

## 電機連合「ハートフルセンター」の活動について

石本 秀彦

電機連合労働調査部専門部長

事業構造改革、グローバル競争の激化など、経済・社会情勢の変化にともない、勤労者の就業意識の変化や働き方の多様化など、職場を取り巻く環境は大きく変わりつつあります。また、職場における人間関係の希薄化の傾向も指摘されてきているところです。経済的成長を背景とした「モノ」の豊かさを追求してきた時代から、より精神的な満足感、充足感を求める時代に変化しています。また、人々の行動の拠り所となるべき社会道徳や規範意識の低下がますます進んでいることが指摘されています。

成果主義的な評価制度が企業の従業員の処遇制度において一般的に行われるようになったことは、一人ひとりが能力を発揮し、成果をあげた人を報いるしくみがひろがる一方、能力やスキルの一層の自立を求められることになり、職場におけるコミュニケーションの低下など企業における従業員のメンタルヘルスケアの重要性が増しています。企業にとっては、企業の結果責任や配慮義務の観点だけでなく、さらにメンタルヘルスの状態を向上させることは、職場全体のモラルや生産性向上の視点からも重要な課題となっていることが認識されています。また、私たちが日々生活をしていく中で、心身ともに健康な状態を維持していくことは同時に、家族や同僚も、生き生きと充実した日常生活を営むという重要な意味があります。

### 電機連合のメンタルヘルスの取り組み

#### (1) ハートフルセンターの開設

電機連合では、1999年1月から「こころの健康

相談センター」を設置し、独自のメンタルヘルスサポート体制を整えました。機能は大きく分けて二つあります。ひとつは、フリーダイヤルでの電話相談の活動、もうひとつは、精神科医・心療内科・カウンセラーなどの専門家や相談・医療機関を紹介する機能です。

1つ目の「フリーダイヤルの電話相談」では、「ハートフルセンター」という名称をつけ、組合員とその家族の方に利用いただいています。利用できるのは、月曜日から金曜日(祝・休日を除く)の16時～20時の受付時間で、4人のカウンセラー体制で「心の相談」に対応しています。電話での対応は、精神科医・カウンセラー(臨床心理士・保健士・看護師・産業カウンセラー)などの心の相談に携わってきた経験豊富な方ばかりにご協力を頂いております。特徴的には、緊急な判断や専門性を求められる事態への対応として相談時間に精神科医を常駐させています。組合員に対しては、年数回パンフレットを発行したり、組合の新聞・機関紙などを利用してPR活動を行っています。二つ目の「専門家の紹介」では、電話相談の状況に応じて、面接相談や診療・治療を受けていただけるよう、電機連合独自に確立した専門家によるネットワークを構築しています。

電機連合からハートフルセンターの案内・紹介をした直後には相談件数が相当増加する傾向が見られ、職場組合員は「悩みを相談したい気持ちはありながらも、なかなか相談できない」状況にあり、潜在的な相談ニーズは大きいと考えられます。

こうして概ね10年間の活動を続けてきていますが、相談件数は年間1,400件程度に及んでいます。

### 年度別・カテゴリー別相談件数

	2004 年度		2005 年度		2006 年度		2007 年度	
	人	%	人	%	人	%	人	%
職業生活の問題	296	24.8	355	24.0	383	26.6	331	25.2
家庭生活の問題	285	23.8	352	23.8	347	24.1	311	23.6
社会生活の問題	237	19.8	281	19.0	299	20.7	293	22.2
精神症状	317	26.5	441	29.8	363	25.2	340	25.8
身体症状	61	5.1	52	3.5	49	3.4	41	3.1
計	1196	100.0	1481	100.0	1441	100.0	1316	100.0

### 年度別・年代別相談件数

	2004 年度		2005 年度		2006 年度		2007 年度	
	人	%	人	%	人	%	人	%
10代	0	0.0	8	0.5	11	0.8	3	0.2
20代	83	6.9	101	6.8	100	6.9	144	10.9
30代	515	43.1	650	43.9	607	42.1	560	42.6
40代	247	20.7	338	22.8	371	25.7	325	24.7
50代	219	18.3	258	17.4	239	16.6	200	15.2
60代以上	23	1.9	23	1.6	28	1.9	9	0.7
不明	109	9.1	103	7.0	85	5.9	75	5.7
計	1196	100.0	1481	100.0	1441	100.0	1316	100.0

相談内容では、職場生活の問題や家庭生活の問題が多くなっています。その内訳を見ると(表参照)、「職場生活の問題」では、「上司・同僚との人間関係の不調・トラブル」、「家庭生活の問題」では、「夫婦の不和・離婚、子育てに関する問題」が断然多く、「社会生活の問題」でも、「近隣・知人との交際問題」で悩んでおり、いわゆる人間関係の問題が圧倒的な相談内容になっています。また、精神的な問題についても相当数に及んでいます。年代別に見ると働き盛りの30代、40代の方の相談が多いのが特徴的となっています。会社では中堅社員として上司や部下に挟まれ、家庭においては子育ての真最中で、夫婦間の軋轢が最も大きくなる世代に当たり、地域的・社会的にも様々な問題・課題に直面するなど、「心の悩み」という観点では一番難しい年代であるといえます。

ハートフルセンターでは、スムーズな運営ができ

るよう、運営委員会を設置してチェック&フォローを行っています。運営委員のメンバーは、精神科医・臨床心理士・保健士・産業カウンセラー・有識者・電機連合事務局などで構成しています。また、各組合の研修会や労使の安全衛生委員会などで活用いただけるよう、出前研修会を開催しています。講師としては、運営委員会や専門医にご協力をいただき、「メンタルヘルス対策」の研修会に対応できるような体制も整えています。研修会などの内容は、「職場のメンタルヘルスについて」「なぜ今メンタルヘルスなのか?」「職場のストレス対策」「職場で見られる心の不調—早期発見と職場の対応—」「積極的傾聴法」「職場復帰支援について」など様々なテーマを用意しています。各単組から年間、平均で15件程度の依頼があり、活発に利用いただいています。

## メンタルヘルスガイドライン

〈事業主が行なう取り組み〉	〈労働組合が行なう取り組み〉	〈労使で行なう取り組み〉
メンタルヘルスクエアを行なう姿勢 とメンタルケア・システム構築 管理監督者によるケア 健康管理スタッフの配置 事業場内部および事業場外部の 相談窓口の設置 事業場外部医療機関・相談機関の 整備・評価	相談窓口の設置 労働組合役員に対するメンタルヘ ルス対策教育 従業員に対するメンタルヘルス対 策教育 医療機関・相談機関に関する情報 提供	事業場内資源の評価と強化 セルフケア、ストレスへの気づき セルフチェックシステムの導入 リラクゼーションなどのストレス対策 従業員への教育研修、啓発活動 健康診断の拡充 内部資源と外部資源の定期的会議の開催 復職支援システムの構築 メンタルヘルス対策マニュアルの作成

### (2) メンタルヘルス対策ガイドラインの策定

労働安全衛生法にあるように、労働者の健康の確保は事業主の責任として明記されていますが、とりわけ2000年8月に、「事業場における労働者のこころの健康づくりのための指針」が発表されて以来、労働者のメンタルヘルスクエアにおける事業主の責任および役割が一層明らかになっています。このような状況を踏まえ、電機連合として、メンタルヘルス対策の取り組みについて、個人・家庭レベル、職場レベル、企業レベルにおける日常的な予防・啓発、相談窓口の設置など、企業労使における体制づくりのための「メンタルヘルス対策ガイドライン」を2002年に確立しました。

このガイドラインでは、1. メンタルヘルスクエアの基本的考え方と労使の役割、2. メンタルヘルスクエアづくりの体制、3. メンタルヘルスクエアの推進の3本立になっています。特に3番目の「メンタルヘルスクエアの推進」では、企業として取り組むべきこと、労働組合で取り組むべきこと、労使で取り組むべきことを整理して提起しています。具体的には、上記の内容となっています。

### 今後の課題

メンタルヘルス対策で現在課題となっていることは、休職者の復職支援のあり方についてです。心の病に罹り休職した労働者は復職にあせり、休職復職を繰り返すケースもあります。一度心の病に罹った

労働者が完治できるよう十分に安心して休職できるしくみを作ることや、自らの能力を発揮できる復職環境の整備は重要な取り組みです。電機連合として加盟組合の復職の成功事例を集め、最適な復職支援のあり方について研究・検討を深め、メンタルヘルスガイドラインに反映していきたいと思います。今後も労使で連携して取り組むことが重要です。

ストレス社会の中で、心の病になることはおかしなことではなく、今後も電機連合として、「こころの風邪を引いた時、そんな時は相談することで、気持ちか軽くなる」というようなPRを続けて行きたいと考えています。そして、ハートフルセンターのさらなる充実や各加盟組合への情報提供や指導など、行なっていきたいと思います。

また労働組合の役割も大きなものがあります。組合リーダーは組合の窓口です。組合リーダーが職場の世話役的な活動を担っていくうえでも、メンタルヘルスに関する理解を深めることは今後ますます重要になっていきます。組合リーダーは、組合員の職場生活(と家庭生活)に少しでもサポートできるようリスナー(悩みを傾聴する人)になり、悩みを解決できる適切なアドバイスをおこなっていくスキル向上が必要です。組合リーダーがこの機会を活用してリスナーになり、アドバイスを行なうことによって、職場が「明るく活気のある、風通しのよい職場」となり、みんなが生きいきと職場生活を送れる第一歩になると思います。電機連合としてスキル向上につながる支援を引き続き行なっていきます。■