

21世紀型企业に求められる労務管理

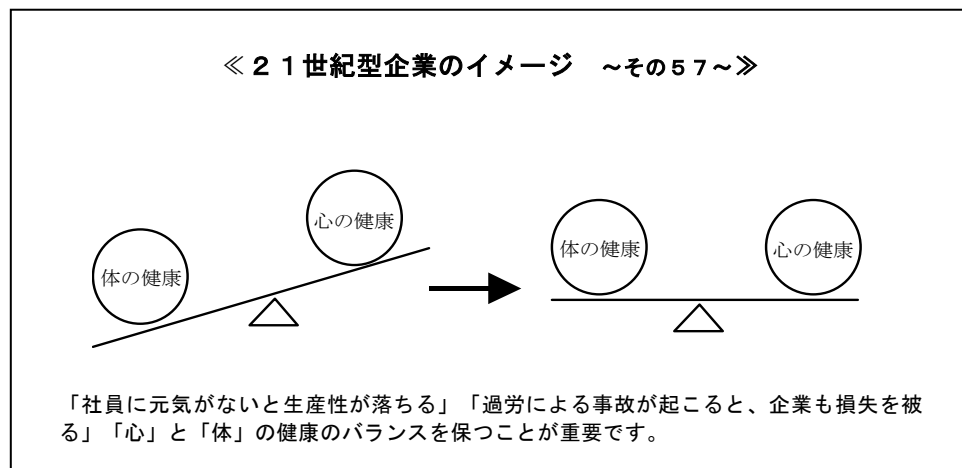
●——「心」の健康管理(メンタルヘルスケア)

リストラ、能力・成果主義、情報（IT）革命など、現代の労働者は、様々な環境の変化に、自らを適応させる努力をしているものと思います。自ら進んで変革の波に飛び込む場合、あるいは変革の波にのみ込まれる場合等・・・、社員の「心」に与えるプレッシャー（外的・精神的な要因によるストレス）は、大きなものとなっています。このような中で、企業は、社員の「心」の問題（ストレス対策など）について、どのように取り組むべきでしょうか。

メンタルヘルスケア ?!

労働省（平成 12 年 6 月）の調べによると、職場において心身にストレスを生じ、半健康、心身症、職場不適應症などとなるケースが増加傾向にあるそうです。

メンタルヘルスケアとは、そういった病的状態に陥った社員のケアはもちろん、これを予防し、「心」の健康を保持増進させる活動を言います。



【参考】過労自殺で損害賠償請求

本年 6 月下旬、大手広告代理店の社員（当時 24 歳）が業務過多により自殺をした裁判で、企業と遺族の和解が成立しました。この裁判では、企業側が、責任を認め、約 1 億 6,800 万円もの損害賠償を支払うことになりました。

この判例からすると、企業としては、社員の「心」の健康にまで気を配らないと、万一のときのリスクは大きいものになってしまうことになります。少し極端な話と思うかもしれませんが、今後の企業経営において、社員の「心」のケアも、企業のリスク・マネジメント（危機管理）のひとつとして考えなければならなくなっていると思います。

心の健康管理 その1 ストレスのない職場づくり！ 基本です！

1日8時間（実際はもっと働いている？）働いているとすると、社員は、職場で1日の3分の1以上を過ごすことになります。そう考えると、職場を疲労やストレスの感じることの少ない、働きやすい環境にすることは、健康管理の大前提であり、大切な労務管理です。

環境の快適化

空気や室温などの作業空間などについて快適化を図ろう！

職場生活の支援

トイレや更衣室などを清潔で、使いやすくし、職場生活の支援を図ろう！

疲労回復施設の充実化

休憩室やシャワー設備の設置、職場の緑化などを図ろう！

作業方法の快適化

不良姿勢作業や機械操作などによる負担の軽減を図ろう！



職場環境の快適化により、労働災害や健康障害を防止、社員のやる気の向上を目指そう！

快適な職場づくり、メンタルヘルスケアに関する相談ができます。

【参考】東京産業保健推進センターのご案内
〒100-0011 東京都千代田区内幸町2-2-3
日比谷国際ビル3F

TEL 03-3519-2110 FAX03-3519-2114

相談日	相談例
月～金曜日	職業性疾病の予防対策、 職場巡視の方法、健診の事後措置
木・金曜日	職場のメンタルヘルスの進め方
月・水曜日	作業環境の維持管理と改善の方法
金曜日	関係法令の解釈
火曜日	職場における指導・相談の進め方



～ 心身症とは ～

心身症とは、一言で言うと、心（精神）が体をコントロールできなくなって、身体に病状が現れることです。たとえば、不安や欲求不満などの「心」の問題が解決できずに、自律神経のバランスが崩れ、胃潰瘍や十二指腸潰瘍などになることです。なお、内科の患者の約20%がこの心身症であると言われています。

○心身症による身体症状の主なもの

神経系 → 頭痛 呼吸器系 → ぜんそく 心臓血管系 → 高血圧、狭心症
胃腸系 → 胃潰瘍、十二指腸潰瘍 内分泌系 → 糖尿病

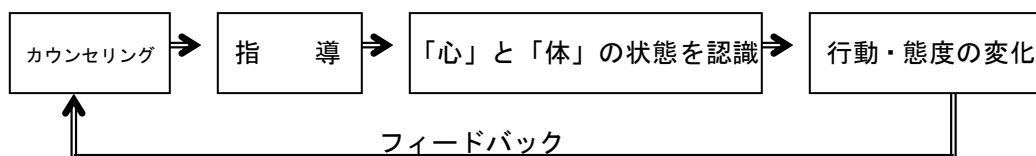
○職場のストレスの原因

新入社員のストレス	中堅社員のストレス	高齢社員のストレス
①夢と現実のギャップ	①管理者としての人間関係	①人員整理への不安
②5月病	②上と下の板ばさみ	②老後への不安
③心身的な不順応	③昇進による重圧感	③若年層との人間関係
④作業習熟が不満足	④有能な上司との離脱	④肉体の衰えによる不安
⑤不慣れた仕事による過労	⑤配置転換による不満	⑤企業の勝手性への不満
⑥管理者の抑制	⑥上司、同僚との不適応	⑥仕事へのマンネリ化
⑦職場の雰囲気など	⑦家庭問題など	⑦家族関係の不親密

心の健康管理 その2 メンタルヘルスケア！

「メンタルヘルスケア」と聞くと、大きな企業にしかできない取り組みであると誤解されてしまうかもしれませんが、なにも、メンタルヘルスケアを進めるにあたって、専門スタッフ（医師、保健婦、カウンセラーなど）をずらりと揃え、立派な相談室を構えなければならないというわけではありません。メンタルヘルスケアにおいて、最も重要なことは職場内でのコミュニケーションにあると思います。たとえば、「元気がない社員がいれば、声をかけてみる」「疲れた様子の社員がいたら、仕事の進捗状況を聞いてみる」など、部下とのコミュニケーションがストレス解消のきっかけとなってきます。部下がどんな兆候を見せたら注意信号なのかを知る努力をし、病気になる前に専門家に相談する。これは、今後の労務管理において、ますます重要な管理者の役割となるのではないのでしょうか。

メンタルヘルスケアの流れ



【メンタルヘルスケアのポイント】

健康診断の結果に基づき、身体上の問題による病気なのか、それとも精神的問題による病気なのかを判断する必要があります。また、「心」の変調を示すサインが最初に「体」の症状として現れたり、「体」の症状の背後に「心」の変調が隠れていたりすることがあることを理解してあげなければなりません。また、相談に際して知り得た情報について、厳重に秘密を守ることが、メンタルヘルスケアを進める上での最低条件となりますので、十分な注意を払ってください。

その他の健康管理 その3 VDT作業管理！

近年、情報処理を中心とした技術革新により、各企業において社内のOA化が急速に進み、VDT（Visual or Video Display Terminals）が広く職場に導入されてきました（パソコンなどもこれにあたります）。これに伴い、VDT作業に従事する社員の健康管理がクローズアップされています。

っという間に時間が経過していることがあると思いますが、パソコンなどは、連続作業時間が1時間を超えないようにするとともに、適切な作業休止時間を設定し、疲労を蓄積しないように心掛けることが大切です。

【VDT作業における注意点】

正しい姿勢で作業することはもちろん、作業者自らが作業環境を評価し、働きやすい職場を考えることと、適正な作業時間配分を実施することにあります。特にパソコンなどを使っていると、あ

- ※ 上腕を垂直に垂らし、かつ上腕と前腕の角度を90度またはそれ以上の角度を保持したときに、キーボードに自然に指先が届くようにする。
- ※ ディスプレイはその画面の上端が目位置より下になるような高さにする。

従事する労働者には、3つの健康上の問題が指摘されています。まず、第一は、眼精疲労などの目の問題、第二は、肩こり、腕のだるさなどの筋骨格系の問題、第3にはイライラなどの精神的疲労の問題です。ただ、これらの問題はVDT作業自体が有害なために起こる障害ではなく、多くの場合は使いかたの悪さや導入時の不十分なOA化計画によることがその原因となっています。

この「心」の健康管理（メンタルヘルスケア）は、「体」の健康管理と比べると、まだ

まだ企業に浸透しているとは言えませんが、近年、企業が社員の「心」の健康管理を怠ったばかりに、大きな損失を被った訴訟事件の影響や社員の「心」のケアを、働く動機づけと考える企業が多くなりつつあることなどから、また、労働省においては、今年6月に企業の「心」の健康管理（メンタルヘルスケア）に関する調査報告書をまとめるなど、世の中の関心が高まりつつあるようです。

