

全ての働く人々に安全・健康を
～Safe Work , Safe Life～



中災防

製造業における職長の能力向上教育の講師養成
オンライン講座

A6 部下に対する指導力の 向上(リーダーシップなど)

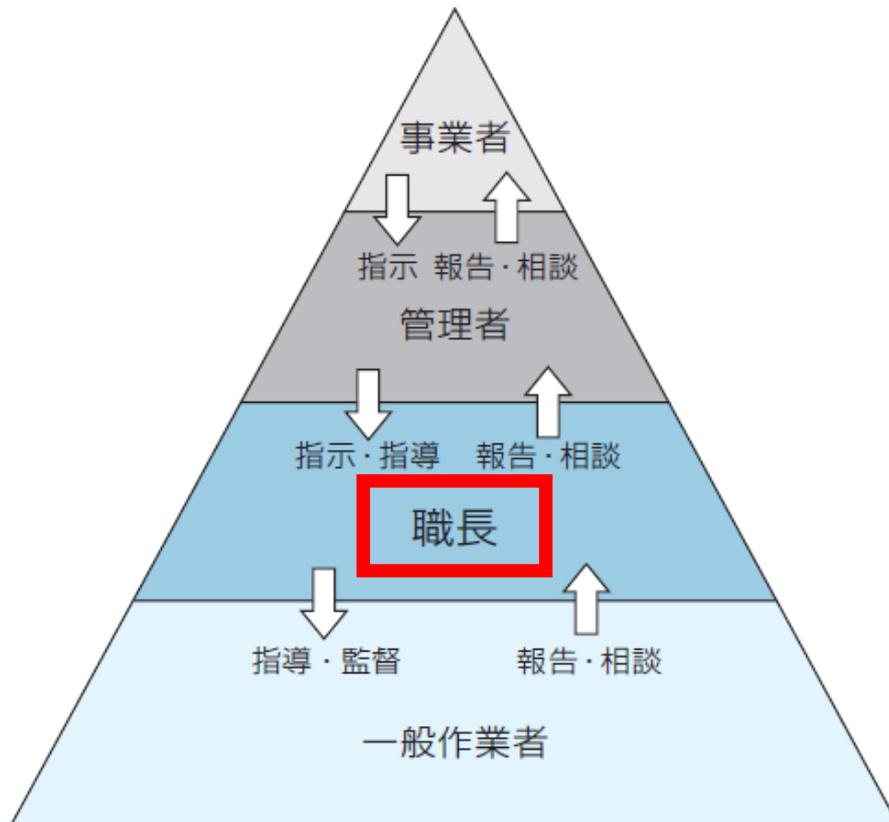
中央労働災害防止協会

「製造業における職長の能力向上教育」の 「実行カリキュラム」の要件

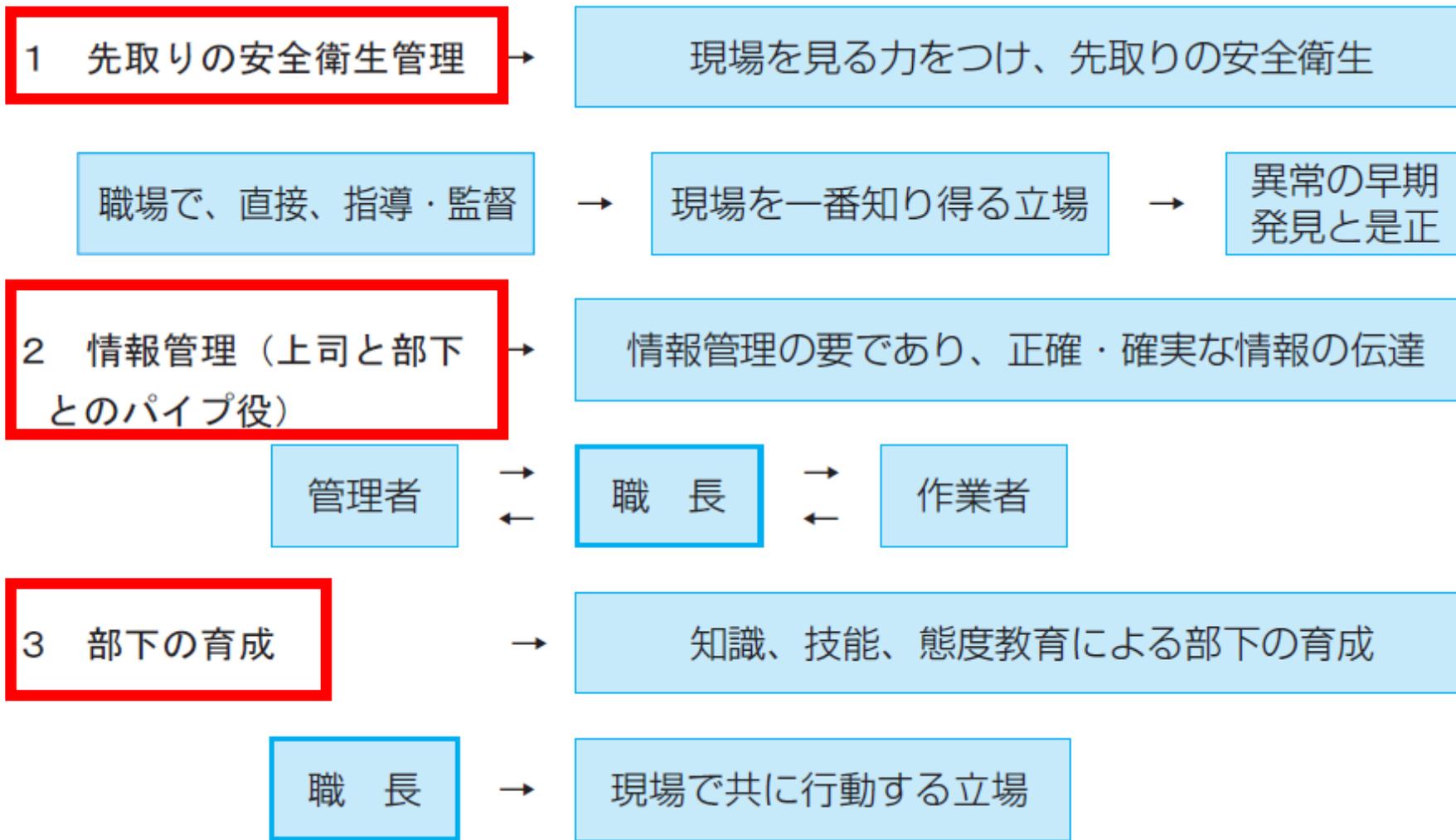
科 目	範 囲	時 間
(1) 職長として行うべき労働災害防止及び労働者に対する指導又は監督の方法に関すること	A 基本項目(必須) (A1) 職長の役割と職務 (A2) 製造業における労働災害の動向 (A3) 「リスク」の基本的考え方を踏まえた職長として行うべき労働災害防止活動 (A4) 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置 (A5) 異常時等における措置 (A6) 部下に対する指導力の向上(リーダーシップなど) (A7) 関係法令に係る改正の動向	120分以上
	B 専門項目(選択) (B1) 事業場における安全衛生活動 (B2) 労働安全衛生マネジメントシステムの仕組み (B3) 部下に対する指導力の向上(コーチング、確認会話など)	必要な時間
(2) グループ演習	C 以下の項目のうち、1以上について実施すること。 (C1) 職長の職務を行うに当たっての課題 (C2) 事業場における安全衛生活動(危険予知訓練など) (C3) 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置 (C4) 部下に対する指導力の向上(リーダーシップ、確認会話など)	120分以上
合 計		360分以上

(参考) 生産現場における職長の位置付け

職長は、生産現場における日常の生産業務について、事業者より委譲された権限に基づいて**部下の一般作業者を指導・監督**して、上司(管理者等)からの指示・支援を受けつつ、生産計画を完遂させる**実行責任者(「日常の生産業務の実行責任者」)**として位置付けられているのが一般的である。



(参考)職長に期待される安全衛生管理の基本的な役割



「A6 部下に対する指導力の向上（リーダーシップなど）」の概要①

1 教育のねらい

職場の安全衛生を確保するためには、労働災害防止に関する知識・ノウハウに加えて、**部下に対して的確な指導・監督**を行うことができるように、**指導力を向上**させていくことが必要である。

また、部下に対する指導力の向上については、職長への就任後に一定の実務経験を経た後に教育を行うことにより、より一層効果的に身に付けさせることができるものである。

このため、部下に対する**①作業指示や作業の進捗管理**、**②上司・部下との円滑な「報・連・相」**や**チームワークの取れた明るい職場づくり**、**③部下へのモチベーションアップ**等の部下に対する指導を的確に行うことができる職長を育てる。

「A6 部下に対する指導力の向上（リーダーシップなど）」の概要②

2 教育内容

職長のより一層のレベルアップに向けて、

- ①職長の「リーダー」としての役割
- ②職長の「リーダー」としての「ヒューマン・スキル」の重要性
- ③組織目標を達成するための職場づくり
- ④部下への動機付け
- ⑤メンタルヘルス不調の早期発見とその対応

等の職長の部下に対する指導力向上のための教育を行う。

※ 就任時の教育内容を具体化・発展させた教育内容

1 職長の「リーダー」としての役割①

リーダーとは



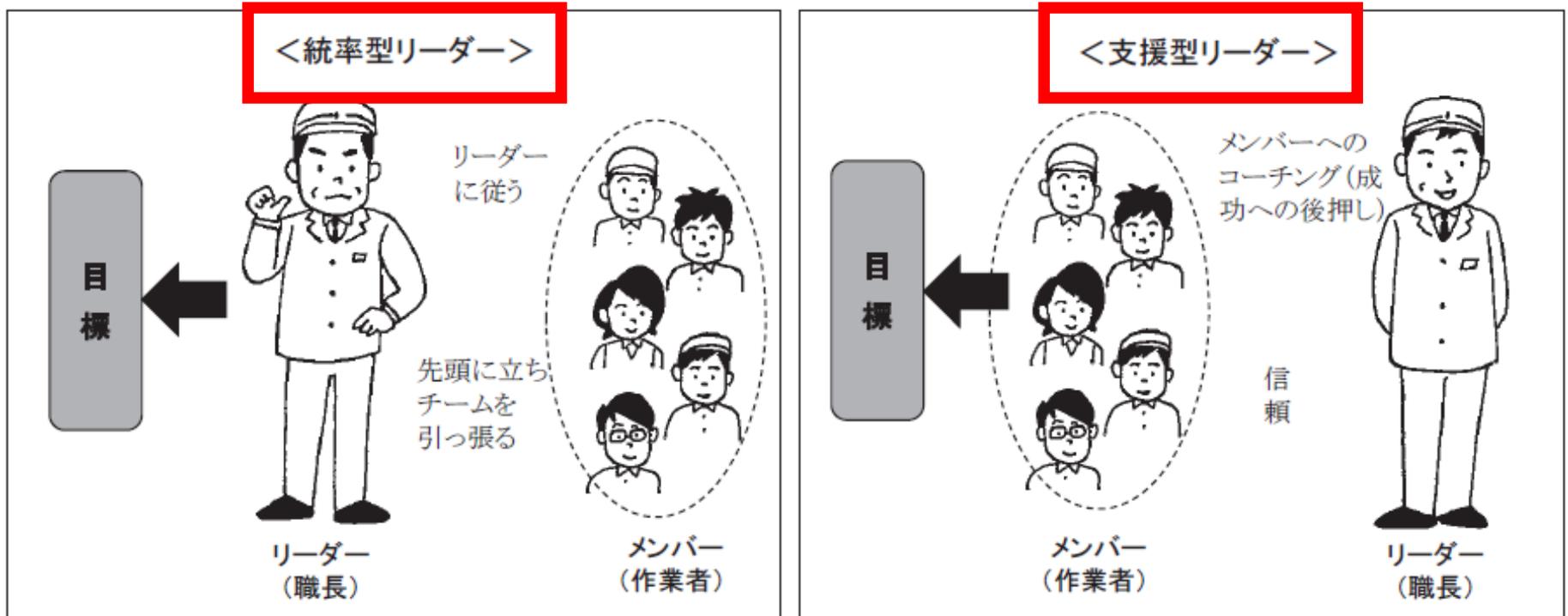
職長には、職場の「リーダー」としての役割が期待されている。

このため、「部下と目標を共有」した上で、「目標達成への道筋」を示し、「その達成状況を確認・把握」しつつ、「チームの役割・責任を果たす」という「リーダー」としての役割について明確なイメージを持てるように教育する。

1 職長の「リーダー」としての役割②

「リーダー」のタイプとしては、「統率型リーダー」と「支援型リーダー」とがあり、状況に応じて、両者を使い分けながら、部下を組織目標に向かって導いていくことが必要である。

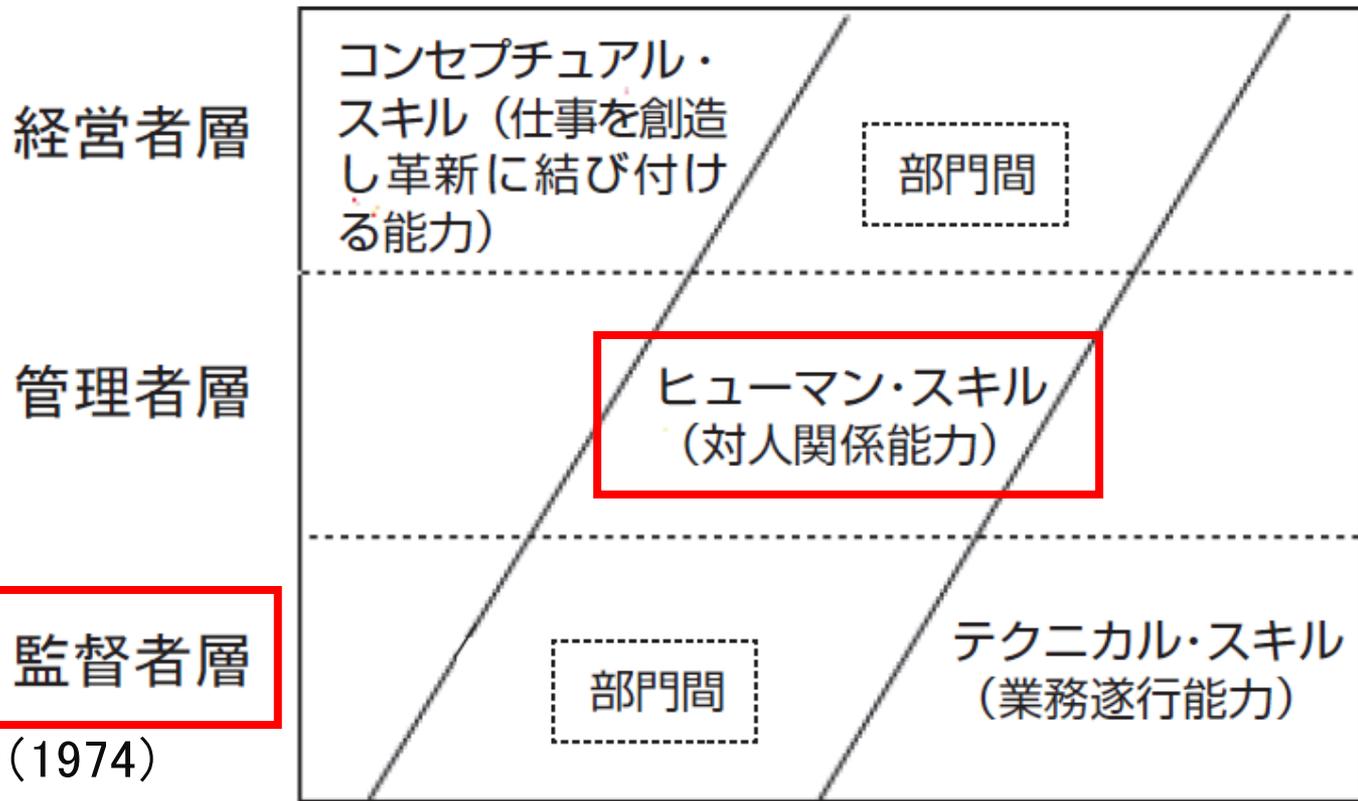
「統率型リーダー」と「支援型リーダー」



2 職長の「リーダー」としての「ヒューマン・スキル」の重要性

職長が、「リーダー」の役割を果たしていくために求められる能力としては、「ヒューマン・スキル」(対人関係能力)が重要であることについての理解を促すことにより、「ヒューマン・スキル」を身に付けるための「リーダーシップ」、「コミュニケーション」、「コーチング」等の教育について動機付けを行う。

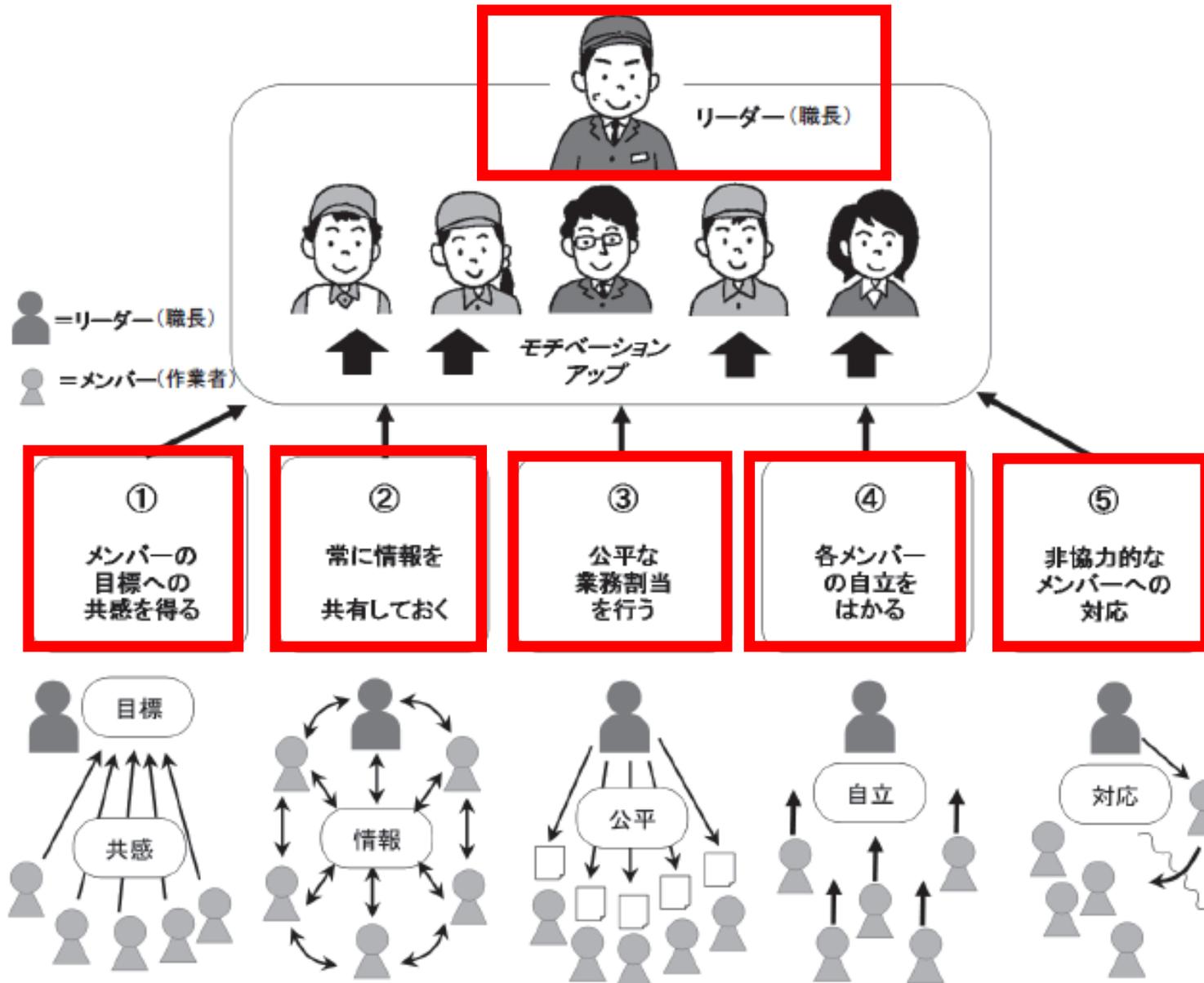
役職に応じ必要とされる能力



(出典)

Robert L Katz(1974)

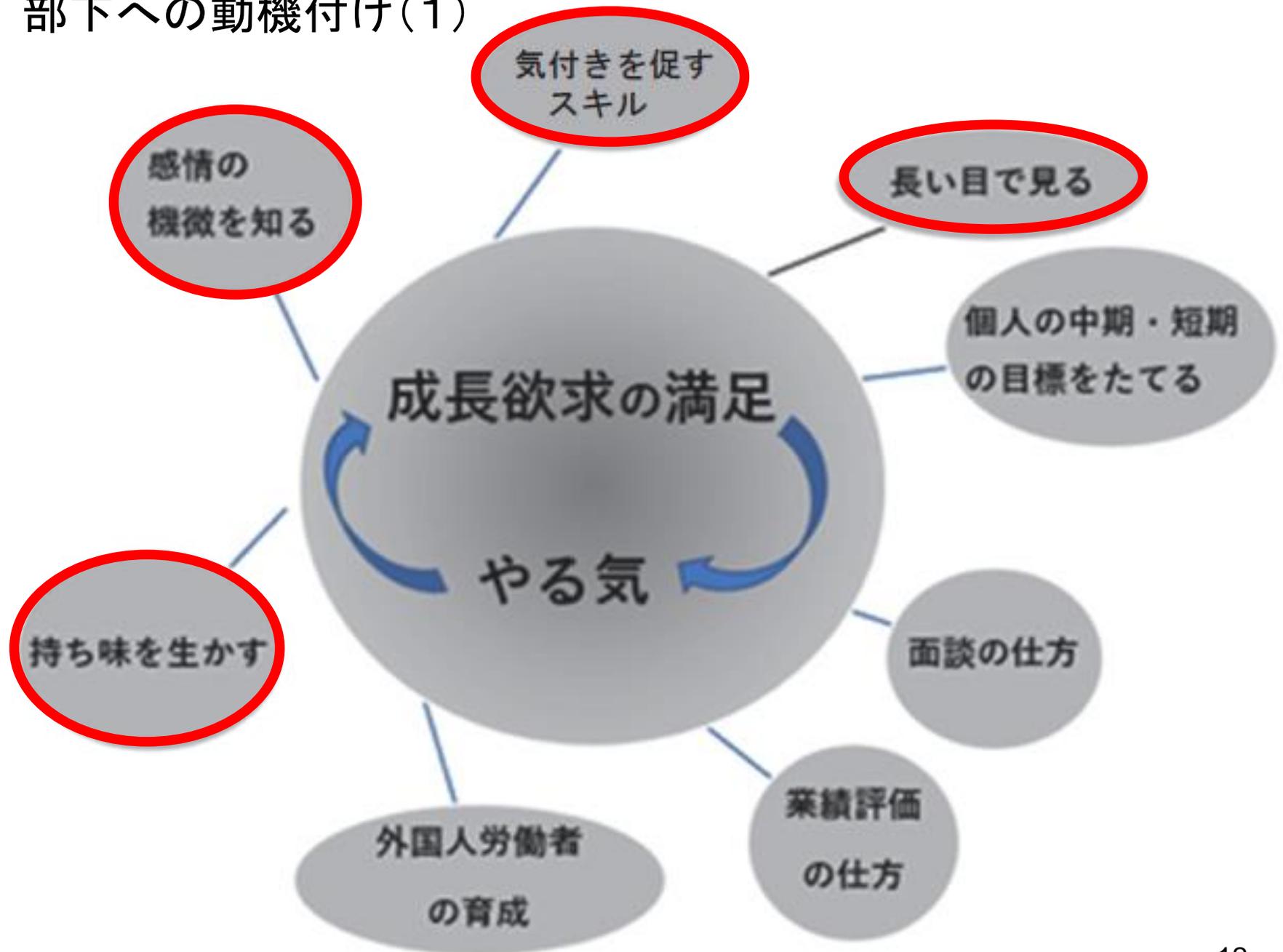
3 組織目標を達成することができる職場づくりのための「リーダー」としての姿勢（1）



3 組織目標を達成することができる職場づくりのための 「リーダー」としての姿勢（2）

職長が、担当職場の中で、組織目標を達成することができる職場づくりを行うことができるようにするためには、職長の「リーダー」としての姿勢に関しては、①「部下の目標への共感」、②「情報の共有」、③「公平な業務割当」、④「各作業者の自立」等が重要であることについての理解を促す。

4 部下への動機付け(1)

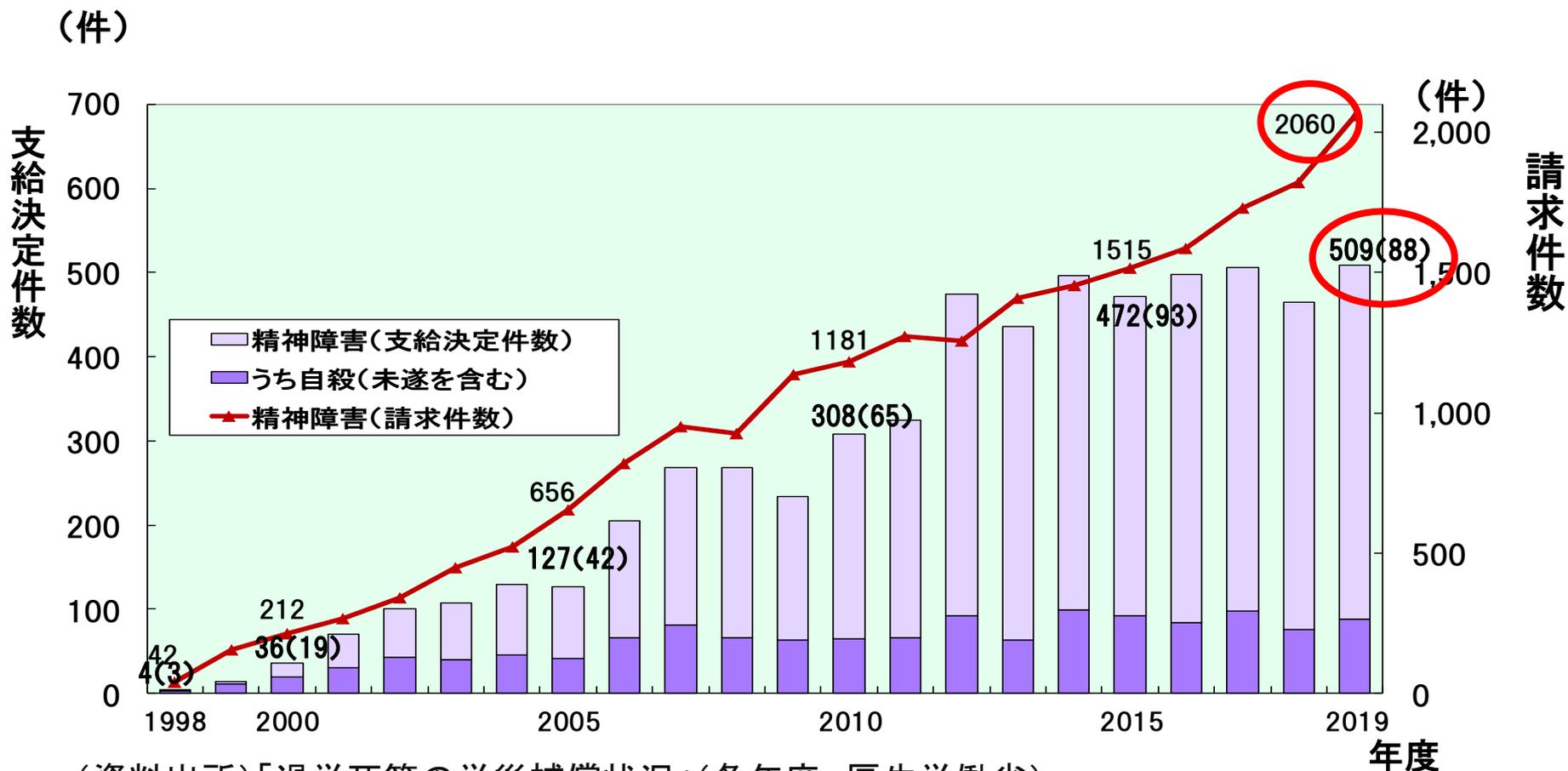


4 部下への動機付け(2)

部下の「持ち味を生かす」、「感情の機微を知る」、「気付きを促す」、「長い目で見る」等の部下への動機付けの重要性についての理解を促すことにより、職長が、担当職場の中で、部下に対して動機付けを行うことができるようにするための教育を行う。

5 メンタルヘルス不調の早期発見とその対応

(1) 精神障害に係る労働災害の認定状況



(資料出所)「過労死等の労災補償状況」(各年度、厚生労働省)

(注) ()内は、精神障害による労災保険給付の支給決定件数のうち、自殺(未遂を含む)の件数である。

5 メンタルヘルス不調の早期発見とその対応

(2) 職場のメンタルヘルスケア(4つのケア)における職長の役割

職場のメンタルヘルスケア(4つのケア)における**職長の役割**は、部下に対するラインケア(管理監督者が行う職場環境等の改善と相談への対応)のうち、**部下のストレスサインへの気付きと上司(管理職等)等への取次ぎ**が重要であることについての理解を促す。

セルフケア

(労働者による)

ラインによるケア

(管理監督者による)

事業場内産業保健
スタッフ等によるケア

(産業医等)

事業場外資源
によるケア

(事業場外の機関等による)

教育研修・情報提供
(管理監督者を含む全ての労働者が対象)

職場環境等の把握と改善
(メンタル不調の未然防止)

メンタルヘルス不調への気付きと対応
(メンタル不調に陥る労働者の早期発見と適切な対応)

職場復帰における支援

5 メンタルヘルス不調の早期発見とその対応

(3) 部下のストレスサインへの気付きと上司等への取次ぎ①

日頃からの部下の態度や行動、表情等の変化(ストレスサイン)に気を配ることが職長の職務として必要であり、「いつもと違う」部下の様子の変化として、具体的にどのような変化に気を付ける必要があるかについて教育を行う。

「いつもと違う」部下の様子（例）

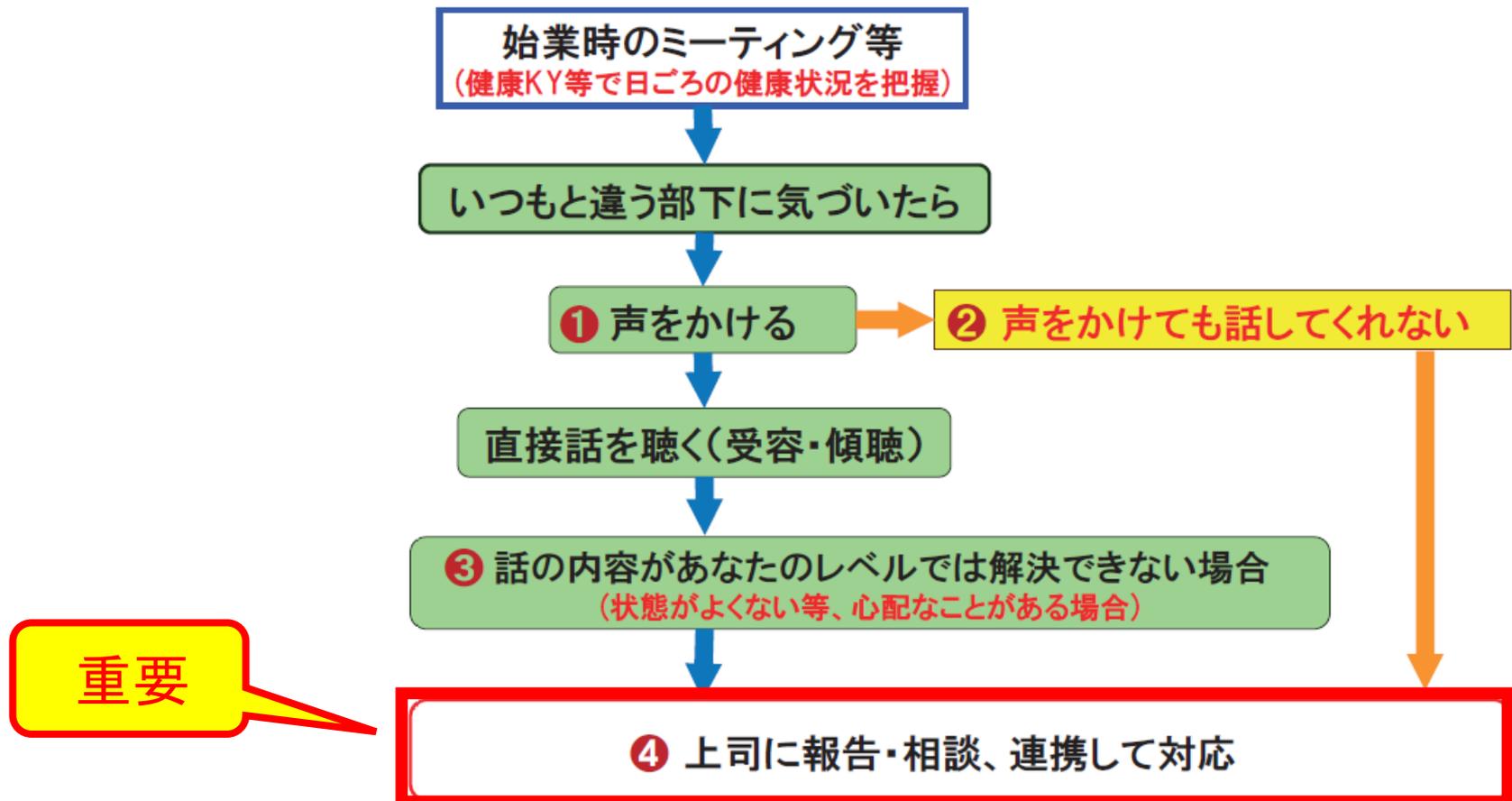
- ・ 遅刻、早退、欠勤が増える
- ・ 休みの連絡がない（無断欠勤がある）
- ・ 残業、休日出勤が不釣合いに増える
- ・ 仕事の能率が悪くなる。思考力・判断力が低下する
- ・ 業務の結果がなかなか出てこない
- ・ 報告や相談、職場での会話がなくなる（あるいはその逆）
- ・ 表情に活気がなく、動作にも元気がない（あるいはその逆）
- ・ 不自然な言動が目立つ
- ・ ミスや事故が目立つ
- ・ 服装が乱れたり、衣服が不潔であったりする

(出展)「事業所内メンタルヘルス推進担当者 必携」(中災防)

5 メンタルヘルス不調の早期発見とその対応

(3) 部下のストレスサインへの気付きと上司等への取次ぎ②

部下のストレスサインに気付いた場合には、**上司や産業保健スタッフ等への相談を推奨**して、「いつもと違う」部下の様子に対して、**職長自身が一人で、「すべて対処しようとしてはいけない」ことを強調**する。



ご視聴ありがとうございました。

引き続き、「A7 関係法令に係る改正の動向」の講座をご視聴ください。