



～ 困ったときの、もう一つの扉 ～

---

# 社外相談窓口の活用【完全ガイド】

---



## [ 目次 ]

- 1 [ こころのセーフティネット ]
- 2 [ ひとりで抱えない選択を ]
- 3 [ 外部窓口で、より確かなサポート ]
- 4 [ 受検率およびハイリスク者への対応 ]
- 5 [ 集団分析の実施と実践 ]
- 6 [ メンタルヘルス対策の推進 ]
- 7 [ 心の健康を支えるデジタル活用 ]
- 8 [ 健康促進のための研修 ]
- 9 [ 多様な利用方法 ]
- 10 [ 利用のステップガイド ]

## [ こころのセーフティネット ]

誰にも知られずに、そっと  
相談したい。

話は聞いてもらえても、ちゃん  
としたアドバイスが欲しい。

仕事が終わった後や休みの日  
にゆっくり相談したい。



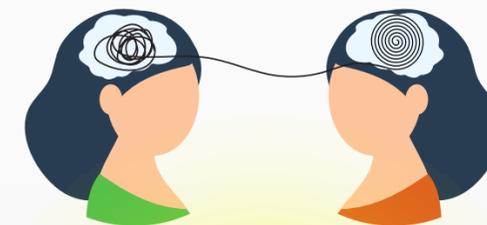
「こんなこと、誰に話せばいいんだろう…」

「小さなことかもしれないけど、ずっとモヤモヤしている」

そんな声を受けとめるのが、私たち一般社団法人プラスワンライフの外部相談窓口です。

## [ ひとりで抱えない選択を ]

一般社団法人プラスワンライフの外部相談サポートは、匿名性と専門性を活かし、誰にも知られず安心して心の悩みを相談できる窓口です。オンラインや電話など多様な方法で利用でき、継続的なフォローや職場全体のメンタルヘルス対策も支援します。心のセーフティネットとして、あなたや組織の健康経営にぜひご活用ください。



対面相談の苦手さ



タイミングの柔軟性



緊張の軽減



[ 社外相談窓口で、より確かなサポート ]

項目	内部相談窓口	外部相談窓口
相談のしやすさ	<ul style="list-style-type: none"><li>・職場が忙しいのでゆっくり相談できない</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・勤務後や休日にも対応</li><li>・オンライン・電話・メールなど、時間と場所を選ばず相談できます</li></ul>
プライバシー保護	<ul style="list-style-type: none"><li>・社内の人間関係や評価への影響を考え、相談をためらう場合がある</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・利用者と直接の関わりがない第三者が対応</li><li>・匿名性が高く、社内の人間関係に左右されずに相談できます</li></ul>
専門性	<ul style="list-style-type: none"><li>・ただの現状報告で終わってしまった</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・公認心理師や臨床心理士など、資格を持つ専門家が対応</li><li>・個別支援だけでなく、組織全体のメンタルヘルス対策や研修などにも関与できます</li></ul>
安心感	<ul style="list-style-type: none"><li>・話を聞いてもらった後、どうすればいいか迷ってしまった</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・相談者の変化に合わせて継続的なサポートも受けられるので、根本的な解決に繋がります</li></ul>

## [ 受検率およびハイリスク者への対応 ]

[健康経営施策の指標] ではストレスチェック受検率およびハイリスク者への対応が焦点に

＜健康投資施策の取組状況に関する指標＞	
1 定期健康診断受診率	2 定期健康診断後の精密検査受診率
3 ストレスチェック受検率	4 広く従業員に行う施策の参加状況
5 ハイリスク者への施策の参加状況（保健指導継続率等）	
6 女性の健康課題に関する施策への参加状況	
7 各施策の従業員の満足度	
8 労働時間の状況（残業時間等）	9 休暇取得の状況（年休取得率等）
＜従業員の意識変容・行動変容に関する指標＞	
10 健康診断の問診票の集計結果（喫煙率や運動習慣者率等）	
11 ハイリスク者の管理（治療継続）率	12 従業員のヘルスリテラシーの状況
＜健康関連の最終的な目標指標（パフォーマンス指標以外）＞	
13 健康診断の結果指標（適正体重者率や有所見率等）	
14 離職の状況（平均勤続年数を含む）	15 傷病による休職の状況
16 ストレスチェックの集計結果（高ストレス者率等）	

■ 健康経営の取り組みにおいて**ストレスチェック受検率の向上**が期待されている

■ ハイリスク者に対する**保健指導などの継続**が期待されている

## [ 集団分析の実施と実践 ]

労働安全衛生法に基づく[ストレスチェック制度の実施]については、**集団分析の実施が焦点に**

Q68. 20**23**年度のストレスチェックの実施結果についてお答えください。（それぞれ1つだけ）

◆労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度についてご回答ください。

(a) 集団分析の有無	1 ストレスチェックの集団分析を実施している 2 分析していない
(b) 職場改善の有無	1 集団分析の結果を職場改善に活用している 2 活用していない
(c) 結果集計の有無	1 職業性ストレス簡易調査票（標準57項目版）を含む内容で集計している 2 職業性ストレス簡易調査票（短縮23項目版）を含む内容で集計している 3 新職業性ストレス簡易調査票（短縮80項目版）を含む内容で集計している 4 新職業性ストレス簡易調査票（標準120項目版）を含む内容で集計している 5 1～4の内容が含まれない調査票で集計している 6 結果を集計していない

■ ストレスチェックの**集団分析を実施**していることが求められている

■ 集団分析の結果を**職場改善に活用**していることが期待されている

## [メンタルヘルス対策の推進]

[健康増進に関する取組み]の実施状況としてメンタルヘルス対策の推奨が焦点に

1	健康経営優良法人認定の取得を推奨し、状況を把握
2	健康経営施策の実施を推奨し、状況を把握
3	I以外の（自治体等による）健康経営の表彰制度の取得を推奨し、状況を把握
4	従業員の過重労働の防止を推奨し、状況を把握
5	メンタルヘルス対策の実施を推奨し、状況を把握
6	労働安全衛生関連の法令遵守を求め、状況を把握
7	労働安全衛生関連の認証取得を推奨し、状況を把握
8	その他
9	特に推奨・把握はしていない ⇒Q22も非実施の場合、評価項目不適合

- 健康経営施策の実施を推奨し、状況を把握
- メンタルヘルス対策の実施を推奨し、状況を把握
- 労働安全衛生関連の法令遵守を求め、状況を把握することが期待されている。

## [ 心の健康を支えるデジタル活用 ]

[メンタル不調の予防や支援]としては、アプリやデバイスの使用や外部相談窓口の活用が焦点に

Q59. メンタルヘルス不調の予防や不調者への復職支援、就業と治療の両立支援として、どのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

<input checked="" type="checkbox"/>	1 メンタルヘルスについての相談窓口の設置および周知を行っている
<input checked="" type="checkbox"/>	2 <b>アプリ</b> やウェアラブルデバイスにより従業員自身のセルフチェック等を支援している
<input checked="" type="checkbox"/>	3 マインドフルネス等の実践支援を行っている (実施場所や実施時間の確保等)
<input checked="" type="checkbox"/>	4 従業員にとって安心かつ快適な職場環境の整備について管理職を評価・教育する仕組みがある (部下による360度評価制度等)
<input checked="" type="checkbox"/>	5 不調者に対して外部EAP (従業員支援プログラム) 機関等と連携した復職サポート体制を構築している
<input checked="" type="checkbox"/>	6 不調者に対してリワークプログラム (認知行動療法等) の (社外での) 提供を行っている
<input type="checkbox"/>	7 取引先等他社や顧客等からのハラスメントに関する対策を明文化し社内周知を行っている
<input type="checkbox"/>	8 その他
<input type="checkbox"/>	9 特に行っていない ⇒評価項目不適合

■ メンタルヘルスについて相談窓口の設置と周知を行っていること

■ 不調者に対して外部機関との連携により支援を行っていることが求められる

## [ 健康促進のための研修 ]

[従業員健康保持・増進]に関する取組みには「研修・セミナーの実施」が焦点に

Q41. 従業員の健康意識の向上を図るために、健康保持・増進に関する教育をどのように行っていますか。(いくつでも)

- ◆eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
- ◆啓発書類の配布・イントラ掲示やメルマガ配信等、単なる情報提供は除きます。
- ◆育児・介護と仕事の両立、保健指導、女性の健康課題、たばこに特化した教育は除きます。

Q45、Q47、Q52、Q53、Q64でご回答ください。

<input type="checkbox"/>	1 研修・セミナーを実施している
<input type="checkbox"/>	2 心身の健康に関する検定等の受講・取得支援を実施している(対象期間中に支援実績がある場合のみ)
<input type="checkbox"/>	3 特に行っていない ⇒Q40(a)、Q40(b)も非実施の場合、評価項目不適合

- 研修・セミナーを実施していること(書類の配布など単なる情報提供は除く)
- eラーニングやウェビナー等での実施を含み健康意識の向上を図ること
- 心身の健康に関する検定等の受講・取得支援を実施していることが期待される

## 社外相談窓口（EAP）で、早期発見・早期対応をサポート

### 対面/オンライン



※ オプション

### 電話



基本料金内

### メール・チャット



基本料金内

基本料金：社員1人あたり月額：**100円**

〈基本料金に含まれるサービス〉

- ✓ 電話相談：予約制（日程・時間は個別に調整します）
- ✓ メール・チャット24時間受付（返信24時間以内）
- ✓ 報告書作成（本人同意のもと）

※緊急性（自傷他害等）が高い場合は医療・緊急機関につなぐ案内を優先します

※（任意・都度）対面・オンライン：1回8,000円

サービスの特性上、年間契約となります

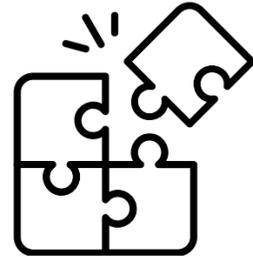
## [ 支援の進め方 ]

ステップ01



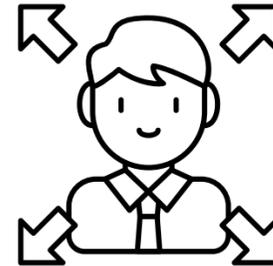
相談内容の整理  
カウンセリング

ステップ02



心理療法  
セルフケア

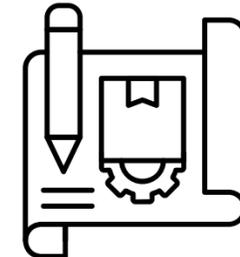
ステップ03



管理者への  
フィードバック\*

\*ご本人の同意のもと

ステップ04



相談者の継続的な  
フォローアップ

## [ 外部相談窓口を活用する理由と効果 ]



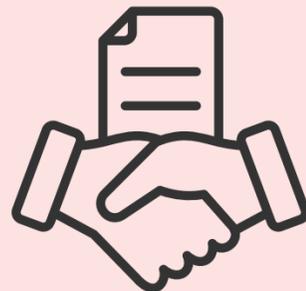
企業（リスク・生産性）

- 早期相談で、重症化・休職を防ぎやすい
- 管理職の抱え込みを減らし、負担軽減できる
- 相談傾向を可視化し、職場改善につなげやすい



社員（心理的安全性）

- 第三者窓口で「社内に知られたくない不安」を減らせる
- 匿名相談も可能で最初の一步が踏み出しやすい
- 本人の同意があれば会社へ必要な情報を共有できる



人材（採用・定着）

- 福利厚生として「外部相談窓口」を明確に打ち出せる
- 健康経営・ESGの取り組みとして説明しやすい
- 採用・教育・引継ぎコストの損失を抑えやすい

## [ 利用者様の声 ]

「仕事や家庭のことなど誰にも言えない悩みがたまっていたんですが、少しずつ気持ちを整理できるようになりました。自分のペースで向き合えるので、安心して利用しています」



(40代後半・女性)



(50代前半・男性)

「長年の仕事で抱えてきたストレスを誰かに話す機会がなかなかありませんでした。相談を通じて自分の思いを話せたことで、少し肩の力を抜くことができました」

「対面や電話での相談が苦手な私にとって、こうした環境は悩みを話すきっかけの一步となりました」



(20代前半・女性)

**[ 研修で使える実践資料を無料ダウンロード ]**



**従業員用  
(セルフケア教材)**

気づく・整える・相談する

自分のストレスや体調の変化に早めに気づき、整えるための教材です。



**管理者用  
(ラインケア教材/  
研修)**

気づく・声かけ・つなぐ (抱えない)

部下の不調に気づいたとき、迷わず対応できるようにする管理者向け教材です。



.....

**疲れたときには、外部相談窓口を思い出してください。**

**あなたのところに、もう一つの安心を。**

.....

一般社団法人プラスワンライフ

[HP] <https://co.plus-one-life.com>

お気軽にお問い合わせください ⇨

