

◆.....◆ 監修者まえがき

2018年4月に公認心理師養成がスタートした。養成のメインルートは、「4年制大学において省令で定める科目を履修」の上、「大学院において省令で定める科目を履修」となっている。大学では25科目が設定され、大学院では10科目が設定されている。

公認心理師の定義では、「『公認心理師』とは、第28条の登録（監修者注：公認心理師登録簿への登録）を受け、公認心理師の名称を用いて、保健医療、福祉、教育その他の分野において、心理学に関する専門的知識及び技術をもって、次に掲げる行為を行うことを業とする者をいう」（公認心理師法第2条）と述べられた後に4つの業務が示されている。この定義を踏まえて、大学院の科目は次のように構成されている。大きくは講義科目（9科目）と実習科目（1科目）に分けられる。講義科目は、「保健医療、福祉、教育その他の分野」に関する科目（5科目）と「心理学に関する専門的知識及び技術」に関する科目（4科目）である。

この「公認心理師分野別テキスト」では、「保健医療、福祉、教育その他の分野」に関する科目（5科目）を扱う。心理支援の分野としては、一般的に5分野が想定されており、それに対応した科目が配置されている。つまり、①保健医療分野：保健医療分野に関する理論と支援の展開、②福祉分野：福祉分野に関する理論と支援の展開、③教育分野：教育分野に関する理論と支援の展開、④司法・犯罪分野：司法・犯罪分野に関する理論と支援の展開、⑤産業・労働分野：産業・労働分野に関する理論と支援の展開である。本テキストでは、分野ごとに1巻ずつを当て、その分野の概要、関係法規、業務、実践等を解説している。

公認心理師カリキュラム等検討会の報告書では、特定の分野において

求められるものの例が示されている。その中からいくつかを抜粋しよう。

医療分野 心理検査や心理療法（集団療法、認知行動療法を含む）等、心理職の立場からの技術提供が求められる。

保健分野 乳幼児健診等の母子保健事業における母性や乳幼児への心理に関する援助、認知症が疑われる高齢者への支援等、幅広い技能が求められる。

教育分野 スクールカウンセラー等として、幼児児童生徒、保護者及び教職員に対する相談・援助等を行うことにより、不登校、いじめ、暴力行為などの問題行動等の未然防止、早期発見、事後対応、発達障害を含む障害のある児童生徒等に対する心理検査や支援、学校への助言等の必要な対応等を行うことが求められる。

福祉分野 児童福祉施設（障害児施設・保育所を含む）等においては、子どもの発達に関する知識や各種心理検査等の技術をもって、子どもの状態、家族像、今の問題点等を包括的に理解・評価することが求められる。

司法・犯罪分野 犯罪や非行をした者について、犯罪や非行に至る原因や心理の分析、再犯・再非行のリスク評価、矯正・更生のための指導・助言、処遇プログラムの提供等を行う。

産業・労働分野 労働者に対する相談援助や研修等を行う。また、メンタルヘルス対策の活動を行うことで労働環境の改善や労働者のパフォーマンスの向上に役立てる。

公認心理師はいわゆる汎用資格なので、特定の分野だけしかわからないというわけにはいかない。将来的には特定の分野で仕事をしていくにしても、まずはすべての分野について学ぶことが必要かつ有益である。視野を広く持ち、適切にリファーするためにも、すべての分野について積極的に学んでいかれるよう願う。

2018年10月
野島一彦

編者まえがき

産業・労働分野は、主に働くことを支援する分野だといえる。「働く」を広義に捉えれば、ボランティアや家事なども含まれるが、企業などで働く正社員に目を向けると、法定労働時間8時間、休憩時間1時間、往復の通勤時間を平均1時間19分（NHK放送文化研究所編，2016）として、勤務日は1日計10時間19分を仕事に費やしていることになる。平均睡眠時間を7時間としたら、平日起きている時間の約60%以上の時間が仕事で使われていることになる。2018年9月現在、日本には6,715万人の就業者がいるが、日本国民の大半は人生の大半を働くことによって過ごしている。

人は働くことによって、何を得ているのだろうか？ 企業の人事担当者が集まる場でよく語られる話に「勤労者は『労働条件』『業務内容』『人間関係』の3つのうち、2つが損なわれると辞めていく」というものがある。この3つは「お金」「やりがい」「仲間」などとも言換えられるが、働くことの意義を考える際に重要な示唆があると思われる。ちなみに、この3つのうち2つが損なわれているにもかかわらず仕事を辞めることができない場合、勤労者の心身の健康は徐々に蝕まれていくと予想できる。

働くことを支援するというのは、その人の人生そのものを支援することに等しく、幅広い視点が必要になる。昨今は過重労働や各種ハラスメントなど、働くことにまつわる様々な問題が取りざたされており、加えて少子高齢化に伴う人口減少時代への突入、さらには人工知能の台頭など、未曾有の社会的課題に直面している。変化の激しい産業社会を健やかに生き抜く支援においては、多職種と上手に連携していく視点が必須である。

このような産業・労働分野の特徴を踏まえ、公認心理師はどのように知識を得て、どのように関わるのかを、本書は4つの章にて解説している。第1章は「産業・労働分野の概要」として、この分野の留意点及び踏まえるべき制度や法規をまず説明した。第2章では「産業・労働分野の業務」と題して、今、課題となっている本分野のトピックや専門家同士の連携について述べている。第3章では「産業・労働分野の実践」として架空事例をもとに、公認心理師としての対応の解説を行った。第4章「産業・労働分野の現場」では、よく直面する疑問点を取り上げ、現場の実際を回答している。現場に拠って立ち、実際の現場で働く専門家が多く執筆しているのが本書の特色といえる。

本書の内容から、働くことの支援は、安定した収入の確保だけでなく職場の人間関係やキャリア開発、心身の健康、そして勤労を支える職場以外の生活の充実など広範にわたることが理解できるであろう。つまり、それは個人の人生だけでなく家庭を含めた生活を充実させ、かつ生活の場である国や地域を豊かにしていくのだということも理解しておきたい。

2018年10月
平木典子・松本桂樹

目次

監修者まえがき iii

編者まえがき v

序章 公認心理師とは

1. 公認心理師法の成立と公認心理師の業務	4
①公認心理師法の成立	4
②公認心理師の業務	5
2. 公認心理師の法的義務	6
①信用失墜行為の禁止	6
②秘密保持義務	6
③連携等	7
④資質向上の責務	8
3. 安全確保と情報共有	9
①安全確保	9
②情報共有	11

第I部 理論の展開

第1章 産業・労働分野の概要

1. 特徴と留意点	18
-----------------	----

2. 制度と法規 20

① 基本的な法令 20

① 強行法規と安全配慮義務 20

② 労働三法 22

③ 労働安全衛生法(安衛法) 24

② 心の健康に関する指針 27

① 事業場における労働者の健康保持増進のための指針(THP指針) 27

② 事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針(快適職場指針) 28

③ 事業場における労働者の心の健康の保持増進のための指針(メンタルヘルズ指針) 29

④ 心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針(ストレスチェック指針) 31

⑤ 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針 31

⑥ 心理的負荷による精神障害の認定基準 32

⑦ 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き 34

③ その他 34

第2章 産業・労働分野の業務

1. 今日の課題 42

① 発達障害者・精神障害者の就労支援 42

② ハラスメント対応 45

③ 育児・介護・治療との両立支援 47

④ 職場復帰支援とリワーク 50

⑤ 自殺予防と危機対応 53

⑥ 失業——再就職・適応 55

⑦ ワーク・ライフ・バランス 58

2. 職域間の連携 60

第Ⅱ部 支援の展開

第3章 産業・労働分野の実践——事例スーパービジョン

事例① 事故・災害対応 68

事例② 学級崩壊から休職に至った教員の理解と復職支援 72

事例③ 自殺リスクがある社員への守秘義務と情報開示 76

事例④ 大人の発達障害(ADHD) 80

事例⑤ ハラスメント防止対策チーム 84

事例⑥ 社内配置転換の要望 88

事例⑦ 管理職に昇格した若手中堅社員の心労 92

事例⑧ 職場復帰支援 96

事例⑨ やりがいを持って働き満足した定年を迎えるために 100

第4章 産業・労働分野の現場——こんなときどうする? Q&A

Q&A① ストレスチェックを踏まえた環境改善の取り組み 106

Q&A② 管理職研修 107

Q&A③ セルフケア 108

Q&A④ 社長(人事部長)のハラスメント 109

Q&A⑤ ハラスメント加害者への取り組み 110

Q&A⑥ 採用の際に心配な人を見極めてほしい 111

Q&A⑦ 社員の相談内容を教えてほしい 112

Q&A⑧ 夫と連絡が取れない、会社に来ているか確認してほしい 113

Q&A⑨ 従業員と連絡が取れなくなった、と企業人事部門から連絡 114

Q&A⑩ 出勤してきたはいいが、ぼーっとしている 115

Q&A⑪ 産業医から相談情報開示の要請 116

Q&A⑫ 相談者の主治医の指示 117

Q&A⑬ 死にたい、でも絶対に人には言わないで 118

Q&A⑭ 会社を訴えようと思っているが会社には言わないで 119

Q&A⑮ 従業員をうまく辞めさせてほしい 120

Q&A⑯ 相談部門の縮小 121

- Q&A 17 相談者と会社の中で会ったら 122
Q&A 18 ハラスメントとは言えないレベルでハラスメントだと訴えてくる社員 123
Q&A 19 社内の懇親会など相談者とお酒の席で一緒になったら 124
Q&A 20 産業・労働分野の醍醐味 125
Q&A 21 産業・労働分野で働いているカウンセラーのキャリア 126
Q&A 22 取得が望ましい資格 127
Q&A 23 公認心理師はストレスチェックの実施者になれるか 128
Q&A 24 産業・労働分野で働くためのコンピテンシー 129
Q&A 25 キャリアコンサルタントとは 130

終章 産業・労働分野で学ぶことの意味

1. 新入社員の「働く目的」…………… 132
2. 「ライフキャリア」の支援…………… 135
3. 人が「働く意味」の支援…………… 136

引用・参考文献 138

索引 144



1. 公認心理師法の成立と公認心理師の業務

① 公認心理師法の成立

わが国の心理学は、1890年に元良勇次郎が帝国大学教授に就任したことに始まる。1920年頃から心理検査（知能テストなど）の作成と実施が行われている。1920年頃に森田療法が創始され、1932年には古澤平作がフロイト（Freud, S.）のもとに留学し、精神分析家の資格を得ている。

第二次世界大戦後（1945年後）に、わが国の臨床心理学が誕生し、1964年には日本臨床心理学会が創立された。そして心理職の国家資格化が議論されたが、先に進まず、資格推進派の人たちはこの会を脱会した。

その後、1982年に資格推進派の人たちが中心となり、日本心理臨床学会が設立された。心理職の国家資格化を目指したが、その実現は難しく、この学会が中心となり1988年に国家資格への一階梯として民間資格である臨床心理士（修士修了者）を認定する日本臨床心理士資格認定協会が作られ、臨床心理士の認定が開始された（2018年4月現在、34,504人を認定している）。

その後も心理職関係者の国家資格化への運動は続いた。2005年には医療団体が学部卒の医療心理師という資格、臨床心理団体は臨床心理士をモデルとした資格を作ろうという動きが活発化し、いわゆる二資格一法案の骨子案ができたが、国会解散もあり、頓挫することになった。

2011年には医療団体、臨床心理団体、心理学団体の3団体が「心理職者に国家資格を」と題する3団体要望書を取りまとめ、約700人の国会議員に届けた。それを契機に法制化の動きが加速化した。2012年には自民党の「心理職の国家資格化を推進する議員連盟」が立ち上げられた。2014年6月には公認心理師法案が国会に提出された。しかし、衆議院解散のため廃案となった。その後、2015年7月に法案の再提出が行われ、同年9月に国会で制定され、公布された。そして2017年9月に施行さ

れ、養成が2018年4月よりスタートし、経過措置による第1回の国家試験が同年9月に実施された。

② 公認心理師の業務

公認心理師法制定の目的は、「公認心理師の資格を定めて、その業務の適正を図り、もって国民の心の健康の保持増進に寄与することを目的とする」となっている（公認心理師法第1条）。そして公認心理師の業務については次のように定義されている（第2条）。

公認心理師とは、公認心理師登録簿への登録を受け、公認心理師の名称を用いて、保健医療、福祉、教育その他の分野において、心理学に関する専門的知識及び技術をもって、次に掲げる行為を行うことを業とする者をいう。

- ①心理に関する支援を要する者の心理状態の観察、その結果の分析。
- ②心理に関する支援を要する者に対する、その心理に関する相談及び助言、指導その他の援助。
- ③心理に関する支援を要する者の関係者に対する相談及び助言、指導その他の援助。
- ④心の健康に関する知識の普及を図るための教育及び情報の提供。

ちなみに公認心理師は、医師や看護師の資格のような業務独占の資格ではなく、名称独占の資格である。公認心理師法第44条で名称の使用制限が次のように記載されている。「公認心理師でない者は、公認心理師という名称を用いてはならない。2 前項に規定するもののほか、公認心理師でない者は、その名称中に心理師という名称を用いてはならない」。これに違反した場合は「30万円以下の罰金に処する」となっている。

1. 特徴と留意点

産業・労働分野で働く公認心理師は、どのような職場で働いているのだろうか。公認心理師の受験手引で、産業・労働分野の実務経験として認められる施設は以下の通りである。

- ①「労働安全衛生法」に規定する労働者に対する健康教育及び健康相談
その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を講ずる施設
- ②「障害者の雇用の促進等に関する法律」に規定する広域障害者職業センター、地域障害者職業センターまたは障害者就業・生活支援センター
- ③「青少年の雇用の促進等に関する法律」に規定する無業青少年の職業生活における自立を支援するための施設

①の施設は、企業内の健康管理センター、健康保険組合、産業保健総合支援センター、外部EAP機関などが挙げられる。②は記載の通り、広域障害者職業センターは国立職業リハビリテーションセンターと国立吉備高原職業リハビリテーションセンターの2つがあり、地域障害者職業センターは支所を合わせて全国に50以上、障害者就業・生活支援センターは2016年現在、全国に330センターがある。③の施設は、主にキャリア形成支援を行っている場といえ、ハローワークを中心に地域若者サポートステーション、ジョブカフェ、大学のキャリアセンターなどが挙げられる。

このように産業・労働分野は幅広い職域が想定されているが、ではどのような対象を相手に、どのような取り組みを行っているのだろうか。近接領域である日本産業カウンセリング学会を参考に当該学会ホームページを参照すると、産業カウンセリングとは「人間尊重を基本理念として、働く人が心身ともに健康で、それぞれの個性と役割が十分に発揮されるよう支援するカウンセリング活動の総称である。学術研究と現場実践に基づき、個人・集団はもとより組織に対して提供され、それらの成

長・発達と共生関係の実現、ひいては幸福かつ持続可能な社会の創造に寄与する専門的過程である」と示されている。

取り組み内容は「働く人が心身ともに健康で、それぞれの個性と役割が十分に発揮されるよう」な支援とされ、その対象は「個人・集団はもとより組織に対して提供され」と表現されている。つまり産業・労働分野の特徴を端的に表現すると、「働く個人とその組織に対して主にメンタルヘルスとキャリアの支援を行い、よりよい社会を目指す分野」と言うことができるだろう。ちなみに「働く個人」には、今後働こうとする個人も含まれている。

ところで、働く個人と組織の両者を支援する際、それぞれの立場や両者の関係性に留意する視点が重要となる。例えば労働者は組織に雇用される身として、社会的弱者となり得る立場だといえる。そのため組織には、労働者の権利を保護するために遵守しなければならないルールが労働法規等によって定められており、違反した場合には罰則が科せられることになる。一方、組織とは会社、部署、チームなど様々な集団の集合体といえるが、組織には達成したい目標や大事にしたい理念がある。それらを実現するために労働者は賃金等の報酬によって雇用され、かつ守らなければならない組織のルール（就業規則）が課せられている。労働者が組織のルールを守らない場合、組織は手順を踏むことによって労働者との雇用契約を終了させることが可能となる。

働く個人と組織が良好な関係を持ち続けられるよう支援するには、まずはお互いが守らなければならないルールを遵守することが前提となる。そのうえで、お互いが共通の目標に向かって一緒に成長していけるよう支援する視点が重要といえるだろう。

1. 今日の課題

1 発達障害者・精神障害者の就労支援

◆ 主な就労支援機関と役割

発達障害者を含む精神障害者の就労支援を行っている主な機関は、ハローワーク（公共職業安定所）、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）、地域の就労支援センターや作業所など多岐に渡り、それぞれの機関が複層的に支援役割を持ち、連携・協働しながら就労支援にあたっている。

その中で主に職業紹介の機能を担うハローワークでは専門援助部門という障害者専門の職業紹介窓口を設け、「精神障害者雇用トータルサポーター」（2018年度より発達障害者雇用トータルサポーターも新設）という精神障害の専門的知識や支援経験を有する人材を配置している。雇用トータルサポーターは精神障害がある求職者に対して、医療機関との連携を図りながら精神症状に配慮したカウンセリング、就職準備プログラムの実施、職場実習や就労支援機関へのコーディネート、就職後のフォローアップの他、精神障害者の雇用促進に向けて企業への啓発や職場開拓などを行っている。

各就労支援機関の中核機関に位置づけられている地域障害者職業センターは「障害者職業カウンセラー」という専門職員を配置し、職業評価、職業相談、就業に向けた訓練・講習などを行う他、企業に対して各障害特性に応じた職務設計や指導方法、適切な合理的配慮のあり方など、障害者雇用に関わる様々な相談に応じている。また、企業の依頼に基づきジョブコーチ（職場適応援助者）を職場に派遣し、特にコミュニケーションが不得手な知的障害者や発達障害者、精神障害者を対象に、職場や業務への適応支援を行う他、職場の担当者や家族等に対しても必要な支援や助言を行っている。

◆ 精神障害者の就労上の課題

精神障害者の就労支援の今日的課題として最も大きな課題が持続的就労の難しさにある。精神障害者の就職件数は、年々増加の一途をたどり、精神障害者が企業の雇用率の対象とされていなかった2005年度当初4,665人だった就職件数は、2017年度は45,064人と約10倍となり、今や身体障害者、知的障害者の就職件数を大きく上回っている。しかし、この増加の背景に就職後の職場定着がうまく行かず離転職を繰り返しているケースが一定の割合で含まれていることも留意しておきたい。精神障害者は離職率が高いと言われ、一般企業に就職した精神障害者のうち、1年後の定着率が49.3%（発達障害者は71.5%）という調査結果も示されている。離職理由は様々だが、心身の不調により退職するケースが多く、その背景に「職場の雰囲気馴染めない」「人間関係がうまくいかない」「仕事内容が合わない」などの職場環境に伴うストレス要因が多く発生している。

◆ 就労定着に向けた制度や取り組み

このような課題解決に向けて、就職後も就労支援機関が就労生活上の不安や悩みなどが生じた際にタイムリーに対応できるよう、就労移行支援事業所等で「就労定着支援」サービスが2018年度より創設されている。また、就職後早々に心身の不調を来すなど、職場環境の要因よりも就労に向けた準備性の不足が要因と考えられるケースも多い。持続的就労に必要なスキルとして、テクニカルスキル（業務遂行に必要なスキル）、ヘルスケアスキル（生活リズムや服薬管理、バランスの取れた食生活など健康維持に必要なスキル）、ライフスキル（家事、金銭管理、余暇活動など日常生活の維持に必要なスキル）の3つのスキルが挙げられるが、就職前の支援に際しては、特に「ヘルスケアスキル」と「ライフスキル」がどの程度備わっているかを見立て、必要に応じて指導や、助言を行ったり、就労支援機関の訓練プログラム等にコーディネートを行うなどの対応が、就労準備性を向上させ、早期

事例①

事故・災害対応

事例提示

企業の状況 A社は大手の化学メーカーである。産業医、看護師、心理職は常勤で各1人。

事例の概要 X日：工場で爆発事故が起きて従業員が2人亡くなり、負傷ややけどを負うなどのけが人も十数人いるとのこと。

X+1日：本社総務部長の招集で緊急支援チームが立ち上がった。メンバーは総務部長をリーダーとして人事、総務、健康安全スタッフ（統括産業医、看護師、心理職）からなる。現地から従業員の心理的ケアの要請がなされ、心理職と看護師を工場に派遣することになった。現場からの情報収集に基づき統括産業医の指示の下、従業員の大まかな計画を立てた。警察の現場検証、労働局、労働基準監督署も現場調査に来た。

X+2日：心理職、看護師が現場に到着。工場の看護師と連携して全体的な状況の把握、情報収集を行った。同日、工場全体の朝礼を行い、工場長から今回の事故についての報告と謝罪があり、当面、操業停止となる説明があった。その後、心理職から惨事ストレスについてパンフレットを配布し説明を10分程度、行った。「惨事ストレス」についてのストレスチェックを実施し、従業員のストレス状況を健康管理スタッフとして把握し、必要とする人へのケアをこれから行っていくこと、従業員の面談を始めるので、希望者も受けられることの告知もした。

X+3日：亡くなった従業員の葬儀が行われた。本社社長以下、役員、人事・総務の社員が参列、準備にあたった。

X+4日以降：惨事ストレスチェックの結果から要ケアの高得点の従業員をリストアップして面談計画を立てた。1人30分程度の面談を看護師と心理職で行う予定表を組んだ。

X日+1か月：事故から1か月後をめどに、惨事ストレスチェックを再度実施し、点数が高い従業員については看護師か心理職の面談を受けられるようにした。

✓ チェック

1. 危機介入時のアセスメント、コンサルテーション、ケアとはどのようなものか。
2. 惨事ストレスとはどのようなものか。

📖 読み解き

まず、労働災害が起きた時には、これが日常レベルの対応ではなく「危機介入」のステージにあるということ、組織を上げて認識する必要がある。

1. 危機介入のステップ

危機介入のステップは以下の3つにまとめることができる(図1)。

(1) アセスメント

①事件事故災害の規模の全体的な把握：発生の日時場所、被害の程度(死傷者数等)、影響を受ける(対応すべき)関係者の属性(従業員、下請け会社、家族、遺族、地域住民、マスコミ等)と人数。②社内体制の見極め：災害時の緊急支援

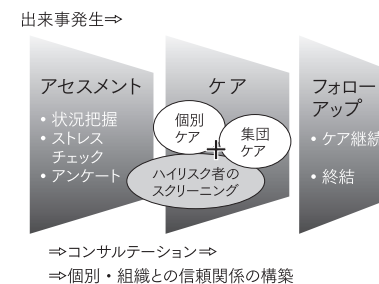


図1 危機介入のプロセス



① ストレスチェックを踏まえた環境改善の取り組み

Q 企業内公認心理師Xは、ストレスチェックの結果をもとに職場環境改善活動の取り組みを実施してほしいと依頼された。どのような手順で進めればよいか。

A ストレスチェック制度において集団分析による職場環境改善は努力義務とされているが、本制度の目的である一次予防の観点からも職場環境改善活動の実施が望まれる。

基本的には、組織内のストレスを減らし、緩衝要因を増やす方法を職場内で話し合い、改善のためのアクションプランを立てて実行することになる。大まかなステップとしては、

- ①参加者が集団分析結果を理解し、職場のストレスや緩衝要因を同定する
- ②どんな改善策があるかを出し合い、アクションプランを立案する
- ③アクションプランを実施する
- ④アクションプラン実施状況後のレビューを行い、プランに修正や改良を加える

という手順を取る。実施側には、参加者の動機づけや話し合いが効果的に進むようなファシリテーションスキルが必要になる。

厚生労働省から有効なツールが示されているので参考にするとよい。

職場環境改善ツール一覧 <https://kokoro.mhlw.go.jp/manual/#tool>

(2019年1月6日取得)

- 職場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)
- いきいき職場づくりのための参加型職場環境改善の手引き
- 職場環境改善の継続展開のためのファシリテータ・コーディネータ用ポイントマニュアル
- 職場の快適度チェック (快適職場調査ソフト面)



② 管理職研修

Q 公認心理師Xは、人事部門から管理職向けにメンタルヘルスの研修を実施してほしいと依頼された。どのような内容を、どのような点に留意して行えばよいか。

A 職場のメンタルヘルス維持・向上のために、管理職は重要なキーパーソンの一人である。管理職が、「部下の健康より生産性が優先」と考えている組織では、いくらメンタルヘルス施策を構築しても機能しない。研修などを通して管理職の意識を啓発し、正しい知識を身につけてもらう必要がある。望ましい内容として、厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に管理監督者への教育研修・情報提供の項目が示されている。

- ①メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
- ②職場でメンタルヘルスケアを行う意義
- ③ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
- ④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

(以下、省略)

実施にあたり、事例やストレスチェックの結果を用いることは参加者の動機づけに有効である。また、知識付与だけでなくロールプレイやディスカッションなどを取り入れ、参加型で実施することは気づきを促し、その後の行動変容につながりやすい。

なお、管理監督者の知識・行動レベルの研修効果は半年程度で消失することが検証されていることから、繰り返し行うことが望まれる。

厚生労働省から有効なツールが示されているので参考にするとよい。

職場のメンタルヘルス教育ツール一覧 <http://kokoro.mhlw.go.jp/download/>

(2019年1月6日取得)

- 管理監督者むけメンタルヘルス研修マニュアル