



Japan Career Development Association
特定非営利活動法人 日本キャリア開発協会

メンタルヘルス問題に どのように関わるか

株式会社ジャパンEAPシステムズ 取締役
神奈川大学人間科学部 特任教授

松 本 桂 樹

(臨床心理士／公認心理師／精神保健福祉士／1級キャリアコンサルティング技能士)

なぜメンタルヘルスへの対応が必要か

メンタルヘルスの問題が生じると、普段とは違う心身の状態となるため、自分らしい考え方ができなくなってしまう。

自分らしくない状態にも関わらず、将来に関わる意思決定を行うと、自分らしさが回復した際に違和感を覚えたり、後悔する可能性も高い。

【メンタルヘルスの関わり】
自分らしさの回復

【キャリアの関わり】
自分らしさの発揮

メンタルヘルスに関する理解

- ①メンタルヘルスに関する法令や指針、また、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法、職場環境改善に向けた働きかけ方等、さらに、ストレスに関する代表的理論や職場のストレス要因、対処方法について理解しているか。
- ②代表的な精神的疾病の概要、特徴的な症状を理解した上で、疾病の可能性のある相談者に対応する際の適切な見立てと、特別な配慮の必要性について理解しているか。
- ③専門機関へのリファーやメンタルヘルス不調者の回復後の職場復帰支援等に当たっての専門家・機関の関与の重要性、これら機関との協働による支援の必要性及びその具体的な方法について十分に理解しているか。

出典:「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」厚生労働省(2011)

メンタルヘルス指針の「4つのケア」

「セルフケア」

労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減あるいはこれに対処する

「ラインによるケア」

労働者と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や労働者に対する相談対応を行う

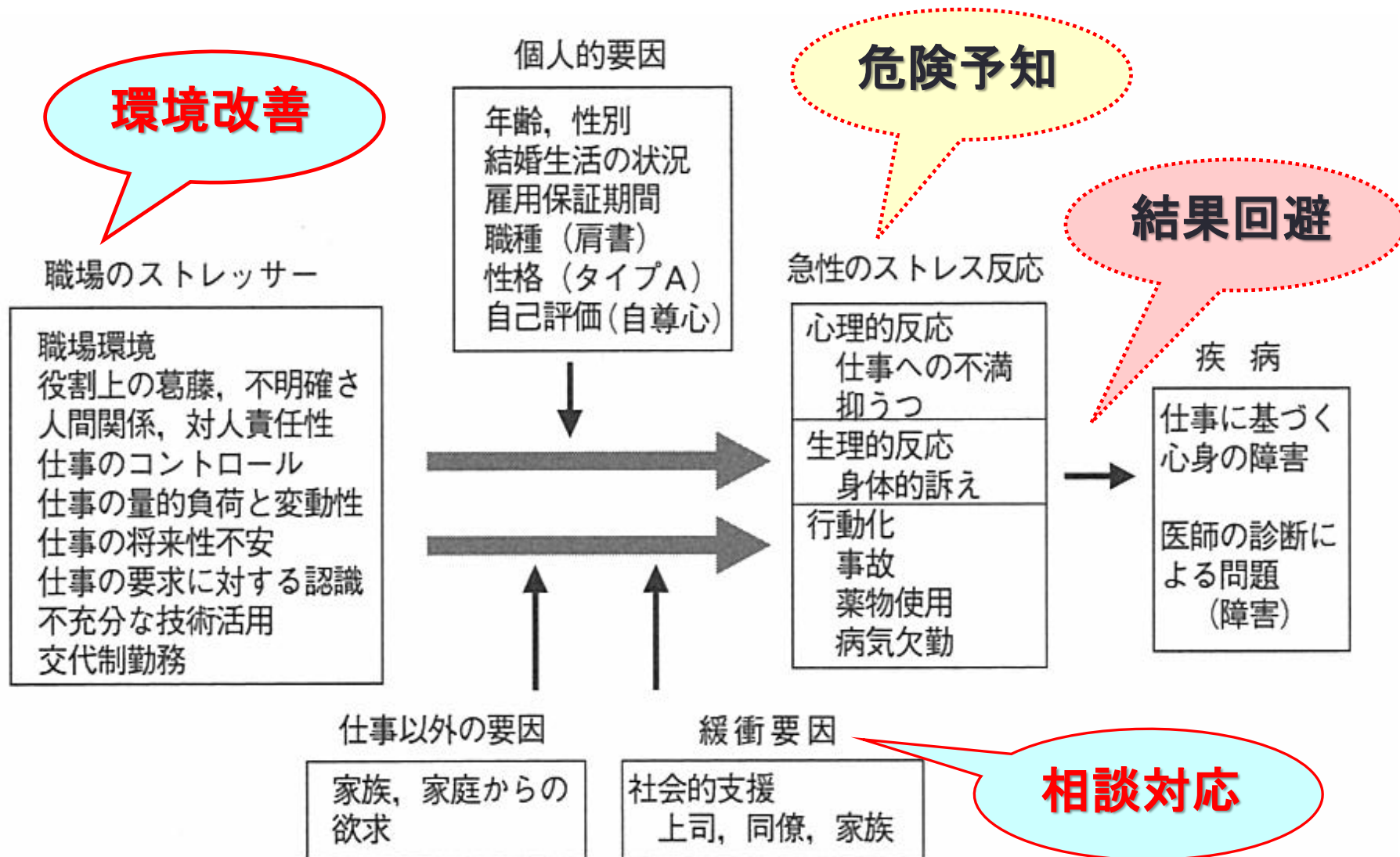
「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」

事業場内の健康管理の担当者が、事業場の心の健康づくり対策の提言を行うとともに、その推進を担い、また、労働者及び管理監督者を支援する

「事業場外資源によるケア」

事業場外の機関及び専門家を活用し、その支援を受ける

職業性ストレスモデル(NIOSH)



安全配慮義務とは

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働ができるよう、必要な配慮をするものとする。
(労働契約法第5条)

危険予知

(要因の有無の把握)

結果回避

(悪影響を避ける努力)



健康を害する危険要因がある場合や、社員が健康を害する可能性が予見されるときは、「その要因の有無を把握すること」「要因が存在する場合の悪影響を避ける努力」が職場として求められる。

危険予知のポイントは？

メンタルヘルス不調には、大抵の場合、睡眠障害が伴う。

睡眠が十分でない状態（入眠困難・中途覚醒・早朝覚醒・熟睡困難）が2週間継続しているときには、専門家に相談を！
「眠れない」と「食べれない」が危険なサイン。



結果回避のポイントは？

社員の危険を予見していたのに、その結果を回避する具体的アクションを起こしていなかった場合に、安全配慮義務違反となる可能性が高まる



結果回避の具体策が「**専門家**へのリファー」

- ・事業場内産業保健スタッフ等
- ・事業場外資源（専門医療機関）

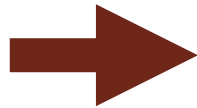
リファーマーの根拠となる二つの視点

- 疾病性

その人の疾病自体の重症度レベル

- 事例性

職場でどれほど問題になっているかのレベル



疾病性に関しては、医者以外は根拠ある情報として扱えない。扱う情報は事例性が基本。

事例性を示す客観的データ

○勤怠問題

(1ヵ月で遅刻3回／2ヵ月で欠勤5回)

○期限遅れ

(1ヵ月で残業申請忘れ5回／顧客への納期遅れ3回)

<その他>

○業務上のミスの回数

○報・連・相の抜けの回数

○取引先や顧客から苦情回数

○同僚との言い争いなど、トラブル回数

※客観的に数値化可能なデータが好ましい

専門医療機関の選定 ※原則複数伝える

＜受診機関＞

精神科・心療内科／クリニック・総合病院・ストレスケア病棟など

＜通いやすさ＞

休職・退職になった場合も想定し、原則自宅から通いやすいこと。

＜医者の信頼性＞

精神保健指定医、精神科専門医、指導医の保有。

＜医者の親しみやすさ＞

過去のリファーマ実績、社員の口コミ情報など。

＜連携しやすさ＞

親しい医者。精神保健福祉士などコメディカルが存在。

＜プログラム＞

リワークプログラムを有するなど。

リファーマーの言葉かけの具体例

① 主訴の既往歴・受診歴の確認

「以前に同じような状態を経験したことはありますか？」
「その際は、病院などの専門機関にかかりましたか？」

※ 相手が使用した言葉を使う

② 自己改善の見通し確認

「自分で改善できそうですか？」

※ 答えがYESなら後日また同じ質問、

※ NOなら受診の勧め

リファーマの言葉かけの具体例

③ 事業場内産業保健スタッフを勧める

1. 情報として伝える

「会社に産業医が月1回で来ているんですよ」

2. 事例性を取り上げ実際に勧める

「心配事があるなら、一度相談してみたら」

3. 自らが産業保健スタッフに相談してみる

「心配な社員がいるんですけど、どうしたら？」

「周囲のスタッフも不満が高まり大変です・・・」

※ リファーマの方法が知れるのと同時にストレスも発散

リファーマーの言葉かけの具体例

④ 専門医療機関(心療内科・精神科)を勧める

1. 睡眠を取り上げる(睡眠の状態を確認する)
「眠れないなら、専門の先生に診てもらったら？」

※ 睡眠改善の専門は精神科医

2. 心配している気持ちを伝える
「心配だから、病院に行ってみて欲しい」

※ 「私が心配」という I(愛)メッセージ

相談事例

Aさんは、この4月に入社した新入社員です。配属された職場に馴染めず、このところ休みがちになっています。月曜午前に突発休があり、出社しても言葉少なで覇気がありません。周囲も心配して、なるべく声掛けをするようにしていました。しかし、しばらく様子を見たものの改善が見られず、リーダーはAさんに「専門家に相談してみたら？」と勧めました。するとAさんは「すみません、大丈夫ですので」と柔らかく断ってきて、リーダーとしてもそれ以上強く勧めるのは躊躇されました。その後もAさんの様子は改善されず、当初は心配していた同僚たちも、徐々に不満を感じるようになり、「リーダー、いい加減になんとかして下さいよ」と突き上げる声も上がるようになっていきます。ただでさえ忙しいなか、リーダーはその新入社員の対応に多くのエネルギーが取られるようになってしまいました。

リファーマの提案方法(DESC法の活用)

D=Describe(描写する) ※事象を押さえる

自分が対応しようとする状況や相手の行動を描写する。客観的、具体的な目に見える事柄、言動(意図、動機、態度など、こちらの推測が入るものではなく)を描写する。

E=Express(表現する) ※感情を表現する

状況や相手の行動など客観的な事実に対する自分の気持ちを評価的ではなく表現する。相手の気持ちに共感する。

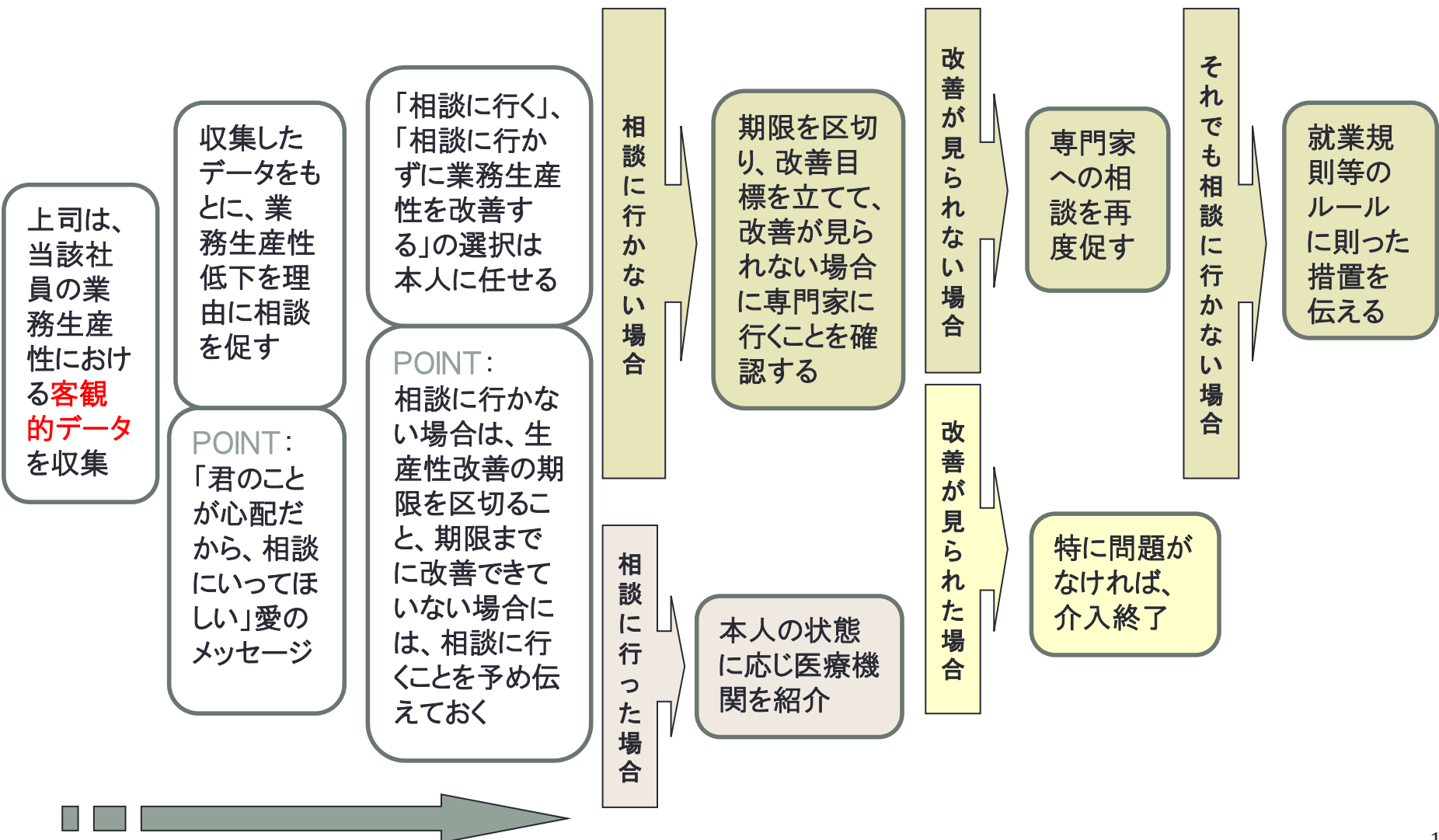
S=Suggest(特定の提案をする) ※解決策を思考する

相手に望む行動、妥協案、解決策などの提案をする。具体的、現実的な、小さな行動変容を明確に提案する。

C=Consequence(結果を示唆する)

肯定的、否定的結果を予測しておき、それぞれに対する、自分の次にとる方法をあらかじめ考えておき、相手に結果を示唆する。

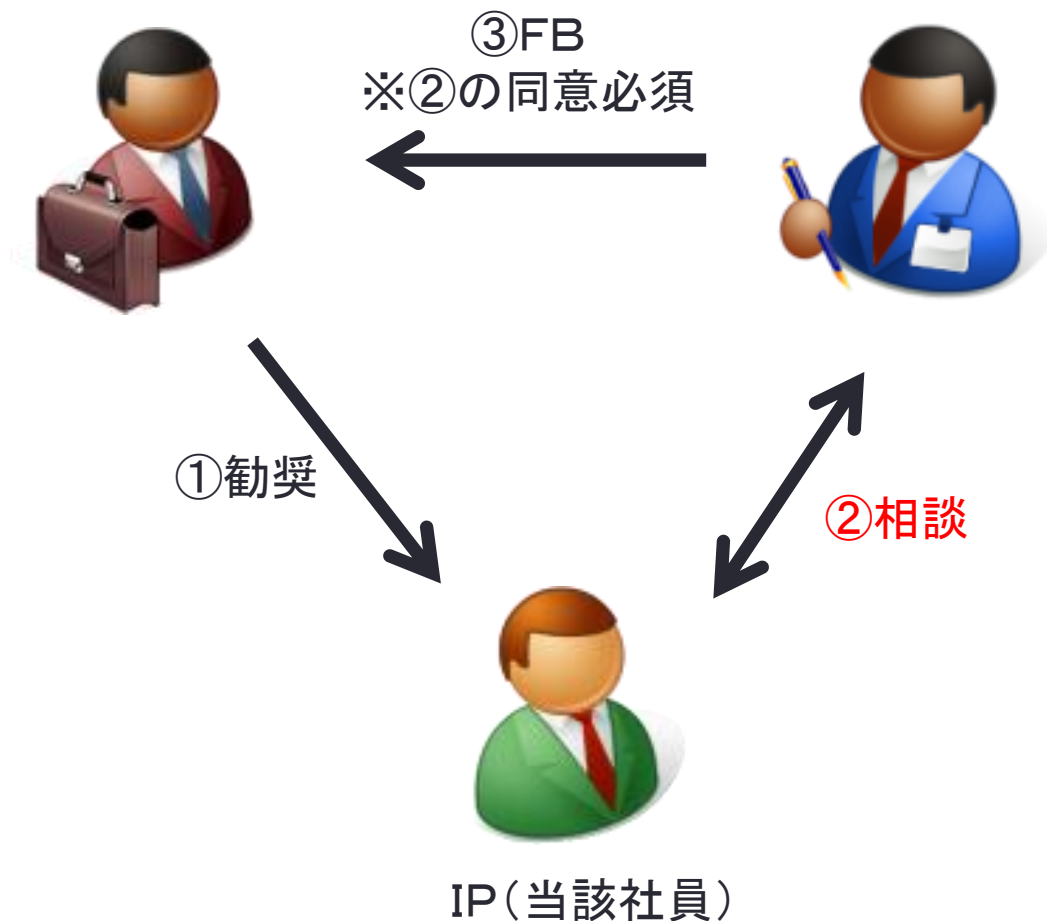
コンストラクティブ・コンフロンテーション



情報セキュリティの注意：上司からのリファー

コンサルティ(上司など)

コンサルタント



情報セキュリティの注意:リファアー拒絶時の対応

コンサルティ(上司など)

コンサルタント

