

「新型うつ」社員はどう思われているか？②

管理職・非管理職が持つイメージと関わり方

亀山晶子

(日本大学文理学部人文科学研究所／
株)日本ヴィクシー・コーポレーション)

問題と目的

- 職場で増えているとされる「新型うつ」
- 職場での「新型うつ」対策や職場内のサポートは十分だろうか
 - 職場でのメンタルヘルス問題の多様化・企業側の対応急務
 - 「新型うつ」社員による職場の混乱，周囲への悪影響
 - 一般的に「新型うつ」に対する否定的な意見や見方の広まり

本研究の目的

- 上司・同僚が持つ「新型うつ」へのイメージや態度を調査し
職場での「新型うつ」サポート状況の問題や課題を明らかにする
 - 「新型うつ」社員をどう認識し，どういう関わりを行いやすいのか？
 - 上司と同僚で認識や関わり方に違いがあるのか？

調査概要①

- 会社で抑うつ症状を呈するようになった社員の架空事例を2種類用意

【従来型うつ社員】

- 責任感が強い
- 不調でも仕事に行く
- 自責的
- 家族に勧められて
しぶしぶ精神科へ

【新型うつ社員】

- 気に入らないとすぐ不満を漏らす
- 些細な注意に過剰に反応
- 休日は外出できる
- ミスを反省しない
- 自ら精神科へ行き診断書を求める

- 調査対象者にこれらの事例を呈示した後、事例人物それぞれに対する印象や関わり方に関する項目に回答してもらった

調査概要②

調査会社のアンケートモニターに登録する会社員に対し、オンラインで回答を求めた。

分析対象者

- ・ 25–29歳の非管理職208名（男性85名，女性123名）
- ・ 40–49歳の管理職245名（男性118名，女性127名）

回答者の属性一覧

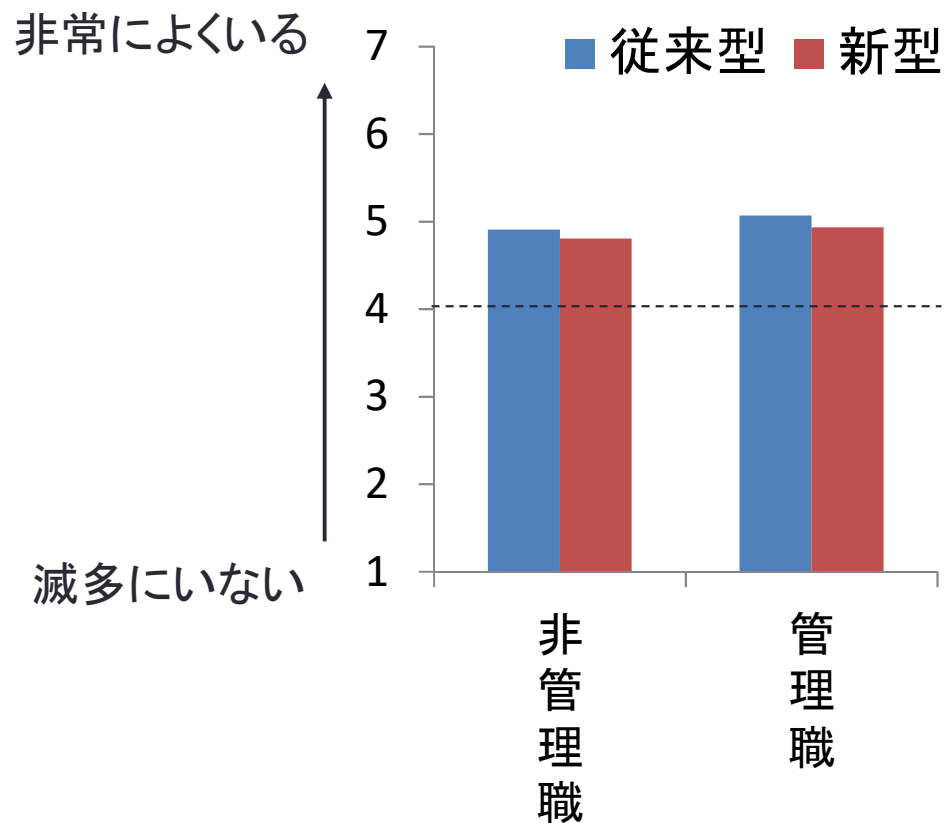
	人数	(%)
職種		
専門的・技術的職業従事者	59	(13.0)
事務従事者	273	(60.3)
販売従事者	62	(13.7)
サービス職業従事者	30	(6.6)
生産工程従事者	2	(0.4)
建設・採掘従事者	9	(2.0)
運搬・清掃・包装等従事者	1	(0.2)
分類不能の職業	17	(3.8)

	人数	(%)
事業所規模		
1000人以上	127	(28.0)
300人以上1000人未満	78	(17.2)
50人以上300人未満	106	(23.4)
50人未満	142	(31.4)
役職		
社長クラス	39	(8.6)
部長クラス	80	(17.7)
課長クラス	126	(27.8)
役職なし	208	(45.9)

結果①事例人物の实在可能性

事例人物のような会社員は実際に想像できるか

事例人物のような会社員は実際にいると思うか？



事例人物は何歳くらいだと思うか？

非管理職

従来型

31.1歳

新型

26.5歳

管理職

従来型

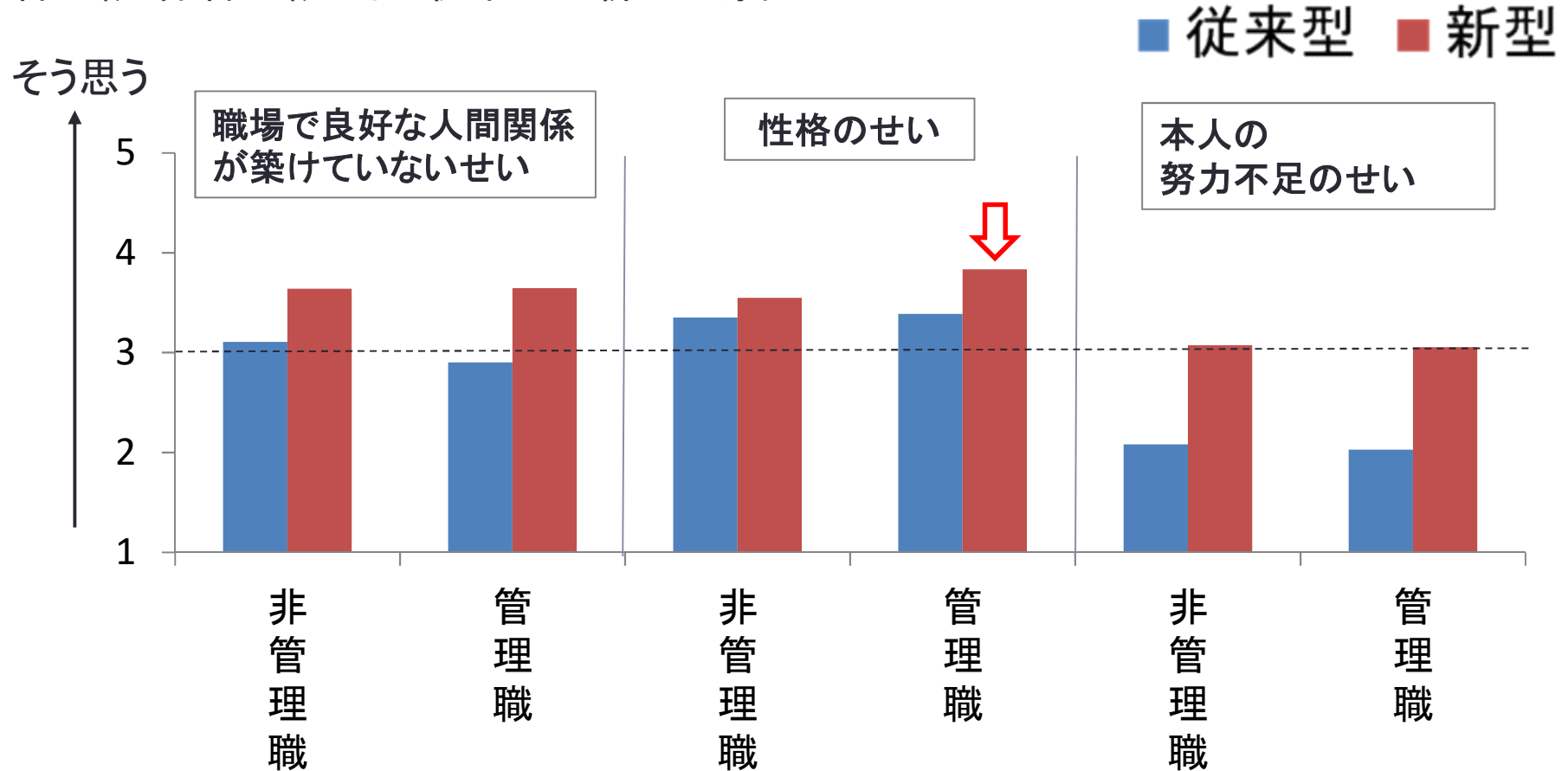
35.5歳

新型

29.6歳

結果②原因 その状態になった原因をどう思うか

管理職・非管理職ともに従来型<新型の原因

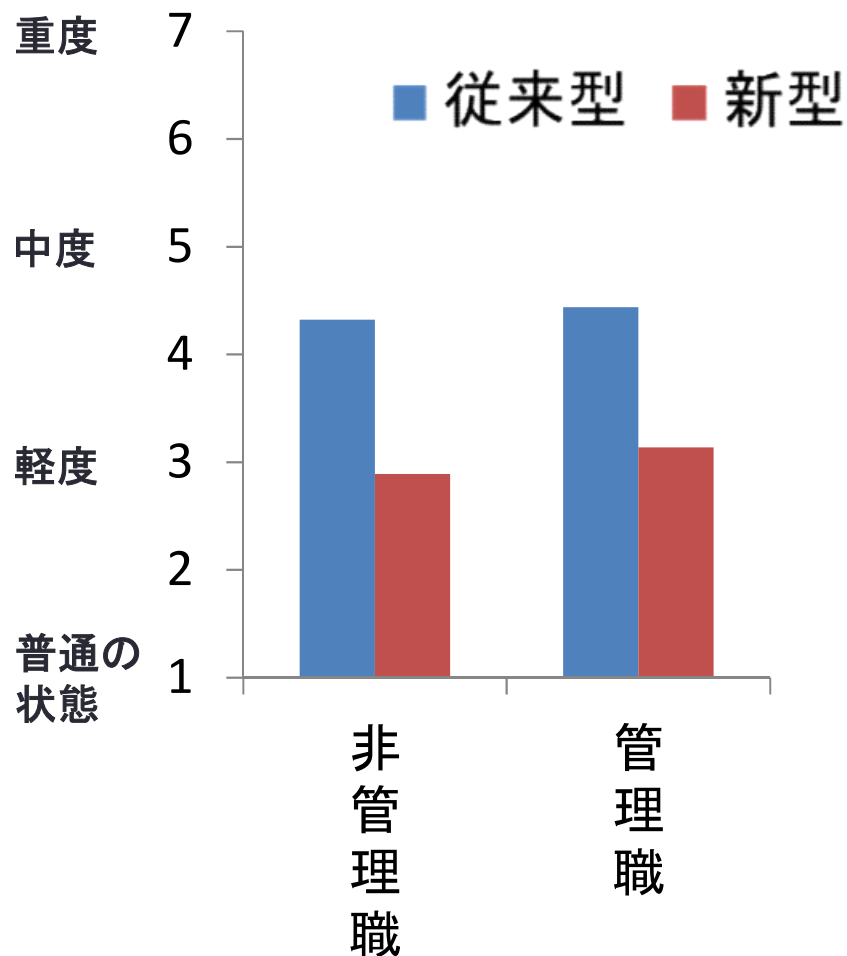


「新型うつ」事例では問題の原因は本人の要因に関するものが多い

- ・ 特に管理職は新型うつ事例に対して性格のせいだと思っている

結果③病気の程度

うつ病だとしたら重症度はどの程度だと思うか



管理職・非管理職ともに
「新型うつ」事例人物は
重症度が低いという印象

そのほか「新型うつ」事例では

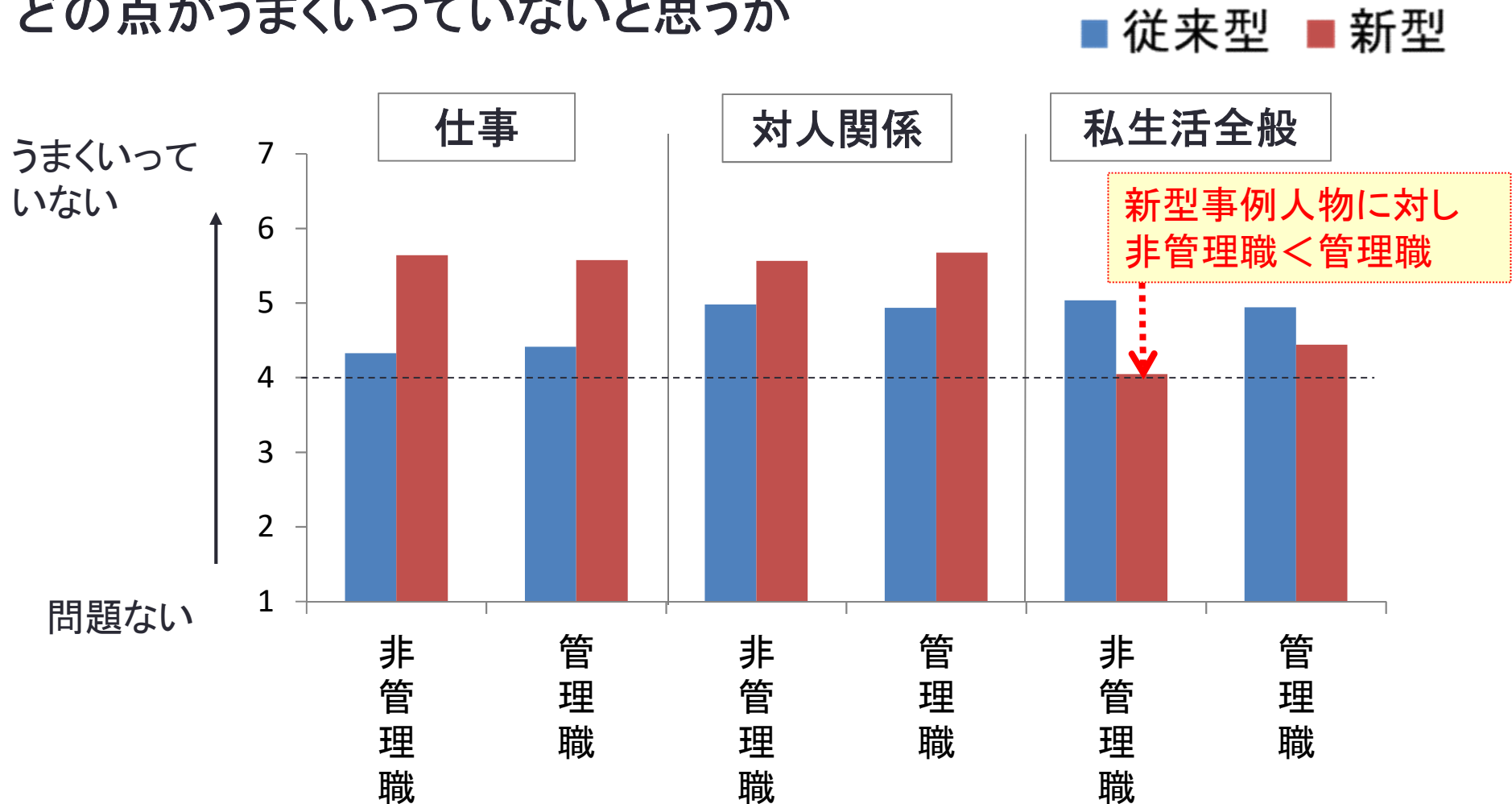
- うつ病の診断がつく可能性
- 心理療法の有効性
- 投薬治療の有効性

が低かった

(管理職・非管理職ともに)

結果④支障が出ている範囲

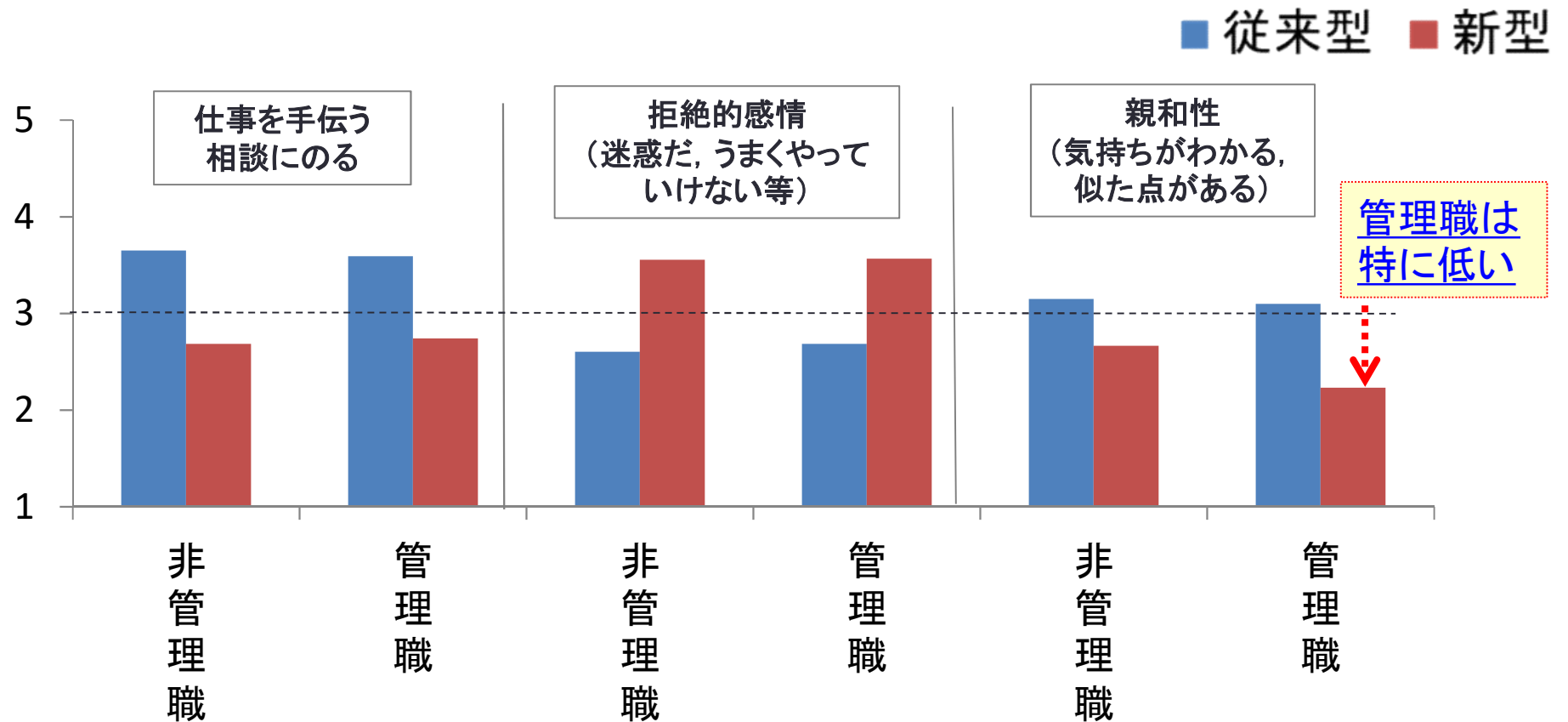
どの点がうまくいっていないと思うか



管理職・非管理職ともに、「新型うつ」事例人物に対して
仕事, 対人関係がうまくいっていないが, 私生活には支障が少ないという印象
・非管理職のほうがより「新型うつ」事例人物の私生活に支障が少ないと感じていた

結果⑤態度・関わり

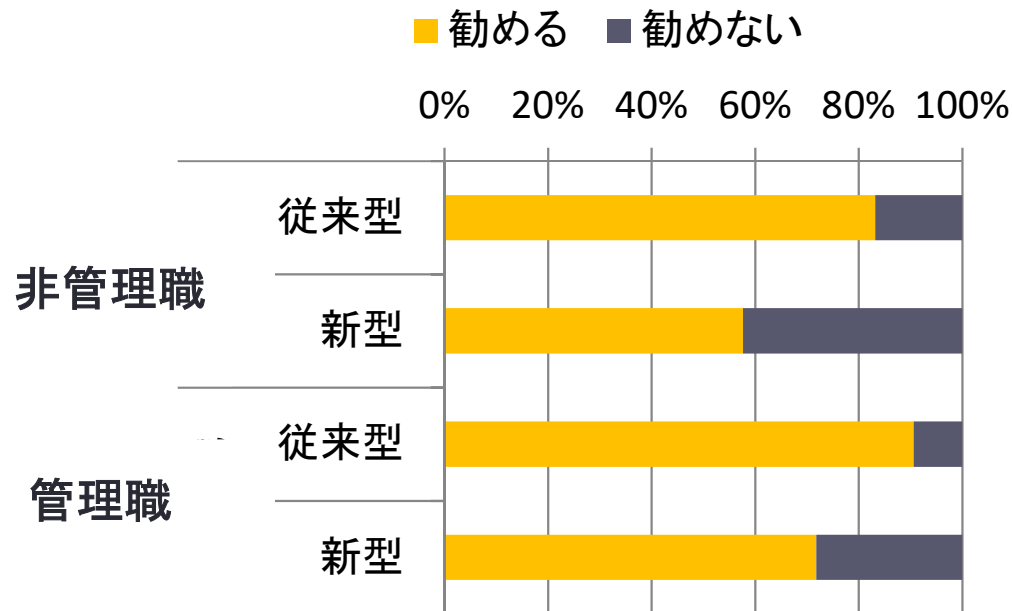
もし事例人物と同じオフィスで働いていたとしたらどう感じ、どう関わるか



管理職・非管理職ともに

「新型うつ」事例人物に対しては、サポートの意思が低く、拒絶的で理解が少ない
・特に管理職の親和性得点が低い

結果⑥相談に行くよう勧めるか



「新型うつ」事例人物には
相談に行くよう勧める人が
少ない

【相談を勧めない人の理由(上位)】

本人に多くの原因があるから
本人自身で解決すべき
面倒なことに巻き込まれたくない

【勧めると回答した場合の相談先(上位)】

- ・会社外の、精神科や心療内科などの病院やクリニック
 - ・会社外の、心理カウンセリング(医療系ではない)
- (管理職・非管理職ともに)

相談先として上司・同僚などは
選ばれにくい傾向

⇒自分たちはサポートしたくないので専門機関へ?

まとめ

- 管理職・非管理職ともに、「新型うつ」事例人物に対して否定的なイメージや態度がみられた
 - 問題の原因は本人にある, という認識
 - 病気としての認識の低さ
 - サポートへの意思, 理解の低さ
- ⇒ 「新型うつ」社員に対する上司・同僚からの理解・サポートが期待できない現状が示唆された

} 面倒・厄介な社員と
いう扱い？

今後の課題

- 実際に「新型うつ」のような社員に対応した現場の声をヒントに, 対話的に対策案を構築していく必要がある
- 「新型うつ」社員へのサポートを増やすための介入実践
 - 企業組織, 同僚・上司, 社員自身それぞれへの働きかけが必要