

企業に求められるメンタルヘルス対策

わく い み わ こ
涌井美和子さん

厳しい労働環境で働き続けるうちに、うつ病などメンタルヘルス(こころの健康)の悪化により休職や退職を余儀なくされる労働者は、増える傾向にあります。事業主に対しても労働者の心の健康を含めた安全配慮義務が問われるようになり、メンタルヘルス対策は緊急かつ重要な課題の1つになりました。

4つのメンタルヘルスカアの推進

厚生労働省の指針によると、「4つのケア」をそれぞれ進めていくことが重要とされています。

「4つのケア」とは、具体的には下記のような内容になります。

セルフケア	労働者が自分自身の心の健康づくりのために行う活動 <ul style="list-style-type: none">・ ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解・ ストレスへの気づき・ ストレスへの対処
ラインによるケア	管理監督者が行う心の健康づくりのための活動 <ul style="list-style-type: none">・ 職場環境等の把握と改善・ 労働者からの相談対応・ 職場復帰における支援 など
事業場内産業保健スタッフ等によるケア	事業場内の心の健康づくり専門スタッフおよび人事労務管理スタッフなどが行う活動 <ul style="list-style-type: none">・ 具体的なメンタルヘルスカアの実施に関する企画立案・ 個人の健康情報の取扱い・ 事業場外資源とのネットワーク形成やその窓口・ 職場復帰における支援 など
事業場外資源によるケア	事業場外のさまざまな機関や専門家が行う、心の健康づくり対策を支援するための活動 <ul style="list-style-type: none">・ 情報提供や助言を受けるなど、サービスの活用・ ネットワークの形成・ 職場復帰における支援 など

メンタルヘルスカアの具体的な進め方

左述の4つのケアをバランスよく取り入れることが理想ではありますが、中小企業であれば人的資源や予算に限りがあり、現実的には難しい面も多いでしょう。そのため、基本的な枠組みとして念頭におきつつ、どの対策を優先課題とするかは企業の事情にあわせて柔軟に考えていくことが大切です。

例えば、管理職不在の現場が多い職場であればセルフケアに重点をおく、外部相談窓口との契約が難しいようであれば公的機関の相談窓口リストを作成して配布する、など会社の事情にあわせて工夫すると良いでしょう。

ラインケアの充実のために

メンタルヘルス対策のキーパーソンはやはり管理監督者と言えます。ラインケアの充実のためには管理職向け研修の実施が重要ですが、管理監督者を集めるのが難しい場合は、対応法をマニュアルにして配布するのも1つの方法です。

ただし、どれほど知識があっても、その知識を使うだけの身体的・精神的余裕がなければ意味がありませんので、管理監督者の業務負担が過重にならないよう、管理監督者への配慮も忘れないようにしましょう。

ラインケアの研修材料として気軽に活用してみよう!

厚生労働省「こころの耳」
e-ラーニングで学ぶ
15分でわかるラインによるケア
<http://kokoro.mhlw.go.jp/>



セルフケア

中小企業では、1人1人の健康状態が業績に直結しますので、セルフケアに力を入れることが大切です。旅行、リラクゼーション、スポーツほか、1人1人にあった方法を見つけるようにしましょう。

特に、身体と心はつながっていますから、生活習慣や食事、睡眠など、健康的な生活を送ることができるよう心がけると良いでしょう。



過重労働について

1ヶ月の残業時間が80時間を超えた状態が続いている場合は、心身の不調につながるリスクがあるため、労働者の申し出を受けた産業医の面談や、業務負荷の軽減など早急な対策が必要です。

しかし、80時間を超えなければ良いというものではなく、やりがいのない仕事を延々と押し付けられ、責任ばかり問われるような状況であれば、80時間に満たなくても心身の不調につながる可能性があります。単に労働時間だけに着目するのではなく、やりがいを持てる職場づくりを目指すようにしましょう。

厚生労働省は、今年度から「第12次労働災害防止計画」を開始。「メンタルヘルス対策取組事業所割合を80%以上」、「過労働時間60時間以上の雇用者割合を30%以上減少」を目標に掲げています。

労働者の心と体の健康保持増進及びワーク・ライフ・バランスの観点からも、企業は、長時間労働の抑制が求められています。

第12次労働災害防止計画
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei21/>

涌井美和子さんプロフィール

オフィス・プリズム(<http://office-prism.com>)代表。
臨床心理士・社会保険労務士。ハラスメント国際学会会員。
オフィス・プリズム・シンガポール代表。専門は企業のメンタルヘルス、ハラスメント対策。講演、執筆多数。
主な著書は「職場うつ防止のヒント」(経営書院)「三択式40問で考える ハラスメントの基本」(日本経済新聞出版社)「職場のいじめとパワハラ防止のヒント」(経営書院)ほか。

職場の環境改善のために

メンタルヘルス改善のための職場づくりと言っても、特に難しいことが要求されるわけではなく、働きやすい職場づくりを心がけることが結果的に心身の健康につながると言えます。ただし、会社ごとにストレスの内容も異なってきますので、働きやすい職場環境をつくるためには、まず自分たちの仕事の特徴を知ること(己を知ること)が大切です。

また、ハラスメント問題の発生はメンタルヘルスの悪化に直結しますので、ハラスメント対策にも力を入れると良いでしょう。

メンタルヘルス対策を応援するサイト

厚生労働省「こころの耳」
5分でできる職場のストレスチェック
<http://kokoro.mhlw.go.jp/tool/worker/>

職場における心の健康づくり
～労働者の心の健康の保持増進のための指針～
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101004-3.pdf>

メンタルヘルス対策支援センター
<http://www.rofuku.go.jp/tabid/111/Default.aspx>

東京都労働相談情報センター
働くあなたのメンタルヘルス
<http://www.kenkou-hataraku.metro.tokyo.jp/>