

IT人材開発フォーラム

第2回「IT 企業におけるメンタルヘルス」
(メンタルタフネスな社員を育てる職場づくり)
議事録

日時: 平成 21 年 8 月 27 日 18 時 30 分～21 時 00 分

場所: 東京 大井町 「きゅりあん」

プログラム

1. 開会
2. あいさつ 座長 石井真司
3. テーマ
「IT 企業におけるメンタルヘルス」
(メンタルタフネスな社員を育てる職場づくり)
話題提供者: 石川 邦子
4. 意見交換
5. 次回の連絡
6. 閉会

あいさつ

座長 石井真司より



このフォーラムの趣旨は、IT 業界に元気がないので、何とか元気にしていこうということです。

初回は6月上旬で少し間が空きましたが、今後も2ヶ月に1回、定期的に行っていきたいと思います。初回は鳥山康見さんに、プロジェクトマネジメントの基礎についてお話いただきました。非常にためになるお話で、研修のリクエストもあり好評でした。

今日のテーマは、職場で多く見受けられる心の病、うつ病について取り上げます。どうして起こっているのか、どうしたら防げるのかについてご紹介します。

まずはクイズ、「今日は何の日でしょう?」

今から40年前の1969年8月27日、「男はつらいよ」の第1作が封切られました。映画は、寅さんがさくらに再会したところから始まります。女性の社会進出が少ない時代、当時のさくらの職業、キーパンチャーは最先端でした。

本日の話題提供者、石川邦子さんもキーパンチャーからスタートされました。1977年、トランスコスモスの前身に入社され、数々の事業を立ち上げて、会社からの期待を受け、最終的には専務になられた方です。目の前の成果を出すことで、自分の世界を広げていかれました。



テーマ「IT 企業におけるメンタルヘルス」

(メンタルタフネスな社員を育てる職場づくり)

話題提供者

石川 邦子氏 (Ishikawa Kuniko)



プロフィール

1977 年、情報サービス業「トランスコスモス株式会社」入社。1994 年役員に就任、オペレーション部門の統括や人事(人材戦略・キャリアモデル構築)、採用(新卒採用・経験者採用)、研修(新人研修・管理者研修・コールセンタースーパーバイザー研修)関連の統括を担当する。1996 年以降多くのIT関連の大型コールセンター立ち上げPJ担当、大手銀行向けコールセンター改善コンサルティング担当、海外の先進コールセンター視察、韓国企業とのJVでコールセンターアウトソーシング会社設立PJ担当、運営指導にも携わる。女性のトップとして先駆者的な存在として活躍する。最終役職、専務取締役。

2003 年、トランスコスモス株式会社退職後は、それまでの経験を活かし女性のキャリア形成支援キャリアカウンセリングをおこなうとともに、指導者としてキャリアコンサルタント育成につとめる。自らも法政大学大学院経営学研究科で学び、2009 年修士取得。また 2009 年度より日本体育大学にて「キャリアデザイン」講師を務める。

資格:(社)日本産業カウンセラー協会シニア産業カウンセラー、(社)日本産業カウンセラー協会キャリアコンサルタント、MBA

著書:「ダメな上司は耳で聞く」(2003)、「輝く女性経営者 50 人」(2008)

以下、石川さんのお話の論旨のみ箇条書き

◆ うつ病とは?

・うつ病の生涯発症率は、6.5%。5～15 人に一人といわれている。幅があるのは、病院に行って診断される人が 15 人に一人であり、本当はもっと多い可能性がある。

・男性と女性では、女性の方が多い。男性 5.8%、女性 9.5%(2001 年、WHO)

女性は更年期があるので、男性より多いと言われている。ただ、深刻なケースになるのは、男性の方が多い。女性は深刻になる前に口に出すため。

・年代では、50 代前後に多いが、ここ最近は 30 代が増えている。

◆ どうして増えてきたのか? どうしてなるのか?

・機能障害であること、セロトニン(脳内の神経伝達物質の一つ)が不足することはわかっている。
・以前聞いて、納得のいく説明があったので紹介する。現在は、会社ではパソコンは1人1台が当たり前だが、20年前や30年前は、パソコンはなく手書きで書いていた。調べものは、今はインターネットだが、昔はよく知っている人のところに聞きにいったりしていた。ITが進化し、効率化が図られたが、脳はそれだけ働いている。時間は短縮されたが、体が疲れないから、どんどん仕事をしてしまう。脳を使いすぎて消化不良を起こす。それだけ脳を酷使していることが考えられるのではないか。

◆ どんな人がなりやすいか?

・まじめで一生涯懸命、気配りができる。ぜひ部下にほしいという人。どんどん仕事が増えてしまう、そういう人がなりやすい。

◆ どんな時に発症しやすいか?

・強いストレスがかかった時。慢性的、長い間かかっている状態になる時。
ストレスとは、刺激に対する反応のこと。新しい刺激がストレッサー(ストレス要因)になる。転勤で住む場所が変わったり、転属、昇進、結婚もストレスになる場合がある。

・ストレスと生産性の関係:ストレスが少なすぎるのは、いい状態ではない。
適度なストレスが活力を生み、生産性も高くなる。

・カウンセリングをして感じるのは、一つのストレスでは、うつ病は発症しにくいということ。ストレスが複数重なった時、仕事やプライベートで重なる時になりやすい。ストレスは、まず体に出る。過敏性腸症候群や、サザエさん症候群(日曜夕方、翌日から職場に通うことを思い憂鬱になる)で涙が出る、など。本人がわからない場合もあるので、周りが気づいてあげることが大切。

◆ IT業界のメンタルヘルスの現状

・他業界に比べて、うつ病などの発症率は約10倍。(日経ソリューションビジネス 2007)
・休業者や就業規制、リハビリ出社の人が多い。
・心の病になった原因ときっかけは、「仕事上の失敗や仕事の内容」が多い。

・ITエンジニアの職場環境特性として

-過重労働

-テクノストレス(睡眠リズムの障害が出やすくなり、夜型を助長させる)

-コミュニケーション不足

-クライアント先に常駐することが増え、人間関係の問題が発生、などがある。

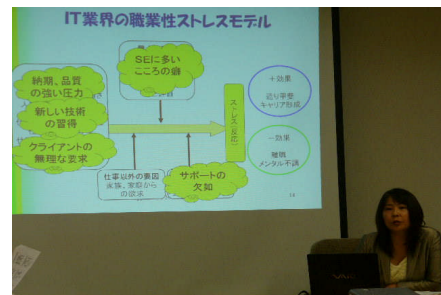
- ・SEを取り巻く環境・仕事の特徴では、
 - 不調者を抱える余裕がない(プレイングマネージャーである自分が倒れるわけにはいかない)など、「職場のソーシャルサポート力不足」がある。
 - 責任とプレッシャーが直接担当の個人にかかってくるなど、「個人依存型のビジネスモデル」である。
 - SEに多い個人的傾向として、「まじめで責任感が強い」「自分で健康を守るという意識が足りない」「ねばならぬ思考が強い」などから、メンタル不調を起こしやすい人が多い。
 - 加えて、趣味がパソコンだと、脳がいつまでも休めない。

◆ メンタルタフネスな社員をつくるためには?

- 1) ストレスフルな環境を緩和させる
- 2) SEのココロの癖を変える
- 3) ストレスフルな環境を緩和させる

・どこまでが自分の権限でできるのか明確になっていると、

自分で判断して進めていける。仕事の負荷を減らすのは無理なので、責任が重すぎる時は、裁量度をはっきりさせ、誰がサポートにつくのか、明確にしてあげることが大切。



・職務共感が高い人は、メンタル面の問題を起こしにくい。職場共感とは、自分が大事なことをやっている、誰かの役に立っている、価値の高いことをやっていると思えること。コンプリメント=日々小さくほめる、ねぎらうことで、職務共感を高める。

・ほめる、ねぎらうことは、すぐにできる。そういうことを言い合える環境を作ることが大事。皆が気をつければ、メンタルヘルスの問題は起こらなくなるのでは?

・「ロバの耳ミーティング」

プロジェクト終了などの節目で、クライアントに言えなかった「頭にきたこと」などを全部吐き出す。消防の仕事をしている人の話。助けられなかった人を目の前で見てしまう。昔は、その場で今日はこうだったとお互いに話す機会があったが、現在は報告書を書く必要があり、発散する場がない。男性は愚痴るなんて恥ずかしいと思っているが、発散しないとだめなときがある。同じことを分かり合えている仲間で行う。

・参加者より: 若い人は話すのに慣れていない。「言いたいことあるでしょ?」と指名されて話すこともストレスになるのでは?

⇒話し慣れていないからこそ、そういう場をつくることは大事。お客様との対応も慣れてくる。うまく話を引き出せる人がいるとよい。

「どう?」と言うと、かえって言いにくいのでは? まずは自分から「ここだけの話」ということで、話すのはどうか?

派遣、パートナーの人にどこまで言っているのかについては、ルールを決める。ここまでにしようという線引きをする。

2) SEのココロの癖を変える

- ・ネガティブなココロの癖(自動思考)を書き出すことで変える。
- ・認知行動療法。書くことで問題から距離を置くことができ、客観的な考え方ができる。
- ・認知のゆがみ 10 パターンのうち、SEに多いのが「すべき思考」。
何かやろうとする時に「～すべき」「～すべきでない」と考える。

◆ ストレスマネジメント(セルフ)

- ・睡眠が少ない人ほど、発症しやすい。睡眠外来で薬をもらう。体内時計を正常に戻すことが大事。日光を見る。早起き早寝。体を疲れさせて早く寝る。
- ・欧米の男性は、日本の男性よりもうつになりにくいと言われている。地域活動、ボランティアなど、仕事以外に自分の居場所を持っており、仕事以外でも自分の存在価値を感じることができる。仕事以外の楽しみを見つけましょう。ただし、趣味はパソコン以外に!

質疑応答

今回のテーマに関する質疑応答が行われました。

◆ 任せられることが、ストレスと思う人もいる。

⇒サポートをつけてあげる。リーダーだからやらなければいけないというのではない。次のステップに向かうまでと伝える。成長できると思ったから任せたのであり、できるようになるために、どう行動するのが大事。困った時に誰に聞くかを明確にすること。



◆ 新しい技術を取得しなければならないが、プログラマはやりたくないという場合、どうしたらよいか?

⇒企業の中でカウンセリングをしていると、キャリアとメンタルの両方が絡んでくる。

例えばSEで年齢限界説があるなら、その頃に自分はということをこの先にしていくのか、カウンセリングを受けるなり、キャリアをデザインする必要がある。自分がどの道を選ぶか、何かを捨てるのか、その人自身を支援することが必要。

生涯発達していく中で、中年期(40~64才)の過渡期がある。子供から大人になるのは思春期。中年期は思秋期とも呼ばれ、企業に勤めた後のことを、逆算して考えていかなければならない。体の変化も起き、無理がきかなくなってくる。そんな時、自分の人生、これでよかったのかなという思いが出てくる。自分のこれまでの40年の人生を前向きに肯定的に受け入れられないと、メンタル面での問題を発症しやすい。

◆ 本人がメンタル面の問題を認めようとししない。休職や医者にかかることを拒否する場合、どうしたらよいか。

⇒うつ病の特徴として、朝にエネルギーが弱い、遅刻が増えたりする。

遅刻しなくても、集中力が落ちていて、ミスが起きているはず。業務に支障が出ている具体的な事例を挙げる。このままではうまくいかないの、病院に行くよう伝える。

病院では、内科で見てもらおう。内科で問題ないと、心療内科に回してもらおう。

会社が契約している病院に話すか、産業医から話をしてもらおう。まずは病院に行かせること、周囲が気づいてあげることが大事。

◆ 認知のゆがみがある人がいる。アドバイスするのは、いいことなのか？

⇒自分で考えて、自分で変えていく必要がある。アドバイスは、あまり改善にはならないと思う。

◆ うつ病から復帰しても再発率が高い。どうしたらよいか？

⇒復職には早かった場合や、復職の仕方もある。うつ病は、治らない病気ではないが、治療に入るのが遅ければ遅いほど治りにくい。最初は薬物療法で、ある程度改善してきたら、薬物療法と認知行動療法を組み合わせるとよい。再発で苦労している人が多いので、予防が大切である。

以上