

事務所だより

第198号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

小規模事業場のストレスチェック制度

平成27年より労働者数50人以上の事業場を対象として、年1回のストレスチェックの実施が義務付けられています。が、今般、令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法（令和7年5月14日公布）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」）もストレスチェックの実施が義務となりました。

施行は公布後3年以内に政令で定める日となっています。令和10年までには全事業場がストレスチェックを実施することになります。

ストレスチェックとは

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票に労働者が記入・回答し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。

自分のストレスの状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処し、またストレスが高い状態の場合は医師の面接と助言を受けて、会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり、職場の改善につなげたりして、メンタルヘルス不調を未然に防止していくという仕組みです。

1年以内ごとに1回、全ての労働者に対してストレスチェックを実施します。

ストレスチェック

制度の実施手順

- まずは、ストレスチェック実施に向けた準備を行います。
 - 1、事業者による方針の表明
 - 2、関係労働者の意見の聴取
 - 3、社内ルールの作成・周知
- 次に、ストレスチェックを実施するための準備を行います。

- 1、実務担当者の選任
- 2、ストレスチェックの委託先の選定・契約
- 3、医師の面接指導の依頼先の選定
- 4、実施時期及び対象者の決定
- 5、調査票及び高ストレス者の選定方法の決定

ストレスチェック実施の流れは、次の通りです。

- 1、調査票の配布・回収・受検勧奨
 - 2、ストレスチェック結果の通知
 - 3、ストレスチェック結果の保存
- ストレスチェック結果によって事後の対応が必要です。

- 1、面接指導の申出
- 2、面接指導の実施
- 3、医師からの意見聴取
- 4、就業上の措置
- 5、面接指導以外の相談対応
- 6、面接指導結果の記録と保存

ストレスチェック 制度運用上の注意

特に、ストレスチェックの結果に関するデータは、労働者の個人情報として適切に保護され、不正な目的で利用しないようにしてください。安心してストレスチェックを受け、適切な対応や改善につながるためには、情報の取扱いに十分留意するとともに、不利益な取扱いを防止してください。

労働者数50人未満の事業者の皆さまへ

ストレスチェックが義務になります！

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。（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おりました。）
今般、2025年5月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。（施行期日は公布後3年以内に政令で定める日）



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づき・セルフケアを促すとともに、検査結果の集計・分析を通して、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。



アウトソーシングしてみませんか？

《各事業所のニーズに応じてお選びいただけます。》

給与計算代行

毎月の給与や賞与の計算と付帯業務についてサポートいたします。

給与計算代行 + 社会保険関係手続

給与計算には欠かせない入退社手続等に関連手続もサポートいたします。

給与計算代行 + 顧問契約

給与計算と各種手続きや労務相談・指導などトータルサポートいたします。

お申込み・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

働き方改革関連法施行後5年の振り返り

今回、厚生労働省は働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（以下「働き方改革関連法」といふ。）施行後5年の状況を把握するため、労働者3千人へのアンケート調査、企業327社・労働者97人へのヒアリング調査を実施し、その結果が取りまとめられました。

「働き方改革関連法施行後5年の総点検」は、令和7年に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版」等に基づき、働き方の実態とニーズを把握することを目的とした調査です。調査結果は、次のとおりです。

【主な調査内容】

労働時間等に関する労働者の意識・意向（労働時間の長さについての認識、労働時間をどのようにしたいか等）
 ・労働時間を増やしたい者↓約1割

増やしたい理由

「たくさん稼ぎたいから」

「自分のペースで仕事をした
いから」

「所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから」

「労働時間はこのままでよい者↓約6割」

そのままでよい理由

「仕事量 収入 プライベートとのバランスなどの現状に不満がない」

・労働時間を減らしたい者↓約3割

減らしたい理由

「プライベートの時間の確保等」

「ワークライフバランスを重視する等」

厚生労働省では、今回の調査結果を踏まえつつ、労働市場改革分科会や労働政策審議会において、労働基準関係法制について議論していくとのことです。

4月の労務手続
「提出先・納付先」

10日
○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）
〔公共職業安定所〕

30日
○預金管理状況報告の提出
〔労働基準監督署〕

○労働者死傷病報告の提出（休業4日未満、1月～3月）
〔労働基準監督署〕

Q 当社では、遠方から公共交通機関を乗り継いで通勤している従業員が複数名います。万一、大地震や台風直撃等による災害が発生した場合、帰宅困難になることが想定されるため、何らかの対策を整備したいです。

帰宅困難者への対応

A 重要なことは「従業員等の安全確保」です。災害が起こったときは、「手探りの状態で移動しない」ということを原則としてください。御社の施設内での待機が可能であれば、無理に帰宅させないことです。そのためには、数日分の飲料水や食糧その他災害時に必要な物資を備蓄しておくといいでしょう。

また、公共交通機関が運行停止になった場合でも、やむを得ず帰宅しなければならない従業員には、徒歩での帰宅を余儀なくされることや徒歩移動時の混雑状況を想定して、複数の帰宅経路を考えてもらうといいでしょう。

日頃から従業員等に対する訓練や研修、情報提供を行うように努めてください。

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-503
TEL・075-611-5300
FAX・075-644-6922
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.co
URL http://k-fujita-sr.com

編集後記

4月から在職中の方の老齢厚生年金支給停止基準額が5万円から65万円へ増額します。繰下げ受給を検討する方には朗報かもしれませんが。（きん）



○健保・厚生保険料の納付
〔郵便局または銀行〕
○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
〔年金事務所〕
○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
〔公共職業安定所〕