

特別連載 (全4回) メンタルヘルス ～ その取り組み課題を整理する

公益財団法人日本生産性本部 メンタル・ヘルス研究所 研究主幹

／北海道メンタルヘルス研究会 アドバイザー 根本 忠一 (ねもと・ただいち) 氏

<第1回> 『ストレスチェック制度の意図は企業に伝わったか』

略歴: 明治大学卒業後、民間企業を経て日本生産性本部入職。メンタル・ヘルス研究所で、企業調査を通じ産業人のメンタルヘルス研究に従事。企業のほか労働組合や自治体、生協等にも関わり、調査分析とともに講演や執筆活動も行う。文部科学省うつ病研究会委員、日本産業カウンセリング学会理事、一般社団法人産業保健法学会理事、日本産業カウンセラー協会認定シニア産業カウンセラー。エッセイ「心の医療を託す人」で第13回 GE 横河メディカル Essay コンテスト審査員特別賞受賞、論文「いのちに資する労働組合運動のために」でゼンセン同盟第5回山田精吾顕彰会論文コンテスト入賞、論文「メンタル・ヘルスの指標を用いた組織活性化の試み」で全日本能率連盟賞受賞。著作に「今を生き抜く 幸せに働き、喜んで生きるための36章」(コープ出版2012)等。



一昨年施行された改正労働安全衛生法により、五十名以上の事業所に対してストレスチェックが義務づけられた。この制度は「メンタルヘルス不調者の一次予防」と「働きやすい職場づくりを通じた生産性向上」を目的とし、企業がメンタルヘルスに対する意識を高める啓発的な色合いの濃いものになった。

よってこれまでの法律とは違い、たいへん難しいテーマだけにそう簡単に取り組みは進まない。高ストレス者対応の流れはガイドラインが比較的わかりやすく整備されていたので、それについてはどの企業も流れだけは作ったが、問題は努力義務とされた集団分析とその活用である。

メンタル・ヘルス研究所の調査では、初年度の集団分析において、結果が現場にまでフィードバックされたのが対象企業の1/3であった。フィードバックされたといっても、現場の管理者からは「データの活用のしかたがわからず何もしていない」という声が多く聞こえてきた。

初年度において多くの企業は、この制度を組織の活性化につなげたいと目標を高く掲げてみたものの、頼りとする取り組みの実績も前例もなく、最低限法律を順守することどまったというのが実態である。調査だけして対策を怠るというのは、メスを入れて治療をしないに等しい。そうなるといずれ従業員は見切りをつけ、調査そのものが立ち行かなくなることも危惧しないといけな

さて、不調者の発生予防と生産性向上という二つのテーマにおいて、改善の方法はあまたあるが、問題はこの二つをつなぐ視点である。<不調者を減らすことで職場は生き生きし組織の生産性は上がる>という説明

は、耳にはやさしいが腹の底から納得できる人がどれだけいようか。

今産業界においては「医療化」が進行し、組織・職場の中で起こった問題を自分たちの課題としてではなく、外在化し医療問題として扱うケースが増えている。これは視点を変えると、職場で起こる問題を自己解決する現場力が低下していくことを意味するものでもある。

企業活動にとってメンタルヘルス対策は主眼ではない。主眼は、利益を得ることで組織の発展と安定を図ることにある。だからこそそのために必要な人財を失うことなく、その能力と活力をいかに組織に吸収できるかが課題となり、そこで人を大切にするものの価値が浮き彫りになる。<メンタルヘルスは投資>という考えは昔からアメリカでもあったが、期待する見返りが企業本位であることは従業員がたやすく見抜くであろう。

「ストレスチェック制度は法律だから合わせればいい。」という程度の取り組みであれば何も得るものはない。この制度策定に携わった人たちの何人かの思いの根底に流れる精神は、人を大切にし企業を強め、ひいては国力を高めるとのことである。

自分の組織が一人ひとりを尊重し、皆が健康で生き生きと働く職場であるかを常に検証し、誰もが自分の能力と努力を惜しみなく捧げたいと思える職場を作る、そのテーマへの不断の問いかけと飽くなき改善の努力こそが、まさにメンタルヘルスの活動といえるのである。

◎第2回は、「現場に響く取り組みにするには」を予定しております。