

管理者・上司のための

メンタルヘルス対応ガイド

職場のうつ対策—安全配慮義務から予防、復職支援まで—

(株)ピースマインド EAP研究所 主任研究員 綾部 和幸

■抱え込まず、放り出さず、適切な対応を

「一日中パソコンのディスプレイに向かってブツブツ言っていて、誰とも口を利かない」「平日の残業に加えて土日も出社しているのに、いっこうに仕事が進んでいない」「朝の挨拶も返せないほど元気がなく、終日おどおどしている」部下のこんな症状を放っておくと事態はさらに悪い方に推移するだろう。本人の健康のためにも、職場の健全性、生産性のためにも、そして会社のリスク管理のためにも何らかのメンタルヘルス対策が望まれるところだ。

しかし、常に本業のアウトプットを求められている管理者・上司にとって、部下のメンタルヘルスまでは手に負えないという本音もあろう。部下育成責任、あるいは職場の安全配慮義務と言ってみたとところで、何をどこまでケアすればいいのか、予防策は何か、「管理者・上司のためのメンタルヘルス対応マニュアル」が求められる。本号ではそうした現場のニーズに応えるガイドを目指した。取り急ぎ現場の管理者が、何に注意し、どんな手を打てばいいのかをまとめている。管理者研修などの機会に、目を通してもらうと効果的だ。(編集部)

~~本ガイドのPDFファイルをご用意しました。本誌年間購読者様に限りご提供します(無料)。ご希望の方はeditors@busi-pub.comまで購読者番号(本誌送付の宛名ラベルに記載)を明記の上、E-mailでお申し込みください(TEL、FAXは不可)。~~

■綾部 和幸 (あやべ かずゆき)

産業カウンセラー、オンラインカウンセラー。メンタルヘルス対策の取り組みやEAPの導入・運用等にかかわるコンサルティング、社員研修、メンタルヘルス相談等を行う。

●連絡先：〒104-0028 東京都中央区八重洲2-4-10 第一幸田ビル2F TEL：03-3242-5777 FAX：03-3242-5775

●URL：http://www.peacemind.co.jp

構成

■働く人のメンタルヘルスを巡る状況

■安全配慮義務とは何か

1. 労働安全衛生法と安全配慮義務
2. 労災と安全配慮義務
3. 管理監督者の責任
4. 安全配慮義務を負う範囲
5. 予見義務と回避義務

■取り組みの3つの段階

■4つのケアの仕組み

1. セルフケア
2. ラインによるケア
3. 事業場内産業保健スタッフ等によるケア
4. 事業場外資源によるケア

■日頃からの取り組み

1. 部下との信頼関係を作る
2. 適切な労務管理と健康への配慮を行う
3. 疲労やストレスへの気づきを促す

■心の不調の早期発見・早期対応

1. 部下の様子をよく「見る」
2. 部下の話をよく「聴く」
3. 必要な支援が得られるよう早めに「つなぐ」

■職場復帰の支援

1. 休職時
2. 復職時
3. 復職後

■最後に