

管理監督者の皆さんにお願いしたい

# 3つのこと

～部下のメンタルヘルス不調の早期発見・早期対応～

# うつ病にかかる人は15人に1人



日本人の生涯有病率は3~15%

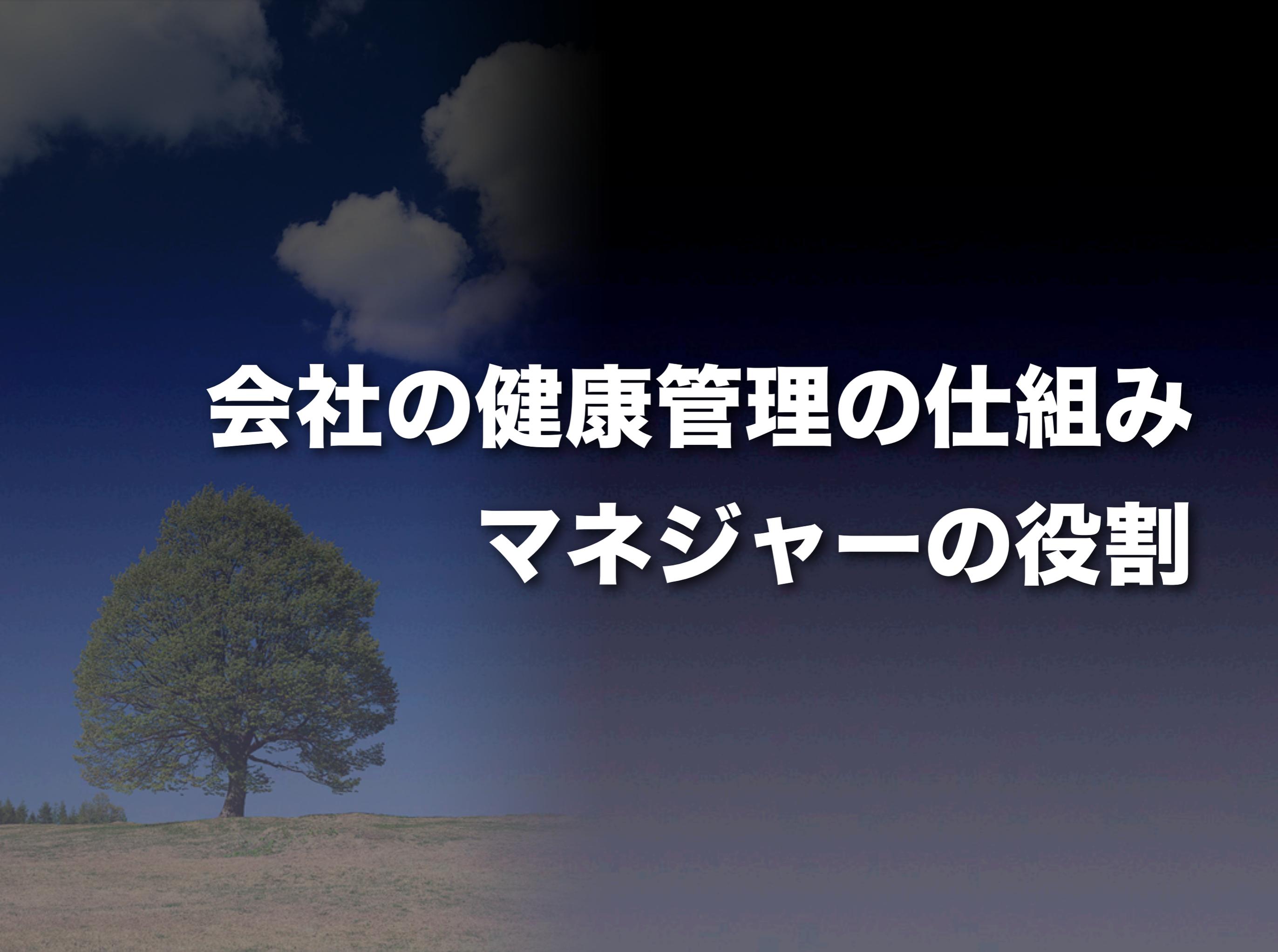
部下の  
元気がない

どうしよう…?

休みがち

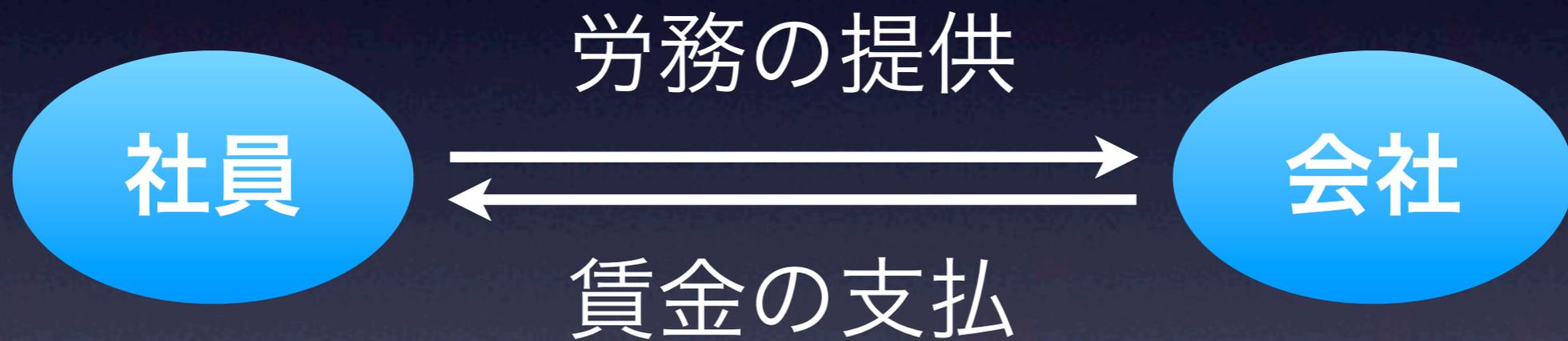
仕事に  
ならない

上司の悩み

A landscape photograph featuring a large, full-canopied tree on a grassy hill. The sky is a deep blue with scattered white clouds. The overall scene is serene and natural.

# 会社の健康管理の仕組み マネージャーの役割

# 雇用契約



# 安全配慮義務

自己保健義務

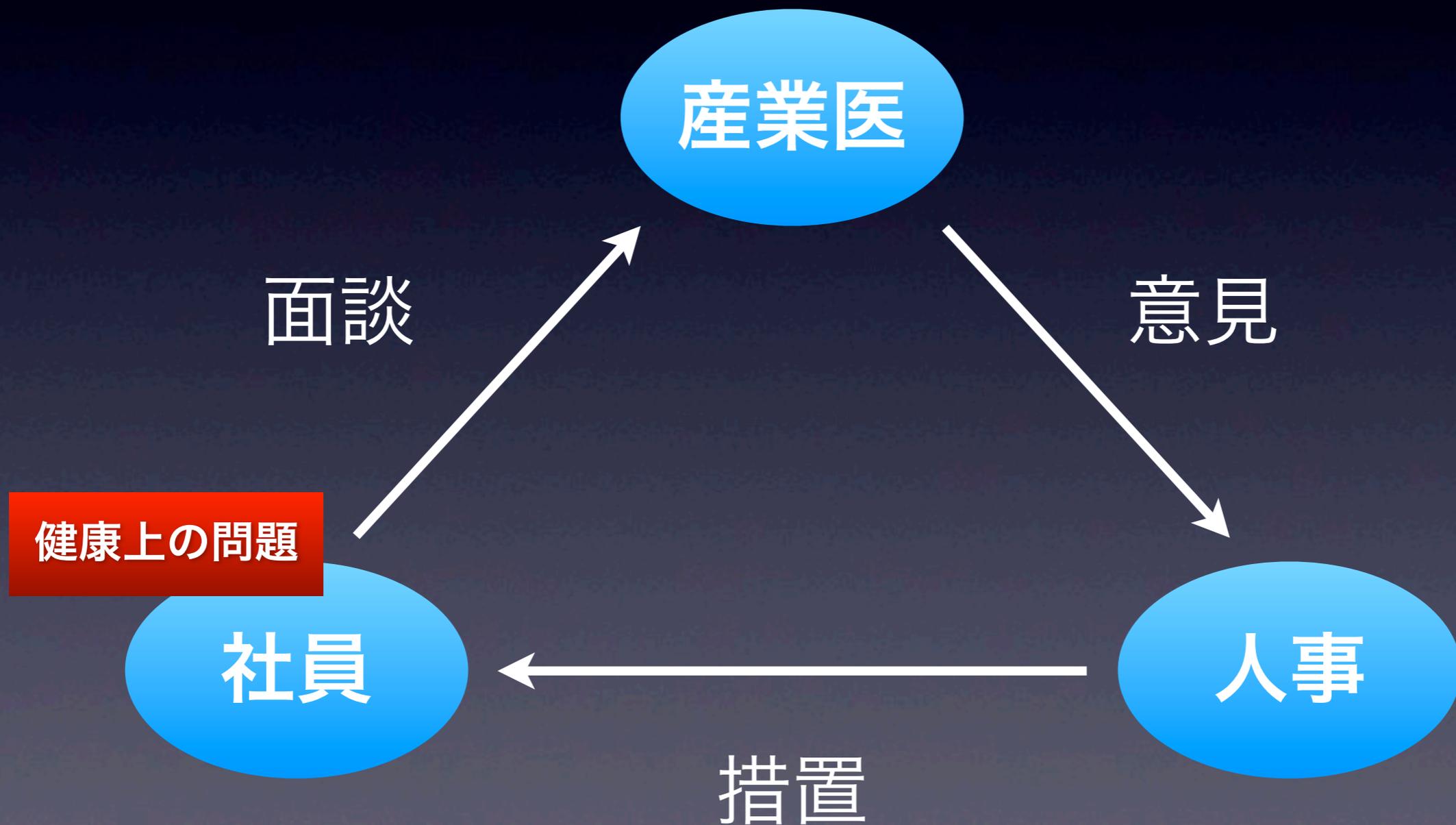
安全配慮義務

社員

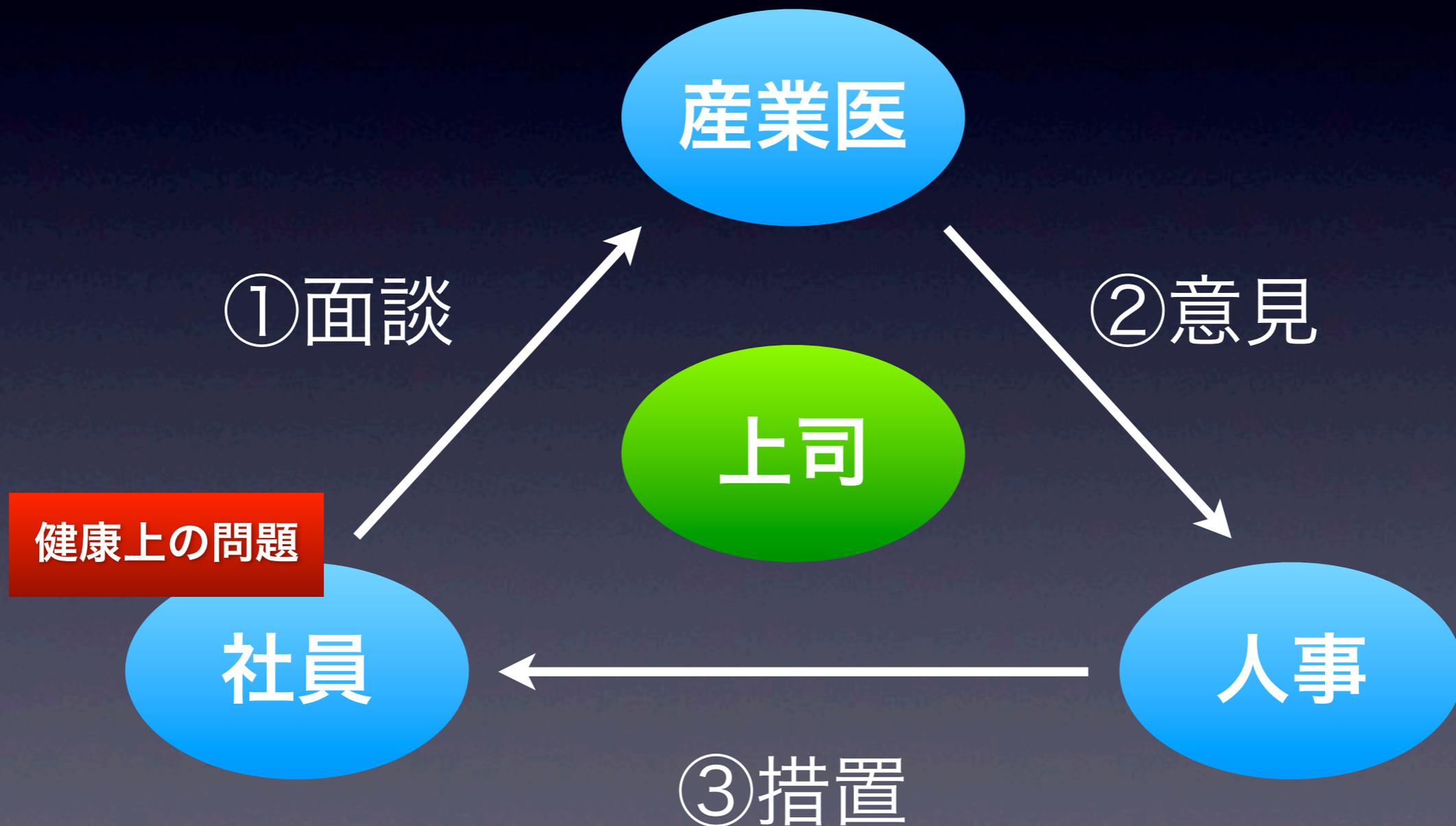
会社

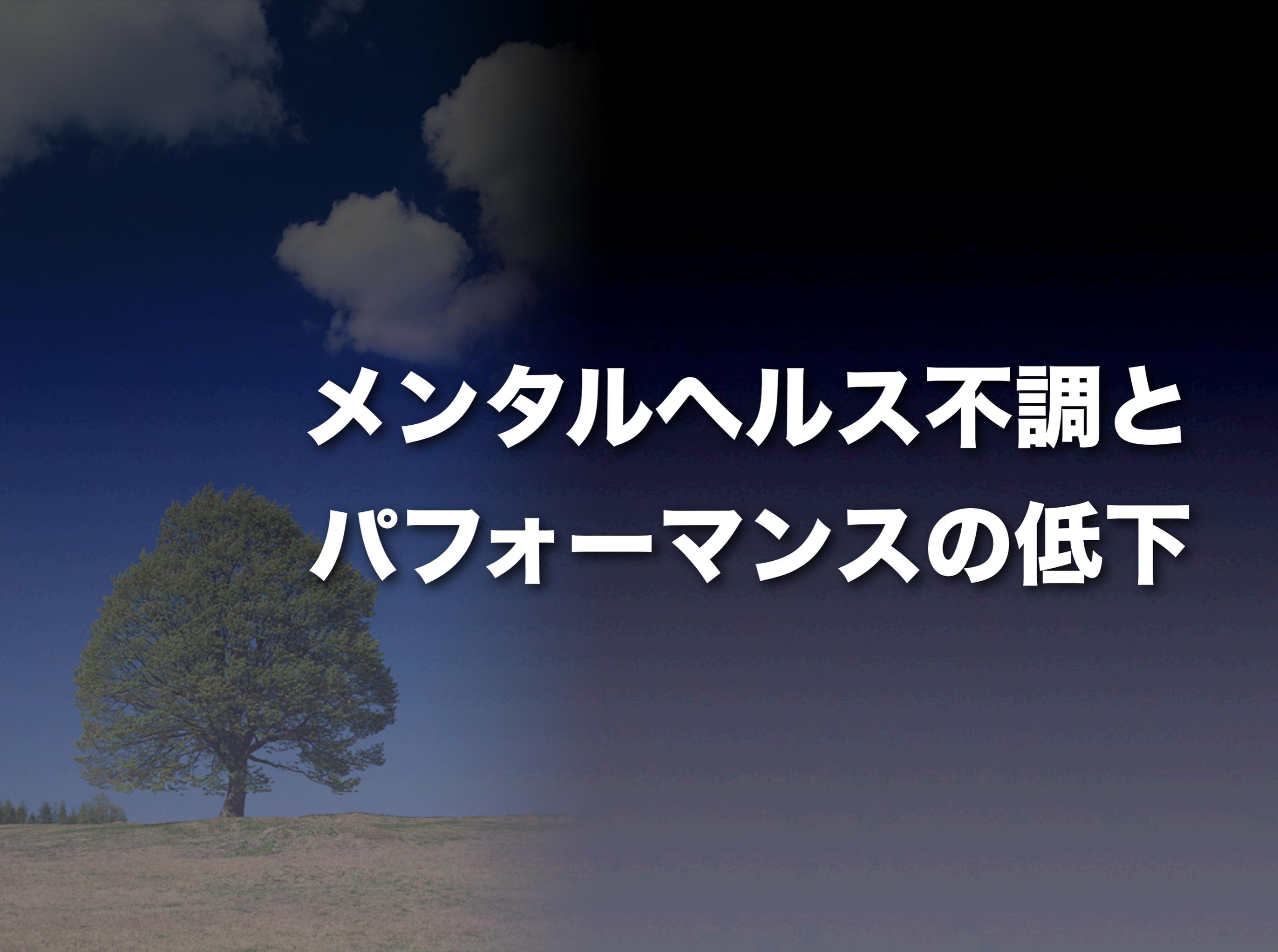
マネージャーは  
安全配慮義務の履行者

# 健康上の問題が起きたら



# マネジジャーの役割



A landscape photograph featuring a large, full-canopied tree on a grassy hill. The sky is a deep blue with scattered white clouds. The overall scene is serene and natural.

# メンタルヘルス不調と パフォーマンスの低下

# うつ病



**うつ病は「電池切れ」の状態**



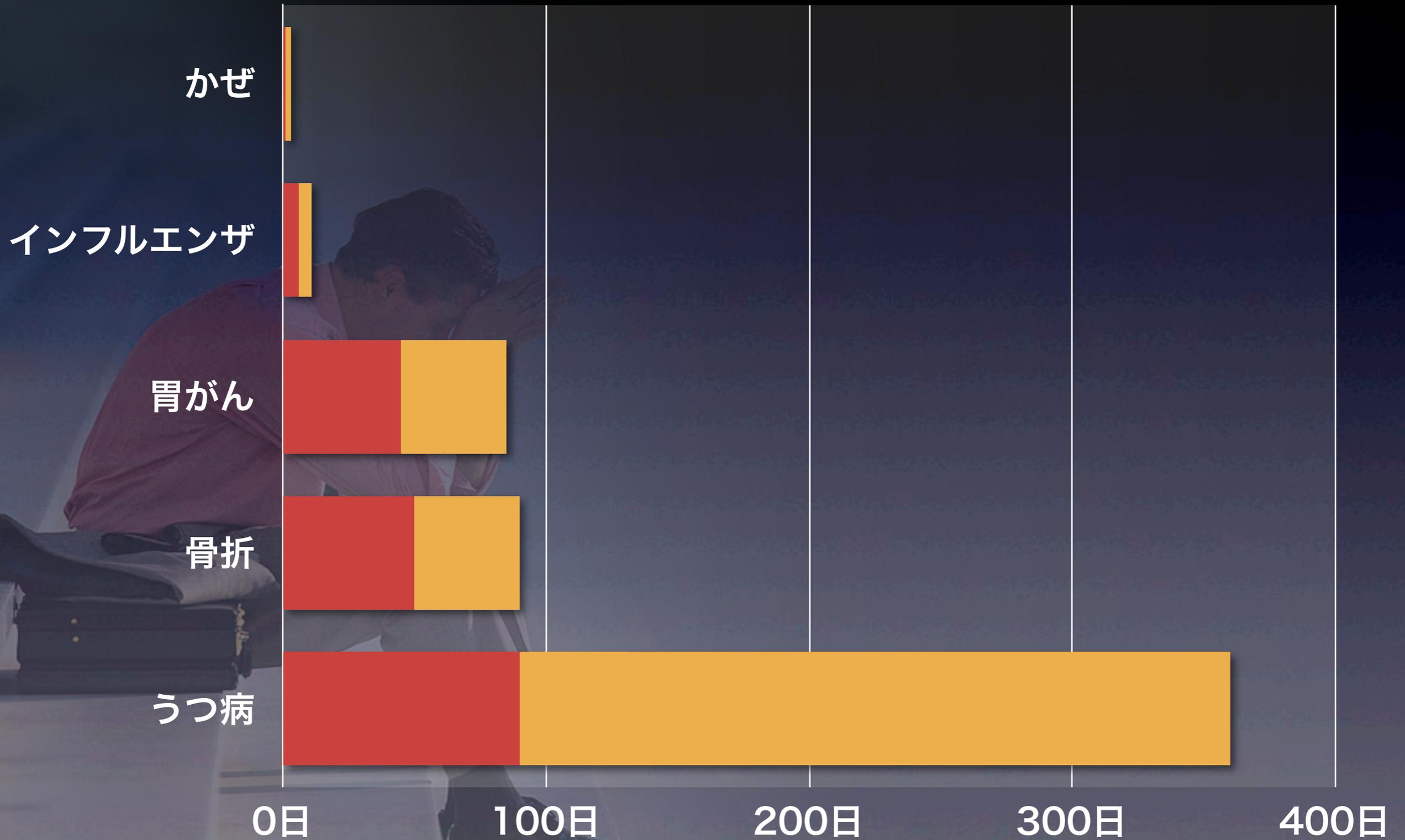
**フル充電にはかなり時間がかかる**





メンタルヘルス疾患は  
パフォーマンスが  
長期に低下する

■ 会社を休む期間 ■ 業務パフォーマンス回復に要する期間



# うつ病の事例

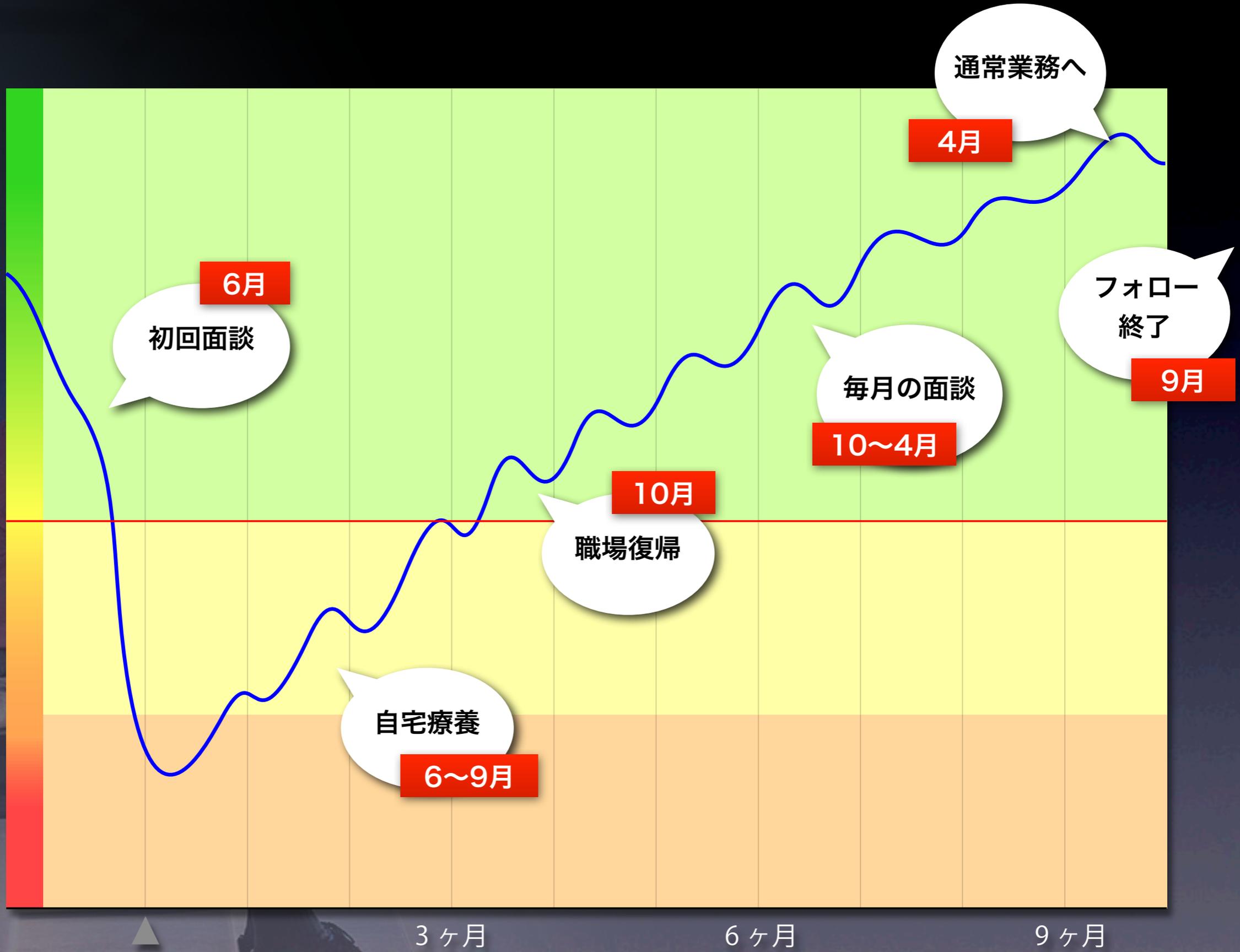


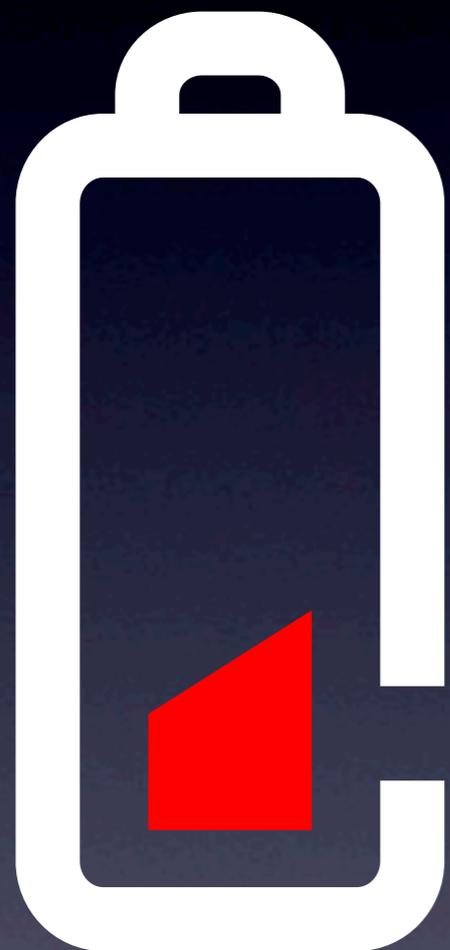
仕事が十分にできる

出社できる

日常生活が支障なく送れる

入院が必要





## うつ病

生きるエネルギーが低下した状態

休息と薬の2本立てで治療

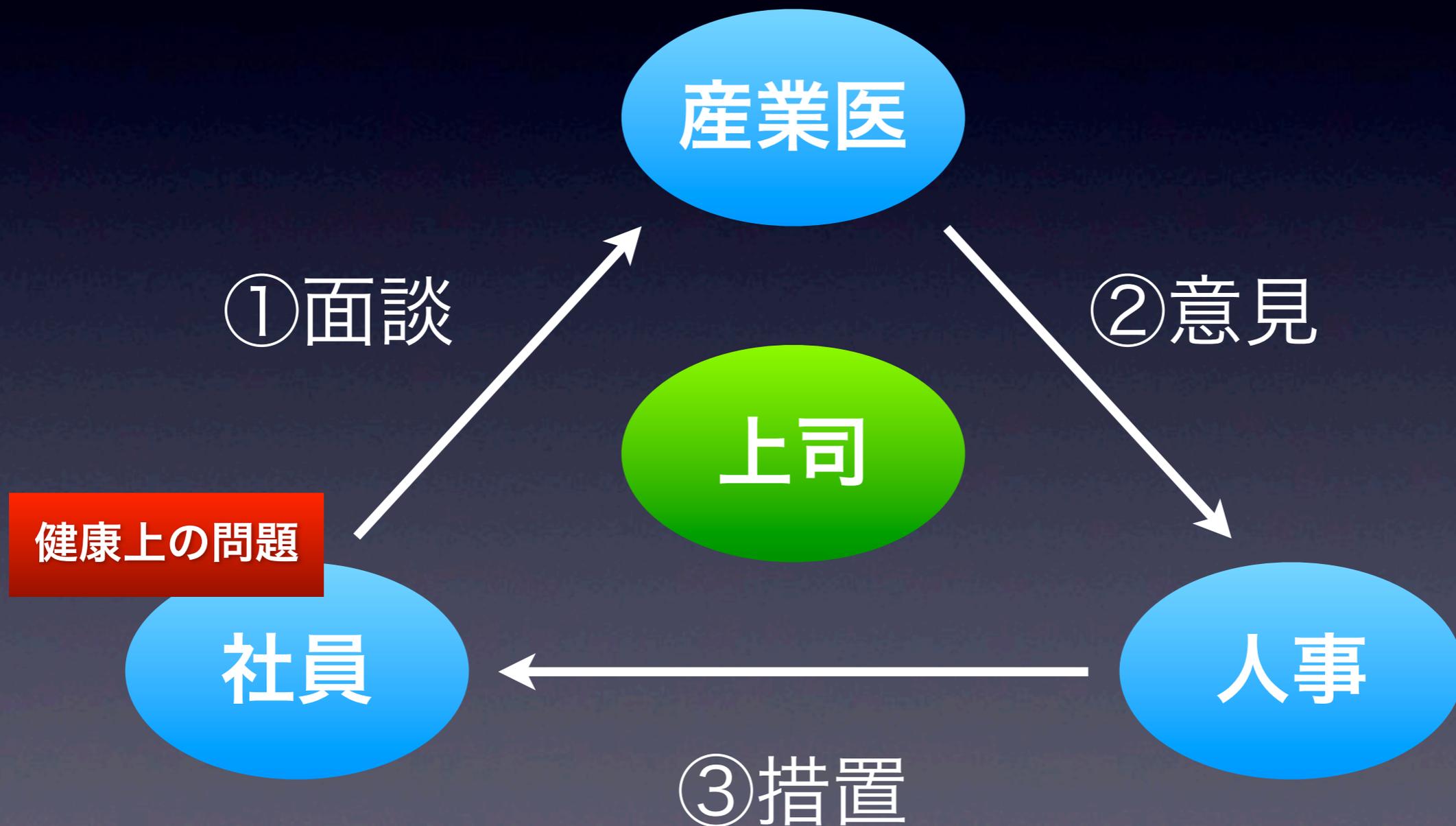
回復するまで時間がかかる  
無理をすると悪化する

復帰後もパフォーマンスが  
長期に低下する

# メンタル不調の早期発見



# マネジジャーの役割



A hand is shown with fingers spread, palm facing forward, against a bright blue sky filled with white, fluffy clouds. The hand is positioned in the center-right of the frame. The text is overlaid at the bottom of the image.

対応の基本はたった3つ



「いつもと違う」部下に気づく



声をかける



健康管理窓口につなぐ



気づく



声をかける



つなぐ



「いつもと違う」 部下に気づく

## 自分の調子が「いつもと違う」

1. 食欲がない。
2. 寝付けない。途中で目が覚める。  
3～4時に目が覚め、その後眠れない。
3. 疲労感がとれない。
4. 頭の回転が明らかに落ちている。
5. 今まで楽しかったことが楽しくない。  
それをするのが面倒だ。

# 部下の様子が「いつもと違う」

## 勤怠

- 遅刻、早退、欠勤が増える
- 無断欠勤がある
- 残業、休日出勤が不釣り合いに増える

## 仕事

- 仕事の能率が悪くなる
- 業務の結果がなかなか出てこない
- 報告や相談、職場での会話がなくなる

## 行動

- 表情や動作に元気がなくなる
- 不自然な言動が目立つ
- ミスや事故が目立つ
- 服装が乱れる、服装が不潔になる



声をかける



# 傾聴する

- 個室で時間を取る
- 口をはさまないで  
じっくり聴く
- 5分くらいガマン

- 背景に病気がありそうだ。
- 病気があるかどうか判断がつかない。



健康管理窓口につなぐ



**社員の健康管理の  
仕組みがあっても**

**利用されないと  
意味がない**

**入口に連れてくる  
ことができるのは  
マネジャーだけ！**



気づく



声をかける



つなぐ

実習:ケーススタディ

# いつもと違う部下





5人程度のグループで  
事例について討議



(5分間)



発表+解説

事例1:部下のAさんは、まじめで几帳面。ところが最近、元気がなくなり、急に休むことが増えました。

あなたが声をかけても「ご心配をおかけしてすみません。もう大丈夫です」と言います。

しかしその後も元気はありません。

**話をしてくれないとき**

**その時は深追いせず、  
1～2週間様子を見て、  
もう一度声をかける。**

事例2:(続き)Aさんの話を聞き、あなたは産業医面談をすすめたが、Aさんは「私の能力不足なので、産業医に相談をしても、どうしようもありません」と聞き入れてくれません。

こんなとき、どうしますか。

## 産業医面談を拒むとき

「自分が産業医に相談してくる」  
と、まずは上司が産業医と相談。

事例3:(続き)うつ病で、3ヶ月ほど  
休むことになったAさんは**毎日のよ**  
**うに、同僚にメールを出して仕事の**  
**連絡をしている**といっています。

こんなとき、どうしますか。休んで  
いる間の**職場との連絡の頻度**はどの  
ようにしたらいいと思いますか。

## 職場との連絡

- 引き継ぎが終わったら、  
1ヶ月くらいは連絡をとらない
- それ以降は、月に1回程度で
- 産業医面談のタイミングなども

事例4:(続き)職場復帰をしたAさんは、張り切っているためか、**残業なし**という就業制限を守っていません。最近では、**昼間にAさんがときどき眠そうにしている様子**も見かけます。こんなときにどうしますか。

# うつ病が悪化・再発する原因

- 仕事をしすぎる、させすぎる
- 薬を勝手に減らす、やめる

事例5:部下のBさんは、ときどき、事前の入力なしに急に休みを取ります。精神科にかかっているという話を聞いたこともあります。

上司であるあなたは、**Bさんに注意**をしたいと思っていますのですが、どのようにすればよいでしょうか。

## 病気の(?)部下への注意の仕方

- まずは指摘をして、話を聴く
- 病気の影響かどうかは  
産業医の意見を参考にする
- 通常の労務上の手続きを踏む



気づく



声をかける



つなぐ

# 早期発見と早期対応

いつもと違う部下の様子に気付く

声をかけて話を聴く

健康管理窓口につなぐ

早期発見ができるのはMgrだけ

職場への影響を最小限にできる



質疑応答

最後に



気づく



声をかける



つなぐ



ご静聴ありがとうございました。