

## 特集：メンタルヘルス

### 【メンタルヘルス】

ハラスメントは、発生させないことも大事ですが、それよりも、声をあげられる社内の環境作りの方が大事です。そして、それ以前に、心が折れない自分自身の力を持つことが必要です。ストレスと上手につき合い、うつを発症させない、その不調の原因を突き止めましょう。4年前の「労働情報コーナーだより」と比べると、メンタルヘルスに関するマネジメントについての書籍が多くなりました。



### 【書籍の紹介】

#### ★パワハラとメンタルヘルス対策の法律知識 — 労務管理者必携! —

(DAILY 法学選書) 三省堂 (2020.7) 366.9/633

企業内において発生するハラスメントと、それにより影響を受ける従業員のメンタルヘルスについて、法的な問題点や企業の取るべき対策などを解説した入門書です。改正労働施策総合推進法だけでなく、男女雇用機会推進法、育児・介護休業法などの関連法令の改正にも対応しています。パワハラだけではなく、現実に企業で起こり得るハラスメントを幅広く取り上げます。メンタルヘルスについては、メンタルの不調を未然に防ぐ方法や、従業員に不調が生じた後に企業がとるべき対策も解説します。

#### ★予防・解決職場のパワハラセクハラメンタルヘルス — パワハラ防止法とハラスメント防止義務

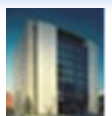
事業主における措置・対処法と職場復帰まで— 第4版 水谷 英夫 日本加除出版(2020.8) 366.9/559/2

パワハラ、セクハラ、マタハラなどのハラスメント被害は深刻さを増し、一層の広がりを見せている半面、2019年には、いわゆる「パワハラ防止」法が制定され、さらに、ILO 総会では「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」が採択されました。ハラスメントに対する規制が前進するなか、事業主は、ハラスメントの被害者が安心して相談できる体制を早急に構築する必要があります。パワハラ防止法の内容や第3版以降の判例など含めて、相談業務に資する情報を紹介します。

#### ★労働者のメンタルヘルス情報と法 — 情報取扱い前提条件整備義務の構想 —

三柴 丈典 法律文化社 (2018.6) 316.1/55

近年の情報保護立法の進展もあり、労働者の健康情報は、機微な情報として厳格な法的保護のもとに置かれています。しかし一方で、適切な対応に際して人事労務管理の関与が求められる、メンタルヘルスにおいて矛盾も生じてきます。メンタルヘルス情報の特質や労働者の健康管理をめぐる日本の特徴とプライバシー保護の両立を図るため、判例学説や行政のガイドラインなどを手掛かりに、情報取り扱いを考えます。



## ★社労士がすぐに使える!メンタルヘルス実務対応の知識とスキル

亀田 高志 日本法令 (2017.5 366.9/599)

専門的な産業医や看護職が不在である中堅、中小企業にありがちな状況を前提にして、社会保険労務士がメンタルヘルスに関する相談を受けるような場面を想定し、筆者の長年の経験から蓄積した知識をまとめて紹介します。冒頭の社会保険労務士ができる6つの技術とその意義から、メンタルヘルス不調者対応、専門家資源の活用、ストレスチェック制度の導入など、内容を深めていきます。

## ★事業場内メンタルヘルス推進担当者必携 第4版 中央労働災害防止協会【編】

中央労働災害防止協会 (2019.2) 336.4/936

職場の高度情報化やグローバル化に伴い、働く人のストレスは増加しており、事業所におけるメンタルヘルス活動の重要性は高まっています。メンタルヘルス活動というとメンタル不調者への対策と思われがちですが、積極的に不調者を未然に防止することや、従業員の心の健康増進を図ることが重要です。基本は、従業員を大切に、働き甲斐があり、働きやすく、風通しの良い職場作りをすることです。厚生労働省が策定した「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき労働環境やストレスチェック制度の運用などを踏まえ解説します。

## ★人事担当者・管理職のためのメンタルヘルス・マネジメントの教科書

清水 隆司 綜合法令出版 (2017.12) 366.9/617

精神疾患は、客観的検査で症状を判断することができないため、患者本人が、自分の状況を正直に訴えないと、正確な診断ができません。正直に話してもらうためには、患者に対して精神科主治医は「何を話しても否定せず受け入れる」という立場をとることです。産業医の立場から、メンタルヘルス対策について語ります。

## ★会社と家族で一緒に支える心とキャリア —職場のメンタルヘルス—

原 雄二郎・鄭 理香・中村 雅和・中辻 めぐみ 第一法規 (2018.2) 366.9/616

人事担当者としてメンタルヘルス対策の参考にすることは、自身の部下がメンタルヘルス不調になった場合の対応策、家族がメンタルヘルス不調になった場合の接し方、自分自身がメンタルヘルス不調になり職場に戻るか不安になった時なのです。産業医、精神科医、社会保険労務士など、日頃からメンタルヘルス対策に関わる仕事に携わっている方々が、それぞれの立場で対策を紹介します。

## ★精神科産業医が明かす職場のメンタルヘルスの正しい知識 3訂版

吉野 聡・梅田 忠敬・松崎 一葉 日本法令 (2018.3) 366.9/434/2

経済産業省が「健康経営」という概念を積極的に打ち出し、労働者の健康を保持・増進することは、企業の経済的利益に直結する経営課題であると認識する企業経営者も増えてきています。しかし、その一方で、メンタルヘルス対策を職場における組織と人材の活性化に活用している企業は少ないのが現状です。メンタルヘルス対策は、決して難しいものではなく、会社が一生懸命働く社員を大事に思う取り組みだと、高ストレス者への対応をフォローアップします。

## ★職場のメンタルヘルス100のレシピ 新訂版

大西 守・廣 尚典・市川 佳居【編】 金子書房 (2017.12) 366.9/380/2

メンタルヘルス関連の労働災害・公務災害の顕在化を受けて、メンタルヘルス管理が、リスクマネジメントとしても不可欠なことが周知されるようになりました。職場規範、業種、産業保健スタッフの充実度、経営理念、職位など、その対応方法に絶対的なものはないが、譲れない一線はあると考え、職場でのメンタルヘルス活動を実践する上で、重要なポイントと原理原則を100のQ&Aでまとめます。