

メンタル疾患社(職)員の休職・復職の実務対応

～ 働き方の多様化に対応したメンタルヘルス対策 ～

プログラム内容

1. 企業とメンタルヘルス対策

- (1)メンタルヘルス対策の必要性
- (2)メンタルヘルス対策と経営
- (3)メンタルヘルス対策の優先順位 (予防重視)

2. メンタルヘルスの基礎知識

- (1)メンタル疾患の特徴
- (2)多様化するうつ病・新型うつ
- (3)メンタル疾患と労災認定

3. リモートワーク等におけるストレスの原因と対策

- (1)自宅の環境、OnとOffの切り替え
- (2)リモートハラスメント
- (3)真意がわかりづらいオンライン会議
- (4)雑談のない孤独感
- (5)リモートワークにおける上司のマネジメント

4. 初期段階での対応

- (1)従業員のSOSを見逃さない (オフィス勤務とリモートワークの違い)
- (2)早期発見のポイント
- (3)メンタル不調の兆候が見られたときの基本対応 [個人ワーク]
- (4)初期段階対応フロー

5. 休職制度と運用

- (1)休職制度の目的と休職までのフロー
- (2)復職を意識した休職前の留意点 [個人ワーク]
- (3)休職中の管理と留意点
- (4)休職制度と要配慮個人情報

6. 復職制度と運用

- (1)休職から復職までのフロー

(2)リモートワークに合わせた運用の見直し

(3)復職実務

- ①復職ポイント1 (試し出勤制度の扱い)
- ②復職ポイント2 (復職プログラムの作り方)
- ③復職ポイント3 (復職後の配置、職務、賃金等の労働条件)
- ④復職ポイント4 (管理監督者が行うべきこと、同僚として気をつけること)

(4)復職できない場合の取り扱い

(5)休職と復職を繰り返す社員への対応

(6)復職後のフォロー

7. メンタルヘルスケアと人事労務管理

- (1)採用選考・試用期間
- (2)人事異動関係
- (3)処遇の取扱い

8. メンタルヘルスケアの推進と予防措置の充実

(1)予防措置の重要性

- ①セルフケアの重要性
- ②セルフケアの情報・機会を与える
- ③従業員の自己管理能力・健康意識の向上
- ④従業員の自己管理を支援する仕組み
- ⑤相談体制の整備
- ⑥重要な社内コミュニケーション [個人ワーク]

(2)管理職に求められる役割

- ①リモートワークで変わるラインケア
- ②部下に関心をもとう
- ③管理職はカウンセラー (これだけは守ろう)
- ④管理職自身のストレスも放そう

左記プログラムは都合により変更になる場合があります。あらかじめご了承ください。

講師プロフィール

社会保険労務士法人トムズコンサルタント 代表社員/特定社会保険労務士

こみや ひろこ
小宮 弘子氏

大手都市銀行本部および100%子会社で、人事総務部門を経験の後、平成15年にトムズ・コンサルタント(株)に入社。人事・労務問題のトラブル解決、諸規程、賃金・評価制度の改定をはじめ、社内制度全般のコンサルティングを行う一方、クライアント先のメンタルヘルス・ハラスメント等の相談実績も多数。また、ビジネスセミナーでは人事労務関係の講師実績も多数。著書には「働き方改革の教科書」(共著)、「上司のハラスメント」(PHP研究所、共著)他。

※出張研修も承っております。表面のお申込先までお問い合わせ下さい。