

フォーバル GDXリサーチ研究所

RESEARCH REPORT

研究レポート

「2028年ストレスチェック義務化」 に向けた中小企業の対応実態



フォーバル GDXリサーチ研究所・株式会社タニタヘルスリンク 共同調査
2026年 9月 3日



サマリー・レポート概要

79.4%の企業が
従業員のメンタルヘルスは経営や業務に影響する
と認識している

※「大いに影響すると思う」、「ある程度影響すると思う」の合計

2028年4月からのストレスチェック義務化

を認知している企業は **33.3%**

※2028年4月から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る法改正

ストレスチェックを実施している 企業は **11.9%**

本レポートの調査結果をご利用いただく際は、
必ず【フォーバル GDXリサーチ研究所調べ】とご明記ください。

■ レポート概要

- ・調査主体：フォーバル GDXリサーチ研究所、株式会社タニタヘルスリンク
- ・調査期間：2026年7月9日～2026年7月11日
- ・調査対象者：従業員規模1名～49名の中小企業経営者
- ・調査方法：ウェブでのアンケートを実施し、回答を分析
- ・有効回答数：800人

「2028年ストレスチェック義務化」に向けた 中小企業の対応実態

近年、労働環境をめぐっては、長時間労働やハラスメントなどに加え、うつ病や適応障害など精神障害の認定件数の増加を背景とする「心の健康」への関心も高まっています。従業員の心身の不調による休職や離職は、企業経営における大きな損失です。

厚生労働省は労働安全衛生法を改正し、2015年に従業員50名以上の事業場を対象として、ストレスチェック制度を義務化しました。これは労働者本人が自らのストレスに気づき、不調を未然に防ぐことを目的とする取り組みです。そして2028年4月からは、これまで努力義務にとどまっていた50名未満の事業場に対しても義務化されることが決まりました。多くの中小企業が新たにストレスチェックへの対応を迫られることとなりますが、人手や時間に余裕のない現場にとって、その運用は決して容易ではないでしょう。

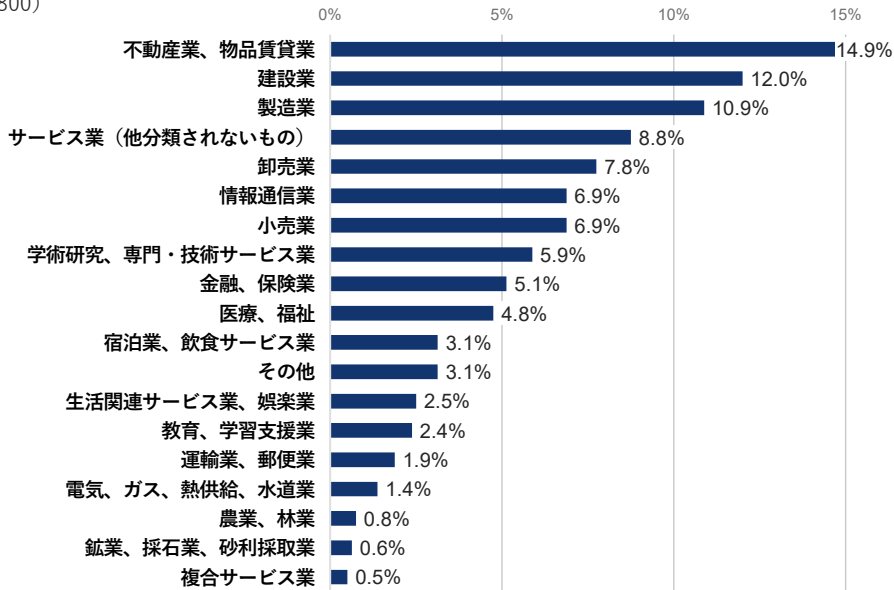
こうした状況を踏まえ、フォーバルGDXリサーチ研究所と株式会社タニタヘルスリンクは、「2028年ストレスチェック義務化に向けた中小企業の対応実態」というテーマで共同調査を実施しました。本調査では、現状では主に努力義務の対象となっている50名未満の事業場の実態を把握することを目的に、従業員規模1～49名の中小企業を対象として調査を実施しました。そのうえで、中小企業におけるストレスチェック制度の認知や実施状況、さらに実施企業が抱える課題、今後必要とされる支援などについて調査・分析を行いました。本レポートはその調査結果を報告するものです。

■ 目次

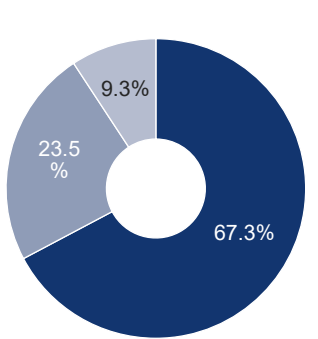
1. ストレスチェック制度の認知と対応状況	5
1-1. 従業員のメンタルヘルスの影響度、ストレスチェックの認知度	5
1-2. ストレスチェック義務化の認知度、実施者の選任状況	6
1-3. ストレスチェックの実施状況	7
2. ストレスチェックの実施・運用の実態と課題	8
2-1. ストレスチェック実施企業が感じる課題	8
2-2. 集団分析の実施状況と分析結果を踏まえた対応	9
2-3. 分析結果を踏まえた対応の効果	10
2-4. ストレスチェックを実施できていない理由	11
3. 求められる支援・今後の展望	12
3-1. 健康経営施策・ストレスチェック推進に向けて必要な支援	12
3-2. 今後の健康経営強化の意向	13
4. まとめ・あとがき	14

属性

■ 業種 (n=800)

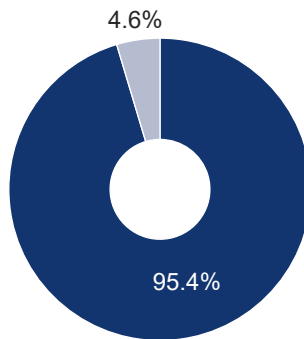


■ 従業員規模 (n=800)



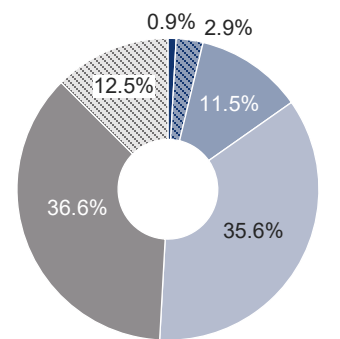
■ 1～9人 ■ 10～29人 ■ 30～49人

■ 性別 (n=800)



■ 男性 ■ 女性

■ 年齢 (n=800)



■ 20代 ■ 30代 ■ 40代
■ 50代 ■ 60代 ■ 70代以上

調査期間：2026年7月9日～2026年7月11日

1. ストレスチェック制度の認知と対応状況

第1章では、メンタルヘルスが経営に与える影響や、ストレスチェック制度の認知・実施

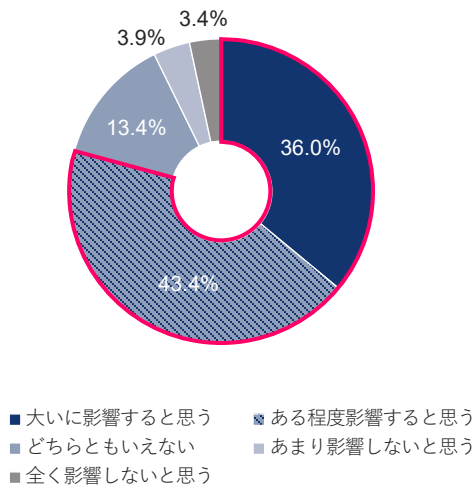
状況などに関する調査結果を報告する。

1-1. 従業員のメンタルヘルスの影響度、ストレスチェックの認知度

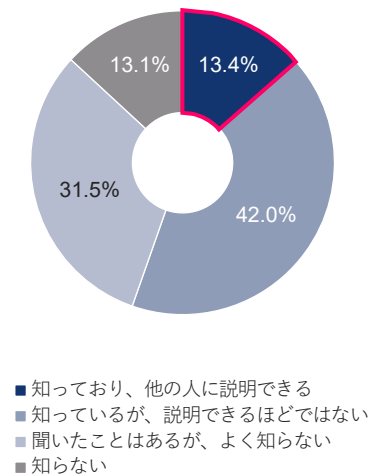
従業員のメンタルヘルスが経営や業務に与える影響について調査したところ、「大いに影響すると思う」(36.0%)、「ある程度影響すると思う」(43.4%)を合わせると79.4%となり、多くの中小企業が従業員のメンタルヘルスは経営や業務に影響すると認識していることが分かった。一方、従業員のメンタルヘルス不調の予防を目的としたストレスチェック制度の認知度については、「知っており、他の人に説明できる」は13.4%にとどまり、「知っているが、説明できるほどではない」

(42.0%)を合わせても55.4%であった。「聞いたことはあるが、よく知らない」(31.5%)、「知らない」(13.1%)を合わせると44.6%となり、制度について十分に理解していない企業も少なくない状況がうかがえる。多くの中小企業が、従業員のメンタルヘルスが経営や業務に影響を与えている一方で、メンタルヘルス不調の予防を目的としたストレスチェックの制度について理解している企業は約半数と差が見られた。

■ 従業員のメンタルヘルスの影響度 (n=800)



■ ストレスチェックの認知度 (n=800)



調査期間：2026年7月9日～2026年7月11日

調査期間：2026年7月9日～2026年7月11日

1. ストレスチェック制度の認知と対応状況

1-2. ストレスチェック義務化の認知度、実施者の選任状況

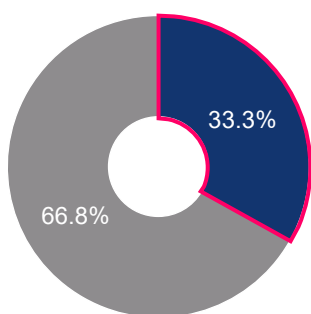
次に、2025年の労働安全衛生法改正により、2028年4月から50人未満の事業場にもストレスチェックが義務化されることの認知状況を調査したところ、「知っている」は33.3%、「知らない」は66.8%となり、法改正を認知している企業は約3割にとどまっていることがわかった。

また、ストレスチェックを実施する際には、医師や保健師などの資格を持つ実施者の選任が必要だが、その選任状況については、「法令上のルールを理解しており、実施者も選任できている」は14.4%で、「法令上のルールがあることを知らなかった」が54.9%と半数以上を占めた。なお、前問のストレス

チェック義務化を認知している企業に限定すると「法令上のルールを理解しており、実施者も選任できている」の割合は37.5%まで増加するが、それでも半数に満たない状況であった。

2028年4月からの、50人未満の事業場におけるストレスチェック義務化については、法改正の認知が十分に進んでいないことに加え、認知している企業においても法令に沿った実施者の選任は十分とは言えない状況であることがわかった。制度改正の周知だけでなく、法令に沿った実施体制の整備や運用方法まで含めた理解の促進が重要だろう。

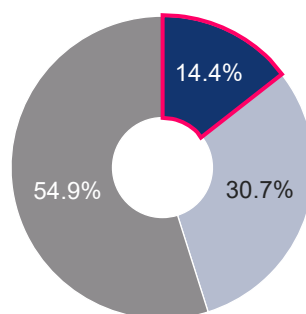
■ ストレスチェック義務化の認知度 (n=800)



■ 知っている ■ 知らない

調査期間：2026年7月9日～2026年7月11日

■ ストレスチェックの実施者※の選任状況 (n=800)



■ 法令上のルールを理解しており、実施者も選任できている
■ 法令上のルールは理解しているが、実施者はまだ選任できていない
■ 法令上のルールがあることを知らなかった

※医師や保健師などの資格を持ち、ストレスチェックの企画や結果の評価を行う実施者

調査期間：2026年7月9日～2026年7月11日

1. ストレスチェック制度の認知と対応状況

1-3. ストレスチェックの実施状況

第1章の最後では、ストレスチェックの実施状況について報告する。

ストレスチェックを実施している企業は11.9%にとどまり、約9割の企業では現時点で実施されていなかった。内訳を見ると、「必要だと思うが実施できていない」が42.0%、「実施しておらず現時点では実施する予定もない」が46.1%であった。

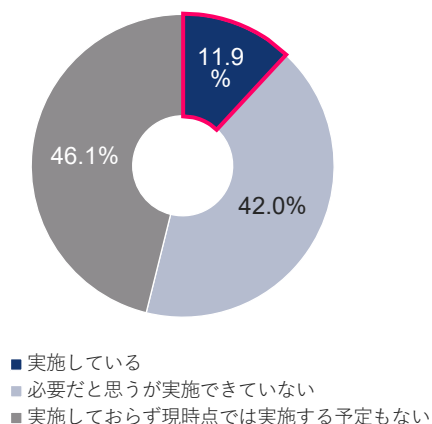
また、2028年4月からのストレスチェック義務化を認知している企業に限定すると、「実施している」は33.1%まで上昇した。一方で、義務化を認知しているにもかかわらず、「実施しておらず現時点では実施する予定もない」と回答した企業も13.5%となった。

本調査では、現状では主に努力義務の対象となっている50人未満の事業場の実態を把握す

ることを目的に、従業員規模1～49名の中小企業を対象として調査を実施したが、義務化を前に、すでにストレスチェックを実施している企業は約1割と少ない状況であった。

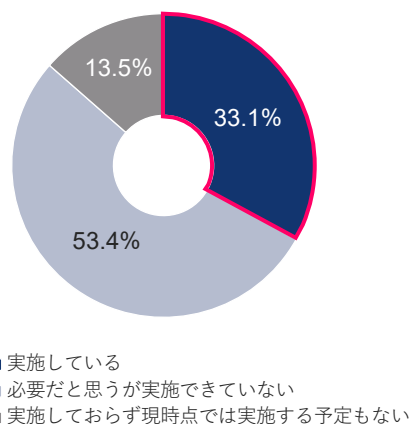
2028年4月からのストレスチェック義務化を認知している企業に限定すると、「実施している」は33.1%まで上昇し、法改正の認知が実施の後押しとなっている傾向も見えた。このことから、義務化の内容を周知することの重要性がうかがえる。義務化を認知しており、「実施しておらず現時点では実施する予定もない」と回答した企業（13.5%）においては、他の経営課題への対応が優先されていることや、ストレスチェックの必要性がまだ十分に認識されていない等の可能性もある。

■ ストレスチェックの実施状況 (n=800)



調査期間：2026年7月9日～2026年7月11日

■ ストレスチェックの実施状況×ストレスチェック義務化の認知度 (n=266)



調査期間：2026年7月9日～2026年7月11日

2. ストレスチェックの実施・運用の実態と課題

第1章では、ストレスチェック制度の認知度や法改正への理解、ストレスチェックの実施状況などに関する調査結果を報告した。続く

第2章では、ストレスチェックの実施企業、未実施企業それぞれが直面する課題や具体的な取り組みなどについて明らかにする。

2-1. ストレスチェック実施企業が感じる課題

まずは、ストレスチェックを実施している企業に対し、課題に感じていることを聞いた。最も多かったのは「特に課題はない」

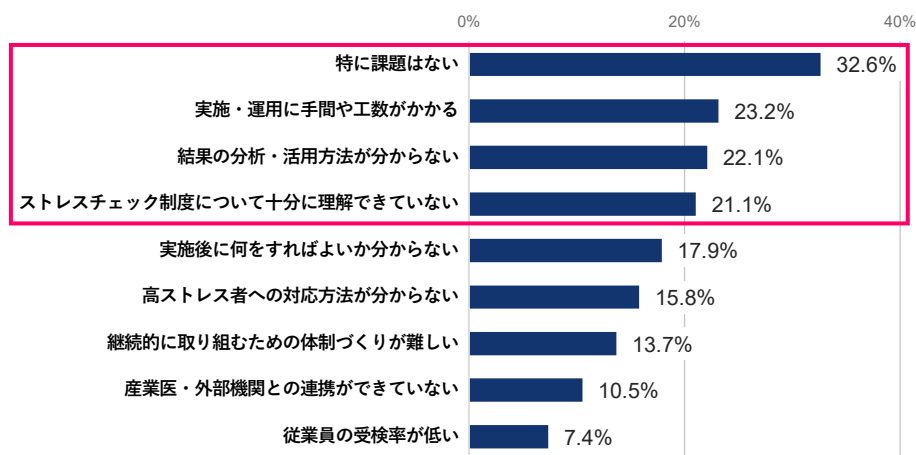
（32.6％）であった。これは、高ストレス者が少なかった、または不在だったケースや、実施を外部委託していることで自社の負担が軽いケースなどが想定される。

しかし何らかの課題を感じる企業は約7割に及んでいる。その課題の上位には「実施・運用に手間や工数がかかる」（23.2％）、「結果の分析・活用方法が分からない」（22.1％）、「ストレスチェック制度について十分に理解

できていない」（21.1％）などが並んだ。

これらの課題からは、制度はあるものの、中小企業側の「実施に向けたリソース」と「使いこなす力」が不足している実態がうかがえる。さらに、そもそもこの制度への理解が進んでいないために、結果を元にした改善への取り組みが進んでいない可能性がある。制度が幅広く義務化されたとしても、結果を生かせなければ実効性は高まらない。これまで以上の情報提供や企業への支援が求められるだろう。

■ ストレスチェック実施企業が感じる課題（n=95）



調査期間：2026年7月9日～2026年7月11日

2. ストレスチェックの実施・運用の実態と課題

2-2. 集団分析の実施状況と分析結果を踏まえた対応

次に、ストレスチェックを実施している企業に対し、集団分析の実施状況ならびに分析結果を踏まえた対応状況について聞いた。

集団分析とは、ストレスチェック結果を部署や職場ごとに、個人を特定できない形で集計・分析し、職場全体のストレス傾向や課題を可視化する手法を指す。実施は努力義務にとどまるものの、具体的な改善策の検討に有効なため、国も実施を推奨している。

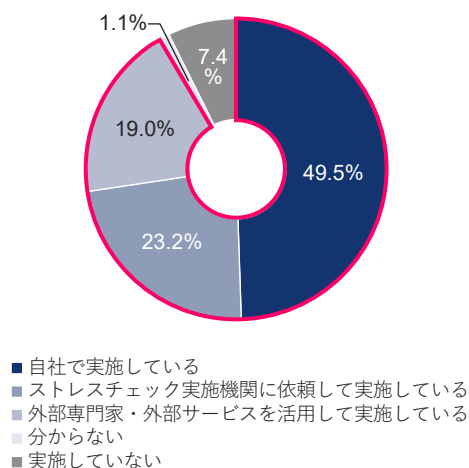
集団分析の実施状況については、「自社で実施している」が最多の**49.5%**、次いで「ストレスチェック実施機関に依頼して実施している」(**23.2%**)、さらに「外部専門家・外部サービスを活用して実施している」(**19.0%**)が続いた。実施主体に違いはある

ものの、回答企業の9割以上が、集団分析を実施していることがわかった。

また、集団分析結果を踏まえた対応については、「職場環境の改善に取り組んでいる」(**57.5%**)、「従業員に相談窓口や面接指導について案内している」(**43.7%**)が高いスコアになった。「特に何も行っていない」は**4.6%**にとどまっていることから、集団分析を行った企業の大半が、何らかの対応を行っていることがわかった。

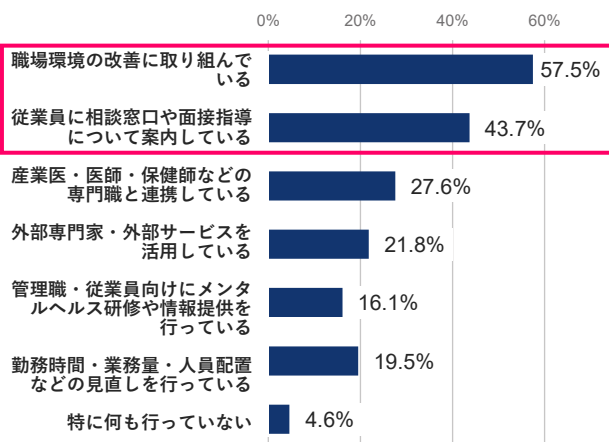
現状でストレスチェックを実施している企業では、単にチェックを行うだけでなく、集団分析の実施とその結果を踏まえた対応まで、一連の取り組みを実施する企業が多いことが示された。

■ 集団分析の実施状況 (n=95)



調査期間：2026年7月9日～2026年7月11日

■ ストレスチェックと集団分析結果を踏まえた対応 (n=95)



調査期間：2026年7月9日～2026年7月11日

2. ストレスチェックの実施・運用の実態と課題

2-3. 分析結果を踏まえた対応の効果

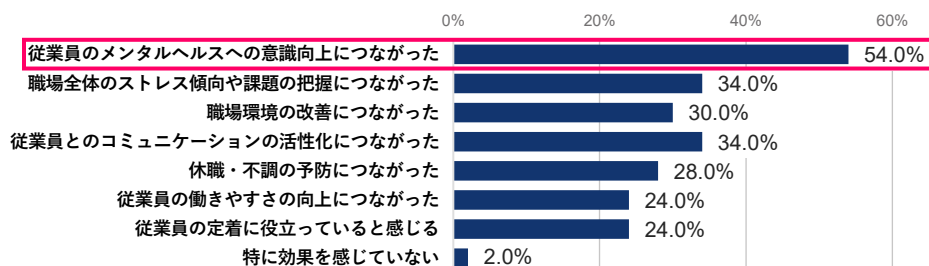
ここでは、前ページで集団分析結果の対応として回答数が多かった上位2つの選択肢について、その効果の検証を試みた。

「職場環境の改善に取り組んでいる」企業では、その効果として「従業員のメンタルヘルスへの意識向上につながった」（54.0%）が最も多く、次いで「職場全体のストレス傾向や課題の把握につながった」と「従業員とのコミュニケーションの活性化につながった」が同スコアの34.0%となった。

続けて、「従業員に相談窓口や面接指導について案内している」企業でも、対応の効果が高かったものは「職場環境の改善に取り組んでいる」と同じ3要素であった。ここで注目

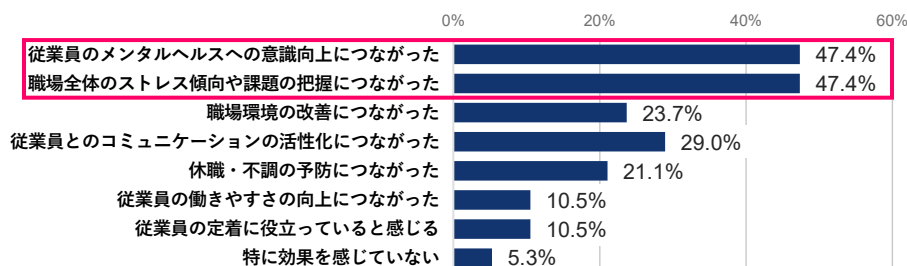
したいのは、「職場全体のストレス傾向や課題の把握につながった」のスコアが高かったことである（47.4%）。「職場環境の改善に取り組んでいる」企業と比較して、より従業員に寄り添う取り組みを行っていることが、この結果につながっていると推察される。これらの分析結果から、メンタルヘルスのチェックと集団分析の実施を通して、従業員のメンタルヘルスへの意識向上につながること、また職場全体のストレス傾向や課題の把握などに効果を感じている企業が多い傾向にあることがわかった。ただし、本調査結果は回答数が限られているため、あくまで参考値として捉える必要があるだろう。

■ 分析結果を踏まえた対応の効果、職場環境の改善に取り組んでいる（n=50）



調査期間：2026年7月9日～2026年7月11日

■ 分析結果を踏まえた対応の効果、従業員に相談窓口や面接指導について案内している（n=38）



調査期間：2026年7月9日～2026年7月11日

2. ストレスチェックの実施・運用の実態と課題

2-4. ストレスチェックを実施できていない理由

第2章の最後は、ストレスチェックの実施状況を問う設問で「必要だと思うが実施できていない」と回答した企業に対して、実施できていない理由を聞いた結果を報告する。

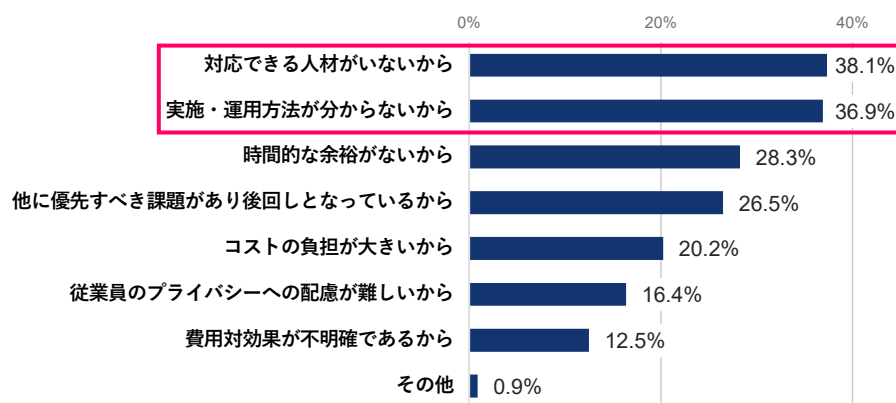
「対応できる人材がないから」(38.1%)が最多となり、次いで多かった「実施・運用方法が分からないから」(36.9%)も含めた2つの理由が3割以上という結果になった。さらに「時間的な余裕がないから」(28.3%)、「他に優先すべき課題があり後回しとなっているから」(26.5%)、「コストの負担が大きいから」(20.2%)などが続いた。

ストレスチェックの必要性を理解しながらも、

対応する人手や時間が確保できない、運用方法がわからないなどの理由から、実施に踏み切れない企業は少なくない。しかしながら、2028年4月からの従業員50人未満の事業場における実施の義務化を控える中、準備を先送りにすれば、この先、あわただしく対応に追われることになりかねない。

義務化を「やらされる対応」で終わらせず、職場改善の機会として捉え、実施する企業を増やすためには、実施方法や運用体制の整備を後押しする支援がこれまで以上に必要になるだろう。

■ ストレスチェックを実施できていない理由 (n=336)



調査期間：2026年7月9日～2026年7月11日

3. 求められる支援・今後の展望

第3章では、これまでの調査結果を踏まえ、健康経営の施策やストレスチェックの推進に向けて必要な支援、さらに今後の健康経営の

取り組みに向けた意識などに関する調査結果を報告する。

3-1. 健康経営施策・ストレスチェック推進に向けて必要な支援

ストレスチェックを実施している企業に対し、今後、健康経営の施策やストレスチェックの推進に向けて、どのような支援が必要かを聞いた。健康経営とは、持続可能な経営の観点から、従業員の健康管理をコストではなく投資として捉える経営手法のことである。

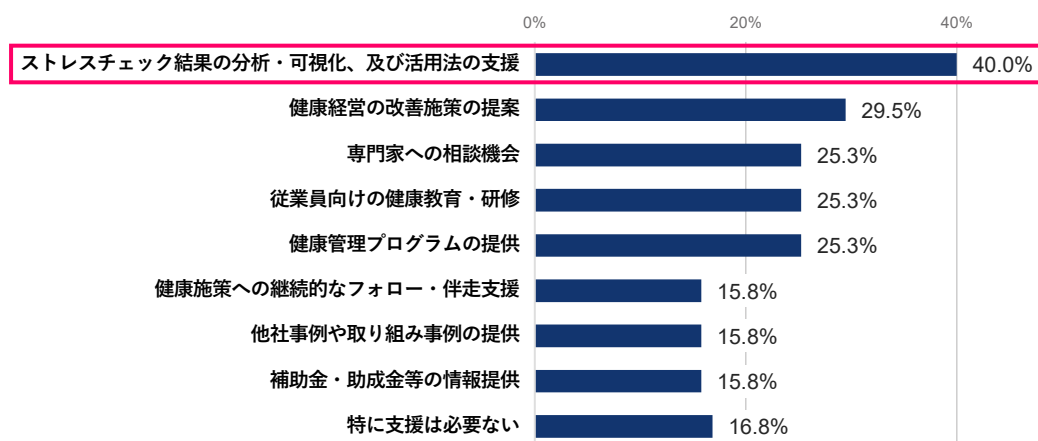
調査の結果、最多となったのは「ストレスチェック結果の分析・可視化、及び活用法の支援」(40.0%)であり、さらに「健康経営の改善施策の提案」(29.5%)、「専門家への相談機会」「従業員向けの健康教育・研修」「健康管理プログラムの提供」(いずれも25.3%)

と続いた。一方、「特に支援は必要ない」は16.8%にとどまった。

これらからは、結果の分析に加え、専門的な知見を含めた改善施策の提案や従業員向けの教育や研修機会など、具体的な取り組みへの支援を求める企業が多いことが明らかになった。

今後は事業場の規模の小さな企業においてもストレスチェックを実施する企業が順次増加すると予想される。その結果を健康経営の実現につなげるための具体的な支援が、今後ますます重要になるだろう。

■ 健康経営施策・ストレスチェック推進に向けて必要な支援 (n=95)



調査期間：2026年7月9日～2026年7月11日

3. 求められる支援・今後の展望

3-2. 今後の健康経営強化の意向

最後に、回答企業すべてに対し、今後、従業員の健康管理や健康経営への取り組みを強化したいと思うかについて聞いた。

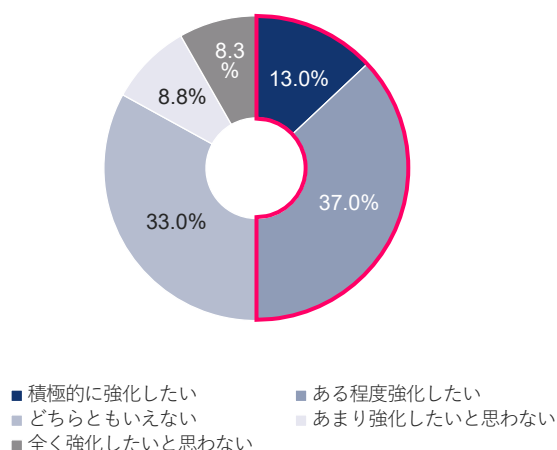
「積極的に強化したい」(13.0%)と「ある程度強化したい」(37.0%)を合わせ、今後強化したい意向を持つ企業が半数を占めた。「あまり強化したいと思わない」(8.8%)と「全く強化したいと思わない」(8.3%)を合わせた、今後の強化に消極的な企業の割合(17.1%)と比較すると、従業員の健康管理や健康経営に対して前向きにとらえる企業が多いことがうかがえる。

この結果について、ストレスチェックを実施している企業に限定して集計したものが右側の

円グラフである。今後強化したい意向を持つ企業の合計が**46.3%**と若干減少し、特に「積極的に強化したい」が全体の**13.0%**から**9.5%**に減少した。また、「どちらともいえない」も**33.0%**から**43.2%**へ増える結果であった。この結果の要因としては、ストレスチェックを実施しても、集団分析の結果を次の施策に活かしていない、あるいは活用の仕方がわからないケースがあることが推察される。

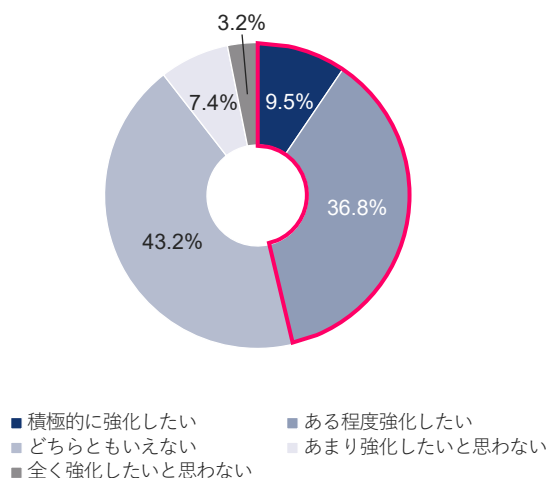
この取り組みの狙いを周知徹底するとともに、分析結果をより効果的な施策につなげるための支援を拡充することで、従業員の健康管理や健康経営に取り組む企業をさらに増やすことができるのではないか。

■ 今後の健康経営強化の意向 (n=800)



調査期間：2026年7月9日～2026年7月11日

■ 今後の健康経営強化の意向×ストレスチェックの実施状況 (n=95)



調査期間：2026年7月9日～2026年7月11日

4. まとめ・あとがき

○ まずはストレスチェックから。健康経営で実現する持続可能な企業の未来

本レポートでは、中小企業のストレスチェック実施状況やその課題、今後の推進意向などに関する調査結果を報告した。

ストレスチェックは、従業員一人ひとりが自らの心身の状態を自覚し、企業側は集団分析を通して職場改善を進めるための気づきを得る重要な取り組みである。さらに従業員の健康管理、そして健

康経営の推進にもつなげることができる。

心身ともに健康に働ける環境を整えることは、組織の活力や生産性の向上につながり、企業の経営力を強化するとともに、変化の激しい時代を生き抜くための持続可能な経営の土台となる。義務化を前向きな一歩として捉え、取り組みを積極的に進めていただきたい。

フォーバルGDXリサーチ研究所 所長 平良 学

1992年、株式会社フォーバルに入社。九州支店での赤字経営の立て直し、コンサルティング事業の新規立ち上げを経て、2022年に新たに発足した中立の独立機関「フォーバルGDXリサーチ研究所」の初代所長に就任。中小企業経営の実態をまとめた白書「ブルーレポート」の発刊、独自・共同研究の実施、全国の中小企業経営者に向けたGDXやESGの講演、毎回数百人を超える中小企業経営者向けのイベントなどを通じて、中小企業のGDXを世に発信。「中小企業の持続可能な発展を支える研究機関としてなくてはならない存在」を目指し活動している。



○ 中小企業こそ、ストレスチェック義務化を「前向きな投資」へ

本調査では、約8割の中小企業が従業員のメンタルヘルスの重要性を認識している一方、2028年の義務化への対応や結果の分析・活用に高いハードルを感じている実態が明らかとなった。人材や時間が不足しがちな中小企業ではあるが、義務化を単なる「形式的な対応」で終わらせず、「前向きな投資」として捉えることが重要である。

日本経済の屋台骨であり、今後の成長の鍵を握るのは他でもない中小企業である。変化の激しい時代を生き抜くためには、働く一人ひとりが心身ともに健康であることが不可欠であり、それこそが持続可能な経営の土台となる。今回の義務化を前向きな一歩と捉え、共に活力ある日本の未来を創り上げていきたい。

株式会社タニタヘルスリンク 代表取締役社長 土志田 敬祐

2001年に株式会社タニタに入社後、2008年より当社の事業に参画。2012年に当社の取締役に就任し、2020年より現職。より多くの職場や地域が活力に溢れ、そこで働く人や暮らす人が健康で充実した生活を送れるよう、企業や自治体における「健康経営」や「健康まちづくり」をサポートする事業を展開。そして、スローガンに掲げる「日本をもっと健康に!」の実現に向けて、ヘルスケア分野に新しい価値を創出しながら、「健康経営」や「健康まちづくり」の輪を全国に広げ、子どもや孫の世代が幸せに暮らせる持続可能な社会を目指して取り組みを進めている。

