

メンタルヘルスに関わる経営リスク

城北支会 岡田 資司
okada@mt-okada.com

1. メンタルヘルスの状況

厚生労働省の調査によると、仕事に関する強いストレスがある人は 6 割にも上っている(2007 年)。また、企業や労働組合を対象にした調査では、「心の病」が増加しているとの回答が半分以上を占めている。自殺者は三万人を超えているが、大半の事例で精神健康面に問題があると指摘されている。精神障害の労災認定は年間 1,000 件に迫っている。

「うつ病」による労災認定請求や、企業に対する損害賠償請求などは増えており、原告側（労働者や遺族）が勝訴する事例も出てきている。

これらの状況を受けて、メンタルヘルス対策に着手している企業が増えており、2007 年には 3 割を超えている。損害賠償請求などだけではなく、労働力の損失、職場の士気低下、モラル低下、などに繋がるためである。

2. 予防の重要性

まず、従業員教育が大切である。心の病に関する誤解を解き、困ったときに相談するような文化にしなければならない。

次に、幹部職に対する教育が大切である。セクハラやパワハラなどは、親しみや指導の一環といった間違った認識を持っている場合が少なくない。それを正した上で、部下に対する接し方や、メンタルヘルス上の問題が発生した場合の対処の仕方について、専門家の支援を得ながら、学ぶのである。

更に、組織としての取り組み、特に経営者の本気での取り組みが大切である。メンタルヘルス対策は、個人だけで対応できるものではなく、仕組み作りが大切なのであ

る。就業規則を見直し、人事労務や産業保健担当者が対応できるような仕組みを作る。評価制度や、パワハラ等における申告制度など、考えなければならないことは山積みである。また、問題が過重労働にある場合、全面的な見直しが必要となり、経営資源を圧迫してしまうこともある。

3. 発生時の対応

専門家と連携して、初期消火に努めなければならない。産業カウンセラーと連携してのカウンセリングの実施や、酷くならないための対応を行い、場合によっては自殺を防止する動きも必要である。

職場復帰が可能な状態になったら、それを支援する仕組みが必要となる。通常は完全復帰は無理なので、徐々に慣らししていくなどの対応が求められる。

4. 小規模企業での対応

従業員数が少ない企業では、仕組み作りよりも、経営者による影響が大きい。職場の雰囲気を作るのは、通常は経営者であるためである。このような企業の場合、メンタルヘルス対策は、経営者の理解向上が一番の課題である。

5. 経営リスクを低減する

現在の経済状況では、働けるだけ良いと言うことで、無理な労働や、パワハラへの我慢等、ストレスを溜め込みがちである。中小企業ではコストの掛かる対策は難しいが、専門家と相談して、できることから始めなければならない。何もしないことは経営リスクとなるのである。