

# 企業のみらいにつながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



## 第28回 ウェルビーイングを目指した健康支援活動

### はじめに

第27回では、従業員のリテンション（定着）のためのマネジメントについて解説しました。今回は、ウェルビーイングを目指した健康支援活動について、解説します。

最近、従業員の健康、安全、幸福度、“ウェルビーイング”について、企業は前向きに取り組まれています。

その背景として、約50%の従業員が、職場における何らかのストレスを感じていて、仕事の量や質、失敗、対人関係などが主な要因となっています。年代別で見ると、最近では新入社員が会社に馴染めずに体調を崩すケースが見られます。また、中途採用者の中には、オンラインの導入に伴ってメンタル不調になった人がここ数年多いと感じています。さらに、中間管理職になると、業務の負荷や責任が増大し、これがストレスとなり体調を崩す人も少なくありません。メンタルヘルスの不調により1カ月以上休業する従業員は、大手企業ではほぼ100%近くおられますし、中小企業ではそこまでではないものの、1カ月以上休業する人が多いことは周知の事実です。

仕事だけでなくプライベートにおいてもストレスは存在しますが、それだけで病気になり復職支援の対象になるケースは少ないです。家庭の問題と仕事の問題が重なると、体調不良になることが多いようで、プライベートの問題だけで体調を崩す人はあまりいません。仕事において何らかの原因があるときに両立支援の対象となります。

ストレスには様々な要因があり、一概に「これがストレスの原因です」とは言えないのが難しいところです。出張を例に挙げると、出張をストレスと感じる人もいれば、出張を楽しむ人もいます。出張がストレスの原因かどうかは、人によって異なります。

事業所におけるメンタルヘルス対策の実態を調査すると、ストレスチェックが主な対策とし

て挙げられます。しかし、ストレスチェックを100%活用できているかというと、なかなか難しいようで、事業者はストレスチェックを実施することでメンタルヘルス対策を行っていると考えられがちですが、実際には十分ではないです。また、相談体制の整備、従業員や管理監督者への研修、情報提供がなされていますが、復職支援に関しては、まだ十分に提供されているとは言えません。地域産業保健センターや産業保健総合支援センターの利用も、まだ広くは行われていない状況です。

メンタル不調者に対しては、個人の問題、業務の質、または人間関係が原因かを考慮する必要があります。多くの場合、病気の背後には複数の要因が重なっています。

業務要因や人間関係によるストレスには、職場で適切な配慮と調整が必要です。これらを考慮せずに職場復帰を促すと、再発のリスクが高まります。個人の特性が原因の場合でも、適切な仕事の提供や配置変更などの対策を講じることが大切です。職場には常にストレスが存在しますが、それに加えて個人の特性や外部の要因が重なることで、問題が複雑化します。

メンタル不調に陥るまでの変化は、ストレスがあつて、何らかのストレス反応が出てくると、パフォーマンスが低下する。従業員の様子がいつもと違うと感じたら、早めに職場で介入すればなんとか対応できると思いますが、不眠や食欲不振、吐き気、めまいなどの症状が始め、それが原因で勤怠の乱れが出てくると、医療介入が必要になることがあります。職場では、パフォーマンスが低下する前に早期介入が可能です。

### おわりに

職場には本人がいくら頑張っても避けようのないストレスもたくさんありますので、ストレスをどう減らすか、干渉要因をどう増強するか、個人的要因をどう解決するかを考えながら支援を行うことが重要です。

次回は労働基準監督署の臨検の種類と対策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  
info@himeji-mirai.com ホームページ：<https://himeji-mirai.com>