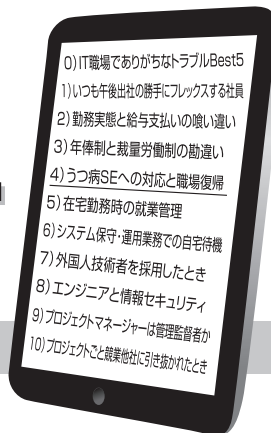


IT職場の問題解決 ケーススタディ 10

～事件は現場で起きている！～



4 うつ病SEへの対応と職場復帰

なりさわ社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 成澤 紀美

CASE : 長時間労働による疲れが原因

IT業界の労務管理で必ずといっていいほど出てくるのが「長時間労働」。月間100時間ならまだしも、月間200時間超えなども実際には発生しています。これが一過性のものであれば、精神力で乗り切ることでもできるでしょうが、数ヵ月にわたり恒常的に発生するという異常な状況が続くと、肉体的だけでなく、精神的な疲労も蓄積されていき、精神疾患を発症する事態となります。特に、システムエンジニア(SE)やプログラマーは、その就業環境から見て他の職種以上にうつ病になりやすい要因を数多く抱えているといえます。

例えば、慢性的な人員不足のなかで常にギリギリの状態で行っている、膨大なメールのやりとりなどで長期間にわたって昼夜を問わず激務を強いられる、プロジェクトや開発フェーズごとのメンバー入れ替えや客先に常駐しての業務などにより周囲とのコミュニケーションが希薄になりがちで気軽に相談できる相手がない、技術革新が激しく将来に関して漠然とした不安を覚える、など常に相当強いプレッシャーを感じながら仕事をしているケース

が挙げられます。

前述のように長時間労働が続く状況にあるということは、会社に泊り込んだり、終電まで残業を続けたり、帰宅後も家で徹夜をするような生活を送る人が多いといえ、このような生活スタイルが続くと、睡眠のリズムが狂いやすく睡眠障害から二次的にメンタル不全へと進行していく危険性が高いともされています。

STUDY : 身体上のサインを見逃さない

こういったメンタル不全の状態には精神的な症状ばかり出ると思われがちですが、実は自覚症状として最初に気づくのは身体の不調なのです。「睡眠障害」「疲労・倦怠感」「食欲不振」「頭痛・頭重感」「めまい」「性欲減退」「便秘・下痢」「体重減少」「肩こり」「背部痛」など、ごく日常的に感じるものが症状として表れ、これらの症状はメンタル不全者の9割近くに見られるといわれます。

またメンタル不全を起こしている場合、憂うつな気分や不安など精神的な症状に本人は気づいてなく、頭痛や肩こりなど体の不調を訴えがちです。これらのような身体的な不調を訴えているうちにメ

ンタル不全のサインを感じ取れるとよいのですが、いわゆるバーンアウト型(燃え尽き型)とされる症状の場合は、仕事の負荷が大きいつきだけではなく、担当プロジェクトが終了したとたんに「うつ病」を発症してしまいます。発せられていたサインを見逃してしまっているうちに精神的に燃え尽きてしまっているのです。

別のケースでは、常駐先企業へ入社していると思っていたら、何の連絡もなく何日も欠勤していて、そのまま出社することなく退職してしまうケースもあります。これは、自分が担当するプロジェクトでの業務負担が精神的に堪えてしまい、サインを出しても届かず会社に気づいてもらえないことが原因の一つともされます。

CHECK : まず休ませる、過敏反応しない、復職タイミングを図る

メンタル不全となっている状況に対して、どのような対応が有効なのかというと、精神面で疲れが溜まっているのですから、まずは休ませればよいのです。

すでに出社もできない状況になっているようであれば専門医による治療等が必要となるでしょう

なりさわきみ：弘前大学人文学部卒業後、大学時代から興味があったコンピュータに関わる仕事を目指し、業務系システム設計に長年、携わる。人事管理システム設計をきっかけに企業人事・労務の道へ。1998年、社労士試験合格。1999年1月、なりさわ社会保険労務士事務所を開業。2003年6月、人事・労務のワンストップサービスを目指し、株式会社スマイング設立に参画。IT関連の顧問先が約8割という業界専門の事務所でもある。 <http://www.nari-sr.net>
 ●特定社会保険労務士（東京都社会保険労務士会所属） ●AFP（ファイナンシャルプランナー）、2級FP技能士 ●年金アドバイザー2級（銀行業務検定協会認定）



が、まだ軽度の症状で、入社し仕事もできるという状況での場合には、あわてて専門医に相談したり、過敏な態度をとったりする必要はありません。まずは「傾聴」によって相手の話をよく聞いてあげ、仕事の様子などを細かく観察し、今現在、その社員がどういう状況になっているのかをしっかりと把握しましょう。

メンタル不全者がいる職場の対応として最優先させるべきなのは、安易な励ましの言葉をかけないことです。「頑張れ」とか「大丈夫、こうすると楽になる」などといった言葉は励ましには全くなりません。単なるプレッシャーにすぎないのです。その結果、相手を励ますどころか逆に追い詰めてしまうことにもなりかねません。声をかけることはとても大事ですが、言葉の選び方には十分注意が必要です。

さらに職場の環境を見直してみます。何が原因でメンタル不全に追い込んでしまったかを考え、改善できるところがあるようであれば、徐々に修正をしていきます。

メンタル不全が起きた場合には「仕事の量が個人の能力を超えている」「仕事の内容が本人の性格に合っていない」「上司・同僚・部下との折り合いが悪い」「家庭でのいざこざでずっと悩んでいる」というような、社内外の様々な要因が考えられます。

この要因が、本人の性格的なもの

のである場合は専門のカウンセラー等に相談する必要がありますが、本人の性格的なもの以外の場合は、配置転換などで職場環境を変えたり、「否定的な言葉を浴びせない」といった簡単なことから社員の状況に応じた対策を講じ、上司や他の社員の努力や心がけによって改善できるものも少なくありません。ただし、メンタル不全者に気を使いすぎた周囲の社員が、今度は自身がメンタル不全を起こしてしまうことがないように、本人と周囲の者も含めたケアが必要になります。

では、すでに出社できない状況にある場合には、会社が休職を指示し、知力・体力を回復し労務を提供できるようになるまで休養してもらいます。いわゆる休職発令になります。これはあらかじめ就業規則等に休職・復職に関する規定をしておかなければいけません。

メンタル不全から回復するには個人差があります。1～2ヵ月程度の休養で回復する人もいれば、数ヵ月～1年ほどかかって回復に至る人もいます。ところが、もともとは真面目な性格が災いしていたりするほどですので、「休職をしてしまうと仕事に穴が空いてしまって迷惑をかけてしまう」と、当事者自身が「休みたくない・休めない」と感じてしまうことがあります。よって本人の状況に応じて、専門医の判断を仰ぎな

がら休職発令を行う必要があるといえます。

いったん休職をさせたら、今度は復職できるかどうかの判断となります。復職に当たっては、①復職時は休職前の業務に就かせる、②医師の診断書を提出させる、③復職できなかったときは退職扱いとなる、といったルールを就業規則等に具体的に規定をします。

復職時には健康状態を確認するため、医師の診断書を提出させますが、医師の診断書は、あくまでも会社が復職可能か判断するためのものですので、診断書の内容によっては、会社が指定する医師の診断を受けてもらったり、産業医の意見も取り入れて判断するようなルールにしておくことも必要です。

またメンタル不全は再発することが多いため、一度復職した社員が一定期間内で再度休職できないよう制限を設けることも検討すべきでしょう。いきなり元の仕事を100%行える状態まで回復しているのが理想ではありますが、実際にはそこまで回復していることは多くありません。最初は様子を見ながら入社・退社を繰り返すところから始めたり、通常社員より短時間での勤務を一定期間行ったりという緩和勤務の期間を設けて、徐々に復職できるような体制をとってあげることも、メンタル不全者を増やさないための施策といえます。