

## メンタルヘルスについて

川俣 広孝

昨今では、厳しい経済情勢の中、職業生活等において強い不安、ストレス等を感じる労働者は約6割に達しているそうです。また、過去1年間にメンタルヘルス上の理由により連続1カ月以上休職、もしくは退職した人がいた事業所は25.8%あるという報告もあります。(労働政策研究・研修機構2010年データ)

一旦、メンタル不調者が発生すれば、その業務は同僚へのしわ寄せとなったり、社員外従業員を雇用したり、組合員にとっても会社にとっても大きな負担になることは言うまでもありませんし、その対策は労使双方にとって重要な課題となっています。

特に、私が所属しております九州電力においては、平成23年3月11日の東日本大震災以降、取り巻く状況が一変し、従業員はこれまでに体験したことのない大きなストレスやプレッシャーにさらされる状況の中で、メンタルヘルス不調を訴える従業員は増加する傾向にあります。

今回、九州電力におけるメンタルヘルスの対策について紹介し、同じように悩まれている、組合や企業の皆様の参考となればという思いで寄稿させていただきます。

メンタルヘルスの対策はどの企業でも同じだと思いますが、九州電力においても、厚生労働省のメンタルヘルス指針にのっとり、「セルフケア」「ラインによるケア」「保健スタッフ等によるケア」「事業場外資源によるケア」の「4つのケア」に継続的計画的に取り組んでいます。

まず、「セルフケア」ですが、従業員のメンタル不調の気づきの第一歩は、毎年春に実施している定期健康診断時の問診により、初期の変調を発見することに始まり、定期健康診断後の保健師面談の結果によっては会社の精神保健相談医や専門医への受診を勧奨することもあります。

また、毎年9月に「e診断」と呼ばれる、市販のソフトウェアを利用した「職業性ストレス簡易診断システム」による職場のストレス低減活動にも平成19年以降取り組んでおり、メンタル不調者の早期発見等に一定の成果をあげているところです。(鹿児島支社管内受診者：93.1% 平成25年度実績)

次に「ラインによるケア」については、当社が指定している精神保健相談医による「新型うつとその対処方法」と題した管理職向けの講話やその他研修も実施するとともに、不幸にしてメンタル不調者が発生した職場の上長には「復職支援プログラム」を活用したサポートを行うことで、上長や職場の不安や負担感の軽減にもつなげる取り組みを実施しています。

次に「保健スタッフ等によるケア」については、前述した「職業性ストレス簡易診断システム」の結果に基づき、高ストレス者に対し職場巡回を通してフォローを実施し、専門医と連携し疾病の早期発見、早期治療につなげています。

最後に「事業場外資源によるケア」については、カウンセリングを希望した被管理者と上長にカウンセリングの紹介やリワークの施設見学等を行っています。

以上当社における取り組みの一部を紹介させていただきましたが、メンタル不調者を職場から出さないためには、あるいは、メンタル不調者を早期に発見するためには、職場のコミュニケーションが重要なことは誰も異を唱えないと思いますが、そのコミュニケーションを充実させることは大変難しいと感じます。

会社は、朝礼や夕礼、管理職による個人面談やグループ懇談会、経営幹部による職場訪問や昼食懇談会、他部門との交流会、職場一体感醸成活動（現在では経費削減で休止）など、様々な試みを実施してはいますが、原子力再稼働に向けての様々な取り組みや、太陽光発電の膨大な申し込みで、職場の繁忙感が増していることに加え、「上司とは飲みたくない」や会社以外の時間は個人の時間を重視する風潮から、職場のコミュニケーションはますますとり難い状況にあります。

しかし、コミュニケーションは前述のような対策より、相手を気にかけることやちょっとした思いやり、「おはよう」や「ご苦労さま」などの声かけ、そのような当たり前な事こそ大事なのかもしれません。

「最近の若いやつは頭も下げない、挨拶の仕方も知らない」などということを知ったりしますが（実際にそうかもしれませんが）、そのように言う前に、自分からその行動を起こす事こそ、コミュニケーションの始まりではないかと思えます。

このコラムを寄稿しながら、自分はどうかと反省し、明日から思いやりや声かけにまずは、意識しながら実施したいと思います。

「おはよう」や「ご苦労さま」の声が、一日中職場で聞こえるようになり、少しでもメンタル不調者が減少することを望むばかりです。

追記：特に家庭での声かけに心がけなければと猛省しています。