

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.749 2021.11.16

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2021年11月5日号

OPECプラスが追加増産を拒否、 原油価格はまだ上がるのか？

経済・金融フラッシュ 2021年11月9日号

景気ウォッチャー調査(21年10月)

～感染者数減少と緊急事態宣言の解除などで、
景況感が大幅改善

経営TOPICS

統計調査資料

労働力調査(詳細集計)

2021年(令和3年)7～9月期平均

経営情報レポート

働きやすい職場環境をつくる 中小企業が取り組むべきハラスメント防止策

経営データベース

ジャンル:労務管理 > サブジャンル:メンタルヘルス対策

うつ病のメカニズム

早期発見方法とその対処法

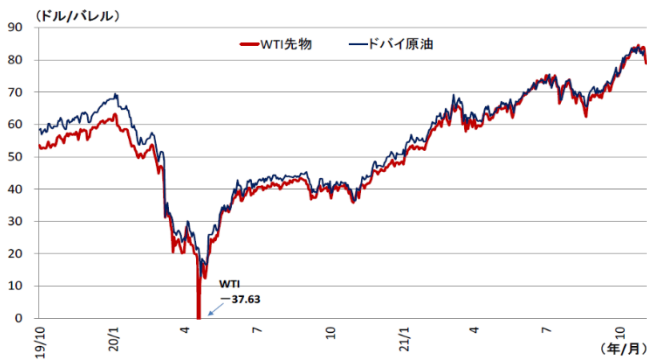
OPECプラスが追加増産を拒否、 原油価格はまだ上がるのか？

ニッセイ基礎研究所

1 OPECプラスは昨日の会合で12月の生産量について協議し、従来方針通り、日量40万バレルの減産縮小（増産）を決定した。

米国をはじめとする多くの輸入国が追加増産を要請していたにもかかわらず、これを拒否した形だ。

原油価格(WTIと東京ドバイ)



(注) WTI 先物は期近物。ドバイは東京原油スポット市場中東産ドバイ原油、翌月または翌々月渡し、現物、FOB、中心値
(資料) Financial Times、日本経済新聞

2 世界的な経済活動の再開や天然ガス高騰を受けて原油需要が増加し、需給の逼迫感によって原油価格が高騰しているにもかかわらず、増産余力のあるOPECプラスが追加増産に慎重な理由は、コロナの感染再拡大などによる需給緩和に対する警戒感が根強いことが挙げられる。

また、従来計画を維持することで減産参加国間の不協和音発生を回避したいという思惑もあるとみられる。

3 原油価格の見通し（WTI先物ベース）については、今後も当面は70ドル台半ば

から80ドル台半ばでの高止まりが予想される。

世界的に経済活動の再開が原油需要の増加に寄与する一方、OPECプラスが追加増産を見送ったことで、需給がタイトな状況が続くとみられるためだ。

その後、春先には70ドル台前半へ一旦調整すると見込んでいる。この頃になると、暖房需要が剥落するうえ、OPECプラスが緩やかな減産縮小を続けることで需給が緩和する可能性が高いためだ。

4 ただし、原油市場を取り巻く環境は複雑さを増していることから、不透明感は強い。今後、北半球の冬の気温が例年よりも下がれば、暖房需要増加によって需給がさらに逼迫し、価格が予想以上に上昇する恐れがある。

また「12月に市場環境評価を行う」としているOPECプラスが、評価のうえ減産縮小ペースを遅らせることを決め、価格が上昇するというシナリオも排除はできない。

逆に原油価格高騰の影響を危惧した米国や中国の政府が戦略備蓄の大規模な放出を行えば、価格が一時的に下振れる可能性が高い。

「Weeklyエコノミスト・レター」の全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください

景気ウォッチャー調査(21年10月) ～感染者数減少と緊急事態宣言の解除などで、 景況感が大幅改善

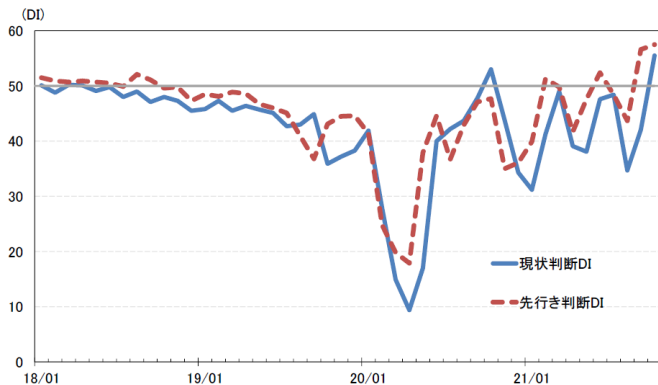
ニッセイ基礎研究所

1 感染者数減少と緊急事態宣言の解除 などで、現状、先行きともに大幅上昇

11月9日に内閣府が公表した2021年10月の景気ウォッチャー調査（調査期間：10月25日から月末）によると、3か月前との比較による景気の現状判断DI（季節調整値）は55.5と前月から13.4ポイント上昇した。また、2～3か月先の景気の先行き判断DI（季節調整値）は57.5と前月から0.9ポイント上昇した。

地域別でも、現状判断DI（季節調整値）は全国12地域中12地域で上昇した。

現状判断DI・先行き判断DIの推移



(出所) 内閣府「景気ウォッチャー調査」(2021年10月調査、調査期間：10月25日から月末、季節調整値) 以下同

2 景気の現状判断DI: 飲食を筆頭に大幅改善

現状判断DIは、感染者数の減少が続き、経済活動の制限が緩和されてきていることから、前月に引き続き、大幅に改善した。

景気の現状判断DIの回答者構成比をみても、改善又は現状維持と回答した割合が増加し、悪化と回答した割合が減少した。改善と回答した割合は4割を超えた。

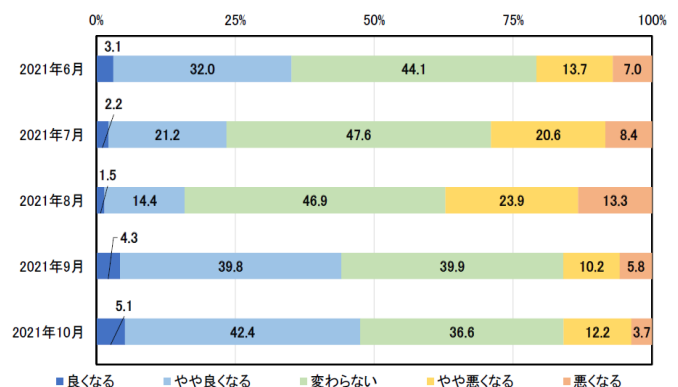
現状判断DIの内訳をみると、全ての内訳で大幅な上昇となった。家計動向関連は56.3（前月差15.4ポイント）、企業動向関連は51.2（同8.6ポイント）、雇用関連は59.7（同10.4ポイント）であった。

3 景気の先行き判断DI: 上昇幅は限定的

2～3か月先の景気の先行き判断DIは3か月続けて上昇した。緊急事態宣言解除が決定された前月に大きく上昇したことなどにより、今月の上昇幅は限定的となった。景気の先行き判断DIの回答者構成比でも、改善と回答した割合が50%に近づいている。

先行き判断DI（季節調整値）の内訳をみると、家計動向関連は57.9（前月差0.8ポイント）、企業動向関連は53.6（同▲0.4ポイント）、雇用関連は63.1（同3.5ポイント）であった。

先行き判断DI・回答者構成比



経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

労働力調査(詳細集計) 2021年(令和3年)7~9月期平均

総務省統計局 2021年11月9日公表

結果の概要

【正規、非正規の職員・従業員】

- 役員を除く雇用者 5635 万人のうち
正規の職員・従業員は 3575 万人と、
前年同期に比べ 38 万人の増加。8 期
連続の増加。
非正規の職員・従業員は 2060 万人
と、4 万人の減少。2 期ぶりの減少。
- 非正規の職員・従業員について、現職
の雇用形態についた主な理由別にみると、「自分の都合のよい時間に働きたいから」とした者が 663 万人と、前年同期に比べ 48 万人の増加。「家計の補助・学費等を得たいから」とした者が 381 万人と、2 万人の減少。「正規の職員・従業員の仕事がないから」とした者が 211 万人と、11 万人の減少。

【失業者(失業期間別)】

- 失業者は 211 万人と、前年同期に比
べ 13 万人の減少。失業期間別にみると、失業期間が「3 か月未満」の者は 72 万人と、22 万人の減少、「1 年以上」の者は 68 万人と、18 万人の増加。

【非労働力人口(就業希望の有無別)】

- 非労働力人口は 4122 万人と、前年同
期に比べ 50 万人の減少。このうち就
業希望者は 243 万人と、34 万人の減少。
- 就業希望者について、求職活動をしていない理由別にみると、「適当な仕事がありそうにない」とした者は 84 万人と、前年同期に比べ 17 万人の減少。

	実数 (万人, %)			対前年同期増減 (万人, ポイント)		
	男女計	男	女	男女計	男	女
15歳以上人口	11018	5314	5703	-42	-24	-19
労働力人口	6895	3809	3086	7	-22	29
就業者	6685	3687	2997	22	-19	39
うち雇用者	5969	3245	2725	29	-6	36
うち役員を除く雇用者	5635	2991	2645	34	-4	39
正規の職員・従業員	3575	2343	1232	38	8	30
非正規の職員・従業員	2060	647	1413	-4	-13	9
【現職の雇用形態についた主な理由別】						
自分の都合のよい時間に働きたいから	663	198	464	48	13	34
家計の補助・学費等を得たいから	381	73	308	-2	-10	7
家事・育児・介護等と両立しやすいから	228	7	221	-13	2	-14
通勤時間が短いから	93	29	64	-3	1	-4
専門的な技能等をいかせるから	158	82	77	-4	3	-5
正規の職員・従業員の仕事がないから	211	100	112	-11	-7	-3
その他	264	130	134	15	0	14
失業者	211	122	89	-13	-3	-10
【失業期間別】						
3 か月未満	72	34	38	-22	-13	-9
3 か月以上	135	86	50	9	10	0
3~6 か月未満	37	21	17	-10	-3	-6
6 か月~1 年未満	30	15	15	1	-2	3
1 年以上	68	50	18	18	16	2
非労働力人口	4122	1505	2617	-50	-2	-49
【就業希望の有無別】						
就業希望者	243	74	170	-34	-5	-29
【非求職理由別】						
適当な仕事がありそうにない	84	29	55	-17	0	-17
出産・育児のため	44	0	44	-5	0	-5
介護・看護のため	14	4	10	1	2	-1
健康上の理由のため	53	21	32	-1	-2	1
その他	42	16	26	-11	-5	-6
就業内定者	73	37	36	-1	2	-3
就業非希望者	3800	1392	2408	-8	6	-14
【未活用労働】						
労働力人口(再掲)	6895	3809	3086	7	-22	29
就業者(再掲)	6685	3687	2997	22	-19	39
うち追加就業希望者	222	90	132	3	11	-8
失業者(再掲)	211	122	89	-13	-3	-10
うち完全失業者	191	118	73	-11	0	-11
非労働力人口(再掲)	4122	1505	2617	-50	-2	-49
うち潜在労働力人口	36	12	24	-7	-3	-5
未活用労働指標 1 (LU1) (%)	3.1	3.2	2.9	-0.2	-0.1	-0.3
未活用労働指標 2 (LU2) (%)	6.3	5.6	7.2	-0.1	0.3	-0.6
未活用労働指標 3 (LU3) (%)	3.6	3.5	3.6	-0.3	-0.1	-0.5
未活用労働指標 4 (LU4) (%)	6.8	5.9	7.9	-0.2	0.2	-0.8

【未活用労働】

- 就業者 6685 万人のうち、追加就労希望就業者は 222 万人と、前年同期に比べ 3 万人の増加。
- 非労働力人口 4122 万人のうち、潜在労働力人口は 36 万人と、前年同期に比べ 7 万人の減少。
- 未活用労働指標の中で、最も包括的に未活用労働を捉えた未活用労働指標 4(LU4)は 6.8%と、前年同期に比べ 0.2 ポイントの低下。

I 正規、非正規の職員・従業員

1 雇用形態

- 正規の職員・従業員は 3575 万人と、前年同期に比べ 38 万人の増加。8 期連続の増加。
非正規の職員・従業員は 2060 万人と、4 万人の減少。2 期ぶりの減少。
- 非正規の職員・従業員の割合^(注)は 36.6%と、2 期ぶりの低下。

正規、非正規の職員・従業員の推移

			2021年 7～9月	対前年同期増減（万人，ポイント）				
				2021年			2020年	
				7～9月	4～6月	1～3月	10～12月	7～9月
男女計	実数 (万人)	役員を除く雇用者	5635	34	36	-60	-63	-80
		正規の職員・従業員	3575	38	14	38	14	45
		非正規の職員・従業員	2060	-4	22	-98	-78	-125
		パート・アルバイト	1457	1	32	-69	-42	-72
		労働者派遣事業所の派遣社員	140	8	2	-9	-3	-10
		契約社員	278	-2	-1	-13	-4	-26
		嘱託	109	-4	-6	-6	-17	-15
		その他	76	-7	-5	-2	-11	0
割合 (%)	非正規の職員・従業員	36.6	-0.3	0.2	-1.3	-1.0	-1.6	
男	実数 (万人)	役員を除く雇用者	2991	-4	-9	-41	-39	-36
		正規の職員・従業員	2343	8	3	-19	-11	9
		非正規の職員・従業員	647	-13	-11	-23	-28	-46
女	実数 (万人)	役員を除く雇用者	2645	39	45	-18	-24	-43
		正規の職員・従業員	1232	30	11	56	25	36
		非正規の職員・従業員	1413	9	33	-75	-50	-79

(注)「非正規の職員・従業員」の割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。

2 非正規の職員・従業員について主な理由

- 非正規の職員・従業員 2060 万人を、現職の雇用形態について主な理由別にみると、「自分の都合のよい時間に働きたいから」とした者が 663 万人(33.2%)と、前年同期に比べ 48 万人の増加。
「家計の補助・学費等を得たいから」とした者が 381 万人(19.1%)と、2 万人の減少。
「家事・育児・介護等と両立しやすいから」とした者が 228 万人(11.4%)と、13 万人の減少。
「正規の職員・従業員の仕事がないから」とした者が 211 万人(10.6%)と、11 万人の減少。

II 失業者

1 仕事につけない理由

- 失業者は211万人と、前年同期に比べ13万人の減少。これを仕事につけない理由別にみると、「希望する種類・内容の仕事がない」とした者が63万人と、4万人の減少。「条件にこだわらないが仕事がない」とした者が16万人と、1万人の増加。

仕事につけない理由別失業者

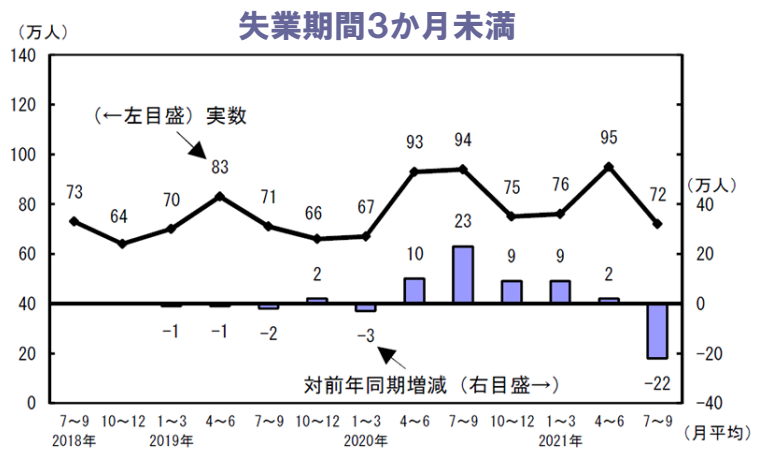
(万人)

	2021年 7～9月	対前年同期増減				
		2021年			2020年	
		7～9月	4～6月	1～3月	10～12月	7～9月
失業者	211	-13	19	31	48	45
賃金・給料が希望とあわない	13	-2	2	-1	4	2
勤務時間・休日などが希望とあわない	27	4	1	1	7	1
求人年齢と自分の年齢とがあわない	22	-2	6	6	7	7
自分の技術や技能が求人要件に満たない	14	2	-4	3	2	0
希望する種類・内容の仕事がない	63	-4	12	13	21	18
条件にこだわらないが仕事がない	16	1	2	3	6	6
その他	52	-11	1	6	-1	10

- 注) 1. 「失業者」とは、就業しておらず、1か月以内に求職活動を行っており、すぐに就業できる者（「完全失業者」とは、「失業者」のうち1週間以内に求職活動を行った者）
2. 失業者には、「仕事につけない理由不詳」を含む。

2 失業期間

- 失業者211万人を、失業期間別にみると、「3か月未満」が72万人と、前年同期に比べ22万人の減少。「3か月以上」が135万人と、9万人の増加。このうち「1年以上」は68万人と、18万人の増加。



- 注) 「失業者」は、2018年1～3月期から集計を開始した。そのため、対前年同期増減の算出は2019年1～3月期以降となる。

3 前職の離職理由

- 失業者211万人のうち、離職した失業者は143万人と、前年同期に比べ3万人の減少。これを前職の離職理由別にみると、「より良い条件の仕事を探すため」とした者は17万人と、7万人の減少。「定年又は雇用契約の満了のため」とした者は24万人と、2万人の減少。

労働力調査（詳細集計）2021年（令和3年）7～9月期平均の全文は、
当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。



経営情報
レポート
要約版



労 務

働きやすい職場環境をつくる

中小企業が取り組むべき ハラスメント防止策

1. 調査結果からわかるハラスメントの傾向
2. 法規制の対象となる各ハラスメントの定義
3. 企業に求められるハラスメント対策
4. 中小企業のハラスメント対策事例



参考資料

【厚生労働省】：令和2年度 職場のハラスメントに関する実態調査 パワーハラスメント対策導入マニュアル
（第4版） 職場のパワーハラスメント対策ハンドブック
「人事・総務担当者のためのハラスメント研修設計・実践ハンドブック」（加藤 貴之著、日本法令）
「パワハラとメンタルヘルス対策の法律知識」（デイリー法学選書編修委員会編、三省堂）

1

企業経営情報レポート

調査結果からわかるハラスメントの傾向

職場におけるハラスメントの問題は、社員の採用や定着を図る上でも非常に重要であり、問題が起きた場合の影響力は深刻です。一方では、企業としてハラスメント防止の対策を講じることで、働きやすい職場環境づくりにプラスの効果があるという調査結果も出ています。

中小企業における人材不足の環境において、社員の定着を図るためには、ハラスメントを起こさない職場づくりが重要といえます。

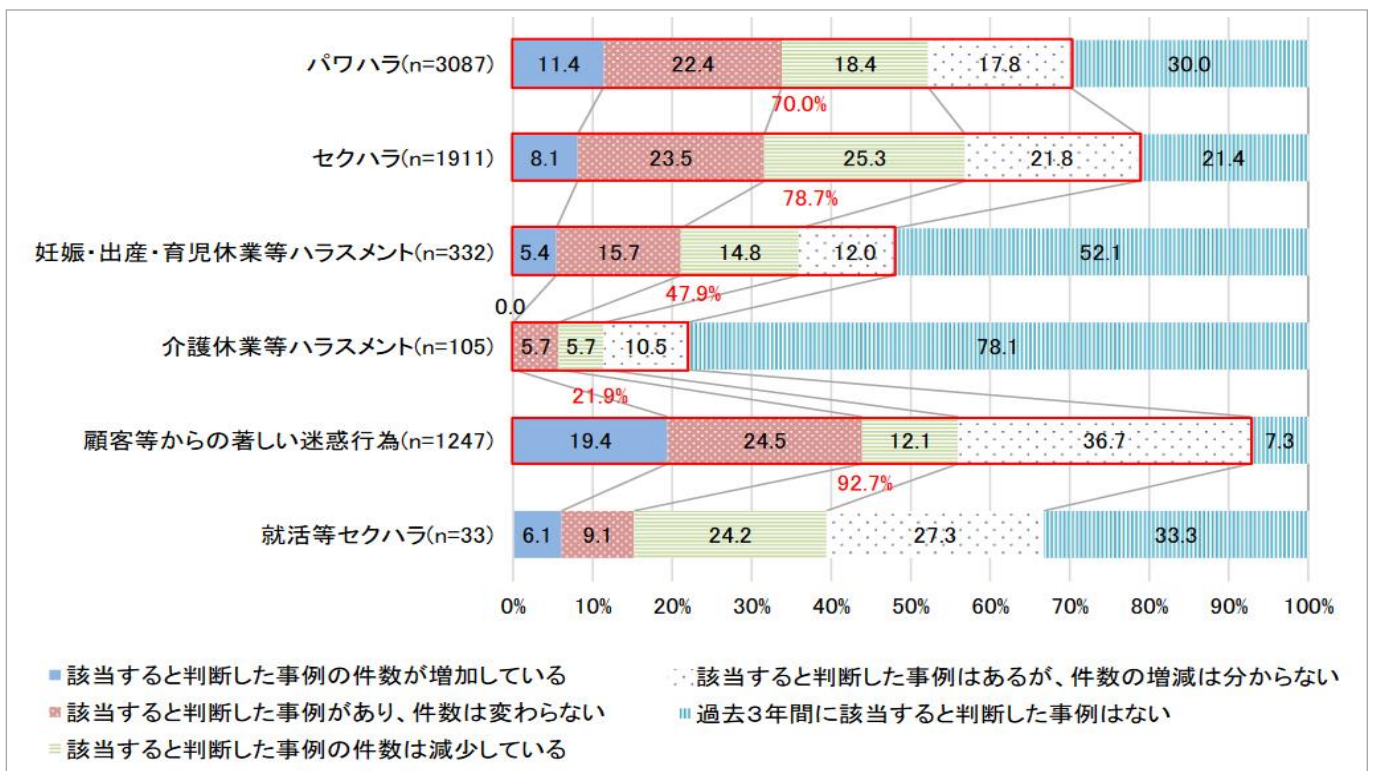
本レポートでは、中小企業が取り組むべきハラスメント防止策について解説します。

■ 職場環境におけるハラスメントの傾向

令和2年度の厚生労働省による『職場のハラスメントに関する実態調査』によると、職場環境におけるハラスメントの実態について、次のような傾向があることがわかります。

(1) 過去3年間のハラスメント該当件数の増減の傾向(ハラスメントの種類別)

過去3年間に受けた各ハラスメントに関する相談のうち、ハラスメントに該当すると判断した事例の件数の傾向をみると、「件数の増減は分からない」「該当すると判断した事例はない」を除くと、パワハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為については「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラ、就活等セクハラについては「減少している」の割合が最も高いという結果になっています。



出典：令和2年度 厚生労働省委託事業職場のハラスメントに関する実態調査

2

企業経営情報レポート

法規制の対象となる各ハラスメントの定義

■ 法改正の背景

パワーハラスメント関係及びセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント関係の法改正については、2020年（令和2年）6月1日に施行され、これにより、職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました。

中小事業主においては、2022年4月1日から義務化となり、それまでの間は努力義務となります。

2019年の第198回通常国会において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、これにより「労働施策総合推進法」が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。

併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、今までの職場でのハラスメント防止対策の措置に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や、国・事業主及び労働者の責務が明確化されるなど、防止対策の強化が図られました。

■ 法律上の規制対象とその指針

ハラスメントには様々な種類がありますが、法律で規制されているのは下記の4つです。

■ 法規制の対象となる4つのハラスメント

名称	略称	法律
パワーハラスメント	パワハラ	労働施策総合推進法
セクシュアルハラスメント	セクハラ	男女雇用機会均等法
マタニティハラスメント	マタハラ	男女雇用機会均等法
育児や介護に関するハラスメント	ケアハラ	育児介護休業法

また、各法律上の規制において、事業主および役員や労働者の責務については、下記のように定められています。

■ 事業主の責務

- ① 予防から相談対応・再発防止まで（措置義務）
- ② 相談による不利益取扱い禁止
- ③ 研修の実施（努力義務）

■ 役員や労働者の責務

- ① 関心と理解を深める（努力義務）
- ② 言動に必要な注意を払う（努力義務）
- ③ 労働者は事業主の措置に協力する（努力義務）

3

企業経営情報レポート

企業に求められるハラスメント対策

■ 事業主が講じなければならない措置

厚生労働大臣の指針では、「事業主が雇用管理上講ずべき措置」として、下記のような項目が定められています。事業主は、これらの措置について必ず講じなければならず、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければなりません。

■ 事業主が雇用管理上講ずべき措置(各ハラスメント共通)

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
①ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発 ②行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
(2) 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
①相談窓口の設置 ②相談に対する適切な対応
(3) 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
①事実関係の迅速かつ適切な対応 ②被害者に対する適正な配慮の措置の実施 ③行為者に対する適正な措置の実施 ④再発防止措置の実施
(4) 上記(1)～(3)と併せて講ずべき措置
①当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知 ②相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発 ③業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置※

※はマタハラ・ケアハラに関してのみの措置

■ ハラスメント防止のための具体的な取り組み

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

① ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発

就業規則等の規程に方針を規定するとともに、社内報やパンフレット、ホームページ等の広報媒体を通じて、ハラスメントの内容や発生の原因・背景等を労働者に周知・啓発します。

なお、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの対応については、事業主の方針と併せて制度等が利用できる旨を周知・啓発することとされています。

② 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

就業規則等に懲戒規定を定め労働者に周知・徹底します。ハラスメントに係る言動を行った者がいた場合は、懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し周知・啓発します。

4

企業経営情報レポート

中小企業のハラスメント対策事例

■ 定期的な階層別研修とルールづくりで相談件数が減少したA社の事例

業種	社員数	主な取り組み内容
小売業	約 220 名	<ul style="list-style-type: none"> 管理職向けおよび一般社員向けに継続的な研修を実施 小冊子を配布して周知を図る 相談窓口、ハラスメント委員会の設置

(1) 管理職および一般社員それぞれに研修を実施

A社では管理職約120名を対象に、ハラスメント防止研修をほぼ1年おきに実施しています。1回で浸透するものではないという考えに立ち、内容を工夫しながら継続的に行っています。また、一般社員向けの研修も実施しています。

ハラスメントには該当しないような人間関係やコミュニケーション上の問題と思われるものも相談窓口寄せられるケースが多々見受けられたことから、若い社員達にも、どのような言動がハラスメントになるのかを知ってもらうことを目的としています。

(2) ルールづくりと小冊子配布等による周知

就業規則の改定などによりルールを徹底しています。元々就業規則にはセクハラやパワハラ禁止の規定が載っていましたが、より詳しく防止規程を作成し、具体的な言動の定義や、申し立てがあった場合に委員会を立ち上げて解決するまでの流れを明確化しました。

また、社員向けの行動基準の中にもハラスメント予防の文言を盛り込み、あわせて相談窓口の連絡先を掲載しています。

さらに、社員一人ひとりの意識を高めるためハラスメント防止に関する小冊子を全社員に配布しています。小冊子にはチェックリストを載せており、各部門でチェックリストの読み合わせや人事部門への報告を実施しています。

(3) 定期的な委員会開催でハラスメントのない職場づくりへ

6カ月に一度ハラスメント委員会を開催し、直近の相談内容の分析をして次の対策を検討しています。

【取り組みの成果】

定期的な研修や委員会、小冊子の配布により社員間の理解が深まり、相談件数が減少

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: メンタルヘルス対策

うつ病のメカニズム

うつ病はどのような要因で発症するのでしょうか？
また、なりやすい従業員はどのようなタイプですか。

(1) うつ病のメカニズム

長時間労働をはじめとした過重労働で脳が過労状態になり、各種の精神的負荷がかかる出来事が加わって発症するものと考えられています。

増加要因
精神的負担の



しかし、これらの出来事がなく、過重労働だけで自然に発症するケースも多く見られます。

(2) うつ病になりやすいタイプの従業員

うつ病になりやすい従業員の性格の傾向として、以下の6つの類型が挙げられます。
これらの特性を持つ従業員には、日頃からケアが必要です。

類 型	概 要
①危険生活習慣傾向	暴飲暴食や深夜までのカラオケなどの娯楽を手っ取り早い「ストレス解消法」とします。本人は意外とストレスに無自覚です。
②消極傾向	何か煩わしいことがあるとき、積極的な問題解決行動をとらず、問題から回避し、閉じこもってしまう傾向です。 回避することもストレスに対する対処行動の一つですが、問題そのものを先送りするだけになってしまいます。
③漂流傾向	人の意見に左右されがちな人で、本当は異なる考えを持っていても迎合してしまいます。
④焦燥傾向	何でもセカセカと早くやらないと気がすまない人です。 その割には効率が上がっていないことも特徴です。
⑤神経質傾向	先行きを心配しがちな人です。用心深いことは欠点ではありませんが、習慣化してしまうと心配する必要のないことまで悩むクセがついてしまいます。
⑥孤高傾向	人間関係に煩わしさを感じ、何でも一人でやってしまいます。 プライドが高く、孤立していることに美学のようなものを感じています。

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: メンタルヘルス対策

早期発見方法とその対処法

従業員のメンタルヘルス不全を早期に発見する方法はありますか？また、その対処法を教えてください。

発生防止対策にいくら配慮しても、リスクを完全に排除することはできません。メンタルヘルス不全も初期段階で早期発見できれば、対策も比較的簡単に行うことができます。

(1) メンタルヘルス不全 周囲が気づく5つのSOS

メンタルヘルス不全の4つの兆候、「眠れない」、「食べたくない」、「だるい」、「仕事に行きたくない」といったメンタルヘルス不全の自覚症状が現れている従業員には、早期に何らかの対応をとることが必要です。ここでは、周囲が感じ取ることができる客観的な5つの兆候について解説します。

①遅刻・早退・欠勤	月曜日や休日明けの朝、就業時間間際の電話での欠勤が多い場合には、注意が必要です。
②泣き言	それまで我慢強かった部下が突然「やりがいがなくなりました」、「この仕事は自分に向いていないと思います」などと愚痴を言うようになった場合にも、注意が必要です。
③能率低下	健康なときに比べて、判断力や集中力の低下に伴う仕事の能率の著しい低下が見られる場合には、注意が必要です。
④ミス・事故の増加	集中力と注意力も減退するためミスや事故が増加します。誤字、脱字の点検もれ、数字の入力ミスがしばしば起こります。これまで、きちんとした文書を作成してきた人に、一見、些細なケアレスミスが増えてきた場合、注意が必要です。
⑤辞めたいと言い出す	特別なきっかけがないのに「会社を辞めたい」、「この仕事からはずしてほしい」などと突然言うようになる場合は、最も危険なサインです。自殺したい気持ちの間接的な表現であることもあります。

(2) SOSに気づいたときの対処法

部下のSOSに気づいた場合、すぐに「この頃どうした？」などと声をかけて話を聞くようにします。この面談の目的は状況確認と、本人の心の負担を少しでも軽くしてやることにありますので「弱音をはいてどうする」、「大丈夫だ、がんばれ」などと叱咤激励することは逆効果です。

上司として、心の負担を軽減できる仕事上の配慮が可能であれば全面的に協力します。

また、部下から「眠れない」、「食べたくない」、「だるい」といった体の症状を聞き出した場合には、医療機関での受診、相談を勧めるべきです。勧めることに抵抗があるかもしれませんが「何とかなければ安心できるし、もし病気であれば薬などで治すことができるから大丈夫」と率直に伝えます。特に、眠れないという人には迷わず受診を勧めて下さい。