



第130回 ウェルビーイングと産業保健

▼ウェルビーイングとは

ウェルビーイング (well-being) という言葉が産業保健の分野で注目されるようになりました。これは、「幸福」「福利」といった訳語が与えられてきましたが、「善い状態」といった意味で、世界保健機関 (WHO) の健康の定義の中でもこの用語が使われています。「健康とは、肉体的、精神的及び社会的に完全に良好な状態であり、単に疾病又は病弱の存在しないことではない。」という定義の中の「良好な状態」のことを指します。WHOは、精神保健の良い状態のことを、個人が、それぞれの可能性を実現し、日々の通常のストレスに対処でき、生産的かつ有意義に働くことができ、自身のコミュニティに貢献できるような状態とし、それをウェルビーイングの状態としています。先進国に訪れた成熟社会では、社会の発展の指標を経済的な指標だけでなく、ウェルビーイングを測定できるようにし、それを目標としようという動きが出てきました。これはSDGs (持続可能な開発目標) にも取り入れられている考え方です。日本の成長戦略実行計画 (2021年) においても、成長と分配の好循環により、格差是正を図り、国民がウェルビーイングを実感できる社会の実現を目指すとしています。

▼働く人のウェルビーイングとは

産業保健分野では、近年ワーク・エンゲージメントなどの働く人の前向きな心理状態に注目が集まりました。これは、生き生きとした状態のことで、「活力」「熱意」「没頭」がみられる状態で、健康状態だけでなく労働生産性を向上させるものとして注目されました。ワーク・エンゲージメントが高い職場は離職率も低いのです。最近では、健康経営も重視され、経済産業省も推進するようになりました。このような流れのなかで、企業が働く人のウェルビーイングに注目するようになったのです。ウェルビーイングの対極は精神疾患及びそれによる労働生産性が落ちた状態ですので、メンタルヘルス対策として注目されるのです。

▼ウェルビーイング向上策とは

仕事量など仕事の要求度が高すぎると、心理的ストレス反応が生まれ、精神保健の悪化や労働生産性低下に影響します。これはウェルビーイングな状態とは言えませんが、仕事量等が減ればウェルビーイングが向上するわけではなく、成長する機会や、やりがいを感じられるようなプロセスが必要

だと考えられています。しかもこれは、従来の職場における精神保健活動 (セルフケア、ラインケア、健康教育、相談対応、職場復帰支援等) とは別の取り組みが必要であろうと考えられています。

▼ウェルビーイングな職場環境とは

令和の新しい職場環境では、昭和の成功体験は通用しません。職場の福利厚生も含めた、特定の価値観に裏付けされた職場内の濃密な人間関係を通してコミュニケーション機能やコミュニティ機能を高め、帰属意識を高め、結束を強める方法は、若手職員にはむしろ負担となり、パワーハラスメントにさえ感じられる可能性があります。飲みニケーションは、もはや死語となりつつあります。給与、職位、職場内の結束でワーク・エンゲージメントを高める方法も通用しなくなってきています。このような状況で今後大切になるのは、一人一人をありのままに受け入れ、一人一人が嫌な思いをせず、働ける職場を目指すため、国際標準である要素を取り入れることだと思います。以前の成功体験を押し付けないこと、パワー、セクシャル、マタニティ等のハラスメントがないこと、カスタマーハラスメント対策等の職員を守る仕組みの存在、障がいを持った人が働きやすいこと、性的マイノリティ等のマイノリティへの配慮があること、育休が取りやすいこと、様々な健康問題を治療しながら働き続けられる仕組みがあること等が求められます。気になること、嫌なことを表明しやすくし、職場内の話し合いの場を設け、話し合いの結果に真摯に取り組む姿勢を職員にわかるように示すことが大切になってくると思います。



鳥取大学医学部
環境予防医学分野
教授

尾崎 米厚
(おさき よねあつ)