

「個性的な心の健康対策を実施する優良企業認証」について（その1）

社会保険労務士法人あかつき

監修：三柴丈典（近畿大学法学部教授，日本産業保健法学会副代表理事）

メンタルヘルス対策が重要な経営課題として認識されて久しいが，実際の職場においてはその対策が形骸化し，十分な効果を上げていないケースも少なくない。メンタルヘルス対策が機能不全に陥っている根本的な要因の1つは，「心の問題を物理的リスクと同様に扱ってきた」姿勢にあると考えられる。化学物質の管理や機械災害の防止といった物理的リスクへの対応と同様に，チェックリストや数値化された指標を用い，問題箇所を特定・是正するという勧善懲悪的なアプローチが多くの職場で取られてきた。しかしメンタルヘルスは定量化が難しく，多面的かつ主観的な要素を含むため，画一的な評価や対策では本質的な改善にはつながらない。

また，ストレスチェック制度そのものにも構造的な限界があると考えられる。チェックを実施すること自体が目的化しており，その後のフォロー体制が不十分であれば，実効性が疑問視される。加えて「問題を発見し，是正する」ことばかりに注目が集まると，かえって職場の萎縮や表面的な対応が助長され，メンタルヘルスへの根本的な理解や改善意欲を損なうことになりかねない。

ISO45001や健康経営銘柄といった外部認証制度においても，認証取得自体が目的となり，現場の実態と乖離した運用に陥る傾向が見受けられる。特に中小企業では，限られたリソースの中で膨大な書類作成や審査対応に追われ，本来の目的である「従業員の心身の健康の向上」が後回しとなってしまっているという話も聞かれる。現場の疲弊を伴うような

制度運用では，継続的な改善どころか制度そのものへの反発を招くおそれすらあるだろう。

本来，メンタルヘルス対策は従業員が安心して働き，能力を発揮できる職場環境を整備することであり，不調者をあぶり出す仕組みではない。問題点は是正だけでなく，従業員や組織の「強み」や「良い点」を積極的に評価し，ポジティブなフィードバックを通じてエンゲージメントを高めていく視点が求められる。

特に中小企業においては総合的な完璧主義よりも，自社の強みを活かした“一点突破型”の対策のほうが現実的かつ効果的である。従業員一人ひとりの声に耳を傾け，ポジティブな関わりを重ねていくことが，持続可能なメンタルヘルス対策へとつながる道筋であると考えられる。今後は，制度の導入や認証の取得そのものではなく，それを活用していかにより組織文化を変えていくかが問われる時代となるのではないだろうか。

こうした課題意識に基づき，日本産業保健法学会では，従業員や組織の「個性」に着目した新たな認証制度として，「個性的な心の健康対策を実施する優良企業認証（略称：さんぼほう認証）」を立ち上げた。人事労務管理，特にメンタルヘルス状況を主な評価対象とし，企業の長所を積極的に評価する仕組みである。本認証はどのようなスキームを構築しているのか，そして企業にとってどのような効果をもたらすのか——今回は，その具体的な内容について紹介する。 【全2回。次回は6月15日号に掲載】