

# 従業員がいきいきと働くために ～全ての事業所が取り組むべきメンタルヘルス対策～

従業員の表情が暗い、次々と辞めていく・・・。もしかしたらストレスを抱えたまま働いているのかもしれない。「うちは規模が小さく義務付けられていないから」と、メンタルヘルス対策が後回しになっていませんか？事業所の規模に関係なく従業員の「心の健康」への配慮は経営者として当たり前のこと。従業員がいきいきと働くことは生産性の向上にもつながります。しっかりと対策を進め、働きやすい笑顔あふれる職場にしましょう。

参考資料・出典：厚生労働省（独）労働者健康安全機構「職場における心の健康づくり」「こころの健康気づきのヒント集」  
厚生労働省「事業場におけるメンタルヘルス対策の取組事例集」

## メンタルヘルスとは

メンタルヘルスとは体の健康ではなく、こころの健康状態を意味します。穏やかな気持ち、やる気が沸いてくるような気持ちの時は、こころが健康といえます。近年、こころの病気が増えていて、生涯を通じて5人に1人がこころの病にかかるともいわれています。

こころの病気はストレスなどが積み重なることがきっかけとなつて、誰でもかかる可能性があります。気分が落ち込んだりストレスを感じることは自然なことですが、このような気分やストレスが続いてしまうと、こころの調子を崩してしまふ原因になり、眠れない、気分が沈む状態が続いてしまうなど、人によって出てくる症状はさまざまです。さらにこころの不調は周囲の人に気づかれにくく、自分からも伝えづらいため、回復に時間がかかってしまうこともあります。

## ストレスの原因

ストレスは、さまざまな出来事

がきっかけとなって引き起こされます。

### 【職場で】

- 上司や部下との対立、セクハラ、パワハラなど人間関係のトラブル
- 昇進・昇格・配置転換・出向などによる役割・地位の変化
- 長時間労働や人事異動、トラブルの発生などによる仕事の質・量の変化
- 仕事上の事故や失敗による重い責任の発生

### 【職場以外で】

- 病気や家庭不和、人とのトラブル、事故や災害など自分の出来事
  - 単身赴任、転居・騒音など住環境や生活の変化
  - 多額の借金・ローン、収入減など金銭問題
  - 家族・親族・友人の死や病気・非行など自分以外の出来事
- ストレスを受けると心やからだ、日常の行動面に次のような変化があらわれます。

### 【心理的側面】

抑うつ感、意欲や集中力の低下、おっくう感、イライラ感・おこりっぽくなる、不安感、緊張感など

### 【身体的側面】

高血圧、胃・十二指腸潰瘍、糖尿病、首や肩のこり、動悸、息切れ、下痢・便秘、吐き気、頭痛、めまい、眠れない・何度も目が覚める、食欲不振、だるさ・疲れやすい

### 【行動的側面】

遅刻や早退が増える、酒量やたばこが増える、食事の量が増えるまたは減る、作業効率の低下、作業場の事故、ミスが増えるなど

## 労働者50人以上の事業場への ストレスチェックの義務化

平成27年12月より、労働者が50人以上の事業場でのストレスチェックが義務化され、労働安全衛生法に基づいて守らなければならない4つの義務が生じます。

- ① 産業医の選任
- ② 衛生委員会の設置、衛生管理者の選任
- ③ 定期健康診断結果報告書の提出
- ④ ストレスチェックの実施と報告書の提出

これらの実施内容は、所管の労働基準監督署に報告書を提出しな

## 50名以下の小規模事業場も積極的な取り組みが必要

事業者は、職場におけるメンタルヘルスケアを積極的に行わなければならない、その実施にあたってはストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じて、メンタルヘルス不調を未然に防止する

### 「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰支援等を行う「三次予防」が円滑に行われるようにする必要があります。また、メンタルヘルスケアは、中長期的視点に立って、継続的・計画的に行われるようにすることが重要です。

しかし、従業員50名以下の小規模事業者は、産業医の設置などが義務付けられていないため、積極的な「取り組みが行われていない事業所も少なくありません。従業員のメンタルヘルス不調は事業所の生産性を下げるだけでなく、最悪の場合、自殺や離職につながります。

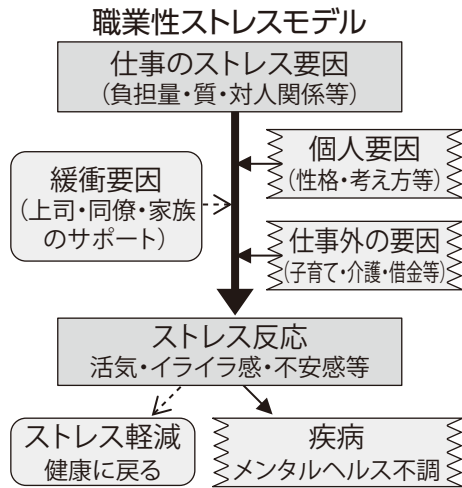
### ③ 事業場内産業保健スタッフ等によるケア

労働者や管理監督者等の支援や、具体的なメンタルヘルス対策の企画立案を行うこと

### ④ 事業場外の機関、専門家によるケア

専門家を活用し、その支援を受けること

ければ義務を果たしたことになるりません。ストレスチェックは、労働者が自分のストレスの状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらったり、会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり、職場の改善につなげたりすることで、「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みで、その結果は実施者から直接本人へ通知されます。自らのストレスの状況について気づきを促して個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させ、リスク要因そのものも低減させるものです。ストレス反応は仕事のストレス要因だけでなく仕事外の要因、個人要因、緩衝要因によって修飾されるといわれています。特に緩衝要因の周りのサポートの有無はストレス反応の軽減に影響します。「職業性ストレス簡易調査票」は職業性ストレスモデルである「仕事のストレス要因」「ストレス反応」「緩衝要因（周囲のサポート）」



### 職業性ストレス簡易調査票のイメージ

あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

|                        |   |   |   |   |
|------------------------|---|---|---|---|
| 1. 非常にたくさん仕事をしなければならない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. 時間内に仕事が処理しきれない      | 1 | 2 | 3 | 4 |

最近1か月のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

|             |   |   |   |   |
|-------------|---|---|---|---|
| 1. 活気がわいてくる | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. 元気がいっぱいだ | 1 | 2 | 3 | 4 |

あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

|          |   |   |   |   |
|----------|---|---|---|---|
| 1. 上司    | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. 職場の同僚 | 1 | 2 | 3 | 4 |