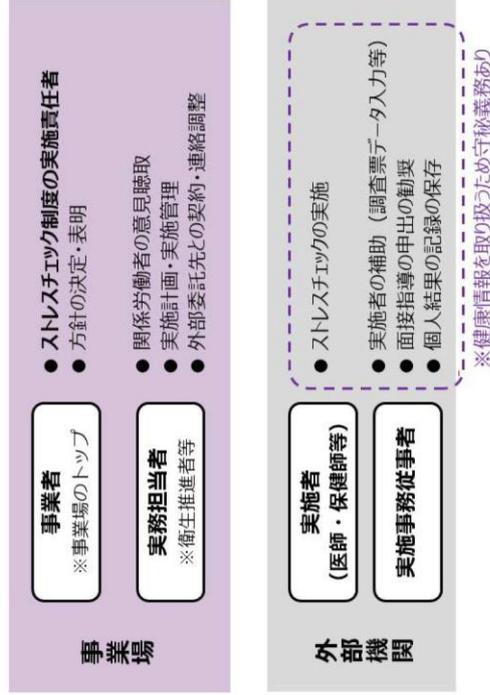
実施事項

- ✓ 事業者は、委託先の外部機関に依頼して実務者等を選定します。また、事業場において実務担当者を指名します。

留意事項

- 労働者数 50 人未満の事業場においては、原則として、労働者のプライバシー保護の観点から、ストレスチェックの実施を外部機関に委託することが推奨されます。
外部機関（後述 2-2 参照）には健康診断機関も想定されます。
ストレスチェックの実施を外部委託する場合は実施体制は以下ようになります。

ストレスチェックの実施を外部委託する場合の実施体制（イメージ）



- ストレスチェックの実施を外部委託する場合であっても、ストレスチェック制度は事業者の責任において実施するものであり、事業者は、実施に当たって、外部委託先との連絡

調整等を担当する実務担当者を指名するなど、実施体制を整備する必要があります。また、委託先の外部機関においては、実務者を選任し、実施事務従事者を配置します。

【事業場内】

ストレスチェックの個人結果等の労働者の健康情報の取扱は外部機関で完結し、事業場内では取り扱いません。事業場内には、実務を担当する者を配置します。
※ 労働者の健康情報を取り扱わないため、人事に対して直接の権限を持つ監督的地位にある者を指名することも可能です。

● 実務担当者

事業場におけるストレスチェック制度の実施計画の策定、委託先の外部機関との連絡調整、実施の管理等の実務を担当します。

【委託先の外部機関】

● 実施者

調査票の選定、高ストレス者の評価方法の決定、ストレスチェック結果に基づき医師の面接指導の要否の判断等に関与します。
実施者は、委託先の外部機関の医師、保健師、一定の研修を受けた歯科医師、看護師、精神保健福祉士又は公認心理師の中から選任する必要があります。

● 実施事務従事者

実施者の指示により、ストレスチェックの実施の事務（個人の調査票の回収・データ入力、個人結果の記録の保存、医師の面接指導の申出勧奨等）に携わります。

※ ストレスチェックの実施の事務は、労働者の健康情報を取り扱う事務であり、実施者及び実施事務従事者には守秘義務が課せられます。

- 労働者数 10 人以上 50 人未満の事業場では、労働安全衛生規則第 12 条の 2 に基づき、業種により衛生推進者又は安全衛生推進者を選任することとされています。
実務担当者には、衛生推進者又は安全衛生推進者（メンタルヘルズ指針に基づくメンタルヘルズ推進担当者を選任している場合はその者）を選任することが望まれます。また、前述 1-2 の関係労働者の意見聴取は、これらの者を中心に実施することが望まれます。
- 実務担当者は、個人のストレスチェック結果等の健康情報を取り扱うことがない立場ですが、当然ながら、自身はこうした情報を取り扱わないことを徹底するなど、事業場内の実務の担当者として個人情報保護への配慮が求められます。

【参考】労働者数 10 人未満の事業場における実務担当者

労働者数 10 人未満の事業場では、衛生推進者又は安全衛生推進者がいせんので、事業者自らが、上記の衛生推進者等に求められる役割を踏まえつつ、事業場内の実務を担当することが考えられます。

2-2

ストレスチェックの委託先の選定・契約

実施事項

- ✓ 事業者は、ストレスチェックの委託先の選定に当たっては、事前に外部機関から「サード・パーティ事前説明書」を作成・提出してもらい、その内容を確認します。

留意事項

- ストレスチェックの実施の委託先を適切に選定できよう、事業者は、事前に外部機関から以下の事項について説明を求めることが重要です。

- **実施体制** (実施者、実施事務従事者等)
- **実施方法** (調査票、調査方法、高ストレス者・面接指導対象者の選定方法、ストレスチェック結果の通知方法、面接指導対象者への通知方法等)
- **料金体系** (料金体系、基本料金、オプション料金の明示等)
- **面接指導** (面接指導の依頼先、面接指導担当医師、面接指導以外の相談対応等)
- **情報管理** (結果通知等の情報の流れ、結果の保存等)

- 説明を求めるときは、**巻末資料の「サード・パーティ事前説明書」**を外部機関に作成・提出してもらうようにしてください。

- 外部機関の提案内容については、以下のようなポイントでの確認が重要です。

- ☐ 実施体制について、実施者は必要な資格 (前述2-1参照) を有する者か等 (実施者、実施事務従事者は、委託先で選定されている者を活用することが基本となります)。
- ☐ 実施方法について、調査票の項目、調査形態 (紙/ウェブ) の選択肢の提案、高ストレス者・面接指導対象者の選定方法の妥当性 (後述2-5参照)、調査方法 (調査票の配布・回収、未受検者に対する受検勧奨) の提案 (後述3-1、3-2参照) 等

- ☐ 料金体系^(※) について、どこまでのサービスを提供しているのか (集団分析、面接指導、相談窓口等)、標準サービスか/追加のオプションサービスか、具体的な額、オプション料金との区別が明確か 等

※ ストレスチェック実施の受託料金には、実施者及び実施事務に従事する内部スタッフ (実施体制) + 実施事務経費 + システム提供 + データ保管といった実施に不可分の費用は、原則加味されていることが標準であると考えられることから、これらの費用がオプション (別料金) とされている場合には、その料金

- ☐ 設定について外部機関から十分な説明を受ける必要があります。

- ☐ 面接指導の依頼先 (後述2-3参照) について、
・外部機関のオプションサービスが有るのか (有る場合、その料金について、回数によらない一括契約か/実際に面接指導が実施された場合のみ料金が発生するか等)

- ・(外部機関のオプションサービスの有無に関わらず) 面接指導の依頼先の選択肢として、地産保 (後述2-3参照) 等の利用について提案されているか 等

- ☐ 情報管理について、個人情報保護の体制 (プライバシーマーク等の認証の有無)、結果の保存方法・セキュリティ 等

- 事業者は、外部機関の提案内容をもとに比較検討を行い、

- ① ストレスチェック、集団分析について、当該外部機関に委託することとするのか、
- ② 面接指導について、どこに依頼することとするのか (当該外部機関のオプションサービスを利用するか/地産保 (後述2-3参照) を利用するか 等) を決定します。

- 事業者から委託を受けてストレスチェック制度に関する業務を実施する外部機関としては、健診機関やメンタルヘルスサービス機関等があります。

当該事業場が定期健康診断を委託している健診機関の場合には、委託先の提案内容次第では、ストレスチェックや面接指導について、既に実施している定期健康診断とセットで運用することも考えられます。

2

ストレスチェック制度の実施体制・実施方法の決定

2

ストレスチェック制度の実施体制・実施方法の決定

2-3

医師の面接指導の依頼先の選定

※ 医師の面接指導の実施については後述 4 を参照

実施事項

- ✓ ストレスチェックの委託先の選定・契約に当たっては、面接指導の依頼先についても、あらかじめ決めておきます。

留意事項

- 前述 2-2 のように、医師の面接指導の依頼先としては、ストレスチェックの委託先の外部機関が面接指導もメニューの一つとして提供していることがあり、当該サービスを利用する場合、費用は当該外部機関との契約で決まります。
- 労働者数 50 人未満の事業場における医師の面接指導の実施は、**最寄りの「地域産業保健センター」**（以下「**地産保**」といいます。）に依頼して、**無料**で受け付けることができます。

● 地産保とは、厚生労働省所管の独立行政法人労働者健康安全機構が運営する支援機関で、全国 350 か所（概ね労働基準監督署単位）に設置されています。地産保には登録産業医が配置されており、医師の面接指導のほか、定期健康診断結果の医師の意見聴取など、労働安全衛生法に関する医師による産業保健サービス^④を無料で受け付けることができます。（地産保への申込方法は巻末資料④を参照）

※ 面接指導を地産保に依頼する場合、面接指導の実施対象者が決まった時点で、必要事項を記入して申し込む必要があります。（地産保への申込方法は巻末資料④を参照）

※ なお、地産保では、ストレスチェック自体は実施していません。また、事業者がストレスチェックの実施者を地産保の登録産業医に依頼することもできません。

※ 地産保は、企業規模として 50 人未満の小規模事業場を優先して支援を提供しています。いわゆる大企業の営業所等である小規模事業場で、本社等で選任されている産業医等の協力を得られるような場合は、ご利用いただけなかった場合があります。

2-4

実施時期及び対象者の決定

実施事項

- ✓ 事業者は、ストレスチェックの実施時期（1年ごとに1回）、対象者（前述 0-4 参照）を決定します。

留意事項

- ストレスチェックは集団分析を行うことから、少なくとも集計・分析の単位となる集団について同時期に行うことが望まれます。このため、ストレスチェックを定期健康診断と併せて実施することを検討する場合、定期健康診断を一齐に実施していない（例えば誕生日に実施するなど）事業場では、時期の検討が必要です。

2-5

調査票及び高ストレス者の選定方法の決定

実施事項

- ✓ 事業者は、ストレスチェックの調査票（項目、調査形態）及び高ストレス者の選定方法について、実施者の提案等を踏まえ決定します。

留意事項

- 調査票（項目）としては、巻末資料の「**職業性ストレス簡易調査票**（57項目）を利用することが推奨されます。また、これを簡略化した調査票の例（23項目、簡略版。）も巻末資料に示しますが、集団分析が詳細にできないことに留意が必要です。
- 調査形態としては、調査票の用紙を配布し記入してもらう方法、**ウェブ**上で回答を入力してもらう方法がありますが、労働者の属性によってこれらを使い分ける方法を含め、それぞれの実施は、配布・回収の煩雑さがありますが、1人1台の PC が支給されていない、個人の社用メールアドレスがない、個人のスマートフォンを業務に用いることを許可していない等の事業場では紙での実施が適している場合があります。
- 高ストレス者の選定方法については、上記の「**職業性ストレス簡易調査票**」を使用する場合は、厚生労働省が示す基準・方法による**ことが適当**です。実施者（委託先）の提案等を踏まえて決定してください。
なお、面接指導対象者は、高ストレス者の選定結果を踏まえて、実施者（委託先）が選定することになります。

2 ストレスチェック制度の実施体制・実施方法の決定

2 ストレスチェック制度の実施体制・実施方法の決定

3 ストレスチェックの実施

3-1

調査票の配布・回収・受検勧奨

実施事項

- ✓ ストレスチェックの調査票は、委託先の外部機関が配布し、回収します。
- ✓ 未受検者への受検勧奨は、委託先の外部機関または事業者が行う方法があります。

留意事項

- ストレスチェックの実施に当たっては、労働者が戸惑うことのないように、あらかじめ実施担当者から社内に実施の予告（実施時期、委託先の外部機関名、調査票の配布・回収の方法、受検勧奨の方法等）を行っておく必要があります。
- 全ての労働者がストレスチェックを受けることが望ましいため、事業者は、以下のような方法で、未受検者に対して受検勧奨を行うことができます。その際、業務命令のような形で強要するようなことのないように十分に留意する必要があります。
 - ・委託先の外部機関が、未受検者に対して受検を勧奨する方法
 - ・事業者が、委託先の外部機関からストレスチェックを受けた労働者リストを入手する等により受検の有無を把握した上で、未受検者に対して受検を勧奨する方法
- ストレスチェックは業務時間中に実施するものとし、管理者には、労働者が業務時間中にストレスチェックを受けられることが望まれます。

【参考】外国人労働者のストレスチェック受検への配慮

外国人労働者がストレスチェックを受検する際には、厚生労働省ホームページに掲載されている外国語版の調査票^(※)を参照する、通訳の方がサポートする等、必要に応じて配慮を行うことが望まれます。

※ 外国語版の調査票等は巻末資料④を参照

3-2

ストレスチェック結果の通知

実施事項

- ✓ 事業者は、個人のストレスチェック結果について、実施者（委託先）から、他者に内容が分からない形で労働者本人に通知されるようにしなければなりません。
- ✓ 面接指導対象者に対しては、実施者（委託先）から、申出の勧奨を行います。

留意事項

- 事業者は、実施者（委託先）から、労働者本人に以下の事項を直接通知させます。事業者が個人結果の提供を受けることは基本的にありません。

必ず通知させなければならない事項

ア 個人のストレスチェック結果

- ① 個人のストレスプロフィール
- ② 高ストレス者に該当するか否かの評価結果
- ③ 面接指導を受ける必要があるかどうかの評価結果（面接指導対象者に対しては、事業者への申出の勧奨（併せて、申出窓口及び申出方法）

通知させることが望ましい事項

- イ セルフケアのためのアドバイス^(※)
 - ウ 面接指導の申出窓口以外の相談可能な窓口（詳細は後述の4-6を参照。）
- ※ ストレスチェック結果を活用して、各自において、自身のストレスに気づき、また、これに対処するための知識・方法を身につけ、それを実施すること（セルフケア）が重要であり、事業者はあらかじめ必要な助言（個人結果を受けて各自セルフケアに取り組むことへの要励及びそのための情報提供等、巻末資料④を参考。）を行います。

- 個人結果の通知方法として、内容が分からないように密封された封筒（封書）に入れて事業場に提供され、事務担当者等から個人に配布することは差し支えありません。
- 面接指導対象者に対象であることを伝える場合、対象者だけに職場で封書を配布すると、面接指導対象者であると他の者に類推される可能性があることから、電子メールで通知する、全員にストレスチェック結果を封書で通知する際に併せて面接指導対象者である旨の通知文も同封して通知するなどの配慮が必要となります。
- 面接指導の申出を行ったことや面接指導の結果は事業者に伝わることになりませんが、面接指導対象者に対してはあらかじめその旨を通知しておくことが必要です。

3

ストレスチェックの実施

3

ストレスチェックの実施

ストレスチェック結果の保存

実施事項

- ✓ 事業者は、個人のストレスチェック結果について、委託先の外部機関において保存させることが望まれます。

留意事項

- 個人のストレスチェック結果は、法令上、労働者の同意なく事業者が提供を受けることはできないため、**結果の保存については、委託先の外部機関における実施事務従事者が行うこと**になります。
保存場所は、外部機関の保管場所やサーバー内（結果がシステム上のデータの場合）で保管することが考えられます。
※委託先との契約に際しては、ストレスチェック結果の記録の保存についても委託内容に含めるようにしましょう。
- ストレスチェック結果の保存を自社で行おうとする場合は、後述8を参照。

3

ストレスチェックの実施

4 医師の面接指導及び事後措置

4-1

面接指導の申出

実施事項

- ✓ 事業者は、面接指導対象者から申出があった場合は、遅滞なく面接指導を実施しなければなりません。
- ✓ 事業者は、面接指導を担当する医師と、面接指導の日程調整を行います。

留意事項

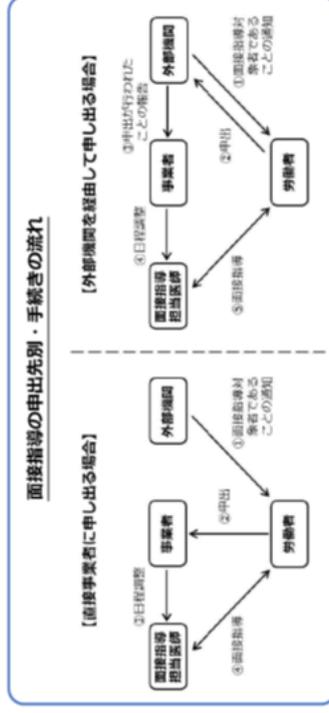
- 面接指導を受けることを希望する申出は、事業者に対して行われることとなりますが、以下のように、労働者が安心して申出できるための環境の整備が重要です。

【直接事業者に申し出る場合】

- 面接指導の申出に当たって、基本的には事業者が個人のストレスチェック結果の提供を受けることは想定されていません。

【委託先の外部機関を経由して申し出る場合】

- 面接指導の申出先を、直接事業者ではなく、**外部機関を経由して申出ができるようになる**ことが考えられます。この場合、申出が行われたことは事業者に報告されることとなるので、このことについて、労働者に予め（面接指導の申出勧奨の機会等に）伝えておく必要があります。



- ※ 具体的な手続き等については、外部機関が作成する「サービス内容事前説明書」により確認を行い、外部機関との間で決めるようにしてください。
- ※ 面接指導の依頼先が地産保の場合、地産保の窓口を通じて、面接指導を担当する医師の手配及び日程調整が行われます。

4

医師の面接指導及び事後措置

が必要と認められる場合には、直接対面で行う必要があります。(情報通信機器を用いて面接指導を実施する場合の留意点をまとめた通達は巻末資料④を参照)

- **面接指導の費用**については、法で事業者が面接指導の実施の義務を課しているため、事業者が負担すべきものであり、情報通信機器を用いて行われる場合の通信料等についても留意してください。なお、面接指導については保険診療扱いはできません。

4-3 医師からの意見聴取

- 実施事項**
- ✓ 事業者は、面接指導結果に基づき、就業上の措置の必要性の有無や講ずべき措置の内容について、医師（面接指導を実施した医師等）から意見を聴取しなければなりません。

- 留意事項**
- 法令においては、面接指導を実施した後、遅くとも1月以内には医師から意見を聴取する必要があります。面接指導を実施した医師から意見を聴取することが適当です。

- **面接指導結果及び医師の意見書**は、事業者に提供されます。地産保において面接指導を実施した場合は、面接指導結果とセットで医師の意見書が提供されます。
- ストレスチェック指針が示す、医師の意見書に含めるべき事項は以下のとおりです。
 - ア 就業区分及び就業上の措置の内容

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要があるもの	メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養等のため、休暇又は休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

- イ 職場環境の改善に関する意見
- 職場環境の改善に関する意見は、人事労務管理に関わるものが多いため、人事労務担当者や管理監督者とも連携して対応することが重要です。また、上司のパワーハラスメントなど、職場の人間関係の問題があることも考えられますので、情報管理も含め人事労務担当者と連携した慎重な対応が必要になります。

4 医師の面接指導及び事後措置

4 医師の面接指導及び事後措置

- **面接指導を実施する日時**は、就業時間内に設定することが望まれますが、対象者が心理的な負担なく受けられる配慮が必要です。就業時間内に面接指導を受ける際には、労働者の職場の管理者の理解を得ておくことも重要です。
- **面接指導を実施する場所は**、プライバシーに配慮して設定します。

4-2 面接指導の実施

- 実施事項**
- ✓ 事業者は、面接指導の実施に際し、面接指導を担当する医師に、面接指導に必要な情報を提供します。

- 留意事項**
- 面接指導を担当する医師に、面接指導に必要な例えば以下のような情報を提供することになります。

- ① 対象となる労働者の氏名、性別、年齢、所属する事業場名、部署、役職等
- ② 個人のストレスチェック結果（ストレスプロフィール等）^(※)
- ③ ストレスチェックを実施する直前1か月の間の、労働時間（時間外・休日労働時間を含む）、労働日数、深夜業の回数及び時間数、業務内容（特に責任の重さなどを含む）等
- ④ 定期健康診断やその他の健康診断の結果
- ⑤ ストレスチェックの実施時期が繁忙期であったかどうかの情報

- 事業者は、上記の①～⑤の情報をとりまとめ、面接指導を担当する医師に事前に送付することが望まれます。
- ※②の個人のストレスチェック結果については、委託先の外部機関から密封された封筒に入れた状態で取り寄せ、他の情報と合わせて送付する、又は、本人が面接指導時に自ら持参する等、労働者のプライバシーが確保される方法で面接指導を担当する医師に情報提供する必要があります。
- ※上記の面接指導を依頼するために必要な情報について、面接指導を担当する医師に提供することは、法令に基づく対応であり、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けませんが、情報提供することは予め本人に伝えておくことが望まれます。
- 面接指導は、情報通信機器を用いる場合も含め、労働者の様子を把握し、円滑にやりとりを行うことができる方法により行う必要があります。ただし、面接指導を実施する医師

実施事項

- ✓ 事業者は、医師の意見聴取の結果を踏まえ、必要があると認められる場合は、当該労働者の実情を考慮して、対応可能な就業上の措置を講じなければなりません。

留意事項

- 就業上の措置を決定する場合には、あらかじめ当該措置対象の労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努め、労働者に対する不利益な取扱いにつながらないように留意しなければなりません。
- 就業上の措置の実施に当たっては、当該労働者の職場の管理監督者の理解を得ることが不可欠であり、ブライバシーに配慮しつつ、管理監督者に対し、就業上の措置の目的・内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが適当です。
なお、管理監督者がいない場合は、業務量の調整、業務分担等のために必要な範囲で、ブライバシーに配慮しつつ、当該労働者の職場の同僚等に対し、就業上の措置の目的・内容等について必要な説明を行うことが考えられます。
- 就業上の措置を講じた後、医師の意見書の措置期間をめぐり、ストレス状態の改善の状況に応じて、順次通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずる必要があります。(意見聴取を行った医師等に意見を聴く必要がある場合、当該医師に再度相談することが望めます。)
- 面接指導結果に基づき医師の意見書を踏まえた対応は、個別の労働者への措置にとどまらず、それをきっかけに、経営改善に向けた組織のポータルネットワークへの気づきとして捉えることが重要です。

実施事項

- ✓ 事業者は、面接指導の申出窓口以外の相談できる窓口について、労働者に情報提供しておくことが望まれます。

留意事項

- ストレスチェックの結果、高ストレスであるとされ、面接指導の対象となった労働者は、できるだけ面接指導を受けることが望ましいと考えられますが、面接指導を受けるかどうかはあくまで本人の選択によります。
- 面接指導を受けることを選択しなかった労働者も、高ストレスの状態で放置されることのないように、高ストレスであると考えられた労働者には、以下のような、面接指導以外の相談できる窓口について案内することが重要です。
また、高ストレスではない人も相談できる窓口があれば、併せて案内することが望まれます。
- このような相談窓口の案内について、委託先の外部機関からストレスチェック受検者に適切に提供されるか、委託先の選定に当たって、よく確認することが重要です。

> 「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト ところの耳」の相談窓口

- ・ 厚生労働省が運営
 - ・ 電話、SNS、メールによる相談に対応（無料）
 - ・ 高ストレスではない人も含め、どなたでも利用可能
- ※ 詳細は巻末資料④を参照

> 委託先の外部機関が提供する相談サービス

> 自社内にカウンセラー等による健康相談の体制がある場合はその窓口 等

- ※ 相談窓口の案内に当たっては、相談内容が会社に知られず、匿名性が担保されていることを確認してください。

4

医師の面接指導及び事後措置

4

医師の面接指導及び事後措置

面接指導結果の記録と保存

実施事項

- ✓ 事業者は、面接指導結果の記録を5年間保存しなければなりません。

留意事項

- 保存する記録としては、面接指導結果に基づき、次の事項を記載しなければなりません。

- ① 面接指導の実施年月日
- ② 当該労働者の氏名
- ③ 面接指導を行った医師の氏名
- ④ 当該労働者の勤務の状況
- ⑤ 当該労働者の心理的・肉体的負担の状況
- ⑥ その他の当該労働者の心身の状況
- ⑦ 当該労働者の健康を保持するために必要な措置についての医師の意見

- 面接指導を実施した医師は、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するため必要最小限の情報に限定して事業者に情報を提供する必要がある。診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや詳細な情報は事業者には提供してはならないことになっています。事業者としても、このような情報の提供を求めないでください。

4

医師の面接指導及び事後措置

5 集団分析・職場環境改善

5-1

集団ごとの集計・分析（集団分析）

実施事項

- ✓ 事業者は、委託先の外部機関（実施者）に、個人のストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析させるよう努めなければなりません。

留意事項

- ストレスチェック制度が、メンタルヘルス不調の未然防止を目的としていることを踏まえれば、個人のセルフケアとともに、ストレスチェックの結果を集団ごとに分析し、職場環境を改善することが重要です。
- 集団分析の具体的な方法は、使用する調査票により異なりますが、国が標準的な項目として示す「職業性ストレス簡易調査票」（57項目）又は簡略版（23項目）を使用する場合には、これに関して公開されている「仕事のストレス判定図」によることが適当です。
- 集団での集計や分析は個人のストレスチェック結果を基にすることから、特に、小規模事業場においては、労働者のプライバシーの保護の観点から、個人が特定されない方法で実施するよう十分に留意する必要があります。
- 集団分析結果については、集計・分析の単位が10人⁽⁸⁾を下回る場合には、個人が特定されるおそれがあることから、原則として集団分析結果の提供を受けてはいけません。
※ 集団分析の下限人数の「10人」は、在籍労働者数ではなく、実際の受検者数（有効なデータ数）でカウントする必要があります。
- 集団分析結果は、経年変化をみて職場のストレスの状況を把握・分析することも重要であることから、事業者が5年間保存することが望まれます。
- 集団ごとの集計・分析を自社で行おうとする場合は、後述8を参照。

5

集団分析・職場環境改善

実施事項

- ✓ 事業者は、集団分析結果を活用し、職場環境のストレス要因の軽減に取り組むよう努めなければなりません。

留意事項

- 職場環境改善については、集団分析結果だけでなく、外部機関から提供された参考データやアドバイザー、管理監督者による日常の職場管理で得られた情報、労働者（労働組合等）への意見聴取から得られた情報等も勘案して、勤務形態又は職場組織の見直し等の様々な観点から職場環境を改善するための必要な措置を講じることが望まれます。その取組内容は極めて多様ですが、例えば以下のような取組例があります。

事例 A（技術サービス業・労働者数約 110 名（事業場単位））

集団分析結果は、企画総務グループの担当者と各部門長が外部業者から説明を受け、さらに各部門長が各グループのリーダーに共有、各グループで集団分析結果を踏まえ、職場環境改善を展開するという流れ。例えば、業務の量や質によるストレス負荷が高いという結果の場合、長時間労働が要因の一つとなっていることも多いので、業務効率化の方法を検討し実施するといったことを進めている。

事例 B（鉱業・採石業・砂利採取業・労働者約 25 名（事業場単位））

集団分析結果は、各項目の特徴や、部門別の特徴、前年との比較などを踏まえ、“職場環境によるストレス”の項目の数値が高く出た年に、従業員の作業現場の様子を確認したところ、夏場高温状態になり負担が大きくなってきているということが分かったため、スポットクーラーを新たに配置した。

事例 C（製造業・労働者数 75 名（事業場単位））

集団分析結果について分析したところ、身体的負担と職場環境（騒音、照明、温度、換気など）が高ストレスとなっている要因として大きいことが分かった。そこで、少しでも働く環境を良くしようと設備投資を行った。例えば、暑さ対策として、工場棟と事務棟の屋根と外壁に、5 年計画で遮熱塗料を塗布した。また、工場内の水銀灯 103 基を全て LED 灯に交換した。その結果、暑さが改善しただけでなく、工場内がとてもし明るくなった。その他、工場棟に冷暖房設備を導入したり、休憩室をきれいしたり、様々な作業環境改善に取り組んだ。

事例 D（建設業・労働者数 1,000 名以上（企業単位））

集団分析の結果、若手社員が先輩社員の言葉遣いに委縮し、強いストレスを感じていること、また、その状況に対し管理監督者も悩んでいることが課題として挙げられた。そこで、強い口調や言葉遣いによる指導がハラスメントになる場合もあるといったハラスメント防止研修を全社員へ実施した。

事例 E（製造業・労働者数約 1,000 名（事業場単位）、79 名（部署単位））

電機メーカー企業を組み立て職場では、ストレスチェックの集団分析で高ストレス者の割合が高かったため、職場環境に対する対策を職場上司が中心となり計画した。この職場では上司のサポート得点が低くなっており、機械のトラブルが多い割に上司が多忙でなかなか相談にのることができないためと考えられた。この問題に対して、この職場ではハグループごとに権限と技術を持つサブリーダーを設置し、細かい指示を代行できるようにした。2 年後には、対策をしなければならなかった他の職場に比べて従業員の高ストレス者の割合が減少し、また疾病で休む日数も減少し、対策の効果が確認された。

事例 F（製造業・労働者数約 150 名（事業場単位）、26 名（部署単位））

ハイオ系企業の開発部門では、職業性ストレス簡易調査票によるストレスチェックの集団分析の結果、同僚のサポート等が低かった。日ごろから従業員同士のコミュニケーションに問題を感じていた上司が提案し、「コミュニケーションのよい、働きやすい職場づくり」を目的とした従業員参加型の話し合いが実施された。2 時間のグループ協議から、「情報周知のためのホワイトボードの設置」、「他チームの情報を得るための情報交換会」の 2 つが提案され、実行された。その後の調査では、職場の一体感とワーク・エンゲイジメントの点数が上昇していた。

5

集団分析・職場環境改善

5

集団分析・職場環境改善

6 労働者のプライバシーの保護

留意事項

- 事業者は、ストレスチェック制度の実施に当たり、労働安全衛生法によりストレスチェックや高ストレス者の面接指導の実施の事務に従事した者には罰則付きで守秘義務が課せられているといった、労働者のプライバシーへの配慮を求めた法律の趣旨を十分踏まえる必要があります。
- 事業者は、個人のストレスチェック結果等について、当該情報を保有している実施者等に対して、不正に入手したり、提供を強要したりしてはいけません。
個人のストレスチェック結果については、事業者が提供を受ける必要があるのは限られた場合であり、原則として、事業者は入手すべきではありません。仮に合理的な理由があり、労働者の事前の同意を経て提供を受けた場合であっても、情報は適切に管理し、社内で共有する場合も必要最小限の範囲に止める必要があります。
- ストレスチェック制度を実施する中では、個々のストレスチェック結果をはじめとした労働者の個人情報を取り扱われることとなりますが、特に個人のストレスチェック結果については、健康情報であり、個人情報保護法第2条第3項に規定する「**要配慮個人情報**」に含まれる機微な情報となります。
こうした情報については、労働者のプライバシー保護の観点から、その入手や提供において極めて慎重な取り扱いが求められます。

個人のストレスチェック結果

⇒事業者が実施者から提供を受けるためには労働者の事前の同意が必要

面接指導の申出の有無

⇒法令に基づく事項であるため、労働者の事前の同意なく事業者が取得可能

面接指導結果

⇒法令に基づく事項であるため、労働者の事前の同意なく事業者が取得可能
※事業者が医師から提供を受ける情報の範囲は前述4-5を参照。

面接指導結果について医師から聴取した意見

⇒法令に基づく事項であるため、労働者の事前の同意なく事業者が取得可能

(平成30年9月7日公示第1号、改正令和4年3月31日公示第2号「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」より)

- なお、商工会や協同組合など業界団体に所属している企業（業界団体所属型）や、工業団地・商店街・卸団地など地域的にまとまっている企業（地域集積型）が、ストレスチェックの実施や集団分析等についても共同で行う場合であっても、当該団体等の事務局は、プライバシー保護に留意する必要があります。

7 不利益取扱いの禁止

留意事項

事業者が、ストレスチェック及び面接指導において把握した労働者の健康情報等に基づき、当該労働者の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはなりません。

- 法律により、① 労働者が面接指導の申出をしたことを理由とした**不利益な取扱い**は禁止されています。
また、② **ストレスチェック結果のみを理由とした不利益な取扱い**についても、これを行ってはなりません。
- 指針により、次に掲げる事業者による**不利益な取扱い**については、一般的に合理的なものとはいえないため、これを行ってはなりません。
- **労働者がストレスチェックを受けないこと等を理由とした不利益な取扱い**
 - ストレスチェックを受けない労働者に対して、これを理由とした**不利益な取扱い**を行うこと。例えば、就業規則においてストレスチェックの受検を義務付け、受検しない労働者に対して懲戒処分を行うことは、労働者に受検を義務付けていない法の趣旨に照らして行ってはならないこと。
 - ストレスチェック結果を事業者に提供することに同意しない労働者に対して、これを理由とした**不利益な取扱い**を行うこと。
 - 面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、面接指導の申出を行わない労働者に対して、これを理由とした**不利益な取扱い**を行うこと。
- **面接指導結果を理由とした不利益な取扱い**
 - 措置の実施に当たり、医師による面接指導を行うこと又は面接指導結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。
 - 面接指導結果に基づく措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等医師の意見を動かし必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。
 - 面接指導の結果を理由として、次に掲げる措置を行うこと。
 - (a) 解雇すること。
 - (b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。
 - (c) 退職勧奨を行うこと。
 - (d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更を命じること。
 - (e) その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

7

不利益取扱いの禁止

6

労働者のプライバシーの保護

8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

留意事項

ストレスチェックの実施については、外部委託せず、自社で実施することも可能ですが、その場合には、個人のストレスチェック結果の取扱いが生じること等から、以下のような点に十分留意する必要があります。

そのため、自社でストレスチェックの実施を行う場合は、プライバシー保護の観点から、事業場内の厳格な体制整備のほか、極めて慎重な運用が求められます。

1 実施体制の整備

○ ストレスチェックの実施を外部委託せず、自社で実施する場合は、実施者（医師・保健師等）、実施事務従事者を自社内で選定する必要があります。人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者（社長、人事部長等）はストレスチェックの実施の事務には従事できない等の制限が課されます。

○ また、実施者、実施事務従事者は、労働者のストレスチェック結果等の健康情報を取り扱うこととなるため、守秘義務が課されます（違反した場合の罰則あり）。

2 ストレスチェックの実施

○ 特に小規模の事業場において、自社内で実施事務従事者を選任し、個人のストレスチェック結果等の健康情報を取り扱うとする場合、守秘義務が課されることを含め役割の周知、運用の徹底がなされない限り、事業者が個人情報が容易に把握されてしまうのではないかと不安が生じやすく、ストレスチェック制度への労働者の協力が得られず、適切な実施が難しくなります。

3 結果の通知

○ 結果の通知に関しては、外部委託と比較して、プライバシー保護上のリスク（誤送信・誤配布・人間関係から生じる情報漏洩等の可能性）及びその防止を含めた運用負担（封入・確認・結果通知記録の管理等の事務負担、人的負担）がともに大きくなります。

4 面接指導の申出動要

○ 面接指導の申出動要に当たり、面接指導対象者だけに職場で封書を配布すると、面接指導対象者である他の者に類推される可能性があることから、電子メールで通知する、自宅に封書で郵送する、全員にストレスチェック結果を封書で通知する際に併せて面接指導対象者である旨の通知文も同封して通知するなどの配慮が必要となります。

○ ストレスチェックの実施を外部委託する場合、当該通知は外部機関から面接指導対象者に直接行われますが、自社で実施する場合は、実施事務従事者を自社内で選定し、これらの通知の事務を行わせる必要があります。

5 面接指導の実施

○ 面接指導を地産保等の外部機関に依頼して実施する場合、面接指導が社外で完結し、面接指導結果の提供範囲（※）が明確になりませんが、自社内で面接指導を実施する場合には、医師を確保した上で、事業者への報告内容の繰引きについて整理が必要です（個人情報と就業上の措置に必要な情報が曖昧になりやすいので留意が必要）。

※ 面接指導結果の記録の作成に当たっては、面接指導を実施した医師は、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するため必要最小限の情報に限定して事業者に情報を提供する必要がある、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや詳細な医学的情報は事業者に提供してはいけません。

6 集団分析の実施

○ 外部機関が集計・分析を実施して事業場に提供する場合は、個人を特定できない措置（10人未満は非表示など）が自動的に講じられますが、自社内で集計・分析する場合には、実施事務従事者を自社内で選定し、個人を特定できない方法による実施を厳守することともに、守秘義務の徹底が必要となります。もとより、小規模事業場では社内の人間関係が近いことから、個人特定のリスクが高く、社内で管理していること自体への労働者の不安が生じやすいことに留意が必要です。

○ 労働者数10人未満の事業場や10人以上の事業場における10人未満の集団単位では、プライバシー保護の観点から、原則として集団分析を実施しないでください。

7 結果の保存

○ ストレスチェックの実施を外部委託せず、自社で実施する場合は、実施者（医師・保健師等）、実施事務従事者がストレスチェック結果を保存することとなりますが、この場合、事業場内のネットワークのサーバ、保管庫等に保存することともに、パスワード設定等により、事業者等が閲覧できないようにする等の厳格な情報管理が求められます。

※ 厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成17年厚生労働省令第44号）に基づき適切な保存を行う必要があります。

8

外部委託ではなく
自社で実施する場合の留意点

8

外部委託ではなく
自社で実施する場合の留意点

巻末資料①

ストレスチェック制度実施規程（モデル例）

以下の規程（モデル例）は、定めておくのと良いと考えられる事項を詳細にお示ししたものであり、あくまで一例です。それぞれの事業場の実情に応じてアレンジしてください。

※マニユアル1-3参照

株式会社_____では、従業員の心の健康を維持し、いきいきと働くことができる職場環境をつくるため、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度を導入します。従業員が安心して本制度を活用できるように、実施体制や実施方法、プライバシーの保護等について定めます。

※マニユアル1-1参照

第1章 総則 ※マニユアル1-2参照

（規程の目的・変更手続き・周知）

- 第1条 この規程は、労働安全衛生法第66条の10の規定に基づくストレスチェック制度を株式会社_____において実施するに当たり、その実施方法を定めるものである。
- 2 ストレスチェック制度の実施方法等については、この規程に定めるほか、労働安全衛生法その他の法令の定めによる。
- 3 会社がこの規程を変更する場合は、関係労働者の意見を聴き、その結果に基づき変更を行う。
- 4 会社は規程の写しを社員に配布又は社内掲示板に掲載することにより、適用対象となる全ての社員に規程を周知する。

第2章 実施体制

（ストレスチェックの委託先） ※マニユアル2-2参照

- 第2条 ストレスチェックは、外部機関に委託して実施する。

（業務担当者） ※マニユアル2-1参照

- 第3条 委託先の外部機関との連絡調整、会社におけるストレスチェック制度の実施計画の策定及び計画に基づく実施の管理等の実務を担当する実務担当者は、_____ 課職員とする。
- 2 実務担当者の氏名は、別途、社内掲示板に掲載する等の方法により社員に周知する。また、人事異動等により実務担当者の変更があった場合には、その都度、同様の方法により社員に周知する。
- （ストレスチェックの実施者及び実施事務従事者） ※マニユアル2-1参照
- 第4条 ストレスチェックの実施者は、委託先の外部機関において選任された医師・保健師等とする。
- 2 ストレスチェックの実施事務従事者は、委託先の外部機関において選任された者とし、実施者の指示のもと、調査票の配布、回収、データ入力等の各種事務処理を担当させる。
- 3 実施者及び実施事務従事者は、個人のストレスチェック結果等の健康情報を取り扱うことから、労働安全衛生法により守秘義務が課せられていること。

巻末資料

(ストレスチェック結果の通知方法) ※マニュアル3-2参照
第12条 ストレスチェックの結果は、委託先の外部機関から、各社員に電子メールで行う。ただし、電子メールが利用できない場合は、封筒に封入し、紙媒体で配布する。

(セルフケア) ※マニュアル3-2参照
第13条 社員は、ストレスチェックの結果及び結果に記載された実施者による助言・指導に基づいて、適切にストレスを軽減するためのセルフケアを行うように努めなければならない。

第2節 医師の面接指導

(面接指導の申出の方法) ※マニュアル4-1参照
第14条 ストレスチェックの結果、医師の面接指導を受ける必要があると判定された社員が、医師の面接指導を希望する場合は、結果通知の電子メールに添付又は封筒に同封された面接指導申出書に入力又は記入し、結果通知の電子メール又は封筒を受け取ってから30日以内に、所定の申出窓口あてに送付することにより、会社に申出を行わなければならない。

2 医師の面接指導を受ける必要があると判定された社員から、結果通知後2日以内に面接指導申出書の提出がなされない場合は、委託先の外部機関から、該当する社員に電子メール等により、申出の勧奨を行う。また、結果通知から30日を経過する前日（当該日が休業日である場合は、それ以前の最後の営業日）に、委託先の外部機関から、該当する社員に電子メール等により、申出に関する最終的な意思確認を行う。

(面接指導を受けるのに要する時間の賃金の取扱い) ※マニュアル4-1参照
第15条 面接指導を受けるのに要する時間は、業務時間として取り扱う。

(面接指導の実施方法) ※マニュアル4-2参照

第16条 面接指導の実施日時及び場所は、実務担当者が面接指導担当医師と調整を行い、実務担当者から、該当する社員及び管理者に電子メール又は電話により通知する。面接指導の実施日時は、面接指導申出書が提出されてから、30日以内に設定する。なお、実務担当者は、電話で該当する社員に実施日時及び場所を通知する場合は、第三者にその社員が面接指導の対象者であることが知られることがないよう配慮しなければならない。

2 通知を受けた社員は、指定された日時に面接指導を受けるとし、管理者は、社員が指定された日時に面接指導を受けることができるよう配慮しなければならない。

3 面接指導を行う場所は、面接指導担当医師の指定する場所とする。

(面接指導結果に基づき医師の意見聴取方法) ※マニュアル4-3参照
第17条 会社は、面接指導担当医師に対して、面接指導が終了してから遅くとも30日以内に、面接指導の結果の報告及び意見の提出を求める。

(面接指導結果を踏まえた措置の実施方法) ※マニュアル4-4参照

第18条 面接指導の結果、就業上の措置が必要との意見書が面接指導担当医師から提出され、就業上の措置を実施する場合は、人事労務部門の担当者が、該当する社員に対して、就業上の措置の内容及びその理由等について説明を行う。

2 社員は、正当な理由がない限り、会社が指示する就業上の措置に従わなければならない。

(面接指導を担当する医師) ※マニュアル2-3参照
第5条 ストレスチェックの結果に基づく面接指導は、外部の面接指導を担当する医師（以下「面接指導担当医師」という。）に依頼して実施する。

第3章 実施方法

第1節 ストレスチェック

第6条 ストレスチェックは、毎年__月__日から__月の間に実施する。

(対象者) ※マニュアル2-4参照

第7条 ストレスチェックは、派遣社員を含む全ての社員を対象に実施する。ただし、派遣社員が、ストレスチェックの結果は、集団ごとの集計・分析の目的のみに使用する。

2 ストレスチェック実施期間中、出張等の業務上の都合によりストレスチェックを受けることができなかった社員に対しては、別途期間を設定して、ストレスチェックを実施する。

3 ストレスチェック実施期間に休職していた社員のうち、休職期間が1月以上の社員については、ストレスチェックの対象外とする。

(調査票及び調査形態) ※マニュアル2-5参照

第8条 ストレスチェックは、厚生労働省の推奨する「職業性ストレス簡易調査票」を用いて行う。

2 ストレスチェックは、電子メールが利用できる社員はウェブ上で回答を入力する方法で、電子メールが利用できない社員には調査票の用紙を配布し記入する方法により行う。

(ストレスの程度の評価方法・高ストレス者の選定方法) ※マニュアル2-5参照

第9条 ストレスチェックの個人結果の評価及び高ストレス者の選定は、「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」（平成27年5月厚生労働省）に示されている基準・方法により行う。

(受検の方法等) ※マニュアル3-1参照

第10条 社員は、メンタルヘルスマッチング不調で治療中等のため受検の負担が大きい等の特別な事情がない限り、会社が設定した期間中にストレスチェックを受けよう努めなければならない。

2 ストレスチェックは、社員の健康管理を適切に行い、メンタルヘルスマッチング不調を未然に予防する目的で行うものであることから、ストレスチェックにおいて社員は自身のストレスの状況ありのままに回答すること。

3 会社は、なるべく全ての社員がストレスチェックを受けよう、委託先の外部機関に依頼し、受けていない社員に対して受検の勧奨を行う。

(ストレスチェックを受けるのに要する時間の賃金の取扱い) ※マニュアル3-1参照

第11条 ストレスチェックを受けるのに要する時間は、業務時間として取り扱う。

2 社員は、業務時間中にストレスチェックを受けるとし、管理者は、社員が業務時間中にストレスチェックを受けることができるよう配慮しなければならない。

(守秘義務)
第28条 社員からの情報開示等や苦情申し立てに対応する____課の職員は、それらの職務を通じて知り得た社員の秘密（ストレスチェックの結果その他の社員の健康情報）を、他人に漏らしてはならない。

**第7章 不利益な取扱いの防止 ※マニュアル7参照
(会社が行わない行為)**

- 第29条 会社は、社内掲示版に次の内容を掲示するほか、本規程を社員に配布することにより、ストレスチェック制度に関して、会社が次の行為を行わないことを社員に周知する。
- 一 ストレスチェック結果に基づき、医師の面接指導の申出を行った社員に対して、申出を行ったことを理由として、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。
 - 二 ストレスチェックを受けない社員に対して、受けないことを理由として、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。
 - 三 ストレスチェック結果を会社に提供することに同意しない社員に対して、同意しないことを理由として、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。
 - 四 医師の面接指導が必要とされたにもかかわらず、面接指導の申出を行わない社員に対して、申出を行わないことを理由として、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。
 - 五 就業上の措置を行うに当たって、面接指導担当医師から意見を聴取する等の労働安全衛生法及び労働安全衛生規則に定められた手順を踏まずに、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。
 - 六 面接指導の結果に基づいて、就業上の措置を行うに当たって、面接指導担当医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないものや、労働者の実情が考慮されていないものなど、労働安全衛生法その他の法令に定められた要件を満たさない内容で、その社員に不利益となる取扱いを行うこと。
 - 七 面接指導の結果に基づいて、就業上の措置として、次に掲げる措置を行うこと。
 - ① 解雇すること。
 - ② 期間を定めて雇用される社員について契約の更新をしないこと。
 - ③ 退職勧奨を行うこと。
 - ④ 不当な動員・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更を命じること。
 - ⑤ その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講ずること。

附則
(施行期日)
第1条 この規程は、令和__年__月__日から施行する

(面接指導以外の相談対応) ※マニュアル4-5参照
第19条 ストレスチェックの結果、医師の面接指導を受けると判定された社員が、面接指導以外に相談できるよう、会社は、委託先の外部機関が提供する相談窓口を設置する。
2 相談内容は、相談者の同意なく会社に提供されることはない。

**第3節 集団ごとの集計・分析
(集計・分析の対象集団) ※マニュアル5-1参照**

第20条 ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析は、原則として、会社単位で行う。
(集計・分析の方法) ※マニュアル5-1参照
第21条 集団ごとの集計・分析は、「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」(平成27年5月厚生労働省)に示されている「仕事のストレス判定図」を用いて行う。

**第4章 記録の保存
(ストレスチェック結果の記録の保存方法) ※マニュアル3-3参照**

第22条 ストレスチェック結果の記録の保存は、委託先の外部機関において実施事務従事者が行う。

(事業者に提供された面接指導結果の保存方法) ※マニュアル4-6参照

第23条 会社の人事労務部門は、実施者から提供された集団ごとの集計・分析結果、面接指導担当医師から提供された面接指導結果報告書兼意見書（面接指導結果の記録）を、社内で5年間保存する。
2 人事労務部門は、第三者に社内に保管されているこれらの資料が閲覧されることがないよう、責任をもって該の管理をしなければならぬ。

**第5章 情報管理
(面接指導結果の共有範囲) ※マニュアル6参照**

第24条 面接指導担当医師から提供された面接指導結果報告書兼意見書（面接指導結果の記録）は、人事労務部門のみで保有し、そのうち就業上の措置の内容など、職務遂行上必要な情報に限定して、該当する社員の管理者及び上司に提供する。
(集団ごとの集計・分析結果の共有範囲) ※マニュアル5-1参照
第25条 実施者から提供された集計・分析結果は、人事労務部門で保有する。

**第6章 情報の開示、訂正等及び苦情処理
(情報開示等の手続き)**

第26条 社員は、ストレスチェック制度に関して情報の開示等を求める際には、所定の様式を、電子メールにより____課に提出しなければならない。
(苦情申し立ての手続き)
第27条 社員は、ストレスチェック制度に関する情報の開示等について苦情の申し立てを行う際には、所定の様式を、電子メールにより____課に提出しなければならない。

巻末資料②

サービス内容事前説明書（モデル例）

厚生労働省「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」に基づく「サービス内容事前説明書」は、ストレスチェック実施サービスを提供する事業者が、その委託契約に先立ち、サービス内容・料金等について適切に把握できるよう、重要事項を分かりやすく明示するものです。

1. ストレスチェック実施サービスを提供する事業者

- ① 事業者名：
- ② 所在地：
- ③ 代表者氏名：
- ④ 担当部署・担当者名：
- ⑤ 連絡先（電話・メール）：

2. ストレスチェックの実施体制

- ① 実施者（氏名、資格、所属機関）：
- ② 実施事務従事者の有無と業務範囲：

説明のポイント

- 受託業務全体を管理するための体制が整備されているか。（全体の管理責任者が明確になっているか。）
- 受託業務を適切に実施できる人数の下記の者が確保されているか。また、下記の者がストレスチェック制度に関する十分な知識を有しているか。
 - ・ ストレスチェックの実施者として必要な資格を有する者
 - ・ 実施者の指示に基づいてストレスチェックの実施の補助業務を行う実施事務従事者
- 実施事務従事者の担当する業務の範囲は必要な範囲に限定されているか。
- 労働者からの問い合わせに適切に対応できる体制が整備されているか。
- 実施者やその他の実施事務従事者が、必要に応じて委託元（説明先の事業場）の実務担当者と綿密に連絡調整を行う体制が取られているか。

3. ストレスチェックの実施方法

- ① 調査票：
- ② 調査方法：
 - ※ 紙、WEB それぞれの場合の調査方法、手順等
- ③ 高ストレス者・面接指導対象者の選定方法：
- ④ 労働者本人に対するストレスチェック結果の通知内容及び通知方法：

説明のポイント

- ストレスチェックに用いる調査票の選定、評価方法及び高ストレス者の選定基準の決定についての提案等を実施者が行うこととなっているか。

調査票

- 調査票は法令の要件（ストレス要因、心身のストレス反応、周囲のサポートの3領域を含む等）を満たすか。
- 国が示す調査票（57項目又は23項目）以外の調査票を用いる場合は、科学的な根拠が示されているか。

調査方法

- 調査票の配布・回収、未受検者に対する受検勧奨の具体的な方法（委託元（説明先の事業場）が行うか、受託者が行うか）
- 実施者が受検者全員のスレッドチェック結果を確認し、面接指導の要否を判断する体制が取られるか。

高ストレス者・面接指導対象者の選定方法

- スレッドチェック結果の評価方法及び高ストレス者の選定方法・基準は法令の要件を満たすか。
- スレッドチェック結果の評価方法及び高ストレス者の選定方法・基準は分かりやすく労働者に開示されるか。
- 高ストレス者の選定に当たり、調査票に加えて補足的に面接を行う場合、当該面接を行う者は、医師、保健師等の適切な国家資格保有者であるか、又は臨床心理士、産業カウンセラー等の心理専門職となるか。また、当該面接は実施者の指示の下に実施する体制が取られるか。

労働者本人に対するストレスチェック結果の通知内容及び通知方法

- 本人に通知する内容は、①ストレスの特徴や傾向を数値、図表等て示したもの、②高ストレスの該当の有無、③面接指導の要否など、法令に定められた内容を網羅するものとなるか。
- サービスとして、本人に通知する内容について、個人結果の過年度データとの経年比較は表示されるか。表示される場合、何年度分か。
- スレッドチェック結果の通知（電子メール又は封書）は、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者に知られることのない形で、直接本人に送られる方法がとられるか。
- 面接指導が必要な労働者に対して、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者に知られないような適切な方法で面接指導の申出を促す体制がとられるか。

- ※ 面接指導の申出に当たり、面接指導対象者だけに職場で封書を配布すると、面接指導対象者である他の者に漏れられることから、電子メールで通知する、全員にストレスチェック結果を封書で通知する際に併せて面接指導対象者である旨の通知文も同封して通知するなどの配慮が必要となること。

- 調査票の記入・入力、調査票の回収等が、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者に知られないような状態で行える方法が取られるか。スマートフォン・PCによるWEB受検など、ICTを用いている場合は、実施者及び労働者本人以外の第三者に見られないようなパスワード管理、不正アクセス等を防止するセキュリティ管理が適切に行われるか。
- 労働者の受検後の状況を適切に把握し、事業者からの求めに応じて、受検状況に関する情報を提供できる体制。

（外担機関が、説明先の事業場から定期健康診断を受託している健康機関の場合）

- スレッドチェックや面接指導の実施について、既に実施している定期健康診断とセットで運用する場合の具体的な実施方法（調査票の配布・回収、個人結果の通知、面接指導の申出手続き、実施場所、個人結果の扱い等）における健康診断との区別等）及び料金等について、適切に提案されているか。

4. ストレスチェックの料金体系

- ① ストレスチェック実施料金：
 - ※ 紙、WEBの別
 - ※ 一人当たり料金、従業員数に応じた基本料金の設定 等
- ② その他費用に係る条件の有無：
 - ※ 他のサービスとのセット料金となっている 等

説明のポイント

- スレッドチェック実施料金として、実施者及び実施事務に従事する内部スタッフ（実施体制）+実施事務経費+システム提供+データ保管といった実施に不可分の費用は、原則加味されているか（これらの費用がオプション（別料金）と

	<p>されている場合には、その料金設定について。</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ストレスチェック実施料金等について、具体的な額が明示されたオプション料金等との明確な区別がなされているか。 <input type="checkbox"/> どこまでのサービスを提供しているのか（集団分析、面接指導、相談窓口等）、それぞれ標準サービスか、任意で選択できるオプションサービスか。
5. ストレスチェック以外のオプション及び料金	<p>① 集団分析：</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 無料／一定の集団数までは無料／1集団〇円 等 <p>② 医師の面接指導：</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 外部機関のオプションサービスが有るのか （オプションサービスが有る場合の料金について、回数によらない一括契約か／実際に面接指導が実施された場合1回につき〇円 等） ※ （外部機関のオプションサービスの有無に関わらず）面接指導の依頼先の選択肢として、地産保等についての案内 <p>③ 面接指導以外の相談窓口等：</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 外部機関のオプションサービスが有るのか ※ （外部機関のオプションサービスの有無に関わらず）利用できる相談窓口の選択肢として、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の相談窓口や委託元（説明先の事業場）内に健康相談の体制がある場合は当該相談窓口の利用についての案内 <p>説明のポイント</p> <p>集団分析</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 集団ごとの集計・分析を行い、わかりやすく結果を示すことができるか、その際、集団ごとの集計・分析の単位は、回答者10人以上となるか。 <p>医師の面接指導</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> オプションサービスが有る場合の面接指導の料金については、実際に面接指導が実施された場合のみ発生するか。 <input type="checkbox"/> 面接指導の実施場所については、プライバシー保護や労働者の労働性の観点から適切か。 <input type="checkbox"/> 面接指導を実施するに当たり、事業者が対象となる労働者の労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様、作業負荷の状況や職場環境等に関する情報を事業者から入手し、適切に取扱う体制となっているか。 <input type="checkbox"/> 委託業務を適切に実施できる人数の面接指導を行う産業医資格を有する医師が確保されているか。また、これらの者がストレスチェック制度に関する十分な知識を有しているか。 <input type="checkbox"/> 面接指導の結果を事業者に通知するに当たり、就業上の措置を実施するため必要最小限の範囲に限定し、診断名、検査値、具体的な診断の内容等の生データが提供されないような方法が取られるか。 <input type="checkbox"/> 面接指導の結果、緊急に対応が必要な労働者がいる場合に、委託元の業務担当者を通じて事業者との連絡調整を含め、適切に対応できる体制が取られるか。 <input type="checkbox"/> オプションサービスの有無に関わらず、面接指導の委託先の選択肢として、地産保等の利用について、適切に案内されているか。 <input type="checkbox"/> その他、面接指導対象者に対する申出の勧誘等、フォローアップのサービスがあれば、その具体的な内容。 <p>面接指導以外の相談窓口等</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ストレスチェック受検者への結果の通知において、面接指導以外の相談窓口についてどのように提示されるか。（委託元（説明先の事業場）内に健康相談の体制がある場合の当該窓口の案内の仕方等） <input type="checkbox"/> 面接指導以外の相談窓口の利用方法や、匿名性が担保されていることについて、ストレスチェック受検者に分かりやすく提示されるか。

6. 情報管理	<p>① 結果通知等の情報の流れ</p> <p>② 結果の保存</p> <p>説明のポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 個人情報保護の体制（プライバシーマーク、ISMS（ISO27001 認証）取得等） <p>結果通知等の情報の流れ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ストレスチェックの結果を事業者に通知することについての同意の取得方法について、法令に則った方法になるか（事前や実施時に同意を取得するよう不適切な方法が取られないか）。 <input type="checkbox"/> ストレスチェックの結果、緊急に対応が必要な労働者がいる場合に、委託元（説明先の事業場）の実務担当者を通じて事業者との連絡調整を含め、適切に対応できる体制が取られるか。 <p>結果の保存</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 本人に通知する内容について、個人結果の過年度データとの経年比較が表示される場合、実施者又はその他の実施事務従事者が結果の記録を経年比較に必要な期間保存するための具体的な方法、そのために必要な施設、設備が整備され、実施者やその他の実施事務従事者及び労働者本人以外の第三者が閲覧できないよう十分なセキュリティが確保されるか。
----------------	--

巻末資料③

職業性ストレス簡易調査票

職業性ストレス簡易調査票 (57項目)

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

【回答肢 (4段階)】 そうだ/まあそうだ/ややちがう/ちがう

1. 非常にたくさん仕事の仕事をしなければならぬ
2. 時間内に仕事の仕事をしなければならぬ
3. 一生懸命働かなければならぬ
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要なもの仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならぬ
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
15. 私の職場の作業環境 (騒音、照明、温度、換気など) はよくない
16. 仕事の内容は自分にあっている
17. 働きがりのある仕事だ

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

【回答肢 (4段階)】 ほとんどなかった/ときどきあった/しばしばあった/ほとんどいつもあった

1. 活気がわいてくる
2. 元気がいっぱい
3. 生き生きする
4. 怒りを感じる
5. 内心鬱立たしい
6. イライラしている
7. ひどく疲れた
8. へとへとだ
9. だるい
10. 気がはりつめている
11. 不安だ
12. 落ち着かない
13. ゆつらつた
14. 何をしても満足できない
15. 物事に集中できない

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

【回答肢 (4段階)】 非常に/かなり/多少/全くない

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか?

1. 上司
2. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか?

4. 上司
 5. 職場の同僚
 6. 配偶者、家族、友人等
- あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいいきいてくれますか?
7. 上司
 8. 職場の同僚
 9. 配偶者、家族、友人等

D 満足度について

【回答肢 (4段階)】 満足/まあ満足/やや不満足/不満足

1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

簡略版 (23項目)

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

【回答肢 (4段階)】 そうだ/まあそうだ/ややちがう/ちがう

1. 非常にたくさん仕事の仕事をしなければならぬ
2. 時間内に仕事の仕事をしなければならぬ
3. 一生懸命働かなければならぬ
4. 自分のペースで仕事ができる
5. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
6. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

【回答肢 (4段階)】 ほとんどなかった/ときどきあった/しばしばあった/ほとんどいつもあった

7. ひどく疲れた
8. へとへとだ
9. だるい
10. 気がはりつめている
11. 不安だ
12. 落ち着かない
13. ゆつらつた
14. 何をしても満足できない
15. 気分が晴れない
16. 食欲がない
17. よく眠れない

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

【回答肢 (4段階)】 非常に/かなり/多少/全くない

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか?

18. 上司
19. 職場の同僚
20. 上司
21. 職場の同僚
22. 上司

巻末資料④

関係法令・各種情報等



○外国人労働者のストレスチェック受検支援ツール（厚労省 HP）

外国語版の調査票や受検案内の文書例等を掲載しています。

→ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/index_00022.html

1. 法令・指針・通達等

○ストレスチェック制度関係法令等（厚労省 HP）

関係法令や指針、50人以上事業場向けの「ストレスチェック制度実施マニュアル」、通達（情報通信機器を用いて面接指導を実施する場合の留意点をもとめた通達等）、Q&A等を掲載しています。

社内ルール例、ストレスチェック制度実施規程（モデル例）、サービス内容事前説明書（モデル例）の編集可能媒体も掲載しています。

→ <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei12/>



2. 事業者向け各種情報

○産保センター・地産保の利用案内（労働者健康安全機構 HP）

都道府県産業保健総合支援センター（産保センター）及び全国350か所の地域産業保健センター（地産保）で提供している支援サービスの内容や利用方法、最寄りの産保センター・地産保の連絡先等を掲載しています。

→ <https://www.johas.go.jp/portals/0/sanpocenter/webhiroba.html>



○ストレスチェック等のメンタルヘルス対策（厚労省 HP）

ストレスチェック・メンタルヘルス対策の手引きや取組事例集などの各種支援ツールを掲載しています。

→ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_70761.html



○ストレスチェック制度の情報提供（こころの耳 HP）

ストレスチェック制度の実施に役立つ情報を広く掲載しています。（調査票（57項目、23項目、80項目）、面接指導の解説資料等）

→ <https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianeihou/>



○はじめてのメンタルヘルス対策（こころの耳 HP）

中小企業におけるストレスチェック・メンタルヘルス対策の取組事例や、職場のメンタルヘルス研修ツール、職場環境改善ツール等を掲載しています。

→ <https://kokoro.mhlw.go.jp/employer/>



3. 労働者がセルフケアに活用できる各種情報

○セルフケアツール（こころの耳 HP）

労働者がセルフケアに活用できる動画やストレスセルフチェック等の様々なコンテンツを掲載しています。

→ <https://kokoro.mhlw.go.jp/worker/>



○こころの耳相談窓口（こころの耳 HP）

高ストレス者等の方が、メンタルヘルス不調等に関する相談ができる相談窓口（電話・メール・SNS）を設置しています。無料でご利用いただけます。

→ <https://kokoro.mhlw.go.jp/soudan/>



