

職場のメンタルヘルスセミナー

埼玉県労働セミナー

公認心理師
産業カウンセラー
宮川 浩一

本日の構成

- ①職場のメンタルヘルス問題の現状
- ②ストレスマネジメント（個人にできる対処法）
- ③ストレスマネジメント（組織にできる対処法）
- ③働きやすい職場、人間関係の重要性とは

職場のメンタルヘルスセミナー

①職場のメンタルヘルス問題の現状



メンタルヘルスとは

メンタルヘルスとは「心の健康」のことであり、特別な精神疾患を患う人の問題だけに限定されるものではありません。

心の病気にかかっていなければ健康であるとは、必ずしも言い切れないからです。

「心が健康である」とは、前向きな気持ちを安定的に保ち、意欲的な姿勢で環境（職場）に適応することができ、イキイキとした生活を送れる状態のことです。

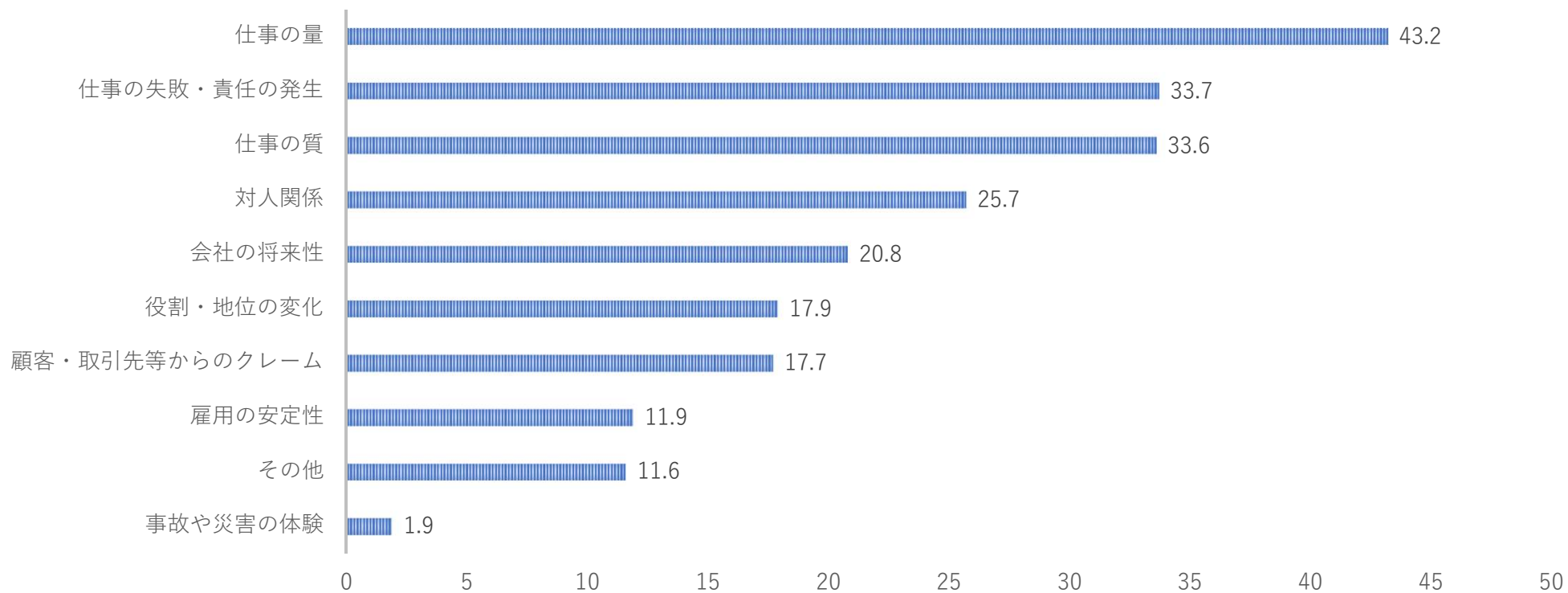
ウェルビーイングとは

「ウェルビーイング」(well-being)とは、**身体的、精神的、社会的に良好な状態**にあることを意味する概念で、「幸福」と翻訳されることも多い言葉です。

1946年の世界保健機関(WHO)憲章の草案の中で、「健康とは、病気でないとか、弱っていないということではなく、**肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態**(well-being)」にあることをいいます。

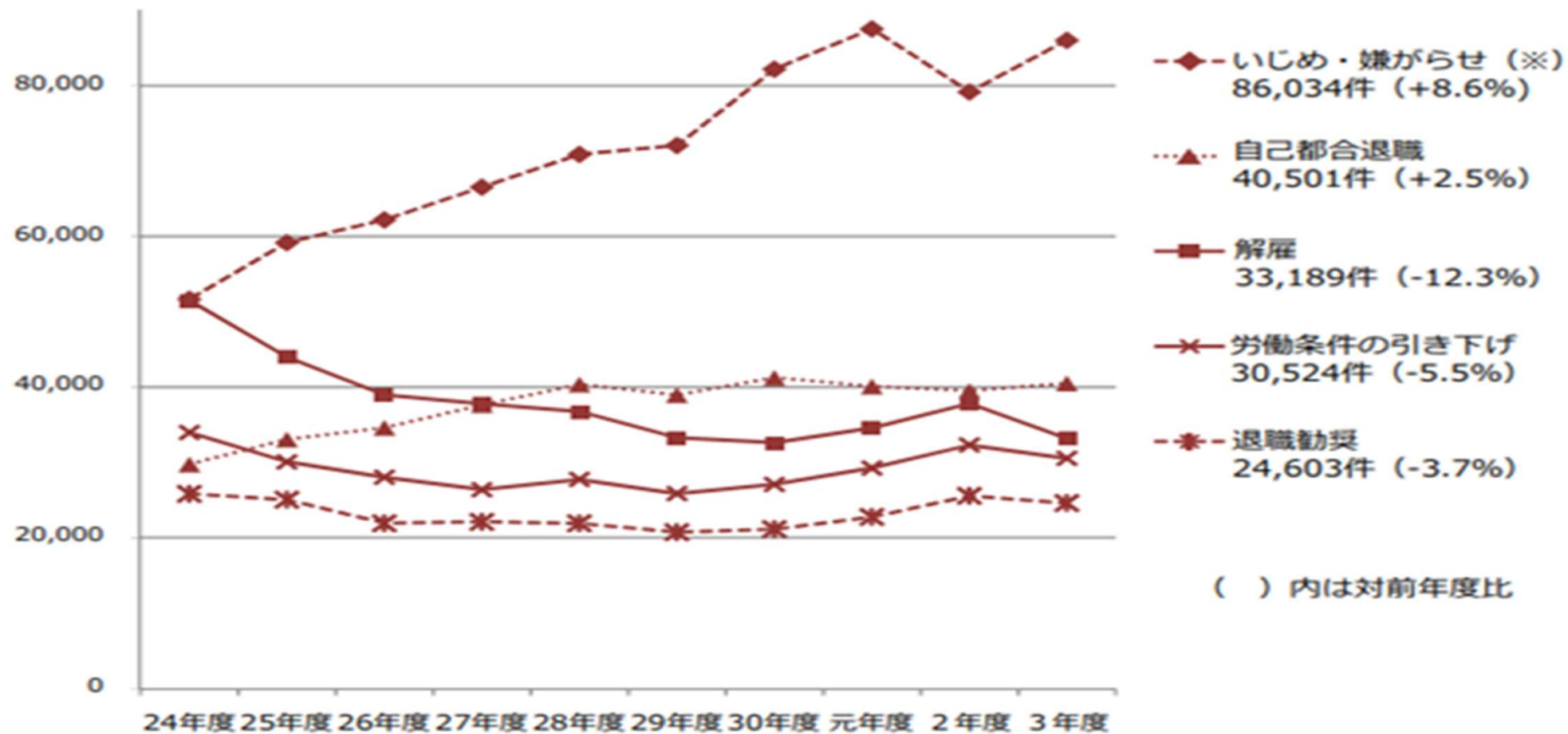
仕事に関するストレスの要因

仕事に関する強いストレスを感じる要因の割合

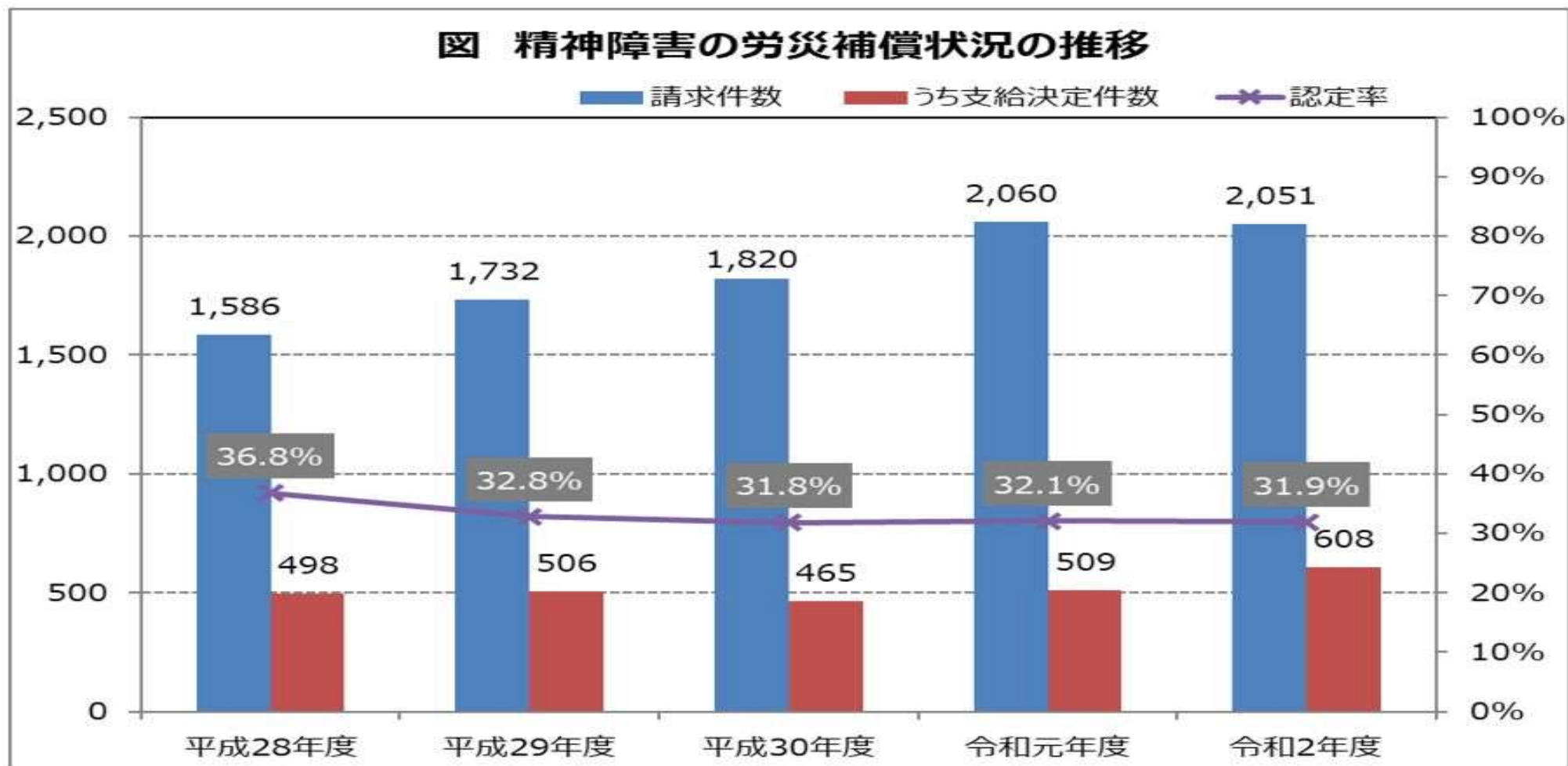


令和3年度 労働安全衛生調査のデータを基に作成

いじめ・嫌がらせの労働トラブル



精神障害の労災請求件数が2,051件（令和2年度）



（厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」より）

アブセンティズム・プレゼンティズム

- 企業に勤める人の心身の不調による欠勤のこと。
⇒「アブセンティズム」
- 出勤しているのに心身の不調により頭や体が働かず、生産性が低下してしまう状況のこと。
⇒「プレゼンティズム」
- 米国の調査では、鬱病で7.6%、偏頭痛や腰痛等で5%の効率が落ち、ある企業においては、生産性低下による損失は年間で、鬱病の場合150万円/人、頭痛で60万円/人、とされている。
- メンタルヘルス悪化の要因⇒企業や職場に存在
⇒こうした要因が従業員のメンタルヘルスの低下を通じて企業の生産性を低下させている

山本勲 黒田祥子著 労働時間の経済分析(日本経済新聞出版)より

問題は職場にある

- 2次予防・3次予防は重要だが、不調者の増加に対処できない。
- メンタルヘルス疾患の8割は職場が原因で発生している。
- 医師が診察して快方に向かったとしても、環境が変わらないのでは職場に戻せない。
- 健診や医師の診察の前に、事業者が、心の病が発生しないよう真剣に取り組めば、多くの問題は解決するのではないか。

三柴丈典近畿大教授（労働法）らの研究チーム調査（2013年）より

課題は何か

- **メンタルヘルス不調者がなかなか減らない**
メンタルヘルス不調者は減らないどころかむしろ増えている
- **疾病予防から健康増進へ**
従業員のいきいき、活気ある職場づくりという側面が重要
- **労働生産人口の減少**
不調を抱えた人以外の従業員もいきいき、生産的に働けるかが重要
- **心身の不調や健康増進に役立つ取り組みが重要**
いきいき働くことは心の病気や生活習慣病などの健康状態に影響する

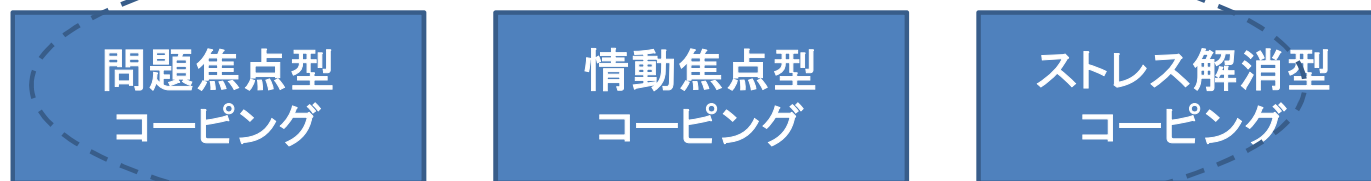
職場のメンタルヘルスセミナー

② ストレスマネジメント (個人にできる対処法)

埼玉県労働セミナー

公認心理師
産業カウンセラー
宮川 浩一

ストレスコーピング



認知

ストレッサー

ストレス

感情への影響
身体への影響

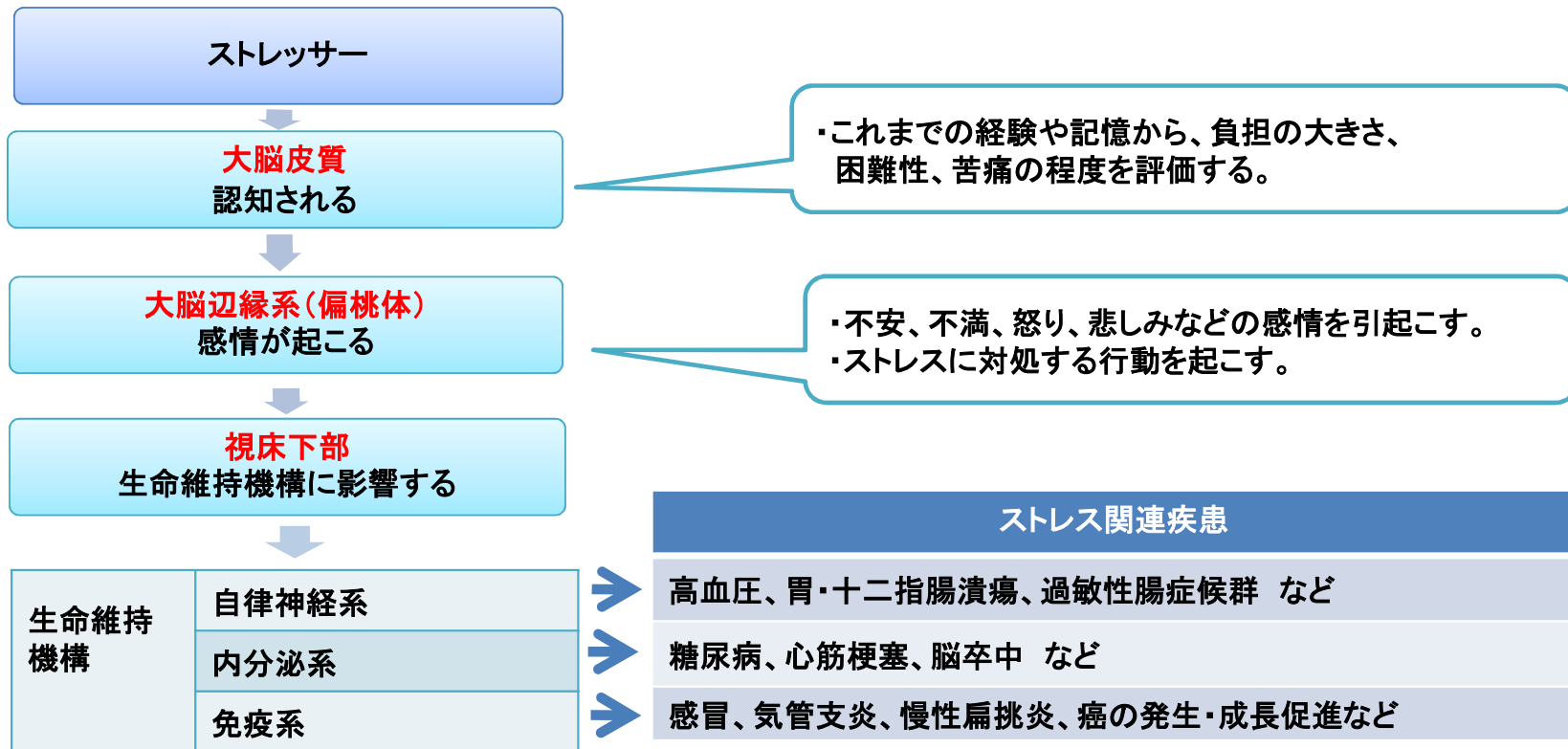


蓄積したストレスは心身を破壊する

様々な身体的、精神的疾患

ストレスによる健康状態のメカニズム

負担となるストレスに直面すると、アドレナリンが産生され、血圧や心拍数が増加します。大脳皮質ではこれまでの経験や記憶に基づいて認知がされ、困難と感じたり苦痛と思えたりします。



様々なストレスマネジメント

1. ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解

2. ストレスへの気づき

- 自己チェック(ストレス状況のモニタリング)
- 人間関係への気づきを深める(自分のコミュニケーションパターンを知る)

3. ストレスへの対処法

- ストレス発散やストレス耐性の強化(趣味、リラックス法など)
- 認知(ものの見方やとらえかた)の歪みに気づくこと
- 良好なコミュニケーション
- 健康的な生活習慣(運動・栄養・休養のバランス)
- 積極的な問題解決や問題からの回避
- 自発的な相談

セルフケアのための4つR

Relaxation

リラクゼーション

自分なりの
リラックス法を持つ

Recreation

レクリエーション

仕事と離れた趣味を持つ

Rest

休養

最低6時間、
理想は7時間の
規則的な睡眠を！

Recognition

認知

ポジティブ、ネガティブではなく
適応的な考え方を身に着ける

休養 Rest

快適な眠りのポイント

1. 良い睡眠で、からだも心も健康に
2. 適度な運動、しっかり朝食、眠りとめざめのメリハリを
3. 良い睡眠は、生活習慣病予防につながります
4. 睡眠による休養感は、こころの健康に重要です
5. 年齢や季節に応じて、昼間の眠気で困らない程度の睡眠を
6. 良い睡眠のためには、環境づくりも重要です
7. 若年世代は夜更かし避けて、体内時計のリズムを保つ
8. 勤労世代の疲労回復・能率アップに、毎日十分な睡眠を
9. 熟年世代は朝晩メリハリ、昼間に適度な運動で良い睡眠
10. 眠くなってから寝床に入り、起きる時刻は遅らせない
11. いつもと違う睡眠には、要注意
12. 眠れない、その苦しみをかかえずに、専門家に相談を

厚生労働省(2014)健康づくりのための睡眠指針2014～睡眠12箇条～より。

運動 Recreation

運動とメンタルヘルス

- 軽いストレスは、運動で解消できる
- 運動習慣のある人は、うつ病になりにくい
- 軽い運動はうつ病治療にも有効
- (運動習慣は寿命を延ばす)^(※)

「やる気が出ないから運動しない」

→「運動するからやる気が出る」

(※)Lynn, et al. (2008):EXERCISE COULD SLOW AGING.,
Archives of Internal Medicine. 2008;168(2):154-158.の双子研究より。

リラクゼーション Relaxation

職場で簡単リラクゼーション

①腹式呼吸

- まず口からゆっくり息を吐き出す
- 鼻から吸う(1、2、3と数える)
- 軽く息を止める(1、2)
- 口からゆっくり吐き出す(1、2、3、4、5、6)

②漸次的筋弛緩法

- 両肩をギュッといからせる → 弛緩
- 右のこぶしをギュッと握る → 弛緩
- 左のこぶし // → 弛緩
- 両足 // → 弛緩

ストレス軽減法で注目される マインドフルネス

**今この瞬間に意識を向けることは
脳をリセットし、自己自覚を高める**



**起因となっている“今起こしたことではない”
状況をリセットすることが大切**

基本の呼吸瞑想

When

いつすればいい？

おススメは朝、または夜寝る前。朝日を浴びて目覚めると、メラトニンの分泌が抑えられ、すっきりとスタート。夜は脳をリセットすると心地よい眠りに。

How

準備は必要？

周囲や体のことを意識せずに済む状態。暑すぎず、寒すぎず、体を締め付けない衣服を。食事やトイレは済ませておきましょう。

Where

何処でやる？

慣れればどこでもできます。はじめは自宅や公園など周囲に邪魔されない静かな場所を選び、落ち着いて取り組みましょう。

静かに心を整えて 呼吸に意識を集中する。

呼吸瞑想は、日頃は特に意識をすることの無い呼吸に注意を絞って行うものです。やり方は椅子に腰かけても、床に胡坐の姿勢でも構いません。

一般的に最初は2～3分、なれたら数十分行うとよいとされていますが、できる時間でやってみましょう。

やり方

頭の上から一本の糸でつり上げられているようなイメージで背筋を伸ばす

目は自然に閉じるが、開けているほうが落ち着くなら、それでも良い



両手は膝か腿の上に掌を上に向けておく。あるいはへその下あたりで組むなどやりやすい形で

椅子に浅く腰掛ける
両足を少し開き、軽く顎を引いて背筋を伸ばす



身体を前後、左右に軽く揺らす
ゆっくりと2~3度揺らしてとどまったところで止める



3回ほど大きく深呼吸する
深呼吸の後、特に意識せずに鼻を流れる空気を感じる。お腹の膨らみとしぼみを感じるのもよい



これで良いと思ったら目を開ける
呼吸だけに意識を向け、続けられるだけ行う。終わりだと思ったら、目を開ける

適応的な認知を心がける

- 自分の置かれた状況をどのように捉えるか（認知）によって、感じるストレスレベルは変化する。
- 自分の認知が非適応的（非現実的、極端、不合理・・・）であることに気づいて、自ら〈思考〉を修正できるようになると、コーピング能力が大幅に向上する。

物事の捉え方は人それぞれ



ごはんだよ～

この人は神様に違いない！

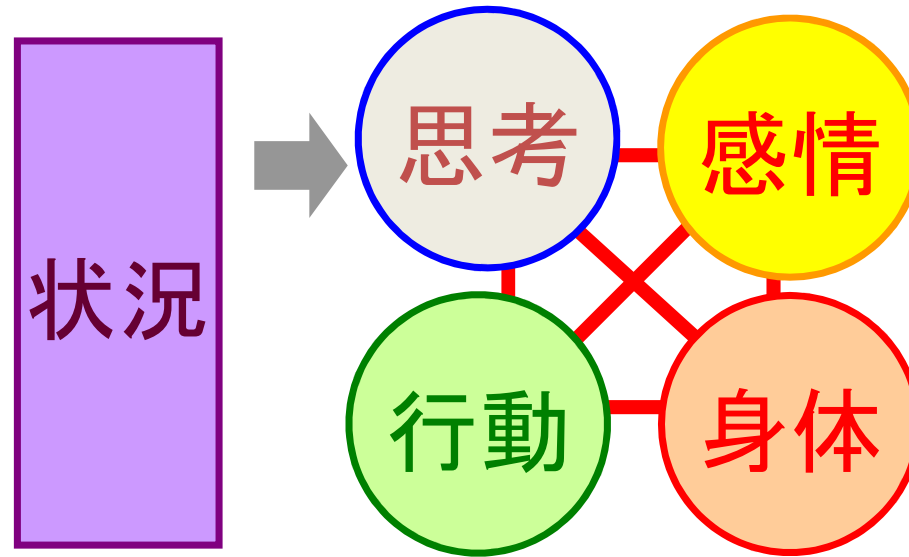


私は神様に違いない！



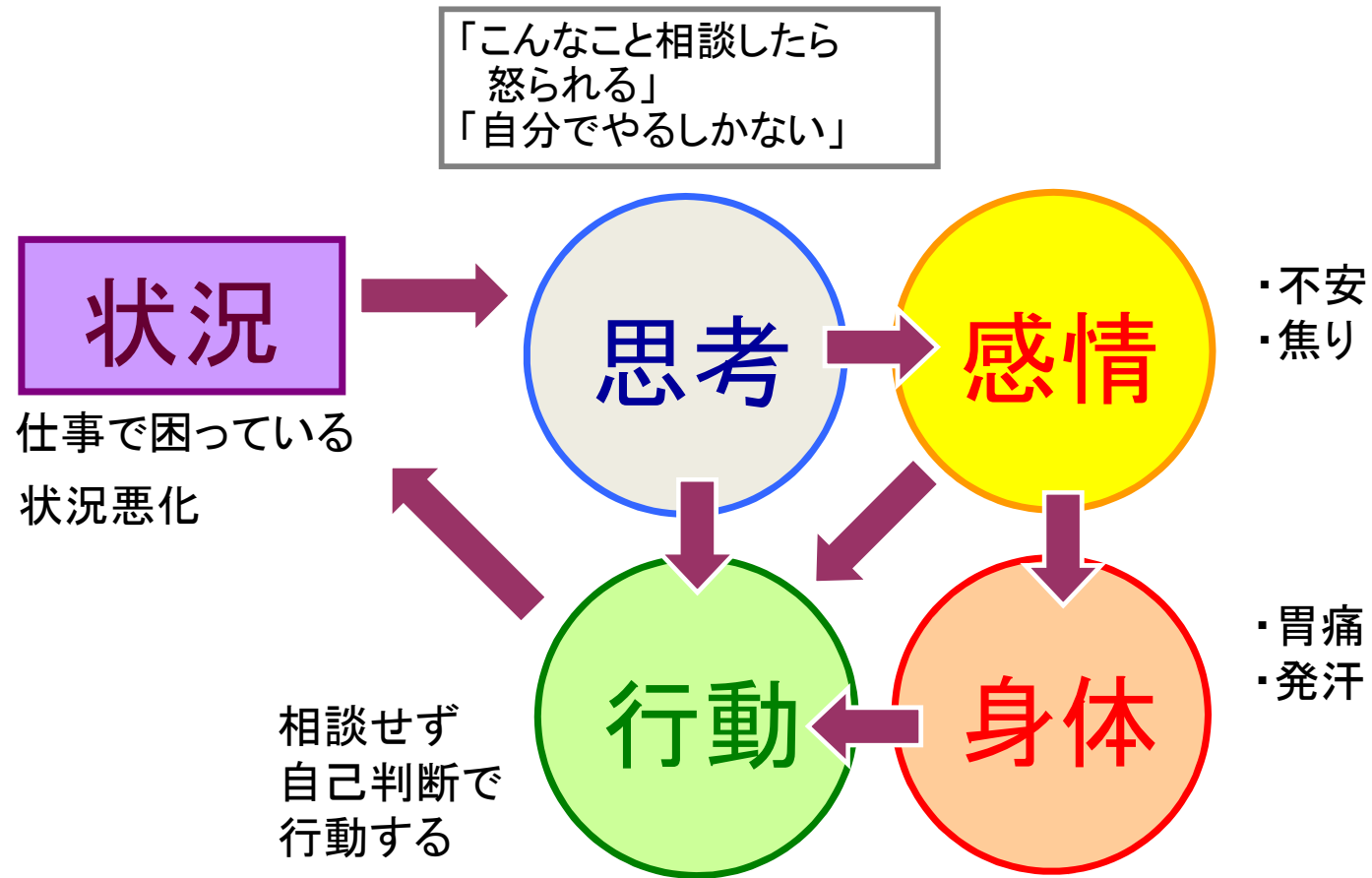
同じ状況でも、捉え方は人によってさまざま。
状況や物事の捉え方のことを「認知」と呼びます。

思考と感情の関係

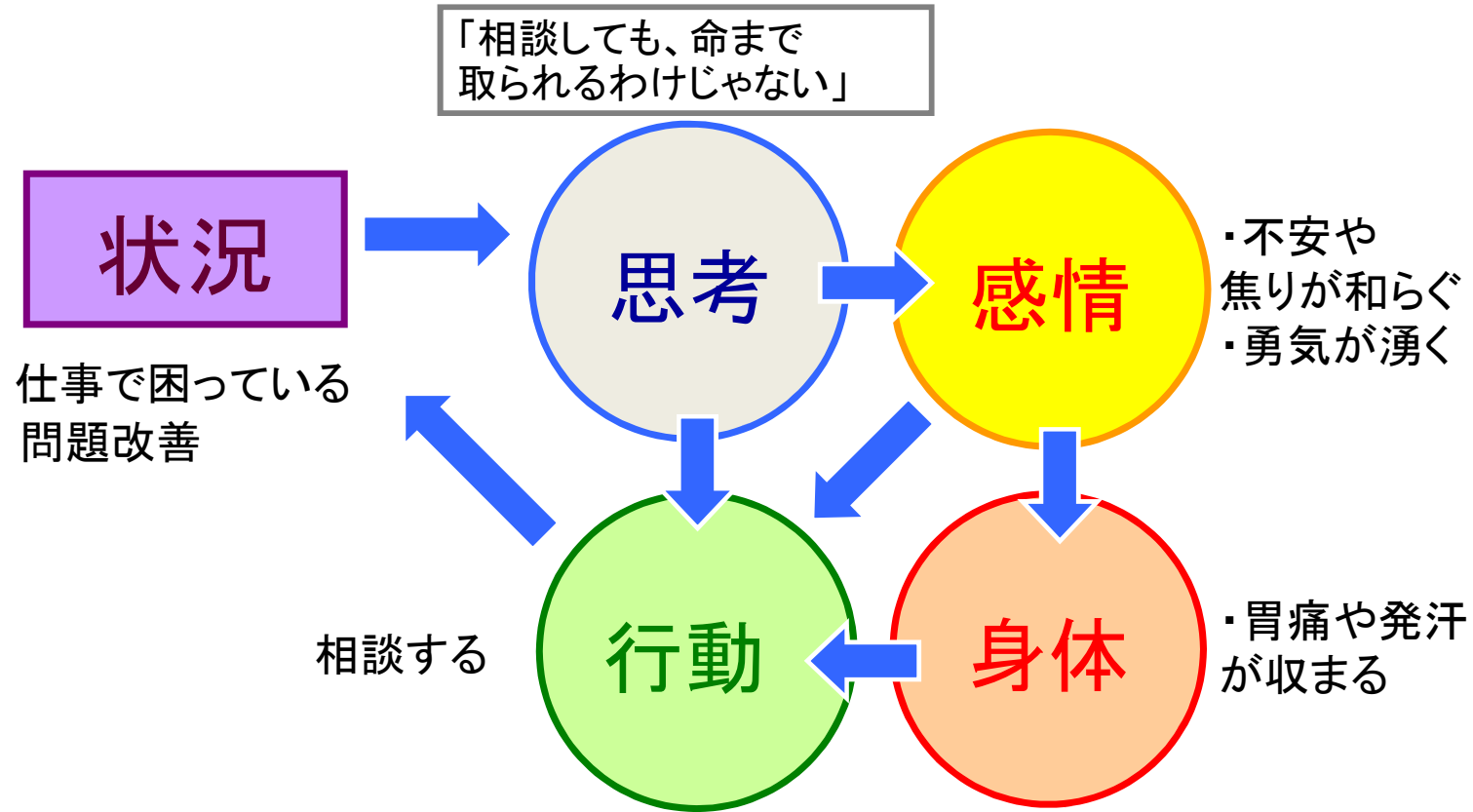


- ・ストレス反応は、〈感情〉と〈身体〉の領域に現れる。
（例）〈感情〉・・・不安、憂うつ　〈身体〉・・・動悸、胃痛
- ・〈感情〉と〈身体〉に出ているストレス反応を、直接変えることはできない。直接変えられるのは〈思考〉と〈行動〉だけ。
- ・〈思考〉と〈行動〉を変えると、〈感情〉と〈身体〉のストレス反応を間接的に和らげることができる。

ストレス反応が生まれるプロセスの例



ストレス反応を和らげる例



〈思考〉の部分を変えると、〈感情〉が和らぐ

こんな考え方をして疲れていませんか？

- (1) 「0か100か」思考
- (2) 「べき」思考
- (3) 過度の一般化
- (4) 拡大解釈と過小評価
- (5) 自己関連付け
- (6) マイナス転化
- (7) 他人の心の邪推

(1)「0か100か」思考

物事を「白か黒か」「勝ちか負けか」「成功か失敗か」など二分法で捉える完璧主義的な思考。

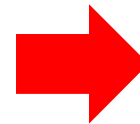
(例)

状況

自分が企画した研修について、多くの参加者が満足した様子だったが、一人だけ「いまいちだった」と言った。

思考

この研修は
失敗だった



?

感情

憂うつ



どう考えればいい？

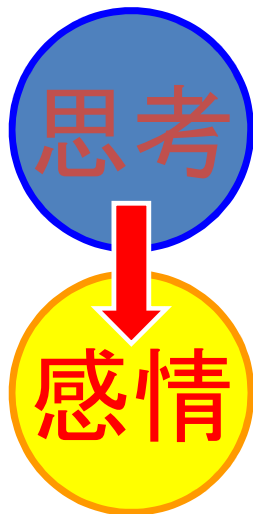
(2)「べき」思考

「～すべき(するべきでない)」「～しなければならない(してはならない)」という考えにとらわれて他の選択肢が思い浮かばなくなる。

(例)

状況

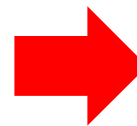
お客様に無理難題を言われた。



お客様の要求には
すべて応えねば
ならない。



不満、憂うつ、イライラ...



?



どう考えればいい？

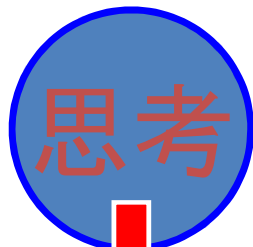
(3) 過度の一般化

幾つかの事実だけを見て、全てに当てはまると考える。
「いつも」「絶対」などが口ぐせ。

(例)

状況

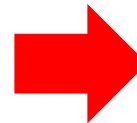
仕事のある部分の進め方について、
上司から注意を受けた。



私は何をやっても
失敗ばかりだ。



自己嫌悪、憂うつ...



?



どう考えればいい？

(4) 拡大解釈と過小評価

自分の些細な失敗や短所を大げさに捉え、良い点を取るに足りないことと捉える。

他人についてはその逆で捉える。

(例)

状況

他のスタッフ同士が楽しそうに話しているのを見たとき。

思考

みんなコミュニケーションが上手なのに、なんで自分はこんなに下手なんだろう。

感情

情けない



?



どう考えればいい？

(5) 自己関連付け

関係ないことまで自分のせいだと考えてしまう。

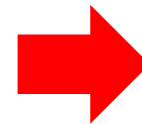
(例)

状況

頼んだ仕事を相手が忘れていた。

思考

私がちゃんと
お願いしなかった
からだ



?

感情



後悔、自己嫌悪...



どう考えればいい？

(6) マイナス転化

良いことでも悪いことに置き換えて捉えてしまう。

(例)

状況

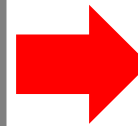
先輩に「今日は良く出来たね」と褒められた。

思考

・お世辞を言っている
だけだ
・普段は駄目だと嫌味
を言っているんだ

感情

憂うつ



?



どう考えればいい？

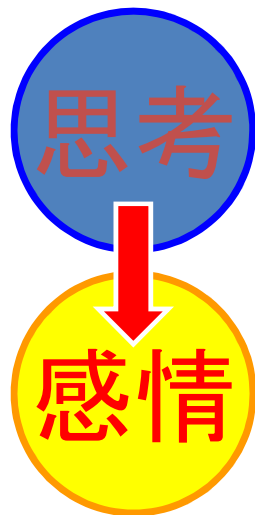
(7) 他人の心の邪推

他人の心の中を邪推し、根拠がないのに「~と思っているに違いない」と信じ込む。

(例)

状況

上司に「あの新しい新人さん、どう？」と尋ねられた。



私が担当だから心配なんだ。



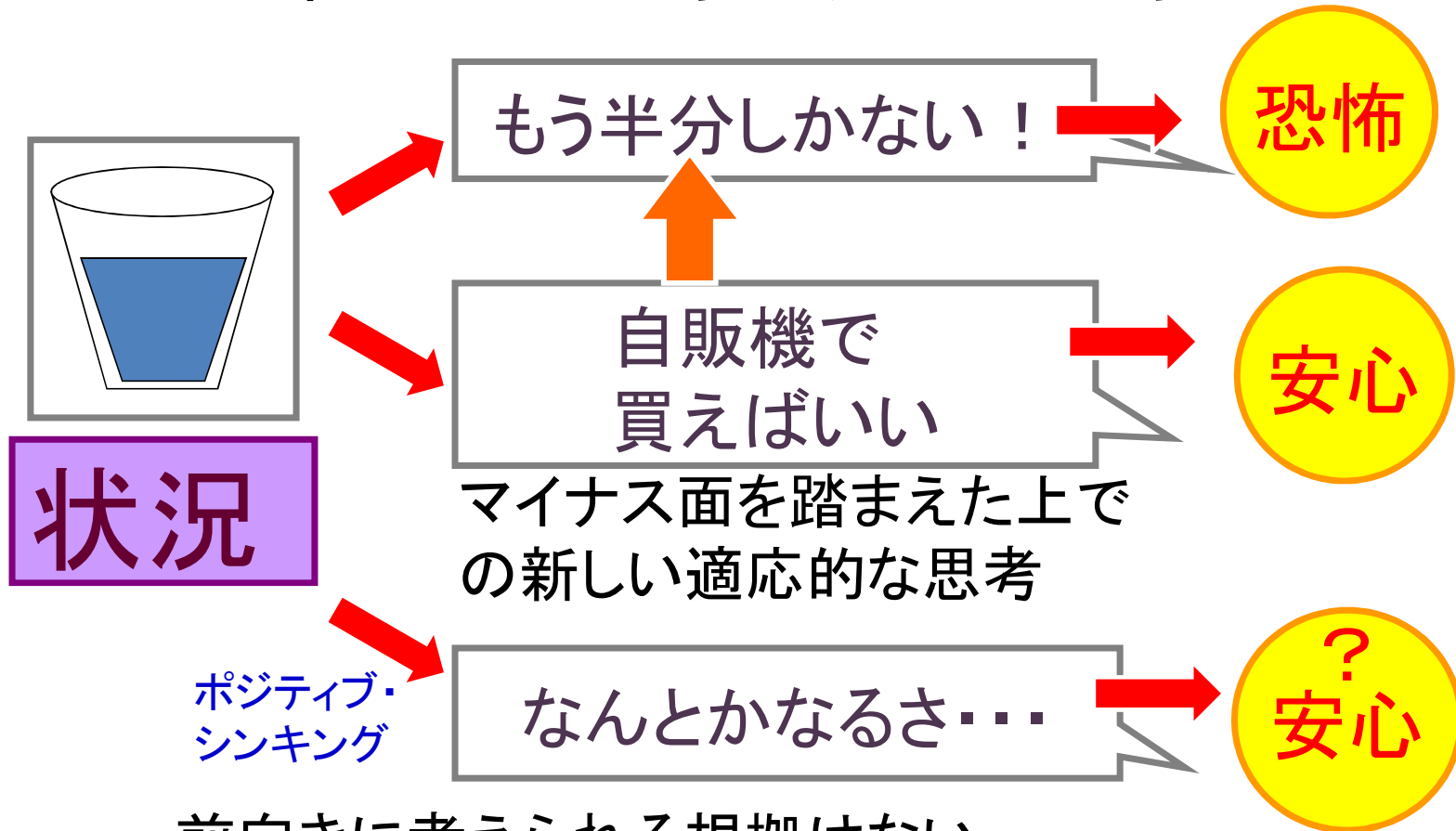
憂うつ、怒り、悲しみ...

?



どう考えればいい？

ポジティブ・シンキングではありません



- ・前向きに考えられる根拠はない
- ・状況のマイナス面を無視していたら危険！

職場のメンタルヘルスセミナー

③ ストレスマネジメント (組織にできる対処法)

埼玉県労働セミナー

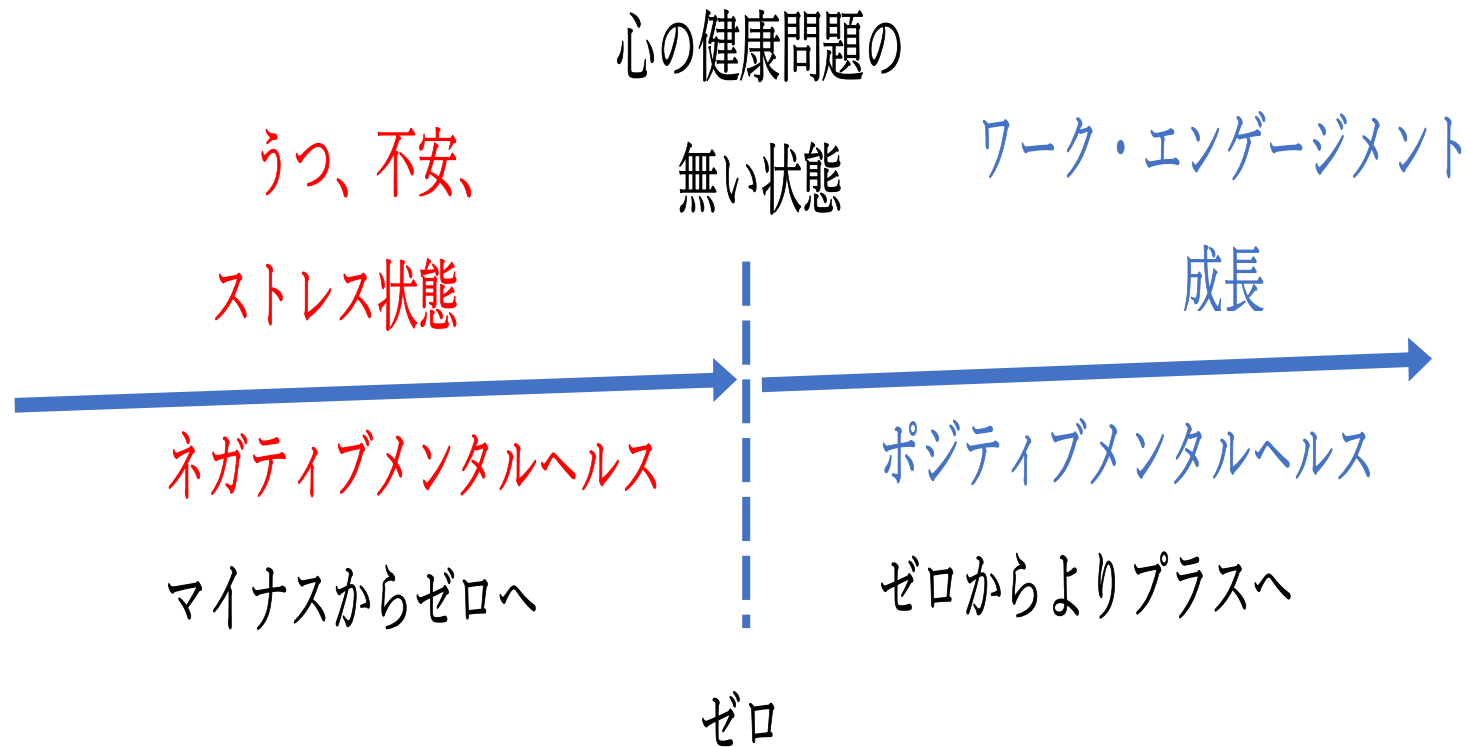
公認心理師
産業カウンセラー
宮川 浩一

職場のメンタルヘルスに効く ワークエンゲージメントとは

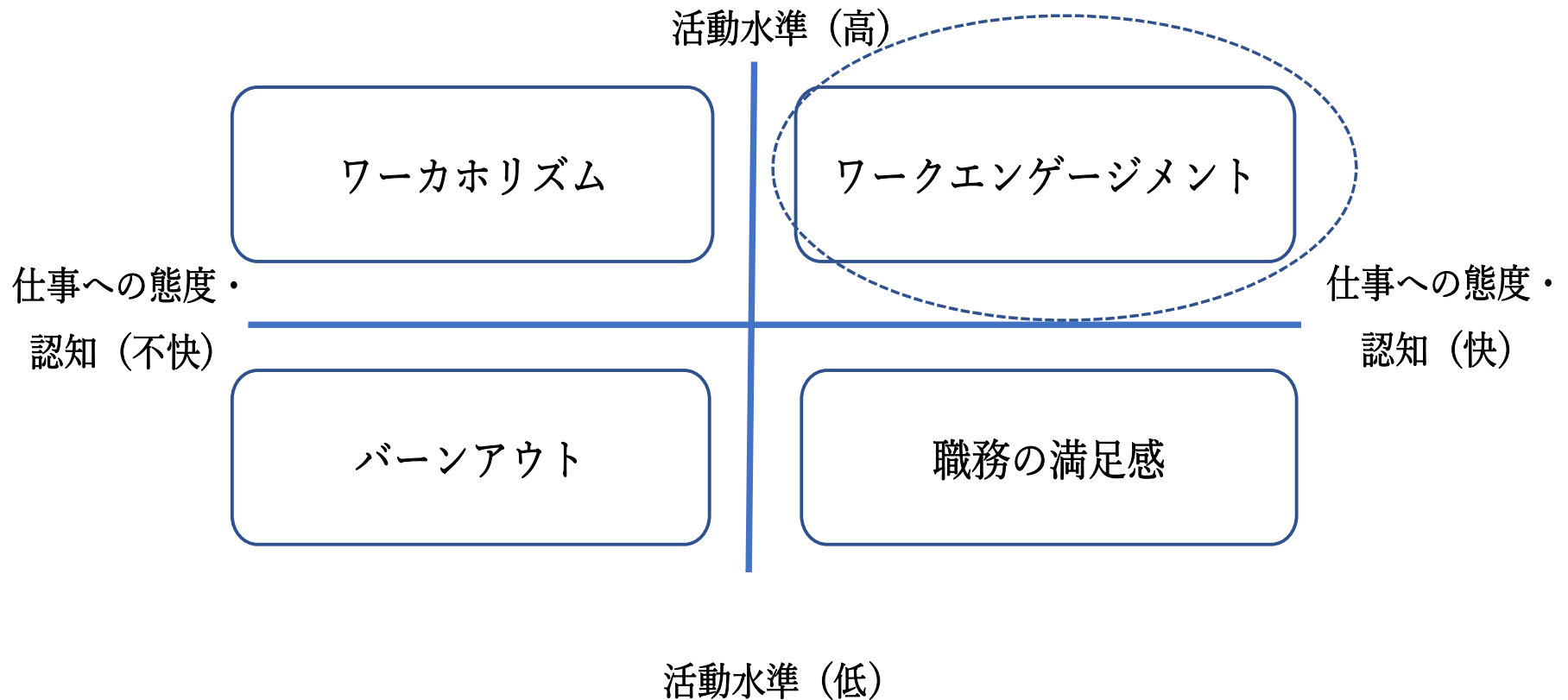
- ポジティブメンタルヘルスには、仕事のやりがいや達成感、職務の満足などが重要な要素ですが、中でもワークエンゲージメントが、モチベーションや生産性の向上に有効とされています。
- ワークエンゲージメントは、仕事に対する「熱意」、「没頭」、「活力」を指し、これらが高い状態が、ワークエンゲージメントが高い状態と言えます。
- 対極の概念としてバーンアウト（燃え尽き）やワーカホリズム（過度に脅迫的に働く）が挙げられますが、ワークエンゲージメントの高い人は活動水準が高く、脅迫的ではなく、楽しんで働きます。
- 働く人の健康や幸福、さらに仕事の生産性に良い影響をもたらします。

ポジティブなメンタルヘルス対策へ

～ワークエンゲージメントを高めるポジティブアプローチ～

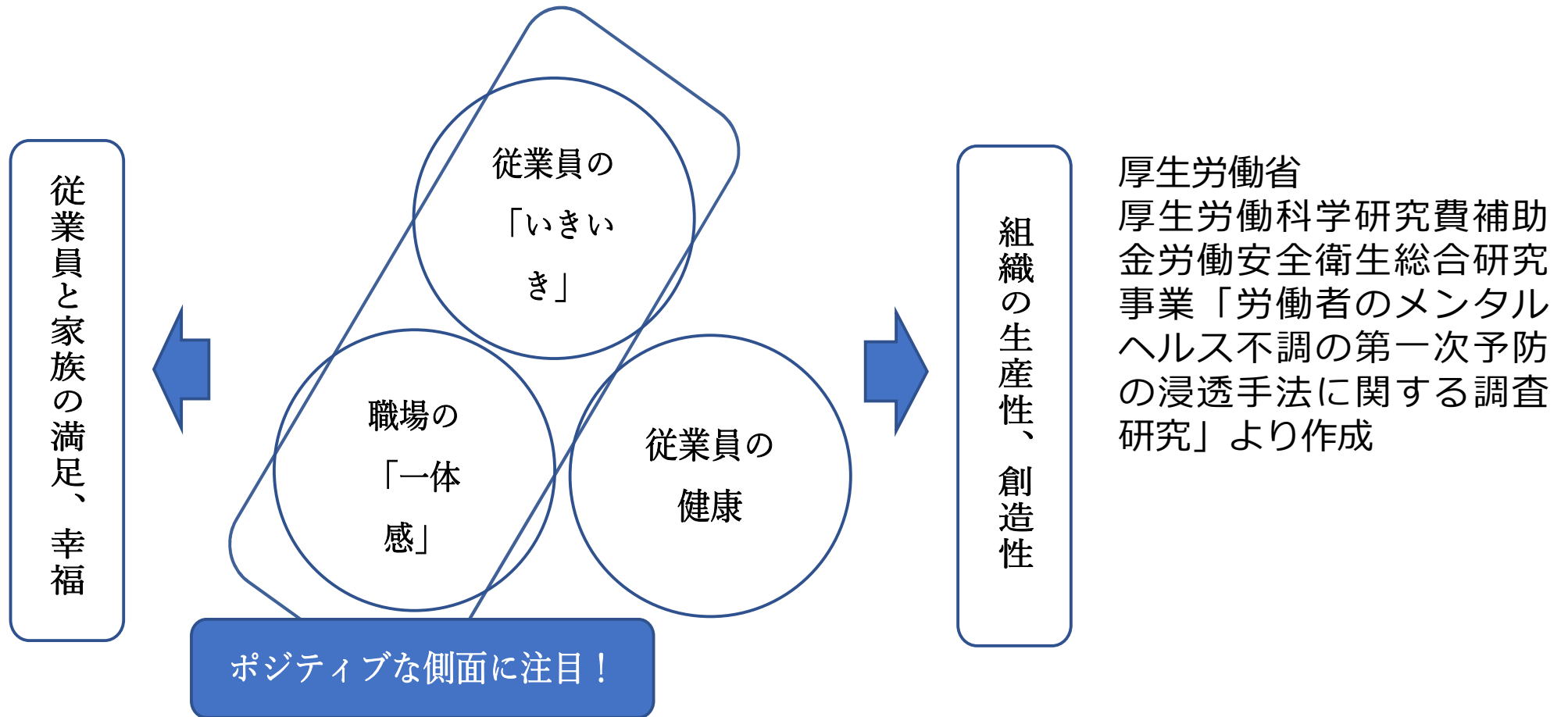


ワークエンゲージメントと関連概念



(島津明人編著『職場のポジティブメンタルヘルス』誠信書房を参考に作成)

「健康いきいき職場」の3つの条件



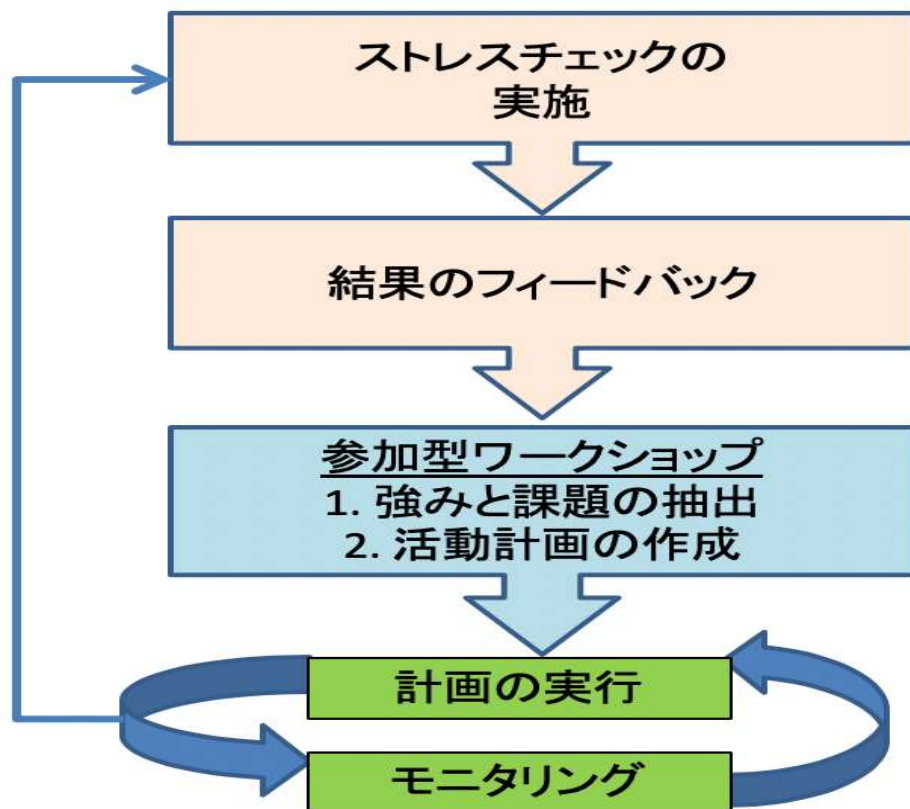
集団へのアプローチが有効

- **ILO（国際労働機関）でストレス対策が成功した報告**
 - ・ 19事例のうち14事例が、職場環境等の改善を通じた対策
 - ・ 個人向けのアプローチは一時的、限定的であり、**職場環境の改善が職業性ストレス対策に有効**

参加型職場環境改善の共通点

| 共通点 | | ポイント |
|-----|----------------------|---|
| ① | 自分たちの職場に目を向ける | 実践経験に積み上げるように職場改善ステップを計画する |
| ② | 好事例に学ぶスタイルをつくる | 自分たちの職場や同じ職種、系列企業で成果が上がっているものに習う |
| ③ | 具体的な働きやすさを目指す | 多面的で継続的な改善に結び付ける |
| ④ | 「実行・体験」から学習するステップを踏む | 自分たちの職場条件に合わせて、再設計、改善実施、評価までの全ステップを体験する |

組織資源の向上を通じた ワーク・エンゲイジメントの向上活動の例



平成30年度 労働安全衛生総合研究事業

「労働生産性に寄与する健康増進手法の開発に関する研究」(研究代表者 島津 明人)より

職場のストレス軽減を推進

- 職場環境改善等により職場ストレス軽減をすすめる、従業員のメンタルヘルスを保持・増進することが、これからますます重要となってきます。1) 多面的な改善をねらい、2) すぐ実施可能な改善に力点を置く、3) グループ討議で進める、との3つを目標とすることで、職場のストレス対策を具体的な取り組みとして進めることができます。厚生労働省の「職場環境改善のためのヒント集」（メンタルヘルスアクションチェックリスト）を使うとこうしたグループ討議が効果的に進められます。
- この「職場環境改善のためのヒント集」を応用するやり方は、職場にすでにある改善事例を確かめ、すぐ可能な改善策を選定する手順を踏むのが特徴です。具体的な応用方法は職場ごとの今までの経験や事例に即して進めていただけます。

【参考】厚生労働省HP「職場改善のためのヒント集」

[\(https://kokoro.mhlw.go.jp/manual/hint_shokuba_kaizen/\)](https://kokoro.mhlw.go.jp/manual/hint_shokuba_kaizen/)



職場のメンタルヘルスセミナー

④働きやすい職場、人間関係の重要性とは

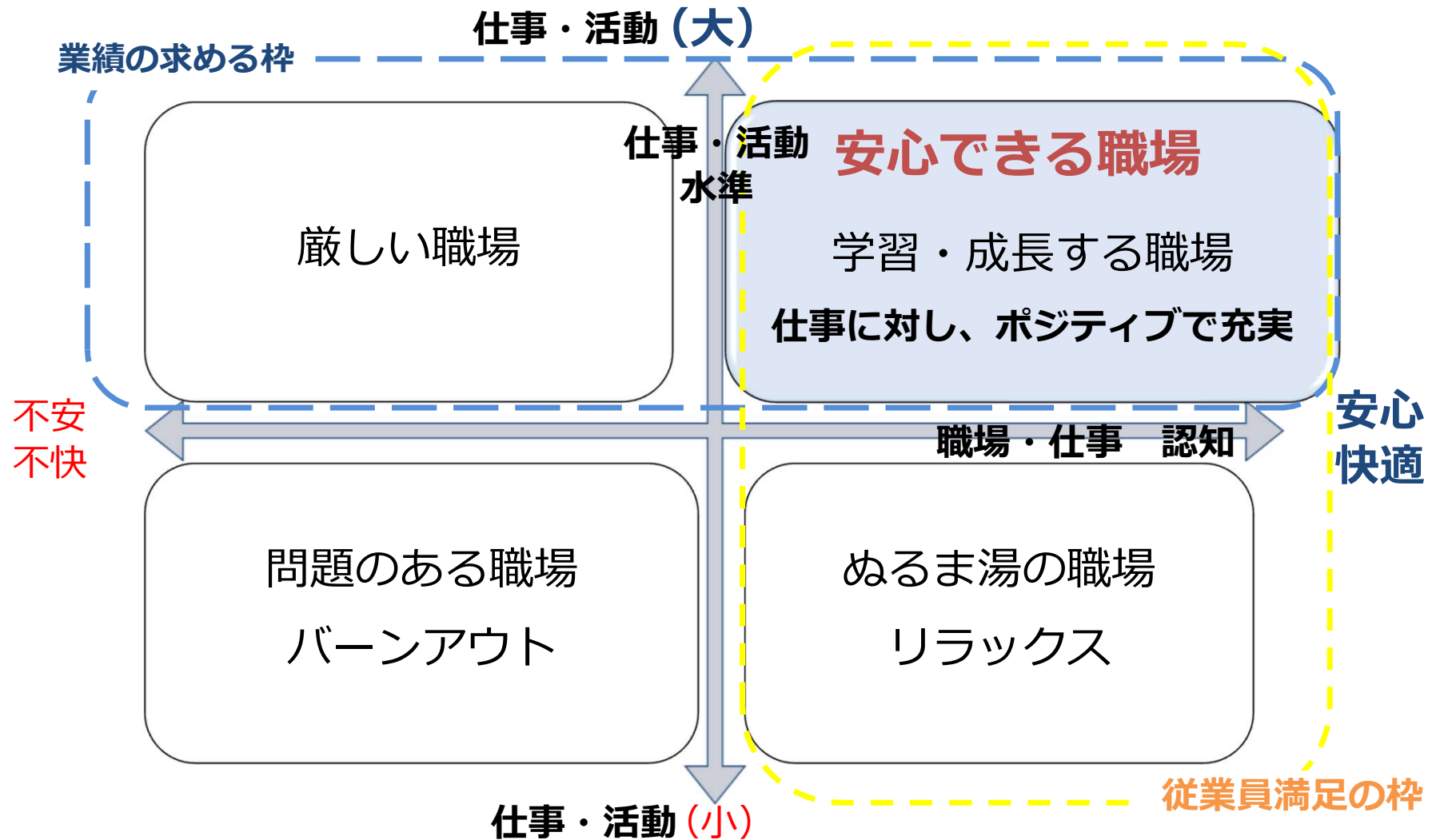
埼玉県労働セミナー

公認心理師
産業カウンセラー
宮川 浩一

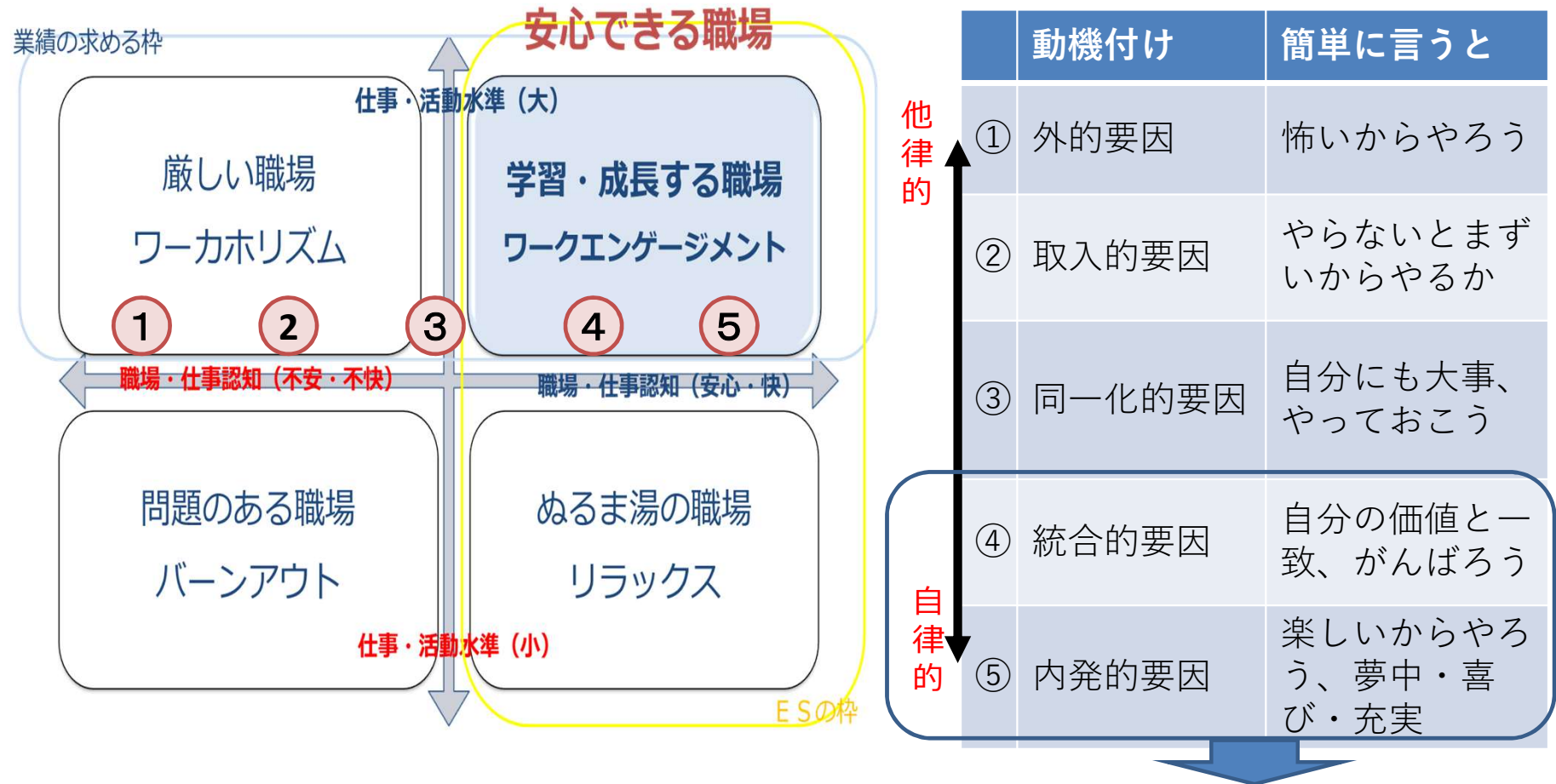
求められる、安心できる（心理的安全性のある）職場

- 働きやすい職場、安心できる職場は、従業員が自己表現や意見を述べることを恐れずにできる職場です。
- オープンなコミュニケーション、誤りを受け入れる文化、尊重と信頼、チームワークと協力、成長と発展の機会があり、従業員の働きやすさや満足度を向上させる職場です。
- さらに従業員は自信を持って仕事に取り組み、組織全体の成果に貢献できる職場です。

安心できる職場と個人の活性度のポートフォリオ



行動の源泉 動機 (モチベーション)



自ら学び・自ら考え・自ら行動する

ワクワク感

安心できる職場の4つの重要な要素・行動の集積

①ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

違いを力に！・新奇受容・多様な価値観を受け入れてくれる

②ソーシャルサポート

困ったときは助けてくれる
4つのソーシャルサポートがある

安心職場

4つの重要な要素

③チャレンジ

No.1を目指し・・・失敗しても大丈夫・個性発揮・達成率80%で良い

④オープンコミュニケーション

話し易さ・何を言っても大丈夫・なんでも聞ける・疑問も言える

4つのソーシャルサポートとは



オープンコミュニケーション

1. 他の人と異なった意見を言っても大丈夫 (話しやすさ)
2. 疑問、違和感を感じたら、質問しても大丈夫 (サポート)
3. 失敗しても、間違えても大丈夫 (チャレンジ)
4. いつもの自分を出しても大丈夫 (多様性)

働きやすい職場の人間関係とは

職場の人



「重要な他者」とも言えない存在



どういう事情を抱えた相手なのかわからない
一緒に過ごす時間が長く、利害関係もある

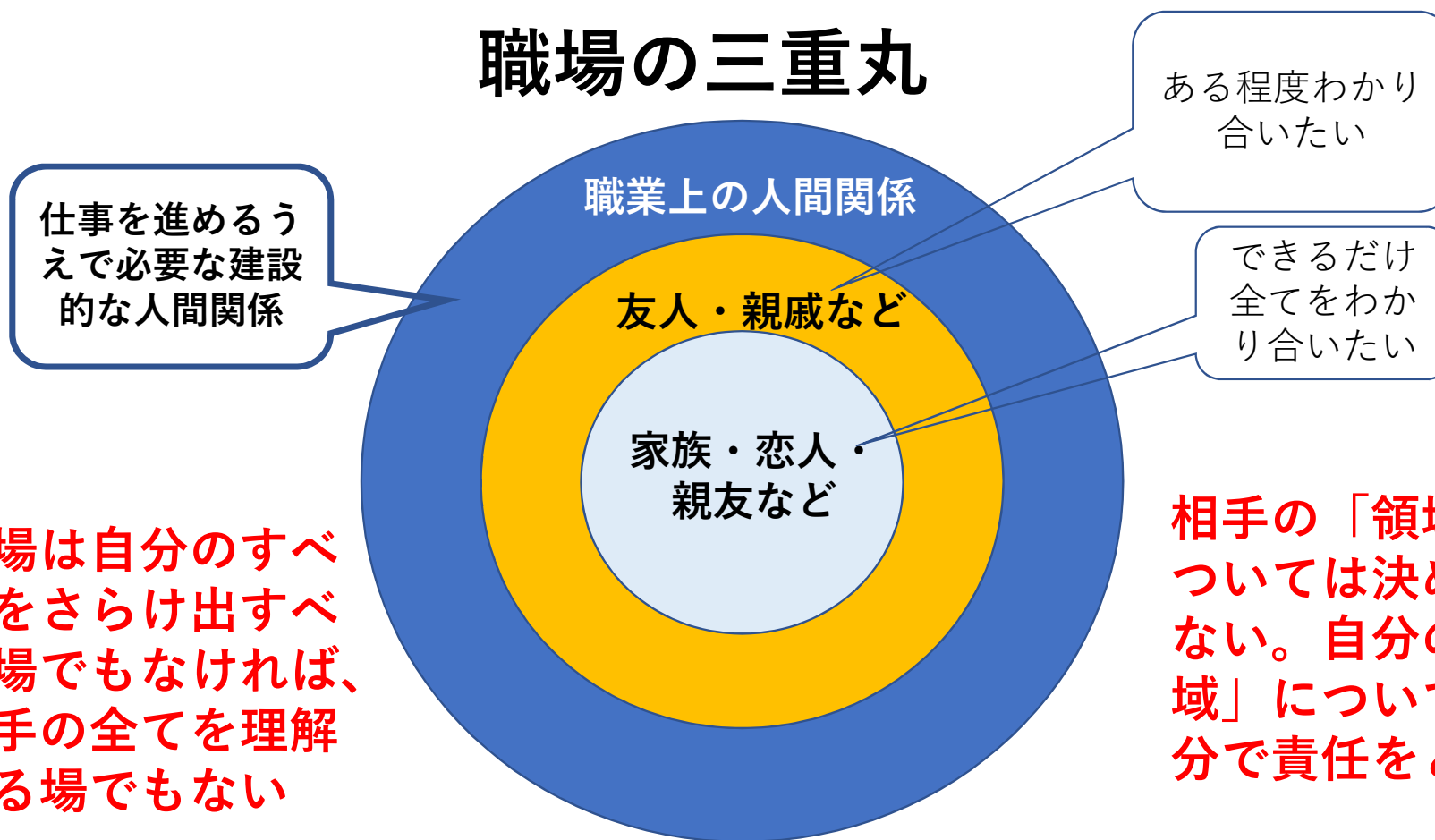


人間関係を難しいものになっている

だからこそ職場の人間関係の質が向上すれば、ストレスの少ない、
働きやすい職場環境がつくれ、人生の質も向上する！

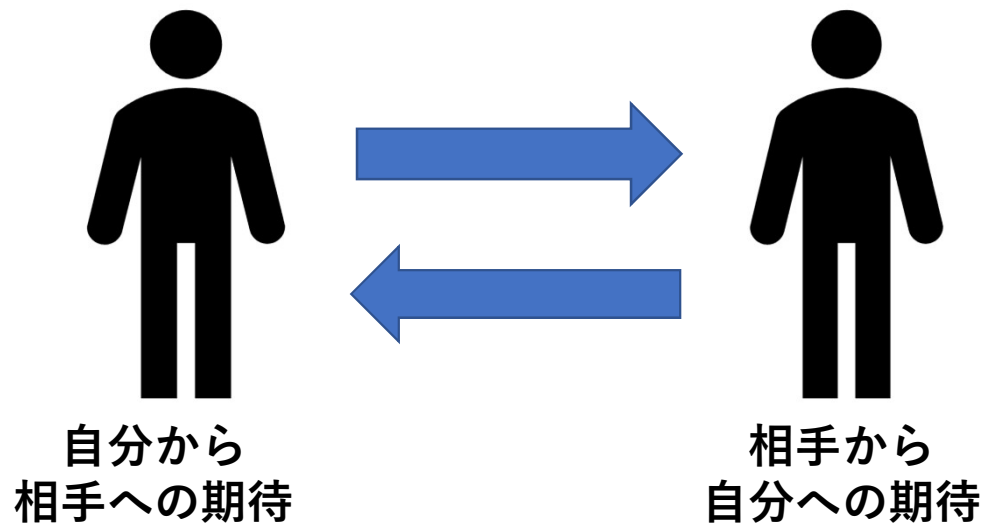
職場ではそれぞれの「領域」を尊重する

職場の三重丸



職場では「役割期待」のずれがストレスを生む

人間関係のストレス＝役割期待のずれ



「役割期待」を伝達・調整するカギはコミュニケーション！

・ 役割期待を相手に確認するポイント

- 「自分は相手にどのような役割を期待しているのか？」
- 「相手は自分に何を期待しているのか？」
- 「役割期待を、どういう言葉で相手に伝えているのか？」
- 「役割交渉するとしたら、どういう言い方がよいのか？」

「役割期待」の違いを理解する

| 自分から相手への期待 | 相手から自分への期待 |
|------------|------------|
| | |

働きやすい職場の6つの条件

- 情報の共有が図られている職場
- コミュニケーションが良好で相互理解・支援協力のある職場
- ものが言える職場
- 一人の人間として尊重されていることを感じられる職場
- 目標や価値観がある程度共有されている職場
- 学びのある、成長の得られる職場

「ストレス対処能力SOC」より 山崎喜比古
財団法人パブリックヘルスリサーチセンター附属
ストレス科学研究所 特別研究員

End

主催

彩の国  埼玉県

共催



独立行政法人労働者健康安全機構
埼玉産業保健総合支援センター

今後のセミナー実施・改善の検討のため、
アンケートにご協力をよろしくお願いします。

