

メンタルヘルス研修と その実践

産業医科大学 産業生態科学研究所 作業関連疾患予防学研究室 非常勤助教 岩崎 明夫

いわさき あきお ● 産業医科大学産業生態科学研究所作業関連疾患予防学研究室非常勤助教、ストレス関連疾患予防センター特命講師。専門は作業病態学、作業関連疾患予防学。主に、過重労働対策、メンタルヘルス対策、海外勤務対策、ストレスチェック、特定健診、両立支援の分野で活躍。

近年、職場における精神的な健康問題は、個人の健康課題にとどまらず、企業の生産性や法的リスクにもつながる可能性のある課題とされてきました。精神疾患による労働災害請求/認定件数の増加や、職場での不調者対応をめぐるトラブルが社会問題として取り上げられることもあります。こうした背景のなかで、企業が果たすべきメンタルヘルス対策のあり方、とりわけ、早期発見や早期対応だけでなく、不調の発生を減らす「一次予防」の重要性が改めて注目されています。一次予防の柱の一つとして位置づけられるのが、メンタルヘルス研修への取り組みです。研修の実効性をいかに高めるか、また職場全体に健康に関する感度の高い文化をどのように浸透させるかという視点が重要です。メンタルヘルス研修は、組織の持続可能性や人的資本の価値向上とも関係する重要な投資であり、メンタルヘルス研修を単発の研修にとどめず、一次予防として組織文化に根づかせることが求められています。

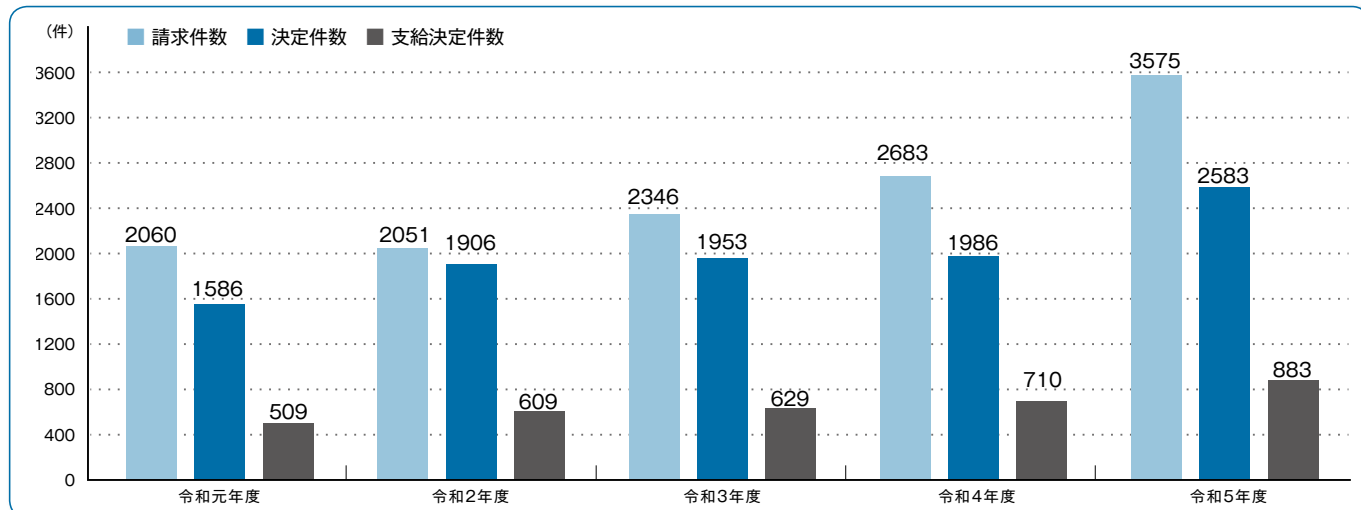
1. メンタルヘルス研修の意義と現状

厚生労働省の令和5年度「過労死等の労災補償状況」によれば、精神障害による労働災害支給決定件数は過去最多を記録し(図1)、増加基調にあります。特に若年層や

中堅社員の層が目立ち、精神的な不調による長期休養や離職につながることや人材の流出や職場のモチベーション低下といった波及的な問題が生じることがあります。

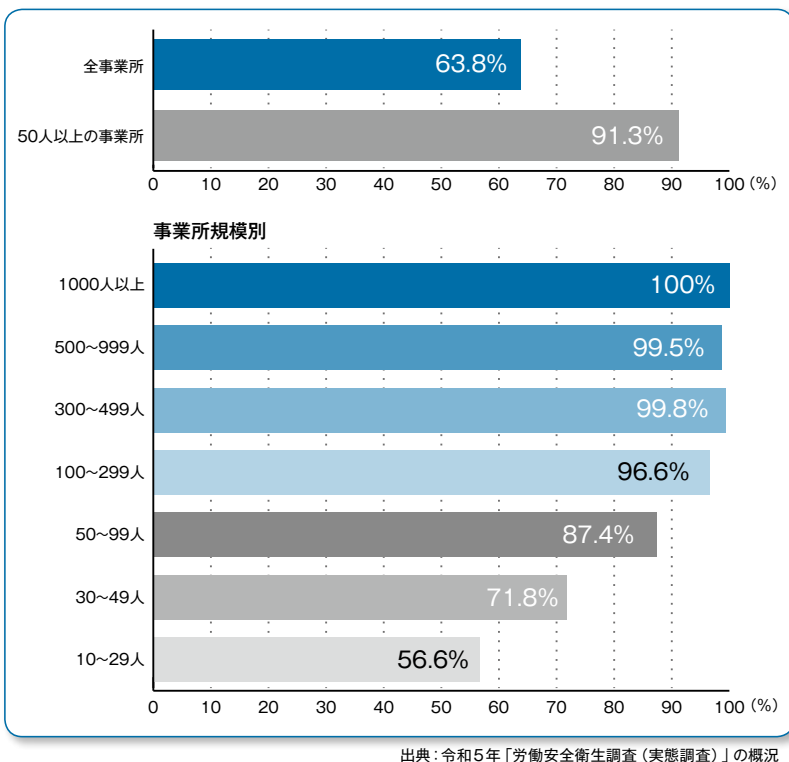
このような背景から、企業の安全配慮義務や人材確保、人的資本の重視の一環として、メンタルヘルス対策が

図1.精神行動の障害による労働災害の動向



出典：令和5年度「過労死等の労災補償状況」

図2. メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合



求められています。早期の気づきと予防的対応、及び職場改善などの一次予防は、産業保健分野において重要とされています。一次予防の中心的施策として、メンタルヘルス研修は位置づけられており、研修を通して従業員のリテラシー向上や管理職の対応力の強化を図ることになります。

とはいえ、現時点で実際にメンタルヘルス研修が広く普及しているとはいいいがたい面もあります。厚生労働省の令和5年「労働安全衛生調査（実態調査）」によると（図2）、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は63.8%にとどまります。事業所の規模により大きく異なり、50人以上の事業所では91.3%が何らかの対策に取り

組んでいます。特に従業員数30人未満の事業所では56.6%と大きく低下しています。取り組んでいる事業所ではその内容のうち、「労働者への教育研修・情報提供」を実施している事業所は全体の33.3%にすぎません（図3）。ストレスチェックの実施率（65.0%）や相談体制の整備（45.0%）と比較しても、教育・研修面での対応が不十分であるといえるでしょう。

とりわけ中小企業では、メンタルヘルスへの取り組み自体が制度化されていない場合もあり、教育・研修を入口として組織的対策に発展させることが望まれます。企業の価値や社会的信頼の向上という側面から、こうした教育・研修を「自発的な健康経営の一環」として捉える視点も大切です。また、大企業においても、教育研修は健康管理部門が単独で実施するだけでなく、職場、

人事などと連携しながら進めることが効果的でしょう。

2. 対象者別のアプローチと目的

「労働安全衛生調査」では、仕事や職業生活のストレスを相談できる人がいる労働者は94.9%となっています。このうち、職場関係の誰に相談できるかについては（図4）、労働者は職場の上司や同僚に相談する割合がいずれも60%台と高く、産業医等の事業所の専門職に相談できるとする割合はそれほど高くありません。この点が、事業所において、職場の上司や同僚などの各対象者に対してメンタルヘルス研修を実施する一つの理由です。また、相談窓

図3. メンタルヘルスの教育研修・情報提供の状況

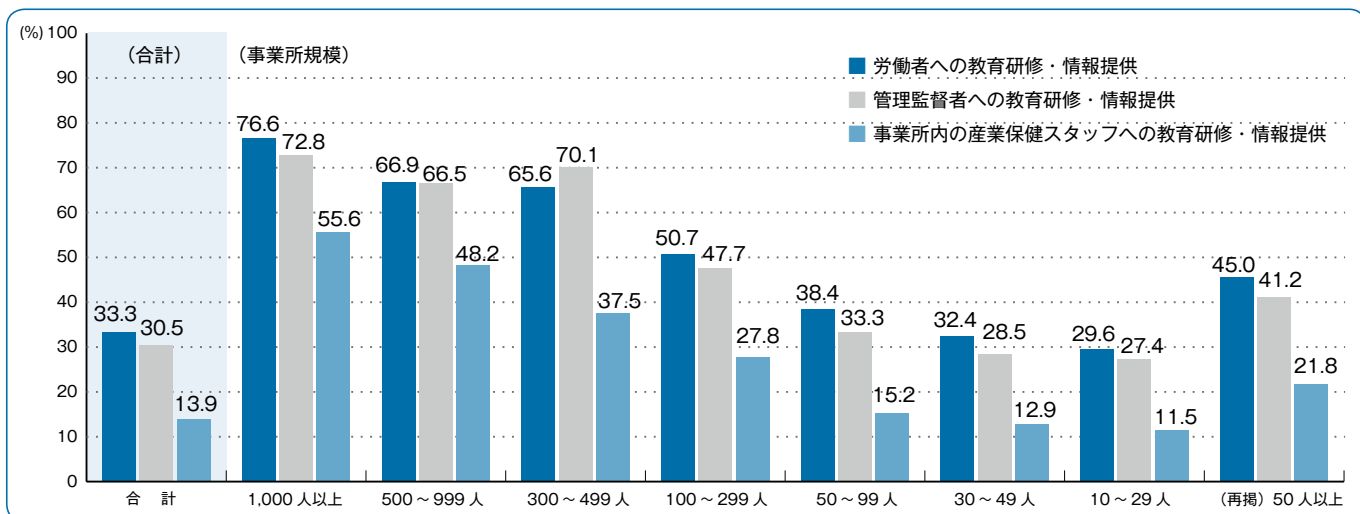
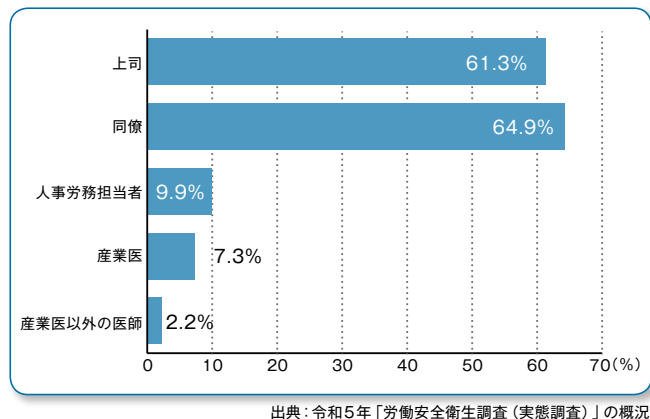


図4. 仕事や職業生活に関するストレスを相談できる人の割合



口が明示されている場合や相談にアクセスしやすい場合などのように事業場の体制が整備されている方が事業場の専門職への相談はしやすくなります。

ではメンタルヘルス研修の種類をみていきます。メンタルヘルス研修は、従業員全体に一律の内容を提供するだけでなく、対象者ごとの目的と課題に応じた構成が重要です。また近年ではセルフケア研修、ラインケア研修だけではなく、人事部門等が主導するハラスメント研修も重視されてきています（表1）。

（1）セルフケア研修：一般従業員向け：セルフケアと相談行動の促進

自らのストレスを認識し適切に対処する力を高めるものにします。相談先へのアクセス方法を具体的に伝えることが有効です。加えて、精神疾患への偏見や誤解を軽減する啓発も重要な要素となります。例えば、研修で「悩んだときに誰に相談できるか」を考えるワークを導入したところ、研修後に事業場の関係者や産業保健職へ相談する件数が増加した事例があります。さらに、セルフチェックツール等は厚生労働省の「こころの耳」でも紹介されており、これらを用いた体験型ワークも受講者の内省を促進する有効な方法です。

（2）ラインケア研修：管理職向け：ラインケアの実践力向上

職場の管理職は労働者の相談を受けることが多いこともあり、ラインケアの一環として研修内容が構築されます。

表1. 対象者別の目的や内容の例

対 象	目 的	実施主体・内容等
労働者	セルフケア研修	健康管理／人事、気付き、相談、睡眠、コミュニケーション、リラクゼーション
管理者	ラインケア研修	健康管理／人事、動向、役割、気づき、傾聴、早期支援、復職支援、環境改善
管理者／労働者	ハラスメント研修	人事関係主体、動向、定義と対応、相談

部下の変化に気づき、適切な初期対応を行うための知識とスキル（傾聴、共感、対応フローの理解）、及び心理的安全性をもたらす職場環境への配慮を中心とした内容が求められます。ある製造業の事業場では、ラインケア研修を受けた管理職が、部下への声かけを積極的に行うようになり、結果として休職に至る前の段階での支援が可能になった事例があります。ロールプレイ形式の演習を取り入れることで、座学だけでは得られない“実感”を持って学ぶことが可能になります。

（3）産業保健職・人事担当者向け：体制整備と制度運用の理解

メンタル不調者への対応フローや復職支援体制の構築、多職種連携のあり方についての知識提供が中心となります。また、人事等の関連部門では、ハラスメント対応や労働基準監督署への対応など、リスクマネジメントの観点も補完的に扱うことが望まれます。産業保健職や人事担当者向け研修は本人任せや他の業務に追われるなどの理由からおろそかになりやすい部分です。特に産業保健職に対する事業者の教育研修機会の提供の実施率は全体では13.9%、50人以上の事業場でも21.8%と低いことが示されています（図3）。全国の産業保健総合支援センターでも産業保健職や人事担当者向けの各種研修を実施しますので参加も考慮できます。特に事業場内の専門職や人事担当者は外部研修の受講には事業場の後押しが重要でもあるため、必要に応じて配慮することがよいでしょう。

3. 教育内容、実施形態

研修の導入にあたっては、予算・時間・人材といった制約のなかで、実施形態を柔軟に選ぶ必要があります。産業医や看護職等の産業保健職にも相談しましょう。外部講師の活用としては、中央労働災害防止協会、こころの耳、EAP団体などによる無料または低額の講師派遣サービスを活用することで、質の高い教育が可能となります。

実施形態の工夫としては、対面形式に加え、オンライン研修やeラーニングを組み合わせることで、参加率と継続性を高めることができます。また、職場ミーティング等を活用した短時間研修や、10分程度のマイクロラーニングも、現場の実情に応じた有効な手段です。最近ではスマートフォン

表2. 研修の実施形態

実施形態	方 法	特 徴
対面型	会議室や会場で集合実施	事業場内主体
オンライン型	PC (リアルタイム / オンデマンド)	分散型事業場も可
e ラーニング型	PC (オンデマンド) / 紙面	分散型事業場も可

を活用したクイズ形式の振り返りや、チャットボットによる簡易相談ツールなど、テクノロジーとの融合も進められています(表2)。

4. 評価とフォロー

教育・研修の成果を測るには、実施直後の満足度だけでなく、中長期的な行動変容や職場風土の変化にも注目することがよいでしょう。例えば、相談件数の増加や、復職支援の円滑化などの間接的な効果指標がアウトカム指標となります(表3)。ただし、短期的な指標は効果などの関連性がわかりやすい一方で、長期的な指標になるほど効果は見えにくくなる点については留意しましょう。

また、フォローアップ研修や実務に即したケース検討会

表3. メンタルヘルス研修の効果評価の例

指 標	具 体 例
短期効果	研修満足度、知識テスト
中期効果	相談件数、管理職の対応率
長期効果	休職率の低下、職場風土の改善

などの開催も効果的です。特に管理職層におい

ては、初回研修後のフォローアップを半年から1年くらいで実施することで、学んだ知識の定着と行動への反映が期待されるでしょう。さらに、教育成果の定量化に取り組む場合には、KPI (=Key Performance Indicator:重要業績評価指標) の設定と分析を行い、教育の投資対効果を可視化することも一案です。

メンタルヘルス教育を「制度」として実施するだけでなく、組織の文化として根づかせていくためには、経営層の理解と支援、現場(職場や人事総務)と専門職との双方向的なコミュニケーション、そして産業医・産業保健職による継続的な関与が不可欠です。教育は単なるイベントではなく、企業全体の「健康文化」を育む長期的プロセスとして位置づけることが望ましいでしょう。

コラム 「こころの耳」をメンタルヘルス研修に活用しましょう

厚生労働省は職場のメンタルヘルス対策を推進するために「こころの耳」というwebサイトを開設しており、必要な情報を幅広く提供しています。「働く方へ(労働者向け)」、「ご家族の方へ」、「事業者の方へ」、「部下をもつ方へ(管理職向け)」、「支援する方へ(産業保健職等向け)」という5つのメニューが入口となりますので、多数の情報から適切に必要な情報にたどりつきやすい構造になっています。メンタルヘルス研修については、「事業者の方へ」という入口をクリックすると「職場のメンタルヘルス研修ツール」の紹介があります(表)。特に、メンタルヘルス研修の実施率が低い30人未満の事業場でもこれらのツールは十分活用できるものです。またメンタルヘルスではハラスメント対

策も重要です。厚生労働省の「明るい職場応援団」のwebサイトには、ハラスメント研修関係の資料が提供されていますので、参考にしましょう。各都道府県の産業保健総合支援センターでは職場のメンタルヘルス研修を支援し、相談対応しています。

表. 厚生労働省「こころの耳」の研修資料一覧

研修対象	内 容	形態
セルフケア	e ラーニングで学ぶ「15分でわかるセルフケア」	PDF
	e ラーニングで学ぶ「15分でわかる働く人の睡眠と健康」	PDF
	こころの耳 5分研修シリーズーセルフケアー ・新入社員に見られやすいメンタルヘルス不調の症状やその要因 ・生活習慣と睡眠からはじめるセルフケア ・呼吸法(リラクゼーション) ・テレワーク下におけるセルフケア	動画
	動画で学ぶ「メンタルヘルス教室」 ・ストレスと上手につきあおうリラクゼーションのすすめ ・早く気づけるストレスケア ・メンタルヘルスケアの必要性とその役割	動画 PDF
ラインケア	e ラーニングで学ぶ「15分でわかるラインによるケア」	PDF
	こころの耳 5分研修シリーズーラインによるケアー ・日頃からの部下への声かけ ・テレワーク下におけるラインによるケア	動画
	部下の話を聴けていますか - 傾聴のすすめ -	動画

厚生労働省

・こころの耳: 職場のメンタルヘルス研修ツール <https://kokoro.mhlw.go.jp/training/>

・明るい職場応援団: ハラスメント資料 <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/jinji/download/>