

メンタルヘルス研修(ラインケア)

～ラインケアによる望ましい組織文化の基礎づくり～

研修の ねらい

- (1) 管理職の役割であるメンタルヘルス・マネジメントの重要性の理解
- (2) 教育・育成に結びつくようなラインケアへの取り組み方の習得
- (3) 取り組みの効果を高める上での前提となる健康職場モデル、ワークエンゲイジメント(仕事の絆)実現のための役割理解

●プログラム:1日研修(対象:管理職)

時間	項目(手法)	内容
1日	1. 管理職の役割とメンタルヘルス・マネジメントの意義 〈講義〉	管理職の重要な役割である育成とメンタルヘルス・マネジメント(ラインケア)との関係を説明します。部下を成長させるためには意欲の安定と向上が重要であること、そのためのストレス対策の重要性とストレスチェック制度の使い方(含む管理職自身のセルフケア)を説明します。
	2. ストレスチェック制度の活用 〈演習〉	1人1人がストレスチェック制度の使い方を振り返り、その結果をグループで話し合ってもらいます。振り返りにあたって、振り返りの項目を準備します。
	3. 育成に結びつくラインケアへの取り組み 〈講義〉	ラインケアの基本(職場環境の改善、ストレスの早期発見、専門家等との関係づくり)と部下の評価、面談スキルとの関係を説明します。また部下の意欲の安定と向上に結びつくレジリエンス(心の柔軟性)とグリット(やり抜く力)も説明します。
	4. ラインケアを通じて意欲の安定と向上 〈演習〉	ラインケアとして、ストレス対策をレジリエンス保持とグリット発揮に結びつけるような取り組みをグループで討議していただきます。
	5. 健康職場モデル実現のためのワーク・エンゲイジメント 〈講義〉	米国立労働安定研究所が提唱している健康職場モデル、ワーク・エンゲイジメント(生産性と職場満足度の両立)の意義を説明します。またワーク・エンゲイジメントを実現するためには、管理職として望ましい組織文化づくりを目指すことが必要であること、望ましい組織文化をつくるための条件も説明します。
	6. 職場満足度を高めるための管理職の役割 〈演習〉	管理職として職場満足度を高めるための役割をラインケアに結びつけながらグループで討議していただきます。

お知らせ

11月1日より、ホームページにて弊社主任講師のコラム「ストレスチェック制度の有効活用」を公開予定です。是非ご覧ください。
(トップページ内、NEWS欄に掲載します)

学宣ホームページ <http://www.g-commu.com>