

## 元気で活力のある人や職場づくり

静岡

静岡産業保健総合支援センター

メンタルヘルス対策・両立支援促進員、産業保健相談員 菊池 光洋

静岡県は東西155km、南北118km。新幹線の駅が6つもあります（ただし“のぞみ”は停まりません）。明治9年に伊豆、駿河、遠州の3地域が合同して静岡県となったという歴史的な背景もあり、現在でも、関東圏に近い東部（熱海、伊豆、三島等）と名古屋圏に近い西部（浜松、掛川等）、その中間の中部（静岡、焼津等）と3つの文化圏をもっています。県内には、14万3千の事業所があり、製造品出荷額等（製造業）は19兆7732億円で愛知に次ぐ国内3位（令和5年度）、お茶やミカンとともに、遠洋漁業の基地もあります。また、富士山や南アルプス、伊豆など観光地もあり、日本の縮図のような県です。



静岡産業保健総合支援センター

（以下、「当センター」）は、静岡市にあり、産業医学や保健指導、衛生工学の研修や相談を担当される相談員21名、メンタルヘルス対策・両立支援促進員27名、それに新たに加わった運動指導相談員4名を、井上所長を先頭とする8名のスタッフにサポートいただいています。

私の当センターとの関わりは13年目になります。もともと企業の製造技術の開発や生産部門に所属しておりましたが、ある日「来週から総務見てね」の一声でメンタル不調者の対応に関わったことが現在の仕事への繋がりとなりました。静岡県東部地区を担当しており、熱海や伊豆などのホテル・旅館業や三島市や富士市の製紙業、介護施設や魚の養殖業、林業などさまざまな職種の会社の支援に関わってきました。そのなかで、共通して感じるのは「元気で活力のある

職場にしたい」という会社の思いです。しかし、その思いとは裏腹に、コミュニケーションが上手く行かない事例も多く、心の健康づくり計画推進の1丁目1番地として、「『おはよう』の挨拶は上司から」や「ありがとう」など短いフレーズでの言葉かけを意識的に実践することをお願いすることもあります。ときに「これだけやればよいという万能の方法はないのか」と言われることもあります。そんなときは「それを知っていたら、自分で起業して、いまごろは大金持ちになっていますよ。万能の施策はありませんが、いま困っていることに的を絞って、1つでよいから、やり続けてみませんか」とお勧めしています。メンタル不調で休業された方の復帰対応で「職場ではどう接すればよいか、“普通に”といわれても難しんだよなあ」という質問に窮することもあります。相談員会議や促進員会議での経験の共有や意見交換に助けられています。また、センター主催の研修を受講し、新たな視点や考え方を学ぶことも活動のサポートとなっていると感じています。

昨年5月の50名未満の事業所のストレスチェックの義務化や、カスタマーハラスメント対策の義務化など、法律の改正も進んでいます。個人的には70代になりましたが、さんぽセンターというチームのバックアップを受けながら、働く人や企業・団体の一助になるように、今後も学ぶことを楽しみながら、取り組んでいきたいと考えています。



# 「人」そのものに焦点を当てて 関わることの大切さ

愛媛県産業保健総合支援センター 産業保健相談員 廣瀬 一郎

瀬戸内海に面した愛媛県は三つの地区に分かれています。中予は県内の行政や産業の中心地であり、県南西部に広がる南予は豊かな自然と文化的遺産が共存する地域、県東部の東予は日本一の生産量を誇る製品を数多く産出する工業地域です。

このような地域特性を持った愛媛県の産業保健総合支援センターで、私が産業保健活動に携わるようになって30年以上が経ちました。この間、世の中は「このころの時代」と呼ばれるようになり、企業や組織における経営やマネジメントにも健康やメンタルヘルスの視点が随分定着してきました。時代の流れとともに、私が産業保健相談員として出会う人々や関わる案件の様相も大きく変化したと実感しています。私が担当する産業保健セミナーでは、人間のよりよい進化の象徴とも言えるポジティブ心理学や心理的安全性、ウェルビーイング、健康経営<sup>®</sup>といった内容をふんだんにお伝えするよう心がけています。

さて、職場のメンタルヘルスに関する相談でよく聞かれるものの一つに「メンタル不調者が出ないようにするにはどうしたらいいですか?」というものがあります。専門家に相談に行けば何かいい案があるはずだという、相談者の切実な気持ちはよく分かります。しかし、このような質問は「問題」そのものに焦点が当たっており、「人」そのものに焦点が当たっていません。つまり、メンタル不調に陥っている人を問題視し、原因を探ることが解決になっています。肝心の「人」そのものに焦点を当て、その人の「今、ここ」と全体を理解しないと、「メンタル不調になる人はところが弱い」、あるいは「自分の問題を自分で解決できない弱い人間である」といった否定的な見方につながります。

このころの問題の解決には、発生している「問題」の原因ではなく、「問題を抱えている人」に焦点を当てるこ

とが非常に大切だと思われま  
す。そうすることで、メンタル不  
調に陥っている  
当人が、一人で  
は問題を解決



できなくて行き詰っているのか、今の自分のこのころの状態を受容できず、心身のエネルギーをすり減らしている状況にあるのかといったことが、少しずつ分かってきます。

私は、このころの問題に限らず、あらゆる問題に直面している人に対する支援とは、その人自身が自己理解と共に自発的に問題解決をすることの支援だと考えています。一見すると遠回りのようですが、根本的な問題解決や個人の行動変容、成長にあたっては、自分で自分の問題や課題に気づくこと、自分事として真正面から問題解決に取り組むことで、結果的に自分で自分の問題を解決できる「器」をつくっていくことだと考えます。

では、「器をつくる」とは、具体的にどうすればいいのでしょうか。それは、「自分が変われる」という成功体験を積むことです。しかし、私たちは「環境が悪いせいだ。環境が変われば、私も変われる」と考えてしまいがちです。それでも、お話を聴かせてもらううちに、「自分が変わるということが大事なんだ」「上司である自分が変われば、周りの者もそれを見て、変わるだろう」と気づかれる方がいらっしゃいます。

これからも、私は、ご縁があって出会った一人ひとりのその人を、独自の潜在能力をもった唯一無二の人として理解していきたいと思っています。そして、自分が自分を理解すること、他者を一人の人として理解することの大切さを、少しでも多くの人と分かち合えるよう産業保健活動をしていければと思っています。