2014年10月15日

人材開発部長　大門一郎

メンタルヘルス対策について

近年、さまざまなストレスに起因するメンタルヘルスの問題が増加しており、その対策を講じることが今や必要不可欠になっています。このたび、当人材開発部では専任担当者がメンタルヘルスの対応にあたることになりましたので、これを機にメンタルヘルスのトラブルの問題を正しく認識いただけるようあらためて業務連絡を発行します。

記

1. メンタルヘルス疾患の認識

メンタルヘルス対策を推進するためには、どんな場合にメンタルヘルス疾患の可能性があるのかを知る必要があります。その可能性がある主な症状を以下に示します。

主な症状のひとつとして、意欲の低下などで何もする気がおきず、ぼうっと一日を過ごしてしまったり、やり始めても緩慢な動作でミスを繰り返すといったことがあげられます。

さまざまな要因で不安や恐怖を感じることは誰にでもあります。その感覚は、生活していくうえで必要なものともいえます。しかし本来、不安や恐怖を感じる対象ではないものにまで過剰に反応したり、動悸や息切れなどの身体症状を示したりすると業務にも支障をきたします。

強いストレスを、ある特定の環境や状態から受けることもあります。このことによって、遅刻、早退、無断欠勤などを繰り返すといった症状につながることがあります。転勤、異動などで職場環境が変わったときに発症することがあります。

また、職場でめまいや動悸、頭痛、倦怠感などの身体症状を訴え、仕事に集中できないという例が見られることもあります。

2. ストレスの発生

他社と同様に当社の社員も、それぞれの職場を中心にさまざまな場でさまざまなメンタルヘルスの問題に直面することがあると想定できます。そして、それらに直面した人たちはストレスを発生させます。ストレスの強度は、「弱」と「強」、その中間の「中」の3段階に分けることができます。そのうえで、メンタルヘルスに対してより意識しなければならないリーダークラスや管理職層には、特にストレス「強」に分類されるものは何なのかということをよく認識して、問題の未然防止に取り組むことが求められます。

3段階のストレスとは、次のようなものです。

* 「強」は、強いストレスが認められる場合を指します。
* 「中」は、強いストレスが認められない場合で、「弱」よりはストレスがある場合を指します。
* 「弱」は、強いストレスが認められない場合で、一般的に弱いストレスしか認められない場合を指します。

3. ストレス「強」の主なケース

どのようなストレスがかかると、問題が発生しやすくなるのかについての認識が必要です。ストレス「強」の場合の主な例とその内容を以下に示します。

ノルマ未達成：大事なノルマを達成できず、そのためにパワハラによって当事者にとって重大な問題が引き起こされるのは、ストレス「強」の例です。

配置転換：今まで経験していない全く異なる業務に強制的に従事させられることになって、新しい業務に対応するために多大な能力が必要な場合もストレス「強」になります。

嫌がらせ：人格や人間性を否定するようなことが執拗に行われる場合もストレス「強」の例です。

セクハラ・パワハラ全般：セクハラまたはパワハラが継続して行われるような場合はストレス「強」になります。

4. 問題発生時の対応

メンタルヘルスの対策が講じられているにもかかわらず、メンタルヘルスの問題が発生した場合は、次のような行動をとることが求められます。

一般社員：

* 周囲に相談できる人がいれば相談をする。
* 解決が難しいと思われる場合は、メンタルヘルス担当者に連絡する。

リーダークラスや管理職層：

* 部下からの申し出があった場合は、本人の話を否定することなく真摯に話を聞く。
* 問題の解決が難しいと判断した場合は、メンタルヘルス担当者に連絡する。

5. 休職者の職場復帰

メンタルヘルスの問題で休職していた社員に対しては、①～⑤のようにステップアップしながら職場復帰が早期にできるよう体制を整えました。必要な場合、詳細については本件の担当者までお問い合わせください。

1. 休業中のケアを行う。
2. 主治医による職場復帰可能性の判断を行う。
3. 職場復帰の可否の判断および職場復帰支援プランを作成する。
4. 最終的な職場復帰を決定する。
5. 職場復帰後のフォローアップを行う。

6. 問い合わせ先

人材開発部メンタルヘルス担当：芝上華子（内線：111-2222）

e-Mail：hanako.shibakami@nisshodenkisangyo.com

以上