

<p>中小企業の生き残り作戦!</p>   <h2 style="text-align: center;">職場のメンタルヘルス</h2> <p style="text-align: center;">IME定期セミナー</p>  <p style="text-align: center;">2011年5月27日(金)18:30~</p> <p style="text-align: center;">株式会社IMEコンサルティング 代表取締役 立居場誠治</p>	<h2 style="text-align: center;">定期経営セミナー開催要領</h2> <ul style="list-style-type: none"> ● 場所 <ul style="list-style-type: none"> - 大田区産業プラザ(Pio) 蒲田 ● 時間帯 <ul style="list-style-type: none"> - 5/27, 6/24 18:30から2時間程度 ● テーマ <ul style="list-style-type: none"> - 企業経営関連のテーマを時期と希望により選定する ● 集客 <ul style="list-style-type: none"> - 同期やお仲間の勧誘など、ご協力をお願いしたい
---	--

<h2 style="text-align: center;">人の心身の健康 職場を取り巻く問題</h2> <ul style="list-style-type: none"> ● 病気 ● けがの問題 ● 過労の問題 ● 精神疾患、うつの問題 ● 自殺の問題 ● 労災認定 ● ストレスと不応 ● 不応への対応 	<h2 style="text-align: center;">Aタイプ: 攻撃的性格の判定</h2> <ul style="list-style-type: none"> △ 常に何事にも責任を感じてしまう △ 待っているのは苦手だ ▼ 食べるのも、歩くのも早い △ 一度に複数の事をこなすのが好きで、常に次にやる事を考えている ▼ 競争心が強く、うまく行っている人を見るとうらやましくなる ▼ 感情を内に押し殺してしまう △ 人の話を最後まで聞かず、口をはさむ △ 几帳面で細かい点まで注意がいく △ 一旦始めたことは、仕上げなければ気が済まない △ 成果は質より量を表す言葉で評価する △ 仕事の出来映えについて、他人からの承認が欲しい ▼ 仕事を家に持ち帰ったり、休日も働かないと落ち着かない
---	--

<h2 style="text-align: center;">職場のうつ</h2> <ul style="list-style-type: none"> ● 誰でも失敗や失恋をすると心が落ち込み、食欲低下、不眠、倦怠感などの状態になる ● 健康な人であれば、2,3日以内で回復し、元気になる ● しかし、いつまでも憂うつな状態が続いて、どうにもやる気が出ない状態になることがある ● 落ち込んだ状態が長引いて(通常2週間以上) ● 「自分はダメな人間だ」「生きている価値はないんじゃないか」「いつそいなくなった方が楽になれる」などと考えるようになる ● 仕事の能率が極端に落ちる、物事を決められなくなる、実行できなくなるなど、日常生活に支障が出てくるようになる ● この状態を「うつ病」と言う 	<h2 style="text-align: center;">ストレス</h2> <p>ストレスの原因となる要素</p> <p>一般的には、「物理化学的」「生物学的」「社会的」な要因があるとされている</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 物理化学的ストレス <ul style="list-style-type: none"> 温度、湿度、騒音、臭気、粉じん等 ● 生物学的ストレス <ul style="list-style-type: none"> 飢餓、感染、過労、睡眠不足 ● 社会的ストレス <ul style="list-style-type: none"> 精神緊張、不安、恐怖、興奮
---	--

<h2 style="text-align: center;">不応のサイン</h2> <p>ストレスにより起こる不応の表面化例</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 身体サイン (身体が悪くない状態での・・・) <ul style="list-style-type: none"> 肩凝り、倦怠感、頭痛感、不眠、食欲不振、胸部圧迫感、動悸、呼吸困難 ② 行動サイン <ul style="list-style-type: none"> 遅刻、ミスの多発、仕事の能率低下、欠勤の多発、職場離脱、易怒性、奇異なメモや投書、精神運動性興奮、暴力行為、自殺企図、その他奇異な言動 ③ 精神サイン <ul style="list-style-type: none"> 易怒、興奮、被害妄想、幻覚、イライラ感、気力低下の訴求、不眠、とり越し苦労 	<h2 style="text-align: center;">ピア・カウンセリング</h2> <ol style="list-style-type: none"> ① ピアカウンセリング <ol style="list-style-type: none"> 1) 職場の上司、同僚 <ul style="list-style-type: none"> 会社生活の些細な悩みなら、心療内科医やカウンセラーよりも、職場の実情がわかっている上司や同僚からのほうが、現実的なアドバイスを受けることができる なんでも相談できるような相手を日頃から心がけて作る 2) ゆるやかなコミュニティ <ul style="list-style-type: none"> 会社、家庭以外の趣味や活動の仲間で、参加の自由や活動の義務などがきわめて少ない集まり・・・同窓会、飲み友達、テニスクラブ、スポーツジム、カルチャースクール等
--	---

<h3 style="text-align: center;">ABC理論</h3> <p>同じ目にあっても、悩む人、なんともない人など、反応は様々な なぜか？ 人によって、物事の受け止め方が異なる</p> <p>悩みの論理展開 A→B→C</p> <p>A: Activating event (出来事) B: Belief (信念、固定観念などによる受止め方) C: Consequence (ストレスや悩みなどの結果)</p> <p>ストレスや悩みは、 Belief (信念、固定観念などによる受止め方) の問題 これを変えれば、悩みも軽くなる</p>	<p>Belief (信念、固定観念などによる受止め方) は、 「ラショナルか、イラショナルか」</p> <p>その受け止め方は・・・</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 事実に基づいているか 嫌われている・・・本当か、確かめたのか？ 2. 論理性があるか 仕事で失敗 ≠ 会社を首になる ≠ 路頭に迷う ≠ 餓死する 3. 自分、相手、世の中に対する和解 合理的な考え方、都合良く自分をたすける考え方と言っても社会的に認められないものはイラショナルである 												
<h3 style="text-align: center;">・・・ねばならないの変換</h3> <ul style="list-style-type: none"> • 仕事の指示 <ul style="list-style-type: none"> - 午前中に、100個完成せよ - もしできなかったら、損害が発生する • イラショナルビリーフ (不合理な受止め方) <ul style="list-style-type: none"> - できなかったら大変なことになる → くびになる - 自分ひとり、時間内に、不良を出すことなく・・・やら ねばならない • ラショナルビリーフ (合理的な受止め方) <ul style="list-style-type: none"> - できなかったら大変なことになる → くびにはならない - 間に合わないなら、応援を頼めばよい - 不良が出たら、すぐに直せばよい 	<h3 style="text-align: center;">早い段階での「報告・連絡・相談」</h3> <ul style="list-style-type: none"> • 仕事の指示 <ul style="list-style-type: none"> - 午前中に、100個完成せよ - もしできなかったら、損害が発生する • 取り返しがつかなくなってから「報・連・相」されても、どうにもならない • 早い段階での「報・連・相」があれば、何とかなる 												
<h3 style="text-align: center;">メンタルヘルスの組織</h3> <ol style="list-style-type: none"> 1. メンタルヘルスのシステム化 (T.H.P.) <ol style="list-style-type: none"> (1) 1次ケア : フォアマン (上位者) (2) 2次ケア : カウンセラー (3) 3次ケア : カウンセラー、産業医、安全管理者、システムエンジニア等の社内資源 (4) 4次ケア : 医療、福祉、弁護士、税理士の専門家、ケースワーカー等の社外資源 	<h3 style="text-align: center;">メンタルヘルス教育</h3> <ol style="list-style-type: none"> 1. 経営トップ層への教育 2. 管理・監督者教育 3. 全従業員に対する風土形成教育 4. 1次ケア・2次ケア・3次ケア担当者共同作業グループの教育 												
<h3 style="text-align: center;">1次ケア : フォアマン (上位者) 管理職が育っていない</h3> <ul style="list-style-type: none"> • 責任回避の風潮 <ul style="list-style-type: none"> - 通信の利便性への過度の依存 - 権限委譲がされていない - 体系的な教育がされていない • 長期的展望・計画性が必要 • 第一線監督者教育から始める • → 指導・監督の実践から • 管理の仕組みに合わせて教育する 	<h3 style="text-align: center;">③P機能とM機能の関係</h3> <ul style="list-style-type: none"> • PM理論には、PM指導リーダーシップ測定法があり、リーダーがPM型・Pm型・Mp型・pm型のいずれの型に属するかが判別することができる。 • 四つのタイプのうち、最も生産的で部下が満足する仕事をするのはPM型で、その逆はpm型である。 <div style="text-align: center;"> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="padding: 5px;">強 ↑ P次元</td> <td style="padding: 5px;">P m</td> <td style="padding: 5px;">PM</td> <td style="padding: 5px;">↓ 弱</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="padding: 5px;">p m</td> <td style="padding: 5px;">M p</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="padding: 5px;">弱 ←</td> <td style="padding: 5px;">M次元 → 強</td> <td></td> </tr> </table> </div>	強 ↑ P次元	P m	PM	↓ 弱		p m	M p			弱 ←	M次元 → 強	
強 ↑ P次元	P m	PM	↓ 弱										
	p m	M p											
	弱 ←	M次元 → 強											