

健康保険協会 滋賀支部 健康経営セミナー

0次予防から始める メンタルヘルス対策

滋賀産業保健総合支援センター

2026.2.26



メンタルヘルスの0次予防とは

0次予防の基本理解

0次予防は「心の不調が起きる前の、さらに前の段階で健康な状態をつくる」取り組みです。従来の予防（1次～3次）よりも早い段階で、職場の土台を強化し、心の健康を育てます。

企業の課題

労働人口の減少
生産性と質の向上
両立支援

メンタルヘルスを積極的に経営の考え方に取り入れる



なぜ0次予防が重要か

ストレス社会で不調が起きてから対応するのは遅い。**(治療と予防)**

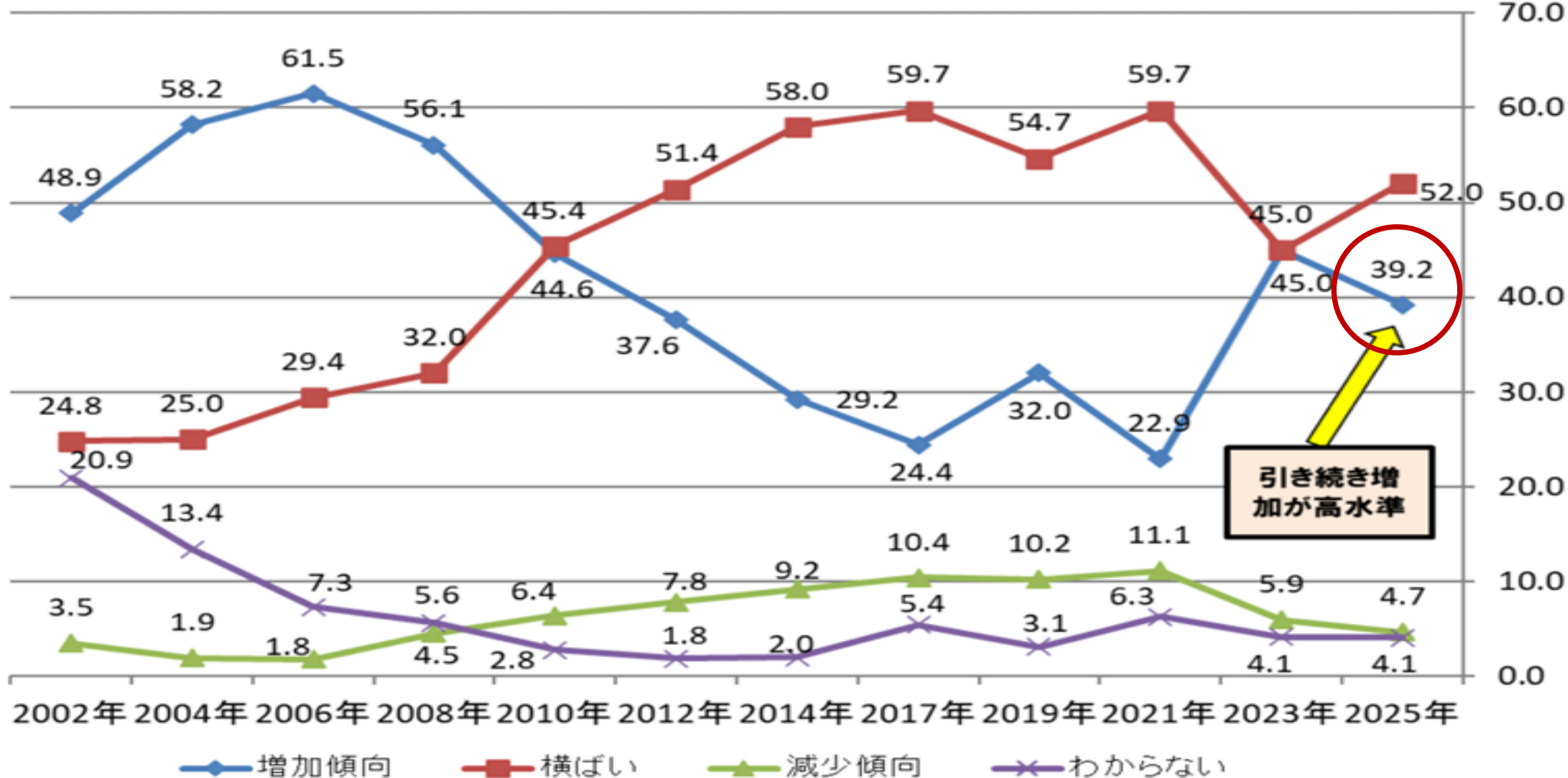
心の健康を守るだけでなく、育てることで生産性や創造性の向上につながる。
(個人と組織の成長)

管理職が職場の心理的安全性や支援体制を整える役割を担う。
(安全安心職場)

0次予防は、心の健康を守るだけでなく、未然に不調を防ぎ、職場全体の活力を高めるために重要。
(リスク管理)

「心の病」の増減傾向

日本生産性本部 2025.11.10



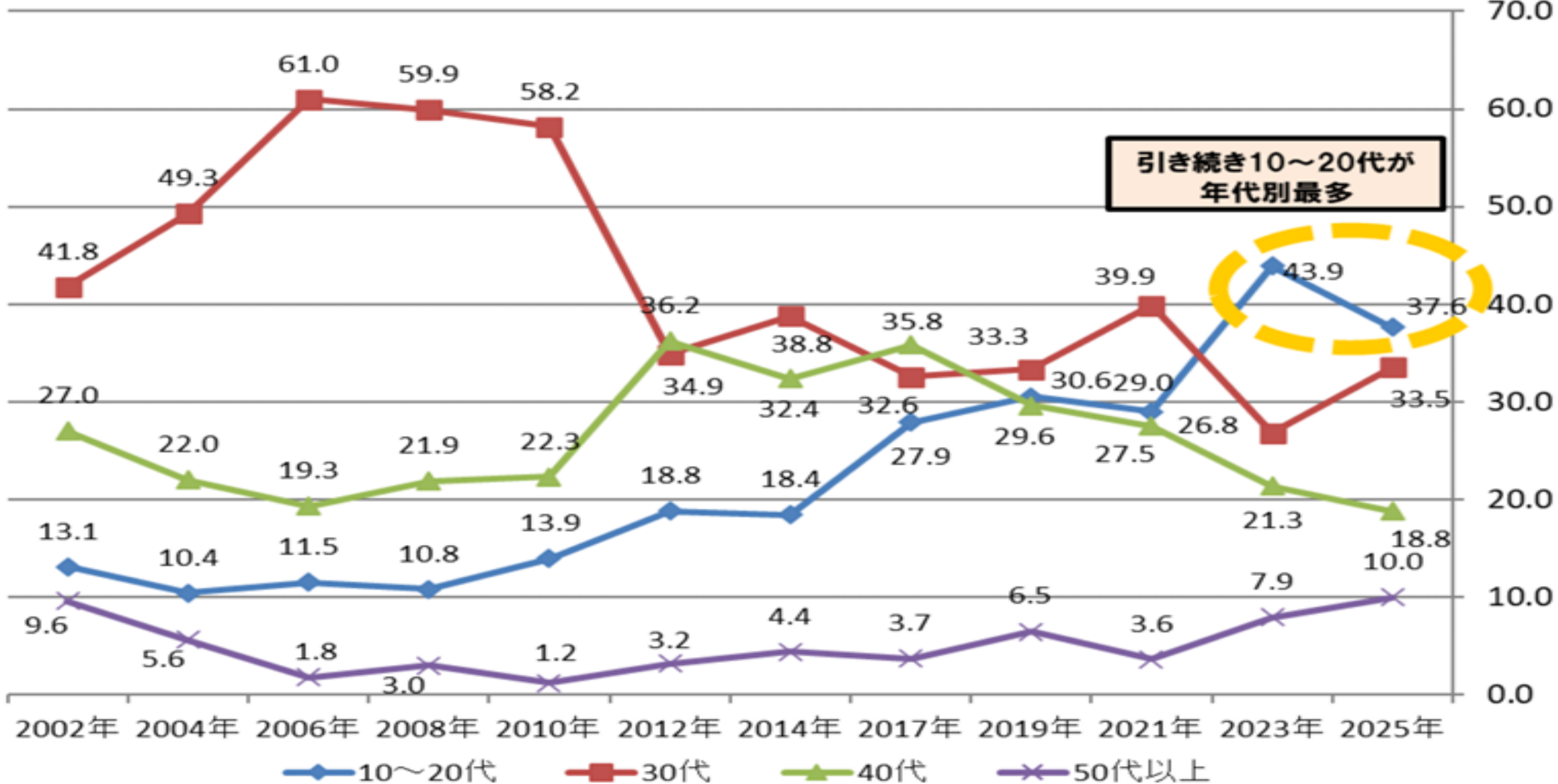
① 増加傾向 企業 39.2%

「従来のメンタルヘルス対策では対応できていない？
職場・働き方の大きな変化に対応した
新たなメンタルヘルス対策が求められている」

「心の病」の最も多い年齢層

日本生産性本部 2025.11.10

(%)





② 10代～20代が最多

コロナ禍での入社が対人関係、
仕事のスキルの積み上げに影響している

50代の増加

リスキングとキャリアの問題
雇用延長でライフプランが描きにくい
親の介護

企業がストレスチェックを実施する目的

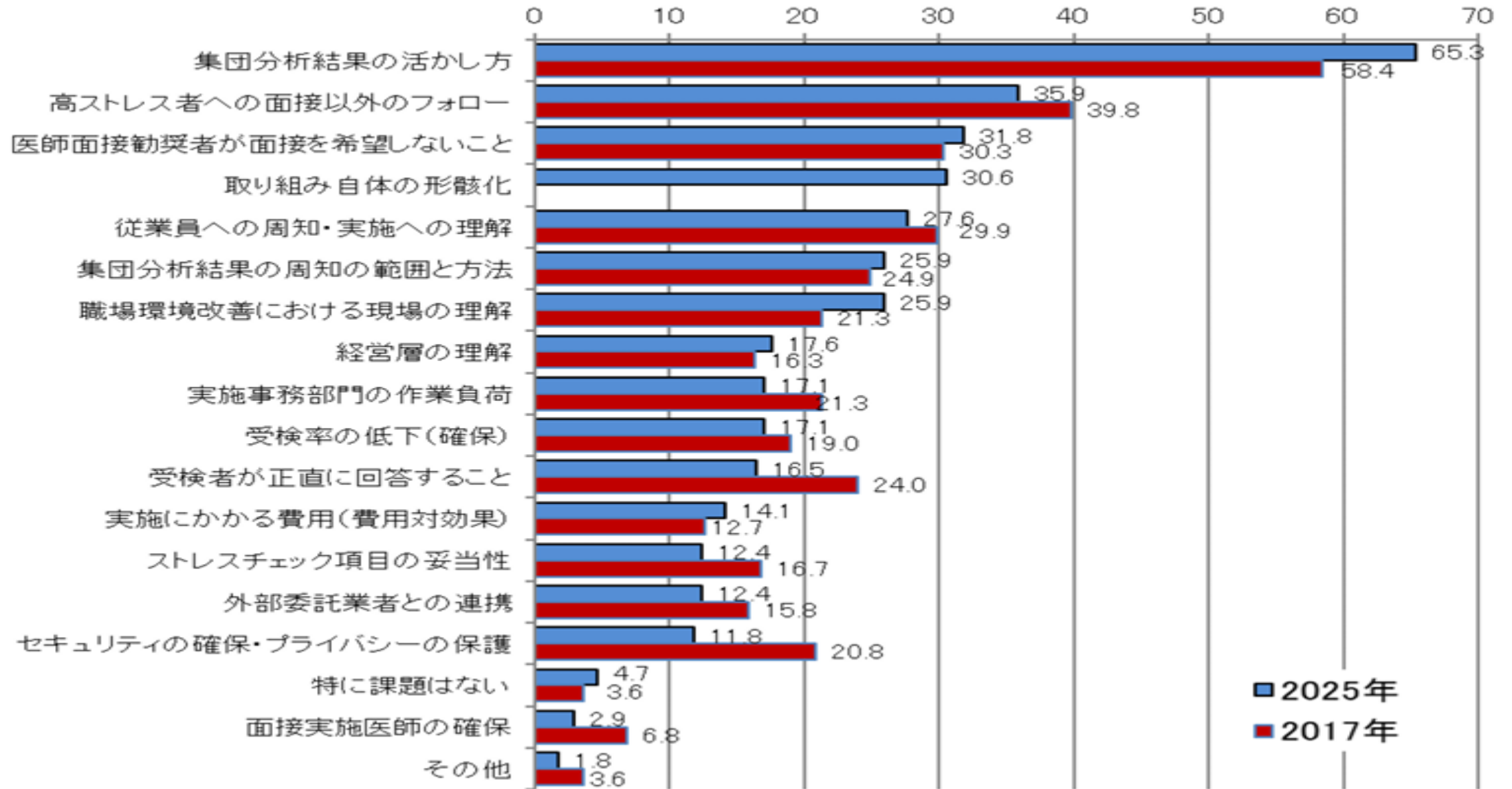
- 従業員のメンタル不調の早期発見
- 離職防止・生産性向上
- 組織課題の可視化（部署別のストレス傾向など）
- 健康経営の推進
- 法令遵守（コンプライアンス）

実際に、ストレスチェック後に職場改善を行った企業では休職者が**1/5に減少した例も報告**されています。

実施企業 63.5% 厚労省令和6年

ストレスチェック制度の課題

日本生産性本部 2025.11.10 (%)



※「取り組み自体の形骸化」は、2017年調査では選択肢になかった項目

③ ストレスチェック結果から メンタルヘルス対策の課題

1. 職場環境の改善（集団分析の活用）
集団分析の活かし方 65.3%
2. 高ストレス者への面接以外のフォロー 35.9%
3. 面接を希望しないこと 31.8%

ストレスチェック導入後10年・・・課題の傾向に変化が見られない

日本生産性本部2025.11.10アンケートから

0次予防から始めるメンタルヘルス対策

職場環境の改善



ストレスチェック



0次予防

若年層の支援



リスキリング





ワーク・エンゲージメントに基づく職場のメンタルヘルス

心の健康を資源として育てる

部下のレジリエンス（回復力）や自己肯定感を高める声かけや支援。

成果だけでなく、努力や挑戦を認めるフィードバック。

日常の習慣づくりを支援する

睡眠・食事・運動のリズムを尊重し、無理のない働き方を促す。

チーム内のコミュニケーションや交流の場を設ける。

組織文化と制度設計の工夫

心理的安全性のある職場環境づくり（意見を言いやすい雰囲気づくり）。

相談しやすい体制の整備（相談窓口の周知や利用促進）。

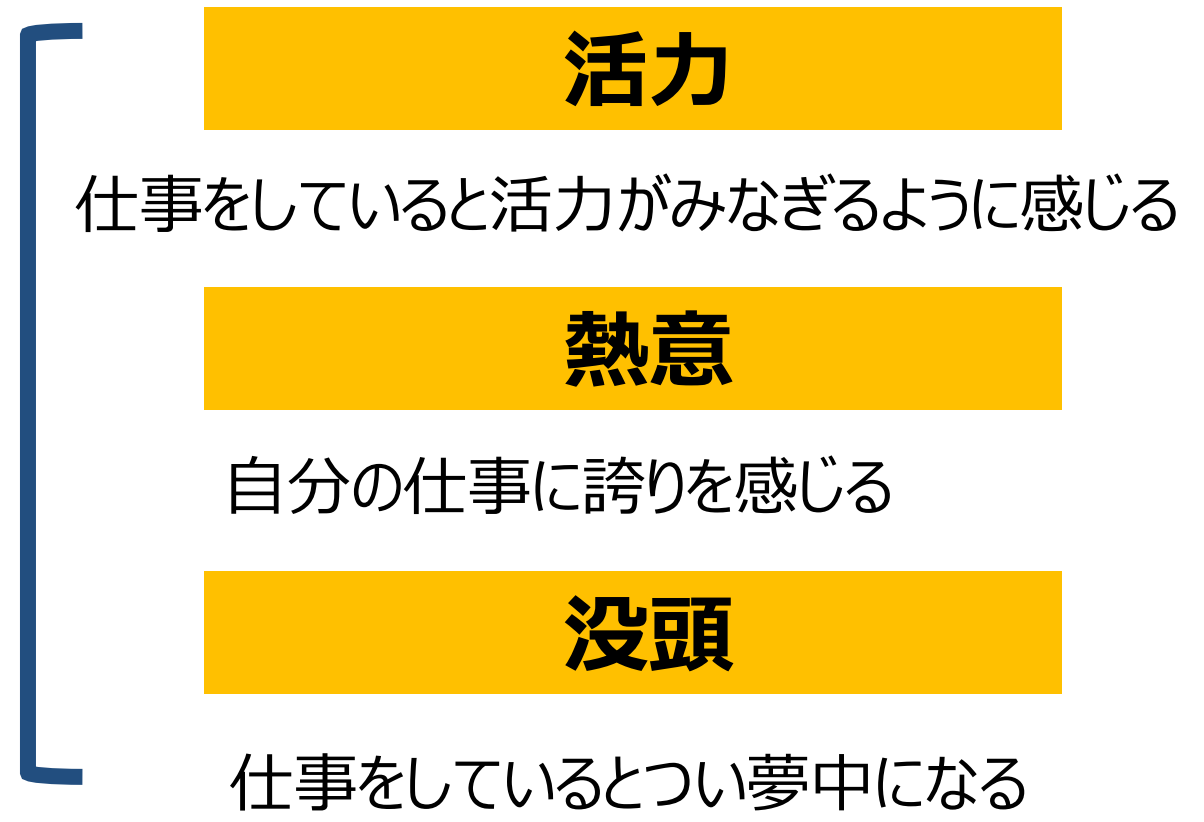
過度なストレスを生まない業務配分や評価制度の見直し。



ワーク・エンゲージメント

オランダ ユトレヒト大学 Schaufeli 教授

ワーク・エンゲージメント



厚生労働省版ストレスチェック制度実施プログラムの概要

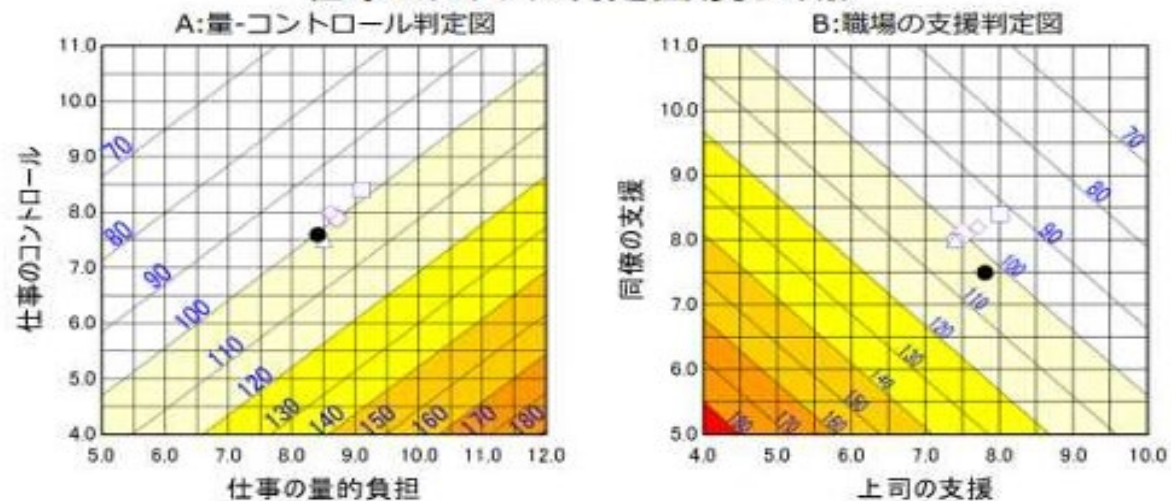
集団分析結果



拡大

集団分析結果 (上部)

仕事のストレス判定図(男女用)



【数字が大きいほどストレス因子が多い項目】

①仕事の量的負担

【数字が小さいほどストレス因子が多い項目】

②コントロール ③上司の支援 ④同僚の支援

【数字が大きいほどリスクが高い項目】

健康リスクA/B・総合健康リスク

【健康リスクについて】

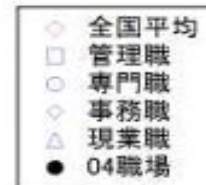
・量-コントロール判定図(健康リスクA)

= ①仕事の量的負担・②コントロールから読みとる数値

・職場の支援判定図(健康リスクB)

= ③上司の支援・④同僚の支援から読みとる数値

・総合健康リスク=健康リスクA×健康リスクB/100



※()内は前回比です

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。

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。

- 58. 感情面で負担になる仕事だ-----
- 59. 複数の人からお互いに矛盾したことを要求され----
- 60. 自分の職務や責任が何であるか分かっている-----
- 61. 仕事で自分の長所をのばす機会がある-----

- 62. 自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらって
- 63. 私は上司からふさわしい評価を受けている-----
- 64. 職を失う恐れがある-----
- 65. 上司は、部下が能力を伸ばす機会を持てるように、取り計らってくれる-----
- 66. 上司は誠実な態度で対応してくれる-----
- 67. 努力して仕事をすれば、ほめてもらえる-----
- 68. 失敗しても挽回(ばんかい)するチャンスがある職場だ-----

- 69. 経営層からの情報は信頼できる-----
- 70. 職場や仕事で変化があるときには、従業員の意見が聞かれている--
- 71. 一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ-----
- 72. 人事評価の結果について十分な説明がなされている-----
- 73. 職場では、（正規、非正規、アルバイトなど）いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている
- 74. 意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている-----
- 75. 仕事のことを考えているため自分の生活を充実させられない-----
- 76. 仕事でエネルギーをもらうことで、自分の生活がさらに充実している

- 77. 職場で自分がいじめにあっている（セクハラ、パワハラを含む）-----
- 78. 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている-----
- 79. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる-----
- 80. 自分の仕事に誇りを感じる-----

ストレスチェックの活用

株式会社コー・ワークスは、2009年（平成21年）設立。
ITを軸に、モノ・コトづくりを通して課題解決を行うために様々な事業を行っている。
従業員数は26名（2024年12月現在）。

「職場のメンタルヘルス対策の取組みを始めたのは2019年頃です。2018年頃から、従業員のエンゲージメントが明らかに下がっている様子が気になっており、何かしたいと思いました。

利用するストレスチェックサービスは会社のニーズを踏まえて選定してきました

ストレスチェック後は従業員面談も実施し、職場環境改善につなげています

ストレスチェックの実施義務はない従業員数だが、外部専門家に実施者を依頼し、自社のニーズに合ったシステムを活用してストレスチェックを実施し、従業員との全員面談も踏まえて社内の課題を分析し、職場環境改善につなげている

朝会で毎日の従業員の様子を確認し、ちょっとした変化を見逃さず早期対応につなげています

毎日全員が顔を合わせる時間や、月1回全員が会社が集まって話す機会など、従業員間のコミュニケーションをとるための工夫を凝らしている

自社開発のアプリを活用して、相談へのハードルを下げる工夫をしています



会社の理念や経営方針が浸透していない企業の半数で「心の病気」が増加傾向

日本生産性本部 2025.11.10

目的意識の共有：分かりやすい言葉で理念を表現する

価値観の統一と一体感：定期的な研修、社内イベント

エンゲージメント 向上：従業員が理念に関するアイデアを発信できる場を設ける



離職率の低下

サイボウズ株式会社

「理念に共感できなければ、入社しないでください」

入社後も定期的に理念について話し合う時間を設け、全社員が理念を自分ごととして捉えられる、組織文化の中核にしている

スターバックスコーヒージャパン

「人と人とのつながりを大切にする」

新入社員研修 1on1 ミーティング、日々の業務での理念を行動に変える仕組みを導入 日常の行動指針、評価制度に組み込む

働き方改革とウェルビーイング

身体的、精神的、社会的に持続的に良好で満たされた状態

- 個人の取り組みとしては ワークライフバランス 心身の健康維持
良好な人間関係 仕事の達成感 人生の意義・意味
- 企業の取り組みとしては 長時間労働の是正 従業員の健康維持・増進
ハラスメント対策 テレワークの導入 コミュニケーションの活性化



健康経営

ウェルビーイング経営 事例

トヨタ自動車株式会社	「幸せを量産する」 ミッションに基づき、全方位的に従業員をサポート
楽天グループ株式会社	定期的なサーベイで心身の健康状態や課題を把握し、具体的なサポートを繰り出す
ロート製薬株式会社	「楽しみながら健康増進を図り、マルチな働き方で新しい挑戦を支援」
三菱地所レジデンス株式会社	「健康で充実したライフスタイルを選択できる環境を整備
P&G ジャパン	健康支援に加え、ジェンダー平等の視点からも働きやすさを推進
イケア・ジャパン株式会社	充実した福利厚生に加え、短時間正社員の無期限雇用などで安心を担保
明治安田システム・テクノロジー株式会社	社員意識調査を行い、満足度や負担感に影響する要因を把握・改善
合同会社ユー・エス・ジェイ	楽しくて誇れる職場を目指し、ユニークな施設を多数実践
株式会社デンソー	情熱を妨げるバリアを取り除き、自分らしく活躍できる場を提供
味の素株式会社	栄養コミットメントに基づく独自の施策でウェルビーイングを推進

管理職が心がけるポイント

- 部下の変化に早く気づき、声をかける習慣を持つ。
- 自身もセルフケアを実践し、模範となる。
- 研修や情報共有を通じて知識を深める。

産業保健活動総合支援事業

事業場における産業保健活動の活性化を図るため、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等の取組に対して、①事業者、産業医等産業保健スタッフ等に対する研修等の実施、情報提供等、②小規模事業場に対する産業保健サービスの提供、助成金等の各種支援を行う。

(独)労働者健康安全機構(本部)

○産保センター及び地域窓口に対する支援・指導

○情報提供・広報

- ・ホームページ運営、情報誌発行、教材開発、両立支援の事例収集・公表 等

○団体経由産業保健活動推進助成金

- 事業主団体等が傘下の中小企業等に対し、産業保健サービスを提供した場合に助成

産業保健総合支援センター

47都道府県に設置

○産業保健関係者の育成等

- ・産業医等産業保健スタッフ向け専門的研修
- ・事業者、労働者等向け啓発セミナー
- ・管理監督者、若年労働者に対するメンタルヘルス教育
- ・産業保健関係者からの専門的相談対応

○情報提供・広報

- ・ホームページ運営等

○連絡会議等開催

- ・都道府県及び地域単位の運営協議会の開催等

○事業場における産業保健活動への支援

- ・メンタルヘルス対策の専門家による企業への訪問指導
- ・両立支援の専門家による企業への訪問指導、個別ケースの調整支援

地域産業保健センター
(地域窓口)

産保センターの下、監督署単位
(全国約350箇所)に設置

※労働者50人未満の産業医の選任義務のない小規模事業場への支援

- ・産業医、保健師等による訪問指導(長時間労働者の面接指導、健康診断結果の意見聴取等)

ご清聴ありがとうございます

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

参考資料

厚労省資料 日本生産性本部メンタルヘルス調査

新職業性ストレス簡易調査票

こころの耳

職場のポジティブメンタルヘルス 島津明人