ストレスチェック
実施者養成研修

合同会社チームヒューマン
保健師　徳永京子

© Team HUMAN Co.,Ltd

１．産業保健とは

© Team HUMAN Co.,Ltd

事業主の責任で取り組む
（従業員が常時50人以上）

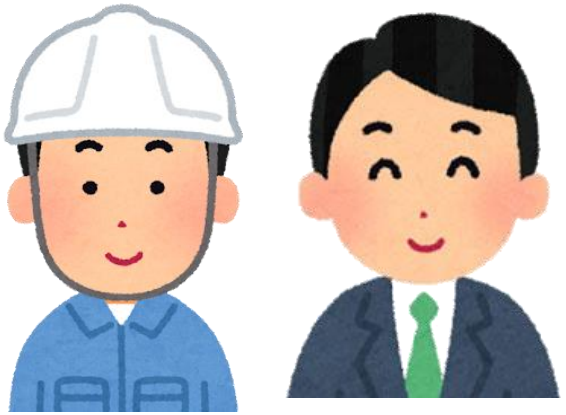


産業医の選任義務

※産業看護職の選任は
義務ではない



衛生委員会の設置
1/月開催義務



安全管理者･衛生管理者
選任義務

© Team HUMAN Co.,Ltd

安全衛生委員会

労働安全衛生法第19条

- 総括安全衛生管理者
  または事業の実施を統括管理する者
- 安全管理者
- 衛生管理者
- 産業医
- 労働者
（安全・衛生に関し経験を有する者）



© Team HUMAN Co.,Ltd

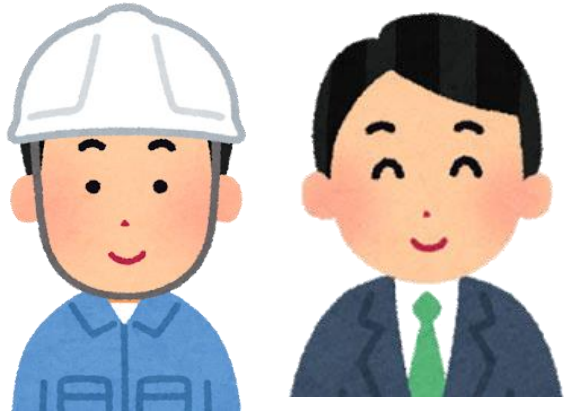
事業主の責任で取り組む
（従業員が常時50人未満）



産業医の選任努力義務



安全や衛生について
意見交換する場を持つ



安全衛生推進者の選任

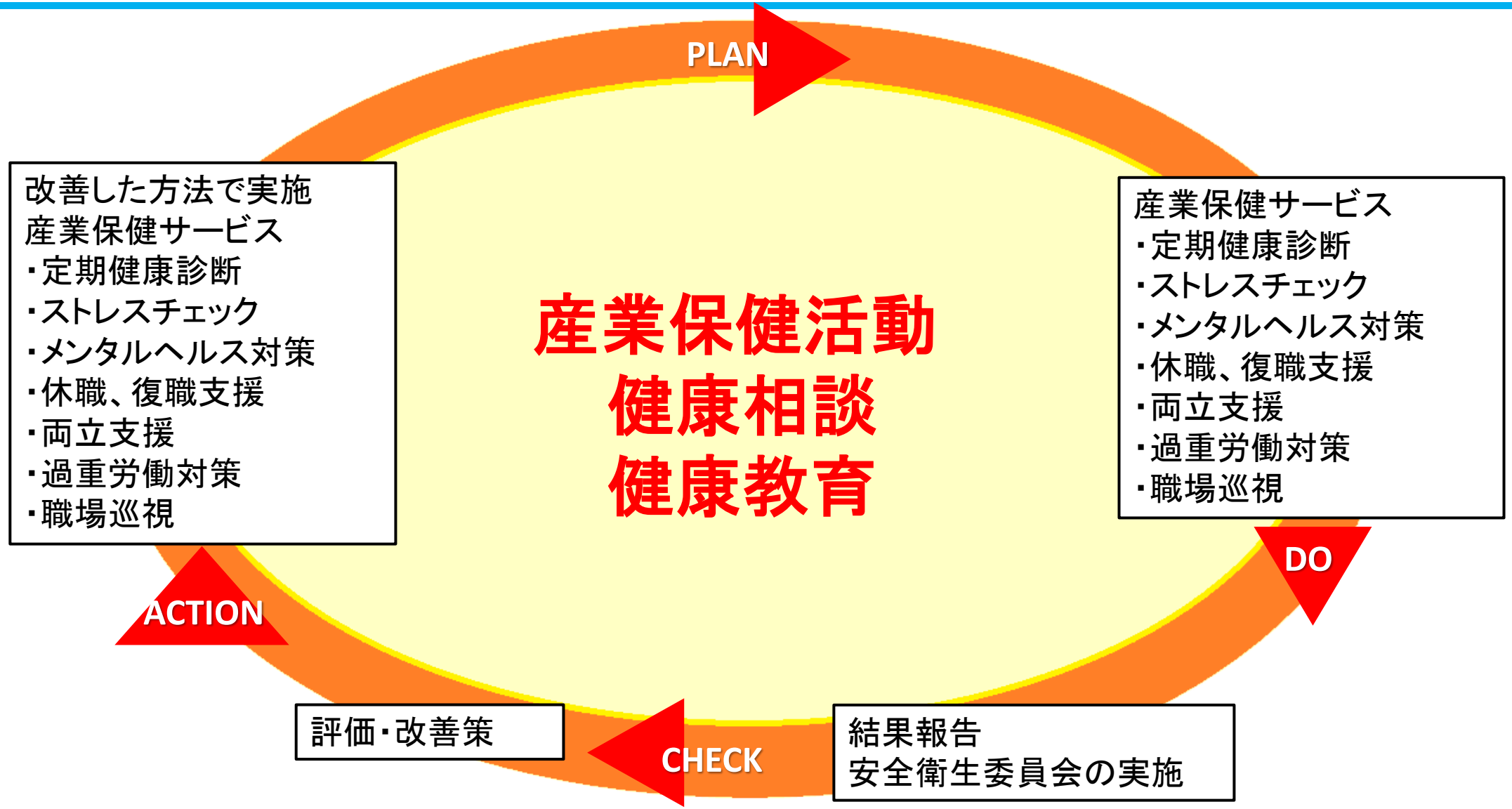
© Team HUMAN Co.,Ltd

事業主の責任で取り組む

	50人以上	50人未満
産業医の選任	義務	努力義務
産業看護職の選任	努力義務	努力義務
安全衛生委員会の設置・開催	義務	
安全・衛生に関する意見聴取		義務
安全管理者・衛生管理者専任	義務	
安全衛生推進者		義務
健康診断の実施	義務	義務
ストレスチェックの実施	義務	※努力義務

※2028年度に義務化

© Team HUMAN Co.,Ltd



© Team HUMAN Co.,Ltd

２．産業保健関連の法律

© Team HUMAN Co.,Ltd

産業保健の基本となる法律

労働安全衛生法

「職場における労働者の安全と健康の確保」
「快適な職場環境の形成促進」を目的とする法律

「労働災害の防止のための危害防止基準の確立」「責任体制の明確化」「自主的活動の促進」など
総合的・計画的な推進により、目的の達成を図る。

© Team HUMAN Co.,Ltd

産業保健の基本となる法律

労働安全衛生法第66条
　⇒健康診断の実施（義務）
　⇒ストレスチェックの実施（50名以上　義務）

労働安全衛生法第66条第7項
　⇒保健指導の実施（努力義務）

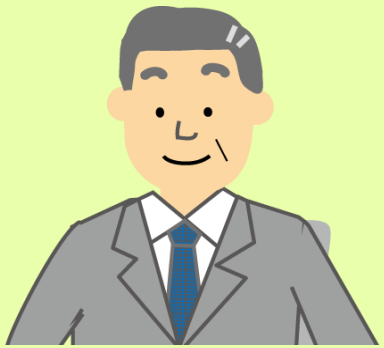
労働安全衛生法第13条第1項　産業医の設置（義務）
労働安全衛生法第13条第2項　保健師の設置（努力義務）

© Team HUMAN Co.,Ltd

安全配慮義務（労働契約法）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を
確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

使用者



安全配慮義務
・労働者の健康状態に必要な配慮をする

自己保健義務
・健康な労働力を提供するため自己管理する

労働者



© Team HUMAN Co.,Ltd

３．産業保健の目的

© Team HUMAN Co.,Ltd

産業保健の目的

労働条件と労働環境に関連する健康障害の予防と、労働者の健康の保持増進、ならびに福祉の向上に寄与すること

仕事における
健康問題の予防

労働者の
健康増進

職場環境
の改善

© Team HUMAN Co.,Ltd

仕事における健康問題の予防

業務上疾病（職業病）の予防

じん肺、アスベスト疾患、振動性障害、
頚肩腕症候群、難聴、腰痛など、
特定の業務に従事することによって発病する疾患



就業中のケガ・疾病の予防

就業中の事故等による外傷、通勤時の事故、
熱中症などの予防



業務上のストレスによる疾病の予防

業務内容や業務量、職場環境、対人関係等による
ストレス性疾患の予防

© Team HUMAN Co.,Ltd

労働者の健康増進

定期健康診断の結果をもとに保健指導

定期健康診断の結果で要精密検査、要医療となった
従業員に対して、受診勧奨や日常生活の指導を行う。

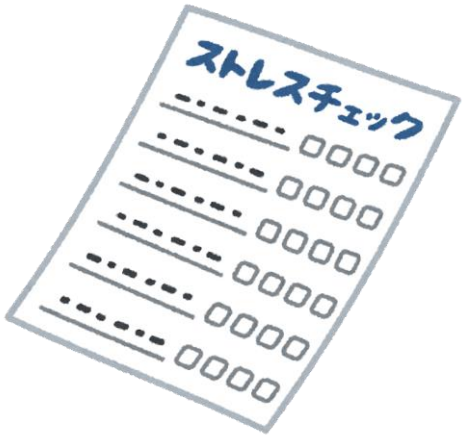


健康意識の向上

従業員自らが、健康づくりに取り組めるように
健康意識の向上をはかった啓発活動を行う。

ストレスチェック実施後の事後対策

従業員自らが自身のストレスに気づき、ストレス対処
できるようにセルフケアに関する啓発活動を行う。



© Team HUMAN Co.,Ltd

職場環境の改善

職場巡視

作業環境や作業方法を巡視して、労働者に有害な影響を及ぼすおそれがないか確認する。産業医には月に1回、衛生管理者は週に1回の職場巡視が義務付けられている



労災が起きた時の情報共有と注意喚起、環境改善

労災保険給付の請求や会社に対する損害賠償請求、再発防止対策を講じる。（発生状況の把握、原因の調査、再発防止対策の検討、再発防止対策の実行。）

ストレスチェック実施後の職場環境改善活動

ストレスチェックの集団分析結果を活用し、職場の課題を明確にし、職場ぐるみでより働きやすい職場を作る。

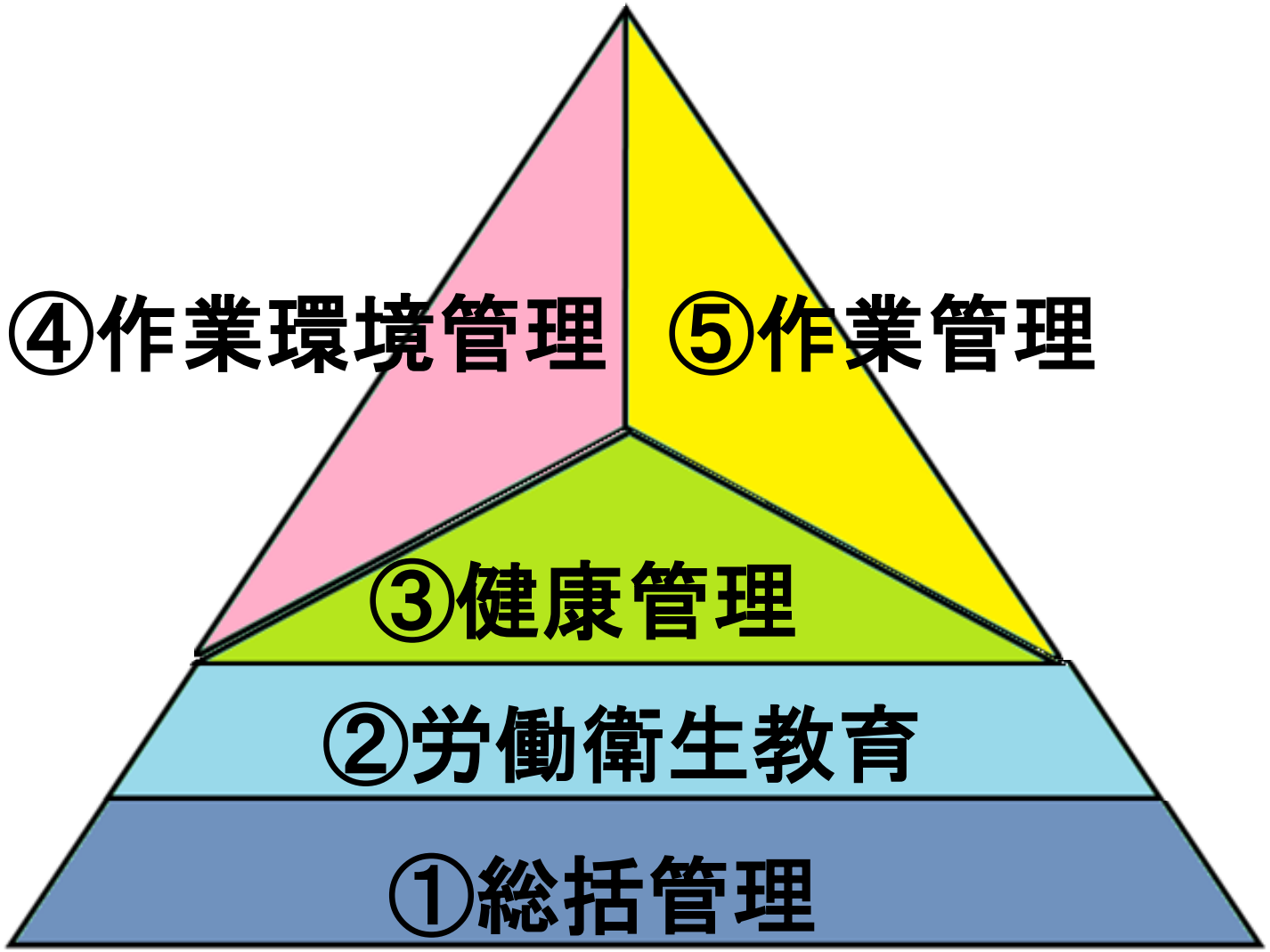


© Team HUMAN Co.,Ltd

４．労働衛生５管理

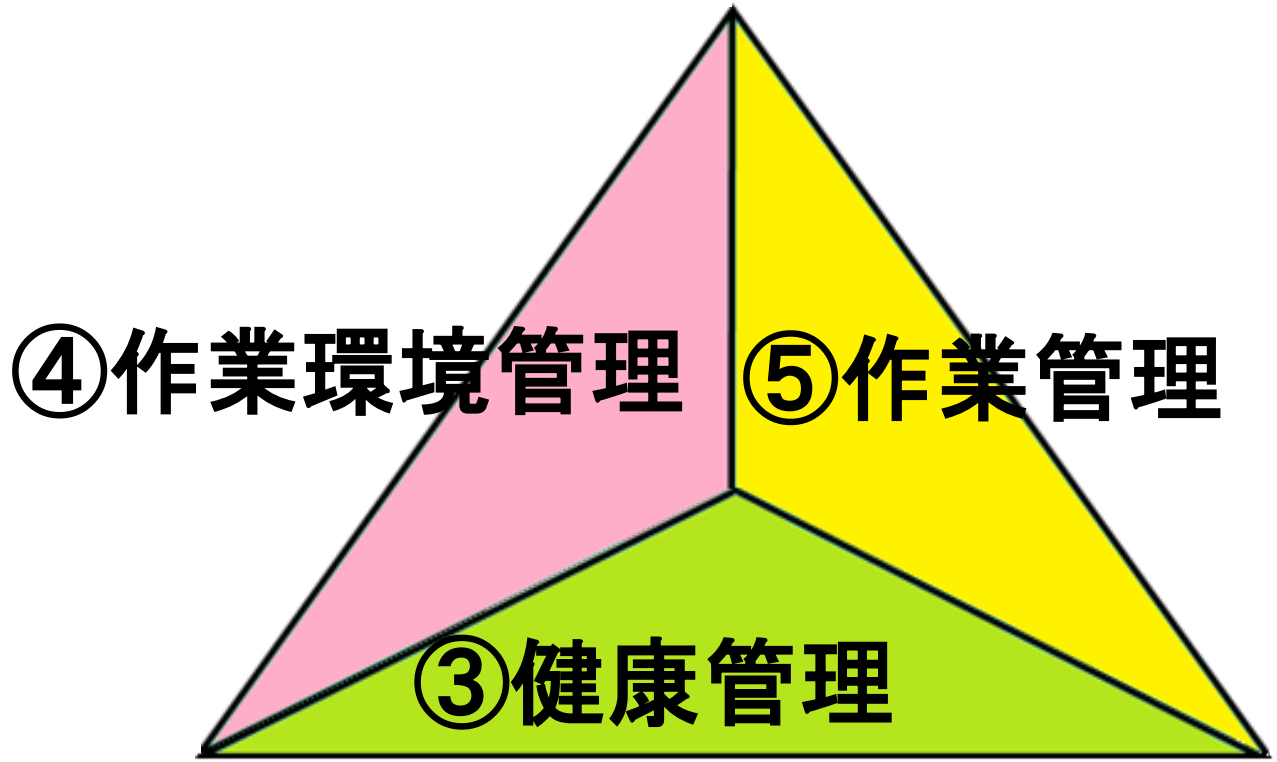
© Team HUMAN Co.,Ltd

労働衛生５管理



© Team HUMAN Co.,Ltd

労働衛生３管理

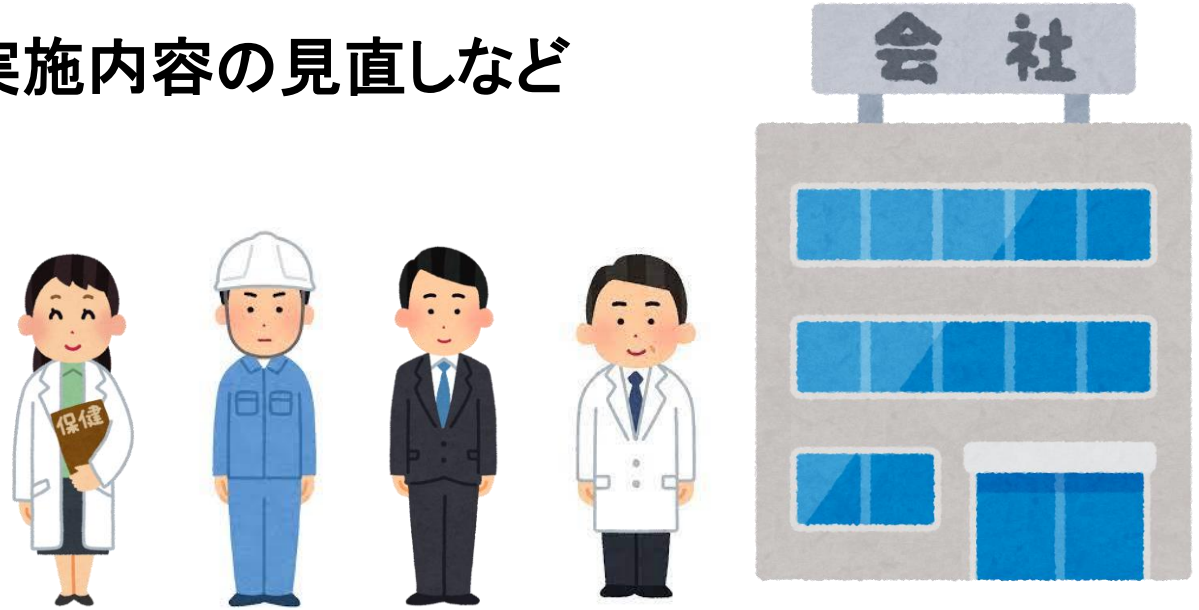


© Team HUMAN Co.,Ltd

①総括管理

労働衛生や法令遵守など、業務を総合的に管理する役割

1. 安全衛生管理体制の構築
   （各担当者の選任、衛生委員会の運営、職場巡視の実施など）
2. 労働衛生に関する目標・計画の策定
3. 実施状況の把握・評価、実施体制・実施内容の見直しなど



© Team HUMAN Co.,Ltd

②労働衛生教育

1．健康教育、健康相談、労働者の健康の保持増進のための措置
従業員の心身の健康保持増進を図る活動、健康に関する啓発



2．衛生教育
事業場における労働衛生計画の策定への助言・指導
労働衛生教育の実施に関する助言・指導など

3．労働者の健康障害の原因の調査、再発防止のための措置
発生した健康障害の原因や健康障害が業務に起因するものかどうかの調査
調査の結果に基づく再発防止の為の労働衛生管理の改善の助言・指導・啓発

© Team HUMAN Co.,Ltd

③健康管理

1. 健康診断の実施とその結果に基づく措置
事業場における健康診断の企画・立案、就業判定、保健指導

2. 長時間労働者に対する面接指導とその結果に基づく措置
長時間労働者への面接指導や、事業場に対して健康管理に関する助言・指導

3. ストレスチェックとその結果に基づく措置
ストレスチェック実施者業務、高ストレス者
（医師による面接指導、補足的面談）
セルフケアの啓発、職場環境改善活動

4. ①～③以外の労働者の健康管理
生活習慣病の予防や、両立支援、休職・復職支援
年齢・ジェンダー・障害の有無・国籍といった
労働者の特性に合わせた健康管理



© Team HUMAN Co.,Ltd

④作業環境管理

1. 事業場における化学的・物理的因子に関する情報の管理

2. 従業員が化学的・物理的因子にどれほど曝露しているかの測定

3. 作業環境要因の観点からの健康障害リスクの評価

4. 評価に基づいた作業環境の改善など



© Team HUMAN Co.,Ltd

⑤作業管理

1. 振動する工具や重量物の取扱い

2. 高気圧作業などの有害作業における点検

3. 作業スタンダードの作成などの日常管理

4. 有害な作業方法の改善

5. 過重労働による健康障害の防止の為の
   人事や職場と連携した作業管理など



© Team HUMAN Co.,Ltd

５．産業保健スタッフの役割

© Team HUMAN Co.,Ltd

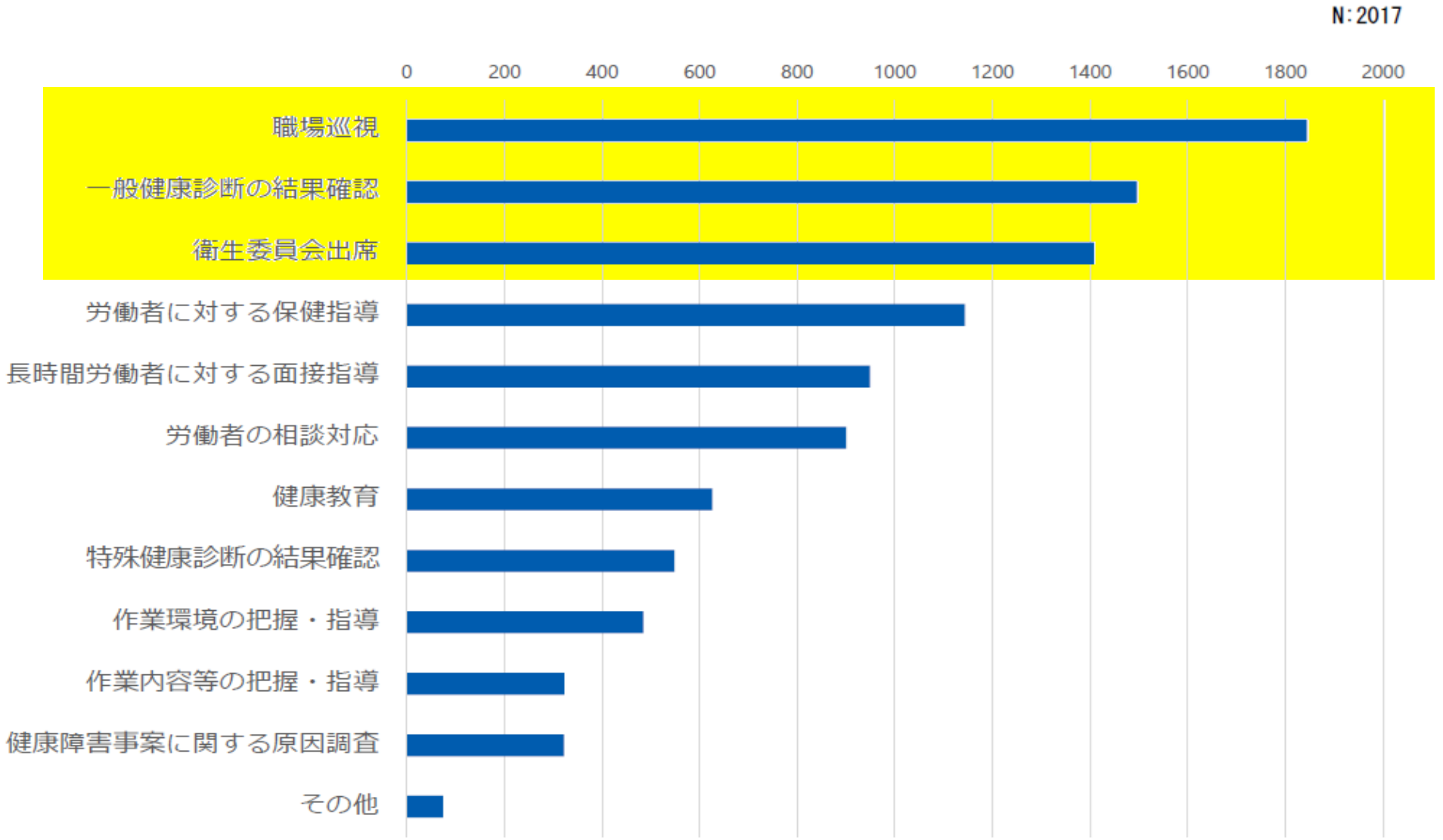
産業保健スタッフの役割（50名以上）

	産業医（選任義務あり）	保健師
職場巡視	月1回以上、職場を巡視し、改善が必要な環境や作業があれば、その指導をする。	補佐的に実施。
作業環境による健康リスクの評価と改善	作業環境や有害物質の曝露状況を総合的に判断し、健康障害が発生するリスクを評価、指導する。	補佐的に実施
健康教育 労働衛生教育	必要に応じ実施。	必要に応じ実施。
衛生委員会への参加	衛生委員会の正式なメンバーとして、参画する。	補佐的に参加することもある。
健康診断と事後措置	就業判定、保健指導	保健指導

※　1000人以上従業員がいる場合は専属の産業医を選任する義務がある。
上記業務は大規模事業場で産業保健体制が取られている場合

© Team HUMAN Co.,Ltd

産業医の活動内容

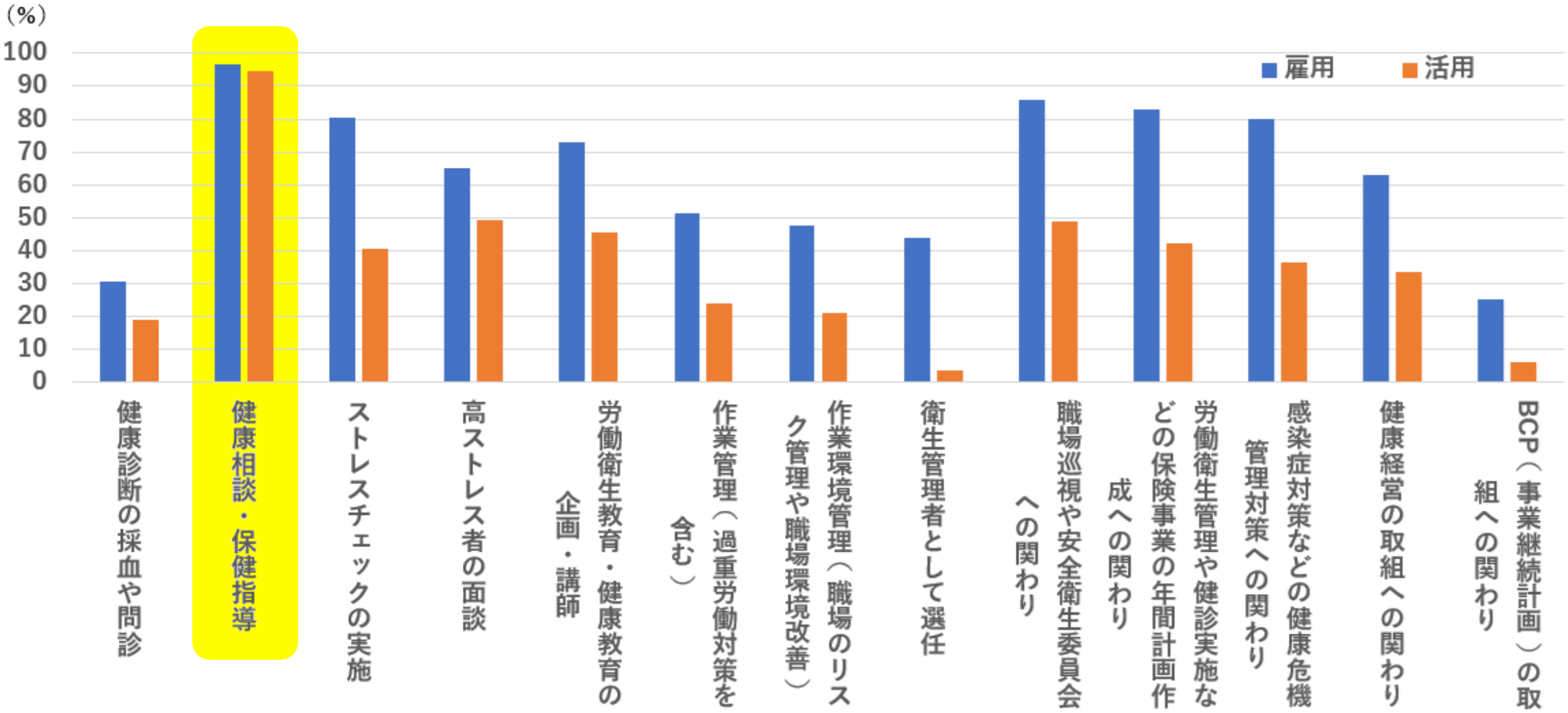


第1回 産業保健のあり方に関する検討会（R4年）

※日医アンケートH27より

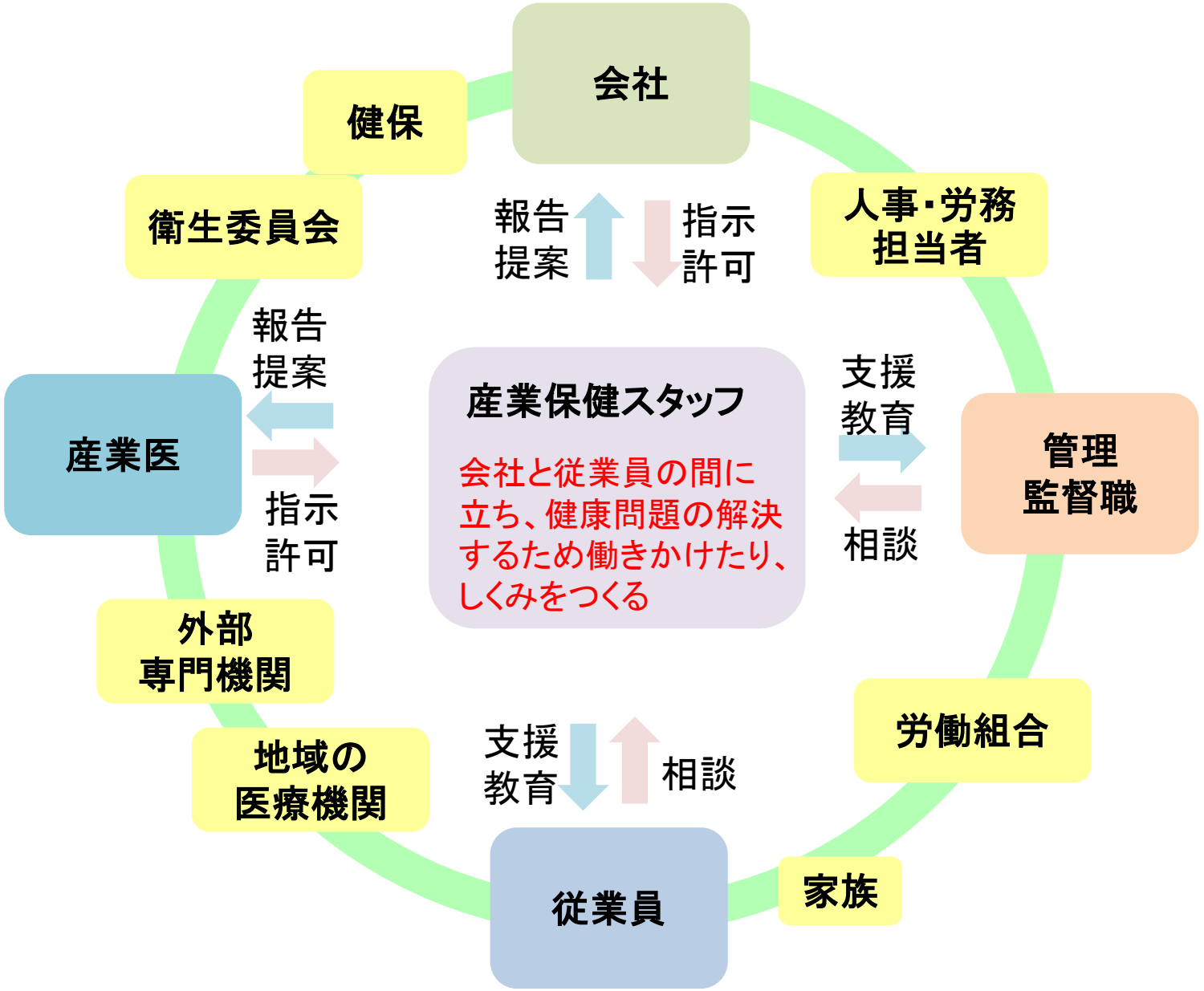
© Team HUMAN Co.,Ltd

保健師の活動内容



© Team HUMAN Co.,Ltd

産業保健スタッフと事業所の連携



50名未満の事業所での役割

産業保健分野の経験がある
保健師のありがちな失敗



中小規模事業所は
やる気がない、お金もない。

産業保健について
知る機会がなかった。



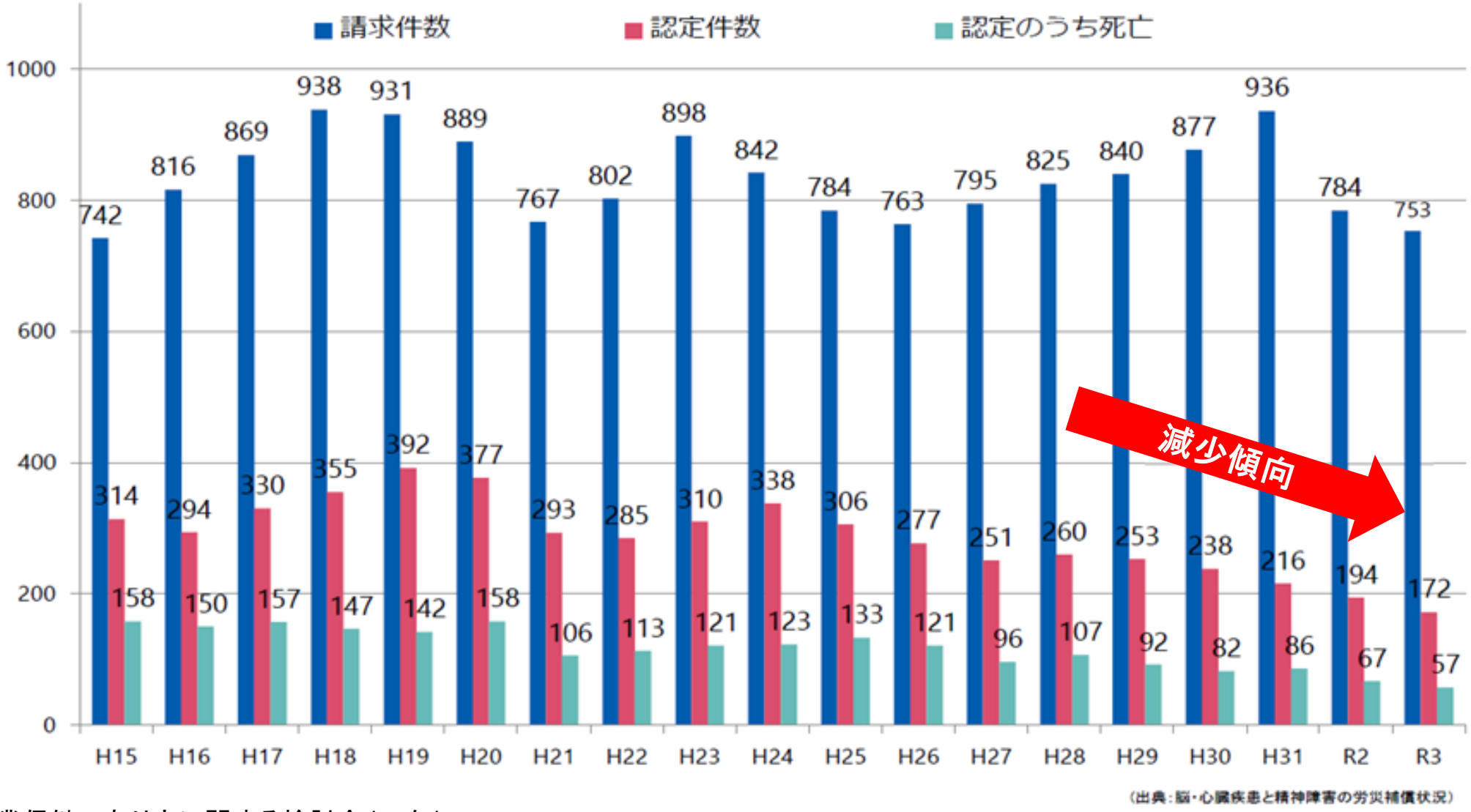
何に困っているかを聴いて
可能な範囲の提案がほしい。

© Team HUMAN Co.,Ltd

６．産業保健分野の課題

© Team HUMAN Co.,Ltd

脳・心臓疾患の労災認定状況

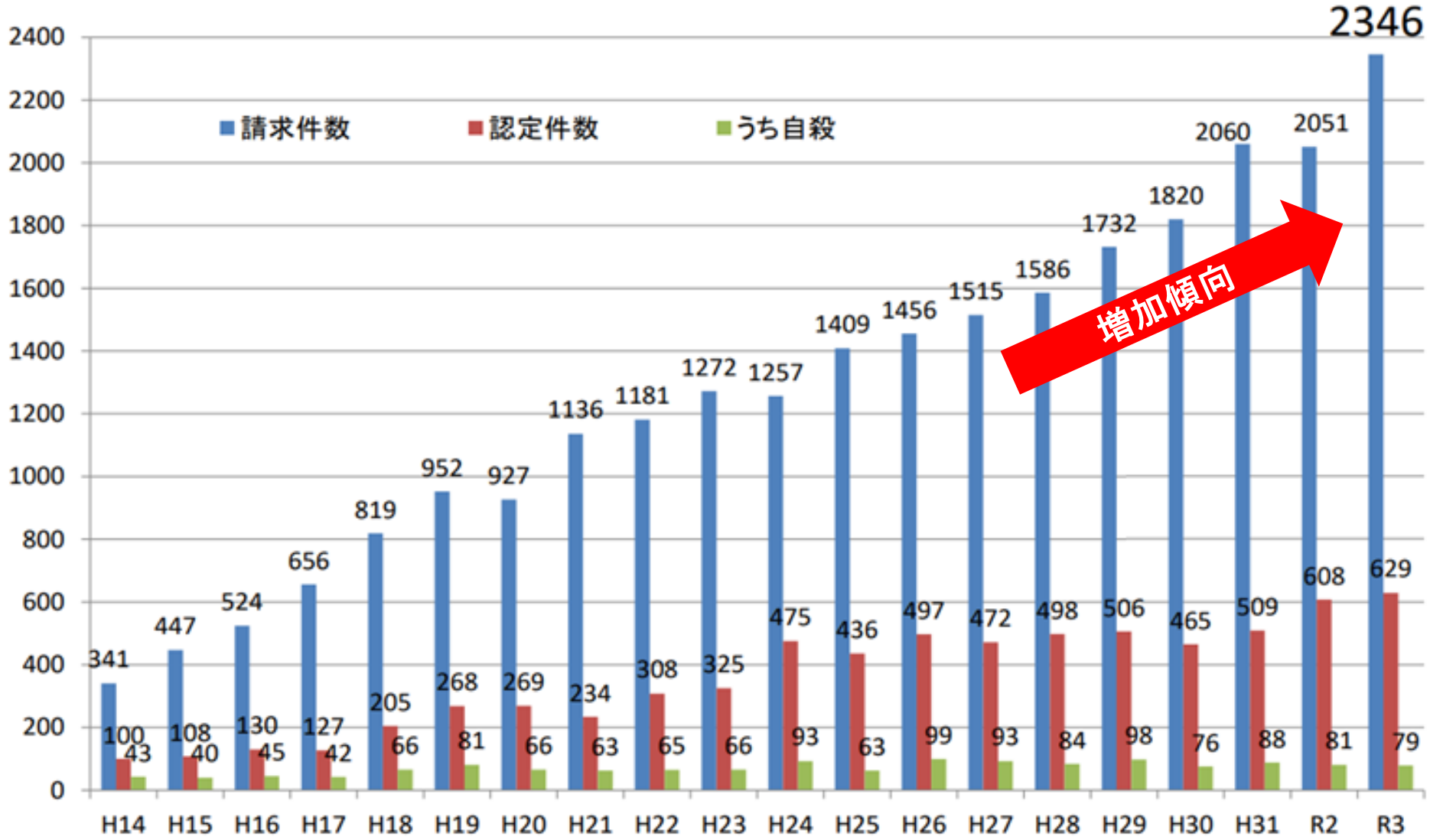


（出典：脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況）

第1回 産業保健のあり方に関する検討会（R4年）

© Team HUMAN Co.,Ltd

精神障害の労災認定状況

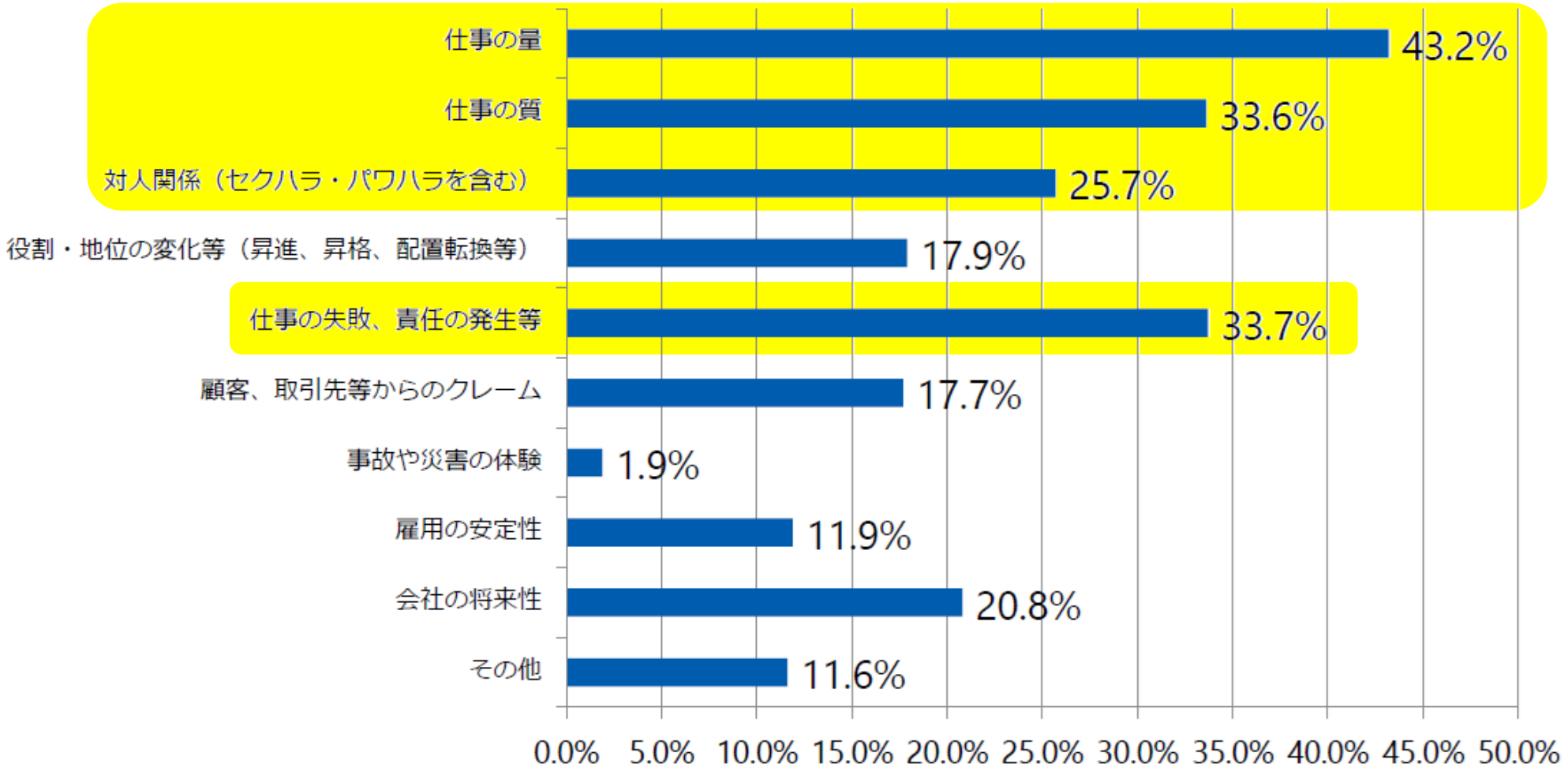


第1回 産業保健のあり方に関する検討会（R4年）

© Team HUMAN Co.,Ltd

労働者の業務に関連したストレスや悩みの原因

（複数回答）　※ストレスがある者を100として集計

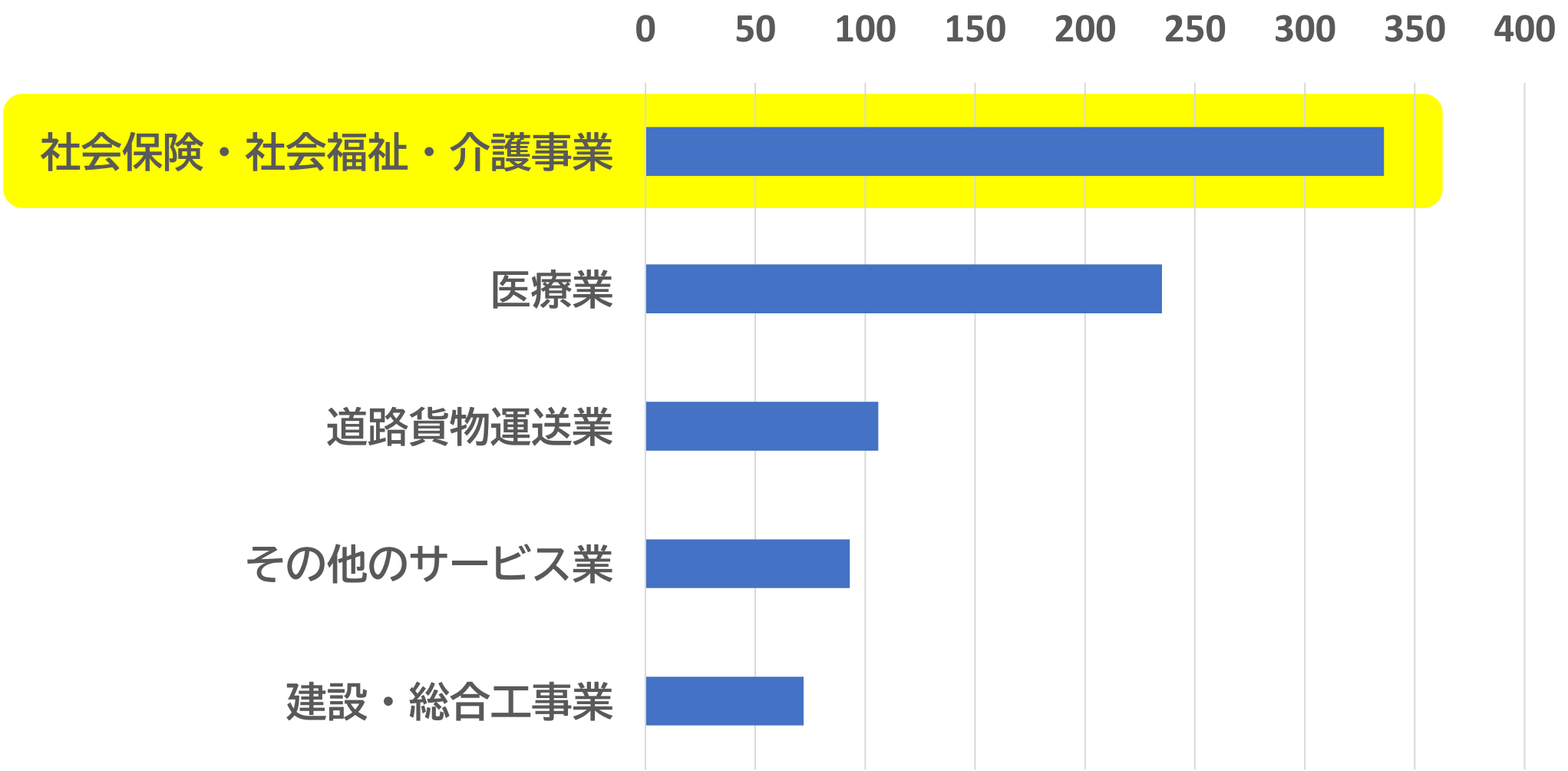


第１回 産業保健のあり方に関する検討会（R4年）

出典：厚生労働省　令和３年労働安全衛生調査（実態調査）

© Team HUMAN Co.,Ltd

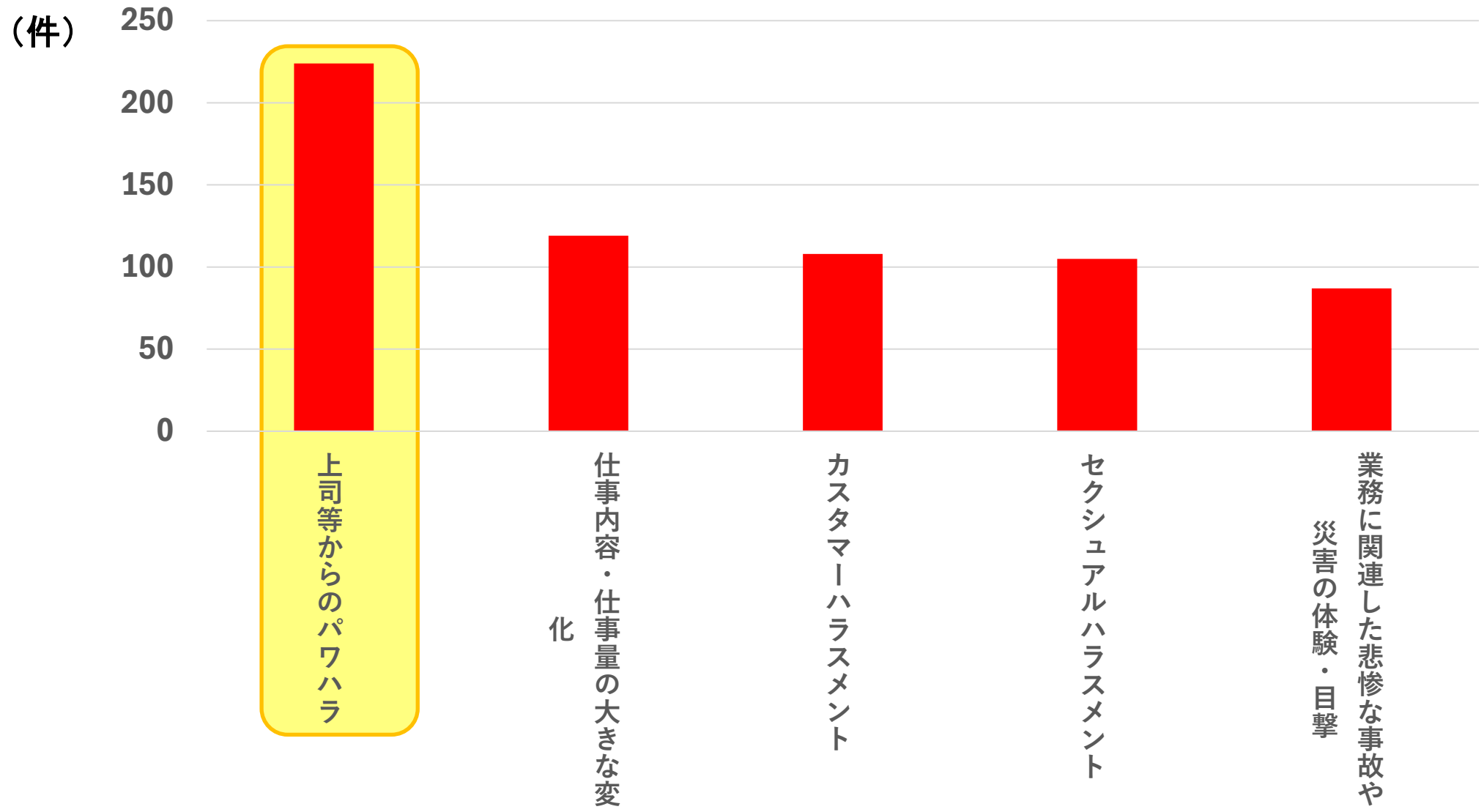
精神障害の請求件数が多い職種



出典:『令和3年度 過労死等の労災補償状況』(厚生労働省)より作図

© Team HUMAN Co.,Ltd

精神障害の理由別支給決定件数



© Team HUMAN Co.,Ltd

（令和6年　厚生労働省　精神障害に関する事案の労災補償状況）

ダイバーシティー・インクルージョン

ダイバーシティー

直訳で「多様性」「相違点」



集団に性別や障がいの有無などの違いを
持った人たちが所属している状態を指す

インクルージョン

直訳で「包含」「一体感」

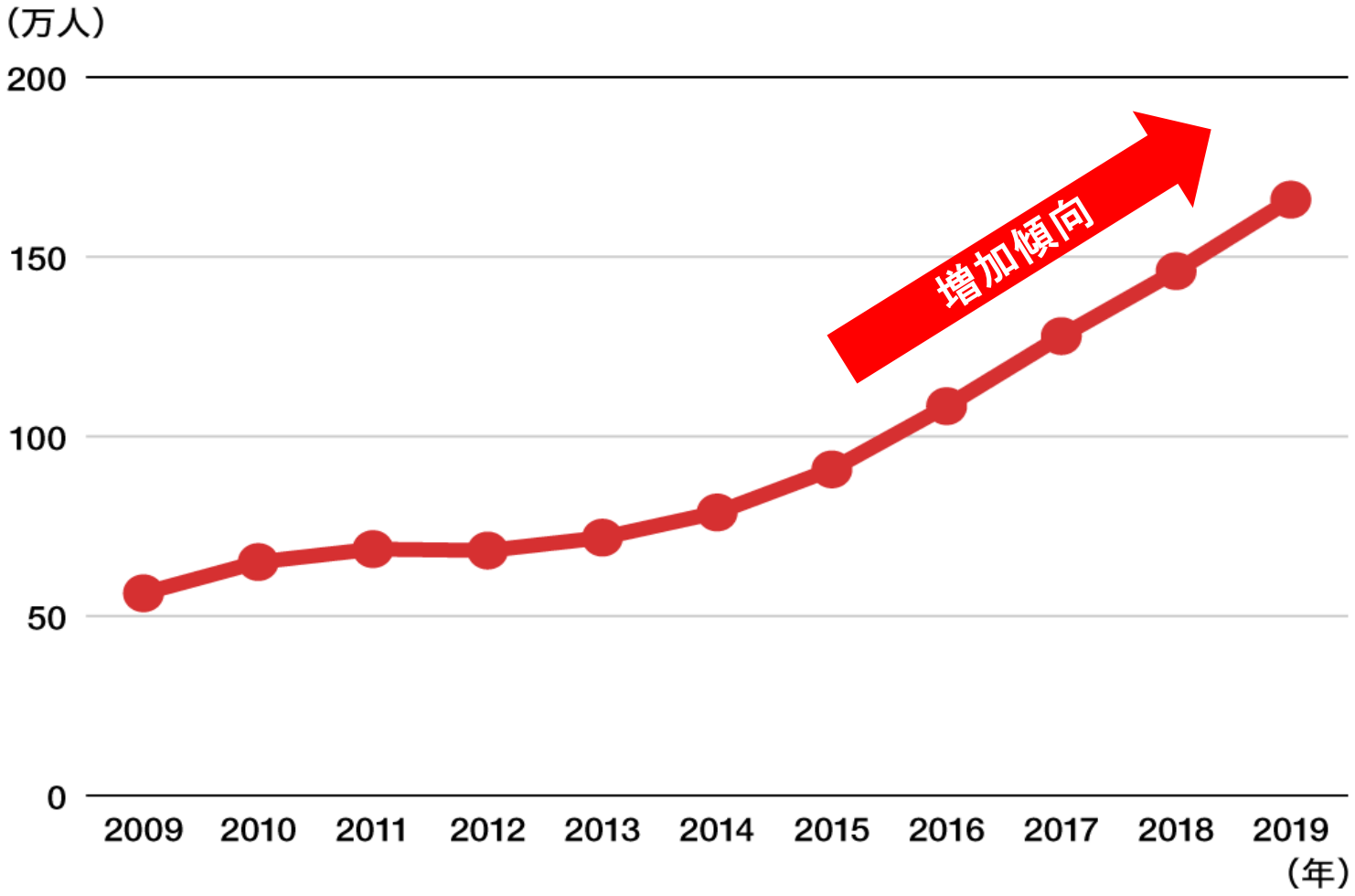


多様な人材がお互いを認め、一体感を
持って組織運営を行っている状態を指す

© Team HUMAN Co.,Ltd

厚生労働省が発表した外国人雇用状況

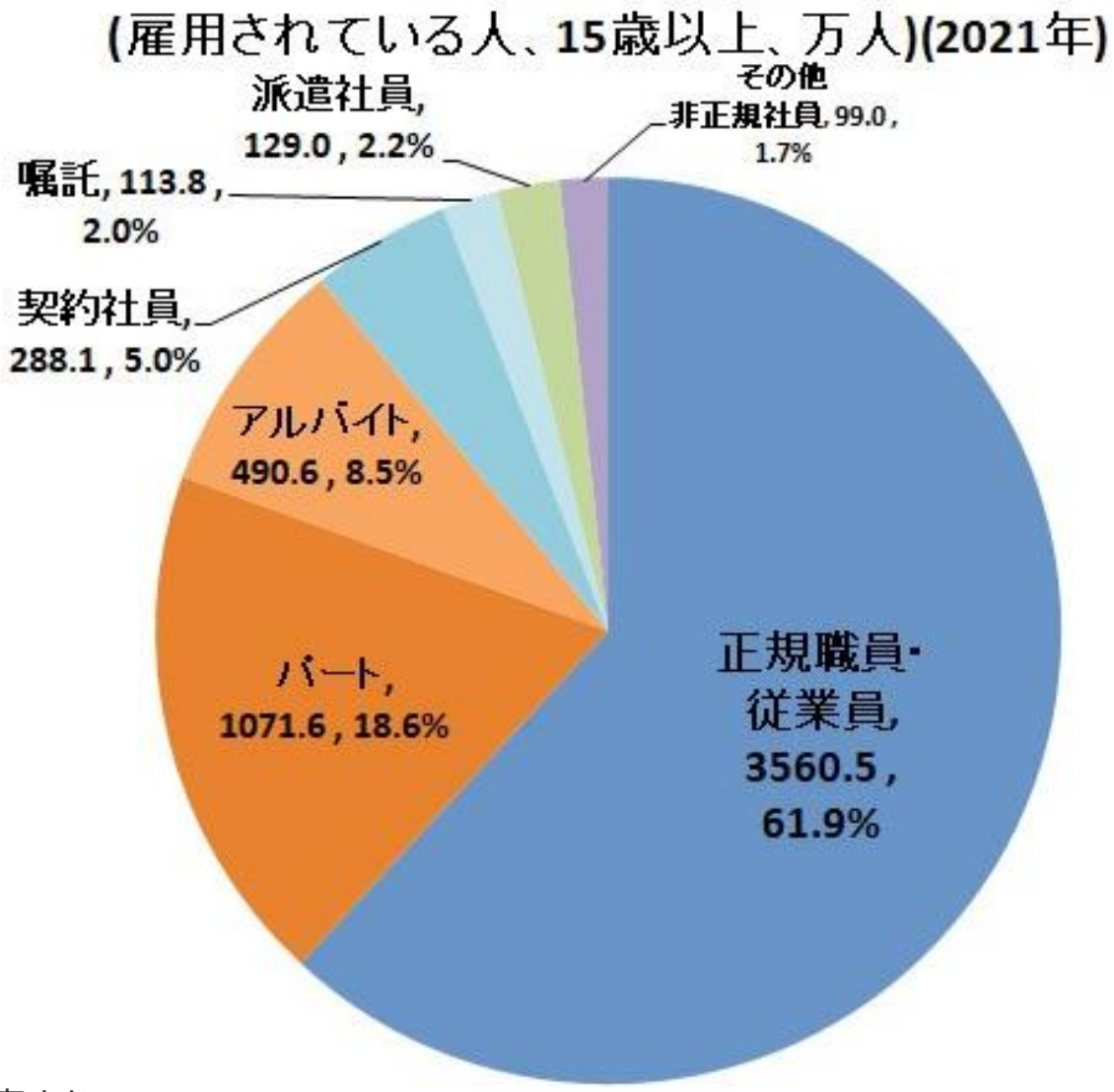
日本で働く外国人労働者数の推移



厚生労働省調べ

nippon.com

雇用形態別人口



総務省統計局による社会生活基本調査より

© Team HUMAN Co.,Ltd

７．産業保健活動の実際
～定期健康診断編～

© Team HUMAN Co.,Ltd

定期健康診断の実施主体

労働安全衛生法　第66条①

事業主は常時雇用する労働者に
対して、年に1回　健康診断を
実施する義務がある。

※　未実施の場合、50万円以下の罰金

© Team HUMAN Co.,Ltd

常時雇用する労働者

【定義】雇用契約の形態を問わず
①期間の定めなく雇用されている者
②過去１年以上の期間につい て引き続き雇用されている者又は雇入れの時から
　１年以上引き続き雇用されると見込まれる者、のいずれかを満たす労働者

【健康診断の対象者】
１週間の所定労働時間が正社員の
４分の3を超える従業員

<例>
正社員　　９～17時　8h×5日＝40h

アルバイト
　or　　40h×3/4=30h
パート労働者



© Team HUMAN Co.,Ltd



定期健康診断
雇い入れ時の健康診断

働かせても良い
健康状態か確認



健康状態の確認



就業判定・保健指導



二次検査・健康づくり

© Team HUMAN Co.,Ltd

会社で実施する健康診断

一般健康診断の種類	対象となる従業員
雇入れ時の健康診断	常時使用する従業員
定期健康診断	常時使用する従業員（特定業務従事者を除く）
特定業務従事者の健康診断	労働安全衛生規則13条の第1項と第2号に規定されている業務に従事する従業員
海外派遣労働者の健康診断	海外に6ヶ月以上、派遣する従業員
給食従業員の検便	給食業務をしている従業員

※特定業務従事者とは、有害物質を取り扱う業務のほか、
著しく寒冷または暑熱な場所での業務、深夜業などを行なう労働者のことを指します。

© Team HUMAN Co.,Ltd

法定健診の項目

問診



身体計測



血圧



視力検査



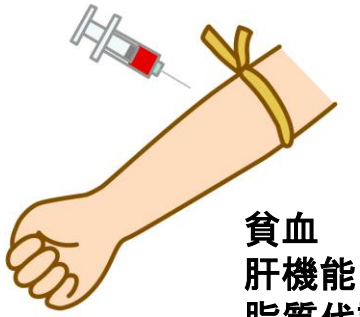
聴力検査



検尿

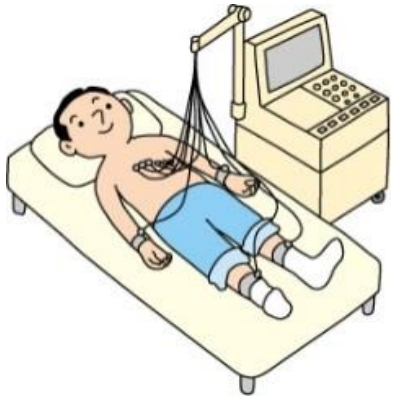


血液検査



貧血
肝機能
脂質代謝
糖代謝

心電図



胸部XP



診察



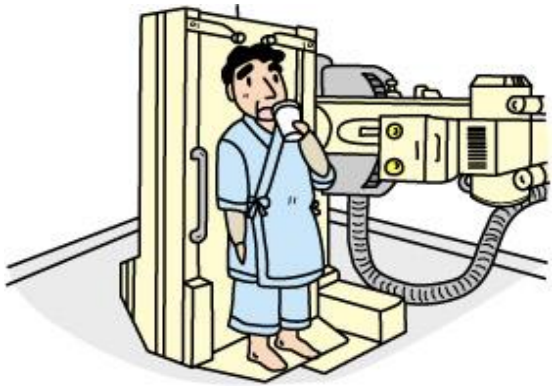
© Team HUMAN Co.,Ltd

法定外健診の項目

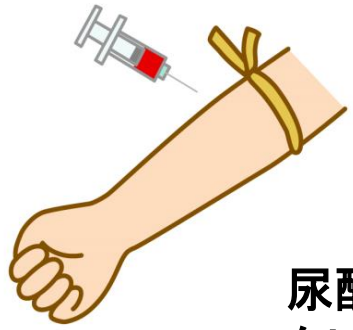
眼底検査



胃部XP



血液検査



尿酸値
クレアチニン
白血球

がん検診

便潜血



子宮がん検診



乳がん検診

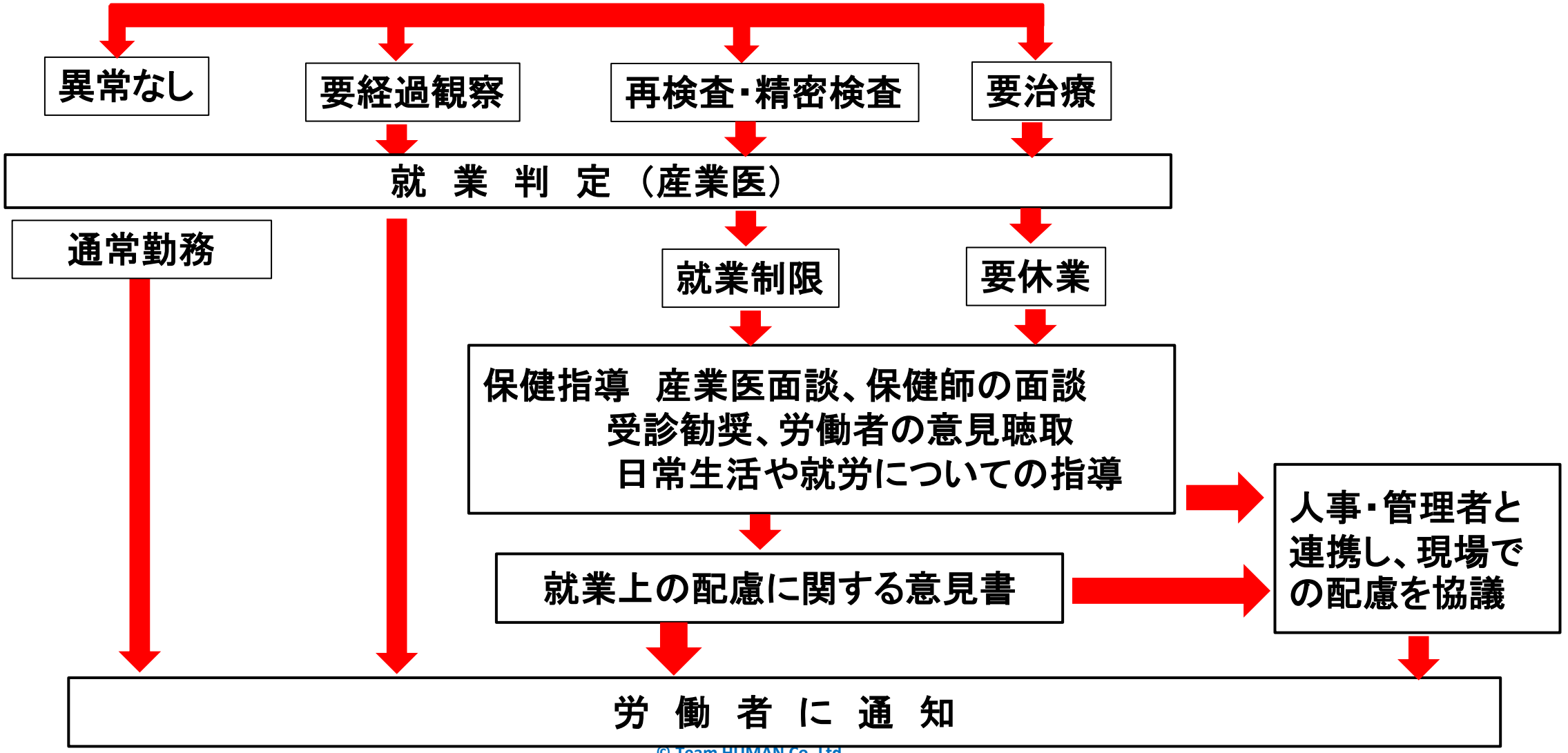


腫瘍マーカー



© Team HUMAN Co.,Ltd

健康診断健康管理区分



© Team HUMAN Co.,Ltd

事例①

健康診断時の取組

全社員に会える場を活用し、全員面談（問診）
・1人1～2分で問診票の確認を兼ねて、相談事項を聞き取る。
・健康管理室　保健師の紹介のチラシを手渡す

健診会場の啓発



体脂肪測定・肺年齢測定等



がん啓発コーナー



生活習慣病パネル展示

© Team HUMAN Co.,Ltd

事例②

保健指導場面での事例

① 健康診断で血糖値が高く、糖尿病疑いの男性。
保健指導で食事の指導を実施した半年後、約8Kgの減量に成功し、
血糖値（HbA1c)も正常値になった。

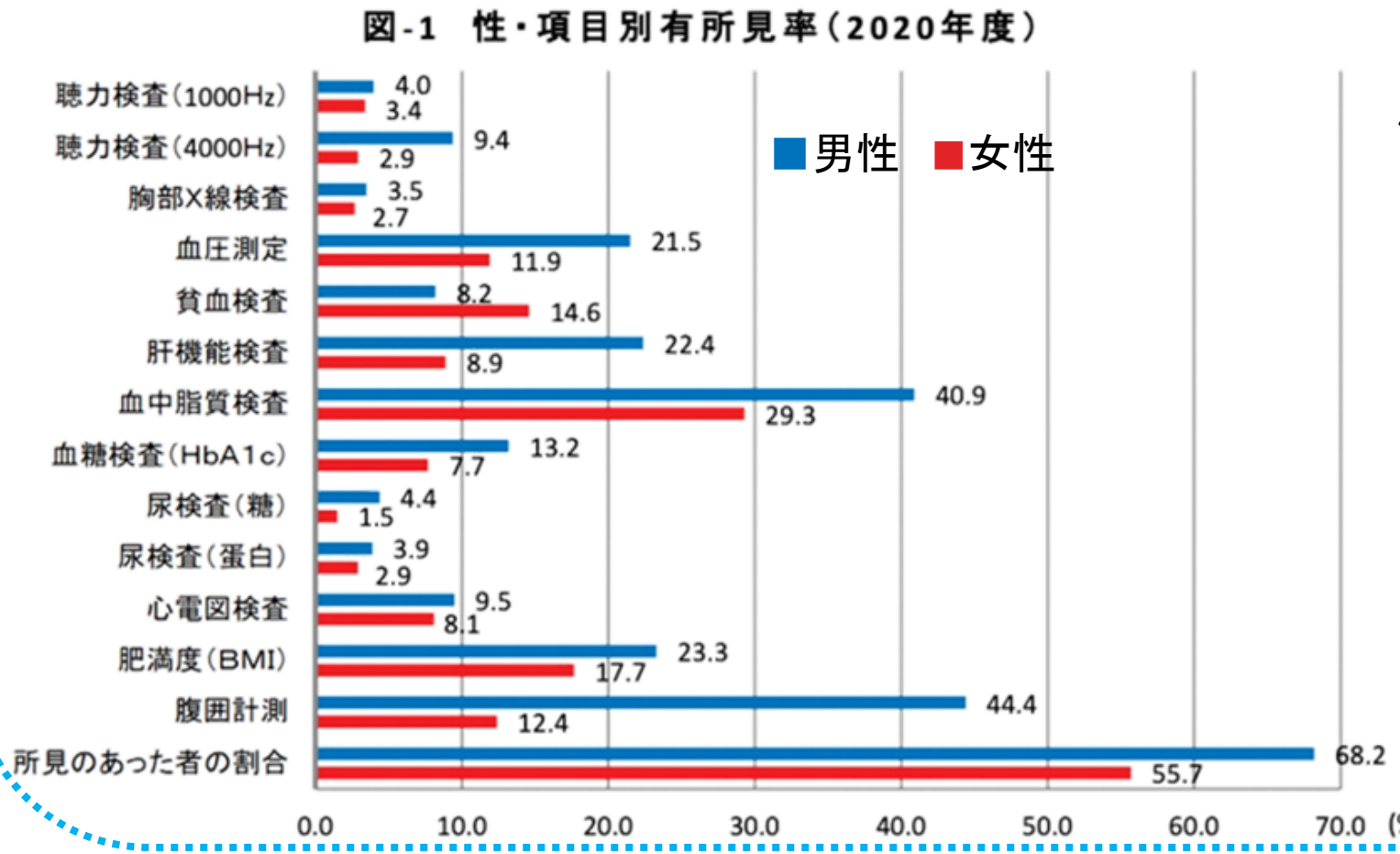
② 健康診断で胃のレントゲンで要精密検査となる。
精密検査を勧めるも「忙しい」と受診を拒否される。
精密検査をお勧めする文書のみお渡しする。
その後、本人が風邪を引いた時に、精密検査の文書を主治医に見せると、
胃カメラを勧められ、最短の日を予約し、後日精密検査を受ける。
初期の胃がんがみつかり、手術で事なきを得た。

服薬しながら就業する場合　⇒　両立支援
治療のために休職する場合　⇒　休職・復職支援

© Team HUMAN Co.,Ltd

事例③

健康診断後の取組



脂質代謝異常の改善に向けた取組

・社員食堂と連携して
　ヘルシーメニューの提供

・単身赴任者の検査データが悪い
　社員食堂のシェフに協力依頼し
　「男の料理教室」

・継続して指導を受けたい社員
　特定保健指導に勧奨

© Team HUMAN Co.,Ltd

８．産業保健活動の実際
～特定健診・特定保健指導編～

© Team HUMAN Co.,Ltd

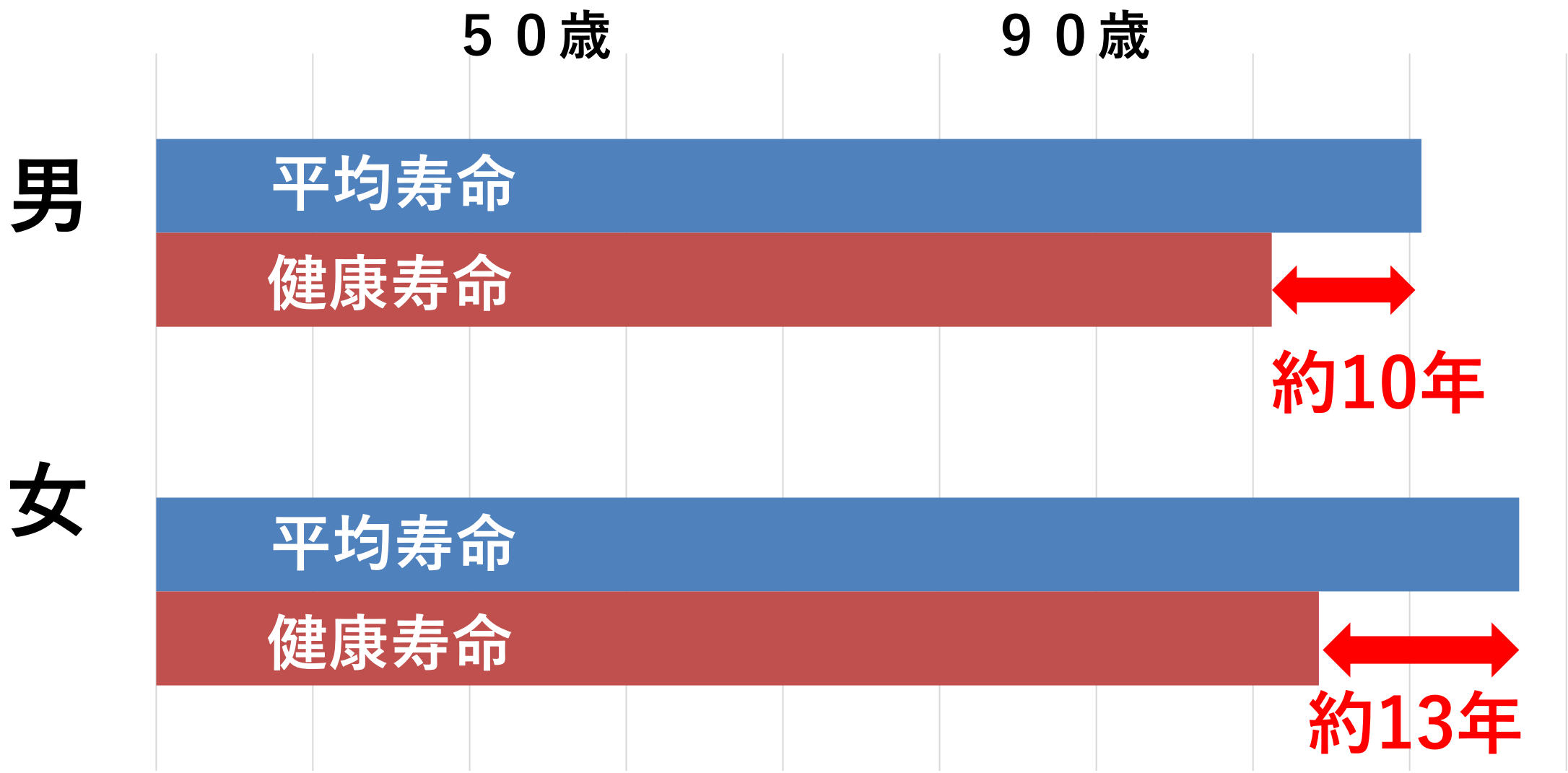
特定健診・特定保健指導の実施主体

高齢者の医療の
　　確保に関する法律　第20条

実施主体：健康保険組合
保険者は、特定健康診査等実施計画
に基づき、40歳以上の加入者に対し
特定健康診査を行うものとする。

© Team HUMAN Co.,Ltd

平均寿命と健康寿命



© Team HUMAN Co.,Ltd

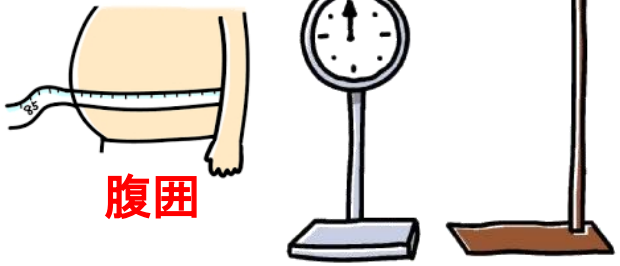
特定健診の項目

対象：40歳～74歳まで

問診



身体計測



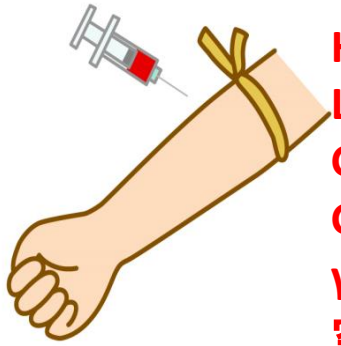
血圧



検尿

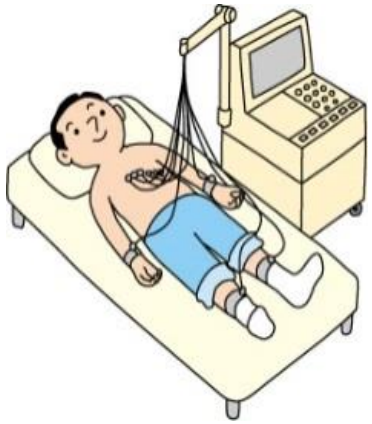


血液検査



- 中性脂肪
- HDLコレステロール
- LDLコレステロール
- GOT
- GPT
- γ-GTP
- 空腹時血糖または HbA1c

心電図



胸部XP



診察



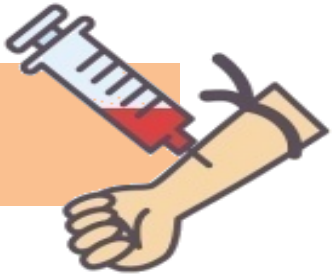
© Team HUMAN Co.,Ltd

メタボリックシンドローム

30代
20代に比べて体重が増えた



40代
中性脂肪、コレステロールの値があがる



50代
血圧が高くなる
血糖値があがる

60代
糖尿病
心臓病
脳卒中

© Team HUMAN Co.,Ltd

特定保健指導

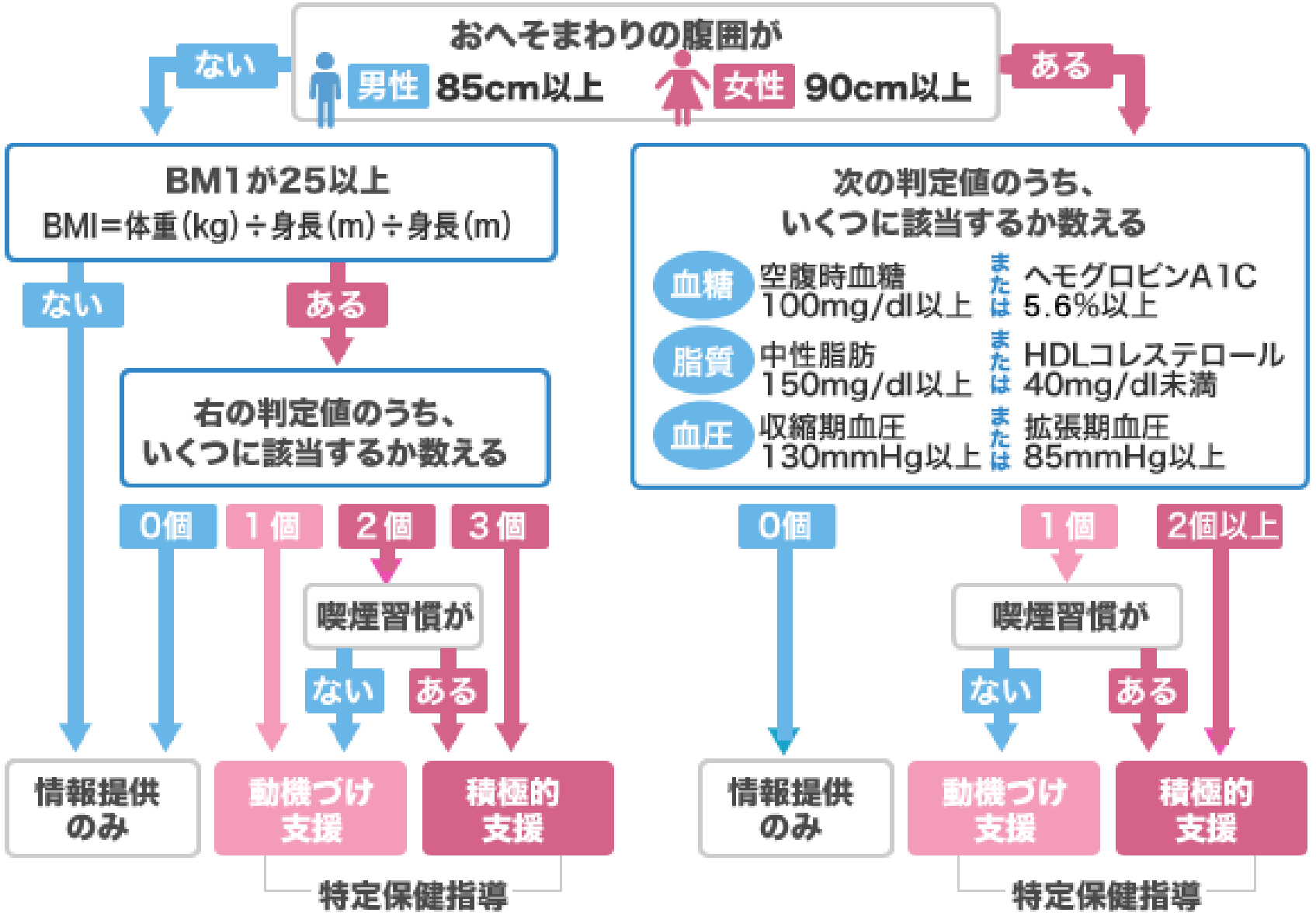




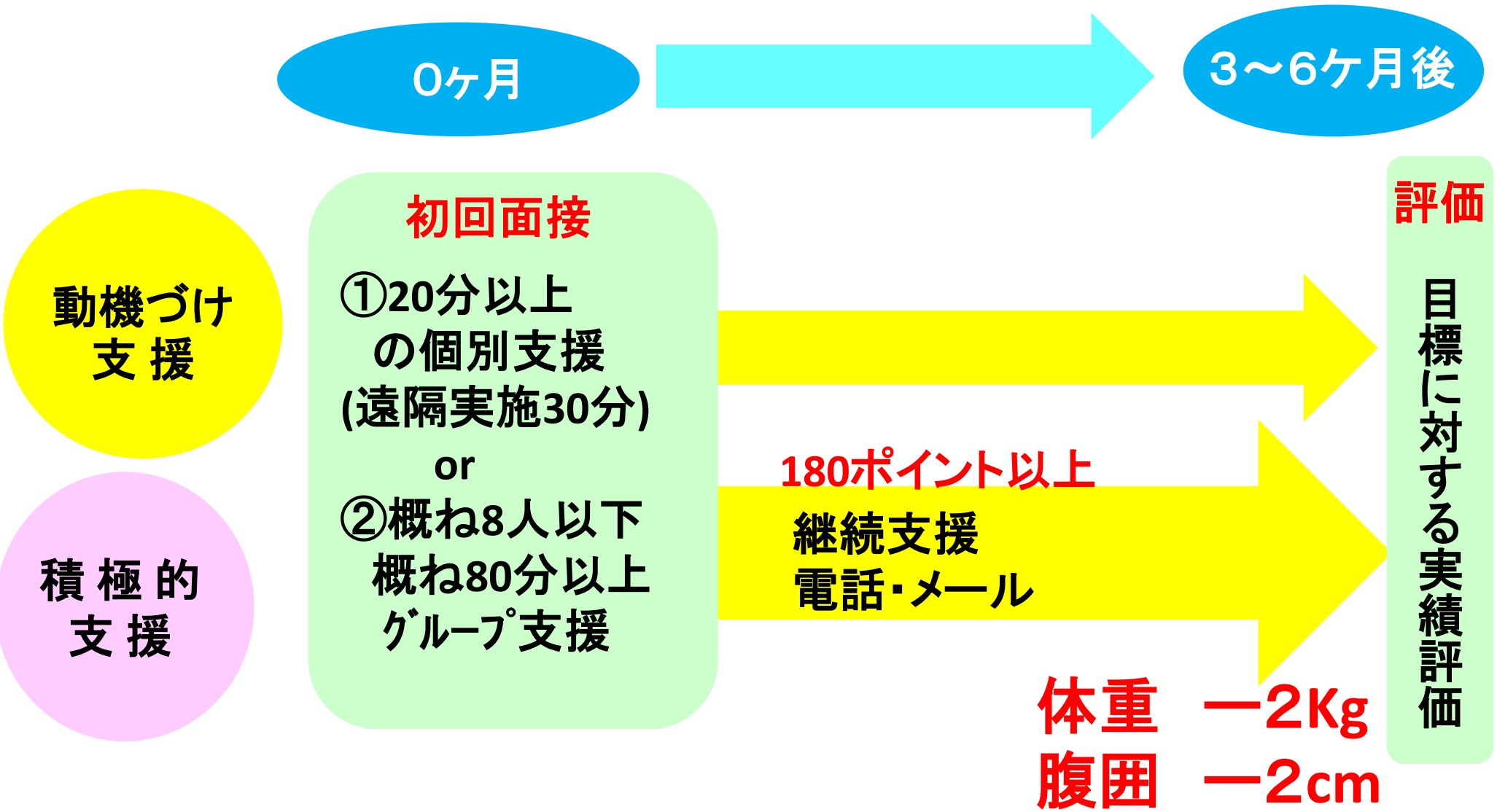
生活習慣病予防のための保健指導

３～６か月かけて減量に取り組む

特定保健指導の対象者


おへそまわりの腹囲が
男性 85cm以上
女性 90cm以上
ない
ある
BMI1が25以上
BMI＝体重(kg)÷身長(m)÷身長(m)
ない
ある
右の判定値のうち、
いくつに該当するか数える
0個
1個
2個
3個
喫煙習慣が
ない
ある
情報提供のみ
動機づけ支援
積極的支援
特定保健指導
次の判定値のうち、
いくつに該当するか数える
血糖 空腹時血糖 100mg/dl以上 または ヘモグロビンA1C 5.6%以上
脂質 中性脂肪 150mg/dl以上 または HDLコレステロール 40mg/dl未満
血圧 収縮期血圧 130mmHg以上 または 拡張期血圧 85mmHg以上
0個
1個
2個以上
喫煙習慣が
ない
ある
情報提供のみ
動機づけ支援
積極的支援
特定保健指導

特定保健指導の流れ

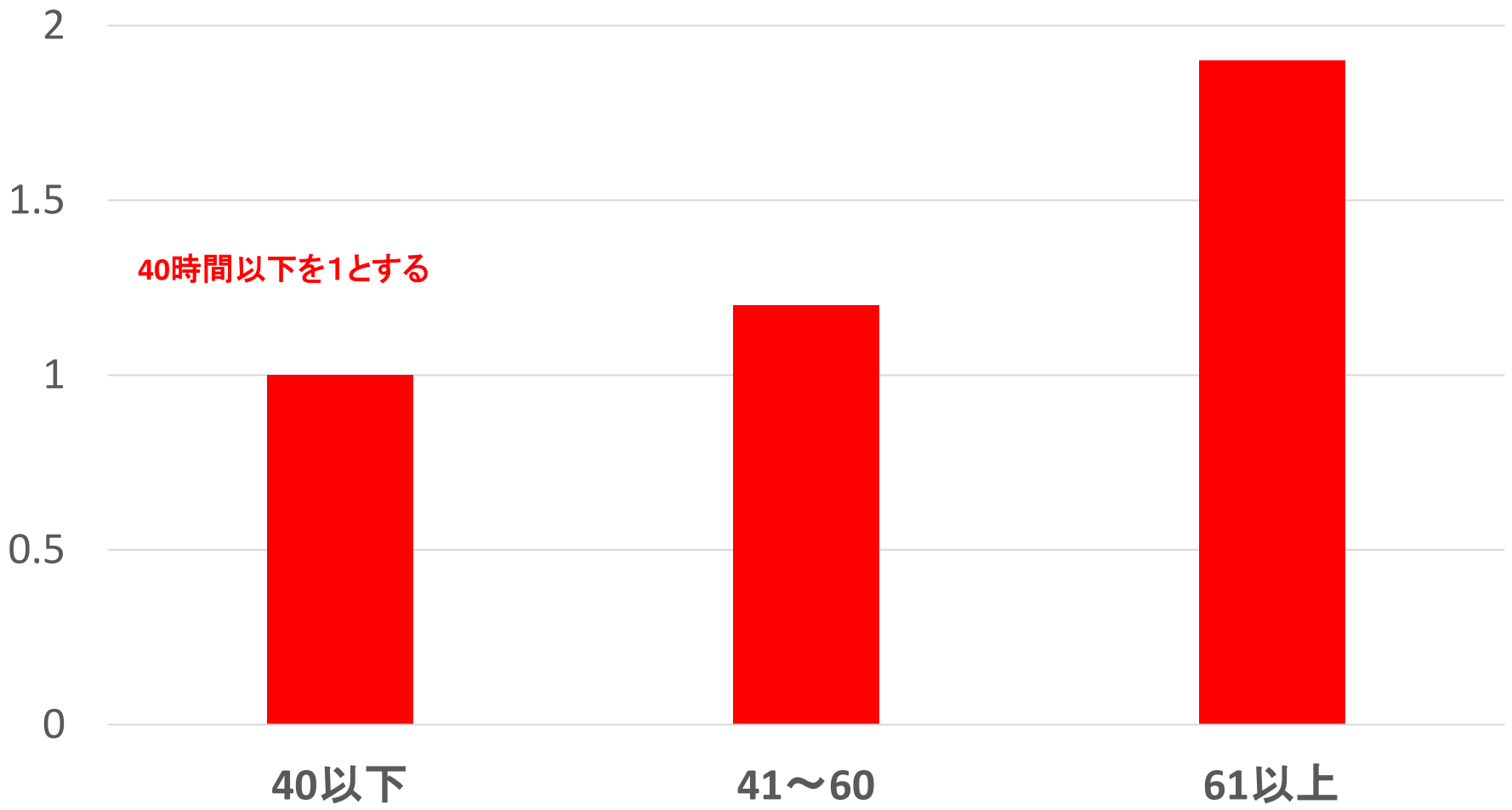


© Team HUMAN Co.,Ltd

９．産業保健活動の実際
～過重労働面談編～

© Team HUMAN Co.,Ltd

長時間労働と心筋梗塞

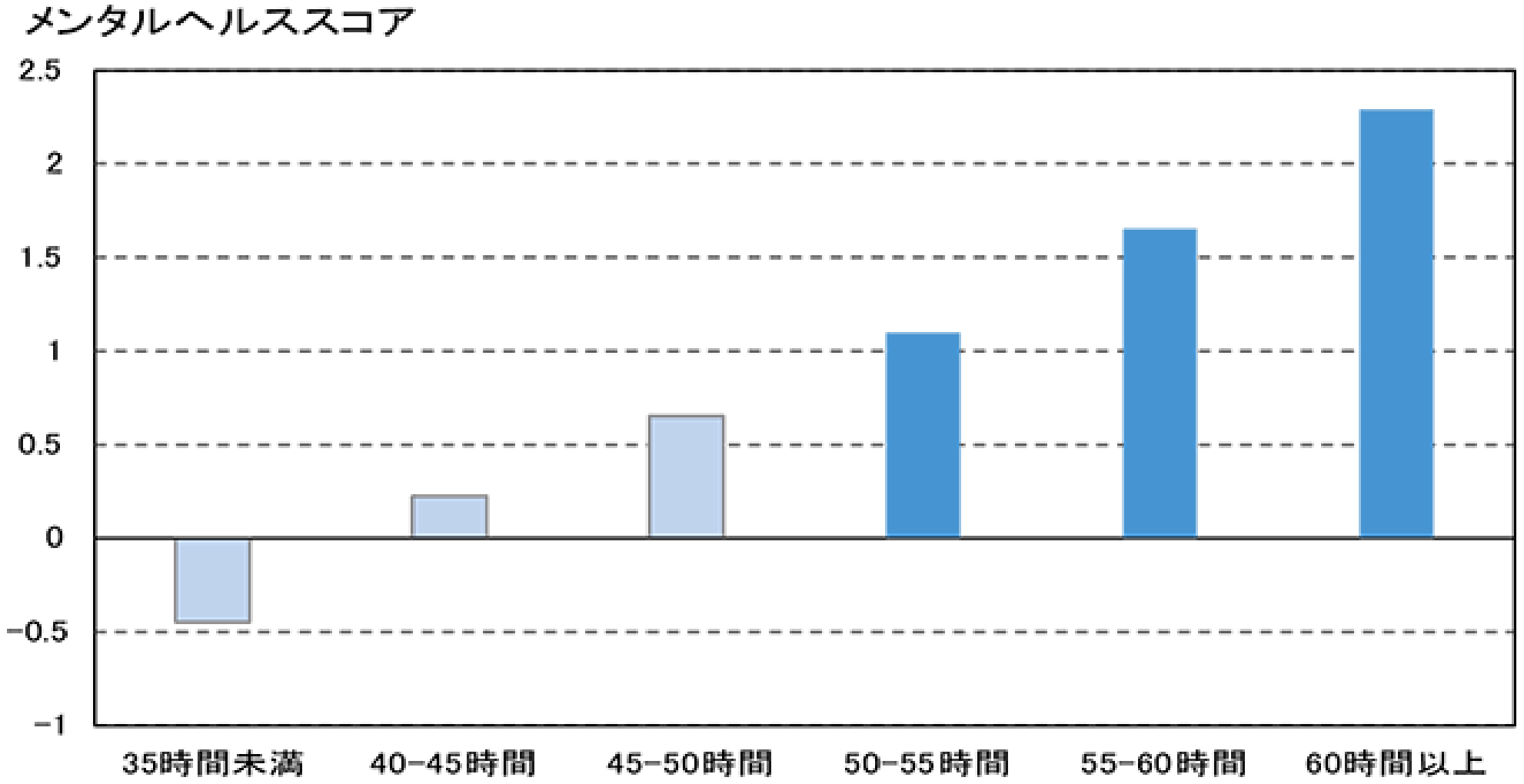


過去1ヶ月間の1週あたりの労働時間

（独）労働安全衛生総合研究所「長時間労働者の健康ガイド」より作図

© Team HUMAN Co.,Ltd

長時間労働とメンタルヘルス



資料出所：Kuroda and Yamamoto（2016）

© Team HUMAN Co.,Ltd

長時間労働面談

事　業　者

①労働時間の把握
②労働時間の通知、面談受診指示
③事後措置

労働者 （裁量労働制、管理監督職含む）	研究開発業務従事者	高度プロフェッショナル 制度適用者
①義務：80h个/月超の時間外・休日　労働を行い、疲労蓄積があり、面接を申し出た者 ②努力義務：事業主が自主的に定めた基準に該当する者	①義務：100h个/月超の時間外・休日労働を行った者 ②義務：80h个/月超の時間外・休日　労働を行い、疲労蓄積があり、面接を申し出た者 ③努力義務：事業主が自主的に定めた基準に該当する者	①義務：1週間当たりの健康管理時間が40hを超えた時間について、100h个/月超を行った者 ②努力義務：①の対象者以外で面接を申し出た者
面談	面談	面談

事後措置に関する意見

医　師（産業医・地域産業保健センター等）

© Team HUMAN Co.,Ltd

高度プロフェッショナル制度

高度な専門知識を有し一定水準以上の年収要件（1,075万円以上）を満たす
労働者について、労働基準法に定められた労働時間などの規定を
適用しない制度。

具体的な職種は、
・ファンドマネージャーやトレーダー
・ディーラー
・証券アナリスト
・コンサルタント
・研究開発業務の従事者などが対象。

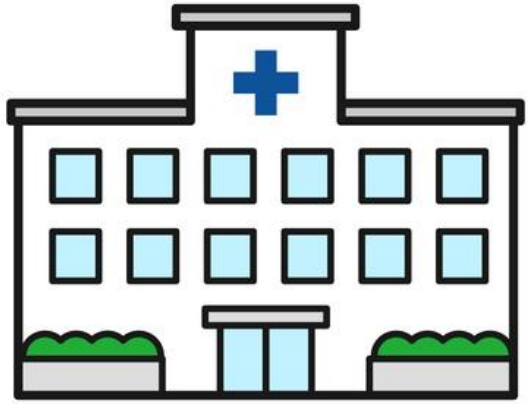


© Team HUMAN Co.,Ltd

産業医・産業看護職が面談



有給の取得や
休養を勧める。



健康問題の有無を確認し、
必要な場合は受診勧奨。



残業時間を制限したり、
就業上の配慮を職場に求める。

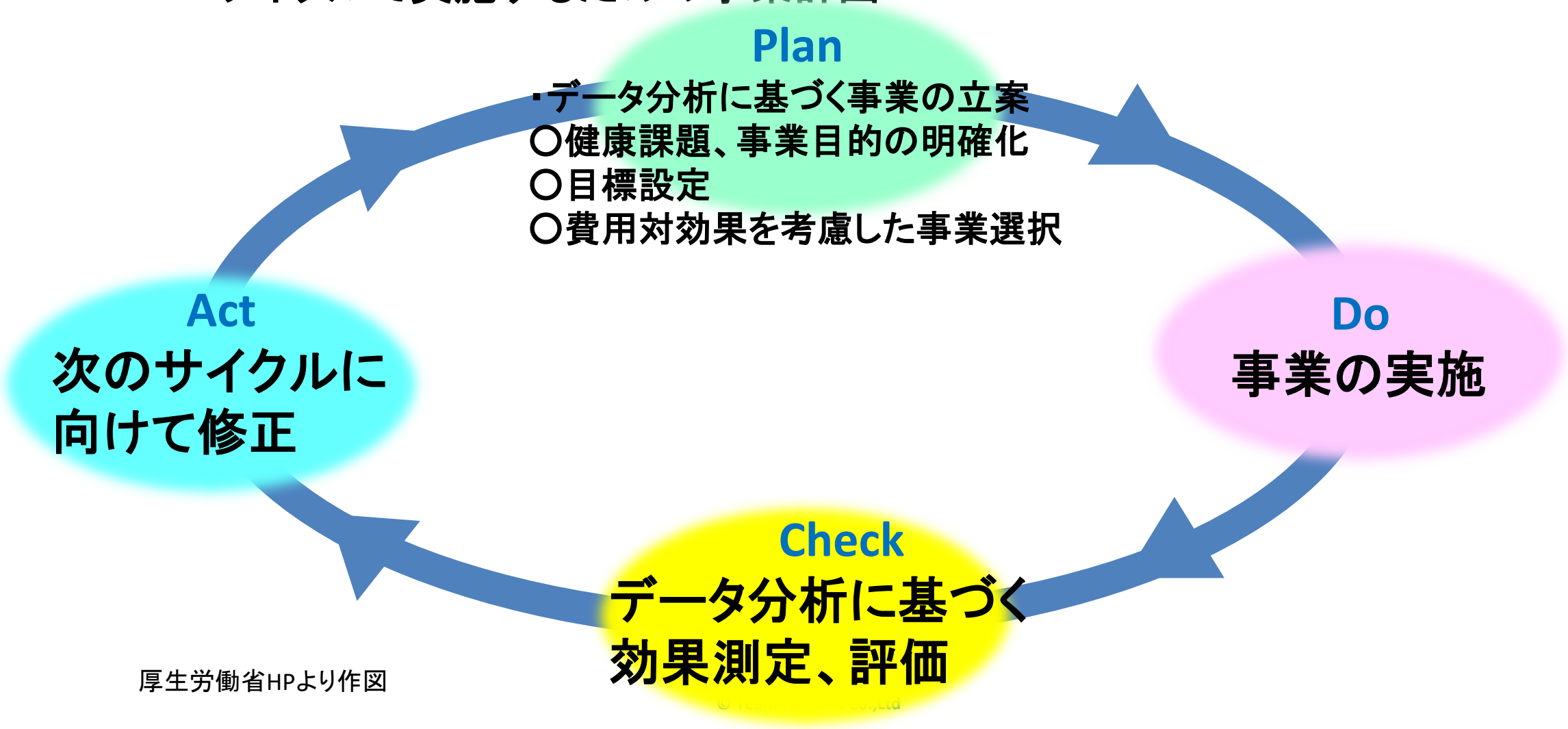
© Team HUMAN Co.,Ltd

10. 産業保健活動の実際
～データヘルス・コラボヘルス編～

© Team HUMAN Co.,Ltd

データヘルス計画

レセプト・健診情報等のデータの分析に基づく効率的・効果的な保健事業を
PDCAサイクルで実施するための事業計画



厚生労働省HPより作図

スコアリングレポート

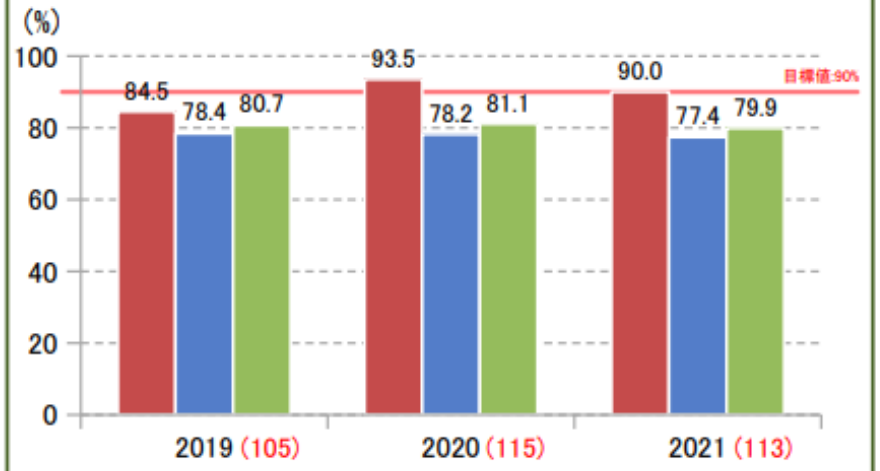
【貴組合の特定健診・特定保健指導の実施状況】

特定健診・特定保健指導

単一	組合順位	86位 / 1,127組合
全組合順位		105位 / 1,380組合

特定健診の実施率

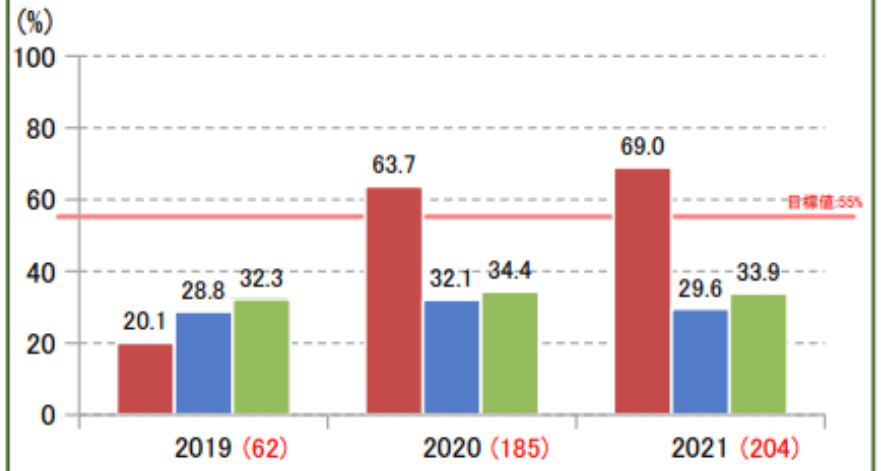
1ランクUPまで (*1)　あと 5人



特定健診の実施率	2019	2020	2021
貴組合	84.5%	93.5%	90.0%
	376位 / 1,104組合	34位 / 1,114組合	97位 / 1,127組合
業態平均	78.4%	78.2%	77.4%
単一組合平均	80.7%	81.1%	79.9%

特定保健指導の実施率

1ランクUPまで (*1)　最上位です



特定保健指導の実施率	2019	2020	2021
貴組合	20.1%	63.7%	69.0%
	662位 / 1,104組合	127位 / 1,113組合	98位 / 1,127組合
業態平均	28.8%	32.1%	29.6%
単一組合平均	32.3%	34.4%	33.9%

■貴組合 ■業態平均 ■単一組合平均

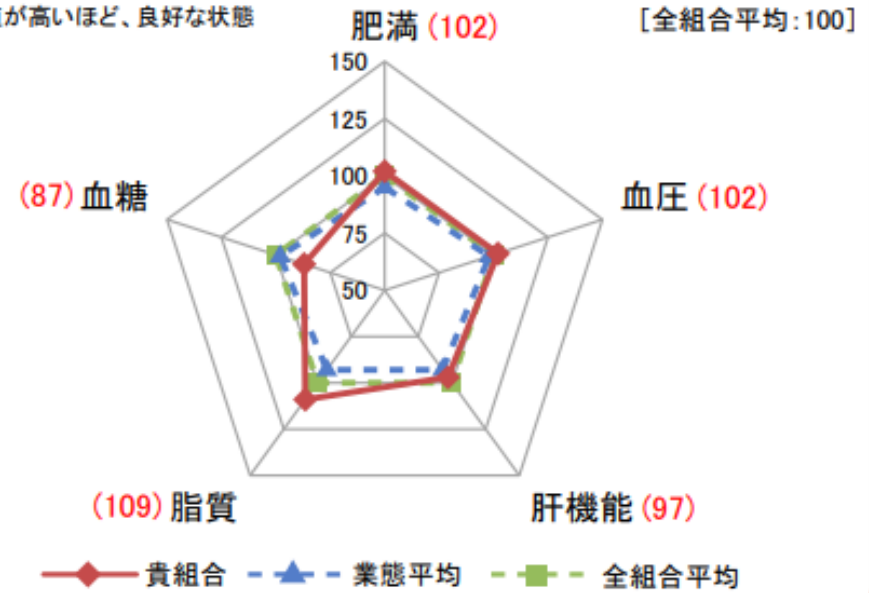
※ 目標値は、第3期（2018～2023年度）特定健康診査等実施計画期間における保険者種別目標。
※ 順位は、保険者種別（単一・総合）目標の達成率の高い順にランキング。
※ （ ）内の数値は、単一組合平均を100とした際の貴組合の相対値。

(*1) "ランクUP"は、5段階評価のランクを1つ上げるための目安（実施人数）を記載

【貴組合の健康状況】生活習慣病リスク保有者の割合

健康状況

＊数値が高いほど、良好な状態　［全組合平均：100］



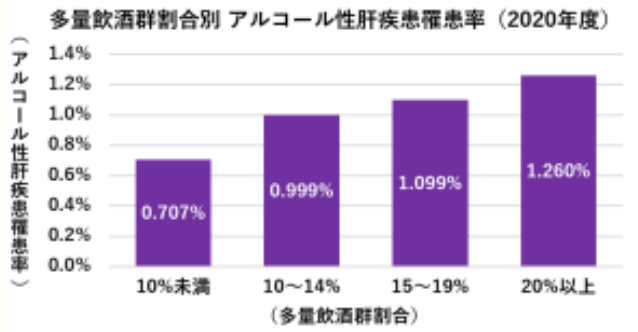
リスク	良好 ← 中央値と同程度 → 不良				
肥満リスク		●			
血圧リスク			●		
肝機能リスク			●		
脂質リスク		●			
血糖リスク				●	

※　2021年度に特定健診を受診した者のみのデータを集計。

【参考】節度ある適度な飲酒で健康な肝臓を！

飲酒習慣とアルコール性肝疾患罹患率との関連性を、被保険者の特定健診情報と電子レセプトから集計したところ、**多量飲酒者割合が高い組合**は、**アルコール性肝疾患罹患率が相対的に高い**傾向がみられます。
肝臓は沈黙の臓器と呼ばれ、早期発見に向けた定期的な健診受診が重要です。
肝機能を把握し、適切な飲酒習慣を心がけるよう促しましょう。

※アルコール性肝疾患については、レセプト上に「アルコール」が記録されている肝臓がん、肝不全、肝硬変、肝炎、脂肪肝、肝疾患、肝障害、肝機能障害と定義
※多量飲酒者割合は、飲酒状況に関する質問票の回答がある者のみを対象に算出
※「多量飲酒者」とは「飲酒頻度が「毎日」で1日あたり飲酒量が2合以上」もしくは「飲酒頻度が「時々」で1日あたり飲酒量が3合以上の者

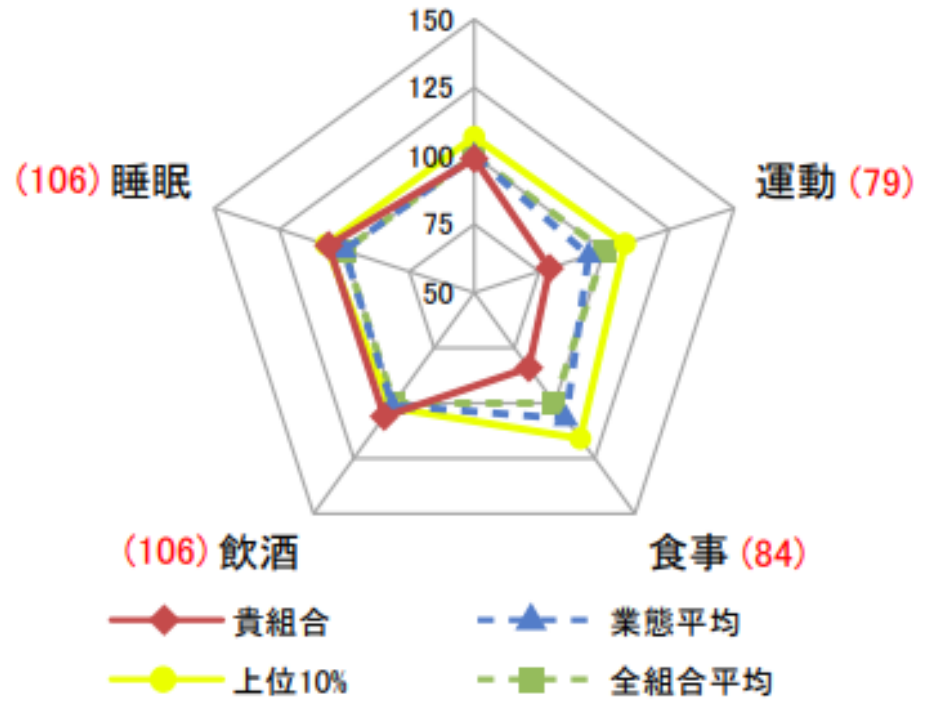


【貴組合の生活習慣】適正な生活習慣を有する者の割合

生活習慣

＊数値が高いほど、良好な状態

［全組合平均：100］



リスク	良好 ← 中央値と同程度 → 不良	ランクUPまで (*1)
喫煙習慣リスク		あと 336人
運動習慣リスク		あと 50人
食事習慣リスク		あと 251人
飲酒習慣リスク		最上位です
睡眠習慣リスク		あと 40人

※ 2021年度に特定健診を受診した者のみのデータを集計。

※ 生活習慣データについては、一部任意項目であるため、保険者が保有しているデータのみで構成。

※ 上位10%は業態ごとの「総合スコア」上位10%の平均値を表す。 ただし、業態内の組合数が20以下の場合は、全組合の「総合スコア」上位10%の平均値を表示。

(*1) "ランクUP"は、5段階評価のランクを1つ上げるための目安（リスク対象者を減らす人数）を記載

© Team HUMAN Co.,Ltd

事業所カルテ（協会けんぽ）

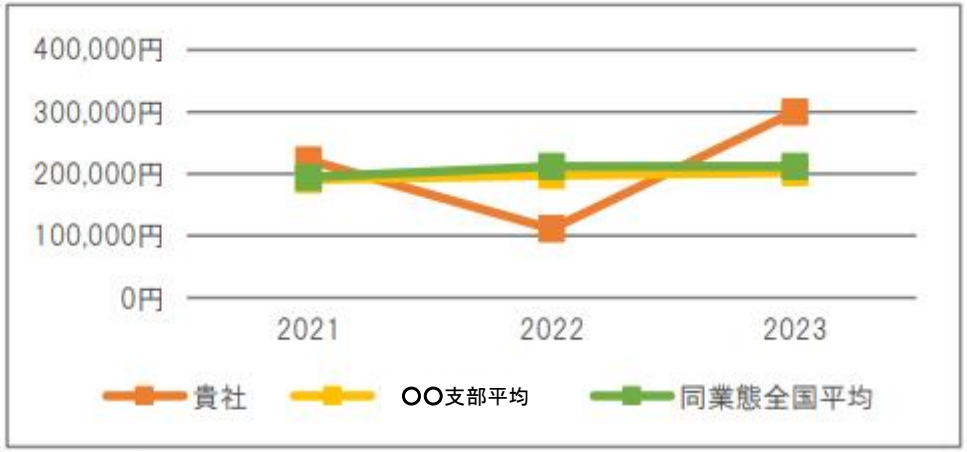
1．医療費・健診の状況

健診は自分の健康状態を理解して生活習慣を振り返る絶好の機会です。
協会けんぽでは、生活習慣病の予防・早期発見のため、メタボリックシンドロームに着目した健診を行っています。
日常の健康づくりによる疾病予防や、健診受診による病気の早期発見・早期治療が、健康寿命の延伸や医療費の節約に繋がります。

医療費の状況

1人当たり医療費（対象：全被保険者）

年度	貴社	○○支部 平均	同業態 全国平均
2021	222,222円	190,629円	194,723円
2022	111,111円	197,397円	211,875円
2023	300,000円	202,031円	212,003円

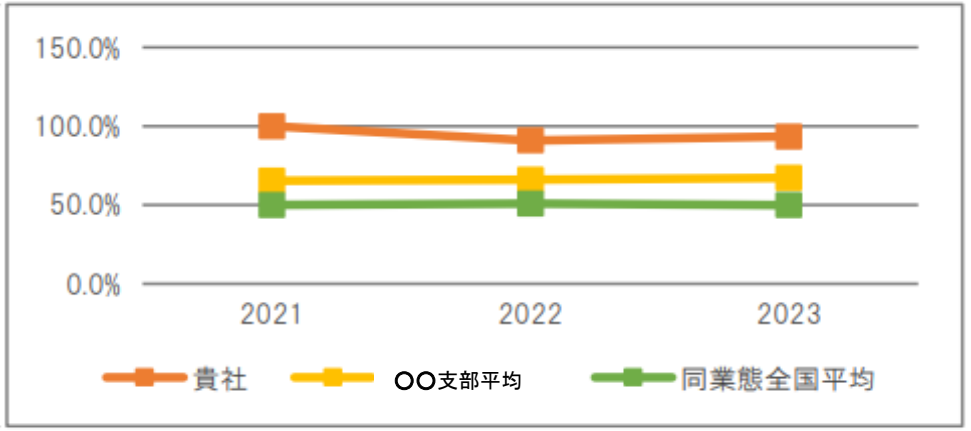


※医療費が高額で個人の特定につながる恐れがある場合、「 - 」表示としております。

健診実施状況

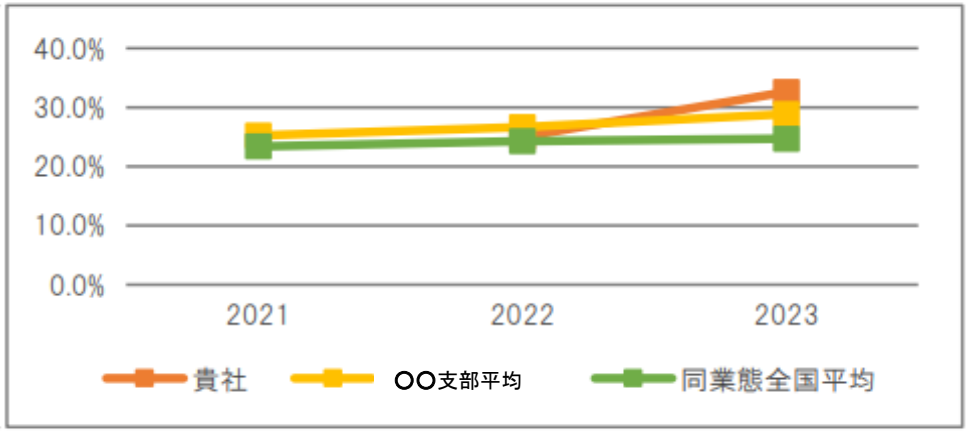
被保険者の健診実施率（対象：40歳以上の被保険者）　判定 A

年度	貴社	○○支部 平均	同業態 全国平均
2021	100.0%	65.4%	50.1%
2022	90.9%	66.0%	50.9%
2023	93.3%	67.2%	49.9%



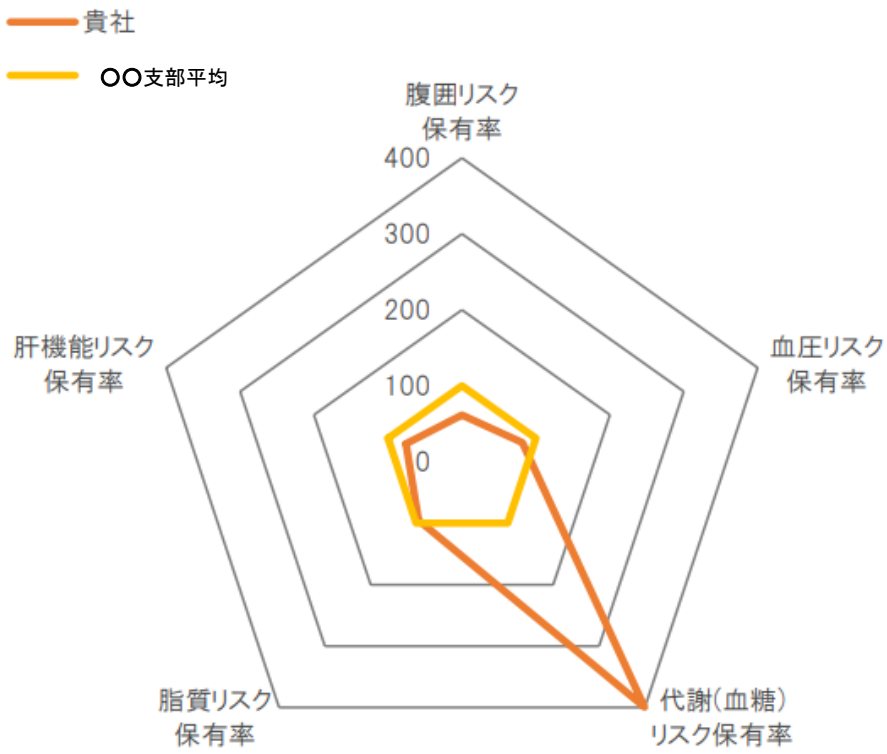
被扶養者の健診実施率（対象：40歳以上の被扶養者）　判定 B

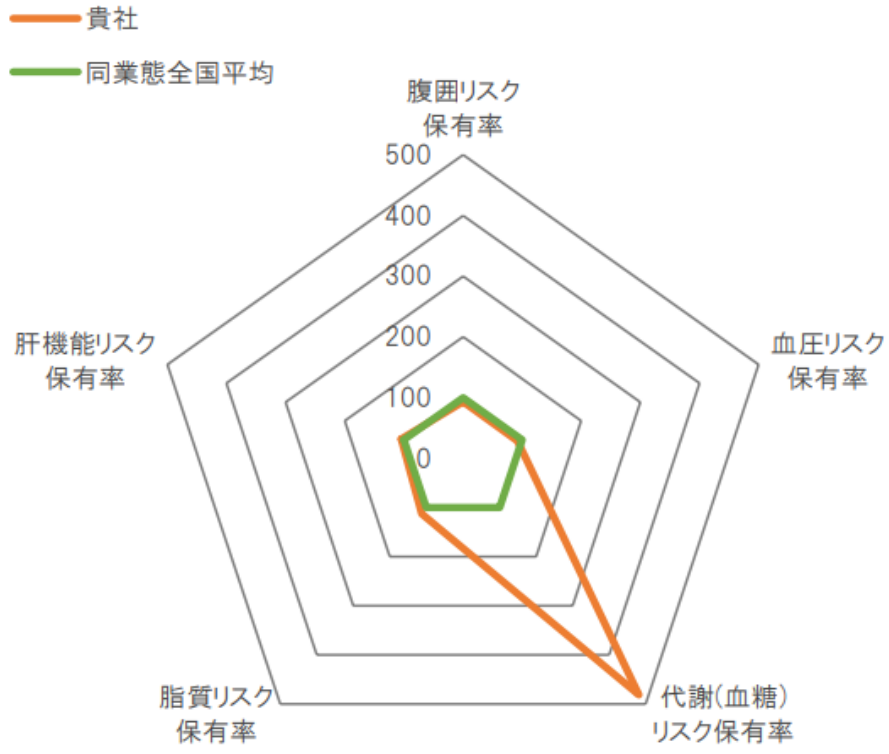
年度	貴社	○○支部 平均	同業態 全国平均
2021	-	25.2%	23.4%
2022	25.0%	26.6%	24.3%
2023	32.6%	28.9%	24.7%



4．生活習慣病リスク保有者の割合

健診項目である5項目(腹囲、血圧、血糖、脂質、肝機能)について、貴社の健康度を示しています。
貴社の健康課題の把握、健康づくりに向けた取り組みの参考としてください。



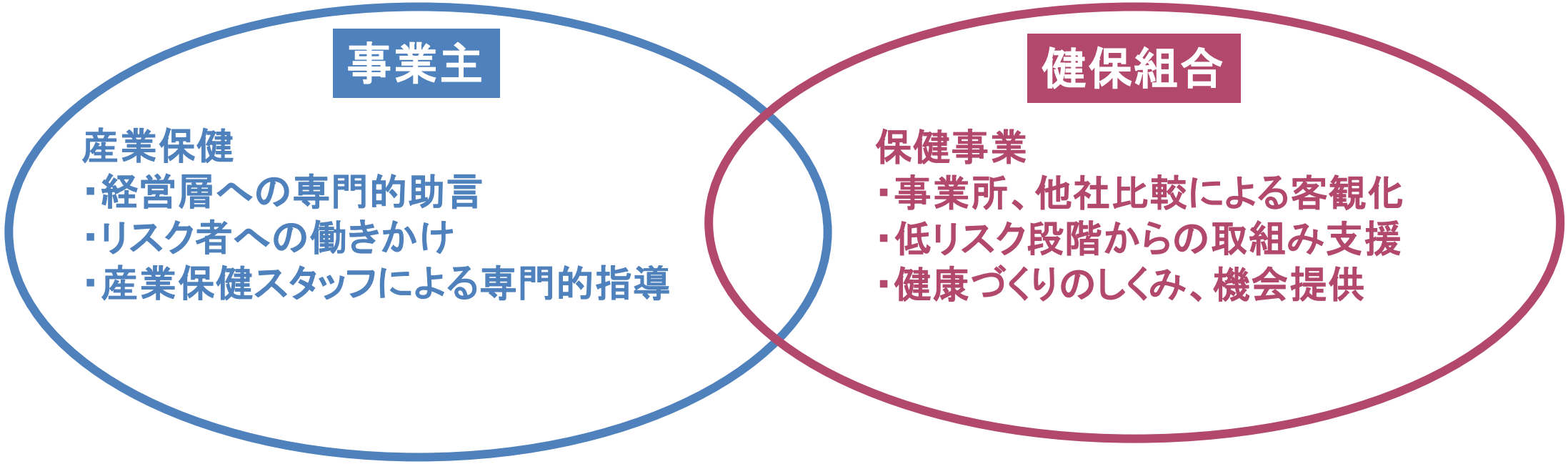


※チャートが**小さい**ほどリスクが低い（良い）状態です。

コラボヘルス

データヘルス計画による 保健事業を保険者と事業者が連携・協力して
実施することを中心とした活動

少子高齢化や定年延長に伴って、従業員の有所見率は上昇しています。
企業活力の源泉である従業員の健康を守るための「攻め」の取組が必要。



厚生労働省HPより作図

© Team HUMAN Co.,Ltd

11．産業保健活動の実際
～ストレスチェック編～

© Team HUMAN Co.,Ltd

ストレスチェックの実施主体

労働安全衛生法　第66条10

事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者
（以下この条において「医師等」という。）
に よる心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

常時雇用する労働者

【定義】雇用契約の形態を問わず
①期間の定めなく雇用されている者
②過去１年以上の期間につい て引き続き雇用されている者又は雇入れの時から
　１年以上引き続き雇用されると見込まれる者、のいずれかを満たす労働者

【ストレスチェックの対象者】
１週間の所定労働時間が正社員の
4分の3を超える従業員

<例>
正社員　　９～17時　8h×5日＝40h

アルバイト
　or　　40h×3/4=30h
パート労働者



© Team HUMAN Co.,Ltd

ストレスチェック制度

ストレスチェックの実施

①従業員が自分のストレスに気づき
セルフケアに役立てる

②応急処置

①ストレスが高い従業員が希望すれば、医師による面接指導を受けることができる。

②就業上の措置を行い、
メンタル不調を未然に防ぐ。

③体質改善

①セルフケアの定着
従業員自身がストレスをマネージメントできる

②職場環境改善活動
ストレスが低く、イキイキと働ける職場づくり

© Team HUMAN Co.,Ltd

ストレスチェックを受けてみましょう

仕事における個人のストレスレベルを知ることができます。
各自、ストレスチェックを受けてみましょう。

5分でできるストレスチェック

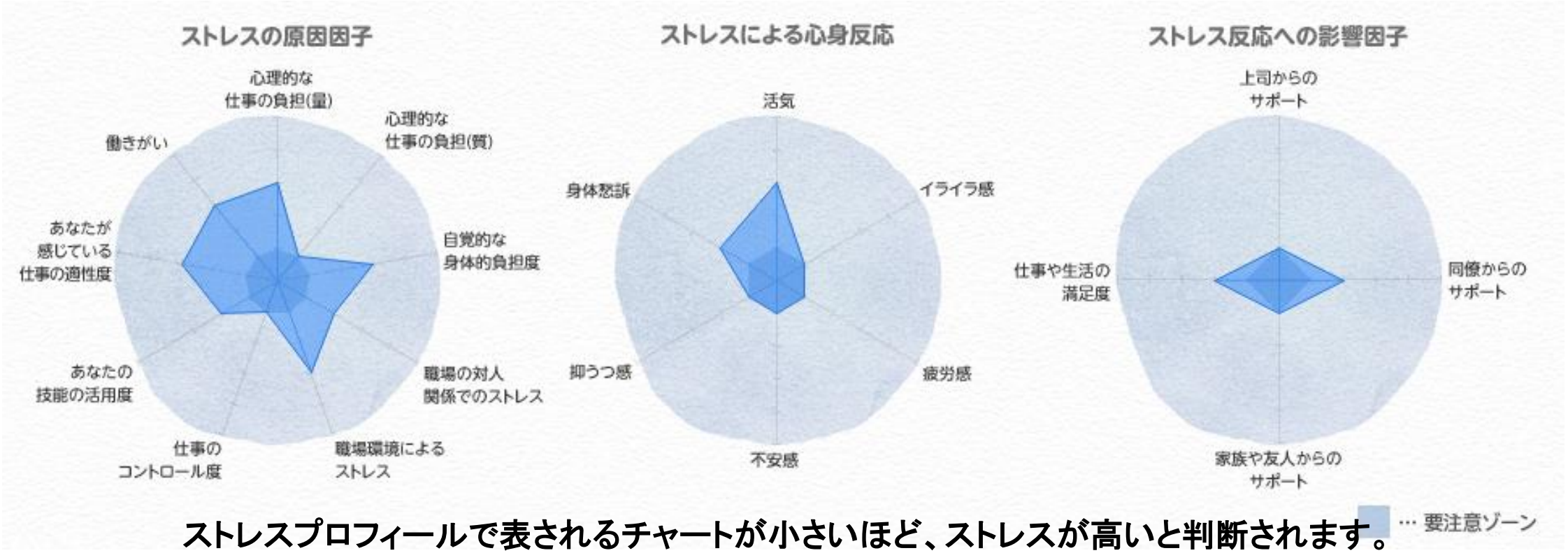
仕事における個人のストレス状況を、①ストレスの原因　②ストレスによる心身反応
③職場における支援の状況　の3つの側面から評価します。
働く人個人がメンタル不調、健康被害を起こす可能性を知ることで、ストレス
ケアに役立てることができます。また、産業医に申し出ると面談を受けることが
でき、健康上のリスクが高いと判断されると、就業上の配慮を受けることができます。

© Team HUMAN Co.,Ltd

自分のストレスチェックの結果の見方

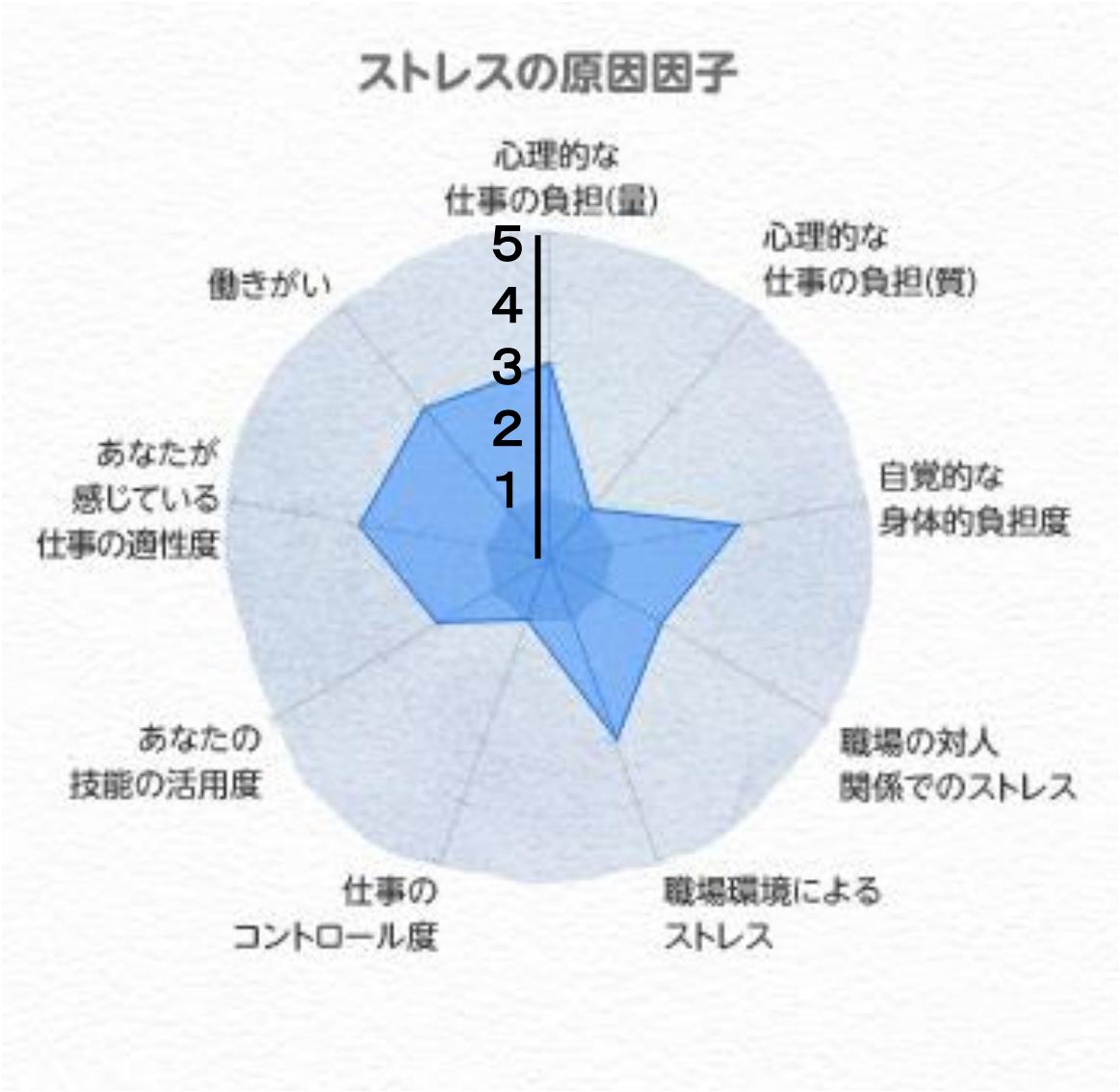
高ストレス基準　素点換算法
ストレスチェックの結果は、下記のようなストレスプロフィールで表され、働く人個人の
ストレス状況を、①ストレスの原因　②ストレスによる心身反応③ストレス反応の影響の3つの側面から評価します。

ストレスプロフィール

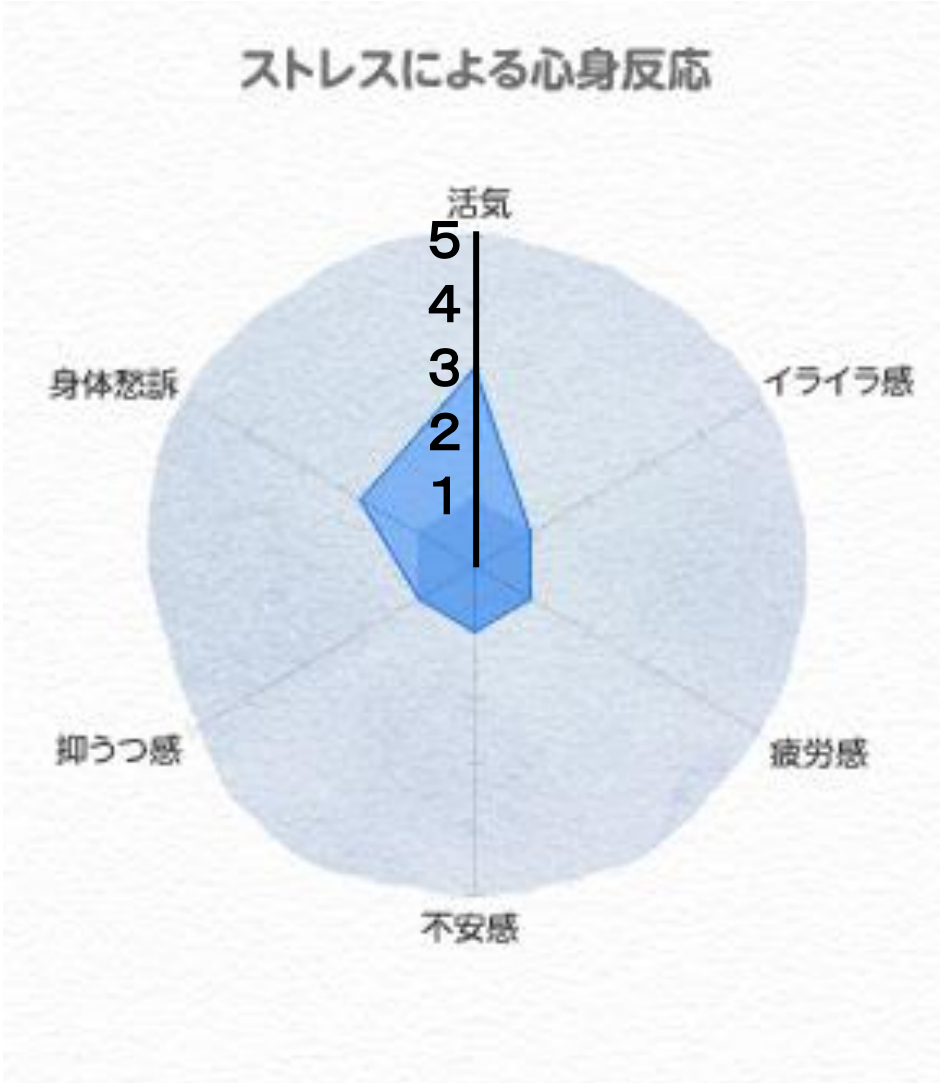


ストレスプロフィールで表されるチャートが小さいほど、ストレスが高いと判断されます。

© Team HUMAN Co.,Ltd

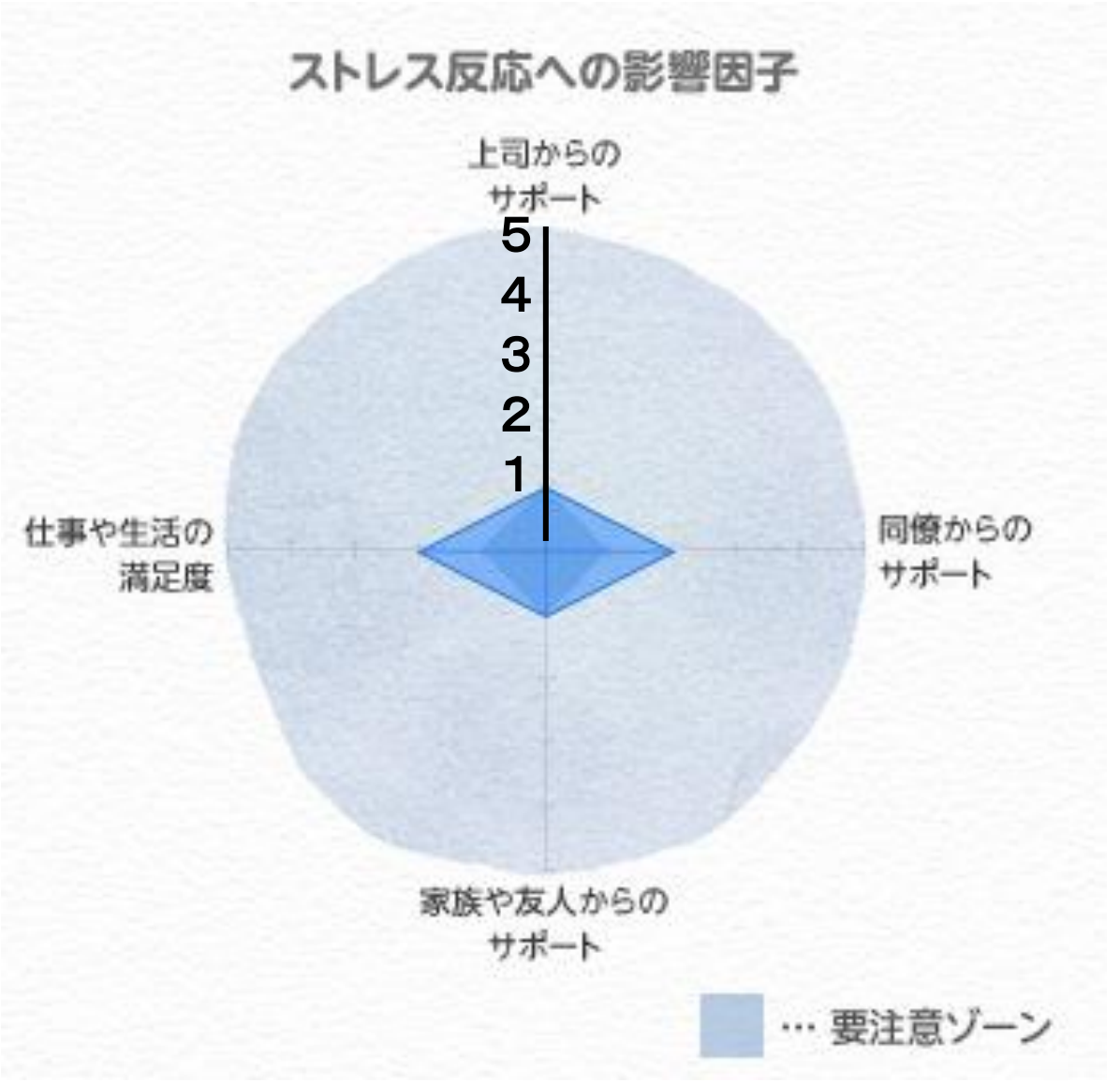


© Team HUMAN Co.,Ltd



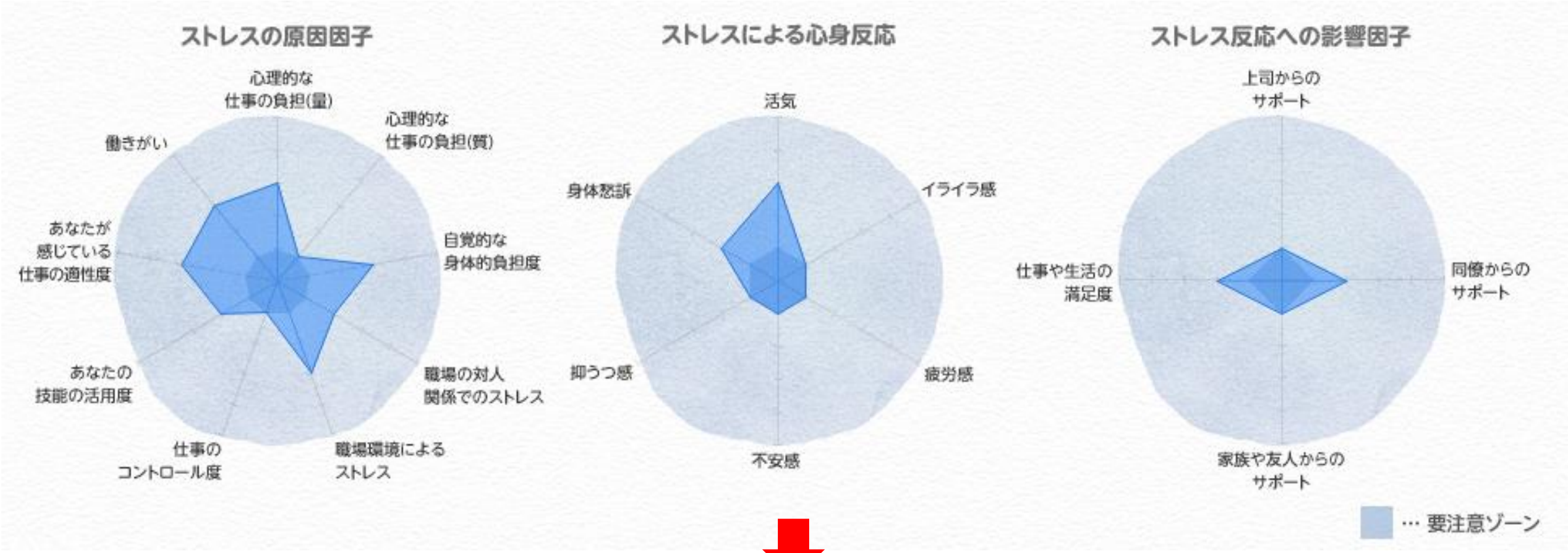
ストレスによる心身反応の合計点が12点以下を高ストレス者として判定

© Team HUMAN Co.,Ltd



© Team HUMAN Co.,Ltd

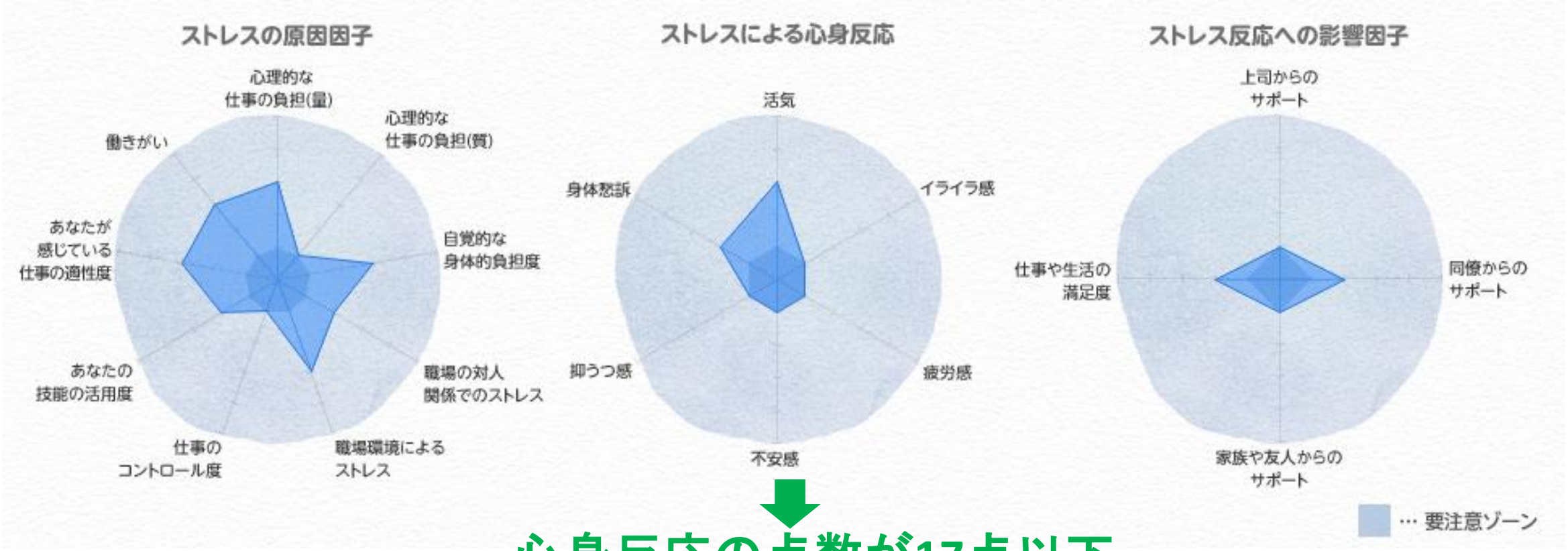
高ストレス者



心身反応の点数が12点以下

© Team HUMAN Co.,Ltd

高ストレス者予備軍



心身反応の点数が17点以下

原因因子と影響因子の合計点数が26点以下

© Team HUMAN Co.,Ltd

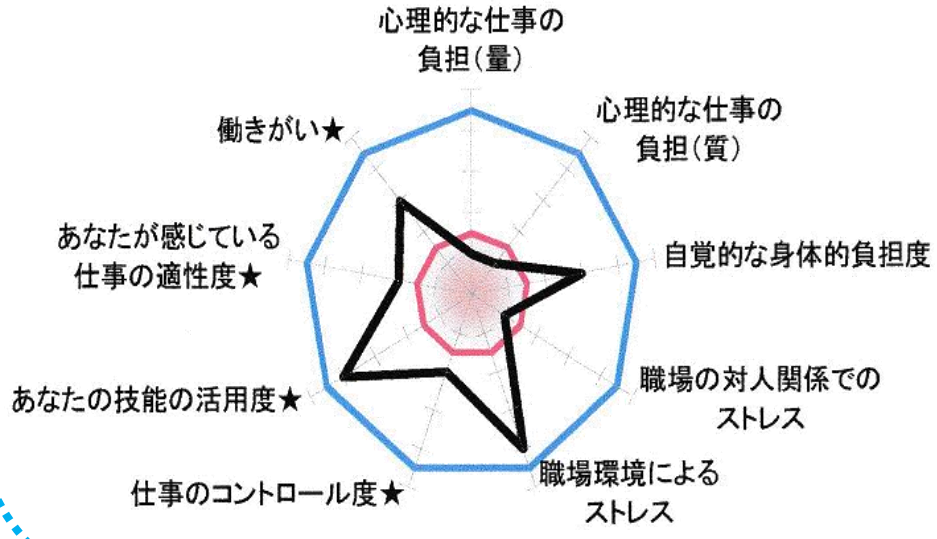
事例①

高ストレス者面談の事例

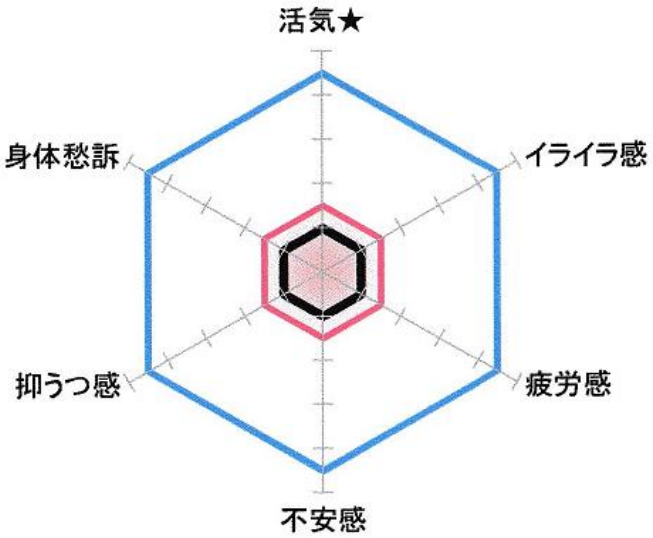
20代　技術職　男性

設計をする技術職。残業が多い。結婚していて、共働きの妻と1歳の子どもがいる。
妻の職場が遠く、家事と育児の協力が必要。毎日へとへとで、このままだと倒れそうだ。

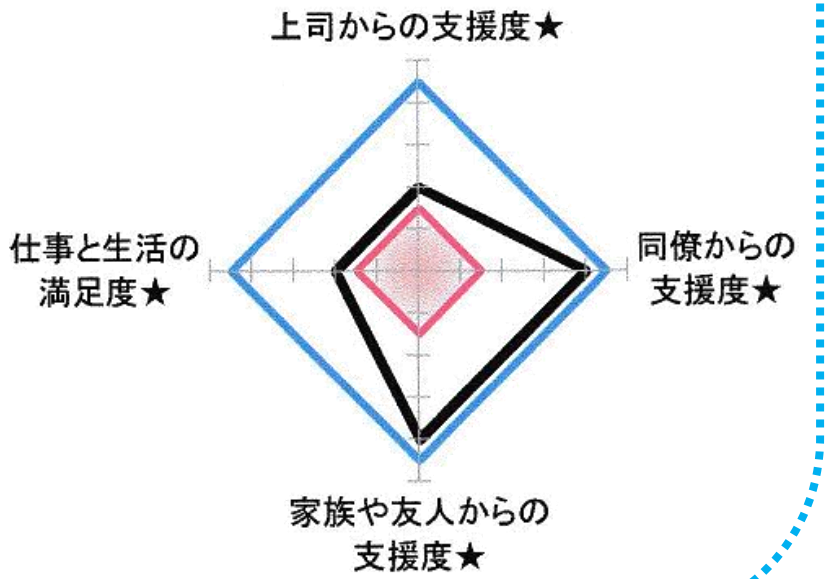
ストレスの原因となる因子



ストレスによって起こる心身の反応

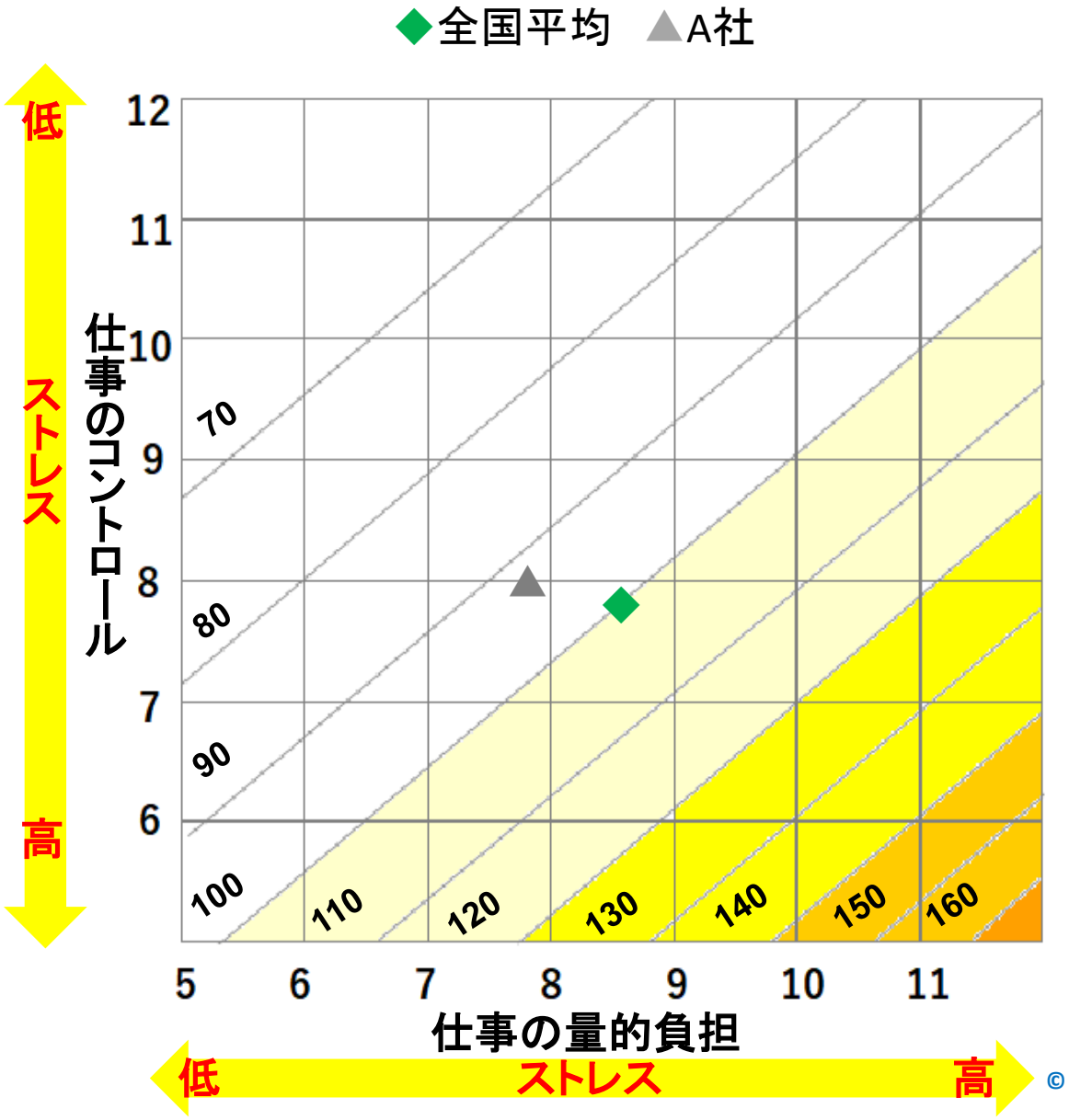


影響を与える他の因子



© Team HUMAN Co.,Ltd

集団分析結果の見方

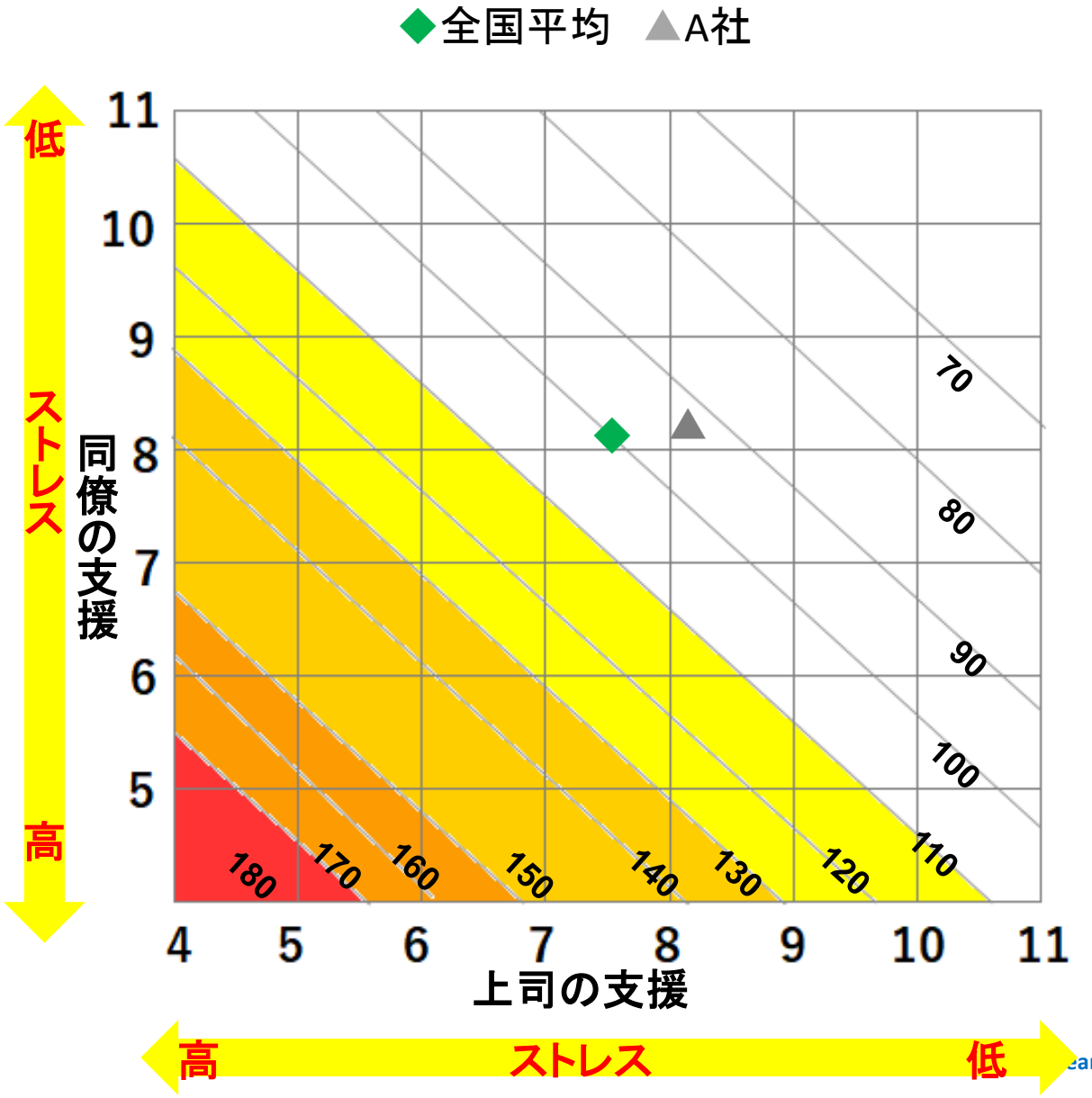


	量的負担	コントロール度	健康リスクA	総合健康リスク
A社	7.8	8.0	92	84
全国	8.7	7.9	100	100

総合健康リスク100	総合健康リスク120以上	総合健康リスク150以上
仕事のストレスのために心理的ストレス反応、疾病休業、医師受診率が、全国平均と同程度に発生。	仕事のストレスのために心理的ストレス反応、疾病休業、医師受診率が、通常の20%増し	健康問題が顕在化している例が多く、早急な改善が必要。

© Team HUMAN Co.,Ltd

集団分析結果の見方



	同僚の支援	上司の支援	健康リスクB	総合健康リスク
A社	8.3	8.1	92	84
全国	8.1	7.5	100	100

総合健康リスク100	総合健康リスク120以上	総合健康リスク150以上
仕事のストレスのために心理的ストレス反応、疾病休業、医師受診率が、全国平均と同程度に発生。	仕事のストレスのために心理的ストレス反応、疾病休業、医師受診率が、通常の20%増し	健康問題が顕在化している例が多く、早急な改善が必要。

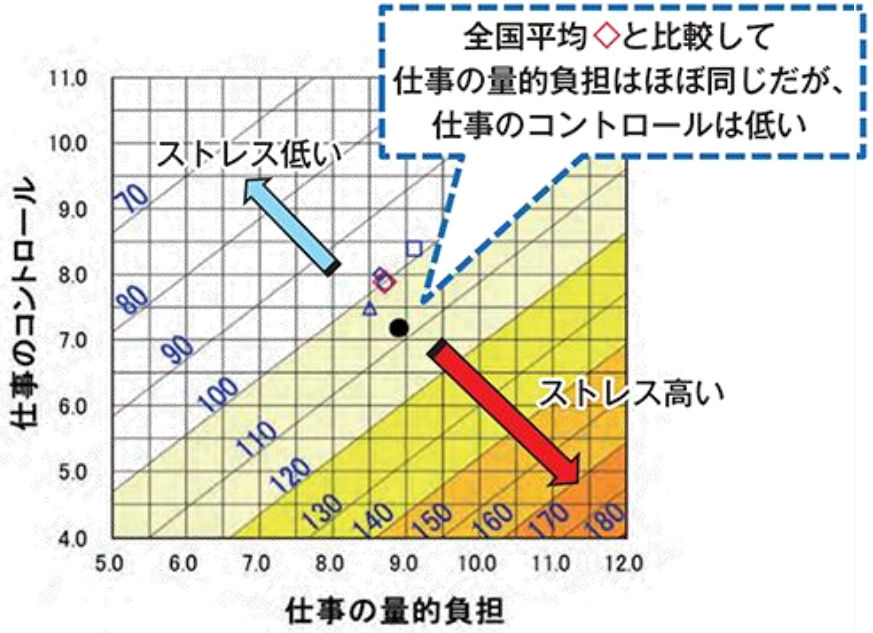
eam HUMAN Co.,Ltd

事例②

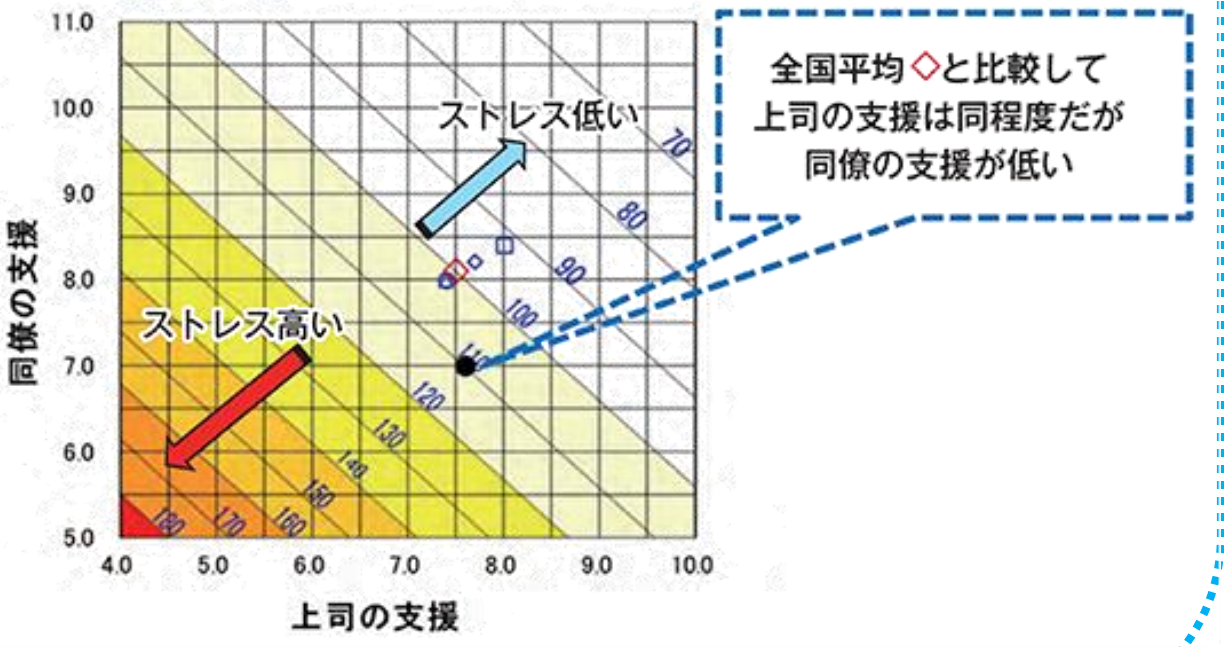
ストレスチェック事後対策

・ストレスケアに関する啓発や健康教育の実施
・職場環境改善活動　集団のストレスの課題分析をし、適切な対策を取る

量コントロール判定図



職場の支援判定図



© Team HUMAN Co.,Ltd

12. 産業保健活動の実際
～両立支援編～

© Team HUMAN Co.,Ltd

両立支援

- 慢性疾患を持ちながら働く労働者支援
- 妊娠、出産、子育て中、介護中の労働者支援
- 障がいを持つ労働者支援

© Team HUMAN Co.,Ltd



© Team HUMAN Co.,Ltd

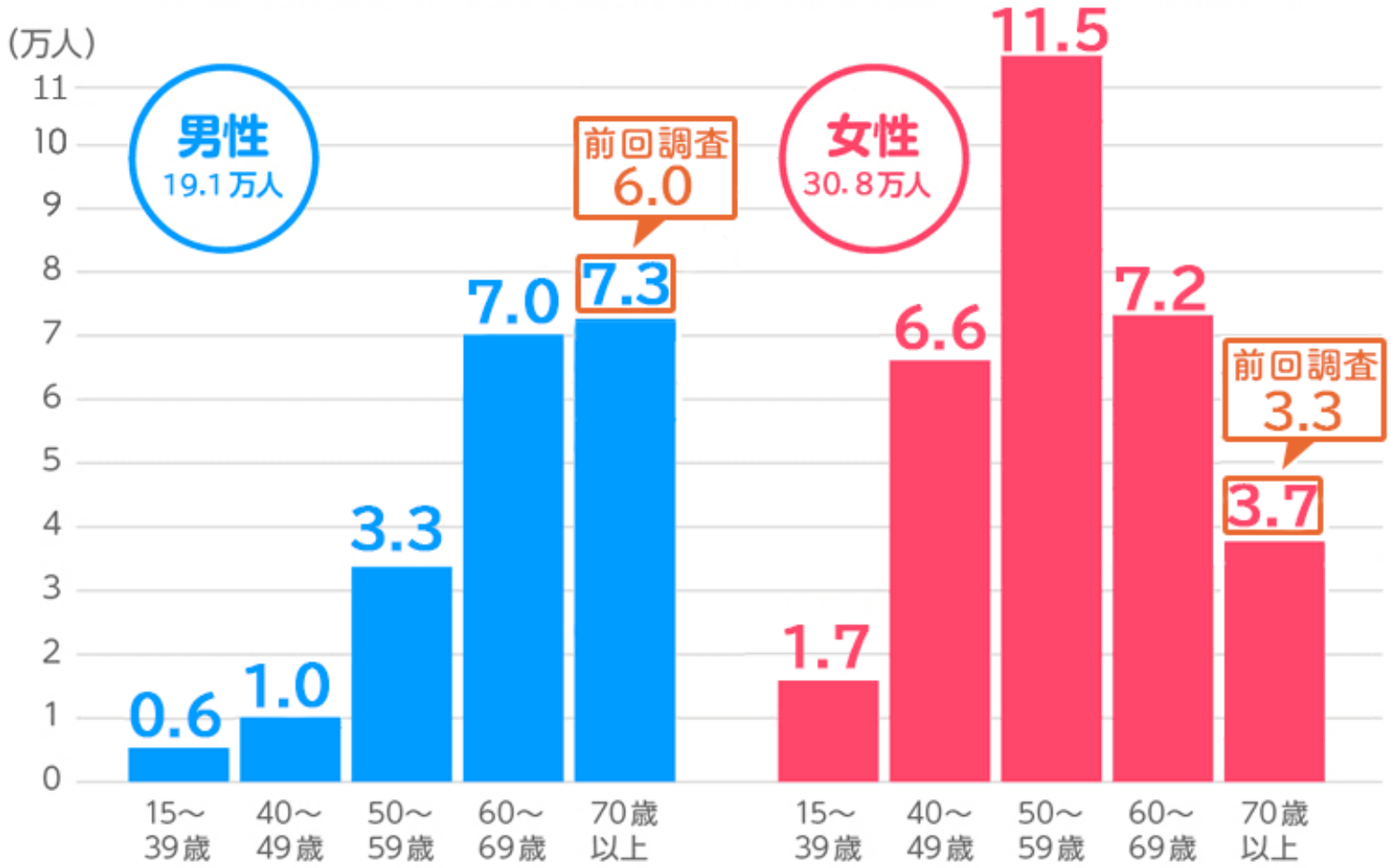
就業上の配慮が必要な疾患と配慮の一例

腎不全	透析など、必ず受診しなければ受けられない治療のための通院を保障する
てんかん	抗てんかん薬を服用しているかどうかを確認する。 発作の頻度によっては運転業務を制限、もしくは禁止する。
メンタル不調	ストレスの軽減 睡眠導入剤の服用により眠気が残る。運転は原則禁止。
高血圧や糖尿病 コントロール不良	高血圧や糖尿病のコントロール不良により、勤務中の脳血管障害や心筋梗塞を発症する恐れがある。運転、高所作業、時間外労働などの制限が必要。
がん	手術や抗がん剤治療による治療の長期化や副作用がある。 症状にあわせた就業上の配慮が必要。
心身に障がいがある	障がいの程度により、必要な配慮をする。 （例）　視力障がい：読み上げソフト付のパソコンを使用 聴力障がい：筆談、会議など手話通訳の派遣 肢体不自由：車椅子に合わせたスペース、トイレ、など 知的障がい：わかりやすい指示、ジョブコーチの配置

© Team HUMAN Co.,Ltd

がん治療をしながら就労している人

悪性新生物の治療のため、仕事を持ちながら通院している者は49.9万人いる

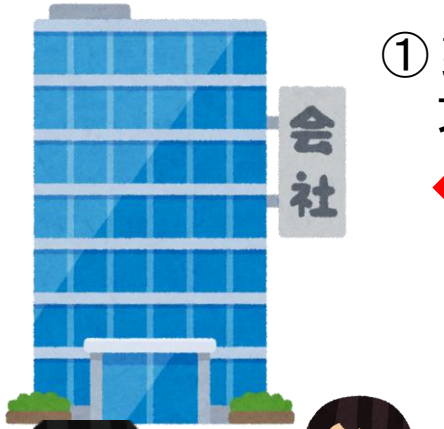


資料:厚生労働省「令和4年国民生活基礎調査」※同省健康局にて特別集計したもの

引用元:厚生労働省:令和7年9月18日第197回社会保障審議会医療保険部会「基礎資料」

(https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001564549.pdf)

主治医との連携で両立支援



① 勤務情報を記載した
文書を作成する。



② ①の文書を
主治医に渡す。



③就労の状況を考慮し
療養上の指導をする。



主治医

治療中の社員



産業医
保健師

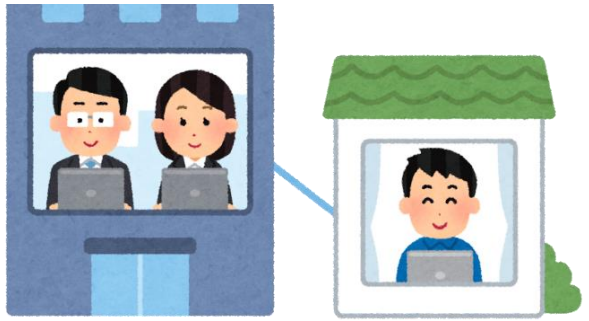
④ 就労と治療の両立に
必要な情報の提供を行う。

© Team HUMAN Co.,Ltd

就業上の配慮の具体例



通院時間の確保



リモートワークやフレックス等
病状に応じて柔軟な働き方



産業医面談
両立支援プラン



保健師の健康相談



医療費の支援
制度の活用

© Team HUMAN Co.,Ltd

両立支援のためのガイドライン



（厚労省　令和3年版）

病状・治療内容に応じて
柔軟な対応をする。

本人と十分に話し合い、
個別性に応じた対応を。

上司・一緒に働く仲間の
理解と協力を。

© Team HUMAN Co.,Ltd

育児介護休業法等改正

2025年4月施行　(動画撮影時点2025年1月)

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	**小学校３年生修了**まで
取得事由の拡大 （③④を追加）	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 **③感染症に伴う学級閉鎖等** **④入園（入学）式、卒園式**
労使協定による継続 雇用期間６か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が２日以下 ②継続雇用期間６か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が２日以下 **※②を撤廃**
名称変更	子の看護休暇	子の看護**等**休暇

※ 取得可能日数は、現行日数（１年間に５日、子が２人以上の場合は10日）から変更ありません。

© Team HUMAN Co.,Ltd

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内より（厚生労働省）

6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が２日以下 ②継続雇用期間６か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が２日以下 **※②を撤廃**

7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等（※）の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備**（相談窓口設置）**
③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ ⅰ介護休暇に関する制度、 ⅱ所定外労働の制限に関する制度、 ⅲ 時間外労働の制限に関する制度、
ⅳ 深夜業の制限に関する制度、 ⅴ介護のための所定労働時間の短縮等の措置

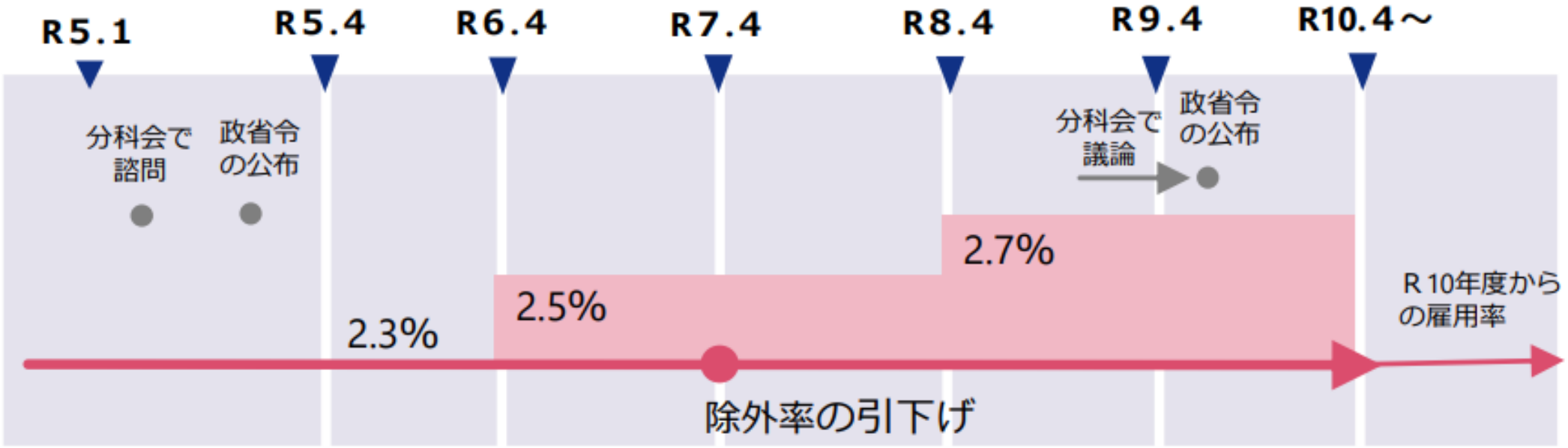
育児・介護休業法 改正ポイントのご案内より（厚生労働省）

© Team HUMAN Co.,Ltd

障害者雇用促進法

全ての国民が障害の有無に関わらず、個人として尊重されること
全ての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に
人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現する。

法定雇用率　民間　2.7%へ



© Team HUMAN Co.,Ltd

合理的配慮の義務化

合理的配慮とは、障害のある人が社会の中で出合う障壁を取り除くために、
個々の障害の特性や困りごとに合わせて行う調整や変更を実施する。（2024年4月義務化）



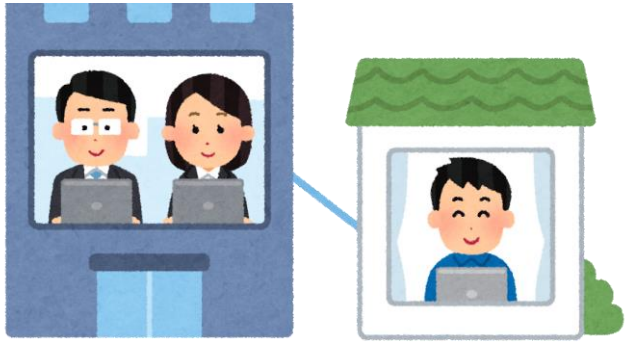
聴覚障がい
手話通訳・筆談



視覚障がい
音声読み上げ



下肢の障がい
ストーマ使用
多目的トイレ



リモートワークやフレックス等
障がいに応じて柔軟な働き方

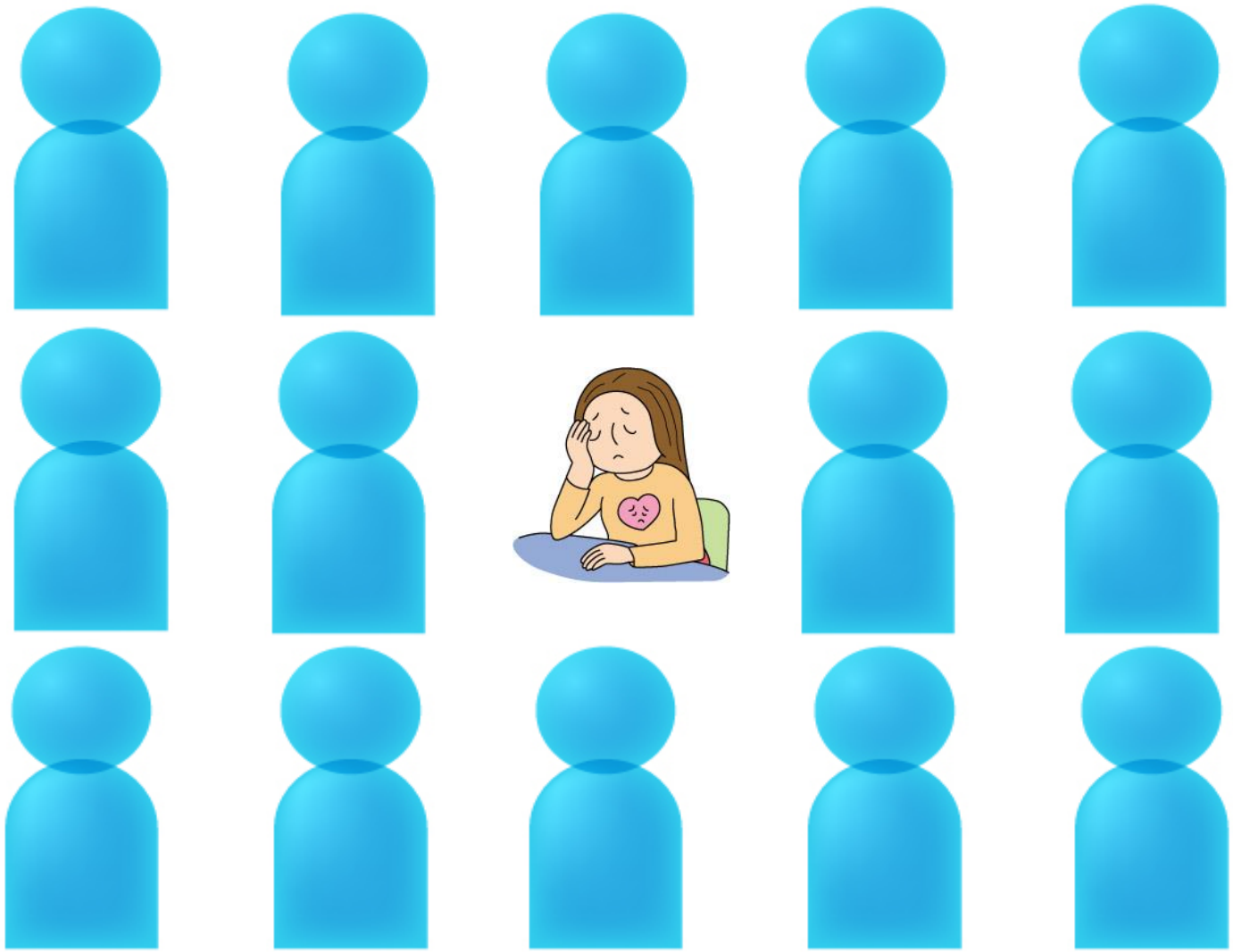
当事者としっかり話し合い、どのような配慮が必要かを検討する。

© Team HUMAN Co.,Ltd

13. 産業保健活動の実際
～メンタルヘルス編～

© Team HUMAN Co.,Ltd

うつ状態の発症割合



© Team HUMAN Co.,Ltd

第14次労働災害防止計画におけるメンタルヘルス対策

8つの重点施策を定め、施策ごとの目標を
設定して取組みをすす めることとしています。

計画の目標

【アウトプット指標】

- メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上
- 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50%以上

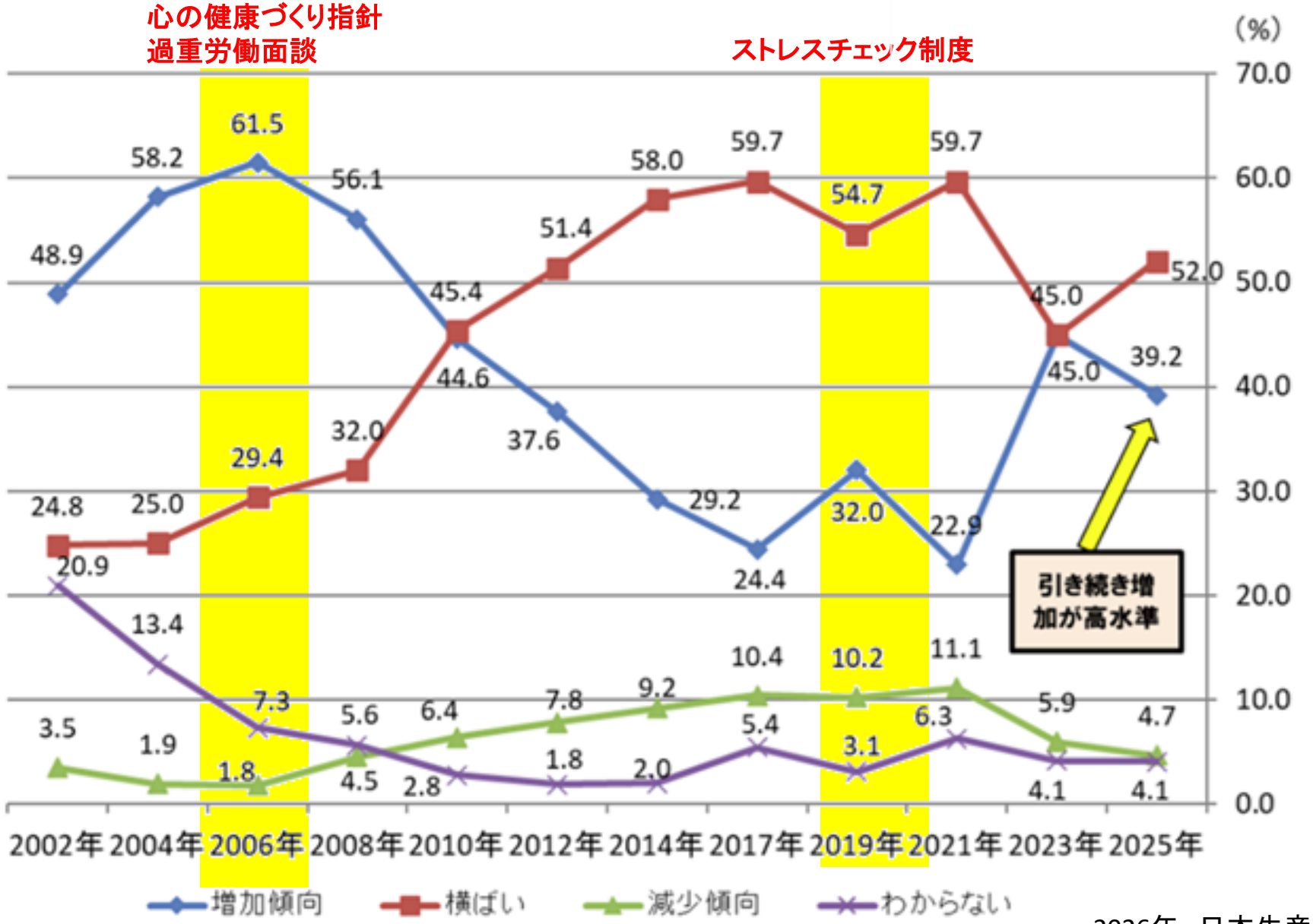
【アウトカム指標】

- 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50%未満



© Team HUMAN Co.,Ltd

心の病の年次別変化



2026年　日本生産性本部

心の病の年齢別割合



2025年　日本生産性本部

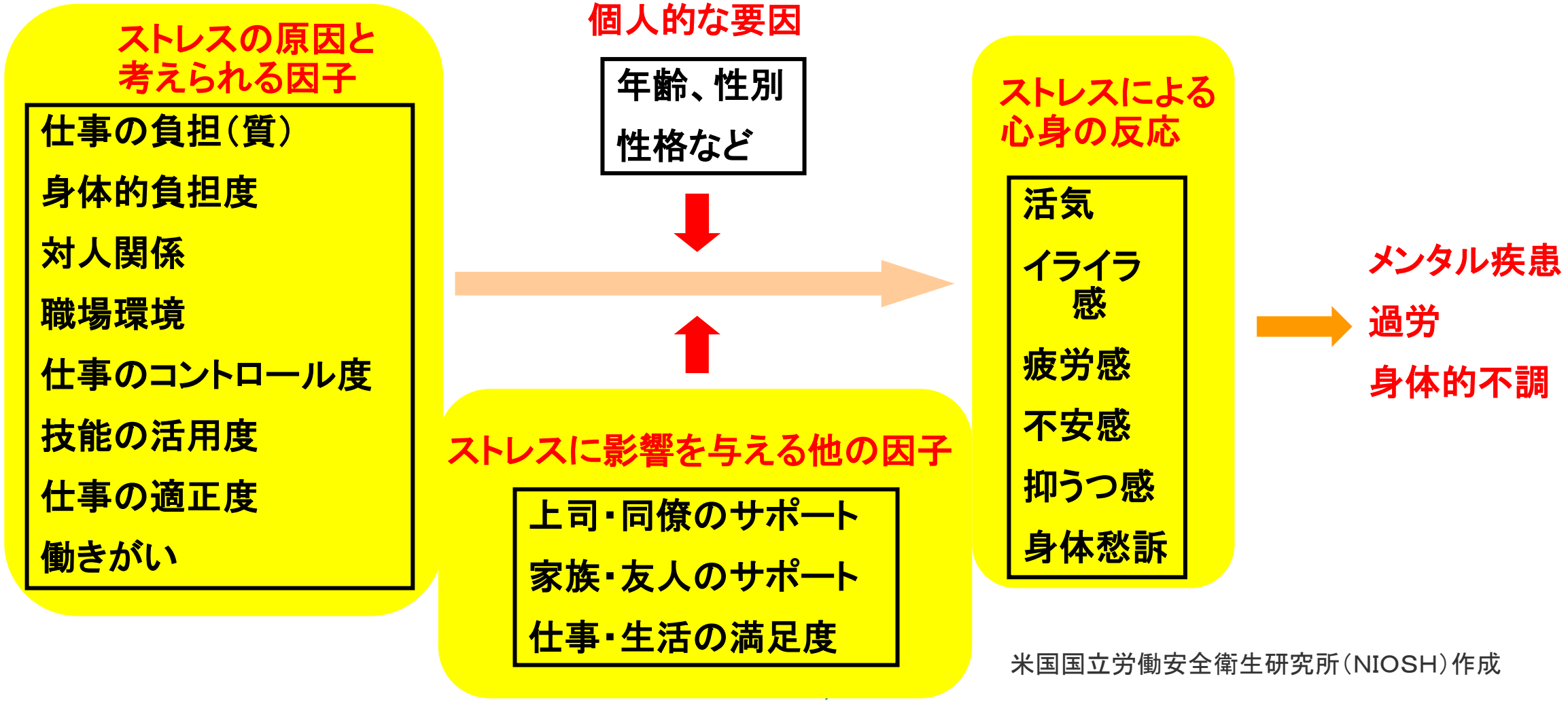
４つのケアで対応する

セルフケア	労働者によるストレスへの気づき、 ストレスへの　対処、自発的な相談
ラインケア	管理監督者による 職場環境の改善、個別の相談対応
事業場内産業保健 スタッフ等によるケア	産業医、衛生管理者による 心の健康づくり対策の提言及び推進 ラインによるケアへの支援
事業場外資源 によるケア	事業場外の機関、専門家による サービスの活用、支援

©

職業性ストレスモデル

ストレスチェックで可視化



米国国立労働安全衛生研究所（NIOSH）作成

ストレス過剰を引き起こす要因



長時間労働



重すぎる責任による精神的負荷



努力が報われなかった落胆



人権侵害

© Team HUMAN Co.,Ltd

事例①

職場からメンタル不調を疑う社員の相談対応

Aさん、40歳代、男性。1人暮らし。人事異動で転入してきた。異動後、半年を過ぎた頃から、3～4日連続した年休を何回かとるようになり、担当の事務が滞るようになってきた。
周りの職員ともほとんど会話をせず、笑顔もみられない。周囲の職員に聞いてみると、おとなしいという印象で、最近は微熱が続いており、体調はあまり良くなさそうだとのこと。昼食も簡単に済ませている。だんだん痩せてきている様子。勤務時間中ボーッとしていることが目立ち始め、同僚からも注意を受けるようになり、上司が詳しく事情を聞いてみたところ、精神科に受診し、抗うつ剤を服用していることがわかった。職場でどのような配慮をすればよいか相談があった。

本人に診断書の提出を求め、産業医との面談設定 ⇒ 面談結果に基づき、意見書を作成し、人事に提出、人事、上司、本人、産業医を交えて就業上の配慮の確認

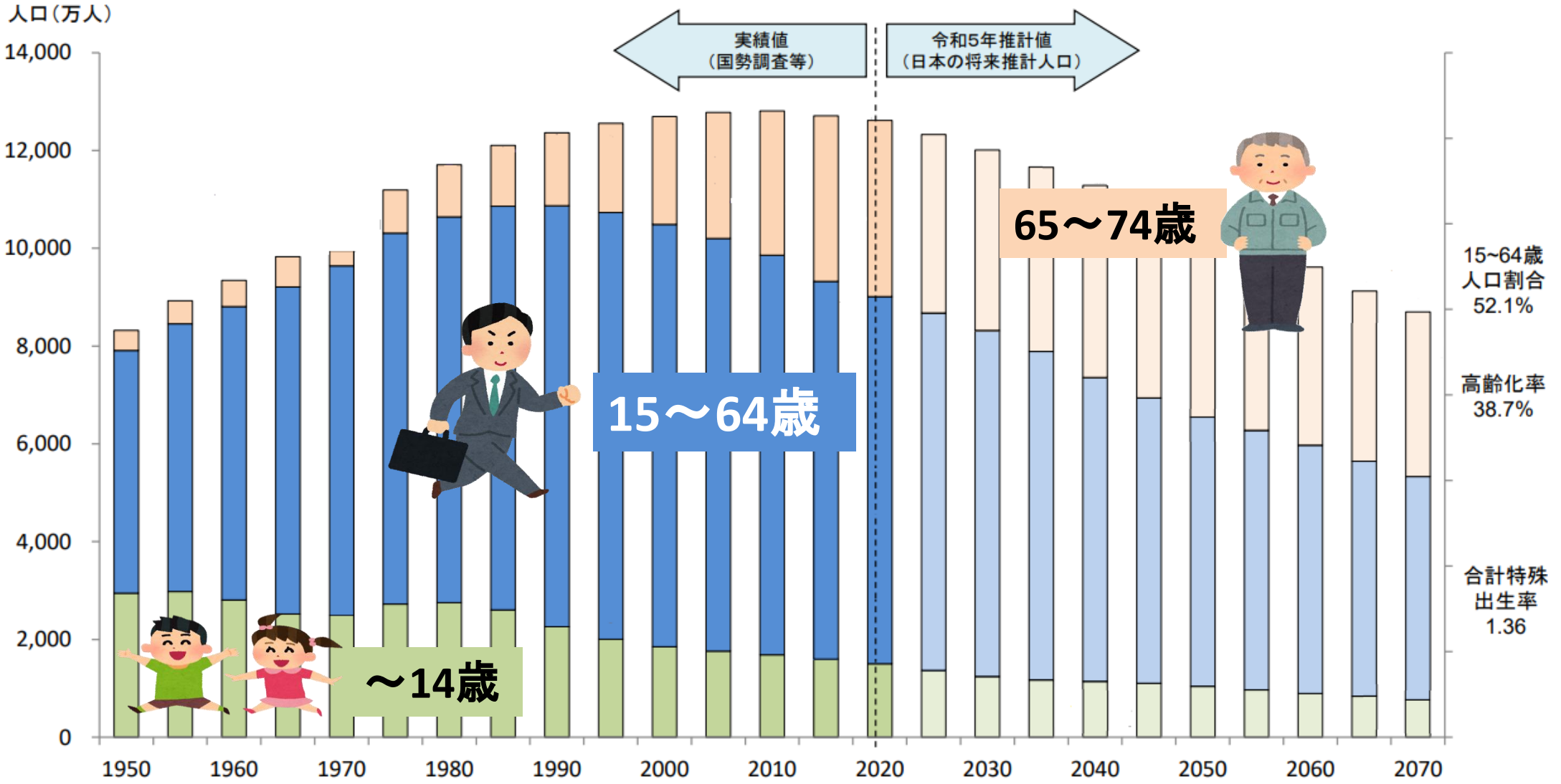
保健師は、適宜、職場の上司と連携を取りながら、本人のフォローを実施する。

© Team HUMAN Co.,Ltd

14. 健康経営

© Team HUMAN Co.,Ltd

日本の将来推計人口



© Team HUMAN Co.,Ltd

（2023年厚生労働省）

健康経営 ® とは

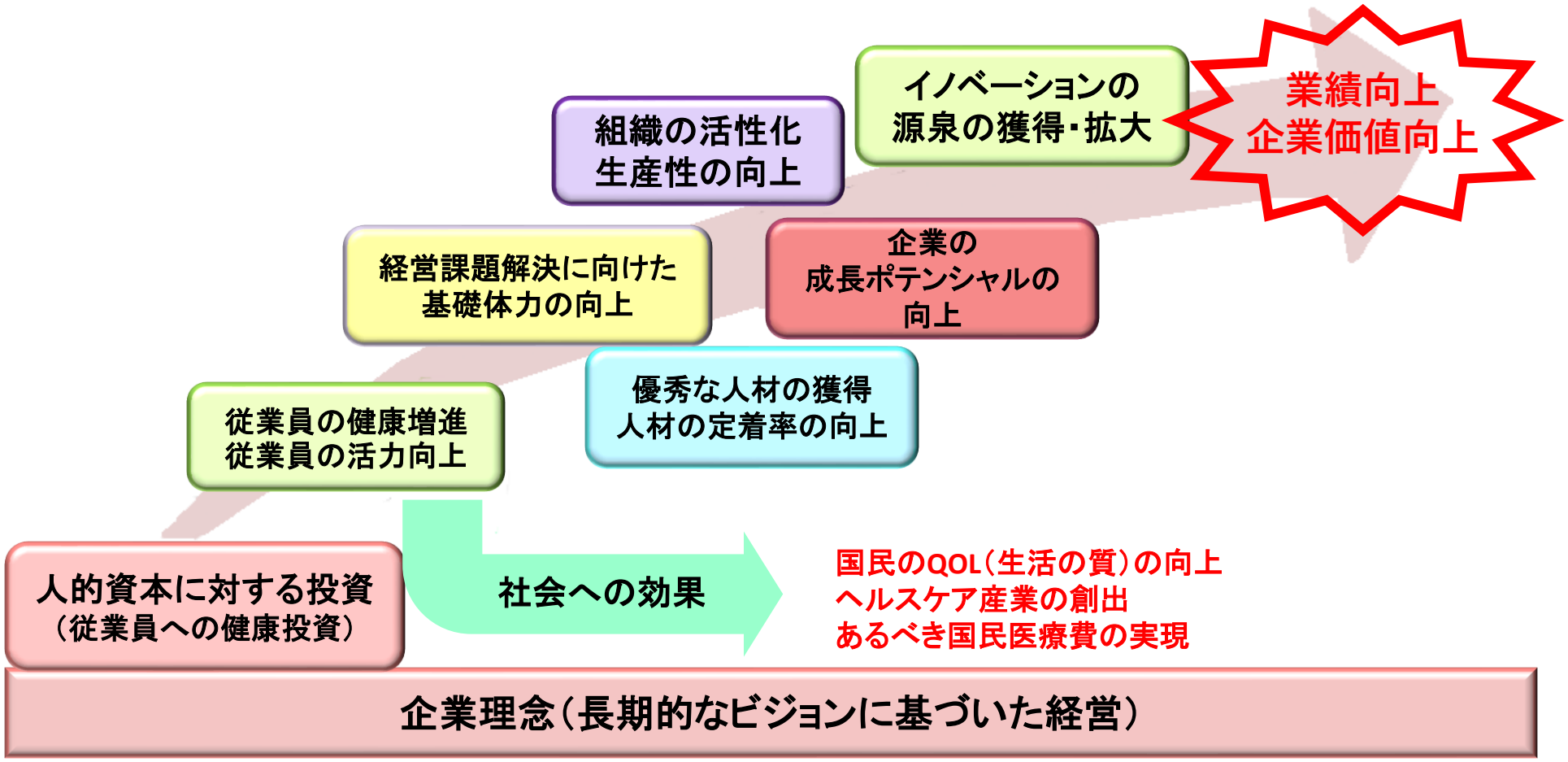
経営者が従業員の健康を大切にし、
従業員も元気に働くことができる会社を創造することです。

健康経営とは

健康経営とは、企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな効果が期待できる、との基盤に立って、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味している。
従業員の健康管理・健康づくりの推進は、単に医療費という経費の節減のみならず、生産性の向上、従業員の創造性の向上、企業イメージの向上等の効果が得られ、かつ、企業におけるリスクマネジメントとしても重要である。
従業員の健康管理者は経営者であり、その指導力の元、健康管理を組織戦略に則って展開することがこれからの企業経営にとってますます重要になっていくものと考えられる。（NPO法人健康経営研究会）

© Team HUMAN Co.,Ltd

健康経営の企業への効果



© Team HUMAN Co.,Ltd

健康経営優良法人認定マーク











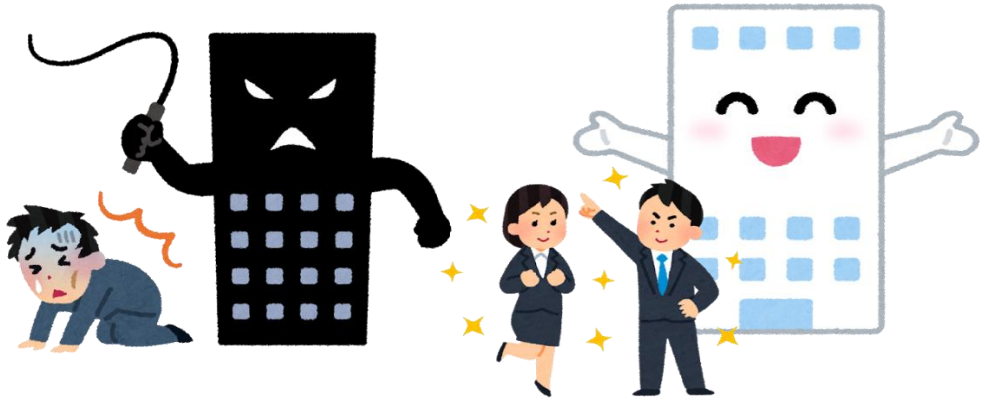


（2026年3月現在）

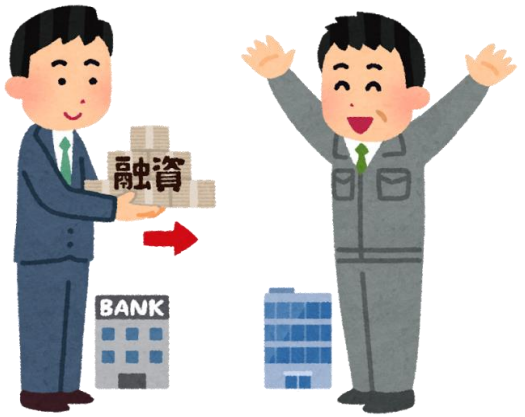
© Team HUMAN Co.,Ltd

健康経営優良法人取得のメリット

1．企業イメージが向上する



2．低金利で融資が受けられる



3．入札加点が受けられる



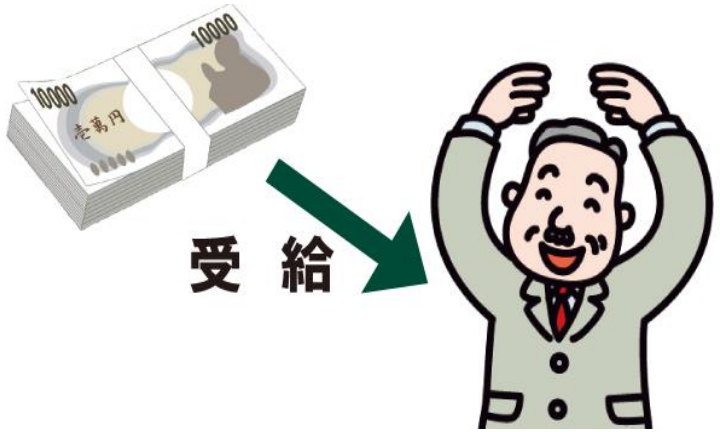
4．保険料の割引が受けられる



© Team HUMAN Co.,Ltd

健康経営優良法人取得のメリット

5．補助金や奨励金がもらえる



6．良い人材確保ができる



7．社員のパフォーマンスUP



8．業績向上につながる



© Team HUMAN Co.,Ltd

健康経営優良法人2026（大規模法人部門認定基準）

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
				ホワイト500	大規模
1．経営理念 (経営者の自覚)		健康経営の戦略、 社内外への情報開示	健康宣言の社内外への発信（アニュアルレポートや統合報告書等での発信）	必須	
			健康経営の推進方針の浸透	必須	－
			従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示		
		自社従業員を超えた健康増進への取り組み	①トップランナーとして健康経営の普及に取り組んでいること	必須※回答結果公表追加	左記①～⑰のうち14項目以上
2．組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	必須	
			健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・決定	必須	－
		実施体制	産業医・保健師の関与	必須	
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携		
3．制度・施策実行	従業員の健康 課題の把握と 必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須	
		健診・検診等の活用・推進	②定期健診受診率（受診率100%）	左記②～⑰の うち14項目以上	左記①～⑰の うち14項目以上
			③受診勧奨の取り組み		
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
	健康経営の実践に 向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職または従業員に対する教育機会の設定 ※「従業員の健康保持・増進に関する教育」については参加率（実施率）を問うていること		
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現及び育児・介護の両立支援の取り組み		
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		仕事と治療の両立支援	⑧がん等の私病等に関する復職・両立支援の取り組み(⑱以外)		
		性差・年齢に配慮した職場づくり	⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み		
			⑩高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み		
	従業員の心と身体の 健康づくりに関する 具体的対策	保健指導	⑪保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を問うていること		
		具体的な健康保持・増進施策	⑫食生活の改善に向けた取り組み		
			⑬運動機会の増進に向けた取り組み		
			⑭長時間労働者への対応に関する取り組み		
			⑮心の健康保持・増進に関する取り組み		
		感染症予防対策	⑯感染症予防に関する取組		
		喫煙対策	⑰喫煙率低下に向けた取り組み		
			受動喫煙対策に関する取り組み	必須	
4．評価・改善		健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証	必須	
5．法令遵守・リスクマネジメント（自主申告）※誓約事項参照			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等	必須	

健康経営優良法人2026（中小規模法人部門認定基準）

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件		
				小規模法人特例	中小規模法人部門	
1．経営理念・方針			健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須		
2．組織体制			健康づくり担当者の設置	必須		
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須		
3．制度・施策実行	（1）従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	健康経営の具体的な推進計画～左記③のうち2項目以上	必須	ブライト500・ネクストブライト1000は左記①～⑰のうち16項目以上
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)		左記①～③のうち2項目以上	
			②受診勧奨の取り組み			
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施			
	（2）健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職または従業員に対する教育機会の設定	左記④～⑩のうち2項目以上	左記④～⑩のうち2項目以上	
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み			
			⑥仕事と育児または介護の両立支援の取り組み			
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み			
		仕事と治療の両立支援	⑧がん等の私病に関する復職・両立支援の取り組み(⑮以外)			
		性差・年齢に配慮した職場づくり	⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み			
			⑩高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み			
	（3）従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	⑪保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑪～⑰のうち2項目以上	左記⑪～⑰のうち4項目以上	
			⑫食生活の改善に向けた取り組み			
			⑬運動機会の増進に向けた取り組み			
			⑭長時間労働者への対応に関する取り組み			
			⑮心の健康保持・増進に関する取り組み			
		感染症予防対策	⑯感染症予防に関する取り組み			
		喫煙対策	⑰喫煙率低下に向けた取り組み			
			受動喫煙対策に関する取り組み	必須		
4．評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須		
5．法令遵守・リスクマネジメント（自主申告） ※誓約書参照			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等	必須		

15. 中小規模事業場における産業保健師の可能性

© Team HUMAN Co.,Ltd

中小規模事業場の産業保健の課題

1．大企業とそれ以外の企業の産業保健サービスの格差

2．大企業とそれ以外の企業の健康意識の格差
・中小企業は経営で精いっぱいで健康管理に予算が取りづらい
・従業員の健康に取り組まないといけないという意識が薄い

3．50人未満の事業所には、地域産業保健センターから産業医や保健師の訪問を受けることができるが、ほとんど活用されていない。
（活用できるほどの産業医・保健師の人材確保ができていない。）

中小企業の産業保健をどうしていくかが大きな課題

© Team HUMAN Co.,Ltd

日本の中小企業

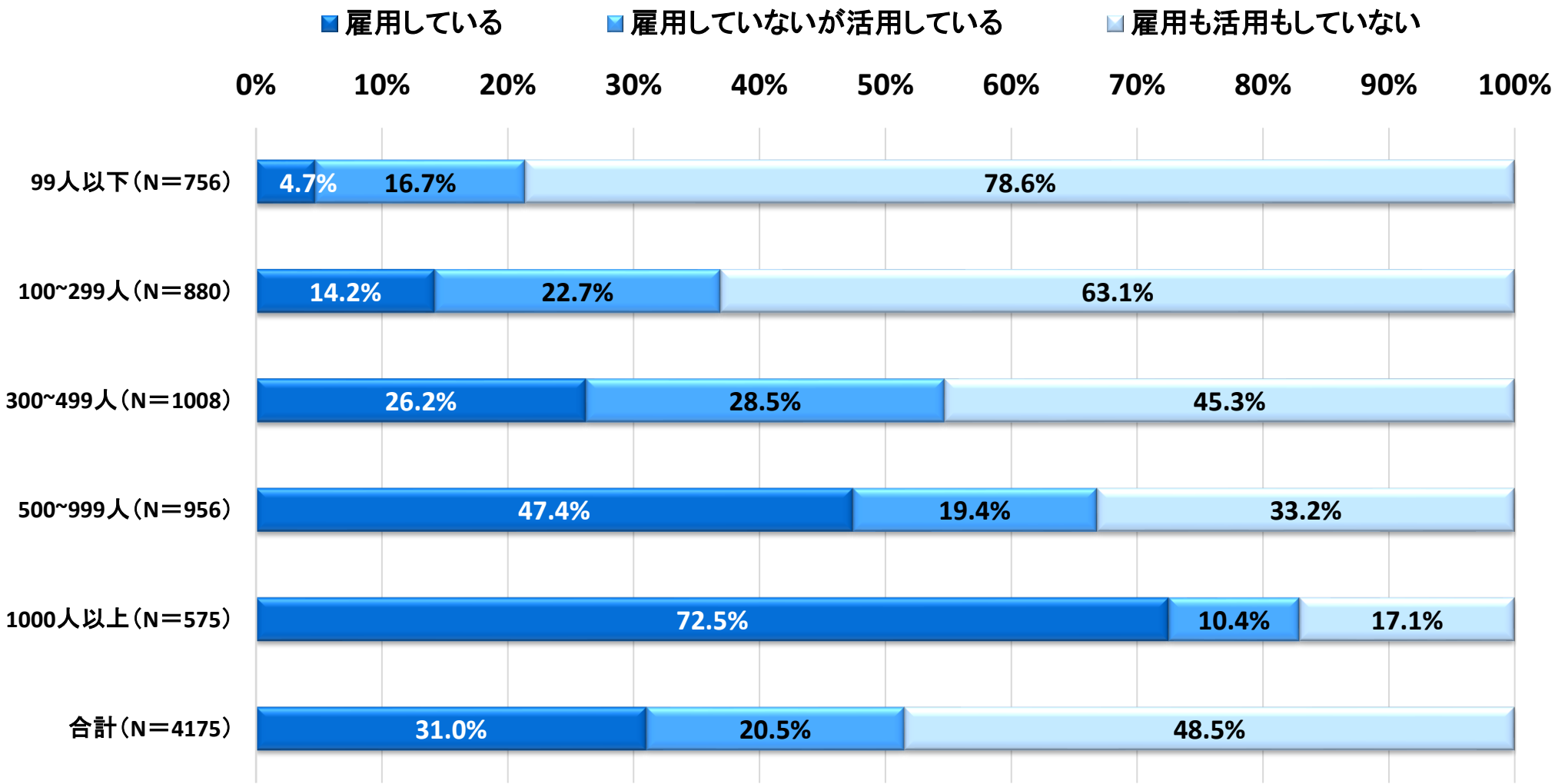




独立行政法人中小企業基盤整備機構

© Team HUMAN Co.,Ltd

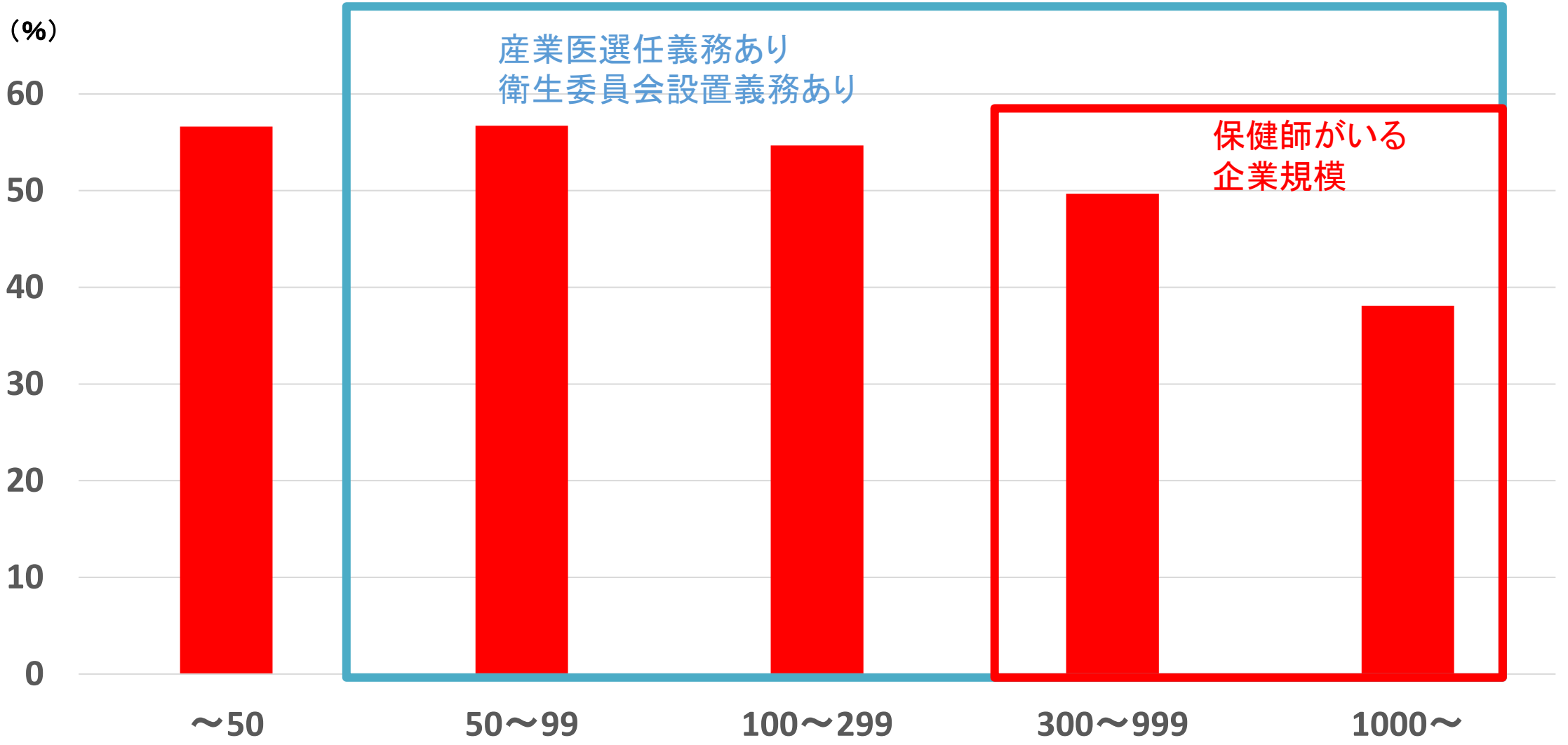
保健師・看護師の事業所規模別活用状況



第1回 産業保健のあり方に関する検討会（R4年）

© Team HUMAN Co.,Ltd

事業所規模別健康診断有所見率



平成25年規模別の定期健康診断有所見率（厚労省）

© Team HUMAN Co.,Ltd

産業保健総合支援センター

（さんぽセンター 全国47ヶ所）

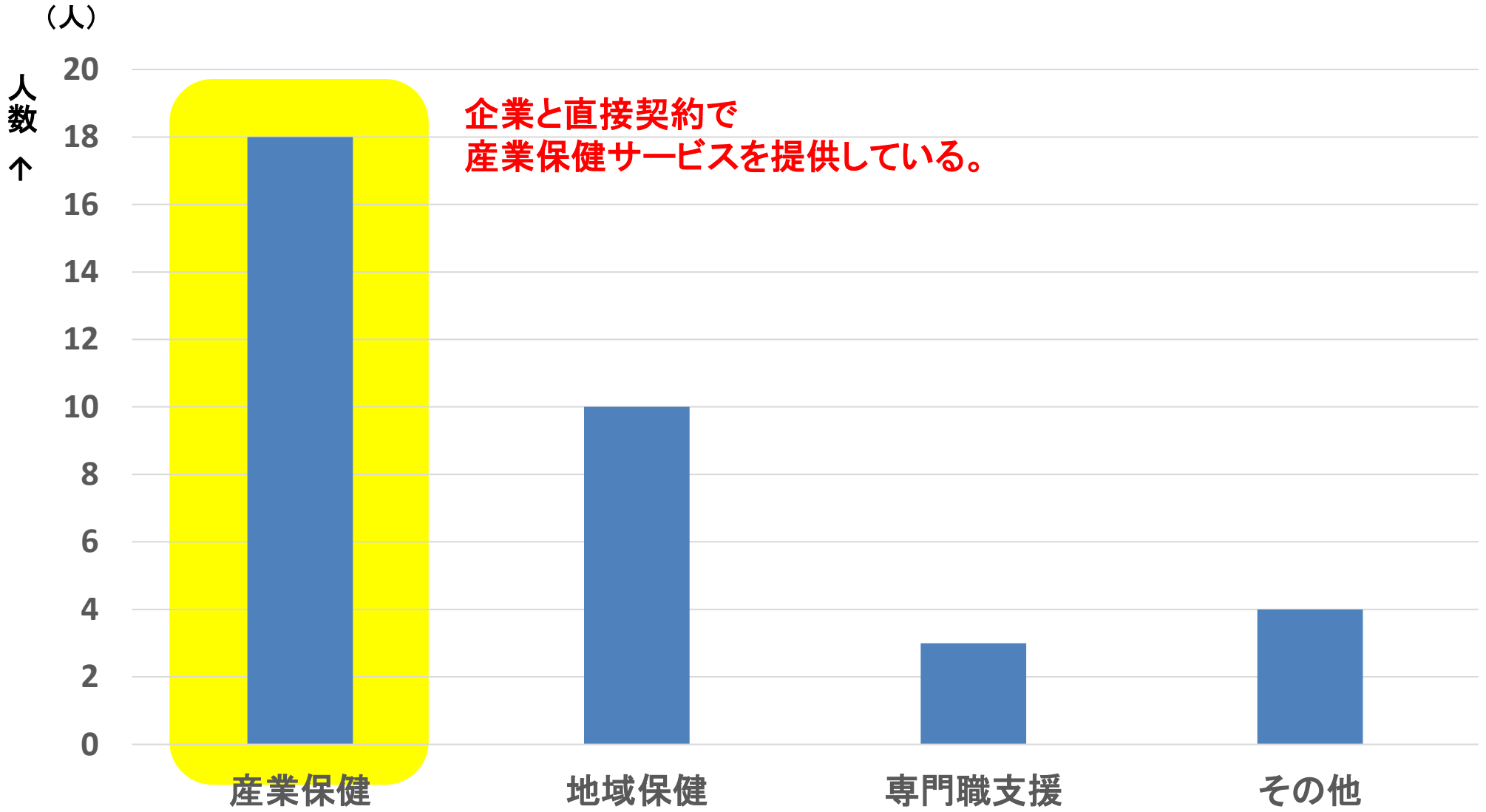
労働者数50人未満の産業医の選任義務のない小規模事業場やそこで働く人対象として、
労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを無料で提供する。

① 脳・心臓疾患のリスクの高い労働者に対する健康相談・保健指導
② メンタルヘルス不調の労働者に対する相談・指導
③ 健康診断の結果に基づく医師からの意見聴取
④ 長時間労働者に対する面接指導（長時間労働の要件）
⑤ 高ストレス者の面接指導
⑥ 個別訪問による産業保健指導

※　同じ事業場の同じ労働者が、同一内容の相談・保健指導等
について、2回以上利用することはできない。

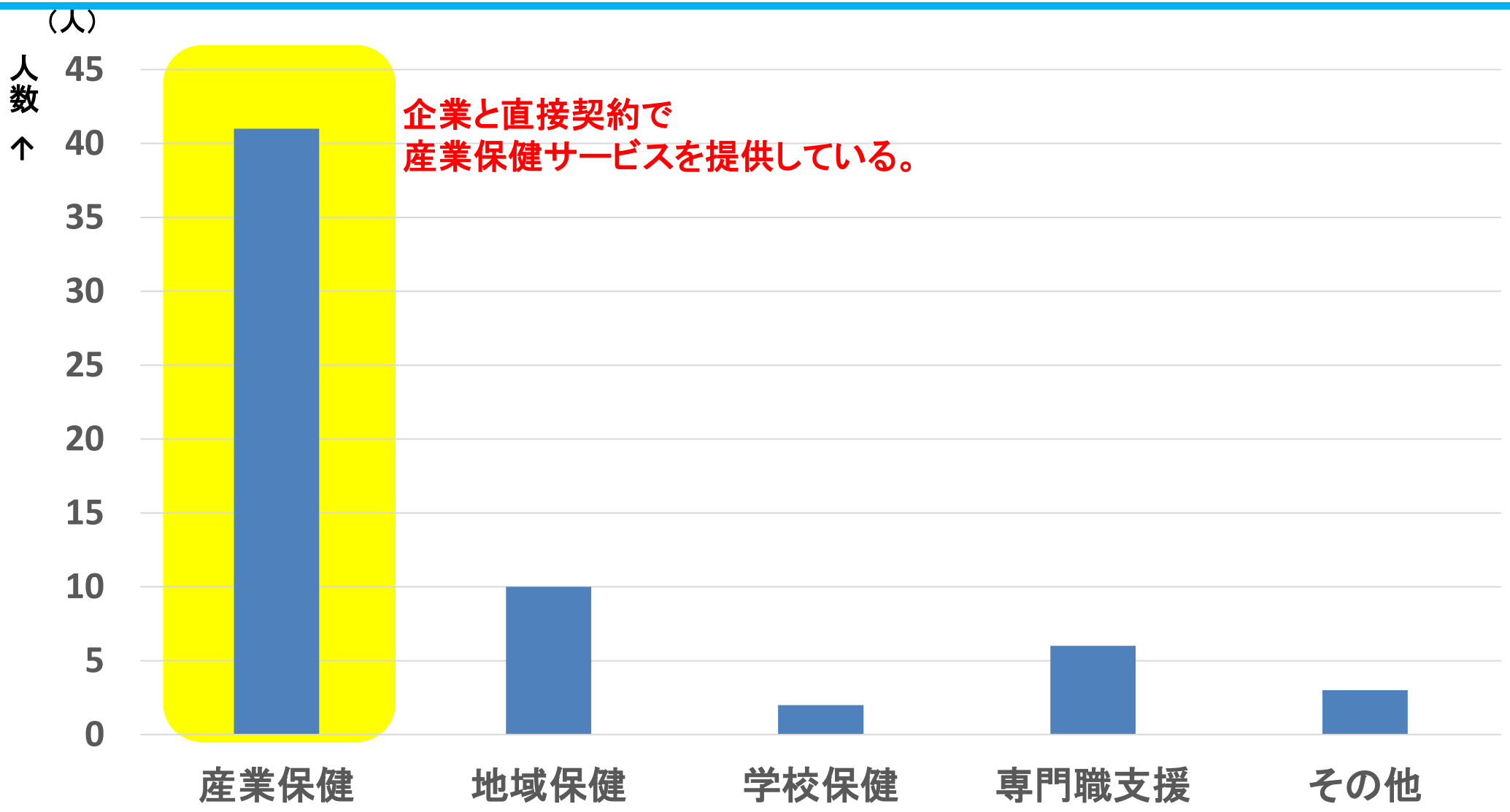
© Team HUMAN Co.,Ltd

開業している分野（法人）



© Team HUMAN Co.,Ltd

開業している分野（個人事業主）



© Team HUMAN Co.,Ltd

契約企業の３つの特徴

50名以上で産業医選任義務や衛生委員会の設置開催義務は
あるが、産業医だけでは十分な対応が困難だと感じている事業所

健康経営優良法人取得に向けて、産業保健活動を充実
させたいという思いのある事業所

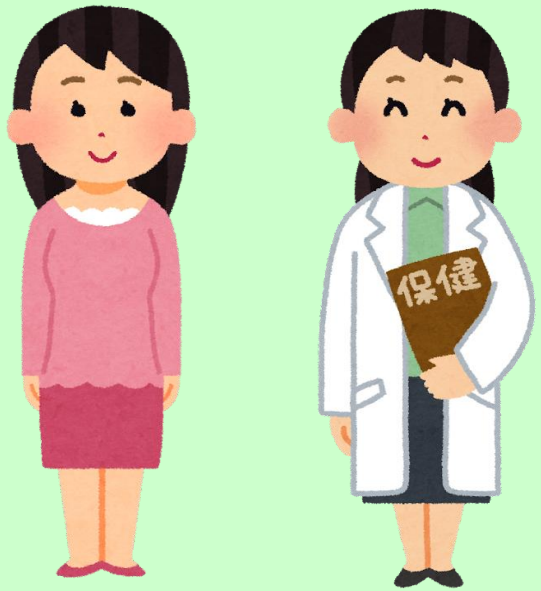
社内に気になる健康課題があり、
その解決を積極的に進めたいと思っている事業所



健康課題の解決に
前向きな中小企業

© Team HUMAN Co.,Ltd

開業したい保健師を支援して



保健師等の起業支援



全国の中小企業に
産業保健サービスを
届ける

© Team HUMAN Co.,Ltd