

メンタルヘルスとワークパフォーマンスの関係性

—労働者の語りに基づく探索的検討—

臨床心理学コース 黒 沢 拓 夢
臨床心理学コース 東 菜 摘 子
臨床心理学コース 太 田 一 実
臨床心理学コース 滝 沢 龍

The Mutual Relationship between Mental Health and Work Performance

—Exploratory Research based on Qualitative Interview of Workers—

Takumu KUROSAWA, Natsuko AZUMA, Kazumi OTA, Ryu TAKIZAWA

Previous studies have indicated an association between mental health and work performance, however, the detailed mechanisms of their interaction have not been elucidated. The purpose of this study is to develop a model that can explain the mechanism of interaction between mental health and work performance. In addition, we aim to examine variables that mediate or moderate mental health and work performance. We interviewed 10 workers about their jobs and the contents of the interviews were analyzed qualitatively. The results showed that individual factors including self-efficacy and physical symptoms might make mediating effects. Moreover, several factors such as self-compassion, positivity, and cognitive flexibility might have moderating effects on the interaction. These findings could suggest that promoting resilience factors might serve as a measure against the negative spiral of mental health and work performance.

目 次

1. 問題
 - A. メンタルヘルスとワークパフォーマンスの関係性に関する研究動向
 - B. メンタルヘルスとワークパフォーマンスの双方に関連が想定される変数
 - C. 既存モデルの限界とプロセスへの着目
2. 目的
3. 方法
 - A. 研究参加者
 - B. インタビュー実施構造
 - C. 分析方法
4. 結果
 - A. メンタルヘルス
 - B. 社会的要因と相互作用
 - C. 個人的要因と対処行動
 - D. ワークパフォーマンス
5. 考察
 - A. メンタルヘルスとワークパフォーマンスが相互に影響するプロセスに関する考察
 - B. プロセスの中で各変数が果たす役割に関する検

討

- C. 本研究の限界と今後の展望
6. 謝辞
7. 引用文献
1. 問題

労働者のメンタルヘルス問題は、生産性の低下や人材の定着率悪化等により企業経営に大きな影響を及ぼす課題となっている¹⁾。また、日本においても、米国で主流のジョブ型雇用と呼ばれる担当業務が明確になる雇用形態が普及し始めたことや、新型コロナウイルス感染症の流行によるテレワークの促進によって、個人のワークパフォーマンス管理に注目が集まっている。こうした状況から、メンタルヘルスとワークパフォーマンスの維持は、企業経営と個人の生活の質の双方に直結する課題と言える²⁾。

 - A. メンタルヘルスとワークパフォーマンスの関係性に関する研究動向
労働者のメンタルヘルスとワークパフォーマンスの

関係を説明するモデルの一つに、仕事の要求度—資源モデル (Job demands-Resource Model: JD-R モデル) がある³⁾。JD-R モデルは仕事の要求度が健康問題を引き起こし、組織的なアウトカムの低下をもたらす「健康障害プロセス (Health Impairment Process)」と、仕事の資源がワーク・エンゲイジメントを高め、組織的なアウトカムを向上させる「動機づけプロセス (Motivational Process)」の2つのプロセスから構成されている⁴⁾。2つのプロセスの内、「健康障害プロセス」は、仕事のストレスがメンタルヘルス不調を引き起こし、その結果としてワークパフォーマンスを低下させるプロセスを説明しているモデルである。JD-R モデルは、ストレスモデルから発展した経緯があるため、メンタルヘルス不調がワークパフォーマンスの低下をもたらすという影響の方向性で説明がなされている。一方、ワークパフォーマンスの低下はストレスや焦り、無価値観をもたらす、結果として抑うつなどのメンタルヘルス不調を招く可能性も指摘されている⁵⁾。こうした一連の議論を踏まえると、メンタルヘルスがワークパフォーマンスに影響を及ぼすという一方向の影響だけでなく、ワークパフォーマンスがメンタルヘルスにも影響を及ぼしているという双方向の循環的な関係性を想定する必要があると考えられる。

B. メンタルヘルスとワークパフォーマンスの双方に 関連が想定される変数

メンタルヘルスとワークパフォーマンスの関係性を検討する上で、メンタルヘルスとワークパフォーマンスの双方に関連があるとされる変数は、二要因の関係に留まらないプロセス的な理解を提供する重要な着眼点となり得る。メンタルヘルスとワークパフォーマンスの双方に関連が示唆される代表的な変数として、ワーク・エンゲイジメントや自己効力感が挙げられる。

自己効力感 (Self-Efficacy) とは「個人がある状況において必要な行動を効果的に遂行できる可能性の認知」を指す概念である⁶⁾。メンタルヘルスとの関係においては、自己効力感はストレスが抑うつに与える影響を緩衝し、メンタルヘルスを維持する機能が確認されている⁷⁾。一方で、状況依存的な側面もあり、ストレスの多い状況など情緒的・生理的な状態の悪化により、自己効力感が低下するとされている⁸⁾。また、ワークパフォーマンスとの関係については、メタ分析によって自己効力感が仕事関連のパフォーマンスを予測することが報告されている⁹⁾。

ワーク・エンゲイジメント (Work Engagement) とは、

「労働者が仕事に積極的に向かい、仕事から活力を得て生き生きとしている状態」を指す概念である¹⁰⁾。ワーク・エンゲイジメントとメンタルヘルスとの関連については、仕事の要求度—資源モデル (Job Demands-Resource Model: JD-R モデル) の発展の過程で、仕事に関連する不安や疲弊といったストレスがワーク・エンゲイジメントを低下させることが示唆されている¹¹⁾。また、日本の労働者2,520名を対象にした調査では、ワーク・エンゲイジメントが高まるほど、ワークパフォーマンスが向上することが確認されている¹²⁾。

先行研究では、自己効力感とワークパフォーマンスの関連について、自己効力感がワークパフォーマンスを向上させ、向上したワークパフォーマンスが自己効力感をさらに高めることが確認されている^{13,14)}。こうした自己効力感とワークパフォーマンスの相互作用的な関係性は自己効力感のスパイラルモデルと呼ばれている。さらに、自己効力感のスパイラルモデルは、自己効力感がワーク・エンゲイジメントを媒介してワークパフォーマンスの向上をもたらすという、ワーク・エンゲイジメントを加えた理論的發展も見られる¹⁰⁾。ワークパフォーマンス向上のプロセスは、こうした複数の個人要因を介したプロセス的理解が進んでいる。

さらに個人要因だけでなく、社会的な要因とメンタルヘルスやワークパフォーマンスとの関連も検討されている。社会的な要因の中でも、周囲のサポートや仕事・家庭の人間関係は心理的な健康を支える資源として、メンタルヘルスやワークパフォーマンスの維持・向上に密接に関わるとされている。JD-R モデルでは、ストレスがメンタルヘルスに及ぼす影響を緩衝する要因として、職場の同僚や上司からのサポートといった社会資源が挙げられている¹¹⁾。さらに、家庭も含めた生活全体の満足感や周囲のサポートといった社会的な要因は、ワークパフォーマンスも向上させることが示唆されている^{10,15)}。

C. 既存モデルの限界とプロセスへの着目

メンタルヘルスとワークパフォーマンスの媒介に関する研究は、主にワーク・エンゲイジメントに着目しており、規定要因やアウトカムとの関連が検討されてきた¹⁶⁾。ワーク・エンゲイジメントに関する研究動向に対して、後続するアウトカム間の検討が十分になされていないことや、研究対象者が看護職を対象としたものが多く、一般企業従業員を対象とした研究を促進すべきであるとの指摘もある¹⁷⁾。これまでの研究では、メンタルヘルスとワークパフォーマンスはともに

アウトカムとして扱われることが多かった。そのため、二変数間の関係性について、ワーク・エンゲイジメント以外にどのような要因が媒介しているのか、また、望ましくない効果を軽減するようなポジティブな心理的な要因が存在するのかといった媒介や緩衝の機能を持つ要因についての検討が不十分であるとされている^{18~20)}。

メンタルヘルスとワークパフォーマンスの関係性を説明しているJD-Rモデルについても、モデルにおけるプロセスの理解が不足しており、影響のメカニズムを十分に説明できていないことが課題として挙げられている¹¹⁾。こうした課題はJD-Rモデルに限られたものではなく、メンタルヘルスとワークパフォーマンスの関係は非常に複雑であり、一般化が困難であると指摘されている²¹⁾。また、JD-Rモデルをはじめとする既存のモデルにおいては、メンタルヘルスがワークパフォーマンスに影響を及ぼすという方向性が想定されている。しかしながら、先に挙げたSuzuki et al.の研究を踏まえると、相互関係を想定することが不可欠である⁵⁾。

2. 目的

そこで本研究では、メンタルヘルスとワークパフォーマンスが相互に影響を及ぼすプロセスを明らかにし、メンタルヘルスとワークパフォーマンスの関係を媒介もしくは調整する可能性のある変数を質的研究法によって探索的に検討することを目的とする。

3. 方法

本研究は、メンタルヘルスとワークパフォーマンスの関係性を探索的に検討するため、労働者にインタビューを実施した。まず、インタビューデータに基づき、メンタルヘルスとワークパフォーマンスの関係性を表したモデルを作成した。続いて、作成されたモデルから、メンタルヘルスがワークパフォーマンスへ、もしくはワークパフォーマンスがメンタルヘルスへ影響を及ぼす際に、関係を調整もしくは媒介する機能を持つ可能性がある変数の検討を行なった。本研究は、東京大学ライフサイエンス研究倫理支援室の倫理申請専門委員会による承認を得て実施された（承認番号20-262）。

A. 研究参加者

公募および機縁法で参加を呼びかけた20~40代で、現在休職中ではない労働者10名（平均年齢[SD]=31.5 [6.28]歳；男性3名、女性7名）を対象に、インタビュー調査を行った。本研究ではメンタルヘルスとワークパフォーマンスの関係性を検討することから、様々な状態の対象者から多様なエピソードを得ることが必要であると考えた。そこで、メンタルヘルス指標として日本語版K6、ワークパフォーマンス指標として日本語版WHO健康と労働パフォーマンスに関する調査票（WHO-HPQ）を用いた質問紙調査を事前に行った上で、メンタルヘルス指標の得点とワークパフォーマンス指標の得点がばらつくようにサンプリングを実施した。研究参加者のプロフィールを表1に示す。なお、倫理的な観点から、精神的健康が保たれていない参加者にとってインタビュー協力は心理的負担が大きい可能性を考慮し、K6得点がカットオフポイントとされる13点より高い場合を対象除外基準とした。以下に尺度の詳細を記載する。

K6：抑うつや不安といった心理的苦痛（mental distress）を測定し、スクリーニングに活用できる尺度であるK6の日本語版を使用した^{22,23)}。全6項目で構成されており、「過去30日間の間にどれくらいの頻度で次のことがありましたか」との質問に対し、「全くない(0)」、「少しだけ(1)」、「ときどき(2)」、「たいてい(3)」、「いつも(4)」の5件法で各項目への回答を求めた。

WHO-HPQ：ハーバード大学とWHOによって共同で開発されたWHO健康と労働パフォーマンスに関する調査票（WHO Health and Work Performance Questionnaire; WHO-HPQ）²⁴⁾の短縮版であるHealth and Work Performance Questionnaire Short Formの日本語版を使用した²⁵⁾。WHO-HPQ日本語版は健康問題により欠勤している状態を示すアブゼンティズム（absenteeism）と、出勤しているものの労働遂行能力が低下している状態を示すプレゼンティズム（presenteeism）を評価できるが、本研究ではプレゼンティズムの指標をワークパフォーマンスの指標として用いた。プレゼンティズムは「過去4週間（28日間）の、あなたの全般的な仕事の出来は何点くらいになるでしょうか」と尋ね、「最悪の出来（0点）」から「最高の出来（100点）」までの10点刻みの11件法で測定された。

B. インタビュー実施構造

インタビュー参加者には、インタビューの所要時間

表 1：本研究の参加者

Info.	年齢	性別	職業	K6	WHO-HPQ
A	20代後半	男性	営業職	3	30
B	40代前半	女性	保育職	5	10
C	20代後半	女性	営業職	2	80
D	20代後半	女性	事務職	6	80
E	30代後半	女性	企画職	3	70
F	20代後半	女性	事務職	1	70
G	30代前半	男性	技術職	11	70
H	20代後半	女性	事務職	9	30
I	40代前半	女性	事務職	0	50
J	20代前半	男性	営業職	1	30

が研究の概要や倫理的配慮の説明を含めて60分程度であることや、インタビューの概要、大まかな質問内容を事前に案内した。インタビューはオンライン会議システムのZoomを使用し、プライバシーの確保できる場所から参加者が所有するパソコンやスマートフォン、タブレット端末等を用いてオンラインで実施された。先行研究では、オンラインによるインタビューが対面インタビューの代替になる可能性が示唆されている²⁶⁾。中でも、Zoomによるオンラインインタビューは利便性が高く、インタビュアーとインタビュー어의双方にとって満足度の高いインタビューが可能であることが示されている²⁷⁾。以上から、本研究ではZoomによるオンライン面接を採用した。インタビューは半構造化面接の形式で、1人につき1回、50～70分程度であった。

事前に提示した質問項目は、「仕事内容について」、「精神的不調が仕事に影響した体験」、「パフォーマンスを維持するための工夫」であり、必要に応じて「どのようなときに仕事の達成感を感じるか」、「周囲からの評価や期待をどのように受け取るか」といった達成感や評価等に関する項目を追加で質問した。

C. 分析方法

本研究では、個別事象から共通の要素を導き、当該現象を説明するための理論やモデルを生成することを目的とした手法であるグラウンデッド・セオリー・アプローチ (GTA) を援用してインタビューデータを分析した²⁸⁾。分析には、QDA (Qualitative Data Analysis) のソフトウェアであるMAXQDA Plus 2020を使用した。QDAソフトウェアとは、質的データを分析するためのソフトウェアであり、文章データの①管理、②編集およびコーディング、③コード間の分析モデルの構築、④コードの検索や抽出が可能である²⁹⁾。分析は、GTAの方法に準じて、次の通りの手続きとした²⁸⁾。(i)

文章の切片化：録音されたインタビューデータを逐語で書き起こし、トランスクリプトを作成した。その後、QDAソフトウェアでトランスクリプトを読みこみ、文書を1つの意味のまとまりごとに切り分ける切片化を行った。(ii)詳細コードの決定：さらに、切片化された個々のデータの内容を示す言葉であるコードを付与し、作成されたラベルの意味内容や概念が近いものをまとめ、詳細コードとした。詳細コードの作成にあたっては事例を超えて検討し、異なる対象者が同様の意味内容の語りをしている場合には、一つの詳細コードに統合した。(iii)カテゴリーの生成：詳細コードを比較して検討を行い、類似した詳細コードをまとめて名付けたものをカテゴリーとした。(iv)上位カテゴリーの生成：カテゴリーをさらに整理し、(iii)と同様の手続きにより類似概念を統合し、より抽象度を高めた概念を上位カテゴリーとして生成した。(v)カテゴリーグループの作成と視覚化：最後に、同じような内容を示す上位カテゴリーをカテゴリーグループとしてまとめ、カテゴリーグループや上位カテゴリー、カテゴリー同士の位置関係を検討し、視覚的に図としてまとめたモデル図を作成した。なお、(ii)～(iv)の分析は、3名の研究者が協働して行い、評定者間信頼性の向上に務めた。評定者間で分析結果が一致しなかった場合、三者間で議論を重ね、合意に至ったものを採用した。

4. 結果

分析の結果、9つの上位カテゴリー、27個のカテゴリー、118個の詳細コーディングが抽出され、上位カテゴリーは4つのカテゴリーグループに分類された。これらのカテゴリーのうち、詳細コードを除く一覧を表2に示す。なお、分析結果の記述にあたり、これ以降の本文中では、カテゴリーグループを《》，上位カテゴリーを〈〉、カテゴリーを【】、詳細コードを[]で示す。また、発言内容の引用に当たる生データについては「」によって表記する。

カテゴリーグループは、《メンタルヘルス》、《社会的要因と相互作用》、《個人的要因と対処行動》、《ワークパフォーマンス》の4つに分類され、抽出された上位カテゴリーは、〈仕事に関するネガティブ感情〉、〈職場の人間関係〉、〈職場環境〉、〈仕事の要求度〉、〈プライベートと仕事の関連〉、〈心理的要因〉、〈対処行動〉、〈個人の生理的要因〉、〈ワークパフォーマンスへの影響〉の9つであった。図1はこれらのカテゴリー同士の関係について、矢印を用い

表 2：生成されたカテゴリー一覧

カテゴリーグループ	上位カテゴリー	カテゴリー	Info.
メンタルヘルス	仕事に関するネガティブ感情	仕事における葛藤	D, E, G, H
		仕事に関する不安	A, B, C, D, E, F, H, I
社会的要因と相互作用	職場の人間関係	同僚性に影響を及ぼす行動	A, B, C, D, E, F, G, H, I
		同僚性によって醸成される雰囲気	A, B, C, D, E, F, G, H, I, J
		同僚性の帰結	A, B, C, D, E, F, G, H, I, J
		離職意向に関わる要因	A, C, F, H
	職場環境	職務遂行に最適化された環境	C, D, E, F, G, H, I
		自己効力感を高める環境	A, C, D, E, F, G, H, I
		官僚的な組織	E, J
		環境変化が生じる出来事	D, E, G, H, I
	仕事の要求度	質的負担	B, C, D, E, F, G, H, I, J
		量的負担	B, D, E, F, G, H, J
	プライベートと仕事の関連	プライベートから仕事への影響	B, D, F, I, J
		仕事からプライベートへの影響	A, B, C, D, E, F, H, J
個人的要因と対処行動	心理的要因	成果評価要素	A, B, C, D, E, F, G, H, I, J
		自己効力感	A, C, D, F, H, I, J
		レジリエンス特性	A, B, C, D, E, G, H, I
		他者評価による動機づけ	A, B, C, D, E, F, G, I, J
		他者評価場面	A, C, E, G, I, J
		個人差要因	B, C, D, E, H, I, J
	対処行動	仕事外での対処	A, B, D, E, F, G, H, I, J
		仕事内での対処	A, B, C, D, E, F, G, H, I, J
	個人の生理的要因	ストレスの身体反応や身体的不調	A, B, D, E, F
		ワークパフォーマンスへの影響	
ワークパフォーマンス	ワークパフォーマンスへの影響	仕事に対する姿勢	A, B, C, D, E, G, H, I, J
		コミットメント	A, B, C, D, E, G, H, I, J
		創造性	A, E, G, J
		業務遂行能力	A, E, F, J

て影響の方向性を示しながら図に表したものである。続いて、各カテゴリーグループ毎の詳細な内容について記述する。

A. メンタルヘルス

《メンタルヘルス》のカテゴリーグループには、【仕事における葛藤】や【仕事に関する不安】といった、メンタルヘルス不調を生じさせるく仕事に関するネガティブ感情が含まれた。今回のインタビューで確認されたネガティブ感情は、【仕事における葛藤】と【仕事に関する不安】の2つに分類された。【仕事における葛藤】としては、[個人的にやりたくない仕事を会社都合でやらなければいけない心理的葛藤]や[人生における仕事の位置付けについての葛藤]といった、自分の望む仕事や働き方ができていないことに関する葛藤を持っていることが語られた。また、現在の仕事の中で[うまくいかないことに対する落ち込みや不安]があること、[トラブルをうまく処理できるのかという不安]を抱えながら仕事をしているという【仕

事に関する不安】が語られた。

B. 社会的要因と相互作用

《社会的要因と相互作用》のカテゴリーグループでは、《メンタルヘルス》の状態に密接に関わるく職場の人間関係が含まれた。《職場の人間関係》は、主に職場における同僚との関係性を表す同僚性の動的なプロセスで構成された。まず、【同僚性に影響を及ぼす行動】によって変化した同僚性が、【同僚性によって醸成される雰囲気】を構成していることが示唆された。さらに、【同僚性によって醸成される雰囲気】は【同僚性の帰結】を生み出し、同僚性が良好な環境の場合には[周囲からの承認を実感できる]、[仕事上の助けを求める]といった更なる【同僚性に影響を及ぼす行動】を促進していることがわかった。一方、同僚性が不良な環境では【同僚性の帰結】として、[周囲を頼ることの後ろめたさ]、[変化への恐れ]などが生じ、【同僚性に影響を及ぼす行動】が取りにくくなるといった循環的な関係が示唆された。

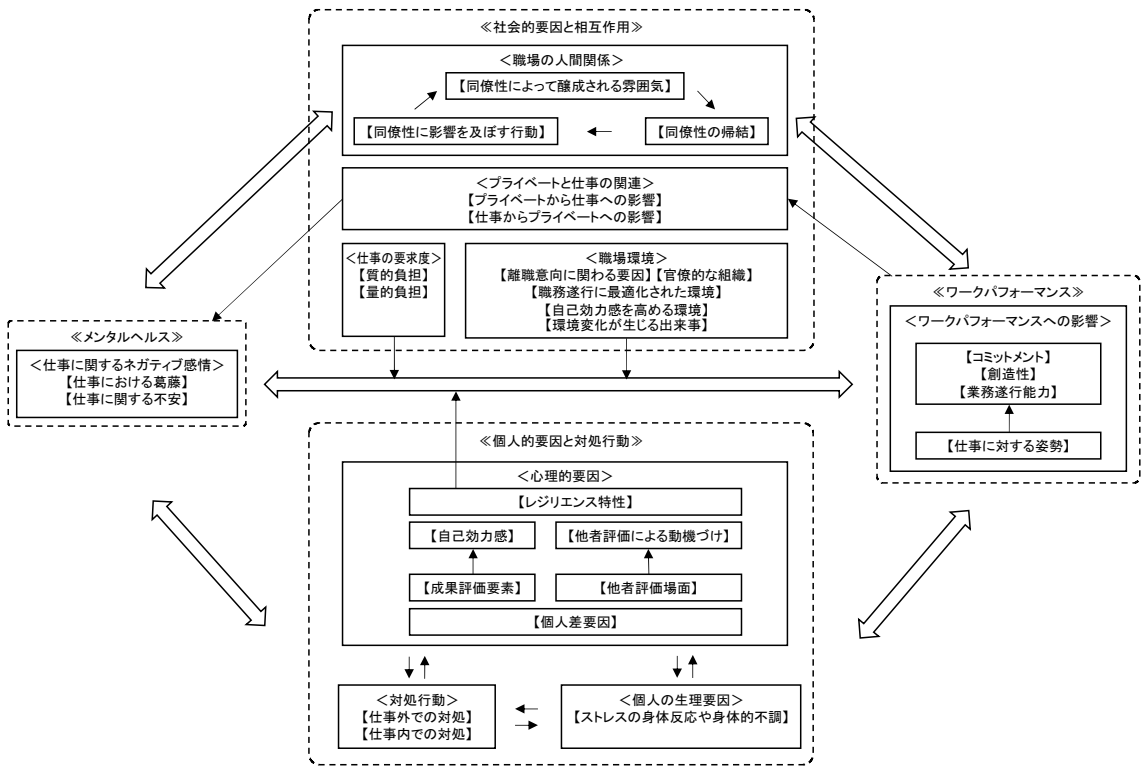


図 1：メンタルヘルスとワークパフォーマンスの相互作用

くプライベートと仕事の関連>では影響の方向性から【プライベートから仕事への影響】と【仕事からプライベートへの影響】の2つに整理された。【仕事からプライベートへの影響】として、「考えたくないんですけど、どこかであれやってないとか、寝る前に思い出しちゃったりとかあります。来週あれあるとかか。」などの語りが得られ、仕事から離れても【仕事のことを考えてしまう】ことで、プライベートの時間にも【仕事に関する不安】を感じてしまう可能性が示唆された。一方で、【プライベートから仕事への影響】については、「何かがあって、仕事に集中できなくなることはないですかね。」と語られるように【プライベートの出来事は仕事に影響しない】と考えている人が多かった。中には、「切り替えている実感はないんですけど、まあ切り替わっているのかなと。」と語り、【仕事に集中することで気持ちを切り替える】ことができていると感じている人もいた。以上の語りから、多くの労働者が、プライベートが仕事に与える影響は少ないという認識を持っていることが示された。

く仕事の要求度>やく職場環境>は、仕事の特徴や

職場の文化、制度など、く職場の人間関係>と比べても変化しにくい、より環境固有の要素が分類された。そのため、く職場の人間関係>やくプライベートと仕事の関連>のように、《メンタルヘルス》や《ワークパフォーマンス》から影響を受けて変化するような関係性ではなく、《メンタルヘルス》と《ワークパフォーマンス》の関係性に影響を及ぼすような調整機能を有していることが想定された。

C. 個人的要因と対処行動

《個人的要因と対処行動》では、《メンタルヘルス》と《ワークパフォーマンス》の関係を媒介する、個人の心理的および行動的な要因を整理した。く心理的要因>としては、【レジリエンス特性】、【自己効力感】、【他者評価による動機づけ】が媒介する変数として抽出された。【自己効力感】は【時間的な基準】、【量的な基準】、【他者の評価】、【気分や感覚に基づく感情的な評価】といった【成果評価要素】から、【他者評価による動機づけ】は【結果が求められる環境】、【結果が出せていない状況】、【周囲から期待されている状

態」といった【他者評価場面】からそれぞれ影響を受けていた。【成果評価要素】と【他者評価場面】はいずれも主観的な認知評価が多く、客観的な手がかりとなる情報は少ないことが示唆された。【レジリエンス特性】は「自分自身への思いやり」, 「楽観的な考え方」, 「柔軟な捉え方」で構成されていた。「アウトプットは綺麗に出てこないんですけど、まあ私すごい調整とか難しい交渉を頑張りましたよねみたいな、自分で自分を褒めるみたいなのを区切りにしてたりはします。」という「自分自身への思いやり」に関する語りなどから、「自分自身への思いやり」は「ワークパフォーマンス」が「メンタルヘルス」に与える悪影響を緩衝していることが想定された。一方、「柔軟な捉え方」は、「自分がやりたいことのために今行動しているんだっていう満足感がやっぱり得られるので。うーん。なんかその、数字の世界だけに囚われないっていうか。」といった語りから「メンタルヘルス」が「ワークパフォーマンス」に与える影響を緩衝している可能性が示された。【他者評価による動機づけ】についても【評価に対する意識の強さ】, 「仕事に対する責任感」は「メンタルヘルス」の影響を緩衝し、「ワークパフォーマンス」を向上させる要因になり得る一方、「ワークパフォーマンス」が低下した際には「メンタルヘルス」への悪影響を増進する要因となっている可能性が示唆された。以上から、心理的要因には、「メンタルヘルス」や「ワークパフォーマンス」の状態によって、悪影響を緩衝する機能を果たす場合もあれば、増進してしまう可能性も有する両価的な要素が含まれることが示唆された。

「対処行動」には、主に仕事内で行われる【仕事内での対処】と、プライベートや家庭で行われる【仕事外での対処】が含まれた。【仕事内での対処】として、スモールステップの目標設定など【自己効力感】を高める工夫や、上司や組織を巻き込んで「環境改善の働きかけ」をするといった対処行動が確認された。【仕事外での対処】では、「プライベートの時間を大事にする」, 「仕事や会社以外のことに視野を広げる」, 「リラックスできる時間を持つ」など、休日等の仕事外の時間を、仕事で消費した心理社会的な資源を回復させる休養の時間に当てていることが語られた。また、「メンタルヘルス」の不調が【ストレスの身体反応や身体的不調】を引き起こし、結果的に「ワークパフォーマンス」を低下させているという「個人の生理的要因」を媒介したプロセスの存在も示唆された。

D. ワークパフォーマンス

「ワークパフォーマンス」を構成する要素として【コミットメント】, 【創造性】, 【業務遂行能力】を整理した。さらに、先述の三要素に影響を与える個人の意識、態度的側面として、【仕事に対する姿勢】が抽出された。【仕事に対する姿勢】は「ワークパフォーマンス」の向上につながる能動的な姿勢と、「ワークパフォーマンス」の低下につながる受け身な姿勢に二分された。能動的な姿勢として、【自己効力感】などの「心理的要因」を背景に「自信のなさを成長の原動力にする」心構えや、【仕事外での対処】などの「対処行動」によって会社との心理的距離を確保して「組織にとらわれない自律的な姿勢」を維持することが語られた。一方で、「職場の人間関係」の悪化が「支持されることに対する嫌悪感」を生み出していることや、【他者評価による動機づけ】から「仕事に対する消極的な受け入れ」をしていること、【自己効力感】の低さから「自信のなさから仕事に対して受け身になっている」といった消極的な姿勢も見られた。

また、「社会的要因と相互作用」, 「個人的要因と対処行動」の要素が「ワークパフォーマンス」に影響を及ぼすプロセスも複数確認された。「メンタルヘルス」の状態や「職場の人間関係」における同僚性、「柔軟な捉え方」などの【レジリエンス特性】は、良好な場合、「様々な視点から物事を捉える」ことを可能にして【創造性】を向上させていた。一方で、不良な場合、「視野が狭くなる」, 「固く考えて動けない」ことで【創造性】が低下するプロセスが確認された。同様に、【業務遂行能力】に関連する仕事のスピードや集中力も、「メンタルヘルス」や、個人の「心理的要因」<「個人の生理的要因」>から影響を受けている可能性が示唆された。「社会的要因と相互作用」, 「個人的要因と対処行動」から影響を受けた【仕事に対する姿勢】は、「仕事に対して自分なりの意味を持っている」, 「更なる知識・スキル向上への意欲」などを介して【コミットメント】を向上させる一方、「仕事に満足感がない」, 「仕事に対するモチベーションの低下」によって【コミットメント】を低下させることが示された。

5. 考察

本研究では、メンタルヘルスとワークパフォーマンスが相互に影響を及ぼすプロセスの理解と、メンタルヘルスとワークパフォーマンスの関係を媒介、調整す

る変数を探索的に検討することを目的に、労働者に対するインタビュー調査を実施した。従来の研究では看護職など対象者の職業が限定的だったことから、多様な職種を対象に、幅広い要素の抽出を目指した¹⁷⁾。インタビューの分析結果を踏まえ、メンタルヘルスとワークパフォーマンスが相互に影響するプロセスに関する考察、プロセスの中で各変数が果たす役割に関する検討、本研究の限界と今後の展望について、以下に述べる。

A. メンタルヘルスとワークパフォーマンスが相互に影響するプロセスに関する考察

本研究の結果から、《メンタルヘルス》の不調は《ワークパフォーマンス》の低下に直接作用すると同時に、《個人的要因と対処行動》や《社会的要因と相互作用》の一部の変数を媒介しながら、副次的に《ワークパフォーマンス》に影響を及ぼすプロセスが示唆された。さらに、《ワークパフォーマンス》の低下も同様のプロセスを経て、《メンタルヘルス》不調を引き起こすことが示唆される結果となった。これは、Bakker et al. が示したメンタルヘルスからワークパフォーマンスへの影響と、Suzuki et al. が示したワークパフォーマンスからメンタルヘルスへの影響の両方が生じている循環的なプロセスであることを示唆する結果だと考えられる^{4,5)}。

《メンタルヘルス》の不調は、《個人的要因と対処行動》である《心理的要因》や《個人の生理的要因》の悪化をもたらし、個人の【自己効力感】の低下や【ストレスの身体反応や身体的不調】を発生させる。さらに《職場の人間関係》の悪化をもたらし、【人間関係の不満】や【尊重されていない感覚】に繋がる恐れがある。こうした間接的な影響が、【仕事に対する姿勢】を受け身にする、【創造性】を発揮しにくい職場の雰囲気形成する、心身の状態悪化で【業務遂行能力】が低下するといった《ワークパフォーマンス》の毀損を招く一連のプロセスが示唆された。一方で、《ワークパフォーマンス》の低下は、先行研究と同様に【自己効力感】の低下をもたらす可能性が示された⁵⁾。さらに、《ワークパフォーマンス》が低下すると仕事に費やされる時間が多くなり、仕事内外での《対処行動》が制限される、【仕事からプライベートへの影響】が生じるといったプロセスを経て、《メンタルヘルス》に影響を及ぼすと考えられる。

メンタルヘルスとワークパフォーマンスを媒介している変数間でも相互に影響しあっている様子が確認さ

れた。例えば、《個人的要因と対処行動》では、《個人の生理的要因》を軽減するために【仕事外での対処】としての休息がとられたり、スモールステップや目標設定といった【仕事内での対処】によって、【自己効力感】などの《心理的要因》が支えられているという相互作用が示唆された。図1に示したように、《職場の人間関係》においても同僚性を介して循環的な関係性が形成されていた。以上から、媒介する変数においても動的なプロセスが想定された。さらに、社会的要因とされる《職場の人間関係》についても、動的プロセスによって形成されることから、個人レベルの介入による改善の可能性も示唆された。

B. プロセスの中で各変数が果たす役割に関する検討

本研究では、《個人的要因と対処行動》に含まれる《心理的要因》、《対処行動》、《個人の生理的要因》や、《社会的要因と相互作用》に含まれる《職場の人間関係》、《プライベートと仕事の関連》がメンタルヘルスとワークパフォーマンスを媒介している変数として抽出された。

今回抽出された変数は、これまでメンタルヘルスやワークパフォーマンスに関連が予想されてきた既存概念と類似したものが多かった。《職場の人間関係》には、組織や同僚に対する信頼感や安心感を表す内容が含まれていることから、「職場で対人関係上のリスクを冒したとしても、安全であるという認識」を指す概念である心理的安全性 (Psychological safety) と同様のものだと考えられる³⁰⁾。《対処行動》の【仕事外での対処】では、【プライベートの時間を大事にする】、【仕事や会社以外のことに視野を広げる】、【なるべく仕事のことを考えないようにする】、【リラックスできる時間を持つ】の詳細カテゴリから構成されており、心理的距離、リラックス、熟達、コントロールの概念で構成されるリカバリー体験 (Recovery Experience) と同様の休養的対処であると示唆された³¹⁾。今回類似が示唆された心理的安全性やリカバリー体験の各概念についても、メンタルヘルスとワークパフォーマンスの関係性において果たす役割は明らかになっていないことから、今後更なる検討が必要である。

また、《社会的要因と相互作用》に含まれる《仕事の要求度》《職場環境》や、《心理的要因》の【レジリエンス特性】はメンタルヘルスとワークパフォーマンスの関係性を調整する機能を持つ変数として抽出された。

今回の研究では、メンタルヘルス不調やワークパ

パフォーマンスの低下といったネガティブな側面に着目したこともあり、〈仕事の要求度〉が高いことや〈職場環境〉が適していないと感じられることは、メンタルヘルス不調がワークパフォーマンスの低下に与える影響を強めるような関係性にあることが示唆された。一方で、【レジリエンス特性】はメンタルヘルス不調やワークパフォーマンス低下の影響を緩和し、相互に悪循環を及ぼす関係性を緩衝していると考えられる。今回の分析において、【レジリエンス特性】は【自分自身への思いやり】、【楽観的な考え方】、【柔軟な捉え方】の3つの詳細カテゴリーに分類された。【楽観的な考え方】はメンタルヘルスからワークパフォーマンス、そしてワークパフォーマンスからメンタルヘルスという双方向の影響を調整することが想定される。楽観性をはじめとする物事に対するポジティブな姿勢 (Positivity) は、健康の増進や経験への邁進の好循環を生むことが報告されており、先行研究と同様の結果が得られたと考えられる³²⁾。【自分自身への思いやり】は、Neffの示したセルフ・コンパッション (Self-compassion) と同様に、自己批判的な認知を緩和することが想定され、〈ワークパフォーマンス〉が低下した際の〈メンタルヘルス〉の毀損を緩衝する機能が示唆される³³⁾。また、【柔軟な捉え方】は、先行研究で創造性やワークパフォーマンスを高めるとされる認知的柔軟性 (Cognitive Flexibility) と一致した内容であり、〈ワークパフォーマンス〉の【業務遂行能力】や【創造性】の維持に有効であると考えられる³⁴⁾。【自己効力感】は【時間的な基準】、【量的な基準】、【他者の評価】、【気分や感覚に基づく感情的な評価】といった【成果評価要素】に影響を受けるが、多くの職業で客観的なワークパフォーマンス指標を得ることが難しい状況であった。そのため、労働者は【気分や感覚に基づく感情的な評価】等の主観的な評価をせざるを得ない状況が語られた。以上の語りから、【気分や感覚に基づく感情的な評価】のネガティブバイアスを【自分自身への思いやり】や【柔軟な捉え方】が緩和して、〈メンタルヘルス〉の毀損を抑制しているプロセスが想定される。

【レジリエンス特性】の各カテゴリーと同様に、メンタルヘルスやワークパフォーマンスの状態によって機能が異なる変数も確認された。〈心理的要因〉の【他者評価による動機づけ】や【自信のなさを成長の原動力にする】ような【仕事に対する姿勢】は、〈ワークパフォーマンス〉を向上させる要因となる一方、〈ワークパフォーマンス〉が低下した場合には〈メン

タルヘルス〉の毀損を促進する要因になり得ることが示唆された。【他者評価による動機づけ】に含まれる【期待されるプレッシャー】、【仕事の成果を求める焦り】、【仕事に対する責任感】は、両価的な機能を持つと考えられる。また、両価的な機能を持つ心理的要因は、他者からの承認や賞賛など外的な報酬に価値をおく行動特性である他者報酬型自己イメージ³⁵⁾や、仕事の成果が自尊感情に影響しやすいパーソナリティ特性 (Performance-based self-esteem)³⁶⁾などの個人差との関連も想定される。そのため、仕事の自己評価に影響を及ぼすような個人差要因を踏まえた媒介および調整機能の検討が必要になるだろう。

C. 本研究の限界と今後の展望

本研究では、メンタルヘルスとワークパフォーマンスが個人および社会的な変数の媒介・調整を経て、相互に影響しあうプロセスモデルを明らかにした。媒介変数を想定した影響プロセスや、調整する機能を持つ変数の理解は、メンタルヘルス不調とワークパフォーマンス低下の悪循環を断ち切る支援に向けた有用な知見となり得る。しかし、インタビューデータからプロセスに関するモデルを探索的に生成することが目的であった本研究では、参加者が少なく属性が限定的であることや、一部の参加者が機縁法によるサンプリングであったことから、結果の一般化可能性には限界があると考えられる。また、一回のみのインタビューであり経時的な変化について実証できていないことや、メンタルヘルス不調やワークパフォーマンスの低下といったネガティブな側面にのみ着目しており、自己効力感やポジティブ感情のスパイラルモデル^{13, 14, 32)}のようなポジティブな関係性について十分に検討できていないといった課題も残されている。

以上の課題を踏まえ、今後は量的研究を縦断的に実施することで、本研究で示された循環的なプロセスを検証することが可能になると考えられる。さらに、今回媒介や調整が示唆された変数についての介入研究を行うことで、更なるプロセスの検証や、産業領域における心理支援の可能性について検討することができるだろう。

6. 謝辞

本論考はJSPS 科学研究費 (16H05653 & 19K03278)、The Royal Society and The British Academy (Newton International Fellowship Alumni follow on funding)、東京

大学卓越研究員制度，東京大学大学院教育学研究科附属海洋教育センター・海洋教育基盤研究プロジェクト，株式会社アウトソーシングテクノロジーの研究助成を受けたものです。本研究の実施には井原祐子さんにも尽力を頂きました。また研究にご参加いただきました協力者の方々にも感謝申し上げます。

7. 引用文献

- 1) 経済産業省 2016. 「企業の「健康経営」ガイドブック～連携・協働による健康づくりのススメ～（改訂第1版）」 https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei_guidebook.html (2021年9月20日)
- 2) 経済産業省 2020. 「健康経営の推進について」 https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html (2021年9月20日)
- 3) Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. 2004. "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study." *Journal of Organizational Behavior* 25(3): 293-315.
- 4) Bakker, A. B., & Demerouti, E. 2007. "The job Demands-Resources model: State of the art." *Journal of Managerial Psychology* 22(3): 309-328.
- 5) Suzuki, T., Miyaki, K., Song, Y., Tsutsumi, A., Kawakami, N., Shimazu, A., . . . Kurioka, S. 2015. "Relationship between sickness presenteeism (WHO-HPQ) with depression and sickness absence due to mental disease in a cohort of Japanese workers." *Journal of Affective Disorders* 180: 14-20.
- 6) 成田健一・中下順子・中里克治・河合千恵子・佐藤眞一・長田由紀子 1995. 「特性的自己効力感尺度の検討」『教育心理学研究』第43巻，第3号，pp.306-314.
- 7) 及川恵・山脇圭輔・坂本真史 2013. 「抑うつ対処の自己効力感による抑うつ低減プロセス—気晴らしへの集中に注目して」『パーソナリティ研究』第22巻，第2号，pp.185-188.
- 8) Bandura, A. 1977. "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change." *Psychological Review* 84(2): 191-215.
- 9) Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. 2007. "Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences." *Journal of Applied Psychology* 92(1): 107-127.
- 10) Bakker, A. B., & Leiter, M. P. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. East Sussex: Psychology Press, 2012. (A. B., バッカー・M. P., ライター 編著・島津明人 総監訳・井上彰臣・大塚泰正・島津明人・種市康太郎 監訳『ワーク・エンゲイジメント—基本理論と研究のためのハンドブッカー』星和書店, 2014)
- 11) Bakker, A. B., & Demerouti, E. 2017. "Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward." *Journal of Occupational Health Psychology* 22(3): 273-285.
- 12) Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., Watanabe, K., & Kawakami, N. 2018. "Is too much work engagement detrimental? linear or curvilinear effects on mental health and job performance." *PLoS One* 13(12): 1-17.
- 13) Lindsley, D. H., Brass, D. J., & Thomas, J. B. 1995. "Efficacy-performance spirals: A multilevel perspective." *The Academy of Management Review* 20(3): 645-678.
- 14) Shea, C. M., & Howell, J. M. 2000. "Efficacy-performance spirals: An empirical test." *Journal of Management* 26(4): 791-812.
- 15) Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. 2008. "How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication." *Anxiety, Stress, and Coping* 21(3): 309-324.
- 16) 島津明人 2016. 「ポジティブメンタルヘルスとワーク・エンゲイジメント—ストレスチェック制度の戦略的活用に向けて—」『総合健診』第43巻，第2号，pp.320-325.
- 17) 塚田知香 2017. 「ワーク・エンゲイジメントの国内での研究動向および浸透について～国内文献レビューとネット検索結果から～」『経営論集』第6巻，pp.43-52.
- 18) Li, Y., Zhang, J., Wang, S., & Guo, S. 2019. "The effect of presenteeism on productivity loss in nurses: The mediation of health and the moderation of general self-efficacy." *Frontiers in Psychology* 10: 1745, 1-11.
- 19) Yang, T., Shen, Y., Zhu, M., Liu, Y., Deng, J., Chen, Q., & See, L. 2016. "Effects of co-worker and supervisor support on job stress and presenteeism in an aging workforce: A structural equation modelling approach." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 13(1): 72, 1-15.
- 20) Yang, T., Zhu, M., & Xie, X. 2016. "The determinants of presenteeism: A comprehensive investigation of stress-related factors at work, health, and individual factors among the aging workforce." *Journal of Occupational Health* 58(1): 25-35.
- 21) Bubonya, M., Cobb-Clark, D. A., & Wooden, M. 2017. "Mental health and productivity at work: Does what you do matter?" *Labour Economics* 46: 150-165.
- 22) Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S. L., Walters, E. E., & Zaslavsky, A. M. 2002. "Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress." *Psychological medicine* 32(6): 959-976.
- 23) Furukawa, T. A., Kawakami, N., Saitoh, M., Ono, Y., Nakane, Y., Nakamura, Y., . . . Kikkawa, T. 2008. "The performance of the Japanese version of the K6 and K10 in the world mental health survey Japan." *International Journal of Methods in Psychiatric Research* 17(3): 152-158.
- 24) Kessler, R. C., Barber, C., Beck, A., Berglund, P., Cleary, P. D., McKeen, D., . . . Wang, P. 2003. "The world health organization health and work performance questionnaire (HPQ)." *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 45(2): 156-174.
- 25) Kawakami, N., Inoue, A., Tsuchiya, M., Watanabe, K., Imamura, K., Iida, M., & Nishi, D. 2020. "Construct validity and test-retest reliability of the world mental health Japan version of the world health organization health and work performance questionnaire short version: A preliminary study." *Industrial Health* 58(4): 375-387.
- 26) Janghorban, R., Roudsari, R. L., & Taghipour, A. 2014. "Skype

- interviewing: The new generation of online synchronous interview in qualitative research.” *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being* 9(1): 24152, 1-3.
- 27) Archibald, M. M., Ambagtsheer, R. C., Casey, M. G., & Lawless, M. 2019. “Using zoom videoconferencing for qualitative data collection: Perceptions and experiences of researchers and participants.” *International Journal of Qualitative Methods* 18: 1-8.
- 28) Strauss, A. L., & Corbin, J. M. *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory (3rd ed.)*. California: Sage Publications Inc., 2008.
(操華子・森岡崇 訳『質的研究の基礎—グラウンデッド・セオリー—開発の技法と手順—第3版』医学書院, 2012)
- 29) 佐藤郁哉 2015. 「質的データ分析の基本原則とQDAソフトウェアの可能性」『日本労働研究雑誌』第665号, pp.81-96.
- 30) Edmondson, A. C. 1999. “Psychological safety and learning behavior in work teams.” *Administrative Science Quarterly* 44(2): 350-383.
- 31) Sonnentag, S., & Fritz, C. 2007. “The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work.” *Journal of occupational health psychology* 12(3): 204-221.
- 32) Fredrickson, B. L., & Joiner, T. 2002. “Positive Emotions Trigger Upward Spirals Toward Emotional Well-Being.” *Psychological Science*, 13(2): 172-175.
- 33) Neff, K. D. 2003. “The development and validation of a scale to measure self-compassion.” *Self and Identity* 2(3): 223-250.
- 34) Helzer, E. G., & Kim, S. H. 2019. “Creativity for workplace well-being.” *Academy of Management Perspectives* 33(2): 134-147.
- 35) 山本美奈子・宗像恒次 2012. 「労働者のメンタルヘルスと行動特性の影響—共分散構造分析による因果モデルの検証—」『産業衛生学雑誌』第54巻, 第1号, pp.10-21.
- 36) Hallsten, L., Josephson, M., & Torgén, M. *Performance-based self-esteem: A driving force in burnout processes and its assessment*. Stockholm: National Institute for Working Life, 2005.

(指導教員 滝沢龍准教授)

