

「上司が知っておきたいラインケア研修」参考プログラム

管理職やチームリーダー向けの研修プログラム例です。

【目的】メンタル不調者が職場に及ぼす影響を理解し、まずは自分自身のセルフケアに目を向ける。そしてラインケアとして部下のSOSサインの早期対応のみならず、部下から相談が来るような関係づくりや、部下のモチベーションマネジメントを実践で学ぶ。またコミュニケーションにおける思考や感情、行動の癖を自己理解を通して深め、情緒的コミュニケーションの質を高めていく。

1. 職場のメンタルヘルス事情 <ul style="list-style-type: none">●厚生労働省のデータから●東京メンタルヘルスのデータから●講師の事例から	まずは研修目的を確認し、社会のメンタルヘルス概況を理解します。厚生労働省4つのケア、仕事の業績や目標達成にはメンタルヘルスや人間関係が関連していることをデータや事例を通して学びます。
2. リスクマネジメント <ul style="list-style-type: none">●労働安全衛生法と安全配慮義務●ストレスチェック義務化の落とし穴●最も大事な2つの視点	事業者や管理監督者のリスクを考えます。法改正（ストレスチェック義務化）のポイントや、上司に損害賠償命令が下った判例などを織り混ぜ、自分事として捉えられるよう進めます。
3. セルフケアとラインケア <ul style="list-style-type: none">●ストレスマネジメントとメンタルタフネス●部下のSOSサインと対応●新型うつへの対応 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">チェックリスト使用</div>	上司自身のセルフケアを大前提として、部下のSOSサインに対しての声のかけ方、話の聴き方をロールプレイで学びます。また新型うつ（他責型社員）へのマネジメントについても検討していきます。
4. 情緒的コミュニケーション <ul style="list-style-type: none">●共感的声かけと反抗心を育ててしまう声かけ●タイプ別コミュニケーションパターン●部下のモチベーションマネジメント	部下との関係づくりには、お互いの性格、思考や感情、コミュニケーションパターンなどが影響します。上司自身の自己理解を深めながら、部下のメンタルケアやモチベーションのマネジメントを学びます。
5. よくある事例を考える	業種や職種におけるよくある事例をテーマにグループディスカッションをします。ロールプレイなども交えて、問題の考え方や解決プロセスをシェアします。
6. 社内外相談窓口と専門家の活用	社内外のネットワークを確認し、相談窓口の活用方法を、弊社に寄せられる相談を参考に検討します。

※研修内容、時間、方法、フォローアップなどは打ち合わせによって決めていきます