

企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



第14回 メンタルヘルスの4つのケア

はじめに

第13回では、抱えていませんか？メンタルトラブルについて解説いたしました。

今回は、メンタルヘルスの4つのケアについて、解説します。

1. 会社の責任

メンタルヘルスの問題は、全社的な問題として対応していかなければいけません。会社には、安全配慮義務や、労働・安全衛生法の問題もあります。社員の過重労働や心の健康問題について、事業者が無関心であることは、法的にも許されません。ですが、責任は会社にだけあるわけではありません。専門家の助けも必要です。中間管理職にも歴然と責任はあります。それぞれの立場でケアをすることが職場のメンタルヘルスにとって重要です。

2. 管理者の役割

管理者が気をつけるべき点は次の4点です。

- ①早期発見と初期対応
- ②専門スタッフとの連携
- ③心の病への偏見をなくす
- ④職場コミュニケーションの活性化

特に重要なのが、管理者がいつもと違う部下の様子に気づくことです。欠勤や遅刻、早退が増える、配置転換や退職を根拠もなく訴える、不潔になる、など。これらに気づいたら、声をかけ、気軽に相談に乗ってあげてください。このほかの変化としては、不平不満が増える、上司に反抗する、責任感に乏しくなる、同僚との付き合いを避ける、特定のことにこだわる、服装に乱れが生じる、欠勤が多くなる、生気がなくなる、などにも注意が必要です。

そして、管理職の皆さまは自分一人で責任を背負い込む必要はないのです。専門家に橋渡しすることを常に視野に入れてください。気軽に専門家に相談できる体制作りも重要です。そのためにはメンタル不調者に偏見が生じないように、社員全体が心の健康問題について、正しい知識を持つことが重要です。

休職者が発生した場合、セクション内の各自の負担が確実に増えます。誠意を持って部下と

のコミュニケーションを深めてください。

メンタル不調にもいろいろな種類があります。職場復帰の際も注意が必要です。心の不調に陥るといったん良くなっても、再発する可能性はあります。

現場復帰を前提に、問題があれば、セクションを変える。場合によっては配置転換も考えてください。

3. 外部の支援

メンタルヘルスの推進においては、衛生委員会を活用し、メンタルヘルスの問題について審議を尽くすことがまず重要です。本来であれば、社内にメンタルヘルス相談窓口を設けるのが理想ですが、心の問題に造詣が深い産業医が少ないのが現状です。特に中小企業においては、外部の専門機関の活用も選択肢の一つと言えます。そして相談窓口の活用が十分に図れるよう周知することも大切です。

4. 風通しの良い職場

過剰なストレスは、心の健康の大敵です。そして、職場のストレスの最大の要因は人間関係です。互いに相談しあえる風通しの良い職場づくりが何よりも大切です。以下のことを心がけてください。

- ①風通しの良い雰囲気作り
- ②適材適所な人事
- ③適切な管理
- ④残業を減らす
- ⑤有給休暇を積極的に活用させる

ちょっと工夫したミーティングでも、風通しはずいぶん違ってきます。周囲の理解があれば大事に至らずに済みます。

おわりに

中間管理職の苦悩として、自身の業務を抱えながらのプレイングマネージャーは、部下以上にストレスがかかる恐れがあります。管理者は、自分もケアの対象であることをくれぐれもお忘れなく。毎日本当にご苦労さまです。

次回は「チェックしよう、あなたのストレス。心と体のセルフケア」について解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

TEL: 079-227-5537 ホームページ: <https://himeji-mirai.com>