

ラインケア研修



株式会社ドクタートラスト

本日のセミナー

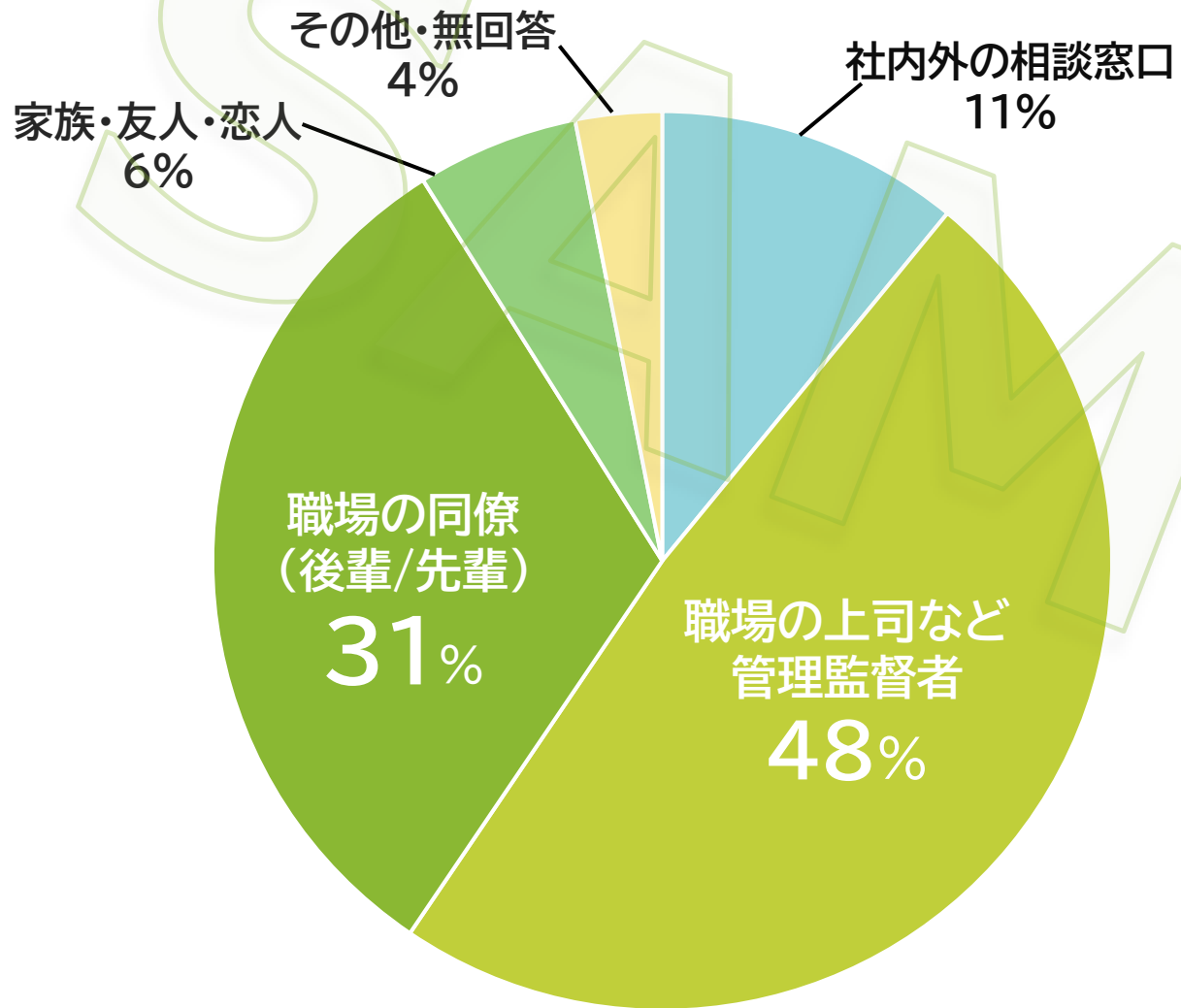
アジェンダ

1. 職場でメンタルヘルスケアを行う必要性
2. ラインケアの実施①「見る」②「聴く」③「繋ぐ」
3. 悩む部下への対応
4. まとめ

目 的

- メンタルヘルス不調の早期発見の必要性について理解できる
- 同僚、部下のメンタルヘルスケアにおいて参考にすることができる

メンタル不調を最初に把握するのは誰？



職場内の皆様が

不調者の**早期発見**の
鍵を握っている！



出典：(独)労働政策研究・研修機構「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」p.20

ラインケアの基本的な流れ

見る

いつもの状態との変化に気付く



聴く

睡眠「よく眠れた？」
食事「食欲は？美味しく感じる？」
体調「いつもと変りない？」
悩み「悩んでいることはない？」



繋ぐ

「状態が良くなさそう」
「仕事に支障をきたしている」
「長期間気にかかる状態」
そんなときは…

**相談窓口・産業医・心療内科など
の利用を勧めて
プロが早期対応**

早期発見のための着眼点

勤怠

欠勤・遅刻・早退が増える、無断欠勤をする、残業や休日出勤が不釣り合いに増える

仕事

仕事の能率が悪くなり、以前はしなかったミスをする
業務の結果がなかなか出てこない、報告・連絡・相談、職場での会話がなくなる

行動

表情や動作に元気がなくなる、服装が乱れたり不潔になったりする
不自然な言動、泣き言や「辞めたい」という言葉が目立つ



「話を聴くこと」のポイント

聴き役に徹する

8割聴く、2割話す。途中で口を挟まず、最後まで話を聴く。
業務の理解、負荷の把握ができるように、事柄でなく、相手の考えや思いに焦点を当てて質問する。

公平で真摯な態度をとる

私情や先入観で相手を決めつけず、事実に向けて公平な態度をとる。
業務内外の課題解決を支援しようという姿勢が重要。

受け止める・共感する

言い分を勝手に決めつけない、主観で歪めたりしない。
そのまま認め「〇〇と思うんだね」と受け止めて共感を示す。
個性・持ち味・長所を認め伝えることで、相手を承認する。
育成的視点でアドバイス、今後のキャリアを共に考える。



求められているのは専門スタッフに繋ぐこと

管理職の役割

- ・部下の変化に気付く
- ・今の職場の課題を見つける
- ・部下の相談を聴く
- ・職場環境を改善する



それ以上のことは素人には難しい…

一番問題となるのは、問題解決ができないまま部下の状態が悪化
ひとりで抱え込んだ管理職がメンタル不調



抱え込まず速やかに

相談窓口・産業医・心療内科などの利用を勧めてプロが**早期対応**

繋ぐ？繋がない？最終チェックリスト

- ☐ 1週間に半分以上は、睡眠に問題がある日がある
寝つきが悪い、真夜中に目が覚める、朝早く目が覚める、寝すぎてしまう
- ☐ 自分は価値のない存在だと思う
- ☐ いつも楽しんでやっていたこと、趣味等が、楽しめなくなった
- ☐ 集中したり、決断したりすることが困難になった
- ☐ 1日中、憂うつ、沈んだ気持ちが消えない

1～2週間
「続いている」
ときは要注意



職場内の相談窓口



産業医:医学に関する専門的な立場から、労働者の健康管理を行います。治療は行いません。

産業保健スタッフ:人事担当者、企業内看護師・保健師など

職場外の専門家 内科・心療内科・精神科



心療内科:こころが原因の身体症状がある方を診る
例)不眠、胃腸障害等

精神科:「こころ」の症状自体で困っている方を診る

職場外の相談窓口

「こころの耳」
0120-565-455
月曜日・火曜日 17:00～22:00
／ 土曜日・日曜日 10:00～16:00
(祝日、年末年始はのぞく)
※ SNS相談・メール相談もごさいます。



「まもろうよこころ」

電話・SNS等での相談窓口一覧が確認できます。

