

産業・労働領域事例

企業という組織における公認心理師の役割について考えていきましょう。
着目点に留意しながら事例を考えてみましょう。

ケース 1 A氏 45歳男性 メーカー勤務

課長補佐に昇級し、管理業務と自身が抱えている業務をこなすこととなり、また退職した社員の仕事も引き継ぐことになりました。仕事量が増え通常勤務では仕事が終らず、早朝・深夜勤務も行っており、月80時間以上は残業をしていました。

その間睡眠は4時間くらいしか取れず、食欲減退、疲労感、動悸などを自覚するようになりました。そのころにストレス・チェックを受ける機会があり、身体的愁訴が多く、サポートの少ない状況が示されました。

保健師がヒアリングをした結果うつ状態が疑われ、産業医面談を経て外部のメンタルクリニックを受診することになりました。

メンタルクリニックでは、うつ状態と診断され、抗うつ剤と眠剤が処方され、業務量の軽減が望ましいとの診断書が出されました。また本人は役職に応じた業務を果たしているにも関わらず、自己評価が低下していることもあり心理療法をすすめられました。

上司は、産業医との面談で本人の不調にはじめて気づいたとのことで、自分も多忙で部下をみるゆとりがもてなかったと言及。職場内のコミュニケーションが乏しい状態がうかがわれました。まずは本人の希望を確認し、上司と仕事量の見直しなどを話し合いました。また本人の悩みである業務や対人関係に対する考え方などについて企業内の公認心理師のカウンセリングを受けることとなり、合理的で柔軟な思考が可能となりました。その後服薬は継続していますが、上司へも必要に応じ相談できるようになり、社員とも協力して仕事がこなせるようになり、順調に回復していきました。

着眼点

- ① 労働安全衛生法の一部改正により実施；ストレス・チェックの活用
- ② 外部医療機関と健康管理スタッフおよび上司との連携
- ③ 超過残業
- ④ 企業内公認心理師の役割

ケース
2 B子 25歳 女性 会社員

技術系の大学を卒業後、入社のためにはじめて上京しました。

仕事の覚えも早く能力もありましたが、周囲の要望よりも、自身の関心のある仕事に熱心でした。順調に昇格試験も合格し、直属の上司だけでなく、ほかからも仕事を依頼されることも度々ありました。

3年目のときに、はじめてプロジェクトのまとめ役をまかされましたが、プロジェクトのリーダーは細かい人で、言葉もきつく、当初はリーダーの期待に沿うように成果を出すよう努力しましたが、暴言を吐かれることも多く、リーダーが近くいるだけで動悸がするようになりました。

職場の先輩から、明るかったBが、口数が減り、遅刻も増えてきたので心配だと産業医に相談がありました。

本人は1週間休んでいるとのことで、一人暮らしであるので、職場の先輩を訪ね、状況を聞くことができました。

他の部署のプロジェクトリーダーへの恐怖感があり、仕事が手につかない、昼夜逆転、食欲減退など生活習慣の不規則な状態が続いていました。まずはメンタルクリニック受診した結果、適応障害との診断で、3か月の休暇の診断書が出されました。休暇中は実家に戻りゆっくりしましたが、一方では資格取得を目指していました。3か月後復職しましたが、リーダーがなぜ怒るのが理解できないと述べられ、リーダーの姿を見ると動悸がするとのことで、再び会社を休むようになりました。

本人の病態、今後の復職までの計画について公認心理師に保健スタッフから相談がありました。

テーマ

- ① セルフケア、ラインケア
- ② パワーハラスメント
- ③ 復職、リワーク
- ④ 適応障害・その他の病態