

協会けんぽ山形支部
健康経営（メンタルヘルス）セミナー

ストレスチェックを活用した 職場の健康づくりについて

2025年11月13日

山形産業保健総合支援センター所長 神村裕子

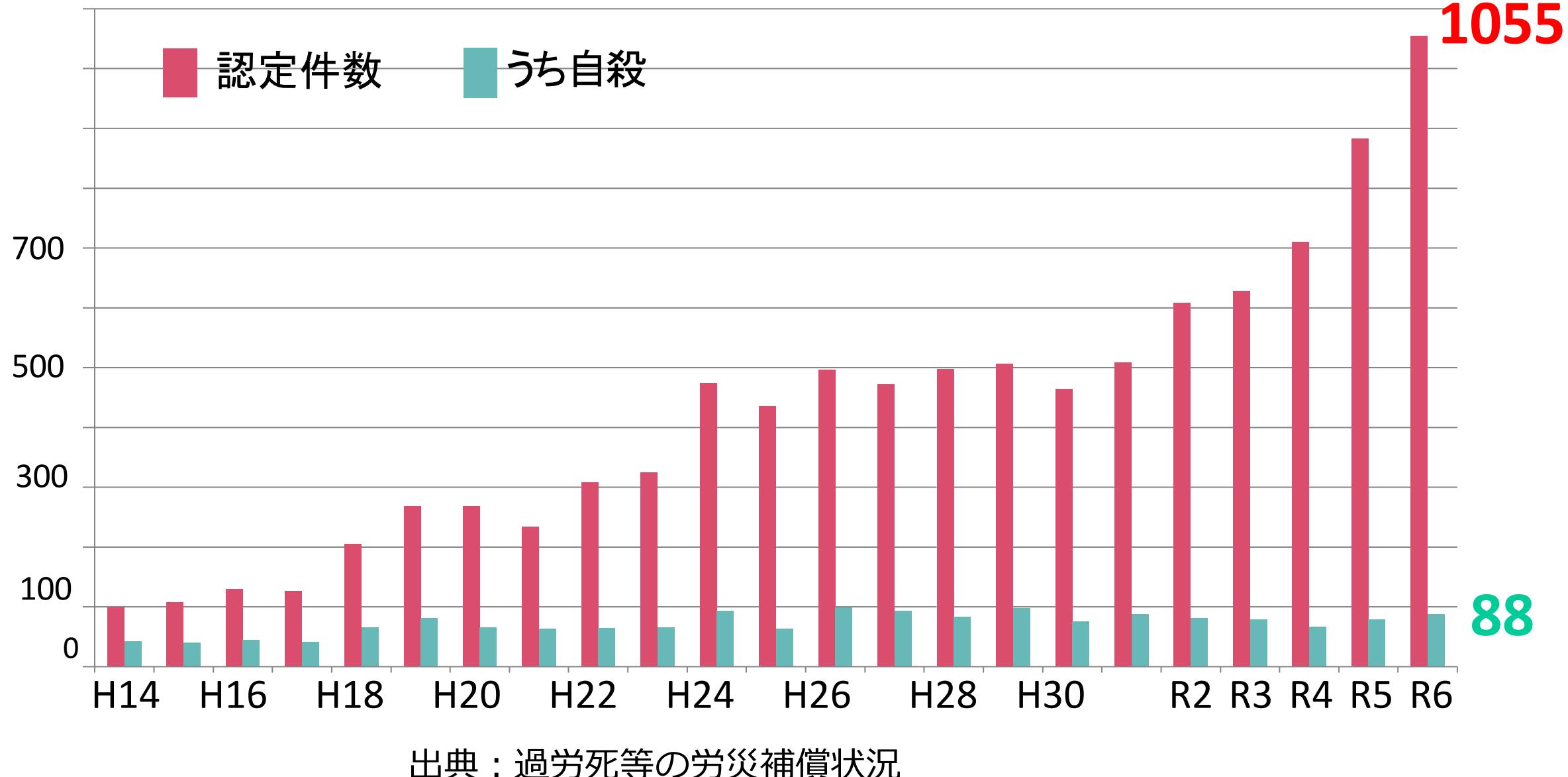
本日のお話

1. はじめに
2. ストレスチェック制度の実際
3. 集団分析
4. 職場環境改善
5. ポジティブメンタルヘルス

1. はじめに

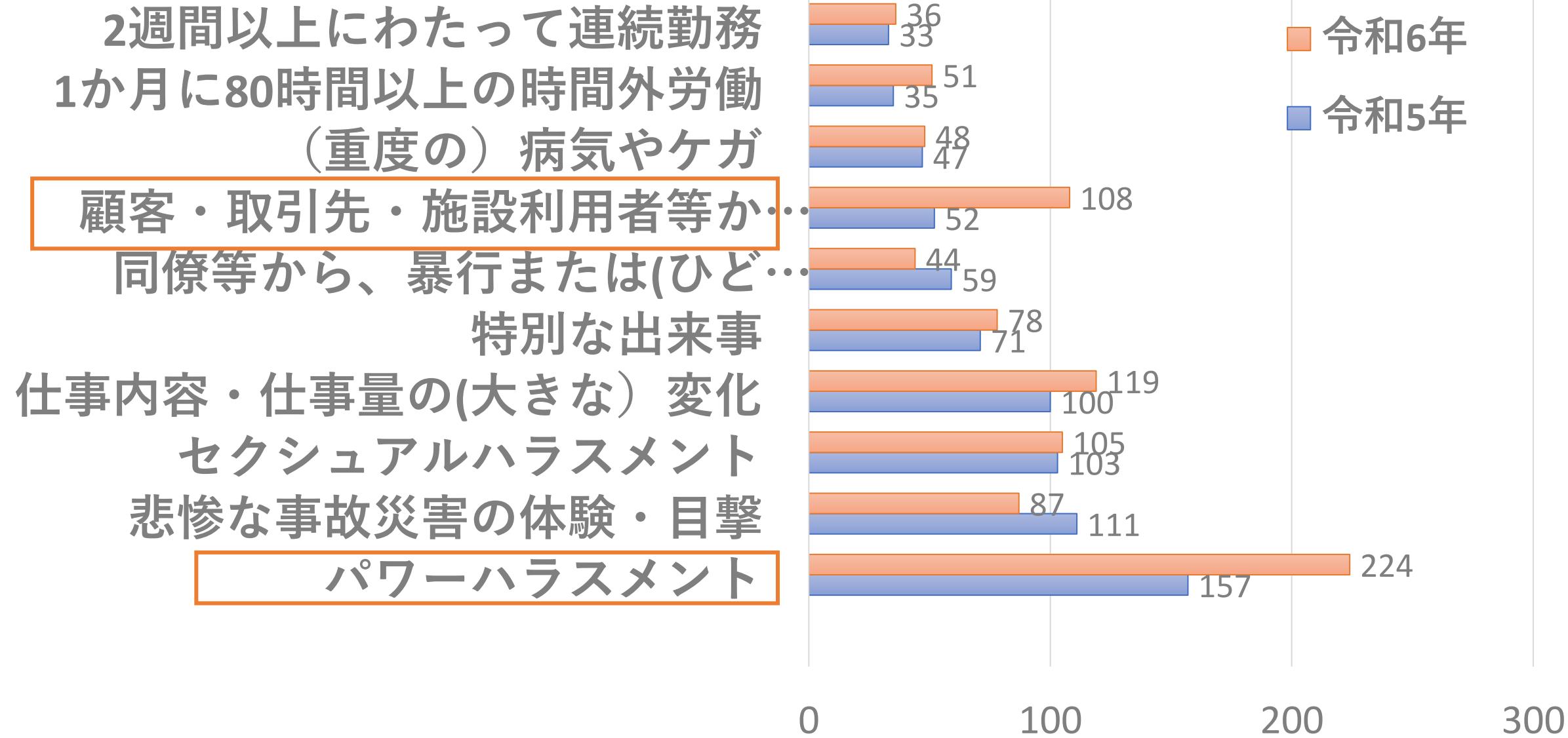
精神障害の労災補償状況

[件]

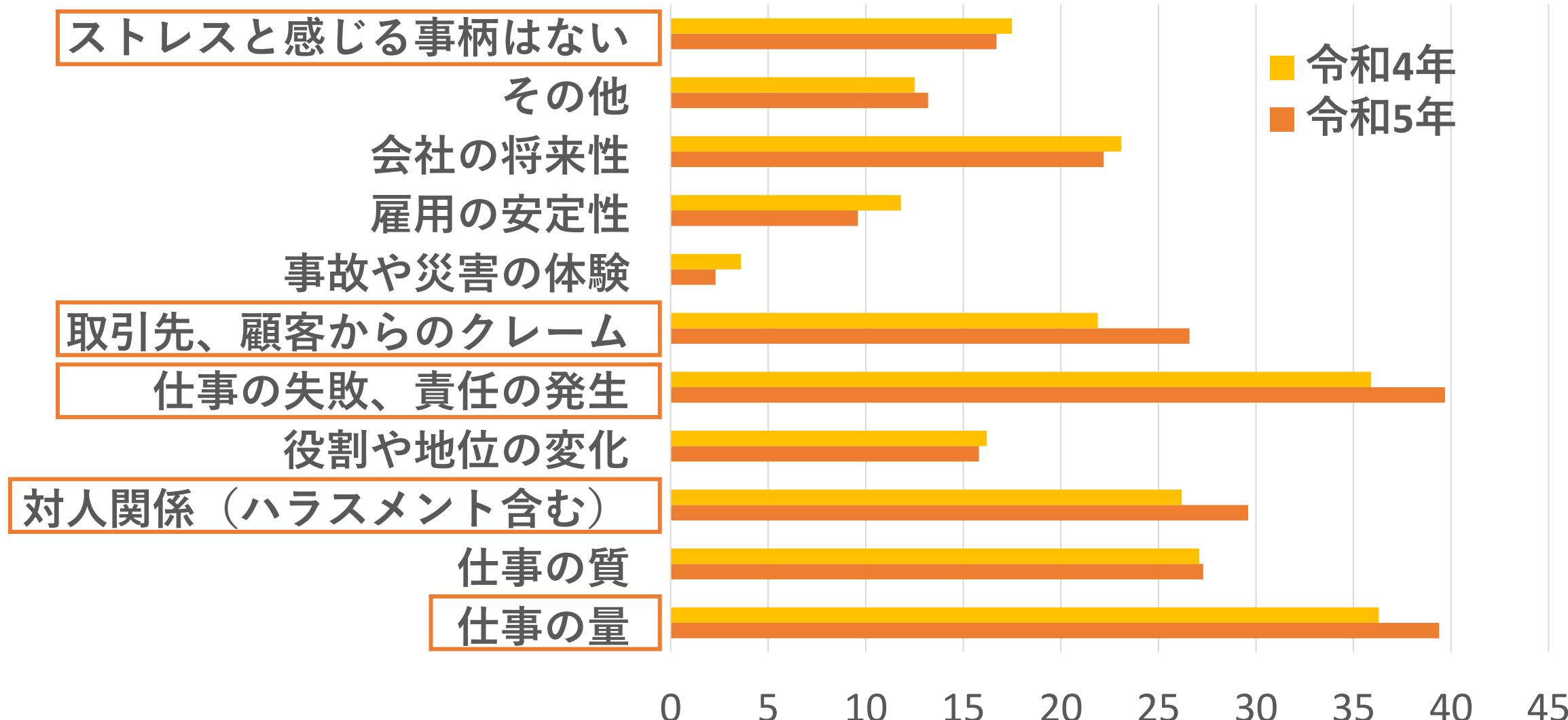


出典：過労死等の労災補償状況

精神障害の労災出来事別支給決定件数

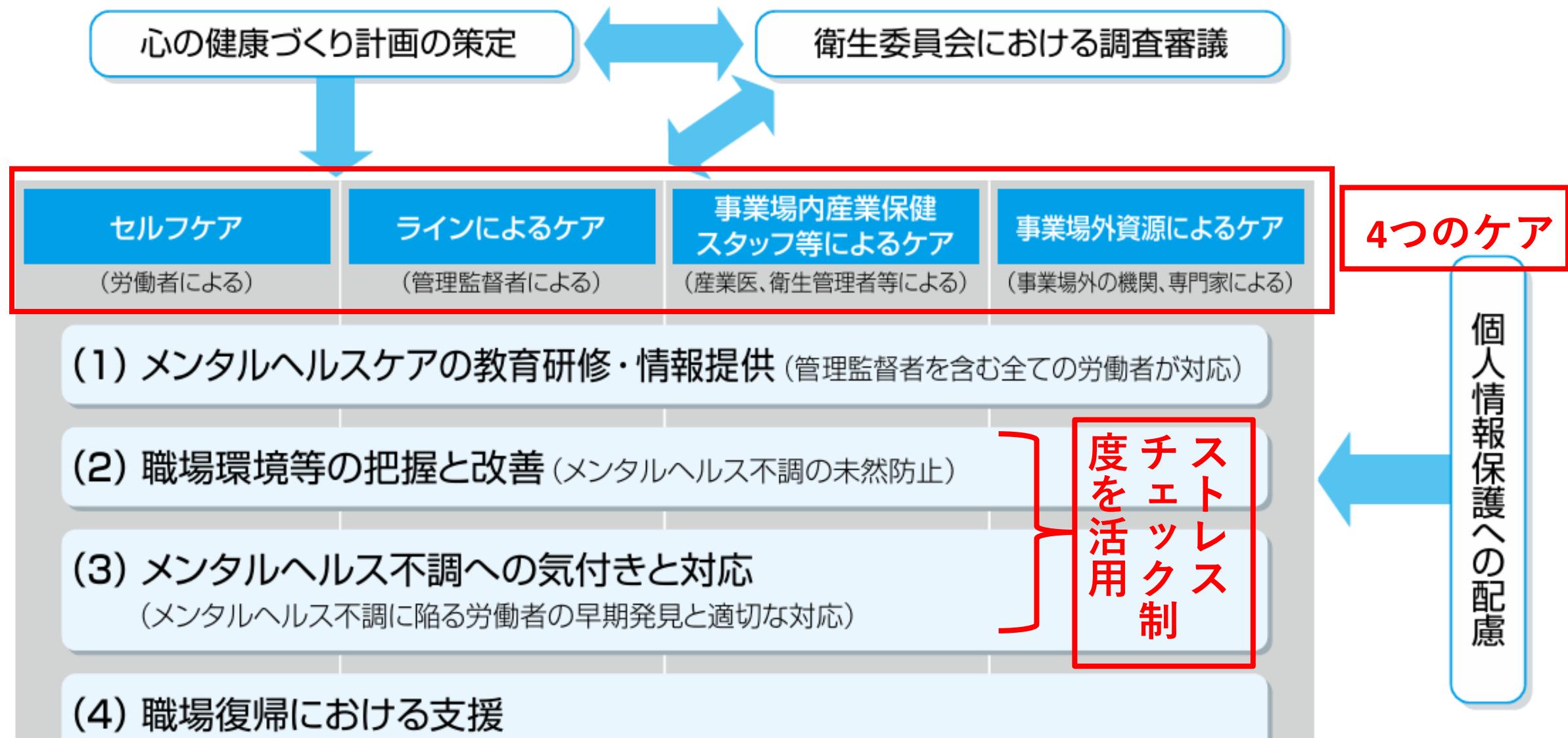


一般労働者のストレス要因（3択）

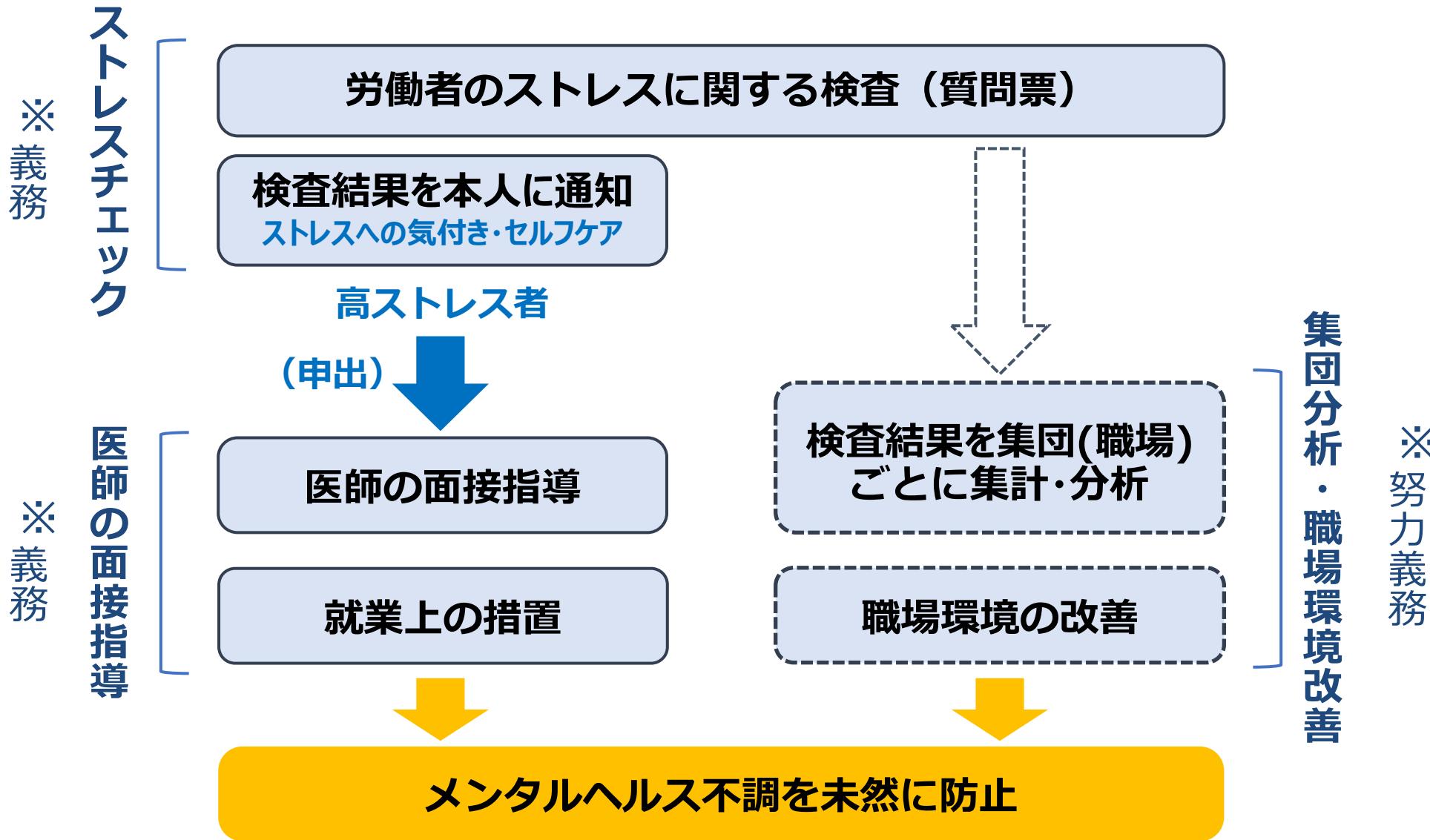


2. ストレスチェック制度の実際

職場のメンタルヘルス対策の全体像



ストレスチェック制度の大まかな流れ



ストレスチェックとは何ですか？

ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、**自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査**です。

事業者は労働者がストレスチェックを受けることができるよう（必ず受けさせるのではありません）、平成27年から法律で義務付けられています。

質問票のイメージ

そう
だ
そま
うだ
ちや
がや
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。

- | | | | | |
|-------------------------------|---|---|---|---|
| 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 |

:

何のためにやるのでしょうか？

制度の目的は？

労働者が自分のストレスの状態を知ることで、
ストレスをためすぎないように対処したり、
ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらったり、
会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり、
職場の改善につなげたりすることで、
「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組み
です。
うつ病を発見するためのものではありません

導入前の準備①

- まず、会社として「メンタルヘルス不調の未然防止のためにストレスチェック制度を実施する」旨の方針を示しましょう。
- 次に、事業場の**衛生委員会**で、ストレスチェック制度の実施方法などを話し合いましょう。

トップによる
方針表明

衛生委員会
で共有

話し合う必要がある事項（主なもの）

- ① ストレスチェックは誰に実施させるのか。
- ② ストレスチェックはいつ実施するのか。
- ③ どんな質問票を使ってストレスチェックを実施するのか。
- ④ どんな方法でストレスの高い人を選ぶのか。
- ⑤ 面接指導の申出は誰にすれば良いのか。
- ⑥ 面接指導はどの医師に依頼して実施するのか。
- ⑦ 集団分析はどんな方法で行うのか。
- ⑧ ストレスチェックの結果は誰が、どこに保存するのか。

担当者を
決める

導入前の準備②

- 次のような具体的な実施計画を社内規定として明文化して、すべての従業員に周知しましょう。
- 実施体制・役割分担・年間計画

規定を作り
社内に周知

○制度全体の担当者

事業所において、ストレスチェック制度の計画づくりや進捗状況を把握・管理する者。

○ストレスチェックの実施者

ストレスチェックを実施する者。医師、保健師、厚生労働大臣の定める研修を受けた看護師・精神保健福祉士の中から選ぶ必要があります。外部委託も可能です。

担当者を
決める

○ストレスチェックの実做事務従事者

実施者の補助をする者。質問票の回収、データ入力、結果送付など、個人情報を取り扱う業務を担当します。外部委託も可能です。

○面接指導を担当する医師

外部委託も
可能

嘱託産業医と契約している事業所での進め方

事業者による基本方針の表明

事業場の嘱託産業医
が望ましい

衛生委員会で実施方法等について調査審議

- 1) 従業員への目的の周知、その方法
- 2) 実施者(実施協力者)、担当者、実施事務従事者は誰か
- 3) 実施方法 …調査を自社内で行うか、外部委託するか
 - ①自社で調査、入力、報告まで行う
 - ②外部委託する

労働者に説明・情報提供

厚生労働省無料プログラ
ム(57項目)を活用するこ
ともできる

外部委託するには 山形県内の主な健診機関のストレスチェック請負状況は？

外部委託する場合の留意事項

- ストレスチェックまたは面接指導全部または一部を委託可能
- 委託先の実施体制、及び情報管理体制を事前に確認すること
- 何を委託できるか確認（実施者、面接指導も委託できるか）

- やまがた健康推進機構、各健診センター：ストレスチェックのみでも可
- 山形市医師会健診センター：ストレスチェックのみでも可
- 全日本労働福祉協会東北支部山形健診センター：健康診断実施事業場のみ対応
- 日本健康管理協会山形健康管理センター：健康診断実施事業場のみ対応（診断・分析はアウトソーシング）

ストレスチェックの実施時期

- 定期健康診断と同時に実施が可能（健診センターへの委託を推奨）
- 同じ事業場内の労働者は同一時期に実施することが望ましい
- 年に複数回実施しても差し支えない（1年以内毎に1回以上）

派遣労働者に関する留意事項

- ストレスチェックおよび面接指導については**派遣元の責務**
- 集団分析は職場単位なので、**派遣先事業者**においてもストレスチェックを実施することが望ましい。

さあ、ストレスチェックを実施しましょう・・・義務です

- 質問票を従業員に配って、記入してもらいましょう。
 - ITシステムを利用してオンラインで実施することもできます。
-
- 記入が終わった質問票は、医師などの**実施者**（またはその補助をする**実施事務従事者**）が回収しましょう。
 - 第三者や人事権を持つ職員が、記入・入力の終わった質問票の内容を閲覧してはいけません！
 - 個人情報を取り扱った者（実施者・実施事務従事者）には法律上で守秘義務が課せられ、違反した場合は刑罰の対象になります。

ストレスチェックの質問票

- 自記式の質問票を用いる
- 質問票は、**必要な3要素**が含まれていればどれを使っても良い

質問票に必要な3要素

- ストレスの要因
- 心身のストレス反応
- 周囲のサポート

不適当な項目

- 「性格検査」「希死念慮」「うつ病検査」

ストレスチェック（検査）

質問票のイメージ

そ
う
だ
そ
ま
う
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。

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。最もあてはまるものに○を付けてください。

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
- ⋮

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。

次の人たちほどどのくらい気軽に話ができますか？

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

ストレスチェックの質問票にはいろいろある

- 57項目：職業性ストレス簡易調査票 もっとも標準的
- 23項目：職業性ストレス簡略版 情報量が少ない
- 120項目：新職業性ストレス簡易調査票 環境改善に役立つ
- 80項目：新職業性ストレス簡易調査票短縮版 近年増加中

57項目にワークエンゲージメント、上司のマネジメント、ハラスメントなどに関する23項目が追加されている

ほかにも独自の質問票がありますが、広く使われて効果が検証された、信頼度の高いテストを使いましょう。
ネット上には、安価でも科学的根拠のないテストがありますが使えません。

ストレスチェックの受検勧奨について

- 事業者は従業員に対してストレスチェックの受検勧奨ができる
 - 実施者から受検者リストを入手し、未受検者に受検勧奨することができる（1回程度）
 - 受検者リストの入手には従業員の同意は不要
- 集団分析結果をもとに**職場環境の改善**を行うので、なるべく受検してもらいたい
 - 受検率が低いと集団分析の信頼性が下がる
 - 強制ではなく、「より良い職場環境とするために、ストレスチェックを受けてください」と勧めるのはOK

検査結果を本人へ通知 ー高ストレス者の選定ー

□ 結果通知は、実施者から直接本人に通知されます

- ストレス程度の評価結果
- 高ストレスか否か
- 医師の面接指導を推奨するか否か

□ 結果は企業には返ってきません。

□ 結果入手するには、結果の通知後、本人の同意が必要です。

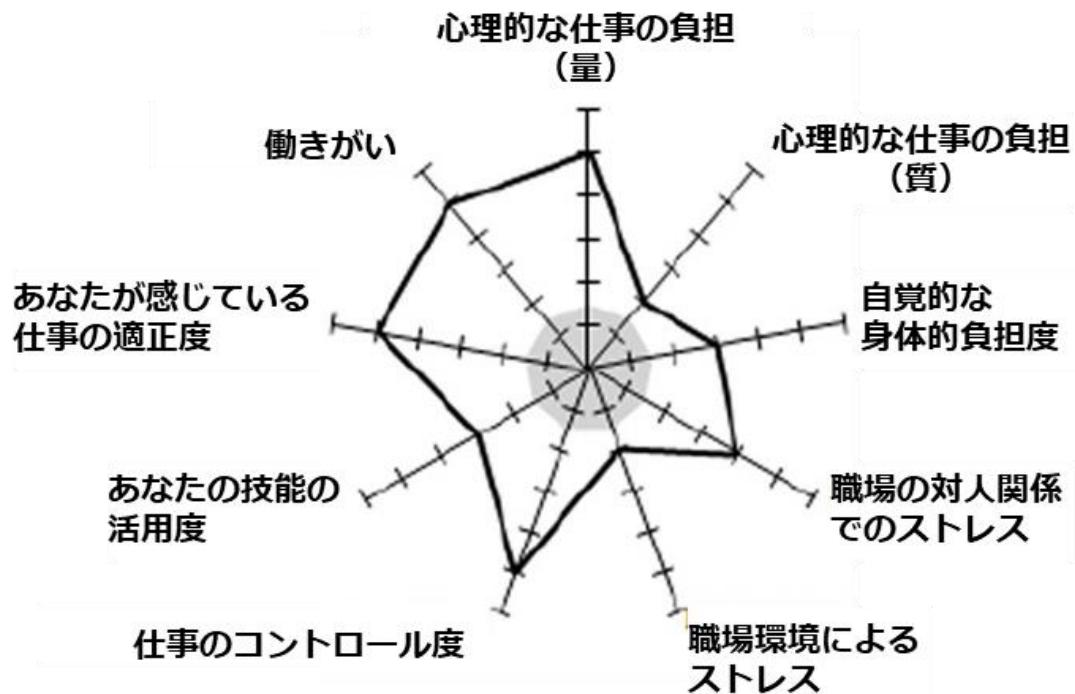
□ 結果の保管は、医師などの実施者、または実施事務従事者、外部委託も可能です。

□ 事業場内のカギのかかるキャビネットやサーバーに保管することもできますが、第三者に閲覧されないよう実施者または実施事務従事者が管理しなければなりません。

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

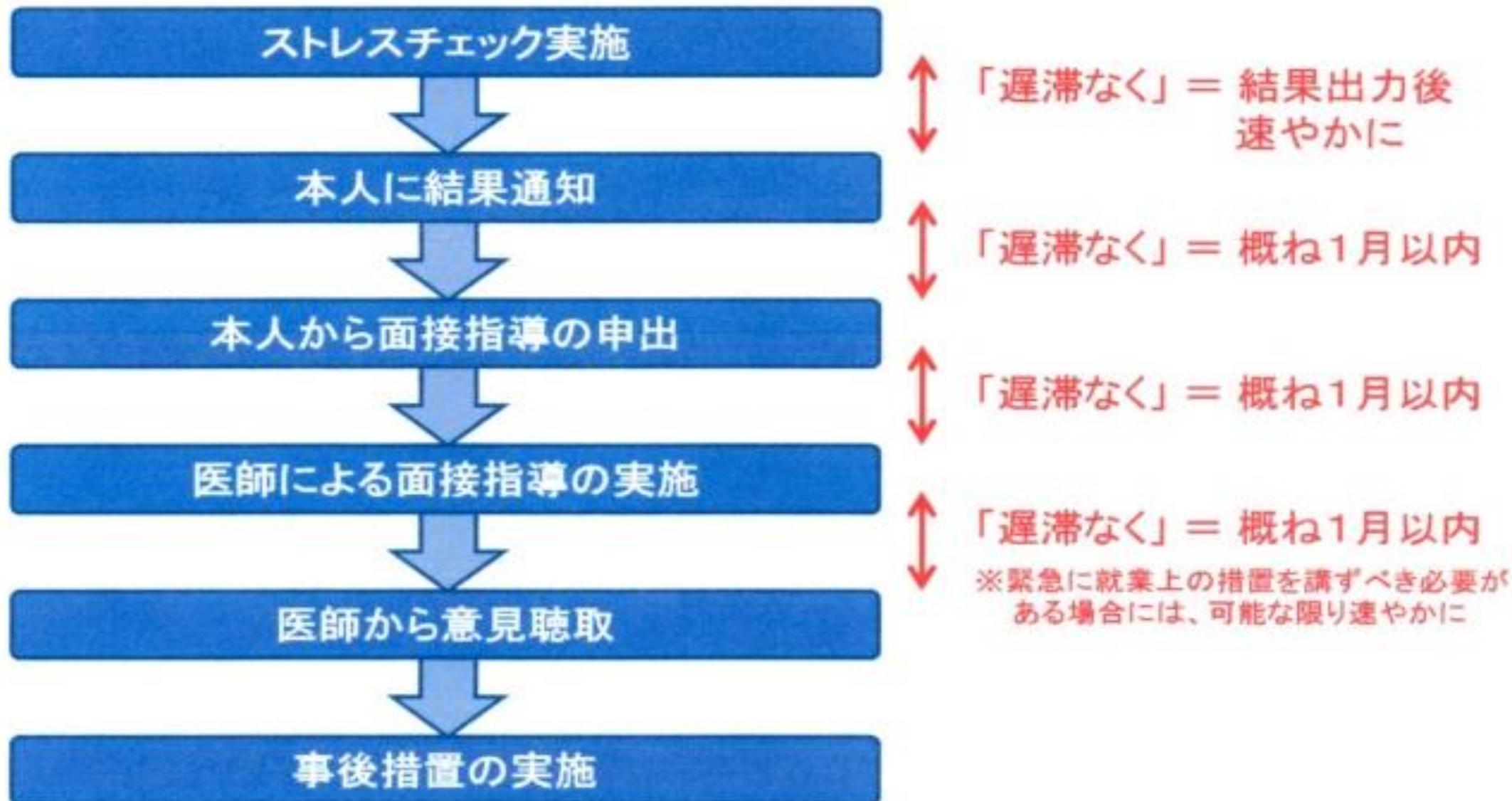
A uniform grid of 100 black dots, arranged in a perfect 10 by 10 square pattern. The dots are evenly spaced both horizontally and vertically, creating a clear rectangular frame.

**医師の面接指導を受けていただく
ことをお勧めします。**

面接指導の実施と就業上の措置

- 結果が高ストレスであり「医師の面接指導が必要」とされた労働者から**申出があった場合は**、事業者は医師に依頼して面接指導を実施しましょう。
 - 面接指導の申し出は、高ストレス者であることを事業所に伝えることに同意したとみなされる
 - 事業場は、申し出者に不利益な扱いをしてはいけない
- 面接指導を実施した医師から、就業上の措置の必要性の有無とその内容について、意見を聴き（**医師は意見書を提出**）、それを踏まえて、労働時間の短縮など**必要な措置を実施**しましょう。
- 面接医師は、面接時に意見書に記載する措置内容を労働者に説明する。
- 面接指導の結果は事業場で**5年間保存**してください。

ストレスチェックから事後措置までの流れ



事業者がストレスチェックに関連した以下の行為を行なうことは禁止されている

① 次のことを理由に労働者に対して**不利益な取り扱い**を行うこと

- 医師による面接指導を受けたい旨の申し出を行ったこと
- ストレスチェックを受けないこと 未受検者への受検勧奨はOK
- ストレスチェック結果の事業場への提供に同意しないこと
- 医師による面接指導の申し出を行わないこと

② 面接指導の結果を理由として、解雇、雇い止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更を行うこと

労働基準監督署への報告

- 各事業年度内に1回報告すれば良い
 - 年間計画に入れておくことを見落さないで！
 - 今のところ、50人未満の事業場には報告義務はありません

3. 集团分析

集団分析と職場環境の改善・・・努力義務だがするべき

- ストレスチェックの**実施者**に、結果を集団（部、課、グループなど）ごとに**集計・分析**してもらい、その結果を提供してもらいます。
- 集団規模が10人未満の場合は、個人を特定される恐れがあるので、集団分析はできません。
- 個人情報を取り扱った者（実施者・実做事務従事者）には法律上で**守秘義務**が課せられ、違反した場合は刑罰の対象になります。

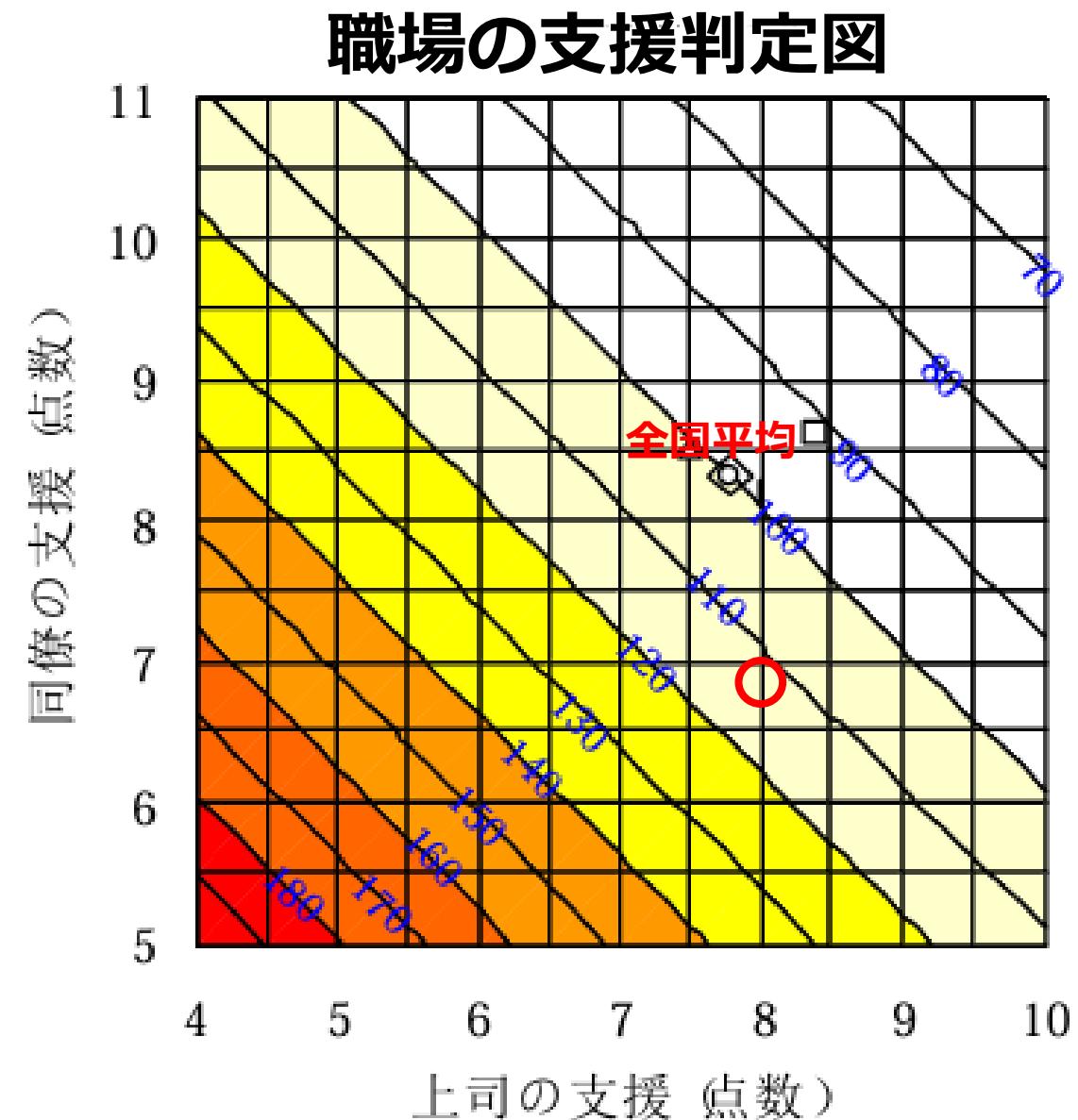
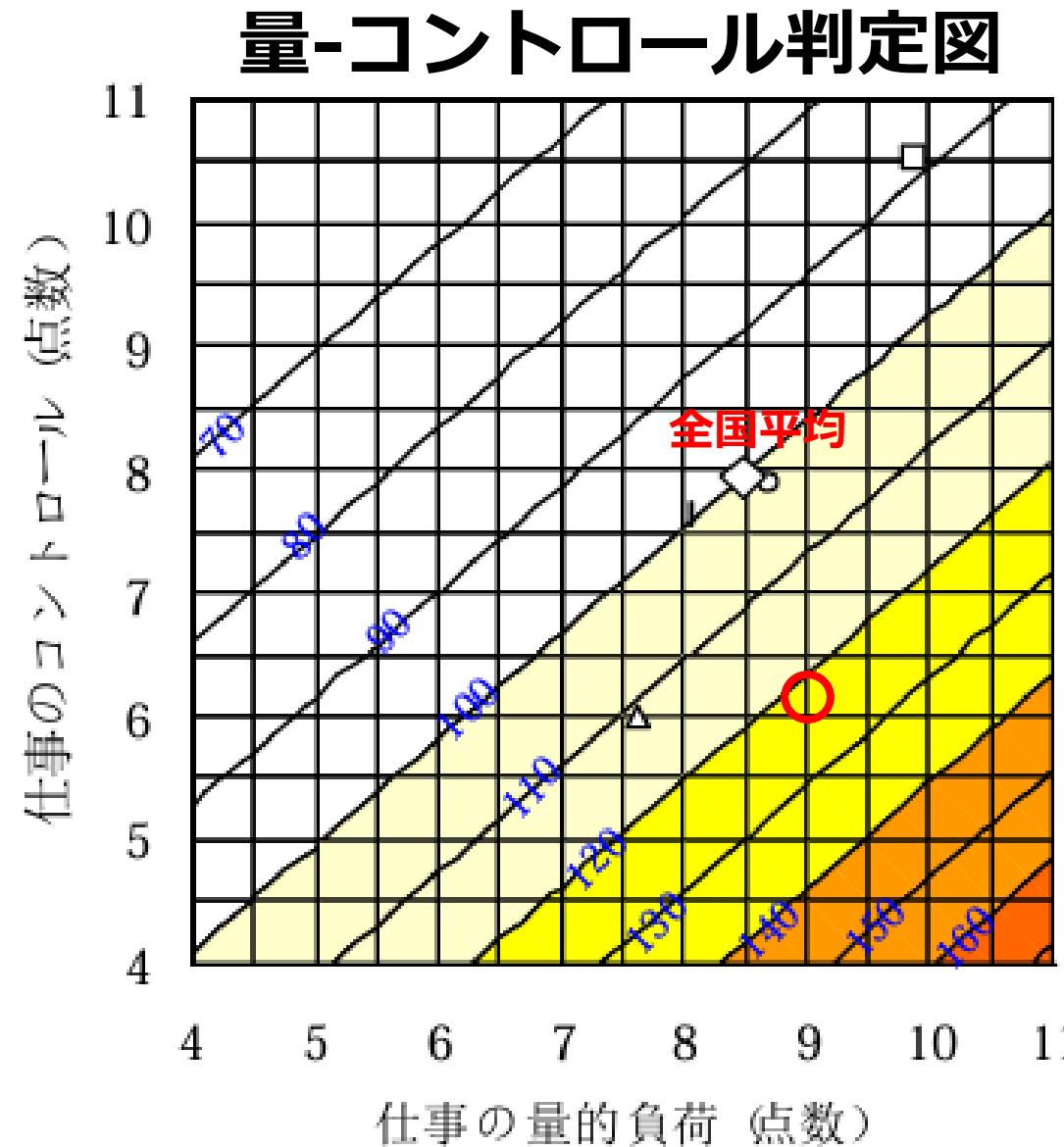
集団分析のポイント

- 「仕事のストレス判定図」を利用
- 「健康リスク値」を活用
- 受検者が少なければ集団分析にならない
 - 10人以上となるように、集団の分け方を検討する
 - 交代勤務者、夜勤者を集団とすることもある
 - 雇用形態の違いで集団を分けることもある
- 集団分析結果は管理職の成績表ではない

集団分析は、集団の分け方が重要です

- 集計・分析の単位となる職場については個人特定を避けるため10人以上となるように組み合わせましょう
- 集団の分け方は職場によって変えられます。実施者や外部委託先とよく相談しましょう。
 - 部署別
 - 男女別
 - 年代別
 - 職位別
 - 勤務形態別（夜勤やシフトがあれば、ぜひ！）

仕事のストレス判定図の見かた



ストレスチェック集団分析の例

- 仕事のストレス判定図は全員の平均値から自動的に作成されます
- 部署別集団ごとの判定図も作成されます
- 自分の職場のストレスの特徴を**全国平均◇**と比べて判定します
- 斜めの線の値から**健康リスク**を読み取り、掛け合わせたものが**総合健康リスク**となります

4つの尺度				量-コントロール健康リスク	職場の支援リスク	総合健康リスク
仕事の量的負担	仕事のコントロール	上司の支援	同僚の支援			
9.1	6.2	8.0	6.8	122	113	138

判定図の**全国平均◇**が標準
量的負担が大きく自由度は不足、
同僚の支援が不十分

100が標準
 $122 \times 113 \div 100 = 138$
総合健康リスクが高い

4. 職場環境改善

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



アクションチェックリストの活用－職場改善方法に困ったら

みんなで取り組む
いきいき職場づくり

お問い合わせ

キーワード検索

概要 ▾ いきいきワーク ▾ ツール紹介 お役立ち情報 参加方法 ▾

アクションチェックリスト（職場改善ヒント集）

アクションチェックリストは、職場環境を幅広い視点からとらえ、どのように改善すると良いか具体的な対策や行動として選択できるように工夫されたツールです。職場環境改善の視点を4つの視点で整理して、こころとからだ両面からの働きやすい職場づくりを目指します。

アクションチェックリスト（職場改善ヒント集）でとりあげる4つの改善領域

《改善領域1》仕事のすすめ方

月	火	水	木	金	土	休暇予定
山田	→					〇日～〇日
佐藤						〇日～〇日
高橋	→					〇日～〇日
鈴木						〇日～〇日
田中						〇日～〇日



《改善領域2》作業場・オフィス環境



メンタルヘルスの職場環境改善のポイント

- ①集団分析結果を管理職の成績表にしない
- ②「弱みを減らす」「強みを伸ばす」「良い点は褒める」
- ③コストも重要、生産量・事業活動を減らさない
- ④他の好事例を参考にする（「こころの耳」など）
- ⑤具体的に、毎日の取組目標や活動を仕掛ける
- ⑥ハラスメント対策は必須（研修、相談体制）

安全衛生委員会など労働者参加の場で話し合う

5. ポジティブメンタルヘルス

健康経営・やまがた健康企業宣言

ストレスチェックから健康経営へ

職場がするべきことは大きく3つ

- ・セルフケアを促す 高ストレス者対応 職場の環境改善

ストレスチェックを活用して健康経営

Step1:弱みを知る（リスクアセスメント）

Step2:困っている人に個別対応（ケースマネジメント）

Step3:職場環境改善（リスクマネジメント）

Step4:ポジティブメンタルヘルスの推進→健康経営

健康経営優良法人2026(中小規模法人部門)認定要件

メンタルヘルスに関連した項目が追加変更されています

- 評価項目に「③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施」が入りました
- 「メンタルヘルス不調者への対応」という従来の表現が、「（3）従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策」に変更されました

この変更から見ると、中・小規模事業場は、メンタルヘルスの予防・促進的な取り組みを、より積極的に実施することが期待されています

- ストレスチェックの実施と職場環境改善への活用
- メンタルヘルス研修（ハラスメント含む）の定期的な実施
- 相談窓口の設置と利用促進
- ワークエンゲイジメント向上のための施策
- レジリエンス強化プログラムの導入



やまがた
健康企業宣言

やまがた健康企業宣言

- ・ 健康経営優良法人への申請は「やまがた健康企業宣言」の登録が必要です。
- ・ 健康づくりへの第一歩として、まずは「やまがた健康企業宣言」を始めてみましょう！

ポジティブメンタルヘルスとワークエンゲイジメント そしてウェルビーイング

- ポジティブメンタルヘルスとは、これまでのストレスチェックのような、メンタル不調を改善するための活動ではなく、人や職場の強みやパフォーマンスを伸ばすことを目指す活動
- ワークエンゲイジメントは、「活力」「熱意」「没頭」の3要素からなるとされる（80項目調査票に含まれる）
- ポジティブメンタルヘルスは、心身の健康状態、働きやすい職場、職場の生産性、仕事のパフォーマンスなどに良い影響を与え、ウェルビーイングの実現に資する

[検索](#)

文字サイズ

小

中

大

[働く方へ](#)[ご家族の方へ](#)[事業者の方へ](#)[部下を持つ方へ](#)[支援する方へ](#)

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

○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に関する相談窓口を設置。 【アクセス件数実績(令和4年度)： 約893万件】

ご清聴ありがとうございました



独立行政法人 労働者健康安全機構

山形産業保健総合支援センター

