

1. 状況と課題

単一の製品を品質をより安く作るという非常に単純明確な目標に縦型の組織で対応
上長とのファミリー化
高度成長時代

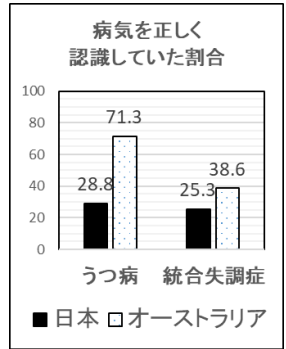
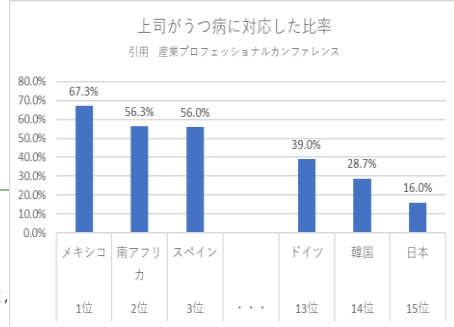
心理的安全性が失われ
ストレスの増加

仕事が複雑化、女性、外国人労働者などマイノリティの組織への参加により人間関係も複雑化
働き方改革で効率化の負担
現在

企業のメンタルヘルス対策の遅れ
・うつ病への偏見差別「心が弱い」「ダメ人間・嘘つき」「任せられない」「出世できない」「接触したくない」「ズル休みしている」「薬漬け」
・うつ病の理解度 日本28.8% オーストラリア71.3% 引用「日本と豪州における精神保健の知識と理解」中根秀之, 中根允文, 吉岡久美子 精神神経学雑誌
・上司がうつ病に対応した比率 日本15か国中最下位 引用「産業プロフェッショナルカンファレンス」
<https://pcoh.jp/archives/2227>
・厚生労働省の指針に対する安全配慮義務違反対策のみで対応（問題が起きた時の証拠づくり）
（例 自分自身ストレスを感じないうつ病に対するストレスチェック、すでに症状が出た後の対応を行うラインケア研修）

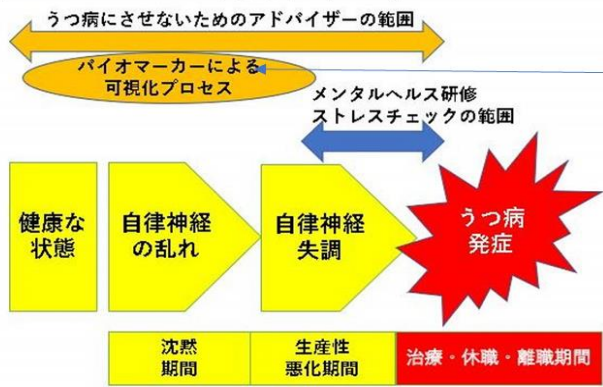
うつ病になってしまったら42%が離職に追い込まれる 引用 独立行政法人「労働政策研究・研修機構」
うつ病は誰もがなりうる
うつ病に対する勉強をしておらず対処できない上司の部下は悲劇になる！
500-1000人に1人うつ病による休職者1人の休職者の周りには10人うつ病予備軍引用 厚生労働省資料がいて 1人8.8%の生産性低下 引用 出典：健康21推進フォーラム2013（生産性低下率）

上司はうつ病に対する正しい理解と予防法を身につけないと、今後さらに働き方改革などで業務の効率化を進めるにあたり、部下の健康悪化、組織崩壊につながる



2. うつ病にさせないためのアドバイザー養成会概要

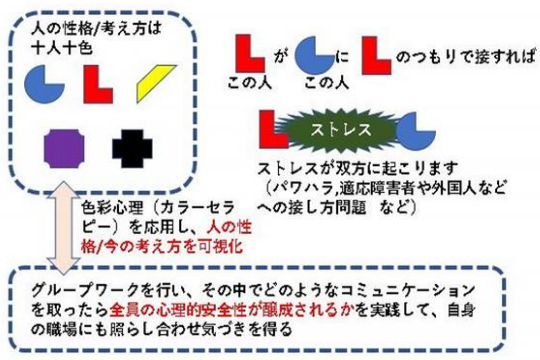
- うつ病にさせないためのアドバイザー養成会内容)
各職場のリーダーが養成会で他の職場の人とグループワークで以下の内容を学び職場に戻って実践する



①心拍変動を用いたストレス（バイオマーカー）の見える化により早い段階（ゼロ次）での対処を行う方法を学ぶ

うつ病は、心の病気ではなく神経伝達物質の問題で起こるため、ストレスの測定ができることを学ぶ。以前は1台百万円の装置が現在は無料で利用できる脳疾患による死亡率が高かった長野県が住民が血圧計を持ち自身が測定することによって見える化され自身を振り返ることで脳疾患が激減した論理と同じ効果を求める。健康な状態から対応可能をおこなう。

色彩心理を用いた心理的安全性醸成プログラムの概要



②色彩心理カード（オリジナル）を用い人の性格気持ちの見える化を行い職場全員の心理的安全性を高めることを学ぶ

グーグルのアリストテレスプロジェクトでも心理的安全性を高めると生産性が上がると裏付けられている。ただし、組織になじめないマイノリティ（外国人、適応障害者、再雇用者、女性など）を排除して行うことは正しくない。

3. Good Morning Color 概要 ※画面イメージは開発段階のサンプルです。



毎朝の気分を「色」で表現
→自己の内面に向き合い、振り返りを行う



上記の例では、チームメンバーの選んだ色の玉が各々の気分の良さに比例して跳ねる
→ユニークに可視化されることで、自己の内面を積極的に職場に開示しやすい、心理的安全性の高い風土を作り出す