



メンタルヘルスケアの実践 (IRSME15019)

平成 27 年 11 月 9 日 神村美紗

近年、仕事や職業生活に関して強い不安、悩みまたはストレスを感じている労働者が 5 割を超える状況にある中、より積極的に心の健康の保持増進を図ることが企業に対して求められている。厚生労働省の調べによるとメンタルヘルス上の理由により、連続 1 ヶ月以上休業し、または退職した労働者がいる事業所は平成 25 年には 10%にものぼる。さらに、労災認定をされる労働者は、平成 18 年度以降増加傾向にあり、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防ぐことが大きな課題となっている。

■ メンタルヘルス不調の影響

メンタルヘルス不調に陥る人は、もともとは仕事に対して真面目で熱心な人が多く、メンタル不調が発生すると企業は大きな戦力を失う。メンタルヘルス不調がおこると、業務遂行時の集中力・意思決定力・業務処理スピードが低下するなど、本来その人が持っている能力が十分に発揮できなくなり、ミスやトラブルによる事故の発生へとつながる。さらに、一旦休業になった場合は長引くことが多く、欠勤者の発生により他の従業員への負担が過重になるなどの悪循環にもつながる。また、メンタルヘルス不調が悪化した場合は退職や自殺まで発展してしまうこともある。万が一企業の対応が不適當でメンタルヘルス不調を悪化させてしまった場合、労災請求や民事訴訟など、本人だけでなく顧客や同僚など周囲への影響も大きくなり、当初の予想を超える企業負担も起こりうる。これらのトラブルを未然に防ぐためにも、メンタルヘルスケアを適切に実践していくことが必要である。

【精神疾患の患者数（医療機関に受診する患者）】

平成 8 年	平成 11 年	平成 14 年	平成 17 年	平成 20 年	平成 23 年
218.1 万人	204.1 万人	258.4 万人	302.8 万人	323.3 万人	320.1 万人

資料：患者調査（厚生労働省）

（注）平成 23 年の調査では宮城県の一部と福島県を除いている

■ メンタルヘルスケアの実践

メンタルヘルスケアとは、全ての労働者が健やかに、いきいきと働くことができる気配りと援助をすること、およびそのような活動が円滑に実践されるような仕組みをつくり、実践する

平成 27 年 11 月 9 日

(IRSME15019)

ことをいう。メンタルヘルス不調になった人だけでなく、労働者全員や組織を対象として職場環境改善を行ったり、組織開発をおこなったりすることは労働生活の質を高め、モチベーションを維持し、企業全体の生産性の向上へつながる効果も期待できる。メンタルヘルス不調を未然に防ぐための具体的な取り組みとして、①労働者自らがセルフケア（自分のストレスの傾向を知る、ストレスに対して自分の変化を知る、ストレスへの対処法を知るなど）を習得すること、②管理監督者がラインケア（職場環境の改善、部下からの相談への対応）をおこなうことがあげられる。これらメンタルヘルスケアの実践のためには、まずストレスチェックの実施によって、労働者のストレス要因となりうる職場環境の問題点やストレスの程度をまず把握することが必要である。

■ メンタル不調者の早期発見と予防

かつてのメンタルヘルス対策は、ストレス不調の労働者が出てから対策を考えるということが多かった。この後手の対策ではメンタルヘルス不調者を一向に減らすことはできない。労働者自身にストレス状態の気づきを促すこと、メンタルヘルス不調につながる高ストレス者への対応を迅速に行うことで労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止しなければならない。

2015年12月より義務化される労働者50名以上の事業場のストレスチェックの実施についても、実施だけではなく実施後の対応についても規定がされている。

- ① 常時使用する労働者に対して、年に1回、ストレスチェックを実施しなければならない
- ② ストレスチェックの調査票には、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3領域を含まなければならない
- ③ 高ストレスと評価された労働者から申出があった場合、医師による面接指導を行わなければならない
- ④ 事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要がある

ストレスチェックの実施による労働者自身への気づきの促しと、高ストレス者への迅速な対応を浸透させていくことで、メンタルヘルス不調者が減少することを期待したい。（了）