

リスク管理

厚生労働省は、06年3月に「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を策定し、企業におけるメンタルヘルスケアの積極的実施を促している。メンタルヘルスは「個人の問題」としてだけでなく、「企業の問題」としての認識が高まってきた。

◇

近年になって、うつ病やノイローゼといった、いわゆる「心の病」を抱える人が増加している。労働政策研究・研修機構が04年度に実施した「人口減少社会における人事戦略と職場意識に関する調査」によれば、労働者の約6割が仕事に対して強い不安やストレスを感じている状況にあるという。

その背景には、成果主義の導入や終身雇用制の

リスクマネジメント

ABC

メンタルヘルス

四つのメンタルヘルスケア

セルフケア	労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減するあるいはこれに対処する
ラインによるケア	労働者と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や労働者に対する相談対応を行う
事業場内産業保健スタッフ等によるケア	事業場内の産業医等が、事業場の心の健康づくり対策の提言を行うとともに、その推進を担い、また、労働者及び管理監督者を支援する
事業場外資源によるケア	事業場外の機関及び専門家を活用し、その支援を受ける

の傾向は次第に顕著になってきている。

このようなメンタルヘルス問題の影響は、当事者本人に限らず、その人が働く企業に対しても職場のモラルの低下や生産性の低下といったダメージを及ぼす。またそれだけでなく、訴訟に発展するリスクもはらんでいる。その対応策として、多くの企業では心の病を抱える社員に対して、外部のカウンセラーやソーシャルワーカーによる援助や24時間電話相談を行うEAP(Employee Assistance Program)である。管理監督者が、部下からの自発的な相談を受け入れる姿勢を示してストレスへの「気づき」を促すことが、メンタルヘルス問題の事前予防に効果的である。

見直しといった、人事制度の大きな変容がある。高いレベルの成果を求める職場の上司や取引先からのプレッシャー、期待に見合った成果を上げなければ自身の処遇や給与に大きな影響が及ぶという仕組みに耐え切れず、メンタルヘルスを害して

る傾向は次第に顕著になってきている。このようなメンタルヘルス問題の影響は、当事者本人に限らず、その人が働く企業に対しても職場のモラルの低下や生産性の低下といったダメージを及ぼす。またそれだけでなく、訴訟に発展するリスクもはらんでいる。その対応策として、多くの企業では心の病を抱える社員に対して、外部のカウンセラーやソーシャルワーカーによる援助や24時間電話相談を行うEAP(Employee Assistance Program)である。管理監督者が、部下からの自発的な相談を受け入れる姿勢を示してストレスへの「気づき」を促すことが、メンタルヘルス問題の事前予防に効果的である。

上司によるケアが大事

(日本総合研究所)