



子どもの幸福感⑤ ～子どもメンタルヘル스에投資を！～



子どもの権利擁護委員 関谷 道夫



「ハラスメント」「メンタルヘルス」について、心理学的な立場から話してほしいという依頼が多くなっています。この背景には、現在、多くの企業が、急激な労働生産人口減少、人生100年時代の到来、企業間競争の激化、個人のキャリア観の変化の中で、深刻な「有能な人材の早期離職」「人手・人材不足」「新規採用の困難」に直面し、企業存続さえ難しくなっているからです。

企業・地方公共団体では、メンタルヘルス不調による長期病休者、退職者、早期離職者の増加によって、生産性・パフォーマンスの低下を招き、自殺・未遂となれば民事訴訟が珍しくなくなっています。ひと昔前であれば当たり前であった言動（「かわいい」「〇〇ちゃん」）が、企業・団体の「安全配慮義務違反」とされ、その責任が強く問われるようになっていきます。これを疎かにすると、社会的評価の低下、有能な人材の損失、組織活力の低下という悪循環に陥っていきます。

どこの職場でも、活性化・生産性向上、従業員満足度とワーク・エンゲージメント（※1）の向上、人材・雇用の多様化・流動化に対応するオンボーディング、定着促進・離職率の低下、採用力の強化・有能な人材の獲得、リスクヘッジ&適切なリスク・マネジメント…などは日常的な課題です。

職場の健康問題は、メンタルヘルス以外の身体的な疾患（新生物・循環器系の疾患・消化器系の疾患）は横ばいであるにもかかわらず、心理的負荷によるメンタルヘルス不調、適応障害、うつなどの精神的な疾患が右肩上がりに増加しています。その結果として、日本では、十代から40歳までの死因の第1位は自殺となっています。

子どもも同様です。20歳未満の精神疾患の総患者数は、平成11年と比較して5倍以上に増加しています。具体的には、精神的な問題が身体的な症状として現れる心身症の増加、10歳未満の子どもには、注意欠如多動性障害（ADHD）や自閉スペクトラム症（ASD）などの発達に関する障害、思春期以降は、大人に見られるものと同じうつ病、不安症、統合失調症などの精神疾患が増加しています。

こうしたことを背景に登場してきたのが、メンタルヘルス不調者に気づき、適切に対応するメンタルヘルスカケアへの投資を行い、人材の損失を防ぎ、企業の発展にも寄与する「**健康経営**」の理念です。さらに、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出し、人材の能力開発やエンゲージメント向上、組織文化の構築を通じて企業の競争力を高め、中長期的な企業価値向上へと繋げていく経営手法「**人的資本経営**」の理念が登場し、今や、経営戦略上欠かせないものとなっています。

人材は、これまで「ヒト・モノ・カネ・情報」の四大経営資源の一つとして「**人材＝資源＝消費する対**

象」でしたが、人的資本経営では、人材を大切な「**資本**」として捉え、積極的に投資を行い、その価値を最大限に引き出すことを目指しています。今では、企業価値を高める主要な経営戦略になっています。人材マネジメントは、人材の「管理」から人材の「**成長を通じた価値創造**」に重心を移しています。

そのコンセプトの基盤にあるものは、①人材を「消費する、コストのかかる資源」としてではなく、大切な「**投資(キャピタル)する対象**」として捉える。②従業員の能力や経験を「会社の価値」「財産」「無形資産」「**見えない資産**」として認識する姿勢です。

翻って、子どもに視点を移せばどうでしょう。日本の学校教育も、メンタルヘルスを核とする「健康」に積極的投資が必要ではないでしょうか！

我が国の公財政教育支出は、奨学金等を加えても、特に就学前教育と高等教育段階において国際的に低い水準です。教育への投資といっても、校舎、教員増員や給与改善、学力向上、授業料無料化だけでなく、子どものウェルビーイング、特にメンタルヘルスケアに、**幸福感を生み出す「有効な投資**」をしてほしいと願っています。

(了)

※1 ワーク・エンゲージメント

…仕事にやりがい（誇り）を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ている状態