

離職率の増加にお悩みのご担当者さま必見!

事例紹介
あり

成功している企業はこうしている! メンタルケアの取り組みと 成功に導く4つのポイント



ストレス社会に欠かせない!メンタルケアの重要性について

今、メンタルケアが注目されている理由

メンタルケアは、うつ病や適応障害といった精神的病（やまい）に直結するため、企業の最重要課題のひとつでしょう。厚生労働省は、**メンタルケアの不調によって休業した労働者がいた事業所は6.7%、退職者がいた事業所は5.8%**と報告しています。今では、労働者が50名以上いる事業所は年1回の「ストレスチェック」が義務化されているほどです。

参考：厚生労働省 | 平成 30 年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h30-46-50_gaikyo.pdf

ただ、国が推奨するヘルスケアをそのまま実践しようとしてもうまくいきません。成功している企業の取り組み事例を参考に自社に適した方法を実践することが重要です。

国が推奨する4つの軸

- 1 セルフケア
- 2 ラインによるケア
- 3 事業場内産業保健スタッフなどによるケア
- 4 事業場外資源によるケア

参考：厚生労働省 | 職場における心の健康づくり
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00002.html

ズバリ!成功している企業が取り組んでいること 4 選

01 社員自身にストレスやメンタルケアについて興味を持ってもらう

02 ストレスチェックの結果を踏まえた改善

03 職場環境を改善する施策への工夫

04 相談窓口の設置と使いやすい環境づくり

今回はヘルスケアの取り組みに成功している企業の事例(※)を基に、上の4つの施策について詳しく説明していきます。自社に合ったメンタルケアの方法を模索している企業さまは必見の内容になっています。ぜひ参考にしてみてください。

※今回の事例は「こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト」（厚生労働省）から抜粋しております。<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



成功している企業の取り組み①

社員自身にストレスやメンタルケアについて興味を持ってもらう

セルフケアの重要性

セルフケアとは、社員が自分自身でできるメンタルケアのことです。

現代の職場には「ストレス」があふれています。すべての社員が自らのストレスに気づき、適切な予防ができるだけの知識がある訳ではありません。

大切なことは、**社員が自身のストレスやメンタルケアに関心を持つこと**です。企業では、そういった意識や習慣が身につくような対策が必要でしょう。



成功している企業の取り組み

A社の場合 [従業員数:5,000名]

産業医による「管理者向け」のセルフケア研修を実施

受講した管理職が自部門のメンバーに対して研修を実施する構造。専門家ではなく、直属の上司が部下に落とし込むことで、上司と部下双方に意識させることに成功。社員にとってメンタルケアの取り組みがより身近なものになった。

B社の場合 [従業員数:27,000名]

eラーニングで研修を実施

当初は集合研修を任意参加で開催していたが、管理職の過半数が参加していないことが発覚。理由はスケジュールの調整が困難であったため。

そこでeラーニングで研修を実施したところ、97%の管理職が受講。

受講形式を工夫することで、「管理職」のセルフケアにアプローチできた。

成功している企業の共通点

セルフケアを推進する取り組みに成功している企業に共通している点は、「**管理職**」や「**監督者**」といった**レイヤーへの意識づけ**に重点を置いていることです。社内に浸透した文化や考え方を変えることは、簡単なことではありません。他の社員にプラスの影響を与える必要があるからです。そういった意味では、管理監督者への落とし込みに力を入れることは非常に建設的なアプローチと言えるでしょう。

成功している企業の取り組み②

ストレスチェックの結果を踏まえた改善

「ストレスチェック」について

冒頭でも解説した通り、2015年12月から労働者が50人以上いる事業所には毎年1回の「ストレスチェック」が義務化されているため、既に多くの企業が実施していることでしょう。しかし、重要なことはストレスチェック結果を用いて**集団分析し、浮かび上がった課題を解消する**ためにどのようなアクションを起こすかです。成功事例を見てみましょう。



成功している企業の取り組み

C社の場合 [従業員数:1,500名]

ストレスチェック結果を踏まえてグループ討議の場を設置

自社の特性に合わせて独自のストレスチェックリストを作成。個別面談と合わせて、集計結果を報告書にまとめる。後日、その報告書を用いて「グループ討議」を15～30分程度実施。職場環境改善のために取り組む内容を各グループごとに決定する。

D社の場合 [従業員数:27,000名]

集団分析結果を“痛み”の観点に絞って分析

ストレスチェックの結果、高ストレス者の大半は体の“痛み”を抱えていることが分かった。体の痛みからアプローチすることで、ストレスの改善や労働生産性の向上を目指す。「体の痛み」について直接的な問いかけや、ツールを介しての専門的なアドバイスを実施し、職場環境の改善に成功。

成功している企業の共通点

成功している企業は、「**独自のチェックリスト**」を作成し、「**独自の観点**」から**集計結果を分析**している傾向にあります。

そして、分析結果をもとにした議論やツールの導入など、クリティカルな改善策を実行しています。

自社の特性からどのような分析方法が適切で、どのような改善施策を講じることがベストなのかを検討してみましょう。

成功している企業の取り組み③

職場環境を改善する施策への工夫

職場環境の改善施策の5つのステップ



厚生労働省は職場環境等の改善を通じて、ストレス対策にアプローチするには、**左の5つのステップを踏む**ことが効果的だと公表しています。

出典：動画で学ぶ「職場環境等の改善」| こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト
https://kokoro.mhlw.go.jp/improve_work_environment/

成功している企業の取り組み

E社の場合 [従業員数:5,000名]

ストレスチェック結果とコミュニケーション研修を実施

ストレスチェックを行い現状分析。各部署の人事担当責任者で職場環境の問題点や良い部署の特徴を議論。コミュニケーションの重要性にたどり着き、コミュニケーション研修を実施。職場でよくある例を挙げ、上司と部下の関係性向上を図るなど、心理的安全性を社員に感じ取ってもらえる機会を創出。

F社の場合 [従業員数:1,431名]

フィードバック研修とアクションプランの作成

役員や管理職向けにストレスチェックのフィードバック研修を実施し、職場環境改善の方法などについて講義。研修内容を踏まえ、独自のアクションシートに「特に改善したい因子」や「具体的アクション」を落とし込み実行に移す。これを毎年行い、翌年の集団分析結果を見て評価をするというPDCAサイクルを回す。

成功している企業の共通点

共通して言えることは、「評価」「組織作り」「計画立案」「実施」「効果評価」の**5つのステップ**をしっかり踏んでいることです。具体的には、ストレスチェックで現状分析を行い、組織作りのために上層のレイヤーに落とし込みを行います。そのうえ、独自の方法で改善計画を立案し、一般社員も巻き込み実行。必ず効果評価を行い、これをサイクル化しているのです。

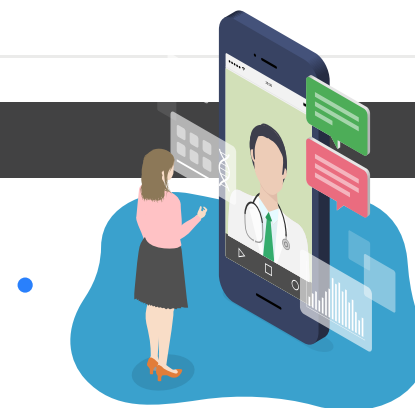
職場環境の改善は再現性のある施策でないと意味を成しません。大卒の参考にしてみましょう。

成功している企業の取り組み④

相談窓口の設置と使いやすい環境づくり

産業医面談などの専門的な相談窓口の重要性

労働者が心身ともに健康で働くために指導や助言を行う産業医。そんな産業医が社員と一対一で行う「産業医面談」ですが、2020年11月労働安全衛生法の一部改正により、要件を満たせばオンライン面談も可能となり、導入する企業はますます増加しています。産業医以外にも外部の窓口・精神科医・企業の人事部門など、相談窓口の種類も増えている状況です。「相談窓口」として取り入れている企業の取り組みを見ていきましょう。



成功している企業の取り組み

G社の場合 [従業員数:6,000名]

産業保健と人事労務それぞれの立場で「相談窓口」を設置

産業保健と人事労務のそれぞれの立場からなるチームで対応する「相談窓口」を設置することで、個人だけでなく組織に関する問題が生じたときに、すぐに受け止め、解決策を共に考える仕組みを構築。ラインによるケアの充実が、組織的なメンタルケアに繋がっている。

H社の場合 [従業員数:6,700名]

オンラインで相談対応できる体制を構築

多くの営業所を持っている企業であるため、働いている社員へのケアが十分行き届いていないとはいえない状況だった。オンライン面談を開始したところ、遠隔地への面談対応もできる体制を整えることに成功。また、全国の営業所の要望に応じて、メンタルケアのミニ講座を開催してカウンセラーの顔を知ってもらう工夫もしている。

成功している企業の共通点

産業医＋αで社員のメンタルケアに取り組む動きが特徴的です。「立場の異なるラインによるケア」や「より専門的なフォロー」を実施することで、高ストレス者をそのまま放置しない「体制の構築」に繋がっています。ただ相談窓口を設置するだけでは、活用されないケースもしばしば。相談窓口したら、それを利用しやすい環境づくりを意識してみましょう。

成功している企業の取り組みのまとめ

01 社員自身にストレスやメンタルケアについて興味を持ってもらう

セルフケアを社内に浸透たさせるために「管理職」や「監督者」といったレイヤーへの意識づけに注力。社員にアプローチしやすい流れを組織的に構築。

02 ストレスチェックの結果を踏まえた改善

「独自の観点」から集計結果を分析。その結果を用いてクリティカルな改善策を実行。自社の特性から適切な改善施策を講じることが重要。

03 職場環境を改善する施策への工夫

「評価」「組織作り」「計画立案」「実施」「効果評価」の5つのステップをサイクル化。再現性のある職場環境の改善施策がポイント。

04 相談窓口の設置と使いやすい環境づくり

産業医 + α で社員のメンタルケアに取り組む。ただ相談窓口を設置するだけでなく、それを利用しやすい環境づくりが重要。

ここまで、メンタルケアで成功している企業の取り組みを紹介してきました。どれも核心に迫った施策でしたね。アプローチの方法はさまざまありますが、メンタルケアにおいて最も重要なことは「**社員自身が行動に移す**」ことです。組織文化や業務負担がメンタルケアの心理的障壁になっていることに組織として立ち向かわなければなりません。

そこで、このホワイトペーパーを読んでくださった方に紹介したいのが【KATAruru(かたるる)】です。

『「**言えない**」を「**話してみよう**」に。』をコンセプトに、誰もが気軽にメンタルケア支援を受けられる環境を提供することを目指すサービスです。認知行動療法等を研究する東京大学「下山研究室」×パーソルワークスデザインにて共同研究を行い実現した、新たな形のこころの健康アバター支援サービスとなっております。次のページで詳しく紹介します。



かたる、はたらく、らくになる。



KATAruru

YouTube 動画はこちら

<https://www.youtube.com/watch?v=YfDezGTPvW8>

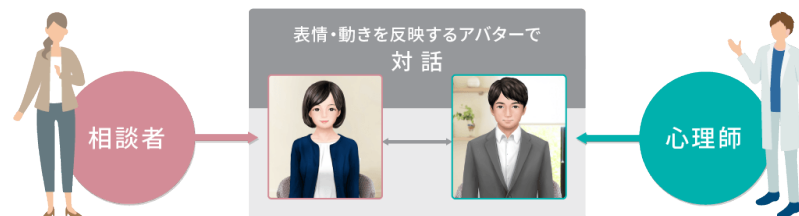


「言えない」を「話してみよう」に。

近年、「生産性」や「プレゼンティズム」という言葉が注目される中、
困りごとを早めに相談して解決に導くことが、はたらく人のこころの健康に役立ちます。
しかし、対面での相談などに抵抗を感じる従業員の方は多くいらっしゃいます。
そこで、アバターによって誰もが気軽に心理師にアクセスできる環境を提供します。

従業員の困りごとの相談に 「アバター」という新しい選択を。

相談者と心理師が共にアバターを通して相談や支援を行っていく全く新しい
心理相談サービスです。



相談者と心理師の双方がアバターを利用し、オンライン上で心理相談を実施。
プライバシーが保護された中で安心して、どこからでも心理師に相談可能に。

KATAruruの4つのメリット

心理的ハードル減

心理師とアバターを通して会話をす
るため、双方の素顔が分かりません。
秘匿性が増すため、場所や恰好にとら
われず心理的ハードルが下がります。

月次レポートの提供

人事担当者へ月次レポートの提供を実
施。項目は相談件数、時間、曜日、相談
内容のカテゴリなど。システムから算出
した正確なレポートをご提供します。

質の高い心理相談

経験豊富な心理師が従業員の潜在
的な困りごとを引き出すことで、相談
内容の整理を行い、自己対処力を高
めることができます。

心理師のコメントなどを共有

月次レポート提出時にお打合せを行
い、利用促進についてディスカッション
を実施することも可能なので、具体的
な対策についても相談できます。

特別なご案内

当ホワイトペーパーをしていただいた方限定で、
こころの健康アバター支援サービス「KATAruru」に関する個別相談会を開催いたします。

参加 方法

- 1 資料ダウンロード時にご入力頂いたメールアドレス宛に、個別相談会のご案内をお送りしております。
- 2 ご参加のお日にちを複数候補ご記載の上、ご案内メールに返信してください。
- 3 日程調整ができ次第、担当よりご連絡をいたします。

ご不明点・その他お問い合わせはこちら

パーソルワークスデザイン株式会社
お問い合わせ窓口
サービスデザイン本部 営業部
813683@persol.co.jp





PERSOL

パーソルワークスデザイン

2023 年 4 月発行

パーソルワークスデザイン株式会社

東京都豊島区池袋 2-65-18 池袋 WEST ビル

<https://www.persol-wd.co.jp/>

© PERSOL WORKS DESIGN CO., LTD. All Rights Reserved.