

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [労働組合](#) | [労働安全衛生](#) | [メンタルヘルス不全の「労働災害」防止のために](#)
[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[組織活動](#)[組織運営と法律](#)[労働安全衛生](#)[経営対策活動](#)[教育・宣伝活動](#)[労働時間をめぐる諸問題](#)[教育活動](#)[選挙活動](#)[組合組織（公務員）](#)[教育カリキュラム](#)[▶ キーワード検索はこちら](#)

メンタルヘルス不全の「労働災害」防止のために

1. 労働組合の役割

現在、メンタルヘルス・ケアの体系を基に防止活動が行われていますが、精神疾患（メンタルヘルス）は、増加傾向です。国、産業界は勿論、各企業の労使による取り組みも活発化していますが、有効な方策を見るに至っていません。

その中で、体系の「セルフケア」「ラインケア」についても、緩衝要因である「良好な人間関係」が発症を抑制する効果があることから、コミュニケーションを活発化し、人間関係の強化を主とする技術的訓練や、患者者への対応が中心となっています。

少なくともメンタルヘルスは、21世紀の「労働災害」として認定され、その原因や要因も全てではないにせよ明確にされていますが、その原因や要因を労働の中から除去する取り組みは行われていないのが現状です。これからのメンタルヘルスは、対処療法的、緩衝要因の対策から、直接「原因・要因」を除去する対策へ重点を変えていくことが必要です。（注）

このような問題提起を行い、対策の具体化を提言・運動として行えるのは労働組合しかありません。

注）労働災害となる業務に起因する「原因」や「要因」そのものをいかに除去するか、いかに軽減するかという、根本的な対策へのアプローチが弱い。

すでに労働基準法にも「業務に起因するもの」として精神疾患が規定され、「職場における心理的負荷評価表」に「原因・要因」となる出来事などが明記されています。この具体的に記載されている内容を分析し、労働の中から除去や軽減を研究していくことが必要だと考えます。

2. メンタルヘルスの定義について

直訳すると「精神的健康」となり、精神面の健康を保つことであります。したがって、職場のメンタルヘルスは、「労働者がイキイキと働ける状態を維持向上させる」ことであり、単に義務感・責任感を背景に重圧を感じながら従事する労働から、「働きがい・生きがい等、心に張りや膨らませる」やりがいのある状態にすることです。すなわち、労働の人間化「自己実現を図る」「自信と確信を得る」そして人間性や能力の向上を図ることが必要であり重要です。

このような趣旨に従えば、人事政策・労務政策・賃金政策など、経営問題と連動することとなります。このような根本的な課題に触れない限り「メンタルヘルス」は功を奏しないと考えます。

心の健康づくりの目標は、

- ①心身が十分に機能して充実感がある
- ②環境に積極的に適応し、かつ社会に貢献している
- ③自信を持って自己の可能性を十分発揮している

ことと言われます。これは、メンタルヘルスそのものでもあります。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

[>>一覧へ戻る](#)

