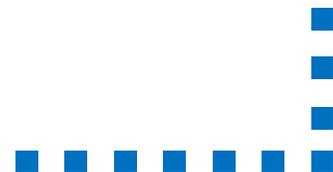


部下の不調への気づき方



今回の趣旨

働く人の約6割が職業生活にストレスを感じており、職場ストレスの原因で多いのが、上司・同僚との人間関係や業務内容、仕事での自分の評価が挙げられます。



- ◆上司が部下に対してできることを再確認し、快適な職場環境の形成を行いましょう。
- ◆自分にとっても部下にとってもストレスが少ない環境の形成が必要です。
- ◆ストレスレスな職場が、メンタル不調者の早期発見・早期予防につながります。

事業者の安全配慮義務

義務として下記が定められています



- 事業者は、労働者が業務の遂行にともなう疲労や心理的負担が蓄積して心身の健康を損なうことがないように注意する義務
- 事業者に代わって、労働者を指揮監督する者は、上記の義務を内容の遂行

部下との接し方で大切なこと

- ◆仕事を中心に、部下とのコミュニケーションを図り、信頼を得て相談しやすい環境を構築すること
- ◆部下の特徴を理解する。
Ex)性格、人間関係、仕事の能力など
- ◆部下との話し合いの場を持ち、失敗した場合でも叱責するだけでなく、部下の考え方を聞く。
- ◆普段の挨拶や何気ない会話でも話しやすい雰囲気作りを心がける。



労務管理と健康配慮

- ◆仕事の質や量、時間外労働、休日出勤の状態を把握
- ◆過重労働が認められたら、具体的な業務軽減措置を行う。
- ◆健康状態を尋ね、産業医との相談を勧める。



うつ病のサイン

- ◆以前と比べて元気がない
- ◆仕事のミスが増加
- ◆能率、集中力の低下
- ◆遅刻、欠席、早退の増加
- ◆周囲との会話、交流の減少

うつ病への対応

- ◆声をかけ、うつ症状や原因について聴く。
- ◆必要であれば職場環境の調整を行ったり、病院受診を勧める。
- ◆重要な決断は病気が回復してからにするように促す。

うつ病への対応

- ◆叱ったり、非難したりしない。
- ◆無理に励まさない。
- ◆問題を先送りにしない。
- ◆気持ちの問題にしない。
- ◆決断を迫らない。

うつ病への対応



産業保健スタッフがいる場合

- ◆本人の話を聴いた上で、産業保健スタッフとの相談を勧める。
- ◆上司としても問題解決の助ける意思を伝える。
- ◆上司としてもどのような対応をしたらよいのか産業保健スタッフに相談する。

産業保健スタッフがない場合

- ◆必要に応じ、医療機関を受診させる。
- ◆判断は難しいが、疑わしい場合には受診させることにかまわない。
- ◆本人が拒否した場合、キーパーソンを介して受診を勧めてもらう。