

メスプ NEWS

今月のテーマ

集団(職場風土)に目をつけ課題解消

4月号より1年間、健康づくり・メンタルヘルス・人事労務管理等の総合コンサルタントの中村貞次先生に「健保における健康増進」について執筆して頂いております。

※12月号より、「メンタルヘルス対策」をテーマとしています。

メンタル疾患の疾病者はごくわずか(例外的存在)なため、つい疾病者個人に目が行ってしまふ。こうした対応では、一人が復職すると、また同じ職場で病む人が出るなど、“もぐら叩き”的対応となり、疾病者が増えるにつれ、対応する関係者の方々も疲れてしまふ。

	疾病者	予備軍
個別(個人)	○	△
集団(職場風土)	△	△×

メンタル疾患の発生メカニズムは図1に示した通りであり、ストレス原因×緩和策のいわゆる環境要因(土壌)にメスを入れることも大事。ストレス原因には、図2のように職場要因と個人的な要因があるが、従業員本人は一日の活動時間の大半を過ごす職場でいろいろなストレスを抱えている。勿論、個人的なストレス要因もあると思うが、職場のストレスの割合は大きい。私はカナダで勤務したことがあるが、嫌になったら容易に職場を変わりうる海外と異なり、日本では内部育成、長期雇用前提の労働市場の中、少々嫌な思いをしても我慢し、職場で耐えているのが実態で、その分余計に職場ストレスが高くなると言える。そのためセミナー等では、日本の職場ストレス原因の割合は6割程度と説明していた。その最大の職場ストレス原因は人間関係であり、そのうちの半分は指示・命令する上司である。つまり、職場ストレス原因に上司が大きく関わっており、同じ職場に不調者が出やすいケースが多い。こうした職場のストレスは、厳しい競争に打ち勝っていかうとする職場では当然のことである。

図1) メンタル疾病発生メカニズム



参考資料:NIOSH 職業性ストレスモデル(米国国立職業安全保健研究所、1988)をさらに簡略化

図2) 精神的ストレス要因

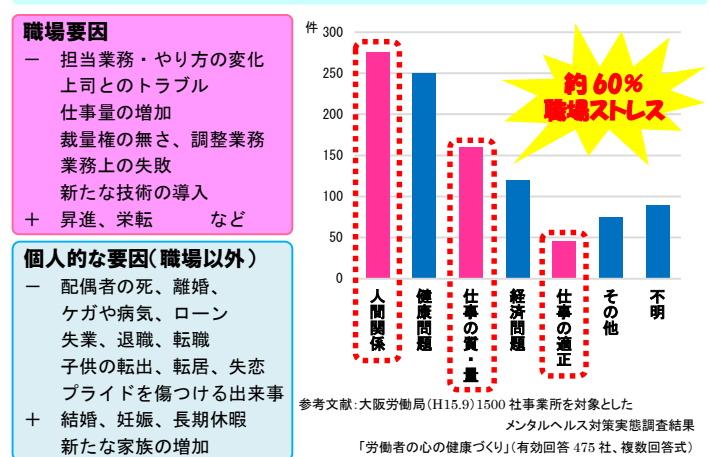


図3) 職場のストレスと緩和策例

主な具体的職場のストレス例	とりうる緩和策例
上司の指示があいまい、フォローがない(結果のみ要求)	・マネジメント教育 ※ (リーダーの役割認識教育)
上司が「あいさつしない。怒鳴る。一方的、突発的、コロコロ変わる	・「あいさつ」運動 ・コミュニケーション教育 ※ (ほめ方、叱り方)
専門技術・技能を持った出来る人に負荷集中	・残業の実態把握 ⇒応援・協力体制の見直し ・個人スキルの見える化 ⇒多能工育成(計画・推進)
・手をつけると担当にされる ・責任のなすりつけ合い	・役割分担の明確化 ・協力しあう風土づくり
残業を美德とする風習	・古い労働概念の払拭
人数に対しCADが少ない	・実態把握⇒利用日程管理

図4) 職場の課題と改善事例

課題区分	規模	抽出された課題	改善策と結果
勤続	650名	直近で発症したうつ病と神経症者の6名全員が入社1年目	・採用担当へフィードバック ・採用後のフォロー活動強化 ⇒新規発症が減少
職場	1,000名	罹患率5/14名が5つある工場内のA工場(200名)に集中 ⇒A工場全員に質問紙調査 工場視察 ⇒方針不明確、負荷アンバランス、コミュニケーション不足、幕が生い茂り役立たない環境等	・ビジョンの明確化 ・応援体制の見直し ・QCによる負荷/バランス改善 ・あいさつ運動 ・コミュニケーションベース設置 ・クリーンアップ活動(自主活動) ⇒半年でメンタル休業者5→0名
職位	500名	ほぼ全職場の一般職に罹患率存在 ⇒全社員に質問紙調査 ⇒中間層のマネジメント力不足で上の指示が咀嚼されず一般に負担	・マネジメント能力向上教育 (役割認識の意識づけ)
原因者の特定	600名	うつ病、神経症、自律神経失調症の8/13名がB工場のC課(100名)に集中 (B工場の担当者ヒアリング) ⇒C課長による過度のパワハラ	・社長へ状況を報告 ・C課長の配転 ⇒疾病者8→3名に減少

ただし、ストレスがあるとしても、緩和策によっては、メンタル疾患の要因を減らすことができる。職場ストレス緩和策は多分に人事労務管理的手法であり、トヨタに入社して25年ほど培ってきた人事部勤務経験が一助となった。図3のような緩和策の提言を行っていった。対策を打つには、疾病者やメンタル不調者が多い職場で、「どのようにストレスを見つけ、職場の改善につなげるか」がポイントとなる。そこで、「ストレス調査検討会」と称し、直接職場の従業員に「自分あるいは職場のみんながストレスと感じていることは何か?」「どうしたら改善できるか?」を無記名のメモにして数枚ずつ出してもらい、健保の責任で整理した。(第3者の健保への無記名提出、今回の調査の趣旨の事前説明などもあって、結構フランクに意見を収集できた)

職場責任者や窓口担当に、整理したストレス原因と改善策を提言した。職場の従業員本人たちの生の声の集約であり、報告を聞いた方々も頷くことが大半で、職場のストレス環境改善に協力してもらえた。毎年各企業を訪問し、報告する健康状況調査結果には、メンタル分野も含めており、対策として「ストレス調査検討会」の実施も提言しながら推進した。職場の課題抽出と改善の事例は、図4の通り。職場が改善されることにより、「もぐら叩き」的な形での疾病者の発生の防止につながっていった。

食品添加物を知ろう

◆防カビ剤とは？

防カビ剤は腐敗、カビが発生するのを防ぐための農薬で、外国産のレモンやオレンジ、グレープフルーツなどの柑橘類やバナナなどに使用されています。収穫後の農産物に使用する農薬（**ポストハーベスト農薬**）を、日本では食品添加物として規制しています。日本では収穫された作物に**ポストハーベスト農薬**を使用することは禁止されています。



防カビ剤が使用された柑橘類やバナナなどを販売する際には、バラ売りであっても値札や品名札あるいは陳列棚などに、使用した物質名を分かりやすい方法で表示するように決められています。

◆主な防カビ剤

添加物名	対象食品	使用基準	指定年度	
OPP	柑橘類	10ppm 以下	1977 年	日本では農薬としての使用は禁止されている。
ジフェニル	グレープフルーツ レモン オレンジ	70ppm 以下	1971 年	使用は特定の柑橘類に限定されている。 果物に直接塗布することは禁止されている。
TBZ	柑橘類 バナナ バナナの果肉	10ppm 以下 3ppm 以下 0.4ppm 以下	1978 年	日本では農薬としての使用が認められているが、収穫した果物に農薬を使用することは禁止されている。
イマザリル	柑橘類(みかんを除く) バナナ	5ppm 以下 2ppm 以下	1992 年	日本では農薬登録されていない。

◆防カビ剤が体に与える影響

防カビ剤の人体への影響は、発がんの可能性、催奇形性（胎児に悪影響を及ぼす）、成長不順や肝臓の障害などが挙げられます。特にイマザリルの急性毒性は劇物並みに強いことが懸念されています。それぞれ使用基準値が決められていますが、日本で使用が禁止されているのに、輸入品に関しては使用が認められているというのは少しおかしな話です。

防カビ剤は不水溶性なので水では落ちません。だからといって洗剤を使用してはいけません。洗剤の成分が果肉まで浸透してしまう恐れがあります。絶対に防カビ剤を体に取り入れたくない、という場合は国産などの防カビ剤を使用していないものをご購入したほうがいいかもしれません。

京の食文化

～京の酒どころ・伏見～

京都でつくられる日本酒は、飛鳥時代に遡るほどの長い歴史を持っています。その中心となったのが、京都市の南に位置する「伏見」です。今でも数多くの酒蔵が存在する、京都の日本酒の歴史を支えてきた街です。

水

伏見は良質で豊富な地下水に恵まれており、「伏水」と記されるほど。
伏見の水はミネラル分をほどよく含み、口当たりのよいまろやかな風味に仕上がるのが特徴。

一升の酒を造るのに、
八升の水が必要とされています。

技術

日本酒は冬の寒い時期に仕込む（寒造り）のが一般的。京都の大手酒造メーカーである月桂冠は、日本初の年間を通じた酒造りが可能な四季醸造蔵を 1961 年に完成させた。

酒米

伏見ではかつて京都府特産の「祝（いわい）」が使われていたが、稲の背が高く倒れやすいことから、生産が一時中断されていた。
しかし、1991 年に伏見酒造組合の働きかけにより品種改良が重ねられ復活した。「祝」を使った日本酒は淡麗な味と独特の香りの特徴とし、伏見を中心に京都の蔵元で造られている。

現在伏見では 11 社が「祝」を使用した日本酒を造っています。

四季醸造は温度管理など設備費用がかかるため、多くの蔵元は寒造りを行っています。

