

職場の心の健康づくりを実施しましょう。

働く人々のストレスと心の病は年々増加する傾向にあります。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、メディアでも取り上げられています。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（こころの健康）とは、

「生き生きと自分らしく生きるために重要なことであり、3つの健康を意味している。」と厚生労働省では定義しています。この3つとは、①自分の感情に気づいて表現できること(情緒的健康)②状況に応じて適切に考え、現実的な問題解決ができること(知的健康)③他人や社会と建設的でよい関係を築けること(社会的健康)です。

②会社に求められる安全配慮義務とは、

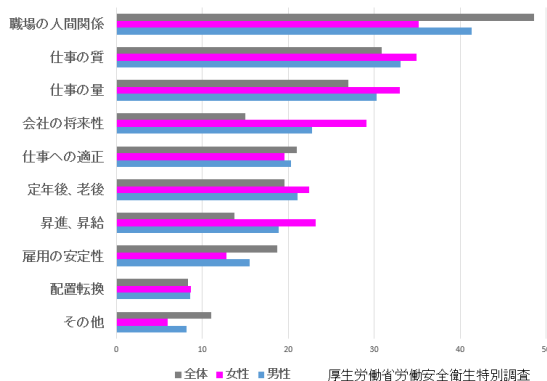
事業者には安全配慮義務があり、労働契約法第5条により定められています。「労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働ができるよう、必要な配慮をするものとする。」また労働安全衛生法には、「労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」と定められています。危険作業、有害物質への対策以外に、労働者のメンタルヘルスカケア（こころの健康保持増進）をするために対策をするよう事業者には求められています。メンタルヘルスカケアが事業者には義務化されている制度として、ストレスチェック制度があります。

③ストレスチェック制度とは、

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。）定期的に実施することで、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。

④労働者の悩み・ストレスの原因

職業生活に関する悩み・ストレスの原因



⑤どんな病気や症状があるのか？

・うつ病（人口の1～3%が発病）
多忙や不安、人間関係によるストレスなどをきっかけに精神的・身体的な症状が出る病気。

・躁（そう）うつ病（人口の0.5%が発病）

躁状態とうつ状態を繰り返す病気。

・統合失調症（人口の1%が発症）

脳の機能に問題が起こることで生じるとされる精神病の一種。幻覚や幻聴、妄想などの症状。

これらの病気や症状は、特別な人が発病発症するものではなく誰にでも起こりうるものです。

⑥どんな対応方法があるのか？

○いつもと違う部下のこんな行動に注意して下さい。

- ・遅刻、早退、欠勤が増える。
- ・休みの連絡がない。（無断欠勤、無断遅刻）
- ・残業、休日出勤が増える。
- ・ミスや事故が目立つ。
- ・仕事の能率が悪くなる。判断能力が低下する。
- ・服装が乱れたり、衣服が不潔になったりする。
- ・睡眠がとれていない。

○いつもと違う部下への対応方法。

- ・積極的に部下の話を傾聴する。（聞くことに重きを置き、否定しない。）
- ・産業医に相談できる仕組みを作る。
- ・産業医と面談するように促す。
- ・本人の代わりに産業医に相談する。指示を聞く。
- ・部下の情報は正当な理由なく他に漏らさない。
- ・ストレス要因を改善する。

仕事の負荷、自由度、環境、作業方法、人間関係、組織形態の視点から現状の調査、改善計画立案、対策の実施、改善効果の評価を行う。

⑦休職制度の活用について

上記の対策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。

お困り事がございましたら、ぜひご相談下さい。