

1

【リレーエッセー】

(独法) 労働者健康安全機構 横浜労災病院
勤労者メンタルヘルスセンター長

山本 晴義



「適当」と「いいかげん」のススメ

「まじめ」「几帳面」「勤勉」——。うつ病や心身症にかかりやすい人たちには、このような共通の特徴が見られます。

職場では重宝される性格のために上司からの信頼は厚く、周囲から常に大きな期待を寄せられているものです。それゆえに、どんなに疲れていても「期待を裏切ることはいけない」と、さらに頑張ってしまう。とにかく何事でも完璧にやり遂げなくては気が済まない、という気持ちを強く持っています。

しかし、言うまでもなく、人間誰しも完璧ではありません。失敗もします。そんなとき、完璧主義者であればあるほどマイナスに作用している状況が多く見受けられます。

それは、責任感に苛まれ、「自分はなんとダメな人間なのだろう」と自責の念に駆られてしまうことです。第三者からみれば大した失敗ではないようなものでも、事態を必要以上に重く受け止めていつまでも引きずっています。

実は、こうした強い自己否定が、こころの病気の引き金になっていることが少なくありません。頑張りすぎた揚げ句、燃え尽きてしまい、うつ病にかかるというケースも増えています。

IT化が進んだことと、こうした完璧主義者が増えていることは無縁ではなさそうです。あらゆる仕事デジタルに処理されるようになることで、知らず知らずのうちに、私たちの思考そのものもデジタル化されていないでしょうか。

コンピュータ相手の仕事は、常に決められるプログラムに従って正しく操作する必要がありますからです。「いいかげん」が許されません。

ですが、人間の心はそもそも「デジタル」ではなく、「アナログ」にできていると私は思っています。「完璧さ」や「正確さ」は大切ですが、常にそれを自分に課せば、精神に大きな摩擦が生じるのは当然です。

「いいかげん」とは、見方を変えれば「いいかげん」でもあります。「適当」は「ちょうど良い」という意味にもなります。デジタル時計が「11時59分59秒」と表示していても、同じ時刻、アナログ時計の針はほぼ12時を指しています。それでよしとする気持ちが、ときには大切なのです。

「手抜きをしましょう」と勧めているわけではありません。要は「自分を追い詰めてまで、完璧主義に徹しないでほしい」ということなのです。ストレスに負けないためには「ゆとり」が欠かせません。

頑張りすぎてつらくなったら、心の中の時計をデジタルからアナログにかえてみませんか。

こんな話をIT企業でしたら、先生は「昭和の人間ですね」と評価されました。そんな私も今は、「相談業務のAI化は可能か？」の研究に取り組んでいます。

● 次回は、社労士・行政書士はまぐち総合法務事務所代表 濱口 貴行 先生です。

2 【TOPICS】

ストレスチェックの19尺度のつながり方

前号（No.29）で、ストレスチェックの結果を時系列で分析すると、「働きがい」の尺度得点が全年齢層で悪化がみられたことをご報告しました。「働きがい」の低下は、健康の問題以上に仕事への動機づけ・意欲に関わる問題です。メンタルヘルス不調の未然防止と生き生きと働ける職場作りにストレスチェックの結果を活かすために、厚生労働省がストレスチェックの標準項目として推奨する職業性ストレス簡易調査票57項目版の19尺度の相互関係を明らかにしてみましょう。

19尺度のつながり方

ネットワーク分析という統計手法を用いて、19尺度の相互関係を分析しました。この19尺度は3因子に分かれ、図1のような関係になることが想定されていますが、実際には図2のような複雑な尺度間の相互関係が認められました。

ストレス要因の9尺度の中には、ストレス反応の尺度と直接つながりがある尺度と、つながりがないかつながりが弱い尺度があることがわかりました。また修飾要因の4尺度もストレス反応と直接のつながりがないか弱いことがわかりました。

今回の分析で確認できた19尺度のつながりは、図1よりも仕事の要求度 - 資源モデル（右ページの図3）に近いと考えられます。ストレス反応との関連が弱いストレス要因の尺度と修飾要因の尺度は、「働きがい」「仕事の適性度」「仕事と生活の満足度」を介して結びついており、仕事の要求度 - 資源モデルでいえば、「仕事の資源」に該当すると考えられます。

「仕事の資源」には、ストレス反応を軽減する作用もありますが、仕事への動機づけ・意欲の向上に不可欠なものと考えられています。

【分析対象】

2023年のストレスチェック受検した22,970名のデータ（男性：11,593名、女性：11,377名、年齢：45.45±13.40）

【尺度間の線について】

線でつながっている尺度同士の関連が強い程、つなぐ線は太く、濃い色になるように調整してあります。

また、線の色が、

- **青い**場合は**正の相関関係**を表しています。
＝ 一方の尺度が良くなれば、もう一方の尺度も良くなる。
- **赤い**場合は**負の相関関係**を表しています。
＝ 一方の尺度が良くなれば、もう一方の尺度は悪くなる。

なお、グラフが複雑になることを避けるため、一定以上強い関連性が認められたもののみを表示してあります。

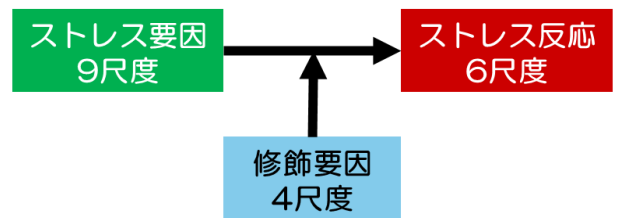


図1.職業性ストレス簡易調査票の因子モデル

「働きがい」がつながりの中心

また、今回の分析で「働きがい」が19尺度のつながりの中心にあり、他の18尺度と最も強いつながりを持っていることがわかりました。

今回の分析結果を踏まえると、高ストレスで強い心身の不調がある方への対応では、ストレス反応の緩和が必要であることから、ストレス反応の直接つながっている尺度（図2の仕事の要求度の4尺度）の改善を図ることが効果的といえます。同様に不調の未然防止や生き生きと働ける職場作りでは、ストレスチェックの全尺度と関連している（つながりの中心にある）「働きがい」とつながりがある尺度をだどり、改善可能な要素を見つけ、改善に取り組むことが効果的と考えられます。

なお、今回のような大規模データの分析は一般的な傾向を明らかにするものです。参考にされる際は、業種や職場によって特徴や傾向の違いがある（尺度のつながり方や中心にある尺度が異なる）可能性を考慮していただければと思います。

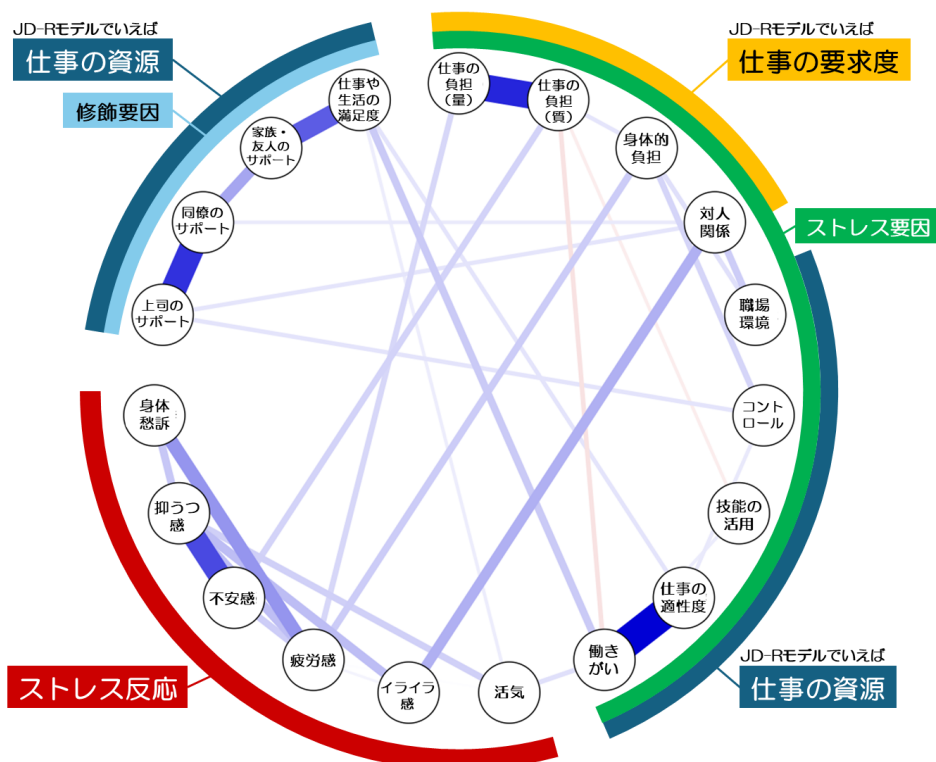


図2.職業性ストレス簡易調査票19尺度間の関連性

仕事の要求度 - 資源モデル (Job Demands-Resources model : JD-Rモデル)

仕事の要求度 - 資源モデルは仕事のストレスとワーク・エンゲージメントに関する代表的な理論モデルです。【健康障害プロセス】と【動機づけプロセス】が従業員の健康状態や職場の生産性に影響を与えることを想定しています。

- 【健康障害プロセス】
「仕事の要求度」が「心理的ストレス反応」を生じさせ、従業員の健康状態や職場の生産性にマイナスの影響を与えます。
- 【動機づけプロセス】
「仕事の資源」が「ワーク・エンゲージメント」を高め、従業員の健康状態や職場の生産性にマイナスの影響を与えます。

このモデルでは「仕事の資源」を増やすと「心理的ストレス反応」が軽減する一方で、「仕事の要求度」を減らしても、「ワーク・エンゲージメント」は向上しないとされています。「仕事の要求度」を下げることで、ストレスが減り、健康を守ることはできません、仕事のやりがいや面白さを感じ、積極的に仕事に取り組んでもらうためには、「仕事の資源」を増やすことが大切といえます。

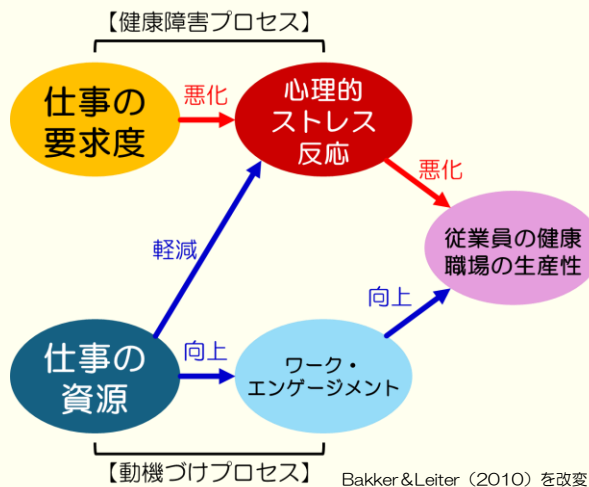


図2.仕事の要求度 - 資源モデル

● 産業保健の視点：思いやりをもった積極的なコミュニケーションを

ストレスチェック19尺度のつながり方で、ストレス要因とストレス反応の相関があることが分かりますが、中でも比較的強い繋がりがみとれるのは、対人関係とイライラ感です。

イライラは、ストレス反応の最初の変化と言われていています。対人関係は、「職場の人間関係」と考えることができますが、私が過去に携わったメンタルヘルス不調の既往のある対象が、不調のきっかけの理由として最も多くあげたのは、「職場の人間関係」でした。人間関係のストレスは、誰しも感じると思いますが、職場の人間関係はメンタルヘルス不調に大きく関与して

いると思われます。

職場環境改善対策の一つとして、周囲の人たちの状態をよく見て、気になる変化がみられた場合は、声をかけ、話を聴く。これはラインケア（管理者によるケア）の基本と言われてはいますが、そんな風に、同じ職場で協働する仲間として、誰もが助け合える雰囲気、対応していくことが出来ると、職場の人間関係は良好になり、ワークエンゲージメント向上にも繋がるのではないかと思います。

思いやりをもった積極的なコミュニケーションが、メンタルヘルスにおいても、職場環境においても重要です。



伊藤 希
産業保健師

● 心理学の視点：情けというアナログなコミュニケーション様式

前号では、「働きがい」を会社として醸成する取り組みの1つとして、顧客や会社に対する貢献意欲を高める為の「人とのつながり」を提供する職場環境作りについてお話しいたしました。自分の仕事が人の役に立っているという感覚です。「情けは人の為ならず」ということわざがある様に「親切な行動」にはストレス反応を軽減する作用があり、その効果は幸福度を上げて寿命が伸びる、という報告も出ている程です。

ここで、親切の対象は誰でも良いのか？という疑問が浮かびますが、①身近な友人・家族でも、②自分に親切にする

(好きなお菓子を買う等)でも、③他者が親切にしているところを見るだけでも、同様に幸福度が上がる事が分かっています。

他者の親切を見る事は、仕事の要求度等の負担によるストレスフルな職場、というイメージを薄めて「善い事もある」という事実を私たちに再認識させてくれます。目前の場に投げられた1つの「親切」は、波紋がどんどん大きく外側に広がる様に、個人の健康度と良好な「職場の人間関係」につながるでしょう。

なんだかんだで他者から感謝されたら嬉しいものです。



濱田 健太郎
公認心理師

3 【センターからのお知らせ】 オンラインセミナーのお申込みについて

お申込み受付中（2024年8月1日現在）

【開催日時】	【タイトル】	【講師】
8月16日(金) 15:00~16:30 (受付締切: 8/9)	やる気の根源：モチベーションって何だ？	札幌CBT&EAPセンター 中村 亨
9月20日(金) 15:00~16:30 (受付締切: 9/13)	健康指導に活かすステージ理論	比治山大学 教授 堀内 聡 先生

今後の受付開始予定

【開催日時】	【タイトル】	【講師】
10月18日(金) 15:00~16:30 (受付締切: 10/11)	【8月16日(金)より受付開始】 仕事と健康管理に活かすスポーツメンタルトレーニング	法政大学 教授 荒井 弘和 先生
11月15日(金) 15:00~16:30 (受付締切: 11/8)	【9月13日(金)より受付開始】 パフォーマンス向上のための組織開発	札幌CBT&EAPセンター 中村 亨
12月20日(金) 15:00~16:30 (受付締切: 12/13)	【10月18日(金)より受付開始】 生活に活かすコーチングと 解決志向アプローチのアイデア	北海道医療大学病院 心療内科 教授 森谷 満 先生

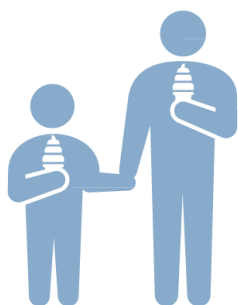
● 受講料：3,000円（税込） ● 定員：100名

- 受講料のお支払は事前のオンライン決済または銀行振込となります。振込手数料はご負担ください。また入金後にキャンセルされた場合は受講料の返金はいたしません。予めご了承ください。
- トータルサポートプラン、産業医をご契約のお客様は1アカウント分の受講料が無料となります。御社を担当している当センタースタッフへお申し込みください。
- ZOOMを使用した登録制オンラインセミナーです。講演中にZOOMアプリの機能を用いて受講する皆様の意見を伺ったり、質問したりする場合がありますので、受講の際にはZOOMアプリのダウンロードや最新版への更新をお願いします。
- 開催日から2度目の日曜日まで、録画映像の視聴が可能です。

坂野雄二による“役に立つ”認知行動療法実践講座を始めました、当センターホームページをご覧ください。

4 【STAFF VOICE】 テーマ：暑い夏を少しでも涼しく過ごす工夫

暑熱順化を心掛けています。比較的涼しい朝夕の通勤は外の気温に身体を馴らすために時間とっています。ただ夜の暑さはこたえますね。北海道でも冷房が必要な時代になっていると感じつつ、毎年エアコンを買うか悩みながら、秋を迎えます。【N】



今年も暑い夏になりそうです。外出の際はできるだけ日陰を歩き、日傘も使い暑さをしのぐ工夫をしています。また、冷感シートや保冷剤の使用、加熱しないで済む調理などもお勧めです。暑いときは無理をしないことが一番大切だと思います。【H】

COVID-19は5類感染症へ移行しましたが、医療従事者のマスク着用は多くの場面で継続されています。マスクを外すと涼しくなるのにも思いますが、感染リスクを天秤にかけた時、職責からマスク着用を選択します。衣服は接触冷感素材を選択します。【I】

4年に一度の暑い夏に夢中な私ですが…夏の厳しい暑さは、人間が落ち着いて熟慮する事を妨げます。作業能力の低下だけでなく、自分の事で精一杯で周囲への親切心が低下するという報告もあります。作業前からこまめな水分補給と塩分摂取を心掛けましょう。【K】

【受講の流れ】

以下のQRコードまたは当センターのHPから、予約サイト（Store予約）へお進みください。



「オンライン決済」又は「銀行振込」にて受講料をお支払い下さい。



入金が確認できた方には、受付締切後に登録用URLをお送りします。



登録いただくと受講用URLが発行されます。



開催日時にPCなどで受講用URLへ接続してください。