STEP解説

人事担当者のための『メンタルヘルス研修内製化の進め方』

一般社団法人日本メンタルヘルス講師認定協会　代表理事　見波 利幸

■研修の質を高めコストを抑えるために

2014年６月25日，厚生労働省より「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が公布され，ストレスチェックの実施が事業者に義務づけられました。遡ること2005年には「労働安全衛生法」が改正され，過重労働者に対する医師による面接指導が義務化され，2008年には，今まで判例法理だった安全配慮義務が「労働契約法」に明文化されました。

このようにメンタルヘルスにおける安全配慮義務は厳しさを増しており，メンタルヘルス不調を起こさないための第一次予防であるメンタルヘルス研修の重要性は高まりつつあります。しかし，実施に当たっては，研修の質と量を確保し，かつ効率的で効果的に進めようとするほど経営上のコストアップという課題に直面します。

経営層や人事担当者にとっては，「メンタルヘルス研修はできるだけ多くの社員に受けさせたい。しかし莫大な費用がかかる。できれば内製化したい」というニーズは高いものの，「誰が講師にふさわしいのか，その者は研修をするだけの専門性を有しているのか」「カリキュラムやテキストはどうするのか」など様々な問題にぶつかって，二の足を踏んでいる企業も多く見られます。

本稿では，自社内でメンタルヘルス研修を内製化することが効率的・効果的に可能となるように，具体的な進め方をステップごとに詳しく見ていきたいと思います。

構　成

- ［STEP Ⅰ］＜メンタルヘルス研修が，なぜ必要なのかを理解する＞
- ［STEP Ⅱ］＜現状のメンタルヘルス研修，メンタルヘルス講師の問題点を理解する＞
- ［STEP Ⅲ］＜結果の出るメンタルヘルス研修では何が重要なのかを理解する＞
- ［STEP Ⅳ］＜自社内メンタルヘルス講師内製化のニーズを探る＞
- ［STEP Ⅴ］＜社内講師の適任者を選定する＞
- ［STEP Ⅵ］＜研修ができる専門性を身につける＞
- ［STEP Ⅶ］＜具体的な社内展開＞
- ［STEP Ⅷ］＜社外展開の可能性＞

見波 利幸（みなみ としゆき）
http://j-mot.or.jp

外資系コンピュータメーカーなどを経て，1998年に野村総合研究所に入社。メンタルヘルスの黎明期よりいち早くラインケアの1日研修を実施するなど日本のメンタルヘルス研修の草分け。講演や研修のほか，カウンセリングや職場復帰支援，カウンセラー養成の実技指導，さらに海外でのメンタルヘルス活動など活動領域は多岐にわたる。テレビ，新聞，雑誌など様々なメディアからも取材が多い。

エディフィストラーニング㈱主席研究員。日本産業ストレス学会，日本産業カウンセリング学会等の正会員。シニア産業カウンセラー。一般社団法人日本メンタルヘルス講師認定協会　代表理事。

主な著書に，『劣化するシニア社員』『新型うつ』な人々『メンタルヘルス・マネジメント検定試験 Ⅰ種・Ⅱ種・Ⅲ種　重要ポイント＆問題集』など多数。

［STEP Ⅰ］＜メンタルヘルス研修が，なぜ必要なのかを理解する＞

現在，企業においてメンタルヘルス研修の重要性が増してきています。その主な要因を具体的に見ていきたいと思います。

●メンタルヘルス不調のリスクマネジメント

職場でメンタルヘルス不調者が出現することによる労働力の損失，他のメンバーが仕事をカバーしなければならない負担増，不調者対応による上司の負担増などによる生産性の低下。さらに職場の士気低下など様々なリスクが生じてしまいます。

また，メンタルヘルス不調は悪化すれば，退職や大きな事故，さらには自殺の危険性まで有するリスクがあることは自明となっており，企業イメージの低下や被害は甚大なものになります。

●法律・省令などによる重要性の高まり

昨年度に「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が公布され，ストレスチェックの実施を事業者に義務づけられたことは記憶に新しいと思います。主なメンタルヘルスに関わる法改正や省令を遡って見てみましょう。

○1999年厚生労働省より，「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」を労働基準局長へ通達
○2005年「労働安全衛生法」改正（2006年施行） ⇒ 過重労働者に対する，医師による面接指導の義務化
○2005年厚生労働省より，「セクシュアルハラスメントによる精神障害等の業務上外の認定について」発出
○2008年厚生労働省より，「上司のいじめによる精神障害等の業務上外の認定について」発出
○2008年「労働契約法」施行 ⇒ 「安全配慮義務」が判例法理から明文化
○2011年12月26日厚生労働省より，旧判断指針を廃止し，新たに「心理的負荷による精神障害の認定基準」を通達
○2014年６月25日厚生労働省より，「労働安全衛生法の一部を改正する法律」を公布 ⇒ ストレスチェックの実施を事業者に義務づけられる

このように近年メンタルヘルスケア，およびメンタルヘルスにおける安全配慮義務の動向は目まぐるしく，年々厳しくなっています。安全配慮義務違反による民事上の損害賠償請求訴訟においても高額な賠償命令が出されており，今や対岸の火事では済まされなくなってきています。

メンタルヘルス不調を起こさないための第一次予防であるメンタルヘルス研修の需要はさらに高まっていくものと考えられます。

●業績に寄与するという観点

メンタルヘルスケア，およびメンタルヘルス研修の重要性は，リスクマネジメントに特化したものではありません。健康職場モデルの考え方でもあるように，従業員の健康や満足感を維持さ

せることは組織の生産性を向上させるという考え方が浸透しだしてきました。その両者は相互に強化可能なものとされ，業績に寄与する事業戦略としての考え方も定着しつつあります。

メンタルヘルスケアを進めることは，今や重要な経営課題になっています。

［STEP Ⅱ］ ＜現状のメンタルヘルス研修，メンタルヘルス講師の問題点を理解する＞

今，企業では，どのような形でメンタルヘルス研修が行われているのか，その内容と研修の問題点，および研修講師の問題点について見ていきたいと思います。

●企業ではどのようなメンタルヘルス研修が行われているのか

現在，企業においてのメンタルヘルス研修は，全く実施していない企業と積極的に推進している企業との二極化が進んでおり，この差は，企業規模により顕著な傾向があるように思います。

規模の大きい企業ほど積極的に実施している傾向であり，比較的中小の企業ではあまり実施されていない傾向があります。もちろん，中小の中にも積極的に実施している企業もあれば，大規模でもほとんど実施されていない企業もあるものの，傾向としてはあるように見てとれます。

積極的に推進している企業の中には，管理職層全員に丸１日のラインケア研修をしていたり，メンタルヘルスマネジメント検定試験を管理職全員に受験させて１日の検定対策講座を実施したりする企業もあります。

しかし，一番多いパターンは新任管理職に対して90分程度の講義を受けていただく形態になります。90分ですから，内容的にもメンタルヘルスの概要とメンタルヘルス不調のサイン，疑われれば産業医につなぐという範囲とレベルにとどまります。受講者も最低限「これだけを理解すれば十分なのだ」と解釈し，実際には職場でほとんど実践できずに，ただ分かったつもりになっただけで終わってしまうのが実情です。結果的に「メンタルヘルス研修をしても効果がない」という評価がされ，そのうちに新任管理者研修からも外されてしまうこともあります。

●メンタルヘルス研修を実施していない企業はどのような理由が多いのか

経営資源が限られている中・小の企業ほど予算が厳しい状況にあることは推察されますが，企業の規模に関係なく研修を実施していない企業の経営層や研修を企画する担当者からは次のような声をよく聞きます。

「新任管理者研修の中で，90分程度メンタルヘルスの講義を入れているので十分」
「前に一度行ったので，実施済み」「研修を一度実施したが効果が表れていない」
「研修を実施したいが，予算がない」
「どのような研修をやればよいのか分からない」
「いくつかのメンタルヘルス研修の提案を見ても，その特色が分からない」
「良い講師の見分けがつかない」「どの講師も同じだ」
「１日の講師費用が10万円～ 40万円まであり，その違いが分からない」

「メンタルヘルス研修が本当に必要なのか分からない」
「メンタルヘルス研修をしても業績には反映されない」
「メンタルヘルス研修よりも業績に直接結びつく研修のほうが優先順位が高い」
「メンタルヘルス不調者がそれほど多くないので，研修は必要ない」

このような声を聞くたびに，「メンタルヘルス研修は，90分で十分なのか？」「メンタルヘルス研修は，一度やれば十分なのか？」「メンタルヘルス研修は，業績に寄与しないのか？」「講師の違いやカリキュラムが分からなければ，メンタルヘルス研修をしなくてよいのか？」「メンタルヘルス不調者が多くなった時点で検討すればよいのか？」という疑問が湧いてきます。企業における安全配慮義務は企業の規模に関係はありません。

しかし，これは，企業側だけの問題ではありません。

●メンタルヘルス講師の問題点

メンタルヘルス研修を実施している講師にも問題がある場合があります。実際に研修をしても，受講者から「大した話が聞けなかった」「内容が専門すぎてよく理解できなかった」「退屈だった」「知っている内容ばかりだった」などの評価しか得られなければ，次の研修はなくなります。結局，「メンタルヘルス研修は結果が出ない」とレッテルを貼られてしまいます。

しかし，講師によっては常に高い評価が得られ，リピートし続ける講師も存在しているのも事実です。このように講師のばらつきが起きていることも研修の実施を抑える大きな要因でもあります。

●どのような人たちがメンタルヘルス研修を実施しているのか

現在，メンタルヘルス研修は，精神科医，産業医，保健師，看護師，カウンセラー，臨床心理士，精神保健福祉士，弁護士，社会保険労務士，人事部門担当者，衛生管理者など様々な領域の人たちが実施しています。

しかし，メンタルヘルス研修で評価されない，結果が伴わない講師は次のような特徴を有していることが多いのです。

- カウンセラー，保健師などの資格があるだけで実施している
- 特定の検定試験に合格しているだけで実施している
- 特に専門性のない人事担当者が実施している
- 書籍やWebに載っている内容だけで研修している
- 指針の内容だけを流すだけで研修している
- 最新のメンタルヘルスの動向をキャッチアップしていない
- 講師の得意分野の内容に特化して研修している

メンタルヘルスは本来，精神医学，心理学，法律的な解釈，組織や産業心理学，キャリアデザイン，部下への相談対応，職場環境改善，職場復帰支援，リラクセーション，コミュニケーション，モチベーションなど多くの領域にわたります。

その領域を網羅できるように体系的な知識がない場合，次のようなことが起こってしまいます。

- 90分程度しか講義できない，１日研修ができない
- メンタルヘルスの全体や重要ポイントが理解されておらず，メリハリがなくなる
- 自分の専門領域以外の講義では質が低下する
- 専門以外では，自信が持てない，質問に答えられない
- 研修の満足度が低く結果が表れない，単発の研修で終わってしまう

［STEP Ⅲ］ ＜結果の出るメンタルヘルス研修では何が重要なのかを理解する＞

それでは，メンタルヘルス研修では何が必要なのかを具体的に見ていきましょう。特にラインケア研修であれば，「部下にケアをしていきたいという意識を持つ」ことと，自分はケアをするうえで「必要な知識を備えている」と思えること，その知識を「実践することができる」ことになります。

①適切な意識
②必要な知識
③実践する

この３つが備われなければ，職場で活用することができずに，ただ研修をしただけで結果は伴われません。90分程度の研修では，意識を持つことはできずに，必要な知識を得ることもできません。この２つがなければ実践のしようがないのです。筆者は，メンタルヘルスの黎明期である10年以上前から，ラインケア研修には１日必要だと提唱してきました。この３つの目的を果たすためには丸１日の研修にせざるをえないのです。

●メンタルヘルス研修のポイント

結果を伴うための具体的なポイントを見ていきましょう。

①適切な意識

なぜ会社でメンタルヘルスケアが必要なのか，「本人の疾病的な観点」「会社のリスクマネジメント」「業績に寄与するという観点」の３つの意義をしっかりと認識する必要があります。その中には，実際の疾病事例に触れ，自殺など死に至る病であることを認識していきます。また実際の訴訟事例にも触れ，安全配慮義務違反による脅威もしっかりと感じることが必要となります。

筆者はここだけで最初に１時間をかけます。最初の１時間で受講者の目の輝きが変わってきます。意識が備わり始めた証拠です。その目の輝きは夕方終了するまで輝き続けます。メンタルヘルス研修は，ただ聞いていて楽しいなどのいわゆる「チャンチャン研修」で終わってしまったら，

意識は全く備わりません。部下を守るのは自分の役割だと真剣に考え，「やっていきたい」と思わせることが必須です。

②必要な知識

ただ単に，厚生労働省から出されている指針等を発表会のようにダラダラ説明しても必要な知識は得られません。ただ退屈しただけで終わってしまいます。

本当に必要な知識を厳選して１日のカリキュラムに落とし込み，この１時間で「ストレスから健康障害に結びつくメカニズム」を理解する，この90分のケーススタディで「安全配慮義務に則った行動」を理解する，この30分で「睡眠の重要性とポイント」を理解するなど，内容と目的を明確にして講義を進める必要があります。

これは，研修後のアンケートにも顕著に表れます。「参考になった」「勉強になった」的なものはほとんど効果は期待できません。より具体的に「メカニズムが分かったので相談対応の中で活かしていきたい」「睡眠の重要性が分かったので，今日から実践してみたい」というように行動レベルの記述が多くなります。

③実践する

実践するためには，意識を持ち，知識を備えることが必須ですが，「後は受講者にお任せ」では実践できる人とできない人が出てきてしまいます。実践できるためには，どんな場面で，何ができるのかを確実につかむ必要があります。これは，講義の中で説明するよりも，実際に起こりえる，または実際に起こった事例を扱ったケーススタディが有効です。

ケーススタディの中で，実際の事例では何が問題なのか，このときには何ができるのか，何が有効なのかなどを考え，あなたなら何ができるのか，何をしていきたいかなどを議論し，解説することで深まっていき，その他の様々なケースにおいても応用力が養われます。

メンタルヘルス研修は，講師が知っていることをただ話すだけでは効果がありません。結果を伴う研修をするうえで，意識，知識，実践の３つのポイントを効果的に得られるような内容と質，それを実践できる講師力が問われます。

［STEP Ⅳ］ ＜自社内メンタルヘルス講師内製化のニーズを探る＞

企業内においてメンタルヘルス講師は，具体的にはどのようなところにニーズがあるのかを見ていきましょう。

●経営層のニーズ

経営層からすると，自社内で研修を内製化したいというニーズがあります。例えば，産業保健スタッフ，衛生管理者や衛生推進者，人事担当者，さらには再雇用契約のシニア社員の活用などです。

経営層がいくらメンタルヘルス研修の重要性と必要性を認識しても，実施するのに莫大な費用

が発生するのでは二の足を踏んでしまいます。仮に，自社内の管理職200名に対して研修を実施する場合，研修効果やグループワークなどを考えて通常１回当たり20名程度で実施していきます。１回の外部委託の講師費用が40万円として10回開催すれば，講師費用だけで400万円になります。

しかし，内製化すればその講師費用はなくなりますので研修は実施しやすくなりますが，そこで誰ができるのか，研修をするだけの専門性がある人はいるのかなどの壁が立ちはだかります。

そこで，やはり内製化は難しいので外部講師に委託せざるをえなくなり，費用を抑えて実際には，「管理職は忙しいから90分にしよう」「新任管理者だけにしよう」「講堂に集めて一度に講義して終わらせよう」などの企画を立ててしまうことになります。

●産業保健スタッフのニーズ

産業保健スタッフは，会社からメンタルヘルス研修を要請されることがあります。しかし，産業医や保健師の中にはメンタルヘルスに必ずしも明るい人ばかりではなく，逡巡しているケースも少なくありません。

「自分が研修をするだけの専門性があるのか」

「90分程度なら，自分の得意領域だけで何とかなるけど，１日なんて到底無理」

「メンタルヘルスの経験が乏しいので，質問に答えられないのではないか」

「どのようなカリキュラムを作ればいいのか」

「テキストはどうするのか，自分では作れない」

などの不安要因が数多くあり，結果的に「メンタルヘルス研修は専門家に頼んだほうがよい」との回答を会社にすることになります。

しかし，産業保健スタッフの１人がメンタルヘルス講師として育成できれば，このような不安要因もなくなり，自社内でメンタルヘルス研修の内製化が進んでいきます。

●人事・人材開発部門のニーズ

人事や人材開発部門では，メンタルヘルス研修に関して率先して企画・実施しているところは少なく，実際には保留や検討中など躊躇しているところが多く見られます。「本当に必要なのか」「効果があるのか」「業績アップにつながるのか」と上層部に問われても，明確に答えられずに担当者が自信を持って企画できないでいるのです。

しかし，人事や人材開発の担当者はトップのGOサインがあれば積極的に安心して企画・推進をすることができます。換言すれば，トップによる指示がなければ動きづらい一面があるということです。

事実，筆者がある企業の人事や人材開発の担当者と話しても，全く暖簾に腕押しの感触だったところが，現場から要請されトップの一声で，いきなり進み出すなどの事例は枚挙にいとまがありません。

社内に１人でもメンタルヘルス講師がいれば，研修に対する費用対効果などをいちいち説明す

る必要はなく，進めやすくなります。また，外部講師に委託するにしても，対等までいかなくてもある程度外部講師と話ができるくらいの知識は必要となります。何も知識がないままでは，自社内に合うカリキュラムが組めないばかりか，研修も外部講師に丸投げする以外に方法はなくなります。また，外部講師の質を評価することもできません。

メンタルヘルス研修を企画・推進する人事や人材開発部門の担当者には，せめて１人でも自社内のメンタルヘルス講師として育成することが求められてきていると言えます。

［STEP Ⅴ］ ＜社内講師の適任者を選定する＞

メンタルヘルス研修は，誰でも簡単になれるものではありません。必要な要件があります。ここからは，今年１月５日に設立された「一般社団法人日本メンタルヘルス講師認定協会」（以下「協会」）の養成・認定制度に照らし合わせて，具体的なステップを見ていきましょう。

●メンタルヘルス講師の必要な要件とは

協会では，必要な要件として，次の４つを掲げています。

①メンタルヘルス研修をする素養がある
②メンタルヘルス研修をする知識がある
③メンタルヘルス研修をする技術がある
④関連領域の知識・スキルの有無と継続的に学習するという向上心と自己研さん

協会ではこの４つの要件を，認定資格ごとに受験資格を設け，知識と技術を養成講座で育成し，認定試験によって評価する仕組みとしています。

協会の認定資格には，次の３つのグレードがあります。

①２級メンタルヘルス講師
②１級メンタルヘルス講師
③マスターメンタルヘルス講師

協会の認定資格に応じて**次表**のように活動領域が違います。

認定資格	到達目標と活動領域	実施可能講座	実施可能認定試験
２級 メンタルヘルス講師	所属する自社内にて，一般社員および管理職層に対して質の高いメンタルヘルス研修を行える。 ○自社内のメンタルヘルス研修を実施する	【自社内研修】 「ラインケア研修」 「セルフケア研修」	
１級 メンタルヘルス講師	自社内および外部講師として，質の高いメンタルヘルス研修を行え，メンタルヘルス講師として独立できる水準。 ○自社内のメンタルヘルス研修を実施する ○外部講師としてメンタルヘルス研修を実施する	【企業向け研修】 「ラインケア研修」 「セルフケア研修」 【協会認定講座】 「基礎養成講座」 「２級メンタルヘルス講師養成講座」	【協会認定試験】 「２級メンタルヘルス講師認定試験」

例えば２級講師は自社内で研修できる。１級講師は外部講師として研修ができ，２級講師を育成できる。マスター講師はメンタルヘルス講師として模範的な研修ができ，１級講師を育成できるという一連のメンタルヘルス研修を牽引するレベルです。

本稿では，社内講師による内製化ですから，「２級メンタルヘルス講師」に焦点を当てて見ていきます。

●自社内での講師としての適任者を選定する

自社では誰がメンタルヘルス講師として望ましいのかを検討していきます。人事担当者，人材開発部門の担当者，部門長，管理監督者，産業保健スタッフ，衛生管理者，衛生推進者等を具体的に吟味していきます。

そこで必要とされるのがメンタルヘルス研修をする素養です。協会では，認定試験を受験するに際して受験資格を設けています。

次表の受験資格Ａの中で適合者を見つけていきます。

認定資格	受験資格Ａ（いずれか１つに該当）
２級 メンタルヘルス講師	• 看護師 • 産業カウンセラー • 認定心理士 • 養護教諭 • 標準レベルキャリアコンサルタント • 社会福祉士，社会保険労務士，中小企業診断士 • メンタルヘルス教育研修トレーナーコース修了者（中央労働災害防止協会） • 衛生管理者，安全衛生推進者または衛生推進者 • 学校教育法による４年制大学において，心理系，社会福祉系，保健系の正規の学科を修めた卒業者で社会経験５年以上 • 人事労務部門，総務部門，事業管理部門，および人材開発部門において５年以上の実務経験 • 会社役員，および役員経験 • 管理職として５年以上の実務経験 • 産業保健スタッフとして３年以上の実務経験 • メンタルヘルス関連業務３年以上の実務経験 • 協会が同等レベルと認めた場合 ※上位受験資格（１級，マスター受験資格）を含む

特に次に挙げた資格者が実際に企業の中では多く適合するのではないでしょうか。

- ●衛生管理者，安全衛生推進者または衛生推進者
- ●人事労務部門，総務部門，事業管理部門，および人材開発部門において５年以上の実務経験
- ●会社役員，および役員経験
- ●管理職として５年以上の実務経験
- ●産業保健スタッフとして３年以上の実務経験

さらに適合者が**次表**に掲げる受験資格Ｂに適合するか否かを見ていきます。適合するものがなければ，目指すべき資格を選定して取得を目指します。

受験資格Ｂは，先ほどのグレードの「１級メンタルヘルス講師」であれば３つに適合する必要があり，「マスターメンタルヘルス講師」は４つに適合する必要があります。しかし，社内講師

を目指す「２級メンタルヘルス講師」であれば１つに適合すれば，受験資格が得られます。

この受験資格Ｂの中には，取得まで講座を受けるだけで数年を要するものから独学で勉強・受験し合格すれば取得できるものまで様々ですが，中でも「メンタルヘルスマネジメント検定試験Ⅱ種」は独学でも学習することができ，取りやすい資格として人気もあります。

認定資格	受験資格Ｂ
２級メンタルヘルス講師 （受験資格Ａ以外に１つに該当）	• 産業カウンセラー（日本産業カウンセラー協会） • シニア産業カウンセラー（日本産業カウンセラー協会） • 標準レベルキャリアコンサルタント（各種認定団体） • ２級キャリアコンサルティング技能士（厚生労働省） • １級キャリアコンサルティング技能士（厚生労働省） • メンタルヘルスマネジメント検定試験Ⅱ種（大阪商工会議所） • メンタルヘルスマネジメント検定試験Ⅰ種（大阪商工会議所） • メンタルヘルス教育研修トレーナーコース修了者（中央労働災害防止協会） • 心理相談員（中央労働災害防止協会） • 睡眠健康指導士初級（日本睡眠教育機構） • 睡眠健康指導士上級（日本睡眠教育機構） • 睡眠改善インストラクター（日本睡眠改善協議会） • EAPコンサルタント技能検定（EAPコンサルティング普及協会） • CEAP，またはCEAP養成講座修了者（国際EAP協会） • セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止コンサルタント（21世紀職業財団） • オンラインカウンセラー（日本オンラインカウンセリング協会） • メンタルヘルス法務主任者（産業保健法務研究研修センター）

［STEP Ⅵ］ ＜研修ができる専門性を身につける＞

素養がある適任者が見つかれば，次はその方に専門性を身につけていただくことになります。専門性は大きく２つの専門性に大別されます。

①受講者に伝えるべき，必要な知識を養う
②受講者に伝わるように，インストラクションスキルを習得する

しかし，やみくもに「ただ勉強しろ」では身につきません。勉強する学習者からするとどの範囲まで知識を習得する必要があるのか，どのレベルまで習得する必要があるのかは全く理解できません。それは，長年メンタルヘルス研修を実施してきたプロだけが教えられる領域でもあります。

協会は先ほどの受験資格に加え，２つの養成講座を受講することで受験資格が得られることになります。「①必要な知識」は，「基礎養成講座」として２日間で必要な知識を身につけていただきます。その後，２日間で「２級養成講座」を受講していただき，「②インストラクションスキル」を身につけていただきます。

この「基礎養成講座」の内容は，厚生労働省のワーキンググループがメンタルヘルス研修をするに当たって必要とされている育成内容でもありますし，「２級養成講座」２日目の「ラインケア研修」は，厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の管理監督者に対して掲げられている教育研修･情報提供項目に掲げられている内容です。自社内講師であっても最低限，

この４日間の内容は必須と考えられます。

それぞれの具体的な内容は**次表**の通りです。

認定資格	基礎養成講座
２日間	1. メンタルヘルスケアの意義 2. ストレスおよびメンタルヘルスケアに関する基礎知識 3. 教育研修担当者の役割とメンタルヘルス教育の進め方 4. 職場環境等の把握と改善の方法および企業のリスクマネジメントとコンプライアンス 5. メンタルヘルス不調への気づきと対応 6. 職場復帰における支援の進め方 7. 個人情報保護への配慮 8. メンタルヘルスケア等に関する教育技法

認定資格	２級養成講座
１日目	1. メンタルヘルス研修の心構え 2. メンタルヘルス研修の重要ポイント 3. インストラクション技術 4. 質疑応答，自己紹介の重要ポイント 5. ケーススタディ「安全配慮義務」を習得する 6. グループワーク「傾聴」を習得する
２日目	1. 模擬講義演習「ラインケア研修」 ①メンタルヘルスケアに関する事業場の方針 ②職場でメンタルヘルスケアを行う意義 ③ストレスおよびメンタルヘルスケアに関する基礎知識 ④管理監督者の役割および心の健康問題に対する正しい態度 ⑤職場環境等の評価および改善の方法 ⑥労働者からの相談対応 ⑦心の健康問題により休業した者の職場復帰への支援の方法 ⑧事業場内産業保健スタッフ等との連携およびこれを通じた事業場外資源との連携の方法 ⑨セルフケアの方法 ⑩事業場内の相談先および事業場外資源に関する情報 ⑪健康情報を含む労働者の個人情報の保護等 2. 認定試験（実技試験）のポイント

このような養成講座をしっかりと受講し，認定試験を受けて合格することにより，正規のメンタルヘルス講師として認定されることになります。認定講師は，メンタルヘルス講師として素養と知識，インストラクションスキルが備わっている証にもなりますし，講師の自信ともなります。内製化を成功させるには，社内の講師が自信を持っているかどうかが大きな鍵となります。

［STEP Ⅶ］ ＜具体的な社内展開＞

社内講師が育成できれば，いよいよメンタルヘルス研修の実施となります。しかし，ここからが一番の難関となるのです。なぜなら，テキストをどうするのかという問題があるからです。知識とインストラクションスキルが備わったとしても，テキストを作れるかというのは別の問題です。

適当に書籍やWebの内容を使ってしまっては著作権侵害となります。まして，自分の頭に入っている知識で丸１日のテキストを作るには，「マスターメンタルヘルス講師」以上のレベルが求

められるでしょう。

この問題があることが内製化が進まない最大の理由なのです。この点については，メンタルヘルス講師として正式に認定され，協会の会員になることで協会の保有する教材（テキストと電子データ）を使用することができますので，これらの問題は解消されます。

「２級メンタルヘルス講師」が自社内でラインケア研修やセルフケア研修を実施する場合，協会のテキストと電子データを使って，自由にカリキュラムを組み実施することが可能ですので，内製化に伴う障壁はなくなり安心して質の高い研修を行うことができるようになります。

「２級メンタルヘルス講師」が自社内で使用することができるテキストの概要は**次表**の通りです。

実施講座	使用テキスト
ラインケア研修	厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の管理監督者に対して掲げられている教育研修・情報提供項目に準拠し，協会が作成したテキストを使用可
セルフケア研修	厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」のすべての労働者に対して掲げられている教育研修・情報提供項目に準拠し，協会が作成したテキストを使用可

また，社内に「１級メンタルヘルス講師」が１人でも認定されれば，社内で「基礎養成講座」「２級養成講座」「認定試験」を実施することができます。これは，社内で２級メンタルヘルス講師を費用をかけずに育成できるという内製化を促進できる重要な認定制度の仕組みになります。

「１級メンタルヘルス講師」は，上記のラインケア研修とセルフケア研修に加えて，**次表**の養成講座で使用するテキストを使うことができます。

実施講座	使用テキスト
基礎養成講座	厚生労働省「メンタルヘルス教育研修担当者養成研修テキスト検討委員会」で作成されたテキストに準拠し，協会で編集を加えたテキストを使用可
２級メンタルヘルス講師養成講座	協会が作成した「ラインケア研修テキスト」「２級養成講座テキスト」を使用可

［STEP Ⅷ］ ＜社外展開の可能性＞

自社内だけではなく，グループ企業への展開，協力会社や取引先企業への展開などニーズに応じて様々な展開が可能となります。また，１級講師であれば外部講師としても活動領域が拡大されますので，様々なシーンにおいて新たなビジネスとしての可能性が広がります。

具体的な展開方法を見ていきましょう。

●グループ会社への展開

グループ統括会社が「１級メンタルヘルス講師」を育成・取得し，認定講師が各グループ会社に対して「２級養成講座」を実施し取得させ，各グループ内で２級講師が「ラインケア研修」や「セルフケア研修」を積極的に推進することが可能となります。

●協力会社への展開

IT開発などを委託する場合，協力会社のプロジェクトマネージャーの「２級メンタルヘルス講師」認定を委託条件にしたり，プロジェクト参加に当たりプロジェクトメンバーの「セルフケア研修」の受講を委託条件にしたりすることで，協力会社のメンタルヘルス不調のリスクが低減し，またメンバーのストレス耐性が高い状態でプロジェクトを始動することができます。

●他企業にビジネスとして展開

１級講師は，外部講師としても活動領域を広げられるため，通常の事業内容とは別に取引先企業や顧客に対して，ビジネスとしてメンタルヘルス研修を提供することが可能となります。取引先企業との連携強化，顧客への経営課題に対してのアプローチなど，取引先企業や顧客へ付加価値を提供することになり，新たなビジネスへの発展の可能性が広がります。

以上，メンタルヘルス研修は，自社内講師によって必要な方々へ質の高い研修が行え，継続することで「メンタルヘルス不調者が減った」「上司とのコミュニケーションが改善した」「職場復帰が順調に進むようになった」「職場風土がよくなった」など具体的な結果が伴うようになれば，内製化は大成功したことになります。

さらに，グループ内，協力会社，取引先企業，新ビジネスへの展開などへの可能性も大きく広がっているのです。

【協会概要】
名称：一般社団法人日本メンタルヘルス講師認定協会
設立：2015年1月5日
会長：渡辺　卓（帝京平成大学　現代ライフ学部教授）
所在地（運営事務局）：〒100-0004
東京都千代田区大手町1-6-1　大手町ビル2F
エディフィストラーニング㈱内
一般社団法人日本メンタルヘルス講師認定協会事務局
TEL：0120-356-756
http://www. j-mot.or.jp
e-mail：jmot-info1@j-mot.or.jp