事業者の皆さまへ

別添５

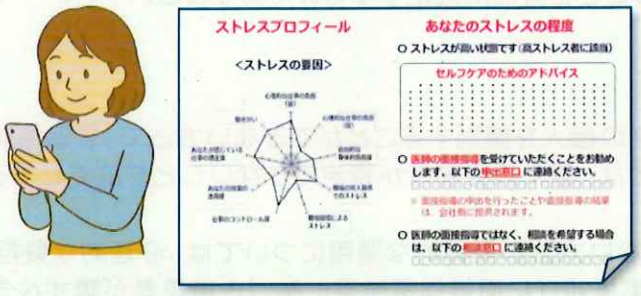
ストレスチェックの「集団分析」を適切に実施しましょう！

労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を目的とした「ストレスチェック制度」は、ストレスチェック（検査）のほか、集団分析・職場環境改善まで含めた一体的な仕組みです。

ストレスチェック（検査）

ストレスチェック（検査）の個人結果の通知は、プライバシー保護の観点から、**労働者本人に直接通知され、基本的に事業者には提供されません。**

個人結果の例



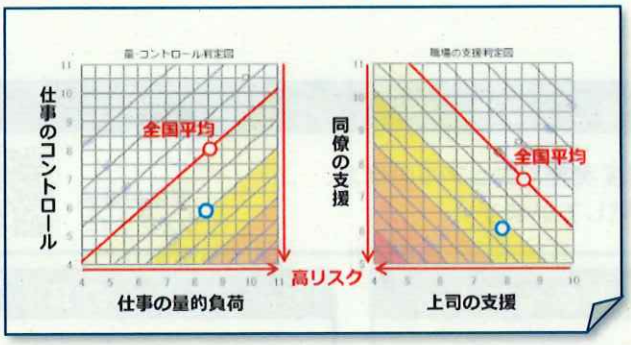
労働者各自が、個人結果をもとに、自覚しにくいストレスに気付き、セルフケアに取り組むきっかけにします。

※高ストレス者は、医師の面接指導を申し出て、必要な健康管理上の支援を受けます。

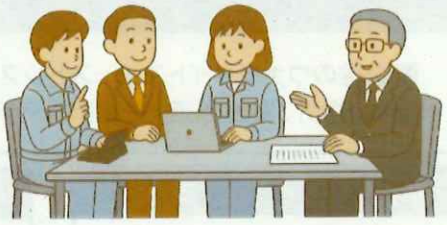
集団分析・職場環境改善

事業者には、個人が特定されないように、**個人結果を集団（事業場、職場等の単位）ごとに集計・分析した結果**が提供されます。

集団分析結果の例 「仕事のストレス判定図」



集団分析結果を活用して、職場環境の改善に組織的に取り組みましょう。



集団分析に関する留意点

◆集団分析は、**個人が特定されない方法**で実施する必要があります。

◆集計・分析の単位が **10人を下回る場合**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を実施してはいけません。**

※ 10人を下回る場合でも、以下の例のような個人が特定されるおそれのない方法により、集団分析を実施することが可能です。

- **ストレスチェック調査票の全57項目の合計点について集団の平均値を求める方法**
- **「仕事のストレス判定図」を用いて分析する方法**

（ただし、これらの方法であっても、極端に少人数の場合は個人の特定につながるため不適切）

※ **特に、事業場自体が小規模の場合には、10人以上のより大きな集団を構成するよう工夫した上で、集団分析を実施するようにしてください。**

ストレスチェックの集団分析に関する労働安全衛生規則が改正されました

労働安全衛生規則の一部を改正する省令（令和8年厚生労働省令第112号）※令和8年6月30日公布

労働安全衛生規則（昭和４７年労働省令第３２号）

（検査結果の集団ごとの分析等）

第５２条の１４　事業者は、検査を行つた場合は、当該検査を行つた医師等に、当該検査の結果を当該事業場の当該部署に所属する労働者の集団その他の一定規模の集団ごとに、特定の個人を識別することができない方法で、集計させ、その結果について分析させるよう努めなければならない。

２　略

労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行について（令和8年6月30日付け基発0630第2号）

1 概要

労働安全衛生規則（昭和４７年省令第３２号）第５２条の１４第１項は、事業者に対し、ストレスチェックを実施した医師等に、検査結果を一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させること（以下「集団分析」という。）を努力義務としているが、当該集団分析について、特定の個人を識別することができない方法で実施することを新たに規定するものであること。

2 施行期日　令和９年４月１日

3 改正省令の細部事項

本改正により、集団分析に係る規定に「特定の個人を識別することができない方法で」を追加することとしているが、これは、集団分析については、個々の労働者が特定できないことを前提とする従来の解釈を明文化した趣旨であること。

また、個々の労働者が特定されるおそれのない方法の具体的な運用については、心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（平成２７年４月１５日心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第１号）11の（４）ア等において示しているものを想定しており、従来の運用に変更を加えるものではないこと。

なお、特定の個人が識別可能な方法により集団分析を行うことは、本改正に基づく集団分析の実施の努力義務を履行したことにならないことはもとより、労働者のプライバシー保護の観点から許容されない趣旨であること。

各種情報・支援をご活用ください

厚生労働省ウェブサイト

厚労省のウェブサイトでは、**ストレスチェック制度実施マニュアル**のほか、法令、指針、関連通達、各種支援等の情報を掲載しています。

厚生労働省
ウェブサイト

専門スタッフの支援

厚労省が設置する都道府県の**産業保健総合支援センター**では、メンタルヘルス対策の専門スタッフ（社労士、心理職、保健師等）による、研修、相談、**事業場への訪問による制度導入支援**等の支援メニューが無料で受けられます。

都道府県
さんぽセンター

サポートダイヤル

ストレスチェック制度サポートダイヤルでは、ストレスチェック制度の導入・実施についてのご相談に専門スタッフがお答えします。

電話番号：（全国統一ナビダイヤル）

0570－031050

受付時間：平日10：00～17：00
（土日祝日、年末年始は除く）

※運営は厚労省所管の
独立行政法人労働者健康安全機構

「こころの耳」

厚労省が運営するメンタルヘルスポータルサイト**「こころの耳」**では、集団分析の見方や職場環境改善の取り組み方等の研修動画等、職場のメンタルヘルス対策に役立つ情報を掲載しています。

ポータルサイト
「こころの耳」

厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署

(2026.7)

別添６

労働者数50人未満の事業者も

ストレスチェック が義務になります！

令和10年 4月1日 スタート

ストレスは見えません。
チェックしましょう。

ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法において実施が義務付けられています。

2025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人未満の事業者にもストレスチェックの実施が義務化されました。

ストレスチェックって何ですか？

事業者による職場のメンタルヘルス対策の取組です。労働者に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付き・セルフケアを促す**とともに、検査結果の集団ごとの集計・分析を通じて、**職場のストレス要因の改善**につなげることで、メンタルヘルス不調の未然防止を図る仕組みです。

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

ストレスチェック制度に取り組む意義

労働者のメンタルヘルス不調の未然防止が重要です。ひとたびメンタルヘルス不調にさせてしまうと、その病休期間は平均で約3か月、復職後に再び病休になる割合も約半数と、特に小規模事業場にとっては、**大きな人材の損失**となるほか、**経営上のリスク**につながってしまいます。

また、ストレスチェック制度をはじめとした職場のメンタルヘルス対策に取り組むことで、働きやすい職場の実現を通じて、**生産性の向上や人材の確保・定着、企業価値の向上**といった持続的な経営につながります。特に、人材不足が課題となっている小規模事業場においてメリットも大きいと思います。

こうした視点も踏まえて、事業者は、**職場のメンタルヘルス対策を経営課題として位置付け**、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。

小規模事業場向けマニュアルに沿って、ストレスチェック制度を始めましょう

厚労省の**「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」**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・実施方法を示したマニュアルです。（令和8年2月公表）

まずは、厚労省ホームページをチェックしましょう。
※**マニュアルの概要版（スタートガイド）**もあります

厚労省HP
（ストレスチェック）

専門スタッフの支援

厚労省が設置する都道府県の**産業保健総合支援センター**では、メンタルヘルス対策の専門スタッフ（社労士、心理職、保健師等）による、研修、相談、**事業場への訪問による制度導入支援**等の支援メニューが無料で受けられます。

都道府県
さんぽセンター

サポートダイヤル

ストレスチェック制度サポートダイヤルでは、ストレスチェック制度の導入・実施についてのご相談に専門スタッフがお答えします。

電話番号：（全国統一ナビダイヤル）
0570－031050
受付時間：平日10：00～17：00
（土日祝日、年末年始は除く）

※運営は厚労省所管の
独立行政法人労働者健康安全機構

「こころの耳」

厚労省が運営するメンタルヘルスポータルサイト**「こころの耳」**では、ストレスチェック制度の実施に役立つ情報（メンタルヘルス対策の学習動画や、**中小企業における取組事例**など）を広く掲載しています。

ポータルサイト
「こころの耳」

（令和8年6月）

別添７

「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」スタートガイド

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

厚労省HP

はじめに

■　ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法により事業者に実施が義務付けられています。（労働者数50人未満の事業場は、当分の間努力義務とされていました。）

■　2025年の労働安全衛生法の改正により、労働者数50人未満の事業場にも、ストレスチェックの実施が義務化されました。（施行期日は令和10年4月１日）

0　ストレスチェック制度とは

マニュアルP３～６

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

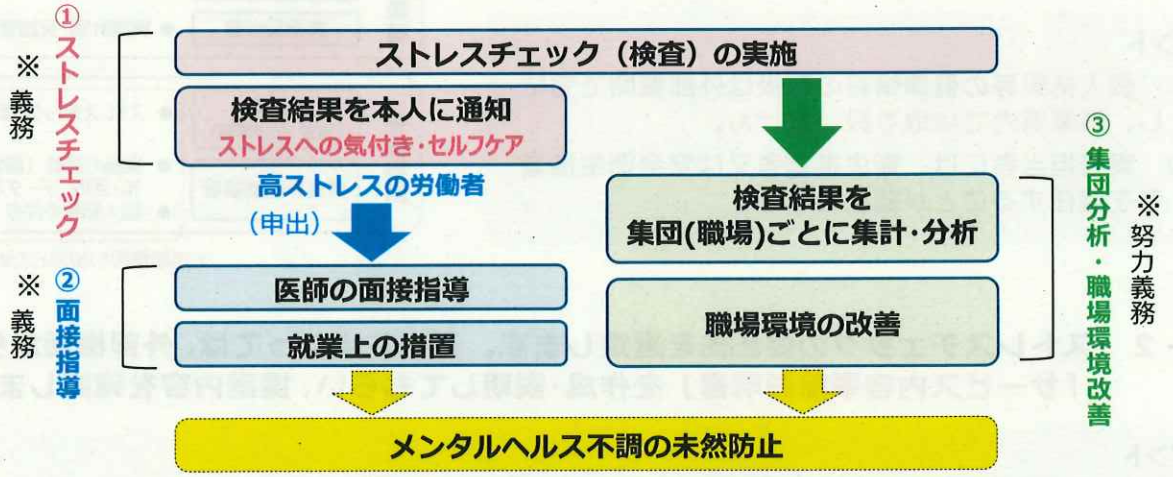
○「ストレスチェック」とは、労働者がストレスに関する質問票（選択式）に回答し、自身のストレスがどのような状態にあるのかを知ってもらうための簡単な検査です。

○ 事業者は、１年ごとに１回、ストレスチェック（検査）を実施し、

① 労働者に、自身のストレスへの気付き・セルフケアを促すとともに、

② 高ストレスの労働者には、医師の面接指導の機会の提供、医師の意見を踏まえ必要な就業上の措置、

③ 集団分析を通じて職場ごとのストレス要因を把握し、職場環境の改善につなげます。



ストレスチェック制度に取り組む意義

○　労働者のメンタルヘルス不調の未然防止が重要です。ひとたび、メンタルヘルス不調になってしまうと、その病休期間は平均で約３か月、復職後に再び病休になる割合も約半数と、特に小規模事業場にとっては、大きな人材の損失となるほか、経営上のリスクにつながってしまいます。

○　また、ストレスチェック制度をはじめとした職場のメンタルヘルス対策に取り組むことで、働きやすい職場の実現を通じて、生産性の向上や人材の確保・定着、企業価値の向上といった、持続的な経営につながります。特に人材不足が課題となっている小規模事業場において、メリットも大きいと考えられます。

○　こうした視点も踏まえて、事業者は、職場のメンタルヘルス対策を経営課題に位置付けて、ストレスチェック制度にしっかり取り組んでいくことが重要です。

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

1 ストレスチェック制度の実施に向けた準備

マニュアルP７～10

労働者に安心してストレスチェックを受けてもらえるようにするため、準備が重要です。

ToDo

1－1　事業者は、実施責任者として、制度導入の方針表明を行います。

1－2　社内の実施体制・実施方法について、労働者の意見を聴きます。

1－3　社内ルールを作成し、周知します。

ポイント

○　マニュアルには、方針表明や社内ルール（規程）の作成のためのモデル例を掲載しています。

○　関係労働者の意見を聴く方法について事例も掲載しています。

2 社内の実施体制・実施方法の決定

マニュアルP11～16

労働者のプライバシー保護の観点から、原則、外部委託による実施が推奨されます。

ToDo

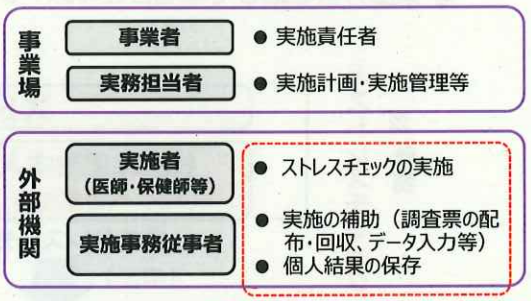
2－1　事業場内には、委託先との契約・連絡調整等を行う実務担当者を指名します。

ポイント

○　個人結果等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。

○　実務担当者には、衛生推進者又は安全衛生推進者を選任することが望まれます。

実施体制（イメージ）



※健康情報を取り扱うため守秘義務あり

2－2　ストレスチェックの委託先を選定します。選定に当たっては、外部機関から「サービス内容事前説明書」を作成・説明してもらい、提案内容を確認します。

ポイント

○　外部機関の提案内容（各サービスの内容、料金等）をもとに、委託先について比較検討します。

① ストレスチェック及び集団分析は、当該外部機関に委託することとするのか

② 医師の面接指導は、どこに依頼することとするのか

医師の面接指導の依頼先としては、以下のような選択肢があります。

・外部機関のオプションサービス

・地域産業保健センター（注）

・産業保健に対応する医療機関等（別途契約）

注：厚生労働省が設置する小規模事業場の支援機関（全国350か所）。面接指導など、医師による産業保健サービスが無料で受けられます。

○　外部機関の提案等を踏まえ、ストレスチェックの実施時期、調査票の項目・調査形態（紙又はウェブ）等について決定します。

○　マニュアルでは、外部機関の提案内容を確認するためのチェックポイントをお示ししています。ストレスチェックの実施方法や、特に料金体系（どこまでが標準サービスか／オプションサービスか、別料金とされている内容は適切か等）についてチェックします。

3 ストレスチェックの実施

マニュアルP17～19

委託先から労働者に調査票（紙又はウェブ）を配布し、各自回答してもらいましょう。

調査票（国が推奨する57項目版）のイメージ

	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
あなたの仕事についてうかがいます。				
1．非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2．時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
最近１か月間のあなたの状態についてうかがいます。				
1．活気がわいてくる	1	2	3	4
2．元気がいっぱいだ	1	2	3	4

	非常に	かなり	多少	ほとんどない
あなたの周りの方々についてうかがいます。 次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1．上司	1	2	3	4
2．職場の同僚				

ToDo

3－1 労働者への調査票の配布・回収、個人結果の通知は、委託先から直接行われます。

※ 紙の調査票の配布・回収や個人結果の通知については、内容が分からないよう密封された封筒に入れた状態で実務担当者を介して行うことは、差し支えありません。

ポイント

○ 個人結果は事業者には提供されません。事業者には、個人が特定されない方法で集団（事業場、職場等の単位）ごとに集計・分析した結果が提供されます（後述❺）。

3－2 個人結果の通知を受けて各自セルフケアに取り組むよう、労働者を奨励します。

ポイント

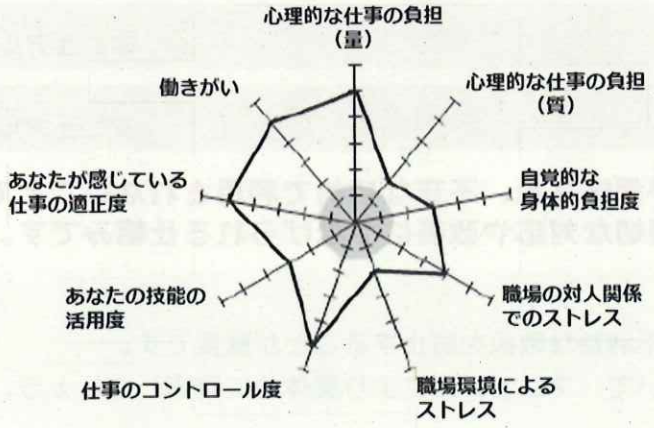
○ 委託先の実施者（医師、保健師等）から、個人ごとに結果（ストレスプロフィール、セルフケアのアドバイス、高ストレスか否か、医師の面接指導が必要か否か（申出勧奨）等）が通知されます。

○ 労働者のセルフケアのため、厚生労働省のポータルサイト「こころの耳」（各種セルフケアツールやこころの相談窓口（無料））の活用について、情報提供するといいでしょう。

本人に通知される個人結果のイメージ

あなたのストレスプロフィール

<ストレスの要因>



あなたのストレスの程度

○ ストレスが高い状態です（高ストレス者に該当）

セルフケアのためのアドバイス

……

○ 医師の面接指導を受けていただくことをお勧めします。面接指導の申出は、以下の申出窓口に連絡ください。

○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○

○ 医師の面接指導ではなく、相談を希望する場合は、以下の相談窓口に連絡ください。

○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○

4 医師の面接指導

マニュアルP20～25

📌 **高ストレスの労働者は、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。**

ToDo

4－1　申出があった場合、面接指導の実施を医師に依頼します。

4－2　面接指導に必要な情報をとりまとめて、医師に提供します。

4－3　面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴取します。

4－4　医師の意見を踏まえて、必要な就業上の措置を実施します。

ポイント

○　マニュアルを参考に、労働者が安心して申出できるための環境を整備することが重要です。

4－5　面接指導以外の相談できる窓口についても、情報提供することが望まれます。

ポイント

○　厚労省の「こころの耳」相談窓口（電話・メール・SNS）は、どなたでも無料で利用できます。

5 集団分析・職場環境改善

マニュアルP26～28

📌 **集団分析を通じて、職場環境のストレス要因を把握し、軽減に取り組むよう努めましょう。**

ToDo

5－1　委託先から、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析してもらいます。

ポイント

○　平均値や経年で比較するなどの方法で、職場のストレスの状況を調べます。

○　集団の単位が10人を下回る場合には、個人が特定されるおそれがあることから、原則、集団分析結果の提供を受けてはいけません。

5－2　集団分析結果等を活用し、職場環境の改善のための取組を行います。

ポイント

○　取組内容は極めて多様です。マニュアルには、小規模事業場等の取組事例を掲載しています。

6 労働者のプライバシーの保護

マニュアルP29

7 不利益取扱の禁止

マニュアルP30

📌 **ストレスチェック制度は、個人情報が保護され、不正な目的で利用されないことで、労働者が安心して受けることができ、適切な対応や改善につなげられる仕組みです。**

ポイント

○　労働者のプライバシーの保護を徹底し、不利益な取扱を防止することが重要です。

○　事業者がやってはいけない禁止事項について、マニュアルにより具体的に確認しましょう。

（令和８年３月）