

【EMCAオフィシャル研修プログラム資料】

職場でのメンタルヘルス対策と メンタルヘルスカウンセラーの活用

2018年4月30日
EMCA会員 白石 節男 (B00215)

EMCA オフィシャル研修プログラム

Chapter 1

ストレスと精神疾患

ストレスって何？

医学的には・・・

「外圧に対して、身体が懸命に持ちこたえようとする防御反応」
=何かしらの刺激に対し、身体や心が“どうにかしなければ”という状態になっていること

ストレスは、『ストレッサー』、『認知（評価、解釈）』、『ストレス反応』の3つの要素で構成される

ストレッサー

外部からの様々な刺激

認知

ストレッサーが負担かを判断

ストレス反応

ストレッサーの結果、生じる心身の反応

放置

疾病

ストレスは・・・

- ◇人によってさまざま
- ◇いつでも、どこでも、誰にでも



ストレス要因となるもの

【物理的要因】

天気・気温
騒音・異臭 など

【科学的要因】

薬品・添加物
など

【生物的要因】

過労・栄養不足
睡眠不足 など

【精神的要因】

性格・人間関係
など



ストレスを発散できないとどうなる？（ストレス反応）

【心理的症状】

イライラ・不安
注意力の低下・
無気力 など

【身体的症状】

頭痛・肩こり
動悸・めまい
食欲不振 など



【行動的症状】

すぐにぼんやりする

ミスを多発する

遅刻・早退が増える

言動が乱暴になる

ギャンブル・酒に走る

ストレスによって引き起こされる疾患

下痢／便秘

神経症

胃潰瘍

自律神経失調症

胃がん

狭心症

十二指腸潰瘍

心筋梗塞

腹痛

心身症

吐き気

うつ病



ストレスの段階的進行



警告反応期

ショック相

反ショック相

- 血圧・体温・血糖値の**低下**
- 神経系活動の**低下**

- 血圧・体温・血糖値の**回復**
- 神経系活動の**亢進**

抵抗期

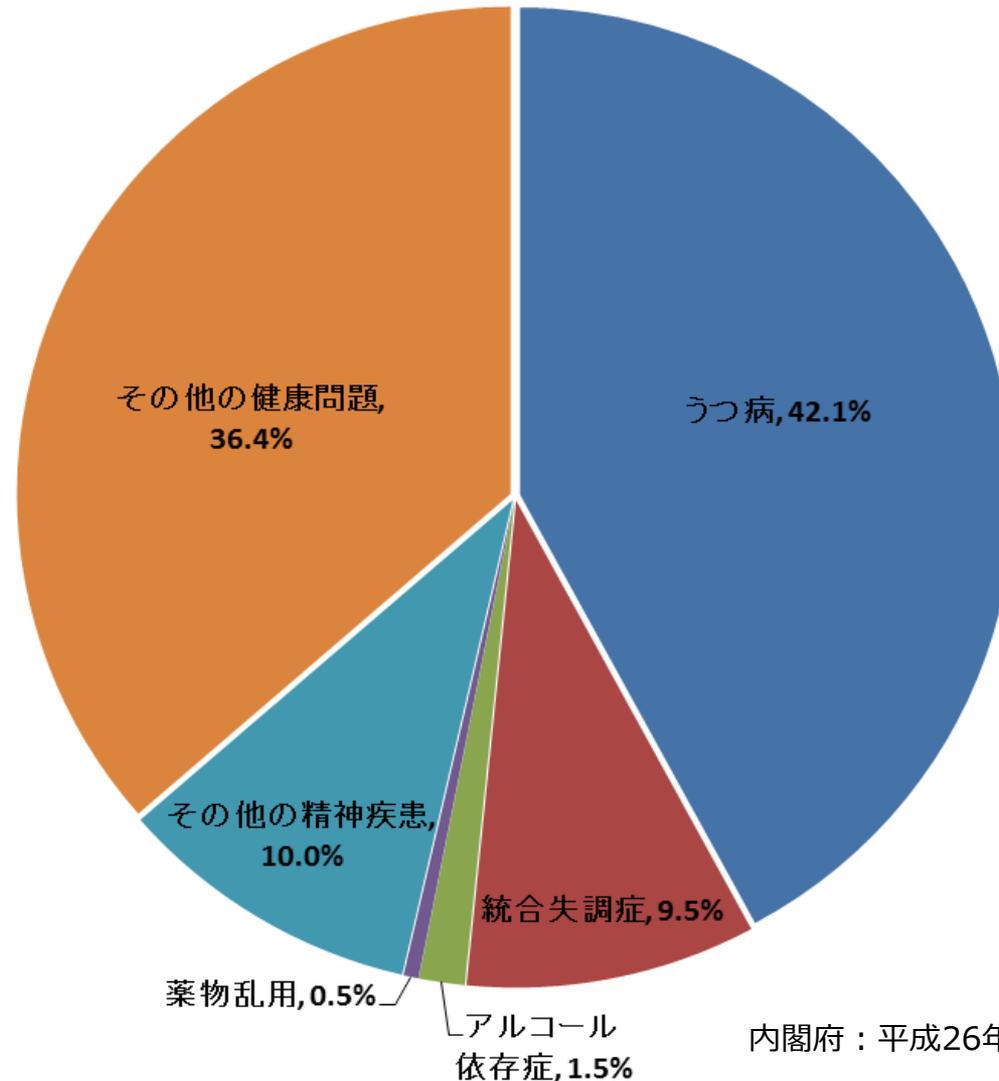
- ストレスに対して**適応力の獲得**
- 新たなストレスに対しての抵抗力は**弱くなる**

疲憊期

- 長期間のストレスにより、警告反応期の**ショック相**に類似した反応が起こる

自殺の原因と健康問題

自殺の原因が健康問題であった人のうち、うつ病は42.1%を占めていたと報告されています。つまり、うつ病は死に関わる問題なのです。



内閣府：平成26年中における自殺の状況より作成

ストレスを溜めない・解消するには・・・

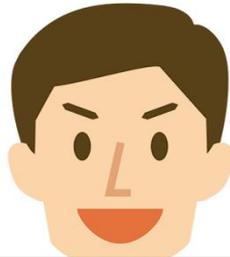
ストレスをためない考え方

- ・苦手な人とは距離を置く
- ・感情を抑えすぎないようにする
- ・適当ということを感じる

など

ストレスをためない生活習慣 ～睡眠はそれだけでストレス緩和～

- ・適切な時間、良質な睡眠をとる
- ・良質な睡眠をもたらす入浴
38～40度のややぬるめのお湯に15～20分



上手くストレスを発散できない人もいる！！

ストレスを解消する行動

- ・モヤモヤした感情を放置せずに、人に話したり紙に書き出す
- ・歌う、大声を出す
- ・マッサージをしてストレスでこわばった体をほぐす
- ・深呼吸してリラックスする

EMCA オフィシャル研修プログラム

Chapter 2

職場におけるメンタルヘルス不調の実態

仕事・職場の主なストレス要因とは

【物理的要因】

劣悪な作業環境
(温度・湿度・騒音)

評価制度

作業内容

長時間残業

給与・雇用形態



【精神的要因】

パワハラ／セクハラ

人間関係

いじめ (営業先)

異動・昇進

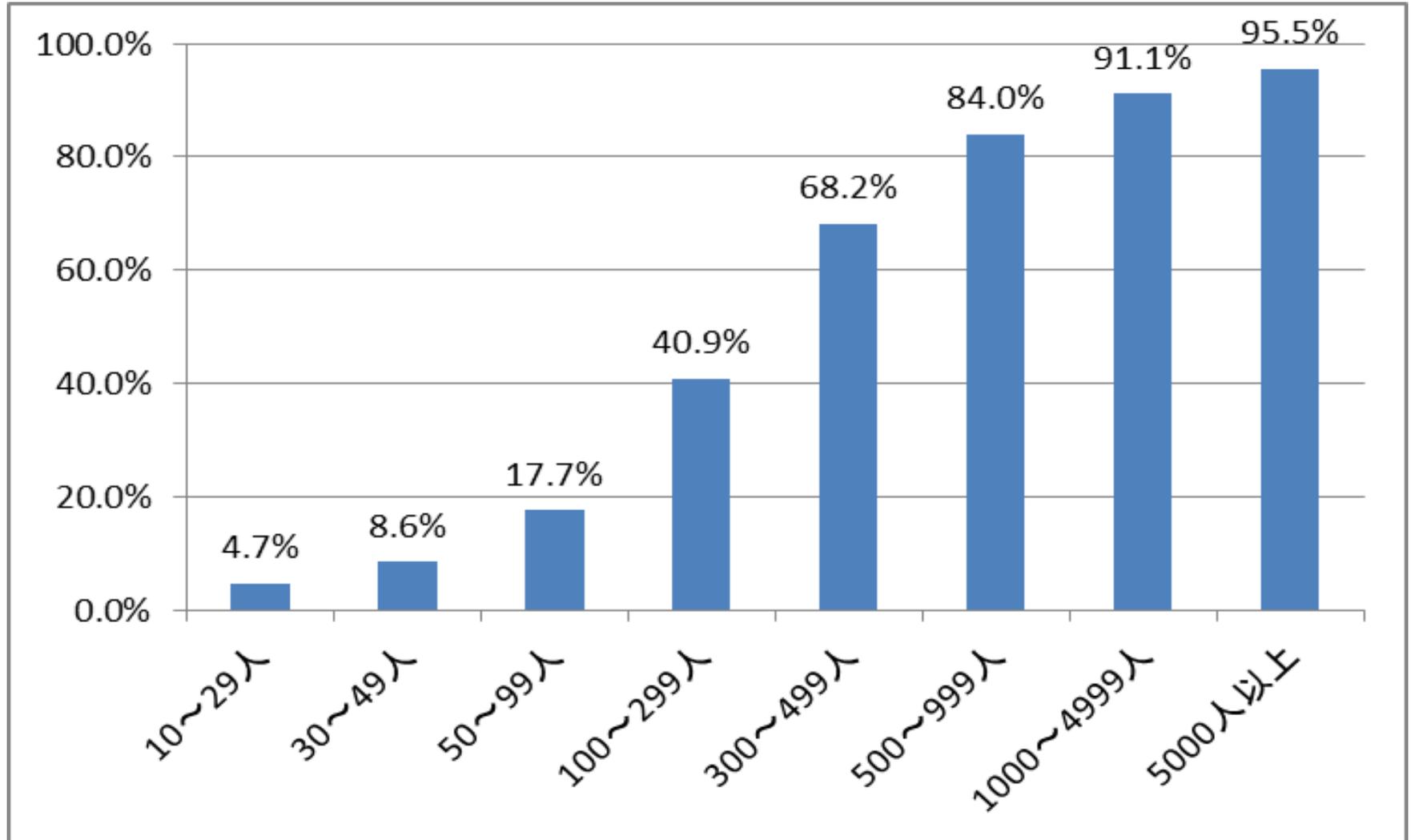
仕事への無理解
(家族)

職業性ストレスモデル



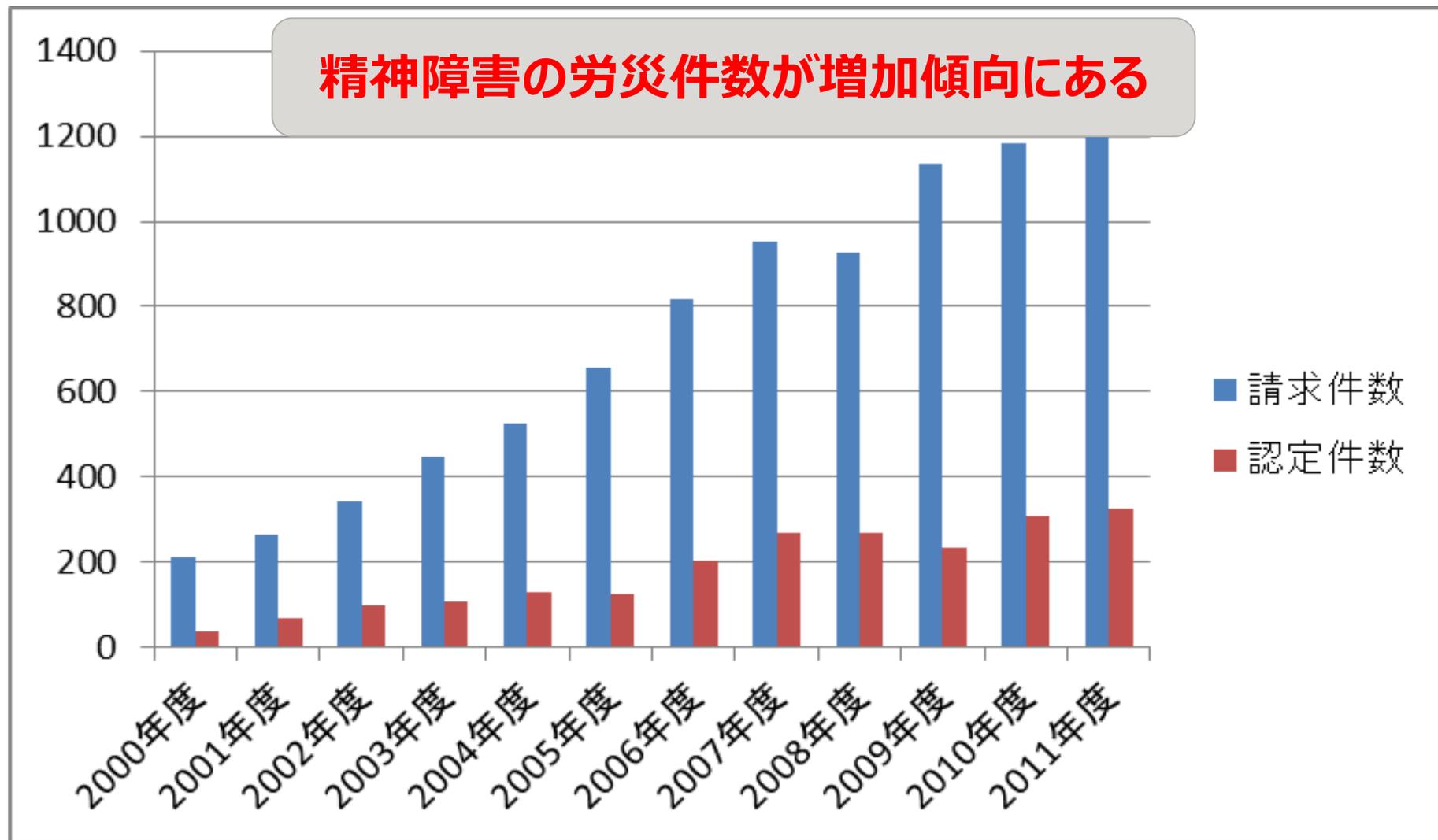
メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者の状況

過去1年間（平成23年11月1日から平成24年10月31日までの期間）



精神障害の労災補償状況

精神障害についての労災請求件数とその認定件数（発病した精神障害が業務上のものと認められた件数）の推移は以下のとおり。



EMCA オフィシャル研修プログラム

Chapter 3

メンタルヘルスケアの進め方

メンタルヘルス不調予防の全体像

二次予防対策、三次予防対策だけでは、永遠にメンタルヘルスの問題はなくなるしない
一次予防対策が必須

| | 活動目的 | 活動対象 |
|------|----------------------------------|-----------------|
| 一次予防 | 未然防止 健康の維持・増進 | 健康者 |
| 二次予防 | 早期発見 早期治療による重症化防止 | 発症疑い者 ハイリスク者 |
| 三次予防 | 合併症の防止 再発防止 機能低下防止 復職支援 | 疾病者 |

メンタルヘルスケアの具体的な進め方

1. メンタルヘルスケアを推進するための
教育研修・情報提供

一次予防！

2. 職場環境等の把握と改善

一次予防！

3. メンタルヘルス不調への気づきと対応

二次予防！

4. 職場復帰における支援

三次予防！

EMCA オフィシャル研修プログラム

Chapter 4

一次予防の活動内容と目的 ～メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供～

教育研修・情報提供の全体像

- ① **一般労働者向け**のメンタルヘルス研修会の企画、準備、実施、ならびに評価
- ② **管理監督者向け**のメンタルヘルス研修会の企画、準備、実施、ならびに評価
- ③ メンタルヘルスに関する**広報や啓発活動**の企画、準備、実施、評価

一般労働者向けのメンタルヘルス研修会

場面：新入社員・入社3年目・リーダー層向け研修会・部署毎の研修会、…

目標：**セルフケアの支援**

(ストレスの理解、過剰ストレスへの適切な対処法、**不調兆候への気づきの感度向上**、相談窓口紹介…)

準備：企画書（予算含む）の作成→承認→指導案・媒体作成
対象特性を把握、狙いに合った分かりやすい内容に！
極力、講義のみでなく、参加・体験型を組み合わせる

実施：具体性・共感性を重視、興味を持てるように展開

評価：効果評価、プロセス評価（アンケート等で研修前後の変化や、良かった点・改善点などを把握）

実施者：産業医、メンタルヘルスカウンセラー

管理監督者向けのメンタルヘルス研修会

場面：初任管理職研修会、幹部社員向け研修会

目標：**ラインケアの支援**

(セルフケア支援、職業性ストレスの理解、職場環境改善方法の理解、**部下の不調兆候への気づきと対処法**、傾聴の体験、管理職としての自分自身のストレス対処法…)

準備：企画書（予算含む）の作成→承認→指導案・媒体作成
管理職としての自覚を促し、行動化を支援！
ロールプレイ、グループワーク、事例検討などの組み合わせ

課題①

実施：日頃の悩み・困っている点を引き出し、解決策を探る

評価：効果評価、プロセス評価（前後評価、フォローアップ評価など）

メンタルヘルスに関する**広報や啓発活動**

場面：会社ホームページ、経営方針、社内報、イントラネットの掲示板、ポスター、リーフレット、卓上メッセージ、・・・

目標：**職場風土づくり**

(**社員のメンタルヘルスを重視する社風づくり**、メンタルヘルス不調への偏見の是正、職場のチームワーク向上、生産性・サービス向上などポジティブな意義の周知、働きやすく職務満足度の高い職場づくり、・・・)

準備：トップへの働きかけ、あらゆる広報機会の活用

実施：職場主体、社員主体の雰囲気づくり

トップや社員に、広報記事に登場してもらう！

評価：効果評価、プロセス評価（読んだ社員の割合、内容の理解度、意識の変化、興味を持てたか、感想など）

実施者：人事労務部門

EMCAオフィシャル研修プログラム

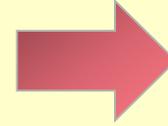
Chapter 5

一次予防の活動内容と目的 ～職場環境等の把握と改善～

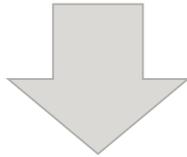
職場環境等の把握と改善

■ 職場内のストレス要因を把握

ストレス調査、職場巡視、相談内容などを総括



職場のストレス判定図
なども活用



■ 職場環境等の改善

管理監督者・社員主体

アクション・チェックリストの活用

継続的に取り組めるしくみ

< 改善項目例 >

- 勤務スケジュールの改善
- 過大な負荷の軽減
- 休憩時間や休日の確保
- 情報や達成感の共有
- 周囲の支援を得やすい環境づくり

EMCAオフィシャル研修プログラム

Chapter 6

二次予防の活動内容と目的 ～メンタルヘルス不調への気づきと対応～

メンタルヘルス不調者の把握

早期発見の機会

1. 健康診断の問診の活用

- ・定期健康診断の検査項目「自覚症状及び他覚所見の有無の検査」項目において

該当者本人について

同様の作業をする従業員、職場等のグループの傾向

- ・言葉や態度からメンタルヘルス不調を把握
- ・医師・保健師がメンタルチェックを実施（安衛法改正案要綱から）

2. 長時間労働者の面接相談

課題②

3. 相談対応・・・本人からの自発的相談、管理監督者からの相談

4. 職場巡視・・・職場の雰囲気・活気、作業者の動き・表情

課題③

5. ストレスチェック等

自分自身が気付く変化

1. 悩みや心配事が頭から離れない
2. 仕事の能率や仕事への意欲・集中力の低下
3. 考えがまとまらず、堂々巡りし、決断できない
4. 寝つきが悪く、眠りが浅い
5. 適性がないので、仕事をやめたいと思う
6. 他人の評価が強く気になる
7. 気分が落ち込み、楽しくない
8. 疲れやすく、倦怠感がある
9. その他、様々な身体症状（頭痛、めまい、吐き気など）が出現

周囲が気付く変化

1. 以前と比べて
2. 仕事の能率
3. 欠勤、遅刻、
4. 周囲との折り合いが悪くなる
5. とりとめのない訴え（体調など）の増加
6. 飲酒によるトラブルが増える
7. 他人の言動を異常に気にする
8. その他、様々な身体症状の訴えが増えるなど

『以前と比べて
何かが変わった』という
感じを大切に！

EMCAオフィシャル研修プログラム

Chapter 7

三次予防の活動内容と目的 ～職場復帰における支援～

職場復帰支援について

1. 休業前の段階

- ・社内の関連規定の整備
- ・職場復帰支援プログラムの策定とその周知

2. 病気休業開始および休業中の段階

- ・休業中の労働者の不安に対して十分な情報提供や相談対応を行うこと
- ・職場復帰支援に関する事業場外資源や地域の公的制度の情報提供

3. 職場復帰の決定までの段階

- ・予め主治医に職場で必要とされる業務遂行能力の内容や勤務制度等の情報を提供する
- ・『リハビリ出勤制度』の導入は予めルールを定めておくこと

4. 職場復帰後の段階

復職がうまくいくための条件

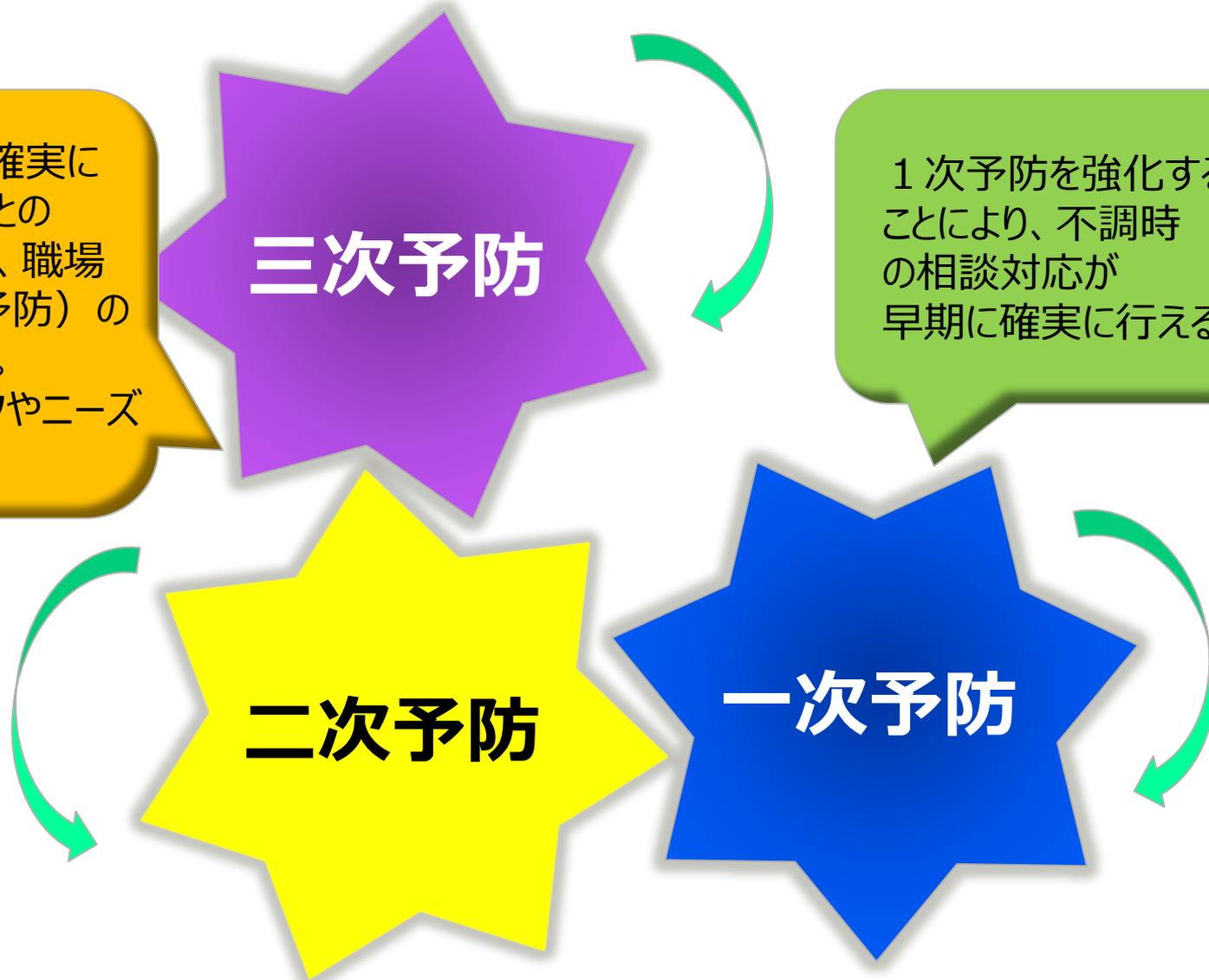
1. 病気が軽快し、職務能力が回復していること
2. 職場の上司や同僚の支援、協力
3. 復職困難例では産業保健スタッフの職場や家庭への働きかけ
4. 本人の復職への強い意志
5. 病状は安定しているが、職務能力が十分回復していない場合は人事労務担当者、産業保健スタッフ、管理監督者の第三者で話し合い、本人に合った職務内容を探す
6. 試し出勤制度やリワークの活用

職場復帰後の就労上の配慮事項

- 職場復帰が決定した時、本人と産業保健スタッフ、職場関係者を交えて就労制限等を具体的に話し合い、決めておく。
 - 職場復帰後：病状や作業能力を適切に評価し、配慮する
1. 仕事量：就労時間の制限、連続的な作業を避ける、適切な休憩時間等
 2. 仕事内容：高所作業、運転業務、危険作業は主治医に確認臨機応変な対応が求められる業務、困難な対人折衝を要する業務等は不適
 3. 就労形態：交代制勤務、深夜業、時間外業務への配慮

課題④

一次～三次予防活動の連動が重要！



2次・3次予防を確実に
行うことで、関係者との
信頼関係が築かれ、職場
風土づくり（1次予防）の
キーパーソンが育つ。
支援者も職場リスクやニーズ
を把握できる

1次予防を強化する
ことにより、不調時
の相談対応が
早期に確実にできる

EMCA オフィシャル研修プログラム

Chapter 8

メンタルヘルスカウンセラーの役割と価値

従業員に対するメンタルサポートの4ステップと予防の課題

1. 教育研修による予防：一次予防

課題①：管理監督者に対する傾聴の体験の提供

2. 悩みや軽度のうつ症状を改善するためのカウンセリング：二次予防

課題②：本人または管理監督者からの相談対応

課題③：職場巡視によるメンタルヘルス不調者の把握

3. 症状が悪化した従業員のケアのための治療や指導：二次予防

4. 回復してからの復職支援：三次予防

課題④：職場復帰後の病状や作業能力の定期的な評価

メンタルヘルスカウンセラーとは・・・

【習得している内容】

- ・メンタル不調の予防や早期発見、メンタル不調を抱える方への**メンタルヘルスカウンセリング**をはじめ、こころの病で休職した方への復職支援、企業へのEAPの構築からEAPコンサルテーションまでを推進します。

課題①を解決！

【対象とする状態レベル】

- ・仕事のストレスで心の体力が多少落ちた方を**早い段階で関わる**ことにより、深刻化を防ぎ、心の健康を保ちます。

課題②を解決！

【対象者は、個人＋企業】

- ・**個人**はもちろん**企業規模**で抱えるメンタルヘルスの問題解決も行います。

課題②、課題④
を解決！

【受動的か積極的か】

- ・**こちらから関わっていきます**。それは初期の段階は、本人は予兆が出ていることに気づいていないことが多いからです。不調が深刻化する前から**声をかけ**、カウンセリングを行う体制に持っていきます。

課題③を解決！

【参考】メンタルヘルスカウンセラーの主な業務内容

【カウンセリング・相談者対応】

- ◇社員及び家族へのカウンセリング対応
- ◇必要に応じた専門家の紹介（医師、心理セラピスト、弁護士、税理士など）
- ◇危機介入（自殺者対応、緊急時対応）

【メンタルヘルスや健康づくりに関わる教育・研修】

- ◇セルフケア研修
- ◇管理者研修
- ◇ウェルネスコーチング（禁煙、生活習慣病予防）

【組織支援】

- ◇人事制度・組織へのコンサルティング、組織診断、社員への心理テスト
復職・休職者支援

企業におけるメンタルヘルスカウンセラー活用のポイント

- **元従業員**にメンタルヘルスカウンセラーの資格取得させる
 - ⇒ 業務特性、企業文化／風土を理解しているため、身近で共感を得易い。
 - ⇒ 社員の気持ちを理解して、親身に対応できる。

メンタルヘルスカウンセラーは、実社会の心の問題に答える実用的スキルを習得するので、企業の現場で即活用できるスキルを身につけたカウンセラーと言えます

る。

- **職場を巡回**させ、発症疑い者に**声かけ**しカウンセリングに持ち込む。
- その上司に相談し、状況を確認する。
 - ⇒ 待っていてもメンタルヘルス不調者は相談に来ない。こちらから行く

EMCA オフィシャル研修プログラム

Chapter 9

まとめ

ストレスと上手く付き合ひましょう

- ストレスをためない考え方、生活習慣がある。
- ストレスを解消する行動がある。
- 一次予防（未然防止、健康増進）が大切。
- 一次予防、二次予防、三次予防を連動させましょう。
- メンタルヘルスカウンセラーを活用しましょう。

ご清聴ありがとうございました