

(独) 滋賀産業保健総合支援センター

ストレスチェック制度を中心とした メンタルヘルス対策について

促進員 田中晶子

第14次労働災害防止計画における 中小事業者のメンタルヘルス対策

令和5年4月1日～令和10年3月31日

1. 計画のねらい

(3) 計画の目標

ア) アウトプット指標

・**使用する労働者数 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を 2027 年までに50%以上とする。**

2 安全衛生を取り巻く現状と施策の方向性

(3) 労働者の健康を巡る動向と対策の方向性

ア) メンタルヘルス対策関係（令和3年労働安全衛生調査 実態調査）

メンタルヘルス対策に取り組んでいる割合については、使用する労働者数 50 人以上の事業場では取組率が 94.4%である。

使用する労働者数 50 人未満の小規模事業場の取組率は、30～49 人で70.7%、10～29 人で 56.6%となっており

特に使用する労働者数 30 人未満の事業場（小規模事業場）において、メンタルヘルス対策への取組が低調である。

精神障害等による労災請求件数及び認定件数は増加傾向にある。

使用する労働者数 50 人未満の事業場においてメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由については

（令和2年労働安全衛生調査 実態調査）

①**該当する労働者がいない（44.0%）**

②**取組方が分からない（33.8%）**

③**専門スタッフがいない（26.3%）**

小規模事業場を中心にメンタルヘルス対策の取組支援が引き続き必要となっている。

職場のメンタルヘルス対策の推進

精神障害の労災支給決定件数 883件（令和5年）

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 1割を超えて推移

メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合 労働者50人以上の事業場 91.3%

労働者30～49人の事業場 71.8%

労働者10～29人の事業場 56.6%

令和5年労働安全衛生調査



ストレスチェック実施の義務化

令和7年1月27日労働政策審議会安全衛生分科会「今後の労働安全衛生対策について」

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案の概要

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 注文者等が講ずべき措置（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ずべき措置（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 ボイラー、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）

ストレスチェック実施の義務化

事業場規模にかかわらずストレスチェックの実施を義務化

労働基準監督署への報告義務は課さない

労働者のプライバシー保護の観点から 原則として外部委託を推奨する

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整備

高ストレス者の面接指導に地域産業保健センター利用などの支援策を講じる

集団分析の義務化は検討課題

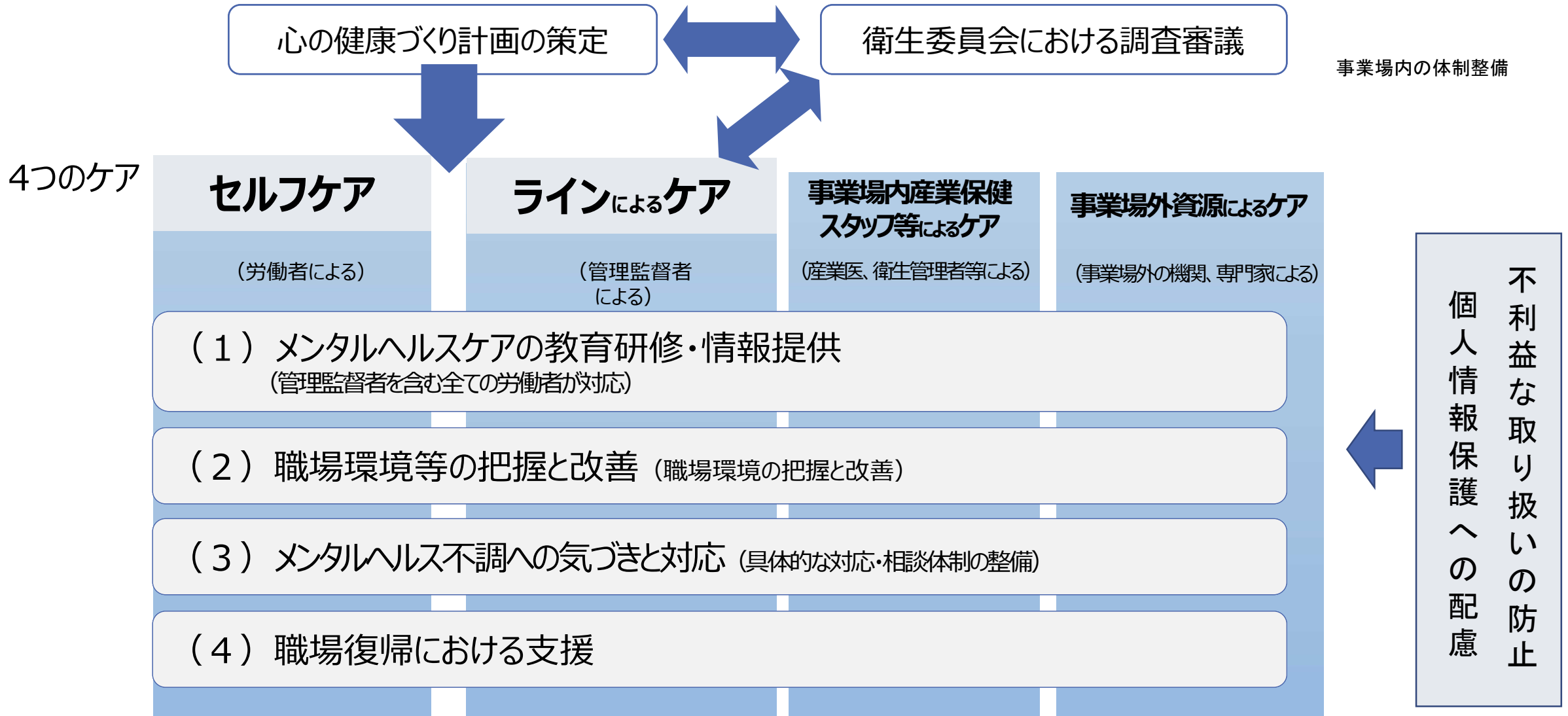


メンタルヘルス対策とは・・・

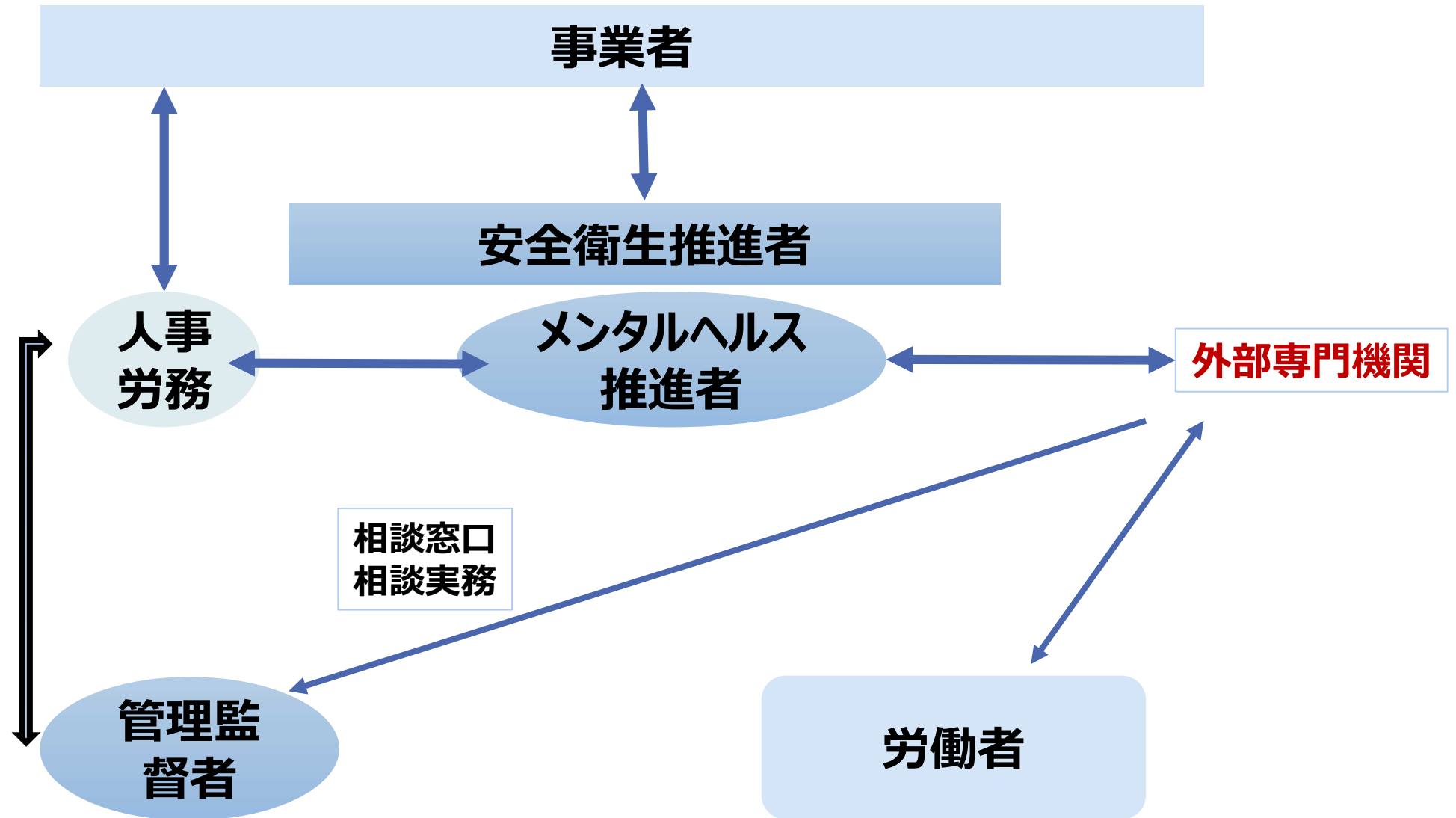
中小規模の事業所のメンタルヘルス対策

- ・休職、退職を防ぐ
- ・生産性を上げる
- ・離職を防ぐ（若年者）
- ・人を育てる組織をつくる
- ・労災（ヒューマンエラー）の防止

労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成18年 厚労省）



小規模事業所のメンタルヘルスケア体制づくり



推進担当者の役割

- ① 心の健康づくり計画の策定、労働者への周知、実施状況の把握
- ② セルフケア、ラインケアの教育の計画、立案、実施、評価
- ③ 事業場内のメンタルヘルスに関する相談窓口の運用
- ④ 事業場外資源との連携窓口

メンタルヘルスケアがスムーズに推進されるように調整します

メンタルヘルス対策は産業医等の助言や指導を受けつつ多岐にわたって行います。衛生管理者や安全衛生推進者等から選任しておきましょう。

心の健康づくり計画 作成例

期間

指針4

企業名

部署
人事課

担当者

メンタルヘルス 対策づくり 企業方針 (指針2, 4①)	従業員の心の健康は、従業員とその家族の幸福な生活、活気のある職場のために重要な課題であることを認識し、精神疾患のみでなく広く職場のコミュニケーションの活性化など心の健康づくりに取り組む。
目標 (指針4)	① 管理監督者を含む従業員全員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようになる。 ② 管理監督者を含む従業員全員に、心の健康問題を発生させない。 ③ 円滑なコミュニケーションの推進により、ストレスを軽減する。
留意点	①心の健康問題の特性を理解すること。 ②人事労務管理と連携しながら進めること。 ③ 労働者の個人情報の保護への配慮を行うこと。 ④家庭、個人生活等の職場以外の問題も複雑に関係し相互に影響し合う場合があること。
令和 7年度 実施事項	①心の健康づくり推進体制を確立すること。 ②職場の問題点を把握して、改善策を検討すること。 ③目標到達のために教育研修、情報提供の実施。

心の健康づくり計画に入れる項目

- ①事業者がメンタルヘルスカを積極的に推進する旨の表明に関すること。
- ②事業者における心の健康づくりの体制の整備に関すること。
- ③事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスカの実施に関すること。
- ④事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任、メンタルヘルスカを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用 に関すること。
- ⑤労働者の健康情報の保護に関すること。
- ⑥心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること。
- ⑦教育研修の実施に関すること。

計画を職場全体周知すること、メンタルヘルスを職場全体に浸透するために教育研修の実施はとても有効です

取り組み例

経営理念に明記することで、経営課題として組織全体で取り組む風土を醸成

- ◆ メンタルヘルス対策に取り組むという姿勢を経営トップ自らが示すことは、社員の安心にもつながる。経営理念とともに、それを実行する「社員の心根」の1つに「心身の健康」を明記し、社内外に提示し、それに基づく施策を展開している。（IT産業・小規模）
- ◆ 社員の健康を第一とする理念を浸透させることで、荷主との調整もしやすい環境に社員が健康に働き続けられることを第一とする会長の理念が明確に打ち出されており、経営トップから 部門長、現場までその理念が浸透している。
そのため、入出庫の物流データの交付時間の交渉を行う等して労働時間の短縮化を図る等の取組も自然と行われている。（倉庫業・中規模）

株式会社タック 岡山県 従業員 60名

タックは「社員に幸せを！」「お客様に幸せを！」「社会に貢献を！」全社員の物心両面の幸せを追求すると同時にシールド工事の地盤沈下ゼロを追求します」を経営理念としています。

その実践のために社員の健康を守り、活力ある職場環境を構築するため、社員の健康づくりに取り組むことを宣言します。

取り組み内容と結果		実施目的	投資額
2	法定ストレスチェックの実施（実施期間：10月） 電話相談サービス案内	メンタルヘルスケアの充実 社員のこころの健康サポート	人件費等 47 千円
7	社内旅行実施（実施期間：6月 花王見学・白浜温泉）	コミュニケーション向上	旅費等 1,750 千円
8	社内合宿実施（実施期間：9月）	コミュニケーション向上	会場費等 132 千円
9	ボーリング大会実施 全従業員対象：参加率 75%（実施期間：11月）	生活習慣病予防/ コミュニケーション向上	ゲーム代等 46 千円
12	疾病入院医療費補償・がん通院治療費用支援制度の導入	仕事と治療の両立支援 （がん対策）	保険料 1,779 千円

メンタルヘルス指針

- ・事業場内産業保健スタッフ等が相談を受けることが出来る制度、体制を整えることが必要

職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上（第13次労働災害防止計画）

パワハラ、セクハラ 防止

どこに相談するかを明確にして 周知する

一元的に相談ができる体制を整備する（整備することが望ましい）

株式会社バイオテックス (佐賀県佐賀市)

株式会社バイオテックスは1989年（平成元年）設立。地中熱利用や土木工事分野を専門とする工事会社である。社員数は38名（2024年7月現在）。男女比は4対1ほどで、建設業としては女性の割合が高い。

- ① **毎年ストレスチェック調査をするとともに社外相談窓口を設置し、必要な時に電話や対面で相談できる体制にしている。**
- ② 社員旅行の代わりに小集団での旅行や食事などを楽しむ機会を提供したり、社内にジムを設置身体を動かす機会を創出したりすることを通じて社内コミュニケーションの活性化につなげている。
- ③ 年間の目標管理のなかに「健康管理」項目を加えることで自らの健康を上司と定期的に話し考える機会をつくっている。

ストレスチェック制度とは？



「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」
ダウンロードサイト

厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム
(mhlw_StressCheckProgram_ver.3.7.exe)/144MB



ストレスチェック制度の実施手順

出典：「ストレスチェック制度 導入マニュアル－厚生労働省」

ストレスチェック（全員）

面接指導（ストレスが高い人）

導入前の準備（実施方法など社内ルールの策定）

質問票の配布・記入 ※ITシステムを用いて実施することも可能

ストレス状況の評価・医師の面接指導の要否の判定

本人に結果を通知

本人から面接指導の申出

医師による面接指導の実施

就業上の措置の要否・内容について医師から意見聴取

就業上の措置の実施

個人の結果を一定規模のまとまりの集団ごとに集計・分析

職場環境の改善

集団分析 ※努力義務

「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止！

ストレスチェックと面接指導の実施状況は、毎年、労働基準監督署に所定の様式で報告する必要があります。

ストレスチェックの実施方法

心理的な負担の程度を把握するための検査

- 1.実施頻度 1年以内に複数回、繁忙期に実施することなどに関しては衛生委員会等での調査審議、労使で合意すれば可能
- 2.検査項目
 - ①職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
 - ②当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
 - ③職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目
- 3.一般定期検診と同時に実施する場合
ストレスチェックは義務ではない
検査結果は本人に通知、事業者には通知できないことを留意
ストレスチェックの調査票と健康診断の問診票を区別するなど結果の取り扱いが異なることを認識できるよう必要な措置を講じなければならない
- 4.対象となる労働者
期間の定めのない労働契約により使用される者（雇用期間1年以上）
労働時間が4分の3以上である
（契約期間が1年以上、週2分の1以上 実施が望まれる）
休職中の労働者については実施しなくても差し支えない
- 5.結果の記録、保存
5年間保存しなければならない

【ストレスチェック実施時の文例；Web 実施版】

〇〇株式会社△△事業場の皆様

平素より会社の健康・衛生管理施策にご協力いただき、誠にありがとうございます。

衛生管理者（事業場内メンタルヘルス推進担当者）の〇〇です。

今般、セルフケア（一人ひとりが行う自身の健康管理）のさらなる充実化及び働きやすい職場環境の形成を目的に、労働安全衛生法に基づき、産業医〇〇および保健師〇〇を実施者としたストレスチェックを行います。

ご多忙の中恐縮ではありますが、上記目的を鑑みて、期間内に受けるようお願い致します。

Ⅰ．実施期間：20**年**月** 日（火）～**月**日（火）

月日（火）17:00 までに回答をお願いします。

Ⅱ．対象者：20**年**月1 日時点で就業している社員

本メールが届いた方は対象ですので、受検をお願いします。

Ⅲ．質問数：**問 所要時間：約**分～**分／回（就業時間の取扱いとなります）

Ⅳ．実施方法：原則としてWeb にて実施

利用利用者ガイド若しくはURL ****を参照下さい。

利用者ガイド→ [こちら](#)

* 実施結果は自身で閲覧・印刷することが可能ですので、自己管理ツールとしてご活用下さい。

* マークシート回答の方：後日「個人結果表（ストレスプロフィール）」を社内便で送付

Ⅴ．結果の取扱いについて

ご回答いただいた個人のストレスチェック結果は、個人の健康管理を目的として、産業医・保健師のみが確認し、必要に応じて面接推奨のご連絡を個別に差し上げます。

個人の結果が外部(上司・人事部門等)に漏れることは、一切ありません。

また、職場全体のストレス傾向の把握を目的に、個人が特定できないようストレスチェック結果を加工し、分析および報告書作成に使用します。

ご不明な点がございましたら〇〇（内線****）まで、ご遠慮なくご連絡下さい。

以上、宜しくお願い致します。

57項目

職業性ストレス簡易調査票(80項目版)

- 現行の職業性ストレス簡易調査票(57項目)に、新職業性ストレス簡易調査票の推奨尺度セット短縮版(23項目)を追加した42尺度80項目の調査票のサンプルです。
- A～Dまでは現行の職業性ストレス簡易調査票、EからHまでは新職業性ストレス簡易調査票になっています。
- 尺度の一覧、説明、採点方法は別途資料をご覧ください。
- 新職業性ストレス簡易調査票は、平成21-23年度厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」(主任研究者 川上憲人)の成果物です。

A. 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○をつけてください。

	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
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4
15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4

80項目

職業性ストレス簡易調査票(80項目版)

- 現行の職業性ストレス簡易調査票(57項目)に、新職業性ストレス簡易調査票の推奨尺度セット短縮版(23項目)を追加した42尺度80項目の調査票のサンプルです。
- A～Dまでは現行の職業性ストレス簡易調査票、EからHまでは新職業性ストレス簡易調査票になっています。
- 尺度の一覧、説明、採点方法は別途資料をご覧ください。
- 新職業性ストレス簡易調査票は、平成21-23年度厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」(主任研究者 川上憲人)の成果物です。

A. 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○をつけてください。

	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
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4
15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4

個人事業主等の方向け（暫定版）

資料 職業性ストレス関連調査票

【職業性ストレス関連調査票（自己記入）】

※ 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。

1. 仕事にたいへん集中しなければならない。 1 2 3 4

2. 時間内に仕事を処理しなければならない。 1 2 3 4

3. 「勤務時間」を「勤務時間」に延長して仕事をしなければならない。 1 2 3 4

4. 一生懸命働くのが当たり前。 1 2 3 4

5. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

6. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

7. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

8. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

9. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

10. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

11. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

12. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

13. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

14. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

15. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

16. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

17. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

18. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

19. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

20. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

21. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

22. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

23. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

24. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

25. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

26. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

27. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

28. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

29. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

30. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

31. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

32. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

33. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

34. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

35. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

36. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

37. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

38. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

39. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

40. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

41. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

42. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

43. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

44. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

45. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

46. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

47. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

48. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

49. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

50. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

51. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

52. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

53. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

54. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

55. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

56. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

57. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

58. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

59. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

60. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

61. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

62. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

63. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

64. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

65. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

66. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

67. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

68. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

69. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

70. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

71. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

72. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

73. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

74. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

75. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

76. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

77. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

78. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

79. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

80. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

81. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

82. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

83. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

84. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

85. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

86. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

87. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

88. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

89. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

90. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

91. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

92. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

93. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

94. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

95. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

96. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

97. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

98. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

99. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

100. 仕事で疲れたら休む必要がある。 1 2 3 4

A あなたの^{しごと}仕事についてうかがいます。最も^{もっと}あてはまるものに○を付けてください。

ばんごう 番号	しつもん 質問	こた 答えを1つえら 選んでください
1	ひじょう 非常にたくさんの ^{しごと} 仕事を しなければならない	そうだ まあ そうだ やや ちがう ちがう

ばんごう 番号	しつもん 質問	こた 答えを1つえら 選んでください
2	じかんない ^{しごと} 時間内に仕事 ^{しやり} が処理しき れない	そうだ まあ そうだ やや ちがう ちがう

ばんごう 番号	しつもん 質問	こた 答えを1つえら 選んでください
3	いっしょうけんめいはたら 一生懸命働かなければ ならない	そうだ まあ そうだ やや ちがう ちがう

社員No. A123458

【ストレスの原因と考えられる因子】

心理的な仕事の負担(量)
 心理的な仕事の負担(質)
 自覚的な身体的負担度
 職場の対人関係でのストレス
 職場環境によるストレス
 仕事のコントロール度★
 あなたの技能の活用度★
 あなたが感じている仕事の達成度★

働きがい★

【ストレスによって起こる心身の反応】

活力★

イライラ感

疲労感

不安感

抑うつ感

身体愁訴

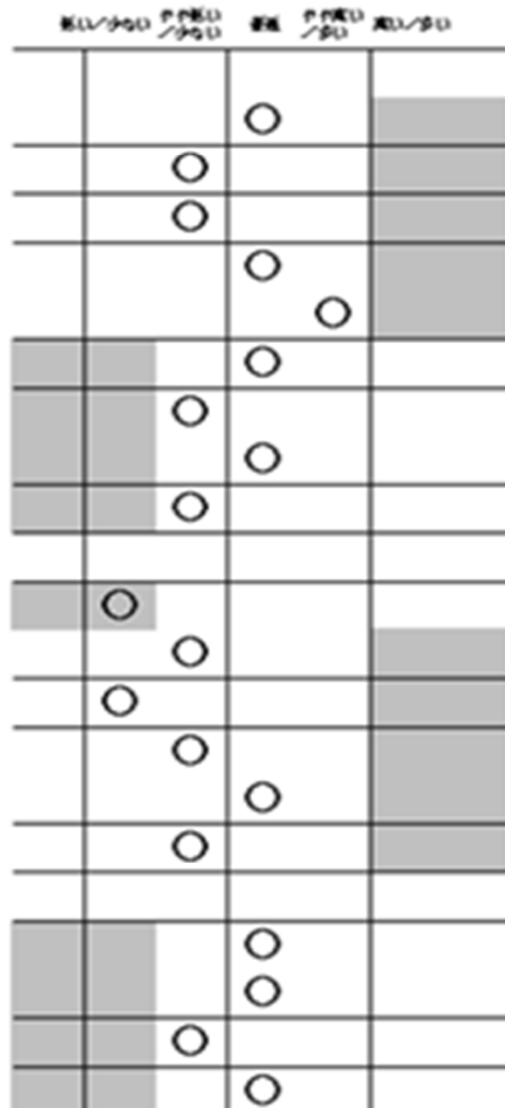
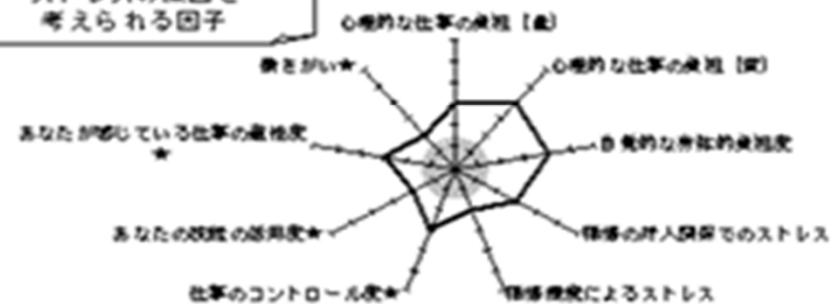
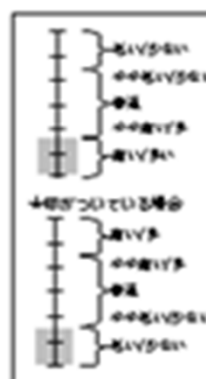
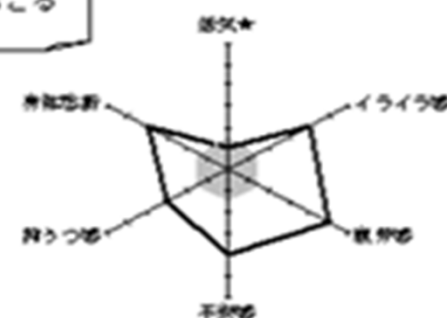
【ストレス反応に影響を与える他の因子】

上司からのサポート★

同僚からのサポート★

家族や友人からのサポート★

仕事や生活の満足度★

ストレスの原因と
考えられる因子ストレスによって起こる
心身の反応ストレス反応に影響を
与える他の因子

面接指導

厚労省ストレスチェック制度マニュアル

(様式3) 面接指導の記録用紙 <産業保健職のみ閲覧可>

面接実施日: 年 月 日

氏名		年齢	歳	部署	
業務内容				役職	

勤務状況	勤務形態	☐ 常勤勤務 ☐ 交代勤務 ☐ その他 ()				
	時間外・休日労働時間	月度	時間	月度	時間	月度
	勤怠状況					

業務適性	長時間労働の発生理由					
	今後の見通し					
	仕事の負担	質的:				
		量的:				
	仕事の難易度					
	職場の支援度					
その他						

心身及び生活の状態	既往歴 現病歴	☐ なし	☐ 高血圧 ☐ 脂質異常症 ☐ 糖尿病 ☐ 慢性腎臓病 ☐ 脳心血管疾患 ☐ 精神疾患 ☐ その他 () 治療内容: ()			
	理学所見	血圧	/	mmHg	体重	kg (変化:)
	自覚症状	☐ なし	☐ 頭痛・頭重感 ☐ めまい ☐ しびれ ☐ 動悸 ☐ 息切れ ☐ 胸痛 ☐ 消化器症状 ☐ その他 ()			
	抑うつ症状	☐ 該当なし	☐ B1: 憂鬱感・気分の沈み ☐ B2: 興味・喜びの消失 ☐ B3: 睡眠障害 ☐ B4: 無価値感・罪悪感 ☐ B5: 集中・決断困難			
	食欲	☐ 減少 ☐ 不安 ☐ 増加				
	睡眠	平均睡眠時間	時間	分	睡眠障害	☐ 無 ☐ 有: 入眠困難・中途覚醒・早朝覚醒
	嗜好	喫煙	☐ 無 ☐ 有: 本/日			
		飲酒	週 日 (内容・量:)	宿酒 (☐ 無 ☐ 有)		
	車両の運転仕方					
	同居人等	☐ 無 ☐ 有 ()				
	仕事以外のストレス要因					

課題・対策	
-------	--

面接指導の概要

面接指導の事後処理

(様式4) 面接指導の報告書

所属		名前		職員番号		年齢	
過去3カ月の時間外・休日労働時間	月度	時間	月度	時間	月度	時間	

<管理者記入> (面接指導前) 管理者氏名: 記入日:

長時間労働の理由	
管理者から見た心身の状況	(具体的な様子)
今後3カ月の業務見通し	

【医師】上記勤務状況の確認 (チェックボックスに変更チェック) → ☐

<医師記入> 担当医師氏名: 実施日:

疲労の蓄積・心身の状況	
就業上の措置に関する意見・指導内容 (該当項目に記)	
就業区分	☐ 通常勤務 ☐ 条件付き通常勤務 (条件:) ☐ 就業制限 ☐ 要休業
就業上の措置	労働時間 ☐ 特に指示なし ☐ 時間外・休日労働制限 (時間/月まで) ☐ 時間外・休日労働禁止 ☐ 出張制限 ☐ 就業形態の変更 ☐ 就業時間の制限 (時 分 ~ 時 分) ☐ その他 ()
	労働時間以外 ☐ 特に指示なし ☐ 業務量・業務内容の調整 () ☐ 通勤への配慮 ☐ 作業環境の改善 () ☐ その他 ()
措置期間	日・ 週・ 月 又は 年 月 日 ~ 年 月 日
本人側への指導	☐ 特に指導なし ☐ 受診指示 ☐ 治療継続 ☐ 保健指導
措置・指導に関する追記事項	

<管理者記入> (面接指導後) 管理者氏名: 記入日:

実施した措置 (未実施の場合はその理由)		産業医確認
		人事確認

【補足の流れ】人事→労務→医師 (産業医) →労務→ (人事) →産業医→人事 (5年度以降適用)

ストレスチェック 高ストレス

(参考)「産業医のストレスチェック面接指導入門」(2018.4)～高ストレス者に対する面接指導視聴覚教材

【事例① 40歳代前半 入社20年目の男性 エンジニア 家族は妻・子供2人】 -

判定：高ストレス ストレスの原因として考えられる因子；**働き甲斐、仕事適性度**

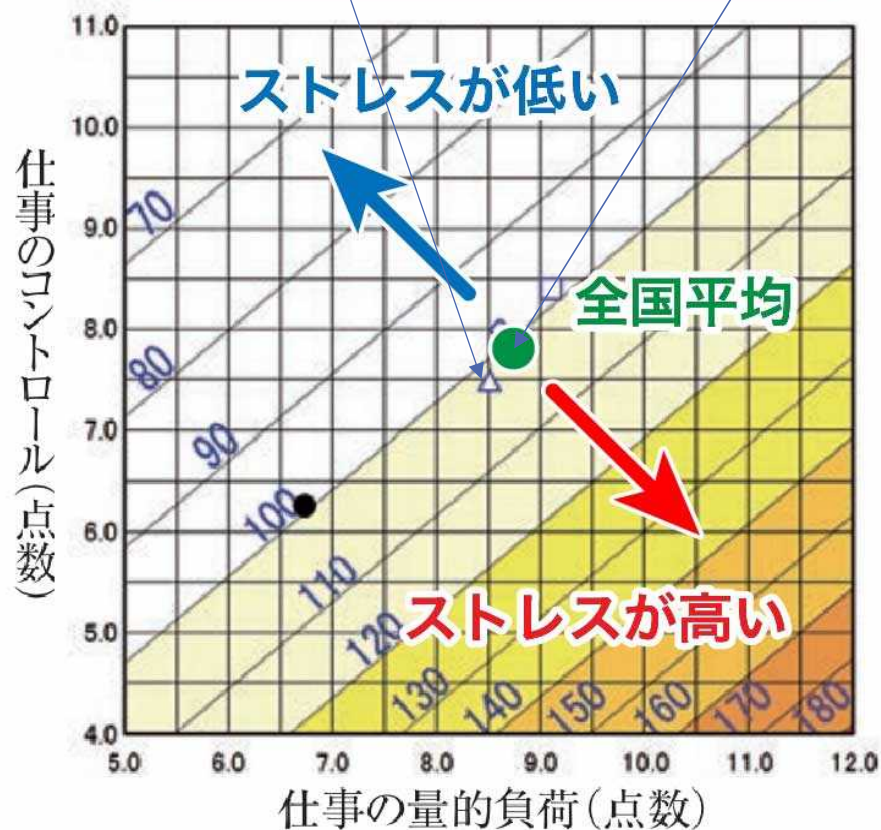
7月に管理職（マネジャー）に昇格。ほぼ同時期に規模の大きなプロジェクトの担当となり、急に仕事の量が増え、責任が増大した。9月頃から朝のしんどさを強く感じるようになり、休日も仕事のことが頭を離れないようになった。思考力・集中力・意欲も低下し、朝出勤時の気分の落ち込みも出現した。また、夜間の中 途覚醒が増加し、日中も眠気を自覚するようになり、月曜日に会社に行くのが特につらく感じるようになった。（症状）

上司にはだいぶ前に体調不良のことについて話したが、何ら具体的には対応してもらえず、現状はそのことすら忘れていているように思うとのことである。心配した家族の勧めで最近心療内科を受診し、睡眠導入剤の処方を受け始めた。明日再度受診する予定になっているという。**産業医**としては、**高ストレスであり、心身の症状もある**ことから、今後上司も交えた面談が必要と考え、本人の同意を得た上で就業上の配慮と、当日人事労務担当部長に就業に関する主治医からの意見書の必要性の検討について連絡した。現時点では業務用車両の運転もあり、この段階ではできるだけ控えるように本人に伝えた。人事労務担当部長も速やかに**就業上の配慮の必要性を認識**し、人事労務担当部長の依頼で健診当日に産業医から本人にこれを説明し、主治医の就業に関する意見書の提出を求めた。主治医の診断は、『適応障害』で、主治医の就業に関する意見書が本人と上司を経由し、人事労務に提出され、速やかに産業医面談を実施することとした。面談の結果、産業医より、下記①～③の内容とともに、残業については深夜勤務は避け、可能な限り少なくするよう人事労務担当部長に助言した。これを踏まえ人事労務として本人に対しては以下の**①から④の配慮を、組織に対しては人員増加の対応をとる方針をうちだした**。① 大きなプロジェクト担当から外すこと ② マネジャー職を外すこと ③ 業務車両の運転については制限すること ④ 就業時間については、規則正しい睡眠を確保するために、深夜勤務は不可とし、週40時間を 超える時間外休日労働時間を月20時間以内とすること（1日当たり2時間以内）その後、内服薬も調整され、睡眠時間及び中途覚醒も消失し、気持ちも楽になったとの本人からの声も聞くことができ、現在就業は継続し、症状は回復に向かっている。

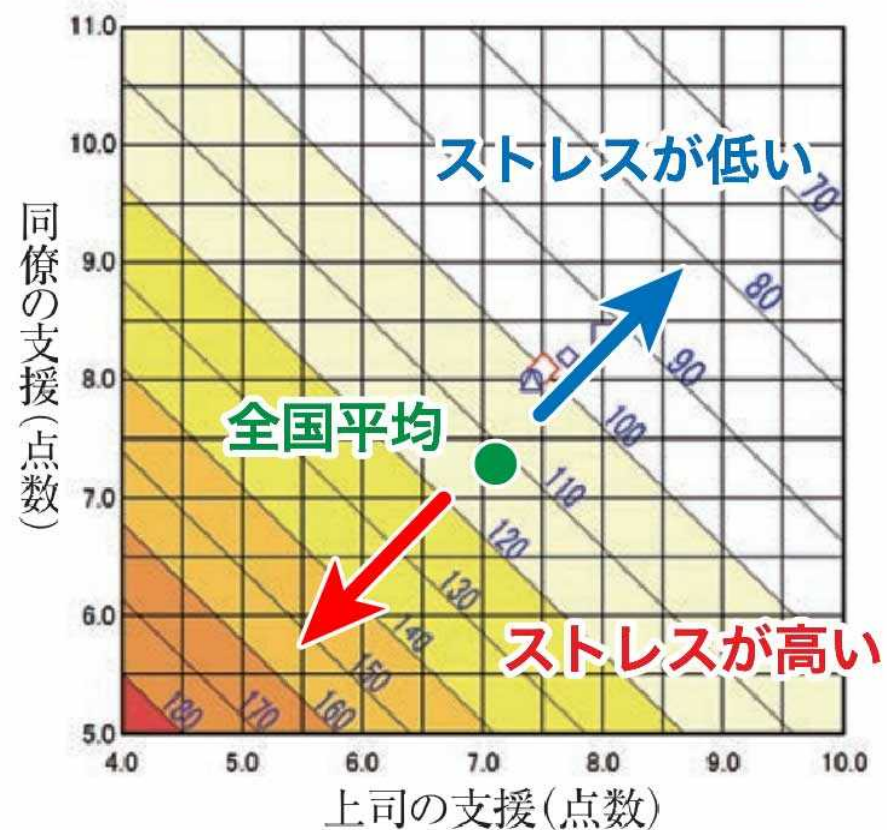
仕事のストレス判定図（男性）

自分の職場のストレスの特徴△と全国平均○と比べて判定します

量ーコントロール判定図



職場の支援判定図



集団分析結果に基づく職場環境改善の実施状況 50%

職場・部署ごとのリスク、課題を洗い出すのが困難だった	32%
職場・部署ごとのリスク、課題を洗いだす時間がなかった	18%
必要なパワーや経費が確保できなかった	23%
必要性を感じなかった	18%

出典：令和3年度厚生労働省委託事業「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」

職場環境改善の進め方

職場環境を評価する ストレス判定図、現状調査



改善計画の立案 定期的に対策を観察
計画の進捗の確認



対策の実施状況 効果を発表する場を設定

事例

スパークジャパン株式会社

(宮崎県宮崎市)

スパークジャパン株式会社は1997年（平成9年）設立。ソリューション事業やインテグレーション事業、クラウド事業を中心とした総合IT業である。

社員数は82名（2024年7月現在）。

①産業医に加えて、社内相談窓口と社外相談窓口を設置し、それぞれ情報管理を丁寧に行っており、社員が相談しやすい窓口で相談できる体制が構築されている。

ストレスチェックはweb上で実施し、社内外に相談窓口を設け幅広い相談に対応しています

②ラインによるケアを重視しており、管理職向け研修や1on1ミーティング、日報の活用などを通じて、上司が部下の様子にいち早く気づくための意識づくりや仕組みづくりをしている。

③目安箱を設置して一つひとつの要望にしっかり向き合い対応したり、病気などで出社の難しい社員にテレワーク勤務を認めたりと、働きやすい職場づくりを進めている。

重要

個人情報保護への配慮

労働者の健康情報等個人情報の保護に関する規程

労働安全衛生法第104条

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取り扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針

個人情報とは

生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日、その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易に照合することが出来、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む）をいう

健康情報とは

健康診断の結果、病歴、ストレスチェック結果、健康相談内容 その他健康に関するものをいう

メンタルヘルス対策は
従業員の健康維持にとっても

企業の生き活きた職場づくりにも
重要な課題です

滋賀産業保健総合支援センター

研修にご参加頂きありがとうございました

田中 晶子 公認心理師 シニア産業カウンセラー 2級キャリアコンサルティング技能士