東海3県
社会保険労務士
ほっとライン

●愛知県社会保険労務士会
愛知県名古屋市熱田区三本松町3番1号
TEL:052-889-2800　http://www.aichi-sr.or.jp/
●岐阜県社会保険労務士会
岐阜県岐阜市薮田東2丁目11番地11
TEL:058-272-2470　http://www.gifu-syarousi.or.jp/
●三重県社会保険労務士会
三重県津市島崎町255番地
TEL:059-228-4994　http://www.mie-sharoushi.or.jp/

従業員のメンタルヘルス対策

仕事のストレスで増加傾向

近年、さまざまな事業場で、職場環境や仕事のストレスによりメンタルヘルス不調を感じている従業員が増加しているといわれている。2017年の「労働安全衛生調査（実態調査）」でのメンタルヘルス対策に関する事項の調査結果によると、調査対象期間中、メンタルヘルス不調により連続１カ月以上休業又は退職した労働者の割合は、全国の事業場で平均0.4%となっており、事業場の規模別にみると、従業員１千人以上の事業場だと0.8%と最も高く、従業員が10人から29人の事業所においても0.4%となっている。産業別にみると、連続１カ月以上休業した労働者は「情報通信業」及び「金融業、保険業」が1.2%と最も高く、退職した労働者は「運輸業、郵便業」が0.5%と最も高くなっている。

生産性、企業利益低下の恐れも

安全配慮義務は不可欠

この結果を見ると、規模の違いはあるものの、どの事業所・産業においてもメンタルヘルスの不調は他人事では済まされない状況であるといえる。

一方、メンタルヘルス対策への取り組みを行っている事業所は前述の調査結果から58.4%にのぼっており、前回の調査結果56.6%を上回っており、実際に関心の高い問題であるといえる。

では、具体的な対策として企業はどのような取り組みを行っているのだろうか。

最も多い取り組みとして64.3%の企業が実施しているのが、15年12月より義務化されたストレスチェック制度である。常時50人以上の従業員が勤務する事業場を有する事業者に義務化された制度であるが、このストレスチェックの実施により、従業員のメンタルヘルス対策に取り組むきっかけとなったのではないかといえる。

続いて挙げられるのが、メンタルヘルス対策に関する労働者への教育研修・情報提供の実施である。

なぜ、企業はメンタルヘルス対策を行う必要があるのだろうか。

メンタルヘルス対策を行っていない企業について考えてみると、職場でメンタルヘルス不調者が現れたときの対策が十分でない、または制度なども整っていないことが考えられる。そうすると、生産性が低下し、企業全体の利益は低下につながる可能性が高い。また、メンタルヘルス不調では、体調不良・注意散漫からミスや事故の危険が高まり、場合によっては自暴自棄になり思わぬ行動を起こす可能性もある。

企業には、労働者の安全や心身の健康を守る安全配慮義務があり、違反した場合は、損害賠償責任が生じることから、メンタルヘルス対策は企業が生き残る上での必要不可欠な対策といえる。

また、11年には、仕事上の過度な負担やストレスによる精神疾患が労災補償の対象となる基準が「心理的負荷による精神障害の認定基準」として定められた。17年に精神障害に関する事案の労災補償状況の調査では、請求件数は1732件となっており、年々増加傾向にある。

では、事業規模の小さい事業場では、メンタルヘルス対策の実態はどのようであるのだろうか。

16年労働条件・労働福祉実態調査結果（愛知県）によると、メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由として、①必要性を感じない（45.2%）②取り組み方がわからない（33.1%）③専門のスタッフがいない（30.3%）④労働者の関心がない（19.4%）⑤経費がかかる（11.1%）⑥その他（10.6%）となっており、半数近くの企業でメンタルヘルス対策の必要性を感じていない状況が浮かび上がってくる。

しかしながら、メンタルヘルス不調により企業が抱えるリスクは軽視できないものとなっていることは明白であり、適切な対策を講じなければ新たな人材採用・育成にも影響を及ぼすだろう。

前述の、②にあがってきたメンタルヘルス対策の取り組み方がわからない、③の専門のスタッフがいない、という課題については、厚生労働省「こころの耳・働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト」などを参考にし、まず企業で取組宣言を全従業員に周知することが必要であろう。

また、取り組み方については、就業規則の見直しも含め、専門家である社会保険労務士に相談しながら、企業全体で取り組んでいく必要があるのではないだろうか。

【三重県会　社会保険労務士　前野優紀】

メンタルヘルス不調で休むとき

書面にして社員に提供を

休職期間、復職の手続きなど

社員がメンタルヘルス不調で休むことになるときは、まず就業規則を確認し、その内容と休職中の過ごし方などの決まりをわかりやすく書面にしたものを、休みに入る前にその社員に提供することが大切である。

具体的には、休職期間、復職を願い出る際の手続き、休職期間満了時に復職できない場合の決まりなどが定められていることを確認する。そして、休職期間中の社員との連絡窓口は誰なのか、連絡の頻度や方法、内容はどうするのか、傷病手当金の支給申請をするのであれば、方法、必要なものなどの情報も重要である。また、休職中の社会保険料は免除されないので、毎月社員から会社に振り込んでもらうのか、会社が立て替えておき復職時にまとめて徴収するのかなど、具体的な取り決めをすることが必要である。

加えて、順調に復職を進めるためには社員と企業と主治医の三者で連携することも重要である。企業と主治医の連携は、産業医、保健師、労働安全衛生担当職員などを含めた産業保健に係わるスタッフが中心的に動くことで円滑になる。産業医や保健師が不在の場合は、衛生管理者、衛生推進者や人事労務担当者などがその役割を担うことになるが、社員の職場復帰を「支援」する立場であることを改める。企業が円滑な職場復帰支援を計画するためには、事前に社員や受け入れる職場の管理者の意見を充分に聞くことが重要である。企業の復職支援は主治医からの「復職可」の診断書が出てきてからではなく、休職に入る前から既に始まっているのである。また、主治医からの「復職可」の判断は、必ずしも職場で求められる業務遂行能力まで回復しているとは限らず、復帰の最終判断はあくまでも企業の責任で行わなければならない。

毎日の通勤、就業が安全に継続できるよう主治医や産業医に確認した上で、社員に生活記録をつけてもらい、生活リズムを就業リズムに合わせ、職場復帰の準備をしてもらうことが大切である。

【愛知県会　社会保険労務士　小森章規】

Q&A

元気のない部下への受診の勧め方

Q　最近、元気のない部下がいます。仕事上のミスも目立つようになりました。私は受診を勧めていますが、本人は聞き入れません。どう対応したらよいでしょうか。

A　まずは「いつもと違う」様子に気づけたことは、早期の対応上とても大切なことです。

①いつもとの様子の違いに「気づく」、②本人から丁寧に話を「聴く」、③医療機関など専門家に「つなぐ」、ぜひこの三つのステップで進めてください。

受診の勧めは万全の体調で働いてもらうための会社の指示であることを伝えてください。医師から療養が必要と診断された場合、まずは体調の回復に専念してもらいましょう。

本人は、休むことで復帰時に元の職場に戻れるのか不安なのかもしれません。特段の事情がなければ、元の職場への復帰が可能であることを説明されるとよいでしょう。収入面については、御社の制度や健康保険の傷病手当金などの説明し、不安な気持ちを軽くしてあげましょう。

メンタルヘルスに関連して、就業規則に、会社が受診を指示する場合があること、社員はそれに従う義務があることや、休職や復職の流れ等を設けておくことも有効です。休職制度は会社が任意で設けるものですが、設ける場合、どのような制度が御社に合うのか、社会保険労務士にご相談ください。このような体制づくりをしておくことで、会社としての説明も明解なものになり、本人の理解も得られやすくなるでしょう。何よりも大切な早期の治療開始につながります。

【岐阜県会　社会保険労務士　林明子】

次回は６月27日（木）に掲載します