

「個性的な心の健康対策を実施する優良企業認証」について（その2）

社会保険労務士法人あかつき

監修：三柴丈典（近畿大学法学部教授，日本産業保健法学会副代表理事）

前回述べたとおり，従来のメンタルヘルス対策は，必ずしも企業の現場実態に即したものとは言い難い。近く，ストレスチェック制度の適用対象が従業員数50人未満の企業にも拡大される予定だが，実際には，大規模企業でもメンタルヘルス対策は必ずしもうまくいっておらず，運用が形骸化している実態があるという声も聞かれる。

そうした状況を受け，日本産業保健法学会が新たに構築した認証スキームが，「個性的な心の健康対策を実施する優良企業認証（略称：さんぽほう認証）」である。

本認証制度は，メンタルヘルスに深く関わる人事労務管理の状況を主な評価対象とし，企業の長所を積極的に評価する点に最大の特徴がある。

認証の審査は，大きく分けて2つの柱から構成されている。第1に，学会が認定する審査員が企業の管理職に対してインタビューを行う。ここでは，採用，配置，職務設計など，組織マネジメントの基本に関わる実態を丁寧に聴取し，経営方針と実際の現場運用との整合性を把握する。これにより，各事業の特色と労働者の価値観や能力のマッチングを図る努力が講じられているかを調査する。

第2に，ウェブアンケートシステムを活用した従業員への匿名調査が実施される。従業員の声を直接かつ率直に把握できるこの調査により，管理職の見解との乖離や組織内コミュニケーションの実態などが明らかになる。これにより，認証は単なる一時的な評価にとどまらず，組織の改善に資するフィード

バックとしても機能する。関係者は厳格な守秘義務を負う。

認証を受けることによる実務的メリットも大きい。第1に，採用や営業活動において，対外的な信頼性の向上が期待できる点があげられる。有効なメンタルヘルス対策を講じている企業であるという評価は，応募者や取引先にポジティブな印象を与える。第2に，従業員アンケートの結果とともに提供されるフィードバックは，現場の改善方針を検討するうえで貴重な実務資料となり得る。審査員からのアドバイスを受けられることもあるほか，認証を受けた企業は，学会のウェブサイトに掲載される予定である。

組織にとって本当に求められているのは，不備を指摘して終わるようなチェックリスト型の評価ではなく，自社の取組みの中にある「良さ」や「強み」を明確にすることである。さんぽほう認証は，そうした強みを専門家の視点で見つけ出し，企業の実情に即して整理・磨き上げを行っていく。

本スキームは，英国の経営行動科学専門の Kevin Daniels 教授（ノーリッチビジネススクール）や，日本の島津明人教授（慶應義塾大学総合政策学部）の知見も踏まえており，ESG 等の国際動向への備えにもなる。関心のある方は，社労士法人あかつき・事務局（akatsukijimukyoku@akatsuki-sr.jp）までご連絡いただきたい。

【全2回。第1回は6月1日号に掲載】