

ストレスチェック制度について

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

はじめに

- 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から、平成27年12月にストレスチェック制度が導入された。ただし、労働者数が50人未満の事業場については、ストレスチェックの実施は当分の間努力義務。
- 今般、メンタルヘルス対策の取組の強化のため、令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法（令和7年法律第33号）により、50人未満の事業場についても、ストレスチェックの実施が義務付けられた。
その際、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。（施行日は、改正法の公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日）

- 労働者のメンタルヘルスの状況
- ストレスチェック制度
- 全ての事業場への拡大

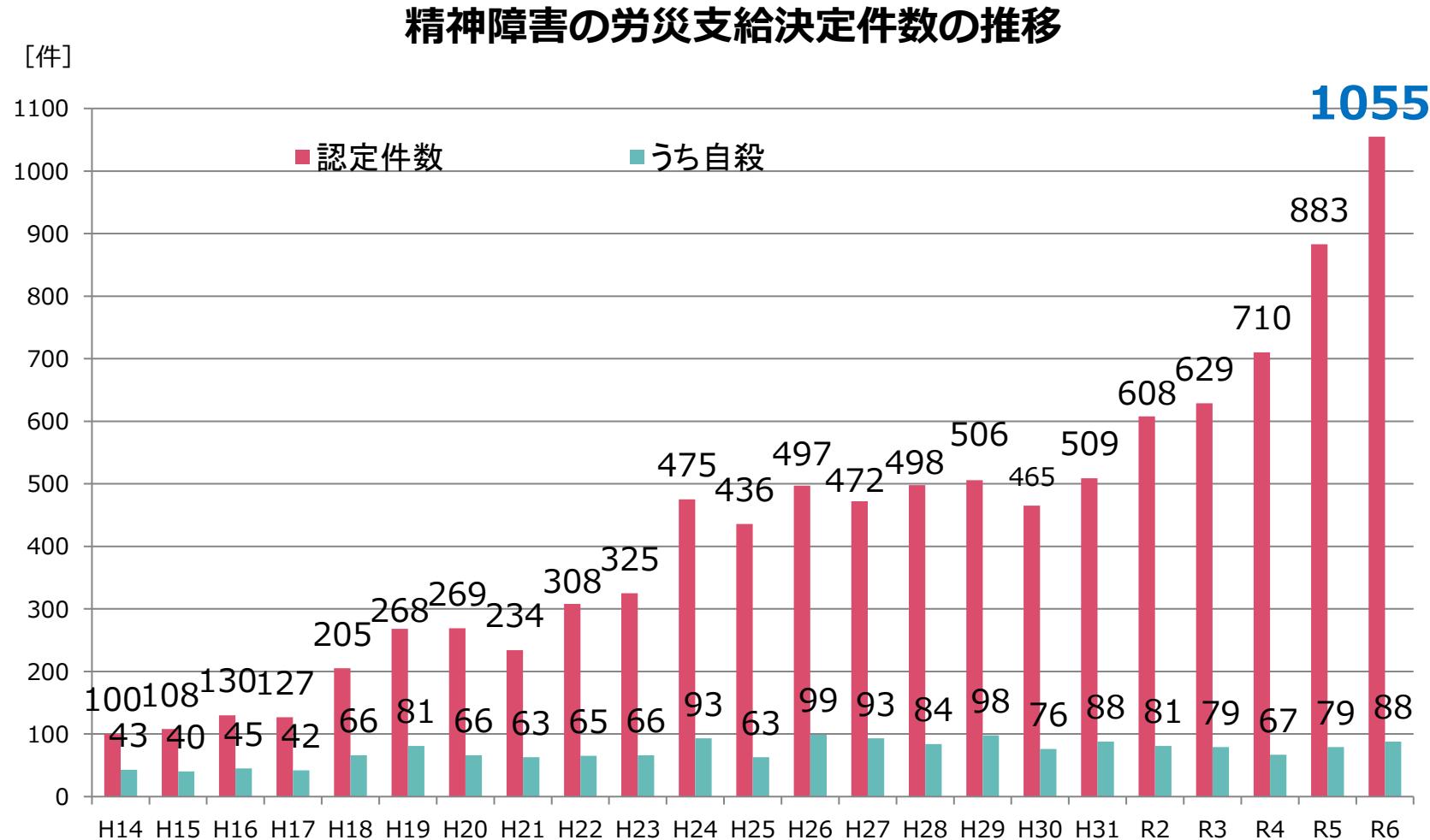
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

精神障害の労災認定の状況

- 精神障害の労災支給決定件数は増加傾向にあり、令和6年度には1055件と過去最多



出典：過労死等の労災補償状況

精神障害の労災認定の状況

- 精神障害の原因となった出来事は、「パワハラを受けた」「仕事内容・仕事量の（大きな）変化」「カスハラを受けた」「セクハラを受けた」等が多い。

精神障害の労災支給決定件数／出来事別（上位10項目）

順位	出来事の類型	支給決定件数※
1	パワーハラスメント	224 (10)
2	仕事内容・仕事量の（大きな）変化	119 (21)
3	顧客・取引先・施設利用者等からの著しい迷惑行為	108 (1)
4	セクシュアルハラスメント	105 (0)
5	悲惨な事故や災害の体験・目撃	87 (0)
6	特別な出来事	78 (10)
7	1ヶ月に80時間以上の時間外労働	51 (6)
8	(重度の) 病気やケガ	48 (4)
9	同僚等からの暴行又はひどいいじめ・嫌がらせ	44 (1)
10	上司とのトラブル	38 (4)

※（ ）内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数

精神障害の労災認定の状況

- 労災認定件数を事業場規模別に見ると、労働者数に比例して発生しており、小規模事業場においても多い。

令和5年度の精神障害の労災支給決定件数／事業場規模別^{※1}

	全体	10人未満	10-29人	30-49人	50-99人	100-299人	300-499人	500-999人	1000人以上
精神障害の 労災支給 決定件数	^{※2} 877件 (100)	136件 (15.5)	199件 (22.7)	100件 (11.4)	114件 (13.0)	147件 (16.8)	65件 (7.4)	45件 (5.1)	71件 (8.1)
労働者数	^{※3} 55,143,895人 【100】	9,287,959人 【16.8】	13,152,068人 【23.9】	6,491,004人 【11.8】	7,505,914人 【13.6】	8,700,101人 【15.8】		10,006,849人 【18.1】	

※1 事業場規模は調査時点（令和6年度）。労災支給決定時点とは異なる場合がある。

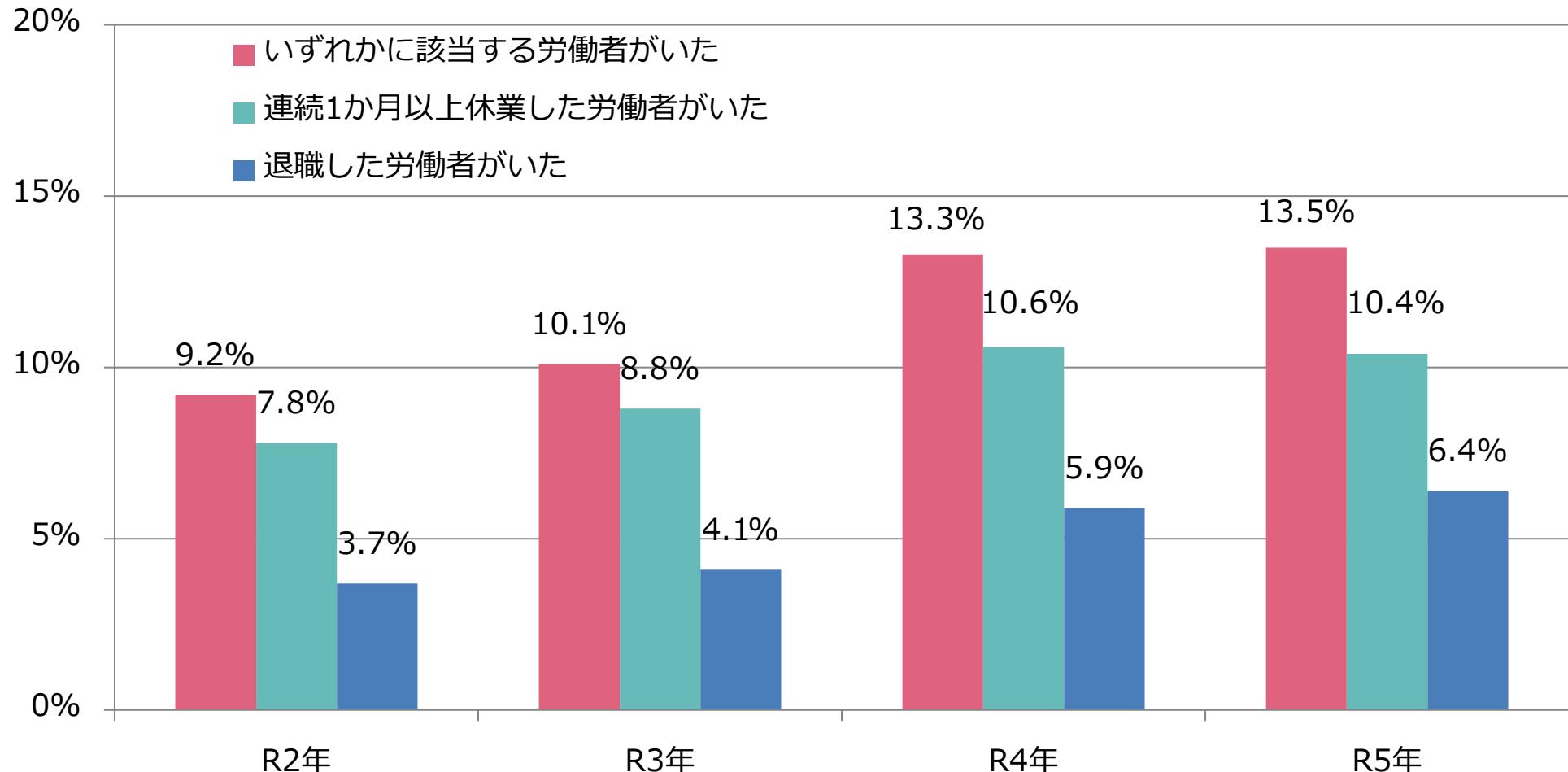
※2 令和5年度の労災支給決定件数883件の内、事業廃止のほか事業場としての存続不明な6件を除く877件。

※3 労働者数は令和3年経済センサス-活動調査（総務省統計局）における調査票情報をもとに、厚生労働省労働基準局が独自集計。令和3年6月1日時点。

出典：労災支給決定件数は令和5年度「過労死等の労災補償状況」を基に加工
労働者数は令和4年「労働基準監督年報」

メンタルヘルス不調により休業または退職した労働者がいる事業所の割合

- 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、近年上昇傾向にあり、1 割を超えて推移している。

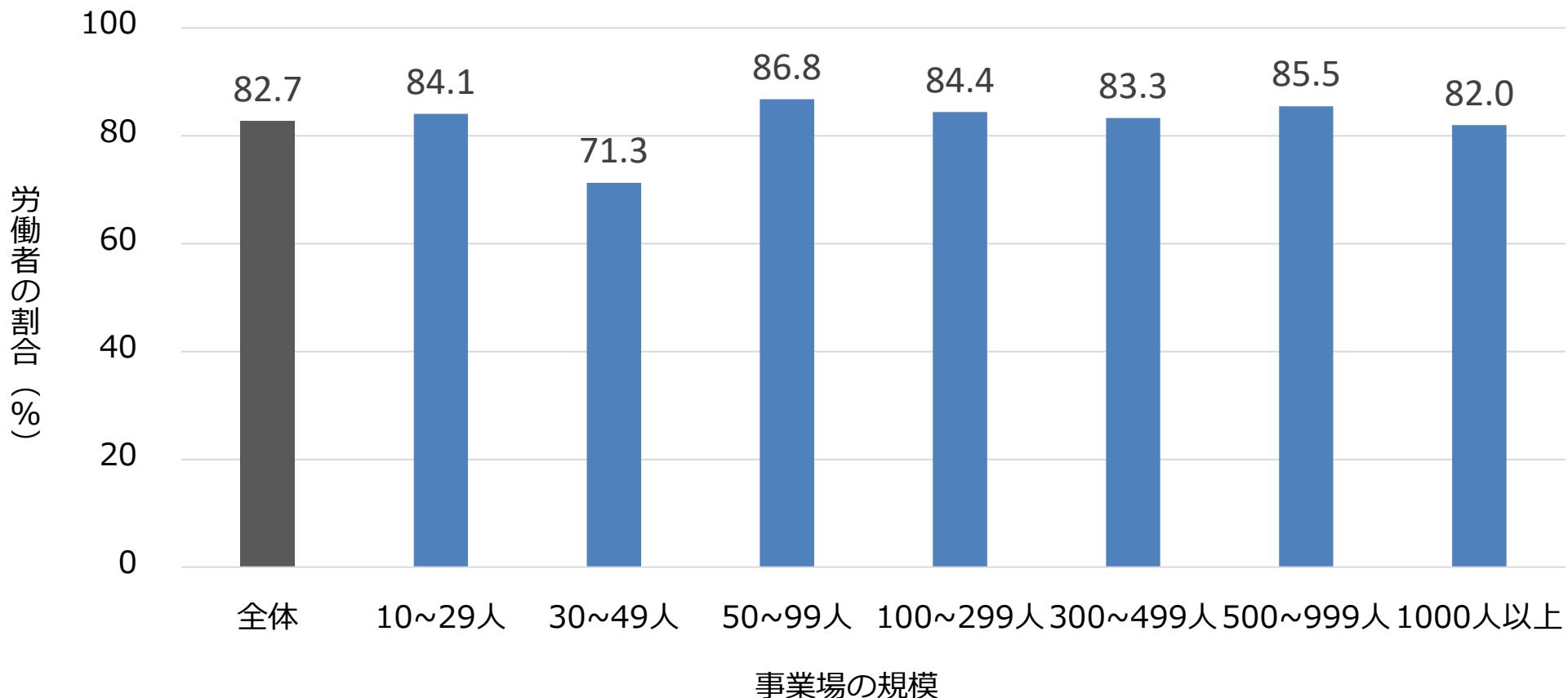


出典：労働安全衛生調査（実態調査）

職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合

○ 職業生活で強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合は8割程度。事業場規模に関わらない。

職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合／事業場規模別



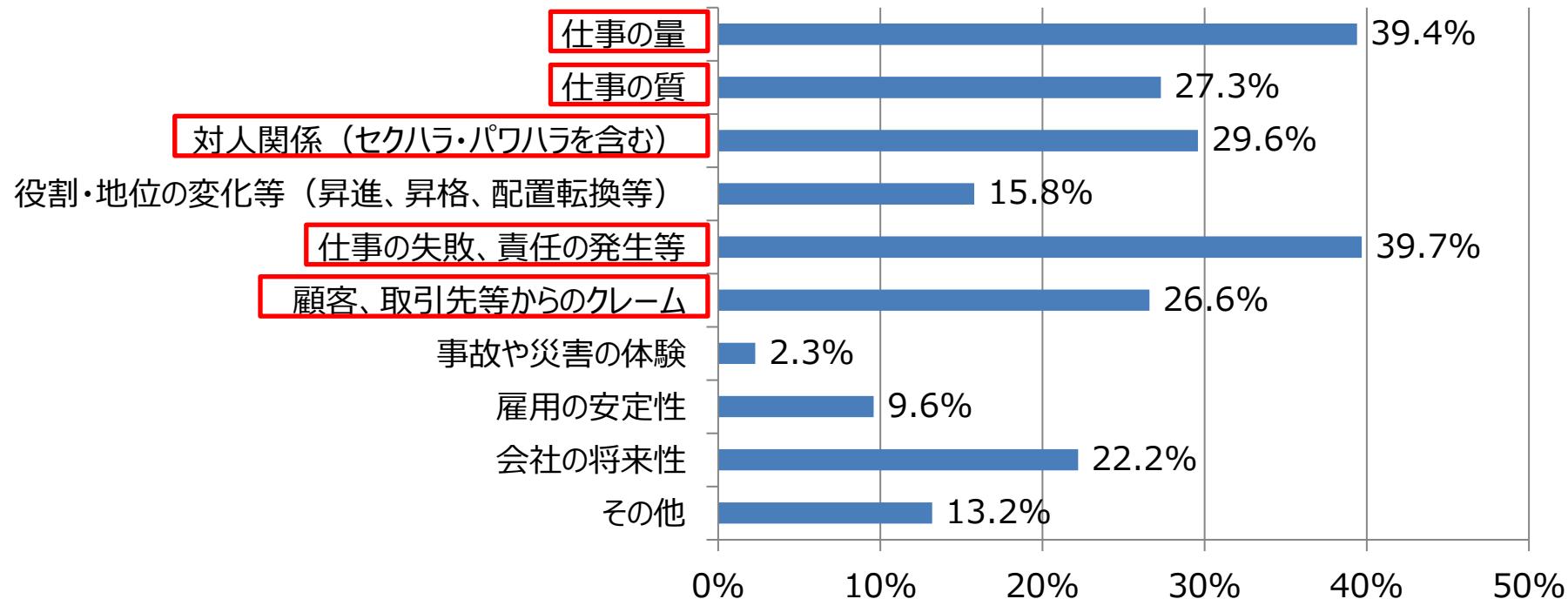
職業生活における強い不安、悩み、ストレスの内容

- 職業生活で強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者が挙げているストレス要因は、「仕事の失敗、責任の発生等」、「仕事の量」、「対人関係」、「仕事の質」等となっている。

職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている内容

※ 3つまでの複数回答

※ 職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者（82.7%）を100%として集計

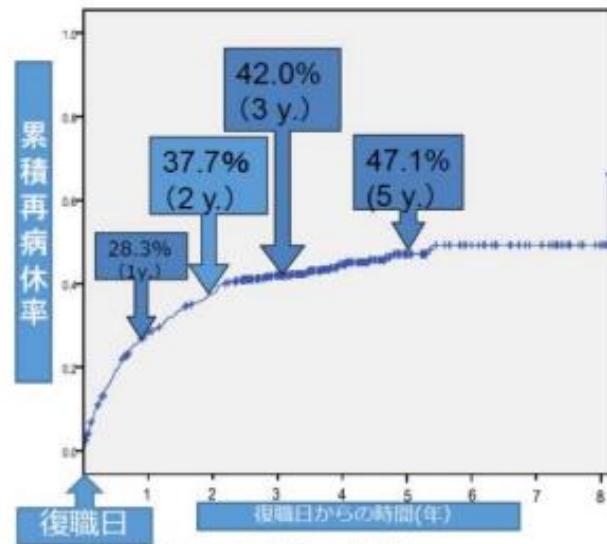


メンタルヘルス不調による休職期間

○ メンタルヘルス不調による病休期間(1回目)は平均94.6日(約3か月)

※ なお、復職後再病休したケースでは、病休期間は1回目は平均107日(約3.5か月)、2回目は平均157日(約5か月)で、2回目の病休日数が長くなる傾向。

○ メンタルヘルス不調となった労働者の約半数が復職後再病休



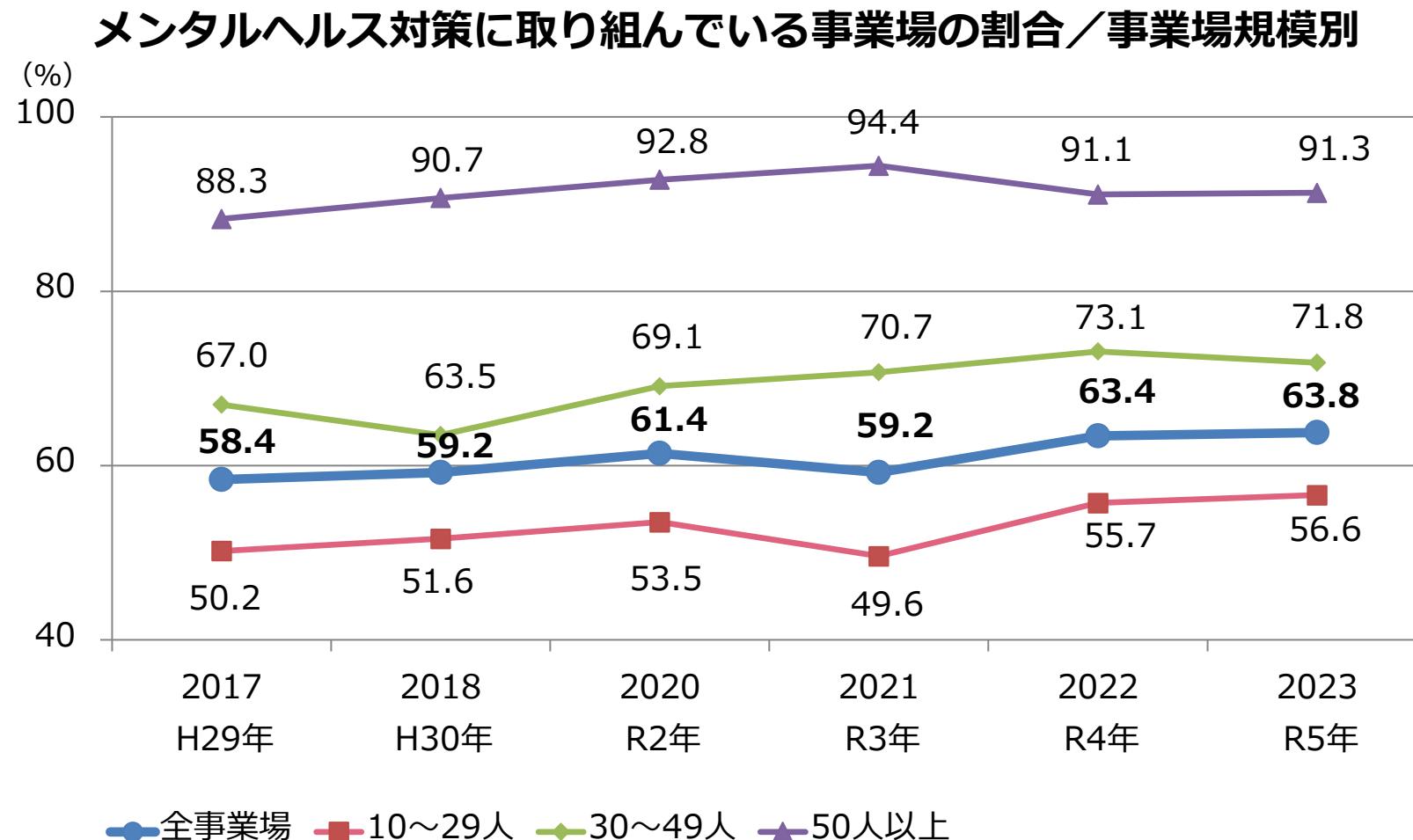
復職後の再病休率の推移

	復職日から1年	2年	3年	5年
累積再病休率	28.3%	37.7%	42.0%	47.1%

特に最初の1年は、再発に要注意

メンタルヘルス対策の実施状況

- メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は、労働者数50人以上の事業場では9割を超えるが、50人未満の小規模事業場においては、30～49人の事業場で71.8%、10～29人の事業場で56.6%と未だ取組は低調

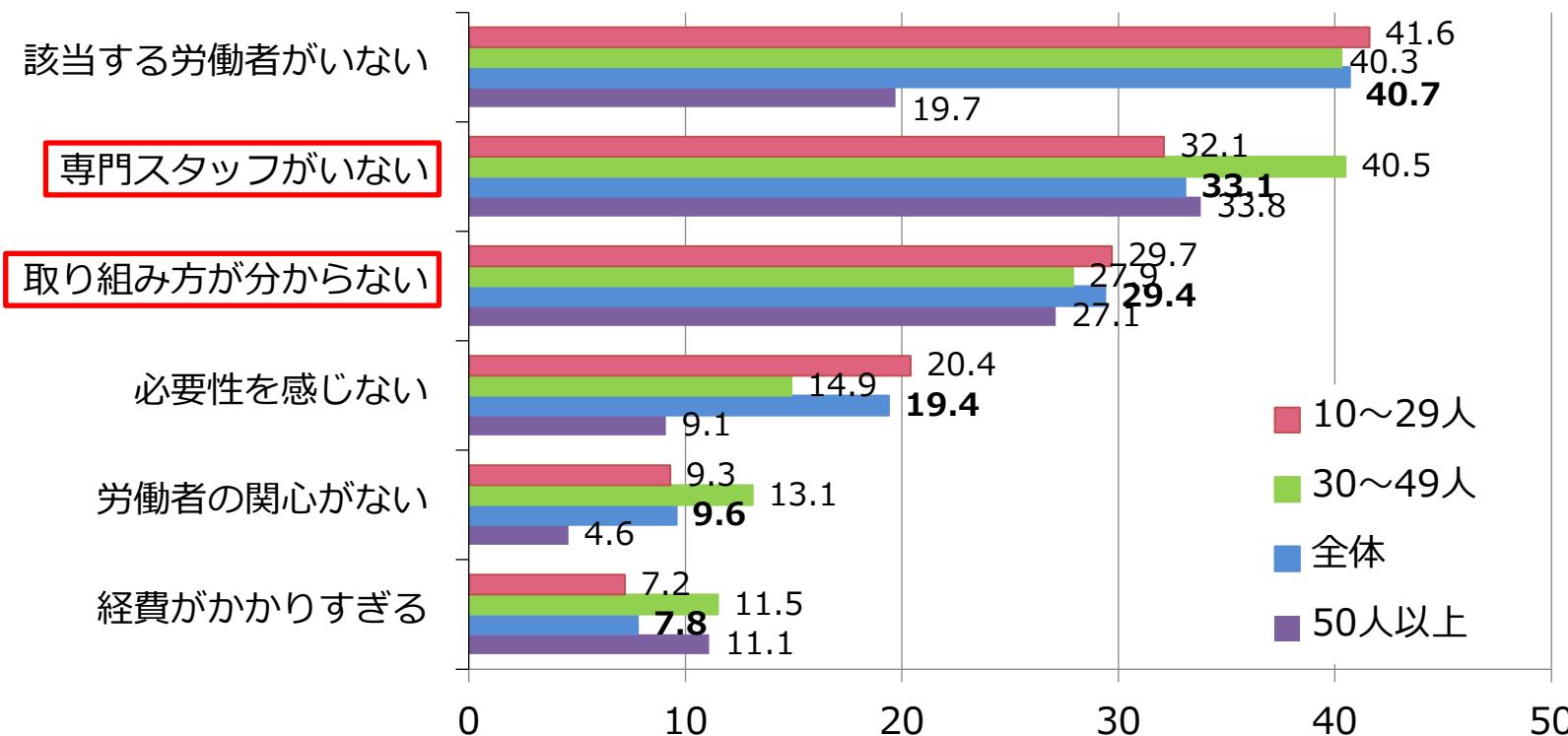


出典：労働安全衛生調査（実態調査）

メンタルヘルス対策の実施状況

- メンタルヘルス対策を実施していない理由については、「該当する労働者がいない」40.7%、「専門スタッフがいない」33.1%、「取り組み方が分からない」29.4%など。

メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由／事業場規模別



- 労働者のメンタルヘルスの状況
- ストレスチェック制度
- 全ての事業場への拡大

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

メンタルヘルス対策の体系とストレスチェック制度

- 事業場における労働者のメンタルヘルスケアは、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。
- ストレスチェック制度は、これらのうち特に一次予防のための措置を強化する観点から導入され、当該制度の推進等を通じて、事業場におけるメンタルヘルス対策の促進が図られている。

体制整備

- 衛生委員会等での調査審議
- 心の健康づくり計画の策定
- メンタルヘルス推進担当者等の選任

一次予防 メンタルヘルス不調の未然防止

- 労働者のストレスマネジメントの向上
・教育研修、情報提供
・セルフケア 等
- 職場環境等の把握と改善
・過重労働による健康障害防止
・ラインケア、パワハラ対策 等

二次予防 早期発見・適切な対応

- 上司、産業保健スタッフ等による相談対応、メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応 等

三次予防 職場復帰支援

- 職場復帰支援プログラムの策定、実施
- 主治医との連携 等

ストレスチェック制度

具体的取組

ストレスチェック制度の導入

- 事業場におけるメンタルヘルス対策を強化するため、平成27年12月にストレスチェック制度施行。ただし、労働者数50人未満の事業場については、ストレスチェックの実施は当分の間努力義務とされた。

	ストレスチェック	集団分析・職場環境改善
50人以上の事業場	義務	努力義務
50人未満の事業場	当分の間努力義務	努力義務

○ストレスチェック 【労働安全衛生法】

第六十六条の十 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下この条において「医師等」という。）による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。
(略)

附則第四条 第十三条第一項の事業場以外の事業場についての第六十六条の十の規定の適用については、当分の間、同条第一項中「行わなければ」であるのは、「行うよう努めなければ」とする。

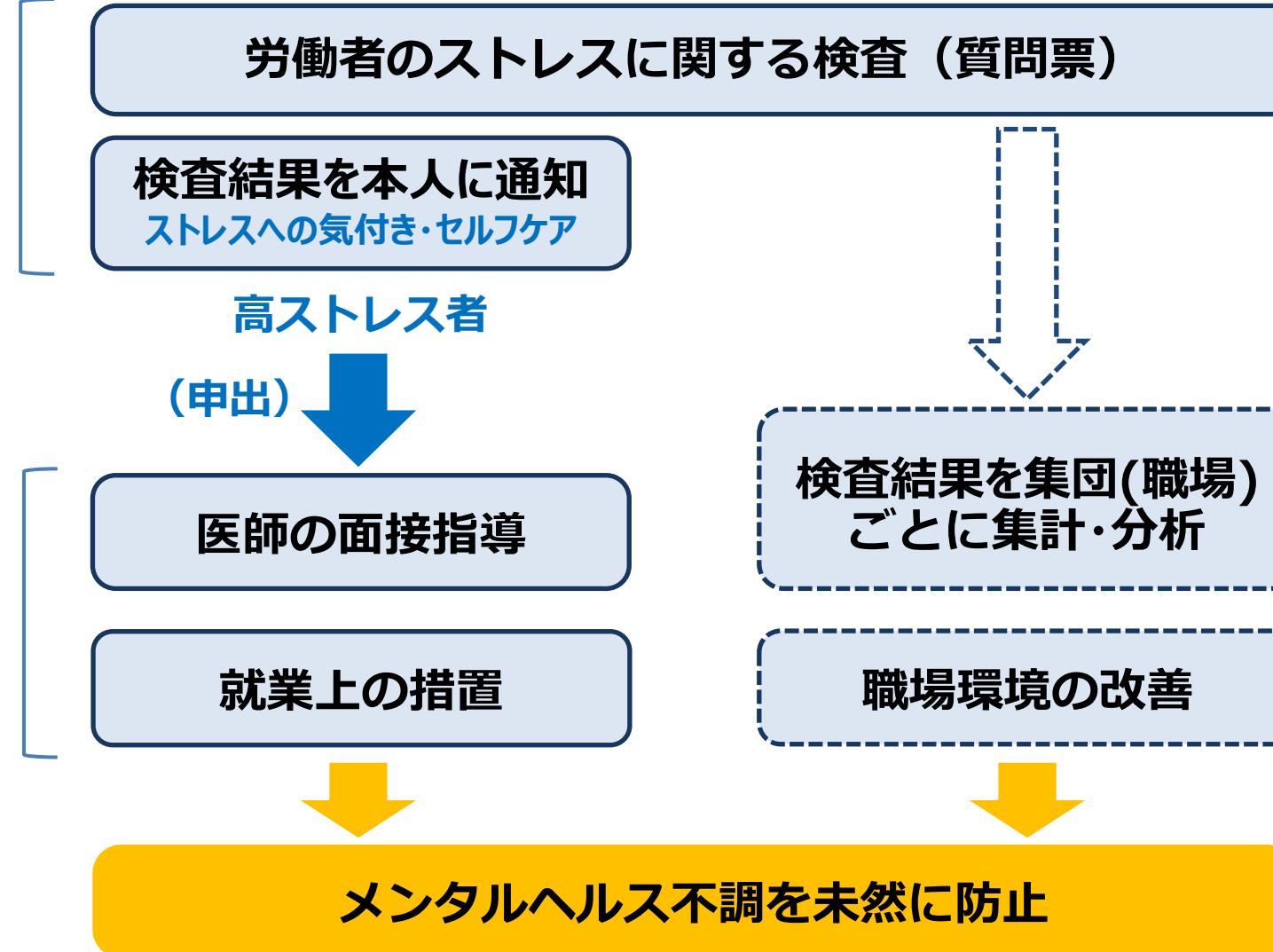
○集団分析・職場環境改善 【労働安全衛生規則】

第五十二条の十四 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 事業者は、前項の分析の結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

ストレスチェック制度の大まかな流れ

※ 義務
ストレスチェック



※ 努力義務
集団分析・職場環境改善

ストレスチェック（検査）

- ストレスに関する調査票に労働者が記入し、集計・分析の結果を本人に通知することで、自分のストレスがどのような状態にあるのか気付きを促す簡単な検査。

職業性ストレス簡易調査票（57項目）

質問票のイメージ

そ う だ	そ ま う あ だ	ち や が う	ち が う
-------------	-----------------------	------------------	-------------

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。

- 非常にたくさんの仕事をしなければならない ----- 1 2 3 4
- 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。最もあてはまるものに○を付けてください。

- 活気がわいてくる ----- 1 2 3 4
- 元気がいっぱいだ ----- 1 2 3 4
- ⋮

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。

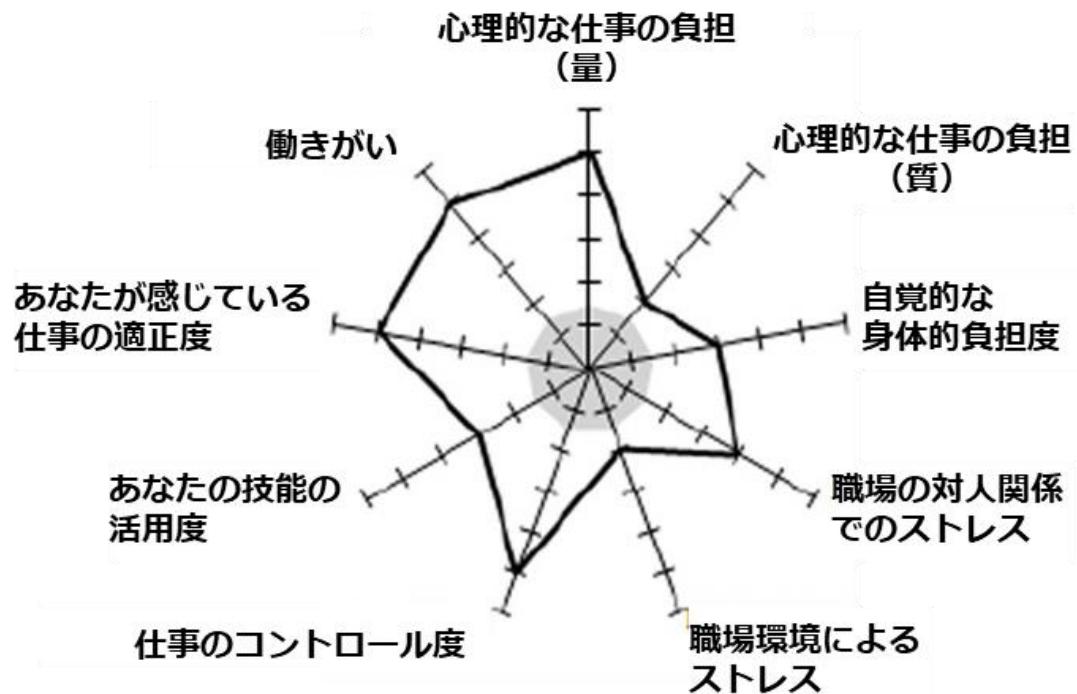
次の人たちとはどのくらい気軽に話ができますか？

- 上司 ----- 1 2 3 4
- 職場の同僚 ----- 1 2 3 4
- ⋮

本人に通知される検査結果（イメージ）

＜あなたのストレスプロフィール＞

① ストレスの要因



＜あなたのストレスの程度＞

あなたはストレスが高い状態です。
(高ストレス者に該当します。)

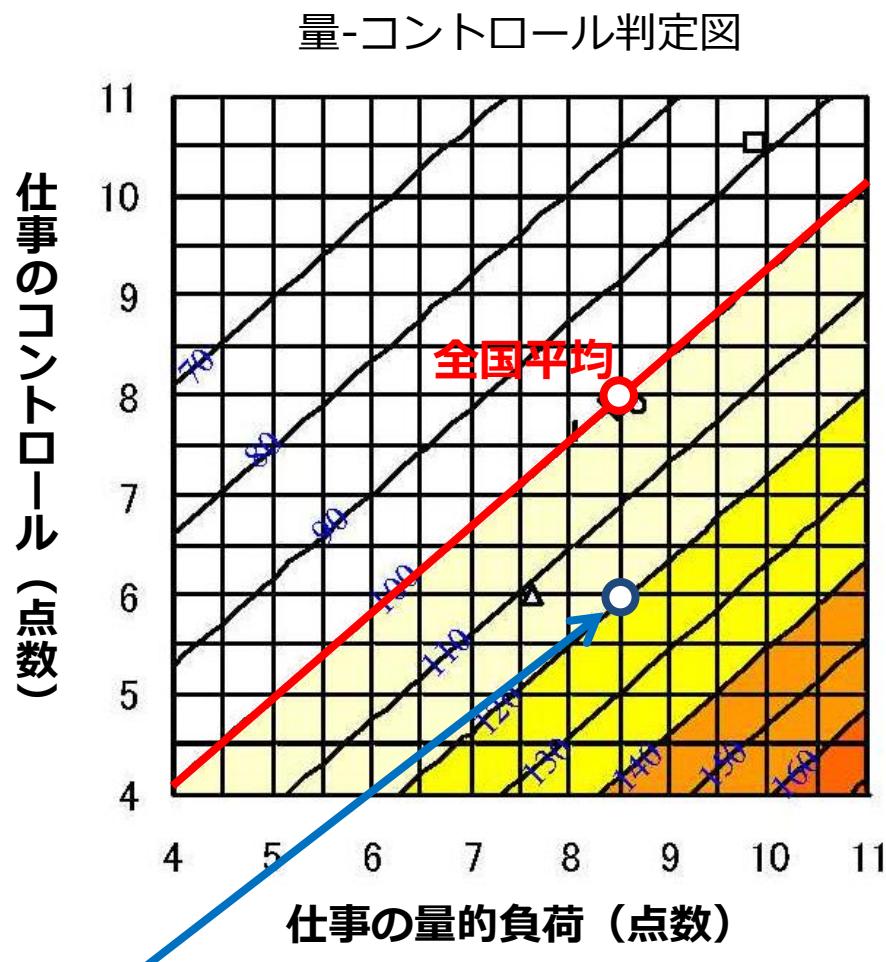
セルフケアのためのアドバイス

A uniform grid of 100 black dots, arranged in a perfect 10 by 10 square pattern. The dots are evenly spaced both horizontally and vertically, creating a clean, geometric design.

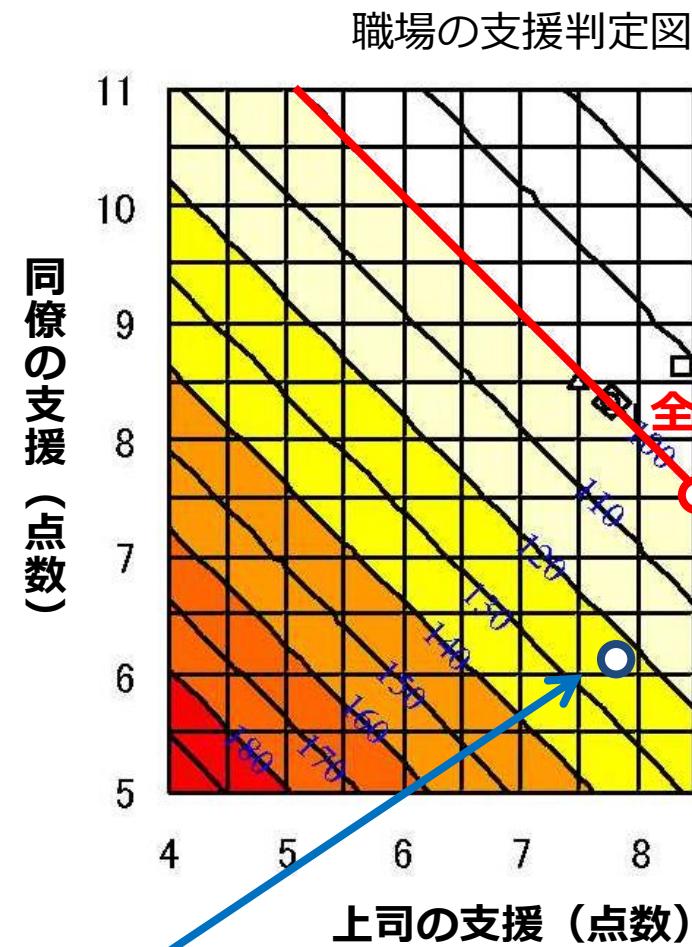
医師の面接指導を受けていただくことをお勧めします。

職場に通知される集団分析結果（イメージ）

＜仕事のストレス判定図＞



仕事の量と自由度のバランスがやや悪い



同僚の支援が特に低い

職場環境改善の取組（イメージ）

仕事の量、裁量度、
仕事の意義
役割明確さ
情緒的負担
役割葛藤、等

仕事のすすめ方

上司のリーダーシップ
上司・同僚のサポート
対人関係、等

作業場・オフィス職場 環境

オフィス環境、
暑さ寒さ、採光、騒音、
粉じん、有害化学物質
休憩・休養設備、等



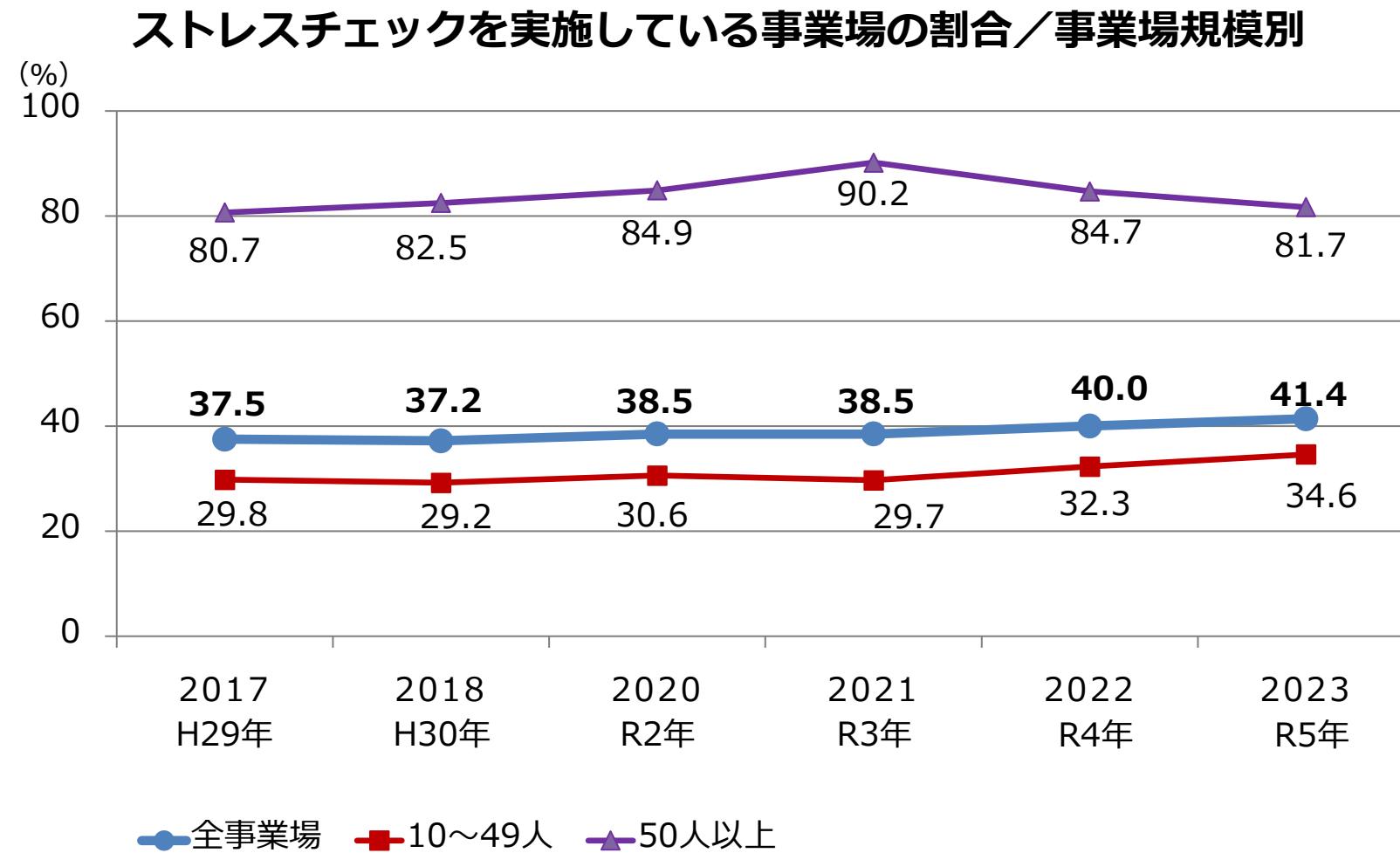
人間関係 相互支援

安心できる 職場のしくみ

相談窓口
キャリア形成
公正な人事評価
等

ストレスチェックの実施状況

- 労働者数50人未満の事業場のストレスチェック実施割合は、第14次労働災害防止計画（R5～9年）の目標「R9年までに50%以上」に対し、R5年時点で34.6%。

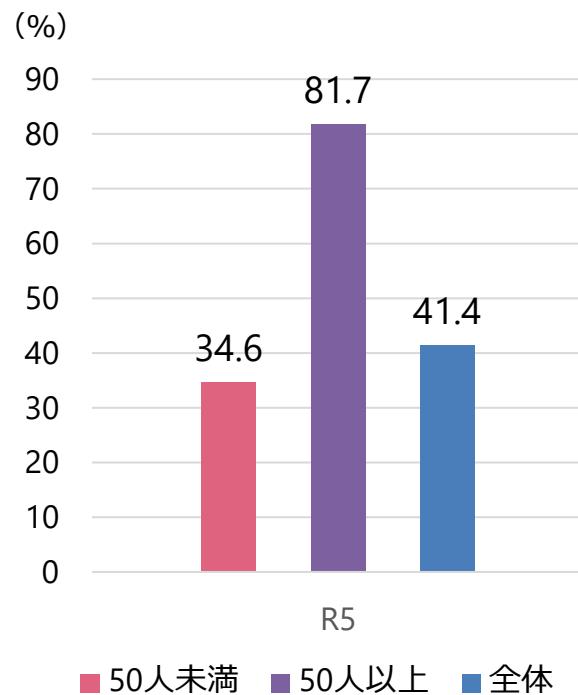


出典：労働安全衛生調査（実態調査）

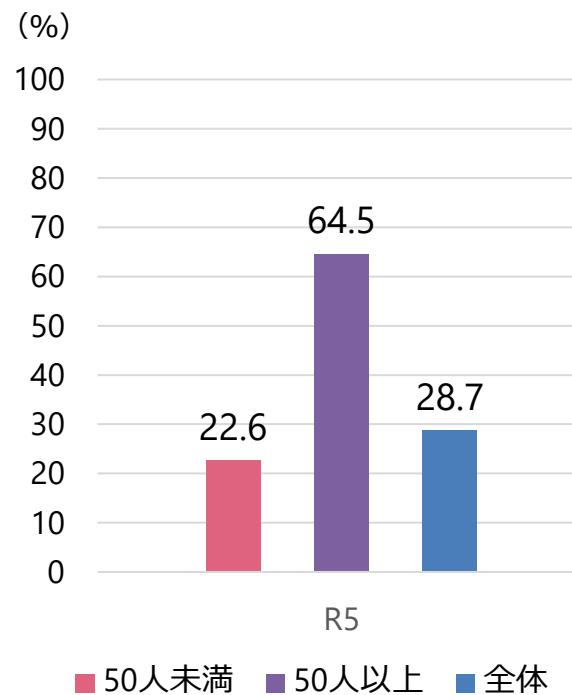
ストレスチェック制度の実施状況

- 50人以上の事業場においても、集団分析の実施割合は64.5%、職場環境改善は52.1%にとどまっている。

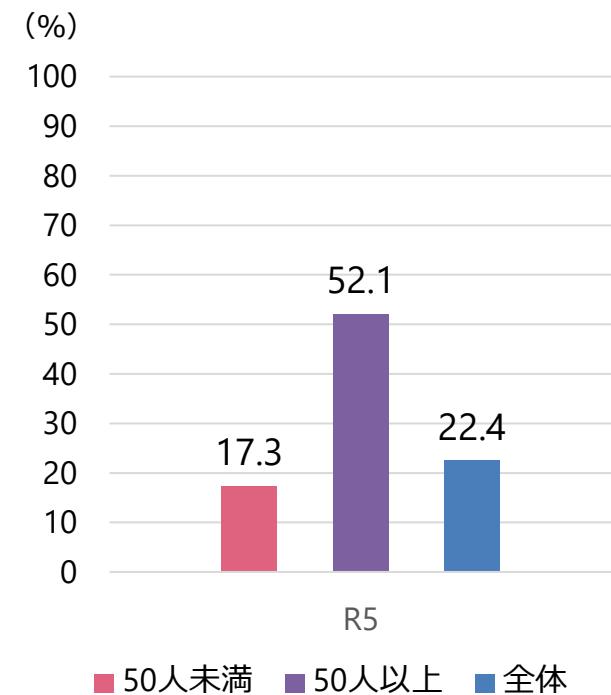
① ストレスチェック実施状況



② 集団分析の実施状況



③ 集団分析結果を活用した職場環境改善の状況



(注) ①②③の分母は同一

- 労働者のメンタルヘルスの状況
- ストレスチェック制度
- 全ての事業場への拡大

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

新垣 元 （公社）日本精神科病院協会政策委員会委員長
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
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
及川 勝 全国中小企業団体中央会常務理事
大下 英和 日本商工会議所 産業政策第二部長
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
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
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
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
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

砂押以久子 立教大学兼任講師
高野 知樹 （公社）日本精神神経科診療所協会常任理事
種市康太郎 （公社）日本公認心理師協会常務理事
堤 明純 北里大学医学部公衆衛生学主任教授
松本 珠実 （公社）日本看護協会常任理事
三柴 丈典 近畿大学法医学部教授／（一社）日本産業保健法学会
副代表理事
森口 次郎 （一財）京都工場保健会産業医学研究所所長
矢内 美雪 キヤノン(株)人事本部安全衛生部副部長健康支援室長
山脇 義光 日本労働組合総連合会労働法制局長
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

4 開催状況

- 第1回（令和6年3月29日） 第2回（令和6年4月25日） 第3回（令和6年5月31日） 第4回（令和6年6月24日）
第5回（令和6年7月26日） 第6回（令和6年9月30日） 第7回（令和6年10月10日）

	ストレスチェック	集団分析・職場環境改善
50人以上の事業場	義務	努力義務
50人未満の事業場	努力義務 → 義務	努力義務

1. ストレスチェック制度の効果検証

- ・ストレスチェックの実施に加え、その結果の集団分析、職場環境改善の取組により、労働者の心理的ストレス反応の改善等が見られた。
- ・ストレスチェックの実施だけでも、約7割の労働者から「ストレスチェックの個人結果をもらったこと」を有効とする回答が得られた。
- ・また、医師の面接指導を受けた労働者の過半数から「医師面接（対面）を受けたこと」を有効とする回答が得られた。

2. 50人未満の事業場におけるストレスチェック

考え方

- ・ストレスチェック、面接指導による気付きの機会は、全ての労働者に与えられることが望ましく、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することの重要性は、事業場規模に関わらない。
- ・ストレスチェックの実施について、平成26年の制度創設当時、労働者のプライバシー保護等の懸念により、50人未満の事業場において当分の間努力義務とされているが、現時点において、ストレスチェックを実施する場合の労働者のプライバシー保護については、外部機関の活用等により、対応可能な環境は一定程度整備されている。

方向性

実施義務対象を50人未満の全ての事業場に拡大することが適当

- ・50人未満の事業場では、原則、ストレスチェック実施は労働者のプライバシー保護の観点から外部委託が推奨される
- ・50人未満の事業場には、現在の50人以上の事業場における実施内容を一律に求めるることは困難なことから、50人未満の事業場に即した現実的で実効性のある実施内容を求めていく必要がある
- ・衛生委員会等の設置義務がない50人未満の事業場では、関係労働者の意見を聞く機会を活用
- ・実施結果の監督署への報告義務は、一般健診と同様に、50人未満の事業場には負担軽減の観点から課さない
- ・**50人未満の事業場に即した実施体制・実施方法についてマニュアルを作成**（家族的経営の事業場や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）
- ・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の見直し
- ・面接指導の対象者が大幅に増えることが予想されるため、円滑な施行に資するよう、**地産保の体制強化**（高ストレス者の面接指導に対応するための登録産業医の充実など）
- ・面接指導以外の相談への対応についても、地産保の体制強化や「こころの耳」の相談窓口の充実
- ・支援体制の整備、支援を含めた制度の周知、その上での50人未満の事業場における実施体制の整備に要する期間を確保するための、**十分な準備期間の設定**

3. 集団分析・職場環境改善

考え方

- ・ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善を義務化すべきとする意見も一定程度見受けられた。
- ・一方、職場環境改善の実施状況は、50人以上の事業場で約5割、10人以上50人未満の事業場で2割弱にとどまり、大企業であっても試行錯誤しながら取り組んでいるところ。
- ・また、取組内容は極めて多様、現時点では履行水準の判断が困難。

方向性

集団分析・職場環境改善は、事業場規模に関わらず義務化することは時期尚早であり、義務化については引き続きの検討課題としつつ、まずは適切な取組の普及を図るべき。

- ・集団分析については、労働者のプライバシー保護の観点から個人を特定できない方法での実施を努力義務とする
- ・労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止する一次予防の効果が得られるものであり、集団分析及び職場環境改善まで含めた一体的な制度であることを、事業者や労働者に対して明確に伝えることができるような方策を検討
- ・また、メンタルヘルス不調の未然防止だけではなく、労働者のストレス状況の改善及び働きやすい職場環境の実現を通じて生産性向上にもつながるものであることに留意し、事業経営の一環として、積極的にストレスチェック制度の活用を進めるよう、事業者に働きかけていくべき
- ・集団分析及び職場環境改善の具体的な実施の促進に向けて、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の取組事例の収集・とりまとめを行い、その上で、取組事例を含めた制度の周知啓発及び取組事例を活用したストレスチェック制度関係者に対する研修の実施等について、国、事業者、労働者、医療関係者において今後も計画的かつ確実に進めていくべきである

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）の概要

改正の趣旨

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法】

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、

- ① 注文者等が講すべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。
- ② 個人事業者等自身が講すべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】

- ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、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。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法】

- ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。
- ② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。
なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。
- ③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

4. 機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法】

- ① ポイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。
- ② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5. 高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法】

- 高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。 等
このほか、平成26年改正法において改正を行った労働安全衛生法第53条について、規定の修正を行う。

施行期日

令和8年4月1日（ただし、1①の一部は公布日、4②は令和8年1月1日、3③は令和8年10月1日、1②の一部は令和9年1月1日、
1①及び②の一部は令和9年4月1日、2は公布後3年以内に政令で定める日、3①は公布後5年以内に政令で定める日）

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）

ストレスチェック

労働者のストレスに関する検査（質問票）

検査結果を本人に通知
ストレスへの気付き・セルフケア

高ストレス者
(申出)

医師の面接指導

医師の面接指導
就業上の措置

検査結果を集団(職場)
ごとに集計・分析

職場環境の改善

集団分析・
職場環境改善

メンタルヘルス不調を未然に防止

改正内容

- 現行法ではストレスチェックは労働者数50人以上の事業場に義務付けられている（50人未満は努力義務）ところ、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」（地さんぽ）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年内に政令で定める日）。

50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施

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**

	50人以上の事業場 産業医選任（義務）	50人未満の事業場 労働者のプライバシー保護の観点から、原則、 外部委託を推奨
ストレスチェック	産業医又は外部委託 外部委託の場合、1人当たり数百円から千円程度（※）	外部委託 1人当たり 数百円から千円程度 （※）
医師の面接指導	産業医又は外部委託 外部委託の場合、高ストレス者 1人当たり2万円程度（※）	全国350の地域産業保健センターの体制を強化、登録産業医が面接指導を 無料で実施
監督署への報告	実施結果の報告義務	監督署への報告義務は課さない

（※）厚生労働省が、ストレスチェック関連サービスを提供する健診機関等の外部機関を対象に実施したアンケート調査結果（令和6年）

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**

・補助事業として、独立行政法人労働者健康安全機構において運営

令和7年度予算額 49億円



労働者健康安全機構

- 産保センター及び地産保の支援・指導
- 団体経由産業保健活動推進助成金 など



47都道府県に設置



産業保健総合支援センター（産保センター）

- 事業場の産業保健関係者（産業医、保健師、看護師、衛生管理者等）や事業者等を対象に、専門的な研修、相談対応等、メンタルヘルス対策をはじめとした産業保健活動を支援。

産業保健関係者の
専門的研修

産業保健関係者の
専門的相談対応

事業場への
個別訪問支援

事業者・労働者の
啓発セミナー

など



全国350か所（概ね監督署単位）に設置
※市区町村と連携して運営

地域産業保健センター（地産保）

- 労働者数50人未満の小規模事業場の事業者や労働者を対象として、登録産業医等による産業保健サービスを無料で提供。

健康診断結果についての
医師からの意見聴取

高ストレス者、長時間労働者
に対する医師の面接指導

保健指導等

個別訪問による
産業保健指導

など

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

(参考)

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」(<https://kokoro.mhlw.go.jp/>)において、職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供を行うとともに、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等に関する相談窓口を設置。
【アクセス件数実績（令和6年度）：約679万件】

職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供

事業者向け

事業場の取組事例

厚生労働省版ストレスチェック無料実施プログラム

職場環境改善ツール

等

働く人向け

職場のストレスセルフチェック

セルフケア（eラーニング）

専門の相談機関・医療機関の情報

等

メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等に関する相談窓口（電話・SNS・メール）

働く人やその家族等からのメンタルヘルス不調やストレスチェック後のセルフケア、過重労働による健康障害等に関する相談窓口（電話・SNS・メール）を設置。

こころの耳電話相談

専用ダイヤル：0120-565-455

- 受付日時：月～金／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00 ※祝日、年末年始除く
- 相談実績（令和6年度）：27,357件

こころの耳SNS相談

- 受付日時：月～金／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00 ※祝日、年末年始除く
- 相談実績（令和6年度）：7,737件

こころの耳メール相談

- 相談実績（令和6年度）：4,134件

こころの耳をご存じですか？

「こころの耳」は、働く方と、周りで支える方々をサポートする職場のメンタルヘルス対策専門の情報サイトです



働く人の「こころの耳電話相談」
0120-565-455
月曜日～火曜日 17:00～22:00
土曜日・日曜日 10:00～16:00
(祝日・年末年始はお休み)

スマートフォンなどでのQRコード
を読み取ると直接相談できます

働く人の「こころの耳SNS相談」
月曜日～火曜日 17:00～22:00
土曜日・日曜日 10:00～16:00
(祝日・年末年始はお休み)

働く人の「こころの耳メール相談」
こころの耳メール
24時間対応
お問い合わせに直接お答えします

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

一般社団法人日本産業カウンセラーズ会員 こころの耳運営委員会
皆の心を大切に社会貢献してまいります