メンタル不調にならないために

▷ ▷ ▷ 5

ラインによるケア

“いつもと違う”気づきが大切

労働者の心の健康には、職場環境（作業環境、作業方法、労働者の心身の疲労の回復を図るための施設及び設備等）のみならず、労働時間、仕事の量と質、職場の人間関係、職場の組織および人事労務管理体制、職場の文化や風土等が影響を与えるため、管理監督者はこれらの問題点の改善を図る必要があります。管理監督者は、日常の職場管理等によって把握したこれらは職場環境等の具体的問題点の改善を図るに当たっては、労働者の意見を踏まえるよう努めることや、事業場内産業保健スタッフ等および事業場外資源の助言および協力を求めることが望ましいと言えます。

管理監督者は、労働者の労働の状況を日常的に把握し、個々の労働者に過度な長時間労働、過重な疲労、心理的負荷、責任等が生じないようにする等、労働者の能力、適性および職務内容に合わせた配慮を行うことも必要です。そのためには、日常的に労働者からの自主的な相談に対応するよう努め、特に、長時間労働等により過労状態にある労働者、強度の心理的負荷を伴う出来事を経験した労働者、その他特に個別の配慮が必要と思われる労働者から話を聞き、適切な情報を提供し、必要に応じ事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促すよう努めるべきです。

管理監督者は日常的に部下と身近に接しており部下のメンタル不調に最も気づきやすい立場にあるので、“いつもと違う部下の様子（下記）”に気づくことが大切です。“いつもと違う”部下の速やかな気づきのためには、日頃から部下に関心をもって接して、それぞれの部下の「いつもの行動様式や人間関係のもち方」について知っておくことが必要です。“いつもと違う”部下に気づいた管理監督者は、そのまま放置せず当該部下と話し合いの機会を持つことが極めて重要です。この場合、管理監督者が一方的に話すのではなく部下の話を積極的に“傾聴”することが重要なポイントです。

いつもと違う部下は、下記の四つの面から見ることができます。

○勤務面…遅刻・早退・欠勤の増加、無断欠勤、残業や休日出勤の不釣り合いな増加

○仕事面…能率・業務成果の低下、思考力・判断力の低下、報告・相談の遅れ、会話の減少、ミスや事故の発生

○行動面…元気喪失、不自然な言動、服装の乱れ

○表情面…活気がない

【一般社団法人日本産業カウンセラー協会中部支部支部長　杉本和夫】

＝毎週水曜日に掲載＝