

2020年2月吉日

人事労務担当者 各位

岡山大学大学院 医歯薬学総合研究科
疫学・衛生学分野 講師 高尾 総司

メンタルヘルス不調者対応方法に関する研究成果中間報告会

拝啓 時下ますますご清栄の段 心よりお慶び申し上げます。

本学産業医グループでは、企業におけるメンタルヘルス対応の実践を基に「ルール・業務遂行レベルに着目したメンタルヘルス対応」を開発し、厚生労働科学研究費の補助を受け、以来、多くの企業・自治体への導入を支援してきました。これは、メンタルヘルス対応を、「医療的管理」の視点ではなく、人事労務担当者や上司が行うことのできる通常の「業務的管理」の視点から整理し直した対応方法です。これまでに支援してきた企業・自治体からは「休職者数、とりわけ再発者が大幅に減った」「休職者管理に取られる手間が削減できた」「もう従来のメンタル対応には戻れない」と、高い評価をいただいております（参考まで、概要を裏面に掲載します）。

今年度、すでに研修・相談等の形式で事業化済みの本メンタルヘルス対応方法に準拠して、「社会保険労務士」による個別事例の支援方法を開発するために、岡山大学と社会保険労務士法人桑原事務所による共同研究を実施しました。実際に30以上の事例への対応支援を通して、一定の成果を挙げております（共同研究については、大学ホームページ <http://www.unit-gp.jp/eisei/wp/?p=3909> をご確認ください）。

今回の説明会では、この研究成果の中間報告会として、メンタル不調者の対応における問題解決が期待できる「面接シナリオ」の活用方法と、面接シナリオの作成支援事業(有償)についてご紹介いたします。従来の支援とは異なり、多くの事例で逸脱なく、かつ速やかに自体の打開に向けて動き出すことができ、非常に効果的な対応だと感じております。また、報告会終了後に、日々のお悩みや、本報告会および作成支援事業に関する個別相談会(5社限定)を実施します。

末筆ではありますが、皆様のみますますのご健勝をお祈り申し上げます。

敬具

記

1. 開催日時 | 2020年3月5日(木) 13:00~15:00 (15分前から開場・受付開始)

※個別相談会については、報告会終了後に、各社20分ずつ実施予定です。

お申し込み順で、相談枠を決定させていただきます。

2. 会場 |

岡山大学鹿田キャンパス 基礎研究棟1階 大学院セミナー室 (岡山市北区鹿田町2-5-1)

3. 申込方法 | フォームからお申込ください

<https://form.os7.biz/f/8c40cbb7/> あるいはQRコード→

4. 募集人数 | 先着40名

5. 説明会参加費 | 無料

6. 問合せ先 | 主催者: NPO法人 岡山健康医学研究会

実施者: 株式会社 Office d'Azur info@fukushoku-meijin.com



以上

「ルール・業務遂行レベルに着目したメンタルヘルス対応」の概要

従来のメンタルヘルス対応の多くは、上司に「うつ病」の知識・対応方法を教えるなど、「医療的アプローチ」に基づくものでした。これらの問題点は、以下の3点にまとめられます。

(1) 「仕事をさせられるかどうか(業務遂行レベル)」ではなく「病气」に着目しがち

「医療的アプローチ」をベースとする場合には、就業規則よりも医療的判断が結果的に優越するため、対応の稗かじ取りを医療職や主治医に委ねるほかありません。その結果、人事労務担当者として、明確な基準に基づき自信を持って対応するということが、容易ではありませんでした。

(2) 専ら、対応を要する職員・社員への配慮に着目し、上司や周囲の同僚の負担が考慮されない

これまでは、対応を要する職員・社員を「就業しながら支援すること」が優先されていました。そのため、上司は当該職員・社員の対応に追われ自分の業務が後回しになる、周囲の同僚もバックアップに追われるなど、部署全体のパフォーマンス低下に影響しているケースも少なくなく、結果として「部分最適化」になりがちでした。

(3) リスクマネジメント(安全配慮義務違反)の観点からも極めて脆弱

たとえば復職の場面で、人事や上司から見ればいまだ療養不十分と感じられる状況でも、主治医診断書の内容に基づき、その社員の希望通りに復職させてしまうようなケースがあります。このような場合に、復職後、早期に増悪した際に、残念ながら、様々な配慮をするなど苦労して対応していても、事業者側に安全配慮義務上、法的な責任が生じてしまう*ことがあります。つまり、十分な検討もなく「医療的」な考え方を職場に持ち込んでしまった結果、事業運営リスクに医療リスクを上乗せしたような、リスクマネジメント的には極めてハイリスクな状況になりがちでした。

*全国労働基準関係団体連合会編、人事・労務管理シリーズ-過重な労働と時間管理編-、労働調査会、p.190-192、2006。

私たちが開発した「メンタルヘルス対応」では、上記の問題点を明確に解決することが可能です。つまり、①復職時の社員の「業務遂行レベル」を高めるとともに、②部署全体のパフォーマンス低下を最低限にとどめ、かつ、③不要なリスクは可能な限り管理できます。

今回ご紹介する面接シナリオによる対応では、上記の考え方に基づき、社員と対面で面接をする際の、会社側参加者の発言を面接シナリオとして準備します。事前に発言内容を準備することで、人事労務担当者も自信をもって対応することができ、対応においても逸脱が非常に少なくなります。結果的に、従来膠着してしまいがちだった、難しい事例への対応の解決にも、一定の成果を上げることが期待できます。その他にも様々なメリットがあり、支援する立場からも、非常に効果の高い支援方法だと考えています。