

管理者向けテーマ別研修

メンタルヘルスマネジメント (ラインケア)

— *Instructor Guide*

REFERENCE NUMBER

T26_05



PROFESSIONAL TRAINING SERIES

メンタルヘルスマネジメント（ラインケア）

～管理職が守る「心の健康」－ 部下の変化に気づき、支え、つなぐ～

- 対象：管理職（課長以上）
- 研修時間：3時間

1 / 30

【開始前の準備 / 所要5分】

- 受講者を4～5名のグループに分けておく（可能であれば、部門や担当人数が異なるメンバーが混ざるように編成する）
- A4用紙とペンを各テーブルに配布
- ワークシートを人数分印刷しておく
- ケーススタディ用のシナリオカード（3種類）を人数分準備
- 付箋（1人あたり10枚程度）を各テーブルに配布
- 「今日は管理職として不可欠な"ラインケア"をテーマに学んでいきます。メンタルヘルスの話題は身構えてしまう方もいるかもしれませんが、知識とスキルを身につけることで、部下も管理者の皆さん自身も守ることができます。リラックスして取り組んでいきましょう」と声かけ
- デリケートなテーマのため、研修中に話された個人的な体験は「この場限り」とする守秘ルールを冒頭で確認する

本日の目標

この研修を通じて、以下のことができるようになります

1. メンタルヘルスの4つのケアの全体像を理解し、ラインケアにおける管理職の役割を説明できる
2. 部下の「いつもと違う」変化サインに気づくための観察ポイントを実践できる
3. メンタル不調が疑われる部下への声かけ・傾聴の技術を身につける
4. 産業医・EAP・社内相談窓口との適切な連携方法を判断できる
5. 休職・復職支援における管理職の役割を理解し、復職プランの基本を設計できる

2 / 30

【時間: 3分】

- 「管理者の皆さんは、日々の業務マネジメントに加えて、部下の心身の健康にも気を配る必要があります。"そこまで自分の仕事なのか"と思われる方もいるかもしれません」と率直に問いかける
- 「しかし、メンタルヘルスの問題は、チームの生産性・エンゲージメント・離職率に直結します。管理職だからこそできるケアがあります」
- 5つの目標は段階的に構成されていることを伝える：「まず"知る"→次に"気づく"→そして"対応する"→さらに"つなぐ"→最後に"支える"という流れです」
- 「今日学ぶことは、部下だけでなく管理者の皆さん自身を守ることにもつながります。最後のセクションで管理職自身のメンタルヘルスにも触れます」

アジェンダ

0. オープニング・アイスブレイク (15分)
1. メンタルヘルスの基本 – 4つのケアとラインケアの位置づけ (15分)
2. 部下の変化に気づく – 「いつもと違う」サインの見極め (20分)
3. 声かけと傾聴の技術 – メンタル不調が疑われる部下への対応 (25分)
4. 専門家・社内資源との連携 – 産業医・EAP・相談窓口の活用 (15分)
5. 休職・復職支援の基本 – 管理職の役割と復職プラン (20分)
6. 職場環境の改善 – プレゼンティーズム・リモートワーク・ハラスメント対応 (20分)
7. 管理職自身のメンタルヘルス – セルフケアとバーンアウト防止 (15分)
8. まとめ・振り返り・アクションプラン (15分)

※セクション3終了後に10分間の休憩を予定しています

※全体の所要時間は休憩含め約3時間です

3 / 30

【時間: 2分】

- 全体の流れを簡潔に説明
- 「前半で"知識"と"気づき"を学び、中盤で"対応"と"連携"のスキルを身につけ、後半で"職場環境"と"管理職自身"のケアまでカバーします」
- リモート参加者がいる場合は、チャット機能やブレイクアウトルームの使い方案内
- 「メンタルヘルスの話題はデリケートですが、管理職として"知っておくこと"が最大の予防策です。気軽に質問してください」
- 「研修の中ではケーススタディやロールプレイも行います。実践的なスキルを持ち帰っていただきます」と期待感を高める

アイスブレイク「職場のストレス温度計」

まず、ワークシート①を使って、自分のラインケアの現状を簡単にチェックしてください（1分）

【グループワーク】（所要時間：6分 / 4～5名1組）

テーマ：「あなたの職場のストレス温度は？」

1. 今の職場全体のストレス度を「温度計」に見立てて、0℃（全くストレスなし）～100℃（沸騰寸前）で直感的に評価してください
2. その温度をつけた理由を1～2文で説明してください
3. グループ内で共有し、以下について話し合ってください
 - 温度が高い要因は何か？
 - 温度を下げるために管理職としてできそうなことは何か？

→ **1人1分程度で、グループ内で共有してください**

4 / 30

【時間：11分（自己チェック1分+説明1分+ワーク6分+全体共有3分）】

- まずワークシート①を配布し、1分間で自分のラインケアの現状をチェックしてもらおう。「今の時点での自己評価で結構です。研修の最後にもう一度見返して、変化を確認しましょう」と伝える
- 「難しく考えず、直感でつけてください。正確な数値は求めていません」と伝える
- 2～3グループに代表的な回答を発表してもらおう
- よくある回答例：「60℃ — 人手不足で業務量が多い」「70℃ — リモートワークでコミュニケーション不足」「50℃ — 表面上は穏やかだが、水面下でストレスを抱えている人がいそう」
- 「"沸騰寸前"と感じている方もいるかもしれません。今日の研修で、その温度を下げるための具体的な方法を学んでいきましょう」とセクション1への橋渡しをする
- デリケートな話題のため、特定の個人名を出さないよう注意を促す
- 想定される質問：「自分の部署のストレスが高い場合、自分の管理に問題があるのでしょうか？」→「ストレスの原因は業務量、人間関係、制度など多岐にわたります。管理職個人の問題ではなく、組織全体の課題として捉えましょう」

セクション1 — メンタルヘルスの基本と4つのケア

厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく4つのケア

1. **セルフケア** — 労働者自身がストレスに気づき、対処すること
 - ストレスの正しい理解、ストレスチェックの活用、リラクゼーション
2. **ラインケア** — 管理監督者が行うケア ★本日の中心テーマ
 - 職場環境の把握と改善、部下の変化への気づき、相談対応、復職支援
3. **事業場内産業保健スタッフ等によるケア** — 産業医・保健師・衛生管理者等が行うケア
 - 専門的な相談対応、教育研修の企画、職場復帰支援プログラムの策定
4. **事業場外資源によるケア** — 外部の専門機関を活用したケア
 - EAP（Employee Assistance Program：従業員支援プログラム）、医療機関、地域の相談窓口

→ 4つのケアは独立しておらず、相互に連携して機能します

5 / 30

【時間: 5分】

- 厚生労働省が2006年に策定し、2015年に改正された「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を根拠として説明する
- 「4つのケアの中で、管理者の皆さんが担う"ラインケア"が今日の中心テーマです。ただし、ラインケアだけで完結するわけではありません。他の3つのケアと連携することが重要です」
- EAPについて：「EAPは"Employee Assistance Program（従業員支援プログラム）"の略で、従業員の心理的・個人的問題に対する支援を提供する外部サービスです。自社で契約しているEAPサービスの内容を把握しておくことが大切です」
- 想定される質問：「うちの会社にはEAPがないのですが？」→「EAPがなくても、産業医・保健師・社内相談窓口など活用できる資源は多くあります。後のセクション4で詳しく整理します」

メンタルヘルスマネジメント（ラインケア）

【個人ワーク】職場のストレス温度計

ワークシート①

1. 今の職場全体のストレス度を「温度計」に見立てて、0℃（全くストレスなし）～100℃（沸騰寸前）で直感的に評価してください

2. その温度をつけた理由を1～2文で説明してください

3. グループ内で共有し、以下について話し合ってください

- 温度が高い要因は何か？

- 温度を下げるために管理職としてできそうなことは何か？

【個人ワーク】「いつもと違う」サインチェック

ワークシート②

あなたの部下を1人思い浮かべて、以下の問いに回答してください。

※特定の部下が思い浮かばない場合は、チーム全体について振り返ってください

1. その部下の「普段の状態」を3つの言葉で表してください

- 例：「明るい」「報連相がマメ」「ランチは同僚と一緒に」

2. 最近、何か「いつもと違う」と感じることはありますか？

- 行動面

- 仕事面

- 対人関係面
