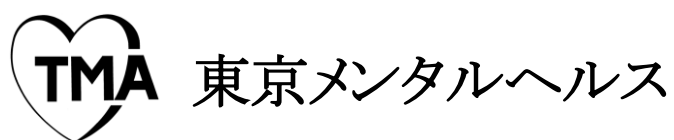


東京都福祉人材センター
メンタルヘルスセミナー

平成 27 年 2 月 16 日(月)



◆ ◇ 目 次 ◇ ◆

1. 脳は心をつくる工場.....	3
2. 職場のメンタルヘルスの現状.....	3
3. 職場のメンタルヘルス対策の目的.....	3
4. 職場のメンタルヘルスの現状.....	5
5. 職場のメンタルヘルス対策.....	9
6. メンタルヘルスから見た人材 ―自己分化、協働、信頼―.....	20
7. 職場のメンタルヘルスの課題.....	22
8. ラインケアの基礎(管理監督者の役割).....	23
9. 組織とメンタルヘルス.....	28
10. 不調者への対応と職場復帰のポイント.....	35
11. 知っておきたい事例対応.....	37

	 東京メンタルヘルス むとう せいえい 所長 武 藤 清 栄	
講師紹介	東京メンタルヘルス 所長 関東心理相談員会会長 日本ストレス学会評議員 日本産業ストレス学会評議員 日本精神保健社会学会副会長 日本産業カウンセリング学会認定スーパーバイザー	
著 書	『涙セラピー』 『雑談術』 『マンガでやさしくわかるメンタルヘルス』 『介護チームの対話タブー集』 『介護の聴き方タブー集』 『介護の言葉かけタブー集』 『なぜ、あなたの話は伝わらないのか』 『話が通じない人とも話せる 傾聴力』 『定年世代のメンタルヘルス R60』 『部下を持つ人のメンタルヘルスがわかる本』 『職場のメンタルヘルス・マネージメントコース I II』(通信教育のみ) 『号泣力』 『本音力』 『学校に行けないのはなぜ?』 『師長・主任のこんな時どうする』 『言葉を聞く人、心を聴く人』 『ひとの話を聞ける人聞けない人』 『孤立する妻たち』 『働く人たちのストレスサバイバル』(分担執筆) 『『教師へのメンタルサポート Q&A』 『恋愛力』 『自分探し』 『こころの看護』 『在宅高齢者のためのメンタルヘルスケア』 『カウンセリングに行こう』 『シャイマンの恋愛講座』 『心のヘルスケア』	2014 リクルート 2014 PHP 2014 日本能率協会マネジメントセンター 2012 誠文堂新光社 2012 誠文堂新光社 2011 誠文堂新光社 2010 大和書房 2010 明日香出版 2008 三松株式会社 2007 日本能率協会マネジメントセンター 2006 日本能率協会マネジメントセンター 2006 明日香出版 2006 ロゼッタストーン 2006 学習研究社 2005 医学書院 2001 中央労働災害防止協会 2001 KKベストセラーズ 2001 宝島社新書 2000 明石書店 1999 日本文化科学社 1998 ごま書房 1998 ごま書房 1998 医学書院 1998 医学書院 1997 サンマーク出版 1995 ごま書房 1993 日本文化科学社
編 集	『ここがコツ！実践カウンセリングのエッセンス』 『ニート・ひきこもりと親』心豊かな家族と社会の実現へ 『訪問カウンセリング』 『ひきこもり脱出ガイド』本人と家族のカウンセリング入門 『現代のエスプリ』メールカウンセリング、『現代のエスプリ』ひきこもり 『気づきへのサポート』 『心をささえる』実例集 心理相談員の活動	2009 日本文化科学社 2008 生活書院 2004 至文堂 2002 明石書店 2002 至文堂、2001 至文堂 1995 日本文化科学社 1995 働く人の健康づくり協会
訳 書	『サイコセラピストの芸術的手腕 科学を超えるセラピーの芸』(ジェームズ・F・T・ブーゲンタール)	2007 星和書店
監 修	e-ラーニング 職場のメンタルヘルスケアシリーズ①② 『職場のメンタルヘルスQ&A』 『TODOを待ちながら』ビックコミックオリジナル、『雑談力』	2005 日本能率協会マネジメントセンター 2003 日本法令 1997 小学館、2004 明日香出版

1. 脳は心をつくる工場

一心の働きとは何か

2. 職場のメンタルヘルスの現状

3. 職場のメンタルヘルス対策の目的

- (1) 働く人たちの健康確保

- (2) 仕事の生産性といきいきとした職場づくり

(3) リスク・マネジメント

① 労働力の損失

② 人材やキャリアの損失

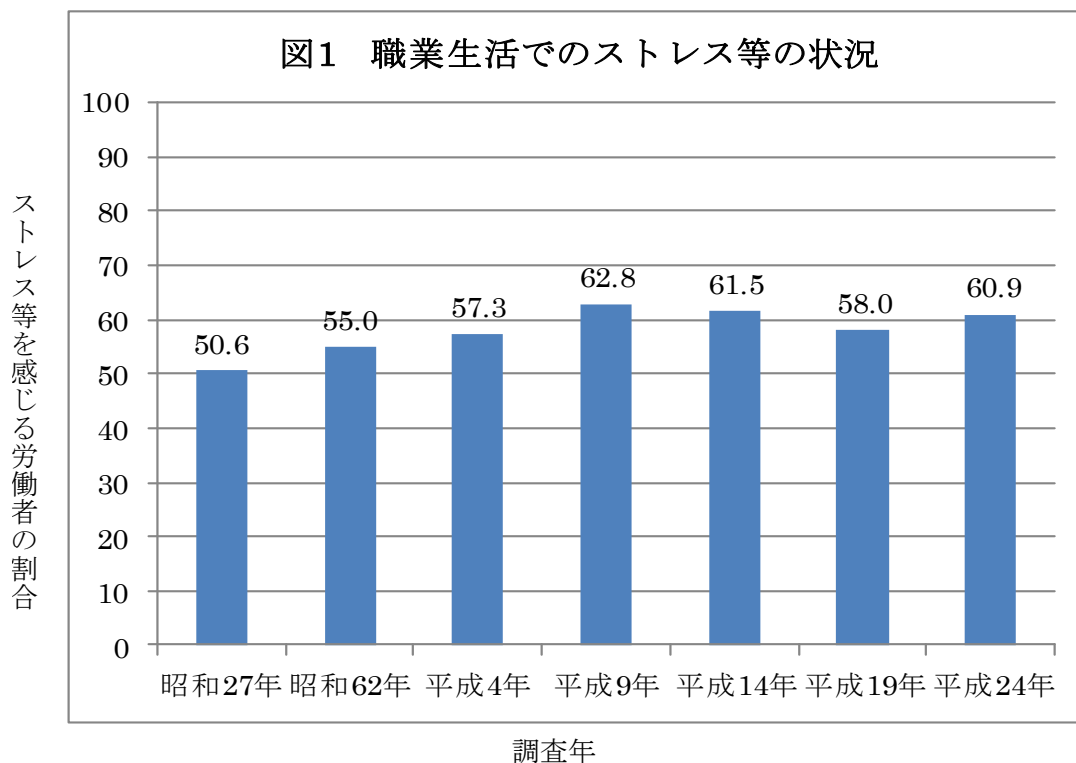
③ 経済的損失

④ モラルの低下

⑤ 公務災害及び訴訟の予防

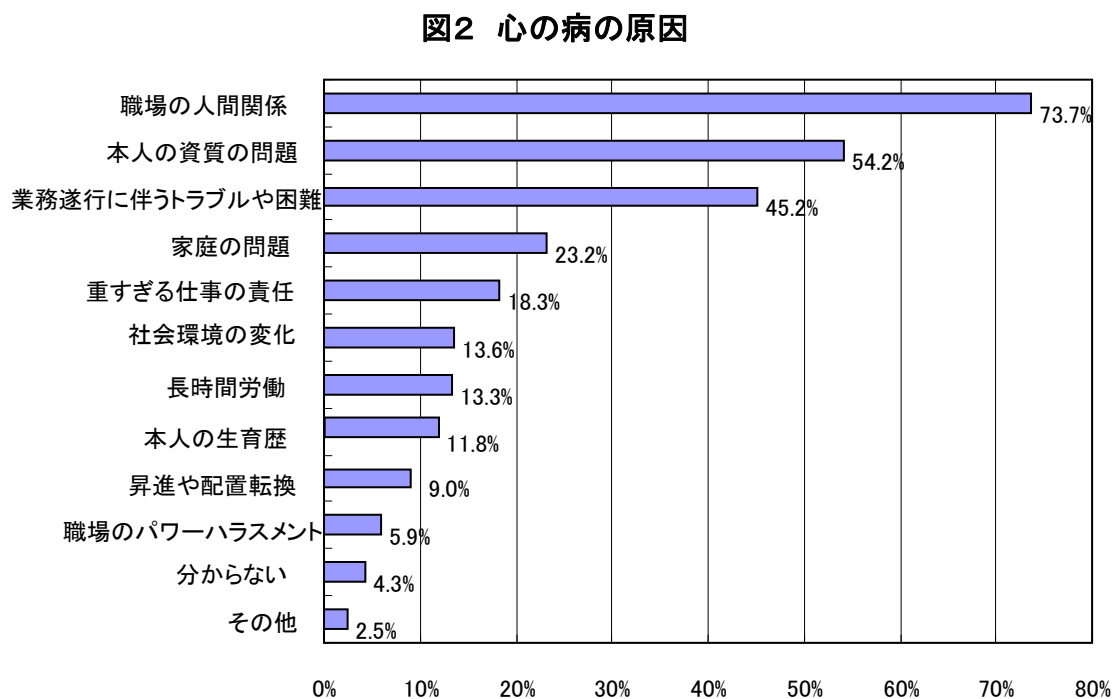
4. 職場のメンタルヘルスの現状

(1) 職業生活でのストレス



資料: 厚生労働省「労働者健康状況調査」

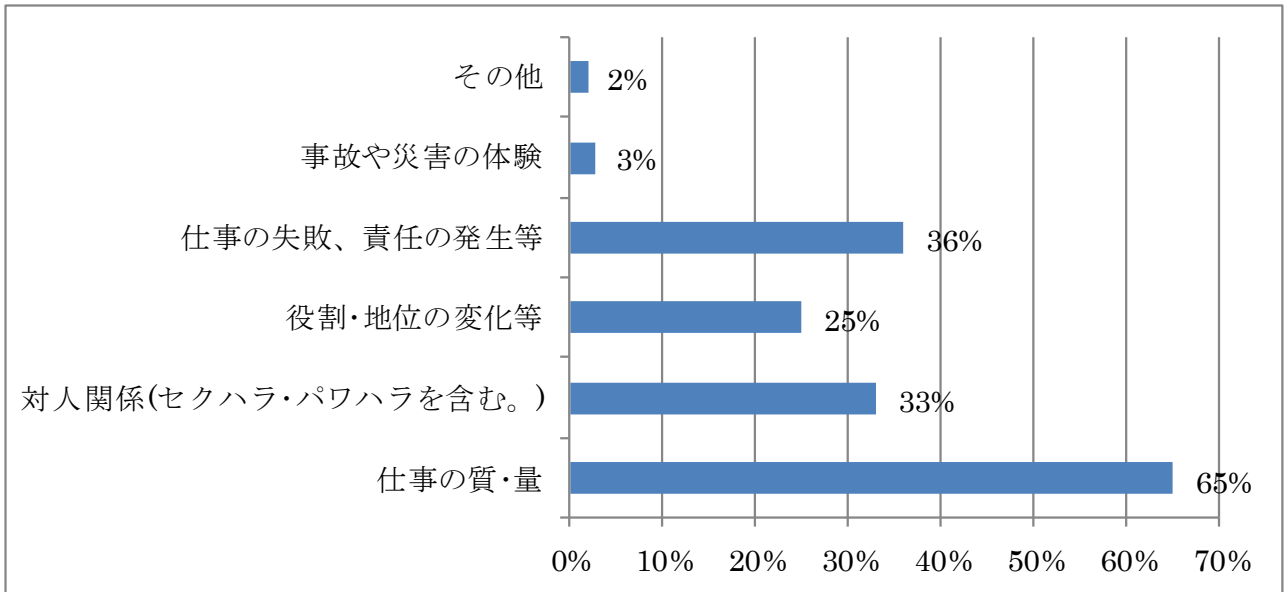
(2) 心の病の原因



公益財団法人日本生産性本部「産業人メンタルヘルス白書」2008年版より

(3) ストレスの中味

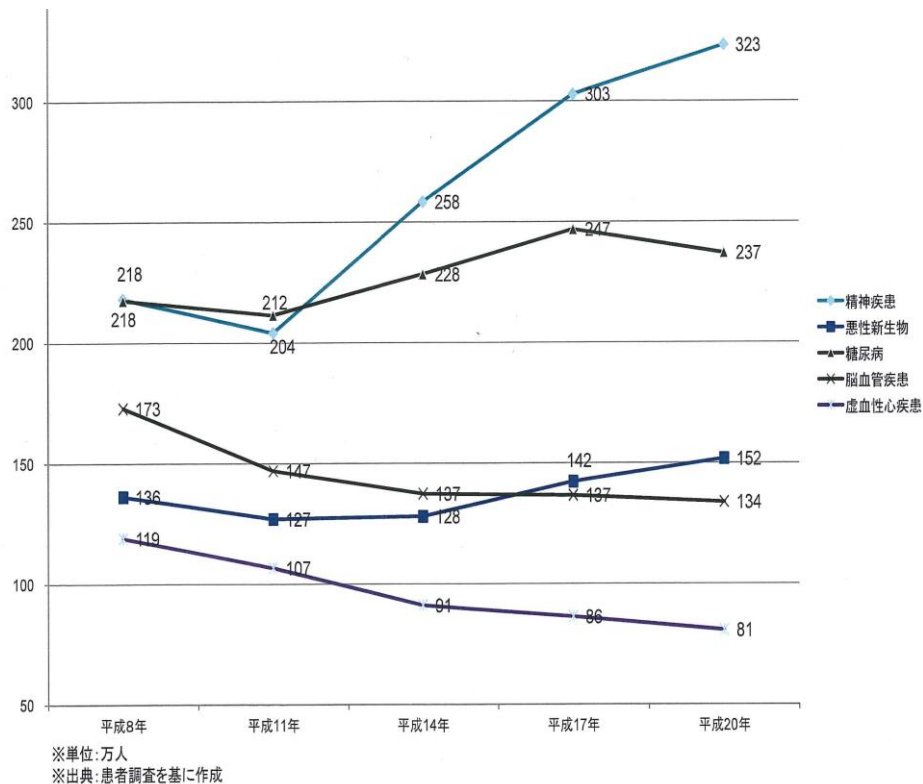
図3 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの内容(平成25年)



厚生労働省「平成25年労働者健康状況調査」より

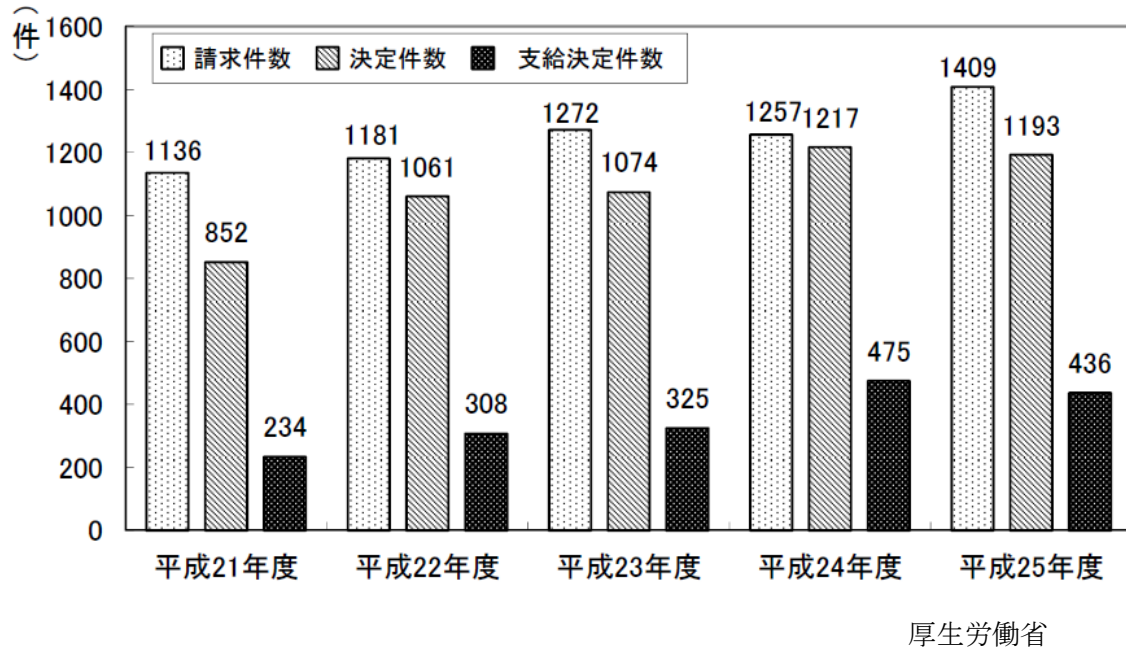
(4) 傷病別の医療機関にかかっている患者数(平成20年度)

図4 傷病別の医療機関にかかっている患者数の年次推移



(5) 労災の請求と認定

図5 精神障害に係る労災請求・決定件数の推移



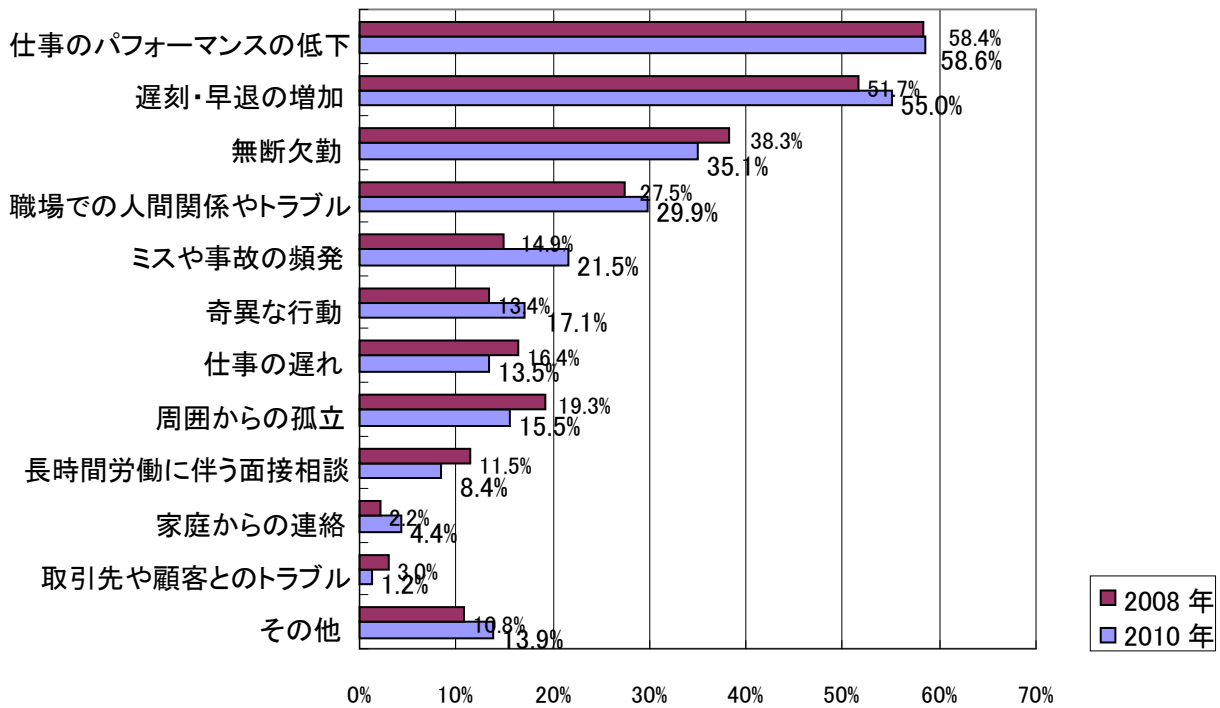
(6) ストレス性疾患(メンタル疾患)

- | | | |
|---------------|--------------------|------------------|
| (1) 胃・十二指腸潰瘍 | (16) 腰痛症 | (30) 身体表現性障害 |
| (2) 潰瘍性大腸炎 | (17) 頸肩腕症候群 | (31) 心臓神経症 |
| (3) 過敏性腸症候群 | (18) 原発性緑内障 | (32) 胃腸神経症 |
| (4) 神経性嘔吐 | (19) メニエール症候群 | (33) 膀胱神経症 |
| (5) 本態性高血圧症 | (20) 円形脱毛症 | (34) 神経症 |
| (6) 神経性狭心症 | (21) インポテンツ | (35) 急性ストレス障害 |
| (7) 過喚起症候群 | (22) 更年期障害 | (36) 適応障害 |
| (8) 気管支喘息 | (23) 不眠症 | (37) 外傷後ストレス障害 |
| (9) 甲状腺機能亢進症 | (24) 自律神経失調症 | (38) 解離性(転換性)健忘 |
| (10) 神経性食欲不振症 | (25) 運動及び感覚の解離性障害 | (39) 解離性遁走 |
| (11) 偏頭痛 | (26) 解離性運動障害 | (40) 解離性昏迷 |
| (12) 筋緊張性頭痛 | (27) 解離性けいれん | (41) 解離性同一性障害 |
| (13) 書痙 | (28) 解離性知覚麻痺 | (42) 神経症的抑うつ状態 |
| (14) 痙性斜頸 | (29) 混合性解離性(転換性)障害 | (43) 反応性うつ病 |
| (15) 関節リュウマチ | | (44) その他(神経性〇〇症) |

ストレス関連疾患(引用:梅澤勉、ストレスと人間科学) 武藤清栄 追補

(7) メンタルヘルス不調のサイン

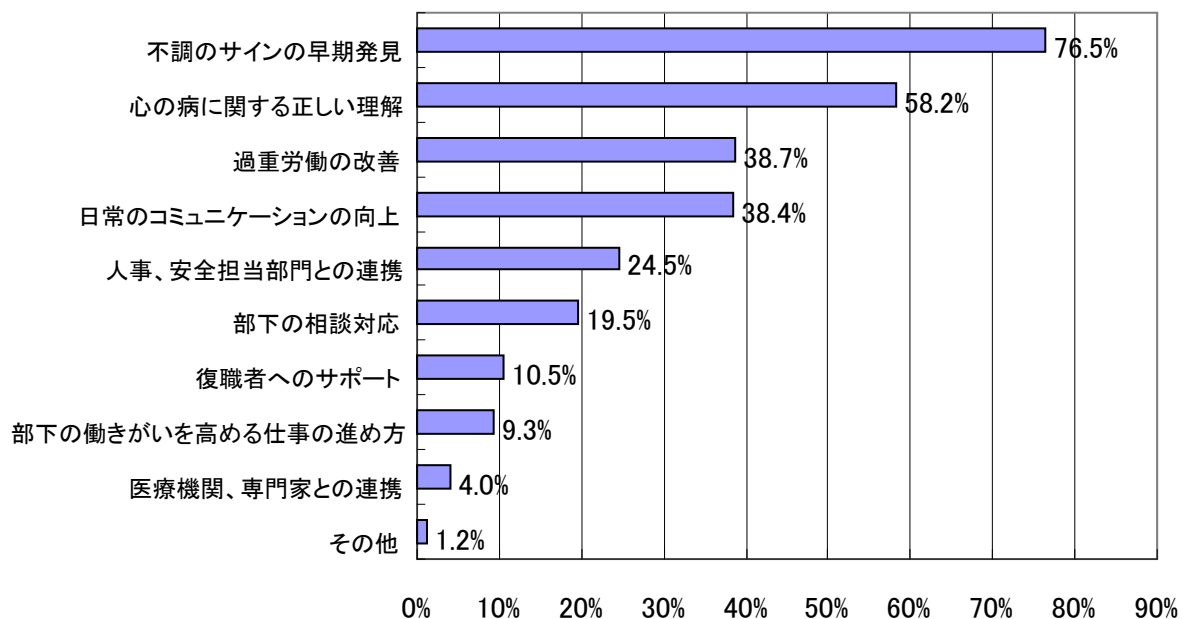
図6 メンタルヘルスの不調判断のきっかけ



公益財団法人日本生産性本部「産業人メンタルヘルス白書」2010 年版より

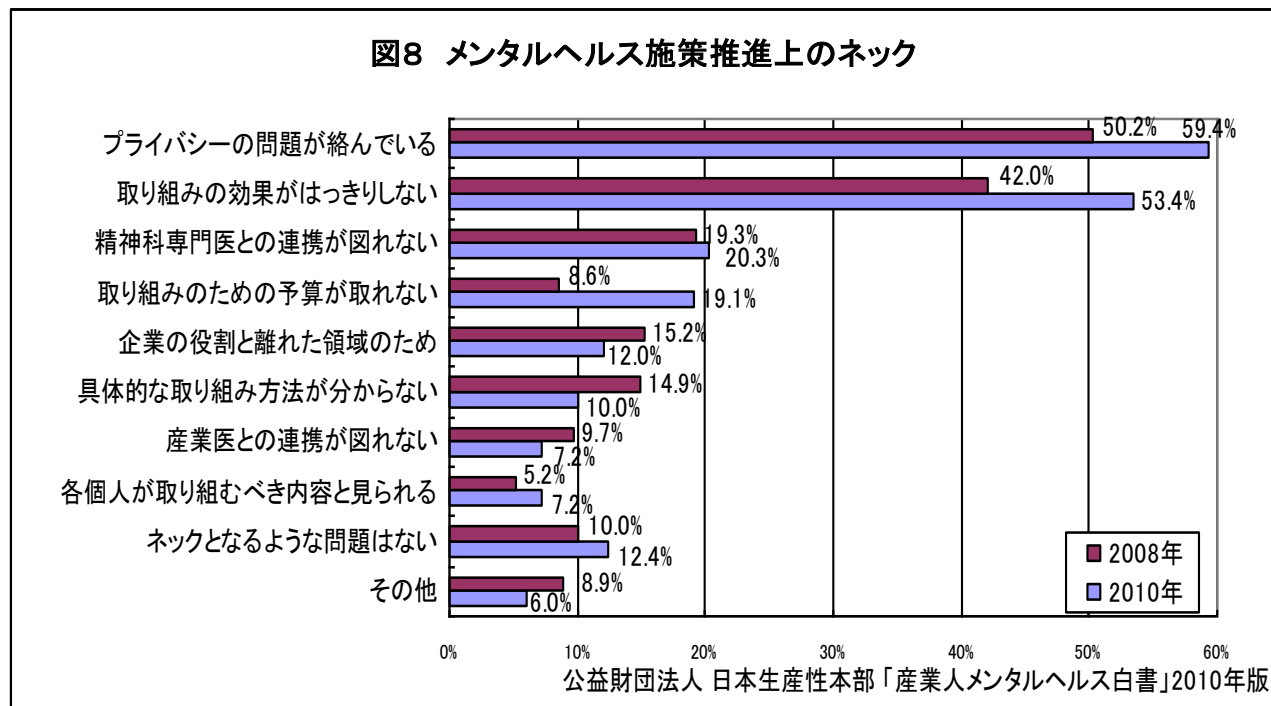
(8) 管理監督者に期待すること

図7 管理監督者に求めていること



公益財団法人日本生産性本部「産業人メンタルヘルス白書」2010 年版より

(9)メンタルヘルス施策推進上のネック



5. 職場のメンタルヘルス対策

(1)心の不調が生じるメカニズム

①ストレスラーの質と量、継続性

②体質(気質・パーソナリティ)の脆弱性

—ストレスラーの受けとり方や物事の考え方に影響—

③サポート環境

④以上の3つの特性の総合からストレス反応が決まる

ストレス一度

次のことについて、今あなたにどの程度当てはまりますか。
あなたに当てはまる答えの番号に○印をつけてください。

	ぴったり あてはまる	どちらか という あてはまる	どちら とも いえない	あまり あてはま らない	まったく あてはま らない
1. 人間関係で悩むことが多い	5	4	3	2	1
2. 仕事や家事、介護などやるべきことが多く悩んでいる	5	4	3	2	1
3. 職場や家庭などで居場所がないと思うことがある	5	4	3	2	1
4. 将来について不安なことが多い	5	4	3	2	1
5. 家族のことが心配である	5	4	3	2	1
6. 経済的に心配なことが多い	5	4	3	2	1
7. 夫婦関係や異性関係のことで悩んでいる	5	4	3	2	1
8. 生きがいや、やりがいを感じられない	5	4	3	2	1
9. 人に言えない病気や悩みがある	5	4	3	2	1
10. 過去のことを思い出してストレスになるときがある	5	4	3	2	1
小 計					
合 計	点				

自己肯定感度

次のことについて、今あなたにどの程度当てはまりますか。
あなたに当てはまる答えの番号に○印をつけてください。

	大いに そう思う	そう思う	そう思わない
1. 自分のことはOK(満足)である	1	1	0
2. 人前では堂々としている	1	1	0
3. 自分がどう見られているか気になる	0	0	1
4. 長所は結構ある	1	1	0
5. 周りは自分を認めてくれる	1	1	0
6. 相手のことはすぐに否定しないで受け止めることができる	1	1	0
7. 自分の生き方は肯定できる	1	1	0
8. 自分のことが嫌いに思えてしまう	0	0	1
9. どうせ何をやってもうまくいかない	0	0	1
10. 生まれてきてよかったと思う	1	1	0
小 計			
合 計	点		

自己抑制度

次のことについて、今あなたにどの程度当てはまりますか。
あなたに当てはまる答えの番号に○印をつけてください。

	ほとんど そうである	まあそうである	そうではない
1. 感情をあらわにできない	2	1	0
2. 周りにばかり合わせてしまう	2	1	0
3. 周りの期待に応えたり、調整役に回ったりすることが多い	2	1	0
4. 周りの評価が気になる方である	2	1	0
5. 相手の嫌がる顔を見るのが耐えられない	2	1	0
6. 私さえ我慢すればうまくいくと思うことが多い	2	1	0
7. 自己主張することは不得意である	2	1	0
8. 素直な自分よりもつくってしまう自分がいる	2	1	0
9. ついつい事の成り行きを考えてしまう	2	1	0
10. 分かってもらえない時はこちらから距離をとる	2	1	0
小 計			
合 計	点		

サポート環境

次のことについて、今あなたにどの程度当てはまりますか。
あなたに当てはまる答えの番号に○印をつけてください。

	ぴったり あてはまる	どちらかと いうと あてはまる	どちらとも いえない	あまり あてはまら ない	まったく あてはまら ない
1. 仕事などで具体的に手伝ってくれたり、応援してくれる人がある	1	2	3	4	5
2. 経済的に困った時にお金を貸してくれる人がある	1	2	3	4	5
3. 法律や制度など必要な情報を教えてくれる人がある	1	2	3	4	5
4. ケガや病気で倒れたときに、世話をしてくれる人がある	1	2	3	4	5
5. 家事や育児などを手伝ってくれたりする人がある	1	2	3	4	5
6. 自分の話を最後まで受けとめ、気持ちを理解してくれる人がある	1	2	3	4	5
7. 自分の話を受けとめ、能力を引き出してくれる人がある	1	2	3	4	5
8. 自分のことを認め、信頼してくれる人がある	1	2	3	4	5
9. 弱音や本音を言ったり、甘えたりできる人がある	1	2	3	4	5
10. 一緒にいるだけで安心できる人がある	1	2	3	4	5
小 計					
合 計	点				

ストレス反応

今のあなたの状態についてうかがいます。
最もあてはまるものにチェックしてください。

	その通りだと思う	違うと思う
1. ひどく疲れた		
2. へとへとだ		
3. だるい		
4. 気がはりつめている		
5. 不安だ		
6. 落ち着かない		
7. ゆうつだ		
8. 何をするのも面倒だ		
9. 気分が晴れない		
10. よく眠れない		
11. 食欲が異常だ		
12. 身体的に不調だ		

該当に○をお願いします

4点：平均

5点以上：要注意

厚生労働省：職業性ストレス簡易調査票 追補武藤

抑うつ尺度

次のことについて、今あなたにどの程度当てはまりますか。
あなたに当てはまる答えの番号に○印をつけてください。

	ほとんどない	ときたま	しばしば	しょっちゅう
1. 悲しくなったりむなしくなったりする	1	2	3	4
2. 気分がすっきりしない	1	2	3	4
3. すべてに億劫である	1	2	3	4
4. 周囲のことについて興味や関心がない	1	2	3	4
5. よく泣けてしまう	1	2	3	4
6. 判断や決断ができない	1	2	3	4
7. まわりは自分を必要としていないと思う	1	2	3	4
8. 不安に感じたり、焦ったりすることがある	1	2	3	4
9. 小さなことにくよくよしてしまう	1	2	3	4
10. 自分を責めたり、ダメな奴だと思ってしまう	1	2	3	4
11. 将来に希望が持てない	1	2	3	4
12. 死んでしまいたいと思うことがある	1	2	3	4
13. 仕事に対しても自信がない	1	2	3	4
14. 朝や午前中が不調である	1	2	3	4
15. 眠れぬことが多い	1	2	3	4
16. 食欲はない、または過食する	1	2	3	4
17. 性欲はない、または異性に興味はない	1	2	3	4
18. 頭が痛かったり重かったりする	1	2	3	4
19. とにかく疲れる	1	2	3	4
20. からだに不調を感じる (便秘、吐き気、動悸、発汗、ふるえ、めまい、気持ち悪さなど)	1	2	3	4
小 計				
合 計	点			

* 無断転載禁止 *

作成：東京メンタルヘルス 武藤清栄

執着性尺度

次のことについて、今あなたにどの程度当てはまりますか。
あなたに当てはまる答えの番号に○印をつけてください。

	そうである	そうではない
1. 物事はきちんとやらないと気がすまない方である	1	0
2. 少しでも落ち度があったら許せない方である	1	0
3. 決められたルールや約束は大体守っている	1	0
4. 責任を果たすためには無理をすることがある	1	0
5. 私さえがまんすればうまくいきかせることがある	1	0
6. 怠けはいけないといつも思う	1	0
7. 何か自分が失敗すると「自分が蒔いた種」と思う	1	0
8. 与えられた仕事はコツコツとやる方である	1	0
9. 周りには心配や迷惑を掛けたくないと思う	1	0
10. いい加減な事は嫌いである	1	0
小 計		
合 計	点	

新型うつ(病)チェックリスト

次のことについて、今あなたにどの程度当てはまりますか。
あなたに当てはまる答えの番号に○印をつけてください。

	そうである	そうではない
1. 熟睡感がない	1	0
2. 集中困難である	1	0
3. 倦怠感があり、仕事に抵抗を感じる	1	0
4. イライラすることが多い	1	0
5. 心配なことが多い	1	0
6. 過剰に警戒心を持つ	1	0
7. 絶望感が強い	1	0
8. 自分のことが嫌いである	1	0
9. 通常気分は良くないが、楽しいことがあると気分はよくなる	1	0
10. 周りに対して批判的だったり、非難がましい	1	0
11. 自信が無い	1	0
12. すぐに論争をふっかける	1	0
13. 周りに敵意を持ちやすい	1	0
14. 他人から誤解される	1	0
15. ついつい愚痴をこぼす	1	0
合 計	点	

8点以上の場合、新型うつ病の傾向があります。

(3) 従来のうつ(躁うつ)病と新うつとの比較

		従来のうつ病 (メランコリー親和型うつ病)	新型うつ (ディスチミア親和型及び非定型うつ) アスペルガーなどの広汎性発達障害の二次障害
病前性格		メランコリー型(執着気質)、性格いわゆる真面目、几帳面、責任感が強く秩序を重んじる。躁うつ(双極Ⅰ型)の場合は循環気質であるため社交的、ユーモアに富むなどの反面、物事にこだわる面を合わせもつ。	自己抑制的でイイコ度が高く、自己肯定感が低かったり、アイデンティティの確立がうまくできていない。うつ積っていたストレスを自己愛的に表現したり引きこもったりする。アスペルガーなどでは知能や言葉の遅れはないものの協調性を欠くために人間関係に支障がでる。
精神症状		病気の間は抑うつ気分や意欲低下が一定期間続く。 躁うつの場合は波があり、躁状態では一週間以上気分が高揚する。	ストレスを感じる職場などでは抑うつ気分が続くが、好きなことや楽しいことがあると一時的に元気になる。ストレスを感じる職場などでは抑うつ気分が続く。アスペルガーなどではコミュニケーションがうまく取れず対人関係に支障をきたす。
睡眠や食欲など		入眠困難や中途(早朝)覚醒、減眠、逆に躁状態が強い場合は眠らない。食欲低下、場合によっては過食。	睡眠は普通または過眠傾向、食欲も普通または過食気味。
原因(外的ストレスに因る以外)		脳内神経伝達物質であるセロトニンやノルアドレナリンといった脳内モノアミンの減少が有力。さらに前頭葉の血流も悪いといった仮説がある。	主にパーソナリティの偏り(自己嫌悪、自己否定、自己愛などの未熟性やソーシャルスキルの欠如など)。アスペルガーなどの広汎性発達障害(中枢神経系の異常)の二次障害。
対人関係		面倒、ひきこもり傾向、自罰的になる。	相手により依存的になったり他罰的(親や上司、周りや社会を責める)になったり、いじけたりして口をきかない。
治療		抗うつ薬が良く効く、休養休息が大切。 躁うつの場合は気分安定薬を用いる。中、軽程度なら認知行動療法が有効。	一般に薬は効きにくい。しかし気分変調症なら抗うつ薬、双極Ⅱ型なら気分安定薬、外的ストレスによる適応障害やパーソナリティ障害なら抗うつ薬や抗不安薬を用いる。また、認知行動療法や環境調整、家族カウンセリングも有効。広汎性発達障害ではメチルヘニデート系のコンサータ、SSRI(デプロメール)、バルプロ酸系のデバケン。多動についてはアトモキセチン系のストラテラ(日本では未認可)、ハロペリドール系のセレネースなど。
普段の生活		日常生活に大きな支障がある。特に午前中に不調。	必要なことはなんとかできる。 人によっては夕方から夜に不調になる。
自殺		しばしば自殺企図	比較的まれ
対応		叱咤激励したりはしない。 話をよくきく。復職時にはそれなりに不安や焦燥感もある。	共感的理解を前提に物事の見方、考え方の変容をはかる。仲間形成も重要であるが配置転換が効果をます例も多い。本人の興味ある仕事や得意な仕事に就かせる。
特徴	仕事に対する態度	納期を守らなければ。 周りに迷惑を掛けてはいけない。 仕事を休むわけにはいかない。	自己愛の強いタイプでは、「自分はうつ気味なので休ませてください」といって診断書をもらいに行く。休むことを訴えてくる。 アスペルガーなどでは人間関係の協調性を欠く。
	自罰的か他罰的か	自分が情けない、自分が悪いんです、こんなこと初めてです、能力がない自分は辞めた方がいいのではと思っています。	上司が悪い、会社のやり方がおかしい、「こんな私に誰がした!」 と思い、親を恨む。 アスペルガーなどでは集団や組織から逃げようとする。
	職場復帰について	「だいぶよくなった、もう大丈夫です、皆さんに迷惑をかけた分、取り返さないと」と焦ったり頑張ったりする。	またストレスに晒されると具合が悪くなる。 給与のことが気になる。異動を希望する。 休職期間が満了となるので復帰する。 傷病手当金が切れるので復帰する。
	ライフスタイル	頑張れば必ずいい結果が得られる。	マイペースでやりたい、もう嫌なことはしたくない、働き甲斐ややり甲斐をもって働きたい。自分の好きなことをしようとする。

(2)ストレスへの気づき

①ある事例から

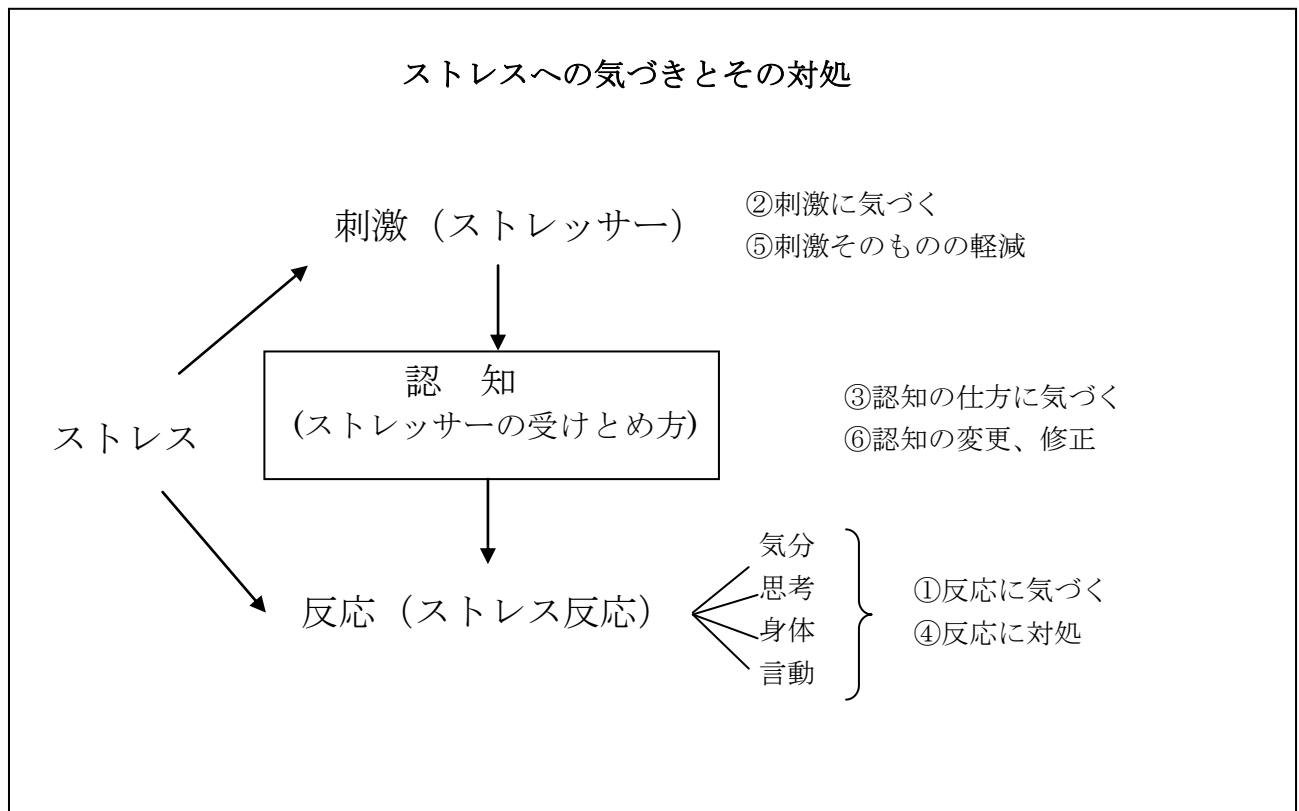
最近、Mさん(30歳男性、独身)は職場でもいじけた感じである。朝、スタッフに挨拶もしなければ、仕事も投げやりな態度である。上司から難しい案件を頼まれると、「えっ、これやるんすか?」といかにも嫌な顔をする。周りのスタッフに映るMさんは煙たい存在か困った人である。

実は、最近、Mさんは、3年間付き合ってきた彼女(32歳、独身)に失恋した。失恋というよりも裏切られ感をMさんは隠せない。これまで優しかった彼女が急に態度を一変し、「二人と付き合いたい」という。理屈では誰と付き合いおうと勝手だが、精神的に疲れることや面倒な事態は勘弁してほしいと思う。それ以来、意欲がわかないし、熟睡もできない。体重は7キロもやせた。プライベートのことなので誰にも言えないできた。言えるのは当の彼女だけだがその彼女とうまくいってないのだ。

職場では、何事もなかったかのように振るまってはいたが、ミスしたり、ぼーっとしているところを上司に見られ、「お前は仕事する気があるのか!」と皆の前で叱責された。それ以来上司とも口を聞く気にならない。遺憾に堪えないのだが・・・

その気持ちのやり場もなく、うつ責させている。その結果、「こんな自分は情けない」といった自責の念を持っている。Mさん自身はどうしたらいいか、また周り、特に上司はどうすべきか。

②「ストレス」への気づきとその対処



東京メンタルヘルス 武藤作成

6. メンタルヘルスから見た人材 ―自己分化、協働、信頼―

(1) パーソナリティ

メンタルヘルスリスク特性チェックリスト

次のことについて、今あなたにどの程度当てはまりますか。
あなたに当てはまる答えの番号に○印をつけてください。

	そうである (どちらかというそうである)	そうではない (どちらかというそうではない)
1. 自己表現や自己主張は苦手である	1	0
2. 自分が必要とされたりみとめられている気がしない	1	0
3. 何かと自信がない	1	0
4. 周りの目が気になる	1	0
5. 自分らしさがないような気がする	1	0
6. ほんとうの自分やほんとうにしたいことがわからない	1	0
7. 素直になれない	1	0
8. 本音は言わないできた	1	0
9. 傷つきやすい方である	1	0
10. 相手の立場に立つことはむずかしい	1	0
11. 弱音を吐かずにがんばってきた	1	0
12. 批判や非難を受けるのが怖い	1	0
13. 悩みや不満がうっ積しているような気がする	1	0
14. 指示されたり脅されて育てられてきた	1	0
15. 人生の自己決定は避けてきた	1	0
16. 仕事にやり甲斐が感じられない	1	0
17. 仕事や職場のことを考えると不安や緊張が起こる	1	0
18. 出勤する意欲が湧かない	1	0
19. 夢や喜びを見出せない	1	0
20. 趣味や好きなこと以外は落ち込んでいることが多い	1	0
小 計		
合 計	点	

(2)コミュニケーション力

自己表現度

次のことについて、今あなたにどの程度当てはまりますか。
あなたに当てはまる答えの番号に○印をつけてください。

	まったく できない	あまり できない	どちらとも いえない	まあ できる	非常に できる
1. いざという時、自分の気持ちや感情に気づくことができる	1	2	3	4	5
2. あまりため込まず自分の気持ちや感情を素直に表現できる	1	2	3	4	5
3. 怒りの感情を攻撃的にならず伝えられる	1	2	3	4	5
4. 初めて出会った人でもいい感じをもった時は誉めることができる	1	2	3	4	5
5. 納得がいけないことがあったら、ためらわずに言うことができる	1	2	3	4	5
6. 見知らぬ人たちでも気楽に会話できる	1	2	3	4	5
7. ほめられた時は素直に喜ぶことができる	1	2	3	4	5
8. 自分が間違っている時や分からない時は素直に認めることができる	1	2	3	4	5
9. 自分の弱点や失敗を素直に認めることができる	1	2	3	4	5
10. 自分の長所や成功を他人に言うことができる	1	2	3	4	5
11. 困った時やつらかった時は援助を求めることができる	1	2	3	4	5
12. いやな時や気がすすまない時は断ることができる	1	2	3	4	5
13. 目上の人に対してもきちんと議論することができる	1	2	3	4	5
14. 不明な点や自分の意見がある時はそれを伝えることができる	1	2	3	4	5
15. 他人の批判や言い分を受けとめることができる	1	2	3	4	5
小 計					
合 計	点				

64 点以上 非常に自己表現ができるタイプです。

53 点～62 点 自己表現できるタイプ

43 点～52 点 普通

42 点以下 自己表現が苦手なタイプ

7.職場のメンタルヘルスの課題

(1) 上司の声かけが役立たない。防衛的になってしまう。

上司の声かけや話を聞かれることを拒む部下と、そのことを知っている上司がいる。だから、何も関与しない。

(2) お互いに気持(心の中にある思いや感情)の伝え方がわからない。

特に相手に注意をしたり、ネガティブな感情を打ち明けるスキルが身についていない。またそういう時間もない。

(3) インフォーマルな状況でのコミュニケーション力の低下が見られる。

機転をきかして周りから情報を得たり、助けを求めたりすることができない。

(4) 見ザル、聞かザル、言わザル、関わらザル、といった風潮

不信感、関与したくない(解離)、無視、相手の反応が怖い、応対の仕方に緊張感が伴う。

8.ラインケアの基礎(管理監督者の役割)

(1)国による様々なメンタルヘルス対策

国でも心の健康を守るために施策を出しています

①労働安全衛生法

労働安全衛生法は、①労働災害の防止 ②健康管理・健康増進 ③快適職場の実現など、働く人々の安全と健康を守るとともに、さらに進んで快適な職場環境をつくることを目的とします。

②安全配慮義務

・安全配慮義務違反(1975年 最高裁の判決で確定)

事業者が労働者に負っている労働契約上の債務で事業者が労働者に対して事業遂行のために設置すべき場所、施設もしくは設備などの施設管理、または労務管理に当たっての労働者の生命及び健康など危険から保護するよう配慮すべき義務訴訟になった時は

①民法 415 条「債務不履行」

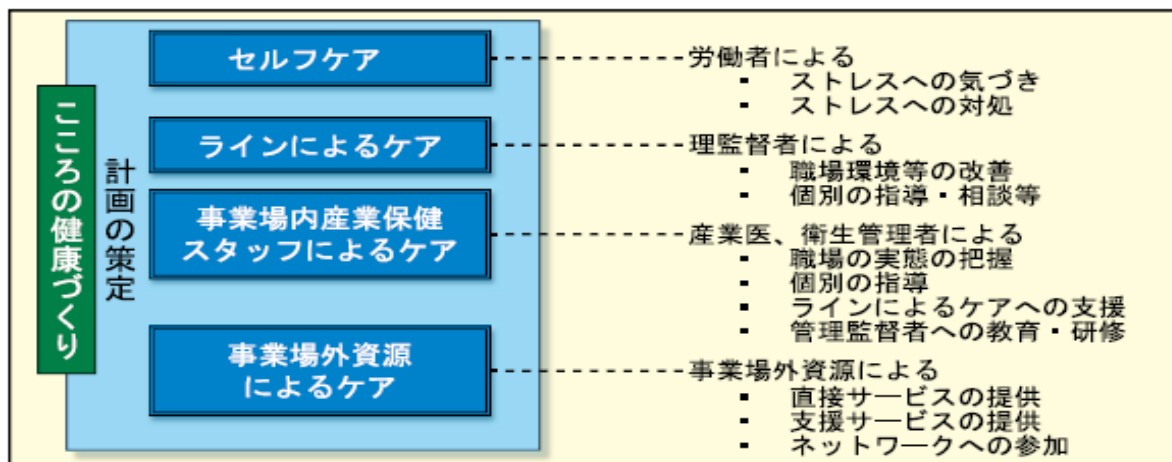
②民法 709 条及び 715 条「不法行為」に抵触します

③長時間労働者への医師による面接指導の実施

労働安全衛生法 第 66 条の 8 と 9 では長時間労働者への医師による面接指導の実施が義務づけられました。(平成 18 年 4 月)



④「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」(労働基準局長通達)2000年8月)



◇「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成 18 年 3 月 31 日)厚生労働省

2006 年 3 月に厚生労働省は大臣の告示として労働安全衛生法 70 条の 2 第 1 項を補完する指針を官報で公示し、行政機関や関係機関にも通知しました。この指針では 2000 年 8 月に出た指針に①衛生委員会における審議の強化、②メンタルヘルス推進担当者の選任努力、③プライバシーへの配慮、④小規模事業所における実効性として外部資源の活用、が加わりました。

改正労働安全衛生法の概要

2014年通常国会にて成立した改正労働安全衛生法では、メンタルヘルス対策の充実・強化のほか、受動喫煙防止対策の推進や、重大な労働災害を繰り返す企業への対応などが盛り込まれています。

労働安全衛生法とは？

(目的) = 職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。(第1条)

改正安衛法の概要

- **メンタルヘルス対策の充実・強化** 【平成27年12月1日施行】
 - ◆医師又は保健師等による労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査を行うことを事業者に義務づける。(ただし、従業員50人未満の事業場は当分の間、努力義務)
 - ◆検査結果を通知された労働者が面接指導を希望することを申し出たときは、事業者は医師による面接指導を実施しなければならない。なお、面接指導の申出をしたことを理由に労働者に不利益な取扱いをしてはならない。
 - ◆事業者は、面接指導の結果、医師の意見を聴き、必要な場合には作業の転換、労働時間の短縮など、適切な措置を講じなければならない。
- **受動喫煙防止対策の推進** 【平成27年6月1日施行】
 - ◆受動喫煙防止のため、職場の全面禁煙、空間分煙を事業者の努力義務とする。
- **重大な労働災害を繰り返す企業への対応**【平成27年6月1日施行】 等

事業者の義務となるメンタルヘルス対策

改正安衛法ではストレスチェックが創設されるなど、労働者のセルフケアを促進する取組が事業者の義務とされています。事業者においては、メンタルヘルス対策の一層の充実・強化が求められます。

- **事業者の義務となるもの** —————
 - ◆医師又は保健師等による労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査(=ストレスチェック)の実施 【⇒定期健康診断とは異なり、労働者には受診義務なし】
 - ◆検査結果を通知された労働者が面接指導を申し出たときの面接指導の実施 【⇒面接指導の申出を理由にした労働者への不利益取扱いの禁止】
 - ◆面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮など、適切な就業上の措置をとること
- **検査を行う医師又は保健師等の留意事項** —————

検査の結果は、検査を行った医師又は保健師等から労働者に直接通知されるようにしなければならず、また労働者の同意を得ずに検査結果を事業者に提供してはなりません。

事業者の義務			※従業員50人未満の事業場について、ストレスチェック実施は当分の間、努力義務
事業	者の	義務	
希望する労働者 年1回 ストレスチェック	希望者が 申し出た際の 面接指導	適切な 就業上の措置	※左記は事業者の義務だが、罰則はない。 【第104条（健康診断等に関する秘密の保持）を除く】

(3) 労災認定

心理的負荷による精神障害の認定基準の概要

業務による心理的負荷（ストレス）の評価基準の改善

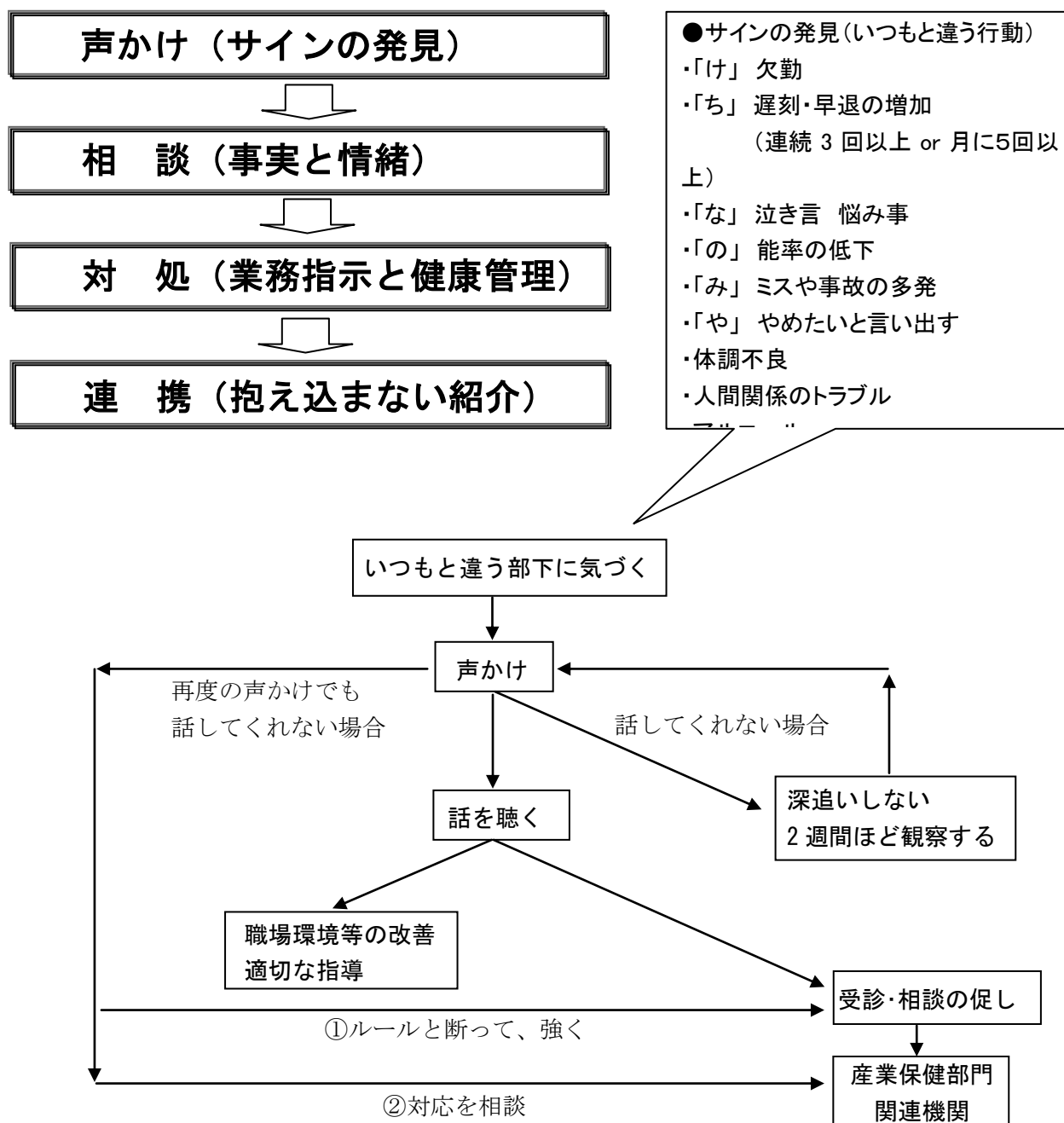
	現行の判断指針	新しい認定基準
評価方法	2段階による評価 出来事の評価 + 出来事後の評価 → 総合評価	1段階による評価 出来事+出来事後の総合評価
特別な出来事	・極度の長時間労働 ・生死に関わる事故への遭遇等心理的負荷が極度のもの	「極度の長時間労働」を月160時間程度の時間外労働と明示 「心理的負荷が極度のもの」に強姦やわいせつ行為等を例示
具体例	心理的負荷評価表には記載なし	「強」「中」「弱」の心理的負荷の具体例を記載
労働時間	具体的な時間外労働時間数については、恒常的長時間労働を除き定めていない。	強い心理的負荷となる時間外労働時間数等を記載 ・発病直前の連続した2か月間に、1月当たり約120時間以上 ・発病直前の連続した3か月間に、1月当たり約100時間以上 ・「中」の出来事後に、月100時間程度 等
評価期間	例外なく発病前おおむね6か月以内の出来事のみ評価	セクシュアルハラスメントやいじめが長期間継続する場合には6か月を超えて評価
複数の出来事	一部を除き具体的な評価方法を定めていない。	具体的な評価方法を記載 ・強+中又は弱 → 強 ・中+中… → 強又は中 ・中+弱 → 中 ・弱+弱 → 弱 近接の程度、出来事の数、その内容で総合判断
発病者の悪化	既に発病していた場合には悪化したときであっても労災対象としない	発病後であっても特に強い心理的負荷で悪化した場合は労災対象とする

審査方法等の改善

	現行の判断指針	新しい認定基準
医師の意見	精神科医の専門部会に全数を協議	判断が難しい事案のみ協議
調査	業務以外の要因の詳細な調査を行う	業務以外の要因の調査を簡略化

(4) ラインケアの実際

① 管理監督者の声かけと対応



参照: (財)労働科学研究所出版部 「人事・総務担当者のためのメンタルヘルス読本」 鈴木 安名著

(5)ラインケアのポイントと二重役割

(5)-1

- ① 部下は自分に不利になることは上司に言わない
- ② 部下はディスカウントされることにナーヴアスになる
- ③ 仕事のパフォーマンスが低い部下は不安を高める
- ④ 性格的に自信がなく、自己抑制が強い部下はちょっとしたことに反応しやすい
- ⑤ 上司はカナリヤの法則(組織集団に負荷をかけていくと、脆弱な部下から反応する)を知っておくべき
- ⑥ 上司が話を聞いてくれると思っている部下たちの精神的健康度(疲労感、意欲。所属意識)は高い
- ⑦ この仕事は自分に合っていると思う部下の精神的健康度は高い
- ⑧ 上司が公平に評価してくれていると思っている部下たちの精神的健康度は高い
- ⑨ スタッフ同士がお互いに支えあえるところは精神的健康度が高い
- ⑩ 仕事にやりがいや生きがいを見出せるスタッフの精神的健康度は高い

(5)-2 管理監督者は二つの顔を(一人二役)を持てるか

9. 組織とメンタルヘルス

(1) 快適職場づくり対策

快適な職場環境づくり対策チェックシート

以下の 25 問の質問項目を自己チェックして、職場の環境づくりについて自己点検してみましょう。
右のスケールについて、あてはまる数字に○印をつけてください。

		まったくその通り である	どちらかというくらい でもない	どちらかというくらい でもない	まったく違う	
1	職場では、自分は必要とされている。	5	4	3	2	1
2	職場では、認められている。	5	4	3	2	1
3	この仕事が合っている。	5	4	3	2	1
4	この仕事が好きだ、意欲がわく。	5	4	3	2	1
5	この会社の経営はうまくいっている。	5	4	3	2	1
6	相談した際、上司は最後まで話をきいてくれる。	5	4	3	2	1
7	分からないところは上司や同僚にきける。	5	4	3	2	1
8	上司や同僚は面倒がらずに教えてくれる。	5	4	3	2	1
9	上司や同僚とは本音でもの言えたり、議論もできる。	5	4	3	2	1
10	上司や同僚は、部下の育成やコミュニケーションを大切にしている。	5	4	3	2	1
11	職場では、気軽に話しができる。	5	4	3	2	1
12	上司は気持ちを理解してくれる。	5	4	3	2	1
13	上司は素直に自分の気持ちや意見も伝えてくれる。	5	4	3	2	1
14	気まづくなっても和解できる雰囲気がある。	5	4	3	2	1
15	職場には支え合いがある。	5	4	3	2	1
16	IT機器はじょうずに使える。	5	4	3	2	1
17	仕事量は公平である。	5	4	3	2	1
18	翌日までに仕事の疲れはとれている。	5	4	3	2	1
19	自分の裁量やペースで仕事ができる。	5	4	3	2	1
20	自分は経営ビジョンに共感できたり組織の意思決定に参加できている。	5	4	3	2	1
21	給料については、満足している。	5	4	3	2	1
22	労働条件や福利厚生については満足している。	5	4	3	2	1
23	作業環境や職場環境には満足している。	5	4	3	2	1
24	この会社や仕事に誇りを持っている。	5	4	3	2	1
25	この仕事は社会的にも役立っている。	5	4	3	2	1

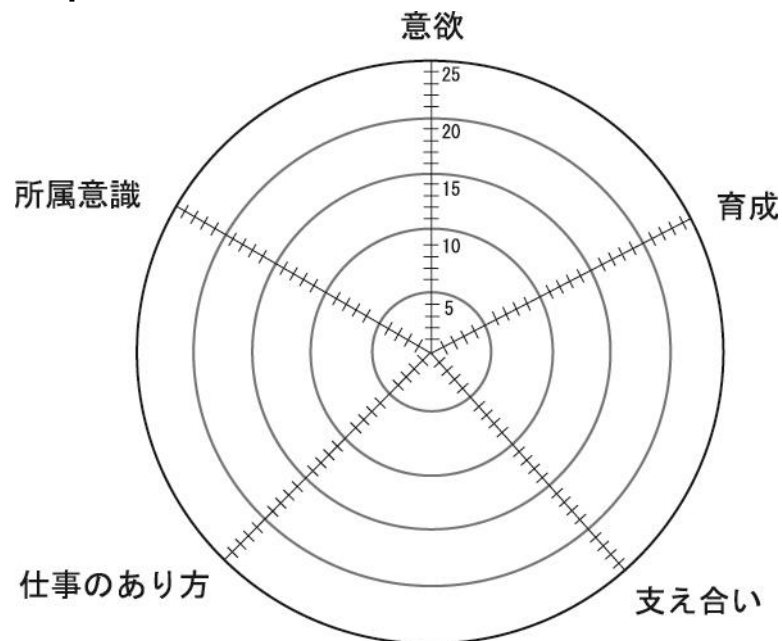
■ すべての項目へのチェックが終わったら、○印のついた数字を合計し、下記の集計表に得点を記入してください。

また、その得点をレーダーチャートに書き込んでみましょう。

集 計 表

項 目	チェックリストの番号	得 点
意 欲	1～5	点
育 成	6～10	点
支え合い	11～15	点
仕事のあり方	16～20	点
所属意識	21～25	点

レーダーチャート



さて、結果はいかがでしたか。それぞれの項目の平均は16～17点です。

それぞれの項目について、あなたの得点が20点以上だとしたら、あなたの職場は理想的と言えます。18点以上なら、まずまずといえるでしょう。

15点以下なら注意が必要です。できたら見直しをして下さい。10点未満なら早めに対策をとる必要がありますし、

5点だとしたら本当に重症です。

(東京メンタルヘルス 武藤清栄 作成)

(2)コンケア(コンディションケア)による対策

①メンタルヘルスの善し悪しは労働者のパフォーマンスや職場実績に直接反映

メンタル不調による病気休暇や休職は、どこの事業場や病院でも頭の痛い課題になっています。メンタルヘルスの善し悪しは、労働者のパフォーマンスや職場の実績に直接反映するからです。職場は働く場であり、労使双方で「労働契約」が取り交わされています。しかし、最近は仕事や職場に生き甲斐や働き甲斐を見い出すことができず、離職してしまうケースも少なくありません。その傾向は若い人たちに多く、新卒者では仕事に就いて、3年以内に辞める人が3割を超えています。今や事業主や管理監督者はこれらのことを念頭に置き、職場のマネジメントや人材の育成をする必要があります。

2000年8月厚生労働省から「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」が出され、「セルフケア」「ラインケア」「事業場内産業保健スタッフによるケア」「事業場外資源によるケア」の4つのケアが提唱されました。しかし、労働者やマネジャーの余裕のなさや職場の人間関係の希薄などから「セルフケア」や「ラインケア」は今一つ効力を発揮していません。

②コンケアとは

東京メンタルヘルスでは30年に及ぶ職場のメンタルヘルス対策の知見からメンタルマネジメントのツールをエクスブレーション社と共同開発しました。それが「コンディションケア」(コンケア)と呼ばれるものです。コンケアはタブレット式の情報端末(タッチパネル)です。出退勤時に自分のコンディション(気分)を6つの天気マークになぞらえて表現するものです。図1コンケアはタイムカード機能を兼用するため習慣化され業務にも支障をきたしません。コンケアには、毎日の気分が反映されるため、労働者の「いつもの状態」が把握できます。また波形の異変から「いつもと違う状態」も把握できます。ここがストレスチェックシートによるマネジメントとの大きな違いです。このツールはメンタルヘルス対策が充分できない事業場や、対人サービスを基本とする医療や福祉現場等で最適です。

それは下記のような事情があるからです。

- (1) 管理監督者のほとんどがプレイングマネジャーとして多忙を極めている。
- (2) メンタル不調者はむしろ管理監督者に多い・
- (3) 人間関係の歪みや軋轢が多くなっている。
- (4) 仕事が多様化、分業化され、その統合や情報処理が複雑になっている。
- (5) チームワークが必要な場面でも個々人は孤立化し、成果主義の様相を呈している。

ところで、働く人たちは自分の気分を天気マークに素直に押すものでしょうか。何事もなかったかのように晴れのマークを押す人もいるかもしれません。また、人生に不平や不満を抱いている人はどんなマークを押すのでしょうか。このような疑問はコンケアを導入する人たちにとっては最大の関心事です。しかしコンケアの面白さは、言語化したり表情に出したりせず、「押す」という非言語を用いていることです。

予め行われた統計解析の結果、気分のいい人は「快晴」や「晴」のマークを押し、気分のすぐれない人は「雷雨」や「雨」のマークを押すという相関がはっきりと出ています。(ノンパラメトリック法による相関係数では有意差あり $p < 0.05$) (佐藤光恵氏の修士論文※1) また、トライアルを行っている約60名による無記名のアンケート調査(武藤実施※2)では、85%が本音またはそれに近いものを押しているという結果を得られました。基礎データの処理等、コンケアの監修は産業医の第一人者である河野慶三氏※3 にお願しました。また玉井仁※4 が「日本産業衛生学会」で発表し注目されました。さらに「日本産業精神保健学会」でも発表する予定です。従って、コンケアの信頼性と妥当性は保証されていると言えます。図2

③コンケアのメンタルヘルスマネジメント機能

イ) セルフケアをサポート

働く人たちは、タイムカードの代りに天気マークを押すとき、どのマークを押すか迷うかもしれません。それは、今の自分の気分と向き合っているからです。素直に自分を押すにせよ、そうではないにせ

よ、後で自分の波形を見て、自分を客観視することができます。これが自己理解です。自己理解はセルフケア乃至セルフコントロールにつながります。

(2) ラインケアをサポート

コンケア導入の際、契約時に上司と部下双方の同意が得られると、部下のいつもと違うサインを示す「アラート」が上司にも通知されます。その時、アラートを受けとった上司は声をかけ、話をきくのです。声のかけ方に躊躇したときは、コンケアの販売元である「コンケアサポートセンター」に相談ができます。ラインケアとは部下とじっくり向き合うことです。そこで部下から本音が出れば仕事や人間関係の指導や相談が可能であり、メンタルヘルスの一次予防にもつながります。

中には、同じ部下から何度もアラートが通知され、「また!?!」と思ってしまう上司もいるかもしれません。しかしこういう部下も配慮が必要です。いずれにしてもコンケアはラインケアのサポートをします。

ロ) 産業保健スタッフによるケアのサポート

同意を得ることによって、アラートは産業保健スタッフにも通知されます。産業保健スタッフはアラートを十分に活用し、個別の相談に当たったり、マネジャーや人事労務スタッフと連携し、当事者のケアをしたりします。コンケアはそのサポートをします。

ハ) 事業場外資源によるケアとそのサポート

これはまさにコンケアサポートセンターによるサポートを意味しますが本人、マネジャー産業保健スタッフ等の相談も受けます。

二) 家族や同僚によるケアをサポート

上記4つのケアのサポートの他にアラートを家族や同僚に通知することもできます。もちろん双方の同意のもとです。

従ってコンケアを用いたメンタルマネジメントでは、双方の信頼関係が大切となります。

また、コンケアは遠隔地のパソコンやスマートフォンからも入力できるため、出先き機関で働く人、夜勤のある人、部下とズレ違ってしまう上司、直行直帰する部下たちにも便利です。部署によっては人数が多く、部下の一人一人と向き合えない上司などには打って付けですが、最近では新入社員のメンタルマネジメントや職場復帰者のメンタルマネジメントなどにおいても注目を集めています。

④事例

最後に、病院の事例を紹介します。

ある病院の新人看護師はまだ仕事を覚えきれていません。

そんな折、病棟内で先輩看護師から「ちょっと邪魔!?!」と言われてしまいました。それ以来彼女はすっかり自信をなくし、毎日「雨」のマークを押すようになりました。しかし、タイミングよく上司である師長にアラートが通知され、師長はすぐに声をかけ、話を聞くことができました。この新人看護師は、職場に自分の居場所を見つけれなかったことや親しい同僚も居なかったこと等を打ち明け、辞めることも考えていたというのです。さらに、師長が驚いたのは、この新人看護師には上司に相談するという発想が全くなかったことでした。それは、自分の心を読まれることに怖さを感じていたからだと言います。それでも彼女は、コンケアの天気マークだけは素直に押せたと言います。師長の対応が早く、しかもしっかり向き合ったことでこの新人看護師はやめることなく元気に働いているとのこと。

終りに一自律、協働、信頼

時には天気マークを押せない人や「面倒だ」と思い、いつも同じマークを押している人もいるかもしれませんが、そういう人には押したくないマークが付いていますから、それを押してもらえばいいのですが、人は心を隠したいと思う時があります。沈黙したり、嘘をついたり、思わせ振りの態度をとる時もあります。心の機微をコンケアでは100%伝えることはできません。ここにコンケアの限界もあります。それでもいいのです。必要なことは自己理解、人間関係、コミュニケーション力です。私たちはこれを自律、協働、信頼と呼んでいます。そのことをしっかり踏まえながらコンケアを活用することが、メンタルヘルスのイノベーションになると確信しています。

※1 平成 26 年 3 月 人間総合科学大学大学院修士論文「小規模企業におけるメンタルヘルス対策の一助として一新しく開発されたコンケアの基礎資料の解析」に所収

※2 平成 26 年 5 月 19 日 3 事業所 60 名（内 23 名は病院看護師）の調査

※3 人間総合科学大学大学院教授 河野産業医事務所、日本産業カウンセラー協会会長

※4 東京メンタルヘルスカウンセリング部部長及び研究部長 平成 26 年 5 月 24 日日本産業衛生学会発表、平成 26 年 7 月 12 日日本産業精神保健学会発表予定

図 1 メンタルケア天気予報 コンケア



<http://www.concare.jp>

特許出願中2012-260683号（特願）

図2 天気マークを押してる場面とコンディションの変化の撮影



(3)メンタルヘルス教育

①職場を踏まえたもの

②実践的

③プラス思考

(4)相談できる仕組みと雰囲気の醸成

(5)メンタルヘルス推進担当者の選任

(6)社内規則の整備

10. 不調者への対応と職場復帰のポイント

(1)回復とは

- ①心身の症状や問題行動の軽減
- ②適応できること、仕事ができること
- ③病気になってよかった(疾病利得)

(2)サポート環境(家族や職場)

(3)復帰者の不安とスタッフの不安—腫れ物に触るようなコミュニケーション

(4)復帰の際の面談

(5)パフォーマンス尺度

パフォーマンス尺度

次のことについて、今あなたにどの程度当てはまりますか。
あなたに当てはまる答えの番号に○印をつけてください。

	はい (できる)	まあ そうである (まあできる)	いいえ (できない)
1. 通勤は苦にならない(または一人で安全に通勤が可能である)	1	1	0
2. 終業時間までに職場に安定していられる	1	1	0
3. パソコンは使える(目や指は動く)	1	1	0
4. 手足はよく動く	1	1	0
5. 呂律は回る	1	1	0
6. 眠くなったりダルくなったりはしない	1	1	0
7. 電話対応やメール対応はできる	1	1	0
8. 挨拶や声掛けはできる	1	1	0
9. 報告、連絡、相談はできる	1	1	0
10. 仕事のパフォーマンスは8割方回復している	1	1	0
11. 苦手な仕事や避けたいと思う仕事はない	1	1	0
12. 仕事での判断や決断はできる	1	1	0
13. 頭の働きはいい、気づきもある	1	1	0
14. やるべき仕事や役割は分かっている	1	1	0
15. 人間関係はそれなりにできる(自己表現できる)	1	1	0
16. 今の職場でひどく苦手な人や反応してしまう人はいない	1	1	0
17. 職場には居場所があると思う	1	1	0
18. 職場では人格は認められている	1	1	0
19. 職場では相談できる人がいる	1	1	0
20. 多少の困難があっても乗り越えていける	1	1	0
小 計			
合 計	点		

10 点以下 :復職は厳しい

11～14 点 :復職はどちらともいえない

15 点以上 :復職は可能

* 無断転載禁止 *

作成: 東京メンタルヘルス 武藤清栄

(6)職場復帰のポイント

11. 知っておきたい事例対応

(1) パソコンを使いこなせないなど、情報化社会についていけない

(2) 常勤職員と非常勤職員との微妙な人間関係

(3) 仕事を全部 1 つ 1 つ教えてもらうのは無理、また申し訳ない

(4) 何事もなかったかのようにふるまう人間関係には気をつかう

(5) 早く不調を訴えた方が勝ちなのか？ 頑張る人は救われないのか？

(6) 自分にとって仕事がしやすい部署に逃げたい
適応を求めて異動希望者が増えている。

書籍紹介

雑談力

編著者 武藤清栄

発売日: 2013/04/08 価格 1,620 円 ISBN: 4-7569-0694-X C2036

単行本: 212 ページ 出版社: 明日香出版社



内容: 10 万部突破、雑談力のオリジナル、雑談とは「フリートーキング」です。初めて出会う人にこちらから声を掛けることが苦手な日本人。それは相手の反応が怖いからです。声の掛け方、話のきき方、やりとりのプロセス等を掲載しています。特に「物づくりの会話」と「ダンスする会話」は身に付けておく必要があります。

【目次】

- 序章 ほんの 10 分を埋める「雑談」の雰囲気盗め!
- 1 章 雑談できる人・できない人
- 2 章 雑談の場を「作る」客観的条件
- 3 章 人の話を「聞く」技術
- 4 章 人をひきつけ「語る」技術
- 5 章 とっさの雑談Q&A

傾聴力

著者 武藤清栄

発売日: 2010/08/14

価格 1,620 円

ISBN: 978-4-7569-1400-2 C2036

単行本: 233 ページ 出版社: 明日香出版



内容: 話をきくとは心を聴くこと、つまり言葉は心の遣いなのです。言葉を揉み解しながら心を理解するのが傾聴力です。職場でも、家庭でも、友達でも、恋人どうしでも、家庭でも。掛け違えたボタンをつくらずに、心地よい会話を楽しみましょう。

【目次】

- 序章 なぜあの人の話は理解できないんだろう
- 1 章 うわべの言葉にひきずられずに理解を深める
- 2 章 好きな人の話に耳を傾けてみるトレーニング
- 3 章 「クセ」がわかれば苦手な人の話も苦もなく聞ける
- 4 章 話を深く聴くための質問
- 5 章 無理なく相手に気持ちを伝える聴き方
- 6 章 聞くだけでストレスになる話のきき方

マンガでやさしくわかるメンタルヘルス

著者 武藤清栄

発売日: 2014/03

価格 1,620 円

単行本: 218 ページ 出版社: 日本能率協会マネジメントセンター ISBN: 978-4-8207-1901-4



内容

「マンガでやさしくわかるメンタルヘルス」はバーのマスターが主人公です。身近にある題材をマンガと解説にまとめました。心と脳の関係やメンタルヘルスに影響を与える恋愛問題、そして集団や組織で演出される雰囲気の醸成はやはりコミュニケーション力に負うところが大きいです。以下にコンテンツをご紹介します。

【目次】

- 1 章 メンタルヘルスって何?
- 2 章 働く人のメンタルヘルス
- 3 章 メンタルヘルスとパーソナリティ
- 4 章 恋愛とメンタルヘルス
- 5 章 コミュニケーション力を磨く
- 6 章 暖かい空気をつくる

なぜ、あなたの話は伝わらないのか

著者 武藤清栄

ISBN-10: 4479793038 ISBN-13: 978-4479793038

単行本(ソフトカバー): 224 ページ 出版社: 大和書房 発売日: 2010/10/

価格 1,512 円



内容

「どうして会話が弾まないのか」「相手が雑談に乗ってこない理由は何か」...雑談を楽しむヒント・会話が盛り上がるルールが満載。うまく話が伝わらないのは緊張しているから、からだ、声帯も緊張しています。あとはグダグダ話す人です。こういった人は敬遠されがちです。

【目次】

- 1 章自分のことがわからないからうまく話せない
- 2 章あなたが話している相手はいま何を思っているのか?
- 3 章 いつ、どうやって話しかける?
- 4 章 無理なく雑談を続ける方法
- 5 章 感情の上手な受け止め方・伝え方
- 第 6 章 盛り上がってきた話をさらに楽しむテクニック

今なら無料でお試しいただけます!!

今の気分は？



毎日のコンディションを記録するという新発想。

コンケアは出勤時と退勤時に、パソコン・タブレット・スマートフォン・携帯電話を使って、今の気分を6つのアイコンから選択してもらうだけのシンプルな健康管理ツールです。毎日記録することで、自分のコンディション傾向が分かり、そして「いつもと違う」変化が見られたときに、本人や上司、産業保健スタッフ、家族、友人などにサインメールを送ります。セルフケア、ラインケア、安全配慮義務など、さまざまな観点から見て役に立ち、また困ったときにはカウンセラーと電話相談することもできます。

さらには事業所別、所属別、年代別、対象者別（新入社員・職場復帰した社員）、属性別（正規雇用・非正規雇用）など、さまざまな切り口でコンディション推移や割合などが毎日可視化されるため、人や組織の健康度が見えてきます。

このようなメンタルヘルスケアの新しい形、コンケアをどうぞお試しください。



<監修医師> 河野 慶三

河野慶三産業医事務所 人間総合科学大学大学院・教授 日本産業カウンセラー協会・会長

事業者には労働契約上の法的責務として「契約下にある労働者の心身の状態を把握する」ことが課されています。この役割を実行するのは管理監督者ですが、医師ではない管理監督者がその役割を果たすための方法として「いつもと違う部下」（いつもの状態から乖離している部下）に気づくこと、そして声をかけることをお勧めしてきました。

コンケアは、「いつもと違う」ことについての情報を提供してくれる、今までになかったツールです。ワンタッチで記録するというシンプルなシステムですが、データが毎日蓄積されるので、個人レベル、組織レベルでのデータ解析を行うことができ、「組織の健康」を把握するツールとしても使えます。もちろん、個人情報の管理が適確に行えるよう配慮されています。

<監修臨床心理士> 武藤 清栄

東京メンタルヘルス所長 関東心理相談員会会長 日本精神保健社会学会副会長



<http://www.tmaweb.net/concare/>

●開発・販売

東京メンタルヘルス株式会社／株式会社エクスブレーション

お問い合わせ (03)3986-3220