

ストレスチェック制度に向けて 3つのご提案

産業カウンセラーは
働く人と組織を支援します



教育研修

予防カウンセリング

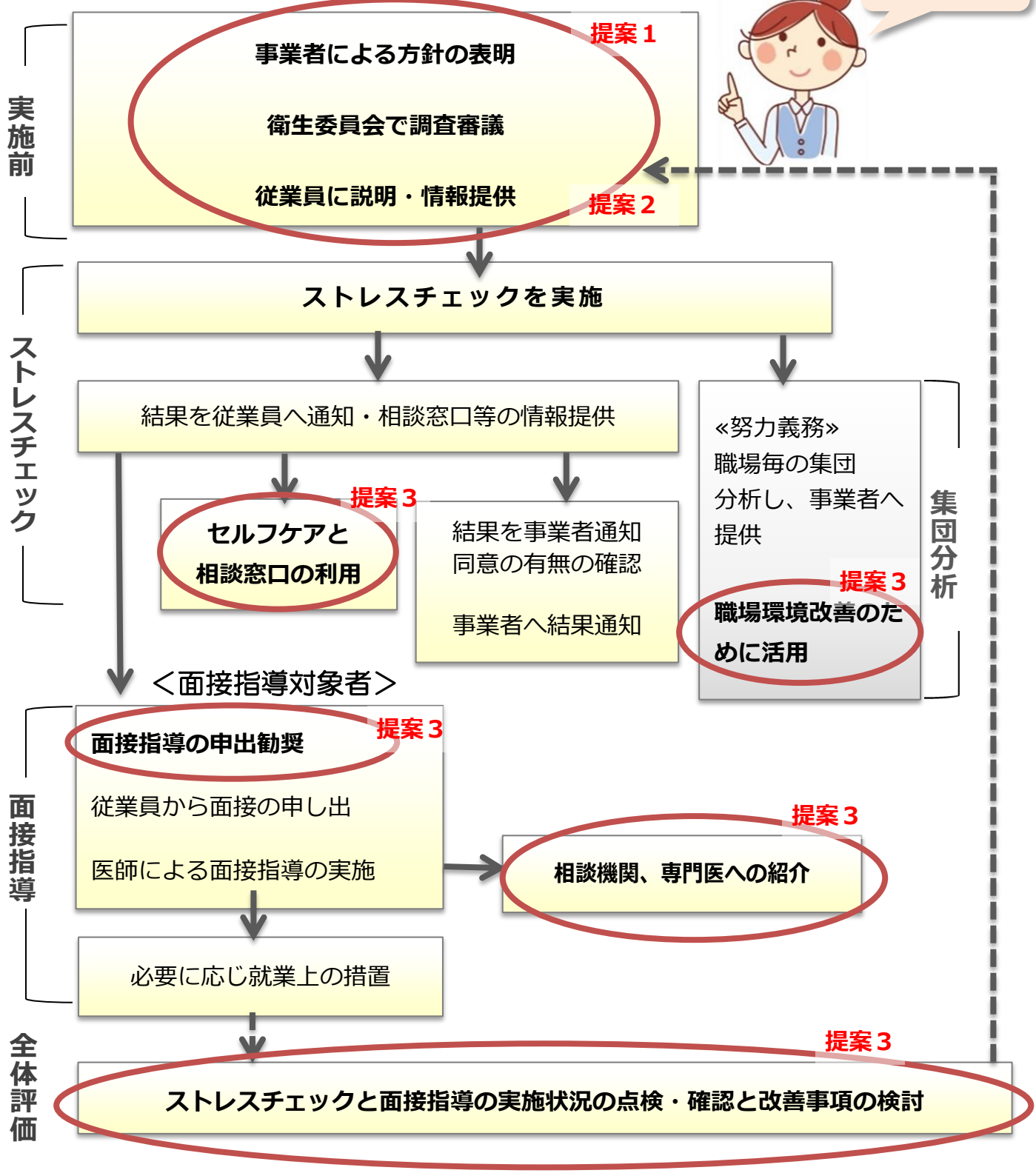
アフターケア

日本産業カウンセラー協会では、ストレスチェックの実施にあたり、**予防カウンセリング**やメンタルヘルスケアの**教育研修**が重要と考えています。また、高ストレス者への補助的カウンセリングや職場環境改善のための研修など**アフターケア**も大切です。

高ストレス者を出さない、より快適な職場環境づくりを協会ではサポートしていきます。

ストレスチェックと面接指導の流れ

協会からの提案は赤で○囲み！



ストレスチェック制度とは？

職場におけるメンタルヘルス不調者の未然予防を目的として、2015年12月から50名以上の事業場に年1回実施が義務づけられました。またストレスチェック結果後、高ストレス者が面接を希望した場合、医師による面接の実施をしなければなりません。

厚労省の指針にストレスチェック制度における「産業カウンセラーの役割」が示されています。

- (1) 高ストレス者の補助的面談
- (2) 従業員からの相談対応
- (3) 集団分析結果に基づく職場改善にかかわる助言

予防からアフターケアまで トータルサポート



産業カウンセラー協会からの3つのご提案

提案1 メンタル不調者の未然予防のための**教育研修**

- メンタルヘルス研修**（対象：全従業員）
 - ・ストレスチェック制度を理解し、ストレス、心の病に対する理解を促す
 - ・自分のストレスに気づき、対処する実践的手法を学ぶ
- ストレスチェック結果の活かし方研修**（対象：全従業員、管理監督者）
 - ・評価結果の見方とポイント、ストレス低減の仕方を学ぶ
- リスニング研修**（対象：管理監督者・各種リーダー・人事など）
 - ・ストレスチェックを踏まえた管理監督者の役割と部下への対応方法を学ぶ
 - ・傾聴技法を中心に、よりよい人間関係を構築する知識とスキルを習得する

提案2 ストレス**予防**カウンセリング

- 体験カウンセリング**（対象：全従業員）
 - ・全従業員へのカウンセリング（30～40分）の実施による、不調者の早期発見
- スポットカウンセリング**（対象：部署・事業場 管理職・新入社員）
 - ・部署や事業場、もしくは役職を限定して、集中的な体験カウンセリングの実施による不調者の早期発見

提案3 **アフターケア** 研修&カウンセリング

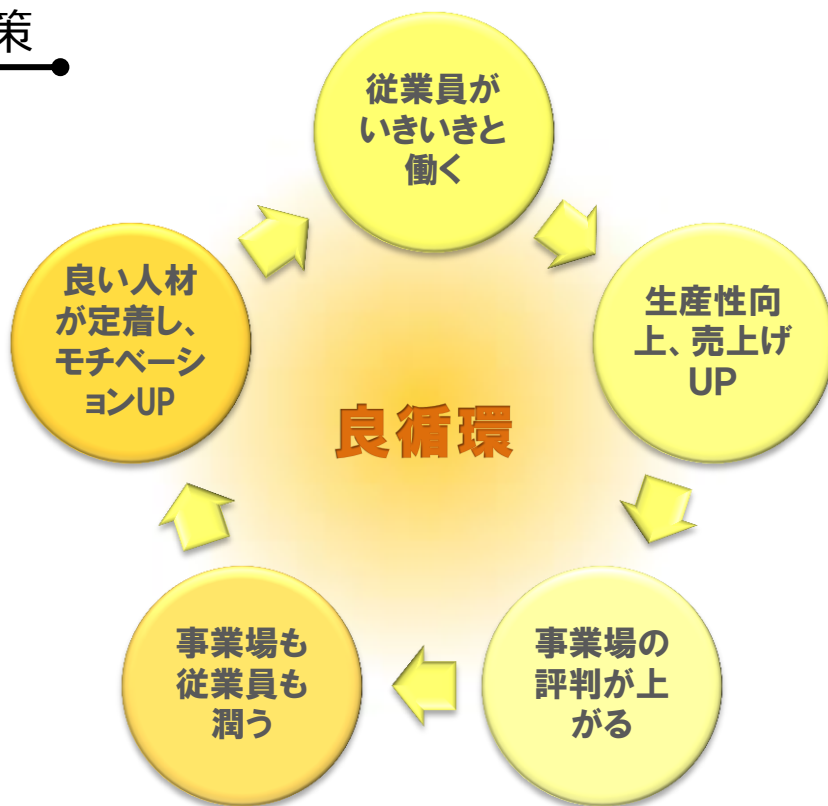
- 高ストレス者への補助的カウンセリング**（対象：高ストレス者）
 - ・高ストレス（が疑われる）従業員の補助的カウンセリングの実施
 - ・医師への橋渡しとして、医師との面接を勧めるアドバイス
 - ・ストレスチェック後の継続的カウンセリングのケア
- ストレスチェック結果の活かし方研修**（対象：全従業員）
 - ・評価結果の見方とポイント、ストレス低減の仕方を学ぶ
- コミュニケーション研修**（対象：高ストレスと思われる部署・従業員）
 - ・良好なコミュニケーションスキルの獲得による、ストレス予防のためのよりよい人間関係の構築
- 職場環境改善のサポート**
 - ・集団分析を元に、職場でストレスを生み出している要因の分析による、よりよい職場環境構築のサポート

メンタルヘルス対策が 事業場にもたらす大きなメリット

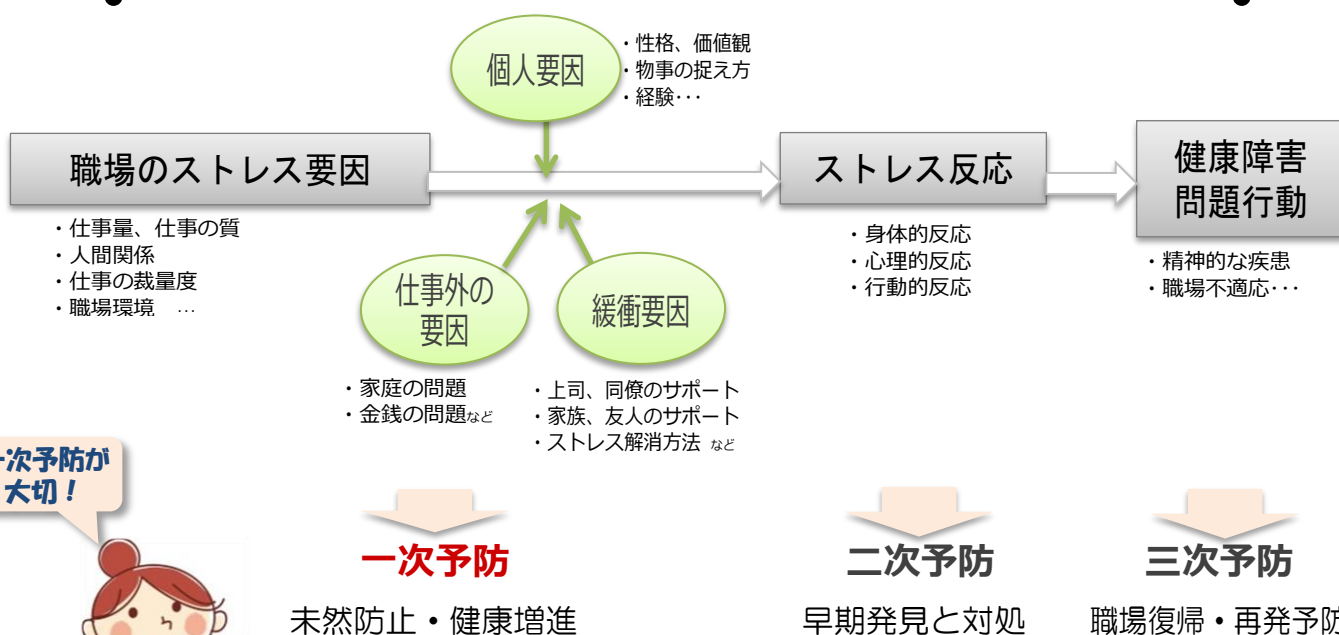
職場のメンタルヘルス対策

- ・セルフケアやラインケアなど
- ・相談窓口の整備や情報提供
- ・話しやすい職場の風土づくり

積極的に取り組むと



職業性ストレスモデルとメンタルヘルス対策の位置づけ



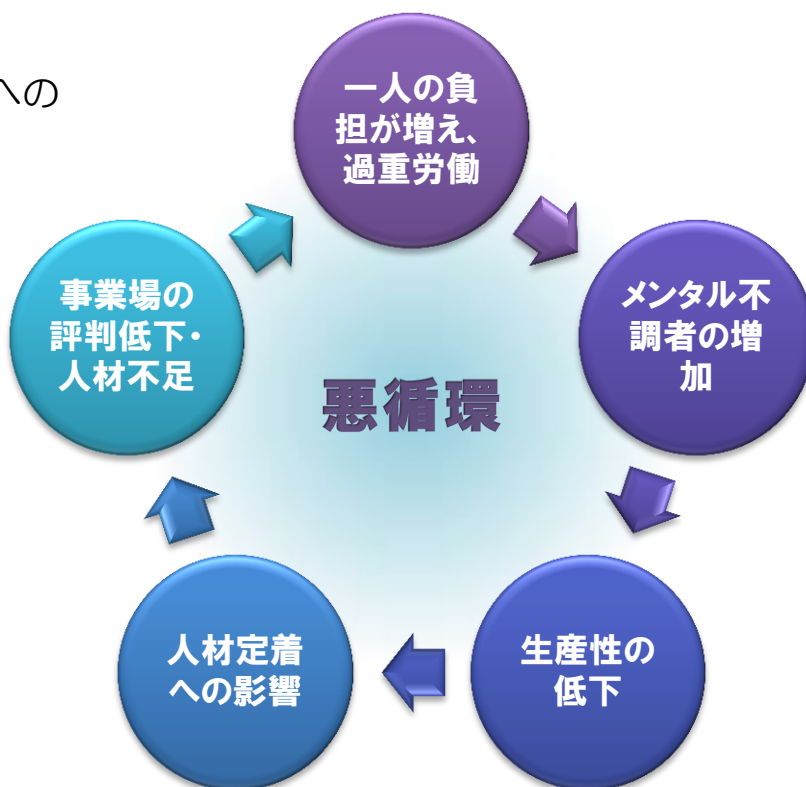
一次予防が
大切!



『NIOSHの職業性ストレスモデル』を参考

メンタルヘルス不調者を出すことの影響

- 欠勤などの労働損失
- 医療費の負担・事故等への補償の負担
- 周囲の従業員の負担



メンタルヘルス不調者によるコスト、ご存知ですか？

従業員1人（30代後半、年収約600万円）がうつ病で休職した場合

《休職前3か月》

周囲の従業員が業務を
残業で手伝う

約99万円

《休職期間6か月》

周囲の従業員が業務を
残業で手伝う

約224万円

《休職後3か月》

周囲の従業員が業務を
残業で手伝う

約99万円

メンタル面等の理由で休職者1人あたりに追加的にかかるコストは

“422万円” にあります！

上記ケースに加え、新たな人材の確保や社員教育のコストが必要となる。また残業の負荷などにより、効率低下やミス、トラブルの増加などが想定されます。