

事例1: Aさんは30歳の既婚男性。性格はまじめで几帳面。4月からあなたの部下になりました。他部署に移動したベテランのBさんにかわって、リーダーとしてチームのまとめ役をすることになりました。ところが最近になって、Aさんの元気がなくなり、事前に申し出ずに休みを取るようになりました。あなたが「最近元気がないね」と声をかけると「ご心配をおかけして申し訳ありません。もう大丈夫です。」と言います。ところが、しばらく様子を見ていても、元気になる様子は無く、表情も暗いままで。こんなとき、上司であるあなたはどうしますか。

事例2: (事例1の続き) あなたはAさんと別室で話をすることになりました。Aさんは涙ぐみながら「私はBさんのような知識も経験もなく、チーム全体のとりまとめをする自信がありません」「仕事のことを考えると夜も眠れず、寝不足で、仕事にも集中できません。」「いつか大きなミスをしてしまうのではと、毎日、会社に行くのが怖くて…」と言います。

あなたはAさんに産業医に相談に行くようにすすめましたが、Aさんは「本当にご心配をおかけしてすみません。でも、私には能力も根性もないので、産業医の先生に見ていただいても、どうしようもありません。それに、もし病院にかかることになれば、妻がびっくりするし、世間体も悪いですから…。みんなにこんなに迷惑をかけて…本当に私はどうしようもありません」と、消え入るように言います。

さて、こんなとき、上司であるあなたはどうしますか。

事例3: 部下のAさんは体調を崩し「うつ病」の診断で、3ヶ月ほど会社を休むことになりました。ところがAさんは職場のことが気になるのか、毎日のように、同僚にメールを出して仕事のことで連絡をしているといいます。あなたはこんなとき、どうしますか。休んでいる間、職場との連絡の頻度はどのようにしたらいいと思いますか。

事例4: うつ病で会社を長期に休業していたAさんは、3ヶ月後、職場に復帰してきました。当面は残業させないという指示を受けています。ところが、Aさんはいつも18時半ごろに退社しています。仕事はたくさんあるので、Aさんが仕事をしてくれると、とても助かるのですが、張り切りすぎているようにも見えます。最近では、昼間にAさんがときどき眠そうにしている様子も見かけます。上司であるあなたは、こんな時にどうしますか。

事例5: Bさんという部下がいます。仕事はふつうにできるのですが、ときどき、事前の入力なしに急に休みを取ります。そのとき、お昼前まで病欠の連絡が無いときもあります。どうやら、忙しいときや、本人の仕事が大変になって負荷がかかったときに休みがちになるようです。以前体調を壊して、精神科にもかかっているという話も聞いたことがあります。上司であるあなたは、Bさんに注意をしたいと思っているのですが、どのようにすればよいでしょうか。
