

## メンタルサポートネット（社外相談窓口）

## 東京メンタルヘルス株式会社

[https://t-mental.co.jp/service/outside\\_consultation](https://t-mental.co.jp/service/outside_consultation)

## 働く人から家族まで、広く心のケアを促進するお手伝いをする、長い経験を積んだ心理専門家たちが皆さんをお待ちしています

提供可能エリア(可能エリアが青塗)				サービスの概要・特徴	
北海道	東北	関東	甲信越	<p>弊社は1985年の創業時から心理支援を提供し、本邦のEAP黎明期より産業支援活動にも注力してきました。</p> <p>現在は多くの企業・団体を対象として、従業員及びご家族の方々へのメンタルヘルス研修全般、1次、2次予防としての心理カウンセリング、ストレスチェック等の実施対応、3次予防としての復職支援、他に人事労務担当者へのサポートなど産業領域において広く支援を提供しています。相談形態もニーズに合わせ、面接・電話・メール・ビデオ・チャットなどの相談方法を利用頂けるほか、全国の相談機関とも提携しています。</p> <p>相談を利用される内容としては、個別メンタルヘルス支援に留まらず、部下の不調に対する対応に悩む上司からの支援探求の相談にも対応してきました。担当スタッフとの関係が構築された後には、同様の不調者などの対応に際し、上司に限らず人事・衛生スタッフと共に対応方針について話し合う機会としてご活用いただいたり、不調者ご本人も交え、職場での関係性改善のための対話の場を支援するなど、ご相談頂く中で柔軟に対応を共に模索し進めております。更には、全員面談、階層別面談、派遣相談など必要な施策を共に構築していくこともあります。</p>	
北陸	東海	近畿	中国		
四国	九州	沖縄	海外		
提供可能法人規模（◎：実績あり、○：提供可）				導入企業の評価	
50人未満	1,000人未満	10,000人未満	10,000人以上	<p>長年にわたり大企業における全国の事業所にて、また地方自治体などでの継続研修を提供しています。</p> <p>また、メンタルサポートネットの契約を結んでいただいた企業・団体の方々からは、個人相談・家族相談が寄せられています。更には、管理監督者や人事・労務、産業保健スタッフらなどからは、職場の施策の支援や心理学的見地よりの視点を提供を求められることも多く、様々な形で継続的にご利用いただいています。</p> <p>今回は、導入企業名の公開はありません。</p> <p>上の概要欄に記載させて頂いておりますが、基本的な契約を踏まえつつ、弊社は契約団体とのやり取りにより柔軟に様々な施策を共に検討し、実施していくことを旨としております。例えば、復職支援に際して産業医が見解を示すのと同様に心理士からの意見書を求められることがあります。そのような場合に、通常の相談枠では守秘義務に守られた形で対応しておりますが、当該意見作成に際して、対象者からの同意を別途取り、関係者からのヒアリングも必要に応じて行ったうえで、対象者との面談を経て意見書を作成するなどの別途オプションを構築することで、必要なニーズを満たす仕組みを導入することもあります。</p>	
◎	◎	◎	◎		
サービスの目的・期待される効果				導入企業の評価	
【凡例】◎：実証評価>●：理論的裏付け>○：ユーザー評価				<p>長年にわたり大企業における全国の事業所にて、また地方自治体などでの継続研修を提供しています。</p> <p>また、メンタルサポートネットの契約を結んでいただいた企業・団体の方々からは、個人相談・家族相談が寄せられています。更には、管理監督者や人事・労務、産業保健スタッフらなどからは、職場の施策の支援や心理学的見地よりの視点を提供を求められることも多く、様々な形で継続的にご利用いただいています。</p> <p>今回は、導入企業名の公開はありません。</p> <p>上の概要欄に記載させて頂いておりますが、基本的な契約を踏まえつつ、弊社は契約団体とのやり取りにより柔軟に様々な施策を共に検討し、実施していくことを旨としております。例えば、復職支援に際して産業医が見解を示すのと同様に心理士からの意見書を求められることがあります。そのような場合に、通常の相談枠では守秘義務に守られた形で対応しておりますが、当該意見作成に際して、対象者からの同意を別途取り、関係者からのヒアリングも必要に応じて行ったうえで、対象者との面談を経て意見書を作成するなどの別途オプションを構築することで、必要なニーズを満たす仕組みを導入することもあります。</p>	
基盤整備	法制度対応		—		
	制度・施策体系の整理		○		
	人事・産業保健業務の効率化・負担減		●		
	組織状況の把握		○		
取組の普及・浸透	サーベイ受検率向上		—		
	相談窓口の利用率・認知率向上		●		
	プログラムへの参加率・利用率向上		○		
	不調の早期発見・対応		◎		
	ヘルスリテラシー・意識向上		◎		
	仕事のストレス要因低減		●		
	心理的安全性・上司のサポート力向上		●		
	周囲のサポート力向上		◎		
心の健康・業務パフォーマンス	生活習慣の改善		◎		
	健康状態・心理指標改善		◎		
	アブゼンティーズム改善		◎		
	プレゼンティーズム改善		◎		
	ワーク・エンゲージメント向上		●		
	従業員エンゲージメント向上		◎		
	労務指標改善（離職率、残業時間等）		—		

**メンタルサポートネット（社外相談窓口）****東京メンタルヘルス株式会社**[https://t-mental.co.jp/service/outside\\_consultation](https://t-mental.co.jp/service/outside_consultation)**理論的裏付け****採用している理論の概要**

実際の心理支援に際しては、近年注目されている認知行動理論のみならず、ゲシュタルト理論や力動的理論、更には組織心理学など多くの心理支援に関する理論が統合的に採用されている。

国が推し進める健康経営は、組織が従業員らに対するサポートを提供することが提唱された。WHOのガイドラインでも、様々な支援とそのエビデンスが整理されている。職場環境への働きかけ、人事・労務スタッフとの協働的なアプローチの醸成、管理監督者への支援と研修、働いている個人による相談対応など、丁寧に関係を築き、抱えている課題を共に整理し、解決に向けて取り組むことが示されている。実際に、職場環境とストレスに関しては複数の理論がある。そして、それらを踏まえると、職場環境への介入、個人の状態への理解と介入など、様々な視点で働く人たちに対して支援を提供することは、働く人たちにとってモチベーションを高め、ワーク・エンゲイジメントの向上に繋がるといえる。つまり、組織における生産性向上へと繋げ、好循環を作り上げる可能性を高めるのである。弊社では、これらを踏まえ、更に新たな知見を模索しつつ、より高い質の支援を提供すべく、取り組みを続けている。

**実証評価****学術介入の有無**

学術研究機関等による科学的な効果検証

学術研究期間等が介在しない独自の効果検証

**エビデンスの水準**

ランダム化比較試験

非ランダム化比較試験

単純前後比較などの準  
実験的研究

コホート研究

横断研究または症例対  
照研究**実証評価の結果概要**

## 査読論文（一部）

- ・2024 玉井仁・泉谷祐代・武藤収 「東京都における教員支援のためのアウトリーチ派遣相談事業の実施報告」 日本精神保健社会学会学会誌 メンタルヘルスの社会学 Vol.30 pp27-33（東京都教育委員会が行った教職員支援事業の取り組みとその結果・考察）
- ・2022 玉井仁 「認知行動療法の持つ構造・枠組みとイメージ書き直しの関係についての検討」精神療法 第48巻第1号 金剛出版 pp93-100（個人支援のアプローチとして注目されている認知行動療法における基礎的研究）
- ・2019 玉井仁・新行内勝善・武藤収 「SNS相談の実際と今後の展望に向けて：厚生労働省のSNS相談委託事業の結果を土台に」 2019年6月 日本嗜癮行動学会学会誌『アクションと家族』 第34巻第2号 pp146-153（厚生労働省が進めた自殺対策支援として、SNSを用いたアプローチの結果と検証）
- ・2014 玉井仁 「事例過程の検討による衝動の生じるところについての一考察」 2014年10月 心理臨床学研究 第32巻第4号 p513-523（事例論文）