

メンタル不調者を発見したら

～ 事業場の責任と、部下への働きかけ方 ～



事業場におけるメンタルヘルスの状況

平成25年労働安全衛生調査【厚生労働省資料】

(実態調査:平成24年11月1日から平成25年10月31日までの1年間)

□メンタルヘルス不調により連続して1カ月以上休職又は退職した労働者のいる事業所の割合は**10.0%**(24年度8.1%)。

情報通信業は**28.5%**と最も高い。

そのうち職場復帰した労働者がいる事業所は**51.4%**(24年度55.0%)

□職場復帰に関する職場のルールを明文化しているか否かについては

- ・明文化された職場のルールがある**18.2%**
- ・明文化されていないが、職場のルールがある**6.2%**
- ・明文化されていないが、その都度相談 **39.8%**(24年度34.1%)
- ・職場のルールはない **28.5%**(24年度44.9%)

□メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は**60.7%**

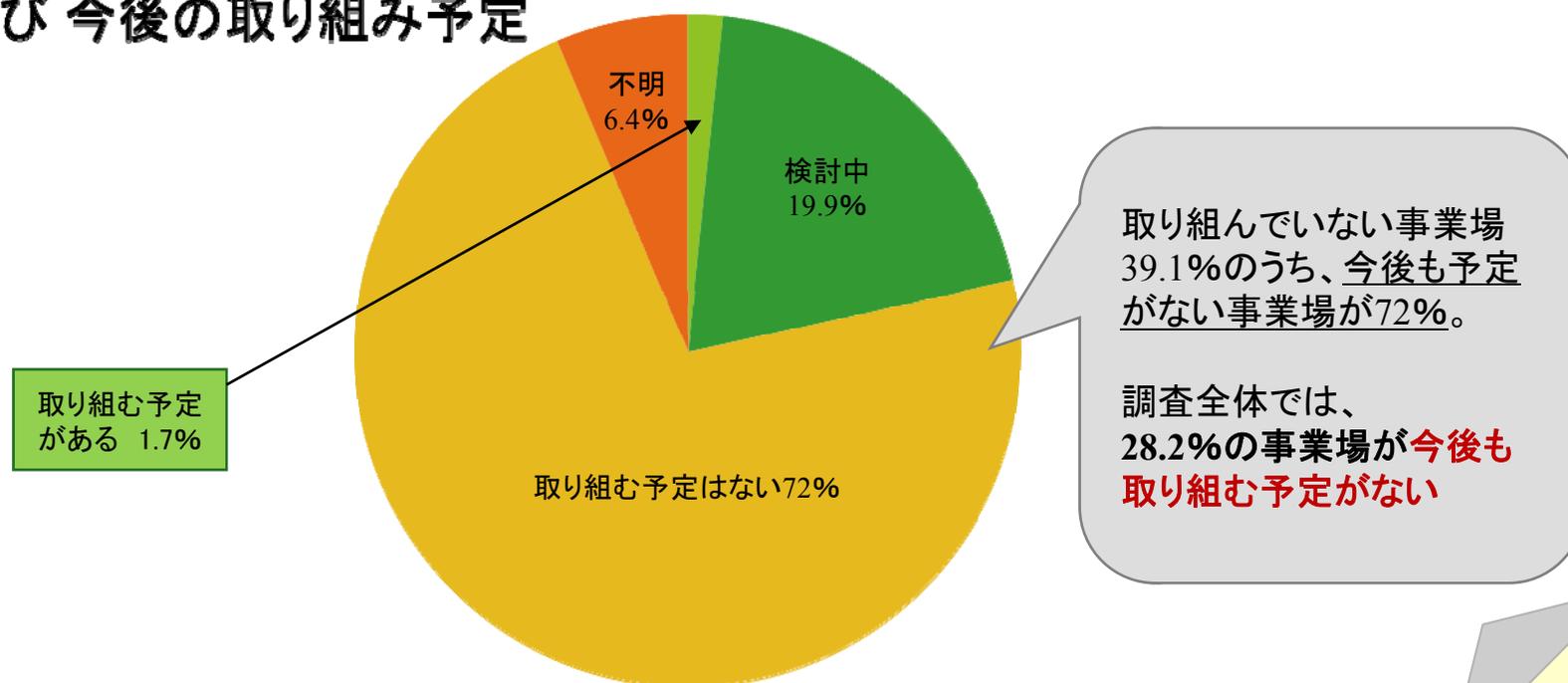
※ 23年度43.6%、24年度47.2%

- 取り組み内容
- ・労働者への教育研修・情報提供 **46%**
 - ・管理監督者への教育研修・情報提供 **37.9%**

□メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由(複数回答)

- ・該当する労働者がいない 39.0%
- ・取り組み方が分からない 25.3%
- ・必要性を感じない 21.8%
- ・専門のスタッフがいらない 19.4%
- ・労働者の関心がない 7.1%
- ・経費がかかりすぎる 2.0%

□メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由 及び今後の取り組み予定



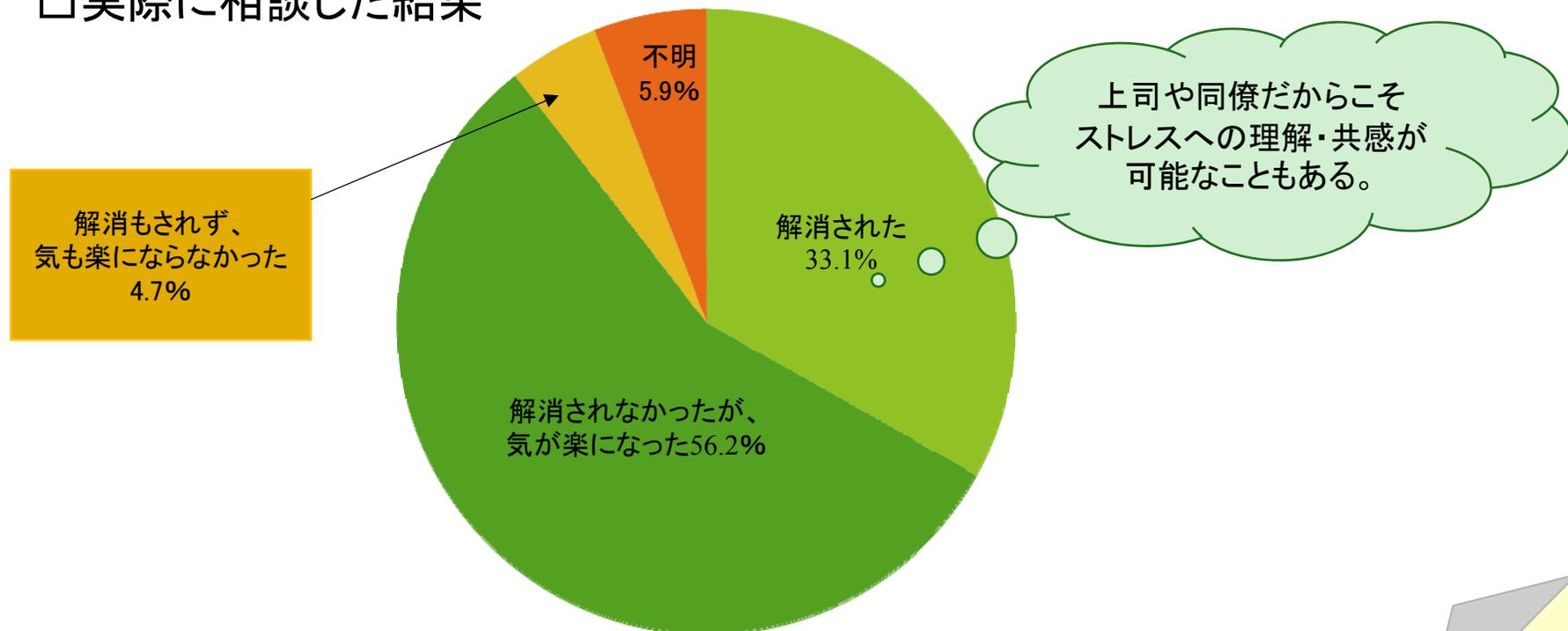
仕事や職業生活での不安、悩み、ストレスについて 相談できる人の有無

□相談できる相手がいる 90.8% (内訳: 家族・友人83.2%、上司・同僚75.8%)

□実際に相談をした 75.8% (内訳: 家族・友人58.9%、上司・同僚53.5%)

⇒全体の**36.8%**が上司や同僚に相談している。

□実際に相談した結果



仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの有無

□強いストレスになっていると感じる事柄がある**52.3%**(24年度60.9%)

内訳(3つ以内の複数回答)

- ・仕事の質、量 **65.3%**
- ・対人関係(パワハラ・セクハラ含む) **33.7%**
- ・役割、地位の変化等(昇進・昇格・配置転換等) **25.0%**
- ・仕事の失敗、責任の発生等 **36.6%**
- ・事故や災害の体験 **2.8%**
- ・その他 **18.5%**
- ・不明 **0.3%**

上司や同僚に相談した人**36.8%**
そのうち「解消された、楽になった」と
答えた人が**89.3%**(全体の**33%**)
しかし
相談する相手がない人が**9.2%**
上司や同僚に相談しても改善されなかった
10.7%の人を放置しない為に...

身近な人に弱音が吐けない
社内の人には言えない人に対し
事業場として取り組めること

- ・産業医面談の申出を容易にする
- ・事業場外資源の紹介
(地域産業保健センターなど)
- ・外部専門スタッフの導入

事業者の「安全配慮義務」にはメンタル対策を含んでいます。

事業主



労働者



安全配慮義務・管理監督責任

労働力

予見できた可能性

事業主は、労働者が安全な環境下で働けるようにする管理監督責任があります。**労働契約法第5条 安全配慮義務(健康配慮義務)**

「気になる社員がいる」と思いながらも、何の手立ても無く放置した結果、うつ病などで休職になれば、「予見できた可能性を無視した」と、責任を問われる可能性があります。

気になる社員へは、上司や同僚が「何か変」と気付いた段階で声かけ、メンタル疾患の発症を未然に防ぐ事が求められます。

メンタル不調者への対応

◆メンタルに不調を来している否かの見極め方

部下に対して「何か、変？」と感じた時は「以前と違う点」を挙げましょう。勤務中という限られた時間で多くの情報を把握することはできませんが、ポイントは**勤怠状況、業務の遂行能力、表情や態度、身だしなみ**などです。



◆出勤状況

- ・以前に比べて出勤時間が遅くなる(ギリギリの出勤)
- ・「駅でトイレに寄っていた」と言う遅刻が増える
- ・突発的な欠勤が増える
- ・休み明け(土日休みなら月曜)の当日欠勤が多い



◆身だしなみ

- ・髪が整えられていない
- ・服にシワがあり、汚れている
- ・服装にまとまりが無い
- ・全体的に不衛生な印象を受ける



頭髪の寝癖、
剃り残しの多い髭、
取れかけのボタン、
汚れた靴...

◆業務の遂行能力

- ・仕事の進み具合が以前に比べて遅くなった
- ・判断能力が落ち、以前には無かったミスが増えた
- ・臨機応変な対応が出来ない
- ・依頼された仕事の存在自体が記憶から欠落している
- ・文書など書類に目を通そうとしない



◆表情や態度

- ・笑顔が消え、顔付きに生気がない
- ・能面のような顔、思いつめた表情
- ・ぼんやりしている、固まっている
- ・発言がなくなり、行動に活力がない
- ・会話の途中で時間が止まったように固まる
- ・「忙しい」「お腹が空いていない」と、昼食を抜く
- ・イライラしていることが増えた
- ・感情が不安定(急に怒り出す、泣く)
- ・常に疲れた様子



このような変調に気付いたら

◆まずは声をかけましょう

「疲れているようだけど、何かあった？」

「仕事が大変そうだけど、手伝えることはある？」

「顔色が悪いようだけど、心配事でも？」

「休みが多いようだけど、どこか悪いところでも？」



◆相手の話を聴きましょう

「実は…」と話してくれればいいのですが、そう易々と自分の内面や弱さを見せる人はいません。

真面目な人ほど「弱っている自分」を悟られないようにするものです。

素直に話してくれるとしたら、それは限界に来ていてSOSを求めているか、声をかけてくれた人を信頼していると受け止めましょう。

重要なのは、人事労務の担当者や、管理者である上司に対して、

「カウンセリング」や「解決案」を求めているということです。

必要なのは「今、何が辛いのかを聴く」という役割です。

◆話を聴くポイントは「傾聴」

○傾聴とは『受容』と『共感』

- ・受容...相手の気持ちや考えを否定せず、そのままに受け入れること。
 - ・共感...相手の話を自分のことのように受け止め、感じる事。
- 内容の良し悪しではなく、ひたすらにその気持ちや感情を聴きましょう。
また、聴く時の環境も、プライバシーへの配慮をしましょう。
うなづきながら「そうなんだ」「辛かったね」と相手の苦しさを受け止めます。



NG!!

○好ましくない対応

「こういう方法は?」「こうしよう!」という提案は不要です。
「辛い・苦しい」という気持ちを吐き出したいと思っている場面での「提案」は、相手の気持ちに寄り添っておらず、単なる聴き役の意見の押し付けです。
苦しくて辛いのに、それを受け止めてくれずに自論を掲げられたら、その後に相談をしようとは思わないでしょう。



※「気晴らしに」と飲みに誘うのは、余裕がある時は気分転換になりますが、苦しんでいる時には、その時間さえもが苦痛となり、拘束された事により余計な疲労感を与えかねません。

◆返す言葉に困ったら

○無理に気の利いた言葉を返す必要はありません。

沈黙になりがちな場面も出てくるかもしれませんが、その沈黙も意味があります。「途中、黙ってしまったけど、待ってくれた」その安心感が、今後相談するときの心理的ハードルを下げる事に繋がります。

○敢えて言葉をかけるなら、相手の言葉をオウム返しにしましょう。

「眠れなくて困っている」→「眠れないのか。それは困るね」

「仕事が多いのに手につかなくて焦っている」→「それは焦るね」

「ミスを連発した。出勤したくない。」→「ミスをした時は行きたくないよね」

理解している事を示そうと、他の言葉や表現に置き換える必要はありません。むしろ、発した言葉をそのまま返されることで「**自分の話をきちんと受け止めてもらえた**」という安心感に繋がります。



Point

一度で全てを聴きだす必要はありません。

「また話そう」「何かあればまた聴かせて欲しい」と、次に話をする機会へと繋ぎ、心配しているというメッセージを送ります。

◆ 専門家につなぐ

明らかに体調が悪そうな時、業務に支障が生じている時は、部下の健康を守る為にも、早めに受診させましょう。

- ・病院に行くほどのことではない
- ・こんなことを医者にご相談したらおかしいと思われるのではないかと
- ・病院に行っても、何を話したらいいのか... など

本人が「受診する意義」を見出せていないこともあります。



上司は部下の労務上の管理をする為に受診の指示を出しましょう。

- ・労務管理上、見過ごせない状態にあること
- ・休みが多く、傍から見ても体調が悪そうだから、病院に行ってくるように
- ・安心して一緒に働きたいからこそ、医師の判断を仰ぎたい
- ・病院に行く時間が無いなら、産業医の面談を受けるように... など、

誰から見ても明らかなほどに体調が悪化している時は、付き添ってでも受診をさせることも必要です。

体調悪化を否認する人は、自ら進んで受診しない為！



専門家に繋ぐことは『病気を疑っている』のではなく、
相手を心配しての提案である事を伝えるとスムーズでしょう。

◆休職する場合

- ・主治医の指示に基づいて休ませる
- ・産業医の判断を仰ぐ
- ・会社のルールを伝える(休職期間・社会保険料の自己負担)
- ・必要な情報(傷病手当金・精神通院医療)の紹介
- ・休職中の連絡先(会社の窓口)を伝える。
- ・会社からは定期連絡以外の連絡は控える。



復職の判断は非常に難しい面もありますが、公共交通機関を利用して、就業規則通りの時間に出社できることが最低限のラインとなります。

◆復職時

- ・主治医の指示に基づいて復職させる
- ・産業医の判断を仰ぐ
- ・会社のルールを伝える(復職に係る就業規則)
- ・通院などへの配慮(相談)
- ・配置や担当業務(復職プログラム)
- ・定期的な上司との面談

