

日常におけるフォーカシング的態度と 働く人の心理社会的要因との関連

永野 浩二・河崎 俊博・平井 達也・福盛 英明・森川 友子
内田 陽之・水本 正志・山根 英之・岩佐 浩・倉谷 昂志

日常におけるフォーカシング的態度と 働く人の心理社会的要因との関連

永野 浩二¹・河崎 俊博¹・平井 達也²・福盛 英明³・森川 友子⁴
内田 陽之⁵・水本 正志⁵・山根 英之⁵・岩佐 浩⁵・倉谷 昂志⁵

1. 問 題

(1) メンタルヘルスの現状

厚生労働省（2018）によると、現在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58.3%であり、約6割の労働者が強いストレスを感じている。また、精神疾患により医療機関にかかっている患者数は、近年大幅に増加し、2011年は320万人、2014年には392万人と400万人に近づく勢いであり（厚生労働省、2015）、メンタルヘルス対策は全国的な課題である。このような現状を踏まえ、2015年12月から、従業員50名以上のすべての事業場でストレスチェックが義務化された。国が推奨するストレスチェックのための調査票（新職業性ストレス簡易調査票）は、メンタルヘルス不調の未然防止を目的としたものである。しかし、2017年調査では「メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所」の割合は56.6%と、2016年より1.8%減少している（厚生労働省、2018）。256の事業場から回答を得たある調査では、実際の取り組みについてはほぼ全事業場が「メンタルヘルスに関心あり」としているが、「大多数の事業場でやり方・進め方がわからず対応に苦慮している現状が浮かび上がっている」（中央労働災害

防止協会、2012）。

(2) フォーカシング的態度と精神的健康

ところでメンタルヘルスの問題の予防・増進を考える場合、そもそも精神的健康をどう考えたらよいのであろうか？

福盛・森川（2003）は、WHO（世界保健機構）の健康の定義を検討し、精神的健康を、「人が自らの心の状態に気づき、受容し、より良い方向へ進もうとするプロセスが進んでいる状態」と定義した。「つまり、病や悩みがあっても、それに気づき、その現状を認め、改善に向けて対処しようとしたり、病や悩みから人生の新しい意味をくみ取っていこうとするなど、何らかのプロセスを進んでいる状態が精神的に健康な状態であり、逆に病や悩みに気づこうとしなかったり、対処しようとし、といったようにプロセスが滞っている状態を、精神的な不健康」と考えた（福盛・森川、2003）。

更に、福盛・森川（2003）は、精神的健康を増進する手法としてフォーカシングに注目した。フォーカシングとは、Gendlin（1981 村山・都留・村瀬訳、1982）によって創始されたカウンセリングの技法および態度であり、内側の体験に直接注意を向け、そこから立ち現われてくる漠然とした感覚（フェルトセン

¹ 追手門学院大学

² 立命館アジア太平洋大学

³ 九州大学

⁴ 九州産業大学

⁵ 京都工場保健会

ス)に丁寧に触れ続け、そこから意味を見出す一連のプロセスを指す。

近年、フォーカシング的態度と精神的健康との関連を検討する研究が様々に行われている。福盛・森川(2003)は、フォーカシングが生じるために必要とされる心的構えを「フォーカシング的態度」と名づけ、これを測定する尺度、即ち体験過程尊重尺度(The Focusing Manner Scale; 以下FMS)を作成し、精神健康調査票(General Health Questionnaire; 以下GHQ)との相関分析を行った。その結果、フォーカシング的態度が高い人は、より精神的健康度が高いことが実証された。

FMSが開発されて以来、FMSを用いた多くの研究論文・学会発表が行われている(永野・福盛・森川・平井, 2015)。Table 1は、FMSとメンタルヘルスの相関研究を中心にまとめたものである。

FMS研究の大半は、日常におけるフォーカシング的態度と精神的健康との関連を明らかにしたものであり、この態度を持つ人たちの精神的健康度の高さを示す多くの結果が見られる。その一部を以下に箇条書きで示す。

(以下、全てこの態度の得点が高い人の特徴を示す)

- ①身体的症状、不安と不眠、社会的活動障害、うつ傾向が低い(福盛・森川, 2003; 中垣, 2007; 河野, 2014)。
- ②また、この態度はうつ傾向を和らげる(山崎・内田・伊藤, 2008; 河野, 2014)。
- ③自己実現傾向が高い。また、この態度は、自己実現傾向を促進する(青木, 2008; 押江, 2014)。
- ④レジリエンス(精神的回復力)が高い(青木, 2008)。
- ⑤情動知能(EQ)が高い(中垣, 2007)
- ⑥自己効力感が高い(土井・森永, 2009)
- ⑦ソーシャルスキルが高い(土井・森永, 2009)
- ⑧主観的幸福感や心理的well-beingが高い

(河野, 2014; 森川・永野・福盛・平井, 2014)。

- ⑨この態度は主観的幸福感を促進する(河野, 2014)
- ⑩自他への信頼感が高まる(河崎, 2010)
- ⑪本来感(authenticity)が高い(森川他, 2014)
- ⑫仕事のモチベーションが高い(内田他, 2015; Nagano et al, 2016)

上記、①～⑫は、メンタルヘルス不調を測定する尺度との関連を示している。日常におけるフォーカシング的態度が高い人は、メンタル不調にかかりにくい可能性が示唆されている。一方、③～⑫は、ポジティブな精神指標に関する研究結果である。この態度が高い人は、自分らしくあり、自己実現的で、社会的スキルも高い。また、精神的回復度も高く、自他に受容的で、精神的に健康で幸せを感じて生活している可能性が示されている。また、日常生活におけるフォーカシング的態度が、メンタルヘルスのみならず、仕事に関するアウトカムにも関連があることが示唆されている。

FMSはカウンセリングの理論と実践から作られたものであるため、改善のための方法論が背景にあり、フォーカシングを取り入れた研修会やワークショップ、教育などによる健康増進・自己実現促進のための介入が可能であること、すなわちフォーカシング的な態度を身につけるための取り組みにより健康増進および自己実現の促進が可能と考えられる。実際に、フォーカシング的態度が産業メンタルヘルス領域で注目され、メンタルヘルス研修の効果測定に用いられることもあった(三上他, 2008; 星他, 2009)。

一方、FMSを用いた調査研究は、研究協力者の集めやすさもあり、その大半が大学生を被験者とした研究である。そのため、働く人を対象とし、新職業性ストレス調査票を含めたストレス関連の調査項目とFMSとの関連を検討する研究が必要である。

Table 1 日常におけるフォーカシング的態度と精神的健康との関連

	受容・行動	注意	距離	合計	研究者 (年)
GHQ総得点	-.48***	-.04	-.32***		福盛・森川 (2003)
GHQ (身体的症状)	-.21*	.06	-.20*		
GHQ (不安と不眠)	-.43***	.04	-.31***		
GHQ (社会的活動障害)	-.35***	.05	-.24*		
GHQ (うつ傾向)	-.47***	-.08	-.26**		
CMI健康調査票 (総得点)	-.26**	-.06	-.22**	-.24**	中垣 (2007)
CMI健康調査票 (身体症状)	-.25**	-.06	-.29**	-.24**	
EQS (情動知能: 自己対応)	.31**	.35**	.06	.33**	
EQS (情動知能: 状況対応)	.44**	.30**	.24**	.44**	
EQS (情動知能: 対人対応)	.01	.24**	.00	.12	
コーピング (計画立案)	.24**	.37**	.04	.33**	山崎(2005)
コーピング (肯定的解釈)	.42**	.39**	.29**	.52**	
コーピング (気晴らし)	.34**	.31**	.11	.37**	
コーピング (回避的思考)	.13	.20	.46**	.32**	
レジリエンス総得点	.40**	.37**	.38**	.50***	青木 (2008)
レジリエンス (肯定的な未来志向)	.35**	.42**	.18**	.42**	
レジリエンス (新奇性追求)	.28**	.29**	.21**	.34*	
レジリエンス (感情調整)	.36**	.27**	.13*	.36**	
レジリエンス (重回帰: 従属)	.19**	.21***	.27***		
自己実現総得点	.48**	.29**	.46**	.54***	
自己実現 (ありのままの自己肯定)	.48**	.18**	.53**	.50**	
自己実現 (とらわれからの解放)	-.03	-.10	.20**	.01	
自己実現 (自己信頼)	.50**	.25**	.31**	.48**	
自己実現 (率直さ)	.44**	.26**	.21**	.46**	
自己実現 (重回帰: 従属)	.41***	n.s.	.36***		
信頼感 (自分への信頼)	.58***	.28***	.28***	.58***	河崎 (2008)
信頼感 (他人への信頼)	.33***	.23***	.23***	.39***	
信頼感 (不信)	-.28***	-.21*	-.21***	-.25***	
自己効力感	.52***	.28***	.54***		土井・森永 (2009)
Locus of Control	.37***	.16**	.24***		
kiss-18 ソーシャルスキル	.58***	.40***	.42***		
主観的幸福感 (重回帰: 従属)	.52**	.18**			河野(2011;2014)
GHQ (うつ傾向) 重回帰: 従属	-.55**		-.18**		
心理的well-being (人生の目的)	.37**	.42**	.13		森川他 (2014)
心理的well-being (自律性)	.43**	.07	.28**		
心理的well-being (自己受容)	.24**	.24**	.36**		
心理的well-being (環境制御性)	.38**	.38**	.21**		
Authentic (自己疎外)	-.49**	-.12	-.11		
Authentic (自分らしさ)	.75**	.24**	.28**		
Authentic (被影響性)	-.44**	-.25**	-.21**		
ストレスPHRF (不安・不確実)	-.48**	-.21	-.29**		
ストレスPHRF (うつ気分・不安全感)	-.34**	-.14	-.30**		

***; $p < .001$, **; $p < .01$, *; $p < .05$

Ⅲ. 目 的

そこで、本研究では、基礎研究として、働く人の多様な心理社会的環境とFMSとの関連を検討することを目的とする。

Ⅳ. 方 法

Ⅳ－１．研究協力者

対象者は、社会人451名（男性144名、女性307名）（ $M=41.88$ 、 $SD=10.73$ ）。

Ⅳ－２．質問紙

使用した質問紙は以下の通りである。

(1) FMS-18

FMS (The Focusing Manner Scale) (福盛・森川, 2003) の改訂版であるFMS-18 (森川他, 2014) を用いて、フォーカシング的態度を測定した (Table 2 参照)。FMS-18は、「注意」、「距離」、「受容」の3因子から成り、各因子は6項目から構成されている。教示文は、「以下の質問を読み、最も自分にあてはまる番号を1つ選び○をつけてください」。回答は、「まったくあてはまらない」(1点) ～ 「非常にあてはまる」(6点) の6件法。得点が高いほど、FMSの特徴がより高くなる。

Table 2 FMS-18 (森川他, 2014)

Factor 1：注意

- 1 自分の気持ちがすぐにわからない時でも、自分の内側に注意を向けようと心がけている
- 4 そもそも自分がどんな気持ちで何を感じているのか、時間を取って確かめる
- 7 生活の中で折りに触れて「どんなふうを感じているかなあ」とゆっくり自分に問いかけている
- 10 自分の内側のちょっとした変化を感じ取ろうとしている
- 13 生活の中で、自分の内面に落ち着いて注意を向ける時間を持っている
- 16 自分の内面に触れながら生活しているという実感がある

Factor 2：受容

- 2 自分の気持ちに自信を持って発言している
- 5 自分の感覚は信頼できていると思っている
- 8 自分の内面にどんな気持ちが現れてもそのまま受け止めようとする
- 11 自分の内側にどんな気持ちがあっても大丈夫だと思う
- 14 自分の気持ちに正直に行動している
- 17 自分の話す言葉は、自分の気持ちとぴったりしている

Factor 3：距離

- 3 行き詰った時には、考えることをやめて保留にする
- 6 生活の中で何か悩み事があるときには、距離をおいてみるようにしている
- 9 何か悩み事があるときには、ちょっとやめて、間を取れる
- 12 状況が行き詰ったときは、一歩引いて全体を見るようにしている
- 15 生活の中で、困難な事が出来たときには、考え過ぎないようにしている
- 18 問題にぶつかると、時間を取って、落ち着こうとする

(2) ストレスチェック・アドバンス調査票

本研究では、ストレスチェック・アドバンス調査票 (京都工場保健会, 2015) を用いた。この調査票は、労働安全衛生法に基づく標準的な項目に加え、新職業性ストレス簡易調査票 (川上他, 2012) や京都工場保健会の独自項目からセルフケアや職場環境改善に向けた取り組みに役立つ項目を追加し、従業員の健

康管理・生産性向上を目的として作成されたものである (全138項目)。

この調査票には、以下の内容が含まれている。(Table 3、4に項目例を示す)

①ワーク・ライフ・マネジメント

休養・リフレッシュ、睡眠、食事、ワーク・ライフ・バランス等で構成され、仕事と生活のマネジメントを行う上で重要とみなさ

Table 3 職場環境要因の項目例

1. ワークライフマネジメント

あなたは睡眠で休養が十分とれていますか？（睡眠）
1回30分以上の有酸素運動にどれくらい取り組んでいますか？（休養・リフレッシュ）
家庭と仕事のバランスは？（ワーク・ライフ・バランス）

2. ストレス緩衝要因①：対処行動

上司や同僚、家族、友人などに相談する（相談行動）
問題を分析し、解決方法を考える（問題解決）
「これも良い経験だ」と前向きに考える（思考の切り替え）
趣味やスポーツなどに没頭する（気晴らし）

3. ストレス緩衝要因②：サポートと満足

気軽に話ができる（上司・同僚・家庭のサポート）
困った時に頼りになる（上司・同僚・家庭のサポート）
家庭に満足だ（仕事や家庭の満足度）

4. 仕事のストレス要因

非常にたくさんの仕事をしなければならない（仕事の量的負担感）
かなり注意を集中する必要がある（仕事の質的負担感）
自分で仕事の順番・やり方を決めることができる（コントロール感）
複数の人からお互いに矛盾したことを要求される（役割葛藤）
私の部署内で意見のくい違いがある（職場の対人関係ストレス）

5. 資源要因（個人レベル、関係レベル、事業所レベル）

仕事の上でやるべき事ははっきりしている（個人資源：役割の明確度）
いつごろ、自分の仕事量が増えるか分かっている（個人資源：予測可能性）
職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる（個人資源：仕事のコントロール）
仕事をきちんとすれば、ほめてもらえる（対人関係資源：ほめてもらえる職場）
失敗しても挽回（ばんかい）するチャンスがある職場だ（対人関係資源：失敗を認める職場）
今の職場では、協力し合う良い人間関係ができていく（対人関係資源：職場の協力関係）
今の職場では、自分の個性や持ち味を大切にしてくれる（対人関係資源：承認感）
人事評価の結果について十分な説明がなされている（事業所レベルの資源：公正な人事評価）
女性、高齢者あるいは障がい者が働きやすい職場だ（事業所レベルの資源：多様な労働者への対応）
自分の職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている（事業所レベルの資源：キャリア形成）
職場や仕事で変化があるときには、従業員の意見が聞かれている（事業所レベルの資源：変化への対応）

Table 4 アウトカムの項目例

1. 職業性ストレス反応

活気がわいてくる（活気の欠如）
怒りを感じる（イライラ感）
ひどく疲れた（疲労感）
不安だ（不安感）
ゆううつだ（抑うつ感）
頭が重かったり頭痛がする（身体愁訴）

2. ポジティブなアウトカム

私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある（職場の一体感）
自分に期待されている仕事は十分にこなしている（職務の遂行）
仕事上の問題に対して新しい解決策を考えている（創造性の発揮）
今の仕事は自分の生きがいになっている（仕事のモチベーション）
自分の力を社会のために役立てたい（貢献意欲）

れる内容が含まれている（全15項目）。得点が高いほどその項目内容について良好であることを示す。

②職場のストレッサー

職業性ストレス簡易調査票を元に、仕事のストレス要因となる項目で構成されている。仕事の負担感（量・質、身体的負担）、仕事

のコントロール感、役割葛藤、技能の活用、職場の対人ストレス、職場の環境ストレス、職場の適性と働きがいなどの項目が含まれている（全20項目）。得点が高いほどその職場要因がより強いストレッサーとして感じられていることを示す。

③ストレス緩衝要因：対処行動

ストレス緩衝要因として、京都工場保健会が作成したストレス対処行動の項目が用いられた。対処行動は、相談行動、問題解決行動、思考の切り替え、気晴らし行動の4つで構成され、各3項目の計12項目。得点が高いほど、そのストレス対処行動を活用していることを示す。

④ストレス緩衝要因：サポートと仕事への満足

もうひとつのストレス緩衝要因として、周囲のサポート（上司や同僚、家庭のサポート）と仕事の適性・働きがいの実感を尋ねた。全11項目で得点が高いほどサポートおよび仕事にポジティブな実感を持っていることを示す。

⑤資源要因

新職業性ストレス簡易調査票（川上他、2012）には、ポジティブなメンタルヘルス実現のための「健康いきいき職場作り」として、仕事の資源の項目が新たに加えられた。仕事の資源としては3つのレベルが想定され、個人の資源を表す「作業レベル」、職場の関係性の資源である「部署レベル」、さらに事業所全体の資源を表す「事業場レベル」という全部で3つのレベルの資源についての項目が加えられた。本調査票には、新職業性ストレス簡易調査票の3つのレベルを元に、京都工場保健会独自の項目内容を加え、以下の全45項目で構成されている。個人資源（「予測可能性」「役割の明確度」「仕事のコントロール」の内容からなる計11項目）、職場対人関係資源（「ほめてもらえる職場」「失敗を認める職場」「職場の協力関係」「承認感」「上司・同僚のサポート」を含む計17項目）、事業所レベルの資源（「変化への対応」「公正な人事評価」「多様な労働者への対応」「キャリア形成」の内容からなる計17項目）。得点が高いほど、そのレベルの資源に恵まれていると感じていることを示す。

⑥ネガティブなアウトカム（職業性ストレス反応）

職業性ストレス簡易調査票より、心理的ストレス反応を示す29項目が用いられており、「活気」「苛々」「疲労」「不安」（各3項目）「抑うつ」（6項目）「身体愁訴」（11項目）の6因子で構成されている。得点が高いほど、ストレス反応が強いことを示す。

⑦ポジティブなアウトカム

「職場の一体感」「ワーク・エンゲイジメント」「職務の遂行」「仕事のモチベーション」「創造性の発揮」「貢献意欲」で構成されている（計22項目）。

V. 結果と考察

研究協力者をFMS合計の平均値（63.67）±標準偏差（ $SD=11.895$ ）で、高群（76以上）、中群（75～52）、低群（51以下）の3群に振り分け、その他の尺度を従属変数とした一要因の分散分析を行った。なお、FMS合計高群（68名）、FMS合計中群（318名）、FMS合計低群（65名）であった。

結果は以下の通りであった（Table 5 参照）。

FMS得点が高い群は低い群よりも以下の特徴が有意に見られた。

(1) ワーク・ライフ・マネジメントが良好である。

FMS得点が高い人は、そうでない人よりも睡眠で十分な休養を取り、良好な食事、運動を取り入れるなど基本的な生活のマネジメントがうまくいっていた。また、仕事と家庭のバランスが良好であり、仕事以外の生活も充実していると感じていた。

FMS得点が高い人は、日々の生活の中で、自分の内面に注意を向け、悩み事があっても巻き込まれずに距離を取りつつ、体験過程を信頼し行動に移そうとしている人である。彼ら

Table 5 FMS18合計HML群の分散分析 (N=451)

	H group (N=68)		M group (N=318)		L group (N=65)			多重比較 $p<.05$					
	M	SD	M	SD	M	SD	F						
【ワーク・ライフ・マネジメント】	48.15	6.10	43.31	6.53	38.14	6.97	39.00 ***	H	>	M	>	L	
休養・リフレッシュ	14.41	3.08	12.49	3.09	10.38	3.10	28.20 ***	H	>	M	>	L	
食事	6.51	0.99	6.17	1.01	5.83	0.84	8.07 ***	H	>	M	>	L	
睡眠	9.56	1.39	8.53	1.84	7.51	1.86	21.97 ***	H	>	M	>	L	
ワーク・ライフ・バランス	17.66	2.73	16.11	2.75	14.42	3.38	21.60 ***	H	>	M	>	L	
【仕事のストレス要因】	45.26	8.68	47.52	7.10	52.95	8.55	18.95 ***	H	,	M	<	L	
仕事の量的負担	7.78	2.11	8.02	2.06	8.75	2.06	4.28 *	H	,	M	<	L	
仕事の質的負担	8.46	1.79	8.55	1.68	8.75	1.91	0.54 <i>n.s.</i>						
身体的負担	2.03	0.95	2.03	0.86	2.15	1.02	0.57 <i>n.s.</i>						
技能の活用	1.91	0.91	2.09	0.76	2.35	0.87	5.17 **	H	,	M	<	L	
職場の人間関係	5.82	2.04	6.28	1.76	7.45	1.76	15.13 ***	H	,	M	<	L	
職場環境	2.04	1.00	2.15	0.84	2.62	0.91	8.82 ***	H	,	M	<	L	
仕事の適性	1.94	0.73	2.19	0.67	2.46	0.77	9.31 ***	H	<	M	<	L	
働きがい	2.09	0.86	2.18	0.72	2.62	0.86	10.17 ***	H	,	M	<	L	
役割葛藤	6.24	2.09	6.58	1.82	7.69	1.83	11.95 ***	H	,	M	<	L	
仕事のコントロール	6.96	2.18	7.46	1.82	8.11	2.12	6.02 **	H	,	M	<	L	
【緩衝要因】対処行動	39.25	4.38	35.35	4.55	30.49	4.85	61.38 ***	H	>	M	>	L	
相談	9.91	1.71	9.02	1.82	8.23	1.94	14.24 ***	H	>	M	>	L	
気晴らし	9.06	1.95	8.19	1.90	7.12	1.70	17.74 ***	H	>	M	>	L	
問題解決	10.18	1.61	9.40	1.53	8.54	1.91	17.34 ***	H	>	M	>	L	
思考の切り替え	10.10	1.60	8.73	1.82	6.60	2.10	62.56 ***	H	>	M	>	L	
【緩衝要因】	16.96	2.76	15.48	2.71	13.85	3.41	20.08 ***	H	>	M	>	L	
上司のサポート	8.65	2.26	7.33	2.03	6.48	2.12	18.82 ***	H	>	M	>	L	
同僚のサポート	9.21	2.13	8.19	2.00	7.14	2.19	16.91 ***	H	>	M	>	L	
家族と友人のサポート	10.60	1.80	9.76	1.99	8.95	2.50	10.87 ***	H	>	M	>	L	
仕事とプライベートの満足度	6.35	1.31	5.72	1.22	4.89	1.47	22.16 ***	H	>	M	>	L	
【仕事の心理社会的要因】	119.35	20.08	108.80	16.59	95.94	17.70	30.51 ***	H	>	M	>	L	
◆作業レベル	32.54	4.94	30.07	3.93	27.77	5.08	20.82 ***	H	>	M	>	L	
予測可能性	8.01	1.59	7.52	1.54	7.20	1.92	4.46 *	H		>		L	
役割の明確度	16.49	2.57	15.02	2.05	13.68	2.58	26.78 ***	H	>	M	>	L	
仕事のコントロール 逆転	8.04	2.18	7.54	1.82	6.89	2.12	6.02 **	H	,	M	>	L	
◆部署レベル	49.44	10.09	43.33	8.70	37.40	9.02	29.98 ***	H	>	M	>	L	
ほめてもらえる職場	8.19	2.46	7.04	2.27	6.09	2.13	14.27 ***	H	>	M	>	L	
失敗を認める職場	5.19	1.58	4.61	1.23	4.12	1.48	10.85 ***	H	>	M	>	L	
職場の協力関係	6.24	1.60	5.71	1.35	4.86	1.56	15.98 ***	H	>	M	>	L	
承認感	11.97	2.50	10.46	2.30	8.71	2.57	31.58 ***	H	>	M	>	L	
上司のサポート	8.65	2.26	7.33	2.03	6.48	2.12	18.82 ***	H	>	M	>	L	
同僚のサポート	9.21	2.13	8.19	2.00	7.14	2.19	16.91 ***	H	>	M	>	L	
◆事業所レベル	37.37	7.84	35.39	6.85	30.77	7.10	16.05 ***	H	,	M	>	L	
公正な人事評価	7.15	2.21	6.91	1.91	5.88	1.92	8.79 ***	H	,	M	>	L	
多様な労働者への対応	8.84	1.70	8.27	1.67	7.42	2.08	11.36 ***	H	>	M	>	L	
キャリア形成	12.94	3.61	12.35	3.01	10.71	3.03	9.82 ***	H	,	M	>	L	
変化への対応	8.44	1.90	7.86	1.75	6.77	2.13	14.68 ***	H	>	M	>	L	
【アウトカム】心理ストレス反応	48.79	12.96	56.79	12.48	71.55	15.81	53.03 ***	H	<	M	<	L	
活気	7.32	2.49	8.86	2.08	10.40	1.78	35.45 ***	H	<	M	<	L	
疲労感	5.24	2.21	6.46	2.35	8.32	2.32	30.04 ***	H	<	M	<	L	
抑うつ	7.90	2.95	9.75	3.36	13.23	4.70	40.16 ***	H	<	M	<	L	
イライラ	5.15	2.07	6.14	2.19	7.82	2.59	24.57 ***	H	<	M	<	L	
不安	4.90	2.09	5.97	2.09	7.74	2.63	29.42 ***	H	<	M	<	L	
身体愁訴	18.29	5.11	19.62	4.98	24.05	7.09	22.78 ***	H	,	M	<	L	
【アウトカム】ポジティブ	64.78	10.10	60.64	8.29	51.77	9.78	39.23 ***	H	>	M	>	L	
職場の一体感	8.72	2.12	8.34	1.75	6.85	1.99	21.10 ***	H	,	M	>	L	
ワーク・エンゲイジメント	5.47	1.50	5.03	1.24	3.91	1.25	27.81 ***	H	>	M	>	L	
職務の遂行	8.78	1.74	8.06	1.46	6.95	2.00	22.54 ***	H	>	M	>	L	
創造性の発揮	8.29	2.23	7.52	1.73	6.77	1.97	11.37 ***	H	>	M	>	L	
仕事のモチベーション	14.13	3.58	13.19	3.12	10.95	3.39	17.80 ***	H	,	M	>	L	
貢献意欲	19.38	3.16	18.49	3.03	16.34	3.55	17.43 ***	H	>	M	>	L	

***: $p<.001$, **: $p<.01$, *: $p<.05$

は、自分の心身が必要としているメッセージにその都度気づきやすいと思われる。たとえば睡眠が足りていないことや休養不足や食事の不摂生などによる体調不良についても、原因がわからない時でさえ、自分の身体感覚に注意を向ける生活を送っている。身体感覚に注意を向け、その対応を行うことは、健康な生活習慣の確立につながると推測される。

(2) ストレス対処行動を活用している

FMS合計得点が高くなるにつれて、ストレス対処行動合計および4つの下位尺度全てにおいて有意に得点が高くなった。よって、FMS得点が高い人は低い人に比べてより多くの対処行動を積極的に活用していると考えられる。

この結果は、先行研究でも同様の結果が見られており、「FMS得点が高いほどストレス対処行動を積極的に活用できるようになる」と内田他（2015）は述べている。また山崎（2005）の研究でも、フォーカシング的態度が身につけている人は、「肯定的解釈」「計画立案」など複数の対処行動法略をより取りやすいとの結果を報告している。

仕事にストレスがかかったり問題に直面した時に、多様な対処行動を取るためには、そのストレスや問題の質がどうであるのかということに注意を向け、吟味する必要がある。また、ストレッサーおよびストレス反応に対して適度な距離をとりつつ眺める態度は、対処行動を選択する際にも必要であろう。フォーカシング的態度は、ストレス対処行動を促進すると考えられる。

(3) サポートと満足度

FMS得点が高い人は、そうでない人よりも職場やプライベートでサポートを得られていると感じていた。また、仕事への満足度も高かった。

FMS得点が高いほど、ストレス対処行動

の相談行動を行う傾向があった。自分の体験に注意を向け、そのまま受け取るという態度を持っている人たちは、気がかりがあった際に、もし自分だけでそれを行うことが不可能と感じた場合、必要な相談を行うことができるのであろう。土井・森永（2009）では、フォーカシング的態度が高い人はソーシャルスキルが高いといった報告もあり、そもそも自身の体験に注意を向け、自分の話す言葉が「自分の気持ちにぴったりしている」（FMSの「受容」因子の項目）ことが多い場合、他者とのコミュニケーションが取りやすいと考えられる。その結果、職場や家庭でのコミュニケーションがよくなることにつながるのであろう。さらに、FMS得点が高いほど、ワーク・ライフ・マネジメントが良好であった。こういった要因により、FMS得点の高い人たちは、仕事や家庭生活の満足度が高いと考えられる。

(4) 職場環境にストレスを感じるが少ない

FMS得点が低い人よりも、FMS得点が高いおよび中程度の得点の人たちは、より仕事をコントロールし、技能を活用し、仕事への適性を感じていた。彼らは役割葛藤を感じることも少なく、働きがいを感じ、職場の対人関係や職場環境自体にストレスが少なかった。また、仕事の量的負担もより少なく感じていた。一方、FMS得点の3つのグループ間で、仕事の質や身体的負担の得点については得点差がなく、どのグループも相応にストレスを感じていた。

FMS得点がある程度高い人たちは、職場で反動的に働くのではなく、そこで距離を取り、体験に注目しつつそこから意味を見出し、働き方を工夫しているのかもしれない。その結果、主体的に仕事をコントロール（「自分で仕事の順番・やり方を決める」）し、技能を活用したり、適性を活かしたりして、働きがいを感じている可能性が考えられる。

(5) 職場における様々なレベルでの資源に恵まれていると感じている

FMS得点の高い人は、個人レベル（作業レベル）の資源に恵まれていると感じている。FMS得点が高いということは、自己理解のプロセスが進みやすいと考えられる。彼らは、自らの役割を明確にし、仕事の順番などをコントロールし、予測を立てながら業務を行っているのであろう。

次に、FMS得点の高い人は、そうでない人たちよりも、より関係性の資源（部署レベル）についても恵まれていると感じている。これは一体どういうことであろうか？

既に結果の(2)(3)で、彼らは相談活動をより行い、上司や同僚との関係性をより良く感じていると述べた。また、中垣（2006）は、FMS合計と、東大式エゴグラム（TEG）の下位尺度であるNP（Nurturing Parent）、FC（Free Child）との正の相関を、AC（Adapted Child）とは負の相関を報告している。本研究結果に加え、これらの研究結果は、FMS得点が高い人が決して利己的ではなく、対人関係が良好と感じていること、相手に保護的な愛情を感じつつも自由に生きていると感じ、過剰適応になりにくいこと、すなわち彼らが主体的に生きていることを示唆している。本研究で、FMS得点が高い人が、「ほめてもらえる職場」「失敗を認める職場」「協力関係」「承認感」などをより強く感じやすいのは、そういった対人関係の取り方と自身の自由な選択を尊重した選択を行っていることによるものと考えられる。

上記の結果は、事業所レベルにもあてはまる可能性がある。FMS得点が高い人は、自己理解が進んでいる可能性が高く、また関係性のある程度良好に保っているため、「人事評価」などに多くの不満を持つことなく、比較的公正、適切と感じているのかもしれない。

もっとも、関係性レベルと事業所レベルのこれらの考察についてはあくまで仮説に過ぎ

ない。結論を出すには更なる研究と検討が必要である。

(6) アウトカム（ネガティブ）との関連

心理的ストレス反応に関しては、合計点および全ての下位尺度（「活気」「苛々」「疲労」「不安」「抑うつ」「身体愁訴」）において、FMS得点が高いほどストレス反応得点が高い結果を示した。

本結果は、内田他（2015）の結果や、これまでGHQ、CMIなどの精神的健康とFMSとの関連をみた先行研究結果と同様の傾向を示しており、フォーカシングおよびフォーカシング的態度が精神健康の予防・増進に貢献する可能性を今回も支持する結果となった。

(7) アウトカム（ポジティブ）との関連

FMS得点が高い人ほど、職務遂行、仕事のモチベーション、創造性の発揮、貢献意欲、ワーク・エンゲイジメント、職場の一体感といった職場におけるポジティブなアウトカムの意識の得点は有意に高かった。

日々の生活の中で自分の内面に注意を向け、悩み事があっても巻き込まれずに距離を取りつつ、体験過程を信頼し行動に移すといった一連のプロセスは、職業上の課題に直面した際に、自分自身を理解し、相談活動や問題解決に必要な行動を喚起し、周囲と良好な関係を取りつつ仕事への実際の取り組み等に生かされ、その結果、ストレス反応の低下や、職務遂行、仕事のモチベーション、創造性の発揮といった職場におけるポジティブなアウトカムの意識向上につながると考えられる。

おわりに

本研究では、ストレスチェックが義務化した現状を受け、働く人のメンタルヘルス向上のための基礎研究として、フォーカシング的態度に注目し、働く人の多様な心理社会的環

境との関連を検討することを目的とした。結果、フォーカシング的態度とメンタルヘルスに関する多くの心理社会的要因との関連が明らかになった。本研究では単にFMSの合計得点からのみ検討を行ったが、今後は、さらに詳細にFMS各因子について、職業上の様々な要因との関連の質の検討が必要となるであろう。

<付記>

本研究は、追手門学院大学 特色ある奨励研究費制度（2017～2018年度）の補助を受けた。

引用文献

- 青木剛（2008）. レジリエンス（小塩）と自己実現（坂中2000）から捉えた精神的健康とフォーカシング的態度との関連について、日本人間性心理学会 第27回大会発表論文、134.
- 中央労働災害防止協会（2012）. 『事業場におけるメンタルヘルス対策に関するアンケート』 調査結果 http://www.jisha.or.jp/health/mh_questionnaire.html（2018年10月20日取得）
- 土井晶子・森永康子（2009）. 大学生における「フォーカシング的態度」と自己効力感、ソーシャルスキル、Locus of Controlの関連について、日本教育心理学会総会発表論文集、51, 83.
- 福盛英明・森川友子（2003）. 青年期における「フォーカシング的態度」と精神的健康度との関連--「体験過程尊重尺度」（The Focusing Manner Scale；FMS）作成の試み 心理臨床学研究、20, 580-587.
- 福盛英明・永野浩二・森川友子・平井達也（2015）. 体験過程を尊重する態度と大学生の生活の質・コミュニケーション ～FMS-18を用いて～ 日本人間性心理学会第34回大会発表論文集、72.
- Gendlin,E .T.（1981/2007）. *Focusing*. 2nd ed. Bantam Books.（村山正治・都留春夫・村瀬孝雄訳（1982）. フォーカシング. 福村書店）
- 星光子・平野智子・大貴絵莉・青木剛・玉木登志枝・池見陽（2009）. 企業のメンタルヘルス研修の効果を促進する要因について—アンケート結果の比較から— 日本人間性心理学会第28回大会発表論文集、190-191.
- 川上憲人・下光輝一・原谷隆史・堤明純・島津明人・吉川徹・小田切優子・井上彰臣（2012）. 新職業性ストレス簡易調査票の開発（1）新職業性ストレス簡易調査票の完成、平成21－23年度総合研究報告書、厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業, pp. 253-264.
- 河崎俊博（2008）. 大学生におけるフォーカシング的態度と信頼感、関西大学卒業論文（未公刊）
- 河野達也（2014）. フォーカシング的態度に関する研究 —主観的幸福感およびうつ傾向との関連から— 日本人間性心理学会第33回大会発表論文集、162-163.
- 厚生労働省（2015）. 平成26年（2014）患者調査の概況
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kanja/14/dl/kanja.pdf>（2018年11月5日取得）
- 厚生労働省（2018）. 平成29年 労働安全衛生調査（実態調査）結果の概況
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h29-46-50b.html>（2018年11月5日取得）
- 三上智子・弥園祐子・玉木登志枝・池見 陽（2008）. フォーカシング的発想に基づいたメンタルヘルス研修の効果—FMSを用いて— 日本人間性心理学会第27回大会発表論文集、93.
- 森川友子・永野浩二・福盛英明・平井達也（2014）. FMS（The Focusing Manner

- Scale) 改訂版の作成および信頼性と妥当性の検討、九州産業大学国際文化学部紀要, 58, 117-135.
- 永野浩二・福盛英明・森川友子・平井達也 (2015). 日常におけるフォーカシング的態度に関する文献リスト (1995~2014) 追手門学院大学心理学部紀要, 9, 57-68.
- 永野浩二 (2016). 人間性心理学の立場からうつ状態を考える ~日常生活におけるフォーカシング的態度を中心に 産業ストレス研究, 23, 289-296.
- Nagano,K., Hirai,T., Fukumori,H. & Morikawa.Y. (2016). Relationships between focusing attitudes in daily lives and psychological stress responses, stress coping behaviors, and work motivation July 23th, 2016 World Association for Person Centered & Experiential Psychotherapy & Counseling (WAPCEPC) 11th Conference at City University of NY Graduate Center
- 中垣美知代 (2006). 体験過程理論と交流分析からみた精神的健康について--体験過程尊重尺度 (FMS) と東大式エゴグラム (TEG) を用いて ヒューマンサイエンス (9), 61-66.
- 中垣美知代 (2007). 日常生活におけるフォーカシング的態度の研究 - FMSとCMI、EQS、EXPとの関連 -, 神戸女学院修士論文 (未公刊)
- 押江 隆 (2014). 問題意識性とフォーカシング的態度、自己実現との関連の検討 心理臨床学研究, 32, 483-490.
- 内田陽之・永野浩二・福盛英明・平井達也・森川友子・山根英之・水本正志・岩佐浩・吉岡千晶・黒木仁美・森口次郎 (2015). フォーカシング的態度が心理的ストレス反応や仕事のモチベーションに及ぼす影響についての一考察 第23回日本産業ストレス学会
- 上西裕之 (2009). 日常生活におけるフォーカシング的態度の構造についての一考察、人間性心理学研究, 27, 69-80.
- 山崎暁 (2005). フォーカシング的態度と対処法略との関連 日本心理学会第69回大会発表論文集, 385.
- 山崎暁・内田利広・伊藤義美 (2008). フォーカシング的態度と自己注目が抑うつに与える影響 心理臨床学研究, 26, 488-492.

