

事例

いわゆる「新型うつ」と思われる
社員の対応に困っています

上司からの相談

営業職のGさん（男性：30代前半）が、「抑うつ状態」の診断で休業してしまいました。その際、休業前から溜め込んでいた多くの事務処理をそのままにしていってしまいました。

休業開始1カ月後に連絡をすると、Gさんは「なんで給料明細を早く送ってくれないのか!」、「職場から電話が来るだけで具合が悪くなってしまう」などと攻撃的で、こちらの話に聞く耳をもってくれません。定期的に連絡し、業務の不明点を聞こうとしても、「何回も連絡しないでくれ」と拒否的で、連絡もとれない状態です。

そんなある日、同僚が、「近くのお店やデパートで元気そうに買い物をするGさんを見かけ、びっくりした」と言ってきました。さらに他の同僚もGさんを見かけ、社内では「Gさんは本当に病気ののだろうか?」という声が挙がっています。

もともとGさんは周囲の状況への理解が薄く、気になる言動も多く、一緒に仕事をする同僚が疲れてしまうことがあり、今後復帰しても一緒に仕事ができるか心配です。どのような対応をすればよいのでしょうか? 現在、Gさんの残務処理に追われ、イラ立つ思いを抑えながらほとんど参っています。

対応

メンタルヘルス推進担当者を窓口にして、
本人の話を聴き、受け止めましょう

Gさんは、休んで何事もない場合は静かに過ごされているのかもしれませんが、何か不都合なことが起こるとスイッチが入ったように怒り出し、攻めるようになるのですね。自分の立場は強調するけれど、同僚や上司の思いをあまり感じられていない状況や、休業中でも定期的な連絡が必要なことがGさんに伝わっていない様子が窺えます。当事者の理解とその怒りのエネルギーを社会復帰に変換できるといいのですが、そう簡単にはいかないでしょう。まずは本人と向き合って現在の気持ち、思考パターンを知ることから始めてみませんか。

さて、では誰がこの向かい合う役割をするのか。上司の方ではなく、メンタルヘルス推進担当者（産業保健スタッフ）の方に相談窓口になってもらい、専門

的な関わりで、上司とGさんの双方を取り持つ支援の流れを作りましょう。

そして、まずGさんには、ゆっくり休養することを伝えましょう。休業に関するいろいろな手続きやルールをまだ伝えていないならば、状態を勘案しながらぜひその機会を設けてください。併せて文書での通知もしておくといいですね。「Gさんのわがままでは?」と思う部分を受け止めることも一つです。

次の電話連絡や面談日を決め、主治医との連携のためにも同行受診を依頼しましょう。何かあればGさんから連絡をしてほしい旨も伝え、自主性を持たせましょう。また、給料明細等の送付物がある場合は、手紙を書いてつながりを持つようにします。これらは上司やいろいろな方が連絡を取ると気持ちが揺さ

ぶられることもありますので、相談窓口になっているメンタルヘルス推進担当者に対応してもらいましょう。対応のポイントは下記のとおりです。

- ・徹底して話を聴く姿勢を持つ
- ・働くものとして、必要なルールはしっかり守ることを伝える。
- ・気持ちはじっくり丁寧に聴くが、毅然とした態度をもって対応する。
- ・主治医との連携のためにも、同行受診ができるよう働きかける。
- ・上司が一人で抱え込まないようにする。
- ・複数人で面談を行うなど連携し、情報を共有する。

上司の方の支援を忘れずに、公的相談機関の活用も

上司の方がとてもお疲れのようですから、事業場内産業保健スタッフあるいは心理担当の方にぜひ相談してください。まずはご自身の気持ちを軽くしていくことが、Gさんと話し合えることにつながります。上司の方が決して一人で抱え込まず、専門知識を持ったスタッフとチームで対応していきましょう。事業場内産業保健スタッフがいなくても、公的な相談機関があります。例えば47都道府県の産業保健推進センター（連絡事務所含む）やメンタルヘルス対策支援センターでは精神科医等の相談員に、労災病院では勤労者予防医療センターや勤労者メンタルヘルスセンターで相談ができます（※1）。EAP機関との契約があればEAPを活用しましょう。

上司の方が少し広い器、幅を持って受けとめることも「上手に関わるコツ」になります。一つひとつの言動に奔走されては身が持ちません。怒ることなどであって自分の調子を崩すこともあります（上司の方の血圧が急激に高くなり、緊急受診するような事例もありました）。相手の土俵に入らず、振り回されないよう冷静・沈着を心がけましょう。

職場復帰支援プログラムが作られていますか

職場復帰支援プログラムが策定されていれば、そ

の流れを説明し、皆同じように対応している実態を伝えます。もしそのような慣習や復帰支援プログラムがないようであれば、休業・復帰する5ステップの手順（※2）を参考に、できることから対応し、ルールを理解していただくようこちらの姿勢を伝えていきましょう。

また、周囲の社員から、Gさんに対し、理不尽に感じる様子が窺えるかもしれません。同僚の不満・疑問にも対応していきましょう。

先送りされた生活の学び、育ち直しの支援を視野に

しつけや教育などが足りないまま社会に出てきてしまう若い世代が増えつつある今、社会生活について改めて学ぶ必要性も感じられます。今後、メンタルヘルス対策の一つとして、そんな育成研修が求められるかもしれません。

伝え合う、真のコミュニケーション、つなぐ役割を持つメンタルヘルス推進担当者・産業保健スタッフがより一層スキルアップし、その要となることを大いに期待しています。

精神科産業医の先生の著書に、従来のうつ病と違い、新しい型のうつ病休業者の対応はエネルギーを多く使うと記述されていました。

現実には現実として見据え、じっくりと向き合い、企業の機能に合わせ、事例性を重視して対応をしていきましょう。

参 考

※1 公的相談機関

①47都道府県・産業保健推進センター等

<http://www.rofuku.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>

②全国のメンタルヘルス対策支援センター一覧（無料で促進員が事業場を直接訪問し復帰支援プログラム作成を手伝っています）

<http://www.rofuku.go.jp/yobo/mental/tabid/114/Default.aspx>

③労災病院・勤労者予防医療センター

<http://www.rofuku.go.jp/shisetsu/tabid/575/Default.aspx>

④地域産業保健センター（50人未満の事業場支援）

<http://www.rofuku.go.jp/sangyouhoken/tabid/333/Default.aspx>

※2 「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」パンフレット

http://kokoro.mhlw.go.jp/brochure/worker/files/H23_Return.pdf