

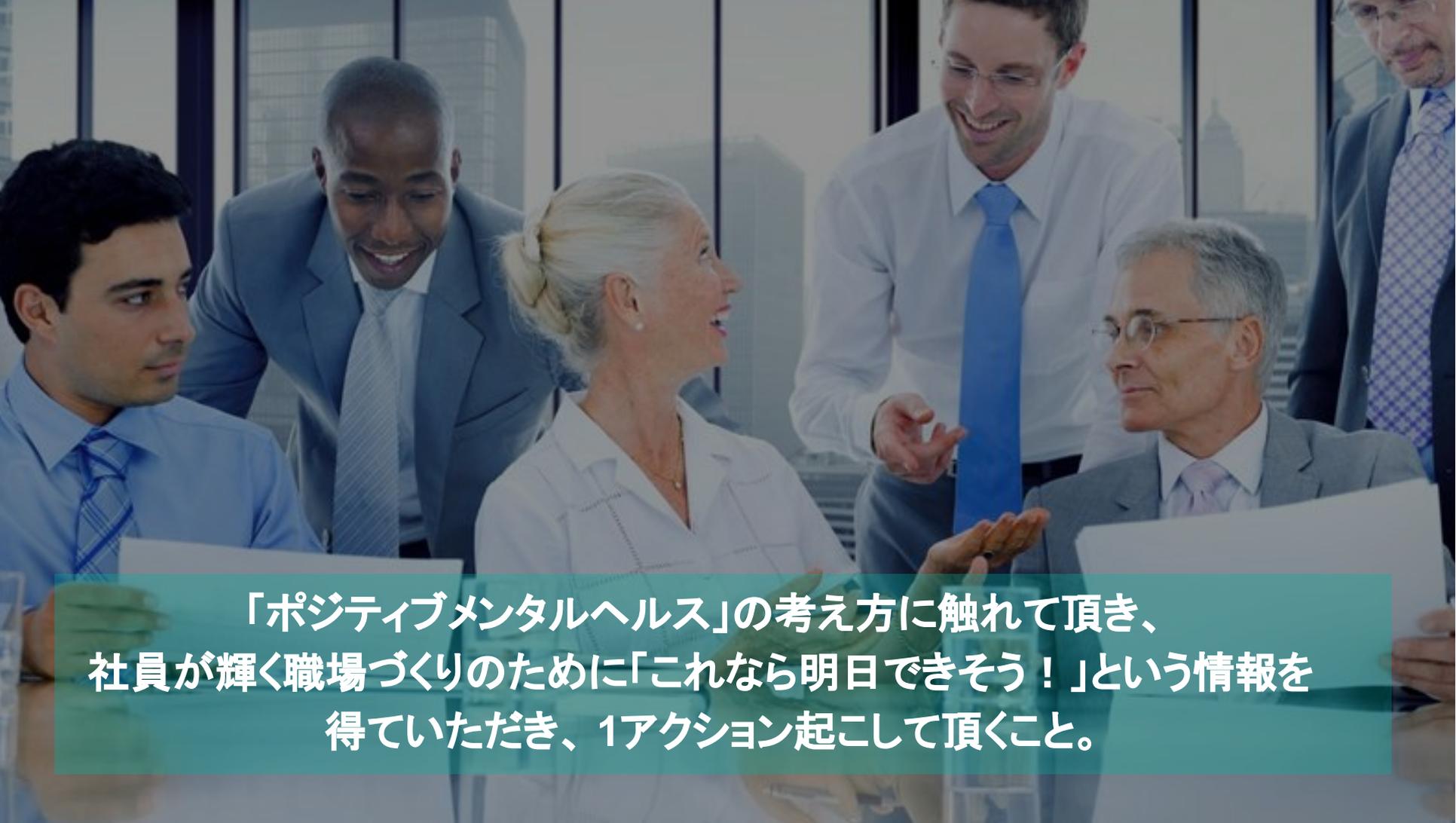
協会けんぽ京都支部  
令和7年度 健康保険委員研修会動画



# ポジティブメンタルヘルス が育む 社員が輝く”職場づくり”

産業医科大学産業保健経営学森研究室 訪問研究員  
株式会社バックテック代表取締役CEO

福谷 直人 (Human Health Science | Ph.D.)  
Fukutani Naoto



「ポジティブメンタルヘルス」の考え方に触れて頂き、社員が輝く職場づくりのために「これなら明日できそう！」という情報を得ていただき、1アクション起こして頂くこと。

# agenda

1. 自己紹介
2. ポジティブメンタルヘルスの考え方
3. ポジティブメンタルヘルスの効果
4. 社員が輝く”職場づくり”の進め方



福谷直人 (Ph.D.)

### 学歴

- 中京大学附属中京高等学校卒業
- 藤田保健衛生大学卒業 (B.A.)
- 藤田保健衛生大学大学院修士課程修了 (M.Sc)
- 京都大学大学院医学研究科博士課程修了 (Ph.D)

### 職歴・研究歴

- 病院勤務7年間、株式会社バックテック創業
- 京都大学大学院医学研究科 健康経営プロジェクト研究員
- 産業医科大学 産業保健経営学 訪問研究員
- 中央大学商学部 特別講師 (インターンシップ論)

### 業績

- 国際医学論文33本執筆 (共著含め)、医学関連書籍5本執筆



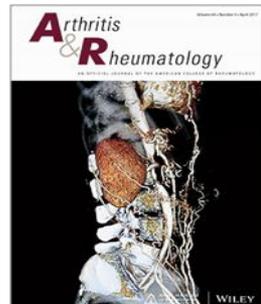
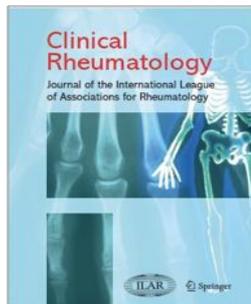
藤田医科大学  
FUJITA HEALTH UNIVERSITY



産業医科大学



中央大学





**森 晃爾(医師, Ph.D)顧問**

**日本産業衛生学会 元理事長**

**産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学研究室 教授**



**永田 智久(医師, Ph.D)顧問**

**健康経営ガイドブック改定委員会 座長**

**産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学研究室 准教授**



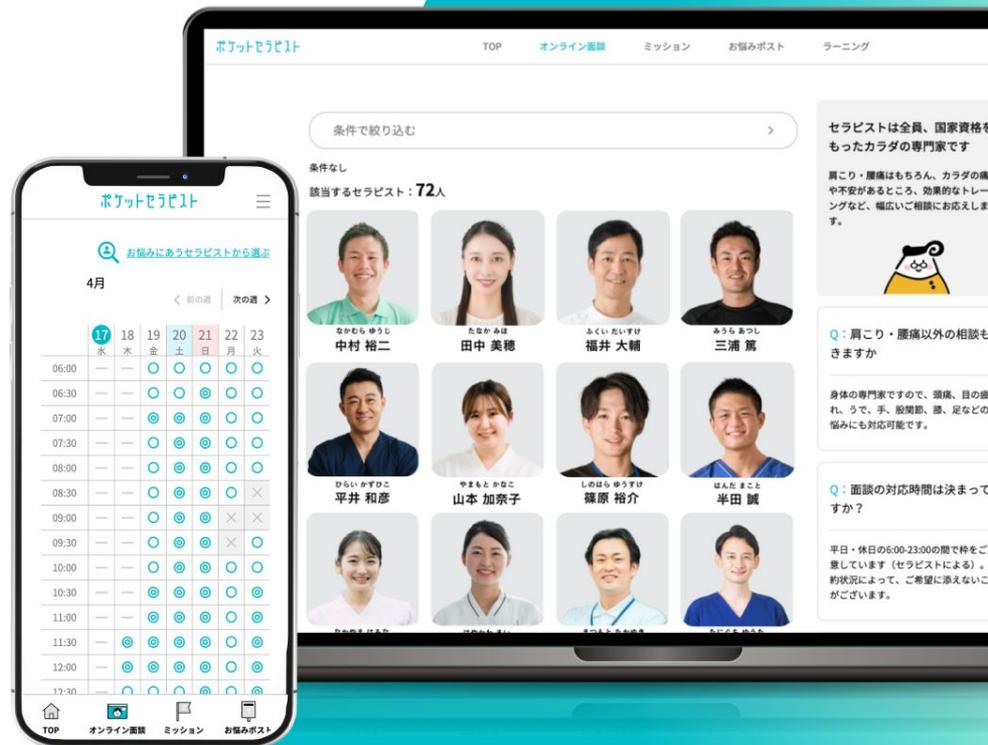
**梶木 繁之(医師, Ph.D)アドバイザー**

**産業医科大学 産業衛生教授**

# ポケットセラピスト

ヒトに寄り添い・組織に寄り添う

企業のメンタルヘルス対策に  
身体の痛みや悩みからアプローチ



# AI姿勢チェック

レポート  
**石川さんの結果** 2023/10/10 14:06 計測 1 回目

※詳細結果 (詳細) 結果 ID: 000

今日の合計は **92** 点  
 過去の分析です。今の姿勢を維持しながら、理想的な姿勢を目指しましょう。

総合コメント  
 上半身は左右対称で傾きはありません。首背は綺麗なカーブを描くことができます。X脚やO脚の傾向はほとんどありません。重心の偏りもありません。

注目ポイント  
 重心が後方に位置しています。腰痛になってしまいうる可能性があります。

改善ポイント  
 全身の筋肉を体系的にバランスよく鍛えましょう。

ランキング **994** (21773人)

**総合分析**

**ノーマル** **100** 点  
 左右の肩・骨盤・膝が床と平行であり、良い姿勢と言えます。スポーツ経験や日常生活の姿勢によって簡単に崩れてしまうので、あらゆるシーンで今の姿勢を維持できるように意識しましょう。

右 **スレなし** 左

耳 1.0 ° 左右の肩が床と平行です。

肩 1.0 °

股関節 0.6 ° 膝が床と平行です。

膝 1.0 °

**ノーマル** **84** 点  
 身体の負担が少なく、最小限のエネルギーでキープできる良い姿勢です。スポーツ経験や日常生活の姿勢より簡単に崩れてしまうので、あらゆるシーンで今の姿勢を維持できるように意識しましょう。

前 **スレなし** 後

耳 2.0 cm 顎は正常な位置にあります。

肩 2.5 cm 首のカーブは正常です。

骨盤 7.0 ° 猫背になっていません。

股関節 3.4 cm 腰の反りは正常です。

膝 5.2 cm 骨盤は正常な位置にあります。

**注目ポイント** 重心位置に異常が見られます。詳細にチェックしましょう。

**後方重心**  
 重心が後ろにあります。骨盤やお腹を前に出さず、バランスをとります。猫背や肩こりを引き起こす。内臓への負担が大きくなる可能性があります。

**ノーマル**  
 左右の高さは等しく正常です。前方に倒れてしまうと、肩甲骨関節のインバランスや関節の負担が広がります。肩甲骨や上腕のアライメント不良につながる恐れがあります。

**ノーマル**  
 左右の股関節の高さは等しく正常です。片方に倒れてしまうと、膝関節周囲のインバランスが生じるだけでなく、腰痛や大腿部周囲の痛みにつながる恐れがあります。

**ノーマル**  
 正常な膝のポジションです。膝がX脚やO脚のように脚が安定してしまうと膝の痛みや腰痛の原因になってしまいます。

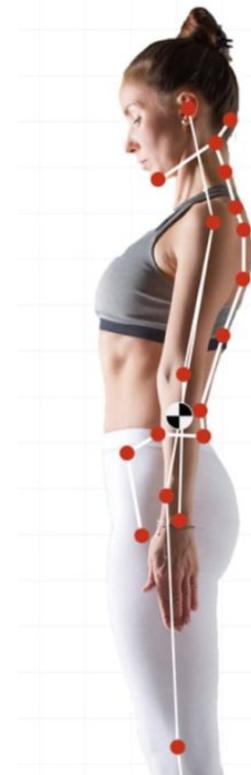
**将来予測** このままだとスポーツの姿勢になりにけません。

**未来姿勢**

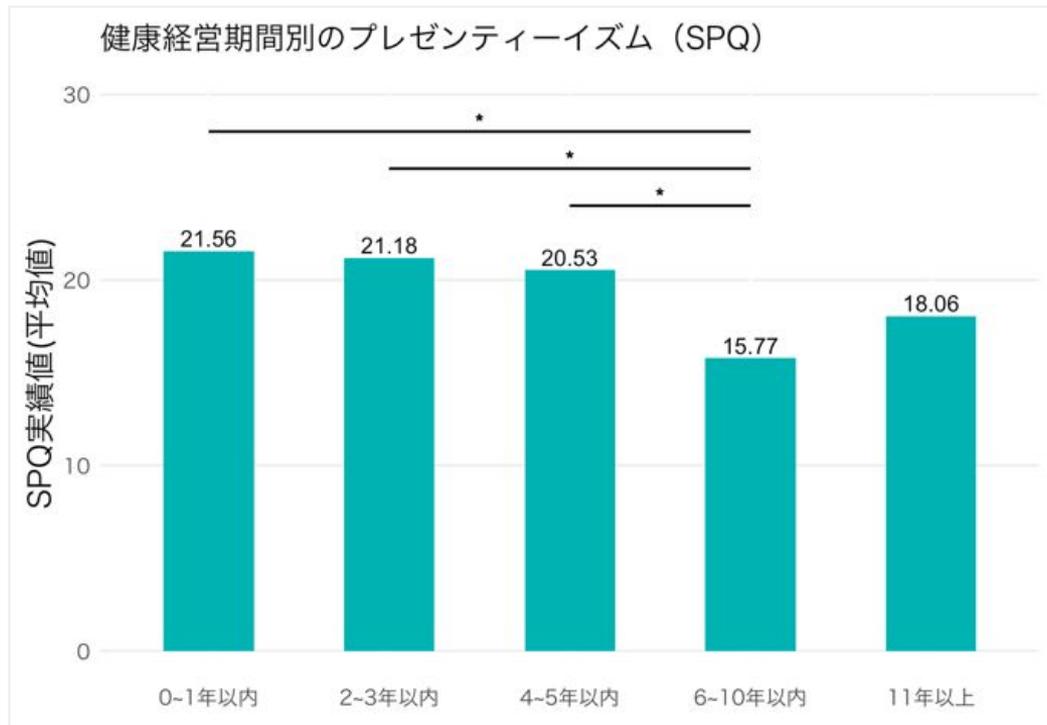
正面  
 ■ 肩が傾く方向の予測値 (赤) 肩 (前) : 肩 (前) (7) : 6.6 (6.0)  
 ■ 肩が傾く方向の予測値 (青) 肩 (後) : 肩 (後) (2) : 6.6 (6.0)

側面  
 ■ 肩が傾く方向の予測値 (赤) 肩 (前) : 肩 (前) (7) : 6.6 (6.0)  
 ■ 肩が傾く方向の予測値 (青) 肩 (後) : 肩 (後) (2) : 6.6 (6.0)

今よりもさらに腰の反りが強くなっていき、猫背が強化されています。ストレートネックやX脚 (内また) の傾向も強くなるでしょう。



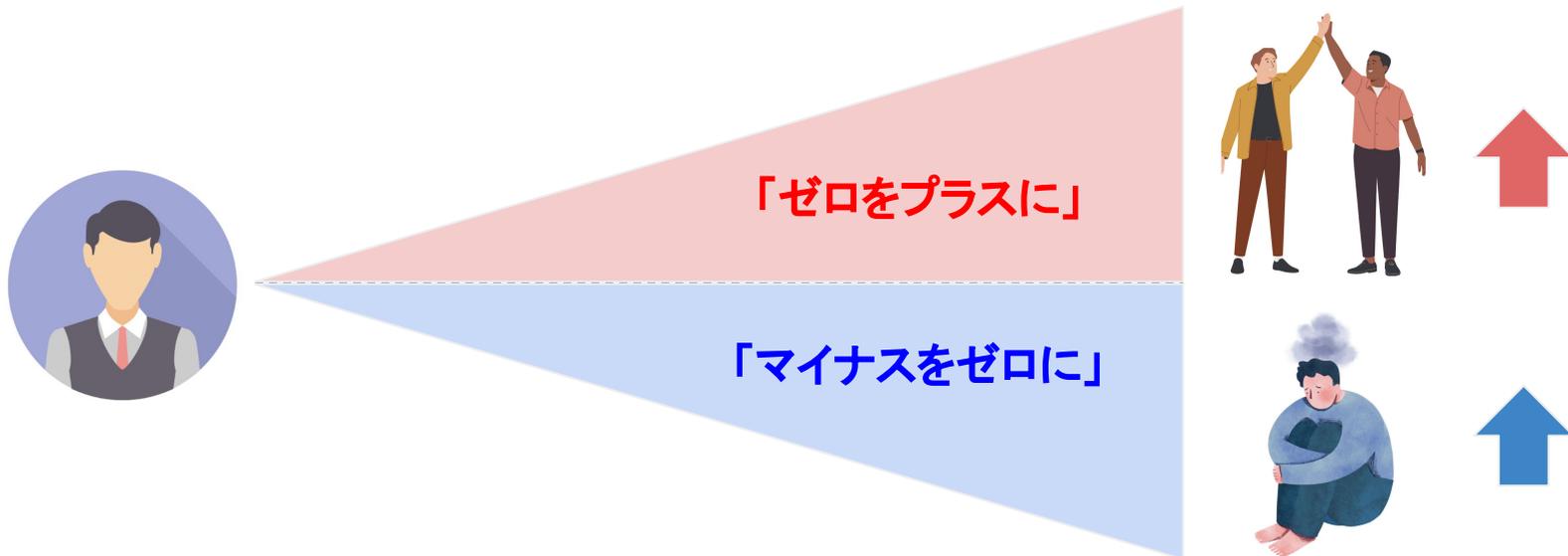
**経済産業省(ヘルスケア産業課)等** と協同しながら、ヘルスケアのあるべき未来に向けてモデル事業やデータ解析を通じた政策への貢献を進めています( 下記は何年健康経営を続けると生産性向上が得られるのかを全国の健康経営度調査を元に分析した結果 )。



# agenda

1. 自己紹介
- 2. ポジティブメンタルヘルスの考え方**
3. ポジティブメンタルヘルスの効果
4. 社員が輝く”職場づくり”の進め方

働く人が**仕事や職場について、楽しく、いきいきして、やりがいや意義を感じ、達成感があり、満足している状態**のことを指します。



ポジティブメンタルヘルスは「仕事でのポジティブな気持ち(ワーク・エンゲイジメント)」を把握する ことでPDCAが回されることが多く、その代表格が「ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度」 です。

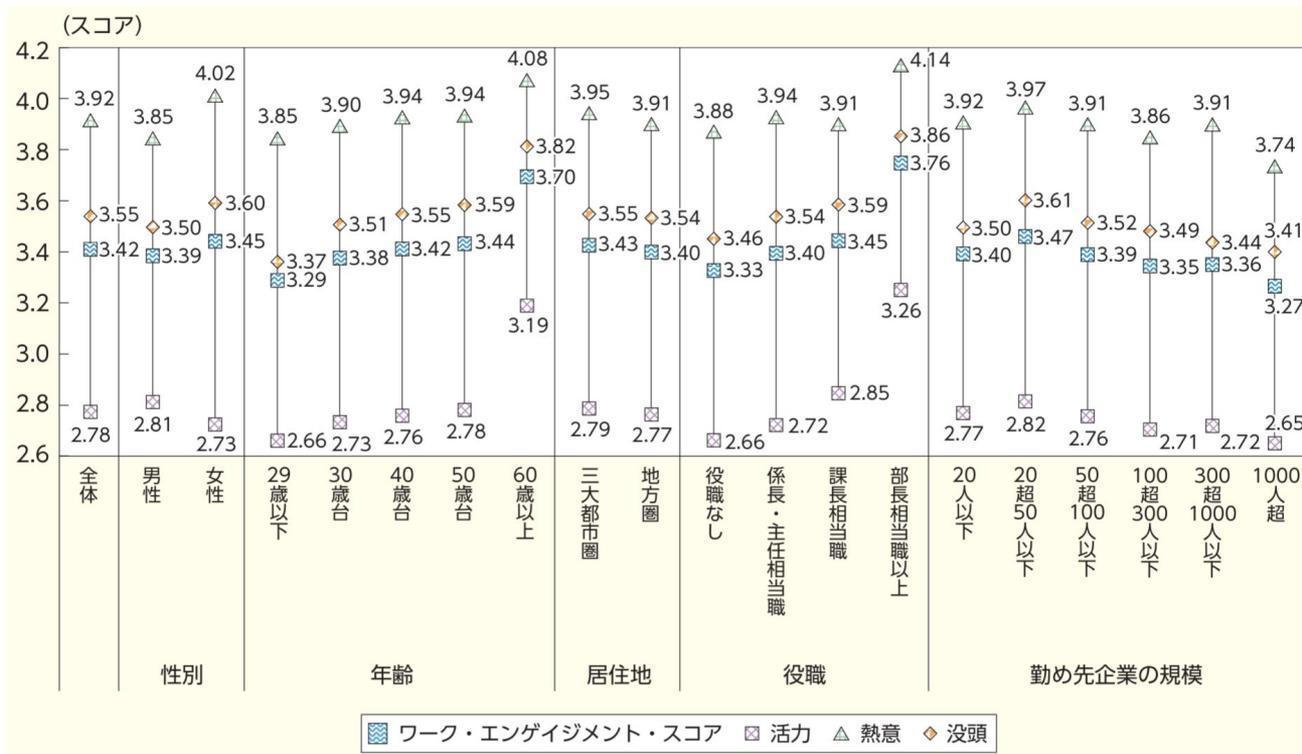
## 仕事に関する調査 (UWES) ©

次の 3 つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は、0（ゼロ）を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字（1から6）を、質問文の左側の下線部に記入してください。

	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる
0	1	2	3	4	5	6
全くない	1年に数回以下	1ヶ月に1回以下	1ヶ月に数回	1週間に1回	1週間に数回	毎日

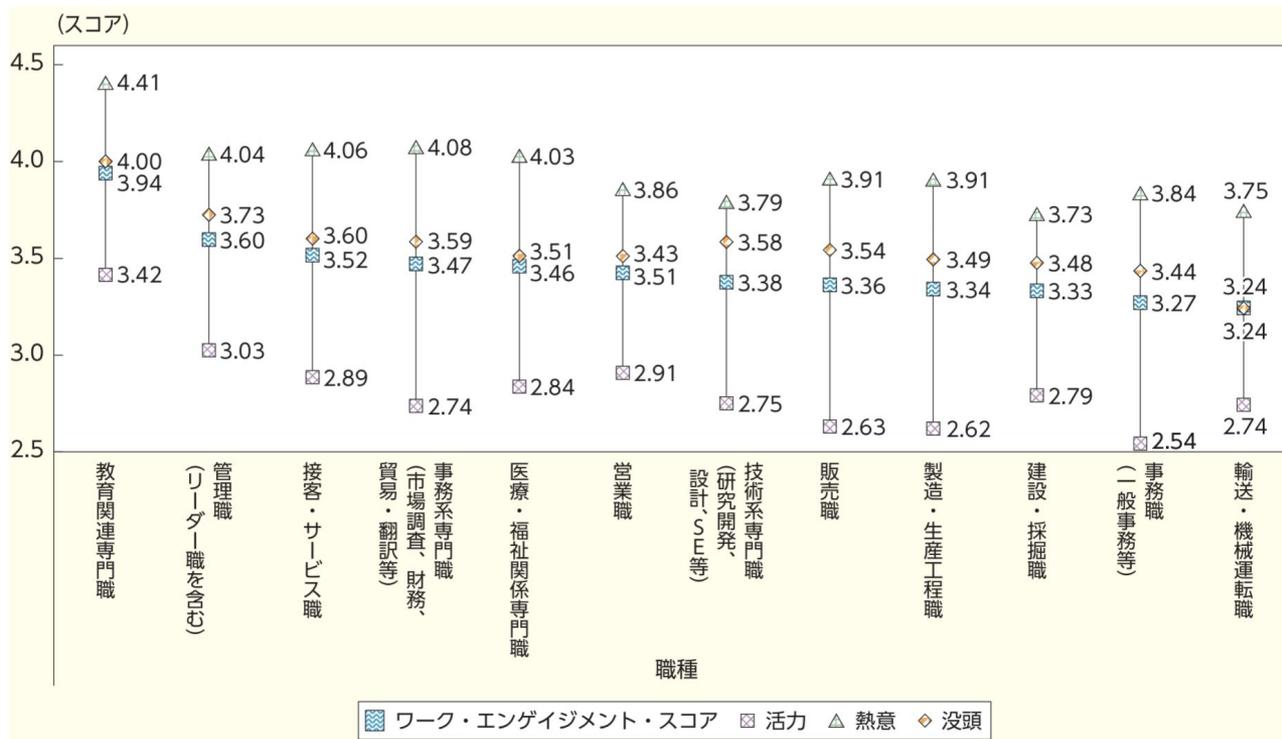
1. \_\_\_\_\_ 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。 (活力)
2. \_\_\_\_\_ 仕事に熱心である。 (熱意)
3. \_\_\_\_\_ 私は仕事にのめり込んでいる。 (没頭)

正社員全体のワーク・エンゲイジメントスコアは 3.42となっており、「熱意」が 3.92と高く、「活力」が 2.78と低い状況です。年齢・居住地・役職等により平均値は変わります。



## ワーク・エンゲイジメントの日本平均(職種ごとの比較)

職種別にみると「教育関連専門職」「管理職(リーダー職を含む)」等といった **非定型的業務の比重が高いと思われる職種では、ワーク・エンゲイジメント・スコアが高い傾向** にあります。



新職業性ストレス簡易調査票(80項目)にある、ワーク・エンゲイジメント尺度を利用することも可能です。**日本人平均は 2.52点であり、男性よりも女性の方が高い傾向** にあります。

平均値

**2.52** ポイント

H. あなたのお仕事の状況や成果についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

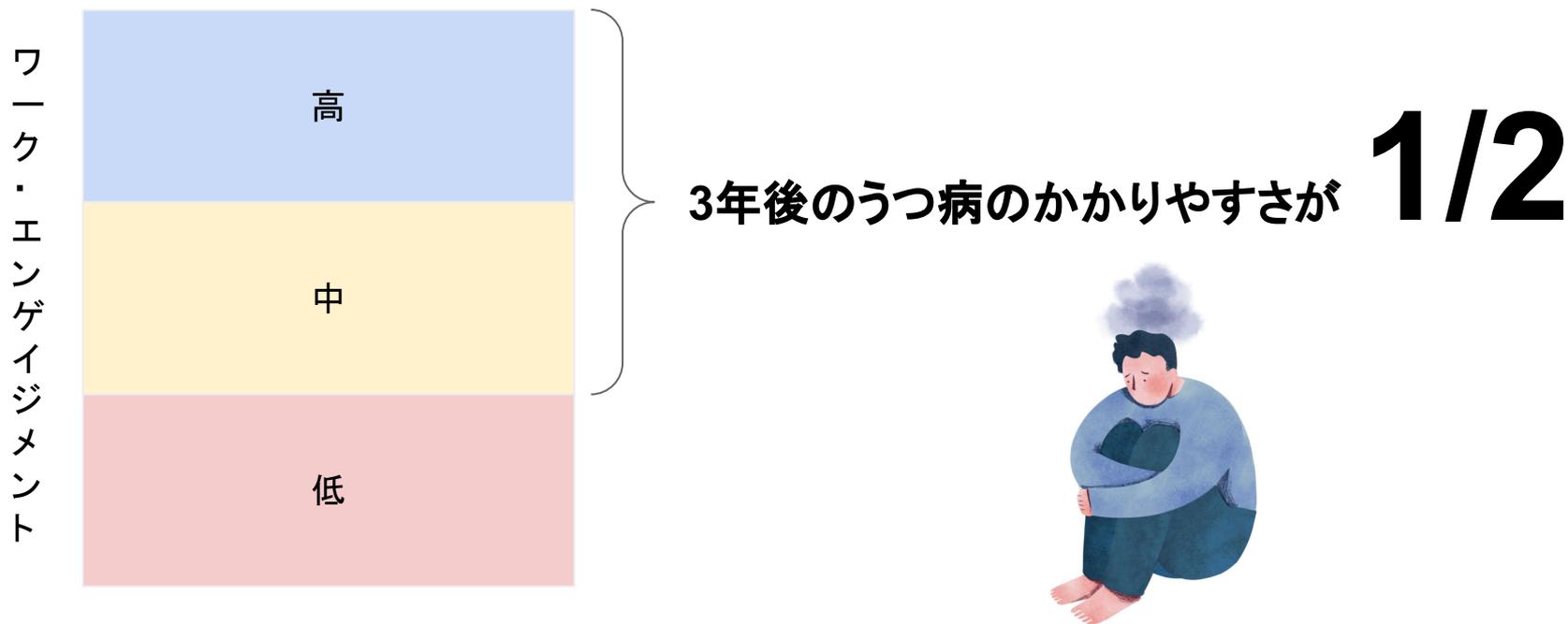
	そ う だ	ま あ そ う だ	や や ち が う	ち が う
77. 職場で自分がいじめにあっている（セクハラ、パワハラを含む）----	1	2	3	4
78. 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている-----	1	2	3	4
79. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる-----	1	2	3	4
80. 自分の仕事に誇りを感じる-----	1	2	3	4

# agenda

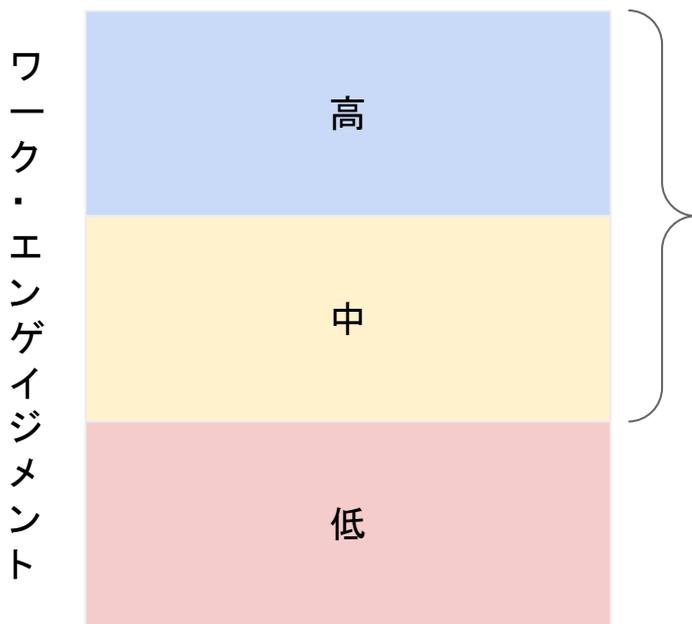
1. 自己紹介
2. ポジティブメンタルヘルスの考え方
- 3. ポジティブメンタルヘルスの効果**
4. 社員が輝く”職場づくり”の進め方

## ポジティブメンタルヘルスは ”メンタルヘルス不調 ”を予防する

中程度以上のワーク・エンゲイジメントに保つことは、うつ病の予防に繋がる可能性 があります(3年後のうつ病のかかりやすさが 1/2と報告されています)。



中程度以上のワーク・エンゲイジメント は、将来の循環器系の病気を予防する効果や腰痛・頭痛などの生産性低下につながるカラダの不調を予防する効果がある可能性 がある。

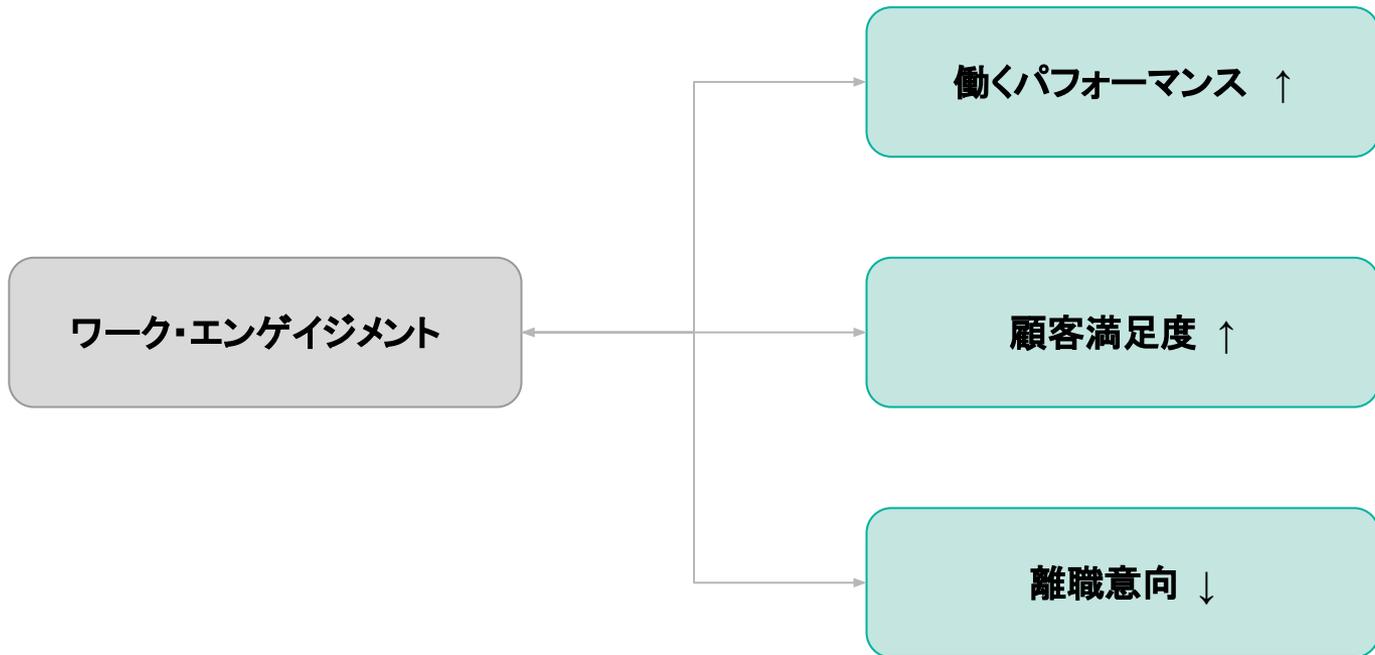


- ・循環器系の病気に関わる高感度 CRPが低い
- ・腰痛や頭痛などのカラダの不調が少ない



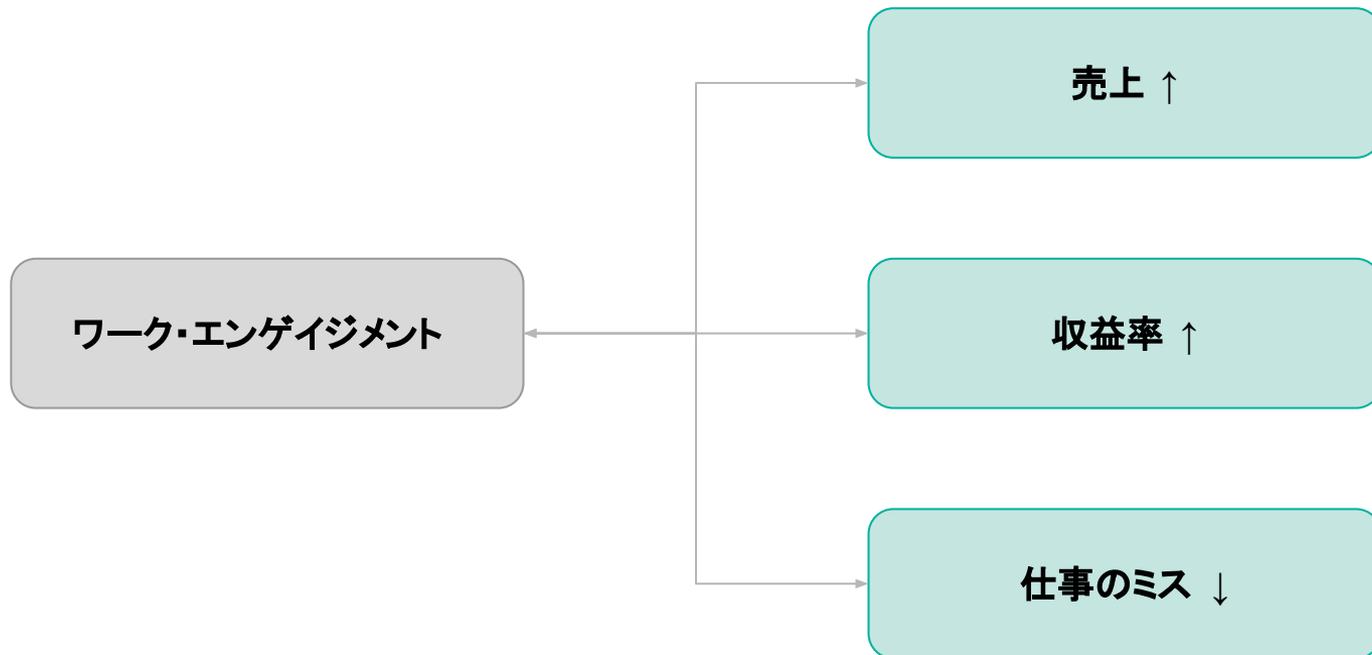
## ポジティブメンタルヘルスは ”仕事のパフォーマンス等” も改善する

ワーク・エンゲイジメントは「働くパフォーマンスの向上」「顧客満足度の向上」「離職意向の低減」などとの関連性が報告されています。



## ポジティブメンタルヘルスは ”企業の業績”も改善する

ワーク・エンゲイジメントが 高い組織は売上が高く、エンゲイジメントが 高い部門は収益性(利益率)が高く、仕事のミスが少ない等の企業の業績に関わる指標との関連性 も報告されています。



『魚をよく食べること』『定期的に運動すること』『よく眠ること』の 3つの習慣を行っている従業員ほど、ワーク・エンゲイジメントが高いことが報告されています。

## 魚をよく食べる



## 定期的に運動する



## よく眠る



# agenda

1. 自己紹介
2. ポジティブメンタルヘルスの考え方
3. ポジティブメンタルヘルスの効果
4. **社員が輝く”職場づくり”の進め方**

企業理念を構成員全員で理解し、共有することで、**組織の一体感や公正感が高まり、従業員のポジティブメンタルヘルスが向上** します。

事例

A社では「従業員一人ひとりを大事にし、社会に貢献する」ことが経営理念として唱えられている。そのために、**職場では「人と人が交流し、活気あるコミュニケーションをはかる」ことが目標**として設定されている。

社長の年頭挨拶や各期の方針表明など、折に触れて、企業理念について必ず触れ、通路、食堂・休憩所などの場所や社内ホームページ、スケジュール管理システムにも企業理念が目につくところに掲示されている。

次に、この企業理念に浸透するために、様々な工夫が行われている。

幹部層は、毎回の幹部会議で、企業理念に基づいた行動を促す工夫や仕組みも整えられている。

経営層は、毎回の幹部会議で、この企業理念に基づいた活動が行われているか確認し、従業員向けの調査を定期的に行って、従業員の活気や満足の実態を把握するとともに、これらを指標にして管理監督者に必要な改善を行うように求めている。

事業場レベル	経営層との信頼関係
	変化への対応
	個人の尊重
	公正な人事評価
	キャリア形成
部署レベル	ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)
	上司・同僚の支援
	経済地位／尊重／安定報酬
	上司のリーダーシップ
	上司の公正な態度
作業・課題レベル	ほめてもらえる職場
	失敗を認める職場
	仕事のコントロール
	仕事の意義
	役割明確さ
	成長の機会

社員同士の関係性が向上するための **機会づくり** を行い、**評価制度に落とし込む** ことで、チーム内での交流や助け合いが促進され、職場の一体感の形成に繋がっている 事例です。

## 事例

B社（製造業）では「**社員の関係の質向上が、職場のパフォーマンス向上につながる**」という考えのもと、従業員のポジティブメンタルヘルス向上の取り組みが進められている。

そのために、社員が気軽に雑談できる場所をつくる、職場単位で「おやつタイム」をつくるなどの活動が行われている。また年賀式、運動会などの全社イベントも復活させた。さらに、人事評価制度からもチームワークを推進するために、評価項目の中に行動目標としてチームへの貢献、チームメンバーの成果のアシスト役となることを含めている。

評価においては、こうしたチームや同僚の成果への貢献も考慮されるように制度を設計している。

こうした取り組みにより、チーム内での従業員の交流や助け合いが促進され、職場の一体感の形成につながっている。その結果、**職場が活性化し、従業員もいきいきと働いている**。

事業場レベル	経営層との信頼関係
	変化への対応
	個人の尊重
	公正な人事評価
	キャリア形成
部署レベル	ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)
	上司・同僚の支援
	経済地位／尊重／安定報酬
	上司のリーダーシップ
	上司の公正な態度
	ほめてもらえる職場
作業・課題レベル	失敗を認める職場
	仕事のコントロール
	仕事の意義
	役割明確さ
	成長の機会

新職業性ストレス簡易調査票の結果を利用することで、該当部門の強み・弱みを可視化して、対策を打つことが重要です。

事例

新職業性ストレス簡易調査票を用いて、社内事務部門(6部署、回答者約200名)のデータを集団分析した。ワーク・エンゲイジメント、職場の一体感については全国平均と比べて大きな差が認められなかったが、仕事の負担に関しては、職場の対人関係、役割葛藤が全国平均と比べて不良であった。さらに、作業レベルの尺度では、仕事の適性、技能の活用、役割明確さが不良であった。一方、事業場レベルの資源は良好であった。事業場レベルの資源は、経営層との信頼関係、個人の尊重、公正な人事評価が良好であった。

こうした結果から、事務部門の部門長は「企業全体としてはワーク・エンゲイジメント、職場の一体感は平均程度であるので、このままでもよいと思ったが、職場の一体感をさらに高めるには、どうしたらよいか、さらに考えることにした。**やや不良な状態にある仕事の資源(作業レベル)に着目するのが良さそうだが、部門レベルの資源である上司のサポートやリーダーシップなどの上司のマネジメント能力は良好**と考えられるので、これを資源として活用し、**部下に仕事の意義やその役割について明確に伝えていくことが対策の一つ**となった。

事業場レベル	経営層との信頼関係
	変化への対応
	個人の尊重
	公正な人事評価
	キャリア形成
部署レベル	ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)
	上司・同僚の支援
	経済地位／尊重／安定報酬
	上司のリーダーシップ
	上司の公正な態度
作業・課題レベル	ほめてもらえる職場
	失敗を認める職場
	仕事のコントロール
	仕事の意義
	役割明確さ
	成長の機会

職場の資源の充実を図るための「47のチェックポイント」が公表されているため、有効活用し、職場のポジティブメンタルヘルス対策を進めていきましょう！

新職業性ストレス簡易調査票アクションリスト 2019



※東京大学大学院医学系研究科精神医学分科と「株式会社ソフウェアテクノロジーズ」の産業心理学研究員の研究成果です。

No	アクション メンタルヘルス向上を目的 とした職場活性化のための ヒント	仕事の負担		作業レベル				部署レベル				事業場レベル						
		仕事の量的負担	身体的負担	業務的負担	精神的負担	役割の不明確さ	仕事の多量性	仕事の活用度	仕事の多様性	経済・地位報酬	安定報酬	上司からの期待	同僚からの期待	同僚からのサポート	同僚からのサポート	同僚からのサポート	同僚からのサポート	
1	研修や教育の機会を確保し、従業員の知識やスキルの向上を図る。	●				●	●											
2	資格取得を推奨し、従業員の自発的な学習や自己啓発を促す。	●																
3	業務のフィードバックが、従業員個人や組織に対して適切に行われるようにする。					●												
4	表彰や褒賞などを活用し、モチベーションの向上を図る。	●																
5	従業員どうしがお互いを褒め、認め合う雰囲気を作る。			●														
6	頑張っている同僚の姿を公開したり、好きな話題を共有するなどして、組織の一体感を高める。			●														
7	必要な情報が従業員に伝わるように、会議やコミュニケーション方法の工夫を行う。	●				●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
8	上司と部下との間のコミュニケーションが円滑になるような環境を整える。	●		●														
9	定時退社を促すための仕組みを作る。	●				●												
10	従業員のニーズや事情に合わせて、計画的に休暇が取れるように配慮する。	●				●												
11	従業員の心身の健康を維持・増進するためのサポート体制を整える。																	
12	仕事の内容や作業方法の見直しを行う。					●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
13	仕事や職場のローテーションを定期的に行うことで、新たな知識や技術を学び、成長につながる機会を創ける。	●																
14	業務の多能工化を図り、それぞれの従業員が自発的に働けるようにする。	●																
15	必要に応じてスタッフを補充し、業務量の軽減を図る。	●																
16	個人のスキルや能力を分析し、適正な配置につなげる。					●												
17	従業員間の競争を促し、能力の向上を図る。	●																
18	新しい仕事への挑戦を推奨し、成長を促す。	●																
19	職場でのスローガンを決め、チームワークや職場の一体感を高める。			●														
20	あいさつや周囲への心遣い、思いやりのある態度を奨励し、職場の雰囲気を明るくする。			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
21	同僚間のコミュニケーションが円滑になるような環境を整える。			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
22	同僚が相互に支援できるような仕組みを整える。			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
23	従業員間の信頼感や一体感を高めるような機会を作る。			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

▼詳細はコチラ



従業員参加型のワークショップにより、**自分たちの意見を上司が尊重して採用してくれたことが効果を生み、ポジティブメンタルヘルスが向上した事例** が報告されています。

## 事例

従業員同士のコミュニケーションに問題を感じていたA部長の提案で、従業員26人の部門で「コミュニケーションのよい、働きやすい職場づくり」を目的とした従業員参加型の「いきいき職場づくりワークショップ」が実施された。

この部門の全員が参加して2時間のグループ討議を行い、それぞれのグループがいきいきした職場づくりのための計画を発表した。ワークショップの後、従業員から4人の代表を選んで、職場全体で取り組むプランとして、**「情報周知のためのホワイトボードの設置」「他チームの情報を得るための情報交換会」**を行うことに決め、**実行した。**

開始6か月後に進捗状況の確認を行ったところ、**ワークショップ実施前と比較して、この部署のワーク・エンゲイジメントおよび職場の一体感の平均値が上昇していた。**

事業場レベル	経営層との信頼関係
	変化への対応
	個人の尊重
	公正な人事評価
	キャリア形成
	ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)
部署レベル	上司・同僚の支援
	経済地位／尊重／安定報酬
	上司のリーダーシップ
	上司の公正な態度
	ほめてもらえる職場
	失敗を認める職場
作業・課題レベル	仕事のコントロール
	仕事の意義
	役割明確さ
	成長の機会



独立行政法人 労働者健康安全機構

京都産業保健総合支援センター



- ポジティブメンタルヘルスとは、働く人が仕事や職場について楽しく、いきいきして、やりがいや意義を感じ、達成感があり、満足している状態 のこと。「マイナスをゼロに」だけでなく「ゼロをプラスに」する考え方が重要 です。
- 測定方法として「ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度」や「新職業性ストレス簡易調査票」 が広く活用されています。
- 中程度以上のワーク・エンゲイジメントを保つことで、3年後のうつ病のかかりやすさが 1/2に減少するだけでなく、循環器系疾患や腰痛・頭痛の予防にも効果が期待できる と報告されています。
- ポジティブメンタルヘルスを良くするための 3つの生活習慣は「①魚をよく食べる」「②定期的に運動する」「③よく眠る」です。
- ポジティブメンタルヘルス向上のために 企業レベルで実施できる施策として、「企業理念の浸透」や「チームワークに着目した人材育成と評価制度」の事例 に基づき、自社でも一度トライしてみましよう！
- ポジティブメンタルヘルス向上のために 部署レベルで実施できる施策として、従業員参加型の職場環境改善が最も効果的であると報告されています。心理的ストレスの低減や生産性向上が期待できます。
- 地域の資源として、「京都産業保健総合支援センター」の活用 も検討ください。