

あなたの事業場の心の健康づくりは今のままで十分でしょうか？
さっそくチェックしてみましょう。

事業場における心の健康づくりの実施状況チェックリスト



このチェックリストは、厚生労働省「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」に従って、産業保健スタッフや事業者が自分の事業場における心の健康づくりの実施状況を自分でチェックし、今後どのように心の健康づくりを進めてゆけばよいか知るために作成されたものです。

1. 次ページからは、心の健康づくりの実施項目ごとに「よくできている」水準から「あまりできていない」水準まで記述が並んでいます。あなたの事業場に一番あてはまるものを1つ選んで○をつけてください。さらに選んだ文章の末尾にある点数を、右の欄に記入してください。
2. 設問は全部で 32 問あります。すべて回答したら、最後のページにある判定票をご覧ください。判定票の指示に従って、設問ごとの点数を合計し、AからGまでの得点を計算します。
3. このチェックリストでは、事業場の規模によって判定基準を変えています。従業員 50-999 人の事業場と 1000 人以上の事業場のいずれかの判定基準を選んでください。50 人未満事業場については今後判定基準が検討する予定になっています。
4. それぞれの判定項目ごとに判定基準を参照し、**レッド**、**イエロー**、**グリーン**のうち自分の事業場の得点が該当するものに○をつけます。
 - **レッド**は、最低限必要な水準以下の実施状況を表します。該当する設問の記載を参考に、より積極的に心の健康づくりに取り組んでください。
 - **イエロー**は、最低限度の要件を満たしていることを意味します。心の健康づくりの専門家の一部はこれでも許容範囲としていますが、できればより活発な活動を推進されることをお勧めします。
 - **グリーン**は、専門家が認める心の健康づくりの平均的な要求水準かそれ以上にあることを意味しています。まずは合格点ですが、さらに一定期間ごとの評価と改善を通じて、よりよい心の健康づくりが進展するように期待しています。
5. それぞれの判定項目ごとに、全国平均を参考までに示しました。これと比較することで、自分の事業場における心の健康づくりが全国からみてどのような水準にあるかを知ることができます。

平成 14 年度厚生労働省労働安全衛生総合研究事業
「労働者の自殺リスク評価と対応に関する研究」班
川上憲人（岡山大学大学院医歯学総合研究科）

次の記入例を参考に、このページからご記入ください。

<記入例>	事業場で「最低限この程度はやっておいてほしい」という水準はどれでしょうか。事業場の規模ごとに、1つを選んで○をつけてください。	点数
職場巡視は月1回、定期的 に実施されて いるか。	<ul style="list-style-type: none"> ● 月2回以上、計画的に全職場の巡視を行っている（4点）。 ○ 月1回以上、計画的に全職場の巡視を行っている（3点）。 ● 月1回以上、最低限1カ所の職場を巡視している（2点）。 ● 職場巡視の頻度は月1回未満である（1点）。 	3

A. 心の健康づくりの方針表明

労働省（現厚生労働省）の指針では、事業者はまず心の健康づくりへのその取り組み姿勢を表明し、安全衛生委員会等を通じて労働安全衛生計画の一環としてメンタルヘルスカを計画すべきであるとされています。まずこうした取り組みについてうかがいます。

A-1. 心の健康づくりの方針表明

項目	あなたの事業場にあてはまるものを1つ選んで○をつけてください。	点数
1. 事業場における心の健康づくり（メンタルヘルス）の方針表明	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業場における心の健康づくりの方針が文書等により明確に表明され、管理監督者を含めて従業員に周知されている（4点）。 ● 事業場における心の健康づくりの方針が文書等により表明されているが、管理監督者や従業員への周知は部分的である（3点）。 ● まだ方針を表明してないが、その予定がある、もしくは作成中である（2点）。 ● 事業場における心の健康づくりの方針はない（1点）。 	
2. 心の健康づくりの重要性の認識	<ul style="list-style-type: none"> ● 心の健康づくりを事業場において重要な活動と位置づけており、このことをすべての従業員に周知している（4点）。 ● 心の健康づくりを事業場において重要な活動と位置づけているが、従業員への周知は十分でない（3点）。 ● 事業場の一部の者は重要性を認識しているが、事業場としての重要な活動としての位置づけには至っていない（2点）。 ● 事業場としては心の健康づくりを重要だと考えていない（1点）。 	

A-2. 心の健康づくりの組織

項目	あなたの事業場にあてはまるものを1つ選んで○をつけてください。	点数
3. 心の健康づくりへの事業場全員での取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 心の健康づくりに対して、管理監督者、従業員を含めた事業場の全員で取り組んでいる（4点）。 ● 心の健康づくりは、産業医や産業保健スタッフにまかせている（社内の心の健康づくり専門家を含む）（3点）。 ● 心の健康づくりは、主に、精神科等の社外の専門家にまかせている（2点）。 ● 心の健康づくりに誰が関わるかについてははっきりした方針はない（1点）。 	
4. 管理監督者、従業員、産業保健スタッフ等の役割の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理監督者、従業員、産業保健スタッフ等が果たすべき役割が明確にされ、周知されている（4点）。 ● 管理監督者、従業員、産業保健スタッフ等それぞれが果たすべき役割はおおよそ決まっているが、周知は十分でない（3点）。 ● 心の健康づくりの役割分担は明確になっていない。あるいは特定の者（人事労務担当者等）が全てをすることになっている（2点）。 ● 心の健康づくりの役割は全く決まっていない（1点）。 	
5. 事業場外資源の活用準備	<ul style="list-style-type: none"> ● 社外の医療機関や公的機関（産業保健推進センター等）のような事業場外の資源がリストアップされ、いつでも利用できるようになっている（4点）。 ● 事業場外の資源についてはだいたい把握しており、利用法もだいたいわかっている（3点）。 ● 事業場外の資源について、いくつかは把握しているが、すぐ利用できるようにはなっていない（2点）。 ● どんな事業場外の資源が利用できるか知らない（1点）。 	

A-3. 心の健康づくり計画

項目	あなたの事業場にあてはまるものを1つ選んで○をつけてください。	点数
6. 健康づくりの目標と計画の設定	<ul style="list-style-type: none"> 心の健康づくりの目標と計画が、事業場全体として定められ、関係者に周知されている（4点）。 心の健康づくりの目標と計画が、事業場の関係部門（人事・労務、健康保険組合等）ごとに別々に定められている（3点）。 心の健康づくりの目標や計画はおおまかにあるが、きちんと決められたものではない（2点）。 心の健康づくりの目標や計画はまだない（1点）。 	
7. 衛生委員会（安全衛生委員会）等における心の健康づくり計画に関する検討	<ul style="list-style-type: none"> 心の健康づくり計画は、衛生委員会等において討議され、作成されている（4点）。 心の健康づくり計画は、人事・労務担当者等一部の者で決定している（3点）。 衛生委員会等で、心の健康づくり計画が検討課題の1つになっている（2点）。 衛生委員会を含めて、社内での心の健康づくり計画について話題がでたことはない（1点）。 	
8. 産業医あるいは産業保健スタッフの心の健康づくり計画への関与	<ul style="list-style-type: none"> 産業医や産業保健スタッフが、心の健康づくりの計画を立てる場合に積極的に参加したり、助言したりしている（4点）。 産業医や産業保健スタッフが、心の健康づくりの計画にある程度参加している（3点）。 心の健康づくり計画を作る場合、産業医や産業保健スタッフには簡単な助言を求めるだけである（2点）。 心の健康づくり計画を作る場合、産業医や産業保健スタッフは関与しない（1点）。 	

B. メンタルヘルス相談体制の確立

B-1. メンタルヘルスの相談先

ストレスあるいは心の健康問題のために治療や専門的なケアが必要になった者を発見し、専門機関に受診させることも重要です。ここでは、事業場における心の健康（メンタルヘルス）の相談体制についてうかがいます。なお、「心の健康問題」という時には、精神障害だけでなく、精神的な問題や不適応等を広く含むと考えてください。

項目	あなたの事業場にあてはまるものを1つ選んで○をつけてください。	点数
9. 事業場におけるメンタルヘルス相談の体制を決める	<ul style="list-style-type: none"> 社内（あるいは社外）に相談の場所や担当者が設けられており、連絡先、利用可能時間等の情報がすべての管理監督者および従業員に周知されている（電話相談でもよい）（4点）。 社内（あるいは社外）に相談の場所や担当者が設けられているが、そのことは管理監督者および従業員の一部にしか周知されていない（3点）。 メンタルヘルスに関する相談先は決まっておらず、その時その時で対応することになっている（2点）。 事業場におけるメンタルヘルスの相談先について検討したことがない（1点）。 	
10. メンタルヘルス相談を利用するための教育・研修	<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルス相談の利用のための教育・研修がすべての管理監督者および従業員に対して実施されている（4点）。 メンタルヘルス相談の利用のための教育・研修がすべての管理監督者に対して実施されている（3点）。 メンタルヘルス相談の利用のための教育・研修が一部の管理監督者に実施されている（2点）。 メンタルヘルス相談を利用するための教育・研修は実施されていない（1点）。 	

11. 管理監督者による相談対応	<ul style="list-style-type: none"> 管理監督者が日頃から部下の心の健康問題やストレスに気づき、必要に応じて面談の機会を持つよう、積極的に指示している（4点）。 管理監督者が自主的に部下の心の健康問題やストレスに気づき、必要に応じて面談の機会を持つ雰囲気は事業場全体にある（3点）。 部下の心の健康問題やストレスに気づき、必要に応じて面談の機会を持っている管理監督者も一部にいる（2点）。 管理監督者が部下の心の健康問題やストレスに気づき、必要に応じて面談を持つことはほとんどない（1点）。 	
12. メンタルヘルス相談におけるプライバシー保護の方針	<ul style="list-style-type: none"> 心の健康（メンタルヘルス）について、人事・労務担当者を含めた社内の者には知られずに相談できるようになっており、その方針が明確に周知されている（4点）。 人事・労務担当者を含めた社内の者には知られずに相談できるようになっているが、その方針は明確に周知されていない（3点）。 人事・労務担当者が必ず仲介役となって、相談してもらう仕組みになっている（2点）。 人事・労務担当者自身が主な相談担当者である（1点）。あるいは相談先がない。 	
13. 人事・労務担当者や産業保健スタッフが相談できる専門家の確保	<ul style="list-style-type: none"> 心の健康問題を有すると思われる従業員について、人事・労務担当者や産業保健スタッフが相談できる専門家が社内にいるか、あるいは社外に相談できる専門家（専門機関）を確保している（4点）。 きちんと確保したわけではないが、心の健康問題と思われる従業員について人事・労務担当者や産業保健スタッフが相談できる事業場外の専門家がだいたい決まっている（3点）。 その都度、相談できる専門家や医療機関等を探して、相談することになっている（2点）。 今のところ、人事・労務担当者や産業保健スタッフが相談できる専門家や医療機関はない（1点）。 	

B-2. 心の健康問題を持つ従業員の復職や職場適応の支援

ストレス事例や精神障害の職場復帰時にはいわゆる「復職判定」を行い、再発予防のためにどのような配慮が職場でできるかを十分に検討することが重要であるとされています。

項目	あなたの事業場にあてはまるものを1つ選んで○をつけてください。	点数
14. 復職判定（＝心の健康問題で休養中の従業員に対して復職前に復職の仕方について産業医等との相談の機会を設けること）	<ul style="list-style-type: none"> 心の健康問題に対する復職判定について社内でのルールが作成され、周知されている（4点）。 心の健康問題に対する復職判定のルールや手順が定められているが、十分には周知されていない（3点）。 心の健康問題に対する復職については、その都度関係者と相談してやり方を決めている（2点）。 心の健康問題に対する復職については、それぞれの職場上司や担当者にまかせている（1点）。 	
15. 心の健康問題を持つ従業員への継続的支援	<ul style="list-style-type: none"> 心の健康問題で治療を受けた従業員に対しては、一定期間、産業保健スタッフが定期的に面談し、助言することが、社内のルールとして決まっている（4点）。 ルールとしては決めていないが、必要に応じて、産業保健スタッフが面談することになっている（3点）。 産業保健スタッフではなく、上司や人事・労務担当者だけが定期的に本人に面談の機会を持っている（2点）。 心の健康問題で治療を受けた従業員に対する面談等を行っていない（1点）。 	

C. 職場環境等の改善

心の健康づくり指針では、「労働者の心の健康には、職場環境（作業環境、作業方法、労働者の心身の疲労の回復を図るための施設及び設備等、職場生活で必要となる施設及び設備等）のみならず、労働時間、仕事の量と質、職場の人間関係、職場の組織及び人事労務管理体制、職場の文化や風土等が、影響を与えるため、これらの問題点の改善を図る必要がある。」とされています。労働者の心の健康に影響を与えるこうした職場の要因に対する対策についてうかがいます。

項目	あなたの事業場にあてはまるものを1つ選んで○をつけてください。	点数
16. ストレスの原因となる職場環境等についての理解	<ul style="list-style-type: none"> • ストレスの原因となる可能性のある職場環境等について、管理監督者、人事・労務担当者や産業保健スタッフが理解している（4点）。 • 上記について、少なくとも人事・労務担当者や産業保健スタッフは理解している（3点）。 • 上記について事業場で理解している者はほとんどいない（2点）。 • 事業場の誰も、職場環境等が心の健康やストレスの原因になると考えていない（1点）。 	
17. 管理監督者による職場環境等の評価と改善	<ul style="list-style-type: none"> • 管理監督者が日頃の職場管理の中で、職場におけるストレス要因に気づき、改善するように積極的に指示している（4点）。 • 管理監督者が日頃の職場管理の中で、ストレス要因に気づき、改善する雰囲気事業場全体にある（3点）。 • 管理監督者の中には、日頃から職場のストレス要因について気を配っている者もいる（2点）。 • 管理監督者が職場のストレス要因に気づいたり、改善したりすることはほとんどない（1点）。 	
18. 産業保健スタッフや人事・労務担当者による職場環境等のストレス要因の評価	<ul style="list-style-type: none"> • 産業保健スタッフ等が、定期的に、ストレス調査等によって、職場のストレス要因を評価することになっている（4点）。 • ストレス調査は実施していないが、産業保健スタッフ等が、職場巡視等で職場ごとのストレス要因を評価している（3点）。 • 職場で心の健康問題が発生した時にだけ、関係者から事情を聞くなどして職場のストレス要因について評価するようにしている（2点）。 • 職場環境等におけるストレス要因の評価は全く行っていない（1点）。 	
19. 産業保健スタッフや人事・労務担当者による職場環境等の改善	<ul style="list-style-type: none"> • ストレス対策委員会等、組織を作って職場ごとのストレス要因の改善を進めている（4点）。 • 管理監督者、産業保健スタッフや人事・労務担当者が相談し、職場のストレス要因の改善を進めている事例がある（3点）。 • 上記のような事例はないが、職場環境等のストレス要因の改善について、産業保健スタッフや人事・労務担当者が助言することがある（2点）。 • 職場環境等におけるストレス要因の改善について、産業保健スタッフや人事・労務担当者は全く関わっていない（1点）。 	



D. 教育・研修および情報提供

指針は、管理監督者や従業員が、事業場の心の健康づくりにそれぞれの役割を果たせるように、教育・研修を行うことが大事であるとしています。ここでは、教育・研修の現状についてうかがいます。

項目	あなたの事業場にあてはまるものを1つ選んで○をつけてください。	点数
20. 管理監督者向けの心の健康についての教育・研修	<ul style="list-style-type: none"> すべての管理監督者に対して、心の健康についての教育・研修を実施している（4点）。 一部の管理監督者に対して、心の健康についての教育・研修が実施している（3点）。 教育・研修は実施していないが、管理監督者向けに心の健康についてのパンフレットや冊子を配布している（2点）。 管理監督者向けの心の健康についての教育・研修は実施していない（1点）。 	
21. 一般従業員に対して、心の健康についての教育・研修	<ul style="list-style-type: none"> すべての従業員に対して、心の健康についての教育・研修を実施している（4点）。 希望者等一部の従業員に対して、心の健康についての教育・研修を実施している（3点）。 教育・研修は実施していないが、従業員向けのパンフレットや冊子を配布している（2点）。 これまで心の健康についての従業員向けの教育・研修は実施されていない（1点）。 	
22. ストレス対処のための教育・研修	<ul style="list-style-type: none"> ストレスに対処のための生活習慣（運動、睡眠等）や特別な技術（リラクゼーション法等）を普及するための教育・研修や情報提供をすべての従業員に対して行っている（4点）。 ストレス対処のための生活習慣や技術の教育・研修や情報提供を希望者等に、ときどき行っている（3点）。 ストレス対処のための情報について小冊子等を配布している（2点）。 ストレス対処のための教育・研修や情報提供は行っていない（1点）。 	
23. 産業保健スタッフや人事・労務担当者のメンタルヘルスに関する教育・研修	<ul style="list-style-type: none"> 産業保健スタッフや人事・労務担当者がメンタルヘルスに関する教育・研修を受ける機会を定期的に設けている（4点）。 産業保健スタッフや人事・労務担当者がこのような教育・研修を受ける機会をときどき設けている（3点）。 産業保健スタッフや人事・労務担当者は、自分で費用を負担したり、休みをとったりしてメンタルヘルスについて学んでいる（2点）。 産業保健スタッフや人事・労務担当者は、メンタルヘルスに関する教育・研修を受ける機会がない（1点）。 	
24. 心の健康に関する正しい知識の普及	<ul style="list-style-type: none"> 事業場のすべての従業員が、心の健康についての正しい知識を学ぶための教育・研修を受ける機会がある（4点）。 管理監督者が、心の健康についての正しい知識を学ぶための教育・研修を受ける機会がある（3点）。 心の健康についての正しい知識について、小冊子・パンフレットの配布等を行っている（2点）。 心の健康について正しい知識の普及は行っていない（1点）。 	
25. 家族に対する情報提供	<ul style="list-style-type: none"> 家族に対して、心の健康についての基礎知識や相談先について、社内報・パンフレット等で定期的に情報を提供している（健保事業で実施している場合でもかまいません）（4点）。 家族に対して、こうした情報を時に提供している（3点）。 心の健康問題を持つ従業員の家族等、一部の家族に対しては心の健康に関する情報を提供している（2点）。 家族に対する心の健康に関する情報の提供は行っていない（1点）。 	

E. さまざまな機会を活用した心の健康づくり

産業医や産業保健スタッフが、さまざまな機会に従業員のストレスを把握し、従業員へのストレスへの気づきを促したり、従業員が抱えるストレスや心の健康問題の解決を支援する工夫がなされるとよいと言われます。ここではこうした活動の現状についてうかがいます。

項目	あなたの事業場にあてはまるものを1つ選んで○をつけてください。	点数
26. 心の健康やストレスに関する問診の実施	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断等の機会を活用して、従業員の心の健康やストレスに関する問診やアンケートを実施し、本人に結果を返却した上で保健指導に役立てている(4点)。 問診やアンケートは実施しているが、本人に結果を返すだけで保健指導には結びついていない(3点)。 問診やアンケートは実施しているが、本人に結果を返却したり、保健指導に役立てたりしていない(2点)。 心の健康やストレスに関する問診やアンケートは行っていない(1点)。 	
27. ストレスに対する保健指導の実施	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェック対象者やストレスのある従業員に対して、産業保健スタッフが保健指導を実施する機会がある(社外の健康増進機関や健康保険組合のスタッフによる指導の機会も含めて結構です)(4点)。 必要のある時には、産業保健スタッフがストレスについての保健指導を実施している(3点)。 産業保健スタッフはいるが、ストレスについての保健指導はしていない(2点)。 保健指導をする産業保健スタッフがいらない(1点)。 	
28. インターネットやイントラネットの活用	<ul style="list-style-type: none"> 社内のイントラネットを活用して、従業員がストレスについて学んだり、自身のストレスをチェックできる(4点)。 社外のストレス関連サイト等についての情報を従業員に提供している(3点)。 社外のストレス関連サイト等について人事・労務担当者が個別に情報を提供している(2点)。 インターネットやイントラネットを用いた対策は実施していない(1点)。 	

F. 緊急時の心のケア

大きな事故や災害等で死の脅威にさらされたり、悲惨な状況を見たりした後、従業員の心の健康に問題がおきることがあります。例えば、米国の同時多発テロの生存者、原発事故の経験者の心の傷(PTSD)等です。大きな事故や災害の後に、従業員の心のケアを行うためのシステムが事業場にあるかどうかについてうかがいます。

項目	あなたの事業場にあてはまるものを1つ選んで○をつけてください。	点数
29. 事故や災害発生後の従業員の心のケア	<ul style="list-style-type: none"> 大きな事故や災害の発生後の従業員の心のケアへの対応が定められ、必要があればいつでも実施可能になっている(4点)。 事故や災害の発生後の従業員の心のケアへの対応が定められているが、いつでも実施可能な状態にはなっていない(3点)。 事故や災害の発生後の従業員の心のケアへの対応について決まった方針はない(その都度、関係者で相談して対応する)(2点)。 事故や災害の後の従業員の心のケアについての対応は考えていない(1点)。 	
30. 自殺発生時の心のケア*	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の自殺がおきた後には、必要に応じて衛生委員会等で状況を分析し対策を検討したり、人事・労務担当者や産業保健スタッフが上司や同僚との話し合いの場を設ける等、方針や手順が決まっている(4点)。 方針や手順は決まっていないが、人事・労務担当者等ごく限られた一部の者で相談を持ち、対策を検討することになっている(3点)。 方針や手順は作成されていないが、今後対策について協議する予定である(2点)。 自殺が生じた後の対応については考えていない(1点)。 	

* 事業場での自殺が万一おきたならどう対応するかについてたずねています。

G. 評価・改善

事業場の心の健康づくりの実施状況を一定期間ごとに見直し、よりよいものにするための改善をおこなうことが大事です。ここでは、評価・改善の実施状況についてうかがいます。

項目	あなたの事業場にあてはまるものを1つ選んで○をつけてください。	点数
31. 心の健康づくりの実施状況の評価	<ul style="list-style-type: none">心の健康づくりについて、衛生委員会等で実施状況を一定期間ごとに評価、討議して、改善案を検討し、次期の計画を作成している（4点）。担当者等が評価し、改善案を検討して、次期の計画の作成に反映している（3点）。心の健康づくりの実施状況についてまとめることになっているが、次の計画に反映はしていない（2点）。心の健康づくりについて実施状況を評価することはしていないか、心の健康づくりを何も実施していない（1点）。	
32. 心の健康づくりの効果の評価	<ul style="list-style-type: none">疾病休業日数の減少、ストレスの訴えの減少等、数量的に心の健康づくりの効果を評価している。あるいは評価する計画がある（4点）。従業員の感想や担当者の印象等から、心の健康づくりの効果を評価している。あるいは評価する計画がある（3点）。効果評価の方法は決まっていないが、従業員や担当者等が集まって心の健康づくりの効果について話し合う機会がある（2点）。心の健康づくりの効果を評価する予定はないか、心の健康づくりを何も実施していない（1点）。	



事業場における心の健康づくりの実施状況チェックリストの判定表

評価項目	設問数	計算方法	事業場の点数	事業場規模50～999人の場合				事業場規模1000人以上の場合			
				レッド	イエロー	グリーン	全国平均*	レッド	イエロー	グリーン	全国平均
例 産業医による職場巡視		(判定例)	5	1-2	3-5	6+	3.5 (4.5)	1-3	4-7	8+	5.5
A1 心の健康づくりの方針表明	2	項目1+項目2		2-3	4-5	6+	3.6 (4.7)	2-3	4-6	7+	6.0
A2 心の健康づくりの組織	3	項目3+4+5		3	4-7	8+	4.7 (6.7)	3-5	6-10	11+	7.7
A3 心の健康づくり計画	3	項目6+7+8		3-4	5-7	8+	4.6 (6.3)	3-5	6-10	11+	8.4
A 心の健康づくりの方針と計画 (A1～A3合計)	A1+A2+A3			8-13	14-21	22+	12.8 (17.6)	8-15	16-29	30+	22.1
B1 メンタルヘルスの相談先	5	項目9から13の合計		5-7	8-13	14+	8.2 (11.2)	5-11	12-17	18+	17.8
B2 心の健康問題を持つ従業員の 復職支援	2	項目14+15		2-3	4	5+	3.2 (4.5)	2-3	4-6	7+	5.1
B メンタルヘルス相談体制 (B1～B2合計)	B1+B2			7-9	10-18	19+	11.4 (16.0)	7-15	16-25	26+	23.2
C 職場環境等の改善	4	項目16から19の合計		4	5-10	11+	8.1 (9.4)	4-7	8-12	13+	11.3
D 教育・研修および情報提供	6	項目20から25の合計		-	6-15	16+	8.3 (11.3)	6-15	16-20	21+	15.3
E さまざまな機会を活用した心の 健康づくり	3	項目26+27+28		-	3-7	8+	3.7 (4.1)	3-4	5-10	11+	5.1
F 緊急時の心のケア	2	項目29+30		-	2-4	5+	3.9 (5.4)	2	3-5	6+	7.3
G 評価・改善	2	項目31+32		-	2-4	5+	2.4 (3.1)	2	3-6	7+	4.2
T 計32問の合計点数	A+B+C+D+E+F+G			32-51	52-83	84+	50.7 (67.7)	32-82	83-115	116+	90.1

判定結果の解説: レッド=最低限必要な水準以下。イエロー=最低限度の要件を満たしている。グリーン=専門家が認める水準かそれ以上にある。

*全国平均は、全国の事業場調査から参考値として示した。50～999人規模の事業場の場合のカッコ内は看護職がいる場合の平均点。