

人事担当者のための ストレスマネジメント法

～仕事柄、多くのストレスを抱え込んでいませんか？

ODOC 代表 岡 晴雄

■セルフコントロールするために

人事スタッフには、その仕事柄ストレスを抱えてしまう多くの要因があります。自社のメンタルヘルス対策の実務を担当し、うつ病を患った休職者支援を行っていた人事スタッフ自身がうつ病になって、休職するといった事例もあります。そこで、本稿ではストレス対処への理解を深め、自分でストレスを上手くコントロールできるようになることを狙いとして執筆を進めました。

自分のストレスをマネジメントするためには、自身にとって大きな負荷となっているストレス要因を把握することが必要です。また、それによってどの程度のストレスが溜まっているか把握し、どのように対処していくか学び、実践できなければなりません。把握できないものは、管理できないわけですから、本稿を通じてストレスマネジメントについての理解を深め、ご自身の課題の把握に役立てていただければ幸いです。



■おかはるお

ODOC（オドック）代表。同志社大学大学院工学研究科修了。大手総合人材サービス企業、人事コンサルティング企業にて、採用コンサルティング、人材育成、人事制度改定、理念浸透支援などに携わる。その後、人事コンサルティング企業の設立から関わり、取締役役に就任。顧客の現場に密着したコンサルティングを継続的に展開する一方、年間約100日は研修や講演を行い、執筆活動にも精力的に取り組む。2012年、「組織開発を顧客と共創する」ことを理念に掲げ、ODOCを設立し、現在に至る。
haruo.oka@odocjapan.com

構成

1 人事担当者のストレス要因

- (1) 評価のストレス
- (2) 人事部の権力とストレス
- (3) コンプライアンスのストレス
- (4) リストラ実施のストレス

2 ストレスマネジメントの基本的な考え方

3 ストレス状態の把握

- (1) ストレスチェック
- (2) ストレス状態は自分で変えられる

4 ストレスを逃がす

- (1) ストレス発散の実施制約
- (2) 代表的なストレス発散法

5 ストレス状態を長引かせない

- (1) 感情コントロール
- (2) 悩みを減らす
- (3) フェイルセーフを活用する
- (4) 悩みは成長のチャンス
- (5) 条件付けを活用して切り替える
- (6) 失敗に対する考え方

6 ストレスをストレスにしない

- (1) アサーティブなコミュニケーション
- (2) 認識を変える思考

7 ストレス状態を一定に保つ

- (1) ルーティンワーク
- (2) ヴェルテン法
- (3) セルフトーク

8 人事本来の職責を果たすために