

一人で抱えない、という選択

高ストレス者への対応と 職場のメンタルヘルス対策

公認心理師 阿賀嶺壮志



- 高ストレス者とは
- 精神障害の労災請求件数
- 信頼される支援3つのポイント
- ① 初期対応
 - ② 面談と支援
 - ③ 定期的なフォローアップ
 - ④ 事業者による就業上の措置

課題だと感じられているもの

従業員の健康管理の重要性

プラスワンライフのサービス内容

一貫した支援で継続的にサポート

よくあるご質問（Q & A）



高ストレス者とは

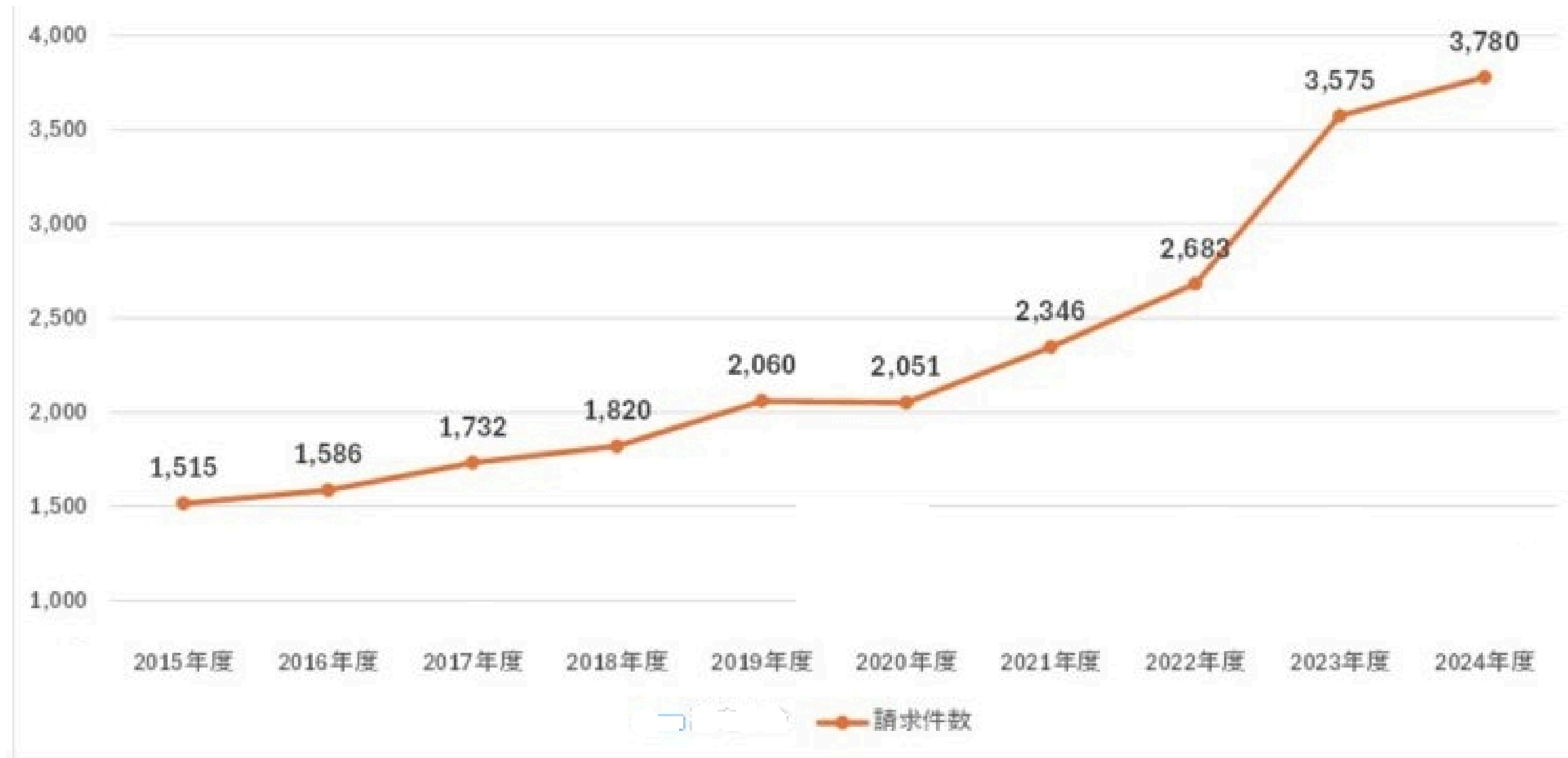
「高ストレス者」とは、ストレスチェック制度において、心身の不調や強いストレス反応がみられる従業員を指します。これは個人の主観ではなく、厚生労働省が定めた基準に基づいて判定されます。

職業性ストレス簡易調査票（57項目）などを用いて

- ✓ 仕事のストレス要因（仕事量・裁量・対人関係など）
- ✓ 心理的・身体的ストレス反応（不安・疲労・不眠など）
- ✓ 周囲のサポート状況（上司・同僚からの支援など）

を数値化し、一定の基準を超えた場合に「高ストレス者」と判定されます。

精神障害の労災請求件数



2015年の1,515件から2024年の3,780件へと**約2.5倍**に増加

信頼される支援3つのポイント

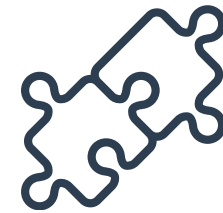
企業が「見守る・支える姿勢」を示すことで、従業員は安心して声を上げられるようになり、結果的にメンタルヘルス不調の予防や、職場の定着率向上につながります。



① 本人のプライバシー
保護を最優先にする



② 支援的な姿勢での案内
心を心がける



③ 安心して話せる場を
整えつながりを保つ

高ストレス者対応は単なる制度の運用ではなく
「従業員との信頼関係を築く企業文化づくり」の第一歩です。

① 初期対応

- ✓ 高ストレス状態であることを個別に、プライバシーに配慮して通知します。本人の同意なしに結果を閲覧してはいけません。
- ✓ 高ストレス者に対し「希望すれば医師の面接指導が受けられる」ことを書面またはメール等で案内します。申し出がない場合は面接指導を受けるよう勧めることも重要です。
- ✓ 医師面接をためらう人には、社外のカウンセラーや心理相談窓口の利用を案内します。早期フォローが重要です。

②面談と支援

- ✓ 本人から面談指導を受けたい旨の申し出があった場合は、概ね1か月以内に実施する必要があります。
- ✓ 面談では、具体的なストレス要因やその影響を丁寧に聴取します。面接の目的は「ご本人のための支援」であることを明確に伝え、情報の守秘義務について確認することで本人の安心感を得ることが大切です。
- ✓ 医師の意見書は、人事部や上司に共有する前に本人の同意を取ることが原則です。意見書により個々の状況に応じた支援策を検討しアクションプランを策定します。

③定期的なフォローアップ

✓面接指導後も、産業医・人事・上司・外部相談窓口が連携し、経過観察と継続支援を行います。

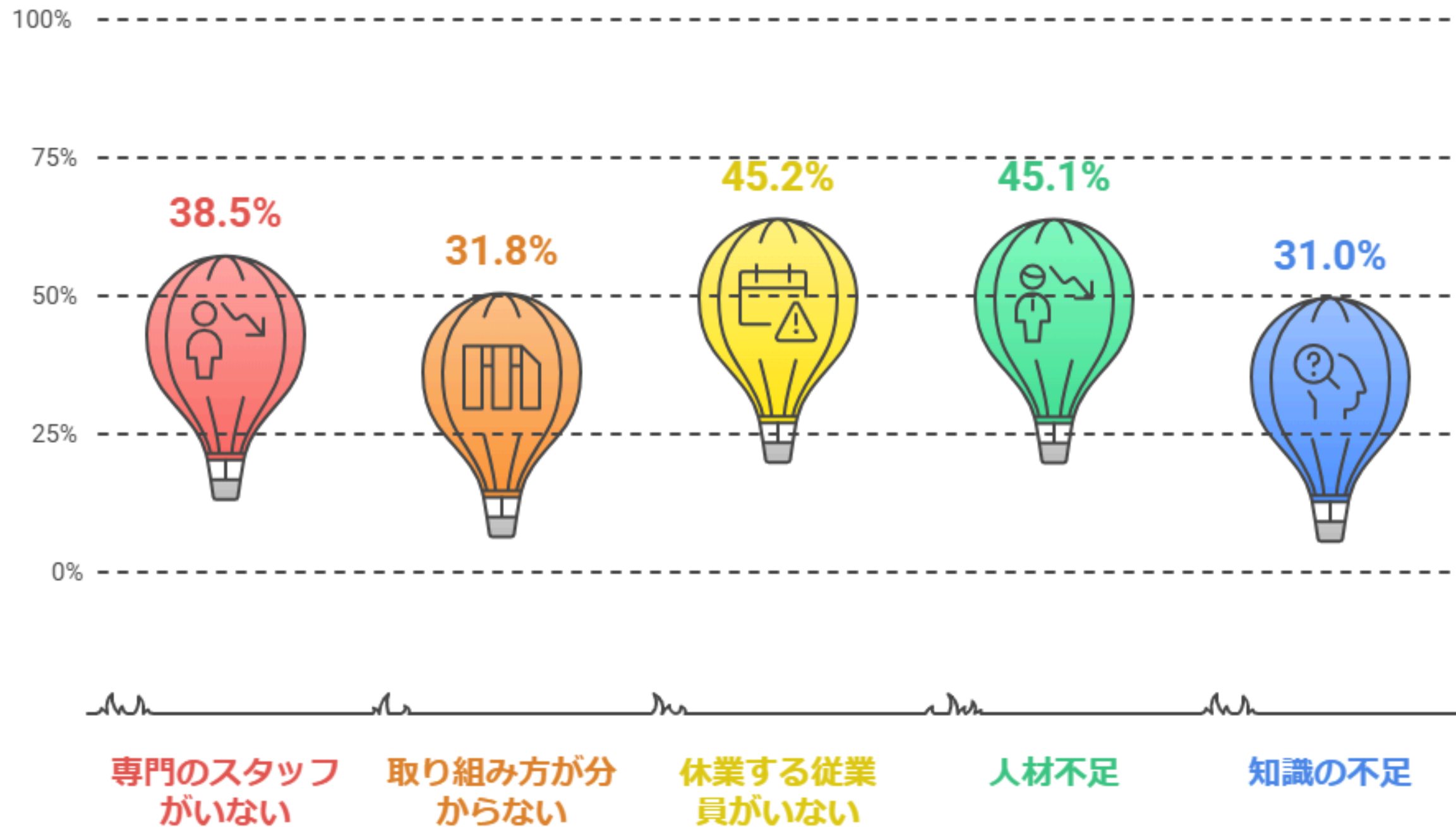
- 定期的な面談や、相談体制の継続を案内
- 本人の状態が悪化していないかチェック
- 産業医が必要と判断すれば再度面接指導を実施

✓アクションプランの進捗を確認し、必要に応じて追加のサポートや面談・カウンセリングを継続します。「フォローアップチェックシート」などを活用すると便利です。

④ 事業者による就業上の措置

- ✓ 医師の意見を踏まえ、必要に応じて労働時間の調整や職場環境の改善などを行います。配置転換や勤務時間変更は本人の同意を得るなど、本人の不利益にならないよう対応します。
- ✓ 配慮内容は文書で明確にし実施状況を記録します。本人の心身の状態に応じて定期的に調整していきます。
- ✓ 実施期間やフォロー期間、どの項目を誰が担当するのかを明確にします。

課題だと感じられているもの

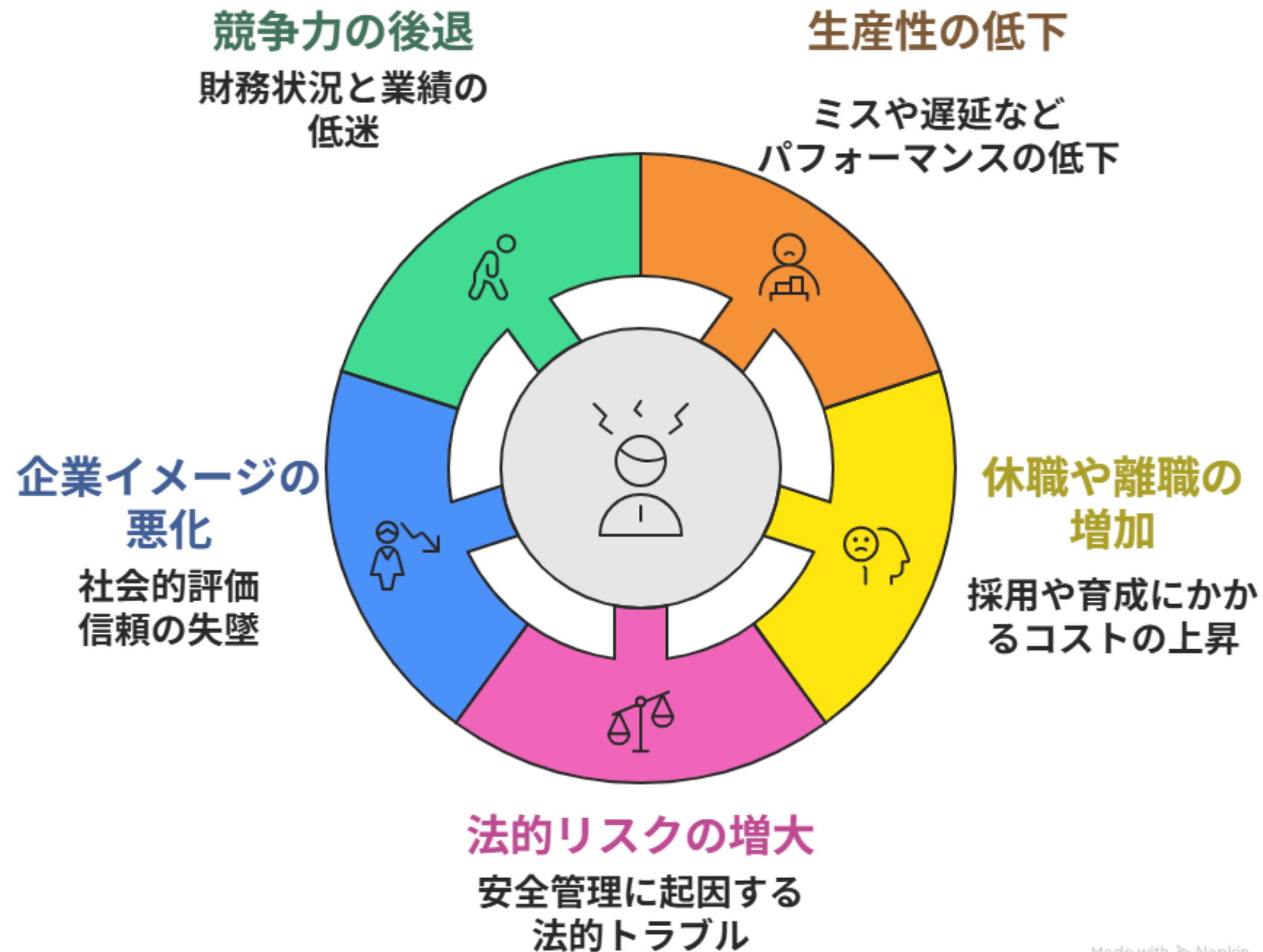


労働安全衛生調査(実態調査)

企業がメンタルヘルス対策に取り組みにくい理由は、専門スタッフの不足や対応方法の不明確さが大きな障壁となっています。

また、心の病による休業者がいない場合には必要性を感じにくい傾向があります。

従業員の健康管理の重要性



心身の健康が保たれてこそ、個々の力が十分に発揮され、生産性の向上や組織全体の活性化につながります。

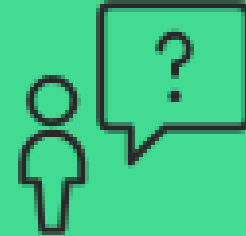
また、離職防止や人材定着にも大きく寄与し、長期的な企業の信頼と成長を支える土台となります。

プラスワンライフのサービス内容



高ストレス者 アプローチ

高ストレス者の選定から
面談案内



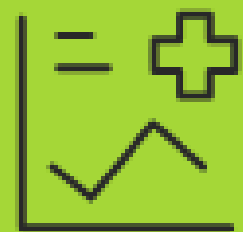
メンタルヘルス 研修

管理職や従業員向け
のカスタマイズ研修



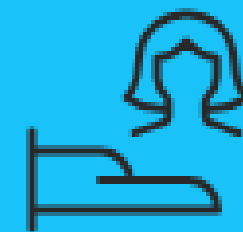
専用の社外 相談窓口の設置

従業員のための相談
窓口を設置・運営



集団分析報告

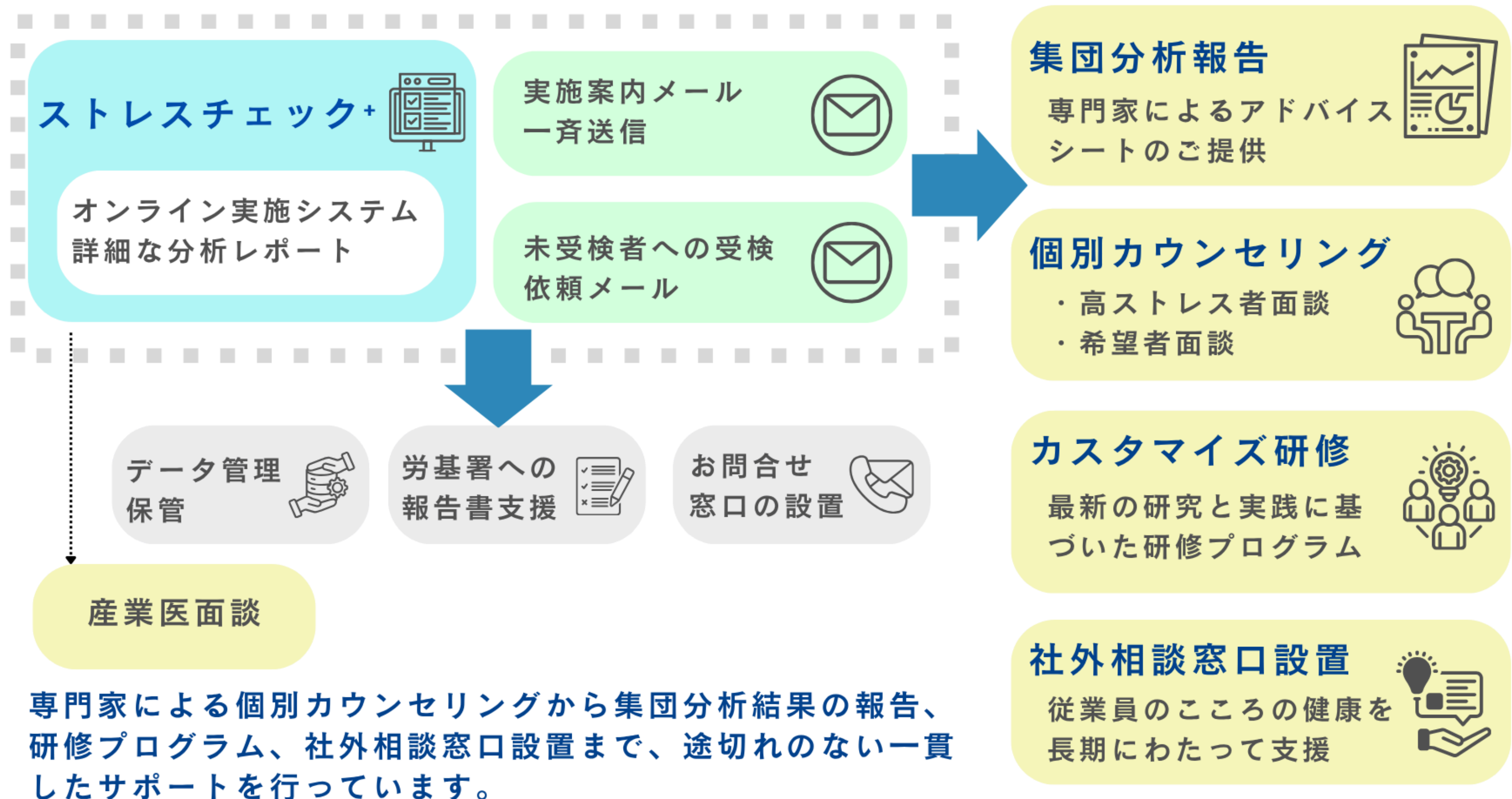
専門的な知見から分
かりやすくご説明



フォローアップ

従業員の健康を長期
にわたって支援

一貫した支援で継続的にサポート



よくあるご質問（Q & A）

Q なぜ高ストレス者への対応が重要なのですか？

A 高ストレス状態は、心身の不調や労働意欲の低下、さらには休職や離職につながるリスクがあります。早期に対応することで、職場全体の生産性や雰囲気維持にもつながり、労務リスクを軽減するうえでも重要な取り組みとなります。

Q 対応を行う際に注意すべきポイントがありますか？

A 本人のプライバシーを厳守し、「安心して話せる場づくり」を意識し、非責任的・支援的な姿勢で関わることが重要です。また、管理職や人事担当者との連携を図りながら、組織全体で支える体制を整えることが効果的です。

メンタル不調による休職・離職をゼロに

🔍 一般社団法人プラスワンライフ