

ラインケア研修

はじめに

本研修のゴール

- 職場におけるメンタルヘルスケアの大切さを理解し、メンタル不調者を生まないためのマネジメントやラインケアの知識を身に付けます
- 部下のメンタル不調の兆しを早期発見し、休職・離職に至らないようなケアをすることで、リスクを予防、もしくは最小限に抑えることを目指します

前提

- 特殊なスキルではなく、常に活用できる基本を理解することを中心とします
- 「明日使える」ことを目標に設定した研修です

研修の流れ

- メンタルヘルスケアの重要性を理解していきます
- メンタルヘルス不調を起こす「ストレス」を理解し、職場環境の改善方法を身に付けます
- 部下の変化を見逃さないためのスキルを確認します
- 休職者の対応と復職までのプロセスを理解し、上司としての対応を学びます

1. メンタルヘルスケアの意義

ゴール

メンタルヘルスケアの重要性を理解する

職場のメンタルヘルスをめぐる問題の実情

職場のメンタルヘルスをめぐる問題の実情

メンタルヘルスとは何か

- メンタルヘルスとは、「心の健康」です
- 病名のないストレスや不安、うつ病等の精神疾患によりメンタルヘルスの不調が起きてきます

職場のメンタルヘルスをめぐる問題の実情

部下のメンタルヘルスが保たれない場合の影響

例

- パフォーマンスの低下
- 意欲の低下
- 精神疾患の発症
- 人生の放棄
- 休職者以外のメンバーへ物理的負荷の増大
- メンバーへの心理的負担
- 早期離職

職場のメンタルヘルスをめぐる問題の実情

部下のメンタルヘルスが保たれない場合の影響

管理者へもたらす損害

- チームパフォーマンスの低下、業績の悪化
- チームワークや人間関係が乱れる、雰囲気悪化
- 上層部から管理能力を問われる
- 部下からの信頼が薄れ、リーダーシップが発揮しづらくなる

職場のメンタルヘルスをめぐる問題の実情

部下のメンタルヘルスが保たれない場合の影響

企業へもたらす損害

- 労災認定のリスクの高まり
- 労災認定を受けた際の甚大なコストと社会的ダメージ
- 休職者へかかるコスト
- 組織としての生産性の低下
- ブランドイメージの低下

職場のメンタルヘルスをめぐる問題の実情

メンタルヘルス不調が発生する原因

- 仕事に関連する「職場要因」とプライベートに起因する「私的要因」に分けることができます
- 「職場要因」は職場改善活動を通じて、「私的要因」は専門家による治療やカウンセリングを通じて改善が見込めます

職場のメンタルヘルスをめぐる問題の実情

企業として対処したい「職場要因」

- 具体的には上司・部下のコミュニケーション不足、仕事量・負荷の増加、職場の人間関係などが、職場要因にあたります
- 企業としては主として職場要因に対応していきます。その中で、上司に特に求められる対応が「ラインケア」です

ラインケアの目的と狙い

ラインケアの目的と狙い

- 企業が行うべきメンタルヘルス対策の指針として、厚生労働省は以下「4つのケア」を示しています

セルフケア	社員自身が自らのストレスに気づき、予防対処すること
ラインケア	上司が部下に対して実施するメンタルヘルス対策
事業場内の産業保健スタッフ等によるケア	事業所内の産業医、保健スタッフ、人事労務管理者が行うメンタルヘルス対策のこと
事業場外資源によるケア	社外の専門機関や専門家を活用したメンタルヘルス対策のこと

ラインケアの目的と狙い

なぜラインケアが必要か

- メンタルヘルスケアにおいては、個々の対応が必要になってくるためです
- 会社全体としての対応には限界があり、部下に近い位置からサポートできる上司の役割が大きくなっています
- ラインケアを怠ると、見てきた通りの様々な弊害が起こります

メンタルヘルス不調に対応するための心構え

メンタルヘルス不調に対応するための心構え

メンタルヘルス不調は誰にでも起きるという意識を持つ

- メンタルヘルス不調は、心の弱い人の問題ではありませんし、特殊な人の問題でもありません
- 誰もがメンタルヘルス不調になる可能性があるということを前提に考えます

メンタルヘルス不調に対応するための心構え

メンタルヘルス不調は治らないという認識を持たない

- 心の病気に関してよくある誤解は、一度メンタルヘルス不調になったら治らないというものです
- メンタルヘルス不調は慢性的な疾患ではありますが、決して改善しない・治らない病気ではありません
- 早期に発見し、適切な治療や職場や家庭などのサポートを受けてストレスを和らげることができれば、長期的に症状は安定し、職場復帰することが可能です

メンタルヘルス不調に対応するための心構え

個人情報への配慮

- メンタルヘルス対策を行うにあたり、なんとかしなければならないという意識で、メンタルヘルス不調者の承諾なく、周囲に症状や状況について伝えるなどの事例は少なくありません
- 健康情報など、個人の情報には十分に配慮しましょう
- ただし、全てを隠してしまうと、周りからの理解や協力を受けることが難しくなります。対象者に対して、共有する目的について説明し、承諾を得てから適切に共有をしていくようにします

メンタルヘルス不調に対応するための心構え

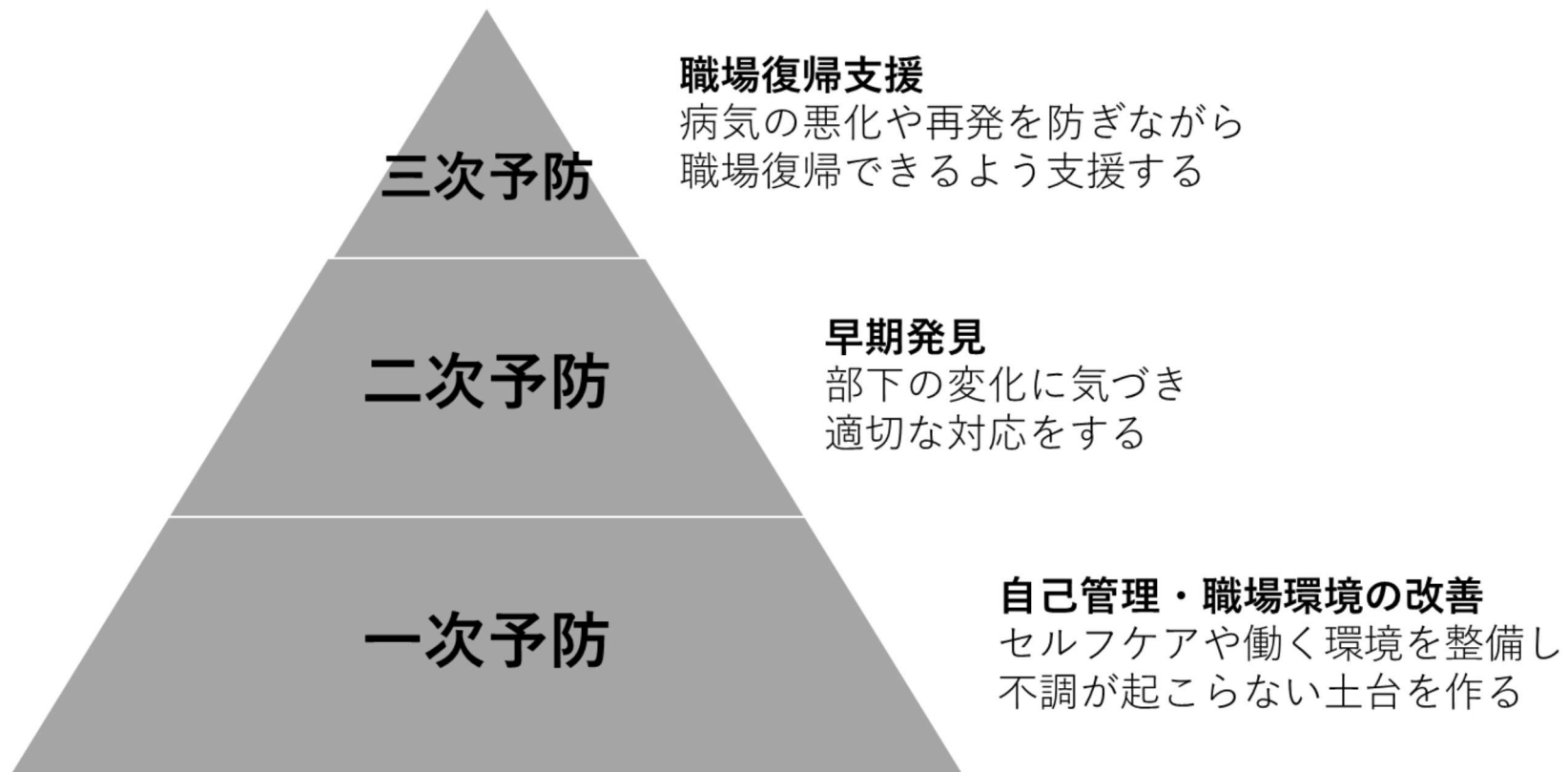
産業保健スタッフ、人事労務管理スタッフとの連携

- メンタルヘルス不調がある社員やその疑いのある社員に対して、管理職が自らの判断のみで具体的に動くことは危険です
- 「自分の部署からメンタルヘルス不調者が出てしまった」という心配から、一人でなんとか解決しようと試みることは避けなければなりません。必ず報告し、指示を仰ぎましょう
- 産業医や窓口がない組織の場合でも、産業保健総合支援センターの地域窓口など、事業場外資源を積極的に活用するなどの方法が有効です

メンタルヘルス対策における「3つの段階」

メンタルヘルス対策における「3つの段階」

- メンタルヘルスの対策には3つの予防があります



メンタルヘルス対策における「3つの段階」

一次予防「自己管理・職場環境の改善」

- メンタルヘルス不調にならないように、社員一人ひとりが自己管理をすることです（セルフケア）
- メンタルヘルス対策に取り組む場合、二次予防や三次予防に目がいきがちです。しかし、土台となることは自己管理と、職場環境の改善です
- 管理職としては、職場環境の中でストレスとなる要因について把握し、できるものから改善していくことが重要です

メンタルヘルス対策における「3つの段階」

二次予防「早期発見」

- メンタルヘルス不調が現れた際、早期発見と適切な処置を行うことが必要です
- つまり、部下の変化に「気付く」ことが、管理職に求められます
- 日頃から部下と接することを前提として、部下の何が変わったらメンタルヘルス不調を疑うべきかを理解する必要があります

メンタルヘルス対策における「3つの段階」

三次予防「職場復職支援」

- 休職した部下への職場復帰をサポートする段階になります
- 休職による不安や焦りなど、精神的なものへのフォローや、復職後に無理させないような仕事のケアを行います

まとめ

- メンタルヘルスとは「心の健康」のことをいいます
- ラインケアにおいて、会社として対応には限界があるため、部下に近い上司のサポートが大切です
- まずは、メンタルヘルス不調は誰にでも起きるという前提を持って部下と接しましょう

2. 一次予防：自己管理・職場環境の改善

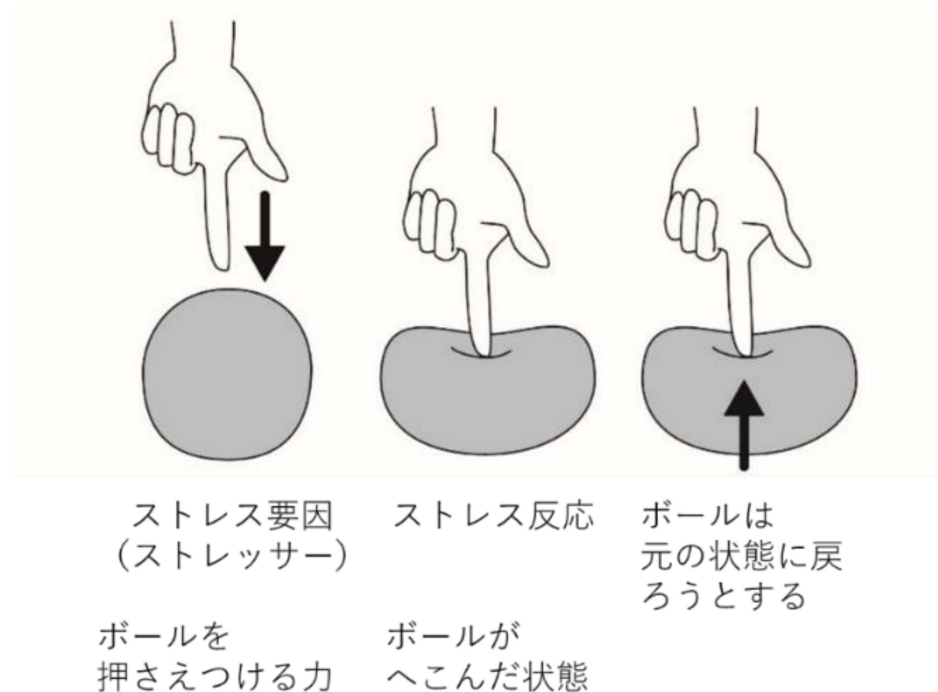
ゴール

メンタルヘルス不調を起こす「ストレス」を
理解し、職場環境の改善方法を身に付ける

ストレスの基礎知識

ストレスの基礎知識

- ストレスという用語は、物理学の分野で使われていたもので、外部からかけられた圧力や刺激によって歪んだ状態、こころに緊張が生じた状態を言います
- ストレスとその反応はよくゴムボールに例えられます



ストレスの基礎知識

職場でのストレス要因

- 組織や職場におけるストレスは「職業ストレス」と言われます
- 職業ストレスの要因となるストレッサー（ストレス要因）の代表的なものは、量的ストレッサー、質的ストレッサー、その他環境などに分けられます
- 次のページでそれぞれのストレッサーの例を見ていきます

ストレスの基礎知識

職場でのストレス要因

(ストレッサーの例)

分類	例
量的ストレッサー	業務負荷の過多・業務負荷の分散・時間的切迫・シフト勤務・数字ノルマ・予算制限
質的ストレッサー	役割不明瞭・役割葛藤・職務の主体的コントロール不全・能力の不活用・職務責任・過大な地位・不足な地位・対人関係の不具合
その他のストレッサー	ハラスメント・コンプライアンス・コミュニケーションの形や濃度・物理的環境の劣悪さ・職場の政治的駆け引き・社風や文化

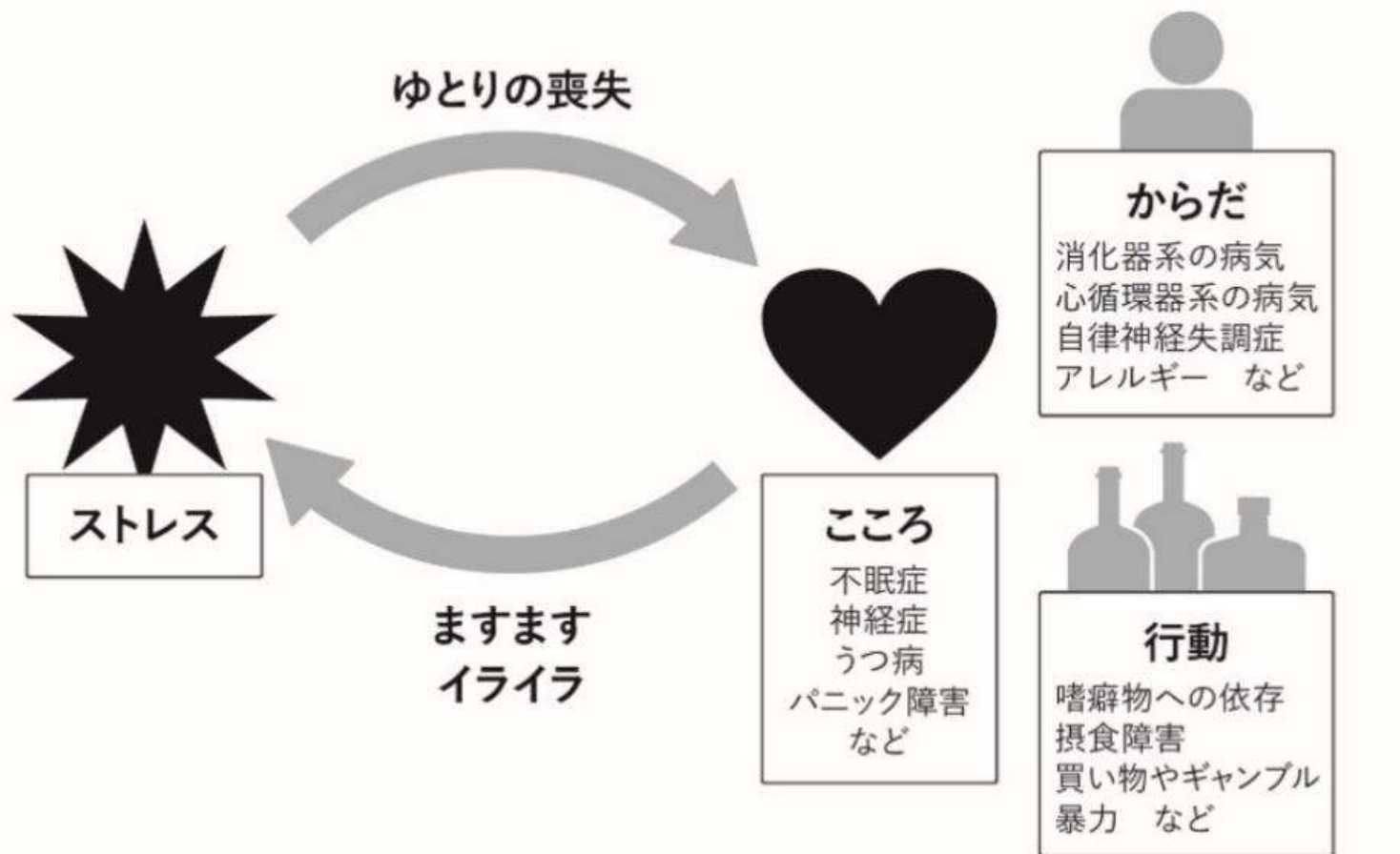
ストレスの基礎知識

ストレスの対処が上手くいかないと

- ストレスを感じるところに「ゆとり」がなくなり、焦りや不安が膨らみ、気分が落ち着かなくなる、落ち込むなど、こころや身体症状や行動として表出します
- ストレスを起因としてこころが不調になることで悪循環が生まれてしまいます
- 精神疾患になったり、社会的な評価を落としてしまう行動に走るリスクが高まってしまいます

ストレスの基礎知識

ストレスの対処が上手くいかないと



ストレスの基礎知識

ストレス反応

- ストレッサー（ストレス要因）によって引き起こされた、こころや身体に生じた様々な反応を「ストレス反応」と言います。大きく3つに分かれると考えられています

ストレスの基礎知識

ストレス反応の3分類

ストレス反応	例
心理的反応	不安、やる気が起きない、憂うつ、焦燥感、イライラする、集中できない、落ち込む
身体的反応	眠れない、食欲がない、めまい、充血、目のかすみ、耳鳴り、動悸、高血圧、咳、のどの痛み、下痢、便秘、胸やけ、肩こり、腰痛、関節痛、発疹、吹き出物、頭痛、発汗、など
行動的反応	過度な飲酒、喫煙、拒食・過食・衝動買い、服装の乱れ、遅刻・欠勤、ひきこもり

ストレスの基礎知識

ストレスマネジメント

- 人が生活を送っていく上で、物理的・精神的に社会や他者との関わりを避けることは不可能です。そのためストレスそのものを完全に避けることは不可能と考えられます
- そこで、ストレスと上手に付き合い、自分の身体やストレスの原因を上手くコントロールしていく必要があります
- 上司としては、部下自身がストレスマネジメントを行えるように促す必要があります

ストレスの基礎知識

コーピング

- ストレスに直面し、困難な状況に陥った時に人がとる様々な行動を「コーピング（対処行動）」と言います
- コーピングには「感情優先型」と「問題解決型」があります

ストレスの基礎知識

コーピング

感情優先型コーピング
(ストレス要因は**変えない**)

気分の動揺が辛く苦しいので、問題から逃避したり、忘れようと思ったり、思考や気持ちを切り替えることで、気持ちをしずめようとする方法

例

対人関係がストレスである場合、相手やその状況に対する自分の考え方や感じ方を変えて、なんとか耐える

ストレスの基礎知識

コーピング

問題解決型コーピング
(ストレス要因を**解決する**)

ストレス原因を解決すれば気持ちの動揺がおさまると考え、原因の究明を優先し、根本的に問題解決をしようという方法

例

対人関係がストレスである場合、相手と話し合うなど、直接に働きかけて問題を根本的に解決する

ストレスの基礎知識

状況や部下自身に合ったストレスコーピング法を見つける

- 対処法は、問題や状況によって使い分けると良いでしょう
- 無理をしたコーピングをとっても効果がなく、かえってストレス反応が上昇することがあります
- 部下から相談を受けた時や、ストレスを感じているという変化に気付いた時、ストレス要因自体を変えるのか、ストレス要因から回避することで気持ちをしずめることが良いのか、本人の話をよく傾聴して対応することが望ましいでしょう

職場環境の改善

職場環境の改善

- 上司には、「ストレスや精神疾患を未然に防ぐこと」が求められます
- 上司ができる最も効果的な施策は「部下が安全に働ける環境を作ること」です

職場環境の改善

心理的安全性

- 安全な環境とは、社内が心理的安全性に満たされていることを指します
- 心理的安全性とは、他者からの反応におびえたり、羞恥心を感じたりすることがなく、自然体の自分をさらけだすことができる状態を意味します

職場環境の改善

心理的安全性

- 部署やチームにおいて心理的安全性が維持されていれば、メンバーはお互いの信頼関係のもとで何でも言い合うことができるようになります
- 心理的安全性が保たれた環境で、自分という存在がチームのメンバーに受け入れられていると感じられることは、自己肯定感も高く保たれている状態にあるとも言えます

職場環境の改善

心理的安全性が不足すると

- チームに心理的安全性が欠けると、様々な悪影響が現れてきます
- 心理的安全性が欠けたチームには、次のような「4つの不安」が見られるようになります
- チームの心理的安全性を高めるためには、4つの不安を取り除くことが必要です

職場環境の改善

心理的安全性が不足すると

Ignorant
(無知)

- ごく基本的な質問をしたいと思った時「こんな質問をしたら、無知だと思われるのではないか」と、不安を覚えるなど、周囲から無知だと思われる不安感です
- この不安が増すと、必要な質問ができなくなり、何かを相談するにも不安を感じてしまいます
- 本来は知るべきこと（正しい業務内容など）を知らないまま、業務を遂行しようとするため、隠蔽したり、重大なミスを犯したりする可能性があります

職場環境の改善

心理的安全性が不足すると

Incompetent
(無能)

- 自分の起こした行動に対して非難を受けるのではないか、ミス犯すことで無能だと思われるのではないかという不安です
- このような不安があると、自分のミスを隠し、周囲にすべき報告を怠るようになります
- 知らぬ間に重大なトラブルへと繋がってしまうなど、チーム内での悪循環、ひいては会社としての大きな損失を招く可能性があります

職場環境の改善

心理的安全性が不足すると

Intrusive (邪魔)

- 自分の行動や発言は、チームのメンバーに邪魔だと思われるのではないかという不安です
- 例えば、会議の際、自分が発言することで「議論が進まないと思われるのではないか」と不安に感じることで、積極的な発言ができなくなります
- また、有意義なアイデアがあったとしても提案できず、チームに貢献できないという結果になってしまいうでしょう

職場環境の改善

心理的安全性が不足すると

Negative (ネガティブ)

- 自分の発言が相手からネガティブだと思われたり、相手をネガティブにさせてしまったりすることに不安を抱きます
- それがチームの改善のために必要な発言や指摘であったとしても、メンバー同士の雰囲気壊してしまうのではないかと恐れ、積極的な発言ができなくなります
- 解決すべき課題は指摘されないままとなり、チームのパフォーマンスの向上も困難になってしまいます

職場環境の改善

助け合える環境を作る

- チーム内で競争を求めるよりも、メンバー同士で助け合えるような環境作りをすることで、メンバー一人ひとりがリラックスして仕事に向き合えるようになります
- ミスを犯す、知らないこと、できないことがあるのは当然であるという認識をチーム内で共有することが必要です
- 「感情的に怒らない」に繋がりますが、もし、メンバーが取り組んだことが失敗に終わったとしても、チームリーダーとして受け入れ、失敗は学習する機会であると促すことが大切です

職場環境の改善

誠実・寛容性をチームに共有する

- 自分が邪魔をしていると思われるのではないか、という不安を解消するには、全てのメンバーが平等に発言できる環境作りが必要です
- メンバー同士が、チーム内の様々な多様性や価値観を認め、年齢や役職などに左右されることのない平等な関係を築くことを目指しましょう

職場環境の改善

ポジティブ思考を徹底する

- 「ネガティブ」に対する不安を解消するには、当たり前ですがポジティブな発想が大切です
- ネガティブな内容であっても言い方や考え方をポジティブに変えることで、相手が受ける印象は大きく変わります
- 指摘や問題提議をするにも、否定的な表現をするのではなく、ポジティブな表現に切り替えることを徹底します

まとめ

- メンタルヘルス対策における一次予防は自己管理・職場環境の改善です
- メンタルヘルス不調を起こす「ストレス」は、対処が上手く行かないと悪循環が生まれます
- 上司に求められているのは、部下が安全に働ける環境を作ることです。心理的安全性を高めるために、まずは4つの不安を取り除きましょう

3. 二次予防：早期発見

ゴール

部下の変化を見逃さないためのスキルを
身に付ける

前提：部下と日頃からコミュニケーションを取ること

部下と日頃からコミュニケーションを取ること

- 職場での気付きができること、部下との関係性が良く、相談を聴き入れる姿勢を持つことがラインケアを進めるために必要です
- これらは全て上司と部下が日頃からコミュニケーションを取れていることが前提となっています
- 上司の業務をこなしながら部下全員に声がけをすることは難しいですが、挨拶や変化に気付けるように意識するだけでも違います

最重要：不調のサインに気付くこと

最重要：不調のサインに気付くこと

- ラインケアで大切なことは、上司が「いつもと違う」部下にいち早く気付くことです
- 日頃からコミュニケーションや観察をしていなければ変化に気付くことはできないため、常に気に留める姿勢が必要です

最重要：不調のサインに気付くこと

- 以下に気をつけて観察することで、不調のサインを上手くとらえることができます

- 勤務中の働きぶり
（勤務態度や業務スピード、上司・同僚・後輩・お客様への対応など）
- 生産性（効率よく働けているか、成果を出せているか）
- 勤怠の様子（入社時間や退社時間、休み、遅刻など）
- 社内で見せる表情や言語・非言語のコミュニケーション
- デスクを離れた時の様子（表情や動き、離席時間など）
- 社内での人間関係に変化はないか（対立や孤立、仲の良い人との関わりなど）

最重要：不調のサインに気付くこと

観察のポイント：休み明けは特に注意

- 例えば土日が休みの場合、月曜日の朝の様子は要注意です
- メンタル不調の可能性がある場合、特に休み明けの朝は起きるのも辛く、憂うつな気持ちで出社してくることも多いものです
- 休み明けに突発的な休んだ部下がいないか、月曜の朝に顔色がすぐれない部下がいないかなどを確認することが、部下のメンタル不調を早期に発見する機会にもつながります

最重要：不調のサインに気付くこと

観察のポイント：遅刻や問題行動については言及して深く観察

- 問題になっている事実を取り上げ、伝えることに対する反応で、心の調子がかかり見えてきます
- あなたの意見や考えはできるだけ押さえ、本人の行動や起きている事実に「不安を感じているよ」「見ているよ」というような伝え方が望ましいです

最重要：不調のサインに気付くこと

いつもと違う部下の反応と対応

- ストレス要因からストレス反応が起こる場合、部下の行動の変化は次のページ以降の3つの側面で見ることができます
- 職場でこのような状況が認められた際、本人の責任や性格に帰す前に、ストレス反応ではないかと検討してみる姿勢が必要です

最重要：不調のサインに気付くこと

心理的 側面	• 不安、緊張、怒り、興奮、混乱、落胆、憂うつな気分等になります • こうしたストレス反応自体は、必ずしも心の病ではなく、部下がストレスに上手く対処できない状況に陥った結果、現れた何らかの危険信号です • 状況が放置されたり悪化すると、後述のメンタルヘルス不調につながったり、心の病になる可能性があります • 心理的側面はなかなか目に見えませんが、普段から部下を観察し、関わることでその変化を早急に察知し介入することができます
-----------	---

最重要：不調のサインに気付くこと

行動的 側面	遅刻、欠勤、ミス、アクシデント、頻発する口論や喧嘩、飲酒量や喫煙量の急増が挙げられます
身体的 側面	動悸、冷や汗、胃痛、下痢、手の震え、筋緊張による頭痛、疲労感、食欲低下、不眠、めまい、ふらつきなどがしばしば見られます

ワーク：明日からどのように取り組むか

- 今後、自身の部署やチームにおいて、部下の変化を確認するためにどのような対策、取り組みを行いますか。明日から行えることを考えてみましょう

動画を止めて考えてみてください

相談の対応

相談の対応

変化に気付いた時の初動の対応

- 「いつもと違う」と部下の変化に気付くだけではなく、何らかの対応をする必要があります
- ラインケアとして上司が行わなければならないことは、部下からの相談を受けることです
- これまでとの変化に気付いた時、次のようなアクションをします

相談の対応

変化に気付いた時の初動の対応

- 1) まず、すぐに声をかけ、やんわりと体調について聞く
- 2) 仕事やそれ以外のことで何か困っていることがないかどうか、ゆっくりと話を聴く

相談の対応

変化に気付いた時の初動の対応：① 声がけをする

- 変化が見られたり、何か気になることがあれば声をかけます
- しかし、声がけには配慮が必要です。メンタルが不調になりかかっている状態の時は、人の言葉一つひとつに非常に敏感になっています
- その人を傷つけてしまうことや、その一言が原因で距離を置かれてしまう可能性があります

相談の対応

変化に気付いた時の初動の対応：① 声がけをする

- 適切な声がけをするために、相手を受け入れるような言葉選びを心がけましょう
- 「相手の立場に立つ」と言っても難しいものがありますので、まずは相手を受け入れ、こちらが感じている変化を伝えながら話かけます

相談の対応

適切な声かけの例

- よく頑張っているね、でも最近ちょっと余裕がないように見えるんだけど
- 最近何か気になることある？
- 最近、疲れているように見えるけれど
- もしかして何かあった？
- いろいろ大変だよね、大丈夫？
- ちょっと心配しているんだ

相談の対応

変化に気付いた時の初動の対応：② ゆっくり話を聴く（傾聴）

- 声がけをした後、相手の話をよく聴くという「傾聴」を行います
- 自分の悩みやモヤモヤを察知してくれた、心をかけてくれている、といった実感を得て、安心したり、励まされて嬉しくなったりするものです。それだけでメンタルヘルス不調にまで至らずに済むこともあります
- 次のようなことを念頭に置いて傾聴します

相談の対応

① 業務の状況を聴く・確認する

- 仕事の量・質の変化
- 残業時間・休日出勤
- クレーム・ミス
- 職場の人間関係 など

相談の対応

② 心身の状態・日常生活の状態を聴く・確認する

- 体調の変化はないか（疲労度、睡眠状態、食欲など）
- 気になること、心配なこと、困っていることはないか

社外資源とその活用

社外資源とその活用

- 社内に産業医等の専門医がいれば、そことの連携を行うことで適切な専門機関への紹介ができますが、産業医などの専門職がおらず、メンタルヘルス不調者への対応が難しい場合があります
- その際、社外資源を有効に活用することが重要です

社外資源とその活用

医療機関	産業医などが職場にいない場合、「事業所としてどのような対応や配慮を行えば良いか」を医療機関に確認することもできます。医療従事者側には守秘義務がありますので、必ず通院している従業員の許可を得てから行うようにします。
地域保健機関	精神保健福祉センター（各都道府県に最低1カ所ある）、保健所などのことです。特に精神保健福祉センターは、その地域住民のメンタルヘルス保持の中核を担っているため、メンタルヘルスで悩む本人や家族からの相談を受け付けることができます。
従業員支援プログラム（EAP）機関	EAPの役割は、従業員へのカウンセリングです。企業によっては社外EAP会社と契約し、福利厚生の一貫として従業員に利用の促進をしているところもあります。

まとめ

- メンタルヘルス対策における二次予防は早期発見、適切な対応をすることです
- 部下と日頃からコミュニケーションを取ることはもちろん、部下の変化もよく観察しましょう
- 変化に気づいたら、相手を受け入れるような言葉で声がけをしましょう

4. 三次予防：職場復帰支援

ゴール

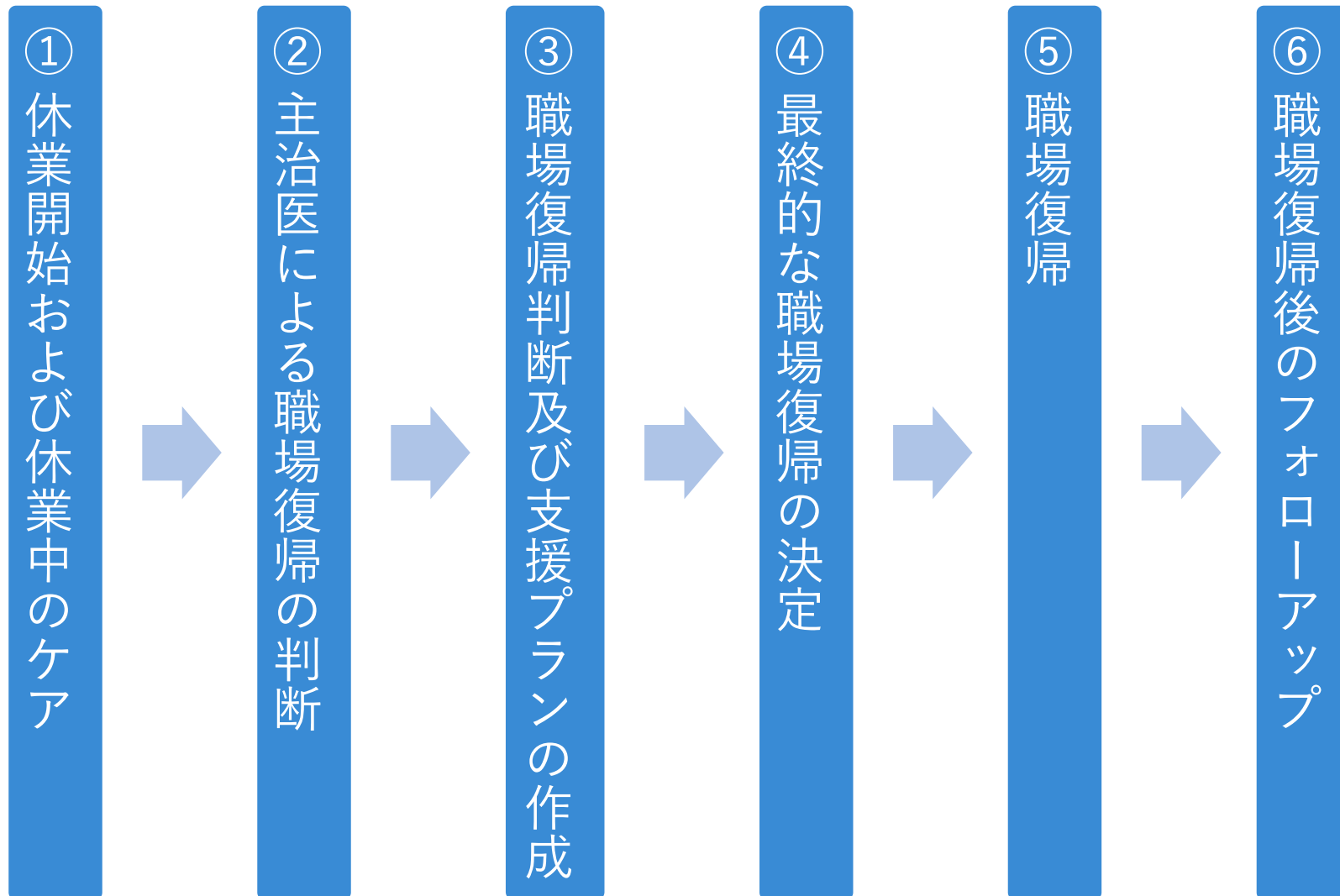
休職者の対応と復職までのプロセスを理解し、
上司としての対応を学ぶ

休職から職場復帰までのステップ

休職から職場復帰までのステップ

- 精神疾患などのメンタルヘルス不調により、部下に休職者が発生した場合の対応を確認します
- あくまでも一般的に言われているものですので、休職となった個人や企業の規定に合わせて対応するようにします
- 休職から復職期間までの流れを次のページ以降で一つずつ確認していきます

休職から職場復帰までのステップ



リワークについて知る

リワークについて知る

リワークとは何か

- リワークとは、return to workの略語で、休職している労働者に対して職場復帰に向けたリハビリテーションを行うことです
- 現場に復職するというハードルの高さを下げつつ、現場復帰後にまた休職に戻ることがないような教育、心のケアを行うことができます
- また、決まった時間に規定の施設に通うことで、会社へ通勤するための訓練になります

リワークについて知る

リワークで行われるもの

- 仕事に近い内容のオフィスワークや軽作業、復帰後に再発しないための疾病教育や認知行動療法などの心理療法が行われます
- 初期には、久しぶりの集団生活になれるための軽スポーツやレクリエーションが行われることもあります
- 復職した後、再度休職にならないために、以前の生活や働き方・考え方を振り返り、ストレス対処法やセルフケアの方法について学びます

リワークについて知る

リワークの種類

	医療リワーク	職リハリワーク	職場リワーク
実施機関	医療機関	障害者職業センター	企業内
費用	健康保険	労働保険	企業負担
対象	休職者	休職者、事業主 (本人、事業主、主治医 の同意のもとに実施)	休職者
主な目的	精神科治療 再休職予防	支援プランに 基づく支援	労働させて良いかの 見極め

まとめ

- 休職者自身の意思と企業の規定に合わせて、休職から職場復帰まで、段階を踏んで支援しましょう
- リワークは、現場に復職するというハードルの高さを下げつつ、現場復帰後にまた休職に戻ることがないような教育、心のケアを行うことができます

講師から全体のまとめ

本研修の資料は様々な知的所有権を包括しています。本講座のテキスト等は研修受講生に対し、限定的に使用が認められたものです。そのため、第三者が一部もしくは全部を無断で使用することはできません。

©Reskill Corp.

〒160-0004 東京都新宿区四谷4-28-4 YKBエンサインビル10階

株式会社リスキル 050-5530-2816