

中小企業向け 心の健康問題を持つ従業員への 対応手順マニュアル

メンタルヘルス
対策
支援ツール

③

この支援ツールは、産業医科大学の
産業精神保健学研究室と共同で開発しました。



「経営」を守る・支える
一般財団法人

あんしん財団

目次

1. 本マニュアルの使用方法	3
2. 心の健康問題が疑われる従業員への対応	
(事例1) 事前に連絡もなく遅刻を繰り返す従業員への対応	4
(コラム1) 医療機関の得意分野を知ると、より適切な受診先が見つかります	5
(事例2) 突然「仕事をやめたい」と申し出た従業員への対応	6
(事例3) 仕事にミスが多く、能率が低下している従業員への対応	7
(コラム2) 専門機関について	8
(事例4) 仕事では元気がなく業務に支障がみられるもプライベートでは元気な従業員への対応	9
(事例5) 職場が変わって、遅刻・欠勤や心身の不調がみられるようになった従業員への対応	10
(事例6) 業務上必要な注意にもかかわらず、非常に敏感に反応し激しく怒る従業員への対応	11
(事例7) 職場でアルコール臭が頻繁にする従業員への対応	12
(事例8) 工作中表情が乏しく一人でにやにやしたり何かつぶやいたりしている従業員への対応	13
(事例9) 以前と比べて明らかにテンションが高く、落ち着きがなくなった従業員への対応	14
(事例10) 死にたい気持ちをほのめかす従業員への対応	15
3. 医療機関の受診が必要だと考えられる従業員への対応	
(事例11) 会社から従業員に医療機関の受診をすすめる際の手順について	16
(事例12) 医療機関の受診が必要だと考えられるにもかかわらず受診を拒む従業員への対応	17
(コラム3) 働く人の健康に関わる法令について	18
(事例13) 医療機関の受診をすすめる際の家族との連携について	19

4. 心の健康問題により会社を休む、もしくは会社を休んだ従業員への対応

(事例14) 従業員が心の健康問題によって休業に入る際の対応	20
(事例15) 心の健康問題により休業中の従業員・家族への対応	21
(事例16) 心の健康問題により長期休業中の従業員が職場に戻りたいと申し出た際の対応	22
(事例17) 心の健康問題により長期休業中の従業員を職場に戻してよいか判断する際の確認事項	23
(事例18) 心の健康問題により長期休業から職場に戻ってきた従業員とその職場への対応	24

5. その他

(事例19) 「うつになったので労災を申請したい」と申し出た従業員への対応	25
(事例20) 金融業者から借金して職場にまで取り立ての電話がかかってくる従業員への対応	26
(事例21) 発達障害と診断された従業員への対応	27
(コラム4) 発達障害について	28
索引	29

1.本マニュアルの使用方法

このマニュアルは、心の健康問題が発生する前に、あらかじめ皆さんの職場で具体的にどのように対応するか準備しておくためのツールです。厚生労働省による調査では、約6割の従業員が仕事に強いストレスを感じており、心の健康問題は、会社の規模を問わず身近な問題になっています。また、心の健康問題は、その内容も様々であることから、特に産業医や保健師などの専門家が社内にはない事業場では、対応に戸惑うことも多いのではないのでしょうか。このマニュアルは、職場で起こりやすい21の場面を取り上げて、心の健康問題にどのように対応すればよいか、困った時はどこに相談すればよいか、あらかじめ想定しておくことができるように作成しました。

また、これから紹介する事例以外にも、様々な気づきのきっかけや対応方法があります。普段の様子との違いに、いち早く気がつき、できるだけ早く対応することで、健康な状態への回復も早くなります。従業員の心の健康の変化を見つけやすくするための支援ツール「**こころの健康度チェックリスト**」と、このマニュアルを組み合わせることで、互いの健康を見守る環境を整えつつ、メンタルヘルス不調時の対応に備えることができます。また、心の健康問題は、社内だけでは適切に対応できない場合があります。心の健康づくりについて相談できる社外窓口を探すための支援ツール「**心の健康づくりの相談窓口**」や、医療機関との連携に備えるための支援ツール「**受診・相談時メモ用紙**」を合わせてご活用ください。

なお、このマニュアルだけでは、職場で起こる様々な心の健康問題を網羅できていません。もしあてはまる例がない場合やより詳しく知りたい場合は、お近くの産業保健総合支援センターにご相談ください。

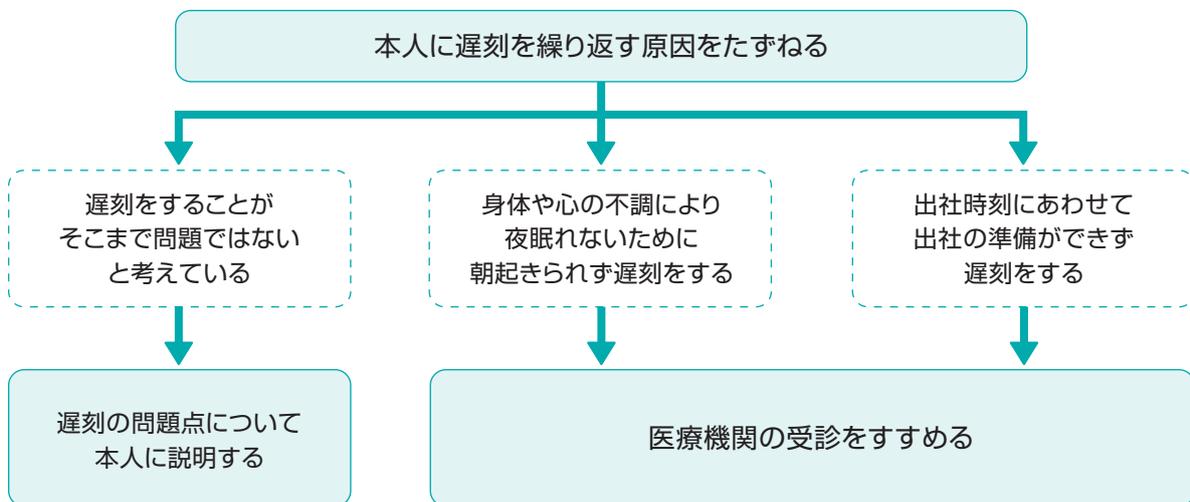
2. 心の健康問題が疑われる従業員への対応

(事例1) 事前に連絡もなく遅刻を繰り返す従業員への対応

事前に連絡もなく、遅刻を繰り返す従業員がいます。何度か注意したのですが、いっこうに改善されません。

このような従業員に会社としてどのように対応したらよいでしょうか。

〈対応方法〉



〈解説〉

遅刻・欠勤を繰り返す従業員を会社が放置していると、他の従業員のやる気の低下につながることに加え、重要な会議などに遅刻すれば、会社に損害を与える可能性も考えられます。

まずは遅刻を繰り返す原因を本人にたずねてみましょう。遅刻を防ぐための対策について、本人に考えさせることも必要です。

遅刻を繰り返す原因の一つに「遅刻をすることはそこまで問題ではない」と考えている可能性があります。遅刻によって誰がどのように困るか、という認識が十分でないのであれば、「遅刻は業務に支障をきたす」などといった、遅刻の問題点について具体的に説明し、従業員の認識を深めることが大切です。

夜ぐっすり眠れていないために朝起きられず遅刻や欠勤をするのであれば、不眠の原因を解決しなければいけません。身体や心の病気が原因で眠れない場合は専門的な治療が必要でしょう。眠れないことの他に何か気になる症状があれば、医療機関(心療内科・精神科・日本睡眠学会専門医療機関)の受診をすすめてください。

その他、朝決められた時間に起きることはできるが、予定にあわせて時間を調整することができないために、始業時間を守ることができないという場合もあります。遅刻することに加えて仕事で決められたことができない場合は、医療機関(精神科)の受診をすすめるとともに、時間を管理するための具体的な対策について、本人の同意を得たうえで主治医に意見を求めることがよいでしょう。

(コラム1) 医療機関の得意分野を知ると、より適切な受診先が見つかります

精神科(神経科／精神神経科)や心療内科は、一見名前が似ていますが、得意分野が異なります。また、同じ診療科でも、医療機関によって、得意分野が異なる場合もあります。このコラムでは診療科による違いや得意分野について整理しています。

●精神科(神経科／精神神経科)

うつ病や適応障害、統合失調症、パニック症などの心の病気を治療する医療機関です。

●心療内科

緊張やストレスが原因で起こる胃腸症状や動悸、息切れ、様々な痛みやめまいなど、身体の症状を治療する医療機関です。

●依存症専門医療機関

お酒や薬物、ギャンブルなどの依存症には、より専門的な治療が求められます。依存症対策全国センターでは、国が定める基準を満たした依存症の専門的な医療機関や治療法、様々な支援の情報がまとめられています。

依存症対策全国センター → <https://www.ncasa-japan.jp>

●日本睡眠学会専門医療機関

睡眠の問題は、心の病気だけでなく、身体の病気でも生じるため、より専門的な治療が必要になる場合があります。日本睡眠学会では、「睡眠医療認定一覧」として、睡眠の問題の治療を得意とする医師や医療機関に関する情報がまとめられています。

日本睡眠学会「睡眠医療認定一覧」→ <http://jssr.jp/list>

依存症や睡眠の問題は、必ずしも上記ウェブサイトで紹介されている医療機関でしか治療が受けられないわけではありません。まずは、主治医に相談することが大切です。

心の病気やその治療については、厚生労働省が所管するウェブサイト「こころの耳」にも分かりやすくまとめられています。

こころの耳 → <https://kokoro.mhlw.go.jp>

(事例2) 突然「仕事をやめたい」と申し出た従業員への対応

突然退職を申し出た従業員がいます。退職の理由を聞くと、「自分が会社にいると会社に迷惑がかかるから」と言います。確かに最近、仕事でいくつかミスがありましたが、会社に迷惑をかけるような大きなトラブルになったわけでもなく、退職までする必要はないように思います。

このまま本人の言う通り退職をさせてよいものか悩みます。
会社としてどのように対応したらよいのでしょうか。

● 周囲の人に迷惑をかけてしまうという気持ちから退職を申し出ることがあります

自己都合退職の場合、あくまで「従業員本人の都合」で退職となるため、理由は問われません。ただし、心の病気により仕事が思うようにはかどらない状態が続くと、周囲の人に迷惑をかけているといった自分を責めるような考えが浮かび、「こんな状態では職場に迷惑をかけてしまう」という申し訳なさから、退職を申し出ることがあります。しかし、こうした考えは病気が良くなるにつれてなくなってしまい、退職した後で「なぜあの時仕事をやめてしまったのだろう」と後悔することも少なくありません。

● 退職を申し出る少し前から本人に何か変化がみられたのであれば、退職について本人と話し合う機会をもつのもよいでしょう

〈退職を申し出る前に本人にみられることがある変化〉

- 遅刻や早退、欠勤が増えた。
- ミスが増えた、作業が遅くなった。
- 決断力がなくなった、判断ができなくなった。
- 周囲との会話が減った。
- 表情が暗い。
- さまざまな身体の不調を訴えるようになった。

もし、退職を申し出る少し前から本人に上記のような変化がみられていたのであれば、本人と話し合う機会をもち、退職については一旦保留として、場合によっては医療機関(精神科)の受診をすすめてください。

(事例3) 仕事にミスが多く、能率が低下している従業員への対応

仕事にミスが多く、能率が低下している従業員がいます。他の従業員も気になるようですし、このような状態を会社としても見過ごすわけにはいきません。

このような従業員に会社としてどのように対応したらよいでしょうか。

まずは、同僚や直属の上司に、仕事の能率低下やミスの発生はいつ頃からみられるのか、その他に何か変わった点はないかを確認してください。

●周囲がおかしいと感じる言動がたびたびありませんでしたか？

仕事の能率低下やミスの発生以外に、いつもひとりであることが多く周囲とのコミュニケーションが少なかったり、ぶつぶつ一人で言ったり何も無いのに笑ったりしていなかったでしょうか。自分の悪口を言われたり噂話をされたりしていると訴えるが誰も何も言っていない、監視や盗聴をされているというのがそのような事実はない、といったことはなかったでしょうか。周囲がおかしいと感じる言動がたびたびあり、業務にも支障をきたすようであれば、医療機関(精神科)の受診をすすめてください。

●単純な作業はできるが、複雑な作業になるとできなくなっていますか？

単純な作業はできるが、複雑な作業や判断が求められる作業になるとできなくなったり、ミスが増えたりしていませんか。この場合、融通がきかないために仕事が臨機応変にできなくなったり、手順が本人には複雑すぎて理解できていなかったりする可能性があります。指示を細かく、手順を1つ1つ具体的に示すことで、作業手順が理解できミスが減ることもありますので、指示の出し方を工夫してみてください。

●以前は問題なくできていた仕事ができなくなっていますか？

以前は普通に仕事できていた人が、集中力や判断力が低下してきて、当たり前に行っていたことができなくなったり、時間がとてもしかかったりする場合があります。仕事のミスが増えたほか、遅刻や欠勤が増えたり、残業時間が大幅に増えたりはしていないでしょうか。身体の様々な症状を訴えるものの、病院で調べてもらってもどこも悪くないということはないでしょうか。本人に話を聞き、集中力や判断力の低下や、心身の不調を自覚しているようであれば、医療機関(精神科)の受診をすすめてください。また、昇進や異動など、新たな環境や状況に変わったことを契機に、このような変化が出ることもあります。業務上本人が何か困っていることはないか、本人が抱える問題点を確認し、できることがあれば職場で対応するとよいでしょう。

以上のように、様々な原因から作業能率の低下や作業のミスの増加が起こります。対応に迷う場合は産業保健総合支援センターにご相談ください。

(コラム2) 専門機関について

●産業保健総合支援センター(さんぽセンター)

都道府県ごとに設置された事業主等に対し職場の健康管理への啓発を行うことを目的とした機関です。心の健康について不調者が発生した際、会社としていかに対応すべきか専門スタッフに相談に乗ってもらうことができます。また、不調者がいなくても、職場に活気がない、職場の人間関係がぎくしゃくしているなどの状況についても、会社としてどのような対策ができるかなどの相談ができます。

●精神保健福祉センター

都道府県、政令指定都市ごとに設置された精神保健福祉に関する中心機関です。地域精神保健福祉活動の推進を目的として、自殺対策や、アルコール、薬物、ギャンブルなどの依存症などの相談、医療機関の紹介を行っています。

●保健所

都道府県、政令指定都市、中核市などに設置された保健対策のための機関です。健康に関わる様々なことを担当し、アルコールや薬物、ギャンブルなどの依存症などの相談や医療機関の紹介を行っています。

●夜間休日精神科救急医療機関案内窓口

夜間休日に受診可能な精神科の救急医療機関を紹介する窓口です。精神保健福祉センターや保健所が閉まっている時間帯の自殺や他害などの恐れがある緊急事態に医療機関の紹介を行っています。

[参考サイト]

- 産業保健総合支援センターについて(労働者健康安全機構)
→<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>
- 精神保健福祉センター・保健所について(厚生労働省 e-ヘルスネット)
→<https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/heart/k-08-003.html>
- 夜間休日精神科救急医療機関案内窓口について(厚生労働省)
→<https://www.mhlw.go.jp/kokoro/support/ercenter.html>

(事例4) 仕事中は元気がなく業務に支障がみられるも、 プライベートでは元気な従業員への対応

会社にいる時はいつも元気がなくやる気もなく「疲れた」「だるい」とよく訴え、朝きつくて起きられないと遅刻もたびたび見られる従業員がいます。しかし、仲の良い同僚に聞くと休日は朝早くから遠方までツーリングに出かけているそうです。単なるわがままなのか、病気と考え対応すべきなのかわかりません。

このような従業員に会社としてどのように対応したらよいでしょうか。

会社に行かなければと思うと気持ちが落ち込んで憂うつになる、仕事に対する意欲がわからない、眠れなかつたり朝起きられなかつたりして遅刻を繰り返すが、就業後や休日にはこれらの症状を認めない、といった例が最近増えてきています。自ら医療機関を受診し、仕事を休んで病気を治すことに専念するよう主治医から指示を受けてくることもあります。休業中も、海外旅行やサーフィン、スキーなど自分の好きなことを楽しむことができます。

休業中なのに海外旅行や趣味の活動に出かけていると聞くと、本当に病気なのか、と思われるかもしれません。しかし、主治医の意見に反して万が一症状が悪くなることがあれば、会社の対応に問題があったと指摘される可能性がありますので、主治医から休業の意見が出された場合は、その意見を尊重してください。

このような従業員はささいな言葉に敏感に反応することから、こちらの言葉に対して攻撃的な態度になることもあります。怒ったりせず本人の意図を理解して落ち着いて対応する必要があります。ただし、遅刻や欠勤が続くなどの就業上の問題については、特別扱いをする必要はありませんので、就業規則等にとつて対応してください。また、休業していた従業員が職場に戻る際に、本人がわがままともとれるような希望を言うこともあります。主治医の意見や職場の状況を総合的に判断し、会社として対応が難しいことについては限界として示すことも必要です。場合によっては、会社の判断を本人の同意を得たうえで本人だけでなく主治医や家族に伝えておくのもよいでしょう。

そして、十分回復してきているにもかかわらず、病気であることで仕事や本来持つべき役割から逃げていくような場合には、背中を押してあげたり本人の未熟な部分を育てていったりするようなかかわりも必要でしょう。

なお、実際の対応は個々の事例によって大きく異なります。対応に迷う際は、本人の同意を得たうえで主治医と連携をはかったり、産業保健総合支援センターに相談したりするのがよいでしょう。

(事例5) 職場が変わって、遅刻・欠勤や心身の不調がみられるようになった従業員への対応

新しく立ち上げた部門の管理職に抜擢した従業員が、最近体調不良でたびたび休むようになりました。今までとは全く違う業務内容なので、少しずつ慣れてもらえばいいからと声はかけていたのですが、不安や焦りもあるようです。本人に話を聞くと、「平日の朝は気持ちが落ち込んで憂うつになるし、心臓がドキドキしてめまいがしてくる。日曜日の夜は月曜日からの仕事のことを考えて夜も眠れない。」と言います。

このような従業員に会社としてどのように対応したらよいでしょうか。

●新しい環境や状況がストレスの原因になり心身の不調が起きることがあります

新しい環境や状況がその人にとって非常にストレスに感じられるために、気持ちや身体、行動の面に変化がみられることがあります。具体的にいうと、気持ちの面では、憂うつな気分になったり、不安や焦りがみられたりします。一方、身体の内面では、心臓がドキドキしたり、めまいがしたりします。また、出勤できなくなったり、人や物にやつあたりしたりすることもあります。

新しい環境にも次第に慣れていき、適切なサポートを得ることができて解決方法がわからず行き詰っていた問題が解決したりすると、体調も回復します。しかし、たびたび遅刻や欠勤をする、業務が滞り周囲が困惑する、攻撃的な態度で周囲とトラブルになるなどの問題があれば、職場として対応が必要でしょう。

●新しい環境で本人が困っていることをたずね、解決方法を検討してみましょう

まずは、新しい環境や状況において本人が抱える問題に対し、解決方法を本人と一緒に検討してみようかどうか。例えば、誰に相談したらよいかわからないということであれば相談できる体制を作ったり、どの業務から手を付けてよいかわからないということであれば優先順位を指示したりします。また、不安や心配で眠れないといったことがあれば、医療機関(心療内科・精神科)を受診し、相談することもできます。

●心身の不調が長く続く場合は配置転換などが必要になることもあります

不調が長く続く場合は、配置転換や業務内容の変更など、本人に適した環境に整える必要があります。その際、本人の苦手なことやストレスに感じやすいことを把握したうえで環境を整えるとよいでしょう。

(事例6) 業務上必要な注意にもかかわらず、 非常に敏感に反応し激しく怒る従業員への対応

上司が業務上必要な注意を行っただけで、非常に敏感に反応し激しく怒る従業員がいます。ささいなことでも怒りを爆発させることから、職場では腫れ物扱いをせざるを得ません。

このような従業員に会社としてどのように対応したらよいでしょうか。

自分への批判や否定に特に敏感な人は、注意や指導をすると怒りを爆発させることも少なくありません。感情の起伏が激しいことから、周囲はどう扱っていいかわからず、つい腫れ物を扱うようになってしまいます。ただし、このような例に対しても、丁寧に対応することで職場でのトラブルを未然に防ぐことができます。

まず、こちらまで感情的になってしまうとさらに事態が悪化することから、冷静に対応するようにしましょう。そして、就業規則等の職場のルールを守るように徹底し、違反があれば注意をするなど、特別扱いをしないようにします。また、その場その場で周囲の人たちが個々に対応していると、おのおのの対応の違いからトラブルが起きる可能性があるため、職場全体で統一した対応をとっていく必要があります。

無断欠勤を繰り返したり、何度注意しても就業規則等を守らなかったり、取引先ともめ事を起こしたり、職場で自殺未遂を起こしたりするようなことがあれば、医療機関(精神科)の受診をすすめ、職場での対応については主治医の指示に従ってください。また、場合によっては本人の同意を得たうえで家族とも連携をとりながら対応するようにしてください。

(事例7) 職場でアルコール臭が頻繁にする従業員への対応

職場でアルコール臭が頻繁にする従業員がいます。二日酔いの状態で会社に来ているようで、業務では初歩的なミスが目立ちます。飲み過ぎて次の日会社を遅刻したり休んだりすることもたびたびあります。上司から本人に飲酒を控えるようにと注意したことがありますが、「そんなにお酒は飲んでいない、そもそも飲酒は個人の問題だ」といって聞き入れようとしません。

このような従業員に会社としてどのように対応したらよいでしょうか。

● 飲酒により業務上の問題がある場合は早めに対応することが望めます

飲酒により業務上何らかの問題があったとしても、「プライベートなことだから」だとか「自分で管理すべきことだから」と、会社として対応を行う必要はないと考えられるかもしれません。しかし、そこで放置しているとさらに重大な事故の発生につながるおそれがありますので、早めに対応することが望めます。

● 就業上問題となるような飲酒に周囲が気づいた場合は、医療機関の受診をすすめてください

二日酔いのために遅刻や欠勤を繰り返す、二日酔いのため仕事で初歩的なミスがたびたび見られたり、以前と比較して大きく作業能率が落ちたりするなど、就業上問題となるような飲酒に周囲が気付いた場合は、精神保健福祉センターや保健所への相談や、医療機関（アルコール依存症専門医療機関・精神科）を受診するよう本人にすすめてください。一方、アルコール臭があり、周囲が不快に感じるほどであっても本人に何も言わなかったり、本人の飲酒による仕事のミスや遅刻・欠勤を周囲がかばったりするようなことはしないでください。

本人に注意をしても、本人が飲酒の問題を認めない場合もあります。まずは関係者が情報を共有し、会社としての飲酒の問題に対する認識や対応を一致させます。場合によっては家族と連携して情報を共有するとともに、会社で実際に起こっている飲酒の問題についての客観的な事実（遅刻・欠勤日数やミスの内容など）を本人に提示するとよいでしょう。

● 医療機関を受診し断酒が必要とされた場合は、職場でも対応が必要になることがあります

医療機関を受診し、断酒が必要とされた場合、歓送迎会など仕事上飲酒する機会の対応については本人と検討する必要があるでしょう。また、業務上のストレスが飲酒の原因になることから、過度のストレスが生じないよう業務量を調整するとともに、定期的に本人と上司が面談を行い、場合によっては主治医とも連携をとる必要があります。

会社における飲酒の問題で対応に困る場合は、各都道府県の精神保健福祉センターや保健所にご相談ください。

(事例8) 仕事中表情が乏しく一人でのやにやしたり何かつぶやいたりしている従業員への対応

職場に作業に時間がかかるうえミスが多いことから、責任ある仕事をまかせることができない従業員がいます。ふだんから表情が乏しく、同僚と話をしたりはせず、ひとりでにやにやしたりぶつぶつ何かつぶやいたりしながら仕事をしています。最近上司に、「同じ部署の人間が自分の悪口を言っている」との訴えがありましたが、そのような事実はなく上司も困っています。

このような従業員に会社としてどのように対応したらよいでしょうか。

このような従業員は、物静かで周囲とのコミュニケーションが少ないことから、職場で目立った問題がない限り、変化に気付かれないかもしれませんが、作業のミスや作業能率の低下に病気が隠れている可能性を考え、早めに対応する必要があります。

以下のような問題がみられた場合は、医療機関(精神科)の受診をすすめてください。

- 作業中にミスや軽微な事故を繰り返す場合
- 自宅や社員寮にひきこもり、無断欠勤が続く場合
- 明らかに誤った内容にもかかわらず、強い確信を持って信じていることがあり、そのために業務がとどこおったり職場で問題になったりする場合
- 実際には誰も何も言っていないのに人の声が聞こえてきているようで、そのために業務に支障をきたす場合

なお、このような従業員は、一度にたくさんのことができなったり、臨機応変な対応が難しかったりしますので、職場では、**手順が決まっていて、時間にせかされることのない業務をさせる**とよいでしょう。また、疲れやすさや神経の過敏さは、医療機関で治療を続けても残ることがありますので、注意する時は大きな声でどなりつけるのではなく、**本人が努力していることを認め、一緒に解決方法を探す**ことをこころがける方がよいでしょう。

実際の対応については、医療機関からの診断書だけではわからないこともありますので、本人に同意を得たうえで主治医と情報交換を行い、職場としての対応をたずねるのがよいでしょう。

(事例9) 以前と比べて明らかにテンションが高く、 落ち着きがなくなった従業員への対応

以前と比べて明らかにテンションが高く落ち着きがなくなった従業員がいます。でしゃばりで余計なおせっかいも多いうえ、朝早くから電話をかけてきてはとめどもなく話すことから周囲は困惑しています。また、ささいなことですぐに腹をたて上司が注意しても全くきかず、かえって攻撃的な態度をとります。先日は顧客に対しても失礼な態度をとって顧客を怒らせてしまいました。このような状態が続くと会社としても困ります。

このような従業員に会社としてどのように対応したらよいでしょうか。

●あまりに気分が高ぶっているために業務に支障をきたす場合は 医療機関の受診をすすめてください

この従業員は、自分自身でもどうしようもできないほど気分が高ぶっている状態のために、よくしゃべり落ち着きがなく、でしゃばりでおせっかいになり、何もなくても大笑いしたかと思えば、ささいなことで怒ったりしていると考えられます。また、自分が偉大な人間だと信じて疑わないことから、上司や顧客に対して馬鹿にしたような言動がみられたのだと考えられます。その他、支払うことのできないような高額な買い物をしたり、ギャンブルで一日に何百万円も使ったり、自分が大金持ちであるとか、ひどい例ではどこかの国の大統領であると信じ込んだりすることもあります。あまりに気分が高ぶっているために、周囲の人たちの業務に支障をきたすようなことがあったり、買い物やギャンブルに会社のお金をつぎ込んだり、顧客に対する失礼な態度により会社の信用を失うようなことがあれば、医療機関(精神科)の受診をすすめてください。

●本人が困っておらず医療機関の受診を拒む場合は、会社での問題行動を 具体的に指摘したり、家族と連携したりして受診をすすめることもあります

ただし、本人はこの状態をほとんど困っておらず、かえっていつもより調子がよいと感じていることから、受診につなげるのが難しい場合も多いです。そのような場合は、上司が本人と話す機会を設け、会社で問題になっている行動について具体的に指摘したり、家族と連携したりして受診をすすめてください。専門の医療機関で治療を行えば、このような言動は落ち着くことがほとんどですが、治療を受けなければ、いったん落ち着いたとしてもまた同じような状態となり、トラブルを繰り返すこともありますので、早めに受診をすすめることが重要です。

●気分の高ぶった状態が比較的軽くても医療機関の受診をすすめてください

なお、気分の高ぶった状態が比較的軽く、他人に激怒したり借金を重ねたりといった深刻な問題が少ない場合でも、気分の高ぶった状態の後に気分が落ち込んでしまうことが多いため、症状の程度にかかわらず医療機関(精神科)の受診をすすめてください。

(事例10) 死にたい気持ちをほのめかす従業員への対応

最近元気がないようで気になっていた従業員から、「生きていくのが嫌になった、もう死にたい」と打ち明けられました。

このような従業員に会社としてどのように対応したらよいでしょうか。

●まずは時間をかけて丁寧に相手の話を聴きましょう

死にたい気持ちについて打ち明けられた時には、驚いたりとまどったりするものですが、相手の気持ちを真剣に受け止めることが重要です。死にたい気持ちは、直接的・間接的に様々な言動で表現されることがあります(下表参照)。まずは、話をそらしたり頭ごなしに否定をしたりせずに、時間をかけて丁寧に相手の話を聴きます。アドバイスや、励ましも必要ありません。自殺を考えている人に対して自殺に関する自分の考えを伝えても、深く傷つけたり追い詰めたりすることがありますので、控えます。相手の話をきちんと傾聴することが大事です。

表: 死にたい気持ちのサイン

直接的な言動	間接的な言動	その他の表現
「死にたい」	「楽になりたい」	「忘れないでほしい」などのメモ・メールなどを書く
「自殺したい」	「逃げ出したい」	身の回りを極端に整理し始める
「生きているのが嫌になった」	「死んだ方が世の中(会社など)のためになる」	ほとんど連絡をしていない友人などに連絡を取る

●すでに医療機関を受診している場合は主治医に相談するよう指示しましょう

すでにうつ病など、心の病気の治療を医療機関で受診している場合は、主治医に相談するよう本人に指示します。場合によっては本人の同意を得て主治医に職場での様子を伝え、職場での当面の対応について主治医から指示をもらうことも必要かもしれません。

●現在受診していない場合は医療機関(精神科)の受診をすすめましょう

現在医療機関(精神科)を受診していない場合は、専門医を受診することの必要性を本人に伝え、医療機関(精神科)の受診をすすめてください。自殺の危険性が迫っていると見受けられるにもかかわらず、どうしても本人が受診したくないという場合は、本人から原則同意を得たうえで、家族や友人など本人が信頼を置いている人に事実を伝え、一緒に受診してもらうのがよいでしょう。ただし、自殺を具体的に考えているなど、自殺の危険性が非常に高くなっている場合には、本人が納得しなくても家族や友人に連絡し受診に結び付ける必要があります。また、単に医療機関への受診をすすめるだけでなく、受診までの間、誰かが必ずそばにいないようにして、本人がひとりになることがないようにしてください。受診する医療機関は、精神保健福祉センターや保健所と相談してください。それらに対応していない時間帯は夜間休日精神科救急医療機関案内窓口へ連絡をしてください。

3. 医療機関の受診が必要だと考えられる従業員への対応

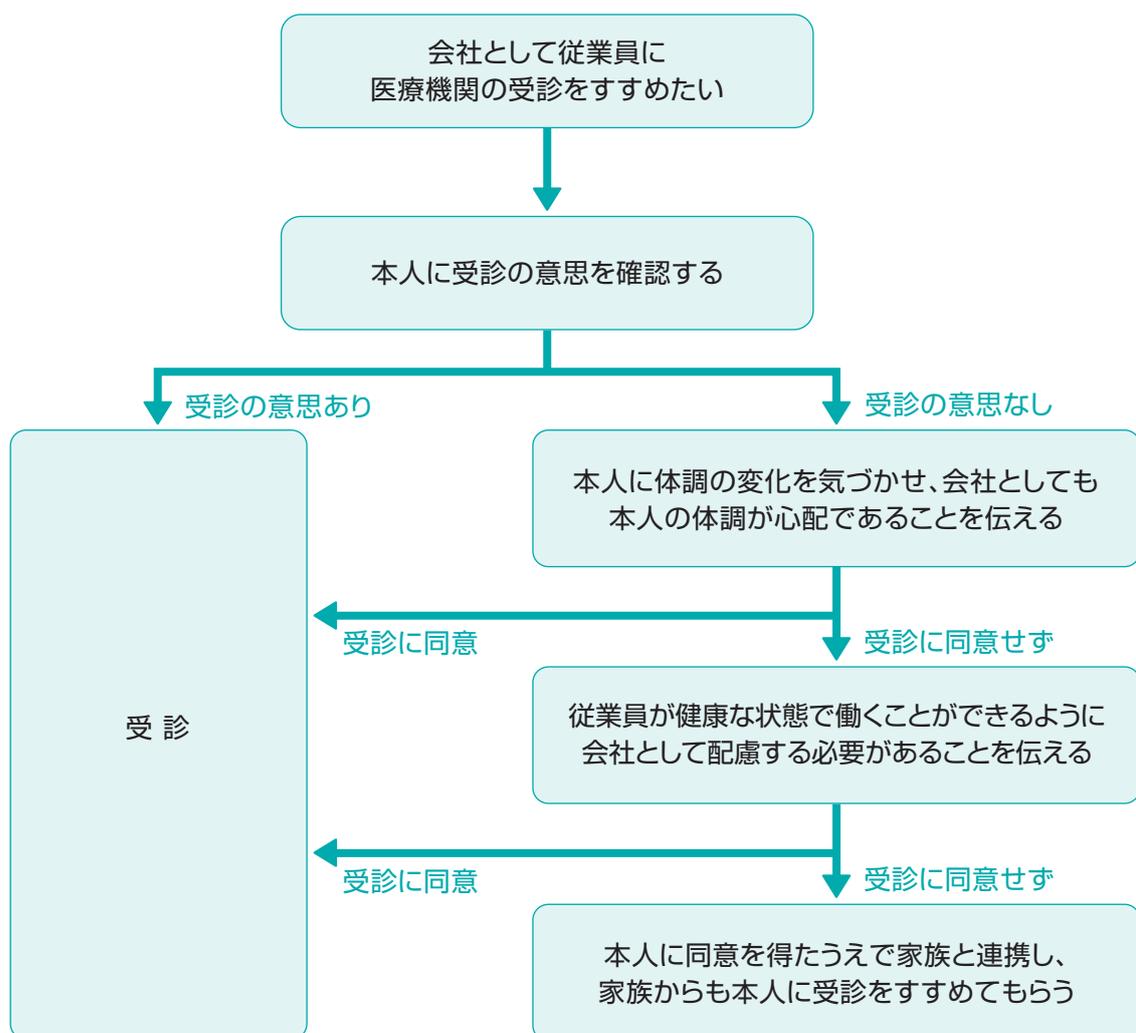
(事例11) 会社から従業員に医療機関の受診をすすめる際の手順について

最近遅刻が増えており、仕事でもぼーっとしている従業員がいます。話を聞くと寝つきが悪く、朝身体がきつくてなかなか起きられないとのことでした。

一度病院で診てもらった方が良くと思うのですが、どのように本人に病院への受診をすすめてらよいでしょうか。

会社から従業員に医療機関の受診をすすめる際の手順については下記の通りです。

詳しい手順については、「(事例12) 医療機関の受診が必要だと考えられるにもかかわらず受診を拒む従業員への対応」を参照してください。



(事例12) 医療機関の受診が必要だと考えられるにもかかわらず 受診を拒む従業員への対応

眠れない日が続いているようなので、以前より何度か病院を受診するようすすめている従業員がいます。しかし、本人は「大丈夫」といって受診しようとしません。ただ最近、夜眠れないためか遅刻や欠勤が多く仕事でもミスが目立ち、職場でも問題になっています。

会社としてはやはり一度病院で診てもらった方が良くと思うのですが、どのように本人に病院への受診をすすめたらよいでしょうか。

●本人に体調の変化を気づかせ、会社としても本人の体調が心配であることを伝えましょう

まずは、本人にいつもの健康な状態ではないことを気付かせ、会社として本人の体調が心配であることを伝えたくて、受診をすすめてください。この際、本人との信頼関係ができており、影響力のある人から話をするのがよいです。例えば、「少人数であるため休みにくいかもしれないが、だからこそ長期間会社を休まなくてよいように、早く治療を受けて早く回復してほしい」とすすめてみてはどうでしょうか。心療内科や精神科を受診することに抵抗を示すようでしたら、「専門の先生に診てもらうことで今よりきっと体調がよくなるだろう」と伝えてもよいでしょう。

●従業員が健康な状態で働くことができるように、会社として配慮する必要があることを伝えましょう

会社から受診をすすめた時、本人は、「なぜ会社から受診をすすめられなければならないのか」と疑問に思うかもしれません。しかし、会社には、「労働者とその生命、身体等の安全を確保しながら働くことができるよう、必要な配慮をする義務(安全配慮義務)」があり、この『生命、身体等の安全』には心身の健康も含まれるとされています。会社としても、従業員には健康な状態で働くことができるよう、病院受診をすすめることは求められる配慮であり、会社として当然の対応であることも伝えてください。

●家族と連携をはかる、また、家族との連携が難しい場合には、友人に協力を求めたり、産業保健総合支援センターに相談したりするという方法もあります

本人の同意を得たくて家族と連携をはかり受診をすすめることもあります(家族との連携については、「(事例13) 医療機関の受診をすすめる際の家族との連携について」を参照してください)。また、家族と連携をはかるのが難しい場合には、親戚や友人に協力を求めたり、産業保健総合支援センターに相談したりするという方法もあります。それでも本人が受診を拒否し、かつ、自分や他人を傷つける可能性が非常に高いと考えられる場合は、最寄りの精神保健福祉センターや保健所などに連絡し、指示をあおいでください。それらが対応していない時間帯は夜間休日精神科救急医療機関案内窓口へ連絡をしてください。

(コラム3) 働く人の健康に関わる法令について

●労働安全衛生法

労働安全衛生法は、「職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進すること」を目的とし、労働基準法から独立して昭和47年に施行された法律です。この中で会社は、単に労働安全衛生法に定める事項を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と職場における労働者の安全と健康を確保することが求められています。

労働安全衛生法では、社内の安全衛生管理体制、労働者を危険や健康障害から守るための措置、機械や危険物・有害物に関する規制などについて定められています。労働安全衛生法は労働基準法とならび、人事労務管理を行うにあたって根拠となる法令ですので、対応すべき内容についてはきちんとおさえておくようにしましょう。

●安全配慮義務

会社には、従業員が安全で心身とも健康に働くことができるように配慮する義務があるとされており、この義務を「安全配慮義務」といいます。平成20年3月に施行された労働契約法第5条にはこの安全配慮義務について明文化されており、この義務は労働契約を結ぶと自動的に発生すると考えられています。

労働安全衛生法は労働者の安全と健康を守る最低基準ですから、労働安全衛生法に規定されていることを遵守しておくだけでは安全配慮義務を果たしているとはいえません。職場環境のみならず業務全体を通じて、従業員が安全で健康に働くことができるような対策を講じていきましょう。

(事例13) 医療機関の受診をすすめる際の家族との連携について

従業員に病院を受診するようすすめているのですが、なかなか本人が同意してくれません。そこで会社としては家族に連絡して、家族からも本人に病院受診をすすめてほしいと考えております。

家族と連携をはかるにあたって会社として何か気を付けることはありますか。

●医療機関の受診をすすめるにあたって家族は重要な役割を担うことがあります

本人に説得しても医療機関の受診を拒む場合は、家族との連携をはかることも検討します。特に一人暮らしであったり、いつもの健康な状態ではないと自覚していなかったりする従業員が受診する場合、家族は大きな役割を担っています。

●原則本人の同意を得たうえで家族に連絡を行いましょ

医療機関を受診するにあたって家族と連携をはかろうと思っても、家族がいなかったり疎遠になっていたりする場合があります。また、家族と連絡をとることが可能であっても、それまでの本人と家族との関係から本人が望まない場合もありますし、家族がかかわることで本人の状態に様々な影響を与えることもあります。

家族と連携をはかる際は、原則として本人の同意を得てから、家族に連絡を行いましょ。ただし、従業員自身や他人を傷つける可能性が非常に高い場合には、この限りではありません。

●家族には職場での状況や会社の考えを理解していただく、受診についても協力が得られやすいでしょう

家族は、突然会社から連絡があり本人に心の不調があることを伝えられると、驚いたり、会社が原因で病気になるのではと考えたりするかもしれません。家族と連携をはかる時には、家族に職場での状況を丁寧に伝え、会社としても本人を心配しているということを理解していただいたうえで、家族からも受診をすすめていただくようお願いするとよいでしょう。

4.心の健康問題により会社を休む、 もしくは会社を休んだ従業員への対応

(事例14) 従業員が心の健康問題によって休業に入る際の対応

従業員が心の健康問題により会社を休むことになりました。
会社としてどのような対応をすればよいでしょうか。

1) 必要な療養期間を明記した診断書を提出してもらいましょう

心の健康問題により会社を休む時、本人が会社に提出する診断書には『必要な療養期間(どのくらいの期間会社を休む必要があるのか)の見込み』について明記してもらうよう、本人に指示してください。しかし、診断書に記載された療養期間通りに本人が会社に戻れないこともあるため、注意が必要です。

診断書に記載されてある内容は特に機微な個人情報です。取り扱う担当者を決め、本人の健康管理に係る者以外の利用はしないこととし、情報が漏えいすることがないように適正に取り扱しましょう。

2) 休業中本人と連絡をとる会社の窓口を決定しましょう

管理監督者、人事労務管理スタッフ、衛生管理者、安全衛生推進者、総務担当者などの中から、休業中の本人との連絡担当を決めます。この際、本人の希望をきいて決めるとよいでしょう。そして、休業中の本人の連絡先や連絡方法(電話、郵送、メールなど)を確認します。休業者が一人暮らしの場合は、主治医の指示のもと、実家や自宅に帰して治療することもありますので、その時はその連絡先も確認しておきます。また、本人の状態によっては本人と直接やりとりすることが難しいこともありますが、その場合は家族と連絡を取るようにしてください。

3) 休業に入るにあたって、会社の制度等について本人に説明を行いましょう

〈休業に入る際、本人に説明する事項〉

- 会社を休んでいる間は病気を治すことをいちばんに考えること
- 休暇制度や休業中の給料などについて
- 職場復帰支援に関する体制について
- わからないことや不安な点があればいつでも連絡してきてよいこと
- 職場復帰の意欲が出てきたら連絡してほしいこと

4) その他

心の健康問題により会社を休んだ従業員が円滑に職場に戻り、業務が続けられるようにするために、あらかじめ『職場復帰支援プログラム』を策定しておくのがよいでしょう。策定について不明な点があれば産業保健総合支援センターにお問い合わせください。

(事例15) 心の健康問題により休業中の従業員・家族への対応

心の健康問題で会社を休んでいる従業員がいます。
会社としてどのような対応をすればよいでしょうか。

心の健康問題で会社を休んでいる間も、社内の連絡窓口の担当者が本人と定期的に連絡をとったり、状態を把握したり、本人や家族が不安に感じていることへの情報提供を行ったりするのがよいでしょう。

ただし、必要な連絡を除いて、本人との接触は主治医に確認した上で実施し、会社との接触をしばらく持たない方がよいとの主治医の判断があれば、それに従います。また、本人の状態が悪い時は無理をさせず、家族から様子を確認するのもよいでしょう。休んでいる間に辞職の申し出があった場合は、治療中の病気の症状のためそのような気持ちになっている可能性もあるため、病気が良くなるまで判断を先延ばしするようにすすめることが原則です。

休業中に聞きとる事項は以下の通りです。

〈休業中に聞きとる事項〉

- 日常生活の状況(睡眠、食事、家での過ごし方など)
- 心や身体の健康状態
- 治療状況(通院の頻度、服薬の状況)
- 職場や仕事において気になること

本人との接触のタイミングは、会社に診断書を出してもらう時がよいですが、1ヵ月に1回など頻度を決める場合もあります。あらかじめ本人と相談しておきましょう。

なお、社会保険料の本人負担分や住民税の特別徴収については、休業中で無給になると休業前のように給与からの天引きができなくなりますので、徴収方法についてあらかじめ取り決めておくとうよいでしょう。

(事例16) 心の健康問題により

長期休業中の従業員が職場に戻りたいと申し出た際の対応

心の健康問題で長期間会社を休んでいる従業員から職場に戻りたいとの連絡がありました。
会社としてはどのような手順でこの従業員を職場に戻したらよいでしょうか。

1) 本人から復職診断書を提出してもらいましょう

心の健康問題により長期間会社を休んでいる従業員から職場に戻りたいとの申し出があった場合は、「職場に戻ることができる」と主治医が判断した診断書(復職診断書)を会社に提出するよう伝えてください。その際に、「受診・相談時メモ用紙」の「復職に向けてのご連絡」を活用すると主治医とのやり取りがスムーズになります。

復職診断書には、職場に戻るにあたって上司や同僚が行うとよいと思われる配慮についても記載してもらうようにしてください。休む前の職場から別の職場に変える必要があるか、病気が悪くならないために職場で何か注意すべきことがあるかなどについても主治医に確認しておくといでしょう。なお、あらかじめ主治医に対して、休む前の職場での業務内容や、職場に戻ってすぐに最低限できる必要がある業務などについての情報を提供したうえで、復職診断書の記載を依頼することをおすすめします。

2) 本人および上司・職場から状況を確認し、 職場に戻してもよいかどうかの判断を行いましょう

職場に戻してもよいかどうかの判断をするために、本人および上司・職場から従業員本人の状態と職場環境に関する評価を行います(評価項目については、「(事例17) 心の健康問題により長期休業中の従業員を職場に戻してもよいか判断する際の確認事項」を参照してください)。これらの評価を行ったうえで主治医の意見や上司・職場の意見を十分に考慮し、職場に戻してもよいかどうかの判断を行ってください。この職場の判断が主治医の意見と異なった場合には、その旨を主治医に伝え、相談してください。

3) 職場に戻すと決定した際は職場の対応も含め本人に知らせ、 本人から主治医にも伝えてもらいましょう

最終的に職場に戻すと決めた際はその旨を本人に知らせ、あわせて職場が行う配慮についても本人に知らせてください。また、職場に戻るにあたって行う職場での対応や配慮については、本人を通じて主治医にも伝えるようにしてください。なお、職場に戻るにあたって、労働条件の不利益変更が必要になる場合は、本人の同意が必要となります。

なお、職場に戻してもよいかどうか判断に迷う場合は、産業保健総合支援センターにご相談ください。

(事例17) 心の健康問題により長期休業中の従業員を職場に戻してもよいか判断する際の確認事項

心の健康問題で長期間会社を休んでいた従業員を職場に戻すことを検討しています。
会社として職場に戻してもよいかを判断するにあたり、どのようなことを評価すればよいでしょうか。

職場に戻してもよいかを判断する際に具体的に確認する事項は以下の通りです。

1. 従業員本人の状態等の評価

1) 治療状況及び病状の回復状況の確認

職場に戻ってからも通院が必要かどうか、これまでの治療経過、仕事に影響を及ぼす症状や薬の副作用がないか、仕事を休んでいる間どのように過ごしていたかなどを確認します。

2) 業務遂行能力についての評価

睡眠がとれているか、昼間に眠気はないか、注意力・集中力は回復しているか、安全な通勤はできるかなどを確認します。

3) 今後の就業に関する本人の考え

希望する復帰先や就業上の配慮の内容や期間、その他管理監督者、人事労務管理スタッフに対する意見や希望を確認します。ただし、職場の状況もあるため、ここで確認した本人の希望通りの条件で職場に戻ることができなくてもかまいません。

4) 家族からの情報

可能であれば、必要に応じて従業員本人の同意を得て、家族にも家庭での状態(病状の改善の程度、食事・睡眠・飲酒の状況など)を確認します。

2. 職場環境等の評価

1) 業務及び職場との適合性

従業員本人の能力や意欲、職場の人間関係などから、職場に戻る際、業務内容や職場環境を変える必要があるかを検討します。

2) 作業管理や作業環境管理に関する評価

業務量(作業時間、作業密度など)や質(要求度、困難度など)等の作業管理の状況や作業環境の維持・管理の状況を確認します。

3) 職場側による支援準備状況

職場の雰囲気や心の健康問題に関する理解の程度を確認し、必要に応じて情報提供を行います。また、実施可能な就業上・人事労務管理上の配慮を確認します。

(参考)厚生労働省. 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. 2012

(事例18) 心の健康問題により長期休業から職場に戻ってきた従業員とその職場への対応

心の健康問題で長期間会社を休んでいた従業員が職場に戻ってきました。
今後職場としてどのようにフォローアップしていけばよいでしょうか。

1) 不調が見られる場合は早めに主治医に相談するよう本人に指示しましょう

心の健康問題で長期間会社を休んでいた従業員が職場に戻ってきた後も、数年間は再発の可能性がありますので、直属の上司は本人の状態に気をくばり、不調がみられるようであれば早めに主治医に相談するよう本人に指示してください。また、業務量や内容に問題があるようであれば、業務の調整を行う必要もあるでしょう。

2) 本人の状態を確認し、経過が順調であれば就業上の配慮事項を変更します

〈確認すべき本人の状態〉

- 遅刻・早退、突発的な休みがないか
- 与えられた仕事が最後までできているか
- 作業の能率や態度に問題がないか
- 通院や服薬を勝手に中断していないか

時に本人が遅れを取り戻そうと能力を超えてがんばる場合がありますが、無理をするとまた悪くなるおそれがありますので、遅れを取り戻そうとすることよりも、与えられた業務を確実にこなすことが重要であることを本人に理解させるようにしてください。また、職場に戻ってからは、本人の焦りや周囲の「調子が良さそうだからもう大丈夫なのでは」という判断から、業務量が過度にならないようにしてください。

本人・上司との面接の結果、経過が順調であると判断できれば、就業上の配慮事項を変更しますが、判断に迷う場合は主治医に意見を求めましょう。一方、経過が不安定であったり不調が続いたりする場合も、主治医に意見を求めるとよいでしょう。

3) 本人への配慮だけでなく、 職場に戻る従業員の支援を行う上司や同僚にも配慮を行いましょう

職場に戻る際、病気で休んでいたことをどのように伝えるかは、知らせる人の範囲や内容など本人と相談したうえで行います。具体的な病名については知らせる必要はありませんが、再発防止のために周囲の対応で必要な注意点があれば伝えておくのがよいでしょう。また、心の健康問題についての基礎知識や心の健康問題をかかえる従業員への対応について職場で研修を行い、職場全体で理解を深めることもあります。

職場に戻る従業員への配慮や支援を行う上司や同僚などにもとまどいや負担感が生じる可能性があります。職場全体が本人の状態を理解するようつとめるとともに、本人だけでなく上司や同僚も過度の負担にならないよう配慮を行いましょう。

(参考)厚生労働省. 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. 2012

5. その他

(事例19) 「うつになったので労災を申請したい」と申し出た従業員への対応

「最近眠れない日が続いたので病院に行ったらうつだと言われた。うつだと労災が申請できるとネットに書いてあったので、自分も申請したい」と従業員から申し出がありました。

このような従業員に会社としてどのように対応したらよいでしょうか。

近年、仕事によるストレスが関係した精神障害についての労災申請が増えています。

業務上の災害として労災補償の対象となるのは、労働者が会社の指揮命令下に置かれている状態であり、かつそのけがや病気と仕事との間に関連がある場合です。

平成23年12月に厚生労働省は「心理的負荷による精神障害の認定基準」を新たに定め、現在は以下の基準に基づいて労災認定を行っています。

精神障害の労災認定のための要件は次の通りです。

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

労働災害として申請するかどうか、会社が決める必要があるように思われるかもしれませんが、**労働災害の申請を行うのは被災労働者**であり、会社が決めることではありません。また、**実際に労働災害と認定されるかどうかの判断は、労働基準監督署が行います。**

労働者から労災申請について相談された時には、**まずは労災を申請しようと思った理由や労働者自身が思う心身の不調の原因について、話を聞いてみてはいかがでしょうか。**もし労働者と会社との間で誤解や行き違いなどがあれば、話し合うことにより解消することができるかもしれません。

そのうえで、やはり労災を申請するということであれば、**会社としては、就労時間や就労内容などの調査・確認を行い、事実を労働基準監督署に伝えることが重要です。**

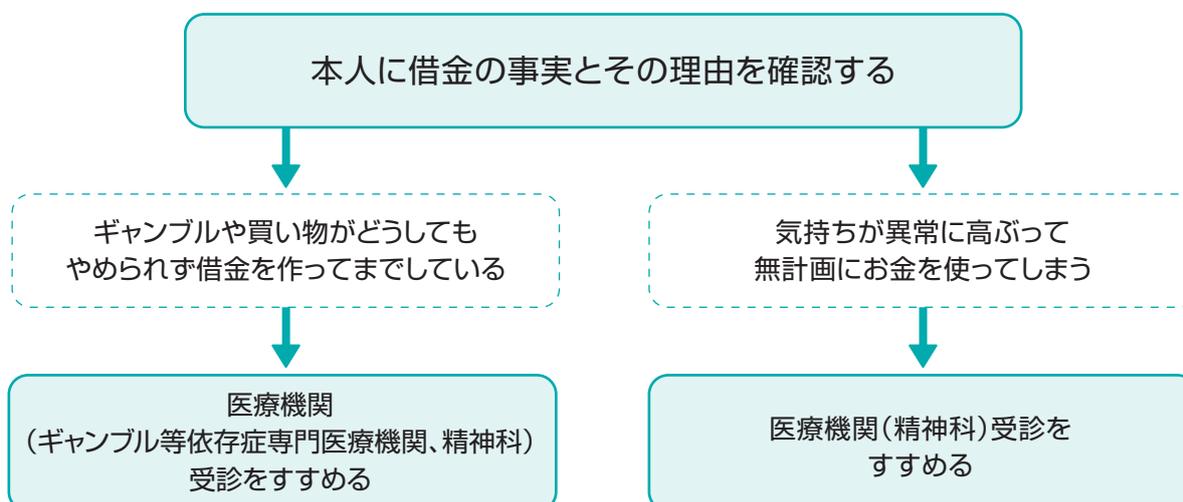
精神障害の労災関連について対応に困ることがあれば、労働基準監督署または産業保健総合支援センターにご相談ください。

(事例20) 金融業者から借金をして 職場にまで取り立ての電話がかかってくる従業員への対応

最近ある従業員に対し、金融業者と思われる男性から会社に、頻繁に電話がかかってきます。「外出中です」などと言って本人に電話をとりつがないのですが、何度も何度も電話がかかってくるので、会社としても困っています。

このような従業員に会社としてどのように対応したらよいでしょうか。

〈対応方法〉



〈解説〉

まずは本人に借金の事実とその理由を確認してください。

ギャンブルや買い物が、単なる気晴らしをこえ、本人がやめたいと強く思っているにもかかわらずどうしてもやめられず、生活費を使いこみ借金を作ってまでしている場合があります。このような状態であっても、自分の意思でギャンブルや買い物をコントロールすることができないのであれば、医療機関(ギャンブル等依存症専門医療機関、精神科)での治療が必要ですので、本人に受診をすすめてください。なお、特に専門的な治療が必要だと考えられる場合は、各都道府県の精神保健福祉センターで専門の医療機関を紹介してもらうこともできます。

また、気持ちが異常なまでに高ぶって、自分の返済能力を超えた無計画な買い物をしてしまうといった症状がみられる病気もあります。この場合についても、医療機関(精神科)の受診をすすめてください。

(事例21) 「発達障害」と診断された従業員への対応

対人関係に悩んでいるようで、最近表情が暗く元気がない従業員に、医療機関の受診をすすめました。本人も同意し、近くの精神科クリニックを受診したところ、「発達障害だと考えられますので、業務上の配慮をお願いします」と書かれた診断書が提出されました。

会社としてどのように対応したらよいのでしょうか。

対人関係が苦手な職場でうまくいかない場合に、専門医に「発達障害」と診断されることがあります。しかし、もし従業員に「発達障害」でみられる特徴があっても、強みや弱みを理解し職場での対応を工夫することで、他の従業員と同等、もしくはそれ以上に能力を発揮して働くことができます。「発達障害」でみられる主な特徴と職場での対応方法は以下の通りです。

●複雑な作業や柔軟性を求められる仕事をこなすことが難しいことがあります

変化や多様性を嫌い、柔軟性が乏しくこだわりが強いため、予期しない場面や予定の変更に対処することは非常にストレスに感じたり、全体を客観的に見て優先順位をつけ作業をすすめることは難しく感じたりすることがあります。新たな作業にとりかかる際は作業内容や手順を説明し、予定の変更があれば早めに伝えましょう。その際、本人が十分理解できるように、指示は一つひとつ細かく行いましょう。

●他者の気持ちや場の空気、暗黙のルールを理解することが難しいことがあります

他者の気持ちやその場の空気、職場や社会での暗黙のルールがわからず、不適切な発言や振る舞いをし、周囲を怒らせたり困らせたりすることがあります。しかしこのような場合でも、本人はなぜ自分の行動が周囲を怒らせたのか理解できていませんので、なぜ気まずくなったのか理由を説明して理解させたり、相手を怒らせた時に謝ることを教えたりする必要があるでしょう。また、言葉の裏の意味や、ユーモアを理解することができず、何気なく言った冗談を真に受けて、落ち込んでしまったりひどく腹をたてたりすることがありますので、注意が必要です。

●急に具合が悪くなって会社を休んだりすることがあります

自分自身の心身の変化に気づきにくいために、自ら早めに体調管理をすることができず、急に会社を休んだり早退したりすることがあります。周囲から見て疲れているようであれば、本人に気づかせ早めに休養をとらせるようにしてください。また、就業後飲みに行くといったちょっとした人付き合いがストレスになることもありますので、無理に誘わない方がよいでしょう。

この他にも、「発達障害」でみられる特徴は様々です。職場でどのような対応をしたらよいか迷う場合は、本人の同意を得たうえで主治医と連携をはかるのがよいでしょう。

(コラム4) 発達障害について

●自閉症スペクトラム症(ASD)

以前はアスペルガー障害や広汎性発達障害とも呼ばれていました。「親密なつきあいが苦手、人と共感しない、冗談やたとえ話がわからず字義通りに理解する、会話が一方的である、急な予定変更に混乱する、融通がきかない」といった症状が子供の頃から続いているのが特徴です。

●注意欠如・多動症(ADHD)

「大切な仕事の予定をよく忘れる、大切な書類を置き忘れる、衝動的な発言や、行動がある」といった症状が子供の頃から続いているのが特徴です。治療薬があり、薬物療法によって症状が緩和される可能性があります。

[参考サイト]

●自閉症スペクトラム症について(厚生労働省 こころの耳)

→<https://kokoro.mhlw.go.jp/mental-health-pro-topics/mh-pro-topics001/>

●注意欠如・多動症について(厚生労働省)

→<https://www.mhlw.go.jp/seisaku/17.html>

索引

事例

アルコール……………事例7
イライラ……………事例5,6,9
奇異な言動……………事例3,8
欠勤・遅刻・早退……………事例1,2,4,5,6,8,11,12
仕事が滞る……………事例2,3,5,8,9
仕事のミス……………事例2,3,8,12
自殺……………事例6,10,12
自責……………事例2,3
集中力低下……………事例2,3,11
対人トラブル……………事例6,8,9
体調不良……………事例2,3,4,5
他害……………事例12
ハイテンション……………事例6,9,20
悲観的……………事例2
眠気……………事例11,12
無口……………事例2,3,8

連携先

安全衛生推進者……………事例14
衛生管理者……………事例14
家族……………事例4,6,7,9,10,11,12,13,14,16
管理監督者……………事例14,17
主治医……………事例1,4,6,7,8,10,14,15,16,18,21
上司……………事例7,9,16,18
職場(職場全体、関係者)……………事例6,7,16
人事労務管理スタッフ……………事例14,17
総務担当者……………事例14
連絡担当者(連絡窓口の担当者、連絡窓口)……………事例14,15,16
友人……………事例10

医療機関

アルコール依存症専門医療機関……………事例7
ギャンブル等依存症専門医療機関……………事例20
心療内科……………事例1,3,5,12
日本睡眠学会専門医療機関……………事例1
精神科……………事例1,2,3,5,6,7,8,9,10,12,20

専門機関

産業保健総合支援センター……………事例3,4,12,14,16,19,20
精神保健福祉センター、保健所……………事例7,10,12,20
労働基準監督署……………事例19
夜間休日精神科救急医療機関案内窓口……………事例10,12