

令和6年3月29日	資料2
第1回 ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会	

職場におけるメンタルヘルス対策の現状等

職場におけるメンタルヘルス対策に関する 制度、計画等

これまでのメンタルヘルス対策に係る経緯 ①

時期	動き
S63.9.1	「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針）」（メンタルヘルスケアと心理相談担当者を規定） （R5.3.31最終改正）
H7～11年度	労働省委託研究にて作業関連疾患（ストレス）について調査研究 → 「職業性ストレス簡易調査票」の開発
H12.8.9	「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（旧指針）の策定
H16.10.14	「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」の策定（H24年3月最終改訂）
H18.3.31	「労働者の心の健康の保持増進のための指針」 （労働安全衛生法第69条に根拠をおく指針として策定）
H18.4.1	改正労働安全衛生法施行 ・長時間労働者に対する面接指導制度（法律改正） ・衛生委員会における審議事項に「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立」を追加（省令改正）※50人未満の小規模事業場についてはH20.4施行
H20年度～	メンタルヘルス不調者等の労働者に対する相談機関による相談促進事業（後のメンタルヘルス支援センター事業）

これまでのメンタルヘルス対策に係る経緯 ②

時期	動き
H20.4	第11次労働災害防止計画策定（目標設定） ・メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合を50%以上とする
H21.4	メンタルヘルス対策支援センター（現産業保健総合支援センターの前身となる組織）の本格稼働
H21.10	働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」開設
H22.9	「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」報告とりまとめ
H22.12.22	労働政策審議会建議 ・ストレス症状を有する者に対する面接指導制度の導入を提言
H23.12	労働安全衛生法改正案を国会に提出 →衆議院解散に伴い廃案（H24.11）
H25.3	第12次労働災害防止計画策定（目標変更） ・メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする
H25.12	労働政策審議会建議 ストレスチェック及び面接指導制度の創設を提言

これまでのメンタルヘルス対策に係る経緯 ③

時期	動き
H26.4	メンタルヘルス対策支援センターを（独）労働者健康福祉機構（現（独）労働者健康安全機構）に移行 （産業保健推進センター事業、地域産業保健事業と統合）
H27.12.1	ストレスチェック制度（改正労働安全衛生法） 施行
H28.4.1	ストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策の推進について（R4.3.31最終改正）（通達）
H29.3.31	「過労死等ゼロ」緊急対策を踏まえたメンタルヘルス対策の推進について（R5.12.28最終改正）（通達）
H30.2	第13次労働災害防止計画策定（目標追加） ・メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする ・仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする ・ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする
R2.3	「事業場におけるメンタルヘルス対策の取組事例集」の公表

これまでのメンタルヘルス対策に係る経緯 ④

時期	動き
R4.3	<ul style="list-style-type: none">・「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」の公表・「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」報告書の公表
R5.3	<p>第14次労働災害防止計画策定（目標一部変更） （アウトプット指標）</p> <ul style="list-style-type: none">・メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を 2027 年までに 80%以上とする。・使用する労働者数 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を 2027 年までに 50%以上とする <p>（アウトカム指標）</p> <ul style="list-style-type: none">・自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を 2027 年までに 50%未満とする

メンタルヘルス対策の体系とストレスチェック

○職場におけるメンタルヘルス対策は、**3本の柱**からなる。

(一次予防) メンタルヘルス不調の未然防止

(二次予防) メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応

(三次予防) 職場復帰支援

○**ストレスチェック制度**は、ストレスの状態を把握することでメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としており、**一次予防のための仕組み**と位置づけられる

体制整備

○ 衛生委員会等での調査審議

○ 心の健康づくり計画の策定

(一次予防)
メンタルヘルス不調の未然防止

(二次予防)
メンタルヘルス不調の
早期発見と適切な対応

(三次予防)
職場復帰支援

- 労働者のストレスマネジメントの向上
・教育研修、情報提供 ・セルフケア 等
- 職場環境等の把握と改善
・過重労働による健康障害防止
・ラインケア、パワハラ対策 等

- 上司、産業保健スタッフ等による相談対応、早期発見と適切な対応 等

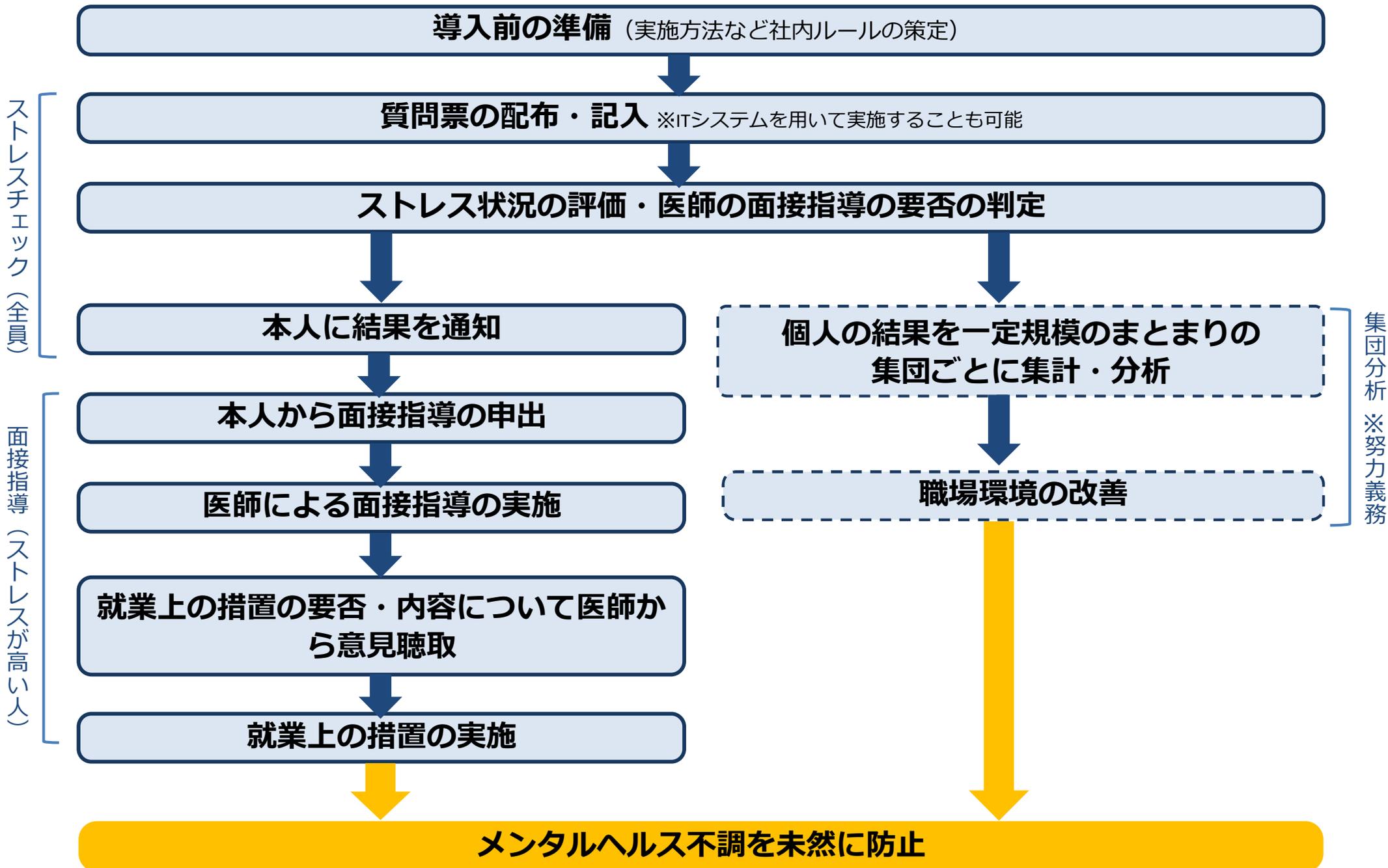
- 職場復帰支援プログラムの策定、実施
- 主治医との連携 等

ストレスチェック等により未然防止の取組を強化

○ **ストレスチェック制度**

具体的取組

ストレスチェック制度の実手順



第14次労働災害防止計画 一部抜粋

(令和5～9年度、令和5年3月策定)

1 計画のねらい

(3) 計画の目標

ア アウトプット指標

(オ) 労働者の健康確保対策の推進

- ・ メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を 2027 年までに 80%以上とする。
- ・ 使用する労働者数 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を 2027 年までに 50%以上とする。
- ・ 各事業場において必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を 2027年までに 80%以上とする。

イ アウトカム指標

(オ) 労働者の健康確保対策の推進

- ・ 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を 2027 年までに 50%未満とする。

4 重点事項ごとの具体的取組

(7) 労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・ ストレスチェックの実施のみにとどまらず、ストレスチェック結果をもとに集団分析を行い、その集団分析を活用した職場環境の改善まで行うことで、メンタルヘルス不調の予防を強化する。

(イ) (ア) の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・ 集団分析、職場環境改善の実施及び小規模事業場におけるストレスチェックの実施を促進するための方策を検討し、取り組む。

経済財政運営と改革の基本方針2023（令和5年6月16日閣議決定）

（メンタルヘルス対策に係る部分抜粋）

第2章 新しい資本主義の加速

1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成

（多様な働き方の推進）

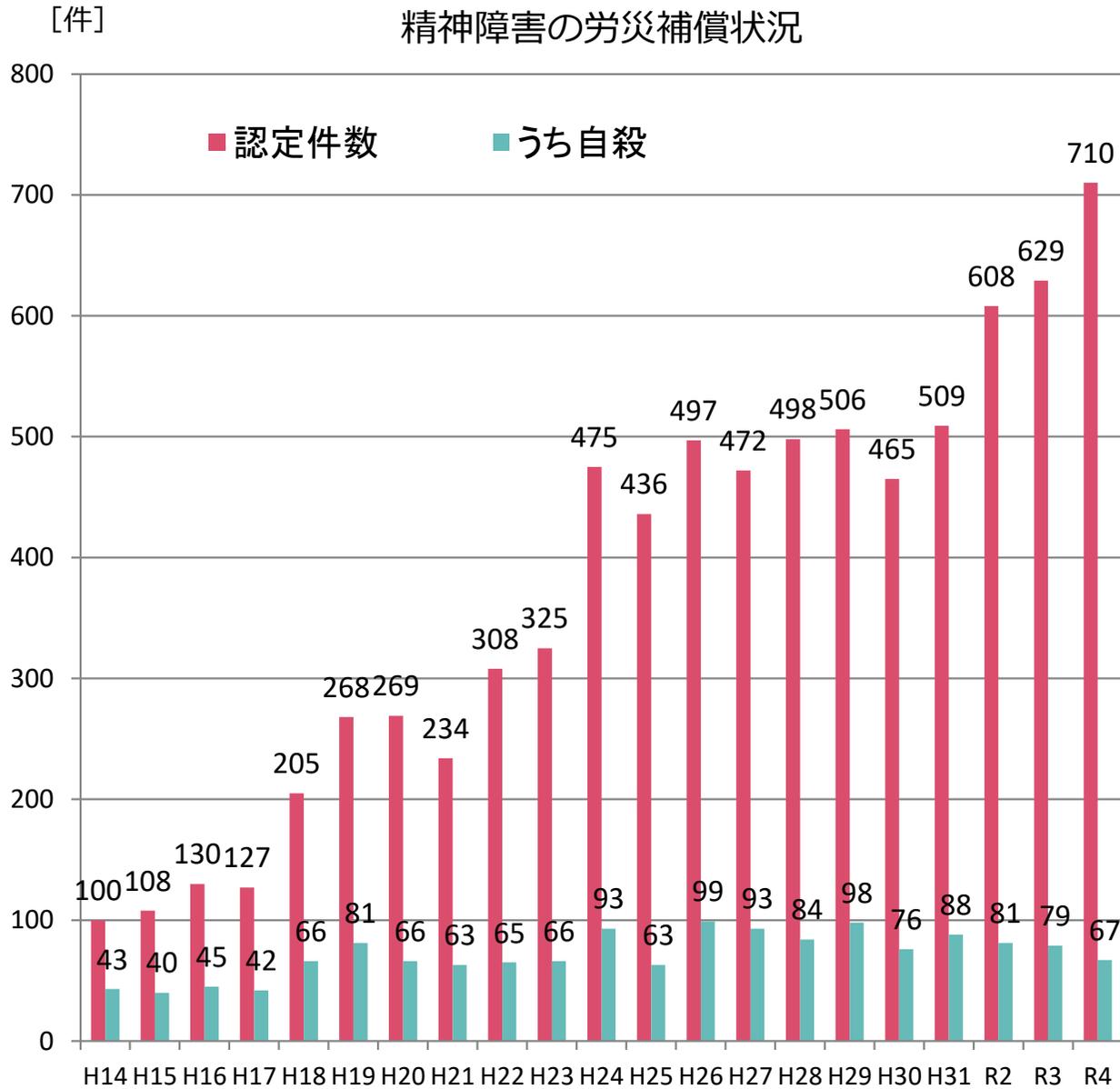
三位一体の労働市場改革と併せて、人手不足への対応も視野に入れ、多様な人材がその能力を最大限いかして働くことができるよう、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築するとともに、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備する。このため、週所定労働時間20時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大について検討し、2028年度までを目途に実施する。あわせて、時間や場所を有効に活用できる良質なテレワークやビジネスケアラーの増大等を踏まえた介護と仕事の両立支援を推進するほか、勤務間インターバル制度の導入促進、**メンタルヘルス対策の強化等の働き方改革を一層進めながら**、副業・兼業の促進、選択的週休3日制度の普及等に取り組む。また、フリーランスが安心して働くことができる環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法⁴の十分な周知・啓発、同法の執行体制や相談体制の充実等に取り組む。

⁴ 特定受託事業者に係る取引に適正化等に関する法律（令和5年法律第25号）

労働者のメンタルヘルスに関する現状



精神障害の労災補償状況



注：自殺には未遂を含む

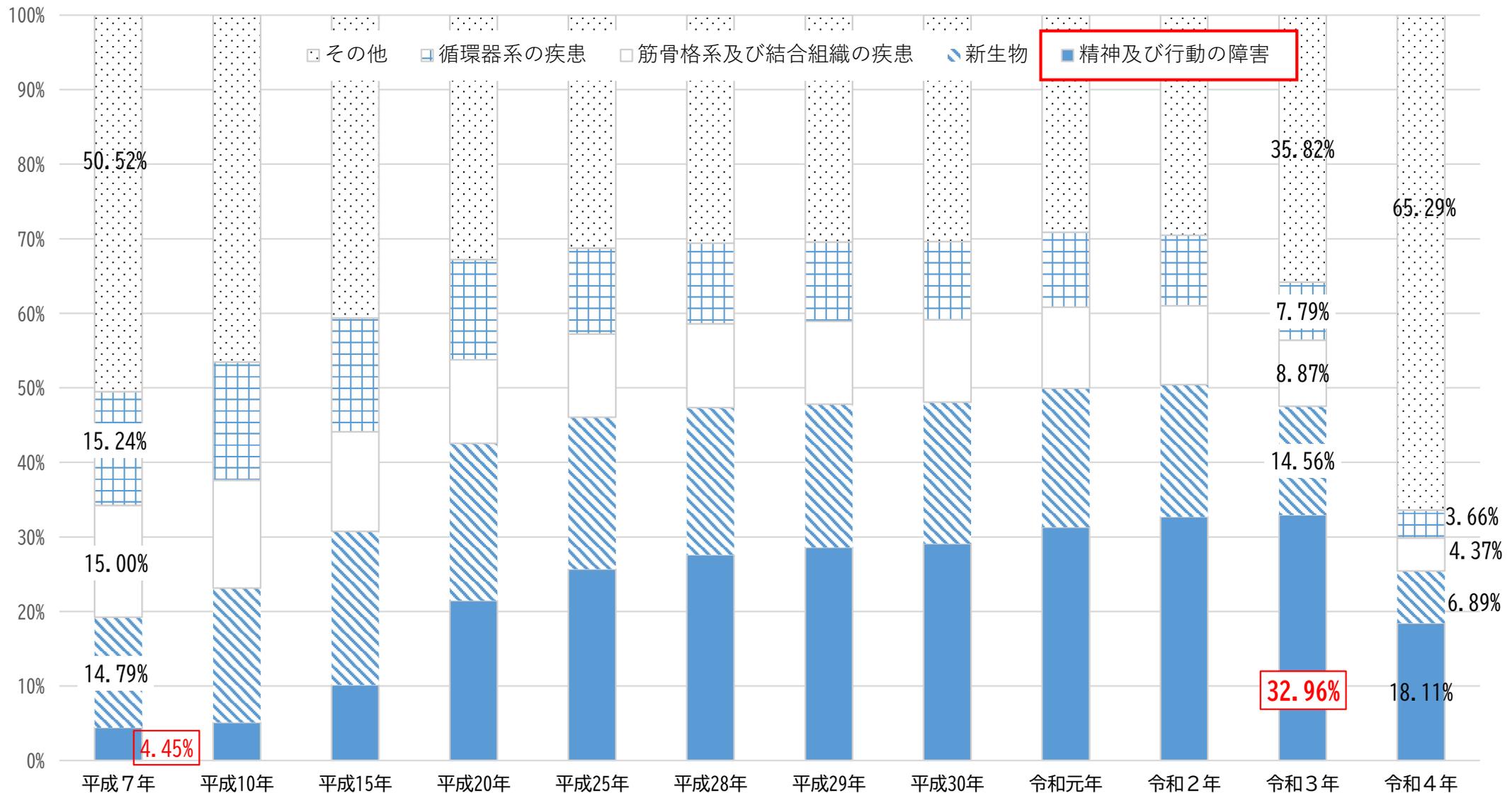
精神障害の出来事別支給決定件数
(上位10項目) (令和4年度)

順位	出来事の類型	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。

傷病手当金における精神障害等が占める割合

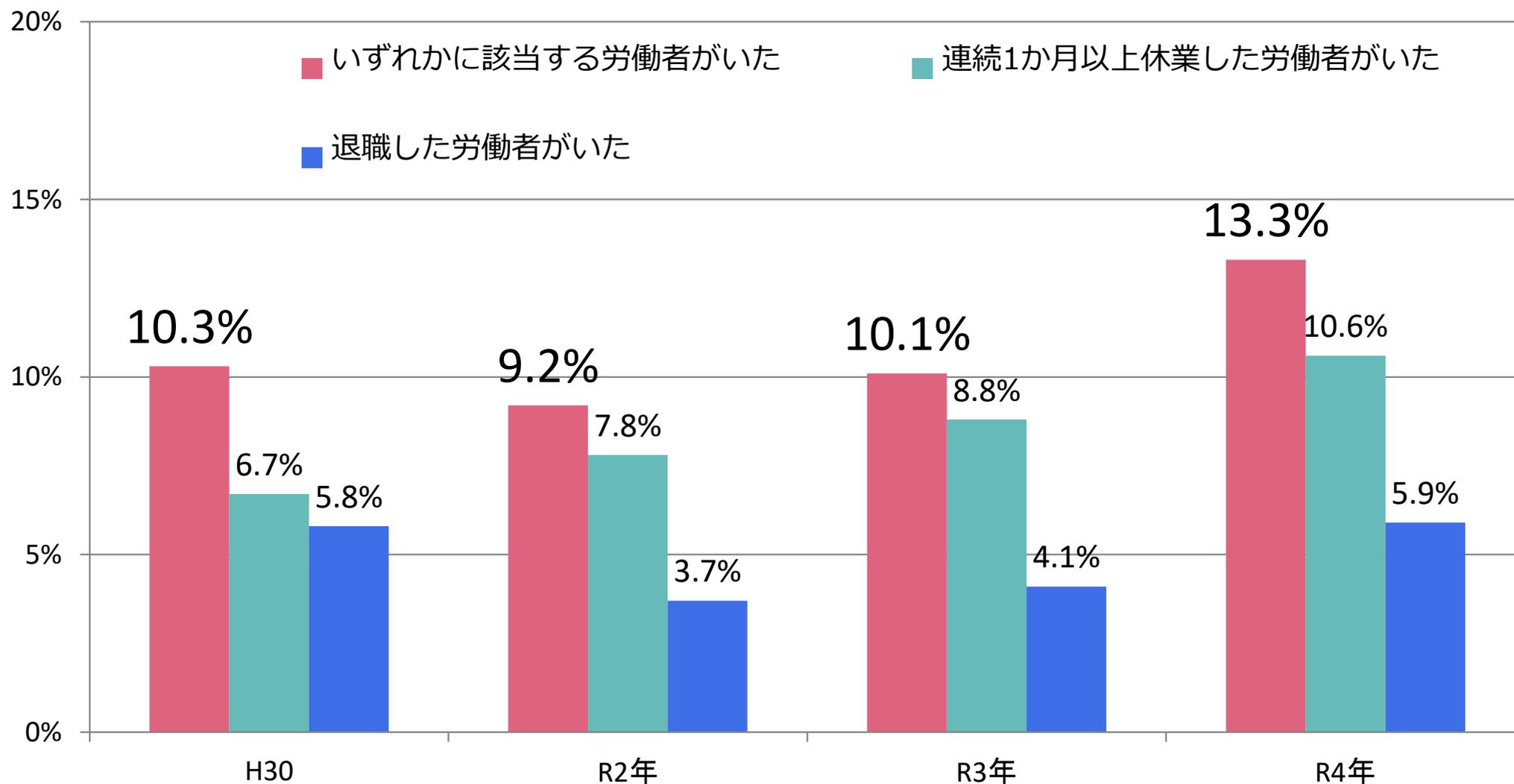
傷病手当金 傷病別件数の年度別構成割合（各年10月実績）



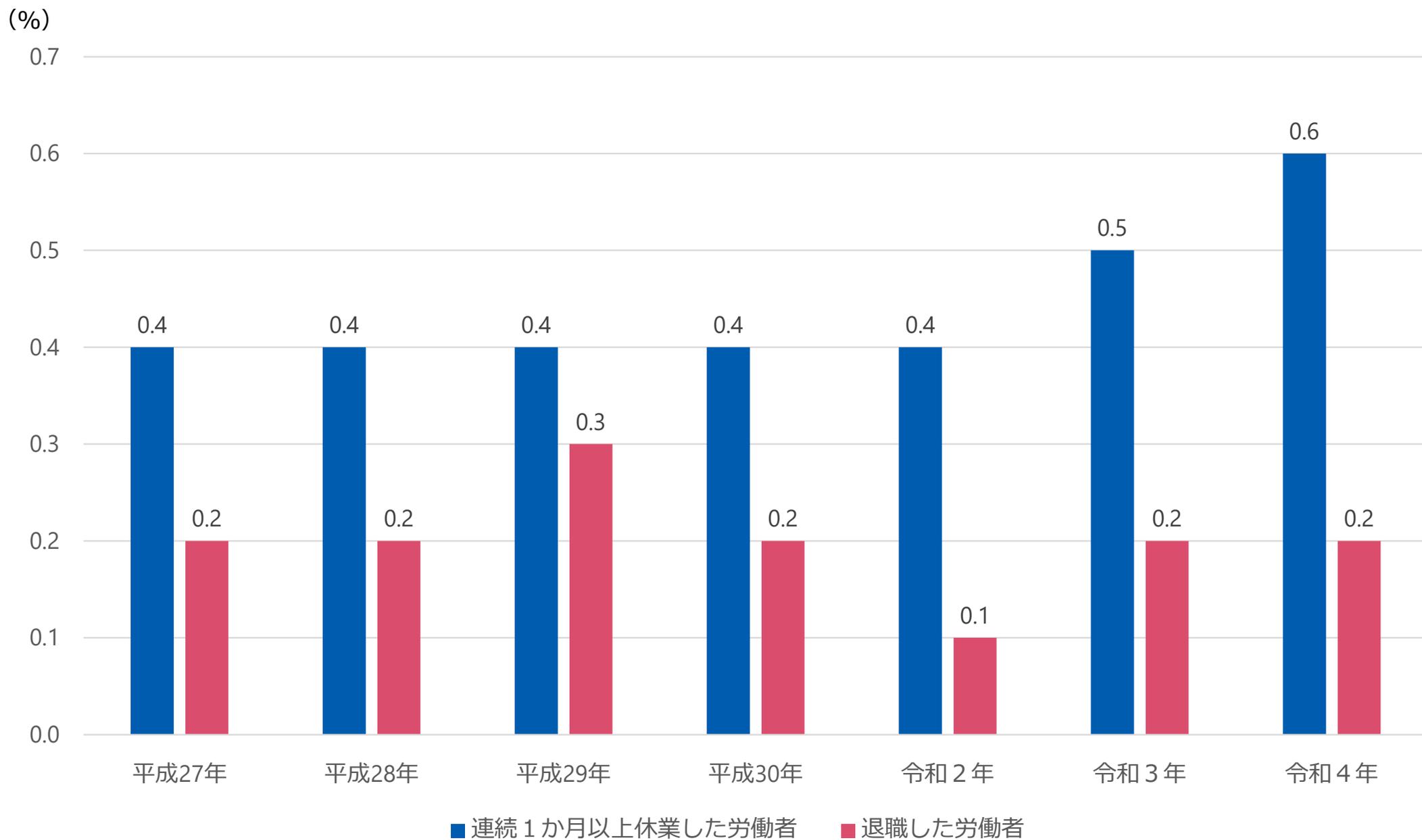
(※ 1) 傷病手当金とは、被保険者が病気やケガのために会社を休み、事業主から報酬が受けられない場合に支給される制度。

(※ 2) 出典：協会けんぽによる集計

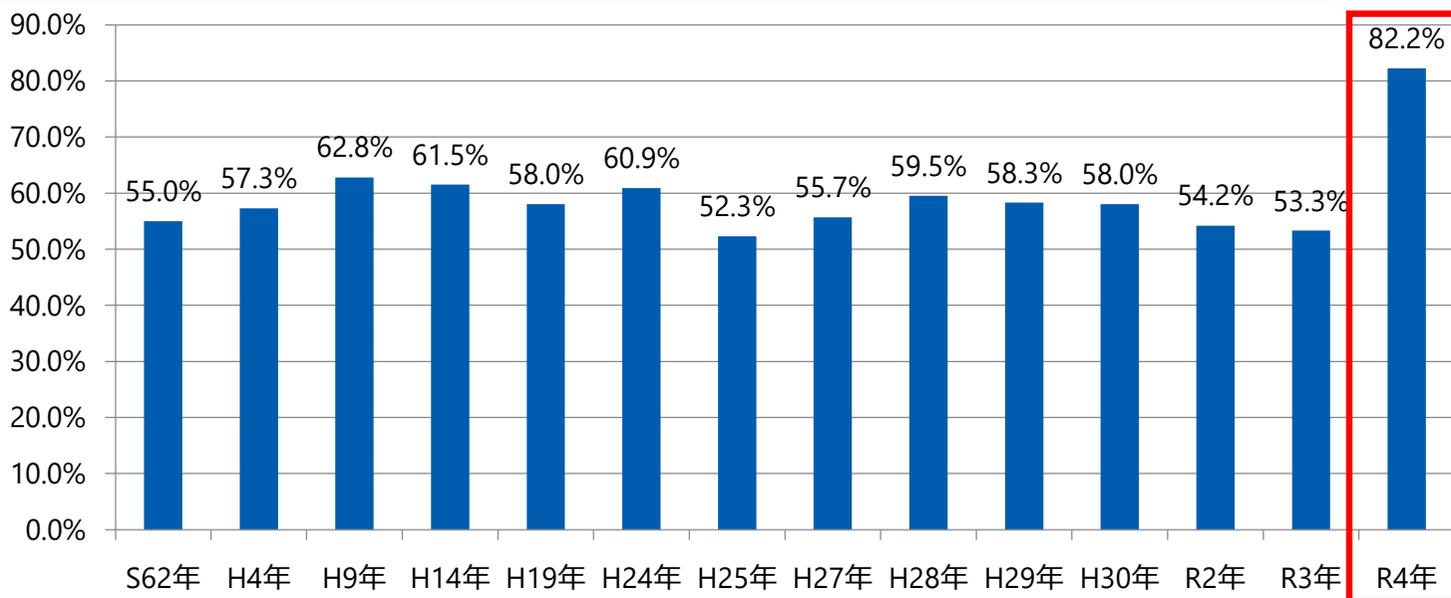
メンタルヘルス不調により休業または退職した労働者がいる事業所の割合



メンタルヘルス不調により休業または退職した労働者の割合

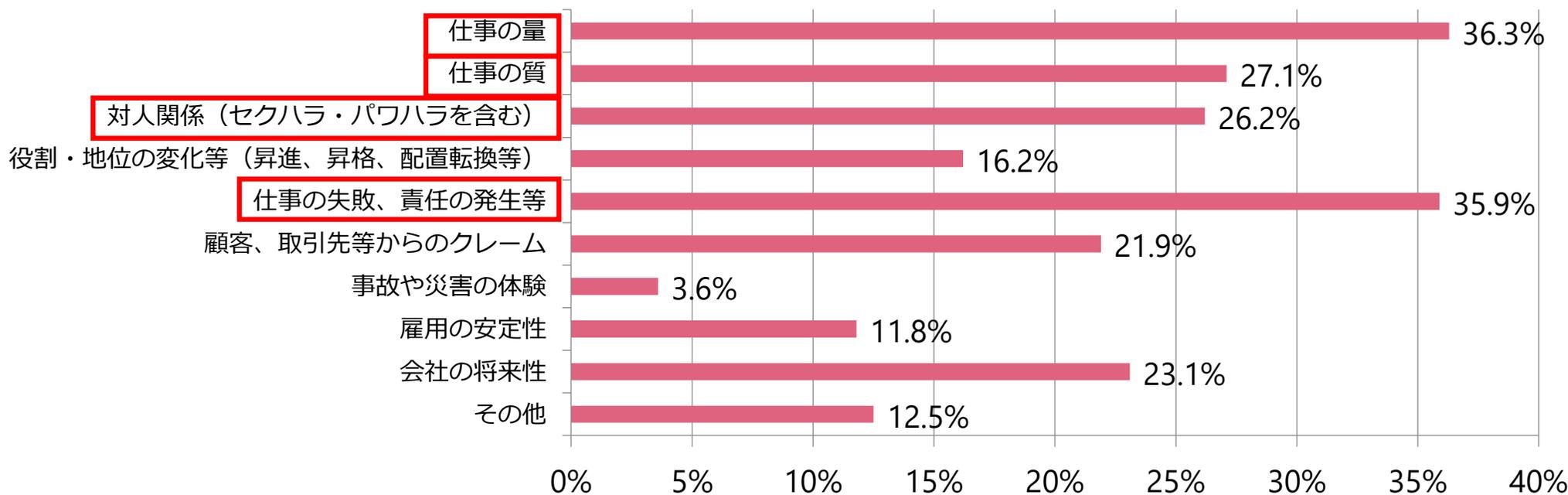


職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合

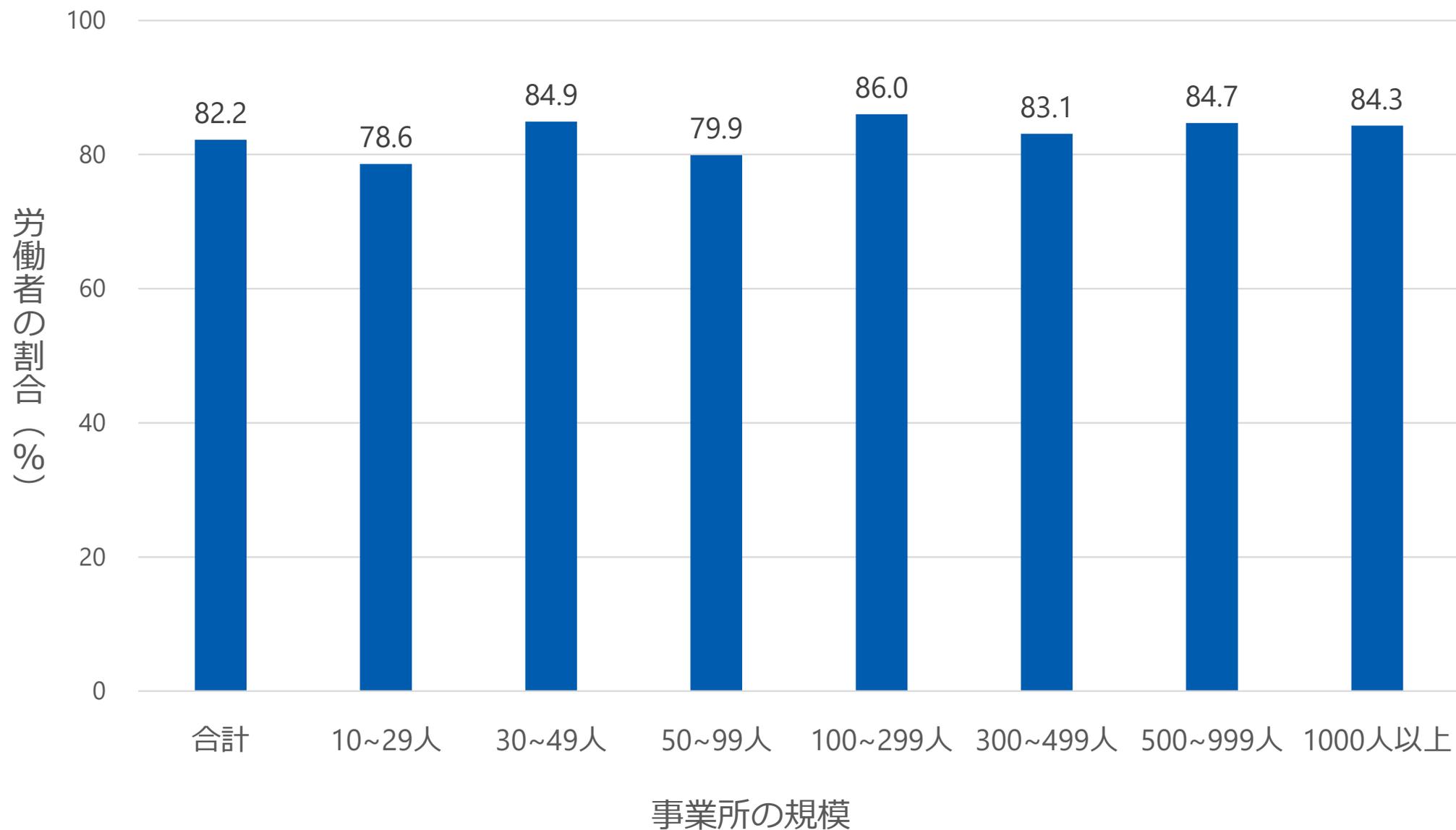


※令和4年調査から本設問の形式を変更した。
 令和3年調査は、最初にストレスの有無を選択させ、「ある」を選択した場合に3項目以内を選択させる設問形式としていたが、令和4年調査は、ストレスの有無の選択を前置せず、ストレスと感じる事柄から3項目以内で選択する設問形式としており、1つでも選択した場合に、ストレスが「ある」に該当するものとしている。

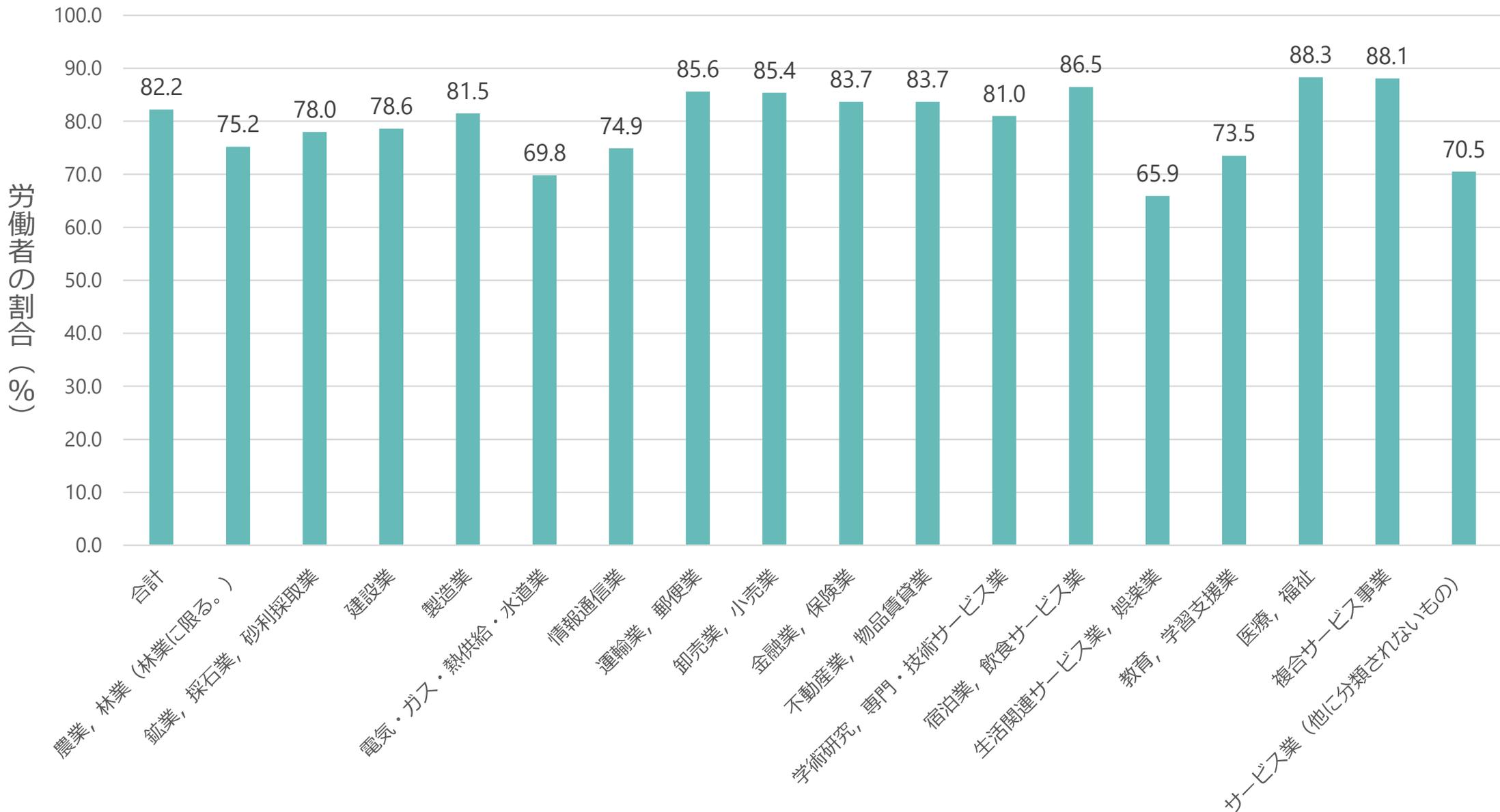
強い不安、悩み、
 ストレスの内容
 (3つまでの複数回答)



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)



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)

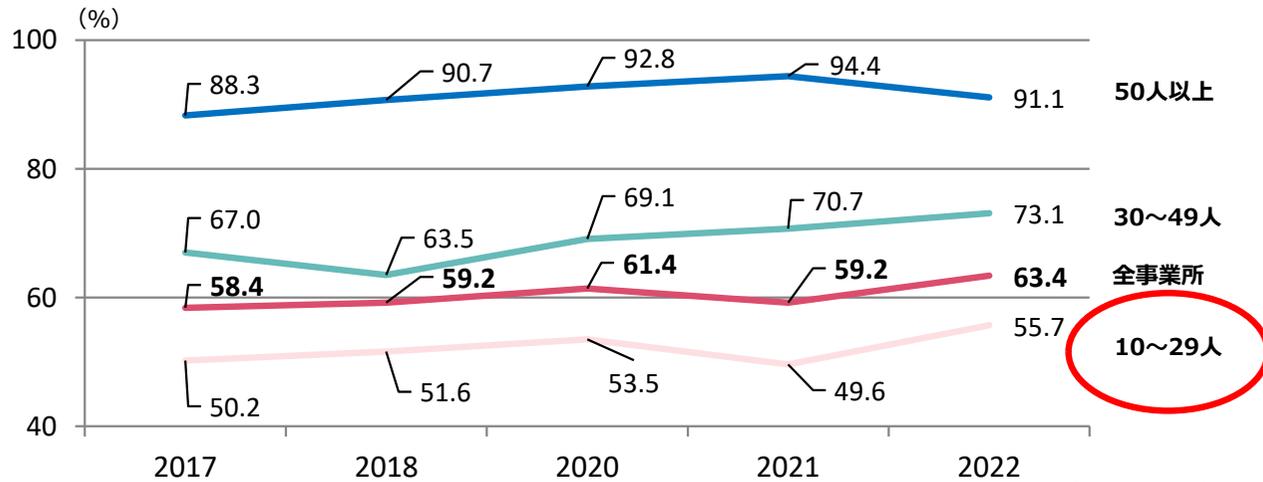


事業場におけるメンタルヘルス対策に関する 現状（労働安全衛生調査より）

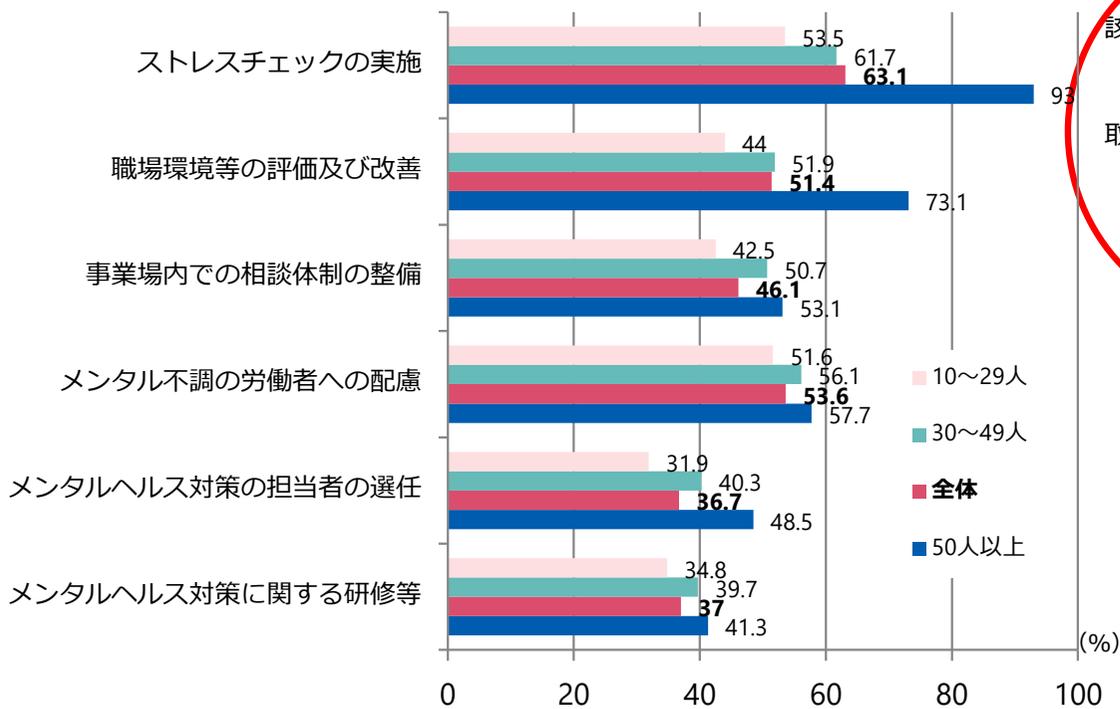


メンタルヘルス対策の実施状況

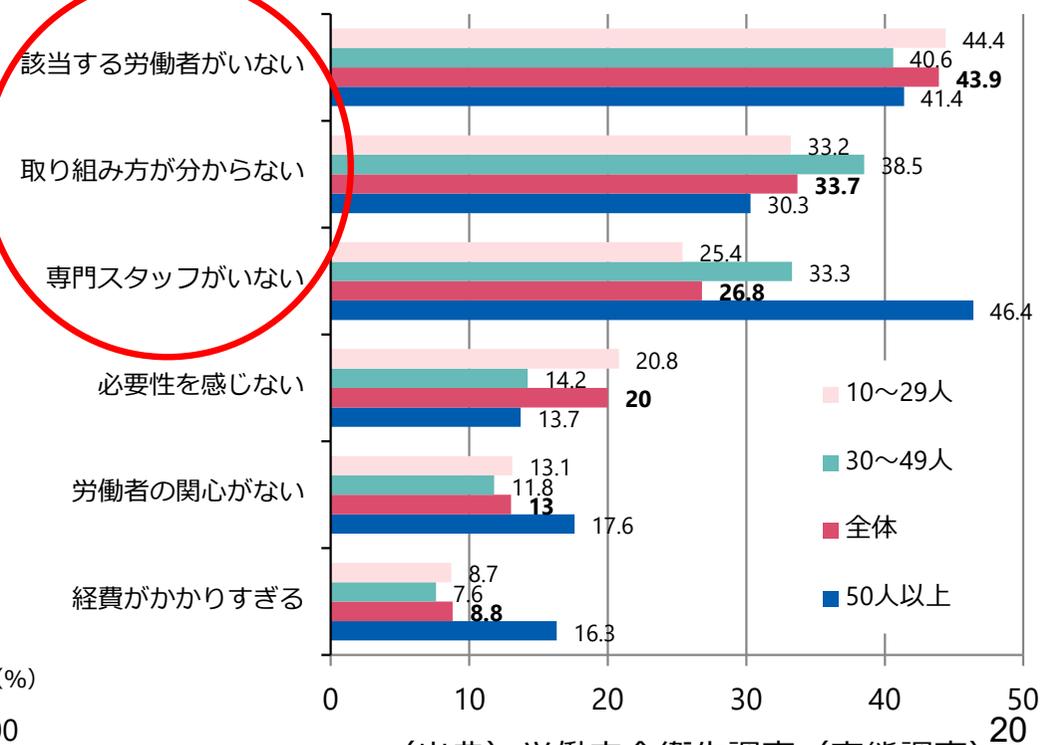
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合（事業所の規模別）



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）



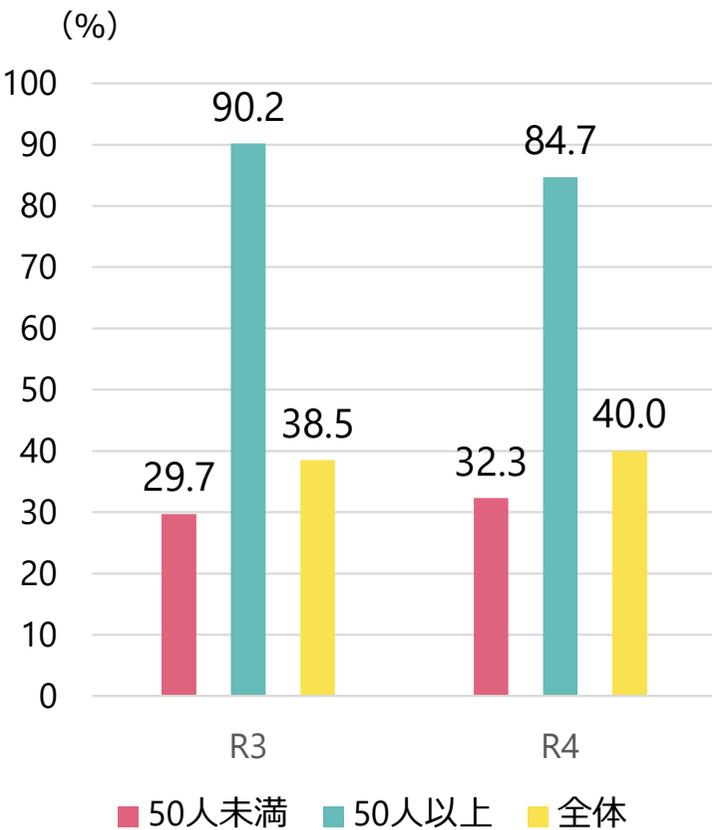
メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由（2020年）



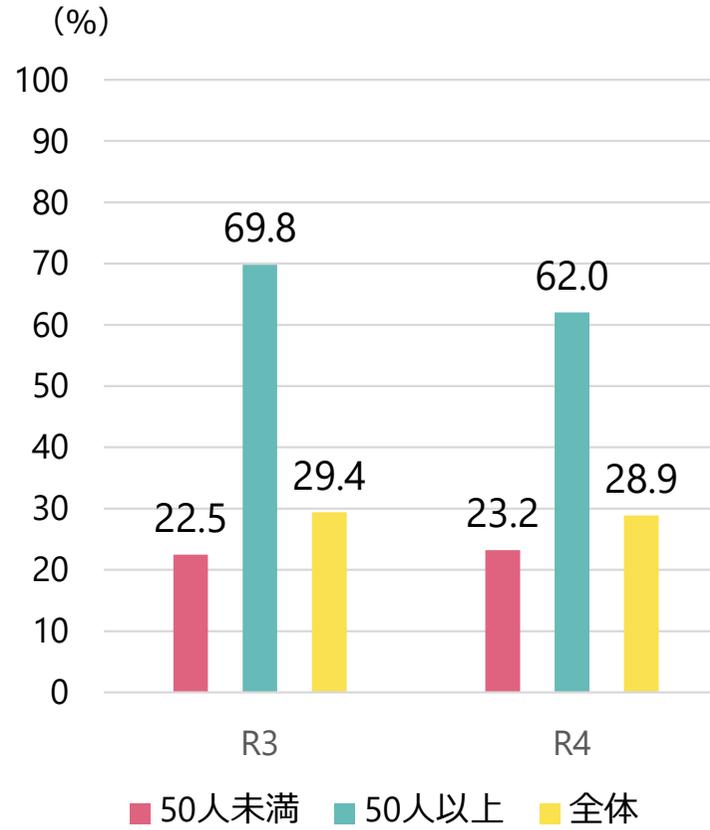
（出典）労働安全衛生調査（実態調査）

ストレスチェック制度の実施状況（令和4年）

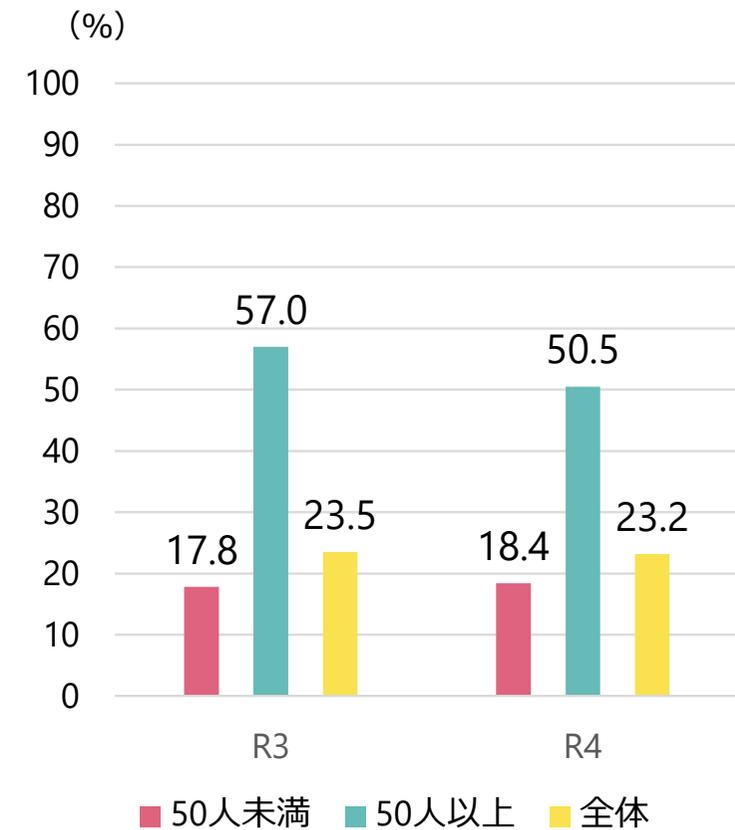
① ストレスチェック実施状況



② 集団分析の実施状況



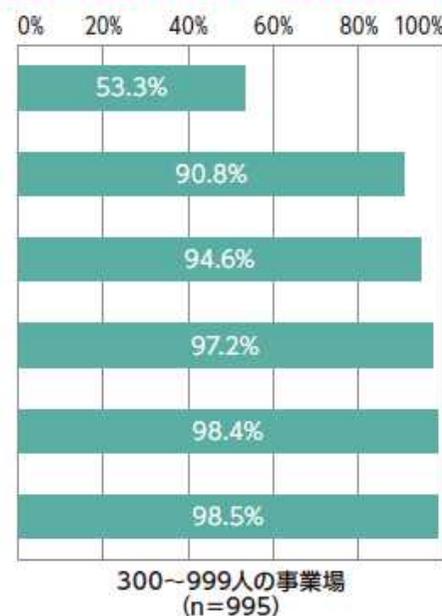
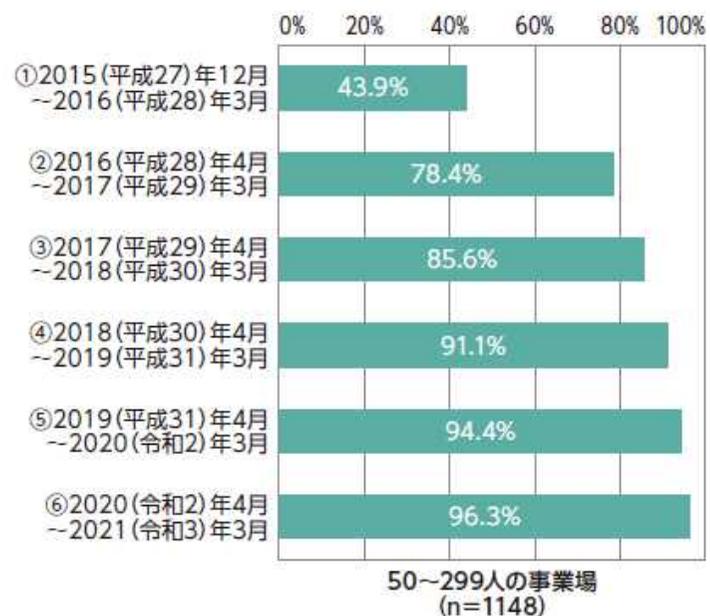
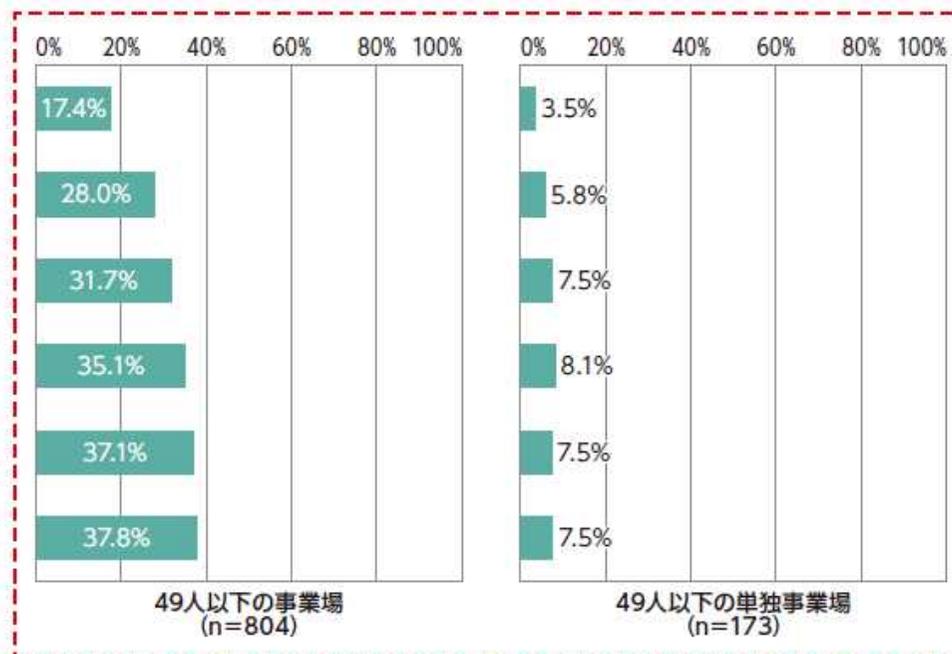
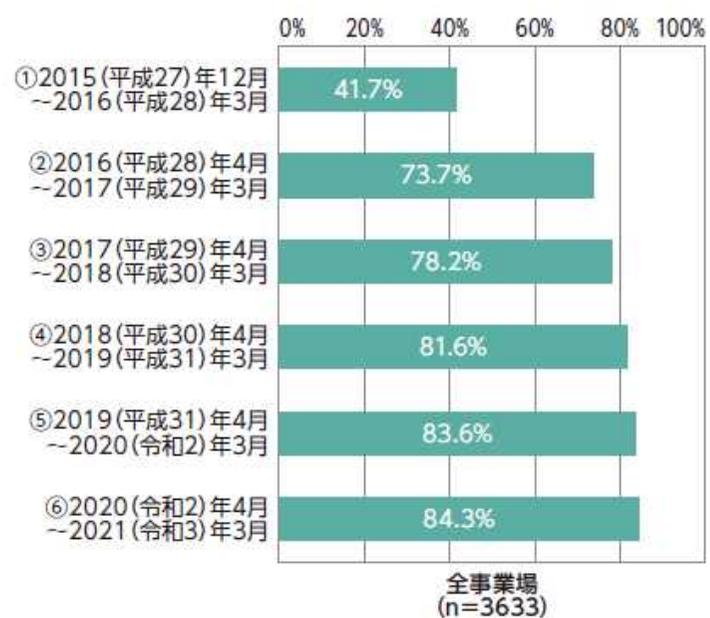
③ 集団分析結果の活用状況



(注) ①②③の分母は同一である。

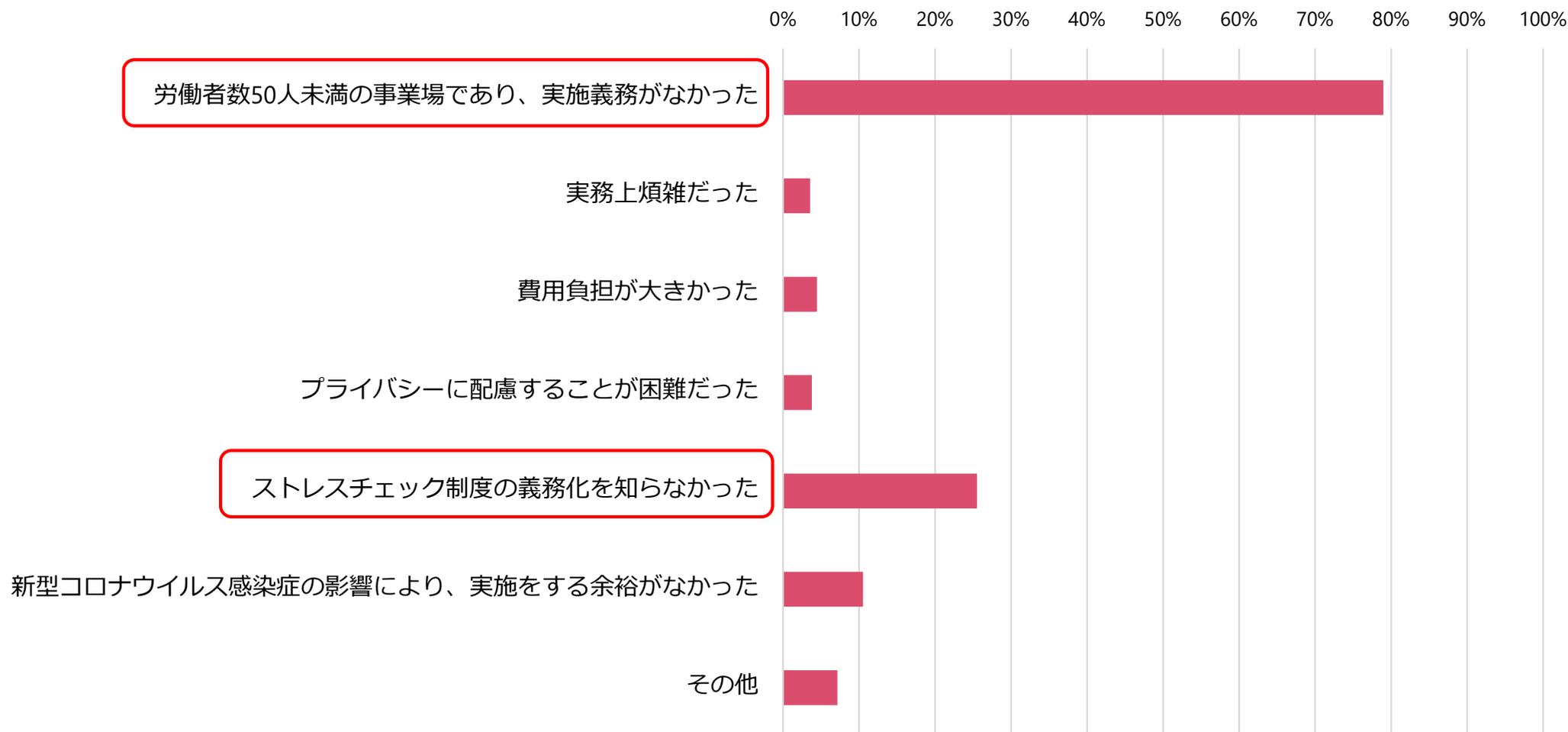
事業場におけるメンタルヘルス対策に関する現状 (令和3年度委託事業より)

ストレスチェック実施状況（事業場規模別・年次推移）



ストレスチェックを実施していない理由（従業員数49人以下の事業場）

事業場調査

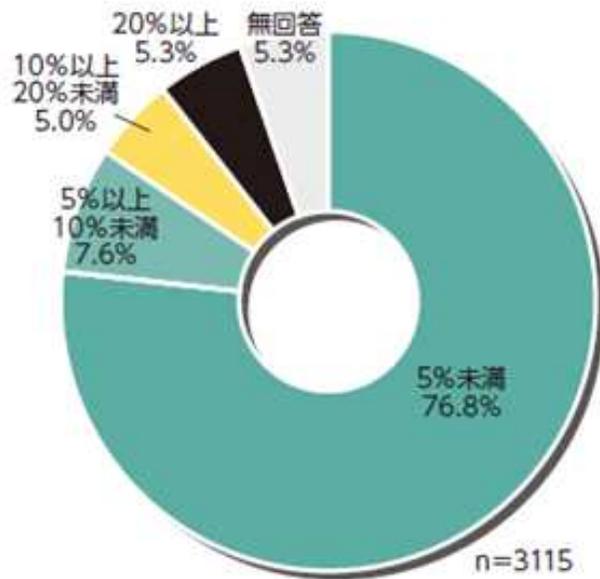


ストレスチェック結果に基づく面接指導の実施状況と評価

事業場調査

労働者調査

▶ 面接指導を申し出る者の割合

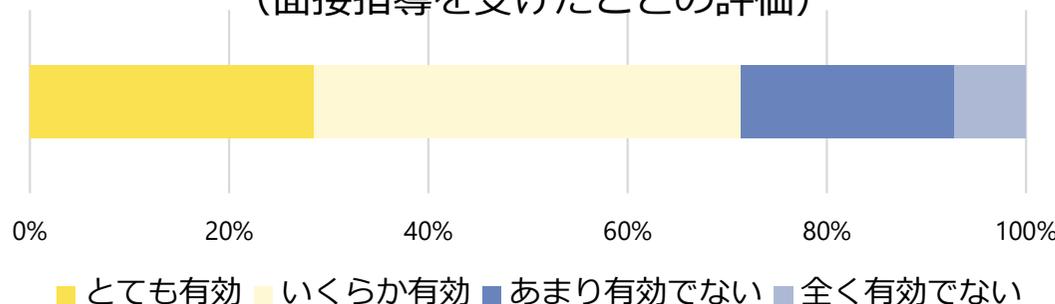


(面接指導を受けない理由)

全国の労働者3,915人を対象に2年間にわたり調査を実施したところ、2016年、2017年の高ストレス判定を受けた者は14-19% (n=1,060、900) であった。高ストレス判定者のうち、医師面接を受けた者は16-17% (n=153、168) であった。**医師面接を受けなかった理由 (n=141) は、「面接指導がどのように役立つのかが分からなかった」(36%)、「面接指導の必要性を感じなかった」(29%)、「時間がなかった」(20%)が多かった。**

※全国調査によるストレスチェック制度の効果評価 (2018川上憲人/厚生労働科学研究費補助金による研究)

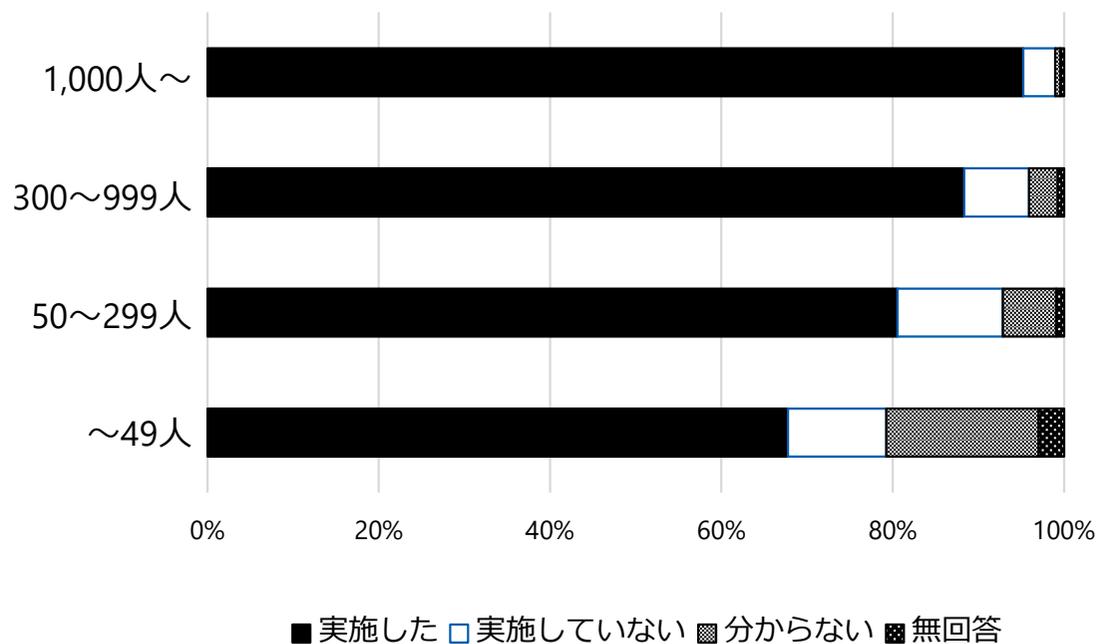
(面接指導を受けたことの評価)



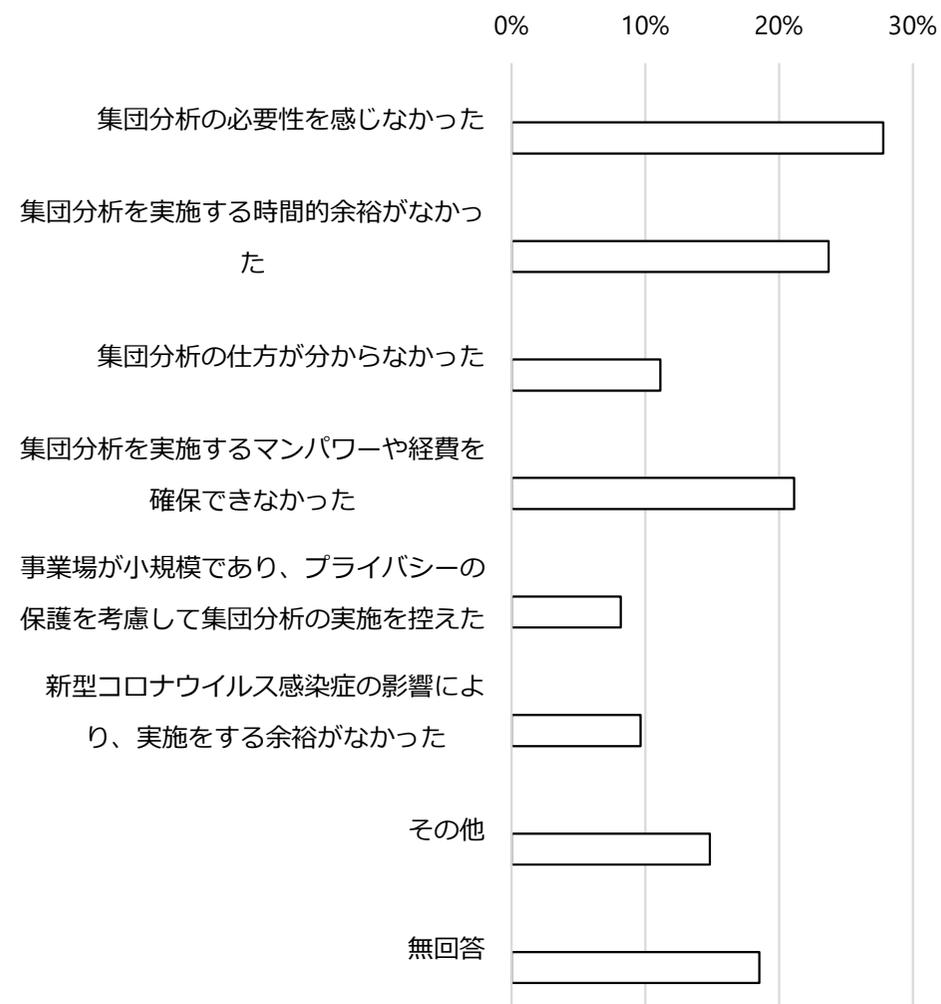
ストレスチェック結果の集団分析の実施状況

事業場調査

(集団分析の実施状況 (令和2年度))



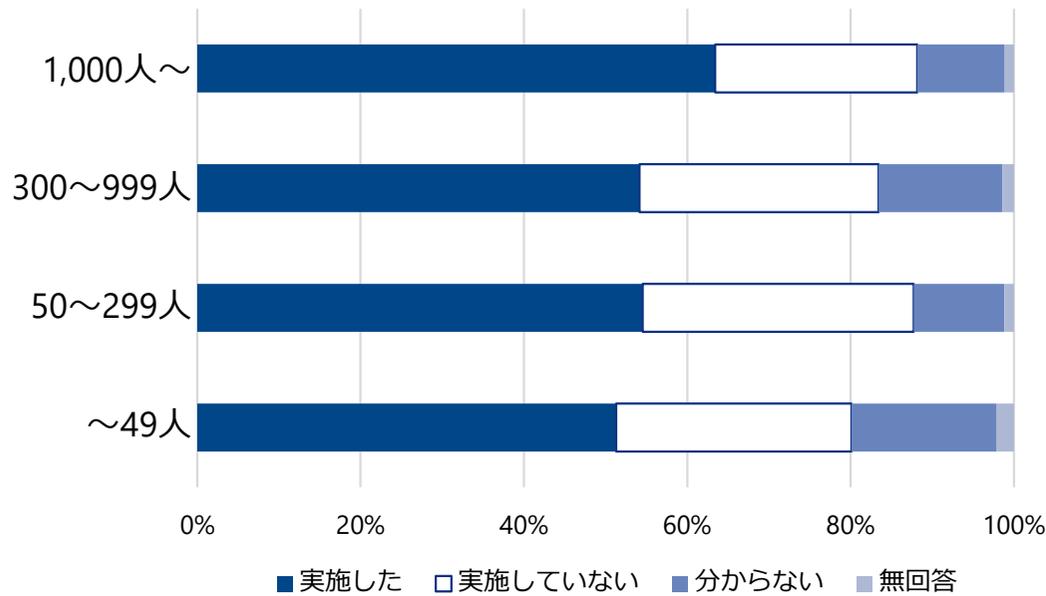
(集団分析を実施しなかった理由)



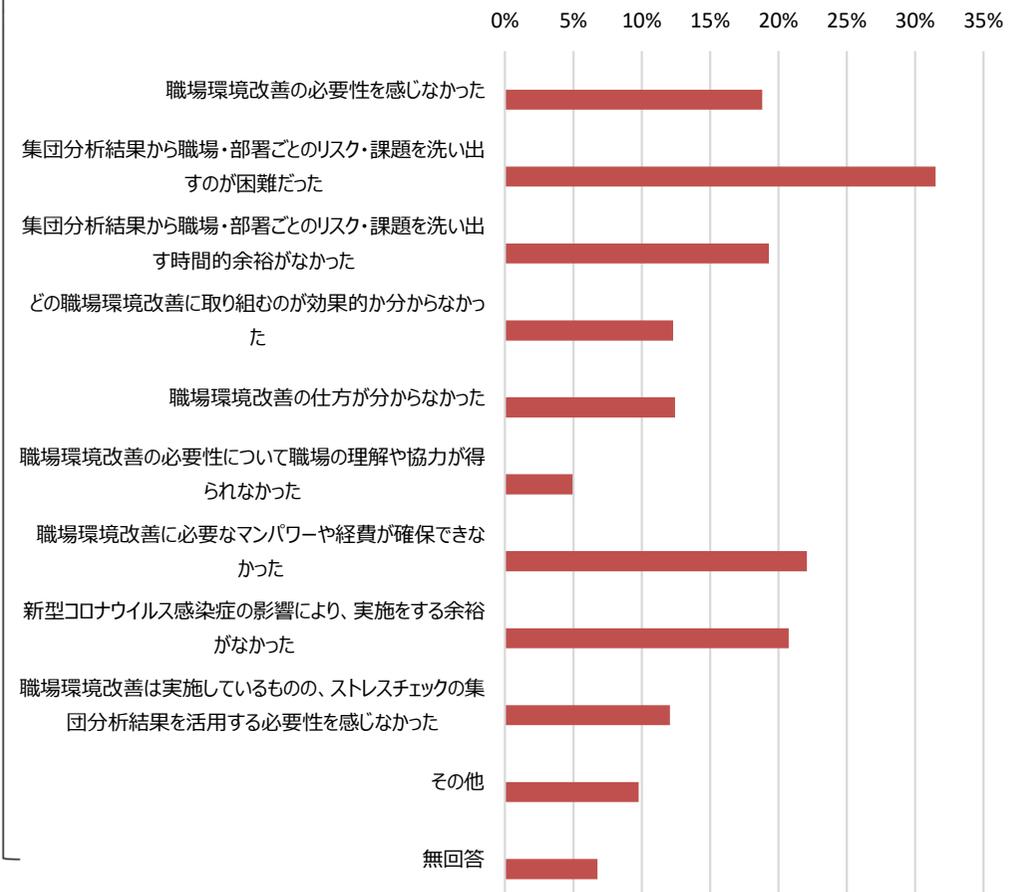
集団分析結果に基づく職場環境改善の実施状況

事業場調査

(職場環境改善の実施状況 (令和2年度))



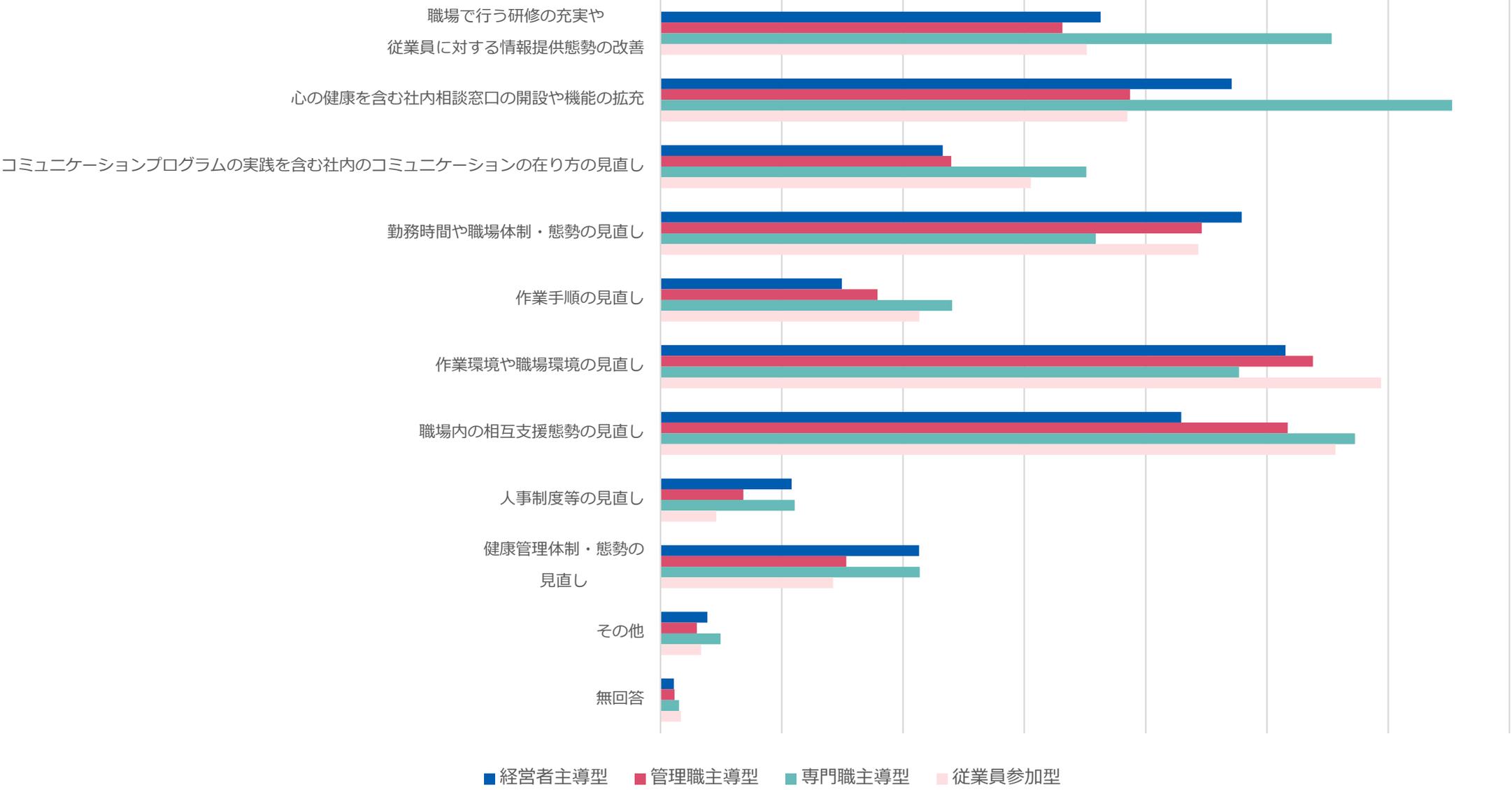
(職場環境改善を実施しなかった理由)



集団分析結果に基づく職場環境改善の具体的内容

事業場調査

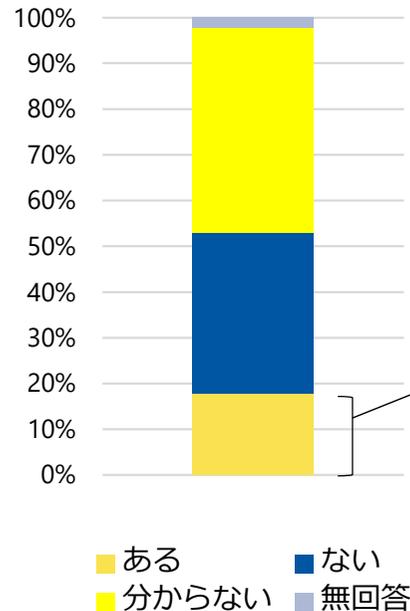
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70%



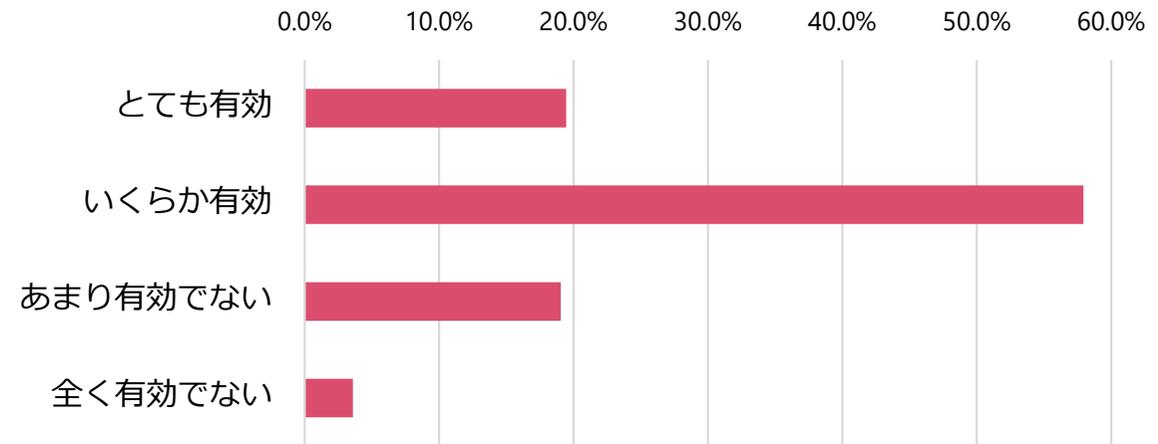
集団分析結果に基づく職場環境改善の実施状況と、労働者側の認識

労働者調査

(職場環境改善の有無)



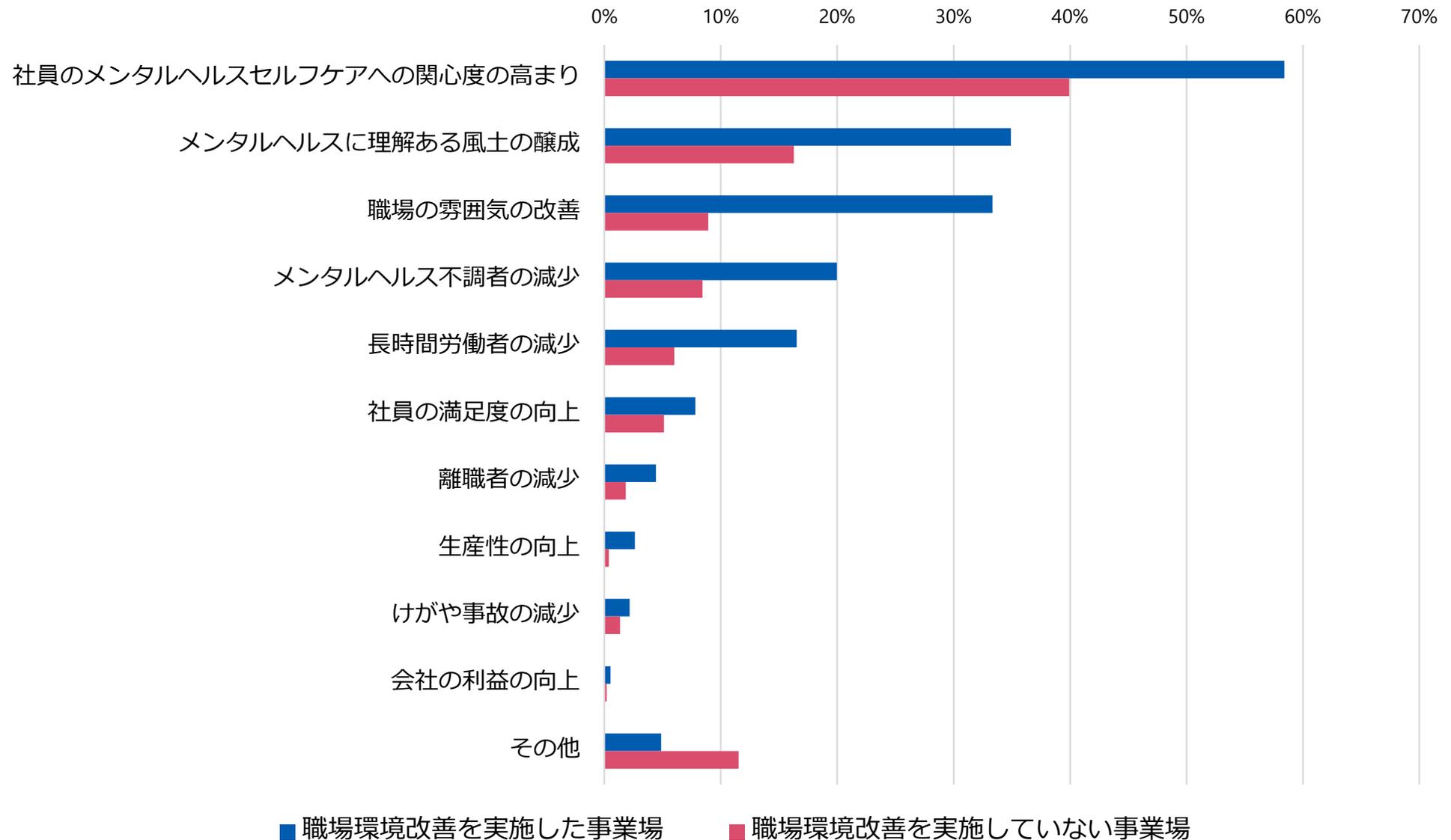
(職場環境改善がありとした労働者による効果の評価)



- 集団分析を行った事業者のうち5～6割が職場環境改善を実施したとしているが（P25の左図参照）、職場環境改善を行った事業場に所属する労働者が改善されたと認識している割合は2割以下で、「ない」「分からない」が8割を占めており、職場環境改善が労働者側には伝わっていない状況が認められる。
- 職場環境改善があったと労働者が認識しているケースでは、労働者による職場環境改善の効果は高く評価（約8割が有効と評価）されている。

ストレスチェック制度に対する事業者側の認識

事業場調査



その他（支援制度）



産業保健活動総合支援事業

事業場における産業保健活動の活性化を図るため、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等の取組に対して、①事業者、産業医等産業保健スタッフ等に対する研修等の実施、情報提供等、②小規模事業場に対する産業保健サービスの提供、助成金等の各種支援を行う。

(独)労働者健康安全機構(本部)

○産保センター及び地域窓口に対する
支援・指導

○情報提供・広報

- ・ホームページ運営、情報誌発行、教材開発、両立支援の事例収集・公表 等

○団体経由産業保健活動推進助成金

- 事業主団体等が傘下の中小企業等に対し、産業保健サービスを提供した場合に助成



産業保健総合支援センター

47都道府県に設置

○産業保健関係者の育成等

- ・産業医等産業保健スタッフ向け専門的研修
- ・事業者、労働者等向け啓発セミナー
- ・管理監督者、若年労働者に対するメンタルヘルス教育
- ・産業保健関係者からの専門的相談対応

○情報提供・広報

- ・ホームページ運営等

○連絡会議等開催

- ・都道府県及び地域単位の運営協議会の開催等

○事業場における産業保健活動への支援

- ・メンタルヘルス対策の専門家による企業への訪問指導
- ・両立支援の専門家による企業への訪問指導、個別ケースの調整支援

地域産業保健センター (地域窓口)

産保センターの下、監督署単位
(全国約350箇所)に設置

※労働者50人未満の産業医の選任義務のない小規模事業場への支援

- ・産業医、保健師等による訪問指導(長時間労働者の面接指導、健康診断結果の意見聴取等)

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

○働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」(<https://kokoro.mhlw.go.jp/>) において、職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供を行うとともに、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する相談窓口を設置。 【アクセス件数実績(令和4年度)： 約893万件】

職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供

- メンタルヘルスに関する基礎知識
- 事業場の取組事例
- 専門の相談機関や医療機関
- 各種支援・助成制度
- 統計情報
- 関係行政機関の情報 等



メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関するメール相談・電話相談・SNS相談窓口の設置

労働者やその家族からのメンタルヘルス不調やストレスチェック後のセルフケアなどに関する相談、事業者や産業保健スタッフ等からのメンタルヘルス・過重労働対策などに関する相談に応じる、メール相談・電話相談・SNS相談窓口を設置。

「こころの耳メール相談」(平成26年7月～)

- 相談実績(令和4年度)： 4,234件

「こころの耳電話相談」(平成27年9月～)

- 専用ダイヤル： 0120-565-455
- 受付日時： 月・火／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00 (祝日、年末年始を除く)

※平成28年度に「こころほっとライン」から改称

- 相談実績(令和4年度)： 27,177件

「こころの耳SNS相談」(令和2年6月～)

- 受付日時： 月・火／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00 (祝日、年末年始を除く)
- 相談実績(令和4年度)： 7,808件

こころの耳をご存じですか?

「こころの耳」は、働く方と、周りで支える方々をサポートする職場のメンタルヘルス対策専門の情報サイトです

働く方へ

- ・セルフケア
- ・セルフチェック (ストレス・疲労蓄積度)
- ・相談窓口

事業者の方へ

- ・他社の取組事例
- ・ストレスチェック
- ・職場環境改善

ご家族の方へ

- ・うつ病について
- ・ご家族へのケア
- ・医療機関の検索

部下を持つ方へ

- ・部下へのケア
- ・休業・復職者への対応

あなたの笑顔のために

支援する方へ

- ・研修に使える資料
- ・パンフレット

こころの耳の相談窓口

働く人の「こころの耳電話相談」

0120-565-455

月曜日-火曜日 17:00～22:00
土曜日-日曜日 10:00～16:00
(祝日、年末年始は除く)

働く人の「こころの耳SNS相談」

スマートフォンなどで右のQRコードを読み取ると友だち登録できます

月曜日-火曜日 17:00～22:00
土曜日-日曜日 10:00～16:00
(祝日、年末年始は除く)

働く人の「こころの耳メール相談」

こころの耳メール 検索

24時間受付
1週間以内に返信します

※相談の受付には利用規約への同意が必要です。あらかじめ利用規約をご確認ください。

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

一般社団法人日本産業カウンセラー協会 こころの産業保健事務局
厚生労働省からの委託を受けて運営しています

厚生労働省版ストレスチェック制度実施プログラムの概要

ストレスチェック制度が事業者において円滑に導入できるよう、ストレスチェックの受検、ストレスチェックの結果出力、集団分析等を行う「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」を無料公開

 厚生労働省



「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」 ダウンロードサイト

「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」ダウンロードサイトは、改正労働安全衛生法に基づき、平成27年12月より施行されたストレスチェック制度が事業者にて円滑に導入できるよう、ストレスチェックの受検、ストレスチェックの結果出力、集団分析等が出来るプログラム「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」（以下、「実施プログラム」という）を無料で配布しています。

[この実施プログラムは、事業場で実施するものです](#)



パソコン用アプリです



スマホタブレットでは利用できません



ダウンロードはこちらから

注意事項をご確認の上、**チェックボックスにチェックを入れると、**

「ダウンロードする」ボタンを押すことができます。



チェックボックスはこちら



具体的な機能

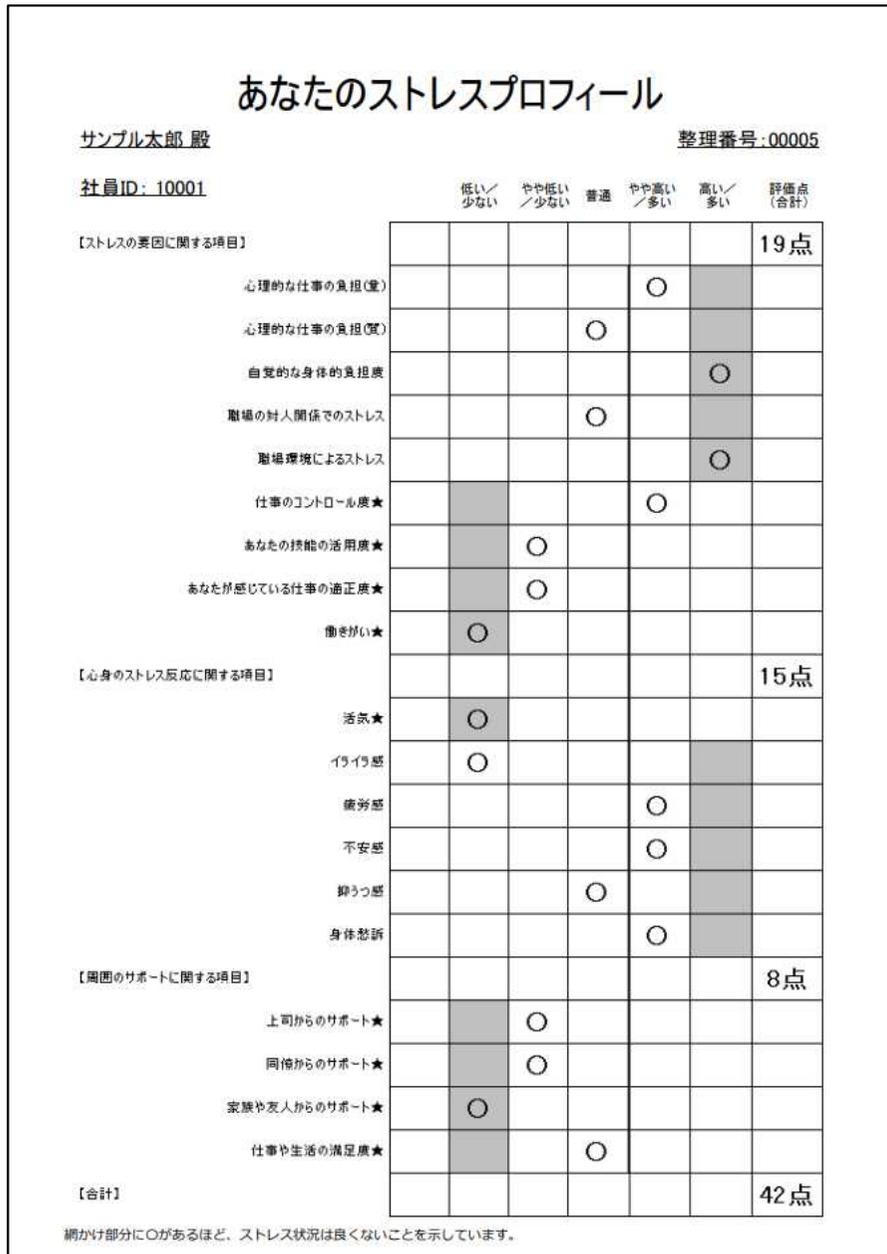
- ・ 労働者における画面上でのストレスチェックの受検
 - ※ 紙媒体で実施した場合、CSV等へ入力したデータをインポートすることも可能
- ・ 労働者の受検状況の管理
- ・ ストレスチェック結果の点数集計
- ・ ストレスチェック結果の出力
- ・ ストレスチェック結果の集団分析

ダウンロード数（実績）

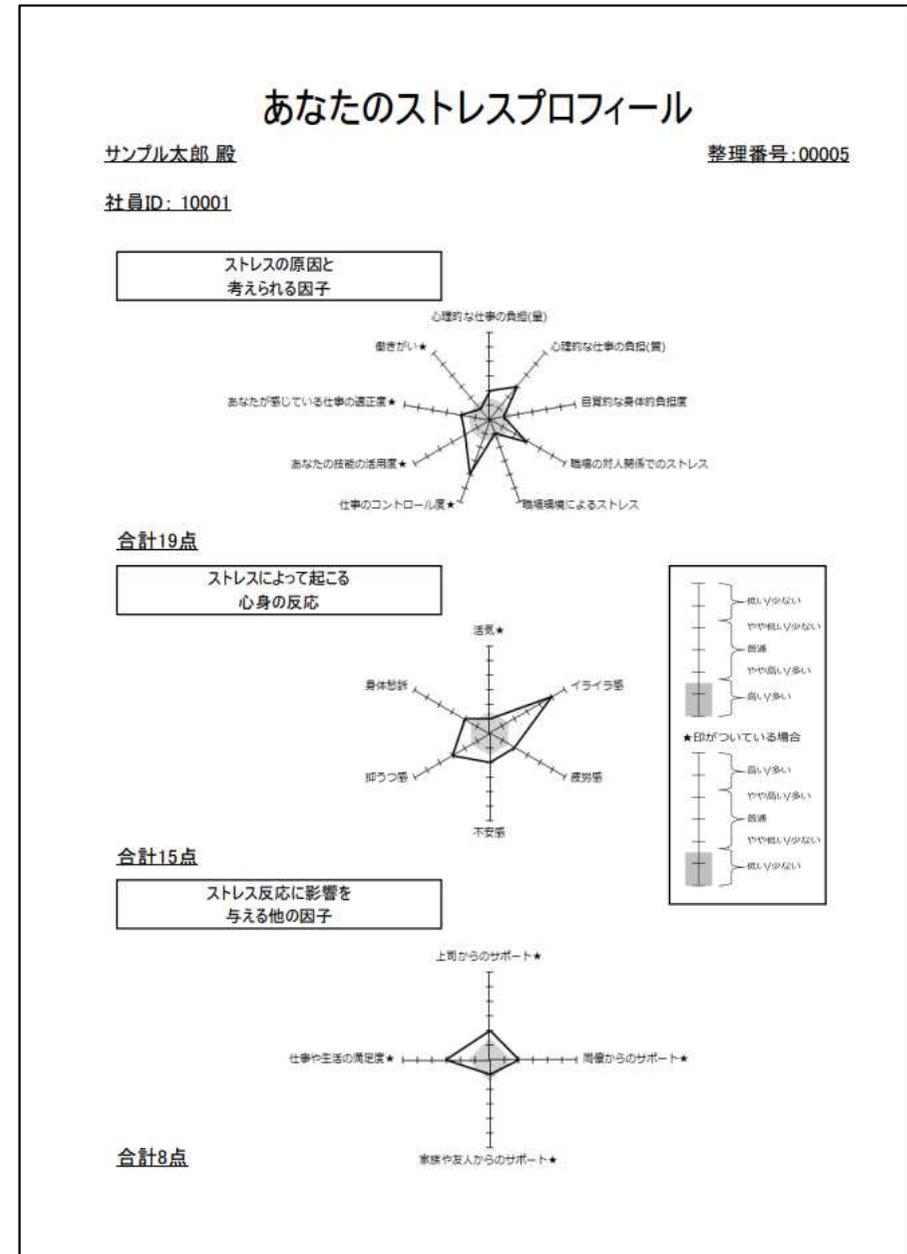
- ・ 令和4年度：30,053件
- ・ 令和3年度：29,708件
- ・ 令和2年度：21,888件
- ※ 同一の者による複数回ダウンロードの場合もそれぞれカウントしている。

厚生労働省版ストレスチェック制度実施プログラムの概要

個人結果の例（1枚目）



個人結果の例（2枚目）



厚生労働省版ストレスチェック制度実施プログラムの概要

個人結果の例（3枚目）

整理番号: 00005

サンプル太郎 殿
社員ID: 10001
職場名: テスト株式会社

テスト実施回1 総合判定

【医師による面談指導の要否について・事業場からのご案内】
ストレスチェック結果におきまして、高ストレス者判定基準に該当していました。このような状態が続きますと大変心配ですので、医師による面接指導をお勧めします。希望される場合、結果を社内の担当者の開示の上、面接の準備を行います。ご不明な点がございましたら実施者または実施事務従事者までお問い合わせください。

現在のストレス状況と今後のアドバイス

ご所属いただいたストレスチェック結果から、あなたのストレスプロフィールを作成しました。このプロフィールから、あなたのストレスの状態をより把握していただくことが出来ると思います。結果をごらんいただき、ご自分の心の健康状態にお役立てください。詳しくはストレス管理、それに関するご質問については、この結果のみで判断することはできません。ご心配な方は専門家に相談下さい。

別紙「あなたのストレスプロフィール」にお示しいましたが、あなたのストレスプロフィールを基にあなたのストレス状態をより詳しく把握することができます。ストレスの状態が続くと、心や身体がストレスの影響に対して反応し、その結果として、気分が落ち込む、イライラがつのる、寝れる、気力がないといった症状が現れます。このような状態は決して良く、体の不調として現れてくる事もあります。ストレスは、常にあなたの身近な存在で、ストレスの影響はさまざまな健康（仕事に集中しなからず、ご家庭での関係）が重なる、常にあなたに重くのしかかってくる可能性もあります。

あなたの場合、気力が衰えています。

あなたの仕事でのストレスの原因となる因子では、仕事の身体的負担が懸念されます。

仕事の内容が重い、仕事が非シフトで休んでいる人は、もう一度自分の仕事量を再評価し、上司、同僚と仕事内容について相談することをお勧めします。周囲の人に話を聴くことで、業務の改善するのしめさせます。仕事のコントロール度は、自分で仕事の予定やスケジュールを決めることができない時、「仕事のコントロール度」が低くなります。例えば、業務のスピードや上司の予定に合わせて仕事をすると、自分の仕事の進捗がよくなるためです。予定を立てる方法を試してみてください。仕事の進捗がよくなることで、自分の仕事に対する自信が回復し、周囲の人と相談し取り戻して考えてみましょう。それが無理な場合は、仕事のストレスを多く感じていることを自覚し、勤務時間や休日にはなるべく仕事を休まずにリフレッシュに努めましょう。また、一人で悩まず相談します。周囲に悩みを相談することもよいでしょう。また、健康医や専門家に相談する事の一つの方法です。専門的な助言を受けることによって、自分では気がつかなかった解決策が見つかることもあるでしょう。

拡大



個人結果の例（3枚目上部）

整理番号: 00005

サンプル太郎 殿
社員ID: 10001
職場名: テスト株式会社

テスト実施回1 総合判定

【医師による面談指導の要否について・事業場からのご案内】
ストレスチェック結果におきまして、高ストレス者判定基準に該当していました。このような状態が続きますと大変心配ですので、医師による面接指導をお勧めします。希望される場合、結果を社内の担当者の開示の上、面接の準備を行います。ご不明な点がございましたら実施者または実施事務従事者までお問い合わせください。

厚生労働省版ストレスチェック制度実施プログラムの概要

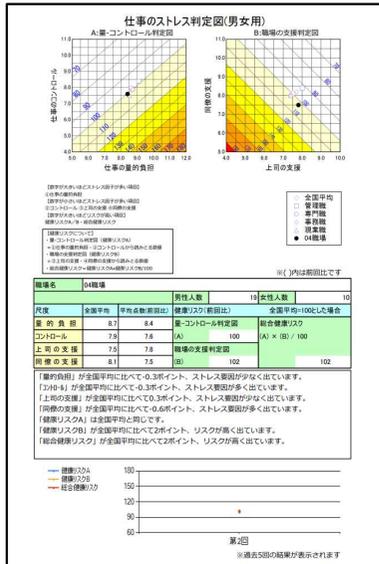
個人結果の例（3枚目下部）

現在のストレス状況と今後のアドバイス
<p>ご回答いただいたストレス調査票の結果から、“あなたのストレスプロフィール”を作成しました。 このプロフィールから、あなたのストレスの状態をおおよそ把握していただくことが出来ると思います。</p> <p>結果をごらんいただき、ご自分の心の健康管理にお役立てください。 詳しいストレス度や、それに伴うところの問題については、この結果のみで判断することはできません。 ご心配な方は専門家にご相談下さい。</p> <p>別紙「あなたのストレスプロフィール」にお示しいたしましたが、</p> <hr/> <p>あなたのストレス状況はやや高めな状態にあることが窺われます。</p> <hr/> <p>ストレスの状態が続くと、心や身体がストレスの原因に対して反応し、その結果として、気分が落ち込む、イライラ感がつゆる、疲れる、元気がないといった症状が現れます。このような症状は気分だけでなく、体の不調として現れてくる事もあります。ストレスは、急に仕事が忙しくなったり、ストレスの原因となる要素（仕事に関連したものや、ご家庭での問題）が重なると、急にあなたに重くのしかかってくる可能性もあります。</p> <p>あなたの場合、活気が乏しいようです。</p> <hr/> <p>あなたの仕事でのストレスの原因となりうる因子では、仕事の身体的負担が高いようです。</p> <p>仕事の量が多い、仕事がキビシイと考えている人は、もう一度自分の仕事量を見直し、上司、同僚と仕事内容について相談することをお勧めします。周囲の人に協力を仰ぐ事により、事態が解決するかもしれません。仕事のコントロール度は、自分で仕事の予定や手順を決めることができない時、「仕事のコントロール度」が低くなります。例えば、周囲のスピードや上司の予定に合わせて仕事をするとか、急な仕事の変更がよく起こるために予定が立てられない状況などです。仕事の進め方を工夫して負担量を軽減することができないか、自ら見直したり周囲の人と相談したりして考えてみましょう。それが無理な場合は、仕事からストレスを多く受けていることを自覚して、勤務時間外や休日はなるべく仕事を持ち帰らず、リフレッシュに努めましょう。また、一人で悩みを抱え込まずに、周囲に悩みを相談することもよいでしょう。また、産業医や専門家に相談する事も一つの方法です。専門的な助言を受けることによって、自分では気がつかなかった解決法が見つかることもあるでしょう。</p>

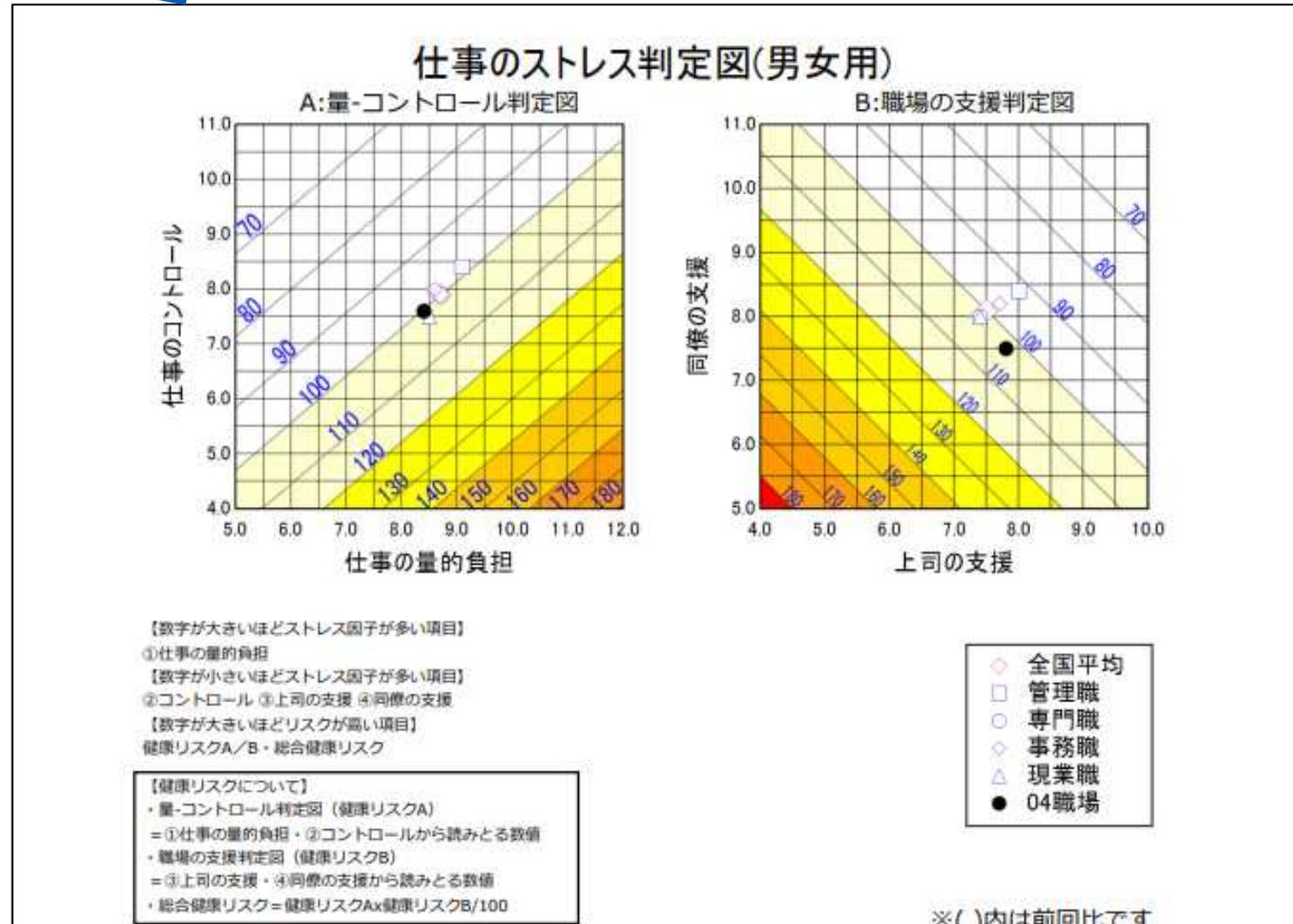
厚生労働省版ストレスチェック制度実施プログラムの概要

集団分析結果

拡大



集団分析結果 (上部)



厚生労働省版ストレスチェック制度実施プログラムの概要

集団分析結果（下部）

