事務所通信　No.367

令和８年５月１日

社会保険労務士法人
新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所　☎0254-22-5649㈹

小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアルの公表

◆労働者数50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施の義務化を踏まえて、厚生労働省より、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「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が公表されました。

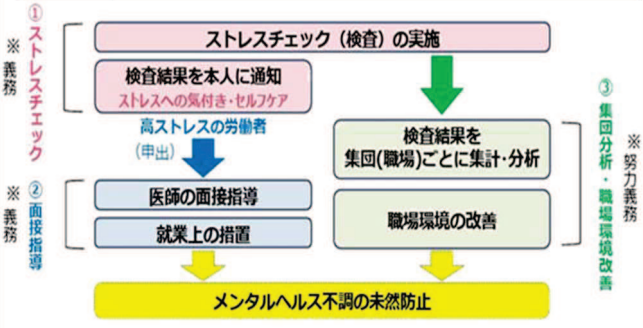
※施行日は、公布日（令和７年５月14日）から政令で定める３年以内の日とされており、令和10年５月までに施行されます。



◆「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）に回答して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、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を図ります。

義務	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
	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を実施する
努力義務	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る



ストレスチェック制度に取り組む意義

○**労働者のメンタスヘルス不調の未然防止**が重要です。ひとたびメンタス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。



◆予め準備しておくことが望ましいため、事前にＴｏＤｏ（やること）リストを作成してはいかがでしょうか。

Ｔｏ Ｄｏ （ やること ） リスト

☑ ストレスチェック制度の実施に向けた準備

・事業者は実施責任者として、制度導入の方針表明を行う
・社内の実施体制・実施方法について労働者の意見を聴く
・社内ルールを作成、周知



☑ 社内の実施体制・実施方法の決定

※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
・事業場内で、委託先との契約・連絡等を行う実務担当者を指名
・ストレスチェックの委託先を選定



☑ ストレスチェックの実施

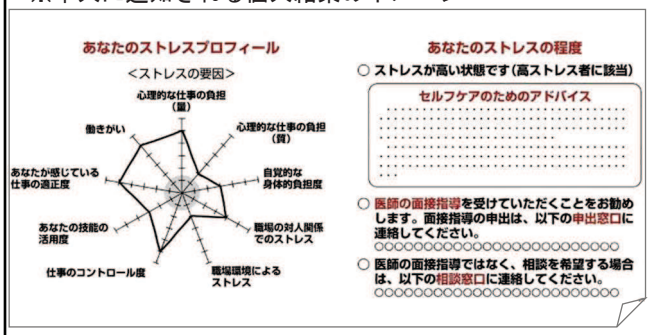
・労働者への調査票の配布・回収

※調査票イメージ

あなたの仕事についてうかがいます。	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
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

・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、労働者を奨励する

※本人に通知される個人結果のイメージ



※個人結果の通知は、委託先から本人に直接行われます



☑ 医師の面接指導

・高ストレスの労働者からの申し出があった場合、面接指導の実施を医師に依頼する



・面接指導の必要な情報をとりまとめ医師に提供

・面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴取

・医師の意見を踏まえて、必要な就業上の措置を実施（就業制限、要休業等）

・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る



☑ 集団分析・職場環境改善

・委託先から、ストレスチェック結果を集計・分析してもらう



・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う（研修の実施、設備の導入等）

☑ 労働者のプライバシーの保護

☑ 不利益取扱の禁止



◆労働基準監督署へのストレスチェックの実施報告は「常時使用している労働者」が50人未満の場合は現在不要です。

◆詳しくは、厚生労働省のＨＰに掲載されている「小規模事業場ストレスチェック制度マニュアル」や「マニュアル概要版（スタートガイド）」をご確認ください。

厚労省ＨＰ（ストレスチェック）

高卒求人採用スケジュール

◆令和９年３月に高等学校等を卒業する生徒を対象とした就職に係る採用選考期日等が公表されました。

６/１（月）～	ハローワークによる求人申込書の受付開始
７/１（水）～	企業による学校への求人申込 学校訪問開始
９/５（土）～	高校生からの応募書類の提出開始
９/16（水）～	選考開始及び採用内定開始

特定求職者雇用開発助成金の高年齢者(60 歳以上)の要件見直し

◆特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）とは、高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者をハローワークや民間職業紹介事業者などの職業紹介により、継続して雇用する労働者として雇入れる事業主に支給される助成金です。

◆令和８年５月１日以降の紹介より、高年齢者（60歳以上）の要件が見直しされます。

これにより、助成対象とはならない場合がありますので、ご留意ください。

令和８年５月１日以降に紹介された場合

雇入れ時の年齢が60歳以上の者であることに加え、紹介日において、ハローワーク等で就労に向けた個別支援を受けていること。

お知らせ

弊所労働保険事務組合に委託されている事業所の労働保険料の口座引落日をお知らせいたします。

第１期　令和８年６月29日（月）
第２期　令和８年11月２日（月）
第３期　令和９年２月１日（月）



☆下記の本にご興味のある方は、是非、本屋さんへ！！

■ 拾い読みの読書

リーダーシップの旅
見えないものを見る

著　者／ 野田智義　金井壽宏
出版社／ 光文社新書　　７８０円＋税

P83 日本で企業や組織のトップに「リーダーシップとは？」と尋ねると、「リーダーはフォロワーを束ね、ベクトルを合わせて、求められる方向に導く」といった答えがしばしば返ってくる。そうした答えに、リーダーシップとマネジメントの混同を感じてしまう。

P93 リーダーシップとマネジメントの違い・・①リーダーは「見えないものを見て」、あるいは見ようとして、新しい世界をつくり出すのに対して、マネージャーは「見えるもの」を分析し、それらを受動的もしくは能動的に対応しながら、漸進的に問題を解決していく。・・②「人としての働きかけ」か「地位に基づく働きかけ」か。・・③「シンクロ（同期化）する」か「モティベートする（動機づける）」か。・・「リーダーは創造と変革を扱う」

P182 リーダーに求められる資質をあえて要素分解するならば「構想力」「実現力」「意志力」「基軸力」の四つの力だと私は考える。・・・構想力とは、時代の流れを感じながら、新しい世界像、社会像、組織増をイメージする力を指す。・・・実現力とは、人とのコミュニケーションを通じて、見えないものへの理解・共感を得て、周囲や組織の中で行動の輪を広げ、構想を現実へと変えていく力を表す。・・・リーダーシップの旅を始めるにあたって最も必要なものは何かと問われれば、私は間違いなく意志力だと答える。・・・知行一致を実現する意志力は、だれかに教わることはできない。上司が与えてくれるわけでもない 。それは自分自身との真摯な対話から生まれてくる。

■ 拾い読みの読書　Ⅱ

裏表がありすぎる人

著　者／ 榎本博明
出版社／ 幻冬舎新書　　９４０円＋税

P34 何かにつけ攻撃的な反応を示す人に漂う敵意は・・何でも悪意に解釈する認知の歪みだ。

P80 欧米では「自分はすごい」「自分はこんなにできるんだ」とアピールすることで自己肯定感が高まるのに対して、日本では「自分はたいしたことない」「自分はまだまだ」と謙虚に振る舞うことで自己肯定感が高まると考えられる。

P91 甘えたい気持ちがそのままに受け入れられないとき、「すねる」「ひがむ」「ひねくれる」「うらむ」といった心理が生じ、そこに被害者意識が含まれる。

P146 ほんとうに自信がある人は、他者の言うことに過剰に反応したりしない。自分の劣等性を頑なに認めようとしないところに劣等コンプレックスが生まれる。たとえば、自分の運動神経が鈍いことを受け入れている人は、その自分の劣等性をネタにして人を笑わせたりもできるし、人から運動神経の鈍さをからかわれたりしても一緒になって笑い飛ばすことができる。

■ 絵手紙通信



縁石の隙間から「ヒメオドリコソウ」
春の風に踊っています。

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　相談役 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (367号)

■ 緊急入院 (R8.3.12)

▲74歳の誕生日の前日から左下唇が痺れ、二日後には口が縺れて脳疾患を疑い掛り付け医に駆け込んだ。見るなり顔面麻痺の診断で即、耳鼻科医院を紹介され、県立病院への入院を指示された。

▲体力には自信を持っていたつもりも、10日前に帰ったエジプト旅行の疲れも重なり、隠れていたウイルスが神経に悪さをしたらしく、発症初期に強力な薬で叩く治療が有効という。かくして３日から11日まで病院にお世話になった。

▲初日は四人部屋、翌日から分不相応の特別室に入れてもらい、支払いを心配する看護師たちに、「これから宝くじを買い、はずれたら踏み倒す」「残り少ない人生を悟り、使い切って死ぬことにした」「貧乏人の一生一代の贅沢」と返した。

▲静かな部屋で点滴を受けながら、「こんなに心静かに、ゆったりと時を過ごしたのは人生初めてのこと」との思いが湧き上がり、西郷南洲の「命もいらず、名もいらず、官位も金もいらぬ人は、始末に困るものなり」が浮かんだ。

▲名も官位も元から無い。お金は事務所から貰っている。いよいよ命への執着から離れることが出来たかと穏やかな気持ちに包まれた。

▲これも入院直前に読んだ「老いること、死ぬこと・・への不安がなくなる」の帯がある新書「棺桶まで歩こう」の余韻と、入院初日の四人部屋で一晩中痰が絡んで苦しみ藻掻く寝たきり老人を見てそう思わせたのかもしれない。ただ、気になった点滴薬の副作用を調べると、稀に「多幸症」とあり、煩悩まみれの人生を思えばその可能性が大だが、一先ず薬が抜けた後の結果を待とうか。

■ 若手の成長 (R8.3.13)



▲入院中、暇に任せ新聞の隅から隅まで読んで、改めて技術・情報・経済・価値観など加速する世の中の変化を感じ、これからを生きて行く事務所若手職員の成長に思いを致した。

▲事務所の経営目標・存在意義は「全職員の真の幸福」であり、手段として顧客企業の活性化のお手伝いに貢献する中で、お客様から頂いた有形・無形の報酬から、喜び、誇り、生きがい、高い待遇を得、また、その過程で経験、会得した「世の中のしくみ、人のありかた」をプラスに活かして幸福な人生を自らの手で掴む場としている。

▲幸福の出発点は「お客様への貢献」であり、そのためには各職員はプロ・専門家としてのスキルと同時に、自律性、誠実性、協調性、精神的安定性などの全人格的な成長が欠かせない。

▲世も、新しい職業に就くため、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変更に適応するために必要なスキルの獲得を目指すリスキリングが叫ばれる時代である。

▲それぞれが成長したい、成長すべきとするスキルに目を向けさせ、それを獲得し成長するための環境を整備することが急務だとの思いに至り、入院などしている場合かと焦った。

▲日本は、個々のスキル、希望職務に関係なく新卒一括採用し、研修、配転等で会社方針に従ったキャリアを歩む雇用形態が主流だが、近年の若者の自己実現、やりがい重視やキャリア志向で早期退職等のミスマッチも問題となっている。

▲志ある事務所若手職員である。自らの手で幸福な人生を掴み取るよう、大きく、深く成長の根を張る人材に育つことを願ってやまない。