

JMIこころの健康調査・相談室レポート

(財)社会経済生産性本部
メンタル・ヘルス研究所

最近の相談内容から：働く人の『悩む力』を巡って

悩み方が変わってきた

メンタル・ヘルス研究所の「心の健康相談室」に寄せられる相談は、ここ数年増加の傾向にあります。相談内容も、産業界の状況を反映してか、深刻な内容のものが多くなっています。

その一方、相談員から「相談してくる人の未熟さが感じられる」という指摘が出ています。

「酒の席で友達にひどいことを言ってしまった」というものに始まり、「つまらない仕事ばかり押しつけられて充実感がない。配置転換を出せばいいのだろうが、そこまでやるのは……」「仕事に不満がある。趣味に没頭するあまり、睡眠不足で日中集中力に欠けてしまい、更に仕事がうまくいかない」。ある相談では「仕事が合わないので辞めたい。辞めてもやっていける自信はある」と訴える一方で、「でも、上司が怖くて、そのことが言えない」等。

「悩みがあります」と言って電話をかけてきて、自分に問題がある場合でも、そのことに気づかないケースが見られます。

働く人の環境が厳しくなり精神的不調者が増えている状況下で、ストレス問題がクローズアップされています。働く人の現場においてストレスが強まっていく反面、それをサポートする専門家が過剰な反応に出ているきらいがあります。ストレスの対処法を身につけることは大事ですが、ストレスに向き合うことや悩むことの大切さに目を向けることも大切です。

生きていく上で、そして組織人や社会人として成熟していく上で、本来悩むということは、重要な意味を持っています。しかし悩む力がないために問題に直面したときに、そのことが自分を成長させる適応課題であると捉えそれを克服しようという発想に立てません。その結果、葛藤をいとも簡単に回避してしまいます。これを繰り返していれば、ストレスへの耐性が低下し不測の大きな問題にぶつかったときにそれを乗り越えられなくなります。

ストレス耐性はどこで出来るか

働く人のストレス耐性は以前と比べて弱くなっているのでしょうか。社会環境として少子化の傾向が続くなか、昔と比べて、子供を過保護に育てる傾向があり、その結果、ちょっとした失敗ですぐに挫折してしまう、傷つきやすい人が、以前と比べて増えているという指摘は、よく言われることです。

専門家の研究によると、成長期の環境の問題だけではなく、先天性の要因、特に妊娠期の母親の行動の関与も考えられており、後天的要因としての新生児期の母親の愛情の強さも関係しているといわれています。そうした背景を無視して、ただやみくもにストレスに立ち向かうことや悩むことを奨励するのは単なる精神論としか言えません。個人的要因、環境的要因、そして個人と環境との相互作用、それらが錯綜していることを踏まえておかねばなりません。

悩みやすい性格傾向と勤勉さの関係

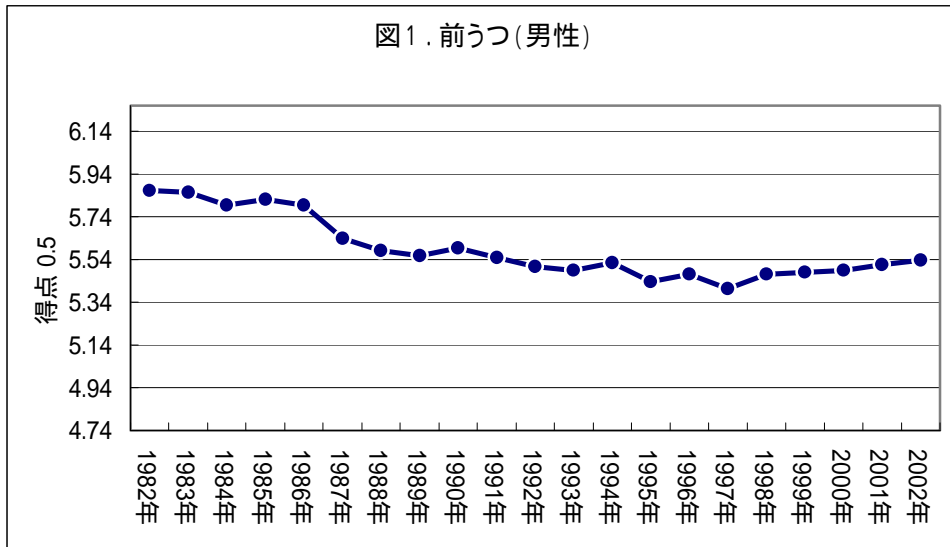
かつて日本人は勤勉な国民であると言われてきました。日本人の気質特性と言われてきた「根気強さ」や「生真面目さ」は、JMI健康調査でみるとそれが変容しているように見えます。それらに当たるJMIの尺度は「前うつ」という尺度になりますが、「前うつ」は文字通り「うつになりやすい人の病前性格」というのが本来の意味です。精神医学的に見ると「生真面目な人はうつになりやすい」と言われていますので、そのことから専門家は、生真面目さを抑制するようなアドバイスを出したりもします。

従来から「うつ」になりやすいと言われている「メランコリー親和型性格」
 与えられた仕事を、正確に綿密に進める
 人との関係の中では献身的に尽くす
 極端に良心的で、些細な罪も許さない
 人の役に立つ立場に自分を置いて満足を得ようとする傾向がある

実はその「前うつ」はJMI健康調査が始まって以来低下傾向にあり^{図1}、特にバブル期（86年11月～91年2月）において顕著に低下しました。この傾向は男性において明瞭に見られます。バブルに遭遇し、“生真面目に働き”、“生真面目に悩む”ことに醒めてしまったと捉えることが出来ます。

そもそも「生真面目さ」は個人の性格と捉えがちですが、実際には個人の性格因子というだけでなく、集団の属性によっても変わってきます。たとえば日本の管理職は「前うつ」傾向が強く出ます。上記でもわかるようにうつ病になりやすい人の性格傾向は、組織において求められる傾向と言えます。仮に会社が、

意欲、活力ある組織づくりを目指し、従業員がそれに応えれば「前うつ」傾向は高くなることが考えられます。



悩みの受け止め方に問題がある

最近寄せられた、職場に関する相談のなかで、例えば、「職場の人間関係は良いが、仕事が自分に合わない」というものがありますが、適性の問題や業務の目的が示されていないという組織の問題も考えられる一方で、本当に自分がどうしたいのかということがわからなくなっているのではないかと相談員は指摘しています。本人自身がどのようにそれを受け止めていいのか見えなくなっているのです。

類似のケースとして、「部長は好き嫌いが激しく、楽をしながらも本人の仕事の欠点を注意する。盲点をついているので改めねばと思う反面、仕事もせずに部下にばかり押し付けて、自分はいらつく」というものがありました。部下の持ち味を生かしつつ、指導をする事は部下指導の基本です。問題の大半は部長にあると考えられます。しかし、視点を相談者自身に変えた場合、相談者自身の仕事遂行能力に課題がなかったか問題は残ります。相談内容の「好き嫌いが激しくて、楽をして、仕事をしていない」のは相談者本人の可能性もあり、「仕事の欠点」は仕事のイロハの場合があります。本人はいらついているかもしれませんが、部長もいらついているかもしれないと相談者本人が考え、充分に悩み、そして考える「気づき」は必要ではないでしょうか。

過去、上記の相談内容に似たケースがありましたのでケース研究の参考にしてください。ある組織はかつて、非常に大きな問題を抱えており、業績は下降の一途を辿っていました。働いている人もそれを問題視せずに過ごしてきており、

周囲から問題指摘が多く出されましたが、自分達の仕事は正しいと信じていた・・・というものです。

更に、本人達は自分勝手に仕事をし、自分の都合で忙しいと勝手に判断しており、部長を先頭に公私のケジメなく仕事をし、かつ、昼間から堂々と眠る有様でした。他人に責任を転嫁してその責任は上司にあるとし、かつて、トップに直訴して部長を交替させたことがあり、その余韻に酔いしれていたというのが、この組織の実態です。部長交替後も、他セクションでは考えられない仕事上のルールも知らず自分達は正しいと信じ、自分勝手な判断で業務を遂行し個人商店のような格好でした。そこで、少し変ではないかと気がついたトップが指名したのが、上記のような相談内容を頻発した部長でした。

厳しい指摘かも知れませんが、こうした問題を解決することは難しいかもしれません。それは、このような部長はこれまでの長年の習性が強く、本人が変わること、改めることは難しいと思われるからです。相談者の心の病が危惧される深刻な場合では、この部長がいる組織を去ることが、本人にとって一番良いかもしれません。他の世界の方が能力を活かせる可能性もあり、時代はそれを許容しています。その組織の機構改革が終わらなければ、1～2年で部長が変わる可能性は少ないと思われるので、好き嫌いが激しく、仕事をしない上司を任命する組織に期待してもダメだということです。また局面が変わって、旧来のような仕事を続けたとしても、組織の構成員は本当に働き甲斐はあるのか、メンタルヘルス上良い事であっても、課題は残ります。

「上司が替わってプロセスを見ないで結果でだけ判断されて、大幅な年収ダウン。一体この怒りをどこにぶつければいいのか」という相談が寄せられたことがありました。話を聞いていくうちに「……そういえば、今までは少し楽しんでいたかもしれない・・・でも、怒りは収まらない」という一言が出てきました。怒りは怒りとして、自分の問題として自分を見直す可能性が、ここにはあるのです。

悩みにどう関わるか

職場不適応に陥って、「自分は大した仕事をしていない。職場の皆に迷惑をかけているだけではないのか」という悩みや、「職場で皆とうまくやっていけない。相談をする相手がいない」という悩みの相談がありますがこういう問題は本人にとって深刻な問題であると同時に、その人にとっては自分と職場の関係を整理する大切なテーマでもあります。

このような悩みをもった時に、自分を正当化して他人に同調を求めたり、不平不満を並べて問題点を自覚しながらも改善しようとし、といったことを繰り返しては個人だけでなく組織も疲弊していきます。

また、一人ひとりが人生や仕事の中で悩むことを単なる個人の問題にとどめず、組織としてそのことに関心を示していけば、本人の能力やモラルは上がり組織のために貢献してくれることが可能になっていきます。逆に、悩んでストレス状態に陥った人に対し組織が関心を示さず及び腰になると、症状の改善は鈍りむしろ悪化することがあると相談員は警告しています。

上手に悩む（自分の成長のために）

悩むことの耐性を高める要点として、ストレスに向き合うこと、悩むことのトレーニングが必要ですが、本人にそのことを気づかせるのは、なかなか難しい場合があります。そこで、まず以下の、のポイントを、周囲の人は本人に勧めてみてください。、は周囲の人が心がけてください。

生理的コンディションを調整する

心の働きと身体の働きは同調しています。体調が悪ければ悩むこと自体が苦痛です。日頃から、意識して体調を整えることで、過剰な不安や緊張を和らげることができます。その際、「心のリラックス体操」のようなリラクセーションの手法を勧めることも効果的です。

生きていく上での悩むこと自体の価値を伝えていく

人生にストレスはつきものです。ストレスがあること、悩みをもつことそれ自体が問題というわけではありません。むしろ他人が気づかないことに早く気づいていることは立派であるとその態度そのものを誉めてあげることも大切です。

本人が抱えた問題に恐れを抱くことなく向き合えるように支援する

悩みを取り除こうとすると余計にそれに意識が向きとらわれが強くなります。悩みを解決できるまで自分の中で温存できるようなれば、そのことで悩みへの恐れが消え、悩みを解決できる段階に到達できるようになります。

ひとりで解決できないときに相談に乗れるサポート役を用意しておく

ひとりで悩むことは誰にとってもつらいことです。しかし誰かとながっていると信じられればひとりで悩むことも可能になります。そうした配慮や温かさを知ることで、勇気をもって人は悩みを悩みとして捉えることが出来るといえます。

このような課題を前に、専門家に引けを取らず、職場において日頃から接する管理者の役割は大きいと言えます。

ここで大切なのは、自分が接する人が、今、どういう状況なのかよく注意を働かせて、その人の状況に応じて柔軟に対応することです。悩みを抱えながら

も本人に問題解決への意欲がある場合は、例えば、まず を勧めて、 を配慮しながら、並行して や を伝えてもいいかもしれません。一方、悩み疲れてすっかり気弱になっている人に対しては、何よりもまず が必要でしょう。

困難な問題に直面したときには、是非、既存の相談機能を活用し専門家に自分の問題を素直に相談していただきたいと思います。それと同時に自分に課せられた問題をひとり深く内省するということもまた等しく価値があり、それらをどう使い分けるかに、人が成長する上でのポイントがあります。いずれにせよあくまで本人の成長を支援することが相談活動の本質であることを忘れず、悩んでいる人、そしてその人の苦悩する姿を応援する組織風土を創っていただきたいと思います。

厳しい時代にあって強い組織が求められていますが、強い社員を育てることを考えずして強い組織は育ちようがありません。人材育成の視点からもその人が人生の困難に立ち向かうことの価値を見失わないようにしたいものです。

以上

メンタル・ヘルス研究所からのお知らせ

「心の健康相談室」はJMI健康調査を受診してから2年間は無料で何度でも利用することができます。相談室を利用される方々に正しい有効な利用法を知っていただくためには、それらの情報をメンタル・ヘルスの基礎知識とともに、健康管理部門や労組、健保等から社内報や広報誌、社内メールなどを通じて常にPRしていただくことが大切です。それがあかないかでも相談室の利用件数は、大きく変わってきます。

メンタル・ヘルス研究所でも、個人結果報告をお送りしてから、6ヶ月後、12ヶ月後、18ヶ月後には、PRのためのチラシを各企業・団体のご担当者宛にお届けしていますのでご活用ください。

メンタル・ヘルス研究所では、「心の健康相談室」はもとよりさまざまな活動をとおり、皆様のメンタル・ヘルスの向上をともに考えていきたいと願っています。これからもよろしく願いいたします。

(お問い合わせ先)

財団法人 社会経済生産性本部 メンタル・ヘルス研究所

(担当 玉城、根本)

〒150-8307 東京都渋谷区渋谷3-1-1

T E L 03-3409-1127

F A X 03-3797-7214

URL:<http://www.jpc-sed.or.jp/mhr> ©