



シリーズ

経営者のための 福祉人材対策



第 5 号

人材を守り、活かす 職場のメンタルヘルス対策

1. メンタルヘルスの重要性を知る
2. メンタルヘルス施策の柱と進め方
3. これからのメンタルヘルス対策のポイント

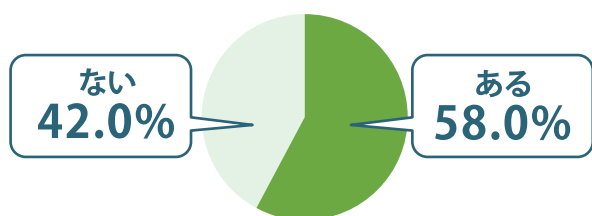
メンタルヘルス対策は、単に労働安全衛生という視点に止まらず、人材の採用、定着や育成・活躍、また利用者のケアやサービスの向上など、法人・施設全体の経営や運営など組織全体に関わる柱と言えるテーマです。新型コロナウイルス感染症の影響により、これまで以上に、職員に対するメンタルヘルスマアの取組が求められてくるなか、本号では、メンタルヘルスの重要性と、各職場の今後の施策推進を考えていただく上でのポイントについて、マインメンタルヘルス研究所所長 山崎友丈氏に解説いただきます。

1 メンタルヘルスの重要性を知る

仕事の現場では、多くの人が何らかの強いストレスを感じています。
これらのストレスは心身の健康度を低下させ、仕事の質や、勤務状況の悪化など、
組織活力、事業パフォーマンス全体に深刻な影響を引き起こします。
さらに放置すれば、適応障害、うつ病などの業務に起因する疾病の発生へとつながり、
長期の休職、離職の発生原因となります。これも組織にとっては、大きなダメージとなります。
ストレスを原因とする労災申請は年々増加傾向にあり、福祉関係業種は最多となっています。
訴訟に発展すると、事業者にとってさらに大きな社会的、経済的損失につながります。

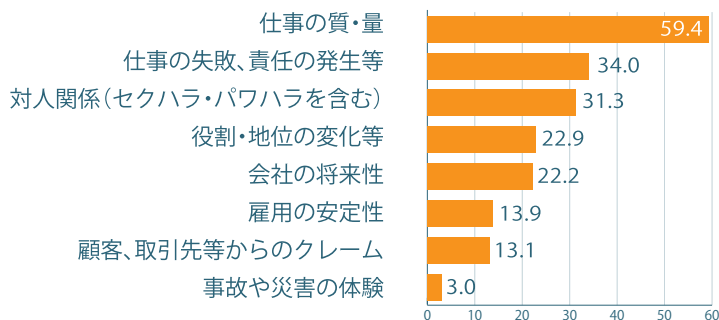
半数以上の人の仕事の周辺で強いストレスを経験している

仕事や職業生活に関する強いストレスの有無



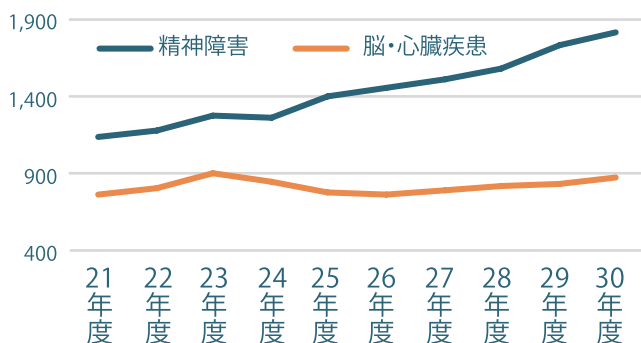
厚生労働省 平成30年「労働安全衛生調査」より

仕事や職業生活に関する強いストレスの内容(%)



メンタル事由の労災請求は増加。福祉関連が業種別で首位

労災請求件数の推移 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」より



精神障害の労災請求件数上位業種

1	社会保険・社会福祉・介護事業	192
2	医療業	127
3	道路貨物運送業	89
4	総合工事業	68
5	情報サービス業	65
6	飲食店	58
7	その他の事業サービス業	56
8	輸送用機械器具製造業	54
9	その他の小売業	52
10	食料品製造業	46

(平成30年度)

仕事上のストレスの影響

従業員への影響

意欲、活力の低下
仕事の質や効率の低下
勤怠の低下
疾病、休業

組織への影響

コミュニケーションの低下
職場の雰囲気悪化
サービスの質の低下
クレーム増大

事業体への影響

コストの増大
事業効率の低下
人材確保の困難化
社会的評価の低下



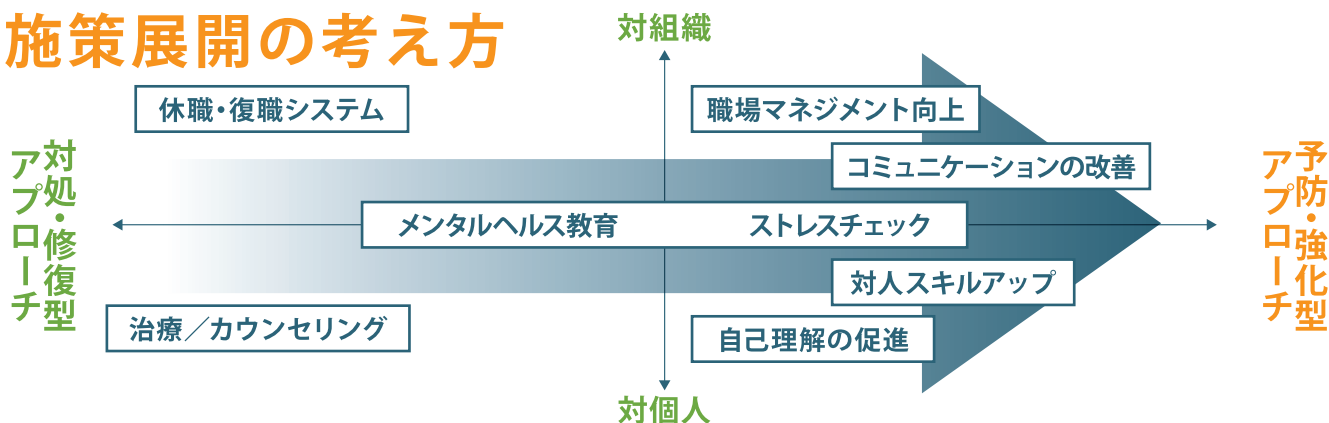
2 メンタルヘルス施策の柱と進め方

組織のメンタルヘルス対策には「不調・疾病者への対応」、「早期発見・早期対応」、「予防・健康度の向上」という3つの柱があります。

この3つの目的と職場の現状をふまえて、必要な体制や制度づくり、教育を進めていきます。

特に、全従業員を対象としたセルフケア教育、現場管理者や中間管理層を対象としたラインケア教育が、組織のメンタルヘルス状況の改善・向上のために重要な施策となります。

施策展開の考え方



メンタルヘルスの「4つのケア」

① セルフケア	すべての労働者（管理監督者を含む）自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減する。
② ラインケア	法人としてのメンタルヘルス対策の方針を明確に示すとともに、労働者と日常的に接する管理監督者が心の健康に関して職場環境の改善や労働者に対する早期発見・対応の支援、相談対応を行う。
③ 事業場内産業保健スタッフによるケア	産業医、保健師、人事・労務担当者等のスタッフが事業場の心の健康づくり対策の企画・提言、推進を担い、労働者および管理監督者を支援する。
④ 事業場外資源によるケア	医療機関、EAP機関、精神保健福祉センター、地域産業保健センター等の事業場外の機関および専門家を活用し、その支援を受ける。

経営者の重要な役割

4つのケアが十分に機能するよう、必要な教育機会や、体制を整備すること

メンタルヘルス推進施策 導入展開モデル

1 基盤整備STEP — しくみを育てる —

- 担当部署の設置
- 推進担当者の任命・配置
- 相談窓口の設置（社内または外部機関）
- メンタルヘルス社内広報
- メンタルヘルスの教育・研修（心の病気、ストレスマネジメントの基礎）
- ストレスチェックプログラム
- 専門スタッフの確保（産業医、保健師等）
- 休復職制度・復職支援プログラムの整備
- 外部機関（医療機関、EAP等）との連携

2 機能育成STEP — 人を育てる —

- セルフケア教育の充実（コーピング、自己理解、人間関係等）
- 現場管理者（上司）向け教育（コミュニケーション、人間関係、疾病等の知識と対応、休復職対応など）
- 推進担当者の育成・スキルアップ（トラブル、リスク時対応ノウハウ、心身医学、法務・労務等の関連知識、職場や専門スタッフとの連携づくり）
- 産業保健スタッフのスキルアップ（メンタル領域の知識理解、職場環境・社内事情、EAP・医療機関との連携）

3 組織活性化STEP — 組織を育てる —

- コミュニケーション、人間関係の向上
- アサーションなどヒューマンスキル
- リーダーシップ、職場の指導育成
- 労務管理の改善
- 業務改善・効率化
- オフィス環境の改善
- 人事評価・報酬・任用登用の改善
- 採用・教育育成の改善・充実
- ワークライフ・バランスの追求
- 企業のミッションやビジョンの浸透

3 これからのメンタルヘルス対策のポイント

ストレスやメンタルヘルスに関する理解、対策が普及する中で、対応策の重点はさらに「予防」へとシフトし、エンゲージメントやレジリエンスの向上なども重要なテーマとして浮上してきました。

少子高齢化が進み人手不足が深刻化する一方で、働き方改革、健康経営が経営の重要なテーマとなり、労働者の健康度・活力と生産性の向上が表裏一体のものであるという認識が浸透し、メンタルヘルスは採用や教育、キャリア、任用・配置、ダイバーシティなど人に関わるマネジメント全般と密接に関わりつつ、ますます重要なテーマとして進化しています。

福祉現場の特徴からみたストレス対策

- 福祉現場におけるストレスチェックの結果を全国平均と比較したところ、「働きがい」が高評価である点はこの仕事の長所ですが、一方で身体的負担や量的・質的な仕事の負担の大きさ、仕事の裁量度の低さから、**ストレスリスクは一般に高めの状態**となっている傾向がうかがえます。
- したがって福祉現場のストレス対策としては、適切な労務管理、休暇・休養の確保、身体的疲労へのケアの充実、負荷軽減を課題とした環境改善などの取り組みが、リスク軽減の基本として重要となります。

福祉現場におけるストレスチェック結果から（全国平均との比較）

評価が高めの尺度	評価が低めの尺度
●働きがい ●上司の支援	●仕事の量的・質的負担 ●身体的負担度 ●仕事のコントロール

今後の対策展開における注目点

1

採用からメンタルヘルス対策

新規採用職員の早期離職は、職員本人とともに組織にとっても大きな負担になります。こうした状況に対応するため、採用時におけるメンタルヘルス関連のアセスメントや、心理専門家の面接の導入、また採用後に心理専門家の定期的なカウンセリングやメンター制度などの複合的な適応サポート体制を取り組むなどの対策が広がっています。

2

ストレスチェックの活用（集団分析）

ストレスチェック制度では、集団分析は努力義務ですが、組織の全体的なストレス状況、そのバランスを見る上では、集団分析は大いに活用すべき可能性を持っています。職場のストレス要因や上司、同僚などの組織的なサポートの状況など、各要素の結果を手がかりとして、職場改善への筋道を探ってください。

3

ダイバーシティ対応の充実

少子高齢化の進行とともに、女性活躍、ハラスメントの防止、両立支援、障害者雇用、外国人雇用などの動きが進み、日本の労働組織は多様性を受け入れ活かす対応力づくりを求められています。ダイバーシティの問題は、一部の人々のためのものでなく、誰もが働きやすい環境づくりにつながるもの、という点を共有しながら、「既存の組織に受け入れる」のではなく「全ての人のための新しい場としくみを作る」という姿勢で取り組むことが成果を生み出す上でのポイントになります。



みんなの「生きる」を
社会福祉法人

2020年6月発行

発行：全国社会福祉法人経営者協議会 福祉人材対策委員会
東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル