

メンタルヘルスに関する職域ヘルスプロモーション

くすもと まり
楠本 真理 (三井化学株式会社・保健師)

近年、職域の様々な分野におけるヘルスプロモーションが積極的に行われるようになってきている。今や産業保健には、法令の遵守や二次・三次予防のみではなく、一次予防、ひいては企業価値の向上に繋げることが期待されるようになってきた。しかし、ことメンタルヘルスに関しては、有効な手立ての報告はまだ少ないように感じる。今回は、演者が取り組んでいる途上の活動を紹介し、今後のメンタルヘルスプロモーションの可能性を検討したい。

当事業所（従業員約1000名）では、2001年度よりほぼ継続して職場ストレス度調査を実施している(表1)。この10年間で、実施の目的を「従業員のセルフケア」や「個人・職場のストレス度の把握」から「活気ある職場づくり」へと、意図的に変化させながら取り組んで来た。

活気ある職場づくりを目的とした職場環境改善の具体的な内容として、2010年度には、まずライン長への結果報告の際に、○職場改善の必要性と上級管理職の役割、○具体的方策に関する情報提供（他社の具体的事例紹介、実践すべき態度や行動とは何か）についての講義を行った。その後、各職場のキーパーソンとなる人たちに対して、結果報告や必要性・役割を伝える講義に加え、自身の職場で職場改善討議を進めるための模擬討議を含む3時間のファシリテーター研修を行った。2011年度も、各職場のキーパーソンとなる人たちに集ってもらい、調査結果を参考に、自職場の持ついい所や工夫している点についての情報を他職場と共有し、さらに良い職場にするためにはどうすればよいかを考えることを目的とした研修を行った。

E-mail ; Mari.Kusumoto@mitsui-chem.co.jp

アウトカムを「職場ストレス度の低減」や「生産性の向上」、「疾病休業率の低減」といった数値目標に置いた場合のこれらの取り組みの成果確認は、まだこれからである。しかし、事業主にメンタルヘルスプロモーションの重要性を理解してもらうことや、わかりやすく説明すること、また、従業員の情報共有の機会として用いる等、調査結果の活用の範囲が広がって来ていると感じている。あくまでも、活動の主体は産業保健職ではなく実際に働く人たちであり、その人たちの「職場をもっとよくしたい」という思いが不可欠である。働く人の思いを大切にしながら、産業医・労働組合・人事等とも連携し、さらなるメンタルヘルスプロモーションを進めていきたい。

表1:経過

年度	実施内容
2001	職業性ストレス簡易調査票(BJSQ)を開始。
2002	(以降、2004年を除いて全ての年度でBJSQ実施)
2003	ストレスプロフィールの返却と、ストレス判定図返却のみ。
(2004)	1回おやすみ(マンパワー不足)
2005	WEB上で回答できるシステム整備 MIRROR実施&上司個別面談(10職場)
2006	全職場へのフィードバック面談開始
2007	コミュニケーション向上計画作成と相対結果のフィードバック
2008	前年とほぼ同内容(向上計画は作成せず) 安全衛生委員会でコミュニケーションについてディスカッション
2009	メンタルヘルス風土調査(WIN)開始、フィードバック面談
2010	WIN実施、上司へのフィードバック面談
2011	従業員を主体とした「活気ある職場づくり」研修

写真:研修の風景

