

労働者のメンタルヘルスに関する一考察

——ピーター・ウォールの理論を中心に——

A Study on the Mental Health of the Employees

Focused on the Peter Warr's Theory

博士後期課程 政治学専攻 2001年度入学

羽 岡 邦 男

HAOKA, Kunio

【論文要旨】

労働におけるメンタルヘルス（精神の健康）について、ピーター・ウォールが指摘する5種類の構成要素（情意的健康、コンピテンス、自律性、要求、統合機能）を挙げ、それぞれの特徴を論述した。

まず、情意的健康とは好ましい情動を意味し、覚醒と快楽の程度を表している。コンピテンスとは、「問題解決に関する技能、環境による知覚の歪みを調整する情緒的特性、現実に向けて自身の信念や感覚を試そうとする自発性」等の心理学的資源であり、自律性は「環境からの刺激や影響に対峙しながら、独立した存在として意思決定を行える傾向」と言えよう。自律性の阻害は依存や従属の増大を招くが、一方で過度な自律性をもたらす悪影響も看過できない。

さらに、より高い満足感を得たいという要求（成長欲求）はメンタルヘルスに対してポジティブに作用し、統合機能もこれら各要素の調和を図る上で欠かせない要素である。

これらの構成要素から、メンタルヘルスとは「個人が自ら創造するもの」と言えるであろう。メンタルヘルスに対する個々人の自発的・積極的な取り組みが望まれる。

【キーワード】 メンタルヘルス、情意的健康、コンピテンス、自律性、成長欲求

目次

はじめに

1. メンタルヘルスの概念

(1) メンタルヘルスの意味

(2) ウォールの見解

2. メンタルヘルスの構成要素

(1) 情意的健康

(2) コンピテンス

(3) 自律性

(4) 要求

(5) 統合機能

3. 考察

(1) 二次元モデルに対する試み

(2) 労働組織における自律性の発揮と成長欲求の充足について

おわりに

はじめに

メンタルヘルス（精神の健康，心の健康）はストレスと共に，現代を生きる者，とりわけ労働の場に身を置く者にとっては避けて通れないテーマと言えよう。昨今，実力主義や成果主義などの人事管理制度や，能力開発と言う名の人材育成が脚光を浴びる一方で，それら施策が組織に馴染まず，従業員のモラルやモチベーションに悪影響を与えられる事態も生じている¹⁾。このような組織においては，人事管理システムの見直しも大切だが，モラルやモチベーションに何らかの影響を被った従業員のケア（メンタルヘルスケア）も必要であろう。このように生産性の向上や組織の維持においては，合理的な管理システムだけでなく人的資源対策，特に従業員のメンタルヘルス対策の充実が求められよう。

本稿ではメンタルヘルスに着目して，改めてその概念を整理すると共に，労働の場におけるメンタルヘルスを構成する要素は何かについて，職場ストレスモデルである「ビタミンモデル」²⁾を考案したピーター・ウォールの理論をもとに論じることとする。あわせて，今日の労働現場におけるこれらの構成要素の効果や可能性について考察する。

1. メンタルヘルスの概念

メンタルヘルスの構成要素を論じる前に，改めてメンタルヘルスの概念について整理したい。ここでは様々な定義を取り上げると共に，メンタルヘルスに対するウォールの見解も紹介する。

(1) メンタルヘルスの意味

メンタルヘルスは「精神の健康」や「心の健康」，あるいは「精神保健」という意味で用いられやすい。しかしながら，メンタルヘルスが実際に何を指しているのかについては，研究者によって

若干の違いが生じているのが実状である。このことについて、いくつかの定義を紹介しながら説明したい。

まず、内山喜久雄はメンタルヘルスについて「『(1)心身が十分に機能していること、(2)環境に積極的に適応していること、(3)自己の可能性を十分に発揮していること』の3基準に合致した精神の健康」³⁾とし、このような基準に合致しない場合を「メンタルヘルス不全」⁴⁾と呼んでいる。このように内山が定義するメンタルヘルスとは、「精神の健康」すなわち“状態”を表していると言えよう⁵⁾。同様の記述として、「メンタルヘルスは『こころの健康』を意味するものであり、メンタルヘルス活動とはこころにかかわる健康をより高いものにしようとする活動」⁶⁾などがある。

一方、内山の定義と若干異なるものとして、中田輝夫は「精神保健および精神障害者福祉に関する法律」の規定に準拠しながら、「メンタルヘルスは精神健康の維持増進策」と論じている⁷⁾。ここでのメンタルヘルスとは先述の“状態”よりも、むしろ“施策”や“活動”という意味を帯びてくる。佐藤誠は若干解釈の範囲が広がって、「メンタルヘルスとは、人間の精神的健康の保持・向上、および精神的不健康の予防とその対策を研究・実践する学問」⁸⁾と定義している。

さらに森省二はメンタルヘルスを「人間の心を健やかで安らかに保つこと」とした上で、「心の健康を脅かすものがあれば、その成り立ちを理解して防いでいこうとすること」や「心の健康を害して病に伏せるようなことがあれば、その原因を見出し、取り除いていこうとすること」と捉えている⁹⁾。この定義ではメンタルヘルスが“状態”にも“施策”や“活動”にも用いられると思われる。

このようにメンタルヘルスが“状態”を意味するのか、それとも“施策”や“活動”を意味するのかについては、論者の視点や文脈から判断する必要があると言えよう。

本稿では特に断りのある場合を除き、メンタルヘルスを「精神の健康」もしくは「心の健康」という意味で用いることとする。

(2) ウォールの見解

それではウォールはメンタルヘルスについてどのように定義しているのであろうか。ウォールはメンタルヘルスを「精神の健康」としながらも、その定義は極めて困難であると論じている。その理由として、精神活動の過程が様々な概念上のフィルターや言語を介して記述され解釈される点などを挙げている¹⁰⁾。さらにウォールは、西洋医学における疾病の判断基準を用いて健康/不健康の識別を試みたものの、問題点を提起するに止まっている¹¹⁾。

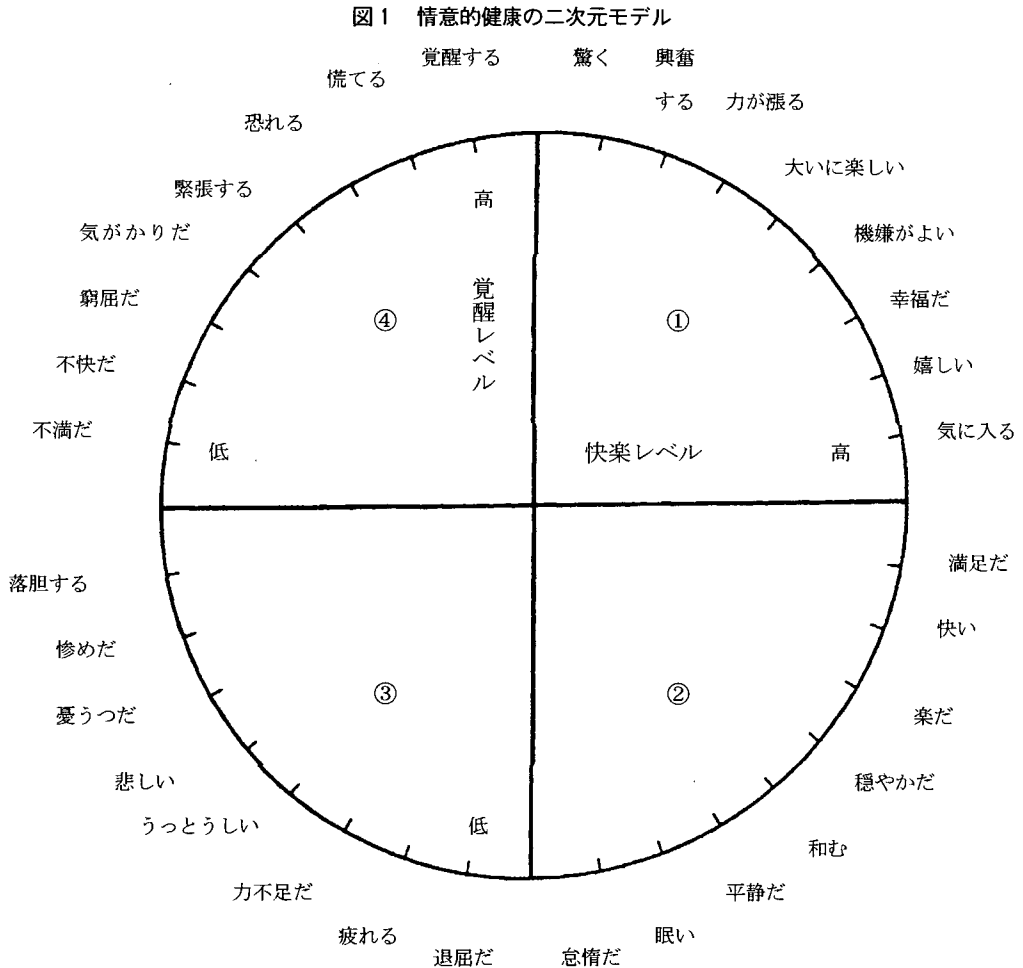
以上の点からウォールは精神の健康に対して明確な定義をしない代わりに、人間の精神状態は誰もが「極めて良い～極めて悪い」という連続体のどこかに位置し、大半の者はこの連続体の両端を除いた中間の範囲に存在すると指摘している¹²⁾。

2. メンタルヘルスの構成要素

前述の通り、ウォールはメンタルヘルスについて“連続体”の中で捉えることを唱えた。加えて、これら連続体の中に位置する人々の健康にとって必要なもの、すなわちメンタルヘルスを構成する主要要素について論じている。その要素とは情意的健康 (affective well-being), コンピテンス (competence), 自律性 (autonomy), 要求 (aspiration), 統合機能 (integrated functioning) の5項目である¹³⁾。以下、各要素の特徴について説明する。

(1) 情意的健康

情動や意識が良好であること、すなわち望ましい精神の状態を表す概念で、メンタルヘルスの基本的な側面である。図1は情意的健康について2つの変数を用いて図式化したものである。この



(出典：Warr, *Work, Unemployment and Mental Health*, 1987, p. 27. に加筆)

ような二次元モデルは多くの研究者達が実証研究を行ってきたが、ウォールは情意的健康を「覚醒」と「快楽」という2変数の組み合わせ（2変数の高低）によって表現している。例えば「心配だ」は覚醒のレベルは高いものの快楽のレベルは低く、「憂うつだ」は覚醒レベルも快楽レベルも低い状態を表している。

また32項目の情動がすべて円周上に位置しているのは、あくまでも2変数の関係を表すためであり、言い換えれば「不満だ」という情動もその程度（強度）によっては円周上ではなく、円周と原点を結ぶ線上に位置することもあるとしている¹⁴⁾。図1において望ましい精神の状態と見なされるのは、概ね図中の①と②で表される領域といえよう。また「悲しい」や「憂うつだ」等の情動を一時的に味わうのか、それとも恒常的・慢性的に味わうのかによって精神の健康は大きく異なってくる。さらにウォールは、「興奮する」や「力が漲る」など図の①に含まれる情動に影響を与える因子として、「緊張」状態の長さを指摘している¹⁵⁾。

(2) コンピテンス

コンピテンス（コンピテンシー）とは、単なる仕事上の「技能」や「知識」に限らず「業務に対する姿勢」「物事の考え方」「行動傾向」「価値観」など、「それぞれの仕事において高いパフォーマンスに結びつく行動」¹⁶⁾として、昨今の人事管理において盛んに論議・導入されている概念である¹⁷⁾。

ウォールは「コンピテンスに長けた人材とは、我が身への圧力に立ち向かうべく適切な心理学的資源を有する者」¹⁸⁾とし、メンタルヘルスにおけるコンピテンスの必要性を論じている。

この心理学的資源には問題解決や精神運動に関する技能、環境によってもたらされる知覚の歪みを調整する情緒的特性、さらに現実に立ち向かうために自身の信念や感覚を試そうとする自発性などを含んでいる¹⁹⁾。ここで言う自発性とは「ある状況下で必要な行動を効果的に遂行できる」という確信、すなわち「自己効力感」のことである。自己効力感とメンタルヘルスの関係については、「精神的に健康な人は自らの能力について何らかの自信を有している」あるいは「同一条件下では、自分の行動に自信を持っている者の方が物事をうまくやり遂げる傾向がある」等の指摘がなされている²⁰⁾。

(3) 自律性

環境からの様々な刺激や影響に対峙しながら、独立した存在として意思決定を行うといった「自律性」は、個々人の行動傾向といった点で先述した「コンピテンス」に含まれる概念とも考えられよう。自律性とメンタルヘルスについては種々の理論が存在するが、ここでは代表的な2つの理論を取り上げたい。さらに自律性とメンタルヘルスに関するウォールの見解について触れることにする。

① アージリスの理論

アージリスは自律性をパーソナリティの発達、すなわち周囲に依存している存在（幼児）から独立した存在（成人）へと発達していく過程の中で論じている。表1はアージリスが唱えるパーソナリティの成長傾向を表したものである。それによると、「受身の状態から、周囲への働きかけの増加」「依存から独立へ」「自己についての意識と自己統制」など、パーソナリティの成長と共に自己実現を果たしていく過程において自律性を身に付けることが要求されている²¹⁾。

ところがアージリスによると、職場等に代表される公式組織において、成員（従業員）は成長したパーソナリティの欲求を阻害する状況に置かれている、言い換えればパーソナリティの欲求と公式組織の要求との間に不適合が生じているという。具体的な状況は表2に示す通りであるが、まさに自律性を損なうものに他ならない²²⁾。このような状況下において成員に与える影響（表3）も

表1 パーソナリティの基本的自己実現の傾向

① 幼児のように受身の状態から、成人のように働きかけを増していくという状態に発展する傾向
② 他人に依存する状況から、成人のように比較的独立した状態に発展する傾向
③ 数少ない、わずかの仕方では行動できないことから、成人のように多くの違った仕方で行動できるまでに発達する傾向
④ その場その場の、浅い、移り気な、すぐに弱くなる興味から、成人のように深い興味をもつように発達する傾向
⑤ 短期の展望（現在が主に行動を規定する）から、成人のような長期の展望（行動が過去と未来によってより強く影響されること）に発達する傾向
⑥ 家庭・社会における従属的地位から、同僚(周囲)に対して同等または上位の位置を占めようと望む傾向
⑦ 幼児のような自己意識の欠乏から、成人のような自己についての意識と自己統制に発達する傾向

（出典：アージリス『新訳 組織とパーソナリティー』1970年、88-89頁に加筆）

表2 公式組織における成員を取り巻く状況

① 日常の労働についてほとんど自己統制が許されない
② 受身で、依存的で、従属的であるように期待される
③ 短期の展望を持つように期待される
④ いくつかの表面的な、浅い能力を絶えず完全に使い、しかもそれを高く評価するように教え込まれる
⑤ 心理的失敗に陥るような条件で生産するように期待される

（出典：アージリス『新訳 組織とパーソナリティー』1970年、109-110頁に加筆）

表3 成員に与える影響

① ほんのわずかばかりの能力（個人にとって、あまり重要でない能力）しか使わない
② 命令系統の末端（組織の末端）に行くほど、かつ仕事が大量生産の特色を帯びるほど、受容・依存・従属の度合いが増大する
③ 結果として、個人の中に失敗とフラストレーションとの感情や、短期の展望、葛藤を作り出すと考えられる

（出典：アージリス『新訳 組織とパーソナリティー』1970年、123頁に加筆）

表4 「葛藤」「フラストレーション」「失敗」「短期の展望」が及ぼす影響

項 目	行 動 傾 向
葛 藤	<ul style="list-style-type: none"> • 組織から去る（一時的に/永久に） • 葛藤が少ない組織階段を登る • 一時的な満足を与える機会を有する他の職場に移る • 自身の欲求を満たす途を選ぶ • 葛藤の中にとどまる（ますます緊張状態に陥る）
フラストレーション	<ul style="list-style-type: none"> • 退行する（業務・役割に対し、未熟で非効率になる） • 断念し、当該状況から立ち去る • 攻撃的、敵対的になり、自らを刺激する対象を攻撃する • 他人を非難する傾向に陥る • 策を講じず、フラストレーションの状態を継続する（さらに緊張が続く）
失 敗	<ul style="list-style-type: none"> • 仕事に興味を失う、自信を失う、すぐに放棄する • 仕事の標準を下げる • 新しい仕事を嫌がる • もっと失敗することを予期する • 他人を非難する傾向に陥る
短期的展望	<ul style="list-style-type: none"> • 不確実性を感じるようになる • 将来への保証がないと感じる • 緊張が高まり、さらに退行が続く

（出典：アーギリス『新訳 組織とパーソナリティ』1970年、123-124頁に加筆）

また深刻で、自己の能力が発揮出来ない、依存や従属の度が増大する、さらにフラストレーションや葛藤など、自律性が生かされないことによる心身への悪影響は計り知れない。

さらに、かかる状況が進行した場合に生じると考えられる葛藤・フラストレーション・失敗・短期の展望が惹き起こす問題点を表4に列挙した。葛藤やフラストレーションの継続による緊張状態の延長、無感動、攻撃的傾向、退行などメンタルヘルスに与える影響は一層深刻さを増すことになってくる。表4に掲げた内容以外にも、「無気力・無関心を伴い、物的報酬（賃金など）により大きい価値を置き、非物質的な報酬の価値を低くみる」あるいは「自分の子供に対して、仕事の満足を期待するのではなく『賃金』や『仕事外の生活』を期待するように教え込む」といった行動に出ることも考えられる²³⁾。

以上の点からも、労働組織における成員（労働者）一人ひとりの自律性の尊重が、メンタルヘルス対策においていかに重要であるかが浮き彫りになると言えよう。

② 帰属理論

ある行動の原因を探し求めるべく、その行動の説明と予測に関する一連の過程を明らかにしようとする「帰属理論」も自律性と密接な関係があると言われている²⁴⁾。ある行動の原因を究明する場合、その原因は能力や態度など行動の主体に関わる要素（内的要因）と、運や周囲の支援など行動主体に関係しない要素（外的要因）に分類される。この原因究明（帰属）において考慮しなければ

ばならないのが、人間が有するある種の「傾向」である。ヴルームは「人間は満足の原因を自己の達成や遂行の所為にし、不満足については個人的な不適格性や欠点の所為にしないうで、仕事環境の要因、すなわち会社の方針や監督によってもたらされた障害の所為にする傾向がある」²⁵⁾と論じている。帰属におけるこのような傾向、とりわけ不満足に対する姿勢は「自ら意思決定し、行動とその結果において責任を負う」といった自律性とは相反するものであると言えよう。先述した公式組織の期待による自律性の阻害とは逆に、行動主体自身が自律性を阻むといったこのような状況もメンタルヘルスの上では看過できないと思われる²⁶⁾。

③ ウォールの見解

ウォールは自律性とメンタルヘルスの関係について、アージリスらと同様に自律性の阻害や欠如による悪影響を指摘する一方で、必要以上に自律性を発揮することもまたメンタルヘルスには好ましくないと論じている。これは自律性の発揮を過度に意識するあまり、周囲からの働きかけや刺激に対してあからさまに嫌悪や拒絶等の態度を示すことが、結果として孤立のような好ましくない状況をもたらすということを物語っている²⁷⁾。すなわち環境との調和を踏まえた自律性の発揮、過少でも過剰でもない水準での自律性の発揮がメンタルヘルスに奏功すると言えよう。

以上の点からウォールは、「個々人が独立した存在を維持し、なおかつ周囲との相互交流を図っていく」という状況の中で自律性を発揮することが望ましいとしている²⁸⁾。

(4) 要 求

現状の受動的な満足感以上のものを追求すること、言い換えればより高い満足感を得たいという「要求（欲求）」が存在することがメンタルヘルスにとって望ましいと指摘されている²⁹⁾。ウォールは、この要求の水準が個々人の「動機づけられた行動」「新たな機会に対する用心深さ」「個人的に意味を有する難題に対処するための努力」に反映されるとしている³⁰⁾。ここでは要求がメンタルヘルスに与える効果について、モチベーションの欲求理論に沿って考えてみたい。

① マズローの理論

マズローは人間の欲求（基本的欲求）を、「生理的欲求（空腹・渇き・性など）」「安全の欲求（安寧・保護・秩序など）」「所属と愛の欲求」「承認の欲求（自尊心など）」「自己実現の欲求（自己充足）」の5つに分類した。この欲求は最も低次である「生理的」から最も高次である「自己実現」まで順に階層をなしており、高次の欲求の出現は低次の欲求が充足されていることが前提であるとした³¹⁾。

この「欲求の階層」における高次の欲求の出現とメンタルヘルスの関係について、マズローが唱える高次の欲求の特性から考えると以下のような点が挙げられる。

まず「欲求は高次なほど、満足することに対する緊急性は低くなる」³²⁾という点である。空腹や

渴き、身体の安全という問題は生存に関わるため、それらに対する欲求が充足されないことは文字通り「生命の危機」を意味し、緊急反応や防衛反応の出現に結びつく。一方、高次の欲求で生命に直結するものは少なく、たとえ欲求が阻まれても低次の欲求のような心理的反応（不安、恐怖など）は出現しにくいと考えられよう。

続いて「高次の欲求と低次の欲求を共に満たした人は、通常、低次の欲求よりも高次の欲求に大きな価値をみとめる」³³⁾である。すなわち高次の欲求に価値を見出すことで、仮に低次の欲求が充足されない場合でも我慢できるということである。我慢できること（欲求不満に対する耐性の獲得）によって、先に挙げた不安や恐怖といった心理的反応の軽減、ならびに身体への悪影響を回避が期待出来ると思われる。

さらに「高次の欲求を探求し満足することは、社会的にも好ましい結果をもたらす」³⁴⁾ことも重要である。これは「飢えは極めて自己中心的のものである。ところが、愛の欲求や承認の探求は必然的に他者もかかわってくる」³⁵⁾という状況の違いが大きく関与している。飢えや渴きや安全はあくまで個人的なレベルであるが、所属と愛の欲求や承認の欲求は他者の存在が必要な、いわゆる社会的レベルにおける欲求となる。したがって、周囲に働きかけること、役割を果たすこと、認められることで社会への適応・参加を果たすことになり、メンタルヘルスにも良い影響をもたらすであろう。

② ハーズバーグの理論

ハーズバーグは人間が2種類の欲求を持ち合わせていると主張した。一つは「人間として精神的に成長する欲求」で、この欲求を充足させる要因を「動機づけ要因」、もう一つは「動物として痛みを回避する欲求」であり、この欲求を充足させる要因を「衛生要因」とした。この動機づけ—衛生理論（二要因理論）がハーズバーグの欲求理論である。

表5は仕事における満足（職務満足）を規定する要因について、ハーズバーグの研究から得られた結果を整理したものである。それによると「達成」「承認」「仕事そのもの」「責任」「昇進」の各項目は、労働者の職務態度が長期間にわたって良好な状態を保つように動機づけられる要因（長

表5 職務満足・不満を規定する要因の特徴

	特 徴	具体的項目
長期的要因 (満足要因)	<ul style="list-style-type: none"> • 長期間にわたる態度変化 • 仕事に対する関係を表す • 個人的成長に対する欲求 	達成, 承認, 仕事自体, 責任, 昇進
短期的要因 (不満要因)	<ul style="list-style-type: none"> • 短期間の態度変化 • 仕事を行なっている環境, または環境に対する本人の関係を表す • 不快の回避に対する欲求 	会社の方針と経営, 監督, 給与, 対人関係, 作業条件

(出典：ハーズバーグ『仕事と人間性』1968年、85-87頁に加筆)

期的要因)であったのに対し、「会社の政策と経営」「監督」「給与」「対人関係」「作業条件」といった項目では良好な職務態度への動機づけは短期間しか通用しなかった(短期的要因)。ハーズバーグはこの結果から「達成」等の長期的要因は満足を生み成長を促す要因、「会社の政策と経営」等の短期的要因は不満を回避するための要因であるとし、双方は性質の異なる要因であるとした。

すなわち、満足を生み成長を促す要因が「動機づけ要因」であり、不満を回避する要因が「衛生要因」である³⁶⁾。

ハーズバーグは動機づけ要因および衛生要因と精神的健康の関係について、およそ次のように示唆している。まず、「精神的健康(自己実現と個人的成長)」と「精神的病気(不安や欲求不満)」は異なる連続体を形成し、動機づけ要因の充足で「精神的健康」は保たれるが、動機づけ要因が満たされないことは「精神的健康」ではないものの、「精神的病気」でもないことを意味している。

一方、衛生要因が満たされないことで「精神的病気」に陥るが、衛生要因が満たされることは「精神的病気ではない」であり「精神的健康」ではないことを強調している³⁷⁾。これは動機づけ要因と衛生要因が性質の異なる要因であることに由来している。

また、職場のメンタルヘルスに与える影響については以下の通りである。仕事において動機づけ要因が欠乏している場合、従業員の関心が衛生要因に一段と集中することになる。衛生要因(不満要因)への関心が高まることで、組織側は不満解消のために常に職場環境に配慮する必要が生じる。しかしながら、衛生要因が前述の通り短期的な態度変化しかもたらさないこと、ならびに不快の回避がその目的であることから、一時的な満足しか得られなくなる。従って慢性的な不満状態となり、これに動機づけ要因の欠乏による成長欲の欠如なども加わって、神経症的パーソナリティを形成するとしている³⁸⁾。

さらに、ハーズバーグは欲求の志向、動機づけ要因と衛生要因の充足・不充足から7種類の適応のパターンに分類した(表6)。各パターンの特徴であるが、まず「精神的健康」は動機づけ要因(個人的成長、満足感の獲得)を志向し、なおかつ実際に動機づけ要因と衛生要因のどちらも満たされているという状態であり、望ましいメンタルヘルスの型といえよう。

表6 動機づけ要因/衛生要因の充足と精神的適応のタイプ

分類(名称)	志向	動機づけ要因の充足	衛生要因の充足
精神的健康	動機づけ要因	○(充足)	○(充足)
不幸	〃	○	×(不充足)
不充足	〃	×(不充足)	○
不幸で不充足	〃	×	×
不適応	衛生要因	無関心	○
精神的病気	〃	無関心	×
修道院的	〃	無関心	否定

(出典：ハーズバーグ『仕事と人間性』1968年、103頁に加筆)

次に「不幸」は個人的成長を志向し、かつ動機づけ要因は満たされているものの衛生要因が満たされていない状況、例えば報酬が低いなどのケースが考えられる。この型は動機づけ要因が満たされているため精神的健康への影響は低いと考えられている。

個人的成長を志向しながら、「衛生要因」のみが満たされている場合は「不充足」となる。具体例として「不平をいうことはないのだが、それでも今の仕事が好きになれない」あるいは「仕事としては悪くないのだが、どうも身が入らない」といった態度を見せることがある³⁹⁾。

さらに「不幸で不充足」は、動機づけ要因を志向しながらどちらの要因も満たされないことから、成長の機会を剥奪された上に職務不満を抱えているといった「みじめな人たち」⁴⁰⁾という事になる。

これに対して、衛生要因を志向するタイプにおいては様々な問題を考えなければならない。まず、衛生要因は充足されているものの動機づけ要因には無関心である「不適応」は、短期的にしか作用しない衛生要因を頻繁に追求する。しかも志向があくまで「不快からの回避」であるため、個人的な成長は期待できないとされる。そして「精神的病気」は衛生要因が満たされていない、あるいは満たされていないと感じているため、慢性的な欲求不満状態に陥ると考えられよう⁴¹⁾。

以上が、動機づけ—衛生理論と精神的健康の概要である。ハーズバーグは「動物性の欲求ばかりを充足しようとするものは、痛みと苦しみの予想におびえて日を過ごす宿命にある」⁴²⁾として、衛生要因の充足だけでなく動機づけ要因の充足を図ることが、健康を含めた幸福の追求に結びつくとしている⁴³⁾。

③ ウォールの見解

このようなマズローやハーズバーグらの欲求理論を踏まえて、ウォールは「環境に対する興味を有し、常に環境と向き合っている人」が精神的に健康であるとし、「精神的に健康な人は、目標を設定し、達成のために積極的な努力を惜しまない」と論じている⁴⁴⁾。

またウォールは要求の水準に対し、「極端に水準の高い要求は、行動不全を惹き起こすような慢性の苦痛をもたらす」と言及している⁴⁵⁾。すなわち、先に述べた自律性と同様に、要求（欲求）においてもその「程度」がメンタルヘルスを左右するとしている。

(5) 統合機能

メンタルヘルスを規定する最後の要因は、情意的健康、コンピテンス、自律性、要求といった諸要因を統合して、「全体としての個人」を形成することである⁴⁶⁾。言い換えればそれぞれの要因が相互に関係し合って「バランスのとれた」「調和した」人間を形成することである。

統合機能は日常生活においても応用され得る。心身の健康の維持・増進には日常生活における統合、すなわち家庭・仕事・余暇活動の均衡を保つことが肝要である。いわゆる仕事一辺倒で家庭を顧みないような「仕事中毒」は、日常生活における不均衡という点で健康とは言い難い。

3. 考 察

以上、メンタルヘルスの概念について整理すると共に、ウォールの理論を基にメンタルヘルスを構成する要因について説明した。その中のいくつかの項目について考察を試みたい。

(1) 二次元モデルに対する試み

メンタルヘルスの構成要素である情意的健康に対して、ウォールは二次元モデル（図1）を用いて説明した。そのモデルでは覚醒レベルと快楽レベルの組み合わせで4つの領域が形成されていたが、この領域自体には名称が付されていなかった。そこで、各領域の名称について考えてみたい。

まず、図1において便宜上④とした領域（覚醒レベル＝高、快楽レベル＝低）は、不満・不快から覚醒までを含んでおり、ほぼ中央に「緊張」が位置している。この緊張はウォールの指摘にもあるように、①の領域にある情動（力が漲る）に影響を与える因子であり、また緊張を境に③の領域に近くなるほど不快感を表す情動に変化するのに対し、①の領域に近くなるほど緊急反動的な情動に変化しているのがわかる。従って2種類の情動の境界を表す「緊張」を④の領域の名称としたい。

次に②の領域は覚醒レベルが低く、快楽レベルが高い、すなわち「緊張エリア」と全く逆の組み合わせである。また情動の種類を見ても、中央に位置する「穏やかだー和む」を境に①に近づくと「満足」等のポジティブな情動を表しているのに対し、③に近い側では「眠い」や「怠惰だ」等、比較的ネガティブな情動になっている。従ってここは中央の「穏やかー和む」に関係し、加えて反対側の領域である「緊張」と対を成す名称がふさわしいと思われる。そこで、「和む」の原著での表現（Relaxed）を用いて「弛緩」がこの領域の名称に適していると思われる。それぞれの情動について「弛緩」を用いて表現するならば、「満足だ」「楽だ」はポジティブな弛緩状態、「眠い」「怠惰だ」はネガティブな弛緩状態と言えるのではないか。

さらに③の領域（覚醒・快楽共に低）であるが、こちらは先の「緊張」や「弛緩」の領域に比べて、境界となる情動が見当たらず、また全てがネガティブな情動である。従って、この領域の情動全体から命名するのが妥当と思われる。比較的快楽のレベルが高い「退屈だ」「疲れる」以外は、絶望感や無力感、閉塞感を表す情動が並んでいる。従って、ここは絶望感や無力感などを統合して「抑うつ」と命名する。なお、惨めだ、憂うつだ、悲しい、うっとうしい等の感情は「抑うつ気分」という気分・情動異常の一領域の中に含まれている⁴⁷⁾。

そして最後に①の領域であるが、覚醒レベルと快楽レベルが共に高く、ちょうど「抑うつエリア」と正反対の関係にある。ここでの情動は全てポジティブであり、また大半がメンタルヘルスにおいても理想的な情動と言えるであろう。そこで名称であるが、抑うつとは対照的に情動に活力が漲っているという意味で、「高揚」もしくは「昂揚」を用いたい。

以上、命名した各領域と覚醒・快楽レベルの状態、範囲などは表7の通りである。

表7 情意的健康の分類

領域	①	②	③	④
範囲	驚く～気に入る	満足だ～怠惰だ	退屈だ～落胆する	不満だ～覚醒する
覚醒レベル	高	低	低	高
快楽レベル	高	高	低	低
領域の名称	高揚	弛緩	抑うつ	緊張

(表は筆者作成)

(2) 労働組織における自律性の発揮と成長欲求の充足について

前章でメンタルヘルスにおける各要因の意義について論じた。特に自律性、要求（成長欲求）、コンピテンスは文字通りメンタルヘルスにおける「資源」と言えよう。そこで考えたいのは、「現実の労働組織（職場）において自律性の発揮や成長欲求の充足がどの程度まで可能か」という問題である。

改めて言うまでもないが、組織の中で働くことは組織のルールに従って行動することである。自律性の発揮を志向しても日常業務では様々な制約が付きまとい、また成員に与えられる裁量の幅が組織の末端に位置する者ほど狭くなるのは、アージュリスの指摘通りである。また成長欲求の充足を図るにしても、ポストが減少していく中での「昇進」や、劣悪な労働環境での「達成」など、欲求の充足自体が難しいような状況は現実に存在する。このような環境の中で、自律性の発揮や成長欲求の充足は果たして出来るのであろうか。加えてウォールが指摘するような、「独立と相互交流を踏まえた自律性の発揮」は、今日の労働組織において果たして可能なのであろうか。

そこで筆者は、従業員の「キャリア開発」にその答えを求めたいと考える。日本では雇用環境の急速な変化と共に企業と従業員との関係も変化し、企業が個人に自立的（自律的）なキャリア形成を期待する一方、個人も一つの企業で生涯を過ごすという意識はかなり希薄化している⁴⁸⁾。これは「組織が敷いたレールの上に従業員が乗る（レールを辿る）」というようなキャリア形成ではなく、従業員が自ら職業生活設計を立てて自律的なキャリア選択・キャリア形成を図り、企業側がそれを支援するといったシステムに変わりつつあることを意味している。まさに「キャリアは個人が開発するもの」という考えに変化している。

自らが職業生活設計を立ててキャリア選択・キャリア形成を図る—このようなキャリア開発において、個人の自律性は少なからず発揮されるのではないだろうか。もちろん選択肢に限りはあるものの、選択するのは自分自身であり、企業側はあくまでも「支援」する立場である。言い換えれば個人が自律的な姿勢を見せなければ、より良いキャリア形成は望めないと言うのが今日におけるキャリア開発の実情であると思われる。また企業側の支援を活用することによって、独り善がりではなく「周囲との相互交流」を踏まえた自律性の発揮にも結びつくと考えられよう。

一方、成長欲求の充足には、一部の企業で導入されている「社内公募制」や「社内フリーエー

メント制」等の施策を推したい。企業内での人材交流を促進するだけでなく、従業員の能力・適性・希望等と実務との不適合の改善も期待できるこれら施策は、キャリア開発の一環として主に大企業で導入されている。

一例として、あるグローバル企業では社内ネットワークを介して人事募集情報（社内求人情報）を開示し、社員はその情報を基に下調べを行った上で応募する。募集するポストは毎月300件程度、応募者も毎月100名にのぼる。このようにして新たなポストに異動した社員には、その後の業務と自己の能力・適性・希望等の不適合が少ないという⁴⁹⁾。

このシステムと成長欲求との関係であるが、応募の動機が「自らの能力が発揮できる業務に従事したい」であり、文字どおり「仕事そのもの」に対する欲求の表れと言えるであろう。さらに応募から選考を経て採用（異動決定）ということは「新たなポストへ移る」という目標に対する「達成」となり、また採用は自らの存在が新たな部署に認められたという「承認」にも結びつくと思われる。

このような流れによって、成長欲求はある程度充足されるのではないだろうか。もちろん、「異動」はあくまでもスタートラインであり、新たなポストにおいて「達成」「承認」「責任」等をどのように果たすかが重要であることは言うまでもない。

以上、労働組織における自律性の発揮と成長欲求の充足について考察した。日常業務における自律性や成長欲求の阻害については、組織デザインの見直し等の対策が必要であろう。それを補完する意味でも、キャリア形成において自ら目標を定め実際に行動するという姿勢は、望ましいキャリア開発のみならず主題であるメンタルヘルスの向上にも大きく寄与するものと思われる。

おわりに

労働者のメンタルヘルスを規定する5つの要因について、ピーター・ウォールの理論に沿って論じると共に、規定要因の中から「自律性」および「動機づけ要因（成長欲求）」と労働組織の関係について考察した。これまで主として「労働ストレス」対策における組織の役割について論じてきたが、本稿ではメンタルヘルスの規定要因を主題にすることで、ストレスを組織レベルではなく個人レベルで捉え、個人が抱える問題についてアプローチを試みた。

そこで最後に論じたいのは「キャリアは個人が開発するもの」になぞらえて、「メンタルヘルスも個人が創るもの」である。組織側がいかに対策を講じて、肝心の個人が情意的健康に対する「気づき」がなければ意味が無い。さらに成長欲求やコンピテンスも他者によって影響されるものではなく、あくまでも自分自身の、主体的な営みによって具現化するものと思われる。「ポジティブヘルス（積極的な健康増進）」という言葉があるように、メンタルヘルスも労働者の積極的・主体的な取り組みがなによりも重要であろう。また、労働者自身の主体的な姿勢があってこそ、組織側のメンタルヘルス対策も奏功すると言えよう。

メンタルヘルスの構成要素について今回はウォールの理論に基づいて論じたが、他の研究者達の理論との比較を行うまでには至らなかった。今後の課題としたい。

注

- 1) 成果主義（成果主義賃金制度）を導入したものの、評価の信憑性をめぐって従業員の反発や生産性の低下、人材の流出を招くなどの弊害が生じ、企業側がシステムの見直しに着手するといったケースが相次いでいる。（『成果主義の『崩壊』』『週刊朝日』2003年8月29日号、朝日新聞社、22-26頁。）
- 2) ビタミンモデルの概要については拙稿「労働ストレス研究(1)―職場ストレスモデルに関する一考察―」（『政治学研究論集』15号、明治大学大学院政治経済学研究科、2002年）78-79頁、を参照されたい。なお、当該論文中でビタミンモデルの考案者名を「ワール」と表記しているが、本稿より表記を「ウォール」で統一することとした。
- 3) 内山喜久雄「企業内メンタル・ヘルス診断システム（JMI）の開発に関する研究」（『日本心理学会第44回発表論文集』日本心理学会第44回大会準備委員会、1980年）789頁。
- 4) 内山喜久雄「メンタル・ヘルスとは」（内山喜久雄 小田晋編『職場のメンタル・ヘルス』有斐閣、1982年）26頁。
- 5) 内山はさらに様々な説を統合して、「（メンタルヘルスとは）たんに心身ともに病気や故障がないというだけでなく、つねに充実感をもって事にあたることができ、進んで環境に働きかけ、かつ貢献し、心明るく、自信をもって自分の力を発揮できる状態」と定義している。（内山喜久雄「メンタルヘルス・サイエンス総論」上里一郎 飯田眞 内山喜久雄 小林重雄 筒井末春監修『メンタルヘルス・ハンドブック』同朋舎出版、1989年、6頁。）
- 6) 精神保健福祉士養成セミナー編集委員会編『改訂 精神保健福祉士養成セミナー/第2巻 精神保健学』へるす出版、2001年、180頁。
- 7) 中田輝夫『職場のメンタルヘルス・サービス』新興医学出版社、1997年、2-3頁。
- 8) 佐藤誠「心の健康とは」（佐藤誠 岡村一成 橋本泰子編『増補 心の健康トッデイ』啓明出版、1998年）3頁。
- 9) 森省二「メンタルヘルスとは何か」（森省二編著『メンタルヘルスの実践』朱鷺書房、1996年）14頁。
- 10) Peter B. Warr, *Work, Unemployment and Mental Health* (London: Oxford University Press, 1987), p. 24.
- 11) 医学的見地から病気を判定する場合、第一段階として不調を自覚する、第二段階として心理的・社会的・身体的な機能不全（不都合）が生じる、第三段階としてはっきりした徴候のパターンや症候群が存在する、といった判定基準が存在する。しかしながら現実には第二・第三段階はあるが第一段階がないケースも存在するため、この判定基準で健康―不健康を判定するのは困難としている。（*Ibid.*, p. 25.）
- 12) *Ibid.*, p. 25.
- 13) *Ibid.*, pp. 25-26.
- 14) *Ibid.*, p. 28.
- 15) *Ibid.*, p. 28.
- 16) 相原孝夫『コンピテンシー活用の実際』日本経済新聞社、2002年、12頁。
- 17) 欧米では知識やスキル（技能）をコンピテンシーとして扱うことが多いが、行動傾向や価値観、考え方といった項目とは測定方法や育成方法が異なるという理由で、一緒に取り合うのは非効率であるとの指摘も存在する。（同上、52-53頁。）
- 18) Warr, *op. cit.*, p. 29.
- 19) *Ibid.*, p. 29.
- 20) Susan Newell, *The Healthy Organization: Fairness, Ethics, and Effective Management* (London: Routledge, 1995), p. 92.
- 21) クリス・アーシリス（伊吹山太郎 中村実訳）『新訳 組織とパーソナリティー―システムと個人との葛藤―』日本能率協会、1970年、88-89頁。（C. Argyris, *Personality and Organization*, New York: Harper and Row, 1957.）
- 22) 表2における「心理的失敗」とは「克服が不可能に近い障壁に立往生する、あるいは成功感・達成感を味わえないほど微小・微弱な障壁を乗り越えることに力を注いでいる状態」を指す。（同上、76頁。）
- 23) 同上、125頁。

- 24) Newell, *op. cit.*, p. 95.
- 25) ヴィクター・H・ヴルーム (坂下昭宣 榊原清則 小松陽一 城戸康彰共訳)『仕事とモチベーション』千倉書房, 1982年, 148頁。(V. H. Vroom, *Work and Motivation*, New York: John Wiley and Sons, 1964.)
- 26) 一方で, 成功を内的要因に, 失敗を外的要因に帰属させることはある程度健康な対応であるという指摘も存在する。特に失敗に対する様々な「言い訳」は自尊心を守るという働きを含んでおり, むしろ「失敗の責任を一手にかぶり, 成功を外的要因に帰属させる」対応の方が精神的に不健康であるとしている。(Newell, *op. cit.*, p. 96.)
- 27) Warr, *op. cit.*, p. 30.
- 28) *Ibid.*, p. 31.
- 29) Newell, *op. cit.*, p. 96.
- 30) Warr, *op. cit.*, p. 31.
- 31) アブラハム・H・マズロー (小口忠彦訳)『改訂新版 人間性の心理学』産能大学出版部, 1987年, 147頁。(A. H. Maslow, *Motivation and Personality, second edition*, New York : Harper and Row, 1970.)
- 32) 同上, 148頁。
- 33) 同上, 149頁。
- 34) 同上, 149頁。
- 35) 同上, 149頁。
- 36) フレデリック・ハーズバーグ (北野利信訳)『仕事と人間性—動機づけ—衛生理論からの新展開—』東洋経済新報社, 1968年, 85-87頁。(F. Herzberg, *Work and the Nature of Man*, Cleveland: World Publishing, 1966.)
- 37) 同上, 90-93頁。
- 38) 同上, 94頁。
- 39) 同上, 98頁。
- 40) 同上, 98頁。
- 41) 表6における「修道院的」とは, 衛生欲求を全面的に否定することにより個人に幸福が授かると主張する考え方である。これは衛生的な報奨を積み上げても人間の幸福が得られないことを知ったからであり, また甚だしい論理の飛躍であるとされる。(同上, 99頁。)
- 42) 同上, 100頁。
- 43) もちろん, ハーズバーグの理論に対する批判も少なくない。坂下昭宣は動機づけ要因の存在が満足を高め, 衛生要因の悪化が不満足を増加させるといった説に対して, 「動機づけ要因の減少は満足を減少させ, 衛生要因の改善は不満を低下させる」とした上で, 「満足の低下は相対的な不満足の増加に等しく, 不満足の低下は相対的な満足の増加に等しいと考えるべき」と指摘している。(坂下昭宣『組織行動研究』白桃書房, 1985年, 45-46頁。) また, 西川一廉は日本の労働者を対象にした調査において「動機づけ要因, 衛生要因が満足・不満足の一方向にのみ働くのではなく, 満足・不満足の両方向に働く機能を持っている因子も存在する」さらに「日本の組織では『人間関係因子』を不満足要因とは断定しがたい」等と指摘している。(西川一廉『職務満足の心理学的研究』劉草書房, 1984年, 69-71頁。)
- 44) Warr, *op. cit.*, p. 31.
- 45) *Ibid.*, p. 32.
- 46) *Ibid.*, p. 33.
- 47) 加藤信勝『精神医学』金芳堂, 1997年, 67頁。
- 48) 中央職業能力開発協会『人材大国の創造に向けたキャリア関係情報の開示のあり方等に関する研究会 調査研究報告書』中央職業能力開発協会, 2003年, 99頁。
- 49) 紹介したケースはキャノン株式会社における従業員のキャリア開発システムの一部である。(中央職業能力開発協会『人材大国の創造に向けたキャリア関係情報の開示のあり方等に関する研究会 調査結果』中央職業能力開発協会, 2003年, 321-324頁。)