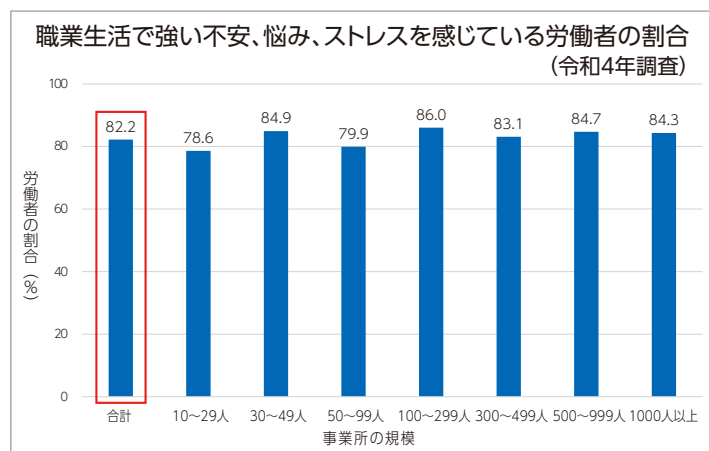


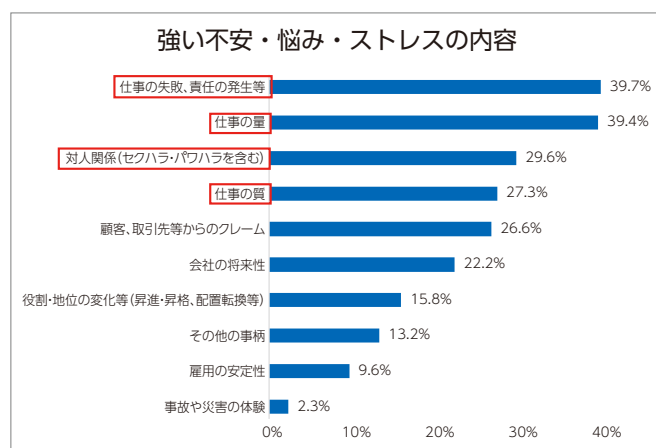
変わる時代、変わる経営。社員の「元気」が会社の力！ ～健康経営とメンタルヘルス対策が拓く未来～

「うちの会社は規模が小さいから、メンタルヘルス対策なんて必要ない」そう思っていませんか？ 実は、小規模な会社ほど、一人ひとりの従業員が抱える負担は大きいもの。体調不良による欠勤や、人間関係の悩み… 放置すれば、会社の成長を大きく阻害する要因になりかねません。

本稿では明日からできる、メンタルヘルス対策と健康経営のヒントをご紹介します。社員の笑顔が、会社の力になる！ そんな未来を、一緒に創りませんか？



出典：厚生労働省 職場におけるメンタルヘルス対策の現状等



出典：令和5年「労働安全衛生調査（実態調査）」の個人調査を加工

職場生活でストレスを感じている労働者は8割以上！

令和5年の厚生労働省の労働安全衛生調査では「現在の仕事や職業生活に関する事項」について、ストレスとなっていると感じると回答した労働者の割合は82.7%、令和4年調査では82.2%となっています（右図）。

クが高まることや労働機会の損失につながってしまう可能性があります。

**『健康経営』が
今、求められています**

経済産業省が推奨する「健康経営」とは、企業理念や方針に基づき、従業員等への健康投資を行うことで、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化を図り、結果的に業績向上につながる期待される経営手法であるとされています。

従業員が健康に働くことは、一人ひとりが持つ能力やスキル等が発揮されやすくなり、日々の業務の生産性が高まることにつながります。また、企業が実施する健康づくり施策に参加することで、同僚や他の部署の従業員等との会話が生まれやすくなり、従業員間や組織間でのコミュニケーションが活発化し、良好な関係性のある働きやすい職場づくりにつながります。さらに、健康に働く従業員や働きやすい職場が増えることで、組織が活性化し、企業業績や企業価値が向上します。

次に、ストレスを感じている労働者に、その内容について主なものを3つまで複数回答してもらった結果、年齢や性別、就業形態によってもストレスを感じる内容の割合が異なっていますが、全体では「仕事の失敗、責任の発生等」が39.7%で最も多く、次いで「仕事の量」が39.4%、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む）」が29.6%となっています。この傾向は、令和4年の調査結果も同様で、労働者にとって大きなストレス要因になりやすいと言えます。

セルフケア：ストレス対処法

●考え方の工夫

不安やイライラは、自身の考え方のクセ(自分を責めすぎる、悪い状況が続くと思い込むなど)が関係していることもあります。「現状を書き出す」、「誰かに話してみる」などで状況を眺め直してみませんか。

●行動の工夫

ストレスの原因を分解・整理してみましょう。影響の大きいものから解決策をリストアップし、実行しやすい方法から試すことが効果的です。

●リラクゼーション

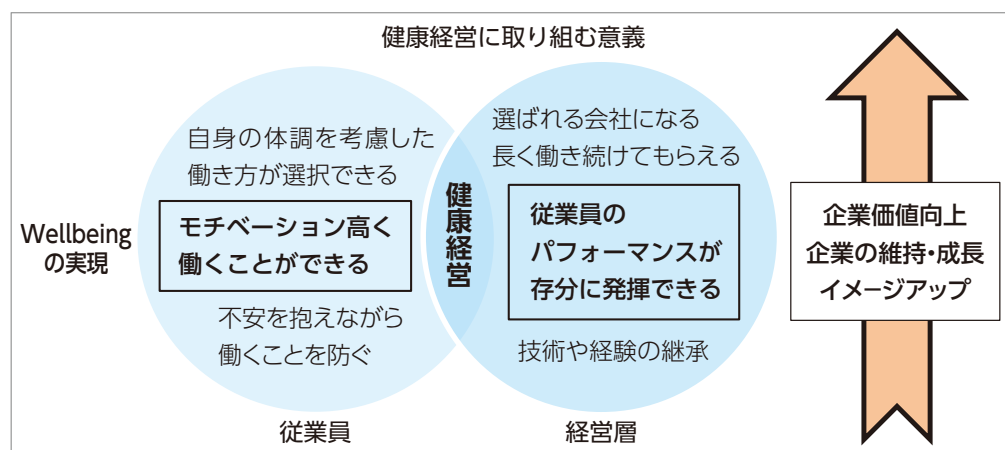
こころと体の関係は密接です。リラクゼーションは体の緊張を解きほぐすことで、こころの緊張を解きほぐす方法です。腹式呼吸、アロマテラピー、入浴、音楽などあなたに合ったリラックスの方法を普段から見つけておくとい良いでしょう。

出典：厚生労働省：セルフケアのポイント

**会社・個人で実践できる
メンタルヘルス対策**

職場におけるメンタルヘルス対策は3本の柱からなっています。まず、メンタルヘルス不調を未然に防止する（一次予防）。次にメンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応をする（二次予防）。そして職場復帰支援（三次予防）です。

事業所における一次予防は、メンタルヘルス不調を未然に防ぎ、健全な職場環境を整備する取り組みになります。従業員は企業との雇用契約により、日々の業務に取り組んでいます。ですが、繁忙期等、労働時間の長時間化やストレス増加等により、心身に不調をきたすこともあります。



出典：健康経営ガイドブック（2025年3月版）を加工

時には、病気になるってしまい、仕事を辞めざるを得ないこともあるかもしれません。このような場合、例えば、健康診断の精密検査のための有給休暇が時間単位で取得できる。あるいは、受診時間が就業時間として認定されるような制度があると、周囲に迷惑がかかると感じながら通院することがなくなり、不安を抱えながら働くことを防ぐことにもつながります。

さらに柔軟な働き方を選択できる職場であれば、自身の体調を考慮した働き方も選択ができ、働き続けることもできます。

【経営層（経営者・役員等）にとつての健康経営の意義】

企業の維持・成長の実現においては、従業員一人ひとりが持つ能力を発揮し、パフォーマンス高く働くことが重要な課題となります。しかし、従業員が出勤していても不調を抱え、存分にパフォーマンスを発揮できない状態や、インフルエンザの罹患による欠勤、メンタル不調等による休職等を余儀なくされてしまうと、事故等のリス