



働きやすい職場づくりに向けて

8月です。夏真っ盛りということで、これだけ暑い日が続くと体力的には辛いものがあるのですが、ここは至って元気です。子どもの頃、夏の一番の楽しみといえば夏休みでした。1ヶ月以上、学校へ登校しなくていいという、それだけで開放的な気分になっていた当時の記憶は今でもはっきり残っています。さすがに大人になると、子どもの頃のような大型連休は叶わなくなりましたが、それでも夏はこころの栄養を満たしてくれる季節であることに今も変わりはないようです。



ところでこれからは台風の季節でもあります。県内でも暴風で大きな被害が出た年もあれば、その雨が大地の渇きを潤す恵みの雨になることもありました。それだけに台風が接近するたび、TVからの台風情報に目が離せなくなります。しかも最近は、台風の進路予想なるものが公表されるようになり、いつ頃、どの程度の警戒が必要かというのが一目瞭然です。気象技術の進歩と蓄積されたデータにより、予報の精度が上がってきたということなのでしょう。しかしそれにもかかわらず、時々、その予報を上回る事態に直面することがあります。予報や予測の精度は上がっても、自然をコントロールするところまでは至っていません。時には、嵐が過ぎ去るのをただじっと待つ以外にないというのが、自然との付き合い方なのでしょう。自然が自然である所以は、我々の知恵を超えているところにあるように思います。



これは人間の健康面においても同じです。今日では医学的な根拠に基づいた「予防」にとどまらず、民間療法的、あるいは心理セラピー的な見地からの「予防」方法が次々と紹介されるほどです。ただ「予防」がどれほど進歩したからといっても、健康面でのリスクを完全に排除することはできません。「予防」という備えはもちろん大事なことです。病気をしてしまったあとどう「対処」するか、という視点も持っておきたいところです。そのような意味でいうと、メンタルヘルスも健康リスク管理の一つと考えられるのではないのでしょうか。

さて平成27年12月に施行されたストレスチェック制度ですが、その趣旨の中で、メンタルヘルス不調の未然防止と、働きやすい職場づくりが提唱され、ストレスチェックの受検結果をメンタルヘルス活動に活かそうといった取り組みが徐々に広がり始めています。中でも働きやすい職場づくりに向けた取り組みは、これまで個人が対象とされることが多かったメンタルヘルスにおいて、新たな知見を提供していくことになると考えられます。さらに「予防」対象を個人レベルから職場レベルまでに広げたことで、一人ひとりが環境改善に関与するといった意識ももちやすくなりますし、環境が改善されれば個々のメンタルヘルス向上につながるという相乗効果も期待できます。そのため、健康福利課においても、従来までの個人を対象とした支援と並行し、今後、職場環境改善に向けた取り組みにも注力していくことになります。

これからはストレスという健康リスクとどう付き合うか、つまり“ストレスマネジメント”という考え方が主流になってきます。こうした観点から、働きやすい職場づくりに向けて、教職員のみなさんと協働していくことが、みなさんのメンタルヘルス向上のお役にも立てるのではないかと考えています。



臨床心理士 溝口盛治

