

# 2025年義務化決定： 50人未満事業所のための ストレスチェック導入ガイド

従業員のメンタルヘルス不調の未然防止と、  
法改正への円滑な対応に向けて

## 法改正のポイント

令和7年（2025年）の法改正により、従業員数50人未満の事業場でもストレスチェックの実施が「義務」となります。

## 実施の意義

メンタルヘルス不調による平均病休期間は約3ヶ月。復職後の再発率は約50%です。本制度は、こうした人材損失を防ぐ「一次予防（未然防止）」を目的としています。



# 全体像をつかむ：実施の4つのステップ

## Step 1

### 準備 (Preparation)

- ・方針表明・規定の作成
- ・実施者（外部委託）の選定
- ・※社内ルールの周知が重要



## Step 2

### 実施 (Implementation)

- ・調査票の配布（Webまたは紙）
- ・個人のストレス結果の通知
- ・※結果は本人に直接通知されます



## Step 3

### 面接指導 (Interview)

- ・高ストレス者からの申し出
- ・医師による面接指導
- ・就業上の措置（必要な場合）



## Step 4

### 改善 (Improvement)

- ・職場ごとの集団分析
- ・職場環境の改善活動



### Relief Point

**\*\*重要ポイント\*\***: 50人未満の事業場の場合、労働基準監督署への「実施報告」は義務付けられていません（不要です）。また、医師の面接指導は「地域産業保健センター（地産保）」を利用することで無料で実施可能です。

# 最重要課題：プライバシー保護と「外部委託」の活用

人間関係が近い小規模事業場では、社内で実施事務を行うと「誰が高ストレスか」といったプライバシー情報の漏洩リスクや、従業員の不信感を招く恐れがあります。



## 自社実施のリスク (Internal Risk)

- **守秘義務の負担**：社内担当者に罰則付きの守秘義務が発生。
- **不信感**：「会社に筒抜けではないか？」と従業員が警戒し、正直に回答しない可能性がある。
- **事務負担**：調査票の回収・データ入力・封入作業が煩雑。



## 外部委託のメリット (External Delegation)

- **安全性**：結果は外部機関が管理し、本人へ直接通知。プライバシーが完全に守られる。
- **信頼性**：第三者機関が介入することで、従業員が安心して受検できる。
- **効率化**：実施者（医師・保健師等）の選任や事務作業をすべて任せられる。

## 委託先選定のチェックポイント

- 「実施者」の役割も委託できるか？  料金体系は明確か？（オプション料金に注意）  プライバシーマーク等のセキュリティ体制はあるか？

# 効果を最大化する「保健師による補足的面談」の活用

## 保健師による健康相談

高ストレス  
(High Stress)



医師の面接指導  
(Doctor Interview)

### 1. ハードルの低下

「医師の面接」ではなく「健康相談」とすることで、心理的安全性を確保し、潜在的な不調者を拾い上げる。

### 2. 心身のセット管理

健診結果（フィジカル）とストレスチェック（メンタル）を紐付けて分析し、複合的な視点でアドバイスが可能。

### 3. 産業医の負担軽減

保健師が「実施者」を代行しトリアージ（振分け）を行うことで、産業医は法的な就業判定に集中できる（コスト適正化）。

※保健師は「実施者」にはなれますが、法的な就業制限（ドクターストップ等）の判断はできません。医師へのつなぎ役として機能します。

# これから始めるための準備チェックリスト

## 準備チェックリスト

- 方針の表明：従業員に対し、制度導入の目的（不利益取扱いの禁止など）を宣言する。
- 意見聴取：衛生推進者などを中心に、実施方法について従業員の意見を聞く。
- 外部委託先の選定：「実施者」の委託が可能で、事後フォロー（相談窓口）が充実した機関を選ぶ。
- 社内ルールの策定：規程（モデル例あり）を作成し、社内に周知する。
- 助成金の確認：50人未満の事業場が利用できる助成金の活用を検討する。

## 健康企業推進サポート シャイニング・ライフ

- 50人未満の事業所に特化した「健康経営コンシェルジュ」サービス。
- ストレスチェックの実施から、職場環境改善、助成金の活用支援までワンストップで対応。
- 保健師による丁寧な事後フォロー（補足的面談）に強み。

まずはご相談ください。  
[Contact Info / URL]