

(通信)働く人のメンタルヘルスと  
キャリアコンサルティング  
(事前学習編)

キャリアコンシューナー  
株式会社リバーズ

# 本講習の概要

長時間労働や成果主義的な人事制度が取り入れられるなど、近年は働く人を取り巻く環境もストレスフルな状況が進んでいます。そして実際のキャリアコンサルティングでも、メンタルヘルスに絡んだ相談が非常に多くなっています。

今や「キャリア支援」とメンタルヘルスは切り離せないテーマとなっています。キャリアコンサルタントは、メンタルヘルスの知識や背景を理解した上で、クライアントの状況に寄り添わなければなりません。

当講習では、キャリアコンサルティングをする上で、メンタルヘルスの問題を抱える可能性のあるクライアントに、どのように対応していけばいいか、そのスキルを習得することを目的とします。

まずは、メンタルヘルスの知識、基礎的な精神医学、メンタルヘルスを取り巻く背景、現況を理解し、その上で事例を見ながら、メンタルヘルス不調者へのキャリアコンサルティングのポイントを学習します。

# 働く人のメンタルヘルスとキャリアコンサルティング (事前学習編)

- (1) キャリアコンサルティングにおけるメンタルヘルスの知識の必要性
- ・(2) メンタルヘルスとは
- ・(3) メンタルヘルスを取り巻く環境
- ・(4) こころの病気について理解を深めよう  
依存症・うつ病・強迫性障害・双極性障害  
・統合失調症・発達障害・不安症
- (5) 事例(新入社員に生じたメンタル不調)
- (6) ストレスチェック制度 . . . . .

.....

(1) キャリアコンサルティングにおける  
メンタルヘルスの知識の必要性

.....

# (1) キャリアコンサルティングにおける メンタルヘルスの知識の必要性

職場において、強いストレスや精神疾患を抱えた相談者がキャリアコンサルタントのもとを訪ねてくることもあるかもしれません。

キャリアコンサルタントは、メンタルヘルスの知識や背景を理解した上で、クライアントの状況に寄り添わなければなりません。

そのため、キャリアコンサルタントには精神医学、心理学、労働衛生に関連する法律など、基本的な知識が求められます。

また、キャリアコンサルタントとして、どのような問題にどこまで関わることができるのか、その限界と、限界を超えたときの対応(リファーなど)についても理解しておく必要があります。

# メンタルヘルスとキャリア形成の関係

メンタルヘルスが安定していると、業務に対して前向きに取り組むことができ、自己効力感も向上します。

これは、キャリアの成長にも好影響を与え、持続的な成功に繋がります。

メンタルヘルスの維持と並行してキャリアの目標設定やスキルアップをサポートすることで、長期的な成長を促進します。

## キャリアの方向性の明確化:

自分の価値観やスキル、長期的なキャリア目標に基づいて、どのような職業や役職が適しているかを明確にします。

## ストレスとキャリア形成のバランス:

業務におけるストレスを管理しながら、キャリアを成長させるための戦略を考えます。

## 自己効力感の向上:

キャリアコンサルティングを通じて、自己効力感を高め、困難な状況に前向きに取り組む力を養います。

# キャリアコンサルタントと守秘義務

キャリアコンサルタントは法的に守秘義務が課せられているため、クライアントは安心して話をすることができます。

キャリアコンサルタント 倫理綱領

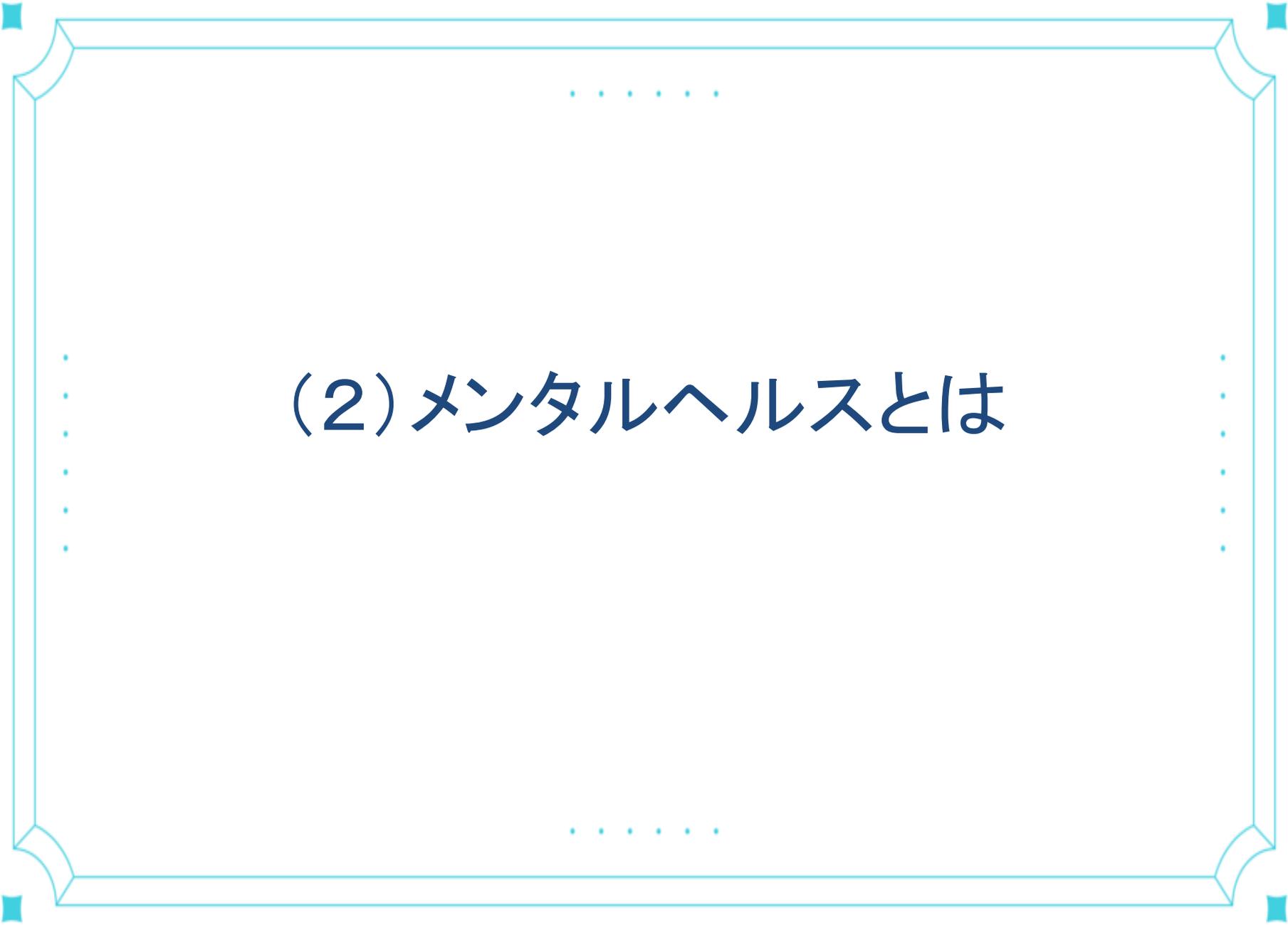
(守秘義務) **第5条** **キャリアコンサルタントは、業務並びにこれに関連する活動に関して知り得た秘密に対して守秘義務を負う。但し、相談者の身体・生命の危険が察知される場合、又は法律に定めのある場合等は、この限りではない。**

2 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングにおいて知り得た情報により、組織における能力開発・人材育成・キャリア開発・キャリア形成に関する支援を行う場合は、プライバシーに配慮し、関係部門との連携を図る等、責任をもって適切な対応を行わなければならない。

3 キャリアコンサルタントは、スーパービジョン、事例や研究の公表に際して、相談者の承諾を得て、業務に関して知り得た秘密だけでなく、個人情報及びプライバシー保護に十分配慮し、相談者や関係者が特定される等の不利益が生じることがないように適切な措置をとらなければならない。

引用 キャリアコンサルタント 倫理綱領

<https://www.career-cc.org/files/rinrikoryo20240101.pdf>



(2) メンタルヘルスとは

## (2) メンタルヘルスとは

世界保健機関(WHO)は、メンタルヘルスを「すべての個人が自らの可能性を認識し、生命の通常のスレスに対処し、生産的かつ効果的に働き、コミュニティに貢献することができる健全な状態」と定義している。

世界の多くの人々にとって、メンタルヘルスと仕事は密接に関係している。メンタルヘルスは、心の健康問題がないことを意味するものではなく、むしろ、人々が日々のスレスに対処し、自分の能力を発揮し、よく学び、よく働き、自身の所属するコミュニティに貢献することができる、精神的なウェルビーイングが保たれている状態であると言える。

# メンタル・ヘルスの三基準

心身が十分に  
機能している  
こと

環境に積極的に  
適応している  
こと

自己の可能性を  
十分に発揮して  
いること

公益財団法人日本生産性本部  
メンタル・ヘルス研究所

# 職場における心の健康づくり

～労働者の心の健康の  
保持増進のための指針～

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00002.html)



厚生労働省では、国、事業者、労働者をはじめとする関係者が一体となって総合的かつ計画的に労働者の安全と健康を守り、労働災害防止対策に取り組むことができるよう 労働安全衛生法の規定に基づいて「第14次労働災害防止計画」を策定しています。

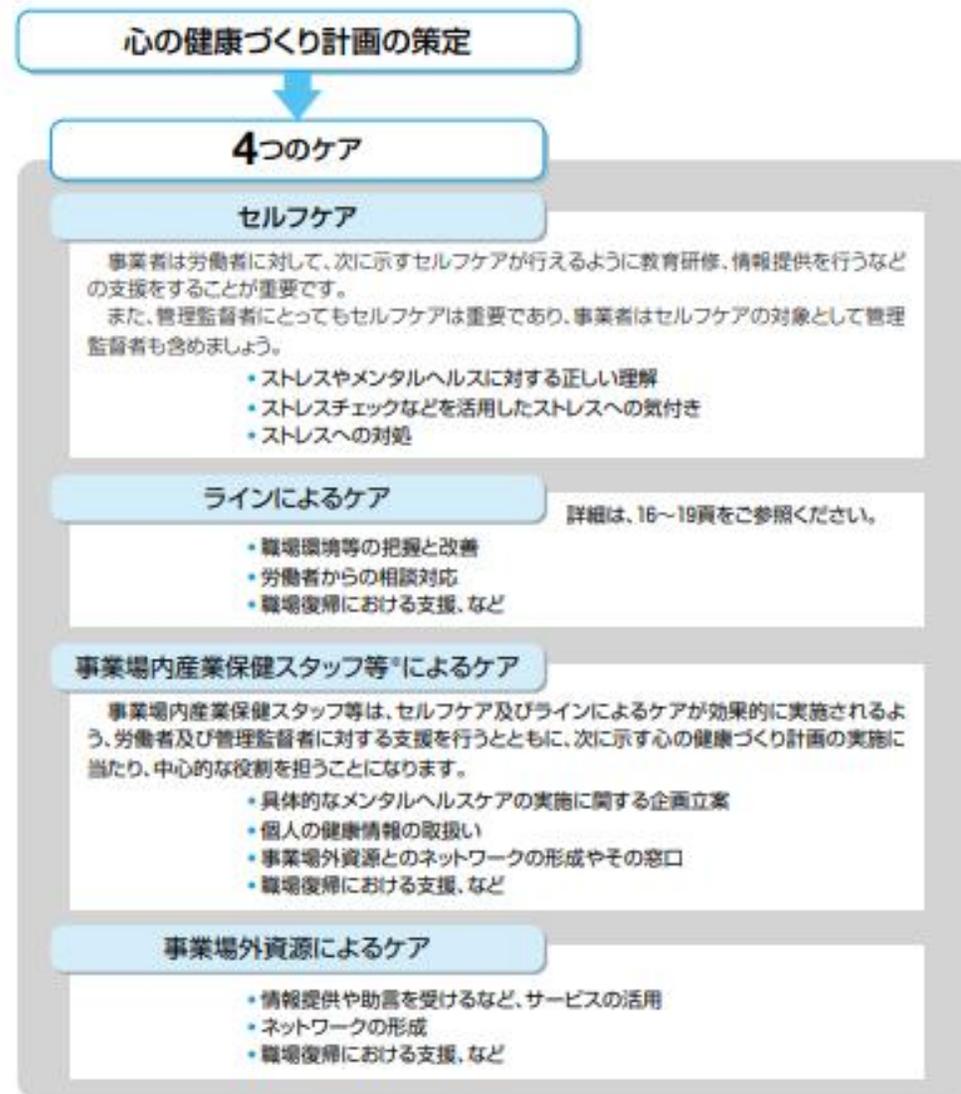


# メンタルヘルスの「4つのケア」



メンタルヘルスクエアは、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び「事業場外資源によるケア」の「4つのケア」が継続的かつ計画的に行われることが重要です。

事業者は、①心の健康計画の策定、②関係者への事業場の方針の明示、③労働者の相談に応ずる体制の整備、④関係者に対する教育研修の機会の提供等、⑤事業場外資源とのネットワーク形成などを行います。



# 事業所内産業保健スタッフ

## トータル・ヘルスプロモーション・プラン(THP) 6人衆について

### 《それぞれの役割》

#### ■産業医:健康測定(THP6人衆の長)

- ・問診、診察
- ・生活状況調査(仕事の内容、運動歴等)
- ・医学的検査(形態、循環機能、血液、尿、その他)
- ・運動機能検査(全身持久性、筋力、柔軟性、敏捷性、平衡性、筋持久性)
- ・健康測定結果をもとに、運動等の指導票を作成

#### ■運動指導担当者

運動プログラムの作成及び運動指導

#### ■運動実践担当者

運動実践の為の指導

#### ■産業保健指導担当者:保険指導

- ・勤務状態や生活習慣に配慮した生活指導(睡眠、喫煙、飲酒口腔保健、など)

#### ■心理相談担当者:心理相談

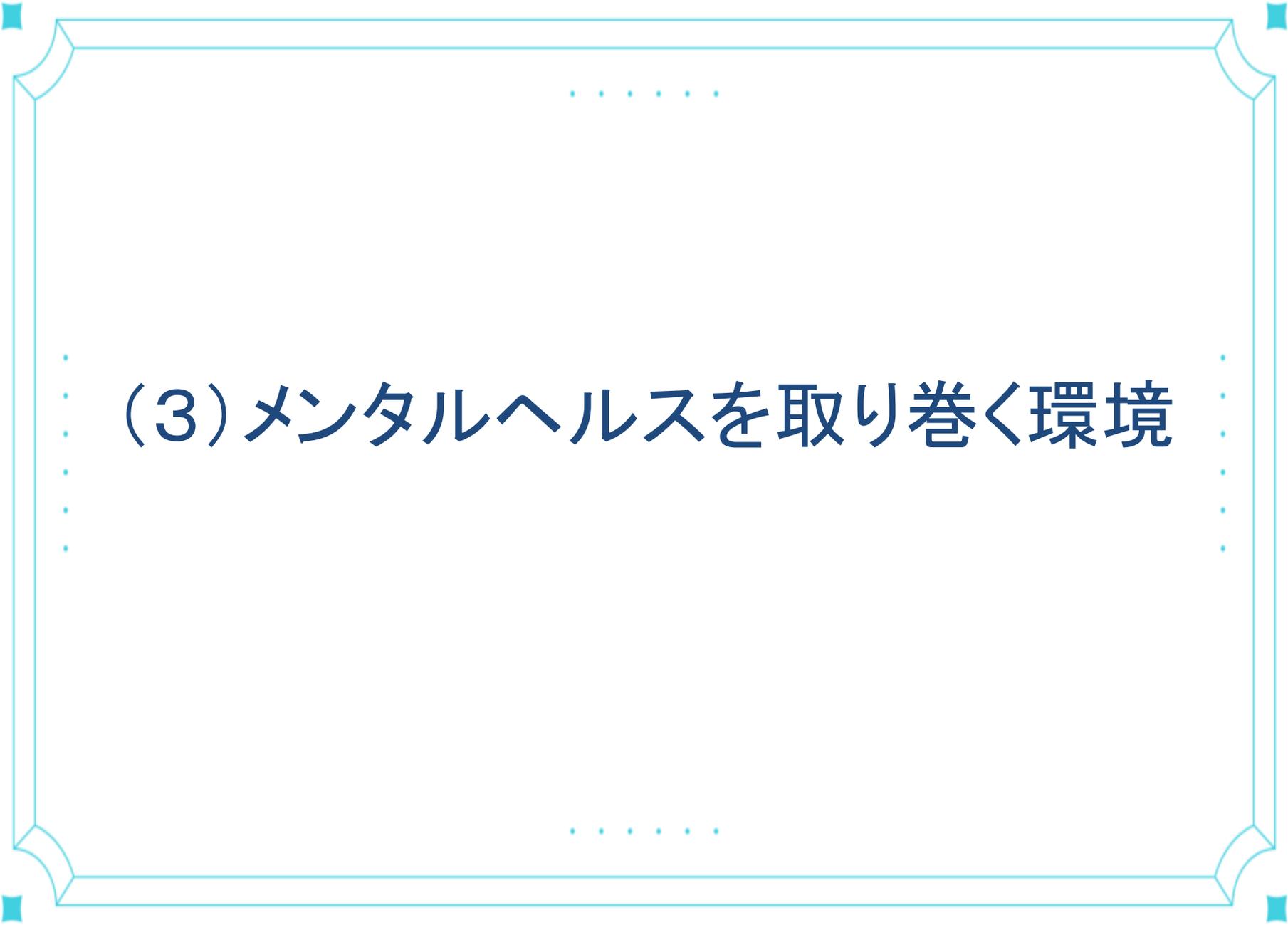
- ・ストレスに対する気づき
- ・リラクセーションの指導
- ・良好な職場の雰囲気づくり

#### ■産業栄養指導担当者:栄養指導

- ・食生活、食行動の評価と改善指導

# メンタルヘルスの「4つのケア」



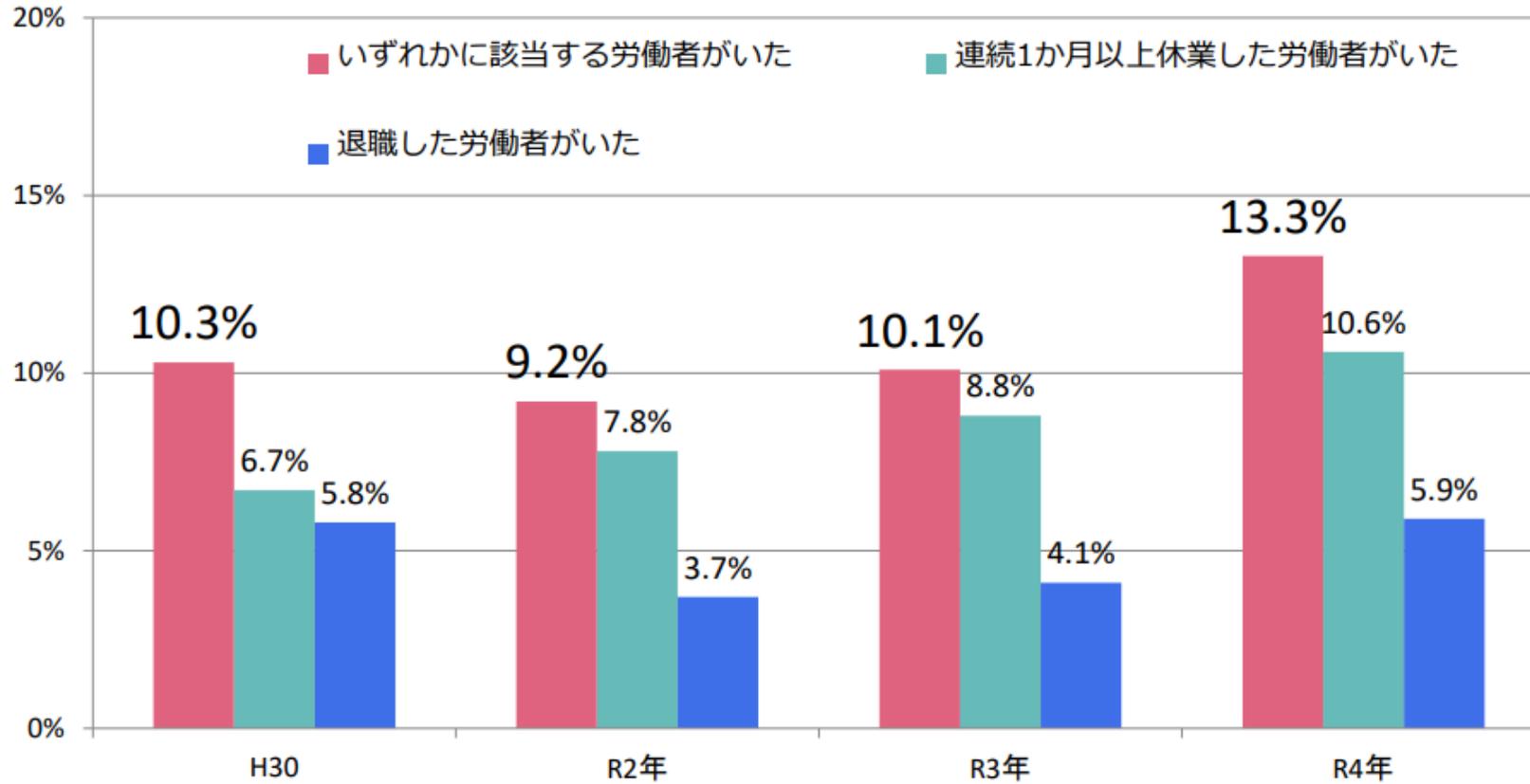


(3) メンタルヘルスを取り巻く環境

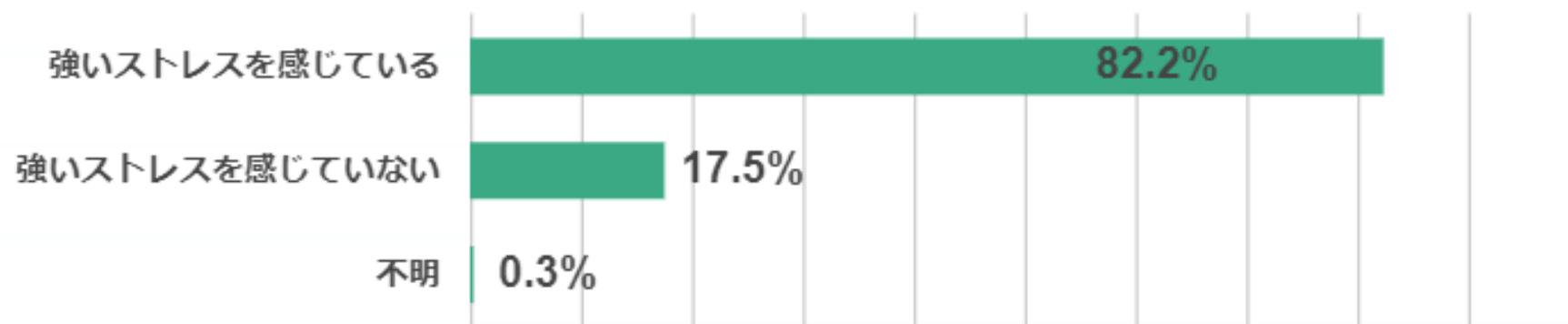
# (3) メンタルヘルスを取り巻く環境

厚生労働省「職場におけるメンタルヘルス対策の現状等」

## メンタルヘルス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



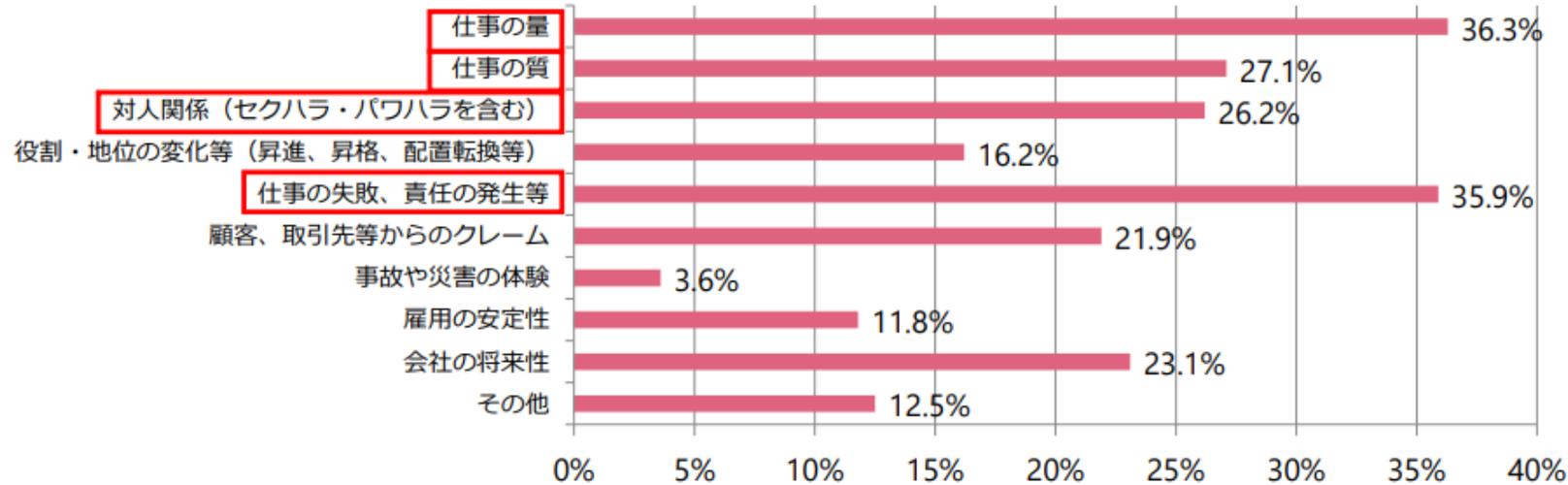
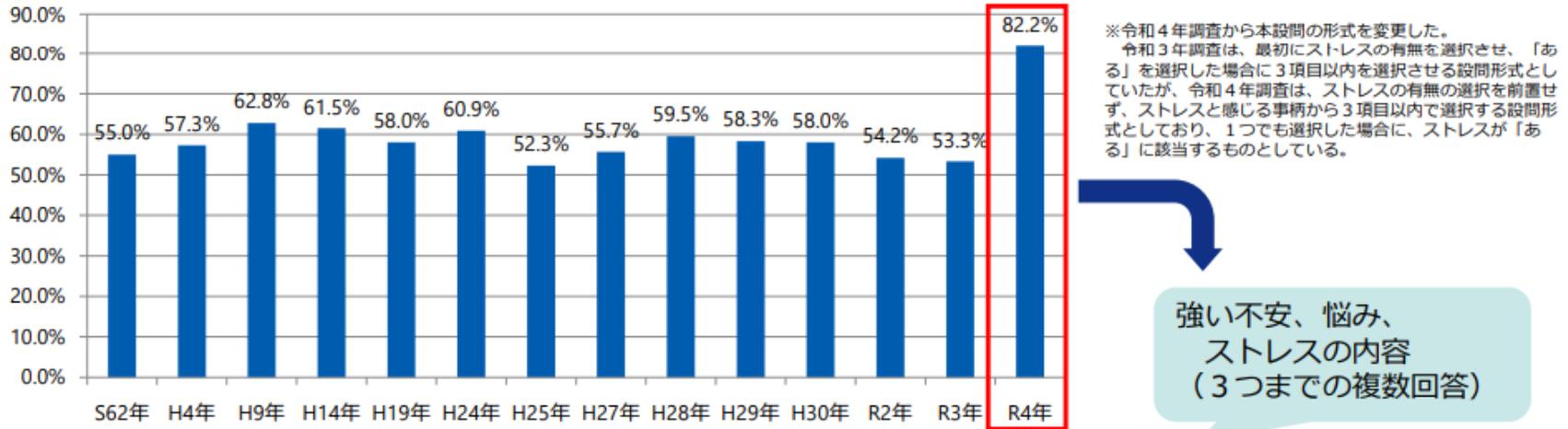
## ❁ 労働者のストレス状況



現在の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、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は全体の8割を超えている。

出典：厚生労働省 令和4年 労働安全衛生調査(実態調査)

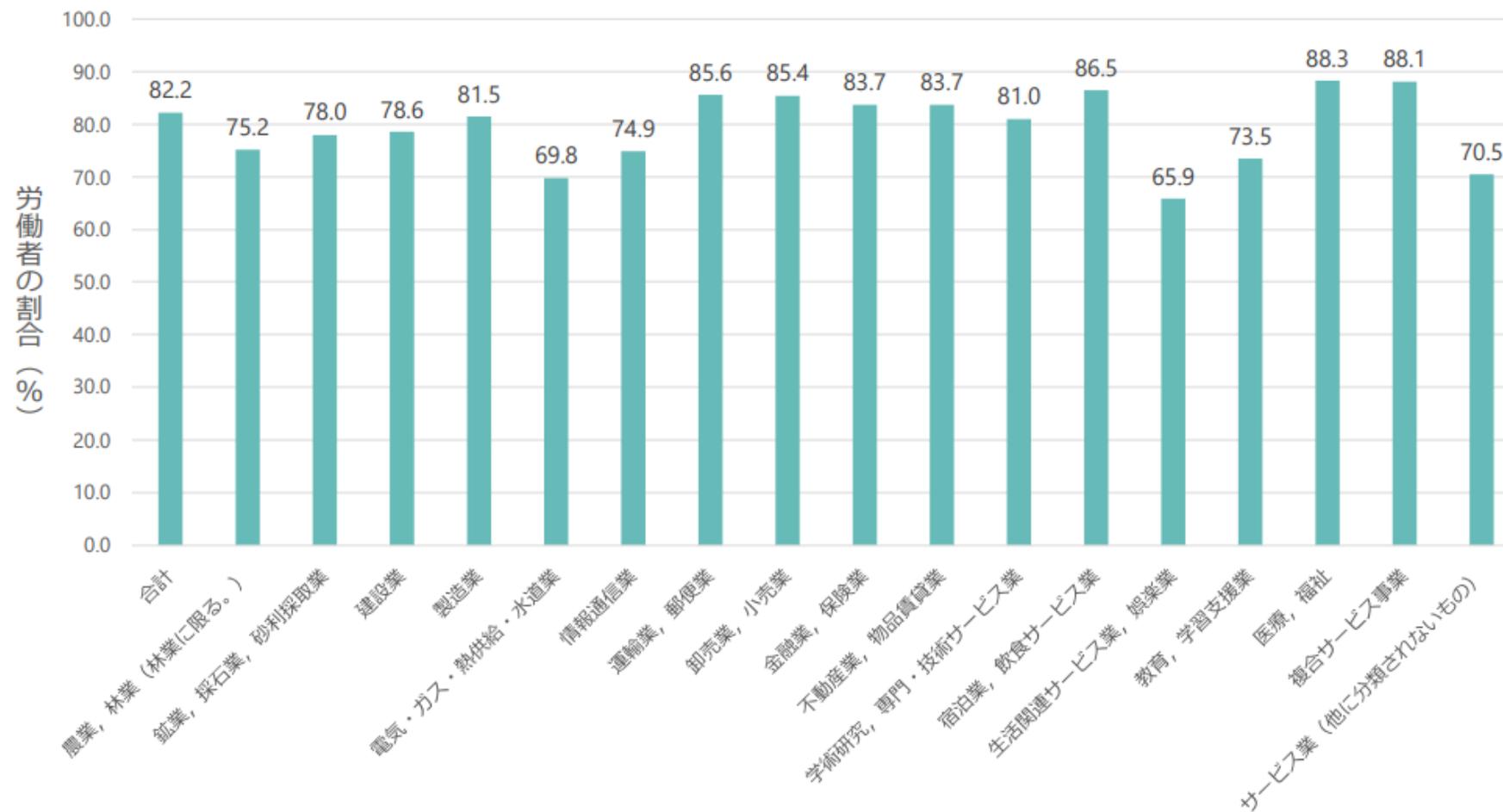
## 職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合



※ストレスがある者を100として集計

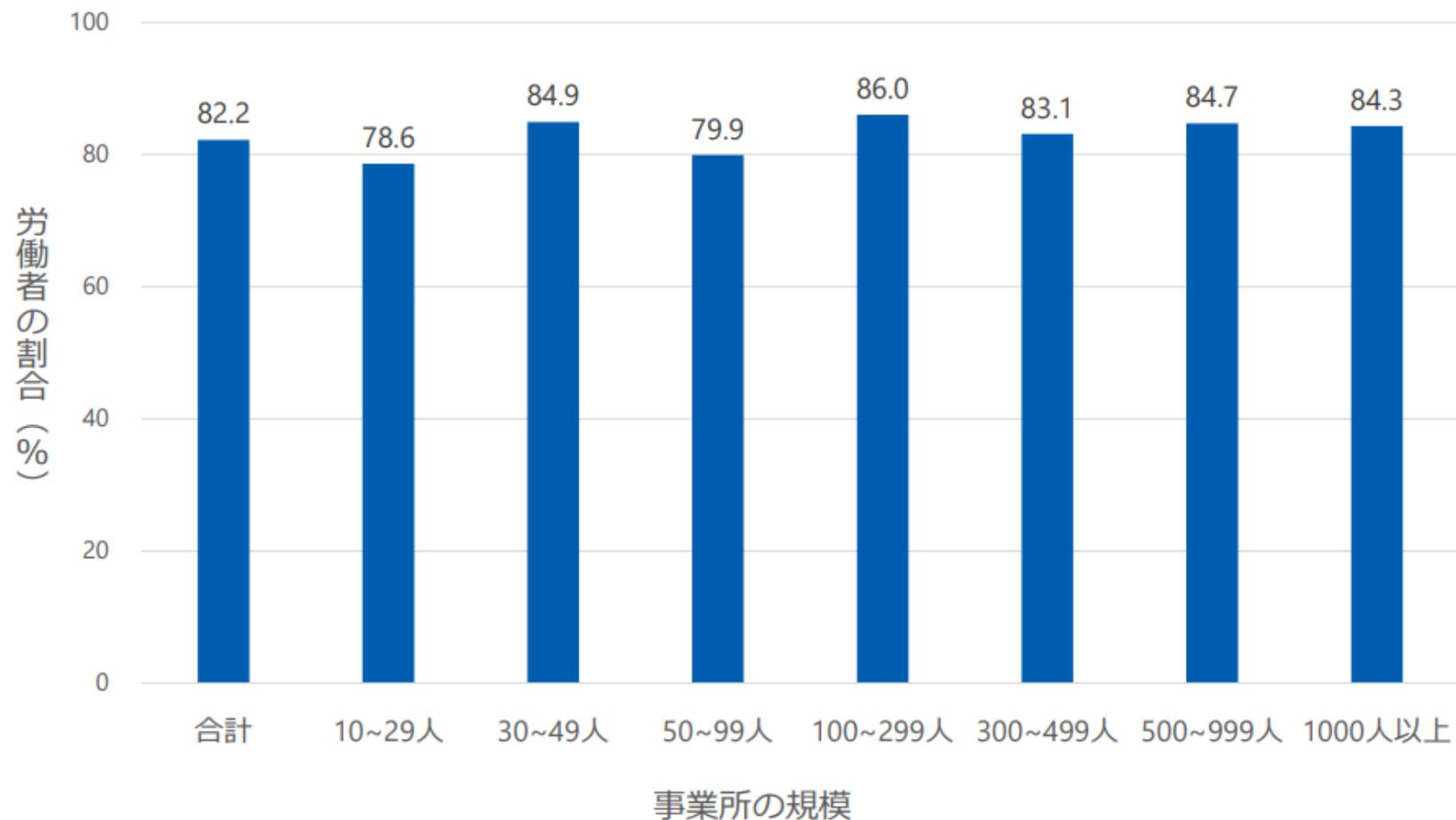
出典：労働者健康状況調査、労働安全衛生調査（実態調査）

## 職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合 (業種別)



(出典) 令和4年労働安全衛生調査 (実態調査)

## 職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合 (事業所規模別)



## 「精神障害の労災認定」とは

精神疾患とは、気分が落ち込み、妄想、幻覚、幻聴などに悩まされる心の疾患のことです。よく知られる症状としては、うつ病や統合失調症、躁うつ病(双極性障害)などが挙げられます。これらの症状で精神状態が不安定となり、日常生活や仕事に支障をきたす状況を「精神障害」といいます。

昨今は、この精神障害に悩む労働者が増加しています。2008年のリーマンショックより社会問題として取りざたされ、コロナショックにより加速した精神障害に関する問題を受け、厚生労働省は2011年に「心理的負荷による精神障害の認定基準」を新設しました。

## 心理的負荷による精神障害の認定基準（厚生労働省）

### 【精神障害の業務上外の判断】

精神障害の労災認定のためには、以下の3つの要件をいずれも満たす必要があります。

- (1) 認定基準の対象となる精神障害（国際疾病分類第10回修正版（ICD-10）第V章「精神および行動の障害」に分類される精神障害）を発病
- (2) 対象疾病の発病前おおむね6ヶ月間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- (3) 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

また、改正労働施策総合推進法によるパワーハラスメント防止措置義務の法制化に伴い、令和2年6月から、業務による心理的負荷を評価する「業務による心理的負荷評価表」の具体的出来事等に「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が追加されました。パワーハラスメントに該当しない優越性のない同僚間の暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせについても、同表に具体例が記載されています。

精神疾患を抱えた従業員が増加の一途をたどっている昨今の現状を受け、政府は2023年(令和5年)9月に法改正を実施し、「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」が変更される運びとなりました。

## 「業務による心理的負荷評価表」の見直し

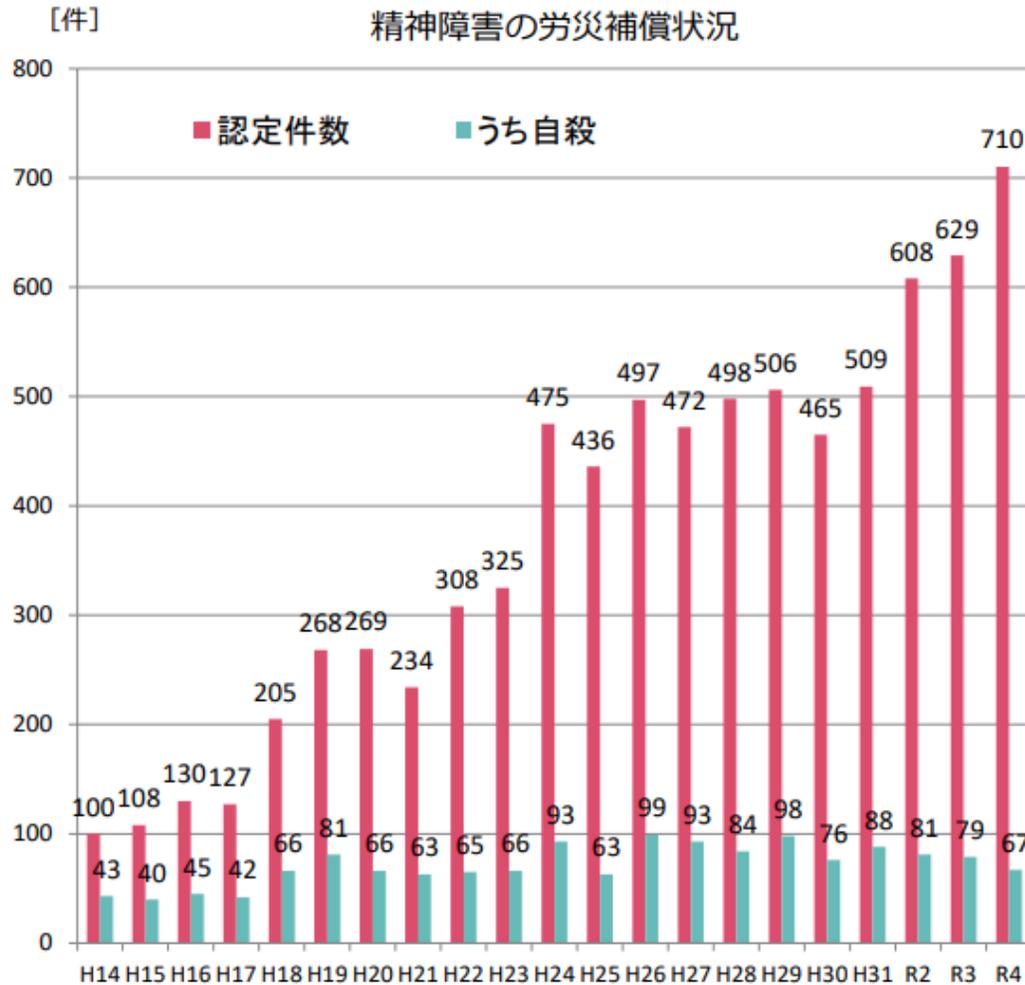
「業務による心理的負荷評価表」は、「認定基準の対象となる精神障害を発症する前のおよそ6ヶ月の間に、『仕事を理由とした強い心理的負荷』が認められること」の判断をするための評価表です。

強い心理的負荷の内容にはさまざまな要素がありますが、例えば長時間労働や休日出勤などによる連続勤務を理由とした負担などが挙げられます。休みなく働き続けることは、肉体的な疲労に加え、休息やプライベートの時間が取れないなどの精神的苦痛も伴うため、労働者に大きな負担がかかることとなります。

今回は、このような具体例が記された評価表に、新たに以下の例が心理的負荷とされる具体的な出来事に含まれる運びとなりました。

- ・顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた(カスタマーハラスメント)
- ・感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した

## 精神障害の労災補償状況



注：自殺には未遂を含む

精神障害の出来事別支給決定件数  
(上位10項目) (令和4年度)

順位	出来事の種類	支給決定件数*
1	パワーハラスメント	147 (12)
2	悲惨な事故や災害の体験・目撃	89 (1)
3	仕事内容・仕事量の(大きな)変化	78 (16)
4	同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせ	73 (0)
5	セクシュアルハラスメント	66 (0)
6	特別な出来事	61 (4)
7	(重度の)病気やケガ	42 (2)
8	2週間以上にわたって連続勤務	38 (9)
9	上司とのトラブル	23 (5)
10	1か月に80時間以上の時間外労働	21 (2)

※ ( ) 内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数。

出典：精神障害の労災補償状況

図2 精神障害の請求件数、決定及び支給決定件数の推移



厚生労働省の「令和5年度過労死等の労災補償状況」によると、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害が労災認定され、支給決定された件数は883件で、前年度の710件より173件増加しました。精神障害による労災請求件数は3,575件で、前年度より892件の大幅な増加となりました。支給決定件数、請求件数ともに過去最多を更新しています。そのため、職場のメンタルヘルス対策は、社員・従業員のためにも、企業のためにも最重要課題となっています。

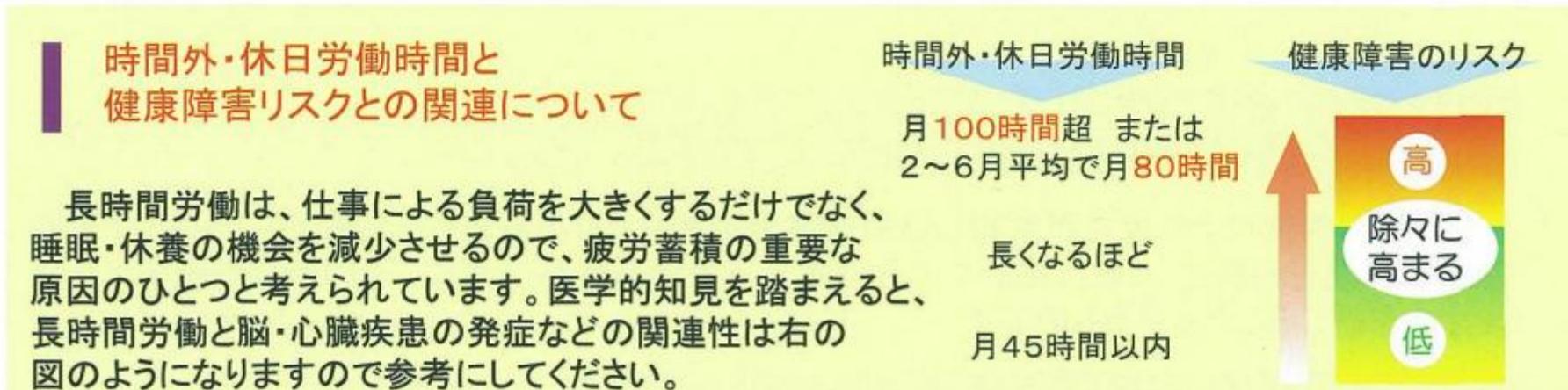
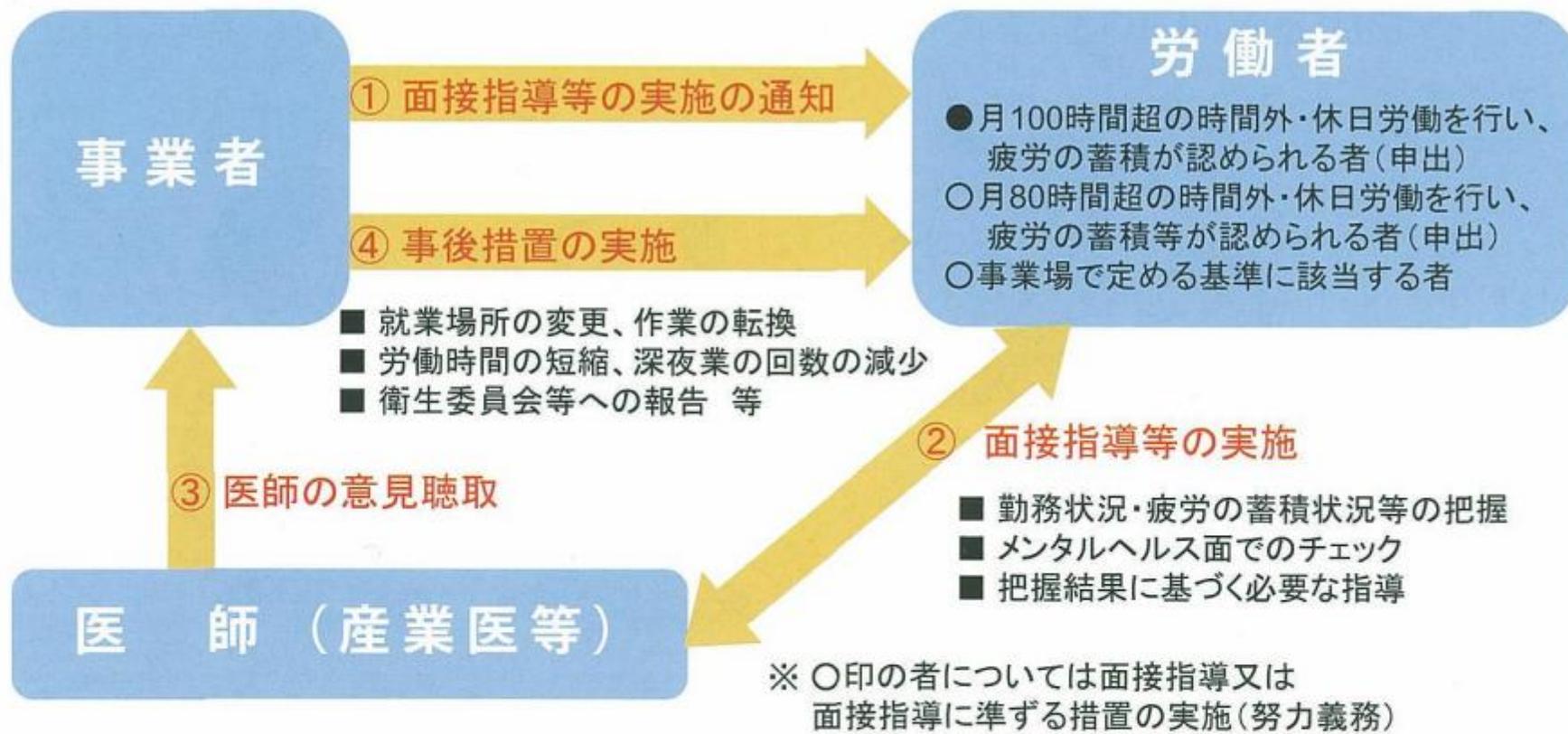
## 労災申請は「医療、福祉」「製造業」に多い

精神障害による労災の請求件数を業種別に見ると、

- 「医療、福祉」887件、
- 「製造業」499件、
- 「卸売業、小売業」491件の順で多くなっています。

支給決定件数は

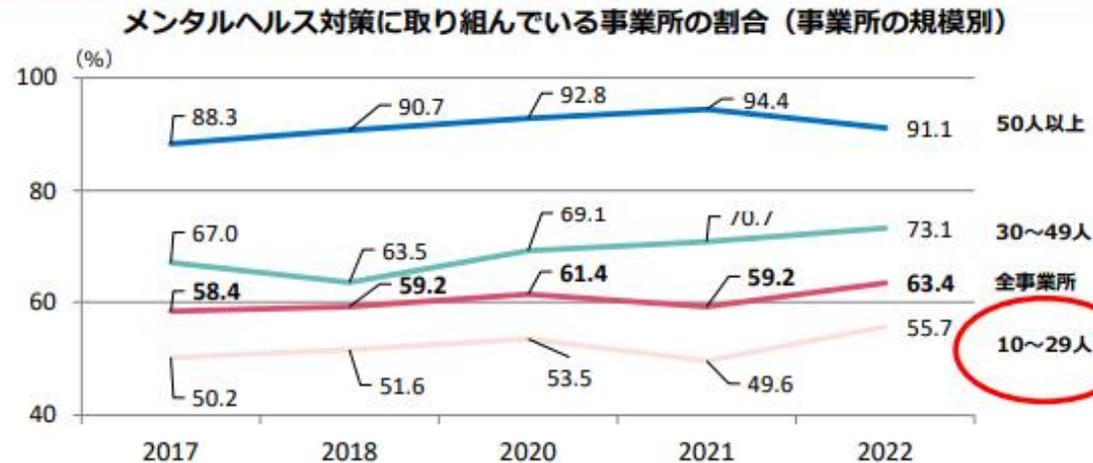
- 「医療、福祉」219件、
- 「製造業」121件、
- 「卸売業、小売業」103件となっています。



# メンタルヘルス対策の取り組み状況

厚生労働省「職場におけるメンタルヘルス対策の現状等」

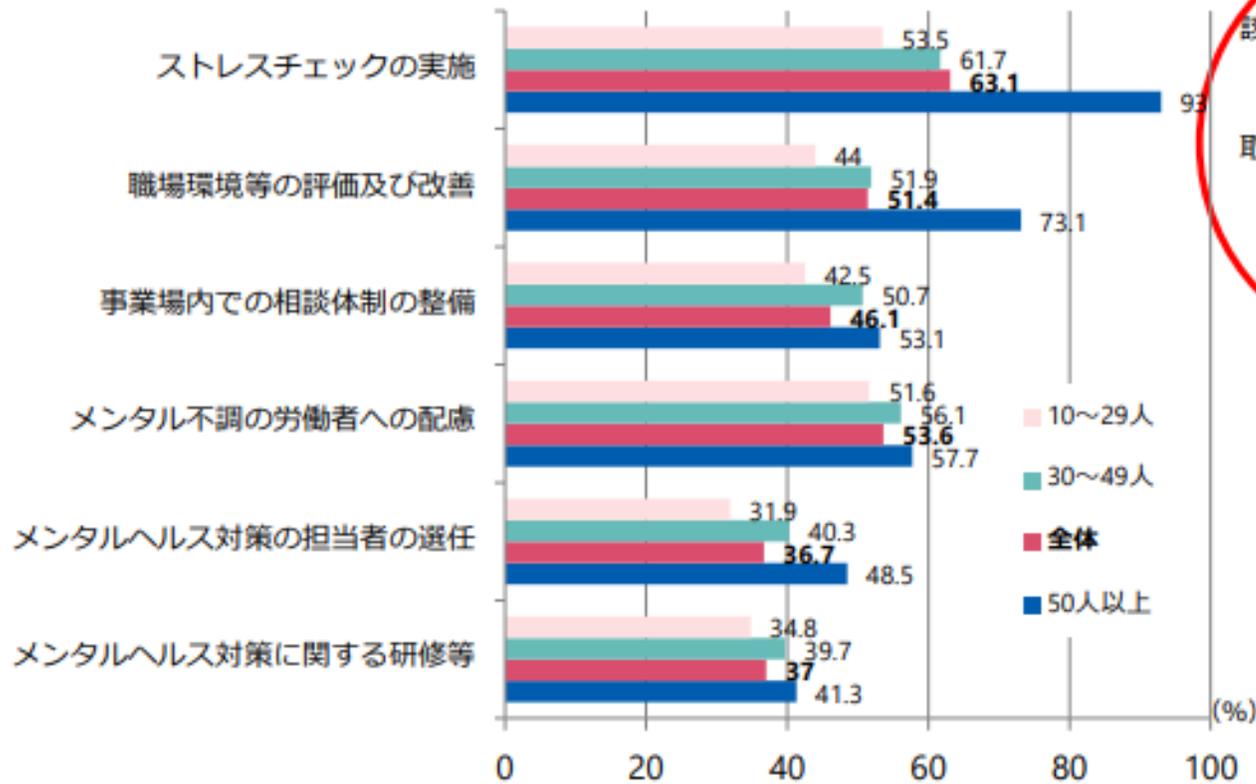
## メンタルヘルス対策の実施状況



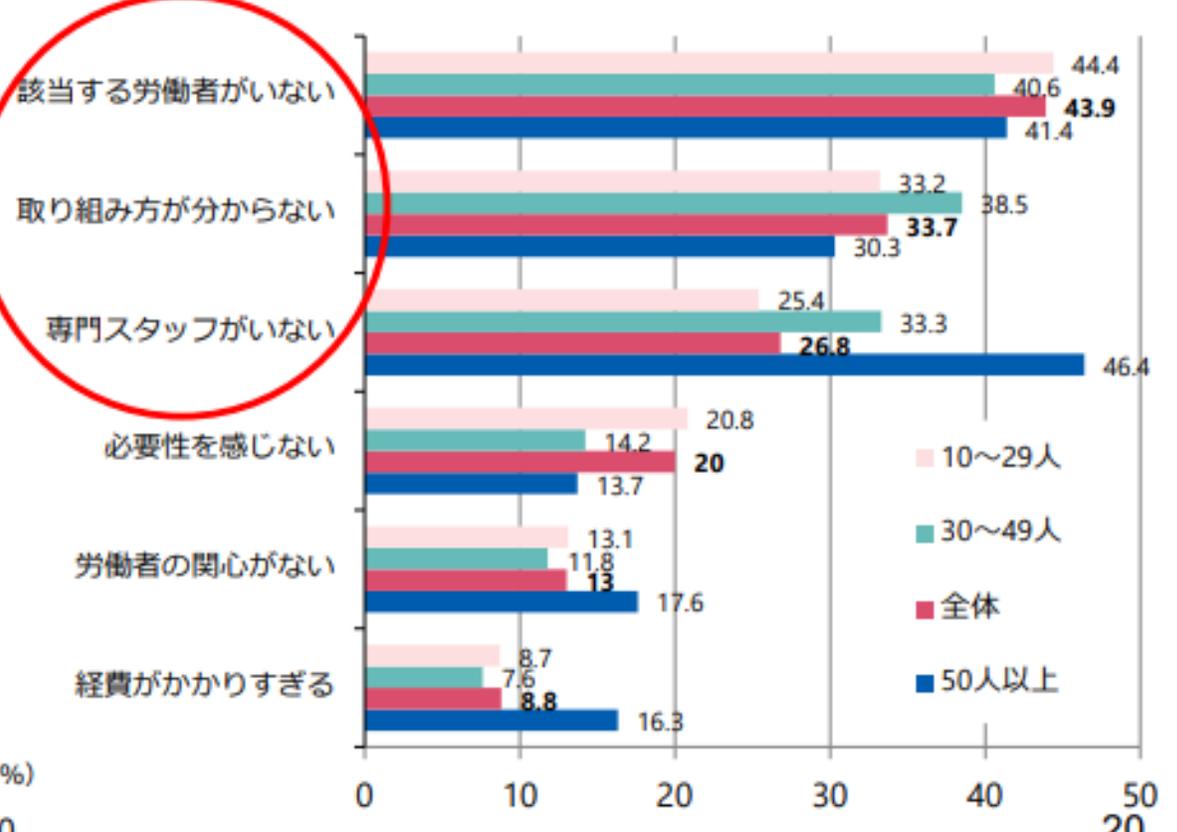
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、令和4年は63.4%となっている。また、事業所の規模別にみると、50人以上の事業所は90%を超える割合となっている一方、10人～29人の事業所は55.7%となっている。なお、大綱において、令和4年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とすることを目標としている。

# メンタルヘルス対策の取り組み状況

## メンタルヘルス対策の取り組み内容（事業所の規模別、2022年）



## メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由（2020年）



（出典）労働安全衛生調査（実態調査）

.....

(4) こころの病気について  
理解を深めよう

.....

## (4) こころの病気について理解を深めよう

メンタルヘルスは、体の健康ではなく、こころの健康状態を意味します。体が軽いとか、力が湧いてくるといった感覚と同じように、心が軽い、穏やかな気持ち、やる気が湧いてくるような気持ちの時は、こころが健康といえるでしょう。

しかし、だれでも気持ちが沈んだり、落ち込んだりすることはあります。日々の生活の中でストレスを感じることも少なくありません。気分が落ち込んだり、ストレスを感じることは自然なことですが、このような気分やストレスが続いてしまうと、こころの調子をくずしてしまう原因にもなります。さらにこころの不調は、周囲の人に気づかれにくく、自分からも伝えづらいため、回復に時間がかかってしまうこともあります。

近年、こころの病気は増えていて、生涯を通じて5人に1人がこころの病気にかかるともいわれています。こころの病気は特別な人がかかるものではなく、ストレスなどが積み重なることがきっかけとなって、かかってしまうことがあるように、誰でもかかる可能性があるのです。眠れない、気分が沈む状態が続いてしまうなど、人によって症状はさまざまです。

## • 「依存症」とは

依存症は、日々の生活や健康、大切な人間関係や仕事などに悪影響を及ぼしているにも関わらず、特定の物質や行動をやめたくてもやめられない(コントロールできない)状態となってしまいます。

- 依存症にはアルコールやニコチン、薬物などに関連する物質依存症とギャンブル等の行動や習慣に関連する行動嗜癖があります。
- これらは、特定の物質や行動を続けることにより脳に変化が起きることにより症状が引き起こされる病気で、本人のこころの弱さのために起きている現象ではありません。

日本では、アルコール依存症：約10万人、薬物依存症：約1万人、ギャンブル等依存症：約3,000人が病院で治療を受けています。依存症は本人も依存症と気づいていないことが多いため、患者さんの数と治療者数の間に大きな差が生じているのです。

## ・「うつ病」とは

一日中気分が落ち込んでいる、何をしても楽しめないといった精神症状とともに、眠れない、食欲がない、疲れやすいなどの身体症状が現れ、日常生活に大きな支障が生じている場合、うつ病の可能性がります。

うつ病は、精神的ストレスや身体的ストレスなどを背景に、脳がうまく働かなくなっている状態です。また、うつ病になると、ものの見方や考え方が否定的になります。

うつ病かなと思ったら、自己判断をせずに、総合病院の精神科や心療内科、精神科のクリニックなどに相談しましょう。内科などのかかりつけの医師に相談したり、保健所や精神保健福祉センターの相談窓口を利用することもできます。

うつ病を克服するためには、早めに専門家に相談し、しっかりと休養をとることが大切です。

.....

- 「強迫性障害」とは

強い「不安」や「こだわり」によって日常生活に支障が出る病気です。「ドアに鍵をかけたかな？」「鍋を火にかけたままかも」と、不安になって家に戻ったという経験は、一般の人にも認めます。

- これらのような不安やこだわりが過度になり、例えば戸締まりや火の元を何度も何度もしつこく確認しても安心できなかったり、特定の数字にこだわるあまり生活が不便になったりする場合は、「強迫性障害」かもしれません。世界保健機関（World Health Organization: WHO）の報告において、生活上の機能障害をひきおこす10大疾患の一つとされています。
- .....

## • 「双極性障害」とは

うつ病だと思いながらも、極端に調子がよくなって活発になる時期がある場合は、双極性障害(躁うつ病)かもしれません。双極性障害では、ハイテンションで活動的な躁状態と、憂うつで無気力なうつ状態を繰り返します。躁状態になると、眠らなくても活発に活動する、次々にアイデアが浮かぶ、自分が偉大な人間だと感じられる、大きな買い物やギャンブルなどで散財するといったことがみられます。

躁状態ではとても気分がよいので、本人には病気の自覚がありません。そのため、うつ状態では病院に行くのですが、躁状態のときには治療を受けないことがよくあります。しかし、うつ病だけの治療では双極性障害を悪化させてしまうことがあります。本人だけでなく、周囲の人も、日頃の様子や気分の波を見守り、躁状態に気づくことが大切です。

## • 「統合失調症」とは

- 統合失調症は、こころや考えがまとまりづらくなってしまいう病気です。そのため気分や行動、人間関係などに影響が出てきます。統合失調症には、健康なときにはなかった状態が表れる陽性症状と、健康なときにあったものが失われる陰性症状があります。陽性症状の典型は、幻覚と妄想です。幻覚の中でも、周りの人には聞こえない声が聞こえる幻聴が多くみられます。陰性症状は、意欲の低下、感情表現が少なくなるなどがあります。周囲から見ると、独り言を言っている、実際はないのに悪口を言われたなどの被害を訴える、話がまとまらず支離滅裂になる、人と関わらず一人でいることが多いなどのサインとして表れます。早く治療を始めるほど、回復も早いといわれていますので、周囲が様子に気づいたときは早めに専門機関に相談してみましよう。

.....

- 「発達障害」とは

発達障害は、脳の働き方の違いにより、物事のとらえかたや行動のパターンに違いがあり、そのために日常生活に支障のある状態です。

発達障害には、

知的能力障害(知的障害)、

自閉スペクトラム症、

注意欠如・多動症(ADHD)、

限局性学習症(学習障害)、

協調運動症、などが含まれます。

同じ障害名でも特性の現れ方が違ったり、他の発達障害や精神疾患を併せ持つこともあります。

.....

## • 不安症とは

不安症とは差し迫った出来事に対する恐怖や、将来に対する不安が過剰となり、行動や社会生活に影響を与える状態が、成人の場合は6ヶ月、子どもの場合は4週間、続いている状態です。

- 恐怖や不安は現実の出来事や、身体疾患、特殊な物質の使用、治療薬、環境刺激などによって生じることがありますが、そのような理由のある恐怖、不安は含めません。また不安とともに、動悸、呼吸困難、震え、発汗などの身体症状が生じることがあります。
- 特にパニック発作と呼ばれるタイプでは、強い不安と共に、こうした身体症状が急激に生じることが特徴です。

.....

- **こころの病気は、誰でもかかりうる病気です**

こころの病気で病院に通院や入院をしている人たちは、平成29年国内で約420万人(厚生労働省 令和2年患者調査)にのぼりますが、これは日本人のおよそ30人に1人の割合です。

生涯を通じて5人に1人がこころの病気にかかるともいわれています。

- こころの病気は特別な人がかかるものではなく、誰でもかかる可能性のある病気といえるでしょう。

- **こころの病気は回復しうる病気です**

こころの病気にかかったとしても、多くの場合は治療により回復し、社会の中で安定した生活をおくることができるようになります。

最近では、効果が高く副作用の少ない治療薬も出ていますので、以前よりも回復しやすくなっています。

こころの病気になった場合は、体の病気と同じように治療を受けることが何よりも大切です。

ただし、早く治そうと焦って無理をすると、回復が遅れることがあります。「焦らず、じっくりと治す」という気持ちで臨むことが回復への近道です。

.....

.....

- ・キャリアコンサルタントとして、どのような問題にどこまで関わることができるのか、その限界と、限界を超えたときの対応（リファーなど）についても理解しておく必要があります。

相談内容が自分では解決できないと考えられる場合には、社内外の専門家に相談を勧めることが重要です。

相談をされるとアドバイスをしたり励ましたくなるかもしれませんが、心の不調の場合、悲観的なものの考え方になっていることに対して励ますことが逆効果であったり、疾病により辞職などの考えに至っていることもあったりするため注意が必要です。

.....

.....

## (5) 事例 (新入社員に生じたメンタル不調)

.....

厚生労働省 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」より

.....

## 『皆さんのところにAさんが相談に来られたら、どのように対応されますか』

新入社員Aさんがメンタル不調となった例です。

今からお伝えする事例で、上司が精神科か心療内科で診察を受けるよう勧めた後で、あなたのところにAさんが相談に来られた、設定としましょう。

この状況で、あなたはAさんが語られるどの部分が気になるでしょうか。

この事前講習ではキャリアコンサルタントの自分ならどうするか考えていただきます。

この後のオンライン講習で注目すべきポイントを解説いたします。

では、事例を見ていただきながら、考えてみてください。

## (5) 事例(新入社員に生じたメンタル不調)

Aさんは高校卒業後、専門学校を修了して中堅企業に入社した23歳の女性です。就職を機に実家を出て单身生活を始めました。Aさんは穏やかで堅実な性格で、誰からも好感をもたれる人柄でした。残業も厭わず、自ら仕事を引き受けて働きました。

夏が近づく頃、Aさんから入社直後の元気がなくなってきました。いつもだるくて疲れが抜けない感じがしました。それなのに眠りが浅く、明け方早く目が覚めてそのまま眠れないことが多いのです。食欲も低下してきて、何を食べてもおいしいと感じなくなりました。体重も少し減ってきました。念のため、近くの内科医院を受診しましたが、特に異常はないとのことで胃薬が処方されたただけでした。

そのうちにいつも気分がすっきりせず、ゆううつな感じに悩まされるようになってきました。特に朝が最悪で、何とも表現しようのない嫌な気分がするのです。また、一人でいるとわけもなく悲しくなってきました。母親に電話して「寂しい」と話すうち涙が出てきました。頭が働かず思考力や判断力が落ちているとも感じました。根気がなくなって、資料を読んでも集中できず、いつの間にか他の事を考えてしまいます。

Aさんの様子の変化は、周囲にも分かるようになってきました。澆刺とした感じがなくなり、ぼんやりとしている感じでした。それに以前はなかったうっかりミスが増え、クライアントから苦情が寄せられたこともありました。心配した上司が様子を聞き、体調が悪いのではと尋ねました。けっして批判されたわけではないのですが、Aさんは周囲に迷惑をかけているのだと感じ、責任を感じました。Aさんはいつそう頑張ろうとしましたが、仕事の能率が落ちているせいか、残業が増える結果になりました。疲れがたまっていく感じがしました。ある朝、Aさんは、ついにどうしても布団から起き上がることができず、体調不良を理由に欠勤しました。翌日、遅刻して入社したAさんに上司は精神科か心療内科で診察を受けるよう勧めました。

精神科での診断はうつ病でした。医師からは、これは病気であること、休養と服薬で多くの場合回復すること、しばらくは無理をしないこと、今は判断力が落ちているので会社を辞めようなど大きな決断はしないこと、などを説明されました。まず残業を止めることが指示され、抗うつ薬と睡眠薬の服用を勧められました。

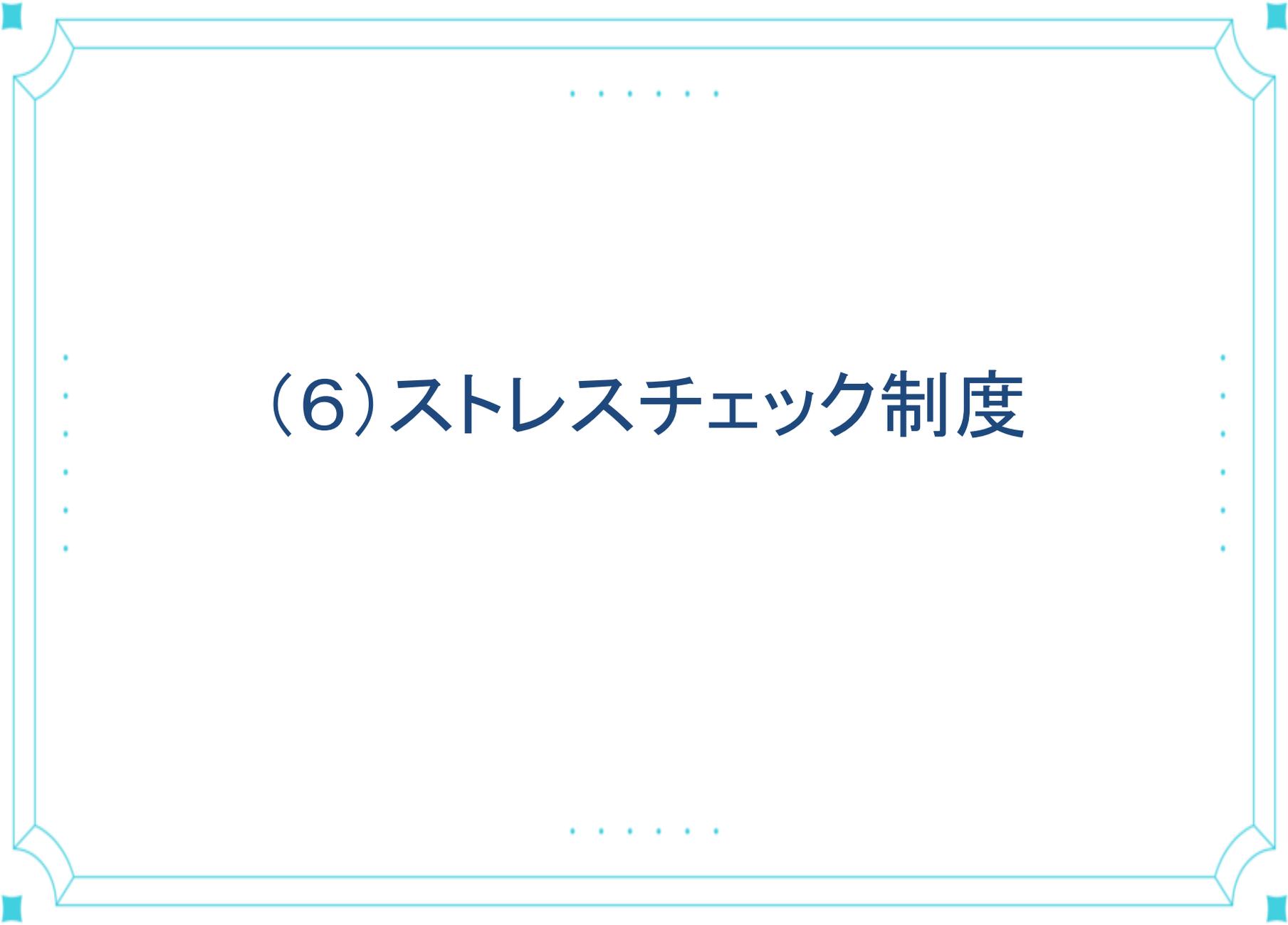
睡眠薬を使うようになって睡眠が改善し、かなり楽になりました。仕事が完全に終わっていないのに帰宅するのは心残りでしたが、やがて割り切れるようになりました。抗うつ薬を服用して1週間ほどした頃から、気分が少しずつ晴れてくるのが分かりました。主治医に報告すると「よかったですね」、「でも、治療はこれからです」、「数か月は通ってくるつもりでいてください」とのことでした。そんなに長く通うのかと少し驚きましたが、信頼できそうな医師なので、しばらく治療を受け続けることにしました。Aさんはその後も通院を続け、服薬も続けています。だいぶ自信も回復してきました。主治医も少しずつ仕事量を増やしていけると話しています。

新入社員といってもいわゆる新卒者と転職者とがありますが、ここでは学生生活を終えて新たに社会人生活を始めた方の例でした。

学校を出て仕事につく、というのは大きな変化です。学費を払って勉強する学生から働いて給料をもらう社会人になるわけで、これほどの大きな立場上の変化を経験することは人生にそれほど多くはないかもしれません。

したがって、入社直後がさまざまな負担がかかり、心身に不調が生じやすい時期であるのは当然のことです。

**『さて、皆さんのところにAさんが相談に来られたら、どのように対応されますか』**



## (6) ストレスチェック制度

## (6) ストレスチェック制度

◎ 何のためにやるのでしょうか？

労働者が自分のストレスの状態を知ること、  
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

2014(平成26)年6月に成立した改正労働安全衛生法により、  
2015(平成27)年12月からストレスチェック制度が義務化されました。  
2025年5月に50人未満の事業場も含め全ての事業場へ義務化される  
ことが決まりました。施工は公布から3年以内の政令で定める日とされ  
ています。

企業は、年に1回以上、労働者へ自記式の調査票を配布するなど、  
労働者の自己のストレスチェックを行わなければなりません。

「こころの耳」5分でできる職場のストレスセルフチェック

4つのSTEPによる簡単な質問から、あなたの職場におけるストレスレベルを測定します。

STEP1 仕事について

STEP2 最近1か月間のあなたの状態について

STEP3 あなたの周りの方々について

STEP4 あなたの満足度について

質問は全部で57問です。

厚生労働省「職業性ストレス簡易調査票フィードバックプログラム」に基づいて制作されました。

# ストレスチェック制度

## 国が推奨する 57 項目の質問票

(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。

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
6. 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
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決められることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない
16. 仕事の内容は自分にあっている
17. 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。

- |             |               |
|-------------|---------------|
| 1. 活気がわいてくる | 7. ひどく疲れた     |
| 2. 元気がいっぱいだ | 8. へとへとだ      |
| 3. 生き生きする   | 9. だるい        |
| 4. 怒りを感じる   | 10. 気がはりつめている |
| 5. 内心腹立たしい  | 11. 不安だ       |
| 6. イライラしている | 12. 落ち着かない    |

- |                  |               |
|------------------|---------------|
| 13. ゆううつだ        | 22. 首筋や肩がこる   |
| 14. 何をするのも面倒だ    | 23. 腰が痛い      |
| 15. 物事に集中できない    | 24. 目が疲れる     |
| 16. 気分が晴れない      | 25. 動悸や息切れがする |
| 17. 仕事が手につかない    | 26. 胃腸の具合が悪い  |
| 18. 悲しいと感じる      | 27. 食欲がない     |
| 19. めまいがする       | 28. 便秘や下痢をする  |
| 20. 体のふしぶしが痛む    | 29. よく眠れない    |
| 21. 頭が重かったり頭痛がする |               |

**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きいてくれますか？

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

1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

【回答肢(4段階)】

- A そうだ/まあそうだ/ややちがう/ちがう  
B 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  
C 非常に/かなり/多少/全くない  
D 満足/まあ満足/やや不満足/不満足

※ストレスチェック指針(平成27年4月15日)より

5分でできる職場のストレスセルフチェック

## 5分でできる職場の ストレスセルフチェック

4つのSTEPによる簡単な質問から、  
あなたの職場におけるストレスレベルを測定します。  
質問は全部で57問です。（所要時間約5分間）  
はじめに性別を選んでください。

男性

女性

このコンテンツは、厚生労働省「職業性ストレス簡易調査票フィードバックプログラム」に基づいて、制作致しました。  
▶ 結果がうまく表示されない方はこちら



こころの耳

f シェアする

X ツイートする

 厚生労働省

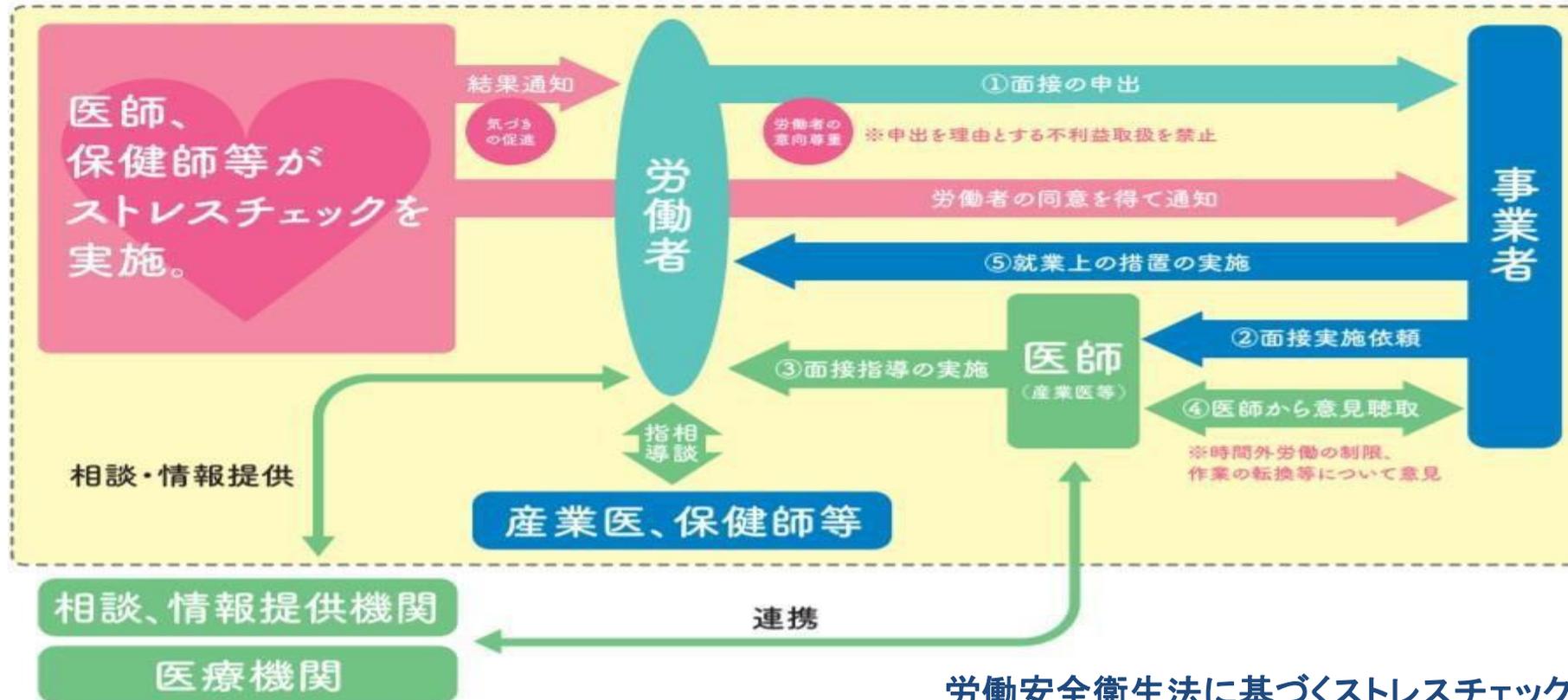
# ストレスチェック制度

平成27年12月1日より、改正労働安全衛生法に基づき施行。  
ストレスチェック制度とは、労働者を対象にしたもので、年に一度心理的負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）や検査結果に基づき医師による面接指導の実施などを常時50人以上の従業員を雇用する事業者には義務づける制度です。

従業員には、パートタイム労働者や派遣先の派遣労働者も含まれます。

- ・労働者のメンタルヘルス不調を未然に防ぐこと（一次予防）を目的としています。
- ・調査票には、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3領域を含んでいます。
- ・ストレスチェックの結果は、直接本人に通知されます。本人同意なく、事業者には提供することは禁止されています。
- ・ストレスチェックは、医師・保健師などが実施します。

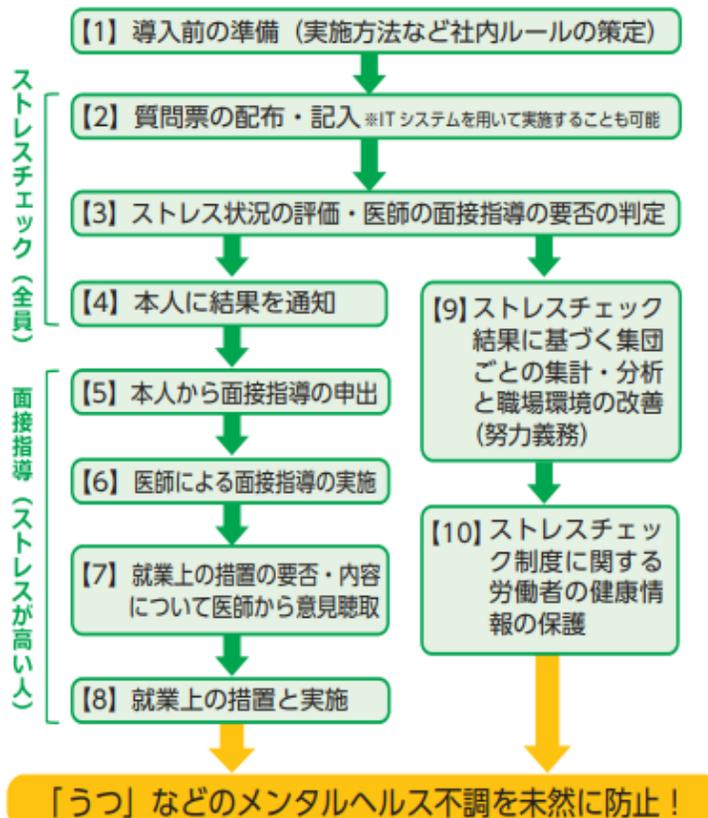
## ストレスチェック制度の流れ



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

- ・年に一度心理的負担の程度を把握するための検査や、検査結果に基づき医師による面接指導の実施などを、現在は常時50人以上の労働者を使用する事業場に義務づける制度です。2025年5月に50人未満の事業場も含め全ての事業場へ義務化されることが決まりました。施工は公布から3年以内の政令で定める日とされています。
- ・労働者には、パートタイム労働者や派遣労働者も含まれます。

## ストレスチェック制度の実施手順



ストレスチェックと面接指導の実施状況は、毎年、労働基準監督署に所定の様式で報告する必要があります。

（参考）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

<https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf>



### 【1】導入前の準備 （実施方法など社内ルールの策定）

事業者が、労働者に対し、ストレスチェック制度の目的や情報の取扱いについて事前に十分説明し、労働者の理解を得ることが重要です。ストレスチェックの実施にあたっては、事業者はストレスチェック制度に関する基本方針を表明した上で、ストレスチェック制度の実施体制、実施方法などについて、衛生委員会等で審議を行います。

#### ストレスチェックの回数・頻度

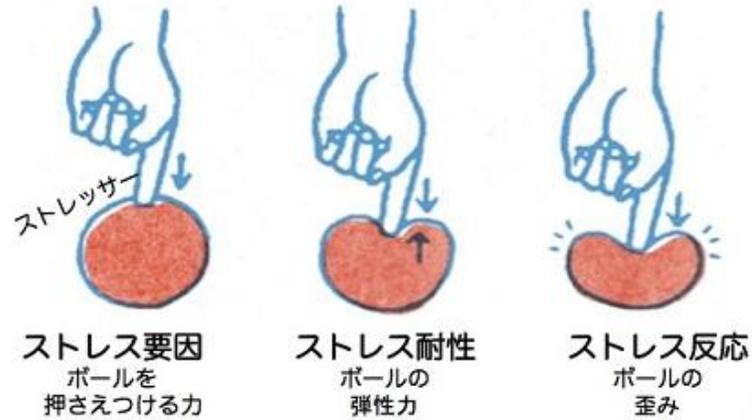
ストレスチェックは、1年以内ごとに1回以上、定期的に実施します。

### 【2】質問票の配布・記入

ストレスチェックでチェックすべき項目は、①職場における労働者の心理的な負担の原因、②労働者の心理的負担による心身の自覚症状、③職場における他の労働者による当該労働者への支援、の3つの領域です。実際に用いる調査票は「職業性ストレス簡易調査票」（57項目）を用いることが推奨されています（6頁参照）。

ストレスチェックは、調査票の用紙を配布し記入してもらう方法と、社内のイントラネットなどICTを利用して回答を入力してもらう方法があります。ICTを利用してストレスチェックを実施する場合は、個人情報の保護や改ざんの防止（セキュリティの確保）のための仕組みが整っており、個人の検査結果の保存が適切になされ、実施者以外は閲覧できないようにされていることが必要です。

一般健康診断とあわせてストレスチェックを実施する場合には、一般健康診断の問診票と、ストレスチェックの質問票とを別に設けて、区別して管理することが必要です。



仕事上のストレスによるストレス反応が続くと健康状態にも影響を与えます。  
 ストレス反応は仕事のストレス要因だけでなく仕事外の要因、個人要因、緩衝要因によって規定されます。  
 特に緩衝要因、「周囲からどれだけのサポートを得られているか」はストレスの軽減に影響します。

