

労働組合としてのメンタルケア

ちがみ よういち
千頭 洋一

●UAゼンセン神奈川県支部・常任

労働安全衛生法が改正され、昨年12月より「ストレスチェック」が義務付けられました。私は一昨年より、この制度に関する厚生労働省の検討会の委員を務め、協議に参加できたことを、とても有り難く思っています。

本制度の目的のひとつに「一次予防」、つまりメンタル不調の未然防止があります。不調の要因となる日頃のストレスの状態を定期的に把握し、対策を講じることは、本当に重要なことで、従業員の健康と幸福を守るという観点から、労使一体で積極的に取り組むべきでしょう。

さて、うつ病等の精神疾患については、さまざまな誤解があります。まず、一律的に「罹患する人は、心が弱すぎる」という見方です。うつ病等にかかりやすいのは、誠実な努力家で、良心的な人が多いです。まじめさゆえに、「いい加減」＝「良い加減」の適度な感覚が持てず、限界まで頑張っ、疲れ切ってしまうわけです。また、このタイプの方は、周りの人への気配りから、愚痴を言わずに、いつも笑顔でいたらするため、近しい人でさえ不調に気付かないことがよくあります。

次に、「自分は、あの人は、性格的に精神疾患に罹るわけがない」と決めつけているケースです。実は、うつ病は明るい性格の人ほどなりやすいのです。暗い性格の方は、嫌な事象に遭遇しても、普段から暗い思考回路のため、むしろ気分的には安定していることが多いようです。

メンタルヘルス講義の際に、私はこうした偏見や誤解を解き、正しい知識を習得し、周囲の

人の異変に気付く感性を育てることが、本人にとっても従業員にとっても重要な予防策になることを主張しています。

うつ病は、再発率が非常に高いです。なぜでしょうか。これは、服薬や休養により病気が寛解しても、当人の物事の受け取り方や考え方（認知）は変わっていないので、その後同じような環境で、ストレスが降りかかってくれば、当然再発しやすいわけです。認知の歪みを改善し、考え方のバランスを取って、ストレスに上手に対応できる心の状態をつくるために、認知行動療法という精神療法もあります。

メンタル不調の方を、適切に専門医につなげることも、労使で取り組むべき重要な課題と言えるでしょう。ストレスフルなこの時代に、私たち労働組合関係者が、心のメカニズムとメンタル不調にもっと関心を持ち、メンタルヘルスに関する啓発を強めていくことは、とても重要です。

私は、メンタルヘルス講義の最後に、「互聴」（ごちょう）を提案しています。これは、「職場のメンバーが、お互いに相手に好意的な関心を持ち、お互いに相手の仕事や苦勞を聴き合う」ことを意味しています。互聴を実践していくには、相手をよく観察することが必要で、そうすると、相手の小さな変化がわかり、タイミング良く声をかけられるようになるはず。こうして、課題の共有や相互理解が進み、助け合える職場をつくるのが、メンバーの心の安定につながると思います。