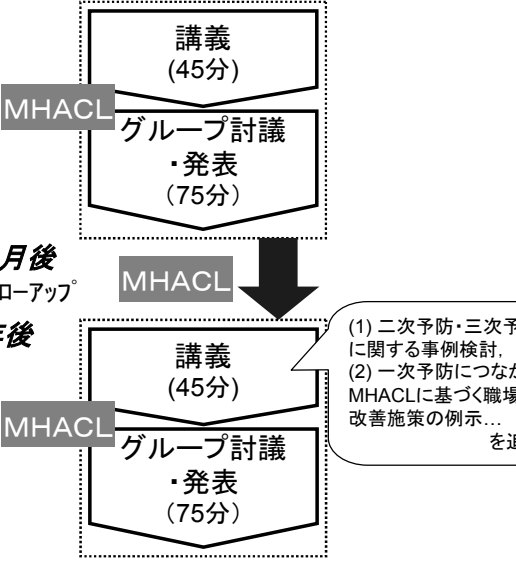


## 金融業における管理職向参加型メンタルヘルス研修(一次予防教育)の導入

ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 参加型</li> <li>・ 管理職向研修</li> <li>・ 一次予防</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンタルヘルス</li> </ul>
1～4, 7～9			
改善・取組みの背景と課題	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. メンタルヘルス対策には上司、管理職へのアプローチが大切である。 職場におけるメンタルヘルス対策において、上司・管理職は、仕事を管理監督する立場であり、一般社員の職業性ストレスをコントロールできるキーパーソンである。</li> <li>2. 知識とともに仕事に関わるストレス対策が立案できることが重要である。 メンタルヘルス対策は知識にもとづく実践が大切である。「自職場で仕事に関わる必要な仕事・職場環境にかかる対策」を自身の経験や良好事例を参考に、実効性ある取り組みを立案・評価・見直し「適切」に実践できることが、基本的対策となる。</li> <li>3. 二次・三次予防から一次予防へ視点を変えるための方策が必要である。 当該事業所では、過去6年間に年1回の管理職向研修を実施し、メンタルヘルス不調者の早期発見と対応の一定の啓発を実施できた一方で、仕事や職場環境に関与する一次予防的なストレス対策の研修には着手できていなかった。</li> </ol>		
改善・取組みの着眼点	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 参加型管理職研修の実施により、管理職が取り組みやすい部下のメンタルヘルス不調の一次予防策を立案できるようになること。 既に実施されている良好事例に着目した後に、改善点に視点を移し、自ら現場の必要性から判断する「具体策」を導けるようにした。</li> <li>2. 管理職が借り物でない自分達の職場に合わせた対策が考えられること。 ツールとして用いる「メンタルヘルスアクションチェックリスト(以下、『MHACL』と表記)」を手がかりに、業務の類似する同等職位のメンバーでの相互研鑽的なグループワークを通じて、より实际的で具体的な対策が講じられることをねらいとした。</li> <li>3. 研修では参加型討議を取り入れ、話し合いを通じた管理職によるストレス対策への共感と、相互の学びを支援できる管理職研修として立案する</li> </ol>		
改善・取組みの概要	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 管理職研修、一次予防の取り組みとして2時間のワークショップを企画・実施。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ (1) 講義, (2) MHACL の利用, (3) グループワーク, (4) 発表・総合討議の構成。</li> <li>・ 実施後に、自身の職場に導入している項目・導入したい項目とともに、実施の感想を尋ねた。</li> </ul> </li> <li>2. フォローアップ【6ヶ月後】 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ワークショップで提案された MHACL 項目を集計し、フィードバック。</li> <li>・ 「有効であったと参加者が実感した項目」を確認, 集計。</li> </ul> </li> <li>3. 2回目ワークショップ実施【1年後】 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ フォローアップ時の集計項目の公開・フィードバック。</li> <li>・ 1回目の感想・参加者のニーズを考慮し、二次予防・三次予防のケーススタディを実施した上で、MHACL を実施。</li> </ul> </li> </ol>		

<p>写真・図表・イラスト</p>	<p style="text-align: right;"><b>職場環境の心理社会的ストレスのリスク減少に焦点</b></p> <p><b>課題:</b> MHACL を自身の職場に適用して、自身の職場の良好点 3 点と改善点 3 点を提案する</p> <p><b>提案のポイント:</b> すぐに行える低価格のアイデアに焦点を当てたストレス減少の具体的な施策であること</p>  <p>図 研修(ワークショップ)実施のフロー</p>			
<p>効果</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>当事者が実感できる現場でしかわからない良好事例が共有された。 <ul style="list-style-type: none"> <li>代表的な例として、「社員教育の提供・中途採用者のための訓練や仕事のサポートの提供」や「社員同士で仕事についてフィードバック可能な状況の確保」といった事例が挙げられた。</li> </ul> </li> <li>フォローアップにより、金融業の当該職場内で効果の期待できる対策として、(1) ストレス軽減のための情報提供, (2) 緊急時の連絡・相談手順の整理, (3) 上司に相談・支援を求めやすくするための具体策が優先順位を付けられ、整理された。 <ul style="list-style-type: none"> <li>提案された項目の集計結果を半年後、1 年後とフィードバックすることによって、段階的に実施された具体策の「可視化」がはかられ、次の課題の整理ができた。</li> </ul> </li> </ol>			
<p>この GPS の経験から学ぶことができるポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ホワイトカラーの知的労働職場においても、参加型対策指向の研修は、独自の一次予防対策を講じるのに有効である。</li> <li>参加型対策指向の研修では、実現可能な対策が共有・相互研鑽され、そのため、各職場で導入・定着しやすい対策につながった。</li> <li>課題: 手法に馴染みがなかったり、「メンタルヘルス対策は専門家から新知見を伝授されるもの」という思い込みや、自分達で考えるということは専門的でないという先入観がある場合には、(1) 納得感を得るための時間を持つことや、(2) ニーズとの関連からの説明・意見情報交換を適宜採用することが必要。</li> <li>単発的な取り組みで、成果が劇的に上がるものではないが、継続的な取り組みによって、各職場により適した対策が定着し発展していくことが期待できる。</li> </ul>			
<p>参考資料</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>堤明純, 島津明人, 入交洋彦, 吉川徹, 川上憲人: 職業性ストレス調査票と職場環境改善のためのヒント集を活用した職場環境改善, 産業ストレス研究 2006; 13(4): 211-217.</li> <li>吉川徹, 川上憲人, 小木和孝, 堤明純, 島津美由紀, 長見まき子, 島津明人: 職場環境改善のためのメンタルヘルスアクションチェックリストの開発, 産業衛生学雑誌, 2007; 49, 127-142.</li> <li>Ayumi Ogami et al. Evaluation of participatory training in managing mental health for supervisory employees by the type of job characteristics at the financial industry. Asia-Pacific Conference on Health Promotion and Education (Makuhari, JAPAN), 2009 July.</li> </ol>			
<p>投稿者</p>	<p>大神あゆみ, 吉川徹, 福元舞子</p>	<p>e-mail</p>	<p>a.oogami@gmail.com</p>	<p>2009 年 12 月 14 日</p>