

# メンタルヘルス向上のための 職場改善



横浜労災病院  
勤労者メンタルヘルスセンター長

山本晴義

生きていくうえで必要とされる「健康」には、毎日の生活のバランスが取れた状態で得られる「生活面の健康」、社会の中で自分の役割があり、役に立っていると感じることで得られる「社会的健康」、そして「メンタルヘルス」を含む「心身の健康」の三つがあると言われている。メンタルヘルスとは、簡単に言えば「心の健康」のことである。

メンタルヘルス対策に関しては、国が中心となって対策の強化を続けており、平成24年労働者健康状況調査によれば、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は平成19年33.6%、平成23年43.6%であったが、47.2%と着実に上昇している。

その一方で、筆者が心療内科医としての診療やメール相談（年間7千件）でメンタル不調に陥った労働者から聞く職場の実態は、統計で示されている好ましい状況とは必ずしも一致しない。その一例として、一部上場企業の労働者による「上司からのサポートが少ない」と回答したデータを「サポートは十分だ」に書き換えるよう上司に強要されたという訴えもあり、このようなことは「あつてはならないが、ありうること。氷山の一角かも」という産業保健スタッフの意見もある。

厚生労働省は「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」の中で、組織でメンタルヘルスケアを推

進するにあたって重要なケアとして、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」、「事業場外資源によるケア」の四つを挙げている。これらを継続かつ推進していくことが、メンタルヘルス対策の基本となる。

上記のセルフケアにおけるキーワードの一つに「気づきとセルフコントロール」がある。日常生活、特に職場におけるストレスをゼロにすることは現実不可能と言えるだろう。ここで大切なのは、自分の中でストレスが生じていることに気づき、ストレスの正体を見据えて、いかにコントロールしていくかということである。

NIOSH（米国立労働安全衛生研究所）は、仕事と関連した精神疾患の予防は、個人が精神疾患やそれに関連するリスク要因に気づいたり、それへの対策を実施できたりするだけの技能と資源をどれくらい有するかによるとし、労働者に対する情報提供、介入、教育の必要性を指摘している。また、保健行動を説明し行動変容を予測するモデルとして、プロチャスカの他理論統合モデルでは、行動変容への準備性が1段階上がれば、次の6カ月間に効果的な行動をとるチャンスは倍増し、2段階上がれば3倍になるとして、行動を起こす意欲を高めることの重要性を指摘している。

行動変容への第一歩となる「気づき」

を得るためには、まずは自分の置かれた状況を可視化するという方法がある。そこで、短時間で簡単にストレスを評価できるツールを職場で定期的にご利用してセルフチェックを実施することにより、労働者自身のストレスへの気づきが高まると考えられる。

また、職場全体としては、前述のように個々人の「気づきとセルフコントロール」を支援することに加え、毎日を過ごす職場の環境についても考慮していく必要がある。環境と一口に言っても、職場の照明や湿度などの物理環境に加え、ストレスを軽減できるような雰囲気のない職場づくりや、労働時間の管理等さまざまな側面からの対応が必要とされる。特に、環境については、一人ひとりの工夫だけではどうにもならない点が多いため、管理監督者が中心となり、組織として改善していくことが求められる。

従業員に対しても優しい会社、すなわち従業員の働き方に十分な考慮を払い、従業員が働きやすい会社をつくるためにもメンタルヘルス対策は欠かせない。メンタルヘルス対策を行うことによって、社員一人ひとりの健康が増進され、社員同士のコミュニケーション等も活発に行われるようになる。その結果、仕事へのモチベーションアップにもつながり、企業の成長に寄与するだろう。