

## 「メンタルケアの重要性 -企業メンタルケア リーダーのメンタルケアの必要性」

中部経済同友会（火曜会）の講演会に出席しましたのでレポート致します。

2023年2月20日(火) 名古屋観光ホテル 桂の間 12:00-14:00

代表世話人司会 富田世話人、代表世話人挨拶 深田世話人



初めての参加挨拶：株式会社帝国データバンク 名古屋支店長 赤塚 裕章様

DIC 株式会社 名古屋支店長 藤岡 毅様 大日本インキ社名変更

### 講演会テーマ：「メンタルケアの重要性 -企業メンタルケア リーダーのメンタルケアの必要性」

講師：株式会社 GUTS PLUS 代表取締役 中村 琴姫様：心理相談室こころの保健室 メンタルケア心理士

#### 中村琴姫さんのプロフィール

- ・メンタルケア学会認定メンタルケア心理士
- ・精神分析的心理療法・認知行動療法・スキーマ療法等の心理療法師
- ・日本産婦人科 医会 母と子のメンタルケア研修心理士
- ・2000セッション以上のカウンセリング実績

#### 【心理職経歴】

- ・精神科にて研修・主に精神疾患の患者さんの心理療法に従事
- ・心療内科、心理相談所にて心理カウンセリング
- ・子どもの科学教室にて母親への心理カウンセリング
- ・児童発達支援施設にて幼児指導員・母親へのコンサルテーション
- ・企業メンタルケアサポート・小中学校にて発達心理学セミナー
- ・心理相談室「こころの保健室」開業

#### 脳科学 幸せホルモン

セロトニン：朝日を浴びると オキシトシン：カラカラ孤独 ドーパミン：欲求を満たした時（本能）

行きたくない

孤独感

気力不足

#### 会社は社員という個体の複合体

人との付き合いが一番難しい 会社：個人の複合体 人＝心 心の集合体

20歳～40歳 死因＝自殺 → 会社員 → **心を壊す**

調子が悪い社員 → 身体の不調とメンタルヘルス不調 → 労働生産性が低下

不眠 → 認知力の低下、記憶力の低下 → 能率が下がる → 企業の損失



## 体調不良を見つける

体調不良を見つける指標 **けちなのみや**

- ・け 欠勤（特に休日明け）
- ・ち 遅刻・早退
- ・な 泣き言を言う
- ・の 能力の低下
- ・み ミスが目立ちだす
- ・や 辞めたいと言い出す



「けちな飲み屋（鈴木安名氏が2006年に提唱）

## 企業のメンタルヘルス対策

4つのケア

1. セルフケア（本人でコントロールする、本人が管理できるようにセミナー等活用）
2. ラインケア（上司が部下を把握していく）
3. 事業場内産業保健スタッフ等によるケア（産 業医）
4. 事業外資源によるケア（外部カウンセリング施設・心理相談室、心療内科など）

うつ病は脳の病気 再発率は初期の段階であれば再発率は低く出来る

「セルフケアとラインケア」がリーダーの役割

ストレスチェックはストレスの解消にならない、本当のことを言わない 産業医との面談 0.6% → 時代遅れ

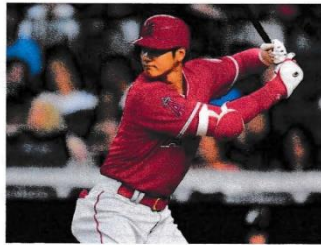
産業医は専門外が多い

## 健康管理（守り）から健康経営（攻め）へ



### 守りの健康管理

労働安全衛生法のもとに「職場における労働者の安全と健康を確保すること」を目的に実施。企業活動を継続するための守りの仕組み



### 攻めの健康経営

従業員を企業が成長するうえでの貴重な資源と捉え、従業員の健康増進を人的資本にたいする投資として捉える攻めの取り組み

### ラインケア 調子が悪い従業員への対応

- ・調子が悪い従業員の発見
- ・何に困っているか把握
- ・問題が解決できたか確認

### リーダーの悩み 「恐ろしい猿」聞く側への心理的負担

部長 管理職 社長 の対応のタイミング

対応できない悩み 心理士や精神科医につなげて

### リーダーのセルフ・コントロールは何？

- ・ストレスを同定する（知る）最優先
- ・ストレスの観察と理解 何が起きているのか？
- ・自分を責める感情 体の反応
- ・行動：当たり散らす 気分・感情（不安）

・ネガティブな自動思考に溺れる ありのままマインドフルネス 注意を向ける方向を変える

・他人を見ているように距離を置いてみる

・認知再構成法：1 択ではなく色々あるよ 代替思考をいっぱい考える きちんと根拠のある思考

・定期的こころの棚卸し 自分の心を見つめる 海外ではカウンセリングは一般的

## 心の保健室、企業メンタルケアとは

こころの保健室 EAP 従業員支援プログラム 企業メンタルケア

## こころの保健室 企業メンタルケアとは

大切な社員様のメンタルケアを目的とし、様々なメンタルの問題を会社内外から客観的に、企業そして個人を尊重しながら取り組んでいくのが企業メンタルケアです。(EAP従業員支援プログラム)

臨床経験豊富な心理カウンセラー	臨床経験が豊富な心理士によるカウンセリングは安心感を感じていただけます。皆さまの良き相談相手となり、安全地帯であり続けていきます
考え方や行動に働きかける支援	ただ悩みを聞くだけではなく考え方や行動に働きかける支援、認知行動療法・マインドフルネスなどオーダーメイドの介入をご提案。
ライフスタイルに合わせて活用いただけます	「些細なことでも相談できる存在」「一番困っているときに頼りになる存在」としてご自身のライフスタイルに合わせて自由に活用。

企業メリット 離職率改善 管理負担軽減

社員メリット 専門家のアドバイス 守秘で会社に知られず 医療機関へ橋渡し

### 企業メリット

- 管理負担の軽減  
外部EAPなので、様々な管理負担が軽減されます。
- 離職率の改善が図れる  
精神疾患になる前の段階で食い止められる可能性が高いため、離職率、休職率低下に繋がります。
- 問題解決に向けてのコンサルテーション  
管理職へのコンサルテーション支援により広く客観的視点での社員対応が可能になります。
- 企業ブランディングの向上  
企業の社会的責任(として、従業員のメンタルヘルスクエア対策に取り組むことは重要であり、企業ブランディングの向上につながります)

### 社員メリット

- 専門家によるアドバイス、悩み相談が受けられる  
悩みは、家族に関するプライベートな出来事から仕事上のトラブルまで多種多様です。ストレス反応にうまく対処できるようになることも利点です。
- 煩わしい手続きは不要  
会社に申請せずに受けられるので人間関係による負担を感じません。相談内容は守秘義務の観点より開示いたしませんので、安心して受けることができます。
- 医療機関への橋渡し  
精神科医師の診察が必要な際は紹介状出しサポートします。

**復職サポート 採用適性検査 スポットサポート …** 別途資料参照

## こころの保健室 サポートプラン

### 休職・メンタル疾患の対応サポート

【内容】メンタルの不調から休職の申し出、復職時の復職プランの作成、アフターフォローなどの復職後までを一貫してサポートいたします。

【料金】復職までの期間(1名)

- 毎月30,000円(社員数30名未満)
- 毎月50,000円(社員数30名以上80名未満)
- 80名以上の場合は応相談

どの企業でもメンタルの課題は大きくなってきている。

ストレスチェックや適性検査などやっけてはいるが対策にならないというのが実情ではないでしょうか？

経験として、入社時の適性検査とメンタル疾患の関係性を、採用時にチェックしていたが、これがいいと言えるかどうかは？でした。

今回の講演を聞いて、「こころの保健室」のサポートは大変効果的ではないかと感じました。

産業医の方も専門家ではないので、このような専門的なサポートがあれば心強いと思います。

# メンタルケアの重要性

## ー企業メンタルケア リーダーのメンタルケアの必要性

心理相談室

こころの保健室

### プロフィール

- ・メンタルケア学会認定メンタルケア心理士
- ・精神分析的な心理療法・認知行動療法・スキーマ療法等の心理療法士
- ・日本産婦人科医会 母と子のメンタルケア研修心理士
- ・2000セッション以上のカウンセリング実績

#### 【心理職経歴】

- ・精神科にて研修
- ・主に精神疾患の患者さんの心理療法に従事
- ・心療内科、心理相談所にて心理カウンセリング
- ・子どもの科学教室にて母親への心理カウンセリング
- ・児童発達支援施設にて幼児指導員・母親へのコンサルテーション
- ・企業メンタルケアサポート
- ・小中学校にて発達心理学セミナー
- ・心理相談室「こころの保健室」開業

# 幸せホルモン

セロトニン  
健康

オキシトシン  
人との繋がり

ドーパミン  
欲求

セロトニン  
健康

気分がどんより、朝起きられない、会社に行きたくないなどの状態がつづくことで、うつ状態に陥る。

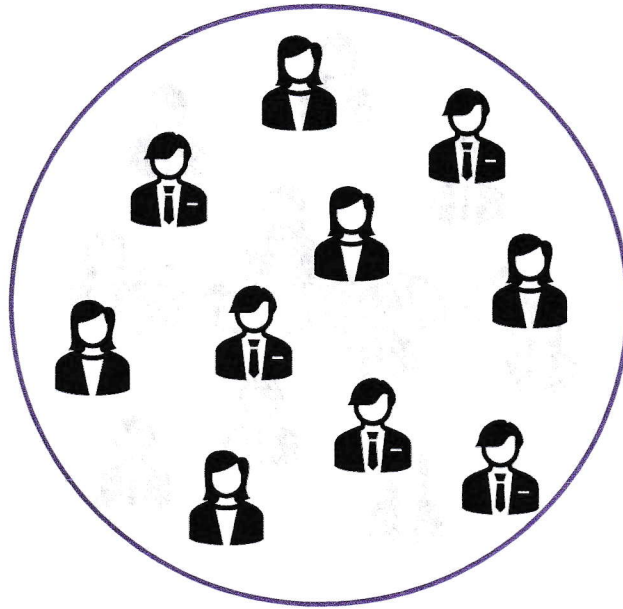
オキシトシン  
人との繋がり

孤独感を感じ寂しい気分がつづくことで、うつ状態に陥る。

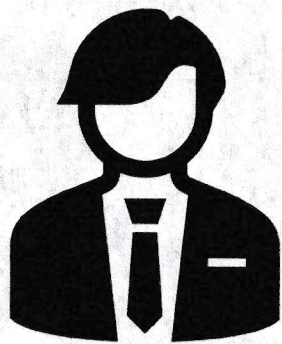
ドーパミン  
欲求

人間の本能的欲求が枯渇する状態で、エネルギーが不足状態となり、気力などが失われていく。

会社



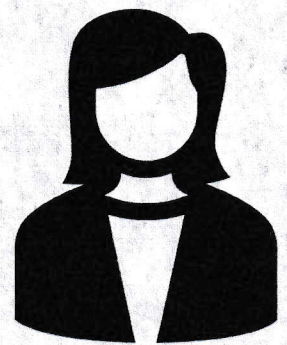
会社は社員という個体の複合体



「人」



「心」



会社



心を壊す

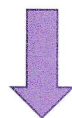
心を壊す

年齢階級	第1位				第2位				第3位				第4位				第5位				年齢階級
	死因	死亡数	死亡率	割合(%)	死因	死亡数	死亡率	割合(%)	死因	死亡数	死亡率	割合(%)	死因	死亡数	死亡率	割合(%)	死因	死亡数	死亡率	割合(%)	
総数	悪性新生物	344 105	273.5	30.1	心疾患	180 745	143.7	15.8	脳血管疾患	122 350	97.2	10.7	肺炎	112 004	89.0	9.8	老衰	38 670	30.7	3.4	総数
0歳	先天奇形、変形及び染色体異常	897	83.8	35.1	周産期に特異的な呼吸障害等	361	33.7	14.1	乳幼児突然死症候群	145	13.6	5.7	不慮の事故	124	11.6	4.9	胎児及び新生児の出血性障害等	99	9.3	3.9	0歳
1~4	先天奇形、変形及び染色体異常	160	3.8	17.7	不慮の事故	148	3.5	16.4	悪性新生物	87	2.0	9.6	心疾患	65	1.5	7.2	肺炎	43	1.0	4.8	1~4
5~9	不慮の事故	138	2.4	25.6	悪性新生物	111	2.0	20.8	心疾患	39	0.7	7.3	先天奇形、変形及び染色体異常	29	0.5	5.4	その他の新生物	28	0.5	5.2	5~9
10~14	悪性新生物	95	1.6	19.5	不慮の事故	92	1.6	18.9	自殺	55	0.9	11.3	その他の新生物	34	0.6	7.0	心疾患	29	0.5	6.0	10~14
15~19	不慮の事故 自殺	457	7.6	31.2					悪性新生物	143	2.4	9.7	心疾患	71	1.2	4.8	脳血管疾患	38	0.6	2.6	15~19
20~24	自殺	1 474	22.1	49.8	不慮の事故	568	8.5	19.2	悪性新生物	222	3.3	7.5	心疾患	170	2.5	5.7	脳血管疾患	42	0.6	1.4	20~24
25~29	自殺	1 739	23.9	48.8	不慮の事故	507	7.0	14.2	悪性新生物	339	4.7	9.5	心疾患	207	2.8	5.8	脳血管疾患	84	1.2	2.4	25~29
30~34	自殺	2 003	23.9	40.6	悪性新生物	802	9.6	16.3	不慮の事故	546	6.5	11.1	心疾患	412	4.9	8.4	脳血管疾患	177	2.1	3.6	30~34
35~39	自殺	2 474	25.9	31.8	悪性新生物	1 694	17.8	21.8	心疾患	774	8.1	9.9	不慮の事故	722	7.6	9.3	脳血管疾患	478	5.0	6.1	35~39
40~44	悪性新生物	2 792	33.1	26.9	自殺	2 418	28.7	23.3	心疾患	1 240	14.7	12.0	脳血管疾患	862	10.2	8.3	不慮の事故	729	8.7	7.0	40~44
45~49	悪性新生物	4 762	61.8	32.7	自殺	2 470	32.1	16.9	心疾患	1 850	24.0	12.7	脳血管疾患	1 348	17.5	9.2	不慮の事故	843	10.9	5.8	45~49
50~54	悪性新生物	9 084	118.7	40.0	心疾患	2 791	36.5	12.3	自殺	2 763	36.1	12.1	脳血管疾患	2 047	26.8	9.0	不慮の事故	1 099	14.4	4.8	50~54
55~59	悪性新生物	19 036	210.1	45.4	心疾患	5 050	55.7	12.0	脳血管疾患	3 501	38.6	8.3	自殺	3 325	36.7	7.9	不慮の事故	1 748	19.3	4.2	55~59
60~64	悪性新生物	29 858	319.1	48.5	心疾患	7 450	79.6	12.1	脳血管疾患	5 074	54.2	8.2	自殺	3 050	32.6	5.0	不慮の事故	2 262	24.2	3.7	60~64
65~69	悪性新生物	39 360	471.8	48.0	心疾患	10 089	120.9	12.3	脳血管疾患	6 763	81.1	8.2	肺炎	3 264	39.1	4.0	不慮の事故	2 733	32.8	3.3	65~69
70~74	悪性新生物	47 866	695.8	43.7	心疾患	14 226	206.8	13.0	脳血管疾患	10 128	147.2	9.2	肺炎	6 477	94.2	5.9	不慮の事故	3 625	52.7	3.3	70~74
75~79	悪性新生物	59 945	1 035.1	37.6	心疾患	22 611	390.5	14.2	脳血管疾患	16 887	291.6	10.6	肺炎	13 206	228.0	8.3	不慮の事故	5 117	88.4	3.2	75~79
80~84	悪性新生物	59 587	1 411.7	29.6	心疾患	32 497	769.9	16.1	脳血管疾患	23 318	552.4	11.6	肺炎	23 000	544.9	11.4	不慮の事故	6 203	147.0	3.1	80~84
85~89	悪性新生物	40 706	1 752.3	21.4	心疾患	35 558	1 530.7	18.7	肺炎	26 498	1 140.7	14.0	脳血管疾患	24 021	1 034.1	12.6	老衰	7 666	330.0	4.0	85~89
90~94	心疾患	28 397	2 939.6	20.3	肺炎	22 166	2 294.6	15.9	悪性新生物	20 367	2 108.4	14.6	脳血管疾患	17 848	1 847.6	12.8	老衰	12 144	1 257.1	8.7	90~94
95~99	心疾患	14 188	4 547.4	20.9	肺炎	11 174	3 581.4	16.5	老衰	10 459	3 352.2	15.4	脳血管疾患	8 209	2 631.1	12.1	悪性新生物	6 398	2 050.6	9.4	95~99
100歳以上	老衰	3 938	8 204.2	26.3	心疾患	2 914	6 070.8	19.5	肺炎	2 451	5 108.3	16.4	脳血管疾患	1 475	3 072.9	9.9	悪性新生物	818	1 704.2	5.5	100歳以上

厚生労働省 年代別死因

## 調子が悪い社員とは

出勤しているが健康問題により、  
本来その人が発揮できるパフォーマンスが発揮できない状態



日本の労働生産性が低下する一つの原因



### <身体の不調>

- ・ 長期にかかわるもの（がん、慢性疾患など）
- ・ 基本的に短期間のもの（かぜ、ケガ、花粉症など）

業務に与える因子は非常に多い

### <メンタルヘルス不調>

- ・ 体の変化（めまい、頭痛、倦怠感、睡眠障害、涙がとまらなくなる、疲労感）
- ・ 精神面の変化（意欲の低下、イライラ、不安感、短気でおこりっぽくなる、自己肯定感の低下）
- ・ 行動の変化（遅刻、欠勤、ケアレスミス、摂食障害、嗜好品への依存、攻撃的な言動の増加）

不眠>認知力の低下、記憶力の低下>能率が下がる>企業の損失

## 体調不良を見つける一つの指標

- ・ け 欠勤（特に休日明け）
- ・ ち 遅刻・早退
- ・ な 泣き言を言う
- ・ の 能力の低下
- ・ み ミスが目立ちだす
- ・ や 辞めたいと言い出す



「けちな飲み屋（鈴木安名氏が2006年に提唱）

## 職場のストレス

仕事の質、仕事の量、職場の人間関係



ストレス三大要因

## 精神疾患になりうる状況

身体疲労と精神（脳）疲労



翌日まで持ち越すと疲労が蓄積していく



集中力が低下、眠気



それを超えると精神活動が過度に亢進（焦燥感、不眠）



限界を超えると「うつ」に至る

## 企業のメンタルヘルス対策

### 4つのケア

- ✓ 1, セルフケア（本人でコントロールする、本人が管理できるようにセミナー等活用）
- ✓ 2, ラインケア（上司が部下を把握していく）
- 3, 事業場内産業保健スタッフ等によるケア（産業医）
- 4, 事業外資源によるケア（外部カウンセリング施設・心理相談室、心療内科など）

## ストレスチェック集団分析・部署の個別分析

**時代遅れ**  
ストレスチェック制度

産業医



部署	氏名	ストレスチェック結果	備考
営業部	田中 太郎	1	
営業部	佐藤 花子	2	
営業部	鈴木 一郎	3	
営業部	高橋 美咲	4	
営業部	山田 健太	5	
営業部	中村 由美	6	
営業部	渡辺 拓也	7	
営業部	小林 千尋	8	
営業部	加藤 大輔	9	
営業部	山崎 真由美	10	
営業部	佐々木 誠	11	
営業部	松本 愛	12	
営業部	石川 悠太	13	
営業部	木村 結衣	14	
営業部	水野 隼太	15	
営業部	森田 莉子	16	
営業部	山本 健	17	
営業部	斎藤 美穂	18	
営業部	高木 大志	19	
営業部	橋本 千穂	20	
営業部	吉岡 大輔	21	
営業部	山崎 真由美	22	
営業部	佐々木 誠	23	
営業部	松本 愛	24	
営業部	石川 悠太	25	
営業部	木村 結衣	26	
営業部	水野 隼太	27	
営業部	森田 莉子	28	
営業部	山本 健	29	
営業部	斎藤 美穂	30	
営業部	高木 大志	31	
営業部	橋本 千穂	32	
営業部	吉岡 大輔	33	
営業部	山崎 真由美	34	
営業部	佐々木 誠	35	
営業部	松本 愛	36	
営業部	石川 悠太	37	
営業部	木村 結衣	38	
営業部	水野 隼太	39	
営業部	森田 莉子	40	
営業部	山本 健	41	
営業部	斎藤 美穂	42	
営業部	高木 大志	43	
営業部	橋本 千穂	44	
営業部	吉岡 大輔	45	
営業部	山崎 真由美	46	
営業部	佐々木 誠	47	
営業部	松本 愛	48	
営業部	石川 悠太	49	
営業部	木村 結衣	50	
営業部	水野 隼太	51	
営業部	森田 莉子	52	
営業部	山本 健	53	
営業部	斎藤 美穂	54	
営業部	高木 大志	55	
営業部	橋本 千穂	56	
営業部	吉岡 大輔	57	
営業部	山崎 真由美	58	
営業部	佐々木 誠	59	
営業部	松本 愛	60	
営業部	石川 悠太	61	
営業部	木村 結衣	62	
営業部	水野 隼太	63	
営業部	森田 莉子	64	
営業部	山本 健	65	
営業部	斎藤 美穂	66	
営業部	高木 大志	67	
営業部	橋本 千穂	68	
営業部	吉岡 大輔	69	
営業部	山崎 真由美	70	
営業部	佐々木 誠	71	
営業部	松本 愛	72	
営業部	石川 悠太	73	
営業部	木村 結衣	74	
営業部	水野 隼太	75	
営業部	森田 莉子	76	
営業部	山本 健	77	
営業部	斎藤 美穂	78	
営業部	高木 大志	79	
営業部	橋本 千穂	80	
営業部	吉岡 大輔	81	
営業部	山崎 真由美	82	
営業部	佐々木 誠	83	
営業部	松本 愛	84	
営業部	石川 悠太	85	
営業部	木村 結衣	86	
営業部	水野 隼太	87	
営業部	森田 莉子	88	
営業部	山本 健	89	
営業部	斎藤 美穂	90	
営業部	高木 大志	91	
営業部	橋本 千穂	92	
営業部	吉岡 大輔	93	
営業部	山崎 真由美	94	
営業部	佐々木 誠	95	
営業部	松本 愛	96	
営業部	石川 悠太	97	
営業部	木村 結衣	98	
営業部	水野 隼太	99	
営業部	森田 莉子	100	



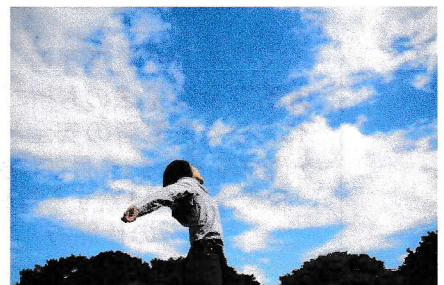
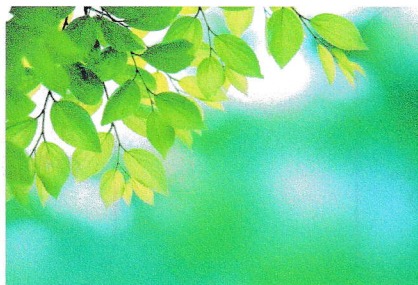
## 7つの危険因子（ロバートローゼン博士）

- ・ ストレスの多い労働条件
- ・ 統制あるいは参画の欠如
- ・ 職場における緊張した人間関係
- ・ キャリア開発の道がとざされていること
- ・ 不明瞭な業務上の役割
- ・ 変化にたいして後手に回る管理
- ・ 家族と余暇に時間がさけないことに対する葛藤

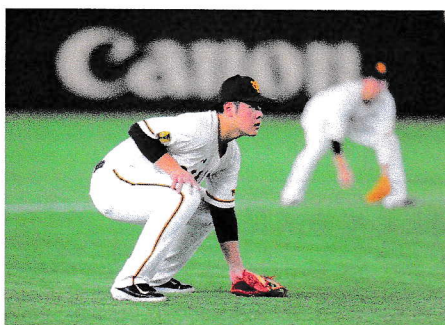
アメリカでは**健康経営**が重要視されている

## 健康経営

社員を人的資源として尊重し、その人間としての成長を支援するという成長モデルに基づくもの

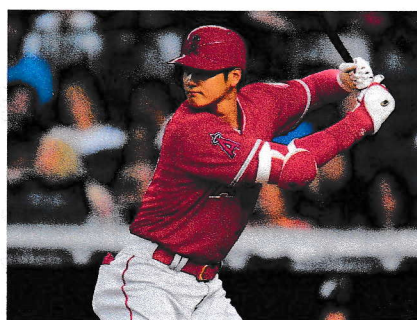


# 「健康管理」から「健康経営」へ



## 守りの健康管理

労働安全衛生法のもとに「職場における労働者の安全と健康を確保すること」を目的に実施。企業活動を継続するための守りの仕組み



## 攻めの健康経営

従業員を企業が成長するうえでの貴重な資源と捉え、従業員の健康増進を人的資本にたいする投資として捉える攻めの取り組み

## 調子が悪い従業員への対応法

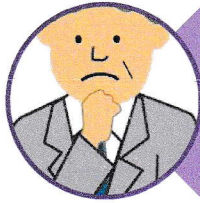
- ・ 調子が悪い従業員の発見
- ・ 何に困っているか把握
- ・ 問題が解決できたか確認

管理監督者のみなさんはどう対応しますか？

## リーダーの悩み

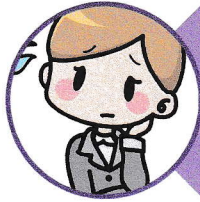
---

- ・ 心的な問題は多岐にわたり、どこまで踏み込んでいいのか分からない。  
恋愛、家庭内問題なのか、職場の人間関係なのか・・・
- ・ 人の悩みを聞く側にも心理的な負担が生じる。  
「恐ろしい猿」をあなたは自分の方に乗せることができますか？
- ・ 早い段階での介入が「精神疾患」になることを防ぐ唯一の方法だが・・・  
タイミングがわからない。



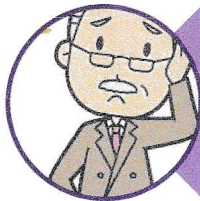
某企業 部長Aさん

「何人か精神的にまいっている感じの社員がいるが、プライベートなことだったらきっと私には話づらいただろうし、かといって簡単に相談にのって解決できない場合、余計に傷つけるのではないかと思うと関わるできない。それに正直話をじっくり聞く暇がない。」



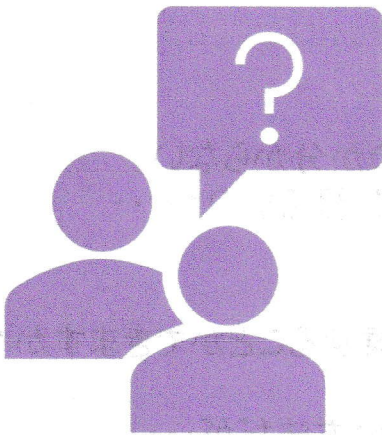
某企業 管理職Bさん

「悩みがありそうな部下がいたので、はじめは軽い気持ちで聞いていたものの、だんだん自分に依存してきたようで、私をみつけると申し訳なさそうながらも、悩み相談がはじまる。正直まいっている。」

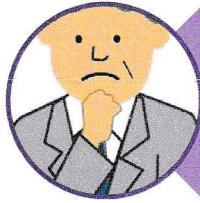


某企業 社長Cさん

「鬱っぽいと社内でも噂になっていた社員に「一度病院にいったら」と進めたが「大丈夫です」といわれ、それ以降その話題には触れなかった(触れづらかった)ら、ODで病院に運ばれたとの連絡があり、あの時点で無理やりでも病院やカウンセリングに繋げるべきだったと後悔している。」

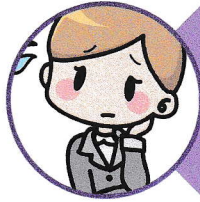


**対応しきれない問題は、自分でなんとかしようとせず、すばやく心理士や精神科医に繋ぎましょう。**



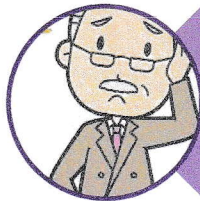
某企業 部長Aさん

「何人か精神的にまいっている感じの社員がいるが、プライベートなことだったらきっと私には話づらだろうし、かといって簡単に相談にのって解決できない場合、余計に傷つけるのではないかと思うと関わるできない。それに正直話をじっくり聞く暇がない。」



某企業 管理職Bさん

「悩みがありそうな部下がいたので、はじめは軽い気持ちで聞いていたものの、だんだん自分に依存してきたようで、私をみつけると申し訳なさそうながらも、悩み相談がはじまる。正直まいっている。」



某企業 社長Cさん

「鬱っぽいと社内でも噂になっていた社員に「一度病院にいったら」と進めたが「大丈夫です」といわれ、それ以降その話題には触れなかった(触れづらかった)ら、ODで病院に運ばれたとの連絡があり、あの時点で無理やりでも病院やカウンセリングに繋げるべきだったと後悔している。」



**対応しきれない問題は、自分でなんとかしようとせず、すばやく心理士や精神科医に繋ぎましょう。**



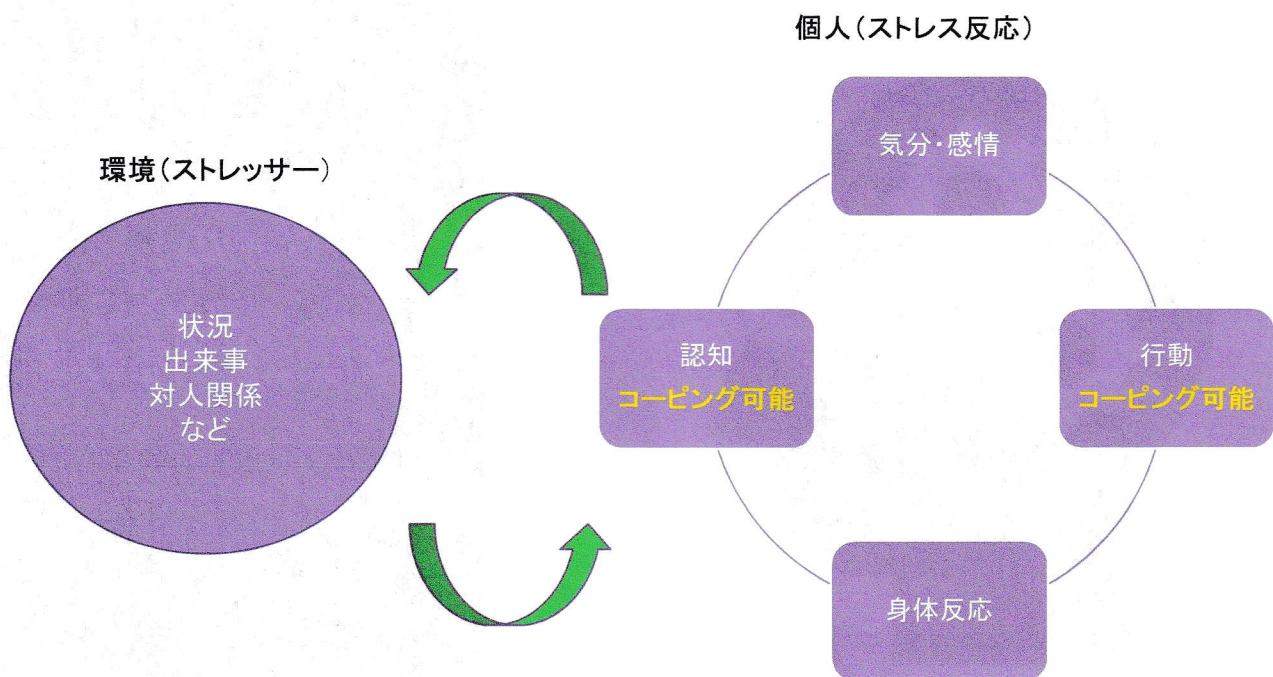
自身のメンタルを整え安定しておくことが  
最重要となります。



リーダーの  
セルフ・コントロール  
はなにをやるの??

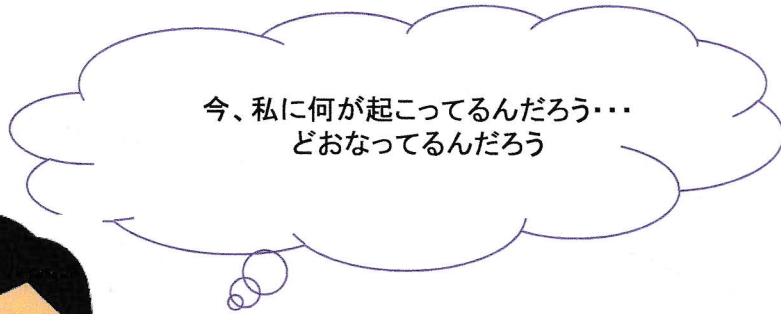
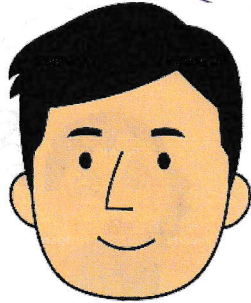
## メンタルのセルフ・コントロール

- ・**ストレスを同定**する
- ・「**認知**」の**モニタリング**
- ・ネガティブな思考も否定せずに「ありのまま」**マインドフルネス**！
- ・認知の思い直し**認知再構成**
- ・定期的な**こころの棚卸**



認知行動療法の基本モデル

# ストレスの観察と理解が何よりも大事！！

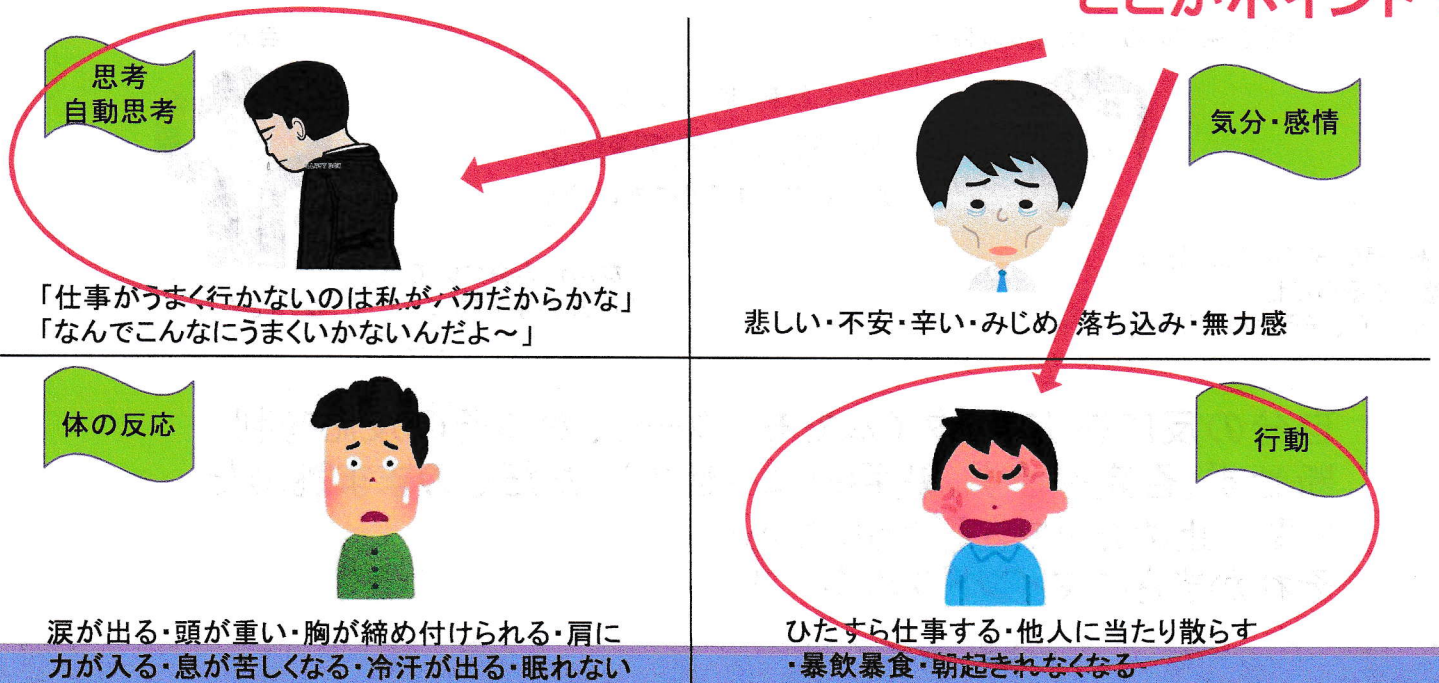


ストレス体験を眺めてみましょう！

よ〜く観察し、理解してみよう！

## 「認知」のモニタリング

ここがポイント！



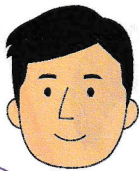
## モニタリングできないと・・・「ネガティブな思考の反すう」

次々押し寄せるネガティブな自動思考に溺れていくようなもの。

たすけて～

## ネガティブな思考も否定せずに「ありのまま」マインドフルネス！

自分を見ているもうひとりの自分



「あ～私、そんな風に思って怒ってるんだね～」  
「ふ～ん、そうなんだね～」

評価・判断しない

距離を置いてそのまま眺める

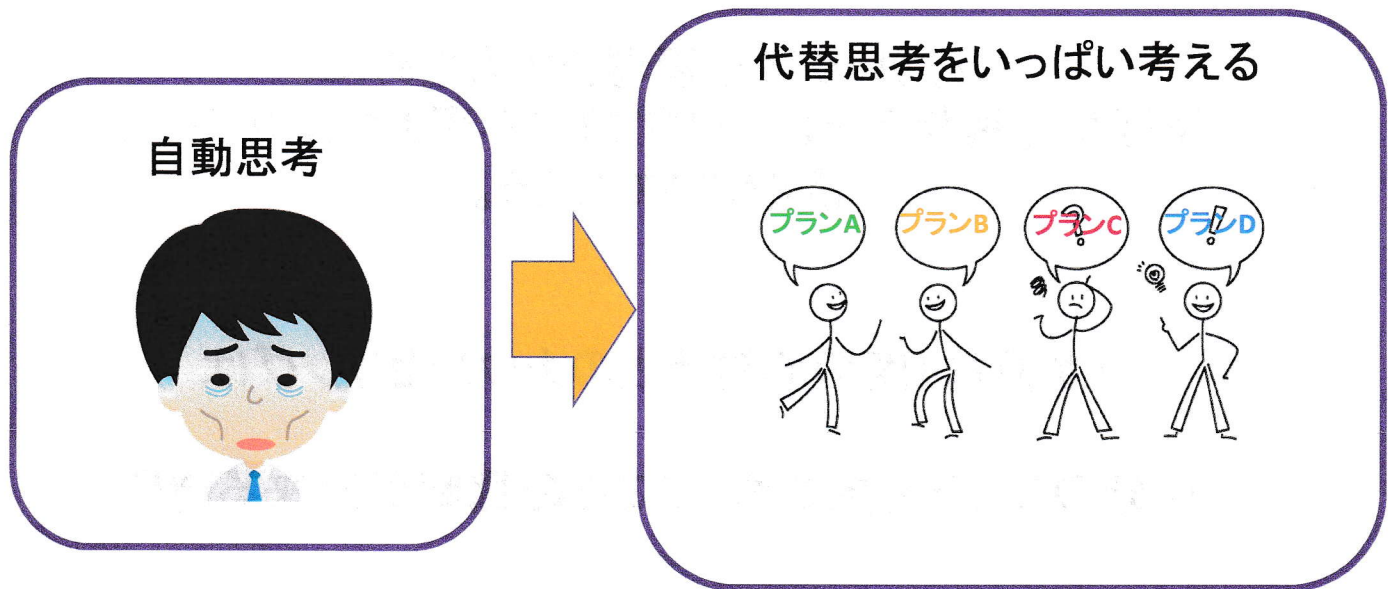
自分



「なんかムカついて来た」  
「自分の事を棚に上げて、なんなんだあいつは」

自分の反応をリアルタイムでモニターし、かつその反応を判断せず（否定もせず、鵜呑みにもせず）、ただそのまま眺めたり受け止めたりできるようにする・・・  
それがまさに**マインドフルネス**！

## 認知再構成法のイメージ！



「一つしかない自動思考」から「いろいろな思い直し」をしよう！！

## 定期的なこころの棚卸

- ・心の内は自分でも分かりづらい領域
- ・心を見つめる習慣は、自分を冷静に分析できる唯一の方法
- ・心の整理ができると、余裕が生まれ最高のパフォーマンスに繋がる
- ・エグゼクティブな人ほど背負うものが大きい分、自分の心を丁寧に扱う必要がある
- ・信念にたどり着くことで、今後向かうべき方向が定まる

## 自分の心を見つめる時間の重要性

メンタルの自己管理をするために、  
身近な相談相手として日常的に心理カウンセラーに  
話を聞いてもらう。

1か月に1度の心理士とのカウンセリングは  
自分のこころを見つめ、こころの棚卸が出来る時間

## こころの保健室 企業メンタルケアとは

大切な社員様のメンタルケアを目的とし、様々なメンタルの問題を会社内外から客観的に、企業そして個人を尊重しながら取り組んでいくのが企業メンタルケアです。(EAP従業員支援プログラム)

臨床経験豊富な心理カウンセラー	臨床経験が豊富な心理士によるカウンセリングは安心感を感じていただけます。皆さまの良き相談相手となり、安全地帯であり続けていきます
考え方や行動に働きかける支援	ただ悩みを聞くだけではなく考え方や行動に働きかける支援、認知行動療法・マインドフルネスなどオーダーメイドの介入をご提案。
ライフスタイルに合わせて活用いただけます	「些細なことでも相談できる存在」「一番困っているときに頼りになる存在」としてご自身のライフスタイルに合わせて自由に活用。



## 企業メリット

- 管理負担の軽減

外部EAPなので、様々な管理負担が軽減されます。

- 離職率の改善が図れる

精神疾患になる前の段階で食い止められる可能性が高いため、離職率、休職率低下につながります。

- 問題解決に向けてのコンサルテーション

管理職へのコンサルテーション支援により広く客観的視点での社員対応が可能になります。

- 企業ブランディングの向上

企業の社会的責任(として、従業員のメンタルヘルスクエア対策に取り組むことは重要であり、企業ブランディングの向上につながります



## 社員メリット

- 専門家によるアドバイス、悩み相談が受けられる

悩みは、家族に関するプライベートな出来事から仕事上のトラブルまで多種多様です。ストレス反応にうまく対処できるようになることも利点です。

- 煩わしい手続きは不要

会社に申請せずに受けられるので人間関係による負担を感じません。相談内容は守秘義務の観点より開示いたしませんので、安心して受けることができます。

- 医療機関への橋渡し

精神科医師の診察が必要な際は紹介状出しサポートします。

# こころの保健室 サポートプラン

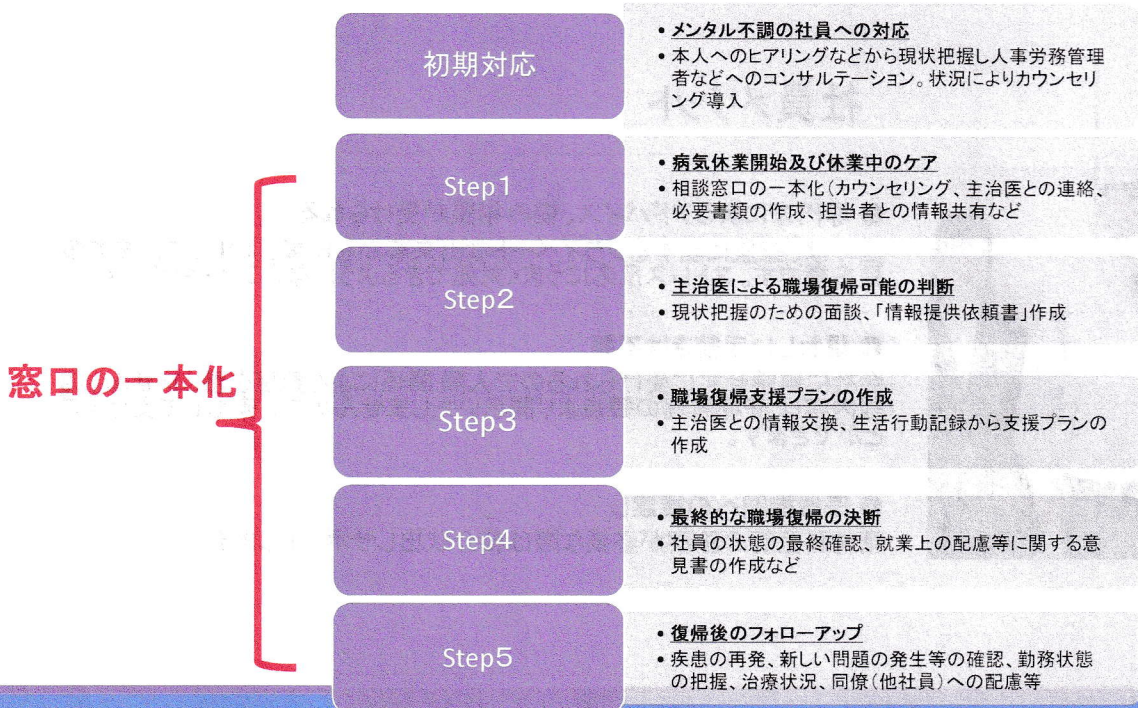
## 休職・メンタル疾患の対応サポート

【内容】メンタルの不調から休職の申し出、復職時の復職プランの作成、アフターフォローなどの復職後までを一貫してサポートいたします。

【料金】 復職までの期間(1名)

- 毎月30,000円(社員数30名未満)
- 毎月50,000円(社員数30名以上80名未満)
- 80名以上の場合は応相談

## 【休職・メンタル疾患の対応サポート】の流れ





## 採用・適正検査プラン

【内容】採用時のご相談と適正検査(エゴグラム)の診断結果をサポートいたします。

【備考】エゴグラム(心理検査)では科学的エビデンスに基づき面接者の性格傾向を診断いたします。その診断結果を基に、採用に関してのご相談に応じていきます。

### 【料金】

- 年契約 毎月30,000円(社員数30名未満)
- 年契約 毎月50,000円(社員数30名以上80名未満)
- \*エゴグラムは別途1名分10,000円

## スポットによるサポート

【内容】面接時のみのエゴグラムやメンタル不調の方への対応などのコンサルテーションまたはカウンセリング、その他のご相談等

### 【料金】

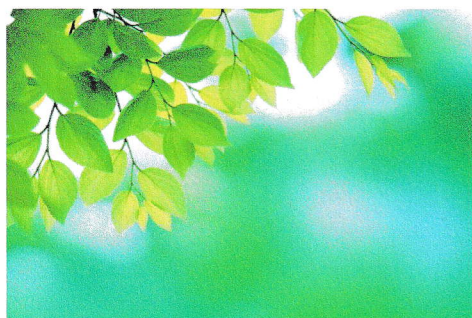
- エゴグラム 1名につき 30,000円
- コンサルテーション・カウンセリング、ご相談 各1回30,000円

## 基本契約

【内容】企業内で起こった人事、労務内のメンタルヘルス上のお悩み事や案件について、月4時間以内でのカウンセリング、コンサルテーションなど、柔軟に対応いたします。

### 【料金】

- 年間契約 毎月50,000円(4時間以外は1時間10,000円)



心理相談室 こころの保健室

代表心理士 中村琴姫(なかむら ことひ)

080-3658-1997

メール: [koto@kokoro-psychology.com](mailto:koto@kokoro-psychology.com)



HPのお問合せ、またはメール・お電話にてお問合せください。

ご清聴ありがとうございました。

