

職場の心の健康づくりを実施しましょう。

経済、産業構造が変化する中で、企業におけるメンタルヘルス不調者は年々増加傾向にあります。また、業務による心理的負荷が原因で精神障害を発症した、あるいは自殺したとして労災認定が行われる事案が近年増加し、メディアでも取り上げられることが多くなりました。メンタルヘルスへの理解を深め、職場の心の健康づくりを推進しましょう。

①メンタルヘルス対策とは

「労働者の心の健康保持増進のための指針」によると、心の健康づくりを推進するためには、労働者自身がストレスに気づき、ストレスに対応するための知識や方法を身につけ、実施することが重要であるとされています。どのような理由でストレスが大きくなり、どのような反応が言動に現れ、どのような対応が効果的なのかを正しく知る必要があります。

②ストレスの原因

ストレスは環境の変化や日常の出来事がきっかけとなって引き起こされます。

【職場では・・・】

- ・セクハラ、パワハラ等の人間関係のトラブル
- ・長時間労働や、トラブルの発生
- ・昇進昇格、配置転換等の役割、地位の変化
- ・仕事上のミスによる重い責任の発生

【職場以外では・・・】

- ・単身赴任や、騒音等の住環境や生活の変化
- ・病気や家庭不和などの自分に関する出来事
- ・家族や親族の病気、非行等の自分以外の出来事
- ・多額の借金、ローン、収入源等の金銭問題

③ストレスに対する反応

ストレスといっても全てが有害なわけではなく、適度なストレスは心地よい興奮や緊張を与え、仕事や勉強の能率向上に役立ちます。しかし、度を越えたストレスは心身にダメージを与え、次のような変化を引き起こします。

【心理的側面】

抑うつ感、意欲や集中力の低下、おっくう感、イライラ感、おこりっぽくなる、不安感、緊張感

【身体的側面】

高血圧、胃・十二指腸潰瘍、糖尿病、首や肩のこり、動機、息切れ、下痢、便秘、吐き気、頭痛、めまい、眠れない、何度も目が覚める、食欲不振、だるさ、疲れやすい

【行動的側面】

遅刻や早退が増える、酒の量やたばこが増える、食事の量が増える（又は減る）、作業効率の低下、作業場の事故、ミスが増える

他にも、ストレスに対する具体的事例やエピソードが「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』」（厚生労働省委託事業として、一般社団法人日本産業カウンセラー協会が受託してサイトを運営しています。）で紹介されていますので、ご興味のある方は、ぜひご確認ください。

④ストレスチェック制度

平成27年10月より、従業員が50人以上の事業場においてストレスチェックの実施が義務付けられています。（50人未満の事業場については努力義務とされています。）定期的の実施することで、本人が抱えているストレスを把握し、適切な措置を講ずることが主目的です。本人が診断結果と向き合い、セルフケアを講ずることでメンタル不調を未然に防止する効果が期待できます。

⑤4つの対応策

厚生労働省の指針では、次の4つのケアを継続的かつ計画的に行うことが重要とされています。

【セルフケア】・・・労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防軽減する、あるいはこれに対処できるようにします。

【ラインケア】・・・経営者又は経営幹部が職場環境の改善や労働者に対する相談対応等を行います。

【事業場内産業保健スタッフ等によるケア】・・・事業場内の産業医や保健師が企画立案し、セルフケア、ラインケアを効果的に実施するために専門的知識の提供や相談を行います。

【事業場外資源によるケア】・・・必ずしも事業場内に専門家がいるわけではないので、精神科クリニックやカウンセラーといった外部の専門家を活用して実施します。

⑥休職制度の活用について

心の健康づくりを実施したとしても、メンタル不調者がゼロになるとは限りません。症状が重くなり、働き続けることが難しくなると、退職を余儀なくされます。退職の猶予措置として、一定の勤続年数以上の従業員に対しては、休職制度を設けている会社がほとんどでしょう。しかし、休職と復職に関する訴訟、相談が多いことも事実です。

例えば、以下の点に注意が必要です。

- 医師の診断書等に基づいて、休職の必要性、必要な休職期間が十分に検討されていますか。
- 復職できなかった場合や復職時の手続き方法等のルールを事前に従業員へ説明していますか。
- 休職、復職に係る誓約事項を書面で取り交わしていますか。

せっかくの休職制度でトラブルが発生しないよう就業規則、社内書式を整えておきましょう。