

# ストレスチェックの 導入から活用まで

令和7年12月

13:30～15:00

大分産業保健総合支援センター（さんぽセンター）

高波利恵

# 主要内容

- ① メンタルヘルス対策の必要性
- ② ストレスチェックの進め方
- ③ 集団分析の活用
- ④ 個人情報保護のポイント



# ① メンタルヘルス対策の必要性

メンタルヘルスやその対策の必要性を正しく理解することで、企業経営に役立つ取り組みにすることができます

# メンタルヘルス関連の政策（2000年～）

2000年：事業場における  
労働者の心の健康づくりのための指針

2001年：職場における自殺の予防と対応  
（精神科医受診の勧め）

2004年：心の健康問題により  
休業した労働者の職場復帰支援の手引き

2006年：労働者の心の健康の  
保持増進のための指針（4つのケア）

2006年：自殺対策基本法

2006年：長時間労働者への医師による面接指導

2007年：仕事と生活の調和  
（ワークライフバランス）

2009年：労働時間等見直しガイドライン

2014年：過労死等防止対策推進法

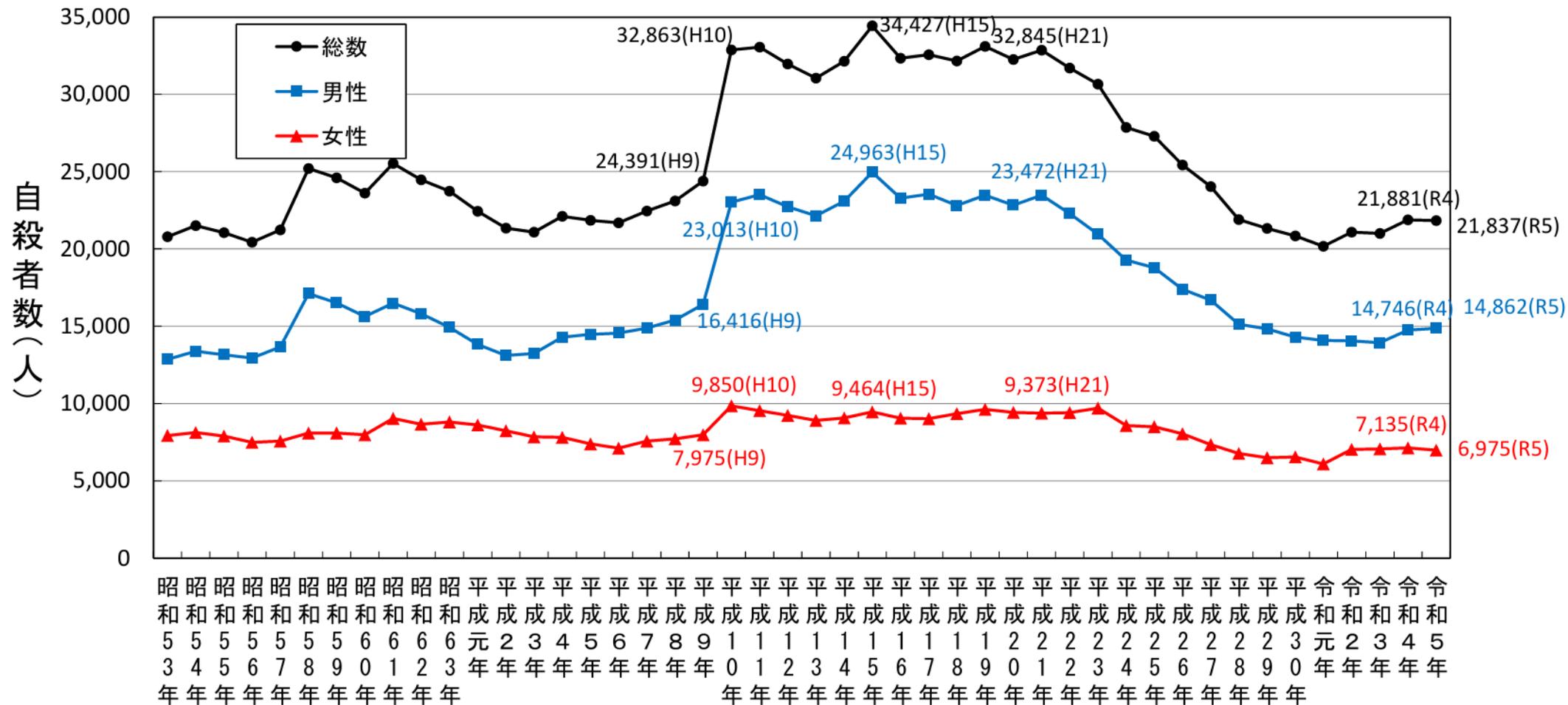
2015年：ストレスチェック義務化

2019年：パワハラ対策の義務化  
（労働施策総合推進法等）

2025年：ストレスチェック全事業場義務化

# 自殺者の年次推移（警察庁）

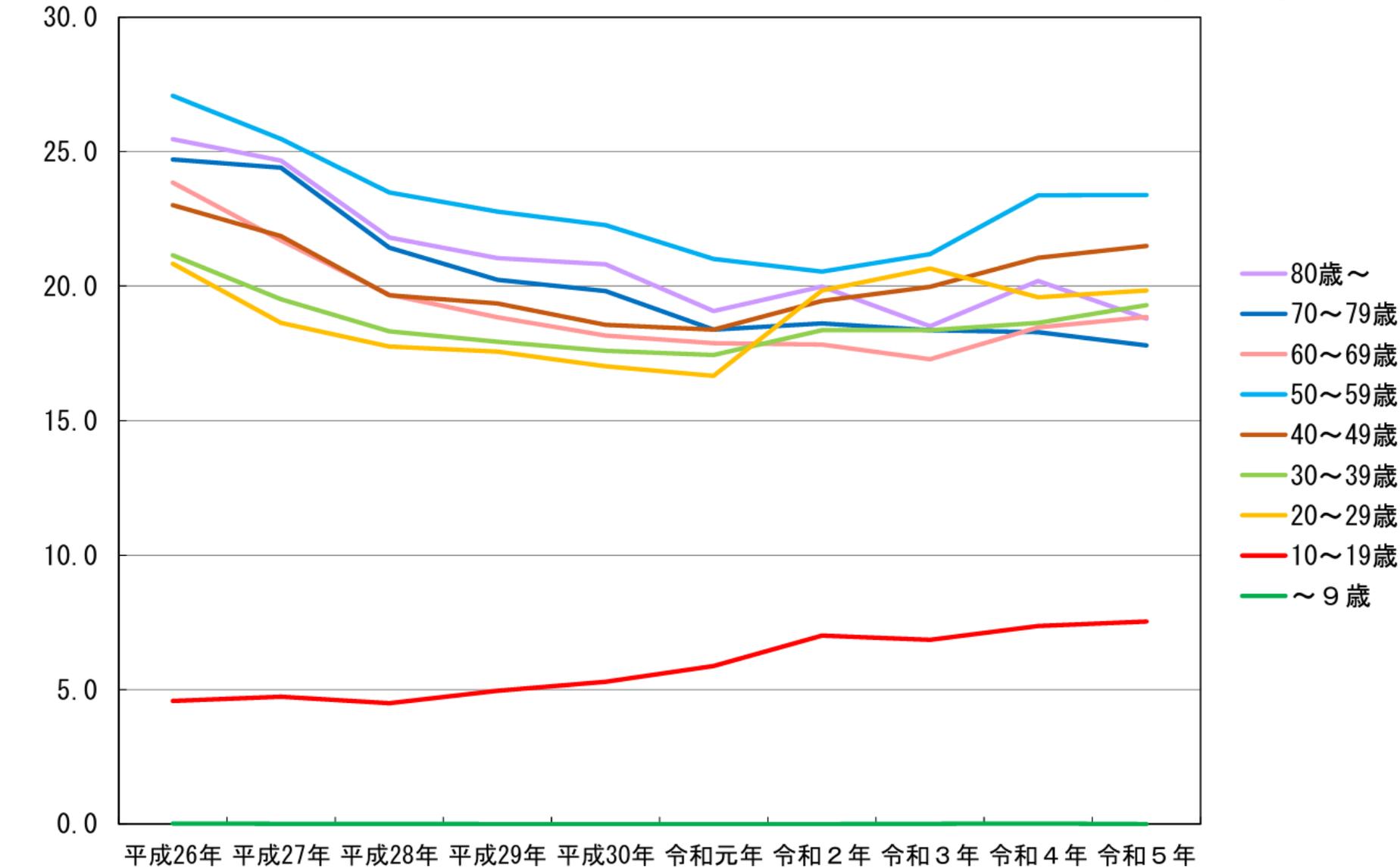
R5jisatsunojoukyou.pdf (npa.go.jp)



- 令和5年の自殺者数は21,837人で、前年と比べ44人（0.2%）減少。
- 男性は2年連続で増加したが、女性は4年ぶりに減少。男性の自殺者数は、女性の約2.1倍

# 年齢階級別自殺死亡率の年次推移

R5jisatsunojoukyou.pdf (npa.go.jp)



# 強い不安やストレスを持って働く人

はたらく人の

68.3%

<労働安全衛生調査・令和6年実施、7年公表>

## ストレスの要因 (多い順)

- ①仕事の量
- ②仕事の失敗・責任の発生
- ③仕事の質
- ④対人関係 (ハラスメント含む)
- ⑤会社の将来性

# メンタルヘルス対策は安全配慮義務

## はたらかせる側の 安全配慮義務

会社・上司は  
従業員・部下が安全・健康に  
仕事ができるよう配慮する  
(労働安全衛生法、労働契約法)

## はたらく側の 自己保健義務

すべての従業員は  
よい仕事のために  
健康管理をする  
(労働安全衛生法)

# 人生の課題

○より重い責任を持つ



○次の世代を育てる

○責任を持つ

○愛や信頼の獲得

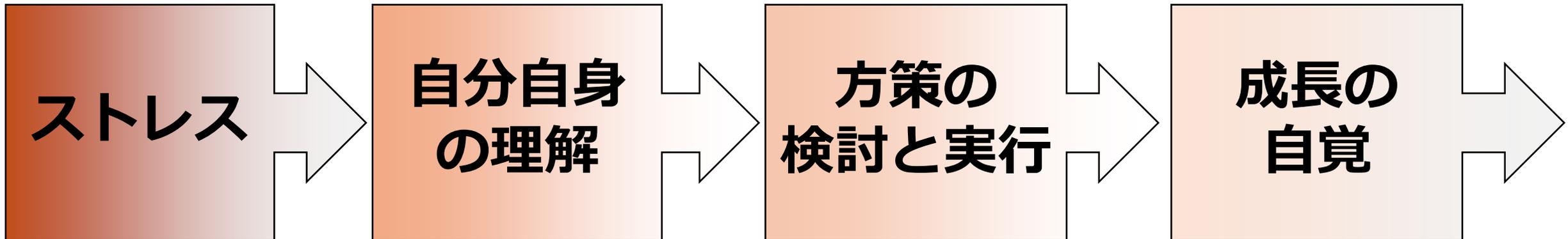
○自分らしさを獲得  
(アイデンティティ)

- 人生にはステージ毎の課題があります
- 役割を通じて課題を達成していきます
- 課題達成すると、次のステージの充実につながりやすくなります
- 達成できなくても、努力は今からできます
- 肩の荷物を「人生の課題達成の試練」と思えば、それだけで1つ荷物が減ります。

# ストレスは成長のチャンス

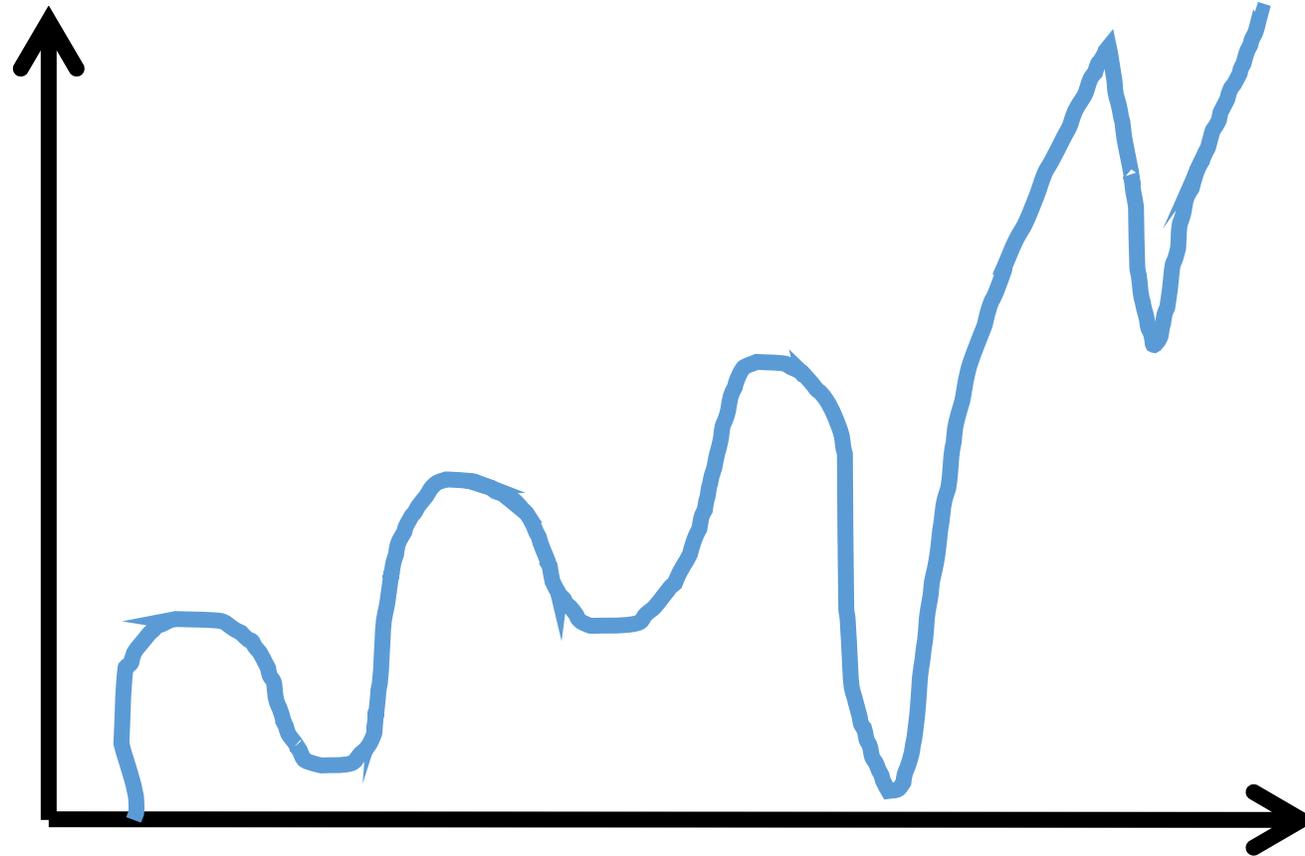
成長には**自分の理解、方策の検討と実行**が必要

そのためには、刺激となる**ストレス**が必要



# ストレスは成長のチャンス

ストレス対処力（成長）



経験



# ストレスの考え方

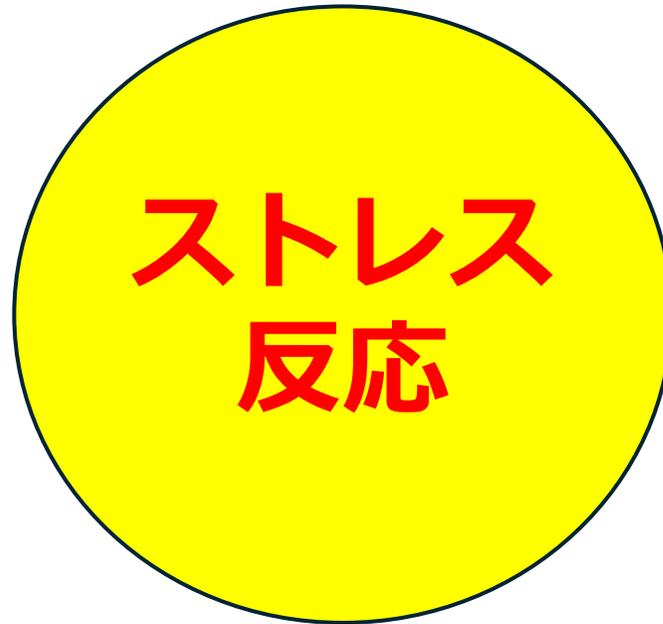
- ストレスは**人生のスパイス**
- ストレスなくして**成長**なし
- ストレスが**多すぎると問題**になる可能性
- ストレスの**感受性**は人によって違う
- ストレスの要因対策だけでなく**緩衝要因**を増やす

→**心理的安全な職場づくり、働きがいある職場づくり**

正しい概念が  
正しい対策へ

# ストレスの抱えすぎによる健康影響

ストレス要因



# ストレス反応の例

- 元気が出ない
- 怒りを感じる
- イライラする
- 気持ちが張る
- 不安になる
- 落ち着かない
- 集中できない
- 気分が落ち込む
- 悲しい
- 希望が持てない
- 死にたくなる
- 頭が痛い
- 肩や首が痛い
- 腰が痛い
- 目が疲れる
- 涙がでる
- 下痢か便秘
- 胃が痛い
- 食欲が減退か増進
- 動悸・息切れ
- 朝早く目覚める
- 眠れない
- 夜中に目覚める
- じんましん
- 皮膚のかゆみ
- 生理周期の乱れ
- その他（            ）

# ストレス要因による自律神経への影響

戦う  
交感神経



休む  
副交感神経



**交感神経**が高まると  
心と身体は**戦闘**状態に  
(一時的であれば、正常な反応)

- 心臓がドキドキ
- 体温が上がる
- 筋肉がこわばる
- 緊張する
- 胃腸の働きを抑制 (胃腸の不調)
- 目が覚める (眠れない) など

# 問題の渦中では自分のことが見えなくなる

終わらない仕事

上司の要求

部下の要求

顧客の要求

自分の健康問題

積み重なるトラブル

家族の問題

対人トラブル

コンプライアンス

育成



年に1回のストレスチェックや「こころの耳」を活用しましょう

https://kokoro.mhlw.go.jp/

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

こころの耳

🏠 ホーム

👇 はじめての方へ

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



今日のおすすめ



職場のメンタルヘルスケア  
季節のコラム 5月

「五月病」との付き合い方

新しい環境への適応がうまくいかず、なんとなく体調が悪い、やる気が出ないなど心身に不調があらわれる「五月病」について、付き合い方を紹介しています。

相談窓口



悩みを相談してみませんか  
相談窓口案内

こころの耳Q&A

仕事以外では元気なのに、心の病ということはあるのでしょうか？ ▶ [答えを見る](#)

よく見られているコンテンツ



5分でできる  
職場のストレスセルフチェック



**NEW** 疲労蓄積度セルフチェック（働く方用）2023



eラーニングで学ぶ  
15分でわかるセルフケア



ご存知ですか？うつ病



ストレスチェック制度について



**NEW** 職場のメンタルヘルス対策の取組事例

次の症状が**2週間以上**、**ほとんど一日中**続いて  
仕事や家庭などに問題が生じている時は**早めに専門家に相談を！**

---

抑うつ気分（憂うつ、気分が重い）

---

何をしても楽しくない、何にも興味がわからない

---

疲れているのに眠れない、一日中ねむい、いつもよりかなり早く目覚める

---

食欲がない、何を食べても味がない

---

イライラして、何かにせき立てられているようで落ち着かない

---

悪いことをしたように感じて自分を責める、自分には価値がないと感じる

---

思考力が落ちる

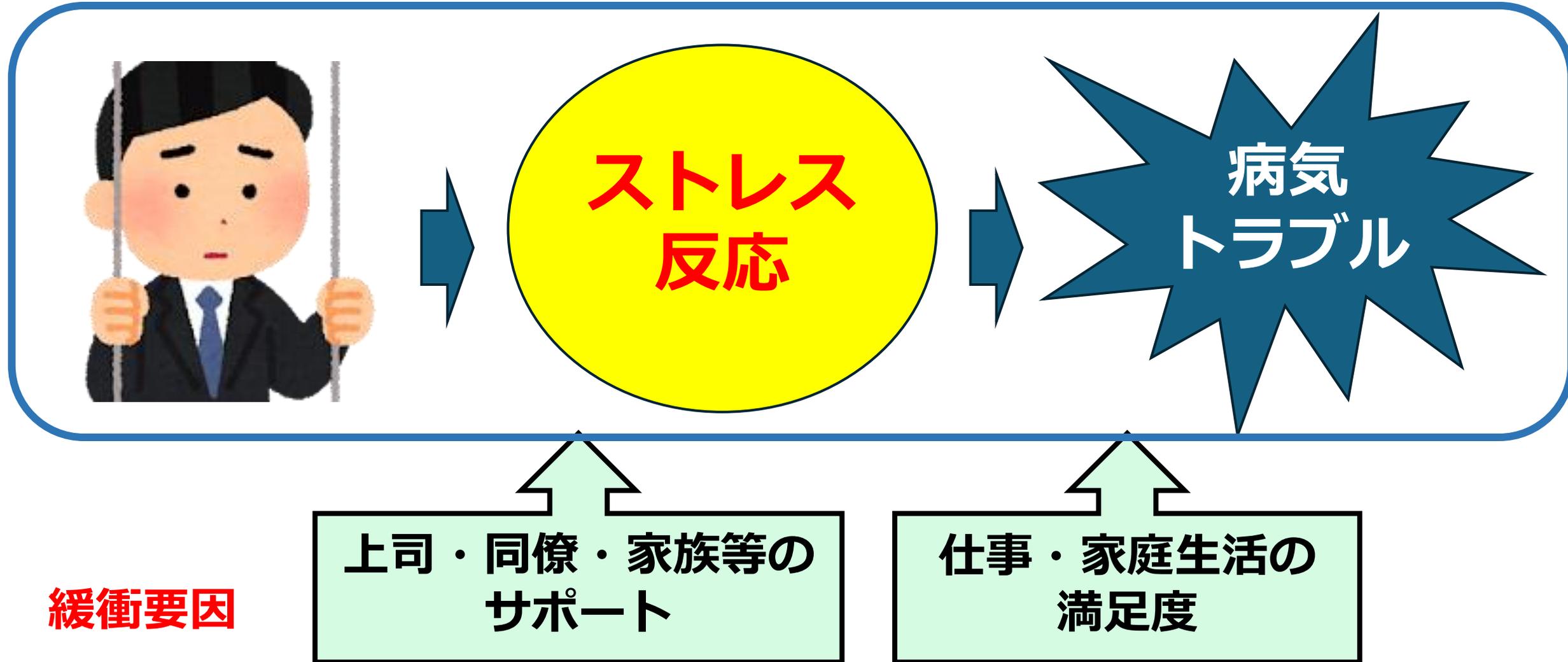
---

死にたくなる など

参照 厚生労働省 こころの耳

[https://www.mhlw.go.jp/kokoro/know/disease\\_depressive.html](https://www.mhlw.go.jp/kokoro/know/disease_depressive.html)

# ストレスを理解するモデル



# メンタルヘルス対策は未然予防から職場復帰まで

## ①病気の未然予防 (一次予防)

- ・働きやすい職場環境づくり
  - ・心身の健康づくり
  - ・ストレスチェック
- 

## ②早期発見・早期対処 (二次予防)

- ・専門家への相談
  - ・医療機関の受診
  - ・治療
- 

## ③復帰に向けた支援 (三次予防)

- ・治療のサポート
- ・復職支援

# メンタルヘルスの4つのケア

労働者の心の健康の保持増進のための指針（2006年）

## セルフケア

労働者自らがこころの健康保持のために行う活動  
例) ストレスへの気づき、正しい知識、自発的相談

## ラインによるケア

管理監督者が労働者の心の健康の保持増進のために行う活動  
例) 職場での相談・対応、職場環境改善、産業保健スタッフとの連携

## 事業場内産業保健スタッフ等によるケア

産業医、衛生管理者、保健師、心理士等が労働者の心の健康保持増進のために行う活動  
例) 職場環境の評価・改善、セルフ・ラインケアの支援、相談対応、職場復帰支援、外部機関との連携

## 事業場外資源によるケア

事業場外の様々な機関が事業場に心の健康支援のために行う活動  
例) 個別相談、事業場内産業保健スタッフ等との連携

# セルフケア

ストレスに気づく

- セルフストレスチェック
- 会社のストレスチェック

ストレスを軽減する

- ストレスの原因を解決する
- 気分転換をする
- 相談する
- 忘れる、考えないようにする

原因や対処能力向上

- 自分の考え方を変える
- 心の健康のための習慣を取り入れる

# ラインケア

メンタルヘルスにおける管理監督者の役割

- ① 働きがいのある職場づくり
- ② 早期発見・早期対応
- ③ 治療・復職の支援

セルフケア研修とラインケア研修は、さんぽセンターで  
年1回ずつ無料でサポートします

# メンタルヘルス計画を作成しましょう

## 【盛り込む主要事項】

### ① トップの意思表示

MH対策に取り組む理由や目的など

従業員、管理監督者、事業場内担当者、外部機関等の体制と役割

### ② 対策の実施体制

### ③ 対策の実施内容

- 研修や情報提供
- 職場環境等の把握
- ストレスチェック
- 相談
- 休業中や復職の支援
- 健康増進対策など

健康情報によって従業員が不利益にならないためのルール

### ④ 従業員の健康情報保護

# トップによる宣言の内容（例）

- XX社は、従業員一人ひとりの健康と幸福、職場の生産性の向上を目指して、働きがいある職場づくりに取り組みます。
- 働きがいある職場づくりは各職場の管理職を中心に、全従業員で取り組みます。
- 本年度は次の対策を行います。

202X年X月X日 職位 氏名

# メンタルヘルス活動をサポートします

## 大分産業保健総合支援センターをご利用ください

- セルフケア研修の実施
- ラインケア研修の実施
- メンタルヘルス計画立案のサポート
- ストレスチェック導入の相談対応
- 個別の事例対応に関する相談対応
- その他、事業場の取り組みの支援

原則無料

☎097-573-8070





## ②ストレスチェックの進め方

- すべての事業場に**実施義務**

R7年5月、50名未満の事業場は努力義務から**義務**へ

ただし、**十分な準備期間**を設ける（労働安全衛生法）

- **目的は未然予防**であり、メンタル不調者の発見ではない

①本人によるストレスへの気づき

②職場環境の改善（働きやすい職場づくり）

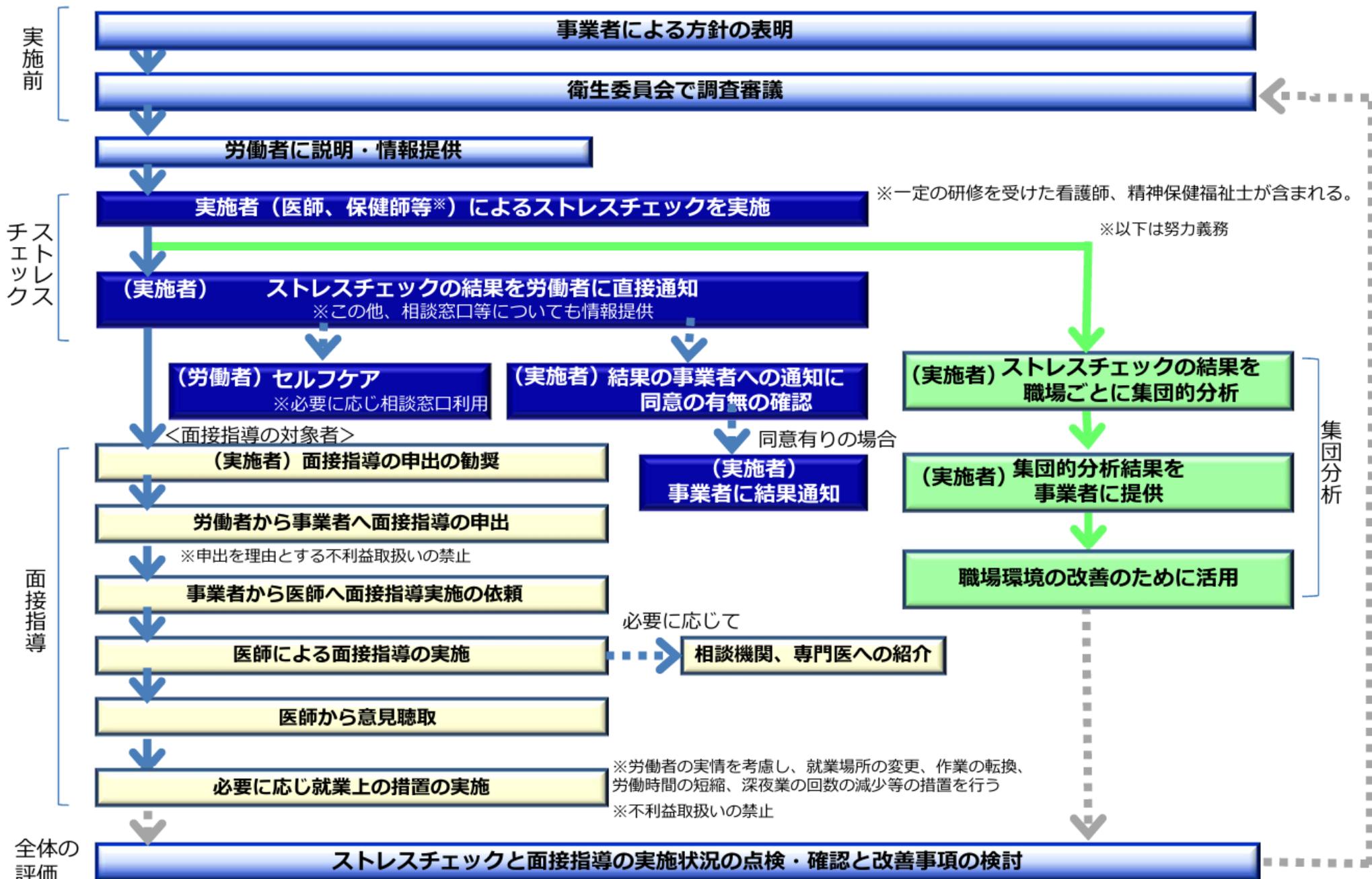


**個人評価とし  
ての使用禁止**

- 労働者に実施を強制できない

# ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ

## 資料 1



# 予め決めておくこと

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/160331-1.pdf>

- 誰に実施させるのか
- いつ実施するのか
- 調査票は何を用いるのか
- 高ストレス者の選定方法は？
- 面接指導の申し出は誰にするのか？
- 面接指導はどの医師に依頼するのか？
- 集団分析はどんな方法で行うのか？
- ストレスチェック結果の保存方法は？

# 実施体制

- 人事権のある人や関わる人は個人の結果を知ってはならない
- ストレスチェック実施体制
  - ①責任者：事業者
  - ②実施者：医師や保健師等
  - ③制度担当者：衛生委員やメンタルヘルス担当者等
  - ④実施事務担当者：社内で人事評価に関わらない事務作業者

# ストレスチェックをだれが行なうか

## パターン①社外に委託

調査票の配布・回収の手配と個人結果通知と集団分析を委託する

メリット：作業負担が少ない 懸念点：業者の信頼性（情報保護と質）

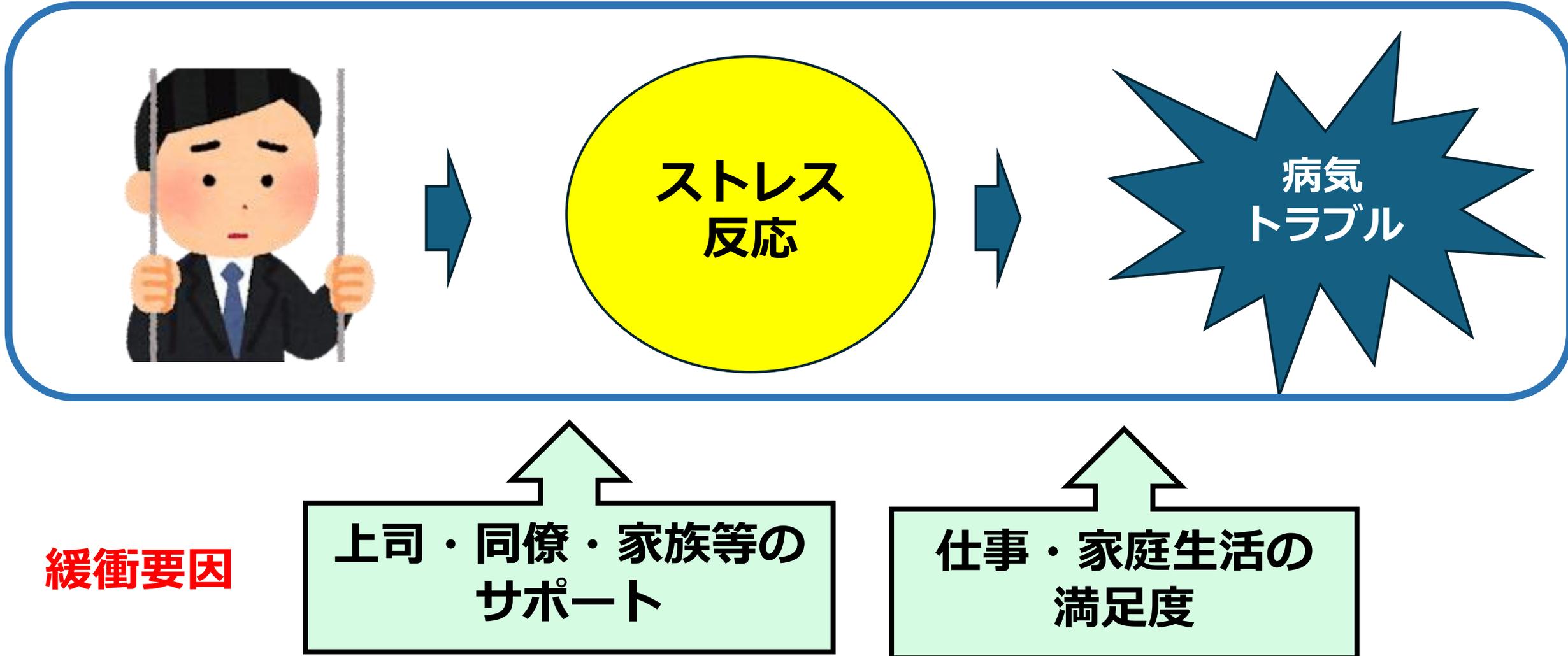
## パターン②社内で実施

社内に実施者である医師や保健師等がいる場合

## パターン③社内で実施+社外の専門家

実施者の医師や保健師等は社外に委託し、社内担当者と協働する

# ストレスを理解するモデル



# ストレスチェック項目

- 調査票には次の3つが必要

Aストレス要因、Bストレスの心身反応、C・Dストレスの緩衝要因

- 個人要因は考え方・性格などでSCでは測定不可能だが対策できる

セルフケア研修、ラインケア研修を実施しましょう！

- 支援や仕事や生活の満足度を高めることが大切

職場での対策のポイントは支援と満足度を高めること

# どの調査票を使うか

- 負担が軽いのは**23項目**
- 一般的な職場は**57項目**（別添資料）
- 職場環境・マネジメントなどの集団分析に活用できるデータがさらに欲しい場合は**80項目**

調査票： <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/160331-1.pdf>

## 職業性ストレス簡易調査票(57項目)

**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○を付けてください。  
【回答数(4段階)】そうだ/まあそうだ/ややちがう/ちがう

- 非常にたくさんの仕事をしなければならない
- 時間内に仕事処理しきれない
- 一生懸命働かなければならない
- かなり注意を集中する必要がある
- 高度の知識や技術が必要なもの仕事だ
- 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
- からだを大変よく使う仕事だ
- 自分のペースで仕事ができる
- 自分で仕事の順番・やり方を決められる
- 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
- 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
- 私の部署内で意見の食い違いがある
- 私の部署と他の部署とはうまく合わない
- 私の職場の雰囲気は友好的である
- 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない
- 仕事の内容は自分に合っている
- 働きがいのある仕事だ



**B** 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。  
【回答数(4段階)】ほとんどなかった/ときどきあった/しばしばあった/ほとんどいつもあった

- |               |                  |
|---------------|------------------|
| 1. 活気がわいてくる   | 16. 気分が晴れない      |
| 2. 元気がいっぱい    | 17. 仕事を手につかない    |
| 3. 生き生きする     | 18. 悲しいと感じる      |
| 4. 怒りを感じる     | 19. めまいがする       |
| 5. 内心腹立たしい    | 20. 体のふしぶしが痛む    |
| 6. イライラしている   | 21. 頭が重かったり頭痛がする |
| 7. ひどく疲れた     | 22. 首筋や肩がこる      |
| 8. へとへとだ      | 23. 腰が痛い         |
| 9. だるい        | 24. 目が疲れる        |
| 10. 気がはりつめている | 25. 動悸や息切れがする    |
| 11. 不安だ       | 26. 胃腸の具合が悪い     |
| 12. 落ち着かない    | 27. 食欲がない        |
| 13. ゆううつだ     | 28. 便秘や下痢をする     |
| 14. 何をしても面倒だ  | 29. よく眠れない       |
| 15. 物事に集中できない |                  |

**C** 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。  
【回答数(4段階)】非常に/かなり/多少/全くない

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか?

1. 上司 2. 職場の同僚 3. 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか?

4. 上司 5. 職場の同僚 6. 配偶者、家族、友人等

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか?

7. 上司 8. 職場の同僚 9. 配偶者、家族、友人等

**D** 満足度について  
【回答数(4段階)】満足/まあ満足/やや不満足/不満足

1. 仕事に満足だ 2. 家庭生活に満足だ

## 職業性ストレス簡易調査票の簡略版(23項目)

**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○を付けてください。  
【回答数(4段階)】そうだ/まあそうだ/ややちがう/ちがう

- 非常にたくさんの仕事をしなければならない
- 時間内に仕事処理しきれない
- 一生懸命働かなければならない
- 自分のペースで仕事ができる
- 自分で仕事の順番・やり方を決められる
- 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

**B** 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。  
【回答数(4段階)】ほとんどなかった/ときどきあった/しばしばあった/ほとんどいつもあった

- |               |              |             |
|---------------|--------------|-------------|
| 7. ひどく疲れた     | 11. 不安だ      | 16. 気分が晴れない |
| 8. へとへとだ      | 12. 落ち着かない   | 27. 食欲がない   |
| 9. だるい        | 13. ゆううつだ    | 29. よく眠れない  |
| 10. 気がはりつめている | 14. 何をしても面倒だ |             |

**C** 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。  
【回答数(4段階)】非常に/かなり/多少/全くない

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか?

1. 上司  
2. 職場の同僚

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか?

4. 上司  
5. 職場の同僚

あなたの個人的な問題を相談したら、  
次の人たちはどのくらい聞いてくれますか?

7. 上司  
8. 職場の同僚

社内を実施する場合に利用できる

# 厚生労働省の実施プログラム

<https://stresscheck.mhlw.go.jp/>

 厚生労働省



「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

 ホーム

 実施手順

 よくあるご質問

 実施者向け関連情報

 管理職向け関連情報

当ダウンロードサイトは、改正労働安全衛生法に基づき、平成27年12月より施行されたストレスチェック制度が事業者にて円滑に導入できるよう、ストレスチェックの受検、ストレスチェックの結果出力、集団分析等が出来る「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」を無料で配布しています。

[この実施プログラムは、事業場で実施するものです](#)

新着情報

 一覧

2024.03.19 [「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」バージョンアッププログラム\(Ver.3.7\)を公開](#)

Ver3.6以前のプログラムをご利用のお客様は、新プログラム(Ver3.7)をご利用ください。

2024.03.05 2024年3月下旬頃に「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」バージョンアッププログラム(Ver.3.7)の公開を予定しています。

2023.11.02

**①調査用紙、②エクセル、③アプリで配布・回収できます**

利用者から探す

▶ [実施者向けQ&A](#)

▶ [受検者向けQ&A](#)

▶ [管理職向けQ&A](#)

[フリーワードから探す \(サイト内検索\)](#)

マニュアル・手順書

▶ [初心者向け簡単マニュアル](#)

▶ [紙の調査票/設定手順書](#)

# 厚生労働省の実施プログラムの特徴

## 【メリット】

- 無料で簡単
- 使用する調査票や高ストレス者の判断基準、個人結果通知用を標準装備
- 受検者情報と結果を入力すれば、個人結果と集団分析結果が自動出力
- 集団データをエクセル等で集計すれば独自の分析ができる

## 【デメリット】

- 80項目の調査票には対応していない（2025年5月現在）



# 高ストレス者への対応

- 面接を受けるよう勧奨する
- 医師等による面接を行い、必要に応じて専門医の紹介を行う

本人の申し出があった場合、おおむね1か月以内に医師の面接を受けさせなければならない

- 医師の意見を参考に、事業場が就業上の措置をおこなう

就業上の措置の例：業務負担を減らすための業務内容や時間の変更、出張の制限など

# 衛生委員会等での報告とPDCA展開

- ストレスチェック受検者割合
- 高ストレス者割合
- 面接実施者割合
- 職場別の集団分析結果
- 集団分析結果に基づく対策



経年変化  
他職場との比較

## ③ 集団分析の活用

集団分析とは、ストレスチェック結果を、個人が特定できない形で集団として集計・分析し、組織運営に役立てることで

# 集団分析の位置づけ

事業者は、検査を行った場合は、当該検査を行った医師・保健師等に、当該検査の結果を当該事業場の当該部署に所属する労働者の集団その他の一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めなければならない。

(労働安全衛生規則 第52条の14第1項「検査結果の集団ごとの分析等」)

集団分析は行った方が良いという位置づけだが  
ストレスチェックを行ったなら、活用しないのはモッタイナイ

# 環境が及ぼす健康への悪影響を最小限に



# 健康経営

## 健康経営優良法人認定制度

特に優れた健康経営を実践している  
大企業や中小企業等の法人を「見える  
化」することで、従業員や求職者、  
関係企業や金融機関などから社会的  
な評価を受けることができる環境を  
整備することを目的に、日本健康会  
議が認定する顕彰制度



ロゴマークの無断使用は禁止です

# 集団分析結果とは

- 集団の平均値などから**集団の特性**をとらえる
- 全国データとの比較による職場環境状況をみる資料の一つ
- 職場別に集計**することで、活用度が高まる
- 集団分析結果は、トップや管理監督者による活用を推奨
- ストレスチェックの結果を職場改善に活かすことで、受検率は高まる

# 集団分析結果の出力方法

- 厚生労働省のストレスチェックプログラムで出力できる
- 仕事のストレス判定図を参考にする
- 要因：量的負担・コントロール、緩衝要因：上司・同僚の支援
- 集団 = 10人以上が望ましい※ 場合によっては10人未満も可能

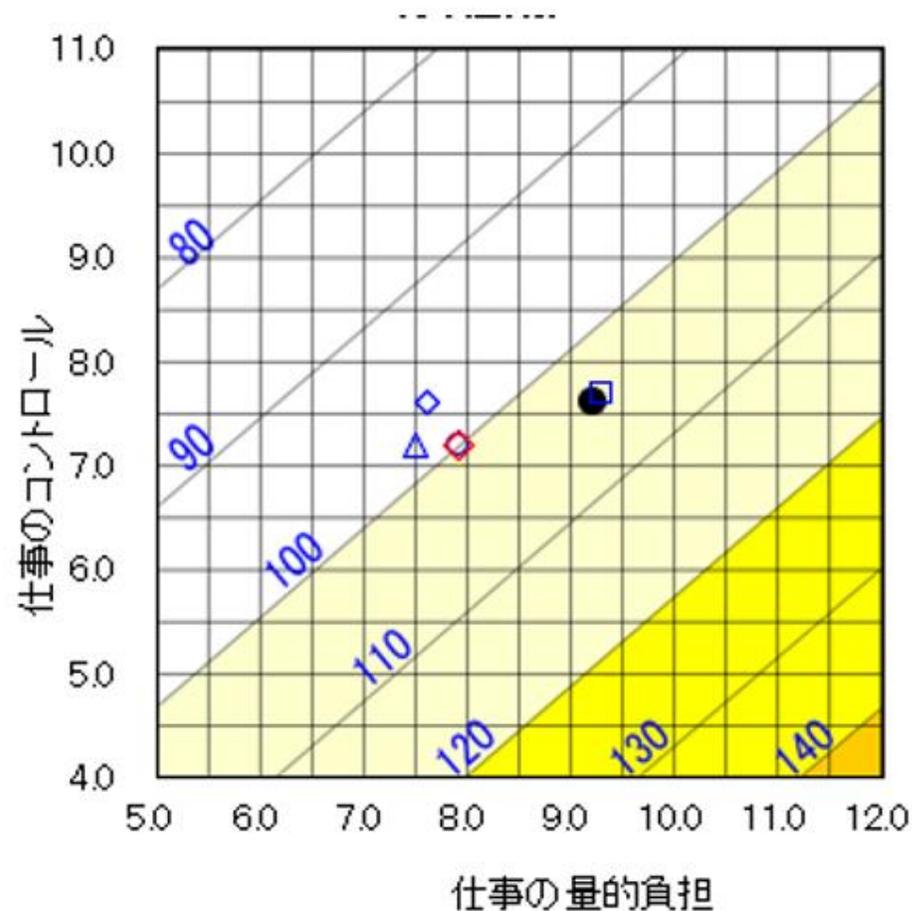
## ※ 集団ごとの集計・分析に関する下限人数の例外

集団ごとの集計・分析の方法として、例えば、職業性ストレス簡易調査票の57項目の全ての合計点について集団の平均値だけを求めたり、「仕事のストレス判定図」を用いて分析したりするなど、個人特定につながり得ない方法で実施する場合には、10人未満の単位での集計・分析を行い、労働者の同意なしに集計・分析結果を事業者を提供することは可能

ストレスチェック実施マニュアルp84 <https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf>

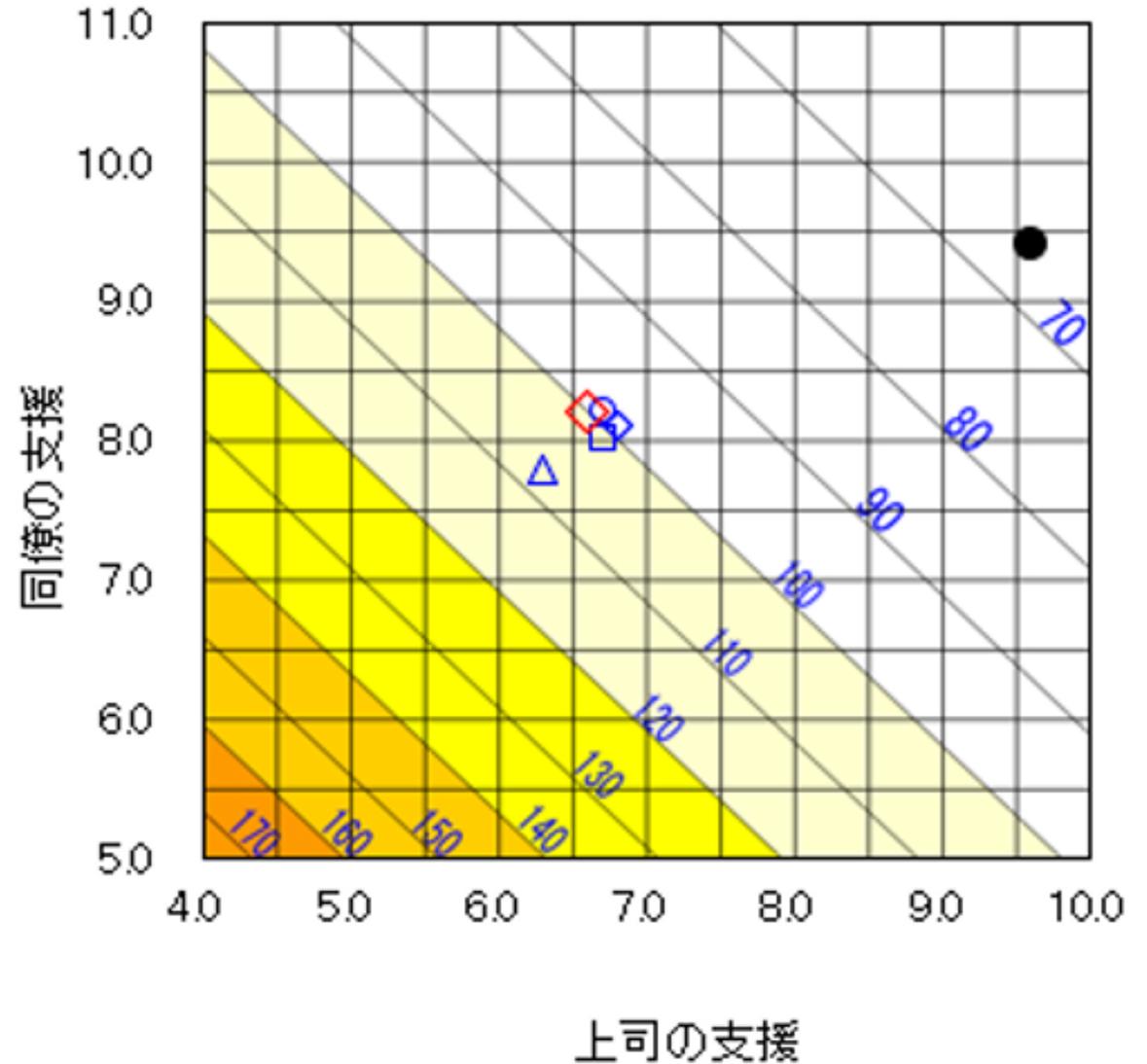
# 判定図①ストレス要因の結果

- 右図は仕事の量的負担とコントロールで、ストレス要因の程度を分析したもの
- 赤枠が全国値、●が自職場値
- 点が右下にあるほど、仕事のストレスが高く、健康問題が起きやすいと予想され、その職場の「仕事のストレスによる健康リスク」となる
- 120のライン上に平均点が位置する職場では健康問題が20%多めに、80のライン上では、20%少なく発生すると推定される



# 判定図②ストレス緩衝要因の結果

- 右図は仕事の上司と同僚の支援で、ストレス緩衝要因の程度を分析したもの
- 点が左下にあるほど、上司の支援あるいは同僚の支援が低く、仕事上のストレスが生じやすい環境にあると推定される



職場名 全員		人数	17名	
尺度	平均点数	健康リスク(全国平均=100とした場合)		
量的負荷	9.2	量-コントロール判定図	総合健康リスク	
コントロール	7.6	(A)	104	$(A) \times (B) / 100$
上司の支援	9.6	職場の支援判定図		
同僚の支援	9.4	(B)	66	68

# これから始める職場環境改善 ～スタートのための手引き～

集団分析結果を活用する方法がQ&A形式で書かれている良書

<https://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/sanpo/material/download/H30syokubakaizen.pdf>



## ④健康情報保護のポイント

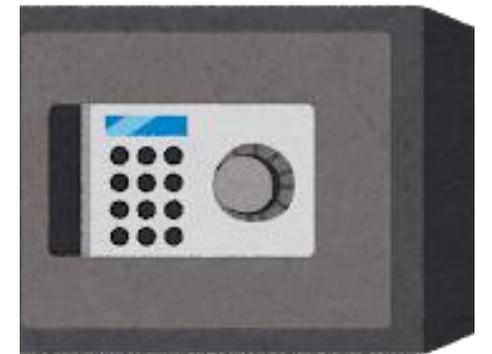
<https://www.mhlw.go.jp/content/000497426.pdf>



# メンタルヘルスに関する健康情報の種類

- ストレスチェックの個人結果
- 面談や相談内容の記録・メモ
- 医師等による意見や記録
- 通院状況等の疾病管理のための記録
- 病歴や健康に関する情報
- 就業上の措置等の内容
- 健康管理活動を通して得た情報

- 情報の種類毎に取扱者を定める
- 鍵のかかる場所で保管する



# ストレスチェックの 情報の種類と取り扱い方法

## 情報の種類

- 高ストレス者の面接指導の申出の有無
- 高ストレス者の面接指導の事後措置について医師の意見
- 事業者がおこなった事後措置の内容

## 取扱者

- 人事に直接の権限を持つ監督的地位にある者・産業保健従事者<sup>1)</sup>
- 事業場の状況に応じて取扱可：管理監督者・人事部門事務担当者

**\* 面接指導結果自体は産業保健従事者\*が取り扱うのが望ましい**

\* 産業保健従事者 = 産業医・保健師・衛生管理者等

# 連携・協働のためのポイント

- 相談等で得た情報は、原則、第三者に口外してはならない
- 相談内容によって、本人の上司や家族と連携する必要がある
- 個人情報保護のために相談を受けた人が情報を抱えこむ弊害



対応) 十分に**傾聴**した後、以下の事項を本人に説明し、許可を得る

- ①**連携の必要性**
- ②**誰にどの情報をどのように伝えるのか**
- ③**その後の対応**

# 集団ごとの集計・分析の実施と記録保存

事業者は、規則第52条の14の規定に基づき、実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させ、その結果を勘案し、必要に応じて、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の**心理的な負担を軽減するための適切な措置**を講じるよう努めなければならない。このほか、集団ごとの集計・分析の結果は、当該集団の管理者等に不利益が生じないようその**取扱いに留意**しつつ、管理監督者向け研修の実施又は衛生委員会等における**職場環境の改善方法の検討等に活用**することが望ましい。また、集団ごとの集計・分析を行った場合には、その結果に基づき、記録を作成し、これを**5年間保存**することが望ましい。

# 各種資料は**こころの耳**からダウンロードできます

<https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianeihou/>

こころの耳で検索> トップページ> ストレスチェック制度について> 実施マニュアルなど

- ▼ ストレスチェック制度とは
- ▼ 実施マニュアルなど
- ▼ 実施ツール
  - ▼ 各種調査票
  - ▼ ストレスチェック実施プログラム
  - ▼ 医師による面接指導
  - ▼ ストレスチェック実施後の案内リーフレット
- ▼ 職場環境改善ツール
- ▼ 実施に関するサポート
  - ▼ 電話相談窓口
  - ▼ 研修・セミナー
  - ▼ 個別訪問による支援
  - ▼ 看護師・精神保健福祉士・歯科医師・公認心理師への研修
  - ▼ 広報
  - ▼ 施策の経過

# 現場の方向け メンタルヘルス関連のおすすめの資格

- メンタルヘルス・マネジメント検定®
- 産業カウンセラー
- 国家資格キャリアコンサルタント

ありがとうございました

質問や意見をお願いします

