

職場のメンタルヘルス

島 悟

(東京経済大学)

(スライド1)

「メンタルヘルス」を考える視点

1. 「こころ」と「からだ」の健康づくり
→ **トータル**な健康づくり
2. こころの健康には様々な段階がある
→ より高いレベルの健康を目指すことが「メンタルヘルス」活動
→ **すべて**の人にとって「メンタルヘルス」は重要課題
3. 「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り、同時にすべての領域にまたがる共通の課題でもある
→ **トータル**な領域を視野に入れる重要性
→ 縦割り行政において横断する連携が必要
4. **トータル**な人生を視野に入れることの重要性
→ 生涯発達の観点における職業人生
5. 「生活の場」としての職場におけるメンタルヘルス
→ 職場生活の重要性

まず始めに、私たちが「メンタルヘルス」をとらえようとする場合の、基本的な視点を考えてみたいと思います。「メンタルヘルス」とは、精神的健康の保持および増進を目指す活動であると考えられます。この精神的な健康の意味についてまず吟味する必要があると思われます。ここでは次の5つの点について強調します。

第1は、心身の健康という意味合いです。「こころ」も「からだ」も健康であるという考

え方です。私たちは、こころと身体を分けて考える傾向があります。しかし、健康を考える際には、「こころ」だけではなく、「身体」をもとらえるという視点が常に求められるべきでしょう。「こころ」と身体の両者は不可分の関係にあります。この意味での「トータル」な視点が、メンタルヘルスには重要であるということが第1の点です。労働省の施策により、「こころと身体健康づくり」という活動が10年ほど前から始まっていますが、この活動により、職場の一般勤労者の中において、「こころ」の問題に対する抵抗感が少なくなり、身近な問題としてとらえられるようになったと感じています。

第2は、健康には様々な段階が想定されるということです。私たちは、つい健康か、病気か、というように考えがちです。しかし、実際には、非常に健康な状態から、重い病まで、様々なレベルがあります。「メンタルヘルス」は、より高いレベルの健康な状態を目指すことであるとすれば、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ということになります。つまり自分は健康だから、メンタルヘルスは関係ないというわけにはいなくなるわけです。このことにより、メンタルヘルスの対象は、「トータル」な人間集団であるということになります。このことは、こころの問題に対する一般の理解につながり、偏見を減らす効果があると思われます。

第3は、「メンタルヘルス」は、家庭におけるメンタルヘルス、学校におけるメンタルヘルス、地域におけるメンタルヘルス、職域におけ

るメンタルヘルスというように、生活領域のそれぞれにおける個別的な課題であるだけでなく、各領域にまたがる共通の課題でもあるということです。昨今みられる様々なメンタルヘルスに関係した諸問題には、通底する基本的な諸問題の存在が想定されます。私が、こころの問題を抱えた勤労者のケアをしていますと、職場における問題、家庭における問題、近所付き合いといった地域の問題、お子さんの学校における問題などが、複合して健康に悪い影響を及ぼしている場合が少なくありません。職場だけが問題ということは、むしろ少ない印象があります。また家庭におけるサポートが弱いために、家族が支えきれず、調子を崩してしまった方にお会いすることも少なからずあります。この意味で、家庭、地域、学校、職場という4つの生活空間に分けずに、「トータル」な領域である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も必要ではないかと考えています。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が、非常に重要であるということの意味すると考えています。つまり縦割り行政の弊害を打破する活動が求められることとなります。1例を挙げれば、いわゆるカウンセラーは、所轄官庁ごとにつくろうという動きになっていますが、個別性を考慮に入れながら、資格としては横断的なものが必要であると思います。

第4は、メンタルヘルスにおいては、「トータル」な人生を視野に入れることが重要であると思います。発達心理学の領域では、生涯発達という視点が強調されていますし、教育の分野でも生涯学習という言葉がよく使われます。メンタルヘルスにおいても、一生というスパンで考えていくことが求められていると考えています。このことに関しては次に述べます。

第5は、「生活の場」としての、職場におけるメンタルヘルスという視点です。常勤として働いている場合には、週に少なくとも40時間以上は職場で働いていることとなります。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ます。仮に週40時間労働としても、職場にいる時間は、全体の時間の約1/4を占めているわけです。そうしますと、実際に職場にいる生活時間は、睡眠時間を除いた家庭で過ごす時間よりも長くなることも少なくありません。つまり私たちの全生活時間、全人生を考えてみますと、職場での生活を充実させること、言い換えれば、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ります。もちろん、まずは生活の糧を得るために仕事をするわけですが、同時に、職場は自己実現を果たす可能性のある場でもあるわけです。自己実現という硬い言葉を使わずとも、職場生活を人間的に意味のある時間にしていく観点や努力が求められると考えています。また、この職場生活を充実して、人間的な営みの場にするためには、仕事そのものだけでなく、人間関係を中心とする職場環境を整えていくことが大切であると思われます。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が問われることとなります。

(スライド2)

ライフサイクルと「職場のメンタルヘルス」

- 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）

人の一生を見据えた「ライフサイクル的観点」は、メンタルヘルスを考えていく上で重要です。ライフサイクルは、本来個人的な発達史ですが、個人と環境との関数でもあり、特に社会的分脈での理解が求められます。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ように感じています。

さて、勤労者のライフサイクルは、通常就職から始まり、定年退職で終わりになります。しかしながら、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しょうし、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ありません。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ります。ここでは次の8つのステージに分けて考えることをお示しします。各ステージに関して述べる時間的余裕はありません。第1のステージは、学生時代であり、社会に出る準備期間です。昨今の超氷河期を迎えて、この時期のストレスが非常に増大しています。第2のステージは新入職員の時代です。勤労者の助走期間ということになります。最近の職場では、新入職員の時期から競争原理を導入し始めており、以前に比べて格段に難しい時期になりつつあります。また若年勤労者自体、トラブルがあるとすぐにやめるとか、引き込みやすいといった傾向のあることが指摘されています。第3のステージは中間管理職までの時代で

す。勤労者としての自己を確立する期間ですが、モラトリアムの時代が続く人もいます。第4のステージは、中間管理職の時代です。職場の中堅職員として期待されますし、多忙な時期で、ストレスをもろに受ける時期です。第5のステージは、中年期です。円熟期ということになりますが、昨今の職場では、出向や転籍などが頻繁に行われており、厳しい状況に置かれています。第6のステージは、定年準備期です。勤労者人生の完成期を迎えることにはなりますが、大きな人生の節目を前にして悩みの多い年代です。第7のステージは、定年前後の時期であり、第二の人生の助走期にはなりますが、年金制度の不備もあり、こころ安らかにはいきません。第8のステージは、第二の人生であり、人生の円熟期にはなりますが、濡れ落ち葉ともいわれる時期です。こうした勤労者のライフサイクルに、家庭のライフサイクルが重なっていくこととなります。

（スライド3）

今日的な職場環境とメンタルヘルス

1. 労働ビッグバン：職場環境の急激な変化
2. 雇用システム（年功序列性と終身雇用性）の終焉過程疑似家族としての職場の喪失
3. 能力主義・目標管理システム・裁量労働制・在宅勤務などの導入
4. 多様な雇用形態
嘱託社員、契約社員、派遣社員、パートタイマー、アルバイトなど
5. 男女雇用機会均等法
6. 総じて、ストレスがより増大し、ストレス緩和要因—特に社会的支援体勢—の脆弱化
7. 倒産やリストラによる離職者に対する「こころのケア」の重要性

8. 過労・精神的不調・自殺

昨今の職場をめぐる状況を考えてみますと、第一に、今日、労働ビッグバンと言われていきますように、職場の環境は、この数年激変しつつあります。この変化は、とりわけバブルの崩壊過程で顕著になってきています。第2に、年功序列性と終身雇用性を基礎としたわが国における雇用システムは、急激に変容しつつあることが指摘されています。こうした根底的な変化にともなって、職場の人間の流動性が著しく高くなってきています。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る変化です。また勤労者の帰属意識の喪失にもつながりかねません。つまり疑似家族システムとしての職場の喪失体験を勤労者は味わうことになります。第3に、能力主義—つまり働きに応じて賃金を支払われる制度—、目標管理システム—つまり仕事の成果を中心に据えて、あくまで目標に達したかどうか問われる制度—、裁量労働制—就業時間を自分で管理する制度—、在宅勤務などの新しいシステム—必ずしも人間的とは思われませんが—、こうしたシステムを導入する企業が急速に増えてきています。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、例えば、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事態もみられています。第4に、多様な雇用形態の方が同じ職場に存在するようになってきています。嘱託社員、契約社員、派遣社員、パートタイマー、アルバイト等々ですが、総じて職場の人間関係が難しくなり、流動性が高くなってきています。こうした多様な雇用形態の方が混在していることは、全体としてストレスが強くなっていることと合わせて、職場におけ

るいじめの顕在化する背景要因ともなっているようです。このいじめは新たなストレス要因となっています。第5は、男女雇用機会均等法の制定にともなう変化であり、深夜業などの規制が撤廃されていく傾向にあります。働く女性のメンタルヘルスの観点に立って、熟慮を要する問題であると思われます。第6は、これまで述べた状況は、総じて、職場におけるストレスがより増大し、ストレス緩和要因、特に社会的支援体勢の脆弱化を来す方向にあることに留意することが大切です。したがって、職場におけるストレスマネジメント（ストレス対策）の推進を考える必要があります。このストレスマネジメントには、個人に対するアプローチと組織に対するアプローチに大きく分けて考える必要があります。非常に重要な課題ですが、残念ながら、ここでは詳細を述べる余裕はありません。第7は、倒産やリストラによる離職者に対する「こころのケア」対策の重要性です。現在わが国では失業率が4%を越えていますが、今後、雇用状況はさらに悪化することが懸念されています。こうした離職者の受け皿づくりを考える必要があります。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、緊急課題であると考えています。さらに、既に述べましたように、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すが、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ます。第8は、過労に起因する精神的不調、さらに自殺という問題です。昨年自殺死が24,000人を越えています。勤労者の自殺も増加しています。早急に対策を講じる必要があります。

(スライド4)

障害者雇用とメンタルヘルス

1. 障害者雇用の促進

社会的弱者に対する職場提供

多様性を前提におき、多様性を活かすような
職場づくりの

コンセプトに重要性

2. 精神的不調をきたした勤労者の雇用を守る

障害者雇用における精神障害者の雇用は、残念ながら、遅々とした歩みでしかないのが現状です。身体障害や知的障害の方に対しては、企業に雇用を確保する要請がなされていますが、精神的な病気を抱えた方に対しては、このような制度が確立していません。この背景として最も重要なのは、精神的な病気に対する一般の理解が乏しく、依然として偏見が強いことであると思われまます。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と考えています。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を、この基本に置く必要があると考えています。行政に対しても、また企業に対しても、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活動が求められます。これは、ひとえに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ます。障害者雇用の問題を考える際には、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す。後者に関しては、とりわけ復職過程での援助のあり方について十分な検討が必要です。

(スライド5)

企業経営とメンタルヘルス

1. 企業経営と勤労者の健康

2. 生産性・利益率と健康

3. 個人の健康と組織の健康

企業は、本来利益を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ありません。しかしながら、雇用者には、業務関連の疾病の発生を予防することが法的に求められており、雇用者責任が存在します。この端的な例は過労死です。国は、最近では、この過労死を認定する傾向にあります。さらに、先に述べましたように、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るようになってきています。雇用者に対して、メンタルヘルスへの理解を促す活動がさらに必要であると思われまます。

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しょうか。働くものの健康やQOLの向上は、企業経営に関係しないのでしょうか。私自身は、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と考えています。勤労者の健康なくして、企業の繁栄はあり得ないでしょう。少なくとも、長期的視点に立てば、勤労者の健康の保持・増進は企業にとっても重要な要素となるでしょう。企業の生産性や利益率と勤労者の健康には当然関係が認められます。最近、健康な組織という用語が使われるようになってきました。コンセプトがまだ不明確ですが、少なくとも言えることは、個人の健康と組織の健康には非常に深い関係があるということです。ミクロ的視点とマクロ的視点の両方の視点が、メンタルヘルスを考える

うえで求められていると考えています。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ます。

(スライド6)

新しい労働観・労働倫理とメンタルヘルス

1. 労働は自己実現に至る道
2. 21世紀における新しい労働観や労働倫理の確立
3. 労働にまつわる文化の伝承
4. 「働くことの意味」と「生きることの意味」

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ります。しかしながら、会社人間、サービス残業、過労死に象徴されますように、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ります。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ます。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が問われるでしょう。さらに、この問題は、「働くことの意味」とどまらず、「生きることの意味」を再考する営みともなるでしょう。21世紀まで数年です。時代の曲がり角において、真剣にこうした問題をとらえることが求められていると思われます。このフォーラムが、参加者のみならず、この国の人々にとって、こうした契機になればと考えております。

(スライド7)

「職場のメンタルヘルス」に求められるもの

—まとめ—

- 1) 職場のメンタルヘルスは、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
- 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の要請。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
- 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

以上をまとめます。

- 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、メンタルヘルス

を進めていく上で重要である。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。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) 経営的観点とメンタルヘルス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。

以上です。