

日本能率協会総合研究所と EAP のヒューマン・フロンティアとが共同で  
「次世代リーダーのためのフィードバック・コーチング」を開発  
～診断&職場リーダー・コーチングで「メンタルヘルス不調者を出さない  
健康職場づくり」を～

日本能率協会総合研究所（JMAR、代表取締役社長：加藤文昭、東京都港区）とEAP（従業員支援プログラム）サービスのヒューマン・フロンティア（代表取締役社長：神沢裕、東京都港区）は、共同で「次世代リーダーのためのフィードバック・コーチング」を開発しました。本サービスのリリースは今秋を予定しております。

「次世代リーダーのためのフィードバック・コーチング」は、職場の鍵を握るリーダーの意識や行動の変化を促し、部下が健康的かつ生産性高く働くことができる職場環境を実現し、結果として部下のメンタルヘルス不調を未然に防ぐことを目指すプログラムです。これまで、リーダーへのコーチングを通して職場の活性化を促し、職場のメンタルヘルス不調発生の未然防止に繋げる具体的な取り組みは、日本ではあまり行われてきませんでした。

今回、従業員意識調査などで多くの実績を持つ日本能率協会総合研究所とカウンセリングを含めたEAP（従業員支援プログラム）サービスで400社以上の実績があり豊富なカウンセリング事例を有するヒューマン・フロンティアが連携をする事で、はじめてこのようなサービスを実現することができました。

メンタルヘルス不調は、個人の問題にとどまらず組織全体に大きな影響を与えます。日本能率協会総合研究所とヒューマン・フロンティアは、メンタルヘルス不調者を出にくい“健康な職場”を少しでも増やしていく事を目指し、本プログラムの開発を行いました。

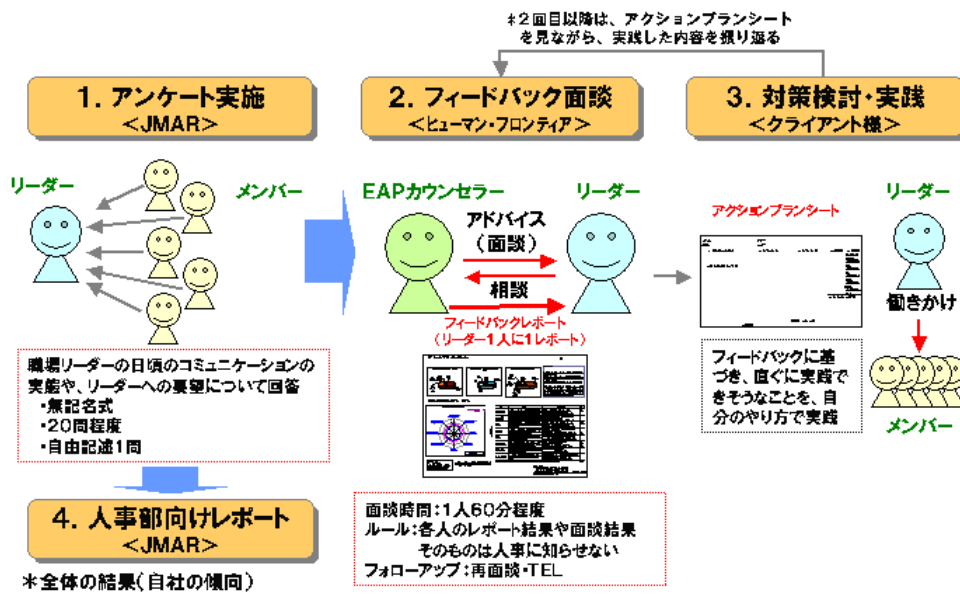
**【本プログラムの特徴】 \*図1参照**

1. 職場メンバー（部下）を対象に実施するアンケートの診断結果を専門家（カウンセラー）からフィードバックし、職場リーダーの気づきを促して職場をより健康に変えていくプログラムです。

- a) 職場リーダーのコミュニケーションやマネジメントの実態について、部下を対象に、アンケート（20問）を実施します。
- b) 分析結果は、EAPカウンセラーから職場リーダーに直接フィードバックします。
- c) これによって、下記の3ポイントの気づきを促します。
  - 職場の健康度および健康を害する要因、前兆を把握する
  - メンバーとリーダーの現状認識の差を確認する

■職場リーダーとして改善すべきこと、自分にできることを自覚する

図1 サービスの流れ



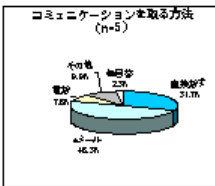
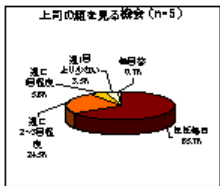
2. 部下アンケートから、リーダーの強み・弱みを見いだします。

メンバー（部下）に対するアンケートは、日本能率協会総合研究所がこれまでに蓄積した調査項目から20問を厳選しています。また、アンケート結果はリーダー一人ひとりにフィードバックされ、約100社のデータとご自身の結果とを比較することが可能で、強み・弱みが分かりやすく表示されるようになっています（図2参照）。

図2 診断レポートのイメージ

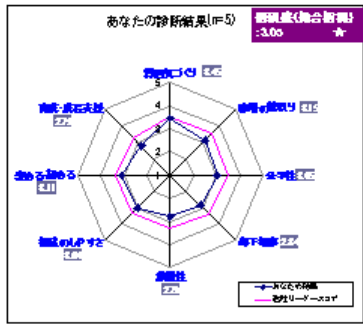
フィードバックレポート

様



<総評>  
 上司として、部下の働き・マネジメントを褒める言葉があまりありません。日報のコミュニケーションは、直接対面よりもメールに依存する傾向にあります。褒め言葉を積極的に送ってあげてください。  
 部下を褒めて仕事を仕掛けていくことが重要です。また、「褒め・称賛」が不十分ですので、部下を褒め称賛し、部下の成長を促すことが重要です。そのためには、日報の読取率を高め、部下の状況を把握することが重要です。

異なる専攻場に対応する部下は、0%です。



【リーダーの現況】  
 4以上：進歩している  
 3以上：前進中  
 2以上：停滞中  
 1以上：退縮中  
 0以上：不安定

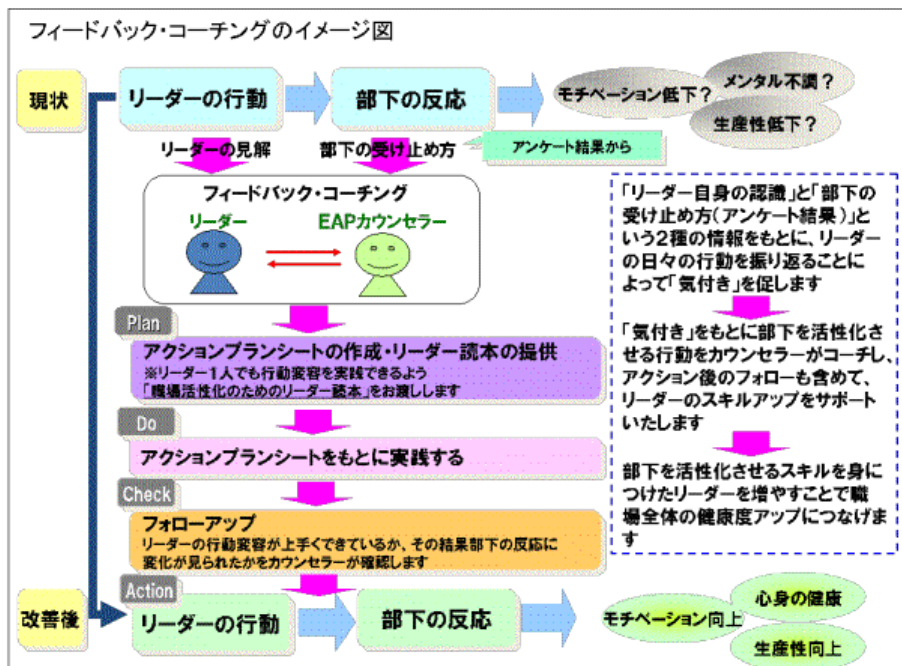
※ 貴社のリーダースコアは、前回の調査結果と比較し、最大10%の改善が見られました。

<診断項目の概要>

項目	説明	現状	目標
部下の成長を促す	部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。日報やメールでのコミュニケーションを積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。	現状：部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。	目標：部下の成長を促すための言葉や行動を積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。
部下の成長を促す	部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。日報やメールでのコミュニケーションを積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。	現状：部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。	目標：部下の成長を促すための言葉や行動を積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。
部下の成長を促す	部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。日報やメールでのコミュニケーションを積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。	現状：部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。	目標：部下の成長を促すための言葉や行動を積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。
部下の成長を促す	部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。日報やメールでのコミュニケーションを積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。	現状：部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。	目標：部下の成長を促すための言葉や行動を積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。
部下の成長を促す	部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。日報やメールでのコミュニケーションを積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。	現状：部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。	目標：部下の成長を促すための言葉や行動を積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。
部下の成長を促す	部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。日報やメールでのコミュニケーションを積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。	現状：部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。	目標：部下の成長を促すための言葉や行動を積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。
部下の成長を促す	部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。日報やメールでのコミュニケーションを積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。	現状：部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。	目標：部下の成長を促すための言葉や行動を積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。
部下の成長を促す	部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。日報やメールでのコミュニケーションを積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。	現状：部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。	目標：部下の成長を促すための言葉や行動を積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。
部下の成長を促す	部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。日報やメールでのコミュニケーションを積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。	現状：部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。	目標：部下の成長を促すための言葉や行動を積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。
部下の成長を促す	部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。日報やメールでのコミュニケーションを積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。	現状：部下の成長を促すための言葉や行動が不足しています。	目標：部下の成長を促すための言葉や行動を積極的に取り、部下の成長を促すことが重要です。

3. 本サービスでは、専門カウンセラーが対面で各リーダーと悩みや問題を共有します。カウンセリングを通して、リーダーそれぞれが、自分に合った方法を考え、マネジメントスキルを磨き、部下への関わりに活かしてもらおうことを目指しています。一人ひとりが活き活きと働き、活力あふれる職場づくりのためにはリーダーの部下に対するポジティブな関わりが必須であり、リーダー一人ひとりに対する気づきや行動変容を促すことが重要です (図3参照)。

図3 カウンセラーのコーチング・イメージ



4. 日々のマネジメントで実践するためのアクションプランづくりを支援します。

リーダー自身のアクションプランを作成し、日々のマネジメントで実践していただけるように、面談時に「職場活性化のためのリーダー読本」をお渡しします。「よりよい雰囲気をつくるためのヒント」「部下を上手に観察するためのヒント」など参考となる情報を掲載しています。

5. 電話でのフォローアップ・面談フォローも行います。

フィードバック面談で、アクションプランを作成した後は、電話でのフォローアップカウンセリングを行います。また、ご要望に応じて継続的な面談サービスをご用意しています。

#### [関連リンク URL]

株式会社日本能率協会総合研究所 <http://www.jmar.co.jp/>

ヒューマン・フロンティア株式会社 <http://www.humanfrontier.co.jp>

[この件に関するお問い合わせ先]

株式会社日本能率協会総合研究所 馬場 (TEL : 03-3578-7637)

ヒューマン・フロンティア株式会社 山口 (TEL : 03-3519-4493)