

# 2

## メンタルヘルス対策を 企業で行う必要あるの？

企業が「メンタルヘルス対策」をしなかったら…

職場で、心の病による“不調者”や“休業者”が増えて…

### 生産性が低下し、利益が減少するかも…

不調者の休業や辞職によって、直接的に労働力が失われます。メンタルヘルス不調による必要な休養期間は、半年から1年以上に及ぶことも稀ではありません。

また、出勤できたとしても、パフォーマンスの低い状態が続き、管理監督者や同僚がケアしなければなりません。さらに「どうしてあの人だけが優遇されるのか」という思いから、職場のモラルが低下する恐れもあります。

### ミスや事故の原因となるかも…

メンタルヘルス不調では、体調不良などによる注意散漫から、ミスや事故の危険が高まります。また自暴自棄になって思わぬ行動にでる危険性もあります。

### 損害賠償責任を負わされるかも…

企業には「労働者の安全や心身の健康を守る」義務があります。これを安全配慮義務と言い、違反した場合には、損害賠償責任が生じます。

近年、仕事上の過度な負担やストレスによる病も労災補償の対象と認められるようになり、その数は年々増加しています。不幸にも過労死や過労自殺につながってしまった場合には、賠償責任は非常に重いものになることがあります。

メンタルヘルス対策なしでは  
企業は生き残れない！

# 規模が小さい企業におけるメンタルヘルス対策の実施は不十分

## < 参考 県内事業所のメンタルヘルス対策の現状 >

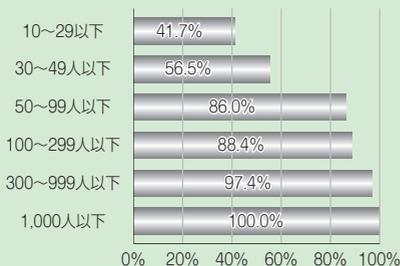
2022年の調査では、メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業の割合は、64.6%となっており、企業規模が大きいほど、取り組んでいる割合も高くなっています。

(2022年労働条件・労働福祉実態調査結果参照

<https://www.pref.aichi.jp/rodofukushi/>)

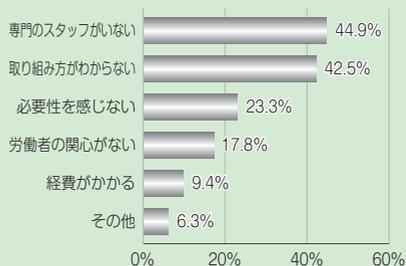
### メンタルヘルス対策の実施状況

(企業規模別)



### メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由（複数回答）

2022年労働条件・労働福祉実態調査結果



メンタルヘルス対策を実施していない理由には、2種類あります。

#### 知識や人材不足などにより実施できていない

- 取り組み方がわからない
- 専門のスタッフがない
- 経費がかかる

など

#### 自社の取り組みとして実施する必要性を十分に認識していない

- 必要性を感じない
- 労働者の関心がない

など

それぞれの事業所の実情に応じて、メンタルヘルス対策が実践できるように、人材育成へ向けて、関係者の研修参加を促しましょう。

問題が表面化していないだけかもしれません。この冊子を参考に、メンタルヘルス対策の重要性を再認識してください。