

日本CHRコンサルティング株式会社 ニュースレター

CHR News Letter

No.12



オリンピック応援でちょっとねむっ…

今月のメニュー

(情報) 「メンタルヘルスの基礎知識5 出来事と認知」

(トピック) 第1回CHRセミナーレポート

(情報) 精神障害者雇用義務化

(連載) 社会のココロ

(データ) 心が楽になるMBA禅

メンタルヘルスの基礎知識 5

出来事 と認知

悩みを軽くして前向きに！ “出来事”と“認知”の関係

ストレスを感じると悲観的な考えになりがちです。ますます問題を解決できないところの状態になります。
そんな時、どのようにして前向きな判断を行えばよいのでしょうか。

「認知」のしくみ

あなたが捉えた「認知」が、気分・行動を左右します。自然に浮かんでくる考え方や捉え方を「自動思考」といいます。人それぞれ認識のパターンに、クセがある場合があります。

「認知」= 考え方・イメージ・思考パターン



あなたなら、こんな場合どうでしょうか？

『仕事で失敗、取引先から怒られてしまいました』



「私なんて能力がなくて役立たずだ。」

喪失 → 悲哀 → 退却

「次はがんばっていい結果を出そう！」

「そんなに怒らなくてもいいのにひどい人だ。」

不当 → 怒り → 攻撃

「仕事に熱心な人だ、今後、万全で対応しよう！」

起こった出来事に対して、どのような意味付けしたかを自分で振り返って、その通りか自分で検証してみよう！

人によって捉え方は様々で、気分や行動は『認知』によって影響されます。

良い流れになる方が、あなたも周りの人も気持ちが楽になり、良い結果をもたらします。



わたしもあなたもともにOK!

「私はダメだ」が強い人は、自分を追い込んでしまいます。
「あなたはダメだ」の考え方は、人間関係が悪化します。結果的に、相手だけではなく自分にとっても悪い影響を及ぼします。

自分を肯定できる人は、他人のことも肯定することができます。「わたしも、あなたも、OK!」という捉え方が良好な社会生活を送るコツです。

第1回CHRメンタルヘルスセミナーレポート

第1回CHRメンタルヘルスセミナーを開催いたしました！

今回のテーマは、派遣社員やアルバイト・パート契約などの非正規雇用者の安全配慮義務問題についてです。



前半の基調講演では、『非正規雇用者のメンタルヘルス問題』と題して株式会社エイチ・アール・エム・オフィス代表社員で社会保険労務士の中尾文彦先生に登壇いただき、「労働者派遣」と「請負・業務委託」の違いや安全配慮義務が誰に課せられるかの判断項目など、実際に起こった事例を基に、派遣元の立場、派遣先の立場、労働者本人、労働者本人、ご家族の立場での対応について具体的にご解説いただきました。

後半は、基調講演を踏まえ、『ポイントはこちら！ 専門家パネルディスカッション&質問大会』と題して精神科専門医であり、弊社会長の渡辺洋一郎と三菱電気伊丹地区統括産業医である萩原聡先生がディスカッションを行いました。

今回は少人数制であったため、机を円形に配置し、受講されていた皆様と一緒にディスカッションが行われました。

「産業医がいらない場合どうすれば？」「主治医の診断書がでたあと、復職判定時に気をつけるべきことは？」など、実際の業務でお困りの内容について、活発な意見交換と専門家からアドバイスが行われました。



お客様の声

- 良かった点** ●ディスカッションが多かったこと ●実態に則した内容の話が聞けて大変参考になった。●少人数で、突っ込んだ説明・助言を受けることができたこと。
●講義は、事例を具体的にあげられていて参考になった。●非正規雇用者に対する安全管理責任は派遣先にもあるということは理解していたつもりだが、セミナーを受講して認識を新たに見直しをすべきだと感じた。
- 悪かった点** ●派遣法労働契約法の改正についても聞いてみたかった。●派遣と請負など、もう少し派遣労働者のことについてつっこんだ話が聞きたい。

精神障害者雇用 義務化を 厚労省研究会案 企業の理解促す

日本経済新聞2012年6月26日

厚生労働省の研究会は、身体障害者と知的障害者に加え、新たに精神障害者も障害者雇用促進法にもとづく雇用義務の対象とすべきだとする報告書案を明らかにした。精神障害者の就労意欲が高まっている事等が理由。対象が拡大すれば、企業に義務づけられている法定雇用率が上昇し、障害者の社会進出が一段と進むことになる。

報告書は精神障害者に対する企業の支援が進んでいると指摘。雇用環境が改善されていることから「雇用義務の対象とするのが適当」とした。ただ、企業の理解に不十分な点もあり、精神障害者と企業のマッチングなどを支援する体制を充実させる必要があるとしている。対象となるのは、精神障害者保健福祉手帳を持つ統合失調症、そううつ病、てんかんなどの患者。障害者

雇用促進法は企業や国などに一定割合以上の障害者を雇用するよう義務付けている。企業の法定雇用率は1.8%で来年度からは2.0%に引き上げられる。現在は、企業が雇用率を算出する際、精神障害者も含めて計算することが認められている。

法定雇用率は就労中か働く意志がある障害者の全労働者に占める割合を基準に決める。精神障害者の雇用が義務化されると、法定雇用率の算出基礎に加わるため、率はさらに上がることになる。昨年6月1日時点の企業の障害者雇用率は1.65%で、大企業を中心に雇用が進んでいる。ハローワークを通じて就職した精神障害者は2006年度が約6,700人だったが、2011年度は18,800人で約2.8倍となった。障害者全体の就職件数に占める割合も15.3%から31.7%に増えた。

心が楽になる 禅 MBA

自分のゴールは

自分で決める

今のあなたは過去の集大成

受け入れてから、次に進もう

あなたにとっての『上質世界』が

あなたにとっての正解の道

どんな『上質世界』を描くかは

ひとりひとり違っていい

何を大切にすると

幸せになれるのか？

その必要性和価値は

あなたにしかわからない

もしもあなたが

生まれてきた意味と

生きる喜びが

一致したその瞬間、

あらゆる不安や悩みは

姿を消すでしょう。



※「上質世界」とは：選択理論において

①一緒にいたいと思う人

②最も所有したい経験したいと思うこと

③行動の多くを支配している考え、信条のこと。

私たちは上質世界にあるものには強い関心を持ちますがあまり関係のないものに対しては関心を払いません。

データから読み解くメンタルヘルスの取り組み

社会のココロ

人間関係とメンタルヘルス 「関係性」と「社交性」の影響

絆を結ぶ先とメンタルヘルスの相関

	上司関係	同僚関係	企業・組織体	家族関係
疲労	-0.189	-0.308	-0.310	-0.126
抑うつ	-0.169	-0.364	-0.306	-0.213
強迫	-0.102	-0.273	-0.197	-0.117
不安	-0.116	-0.278	-0.220	-0.128

相関関係 大

相関関係 小

出典：産業人メンタルヘルス白書2011年版

表は、良い関係性を結ぶ先「上司関係」「同僚関係」「企業・組織体」「家族関係」とメンタルヘルスとしての「疲労」「抑うつ」「強迫」「不安」との相関係数です。

中でも相関が高かったのが「同僚関係」次いで「企業・組織体」です。

「上司」「家族」との関係は、実際の人間関係よりも「社交性」(誰とでもすぐうちとける、人の相手をするのがうまい)によってメンタルヘルスを向上させるとされています。

一方、「同僚」「企業・組織体」においては「社交性」の有無よりも人間関係の良し悪し自体がメンタルヘルスを左右します。社交性ではうまくいかない部分をカバーするという役割になります。

一般的に、日本人は欧米などに比べると社交性が低くその分、トップからのメッセージや人間関係の構築や醸成が必要となり、信頼関係をベースとした日々の協力作業などが鍵を握ることになるでしょう。

募集 メンタルヘルス Q&A

なかなか聞けない、どこに相談したらわからないといった職場のメンタルヘルスの疑問にお答えいたします。
soudan@chr.co.jp まで、ご相談内容をお送りください。こちらのコーナーで無償にてご回答いたします。企業情報、個人情報などはふせてご紹介いたしますのでご安心ください。

【編集後記】

オリンピックまっただ中、日本選手の活躍に毎日心が熱くなりますね。

「笑顔」でメダルを掴むアーチェリーの選手。

「闘志」をあらわにメダルを掴む柔道の選手。

どちらが正しい、なんてありません。

自分の力を最大限に出せるスタイルで戦うだけ。

ルールの範囲内であれば、それは個性(＝強みのある特性)です。

素晴らしいみんなの笑顔のために、

力のすべてを出し尽くす日本選手のみなさんにリスペクトです！！

(編集者：中西史子 info@chr.co.jp)