

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.843 2023.10.17

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2023年10月10日号

為替介入疑惑について考える

～2つの可能性が浮上

経済・金融フラッシュ 2023年10月10日号

米雇用統計(23年9月)

～非農業部門雇用者数は市場予想を
大幅に上回る増加

経営TOPICS

統計調査資料

景気ウォッチャー調査

(令和5年9月調査結果)

経営情報レポート

中堅・中小企業に求められる 心理的安全性の確保と取り組み事例

経営データベース

ジャンル:労務管理 > サブジャンル:メンタルヘルス対策

メンタルヘルス不全の種類

メンタルヘルス対策

発行:税理士法人日下事務所

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

為替介入疑惑について考える ～2つの可能性が浮上

ニッセイ基礎研究所

1 10月3日、ドル円が1ドル150円を突破した直後に急速に3円近く円が買い戻される場面があり、市場では「政府が円買い為替介入へ踏み切った」との見方が台頭した。

ただし、政府要人が、介入の有無について明言を避けているため、真相は未だ不明だ。

ドル円レートの推移(2023年8月～直近)



(資料) Bloomberg、日銀よりニッセイ基礎研究所作成

2 円買い介入の有無については主に二つの可能性が浮上する。一つは介入を行っていない可能性だ。150円を突破した段階で投資家等による大口の円買いが入り、それを介入と誤解した投資家による円買いを巻き込む形で円が急伸した可能性だ。

①5日の日銀当座預金の動きが事前予想と乖離（介入の存在を示唆）していないこと、②ドル円の変動が高まっておらず、「過度の変動」とは説明しづらかったこと、③鈴木財務大臣が「水準そのものは判断基準にはならない」と発言した日に150円を超えた段階で介入すれば、為替操作とみなされやすいことから、筆者

としては当シナリオの可能性が高いと見ている。

3 しかし、政府が小規模な介入を実施した可能性も否定できない。150円を超える円安を許容できないものの、為替操作との国際的な批判を招かないように、「スピード調整」との理屈が立ちやすい小規模な介入に留め、有無も明らかにしていないという筋書きだ。

日銀当座預金は事前予想と乖離していないが、数千億円のズレは通常でも起こり得る。

4 以上の通り、介入の有無は現時点では不明だが、少なくとも大規模介入があった形跡はみられない。

ただし、3日の円急伸によって介入観測が台頭したことで、投資家は円を売りづらくなり、ドル円も150円を前に足踏み状態が続いている。

そうした意味では、いずれにせよ、円安抑制という政府の狙いはとりあえず奏功していると言えるだろう。

FRBのインフレへの警戒感は根強く、ドル高圧力の一服にはまだ時間を要しそうであるだけに、市場の介入に対する警戒感を維持できるか、政府の手腕が問われている。

「Weeklyエコノミスト・レター」の全文は、当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」よりご確認ください。

米雇用統計(23年9月) ～非農業部門雇用者数は市場予想を 大幅に上回る増加

1 結果の概要:雇用者数が市場予想を上回った一方、失業率は低下予想に反して横這い
10月6日、米国労働統計局(BLS)は9月の雇用統計を発表した。非農業部門雇用者数は、前月対比で+33.6万人の増加^(注)(前月改定値:+22.7万人)と+18.7万人から上方修正された前月、市場予想の+17.0万人(Bloomberg集計の中央値、以下同様)を大幅に上回った。

^(注)季節調整済の数値。以下、特に断りがない限り、季節調整済の数値を記載している。

2 結果の評価:雇用者数の伸びが大幅に加速も、賃金上昇率は低下

9月の非農業部門雇用者数は市場予想の倍の増加を示したほか、後述するように過去2ヵ月分が合計で+11.9万人の大幅な上方修正となった結果、23年7-9月期の月間平均増加ペースは+26.6万人増と23年4-6月期の同+20.1万人増、23年初からの同+26.0万人増を上回っており、足元で雇用増加ペースが再び加速していることを示した。

3 事業所調査の詳細:広範なサービス分野で雇用の伸びが加速

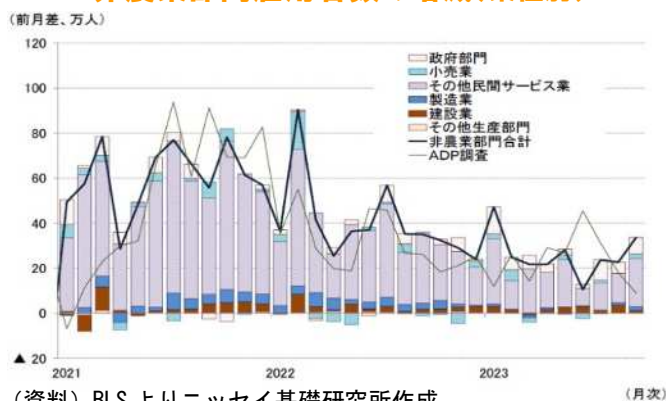
事業所調査のうち、民間サービス部門は前月比+23.4万人(前月:+13.0万人)と前月から雇用の伸びが大幅に加速した。

民間サービス部門の中では、医療・社会扶助サービスが前月比+6.6万人(前月:+9.4万人)と前月から伸びが鈍化した一方、運輸・倉庫が+0.9万人(前月:

▲1.9万人)と前月から増加に転じた。

また、娯楽・宿泊業が+9.6万人(前月:+4.4万人)、専門・ビジネスサービスが+2.1万人(前月:+1.1万人)、小売業が+2.0万人(前月:+0.0万人)、卸売業が+1.2万人(前月:横這い)と前月から伸びが加速した。

非農業部門雇用者数の増減(業種別)



4 家計調査の詳細:労働参加率は20年2月以来の水準を維持

家計調査のうち、9月の労働力人口は前月対比で+9.0万人(前月:+73.6万人)と増加したものの、前月からは大幅に伸びが鈍化した。内訳を見ると、就業者数が+8.6万人(前月:+22.2万人)、失業者数が+0.5万人(前月:+51.4万人)といずれも前月から大幅に伸びが鈍化した。

非労働力人口は+12.4万人(前月:▲52.5万人)と前月から増加に転じた。これらの結果、労働参加率は62.8%と20年2月以来となった前月の水準を維持した。

経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

景気ウォッチャー調査 (令和5年9月調査結果)

内閣府 2023年10月10日公表

今月の動き(2023年9月)

9月の現状判断DI(季節調整値)は、前月差 3.7 ポイント低下の 49.9 となった。
家計動向関連DIは、飲食関連が上昇したものの、小売関連等が低下したことから低下した。
企業動向関連DIは、非製造業等が低下したことから低下した。
雇用関連DIについては、低下した。

9月の先行き判断DI(季節調整値)は、前月差 1.9 ポイント低下の 49.5 となった。
家計動向関連DI、企業動向関連DI、雇用関連DIが低下した。

なお、原数値でみると、現状判断DIは前月差 2.4 ポイント低下の 50.4 となり、先行き判断DIは前月差 0.3 ポイント低下の 49.7 となった。

今回の調査結果に示された景気ウォッチャーの見方は、「景気は、緩やかな回復基調が続いているものの、一服感がみられる。先行きについては、価格上昇の影響等を懸念しつつも、緩やかな回復が続くとみている。」とまとめられる。

I. 全国の動向

1 景気の現状判断DI(季節調整値)

3か月前と比較しての景気の現状に対する判断DIは、49.9 となった。

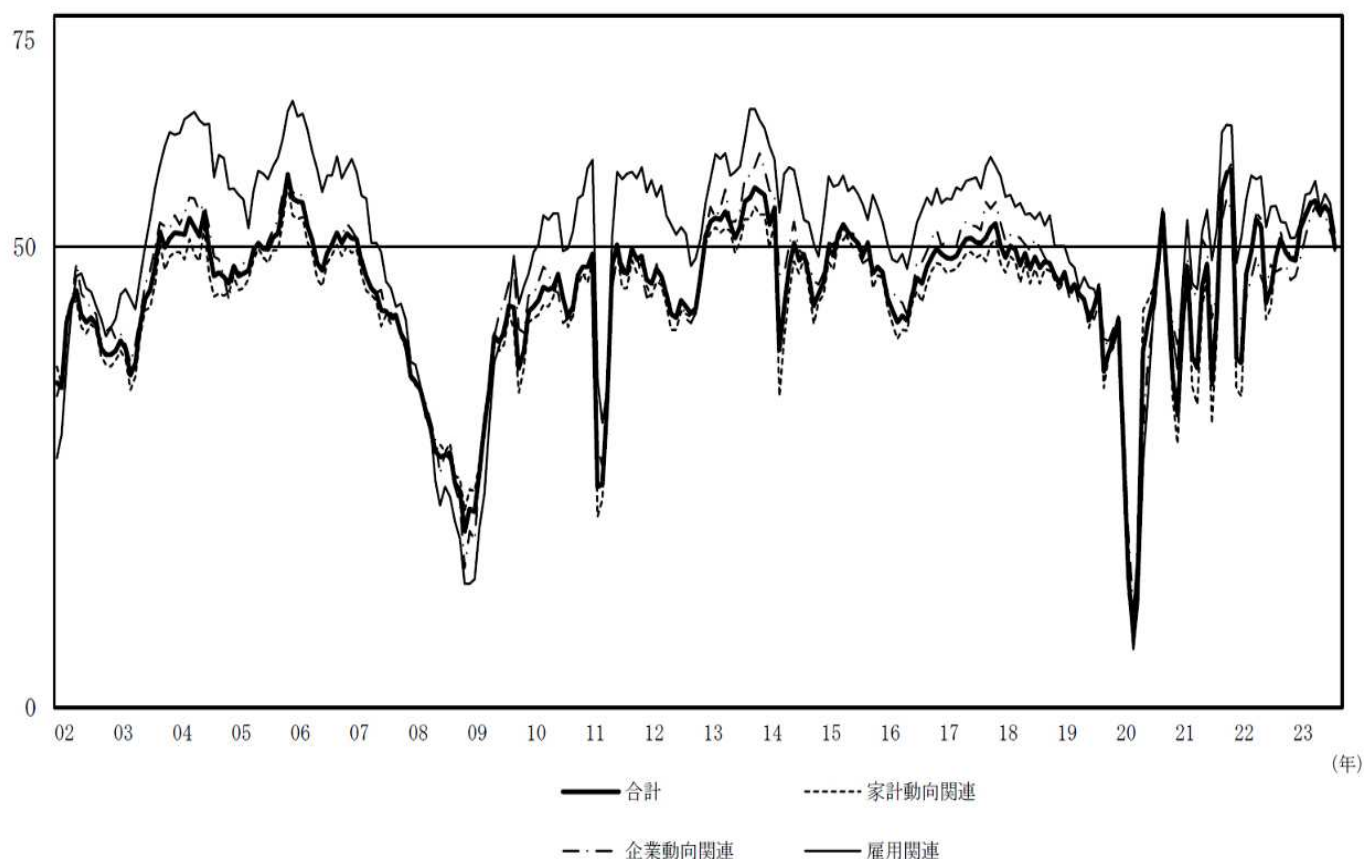
家計動向関連、企業動向関連、雇用関連のすべてのDIが低下したことから、前月を 3.7 ポイント下回り、2か月連続の低下となった。

景気の現状判断DI(季節調整値)

(DI)	年 月	2023 4	5	6	7	8	9	(前月差)
合計		54.6	55.0	53.6	54.4	53.6	49.9	(-3.7)
家計動向関連		54.9	54.9	53.6	54.5	54.0	49.5	(-4.5)
小売関連		53.2	53.1	50.1	53.6	54.3	48.2	(-6.1)
飲食関連		59.9	61.1	57.4	55.8	52.6	52.9	(0.3)
サービス関連		59.1	59.2	60.7	57.5	55.8	52.4	(-3.4)
住宅関連		46.1	45.4	49.5	47.7	44.7	44.1	(-0.6)
企業動向関連		53.2	54.3	53.3	53.5	51.7	50.5	(-1.2)
製造業		49.6	51.2	50.1	50.2	48.8	48.1	(-0.7)
非製造業		56.7	56.8	55.8	56.4	53.8	52.1	(-1.7)
雇用関連		55.8	57.1	54.1	55.7	54.7	51.5	(-3.2)

(D I)

景気の現状判断DI(季節調整値)



2 景気の先行き判断DI (季節調整値)

2～3か月先の景気の先行きに対する判断DIは、49.5となった。家計動向関連、企業動向関連、雇用関連のすべてのDIが低下したことから、前月を1.9ポイント下回った。

景気の先行き判断DI(季節調整値)

(D I)	年 月	2023 4	5	6	7	8	9	(前月差)
合計		55.7	54.4	52.8	54.1	51.4	49.5	(-1.9)
家計動向関連		56.4	54.1	52.4	54.3	51.7	49.7	(-2.0)
小売関連		55.8	53.4	50.4	52.3	51.2	48.9	(-2.3)
飲食関連		59.9	58.6	58.2	62.0	53.3	54.3	(1.0)
サービス関連		58.8	55.9	56.0	57.8	54.0	51.4	(-2.6)
住宅関連		46.5	46.9	47.1	47.6	44.2	43.6	(-0.6)
企業動向関連		53.2	53.6	53.3	53.3	50.1	49.4	(-0.7)
製造業		52.0	53.7	52.7	51.3	48.6	48.1	(-0.5)
非製造業		54.4	54.1	53.7	55.1	51.5	50.6	(-0.9)
雇用関連		56.8	58.2	54.3	54.8	52.2	48.9	(-3.3)

II. 各地域の動向

1 景気の現状判断DI（季節調整値）

前月と比較しての現状判断DI（各分野計）は、全国12地域中、1地域で上昇、11地域で低下であった。最も上昇幅が大きかったのは東海（1.6ポイント上昇）で、最も低下幅が大きかったのは北陸（6.4ポイント低下）であった。

景気の現状判断DI(各分野計)(季節調整値)

(DI)	年 月	2023 4	5	6	7	8	9	(前月差)
全国		54.6	55.0	53.6	54.4	53.6	49.9	(-3.7)
北海道		52.8	53.3	52.8	52.9	55.2	51.8	(-3.4)
東北		49.5	48.9	50.8	50.2	54.0	48.2	(-5.8)
関東		53.3	54.1	53.9	54.1	53.2	48.9	(-4.3)
北関東		53.3	52.5	51.4	54.4	51.0	46.9	(-4.1)
南関東		53.3	54.7	54.9	54.0	54.1	49.6	(-4.5)
東京都		56.9	58.4	57.8	59.4	58.4	53.3	(-5.1)
甲信越		51.2	55.0	52.4	53.1	52.3	49.5	(-2.8)
東海		52.0	52.5	52.4	52.8	50.8	52.4	(1.6)
北陸		53.8	54.4	48.3	52.2	54.8	48.4	(-6.4)
近畿		56.4	55.5	54.5	54.6	54.7	51.8	(-2.9)
中国		54.2	54.2	52.3	53.7	55.4	51.4	(-4.0)
四国		55.1	56.2	57.1	53.9	52.6	48.2	(-4.4)
九州		55.7	55.7	55.6	56.8	53.3	51.1	(-2.2)
沖縄		63.6	63.2	61.3	62.3	57.7	57.0	(-0.7)

2 景気の先行き判断DI（季節調整値）

前月と比較しての先行き判断DI（各分野計）は、全国12地域中、2地域で上昇、10地域で低下であった。最も上昇幅が大きかったのは甲信越（2.0ポイント上昇）で、最も低下幅が大きかったのは近畿（4.5ポイント低下）であった。

景気の先行き判断DI(各分野計)(季節調整値)

(DI)	年 月	2023 4	5	6	7	8	9	(前月差)
全国		55.7	54.4	52.8	54.1	51.4	49.5	(-1.9)
北海道		56.0	53.9	54.3	54.0	51.0	49.2	(-1.8)
東北		53.7	52.2	52.9	53.3	49.6	46.3	(-3.3)
関東		55.5	54.1	53.0	54.0	51.3	48.4	(-2.9)
北関東		56.1	52.3	53.2	52.6	48.4	45.5	(-2.9)
南関東		55.2	54.7	52.9	54.6	52.4	49.5	(-2.9)
東京都		59.1	58.7	54.9	58.8	56.7	53.0	(-3.7)
甲信越		56.2	55.0	52.0	52.3	48.5	50.5	(2.0)
東海		54.7	54.6	52.9	54.0	49.9	47.4	(-2.5)
北陸		51.5	51.1	51.0	51.4	50.1	47.8	(-2.3)
近畿		56.4	55.2	54.3	55.4	52.9	48.4	(-4.5)
中国		55.3	54.3	53.8	56.1	50.4	51.8	(1.4)
四国		54.2	52.7	54.3	51.8	47.9	46.1	(-1.8)
九州		57.1	55.3	54.7	55.5	53.8	53.2	(-0.6)
沖縄		60.5	65.1	59.7	62.9	63.1	59.1	(-4.0)

景気ウォッチャー調査（令和5年9月調査結果）の全文は、
当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。



経営情報
レポート
要約版



労 務

中堅・中小企業に求められる

心理的安全性の確保 と取組み事例

1. 心理的安全性とは
2. 心理的安全性を確保するために必要な心構え
3. 心理的安全性確保に向けた取組み内容
4. 中堅・中小企業の実践事例



■ 参考資料

【東洋経済新報社】：『心理的安全性 最強の教科書』 【福岡産業保健総合支援センター】：『心理的安全性に基づくパワーハラスメント防止対策』（産業保健相談員 入江正洋） 他

1

企業経営情報レポート

心理的安全性とは

「心理的安全性」という言葉を耳にしたことがあるでしょうか。これは、ハーバード大学のエイミー・エドモンドソン氏が提唱した概念で、心理的安全性が組織の健全性や生産性に多大な影響を与えるものとして、近年我が国でも関心が高まっています。

本レポートでは中堅・中小企業が「心理的安全性」を確保する必要性や考え方、具体的な取り組みについて紹介いたします。

■ 心理的安全性の定義

■ 心理的安全性の定義

心理的安全性（1999年）：エイミー・エドモンドソン

“A shared belief held by members of a team that the team is safe for interpersonal risk taking.”

「対人関係においてリスクのある行動を取っても、『このチームであれば馬鹿にされたり罰せられたりしない』と信じられる状態」

定義されている内容をもとに心理的安全性が確保されている組織や環境について考えると、「個人やチームにおいて、オープンかつ建設的なコミュニケーションが取れ、自分の考えや感情を自由に表現でき、その上で言葉や行動による負の影響や制裁を恐れず、リスクを取ることができる良好な組織、環境」ということができます。

■ Google社の調査「プロジェクト・アリストテレス」

2012 年、生産性が高いチームの特徴を明らかにする目的で「プロジェクト・アリストテレス（Project・Aristotle）」という調査が実施されました。

同プロジェクトは古代ギリシャの哲学者アリストテレスの言葉「全体は部分の総和に勝る」にちなんで名付けられたもので、生産性の高いチームとそうでないチームの特徴や違いを明らかにする目的で次に記載する4項目の調査を実施しました。

■ 生産性の高いチームを明らかにするための4つの調査項目

- ① マネージャーによるチームの評価（定性評価）
- ② チームリーダーによるチームの評価（定性評価）
- ③ チームメンバーによるチームの評価（定性評価）
- ④ 四半期ごとの売上ノルマに対する成績（定量評価）

定性評価は、結果や文化を理解するのに役立つ一方で、どうしても主観が入り込むことが避けられないという問題があります。また、定量評価は、チームの効果を測る具体的な物差しにならず、個別の事情を考慮することができないといった問題があります。

2

企業経営情報レポート

心理的安全性を確保するために必要な心構え

組織の見直しや業務遂行の方法を即座に変えることは一朝一夕という訳にはいきませんが、人に関する部分は心構えひとつですぐに行動に移せます。そこで本章では心理的安全性を確保するために必要な心構えについてみていくことにします。

■ 中堅・中小企業が心理的安全性確保に取り組むべき理由

以下、中堅・中小企業が心理的安全性確保に取り組むべき理由を、退職者の退職理由と、心理的安全性が確保されていない職場で社員が抱える不安要素という視点から解説します。

(1) 退職者の退職理由として多いもの

中堅・中小企業においては社員一人あたりの業務量の多さや業務領域が広いといった特徴があります。その反面、上場企業や大企業と比べ社員が集まりづらいため、一定程度、社員定着に注力する必要性があるといえるでしょう。

下表は求人会社であるエン・ジャパンとリクナビネクストによる、退職理由ランキングです。

■ 退職理由ランキング(それぞれ上位5位まで記載)

	エン・ジャパンによる調査結果	リクナビネクストによる調査結果
1位	やりがい、達成感を感じない	上司・経営者の仕事の仕方が気に入らなかった
2位	給与が低かった	労働時間・環境が不満だった
3位	企業の将来性に疑問を感じた	同僚・先輩・後輩とうまういかなかった
4位	人間関係が悪かった	給与が低かった
5位	残業、休日出勤などの拘束時間が長かった	仕事内容が面白くなかった

出展：HRドクター『退職理由のランキング』

https://www.hr-doctor.com/news/management/engagement/management_dcc-26

エン・ジャパンの調査結果『4位：人間関係が悪かった』の1つ、リクナビネクストの調査結果『1位：上司・経営者の仕事の仕方が気に入らなかった』と、『3位：同僚・先輩・後輩とうまういかなかった』の2つはいずれも人間関係に関するものです。

退職理由上位5位の中に人間関係に関するものがそれぞれ入っていることから、退職者が人間関係をいかに重視していたかが分かります。

(2) 心理的安全性が確保されていない職場で個人が抱える4つの不安要素

心理的安全性が確保されていない職場の特徴として「ミスをするといいてい叱られる」「失敗を素直に報告しづらい環境」「同僚や上司に助けを求めづらい」といったことが挙げられます。長期間こういった状況が続くと、社員は個人的に次のような不安を抱え、不安から回避行動をとるようになってしまいます。

3

企業経営情報レポート

心理的安全性確保に向けた取り組み内容

■ 心理的安全性を確保するために必要な取り組み内容

心理的安全性を確保するための取り組みは、すぐに実行できるものと、仕組み化が必要なものがあります。

すぐに実行できるものから、自社に不足しているものは早速実践し、仕組み化する必要があるものは、まず自社に必要なか検討するところから始めてみましょう。

■ 心理的安全性を確保に向けた具体的な取り組み内容

- | | |
|-------------------------|--------------------|
| ① まずは些細なことでもいいので雑談から始める | ② 相手がいる場所に “会いに行く” |
| ③ まずは相手の意見を受け止める | ④ 人事評価項目の見直し |

① まずは些細なことでもいいので雑談から始める

心理的安全性の確保に不可欠な相互理解や適切な支援を進めるには、コミュニケーションの量が必要になります。「仕事上の面談は実施しているが、気軽な雑談をすることはあまりない」という状況をよく耳にしますが、これではコミュニケーションの量は十分とはいえません。

そのため、仕事の一部だけではなく「些細なことでもいいので雑談する」ことから始めましょう。これがコミュニケーション不足解消の第一歩です。そして次のステップが『相手のことを知る雑談』です。

■ 相手のことを知る雑談の例

- | | | | | | |
|--------|---------|------|-------------|------|-------|
| ・ 季節 | ・ 得意なこと | ・ 趣味 | ・ 好き/嫌いな食べ物 | ・ 家族 | ・ 持ち物 |
| ・ スポーツ | etc. | | | | |

相手を知る機会になる雑談は、「上司があなたに興味を持っています」というメッセージにもなります。そして、コミュニケーションの量が増えることで「相手の状態を知り、どのような形で支援すればいいのかを探るヒントを得る」ことが可能となるのです。

② 相手がいる場所に “会いに行く”

“Meet them where they are” という英語の表現があります。直訳すれば『相手が今いる場所に会いに行く』で、これを仕事にあてはめると『相手に合わせる』という意味になります。

例えば、口調が穏やかな社員に対して早口で話すと、それだけで相手は緊張して落ち着いて会話することができなくなります。反対に、目を合わせ、穏やかな口調で話すことが出来れば、緊張がほぐれ、気持ちを落ち着かせることができ、それが心理的安全性の確保につながります。

4

企業経営情報レポート

中堅・中小企業の取組み事例

■ 顧客本位と従業員重視が相互信頼の風土を醸成するA社の事例

<A社の概要>

創業	1970年	社員数	1,600名（アルバイト含む）
本社	東京都	業種	飲食店経営

A社は現在、東京都内と神奈川県を中心に飲食店をチェーン展開しています。

(1) 多業態から1業態への転換

以前は東京で流行った業態を東北に持っていくと必ず繁盛していたものの、競合店に出店されたとたん売上が低下し、その結果、業態転換を繰り返すという時期がありました。

当時は、10業態 20店舗まで拡大していましたが、業態が異なるが故に人が育たず、社員が全員引き抜かれることもありました。

こういった反省をもとに1業態に絞りを始めたのが1981年のことです。そして1991年からは全員参加型会議を開催する等、全社的な情報共有にも取り組んでいます。

(2) 経営の目的の1番目に「社員重視」を掲げる

100年企業にはどんな普遍的な価値があるのかを皆で考え、挙げた4つのキーワード、「社員重視」「顧客本位」「独自能力」「社会との調和」のなかから、「社員重視」を経営目的の筆頭に掲げたことにより、全社員がイキイキ成長できる会社になるという意識が共有されました。

さらには仲間の成長のためには互いに意見を出し合うことが重要という考えにも至り、その結果、活発な意見交換が奨励される組織風土が醸成されました。

(3) 社員の意見をカタチにし、社員重視を体現する

たとえば主力商品の「焼肉」には絶妙な焼き具合が欠かせないため、全社員参加型のコンテストで『焼士』を認定する催しや、清掃技術や品質を競う『クリンリネスコンテスト』を実施しています。これらの取組みは社員のアイデアによるものであり、社内で好評を得ています。

■ A社の取組みのポイント

- 自社の反省点をもとに、業態を絞り、全社的な情報共有を始めた
- 『社員重視』を経営目的の筆頭に掲げ、取組みを行っている
- 社員から挙げた良い意見は実行に移し、心理的安全性確保につなげている

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

ジャンル:労務管理 > サブジャンル:メンタルヘルス対策

メンタルヘルス不全の種類

メンタルヘルス不全の種類を教えてください。

メンタルヘルス不全には、直ちに医師の診断を必要とすべきケースもあります。企業の安全配慮義務として、医師の健康診断を仰ぐことが望ましい疾病として「うつ病」と「統合失調症」があります。

■うつ病

うつ病かどうかは専門医がしっかり診断しなければわからない病気です。

- | | | |
|------------|-----------|-------------|
| ①抑うつ気分 | ②興味・喜びの減退 | ③食欲低下と体重の増減 |
| ④不眠または過眠 | ⑤焦燥・制止 | ⑥易疲労性・気力減退 |
| ⑦罪の意識・無価値感 | ⑧集中力減退 | ⑨希死念慮 |

■統合失調症

統合失調症の主な症状は、妄想と幻覚です。具体的には以下のような症状が見られます。

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| ①被害妄想(人に笑われていると思い込む) | ②追跡妄想(見張られていると思い込む) |
| ③関係妄想(悪口を言われていると思い込む) | ④血統妄想(偉い人の生まれ変わり信じ込む) |
| ⑤思考化声(自分の考えが聞こえる) | ⑥妄想知覚(見たことや聞いたことを妄想的に解釈する) |
| ⑦作 為(人に命令させられていると思い込む) | ⑧幻 聴(声が聞こえる) |

■その他メンタルヘルス不全の主な症状

適応障害	ストレスにより抑うつ気分と活動性の低下等を示し、日常生活に支障をきたす
全般性不安障害	非常に強い不安に心が支配され、正常な日常の活動が困難になる
パニック障害	非特定に突然発生する不安（パニック）発作を繰り返す
強迫性障害	自分でも不合理である考え（強迫観念）が何度も思い浮かび、それを回避するための行為（強迫行為）を反復する
恐怖性障害	通常はなんでもないものが、恐怖の対象になる。先端恐怖、閉所恐怖、高所恐怖など
社会不安障害	他者との関係で強い緊張を呈し、その状況を回避しようとする
心的外傷後 ストレス障害	危機的な脅威体験の経験後に、無感覚と情動の鈍化等の症状を示す。その後、再体験であるフラッシュバック（侵入性の症状）、恐怖、攻撃性が突発的に発生することがある
心身症	ストレスの影響、身体症状に現れる
アルコール依存症	自力でお酒をやめられない
摂食障害	ストレス性の過食、拒食のように、食行動のコントロールができない
解離性障害	心理的原因で、記憶や意識が解離し、まとまりを失ったりする
人格障害	著しく偏った性格により、社会規範から逸脱する
睡眠障害	うまく眠れない（不眠、過眠、入眠、熟眠困難、早朝覚醒などがある状態）
適応困難症	燃え尽き症候群、ピーターパンシンドローム、青い鳥症候群、テクノ症候群、休日神経症、サンドイッチ症候群などのように、適応することが難しくなる

ジャンル:労務管理 > サブジャンル:メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策

会社単位で取り組むメンタルヘルス対策について、詳しく教えてください。

(1)従業員の労働状況を把握する

予防対策で最も重要なことは、労働時間の適正化です。

メンタルヘルス不全発生の最大要因は、過重労働であるからです。

従業員一人ひとりの労働時間管理をしっかりと行い、時間外労働が多い従業員については、業務負荷がどの程度かかっているか、その要因は何かを把握し、業務分担体制の見直し、人員配置の適正化を図ることが大切です。

これが、メンタルヘルス不全を未然に防止するための第一歩となります。

(2)社内チラシ、ポスターで情報を発信する

メンタルヘルスに関して、従業員がセルフチェック、セルフケアができるように情報提供をします。自分の心の健康状態をチェックして、不全状態に陥らないために自分でどのように対処したらよいかを知っておくことは、従業員にとって役に立ちます。これは、紙での配布や貼り出しでなくても、メールや社内イントラネット上での情報発信でも対応いただくことが可能です。

(3)社内勉強会を実施する

全従業員向け、管理者向けに社内勉強会を実施することも有効です。従業員向けの勉強会では、自己チェックとセルフケアの方法をテーマにした勉強会が望ましいでしょう。管理者向けの勉強会では、部下のメンタルヘルスカをどのように行ったらよいかを中心に行うと良いでしょう。

外部講師を招くことができれば理想的ですが、市販されている書籍を題材にして、輪読して、ディスカッションするだけでも十分に効果があるといえます。

(4)ストレスチェック制度の活用

ストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集団的に分析し、職場環境の改善につなげることによって、労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止することを主な目的としたものです。

衛生管理者や産業医の選任義務と同様、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場にストレスチェック制度の実施義務があります。この場合の「労働者」には、パートタイム労働者や派遣先の派遣労働者も含まれます。