

気質理解によるメンタルヘルス不調の予防と 人間関係ストレスの軽減

橋本 佐由理*

人には、性格のコアと言われる気質があり、それは遺伝子レベルで規定されているため、一生変わらないものである。メンタルヘルス不調を予防するには、自分の気質の良さを理解し、その気質の弱点を補うためのセルフケア法を知ることが有効である。また、労働者の強いストレスとなっている人間関係の問題は、気質の違いによるものが大きい。人間関係の改善や対人ストレスの軽減のためには、自分とは異なる気質を持つ他者を理解し、他者との関わり方を知ることが必要である。そこで本稿では、気質理解によるメンタルヘルス不調の予防法と人間関係ストレスの軽減法を紹介する。

キーワード：人間関係ストレス、メンタルヘルス、気質、ストレスマネジメント、セルフケア

1. はじめに

職場における労働者の安全と健康の確保の推進のため改正労働安全衛生法が施行され、2015年12月にはストレスチェックの実施も義務化された。しかし、前向きな取り組みの陰で、長時間労働が隠蔽されている現状が明るみに出た事件も記憶に新しい。法や規則は必要であるが、人々がお互いに義務として行動するだけでは意味はなく、表面上の問題は解決したように見えても、労働者の心身の健康の増進につながらないことになろう。ストレスチェックも行っただけでは現状が変わることはなく、その後どのような取り組みをするかが重要となるが定まった方策は見当たらない。

改正労働安全衛生法の施行後に行われた厚生労働省の平成27年労働安全衛生調査によれば²⁾、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1ヶ月以上休職した労働者は全体で0.4%、退職した労働者は0.2%とのことであり、そのうち学術研究、専門・技術サービス業では、順に0.6%、0.2%であった。メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所は59.7%であり、相談体制の整備と教育研修・情報提供がなされてきた。ストレスチェックを実施した事業所の中で医師等の専門家による面談を実施した事業所は47.1%であった。

メンタルヘルス不調の原因となるのは、仕事や職業生活に関する不安や悩み、ストレスであるが、同調査において、そのストレス（不安、悩み、ストレスをまとめてストレスという）について相談できる人がいるという労働者は84.6%であったことが報告され、平成25年調査の90.8%より、やや減少している。相談できる人がいるという労働

者の相談相手は、家族・友人が83.1%、上司・同僚が77.9%であり、実際に相談した労働者は78.1%であった。しかし、実際に相談したことのある労働者のうち、ストレスが解消されたのは31.1%、解消されなかったが、気が楽になった59.2%であった。気が楽になれることは助けにはなるが、ストレスの解消につながったのは3割しかないという結果から、現場における問題解決はなかなか難しいものであることがわかる。

また実際に、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55.7%であり、平成25年調査の52.3%よりやや増加した。その強いストレスの内容は（3つ以内の複数回答）、1位：仕事の質と量57.5%、2位：対人関係（セクハラ・パワハラを含む）36.4%、3位：仕事の失敗・責任の発生33.2%となっている。平成25年調査と比較すると、2位と3位が入れ替わり、ハラスメントを含む対人関係ストレスが、仕事や職業生活において強いストレスであることがわかる。

別の調査（労働政策機構の平成26年日本人の就業実態に関する総合調査）において³⁾、過去1年でいじめ・嫌がらせやパワハラと見られる行為の経験者は3人に1人であったこと、4人に1人は過去3年間でメンタルヘルスの不調を感じたことがあり、メンタルヘルス不調になった人の13.3%が結局職場を退職したという結果であった。メンタルヘルス不調でも働き続けられるように、労働者自身が希望する支援策は、1位：業務内容や業務量への配慮、2位：同僚や上司の人間関係を考慮した配慮、3位：上司や同僚による日常的な声かけであった。労働者が求めている支援は、日頃の職場の人間関係の良さが基盤となるものだ。

以上の報告からも、メンタルヘルス不調をめぐる問題は、自身が陥る可能性や周りの人が陥る可能性のある身近な問題である。しかもメンタルヘルス不調の引き金となるストレスは、ここ数年それが減少したり解決されているとはいいがたく、強いストレスの解消も難しいことがわかる。

改正労働安全衛生法は、メンタルヘルス不調の1次予防を目指して、個人と組織の両方にアプローチをしようと、

*はしもと さゆり 筑波大学

〒305-8577 茨城県つくば市天王台1-1-1 筑波大学 総合研究棟 D510

E-mail: hasimoto@taiiku.tsukuba.ac.jp

(原稿受領 2017.1.18)

労働者自身のストレスの気づきを促し、ストレス原因をつくる職場環境の改善を狙ったものである。また、本法は始まったばかりであり、目に見える成果が得られるには時間がかかりそうである。職場環境は、労働者が皆で作っているものであるため管理者がひとりの力で変えることは困難である。また、労働者個人の力だけではどうにもならないことがあるのも確かである。職場の誰かが、ピリピリ、トゲトゲした信号を発信すると、それがたった一人であったとしても周りの多くの人に影響してしまう。さらに、いじめや嫌がらせなどのハラスメントが起これば、一気に職場の空気が変わってしまうのだ。調査の結果にもあったが、私たちの抱えるストレスは、私たちをとりまく環境の一部である人間関係や人間関係がらみのストレスが多い。強いストレスの第1位である仕事の質と量には、自分の考えや気持ちを抑えて我慢しながら孤独に頑張り、支援訴求が苦手であるという日本人の行動特性が影響している可能性もある。

そこで本稿では、メンタルヘルス不調を防ぎ、前向きに生きるために、ストレスについて理解し、自身のメンタルヘルス不調を予防し、労働者の強いストレスとなっている人間関係ストレスマネジメントのための理論と具体的なスキルについて気質理論を用いて解説する。

2. ストレスとは？

2.1 ストレスはエネルギー源である

例えば、資格取得のための試験があると、その資格を取得することにメリットを感じており、試験までの期日も迫っているというストレス状況下では、普段よりも試験勉強に対してエネルギーが出るという人がいる。一方、時間がないことに焦ってパニックになってしまい、試験勉強に集中できないといった状況に陥る人もいる。同じストレス状況にあっても、個人のストレス耐性が異なるため、ストレス耐性の高い人は、良性ストレスとしてストレスを活用でき、低い人は悪性ストレスとなりストレスによる心身の不調を体験することになる。

良性ストレスは、チャレンジ・学習・自己成長・生産性の向上・想像力の向上・団結・連帯感・友情・愛を深める・生き甲斐・健康感につながるものであり、悪性ストレスは、病気・疾患・過労・逃避・大失敗・抑うつ・人間関係障害・争い事・犯罪などの反社会的行動・逸脱行動・精神障害などを引き起こすのだ。

現実的には、日常生活や社会生活からストレスがなくなることはない。ストレス自体は悪いものではなく、必要なものである。それは、私たちの抱えるストレスは、良かれ悪しかれ私たちのエネルギー源でもあるからだ。したがって、良性ストレスであれば、職場が活気づき、労働者にとっても前向きな毎日になるであろう。

2.2 ストレスは自分が作る

仕事や職業生活における不安や悩みなどのストレスは、私たちの考え方や感じ方が作っているとも言える。特に、

人間関係ストレスは、自分が良かれと思う言動が相手にとっては不快と感じるといったすれ違いにより生じている。極端な言い方をすれば、自分の思い込みと妄想が人間関係ストレスを作っているとも言えるのだ。

例えば、頼まれていた資料を提出すると、上司から「これでは指示と違うだろう。何をやっているんだ。」と言われたとすると、どう感じるだろうか。責められたと感じる人もいれば、言われた通りに作成したのにと上司に不満を感じる人、評価が悪くなると不安になる人、まあいいかと開き直る人などいろいろであろう。あるいは、自分としてはユーモアのつもりで言ったことが、相手を傷つけてしまったという体験はないだろうか。これらは、ある言動に対しての自分と相手の考え方や感じ方が異なることから生じているものだ。

目の前に起こっている出来事や現実をどう捉えるかというのも人によって異なる。実は、仕事上のさまざまな出来事や職場の人間関係などに対して、自分が嫌悪系に感じ考えることが、悪性ストレスを作っているといえる。

2.3 なぜストレスを感じるのか？

実は、私たちは自分の持つ情報以外を認知できない。したがって、自分の記憶情報にないものは理解できないのである。今、目の前に起こっていることや聞いたことについて、私たちは自分の過去の記憶情報で補いながら理解しようとする。例えば、図書館に行き、読みたい本を借りて家でゆっくりと読めるというのは、その人が本を借りるにはどのように行動をすればいいかを知っている、すなわち、その人の記憶情報の中にその行動の仕方が記憶されているからである。

私たちは、自分の記憶情報にないものは理解できないということは、すなわち、自分と異なる性格を持つ人の態度や考え方、感じ方を理解することは非常に難しいということを示している。例えば、夫婦関係が性格の不一致でうまくいかないという話を聞くが、性格は、遺伝的に規定されている性格のコアである気質や、親の信念なども含めた育った環境、これまでの体験の記憶などにより影響されているものである。そのため相手との性格の不一致はごく当たり前のことなのである。個人個人の記憶情報が異なり、誰もが自分の記憶情報を頼りに人を理解し、かかわるために、お互いの考え方や感じ方に合わない理解の仕方やかかわり方となってしまいストレスが生じるのだ。

人の考え方や感じ方は、その人自身の気質や記憶情報が基準となっているため、自分以外の人の考え方や感じ方を理解するのは非常に難しいのだ。したがって、メンタルヘルス不調を起こしかねない強いストレスともなり得る人間関係ストレスは、自分を基準とした考え方と感じ方で相手を理解しようとしていることが作っているのである。

前述したように、ストレスについて実際に相談をしても解消されたのは3割という調査結果が出ているが、人間関係ストレスは、自身や相手に対する考え方や感じ方を変えられれば、さらに、人間関係以外のストレスもその出来事

や事象に対しての考え方や感じ方が変えられれば、もっと解決につながると考えられる。

3. 気質理論を活用したメンタルヘルス不調の予防と人間関係ストレスマネジメント

3.1 気質とは

気質とは、個人の示す情動的反応の特徴であり、刺激に対する感受性、反応の強さや速さ、その人に固有の気分やテンポなどが含まれている、個人差を説明する概念の1つであると言われている⁴⁾。本稿では、近年の人間行動の遺伝学的な研究成果やカウンセリング臨床における臨床研究の蓄積と考察から、宗像⁵⁾⁶⁾⁷⁾がまとめ、6つに整理をした気質理論を紹介する。

宗像⁵⁾⁶⁾⁷⁾の気質理論は、外界刺激に対する感受性や反応の特徴としての3つの人格気質と、人格気質の感受性や反応の強さを決める3つのストレス気質からなっている。表1にそれぞれの気質の態度の特徴と必要なセルフケア、その気質を持つ人との関わり方を示した。自己の態度や行動特性の特徴から気質を推定する自己チェックリストが作成されているので、それで自己の気質を推定することもできる⁵⁾。

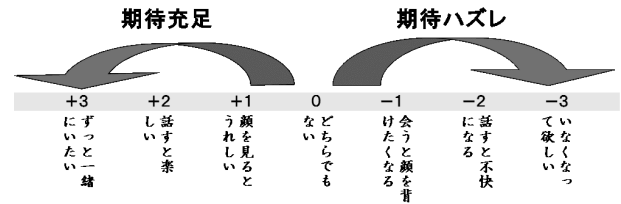
気質理論を活用し、生まれ持った自分の気質の良さを活かし、弱点にセルフケアをしながら生きることでメンタルヘルス不調を防ぎ、さらに、他者理解も深めることにより、お互いの良さを認め、弱点をカバーし合いながら人間関係を調整し、環境認知の改善を図るというストレスマネジメント法になる。

遺伝子レベルで規定され性格のコアである気質は一生変わらないものである。それを変えようとする、ストレスが生じる。そこで、まずは、自分の気質の良さを理解し、その弱点をカバーするためのセルフケア法を学ぶと良い。さらに、人々が集まる地域や職場、家庭、学校などのあらゆる生活の場においては、人間関係の悩みやストレスを抱えることは日常茶飯事である。それを解決したり、集団を構成している人々の、それぞれの能力や良さが活かされ、凝集性の高い活力のある集団を形成するにはどうすればいいかについて、気質理論を通して理解し、人間関係の改善や対人ストレスの軽減の方法を学ぶことが狙いである。

3.2 気質理論の活用法

表1を参照すると、例えば、社交力が武器である人や面倒見の良さが武器である人、マイペースで自己世界を大切に出来る人など、人にはそれぞれの良さがあるので、それをより活かした生き方をすればいいのである。さらに弱点には、セルフケアをすることで、あるがままの自分を生きることができる。

また、気質理論を活用した人間関係の改善や人間関係ストレスの軽減とは、次のように考えればよい。人間関係とは互いの心の欲求を充足する関係であり、互いに認め愛し合えれば、愉しく幸せな報酬系の感情反応が生まれるが、その反対になると不満や憎しみといった嫌悪系の感情反応



●気質は、遺伝子によって決められて、変化することはないので、気質を理解し、それに合う期待リストを作り、合わない期待リストは捨てる、自動的に人間関係は安定する。

宗像他(2007)⁵⁾p129「図4-5 人間関係改善シートに関するガイドライン」より著者が補足や一部改変し作成。

図1 人間関係尺度

となる。図1は、人間関係尺度といい、この尺度では、互いの期待が充足したときには、「顔を合わせられる(+1)」「話していて楽しい(+2)」「一緒にいたい(+3)」と良い関係になる。他方、互いの期待が未充足だと「会うと顔を背けたい(-1)」「話すと不快になる(-2)」「いなくなっただけいい(-3)」と、人間関係が不良になる。人間関係というのは、期待の充足未充足をめぐって良し悪しが決まっている。それならば、表2を参考にして、相手の気質に合う合理的な期待をして、相手の気質に合わない期待をやめれば、無理のないつき合い方をすることができ、人間関係は良好になるのである。

相手の性格も自分の性格も変えようがないので、ストレスを感じるのは仕方がないというわけではない。たとえ現実の相手の行動が変わらなくても、その行動への認知が変わることで、相手との人間関係の改善を図ることができる。例えば、粘着気質の「おしつげがましい」「お節介」等のネガティブに見られがちな面を、「愛情深さの頭れ」や「面倒見の良さ」というポジティブな意味でも見るようになるれば、相手に優しくなれたり、大目に見たり、赦せたりするというのである。これらによって、人間関係における異質性を受け入れる基盤をつくることにもつながるであろう。

自分の気質を理解し、物事への反応の仕方のくせを知り、それを前向きに活かすことができれば、持って生まれた気質は誰にとっても最高の武器となる。

例えば、不安の感じやすさを持つ不安気質の人は、予知能力を備えた人とも言える。不安の予知ができるからこそ、予めスケジュールを立てたり、準備をすることができるため、セルフケアができていない人は、安心して安全な穏やかな生き方ができるのである。しかし、不安気質の人は、ネガティブな感じ方や考え方をしやすいため、思い込みや妄想が生じやすく、セルフケアができていないとパニックや人間関係トラブルが起こりやすく、さらには、緊張しやすさを持っているため、肩こりや腰痛、冷え性などの身体不調やメンタルヘルス不調にもつながりやすい。不安気質を持ち合わせている人は、不安になりやすく嫌悪系の認知をしやすいが、セルフケアをして自分の持って生まれた予知能力を活かした生き方ができれば、不安気質を持ち合わせていることが、最大の武器になるのだ。

人間関係について考えてみると、気質の異なる他者とは、

表2 気質別の期待リスト

人格気質	循環気質	粘着気質	自閉気質
期待しても良いこと	カジュアルな付き合い 褒めてもらう 社交力の発揮 ザックバラな話 クイックな動き 挨拶のよさ 明るさ 融通のよさ とにかく結果を出すこと 臨機応変に対応すること	礼儀正しさ 愛情深さ 義理堅さ 忍耐強さ 細かい事に気が散らない 筋をとおすこと 単純明快なこと 心の落ち着き 世話焼き 面倒見の良さ お願いして協力をしてもらうこと	沈黙すること 人の気持ちを汲み取ること 自分自身を極めること うそをつかない 裏切らない 協力を依頼すること 浮気をしない 人をだまさない 単独行動や孤独さに耐えること 地味に暮らすこと
期待できないこと	うそをつかないこと 浮気症を止める 裏切らないこと 沈黙すること 傲慢でなくなる 孤独に耐えること じっとしていること 気分の変化しやすさをおさえること	カジュアルな付き合い 融通のよさ そつと見守ること 頭の回転の速さ テンポのいい議論 茶化しあう楽しい応答 押し付けをやめること 臨機応変な対応 そつと見守ること	うそをつくこと 頼もしさ ゴマすりやほめ上手 人をだますこと 競争に勝ち残ること お金儲け 明るさ 人と同じことをすること クイックな発言と対応 チームをひっぱること
ストレス気質	執着気質	不安気質	新奇気質
期待しても良いこと	生真面目さ 責任感 熱中すること 完全主義 義務感 誠実さ 物事をきっちりこなすこと	計画的になること 本能的なリスク予知 長期のリスクマネジメント 相手の気持ちを読むこと 早めに準備をすること	興味深い、新奇なことを話しあう 冒険をすること 探求すること 新しいことを始めること 初めての人との交流
期待できないこと	おおざっぱさ ゆとりをもつこと 慎重すぎないこと 大胆さ 自分にも相手にも寛容であること	思い込みや妄想をもたないこと パニックにならないこと 不安にならないこと 怒られることへの冷静な対応 心配性をやめること	ひとつのことを繰り返すこと 逸脱や衝動性をなくすこと 思い付きの行動をやめること 思い付きの行動をやめること 短気や攻撃性を抑えること

宗像他 (2007)⁵⁾p128「表4-7 SAT 気質別期待リスト」に著者がリストを補足して作成。

物事に対する考え方や感じ方がことなるため、宇宙人か異星人かのように感じてしまうこともある。この気質の違いによるものの考え方や感じ方の違いは、職場や家庭において、様々な関係性のトラブルをつくる。

例えば、循環気質の部下が粘着気質の上司に相談をしたとする。粘着気質の上司は面倒見の良さがあるので、部下を守るために、良かれと思って親身になってアドバイスをくれたり、周りに働きかけてくれる。しかし、循環気質の部下にとっては、訴えを聞いてほしかっただけで、勝手に周りに働きかけている上司に不満を感じ、アドバイスをされるのが押し付けと感じてしまうことがある。これでは、関係性は悪化してしまう。では、どうすればいいかというところ、粘着気質の上司は、部下の本当の要求を聞く力を持つことが必要であり、自分だけの思いや判断で行動を起こしたり、アドバイスがおせっかいになってしまうことがあるということを念頭に置いて行動することが必要である。また、循環気質の部下は、愚痴をこぼすことでストレス発散をするのは良いが、その際に粘着気質の上司にどうしてほしいのかを伝えることが必要なのである。

別の例を挙げると、循環気質の上司が、自閉気質の部下に一生懸命説明しても相手の反応がなくて、伝わったのかわからないことがある。それは、自閉気質の部下は、循環気質の上司のスピードについていけず、エネルギーに圧倒されている可能性がある。もともと自閉気質の人は、自分の意見や気持ちを相手に上手にはっきりと伝えるのは苦手である。主張ができる循環気質の人とは、正反対だ。循環気質の上司が相手の考えを引き出すように関わることが

必要であり、きちんと間をとったり、相手が意見を言いやすい雰囲気を作り、相手から引き出すことを意識しないとうまくいかないのである。もちろん、自閉気質の人が、自分の意見や考えを周りに伝える努力も必要となる。きちんと自己表現をしないために、周りの人たちが、自閉気質の人の考えがわからずに、困っていることも多いのだ。

4. おわりに

自分の気質や周りの人の気質を理解し、セルフケアをすることは、自分や周りに対する考え方や感じ方を変容し、メンタルヘルス不調の予防につながる。また、お互いの良さを認めあう関係性が持てると人間関係は改善される。

自分や周りの大切な人のメンタルヘルス不調を防ぎ、あるがままの自分を大切にしたい生き方ができ、より良い人間関係の形成や人間関係の改善ができれば、環境の認知も良好になる。自分を肯定し、環境の認知も良いときに、私たちはウェルビーイングになるのである。

引用・参考文献

- 1) 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室. 改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について. 平成 28 年 12 月 5 日
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150422-1.pdf> [accessed 2016-12-05]
- 2) 厚生労働省. 平成 27 年労働安全衛生調査 (実態調査). 平成 28 年 12 月 5 日
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h27-46-50.html> [accessed 2016-12-05]
- 3) 独立行政法人労働政策研究・研修機構. 「第 2 回日本人の就業

実態に関する総合調査」結果. 平成 28 年 12 月 5 日

<http://www.jil.go.jp/press/documents/20141125.pdf>
[accessed 2016-12-05]

- 4) 梅津八三, 相良守次, 宮城音弥, 依田新 (監修). 心理学事典. 平凡社, 2001. p.140-141.
- 5) 宗像恒次, 小森まり子, 鈴木浄美, 橋本佐由理, 鈴木克則.

SAT 法を学ぶ. 金子書房, 2007. p.107-129.

- 6) 宗像恒次. 感情と行動の大法則. 日総研出版, 2008. 215p.
- 7) 宗像恒次, 田中京子, 小林由実. SAT 気質コーチングによる人間関係のコラボレーション. ヘルスカウンセリング学会年報. 2007, vol.13, p.1-11.

Special Feature: Mental Health for Librarians: Part 2. Prevention of mental health problems by understanding of temperament and reduction of human relations stress. Sayuri Hashimoto (University of Tsukuba, 1-1-1 Tennoudai, Tsukuba JAPAN 305-8577)

Abstract: People have a temperament which is said to be the core of personality, since it is prescribed at the gene level, it does not change for the rest of us. In order to prevent mental health problems, it is effective to understand the self-care method to understand the goodness of one's own temperament and complement the weak point of one's own temperament. In addition, the problem of human relations, which is a stressful worker's stress, is largely due to the difference in temperament. In order to improve human relations and reduce interpersonal stress, it is necessary to understand others who have different temperament and to know how to engage with others. Therefore, in this paper, we introduce prevention method of mental health problems by understanding of temperament and method of reducing human relations stress.

Keywords: human relations stress / mental health problems / temperament / stress management / self-care