



ポジティブ心理学の理論と職場のメンタルヘルス

大塚泰正

はじめに

近年の職場におけるメンタルヘルス対策は、精神疾患や職場不適応などの予防・回復だけではなく、労働者個人や組織の活性化をも目指したものに移行しつつある。とくに職場におけるメンタルヘルスの一次予防に関する分野では、この動向は今後も活発化していくことが予想される。厚生労働科学研究費補助金「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」（主任研究者：川上憲人）では、新しい労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の推進枠組みとして、「健康“いきいき”職場」が提唱されている。川上¹⁾は、「健康“いきいき”職場」を、①従業員個人がいきいきしていること、②それを支える経営理念があること、③健康が（最低限）守られていることと定義し、とくに、労働者一人ひとりが仕事にやりがいを感じ“いきいき”としている状況に加え、一般従業員、また中間管理職もいきいきしている“職場環境”を整える視点が大切であると指摘している。

このような時代の流れを踏まえ、本論では近年話題を集めているポジティブ心理学に関する、とくに職場における理論を紹介し、これをわが国の職場におけるメンタルヘルス対策にどのように活用することができる可能性があるのかについて論じたいと思う。

1. ポジティブ心理学の流れ

人間の幸福やwell-beingを扱う心理学が「ポジティブ心理学」とよばれ、全世界の研究者に広く認知されるようになったのは、2000年のAmerican PsychologistにPositive Psychologyに関する特集が編纂されたことが大きな一因であることは疑う余地はないだろう。Seligman MEP & Csikszentmihalyi M²⁾は、従来の心理学が人間のネガティブな側面に重点をおきすぎてきたことに警鐘を鳴らし、人間のポジティブで健康的な側面を伸ばすことに重点をおいた科学的研究の発展を指向した。なお、「ポジティブ心理学：21世紀の心理学の可能性」³⁾の第2章には、1998年にSeligman MEPがアメリカ心理学会会長に就任した際のスピーチの邦訳が掲載されており、その中でポジティブ心理学に関する話題が述べられているので、興味のある読者は参考にされたい。ただし、2000年以前にも、ポジティブ心理学という用語は使用されていないものの、ポジティブ心理学に関連する研究は数多く行われてきたことには注意する必要がある。なぜなら、ポジティブ心理学を職場のメンタルヘルスに活用する際のエビデンスを探索する場合には、2000年以前の研究成果も十分参考にする必要があるのである。

II. ストレス, 健康, パフォーマンス, ワーク・エンゲイジメント

古典的なストレス研究において, Selye H⁴⁾ は, 極端に快を伴う刺激も, 極端に不快を伴う刺激と同様, ストレス (ストレッサー) となり得ることを指摘している. すなわち, ストレッサーと刺激の快-不快度との間には, U字型の関連があることになる. 不快を伴う刺激は, ストレインを生じさせ, 健康を損なう原因となる一方で, ある程度の快を伴う刺激は, 個人のモチベーション, 成長, 発展, 変化にとって必要となる⁵⁾.

心理学分野のストレス研究において中核的な役割を果たす Lazarus RS⁶⁾ の一連の研究においても, 個人が, 曝された刺激を「ストレスフル」であると評価することによって, 様々なコーピングが発動されると仮定しているが, この「ストレスフル」という評価の中には, 単に刺激が「有害」であったり「脅威」的であるということだけではなく, その刺激をうまく乗り越えると自分の成長につながるなどの「挑戦」としての評価も含まれている. これらの評価によって発動されるコーピングは, いずれも恒常性を回復させるという意味では共通してはいるが, 「挑戦」という評価は快感情を生起させ, パフォーマンスを活性化させる働きがある.

ここでパフォーマンス, とくに仕事におけるパフォーマンスについて明確な定義を与えておく必要があるだろう. Campbell JP⁷⁾ は, 仕事におけるパフォーマンスを, 「労働者が組織の目標に関連する仕事に携わっている状態 (エンゲイジしている状態)」と定義している. このような状態にある労働者は, 組織の仕事に没頭し, 組織にとって高い成果を上げ, ほかの組織構成員を手助けすることができるようになる. パフォーマンスとポジティブな指標との関連を示した研究として, Kaida K⁸⁾ は, 個人の能力に見合った挑戦的な状況で生起するポジティブで充実した状態を示す「フロー」⁹⁾ の高さ, 認知的パフォーマンス課題に対する反応時間との間に, 有意な負の相関を見出している.

近年, 仕事に関するポジティブで充実した状態を表す概念として, 「ワーク・エンゲイジメント」¹⁰⁾ が注目を集めている. 「ワーク・エンゲイジメント」は, 「活力」「熱意」「没頭」の3因子から構成されている. 「活力」は, 仕事の高い水準のエネルギーや心理的な回復力, 仕事に費やす努力をいとわない気持ち, 困難な状況に直面したときの粘り強さなどがある状態, 「熱意」は, 仕事に強く関与し, 仕事に意味を見出し, 熱中し, 誇りを持ち, 挑戦しようという意欲を感じている状態, 「没頭」は, 仕事にのめり込んでいるときの幸福感, 時間が早く経つ感覚, 仕事から頭を切り離すのが難しい感覚などがある状態を指す. ワーク・エンゲイジメントが高い労働者は, 仕事に対してこのような状態を長期間維持しているため, 組織の目標達成に向けて前向きな行動を取り続けることができる. しかしながら, ワーク・エンゲイジメントを高めるにはどのような取り組みを行えばよいかに関する実証的な研究はまだ数が少ない. わが国において製造業従事者を対象にした横断研究では, 仕事の主観的適合性が高いとワーク・エンゲイジメントが高いという結果が認められている¹¹⁾.

III. 代表的な職業性ストレスモデルと 仕事の要求度-資源モデル

今まで, たくさんの職業性ストレスモデルが提唱されてきた. その中で, 比較的市民権を得てきたモデルは, 仕事の要求度-コントロールモデル (Job Demand-Control Model; JD-Cモデル)¹²⁾, NIOSH職業性ストレスモデル (NIOSHモデル)¹³⁾, 努力-報酬不均衡モデル (Effort-Reward Imbalance Model; ERIモデル)¹⁴⁾ の3つであろう.

JD-Cモデルが作成された背景として, Karasek RA¹²⁾ は, 従来の職業性ストレス研究で取り上げられてきた仕事の要求度という概念は, 組立ライン作業者の心理的ストレインを予測するには有用であるが, 管理職者の心理的ストレインを予測するには不十分であったことを述べている. そこで, 仕事のコントロールという概念を導入し, 仕事の要求度の高低と仕事のコントロールの高低の

組み合わせによって、労働者を、要求度が高くコントロールが低い群である「高ストレイン群」、要求度が低くコントロールが高い群である「低ストレイン群」、要求度が高くコントロールが高い群である「アクティブ群」、要求度が低くコントロールが低い群である「パッシブ群」の4群に分類することを試みた。Karasek RAら^{12,15)}の研究によれば、これら4群のうち、種々のストレス反応がもっとも高く表出される群は、「高ストレイン群」であることが明らかにされている。なお、Johnson JV & Hall EM¹⁶⁾は、JD-Cモデルにソーシャルサポートを追加し、3要因からなる仕事の要求度—コントロール—サポートモデル (JD-C-Sモデル) を提唱している。

NIOSHモデルでは、種々の仕事のストレスサーが、個人要因、職場外要因、緩衝要因の影響を受け、心理的・生理的・行動的な急性ストレス反応を経て、疾患に至るという一連のプロセスを提示している。仕事のストレスサーには役割不明瞭性、対人葛藤、仕事のコントロールなど、個人要因には年齢、性別、勤続年数、自尊心など、職場外要因には家庭からの要求、緩衝要因には上司・同僚・家族からのソーシャルサポートが取り上げられている。このモデルでは、仕事のストレスサーから急性ストレス反応への影響がもっとも大きいとされており、個人要因、職場外要因、緩衝要因は、両者の関係を調整する要因として位置付けられている。

ERIモデルでは、組織から受け取った「報酬」と、個人が報酬を得るために費やした「努力」との互恵性が崩れた時に、種々のストレス反応が引き起こされることを示したものである。「報酬」には、経済的報酬(金銭)、心理的報酬(尊重)、キャリア(仕事の安定や昇進)の3要素、「努力」には、外的に規定される要因(仕事の要求度や負担など)が含まれる。また、ERIモデルでは、「オーバーコミットメント」という要求的な状況において強い覚醒状態を引き起こし得る認知的、情緒的、意志的なパーソナリティ要因が、両者の関係を調整する要因として位置付けられている。

これら3つの代表的な職業性ストレスモデルを概観すると、いずれも仕事のストレスサーがストレス反応などのネガティブな個人の反応に及ぼす悪影響を説明するモデルであると言える。しかし、いずれのモデルの中にも、ストレス反応によい影響を及ぼす要因や、両者の関係を調整する要因が含まれていることがわかる。具体的には、JD-Cモデルでは仕事のコントロール、JD-C-Sモデルでは仕事のコントロールとソーシャルサポート、NIOSHモデルでは仕事のコントロール、自尊心、ソーシャルサポートなど、ERIモデルでは、報酬、オーバーコミットメントがこれらに該当する。このような要因は、近年、ストレスサーからストレス反応への影響を直接的ないし間接的に緩和することのできる「資源」と総称されている。Grebner Sら¹⁷⁾は、「資源」を、「一人ひとりが基本的欲求を満足させるために価値をおく環境、個人特性、物資、エネルギーや目的」と定義している。

仕事上の資源を職業性ストレスモデルに組み入れたものとして、仕事の要求度—資源モデル (Job Demands-Resource Model; JD-Rモデル)¹⁸⁾がある。JD-Rモデルによれば、仕事の資源は仕事の達成に寄与し、仕事の要求度やそれに伴うストレス反応を低減させ、個人的成長や学習を促進させる要因になると考えられている。

JD-Rモデルは図1のようなモデルを想定している。このモデルは、健康問題などのネガティブな組織的アウトカムや、ワーク・エンゲイジメントやパフォーマンスなどのポジティブな組織的アウトカムを説明するための理論的枠組みを提示したものである。組織的アウトカムが生じるまでのプロセスは二重になっており、ひとつは、仕事の要求度がストレインを生起させ、好ましくない組織的アウトカムを引き起こすというプロセスである。仕事の要求度が高い場合には、仕事の資源とモチベーションとの関連も弱めてしまうため、組織的ないし個人的な仕事の資源を多く持っていない、それが仕事に対するモチベーションにはつながらず、ポジティブな組織的アウトカムは生じにくくなる。もうひとつは、仕事の資源がモチベ

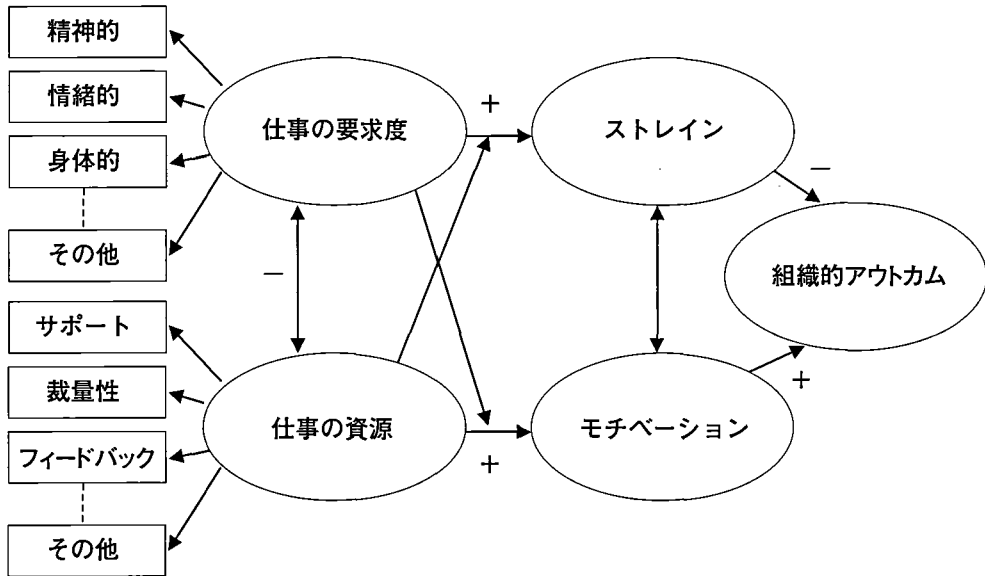


図1 仕事の要求度—資源モデル¹⁸⁾

ションを高め、好ましい組織的アウトカムを引き起こすというプロセスである。仕事の資源が高い場合には、仕事の要求度とストレインとの関連も弱めるため、高い仕事の要求にさらされても、それがストレインにはつながりにくく、モチベーションが維持されポジティブな組織的アウトカムが生じやすくなる。

おわりに

本稿では、近年話題を集めているポジティブ心理学について紹介するとともに、職場のメンタルヘルスに関わる視点から、ストレスやパフォーマンス、ワーク・エンゲイジメントなどとの関連について解説した。また、仕事のネガティブな面だけではなく、ポジティブな面にも注目したモデルとして、JD-Rモデルについても紹介した。

職場のメンタルヘルス対策においては、うつ病などの疾病の予防や早期発見・早期治療などが重要であることは言うまでもないが、WHOの健康の定義にも認められるように、単に職場において

疾病が存在しないというだけでは、今後の職場のメンタルヘルス対策としては不十分になる可能性がある。労働者一人ひとりのwell-beingを実現するためには、JD-Rモデルのように、労働者のパフォーマンスの向上を説明するためのモデルを活用した職場のメンタルヘルス対策を行うことも今後必要になるであろう。

しかしながら、わが国において自殺者が3万人を切らない状況が続いている現在、どこまで人間のポジティブな側面を高めることに焦点を当てた研究や実践がメンタルヘルスの改善に役立つかはまだ未知数である。また、わが国においては、職場のメンタルヘルス対策における一次予防の重要性は広く認知されてきてはいるものの、現実にはうつ病などによる疾病休業者などへの対応で手一杯という事業所も少なくない。ポジティブ心理学に関する科学的研究成果は主に一次予防の枠組みの中で活用することが可能であると思われるが、一方で、安易に時代の流れに流されずに、わが国においてこれまで蓄積されてきた知見を踏まえた着実な産業保健活動を行うことも、現場の産業保

健スタッフに求められる重要な役割ではないかと思う。

文 献

- 1) 川上憲人. 厚生労働省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」平成22年度総括・分担研究報告書. 東京: 厚生労働省, 2011.
- 2) Seligman MEP, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: an introduction. *Amer Psychol* 2000 ; **55** : 5-14.
- 3) 島井哲志. ポジティブ心理学: 21世紀の心理学の可能性. 京都: ナカニシヤ出版, 2006.
- 4) Selye H. Stress without distress. The Canadian Publishers. 1974.
- 5) Cooper CL, Dewe PJ, O'Driscoll MP. Organizational stress: a review and critique of theory, research, and applications. Sage. 2001.
- 6) Lazarus RS, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. Springer. 1984.
- 7) Campbell JP. Alternative models of job performance and their implications for selection and classification. In MG Rumsey, CB Walker, JH Harris (Eds.), Personnel selection and classification. Lawrence Erlbaum. 1994.
- 8) Kaida K, Takeda Y, Tsuzuki K. The relationship between flow, sleepiness and cognitive performance: the effects of short afternoon nap and bright light exposure. *Ind Health* 2012 ; **50** : 189-196.
- 9) Csikszentmihalyi M. Flow: the psychology of optimal experiences. Harper Perennial. 1990.
- 10) Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, et al. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Studies* 2002 ; **3** : 71-92.
- 11) 中村志津香, 川人潤子, 大塚泰正. 製造業従事者における仕事のストレッサー, 仕事の主観的適合性およびワーク・エンゲイジメントとの関連. 産業ストレス研究. 2012 ; **19** : 255-263.
- 12) Karasek RA. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Admin Sci Qua* 1979 ; **24** : 285-311.
- 13) Hurrell JJ, McInaney MA. Exposure to job stress: a new psychometric instrument. *Scand J Work Environ Health* 1988 ; **14** (Suppl. 1) : 27-28.
- 14) Siegrist J. Adverse health effects of high effort/low reward conditions. *J Occup Health Psychol* 1996 ; **1** : 27-41.
- 15) Karasek RA, Theorell T. Healthy work: stress, productivity, and the reconstructing of working life. Basic Books. 1990.
- 16) Johnson JV, Hall EM. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Amer J Public Health* 1988 ; **78** : 1336-1342.
- 17) Grebner S, Elfering A, Semmer NK. The success resource model of job stress. In PL Perrewé, DC Ganster (Eds.), New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress. Emerald Books. 2010.
- 18) Bakker AB, Demerouti E. The job demands-resources model: state of the art. *J Managerial Psychol* 2007 ; **22** : 309-328.