

段階的ケア戦略で「その違和感」を見過ごさない

# ストレスチェック後の 早期発見・対応ポイント

 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



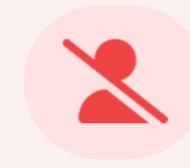
医師面談希望者

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

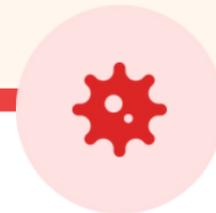
残されたメンバーに負担が集中し、新たな離職を生む負のスパイラル



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



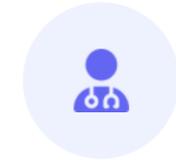
電話/オンライン/  
メール・匿名OK

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 →

