

事例

メンタルヘルス不調が疑われる部下への対応方法

最近、仕事の能率が極端に落ちてきた部下がいます。その部下は、とても注意深く仕事をするタイプなのに、A4の書類1枚に3カ所も変換ミスを起こすなど、明らかにこれまでの姿とは異なっています。その他、とてもわかりにくかったのですが、以前と比べると表情が固くなっていたり、職場での会話が少なくなっていることにも気がつきました。

一方で、その部下の能率の低下により支障が出た仕事のしわ寄せが、他の部下たちにかかってきていますが、本人はその状況を理解できない様子です。この点も、いつも周りに気を遣う姿とは異なっているのですが、このままでは、他の部下たちから不平不満の声がいつ出てもおかしくないと感じるようにもなりました。どう対応すればよいのでしょうか？

対応

早期受診につなげるとともに、働きやすい職場環境の形成を

メンタルヘルス不調が疑われる本人は、辛いと感じている自らのストレス反応を、周囲に隠すことがあります。その結果、例えば、仕事が遅れないように無理に頑張ろうとしてミスや事故を重ねたり、無理やり普通を装ったりするため、その反動で、ますます追い詰められてしまうことがあります。その意味からも、周囲ができるだけ早く気づけることが望まれます。特に、仕事の進捗状況を管理する直属の上司は、「いつもと違う」部下の様子に気づきやすい立場にありますから、日頃から、素直なセンスで部下を見続けることが、まずは求められます。

さて、メンタルヘルス不調が疑われると気づいた場合、誰しも、どのように声をかけたらよいのかためらうと思います。多くの場合、この事例のように、集中力が低下したり、仕事のミスが増加するサインが見られますから、その実際に業務に支障が出ているところから話を切り出すと、納得が得られやすいでしょう。その場合、叱責やアドバイスという業務管理の

姿勢ではなく、積極的傾聴により、仕事がうまくできなくなった部下の気持ちや、その背景を理解しようとする姿勢が大切です。その上で、以前と比べて元気がなくなったように見えるなど、変化に気づいて心配している旨を伝えると、いつも自分を見ていてくれる存在に安心し、部下も相談がしやすくなります。

もちろん、最初の声かけで、すべてを話してくれて、受診につながるとは限りません。本人に自覚がない場合や、自覚があっても、不利益に扱われるのではないかと考え、隠そうとすることがあるからです。そのときは、10日から2週間ほど観察して、再度声をかけます。それでも受診につながらない場合は、「これは会社のルールだから」といって産業医など産業保健スタッフにつなげてください。

また、このように早期発見・早期対応をすることは、働きやすい職場環境の形成にもつながります。対応の遅れにより、他の従業員が疲弊したり、不平不満により人間関係が悪化しないよう配慮する視点も忘れないでください。