

事例に学ぶメンタルヘルス 7

——メンタルヘルス対策支援センターの事例より——

福岡産業保健推進センター内 メンタルヘルス対策支援センター

促進員 久野亜希子

(ひさの社会保険労務士事務所 所長)

事例

メンタルヘルス不調である部下の状況を、他の従業員に対してどこまで開示し、サポートを求めるか

私の部下のうち1人が、メンタルヘルス不調で通院していることがわかりました。その部下の主治医によると、「就労は可能」といっているようですし、会社としても、「収入が減るなど、本人にとって不利益の大きい休職をさせる必要まではないだろう」と判断しました。ただし、産業医の意見に基づき、「症状が増悪しないように、当分の間、所定時間外勤務の禁止、および、雑務を中心とした軽易な作業をさせるよう」、人事労務管理部門から念押しをされました。

私の部門は、これから繁忙期を迎えます。今回の件で、他部門から応援を回してもらおうとしても、人員に余裕ができるわけではありません。それなのに、1人だけ、軽易な作業をさせて、しかも定時で帰すなど、周りの従業員が納得するはずがありません。本人を支えながら、全体の職場環境にも配慮するためには、どうすればよいでしょうか？

対応

支援を受ける本人と、支援を行う周りの従業員、双方に対する安全配慮義務の視点から対応する

社内でメンタルヘルス不調者が発生した場合、企業は、本人の状況に配慮し、作業内容の軽減、就業場所の変更など適切な措置を取る義務＝安全配慮義務を負います。しかし、それら適切な措置は、本人が所属する職場の周りの従業員の理解なしに効果的に行うことはできません。よって、本人の承諾を得て、ある程度の症状や、職場での配慮内容などの状況を周りの従業員に開示することが必要になります。その際に欠かせない手順が3つあります。

- (1) 事前に、主治医・産業医から、本人の状況等を周りの従業員に開示することにつき、助言を得ておくこと。できれば、人事労務管理担当者などに同席してもらい、認識を一致させておくこと。
- (2) それら助言を元に、本人に対し、確実な支援を行うため状況等を開示する必要があることを、丁寧に説明すること。特に、自身の状況等を周りに知られたくないと思っているケースが散見さ

れるため、その気持ちは十分に理解するように努め、開示する際の希望等を確認しておくこと。

- (3) 管理監督者を含め、本人を支援する周りの従業員に対し、「メンタルヘルス不調は誰もがなり得る可能性があり、そのような状態にある人を周囲が支援することは、自分達にとっても大切なことである」という理解を深める研修を、できれば、事例が発生する前に行っておくこと。
- 今回の事例は、復職後のフォローアップと似ています。その共通点としては、管理監督者にとってはもちろん、本人を支援する周りの従業員にも相当の負担がかかることです。ですから、管理監督者は、周りの従業員との日々のコミュニケーションを通して、相互支援が得られる職場環境作りに努めなければなりません。一方で、決して管理監督者だけで抱えようとせず、産業保健スタッフや、本人の主治医や家族とも連携を取りながら、支援を続けていく意識を持つことも重要です。