

●●●ストレスチェックの義務化決定！メンタル対策は企業の責務です●●●

メンタルヘルス研修の講師を派遣します

従業員に対するストレスチェックの義務化が決まり、企業はその対応を迫られています。ストレスチェックで深刻なメンタル不調が発見される前に、従業員が自らストレスケアを行い、部下や同僚の心の健康にも配慮できるよう、一人ひとりに正しい知識を身につけてもらうことが大切です。大阪商工会議所では、企業の取り組みをご支援するため、職場へのメンタルヘルス研修講師の派遣を行っております。是非この機会にメンタルヘルス研修の実施をご検討ください。

- ◎テーマ・内容は、次頁の「セミナー一覧」の中から選択するだけ。とくにニーズの高いテーマをピックアップしています。複数テーマの組み合わせなどご相談にも応じます。
- ◎講師は、一般社団法人日本産業カウンセラー協会から、講演や個別カウンセリングの経験豊富なカウンセラーを派遣します。

メンタルヘルス研修を初めて実施される企業様もお気軽にご相談下さい

料金 (研修時間による)	大阪商工会議所 《会員企業》 様の場合		
	1時間以内⇒5万円	2時間以内⇒6万円	3時間以内⇒8万円

※別途消費税、講師交通費(実費)がかかります。 ※非会員企業様もご利用になれます(料金は異なります)。

【申込み・問合せ】

- 下部の「講師派遣依頼シート」に必要事項を記入し、ファックスにてお送りください。
(FAX) 06-6944-6330 ファックス受領後、内容確認・調整のご連絡を差し上げます。
- ご不明の点などは、下記へお気軽にお問合せ・ご相談ください。
大阪商工会議所検定担当 (電話)06-6944-6430 (E-MAIL)kentei@osaka.cci.or.jp

大阪商工会議所検定担当 宛て (FAX 06-6944-6330)

メンタルヘルス研修 講師派遣依頼シート

依頼日	年 月 日	会員番号		
会社名				
所在地				
申込担当者	部署	氏名		
	TEL	FAX		
	e-mail			
研修希望内容	セミナー番号	←「セミナー一覧」の中から選んで番号をご記入下さい。 ※複数テーマを盛り込みたい場合は、該当の番号を全てご記入下さい。		
	研修内容について、特にご要望等があればご記入下さい			
	希望日時	第1希望	年 月 日 ()	: ~ :
		第2希望	年 月 日 ()	: ~ :
		第3希望	年 月 日 ()	: ~ :
研修会場	※研修会場が上記の会社所在地と異なる場合は、会場所在地・名称をご記入下さい。			

※ご記入頂いた情報は、大阪商工会議所からの各種連絡・情報提供のために利用するとともに、講師派遣機関である一般社団法人日本産業カウンセラー協会ならびに派遣講師に提供します。
※研修の際、講師から、大阪商工会議所が実施するメンタルヘルス・マネジメント検定試験等について受講者にご紹介させていただきますので、予めご了承下さい。

メンタルヘルス講師派遣 ◆セミナー一覧◆

※標準的な所要時間は1時間半～2時間程度です。

番号	タイトル おすすめ対象	主な内容	ねらい
①	ストレス・マネジメント力 UP ～ストレスへの気づきと対処法～ 全社員	<ul style="list-style-type: none"> ○メンタルヘルスの基礎知識 ○自分自身のストレスに気づく ○ストレスへの対処方法の習得 	個人のメンタルダウンは、組織の生産性に影響を与える。心身の健康維持・向上に社員1人ひとりが自発的に取組めることを狙いとする。
②	部下のSOSを見逃さないで！ ～メンタルヘルスの基礎知識～ 管理職	<ul style="list-style-type: none"> ○メンタルヘルス対策における管理監督者の役割 ○関係法令の理解 ○早期発見のポイント ○相談を受ける際のポイント ○復職者支援のポイント 	なぜ今、企業にメンタルヘルスへの取組みが求められているのかを企業の法的責任の観点から理解し、具体的な取り組みについても理解していただく。また、管理監督者には、日常の職場運営においてストレスを予防したり、部下への適切なサポートを与えること、部下のストレスに気づいて産業医やカウンセラー等に相談するよう促すなどの役割がある。職場のキーパーソンである管理監督者の役割を理解し、具体的な対応方法を身につける。
③	メンタル不調からの復職支援 ～職場復帰支援の進め方～ 管理職	<ul style="list-style-type: none"> ○職場復帰支援の基本的な考え方 ○復帰前後の本人の状態について ○円滑な職場復帰にむけた各関係者の役割 ○事例検討 	メンタル不調による休職から復職には、本人はもとより家族、人事・労務、職場、主治医、産業医等の人間が関わることになる。職場復帰システムの全体像と関係者の役割を理解する。
④	セクハラ・パワハラ防止対策 管理職	<ul style="list-style-type: none"> ○セクハラ・パワハラの理解 ○職場におけるセクハラ・パワハラ防止対策 ○事例からみたセクハラ・パワハラ 	企業のリスクマネジメントの観点からセクハラ・パワハラについて理解する。ハラスメントはなぜ起きるのか、失くすためにはどうすれば良いのか、また企業として求められる対策等についても理解する。
⑤	部下とのコミュニケーションを学ぶ ～部下の話の聞き方、部下への伝え方～ 管理職	<ul style="list-style-type: none"> ○自分自身の「きき方」の癖を理解する ○マネジメント能力としての「聴く」力 ○「聴く」ことの体験学習 	通常、上司と部下間のコミュニケーションは5W1Hで行われる。しかし、通常のかき方は、部下の抱えている悩みや問題を聴く場合には適さない。マネジメント能力としての「傾聴」の重要性について理解し、部下が心を開き、自身の悩みや問題を話しやすい「聴き方」を体験的に学ぶ。
		<ul style="list-style-type: none"> ○自分自身の「伝え方」の癖を理解する ○アサーショントレーニング 	管理監督者は指示命令というコミュニケーションスタイルに慣れている。しかし、部下との人間関係を円滑にするコミュニケーションを学ぶことは、メンタルヘルスの推進役である管理監督者にとって重要である。マネジメント能力としての「伝え方」の重要性についても理解し、通常の指示命令型ではない部下への伝え方について体験的に学ぶ。
⑥	社内階層に応じたメンタルヘルスケアとキャリアマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ○キャリア・チェックシートによる個人の指向性と職業観の整理 ○コミュニケーション・スキルの向上 若手社員 新入社員	新入社員、中堅層、管理職、定年前・後といった階層毎に組織内で求められる役割が変わり、その節目にはメンタル不調のきっかけとなる課題や不安に直面することも多い。しかし、その状況をむしろ飛躍のチャンスと捉えることができれば、長期的な職業人生の充実、さらには組織全体の体質強化につながる。本研修では、階層別に、セルフチェックや事例研究を交えて、社員一人一人が自らの役割・課題を分析、理解し、目指すべき方向性を確認する。
		<ul style="list-style-type: none"> ○メンタルヘルスとしてのワークライフバランス ○育成に役立つ効果的な褒め方、叱り方 中堅社員 管理職	
		<ul style="list-style-type: none"> ○セカンドステージに向けたキャリア分析 ○キャリアを活かした人生設計の見直し シニア層	
		<ul style="list-style-type: none"> ○キャリアデザインと能力開発計画の作成 ★個別キャリアカウンセリング有り 全社員	

※ おすすめ対象 は目安です。御社のご事情に合わせてご選択ください。