

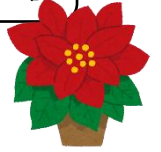
メンタルヘルス通信

<第146号>

2024年12月5日
香川県教育委員会事務局
健康福祉課



ワーク・エンゲイジメント



職場のメンタルヘル対策では、不調者対応だけでなく、不調を未然に防ぐといった予防的な取り組みが推奨されています。その対策のひとつとして、メンタルヘルスのポジティブな側面に着目しそれを伸ばしていく「ポジティブメンタルヘルス」があります。

ポジティブメンタルヘルスでは、良くない部分を改善するというよりは、人や職場が持つ強みなどポジティブな側面に注目し、それを伸ばしていくことでメンタルヘルス不調を予防しようとする対策のことで、ワーク・エンゲイジメントは、ポジティブメンタルヘルスの代表的な指標のひとつであり、仕事にやりがいを感じ、打ち込むことができている、またそうした状態から活力を得ることもできている状態とされています。

ワーク・エンゲイジメントを高めるメリットとしては、以下の5つがあります。

- ① 組織コミットメントの向上
- ② メンタルヘルスの安定
- ③ 離職率の低下や定着の向上
- ④ 生産性の向上
- ⑤ 顧客満足度の向上



メンタルヘルスへの良い影響があるだけでなく、働くことに対する動機づけなど複数の効果が期待できることがわかります。またそれを高めるためには、職場単位での取り組みが重要であり、職場内での「思いやり行動」が推奨されています。相手を思いやることで「お互い様」という空気が生まれ、風通しのよさ、働きやすさ、それがワーク・エンゲイジメントの向上につながるとされています。

一方でワーク・エンゲイジメントを意識するあまり、他人への「思いやり行動」ばかりに目が向きすぎてしまい、他人には親切に接することができても自分にはいつも“塩対応”をしてしまうという話をしばしば耳にします。これでは「あなたはOKだが、私はOKではない。」と言っているようなものです。ポジティブメンタルヘルスは結果だけで判断するのではなく、成長プロセスもひっくるめて「私はOK」と自分自身を肯定的に捉える必要があります。

ワーク・エンゲイジメントを実践するために、まずは自分自身に対する「思いやり行動」から始めてみてはどうでしょうか。



溝口盛治（臨床心理士・公認心理師）

引用文献

岩崎明夫（2023）「ワーク・エンゲイジメントとポジティブメンタルヘルス」産業保健 21