

# 21世紀型企业への転換を図る

“心”のケアについて考える

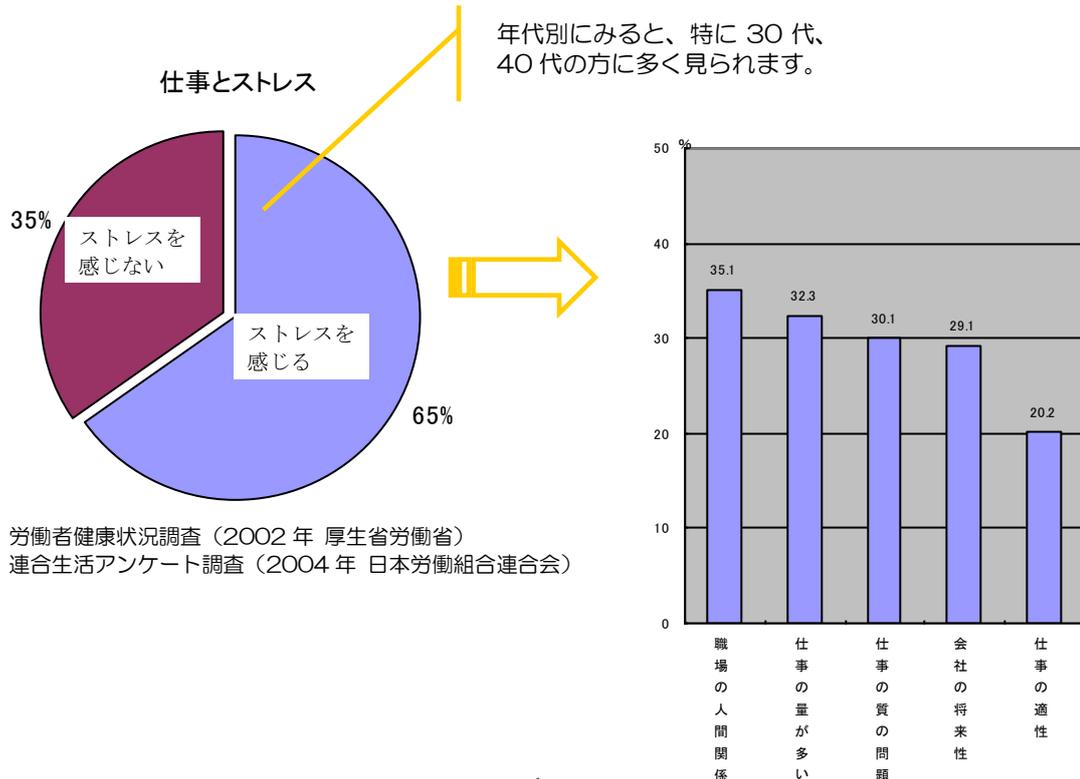
## メンタルヘルスケア

### メンタルヘルスケアとは…

心（精神）の状態が身体に及ぼす影響を、職場や仕事との関連性を考慮しつつ、心の健康維持・管理を行うこと

労働環境などの急激な変化に伴い、労働者のストレス、“心”の健康問題が深刻化していると言われています。かつては「たるんでいるぞ！」と一喝して通り過ぎていた問題ですが、企業のリスク管理の点からも、より積極的な取り組みが求められています。

今月号から、メンタルヘルスケアに関する動向と対策を取り上げていきたいと思いません。



## メンタルヘルスキアの意義

“心”の病気を発症すると、多くの場合、業務効率が低下します。また、長期間にわたる休業が必要となるケースが少なくありません。“社員一人だけが元気がない”のであれば大きな問題とならないように思われるかもしれませんが、組織全体の業務効率が低減したり、時には社内全体の雰囲気や活力に大きな影響を与えることがあります。メンタルヘルスは、社員個々の問題としてではなく、職場全体の問題として考える必要があります。このような発想を起点とした、社員のストレス対策を効果的に行うことができれば、社内の活性化や業務効率の向上につながることを期待できます。

今後のキーワード ⇒ **ストレスのない職場で社員の能力をフル活用！**



## メンタルヘルスキアの意義②

近年、民事訴訟において労働者の“心”の問題に対する企業の責任が追求されたり、労災として認定されるといったケースが増えており、企業のリスクマネジメントの側面からもメンタルヘルスキアに取り組む重要性が増しています。

### 事例

長時間労働により精神障害（うつ病）を発症し自殺した社員の遺族が、企業の安全配慮義務違反を理由に損害賠償責任を求めた判決で、企業は1億6800万円の損害賠償を支払うことになりました。

最高裁の判決（H12.3.24 電通事件）

- 使用者は、労働者の業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う
- 労働者の業務の遂行とそのうつ病罹患による自殺との間には相当因果関係がある
- 労働者が恒常的に著しく長期間にわたり業務に従事していること及びその健康状態が悪化していることを認識しながら、その負担を軽減させるための措置を採らなかったことに問題がある

今後のキーワード ⇒ **社員の“心”の健康は「自己管理」以上に  
企業の安全配慮義務履行**

## メンタルヘルスケアの取り組みポイント

ストレスの原因となる要因は、職場や家庭環境などに存在しており、メンタルヘルスケアでは、社員自身がストレスに気づき、これに対処すること（これを「セルフケア」と言います）が重要とされています。

しかし、職場には、社員自身の努力だけでは取り除くことができないストレスの要因も存在しますので、メンタルヘルスケアを推進していくためには、社員自身の取り組みに加えて、職場における組織的かつ計画的な対策が必要となってきます。

### ＝ メンタルヘルスケアの取り組みポイント（例） ＝

- 職場環境の改善

作業環境や作業方法のみならず、労働時間、仕事の量と質、職場の人間関係、職場の文化や風土をチェックし、問題点を把握し、改善策を実施することが必要です。

- 社員からの意見聴取

職場でのストレスに関するアンケートなどを実施し、社員の本音に耳を傾けることが必要です。

- 個々の社員への配慮

特定の社員に過度な長時間労働をさせていないか、過重な疲労や心理的負荷、責任を与えていないかどうかをチェックし、対策を検討することが必要です。

- 専門家の活用

EAP とは、アメリカで普及している従業員援助プログラムの略称ですが、うつ病などのメンタルヘルスケア・復職支援からキャリアカウンセリングについて専門家を利用するのも一つの方法です。



参考：過重労働が原因となる疾患の労災認定基準

長時間労働は脳、心臓疾患の発症に影響を及ぼし、過労死につながる大きな要因とされています。

業務と疾患発症との関連性が強い

月 100 時間を超える時間外労働

発症前 1～6 ヶ月間に 1 ヶ月あたり 80 時間を超える時間外労働

業務と疾患発症との関連性が弱い

発症前 1～6 ヶ月間に 1 ヶ月あたり 45 時間を超える時間外労働

発症前 2～6 ヶ月間に 1 ヶ月あたり 45 時間以内の時間外労働

+ 労働時間  
以外の要因