

【JUASラボ】管理職受難の時代に情報システムに携わる人財がイキイキ働く、メンタルヘルスの知恵とわざ【会場】（4724007）

JUASラボは、日々の業務改善やイノベーションにつながる「ヒントの引き出し」を増やしていただく場です。情報の受け取りだけではなく、ご参加いただくみなさまからのフィードバックやこの場で生み出された知見が、JUASのコミュニティやセミナーの誕生につながり、またみなさまに循環し活用していただくことを目指しています。今回は社会を支え、変革を担う情報システムに携わる人財がイキイキ働くためのメンタルヘルスを実現するための知恵とわざについて紹介します。

開催日時	2024年11月19日(火) 15:00-17:00会場
講師	三村和子 氏 (公認心理師、臨床心理士、カウンセラー) 鉄鋼系ITベンダーで技術者を務め、その後 マーケティングコンサルタントとして独立。大学講師として リーダーシッププログラムの開発にも携わる。これらの経験から臨床心理士を志し、IT企業の予防型メンタルヘルスに従事。複数の企業や団体のメンタルヘルス研修を担当。自らのIT技術者としての経験から、情報システムに携わる人々の心理的支援 (Psytech: Psychology+Technologyを合わせた造語) を情報システム学会の研究会活動として2013年度より継続して行っている。 兵庫県臨床心理士会理事 情報システム学会「Psytech研究会」主宰 共著「入門ビジネス・リーダーシップ」立教大学リーダーシップ研究所 2007日本評論社
参加費	JUAS会員/ITC: 3,000円 一般: 3,000円 (1名様あたり 消費税込み、テキスト込み)
会場	※2024年4月より移転しました※一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会 (NBF東銀座スクエア2F)
対象	情報システム部門の方、情報システム子会社の方、ユーザー部門の情報化推進窓口の方、DXプロジェクトのPMの方、IT技術者のメンタルヘルスに関心を持つ方 初級
開催形式	講義、グループ演習
定員	25名
取得ポイント	※JUASラボはITC実践力ポイント対象セミナーではありません。

主な内容

■受講形態

会場のみ（オンラインなし）

■テキスト

当日配布

■開催日までの課題事項

特になし

前向きでイキイキとした心的状態は、仕事のパフォーマンスを高めるために重要です。2020年に施行された「改正労働施策総合推進法」により、パワーハラスメント防止措置が義務化され、弱い立場の人が声を上げやすくなりました。一方で、部下の指導や育成に関わる管理職は指導方法やオンラインミーティングでのストレスに悩むことが増えてきました。まさに、管理職受難の時代と言えるでしょう。

欧米の「心理的資本」や「心理的安全性」に加え、日本独自の「職場の一体感」が重要です。コロナ禍を経てテレワークの普及により働く環境が変化しましたが、職場の一体感を醸成することが必要です。

本ラボでは、情報システムに携わる人々がイキイキと働くためのメンタルヘルスの知恵とわざを紹介します。そして、情報システムに関わる人にとって共通のパターンを使ったミニ・ワークを行い、イキイキとした心的状態を味わっていただくことを目指します。

<主な内容>

1. コロナ禍を経たIT産業における働く環境の変化

- ・テレワーク、オンラインミーティング
- ・個人主義、価値観の多様化
- ・ハラスメント重視：些細なことがハラスメントに
- ・居場所のバリエーションの減少

2. コロナ禍・コロナ後のIT技術者の心理的不調：どんな特徴的な不調があったか

3. 世の中のIT産業で働く人についての理解

- ・どんな仕事をしているのか、社会との関わりについて理解している人は少ない。
- ・トラブルがあっても、その裏で大変な思いをしている人がいることについてはそれほど注目されず、理解が進まない。
例) ユーザー企業のIT部門における立ち位置や存在価値のわかりづらさ
例) マイナカードのトラブル
- ・ITが米国の輸入であることからくる困難さ、言葉の露点

4. 心理的支援（Psytech）の必要性

- ・情報システムと心理には共通することが多い。
 - －文化、価値観が大きな影響を与える。
- ・IT技術者の心理的支援における留意点
 - －言語化が難しい。
 - －自分の状態に気づきにくい。他人にも伝わりにくい。
 - －相談が苦手。
 - －こだわりが強い。先送り癖がある。
 - －想像力が乏しい（特に多忙時）。

5. イキイキ働く、メンタルヘルスの知恵とわざ

- ・“職場の一体感”を醸成する
 - －信頼と安心の違い
 - －信頼の醸成
- ・基礎情報学を用いて、自らの情報システムを理解し分析する。
- ・その人らしい心的ケアとコントロール（管理職自身、部下）

6. “理想の実現” パターンの紹介とミニ・ワーク