

職場の環境変化とメンタルヘルス

メンタルヘルス不全者が増えている

初々しい新入社員が目立つ桜の季節が過ぎ、ゴールデウィーク明けにもなると若年層を中心としたある現象が見られる。休暇が終わっても出社してこない、いわゆる五月病である。仕事に対する期待やあこがれに対して、実際の日常業務は地味なものである。自分自身が思い描いていた仕事に対する理想と現実のギャップが心の病を引き起こす。

(財)労働行政研究所の調査によれば、上場企業の過半数でメンタルヘルス不全者が増加中という結果がでている。メンタルヘルス不全とは、ストレスにより心の健康バランスが崩れ、精神的・肉体的に不調を訴える状態をいう。大手企業の7割で1か月以上休職している社員がおり、業務の中核を担う30～40代の社員が多いという。企業にとっては実に頭の痛い問題である。五月病と対比して、こちらは働き盛りの社員が心の病に苦しんでいる。

中間管理職の憂鬱

思秋期ということばがある。人生も40歳を過ぎると肉体的にも精神的にも疲労が蓄積してくる。ミドルエイジクライシス（中年期の危機）といわれるように、この年代は、職場では中間管理職であり、上司と部下の調整役として双方のバランスを取る必要に迫られ、また、リストラによる人員削減で増大した業務量をこなさなければならない。一方、家庭内では、マイホーム計画や子供の教育問題、老後を迎えた両親の扶養等々の重い負担がのしかかる。朝がつらいのはうつ病のはじまりという。最近では“朝刊症候群”という病名までできているほどである。適度に気分を切り替え、ストレスを発散できる人はいいが、困難な状況に柔軟に対応できない人は問題だ。

ストレス蓄積の要因

メンタルヘルス不全者が増加している原因として、三つの要因が考えられる。その一つは、職場の人間関係の変化である。先ほどの大手企業を対象とした調査によれば、約半数の企業で職場コミュニケーションが希薄化しているという。かつての日本型経営の特色は緊密な職場ネットワークにあった。家族ぐるみで付き合い合える人間関係がその基礎にあった。しかし、終身雇用がなくなり、パート社員や契約社員が多くなってくると、職場内の信頼関係も失われてくる。その結果、ストレス度だけが蓄積する状況になっている。

次の要因は、仕事量の増加である。生産効率アップのため、新卒採用抑制と中高年リストラによる人員削減の結果、若手～中堅の仕事量が急増している。同調査によれば、男性労働者のうち1日10時間以上働いている者の割合は、30代55.4%、40代は46.7%に達する。長時間労働・残業により睡眠時間が短縮、慢性疲労を訴える社員が多くなった。

もう一つは、管理職の指導不足が挙げられる。仕事の目標、行動の目的、今後の見通しが不透明化していることがストレスを生み出しているようだ。部下は明確な方針が示されることによって、はじめてやる気を起こすものである。ところが管理職自身が業務過重でお手上げの状態では、部下の指導育成も片手間になってしまう。

ストレス理論によれば、ストレス源と耐性資源のバランスが崩れた時、抑うつなどのストレス反応が引き起こされるといふ。過日の職場で見られた周囲からのサポートにはストレスを軽減させる最大効果がある。人間は誰でも相互依存で生きる存在なのだから。

