

第9回「積極的な広報活動」

今回は2次予防(早期発見・早期対応)のための広報活動を取り上げます。よく相談窓口を開設した際にパンフレットを配布したり、メンタルヘルス講演会で「うつチェックテスト」実施する企業がありますが、1回限り(その場限り)で終わっている場合が非常に多く見られます。それでは日々多忙な職業生活を送っている労働者の関心と知識を増やすことはできません。**大事なことは、「継続して」「定期的に」情報発信をしてこそ効果が上がる、ということです。**また、あらゆる対象(一般社員、管理職、人事・産業保健スタッフ・家族)に対して様々な情報を提供することは、1次予防(未然予防)にもつながります。以下、対象別にどのような広報活動をしていくべきか、取り上げたいと思います。

1、一般社員に対して

ストレス問題に対する気付きを与え、問題があればすぐに相談できる窓口に関する情報提供を行うことが基本となります。具体的な情報伝達のツールとしては、社内やEAP機関のHP、定期的(例:3ヶ月毎)なメールマガジンの発行、パンフレット・カードの配布、ポスター掲示、社内報への掲載、研修やEAPオリエンテーション・1時間程度のミニ講演会等での情報提供があげられます。

企業毎に情報伝達やコミュニケーションの流れには特有のものがありますから、その企業の実態に沿って広報活動の計画を立てるようEAP会社も努力しています。

さらに情報の中身(コンテンツ)の問題で言うと、いかに社員の興味関心を引くかが大事です。メンタルヘルスの問題は本人の自覚がない、あるいはそう思いたくないという心理的抵抗があることから、**「早期発見・早期対応」という目的を考えると、必ずしもストレスやメンタルヘルスをコンテンツの前面に出し過ぎるのが得策ではない場合があります。**最近弊社では特に社員の関心が高い、「キャリア」や「コミュニケーション」を前面に出して敷居を下げ、背後にあるメンタルヘルス問題を早期に発見・支援していくという戦略が比較的うまく行っています。

2、管理職に対して

管理職に対して研修を実施している企業が多くありますが、せいぜい年1~2回行うのが限度かと思います。「時間が経って忘れてしまった・・・」「実際問題が発生した時に見直したい」という声が多いことから、「ストレスマネジメントハンドブック(管理者用)」のような冊子を作成・配布すると良いでしょう。IT企業では特に情報をすべてHP上に集約してしまう傾向がありますが、実際に対応策を部署内で検討する際や関係者と打ち合わせを行う時に手元にあらゆる情報がまとまった冊子があると役立つと思います。

3、人事・産業保健スタッフに対して

人事担当者や産業保健スタッフが誤った知識を持っていたり、偏った考え方をしていることが頻繁にあります。このような場合、対応がその担当者で止まってしまうことになり、会社にとっても本人にとってもリスクが高いと言えます。我々EAP 機関では、正しい早期発見・早期対応のスキルを関係者に学んでいただけるよう、研修や講演会を通じて積極的に情報発信をしています。

4、家族に対して

厚生労働省のうつ病対策研究の中でも家族に対する情報提供の重要性が叫ばれています。食欲や睡眠の変化、朝起きてきた時の顔色、興味・関心の減退、泣き言や深い溜息等、職場の人間よりもむしろ家族の方が早く気付くことができるポイントは多数あります。また少しでもメンタル不全の傾向が感じられた場合、真っ先に「少し休んだらどう？」と優しく声掛けできるのも家族です。

既に某大手損保会社では、家族向けの情報冊子を作成・配布していますが、今後は所謂4つのケアに加えて「家族のケア」も組み入れた「5つのケア」体制作りが求められているでしょう。

職場で働く労働者の後ろには、皆それぞれ家族がいて、それが企業貢献を支えているという考え方に立てば、労働者本人だけでなく家族も一定の範囲内でカウンセリング(相談窓口)を利用できるようにする、また職場復帰の際は家族にも心理教育や大変な思いを打ち明け共有する場を設ける、等の支援策が当然入ってくるべきだと考えます。