



ストレスチェック制度開始後の企業のメンタルヘルス対策に必要なこと

■ 武神 健之



2015年12月より、「こころの健康診断」ともいえるストレスチェック制度が始まりました。すべての社員が年1回はストレスについて考えるきっかけを得た結果、現在、組織のメンタルヘルス対策も新しい局面を迎えています。

厚生労働省の安全衛生調査(2016年度)によると、仕事に強いストレスを感じている労働者の割合は59.5%でした。メンタルヘルス不調により連続1カ月以上休業または退職した労働者の割合は、全業界で0.4%のところ、情報通信業は1.2%と最多でした。

厚生労働省ではストレスについて、ストレス要因、ストレス耐性、ストレス反応という3つの要素から説明しています。ストレス要因はボールを押さえつけて凹ませる力、その力に対してボールが凹まないようにはね返す力がストレス耐性、力がかかった時のボールの歪み具合がストレス反応です。

実際にこの説明を元に職場でのストレスを考えると、最初のストレス要因という言葉から即座に「会社だ！ 部長だ！ 残業だ！」など原因探しや過去に注意が向いてしまいがちです。この考え方がストレスに悩む人の典型例だと私は思います。

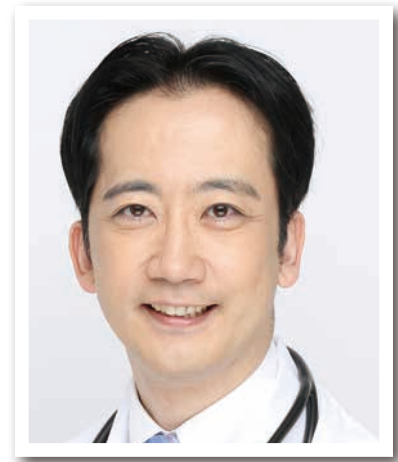
一方、ストレスに悩まない、メンタルヘルス不調にならない人たちは、ストレスを「強度」×「持続時間」と、とらえています。

ストレスの強度とは、ショックの大きさ、インパクトの強さとも言い換えられます。誰でも予想できてい

■ 武神健之

一般社団法人日本ストレスチェック協会
代表理事、医学博士、産業医

神戸大学医学部卒、東京大学医学部大学院卒（腫瘍外科学専攻）。外資系の金融業・コンサルティング業・IT業・輸送用機器業・教育業、邦人企業など20以上のグローバル企業で年間1,000件、通算10,000件以上の健康相談やストレス・メンタルヘルス相談を通じて、働く人のココロとカラダの健康管理をお手伝いしている。2014年に一般社団法人日本ストレスチェック協会設立。メンタルヘルス対策なのに楽しく学べる研修で、不安とストレスに悩まない、落ち込まない技術を広めている。



ることにはそれなりに耐えられストレス強度は小さくなりますが、予想外のことにいきなりガツンと見舞われたら、ダメージは大きいでしょう。たとえば、気分良く出社して上司にいきなり怒鳴られたら大きなストレスでしょうが、「最近結果を出していないから、そろそろ怒鳴られるかな」と思っていたとしたら比較的小さいストレスで済むのではないのでしょうか。

ストレスの持続時間とは、そのストレス状況がいつから続いてきたのか、いつまで続くのかということです。ストレス状況がいつから始まり、いつまで続くか分かっている時とない時では、そのストレスの重篤度には大きな違いがあります。ストレスフルな時間がいつ終わるのかを意識できる方が人はストレスに悩みにくいです。

私は産業医として情報通信業を含む1万人を超える人と面談してきました。職場にはストレスに悩む人たちがいる一方、同じような環境で働くにもかかわらずストレスに悩まない人たちもいました。社員がストレスに悩まず、各々の幸せを実現するためには、ストレスの原因を追求するよりも、同じ環境で働きながらもストレスに悩まない人たちからこそ学べるものがあるかもしれません。

そのためにはストレスやメンタルヘルスの話題がネガティブ視・タブー視されるのではなく、このような話題をもっと明るく楽しく前向きに、ポジティブに社内で語り合えるような企業文化こそが、ますます必要とされるでしょう。ストレスチェック制度が、そのような企業文化が形成されるきっかけになってくれることを願ってやみません。