



1

## ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2013年5月10日号

東日本大震災以降の東北経済  
～東北経済好調の要因を探る

経済・金融フラッシュ 2013年5月13日号

4月マネー統計  
～マネーが“じわり”と浸透、投信残高は過去最高に

2

## 経営TOPICS

統計調査資料

景気動向指数  
平成25年3月分(速報)

3

## 経営情報レポート

明日から着手し、確実に利益を出す  
コスト管理のポイント

4

## 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

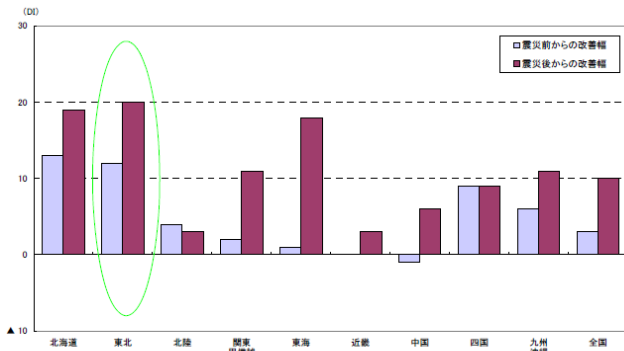
早期発見方法とその対処法  
うつ病のメカニズム

# 東日本大震災以降の東北経済 ～東北経済好調の要因を探る

## 要旨

**1** 東日本大震災以降、大きく落ち込んでいた企業の景況感は総じて回復基調となっているが、地域間における景況感の回復速度には大きな違いがある。東日本大震災の被害が大きかった東北では業況判断DIの落ち込みが極めて大きかったが、その後の改善幅は全9地域中最も大きい。

東日本大震災前後からの景況感の改善幅

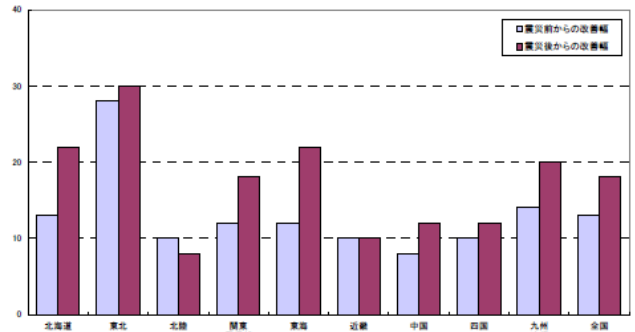


(資料) 日本銀行各支店公表資料より作成  
(注) 震災前からの改善幅：2010年12月調査～2013年3月調査  
震災後からの改善幅：2011年月調査～2013年3月調査

**2** 東北の景況感の大幅な改善は、非製造業を中心とした動きによってもたらされている。海外経済要因による悪影響に伴い鉱工業生産が低迷していることから、製造業の景況感の改善は全国同様に限定的であった。また県別に見てみると、東日本大震災の被害が大きかった岩手県、宮城県、福島県が景況感の改善の牽引役となった。

**3** 東日本大震災以降、復興需要に伴い、震災復旧関連工事などの公共投資事業や住宅再建の動きが盛んだったため、建設業を中心に非製造業の景況感の改善が顕著に見られたと思われる。

東日本大震災前後からの景況感  
(非製造業)の改善幅



(資料) 日本銀行各支店公表資料より作成  
(注) 震災前からの改善幅：2010年12月調査～2013年3月調査  
震災後からの改善幅：2011年6月調査～2013年3月調査

**4** 今後も当分はアベノミクスの効果を受け、消費者マインドの改善が見込まれる中、復興ニーズの大きい東北地方を中心に公共投資、住宅投資が積極的に行われていくことから、東北経済は好調を維持していくことが見込まれる。

(参考) 日銀短観における地域区分

地域名	都道府県					
北海道	北海道					
東北	宮城	青森	秋田	岩手	山形	福島
北陸	石川	富山	福井			
関東・甲信越	東京	千葉	埼玉	茨城	栃木	
	群馬	神奈川	新潟	山梨	長野	
東海	愛知	静岡	岐阜	三重		
近畿	大阪	京都	滋賀	和歌山	兵庫	奈良
中国	広島	岡山	鳥取	島根	山口	
四国	香川	徳島	愛媛	高知		
九州・沖縄	福岡	佐賀	大分	長崎	熊本	
	宮崎	鹿児島	沖縄			

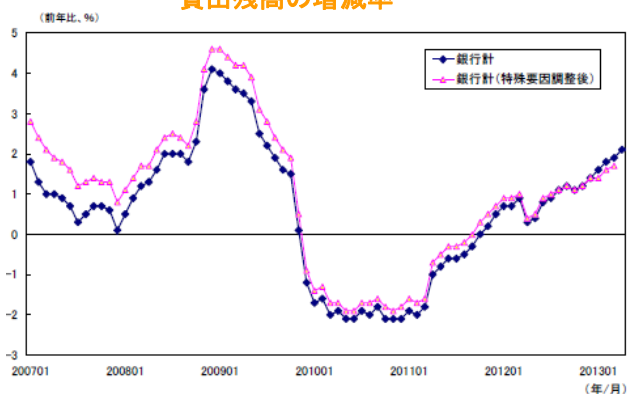
# 4月マネー統計 ～マネーが“じわり”と浸透、 投信残高は過去最高に

## 要旨

### 1 貸出動向:伸び率は09年7月以来の2%台

日銀が5月10日に発表した貸出・預金動向(速報)によると、4月の銀行貸出(平残)の伸び率は前年比2.1%(前月は同1.9%)であった。伸び率の拡大は6ヵ月連続で、2%台乗せは2009年7月以来となる。従来同様、電力会社向けやM&A資金が伸びたほか、アベノミクスの追い風を受けた不動産向けなどが堅調であった。

貸出残高の増減率



(資料) 日本銀行(年/月)  
(注)特殊要因調整後は4月分より速報段階での公表を停止

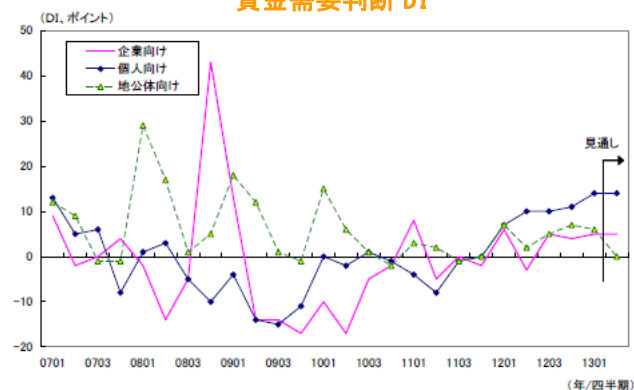
### 2 主要銀行貸出動向アンケート調査: 企業・個人の資金需要が増加

4月19日公表の主要銀行貸出動向アンケート調査によれば、2013年1-3月期の銀行から見た企業の資金需要増減を示す企業向け資金需要判断D.I.は5と3四半期連続のプラス(“増加”とする回答が優勢)となり、前回(12年10-12月期)比でも1ポイント上昇した。

### 3 マネタリーベース:月間9兆円の大増

5月2日に発表された4月のマネタリーベースによると、日銀による資金供給量(日銀当座預金+市中のお金)を示すマネタリーベース(平残)の伸び率は前年比23.1%と、前月の同19.8%からさらに拡大。異次元緩和に基づく国債買入増額によって、日銀当座預金の伸び率が前年比70.6%に達した影響が大きい。日銀券発行残高も同3.0%と、4ヵ月連続の3%台を維持している。

資金需要判断DI



(資料) 日本銀行

### 4 マネーストック:マネーが“じわり”と浸透、 投信残高は過去最高に

日銀が5月13日に公表したマネーストック統計によると、市中通貨量の代表的指標である4月のM2平均残高の伸び率は前年比3.3%(前月改定値は3.1%)、M3は同2.6%(前月は2.5%)と、ともに5ヵ月連続で伸び率が拡大した。

# 景気動向指数 平成25年3月分(速報)

## 1 概要

**1** 3月のC I（速報値・平成17年=100）は、先行指数：97.6、一致指数：93.3、遅行指数：87.1となった。<sup>(注)</sup> (注) 現時点で得られる値のみで求めた。

先行指数は、前月と比較して0.1ポイント下降し、4ヶ月振りの下降となった。3ヶ月後方移動平均は1.57ポイント上昇し、4ヶ月連続の上昇、7ヶ月後方移動平均は0.66ポイント上昇し、3ヶ月連続の上昇となった。

一致指数は、前月と比較して0.8ポイント上昇し、2ヶ月連続の上昇となった。3ヶ月後方移動平均は0.47ポイント上昇し、4ヶ月連続の上昇、7ヶ月後方移動平均は0.09ポイント上昇し、9ヶ月振りの上昇となった。

遅行指数は、前月と比較して1.1ポイント上昇し、3ヶ月ぶりの上昇となった。3ヶ月後方移動平均は0.04ポイント上昇し、3ヶ月振りの上昇、7ヶ月後方移動平均は0.08ポイント上昇し、5ヶ月振りの上昇となった。

## 2 一致指数の基調判断

景気動向指数（C I一致指数）は、下げ止まりを示している。

## 3 一致指数の前月差に対する個別系列の寄与度は以下の通り

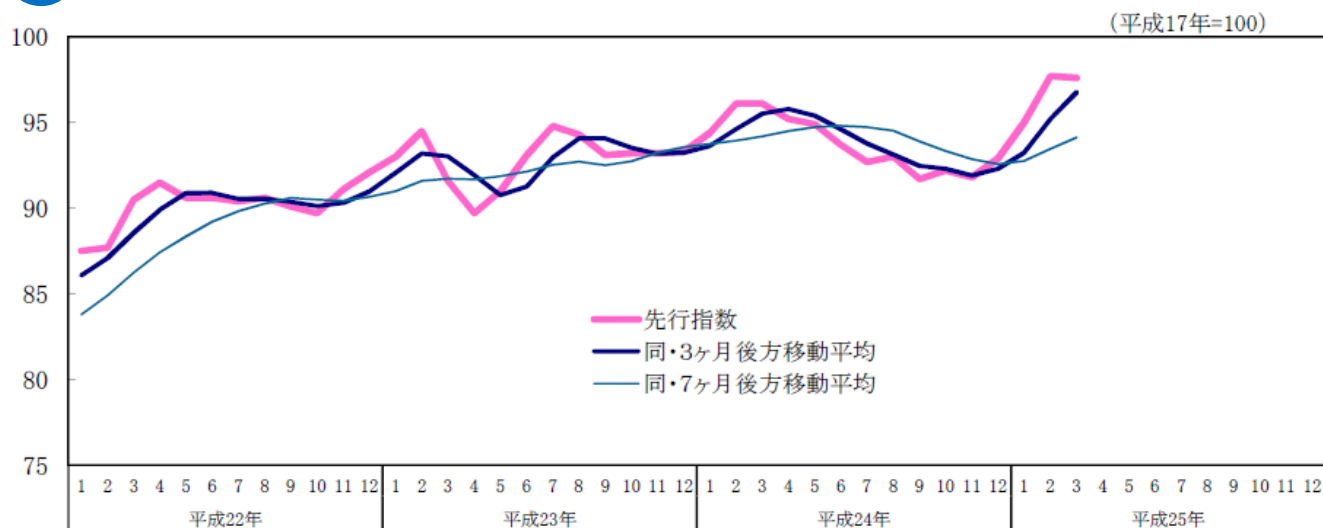
寄与度がプラスの系列	寄与度	寄与度がマイナスの系列	寄与度
C10：中小企業出荷指数(製造業)	0.31	C4：耐久消費財出荷指数	-0.06
C6：投資財出荷指数(除輸送機械)	0.19	C5：所定外労働時間指数(調査産業計)	-0.04
C2：鉱工業生産財出荷指数	0.15	C8：商業販売額(卸売業)(前年同月比)	-0.01
C7：商業販売額(小売業)(前年同月比)	0.14		
C11：有効求人倍率(除学卒)	0.11		
C3：大口電力使用量	0.06		
C1：生産指数(鉱工業)	0.03		
		C9：営業利益(全産業)	-0.04

「C9 営業利益」は現時点では算出に含まれていないため、トレンド成分を通じた寄与のみとなる。  
なお、各個別系列のウェイトは均等である。

## 2 速報資料

### 1 CI先行指数の動向

#### 1 先行指数の推移



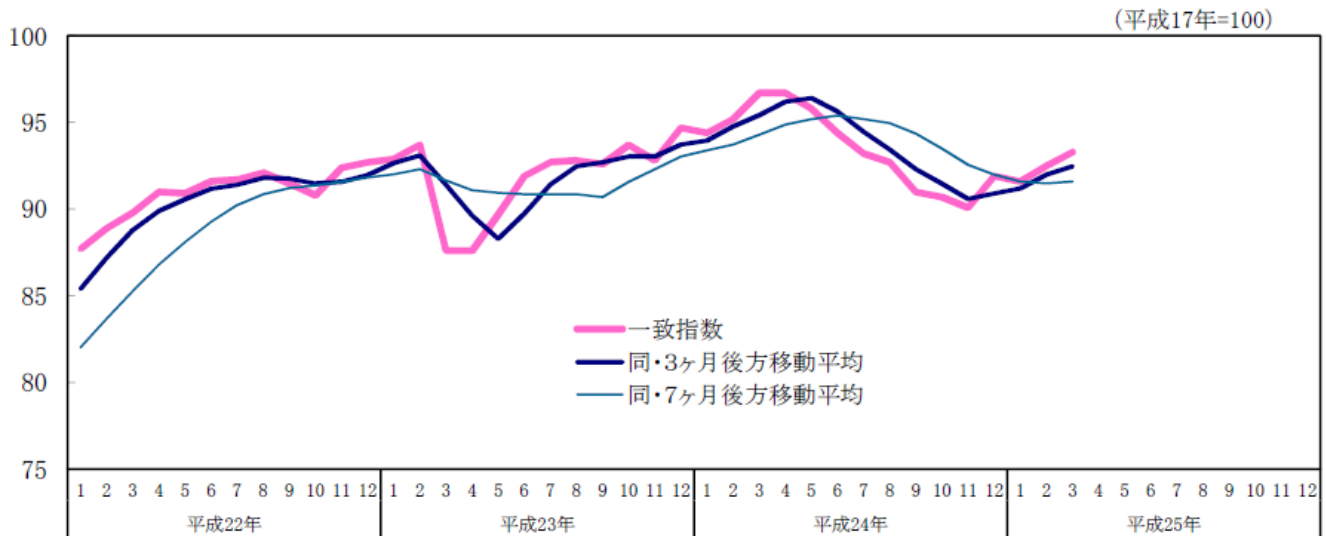
#### 2 先行指数採用系列の寄与度

CI先行指数		平成24年(2012)			平成25年(2013)		
		10月	11月	12月	1月	2月	3月
	前月差(ポイント)	0.5	-0.4	1.1	2.1	2.7	-0.1
L1 最終需要財在庫率指数	前月差	-4.2	0.3	-0.7	-7.0	-0.3	2.3
	寄与度(逆サイクル)	0.35	-0.04	0.04	0.65	0.00	-0.29
L2 鉱工業生産財在庫率指数	前月差	-2.2	1.1	-1.1	-1.5	-3.8	-3.2
	寄与度(逆サイクル)	0.28	-0.08	0.15	0.22	0.51	0.47
L3 新規求人数(除学卒)	前月比伸び率(%)	-0.3	0.6	1.0	2.2	1.5	-1.6
	寄与度	-0.03	0.04	0.08	0.22	0.14	-0.24
L4 実質機械受注(船舶・電力を除く民需)	前月比伸び率(%)	2.0	4.3	2.3	-12.8	7.8	
	寄与度	0.08	0.15	0.09	-0.30	0.31	
L5 新設住宅着工床面積	前月比伸び率(%)	7.9	-3.6	-2.6	0.6	6.5	-5.4
	寄与度	0.35	-0.19	-0.13	0.03	0.35	-0.35
L6 消費者態度指数	前月差	-0.6	-0.8	0.1	4.2	0.9	0.8
	寄与度	-0.18	-0.25	0.02	0.84	0.28	0.27
L7 日経商品指数(42種総合)	前月比伸び率(%)	-1.5	1.5	2.0	2.3	0.9	0.5
	寄与度	-0.25	0.23	0.32	0.39	0.14	0.09
L8 長短金利差	前月差	0.01	-0.07	0.11	-0.04	-0.05	-0.09
	寄与度	0.02	-0.08	0.14	-0.05	-0.06	-0.13
L9 東証株価指数	前月比伸び率(%)	-0.9	2.3	7.8	11.0	6.6	7.0
	寄与度	0.02	0.16	0.41	0.60	0.39	0.44
L10 投資環境指数(製造業)	前月差	-0.08	0.01	-0.18			
	寄与度	-0.06	0.02	-0.14			
L11 中小企業売上げ見通しD.I.	前月差	3.8	-3.4	6.8	-4.3	15.2	-0.9
	寄与度	0.20	-0.19	0.36	-0.26	0.82	-0.09
一致指数トレンド成分	寄与度	-0.24	-0.24	-0.21	-0.21	-0.22	-0.19
3ヶ月後方移動平均	前月差(ポイント)	92.3	91.9	92.3	93.2	95.2	96.8
	前月差(ポイント)	-0.17	-0.40	0.40	0.93	1.97	1.57
7ヶ月後方移動平均	前月差(ポイント)	93.3	92.9	92.6	92.8	93.5	94.1
	前月差(ポイント)	-0.56	-0.48	-0.29	0.19	0.71	0.66

(注) 逆サイクルとは、指数の上昇、下降が景気の動きと反対になることをいう。「L1 最終需要財在庫率指数」及び「L2 鉱工業生産財在庫率指数」は逆サイクルとなっており、したがって、指数の前月差がプラスになれば、C I 先行指数に対する寄与度のマイナス要因となり、逆に前月差がマイナスになれば、プラス要因になる。

## 2 CI一致指数の動向

### 1 一致指数の推移



### 2 一致指数採用系列の寄与度

		平成24年(2012)			平成25年(2013)		
		10月	11月	12月	1月	2月	3月
CI一致指数		90.7	90.1	91.9	91.6	92.5	93.3
	前月差(ポイント)	-0.3	-0.6	1.8	-0.3	0.9	0.8
C1 生産指数(鉱工業)	前月比伸び率(%)	1.6	-1.4	2.4	0.3	0.6	0.2
	寄与度	0.15	-0.13	0.23	0.04	0.06	0.03
C2 鉱工業生産財出荷指数	前月比伸び率(%)	0.9	-1.5	3.9	-1.4	2.3	1.4
	寄与度	0.09	-0.15	0.38	-0.15	0.25	0.15
C3 大口電力使用量	前月比伸び率(%)	-1.0	-0.3	0.1	-0.9	0.0	0.3
	寄与度	-0.16	-0.04	0.03	-0.15	0.02	0.06
C4 耐久消費財出荷指数	前月比伸び率(%)	-6.6	-2.4	7.8	7.5	1.4	-0.8
	寄与度	-0.33	-0.14	0.31	0.26	0.05	-0.06
C5 所定外労働時間指数(調査産業計)	前月比伸び率(%)	-0.4	0.1	1.5	0.0	0.6	-0.4
	寄与度	-0.04	0.02	0.19	0.01	0.09	-0.04
C6 投資財出荷指数(除輸送機械)	前月比伸び率(%)	-2.2	-1.3	7.1	-3.9	3.3	2.5
	寄与度	-0.16	-0.09	0.48	-0.31	0.25	0.19
C7 商業販売額(小売業)(前年同月比)	前月差	-1.6	2.1	-0.7	-1.3	-1.1	1.9
	寄与度	-0.11	0.14	-0.05	-0.10	-0.08	0.14
C8 商業販売額(卸売業)(前年同月比)	前月差	3.3	0.2	-0.9	2.6	-1.4	-0.2
	寄与度	0.16	0.01	-0.05	0.14	-0.08	-0.01
C9 営業利益(全産業)	前月比伸び率(%)	-1.5	-1.6	-1.6			
	寄与度	-0.11	-0.11	-0.11	-0.04	-0.04	-0.04
C10 中小企業出荷指数(製造業)	前月比伸び率(%)	1.4	-2.0	3.4	-2.8	3.0	2.7
	寄与度	0.14	-0.20	0.34	-0.25	0.33	0.31
C11 有効求人倍率(除学卒)	前月差	0.00	0.01	0.01	0.02	0.00	0.01
	寄与度	0.03	0.11	0.11	0.21	0.01	0.11
3ヶ月後方移動平均		91.5	90.6	90.9	91.2	92.0	92.5
	前月差(ポイント)	-0.83	-0.87	0.30	0.30	0.80	0.47
7ヶ月後方移動平均		93.5	92.6	92.0	91.6	91.5	91.6
	前月差(ポイント)	-0.86	-0.94	-0.56	-0.40	-0.10	0.09

(注) CIはトレンド(長期的趨勢)と、トレンド周りの変化を合成し作成されるが、トレンドの計算に当たっては、現時点で未発表の系列(前月比伸び率(%))又は前月差が未記入である系列)についても、過去のデータから算出(60ヶ月から欠落月数を引いた後方移動平均)した長期的傾向(トレンド成分)を使用している。そのため、現時点で未発表の系列にもトレンドによる寄与度を表示している。

# 明日から着手し、確実に利益を出す コスト管理のポイント

## ポイント

- ① コスト管理で利益を生み出す
- ② 人件費の管理ポイント
- ③ 販売費・一般管理費の管理ポイント
- ④ コスト管理は業務改善活動



### ■参考文献

『中小企業のための経費削減』山田 浩司 著 東洋経済 刊

『非常時の経費削減1240 実例』アクト経営問題研究グループ 著 中経出版 刊

『業務改善がよくわかる本（日本能率協会マネジメントセンター 2007 年）』オフィス業務改善研究会 編

# 1 コスト管理で利益を生み出す

## ■ 売上アップとコスト管理、どちらが効率的か

利益を増加させるには、以下の2つの方法があります。

- ①売上を増やして利益を確保する
- ②コスト管理をして利益を確保する

どちらがより効率的に利益を増加させられるかを検証してみます。

### ■ 事例

売上高10億円、経常利益率2%の企業の経常利益2,000万円を1.5倍の3,000万円に増加させるためにはどうすればよいかを、下記の2つの条件でみてみます。

#### 前提条件

- 売上高 10億円
- 変動費 7億円（変動費率70%）
- 限界利益 3億円
- 人件費 1.8億円
- その他固定費 1億円（営業外損益含む）
- 経常利益 0.2億円

#### ①売上高を増加させて利益を確保

$(\text{固定費}2.8 \text{ 億円} + \text{目標経常利益}0.3 \text{ 億円}) \div (1 - \text{変動費率} : 30\%) = 10.3 \text{ 億円}$

必要売上高は、10.3億円となり、**3,000万円の売上増加**が必要。

#### ②売上高は10億円のままで、コスト管理を行って利益を確保

変動費と固定費で **1,000万円のコストダウン**が必要。

①と②のどちらが、労力がかからず効率的かということ、売上を3,000万円増加させることは、現在の環境下ではそう簡単にはいきません。一方、1,000万円コストダウンさせる方法は、すぐに着手でき、即効性があるものがほとんどです。

## ■ コスト管理推進のための5つの鉄則

### ①社長がコスト管理に関する方針を示す

経営者でなければ決定を下すことができない項目に関わってくるためです。

### ②コスト管理は幹部社員が率先して行う

社員も納得してコスト管理に取り組むようになるために必要です。

### ③社員に当事者意識を持たせる

社員の給料をカットするなどの危機感を醸成し、当事者意識を持たせることが重要です。

### ④何事にもお金をかけない工夫を考える

どうすれば、最小限のコストで最大の成果を挙げられるのかを、日々考えることが必要です。

### ⑤業務改善を組織に定着させる

幹部社員はコスト管理の手を緩めずに、組織に定着させていかなければなりません



## 2 人件費の管理ポイント

### ■ 社員数は業務のボトムに合わせる

人件費は、固定費の中で最大の経費です。したがって、常に適正な水準を保たなければ、売上高や付加価値が減少したときに、利益を確保することは困難になります。人件費が適正かどうかは、社員一人あたりの付加価値や利益額で判断します。

例えば、社員一人あたりの利益額の目標を1,000千円と設定し、その目標を達成できていない場合、売上増加でカバーできれば良いのですが、即効性を考えると、社員を削減するしかありません。業務のピークに社員数を合わせていると、業務のボトムに差し掛かった時に、手持ち時間が増えてしまい、非効率な組織となってしまいます。そこで、業務のピークに合わせてのではなく、業務のボトムに人数を合わせることが重要となります。

### ■ 完全適法の社会保険料削減方法

社会保険料は、健康保険料（40歳以上の人は介護保険料を加算）と厚生年金保険料の2つです。社会保険料は、毎月、光熱費のように銀行の指定口座から自動的に引き落としされていますので、実際にいくら納めているのか、今迄あまり気にしたことは無いかも知れませんが、1年間に納付した社会保険料の総額を算出すると、驚くような金額となっています。例えば、年収500万円の社員を30人雇用している会社の場合、1年間に納める社会保険料は、この30人分だけで約3,600万円になり、会社の負担額は労使折半負担のため、1,800万円となります。

また、厚生年金保険料率は平成29年迄毎年0.354%ずつアップしていくことが決まっています。このように労働保険料と比べて桁違いに高額な社会保険料ですが、ちょっとした工夫をするだけで、数十人規模の会社でも、年間で100万円単位の社会保険料を節約出来る場合があります。

### ■ その他の社会保険節約法

#### ① 正社員の中途採用は2ヶ月の有期雇用で

実際の就労を通じて技術・能力や適性・勤務態度などを評価し、正社員として採用するか否かを判断したい場合は、2ヶ月の雇用期間を定めた有期雇用契約を締結することが有効です。

2か月の理由は、「2ヶ月以内の期間を定めて新たに雇用された者は社会保険適用除外」ということが、健康保険法第3条及び厚生年金保険法第12条で明確に定められているからです。

#### ② 賞与を支給する前に残業代の全額支払いを

社員に賃金を支払う事業主側から見ると、賃金を“残業代”として支払っても“賞与”として支払っても、「名目が違うだけで同じ」だけかも知れませんが、社会保険事務所のみならず労働基準監督署など行政官庁の事業所調査では、この「名目」が非常に重要です。残業代は労働基準法で会社に支払いが義務付けられた賃金ですが、賞与はそうではありません。

また、賞与は社会保険料の徴収対象ですが、残業代などの変動給の増加は社会保険料の月変対象にはなりません。

### 3 販売費・一般管理費の管理ポイント

#### ■ 広告宣伝費は費用対効果を検討する

広告宣伝のための支出した金額に見合う以上の貢献が、企業にもたらさなければなりません。企業の資金的な制約からも、単に製品の評判が向上したといった抽象的な基準ではなく、売上や利益などの「具体的な金額貢献度」で広告宣伝活動を評価する判断基準を持つべきです。

チラシとDMのどちらが自社にとって効果があったかを把握することも、販売促進コストを合理的に削減するために重要な視点です。これは、費用総額で比較するのではなく、費用がどれだけ売上や利益に貢献したかという点が判断基準となります。

#### ■ 出張旅費は実態を調査して見直す

出張旅費は、一旦決めてしまおうとなかなか見直しをかけることの少ないコストの1つです。しかし、見直してみると様々なムダが潜んでいることもあります。

#### ■ 燃費の悪い車両の借上げをやめる

燃費基準を大きく下回る車両や、業務上長距離移動が多い車両については、車両の借上げをやめて、新たに社有車を用意し、それを使わせることで、ガソリン代の削減につながります。

#### ■ 光熱費はLED切替と冷暖房の温度調整で削減する

電気料金に占める照明費の割合はおおよそ16%~20%と言われています。工場や店舗など業種によっては、電気料金のうち照明費が大きな割合を占めますので、照明器具を節電型やLED照明に切り替えることで節電できます。

また、クールビズやウォームビズの実施で、社内の冷暖房設定温度を調整します。夏場であれば、社内の適正温度は28度、冬場は20度といわれています。設定温度を1度変えれば、消費電力は10%程度変わりますので、この差は大きいといえます。

#### ■ バカにならないコピー代と消耗品費

コピー代で一番大きなコストは、コピー用紙ではなく、コピー時にかかるカウンター料金です。コピー代を減らすためには、コピーそのものを減らさなければなりません。コピーそのものを減らせば、カウンター料金だけでなく、コピー用紙、トナーに係るコストも減らすことができます。

#### ■ 通信費は携帯電話の通話が見直しのカギ

通信費は光熱費同様に、社員の意識の無さが大きく影響するコストのひとつです。

相手が会社にいることが分かっているのに、先方の会社の固定電話にかけずに、会社の固定電話から相手の携帯電話にかけている、あるいは、携帯電話から相手の固定電話に平気でかけている、といった行為が多く企業の企業でみられます。

## 4 コスト管理は業務改善活動

### ■ 業務改善推進のための物の見方・考え方

業務改善を推進するためには、幹部社員の物の見方や考え方が重要になってきます。

以下に挙げるような見方や考え方を幹部社員自らが持ち、それを組織全体に浸透させる、すなわち、組織内の価値観を揃えることが、業務改善に臨む際に最も重要なことです。

市場が著しく変化する時代では、現時点で最適な手段や手法が、明日も最適とは限りません。市場が絶えず変動し、前工程も後工程も常に変化する中で、作り方も当然変化し、ムダの出方も変わってきますので、その目的に対する手段や手法を常にいくつも考えた上で、自社にとって最善の策を選ぶことが大切です。

トヨタ自動車では、社員は「仕事をしに行くのではなく、知恵を出しに行く」という考え方が浸透しています。知恵を出せる社員が多ければ多いほど、組織は強くなり、改善が進み、結果として利益向上につながっていくのです。

- 現在の業務のあり方に疑問を持つ
- 今日、判明した問題は今日のうちに手を打つ（日々改善）
- 知恵を出せば改善方法は必ずある
- 問題の原因は自分達にあると自覚する
- 幹部社員は「自分でやる」のではなく「部下ができるようにする」ことが責務
- 全員が複数業務をこなせればコストを削減できる
- 一度改善できても監視し続けないと逆戻りする

### ■ 改善の方向性の5つの視点

①排 除	目的があいまいな業務、役割を果たしていない業務などは「排除」します。仮に一度やめてしまった後、必要性を感じたら復活させればよいのです。
②交 換	作業手順を入れ替える、担当を入れ替えるなど、何かと何かを「交換」してみることでも改善されることがあります。
③簡素化	業務プロセスを簡素化したらどうなるのかを考えます。さらにどうすれば簡素化されるのかを考えます。業務の標準化なども「簡素化」に含まれます。
④変 更	時期が集中する業務に関しては、事前に行える業務の時期を「変更」することも改善の効果があります。業務を分散化、細分化して、業務の進め方を変えようとする視点です。
⑤対 照	拡大と縮小、集中と分散、標準と個別、事前と事後など現状採用している業務の進め方に対して、これらの「対照」的な視点で考え直すことです。

# 経営データベース ①

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。



### 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え、誤字、脱字、数字の入力ミスがよく起こります。きちんとした文書を作成してきた人に些細な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」などと突然言う場合は、最も危険です。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。「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。

最も重要なメンタルヘルス対策は「日頃からの職場でのコミュニケーションを良くすること」、「お互いに関心と信頼関係を持つ」ことなのです。特別に構えることなく、上司から積極的に「あいさつ」や「声かけ」を励行することから始めてみましょう。

# 経営データベース ②

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: メンタルヘルス対策



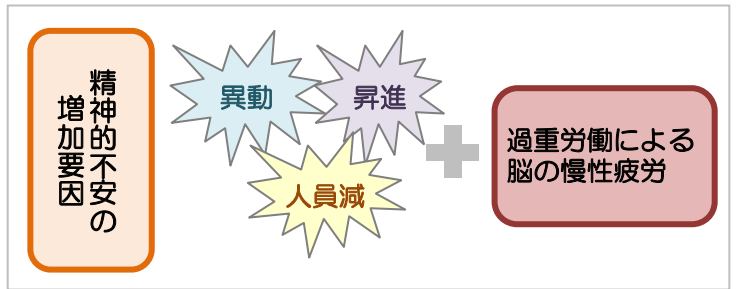
## うつ病のメカニズム

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



### 1 うつ病のメカニズム

うつ病がどのようにして発症するのか、その要因はまだ、詳しくはわかっていません。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。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。

#### ■ うつ病になりやすいタイプ

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。