

第14号 2016.1.1発行
 発行者：株式会社協進印刷
 編集者：JO編集委員会

メンタルヘルスの解決は、 企業をはじめ社会全体での 教育に尽きると思います。

産業医 河下太志さん



2001年産業医科大学卒業。産業衛生士登録専門医、労働衛生コンサルタント。(株)アドバンテスト健康管理室長を経て、現在はリクルートグループの統括産業医、経済産業省の健康管理医を兼任。
 著書に「メンタルヘルス対策の実務と法律知識」(日本実業出版社)、「産業医ストラテジー」(バイオコミュニケーションズ)など。

江森：河下先生には、昨年より神奈川県印刷工業組合の産業医ということで、組合企業の従業員の健康、主にメンタルヘルスについて企業巡回、従業員との面談をお願いしています。印刷業ははじめ中小企業における最近のメンタルヘルスの状況はいかがでしょうか。

河下：大企業では一般的に0.5%〜1.5%ぐらいの範囲でメンタル不調による長期離脱者がいると言われています。さらに会社には来ているけれども、ちょっと調子が悪いという、いわゆる長期離脱予備軍がその5倍ぐらいと言われていますので、だいたい20人に1人ぐらいは、何らかのメンタル不調を訴えているということになります。中小企業は元々社員数が少ないので、どこの会社にもメンタル不調者がいて困っているというわけではありませんが、1000名ぐらいの会社だと5人ぐらいは、ひよっとした

らこのままだと病気になって何ヶ月も働けなくなっちゃうかなと感じる人はいますね。大企業も中小企業もメンタル不調が起る割合にはさほど違いはないと思います。**江森**：統計上メンタル不調による休業者は増加の1途であるときいています。一部では昔は病気とされなかった症状に病名がついたからと、メンタル不調も病名と認めようという社会的な風潮があるから増えたように見えるだけで、実は実数は昔とあまり変わらないんじゃないかという意見もあるようですが。

河下：確かに以前は、世間で病気として認知されたが故に、本人も自分は病気なんだと意識するようなケースが多かったと思いますが、ここ7、8年ぐらいは明らかに増えていきますね。企業だけでなく社会そのものに適応できない人が増えていると実感しています。

江森：何か原因はあるのでしょうか。もっとも特定は難しいと思いますが…。

河下：そうですね、いろいろあると思いますが、社会全体で子供を教育しなくなったということはあると思います。僕なんて田舎モンだから、近所のおじさんに怒鳴られるなんて良くあることでしたけど、いま全然ないですね。

江森：それはありますね。一方で親が子供に干渉しすぎるといふか、コントロールしようとしすぎるといふ傾向もあると思います。

河下：親離れできない子供と、子離れできない親が共存の関係になるような親子関係というのが増えていきますからね。そもそも親が自立していない。子供の存在をもつて自分の存在意義を感じているような親が増えていきます。だから子供が自分の思ったような進路に進まないというようなことが

起ると、自分の存在意義を見失ってしまうんですね。そうやって小さい時から子供の成功の親の自己実現になっているので、子供が会社に入って営業に配属され、思うように成績があがらないと、親が人事に電話をかけてウチの子他の部署に異動させてくださいなんていう話もあるぐらいです。

江森：それホントの話ですか？(笑)
河下：実話です(笑)。子供が営業成績全国トップになって表彰されるということが、お母さんにとっての成功にもなってしまうんです。

江森：2040年には生産年齢人口が現在の4分の3になってしまおうという予測もあるように、労働人口がどんどん少なくなっていくって、特に中小企業では労働力の確保が難しくなっていますよね。しかし一方で社会にうまく適応できないような人が増えている…。どうしたもんですかね？

河下.. 僕の感覚では、たとえ一度病んでしまつて離脱した人でも、問題を局限化することができれば3割の人は良くなるんですよ。しかもこの3割の人が問題を克服したことで、飛躍的に成長するというのが起つています。それには、やはり自分のことを見つめ直す勇氣と素直さがあつて、論理的に自己分析できるということが前提になりますね。

江森.. 何かひとつのことがうまくいかず挫折をしたときに、一旦これまでの自分を白紙に戻して、もう一度人生の目標なり自分の生き方なりを再構築していく必要があると思うのですが、それができるかできないかということですね。

河下.. そうです。そこで鍵になるのが自己肯定感です。本当は「我々は生まれてきたときから単なる人である」という認識でいいんだと思うんですよ。でも、いい会社に入つて出世しないといけないとか、子供は有名大学に入れなければいけないとか、さもなければ人に非ず。みたいなね(笑)。バカげた話のようですが、本気でそう思つてる人が多いですよ。

ところで、江森さんも野球部ですが、体育会系の人つてストレス耐性強いと思いませんか？

江森.. 自分では強いと思つてますが。

河下.. それが意外と弱い人多いんですよ。今は体罰はなくなりましたけど、逆に言葉の暴力が結構すごいらしいんですよ。監督とかコーチから徹底的に否定されるわけですね。また先ほど言つたように親は子供と一体化してまずから、「監督はああ言つてるけど、あなたは良く頑張つてるよ」と言つてやればいいものを、「あんなこと言われないうちにしっかりやりなさい！」とか言つちゃうから、家でも認めてもらえず、自己肯定感がまったく育たないまま社会に出てきちゃうというケースが増えているんですね。

江森.. でも、全員がレギュラーになれるわけではないし、自己肯定感といつてもなかなか難しいような気がします。

河下.. そうですね。だから自分はそこそこ頑張つただけでも、そんなに才能もないしプロにもなれないということがわかつた、ということではないんだと思うんですよ。その上で、レギュラーの人たちのために自分には何ができるかを考えて、「よし、オレは応援で大きな声を出すんだ」というような切り替えができたら球児としては申し分ないですよ。

江森.. 自己肯定感というのはどのようにして育つものなのでしょうか。

河下.. 3歳頃までに、自分がどんなことをしたとしても、お母さんがぎゅつと抱きしめて許してくれたという経験を持つていてかどうかで、自己肯定感が育つかどうかが決まるといわれています。いろいろ厳しいことはあるけど、最後に自分を受け入れてくれる人がいるということ、本能的に知っているかどうかは大きいですね。そういう



土台がないと、自分がこれで良いのかどうかを常に周りとの比較の中で確認するしかない。試験を受けるのが好きな人にはその傾向があります。どう見ても営業向きでない人が営業をやりがつたりするのも、営業は成績が数字で出てわかりやすいからである場合が多いのです。

江森.. そのような社会状況の中で50名以上の会社でメンタルチェックが義務化されました。私が専門家の皆さんから話を聞く限り、それほど有効な策とも思えないのですが、いかがでしょうか。

河下.. いま現在でも、きちんと社員教育をして、メンタル不調の人にはそれなりの対応をしている企業はたくさんあるわけです。一方、そういうことに無関心な企業は、メンタルチェックが義務化されたところで、何かが変わるといふことはあまり期待できないでしょうね。しかし厚労省もそこまで

は当然考えていて、例えば立入検査に入るときはきつかけにしたいというふうなことははないかと思えます。日本におけるメンタルヘルスの問題を解決するには、企業や社会全体でいかに個人に対する教育をきちんとやっていくかということに尽きると思えますが、今回の政策ではそこまでは辿り着かないでしょうね。せいぜい調子の悪い

人を早く病院に行かせなさいという程度で、それでは問題の解決にはなりません。

江森.. メンタル対策を進めていく上では、「働き方」も大切な要素になると思います。

河下.. ある自治体で労働時間マネジメントをやるうということになって、最初は人事が頭ごなしに労働時間の規制を始めたんです。そうしたら過少申告とかクレームとかが多発して頓挫してしまいました。そこでもう一度組み立て直そうということになり、そもそもなんでやるんだっけ？というところの背景づくりからやり直したのです。その結果「私たちが私たちがいい働き方をするための労働時間マネジメント」という目的が定まり、ノー残業デーみたいなことを頭ごなしに決めるのはやめましょう、その代わり「MYノー残業デー」を作つて、それぞれのリフスタイルに合わせた運用にしようということになったのです。

江森.. 日本もモノづくりの時代じゃなくなつてくると、いかに効率よく仕事をするかということよりも、人と人がうまく仕事をし、みんなが気分良く働くことができるかということでの企業の優劣が決まってくるような気がします。

河下.. 現在厚労省で産業医のあり方を再検討しています。これまで製造業を中心とした法規制であつたところを、産業構造の変化にあわせて法規制も見直そうという検討会です。もともと健康診断は結核予防から始まっていますが、すでに結核予防法という法律もなくなりましたし、レントゲンに結核予防の医学的根拠がないことも明らかになっています。これからはメンタルとか、社員教育とか自己肯定感の醸成のようなどころに踏み込んでくれればと思います。

よこはまグッドバランス賞

女性も男性も働きやすい職場づくりを進める中小事業所の認定制度



「仕事の内容や進め方の見直し、効率化」としてきます。審査項目も決して難しくなく、何から始めていいのかと悩んでいる方にもワーク・ライフ・バランスの取り組みへの第一歩には挑戦しやすい内容です。

●よこはまグッドバランス賞ホームページ
<http://www.city.yokohama.lg.jp/seisaku/danjio/yoshou/>

横浜市では、市内事業所での積極的な女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進を図るために、女性の能力を活かし、女性も男性も働きやすい職場づくりを進める中小事業所を「よこはまグッドバランス賞」と認定し、その取組を市の広報誌やホームページなどで積極的に紹介しています。

- ①仕事と家庭等の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）への取組
②性別にとらわれない従業員への能力活用や職域拡大への取組
③男女がともに働きやすい環境づくりに向けた取り組み
④その他、地域への子育て貢献や男女参画に向けたユニークな取組

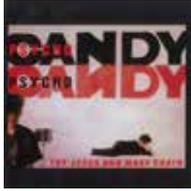
日本社会はかつてない人口減少を迎えており、今後急速な高齢化によって、親の介護に携わる社員が増加されることが予想されます。そういった大きく変化する社会状況に対応できるよう、これからは多様な人材が多様な働き方ができるような仕組に変えていくことが不可欠です。よこはまグッドバランス賞では、こうした企業の取り組みを経営戦略として捉え、働きやすい環境づくりのメリットを「優秀な人材の確保・定着」「従業員の意欲の向上、生産性の向上」

来々4月には女性活躍推進法が施行され、厚労省でも認定制度が創設されるのをはじめ、相模原市の「仕事と家庭両立支援推進企業表彰」や東京都の「東京ワークライフバランス認定企業」など、全国の自治体でもそれぞれに特色ある取り組みがされています。挑戦してみたいかがでしょうか。



オンガクに、ありがとう

竹見正一



PSYCHOCANDY

"THE JESUS AND MARY CHAIN"

僕は落ち込んでいた。次の曲が夜明けの MEW だったので、また注文が入った。仕方なく腰を上げ、店内奥にある 14 型テレビのスイッチを切り倉庫へ向かう。急いで一升瓶が 6 本入ったケースを 1 トントラックに積んで、助手席に飛び乗りラジオをつける。はじまった！狭く暗く冷たい車内に溢れるくぐもった音。モノラル。それでも美しいイントロに静かに感激していると、運転している父が突然切り出した。「若狭でエエ型のチヌが上がってるらしいぞ、年明けたら行くぞ。」などと、今はどうでも良いことを音にかぶせてくる。国道に入り、早まるスピードとともに大きくなるエンジン音、間もなく山を抜ける為のトンネルに入り、ラジオはほぼ聴こえなくなった。「チヌか、ええなあ」と、やるせない気持ちを抑え込んで眩やぐのがやと。トンネルを抜けると、すでに次の曲になっていた。もう今年の紅白に用が無くなった僕は、懸命の笑顔で酒の配達を続けることにした。

何件もの配達を繰り返し店に戻ると、おじいさんとおばあさんが店にきていた。スイッチのついたテレビからは蛍の光。「さあ紅白も終わったし、みんなでそば喰うぞー」おじいさんが言う。「その前に掃除ですわ」と父。僕の担当は店舗外周り。刺すように冷たく痺れるバケツ水に、覚悟を決めて手を入れぞうきを絞る、自動販売機や看板を拭き始める。脚立に足を掛け、高い看板に手をのぼしたとき、方々から、お寺の鐘が響き始めた。『ああ、年越してもうた、はよ行かな』

そばをかき込み、ウォークマンを手にして駅に向かって猛然と走る。すでに年が明けて 1 時間が過ぎていた。すれ違う、火縄をクルクルまわしながら笑顔で家路につく人たち。ヘッドフォンからモリッシー。切らす息。口から吐き出す白煙が顔にあたる。それを避けるように顎を上げると、空は真っ黒。初日の出は無理そうかな、なんて思う。15 分走って、今夜だけ終夜営業の路面電車で街に向かう。顔をガラス窓に寄せながら、カセットを変える。サイコキャンディ。こないだ買った TDK のハイボジ、ドルビー C で試したらノイズがマルマルして全然あかんかったから B にしてみた。再生ボタンを親指でカチャ。ざらざらしたノイズ、何層にも連なるフィードバック、ドキドキする。やっぱ B だな。車窓から、夜中の街が時速 50km で後ろに後ろに流れてく。つり革が網棚にあたるほど心地よく横揺れする車内。ここには闇と少しの光と轟音しかない。ジャストライクハニー。しばらくこのままでって思った瞬間に終着駅。車掌の声に押し出されるように下車した僕は、また走り出す。ラーさんの店へと急ぐ。2 時間遅刻の年越しパーティー。彼女、怒ってるやろな。エレベーターが混んでいたの、非常階段を駆け上がる。着いた。重い木造の扉を開ける。大きな音で迎えてくれたのはウェイラーズ。ハレルヤタイム。新年から、ええやんか、ラーさん。気分上昇、カウンターへ向かう。「たけちゃん、おめでとうさん！」ママさんがハーバーのボトルを掲げながら言う。ママさん綺麗なんで、いつも視線を外してしまう。こんばんわーと席に着く。「あれ、だれもおらんやん？」「みんなメシ喰うたらすぐマハラにいきよったわ」レコード変えながらカウンター越しにラーさんが言う。「オーティスかけたるわ、特別に」またラーさんが言う。特別らしいから、ありがたくユーセンドミーを聴く。しばらくして店に電話が鳴った。彼女から。「遅過ぎちゃろ？はよこっちにきいよ！」「えー、いまついたとこやし、ていうか、こっちにきいよ、オーティスやでー」「なにゆうてんの、みんないるねんで、こっちに。もうしらんわ、あほか！」

なんでこんなに歪んでしまうのだろうか、ラーさんに漏らしそうになったが、我慢した。受話器を置いたらタイムズゼイアーアチェインジンが流れ出した。変なのは自分かもって感じはじめていたし。



大志茂

大口の魅力を紹介する「大口自慢」。今回ご紹介するのは、大口の賑やかな商店街から少し離れた住宅街の中にある、創業40年の海苔問屋「大志茂」さんです。徳島、兵庫、有明などから生海苔を仕入れ、乾燥させたものを店内で焼き、袋詰めまで行っているのです。お店には香ばしい海苔の香りがいっぱい広がっています。屋号の由来は、タレントの出川哲朗さんのご実家「萬金商店」に20年間勤めていたというご主人の出身地が、字名で「おしも」と呼ばれていたところからとったそうです。知る人ぞ知る、年に2回の月末セールは6月と11月に3日間開催され、通常よりお得に手に入るとあって、遠方から買いに来る方や地元の方たちで、朝早くから夕方まで店先は大賑わいです。宅配も扱っているため、北海道から九州まで全国にお客様がいらっしゃるのだとか。私も「大志茂海苔ファン」の1人で、セールでは紙袋を両手に大人買い〜！私のイチオシは、味海苔の「あじっ子」。味はもちろん、厚みがあつてご飯に巻いても折れず、ほどよい大きさです。我が家では、他社の味海苔を食卓に出すと、子供たちに「これ違う！」と言われてしまうほど「あじっ子」が大好きで、大志茂さんには10年以上お世話になっています。

お買い得きず海苔、便利なおにぎり海苔、贈答用の箱入り海苔、刻み海苔に韓国海苔など種類もとっても豊富。海苔は、カルシウム、鉄、ビタミン、ミネラルが豊富な健康食！これからの寒い冬に、しょうゆたっぷりのアツアツお餅にパリパリの海苔をぐるりと巻いていただくのもいいですね！



株式会社大志茂

横浜市神奈川区西大口4の8

電話：045(401)5022

営業時間：午前8時〜午後5時

定休日：日曜日、祭日

大口自慢

Kyoshin TODAY

かけはしジャーナルプロジェクト始動

全日本印刷工業組合連合会（全印工連）では、2020年東京オリンピック・パラリンピックに向けて、全印工連会員企業の地元地域が、ジャーナル（情報紙）を通じて交流し、2020年を迎えようと「かけはしジャーナル」プロジェクトを企画。

全国に先駆けて弊社が横浜でスタートした交流の相手国は、西アフリカの「ベナン共和国」。ベナン最大の都市コトヌー市と横浜市が2013年に交流協力の共同声明を発表したのを受けての民間交流です。

今回のプロジェクトでは、横浜デジタルアーツ専門学校（学とコラボ。学生たちが初めて知るベナンの情報を大使館や在日ベナン人から熱心に取材し、フランス語による横浜紹介号を発行。11月8日からベナンを公式訪問した横浜市議訪問団を通じ、ベナン大統領、コトヌー市長などに手渡していただきました。

今後は、1月の日本語によるベナン紹介号の横浜での発行を目指して、引き続き横浜とベナンの交流を深めていきます。



黒川市議（中央）からコトヌー市長（右）に贈呈



ベナンからの留学生にインタビュー

第1回ボウリング大会開催！

9月某日、社員コミュニケーションの一貫として、初めてのボウリング大会を開催。出勤土曜日の午後を利用して、正社員だけでなく、インターン生やインターン卒業生、夜のお出かけには少しハードルが高い育児中パート社員の皆さんと

そのお子さんたちも参加して、2時間ほどのゲームを楽しみました。子供たちにとってはいつもとは少し違う親の姿を見たり、社員同士では普段社内では見られないお母さんとしての顔を見ることもでき、とても有意義な会になりました。大会後にお子さん同士がお手紙交換をするなど、小さなネットワークもできました。今後も恒例行事として、メンバーも増やし開催していきます！ぜひみなさまのご参加お待ちしております！



「ありがとうナイト2015」開催

11月19日（木）、昨年に引き続ききみなとみらいのシアタースペース「BUKATSUDO」にて、弊社のCSR報告会「ありがとうナイト2015」を開催しました。当日は約90名のお客様をお迎えし、一年間の活動をパネル展示やプレゼンテーションでお伝えしました。



戸塚を中心に活躍中の地域密着アーティスト「kahō」「variable」のパフォーマンス、「マジシャンRyo」のテーブルマジックが華を添え、日頃からお世話になっているステークホルダーの皆様と楽しいひとときを過ごすことができました。また来年の報告会にむけて新たな気持ちで取り組んでいきたいと思っております。

JO（ジェイ・オー）2016年1月号（第14号）

発行者：株式会社協進印刷

横浜市神奈川区大口仲町108番地

TEL：045(431)6611

FAX：050(3730)6273

URL：http://www.kyoshin-print.co.jp

