

## リーダー研修 メンタルヘルス対策研修 実践版ラインケア

有限会社 OFFICE HARMO 喜田菜穂子

### 【リーダー育成、管理職研修で、なぜメンタルヘルス対策研修が必要か】

人材育成を考えているどのような組織も、人員不足による労働負担、最近多くなってきた、キレやすかったり打たれ弱い性格の増加や、プライベートの問題など、さまざまな原因で社員はストレスを抱えています。関西(神戸、大阪、京都)を中心に、管理職研修、リーダー育成研修の実施時の現場の声として、多くの管理者やリーダーが、休職や離職者が増えると、チームの士気も下がり、部下だけでなく組織内全体が疲弊し、生き生きとした職場からはほど遠くなっているとおっしゃっています。

そんな状況下で、部下のメンタルヘルスに気を配ることは、上司として欠かせなくなってきました。

リーダーとして、管理職として、メンタルヘルス不全を防ぐ対策と、万が一メンタルヘルス不全の部下を抱えた場合の対応方法、復帰後の支援で、上司として何を知り、どのような行動をしたらよいのかを知識を入れるだけではなく、実際のかかわり方について習得していただきます。

平成27年12月より「ストレスチェック制度」の導入が企業に義務づけられました。

企業にも「社員一人一人が自身のストレスへの自覚を促すこと」や「職場の安心感のある雰囲気づくり」などの体制づくりが求められています。

### 【研修の特徴 メンタルヘルスの基本を知り、実践力をつけよう】

先にも述べましたが、知識だけでは、現場での関わりの力はつきません。

部下一人一人にどのように関われば、「ストレスに強い部下が育ち、力強く課題に向き合っていくてくれるのか」を実践で学びます。

### 3時間の研修例

カリキュラム	各単元のねらい・進め方
<p>オリエンテーション</p> <p>挨拶、自己紹介、ルールの確認</p> <p>ストレスの危険信号に気付こう</p> <p>こうなると危ない「ストレスの危険信号」</p> <p>組織力とは</p> <p>メンタルヘルスを健全に保つために</p> <p>「当事者意識・メンタルヘルス不全を防ぐ意識」</p> <p>人間関係の基本とは?</p> <p>過去と他人は変えられない、人はみな違う(人は見たいようにみるし聞きたいように聞く)ことを知っている。</p> <p>●ペアワーク ゲーム</p> <p>●グループディスカッション</p> <p>信頼関係を構築する関わり方(傾聴)</p> <p>●ペアワーク</p> <p>コントロールできる範囲を知る</p> <p>グループワーク</p> <p>コミュニケーションの意図を知る</p> <p>未来を作る思考を知る</p> <p>質疑・気付きのディスカッション</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 研修の目的を共有 「場」づくり</li> <li>■ 組織の一員として理解を促す</li> <li>■ メンタルヘルス不全となるストレスを知る</li> <li>■ コミュニケーションの知っておきたい土台を確認</li> <li>■ 信頼関係を構築しやすいスタンスを知る</li> <li>■ 傾聴力を高める</li> <li>■ メンタルヘルス不全を防ぐために基本を知る</li> <li>■ 参加者全員で感想共有</li> </ul>

## メンタルヘルス不調の目に見えるサイン

部下の様子で、以下のサインが見えてきたら、少し気を付けて観察してあげてください。

- ★ 遅刻、早退、欠席が増える      ★ 無断欠勤がある
- ★ 残業、休日出勤が不釣り合いに増える      ★ 仕事の能率が悪くなる
- ★ 感情の起伏が激しくなり、バランスを崩す      ★ 不自然な言動が目立つ
- ★ ミスや事故が目立つ      ★ 眠れない（状況を聞くと）

## ストレスに弱い職場とは？

リーダー育成研修 管理職研修 メンタルヘルス1. 幹部のビジョンが不明確

2. 個人プレーが目立つ
3. 業務の効率化が起こらない
4. 人事異動が頻繁
5. 職員のモチベーションが低い
6. きまりごとが多い
8. 組織の方針や戦略が浸透していない7. 受身の仕事が多い
9. 幹部が指示待ちで受身
10. 人材がうまく育たない
11. 変化への対応が遅い
12. コミュニケーションが少ない

## ストレスに強い職場を作る14か条

1. まずは挨拶をする。
2. 年齢の垣根を取っ払う。若年者は中高年の経験を、中高年は若年者のアイデアを尊重する。
3. 今の仕事の現状と将来、その中で果たして欲しい役割を末端まで伝える。
4. 自分の考えやスタイルを明確にする。
5. 達成すべきゴールを部下にはっきりと見せて、そのための課題を整理する。
6. 部下のアイデアに耳を傾けて、能力とやる気を引き出す。
7. 部下が目標を達成できるよう、全力でサポートする。
8. 心から励まし、勇気付けをする。
9. 仕事で成功や失敗したときには、優しい一言を。
10. 主体的な心構えで望む。質問する前に自分で検討する。
11. 上司に言われる前に、自分から相談、報告をする。
12. 今までとは違う視点や方法、考え方を積極的に取り入れる。
13. 上司には、「ココを見て欲しい」とアピールする。
14. 困ったことがあれば、上司や同僚に相談する。

東京都職員共済組合「ストレスマネジメントブック」より

## ★★★

研修時には、現場の皆さんから事前課題を匿名で募り、すべての気がかりを扱い問題解決をします。

### 【流れの一例】

お打ち合わせ（研修によってどういう結果を作り出したいのか・何を解決したいのか）

⇒ 参加者のお悩み集約 ⇒ プログラムの作成 ⇒ 実施 ⇒ フォロー（個別もあり）

皆さまの現場に即した形式をカスタマイズさせていただきますので、まずはお気軽にご相談ください。