

「メンタルヘルスとCSR・危機管理」に関する談話

**企業そのものの能力を発揮できる環境づくりこそCSR
組織設計として従業員のメンタルヘルス対策を**社団法人日本産業カウンセラー協会
理事長 近藤 啓二

(社)日本産業カウンセラー協会が、11月に実施した「職場のいじめ」に関するアンケート調査では、産業カウンセラーの8割が「職場のいじめ」の事例経験があり、中でも「パワーハラスメント」事例が8割にも上りました。

従業員のメンタルヘルスへの留意は、CSR(企業の社会的責任)であり、企業存続の条件という点で危機管理の問題でもあります。メンタル不調を個人の責任だけに帰せず、組織全体の圧力や会社の風土の問題と認識し、企業が意識的に環境改善に取り組む必要があります。

パワハラへの評価と実態の深刻さ

セクハラに対しては否定的な評価が定着してきた一方、パワハラについては、現場では未だ、「熱血指導」として必ずしも否定的でなかったり、「気にする人が弱い」という受け手の問題に転嫁されたりしがちです。それだけに、実態は深刻なことが、今回の調査でも明らかです。

パワハラ背景として、やはりグローバル化にも由来する「仕事の増加」「職場の余裕の無さ」が考えられると思います。管理職のプレイング・マネジャー化が言われるように、企業内で人事管理に手が回らず、従業員同士の関係性のケアを丁寧にやっていないことが、人を育てる風土を弱体化させ、仕事と心の余裕の無さに拍車をかけているのです。

人材が「思考できる」状態を確保し企業不祥事防げ

メンタル不調者を抱えることは、企業コスト的に不利なことは明らかですが、同時に業務上の影響も深刻です。メンタル不調になった場合、たとえそれが軽度のものだとしても、「症状」として、思考力が減退し、正しい意思決定が困難になります。企業の中で、決定を下すべきところで、問題を先延ばしにする、決定せず現状を踏襲する、という状態が生じます。企業不祥事が多く報告されていますが、組織内で問題の存在を認識している人材が、それを「言える」「考えられる」状態にしておくことが、企業防衛上の観点からも最も重要なのです。

メンタルヘルス対策は組織設計の一環

現在の社会経済状況下、何もせずに企業内に働く環境に余裕を取り戻すことは、近い将来にも見込めません。その中で、きちんと「仕事」を見る管理職を置き、仕事量をどう削るかについて留意し、勤労者の労働リズムを確保する企業、つまり勤労者のメンタルヘルスカケアを「意識的にやる企業」が、長期的な存続を確保できる企業であると考えられます。

またメンタル不調者を個別的に捉えず、組織設計の一環として位置づけることが必要です。「雇用者として従業員や労働マーケットに負うべき責任」、すなわち「労働CSR」は、企業そのものが能力を発揮できる環境づくりであると考えます。

以上

■ 本件に関する報道関係の方からのお問い合わせ先
社団法人日本産業カウンセラー協会事業部 阿部 TEL:03-3438-4568
株P&I: 大原/富樫 TEL:03-5689-0445 FAX:03-5689-0455
E-mail: press@counselor.or.jp