

メンタルヘルスライン研修

SOMPOリスクアマネジメント株式会社

船員の皆様のお仕事は私たちの豊かな暮らしや日本経済を支えています



しかし船という職場は精神的に厳しい環境でもあります

長期の乗船、陸とは異なる休暇時期のため、家族団欒や交友の機会が少ない

船内や港湾区域では娯楽に乏しく、精神的な休息も取りづらく、上陸時間も限られる

船内の空間的制約のため個人スペースも不十分。職住一体化という環境のため、仕事とプライベートの区別がつきにくい

海上航行中は携帯電話やインターネット環境が利用しづらく、社会的に切り離されたように感じやすい

平均年齢が高く、若手が少ないため、職場内での年齢ギャップが大きく、コミュニケーションが取りづらい

船員のストレス

- ・年齢ギャップによるコミュニケーションやチームワークが希薄になりがち
- ・厳しい指導は命を守るために必要だが、ネガティブ感情が起きやすい
- ・交代勤務で睡眠リズムが乱れやすい
- ・乗船中は常にON状態でリラックスしにくい
- ・大切な人と離れて過ごす時間が長い
- ・乗船中はストレス発散がしにくい
- ・下船してからも睡眠リズムが戻りにくい
- ・下船時のストレス発散がお酒やギャンブルになりがち



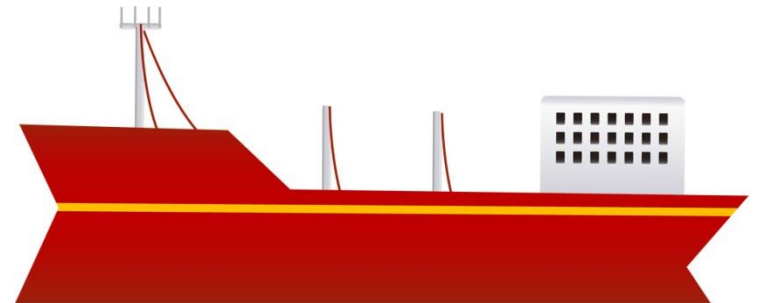
労働力の低下
船員のなり手が減る
若者の早期離職

メンタル不調者の増加

**船員の皆様が心身ともに健康で生き生きと働ける
環境づくりや不調者の早期発見・対処が重要課題**

本日の研修で持ち帰っていただきたいこと

1. 心身ともに快適で生き生きと働ける環境づくりの方法
2. 不調者の早期発見の方法や対応



心身ともに快適で生き生きと働ける
環境づくりの方法を増やしましょう

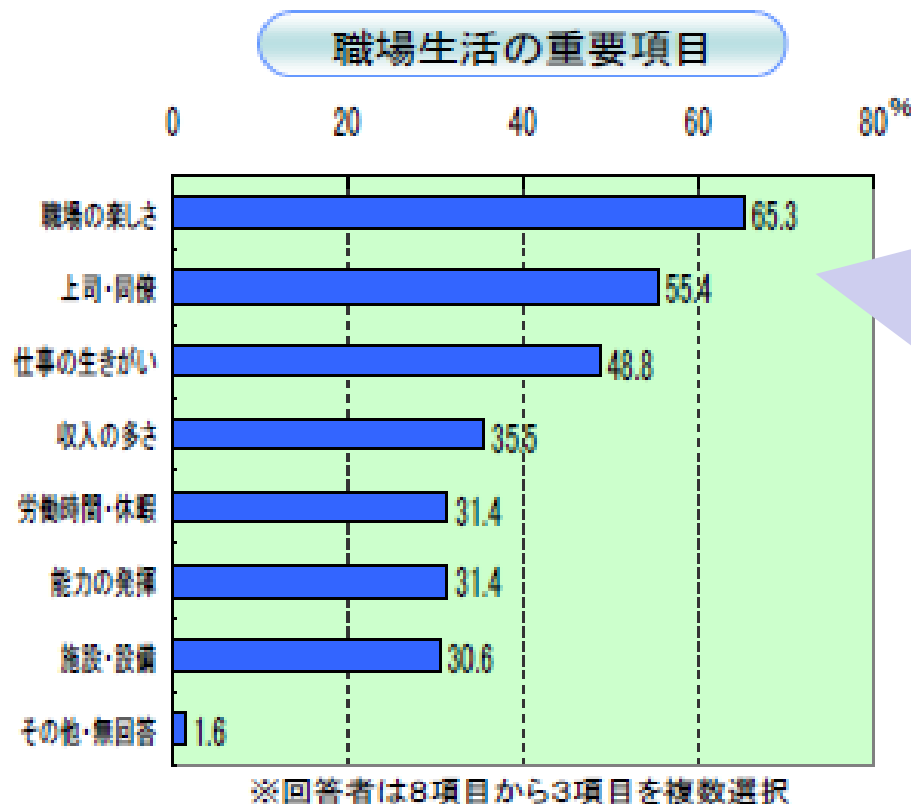
まずはじめに心身ともに健康で生き生きと働ける

環境づくりについて考えてみましょう



若者が求める快適職場とは？

若年船員(29歳以下)を雇用する内航海運事業者87社(241人分)への調査票配付に対する121人分の有効回答

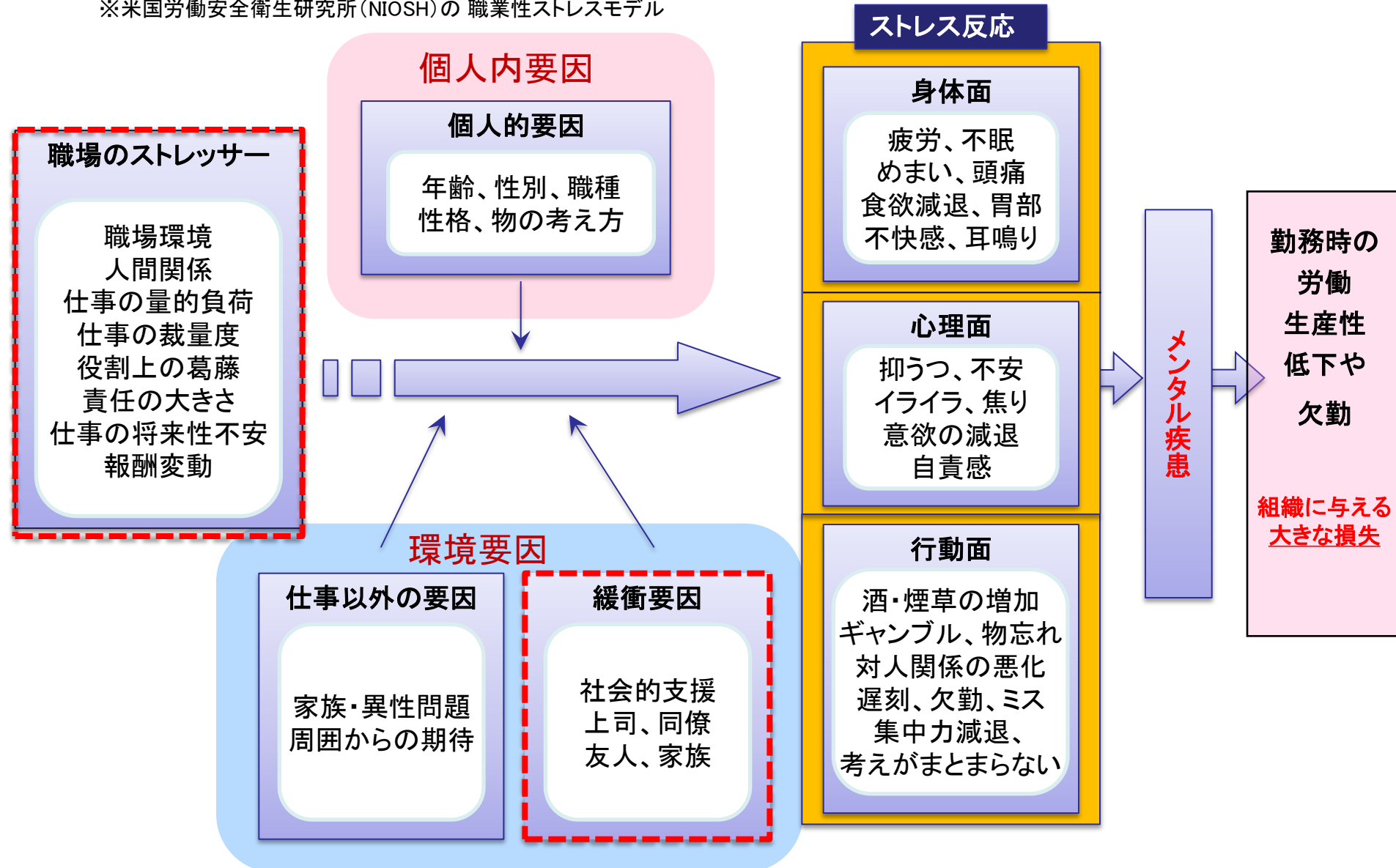


職場生活では、
「職場の楽しさ」
「関係性の良い上司・同僚」
「仕事の生きがい」を重要視

出典：日本内航海運組合総連合会「平成14年度内航船員の動向及び若年内航船員に関する調査

仕事のストレスから疾患になるまでのプロセス

※米国労働安全衛生研究所(NIOSH)の 職業性ストレスモデル



船員の良好なチームワークを確保するアクションヒント

厚労科研「職場環境改善のためのヒント集」から抜粋、一部変更

- 作業の日程、分担、手順について管理者だけでなく作業者も参加できる機会を設ける
- 具体的な作業の進め方や作業順序について少数単位で決定できる範囲を増やす
- 個人あたりの過大な作業がないか見直す
- 単調な作業になるべくならないように個人の技量を生かし、達成感を得られるようにする
- 情報交換の場を設け、意見を交換したり、必要な情報が全員に正しく伝わるようにする

すでに行っていることには○を
これから行いたいことに△をつけてみて下さい

船員のイライラや不安、疲れを軽減するアクションヒント

厚労科研「職場環境改善のためのヒント集」から抜粋、一部変更

- 物品と資材、書類等の保管、運搬方法を改善し負担を軽減する
- 個人ごとの作業場のレイアウト、姿勢、操作方法を工夫して仕事をしやすくする
- 作業の指示内容や手順、情報が作業中に確認しやすいようにする
- 心身に大きな負担となる反復・過密・単調な作業にならないよう最大限配慮する
- 所定労働時間を守り十分な休息が十分取れるようにする
- 作業者が安心して作業できるようマニュアルを作成したり、チェック方法を見直す、安全装置や警報などの対策を講じる

すでに行っていることには○を
これから行いたいことに△をつけてみて下さい

職場を楽しくするアクションヒント

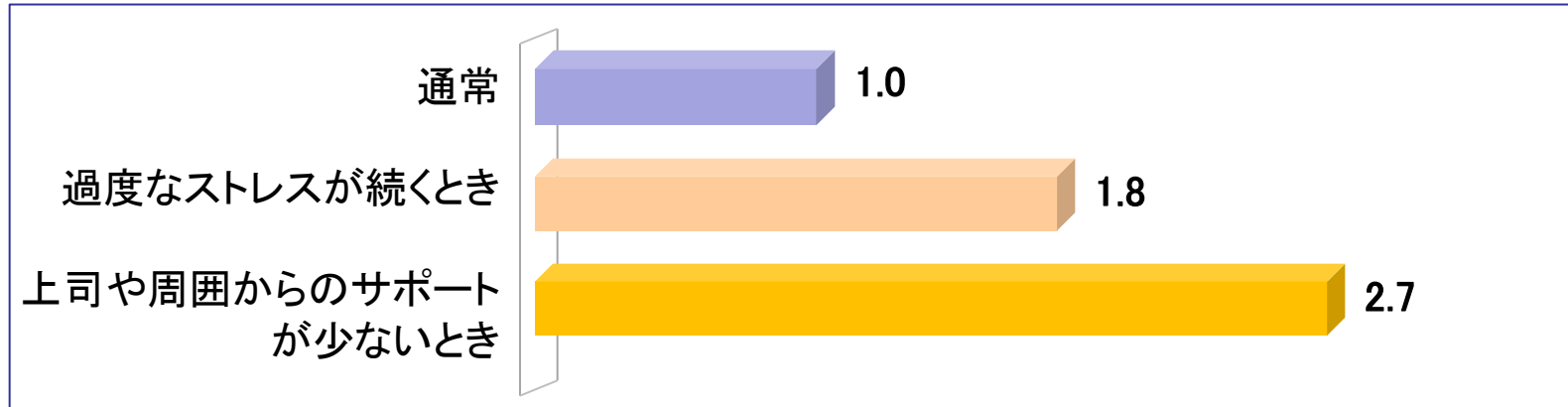
厚労科研「職場環境改善のためのヒント集」から抜粋、一部変更

- ☐ 必要な時に上司や管理者に問題点が報告できる、相談しやすいような仕組みを作る
- ☐ 同僚間で様々な問題点を報告し合い、相談し合えるような時間を設ける
- ☐ お互いを理解しさえあい相互に助け合う雰囲気が生まれるよう
ポジティブな声掛けを行う
- ☐ 良かったことはすぐにほめ、悪かったことは適切に指導するなど
仕事に対する適切な評価を受け取ることができる
- ☐ レクリエーションを行ったり、記念日を祝う

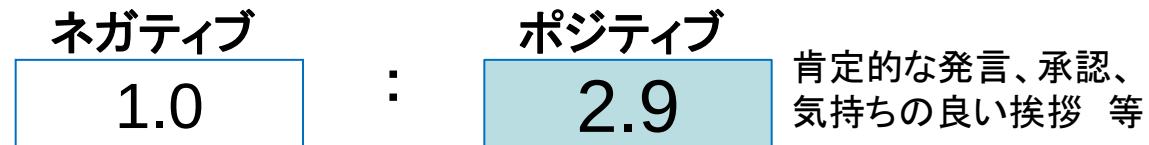
すでに行っていることには○を
これから行いたいことにレをつけてみて下さい

コミュニケーションと生産性の関係

ストレスと事故発生率の関係



ロサダライン：メンバー間のポジティブ相互作用とネガティブ相互作用の比率



- チームの生産性を高めるには、ネガティブ相互作用「1」に対し、「2.9」のポジティブ相互作用が必要
- この値を下回ると、職場生産性が低下する（理想はネガティブ「1」に対し「6」）

米国の心理学者(兼コンサルタント)マルシャン・ロサダ
による研究データ(10年間に亘る調査に基づく)

職場を楽しむ工夫

理解を阻む
心の声

もっと努力しろよ！努力！

できないことは助け合う

お互い様の心を持つ

甘えは許されないぞ！

普通〇〇すべきだろ！
腹が立つ！

考え方や捉え方の違い
を楽しもう

相手や違う世界に興味
を持ってみる

意味わからん！へんなの。
興味なし！

船員全員が理解し合うことで楽しい職場になります！

仕事の生きがいを支えるものとは

人間がより熱心に仕事に取り組む要因

- ・自律性
- ・仕事への挑戦
- ・仕事を通じた社会的交流の機会

自分自身が選択をして自分の能力を発揮していると感じられること

船員一人一人の個性や能力(得意なこと)を見て、その人に見合った目標を！



具体的な実践 その1

仕事の「良かったこと」「大変だったこと」「新たな発見」の共有

◇効用

- ・各メンバーが今何にやりがいを持っていて、何が大変なのかがわかる。それを聞くことによって職場改善につながり、船員同士の理解が深まり協力し合ったり励まし合ったりできる。
- ・どんなに気分が悪くても、イライラしていても今思っていること、感じていることを相手に伝えたり、全員の前で発表すると終わった後は気分がリフレッシュされる。
⇒ストレス発散、気持ちの安定につながる
- ・毎日繰り返すと「良かったこと」「新たに発見したこと」を常に見つけるようになる。



いつ	できれば毎日
誰が	それぞれの職場で(発表者は全員でも一人でも良い)
どこで	集まれるスペース
どのくらい	3～5分程度
どんな方法で	最近の仕事で「良かったこと」「大変だったこと」「新たな発見」について出来事と気持ちをそれぞれ発表する。人の発表は真剣に聞く。批判しないこと。 例: ○○○ということがあって、すごく感動した。 △△△があり、すごく悔しくてしんどかった。 ★2人1組になって、お互い伝え合った上で、相手の「良かったこと」「大変だったこと」「新たな発見」を他のメンバーに伝える方法も有効。

ほめるとは



認められること(承認)で人は頑張ります。



ほめることは相手を認める(承認する)一つの方法です。

“ほめる”と“おだてる”の違い

	ほめる	おだてる
行動	根拠のある承認 具体的内容を取り上げて よい評価をだす	根拠の乏しい承認 とりあげる内容もないままとにかく 持ち上げる
影響	努力が認めもらえる	下心があるのかという疑念 自分は特別な人間だなどと、 むやみに自尊心を肥大させる
具体例	〇〇さんの準備がよかったから、 作業が早く終わったよ。ありがとう。	すごいねえ～ さすがだね～ 頑張ってるねえ～

海上では命を守るため、ときには厳しい指導や叱責も必要です

しかし、相手のことを思わない指導や叱責は心が折れてしまいます。

パワハラと指導の違い

	パワハラ	指導
目的	相手を馬鹿にする・排除する 自分の目的の達成(自分の思い通りにしたい)	相手の成長を促す
業務上の必要性	業務上の必要性がない(個人生活、人格まで否定する)	仕事上必要性がある、または健全な職場環境を維持するために必要なこと
態度	威圧的、攻撃的、否定的、批判的	肯定的、受容的、見守る、自然体
タイミング	過去のことを繰り返す 相手の状況や立場を考えない	タイムリーにその場で受け入れ準備ができている時に
誰の利益か	組織や自分の利益優先(自分の気持ちや都合が中心)	組織にも相手にも利益が得られる
自分の感情	いらいら、怒り、嘲笑、冷静、不安、嫌悪感	穏やか、暖か、きりっとした、好意
結果	部下が萎縮する 環境がぎすぎすする 退職者が多くなる	部下が責任をもって発言、行動する、職場に活気がある



怒られることに慣れていないと誤解してしまうかもしれません。あの場面でなぜ厳しかったのかを説明し、「頑張れよ」と声掛けするなどアフターフォローすることも良いでしょう。

船員のこころを支えるアクションヒント

- 心の健康や悩み、ストレス、あるいは職場内の人間関係などについて相談できる窓口を設置し、情報提供する
- セルフケア（自己健康管理）についての情報を提供し研修を実施する
- 緊急時（事故や事案発生時）の心のケアの体制を整える

すでに行っていることには○を
これから行いたいことにレをつけてみて下さい

船員のこころを支えるリソース

■働く人のメンタルヘルスポータルサイト

こころの耳 <https://kokoro.mhlw.go.jp/>

こころの耳

検索

働く人の無料相談窓口「こころの耳電話相談」

0120-565-455(フリーダイヤル)

月曜日・火曜日 17:00～22:00 / 土曜日・日曜日 10:00～16:00
(祝日、年末年始はのぞく)

■パソコン・スマホ・携帯電話でできる無料ストレスチェック

一般財団法人運輸振興協会

こころの健康自己チェック

<http://www.transport-pf.or.jp/mhc/pc/>

のりもののメンタル

検索



セルフケア（自己健康管理）についての情報を提供しましょう

■ 船員災害防止協会

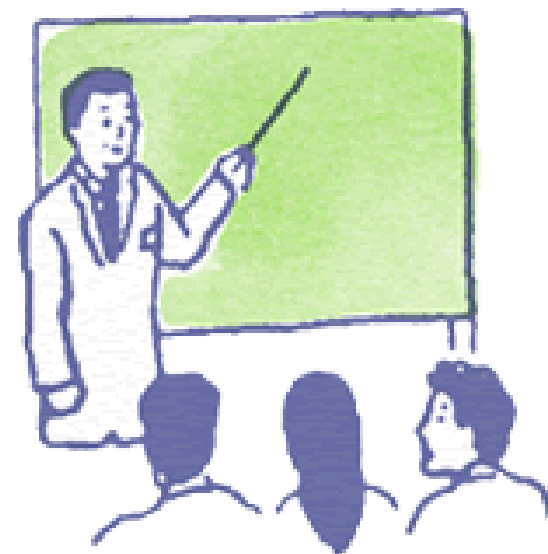
ストレスとメンタルヘルス

<http://www.sensaibo.or.jp/>

■ 厚生労働省 こころの耳

e-ラーニングで学ぶ「15分でわかるセルフケア」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/e-learning/selfcare/>



【腹式呼吸】

①全身の力を抜いて、あごを少し引き、軽く目を閉じます。

②三つ数えながら、鼻からゆっくりと息を吸い込みます。

この時、お腹（下腹部）が膨らむのを意識してください。

③吸いきったところで息を止め、二つ数えます。

④口を少し開き、六つ数えながら細く長く息を吐き出します。

この時、お腹が平らになるように意識してください。

呼吸が整うと、身体も心も整います。



考えてみましょう

あなたの職場で、快適で働きやすい職場づくりのために今取り組んでいること、これから取り組みたいことを記入してみましょう

今取り組んでいること

これから取り組みたいことや具体的な方法のアイデア

隣の席の方に今取り組んでいることを伝えてアイデアを共有しましょう！

職場環境改善のPDCAサイクルを回す

- ・自分の職場で改善が必要な点があればできることからまずはやってみましょう。
- ・やってみて上手くいかないことは見直し、改善して改めて取り組んでみましょう。
- ・上手くいったことは継続していきましょう。
- ・自分の職場で上手くいっていることについては周りに共有しましょう。



不調者の早期発見や対応方法を身につけよう

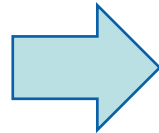
メンタルヘルス不調とは
どのようなものなのでしょうか



ストレスとは

ストレッサー(ストレスの原因)

健康な心の状態



人知の及ばぬ劇的な出来事

- ◇ 天変地異
- ◇ 大災害
- ◇ 大震災



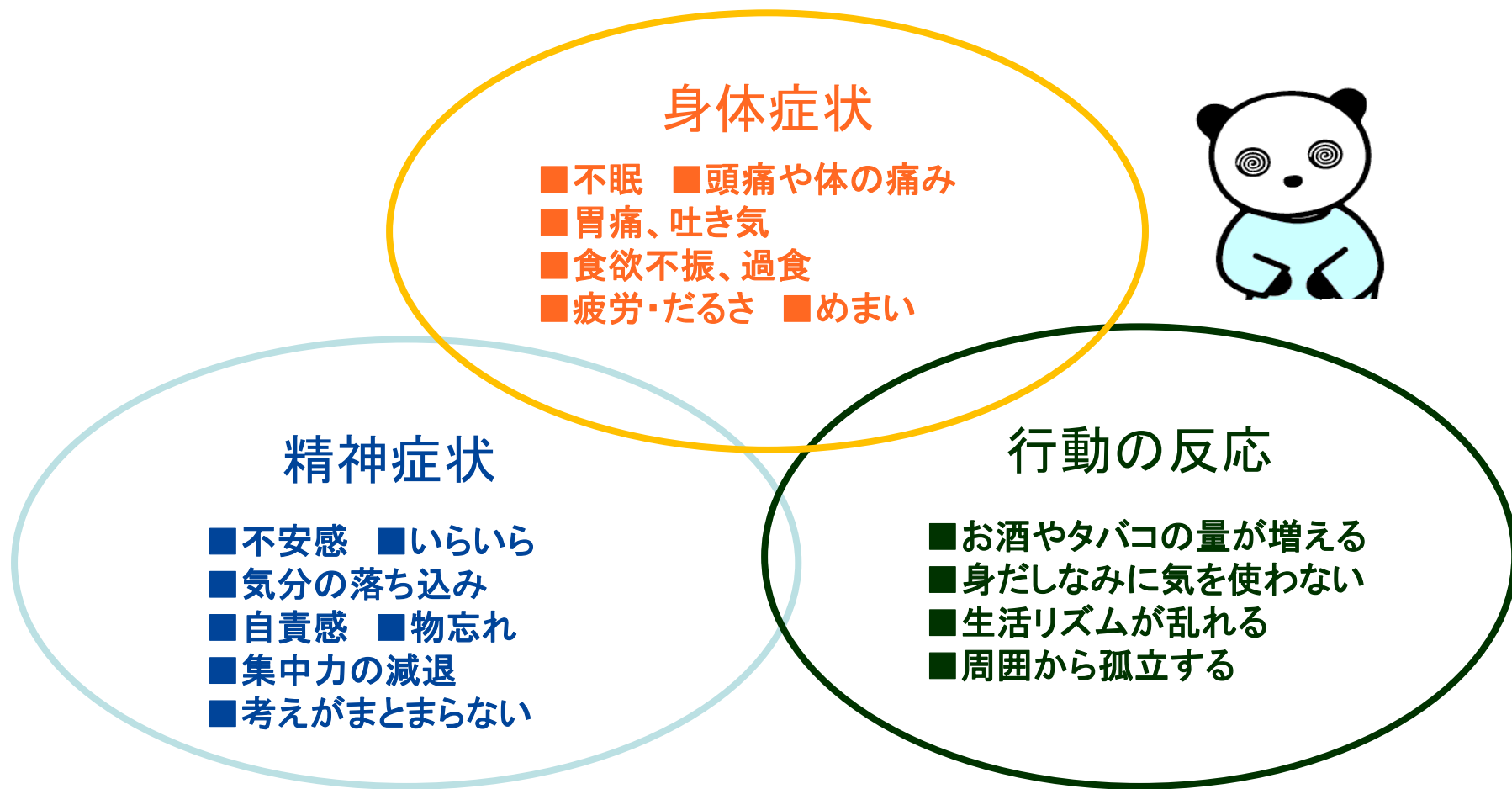
日常のネガティブな感情

- ◇ 仕事
- ◇ 人間関係
- ◇ 家庭生活

人生で起きる重要な出来事

- ◇ 親しい人の死
- ◇ 転居
- ◇ 失恋・結婚・離婚
- ◇ 就職・転職
- ◇ 昇進・昇格・降格

さまざまなストレス反応

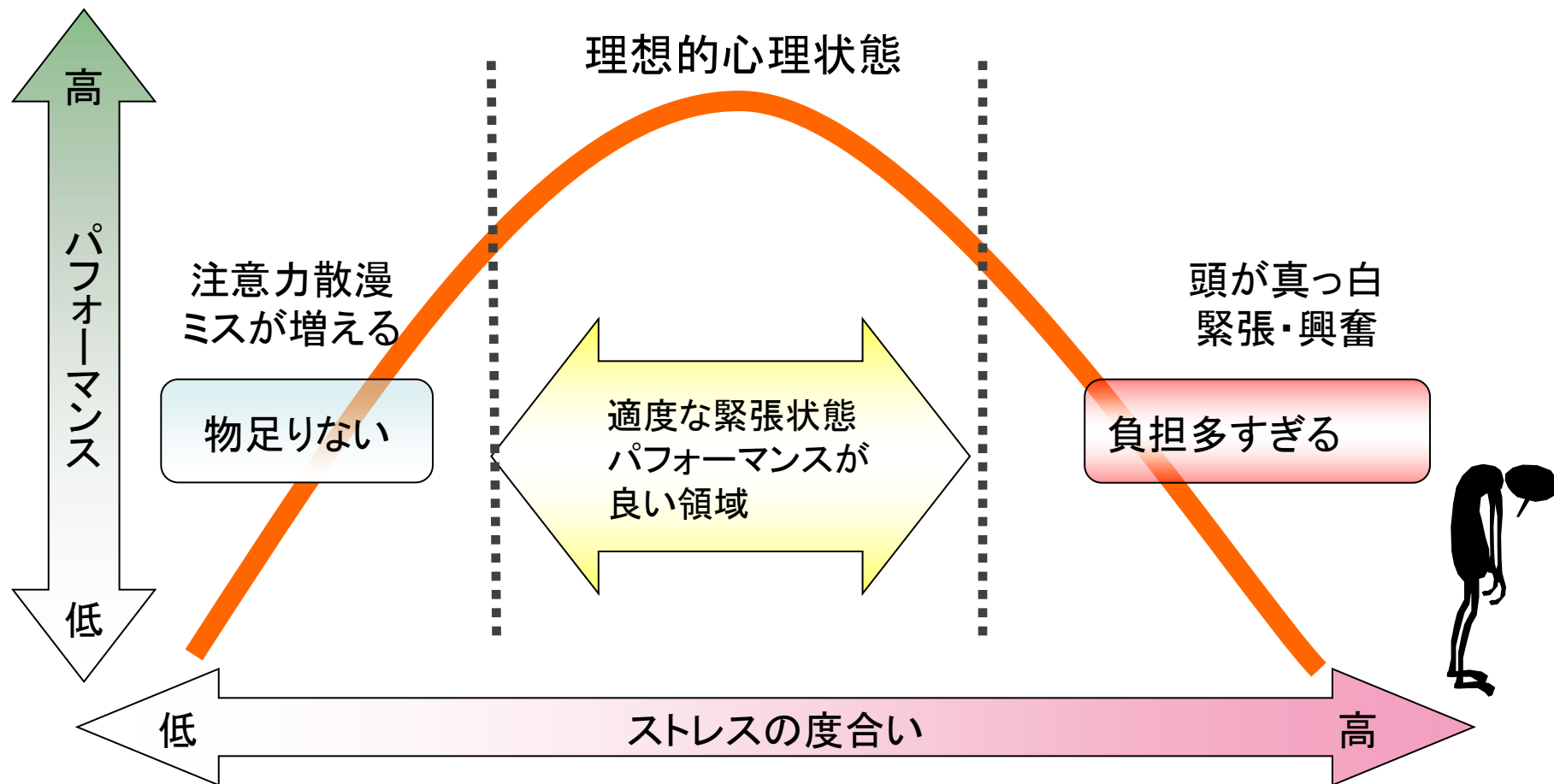


ストレスを上手く対処できずに長期化



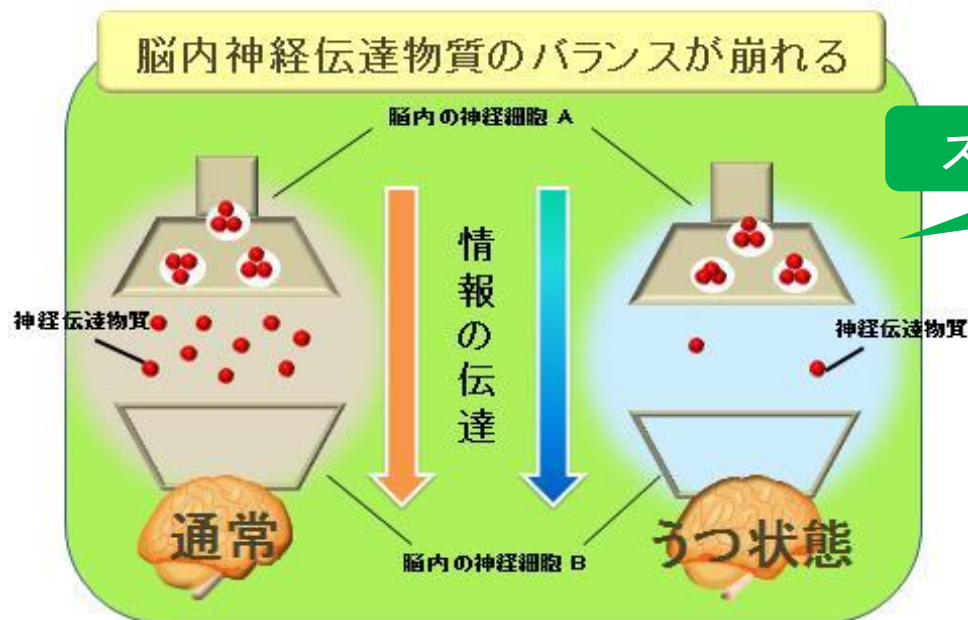
うつ病などのメンタルヘルス疾患

ストレスとパフォーマンス



ヤーキーズ・ドッドソンの逆U字仮説(Yerkes&Dodson,1908)を参考に作成

うつ病とは



ストレスが長く続いて疲れた脳の一部

このような症状が、
2週間以上ずっと続いて
いれば要注意です。

こころの症状	気分の低下	憂うつ感、 落ち込み 、もの悲しい、不安 イライラ、焦り、 希望が持てない、 自責感 、 罪悪感 、自殺願望
	意欲の低下	何をするにも おっくう 、やる気が出ない、 無気力感 、今まで 楽しめたことに打ち込めない 新聞・テレビが見られない
	思考の低下	頭がボーっとする、 集中力・判断力・注意力の低下 、考えが まとまらない
からだの症状	不眠 、疲れやすい、だるい、食欲低下、過食、体重減少・増加、頭痛、肩こり めまい、息苦しい、吐き気・嘔吐、便秘・下痢、味覚異常、性欲減退など	

治療は休養と薬物療法、
カウンセリングなど

【参考資料】 簡易セルフチェック

この2週間の状態で一番あてはまる項目にチェック✓してください	全く ない	数日	半分 以上	ほとん ど毎日
1. 気分が落ち込んだり、憂うつな気分、または絶望的な気分にもなる				
2. 疲れた感じがする、気力がない				
3. 寝つきが悪い、夜中に目がさめる または眠り過ぎる				
4. あまり食欲がない または食べ過ぎる				
5. 物事に対して興味がない 楽しめない				
6. 物事を考えたり、集中したり、何かを決断することが困難である				
7. 自分はダメな人間だ 敗北者だと思う 周囲の人に申し訳ないと思う				
8. 死んだほうがまだ 自分を傷つけようと思うことがある				
9. 動きや話し方が遅くなる またはそわそわしたり落ち着かない				

半分以上・ほとんど毎日が5つ以上の場合は注意が必要です

不調者を早期発見して対応するには
どうすれば良いのでしょうか？



船員の「いつもと違う行動の変化」に気づく

重要



- いつもより元気がない
- 朝起きてこない
- 始業時間が遅れる
- 服装の乱れ・生活の乱れ



- 優先順位が付けられない
- 先の計画が立てられない
- アウトプットが遅い、悪くなる



- 単純なミスが増える
- 覚えられない
- 忘れっぽい
- 感情の起伏が激しい



- 挨拶をしなくなる
- 発言量が減る
- 周囲とのトラブル
- お酒の量が増える
- 部屋に閉じこもりがち
- お風呂に入らない

船員のいつもの行動とのずれに気づくこと
組織の中で逸脱していることに注目する



毎日問いかけをして健康状態をチェックしましょう

重要

問いかけ3項目

1. よく眠れたか？

2. おいしく(ご飯を)食べたか？

3. 体調はよいか？



問いかけの結果、心配だと判断した場合は本人に
心配していることを伝え、ゆっくりと話を聴きましょう。

問いかけ時にみるポイント

姿勢	シャンとしているか
動作	ダラダラしていないか
表情	イキイキしているか
目	血走っていないか
会話	ハキハキしているか

建設業におけるメンタルヘルス対策の進め方 建設業労働災害防止協会建設業労働災害防止協会が
推奨している安全施工サイクル上の現地KYの中で毎日行うものを参照



話を聴くときのポイント①

重要

～面談することを「話すこと」と考えていませんか？基本は「聴くこと」です～

●まずゆっくり話が出来る時間と場所を確保しましょう

●プライバシーへの配慮

健康情報は、センシティブな情報として慎重に扱うこと。
プライバシーが守られると安心して相談できます

●とにかく本人の話を聴くことに徹する

特に、本人の話を遮って自分が話し始めることは 絶対にNG

●話を聴くときの態度や 表情に気をつける

視線は自然に相手に向ける（凝視しないよう注意）

腕組みはNG、あいづちを入れながら聴くと話しやすい

「どうして」と思っても表情に出さない。眉間のシワには要注意！



- 本人の思っていることをそのまま受け止める
心の中で「そうじゃないだろう」と思ったとしても、
「君は〇〇と思っているんだね」と本人が言った通りに返す
自分の経験や価値観を相手に押し付けないこと
- 適度な距離感を保つ
すべてを引き受けるのではなく、職場として対応できること、
本人に対応してもらいたいことを明確にする
過保護・過干渉はしないこと

最後に・・・

研修を受けて是非

「自分が明日からできること」

を考えてみて下さい。

お疲れ様でした

1つでも多くの「ヘルシーカンパニー」 実現への貢献を目指して

長寿世界一を実現した日本
世界中の名品や美味しいものは何でも手に入る
物質的な豊かさを手に入れた日本

そんな我が国の国民は今 笑顔で 生き生きと
一度しかない人生を 楽しめているのでしょうか

今こそ 国民一人ひとりが笑顔で 生き生きと
人生を 楽しんでもいただくお手伝いをしたい
きらりと輝く 魅力的な組織へのお手伝いをしたい



