

メンタルヘルス対策支援

メンタルヘルス・マネジメントの重要性

<労務管理リスクおよびマネジメントとしてのメンタルヘルス>

メンタルヘルス対策は、単に社員の健康管理という側面のみでなく、全社的なリスク・マネジメントの一環として取り組む必要があります。

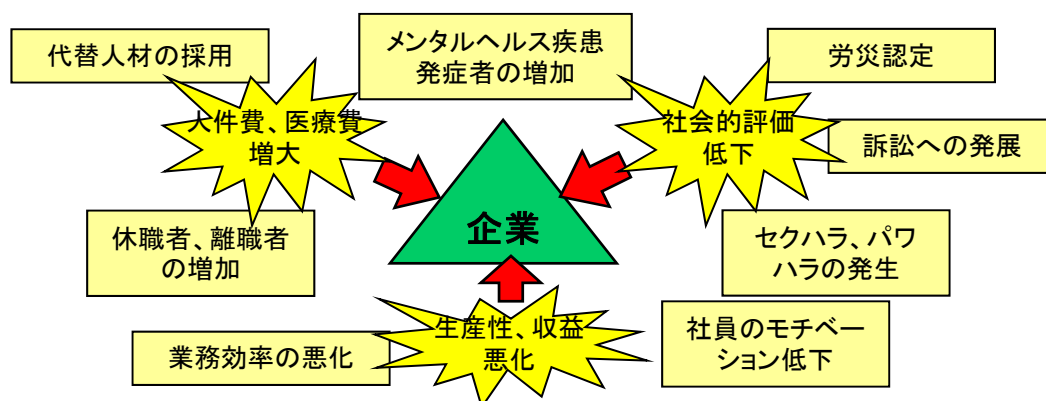
長時間労働やストレスの蓄積等によるメンタルヘルス疾患発症者の増加は、企業活動や業績に以下のような悪影響を及ぼします。

- ① 欠勤者、離職者の増加による生産性や業務効率の低下
- ② 休職者、療養者の増加によるコストの増加
- ③ 仕事モチベーションの低下による組織風土の沈滞化
- ④ インターネット等を通じた風評による企業イメージのダウン

これらのリスクを軽減するためのメンタルヘルス対策として、(1)予防のための職場環境作り、(2)疾患を早期に発見して対処する体制作り、(3)治療から職場復帰までのプロセスを適切に管理するプログラム作り、の3つのフェーズごとの体制構築が必要です。

しかしながら、業種、経営資源、企業規模等により、抱える問題や優先課題、そして有効な対応策は異なります。弊社では、貴社の実態に即した、実効性のあるメンタルヘルス・マネジメント構築のプログラムを貴社スタッフとともに設計します。

<メンタルヘルスに関わる企業への影響>



「メンタルヘルス疾患」とは？

職場での過度のストレス等が原因となり、うつ病などの心の病やさまざまな体調不良を発症することを言います。自覚症状がなかったり、周囲からは単にやる気を喪失しているだけと捉えられることも多く、適切な治療を受けずに放置しておく、症状がさらに悪化する恐れがあります。

メンタルヘルス対策の構築例

メンタルヘルス対策例をフェーズ別に以下に紹介します。実際の制度設計にあたっては、貴社の現状と目的に合致したしくみづくりを行いません。

1次予防としての業務環境の改善策

メンタルヘルス疾患を発症させないような職場環境作りを本人、上司、会社それぞれが日常的にケアすることが最も重要です。

- (1) 全社員へのメンタルヘルスに対する理解と予防措置の周知徹底
 - ・ メンタルヘルス施策の説明書の作成と説明会の開催
- (2) 管理職に対するメンタルヘルス研修の実施
 - ・ 日常的に部下を管理する立場にある管理職に対して、予防策や問題発生時の対処方法についての理解を深めるための研修の実施
- (3) 長時間労働(残業)の抑制
 - ・ 職務調査を実施し、個人別の業務量や課業単位の作業時間および各業務の必要性、重複度合いを明確化して、業務効率化や業務配分見直しを推進
 - 時間外勤務や休日出勤時の事前申請の徹底、上司による業務内容のチェック等

2次予防としてのメンタルヘルス疾患発生時の対策

疾患を早期に発見し、早期治療などの対策を講じることが必要です。

- (1) 本人、上司による早期申告の意識付けとルール設定
 - ・ 疾患の疑いを本人が抱いたり、周囲が気づいた場合に直ちに申告するルートとルールを設定
 - ・ 無理をしたり、させたりすることは、結果として本人にとっても会社にとっても損失であるという意識付け
- (2) 健康相談窓口の設置、定期的な健康診断の実施
 - ・ 気軽に相談できる窓口を人事担当部署等に設置し、守秘義務を明示
 - ・ フィジカル面での検診を実施する際に、メンタル面での問診を実施
- (3) 発症時の治療開始プロセスの整備
 - ・ 社内の産業医や外部の専門医やカウンセラーとの連携と紹介
 - ・ 休職手続き、処遇面のルール設定

3次予防としての治療・復職支援対策

メンタル疾患の治療は長期にわたる場合があります。外部関係機関との連携の下に適切な治療を提供し、復職後においても再発防止のためのケアが必要です。

- (1) 社内の産業医、外部の専門医やカウンセラーとの連携
- (2) 復職プログラムと運用ルールの策定
 - ・ 症状が快復した場合の復職までのプロセスと復職時の職務内容や勤務方法、人事担当者や上司のフォロー方法

メンタルヘルス対策構築のコンサルティング・プロセス

本コンサルティングの推進ステップは概ね以下のとおりですが、貴社のニーズに応じて柔軟に実施内容は変更いたします。

Step1. 現状分析と問題点の抽出 <メンタルヘルス度総合診断>

現状の貴社におけるメンタルヘルスに対する社員の意識やメンタル面での健康度合い、および会社としての対応力について総合的に調査・分析を行います。

(1)ヒアリング調査、アンケート調査

- ・ 社員のメンタルヘルスに関する職場内の問題点や社員の意識、改善ニーズ把握のための実態調査を実施

(2)問題点の抽出と原因分析

- ・ 調査結果にもとづいて問題点の把握と原因の分析。優先的に取り組むべき課題と改善の方向性の明確化

Step2. メンタルヘルス目的の明確化

メンタルヘルスに対する会社としての目標「あるべき姿」と優先課題を明確にします。

(1)対策目的の明確化

- ・ どういう問題が解決されている状態を目指すのか、組織の「あるべき姿」はどのようなものか

(2)優先課題の決定

- ・ 解決すべき課題の優先順位は何かを全体最適の観点から検討

Step3. 具体的対策の検討

メンタルヘルス目的の実現に向けた具体策を検討します。前ページの各予防段階に沿って、有効で実行可能性のある代替案を選択します。

(1)対策の代替案の検討

- ・ 他社事例や外部機関に関する情報の収集
- ・ 予防策、早期発見と対処方法、職場復帰のプロセス設計の3つのフェーズごとに複数の対策を代替案として検討

(2)施策の決定と詳細化

- ・ 優先度、実行可能性、実効性の観点からスクリーニングを実施して施策を決定
- ・ 運用レベルでの具体的実施内容を検討

Step4. 制度定着化施策の推進

制度の円滑な運用と定着化に向けて、必要な規程類の整備や運用マニュアルの作成を行いません。ここで、実際の運用を想定したシミュレーションを行い、制度の検証を行いません。

(1) 対策の規程化、マニュアル化

- ・ 決定した対策内容を規程化する。就業規則の変更、「メンタルヘルス運用細則」の作成

(2) 社員に対する周知徹底

- ・ 社員向け説明書の作成、説明会の開催

(3) 管理職社員向けにメンタルヘルス研修の実施

- ・ 研修プログラムの作成
- ・ 研修の実施

株式会社 日本総合研究所
リサーチ・コンサルティング部門
シニアマネジャー 大久保修三
E-mail: rcdweb@ml.jri.co.jp

本資料の著作権は株式会社日本総合研究所に帰属します。