

## 「メンタルヘルスアンケート」の結果から見えてくるもの

2010年2月に実施した「職務・メンタルヘルスに関する実態調査」への協力、ありがとうございます。きょうされん大阪支部・大阪福祉事業財団ときょうされん京都支部に加盟する障害児者を対象とする事業所で働いている正規、常勤勤務の非正規職員 2218 人に協力いただき、1173 人の方から回答をいただきました。結果の主な点を紹介します。職場でぜひ活用ください。

\* \* \*

### 1. 独りで悩まないように

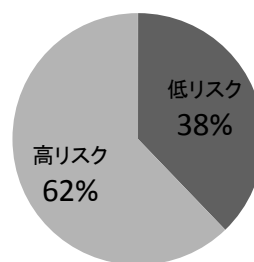
#### <メンタルヘルス不調者が 62%>

回答者 1173 人のうちの 727 人、62%の人が信頼できる精神保健健康調査尺度で「メンタルヘルス不調者」でした。

「メンタルヘルス不調」の定義(厚労省労働基準局「職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書」10.9 参照)

“精神および行動の障害に部類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むもの”

心身の全般的健康の程度



#### (1) 私たちの職場だけが異常なのか？

厚労省 08 年度労働健康状況調査によれば、医療福祉現場では 71.5%の人が「仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレスがある」と回答しています(就労者全体平均は 58%)。全般的に医療福祉現場の職員は病んでいるのです。そうしたなかでは、今回の調査結果は、むしろやや少なめ、といえるでしょう。

でも 62%の人たちが、このまま放置されれば治療が必要になる可能性があり、心身の健康を保障され、現場で働き続ける為に何らかの手立てを行わなければならない状況にあります。

#### (2) もはや個人的問題ではなく、みんなの問題です

62%という数値は、「うちは少人数で家族的だから」というところも含めて、どの職場単位にも必ず複数の人がいるものと考えられます。職場のメンタルヘルスの課題は、個人的な問題に責任を帰すのではなく、職場全体の問題として考えてください。

「いらいらが最近多い」「寝られない日が続く」などの前兆があるあなた。「自分だけが…」などと考え込まないでください。すぐに職場で相談しましょう。3 人に 2 人が、あなたと同じ思いを持って不満足でないのです。あなたが、勇気を持って「今週、金、土、日と休ませてください」と上司に伝えて下さい。それは、あなたの大切な権利です。そして、あなたの勇気が職場を変える力になります。

## <休日がほしい 61%、もっと給料あげて 52%>

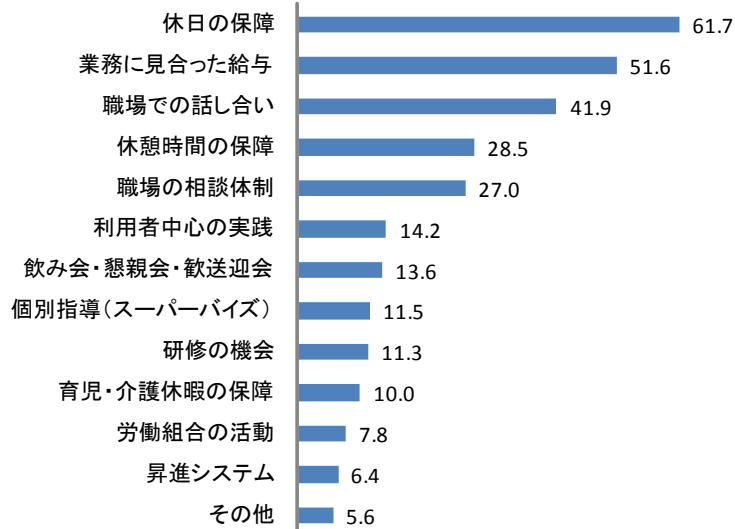
「メンタルヘルスをよくするために職場で重要だと思うこと」の 1 位は休日保障、2 位は給料でした。「本来は休日なのに、わざわざその保障を求めざるを得ない。」という実態でした。週 60 時間以上働いている人が 14%もいました。過度な労働がメンタルヘルスの不調をきたしていることは明らかです。

障害者自立支援法実施による報酬減、事務量増なども影響しているでしょう。

でも職員の皆さんは、国の出すお金が減って、労働条件が悪くなっても、目の前にいる障害者の支援を減らすことはできません。ここにこそ、職員のメンタルヘル不調の根本原因があります。

職員がいきいきと働くためにも国の制度を変える取り組み・運動は重要になってきています。

職場で重要だと思うこと(重複回答3つまで)



### (1) 個人の資質、能力の問題ではありません

「00が苦手で・・・」「あの人とはいつも意見が合わなくて・・・」「あの上司は私の意見をまったくわかっていない・・・」。こんなことがストレスになって、いらいら、悩み込む、寝られない、ということになっていないでしょうか。

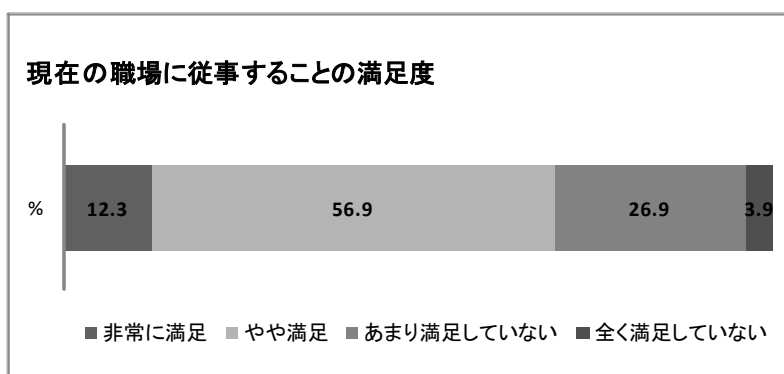
誰もが苦手はもっています。苦手を持っていてもいいのです。自身の苦手を伝えられることは素晴らしい力です。その力は、あなたのなかに隠されている良さを伸ばす力となります。先輩は、その先輩と意見が違うなかで思い悩みながら育ってきました。職場で、多くの人と意見があわないのは、深まりをつくりだす基礎です。あなたと、他の職員や先輩は違って良いのです。その相違は大切にされねばなりません。新たな発展は、互いのよさを継承・採り入れつつ創られます。

問題はどこにあるのでしょうか？ 発展のための矛盾が、労働条件が不十分なために、ストレスとなる矛盾になってしまっているのです。個人の資質の問題、事業運営の問題もあるかもしれませんが、しかし根底にあるのは労働条件の問題なのです。

みなさんの資質や能力の問題に帰したり、あの先輩がいる限り、こうしたやり方では、などと事業運営の壁と考え込まないでください。いらいらしたり、眠れないことがあったら、“何々のことで・・・”、とまず職場の話せる人や同僚、先輩に相談してください。そこから「なぜ」「今できることは」とみんなで話合うことが大切なのです。この話合いが、民主的に行われなければなりません。

## (2) 不調者も含めて約70%の人が現職場に誇りを持っています

たしかに62%の人が不調でしたが、その人たちも含めて約69%の人が現職場に満足し、現職場に継続して働きたいという人も72%いました。しかも入職時の期待の強さ78%がわずかしこ減少していません。介護保険事業で働く人たちと比べて、いずれも割合が高くなっていました。



多くの人がこの仕事に誇りを持っています。だから必要に対して自主的自覚的に過重な労働もしてきているのだと思います。そして当然ですがその結果、努力しているにもかかわらず、それに見合った報酬や評価がされていない、というストレスが顕著に示されていました(努力・報酬の不均衡という調査尺度の結果からいえることです)。

仕事に誇りが持てる、これは確かに大切なことです。でもだからといって、これだけで突き進むわけにはいかない事態になっている、というのが現状なのです。現状は、誇りが強いうちになんとかかせねば、一刻も早く対策を、という警鐘を示しています。

職場で話し合い、早くに具体的なメンタルヘルス対策をつくってください。

## <少ないけれど「いじめ、セクハラ、パワハラ」も、即刻解決を>

一般の職場で問題にされている職場での「いじめ、セクハラ、パワハラ」、みなさんの周りにもありました。頻度は少ないですが、被害者は後々に尾を引きずりトラウマになるなど、心身の不調の具合が強く示されていました。

調査では、自由記述も含めて被害者からの訴えだけでした。加害者からの反省や葛藤などのものはありませんでした。よくあるように、加害者は人を傷つけているという自覚がされていないと考えられます。

この無記名調査で指摘していただいたみなさん、ぜひ職場の話せる人や同僚、先輩に投げかけてください。

職場で共に働いている人は、それぞれに、それぞれの人生を歩んできています。その人生のなかで築きあげた価値観や自己肯定感が否定されるような指導が行われる時、それは行き過ぎた指導となり、知らず知らずの内に傷つけていることがあります。

どんな言動が人を傷つけていたのか、みなさんにリアルに認識してもらう必要があります。そして、どんな言動が人を傷つけるのか、あらためてみなさんで学習する必要があります。これは労働条件がどうであろうと、即刻、ゼロにすべき課題です。

## 2. 風通しのよい職場、職務分掌を



今回の調査では、どんな対策が有効か、そこまでは調査できませんでした。ここでは調査結果から明らかにされた今後の対策のポイントを紹介します。参考にしてください。

### <矛盾が集中、若い中間管理職、管理職になったばかりの人>

メンタルヘルス不調者がとくに多かったのは、「事業規模 40 人以上で働く人」「5-10 人の職員を管轄する人」「会議が週 3 回以上の人」「週 60 時間以上働いている人」「睡眠時間 5 時間以内の人」でした。

したがって、若くしてこうした仕事に就いた、そしてこうした仕事に就いたばかりの、「20 歳代後半の中間管理職」「30 歳代後半の男性管理職、40 歳代の女性管理職」にメンタルヘルスの矛盾が集中していました。この人たちは今後の事業を担う幹部候補生です。もちろんみんな支えていかねばなりません。

でもこの人たち、中間も含めた管理職に矛盾が集中しているということは、障害児者への実践、家族への取り組み、社会運動の組織というよりは、職員間の職務に問題を解くカギがあるということになります。

さらにこの人たち、20 歳代後半と、男性なら 30 歳代後半・女性なら 40 歳代ですが、前者は、生涯発達という視点で見れば青年から大人への移行期となり、後者は、育児や親の介護等の人生の大変な出来事に直面する時期になります。これも問題を解くカギです。

### <仕事の範囲、責任、権限等の内容を具体的に分掌しよう>

管理職になると新たな仕事範囲、責任、権限が生じてきます。でも具体的にはどんなことなのか、「わからない」「教えてくれない」、だから「開き直って自分で見つけ模索していく人」と「落ち込んでしまう人」に分かれていました(事前の中堅職員グループ面接から)。

さらに管理職だけではなく、「どこまでやればよいのか、責任があるのか、やってよいかわからないし、教えてくれない」という自由記述のストレス訴えも多くありました。

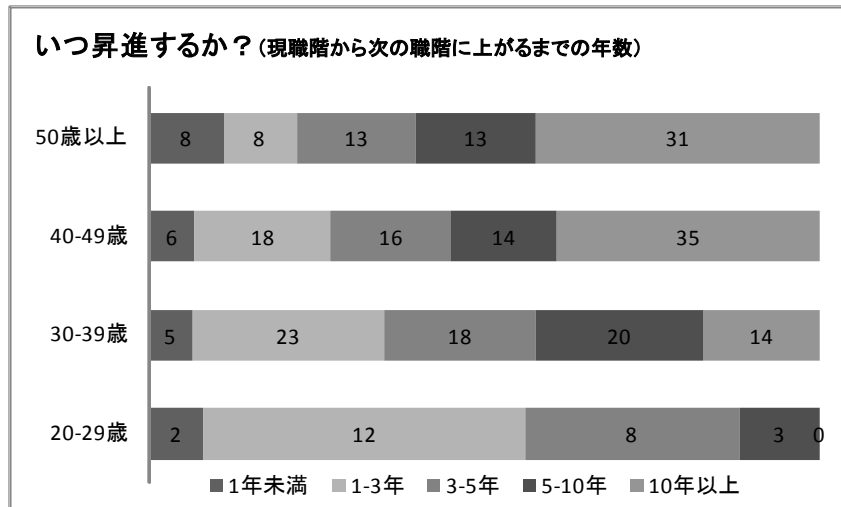
たしかに、ここ 2-30 年で飛躍的に発展した障害者施設づくりは、残念ながら、少ない職員が、実践・事業・運動にとにかく何でもこなして、万能選手になってきた、という歴史でした。職務の具体的な内容を職階ごとにマニュアル化する余裕はなかったでしょう。

でも、だれもが万能選手になるという時代はそう続きません。新しい仕事に就いた人・新しく管理職になった人、こうした人たちとそれを通過してきた人たちが協力して、誰もが具体的な目標をもって職務に携われるように、昇進を目標にできるように、具体的な分掌をつくらねばなりません。

一挙に職務分掌を作るのは無理です。試し試しで現実的なものにしていかねばなりません。「わからない人」は、「教えてくれない」ではなくて「この点はどこまでしたらよいのでしょうか」と協議の土俵をつくってください。通過してきた人は、「こんなことまで・・・」ではなくて「いつのまにかにやってきたけれど、言われてみれば・・・」と協議の土俵に乗ってください。この積み重ねが大切です。

## <世代の相違、若者の成長にも配慮して>

管理職が増え、そこに至る経験年数はどんどん短くなってきています。これは事業の分化によるためだけではありません。早く昇進してより確かに事業に貢献したい、という若者の増加も反映しています。この時代に障害者福祉に来る人たちです、新しい人は早く力をつけたいと意欲的です。でもこの人たちが病んできています。



「上司は報告を求めが、自分の評価をしてもらえる場がなく、注意もされないのが正しいのか間違っているのかいつも不安」(自由記述より)

明らかに上司と若者との意識のズレがあるようです。若者の多くは施設の理念・考え方に共感して入職してきています。実践や運動への参加は当然に未熟です。でも未熟さに戸惑っているだけではありません。共感した理念等とこれまで学習してきたもの、生きて形成してきたものとのギャップにも迷いつつ臨んでいます。

若者のみなさん、みなさんにとって、上司の評価は常に気がかりなものでしょう。みなさんが歩んできた人生のなかで、自己への評価は常に問われましたよね。

しかし、実践に100点はありません。上司や先輩が行っている実践も、必ずしも100点ではありません。みなさんが、自身の思いや考えを伝えることにどんなに苦労しているかを上司や先輩が理解する為には、まず、伝えて下さい。

そして周りのみなさん、若者の眼や訴えに敏感になって下さい。揺れつもどりつつ、という若者の不安・成長を共感して下さい。

## 3. パートナー・家族の問題も大切に

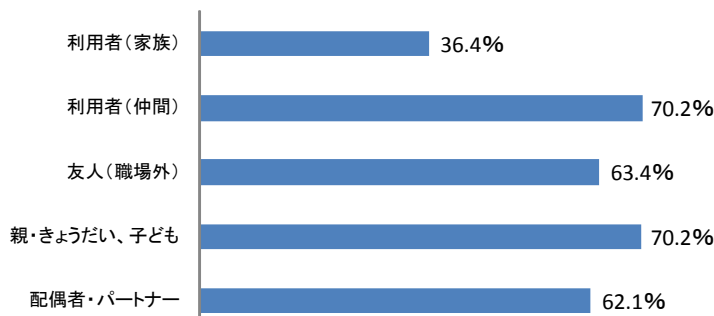
「仕事をするうえでの活力」は、もちろん利用者が70%と一番でした。でも子どもや親など自分の家族の存在も70%あり、配偶者・パートナー・友人も62-65%もあります。労働者としてあたりまえでしょう。

だからこそ、私生活の出来事も、職場のメンタルヘルスに大きく影響します。自分の病気や健康、暮らし向きの急変だけではなく、家庭内のトラブル、友人とのトラブル、子育て、親の介護のトラブル等々です。20歳代後半、30歳代後半からの男性、40歳代の女性、これまでもライフイベント(大きな出来事)が大きくある年代と指摘されてきました。この人たちが、新しい職階になって、さらにストレスを大きくしている、とデータも実証しています。

私事と割り切らないでください。  
 プライベートな内容を持ち出す、  
 立ち入る必要はありません。もち  
 ろん「一杯、飲むか」は禁句です。  
「ちょっと聞いてください」「そうな  
 んだ」でじゅうぶんです。たいへん  
 な課題に直面していることがわか  
 ればよいのです。

こうした私生活の配慮もデー  
 センワーク(働きがいのある人間  
 らしい仕事)の一つです。

### 仕事の活力になっている存在



## (補足) こうしたセルフケアも試してみてください

ショックな出来事  
 に直面した時

### ★ 深呼吸してみる

※リラックスしようと心がける

### ★ 感情は抑えない

※吐き出すことで整理されていきます

### ★ 出来事の過小評価をしない

※状況がシビアなほど、“たいしたことはない”、と自分で思おうとするものです

### ★ 誰かに話してみる

※ 話すときには、「出来事」「考え」「気持ち」の順にすると語りやすい

そして、  
 1-2週間後...

### ★ 無理をしない

### ★ 自分を責めない

### ★ 運動して体をほぐす

※大変な体験をした後は、体が緊張のために堅くなっているものです

### ★ 栄養のバランスをとる

### ★ 日頃の楽しみを実践してみる、気分転換を試してみる

NPO 法人大阪障害者センター・メンタルヘルス検討会 2010年11月  
 文責： 峰島厚(立命館大学)、大岡由佳(武庫川女子大学)、山本耕平(立命館大学)  
 問合せ先： NPO法人大阪障害者センター(担当：井上泰司)  
 住所：〒558-0011 大阪市住吉区茱田5-1-22  
 電話・06-6697-9005 FAX:06-6697-9059  
 メールアドレス：GSP22335@nifty.com