

2024年4月15日
神奈川県産業資源循環協会 御中

職場のメンタルヘルスの すすめ方

～不調者の実態把握と相談体制づくりのポイント～



Wholwell (ホールウェル) 合同会社
松尾玲奈

保健師 労働衛生コンサルタント(保健衛生) 公認心理師
神奈川産業保健総合支援センター

1



© 2024 Wholwell, LLC

Agenda

01 メンタルヘルスの必要性

02 メンタルヘルスの体制づくり

03 メンタルヘルスの基礎知識

04 不調の早期発見と対応

©

3



© 2024 Wholwell, LLC

Agenda

01 メンタルヘルスの必要性

02 メンタルヘルスの体制づくり

03 メンタルヘルスの基礎知識

04 不調の早期発見と対応

©

4

メンタルヘルスとは・・・

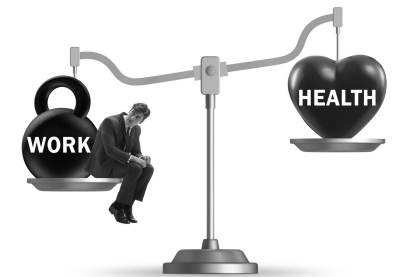
「健康とは、単に疾病がなく、虚弱でないということだけではなく、身体的にも、精神的にも社会的に良好な状態をいう」

「メンタルヘルスとは、
すべての個人が自らの可能性を認識し、
生命の通常ストレスに対処し、
生産的かつ効果的に働き、
コミュニティに貢献することができる
健全な状態」

世界保健機関 (WHO)

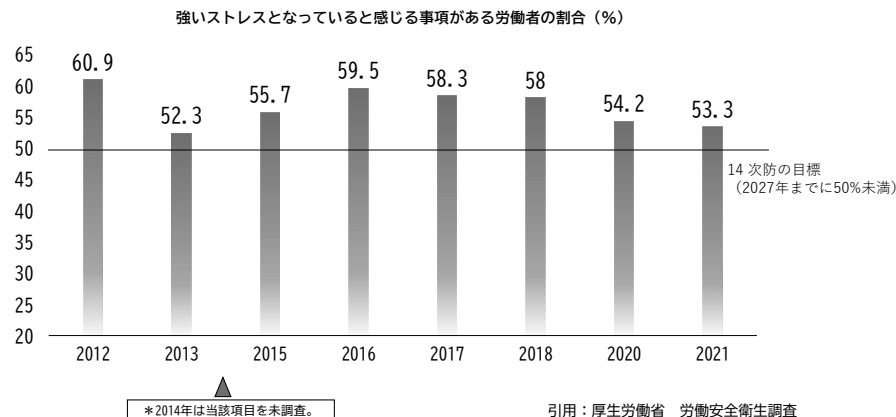
© 2024 Wholwell, LLC

©

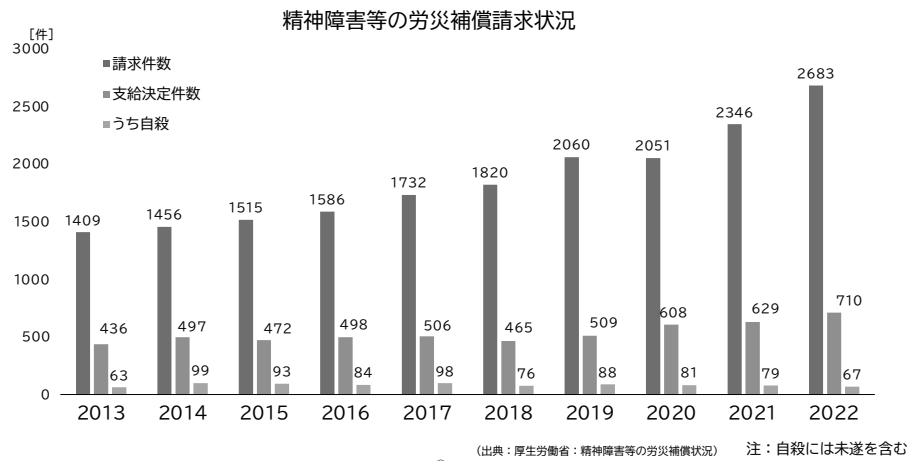


5

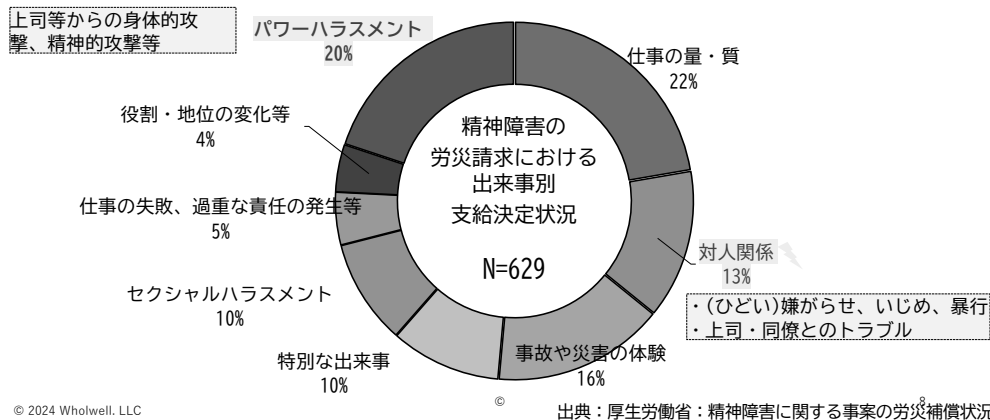
働く人の半数以上が職業生活のストレスを抱えている。



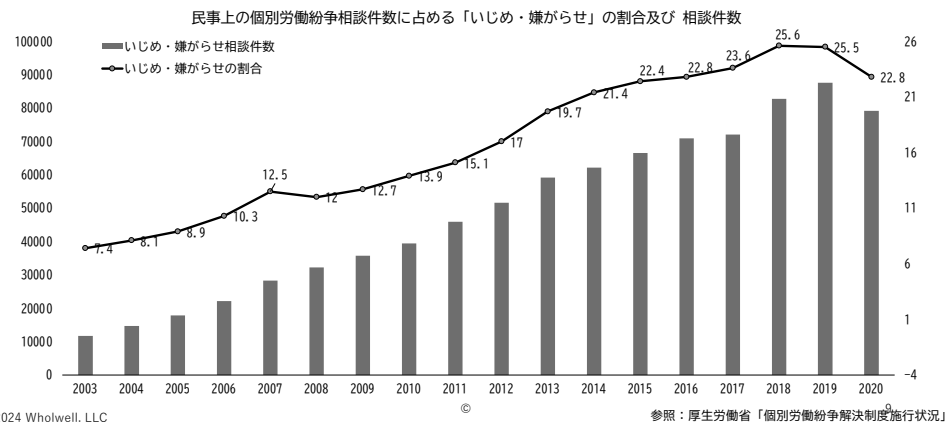
精神障害等の労災補償請求は増加している。



精神障害等の労災支給決定件数のうち、対人関係やパワハラに関するもので全体の1/3を占める。



全国の労働相談コーナーにおいても「いじめ・嫌がらせ」の相談は高い傾向が続いている。



メンタルヘルスの必要性



- ・2010年代以降のVUCA：労働環境のめまぐるしい変化、情報量の多さ、競争激化、そのスピードに適応する困難さ
- ・労働人口の減少に伴う人的サポート不足



「生産性」に加えて「人間性」「Well-being」が求められる時代に対応する

*VUCA (Volatility:変動性、Uncertainty:不確実性、complexity:複雑性、Ambiguity:曖昧性)



Agenda

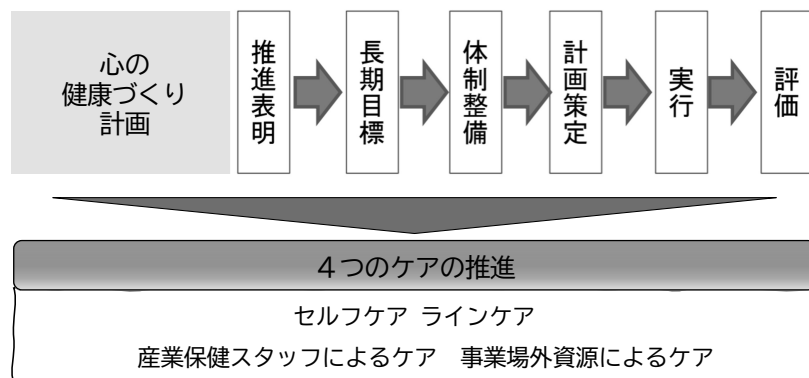
01 メンタルヘルスの必要性

02 メンタルヘルスの体制づくり

03 メンタルヘルスの基礎知識

04 不調の早期発見と対応

事業場の心の健康づくり計画の策定の流れ



事業場の心の健康づくり計画の策定の意味

- ・事業者としての意思表示
- ・役割、対応の手順・ルールの明確化
- ・公平性、公正性の保証
- ・取り組みの継続性
- ・「仕組み」の整備と周知

心の健康づくり計画を推進すること自体が
従業員のメンタルヘルス向上に繋がる可能性がある！

心の健康づくり計画策定のポイント

- ① 目的、目標の明確化
- ② 職場の実態を踏まえた計画
- ③ 無理な計画を立てない。できることから取り組む
- ④ 定期的に実行状況を評価し、計画を見直す
- ⑤ 文書化して誰でも見られるように
- ⑥ 全体の計画+部門ごとに具体的事項の検討


4つのケアとは？ 労働者の心の保持増進のための指針

平成12年（労働省）：「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」
 平成18年（厚生労働省）：上記指針が労働安全衛生法に定められた義務指針となる

4つのケアの推進

- セルフケア・・・活動の基礎
いつもと違う自分への気づき
- ラインケア・・・活動の中心
いつもと違う部下への気づき、職場環境改善
- 産業保健スタッフによるケア
社内教育の実施、職場環境改善支援
- 事業場外資源によるケア
セルフケア、ラインケアの支援と対応
- ネットワークの形成
職場復帰支援、情報提供、外部サービス

令和〇〇年度 心の健康づくり推進計画 事業場名

基本方針	従業員の心の健康は、従業員とその家庭の幸福な生活、活気のある職場のために重要な課題であることを認識し、精神疾患のみでなく、広く職場のコミュニケーションの活性化など心の健康づくりに取り組む。		
目 標	<ol style="list-style-type: none"> 1 心の健康づくり問題について従業員（管理者を含む。）の理解を得る。 2 コミュニケーションの活性化により活気ある職場を形成する。 3 管理監督者が心の健康問題について理解し、部下からの相談対応の基本的な技法を習得する。 		
基本的実施事項	<ol style="list-style-type: none"> 1 個人のプライバシー保護の徹底 2 心の健康づくり体制の整備 3 従業員が相談しやすい相談窓口の開設 4 管理監督者への心の健康に係る研修会の開催 5 衛生委員会での心の健康問題の審議 		
推進体制	担当者	役割	
	担当部署及び責任者	各心の健康問題の総括、部署及び担当者との連絡調整、情報の取集・提供	
	衛生管理者職氏名	産業医と協力し、活動を推進すること。	
	メンタルヘルス推進担当者	計画の企画・立案・評価改善、研修等の実施、関係者との連絡調整	
	産業保健スタッフ	管理監督者等の活動の支援	
	人事労務部門担当者	管理監督者等からの相談への対応、労働時間等の改善及び適正配置	
	産業医	計画の立案等への協力、相談への対応等	
衛生委員会	心の健康問題の審議等（委員：所長、副所長、業務課長、係長、職員、調整受導員）		

月別重点実施事項（例）

月	重点実施事項	責任者	対象者	月	重点実施事項	責任者	対象者
4月	衛生委員会 推進体制の整備 衛生教育			10月	衛生委員会 全国労働衛生週間、衛生教育 過労死等防止啓発月間の周知		
5月	衛生委員会 相談窓口の開設、衛生教育 管理者に対する心の健康問題に係る研修			11月	衛生委員会 相談窓口の開設 過労死等防止啓発月間		
6月	衛生委員会 全国安全週間準備月間、衛生教育 ストレスチェックの実施			12月	衛生委員会 定期健康診断の計画 衛生教育		
7月	衛生委員会 全国安全週間実施 衛生教育			1月	衛生委員会 ストレスチェックの実施 衛生教育		
8月	衛生委員会 衛生教育			2月	衛生委員会 実施結果のまとめ/次年度計画の作成 相談窓口の開設		
9月	衛生委員会、上半期の活動結果の総括 全国労働衛生週間準備月間 相談窓口の開設 心の健康問題に係る研修会の実施			3月	衛生委員会（年間活動結果の総括、次年度計画の審議） 衛生教育		

安全衛生委員会では、災害防止対策のほか、健康確保対策についても調査審議を毎月実施し、議事録は3年保存が義務付けられている。
 労働安全衛生法17条、労働安全衛生規則21条（安全委員会の付議事項）
 労働安全衛生法18条、労働安全衛生規則22条（衛生委員会の付議事項）

労働者の心の保持増進のための指針

平成12年（労働省）：「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」
 平成18年（厚生労働省）：上記指針が労働安全衛生法に定められた義務指針となる

4つのケアの推進

- セルフケア・・・活動の基礎
 - いつもと違う自分への気づき
- ラインケア・・・活動の中心
 - いつもと違う部下への気づき
- 産業保健スタッフによるケア
 - 社内教育の実施と社内ネットワーク
- 事業場外資源によるケア
 - ネットワークの形成
 - 職場復帰支援、情報提供、外部サービス

職場においてラインケアが重要な理由

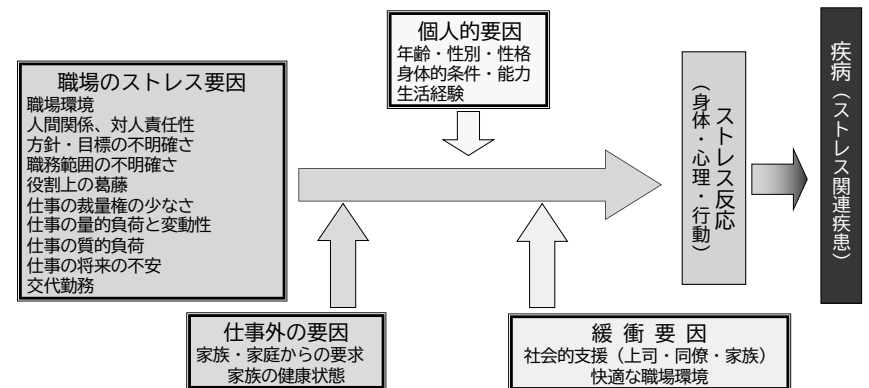
- ① 日常的な変化に気づきやすい立場である
- ② 仕事で困っている人を助けられるのは上司
- ③ 上司の小さな言動が部下のやる気に大きな影響を与える



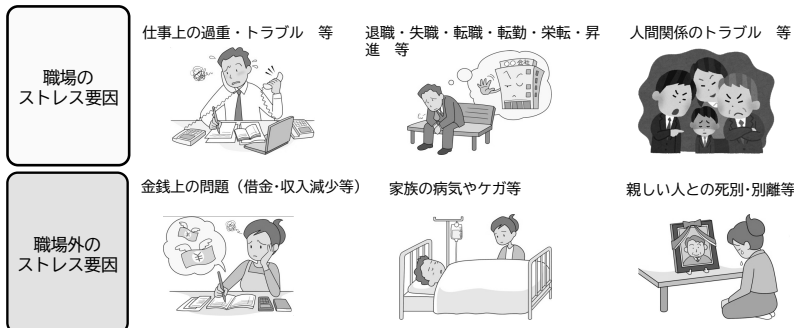
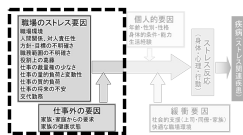
Agenda

- 01 メンタルヘルスの必要性
- 02 メンタルヘルスの体制づくり
- 03 メンタルヘルスの基礎知識
- 04 不調の早期発見と対応

NIOSHの職業ストレスモデル：ストレスチェックはこのモデルをもとに作成されている。



心理社会的なストレス（ストレス要因）は職場とそれ以外のものに分類される。

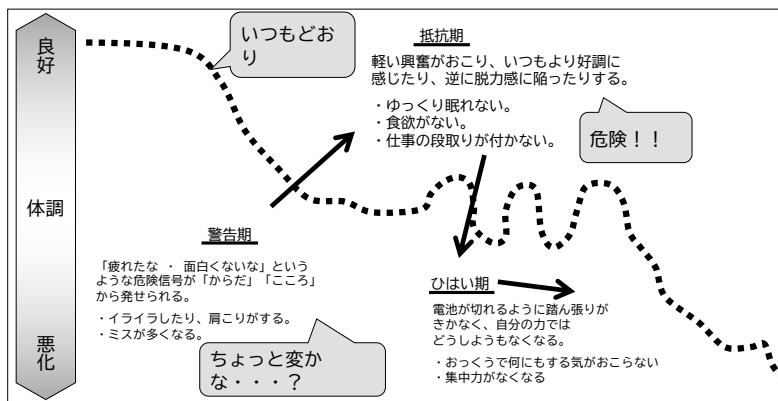


*心理社会的なもの以外に物理的なもの（暑熱等）、化学的なもの（酒・タバコ等）、生物学的なもの（細菌・ウイルス・花粉等）もストレス要因となる。

ストレス反応は心理面、身体面、行動面に現れる。



ストレス反応が継続すると段階を経てストレス関連疾患へ移行するおそれがある。

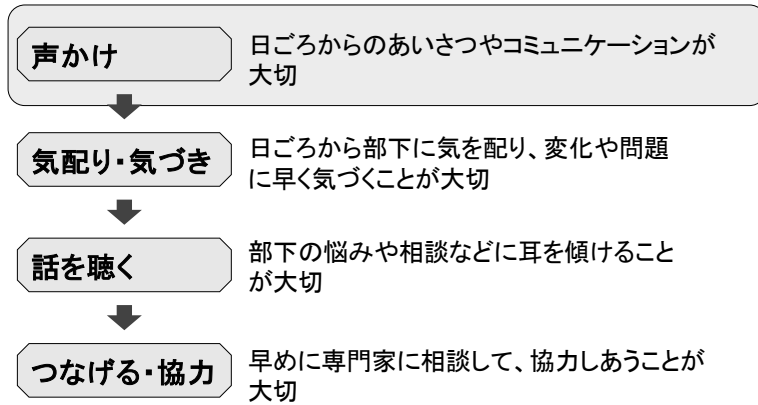


Agenda

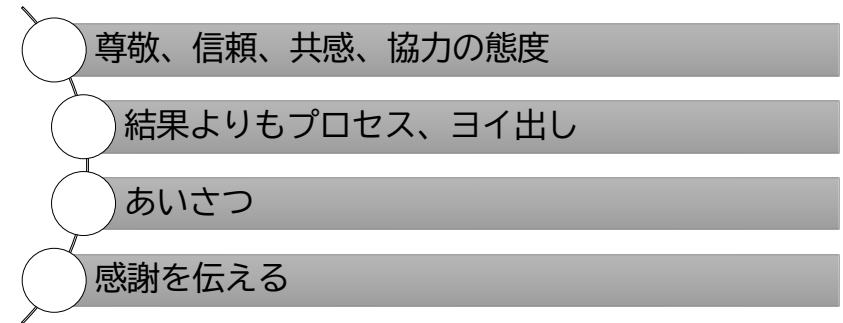
- 01 メンタルヘルスの必要性
- 02 メンタルヘルスの体制づくり
- 03 メンタルヘルスの基礎知識
- 04 不調の早期発見と対応

ラインケアで求められる

快適な職場づくりのステップ

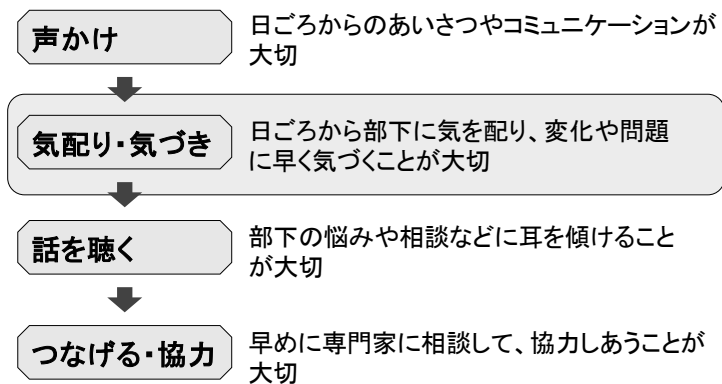


日常的な声かけ・関係づくりのポイント

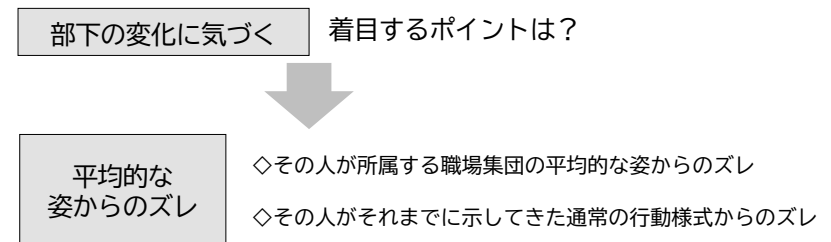


ラインケアで求められる

快適な職場づくりのステップ

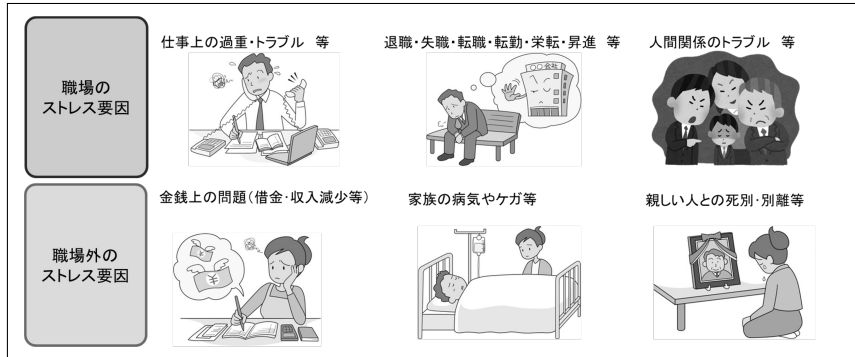


「いつもと違う」部下に気づく



気づいたらまず声をかける！
何もアクションしないのは、気づいていないのと同じ！

早期発見のためのチェックポイント 身の回りに変化があった人は要注意！



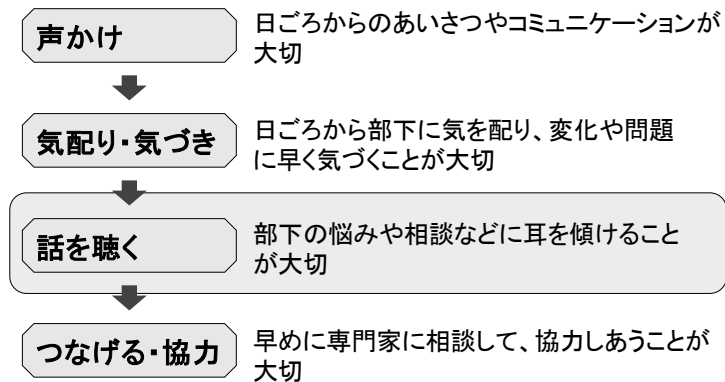
早期発見のためのチェックポイント 「ケチな飲み屋サイン」に気づこう



- ① 欠勤
- ② 遅刻、早退
- ③ 泣き言を言う
- ④ 能率の低下
- ⑤ ミス、事故
- ⑥ 辞めたいと言い出す

ラインケアで求められる／

快適な職場づくりのステップ



部下からの相談への対応

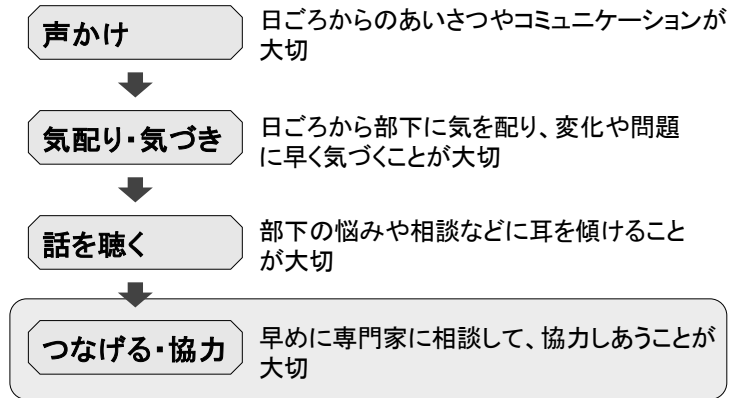
(特に相談内容が悩みや体調不良の場合)

指示・命令モードではなく傾聴モード！

- ・声かけを惜しまない
- ・共感的態度で接する
- ・結論を急がない
- ・プライバシーに配慮する
- ・聴き役に徹する
- ・批判はひかえる
- ・助言をあせらない

ラインケアで求められる

快適な職場づくりのステップ



産業保健・心の相談の窓口例

神奈川産業保健総合支援センター メンタルヘルス対策支援事業：事業主や産業保健スタッフの相談受付
<https://www.kanagawas.johas.go.jp/publics/index/5/>

地域産業保健センター
 労働者数50人未満の小規模の事業者や小規模事業場で働く人を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導等の産業保健サービスを無料で提供
<https://www.kanagawas.johas.go.jp/publics/index/66/>

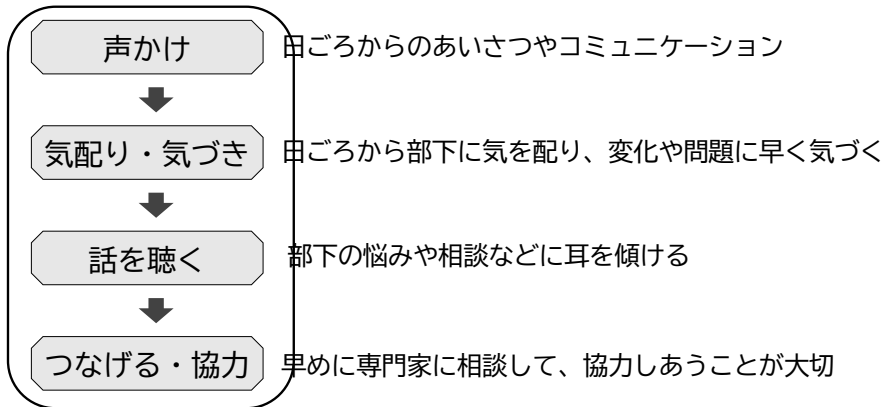
横浜労災病院 勤労者メンタルヘルスセンター
<https://yokohamah.johas.go.jp/medical/mhc/index.html>

働く人の「こころの耳電話相談」 TEL 0120-565-455
 自治体のこころの相談窓口(右表)

神奈川県精神保健福祉センター	045-821-8822
横浜市こころの健康相談センター	045-671-4455
川崎市精神保健福祉センター	044-223-6719
相模原市精神保健福祉センター	042-769-9818

ラインケアで求められる

快適な職場づくりのステップ



ウェルビーイングな職場づくり

心が楽になる！自分と他者との勇気づけコミュニケーション

- 尊敬と信頼の態度で接する
- 共感と傾聴
- 加点+ヨイところを見つける ⇨ 減点+ダメ出し
- 失敗は学びのチャンスと心得る
- Iメッセージで（私を主語にして）伝える
- 感謝を惜しまなく伝える

