

解説

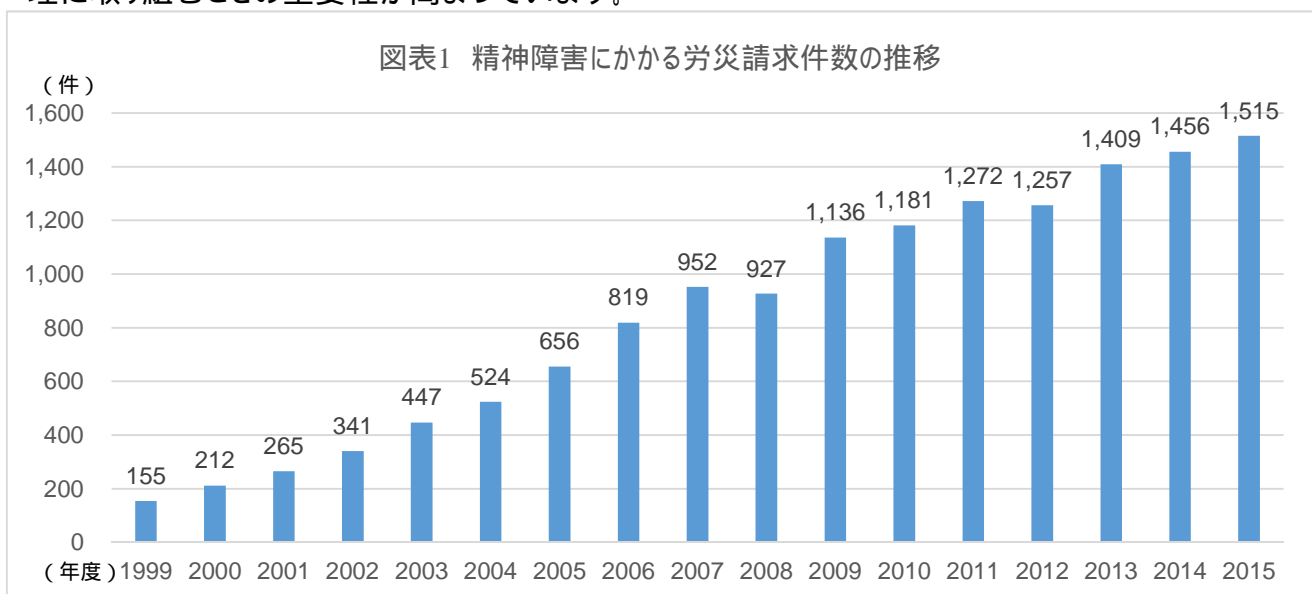
職場で心の健康管理を。
「メンタルヘルスケア」の重要性を、今一度ご確認ください。

I. なぜ職場でメンタルヘルスケアを行わなければならないのか？

1. 安全配慮義務

企業は、労働契約に付随して、「労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする」義務を負っています(労働契約法第5条。安全配慮義務)。

また近年、業務に起因すると推定された「うつ病」などの精神障害(精神疾患)が増加していることもあり(図表1)、企業が従業員に対してメンタルヘルスケア(心の健康保持増進)を実施し、心の健康管理に取り組むことの重要性が高まっています。



出典:厚生労働省「過労死等防止対策白書」(過労死等の労災補償状況データから作成。図表2も同様。)

2. 従業員が精神疾患にかかることによる職場に及ぼす影響

メンタルヘルスケアによる心の健康管理が重要となる理由は、企業が法令上の義務を負っているだけでなく、従業員が精神疾患にかかることで、職場に対して次のような影響を及ぼすからです。

(1) 休職することによる他の従業員への負担増

➔ 精神疾患による休職は長期間にわたる場合が多く、それを補うため、同じ職場の他の従業員に負担を強いることとなります。

また職場復帰した後、従前の業務に就くことが困難である状況が多く見受けられます。

(2) 離職率の上昇、新たな人材を採用することの難しさと企業の負担増

➔ 精神疾患による休職は、職場復帰できずに退職につながる可能性があります。

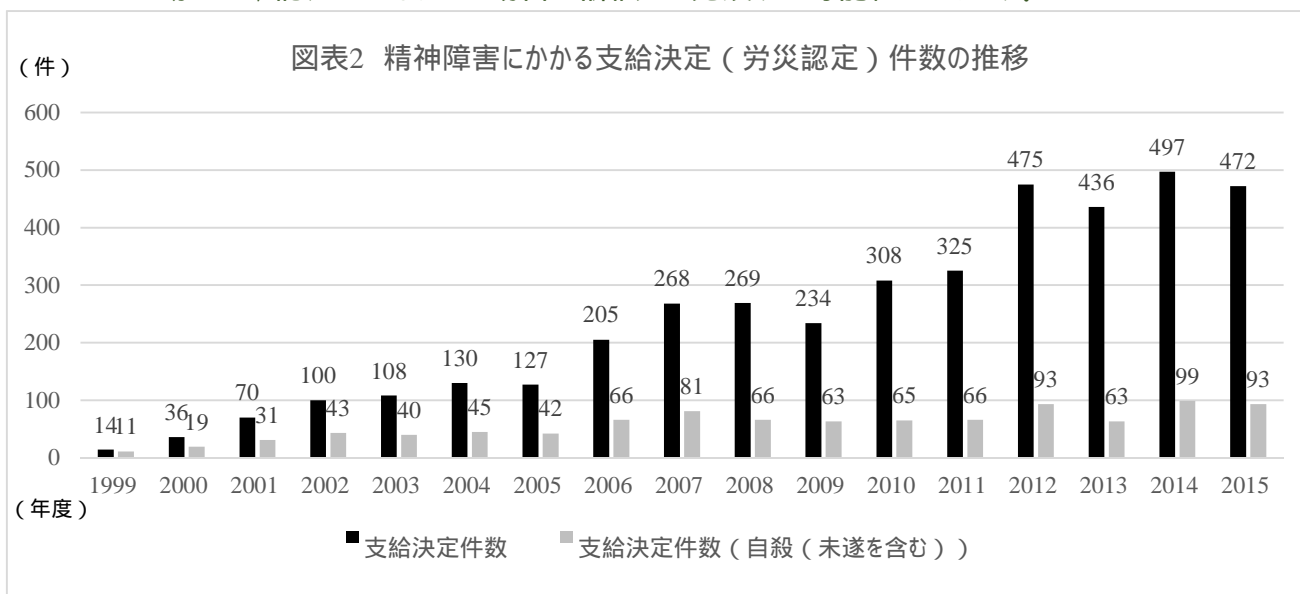
現在は、求人倍率がバブル期を上回っており、採用自体が困難な状況です。そのような中、企業が人材を確保するために離職率を低下させることは、大きな課題の一つです。

また、新たに従業員を採用する場合であっても、その指導・教育が必要となるため、企業の負担増につながります

(3) 労災認定および訴訟に発展するリスク

➔ 発症した精神疾患について労災認定されるケースが年々増加し、近年は認定件数（支給決定件数）が年間 400 件台で推移しています（図表 2）。

加えて、認定されなかった場合は訴訟へと発展する可能性もあります。



II. 職場でのメンタルヘルスへの取り組み 『4つのケア』

次の「4つのケア」が継続的かつ計画的に行われるよう、教育研修や情報提供を行い、職場環境の改善やメンタルヘルス不調への対応及び職場復帰の為の支援を円滑に行うことが大切です。

	実施者	内容
1. セルフケア	■ 従業員自ら	□ 自分のストレスへの気づき □ ストレスへの対処法の理解と実行
2. ラインによるケア	■ 職場の管理監督者	□ 職場環境等の改善 □ 従業員に対する相談対応
3. 事業場内産業保健スタッフ等によるケア	■ 事業場内の産業保健スタッフ ■ 人事労務管理スタッフ等	□ セルフケア・ラインケアに対する支援 □ メンタルヘルスケア実施の企画立案 □ メンタルヘルスに関する個人情報の取扱い □ 事業場外の機関や専門家とのネットワーク形成等
4. 事業場外の機関や専門家によるケア	■ 事業場外の機関や専門家	□ 「都道府県産業保健推進センター」、「地域産業保健センター」、「中央労働災害防止協会」、「労災病院」等による心の健康づくり対策支援

昨年度からストレスチェックが義務化されましたが、従業員の自己申告に頼る診断ではメンタル不調の前兆を見つけ出すことは難しいかもしれません。働く人の心の健康確保の為にも計画的な対策の実施によるメンタルヘルスケアの積極的な推進が重要です。その中でも、「2.ラインによるケア(職場の管理監督者の活動)」が特に大きな役割を果たすこととなります。管理者教育の充実をはかり、いきいきと働ける企業づくりを目指してはいかがでしょうか。

(文責:西村綾子)