

従業員のメンタルヘルス対策

POINT **メンタルヘルスについての社内研修と職場環境の見直し**
早期発見と適切な対応

最近、うつ病に罹^{かか}ってしまった従業員への対策に苦慮している企業が多いと聞きます。従業員のメンタルヘルス対策は、どのように行えば良いのでしょうか？

メンタルヘルスに関する労務相談は年々増加の傾向にあります。

たとえば、従業員がうつ病を発症したとします。するとその従業員は就労していても本来の力を十分に発揮することが出来ないばかりか、長期間に亘る休職時にはやむを得ず退職に至ることもある等、労使双方にとって非常に大きな痛手となることが多いのです。

そこで、企業として行っておきたい従業員のメンタルヘルス対策について、発症の防止・軽減ならびに発症後の対応策という観点からまとめてみます。

発症の防止・軽減策

まず、水際対策として、入社試験の面接時にメンタルヘルスに関する事項を質問することをお勧めします。

ただし、自社の業務内容がストレス耐

性の高いものであるため、入社後のメンタルヘルス発症を防止することを目的に質問されたものである等、質問することに正当な理由がある場合に限ります。

メンタルヘルスに関する情報は、個人のプライバシーに関するものであり、要保護性が非常に高いことから、正当な理由が無いにも関わらず質問し、回答を強要するような行為は、プライバシーの侵害として違法行為となる可能性がありますので注意が必要です。

次にメンタルヘルスケアを推進するための社内体制づくりを薦めます。具体的には、

★社内教育・情報提供の実施

メンタルヘルスを正しく理解して偏見を持つことが無いよう、従業員個々の立場に応じた研修や情報提供を行うことが大切です。

★労働実態等を含めた職場環境の見直し

メンタルヘルスは発症原因の一つとして長時間労働や職場の人間関係が挙げられています。長時間労働による過重労働職場となっていないか、上司によるパワーハラスメントが行われていないか等、職場環境の見直しが必要です。

発症後の対応策

この場合、早期発見と適切な対応がポイントです。

★従業員による自発的な相談とセルフチェックを実現可能とする環境整備

たとえば、社内外に従業員が相談できるような窓口を確保したり、自己診断によるセルフチェックの実施等です。セルフチェックについては、定期健康診断の際に、厚生労働省等の関係機関から出されているチェック表等を利用してみては如何でしょうか。

★管理職や事業場内外の産業保健スタッフ等による相談対応体制の確立

管理職に対し、部下からの自発的な相談にはしっかりと対応し、時には産業保

健スタッフ等の受診を勧めることを徹底することです。

★家族による気付きや支援を可能にする取り組みの実施

たとえば、最近、ご主人の様子が変だといったような場合、そのことを会社に相談できるような体制作りと情報提供の実施です。

★休職者の職場復帰支援体制の確立

休職者が円滑に職場復帰できるように、職種に応じた復帰プログラムを作成しておくことが大切です。

静岡商工会議所では、労務管理に関する個別相談(無料)に応じています。

ご希望の方は、中小企業相談所
 静岡支所 TEL 054-2533-5113
 清水支所 TEL 054-3533-3401
 へ、ご連絡ください。

回答



前澤 労務管理事務所
 特定社会保険労務士
 静岡商工会議所・労務専門相談員

前澤光則 さん