

介護経営術

vol.35

メンタルヘルス不調者への対応

増え続けるメンタルヘルス不調者

近年、精神疾患をかかえる方、いわゆるメンタルヘルス不調者が全国的に増えていて、介護業界も例外ではありません。2017年度の労災認定における精神障害の業種別請求件数[※]は、医療・福祉は全業種中、もっとも多い313件でした。全産業の合計も1732件と、調査を開始した1983年以降、過去最多の結果となりました。

職員がメンタルヘルス不調になってしまう原因は、大きく分けて2つあります。1つ目は、長時間労働と睡眠不足です。人はサーカディアンリズムという1日のリズムをもっている、昼間活動し、夜間眠るように

なっています。このリズムに反して夜間に働くことは、睡眠の質の低下や疲労回復の妨げになるだけでなく、脳への血液の循環を鈍らせることで感情コントロールが思うようにならなくなる等のリスクもあります。夜勤回数が偏らないように管理する体制をつくるのが大切です。

2つ目は人間関係です。厚生労働省が2017年にまとめたデータでは、都道府県労働局等に相談のあった内容のうち、2012（平成24）年以降、「解雇」を抜いて、「いじめ・嫌がらせ」がもっとも多い相談内容となっています（図表）。

同年に独立行政法人労働政策研究・研修機構がまとめた「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」では、事業者側の考えるメンタルヘルス不調者が現れる原因には、「本人の性格

株式会社川原経営総合センター
経営コンサルティング部門
人事コンサルティング部
社会保険労務士



薄井 和人

の問題（複数回答可、67・7%）」に次いで、「職場の人間関係（同、58・4%）」という結果が出ています。

職場では上司や同僚だけではなく、利用者との人間関係で悩む職員も多く、それぞれ相性を確認しながら適材適所で個性・能力を発揮できる仕組みづくりが求められます。

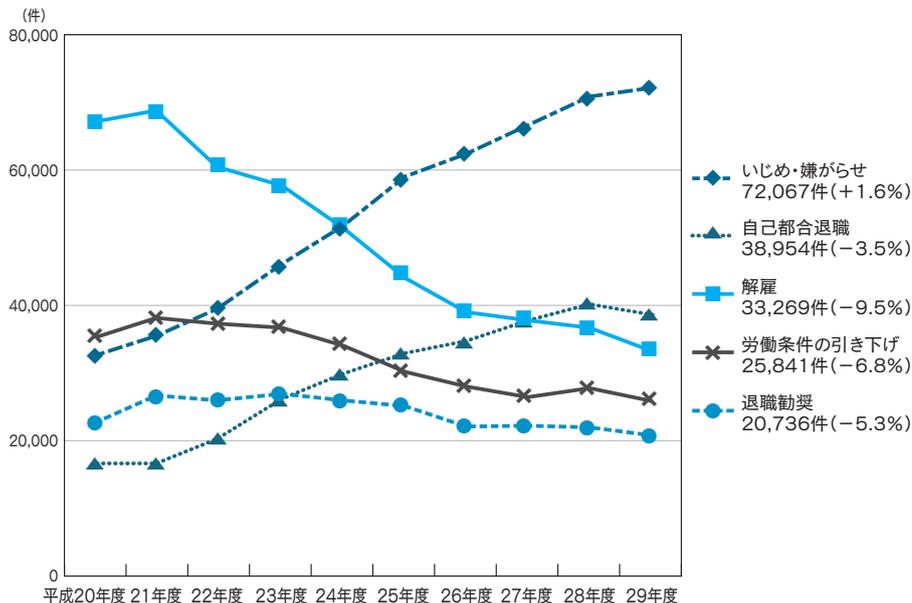
メンタルヘルス不調者の特徴

メンタルヘルス不調にはさまざまな疾患が考えられますが、主なものとしてうつ病、双極性障害、パニック障害などがあります。

今回はこれらの精神疾患を患っている方の、職場での特徴をご紹介します。主に勤怠上の特徴と、仕事の能率への影響の2つがあります。勤

※ 厚生労働省「精神障害に関する事案の労災補償状況」

図表 都道府県労働局等に相談のあった個別労働相談の推移



厚生労働省「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

怠上の特徴には、無断欠勤、病気休暇の増加、休日明け・休日前の欠勤増加などがあります。仕事の能率への影響としては、不注意や判断力低下からヒヤリハットをおこす、書類作成に時間がかかる、期限までに仕事を完成できないなどがあります。そのほかにも、口数が少なくなる、多弁、落ち着かないなどの症状が出ることもあります。メンタルヘルス

メンタルヘルス不調者への対応

不調者は自身の疾患・症状に自覚がない状態で勤務し、悪化させている場合が多くあります。職員にこのような症状が出ていないか、定期的に確認することで小さな変化に気づくことができます。

このように、介護の現場はメンタルヘルス不調になりやすい環境であることがわかります。もし職員がメンタルヘルス不調になってしまった場合、まずは、休職を前提に本人と面談する場を設けます。

休職することになった場合は、休職期間中の対応も重要です。職員は、「ほかの職員にどのように思われているだろう。戻りづらいな」と不安をかかえながら休職しています。たとえ症状がなくなったとしても、このような不安が残っている場合は復職は困難です。直属の上司や仲のいい同僚などが定期的に連絡を取り、近況を報告し合う等の対応が重要です。

ある社会福祉法人では、育児休業も含め何かしらの理由で休職中の職員に、「近況報告書」を月1回書いてもらう取り組みをしています。

これらのケアを継続して、症状が軽減、または完治した段階で、復職

の可否を判断します。ここで重要なのは、復職の可否の判断は職員本人ではなく、事業所側が行うという点です。たとえば、本人が復職可能との診断書を添えて復職を希望したとしても、それを鵜呑みにするのではなく、必ず面談を複数回行い、本人の表情や受け答え等の反応をうかがいながら可否を判断します。

就業規則の復職に関する条文を確認し、「本人判断」と受け取れる表現がされている場合は、見直しを検討する必要があります。

復職の際は、すぐ元の職場に戻すのではなく、復帰プログラムとして夜勤免除や時短勤務等の対応をすることも効果的です。

メンタルヘルス不調による日本全体の経済的損失は、年間約3兆円ともいわれています。各事業所単位でも、その職員の戦力喪失、代替要員の人件費、上司のフォローに要する時間・人件費などを鑑みると、決して小さな損失ではないはずです。

また、管理職であっても、メンタルヘルス不調は誰しもなり得ることと意識して就業する必要がある。心の病は時間が解決してくれるものではなく、場合によっては完治まで10年以上かかる場合もあります。何よりも大切なのは、日頃の変化に気づき、早め早めに予防することです。