



新型うつ社員対策

—人事担当者のための正しい理解と要注意ポイント—

エディフィストラニング(株) 経営人材コンサルティング部 見波 利幸

■この難題への処方箋として

メンタルヘルス不調者は年々増加の一途を辿っており、企業においては、その大半が再発や完治に至らず、順調に職場復帰できていないという実態があります。最近では若年層の不調者が急増しており、「新型うつ」などと呼ばれている病態も増え、不調の特徴も多様化しています。この新型うつに対しては、「ほとんどが復帰できていない」、または、「復帰できていても今までのパフォーマンスとは程遠い状態」という声も多く聞かれ、企業組織にとって非常にやっかいな問題となっています。(新型うつの詳しい病態理解とアプローチに関しては拙著『「新型うつ」な人々』を参考にさせていただきたいと思いますが、)ここでは、人事担当者の方々がどのように新型うつを捉えればいいのか、人事としてどのようなアプローチが効果的なのか、また、具体的なケースに対してどのように対応すればよいのかという、人事担当者の視点からの疑問に答えていきたいと思ひます。

[CONTENTS]

1. 新型うつ社員は会社で何が困るのか？

- (1) 職場復帰しても戦力外になってしまう
- (2) 職場の士気が低下し、不満が増大する
- (3) 上司・会社への攻撃へと発展しやすい
- (4) 本人が孤立し、悪化しやすい

2. 人事として知っておくべき病態とは？

- (1) 「軽症のうつ＝新型うつ」の思い違い
- (2) 職場適応上の問題
- (3) 職場適応に大きく影響する従来型うつとの違い
- (4) 本人のパーソナリティの問題
- (5) 意外に多い合併症

3. 人事としての効果的なアプローチとは？

- (1) モラトリアム状態からの脱出のためにキャリアデザインを行う
- (2) ストレス耐性を高めるためのメンタルヘルス(セルフケア)研修を行う
- (3) 相談しやすいようにメンタリングを行う
- (4) 本人への対応をチームで行う
- (5) 問題の本質を見極める
- (6) 職場復帰直前合宿
- (7) メンタリティ強化合宿

4. 新型うつ社員のこんな時どうする？

- Q 1 診断書から何が分かるのか？
- Q 2 休職中に遊んでいる社員には、どう対応したらよいのか？
- Q 3 軽症だが医療機関への受診を拒否する社員には、どう対応したらよいのか？
- Q 4 異動を希望する社員には、どのように対応するべきか？
- Q 5 復帰したものの週に2~3日休んでいる社員には、どう対応したらよいのか？
- Q 6 復帰予定が近づくと復帰日を延ばす社員には、どう対応したらよいのか？
- Q 7 1人暮らしや会社の寮暮らしで、休職させるのに不安があるのだが？
- Q 8 復帰・休職を何度も繰り返す、治る見込みが感じられないのだが？
- Q 9 上司を代えなければ出社できない、と言っているのだが？
- Q 10 家族に対して、どのように関わっていくべきか？



見波 利幸 (みなみ としゆき)

1961年生まれ。大学卒業後、外資系コンピューターメーカーなどを経て、98年、野村総合研究所に入社。グループ会社でメンタルヘルス関連の研修などを行う。現在はエディフィストラニングでメンタルヘルス関連の研修のほか、カウンセリング、職場復帰支援、カウンセラー養成の実技指導などを行う。主な著書に『新入社員早期離職防止のためにできること』(税務経理協会)、『会社に行くことがツラくなったら読む本』(アスカビジネス)、『「新型うつ」な人々』(日本経済新聞出版社)などがある。産業カウンセラー、キャリアコンサルタント。