



## 企業の健康経営に求められるもの

厚生労働省の「労働安全衛生調査（平成25年・実態調査）」によれば、現在の仕事や職業生活に関することで「強い不安、悩み、ストレスがある」とする人は男女とも約5割にのぼっている。適度なストレスは、人間にとって良いスパイスとなるが、ストレスが長く、そして強く続くと、心身が徐々に疲弊し、さまざまな機能が低下してメンタル不調を招く恐れがある。メンタルの不調は、うつ病などの心の病や頭痛、胃痛、下痢などといった身体的症状としても現れる場合もあるため、決して軽視してはならない。

平成26年の調査では、うつ病などの盛り込むべき精神疾患と報告された人は、318万人で、糖尿病317万人、がん163万人、脳卒中118万人、心臓病78万人と比べて一般的な病気であることがわかる。精神疾患などのメンタル不調による医療費や長期病床などのさまざまな損害は、大きな問題となっており、国も医療計画に盛り込むべき疾病として、平成25年から精神疾患を加えている。このように現代のストレス社会では、がんや心臓病、脳卒中などの深刻な病気と同様に、メンタル不調に注意が必要になっているのである。

労働者の健康を守るためには、現在、労働安全衛生法に基づいて年に1回健康診断が行われているが、改定労働安全衛生法により、平成27年からこころの健康をチェックする「ストレスチェック制度」が始まった。この制度が健康診断と異なるのは、メンタル不調に陥った人を早期に発見することが目的ではなく、メンタル不調を未然に防ぐことを目的として行われることである。職場においては、何がストレスになっているのかは人によってさまざまである。また、ストレス状態は自分ではなかなか自覚しにくいものである。ストレスチェックとは、年に一度、社員を対象にアンケートのような調査を行い、ストレスの程度を計測してその結果を本人にフィードバックして、メンタルヘルスに対する意識を高めてもらう、特に高いストレスを抱える人には医師面接を

行って、うつ病などに発展することを予防するといった内容である。また、結果を職場単位で集計・分析することで、職場環境の問題点などを推測し、職場環境の改善に活かすことができる。

今回のストレスチェックは、従業員50人以上の事業所に義務付けられており、50人未満の事業所に関しては、当面の間は努力義務とされている。この50人以上という数字の線引きは、産業医を選任しなければならないという規定が労働安全衛生法にあるからだ。ただ、労働者は50人未満の中小企業であっても健康管理は当然してほしい。ストレスチェックの制度は制度として、すべての労働者に自分のストレスチェックをしてもらいたい。50人という数字にしばられることなく、積極的に実施することをお勧めする。

そもそも、我が国における中小企業数は、386.4万企業のうち99.7%を占めており、従業員数も7割近くを占めるのである。中小企業は、人材的、時間的余裕がない、金銭的な負担が大きいといった理由から大企業に比べてメンタルヘルス対策が遅れているのが現状である。しかし、事業者がメンタルヘルス対策を実施することで、労働者の健康が維持・向上し生産性も高まる。職場の雰囲気もよくなり、労働者全体の働きがいという面にも良い作用が波及されることが期待される。企業にとってのメンタルヘルス対策は、決して余計なことや面倒なことではなく、経営的メリットにつながる先行投資のようなものだと考えるべきである。いつの時代でも、人材があつてこそその企業である。特に中小企業の事業者は、この義務化をチャンスととらえてぜひメンタルヘルス対策に向きあってほしい。今回のストレスチェック制度に見られるように、早期発見と職場調整という1次予防は大切であるが、さらに、0次予防といわれる健全な組織運営が行われる職場づくりに取り組むことが今後求められるであろう。「病気をつくらない」という前向きな意識がメンタルヘルス対策には必要なのである。