

職場のメンタルヘルス

ウエルフェアみやざき総合研究所 所長 精神科医 細見 潤



【プロフィール】

1976年3月鹿児島大学医学部卒業
1980年3月同大学大学院医学研究科修了

鹿児島大学助手医学部・兼任講師、宮崎県立富養園精神科医長、宮崎県精神保健福祉センター所長を経て2012年9月より医療法人ハートピア細見クリニックを開院され、理事長・院長を務められ2021年4月より現職。
「地域回想法」の普及啓発と職場のメンタルヘルス支援に力を入れている。
医学博士 精神保健指定医 日本精神神経学会精神科専門医

Alcohol(アルコール問題)、Absenteeism(欠勤)、Accident(事故)は「職場の3A」と言われ、職場で認められるメンタル不調の代表的な現象とされています。具体的には就業中の隠れ飲酒や繰り返すトラブル、頻回な欠勤・遅刻・早退、多発する事故や事故に繋がりにくいミスなどで、これらを酒癖が悪い、仕事に対してやる気がない、注意力や集中力がないといった個人の性格や考え方の問題として片付たり、アルコール依存症、うつ病、発達障害などと診断をしたりするだけでは必ずしも問題解決にはなりません。

ある人は業務量が多過ぎて残業100時間を超える月が何カ月も続き、エネルギーを消耗してついに出勤することができなくなりました。同様に業務量が多過ぎて一人では処理できずに不安になり、不安を紛らわすためにアルコールに走っている人もいました。また、ある人は苦手とする業務の担当となったためミスが多くなり、気分が落ち込み自分自身をずっと責め続けている人もいました。上司や同僚との人間関係がうまくいかず、中にはパワーハラスメントの被害に遭っている人もいました。

これらの対策を個人だけに押し付けるのではなく、職場の全員が自分自身の問題として考え、労働時間や業務内容、人間関係などの職場環境をしっかりと検証する必要があります。「職場の3A」は単にメンタル不調の現象を表す言葉ではなく、そのためのキーワードであると私は解釈しています。

また、職場におけるメンタル不調は周囲の人には気づかれにくく、また本人自身も「否認」することがあるため、有効な対策がなされないままに事態が悪化することも多いものです。これを避けるために国は労働安全衛生法を改訂し、2015年12月にストレスチェック制度を導入した同法を施行しました。これは、働く人自身のストレスへの気づきを促してメンタル不調を未然に

防止するとともに、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげていこうとするものです。具体的には、事業場内の産業衛生スタッフがチェックリストを用いて働く人自身にストレスチェックをしてもらい、分析(専門業者に依頼しているところが多い)結果を本人にフィードバックし、高ストレス者や長時間労働が認められた人には希望があれば医師による面接指導を実施し、必要に応じて就業上の措置を講じるという制度です。現在のところ、この制度は50人以上の従業員を抱える事業所には義務づけられ、50人未満のところにも努力義務が課せられています。しかし、面接指導を希望する人は少なく、せっかくの制度がうまく機能していないのはとても残念です。これには前述した本人自身の「否認」もありますが、むしろ人事的な評価が下がることを危惧して医師面接を敬遠している人が多いようです。事業場内スタッフには厳しい守秘義務があり、ストレスチェックの結果が人事に影響することはないのですが、事業場内に自分自身のメンタル不調が知られることへの抵抗はかなり強いのだと思います。

この問題を解決するため、事業場外の専門的な機関や専門家を活用して相談指導を受けるという方法があります。当研究所では事業所からの委託を受けて高ストレス者や長時間労働者に対する面接指導を行っています。このような事業場外資源によるケアシステムが整備されることでストレスチェック制度はさら



に有効に機能するのではないかと考えています。

また、厚生労働省の調査によると仕事や職業生活に関する強いストレスを感じる労働者の割合は近年50%以上で推移しており、業務による心理的負荷を原因とする精神障害等による労災申請件数は年々増加傾向にあります。心理的負荷の原因としては従来から職場の人間関係が最も多かったのですが、とりわけパワーハラスメント(以下、「パワハラ」)が多く、2020年6月から「労働施策総合推進法」にパワハラ防止対策が加わりました。これにより大企業には同年同月から、中小企業には2022年4月からハラスメント防止措置が義務化されたところです。

パワハラとは、職場において優先的な関係を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な範囲をこえたものにより雇用する労働者の就業環境が害されるものと定義されています。優先的な関係とは職務上の地位が上位の者だけではありません。職歴が長い者、同僚・部下であっても業務上必要な知識や豊富な経験を有し、その人の協力が得られなければ業務の円滑な遂行が困難な場合や、同僚または部下からの集団による行為で、これに抵抗または拒絶することが困難な場合なども含まれます。そして、パワハラは表に示すように6つに分類され、それぞれについて具体的な説明がなされています。

▶パワハラ6つの分類

分類	行動	具体例
1 身体的な攻撃	暴行・傷害	・頭を小突く・胸ぐらを掴む ・髪を引っ張る・物を投げつける
2 精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	・人前で大声で叱責する ・死ね、クビだと脅かす ・バカ、給料泥棒など、人格を否定するような言葉で執拗に叱責する
3 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視	・日常的に挨拶をしない ・会話をしない ・部署全体の食事会や飲み会に誘わない
4 過大な要求	業務上明らかに不必要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害	・明らかに達成不可能なノルマを課す ・一人で無理だとわかっている仕事を強要する ・終業間際に過大な仕事を毎回押し付ける
5 過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる・仕事を与えない	・毎日のように草むしりや倉庫整理をさせる ・コピーなどの単純作業しか与えない
6 個の侵害	私的なことに過度に立ち入る	・個人の宗教・信条について公表し批判する ・しつこく結婚を推奨する

わが国のパワハラの実態や対策、違反した場合の罰則、被害者の範囲や救済措置はILO(国際労働機関)のそれと比較するとまだまだ改善すべきところが多いのですが、「職場の3A」で述べたようにパワハラの実態にある職場の環境的課題の検証を行うことは極めて重要です。なぜならパワハラもアルコールと同じくアディクション(嗜癖・依存)の一つであり、パワハラ被害者への救済措置とともに加害者へのメンタル支援も極めて重要なのです。

人は誰もが心身ともに健康でありたいと願っており、仕事に対しては、やりがいや達成感、仲間との連帯感や所属感を持ちたいと願っています。働く人のメンタルヘルスを支援していく取り組みは単に個人の為だけではなく企業にとっても今や喫緊の課題です。

最後に、企業にとってのメリットをまとめました。多くの企業がより積極的に「職場のメンタルヘルス」に取り組むことを心から期待しています。

▶生産性が向上する

企業が従業員の健康を支援することで仕事へのモチベーションは上がります。さらに、休職・離職を防ぐことになり優秀な人材が確保でき生産性は向上します。

▶企業イメージが良くなる

社会から信頼される企業になり、これは人材確保にも役立ちます。

▶リスクマネジメントに寄与する

「Accident」の予防とともに、休職・離職を回避し、人材確保のリスクが軽減されます。さらに、「Accident」に伴う慰謝料支払い発生などのリスクを回避できます。

▶医療費の削減ができる

通院や入院が減り、企業が負担する医療費の削減につながります。

本文は宮崎日日新聞生活情報面「ゆとり」に連載されている筆者のコラム(「よりよく生きる」2022年3月2日、同月16日、4月6日掲載分)をまとめ、若干の加筆をしたものです。