

入門

連載

職場のメンタルヘルス

第1回 心のSOSに気づくためには？

～初期対応編「早期発見・早期対応」～

社会保険労務士／産業カウンセラー
中辻 めぐみ

はじめに

職場において、うつ病などのメンタルヘルス不調を訴える社員が年々増加している。このような流れを受けて、昨今は規模を問わず、何らかの対策に乗り出す事業場が増加傾向にある。理由は様々で、「社員の健康管理のため」「リスクマネジメントの一環として」「現にメンタルヘルス不調を訴える社員がいるから」等々である。特に中小企業においては、実際にメンタルヘルス不調者が出てきてから対応を迫られるが、適切な対応が分からず苦慮しているケースが多い。

その一つ一つの対応を見てみると、心の病に対する正しい知識が不足していたり、認識の違いがあったり、対応が後手に回っていたりと、どの事業場においても問題点が共通していたり酷似している事に気づく。

特に多いのが世代間のギャップである。メンタルヘルス不調を訴えるのは三〇代を中心にした若手社員が多いのだが、それを若さゆえの甘さと捉えてしまうことには注意が必要である。「近頃の若い者は」の台詞は、いつの時代でも言われることだが、甘えと病気の症状とは明らかに異なる。

また、メンタルヘルス不調を訴える主な原因は、ストレスと密接な関係があると言われている。未曾有の大不況と言われる昨今、一

人一人にかかるストレスは増大しており、メンタルヘルス不調は年齢を問わず誰もがかかる病気であるという認識を持つことが重要である。

これから四回にわたり、特に中小企業に向けたメンタルヘルス対策について、次項で紹介する流れに応じた具体的な事例を交えて解説していきたい。

メンタルヘルス対策の流れを掴む

対策を考える前に問題を体系的に捉え細分化していくことで「問題点は何か」「今、何をなすべきか」が見えてくる。

まずは、社員がメンタルヘルス不調になった場合、企業においてどのような流れになるのかを順を追って考えてみる。

① 「遅刻・欠勤」「仕事に集中できない」などの何らかの症状が開始する。
② 症状の悪化に伴い、投薬治療と休養が必要となり、企業の休職制度に従って休職となる。

③ 症状の改善に伴い、職場復帰となる。

④ ②の休職制度のない企業、または休職期間満了後も職場復帰が望めない場合などは退職となる。

このように、①から④の流れで捉えるとそれぞれの場面に応じて対応が異なるのが見えてくる。

次に企業として望ましい結論を考えてみる。メンタルヘルス不調に伴う退職や休職の長期化は経営に大いに影響することから考えれば、退職をさせない、休職を長期化させない結果を出すことが必要になってくる。

例えば風邪の場合には、一次予防として「うがい・手洗い」をし、風邪にかかってしまったら二次予防として「薬を飲んで早めに休む」、三次予防として風邪が治った後も「無理をしない」などのことを私たちは自然に取り入れていると思う。

この考え方をメンタルヘルス対策にも応用する。「風邪の症状の悪化」を「退職・長期休職」と仮定すると、それぞれの場面において早めの対応が必要であるということが分かる。

初期対応について

先の流れで行けば、①の「何らかの症状が出る」部分である。この何らかの症状は、心からのSOSだと受け止めて欲しい。そのSOSをいかに早く本人や周囲が気づくかがポイントになる。

- 遅刻・欠勤が増える
- 残業が増える・休日出勤が増える
- 凡ミスが増える・集中力が欠ける
- 自分を責めてばかりいる
- イライラする・考え事が多くなる
- 寝つけなくなる・早朝に目が覚める等

このような症状が現れた際に、重要となるのが「いつもとなんとなく違うのではないか？」という気づきである。

事例検証

勤勉であった社員A。新しいプロジェクトを任せ、本人も当初は張り切っていた。最近になり遅刻・欠勤が増えてきた。仕事中の居眠りが目立ち、報告も遅れがちとなる。仕事中も集中できていないよう勤務態度が近頃、良くない状況である。

もともと遅刻・欠勤が多かった社員ではなく、「勤勉であった社員」がこのような状態であるところがポイントである。

勤怠や勤務態度だけを見れば「やる気がないのではないか」と思われるかもしれないが、ここには心の病の特有性が潜んでいるのでは？という視点で見ると事態は全く異なってくる。

初期症状の特徴としてよくあげられるのが「眠れない・早朝に目が覚める」ということだが、睡眠が充分でないから朝起き上がれずに遅刻や欠勤、仕事中の居眠りの原因となると考えられる。次に「集中力が欠ける」こともあり、その場合は仕事が一方向に進まず報告が遅くなったり、机にずっと座っていられなくなったりするという勤務態度になってくる。

このように見ていくと、社員Aはメンタルヘルス不調であるかもしれない、ということが考えられる。重要なことは、「注意をすることで改善されるのではなく、病気かもしれない」と周囲が気づくことなのだ。風邪を例にお伝えしたが、気づきは早ければ早い方が良い。そのためには「社員〇〇に限ってそんなことはない」という認識から「もしかしたら社員〇〇でも可能性はあるかもしれない」という認識を持つことだ。

病気の可能性があるなら受診を勧め早期発見・早期対応が望ましい。しかし、それ以前の初期対応として、まずは次に示すような心の病に対する正しい知識を持つことが解決への近道となる。

- ① 社員A自身が自分のストレスに気づく
↓ 休みを取る、悩みを誰かに相談する。
 - ② 周囲の社員が社員Aの状態に気づく
↓ 何か悩んでいることはないか声をかける。
- その上でストレス軽減に向け、サポート体制を整える、業務分担を軽減するなどの具体的な対策を取っていく必要がある。

なかつじ・めぐみ

中村雅和社会保険労務士事務所副所長。共著書に『プロに聞く「職場のうつ」メンタルヘルス対策』がある。