

## 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2回> 『現場に響く取り組みにするには』

**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、企業調査を通し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。



昨年からスタートしたストレスチェック制度の実施状況が、7月に厚生労働省から報告された。

ストレスチェックを実施した事業場は対象となった事業場全体の82.9%、ストレスチェックを受けた労働者は78.0%であった。受けた人は事業場の人数規模にかかわらずほぼ同率であるが、事業場としては業種によって偏りが生じ、「通信業」「金融・広告業」が9割を超える反面、「接客娯楽業」「清掃・と畜業」が7割を切る。メンタルヘルス対策への重要性の認識が業種によって差が生じ、ストレスチェック制度の浸透は個人への啓発よりも企業に対する啓発が有効であることが示唆される。

また医師による面接指導を受けた労働者は全体の0.6%であり、これは専門家がある程度予想していた数値であったが、高ストレス者を医療につなげることでメンタルヘルスを向上させることがいかに難しいかを意味している。

そしてストレスチェックを実施した事業場のうち集団分析を実施した事業場は78.3%である。数値としては高いが問題は中身である。先にメンタル・ヘルス研究所がセミナー参加者にアンケートを実施したところ、ストレスチェックを実施してはいるが担当部門に留めているところ、経営層まで上げているところ、各所属に下ろしているところ、それぞれが約3割ずつであった。

集団分析についてある企業の役員にお尋ねしたところ、「各事業部の統括役員に報告しフォローしている」というお話であった。「そこから下に降りていますか？」と一応は聞いてみたのだが、おそらくこのレベルでの対応が多くの企業で取られている実態だろうと感じた。

ストレスチェックを実施し不調者を減らしその結果を職場の活性化に活かす、一見理論上はわかるが、実際に

何をやっていいのかわからない、という本音をどこの企業も抱えている。

先進的な取り組みをしていると言われる企業においてさえも、トップのけたたましい号令の一方で、現場はまったく盛り上がっていないという光景を目にすることは珍しくない。この一番の問題はメンタルヘルスに取り組む目的が経営層と現場間で共通の合意が取れていないことにある。

<ストレスチェックをすれば問題が見えてきて、その問題を潰せば組織のメンタルヘルスは向上し、活性化につながる<ことが出来る>というロジックは現実の企業の理解としてはハードルが高い。

方法論を論じる前に、その前提としてのメンタルヘルスの取り組みが経営課題と捉えられているか、こそが問題で、それはまたその企業が従業員を経営の中でどう位置づけるかに関係している。従業員がどんな気持ちどんな状態で働いているかに関心を向けることなしにストレスチェックは意味をなさない。

これまでの取り組みの経験から、組織がメンタルヘルスに取り組むための重要成功要因はここに記す三点だということをお伝えしたい。

- ①メンタルヘルスを経営課題としてとらえていること
- ②現場重視の労務管理が機能していること
- ③問題解決のリソース(文脈と人脈)を有すること

健康を経営の中心課題にするのではなく、健康を基盤に組織を活性化するにはどうしたらよいか、そこに立ち戻ると何をすべきかが見えて来る。

◎第3回は、「実りある取り組みのために」を予定しております。