

読んでみたい この一冊

大阪産業経済リサーチセンター
主任研究員

木村和彦



『心が折れる職場』

●見波利幸 著 日本経済新聞出版社 850円(税抜き)

平成27年12月1日に、労働者の心理的な負担の程度を把握するための医師、保健師等による検査（ストレスチェック）の実施を事業者に義務付けました（従業員50人未満の事業場については、当分の間、努力義務）。

また、現在の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスになっていると感じる事柄がある労働者の割合は52.3%あり、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業所の割合は10.0%となる（平成25年 労働安全衛生調査（実態調査））等、従業員のメンタルヘルスの維持は、企業にとって大きな課題のひとつとなっています。

一方、28年8月の有効求人倍率（季節調整値）は1.37倍となっており、従業員の過不足状況について、55.6%が「不足している」と回答している（平成28年8月 日本商工会議所「人手不足への対応に関する調査」）という経済環境において、少なくとも現在いる従業員が、精神的な不調で退職や休職しない職場作りへの取り組みは、企業存続のためにも重要となっていると考えられます。

本書は、その取り組みにおいて、企業自体や管理職、従業員個人のそれぞれが、気をつけなければならないことについて事例を交えながら示しています。例をあげると、「メンタル不調の人が復職した際に、再発しにくい環境をつくるには、（中略）3つのポイントがあります。まずは職場適応を考え、本人の情熱、仕事の内容、人間関係などについて把握するよう努めます。（中略）2つ目は、いかに支援をしていくかというサポート体制

をどう機能させるかを考えます。そして、もう1つは本人自身の努力や、ストレス耐性を高める心がけです。（中略）3つの取り組みのうち、それぞれが100点満点だったとして、それぞれで20点でもいいわけです。こう考えると、だいぶ気分が楽になります。」とあり（何故20点なのかの根拠は示されていませんが）、取組内容や費用面から考えて中小企業では難しいとあきらめてしまうのではなく、自社でできることをできる範囲で積み上げて対応していくことの必要性が述べられている第5章207ページ等、参考になるのではないのでしょうか。

もちろん、人（メンタルヘルス）の問題に万能な回答というものは存在しません。従ってこの本の通り行えば、問題解決すると考えるのは性急でしょう。そうではなく従業員のメンタルヘルスへの取組みにあたっての参考資料として使用することは可能だと思われます。

【著者略歴】

見波利幸：産業カウンセラー、キャリアコンサルタント。メンタルヘルスの黎明期より管理職向け1日研修を提唱する等、日本のメンタルヘルス研修の草分け。現在はエディフィストラaining（キャノングループ）の首席研究員として、研修や講演、カウンセリングや職場復帰支援等を行う。2015年より日本メンタルヘルス講師認定協会の代表理事に就任し、メンタルヘルス講師の育成を行っている。主な著書に『「新型うつ」な人々』『劣化するシニア社員』等。