

# メンタルヘルス リスク管理術

企業を守る

第6回

高井・岡芹法律事務所



弁護士 小池 啓介

小池 啓介

### ◆発見が遅れがちに

企業のメンタルヘルス対策においては、本連載第1回において指摘しているとおり、精神疾患が、身体の負傷や内臓の疾患といった「からだの病気」とは全く異なるということを改めて念頭におく必要がある。

例えば、身体の負傷であれば、外見からその有無・程度が判明し、外見からは分からない内臓の疾患であっても、定期健康診断や、異常を感じた場合の精密検査により、疾患を発見することが可能である。

しかし、精神疾患の場合、基本的に身体そのものには問題がないことから、外部から疾患を発見することが「からだの病気」と比べて遅れがちであり、疾患の悪化がその分進行してしまう（最悪の場合、精神疾患が原因で自殺してしまうまで悪化することもあり得る）という問題がある。精神疾患が原因で身体に問題を及ぼすケースもみられるが、そのような段階に至っ

てしまった場合には、既に精神疾患の悪化が進行しており、治療は比較的困難になっているものと思われる。

人が、自分自身のメンタルヘルスに問題があるのではないかと気付くことはあり得る。しかし、労働者は、自身のメンタルヘルス問題を使用者に相談することについて、自身のキャリアに傷がつくのではないかと不安、または、もし自分が休職するようになるとなれば職場に迷惑がかかることになるとは思わないかといった責任感等、様ざま

## 言動など変化に注意 管理職が率先して確認

な思いから、メンタルに問題があることを自覚していたとしても、自発的に使用者に相談しないことも多い。

そのため、企業のメンタルヘルス対策としては、メンタル問題の相談窓口を設けることも重要であるが、労働者からの自発的な相談を待つのみではなく、労働者の周囲の者（現実的には、管理職がその役割を負うことになる）が、労働者のメンタルヘルスに問題がないかを積極的にチ

ェックし、メンタルヘルス不調者を発見していくことが重要になってくるのである。以上を要するに、精神疾患の場合は「からだの病気」と比較して早期発見が難しいため、企業のメンタルヘルス対策としては、まず早期発見に意を注ぐ必要があるということである。

### ◆サインは様ざま

メンタルヘルス不調者を発見する方法として挙げられることは、まず、メンタルヘルス不調者が発するサインを見つけていくことである。サインは千差万別であるが、一般的によく言われているものや、筆者が関わった案件に表れたものを挙げて以下のとおりである（なお、サインを見つけ

るポイントは、「この人はこれまで〇〇だったのに、最近では××」、「周りはみんな〇〇なのに、この人だけ××」という観点で観察することである。

- ①外見に見えるもの
  - ・ 顔色が悪い
  - ・ 表情が乏しい
  - ・ 目に見えて太る（または痩せる）
  - ・ 衣服が乱れる
  - ・ 机などが整理できなくなる
- ②言動に表れるもの
  - ・ 挨拶に応じない
  - ・ 無口になる
  - ・ 会話に入っていない

・ 「この仕事は自分に向いていない」、「お先真っ暗だ」など自分を否定する発言をする

・ 「辞めたい」と発言する

— など。

なお、アフター5など、時に冗談めかして「もうこんな仕事辞めたいですよ」といった発言がなされることもあるが、内心が思わず口をついて出たという可能性もあり、その場合は聞き流すとしても、その後はそれとなく注意して観察することが適切である。

- ③勤務態度に表れるもの
  - ・ 遅刻・早退をする
  - ・ 連絡なしに突然欠勤する（特に月曜日等の休み明け）
  - ・ 能率が低下する（作業に要する時間が増える、確認作業を繰り返す等）
- ・ 誤字・転記ミス
- ・ メール等の誤送信等単純ミスをする
- ・ 居眠りをする
- ・ 深夜残業・休日出勤をする

もちろん、サインは上記のほかにもあり得、また、このようなサインが見られたらといって、必ずしもメンタルヘルス不調者であるということにはならないが、重要なことにはならないが、重要なこととは、このようなサインを発している労働者がいないかという観点をも、普段から気にかけること、実際にサインを発している労働者がいたら、その者については、近い将来にメンタルヘルス対策を講じるという心づもりで、経過観察を行うということである。

また、元々周囲とのコミュニケーションが希薄な労働者

や、弱みを見せないタイプの労働者については、上記のようなサインが表れにくいとされているので、そのような労働者に対しては、普段から管理職の方から積極的にコミュニケーションを取るよう心がけることが適切である。

### ◆相談しやすい環境に

上記は、メンタルヘルス不調者の存在に周囲がいかに関心するか、という方法論であるが、メンタルヘルス不調者による自発的な相談が行われるような対策を講じることは、もちろん必要である。

例えば、メンタルヘルスの相談窓口が社内には設けられていない場合は、労働者から寄せられた相談内容は、労働者の同意がない限り、相談窓口以外には報告しないことを約束することが挙げられる。

また、相談窓口が病院等社外に設けられている場合には、実際に相談に当たる医師・保健師・心理カウンセラー等の顔・人となりが分かるような機会を作る配慮も必要である。

例えば、健康診断の際に、医師等に労働者との面談に当たってもらうことや、社内誌に寄稿してもらったりすることもよい。労働者としては、見ず知らずの医師等に相談することは勇気のいることであるから、あらかじめ相談のハードルを下げておくことが肝要である。

### 不調者の発見