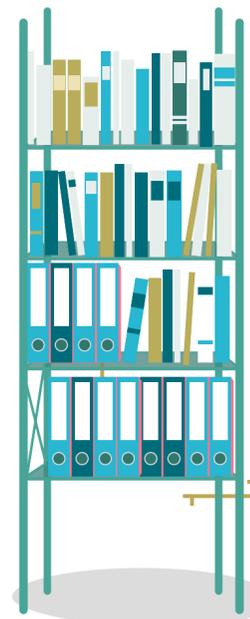
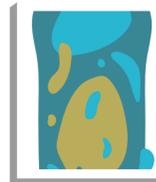


企業も個人も 意識を変える メンタルヘルス対策

潜在化しているメンタル不調を
予防するためにできるコト解説

MENTAL
HEALTH CARE





CONTENTS

CHAPTER 01	企業のメンタルヘルスケアが注目されている理由	P.3~
CHAPTER 02	「一次予防」の重要性	P.5~
CHAPTER 03	「企業」と「個人」が取り組むメンタルヘルスケア	P.6~
CHAPTER 04	メンタルヘルスケアをサポートするツール	P.11~

CHAPTER
01企業のメンタルヘルスケアが
注目されている理由

今や企業にとってメンタルヘルスケアは、健全な組織運営と切り離せません。

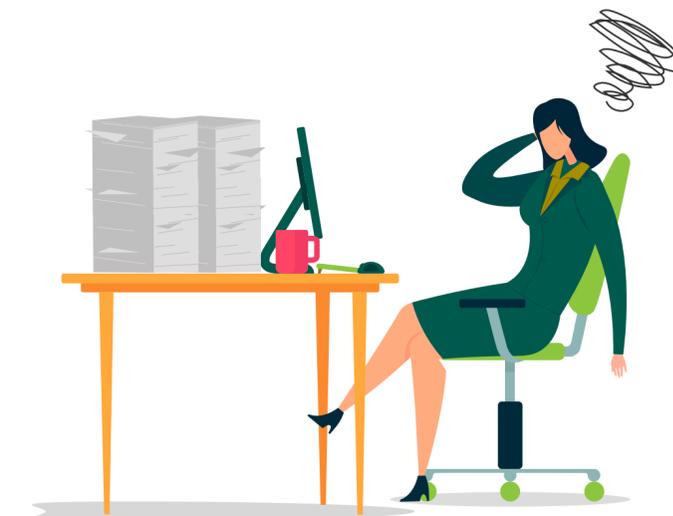
ストレスチェック制度が施行され、採用の際には人材定着率が高いほど、募集数が増加したり、ホワイト企業に認定されることがその会社のブランド価値をあげる要素となっています。

また、健康経営を推進することが企業の命題となっており、この数年で企業が社員に対する考え方を大きく変えることを求められるようになってきました。

社員のメンタルヘルスケアを怠ることにより、職場から社員が離れてしまうだけでなく、業績が低下するという問題もあります。なぜなら、メンタルヘルスの不調は脳の機能の低下をもたらし、集中力や判断力を鈍らせてしまうからです。

メンタルヘルス不調に陥った社員が増えてしまうと、企業全体としての機能が低下してしまうことになります。

ただ、メンタルヘルス不調に陥っているかどうかは見た目には分かりません。したがって、企業全体として対策に乗り出すことが重要です。



メンタルヘルスケアが注目され始めたのには、
2つの「人材」に関する背景があります。

背景 1

生産年齢人口の推移

少子高齢化が進む日本社会では生産年齢人口が年々減っている、あと30年後には人口が1億人まで減少し、生産年齢人口比率も全人口の50%に迫る勢いとなっているので働き手が減ること。

背景 2

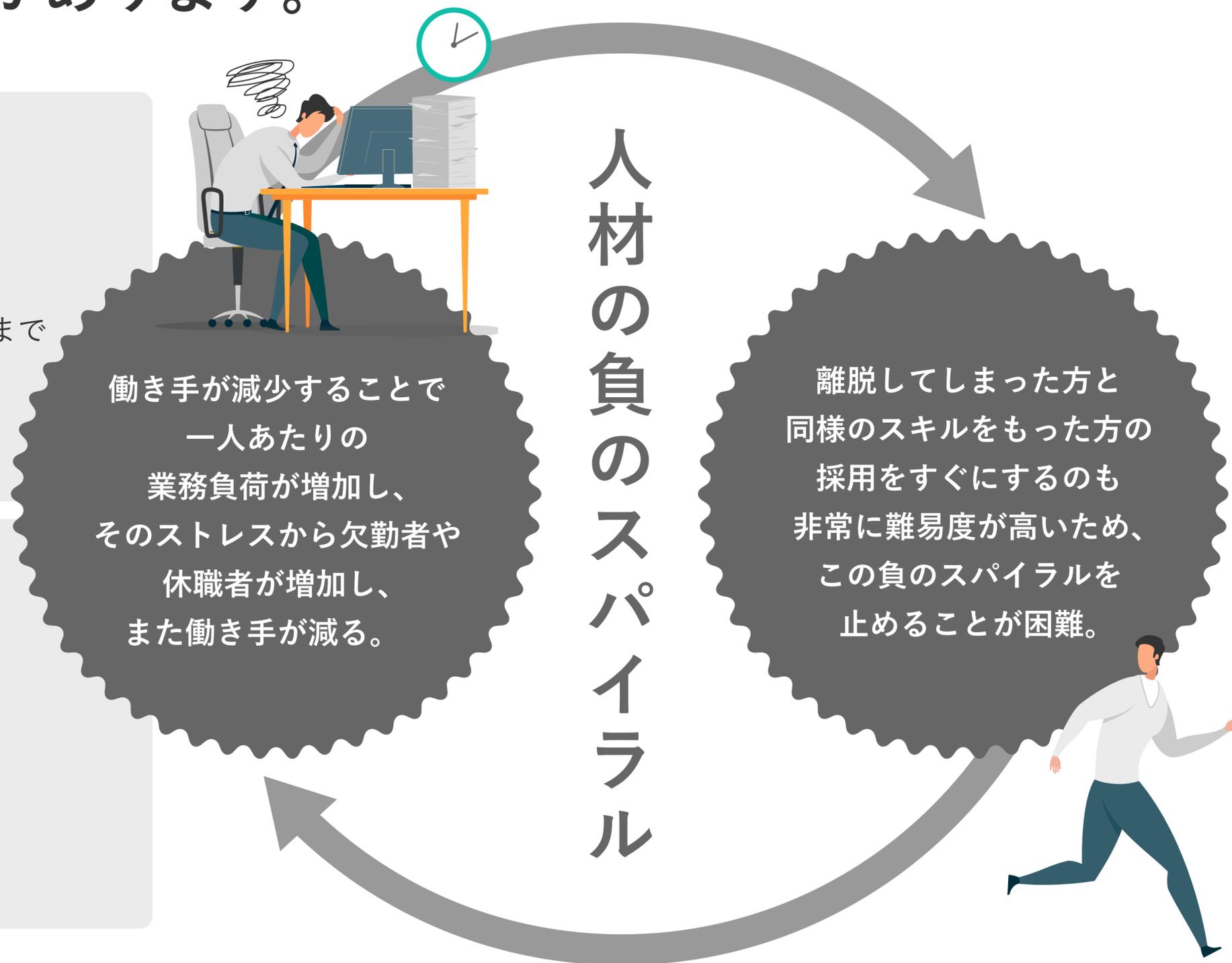
ストレスのかかりやすい
大きな環境変化

グローバル化やデジタル化による
急速な環境変化による社員のストレスの増加

働き手が減少することで
一人あたりの
業務負荷が増加し、
そのストレスから欠勤者や
休職者が増加し、
また働き手が減る。

人材の負のスパイラル

離脱してしまった方と
同様のスキルをもった方の
採用をすぐにするのも
非常に難易度が高いため、
この負のスパイラルを
止めることが困難。



CHAPTER
02

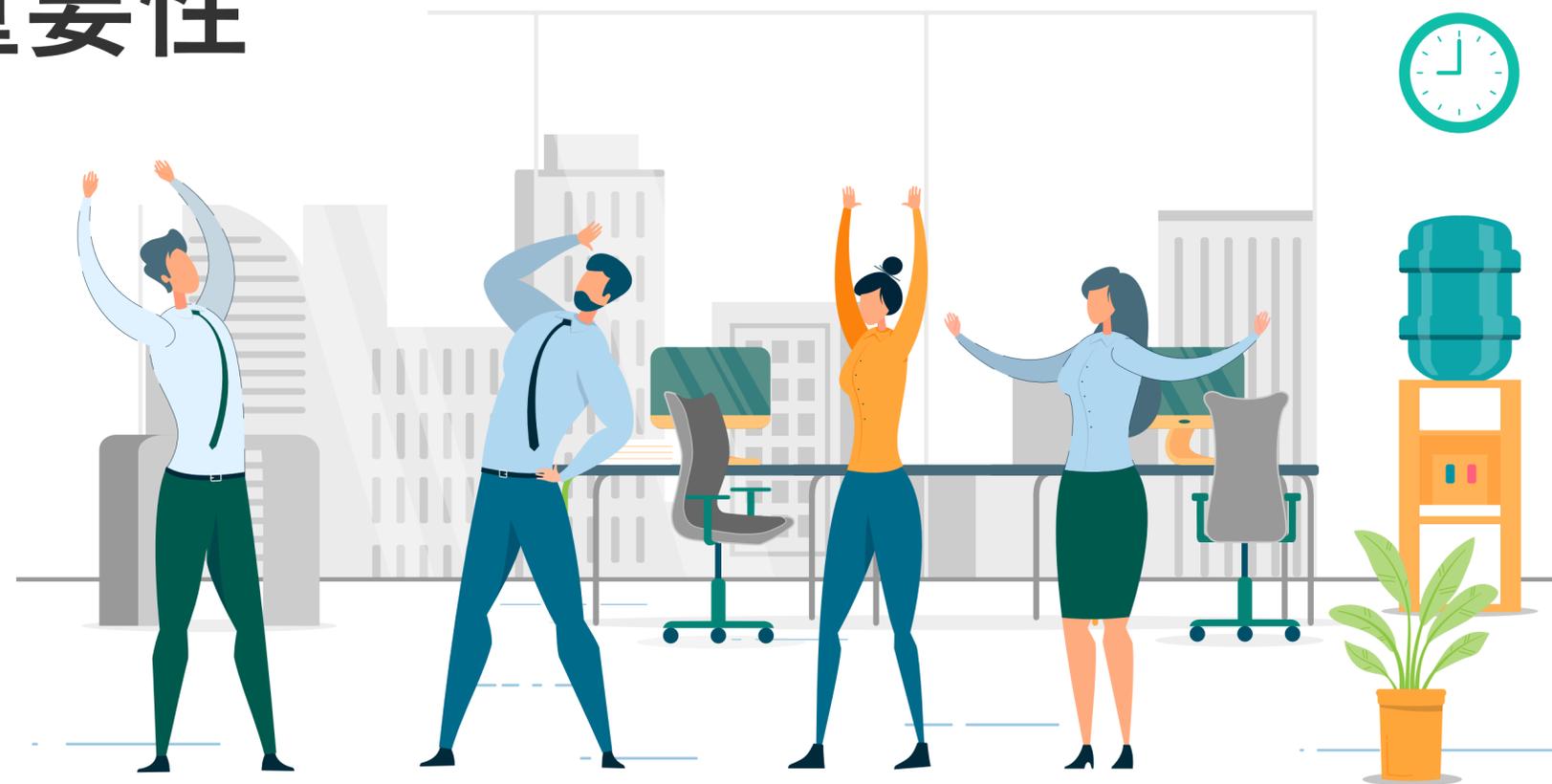
「一次予防」の重要性

メンタルヘルス不調の社員を増やさないためには、
予防の観点が重要になります。

なぜなら、一度メンタルヘルス不調に陥ると、
長期に職場を離れざるを得ない状況になることが多いからです。

例えば、長期休業者・離職者が出ると、
職場を離れた社員の穴埋めが必要です。
そうすると、採用コストが発生したり、
他の社員にしわ寄せが行くことになり、
企業にとっては大きな負担となります。

まずは、メンタルヘルス不調に陥る社員を出さないように、
メンタルヘルス予防に力を入れる必要があります。



企業がおこなうメンタル不調の予防には、
発症予防の「一次予防」、
早期発見・予防の「二次予防」、
治療ケアの三次予防の三段階あります。

組織として最も着手が必要なのが「一次予防」です。
メンタル不調はなにより「発症を予防」することが大切になります。

CHAPTER
03「企業」と「個人」が取り組む
メンタルヘルスケア

企業の取り組む一次予防

職場環境改善

仕事の進め方

- 仕事の量・コントロール
- 仕事の意義・役割の明確さ
- 情緒的負担、役割葛藤 等



人間関係の相互支援

- 上司のリーダーシップ
- 上司の公正な態度
- 上司・同僚のサポート
- 対人関係 等



職場環境

- 騒音・熱中症・粉塵
- 化学物質・オフィス環境
- 休憩・休養設備 等



安心できる職場の仕組み

- 相談窓口・キャリア形成
- 公正な人事評価
- ハラスメント対応 等



管理監督者教育

人事主催の管理監督者向け研修の実施

01 メンタルヘルスケアに関する
事業場の方針

02 職場でメンタルヘルスケアを
行う意義

03 ストレス及びメンタルヘルスケアに
関する基礎知識

04 管理監督者の役割及び
心の健康問題に対する正しい態度

05 職場環境等の
評価及び改善の方法

06 労働者からの相談対応
(話の聴き方、情報提供及び助言の方法等)

07 心の健康問題により休業した者の
職場復帰への支援の方法

08 事業場内産業保健スタッフ等との連携及び
これを通じた事業場外資源との連携の方法

09 セルフケアの方法

10 事業場内の相談先及び
事業場外資源に関する情報

11 健康情報を含む労働者の
個人情報保護等



企業の取り組む一次予防 → セルフケアの促進

社員が自分の心身の状態に関心を向け、自身の心身の状況を客観視してもらうことがまずはセルフケアの第一歩となる。
セルフチェックを行うことを習慣化させることが重要である。

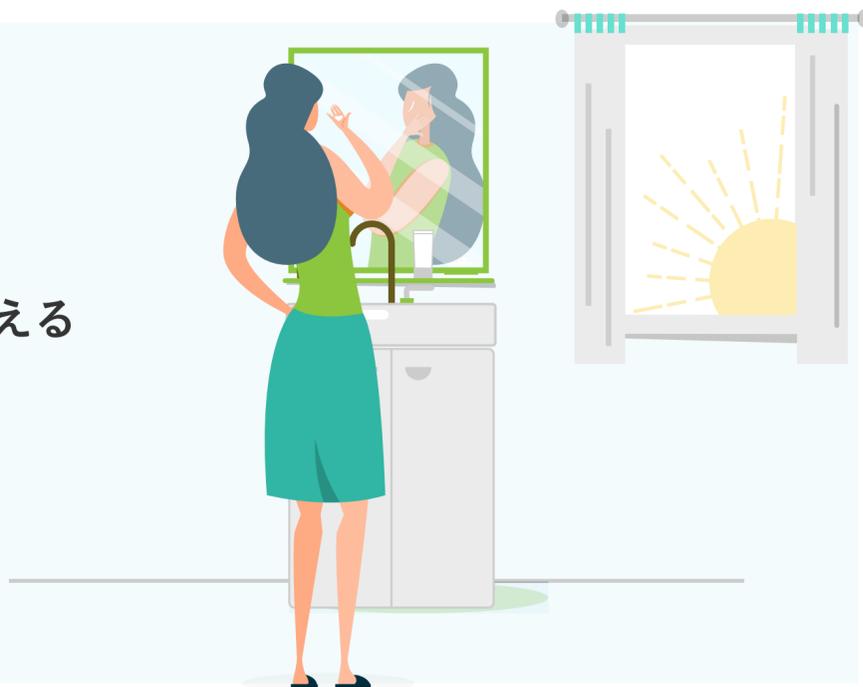


- 社員に対するメンタルヘルスケア指針の広報
- 自身の「心の状態」把握の推進
- ストレス構造についての理解促進
- ストレスへの対処法レクチャー

個人の取り組むことのできる一次予防

規則正しい生活

- 起床時間 / 就寝時間を整える
- 三食食べる習慣をつける
- 太陽光を浴びる



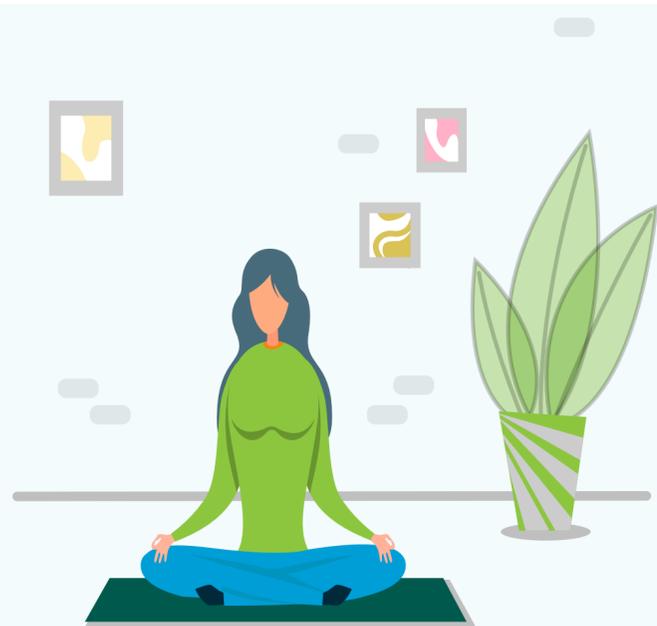
運動

- 適度に運動をすることで交感神経が活性化され、心拍数が上昇。
- 交感神経が優位な時間が増えると意欲的になり、ポジティブ思考になる。



マインドフルネス

- “今”に集中することで、不安や心配ごとが緩和される。
- ”瞑想”や”呼吸法”などの動画などで、マインドフルネスを行い心を穏やかに。



他者とのコミュニケーション

- 家族、同僚、身近な人と会話をする機会を作る。(オンラインでも可)
- 人とコミュニケーションをとることで、気持ちが安定する。



メンタルヘルスケアにおいて「予防の重要性」をお伝えしてきましたが、「予防」には、社員の不安や課題などをいかに会社が正確に把握をしていくかが重要となります。社内を「サーベイ」を活用して調査していくことが最後重要なポイントとなります。

これがなくては、「どのような対策をする必要があるか」を経営や人事は適切に判断できません。

サーベイにはさまざまな種類がありますが、課題がどこに潜在しているか分からない場合は、メンタル状態・フィジカル状態・エンゲージメントなどを網羅的に見るのが重要です。

また、個人が自分の状態を把握できるかということもサーベイ選びの重要なポイントです。



CHAPTER
04メンタルヘルスケアを
サポートするツール

それらを可能にするのが、「ラフルサーベイ」というツールです。

ラフルサーベイは個人の日々のセルフチェックとしても活用でき、パーソナルなストレス状況の分析から組織の環境などに応じて発生するストレス状況の分析まで多角的に把握できる組織診断サーベイです。

特徴は、組織に属する人の「メンタル」と「フィジカル」の状況も可視化することです。

「エンゲージメント」とは、会社への帰属意識を指しますが、

そこだけが高くてもメンタルやフィジカルが弱っているとその頑張りは長くは続きません。

昨日まで頑張ってる気があったのに次の日にはポキッと心が折れてしまうこともあり得ます。

ラフルサーベイではそのようなことが防げるよう、ヒアリングする項目にこだわり、

人の根の部分から知ることが可能です。



お問い合わせ



MAIL

support@lafool.co.jp



WEB

<https://survey.lafool.jp/>