



### 子どもの幸福感③ 大人の幸福感～大事な人に支えられていますか？



子どもの権利擁護委員 関谷 道夫



前回までは、先進国の中で、日本の子どもの身体は立派なのに幸福度が著しく低いパラドックスな状態になっている話をしてきました。それでは、大人の幸福感はどうなのでしょう？子どもと大人の生活や幸福感はリンクしているはずですが、一方が幸せで、片方は不幸だということはないでしょう。

2025年3月20日、**オックスフォード大学**ウェルビーイング研究所は毎年恒例となっている『**世界幸福度報告書**』の最新版を発表しました。この報告書は、2012年から世界各国の幸福度を数値化してランキング形式で発表しているものです。単なる「豊かさ」や「経済成長」では測れない、**人々の主観的な幸福感**を6つの主要要素-GDP（国内総生産）・社会的支援・健康寿命・人生の選択の自由・寛容さ・腐敗認識-をもとに分析している点が特徴です。

2025年版では、例年に続きフィンランドやデンマークといった北欧諸国が上位を占めた一方、南米のメキシコは急上昇を見せました。これらの国に共通するのは、経済指標よりも「**人とのつながり**」や「**日常の質**」に重きを置いた社会構造が評価されているという点です。

そして今年の報告書で特筆すべきなのは、こうした国別ランキングの背景として分析されている「**生活環境**」です。特に注目されているのが、世帯の規模や家族との関係性、食事のスタイルなどの日々の暮らしが、人々の幸福感にどのように作用しているかということです。

**日本の幸福度は前年から順位が四つ下がり、世界 55 位でした。**下落は2年連続。汚職の認識度合いの悪化などが響き、前年と同様に先進7か国（G7）で最低でした。日本が前年よりもポイントを落とした評価項目は、「GDP」「社会的支援」「**人生の主観的満足度**」でした。

日本の最大の課題は「**社会的孤立**」であることが分かっています。味の素の調査によると、日本は世界でも**最も食事を共有する割合が低い国**のひとつです。

食事を共にする割合という極めて分かりやすい指標ですが、皆さんの家庭ではいかがでしょうか？心理学に「ランチョン・テクニック」という言葉があります。おいしい食事を共にしながらコミュニケーションをとることで、相手に好印象を与え、心理的な距離を縮め、提案を受け入れてもらいやすくする交渉テクニックです。おいしい食事をすると気分がポジティブになり、相手の話に賛同しやすくなるという心理作用（「連合の原理」）を利用するものです。食事は、ビジネスばかりでなく、家庭においても重要な要因ということがわかります。昼食は無理にしても、朝食と夕食は一家団欒で食べていますでしょうか？

さて、**職場の人間関係**はどうなっているのでしょうか？

NHK 放送文化研究所が加盟する国際比較調査グループ、ISSP(International Social Survey Programme)は、2015 年の国際社会調査プログラムで、日本の職場の人間関係がこの 10 年で大幅に悪化したと指摘しています。2015 年調査によると、「自分の職場では、職場の同僚の関係は良い」と思っている人の割合は、日本は調査対象37か国中、なんと最下位でした。その割合は「非常に良い」「まあ良い」を合わせて 69.9%。7 割近くが「良い」と言うのは、世界的に見れば最低レベルなのです。

以前、この割合はもう少し高いものでした。この調査を 1997 年と 2005 年にも行っていますが、両調査とも日本の割合は 81.5%と、諸外国の中で目立って高かったわけではありませんが、最下位ではありませんでした。

なぜこのように、**職場の人間関係が良いという人の割合が減った**のでしょうか。2005 年から 2015 年という時期における日本の職場の変化といえば、新卒プロパー社員に女性が増え、さらに中途採用者や契約社員、派遣社員、パートタイマー、外国人など、雇用契約上の地位や働き方が**多種多様な人々の割合が上昇した**ことが挙げられます。さらに企業戦士・モーレツ社員の**昭和世代**から、自分らしさ・効率・タイパ・プライベート重視の**Z世代**まで、同じ職場でも、各人の意欲・意識・価値観は、実に多様化しています。このような多様性の進行が、職場の人間関係に影響を与えていると考えられます。

「**失われた 30 年**」で、職場の人間関係は大幅に変化したように感じます。

安定した年功序列制度・終身雇用制の職場は、**疑似家族的な雰囲気**で、助け合いながら働いてきました。「努力すれば報われる」と思っていました。かつて、職場は、「生活の糧」を得るだけでなく、職員の「生きがい」や「メンタルヘルスケア」のためにも、大きな役割を果たしてきました。歓迎会・送別会・職場旅行・スポーツ大会・忘年会・新年会・結婚式・葬式…などを通して、公私にわたって、仲間としての絆を深めてきました。(ソーシャル・キャピタル(※1)、助け合いの精神…)

近年、グローバル化、市場原理、IT 化の急激な進行、女性の社会進出、成果主義・業績主義、非正規職員の増加、就業・雇用形態の多様化、ダウンサイジング、リストラクチャリング、高齢者の定年延長・再雇用…などの取り巻く社会環境の変化で、こうした風景は次第に消えつつあります。新型コロナ感染対策はこれを加速させました。

家族・親族や地域共同体との絆も同様です。青森は、昔ながらの家族的な親密な付き合いが続いていると思っていますが、大きな幻想のようです。人と人の**人間関係が希薄**になり、一人ひとりを支える「**セーフティネット**」機能は、著しく脆弱になっています。少子高齢化・限界集落化など地域の社会状況が急激に変化し、生きていくゆとりがなくなって、多様化・流動化の時代に追いついていない気がします。

職場の人間関係は、個人の健康維持の重要な要因となってきましたが、近年の職場は、むしろ「**人間関係の希薄化**」「**助け合わない職場**」「**コミュニケーションの乏しい職場**」「**個人的なことに立ち入らない職場**」に変化していると言われています。(「自助・共助・公助」の共助の喪失)

そのため、仕事や人間関係で強いストレスがあった時は、坂道を転げ落ちるように、一気に、メンタルヘルス不調・精神疾患に結び付いていく可能性があります。

メンタルヘルス不調の最悪な結果は「自殺」です。2021 年の青森県の自殺率は、全国ワースト 1 位でした。常に、トップクラスに位置しています。

## スタッフコラム【令和7年度第6号】

(次回は、子どもの「ダイバーシティ」「インクルージョン」「心理的安全性」について考えます。)

### ※1 ソーシャル・キャピタル

…社会や地域における人々の信頼関係や結びつき