

<原著論文>

職場におけるポジティブ・メンタルヘルス対策の可能性

大塚 泰正
Yasumasa Otsuka

広島大学大学院教育学研究科心理学講座

要約

職場におけるポジティブ・メンタルヘルス活動は、労働者の健康を向上させるために有益である。感謝の手紙を書く、楽観的な思考法を学習する、ポジティブな経験を反芻するなどといったポジティブ心理学的介入は、抑うっただけではなく、ウェルビーイングの改善にも効果的であることが示されている。ワーク・エンゲイジメントは、職場においてプロアクティブなメンタルヘルス対策を行う際に鍵となる概念の一つである。ワーク・エンゲイジメントは、既に多くの企業で組織的な一次予防対策として実施されている職場環境改善を通して、高めることができる可能性が示唆される。今後、労働者の健康を考える際に、ポジティブ心理学的介入やワーク・エンゲイジメントを用いたプロアクティブな職場メンタルヘルス活動がさらに必要となるだろう。

キーワード：ポジティブメンタルヘルス、ポジティブ心理学的介入、ワーク・エンゲイジメント

I. 職場におけるポジティブ・メンタルヘルス対策の必要性

職場におけるメンタルヘルス対策は、ストレスやうつ病等の精神障害の発生を予防するための一次予防から三次予防までの総合的な取り組みを、組織・個人の両レベルで行うことが必要である。我が国においては、これらの予防対策を網羅した総合的な対策として、労働安全衛生法に基づく指針である「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を公表している。現在、多くの事業場では、本指針を踏まえたメンタルヘルス対策を企画・立案し、運用していることと思われる。

本指針は、心の健康を保持「増進」させる指針と命名されているものの、その具体的な方法に関する記述は乏しいといえる。世界保健機構（WHO）は、健康を、「完全な肉体的、精神的及び社会的福祉（well-being）の状態であり、単に疾病又は病弱の存在しないことではない」と定義している。この定義からも明らかなように、メンタルヘルスに関して本来我々が健康な状態を達成しているということは、単にうつ病などの精神障害を発症していないというだけでは不十分であり、各人が独自の職業人として、その領域でよりよく機能しているということが必要なのである。

的、精神的及び社会的福祉（well-being）の状態であり、単に疾病又は病弱の存在しないことではない」と定義している。この定義からも明らかなように、メンタルヘルスに関して本来我々が健康な状態を達成しているということは、単にうつ病などの精神障害を発症していないというだけでは不十分であり、各人が独自の職業人として、その領域でよりよく機能しているということが必要なのである。

II. 海外におけるポジティブ心理学的介入研究

ポジティブな感情、認知、行動を高めるための介入をポジティブ心理学的介入と呼ぶ（Sin & Lyubomirsky, 2009）。その具体的な手法には、感謝の手紙を書くこと、楽観的な思考法を学習すること、ポジティブな経験を反芻すること、他人と交流すること、マインドフ

ルネスなどがある。Sin & Lyubomirsky (2009) は、ポジティブ心理学的介入研究をレビューし、本介入が平均してwell-beingの増大に.29, 抑うつに低減に.31の効果量を示すことを明らかにした。また、ポジティブ心理学的介入を行う際の留意点として、介入終了後も自主的に課題を続けると効果が高いこと、いろいろな方法を組み合わせると効果が高いこと、抑うつが高い人にはあまり効果が出ないこと、若い人は介入にあまり乗ってこないこと、個人主義でない社会では個人の強みに気づくなどの介入効果は概して小さいことなどを指摘している。

しかしながら、これらの介入研究の大部分は大学生を対象としたものであり、労働者を対象とした研究は含まれていない。そのため、労働者に対しても同様の効果が認められるかは不明である。筆者らは、日本の労働者を対象に、感謝した人物を週に1回、4週間想起させる課題を実施するというポジティブ心理学的介入研究を試行した。その結果、介入群では感謝やポジティブ感情が上昇したが、統制群でも一部同様の効果が認められるなど、先行研究とは異なる結果も認められた(Otsuka, Hori, & Kawahito, 2012)。

Ⅲ. 職場におけるポジティブな指標： ワーク・エンゲイジメント

仕事に関する「よい」状態を示す指標を用いた研究が、近年海外を中心に展開されている。オランダ・ユトレヒト大学のシャウフェリ教授は、ワーク・エンゲイジメント(work engagement)という概念を提唱し、仕事に関するプロアクティブなメンタルヘルス対策を提唱している。

ワーク・エンゲイジメントは、「仕事に関するポジティブで充実した心理状態であり、活力、献身、没頭によって特徴づけられる」(Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002)と定義されている。「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、「献身」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。また、ワーク・エンゲイジメントは特定の対象、出来事、行動などによって向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられた、持続的かつ全体的な感情と認知である。すなわち、「活力」、「献身」、「没頭」の発生源は仕事そのものにあり、それに伴って生じる前向きな「感情」と「認知」も、仕事から発生するもので、しかも長期間持続するものであるといえる。

シャウフェリ教授によれば、ワーク・エンゲイジメントを高めるためには、仕事の要求度－資源モデル(Job Demands-Resources Model; Bakker & Demerouti, 2007)を考慮することが必要であると指摘されている。このモデルでは、仕事の要求度(仕事量、責任など)が高く、資源(周囲のサポート、仕事のコントロール度など)が低い場合にはメンタルヘルス状態は悪化するが、逆に要求度が低く資源が高い場合には、ワーク・エンゲイジメントを高めることができるとされている。組織的にワーク・エンゲイジメントを高めるためには、可能な限り仕事の要求度を低減させる一方で、組織資源を充実させるための組織的な対策を行うことが重要であるといえる(図1)。

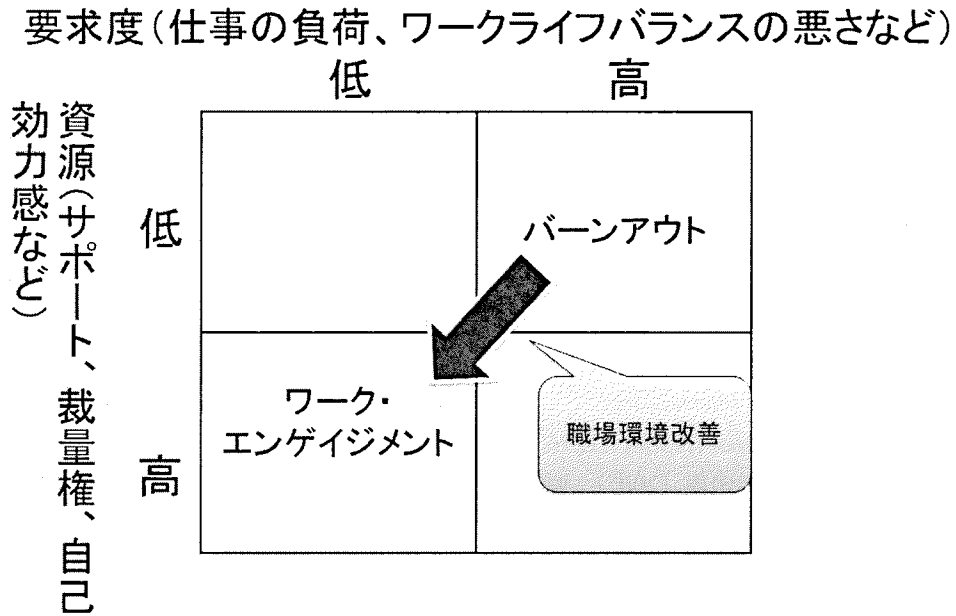


図1 仕事の要求度—資源モデルとバーンアウト、ワーク・エンゲイジメントの関係

これらのメンタルヘルス対策は、一次予防に該当する職場環境改善を継続的に行っている企業であれば、現時点でもほぼ網羅できているものと思われる。日本においては、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、本指針に示されている「職場環境等の改善」を実施する過程を通して、ワーク・エンゲイジメントを高めるための対策を行うことが効率的であると思われる。しかし、このような対策の効果を検証する際に、多くの場合はうつ病等による休業者数の減少や、うつ状態を測定する自記式アンケート得点の低下などを指標として用いており、ワーク・エンゲイジメントなどのポジティブな指標はあまり用いられていない。うつ状態などのネガティブな指標の変化だけではなく、ワーク・エンゲイジメントなどのポジティブな指標の変化も継続的にモニタリングすれば、実施した職場環境改善の新たな効果を確認することができるかもしれない。

IV. おわりに

本論では職場におけるポジティブ・メンタルヘルス対策の必要性について、ポジティブ心理学的介入研究やワーク・エンゲイジメントに関する研究を引用しつつ議論した。職場におけるメンタルヘルス対策において、労働衛生の視点は欠かすことができないものの、経営学的、あるいは、人材育成的な視点から、今後プロアクティブなメンタルヘルス対策も必要になってくるものと思われる。筆者は、日本産業ストレス学会発行の「産業ストレス研究」第16巻3号において、「職場のポジティブ心理学」という特集を編纂した(大塚、2009)。また、大塚・鈴木・高田(2007)は、職場において幸福感がストレスを緩和する可能性について論じている。興味のある読者は、これらについてもご参照いただければ幸いである。

文献

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*, 309-328.
- 大塚泰正 (2009). 特集によせて 産業ストレス研究, *16*, 129.
- Otsuka, Y., Hori, M., & Kawahito, J. (2012). Gratitude exercise enhances gratitude-related feelings and positive affect among Japanese workers. *30th International Congress on Occupational Health*, A1276.
- 大塚泰正・鈴木綾子・高田未里 (2007). 職場のメンタルヘルスに関する最近の動向とストレス対処に注目した職場ストレス対策の実際 日本労働研究雑誌, *558*, 41-53.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement and engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*, 71-92.
- Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology: In Session*, *65*, 467-487.

Possibility of the positive mental health activities at work

Yasumasa Otsuka

Department of Psychology, Graduate School of Education, Hiroshima University

Abstract

Positive mental health activities at work may be beneficial improving workers' health. Positive psychology interventions, such as writing gratitude letters, learning optimistic thoughts, or ruminating positive experiences, were found to be effective to ameliorate not only depressive symptoms but also well-being. Work engagement is one of the key issues for conducting proactive mental health activities at work. Work engagement may be able to be enhanced through work environment improvement interventions, which were already conducted in many workplaces as an organizational primary intervention. More proactive mental health activities at work, especially using positive psychology interventions and concepts of work engagement, should be needed considering workers' health in the future.

Key words: positive mental health, positive psychology intervention, work engagement