

セルフケアとラインケア、コミュニケーションの重要性

メンタルヘルス対策の重要性が認識されて事業場での取り組みが求められ、平成 27 年からはストレスチェックの実施が一定規模以上の事業場に義務化されました。様々な対策が図られていますが、現実はなかなか厳しいようです。改めて現状や対策等についてみていきましょう。

1. 統計からみるメンタルヘルス対策とその効果

厚労省の令和 5 年「労働安全衛生調査（実態調査）」の結果によると、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は 63.8%（令和 4 年調査 63.4%）、取組内容は「ストレスチェックの実施」が最も多く、「メンタルヘルス不調の労働者に対する必要な配慮の実施」、「メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備」が続いています。

一方で、過去 1 年間にメンタルヘルス不調により連続 1 か月以上休業した労働者又は退職者がいた事業所の割合は 13.5%（令和 4 年調査 13.3%）と前年より増えています。事業場規模が大きくなればなるほどその割合は高く、50 人から 99 人規模では 28.2%なのに対し 1000 人以上規模では 91.2%となっています。

2. 労働者のストレスの状況

同調査では「仕事や職業生活に関するストレスの状況」について労働者に聞いています。仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスがあると感じている労働者割合は 82.7%で、その内訳は高い順に（複数回答可）、「仕事の失敗、責任の発生等」39.7%、「仕事の量」39.4%、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む）」29.6%となっています。

3. 職場におけるストレス要因

職場におけるストレス要因には、物理的な暑さや騒音などをはじめ、対人関係による葛藤、仕事の裁量性、経験や能力の活用度、異動・昇進昇格などによる役割や地位の変化、雇用の安定性など心理的社会的なものがあります。各種トラブルといったネガティブな要因はストレスを理解しやすいことですが、第三者から見てポジティブに思える事の中にもストレス要因があります。例えば昇進昇格です。これまでの頑張りが認められて昇進したような場合でも、頑張ろうと思う気持ちの反面頑張りすぎたり、これまでとは違う能力が求められたりと、思いのほかストレスを感じる場合があります。何らかの変化や変更があったときは「要注意」の時期でもあります。

4. ストレス対処法実行の重要性

職場のストレス要因以外に私生活でも様々なストレス要因があり、ストレスを感じずにいることは不可能で



す。そのような中でストレスと上手に付き合っていくためにも対処法を知り、実践することが重要です。対処法の例を見ていきましょう。

- ① リラクゼーション法を身につける（ストレッチング法や呼吸法など）
- ② 気分転換（運動、趣味や好きなこと、したいことをして気分を変える）
- ③ 相談（上司・同僚、家族、専門家などに相談する）
言葉にすることで自分の気持ちに気づいたり整理できたりすることがあります。
- ④ 認知の修正（ものの見方や考え方の癖を知って修正を試みる）
例えば「〇〇すべき」という考えに囚われ自分で自分を苦しめていることがあります。
自分の考え方の癖に気づくことで、その修正を試みてはいかががでしょうか。
- ⑤ 十分な睡眠をとり、生活のリズムを整える

様々な情報がインターネットで検索でき、動画があるものもありますから、一緒に実行してみることが可能です。実際に試してみて自分に合った方法を見つけ、日ごろから取り入れていきましょう。「知識」だけでなく「実行」が大切です。

5. ラインケアの重要性とコミュニケーション

残業時間の削減や相談窓口での相談、上司による相談、不調者に対する必要な配慮の実施などが多くの事業場ですでに実施されています。しかし不調者は減っていない現実もあります。労働者がストレスを感じる理由の高いものに「仕事の失敗、責任等の発生」「仕事の量」「対人関係」がありましたが、これらは企業風土や考え方、コミュニケーションの多寡によって変えられる可能性があるのではないかと考えます。失敗を許容しチャレンジできる風土であったり、積極的にお互いを知る努力をしたりと、できることは少なからずあるのではないのでしょうか。

一方で、労働者個人の特性によって不調になる人がいるのも事実です。この場合には、長時間労働もなく対人関係の問題等もない場合もあり、会社でできる配慮は少ないこともあります。

会社と労働者は労働契約上の関係ですので、「働く」ことが大前提です。働けるようにする配慮は当然ながら必要ですが、労働者の希望をそのまま受け入れることが配慮とならないこともあります。さらなるトラブルを防止するためにも、職場でしてもらっては困ることなどがある場合には言いつらいことでもしっかりと伝え、「働く」意識を再認識してもらうこともときには必要です。コミュニケーションを密にとって対応することがいかに大切か、様々な事例を見てもわかります。

日常的なコミュニケーションを含め十分足りているかどうか、皆さんの職場でも改めて見直してみてはいかががでしょうか。

2024年10月
社会保険・労務部会
本山 恭子
(公認心理士、特定社会保険労務士、
行政書士、産業カウンセラー)

「ひとりで悩む前に」お気軽にご相談ください。