

北関東の企業や行政で、心の健康（メンタルヘルス）を守る取り組みが本格化しつつある。栃木県では栃木産業保健推進センターが、職場に心のケアを定着させるための人材育成事業を始める。健康診断を請け負う県の機関も相談体制を整える。従業員にとって働きやすい環境づくりは企業の人材確保の点からも不可欠。中小企業経営者らの意識啓発も課題になりそうだ。

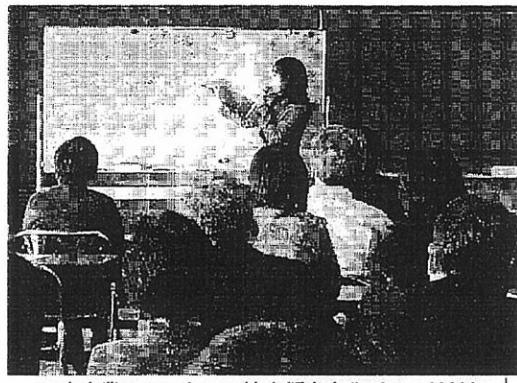
二人いた休職者がゼロになった。そう話すのは栃木県野木町の総務担当者。二〇〇六年度にメンタルヘルス対策を始め、二年近く、専門家による月一回のカウンセリングのほか、集団研修を実施して、役員内に心のケアに関する共通の意識を持たせている。

心の健康対策は大手企業や行政が主導する形で導入が進みつつある。栃木では四月から産業保健推進センターが企業向けの「セルフケア社内教育者養成講座」を始める。職場の一人ひとりがストレスに自ら対処できるように指導する「教育者」の育成が狙いで、全国初



心の健康を守れ

働きやすい職場づくり本格化



日本産業カウンセラー協会栃木事務所は、2008年度の養成講座受講生を募集している（研修風景）

栃木県で人材養成講座

の取り組みという。相談体制を整備企業などの健康診断を担当する栃木県保健衛生事業団も四月から「働く人の心の健康作り支援事業」

▼メンタルヘルス対策 第二次世界大戦の帰還兵が社会復帰を始めた八、九四〇年代の米国で研究が進んだ。日本では労働環境が大きく変わったパブル崩壊後に大企業などで導入が本格化。〇六年の改正労働安全衛生法の施行で従業員の心のケアがほぼ義務化されたことも導入を後押しした。

「栃木県内ではメンタルヘルスケアの需要に足りていないのに対し、三百人未満の中小企業は二六％にとどまる。栃木に拠点を置くフジス（HD）の傘下で、心のケアサービスを手がけるEAP総研（東京・千代田）の川西由美子社長は「相対的にみれば、今いる従業員は、かつては高水準で推し進められている」と語る。一方で「ホワイトカラーからの相談が少ないのが気がかり」とも話している。

北関東の有効求人倍率は全国的にも高水準で推移している。人材の活用や確保は企業の生命線ともいえる。メンタルヘルスに真剣に取り組む企業とそうでない企業の差は遠からず出さるだろう。（宇都宮支局 山田薫）

業で先行している群馬県で従業員心の健康対策を健康づくり財団に続き、心身両面をケアする珍しい活動という。

「重要なのはわかるが費用対効果が見えづらい」と指摘する中小企業の経営者は多い。だが仮に従業員が一人退職すれば、新たな採用と教育にも経費がかかる。フジスタッフHDの小森育夫経営企画部長は「相対的にみれば、今いる従業員は、かつては高水準で推し進められている」と語る。一方で「ホワイトカラーからの相談が少ないのが気がかり」とも話している。

「栃木県内ではメンタルヘルスケアの需要に足りていないのに対し、三百人未満の中小企業は二六％にとどまる。栃木に拠点を置くフジス（HD）の傘下で、心のケアサービスを手がけるEAP総研（東京・千代田）の川西由美子社長は「相対的にみれば、今いる従業員は、かつては高水準で推し進められている」と語る。一方で「ホワイトカラーからの相談が少ないのが気がかり」とも話している。

「重要なのはわかるが費用対効果が見えづらい」と指摘する中小企業の経営者は多い。だが仮に従業員が一人退職すれば、新たな採用と教育にも経費がかかる。フジスタッフHDの小森育夫経営企画部長は「相対的にみれば、今いる従業員は、かつては高水準で推し進められている」と語る。一方で「ホワイトカラーからの相談が少ないのが気がかり」とも話している。

中小への啓発大切

経営者はもちろん、職場の人たちが正しい知識を持つことも大切だ。研修を受けるなら実践的な解決は難しい。特に重視しているのは、

「重要なのはわかるが費用対効果が見えづらい」と指摘する中小企業の経営者は多い。だが仮に従業員が一人退職すれば、新たな採用と教育にも経費がかかる。フジスタッフHDの小森育夫経営企画部長は「相対的にみれば、今いる従業員は、かつては高水準で推し進められている」と語る。一方で「ホワイトカラーからの相談が少ないのが気がかり」とも話している。