

この本の使い方

企業の現場から寄せられるメンタルヘルス対策に関するさまざまな悩みのなかでも多く寄せられるものを中心に、Q&A形式で解説しています。

第1章、第2章は、一次予防を中心に解説しています。第1章ではストレスチェック制度の概要やストレスマネジメントについて、第2章では、過重労働の削減、ハラスメントの防止などの職場環境の改善について解説しています。心にゆとりを持つ方法や、円滑なコミュニケーションを図る方法、ストレスの把握と解消法について学べます。

1 次予防

第1章 ストレスとの上手な付き合い方

ストレスチェック／セルフケア／良い人間関係の築き方

第2章 誰もが安心して働ける職場づくり

ハラスメントの防止／長時間労働の改善



こんな時に参考にできます



- 自分のストレス度を把握したい時
- 部下とのコミュニケーションがうまくいかない、または自信がないため、ストレスを感じた時
- ストレスチェックの結果を踏まえて、自分のストレスを緩和したい時

- ハラスメントの予防対策を行いたい時
- 長時間労働と業務ノルマの間で迷う時
- 職場環境の改善が必要となった時

第3章は、二次予防について解説しています。職場における早期発見、早期対応など、管理職によるラインケアを中心とした内容となっています。実

際にケアを必要とする部下が目の前にいる際は、先にこちらから学ぶとよいでしょう。

第4章は、三次予防について解説しています。具体的な事例をもとに、復職の流れと復職後の管理職によるケアの仕方について解説しています。復職してくる部下を迎え入れる場合は、まずはこちらを学んで対応するとよいでしょう。

2次予防

第3章 メンタルヘルス不調者を重症化させないラインケア

部下への気付き・声かけ／メンタルヘルス対策の必要性

3次予防

第4章 復帰した部下の不調の再発を未然に防ぐマネジメント

復職までの流れ／再燃・再発の防止

こんな時に参考にできます

- 様子がいつもと違う部下がいる時
- 部下の相談を受けた時、または声をかける時に注意すべきことを知りたい時
- 部下に医療機関への受診を勧めたい時
- メンタルヘルス対策に負担を感じた時

- 復職の判断がどうやって行われたかが気になる時
- 試し出勤等を実施している部下がいる時
- 復職してくる部下を迎えることに不安を感じた時
- 周囲の部下の反応や復職した同僚への接し方に不安を感じた時

多くの時間を職場で過ごす私たちにとって、その時間が有意義だと感じられるか、苦痛とを感じるかは、仕事の量や質だけでなく、職場の人間関係や信頼関係のあり方によって左右されます。この本を通じて、管理職の皆さまが、「ストレス解消」「健全な職場環境づくり」や、部下の変化に「気づき」、部下の心身の健康を「見守る」達人になっていただければ幸いです。



メンタルヘルス不調だと感じた時、 どう声かけをすればいいの？

課長 ストレスチェックを実施して、高ストレス者から面談の申し出もなかったのですが、大丈夫だと思っていたんです。ところが、気になる社員が出てしまいました。今まで一度もなかったのですが、ここ最近、ある社員の遅刻や当日欠勤が増えてきたんです。このような時、どう対応したらよいのでしょうか？

先生 このような、いつもと違う状態に気づいたら、①声をかける、②話を聴く、③次につなぐ、の3つの対応をとるようにしましょう。早期に対応することで、うつ病などの発症を未然に防止できる可能性が高まるだけでなく、職場の人間関係の信頼構築にもつながります。

■ 声をかける

具体的に、「近頃、遅刻欠勤が多いけど、体調でも悪いの？」「今までこんなことなかったから、心配しているんだよ」と、勤怠が乱れている事実と、自分が心配していることを伝えてみましょう。現場でよく聞くのが、部下や同僚がメンタルヘルス不調になった後に、「そういえば、あの頃からちょっと様子が違った気がする」という声です。いつもと違う場合は、声をかける必要があることを知識としては知っていても、実際に声をかけるべき時には気づかないケースがとても多いのです。これは、「まさかあの人が」という思い込みが引き起こしているものと思われます。

部下や同僚の様子が、「なんとなくいつもと違うなあ」程度の時でも、まずは声をかけてみましょう。目安としては、遅刻や欠勤が3回あった時点で声をかけることを勧めています。それより前でももちろんかまいません。声

をかけるのが早すぎることは決してないのです。

● 「大丈夫です」と答えられたら？

声をかけたものの「大丈夫です」と言われたので、何もしないままでしたら、その結果、症状が悪化し、休職となったケースもよくあります。管理職として、このようなことを防ぐためには、「記録に残す」「次の約束をしておく」ことです。記録は「5W1H」で残



しましょう。後に時系列で整理するのに役立つだけでなく、万が一、メンタルヘルス不調者と会社が労使のトラブルになった際に、証拠にもなります。

「大丈夫です」と頑なになっている相手に対して、強引に話を聞こうとしたり、メンタルヘルス不調だと決めてかかった言い方をすると、信頼関係が壊れ、相手は心を閉ざしてしまいます。そのため、「しばらく様子を見るけれど、もし気になるようであれば、またこちらから声をかけるから」と伝えましょう。

その後一週間ほどしても気になる様子が戻らないのであれば、「この前も気になったけれど、どうしたの？」と尋ねてみてください。その際に「眠れている？」と尋ねるのも有効です。2週間以上、眠れない、早目に目が覚めるなどの状態が続いているようであれば、「体調が気になるから」と伝えて、産業医や専門医への受診を勧めてみましょう。

■ 本人から話を聴く

声をかけて、本人から話をしてもらえようであれば、その話を最後までじっくりと傾聴するようにしましょう。