MK人事 NEWS
社会保険労務士法人
エムケー人事コンサルティング
第25号　　平成31年1月1日発行
TEL：03-3676-4952/FAX：03-3676-4990

メンタルヘルスの現状と対応について

近年、長時間労働・パワハラ・セクハラなどの問題で精神疾患になる従業員が増えています。就労者約6000万人(※1)のうち400万人(※2)超はメンタルヘルス罹患者だと言われています。会社として従業員がメンタルヘルス患者にならないような体制を整えていく必要があります。（※1　H30総務省統計局、※2　H26厚生労働省より）

①メンタルヘルスとは

メンタルヘルスとは「心の健康」のことであり、特別な精神疾患を患う人の問題だけに限定されるものではありません。心の病気にかかっていなければ健康であるとは、必ずしも言い切れないからです。「心の健康」とは、前向きな気持ちを安定的に保ち、意欲的な姿勢で職場環境に適応することができ、イキイキとした生活を送れる状態のことをいいます。（参考　メンタルヘルス.jp）

②メンタルヘルス不調の問題点

メンタルヘルス不調になると、仕事への根気が続かなくなる、重要な決定事項が判断できなくなる、普段なら半日でできていた仕事が1日かかるようになるなど、本来従業員が持っていた業務遂行能力を十分発揮できなくなります。また、朝に調子が悪くなる場合が多いため、遅刻が増えてきます。さらに、一旦休職になった場合は長期間になることも多く、その後の復帰が難しくなる場合があります。

多くの企業では長期休業者の3～5割がメンタルヘルス不調によると言われています。また、最悪の場合は離職や自殺につながることもあります。

メンタル不調に陥る従業員は、元々は仕事熱心であった方も多いため、企業にとっては貴重な戦力を失うことになります。

そのため、労働者自身がストレスに気づけるようにし、メンタルヘルス不調を早期発見・早期対処できれば、精神疾患の悪化を防止することが期待できます。

③メンタルヘルスの対応-入社採用編-

採用面接時に、メンタルヘルスの既往症があるか、ヒアリングを行う必要があります。

通常は、履歴書を回収し、志望動機や自己ＰＲ、職務履歴の確認等にとどまりますが、これらに加えて、健康上問題がないか健康告知書等のアンケート形式でご自身の健康状態について文書で申告して頂くことをお勧め致します。採用の判断基準の1つとすることも可能です。

④メンタルヘルスの対応-休職復職編-

勤務期間中に、メンタルヘルスに罹患してしまった場合、治療期間として短くて数週間、長いと1年以上に及ぶ場合もあります。このようなケースがあることを会社は想定しておかなければなりません。

その対策として就業規則に休職規程を定めておく必要があります。休職規定の定めがない場合、本人に説明できる基準がなく、労働問題に発展した際には、労働者の医師の診断書に基づく休職期間を適用することになりかねません。

このようなことがないように、会社への貢献度や勤続年数に応じた休職期間を定めておき、休職期間が満了した場合には、自然退職ができる仕組みを作っておくことをお勧め致します。

また、休職～復職までに、以下の確認をすることをお勧め致します。

1.定期的に医師の診断書を会社に提出させる。

2.本人が持参した復職可能の記載のある診断書に疑義がある場合には、会社の指定した医師の診断を受診させる。

3.復職させる場合には、面談を重ねて契約変更等がある場合、雇用契約書の取り交わしをする。

4.賃金の支払いについては、本人との合意の上、取り交わしができれば、労働時間の見直しで、賃金を下げることや、時給制に変更することも可能。

5.再発した場合に備えて、通算して休職できる期間の上限を設けることも重要。

⑤メンタルヘルスの対応-ストレスチェック編-

ストレスチェックとは、ストレスに関する質問票に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる検査です。高いストレスの場合は医師の面談を受けて助言を頂くことを推奨しています。従業員が50名以上の事業場においては実施が義務化されております。実施頻度としては、毎年1回の実施と労基署への報告義務があります。

会社の取り組みとして、定期的な面談や、普段から従業員と顔を合わせられる機会があれば、メンタル不調にも気づくことができると思います。しかし、従業員数が多くなるほど、社長と従業員との距離感も大きくなり、1人1人に目を向けることが難しくなります。メンタル不調者に早期に気づくためにも、職場環境の改善、業務量が多い場合は、仕事の軽減などの措置を実施し、メンタル不調を未然に防ぐことが必要です。

③～⑤の内容について、再度自社の就業規則に入社時規定・休職規定・ストレスチェックテストの記載がされているか確認していただくことをお勧め致します。

また、実際に従業員が、メンタルヘルス不調になった場合などは、就業規則で定めておけば全てが解決するわけではありません。本人との面談や、契約変更する場合は契約書の取りかわし、復職後のフォローなども会社は考える必要がございます。

是非、エムケー人事コンサルティングにご相談下さい。