

メンタルヘルスの規定因と余暇による向上方略の検討 (2017年9月博士學位授与)

立教大学大学院現代心理学研究科 川久保 惇

Study on determinants factors of mental health and improvement strategy through leisure activities

Atsushi Kawakubo (Rikkyo University)

現代の日本社会は経済的に豊かになり、科学技術も高度に発達し、より便利で快適な生活が実現されてきた。しかしながら同時に、現代は「ストレス社会」とも言われ、心の健康問題の増加は、とどまるところを知らず社会問題化している。その背景には、IT化による技術革新、終身雇用の衰退とそれに伴う新たな人事評価雇用制度の導入といった変化がある。さらには、リストラクチャリングやダウンサイジングによって自らの安定的な地位が確保されなくなってきたことも、労働者の負荷の増大につながっている(田中, 2006)。管理社会、競争社会の中で、現代人は多くのストレスを抱えており、それが原因で「心の病」を患う人が増加していると考えられる。

本論文は、メンタルヘルス維持・向上のための余暇を用いた新たな予防・改善方略の確立を目指す上で、必要な知見を得るための基礎的研究として位置づけられる。全四部・8章の研究を通じて、個人の抑うつおよびメンタルヘルスの悪化を予防し、心の健康を促進するための方略を検証することを目的とした。導入部では、メンタルヘルス悪化や抑うつに至る要因を明らかにした。その上で、本邦における精神的健康に対する予防的取り組みが遅れていること(e.g., 西河・坂本, 2005)、近年のメンタルヘルス対策が職場内の要因に焦点が当てられていることを踏まえ、新たな視点として

職場外の活動としての余暇に注目した。メンタルヘルスを一定のレベルに維持するためには、医学的な治療が必要な疾患としてのうつ病のような重篤な状態に陥らないことと共に、現状のメンタルヘルスを向上させることが求められる。そのため本論文では、研究から得られた知見を現実社会におけるメンタルヘルス対策に還元することを目指した。各章の概要は、以下の通りである。

第一部では、メンタルヘルスに関わる問題と対策について概観した。第1章では、現代社会におけるメンタルヘルス悪化の現状を取り上げた。メンタルヘルス悪化の増加に関して中心的に関与している抑うつの定義とその影響について論じた。次いで、抑うつの増加・慢性化に伴う社会的影響の内、自死と経済的影響の詳細を整理した。その上で、現在行われている対策が局所的かつ限定的であることを指摘した。

第2章では、本邦の労働者のメンタルヘルスの予防対策について取り上げた。始めに、厚生労働省の指針によって定められた4つのケアとしての「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」と「事業場外資源によるケア」について概観した。次いで、平成26年度からメンタルヘルスの予防対策として実施されるストレスチェック制度の概要とその問題点について論じた。さらに、職場以外の要因に

目を向けたメンタルヘルス対策の重要性を指摘した。最後に本研究の目的として、余暇・休暇に注目した従来にはないメンタルヘルス改善・予防方略の検討を掲げた上で、研究全体の構成について明示した。

第二部では、メンタルヘルスの規定因として、自己開示と対人ストレスへの反応スタイルを論じた。ストレスという言葉から、我々は人間関係、職業上・仕事上の困難や不安といったイメージを抱く一方で、何がストレスとなるのか、ストレスの強さやその対処法にはさまざまな側面がある。第3章では、その中でもメンタルヘルスに大きな影響を及ぼす対人ストレスを取り上げた。我々日本人にとっては、対人関係の良好さは優先的課題の一つとされ、対人関係が主観的幸福感に多大な影響を及ぼすことが報告されている (Oishi & Diener, 2001)。分析の結果、対人ストレスとしての対人摩擦、対人葛藤と対人過失は、それぞれ抑うつに対して有意な正の影響を与えていることが明らかとなった。また、他者との会話において話の流れや相手の都合に気を配ることが、逆に対人ストレスの原因になることが示唆された。

第4章では、抑うつ気分に対処するための思考や行動様式を指す反応スタイル (Nolen-Hoeksema, 1987) について検証した。メンタルヘルスに関わる問題は、非常に身近なものになっていることから、日常生活を送る中で、抑うつ気分を経験することも珍しいことではない。それゆえ、対人ストレスのような、メンタルヘルスを悪化に導く要因への適切な対処は欠かすことはできない。一般成人の反応スタイルの構造を確認し、メンタルヘルスを規定する適応的・不適応的な反応について論じた。

第三部では、余暇がメンタルヘルスに及ぼす効果について検証した。第5章の課題は、4章で明らかとなった適応的な気晴らしを促進させる方略を明らかにすることであった。そこで、気晴らしのより具体的な方略としての余暇が個人のメンタルヘルスに及ぼす影響を検討した。余暇は、労働における業務の効率化のみならず、メンタルヘル

スケア、能力開発や社会性の向上にメリットがあると注目されている。余暇のあり方の見直しには、狭義には過重労働対策を充実させ、広義には働く人々の健康、安全や福利のレベルを向上させるのに役立つとされている (高橋, 2014)。分析の結果、余暇の過ごし方が主観的幸福感を介して、抑うつに影響を及ぼしていることが確認された。また、他者との交流の度合いが将来的な人々の厚生を測る上での重要な指標になる可能性が示唆された。本邦では特定の職業を持つ個人が長期の休暇を取ることは難しい状況にある。そのような状況の改善、さらには、企業が積極的に従業員の余暇取得を推進するためにも、余暇の充実が個人のメンタルヘルスにポジティブな効果があることが示唆されることが求められる。

ここまでの研究において、ネガティブな事柄に対する気晴らし反応や余暇が、個人のメンタルヘルスに肯定的な影響を及ぼすことが示された。さらに、ただ単に余暇を取るだけでなく、他者との良好な関係を享受するような余暇を取ることがより効果的であることも確認された。そこで、第6章では、本邦の企業従業員を対象に、実際の余暇行動前後におけるメンタルヘルスの変化について論じた。具体的には、週末の余暇の過ごし方としての短期旅行が、心理的・生理的指標の両面において、メンタルヘルスの向上・維持に有効である可能性が示唆された。労働者のメンタルヘルスの支援には「どのように働くか」と共に、「どのように休むか」に注目した対策と仕事後の過ごし方に注意を向けることが重要である。第6章の結果から、適切な余暇を取ることの重要性が改めて示された。

第7章では、調査参加者数と調査期間を拡大した上で、余暇がメンタルヘルスに及ぼす影響を詳細に検討した。そのために、まず余暇と観光心理学におけるヘルスツーリズムとの関連研究について論じた。その上で、夏季休暇前、直後とその一ヶ月後に質問紙調査を行い、個人の精神的健康が休暇を挟み、どのように変化するのかを実証的に明らかにした。また、余暇の効果が短期間に留まっ

ていたとの前章の結果を受けて、効果を増強する要因としての余暇の記憶と満足感について検討した。分析の結果、夏季休暇における旅行とその記憶の振り返りが、幸福感の向上と抑うつ感の低減に効果があったことを縦断的データで示した。余暇を活用して、個人のメンタルヘルスを向上させる方途を模索することは、社会的、産業的、そして学術的発展に寄与する可能性があることを明らかにした。

以上の結果を踏まえて、第四部では総合考察として、本研究で得られた結論とその意義について論じた。メンタルヘルスの不調は、潜在的な労働供給の大幅な損失、高い失業率・病欠率や労働生産性の低下の原因である一方、そこに陥る要因が未だ知られていなかったり、完全には解明されていなかったりするために分析することが困難な問題である (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2012 岡部・田中訳 2013)。どうすれば、メンタルヘルスを改善し、より幸福感の高い生活を送ることは出来るかについては、これまでも研究者のみならず、多くの人の関心事であった。さまざまな方略がある中で、本論文で主に取り上げたのは余暇の充実であった。

島井 (2006) は、先進諸国における疾病構造の変化と保健衛生環境の改善を背景として、さまざまな障害や疾病を持っている人への医療サービスの目標が、疾病を治療し障害をなくすことから、その人の人生や生活の質、すなわち QOL を向上させ、維持させることにシフトしていると述べている。また、Seligman & Csikszentmihalyi (2000) は、人の弱いところを補い援助することだけではなく、人の持つ良いものをより伸ばす方向にもっと力を注ぐべきであると主張している。余暇の充実とは、ストレス社会を乗り越え、健康的に生きるための一手段になりうる。今後もメンタルヘルスの維持・促進について検討していくことが期待される。

さらに、近年では労働者に必要な能力と特性の向上と余暇の関係についても、研究が進んできた。特に、職場における労働者の創造力は、所属組織

の業績や長期的成長の要因であるとされている (Anderson, Potočnik & Zhou, 2014)。また、Horng, Tsai, Yang & Liu (2016) は、労働者の創造性は、社会的・物理的職場環境によって促進されていることを示した。さらに従業員は、自律性、自由や上司からのサポートや報酬によって、自らの仕事により注意を向け、創造性に満ちた結果を出すという (Amabile, Conti, Coon, Lazenby & Herron, 1996)。こうした研究から、仕事から物理的に離れて、自由と自律性をもたらす余暇は、彼ら自身の幸福感を高めるだけでなく、能力としての創造性を高める可能性もある。余暇がもたらす、メンタルヘルスの向上以外のさまざまな能力や特性を伸ばす働きについて検討することも今後の課題である。

引用文献

- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39, 1154-1184.
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40, 1297-1333.
- Horng, J. S., Tsai, C. Y., Yang, T. C., & Liu, C. H. (2016). Exploring the relationship between proactive personality, work environment and employee creativity among tourism and hospitality employees. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 25-34.
- 西河 正行・坂本 真士 (2005). 大学における予防の実践・研究 坂本 真士・丹野 義彦・大野 裕 (編) 抑うつの臨床心理学 (pp.213-233) 東京大学出版会
- Nolen-Hoeksema, S. (1987). Sex differences in unipolar depression: Evidence and theory. *Psychological Bulletin*, 101, 259-282.

- Oishi, S., & Diener, E. (2001). Goals, culture, and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1674-1682.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2012). *Sick on the job? Myths and realities about mental health and work*. OECD Publishing, Paris.
- (岡部 史信・田中 香織 (訳) (2013). *メンタルヘルスと仕事：誤解と真実* 明石書店)
- Seligman, E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- 島井 哲志 (2006). ポジティブ心理学の背景と歴史的経緯 島井哲志 (編) ポジティブ心理学 21世紀の心理学の可能性 (pp.3-17) ナカニシヤ出版
- 高橋 正也 (2014). 余暇の過ごし方と労働安全衛生 労働安全衛生研究, 7, 23-30.
- 田中 堅一郎 (2006). リストラは職場に何をもたらしたか -- 心理学の視点からダウンサイジングを考える 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, 6, 173-184.