

ストレスチェック後に見逃さない

不調サインへの対応と 職場ケアの進め方

 対象：総務・人事・衛生委員会・経営層

作成

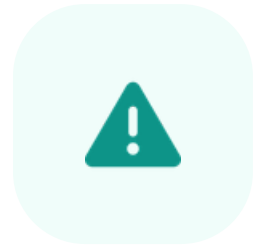
一般社団法人プラスワンライフ

全国対応 | EAP（従業員支援プログラム）専門機関



MENTAL HEALTH CARE
Preventive Approach Strategy

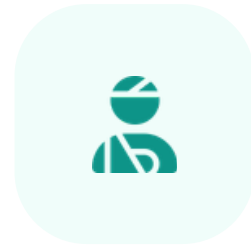
01



現状の課題

高ストレス者の放置実態と
「9.5%問題」の深刻さを
統計データから解説

02



放置のリスク

休職・離職による経済的損失と、組織全体への波及効果について

03



解決策： 段階的ケアモデル

セルフケアから産業医連携
まで、5段階のサポート体制の構築手法

04



導入効果と アクション

実際の導入事例データと、
今日からすぐに始められる
3つのステップ



高ストレス者の割合

10~15%

厚生労働省の統計によると、全従業員のうち約1割以上が高ストレス状態と判定されます。

👥 100名企業なら 10~15名



医師面談希望者

0.5~1%

高ストレス者のうち、実際に医師による面接指導を希望するのはごくわずかです。

👤 100名企業なら 0.5~1名

ここに注目



放置される高ストレス者

9.5%

面談を受けず、何のケアも受けな
いまま放置されている「隠れ不調
者」が多数存在しています。

❗ 100名企業なら 9~14名

この「未支援層」へのアプローチが
休職・離職防止のカギとなります。

⚠️ 従来の「面接指導待ち」だけでは救えない層が多数存在します

心理的ハードル

面談申込みを阻む壁



従業員には「言えない理由」がある

制度を用意するだけでは、
これらの心理的障壁は越えられません。



大ごとにしたくない

「産業医面談＝重症者」というイメージがあり、軽度・中等度の不調者が敬遠してしまう。

01



プライバシーが心配

「会社に知られたら昇進に響くかも」「上司や同僚に噂されたくない」という強い不安。

02



時間がない・手続きが面倒

申込み方法が複雑だったり、わざわざ時間を調整すること自体が負担に感じる。

03



何を話せばよいか不明

「医師に何を相談すればいいの？」「病気じゃないのに病院みたいな面談は気が引ける」

04



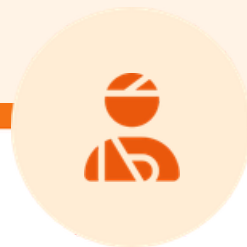
話しても解決しない不信感

「結局、仕事が減るわけじゃない」「上司が変わるわけでもない」という諦め。

05

「個人の問題」は放置すると「経営リスク」へと拡大します

未支援者を放置することで発生する負のスパイラル



Risk 01

突然の休職・離職 （個人の問題）

「体調不良のため退職します」
ある日突然の申し出。
貴重な人材とノウハウの流出。



Risk 02

チームへの波及 （組織の問題）

業務負荷の偏りによる残業増。
「次は自分かも」という不安蔓延。
チーム全体の士気・生産性低下。



Risk 03

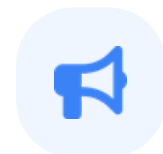
法的・企業イメージ （経営の問題）

安全配慮義務違反のリスク。
労災認定やSNSでの評判悪化。
採用難易度の上昇とブランド毀損。



この連鎖を断ち切るには、早期介入の仕組みが不可欠です

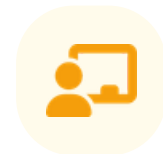
離職1名あたりの損失内訳（目安）



採用コスト

求人広告費、人材紹介手数料など

50～100万円



教育・研修コスト

OJT担当者の工数、研修費など

30～50万円



残業代増加（業務カバー）

周囲のメンバーの負担増（3ヶ月想定）

30～60万円



無形損失（プライスレス）

蓄積ノウハウの消失、顧客関係の断絶など

測定不能

離職1名あたりの損失合計

110～210万円

+さらに無形の損失が加算されます



予防投資の方がコスト効率が高い

事後対応コストに比べ、早期発見・予防への投資は数十分の一で済みます。

「一人の不調」は「組織全体の不調」へと連鎖します

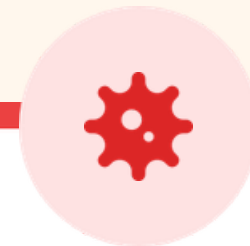
残されたメンバーに負担が集中し、新たな離職を生む負のスパイラル



Phase 01

業務負荷の偏在

「あの人の分もやらなきゃ」
一人当たりの業務量が限界突破。
ミス増加・納期遅延の発生。



Phase 02

不安の伝播

「このまま働き続けて大丈夫？」
職場の空気が重くなり会話減少。
エンゲージメント（愛社精神）の低下。



Phase 03

連鎖的離職

「もう限界」と次々に退職。
採用難易度が上がり補充も困難。
教育コスト負担がさらに増大。



負の連鎖が始まる前に「予防」することが重要です

⚖️ 法的リスク



安全配慮義務違反

企業には従業員の心身の健康を守る法的義務があります。高ストレス者の放置は、義務違反とみなされる可能性が高い重大なリスクです。

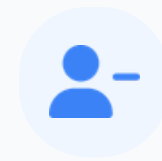


労災認定（精神障害）

業務起因の精神疾患が労災認定されると、損害賠償請求や労働基準監督署による是正勧告など、甚大な影響が発生します。



🗣️ 企業イメージ



採用力の低下

「メンタル不調者が多い」「離職率が高い」という評判は、優秀な人材の応募意欲を削ぎ、採用コストの高騰を招きます。



評判の拡散（レピュテーション）

SNSや口コミサイトでのネガティブな情報は瞬時に拡散し、消去することは困難です。企業ブランドに長期的ダメージを与えます。



「起きてから」では手遅れになるリスク

介入強度・専門性



☰ 段階的に支援し、高ストレス者9.5%を取りこぼさない仕組み

企業が整えるべき3つの基盤

従業員自身の「気づき」と「対処」を促す環境づくりが第一歩です。

Visualizing

01



個人結果の ビジュアル化と解説

「高ストレスです」という判定だけでなく、どの要因が高いのかをグラフで可視化。

本人にも分かりやすい解説を添えることで、自己理解を深めます。

Resources

02



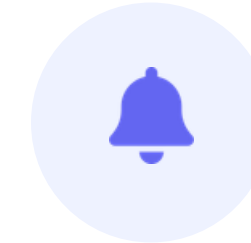
セルフケア資料の 積極的配布

睡眠改善、運動習慣、リラクゼーション法などの具体的な情報を提供。

「何をすれば楽になるか」の選択肢を示すことで、行動変容を促します。

Reminder

03



定期的な リマインド発信

社内ポータルやメールで、季節の変わり目などに健康情報を発信。

「会社は健康を気にかけている」というメッセージが安心感を生みます。



まずは全従業員が「自分の状態を知る」ことからスタートします



管理職が気づくべき10のサイン

普段との「違い」に注目することが早期発見の第一歩です

📁 勤怠・業務

- 遅刻、早退、欠勤が増えた
- ミスや納期遅れが目立つようになった
- 残業時間が急激に増減している
- 報告・連絡・相談が極端に減った
- 能率が下がり、業務が進んでいない

👤 言動・態度

- 口数が減り、会議でも発言しない
- 表情が暗く、視線を合わせようとしない
- イライラしたり、感情の起伏が激しい
- 服装や身だしなみが乱れている
- ため息をつくことが増えた



NG 励まし一辺倒・詰問

「もっと頑張って！」
「なんでミスしたの？」

※プレッシャーを与え、追い詰めてしまいます

OK 事実の指摘＋気遣い

「最近、遅くまで残ってるね。
何か困ってることある？
よかったら話して」

※「いつでも聞くよ」という姿勢を示すことが重要

プラスワンライフの強み

従業員が「本当に相談できる」環境を低コストで構築します

Low Cost

01



月額5,000円～
(小規模導入可)

従業員数に応じた柔軟な料金体系。

初期費用無料で、小規模企業様でも負担なく導入いただけます。

Accessible

02



電話/オンライン/
メール・匿名OK

好きな方法でアクセス可能。

会社に知られる心配がなく、心理的なハードルを極限まで下げています。

Professional

03



公認心理師等が
対応

有資格者のプロフェッショナルが対応。

単なる悩み相談にとどまらず、解決に向けた専門的な支援を行います。

Privacy

04



企業へは
統計のみ共有

個人の相談内容は完全に守られます。

企業には傾向分析などの統計データのみを提供し、職場環境改善に活用。



第三者の専門機関だからこそ、従業員は安心して「本音」を話せます

✓ カウンセリング

公認心理師・臨床心理士による支援

産業医面談

医師による法的義務対応

🎯 目的
心理的サポート・問題解決支援

🔄 頻度
継続セッション（伴走型）
週1回～月1回など柔軟に設定

☰ 内容
✓ 傾聴・共感
✓ 認知行動療法
✓ ストレスコーピング習得

🚶 利用ハードル
低い（相談相手として気軽）

¥ 費用目安（1回）
5,000円～1万円

🎯 目的
医学的判断・就業措置の決定

🔄 頻度
原則単発（必要時のみ追加）

☰ 内容
・心身の健康状態確認
・診断書や通院状況の確認
・会社への就業配慮意見

🚶 利用ハードル
高い（「病気」のイメージ）

¥ 費用目安（1回）
2.5万円～5万円

VS

💡 中等度不調の早期改善には「カウンセリング」の継続支援が圧倒的に有効です

医学的見地からの専門的な判断が必要なフェーズ

就業上の措置や休復職の判定など、企業としての安全配慮義務を果たす重要な段階です。



必要なケース

- ✓ **通院・服薬の確認**
既に医療機関にかかっているか、治療の必要性があるかの判断
- ✓ **就業配慮の要否**
時短勤務、残業制限、配置転換などの具体的な措置検討
- ✓ **休職・復職判定**
働ける状態かどうかの医学的・専門的な最終判断



プラスワンライフ連携

- ✓ **面談手配・オンライン対応**
全国どこでもスムーズに専門医との面談をセッティング
- ✓ **円滑な情報引継ぎ**
カウンセリングでの経緯を共有し、重複説明の負担を軽減
- ✓ **意見書の作成サポート**
企業がとるべき措置を具体的かつ明確にアドバイス



ここぞという時に、迅速かつ適切な医療連携ができる体制を整えます

01

高ストレス者への「選択肢」提示

Immediate

結果通知時に「産業医面談」だけでなく、「社外相談窓口」や「カウンセリング」も案内。
「病院に行くほどではないけど相談したい」という層を取り込みます。

02

社外相談窓口の導入

System

匿名で利用でき、人事評価に影響しない「安全な場所」を用意。
プラスワンライフなら月額5,000円〜で、明日からでも導入可能です。

03

管理職向け「ラインケア研修」

Education

「声のかけ方が分からない」という管理職の不安を解消。
「気づく→声をかける→つなぐ」の3ステップを実践形式で学びます。

🚩 まずは「01」の通知文面の変更から始めてみましょう！

料金プラン

導入の負担ゼロ

初期費用

0円

システム登録・設定費無料

ストレスチェック実施

720円～

1人あたり / 年1回

社外相談窓口

5,000円～

月額固定 / 全従業員利用可

★ 主なサービス特徴



13言語対応 & Web/紙併用

外国人従業員も安心。現場の実情に合わせて受検形態を柔軟に選択可能です。



全国対応・オンライン可

沖縄本社ですが、オンライン面談システムにより全国どこでも均質なケアを提供。



専門職による連携チーム

公認心理師・臨床心理士・精神保健福祉士・産業医が連携し、切れ目のない支援を実現。



厳格なセキュリティ

厚生労働省の指針に準拠。個人情報厳重に管理され、企業側には統計データのみ提供。

よくあるご質問 (FAQ)

Q 産業医面談とカウンセリングは何が違いますか？

A 産業医面談は医学的判断・就業措置が主目的。カウンセリングは伴走型で継続支援でき、早期改善に有効です。

Q 小規模でも導入できますか？

A はい。小規模でも導入しやすい料金設計で、必要な範囲から始められます。

Q 企業側は何を準備すればいいですか？

A 実施前に「社員情報入力シート」のご提出、「社内周知」となります。運用テンプレートも含めてサポートします。

導入までのステップ



無料相談を予約

現状の課題ヒアリング



プラン提案・お見積り

貴社に最適な構成を作成



衛生委員会で審議

導入決定・運用開始

高ストレス者9.5%を、もう一人にしないために。

まずは貴社の現状をお聞かせください。最適なケア体制をご提案します。

<https://co.plus-one-life.com/contact/>

無料相談・資料請求 →

