

管理職と一般従業員合同によるメンタルヘルス研修プログラム		
ガイドラインステップ	キーワード	・メンタルヘルス ・職場環境改善
2・3・4・9・16		・セルフケア ・コミュニケーション
改善・取組みの背景と課題	<p>当該事業所ではメンタルヘルス不全事例は発生していないものの、更なる業務の繁忙や複雑化が予想されることから予防的対策を進めることが必要であった。また、昨今組織自体も複雑化してきており、一人ひとりがコミュニケーション力を高めた円滑な職場環境づくりが求められている。</p> <p>その中で、事業所では従業員全体に対してセルフケアとコミュニケーションを考える機会を設ける必要があるとの判断にいたった。</p> <p>そこで、この2つのテーマについて研修という形で従業員に浸透させることとなった。</p>	
改善・取組みの着眼点	<p>対象者を職位別に分けるのではなく、部署ごとを単位とした研修を行い、部署全体としてメンタルヘルスの問題を共有・検討する機会とした。</p> <p>コミュニケーションに関しては、一般的な知識の提供によるものではなく、幾つかのワークを体験するなかで参加者が感じたところを共有する中で、コミュニケーションの重要性を再認識してもらうようにした。</p> <p>セルフケアについては、メンタルヘルスに関するごく基礎的な知識の振り返りをもとに、セルフケアの一貫としてのカウンセリングの利用を促進するため、カウンセリング活動の中身を一部紹介することとした。</p>	
改善・取組みの概要	<p>< 主な研修内容 ></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 筋リラクゼーション・呼吸法の紹介 2) コミュニケーションを考えるグループワーク <ul style="list-style-type: none"> ・自己紹介 ・相手をほめる ・相手の短所を長所に言い換える 3) セルフケアのための予備知識 <ul style="list-style-type: none"> ・ストレスの兆候・ライフイベント ・うつ病の主な症状 ・ストレス予防策・対処法 ・カウンセリングの実際(講師によるデモンストレーション) 	

写真・図表・イラスト	<p>(1)自己紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> 握手 「名前」 「(実は小さい頃私は〇〇でした)」 <p>・互いにもうひとと言いい終わったら相手を交代</p>	<p>(2)1対1:相手をほめよう(3つ)</p> <ul style="list-style-type: none"> A「(あなたは)〇〇が素敵ですね」 B「ありがとう、(あなたは)△△が素敵ですね」 <p>(言われたことを「感想シート」に記入して下さい)</p>		
	<p>(3)集団で:相手の短所を長所に変えよう</p> <ul style="list-style-type: none"> 感想シートの裏面に自分の短所を書く 1人ずつ自分の短所を発表する 他のメンバーの方からコメント 「〇〇という短所は〇〇という長所にもなるね」 	<p>デモンストレーション例(抜粋)</p> <p><今日は。カウンセラーの〇〇と申します。どうぞ楽になさってください(中略)今日はどのようなことでこちらに来られましたか?></p> <p>「ええっと…何から話そうかな…話をまとめて来たよ良かったんですけど…」</p> <p><お話ししやすいところからですが、思いつかれたところから話して頂いて結構ですよ></p> <p>「わかりました…実は、仕事でミスばかりしちゃうんです…」(3秒位沈黙)</p> <p><お仕事でミス…といいますとどんな?>(以下続く)</p>		
効果	<p>事後アンケートでは、コミュニケーションワーク、セルフケアに関する講義共に9割以上の参加者が「大変参考になった」もしくは「参考になった」と回答していた。</p> <p>自由記述において、「大変参考になった」「参考になった」と答えた者では、特にワークが気持ちの切り替えやコミュニケーションの円滑化につながる旨の記述が多く見られた。また、デモンストレーションでは実際の相談の様子が伝わった旨の記述が見られた。一方、「どちらとも言えない」「あまり参考にならなかった」「参考にならなかった」と答えた者では、現実の職場環境への対策を求める旨の記述や、より多くのストレス解消例の紹介を希望する旨の記述が見られた。</p>			
このGPSの経験から学ぶことができるポイント	<p>コミュニケーションについては、一般的な知識の伝授によってではなく、参加者自ら湧き上がる感情を汲み取り、コミュニケーションの重要性を実感してもらうことをめざしている。</p> <p>人から言われたことよりも、自ら気づいたことの方がより定着すると考えられるため、参加者からのコメントとそれに対するフィードバックを重要視し、そこに時間をかけるようにしている。</p> <p>セルフケアに関しては、自ら気をつける部分と、自分だけで抱え込まずに相談機関を活用することを推奨している。相談機関については具体的にどのようなことが行われるのかについてあらかじめ知って頂くことで積極的利用に結びつくことを目指している。</p> <p>メンタルヘルスの問題を特殊なものではなく、従業員一人ひとりにとって身近なものとして捉えてもらえるような工夫が必要と考えられる。</p>			
参考資料	<p>1)櫻井治彦・島悟(監修)(2001)管理監督者向けメンタルヘルス教育研修教材集。労働調査会。</p> <p>2)山崎友丈・清水隆司・佐藤泰三(監修)(2004)心の危機管理ハンドブック:はじめてのメンタルヘルス。ぎょうせい。</p> <p>3)田中和代(2004)ゲーム感覚で学ぼうコミュニケーションスキル。黎明書房。</p>			
投稿者	小坂守孝 船登紀己子	e-mail	kosaka@hokusho-u.ac.jp	2010年10月30日