

「健康いきいき職場づくり」フォーラムの設立趣意書

設立の趣旨

2000年に厚生労働省による職場のメンタルヘルスに関する指針が公表されて以来、この10年間でわが国では事業場における職場のメンタルヘルス対策が普及してきた。しかしながら対策の進展にも関わらず、職場における心の健康問題はなお高い水準で継続するか、あるいは増加傾向にある。メンタルヘルス不調の未然防止、すなわち第一次予防対策がより一層重要になってきている。一方で、わが国の職場のメンタルヘルスは質的にも新しい課題に直面している。雇用者と従業員の関係の変化、人事評価制度の変化などを背景として職場のコミュニケーションや助け合いの低下が指摘されており、こうした変化が従業員のメンタルヘルス不調の増加に影響を与えている可能性が指摘されている。職場のいじめ・嫌がらせによる相談件数も増加している。わが国の職場のメンタルヘルスは、これまでの約10年間、精神障害等の労働災害や過労自殺を未然に防止し、これによる企業の社会的評価の低下、金銭的損失を避けるという法的・行政的なリスクの回避を主眼として推進されてきた。しかしこうしたアプローチでは、こうした新しい課題に十分に対応できておらず、新しい対策の必要性が高まってきている。

増加するメンタルヘルス不調は、日本の企業活力にも重大な影響を及ぼしている。しかしながらこれまでの職場のメンタルヘルスの枠組みでは、経営層・人事労務部門の役割は間接的な位置づけであった。しかし労働者の心の健康には経営方針や職場のマネジメントなど健康管理以外の（ノンヘルスヘルスセクター）要因が影響している。こうした健康管理以外の組織要因に着目した対策により、経営層・人事労務部門がより積極的に職場のメンタルヘルスに関わる事が可能になる。

海外、特に欧州でも職場のメンタルヘルスが急速に進展しつつある。その大きな流れの1つはポジティブなメンタルヘルスへの動向である。例えば英国国立医療技術評価機構(NICE)が2009年に公表した職場のメンタルヘルスのガイドラインでは、労働者のポジティブなメンタルヘルスを目標とすべきであるとしている。研究面でもワーク・エンゲイジメントなど労働者のポジティブな仕事への関わりに注目した研究が国際的に進み、関心が集まっている。わが国でも職場のメンタルヘルスの目標を労働者のやる気や活気の促進にまで拡大することが必要となってきた。

以上のような国内外の動向から、わが国の次の10～20年を見据えた新しい職場のメンタルヘルスの日本型枠組みが必要となってきた。平成21～23年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」からは、経営団体代表者、労働組合代表者、産業保健スタッフ（産業医、産業看護職、臨床心理士、衛生管理者）などのステークホルダーによる討議から、いきいきした労働者、および一体感のある職場づくりを、職場のメンタルヘルスの第一次予防の新しい目標とする「健康いきいき職場づくり」が提案された。「健康いきいき職場づくり」は、①ポジティブなメンタルヘルスの実現を目標とし、②職場や企業の持つ社会的・心理的な資源に注目し、③健康管理だけでなく企業の経営方針や職場のマネジメントなどノンヘルスセクターへのアプローチにより労働者の心の健康を増進しようとする点が特徴である。「健康いきいき職場づくり」は、従来の職場のメンタルヘルス対策を補完し、さらに相乗的な効果をも得ることができると期待される。「健康いきいき職場づくり」を広く普及することで、わが国の労働者の心身の健康の増進と、これを通じた企業価値、企業の持続可能性を高めることができると期待される。

「健康いきいき職場づくり」フォーラムは、この職場のメンタルヘルスの新しい第一次予防の枠組みをわが国のすべての企業と労働者に届けることにより、労働者の健康と幸福、企業の価値の向上と持続可能性に寄与することを目的として設置されるものである。「健康いきいき職場づくり」を推進するためには、「健康いきいき職場づくり」に関する具体的方策についてノウハウを蓄積し広く企業に提供すること、「健康いきいき職場づくり」の科学的根拠や推進ツールの研究開発を進めること、「健康いきいき職場づくり」の普及啓発を行う場が必要である。「健康いきいき職場づくり」フォーラムはこれらの活動を推進することで、わが国における「健康いきいき職場づくり」の主導的役割を担うものである。

以 上