



Mental Health
Technologies

株式会社 メンタルヘルステクノロジーズ Co., Ltd.

「イキイキと働く組織の作り方」
2023年3月

株式会社メンタルヘルステクノロジーズ



会社紹介

企業情報

会社名	株式会社メンタルヘルステクノロジーズ
本社所在地	東京都港区赤坂3-16-11 東海赤坂ビル4階
設立年月	2011年3月
代表取締役	刀禰 真之介
資本金	530,719千円 (2022年12月末時点)
関連会社	株式会社Avenir、株式会社ヘルスケアDX 株式会社明照会労働衛生コンサルタント事務所
事業内容	メンタルヘルスソリューション事業 メディカルキャリア支援事業 デジタルマーケティング事業
従業員数	92名 (連結、取締役、アルバイト等を除く。但し、役員兼務従業員は含む。2022年12月末時点)

自己紹介



刀禰 真之介

取締役社長(代表取締役)

- デロイト・トーマツ・コンサルティング (現：アビームコンサルティング)、UFJつばさ証券 (現：三菱UFJモルガン・スタンレー証券)、エンジェルジャパン・アセットマネジメント、環境エネルギー投資を経て、2011年にMiew (現：当社) を設立し、代表取締役社長就任 (現任)。2014年にMiew system service (現：Avenir) 代表取締役社長就任 (現任)。2022年株式会社ヘルスケアDX 代表取締役社長就任 (現任)、株式会社明照会労働衛生コンサルタント事務所 取締役就任 (現任)
- 明治大学政治経済学部卒業。CMA (日本証券アナリスト協会認定アナリスト)



当社グループの経営体制



東証グロース上場
証券コード：9218

ヘルスケア・メディカル分野向けデジタルマーケティング事業が祖業。構築した医師データベースを活用しグループシナジーの創出を行う他、クラウドサービス「ELPIS」の開発も手掛ける

100%

M&A



株式会社
明照会労働衛生コンサルタント事務所
Meishokai Industrial Health Consulting Co.,Ltd

2022年12月MHTグループ入り。東海エリア中心に大手企業へも産業医サービスを提供

100%



MHTグループの中核子会社。産業医サービス及び医療職の転職サポートサービスも提供

100%

新規設立



2022年9月に新設。メンタルクリニック運営支援、パーソナルジムの運営等

ウェルビーイングのスタンダードを創る

私たちが観ている「ウェルビーイング」の世界観の核心は、こうです。

「毎日、楽しくて仕方がない」という気持ちで目が覚める。
信頼できる職場で一日を過ごし、満ち足りた気持ちで家に帰る。
やる気に満ち溢れ、自らだけではなくチームを奮い立たせ、
そして、信じるビジョンを達成する。
こんな職場創りをしたいと考えています。

課題解決型運用の産業医クラウド

役務提供サービス (産業医業務) と労働者の心身の健康管理に関する各種クラウド型サービスをパッケージ化して企業向けに提供

産業医クラウド
(月額33,000円から)

役務提供サービス

オンライン型・オフライン型

- ・ 産業医
- ・ 保健師/看護師
- ・ 健康管理スタッフ



当社グループサービスの導入実績

2023年2月末時点においてグループ全体で1,700社以上の導入実績

導入事例 (一部)

導入社数
1,700以上¹⁾

導入事業場数
12,000以上



1) 2023年2月末時点

アワード



一般社団法人日本クラウド産業協会が主催する『第16回 ASPIC IoT・AI・クラウドアワード2022』において、「働き方改革賞」を受賞

公益財団法人日本生産性本部主催の“革新的な優れたサービス”を表彰する「第4回日本サービス大賞」にて、優秀賞および審査員特別賞を受賞



Japan New Business Conference Associations

日本ニュービジネス協議会連合会主催
「第16回ニッポン新事業創出大賞」の
<アントレプレナー部門> “特別賞”を受賞

課題解決型運用を提供

2023年現在、産業医をただ選任する「**形式運用**」から職場のメンタルヘルスケア対応を中心とした「**課題解決型運用**」に移行している最中です。
従業員のメンタルヘルスケア、健康問題を解決していこうという流れが起き始めています。

形式運用
<ul style="list-style-type: none">産業医の選任（労基）衛生委員会の設置と産業医の参加衛生管理者の選任職場巡視ストレスチェックの結果の提出（労基）長時間労働者との産業医面談健康診断の提出（労基）

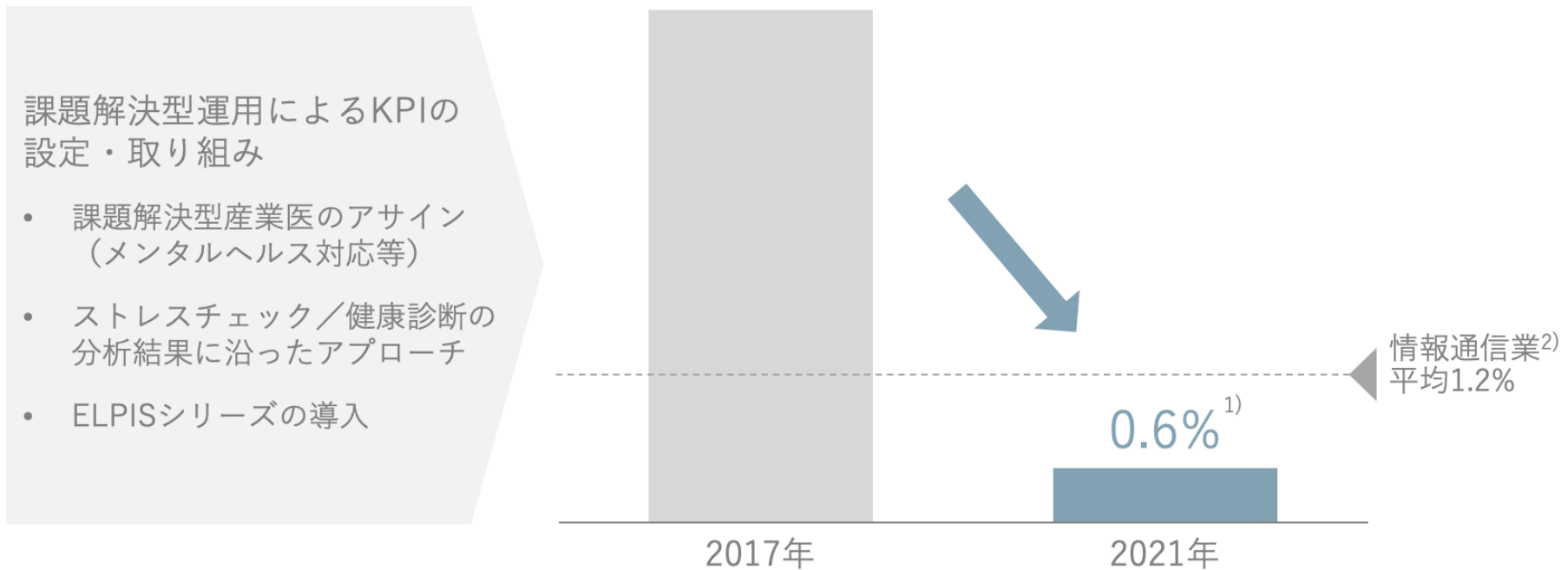
課題解決型運用
<ul style="list-style-type: none">適切な休職者対応信頼感のある産業医によるカウンセリング組織的なメンタルケア体制整備と運用ヘルスリテラシー向上する衛生委員会新型感染症対策ストレスチェックの結果分析による提案就業判定と保健指導健康経営対応その他、リスクコントロール等

課題解決型運用に必要な要素は
「**企業人事と協調して、課題を解決していこうとする産業医、産業保健師**」
+
「**企業文化に合った産業保健の要件定義とプロジェクトマネジメント**」

メンタルヘルス対策（課題解決型運用）の結果

当社サービスの導入により、実際に顧客企業における改善効果が見られる

（事例）情報通信業A社における休職率
（従業員数2,000人）



1) 2021年4-6月の期間においてメンタル不調が要因で休職した従業員の人数を、同期間の期初における在籍者数で除した比率
2) 過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者割合。厚生労働省「平成29年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況（2018年8月28日）参照
3) 事例のA社の従業員数は2021年の人数

公的機関のメンタルヘルスプロジェクト

「教職員のメンタルヘルスプロジェクト」への参画

教職員のメンタルヘルスを守り、ベストコンディションで教育活動に専念できる環境を実現するための、さまざまな支援、国・地方自治体への提言活動を目指す

・ シンポジウム開催概要

名称	学校にもウェルビーイングな風を～教職員の魅力向上のために～
日時	2022年11月5日（土）13:00～16:00
場所	沖縄県那覇市 沖縄県教職員共済組合「八汐荘」、及びオンライン配信 ※オンラインでご参加希望の場合は、下記よりお申込みください。 https://mh-tec.zoom.us/webinar/register/WN_dVhuQ3j6QFWeuY3h_QLT0w
次第	<ul style="list-style-type: none"> 挨拶 基調講演 「沖縄県内公立学校の教職員の健康を守る目的と課題 ～働き方改革を一層推進するために～」 東京大学名誉教授・前中教審会長 小川正人 シンポジウム パネリスト ヤファー株式会社グッドコンディション推進室室長 市川久浩 琉球大学教授 西本 裕輝 産業医、株式会社Studio Gift Hands 代表取締役 三宅球 沖縄県立知念高校養護教諭 上原厚子 司会進行 時事問題ユーチューバー せやろがいおじさん
主催	教職員のメンタルヘルスプロジェクト（リーダー：小川正人） NPO法人「教育改革『共育の社』」（理事長：藤川伸治）
協力	株式会社メンタルヘルステクノロジーズ/株式会社日本教育新聞社
後援	文部科学省/総務省/沖縄県教育委員会/那覇市教育委員会/沖縄県小中学校長会/同中学校長会/ 同高等学校長会/同特別支援学校長会/琉球新報/沖縄タイムス/琉球朝日放送/NHK沖縄放送局/琉球放送/沖縄テレビ/ラジオ沖縄



2022年8月29日
株式会社メンタルヘルステクノロジーズ

日本中の教職員のメンタルヘルスを守り、子どもたちにより良い教育環境の提供にめざすコンソーシアム
「教職員のメンタルヘルスプロジェクト」2022年8月29日発足
～教職員の精神疾患による病気休職率 14年連続1位の沖縄からウェルビーイングな風を全国に～

産業医及び保健師等による勤務提供サービスと従業員の心身の健康管理に関する各種クラウド型サービスを提供する株式会社メンタルヘルステクノロジーズ（所在地：東京都港区、代表取締役社長：刀禰真之介、証券コード：9218、<https://mh-tec.co.jp/>、以下メンタルヘルステクノロジーズ）は、東京大学名誉教授であり、中央教育審議会副会長として「学校の働き方改革」答申をまとめた小川正人氏や琉球大学教授の西本裕輝氏、NPO法人「共育の社」などと共同で、全国の教職員のメンタルヘルスを守ることで、ひいては子どもたちのより良い教育環境の提供にすることをめざすコンソーシアム「教職員のメンタルヘルスプロジェクト」を、2022年8月29日に発足しました。

まずは、教職員の精神疾患による病気休職率率 14年連続全国1位の沖縄県にてメンタルヘルス対策事業実現をめざします。2022年11月5日にはシンポジウム「沖縄からウェルビーイングな風を全国に～教職の魅力向上～」を開催し、教職員のメンタルヘルスを守り、ベストコンディションで教育活動に専念できる環境の実現をはかるためのさまざま支援、国・地方自治体への提言活動を行ってまいります。

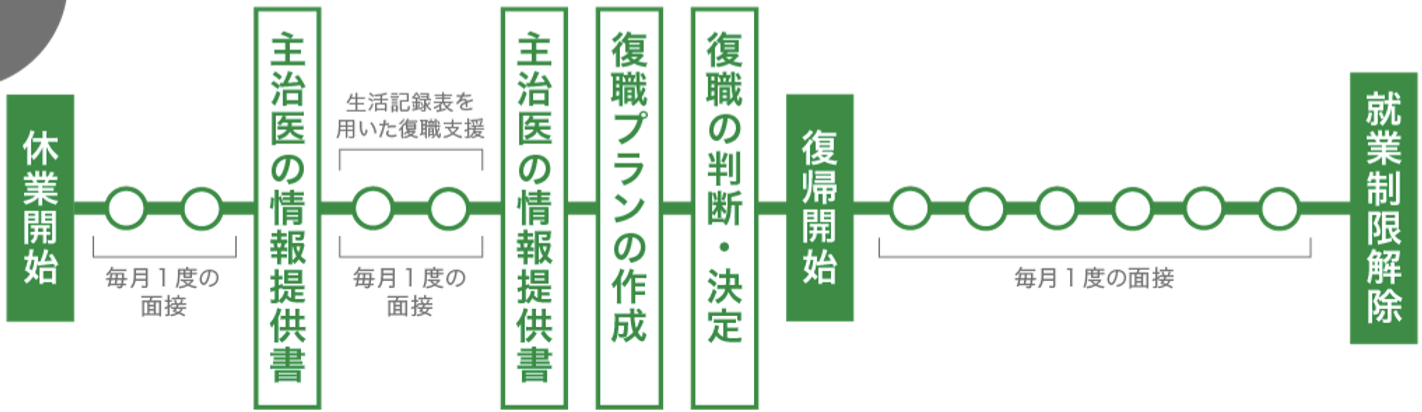


- 【プロジェクトメンバー】
- 株式会社メンタルヘルステクノロジーズ 代表取締役社長 刀禰真之介
 - 東京大学 名誉教授 小川正人
 - 琉球大学 教育学部教授 西本裕輝
 - NPO法人「共育の社」 理事長 藤川伸治

休職の仕組化～「再休職する人を減らす」

■休職の仕組化
休職者に対し、対処療法的な対応を行うと必ず、歪みが起きます。
「休職するプロセス」「復職するプロセス」「復職後のプロセス」を会社の事情に併せた仕組を定義し、社員に公開し、運用します。
あくまで目的は「**再休職者を減らす**」ことに主眼を置いたプログラムを組織に合わせて、構築する必要があります。仮に、現時点で、復職プログラムがあったとしても、1年以内に再休職者が過半数以上いる等の繰り返す社員がいる場合、**現状のプログラムは機能していません**。

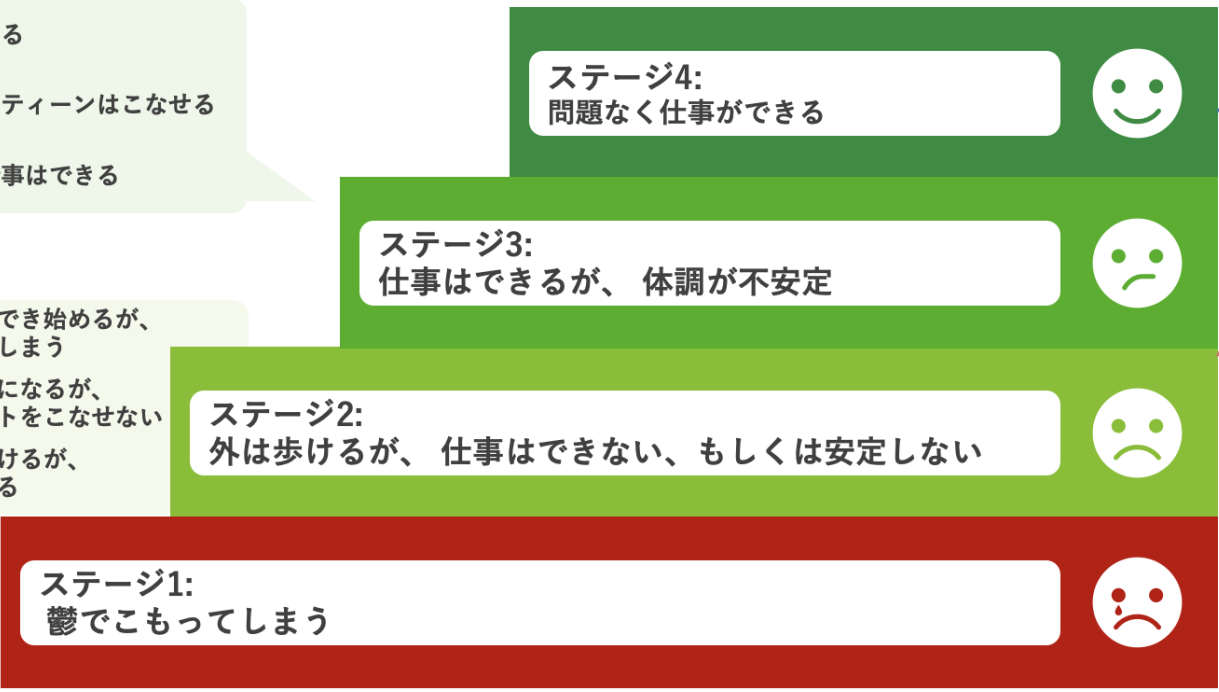
タイムライン
を描く



休職の仕組化～メンタルヘルスのステージ

- 後期 元の仕事ができる
- 中期 元の仕事のルーティーンはこなせる
- 前期 バイト程度の仕事はできる

- 後期 バイトの仕事ができ始めるが、ポツポツ休んでしまう
- 中期 外を歩けるようになるが、日中のアポイントをこなせない
- 前期 ようやく外を歩けるが、出れない日もある

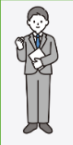


顕在化した再休職リスクはなくなる
このレベルで判断を行うために
休復職の仕組を整備する必要がある

このレベルで判断すると
仕事可能か見ていないので
再休職のリスクあり

休職の仕組化～会社の方向性を決める

① 手厚い フォローを 行うプラン



人的資本に対して投資を行うことにより生産性の向上を目指す
優秀な社員に対してできる限り復帰できるように支援をしていきたい

② 中間プラン



人的資本に一定の投資は行い、離職防止、不調者の減少、
復職者の再休職防止を目指したい

③ 自立した大人プラン



人的資本に対して大きなコストはかけられないが、
労務リスクも考慮しコンプライアンスを順守する仕組みを整備したい

4つのケア～休職する人を予防する

厚生労働省が推奨している「4つのケア」を活用。
効果が高いことを実施することがポイント。

形だけの面談（従業員と産業医や産業保健師との**信頼関係なき面談**）や**ラインケア**は効果が低い。

セルフケア



ラインによるケア



事業場内産業保健
スタッフ等によるケア

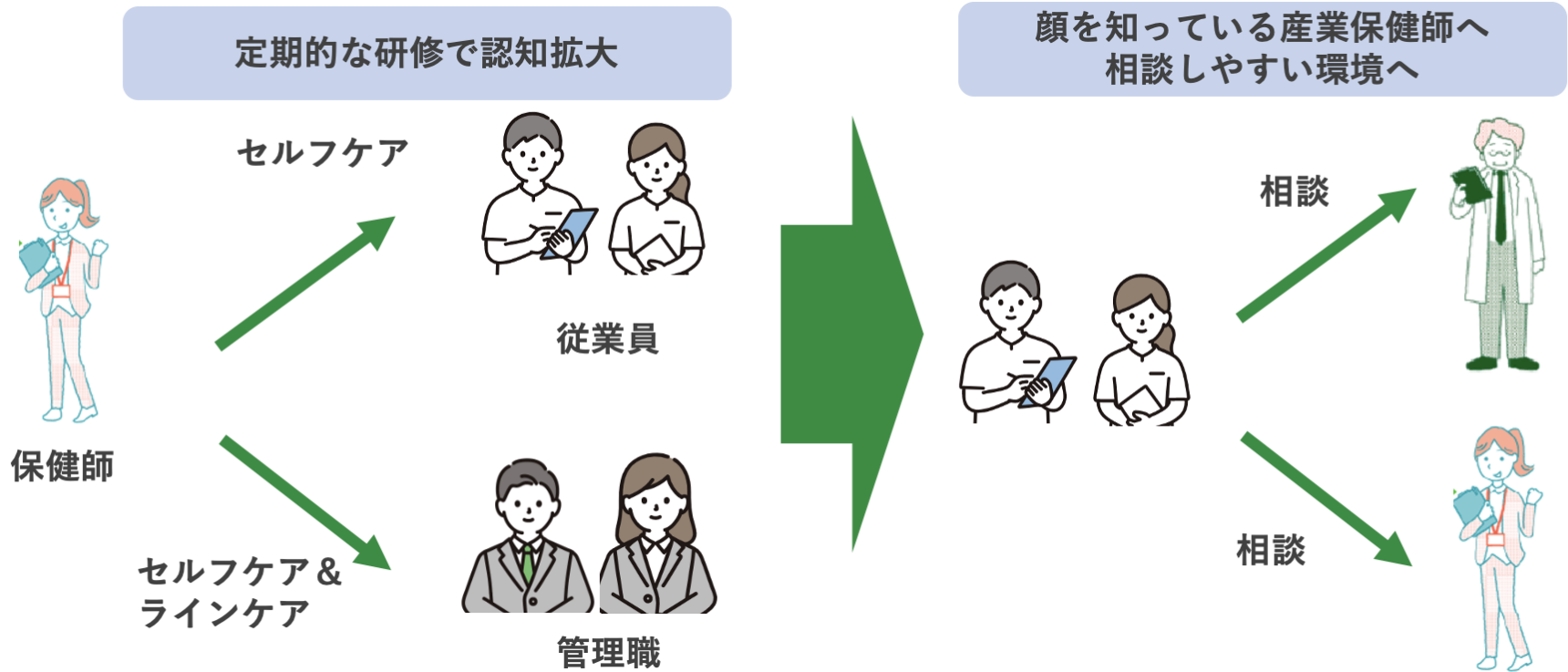


事業場外資源
によるケア



4つのケア～セルフケアの浸透方法

「何かあったら相談してください」では相談しないため、
研修などを行い**保健師の認知度UP & セルフケアを学べる環境を提供**



イキイキとした組織の作り方 ～環境認識～

全てが「ホワイト化」していく

企業が対応を求められる“ホワイト化”の例



SDGs



メンタルヘルスケア



ESG



育児・介護



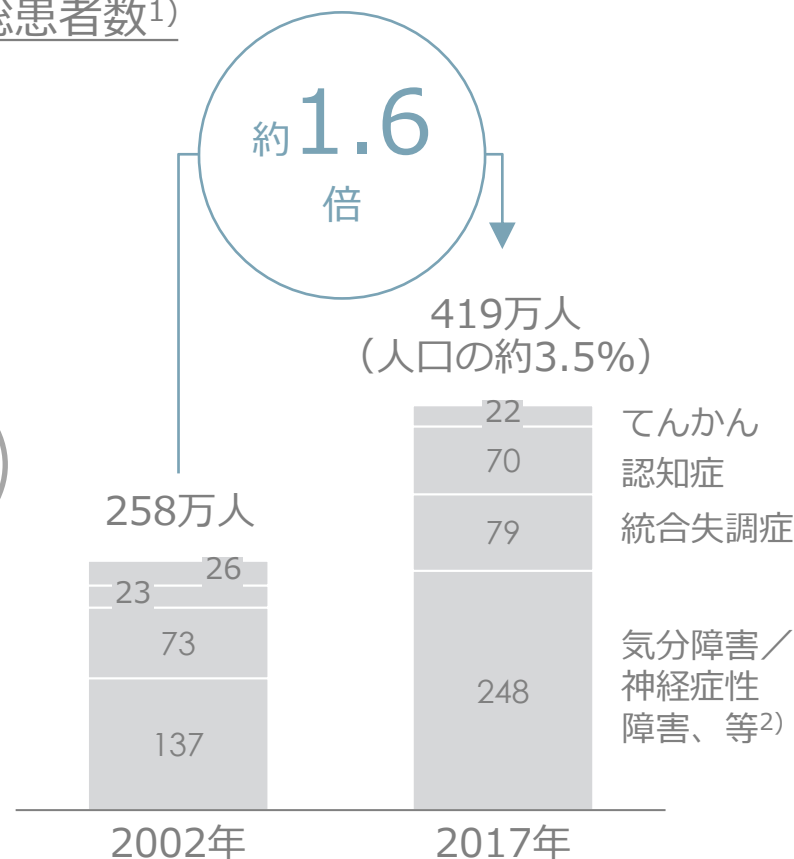
男女格差是正



LGBTQ

国内での精神疾患の患者数は直近15年間で約1.6倍に増加

国内の精神疾患 総患者数¹⁾



1) 厚生労働省「平成29年 患者調査（傷病分類編）」（2019年3月1日）参照

2) 気分（感情）障害（躁うつ病を含む）、神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害、その他の精神及び行動の障害

世界規模でもメンタルヘルスケアは重要課題でありコロナ禍により深刻化

世界の鬱病患者数¹⁾



2015年
3.2億人

- 対2005年: +18%
- 総人口比: 4%
- アジアの構成比: 48%

1位: 中国 5,482万人

2位: 日本 596万人

3位: フィリピン 330万人

コロナ禍により2020年にうつ病性障害患者が5,300万人超、不安障害患者が7,600万人超増加²⁾

1) 患者数: 専門家による推計値のため、医師に鬱病と診断された人以外も含む。WHO “Depression and Other Common Mental Disorders” (2017年2月) 参照

2) 時事メディカル (2021年10月13日) 「コロナの爪痕、世界でうつ病が5300万人増」 参照

行政は、企業に対して産業医・産業保健機能の強化など規制強化を図る

働き方改革／健康経営に関する規制

2011年
精神疾患が5大疾病に

2015年
ストレスチェック
制度を義務化

健康経営銘柄を発表

2019年
大企業における
働き方改革関連法施行による
産業医・産業保健機能の強化

2024年
医師／建設／運輸業における
働き方改革関連法施行の適用

医師：約33万人¹⁾
建設業：約492万人²⁾
運輸業・郵便業：約347万人²⁾

2017年
健康経営優良法人認定
制度の認定開始

2020年
パワハラ相談窓口設置の義務化
(中小企業は2022年より)

中小企業における
働き方改革関連法施行による
産業医・産業保健機能の強化

1) 厚生労働省「平成30年（2018年）医師・歯科医師・薬剤師統計の概況」（2021年12月19日）参照

2) 総務省統計局「労働力調査（基本集計）2020年（令和2年）平均結果の要約」（2021年1月29日）参照

イキイキとした組織の作り方
～メンタルヘルスのイロハの
「イ」



グロービス経営大学院

GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT, GLOBIS UNIVERSITY

リーダーシップとメンタルヘルス 講座教員

「リーダーシップとメンタルヘルス」の担当教員一覧のページです。グロービス経営大学院では、「リーダーシップとメンタルヘルス」をはじめ様々なカリキュラムを提供しております。グロービスのカリキュラムでは経営能力の体系的な修得のみならず、「創造と変革」を担うビジネスリーダーにふさわしい「人間力」と「志」を育むことに力を入れています。

**メンタルヘルスは
企業リーダーの必須科目に！**





どうしよう人が倒れている！！

A.助けを呼ぶ

B.意識があるか声をかける

どちらが正解??



A.助けを呼ぶ

B.意識があるか声かける

どちらが



まず行うべきは自分の安全確保

皆さんには、自分自身を守る
「**自己保健義務**」があります

【自己保健義務】

事業者 ▶ 安全配慮義務

従業員 ▶ 自己保健義務

【守るべきは、まず自分】



そもそも、ストレスって何？



期待値のズレ



ストレス反応
【身体面】

頭痛、めまい、不眠、発汗

目のかすみ、充血、耳鳴り、

せき、たん、のどの痛み

肩こり

高血圧、動悸

消化不良、胸やけ、食欲低下

発汗、緊張

関節痛

腰痛

下痢、便秘

だるさ、身体不調感

発疹、吹き出物

その他（

ストレスを感じると出やすい症状を人によって違う！

ストレスの構造

個人要因

- ・ ストレス対処力
- ・ 遺伝要因
- ・ 性、年齢、など

職場での
ストレッ
サー

ストレ
ス反応

疾病

- ・ うつ病
- ・ 適応障害
- ・ 心臓病、など

- ・ プライベート
のストレス
- ・ 家族からの要
求、など

職場外
の要因

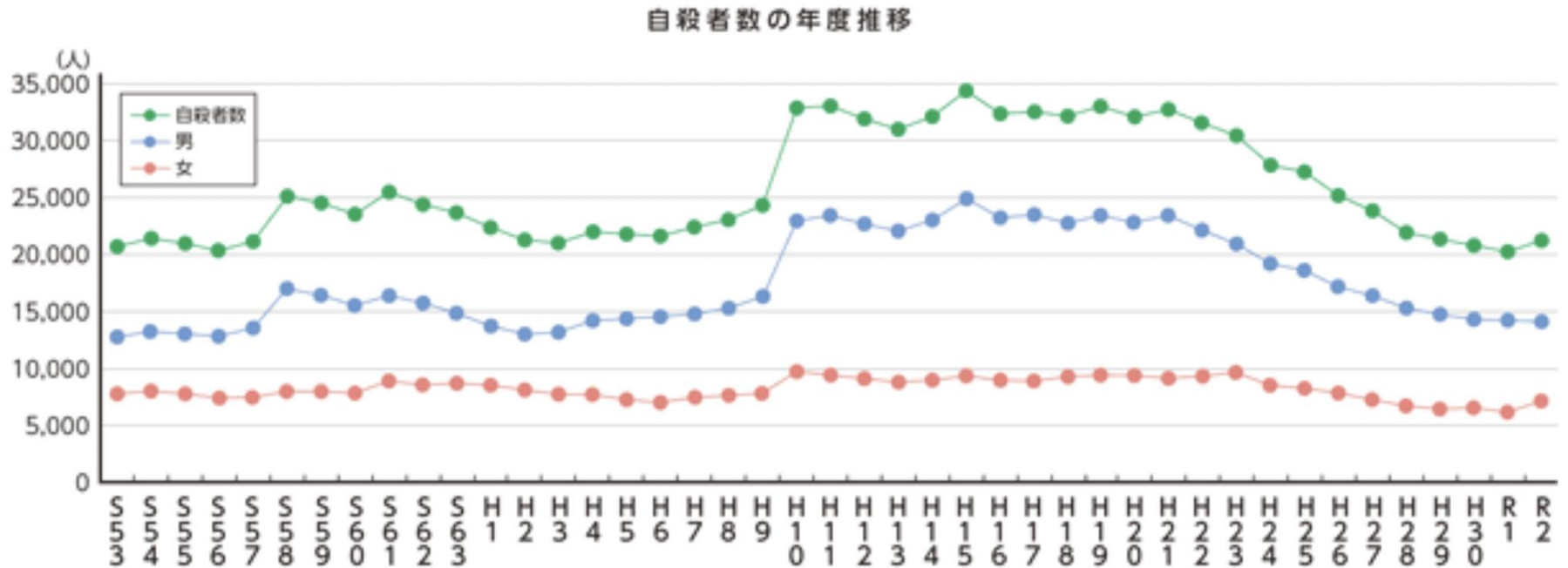
緩衝
要因

- ・ 職場の上司や同僚、家
族や友人からのサポ
ート

NIOSH職業性ストレスモデル (Hurrell & McLaney, 1988) を改変

自殺者の推移

【参考資料】 R3年3月発表 警察庁統計資料より 出典：警察庁「令和2年中における自殺の状況」



情報源：警視庁

心理社会的要因

絶望感

喜びの喪失

抑うつ

不安

硬直した
思考

持っていた
能力の喪失

問題解決
能力の低さ

衝動の
コントロール

技術の低下



メンタルヘルスの「いろは」の「い」

「自身を守れる」ことが、「いろは」の「い」

✓ストレスは「期待値のズレ」

✓ストレスは、個人的要因の他、「職場」と「職場外」が絡み合う「複雑」なもの

✓自殺リスクは誰にでもある。

「心の強さ」は関係ない。

やばい場合は「逃げる」。



イキイキとした組織の作り方
～ 6つのポイント～

～経営者が実践するイキイキとした組織づくり～①

フェーズに合ったマインドで組織運営

フェーズ	フェーズ0	フェーズ1	フェーズ2	フェーズ3	フェーズ4
名称	Family 家族	Tribe 部族	Village 村	City 街	Country 国家
サイズ	0～20名	20～60名	60～300名	300～3000名	3000名以上
組織の状況	鍋蓋式で家族のように接する。	鍋蓋→階層に移行 それでも全員名前と顔が一致する。部署が違っても交流あり。	明確に階層化 指揮命令系統が明確化する。 顔と名前が一致しなくなり 、部署外との交流が限定的。	高度に組織化され、スペシャリストの入社、育成が増える。 部署外との交流がない （同期入社を除く）。	高度に組織化される。新しいビジネスを起こす必要があり、そのため別組織を作る。
経営者/人事の役割	経営者が、会社の隅々までコントロール。人事部門はない。	経営者：社員を指揮し生産性UPがミッション 人事：採用や労務一般までのゼネラリスト	経営者；経営者の権限を 権限委譲 していく。 人事：複数名アサインし、 組織の成長と安定化 がミッションとなる	経営者：高水準で組織の目的と戦略を決定、 既存組織の安定化 がミッション。 人事： 労務専門 が必須	経営者：新しいビジメスを作り上げること、 既存組織の安定化 がミッション。 人事：人組織の成長と安定化がミッション
従業員の健康について	見たら分かる	見たら分かる。健康に対する予防対策が始まる。	メンタル休職者平均1%程度。従業員の「メンタルケア」必須	フィジカル、メンタル問題が 経営の安定化、採用等 に影響を与える。	フィジカル、メンタル問題が 経営の安定化、採用等 に影響を与える。
労働安全衛生の取り組み	健康診断	産業医の設置、ストレスチェック、安全衛生委員会の立ち上げ	休職対策可能な産業医のアサインしないと組織崩壊する。	健康管理室の立上げ&運営	経営判断の助言できる産業医のアサイン
具体的なアクション	特段なし	コンプライアンス対策	休職の仕組化	組織のメンタルケアの仕組み化、成人病対策が必須	経営判断に資する情報提供が重要
感染予防	必須	巡視による第三者評価が必須。	予防対策、職場巡視による職場環境の第三者評価、対策が必須。	予防対策、職場巡視による職場環境の第三者評価、対策が必須。	予防対策、職場巡視による職場環境の第三者評価、対策が必須。

～経営者が実践するイキイキとした組織づくり～②

粗利率を上げること
もしくは

1人あたり粗利を上げること

そして、**給与**をあげ続けること

適切な評価制度を運用すること

- ✓市場からの妥当性
- ✓社内からの合理性
- ✓本人の納得性



評価システムと給与レンジ

- ・ 全ての社員は例外なく、グレード制内で評価されます。

グレード	役職	給与	コミット 範囲	育成 責任	レポート ライン 評価者	基本動作	HQC	MF	NS	期待値レベル	素直	リーダー シップア ンケート
G1	MHTの役員	要交渉	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
G2	執行役員	90万円～ 150万円	複数の事 業部予算	G3、 G3+	G1	全てレベル 3	レベ ル3	レベ ル3	レベ ル3	レベル1未満は 降格対象	レベル2 以上	○
G3	部長及び部長相 当	55万円～ 100万円	部門予算	G4以 下	G1、G2	全てレベル 3	レベ ル3	レベ ル3	レベ ル3	レベル1未満は 降格対象	レベル2 以上	○
G3+	スペシャリスト	40万円～	個人予算	なし	G1、G2 、G3	全てレベル 2以上	レベ ル2	レベ ル2	レベ ル2	レベル1未満は 降格対象	レベル2 以上	
G4	担当チームの リーダー（課 長）	40万円～60 万円	チーム予 算	G5以 下	G3	全てレベル 2以上	レベ ル2	レベ ル2	レベ ル2	レベル1未満は 降格対象	レベル2 以上	○
G5	チームリーダー の補佐、業務プ ロセスを改善す ることができる	30万円～39 万円	個人予算	G6以 下	G3、G4	レベル1	レベ ル2	レベ ル2	レベ ル2	レベル1未満は 降格対象	レベル1	
G6	考えながら定常 業務をこなし、 目標達成できる	26万円～30 万円	個人予算	-	G3、G4 、G5	レベル1	レベ ル1	レベ ル1	レベ ル1	レベル1未満は 降格対象	レベル1	
G7	指示を受けなが ら、定常業務を こなす	25万円以下	個人予算	-	G4、G5 、G6	レベル1	レベ ル1	レベ ル1	レベ ル1	レベル1未満は 降格対象	レベル1	

基本動作の評価（例）

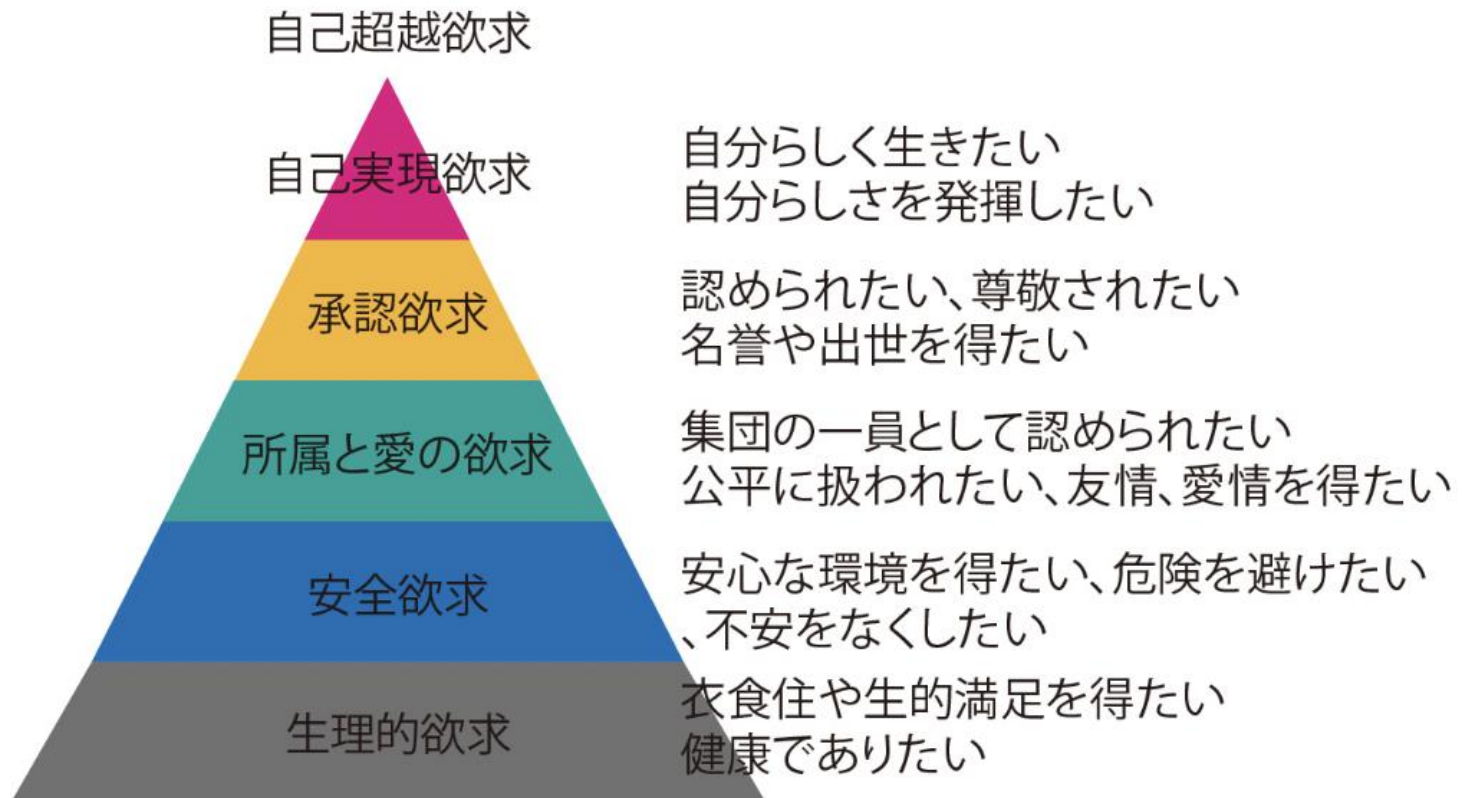
基本動作	メール		レベル1から3	0はレベル1に達していない	1は添削必須	2は定期的な監査必須	3は必要なし
	PC	Word	レベル1から3	0はレベル1に達していない	レベル1はMOUS内容ができる	レベル2はわからないことも検索で対応できる	レベル3は周囲からの質問に回答できる
		Excel	レベル1から3	0はレベル1に達していない	レベル1はMOUS内容ができる	レベル2はわからないことも検索で対応できる（ピボット、Vlook程度は使いこなせる）	レベル3は周囲からの質問に回答できる
		PowerPoint	レベル1から3	0はレベル1に達していない	レベル1はMOUS内容ができる	レベル2はわからないことも検索で対応できる	レベル3は周囲からの質問に回答できる
		ブラインドタッチ	レベル1から2	0はレベル1に達していない	レベル1は上司がブラインドタッチ試験必要と判断	レベル2は必要ないと判断	
	電話		レベル1から3	0はレベル1に達していない	レベル1は要指導、	レベル2は定期的な指導、	レベル3は指導必要なし
	顧客対応		レベル1から3	0はレベル1に達していない	レベル1は要指導、	レベル2は定期的な指導、	レベル3は指導必要なし
	相談		レベル1から3	0はレベル1に達していない	レベル1は必ず日々レポート、	レベル2は週次レポート	レベル3は困ったときのみ
	日報		評価期間中、イエローカード3でレッドカード。その他全てがよくても評価できない。	イエローカードは、日報提出の遅れ、レッドカードは2日以上の報告放置	日報提出義務はG3+からG7		
	社会人マナー		レベル1から3	0はレベル1に達していない	1は要指導、	2は定期的な指導	3は指導必要なし
+G4以上が対象、事務、企画職	他部署連携		レベル1から3	0はレベル1に達していない	レベル1は他の部署から連携しにくいと定期的にする	レベル2は多部署から連携しにくいとでない	レベル3は多部署から感謝される
	指揮命令系統		レベル1から3	0はレベル1に達していない	レベル1は上司の指示必須。指示に反することをを行う。	レベル2は上司の定期的な指示必須	レベル3は上司の都度の確認のみ
	情報管理		レベル1から2	0はレベル1に達していない	レベル1：漏洩に問題ありと判断	レベル2：情報管理に問題なし	*情報管理レベル1はランクダウン対象
	遅刻欠勤		遅刻、欠席の合計が評価営業日の5%以上発生すると、ランクダウン対象				

業務評価（例）

■新評価表（2023年1月以降）

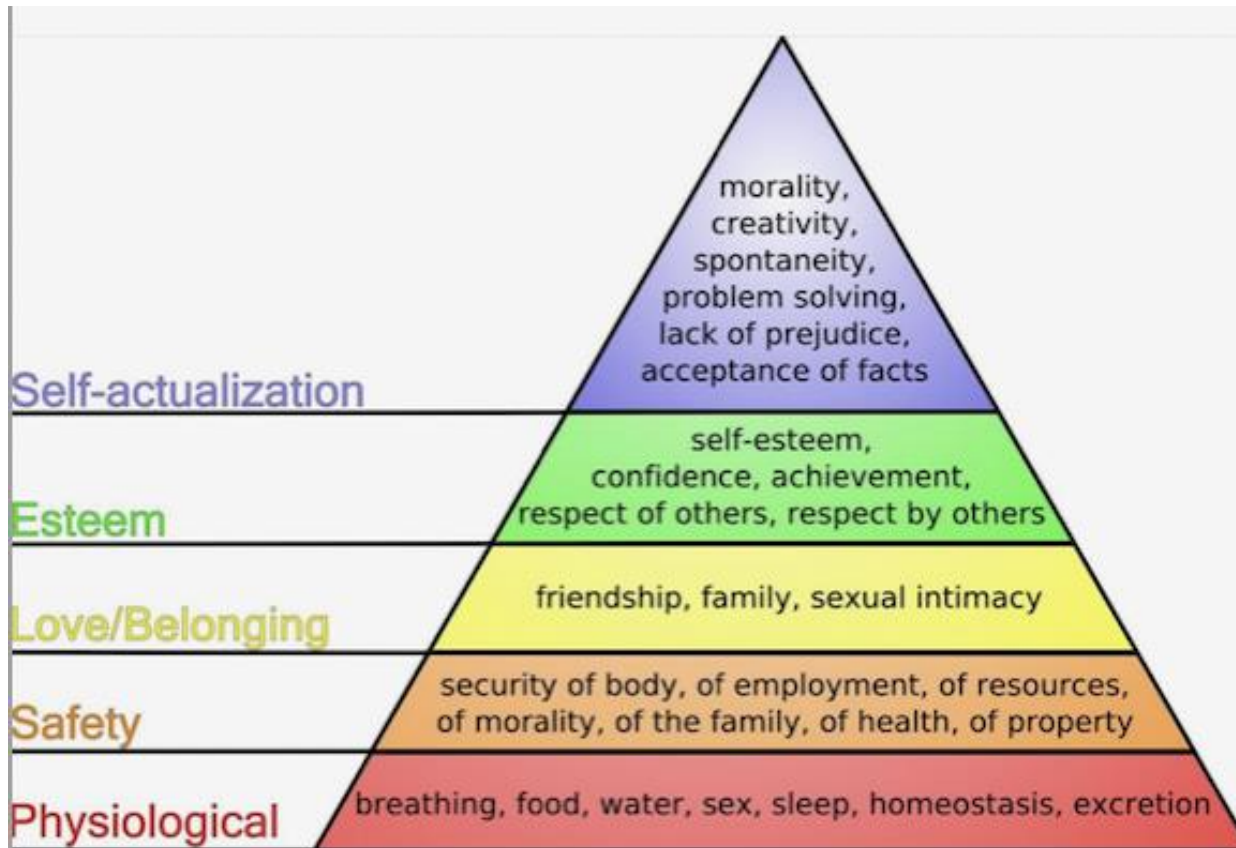
大項目	評価10項目	小項目	詳細	◎	●
資格・学会	—	推奨資格	最大6000円/月のインセンティブ ※G5以下とG3+が該当 ※補助の前提として、ITパスポートと ビジネス会計3級を取得していること	・産業カウンセラー →3000円	・健康経営エキスパートアドバイザー ・人間ドック健康情報管理指導士 ・メンタルヘルスマネジメント検定Ⅰ級※ →1個2000円
		学会	学会の補助	・産業保健法務主任者（メンタルヘルス法務主任者） カリキュラム一覧 ・産業保健看護専門家（登録者以外）	—
他社評価	1	お客様アンケート	年2回実施（6月・12月実施） ※ メール離型 ※ アンケート結果		4 3.5以上
稼働時間 ・ 担当企業数	2	130時間稼働	130時間稼働 を目指す	130時間以上	120時間以上
		20社担当	20社以上担当	—	—
	3	健診	1人1分以内に健診対応ができる ※法廷項目のみ	・ピボット、VLOOKUP関数などを活用し、 データシートの加工 ができる ・健診の集計結果から企業の アセスメント ができる	【スクリーニング】 1人スクリーニング1分 【健診事務】 CSVデータを受診勧奨・スクリーニング用に加工することができる 関数を用いてのデータ集計やFB資料の作成ができる
		保健指導		・保健指導実績 50件 以上 ・リーダー 2名 以上が確認し、両者が A 評価 ・面談対象者へのアンケート実施し 80点 以上が 8割	・保健指導実績 50件 未満 ・リーダー 2名 が確認し、1名 A 評価1名 B 評価 もしくは 面談対象者へのアンケート実施し 60点 以上が 8割 ・1社以上長時間労働者への健康管理体制について立案、実行している。
				・2社以上長時間労働者への健康管理体制について立案、実行している。	【添削1】

ミニマムとしての心理的安全性

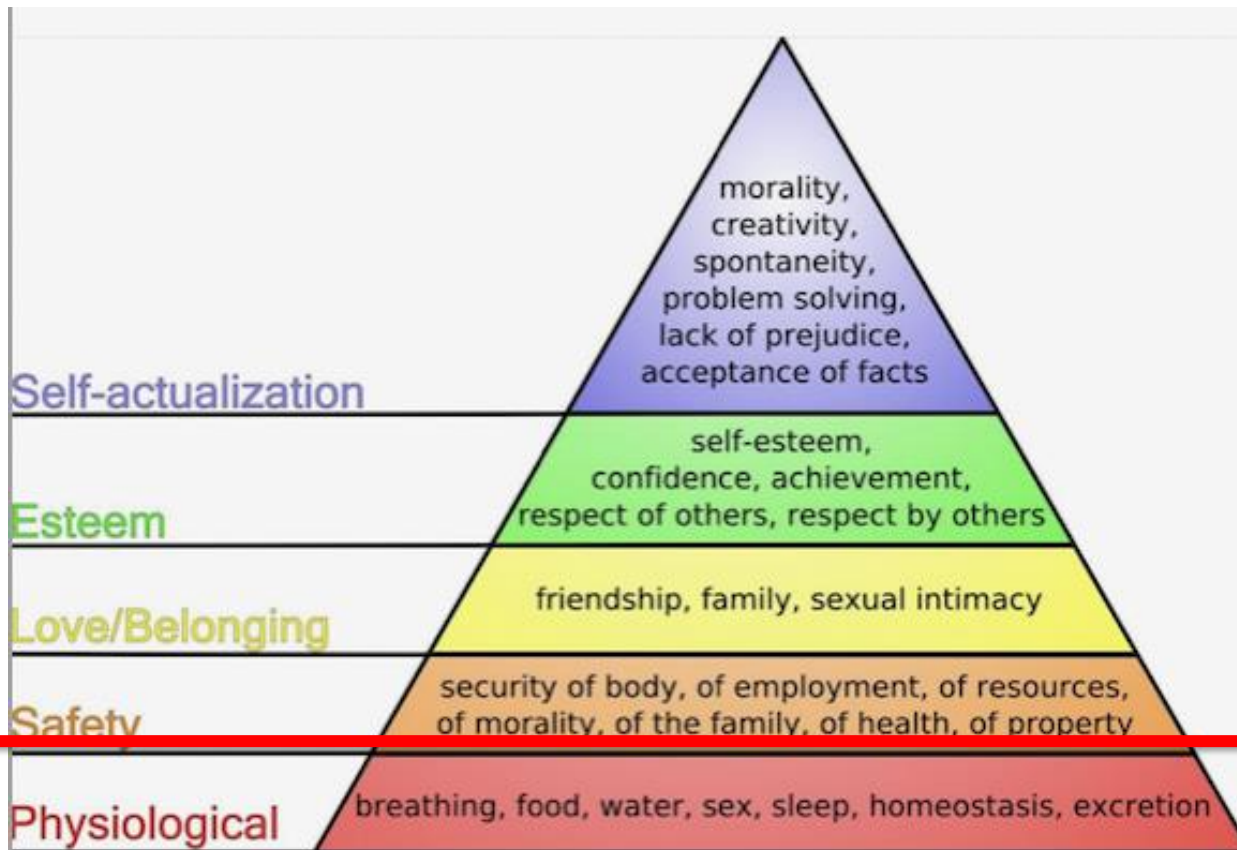


Maslow's hierarchy of needs

Desire (欲求) ではなく、Needs (必要性)



Physiological



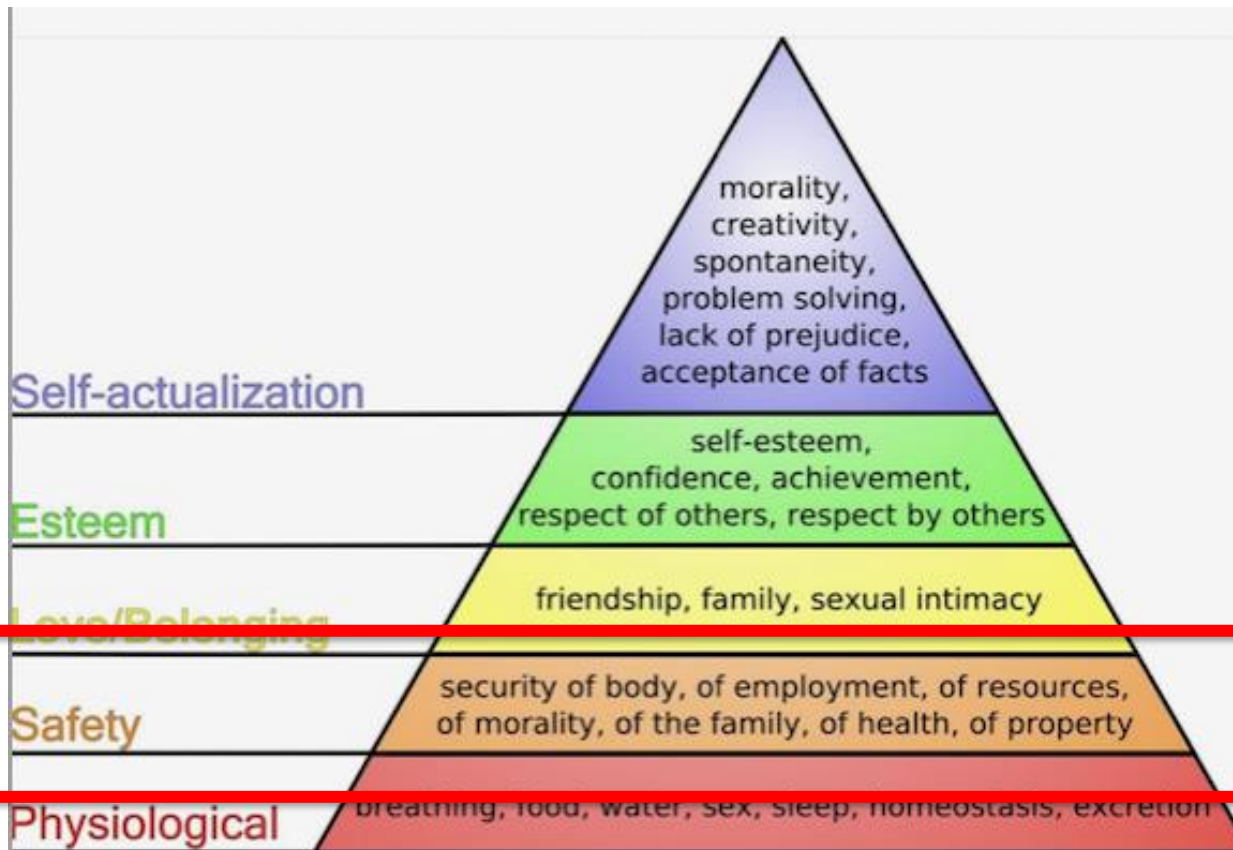
Physiological

食う、寝る、
セックス、
睡眠、神経系、
内分泌系、
消化器系の維持、
排泄

~~生理的欲求~~

**必要な
正常機能**

Safety



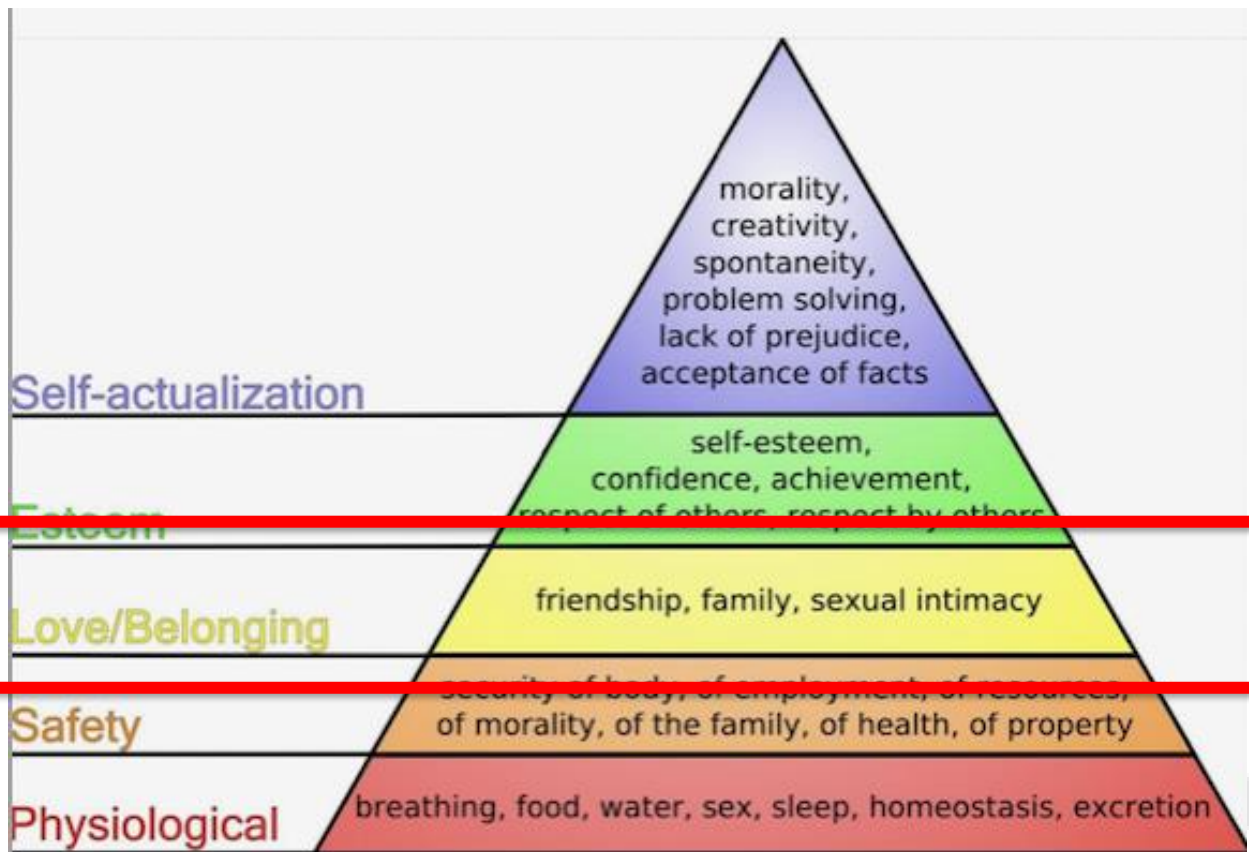
Safety

身体、雇用、資源、倫理、家族、健康、財産

~~安全欲求~~

必要な
心身・財産の
安全性

Love/Belonging



Love/Belonging

フレンドシップ
家族
性的な親密さ

所属と~~愛~~の欲求

**必要な
愛と相互信頼**

Esteem

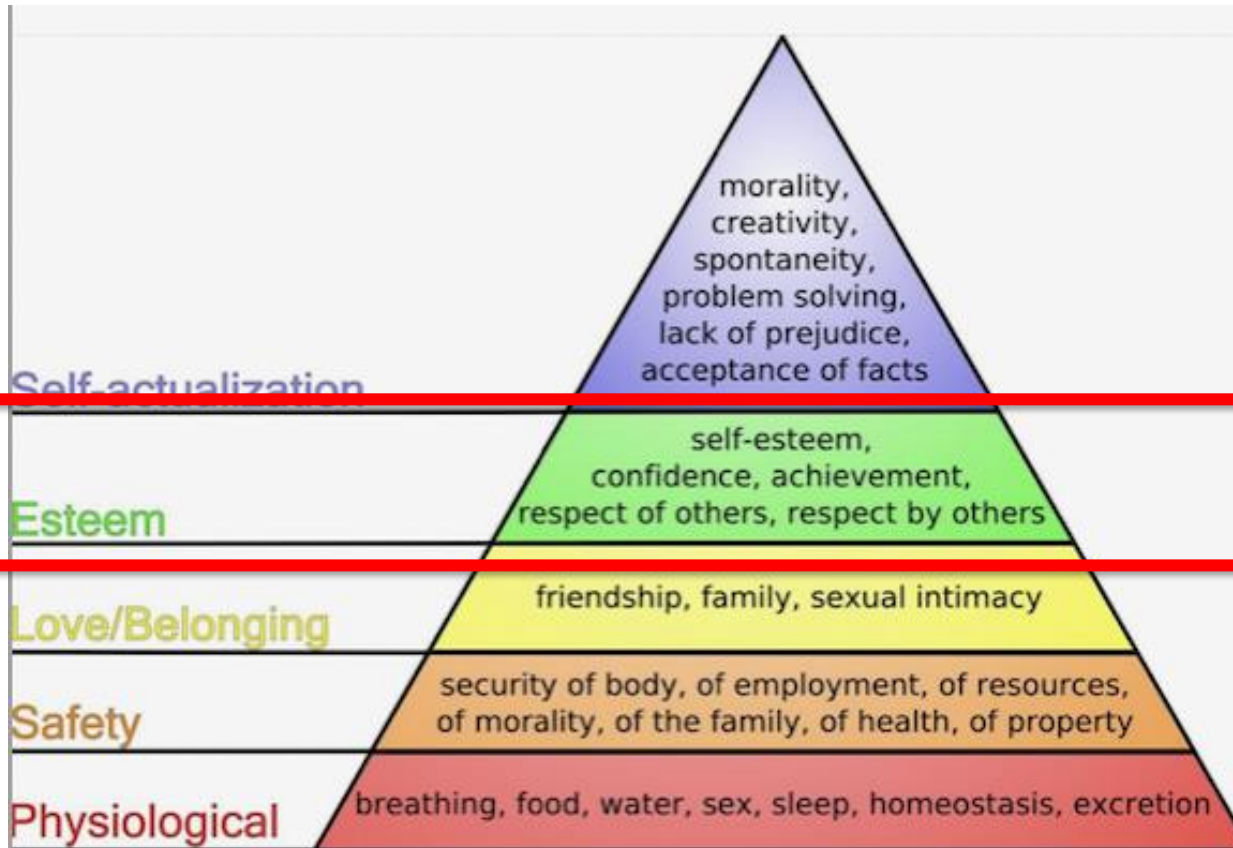
Esteem

自分自身を信じたり、
尊敬したり、敬意を持つ

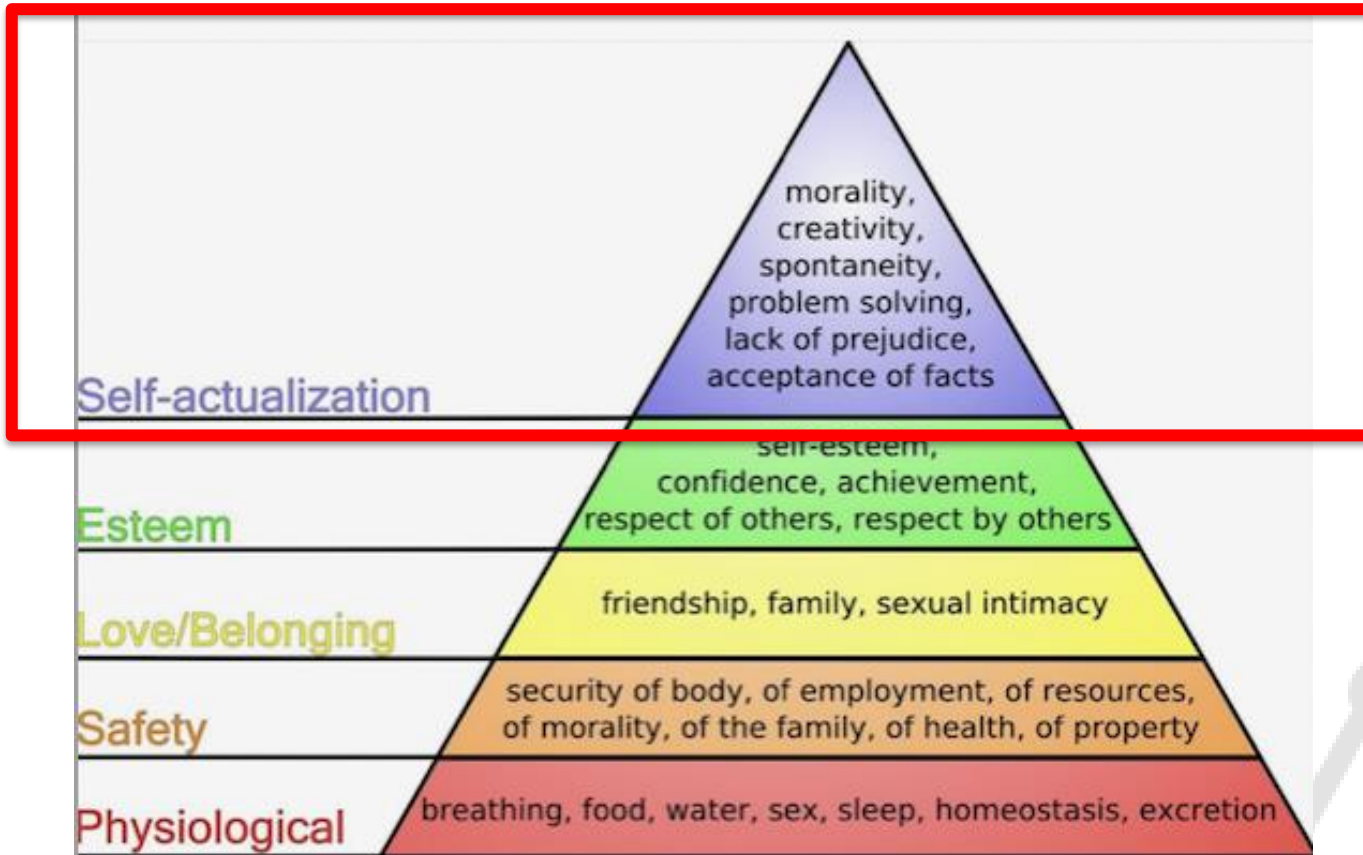
他者から敬意を持たれる
関係を築く

~~承認欲求~~

必要な尊重



Self actualization



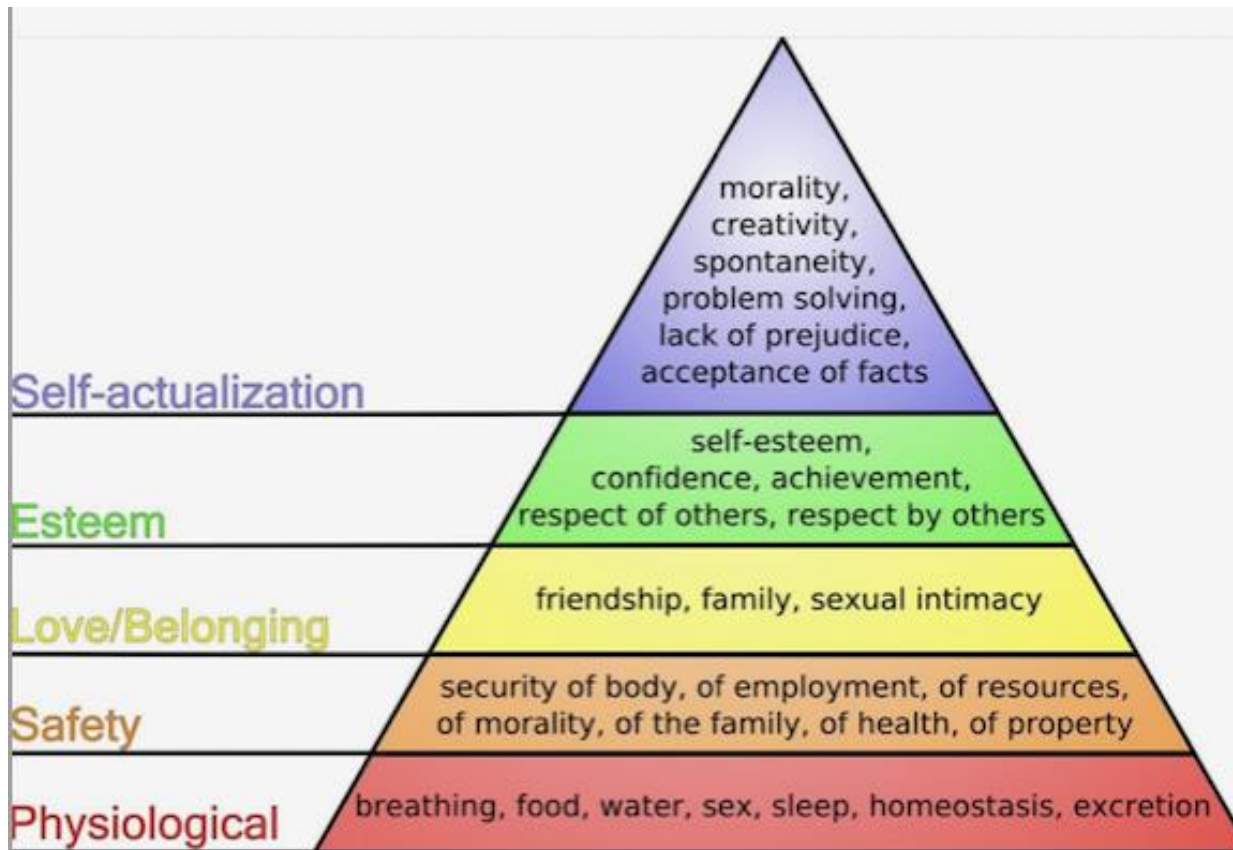
Self actualization

人間力、クリエイティビティ、内的動機、問題解決、偏見のなさ

自己実現欲求

考えや計画を現実化すること

ミニマムとしての心理的安全性とは 「Esteem」 = 「尊重」



Esteem
尊重

自分自身を信じたり、
尊敬したり、敬意を持つ

他者から敬意を持たれる
関係を築く

「Esteem」な状態とは

ラインケア

メンバーと心地よい関係

自分自身の心身の健康

セルフケア



4つのケア～休職する人を予防する

厚生労働省が推奨している「4つのケア」を活用。
効果が高いことを実施することがポイント。

形だけの面談（従業員と産業医や産業保健師との**信頼関係なき面談**）や**ラインケア**は効果が低い。

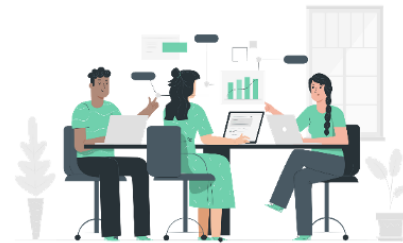
セルフケア



ラインによるケア



事業場内産業保健
スタッフ等によるケア

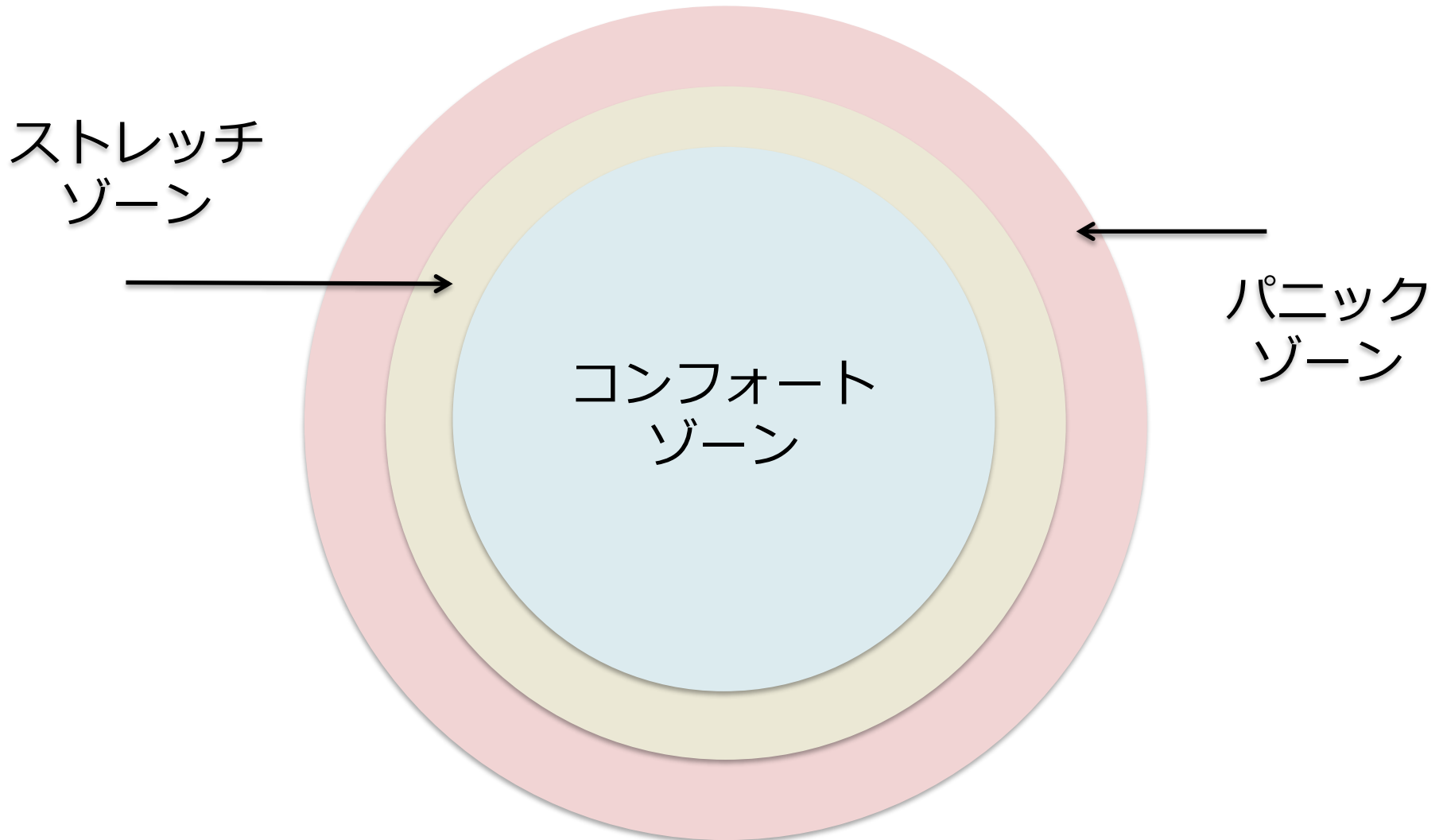


事業場外資源
によるケア



～経営者が実践するイキイキとした組織づくり～⑤

違いを知る



～経営者が実践するイキイキとした組織づくり～⑥

組織に対する不信、不満、不安を取り除く



ルール設計で取り除く



イキイキと働く組織～6つのポイント

1. フェーズに合ったマインドを経営者が持つ
2. 粗利率の向上 or 1人あたりの粗利の最大化

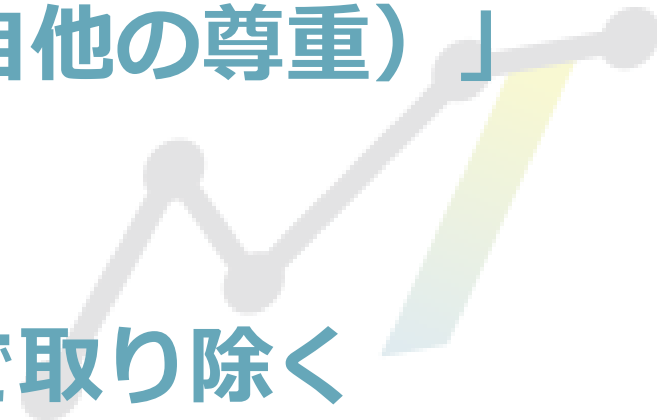
3. 適切な評価制度

- ① 市場からの妥当性
- ② 社内からの合理性
- ③ 本人の納得性

4. 心理的安全性=「Esteem（自他の尊重）」

5. ストレッチゾーン

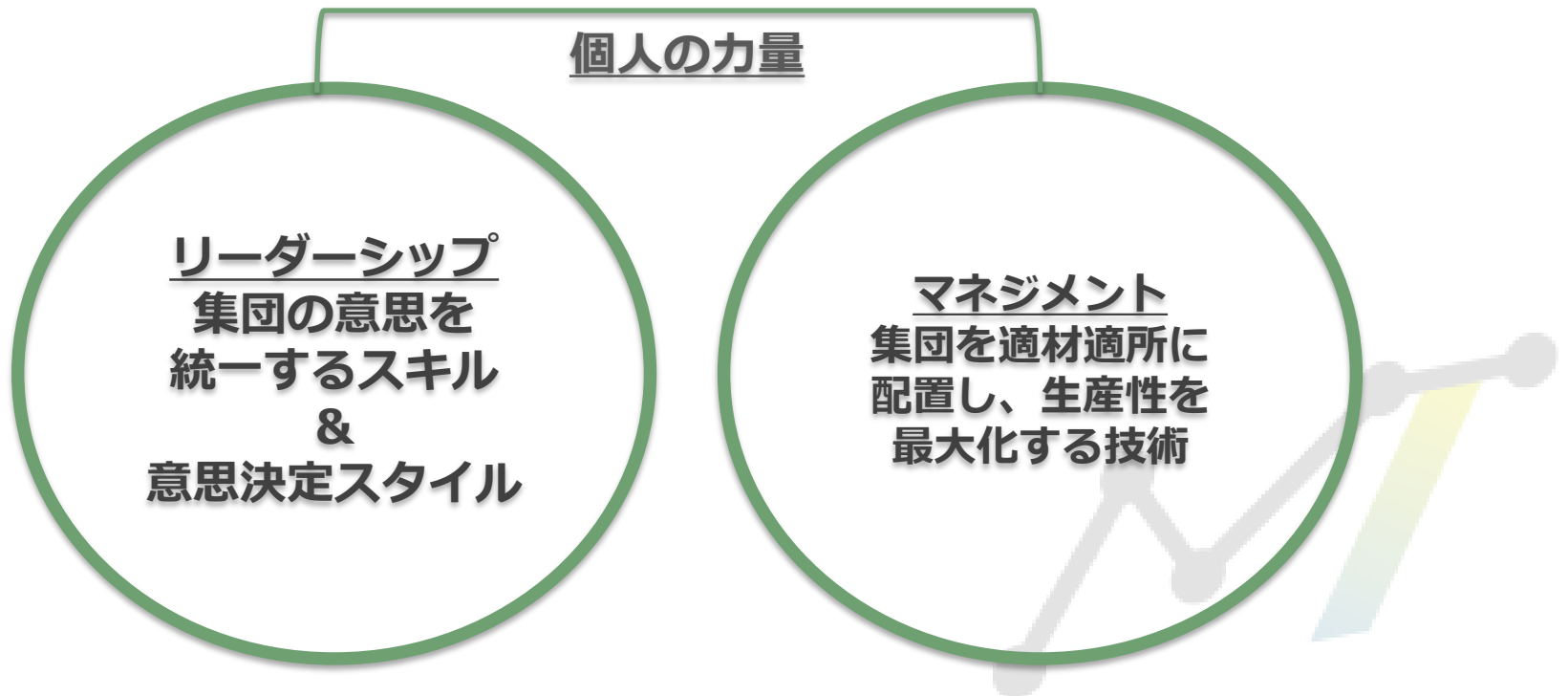
6. 不信、不満、不安をルールで取り除く



経営者の
リーダーシップと
マネジメント

リーダーシップとマネジメント

- * 「**リーダーシップ**」と「**マネジメント**」は自転車の両輪の関係
- * 「**個人の一定の力量**」は必須
- * どちらかのバランスを崩すと、時間とともに全体のバランスを崩す



ケアして、認めて、感謝して

従来の
支配型リーダー



リーダーのために部下がいる

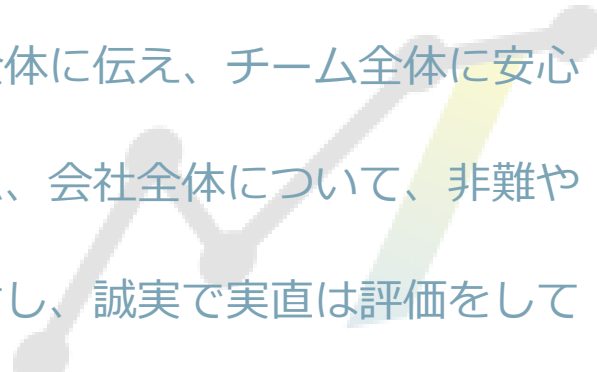
次世代
サーバント・リーダー



部下を支えるためにリーダーが存在

リーダーシップ▶集団の意思を統一するスキル

【リーダーシップ要件】

- ①あなたのリーダーは、あなたのことをケアしてくれていると思いますか。
 - ②あなたのリーダーは、あなたのことをスキルや人格を認めていると思いますか。
 - ③あなたのリーダーは、あなたに習慣として、感謝の意を示していますか。
 - ④あなたのリーダーは、メンバーに注意を与える際に、個人に配慮して、1on1の場で注意していると思いますか。
 - ⑤あなたは、あなたのリーダーに心を許して相談ができますか。
 - ⑥あなたのリーダーは、チーム全体の不満を取り除く最善の努力をしていると思いますか。
 - ⑦あなたのリーダーは、チーム全体を鼓舞し、先頭となってリードしていると思いますか。
 - ⑧あなたのリーダーは、会社方針と同じことをチーム全体に伝え、チーム全体に安心感を与えていると思いますか。
 - ⑨あなたのリーダーは、あなた個人や、あなたのチーム、会社全体について、非難や苦情を言っていませんか。
 - ⑩あなたのリーダーは、あなたや、チームメンバーに対し、誠実で実直は評価をしていると思いますか。
- 

フェーズに合った意思決定スタイル①

*EQリーダーシップ

1. ビジョン型リーダーシップ

方向性を示すことで、部下の感情を良い方向へ導こうとするリーダーシップ。チーム全体で共通の目標を設定するなど、組織としてのコミットメントを生み出すことが特徴。

2. コーチ型リーダーシップ

部下の長所短所などを対話を通して引き出し、自らの行動目標の設定をサポートするリーダーシップ。

3. 関係重視型リーダーシップ

業務目標の達成よりも、部下の承認や感情面のケアを重視したリーダーシップ。組織内のコミュニケーションを円滑にする狙いがあります。

4. 民主型リーダーシップ

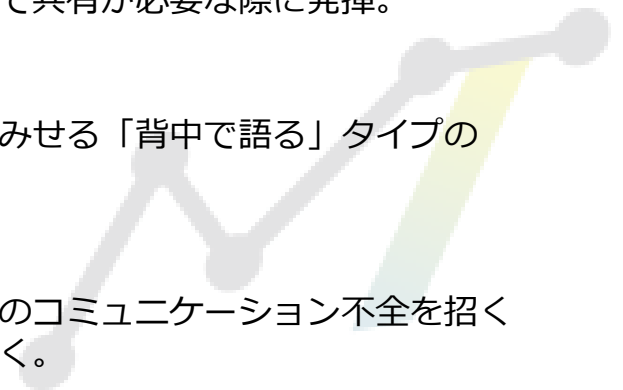
メンバーとの対話やミーティングに時間を割き、組織としてどうしていくかの方向性を全体で決めるように舵をとるリーダーシップ。メンバー一人ひとりの考えを掘り起こし、組織で共有が必要な際に発揮。

5. ペースセッター型リーダーシップ

リーダーが部下に高いレベルのパフォーマンスを求め、それを自らやってみせる「背中で語る」タイプのリーダーシップ。

6. 強制型リーダーシップ

メンバーに対し、一方的に指示のみをするリーダーシップ。通常、組織内のコミュニケーション不全を招くことが危惧されるが、緊急時など早急な対応が必要なケースで効果的に働く。

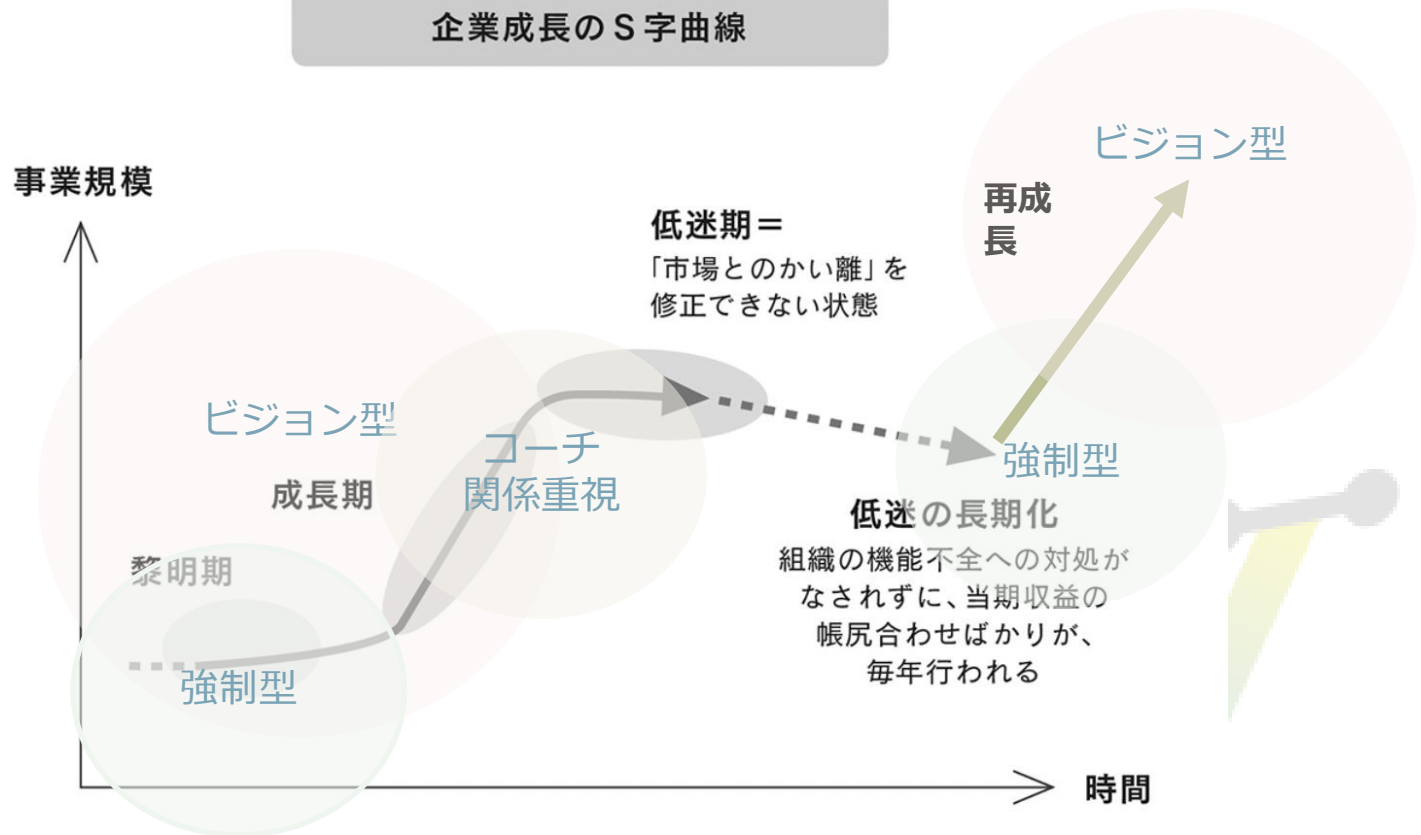


フェーズに合ったリーダーシップのスタイル

* マーケットが**動的**環境の場合

⇒ ペースセッターが基本（民主型はスピード不足）

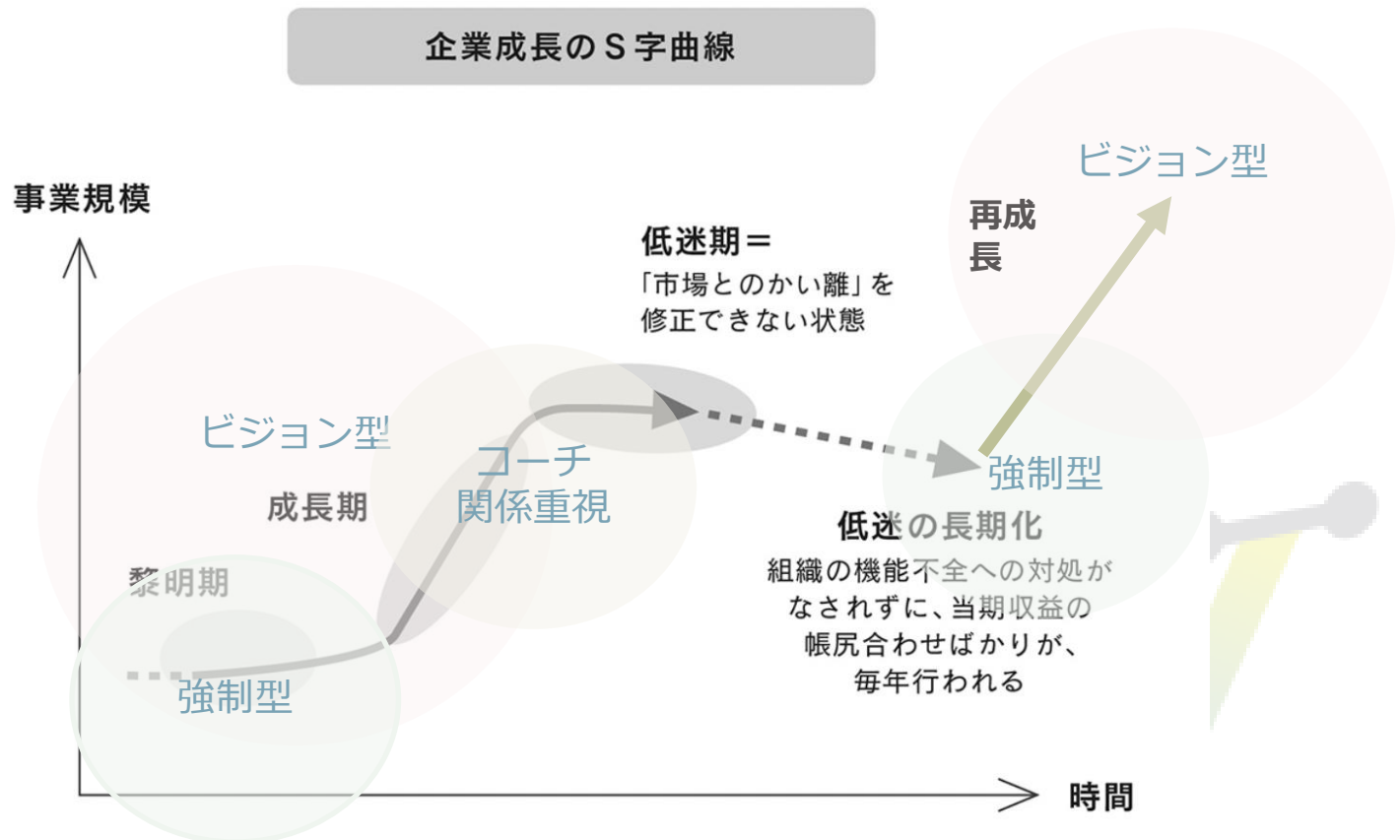
企業成長のS字曲線



フェーズに合ったリーダーシップのスタイル

* マーケットが**静的**環境の場合

⇒ 民主型が基本（ペースセッターは煙たがれる）



リーダーシップとマネジメント

1. リーダーシップ・マネジメントは違うもの
そして、技術なので身につけられる
2. みんなの意思と統一するスキル
▶ サーバントリーダーシップがベース
3. フェーズに合った意思決定スタイル



最後に

部下が イキイキと働く 組織の作り方

株式会社
メンタルヘルスマテック
代表取締役社長
刀禰真之介

人的資本経営・
健康経営・
ウェルビーイング
を実現するための
考え方



「人を大切にする組織が業績も
上がるのはなぜか」が
クリアに理解できる一冊です。

株式会社ワークライフバランス
代表取締役社長
小室淑恵氏 推薦



投資家も注目する「人=資本」の経営手法と、
部下が休まない・辞めないための「健康経営」を、
メンタルヘルスマテックによって企業を支援する著者が徹底解説。
ヤフーやメルカリをはじめ、すでに実践している企業事例も紹介。

日本経済新聞出版

お問い合わせ
stone@mh-tec.co.jp

