

修士論文（要旨）

2021年1月

労働者の援助要請行動のプロセスに関する質的研究

指導 種市 康太郎 教授

心理学研究科
臨床心理学専攻
219J4005
土屋 督夫

Master's Thesis (Abstract)
January 2021

A Qualitative Research on the Process of Help-Seeking Behavior in Employees

Masao Tsuchiya
219J4005
Master's Program in Clinical Psychology
Graduate School of Psychology
J. F. Oberlin University
Thesis Supervisor: Kotaro Taneichi

目次

第 1 章 研究背景.....	1
第 2 章 目的.....	1
第 3 章 方法.....	1
第 4 章 結果.....	2
第 5 章 考察.....	2
引用文献.....	I

第1章 研究背景

我が国で企業におけるメンタルヘルス対策への取組が重要だと言われるようになって久しい。そして、メンタルヘルス対策の推進のためには、「相談体制の整備を図り、労働者自身が管理監督者や事業場内産業保健スタッフ等に自発的に相談しやすい環境を整える」ことが重要であると示されている（厚生労働省，2015）。

厚生労働省（2019a）による2018年の労働安全調査では、現在の自分の仕事や職業生活に関することで強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は、58.0%（2017年58.3%）と高い数字を示している。このような状況において、約25%の労働者が強いストレスを抱えながらも誰にも相談をしない、もしくはできない状況にあることが推察される。また、精神疾患の患者数は年々増加の傾向にあり、さらに精神障害等に係る労災補償状況は、認定件数は2009年度の234件に対して2019年度は509件と増加傾向が続いている（厚生労働省，2019b）。

第2章 目的

したがって、本研究ではメンタルヘルス不調による休職を経験していない労働者を対象とし、質的研究法を用いて実態の調査・分析を行い、援助要請行動に関連する心理的・環境的要因を明らかにし、援助要請行動の生起プロセスの仮説生成を行うことを目的とする。この際、援助要請行動は「直面した困難について、身近な他者や専門家に対して、気分転換を含めた相談や援助を求める行動」と定義する。

本研究により、援助要請行動の活用に関する実態に即した検討が可能になり、実効性の高いメンタルヘルス対策の導入、そして相談しやすい職場環境の実現に貢献できると考える。

第3章 方法

調査対象者は、中年期（40～50歳代）の正規労働者14名（女性8名、男性6名、40歳代8名、50歳代6名）であった。抽出方法は、研究担当者の知人または、機縁法（家高，2012）により依頼した。1人当たり1時間から1時間半程度の半構造化面接を、ライフライン法を併用して実施した。インタビューに際しては、主にライフラインが特に大きくマイナス側に落ち込んだ時期について、そのきっかけが起きた時期からプラス側へ回復する時期までを、事前に用意したインタビュー・ガイドに沿って、語ってもらった。分析方法は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）（木下，2003）を用い分析を行った。この際、分析テーマは「職業人生上の困難に直面した状況において援助要請行動を行うプロセスを明らかにする」、分析焦点者は「メンタルヘルス不調による休職などを経験せず、職業人生を乗り越えてきた労働者」とした。

第4章 結果

分析の結果、8のカテゴリーと17のサブカテゴリー、46の概念が生成された。これらからカテゴリー間の関連を検討し、相互関係を示す結果図とストーリーラインを作成した。以下にストーリーラインを示し、カテゴリー、サブカテゴリー、概念の名称は順に【 】, [], < > で表す。

職業人生上の困難に直面すると、その[困難は自省のきっかけ]となり自省を通して自分自身や問題に関する主観的な分析を行う。次に援助要請先の選定を行い、行動に移る。[日常の支え]や[職場での信頼関係]つまり【社会的資本】が存在している場合は[身近な他者への相談]を行い主に心理的なサポートを得る。さらに、<上司への信頼>がある場合は直接<上司に援助を求める>が、[上司への不信]がある場合は<他部署に援助を求める>か<自力で解決することを選択>する。一方、<同僚との距離を置く>、<相談する時間もない>、[上司への不信]および[相談を避ける]などの阻害要因が重なると<職場での孤立>に陥り、<自力で解決するしかないと思う>状況となる。[自力での解決を選択]をした場合は、その後[問題解決のための準備]もしくは[転職を選択]を行う。これらのプロセスにおいては、<心の安定を保つためのスキル>を活用してストレスに対応していくが、[心身の限界への気づき]がある場合は[心身の健康の回復を図る]ため専門家に援助を求める。各プロセスは必ずしも一方通行ではなく、並行してあるいは循環的に行われる。

第5章 考察

結果から、援助要請行動に至るプロセスは、1)困難に直面した状況を認識、2)自分自身や問題に関する主観的な分析、3)援助要請先の選定、そして4)行動の生起という大きく4つの段階からなるモデルが示された。

援助要請先の選定において[組織に援助を求める]場合は、問題の実質的な解決を目的としている一方、[身近な他者への相談]は、話を聞いてもらうことで心の安定を図ったり、客観的な意見やアドバイスを受けたりすることに主眼が置かれていることが示された。

自主的に<自分で解決することを選択>したケースでは、<自分への信頼感>および[仕事に対するビジョン]すなわち【心理的資本】が大きく作用していることが示された。また、そこに至るまでには[組織に援助を求める]ことや[身近な他者への相談]などの他の選択肢も活用していることが示された。これらのことは、【心理的資本】と【社会的資本】の相乗効果により、組織内における困難解決のための行動の自由度を上げることが可能になり、困難な状況を乗り切ることができると考える。

以上の考察は、「相談しやすい職場」を労働者の内面から捉えたものだと考える。したがって、「相談しやすい職場」を実現するためには、環境面も然ることながら、本研究が示した【心理的資本】および【社会的資本】に注目した施策が有効的であると考えられる。また、[仕事に対するビジョン]に関する教育や研修は、労働者のメンタルヘルス対策にも効果的であると考えられる。さらに、「相談しやすい職場」の実現に関する施策を計画する際には、援助要請をストレスコーピングの視点からも考えることが有効的だと考える。

引用文献

- 家高 洋 (2012). 現象学的看護研究の基礎的考察 (2) インタビューの方法論を手引きとして 医療・生命と倫理・社会, **11**, 73-93.
- 木下 康仁 (2003). グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践——質的研究への誘い—— 弘文堂
- 厚生労働省 (2015). 労働者の心の健康の保持増進のための指針
<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/dl/060331-2.pdf> (2021年1月12日)
- 厚生労働省 (2019a). 平成30年労働安全調査(実態調査)の概況
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h30-46-50_kekka-gaiyo02.pdf (2021年1月12日)
- 厚生労働省 (2019b). 平成30年度過労死等の労災補償状況
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05400.html (2021年1月12日)