

日本国内の自殺者数は、1998年以降、年間3万人超の高い水準で推移しています。「勤務問題」を原因の一つとしている人は約2,500人、職業生活等において強い不安、ストレスを感じている労働者の割合は約6割にのぼっており、精神障害等による労災支給決定件数も増加傾向にあるそうです¹。心の病に苦しむ人々の増加は、企業の生産性にも大きな影響を及ぼすことが予想され、職場におけるメンタルヘルス対策は、重要性を増しています。また、医師などによる従業員のメンタルヘルス検査を事業者に義務付ける労働安全衛生法の改正案を、国会に提出する動きも見られます。

弊社の調査でも、企業が、メンタルヘルスの不調による長期休職などの低減に向け、従業員に対する教育・啓発をはじめとする事前の予防、復職支援、再発防止等に注力していることがうかがわれます。関連する研修や講習会の実施、イントラネット上で簡単にできるセルフチェックシステムの導入に加え、社外の専門機関を活用する動きも進んでおり、従業員の家族も連絡をとることができる相談窓口の設置といった施策を充実させています。

そのほか、独自の取り組みとして、専門の相談員ではないものの、社内で産業カウンセラーの資格を持つ従業員が相談に応じる体制を整えている企業や、絵を描くことを通じて心身のリフレッシュを図る「アートサロン」という取り組みを実施しているところもあります。ある印刷関連企業は、予防から治療、再発防止にいたるまでの段階において、2009年度からこのアートサロンを取り入れており、2010年度から全国の各事業所に導入しています。また、音楽を使った取り組みで、打楽器を使った即興のリズム・アンサンブルにより、楽しみながらストレスを軽減するとともに、言語によらないコミュニケーション能力を鍛え、他者への受容を学ぶ研修を取り入れているところもあります。

ファミリー・フレンドリーの評価では、従業員がいきいきと働き、持てる力を十分に発揮できる環境づくりに向けて、企業による仕事と家庭の両立支援策だけでなく、従業員が心身ともに健康であるための施策についても着目しています。メンタルヘルス対策は、職場における早期の発見や、休業中を含む長期的なサポートが必要であり、社内全体の理解や意識の向上に継続的に努めていくことが重要となります。従来にはなかったような独自の取り組みを打ち出す企業も出てきており、引き続き今後の動向に注目していきます。

¹ 厚生労働省 政策レポート「自殺・うつ病等対策プロジェクトチームとりまとめについて」（2010年7月）