

これが「企業の労働110番」です



(一社) 名北労働基準協会 相談員

メンタルヘルスマネジメント研修講師
特定社会保険労務士 新美智美

「はい、こちら企業の労働110番です」。お電話は全国に支店を持つ商社の執行役員の方でした。内容は、メンタル不調になった社員がいるので対応について相談

したいとの事です。面倒見のいい相談者は、メンタル不調者が出るたびに該当の支店を訪れ、不調者の対応や再発防止に当たっているのですが、相次いで起こる不調者へ

メンタル不調者発生予防と発生時の企業責任

の対応に、大変お疲れの様子でした。社員がメンタル不調で休職することになった場合、その社員への対応だけでなく、仕事の調整、客先への連絡、周りの同僚へのサポートなどやるべきことがたくさんあり、上司や人事の方はどうしてその対応に追われることになります。そのような事態にならないために、やはり重要なのは「予防」をすることです。

メンタルヘルスの予防に関しては、未然防止から職場復帰を含む3段階の予防があります。1次予防(ストレスを発生させない職場をつくる取り組み)、2次予防(重度な精神疾病を引き起こさないよう、早期段階で不調を把握・発見し、対処す

るための取り組み)、3次予防(メンタル不調を発症してしまった社員の休職後の職場復帰・再発予防段階での取り組み)の3段階です。しかし、2次予防、3次予防は基本的には対症療法です。まずは1次予防に取り組むことが重要です。



1次予防の具体的な方法としては、①コミュニケーションの質の向上、②職場環境の改善、③メンタルヘルスに関する教育の実施・情報提供が挙げられます。

①コミュニケーションの質の向上
メンタルヘルスで求め

られるコミュニケーション能力には「観察する」、「聞く」、「話す」、「の3つがあります。観察する」とは、注意して部下を見守ることで2次予防の早期発見にも繋がります。「聞く」は部下の話に傾聴すること、「話す」はこまめに声掛けをして、相談をしやすい関係を築くことです。

②職場環境の改善
社員が抱えている問題や、取り巻く環境による問題等、ストレス要因の現状を把握・評価して、これらを改善に結びつけることです。改善活動をグループ討議形式で進めることも効果的です。

③教育の実施や情報提供
全社員向けに行うセルフケア研修と、管理監督者に対して行うラインケア研修があります。

もし、メンタル不調になった社員が、会社の環境や長時間労働、仕事

原因で精神疾患になったと主張した場合、会社としては安全配慮義務を果たしていたかどうか問題になります。その際にはこのような予防の取り組みや適切な対処がきちんととされていたかどうか判断の1つの材料になりますので、リスク回避も含めて、ぜひ積極的にメンタルヘルス予防に取り組んでいただきたいと思えます。

当協会ではライン監督者、労務人事担当者等を対象とした「メンタルヘルスマネジメント研修」を開催しています。現在、平成29年11月22日と平成30年2月20日開催分を受付中です。詳しくは、当協会総合受付(☎052-961-1666)まで。

また、ご相談は「メンタルヘルス相談室」企業の労働110番(☎052-961-7110)をご利用ください。

イラスト・森沢康代