



東京大学大学院医学系研究科社会連携講座  
デジタルメンタルヘルス講座  
Department of Digital Mental Health  
Graduate School of Medicine, The University of Tokyo

全国労働衛生団体連合会「小規模事業場ストレスチェック制度  
実施マニュアル説明会」  
日時：令和8年4月22日（水）15:00-17:00  
会場：三田NNホール会議室／オンライン

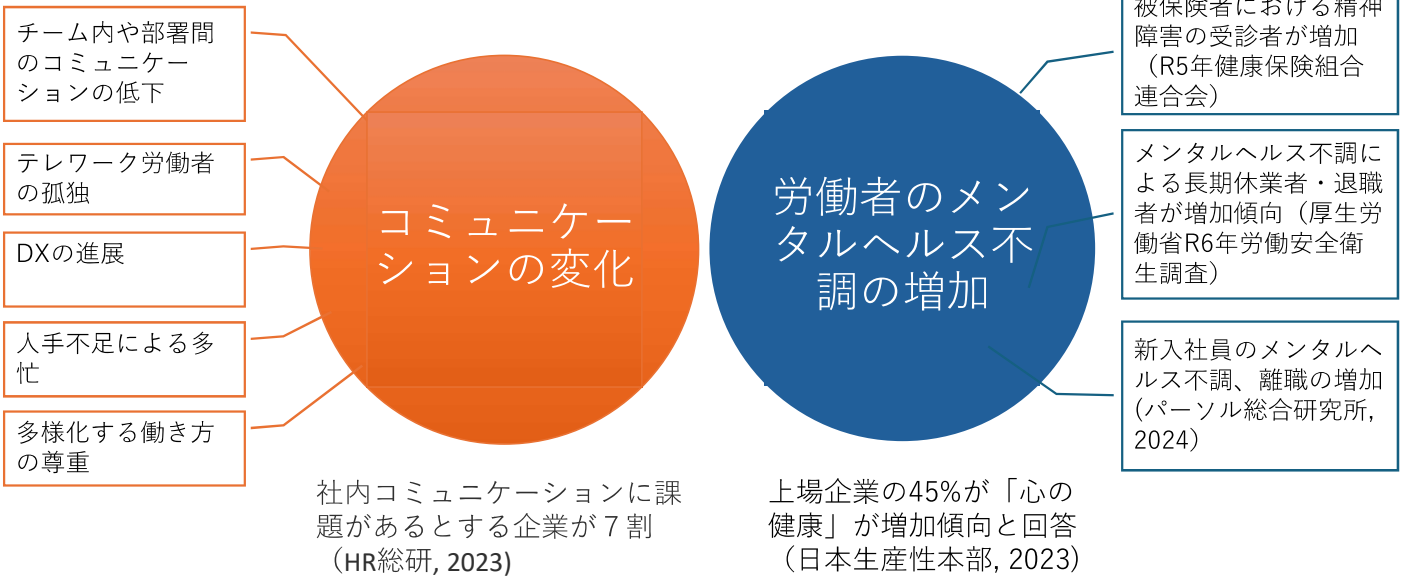
## これからのメンタルヘルス対策について

東京大学大学院医学系研究科  
デジタルメンタルヘルス講座  
特任教授 川上憲人

### 本日の話題

1. 労働者の心の健康の現状
2. ストレスチェック制度とメンタルヘルス対策
  - 職場環境改善は重要なメンタルヘルス対策である
  - 総合的なメンタルヘルス対策の取組みの中に位置づける
3. 関連法令とメンタルヘルス対策
  - 治療と就業の両立支援
  - 高年齢者の労働災害防止
4. 健康経営における心の健康の取り組み

# 労働者の心の健康の現状



## ストレスチェック制度とメンタルヘルス対策

### 小規模事業場におけるストレスチェック制度の義務化

- ストレスチェック制度は2015年から、労働安全衛生法において実施が義務付けられている。労働者数50人未満の事業場は、当分の間努力義務だった
- 2025年5月に公布された改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場にもストレスチェックの実施が義務化（施行期日は公布後3年以内に政令で定める日）
- 小規模事業場向けマニュアルなど
  - 周知用リーフレット
  - マニュアル概要版（スタートガイド）
  - マニュアル
  - モデル規程等

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_70761.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_70761.html)

労働者数50人未満の事業者の皆さまへ

### ストレスチェックが義務になります！

ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法において実施が義務付けられています。労働者数50人未満の事業者は、当分の間努力義務とされてきました。

今般、2025年5月に公布された改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場にもストレスチェックの実施が義務化されました。（施行期日は公布後3年以内に政令で定める日）



ストレスは見えませんが、チェックしましょう。

#### ストレスチェックって何ですか？

事業者による職場のメンタルヘルス対策の取組です。労働者にストレスの状況についての検査（ストレスチェック）を実施し、本人のストレスへの気づき・セルフケアを促すとともに、検査結果の集約ごとの集計・分析を通じて、職場のストレス要因の改善につなげることで、メンタルヘルス不調の未然防止を図る仕組みです。

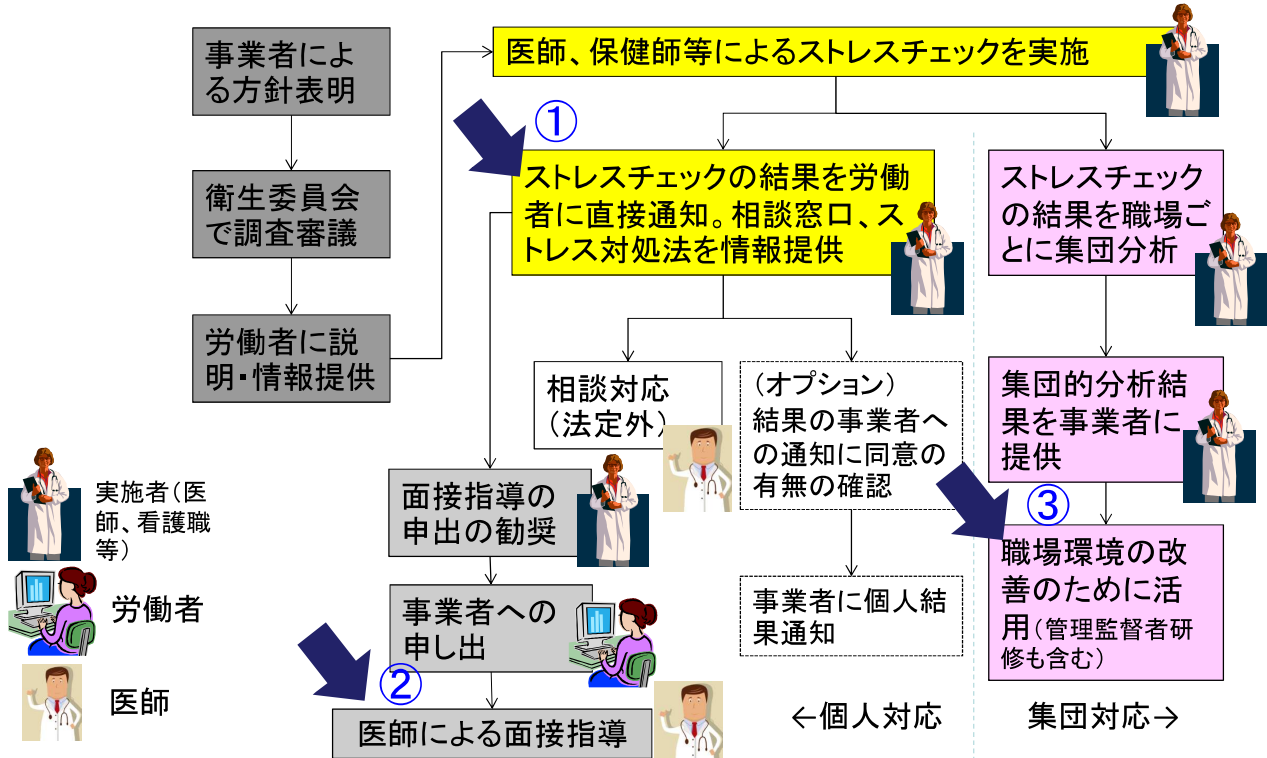
# 1 集団分析・職場環境改善は重要なメンタルヘルス対策である

- 厚生労働省「ストレスチェック制度等メンタルヘルス対策に関する検討会」の中間報告書では(2024年11月1日)
  - 50人未満の小規模事業場にもストレスチェック制度を義務化することを提案(2025年の法改正につながる)
  - 集団分析・職場環境改善は義務化を見送り。普及のための施策を継続する
- 労働安全衛生法改正にあたっての附帯決議(令和7年4月10日、参議院厚生労働委員会)
  - 「7. ストレスチェック制度の効果を高めるため、集団分析・職場環境改善の実施を計画的かつ着実に推進すること。また集団分析・職場環境改善の在り方について、義務化の可否を含め、労使等の関係者の意見を聴きながら検討を進めること」



**職場環境改善は努力義務で残っています！**  
**職場環境改善の重要性が低くなったわけではありません。**

## ストレスチェック制度の流れと3つの対策ポイント



# ストレスチェック制度のメンタルヘルスへの効果

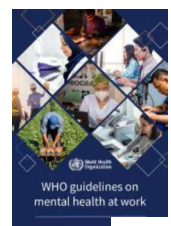
- ① ストレスチェックの結果を労働者に直接通知(義務)はストレスへの気づきを向上
  - 気づきやストレスに対処する意欲が向上(伊藤ら,2016)
  - 心理的ストレスの改善効果は小さい(Imamuraら, 2018)
- ② 医師による面接指導(義務)は労働者の評価が高い
  - 高ストレス者はメンタルヘルス不調による疾病休業のリスクが高く、退職しやすい(Kachi et al., 2020; Tsutsumi et al., 2018)。
  - 面接指導を受けた者のうち有用と回答した者が約6割(浅井ら,2018)
- ③ 職場環境改善(努力義務)はストレス軽減に効果あり
  - 心理的ストレス (Imamuraら, 2018)、仕事上の悩み・不安・ストレス(渡辺ら, 2018)、生産性 (川上ら, 2018)の改善に効果が報告されている
  - ストレスチェック後に、全従業員の面談、セルフケア研修および管理監督者研修を実施したところ身体的ストレス反応が改善した事例あり(新谷ら, 2018)

参考：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」の検討会報告書, 2022

7

## 集団分析・職場環境改善の重要性

- 科学的根拠がある
  - WHO職場のメンタルヘルス対策ガイドライン(2022)では、組織的アプローチ（職場環境改善）は効果に科学的根拠があり、推奨されるメンタルヘルス対策である。
- 労働安全衛生の原則と整合性
  - WHO/ILOポリシーブリーフ(2022)では、組織的アプローチ（職場環境改善）はメンタルヘルス不調の予防のための「暴露源対策」として重要としている
- 職場環境改善でないと対応できない課題がある
  - 現在の労働者のメンタルヘルス不調の増加は、職場におけるコミュニケーション（つながり）の変化が理由の1つ（注）。個人向け対策のみではおそらく効果が不十分。



注：日本生産性本部「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート（2023年）から。「心の病」が「増加傾向」とした企業の割合は「従業員が組織・職場とのつながりを感じにくくなっている」と思う企業では54%、そう思わない企業では36%。

# ストレスチェックの集団分析の活用方法は 事業場規模により異なる

表 ストレスチェックの集団分析の活用方法 (%)

方法 (複数選択)	全事業場	50人以上	30~49人	10~29人
業務配分の見直し	34.8	31.9	<b>46.0</b>	34.0
人員体制・組織の見直し	33.8	32.0	39.2	33.6
残業時間削減、休暇取得に向けた取組	<b>48.5</b>	<b>45.9</b>	<b>58.7</b>	<b>47.7</b>
職場の物理的環境の見直し	19.6	20.0	23.0	18.4
上司・同僚に支援を求めやすい環境の整備	<b>36.7</b>	32.8	35.6	<b>39.6</b>
相談窓口の設置	<b>41.2</b>	<b>41.8</b>	<b>43.9</b>	<b>40.1</b>
管理監督者向け又は労働者向け研修の実施	22.6	26.0	17.1	21.7
従業員参加型の職場環境改善ワークショップの実施	9.4	5.8	6.7	<b>12.7</b>
衛生委員会又は安全衛生委員会での審議	30.5	<b>45.4</b>	23.3	22.1
その他	5.7	4.8	3.8	6.7

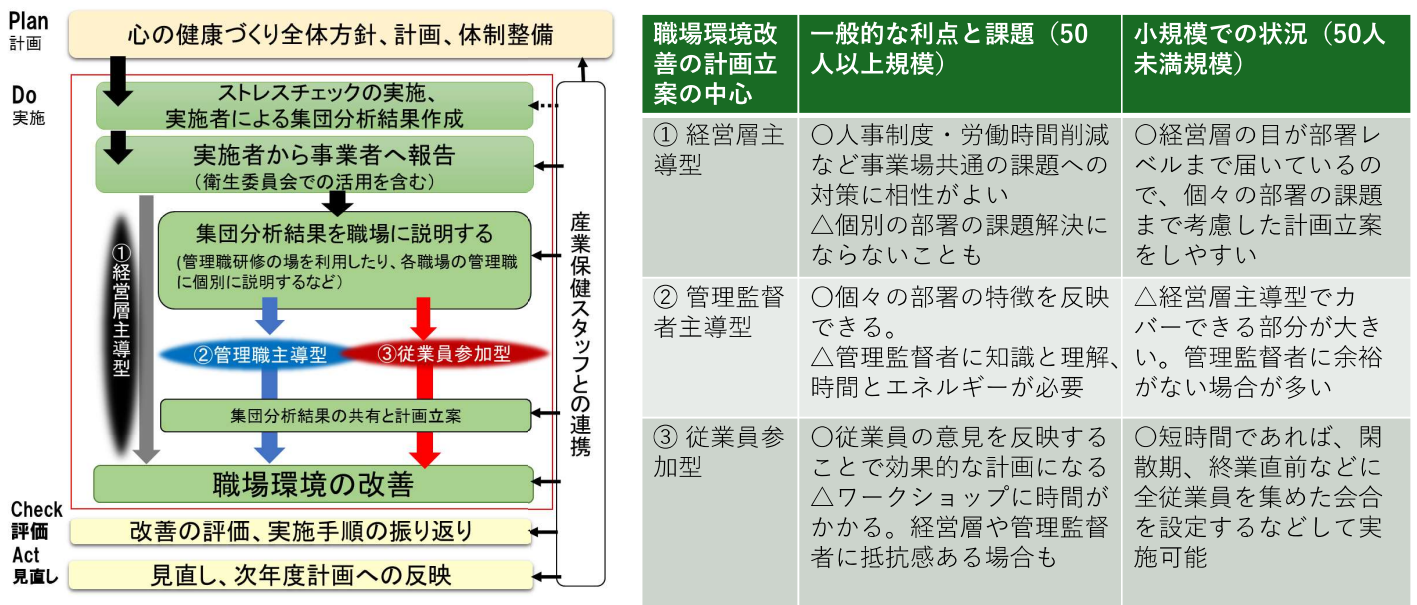
小規模では業務配分や働き方改革は取り組みやすい

相談しやすい環境・相談窓口設置は取り組みやすい

小規模では従業員参加型も増える

出典：令和6年労働安全衛生調査（実態調査）（活用事業所を100%とした）

## 事業場規模と職場環境改善の進め方



図は労働者健康安全機構。これからはじめる職場環境改善～スタートのための手引～(2018)から  
<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/johoteikyo/tabid/1330/Default.aspx>

## 小規模事業場における職場環境改善のポイント

- 小規模事業場における安全衛生活動の促進要因
  - 「よい経営」のために（人材確保，取引先の信用，社会的信用，社長自身の健康など）<sup>1</sup>
- 小規模事業場における安全衛生活動の課題：
  - ①予算がない、②スタッフがいない、③技術が乏しい、④情報の遅れ<sup>1</sup>
  - メンタルヘルス対策に支出できる1社あたり年間費用は2-9人規模で1万円、10-49人規模で3万円、50-299人規模で10万円<sup>2</sup>

### 小規模事業場への働きかけのポイント

- 経営のために役立つことを強調する
- 予算、担当者、技術・知識が不足している中でできる取り組みを提案する

文献：1 黒木他. 産衛誌 2009; 51: 49-59; 2 森口. 産業精神保健 2024; 32: 60-65.

## 小規模事業場における職場環境改善の6つのヒント

1. 経営・人事視点から取り組む
  - 経営・人事視点から取り組むのが開始しやすく継続しやすい<sup>1</sup>
2. 外部からの支援があると推進されやすい
  - 産業保健専門職がファシリテーターになり推進<sup>2</sup>
  - 健康経営アドバイザーの関与<sup>3</sup>
  - 健活企業なら協会けんぽのメンタルヘルス対策に関するセミナーの活用
  - 社会保険労務士が推進役となった事例も
3. 従業員参加型職場環境改善は選択肢の1つ
  - 全従業員による職場環境改善ワークショップの事例あり<sup>2</sup>
4. スモールステップで実施
  - 社員のやらされ感、担当者の負担感に配慮しスモールステップでの取り組みがよい<sup>2</sup>
5. 従業員の満足の声を評価指標に含める
  - ストレスチェックの数値結果より、従業員からの「やってみて達成感があった」との声が経営者にとって意味がある場合も<sup>2</sup>
6. 小規模事業場用のツールが必要<sup>2</sup>

文献：1 黒木他. 産衛誌 2009; 51: 49-59. 2 黒木他. 産衛誌 2020; 62: 249-260. 3 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」の検討会報告書, 2022

中小企業における  
集団分析・職場環境改善の  
進め方に関する  
リーフレット

# ストーリーで学ぶから超簡単！ ストレスチェックの“集団分析”

「仕事のストレス判定図」は、こう読めばよかったのか！

**登場人物**

**京極 社長**  
金属加工業を営む株式会社御池製作所の社長。御池製作所は社長 35名の小規模企業。若い技術者に定評があり、経営状態は比較的安定している。一方、ここ最近では入社 5 年未満の若手社員の離職が多く、会社の未来に不安を感じている。少しでも会社を良くしたいという思いから相談に訪れる。

**四条 さん**  
地方の労働衛生機関・京町労働衛生会所属の公認心理師。ストレスチェックを活用した職場環境改善やメンタルヘルス対策の推進についてなど、大規模企業が中小企業まで幅広い相談に対応している。

2021年某日、京町労働衛生会の相談室にて...

ここ最近で若手の離職が続いていて...何か良い方法はないでしょうか？

会社のストレス状況の確認と、対策の検討を目的として、御社でストレスチェックを実施して、集団分析結果を活用していませんか？

ストレスチェックですか？言葉は聞いたことがあります。具体的にどうすればいいんですか？

森口次郎, 分担研究報告書: 小規模事業場における実効性のある職場環境改善のためのプライバシー保護を含む方策の検討開発, 厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金「小規模零細事業場の構成員に必要な支援を効率的に提供するツールと仕組みを通してメンタルヘルス対策を浸透させることを目指す実証研究」令和3年度総括・分担研究報告書 (研究代表者 堤明純), 2021, p81-104.

## 手軽な取り組みをまとめた好事例集

### 1 あいさつ

**Point!** お互いの顔を見てあいさつする

**効果**

- お互いの声や表情も確認でき、普段との違いに気づきやすくなる。
- 不調の早期発見につながる。

取り組んでいる  取り組みたい

### 2 声かけ

**Point!** ちょっとしたことでも気軽に声をかけあふ

**効果**

- 心距離が縮まり、早い段階での相談行動につながる。
- 明るい職場づくりに役立つ。

取り組んでいる  取り組みたい

### 3 面談

**Point!** 定期的に1対1で話す機会を持つ

**効果**

- 相談しやすい環境づくりに役立つ。
- 「いつでも相談してよ」の声かけだけでは相談しにくいこともある。

取り組んでいる  取り組みたい

### 4 朝礼・昼礼・夕礼

**Point!** 業務の状況の報告など、全員が発言する機会を作る

**効果**

- 各従業員の業務の状況を共有することで、忙しい人の支援をしやすい。
- リモートワークでの対話の増加に役立つ。

取り組んでいる  取り組みたい

### 5 交流を深める取り組み

**Point!** 参加しやすい形で、参加を促す

**効果**

- 仕事だけでは気づけない従業員の魅力に気づけたり、普段はかわりの少ない従業員との交流ができる。
- チームワークの向上につながる。

取り組んでいる  取り組みたい

### 6 情報の共有

**Point!** 職場に合った形で情報を共有する

**効果**

- 各々の業務の進捗が分かり、仕事量の調整につながる。
- 業務が滞っている従業員の早期発見・支援につながる。

取り組んでいる  取り組みたい

### 7 緊急対応のしくみ

**Point!** 予期せぬ休みに対応できる仕組みを作る

**効果**

- 緊急時の迅速な対応につながる。
- 職場の不安解消につながる。

取り組んでいる  取り組みたい

### 8 柔軟な働き方

**Point!** 様々な事情に寄り添う働き方を取り入れる

**効果**

- 働く意欲の向上や従業員の定着につながる。
- 支え合える雰囲気を作る。

取り組んでいる  取り組みたい

### 9 設備・施設

**Point!** ホットでできる空間を作る

**効果**

- 働く意欲や生産性の向上につながる。
- 疲労回復、気分転換ができる。

取り組んでいる  取り組みたい

### 10 ストレスチェック

**Point!** ストレスチェックの集団分析を行う

**効果**

- 職場の強みや課題を知り、さらなる向上や改善に役立つ。
- 不調の発生を防ぐことにつながる。

取り組んでいる  取り組みたい

### 11 相談のしくみ

**Point!** 業務の体制とは別に相談できる体制をつくる

**効果**

- 人材育成、組織の活性化につながる。
- 安心につながり、従業員の定着に役立つ。

取り組んでいる  取り組みたい

森口次郎, 分担研究報告書: 小規模事業場における実効性のある職場環境改善のためのプライバシー保護を含む方策の検討開発, 厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金「小規模零細事業場の構成員に必要な支援を効率的に提供するツールと仕組みを通してメンタルヘルス対策を浸透させることを目指す実証研究」令和3年度総括・分担研究報告書 (研究代表者 堤明純), 2021, p81-104.

# 小規模事業場用ツールの利用方法

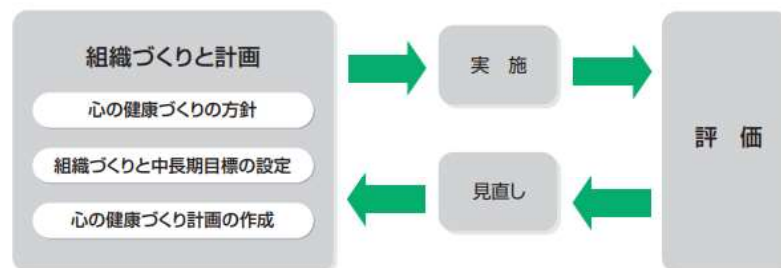
- 出典
  - 森口次郎. 分担研究報告書「小規模事業場における実効性のある職場環境改善のためのプライバシー保護を含む方策の検討開発」. 厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金「小規模零細事業場の構成員に必要な支援を効率的に提供するツールと仕組みを通してメンタルヘルス対策を浸透させることを目指す実装研究」令和4年度総括・分担研究報告書（研究代表者 堤明純）. pp. 160-207, 2023.
  - [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/rousai/hojokin\\_00073.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/hojokin_00073.html)
- PDFダウンロード
  - 中小企業における集団分析・職場環境改善の進め方に関するリーフレット  
[https://www.med.kitasato-u.ac.jp/lab/publichealth/u\\_tool/file/leaflet\\_info2.pdf](https://www.med.kitasato-u.ac.jp/lab/publichealth/u_tool/file/leaflet_info2.pdf)
  - 手軽な取り組みをまとめた好事例集  
[https://www.med.kitasato-u.ac.jp/lab/publichealth/u\\_tool/file/leaflet\\_info1.pdf](https://www.med.kitasato-u.ac.jp/lab/publichealth/u_tool/file/leaflet_info1.pdf)
- 利用方法
  - 森口次郎分担研究者、堤明純研究代表者から厚生労働科学研究成果データベースコンテンツ利用規約により使用可と回答いただいています。
  - 厚生労働科学研究成果データベースコンテンツ利用規約：「当データベースで公開している情報（以下「コンテンツ」といいます。）は、どなたでも以下の1～3（※）に従って、複製、公衆送信、翻訳・変形等の翻案等、自由に利用できます。商用利用も可能です。」（※1. 出典の記載をすること、2. 第三者の権利を侵害しないこと、3. 本利用ルールが適用されないコンテンツあり）（<https://mhlw-grants.niph.go.jp/term-of-use>）

## 2 ストレスチェック制度を総合的なメンタルヘルス対策の取組みの中に位置づける

- ストレスチェック制度を心の健康づくり計画とその評価・改善サイクル（PDCAサイクル）に含めることが望まれる。

厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（2006; 2015改訂）

- 「ストレスチェック制度は、（中略）心の健康づくり計画において、その位置付けを明確にすることが望ましい。」
- 「心の健康づくり計画の実施においては、実施状況等を適切に評価し、評価結果に基づき必要な改善を行うことにより、メンタルヘルスケアの一層の充実・向上に努めることが望ましい。」



厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」から  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00002.html)

# 1 治療と就業の両立支援（労働施策総合推進法、R8年4月1日努力義務施行）

治療と就業の両立支援指針（令和8年2月10日 厚生労働省告示第28号）

- 同法第27条の3の規定に基づき、治療を受ける労働者の治療と就業の両立を支援するための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めた指針が公表。

## 指針の対象

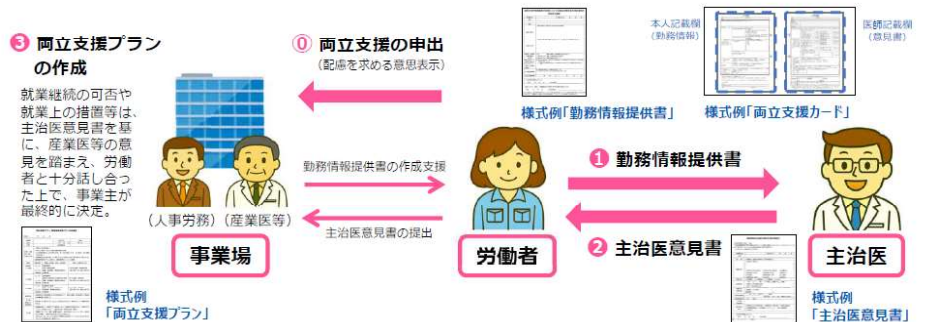
- 対象労働者: 雇用形態に関わらず全ての労働者
- 対象疾病: 反復・継続した治療が必要と医師が判断した疾病（国際疾病分類に基づく。負傷含む。）

- 精神障害も対象に
- 主な疾病別の留意事項としてメンタルヘルスへの配慮が記載

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

## 個別の両立支援の進め方

様式例の活用による、主治医や産業医等と連携した支援フロー



# 2 高年齢者の労働災害防止（労働安全衛生法、R8年4月1日努力義務施行）

高年齢者の労働災害防止のための指針（抜粋）

## 第2 事業者が講ずべき措置

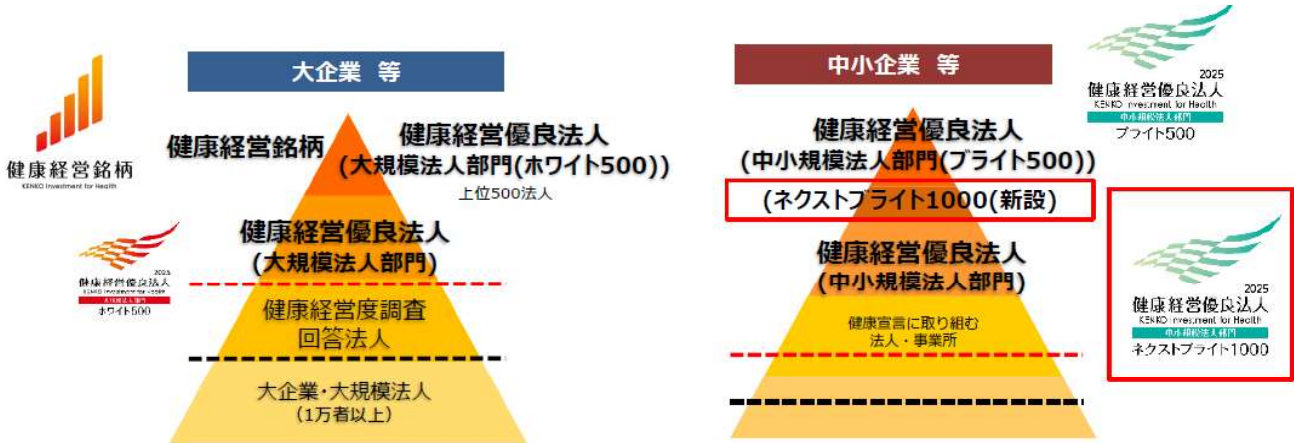
- 1 安全衛生管理体制の確立等
  - (1) 安全衛生管理体制の確立
    - ア 経営トップによる方針表明及び体制整備
    - イ 安全衛生委員会等における調査審議等
  - (2) 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施
- 2 職場環境の改善
  - (1) 身体機能の低下を補う設備・装置の導入
  - (2) 高年齢者の特性を考慮した作業管理
- 3 高年齢者の健康や体力の状況の把握
  - (1) 健康状況の把握
  - (2) 体力の状況の把握
- 4 高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応
  - (1) 個々の高年齢者の健康や体力の状況を踏まえた措置
  - (2) 高年齢者の状況に応じた業務の提供
  - (3) **心身両面にわたる健康保持増進措置**
- 5 安全衛生教育
  - (1) 高年齢者に対する教育
  - (2) 管理監督者等に対する教育

併せて、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（昭和63年9月1日健康保持増進のための指針公示第1号）及び「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年3月31日健康保持増進のための指針公示第3号）に基づき、事業場における健康保持増進対策の推進体制の確立を図ること、健康診断の結果等に基づき、必要に応じて運動指導や栄養指導、保健指導、**メンタルヘルスケア**を実施すること、その他労働者の心身両面にわたる健康保持増進措置を実施すること等、事業場として組織的に労働者の心身両面にわたる健康保持増進に取り組むよう努めること。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/anzen/newpage\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html)

## 健康経営®

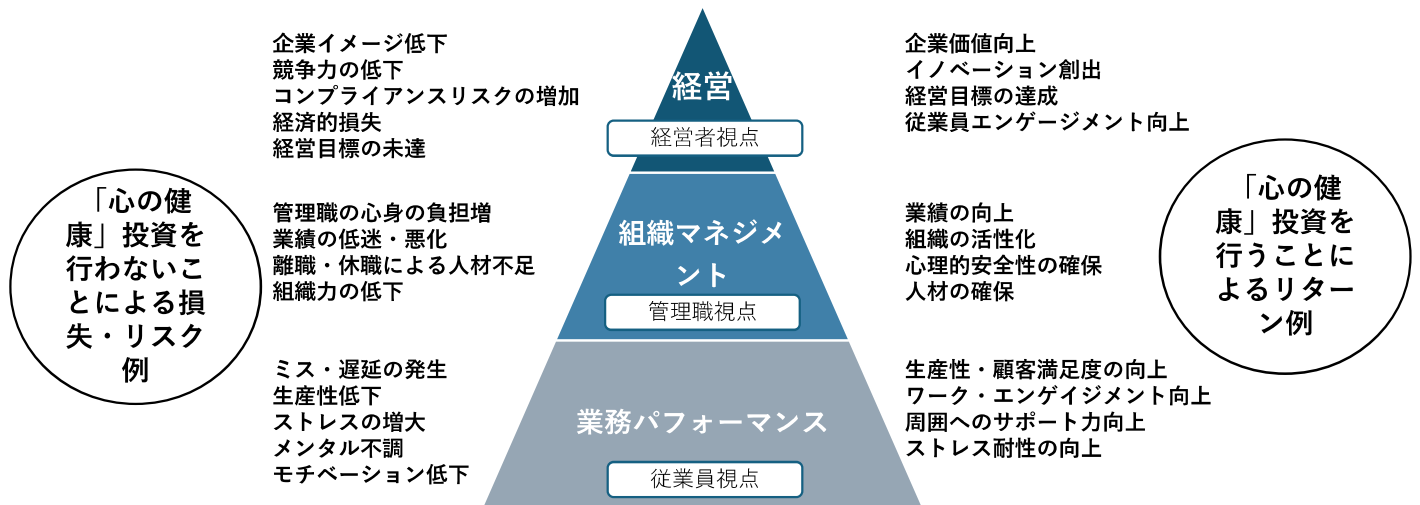
- 日本再興戦略の1つとして位置づけ（2013 閣議決定）
- 健康経営に係る各種顕彰制度を通じて、優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」し、社会的な評価を受けることができる環境を整備。
- 制度開始以降、健康経営に取り組む企業の裾野が急速に拡大し、健康経営優良法人認定制度に申請する法人数は約2万社にのぼる。
- 認定法人で働く従業員数は991万人（日本の被雇用者の約16%、2024年度）
- 2024年度から、ブライツ500の下位に「ネクストブライツ1000」を新設。



※健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

# 1. 「心の健康投資」：健康経営におけるメンタルヘルス対策の位置づけ（経済産業省）

なぜ「心の健康」投資が必要なのか？



出典：職域における心の健康関連サービス活用に向けた研究会・経済産業省ヘルスケア産業課。健康経営における「心の健康」投資・実践ガイド、2025年3月

## 2. ウェルココ：職域における心の健康サービス選択支援ツール <https://wellcoco.jp/>

1. 取組ステージから活用できるソリューションを探せる
2. サービスの「期待される効果」や特徴を一覧表示できる
3. サービス提供事業者にお問い合わせできる



事業場が、職域の心の健康サービスを選択しやすくなる

雇用主、産業保健スタッフ、保険者は無料で利用可能

ウェルココでできることの例

1 取組ステージから活用できるソリューションを探せる

2 サービスの「期待される効果」や特徴を一覧表示できる

3 サービス提供事業者にお問い合わせできる

健康経営における「心の健康」投資・実践ガイド, 2025年3月から

## 3. 職域におけるデジタルメンタルヘルスの活用

- メンタルヘルス不調の一次予防対策として、一般労働者に対してデジタルヘルス・テクノロジーを用いた**認知行動療法**、**マインドフルネス**、**ストレスマネジメント**、**運動介入**を推奨 (DeLiGHTプロジェクト2025: <https://delight.sanei.or.jp/>)
- インターネットによるストレスマネジメントプログラムでうつ病の発症は60%になる<sup>1</sup>
- スマートフォンで学ぶ5つの認知行動スキル「レジトレ!®」の効果について世界最大の臨床試験を実施。すべてのスキルがうつ状態を有意に改善<sup>2</sup>。効果は半年後においても持続。1年後のうつ病発症リスクは40~50%低減<sup>3</sup>。

安価な商用サービスも利用可能に (「ウェルココ」  
<https://wellcoco.jp/>参照)



出典: 1 Buntrock et al. Lancet Psychiatry, 2024. 2 Furukawa et al. Nature Medicine 2025. 3 Akechi et al, Br J Psychiatry, in press.

画像は「レジトレ!®」アプリ(Furukawa et al. BMJ Open 2022から許可を得て転載)

## おわりに

1. 労働者におけるメンタルヘルス不調は増加傾向にあり、メンタルヘルス対策は一層重要になる。
2. ストレスチェック制度が小規模事業場に義務化されるにあたり、努力義務である職場環境改善も重要であることを認識し、小規模事業場にも50人以上規模事業場にも、ツールの情報提供など周知・啓発を行っていただきたい。
3. ストレスチェック制度は総合的なメンタルヘルス対策の取組みの中に位置づけられるべきである。ストレスチェック制度と並行して、心の健康づくり計画の策定、相談窓口の設置、職場復帰プログラムの策定などを事業場に働きかけていただきたい。
4. 本年4月から努力義務となった「治療と就業の両立支援」および「高齢者の労働災害防止」にもメンタルヘルスと関連した対応が含まれているので、必要に応じて事業場を支援いただきたい。
5. 健康経営<sup>®</sup>では、新しい心の健康づくりの取組みがはじまっており、労働衛生機関としても活用していただきたい。

※健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。