

「メンタルヘルスケア」実践のポイント

管理監督者のためのアプローチ法（ラインケア対策）



監修： 野原蓉子(日本産業カウンセリングセンター理事長)
加藤貴之(メンティグループ代表取締役コンサルタント)

* 本配布資料は、上記DVDによる研修用途に限り、無償にて複製及び配布を許諾します。

目次

CHAPTER 1	メンタルヘルスの必要性と基本的な考え方	・・・	2
CHAPTER 2	職場のコミュニケーションと部下のコンディション	・・・	8
CHAPTER 3	不調者の早期発見・早期対応	・・・	10
CHAPTER 4	不調者の休職中・職場復帰の対応	・・・	12
CHAPTER 5	管理監督者のセルフケア	・・・	14
参考資料	関連法令抜粋	・・・	16

CHAPTER 1

メンタルヘルスの必要性和基本的な考え方

メンタルヘルス対策の3つの視点

1. 法令順守の視点



法令順守の視点

2. 医療の視点

医療の視点

マネジメントの視点

3. マネジメント(経営)の視点

1. 法令順守の視点

安全配慮義務

(最高裁判例、労働契約法)

労働安全衛生法

メンタルヘルス対策(努力義務)

長時間労働者に対する医師による面接指導(義務)

自殺対策基本法

(* 16ページの参考資料もご参照下さい)

2. 医療の視点

健康増進

予防

早期発見・治療

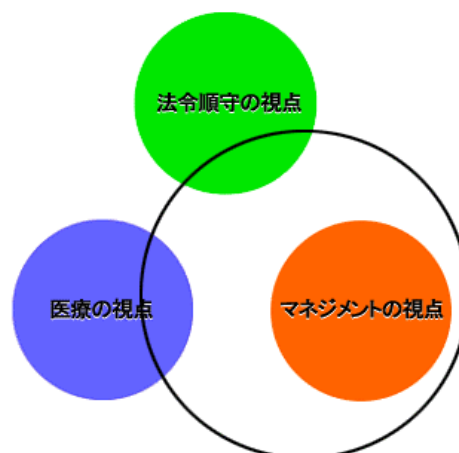
再発予防

3. マネジメント(経営)の視点

- 👉 コンディションとパフォーマンスの関係
- 👉 顧客サービスへの影響

このDVDの特徴

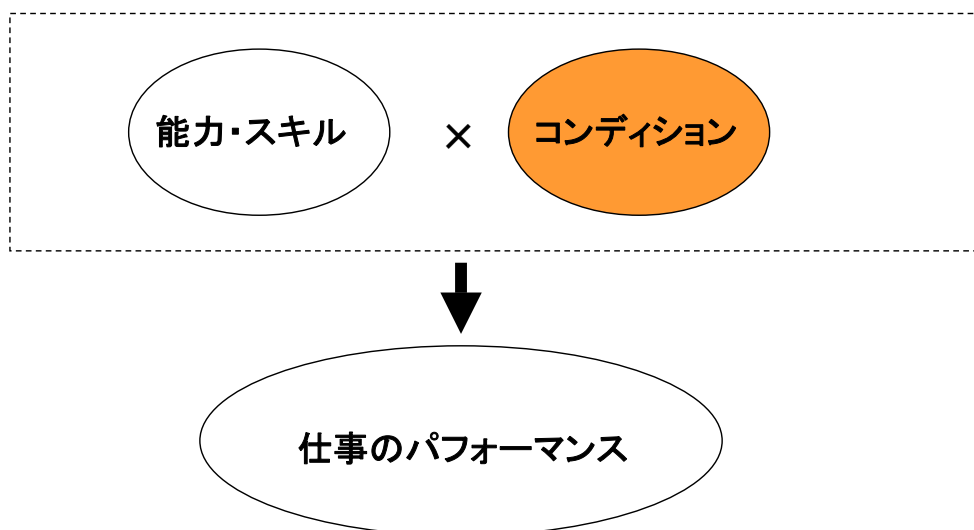
- 👉 このDVDはビジネスシーンでの対応を中心に「マネジメントの視点」にフォーカスしています。



👉 「マネジメントの視点」とは？

マネジメントの視点(1)

能力を発揮するには、心身の「コンディション」も重要です。



マネジメントの視点(2)

顧客サービスへの影響も考えてみましょう。

- ・お客様との打ち合わせ中、部下がボーっとしていた
- ・心身のコンディションの悪い部下がお客様に対応した
- ・お客様との打ち合わせの日に、突然部下が休んだ



顧客満足度は？ 売上げは？

マネジメントの視点(3)

特別なことが必要だと思いませんか？

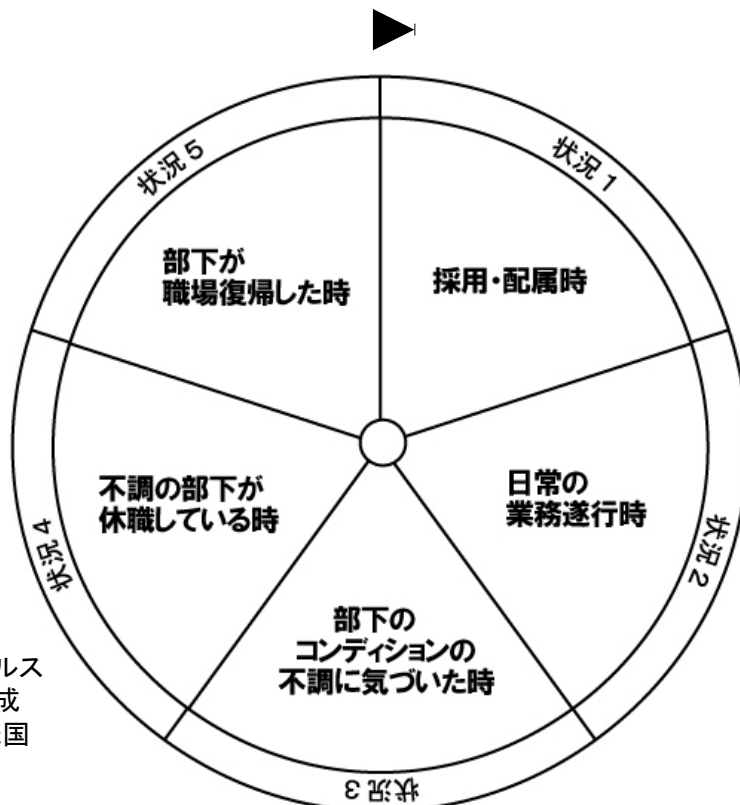
「良いマネジメントが、ストレス・マネジメントである」

(WHO資料より)

日常のマネジメントで、良いマネジメントを心がけることが
何よりも効果的な職場のストレス対策となります。

👉 「対応」の基本は？

ビジネス・サイクルの中で、「いつ」「何を」するか？
を意識することが大切です。

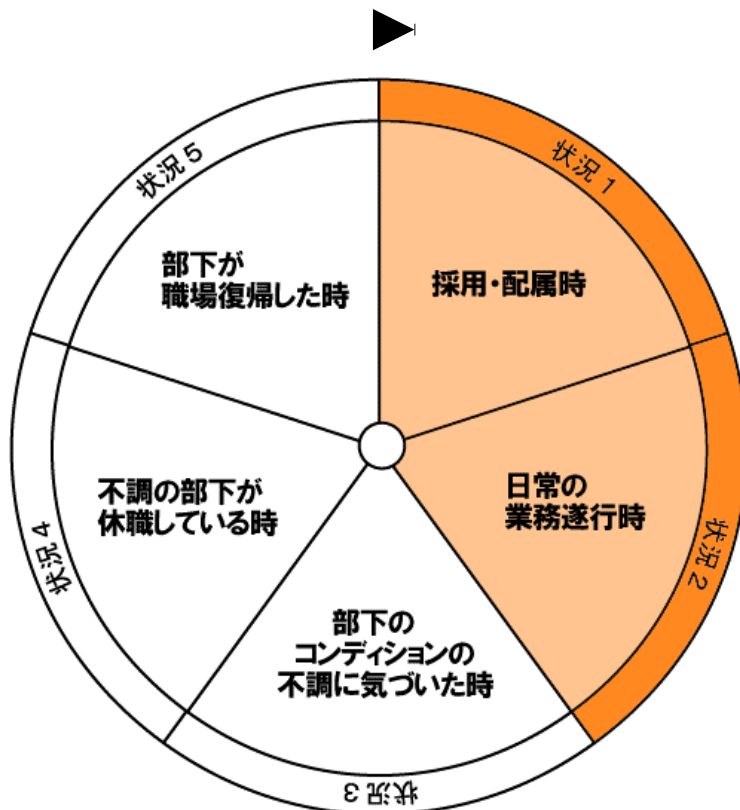


英国及び米国
事業者向けメンタルヘルス
ガイドラインをもとに作成
(出所: 英国保健省、米国
保健福祉省)

CHAPTER 2

職場のコミュニケーションと部下のコンディション

Chapter 2 は、主として下記場面におけるマネジメントを解説しています。



部下のコンディションを確認しながら、パフォーマンスを向上させる コミュニケーションのポイント

👉 声かけを行う
どんなときに？

👉 ワン・オン・ワン(1対1)ミーティングの場を設ける
どんなときに？

👉 情報を共有する
どんなときに？

様々なマネジメント法を有効に活用しましょう

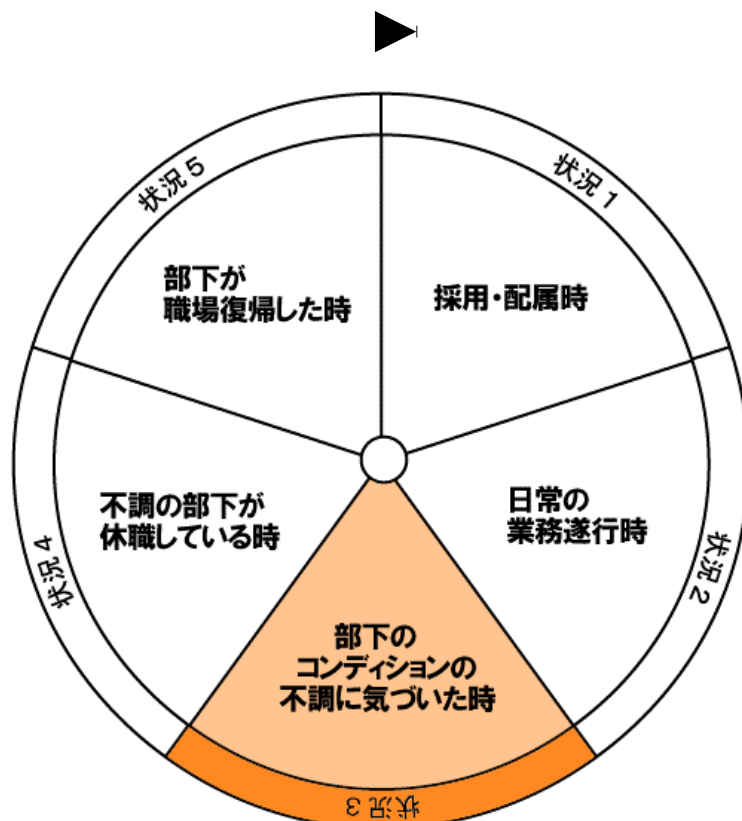
声かけの場面で、ミーティングの場面で、情報共有の場面で・・・

- 👉 コーチング・スキル、メンタリング・スキル、
カウンセリング・スキルなどを活用・・・
- 👉 リーダーシップ、ホスピタリティなどを発揮・・・

CHAPTER 3

不調者の早期発見・早期対応

Chapter 3 は、主として下記場面におけるマネジメントを解説しています。



不調の早期発見と対応のポイント

- 👉 いつもと違う言動はないか？
たとえば・・・
- 👉 パフォーマンスが低下していないか？
そのときの対応は？
- 👉 カウンセラーなどへの相談のすすめ方は？
どんなふうにする？
- 👉 医療機関にいかにつなぐか？
どんなふうにつなぐ？

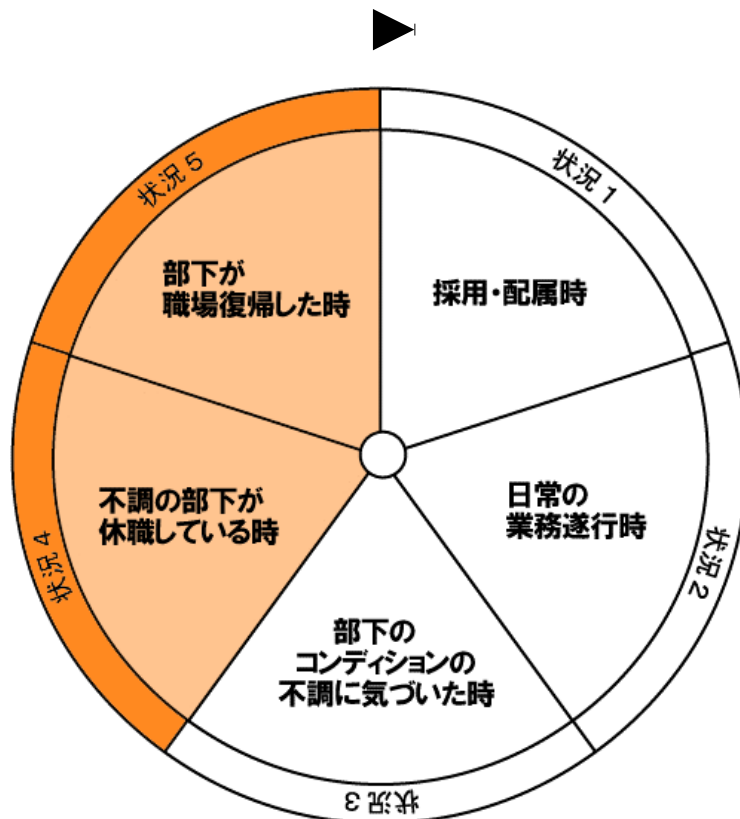
部下の役に立つことは大切ですが、
あまり抱え込みすぎないで
できるだけ早く専門家につなぎましょう。

- 👉 産業医
 - 👉 心療内科医、精神科医、内科医
 - 👉 EAP相談員、カウンセラー
- ほか

CHAPTER 4

不調者の休職中・職場復帰の対応

Chapter 4 は、主として下記場面におけるマネジメントを解説しています。



「アブセンス・マネジメント」 対応のポイント

(欠勤・休職などに対するマネジメント)

- 👉 **休職中の部下への連絡はどうする？**
連絡手段や連絡間隔は？ どんな話をすればいいか？…
- 👉 **他のスタッフなどへの対応は？**
どんな配慮をすればいいか？
- 👉 **復帰時の対応は？**
復職した部下をどう迎え、どう接すればいいか？ 仕事の与え方は？
終業時にはどんな対応をすればいいか？ 職務能力を見る目安は？…
- 👉 **再発防止のための配慮は？**
どんな配慮をすればいいか？

職場復帰支援は 2つのことを目標にしましょう

- 👉 **以前のように仲間に溶け込んでもらうこと**

(産業医などから就業上の措置が解除されたら…)

- 👉 **一定のパフォーマンスを発揮してもらうこと**
(ある程度パフォーマンスを発揮してもらわないと、
仲間の不満が高まり、職場で孤立する可能性もあります)



実現するには、上司のサポートが大切になります。

(いきなり目標を達成しようとしなくて、段階的に進めていきましょう)

CHAPTER 5

管理監督者のセルフケア

セルフケアのポイント

- 👉 抱え込みすぎない！
- 👉 自分のコンディションにも気を配る！
(自分のストレス・マネジメントをする)

管理者にとってのメンタルヘルスケアの意義は？

- 👉 困難が伴うこともあるが、だからこそ
マネジメント能力を高める貴重な経験に
- 👉 難しい局面でリーダーシップを発揮することによって
部下たちからの信頼感が向上した例がいくつもある
- 👉 職場のさらなる成長・発展へ！

<本DVD関連サイト>

PHP経営支援DIRECT

<http://www.php.co.jp/keiei/>

* 経営者のためのお役立ちサイトです。

PHP社員教育DIRECT

<http://www.php.co.jp/shain/>

* 人財育成のトータル・ソリューションを提供するサイトです。

ストレスケア・ドットコム

<http://www.stresscare.com/>

* ストレス、メンタルヘルスに関する情報サイトです。

(参考資料)

労働契約法（抜粋）

（労働者の安全への配慮）

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

（心身の健康も含まれるものであること 2008年1月23日基発0123004号）

自殺対策基本法（抜粋）

（事業主の責務）

第五条 事業主は、国及び地方公共団体が実施する自殺対策に協力するとともに、その雇用する労働者の心の健康の保持を図るため必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

労働安全衛生法（抜粋）

（事業者等の責務）

第三条 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

（面接指導等）

第六十六条の八 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

第六十六条の九 事業者は、前条第一項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（健康教育等）

第六十九条 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めなければならない。

2 労働者は、前項の事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。