

全国健康保険協会 北海道支部
令和7年度 健康づくり講演会

職場における
メンタルヘルス対策

～ 誰もが自分らしく、いきいきと働ける職場づくりを ～

北海道産業保健総合支援センター

メンタルヘルス対策・両立支援促進員 立花 純子

社会を取り巻く環境の変化

- 急速な技術革新の進展
- 社会経済情勢の変化
- 労働者の就業意識や働き方の変化
- 業務の質的变化
- 職業人生の長期化

ストレスフルな環境だからこそ、メンタルヘルス対策が大切

【労働者の心の健康保持増進のための指針】

4つのケア

セルフケア

ストレスやメンタルヘルスに関する正しい理解
ストレスへの気づき
ストレスへの対処

ラインによるケア

職場環境等の把握と改善
労働者からの相談対応
職場復帰における支援など

事業場内産業保健スタッフ等 によるケア

具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案
個人の健康情報の取り扱い
事業外資源とのネットワークの形成やその窓口
職場復帰における支援など

事業場外資源によるケア

管理職の役割

部下の育成

一人ひとりに仕事の進め方を教え、目標を達成できるよう導く

世代が離れた部下
働くことへの価値観が多様化
コミュニケーションが取りづらい



部下一人ひとりにコミュニケーションをとり、**導く育成スタイル**が求められる

管理職の負担が増加

経営課題の複雑化
部下のマネジメント困難
人材不足
業務量の増加



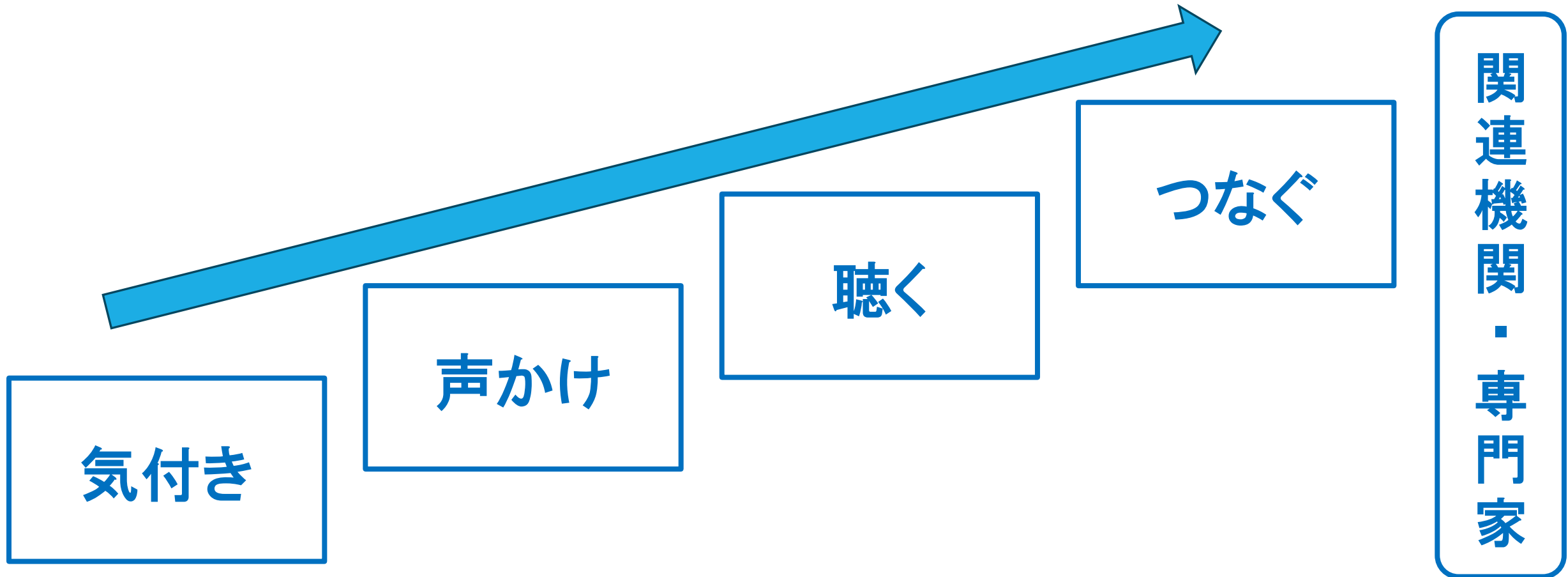
従来のやり方にとらわれない業務改善が求められる
重責に耐え、弱音を吐けない状況
任せられる人材がおらず、業務量が増える

メンタルヘルス対策における 管理監督者の役割

メンタルヘルス対策の中で重要な役割を担っている

- ① 「いつもと違う」部下の把握と対応
- ② 部下からの相談への対応
- ③ メンタルヘルス不調の部下の職場復帰への支援
- ④ 職場環境等の改善を通じたストレスの軽減

管理監督者による部下の接し方





「いつもと違う」 に気付く

日頃から部下に関心をもち
早く気付く

ライフサイクルと仕事のストレス

20歳前半から30歳代

- 職場環境に慣れ仕事を覚える
- 人間関係を構築
- 仕事への適性

30歳代

- 職業生活が軌道に乗る
- 周囲の期待に応えられるか
- 私生活 結婚、子供誕生

40歳代

- 周囲からの期待大
- 管理者の立場、部下指導
- 昇進うつ
- サンドイッチ現象

50歳代以降

- 組織での立場の差、役割の変化
- 役割の変化に応えられるか
- 昇進うつ
- キャリアビジョンに不安

クイズⅠ

「いつもと違う」部下に気づくために必要なこととして
次の中から最も適切なものを1つ選んでください

1. いつもの部下をよく観察すること

2. 部下の情報を本人よりも、まず、その同僚から集めること

3. 飲酒の機会を増やして、部下の不満を聴くこと

気付きのポイント

＜日常の状態との変化や違いに気付く＞

変化を視覚・聴覚で感じ取る

＜見た目の変化＞

表情や顔色・体調・動作等の変化、
言動・人付き合いの変化、
身なり、整理整頓がおろそかになる

＜仕事量の変化＞

欠勤・遅刻・早退、能率や集中力の低下、物忘れ、
ケアレスミスの発生、残業が増える、ぼんやり

声掛け

いつもと違うAさんの様子に気づいて

あなたは、声を掛けようと思ったのですが…

1. 違いに気づいたとき、あなたは、どのように感じますか？
2. 声を掛けるとき、どのようなことに気を付けますか？
3. 具体的に、どのように声を掛けますか？

声の掛け方

<気をつけるポイント>

- 日常的に、声を掛ける
- いつもと違うことを率直に伝える
- 人権尊重
- つなぐ先をあらかじめ決め、連携体制を構築しておく

声の掛け方

<声掛けのフレーズ>

- いつもと違うように見えるけど、何か困っていませんか？
- 新しい仕事は慣れましたか？
- 通勤には、慣れましたか？
- 何となく様子が気になって、声を掛けました。
- 何か、気にかかっていることは、ありませんか？
- また、気になるようだったら、声を掛けますね。
- いつもと違う様子に心配しています。

声の掛け方

<声掛けのフレーズ NG集>

➤ 決めつける

- * 顔色悪いけど、調子悪いの？
- * 仕事溜まってるみたいだけど、上手くいってないんじゃない。

➤ 脅す

- * 今の職場で上手くいかなかったら、まずいよね。

➤ 上司に伝えようか？



話を聴く

相談しやすい環境や雰囲気を整える

相談現場で

「自分が言いたいことを言えずにモヤモヤ」

「強く言い過ぎて(そんなつもりじゃなかった)と後悔」

「人の評価を気にして緊張する(嫌われてないか)」

「指導したいのだけれど、ハラスメントと言われえないか」



どうしたらいいのか、わからない

不安・悩みのある人の心理

1. 自分だけの問題と抱え込む

2. 人に知られたくない

⇒ 否定されたくない。ダメな人と思われるのでは…

4. 辛さは、わかってほしい

5. ものすごく困っている

クイズII

部下からの自発的な相談への対応において、次の中から適切でないものを1つ選んでください。

1. はじめに自分の意見を言う

2. 部下に対して関心を持っていることを表情や態度で部下に伝える

3. 部下と同じような立場におかれていたら、部下と同じようなことを言ったり、したりするんだろっかなあと考えながら聴く

傾聴とは… 「聞く」から「聴く」へ

こちらの聞きたいことを聞くのではなく
相手が聴いてほしいことを聴く

- ◆ 傾聴は、相手への信頼感・安心感を生む
- ◆ 聴くことは、相手を尊重すること
- ◆ 積極的で能動的な行為(active listening)

傾聴のスキル ①

① 話しやすい雰囲気作り

場所や環境、あなたの姿勢・視線・声の調子はどうですか？

相手の様子を観察しましょう。

② うなずき、あいづち

「うん」「はい」「ええ」「そうですか」など。

聴いてますよ、のサインとなり、相手には安心感がうまれます。

無言は要注意！

③ 関心をしめす

「そうだったの」「それで？」「もう少し詳しく教えてくださいか？」

傾聴のスキル ②

④ 理解したことを伝え返す

聴きながら理解したことを伝え返していきます。

お互いにとっての理解の確認となります。

状況・事実だけではなく気持ちにそって伝え返します。

⑤ 共感を伝える

相手の気持ち、思い、感情を受け止め、言葉として伝え返しましょう。

相手にとって「わかってくれる」は信頼感につながります。

心の中を言語化するサポートとなり、相手の気づきにつながります。

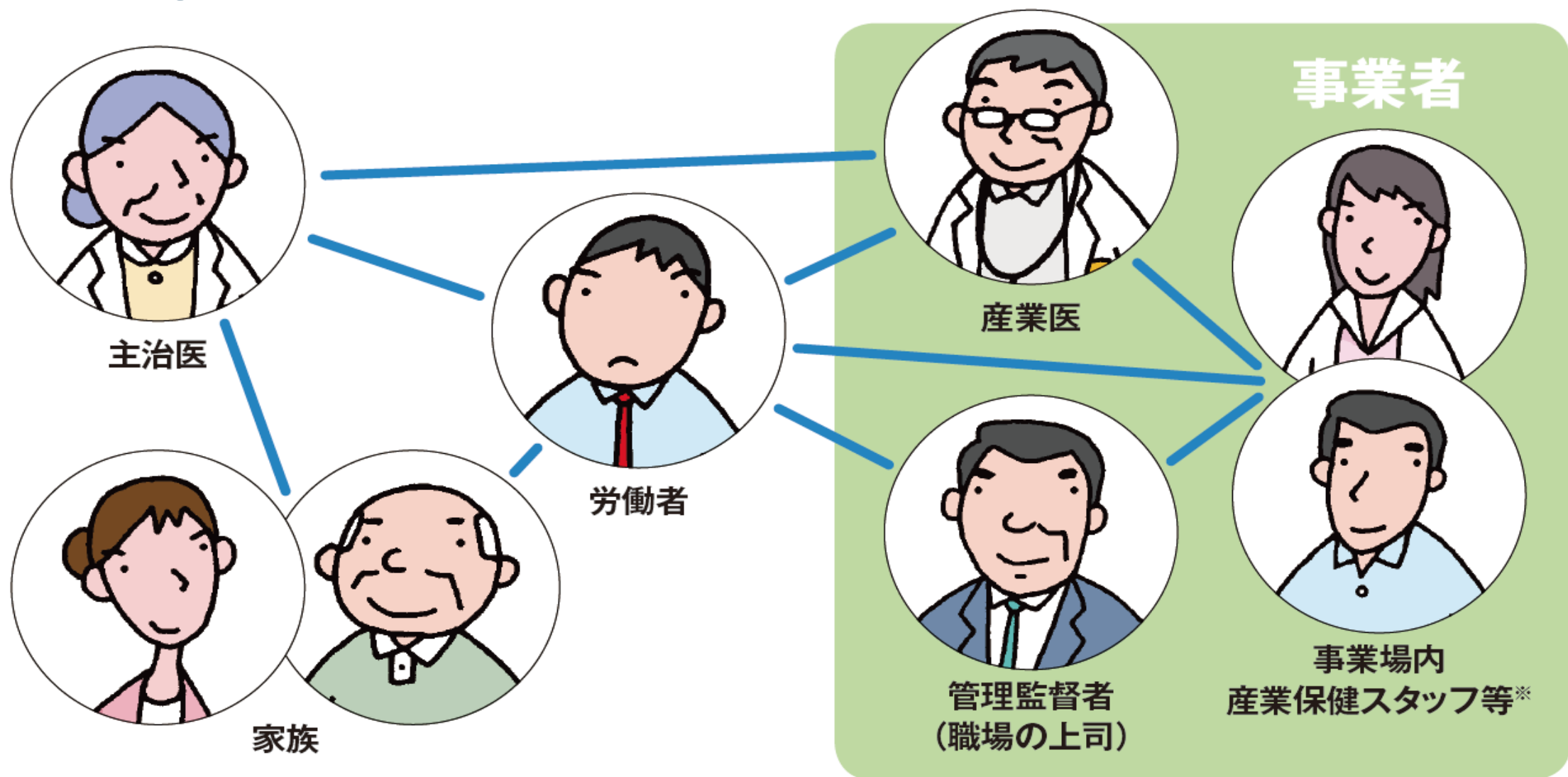
傾聴のスキル ③

⑥ 質問

情報を得るだけでなく、相手が自分を振り返るきっかけとなります。
相手の状況やリソースを確認するためにも質問は有効です。

- ・ クローズド・クエスチョン(閉ざされた質問)
相手が緊張していたり話しづらさなどを感じている場合や
情報を得たい場合に有効
- ・ オープン・クエスチョン(開かれた質問)
自由に話してもらう質問で、自分の気持ちなどの理解を促進する

つなぐ



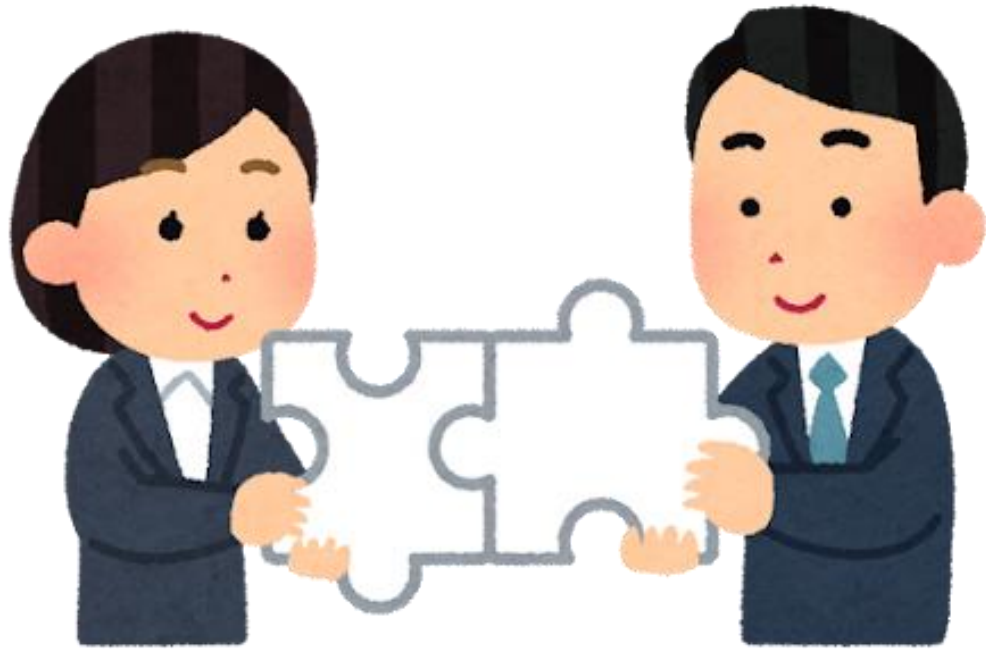
クイズⅢ

産業医等へ相談することを嫌がる部下への対応として次の中からあてはまるものを1つ選んでください。

1. 部下にその旨を伝えた上で、管理監督者自身が産業医等に直接相談する

2. 業務命令として強制的に産業医等に相談させる

3. そのまま放っておく



良好な コミュニケーション

自分の感情を上手に表現する

人間は非常に多様で、複雑な感情を持っている
表現してはならない感情はない

しかし、日常生活では感情をさまざまに区別して
表現している

表現してもよい
感情 ・ 人

大切なことは、**必要以上に相手に脅威や不快な思いを与えないで、**
自分の様々な感情をどのように表現し、相手の感情をいかに
きちんとうけとるか

感情は自分のものであり、自分の責任で表現できるもの

なぜうまく自分を表現できないのか



赤ちゃん

自分の気持ちが把握できていない

自分の気持ちを明確に把握

1. 泣くことですぐに表現

お腹がすいた、おむつが濡れて気持ち悪い、抱っこしてほしい等

2. 素直な自己表現をしなくなる

自分の訴えを聞き入れられない。禁止する親の言動に接する。

3. 表現しない気持ちや考えは薄れ、忘れていく

親(相手)から否定されないために、素直な気持ちには蓋をして
親(相手)の望む形になるよう努める

4. 本心を心の奥底に抑圧して、わからなくなることもある



おとな

なぜうまく自分を表現できないのか

結果や周囲を気にしすぎる

自己表現で
重要なことは

他人や周囲の状況を
気にしすぎる

言いたいことが
伝わるかどうか

自分の気持ちが
適切に言えるか否か

なぜうまく自分を表現できないのか

自分の考えや気持ちを大切にしていない

- 常識といわれるもの
- 思い込み

正しいと信じている

常識といわれるものや思い込みを含めて
自分の考えや気持ちを大切にする



人間の尊厳は誰からも侵されることはない

人間の気持ちや考え、意見、価値観は尊重される
人権はあなたも相手も同等にもっている

お互いに希望を述べ合う権利を大切にし、
相互の確認をして、歩み寄ろうとする

相手がどんなところで傷つくかわからないことが多いから
いくら気を付けても相手を傷つけてしまうこともある。
傷つけたことを認め、それをどう修復するかに心を砕く。

リスペクト(尊敬・敬意)

ストレスに対して大事なことは『自己肯定感』

- まず、他人に対して「尊敬」ではなく「敬意」を払う

尊敬: 人に対して**評価をして**、自分(or平均)より優れている事に対してリスペクト(自分に対するときは『自尊心』)

敬意: **評価はせずに**、人それぞれ表には出さない大変な事情や過去があるのに頑張っている事に対してリスペクト



- 他人に対して「敬意」を払うことができれば
自分に対しても「敬意」を持つことができる

自己主張するもしないも、自分の責任

自己主張するかしないかは、相互尊重の下で
自分の責任で選べばよい

その結果は、自分で引き受ける
主張しないと決めた以上、相手を恨まない

良好なコミュニケーション

他者理解

自己理解

自分らしさを受け入れ、自分自身を大切にする
自己肯定感

信頼関係で支え合う

- あいさつをはじめに
「声かけ・聴く・つなぐ」を意識していきましょう
- 現場での気づきを大事に、
仲間への思いやり・支えあう職場風土をつくりましょう
- 職場環境づくりもまた、セルフケアの安定につながります
- 言葉を通してのコミュニケーションをとりましょう
- 職場の中で、
「ありがとう」「助かったよ」「うれしいね」などとお互いポジティブな言葉を伝え合いましょう





独立行政法人 労働者健康安全機構

北海道産業保健総合支援センター



アクセス



プライバシーポリシー



サイトマップ



お問い合わせ

文字サイズ 小 中 大

ENHANCED BY Google



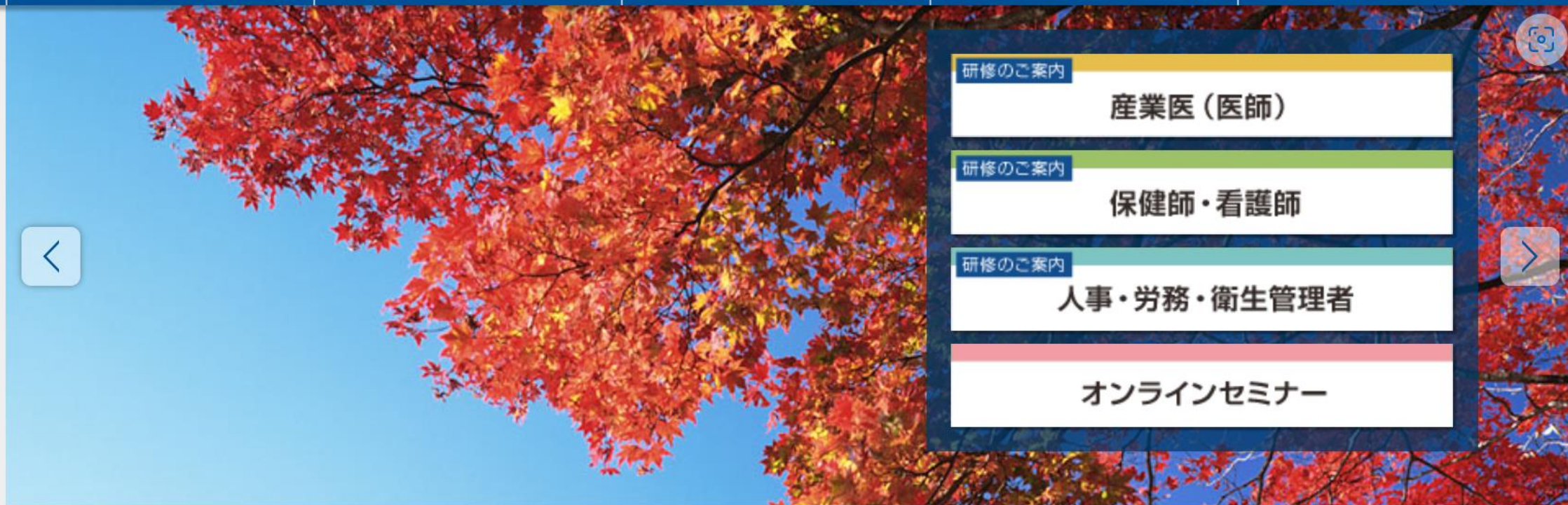
支援センターとは

相談のご案内

研修のご案内

情報発信

産業保健調査研究



<https://www.hokkaidos.johas.go.jp/>