

派遣元と派遣先を結ぶ唯一の情報誌

月刊

# 人材ビジネス

ご購入はネットで <http://www.jinzai-business.net/>

2010年度

労働者派遣事業、職業紹介事業の指導監督状況

2011

09

vol.302



## 派遣法と コンプライアンス

大阪大学 小嶋典明氏

J I N Z A I B U S I N E S S

### 被災者の再就職に

### 人材ビジネスはいかに貢献するか？

ワークス研究所 研究員 中村天江氏

### 東日本大震災

### 人材業界が復旧雇用創出に貢献

「派遣検定」事前研修 レポート

### 個人での応募が増加傾向に

NPO法人 人材ビジネスコンプライアンス推進協議会



### 「2010年度人材ビジネス業績アンケート調査」修正版

編集主幹/三浦和夫

11年度版 労働経済白書ダイジェスト

### 非正規労働者の増大と

### 今後の雇用システムの課題



OPINION





mental health care

# 丸ズバ講座

【丸ズバとは】:ストレスケアを組織「丸ごと」行い、ズバリ対応策を提示し実行するように促す活動のこと。EAP 総研の主力商品名からタイトルを取りました。



Yumiko Kawarishi

第18回 最終回

## 「社内教育で忘れてはいけないポイント」

●EAP総研社長 川西 由美子

このコーナーも、最終回となりました。全18回をご愛読下さり、心より感謝申し上げます。メンタルヘルスケアの現場から、企業のニーズを拾い、今大切な心のケアを伝えて参りました。締めくくりと致しまして、「ココロの教育を社内で内制化するときのポイントをお伝えします。」

心の病になりがち傾向のある会社には、左の図(27ページ)のような特徴があるとされています。

実はこのポイントに、企業内のモチベーションを高め、メンタルケアの質を高める大切なポイントが隠されているのです。実際、仕事の全体像を知り、今の仕事の意味づけが出来ている組織は、現場でも肌で感じるほど会社全体に活気があります。業務の中においては、業務を細分化して細切れの状態です。指示されることが多いのです。仕事の意味づけや、全体像がわからないと、何となく「やらされている」仕事となり、仕事の上での成長や自分が役に立っているという感じを得られないま

ま、日々を過ごしてしまいます。そうすると、仕事が楽しくないという感覚に陥り、悪循環のサイクルにはまってしまうという社員の方の声を聞きます。

日々忙しい仕事においては、リーダーに全体像や意味を話す余裕がなくなっており、納期に追われ完了することを目的としがちです。チーム全体が一つの目標に向かって、一丸となって達成するというキーワードを忘れてしまっている現状があります。

社内教育を実施する際は、部門の持つ役割の認識を深め、その部門の業績が上がると会社全体にとってどんな好影響があるのか、といういわば足場の構築が大切となります。社内教育は、実践できるスキル教育にフォーカスしがちですが、スキルよりもまず会社の存在意義、部門の意義、仕事の意味などの再確認が重要だというポイントを忘れないでいてほしいと思います。

「毎日、会社の社訓を唱和しているから大丈夫」と思いきや、社訓を作った人にとっては大きな意味がある言葉も、この意味



## 2008年社会経済生産性本部データ

「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果より

下記の3つの項目にあてはまる企業は、あてはまらない企業に比べ、心の病が増加傾向にあることが調査結果より明らかになりました。

- (1) **人を育てる余裕が職場になくなってきている**  
「人を育てる余裕が職場になくなってきている」という企業では、「心の病」が増加した割合が60.2%であるのに対し、そうでない企業は35.3%にとどまっています。
- (2) **組織・職場とのつながりを感じにくくなってきている**  
「組織・職場とのつながりを感じにくくなってきている」という企業では、「心の病」が増加した割合が63.5%であるのに対し、そうでない企業は43.8%にとどまっています。
- (3) **仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなってきている**  
「仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなってきている」という企業では「心の病」が増加した割合が61.6%であるのに対し、そうでない企業は42.9%にとどまっています。

を作った背景や意味に込められた経営者のマインドを伝えていないと、朝、口が自動的に動いているだけとなってしまい、納得して行動できない状況になっているのです。

スキルではなく、意味づけが大切だということを社内教育者は心に刻んでください。教育者のスタンスは、現場でリーダー

近道がここにあると、メンタル専門家の立場からも痛感しておられます。

【事例：部下教育が上手だと定評のある上司Aさんの声がけ例】  
部下が「お客様のアポイントが取れました」と言ったとき、あなたが上司なら何と言って声がけをしますか？

が忙しさを理由に出来ないことを補う仕事でもあります。仕事の意味づけ、全体像を感じさせることがメンタルの健康と直結しておりますので、ぜひこのヒントを教育に導入なさってください。モチベーションを高める

Aさんの答えは、「この忙しい時期にアポイントが取れたんだね。良かった。この仕事は今の部署にとって、15%の売り上げを担う大切なお客様だ。このアポイントが一步となり、こちらから営業したいものを伝えるチャンスとなる。まず我々はその一步を踏み出せましたね」でした。

Aさんのほめ言葉は仕事の全体像を伝え、小さなアクションでも意味を持たせていますよね。現場での何気ない声がけも大きな意味を持つので、社内教育の折にはこの事例をイメージしてください。教育者が意味づけや全体像のイメージが出来れば、教育にも心が入り、しっかりと伝わっていきます。

社内教育のもう一つのポイントは、教育したことが根付くことです。教育したことを現場で使えるようにするためには、繰り返しが必要となります。一貫性を持たせるためと出来たかどうかの確認として、フォローアップ研修を行ってください。内制化教育の良いところは、

大切なものは変えずに、繰り返し理解出来るようになるまでフォローアップが出来ることが特徴です。外部業者へのセミナー委託は一過性のものが多いので、身に付けることが難しくなります。そこで、手厚い社内教育で社員の心に沿ってください。

私は外部の教育会社で特に心のケアを専門とするものです。常々感じることは、徹底した社内教育がある会社には、外部の一過性のセミナーがカンフル剤のように効きます。忙しく、成長率を気にしている企業こそ、今こそ社内教育を充実させることをお勧めします。今こそ、会社のココロを伝える教育、ここにフォーカスしてください。

最後に、社内教育の担当者への一言、エールを贈りたいと思います。社内教育担当者からこのような声が上がります。①「私はただ現場で長い経験があるだけで教育担当者になってしまった。自分の感性で決めてよいのか、心配である」、②「人事部の教育担当に配属され教育をするが、経験不足で心配である」。



教育とは、会社運営でとても大切な意味を持ちます。教育者のマインドまでも伝わってしまうので、少しの不安でも、時には失敗を招きます。自分に自信を持てるよう、自分が伝えることを理論立てられているかを考え、関連する事案の何らかの教育を受けることをお勧めします。私はフィンランド式チームワーク育成のリチーミングコーチ養成を行って間もないのですが、今まさに社内教育担当者が自分の自信作りのためやコミュニケーション、チームワークの理論を身に付けるために養成講座に参加して下さっています。社内での経験に心理学的な理論がプラスされたのなら、ココロの社内教育は外部に頼むよりも効果を発揮すること間違いなしです。現場の痛みを肌で感じられるのは、やはり外部講師には限界があります。痛みがわかってこそなのです。大切な人材づくりには、企業の経営陣、教育担当者、一人一人の向き合い方にかかっています。

心のこもった教育活動により、人材は競争力の源泉だということとを、皆様の手では非証明して

見せてください。実行できる人はほんの一握りかもしれません。しかし、その一握りの人こそが、教育のリーダーシップをとるべきと考えております。

今回の連載は、18回を持って終了となります。メンタル専門会社が伝える企業の今の声への対処方法が、少しでもお役にたてたのなら幸いと存じます。人材ビジネスを手に取り、このペー지를読んでくださった皆様に、心より感謝の意をお伝えしたく存じます。ありがとうございます。

●かわにし・ゆみこ

EAP総研社長。企業、スポーツ界病院、学校など幅広いメンタルケアにあたる。現在、フィンランドの「リチーミングコーチ」の資格取得、能力開発事業を手掛ける。「ココロを癒せば会社は伸びる」(ダイヤモンド社)など著書多数。

EAP総研株式会社

〒102-8578

東京都千代田区紀尾井町4-1

二子オータニワンデンコート8F

TEL (03) 6866-5767

FAX (03) 6866-5768

ホームページ

<http://www.eapjp.com>

【連載一覧】

- |  |   |
|--|---|
| 第1回 「ビヘイビアル・ヘルスケア」の時代<br>心身の健康→生産性向上までケア             | 第10回 元気に働くための職場環境とは<br>物理的環境とチームワーク                     |
| 第2回 5月病対策のコミュニケーション<br>新人は会話、朝食摂って<br>上司は声がけ、評価を忘れずに | 第11回 ささまざまな場面で活用されている心理学<br>～ノーベル経済学賞を受賞した行動経済学とは～      |
| 第3回 新入社員教育は子育てと同じ<br>～発達心理学からのアプローチ～                 | 第12回 スポーツメンタルトレーニングから学ぶ<br>スランプの脱出方法                    |
| 第4回 心と身体のケアはできていますか？<br>自分の「ストレス反応」パターンを見分ける         | 第13回 急性ストレスについて<br>～東日本大地震対応にご活用ください～                   |
| 第5回 自分のストレス解消を見つけよう<br>「日曜こそ早起き」のススメ<br>運動は心身に良い影響   | 第14回 ～いまこそストレスケア 知識と知恵<br>を出し切るために～                     |
| 第6回 心理検査で社員の健康増進を<br>複数テストを実施、ストレス解消へ                | 第15回 ～メンタルテスト後のフォローアップ<br>について～                         |
| 第7回 効果絶大な「リチーミング研修」<br>チームワーク、目に見えて向上                | 第16回 ～生理心理学を活かしたストレス対処法～                                |
| 第8回 男性にも知ってほしいPMS<br>～「月経前症候群」の実際～                   | 第17回 解決志向アプローチからの問題解決<br>～上手くいっていることを見つけて、問題<br>を乗り越える～ |
| 第9回 システムズ・アプローチの効果<br>個人にも、会社組織にも関与                  | 第18回 社内教育で忘れてはいけないポイント                                  |