

特集

離職を防ぐ

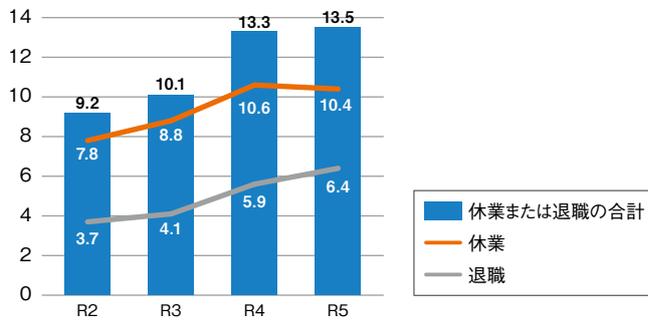
コミュニケーション

～メンタルヘルス対策で人材の定着を～



メンタルヘルスの不調により、社員が休業・退職すると、企業として大きな課題となっている。ストレスチェックの義務化などの法整備が進められたが、依然として

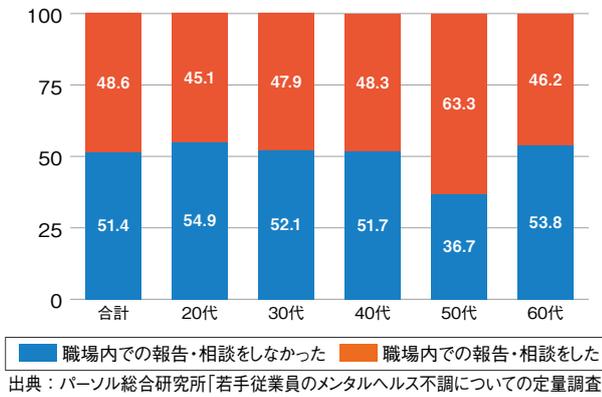
グラフ1 メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者又は退職した労働者がいた事業所の割合



出典：厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」

人手不足が深刻化する中で、社員の心の健康「メンタルヘルス」への関心が高まっている。厚生労働省が毎年実施している「労働安全衛生調査」によると、メンタルヘルスの不調により連続1か月以上休業した労働者または、退職した労働者がいた事業所の割合は年々増加傾向にある。(グラフ1)

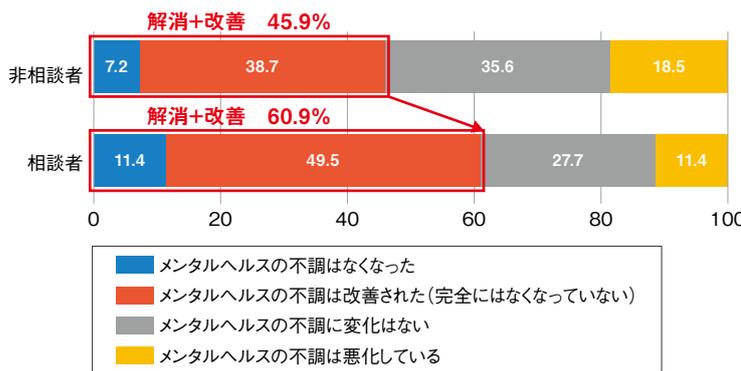
グラフ2 メンタルヘルス不調による退職者の職場への相談率



出典：パーソル総合研究所「若手従業員のメンタルヘルス不調についての定量調査」

は労働力減少、生産性悪化をはじめとする企業活動に影響を及ぼすだけでなく、社員を守るといふ社会的責任からもメンタルヘルスへの対応が重要となってくる。一方で、心の健康は目に見えないものではなく、症状も人それぞれ異なるため、状況を把握しにくいのが現状だ。パーソル総合研究所が2024年12月に行った「若手従業員のメンタルヘルス不調についての定量調査」によると、メンタルヘルスの不調による退職者のうち、職場に相談した人の割合は約半数に留まり、メンタルヘルス不調を抱えた退

グラフ3 メンタルヘルス不調を職場に相談した後の症状の改善状況



出典：パーソル総合研究所「若手従業員のメンタルヘルス不調についての定量調査」

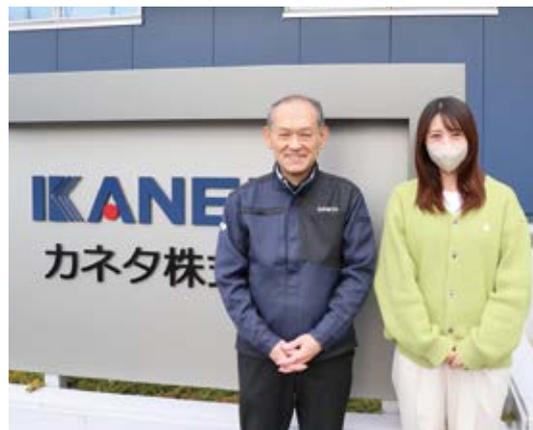
職者数は企業が把握している数の2倍になると推察される。(グラフ2) また、メンタルヘルス不調者の職場での相談の有無により、その後の症状の解消・改善率にも差が生じる。非相談者が45.9%であるのに対し、相談者は60.9%と高く、職場で相談しやすい環境を設けることがメンタルヘルス不調からの改善で重要であると示している。(グラフ3)

今回は、メンタルヘルス対策に積極的な企業の取り組みを紹介する。

INTERVIEW 01

コミュニケーションが 人材定着の鍵

カネタ株
取締役 経営企画室長
清水 貞行氏(左)
管理部 総務課
安部まどか氏(右)



カネタ株は1947年創業。屋根や外壁などの建材、鉄鋼製品等を加工している。同社が取り組んでいるコミュニケーションの活性化策について経営企画室長の清水貞行氏に話を伺った。

若手社員が生き生きと
働ける会社に

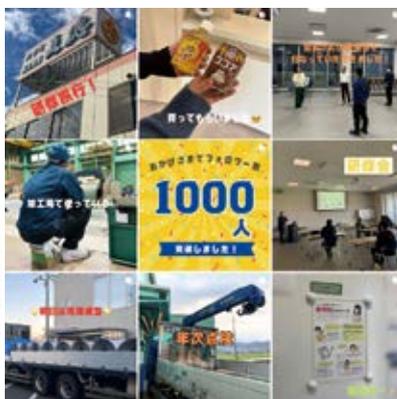
清水氏は同社の人材確保が難しくなり、在籍する若手社員の定着がより一層重要となってくる中で、社員の平均年齢が47歳と比較的高く、若手社員が先輩社員に遠慮しがちな社内の雰囲気懸念を抱いていた。

そこで、若手社員が同世代で集まり仕事のことや悩みを気軽に打ち明けられる機会を提供するために、昨年6月にYK課^{ヤングカネタ}を発足。YK課には総務や営業など、4名の20代の社員が所属し、各々の担当業務を遂行しながら、商品の特徴や社内の様子をSNSで発信したり、健康づくりのための社内イベントの開催などを行っている。

SNS投稿の内容を作成する際の取材や打合せでは、YK課の若手社員と他部署のベテラン社員の間で部署や年代の垣根を超えたコミュニ

ケーションの活性化につながっている。また、YK課内でのイベント企画や運営のミーティングでは、年の近い社員と定期的に顔を合わせるため、メンター制のような役割も果たしている。

加えて、まだ知識と経験が浅い若手社員が投稿内容の作成を通して、会社や仕事への理解が深まるという副次的効果をもたらしている。



YK課が運用する同社のInstagramでは商品の情報や社内の日常を発信している

YK課を起点に会社全体へ

YK課の活動はまだ始まったばかりで、今後は更に活動の幅を広げていく予定だ。例えば、YK課が中心

となり、今後の経営計画に盛り込む福利厚生メニューの提言を計画している。「若い世代だけでなく、幅広い年齢層の社員が会社で長く生き生きと働くためにはどうしたらいいのかを考える機会とし、この活動を通して自分の働き方を考えて欲しい」と清水氏は思いを語る。

目指せ！逆サザエさん症候群

同社では半年に一度の考課項目に、「ありがとう」を伝えたい社員」という項目を追加し、多くの社員から支持を集めると考課が上がる仕組みを取り入れた。日頃から感謝し合える温かい風土を育み、コミュニケーションの活性化につなげている。清水氏は、「逆サザエさん症候群（日曜日の夕方からやる気がみなぎってくる状態）のように、職場に来るのが楽しみになるような雰囲気にしていきたい」と意気込む。

一方で、仕事である以上、ただ優しいだけではなく、必要な場面で厳しくすることも重要と考えている。同社のスローガン「優厳実行」^{ゆうげんじつこう}の実現に向けて、厳しくも優しい、生き生きと働ける職場づくりの取り組みは続いていく。

キーワードは「安心」! 誰もが安心して 働ける職場に



(株)日本エー・エム・シー
取締役専務執行役員 総務部長
高橋 永氏(右)
総務部 総務課長
平瀬布美代氏(左)

(株)日本エー・エム・シーは、福井に加え、タイ、フィリピン、中国に工場を構え、建設機械の高圧配管用継手の製造、販売を行っている。

同社は厚生労働省の「くるみん」や福井県の「社員ファーストアワード」など、数々の認定・表彰実績を持ち、働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる。総務部長を務める高橋永氏と総務課長の平瀬布美代氏に話を聞いた。

様々な社員が働きやすく

近年、社員の健康管理を経営に取り入れる「健康経営」が社会的に大きな関心を集めているが、同社では10年以上前から健康や働きやすさに配慮した労務対策に取り組んでいる。国籍や年齢、ハンディキャップの有無など、様々な社員が在籍する同社だからこそ、異なる属性、事情、特徴を持つ人が同じように頑張れる環境を作ろうという企業風土の醸成を目指している。

そこでキーワードとなるのが「安心」だ。女性が安心してキャリアを築くためや、異なる文化の外国人材が安心して働ける環境を整備するためには、どうすれば良いの

かという発想が根底にあり、その延長線上に、全員が安心して働けるように配慮するメンタルヘルスへの取り組みがある。

話せる環境がメンタルを健康に

同社では外部のキャリアコンサルタントを毎月招いての相談窓口「キャリアコンルーム」を設置している。キャリアパスや、職場の人間関係、ワークライフバランスなど、様々な相談をすることができる。相談は社員が希望するケースに加え、入社して間もない社員や、育児・介護に携わる社員など、本人の様子を確認しつつ、周囲が相談を促す場合もある。相談内容が会社に報告されることは基本的にないが、キャリアコンサルタントが判断し、相談者の承諾が得られたものは会社に共有され、労働環境の改善に役立てられている。更に、メンタルヘルスの不調が原因で休職となった場合は、専門機関の力も借りて、復職へ向けたサポートも行っている。

先述の窓口の他にも、全社員を対象とした社長との面談や、心の健康づくり計画（企業が定める社員のメンタルヘルスケアに関わる中長期計

画）に基づいた社内の相談窓口の設置など、不安や悩みごとを一人で抱え込まず、打ち明けやすい機会を設けたり、職場の雰囲気を作ることで、心の不調の予防、悪化の防止に役立っている。



社内掲示板にチラシを貼り、キャリアコンルームの利用を促している

こうした取り組みはメンタルヘルスに限らず、ダイバーシティ（多様な人材登用）や働き方改革、健康経営と一体で取り組むことで、企業価値向上に寄与している。

高橋氏は「メンタル不調による休業や退職がなくなった訳ではない。より働きやすい会社を目指し、これからも更なる改善を図っていききたい」と語ってくれた。

社会保険労務士や保健師などの資格を持ち、メンタルヘルス対策・両立支援促進員として活躍する辻さゆり氏に、メンタルヘルスの現状と対策について話を伺った。



ワーク&ヘルス社労士事務所
代表 辻 さゆり 氏

メンタルヘルスが問題となる背景

近年、メンタルヘルス不調を訴える人が急増しており、それには左記のような原因があると考えられる。

●社会の変化

情報化、グローバル化、競争の激化により、過度なストレス社会となっている。更に、低経済と非正規雇用の増加により、生活基盤が揺らいでおり、ストレスを感じやすい。

●働きすぎと休息不足

人手不足も相まっての業務量増加や働き過ぎは心身の健康に悪影響を及ぼす。また、睡眠不足等の休息不足により、ストレスを上手に解消できない人も増えている。

●交流の減少や対話不足

コロナ禍やIT化を受けて、交流する機会が少なくなっている。職場で気軽に意見や悩みを共有、共感し合う場が減り、孤独を感じやすい。

精神的な不調による休業は身体的な休業より長期化しやすく、元の仕事効率に戻るまでの期間も長い。そのため、予防と早期発見からの対策が重要となる。

企業が取り組む上でのポイント

メンタルヘルスは社会的問題であるが、企業として人財を守り、社会的責任を果たすためにも取り組む意義は大きい。社員のメンタルヘルス保持増進に不可欠となるのは、「コミュニケーション」の促進だ。「ありがとう」「助かったよ」「嬉しかった」等とポジティブな気持ちを意識して言語化することで、双方の気持ちりが安定し、精神的充足感が得られる。更に、日頃から相互にこういった言葉をかけあうことが協力や感謝の文化を育み、チームの絆を深める。この居心地の良さがメンタルの足腰を強め、最善のストレス緩衝環境として機能する。

また、管理職が日頃から部下に

関心を持ち、声をかけたり、表情や行動等から部下の異変に気づき、産業医などの産業保健スタッフと連携して対応することが必要だ。

その上で、企業が組織としてサポート体制を構築することも重要なポイントとなる。ストレスを溜め込み過ぎない体制をつくり、不調で休業した社員への職場復帰や再発予防を支援する。メンタルヘルスに限らず、育児や介護など、様々なライフイベント時に支えてもらった社員は企業への信頼と帰属意識を高め、モチベーションが上がり、好循環をもたらす。

また、社員が適した環境で働くことは能力を引き出し、生産性向上にもつながる。誰にでも訪れうる健康危機に直面した際に、休業・離職の選択ではなく、業務内容の転換など柔軟な働き方を選択でき、それをサポートする体制を整えることは、長期的視点で見ると大きな価値がある。

外部の力も活用して

自社だけでメンタルヘルス対策に取り組むことが難しい場合は、外部の支援機関・サービスを活用しながら、従業員にとっても、企業にとってもプラスとなるよう取り組んでもらいたい。

県内でも様々な機関が職場におけるメンタルヘルス対策の推進に向けた支援サービスを提供している。

●福井産業保健総合支援センター

077612716395

無料の専門家派遣を通じた、心の健康づくり計画の策定支援・事前のヒアリングを基に、企業に合わせてカスタマイズされたメンタルヘルス教育実施・職場復帰プログラム作成補助など

●厚生労働省メンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

企業の取り組み事例の紹介、労働者のメンタルヘルス相談窓口・ストレスチェック、メンタルヘルスに関する情報提供など



取材した2社は、それぞれ自社の状況や風土に合わせた方法でメンタルヘルス対策に取り組んでいる。企業内のできるコミュニケーションの活性化や相談体制などの仕組み作りに加え、外部の力も活用しながら、自社に合ったメンタルヘルス対策を模索していただきたい。