

『IT 中小企業における、職場のメンタルヘルス実践からの一考察』

平成 23 年 12 月 10 日
子ども家庭教育フォーラム
湯浅 和彦

1. 事業内容：システム運用管理、ネットワーク構築、運用管理、プログラム開発

平成 11 年設立 従業員数 78 名（内契約社員 30 名）

2. 対象従業員：A 氏（47 歳）男 正社員 営業職 入社は設立当初から
既婚 子ども 1 名 妻の母親と同居
（頑張る性格、自分の仕事に自信が持てない、生真面目）

3. 私との関係性
A 氏と私とは、旧職場の同僚

4. 中小企業における問題点
 - ・人材確保の困難
 - ・不況による、資金力の弱さ
 - ・職場のメンタルヘルス、社員教育

5. 事 例
別紙参照

6. 復職への向けての対応
 - ・通院
 - ・職場、家族、本人の意志
 - ・面接（面接時期、日時、場所、面接時間、会話の内容）
 - ・慣らし出勤（休職中）※医師からの承諾を得た後
（完全復帰までの予定を話し合いで決める）

7. 復 職
 - ・業務量の調整（自発的に調整することを重視）

8. 復帰後

- 発病以前よりも、仕事の話や趣味の話など会話をする時間を多くした。
- 再発の可能性は否めない、有給休暇など取得するように促す。

【まとめ】

A氏と私は、十年来の付き合いがあり、病後も様々なコミュニケーションを取ることが出来た。しかし、他の従業員に対して、A氏と同じような対処をしたとしても、上手く復職へ向かえるとは言い切れない。なぜならば、他の従業員との私の関係性もあると思うが、社内で起きた他の事例を考えると「うつ病」という診断を受けても、性格や人格と同様に、個人個人みんな違いがあり、復職への対応を定型化するのは難しいと考える。

しかし、唯一共通して対応出来る事は、積極的なコミュニケーションをとることで、従業員の体調や心の変化に気づく事が出来き、早期発見の一助になると考える。

中小企業の場合、人材が少なく、メンタルヘルスに対してもお金をかけられない事がデメリットある。しかし、逆に考えると、人数が少ない分、一人一人の従業員とコミュニケーションを多くとる時間が出来る。また、会社の意思決定を迅速に行えるため、臨機応変な対応も可能である。

以上のことが、職場のメンタルヘルス実践からの一考察である。

【感想】

改めて職場のコミュニケーションや人間関係の重要な事が理解できた。職場のメンタルヘルス活動の向上により企業の生産性や成果も向上できると思う。人のための企業であることを、忘れてはならないと思いました。

以上