

わが国のメンタルヘルスの現状

—職場のメンタルヘルス—

東京経済大学経営学部

島 悟

1. はじめに「メンタルヘルス」を考える立場—

「メンタルヘルス」は、精神健康の保持および増進を目指す活動である。この精神の健康—心身相関を考慮に入れながら、より正確に言えば、心身の健康—について、まず吟味する必要がある。ここでは次の3点について強調したい。

第1は、心身の健康という意味合いである。「こころ」も「からだ」も健康であるという考え方である。我々は、つい心身二元論の立場をとりやすい。健康を考える際に、精神だけでなく身体をもとらえるという視点は常に求められるべきであろう。両者は不可分の関係にあり、この意味でのトータルな視点は重要である。

第2は、健康には様々な段階が想定されるということである。健康か、病気か、という二分法は馴染まない。理想的に健康な状態から、重い病的な状態まで、様々なレベルがある。より高いレベルの健康な状態を目指すことがメンタルヘルスの考え方であるとすれば、全ての人にとってメンタルヘルスは大切なことであり、基本的な取り組みである。つまりメンタルヘルスの対象はトータルな人間集団である。

第3は、「メンタルヘルス」は家庭、学校、地域、職域における個別的課題であるのみならず、各領域にまたがる共通の課題でもある。昨今みられる様々なメンタルヘルス上の諸問題には通底する基本的諸問題の存在が想定されるため、トータルな領域という観点に立って、メンタルヘルス対策を考慮することが必要となろう。このことは厚生省・文部省・労働省などの所轄官庁にとらわれない横断的な活動の展開を意味する。

2. 「生活の場」としての職場におけるメンタルヘルス

常勤職として働いている方では、週に少なくとも 40 時間以上は職場で働いている。実際には、いわゆるサービス残業を含めて超過勤務が一般的に行われており、中には 100 時間以上も超過勤務をしている人もいる。仮に週 40 時間労働としても、職場にいる時間は、1週間、168時間の約 1/4 を占めているわけであり、実際、職場での生活時間は、睡眠時間を除く家庭で過ごす時間よりも長いことも少なくない。つまり我々の全生活時間、全人生を考えると、職場での生活を充実させること—職場生活で高い QOL を獲得すること—は極めて重要であるということになる。

また、この職場における QOL は、業務それ自体のみならず、人間関係を中心とする職場環境に大きく依存している。つまり職場のメンタルヘルスを考える際には、様々な観点から職場環境の整備を行うことも必要となろう。

3. ライフサイクルと「職場のメンタルヘルス」

ライフサイクル的観点は、ケースを理解し、効果的なケアを行っていく上において重要であるとされる。ライフサイクルは個人的発達史であるが、個人と環境の関数でもあり、特に社会的関係での分脈の理解が求められる。従来、ややもすれば職場における状況は、家庭環境や学校での状況に比べると、等閑視されてきた傾向がある。

勤労者のライフサイクルは、通常就職から定年退職に至るが、仕事ということをとらえた場合には、学生時代からアルバイトをすることは一般的であるし、定年退職後も再就職する人やアルバイトをする人は少なくない。したがって、勤労者への準備期間としての学生時代から、第二の人生である定年退職後までを視野に入れる必要がある。次の8ステージに分けて考える。1) 学生時代(勤労者への準備期間)、2) 新入職員時代(勤労者の助走期間)、3) 中間管理職までの時代(勤労者としての自己確立期間)、4) 中間管理職時代(職場の中堅職員)、5) 中年期(円熟期)、6) 定年準備期(勤労者人生の完成期)、7) 定年前後(第二の人生の助走期)、8) 第二の人生(人生の円熟期)である。

4. 今日の職場環境とメンタルヘルス

今日、周知のように、労働ビッグバンと言われているように職場環境は激変しつつある。特にバブル崩壊過程で顕著になっているが、わが国における雇用システム一年功序列性と終身雇用性を基礎とする一は急激に変容しつつある。こうした根底的な変化にともない職場の流動性が著しく高くなってきている。このことは、社会的支援システムとしての職場機能の減弱化につながり、勤労者の帰属意識の対象喪失にもつながりかねない。

また昨今の、能力主義や目標管理システムの導入により、勤労者のストレスはかつてなく高まっている。また裁量労働制を採用する企業が増えているが、そもそも個人の確立が曖昧なまま推移してきたわが国の勤労者にとっては、裁量労働性は自己管理が不十分な事態を招き、生真面目な文化的背景も相まって、実質的には労働時間が延長する様相もみられる。

このように、総じて、わが国の労働環境は、よりストレスが増大して、一方、ストレスを緩和する要因一特に社会的支援体勢一の脆弱化に伴い、ストレス反応が容易に出現する状況になってきている。

また、とりわけ倒産やリストラにより、離職を余儀なくされた勤労者に対する「こころのケア」を行うシステムの整備と人的資源の育成が、重要な緊急課題となろう。さらに上述したように、家庭、学校、地域、職域それぞれにおいて「こころのケア」の受け皿を創成することと、人的資源の育成が必要であるが、各領域を横断する資格制度の一本化や教育の標準化などの観点が求められよう。

5. 障害者雇用とメンタルヘルス

障害者雇用における精神障害者の雇用は、遅々とした歩みでしかないのが現状である。そもそも、障害を持つものに限らず、社会的弱者に対して職場を提供することが、もっと広範に、かつきめ細かく行われる必要がある。多様性を前提におく、また多様性を活かすような職場づくりのコンセプトが重要であろう。

行政に対しても、企業に対しても、こうした取り組みへの理解と実行を持続的に求めていくことが求められる。これは、文化の問題でもあり、こうした意味で、この国の文化とともに、企業文化を育てていくことが求められよう。障害者雇用の問題を考える際に、障害者に雇用の機会を提供することとともに、雇用された後に障害を生じた勤労者への援助のあり方も合わせて考えることが重要である。

6. 企業経営とメンタルヘルス

企業は、本来利益を最優先にする社会であり、勤労者の健康は一義的な関心事項ではない。しかし、雇用者には、業務関連の疾病の発生を予防することが求められており、雇用者責任が存在する。この端的な例は過労死であり、最近増加している過労状態からうつ病、さらに自殺という

事態に対して、最近の裁判事例では雇用者責任を認めている。雇用者に、メンタルヘルスに対する理解を促す活動がさらに必要である。

本来、メンタルヘルスの考え方と企業論理は相入れないものであろうか。働くものの健康やQOLの向上は、企業経営に関係しないであろうか。経営的観点とメンタルヘルスの観点は必ずしも対立するものではないのではなかろうか。企業倫理には、こうした観点が必要ではないのか。経営的観点とメンタルヘルスの観点を両立し得るパラダイムの構築が求められる。

7. 新しい労働観・労働倫理とメンタルヘルス

労働は生活の糧を得るためにだけ行われるのではなく、究極的には自己実現の過程でもある。しかしながら、会社人間、サービス残業、過労死に象徴されるように、自己実現の「自己」そのものが十分に成立していない感すらある。21世紀においては、新しい労働観や労働倫理の確立が焦眉の課題であると考えられる。この意味で、労働にまつわる文化をどのように後の世代に伝えていくのかということも問われるであろう。さらに、この問題は、「働くことの意味」にとどまらず、「生きることの意味」を再考する営みともなる。

8. 「職場のメンタルヘルス」に求められるもの一まとめ

- 1) 職場のメンタルヘルスは、職域だけでは達成し得ない。家庭、学校、地域におけるメンタルヘルスと密接に関係している。したがって、トータルな問題としてとらえて、活動を行っていく必要がある。
- 2) 職場での生活は、人生の主要な時間を占めている。そのため職場での生活の充実をはかることが重要であり、様々な観点から職場環境の整備を行うことが必要となる。
- 3) ライフサイクル的観点は、ケースを理解し、効果的なケアを行っていく上において重要である。勤労者のライフサイクルを、学生時代から定年退職後までを視野に入れてとらえる必要がある。
- 4) 激変しつつある職場環境—特に年功序列性と終身雇用性の終焉—に対応したメンタルヘルス活動が求められる。とりわけ倒産やリストラにより離職を余儀なくされた勤労者に対する「こころのケア」を行うシステムの整備と人的資源の育成が重要な課題である。
- 5) 社会的弱者に対して職場を提供することを、より広範に、きめ細かく行う必要があり、行政および企業に理解と実行を持続的に求めていくことが必要である。
- 6) 経営的観点はメンタルヘルスの観点は必ずしも対立するものではなく、両方の観点を両立し得るパラダイムの構築が求められる。
- 7) 今日、新しい労働観・労働倫理の確立が求められている。

職場のQOL ↑ : 家庭に比べて