

男性のライフサイクルから 職場のメンタルヘルスを考える

坊隆史 松本健輔

はじめに

現在、うつ病をはじめとする精神疾患患者数は平成 23 年には 320 万人を超えた（厚生労働省、2012a）。その中には仕事に就いている人も多く、在職者の精神疾患による休業や生産性の低下は企業の経営課題に直結する社会問題となっている。そのため職場のメンタルヘルスは医学や心理学などの対人援助の学範のみならず、経営学や法学の新たな研究領域としてそれらの概論書にも紹介されつつある（例えば井形・池島・北村、2012）。産業現場においても職場メンタルヘルスの専門家サービスである EAP（従業員支援プログラム）を導入する企業が増加するなど、メンタルヘルスがひとつの産業として盛り上がりを見せている。伝統的な性別役割観で「男は仕事、女は家事」と叫ばれてきたように、男性と労働は強く結びついている。今回は職場のメンタルヘルスをキャリアやライフサイクルを中心に考え、男性援助につなげていくことにする。

キャリアとライフサイクル

職場のメンタルヘルスの領域では、その不調について精神医学や精神保健学の観点から検討されることが多い。とくに仕事のストレスと疾病の関連についての研究は数多く報告されており、その知見は職場のメンタルヘルスの援助実践でも幅広く活用されている。例えば米国国立安全衛生研究所（NIOSH）が提唱した職業性ストレスモデルをもとにした作成された職業性ストレス簡易調査票（厚生労働省、2005）は、仕事の質と量、上司や同僚の支援の数量的評価からメンタルヘルス疾患の一次予防（未然予防）につなげる信頼性と妥当性の高いツールとして用いられている。現在ではその改訂版である新職業性ストレス簡易調査票（厚生労働省、2012b）が広まりつつある。

こうした医学的視点や職場に顕在化しているストレスからのアプローチは職場のメンタルヘルス対策の核心ともいえるが、それらに加えて近年はキャリアやライフサイクルの観点からも職場のメンタルヘルスについて語られる機会も増えつつある。Hall (1976) はキャリアを「個人の生涯を通じて、仕事に関わる諸経験や諸活動に関連した態度や行動の、個人に知覚された連鎖」と説明している。現在では初等中等高等教育でキャリア教育が学習指導要領に含められており、それぞれの段階に応じた社会的・職業的自立に向けて必要となるキャリア教育が行われている。厚生労働省も主に青年期に対しての職業能力開発、就労支援というキャリア支援を実施しており、キャリアという言葉がより身近になっている。

ところが、Hall の定義でもあったようにキャリアは生涯つまりライフサイクルを通した視点が大切であるにも関わらず、成人期以降のライフサイクルはこれまであまり重視されてこなかった。日本の場合、一度就職をすると年功序列の終身雇用が前提であったため、30歳代以降のキャリアについて考察を深める必要性が少なかったということも考えられよう。ところが、1990年代のバブル崩壊、近年ではリーマン・ショックなど経済危機に加え、雇用形態の多様化や各種企業や団体の統廃合が繰り返され、画一的なキャリアモデルだけでは現状にそぐわなくなっている。こうした労働環境の変化と時を同じくして、職場のメンタルヘルス問題が顕在化されるようになってきており、現状にマッチしたキャリアモデルを再構築していくことが重要となっている。とくに成人期以降のライフサイクルや発達課題を再検討していくことは目下の課題であろう。

こうした現状において、組織開発やキャリア発達の研究者たちはメンタルヘルスにおけるキャリア発達や成人のライフサイクルの重要性を指摘してきた（石橋、2012など）。ところが実際の職場のメンタルヘルスの援助場面ではまだまだ浸透していないように思われる。これは後述の事例でも紹介するが、メンタルヘルス不調者が出現するとどうしても目の前に出現している疾病性に注目してしまい、その背景にあるその人のキャリア観や志向性に焦点があてられることが少ないからである。

一方で南（2003）が男性のキャリア発達の特徴を「男性にとっては『職業生活』の領域が極端に肥大している」と指摘しているように、男性のた

めの職場のメンタルヘルス支援においても男性のキャリアやライフサイクルの視点は必要である。こうした指摘に先駆け、Levinson, D (1978) が男性 40 人の個人史から成人期（とくに男性）のライフサイクルおよび発達課題について検討したことは男性援助にとっても意義深い。そのライフサイクルのあり方は次頁の図に示しているように成人期が重視されている。さらには男性の発達に焦点を当てており、こうした成人ライフサイクルや成人キャリア発達の視点を活かして支援をしていくことはこれからの男性の職場のメンタルヘルス支援のヒントになるのではないだろうか。Levinson, D のライフサイクルに沿った男性援助に関する考察は次回以降に深めていきたい。

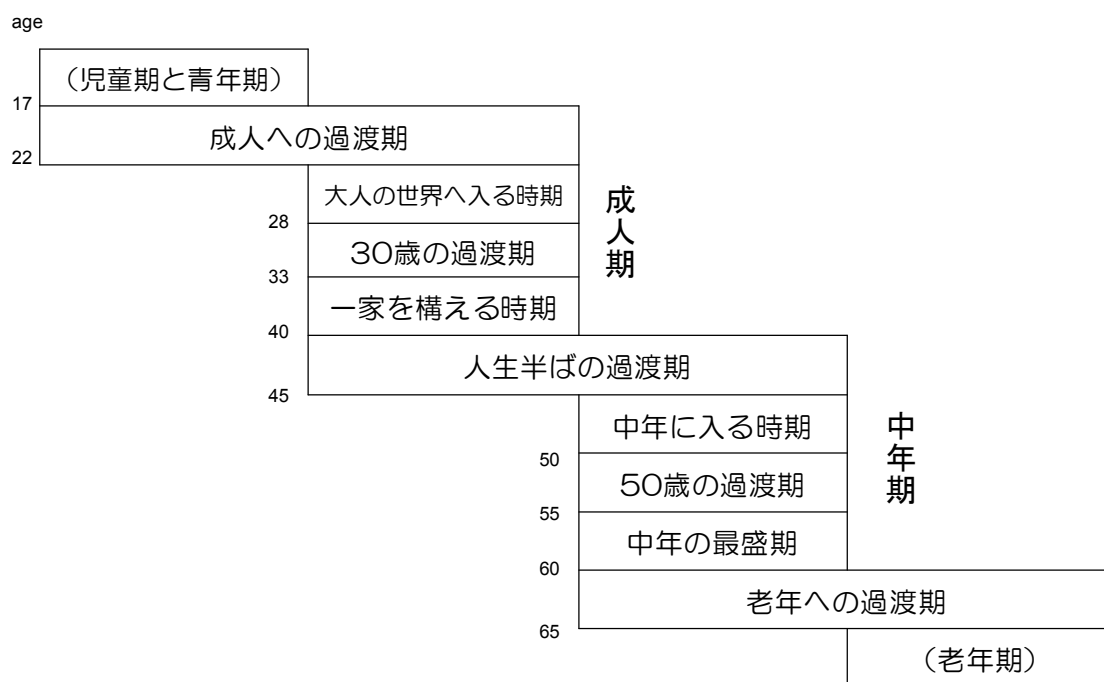


図. レビンソンのライフサイクル(Levinson, D. J. 1978を南(1980) が訳)

ライフサイクルの視点からみる男の仕事上の悩み

これまで職場のメンタルヘルス支援にはキャリア発達やライフサイクルなど生涯発達心理学の視座を含めて検討していくことの意義と、仕事に依存してしまいがちな男性の援助に活かせる可能性について述べてきた。ここではライフサイクルの視点で捉えたことで効果的に援助することができた男性の職場メンタルヘルスに関する相談事例を紹介する。筆者が相

談を受けた類似した複数の事例を組み合わせたものである。特定の個人の事例ではないことをご承知おき頂きたい。

A氏 30歳代 営業職

四年制大学を卒業後、大手製造業に入社したA氏。A氏は営業職に配属され、持ち前の誠実さと明るい性格から顧客の印象は良く、順調に受注を増やし、表彰を受けるほどの成績をあげた。年々成績を順調に伸ばし、将来の幹部候補生として上司の期待も高かった。入社4年目に結婚をして、仕事と家庭ともに周囲が羨ましがるほど充実した日々を送っていた。

高い実力と誰からも好かれる人柄のため、難易度の高い仕事や後輩の指導が増えていったものの、難なく仕事をこなしていたA氏。ところが入社して8年目に突然、欠勤が増えはじめた。繁忙期でもなく、難易度の高い仕事もこころばらくは特にみられなかった。翌日の出勤のことを考えると緊張して睡眠が充分にとれず、その結果事務スピードが低下し、残業が増え、ますます会社への足取りが重くなるという悪循環。ほぼ全部残っていた年次休暇を7割ほど消化した時点で、上司がA氏の不調に気づき、企業内の心理士の面接を受けることとなった。

#1 X年Y月

A氏と心理士の初顔合わせ。心理士は入社から現在までの経緯と現在の体調面のことを中心にA氏から話を聞いた。今回の不調はA氏自身心当たりがなく、それがゆえに不安で仕方がないという。妻は欠勤が増えていることを心配してくれていて専門医受診を勧めてくれているが、敷居が高くて受診していないとのこと。心理士が信頼性と妥当性が確認されている質問紙検査を実施したところ、中程度の不調レベルであった。結果をフィードバックした上で専門医受診が望ましいが、心理士との面接を継続すること、上司と心理士との連携を了承してもらうこと、一定の勤怠と業務パフォーマンスの目標値を設定してそれが満たされなくなったら専門医を受診することに同意してもらった上で医療機関には行かないこととして面接を終えた。

#2 X年Y+1月

#1より4週間経って勤怠状況はやや改善したものの大きな変化はない。仕事の内容、職場環境、家庭ともに不満はないという。この時点で心理士は専門医受診を勧めようと考えていたが、「こんなことになるなんて入社時点では考え

もしなかった」とA氏が何度も繰り返すことが気になり、大学時代の様子、入社までの就職活動のことなどを尋ねた。その中で大学は法学部出身で漠然と法務関係の仕事をしたいという希望はあったものの強い願望はなく、周りに流されるがまま就職活動をし、とにかく社会的評価の高い（就職人気ランキングの高い）企業にエントリーをし、たまたま一番先に内定をもらったこの企業で貢献していくことを決めたという。法務という希望では内定をもらえないと感じたA氏は内定をもらえることを重視して採用面接時に営業を希望したという。入社後は営業の仕事に面白さを見出し、順調に職業生活を送ってきた。ところが30歳を過ぎ、業務が増えるに従って「このままでいいのか?」、「本当に自分のしたかったことはなんだろう?」と考えることが増えてきたことが語られた。心理士はA氏が過去の出来事を率直に話してくれたことを評価しつつ、および職業アイデンティティの揺らぎ、また男性ジェンダーの視点から30歳代の既婚男性の悩みについて解説をした。A氏はこれまで職業アイデンティティやライフサイクル上の課題と心身の不調を重ねて考えたことがなかったらしく、こういう視点からメンタルヘルス不調を考えることができると驚いたと同時に何らかの気づきを感じたという感想が語られた。前回の取り決めを継続することに同意を得た上で今回もすぐに医療機関を受診することは見送ることとした。

#3 X年Y+2月

#2から4週間後の面接。A氏よりこの4週間は自分のやりたいこと、ライフサイクルについて内省を続けたことが語られた。また入社の際の経緯や現在の迷いを妻に初めて相談し、妻からは厳しくもサポート的なコメントがもらえたく、妻とこんなこと（職業アイデンティティの揺らぎ）を話せるなんて」とA氏は苦笑いしつつも嬉しそうに報告してくれた。この4週間の間に「経済的な事情からこの会社を辞めるわけにはいかない。でもいつかは法務関係の部署に挑戦したいことを上司に伝えつつ、それまでは営業で自分を鍛えようと思う」と考えられるようになり、「なんだか腹をくくれた気がした」という。まだ不眠は多少残るものの、気持ちはずいぶん楽になり、出勤に影響が出ることはなくなった。まだ注意は必要ではあるものの、症状が改善したこと、なにより不調についての内省ができたことから定期的な面接を終結することにした。上司に対してはA氏に了承をもらった上で、上司に今回の不調の経緯を説明し、変化があれば心理士に相談して欲しい旨を伝えた。

A氏の事例はご覧の通り、一見医療的ケアが必要そうだが、心理発達のなアプローチ（その中には男性ジェンダーの視点も含まれる）により危機

状態を乗り越えた事例である。#1の時点で医療専門職へつなげなかったことには議論の余地があるかもしれない。なぜなら睡眠不足で会社への足取りが重くなり欠勤が増えたとなると、一般的な職場のメンタルヘルス支援では専門医の受診および産業医面談がファーストチョイスとなることが多いからである。ところが医療的ケアでは気分の低下や睡眠不足などの疾病性のケアはしてくれるかもしれないが、必ずしも心理発達的な視点でのケアをしてくれるとは限らない。そういう意味で心理士につながり、キャリアやこの時期独自の男性の心理発達の側面から語りを重ねることができたことは、A氏にとっても対処療法でなく、今後の職業生活につながる長期的なメンタルヘルスケアにもつながったのではないだろうか。

A氏が就職活動の時点でやっていきたい仕事に向き合えば良かったというご意見もあろうが、筆者はA氏を責めることはできない。サバイバルのような就職活動では、とにかく内定をとりたい、ということを優先させる学生が多くおり、その戦略を否定することができないからである。入社前のキャリア観が育成されることが理想であるが、現状の教育環境では難しい。そのため学生たちの受け皿である企業側もA氏のようなメンタル不調があるということ想定して対応した方が合理的かもしれない。そうなれば、やはり医療的ケアだけでなく心理発達的なアプローチのメンタルヘルスケアが必要ということになろう。

おわりに

—ほとんどの男性は自分の人生を生きていない—

これはオーストラリアで家族の問題に取り組んでいる臨床心理学者のビダルフ (Biddulph, S) が「男の人って、どうしてこうなの？」の冒頭に記した言葉である。「男は〇〇であるべき」といった伝統的な男性ジェンダーや、職業生活が肥大したキャリア発達観により、男性の人生は固定的になりがちである。こうした男性の生き難さを表現している名言ではないだろうか。

現在の日本も同様の傾向がみられる。多種多様な生き方が認められているとはいっても、成人期の男性はどうしても何らかの形で働いていることが求められる。その中には就労に楽しみを見出している男性もいれば、仕事以外の楽しみのために働いている男性もいるし、生きるためにやむを

得ず惰性的に働いている男性もいるであろう。自分の人生を生きるために仕事とどのように付き合い、どのように折り合いをつけていくか、男性を支援していくにあたり切り離せない課題ともいえる。男性ジェンダーと職場のメンタルヘルスについては次回以降の執筆者（坊）の担当回でさらに深めていくことにする。今回はこれにて一旦クローズ。

文献

- Daniel J. Levinson 1978 The Seasons of a Man's Life [南博（訳）
1980 人生の四季—中年をどう生きるか 講談社]
- 井形浩治、池島真策、北村實（編） 2012 経営と法—学びのエッセンス
（第2版） 中央経済社
- 石橋里美 2012 キャリア開発の産業組織心理学ワークブック ナカニ
シヤ出版
- 厚生労働省 2005 厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事
業「職場環境等の改善等によるメンタルヘルス対策に関する研究」
URL http://www.tmu-ph.ac/topics/stress_table.php
- 厚生労働省 2012a 患者調査
URL <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/10-20.html>
- 厚生労働省 2012b 厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事
業「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査
研究」
URL <http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/>
- 南隆男 2003 キャリア開発の課題 金井壽宏（編著） 会社と個人を元
気にするキャリア・カウンセリング 日本経済新聞社
- Biddulph, S 1994 MANHOOD Finch Publishing Pty Limited [管靖彦
（訳） 2003 男の人って、どうしてこうなの？ 草思社