

# 労務通信

2017.7月号

## 企業が実施するメンタル不調対策が的を射ていない？



### ◆ストレスマネジメントに関する調査

一般社団法人日本経営協会が実施した「組織のストレスマネジメント実態調査」の結果から、メンタルヘルス不調の要因と企業が行う対策がうまくかみ合っていない状況があることがわかりました。この調査は、ストレスチェック制度開始後、最初の実施期限直後である2016年12月から2017年1月にかけて行われました。企業におけるストレスチェック制度の進捗状況やストレスマネジメント全般の状況、今後の課題等について、「勤務先事業所の現状」「メンタルヘルスに関する取組状況」「ストレスチェック制度の実施状況」「職場環境の改善」についてまとめられています。

### ◆要因と対策にズレがある

この調査の中で、「職場環境の改善」について、メンタルヘルス不調者を出さないために企業が行った対策は、1位：「超過勤務（残業）時間の削減」（69.4%）、2位：「従業員のハラスメントに対する知識と意識の向上」（44.2%）、3位：「ハラスメント防止・対策の強化」（35.5%）という結果となっています。

一方、メンタルヘルス不調者が発生する主要因としては、1位：「職場の人間関係」（64.3%）、2位：「本人の性格」（43.7%）、3位：「上司との相性」（40.0%）となっており、対策のほうで1位となっている「長時間労働」は、要因としては6位となっています。つまり、要因と対策がかみ合っていないことがうかがえます。

### ◆スキル不足と人員不足

また、ストレスマネジメントを実施するうえでの問題として、専門知識やスキルを持つ人材がおらず、マネジメントとの中心となる上司自身も多忙で手が回らないことがあるようです。こうした状況で、部下のマネジメント対策を行う上司がメンタル不調に陥ってしまえば意味がありません。また、対策がうまくいかなければ、メンタル不調にならずとも他社へ転職してしまう等の人材流出や、他の従業員のストレス増加、士気の低下などにもつながりかねません。

### ◆経営戦略としてのメンタルヘルスマネジメント

メンタルヘルス不調の主要因が、職場のコミュニケーションや人員構成にあるとすれば、その対策には労働時間等に関する個別の労務管理はもとより、「ストレスなく健康に働くことを尊重する雰囲気・

セクハラ・パワハラ・メンタルヘルスのことなら合同労務『こころの健康』相談窓口へマインドを醸成する」という、企業の経営戦略ともリンクした人事マネジメントの視点での全社的な取り組みが重要となるでしょう。

## 雇用保険関係手続の見直しについて

雇用保険関係手続（電子申請を含む）の迅速な処理のため、全国のハローワークで手続処理の見直しを実施されています。広島県内のハローワークにおいても徐々に見直しの実施が進められており、当事務所といたしましても、ハローワークの取扱いに準じた手続代行を進めて参りますので、何卒、事業主の皆様のご理解・ご協力をお願いいたします。

### ◎雇用保険手続の届出処理について

- ◆前事業所の資格喪失日と再就職先事業所の資格取得日が重複している場合  
⇒原則として、資格喪失日を基準に処理を進め、資格取得日を変更します。

<例>

前事業所の資格喪失日が6月30日（有給消化）  
再就職先の資格取得日が6月 1日（勤務開始） ⇒ **重複**



前事業所の資格喪失日：6月30日  
再就職先の資格取得日：**7月 1日に変更**

注1）取得日変更時には、被保険者証、事業主確認通知書にその旨記載されます。

注2）これは雇用保険手続の仕組み上、資格取得日が離職した事業所の資格喪失日と重複すると、資格取得届の処理を行うことができないための雇用保険固有の処理であり、事業所の雇用関係に影響を及ぼすものではありません。

- ◆前職があり、雇用保険被保険者番号が不明の場合  
⇒あらかじめ被保険者本人に了解を取った上で、職歴のある複数の事業所名をご確認いただきますようお願いいたします。

詳細は、下記リーフレットをご参照ください。

### ◎雇用保険関係手続の見直しについて

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000150986.pdf>