

メンタルヘルス対策委員会報告書

他者報酬追求型から自己報酬追求型へ 個人の生き方の転換と、それを支える社会・環境システムの構築

メンタルヘルス対策委員：山本潤一、多田芳江、竹馬、鈴木浄美

はじめに

近年、メンタルヘルス問題がクローズアップされている。様々な社会問題の背景にストレスの存在があることも認知されている。特に産業保健分野においては、「過労死」「過労自殺」という言葉が使われるようになり、「メンタルヘルスを征した者が産業保健を征する」と言う産業医もいる。そのような中で、厚生労働省が「事業場における労働者のこころの健康づくりのための指針」を策定したのが平成13年のことである。その後、大手企業では従業員の研修、管理監督者の研修、復職支援プログラムなど様々なメンタルヘルス対策を講じてきている。しかし、残念ながら現状は良い方向に向かっているとは言えずむしろ、社会全体で問題は噴出している。

メンタルヘルス対策委員会では、第一に、このような社会状況を生み出している根本的な問題は何か？第二に、二次予防、三次予防もさることながら、一次予防の視点で今後どのような対応が必要なのか？第三に、自己報酬追求型経営が上手く機能しているモデルについて話し合ったので、ここに報告する。

わが国におけるメンタルヘルスの現状と課題

1．自殺者の増加

平成9年まで、22,000人～23,000人台で推移していた自殺者数が、初めて30,000人を突破して話題になったのが平成10年であった。その後現在に至るまで、自殺者が減ることはなく、毎年30,000人を超える人が自らの意思によって死を決定している。さらに、未遂者を含めると、その数はその10倍とも言われている。

このような状況に対し、企業ではリスクマネジメントとして様々なメンタルヘルス対策に取り組んでいるが、未だその効果は十分とは言えず、また、自殺者全体の中の労働者が占める割合は25%前後であることを考えると、企業に所属していない若年者や高齢者、そして、様々な対策の恩恵を受けにくい小規模事業所の労働者や非正規雇用者を含め、根本的な対策を講じていくことが重要であろう。

2．精神障害等に係る労災認定数の増加

近年、労働者に限らずうつ病が非常に増加しているが、その要因としては、精神科・心療内科等心の病気を専門とする診療科を標榜するクリニックの増加や、「うつは心の風邪」という表現が一般化し、受診行動をとりやすくなったこともその一因と言えよう。そのような文脈で考えると、労災認定が増えていることは良い傾向であるとも言える。むしろ、問題は請求件数に対する認定件数の低さであるかもしれない。労災の認定率に関してしてみると、脳・心臓疾患に関しては、36.0%であるのに対し、精神障害に関しては24.8%に留まっている。その原因の一つとしては、業務との関連性の証明の難しさがあると推察されるが、労災の本来の目的、役割から考えれば、請求件数に対しての認定件数はあまりに低いと言えるかもしれない。さらには、このような実態を憂い、請求すること自体諦めてしまっている人も多いという現状もある。

3．長時間労働、過重労働の増加

現在、月の時間外労働が100時間を超えているか、あるいは、月80時間以上の時間外労働が3か月以上連続すると脳・心臓疾患や精神障害のリスクが増加するという見解のもと、該当労働者は医師の面談を受けることになっている。実際の統計でも、平成5年度10.6%であった、週の労働時間が60時間を超える労働者の割合が15年度には12.2%に増加し、平成11年度から15年度の間で、労災認定数は、

脳・心臓疾患が3.9倍、精神障害は7.7倍に増加している。しかしながら、この数値はあくまでの統計に上がった件数であり、小規模事業者や非正規雇用者の実態は、未だ時間外賃金の支払いのない時間外労働があるなどさらに劣悪な状況である。

4. ハラスメントの増加

長時間労働や劣悪な環境での労働を強いられると、パワーハラスメントが助長されるという指摘がある。SAT理論から考えてみても、見捨てられる不安や恐れ、自己否定の不安や恐れ、生命危機の不安や恐れを感じる状況に長く置かれると、苦しくなり、怒り、自己防衛のために他者に攻撃的になることは十分に理解できる。その背後には依存心、イコ心があり、根本的には自己報酬型の生き方ができず、他者報酬依存の状態にあることは間違いないと言える。

このような上司から部下、あるいは同僚へのハラスメント行為が、PTSSやうつ病などメンタルヘルス不調の状態を生み出し、さらに悪化させていると考えられる。

. 現状の問題を生み出している背景にある要因と課題

1. 他者報酬に依存した生き方が蔓延していること

自己実現を求めつつ他者報酬に依存しているので、結局のところ自己信頼欲求も慈愛願望心欲求も慈愛欲求も充足出来ずに苦しんでいる。社会を先導している大人たちがそのような現状にあるので、効果的な教育はできるはずもなく、むしろ、親が自分の果たせなかった願望を子供に押しつけてしまうという依存的な態度になってしまうことが多い現状がある。

結局、そのようなように環境が一般化することで、情緒的に未成熟な大人が増えるという問題の再生産をしまっている。自己実現は自己報酬型の生き方にシフトしない限り不可能である。

2. 大目標、中目標、小目標を見つけられないこと

社会が右肩上がりの成長型社会から安定社会に移行し、日本人の多くは未来への目標や希望を見失ってしまったようである。食べる物、便利な物、楽しい物を享受し尽くし、飽和状態となったバブル期を過ぎ、低成長の時代の中で、未来に希望を抱けずに「頑張って勉強して何になるんだろう?」「頑張って働いて何になるんだろう?」と、自己信頼心を充足できる目標を見つけられずに無気力な若者、頑張って、自分を殺して働いても評価されず、むしろ苦しくなる状況の中で、無力感、自己否定感、社会への不満にさいなまれ、心身ともに疲弊しきってしまっている中高年者が溢れてしまっている。まさに一億総疲弊状態の様相である。このような中で、生きる力が脆弱化してしまっていて、問題を解決する力を失ってしまっている。

生き生きと健康に生きていくには自らの目標（望む自己イメージである大目標、それを達成するための中目標、そして具体的な行動となる小目標）を自己決定できる社会的な支援が不可欠である。

3. ソーシャルスキルの欠如

人類が、一人では生きられず社会を形成して進化してきていることから、生きていくためには、他者との交流（特に、情緒的交流や愛の交流）が必要であると言える。そして、誰もが自己の欲求を充足するためには、自分と他者、双方の気持ちや要求、発達課題を充足し合えるコミュニケーションスキルやストレスマネジメントスキルと主体とした様々なソーシャルスキルが重要であることは疑いの余地がない。しかしながら、文明の発展の中で、直接的コミュニケーションをとらなくてもメールでのやり取りで済ませてしまったり、個を重視するあまりに他者との交流に消極的な社会になってしまっている。その結果、対人葛藤の処理が苦手になり、極端に自己抑制的になるか、我がままを通そうと攻撃的になる人が増えてしまっている。

これらの問題と、その波及的な問題の解決には、現代をいう時代にマッチしたコミュニケーションスキルを身につけたり、人類が、新しい時代の生き方モデルを見つけ出ししていくことが不可欠であると考えられる。

．今後の対策

1．新しい時代にあったソーシャルスキルの普及

ここ数年、映画「三丁目の夕日」のヒットなど、昭和を回帰する風潮があるが、時代の進化は後戻りできないし、後戻りがよいことではないと考える。過去の時代を懐かしみ、未来を憂いてみても問題の解決にはならない。未来の新しい時代に向けて、いかに他者とのつながりを持っていくか？気持ちや愛の交流を実現していくのか？その手法を学ぶ必要がある。

当学会では、SAT ソーシャルスキルに関連する研修を開催しているが、人間関係全般に苦手意識を持って人生に希望を持たなくなってしまっている多くの若者にそのスキルとビジョンを伝えていきたいものである。

2．互いに心の欲求を充足しあう社会づくり

SAT ソーシャルスキルの基本は、自分と他者、双方の気持ちや要求、発達課題を充足し合えるということである。周りに気を使いすぎて自己抑制的になったり、また逆に、自分の期待に相手を添わせようとして攻撃的になったり、気を引いたりするという心の依存心から脱却し、自分も周りも皆自己の欲求を充足できることを目指して交流するためのスキルである。

そのためには、まず大人が、親が、過去のコンプレックスを解消するための生き方や子育てをやめて自己実現を果たし、子供たちの手本となる生き方を実践することであると考える。

3．真の自己実現のための自己報酬追求型の生き方の普及

現在抱えている様々な苦しみや悩みの根源は、他者と比較して自信を喪失して自己否定状態に陥り、自分本来の様々な魅力を発揮できていないことにある。自分が前世代から受け継いで持って生まれた遺伝的気質をよく理解して、そのセルフケアをしながら真の自己実現を目指すことこそが、一人ひとりや人類全体の幸せにつながることを伝えていくこと。

4．国家ビジョンが大事

過去の発展は、常に国家が先導してきたものである。良くも悪くもリーダーのビジョンのままに社会は動く傾向がある。今、そして未来に向けてあるがままの絆づくりを実現していく社会を目指すためには、地球レベル、国家レベル、各組織レベルでの健康と幸せを実現できるビジョンが必要であると考える。

．自己報酬型のモデル企業の紹介

埼玉県のK病院は、まず、経営理念として、患者様の満足と幸せの追求、集う人の幸せの追求、病院の発展性と安定性追求の3点を掲げ、利用者（患者様）満足と経営上の利潤を見事に一致させている。その経営ノウハウの中核は、「今日明日の足元の利益を求めず、好循環のサイクルをまわすこと」という理事長の意向であるとのことであった。このような経営理念や事業の基本方針、人事の基本方針、さらには理事長の意向のようなものが、常に明確に示され、全スタッフに浸透し、病院全体でシナジー効果を発揮しているということである。その結果、通常の企業では相反すると見られやすい、経理上の利潤追求と従業員の満足を一致させることに成功していると見ることができる。

まさに、スタッフ一人ひとりが自己報酬の目標化をし、自己評価をしていること。そして、互いに「患者様の立場に立った心温かい医療サービス」という事業方針のもとに、自己信頼心、慈愛心の関わりをし、相互に心の欲求を充足しあうという好循環が実現している。効果的なリーダーシップが発揮されると、メンバーシップが育つのだと推察できる事例である。

．事業提案

以上のことから、当委員会では、以下の2点を事業として提案したい。

1. 「みんな生きていたいんだよ」キャンペーン

「誰でもみんな無条件で生きていていいんだよ。うつでも、病気でも、何でもいいんだよ。堂々と生きていこう！！」というキャンペーン。山や海など自然の中での癒しと再学習の体験を提供する。体験できる場、学べる場、語り合える場を提供する。一人ひとりが本当の生きる力を体得できるようなプログラムの企画・実践を行う。

2. 国家ビジョンを先導する

「21世紀、これからどうしていくのか？」福田内閣の目指すという「自立を共生の時代」の具体的なイメージづくりとしての提言。見せ掛けの「自立と共生」ではなく真の「自立と共生」を目指すこと。そのためには、国や社会に依存せずに、国民一人ひとりが創造していく社会づくりが重要である。そのことを、学会員一人ひとりが、現在の環境の中であらゆる機会をとおして社会に提言していくこと。