

## 【メンタルヘルス研修メニュー 一覧】

メンタルヘルスの重要性については、現在、多くの企業が必要性を感じておられます。今回、ご案内する研修メニューは、メンタルヘルスの一般的知識だけでなく、より具体的に取り組むべきアクションについても学んでいただける内容となっております。

◎研修内容	下記一覧よりテーマを選択し、お申し込み下さい。(複数選択可能)
◎実施時間	各テーマ、基本1.5～2時間
◎開催場所・日時	貴社指定の場所・日時 (但し、日時に関しては講師との調整が必要な為、要相談)
◎講師	一般社団法人日本産業カウンセラー協会関西支部が認定・推薦する講師
◎費用	実施時間により異なります。お気軽にお問い合わせ下さい。

※研修内容、研修時間等についてはご相談可能です。お気軽にお問い合わせ下さい。

セミナー・タイトル	ねらい	内容(例)
<b>ラインケア</b> ～部下・同僚のSOSに気付く～	現在、企業にはメンタルヘルスに関し、責任ある対応が求められています。職場のキーパーソンである管理職の方々に、最新のメンタルヘルスの動向、管理職としての役割を理解していただき、具体的な対応方法を学んでいただきます。また、企業の法的責任、各企業の具体的な取組み策について学んでいただきます。	メンタルヘルス対策における管理職の役割
		理解しておきたい関係法令
		安全配慮義務への対応
		早期発見と相談を受ける際のポイント
		従来型うつ病と現代型うつ病の違いと対応
<b>セルフケア</b> ～自身のストレスへの対応策～	社員のメンタルダウンは、組織の生産性に大きな影響を与えます。心身ともに健康な仕事生活をおくれるよう、社員一人ひとりが自発的に取り組む方法を学んでいただきます。	メンタルダウンを予防するポイント
		自分(性格)を知ってストレスを予防
		ストレス軽減法(コーピング)
		簡易ストレスチェック
<b>ハラスメント防止対策</b> ～ハラスメントをいかに防ぐか～	ハラスメントは、企業のリスク管理に重大な影響を与えます。パワハラ、セクハラ、モラルハラスメントなど、各種ハラスメントの原因・背景について学んでいただきます。そして、ハラスメントの起こらない職場をつくる為、組織として、また個人として求められる対応について学んでいただきます。	組織におけるハラスメントの現状
		ハラスメントの背景・原因について
		ハラスメント裁判事例
		事例から学ぶ、より良い対応策
		職場の信頼関係を高めるコミュニケーション
<b>メンタル不調者の職場復帰</b> ～いかに支援するか～	休職からの復帰には、人事労務、上司、主治医、産業医等の連携が不可欠です。本人およびその家族を如何に支援するか、また本人を周囲の人が如何に受け入れるか、職場復帰に向けての関係者の役割を理解していただきます。	職場復帰支援に向けての基礎知識
		職場復帰前後の本人の状態の把握について
		職場復帰後の関係者の役割、対応の仕方
		リハビリ出勤制度等、復職に向けての支援策
		具体的な事例の検討
<b>コミュニケーション研修</b> ～働きやすい職場に向けて～	職場におけるコミュニケーションは、上司と部下、同僚間等で行われます。仕事の場面においては、多くの場合、指示命令系統に基づき、5W1Hでコミュニケーションは行われます。しかし、本当に伝えたいことが相手に伝わっているでしょうか。研修では、「傾聴」技法や他者への「より良い伝え方」の技法を学んでいただくことにより、より円滑な人間関係の構築、職場における信頼関係醸成を促します。	「きき(聞き・聴き)方」の癖を理解する
		「伝え方」の癖を理解する
		「傾聴訓練」(聴く技術の体験学習)
		適切な自己表現の体験学習(アサーション)
		マネジメント能力としての「聴く」「伝える」力とは
		※本研修では段階に応じ、グループワークやロールプレイなど、様々な体験をしていただきます。

セミナー・タイトル	ねらい	内容(例)
<p style="text-align: center;"><b>キャリアマネジメントと メンタルヘルス</b></p>	<p>組織では、年齢・役職に応じ、求められる役割が変わります。時にはその節目において、メンタル不調を引き起こす課題や困難に直面することがあります。</p> <p>しかし、その状況をむしろ飛躍のステップととらえれば、充実した職業人生を送れる可能性が広がります。</p> <p>社員の職業人生の充実が、組織に好影響を与え、組織全体の体質強化にもつながります。</p> <p>階層別に研修を行うことで、社員一人ひとりが、自らの役割・課題をより深く分析、理解することができます。</p>	<p><b>新入社員、若年社員(20代～30代前半)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・個人の職業観と指向性の確認 (キャリア・チェックシートを使用)</li> <li>・コミュニケーション・スキルの向上法</li> <li>・事例検討とグループワーク</li> </ul>
		<p><b>管理監督者、中堅社員(30代後半～50代前半)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークライフバランスとメンタルヘルスの関係</li> <li>・効果的な部下の認め方、叱り方</li> <li>・事例検討とグループワーク</li> </ul>
	<p>「組織の方向性」と「自己の職業観」を照らし合わせて、個人の長期目標を設定します。</p> <p>また要望に応じて、個人別のキャリアカウンセリングを実施することで各人の気づきを促し、行動計画をより確かなものとします。</p>	<p><b>シニア社員(50代～60代)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・セカンドステージを見据えたキャリア分析</li> <li>・キャリアを活かした人生設計とは</li> <li>・シニア世代のモチベーション低下・メンタル不調対応</li> <li>・事例検討とグループワーク</li> </ul>
		<p><b>全社員を対象</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアデザインと自発的な能力開発</li> <li>・個別のキャリアカウンセリングの実施(任意)</li> </ul>