

職場のメンタルヘルスマネジメント入門コース

—コロナ後の対策を含む

第1 単元

株式会社 健康企業
代表・医師・専門コンサルタント
亀田高志

コースのねらい 2
第1単元のねらい 7

第1章 職場や働く人のメンタルヘルスの現状と健康経営[®]を含む今日的課題

第1章のねらい 9

1-1 ■ はじめに 11

1-2 ■ 職場のメンタルヘルスの原則 13

1-2-1 職場での対策が求められるメンタルヘルス不調 14

1-2-2 職場リーダーにはどのような理解が必要なのか? 15

1-3 ■ メンタルな問題は職場でどのように現れるのか? 17

1-3-1 うつ病~勤怠不良をきっかけに 17

1-4 ■ 部下のメンタルヘルス不調への対応の責任は職場リーダーにある 20

1-4-1 不安障害~過剰な心配や恐怖から 21

1-5 ■ 行動上の問題も不調に含まれる 24

1-5-1 アルコール依存症~飲酒を止められない 24

1-6 ■ 円滑なやり取りが難しい発達障害 28

1-6-1 発達障害~問題社員として周囲の苛立ちを招く 28

1-7 ■ 危機的な状況につながる不調 32

1-7-1 自殺企図~自殺サイトを見て、死にたいと言う 32

1-8 ■ 働く人の高年齢化で生じる不調 35

1-8-1 認知症～従業員の高齢化で発生する	35
1-9 ■ 働く人の暮らしの変化を背景とした不調	38
1-9-1 ゲーム障害・インターネット依存～仕事にひどく差し支える	38
1-10 ■ メンタルヘルス対策もカバーする健康経営®	42
1-11 ■ ウィズコロナ～アフターコロナのメンタルヘルス不調	45
1-12 ■ テレワークによるストレスとメンタルヘルスへの影響	48
1-13 ■ 第1章のまとめ～「事例性」への気付き	52
第1章 自由研究課題	54

第2章 組織や職場が果たすべき責任と役割・機能

第2章のねらい	55
2-1 ■ 労働衛生の5管理という考え方	57
2-2 ■ 就業上の措置の原則	61
2-3 ■ 3段階～4段階の予防医学の考え方	64
2-4 ■ メンタルヘルスの定義と目標を確認する	67
2-5 ■ 過労自殺につながる長時間労働の基準と根拠	69
2-6 ■ 裁判で問われ、法律で定められた安全（健康）配慮義務	72

2-7 ■ 職場側専門家としての産業医の活用	75
2-8 ■ 厚生労働省の指針を理解する	79
2-9 ■ 衛生委員会の動向に注意する	82
2-10 ■ 職場復帰支援の手引きを理解する	85
2-11 ■ 厚生労働省が展開する施策を理解する	89
2-11-1 厚生労働省によって強化されてきたメンタルヘルスの施策	90
2-11-2 厚生労働省の施策に付随して職場リーダーが知っておくべき理論モデル	91
2-12 ■ 注意すべき健康情報管理	95
2-13 ■ 禁止されている不利益な取り扱い	99
2-14 ■ 第2章のまとめ～行政の求めるメンタルヘルス対策とあり方	102
第2章 自由研究課題	103

第3章 職場のメンタルヘルス対策と方法論

第3章のねらい	105
3-1 ■ メンタルな問題の起点は労務管理から～事例性の 多くは労務管理の問題でもある	107
3-1-1 メンタルヘルス指針で起点とされているのは？	108
3-2 ■ 人事と産業医との連携が必須	110
3-3 ■ 本人との対話のコツ～事実確認から疾病性の評価につなぐために	113

3-3-1	産業医等の専門家につなぐための対話	114
3-3-2	さぼりのように見えたとき、どうするか？	117
3-4	■ 職場側の責任の確認～作業関連性＝会社責任性を振り返る	119
3-4-1	作業関連性の背景～職場ストレスがなぜ、職場管理者の責任となるのか？	122
3-5	■ 家族との連携を試みる	126
3-5-1	家族との連携を厚生労働省はどのように説明しているか？	128
3-6	■ 個々の判断ではなく、就業規則等のルールに従う	130
3-6-1	休業・休職の手続きを人事担当者と進める	133
3-7	■ 休職を経て職場復帰を検討する	136
3-7-1	復職準備性を確認する	138
3-8	■ 職場復帰を受け入れる	140
3-8-1	他の同僚たちとの対話を行う	141
3-8-2	復帰後には腫れ物に触るような対応はしない	142
3-9	■ 職場復帰後のフォローアップ	144
3-9-1	治療と仕事の両立支援という考え方に立って	146
3-10	■ 第3章のまとめ～部下の問題への対応の振り返り	148
第3章 自由研究課題		150
この単元のまとめ		151
参考図書		152

職場のメンタルヘルスマネジメント入門コース

—コロナ後の対策を含む

第 2 単元

株式会社 健康企業
代表・医師・専門コンサルタント
亀田高志

第2単元のねらい 7

第1章 働き方改革と関連するメンタルヘルス問題とその対応

第1章のねらい 9

1-1 ■ 厚生労働省の求めるパワーハラスメントの防止と対処 11

1-1-1 パワハラとは具体的にどのような行為なのか? 12

1-1-2 パワハラ健康被害は深刻である 15

1-1-3 パワハラ職場運営への影響は甚大である 17

1-1-4 自らがパワハラをしないために心がけること 19

1-1-5 パワハラへの対応で知っておくべきこと 22

1-2 ■ 過重労働による影響を最小化するコツ 26

1-2-1 長時間働くことを奨励する雰囲気を変える 27

1-2-2 職場で時間管理を徹底する 29

1-2-3 無理な時間短縮は悪いストレス 31

1-2-4 医師の面接指導制度の強化と運用 34

1-2-5 過重労働の影響を解消する勤務間インターバル 36

1-3 ■ 高齢労働にまつわるメンタルヘルスの課題 38

1-3-1 高齢労働者の活用の広がり課題 39

1-3-2 高齢労働者のストレスとメンタルヘルスの状況 41

1-3-3 加齢によるメンタルヘルスへの影響 43

1-3-4 高齢の部下へのケア 45

1-4 ■ 部下のメンタルヘルスマネジメントで留意すべきこと	48
1-4-1 部下からの相談を受ける	48
1-4-2 個人的な問題の解決を職場で支援する	50
1-4-3 育児や介護によるストレスとメンタルヘルス	52
1-4-4 障害者雇用とメンタルヘルス	55
1-5 ■ 第1章のまとめ～政府や行政施策の理解を基本に	58
第1章 自由研究課題	59

第2章 職場リーダーとして考える 職場ストレスとその軽減

第2章のねらい	61
2-1 ■ ストレスとは何なのか？	63
2-2 ■ ストレスに対する認識を見直す	66
2-3 ■ 過労死の労災認定基準でも考慮される職場のストレス	68
2-4 ■ 厚生労働省の求めるセルフケアのポイント	71
2-5 ■ セルフケアの知識と実践	73
2-6 ■ ストレスチェック制度を理解する	76
2-7 ■ ストレスチェックの効果を高めるために	79
2-7-1 ストレスチェックの質問項目、背景と留意点	81
2-7-2 ストレスチェックを契機とした専門家への相談	84

2-8 ■ 集団分析の結果をどう見るか？	86
2-9 ■ ストレスチェックの結果を活かす、 職場環境改善活動のポイント	91
2-10 ■ ストレス理論を職場運営に活かす	95
2-11 ■ ダメージから立ち直るレジリエンス	99
2-12 ■ 第2章のまとめ～職場運営でも職場ストレスに目配りを ...	102
第2章 自由研究課題	104

第3章 事業と企業価値を拡大する 健康経営®とメンタルヘルス

第3章のねらい	105
3-1 ■ 注目される健康経営の潮流とその本質	107
3-2 ■ リテラシーを強化する、自身と部下のセルフケア	111
3-2-1 よりよい生活習慣を維持するコツ	112
3-2-2 健康的な生活習慣を実践し、模範を示す	115
3-3 ■ メンタルヘルス等による損失を可視化する考え方	117
3-4 ■ やりがいを意識したワーク・エンゲイジメント対策	120
3-4-1 健康経営でも注目を集めるワーク・エンゲイジメントとは？ ...	120
3-4-2 部下やメンバーのワーク・エンゲイジメントを高めるには？ ...	123



3-5 ■ 新たな健康課題に対する健康経営における対応	126
3-6 ■ 健康経営で強化される PDCA サイクル	130
3-7 ■ 職場リーダーとして健康経営にどのように貢献するか?	134
3-8 ■ 第3章のまとめ	
~これからの健康管理としての健康経営への関与を	137
第3章 自由研究課題	139
この単元のまとめ	140
参考図書	141