

第1回「我が国におけるメンタルヘルス対策の課題」

皆様初めまして、株式会社フジEAPセンターの坂部と申します。今回から「メンタルヘルス・EAP 最先端現場を覗く」というテーマで執筆を担当することになりました。どうぞ宜しくお願い致します。

現在私はEAP (Employee Assistance Program/従業員支援プログラム)と呼ばれるカウンセリング・研修を中心とした企業・団体向けのメンタルサポート事業を静岡・浜松・名古屋を中心とした東海地方で展開しております。これまで数多くの組織においてEAPの導入・運用に関わった経験から、メンタルヘルス対策の最新事例と新しい人的資源管理としてのEAPを皆様にご紹介して行きたいと思っております。EAPについては誤解している方も多いですが、世界標準のEAPについて「そもそもEAPとは」「メンタルヘルスとEAPの違い」等、順を追ってご説明して行きたいと考えています。まず今回の第1回目は我が国におけるメンタルヘルス対策の全体像や課題を取上げます。

昨今労働者のメンタルヘルス対策が企業で大きな関心事となっている点は周知の通りです。仕事や職業生活において強い不安・悩み・ストレスを感じる労働者は6割を越え、心の健康問題を有する者は少なくとも2%以上いると言われている中、長期休職者や自殺者が増加の一途を辿っています。

しかしその一方、対策は期待されるほど進んでおりません。なぜこれだけ世間で騒がれているにも関わらず対策が前進しないのか、大きな理由の1つにはメンタルヘルス対策が健康診断のように義務化されておらず法的強制力が弱いことが挙げられますが、それ以外に私は以下の2点に注目しています。それはすなわち平成14年度の労働者健康状況調査(厚労省)でメンタルヘルス対策に取り組んでいない事業所が答えた「取り組んでいない理由」の第1位「専門スタッフがない(46.1%)」、第2位「取組み方が分からない(39.9%)」という点です。

特に「専門スタッフがない」という理由は深刻です。同調査において社内でメンタルヘルスを誰が担当しているかという問いに対して第1位は産業医となっていますが、産業医は内科系の先生が多くメンタルヘルス領域は専門外であることに加えて、ほとんどの産業医は非常勤である、という現実があります。実際産業医による産業保健活動の実態は1ヶ月平均4時間以内が76.4%(平成11年度静岡県産業保健実態調査による)であり、一部の大企業を除いて企業に対して十分なサポートができる状況ではありません。

専門性からも時間的にも産業医に期待するのが難しいということであれば、社内の看護師・保健師あるいは人事部スタッフが専門トレーニングを受け対応するか、もしくはEAP専門会社のような外部資源を活用するしかありません。いずれにしても労働者のメンタルヘルス対策に精通した人材の育成と確保が避けて通れない大きな課題です。

また「取組み方が分からない」という理由は企業側の困惑ぶりを表しています。今でこそ平成12年度に旧労働省より示された「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を拠り所に「メンタルヘルス対策の3本柱と言えば「ストレス状況の把握」「管理職・一般社員向けの教育研修」「相談窓口の設置」という事が徐々に広まってきていますが、それでも尚具体的にどのように進めてよいか分からないという話をよく耳にします。

さらに本来の目的であるメンタルヘルスの「予防」ができているのか、という点では取組み方の中身自体も見直しの時期にきています。ここ十数年に渡ってセルフケアと言えば「自律訓練」、ラインケアと言えば「傾聴」等が何の疑いもなく行われてきましたが、メンタルヘルス対策に本当に効果があるのか、提供者側の自己満足だけに終わっていないか、厳しくチェックする必要が出てきています。

今回のシリーズでは具体的な実践事例を多数紹介することで「取組み方が分からない」という声に応えるだけでなく、今までのマニュアル的なメンタルヘルス対策から一歩進んで効果をあげている新しい取り組みについて紹介し、今後のあるべき姿を皆様に提示できればと考えております。

