

メンタルヘルス対策担当者向け 「無料相談窓口」のご案内 ～相談員からのメッセージ～

メンタルヘルス対策サポート推進事業メンタルヘルス対策サポート窓口

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会では、地方公共団体等の管理職員、人事・職員厚生担当者、衛生管理者など、職場のメンタルヘルス対策担当者(以下、担当者)を対象に「メンタルヘルス対策サポート窓口」を設置しています。この窓口では、メンタルヘルス対策のための体制づくりから個々の事案への対応方法まで、メンタルヘルス対策全般に関する相談に臨床心理士等の相談員が無料でお答えしています。

相談窓口にはどのような相談が多く寄せられているのかなど、設置当初から相談員を務めている齋藤修司さんに聞きました。(編集部)



インタビュー

臨床心理士・公認心理師。産業カウンセラー。これまで大手EAP(メンタルヘルス不調の従業員を支援するプログラム)提供会社などに勤務し、多くの地方自治体でメンタルヘルスに関する相談、復職支援研修を行ってきた。メンタルヘルス対策サポート窓口設置当初から、継続して相談員を務めている。

具体的な事案の相談が増加 特性を踏まえた対応が大切

メンタルヘルス対策サポート窓口が設置されたのは2016年。今年で6年目となります。

当初はストレスチェック制度が義務化されたばかりで、その実施方法に関する相談が多くを占めていました。最近では令和2年6月に労働施策総合推進法が改正され、パワハラ防止のための雇用管理上の措置が義務化されたためか、パワハラに関する

相談が多くなっています。

そのほか、職場で不適応行動を起こす職員や、いわゆる「新型うつ」や「未熟型うつ」と呼ばれる現代型のうつ病により休職を繰り返す職員などの相談も多いです。こうした中には、「不適応行動を起こす職員に注意したが改善しない」、「メンタル不調の職員を病院につないだが、なかなか回復しない」など担当者がすでに何らかの対応をしたものの状況が好転しないため、相談されることが多くあります。このようにな

なか解決しないケースには、発達障害やパーソナリティー障害※、あるいは未熟なパーソナリティーといった職員の特性が背景にあることが多い、それぞれの特性を踏まえ対応する必要があります。

また、いずれのケースでも、担当者が適切に安全配慮義務を果たすことが必要です。労働契約上、使用者は労働者の安全に配慮する義務(安全配慮義務)がありますが、この考え方は地方公共団体等が公務員に公務を遂行させる際にも当てはまりま

す。たとえば、うつ病の職員のケアをすべて病院に任せ職場復帰させた、パワハラ被害者が「大ごとにしな

困った時には とりあえず相談を

私が、当事業の相談員としてアドバイスする際には、対応上留意すべ

※パーソナリティー障害 大多数の人とは違う反応や行動をすることで本人が苦しんだり、周囲が困ったりする場合に診断される。認知(ものの捉え方や考え方)、感情のコントロール、対人関係といった種々の精神機能の偏りから生じる。

事例紹介

事例1 未熟型うつ若手職員の職場復帰

Q 入庁3年目の若手職員。1、2年目は周りに頼っていたが、3年目には先輩職員の多くが異動。自分が頼られる立場になるとうまく業務をこなせず、次第に追い詰められ、うつ病を発症した。長期病気休業を取り、担当者が半年後に状況を確認したところ、「職場のことを考えると頭痛がする」、「病院には2、3回通ったが、今は薬だけ服用し通院していない。生活リズムも乱れがち」とのこと。職場復帰については、違う部署に異動できれば何とかやっていけそうと言っているが、復帰させてもよいか。

A 真面目で几帳面、周りに頼らず仕事を抱え込み、うまくいかない自己否定的になるなどの特徴を持つ従来型のうつ病とは異なり、ストレス耐性が低く、課題(=仕事、対人関係等)から回避的な未熟なパーソナリティの人が課題に直面した結果、うつ症状を呈する——というのが、いわゆる現

代型のうつ病です。

仕事をしていれば、当然状況に応じた責任があります。病気休業中でも、回復に努めるという責任がありますが、本人にその自覚がありません。現段階で必要なのは、責任を持って回復に努めること。つまり「復帰に向けて、通院と服薬を怠らず、生活リズムを整えること」です。その責任を果たさないまま他の部署に異動しても、同じような場面に直面するとまた不調に陥るでしょう。

半年間、連絡を取っていなかったということですが、今後は主治医の許可のうえ、生活リズム表の提出を求めたり、定期的に電話し現状を報告させ、通院していないようであれば通院を促したりするなど、しっかりと支援を行う必要があります。

こうした試みを通じ、その時々求められる責任を果たすことが症状の改善につながっていくことを、本人に学習してもらうことが大切です。

事例2 発達障害の職員の職場での不適応行動

Q 職場の同僚や業者の方などとトラブルを起こしがちのアスペルガー症候群(自閉スペクトラム症)の職員。上司が指導してもなかなか改善せず、そのうちに「自分が職場で嫌われている」と人事課に訴えてきたが、どうしたらよいか。

A アスペルガー症候群の特徴、つまり「マルチタスクや対人業務を不得意とし、特定分野の業務、数字やパソコンに係る業務を得意とする傾向がある」ことを、適切に理解することが大切です。不得意な業務を担当している場合は、いくら本人が努力してもうまくいかず、苦しい思いをするだけになりがちです。可能な限り、適性がある業務に配置換えすることが望ましいでしょう。

また、指示は明確に出してください。本人のプラ

イドを傷つけないようオブラートに包んだ言い方をすると、内容が具体的ではないため、何を言われているのかわからず、余計に混乱することがあります。加えて、感情的に言われると混乱しがちなため、説明の際は、怒りをにじませたりせず、淡々と内容がしっかりと伝わるようにします。

本人が混乱しているときは、少し落ち着いてきた段階で、周りが困っていること、本人が気づかぬうちに業務の進め方が正しい方向からずれていくことがあることを説明します。そして、定期的に上長に仕事の進捗を報告させ、必要に応じて軌道修正してください。

「どうすればいいかわからない」と相談があった場合は、「自分で考えて」と本人任せにするのではなく、具体的な指示を出しましょう。

※FAQは地方公務員安全衛生推進協会のHP (<http://www.jalsha.or.jp>)にも掲載していますので、ぜひご参照ください。

メンタルヘルス対策サポート窓口

対象者

地方公共団体等の

- 管理職員
 - 人事・職員厚生担当者
 - 衛生管理者等のメンタルヘルス対策担当職員
- ※メンタルヘルス不調者本人等は、対象としていません。

こんな相談ができます

- メンタルヘルス不調者への対応方法
- ストレスチェックの実施方法
- メンタルヘルス対策全般 など

電話・Web相談

電話番号：03-5213-4310 (専用ダイヤル)
受付日時：原則、毎週月・木 10:00~16:00
(12:00~13:00除く)

E-mail 相談

メールアドレス：menherusodan@jalsha.or.jp
全日24時間受付。原則、電話・Web相談受付日に回答致します。

※相談内容を踏まえ、必要な場合には、相談員を現地に派遣します。

き点も含め、できる限り具体的な対応策をお伝えするようにしています。中には、一回の相談では終わらず、継続的に相談を受け、変化を見ながら、段階に応じたアドバイスをうけるケースもあります。

プライベートは厳守しますので、具体的な事例も安心してご相談ください。

い。相談前に問題を整理するなど入念に準備いただく必要はありません。必要な情報は、相談員が判断して質問します。「困ったときは、とりあえず相談

してみよう」といった感じで、気軽に利用いただける相談窓口でありたいと思っています。皆さまからのご相談をお待ちしています。