

産業医・社会保険労務士

ヒライ先生の Q&A



平井 直実

岐阜市生まれ。つくば市在住。
岐阜高校卒業。藤田保健衛生大学（現 藤田医科大学）医学部卒業
【ヒライ労働】みのお産業医社労士事務所 所長

小児科診療に携わるとともに、全国でも数少ない産業医および社会保険労務士の両資格を持ち、医療と労働の両面から働く環境の在り方を探究している。働く世代の安定が、次の世代の健やかな成長につながるかと考えている。母乳育児の普及と、その支援の実践をライフワークとしている。

今月のQ&A

6月のメンタル不調、職場をどう見直す？

Q

6月ごろになると、職場でメンタル不調が表面化することが増えます。本格的な不調を来す前に、経営者として何に気を配ればよいのでしょうか。

4月号では新入社員のメンタルを取り上げました。仕事をする以上、ある程度のストレス蓄積は避けられません。それを恐れすぎると、業務を適切に進めることが難しくなったりすること考えられます。ストレスを減らす工夫だけではなく、溜まるメンタル疲労の回復を意識した職場づくりが重要です。今月はその視点から、本人への対処にとどまらず職場環境にも目を向けるお話をします。

A-1 医学の視点

回復の基礎は睡眠です。国際的な研究や指針では、成人は7時間以上の睡眠が推奨されている一方、日本人の睡眠時間は国際的に最も短い水準にあり、特に働き世代に6時間未満の人が多くことが示されています。十分な睡眠の確保が難しい人が多いのも現実ですが、これは「やむを得ない」と受け入れてよいものではありません。睡眠不足が続けば注意力や判断力、感情の安定が損なわれ、職場の安全や対人関係にも直結します。必要な睡眠を従業員が確保できる働き方を整えることは、経営課題そのものです。

だからといって睡眠にさえ気をつければよいわけではないことは言うまでもありません。日中に、適切に回復のタイミングを確保してメンタル疲労、主に脳の疲労を溜めすぎないようにすることが重要です。

脳の疲労は、同じ部位を使い続けることによる消耗や、他の部位が使われずに働きが鈍ってしまうことから生じうることが示唆されています。長時間同じ姿勢で同じ作業を続けるより、短い歩行や軽い体操、景色を変える休憩などで、脳に異なる刺激を与えることが回復につながります。

また、植物や自然光など自然の要素を取り入れる「バイオフィリア」の考え方も注目されています。観葉植物を置く、窓から緑が見える配置にするとといった小さな工夫が、ストレス軽減や回復感の向上の助けになる可能性があります。

A-2 法的・労務の視点

メンタル不調は、特別な職場だけの問題ではありません。厚生労働省の令和6年「労働安全衛生調査」では、1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者又は退職した労働者がいた事業所の割合は12.8%にのぼります。どの職場でも起こりうる問題です。

不調者が出たとき、本人だけを意識した対応で終わらせないことが大切です。業務量、指導の仕方、適切な休憩の取りやすさ、座席配置、自然光の有無など、働く環境そのものを振り返る必要があります。これは「本人が弱かった」と安易に片づけて同じことを繰り返さないための視点でもあります。

私が産業医の研修会で聞いた話があります。メンタル不調者が出た職場を巡視したところ、執務室に窓がなく閉塞感の強い環境だったそうです。部屋や配置を見直したところ、部署の雰囲気が変わり、不調者の改善にもつながったと紹介されていました。職場環境は人の状態に大きく影響することを示す事例として、印象に残っています。

A-3 組織づくりの視点

繰り返しになりますが、不調者が出たことを「個人の問題」だけで終わらせず、職場からのサインとして受け取ることが重要です。疲れやストレスは誰にでもたまります。だからこそ、それが不調へと進む前に回復できる場であるかどうか、職場の力を左右します。

避けられないストレスがあったとしても、適切に回復できれば余さず力を発揮できます。6月は、もし不調者の対応が必要になったとしても、それだけではなく、従業員がメンタル疲労を回復できる職場かどうかを見直すのによい月でもあります。