

視点

メンタルヘルス対策は、ハラスメントの防止から

◆健康に働ける職場環境を

企業や行政機関などでハラスメント防止セミナーをしている私の下には、毎日のように悲痛な声が届きます。「上司からしょっちゅう怒鳴られる。会社に行くのが苦痛でたまらない」「同僚たちからずっと無視をされている。食欲もなく、眠れない日が続いている」「家に帰ってからも、仕事の指示のメールが頻繁に届くので、神経の休まる時がない」と。

現在、日本でうつ病などに罹患している人は約100万人。そして、毎年3万人以上の人々が自殺をする状況も14年間続いています。その背景には、職場でのハラスメントや人間関係が大きく影響しているといわれています。従業員が安全に健康に働ける職場環境が、ハラスメントによって大きく阻まれているのではないのでしょうか。

ハラスメントなどを受けて自殺をしたりうつ病などになったことが労働災害である、とする請求と認定の件数も増加の一途をたどっています（2010年度 請求数：1,181件－前年度比45件増、認定数：308件－前年度比74件増）。

厚生労働省は2011年12月26日に「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」を策定、各都道府県労働局長宛に通達を出しました。労災認定の基準となる「業務によ



三木 啓子
みき・けいこ

●アトリエエム株式会社 代表取締役
産業カウンセラー

民間企業、男女共同参画センター等で勤務の後、2005年にアトリエエム株式会社を設立。ハラスメント防止ならびに人材育成事業を行っている。ハラスメント防止については、オリジナルプログラムでのセミナー（研修）を企業、行政機関、教育機関等で実施。研修用DVDとポケット冊子も製作している。「パワハラ防止」「セクハラ防止」「ハラスメントQ&A」の（ポケット冊子三部作）は、全国の職場で幅広く活用されている。

る心理的負荷評価表」において、「対人関係」の類型では、「同僚とのトラブル」が「心理的負荷の強度」が「弱」から「中」に引き上げられました。さらに、「セクシュアルハラスメントは、一方的な被害が一般的であることから、対人関係の相互性の中で生じるものに限らない」という事情から、「対人関係」の類型から独立した項目となりました。これらはハラスメントによる被害をより重視した改定ともいえます。

◆安心して相談できる窓口を

多くの企業には「ハラスメント相談窓口」が設置されています。しかし、残念なことに、被害者が

相談をしても適切に対応できる相談窓口は、現実にはそんなに多くはありません。「プライバシーが守られない」「行為者（加害者）からの仕返しが怖い」「相談をすると『クレマー』とうわさをされる」などの理由で、だれにも相談できずに1人で我慢を強いられて体調不良になる被害者も多いのです。

相談を躊躇させている原因の1つに「相談窓口担当者のスキル不足」があげられます。相談員に対して十分な指導や研修をせず、日常業務の片手間に相談を受けさせているのは、適切な対応どころかセカンドハラスメント（2次被害）を起こし、かえって事態を悪化させてしまいかねません。相談員個人の資質の問題だけではなく、企業がハラスメント防止にどのように取り組んでいるのか、という組織の姿勢を問われる問題なのです。今後は「ハラスメント相談員の育成」が企業にとってより重要になるでしょう。

安心して相談できる窓口を整備することが、従業員が健康に働き続けることに、さらにはハラスメントを未然に防ぐことにもつながるのです。ハラスメントのない豊かな職場環境が、従業員のモチベーションを高める土壌になるといえるでしょう。