

# 労務 ROAD

## ■社員のメンタルヘルスケアできていますか？

早いもので、今週で2月も終わりますが、3月は自殺対策強化月間とされています。

職場においても、人手不足による過重労働、ハラスメント、その他さまざまな理由によるメンタルヘルス不調の増加が注目されています。メンタルヘルス不調に陥ると、業務遂行能力を十分発揮できなくなり、集中力や注意力の低下による事故・トラブルにもつながります。

企業の対応が不適切だったために、メンタルヘルス不調を悪化させてしまった場合、労災請求や民事訴訟につながる場合もあります。部下や同僚のメンタルヘルス不調に気づくには、「いつもと違う行動」に着目することが大切です。

たとえば、以下のような徴候に気づいたら、一度時間を取って話を聴きましょう。

- 以前と比べて遅刻が多い
- 顔色が良くない
- 口数が少ない
- 身だしなみが乱れてきた
- 昼休みに一緒に食事に行かなくなった
- 仕事の能率低下やミスが目立つ



相談に対応する際は、本人のプライバシーに十分配慮する必要があります。

- ・他の人へ話が聞こえないように個室で対応する
- ・本人から聴いて知った個人情報を不必要に他の人へ伝えない など

また、従業員 50 人以上の企業では、労働安全衛生法で年 1 回以上の、従業員の「ストレスチェック」の実施が義務付けられています。

【厚生労働省 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」より】

## ■パワハラと指導

近年はあらゆるハラスメントが問題となり、パワハラの防止についても、平成 28 年の調査では 52.2%の企業でパワハラの予防・解決のための取り組みを実施しているとのことでした。取り組みが進む一方で、管理職からは、「指導・教育をなんでもかんでもパワハラと言われてしまうと部下の指導ができなくなる。」というような声も上がっています。

しかし、一番問題なのは、部下が委縮してしまい上司に何も言えないケースや、上司が「何がパワハラだ」と一蹴してしまうケースです。

「それってパワハラじゃないですか？」と部下が上司に率直な意見が言え、上司がそれを受け止め、真意をきちんと伝えるというコミュニケーションが成り立つ、風通しの良い職場を作っていくことが、パワハラの根本的な解決につながります。

★そもそも、どんな行為がパワハラにあたるのでしょうか？

厚生労働省では、次の 6 類型がパワハラの典型例として整理されています。

- ①身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ②精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- ③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ④過大な要求（明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- ⑤過小な要求（能力とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない）
- ⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

【職場のハラスメント研究所 / 厚生労働省職場のパワーハラスメントについて より】

VOL.632  
(1902-4)



## 河本社労士事務所

〒541-0056  
大阪市中央区久太郎町  
1-9-26 船場 IS ビル 5F  
TEL:06-6264-6264  
FAX:06-6264-6265  
編集担当：矢尾・君野

## セミナー開催のご案内

ここが重要！押さえておきたい「働き方改革」セミナーを  
3月6日に実施します。

第一部では代表河本が、働き方改革について、第二部では Indeed さんをお招きして採用手法やトレンドについてお話します。HPからチェック可能です。ぜひ奮ってご参加ください。

先日、家族でスキーに行ってきました。今年は暖冬と言われてはいますが、行ってみると銀世界で、とても気持ちよく滑れました。まだまだスキー日和ですので、春までにあと一度くらいは行きたいなあと思っています。(三重野)

SNS でもお役立ち情報  
配信中です



【アカウント】  
Facebook: 河本社労士事務所  
Instagram: @ksj\_koumoto  
Twitter: @ksj\_koumoto