

メンタルヘルス ラインケア講習会を傍聴して

船員災害防止協会
調査役 山下 成隆

平成 29 年 7 月 26 日船員災害防止協会主催の「安全衛生管理実務担当者連絡協議会」で、講演「メンタルヘルス ラインケア講習」（講師：SOMPO リスクアマネジメント株式会社 精神保健福祉士 木之下 みやま 様）を傍聴したので会員の皆様に御紹介致します。

この講習は全国健康保険協会 船員保険部から、講師を派遣して頂きました。9 月の船員労働安全衛生月間中に、同様な「メンタルヘルス ラインケア」「メンタルヘルス セルフケア」と題した内容で、全国 8 ケ所で、講演をして頂きました。紙面を借りてお礼を申し上げます。

本年度の国土交通省発表の船員災害防止実施計画の新規実施事項として、「メンタルヘルスの取組」が掲げられました。

躁鬱病等の気分障害、ストレス関連障害や神経症性障害等神経症の発生件数は、増加してきており、そのうち若年船員の割合が多い状況にあります。「若年船員の確保・育成を進めるためには、若年者に魅力ある職場づくりが不可欠であり、船内におけるメンタルヘルスに対する取組が重要である」としています。

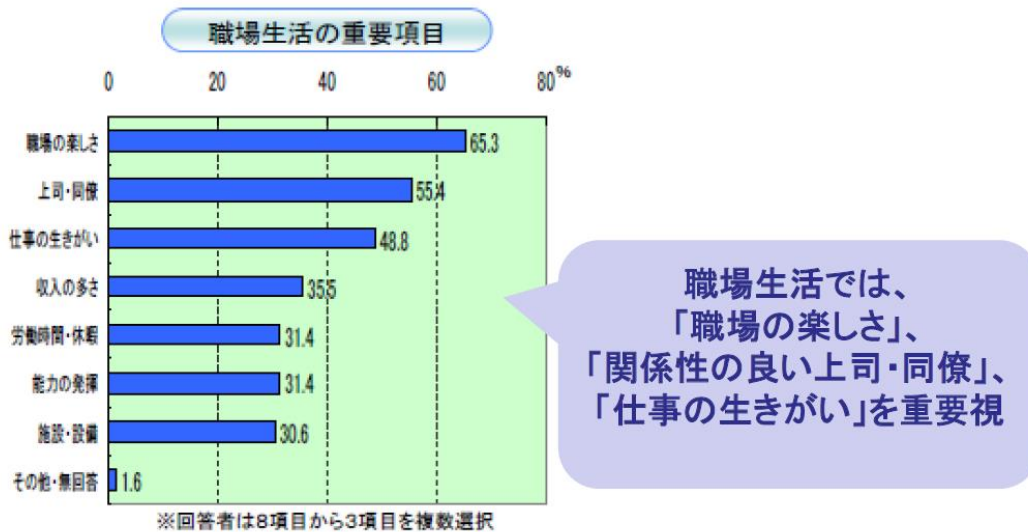
このため、船内におけるメンタルヘルスの必要性を認識し、団体安全衛生委員会や船内安全衛生委員会等において自主的にメンタルヘルスケア推進に向けた調査審議会、高ストレス発生の防止対策の調査審議を実施すると共に船員災害防止協会では、船員労働安全衛生月間の衛生講習会等においてメンタルヘルスケアの周知啓蒙を図ることとしました。

- 「メンタルヘルス ラインケア」とは管理的立場の者が部下に対してメンタルヘルスケアすることを意味します。
- 「メンタルヘルス セルフケア」とは従業員一人一人がメンタルヘルスに関して自己管理することを意味します。

【講演内容】

1. 若者の快適職場とは？

若年船員（29 才以下）を雇用する内航海運業者 87 社（241 人分）へのアンケートに対する 121 人分の有効回答では、下図の通りになったそうです。



出典：日本内航海運組合総連合会「平成14年度内航船員の動向及び若年内航船員に関する調査」

船員の職場環境は、陸から離れ、家族から離れ、揺れて、騒音、振動が多いのが一般的で、人間関係に左右されることも多い職場ですが、若者は収入等よりも、楽しい職場、生き甲斐のある職場を求めていることが良くわかります。

2. 労働者のストレス要因

船員のストレス要因は閉鎖性、離家庭性、孤立など考えられますが、一般的な労働者のストレス要因は以下のようです。

- ①職場環境
- ②人間関係
- ③仕事量の過大

個人的ストレス要因が、他の要因と重なりストレス反応を生み、メンタルヘルス疾患に繋がるとのことです。

3. ストレスと事故発生率の関係

通常の状態の事故発生率を1とすると、過度なストレスが続くと事故率は1.8倍に増加し、更に上司や周囲のサポート体制がないと実に2.7倍になると米国の心理学者が主張しているとのことです。一旦落ち込むとなかなか浮上できないものですが、周囲のサポート体制の確立があれば立ち直る切っ掛けとなるそうです。

4、「ほめる」と「おだてる」の差

おだてには「さ」「し」「す」「せ」「そ」の法則があります。「さ」さすが「し」知らなかった「す」すごい「せ」センスいいね「そ」そうなんだ！これが代表例だとすると船内では、ほとんどが男社会なので、気恥ずかしく感じる人が多いと思います。命に関わる職場なので厳しい態度で臨むのは当然ですが、一念発起し時々このようなことを頭の中に入れておいて欲しいものです。おだてではなく、ほめることは相手を認める（承認する）一つの方法です。

以下に「ほめる」「おだてる」の差は下表のとおりです。

「ほめる」と「おだてる」の違い

	「ほめる」	「おだてる」
行動	根拠ある承認 具体的内容を取り上げて よい評価をだす	根拠の乏しい承認 取りあげる内容もないままとにかく 持ち上げる
影響	努力が認めもらえる	下心があるかという疑念 自分は特別な人間だなどと、 むやみに自尊心を肥大させる
具合例	〇〇さんの準備がよかったから、 作業が早く終わったよ。ありがとう。	すごいねー さすがだねー 頑張っているねえー

5、パワーハラスメントと指導

ダイバーシティ（多様性）を認めるという国の方針がありますが、船舶の場合は作業の事前ミーティングの際、多様な意見が出ます。個々に色々な成功体験による考え方があり多様な意見が噴出することもあります。纏まった意見は尊重し一方向に向け一丸になって作業に邁進する必要があります。

パワーハラスメントとは上位の地位を利用し、相手の意見をねじ伏せ、服従させる。または、地位を利用し相手を排除するという事です。気分次第で毎日言っていることが異なる等、自分に当てはまらないか考えて下さい。

実際には、リスペクト（尊敬・敬意）を得たいが為に、ある種の堤防となり、落とし穴を掘ったり、その穴に落ちると次の失敗を発見するまで、そのことを言い続ける。知識をひきれかし、経験のない者を指導せず、あざわらう等です。また、大声で相手を威嚇し萎縮させる事も多々発生します。

パワハラと指導の違いについては、下表のとおりです。

パワハラと指導の違い		
	パワハラ	指導
目的	相手を馬鹿にする・排除する 自分の目的の達成(自分の思い通りにしたい)	相手の成長を促す
業務上の必要性	業務上の必要性がない(個人生活、人格まで否定する)	仕事上必要性がある、または健全な職場環境を維持するために必要なこと
態度	威圧的、攻撃的、否定的、批判的	肯定的、受容的、見守る、自然体
タイミング	過去のことを繰り返す 相手の状況や立場を考えない	タイムリーにその場で受け入れ準備ができていない時に
誰の利益か	組織や自分の利益優先(自分の気持ちや都合が中心)	組織にも相手にも利益が得られる
自分の感情	いらいら、怒り、嘲笑、冷静、不安、嫌悪感	穏やか、暖か、きりっとした、好意
結果	部下が萎縮する 環境がぎすぎすする 退職者が多くなる	部下が責任をもって発言、行動する、職場に活気がある

6. ストレスとパフォーマンス

緊急時にとっさの動きが取れない等の、頭が真っ白になる現象はストレスが能力以上に高すぎることを表わします。しかし適度なストレス（適度な緊張感）がないと注意が散漫になり、仕事能率が落ちると考えられます。（ヤーキーズ・ドットソンの逆U字仮説より）

適度な緊張感を持ち続け、見張り、見廻りを継続的に実施するにはどのような方法があるのでしょうか？弊協会の発行している「船員安全手帳」に記載されている、事故を防止するためにを参考にして頂くとありがたいと考えます。

7. いつもと違う行動の変化に気づく

常時、人間観察が重要になります。個人個人に課せられた職務が多いのに他人のことなど気にせず労働できれば良いのですが、集団生活の場合は誰かが、落ち込んでいる者に対して相談役にならなくてはなりません。

注意する点を列記します。

いつもと違う行動の変化に注意

- * いつもより元気がない
- * 朝起きてこない
- * 始業時間が遅れる
- * 服装の乱れ、生活の乱れ

- * 優先順位が付けられない
- * 先の計画が立てられない
- * アウトプットが遅い、悪くなる

- * 単純なミスが増える
- * 覚えられない
- * 忘れっぽい
- * 感情の起伏が激しい

- * 挨拶をしなくなる
- * 発言量が減る
- * 周囲とのトラブルが多くなる
- * 雑談が減る

95

普段と違った様子を見かけた場合は早めの声かけが重要になります。

問いかけ3項目は以下の通りです。

毎日問いかけをして健康状態をチェックしよう！

問いかけ3項目

1. よく眠れたか？

2. おいしく(ご飯を)食べたか？

3. 体調はよいか？



問いかけの結果、心配だと判断した場合は本人に心配していることを伝え、ゆっくりと話を聞きましょう。

問いかけ時に見るポイント

姿勢:しゃんとしているか

動作:ダラダラしていないか

表情:イキイキしているか

眼:血走っていないか

会話:ハキハキしているか

建設業労働災害防止協会が推奨している安全旅行サイクル上の現地KYの中で毎日行うものを参照

96

8, 話しを聞くときのポイント (面談時のポイントは聞くことに徹する事です)
ア、まずゆっくり話が出来ると場所を確保する。

イ、プライバシーの配慮をする。

- プライバシーが守られると安心して相談できます。

ウ、とにかく本人の話を聴くことに徹する。

- 特に、本人の話を遮って自分が話し始めることはダメです。

エ、話しを聴くときの態度や表情に気をつける。

- 視線は自然に相手に向ける（凝視しないように注意）
- 腕組みはダメ、あいづちを入れながら聴くと話しやすい
- 「どうして」と思っても表情に出さない。眉間のシワには要注意！

【あしがき】

40年前、私が3等機関士で乗船していたときの話しですが、その当時はパワーハラスメントの認識も無く、ある時2等機関士が「こんな事も出来ないのか？お前らの学校はどんな教え方をしているのか？ろくでもない学校だ！」と若い機関部員を叱りつけた事がありました。この叱られた部員は学校の不名誉であるとして、同僚を誘い3名が退社する事態になりました。

会社側より説得するよう求められ、話し合ったのですが、既に決意は固く翻意する事はできませんでした。わずか30名足らずの機関部のうち3名もの脱落者を出した事は会社側も非常に痛かった事だと思います。

ベテランは他山の石とし、教育する時にはこれを肝に銘じて欲しいと考えます。

【提案】

航海が長くなると、どうしても不満や悪口が多くなります。ここで小生が実施したミーティング方法を御紹介したいと思います。

作業前ミーティング時に1分間スピーチ、3分間スピーチを実施します。（一部の人だけが喋るようになると若者が沈黙してしまうのを防止する為です。題材は何でも良く好きな事を喋って良いとします。ストップウォッチで計測します。意外と1分間は長く感じるものです。）

慣れてきたら、このスピーチの題材に「左側の（右側でも良い）人を褒めるように！と言います」なかなか人の欠点はすぐ話せますが、良い所となると出ないものです。工作中、動きが良かったとか、危険箇所を発見したなど、上司が気づかなかった事を発表すると本人の自覚が更に高まると同時に、上司として本人を見直す切っ掛けになりました。

これ以降、次回もスピーチするために相手を良く観察するようになって、相互作用で上司は良きアドバイスを送るようになり、若い者は先んじて行動するようになりますので、船内で作業前ミーティングの際には忙しい事と思いますが、機会があればトライして頂き

ますようお願いいたします。

ベテランは成功体験だけで話しをせず、若人にそっぽを向けさせないように指導する必要があります。忙しい事と思いますが工夫をお願いします。どんなに忙しく厳しい職場でも、人間関係、コミュニケーションが良くなると、若者は必ずついてきてくれると信じています。船舶は緊急時が必ず訪れます。その時に以心伝心で直ぐ動ける人間を育成する事、信頼関係を築くことが教育指導には求められているように考えます。さあ実践してください！

以上