

● 職場のメンタルヘルス⑬

働く人と組織を元気にするためのメンタルヘルス

変化する時代と労働組合の役割

1 時代の「変化」に晒される組合員

昨秋のリーマン・ショックに端を発する米国の金融危機は日本にも飛び火し、「100年に1度」とも言われる不況に見舞われ、それから1年が過ぎた。企業の業績は悪化し、完全失業率が5.7%（2009年7月）と過去最悪になるなど、依然厳しい状況が続いている。

日本の自殺者数（警察庁発表）は1998年以降、11年連続で毎年3万人を超え、2008年の数字は、32,249人となっている。すでに今年上半年の自殺者数は、17,076人に上っており、最悪だった2003年に近づくペースであり、異常事態

が続いていることは間違いない。産業社会において、メンタルヘルス問題が大きな注目を集めたのは、1982年2月に羽田沖で航空機が墜落した事故である。以後、単身赴任問題、テクノストレス、バブル経済の崩壊、大手金融機関の経営破たん、リストラ、成果主義型賃金制度の導入、格差社会の到来、信賴社会の崩壊などと絡めて、時代の「変化」とともに働く人のメンタルヘルス問題にはますます関心が高まっている。

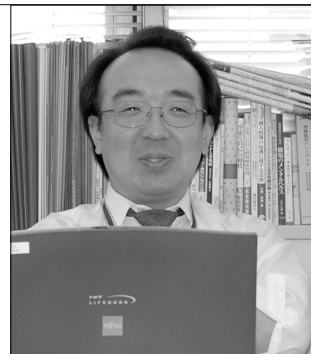
2 将来の希望を見出せなくなつた産業界

メンタル・ヘルス研究所では、2001年以降、毎年「産業界メンタルヘルス白書」を発表して

いる。今年の調査研究のテーマは「希望」である。職場のメンタルヘルスが年々悪化する中で、希望を持つことなしに、健康で、安全に、安心して働き、仕事の目標を達成し、職場の改善に取り組みエネルギーを持続させることはできないからである。

希望とはなにか、諸説はあるが、アダム・スミスが「国富論」で述べているように、希望は人々の経済生活を活気付け、労働により精励するように動機付けするものだとする見解がひとつの答えである。その意味では、希望は経済活動にも必須の条件である。

調査研究では、希望を「将来の姿が特に不安のないものと期待・予想すること」と捉えて、具体的



●メンタル・ヘルス研究所 課長 飯田進一郎
いいだしんいちろう

【経歴】
1961年12月 神奈川県生まれ
日本大学文理学部（社会学科）卒業
1984年4月
財団法人日本生産性本部入職
メンタル・ヘルス研究所配属
2001年4月、
メンタル・ヘルス研究所 課長

【担当業務】
●JMI健康調査の企業・官公庁・健保組合・労働組合への普及・指導
●各種メンタルヘルス教育・研修の受託（企画提案・指導）
●メンタル・ヘルス研究所 運営補佐

【所属学会】
日本精神衛生学会 理事
日本自律訓練学会 正会員

【著書】
分担執筆に、「現代のエスプリ332号」「組織の健康・働く人のメンタルヘルス」（至文堂）など。

には産業人を対象としたJMI健康調査票の質問項目から「将来については特に不安はない」という希望項目をもとに分析を行った。この問いに対して、「不安はない」と答えた人の応答率を、1982年度から2008年度までの26年間で、年度ごとに算出してみると、50%を超えた年もバブル期の入り口頃（1985・1986年度）にはあったが、最近（2007・2008年度）は25%前後で、将来に「不安はない」という人は半減してまった。

また、5年おきに年齢別分析も行って見たところ、50歳代後半層の希望はなんとか踏みとどまったものの、20歳代・30歳代・40歳代の希望は大幅に低下しており、年齢別の希望格差が拡大した。

3 不安な時代に希望を見出すためには

不安があるかないかは、会社の安定性、仕事の将来性、定年後の安定した生活と相関が強いことが調査研究からわかった。それは働く人の希望が、会社、仕事、定年後の制度によって支え

られているということ物語っている。つまり、人は孤立した個人ではなく、様々な組織や制度とともにあるということが改めて確認された。厳しい状況下であっても、希望を持つことは重要であり、また、働く人同士の想いとつながりが、組織の活力と個人の幸せを創るのである。

オーストリアの心理学者ウィクトール・フランクルは、「未来を失うと、よりどころを失い、内的に崩壊し身体的にも心理的にも転落する」という言葉を残している。希望は未来を志向するものだが、現状を肯定する意思とも相関が強かった。希望を持つには夢のようなユートピアを想像すればよいということではなく、現時点に希望を見出すことであるようだ。この意思は、熟慮のうえの楽観主義あるいは現状に希望を託せる才能とも解せる。

改善策としては、定年後の不安を解消する点では年金制度改革、地球環境の未来ではCO₂の削減、経済基盤のセーフティネットとしてはすべての人に無条件に、生きるために必要な所得が給付されることなどの多くの課題がある。すなわち、経済社会

においては、安心と安全を基礎とした「成長と活力」が現状打開策へのキーワードとなる。

4 メンタルヘルスの要は労働組合

「ワーク・ライフ・バランス」が叫ばれる今日、働く人の生活の主要な部分が仕事・職場で占められている以上、働く人の健康・安全・安心という視点と、組織の生産性向上・組織効率という視点の両立を目指す「組織健康度」の向上という課題に対し、いかに考え、どう継続的に取り組んでいくのか。これは、労使で真剣に検討すべき重要なテーマである。先の政権交代という大きな社会的変化も、ある意味ではストレッサーとなり、それを受け止める働く人や組織にも、良くも悪くもストレスとなつて影響を及ぼすことは必ずである。いま一度、これまでメンタルヘルスの諸課題に対して、どう取り組んできたのか、今後はどう取り組んでいくのか、議論のきっかけにすべきである。

「私は、優という字を考えます、優れる、優良可なんでしょうし、優勝、優いとも読みます。この字をよく見ると、人偏（にんべん）に、憂うると書いています。人を憂える、人の淋しさ侘しさ、つらさに、敏感な事、これが優しさであり、いま人間として、一番優れている事じゃないかしら」（昭21・4）

職場における人と人とのぬくもりや絆が薄れているといわれる今日だからこそ、なおさら助け合いや分かち合いが求められている。常に「変化」が求められ、「変化」していくこの時代であればこそ、メンタルヘルスについても、安全衛生担当者の仕事のひとつと考えるのではなく、組合執行部、職場委員も含めて、原点に立ち返って真剣に考えることが大切ではないかと考える。メンタルヘルス向上への処方箋はひとつではない。希望のある新しい時代を切り拓いていくために、それぞれの経験と知恵、そして現場力をぜひとも生かしてほしい。

「産業人メンタルヘルス白書」[JMI健康調査]の概要は、以下のHPでご覧いただけます。
<http://consul.jpc-net.jp/mental/index.html>