

# 2025年度メンタルヘルスセミナー

ストレスチェック制度について

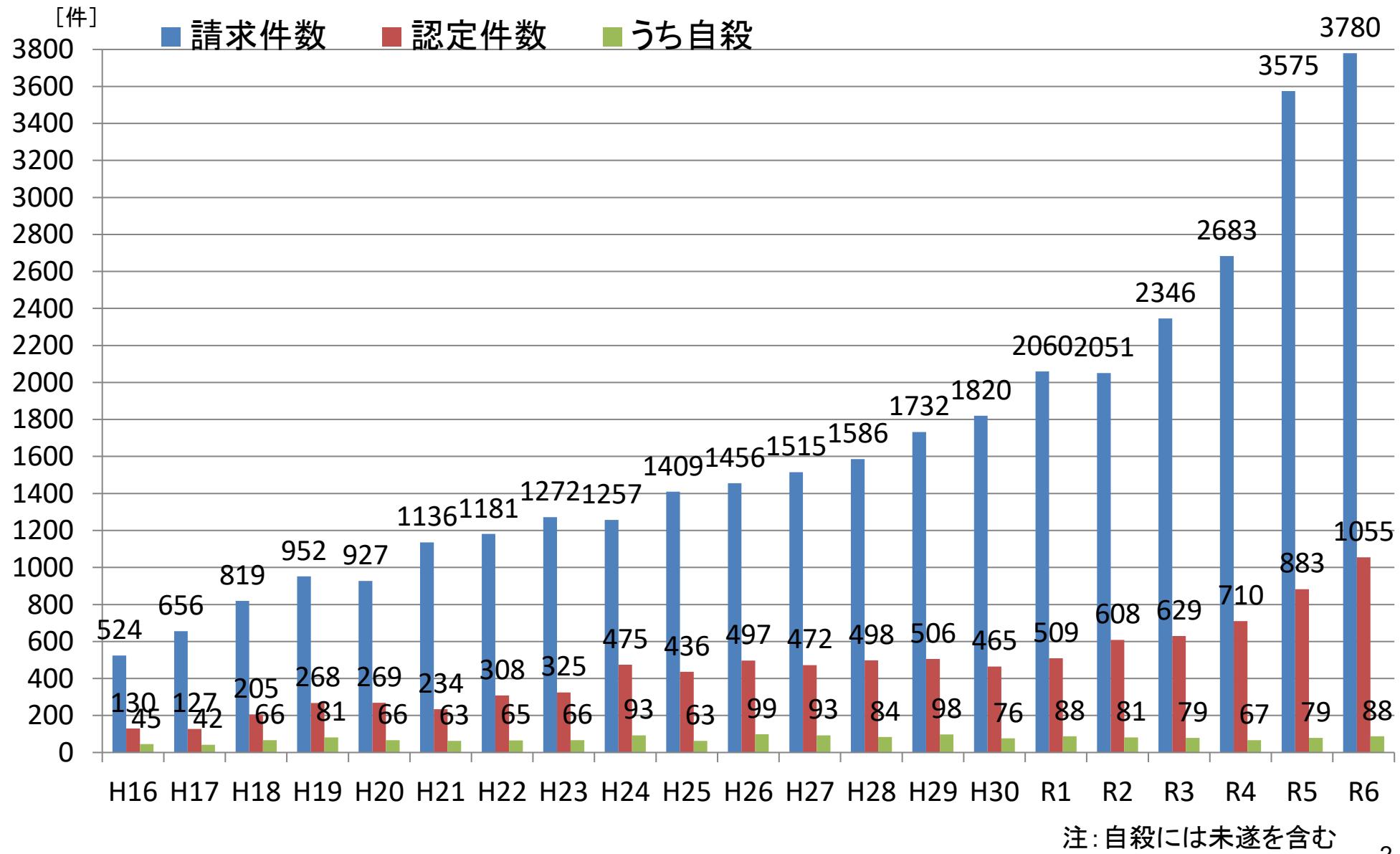
令和8年1月29日

大垣労働基準監督署

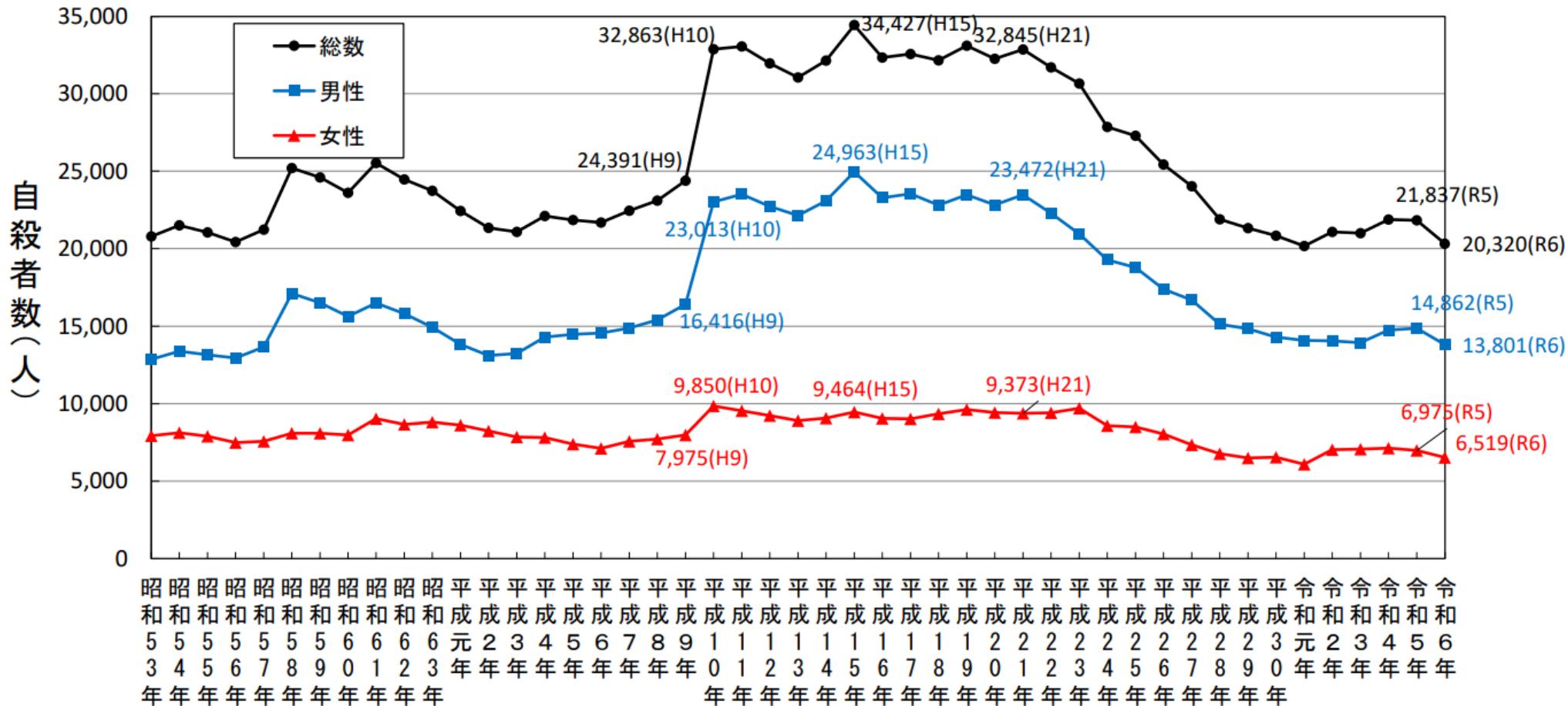
安全衛生課長 浅井裕貴

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 精神障害に関する事案の労災補償状況

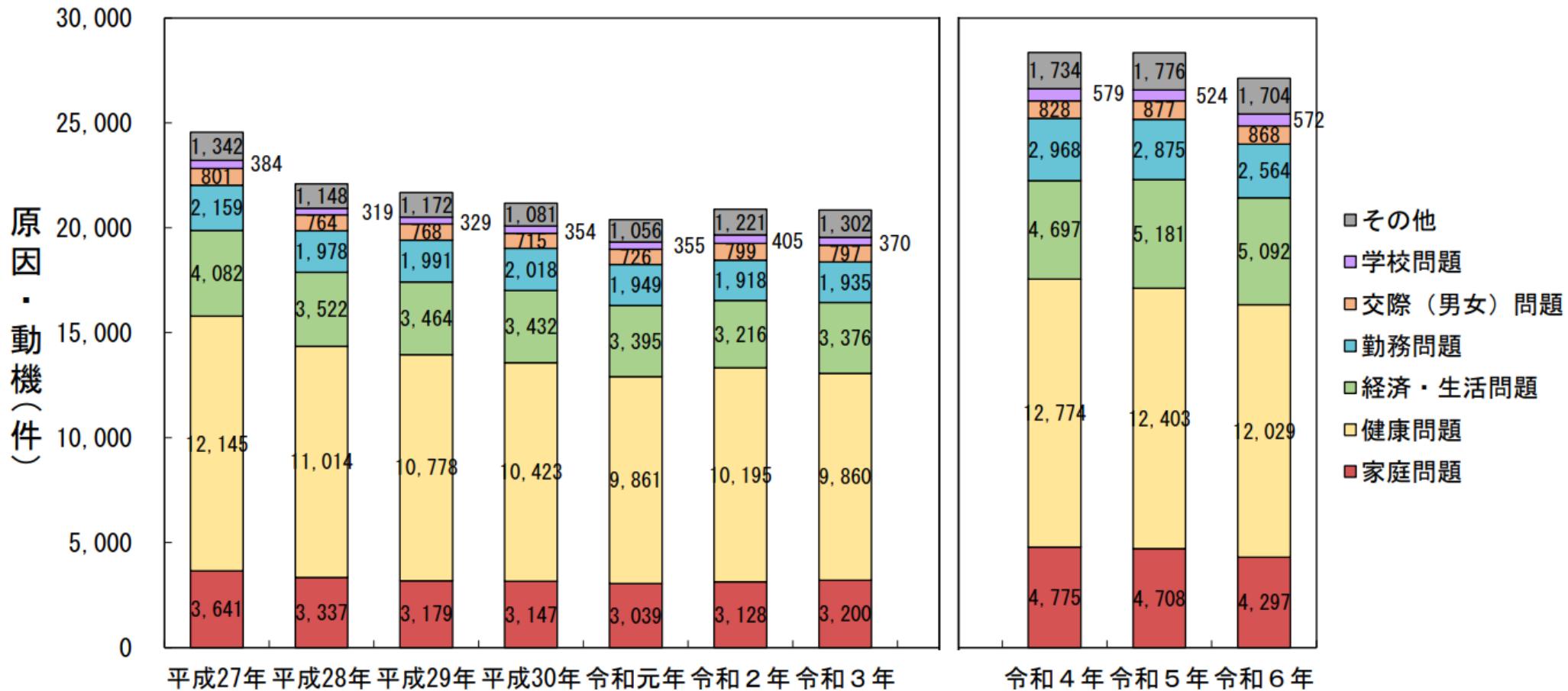


## 自殺者数の年次推移



- 令和6年の自殺者数は20,320人で、前年と比べ1,517人減少し、統計開始以降2番目に少ない数値となった。
  - 男女ともに減少しており、男性は3年ぶりの減少、女性は2年連続の減少となった。また、男性の自殺者数は、女性の約2.1倍である。

# 自殺の原因・動機別自殺者数の年次推移



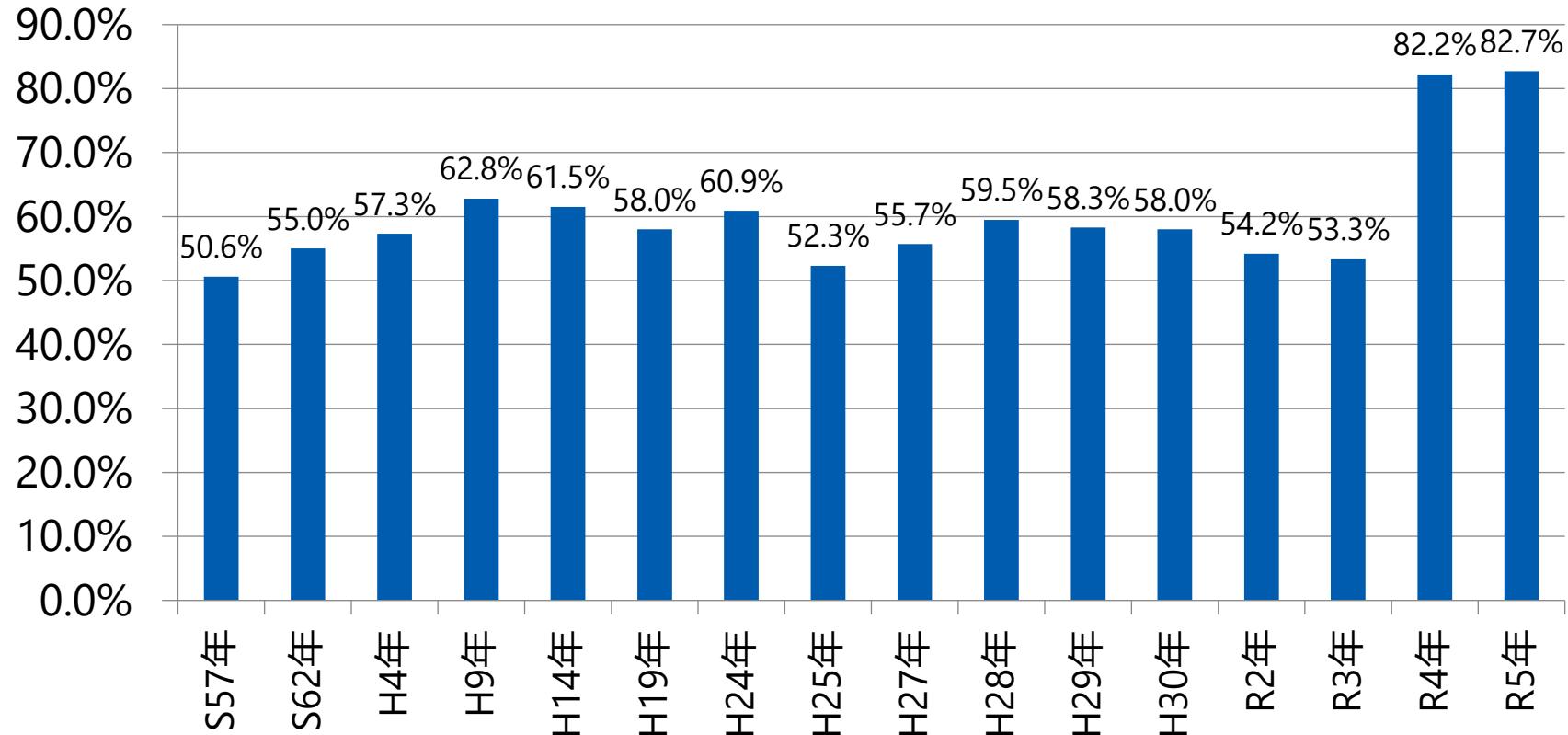
出典:厚生労働省「令和6年中における自殺の状況」

- 自殺の多くは多様かつ複合的な原因及び背景を有しており、様々な要因が連鎖する中で起きている。

※自殺の原因・動機について、令和3年以前は、遺書等の自殺を裏付ける資料により明らかに推定できる原因・動機を自殺者1人につき3つまで計上可能としていたが、令和4年以降は、家族等の証言から考え得る場合も含め、自殺者1人につき4つまで計上可能としている。このため、単純に比較することはできない。

# 職業生活でのストレス等の状況

○現在の仕事や職業生活に関することで、強い不安やストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合

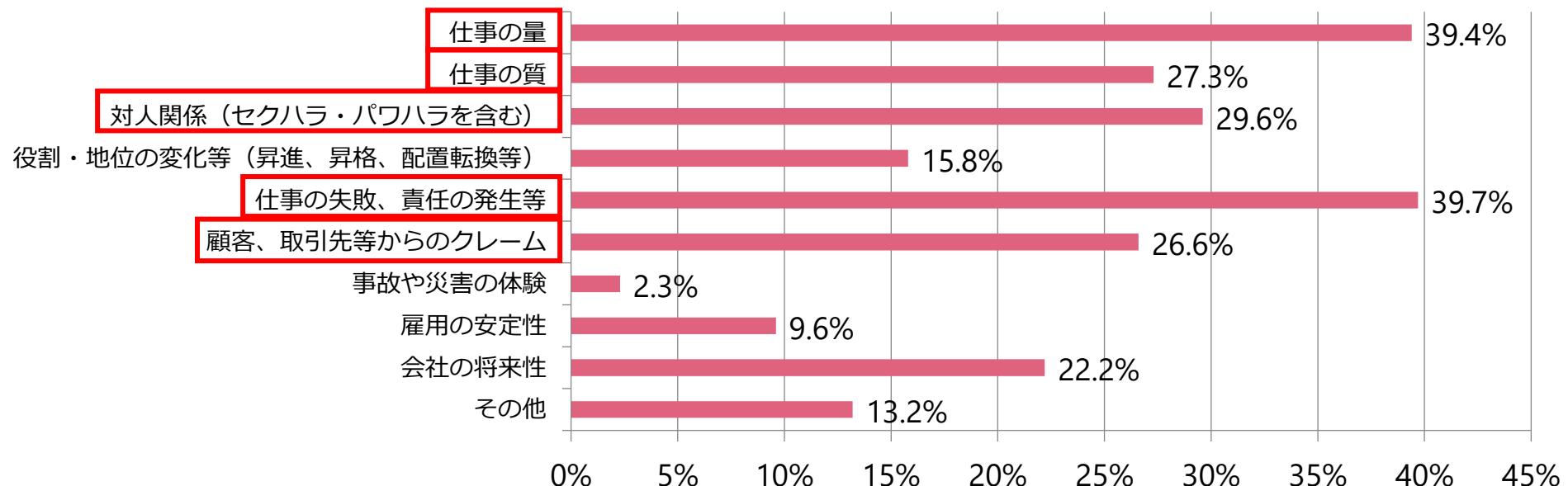


(※)令和4年調査から本設問の形式を変更した。令和3年調査は、最初にストレスの有無を選択させ、「ある」を選択した場合にストレスと感じる事柄(10項目)を選択させる設問形式としていたが、令和4年調査は、ストレスの有無の選択を前置せず、ストレスと感じる事柄(10項目)から3項目以内で選択する設問形式としており、1つでも選択した場合に、ストレスが「ある」に該当するものとしている。

# 職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている内容

強い不安、悩み、  
ストレスの内容  
(3つまでの複数回答)

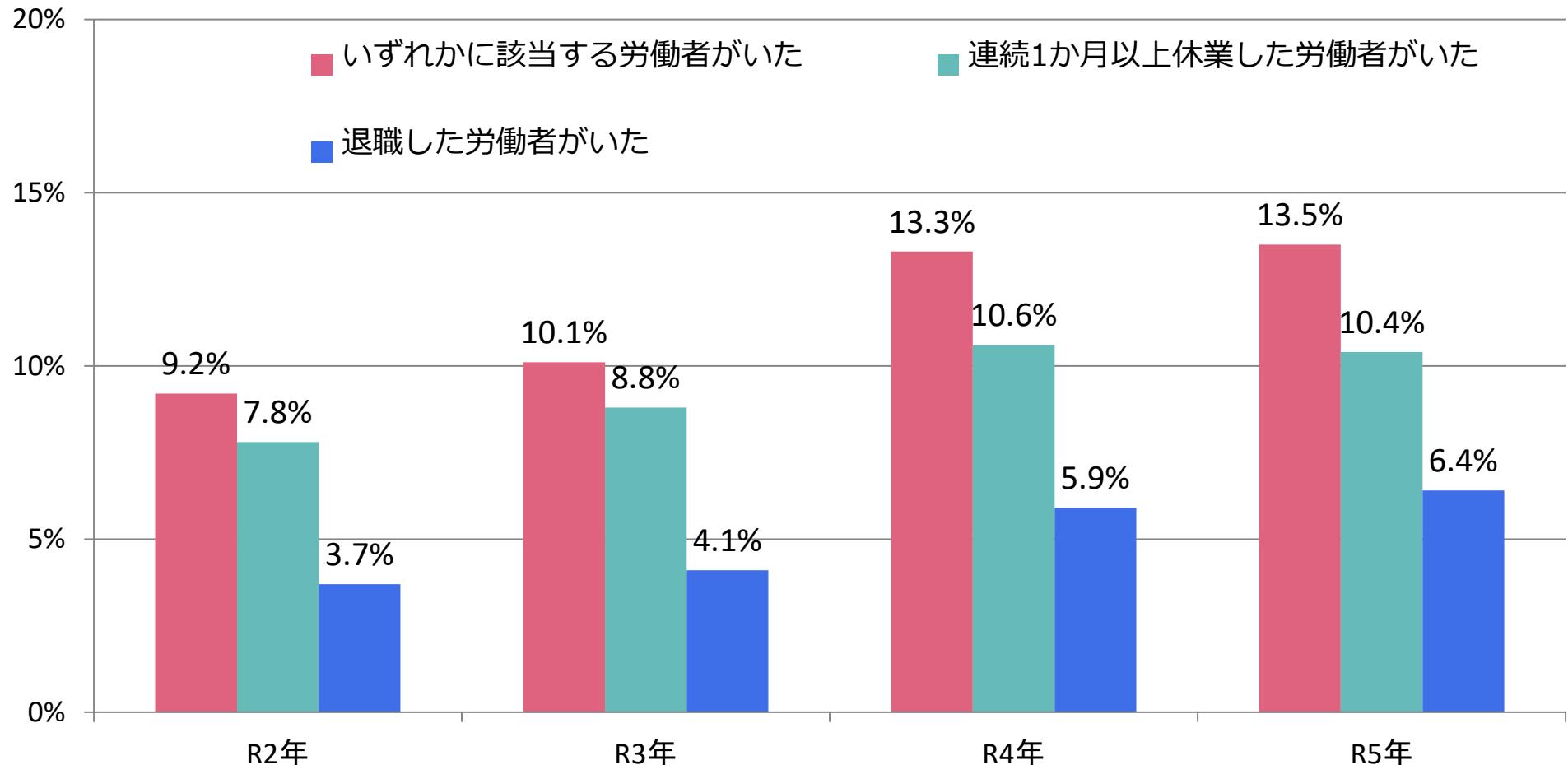
※ 職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者（82.7%）を100%として集計



出典：令和5年労働安全衛生調査（実態調査）

## メンタル不調により休業または退職した労働者がいる事業所の割合

メンタル不調により、休業または退職した労働者がいる割合は、約10%で推移。



## メンタルヘルス不調により休業または退職した労働者の割合

(%)

0.7

0.6

0.5

0.4

0.3

0.2

0.1

0

平成27年

平成28年

平成29年

平成30年

令和2年

令和3年

令和4年

令和5年

令和6年

■ 連続して1か月以上休業した労働者

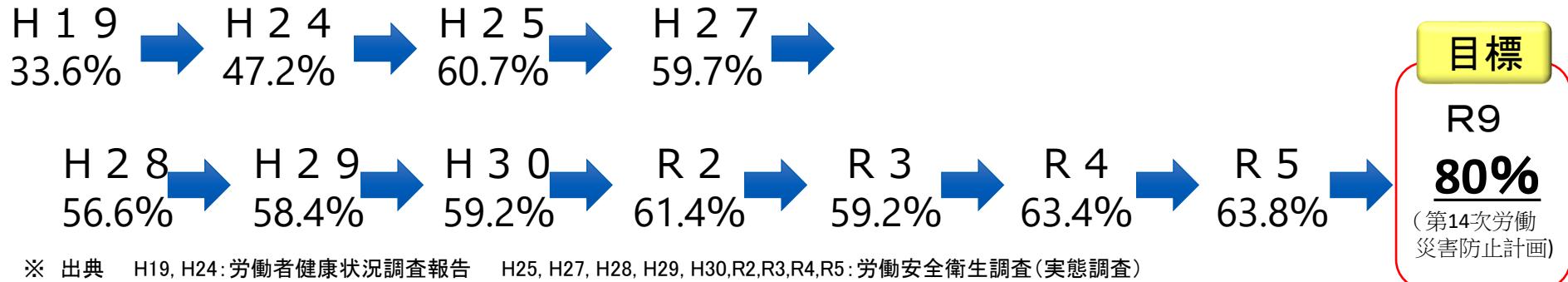
■ 退職した労働者

8

出典：厚生労働省 労働安全衛生調査（実態調査）

# メンタルヘルス対策の取組の現状

## メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場割合



## 取組の具体的な内容

- 「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)」  
..... 65.0% (R5)
- 「メンタルヘルス不調の労働者に対する必要な配慮の実施」  
..... 49.6% (R5)
- 「職場環境等の評価及び改善(ストレスチェック後の集団(部、課など)ごとの分析を含む)」  
..... 48.7% (R5)

※1 取組内容の上位3つを記載

※2 パーセントはメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所全体に占める割合

# 規模別心理的な負担の程度を把握するための検査実施状況

大垣労働基準監督署管内

対象年	検査実施事業場数	在籍労働者数	検査を受けた労働者数	検査実施率	面接指導を受けた労働者数	面接指導実施率	集団ごとの分析の実施の有無	
							分析あり事業場数	分析なし事業場数
R6	432	53,646	43,065	80.28	120	0.28	351	81
R5	415	53,831	42,654	79.24	125	0.29	333	82
R4	413	53,362	41,122	77.06	170	0.41	319	94
R3	438	54,165	42,716	78.86	139	0.33	341	97
R2	429	54,807	42,815	78.12	112	0.26	340	89
R1	446	54,967	42,734	77.74	125	0.29	339	107
合計	2,573	324,778	255,106	78.55%	791	0.31%	2,023	550

心理的な負担の程度を把握するための検査報告より大垣労働基準監督署調べ

# 労働安全衛生法の構成

昭和47年6月8日法律第57号

- ・ 総則（目的、定義、事業者の責務など）
- ・ 労働災害防止計画（第14次防5力年計画）
- ・ 労働安全衛生管理体制（安全衛生委員会、衛生管理者、産業医など）
- ・ 労働者の危険又は健康障害防止措置（安衛則、化学物質、酸欠、足場等など）
- ・ 機械等及び有害物に関する規制（圧力容器、エレベーター、製造禁止物質など）
- ・ 労働者の就業に当たっての措置（安全衛生教育、技能講習など）
- ・ 健康の保持増進のための措置（健診＆事後措置、**ストレスチェック**、過重労働、**メンタルヘルス**、**病者の就業禁止**など）
- ・ 快適職場環境の形成のための措置（**たばこ分煙**など）
- ・ 免許等（資格の統合、手続など）
- ・ 事業場の安全衛生改善計画等（管理特別指導事業場、労働安全コンサルタントなど）
- ・ 計画の届出（クレーン等の監督署への届出など）
- ・ 雜則（**健診秘密保持**、鉱山保安特例など）
- ・ **罰則**（6月以下の懲役又は50万円以下の罰金など）

# 職場におけるメンタルヘルス対策の推進

## メンタルヘルス指針

労働安全衛生法に基づき厚生労働大臣が公表する指針（H18策定・H27改正）

### 事業場内の体制整備

- ・衛生委員会等での調査審議
- ・心の健康づくり計画の策定
- ・担当者の選任
- ・教育研修の実施
- ・ストレスチェックの実施
- ・職場環境の把握と改善 等

### 4つのケア

- ・セルフケア
- ・ラインによるケア
- ・産業保健スタッフによるケア
- ・外部機関によるケア

## ストレスチェック制度

改正労働安全衛生法により創設（H27.12施行）

- 年1回のストレスチェックの実施及び高ストレス者への面接指導（義務）※労働者数50人以上の事業場が対象
- 結果の集団分析・職場環境改善（努力義務）



## 労働局・労働基準監督署による指導

- ストレスチェック制度の実施徹底、メンタルヘルス対策の取組促進について指導

## 事業場の取組を支援する施策

都道府県産業保健総合支援センター等における事業場の取組に対する支援

- メンタルヘルス対策の専門家を配置し、以下の支援を実施
  - ・事業者、産業医等の産業保健スタッフ等に対する専門的研修
  - ・個別訪問による管理監督者、若年労働者に対するメンタルヘルス教育
  - ・関係者からの専門的相談対応
  - ・「職場復帰支援の手引き」に基づく取組の支援
- 産業医、保健師等による訪問支援（高ストレス者の面接指導、健康相談等）

## メンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

- 労働者のメンタルヘルス相談窓口（メール・電話・SNS）の設置
- ストレスチェック実施プログラムの提供
- メンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供

## 団体経由産業保健活動推進助成金

事業主団体等を通じて、中小企業等の産業保健活動の支援を行う助成金

# ストレスチェック制度の概要

## 【本制度の目的】

- 労働者自身のストレスへの気づきを促す一次予防を主な目的とする  
(労働者のメンタルヘルス不調の未然防止)
- 集団分析等から、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

- 常時使用する労働者に対して、1年に1回、医師、保健師等により心理的な負担の程度を把握するためにストレスチェックを実施することは事業者の義務。  
(労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務)
- ストレスチェックの結果は、ストレスチェックを実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止。
- ストレスチェックの結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務。
- 申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されています。
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となっています。

# メンタルヘルス対策の体系とストレスチェック制度

- 事業場における労働者のメンタルヘルスケアは、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。
- ストレスチェック制度は、これらのうち特に一次予防のための措置を強化する観点から導入され、当該制度の推進等を通じて、事業場におけるメンタルヘルス対策の促進が図られている。

体制整備

- 衛生委員会等での調査審議
- 心の健康づくり計画の策定
- メンタルヘルス推進担当者等の選任

## 一次予防 メンタルヘルス不調の未然防止

- 労働者のストレスマネジメントの向上  
・教育研修、情報提供  
・セルフケア 等
- 職場環境等の把握と改善  
・過重労働による健康障害防止  
・ラインケア、パワハラ対策 等

## 二次予防 早期発見・適切な対応

- 上司、産業保健スタッフ等による相談対応、メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応 等

## 三次予防 職場復帰支援

- 職場復帰支援プログラムの策定、実施
- 主治医との連携 等

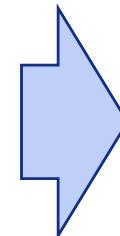
## ストレスチェック制度

具体的な取組

# ストレスチェック制度における2つのアプローチ

## 【個人へのアプローチ】

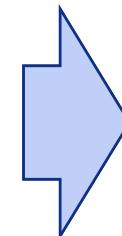
- 個人のストレスの状況を本人に通知し、ストレスへの気付きを促すとともに、必要に応じてアドバイスを行い、セルフケアのきっかけとすることにより、自らの取組としてストレスの軽減を図る
- 高ストレス者に対して、面接指導を行い、その結果に基づいて就業上の措置(労働時間の削減、業務負担の軽減など)を行うことにより、仕事によるストレスの軽減を図る



メンタルヘルス不調の未然防止

## 【集団へのアプローチ】

- 個人のストレスチェック結果を集団ごとに集計することで、職場単位のストレスの状況とその要因を把握・分析し、職場環境の改善を進めることにより、職場におけるストレスの軽減を図る



# ストレスチェック制度の概要

## 【本制度の目的】

- ・ 労働者自身のストレスへの気づきを促す一次予防を主な目的とする  
(労働者のメンタルヘルス不調の未然防止)
- ・ 集団分析等から、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

- 常時使用する労働者に対して、1年に1回、医師、保健師等により心理的な負担の程度を把握するためにストレスチェックを実施することは事業者の義務。  
(労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務)
- ストレスチェックの結果は、ストレスチェックを実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止。
- ストレスチェックの結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務。
- 申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されています。
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となっています。

# 心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）の実施方法

## 安全衛生規則

第52条の9 事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期に、次に掲げる事項について法第66条の10第1項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査(以下この節において「検査」という。)を行わなければならない。

### 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

具体例：

仕事の量が多すぎる／少なすぎる。仕事の質が難しすぎる／単調すぎる。役割や責任が不明確。上司や同僚との人間関係の問題職場の雰囲気（協力的かどうか）。労働時間や休憩の取りやすさ

### 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

具体例：

精神的症状：イライラ、気分の落ち込み、

不安感身体的症状：頭痛、肩こり、胃の不調、

疲労感睡眠障害：寝つきが悪い、途中で目が覚める

### 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

具体例：

上司が相談に乗ってくれるか

同僚が協力してくれるか

職場に安心して話せる雰囲気があるか



# ストレスチェックで評価するもの（2）

## 職業性ストレス簡易調査票

**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。

- 非常にたくさん仕事をしなければならない
- 時間内に仕事が処理しきれない
- 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むずかしい仕事だ
- 勤務時間中はいつも仕事を考えていなければならない
- からだを大変よく使う
- 自分のペースで仕事を **領域①**
- 自分で仕事の順番・マリカを決めることができる
- 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くい違いがある
- 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あってる
- 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。

- 活気がわいてくる
  - 元気がいっぱいだ
  - 生き生きする
  - 怒りを感じる
  - 内心腹立たしい
  - イライラしている
- 7 ひどく疲れた  
8 へとへとだ  
9 だるい  
10 気がはりつめている  
11 不安だ  
12 落着かない
- 領域②**

- ゆううつだ
- 何をするのも面倒だ
- 物事に集中できない
- 気分が晴れない
- 仕事が手につかない
- 悲しいと感じる
- めまいがする
- 体のふしぶしが痛む
- 頭が重かったり頭痛がする
- 首筋や肩がこる
- 腰が痛い
- 目が疲れる
- 棒や息切れがする
- 腸の具合が悪い
- 食欲がない
- 便秘や下痢をする
- よく眠れない

### 領域②

**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。

次の人はどのくらい気軽に話ができますか？

- 上司
  - 職場の同僚
  - 配偶者、家族、友人等
- あなたが困った時、次の人はどのくらい頼りになりますか？
- 上司
  - 職場の同僚
  - 配偶者、家族、友人等

### 領域③

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人はどのくらいきいてくれますか？

- 上司
- 職場の同僚
- 配偶者、家族、友人等

### D 満足度について

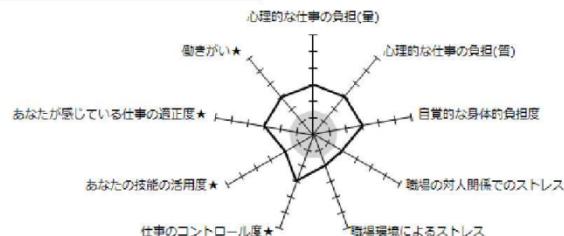
- 仕事に満足だ
- 家庭生活に満足だ

- **領域①【仕事のストレス要因】**
- **領域②【心身のストレス反応】**
- **領域③【周囲のサポート】**
- **仕事と家庭の満足度(2項目)**

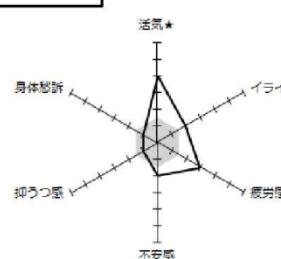
## 本人に通知される検査結果（イメージ）

## あなたのストレスプロフィール

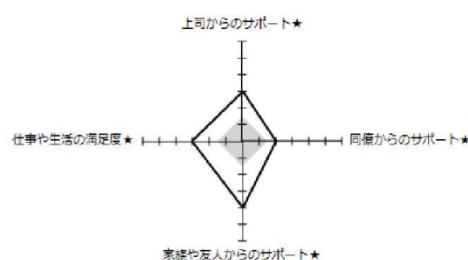
## ストレスの原因と 考えられる因子



## 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



## ＜評価結果（点数）について＞

項目	評価点（合計）
ストレスの要因に関する項目	○○点
心身のストレス反応に関する項目	○○点
周囲のサポートに関する項目	○○点
合計	○○点

## ＜あなたのストレスの程度について＞

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

## ＜面接指導の要否について＞

医師の面接指導を受けていただくことをおすすめします。

以下の申出窓口にご連絡下さい。

○○○○ (メール: \*\*\*\*@\*\*\*\* 電話: \*\*\*\*-\*\*\*\*)

※面接指導を申出した場合は、ストレスチェック結果は会社側に提供されます。また、面接指導の結果、必要に応じて就業上の措置が講じられることになります。

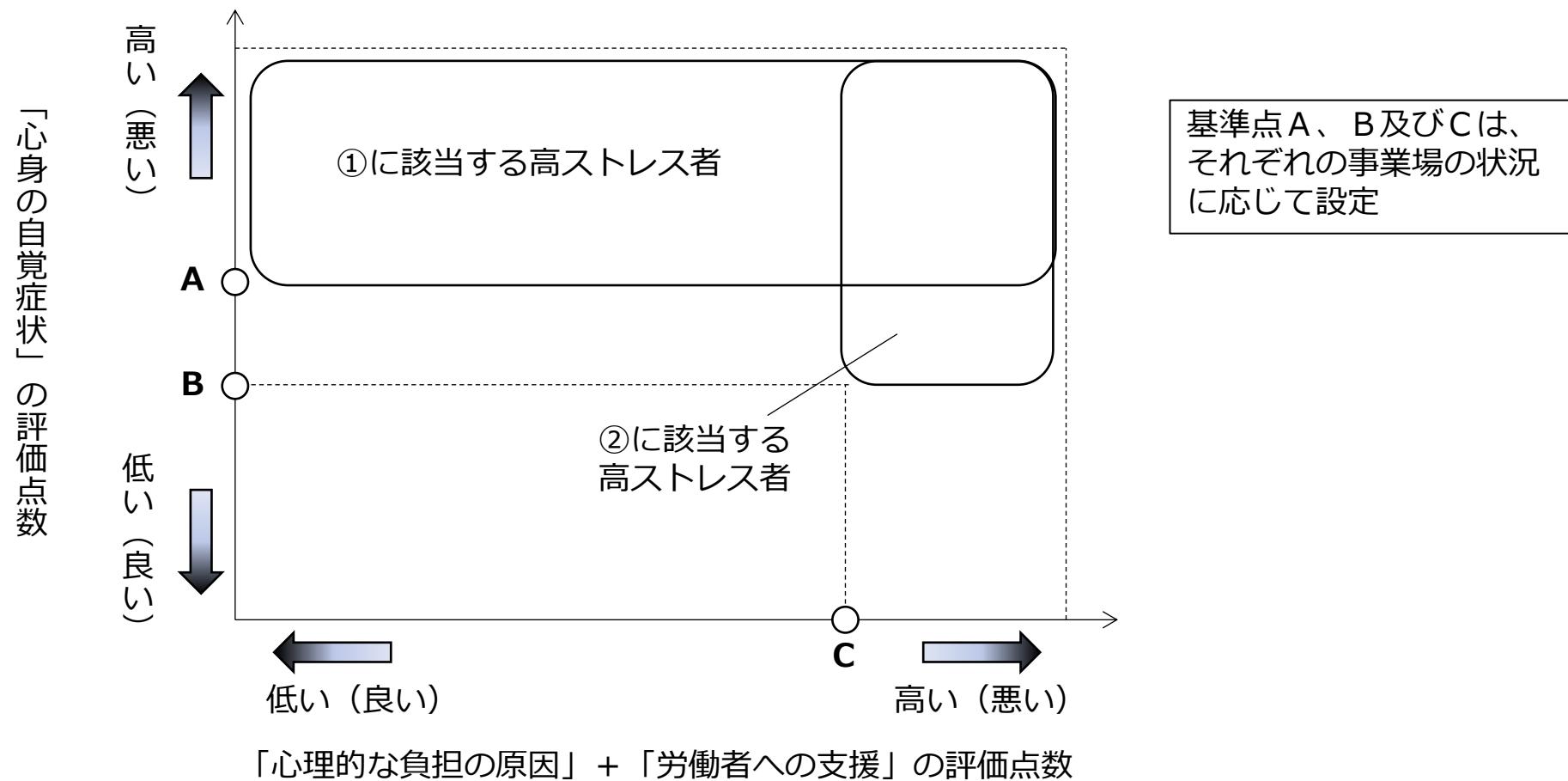
※医師の面接指導ではなく、相談をご希望の方は、下記までご連絡下さい。

□□□□ (メール: \*\*\*\*@\*\*\*\* 電話: \*\*\*\*-\*\*\*\*)

# 高ストレス者を選定するための方法

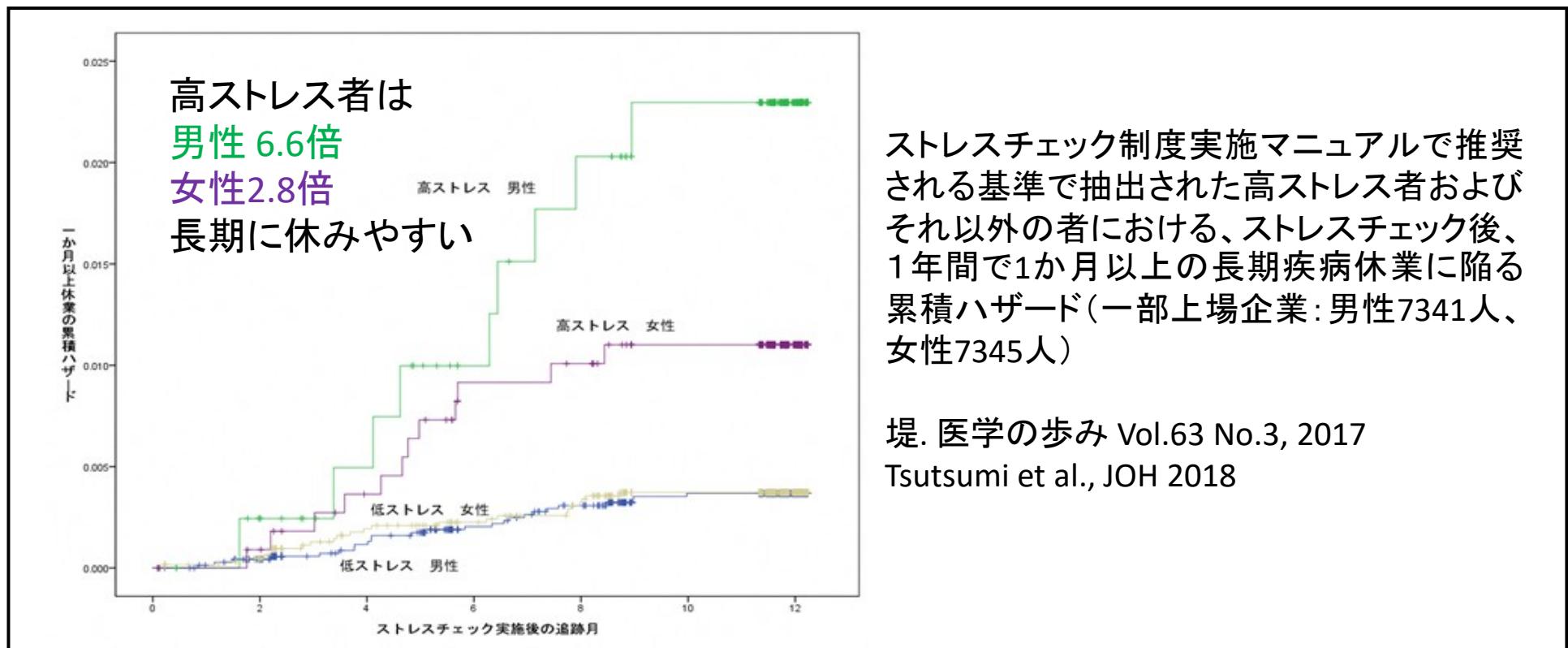
## 【高ストレス者に該当する者】

- ① 「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が高い者
- ② 「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が一定以上の者であって、かつ、「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」及び「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」の評価点数の合計が著しく高い者



# (参考) 高ストレス者の判定方法の科学的根拠

- 「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアルが推奨するカットオフポイントは、予測妥当性の観点から妥当」
- 「職業性ストレス簡易調査票のオリジナル版、簡易版、また、指標の算出法では、回答の点数を単純に合計する方法、素点換算法を使用する方法共に、有用」
- 職業性ストレス簡易調査票で判定される高ストレスは将来の疾病休業を予測する。



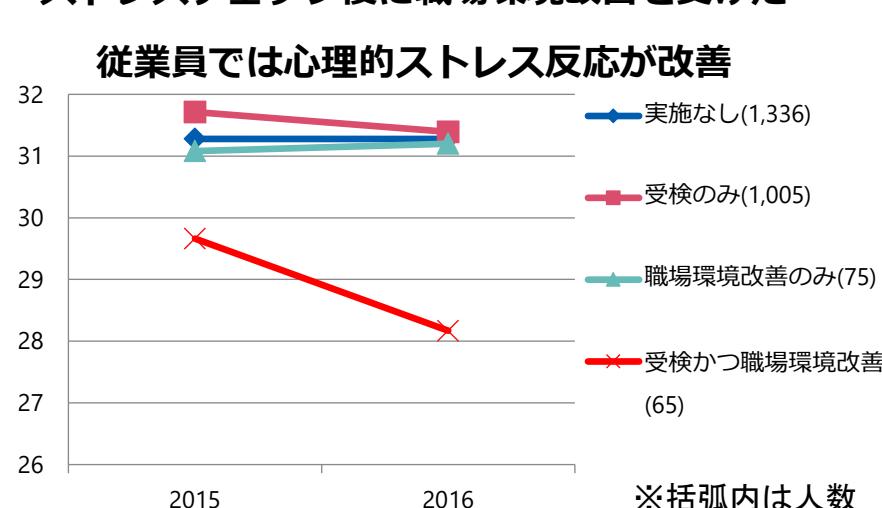
堤 明純他. 科学的根拠によるストレスチェック質問票と判定基準の設定. 平成28年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」(H27- 労働- 一般-004)(主任:川上憲人)報告書, 2017.

# 職場環境改善の有効性について

日本を含む世界中から33の研究をまとめた結果、職場環境改善の効果が認められた

(吉川他, 産業ストレス研究 2013)

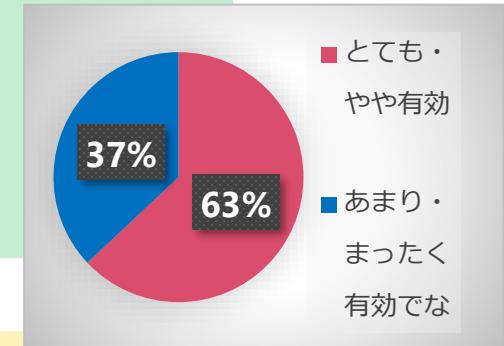
心理的ストレス反応



(今村他, J Occup Health 2018)

ストレスチェック後に職場環境改善を受けた従業員の6割が「有効」と回答

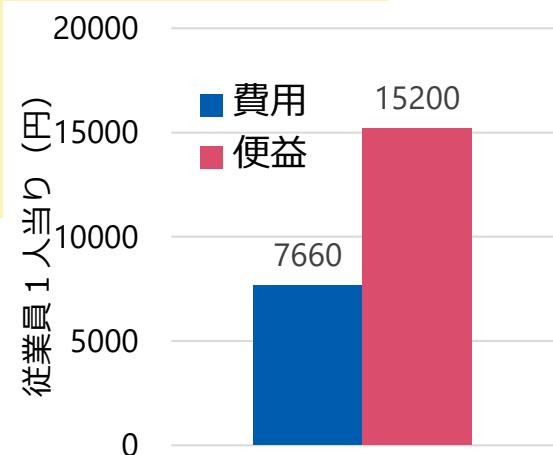
(浅井他, 産業ストレス研究 2018)



職場環境改善の費用に対して、生産性が向上して得られる利益は約2倍

(吉村他, 産衛誌 2013)

主な費用は参加した従業員の間接人件費



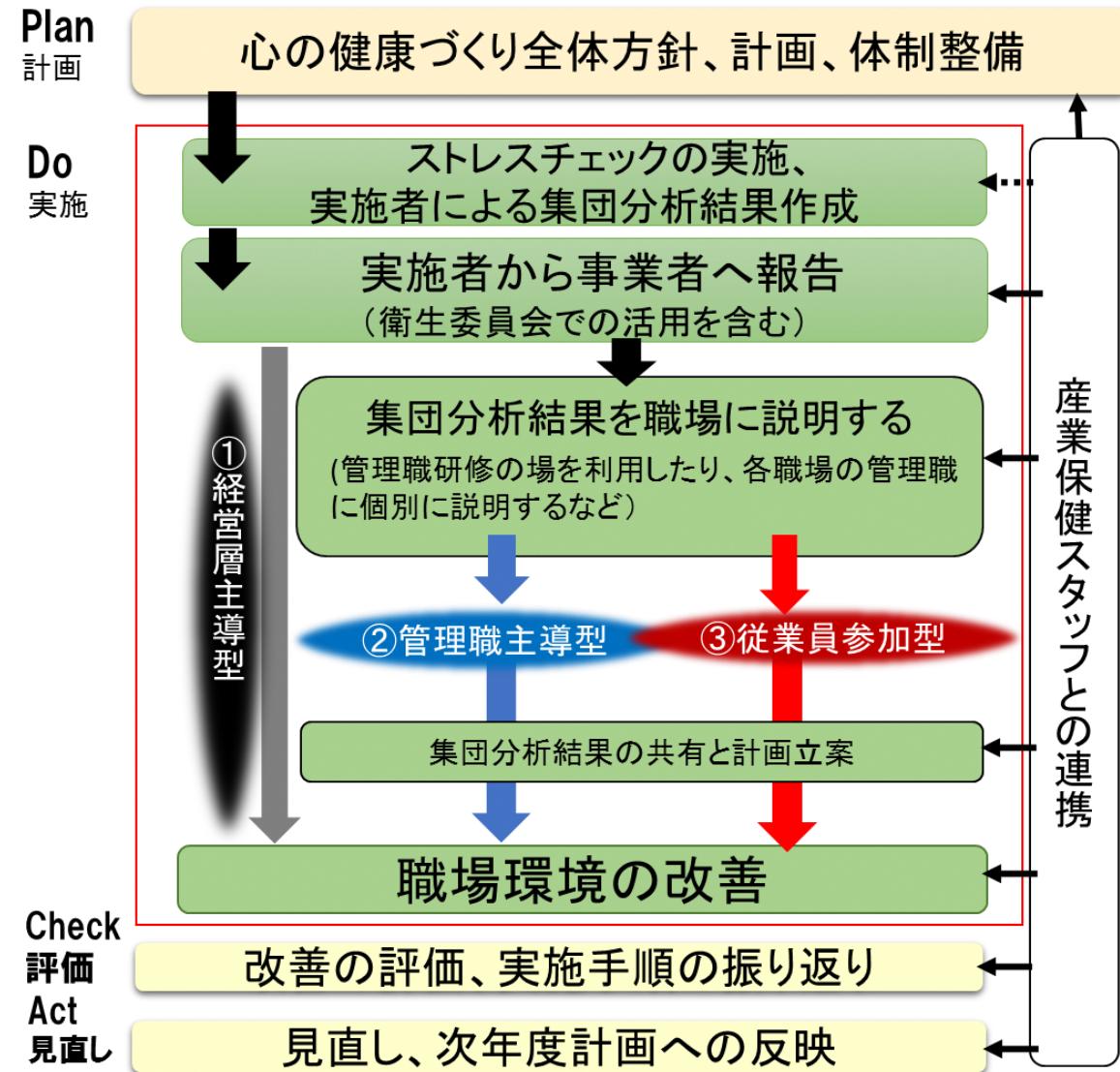
# 集団分析を活用した職場環境改善の進め方

## 主導型別にみた職場環境改善の3つの方式

## 職場環境改善の計画立案を誰が中心となつて行うかで分類。

- ① 経営層主導型
  - ② 管理監督者主導型
  - ③ 従業員参加型

## 産業保健スタッフはどのように方式にも関与する



# 集団分析を活用した職場環境改善の進め方

## 職場環境改善のそれぞれの方式の特徴

	① 経営層主導型	② 管理監督者主導型	③ 従業員参加型
特徴	経営層が事業場全体としての対策を進める	管理監督者が対策を進める	従業員が、対策の立案や計画の策定に主体的に参加する
実施に向く職場	課題が明確で、経営層が明確な方針を指示することができる場合	課題が部署ごとで異なる場合。管理監督者が職場環境改善に取り組む意欲を持っている場合	問題を皆で解決しようという雰囲気あり。多忙すぎる、対人関係上の問題が明らかな場合は難しいことも
利点	事業場全体としての取り組が必要な場合、効果的	管理監督者の自主性、部署ごとの特性を踏まえる	きめ細かい対策が実施できる。コミュニケーションも改善
課題	部署ごとの特性を考慮しづらい	管理監督者の権限を越えた対策はできない。管理監督者の独りよがりな対策にならないよう注意	従業員参加の意見交換会の開催が必要。部署内での改善に限定



従業員参加型がもっとも効果的とされるが、対象集団や方法によって事業場が適宜選択、あるいは複合的に実施するのがよい

# 集団分析を活用した職場環境改善の進め方

## 集団分析の方法（仕事のストレス判定図を使った例）

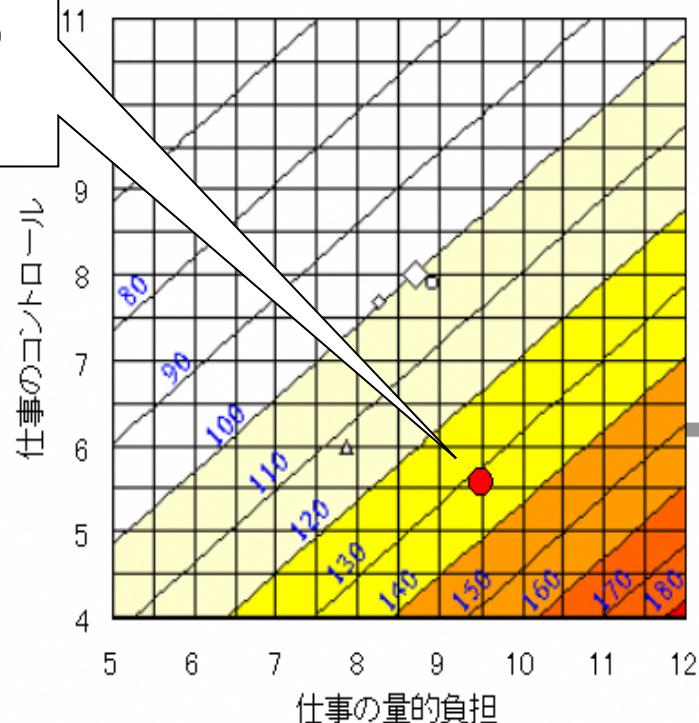
ストレスチェック調査票による調査データを集団（事業場、部署など）別に集計、平均を求めるもの。

- ①仕事の量的負荷
- ②仕事のコントロール（裁量等）
- ③上司の支援
- ④同僚の支援

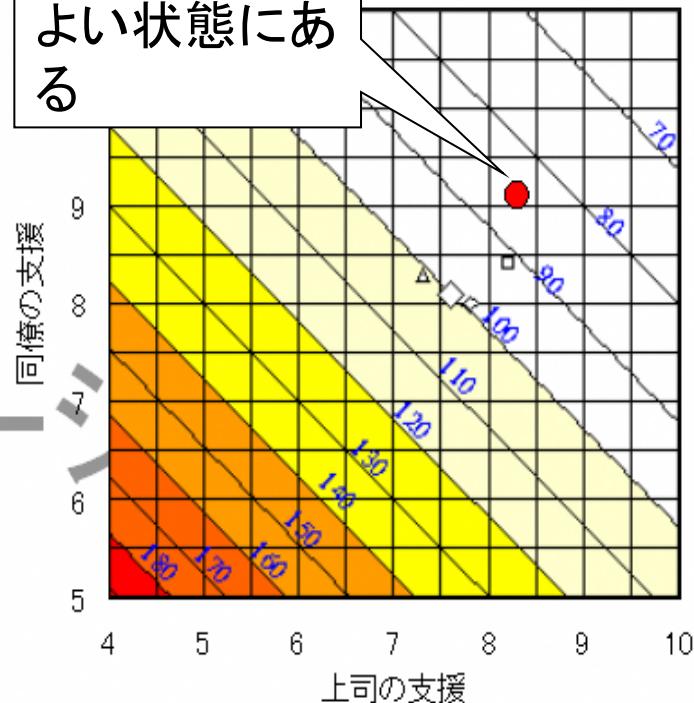
以上の4尺度について平均点を算出し、これを「仕事のストレス判定図」上にプロットすることで、その集団がどのような仕事のストレスの特徴を持っているか、全国平均と比べて健康リスクがどうなっているか評価することができる。

# 集団分析を活用した職場環境改善の進め方

仕事上のコントロール(自由度や裁量権)が少ない



人間関係は  
よい状態にあ  
る



職場名	メーカーお客様相談室	人数
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	9.5	量-コントロール判定図
コントロール	5.6 (A)	131 総合健康リスク (A)×(B)/100
上司の支援	8.3	職場の支援判定図
同僚の支援	9.1 (B)	84 110

## 参考値

- ◇ 全国平均
- 管理職
- 専門職
- ◇ 事務職
- △ 現業職

# 職場環境改善 アクションチェックリスト

働きがいのある、働きやすい、よりよい仕事にとりくめる「いきいき職場づくり」のための改善策が盛り込まれているチェックリストであり、職場環境を改善する際の参考になる改善策が示されている。

A 仕事のすすめ方	B オフィス職場環境	C 職場の人間関係・相互支援	D 安心できる職場のしくみ
1 全員が参加できるミーティングを定期的に開催し、仕事のすすめ方について話し合います	7 オフィスの暑さや寒さ、明るさを整え、快適な作業環境にします	13 上司は皆が自分で問題解決できるよう励まし、適切な助言をします	19 個人の健康や職場内の問題などについて、プライバシーに配慮して相談できる窓口を設置します
2 スケジュール表や掲示板、共有ファイルなどを活用して、必要な情報が全員に正しく伝わるようにします	8 騒音の出る機器類はカバーをつけたり隔離します	14 必要な時に上司や同僚に相談したり支援を求めたりしやすいようコミュニケーションがとりやすい環境を整備します	20 職場の将来計画や見通しについて、いつも周知されているようにします
3 忙しい時期に備え、特定の個人やチームに業務が集中しないよう、業務量の調整や休日・休暇が十分取れるようにします	9 有害化学物質や粉じんの発生源を隔離します	15 職場内の問題を同僚間で報告し合い、相談しやすいように、小会合や日報、メーリングリストを活用します	21 職場での暴言や暴力、パワハラ等について対応する手順を定めます
4 時間外労働の上限を決めて、長時間労働を避けるような勤務体制にします	10 物品や書類の整理・整頓、取り扱い方法や職場レイアウトを工夫し、個人ごとの作業をしやすくします	16 職場内でお互いを理解し助け合う雰囲気が生まれるよう、日頃から意識的にお礼を言ったり、懇親の機会を持つなど工夫します	22 いろいろな立場の人（若年、高齢、女性、パート、障害）が職場の一員として尊重される働きやすい職場にします
5 色分けやラベルの表示を見直して、必要なときに必要な物を、誰もがすぐに取り出せるようにします	11 快適で衛生的なトイレ、更衣室とゆっくりくつろげる休憩室を確保します	17 職場間の相互理解を推進するために、職場や作業グループで情報を共有したり、連絡調整を行ったりします	23 技能・資格取得の機会を明確にし、キャリアに役立つ教育やチャンスを公平に確保します
6 わかりやすい作業指示書や仕事の段取りを見直して作業ミスや事故を防ぎます	12 災害発生時や火災などの緊急時に対応できるよう、訓練をしたり、通路を確保するなど日ごろから準備を整えます	18 学校、育児、介護など、個人のライフスタイルに応じて、勤務調整ができるようにします	24 健康増進や仕事のストレス軽減について、学ぶ機会を設けます

# 職場環境改善の取組事例

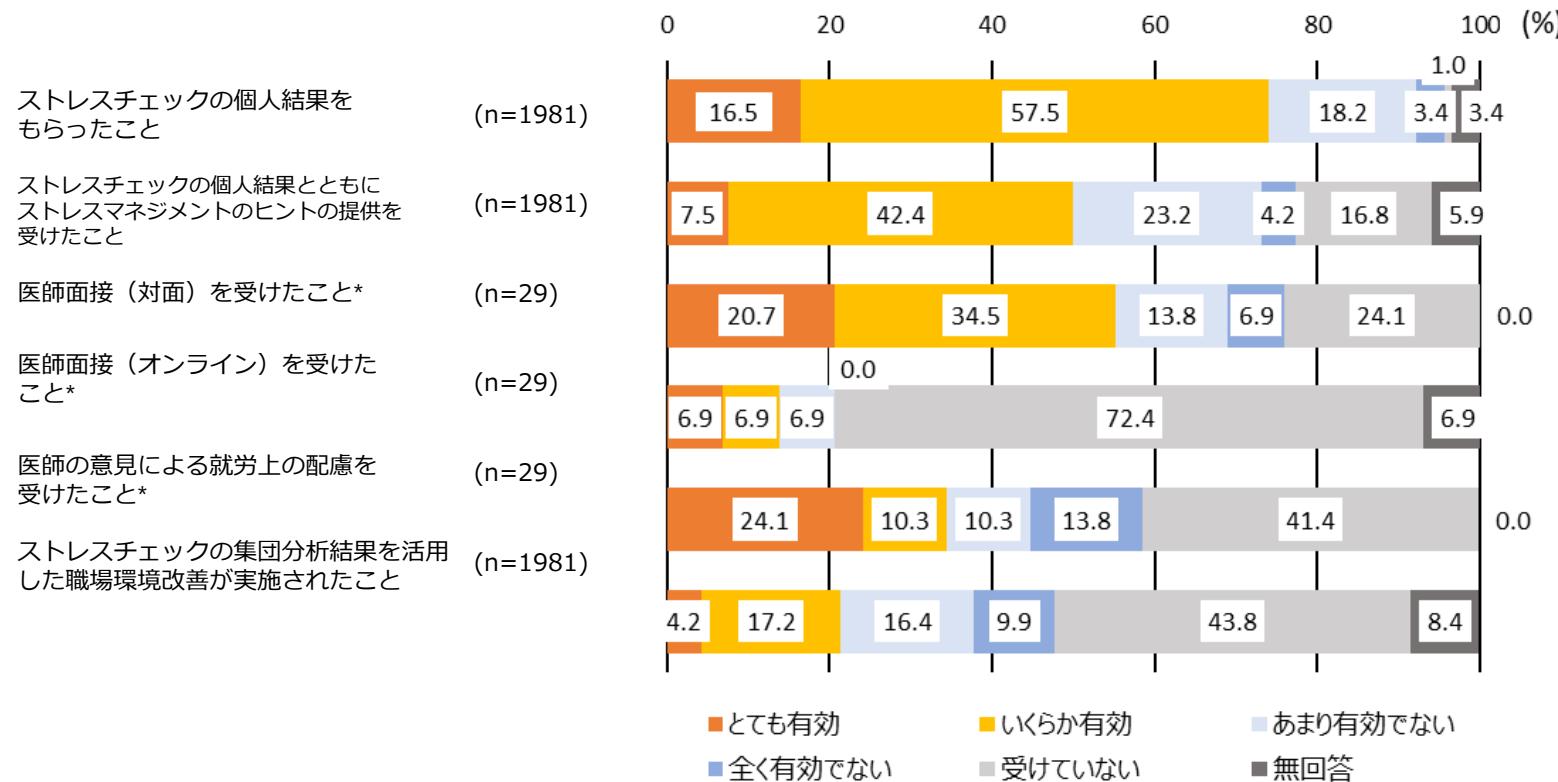
出典：①労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル（厚生労働省）、②令和3年度厚生労働省委託事業「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業報告書」、③こころの耳（厚生労働省）、④メンタルヘルスのための職場環境改善（中央労働災害防止協会）

業種・事業場規模	職場環境改善の取組内容	効果
電気設備工事業 従業員8人 (出典①)	<p>従業員数が少ないためストレスチェックの集団分析結果は事業場には共有されなかったが、ストレスチェックを実施した労働衛生機関に依頼して、ストレスチェックの結果を念頭に置いた従業員参加型のグループワーク（従業員5人が参加）を通じた職場環境改善を実施。</p> <p>労働衛生機関の産業保健スタッフがファシリテーターとなり、従業員が意見交換しながら職場環境の課題と対策を検討し、後日、残りの社員の承認を得た上で、グループワークで提案された対策を実施。具体的な対策として「道具置き場の整理」があげられ、計画に従って従業員全員で倉庫内の工具の整理整頓を行い、工具掛けを設置した。</p>	従業員から「全員参加により、達成感があった。大変満足している」、「工具掛けが想像以上によい完成度であった」との意見が出され、従業員のストレスの軽減につながったと考えられる。
製造業 従業員63人 (出典③)	2017年度に高ストレス者が20%と高水準になった。ストレスチェックの集団分析結果により「身体的負担」、「職場環境」が高ストレスとなっている要因として大きいことが分かったため、これを基に様々な職場環境改善に取り組んだ。（例：暑さ対策として、工場棟と事務棟の屋根と外壁に遮熱塗料を塗装した。工場内の全ての水銀灯（103基）をLED灯に交換することにより、暑さが改善するとともに、工場内が明るくなった。工場棟に冷暖房設備を導入、休憩室をきれいにした。）	職場環境改善の結果、高ストレス者の割合は、2019年度は12%、2020年度は6%と、年々減少。
製造・卸売業 従業員約100人 (出典②)	ストレスチェックの集団分析結果の解釈等について、産保センターのメンタルヘルス対策促進員の助言を受けた。集団分析結果は経営層と「働き方改革推進チーム」で共有。残業時間とストレスに一定の相関がみられたため、各部署の管理監督者に、残業時間の削減、生産性向上、作業効率化等に関する改善策を検討してもらい、一斉に実施した。「働き方改革推進チーム」で目標の達成状況をモニタリングすることにより、更なる改善や見直しを推進した。	メンタルヘルスに理解のある風土が醸成されるとともに、上司からの支援や総合健康リスクが改善した。

# 労働者からみたストレスチェックの有用性

労働者調査

- 「ストレスチェックの個人結果をもらったこと」で「とても有効」、「いくらか有効」を合わせた回答の割合が7割であった。



\*については医師面接を受けた人についてのみ集計

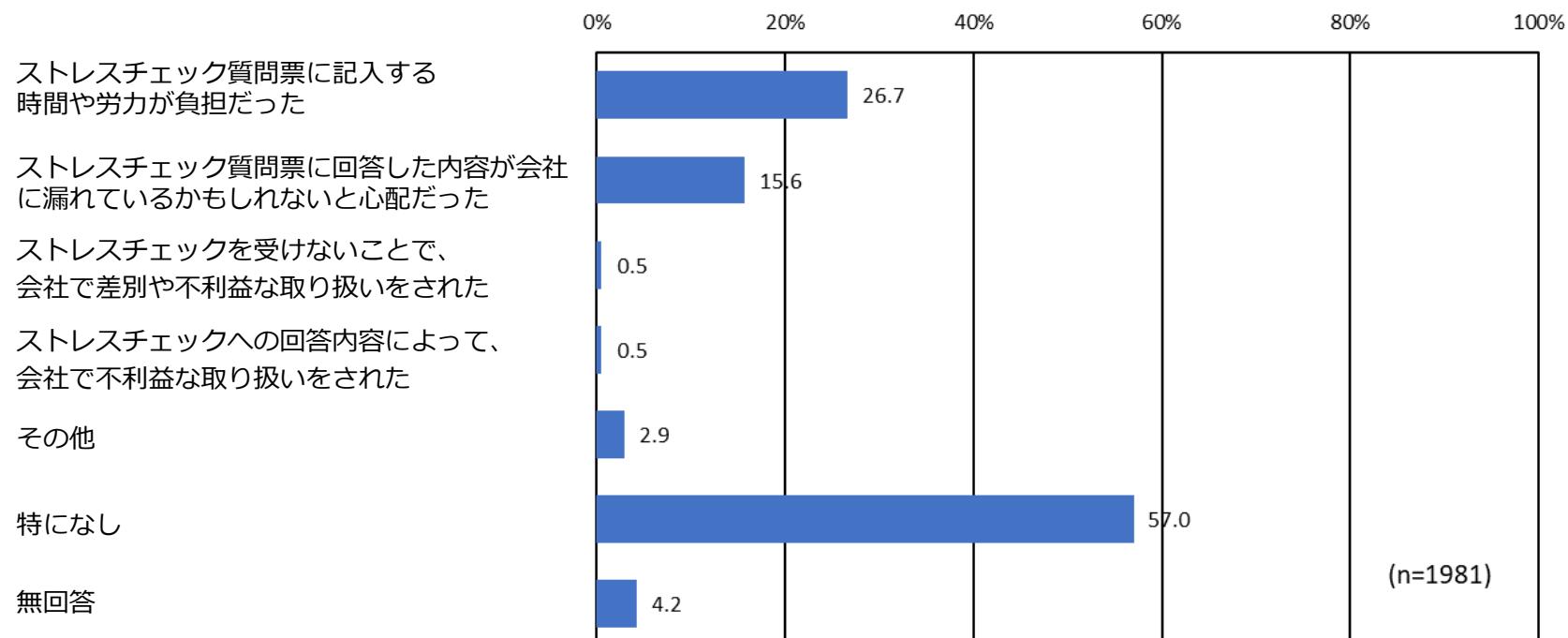
出典：令和3年度厚生労働省委託事業「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」

# ストレスチェック制度の課題等

労働者調査

- ストレスチェック受検時の困りごと等については「特になし」が最も多い。具体的な困りごととしては、「ストレスチェック質問票に記入する時間や労力が負担だった」を3割弱の回答者が挙げている。

図表 118 受検時に困ったこと等（複数回答）



# 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等に関する相談窓口を設置。【アクセス件数実績（令和6年度）：約679万件】

職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供

事業者向け

事業場の取組事例

厚生労働省版ストレスチェック無料実施プログラム

職場環境改善ツール

等

働く人向け

職場のストレスセルフチェック

セルフケア（eラーニング）

専門の相談機関・医療機関の情報

等

メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等に関する相談窓口（電話・SNS・メール）

働く人やその家族等からのメンタルヘルス不調やストレスチェック後のセルフケア、過重労働による健康障害等に関する相談窓口（電話・SNS・メール）を設置。

こころの耳電話相談

専用ダイヤル：0120-565-455

- 受付日時：月～金／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00 ※祝日、年末年始除く
- 相談実績（令和6年度）：27,357件

こころの耳SNS相談

- 受付日時：月～金／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00 ※祝日、年末年始除く
- 相談実績（令和6年度）：7,737件

こころの耳メール相談

- 相談実績（令和6年度）：4,134件

こころの耳をご存じですか？

「こころの耳」は、働く方と、周りで支える方々をサポートする職場のメンタルヘルス対策専門の情報サイトです

厚生労働省



こころの耳の相談窓口

働く人の「こころの耳電話相談」

0120-565-455

月曜日～火曜日 17:00～22:00

土曜日・日曜日 10:00～16:00

（祝日、年末年始はお休み）

スマートフォンなどでのQRコード

を読み取ると直接お問い合わせできます

※相談内容は専用相談窓口への面接が最適です。あらかじめ専用窓口のご連絡ください。

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/>

一般社団法人日本産業カウンセラーズ会員 こころの健康実業会員

31

・補助事業として、独立行政法人労働者健康安全機構において運営

令和7年度予算額 49億円

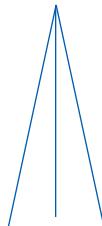


## 労働者健康安全機構

- 産保センター及び地産保の支援・指導
- 団体経由産業保健活動推進助成金 など



47都道府県に設置



## 産業保健総合支援センター（産保センター）

- 事業場の産業保健関係者（産業医、保健師、看護師、衛生管理者等）や事業者等を対象に、専門的な研修、相談対応等、メンタルヘルス対策をはじめとした産業保健活動を支援。

産業保健関係者の  
専門的研修

産業保健関係者の  
専門的相談対応

事業場への  
個別訪問支援

事業者・労働者の  
啓発セミナー

など



## 地域産業保健センター（地産保）

- 労働者数50人未満の小規模事業場の事業者や労働者を対象として、登録産業医等による産業保健サービスを無料で提供。

健康診断結果についての  
医師からの意見聴取

高ストレス者、長時間労働者  
に対する医師の面接指導

保健指導等

個別訪問による  
産業保健指導

など

全国350か所（概ね監督署単位）に設置

※都市区医師会と連携して運営