

<メンタルヘルス対策の必要性>

●うつ病は誰でもなり得る

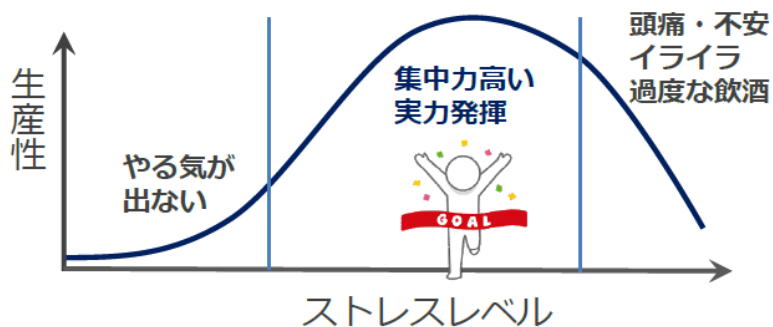
皆様は4大疾病をご存知でしょうか。厚生労働省による重点的に対策が必要であると言われている疾病です。がん、糖尿病、急性心筋梗塞、脳卒中です。しかし、2008年にうつ病を代表とする精神疾患の患者が320万人以上いることがわかりました。がんの患者数の2倍以上です。そこで、2011年厚生労働省は精神疾患も含めて5大疾病と呼ぶようになりました。つまり、5大疾病の中で最も患者数が多いのです。ですから、「自分は大丈夫」「私の部下は大丈夫」と思っている方は気を付けてください。私はカウンセラーとして人事担当者や管理職から毎回のように「まさかあの人がうつになるとは・・・」と言われます。また、「若い人になる病気でしょ」と言われることがありますが、間違いです。私は50代以上の方の復職支援も多く経験しております。役職も関係ありません。役員の方もいれば、非管理職の方もいます。

●強いストレスを感じる労働者は約60%！！

うつ病になる要因としては、強いストレスが上げられます。職場生活で強いストレスを感じる事柄がある労働者の割合は約60%です（平成30年度厚生労働省「労働安全衛生調査」より）。ストレスが全くないことはありません。しかし、“強い”ストレスが放置されてしまうと、メンタルヘルス不調に陥ることがあります。カウンセリングをしているとよく「強いストレスを感じているなんて、私が弱いからですよ」という社員の方がいます。しかし、強いストレスを感じるのは、当たり前のことなのです。

●ストレスと上手に付き合えば生産性がUPする

必要なことは、ストレスを抱えていても健康的で生き活きと活躍できるよう、ラインケア・セルフケアを強化していくという点です。ストレスと上手に付き合えば、生産性も上がります。以下の図をご覧ください（「ヤーキーズ・ドットソンの法則」をもとに作成）。生産性の向上を見込めるため、メンタルヘルス対策を組織における成長戦略の一つという視点で考えることをお勧めします。



●国の方針もメンタルヘルス対策強化

2017年の働き方改革実行計画でも「メンタルヘルス対策」が謳われています。つまり、メンタルヘルス対策は国から企業へ今以上の対策を求める可能性があるのです。社員の皆様がそれぞれ自分で自分

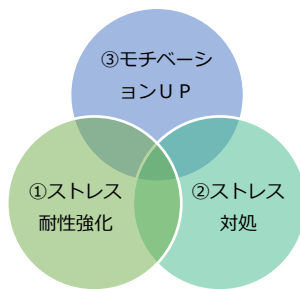
のメンタルヘルスを保てるよう、今のうちに研修やコンサルティングを実施しましょう。

セルフケア研修 カリキュラム

～自分の心の健康（メンタルヘルス）・心の柔軟性（レジリエンス）・心の強さ（メンタルタフネス）を保持・増進しいきいきと活躍するために～

<研修の効果>

1、セルフケア強化法の3分野から自分にあった方法を見つけることができます



セルフケアを強化するためには、上記3つの分野からバランスよく強化していくことをお勧めしています。発生したストレスへの対応だけを考えていると、「もぐらたたき」のようなメンタルヘルス対策になってしまいます。生き活きと働ける、エンゲージメントを高める、生産性を高めるという視点を考えると、上記3分野で自分に合った方法を研修内で探していきます。上記3つによりメンタルタフネスが身に付きます。

2、職場でできること、5分でできることを見つけることができます

研修やカウンセリングでどんなセルフケアをしているか確認すると、「旅行に行く」「フットサルで汗を流す」「皆でディズニーランドに行く」「飲みに行く」等を上げる方が多いです。時間をかけないとできないこと、人を集めないといけないこと、お金をかけないとできないことも大切です。しかし、働く人は1日の内多くの時間を職場で過ごしています。そのため、職場のストレスは職場で対処してもらうことが大切です。弊社の研修やカウンセリングでは、「職場でできること」「5分でできること」をキーワードとしてセルフケアの方法を紹介します。

3、「セルフケア強化法のマイリスト」を作成するため、研修後実行してくれます

セルフケアの方法を学んだだけで、メンタルヘルス・タフネス・レジリエンスが強化されるわけではありません。研修参加者には「セルフケア強化法のマイリスト」を作成してもらいます。このリストはストレスコーピングの理論をもとに、自分が取り組みやすく自分にとって効果がありそうな方法をリス

ト化し、取り組むものです。

以上の3点に基づき、理論とグループワークを行います。講師は各企業・官公庁で実際にメンタルヘルス対策の経験者です。そのため、貴社に合った具体的なアドバイスができます。

<対象>全社員（主に非管理職）

時間	目次・ねらい	内容
10分	導入・研修の目的	●講師紹介・アイスブレイク ●なぜメンタルヘルスが大切なのか ※ワーク
20分	1.自分の現状を把握する ・自分のストレス状態に早めに気づき一人で抱えないで相談する大切さを理解する。	●自己ストレスチェック ※ワーク ※自己ストレスチェック票使用 ●自分の状態に気づけるストレス反応 ●自己保健義務 ●ストレスと生産性の関係
120分	2.セルフケア強化法 ・日常で出来るセルフケア強化法を身に付ける ・自分に合った効果的なセルフケア強化法を持つことにより、メンタルヘルス・メンタルタフネス・レジリエンスを保持・増進する	●セルフケア強化法の3分野 ①ストレス耐性強化②ストレス対処③モチベーションUP ●①ストレス耐性強化 ※ワーク 朝の過ごし方、脳が活性化する習慣等 ●②ストレス対処 ※ワーク 笑顔とストレスの関係、リズム運動、話す効果（データ） ●③モチベーションUP ※ワーク マズローの欲求階層説、自己重要感を高めるOKメッセージ 短期間でモチベーションが上がる解決志向スキル ●セルフケア強化法マイリスト作成 ※ワーク （強化法を複数持つことで、ストレスに強い自分になる）
60分	3.職場の人間関係に活かせるエゴグラム ・自分と他人の特徴を理解	●職場のストレスは人間関係 ●エゴグラムとは ●エゴグラム実施 ※ワーク

	し、共に活かしあう	●自分と他者のタイプ別特徴の理解と対応法 ・Iメッセージの大切さ
		●自他尊重の関係づくりを目指すためのプログラム作成 ※ワーク
20分	4.まとめ	●まとめ（今を長期的ビジョンの一時として捉える図） ・セルフケアを続けるためのお勧めメニュー（怒られ方等）紹介

※時間はあくまでも目安です。上記に加えて、休憩が入ります。

※メニューは打ち合わせで貴社のご事情に合わせます。心の健康（メンタルヘルス）・心の柔軟性（レジリエンス）・心の強さ（メンタルタフネス）・セルフコンパッション等、それぞれに絞ったメニューもご提案できます。

メンタルタフネス研修 カリキュラム

<研修の効果>

- 1、マイナスの思い込みから解き放たれる考え方切替え法を身に付けることができます。
- 2、リフレーミングとOKメッセージで、自信をもって前に進む気持ちになります。
- 3、課題があっても理想的な未来に向かって前進する力を身に付けることができます。

<対象>

全社員（主に入社1年目～3年目）

時間	目次・ねらい	内容
15 分	アイスブレイク	考え方を柔軟にする“提案ワーク”
	研修の目的	●社会人に必須のレジリエンス力（へこんでも立ち上がり、力にして目標に向かう力）を高める
40 分	1. マイナスの思い込みから解き放たれる考え方を身に付ける	●入社後感じたストレスを出し合う ※ワーク
		●思い込みのクセを知る（10の思い込みシート）
		●考え方切替え法による思い込みから解き放たれるテクニック ※入社後感じたストレスに対する自分の思い込みを発見し、柔軟な考え方を身に付けるワーク
60 分	2. 自己重要感を高める2つのスキル	●自分の課題を長所に変える“リフレーミング” ※ワーク
		●自己重要感を高める“OKメッセージ” ※自分にOKメッセージを送る ※他者からOKメッセージをもらい、強みに気づく
40 分	3. 理想的な未来に前進する力を身に付ける	●前進する力が身に付く“解決志向スキル”
		●ソリューションフォーカスによる日常の未解決問題の対処法 ※ワーク
		●未来に向けて前進できる目標設定 ※ワーク
15 分	4. まとめ	●まとめ（長期的キャリアのスパイラルイメージ図） ※今を長期的ビジョンの一時として捉えられる

ラインケア研修 カリキュラム

気になる部下を早期発見・早期対応によって、短期間でチームのメンタルヘルスとモチベーションを保つために

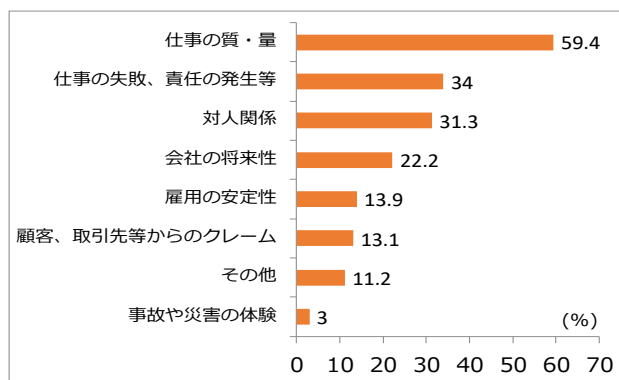
<研修の効果>

1、実践的で具体的な部下との関わり方を知ることができます

ラインケアで学ばないといけないことは沢山あります。しかし、それを全てレクチャーされても、現場では役に立ちません。例えば、「気になる部下に声を掛けましょう」と教わると思います。しかし、交通標語のように覚えても効果がありません。具体的にどのような場面で、どんな言葉をかけていくのか、それはなぜなのか管理職が腹落ちしないと現場で活かすことができません。現場で活かせなければ、メンタルヘルス不調者が増え、企業にとって大きなリスクになります。ではなぜ、メンタルヘルスの講師は実践的なことが語れないのでしょうか？それは、現場での経験がないからです。メンタルヘルスの講師はカウンセラーをはじめ心理の資格を持っています。しかし、大半の講師は現場経験のないのです。

弊社の講師は全員企業現場で、メンタルヘルス不調者の対応、会社としての取り組みのアドバイス、復職支援等実践している者ばかりです。そのため、教科書的な内容にとどまらず、具体的な事例を交えて管理職の皆様が納得し行動できるような研修になっています。

2、職場全体の人間関係の改善につながります



働く人のストレス要因の3位は「対人関係」です（平成30年厚生労働省労働者健康調査）

働く人にとって、職場の人間関係はメンタルヘルスに大きく影響してきます。1位の「仕事の質・量」2位の「仕事の失敗、責任の発生等」も職場の人間関係が良好であれば、相談しお互いを活かし合い、改善することができます。また、働く人のうち58%が「コミュニケーションが苦手」と回答しています（2017年10月㈱JTBコミュニケーションデザイン「コミュニケーション総合調査」）つまり、職場の人間関係はメンタルヘルス対策

において、絶対に抑えておかねばいけないことなのです。

より良い人間関係を作るためには、部下の話を十分に聴ける力が必須です。聴く力の効果は、カリキュラム「lon1・ラインケアに必須～本物の傾聴研修～」をご確認ください。モチベーションを上げるための関わり方、メンタルヘルス視点による全員で前に進めるチーム作り法が学べる内容になっています。

3、発達障害・グレーゾーン・未熟型うつ・コロナうつ等の対応がわかります

大手企業・官公庁では既に何度もメンタルヘルスの研修を実施しているのではないのでしょうか。しかし、現代の困りごとへの解決策になっていないケースが目立ちます。例えば、発達障害の方への関わり方、「わがまま」と思われがちな未熟型うつの方への関わり方です。関わり方に悩み、カウンセラーや産業医に相談しても「仕方ない」「困りますね」と言われるだけで管理職が一人で抱えてしまうと大変危険です。関わり方を知って、管理職自身のメンタルヘルスを保持・増進されるような内容になっています。

以上の3点に基づき、理論とグループワークを行います。講師は各企業・官公庁で実際にメンタルヘルス対策の経験者です。そのため、貴社に合った具体的なアドバイスができます。

<対象>役員・管理職（次世代リーダーを含めることもできます）

<研修時間>2日間の終日研修

※以下の内容から貴社のご都合に合わせてカリキュラムを作成します。

時間	目次・ねらい	内容
50 分	アイスブレイク	講師挨拶・なぜ研修が必要か（ペアワーク）
	1.ラインに求められるメンタルヘルス対策	●ライン（マネジメント・リーダー層）の役割 ●事例性を考える ※ワーク ●4つのケア ●ラインによるケアのポイント ●メンタルヘルスにおける安全配慮義務とは（法的責任）
60 分	2.職場のストレスを理解する	●ストレスと疾病の発生の仕組み（職業性ストレスモデル） ●職場のストレス要因とストレス反応の注意ポイント ※ワーク →緩衝要因が予防だけではなく、生産性にも影響 ●ストレスの感じ方・対処方法は人それぞれ ●必要なストレスと注意するストレス ●社会的支援（ソーシャルサポート） ※ワーク ●職場のストレス課題とマネジメント
15 分	3.メンタルヘルス不調者への対応	●うつ病とは→ストレス反応とうつ症状の照合 ※ワーク 「死にたい」「退職したい」と言われたら・・・ ●不調のサインに気づく ●気になる部下への対応法→連携までの流れ ●アサーティブを使ったメンタル不調者に伝わる方法 ※ワーク
90 分	4.不調者への対応のロールプレイ	●傾聴とは ●聴くポイントと声かけのポイント ※ワーク 2つのきき方体験 ●相談対応ロールプレイ→3人一組 ※ワーク
60 分	5.ラインケアの発展編＜未熟型うつ＞	●「新型うつ」と言われていた「未熟型うつ」とは何か？ ●「未熟型うつ」の特徴と関わり方 ※ワーク ●事例検討 ※ワーク

120分	6.ラインケアの発展編 ＜発達障害＞	【発達障害については別途研修時間を取ることをお勧めします】 ●なぜいま、発達障害を理解する必要があるのか？ ●合理的配慮義務 ●これだけわかれば十分！「発達障害の分類と特徴」 ●発達障害とメンタル不調の関係 「実は管理職が不調になるケースもあり！」 ●自分の関わり方チェックシート ※ワーク ●発達障害がどうかかわからない場合（グレーゾーン）の関わり方 2つのポイント ●事例検討 ※ワーク ●状況別対応成功事例 ●やってはいけない3つのポイント ①2次被害 ②性格を変える ③成長をあきらめる ●部下や現場から発達障害の相談があった場合 ※ワーク ●グレーゾーンは強みである（トム・ハーマンの「ハンター理論」）
60分	7.部下が能動的になる コンプリメント	●コンプリメントとは ●なぜメンタルヘルスやモチベーションアップに効果的なのか ●マズローの欲求階層説 ※ワーク ●ポジティブ心理学による「褒める」と「叱る」の黄金比率 ●コンプリメントの3つの方法 ※ワーク ●能動性を引き出すキラークエスチョン ※ワーク
90分	8.メンタルヘルス視点 による全員で前に進める チーム作り方	【落としどころがわかってしまうため詳細の記載は控えさせていただきます】 ●自分の価値観 ※ワーク ●チームの合意形成 ※ワーク ●ワーク振り返りシート作成と共有 (主張・傾聴・合意形成のプロセス) ●全員で前に進める意思決定と進めない意思決定
30分	9.復職時マネジメント の基本	●職場復帰までの4つのステージ ●復職時のマネジメントのポイントと復職者への接し方 ※ワーク ●復職プログラムにこだわらず相談する必要性
15分	10.質疑応答とまとめ	