

4.1.4 安全衛生委員への教育

当社では、支社・営業所などの散在事業場が全国にある。そこには医療専門職がいないため、業務課長に安全衛生担当の役割として安全衛生委員として任命している。健康管理面でも健康管理室とのパイプ役を担ってもらっているが、メンタルヘルスにおいても職場への配慮ができるような教育を行っている。

全国の安全衛生委員が集まる会議を利用し、精神科医による60分の講義を受ける。その後、職場で気になる点や対応の仕方を、産業医と産業保健師を交えみんなで話し合っている。

セーフティーネットの網は細かければ細かいほうがよく、人にかかわる管理をしている人すべてにメンタルヘルス教育を行っている。健康管理そのものが労務管理であるように、メンタルヘルスも労務管理である。

4.2 エゴグラムを用いた対象者別のセルフケア研修

社員一人一人のストレスマネジメントの能力を上げていくことも、大事なメンタルヘルス教育である。4つの指針では、セルフケアといわれている部分である。ラインケアとセルフケアの両面から教育することで、社内のメンタルヘルスへの企業風土が形成されていき、理解や支援し合える風土が生まれていく。

セルフケアとひとくちにいっても、一人一人のパーソナリティで、ストレスをどう対処できるか違ってくる。そこで、自分自身への“気づき”に重点を置き、エゴグラムテストを使い展開しつつある。

4.2.1 新入社員研修におけるメンタルヘルス教育

労働生活のスタートとなる新入社員教育で、メンタルヘルス教育を取り入れている。企業人としてスムーズにスタートできることと、長い労働生活を生き生きと過ごせるためにメンタルヘルスが重要であることを理解してもらえようポイントを置いている。

この教育は、産業保健師が担当しており、60分間かけ、実施している。

まず、「ストレスとは何か」から始まり、ストレス関連疾患について話している。現代の若者は、自分の健康の変化に鈍感であるといわれていることから、体調の不調がストレス性のものではないのか、敏感に感じとる“気づき”が求められている。そのために、全員にエゴグラムテストを実施し、自分で解析をしてもらい、自分のストレス耐性やコーピングの傾向を認識してもらうようにしている。そして、自分自身、どのよ

表2 新入社員へのメンタルヘルス教育内容

新入社員教育の内容
①メンタルヘルスとはなにか
②メンタルヘルスの重要性
③ストレス自己チェック
④ストレスと体の反応
⑤ストレスマネジメント
⑥エゴグラムテストで自分を知る
⑦コミュニケーションでの配慮

うにストレスマネジメントしていけばよいのか話し合う(表2)。

自分自身の不調に気づき、早く対処する選択肢の中に、上司や健康管理室へ相談するということを認識させておくことは重要である。事実、新入社員で配属先の仕事にあわず、頭痛や吐き気といった症状を頻繁に生じ、早期に健康管理室に相談にきた社員がいた。精神科医と人事部、所属長とも相談の上、配置転換をしたら、健康を取り戻し治療には至らずに済んだケースがある。

同じく、配属先の人間関係が苦痛で、入社困難に陥りそうな女性の新入社員も、早い段階で健康管理室を訪れ、数回、産業保健師によるカンセリングで、自分なりのストレスマネジメントを獲得し、適応できたケースもある。

このように、新入社員が企業の一員として、うまく適応し能力を発揮していくには、メンタルヘルス教育が重要なファクターであることは間違いない。

4.2.2 女性社員のためのメンタルヘルス研修

当社では、労働組合の婦人部会の実施する女性社員研修会でも、メンタルヘルスをテーマとした研修を挙げている(表3)。

全国の支社・営業所からも参加がある。当社は、3割弱が女性社員で、徐々に勤続年数も長くなってきて

表3 女性のためのメンタルヘルス研修

女性社員研修の内容
①企業とメンタルヘルス
②ストレスとはなにか
③女性特有のメンタルヘルス
④ストレスマネジメントの方法
⑤イメージエクササイズ
⑥エゴグラムテストで自分を知る
⑦コミュニケーションの特徴を知る
⑧コミュニケーションでのストロークを考える(グループワーク)

おり、出産後、仕事を継続するケースが増えてきた。

研修は、前半が外部講師による90分の講義を実施。研修内容は、一般的なメンタルヘルスの話に加えて、女性ならではの家庭と仕事の両立から生ずる結婚・出産・育児・介護というライフステージごとのストレスマネジメントを入れている。

研修の後半は産業保健師が担当し、エゴグラムテストを中心に、グループワークを実施している。女性社員がもっとも挙げる職場のストレスとして人間関係があるが、円滑な人間関係を築くために、エゴグラムテストで自分のパーソナリティーを自己分析してもらっている。そうすることで、自分がストレスがたまりやすい性格かどうか分かる。また、コミュニケーションにおいて、自分の傾向がわかれば、どのようなストロークの仕方であまりうまくいったり、うまくいかなかったりするかの見当がつくようになる。

エゴグラムテストは簡便で、その結果がパターンとして表れ、どれが「良い」「悪い」ではないので、グループワークでも取り入れやすい。

研修後の参加者のアンケートからも「自分の知らない自分が見え、ためになった」「自分はストレスを感じやすい方だと思っていたが、テスト結果もそうだったので驚いた」「自分はストレスはあまりたまらないと思ったが、周囲の人はストレスを感じているかもしれないので、気をつけていきたい」など、好評である。

4.3 一般社員のメンタルヘルス教育

社内報に毎月、筆者が担当する「いきいき健康ひろば」という紙面があるが、定期的にメンタルヘルスのテーマを掲載している。メンタルヘルス疾患やその対応、ストレス自己チェック、自律訓練などのストレスマネジメントなどを取り上げている。当社では、社内報は社員だけでなく、家族にもよく読まれており、伝達媒体として有効である。

他にも、健康管理室におけるメンタルヘルス関連の相談の傾向なども知らせることで、精神疾患が決して特別なものでなく、身近で誰にでも起こりうるものだという認識がでてくる。また、自分と同じような人も

いるのだという共感もでてくる。

その結果、健康管理室には管理者が部下の相談にくるだけでなく、同僚の変化に気づき、「相談にのってほしい」という依頼も少なくない。さらに、出張先の支社の社員についても「〇〇さんが元気がなく、疲れているようだった」との連絡を受け、対応すると治療が必要だったりするケースもある。また、講義方式による一般社員向けのメンタルヘルス学習会を、職場単位で展開している。

このように、社員が自らのメンタルヘルスだけでなく、周囲の人への思いやりが、人に優しい風土を作る土台となってくる。

5. まとめ

タイトルに掲げた「人に優しい風土」とは何か。

筆者は下記のものあげる。

- ①精神疾患をよく理解し、偏見を持たない風土。
 - ②メンタルヘルスに関する健康相談を受けることに抵抗がない風土。
 - ③職場での精神疾患を早期発見でき、それに対する確に対応できる風土。
 - ④精神疾患を有する者に対して、職場でもサポートできる風土。
 - ⑤お互いが気持ちよく働ける配慮ができる風土。
- “人に優しい”とは、決して甘やかすのではなく、理解しあい支援できることではないかと思う。

実際、教育や研修を重ねることにより、社内全体が労働生活に起因する精神疾患を早く見つけ、健康管理室と連携し対応できるようになっている。社員自らが健康管理室に相談にくる件数も年々増加している。また、精神疾患を有する者へも職場全体が温かく支援でき、疾患が完治していくケースが多い。

企業内のすべての人に、メンタルヘルス教育・研修を行うことで、メンタルヘルスの社内風土がより良い方向に形成され、メンタルヘルスの企業内ネットワークが強固で生きたものになってくると考える。

(受付 2002年4月1日, 受理 2002年6月24日)