

企業側の視点に立った
メンタルヘルス対策を解説

『人事担当者、管理職のための
メンタルヘルス入門』

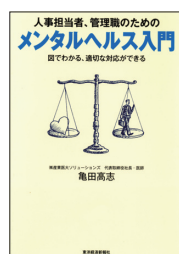
紹介者／武田雅子氏
株式会社クレディセゾン
人事部長



「この本は、メンタルヘルス対策に取り組む企業にとって無駄な情報がなく、それでいて必要なことが全部網羅されています。メンタルヘルスに関する他の本をいろいろ読んだのですが、内容が浅く、もうすでに知っているレベルのものか、もしくは執筆している先生の専門性に寄り過ぎて企業には適用できないものが大半でした」と武田氏は語る。

本書によると、メンタルヘルス対策を進めるうえでのポイントは、方針を決める際や公表する際にいかに経営層を巻き込めるかだという。「この手順を踏むことは、対策の体制構築に向けてとても大切です。やはり執筆者である亀田先生ご自身が産業医として複数の企業で働いてきた経験から出てきた考えなのでしょう。このように、企業側の視点に立って対策を立てるためのポイントが書いてあるところが、他の本と違うところだと思います」と武田氏。

人事担当者特に読んで欲しいのが4章、5章だという。「対策の仕組みづくりと、不調者の復帰支援について書いてあります。実は、当社は亀田先生と共同で、この本に書かれているような手順を踏みながら、体制づくりを進めました」と武田氏。2008年下期には作業の段取りを図式化したフローチャートを作成し、不調者が出た場合にどうしたらいいか、全て図で示したという。「そのおかげで、社員の意識がここ1年非常に高まり、早期発見、早期対応、早期復職ができるようになってきました」



著者／亀田高志
東洋経済新報社
1700円（税別）
2009年4月刊行

チームとグループの違いを意識する
個人の強みを活かすのがチーム

『チームの生成と開発』

紹介者／宮之原 隆氏
日本オラクル株式会社
人事部 人材開発部
シニアディレクター



著者の吉村啓邦氏は、「チームをチームとして生み出すもの。それは『挑戦』である。チームで臨むということは、過去の考え方ややり方とは異なるアプローチを創造することである」と述べている。本書の前半では今なぜチームか、チームとは何かについて語られ、後半ではどのようにチームを作るか、が主なトピックとなっている。

「この本で一番印象深かったのは、チームとグループは違うと定義づけているところです」と宮之原氏は語る。具体的には、グループでは単純に「仕事全体」を「一人ひとりの能力（レベル）」を考慮のうえ、「人数」で分け、割り当てを決める。それに対し、チームは「個人の強みや特有のスキルなどの質」をベースに割り当てが決まるとしている。

「この本は、チームに携わる者として様々な視点で読めると感じています。例えば、管理職やマネジャーとして読むのが一番素直な読み方だと思うのですが、チームメンバー、あるいは管理職よりも一段上の部長クラスという立場で読んでもいいと思います」と宮之原氏。そうすることで、チームメンバーとはどのような役割を持つ存在なのか、また、部長はどのような視点でチームを運営しているのか理解することができるという。「そのうえで大切なことは、読むときに決めた立場を絶対にぶらさないことです。そのように読むことで、得られるものが多くあると思います」



著者／吉村啓邦
北辰堂出版
1400円（税別）
2009年4月刊行

研修や会議の対話を促進する 様々な手法を提示

『決めない会議』

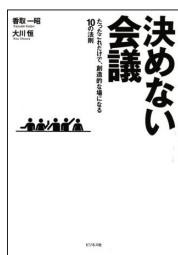
紹介者／夏山栄敏氏
ノバルティス ファーマ株式会社
医薬品事業本部
教育研修部 部長



本書は、「決めない会議」の代表的な手法として、ワールド・カフェやOST（オープンスペース・テクノロジー）などを挙げている。これらの会議では、無理に結論を導こうとしたり、結果を出したりすることに最初からこだわらない。むしろ話し合いの質やプロセスに気をくばり、自由に意見を出し合い、相互理解を深めることを重視している。

ノバルティス ファーマで教育研修部の部長を担当している夏山氏は、ダイアログを中心とした研修や会議にワールド・カフェを活用していると語る。「製薬会社である当社では、入社してから約5カ月という長期間にわたって新入社員研修を実施します。それだけ覚えてもらうことが多く、詰め込み型の研修になりがちです。しかし、最初からそれに慣れると、受身の姿勢が染み付き、自ら考えなくなってしまう。そのため新入社員研修にワールド・カフェを活用することにしました」

実際、研修でどのように活用しているか伺うと、カフェ形式でグループ単位になり、テキストについて探求しながらお互いに教え合うのだという。講師はサポートに回り、新入社員自身で何がわからないのか、何がわかるのか、自ら調べる。「今後医師のニーズを捉えた提案型の営業が求められていく中で、新入社員の受身の姿勢を変えることが重要だと思います。この本は図版も豊富でわかりやすく、そのような研修を考えるうえでとても参考になります」



著者／香取一昭、大川 恒
ビジネス社
1400円（税別）
2009年4月刊行

長い時間軸で思想が語られる老子 言いっ放しのところがおもしろい

『老子の読み方』

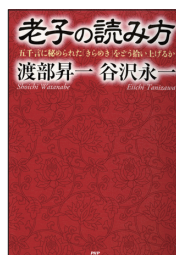
紹介者／前田裕司氏
エイベックス・グループ・ホールディングス株式会社
グループ管理本部 総務人事部
人材開発課 課長



「古典は長い歴史の目に耐えてきたため、ある種の『保証書』が付いています。人事制度は流行り廃りも含め数年で陳腐化してしまうことが多いので、思わず古典を手にとってしまうのかもしれませんが。また、特に中国の古典は、『君子』について書かれている本が多い。君子とは現在のリーダーと言い換えることもできますし、漢文ならではの短い文章で書かれているため、様々な意味に解釈できる『遊び』があります」と前田氏は語る。

今回老子を紹介したのは、長い時間軸で思想が語られているからだという。「例えば、老子は『一気に上昇したら一気に下がる』など、時間軸に対して示唆に富むフレーズが多くあります。そのような言葉をヒントにすると、時代の変化に対して前後関係や人の気持ちの動きを見ながら、今後の会社のありようなども考えやすいかもしれません」と前田氏。

著者の1人の谷沢永一氏は「老子は言いっ放しのところがおもしろい」と表現し、前田氏も共感する。「人を結論づけないのと似ています。ある人について『どんな人か』と問われたとき、100%その人を表現するのは不可能です。いろんな面があるのが人間で、特徴は語れるかもしれないが、1年後には全く違う人になる可能性がある。人事はそういう複雑な存在を相手にしています。人事の仕事は公平さにこだわることも大事ですが、ルールを飛び越えた個々別々な解がベストなことも多い気がします」



著者／渡部昇一、谷沢永一
PHP研究所
1600円（税別）
2009年1月