

<研究会等報告>

関西福祉科学大学EAP研究所

2022年度 職場メンタルヘルス事例検討会実施報告

関西福祉科学大学EAP研究所

I. はじめに

近年、急激な労働環境の変化や景気低迷により不安やストレスは増大しており、精神疾患患者や休職者が増加するなど、企業におけるメンタルヘルス対策は急務となっている。特に、うつ病の再発により休職・復職を繰り返す事例や発達障害による事例、新型うつと呼ばれる若年層事例の増加など、従来のメンタルヘルス対策だけでは対処しにくい事例も頻発している。また、新型コロナウイルス感染症により勤務形態などにも大きな変化が起り、リモートワークや感染対策による社内でのコミュニケーション不足、業務内容や業務手法の変化、収入減少、通勤時や職場での感染不安なども新たなストレス原因となっている。

これらの問題に対し、より複合的な視点で各々の事例に即した柔軟な対応ができるように、企業のメンタルヘルスを担うスタッフの専門性を高める機会がますます求められてきている。そのため本研究所では事例検討会を開催し、様々な事例に対応できるよう勉強する機会を設けている。

なお2021年度は、新型コロナウイルスの感染拡大期ということもあり、対面が基本とされる事例検討会の開催は見送ることとなった。2022年度は、感染対策において注意すべき事項も周知されてきたこともふまえ、対面で2回開催する運びとなった。開催にあたっては、会場定員より大幅減にした人数制限や、検温、アルコール消毒などの感染症対策

を講じた。各回とも参加者の中から募ったメンタルヘルス事例を元に、他の参加者がそれぞれの立場から活発な意見交換や議論を行った。参加メンバーは、産業医、社会保険労務士、人事担当者、産業保健スタッフ、保健師、心理職など多方面の専門家等に大学院生を交え、コメンテーターは弁護士と精神科医の先生にお願いした。各回とも相互守秘義務遵守のクローズドの検討会として実施し、2回で延べ24名が参加した。

II. 開催内容

2022年度の開催内容を集約ないし抜粋して下記に紹介する。

1. 第1回事例検討会

2022年6月1日（水）18：30～20：00

テーマ：「発達障害が疑われる社員の対応について（復職に向けて）」

事例提供者：企業の保健師

概略：入社4年目の営業職、20代男性。入社3年目の秋より休職。診断名は適応障害。有名大学の体育会運動部出身。主将を務め好成績を残す。入社した年に地方の営業職に配属されるが、具体的な指示がないと動けず、周りに攻撃的な態度で不満を表す。上司がついていると商談もできるが、ひとりではア

クションを起こせず、上司の管理負担が大きい。他責にする場面も多い。上司によると、他の若手社員の 2 ～ 3 倍の管理負担がかかっている。その後、別の地方都市の営業職に転勤になるが、翌月より、強い不安感を訴え、集中力がなくなり、観念奔逸などもあったためメンタルクリニックを受診、漢方とともに頓用に抗不安薬等を処方されたが、翌月、中途覚醒や、会議中に席を立つなどもするようになり、休職となった。上司によると、バイト的な仕事はできるが、交渉や商談は難しいとのこと。マルチタスクが苦手、見下されるのが嫌で相談ができない、スケジュール管理が苦手、注意散漫、観念奔逸などの特性がみられる。公共リワークに通うが、スタッフへの不平不満、他人の話を理解できない、他人の目が気になる、興味のないことはしたくない、自分で決められない、応用がきかない、協調性の乏しさ等、かなり手がかかる参加者であった。本人はそろそろ試し出勤をしたいとのことであるが、会社としては、病気になった原因の理解と対策を考えてからでないと許可できないでいる。

主な検討項目

- (1) 発達障害が疑われるが、対象にあった主治医（現在は漢方薬中心の治療）を見つけるにはどうしたらいいのか？ 診断書がない場合、現業復帰となるが、営業職としての再発予防策は？
- (2) 試し出勤となった場合の職場での配慮事項
- (3) 自身の問題を受け入れられないでいることへの対処方法は？

検討内容

(1) の検討点について：都道府県のホームページや保健所で専門の医療機関を見つける、発達検査のできる医療機関に同行受診する、診断がついてから特性に合わせて営業職が妥当かどうか判断する、等の意見が出た。またコメントーターの弁護士からは、労働者は復職のために労務提供できるかどうかを提示しなくてはならないので、会社側が病状を把握するために指定する医師の診断を受けるように勧めてはどうか、等の意見が出た。

(2) の検討点について：枠組みをしっかりと作り、上司、人事、産業保健スタッフの足並みをそろえ、どこにおいても同じ対応をする、環境変化に弱いのでしっかりとフィードバックをしていく、等の意見が出た。

(3) の検討点について：周りの困りごとを伝える、会社のできることでできないことをしっかりと伝える、自己理解を深めるように働きかける、カウンセリングを紹介する等の意見が出た。コメントーターの精神科医からは、矛盾を自分の中でどうするのかという力が弱く、総合力が必要となる営業職ではなく、カチッとした枠組みのある構造化された仕事の方があっているのではないか、等の意見が出た。

2. 第 2 回事例検討会

2022年11月16日（水）18：30～20：00

テーマ：「再発を繰り返すメンタル不全に必要なこれからの予防策は？
～コロナ禍・働き方改革を経験し再発した事例から学ぶ～」

事例提供者：企業の産業看護師

概略：(事例1) 40代後半の営業職男性。診断名は適応障害、うつ状態であるが、双極性の疑いもあると言われている。初発は約10年前。その後再発を繰り返し、現在も数か月休職中。再発原因として、本人の病識が乏しく、時短勤務を無視して働く、体調が良くなると禁止されている出張を強く希望する、自己判断で受診を中断する等が考えられる。主治医からは、「気分障害、双極性障害の自覚とコントロールが十分ではないので、リワークでしっかり学んではどうか」との意見が出ている。上司は業務軽減や同僚とのバランスの配慮に加え、双極性障害の特徴を理解するなど取り組んでいるが、経験のない上司になると本人の発言に翻弄されるなど困難も多い。また同僚も扱いに困っている。コロナ禍かつ内勤になった時期は、2年以上継続して勤務できていたが、組織の働き方（基本は在宅、出勤時もフリーアドレス制など）が大きく変わったこと等に起因し現在も休職中。

(事例2) 内勤の40代男性。診断名は、当初うつ病であったが、現在の認識は双極性障害。初発は10数年前。その後、休職を繰り返し、その間、通常勤務をしたことはなくずっと時短勤務となっている。再発原因としては、上司が変わること、自ら課や支社の課題に介入してオーバーワークに陥ること等が考えられる。これまでの対応としては、病識が定着していることもあり、主治医や産業保健スタッフはブレーキ役となる、上司、同僚は本人への負荷をかけた等留意しているが、経験のない新しい上司になると本人の発言に翻弄されたり、同僚も本人からの業務への

介入希望を止める権限がなく困っている。コロナ禍においては、1年半継続して勤務できていたが、体制変更を契機に休職。現在は時短で復帰している。

主な検討項目：

- (1) リモートワークの隙間を埋める効果的な介入の方法（ツールやタイミングなど）について
- (2) 働き方（会社全体の体制）が変わり困惑する休業者、管理職に対して、どのような点（業務管理・成果評価・コミュニケーションなど）に留意すべきか

検討内容

(1) の検討点について：リモートに対する習熟度についても気を配る、ログではなくスクリーンタイムで業務時間を把握する、復職当初は入社して顔を合わすようにする、アイスブレイクやブレイクアウトルームなどを利用して雑談する時間を作る、アバターなどを使用して雰囲気をもたらしやすくする、などの意見が出た。

(2) の検討点について：スケジュールや目標をチームで共有して仕事を割り振る、1 on 1で目標設定を行いその到達度で評価を行う、コミュニケーションをとる回数を増やす、引継ぎ時でもすぐに連携をとれるような組織づくりをする等の意見が出た。またコメンテーターからは、復帰時のルールが甘く回復度が低い時点での復職を可能としているため再発しやすいのではないかと、就労規則の変更や、復帰時は原則出勤にした方がいいのではとの意見があった。また回復度が低い状態での復帰は上司の負担が大きいのではとの意見も

出た。精神科医からは、明確な双極性かどうかはわからないが、気分のアップダウンを客観的に俯瞰できるようにならないと復帰は難しく再発しやすい、主治医との連携が必要かもとの意見があった。

Ⅲ. おわりに

事例検討会は具体的かつセンシティブな事例を扱うため、リスクマネジメントという観点から対面での開催を基本としている。2021年度は新型コロナウイルス感染症の流行期の予測がまだ難しかったことや、重症化しやすいデルタ株が流行の中心であったため、実施を見送った。2022年度はワクチン接種や感染対策の知見も増え、感染対策等を講じた上で開催することができた。

事例検討会では実事例を元に検討が行われ、実践現場での対応の良し悪しが多方面から議論される。グループワークでは、様々な立場で活躍されている参加者の経験知が交換され、より深い検討を行える機会にもなっている。またコメンテーターからは、法的な対応や、疾病性を考慮した意見等が述べられ、今後の参考にもなると思われる。

来年度は、4か月に1回のペースでの事例検討会を開催する予定である。

(報告者：段朋子)