

連載 “Well-being” ことはじめ 第 74 回 その人らしさとメンタルヘルス

臨床心理士・公認心理師・カウンセラー
三村 和子

厚労省による「職場のメンタルヘルスシンポジウム」が昨年 10 月に開催されました。このシンポジウムは、働く人のためのポータルサイト「こころの耳」を運営する委員会が年 1 回企画開催するものです。シンポジウムは基調講演、企業担当者による取組事例の紹介、パネルディスカッションからなります。今年のテーマは「中小企業におけるメンタルヘルス」でした。

令和 3 年労働安全衛生調査（実態調査）によれば、中小企業にけるメンタルヘルス対策は労働者数 50 人未満の小規模事業場のメンタルヘルス対策への取組率は、30～49 人で 70.7%、10～29 人で 49.6%となっており、労働者数 50 人以上の事業場では取組率が 94.4%であることと比較して低調です。中小企業は従業員が少なくメンタルヘルスケアに割く余裕がないなどの事情があると思われます。こうした状況に対し厚労省としては、労総者数 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を 2027 年までに 50%以上することを目標としています。今回のシンポジウムでは保健衛生の専門家である森口次郎氏（産業医）、鍵本 伸明氏（精神科医）から中小企業のメンタルヘルス対策における発表された後、企業担当者から事例の発表がありました。

森口氏の発表によれば、中小企業の社外専門家への希望に「経営者自身が研修を受けたい」ということが多くあるそうです。これは経営者自身の健康が経営を左右するという問題意識と併せて、経営者が社員の不調に気づいて行動するメンタルヘルス対策の担い手となっていることを示しています。そしてメンタルヘルス対策の予算は少額でほとんどゼロに近いという実状です。こうした実状を踏まえて森口氏が作成した中小企業向けツール（映像、リーフレット）には以下の内容があります。

- ・「ストレス反応の原因と現れる症状」
- ・「会話のコツ」
- ・「心の健康の不調の気づきや対処法」
- ・「会社の不利益を回避するポイント」

また、森口氏が携わった調査である小規模事業場 11 社の職場環境改善に関するインタビュー調査結果から 11 項目に絞って作成したリーフレットの紹介がありました。11 項目とそのポイントは以下です。

項目	ポイント
あいさつ	お互いの顔を見てあいさつする
声かけ	ちょっとしたことでも気軽に声をかけあう
面談	定期的に 1 対 1 で話す機会を持つ
朝礼・昼礼・夕礼	業務の状況の報告など、全員が発言する機会を作る
交流を深める取り組み	参加しやすい形態で、参加を促す
情報の共有	職場に合った形で情報を共有する
緊急対応のしくみ	予期せぬ休みに対応できる仕組みを作る
柔軟な働き方	様々な事情に寄り添う働き方を取り入れる
施設・設備	ホッとできる空間を作る
ストレスチェック	ストレスチェックの集団分析を行う
相談のしくみ	業務の体制とは別に相談できる体制を作る

これらの内容を見ると働く人なら肯定的に受け止められるものです。一般的に企業の管理者が通常メンタルヘルス対策のために励行している内容とも合致します。中小企業のメンタルヘルス対策は、人員やコスト面での困難さがある一方で、小さな組織としての行動のしやすさがあると思います。一人ひとりが改善したい、もっとよくしたいと声を挙げ、そのことを経営者が理解して実行に移すことは、大企業よりもやりやすいのではないかと思います。

シンポジウムの後半では、企業事例として株式会社エボルブの阿世知みさき氏（人事総務担当者、衛生管理者）が登壇しました。同社は従業員数 50 名の IT 企業でスマートフォンのゲームアプリの開発や、2D アニメーションの制作を行っており、クリエイターである従業員の平均年齢は 28 歳と若い世代が多い会社です。

同社では、無意識のうちに健康へ導く「ゼロ次予防」の取組をメンタルヘルス対策として行っています。具体的には「なんでも相談室」を設置し、そこで可視化された課題から個人の努力、つまりセルフケアに頼ることでは難しいとの実感から、無意識でも健康でいられる「ゼロ次予防」としたそうです。一般的に「ゼロ次予防」とは、直接予防を意識する手前の、たとえば日常的な「歩く」「話す」「感じる」といった習慣を続けることで自然と良い状態を維持できることを指します。

そして、同社は“お出かけランチ Day”というランチ会を開催し、同じメンバーで 4～5 回継続、メンバーチェンジは半数ずつなどのルールを設け、関係構築のプレッシャーをあまり感じずに交流できる工夫をしているそうです。“お出かけランチ Day”では、自然と交流が生まれ、人と関わる中で心が解放されてストレスが溜まりにくくなるようにするという、当社に合ったゼロ次予防の取組みになるよう運営ルールを設定しました。ルールは、“メン

バーは席が近い人や業務が関わることが多い人同士から始めること”、“話し手タイプ・聞き手タイプなどのバランスを考えたメンバー構成にすること”など、きめ細やかに設定されています。

この結果、仲間や人材を失わずに済む、皆で支え合う、応援者が増える風土ができているとのこと。クリエイターという職種は一般的にはこだわりが強く、自ら人との関係性を積極的に築くことが難しい人が多いという実状にマッチした運営がなされていることに感服しました。

また、社内に気軽に雑談できるコミュニティスペースを設けました。緑などの癒しがそばにあったり、コミュニティスペースやドリンクバーもあったりして、人と自然に接触するようなツールが多く整うオフィスとなったそうです。ゼロ次予防というのは理想的な形だと思いますが、衛生管理者である阿世知氏がきめ細やかに対応し、阿世知氏自身の気づきがランチ会の習慣、ルール化、従業員が楽しめているかどうかの確認という PDCA を回している中でメンタルヘルス対策が根付いていきていると感じました。

また、阿世知から同社のメンタル不調にはクリエイターの過集中という傾向がみられるとお話がありました。具体的な支援方法については触れられませんが、クリエイターに共通してみられる「好きなことに集中する」といった発達特性上の特徴に配慮したメンタルヘルス対策がなされていることが想定されます。こうした人材にはうっかりミスなどが目立つ、融通が利かない、コミュニケーションが独特といったことがみられることがあります。こうした発達特性を十分に理解せずに、「ミスしないように」などと強く叱責することを続けると、職場の人間関係が悪くなり、本人の不応感が高まってしまう懸念があります。

できないことはできないと理解して、特性を生かして独特のデザインを創造する能力を発揮できるようにする工夫が求められます。周囲がミスをしていないかのチェックを担うなど、個々に合った職場環境を整えていくことが必要です。これはダイバーシティにも通じる考え方だと思います。発達特性に限らず、どんな人にも認知上の特性があるのですから個々人に合った仕事の指示・覚え方など、職場での円滑なコミュニケーションをみんなで考える必要があります。このことは、働く人のやりがいを考えていく上でも大切であると考えます。

IS 技術者の方々がやりがいを持って働くことができるよう、そして組織がよい方向に向かうために何がよいのかについて、本稿では今後も探って参ります。皆様からのご指摘やご意見をお待ちしています。

参考・引用>

*1) 職場のメンタルヘルスシンポジウム 令和5年度「中小企業におけるメンタルヘルス対策」https://kokoro.mhlw.go.jp/mental_sympo/2023/