

「安全と健康」(中央労働災害防止協会)2022年3月号掲載原稿を編集してお届けします。

当時と現在では、感染症の流行状況や研究の発展度が異なる点にご留意ください。

## 連載 ストレス社会を生き抜く働き方 (3)

# ストレスに対抗するための資源を見つめ直す

執筆 高橋 司 (筑波大学医学医療系 助教)

埼玉県出身。医療機器メーカーに勤めた後に、医学を志し浜松医科大学を卒業。産業医学・精神医学を専門として労働者のメンタルヘルス支援活動に従事している。

### はじめに

本連載の第1回では、健康生成論および首尾一貫感覚(Sense of Coherence, SOC)の概要について解説した。第2回では、コロナ禍におけるSOC研究を紹介した。連載の第3回にあたる本稿では、健康生成論における重要な概念である、汎抵抗資源(Generalized Resistance Resources, GRRs)を紹介する。

### 汎抵抗資源 GRRs

GRRsは「世の中にあまねく存在しているストレスターの回避、あるいは処理において役立つもの」と定義されている<sup>(1)</sup>。汎抵抗資源という言葉を分解し、「汎」用性の高い、ストレスへの「抵抗」に役立つ「資源」と考えると分かりやすいだろう。GRRsは大きく6つに分類されており、身体的・生化学的、物質的、認知・感情的、評価・態度的、関係的、社会文化的GRRsがある。

例えば物質的GRRsとは、カネ、住居、衣類などである。パソコンや自動車なども含まれるだろう。物質的な資源は、普段は意識していないが、さまざまな困難やトラブルへの対応の際には必要不可欠なものである。このように、ストレスへの対処に際して、広く活用できる資源がGRRsである。

ほかに、身体的・生化学的GRRsは体力や体質を、認知・感情的GRRsは知識や知性を、評価・態度的GRRsは柔軟性や先見性を、関係性GRRsはソーシャルネットワークやサポートを、社会文化的GRRsは宗教や哲学を指す<sup>(1)</sup>。

## SOC と GRRs の関係

SOC とはストレス対処力である(詳しい解説は、本連載の第 1 回を参考にされたい)。さらに、SOC はストレス対処力であると同時に、ストレス対処にあたって GRRs を動員する力でもある 1)。いかに豊富な GRRs が身近にあったとしても、ストレス対処の際に活用することができなければ、宝の持ち腐れになってしまう。

一方で GRRs は、SOC を発達させるためにも重要である。SOC を発達させるためには、「良質な経験」が必要とされている。良質な経験とは、「一貫性<sup>注1</sup>の経験」「過小負荷と過大負荷のバランスの経験」「結果形成<sup>注2</sup>への参加の経験」とされる。人生の中では、目標に向かって周囲と協力しながら主体的に働きかけて困難を乗り越えた経験が相当することが多いだろう。その困難を乗り越えるために、GRRs を活用する必要がある。GRRs を活用して困難を乗り越えれば、その経験が「良質な経験」となって SOC の発達へ寄与する。

このように SOC は、GRRs の活用を介したサイクルを循環して発達する可能性が考えられる。この GRRs と SOC の発達の間を $\square$ に示した。

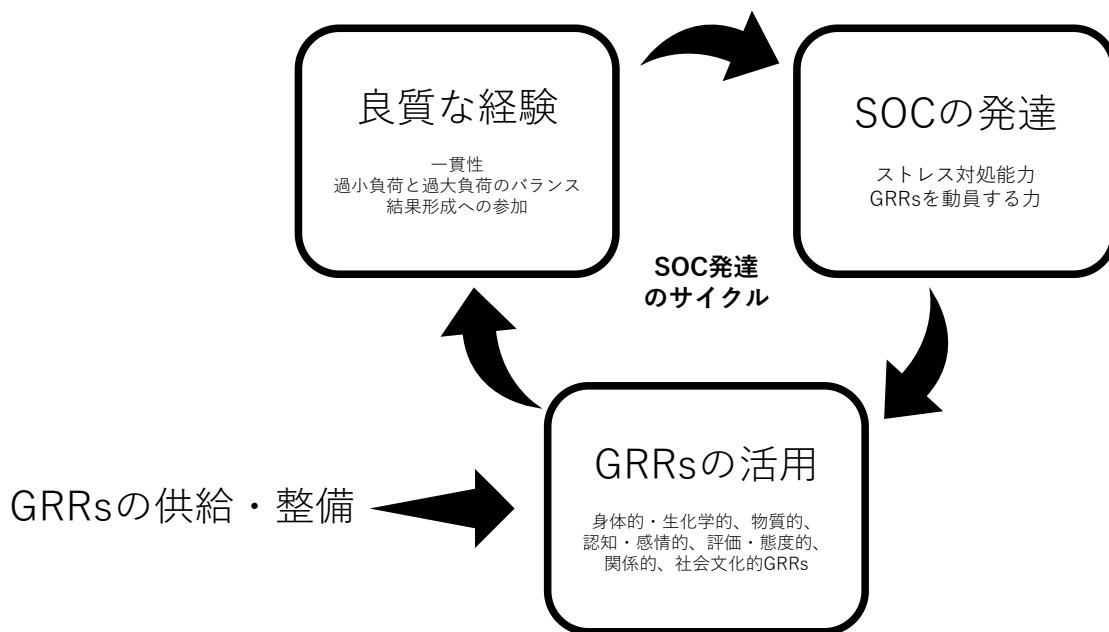


図 SOC と GRRs の関係

注1 ルールや規律、責任の所在、さらに全体的な価値観が明確であること

注2 設定された課題を快く受け入れ、自分たちで責任をもって、何をするかしないのかを決定すること

ここで仮に、外部から GRRs を供給したり、GRRs を利用しやすいように整備したとする。すると、GRRs を動員する力が乏しくとも、有効に利用できる可能性が高くなる。そして、困難を乗り越えて良質な経験を得ることができ、SOC 発達のサイクルが循環するようになる。つまり、職場におけるメンタルヘルス支援の一環として GRRs の供給・整備という視点を持つことは、直面している問題を乗り越えるだけでなく、SOC の発達を促す有効な支援となり得る可能性があるのである。

## 職場における GRRs

では、職場における GRRs にはどんなものがあるだろうか。職場に特有な GRRs として、①仕事の裁量 (Job control)、②仕事の意義 (Task significance)、③社会的関係 (Social relations)の3つが特に重要だと考えられている<sup>(2)</sup>。

仕事の裁量とは、自分の仕事に関する決定権をもつことである。仕事の裁量度が高いと、結果形成への参加の経験を得る機会が増え、SOC の発達にも寄与する。一方で、裁量を大きくすると、責任が伴うことも認識する必要がある。職場のマネジメントにおいては、負荷のバランスに配慮しながら裁量を増やすことが、GRRs を高めるために有効と考えられる。

仕事の意義とは、自分の仕事が他人に対して良い影響を与えているという認識である。大きな組織では、仕事の全体像や意義が見えにくくなることが少なくない。それぞれの仕事が、全体像の中でどんな位置にあり意義があるのかを繰り返し伝えていくことは、仕事の意義という GRRs を高めるマネジメントとして重要と考えられる。

社会的関係とは、職場の上司や同僚との関係性である。より具体的には、上司や同僚との助言・相談・フィードバックといったコミュニケーションのことである。職場でのコミュニケーションは、直接的な問題解決に役立つだけでなく、組織に所属する安心感やワーク・エンゲージメント(働きがい)を高めるとも考えられている。

これらの GRRs を整備することが、仕事での問題解決・ストレス対処の支援になる。さらに、困難を乗り越えた良質な経験を経て、結果として SOC が発達する可能性も期待できる。

## コロナ禍における GRRs

コロナ禍においても、人間関係や物質的な資源が GRRs として活用できることは想像に難くないだろう。以下では、コロナ禍において問題となった「孤独」の、資源としての側面に注目してみたい。

孤独はネガティブな印象で語られる場面が多い。コロナ禍による孤独の増加がメンタルヘルスを悪化させたという指摘もある<sup>(3)</sup>。しかし、孤独とはネガティブな影響だけを与えるものなのだろうか。

日本の心理学者である諸富祥彦は、孤独には否定的な意味と肯定的な意味が混在していることを指摘している<sup>(4)</sup>。また、米国の小説家であるポール・オースターは、その著書の中で「孤独は人間の全能力を引き出す」と述べている<sup>(5)</sup>。われわれも、孤独に過ごしたいと感じたり、孤独な時間の中で新たな発見をしたりした経験があるのではないだろうか。つまり、孤独のネガティブ・ポジティブな両面を認めながらコントロールすることで、穏やかに過ごし新たな発見をするための資源として利用することができるのである。

コロナ禍によって増大した孤独の経験は、一方でインターネットを利用したコミュニケーションなど、孤独を解消するためのツールを著しく発展させた。つまり、孤独をコントロールしやすくなったのである。コロナ禍およびアフターコロナの時代には、孤独を GRRs のひとつと捉えてコントロールすることが重要になるだろう。

## おわりに

本稿では、健康生成論における重要な概念である GRRs について解説した。GRRs を利用しやすく整備することで SOC 発達のサイクルが循環するというモデルを提案し、職場やコロナ禍における GRRs について考察した。GRRs の活用については、具体的な研究が少なくエビデンスは少ないと言わざるを得ないが、職場のメンタルヘルスを健康に保つには有効な考え方である。今後の連載の中で、さらに異なる角度から SOC を発達させるアプローチについて紹介したい。

## 参考文献

1. 山崎喜比古,戸ヶ里泰典,坂野純子. ストレス対処力 SOC—健康を生成し健康に生きる力とその応用. 有信堂高文社, 2019.
2. Georg F. Bauer. Salutogenic organizations and change: The concepts behind organizational health intervention research. Springer, 2015.
3. Maria E. Loades, E. Chatburn, N. Higson-Sweeney et al. Rapid Systematic Review: The Impact of Social Isolation and Loneliness on the Mental Health of Children and Adolescents in the Context of COVID-19. J Am Acad Child Adolesc Psychiatry. 2020; 59(11):1218-1239.
4. 諸富祥彦. 孤独の達人 自己を深める心理学. PHP 新書, 2018.
5. ポール・オースター 著, 柴田元幸 訳. 孤独の発明. 新潮文庫, 1996.