

## 〔原著論文〕

産業臨床心理学における物語論の視点からみた  
ワークライフバランス

新 田 泰 生\*

Work-life Balance as seen from the viewpoint of story  
theory in Industrial Clinical Psychology

YASUO NITTA\*

## 【要 約】

自殺、メンタルヘルス問題を切り口としてワークライフバランスの影の部分などを論じ、かつ産業臨床心理学における物語論の視点からワークライフバランスに若干の考察を加えた。我が国においては、ワークライフバランスのライフは、生活というよりも、まず生命・生存の問題で、仕事と生命・生存とのバランスと言うべき厳しい側面があり、それは、自殺問題を始めとして、過労死、うつ、ストレス障害などの産業メンタルヘルス問題に如実に現われている。

構造改革への大合唱の中で、働く人の変化・成長の可能性を強調するあまり、逆に変化の困難性が軽視されている危険性がある。産業臨床心理学は、産業界や社会に対して、働く人の変化の困難さの現実と、それに対するストレスマネジメント、セーフティネット整備の必要性を主張していく必要がある。変化の困難性を自覚した上で、働く人が個々の人生観をもって、主体的に多様に「千差万別」に変化・成長していけるのかに関する研究と実践が必要である。治療を目的とした心理療法の知見を活かしながらも、心理的成長を目的として変化の困難さに取り組むような開発的カウンセリングやそれを小集団で実施する心理教育の理論と方法を今後研究・実践していかなければならない。

ワークライフバランスを、物語論の視点から捉え直すことには、二つのメリットがある。一つ目は、その時代的、社会的、文化的背景の中で、ワークライフバランスを物語と捉えることで、物語の流布して人びとを抑圧する側面を意識化し、そこに巻き込まれ過ぎないように適度な間をとりながら、ワークライフバランスの物語に自覚的に関わることを可能にする。二つ目は、その時代的、社会的、文化的背景の中で、ワークライフバランスをその人独自の物語と捉えることで、一人一人がその人独自の社会環境、労働環境、家庭環境、個人生活歴、将来展望、人生観、労働観、家庭観、自己観などの様々な要因と相互作用しながら、その人自身のワークライフバランスという物語を語り直し続け、その人が腑に落ちて納得できる物語にしていくことを可能にする。

**キーワード：**ワークライフバランス、産業メンタルヘルス、自殺、グローバリズム、産業臨床心理学、物語論

## 1 はじめに

経営学者の渡辺（2009）によれば、ワークライフバランスとは、『「職業生活・家庭生活・社会生活・自分生活」という「4つの生活の並立・充実（4Lの充実）」のことであり、それは「すべての生活舞台での男女共同参画・男女協働」および「職業生活時間・労働時間の短縮化」とは、三位一体の不可分の関係にある』ものとされる。

今ワークライフバランスが重要なのは、産業界においてメンタルヘルスを始めとする健康障害が深刻化していること、社会格差の拡大とそれによる働き方の二極化が進み、ワーキングプアや格差の固定化など、働く人の生活・労働条件の劣悪化が社会問題化して、それが少子化などの大きな要因になっているからである。

このような状況を変えていくには、すべての働く人々がやりがいのある仕事と充実した生活との両立について、自分の意思で多様な選択が可能になる社会、それを支える政策やシステムが構築されている社会、つまりワークライフバランス社会の実現が目指される必要があると渡辺は述べる。

筆者は産業臨床心理学者として、産業心理臨床に関わりを持っている。企業の研究開発部門での20数年にわたる産業心理臨床実践などを始めとして、国際競争に生き残るための構造改革の徹底、効率主義、成果主義の徹底を進めている現場の状況に接してきた。ここでは、企業での心理臨床実践などの産業心理臨床の現場経験をもとにして考察を加えていきたい。

ワークライフバランスは、これまで社会政策学、労働経済学、労働法学、経営学などの学際的な視点から論議されてきているが、この論文の目的は、自殺、メンタルヘルス問題を切り口としてワークライフバランスの影の部分などを論じ、かつ産業臨床心理学における物語論の視点からワークライフバランスに若干の考察を加えることにある。

## 2 ワークライフバランスの光と影の部分

渡辺（2009）は、今後企業が、ワークライフバランスへの取り組みで、個人の家庭生活・社会生活・自分生活の事情に配慮していくならば、それらを無視して社員を専制的に会社人間、仕事人間として扱うことに比べれば、大きな進歩だと述べている。しかし同時に、ワークライフバランスという新しい働き方・働かせ方が、個人の成長・自己実現と企業組織の存続・発展の両者にとって必要なものであるとも述べている。ワークライフバランスは、人々の多種多様な生き方・働き方を考慮し、4つの生活の並立・充実を重視する形式を備えつつも、他面ではコスト削減原理に主導された内容を持っている。

コスト削減原理は、企業組織における個人間の競争原理を強化する。その際に雇用される個人の自立・自覚・能力・意欲が不十分で、さらに労働生活の諸権利を守る法律的政治的インフラが未整備であるならば、そのような条件のもとでは個々人に多くの耐え難き心労と苦渋の選択をもたらす。特に長時間労働や性別役割分業が克服されずに放置されるならば、個人の側の心労は耐え難いものになる。すでに一部で生じている社会的な摩擦・軋轢や個人的紛争は、その必然の結果である。このような側面に対し、メンタルヘルス、長時間労働の短縮対策を始めとして様々な施策を組織化する必要性は言うまでもないと渡辺は述べている。

## 3 自殺問題を切り口として

かつて1994年に、組織心理学者の上杉は、死ぬまで働き続けてしまう過労死に対して、そ

れをもたらす高度経済成長、国際的技術開発競争の激化等の経済・社会的要因を指摘すると共に、一方で働き過ぎてしまう働く人の要因をも指摘した。そこに疲労の蓄積に耐えて死ぬまで働き続けてしまう強迫的心性がみられることに、彼は言及した。上杉は、「自分－会社＝0」という衝撃的な表現をすることで、働く人の人生における会社・仕事の比重の過大さに比べ、一方で健康、家庭の比重のあまりの軽さに対し警鐘を鳴らしていたと考える。しかしその後1998年から現在まで続く3万人自殺問題を見ると、むしろ問題は深刻化したのかもしれない。

産業医の平（2005）によれば、年間自殺者は、1997年までは、せいぜい2万人だったものが、1998年、急激に増加し、一気に3万人を越え、その後も現在まで3万3千人に近い数字が続いている。男女差で見ると、1998年の女性の年間自殺者数は、1万人程度でほとんど変化が見られないものの、男性は、それまでの1万人から、2万数千人へと実に2倍以上に増加している。ちなみに1997年～1998年を境に悪化している数字は、年間自殺者数だけではない。企業倒産件数、負債総額、完全失業率などの経済指標が軒並み急に悪化してきている。完全失業率を見ると、1991年～1997年までは、2～3%程度で、年間あたり0.1～0.2%程度の増加で推移していたのが、1998年から急に増加傾向となり、4%に上昇、特に50歳前後の男性では、1998年に一気に6%を越えている。これに合わせるかのように、1998年の年間自殺者数も一気に3万人越えとなっている。

ちなみに1997年のできごととしては、アジア通貨危機、消費税率の引き上げ、山一証券の突然死、成果主義の本格的導入、Windows98のリリース、インターネットの急速な普及等があげられる。1990年代に入って間もなく、アメリカにおいて各州ごとの経済規制が緩和されると、州どころか国の枠を越えて、英語圏が一気にボーダレス経済になって、グローバリゼーションが世界中に広がる。さらにインターネット網が張り巡らされ、サイバー経済市場の環境が整い、ベンチャー企業の興隆とマルチプル経済の動きが、よりいっそう活発化してきたのが1990年代半ばである。そして、IT、金融システム、流通の仕組みが高速に結ばれ、特に英語圏で経済活動が一体化し始めると、世界規模でのアービトラージ、すなわち、資本・労働資源・原材料などコストが世界規模で瞬時に比較され、少しでも安いところへと移動する現象が一気に加速し、この影響による矛盾が目に見える形で現れたのが1997年であった。

アジアの国々は、それぞれの自立、高度経済成長を目指していたものが、タイのバーツの急落を皮切りに、連鎖するようにアジア各国の国家経済の破綻や企業の倒産が相次ぎ、各国の内政や経済上の矛盾や問題が表面化した。日本は、景気回復期待のベースとなっていた対アジア向け輸出の急落や山一証券の突然死などに、その影響が表れていたにもかかわらず、当時我が国は、不良債権の問題に追われ、他の国々のような根本的問題解決を図ることなく、いつの間にか、国際競争力を弱めてしまっていた。その結果安くなった日本企業を買収しようと外資の進出が増加し、日本企業は、生き残りをかけて、大規模なリストラや再編の動きを加速せざるを得なくなった。

このような世界経済の影響で、日本の労働者を取り巻く環境は一変し、働き方そのものの大変革を求められる時代に入ることになった。日本企業は、長期的に人を育成する時間的余裕がなくなり、その時その時で最も高い生産性を持つ人材を、必要数必要な時間だけ確保していく成果主義が求められるようになった。しかし余裕がない中での成果主義の導入では、労働意欲を高めるという大義名分は機能するはずもない。結果的に、長時間残業はあたりまえ、収入は減収、厳しい業績評価でモチベーションはかえって低下、ストレス障害、うつ病などのメンタ

ルヘルス不全、脳心臓血管障害など過労に伴う健康障害が増加するなど、労働者への負担が増えるばかりとなったと平（2005）は述べている。

自殺と失業等の雇用・経済環境の悪化との関係については、内閣府経済社会総合研究所・京都大学経済研究所附属先端政策分析研究センター（2006）は、自殺の実態について調査を行った結果、「1998 年以降の 30 歳代後半から 60 歳代前半の男性自殺率の急増に最も影響のあった要因は、失業あるいは失業率の増加に代表される雇用・経済環境の悪化である可能性が高い」と報告している。

確かに 1998 年という年は、産業心理臨床の現場においても重要なターニングポイントといえる可能性が高く、自殺、過労死、うつ病、ストレス障害など、健康・自分・家庭を犠牲にしている現実、1998 年以降の自殺者 3 万人以上の現在までの継続という現象とも関係していると推測される。

実際に過去 10 数年を振り返ると、競争・達成への強迫観念に縛られて、仕事人間というみえないカプセルの中で走り続け、その世界からでられない、でようとしなないケースも多く認められた。しかしその背景には上述のような、世界規模の経済要因が存在することを忘れてはならない。それは、国際競争に生き残るための開発競争、構造改革の徹底、効率主義・成果主義の行き過ぎなどをもたらした。そして成果主義に基づくリストラ、人員整理への不安などから、働く人は、効率化により更に仕事を詰め込み、生活時間を犠牲にして、成果を評価されるために働き続ける結果になった。皮肉なことに、働く人に自由をもたらすはずであった裁量労働制は、このような厳しい経済状況、過剰な成果主義のもとにあっては、かえって働く人の長時間労働を引き出す面も生みだしてしまった。成果主義的管理と裁量労働制の組み合わせが、働く人をかえって過剰に駆り立てる結果になる面もあったのである。

労働経済学者の樋口（2008）は、我が国においては、ライフは、生活というよりも生命・生存と訳して、仕事と「生命・生存」とのバランスと言った方が良いと指摘し、ワークライフバランスにおける生命や健康の維持を脅かす働き方の見直し：生活時間確保の保障を提言している。

表 1 わが国におけるワークライフバランスの促進とは仕事と私的生活や生命との調和

- |   |  |
|---|--|
| 1 | 個人が自分の働き方を見直し、仕事とともに私的生活を充実させる。                            |
| 2 | 企業は仕事の内容や進め方を見直し、時間当たり生産性の向上を目指すとともに、多様な人材を活用し、企業の競争力を高める。 |
| 3 | 社会は個々人の価値観を尊重し、柔軟な働き方実現のために支援・協力を                          |
| 4 | 求められる社会の意識改革   |
| 5 | 最低生存費の所得保障   |
| 6 | 生命や健康の維持を脅かす働き方の見直し：生活時間確保の保障                              |

（樋口、2008）

樋口がいみじくも指摘したように、我が国においては、ワークライフバランスのライフは、生活というよりも、それどころかそれ以前にというべきか、まず生命・生存の問題である。仕事と「生命・生存」とのバランスと言った方が良い現実、一般に想像されるよりもはるかに厳しい側面がある。その一つは、格差の二極化問題での最低生存費問題に、二つ目は、自殺問

題を始めとして、過労死やうつなどの産業メンタルヘルスにおいて如実に現われているといえよう。

#### 4 ワークライフバランスの形骸化を避けるために

渡辺（2009）は、今後ワークライフバランスの施策が「形式」的に普及したとしても、4つの生活の普及・充実の内実を獲得するのは、生活・労働条件を改善する主体的・組織的な運動の力によらねばならないという。それには職業生活時間・労働時間の短縮化・柔軟化、男女共同参画・男女協働の体制が必須であり、そのための社会的インフラ（法律・規則・条例など）と、その実現を目指す世論・運動が不可欠であると渡辺はいう。

世論の動向を探る調査として、2007年に米コンサルティング大手のタワーズペリンが世界19カ国・地域の従業員を対象に行った調査がある。魅力的な職場の条件として、日本では、「充実した休暇」や「適正な仕事量」が上位に上がり、世界平均では2位の「キャリア向上の機会」は10位以内にも入らなかった。同じく2007年、日本経済新聞社が東証一部上場と未上場有力企業を対象に調査をしている。その回答で、ワークライフバランスの推進は「経営にプラス」とする回答が93.1%、その理由として、「優秀な人材の確保に繋がる」が91.3%、「労働意欲が高まり生産性が上がる」が88.5%であった。このような世論動向を反映してか、ワークライフバランスの活用として、求人用の会社案内にワークライフバランスへの配慮を強調する広報がみられる。

またこのような動向の背景にある一因としては、経済成長至上主義、グローバリズムへの疑問があげられるかもしれない。リーマンショックを始めとするグローバリズムのいきすぎの批判と、一方で多様な経済政策の模索の時期が続いている。持続可能な経済成長の政策は可能か、調和のとれた環境利用・環境との共生をいかに実現するか。このような模索の中の重要な一つとして、ワークライフバランスを意識した経営は可能かが問われ続けていくような世論と運動が求められるだろう。

同時に渡辺（2009）は、個々人の側には、ワークライフバランスを内実化しうる能力を主体的に開発・修得することが不可欠であると述べている。4つの生活において、自己の諸生活のあり方を決める能力、日常生活を遂行する生活諸能力、諸生活を自己管理する能力、生活の諸権利を護る政治的能力など、総合的な生活能力の主体的な開発が不可欠である。これらの開発・修得が個人の側になれば、ワークライフバランスの内実化はないし、企業社会の未来を切り開くこともできないと述べている。

#### 5 産業臨床心理学の立場から

諸制度のインフラ整備の一方で、上記のように個人の側には、ワークライフバランスを内実化しうる能力を主体的に開発・修得することが求められる。産業臨床心理学は、今後この側面を援助していくことになるだろう。

そこで始めに強調しておきたいことは、個人の側の開発・修得の困難さである。今求められている変化は、個人のあり方への国民的な規模での変革なのである。まず量的には、大規模な社会教育が必要だろう。また質的に見れば、長い間組織・集団に対し同調的・依存的に生きてきた我が国の会社員にとって、自立に向かって変化する大変さは並大抵のものではない。例えばさきごろまで終身雇用、組織依存で生きてきた中高年労働者にとって、変化に伴う心労は、



一般の想像を超えるものがあつたことを、臨床心理士はうつやストレスの事例を通じて垣間見ることができた。私達臨床心理士は、心理療法の経験から、人が変化することの困難さ（心理的抵抗）や、心理的变化に伴い生じる諸問題（強迫性、完全主義、超自我、自動思考、うつ気分、万能感等）の大変さを知っている。

変革への大合唱の中で、個人・成長の変化の可能性を強調するあまり、変化の困難性が軽視されている危険性がある。臨床心理士は、産業界や社会に対して、変化の困難さの現実と、それに対するストレスマネジメント、セーフティネット整備の必要性を伝えていく必要があるだろう。

これらの困難性を自覚し抱えた上で、働く人が個々の人生観をもって、主体的に多様に「千差万別」に変化・成長していけるのか。それに関する研究と実践が必要である。治療を目的とした心理療法の知見を活かしながらも、成長を目的として変化の困難さに取り組むような開発的カウンセリングやそれを小集団で実施する心理教育の理論と方法を、今後ますます研究・実践していかなければならないだろう。（新田、2010）

## 6 物語論を視座として

これまで述べてきたように、現在の厳しく変動の激しい世界経済状況の中で、変化の困難性を自覚した上で、心理臨床の立場からすれば、さまざまな個人内要因を抱えつつ、経済状況を背負った組織要因との相互作用の中で、どのように「千差万別」に変化・成長を模索していけるのか、その一人一人の苦闘の変化過程を研究していくことになる。このような研究テーマへの研究方法として、筆者は、法則定立的な研究法も問題意識の中に留めながらも、直接には物語論などによる個性記述的な質的研究法に関心を寄せてきた。

エプストンとホワイト（Epston, D. & White, M., 1990）は、ストーリーを「自分の経験を枠づける意味のまとまり」と定義している。彼らは、家族療法の構成主義療法で知られている。ちなみに、構成主義療法は、客観的真理の存在を疑い、現実を個人が構成した産物とみるコンストラクティビズムの認識論に立っている。各自の経験を物語った物語、あるいは他者から物語られた物語が、自分の生きられた経験を十分に表現していない場合に問題が生まれるとされる。そこで、治療とは、その経験にそぐわないドミナント・ストーリーが、それまで認識されていなかったオルタナティブ・ストーリーに交代することを援助することとされる。

佐々木（1995）は、日本人間性心理学会第13回大会での『方法論セミナー：「事実」と「真実」、その葛藤と対話 ―問題提起1：事実性パラダイムと真実性パラダイム―』の中で、物語について以下のように言及している。

『事実と真実との複合体である《現実》について、この〈類似〉を主たる手段として、感受・了解していったり、表現・説明を展開していく方法を、広義の「〈物語〉的方法」と呼びたい。』

「この〈物語〉的方法とは、〈同じ〉か〈異なる〉かという二項対立の間をすり抜け、事実と真実とが、相互に〈類似〉的な関係を保つことによって間接的に媒介される。〈物語〉の次元で了解されたり表現される事実や真実とは、事実それ自体・真実それ自体ではなく、あくまでも「事実らしい」、「真実らしい」以上のものではないという意味で、〈物語〉は、事実に対しても、真実に対しても、あくまでも間接的にしか迫りえない。だが、事実と真実のうちどちらか一方が破棄されることのないまま、両者の鋭い対立関係が、〈物語〉が間接的に開示する《現実》において調停されうることを重視したい。」

またその例として、佐々木は、「ゆるぎない事実ではあるが他人ごとにはすぎないことを、自分の内面に〈物語〉ことによって、自分自身にとって切実な真実であるかのように了解していく可能性が開けてくる。また、自分だけに固有と思われる真実を、自分以外の誰かに〈物語〉ことによって、誰にとっても普遍的な事実であるかのように、他者に対して表現・説明していく可能性も開けてくる」と述べている。

## 7 固い物語と柔らかい物語

筆者は、ジェンドリン (Gendlin, E.T. 1966) の体験過程理論をベースにして、「固い物語」と「柔らかい物語」という概念を生成し、自身の心理臨床実践の中で活用してきた。

「固い物語」は、固まった筋書きからなり全体が固く構造化され変化に対して閉じられている程度が大きい。その筋書きと合う事象や状況とのみの限定された相互作用をし、それ以外のものとの相互作用が生じにくく、経験による変化が少ない物語のことである。異質性、他者性を排除しがちであり、そのような経験に対して閉じられている程度が大きい。ともすれば、異質の状況に盲目となり、単一の物語への固着・依存・盲信につながる。個人内でも、さらには社会的、歴史的にも多く見られる、物語の危険性に関係する点である。(新田、1997)

「上司は大嫌いだ」という「固い物語」を語る若者を考えてみる。彼は、いつも上司の否定的側面や自身との否定的経験だけを語り、一方上司の肯定的側面や自身との肯定的経験については、無関心か、無視をする。従って、彼は自身の物語を変化させようとする経験をしているにもかかわらず、その経験との相互作用を欠いているために、物語は変化しないのである。

体験過程療法的に言えば、カウンセラーは、クライアントの「固い物語」の固い構造そのものを話題にしたり、ましては問題にしたりはしない。つまり、クライアントの上司の否定面だけを取り上げる態度や、「上司は大嫌いだ」という内容の一面性を、いきなり取り上げたりはしない。固く構造化された中でも、まだ多少でも体験過程が暗々裡に機能している所を、例えば、「上司は大嫌いだ」と感じている「その感じ」をたっぷりと語ってもらうことから始める。その過程で、「その感じ」にフォーカスするカウンセラーの関わりもあって、固い構造に過ぎなかった物語のその部分が、新たに再構成化されて、暗々裡の過程がより豊かに流れ始める。この暗々裡の過程が豊かに流れ始めるにつれて、物語のその部分は、様々な事象との相互作用を始めだす。この相互作用が頻繁になるにつれて、体験過程の推進が生じ、「固い物語」はしだいに柔らかく開かれたものになっていくのである。(新田、1997)

「柔らかい物語」は、柔軟な筋書きからなり全体の構造は柔らかく変化に対して開かれている程度が大きい。その筋書きと合う事象や状況ばかりでなくそれ以外のものとも相互作用し、経験による変化が大きい物語のことである。異質性、他者性にも関わりを持ち、経験に対して開かれている。物語の中心部分は比較的変わりにくいものの、その周辺の細部は、他者・自己・環境の多様な事象との相互作用につれて、その都度新しく変化し続けている。(新田、1997)

さて、これまで「固い物語」で排除されていた上司との肯定的な経験等が、再構成化により物語と相互作用をするようになる。それにより体験過程の中のかたまりであった「上司は大嫌いだ」という筋書きは、事象や状況と物語との相互作用を通じて、多様に変化していくことになる。そしてカウンセリングの進展につれて、物語の様々な細部は、クライアントの繰り返される語りの中で、いわば新たに生み出され、発見され、変化していくことになるのである。

## 8 組織との物語

個人が組織の中で生きていく時には、本人が意識していると否とに関わらず、そこには何らかのビジョンなり、方針なり、信念なり、あるいは夢やファンタジーなりが存在している。意識的な組織変革の方針であれ、無意識的な権威への迎合や集団同調であれ、桃源郷へのファンタジーであれ、個人はそれを支えに、あるいは無意識的に依存し、あるいはそれに拘束されて、組織の中で生きている。そこで筆者は、人が組織に関わる時のイメージや主観的観念としてその人の支えとなり、あるいは拘束ともなるこれらの諸要素を包括的に象徴する言葉として、「組織との物語」という概念を生成し実践的に用いている。組織との物語は、リジットな固定観念に近い「固い物語」の状態から、フレキシブルなイメージに近い「柔かい物語」の状態までの幅広さを持っている。前者においては、人は物語を自分が構成してきたものとは考えずに、組織における一般的在り方のような自分の外から与えられた規範とみなしがちである。このようなリジットな「固い物語」は、しばしばその人にとって拘束的に働き、不適応をもたらす側面がある。教条的な役割観念に基づくベキ論的物語等が批判されるところである（新田、1997）。

組織の一員として働くということは、組織の要請する課題を果たしながら、仕事における自己実現を図っていくことを意味する。しかし求められた課題を遂行していくその仕方には、その人それぞれの多様な形態が認められる。例えば、求められた課題を文字通りに読むばかりではなく、それを自分の流儀で「読みかえ」ることで、自分らしい「柔かい物語」を作りだしていくこともできる。しかもその「柔かい物語」は動的な柔い構造なのであって、環境や自己との絶えざる相互交渉の循環により、常に柔軟に変化していく。つまり個人は、組織状況や自己との絶えざる相互交渉の循環によって、組織との物語を幾度となく語り直す過程で、その都度自分の腑に落ちる「柔かい物語」を紡ぎだし続けていくのである（新田、1997）。

## 9 組織との物語作りの過程

筆者（1996）は、産業カウンセリングにおける組織との関係の再構築過程を素描している。例えば、リストラなどの組織への挫折経験からくる組織への反発・嫌悪感が、自分と組織との関係を再構築していく最初の糸口になることもある。まずは自分の物語作りであるが、基本的に自分の欲望、欲求を第一とする。個よりも組織を優先する日本的集団主義になじんできた中高年労働者にとっては、「本当に自分がしたいこと」を見つけだすことが難しい作業であり、それだけに実はそれが重要なプロセスとなる。ここで見いだされた物語は、厳しい現実に関わっていくための心の支えになるものが多い。それだけに、その物語を過大視したり、依存したり、時に「物語への信仰」とでもよびうる一面もでてくる。しかし、過酷な状況であればあるほど、そこから立ち上がるためには、その人にとってのその物語の「秘儀性」が必要な場合もある。このプロセスでは、各々の欲望と個性に応じたその人の物語が形成されることになる。しかし立ちあがるためには必要だったとはいえ、いつまでも特定の物語を過大視し、依存しては、日々変化する様々な組織状況等に対応できない。

ガーゲン（Gergen, K.J., 1992）は、単に物語の再構成や置き換えをサイコセラピーの比喩として使いたいのではないと述べる。書きかえや語り直しは、うまく機能しない支配的な物語をより機能的な物語に書きかえることを意味し、治療の第一段階となる。しかしそれは同時に、どんな文脈でも常に適用できる物語を作り出すのが可能であるかのような幻想を抱かせることになるかも知れない。こうした硬直性こそが、人々が生活や人間関係の中での困難を生み出す要因になるとされる。



次に進行するのが、物語の社会化のプロセスである。自分の物語は、同僚・家族を始めとする他者や、集団・組織のダイナミクス等と相互作用することになる。実際にはここでのバーバル、そしてより重要なノン・バーバルなコミュニケーション・プロセスが非常に肝要である。この相互作用の循環の中で、物語は何度も何度も語り直され続け、よりリアリティーのあるものに変化し続けていく（新田、1996）。

ガーゲン（Gergen, K.J., 1992）は、クライアントが自己に関する多元的で多様な物語を持つように応援すると共に、その内のどれか一つを「自己の真実」と思いこんでしまわないように配慮する。物語の構成は流動的であり続け、状況の変化や豊かな生き方をもたらす動きに対して開かれていることが大切であるという。

『しかし立場（役柄）を全く取らない事は不可能なので、要はある立場を取ったらまたすぐにそれをより広い文脈や、その場の状況の中に置き直して見る。そしてこの行ったり来たりの作業を通して治療者自身もひとつの形にとどまらず、新しい役柄を作っていく。この臨床スタンスは、治療者が自分の「信ずるところ」に対していい意味での〈どっちつかず〉を達成することを意味する。（チキン, G, 1992）』

そこで組織の要請をどのように自分の物語の中に読み込んでいくかということが大切な作業となる。その際には、組織の要請をそのまま文字通りに受けとめるばかりではなく、時に必要に応じては、自分の欲求によりそれをどんどん「読み変え」ていくことも必要であろう。また視点の相互交通、つまり交渉する両者の視点を相互に「行ったり来たり」することも大事である。これらは、個の欲求と組織の要請の適合を試みていくストラテジーの一つでもある（新田、1996）。

また組織との物語作りのプロセスにおいては、組織が求める物語を選びつつも、その物語と自分との関係を対象化するなかで、その物語が作りだす幻想にまきこまれないよう適度な距離をとることも必要である。ある物語を選びつつも、それを変化する状況と絶えず相互交流させ、豊かな展開をもたらす新たな動きに対していつも開かれていることが重要である。

## 10 物語論からみたワークライフバランス

ワークライフバランスを、物語論の視点から捉え直すことには、二つのメリットがあると考えられる。一つ目は、その時代的、社会的、文化的背景の中で、ワークライフバランスを物語と捉えることで、物語の持つ流布して人びとを抑圧する側面を意識化し、またそこに巻き込まれないように適度な間をとりながら、この物語に自覚的に関わりを持つことを可能にする。

流布して人びとを支配する物語であり、ある文化圏内ではばをきかす大義名分的価値観を形成し、これを守らない人びとを圧殺する物語は、「大きな物語」と呼ばれる。西洋文化圏における代表的な大きな物語といえばキリスト教やマルクシズムであろう。特にベルリンの壁崩壊以降は、マルクシズムの大きな物語も崩壊し、現代は大きな物語の不在の時代と言われている。しかしながら大きな物語ではなくとも、物語の中には、大義名分的価値観を形成し、流布して人びとを支配する側面がある場合がある。エプストンとホワイト（Epston, D. & White, M., 1990）のドミナント・ストーリーや新田（1997）の固い物語は、物語のその側面に注目した概念と言える。産業界には、時々その手のあるストーリーを持ち、その時の大義名分的価値観を形成し、流布して人びとを支配する物語が登場する。

十数年前であるが、我が国の産業界において、終身雇用、年功序列、会社依存を批判し、会

社員の会社・組織からの独立・自立、そして起業、転職を促す物語が流布した時期があった。この物語が、家畜ならぬ「社畜」とさえよばれた会社員の会社依存を見直す契機になった一方で、当時団塊の世代を含む過剰な中高年に対する将来の賃金体系の破綻を繕う側面からも生まれたことは既に知られている。

現在また、グローバリズム、構造改革、成果主義などの「改革派、守旧派」「勝ち組、負け組」「自己実現、自己責任」等のキャッチフレーズによる物語が流布している。小泉構造改革や郵政選挙という物語が、国民を巻き込んで、政治・経済に大きな影響を巻き起こしたのは記憶に新しい。また現在ではほとんどの企業・公共組織において、構造改革、成果主義などの物語が進行中である。私達は、意識していようと無自覚であろうと、常に様々な物語の渦中において生活しているのである。これらのものを明確に強力な力を持つ物語として意識化することで、その物語とどのような間をとりつつ自覚的に関係を持つのかを選択できるようになる。

ワークライフバランスという物語は、人々の多種多様な生き方・働き方を推奨し、4つの生活の並立・充実を重視するという魅力的な側面と、反面では新しい働き方・働かせ方として、効率、成果等コスト削減原理に主導された個人間の競争原理を強化する側面を持っている。

仕事の効率、成果への個人の主体的な努力は、組織で糧を得て生きる限り、従来も今後も継続する。しかし、これらの個人の努力が、どのように、どこまで必要なのか、どの程度からが、どのようなあり方が、やりすぎで問題なのか。難しい問題ではあるが、基本的に、組織主導よりも個人主導の比重が高いこと、組織の要請を取り入れながらも、個人の主体性に基づき多種多様に展開することが望ましいあり方と考えられないだろうか。それを、組織主導で上から強制し、しかも組織目的偏重で限定された展開パターンのみで、個人の心身の健康を破壊するまでに、過剰に要求することが現状の問題ではなかろうか。このようなものを、ストレス障害、うつ、過労死をもたらすような行き過ぎた効率主義、競争主義、成果主義、評価主義として問題視しておきたい。

また「個人の効率、成果への向上努力」と「企業の効率、成果の向上」とは、密接な関係にある。ワークライフバランスでの、個人のこのような自己実現は、企業経営にとっても有益なのである。ワークライフバランスという物語の影の部分が力を持ち、働く人を過剰に巻き込んでいかに見守る必要がある。いずれにしても私たち臨床心理士は、今後意識するにせよしないにせよ何らかの形で、ワークライフバランスという物語に関わらざるを得なくなるだろう。この物語に巻き込まれ過ぎないように適度な間をとりながら、このムーブメントに自覚的に関わりを持つことをしていきたい。

二つ目は、その時代的、社会的、文化的背景の中で、ワークライフバランスをその人独自の物語と捉えることで、一人一人がその人独自の社会環境、労働環境、家庭環境、個人生活歴、将来展望、人生観、労働観、家庭観、自己観などの様々な要因と相互作用しながら、その人自身のワークライフバランスという物語を語り直し続けて、その人が腑に落ちて納得できる物語にしていくことを可能にする。

現在のワークライフバランス政策は、国民一人一人の中から生まれてきた運動というよりも、国の提唱により上から降りてきている印象がある。また企業経営側からすれば、働く人により自立的に、効率的に、競争に強い労働力として変化して欲しいのかもしれない。そうであるとすれば、国民一人一人が、国や産業のそのような政策的意図の一面を見据えながら、それにどのように対処するのかという視点が大切になるだろう。

産業心理臨床においても、ストレス障害、うつなどのクライアントには、仕事の効率、競争、成果、評価へのとまどいやこだわり、アンビバレンツなどがしばしばあり、それで心身の健康を崩し苦しんでいる面がある。例えば、過剰な達成強迫から高い要求水準を満たせる自分に自分を変えなければならないという固い物語を語る人々である。結果への自己責任という物語の影響も拍車をかけるのか、自己否定・自己憎悪のループに自分を追い込んでしまうことが多くなる。他にも、競争主義への過剰適応または反発、強制への拒否感や引き延ばし、時間の有限性の認識が足りない、完全主義にとらわれて効率化すべき仕事と時間をかけるべき仕事の区別がついていない、自覚していない無意識の高い目標に縛られて動けない、達成への強迫観念などの様々な現象がみられる。しかもこれらの現象は、ストレス障害、うつなどのクライアントだけではなく、一般の人を対象とするストレス予防的な面接やメンタルヘルス研修などでも語られることであるだけに問題の根は深いといえる。

大多数の人がストレスを感じる現代の日本においては、ワークライフバランスを上手にこなしている立派な人の物語だけではなく、むしろ迷っている人の物語、とまどっている人の物語、立ち尽くしている人の物語など、より「等身大の物語」こそが、もっと語られる必要がある。また迷っている自分、立ち尽くしている自分を、結果は自己責任であるという物語に巻き込まれて、自己否定・自己憎悪のループに自動的に追い込んでしまうパターンがあまりに多すぎる。百年に一度と言われる現在の困難な時代だからこそ、迷う自分をむしろ当り前の姿として認め、受け入れ、開き直り、歩きだしていくような自己肯定、自己受容の物語は不可能なのだろうか。改革の物語は、向上に向けて現状の自己を常に否定していく自己否定の原理を内包するだけに、一方で迷い、できない自分であっても生き延びるために常に肯定し受容していこうとするオルタナティブ・ストーリーが必要と思われる。

臨床心理士は、このような変化・成長の物語が、世に流布しているハウトゥー本に書かれているほど簡単なものではないことを、日々の心理臨床から知っている。さらに変革を推奨するあまりであろうが、その変化可能性を過剰に強調した立派な変化成長物語が、かえって変化を切望する人たちを自己否定・自己憎悪のループに巻き込んでしまう危険性があることも知っている。臨床心理士は、産業心理臨床の中で、様々な事例を経験してきているが、それらを現代日本におけるワークライフバランスをめぐる多様で個性的な模索の物語として捉え直し、新たな視点から再構成していくような研究をすることも、今後大切なことと言えるだろう。

### 【引用文献】

- Cecchin, G. (1992) 「治療を拓げる新しい可能性」 McNamee, S. & Gergen, K. J. 編 (野口裕二他訳, 1997) 『ナラティブ・セラピー — 社会構成主義の実践』 金剛出版 第4章
- Epston, D. & White, M. (1992) 「書きかえ療法 — 人生というストーリーの再著述」 McNamee, S. & Gergen, K. J. 編 (野口裕二他訳, 1997) 『ナラティブ・セラピー — 社会構成主義の実践』 金剛出版 第5章
- Gendlin, E. T. (1966) 『体験過程と心理療法』 (村瀬孝雄訳) ナツメ社
- Gergen, K. J. (1992) 「ナラティブ・モデルを越えて」 McNamee, S. & Gergen, K. J. 編 (野口裕二他訳, 1997) 『ナラティブ・セラピー — 社会構成主義の実践』 金剛出版 第6章
- 内閣府経済社会総合研究所・京都大学経済研究所附属先端政策分析研究センター (2006) 「自殺の経済社会的要因に関する調査研究報告書」 京都大学経済研究所附属先端政策分析研究センター

- 新田泰生 (1996) 「組織との物語作りからみた個人と組織の関係」『人間性心理学研究』14(2)144-151
- 新田泰生 (1997) 「産業カウンセリングにおける物語」『日本心理臨床学会第16回大会発表論文集』70-71
- 新田泰生 (2010) 「ワークライフバランス」『臨床心理学』10(2)316-317 金剛出版
- 佐々木英和 (1995) 「方法論セミナー：「事実」と「真実」、その葛藤と対話 ー問題提起1：事実性パラダイムと真実性パラダイムー」『人間性心理学研究』13(1)116-123
- 平陽一 (2005) 「企業サイドからみた臨床心理学および組織心理学への要請課題」日本臨床心理士会第1回産業心理臨床専門研修会資料
- 山口一男・樋口美雄 (2008) 『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞社
- 渡辺峻 (2009) 『ワーク・ライフ・バランスの経営学』中央経済社

### 【参考文献】

- 河合隼雄 (1992) 『河合隼雄 その多様な世界』岩波書店
- 河合隼雄 (1993) 『物語と人間の科学』岩波書店
- 丸山圭三郎 (1995) 「物語」木田元他編『コンサイス 20 世紀思想事典』三省堂
- Michael White and David Epston (1990), Narrative Means to Therapeutic Ends. New York W.W.Norton & Company マイケル・ホワイト、デビット・エプストン (1992) 『物語としての家族』(小森康永訳) 金剛出版
- 梨本雄太郎 (1995) 「方法論セミナー：「事実」と「真実」、その葛藤と対話 ー問題提起2：物語的現実の「リアリティー」ー」『人間性心理学研究』13(1)124-130
- 新田泰生 (1994) 「組織への依存をめぐる」『人間性心理学研究』12(1)14-19
- 新田泰生 (1997) 「組織のメンタルヘルスへのコミュニティ・アプローチ」『人間性心理学研究』15(1)16-23
- Sarbin, T.R. (1986) The narrative as root metaphor for psychology, in T.R.Sarbin (ed.) Narrative Psychology: The Storied Nature of Human Conduct, New York: Praeger.
- 渡辺忠・新田泰生 (1994) 「企業におけるメンタルヘルスと人間性心理学」『人間性心理学研究』12(1)4-8