

令和6年度 第2回 健康保険委員研修会 特別講師 竹中先生 からの回答

令和7年1月21日から2月20日にYouTube限定配信にて実施しました健康保険委員研修会にて、「職場のメンタルヘルス」について早稲田大学名誉教授竹中先生による特別講演を実施しました。

受講者アンケートにご記入いただいた健康保険委員の皆様の職場のメンタルヘルスに関する質問について、竹中先生の回答(ヒント)をご紹介します。

私が
お答え
します！



竹中晃二先生
早稲田大学名誉教授
順天堂大学客員教授
NPO健康心理教育センター理事長

Q1 メンタルヘルスに於いての脱却方法について

A1 誰もがしんどい時がありますが、日頃から趣味や運動など気晴らしやストレスの解消方法を身につけておくことが大事です。またそういう活動を行うことで、行き詰まった仕事の問題や個人的問題などを解決するアイデアも生まれてきます。

Q2 メンタル面でしんどくなり、復帰に向けての働きかけについて、どのようなタイミングで働きかけを行ったらいいのか。ある程度の期間をおいてから日常的な会話から入り、体調面のことをお聞きし、待っていることをお伝えしていますが、このような働きかけで良いのか、他に何か良い方法があれば教えてください。

A2 基本的に、そのような対応でよいと思います。いつも寄り添っていること、理解しているということを伝えていくことが大事だと思います。

Q3 現在、メンタルヘルスの問題から休職をしている従業員や、メンタルヘルスの問題を治療中の従業員に対しての対応としてはどのようにしていくのが、よろしいでしょうか。

A3 復帰を急いで、また休職せざるを得ないということになると、ご本人がますます自信をなくしてしまい、復帰そのものが難しくなります。すでに休職中で復帰を目指している人には、無理をしないで、待っているよというシグナルを送り、復職プログラムなど専門の機関を紹介されたいかがででしょうか。

Q4 外国人の従業員が多いです。言葉の壁や文化の違いがある方に対してのメンタルヘルス問題への対応策などがあれば教えてください。

A4 日本語でいろいろ話してみても相手の方は理解が及ばず、かえってしんどい思いをするかもしれませんね。異文化適応の対応とは別に、職場での親睦会やスポーツの会を開いて、こころとからだを動かし、そして人と交流する機会を設けたらいかがでしょうか。

Q5

喫煙や飲酒でストレス発散している人に何と声掛けしていけばよいのか悩みます。健康の事を考えると禁煙や禁酒をして欲しいのですが…。メンタルヘルス問題は、今後もっと大変になってくると思うので、社員へのメンタルヘルス講習みたいなのがあればよいなあと思います。

A5

大変ですね。「過ぎたるは及ばざるがごとし」という諺があるように、喫煙、飲酒はほどほどにするのがよいのですが、大抵の人は「ストレスが溜まるので」という理由で喫煙や飲酒を正当化している人が多いです。ご本人への健康被害で説得するよりも他人（特に家族）への迷惑、家族の心配、などで説得したり、工作中的喫煙休憩は非喫煙者にとって不公平とされていることなどを伝えればいかがでしょうか。喫煙や飲酒をしないで運動や趣味でストレス解消ができていても多いのです。いきなりは無理でも、不健康な対処方法を健康的な対処方法にわづかでも代えていけるように、知識伝達型の講習（こういうのには「わかった、わかった」という反応しかないかもしれません）というよりは、ちょっとしたイベントにユーモアが効いたイラスト入りのチラシを作成して配布したり、職場にポスターなどを貼るのはいかがでしょうか。

Q6

メンタルで休職する職員が増加している。そうならない職場づくりするにはどうすればいいのか？

A6

なってしまった社員のメンタルヘルス不調への対応とは別に、職場で簡単な「予防策」を取り入れたらいかがでしょうか。飲酒を含む会は、付き合いが苦手な人にはしんどいことです。健康教育とは離れますが、仕事中にちょっと休憩がてらのお茶の会を開催するとか、就業前にみんなで体操をしたり、仕事が一段落したらお互いに労をねぎらったりと、無理のない程度で行ってみてはいかがでしょうか。

Q7

メンタルヘルスに陥った社員に対して、会社として具体的にどうしたらよいか知りたいです。

A7

すでにうつ病など精神疾患を患っている方には、やはり専門家に任せることが第一です。その上で、ご本人には定期的に連絡をとり、「待ってるよ」ということを伝え、復帰に向けて配慮していくのはいかがでしょうか。

Q8

職場におけるメンタルヘルスを進めるために、まず初めに優先して導入すべきこと、そして導入し易いことは何でしょうか？

A8

やはり職場の人間関係をどう作るかですね。あとはお互いに気楽に声がけできる機会を設けることが重要だと思います。年配の人は、なかなか自分のスタイルを変えにくいものですが、すべて改善できないにせよ、同僚や後輩に対して「どう？元気？大丈夫？」程度の声がけはできると思います。それが先輩としての「おもいやり」です。DJBキャンペーンなど行ってみてはいかがでしょうか。

Q₉

年代別ギャップが大変刺さりました。いつも大変気を使って仕事のお願いをしていますが悪意に思えるハラスメントの訴えに心が折れました。今は極力喋らないようにしてストレスをためています。

A₉

距離を置くのも一つの方法です。逃げているのではなく、自分を守るということです。昔気質というか、昔、先輩からきつい言葉で仕事を習った世代の人が、いま同じことを後輩にすれば、それはまさにパワーハラスメントそのものになります。一方、たとえ、ものの言い方が荒くても、後輩を「育てる」という気持ちを持っている先輩は尊敬されます。

上司から後輩へのABC活動のポスターを活用してください。「ただ嫌がられる先輩から、尊敬される先輩になってみませんか」というような文言をポスターの上に足して。

Q₁₀

病院から休むよう言われていても傷病手当金だと金額が少なく苦しいから働きたいという申出に対してどのように接するのがよいのでしょうか。(今は退職されています。)

A₁₀

背に腹はかえられない、収入が限られてくると生活に困りますね。だから働きたいということですが、そのままの状態でも働き続けているとどういう結果が生じるのかを話し合ったらいかがでしょうか。遅刻、早期退出なども増え、仕事の効率が悪くなって周りに迷惑をかけることになるでしょうし、なによりも(ここが大事なのですが)ご本人にとって回復しないまま、ますます重篤になってしまい、休職ではなく退職になってしまいます。次の仕事も見つからない状態になってしまうと大変です。いま、思い切ってしっかり治すのが重要と諭し、一方で復帰への見通しを示して安心させることでしょうか。

Q₁₁

ジェネレーションギャップの件で質問です。当社は30~40代が少なく、役職も担っているため一番頑張っている中堅層なのですが、50代以降の方と20代の方との橋渡しをすることで、メンタルを疲弊してしまっているところがあります。特に、この年代に対してのメンタルヘルス対策はありますか？

A₁₁

板挟みで苦しむ世代ということですね。中堅社員に仕事が重なることは、組織のガバナンスとして問題なので、雇用者側に改善を求めないといけないと思います。ただ、要求ばかりしていると受け取られないように、なぜ改善が必要なのか、次の世代に繋ぐためにもうまく話してください。下の世代の人には、あまり期待しているということを強調しないで、自分のペースでやって欲しいということ、仕事ばかりでなく、自分の楽しみ、また家族一緒の活動も意識して行っておくことがメンタルヘルスによいということをお伝えください。

終わり

研修で紹介されたリーフレット等のご要望について

竹中先生が研修で紹介した「こころのABC活動」などのリーフレット類について、受講者様からの「欲しい」というご要望をお伝えしたところ、協会けんぽ大阪支部へご提供いただきました。

在庫限りとなりますが、健康保険委員を委嘱されている事業所様限定でお配りいたしますので、ご希望の場合は、協会けんぽ大阪支部企画総務グループまでお電話ください。TEL06-7711-3570(代表)



できることから始めてみよう!

