

<寄稿論文>

産業保健におけるポジティブ心理学の活用* ～ポジティブ心理学からのストレス対策～

島井 哲志
Satoshi Shimai

関西福祉科学大学心理科学部

I. はじめに

ストレスチェックが導入されて3年が経過し、労働安全衛生規則の改正によって、公認心理師もストレスチェックの実施者となることができるようになった。心理学の立場から、ストレスチェックを主体的に計画し実施する時に、参加された職場や勤労者の方々に、他の職種とは違う、どのようなサービス、あるいは、メリットを提供できるのだろう。

ここでは、最近、注目されているポジティブ心理学（島井，2006）の立場から、これまでのストレス対策のアプローチの限界と、自己や他者のポジティブな心の働きに注目して、個人や組織の強みを活用する方向性について提案する。

II. ストレスと呼ばれる出来事

この夏に、バンクーバーで開催された、P. Wong先生主催の人生の意味に関する国際会議に参加した。リッチモンドのホテルで、希望者は朝7時からヨガや瞑想、8時半からは4～5会場に分かれてセッションがもたれた。とはいえ、全体で150名程度の出席者だったから、一会場は30名か、少ない場合には10名程度の非常にフレンドリーな集まりで、口頭のセッションとポスターセッションで1件ずつ発表させていただいた。

とにかく、朝から晩までずっと講演や発表

セッションが4日間続く。第10回の記念大会ということで、夜に記念セレモニーがあった時には夜の10時近くまで会合が続くこともあり、充実はしているものの結構くたびれてしまい、朝の瞑想はスキップして、ホテルのすぐそばにあるMinoru Parkという名前の公園を散歩して息抜きをした。

公園の中に、小さな噴水の池があり、その中には蓮が茂っていた。ちょうど朝日を浴びて、池の向こうにある木々の葉が輝いて、夏のさわやかな朝であった。池のほわりには、プレートが付けられていて、特定の人の名前と出生年と没年が刻まれており、その故人の突然の死去に対して、家族と友人たちが記念として、この池を設置したという文章が刻まれていた。



写真1. バンクーバーのMinoru公園にある故人を記念した池

おそらく、その記念日には、遺された人たちがここに集まって故人のことを話したりするのだろう。水蓮が好きな方だったのかも、公園の片隅にある池の周囲で、心温まる静かな集まりがもたれるのだろう。プレートには、何が原因で亡くなられたのかは書かれていなかったが、「突然」という言葉から、失われた時間がいかに貴重に感じられているかが推しはかられた。

死別は、ストレスという人生の出来事の代表格として取り扱われてきている。教科書的なストレスフルな人生の出来事リストでは、第1位は配偶者の死であり、近しい家族の死が第5位とされている（島井ら, 2009, p.74）。ストレス理論の中では、この場合も、他のストレスと同じメカニズムによって、心の問題が惹き起こされ、また、対処がなされていくことが仮定されている。

一方、死別という不可逆的な出来事に続く心理的プロセスは、特別に悲嘆（grief）という名称で呼ばれている。この場合には、それ以外の場合とはやや異なる性質をもち、特別なケアが必要だと考えられているだろう。初めに書いた例のように、そのようなプロセスによって作り出された制度、行事や記念物もあり、その代表例がお墓とお墓参りというものである。

私たちは、日本の一般集団で、直近の1か月間に死別を経験した人の割合は、女性では5.2%、男性では3.6%であることを報告してきた（Shimai, 2004）。一般には高齢者が経験しやすいと考えられているが、実は、仕事をしている人の中核を占める40歳代から60歳代までの集団が、1か月以内に死別を経験した人のほぼ60%を占めることを報告した。

死別を経験した集団では、The Center for Epidemiologic Studies Depression Scale(CES-D)のカットオフ値を超えている割合は8%を超えており、経験していない集団では4%弱であるので、ほぼ2倍である。さらに、死別の

中でも、初めに紹介したような突然で予期されていない死別を含む複雑な死別（complicated bereavement）であった場合には、リスクが高い可能性もある（Shear et al., 2011）。

この標本は日本人を代表すると考えられ、取りまとめると、EAPの対象となっている、30代から60代という集団では、20人に1人が直近の1か月以内に死別を経験している。この経験は本人にとって特別なものではあるが、毎月がその割合なのだから、全体としてみればありふれたものである。それはストレスととらえることもできるが、ストレスの中でも特別な影響を与えるものともとらえられる。

そして、私たちは、この出来事に対して、文化として、また、制度として対応することが多い。それは、お葬式のように集団で行われることもあるが、そこでの振る舞い方に決まりがあるように個人の行動の規範でもあり、自発的な行動としても生じる。目に見えないこともあるが、お墓や記念碑のように目に見えることもある。

そして、この経験をした10%弱は、専門的な支援が必要であるような、かなりひどい落ち込みになるリスクがある。一方で、残りの大部分の人たちは、この大きな変化に適応している。これに対するアプローチとしては、リスクの高い人たちに焦点を当てて、どのような要因がその特徴なのかを明らかにし、その問題を解決して、元の状態を回復することを目指すものがある。

特に、心理学は、社会的要因や制度・環境などの要因よりも、個人の心の中の要因を扱うのが得意であり、心理学者は、そのために訓練され、それを見つけるツールももっている。その結果として、どうしても、リスクが高い人の心理的特徴に注目して、以前の経験や学習の影響や、本人の生まれながらにもっている特性や性格などをリスクとして見つけ

ることになりがちである。

そのような伝統的なアプローチでは、結論は、ストレス理論やうつ等の病理のなかに求められ、位置づけられていく。つまり、病的な原因を見つけ、それを治療するというアプローチである。この場合、ここで初めに紹介したような、公園の中に記念の池を作るという文化や社会活動とはほとんど接点がなくなってしまう。

Ⅲ. ポジティブ心理学からのアプローチ

もう一つのアプローチとして考えられるのは、適応した大部分の人たちに焦点を当て、その人たちがこの問題に対してどのように取り組み、どのように適応に至ったのかを明らかにすることをめざすものである。そして、その中から、その人のもつ有利な条件や、その人の問題のとらえ方、普段からの行動の特徴、得意とする対応方法や心理的機能を明らかにすることができる。

このアプローチのひとつとして、困難な場面を乗り越えることができた人たちの特徴をレジリエンスとして取り上げるものがある。この場合、レジリエンスという言葉が主に表現しているのは、どちらかと言えば、特別に困難な場面でもそれを克服した人であり、その特に優れた人の特徴に焦点が当てられている。

一方、少し誇張して対比的に言えば、特別な人に限らないで、普通の人間のもつ心のポジティブな側面や働きをさらに実践に生かしていこうとしているのが、ポジティブ心理学介入（positive psychology intervention; PPI）である。そこで、活用されるポジティブな側面は、Seligman（2012）によれば、PERMAという言葉に集約される。すなわち、P（positive emotion）：ポジティブな感情、E（engagement）：エンゲイジメント、R（relationships）：人間関係のつながり、M（meaning）：人生や働く意味への関与、

A（accomplishments）：実現すること、達成することである。

Seligmanは、これ以前には、ポジティブ感情、エンゲイジメントと意味の3つを強調していたが（Seligman, 2004）、これらは、ポジティブ心理学の提案の以前から継続してきた、楽観性の研究とのつながりが深い。すなわち、楽観的であることを、しっかりと支えている心理過程はポジティブな感情であり、また、楽観性の重要な特徴はめざすべき意味のある目標があることで、このために必要なことに熱心に取り組むことが生じるのである。

これに加えられた2要素のうちの間人同士の間つながりの重要性については、従来は、個人要因以外の社会的サポートとまとめられてきたものといえるが、単に自分が受けるサポートという側面だけではなく、自分がサポートする側にもなるという観点が重要である。

ポジティブ心理学の文脈では、このことは、Peterson（2013）の表現によれば、「他人を大切にすること（other people matter）」なのである。これは、ポジティブ心理学が、コンパッションやマインドフルネスとつながるという方向に発展した結果でもある。

一方で、このことを、もう少し一般的な言い方をすれば、自分が他の人を支援し、また、その人からも支援されるという関係は、伝統的に愛情と呼ばれてきたものを再評価しているとも考えることもできる。その中でも、母子における関係に注目したものが、愛着として研究されてきた重要なポジティブな働きである（Vaillant, 2015）。

これに対して、もう一つの要素である達成は、おそらくは、Duckworth（2016）によって提唱されているGritとの関連で導入されたものではあろう。Gritは、成功する人物の特徴として挙げられており、書籍は「やり抜く力」というサブタイトルで日本語にも訳されている。

しかし、達成という言葉は、ポジティブ心

理学の研究では重要な用語となっていない。アメリカ心理学会の論文データベース PsycINFOでポジティブ心理学という領域の論文の中でPERMAの5つの用語がどのくらい出現しているかを検索すると、他の4つの用語は300～600の論文がヒットするのに、accomplishmentだけが40にも満たないのがある。

したがって、PERMAというまとめ方は、もちろんよくポイントを押さえているのだが、それほど実証的な根拠のあるわけではない。むしろ、PERMAの5要素だけにこだわらずに、ポジティブな働きという多くの心理的資源を、どのように活用していくのかを考えるほうがよいだろう。

この観点から考えれば、ストレスを含めた状況の中で適応していくために、強み strengthsをどのように活用するのかと考えるほうが、より幅広く対応できそうである。広い意味で強みと呼ばれているものに2種類あるが (Froh & Parks, 2013)、ここで考えているのは、ビジネスで役に立てる強みではなく、人徳としての強み character strengths である。

人徳としての強みとしては、現在、24種類があげられている (Peterson & Seligman, 2004)。彼らは、これらを6領域にまとめているが、どのようにまとめるかについてはさまざまな提案がある (津田・島井, 2017)。最近では、オズの魔法使いに出てくる、ブリキの木こり、臆病なライオン、ワラの案山子という登場人物になぞらえて、対他者、対自己、知恵という3領域に分類することも提案されている (McGrath et al., 2018)。

尺度としては、Values-in-action (VIA) 尺度が用いられており、日本版 (大竹ら, 2005) も開発されているが、現状では、ペンシルヴァニア大学とVIA研究所のホームページで回答する形式のみで利用できることになってお

り、自由に活用しづらくなっているところが、研究の発展のためには問題である。

いずれにしても、一般的には、①VIAなどに回答することで、自分に特有の強み (signature strengths) を3～5程度発見し、②それを活かして日常生活に使える、新しい取り組み方法を考え、③その活動を通じて目標の実現を目指すという流れで行われる。個別の強みに関しては、感謝については、感謝を記録することや、感謝の訪問などの活動が、よく用いられている (津田ら, 2018)。

最近、VIAで自分の特有の強みとされた高い得点の強みを活かす条件と、それほど高くない得点の強みを活かす条件とのオンライン介入の無作為比較が行われ、幸福感はどちらの条件も違いなく高くなったことが報告されている。そこでは、得点の高くない強みを活かした参加者のほうが、強みのメリットを強く感じるという現象も報告されており、必ずしも、画一的に特有の強みを活かす必要もなさそうである (Proyer et al., 2015)。

IV. ポジティブな力として強みを活用するために

ここでは、私たちが行っている研修の概要を紹介し、そのうちのひとつで実施したアンケート調査の分析結果をヒントに、今後の研修のあり方について考えていきたい。

研修の流れは、図1に示した。導入として、全国の性年齢別の調査から、ストレス・悩みが多い割合の推移を見せて、仕事や子育てで人生が充実していると考えられる年代と重なっていることを示す。そして、これらの課題を実現していくことが充実や働きがい・生きがいに繋がるが、同時に、そのために為すべきことの大変さに注目すると、同じ事象がストレスや悩みと呼ばれることになることを説明し、ストレスがなくなればよいものではないことを示唆した。

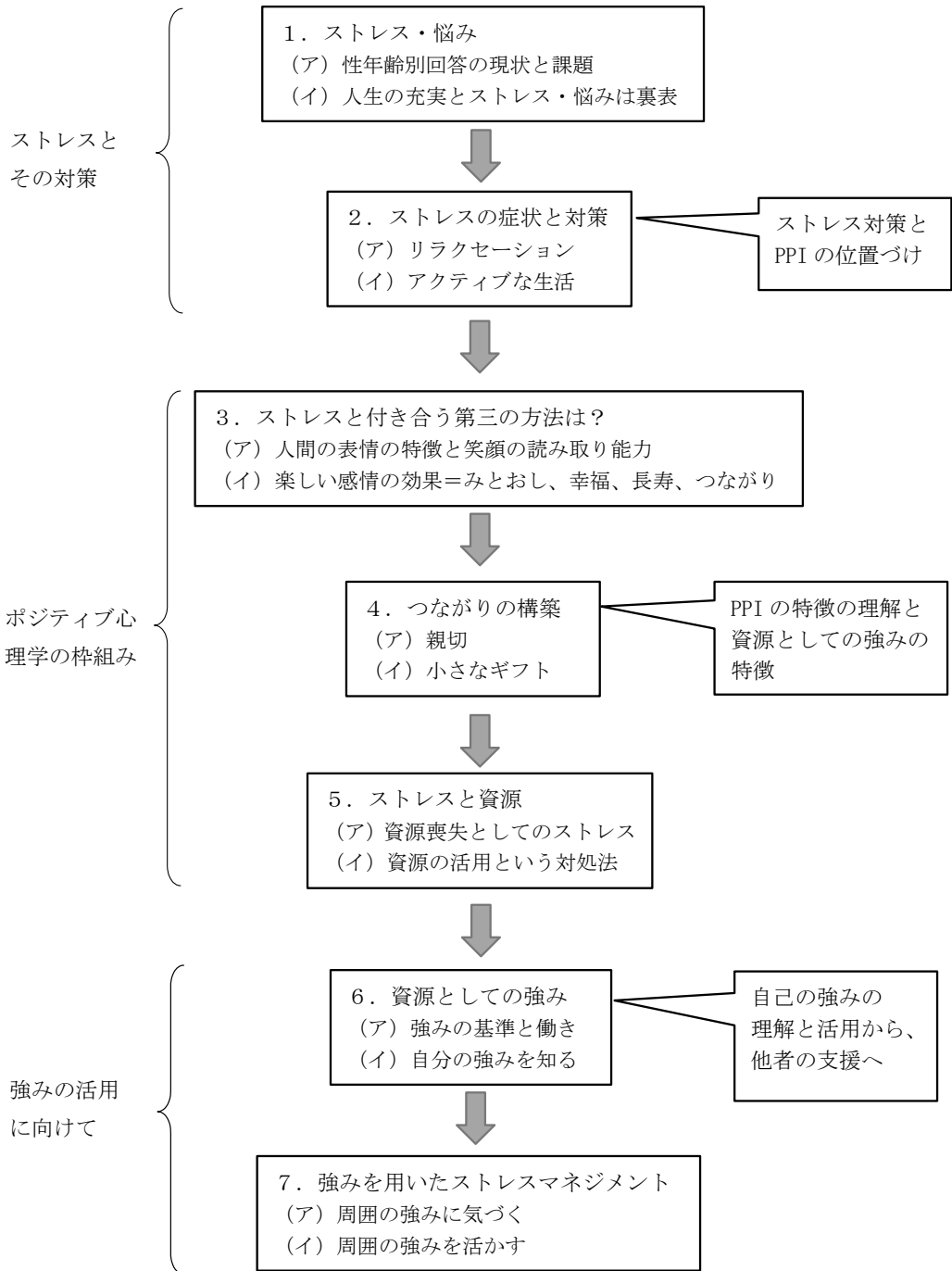


図1 ポジティブ心理学介入(PPI)によるストレスマネジメント研修の流れ

次に、悩みやストレスの克服の一助として不要な緊張を解消するリラクゼーションやアクティブな生活が有効であることを説明した。

そこに、さらにプラスして、ポジティブ心理学的なアプローチがあり、それは、それぞれの人のもつ、多様なポジティブな心の働きを

活かすアプローチであることを説明した。

そして、ポジティブな力の例を挙げながら、その資源である一人一人の強みを活用することが、ストレスへの有効な対応となることを説明し、一人一人の強みを簡便に測定するテストから、あらためて自分の強みを把握して、それらの活かし方を考えてもらう時間を取った。

そして、最後に、自分の周囲の人について、同じような質問項目を当てはめて考えると、それぞれの人がそれぞれの強みを持っていることを説明し、それらを活かす方法を考えることで、それぞれの人のストレスへの対応を支援できることを説明した。

図2は、某事業所で、上記のような管理職研修を行った後のアンケート結果を分析したものである。各1問の回答であるほか、恣意的なサンプリングであり、サンプル数も97と小さい。モデルの適合度は、GFI=.974、AGFI=.903、NFI=.977、CFI=.990であった。しかし、RMSEA=.086とそれほど良いとはいえない。

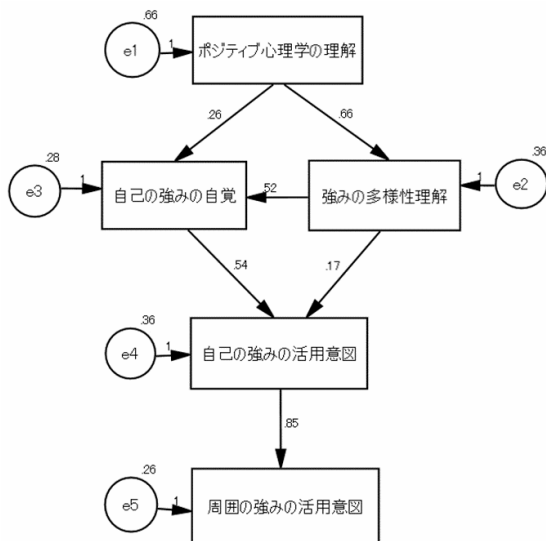


図2 アンケート結果からみた研修の理解のパス図

ということで、参考という程度であるが、主なパスは、ポジティブ心理学の理解は、強みの多様性の理解につながり、それが自己の

強みの自覚へとつながっている。このことから、自己の強みを自覚するためには、自分以外の人にある強みというものへの理解が必要で、その相対的な位置づけの中で、自己の強みを自覚することができるという流れと考えられる。

そして、自己の強みの自覚が、さまざまなストレスなどの場面での、自己の強みを活用したいという意図へとつながる。そして、自己の強みの活用の意図が、周囲の人たちの強みを活かす意図へとつながっていくのである。自分自身のストレスマネジメントに、自分の強みを活かす意図をもってこそ、周囲の人たちの強みを理解して、ストレスマネジメントにも、それを活かすようにしたいという意図につながるのである。

この結果を見ると、現在の研修では、前半のストレス理解や強みの働きなどの理解に比較的時間をかけてしまっているが、おそらくは改善の余地があるだろう。後半の部分に十分に時間をかけて、例えば、自己の強みを活用する方法だけではなく、その意図を評価する課題などを導入することも可能である。そこから、周囲の強みをしっかりと理解し活かすような課題や話し合いを導入することによって、最終的な目標として、組織としてポジティブな力を活かした活性化につながるだろうと考えられた。

V. 今後の課題

本稿では、産業保健領域における、ポジティブ心理学の活用について考えてきた。その背景となる考え方を紹介し、その後、主として、著者らの実施している、強みを活かしたポジティブ心理学に基づいたストレス研修を紹介して、そのあり方について検討し、今後の改善点を提案した。

ここでは、特に、管理職研修を例として取り上げたが、そこでは、管理者として、その

職場全体のストレスマネジメントも求められている。しかし、パス図に例示したように、自分の部署の人たちの強みを活かしたストレスマネジメントのためには、まず、自分自身の強みを理解し、それを活かしたストレスマネジメントを目指すことが求められている。その経験を通じてこそ、ポジティブ心理学のめざす組織の充実や業績の達成も実現すると考えられるのである。

一方で、産業保健の中での、一般向きのストレス研修においても、自分自身だけのストレスマネジメントだけではなく、自分の周囲の強みを活かすことも盛り込まれることがあってよいだろう。もちろん、自分自身のことだけで精一杯という場合もあるだろうが、多くの場合には、相互に支えることにつながることで、自分の強みの活用も高められると考えられるからである。強みの中の多くは、何らかの意味でポジティブな関係に関連するものであり、相互に支援する組織を作ることにつながるからである。

職場の問題の多くは、組織の目標の共有不足や、相互のコミュニケーションの不具合による。これらにアプローチするには、ここで紹介したような、比較的シンプルに、強みを活かすことに基づく研修だけでは不十分である可能性がある。どの職場にも必要だというわけでもないかもしれないが、基本的なスキルとしてのコミュニケーションの技術の研修も不可欠であろう。それと連動して、特に対人的な強みを研修する必要がある。

ポジティブ心理学は、ほとんど心理学全体をカバーし、さらには、関連領域を含む、きわめて広範囲な領域についての、心理学の運動である。したがって、ここで紹介した以外にも、ポジティブ心理学の知見を活かした介入がいろいろ考えられる（島井, 2018）。ワークエンゲイジメントもその切り口の1つであろう（島津, 2017）。

謝辞

本研究はJSPS科学研究費基盤（B）16H03743の助成を受けたものです。

文献

- Duckworth, A. (2016). *Grit: Passion, perseverance, and the science of success*. Scribner.
- Froh, J. J., & Parks, A. C. (2013). *Activities for teaching positive psychology: A guide for instructors*. American Psychological Association. (島井哲志・福田早苗・亀島信也監訳. (2017). *ポジティブ心理学を味わう*. 北大路書房).
- McGrath, R. E., Greenberg, M. J., & Hall-Simmonds, A. (2018). Scarecrow, Tin Woodsman, and Cowardly Lion: The three-factor model of virtue. *The Journal of Positive Psychology, 13*(4), 373-392.
- 大竹恵子・島井哲志・池見陽・宇津木成介. (2005). 日本版生き方の原則調査票 (VIA-IS: Values in Action Inventory of Strengths) 作成の試み. *心理学研究, 76*(5), 461-467.
- Peterson, C. (2013). *Pursuing the good life: 100 reflections in positive psychology*. Oxford University Press.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification (Vol. 1)*. Oxford University Press.
- Proyer, R. T., Gander, F., Wellenzohn, S., & Ruch, W. (2015). Strengths-based positive psychology interventions: a randomized placebo-controlled online trial on long-term effects for a signature strengths-vs. a lesser strengths-intervention. *Frontiers in*

- psychology*, 6, 456.
- Seligman, M. E. (2004). Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. Simon and Schuster.
- Seligman, M. E. (2012). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. Simon and Schuster.
- Shear, M. K., Simon, N., Wall, M., Zisook, S., Neimeyer, R., Duan, N., ... & Gorscak, B. (2011). Complicated grief and related bereavement issues for DSM - 5. *Depression and anxiety*, 28(2), 103-117.
- Shimai, S. (2004). Bereavement experience in the general population: Incidence, consequences, and coping in a national sample of Japan. *OMEGA-Journal of Death and Dying*, 48(2), 137-147.
- 島井哲志. (2006). 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.
- 島井哲志. (2018). ポジティブ心理学からみたストレスマネジメント. *ストレス科学*, 32(4), 292-302.
- 島井哲志・長田久雄・小玉正博(編). (2009). 健康心理学・入門—健康なこころ・身体・社会づくり 有斐閣.
- 島津明人. (2017). 産業保健心理学 京都, ナカニシヤ出版.
- 津田恭充・島井哲志. (2017). 潜在的強みの測定とその活用: ポジティブ心理学の更なる発展に向けて. *関西福祉科学大学紀要*, 21, 27-35.
- 津田恭充, 竹橋洋毅, & 島井哲志. (2018). ポジティブ心理学介入のファシリテータ養成研修. *ストレス科学*, 32(3), 200-209.
- Vaillant, G. E. (2015). Resilience and post-traumatic growth. In Palmer, B. W. (ed). *Positive psychiatry: a clinical handbook*. American Psychiatric Press, Inc, Arlington (VA), p.45-70. (島井哲志・津田恭充・柏木雄次郎訳, レジリエンスと心的外傷後成長, 大野裕・三村将監訳. (2018). *ポジティブ精神医学*, 東京, 金剛出版, pp.59-89) .