本ペーパーの掲載情報は、ウェルココWebサイト掲載情報と一部内容が異なる場合があります。

メンタルヘルス・マネジメント検定試験

大阪商工会議所

累計75万人以上が受験申込！職場内での役割に応じて必要なメンタルヘルスケアに関する知識や対処方法を習得する検定試験です！

https://www.mental-health.ne.jp/

サービス分類・提供内容（選択式）			サービス概要・特徴（500文字以内）
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援	○	【概要】働く人たちの心の不調の未然防止と活力ある職場づくりを目指して、職場内での役割に応じて必要なメンタルヘルスケアに関する知識や対処方法を習得する検定試験 【実施方法】 ○「公開試験」（統一試験日に全国15都市で実施（11月・3月）） ○「団体特別試験」（企業等が任意に試験日時・場所を設定し実施） 【コース】業種・業態・規模などに関わらず、職場での役割に応じて下記の３コースを設定。 ○Ⅰ種 （マスターコース：人事労務管理スタッフ・経営幹部向け） ○Ⅱ種 （ラインケアコース：管理監督者・管理職向け） ○Ⅲ種 （セルフケアコース：一般社員向け） 【特徴】 １．厚生労働省策定の「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）」を参考に各コースの内容を構築 ２．2006年より当検定試験を実施。累計申込者数は75万人を突破（公開試験・団体特別試験の合計） ３．管理職にはⅡ種（ラインケアコース）の取得を奨励する企業が増加 ４．当検定試験の取得支援を行うことで、健康経営に積極的に取り組む企業としても評価され得る
	健康経営推進支援	○	
	ストレスチェック制度対応支援		
	ハラスメント対策支援	○	
	過重労働対策支援	○	
	復職支援に係る体制・業務構築支援	○	
	人事・労務向けアドバイザリー	○	
調査・分析支援（人的支援）			
現状把握・分析システム	ストレスチェックシステム		
	パルスサーベイ・従業員意識調査		
	健康・労務データ統合分析システム		
組織づくり・職場環境改善	組織開発コンサルティング		
	管理職向け研修	○	
	従業員向け研修	○	
管理職向け個別支援		○	
従業員支援	相談窓口・カウンセリング		
	セルフケア研修	○	
	セルフケア支援アプリ		
	復職支援		

期待される効果		根拠の詳細		
【凡例*】◎:実証評価>○:導入企業の評価>●:理論的裏付け		導入企業の評価	理論的裏付け	実証評価
基盤整備	1．法制度対応	○		–
	2．制度・施策体系の整理	○		–
	3．人事・産業保健業務の効率化・負担減			–
	4．組織状況の把握			–
取組の普及・浸透	5．サーベイ受検率向上			
	6．相談窓口の利用率・認知率向上			
	7．プログラムへの参加率・利用率向上			
	8．不調の早期発見・対応	○		
	9．ヘルスリテラシー・意識向上	○		
	10．仕事のストレス要因低減			
	11．心理的安全性・上司のサポート力向上	○		
	12．周囲のサポート力向上	○		
心の健康・業務パフォーマンス	13．生活習慣の改善			
	14．健康状態・心理指標改善			
	15．アブセンティーイズム改善			
	16．プレゼンティーイズム改善			
	17．ワーク・エンゲイジメント向上			
	18．従業員エンゲージメント向上			
	19．労務指標改善（離職率、残業時間等）			

*ウェルココ上で掲載される際に複数の根拠がある場合は、凡例の優先順で表示されます。

導入企業の評価（500字以内）

【団体受験】
○職場リーダーの昇格推薦要件として検定試験２種を学習し、学んだ知識を現場で活用している
○団体特別試験制度を利用し、心の不調による休職者の抑制や良好なコミュニケーションの一助となった
○メンタルヘルス対策の意義の浸透や不調者への対応、休職者の復帰支援のルール化に役立てた
○「自身の心身の状態に意識が向くようになった」「部下のいつもと違った様子に気づくことが増えた」という受験者の声が多く、社内の意識や対話の質が向上したと感じる
○部下を持つ社員が知識を習得することで早期対応が可能となった
○心のケアを「自分ごと」として捉える社員が明らかに増え、社内全体のリテラシー向上を実感する

【個人受験】
○テキストにある「職場復帰支援プログラム」を実態に応じたプログラムに加工し職場で実践した
○精神的不調は誰にでも起こり得るため、組織で支え合う風土が不可欠と再認識できた
○学習したストレス管理の技術をもとに良好な職場作りに向けた議論を進め、チーム全体の生産性やモチベーションが向上した
○従業員が抱える問題への接し方や話の聴き方、専門家への意見を求めるなど管理職としての対応が身についた

理論的裏付け（500字以内）

実証評価

学術介入の有無	エビデンスの水準

（学術介入有りの場合）氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名（500字以内）

実証評価の結果概要（500字以内）

メンタルヘルス・マネジメント検定試験　大阪商工会議所

様式3 導入企業の評価

該当する効果		
基盤整備	1. 法制度対応	
	2. 制度・施策体系の整理	○
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	
	4. 組織状況の把握	
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	○
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	○
	10. 仕事のストレス要因低減	
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○
	12. 周囲のサポート力向上	○
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	
	15. アブセンティーイズム改善	
	16. プレゼンティーイズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	
	18. 従業員エンゲージメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

実施概要・結果

(企業①)メンタルヘルス・マネジメント検定試験　社内受験者数
2025年度：Ⅱ種　355名（暫定値）
2024年度：Ⅱ種　654名
2023年度：Ⅱ種　524名
2022年度：Ⅱ種　623名

(企業②)メンタルヘルス・マネジメント検定試験　社内受験者数
2025年度：　　Ⅱ種　264名　Ⅲ種　0名　合計　264名（暫定値）
2024年度：Ⅰ種　8名　Ⅱ種　458名　Ⅲ種　15名　合計　481名
2023年度：Ⅰ種　7名　Ⅱ種　429名　Ⅲ種　2名　合計　438名
2022年度：Ⅰ種　10名　Ⅱ種　312名　Ⅲ種　12名　合計　334名

(企業③)メンタルヘルス・マネジメント検定試験受験者数
2025年度：　　Ⅱ種　110名　Ⅲ種　208名　合計　318名（暫定値）
2024年度：Ⅰ種　2名　Ⅱ種　38名　Ⅲ種　248名　合計　288名

(企業④)メンタルヘルス・マネジメント検定試験　社内受験者数
2025年度：Ⅱ種　63名（暫定値）
2024年度：Ⅱ種　53名
2023年度：Ⅱ種　152名

成果・評価コメント　※「該当する効果」との対応がわかるよう（　）内に効果のNoを付記する

(企業①・効果No.９)弊社は、従業員の健康を会社の重要な財産であると考え、従業員と一体になった健康づくりに取り組んでおり、「健康経営優良法人」にも認定されている。すべての従業員が心身ともに健康で働き続ける環境づくりの一環として、全従業員を対象とした資格取得奨励制度や、職場リーダーを担う社員の昇格推薦要件への設定を通じて、メンタルヘルス・マネジメント検定試験Ⅱ種の学習及び取得の推奨・支援を行っている。同検定試験の合格者数は、累計でおよそ3,700名に及び、検定試験を通じて習得した知識や対処方法をそれぞれの現場で活用しながら業務に取り組んでいる。
(企業②・効果No.2.8.9.12)弊社は、2013年の「メンタルヘルス方針宣言」に端を発し、ストレスによる健康問題のリスク低減と心の健康を大切にする意識づくりを主眼に取り組んでいる。具体的には、セルフケアとラインケア、職場環境改善と相談体制の充実であるが、メンタルヘルス・マネジメント検定試験で学んだ内容を社内で活用し、職場におけるメンタルヘルス対策を実施する意義の浸透やメンタルヘルス不調者への適切な対応、休職者に対する復帰支援のルール化等を図った。メンタルヘルス関連の疾患はプライバシーへの配慮などデリケートな課題も多く、従業員相互の理解が欠かせない。早期に経営課題として取り組み、安心な職場を構築している。
(企業③・効果No.8.9.11.12)当社は、メンタルヘルス対策の一環として、2024年よりメンタルヘルス・マネジメント検定Ⅱ・Ⅲ種の団体特別試験を実施している。公式テキストの配布および受験料の会社負担により、従業員の知識習得と資格取得を支援しており、特に管理職に対しては、まず自分自身のセルフケアを学ぶⅢ種の取得を推奨し、その後、ラインケアの知識を深めるⅡ種の取得を目指している。受験者からは、「自分自身の心身の状態に意識が向くようになった」「部下との会話の中でいつもと違った様子に気づけることが増えた」といった声が多く寄せられており、社内のメンタルヘルスに対する意識や対話の質が着実に向上していると感じる。また、相談や対応の初動が早くなり、職場全体としての支援体制も少しずつ強化されつつある。今後も、セルフケアとラインケアの両面から、メンタルヘルス不調の未然防止と、誰もが安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいく。
(企業④・効果No.8.9.11)弊社は、行動規範の1つである「安全で働きやすい職場環境を大切に」する考えのもと、2011年度よりメンタルヘルス対策の一環としてメンタルヘルス・マネジメント検定試験Ⅱ種ラインケアコースの受験を管理職へ推奨し、現在では係長クラスにまで対象者を広げている。年に1度、団体特別試験を平日に社内で実施し、2024年度までに270人以上がⅡ種に合格。これまでの取り組みの結果、まずは受験対象者になることでメンタルヘルス関連への意識づけにもつながり、部下を持つ社員がメンタルヘルスに関する知識を具体的に習得することで、部下の変化や不調への気づきが早まり、早い段階での従業員への対応が可能となった。また管理職自身のメンタルヘルスケアにも活用されている。今後もメンタルヘルス対策において「ラインケア」を重視し、全従業員が心身ともに健康で働きやすい環境づくりに取り組んでいく。

評価者情報

個社ごとの評価結果を根拠とする場合	企業名①	ＹＫＫＡＰ株式会社	業種	製造業
	部署名・役職		従業員規模	10,000人以上
	企業名②	山九株式会社	業種	運輸業、郵便業
	部署名・役職		従業員規模	10,000人以上
	企業名③	株式会社ベルク	業種	卸売業、小売業
	部署名・役職		従業員規模	10,000人以上
	企業名④	高梨乳業株式会社	業種	製造業
	部署名・役職	人事部	従業員規模	1,000人以上10,000人未満
	企業名⑤		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	アンケート対象及び回答社数			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

メンタルヘルス・マネジメント検定試験　大阪商工会議所

様式3 導入企業の評価

該当する効果		
基盤整備	1. 法制度対応	○
	2. 制度・施策体系の整理	○
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	
	4. 組織状況の把握	
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	○
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	○
	10. 仕事のストレス要因低減	
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○
	12. 周囲のサポート力向上	○
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	
	15. アブセンティーイズム改善	
	16. プレゼンティーイズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	
	18. 従業員エンゲージメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

実施概要・結果

(企業①)メンタルヘルス・マネジメント検定試験　社内受験者数
2024年度：Ⅲ種　18名

(企業②)
概要：メンタルヘルス・マネジメント検定試験　第33回公開試験　Ⅰ種合格
実施日：2022年11月6日
（第29回公開試験　Ⅲ種合格、第30回公開試験　Ⅱ種合格）

(企業③)
概　要：メンタルヘルス・マネジメント検定試験　第38回公開試験　Ⅱ種合格
実施日：2025年3月16日

成果・評価コメント　※「該当する効果」との対応がわかるよう（　）内に効果のNoを付記する

(企業①・効果No.９)当社ではこれまで、メンタルヘルス対策として、残業時間や有給休暇の取得管理、相談窓口の設置などに取り組んできました。しかし、より根本的な対策としては、従業員自身のメンタルヘルスに対するリテラシー向上が不可欠であると考えていました。そのような中で、メンタルヘルス・マネジメント検定試験が掲げる「自らのストレスの状態を把握し、不調の兆しに早期に気づき、自らケアを行い、必要に応じて助けを求められるようになる」というセルフケアの目標は、まさに当社の目指す姿と一致しており、大いに共感できる内容であったため、団体受験を決意いたしました。受験を通じて、社内全体としてメンタルヘルスケアに対する意識とリテラシーが確実に向上したと実感しています。従来は「メンタルヘルスは安全衛生委員会の仕事」と捉え、どこか他人事のように扱う傾向が見られましたが、現在は“自分ごと”として主体的に捉える社員が明らかに増えており、大きな成果だと感じています。
(企業②・効果No.1.2.8.9.11.12)管理職となって、以前とは違って上司と部下の立場で職員と接することになり、立場や役割の変化に対応しきれず、自問自答をしていた時、メンタルヘルス・マネジメント検定試験を知った。検定試験の内容は、部下に仕事でよりよいパフォーマンスを発揮してもらうために、日頃のコミュニケーションの重要性やセルフケア、ラインケアの必要性を体系的に学ぶきっかけになった。公式テキストでは、職場復帰支援プログラムが5つのステップで説明されており、これを組織のなかで活用するため、病気休暇取得者や職場での実態に応じたプログラムに加工して実践した。それまでは過去からの経験則などに従って対応してきたが、公式テキストの内容をベースに職場復帰支援プログラムという新たな軸が加わったことで、指導や方針の決定に厚みを持たせ、不足している支援をチェックすることに役立った。労働安全衛生法と安全配慮義務について職場内で研修を開くことがあり、安全についての解釈を過去の判例や法律的な見方も織り交ぜながら職員向けの研修を行う際にも、検定試験で学んだ知識が役立った。また、職員の「いつもと違う行動への気づき」や「こまめな声掛け」など公式テキストで学んだメソッドや着眼点を取り入れて、業務に活かしている。学習した内容を繰り返し職場で実践することにより、生きた知識が自分自身に身につくだけでなく、職場全体にも定着しつつある。
(企業③・効果No.8.9.12)人事制度運用や採用などに携わっているが、社員の働き方の多様化や制度の柔軟化が進む中、従業員の個々の悩みに寄り添い、心身の両面から支援を行える体制づくりを目指す上で、メンタルヘルス・マネジメントは欠かせない視点である。学習を通じて、ラインマネージャーの果たす役割の大きさと、職場全体として不調の兆しへの「気づき」の重要性を学んだ。精神的不調は自身も含め誰にでも起こり得るものであり、それを個人の問題にせず、組織として支え合える風土が不可欠であると再認識した。復職支援に際しては、適切な配慮や連携を図ることが重要だと知ることができた。このような検定試験の学習や受験を通じて得た知識と、現場での実務を結び付けて人事部内の業務を進めている。

評価者情報				
個社ごとの評価結果を根拠とする場合	企業名①	株式会社エーピーシィ	業種	製造業
	部署名・役職	代表取締役社長	従業員規模	50人以上1,000人未満
	企業名②	室蘭市消防署	業種	公務（他に分類されるものを除く）
	部署名・役職	副署長	従業員規模	50人以上1,000人未満
	企業名③	NECスペーステクノロジー株式会社	業種	製造業
	部署名・役職	経営管理本部　エキスパート	従業員規模	50人以上1,000人未満
	企業名④		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名⑤		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	アンケート対象及び回答社数			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

メンタルヘルス・マネジメント検定試験　大阪商工会議所

様式3 導入企業の評価

該当する効果		
基盤整備	1. 法制度対応	
	2. 制度・施策体系の整理	
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	
	4. 組織状況の把握	
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	○
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	○
	10. 仕事のストレス要因低減	
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○
	12. 周囲のサポート力向上	○
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	
	15. アブセンティーイズム改善	
	16. プレゼンティーイズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	
	18. 従業員エンゲージメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

実施概要・結果

(企業①)
概　要：メンタルヘルス・マネジメント検定試験　第37回公開試験　Ⅱ種合格
実施日：2024年11月3日

(企業②)
概　要：第31回メンタルヘルス・マネジメント検定試験　I種・Ⅱ種合格
実施日：2021年11月7日

(企業③) メンタルヘルス・マネジメント検定試験　社内受験者数
2025年度：Ⅱ種　287名（暫定値）
2024年度：Ⅱ種　308名
2023年度：Ⅱ種　203名
2022年度：Ⅱ種　178名

成果・評価コメント　※「該当する効果」との対応がわかるよう（　）内に効果のNoを付記する

(企業①・効果No.8.9.11.12)この検定の内容を学ぶことで、部下のメンタルヘルス不調に対してより効果的な対応ができると考え勉強を始め、学習を通じて、メンタルヘルスに関する基本的な理解が深まった。例えば、メンタルヘルスに関するサインを早期に察知するための方法を学ぶことで、部下がストレスや不安を抱えている時に早めに気づき、適切なサポートを提供できるようになった。また、部下とのコミュニケーションの活性化にもつながった。また、リラクゼーションの技術やストレス軽減のためのワークショップなど、検定試験で学んだストレス管理の技術を職場に取り入れた。部下たち自身でメンタルヘルスに気付くための機会を提供し、より良い職場作りについての議論を行うことで、チーム全体の生産性とモチベーションを向上させることができるようになった。
(企業②・効果No.8.9.11.12)飲食店の店長を任されていた際、自身を含めて従業員の悩みや不安が大きくなり、やがて従業員同士の摩擦が生じ、パワーハラスメント問題へと発展した。適切な対応に悩んでいたところ、書店でメンタルヘルス・マネジメント検定試験Ⅱ種の公式テキストに出会い、勉強を始めた。学習の結果、職場では、従業員が抱える問題にどのように接し、聴きだせばよいか、落ち着いた対応ができるようになった。検定試験の公式テキストにあるとおり、「問題解決は一人でしようとしてはいけない」ということを肝に銘じ、自分だけで解決が難しい場合、専門家へ意見を求める事は恥ずかしいことではなく、むしろ従業員を預かる者の責任であると認識したうえで業務に取り組むことができている。学習することを通じて、自身の変調に気づくこともでき、セルフケアとしても非常に実用的であった。メンタルヘルス・マネジメントは、さらに多くの人に知ってほしい、学習してほしい内容であると感じた。
(企業③・効果No.9.12)全社方針として掲げている「安全と健康は全てに優先する」に従い、心身の健康管理上の社内施策の一環として、管理職を対象に、メンタルヘルス・マネジメント検定試験Ⅱ種ラインケアコースの受験を奨励しています。具体的には、社内で日程や場所を調整して実施可能な「団体特別試験」の制度を活用し、定められたマニュアルなどに従い、社内で試験を実施しています。
資格取得が、メンタルヘルス不調による休職者の抑制や、職場内の良好なコミュニケーションの一助となっています。今後も従業員の心身の健康促進のため、さまざまな活動・施策に取り組んでまいります。

評価者情報

個社ごとの評価結果を根拠とする場合	企業名①	株式会社JTEKT	業種	製造業
	部署名・役職	生産管理部・主任	従業員規模	10,000人以上
	企業名②	株式会社 小田急レストランシステム	業種	宿泊業、飲食サービス業
	部署名・役職	店長	従業員規模	50人以上1,000人未満
	企業名③	株式会社日立ソリューションズ・クリエイト	業種	情報通信業
	部署名・役職	グループ安全衛生部・担当者	従業員規模	1,000人以上10,000人未満
	企業名④		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名⑤		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	アンケート対象及び回答社数			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			