

# 従業員の心の病を、防止・早期発見していますか

メンタルヘルス不調による「精神障害の労災補償」の請求件数が増加しています。業務による不調は、生産性への影響だけでなく、損害賠償問題に発展する可能性もあります。今号では、その原因や症状を考察しながら、防止・対処法を紹介します。

従業員の「体」の健康が悪化すれば、経営において大きなリスクとなることを5月号で紹介しました。今号で紹介する、「心」の健康の悪化(メンタルヘルス不調=精神疾患)についても同じことがいえます。

従業員がメンタルヘルス不調に陥れば、生産性が低下したり、ヒューマンエラーが増加して重大な事故を引き起こしてしまうことがあります。それだけでなく、企業の社会的イメージを損ねたり、職場全体の士気の低下や、欠員補充のコスト増加などといったリスクも発生するのです。

企業の業務に起因する不調であ

れば、労働災害と認定されることがあり、現状「精神障害の労災補償」の請求件数および支給決定件数が、全体的に見て増加している傾向にあります。しかも、労働契約法第5条に明文化されている、使用者の安全配慮義務を怠った結果不調が生じた場合であれば、損害賠償責任を問われることもあり、賠償金額が1億円を超えるケースも発生しています。

そのため企業は、メンタルヘルス対策として、職場における不調を引き起こす要因を認識し、除去しなければなりません。また同時に、不調を早期に発見して解決する体制を整

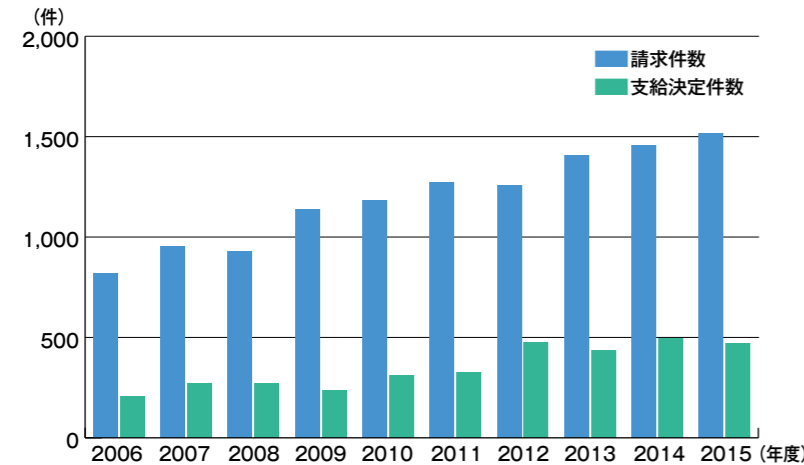
備し、リスクを最小化していくことも重要です。

## 過重なストレス原因を除去する

業務に起因するメンタルヘルス不調の原因としては、「職場の人間関係の悪化」「特殊および劣悪な環境での労働」「長時間の過重労働」などが挙げられます。これらが過重なストレスとなり、従業員の不調を引き起こすのです。

厚生労働省が実施した「平成24年労働者健康状況調査」では、現在の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じる事

精神障害にかかわる労災請求・支給決定件数の推移



出所:「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(「過労死」等事案)の労災補償状況」及び「精神障害等の労災補償状況」(厚生労働省、2006年度)、「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」(厚生労働省、2011年度)、「過労死等の労災補償状況」(厚生労働省、2015年度)

企業の業務に起因するメンタルヘルス不調の主な原因

- 職場の人間関係の悪化
- 特殊および劣悪な環境での労働
- 長時間の過重労働
- 仕事で裁量権がない
- 厳しいノルマや重い責任
- 能力以上の目標
- 上司の厳しい指導
- パワハラ・セクハラを受けている
- 役割の不明確さ
- 仕事の将来が不明瞭
- 転勤などの配置転換

AMAROK JAPAN 代表  
大妻女子大学人間関係学部教授  
尾久裕紀(おぎゆうひろき)



1957年生まれ。81年東海大学医学部卒業後、東海大学病院などに勤務し、フランスポールギロー精神科専門病院に留学。白梅学園大学教授などを経て、現在、大妻女子大学教授、青山南町醫院院長。日本リスクマネジメント学会理事、日本産業カウンセリング学会理事も兼務し、企業の産業医、精神科コンサルタントも務める。専門分野は、産業精神保健、精神医学、臨床心理学。著書に『働く人の心の病』(山海堂)、『「うつ」を感じたら真っ先に読む本 心と体のSOSに気づき、元氣と自信を取り戻す』(経済界)など。

柄があると、60.9%の人が感じているという結果が出ていますので、対策を行っていない企業は早めの対処が必要です。例えば、人間関係の悪化に対しては、従業員が相談できる窓口をつくる、上司との面談時に話し合える機会を設けるなどの方法が考えられます。また、特殊および劣悪な環境での労働になっていないか、経営者自らが現場などを訪れ実態を見て改善するとともに、従業員の日報でも現状を報告させるようにするなど、常に労働環境を把握することも必要です。一方、長時間労働が行われているようであれば業務効

率の向上をはかり、業務分担や人員配置を適正化していかなければなりません。

## 早期に発見しすぐに対処

業務に起因するメンタルヘルス不調の原因を取り除く努力をしても、現実的にはどうしても不調に陥る従業員が出てしまうことがあります。そのため、早期に発見して対処するには、休み明けの遅刻や欠勤が多い、外見が乱れるようになった、ミスが増加し業務のスピードが遅くなったなどという、従来と異なる従業員の態度を察知することが重要になりま

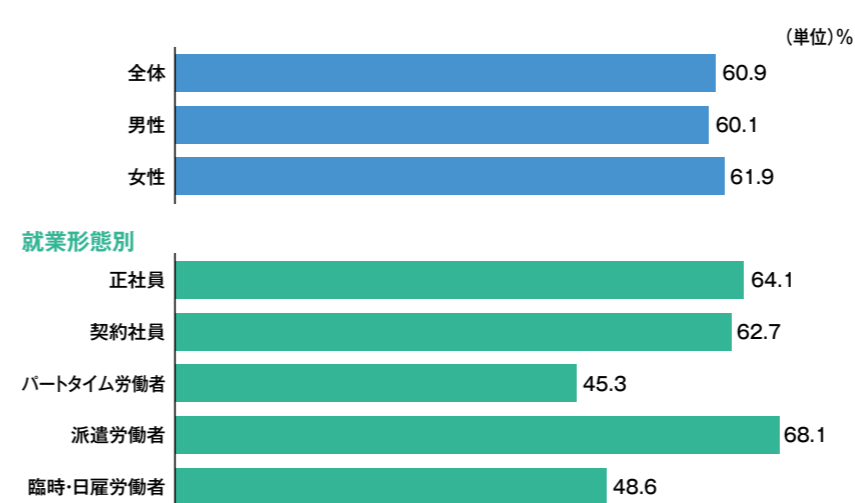
す。ただし、これらの態度を「やる気がないからでは」と思うてしまうことがありますので、すぐに注意したりせず、「大丈夫か」と声を掛け、まず話を聞いてみるなどといった冷静な判断が必要です。

また、「労働安全衛生法の一部を改正する法律(2014年6月25日公布)」に基づくストレスチェック制度(15年12月1日施行)を活用することも有効な手段になります。「常時50人未満の労働者を使用する事業場」については、当分の間、努力義務となっていますが、リスクを大きくしないためにも、できるだけ実施するほうが望ましいでしょう。そして不調に陥った従業員を早期に発見したら、すぐに対処し、原因を除去するようにしてください。

メンタルヘルス対策を行うにあたり、疑問や不明な点がある場合は、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」や、産業保健総合支援センターなど公的なものを活用する方法もありますので、覚えておくといいでしょう。

メンタルヘルス対策をしっかり行い、生き生きとした職場環境をぜひ実現させてください。

仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがある割合



出所:「労働者健康状況調査」(厚生労働省、2012年)