

これが「企業の労働110番」です



渡邊恵子 社会保険労務士事務所 所長
名北労働基準協会 専門相談員
産業カウンセラー・特定社会保険労務士

「はい、こちら企業の労働110番です」労働110番にかかってくる相談内容は様々ですが、その中でメンタルヘルス（心の健康）に関連した相談も増えてきています。

（問）「会社を休んでいた労働者が、精神科医の診断書を持ってきた。解雇することはできるか？」（答）「できません。会社の就業規則に従って休職させる等で対応

してください」

（問）「退職した労働者が職場のいじめが原因でうつ病になったと言ってきた。どのように対応したらよいか？」（答）「まずは、本当にいいめ

渡邊恵子

メンタル不調者への対応

があつたかを確認してください。その状況によって対応が違ってきます」

えっ！と思いつつ、なんで？と思いつつ、話を聞くことが多いのですが、問題が発生する企業の多くは、メンタル不調者への正しい知識と、休職等の規定の整備が足りません。

昨年、独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った

「職場におけるメンタルヘルス対策に関する緊急調査結果」では、過去1年間に、メンタルヘルス上の理由により連続1カ月以上休職又は退職した労働者がいる事業所は26

・2%であり、同様な調査の平成19年労働者健康状況調査の7・6%を大きく上回りました。このように近年、メンタル不調による休業者等は確実に増えています。

このメンタル不調者の増加に対し厚生労働省は「職場における心の健康づくり」労働者の心の健康の保持増進のための「指針」を出し、企業の取り組みを促しています。その中で、「労働者によるセルフケア」、「管理

監督者によるラインによるケア」、「産業保健による事業場内産業保健スタッフ等によるケア」、及び「精神科などの医療機関等による事業場外資源によるケア」の4つのケアが継続的かつ計画的に行われることが重要であるとされています。



企業においても、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所が、先ほどの調査で49・7%となり、平成19年労働者健康状況調査の33・6%を16・1%上回りましたが、言い方を変えればまだ半数以上の事業所が、対策に取り組んでいないとも言えます。メンタル不調者への対応としては、

まずは指針等を参考にしながら、自社に合った取り組みを行うことです。そして、実際に休業者が出た場合は、社内規定に基づいて休職扱い等とし、職場復帰が円滑にできるように職場復帰支援プログラムを策定して、復帰支援を行っていきます。

相談を受けていて、もう一つ、とても強く感じていることは、企業担当者等のメンタルヘルスケアも併せて行う必要があるということです。上司も人事担当者もメンタルケアの専門家ではありません。

休業者等を気遣うあまり、労働者の心理的危機に巻き込まれてしまうことがあります。また、担当者としては、一見非情にみえても淡々と手続きを行わなければならないことも多く、心理的負荷が続くこととなります。

裁判員裁判での死刑判決を判断する裁判員の心理的ケア、悲惨な被災地で活動する自衛隊員の心理的ケアなどの報道も行われるようになってきました。今後、企業におけるメンタルヘルス対策は重要度を増していくことでしょう。

名北労働基準協会では、メンタルヘルスに関する企業担当者への無料相談室を毎週2回開設し、ライン管理者研修も年6回実施しています。メンタル不調者への対応としてぜひご利用ください。企業の労働110番（☎052-961-7110）にて承ります。