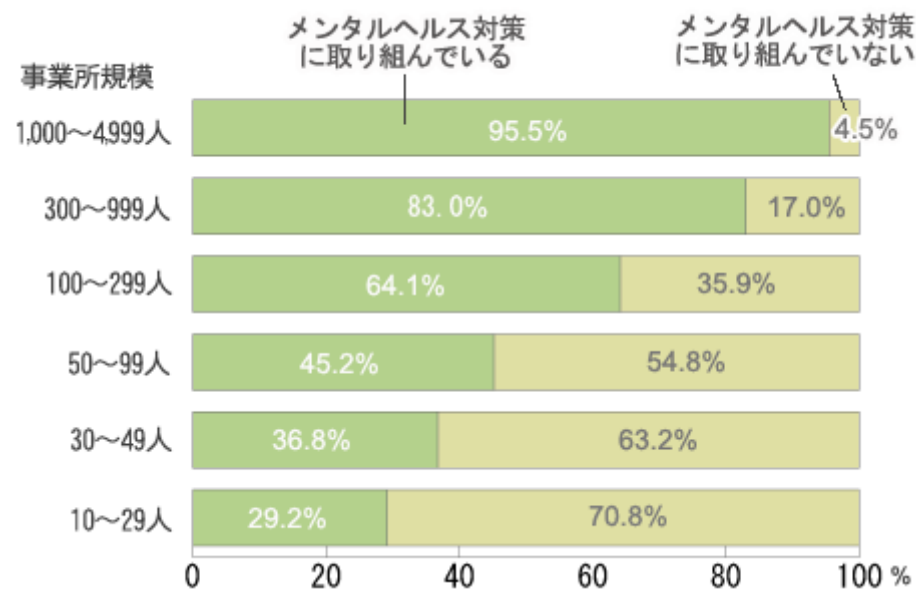


近年のメンタルヘルス対策を推進する傾向が増える中、50人以下の事業所では、メンタルヘルス対策に取り組んでいない企業が、半分以下にあります



現在、日本では人手不足が問題視されていますが、メンタル対策に取り組んでいる事業場では外国人労働者受け入れなどの対応にともないメンタルヘルス対策に取り組む事業場も増えてきています。

株式会社ワーク・ケア

・現代、厳しい経営環境下成果主義の徹底やマネジメントの強化、さらには複雑化する人間関係などから、働く人々のストレスと心の病は年々増大する傾向にあります。

労働安全衛生法が改正され2015年12月より50人の事業場において、ストレスチェック制度導入を義務付けました。

企業においては、安全配慮義務の履行やリスクマネジメント、労働生産の向上に加え、CSR（企業の社会的責任）や働き方改革などの観点からも、メンタルヘルスの重要性が高まっています。

・厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（2006年公表、2015年改正）では、事業場が計画的にメンタルヘルスケアに取り組むことや職場環境改善を行ったり組織改革を行ったりすることは、社員の労働生活の質を高め、モチベーションを維持し生産性や活力の向上につながります。

近年では、中小企業やベンチャー企業もメンタルヘルスの問題に取り組む会社が、増えています。

ベンチャー企業の場合、大手企業の出身だと、もともとストレスチェックや産業医の制度を認識しているので、メンタル不調者が、出にくい傾向とされています。

・休職にいたるほどのメンタル不調者が出にくい企業は、コミュニケーションが良くとれています

職場環境の取り組みで、コミュニケーションのとれる環境づくりもメンタル不調者を出しにくくしている要因の1つです。

メンタルヘルス対策を導入すると働きやすい職場（環境にかわり）生産性向上、企業価値も上がり優秀な社員が集まり、更に企業価値が上がり職場の働く人々の活力の向上が経営面でも企業・事業場の価値を高めていきます。



職場環境が改善されて風通しのよい働きやすい環境になり従業員のモチベーションも高まります。

特に、メンタル不調者への心の病気は、身体の病気と同じようにたいていの場合軽いうちに専門的な治療を受けたほうが、早く良くなります。

そのためにも、メンタルヘルス対策に取り組む意義があるのです。早期発見、早期治療を対応することにより、仕事面のストレスを軽減することも大変重要です。

しかし、心の病気は、仕事のストレスだけが原因で生じるわけではありません。仕事外の悩みや、ストレスをため込んでしまう性格傾向などの影響が強い例も多くみられます。

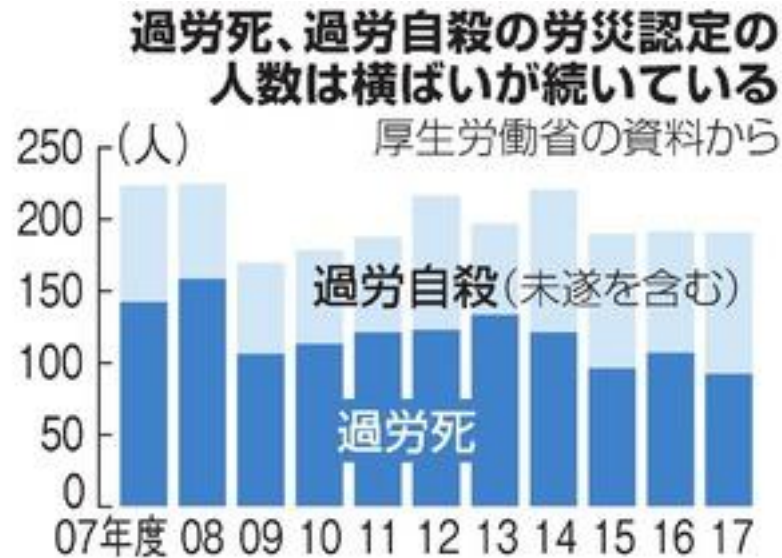
メンタルヘルス対策への取り組みも、企業の健康経営と言えるでしょう。

メンタルヘルス対策に取り組む意義として、過労死・過労自殺の抑制になります。

・現在 50 人未満の事業場においても「安全配慮義務」が求められています。

小規模事業場及びそこで働く人々を対象とした施策には様々な困難が伴うが、その重要性は極めて高いといえます。

・2018 年 7 月（朝日デジタル）で発表された内容でもわかるように、過労死や過労自殺（未遂を含む）で労災認定された人が 2017 度は計 190 人いたことが、厚生労働省の発表でわかりました。



長時間労働が背景にあることも改めて浮き彫りになった。

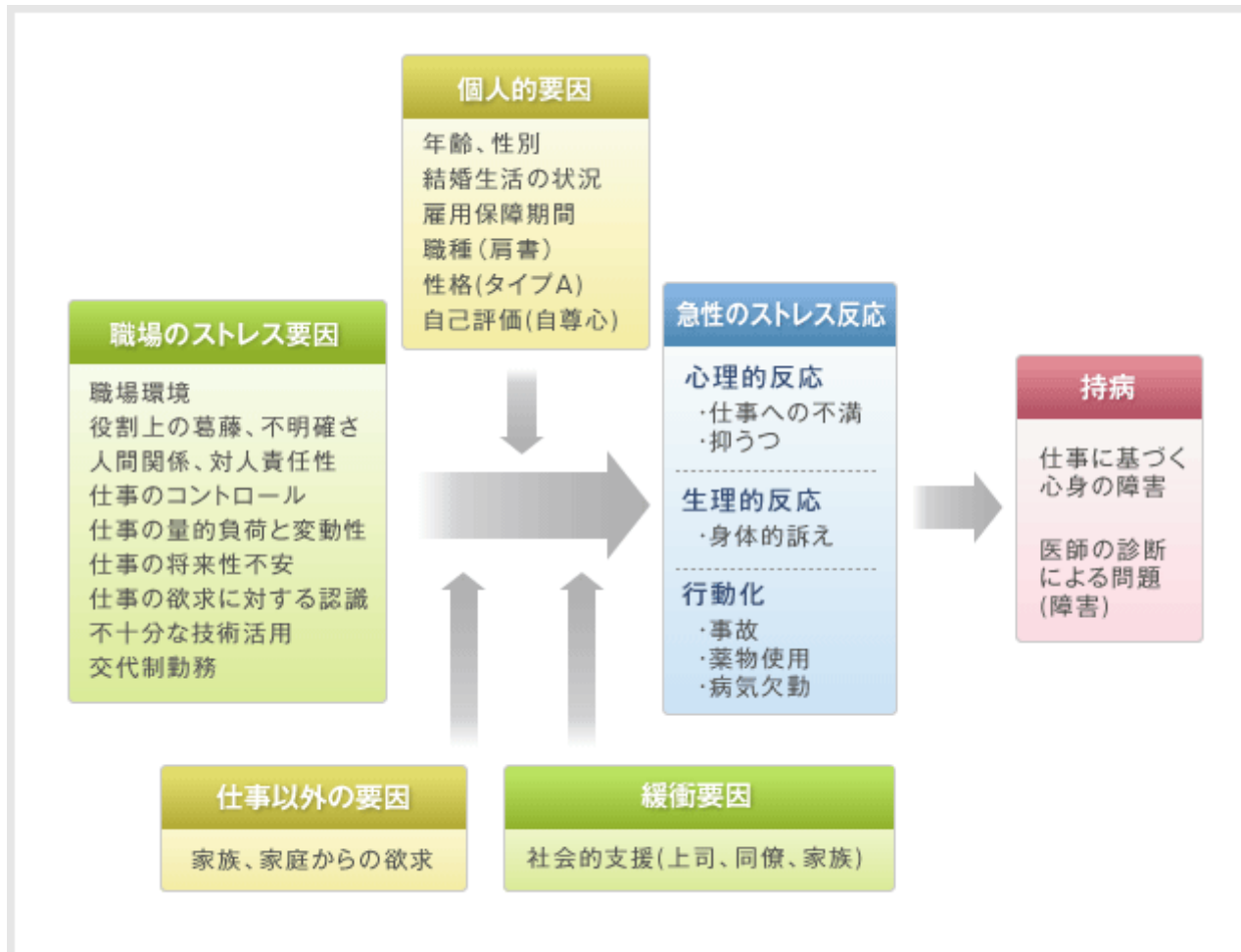
過労死のうち時間外労働が、「過労死ライン」とされる

月 80 時間以上の方は 9 割、月 100 時間以上の方は 5 割を占めました。

過労自殺・自殺未遂では月 80 時間以上の方が 5 割を超えました。

・一方、仕事のストレスなどで「心の病」を患って過労自殺、自殺未遂をした人は 14 年増の 98 人で、14 年度の 99 人に次ぐ過去 2 番目の多さだった。

実際に働いた時間にかかわらずに一定時間を働いたとみなし、残業代込みの賃金を支払う。「裁量労働制」で働いた人は過労死で 2 人、過労自殺で 5 人いました。



左の図は、NIOSH 職業性ストレスモデル（米国立労働安全衛生研究所）を紹介します。

職業にともなう様々なストレスによって個人に心理的負荷がかかると、何らかのストレス反応が、出現します。

長期にわたって持続して、個人のストレス耐性の限界を超えたときに何らかの健康障害が、発生します。ストレス反応の強さは、年齢、性別、性格や行動パターン、自己評価などの個人的要因の影響を大きく受けます。

上司や同僚、家族など周囲からの支援はストレス反応や健康障害の発生を防ぐ緩衝要因となります。

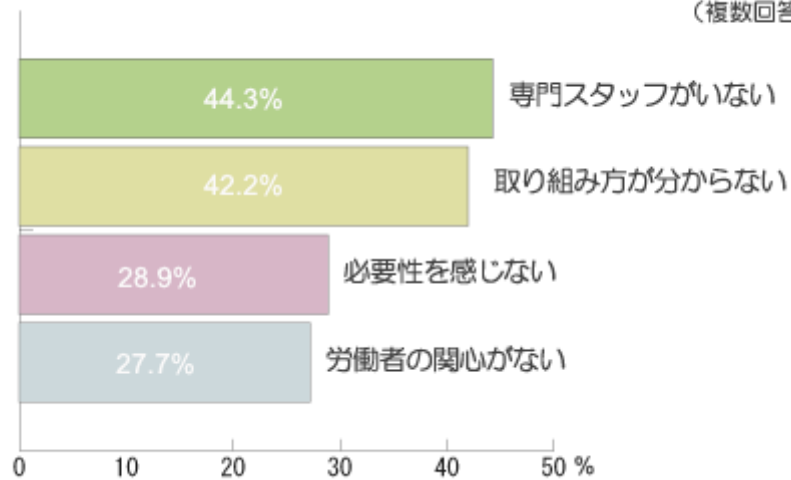
*緩衝要因（かんしょうよういん）
対立している物の間にあって、衝突や不和などを和らげること。

健康障害としては、うつ病や適応障害などのメンタルヘルスに関する疾患、高血圧や脳卒中、心筋梗塞などの脳・心血管障害などがあり、その最悪のケースが、過労自殺や過労死であるといえます。

この職業性ストレスモデルは、ストレスに関する膨大な研究報告をもとにしてつくられた仮設ではありますが、包括的で、職場のメンタルヘルス対策を進めていくうえでも参考になります。

中小企業がメンタルヘルス対策に取り組めない理由としては、下の図の理由としてあげられています。

中小企業がメンタルヘルス対策に取り組めない理由
(複数回答)



- 1・専門スタッフがない。
- 2・取り組み方が分からない。
- 3・必要性を感じない。
- 4・労働者の関心がない。

また、別にこんな意見もありました

- ・取り組みに一定の効果がなかった。
- ・上司に期待するも明確な役割、改善がみられなかった。
- ・退職者がいても、無関心である。

企業のメンタルヘルス対策が求められる背景

社会的な
背景

社会・職場環境の変化

- ・ ストレスの増大に伴うメンタルヘルス不調者、休職者の増加
- ・ 自殺者数の増加

CSRの高まり

社会的・道徳的観点からの「企業の社会的責任」を重要視する社会の動き

改正労働安全衛生法

従来の労働安全衛生法に、長時間労働と過重労働による健康障害を防止することを盛り込んだ法律

※2006年4月1日施行

安全配慮義務

労働者の生命や健康が業務上の危険から守られるように配慮することを使用者に求めた義務

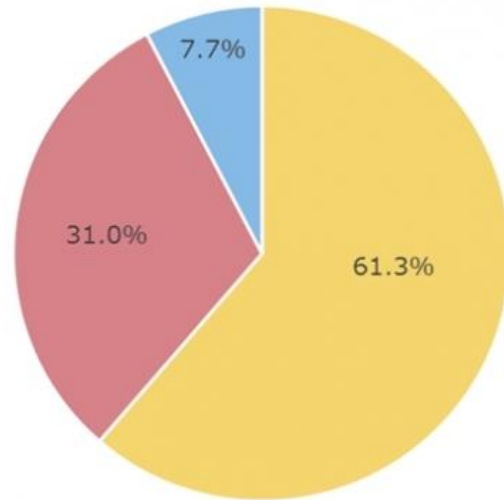
※2008年3月1日「労働契約法」に明文化

企業が
守るべき
義務

職場でのメンタルヘルスに関わる職場での悩みと原因

Q. 職場でのメンタルヘルス対策に関わる課題・悩みはありますか

(n=300)



■ある ■ない ■わからない/答えられない

1. 「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがある」労働者の割合は6割をこえています。

男、女共に、「職場の人間関係の問題」、「仕事の質の問題」「仕事の量の問題」が、効率となっており、他に男性では「会社の将来性の問題」「昇進、昇給の問題」です。

女性では、「仕事への適性の問題」も多く回答されています。

2. それについて、相談できる相手がいると答えたのが、90.0%（男性87.2%、女性93.4%）。

相談相手は、家族、友人、次いで上司、同僚でした。

若年層ほど相談する割合が、高い傾向です。

年齢が、高くなるほど相談することにためらいがあるのか若年層よりも低い傾向にあります。

・「心の病」が、多い年齢層は、30代、40代で、職場での状況で増加傾向に差がみられ「職場に人を育てる余裕がなくなっている」「管理職の目が一人一人に届きにくくなってきている」「仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなっている」などの理由があげられています。

これからの企業としてのありかた

- ・天皇の即位前に、新年号として令和となり平成の時代に、過労死、過重労働、パワハラ、など労働問題が企業対策の一環として政府、大手企業が、働き方改革など改革案を打ち出しました。
それにともない、メンタルヘルス対策への関心も高まる一方 50 人以下の企業に対する関心の低さもみられます。
従業員の心身を守るのも事業主の経営の一つと言えるでしょう。