

No.15

労働とメンタルヘルス

巽 あさみ

浜松医科大学医学部看護学科地域看護学講座

日本地域看護学会誌, 20(3):74-78, 2017

I. はじめに

近年、産業構造の変化や長期にわたる経済低迷、雇用形態の多様化や健康格差の拡大等により、労働者はさまざまな職場のストレスにさらされている。ストレスによるうつ病発症や自殺発生などは、個人・家族のみでなく組織や企業にとって重大な影響を及ぼすことから、メンタルヘルス対策が重要視されている。国が5年ごとに調査する「職業生活等に関して強い不安やストレスを感じる労働者」は、ここ20年来、6割前後¹⁾と高止まりしており、また精神障害を原因とする労働災害の認定件数は2012年以降400件を超えている²⁾ことなどから職場におけるメンタルヘルスはさらに重要な健康課題となっている。

そこで、2014(平成26)年6月に、メンタルヘルス対策として従来の施策に加えて労働安全衛生法が改正され、ストレスチェック制度が創設³⁾された。この制度は第一次予防に焦点を当て、労働者にストレスの気づきを促すとともに、ストレスの原因となる職場環境の改善をすることでメンタルヘルス不調を未然に防ぐことを目的としている。同制度では、常時50人以上の労働者を使用するすべての事業場にストレスチェックを実施する義務がある。保健師は医師とともにその「実施者」となることができると規定⁴⁾されていることから、保健師が職場のストレス、メンタルヘルスに果たす役割に期待が寄せられている。本稿では労働とメンタルヘルスを取り上げるうえで、職場のストレスの定義と職業性ストレスの指標の紹介およびその活用状況、地域看護における実践例について述べる。

II. 職業(仕事)のストレスの定義

社会経済構造の変遷に伴って、労働環境や作業環境による仕事の(職業性)ストレスは健康障害にも大きな影響をもたらしてきた。歴史的に労働者の仕事のストレスと健康障害を概観すると、戦後は有害物質の暴露による職業病など身体的なものが中心であり、次に作業関連疾患としての長時間労働による脳・心臓疾患を主とする過労死等へと移行した。さらに1990年のバブル経済崩壊以降は景気が後退し、企業の構造改革、成果主義の導入、人員削減などによる雇用危機や非正規雇用の増加による雇用環境の変化⁵⁾など、労働環境が厳しい状況が続いたことから、強い悩みやストレスを抱える労働者が約6割¹⁾となり、仕事のストレスは社会心理的ストレスが中心となってきた。

仕事のストレスには職業性ストレス、労働ストレス、職場ストレスなど類似した概念がある。WHOでは、「仕事の(職業性)ストレスとは知識や能力に見合わない不適切な仕事の要求や圧力、または対処するのに能力を強く要求される困難な仕事内容から引き起こされる労働者の反応」⁶⁾であるとしている。川上ら⁷⁾は職業性ストレスについて、「仕事の心理的または社会的な特徴や環境によっておきる身体的・精神的な反応のことである、特に健康に影響を与える可能性があるものをいう」とし、職業性ストレスの原因を、①作業内容及び方法によるもの、②職場の組織体制によるもの、③職場の物理的・化学的環境によるものの3つに分類している。

また、渡辺⁸⁾は職業性ストレスを2つに分類し、1つ

目は所属する組織や職場など社会的文脈に関係するストレスで、ストレス要因(ストレッサーともいう)は役割葛藤、役割曖昧さ、職場の人間関係、昇進・昇格、転勤・異動等であり、その要因から生じるストレス反応として職務不満、生産性の低下、離職・転職行動、組織コミットメントの低下等を挙げている。2つ目は仕事や職務の特徴と関連するストレスで、過重な仕事、技術的に困難な仕事、ハイテク関連の仕事、物理的に悪い環境での仕事がストレス要因とし、作業による疲労や欠勤などをストレス反応として挙げている。

職業性ストレスはNIOSHの職業性ストレスモデル⁹⁾(図1)が古典的なモデルとしてよく知られている。仕事のストレス要因によって、急性のストレス反応が起き、そのまま放置すると作業関連障害としての疾病が生じることが示されている。このモデルでは、ストレッサーが直接ストレス反応に影響を与えるだけではなく、ストレッサーとストレス反応の間には、個人要因や仕事以外の要因、緩衝要因が介在し、それらが、ストレッサーによる急性のストレス反応を強めたり弱めたりする修飾要因となっていることが示されている。

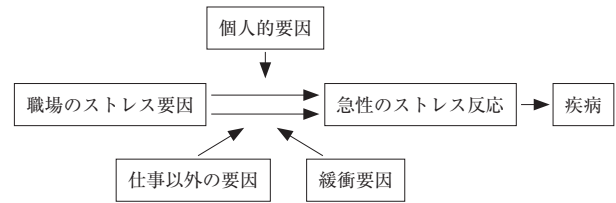
Ⅲ. 指標の紹介および活用状況

1. 日本語版22項目JCQ職業性ストレス調査票

Job Content Questionnaire (以下、JCQ) 22項目版¹⁰⁾はJob Demand-Control model (仕事の要求度—コントロールモデル: 以下、JDC-model) に、職場のサポートの尺度がつけ加えられた、demand-control-support model (要求度—コントロール—社会的サポートモデル)¹¹⁾に基づく調査票である。

質問項目は、①仕事の要求度、②技術の幅、③意思決定の範囲、④仕事のコントロール、⑤上司からの支援、⑥同僚からの支援、⑦職場の社会的支援合計の構成要素に分類された22項目の質問からなる。仕事の要求度とは、量的負担、役割ストレスなど作業にかかわる種々のストレス要因を総合したもので、仕事のコントロール(あるいは裁量の自由度)は、仕事上の技能の水準と決定権とを合わせたものとして定義される。

仕事の要求度が高く、コントロールが低く、かつ社会的支援の少ない場合に最もストレスや健康障害が発生しやすくなるとされる質問票である。構成概念の妥当性は検証されており、また日本語版JCQ尺度の各尺度の平均得点は米国での平均得点とほぼ一致しており、国際比



出典)文献9)

図1 NIOSHの職業性ストレスモデル

較に利用可能な尺度である。

なお、使用にあたっては許可制であるため、詳細な使用方法については、JCQ日本語版ユーザーホームページ(URL: <http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/JCQclub/jcqhome.htm>)にて確認できる。

2. 職業性ストレス簡易調査表

本調査票はストレスチェック制度における心理的負担の測定指標として推奨されており、職場における看護実践活動および研究などでも汎用されている。これは旧労働省委託研究「作業関連疾患の予防に関する研究」¹²⁾として加藤、下光、原谷、川上らによって開発された。特徴として、①ストレッサー、ストレス反応、修飾要因が同時に測定・評価することが可能である、②質問項目数は最小限である(5~10分で回答できる)、③心理的ストレス反応だけでなく身体的愁訴も評価できる、④ネガティブな心理反応だけでなくポジティブな反応も測定できる、⑤信頼性、妥当性の高い質問紙である、⑥あらゆる職種で用いることができることが挙げられる¹³⁾。

NIOSHの職業性ストレスモデルに沿って、仕事のストレス要因(量的な仕事の負担、質的な仕事の負担、身体的負担、対人関係、職場環境、コントロール度、技能の活用、適正度、働きがいなど17項目)、心理的ストレス反応(活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感など18項目)、身体愁訴を調べるストレス反応11項目、および上司、同僚、家族や友人からのサポートと仕事や生活の満足度を調べる修飾要因尺度11項目からなる。全57項目(表1)で信頼性、妥当性は検証されており、労働の現場におけるストレス調査やストレス対策の効果を評価する指標としても活用可能である。

3. 仕事のストレス判定図

前述した職業性ストレス簡易調査票から量的な仕事の負担と仕事のコントロール度、上司、同僚のサポートに関する質問項目12項目(表2)を選定し、「仕事のストレ

表1 「職業性ストレス簡易調査表」の57項目

<p>A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 非常にたくさん仕事をしなければならない 時間内に仕事が処理しきれない 一生懸命働かなければならない かなり注意を集中する必要がある 高度の知識や技術が必要でむずかしい仕事だ 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない からだを大変よく使う仕事だ 自分のペースで仕事ができる 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない 私の部署内で意見のくい違いがある 私の部署と他の部署とはうまく合わない 私の職場の雰囲気は友好的である 私の職場の作業環境(騒音, 照明, 温度, 換気など)はよくない 仕事の内容は自分にあっていない 働きがいのある仕事だ <p>B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 活気がわいてくる 元気がいっぱいだ 生き生きする 怒りを感じる 内心腹立たしい イライラしている ひどく疲れた へとへとだ だるい 気がはりつめている 不安だ 落ち着かない 	<ol style="list-style-type: none"> ゆううつだ 何をしても面倒だ 物事に集中できない 気分が晴れない 仕事が手につかない 悲しいと感じる めまいがする 体のふしぶしが痛む 頭が重かったり頭痛がする 首筋や肩がこる 腰が痛い 目が疲れる 動悸や息切れがする 胃腸の具合が悪い 食欲がない 便秘や下痢をする よく眠れない <p>C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。 次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？</p> <ol style="list-style-type: none"> 上司 職場の同僚 配偶者, 家族, 友人等 <p>あなたが困った時, 次の人たちはどのくらい頼りになりますか？</p> <ol style="list-style-type: none"> 上司 職場の同僚 配偶者, 家族, 友人等 <p>あなたの個人的な問題を相談したら, 次の人たちはどのくらい聞いてくれますか？</p> <ol style="list-style-type: none"> 上司 職場の同僚 配偶者, 家族, 友人等 <p>D 満足度について</p> <ol style="list-style-type: none"> 仕事に満足だ 家庭生活に満足だ
--	---

【回答肢(4段階)】1~4
A そうだ/まあそうだ/ややちがう/ちがう
B ほとんどなかった/ときどきあった/しばしばあった/ほとんどいつもあった
C 非常に/かなり/多少/全くない
D 満足/まあ満足/やや不満足/不満足

出典) 加藤正明:平成7~11年度労働省「作業関連疾患の予防に関する研究班」の研究:「労働場におけるストレス及びその健康影響に関する研究」,東京医科大学衛生学公衆衛生学教室,2000.

表2 仕事のストレス判定図のための職業性ストレス簡易調査表(12項目)

あなたのお仕事についてうかがいます。最もあてはまる回答の欄に○を記入して下さい。					
		そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
(1) 一生懸命働かなければならない					
(2) 非常にたくさん仕事をしなければならない					
(3) 時間内に仕事が処理しきれない					
(4) 自分のペースで仕事ができる					
(5) 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる					
(6) 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる					
あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまる回答の欄に○記入して下さい。					
		非常に	かなり	多少	全くない
次の人たちはどのくらい気軽に話せますか？	(7) 上司				
	(8) 職場の同僚				
あなたが困ったとき, 次の人達はどのくらい頼りになりますか？	(9) 上司				
	(10) 職場の同僚				
あなたの個人的な問題を相談したら, 次の人達はどのくらい聞いてくれますか？	(11) 上司				
	(12) 職場の同僚				

○得点の計算方法: 問1~6は, そうだ=4点, まあそうだ=3点, ややちがう=2点, ちがう=1点を与える。問7~12は, 非常に=4点, かなり=3点, 多少=2点, 全くない=1点を与える。(プログラムを用いて結果を出力する場合と採点方法が異なりますのでご注意ください。)

以下の式に従って各得点を計算する: 仕事の量的負担=問1+問2+問3, 仕事のコントロール=問4+問5+問6, 上司の支援=問7+問9+問11, 同僚の支援=問8+問10+問12。

*職業性ストレス簡易調査票の結果出力プログラムと採点方法が異なりますので, 注意して下さい。

ス判定図」として川上ら¹⁴⁻¹⁵⁾が開発した。仕事のストレス判定図では、4つの職業性ストレス要因である、「仕事の量的負担」「仕事のコントロール」「上司の支援」「同僚の支援」について職場環境を定量評価でき、それが従業員の健康にどの程度影響を与えるかについても「総合健康リスク」として簡便に知ることができる。なお、詳細については「仕事のストレス判定図」(最新版)(URL: <http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/hanteizu/index.htm>)にて確認できる。

また、これらの評価は事業場全体、部や課、作業グループなどに層別化しての相対評価としても利用可能である。標準集団の総合健康リスクを100として表し、たとえば、ある部署の総合健康リスクが120の場合は、その部署において健康問題が起きるリスクが、全国一般と比較して20%大きいと判断する。これまでの調査では、健康リスクが120以上の場合には要注意、140を超えている場合にはすでに何らかのストレス問題が発生している場合が多いとされている。

IV. 活用できる地域看護における実践例

筆者らが職業性ストレス簡易調査票を用いた研究を看護実践例として紹介する。

テーマは「女性労働者のSOCと職業性ストレスとの関連」¹⁶⁾で、横断デザイン研究である。Research QuestionはP (Participants): 女性労働者が、E (Exposure): SOCが高い女性労働者は、C (Comparison): SOCが低い人と比較して、O (Outcome): 職業性ストレスはどうか、である。研究意義として、働く女性を取り巻く労働環境は変化している、しかし伝統的な性的役割分担は変わらず、身体的精神的な負担が増えてきている。これらの負担に対処するため、ストレス対処能力の重要性が指摘されている。そこで、研究目的をSOCが女性労働者の職業性ストレスとどのような関連があるのかを明らかにすることとした。

対象は553事業場の女性労働者2,151人[平均年齢37.7歳(SD: 10.1)]で、自記式質問紙票郵送法にてデータ収集し分析した。職業性ストレス簡易調査票57項目、短縮版SOC13項目を主要評価指標とした。SOCを従属変数とし、職場のストレス(ストレス反応とサポート)のうち、SOCと χ^2 検定において有意な関連が認められた要因を独立変数として用いてロジスティック回帰分析を行った。個々の要因については年齢調整を行った。

その結果、SOCが高い女性労働者のほうが、職業性ストレス簡易調査票項目において、有意($p < 0.001$)に活気がある、イライラ感・疲労感・不安感・抑うつ感・身体愁訴がない、また、上司のサポート・同僚のサポート・家族のサポートがある、仕事の満足度があるという結果であった。今回の研究は横断研究であったため、因果関係は明確ではないが、SOCが高いと職業性ストレスを緩和している可能性があり、また周囲のサポートや仕事の満足度を高めている可能性が示唆された。

以上のように、職業性ストレス簡易調査票は職場における労働者個人のストレス、ストレス反応およびその修飾要因について同時に把握することを可能にし、労働の現場における客観的なストレス評価や関連指標として使用可能である。連続変数であることから、量的に統計学的に解析可能である点も有用であると考えられる。今回は筆者の職業性ストレス簡易調査票を活用した研究を例示したが、他にも日本語版22項目JQC職業性ストレス調査票、仕事ストレス判定図を活用した多数の研究報告がある¹⁷⁻¹⁹⁾。

【文献】

- 1) 厚生労働省大臣官房統計情報部雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室: 平成24年「労働安全衛生特別調査(労働者健康状況調査)」の概況。 http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h24-46-50_05.pdf (2017年5月28日)。
- 2) 厚生労働省労働基準局補償課職業病認定対策室: 平成27年度「過労死等の労災補償状況」。 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000128216.html> (2017年5月28日)。
- 3) 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。 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150422-1.pdf> (2017年5月28日)。
- 4) 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。22, 労働安全衛生規則第52条の10, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150422-1.pdf> (2017年5月28日)。
- 5) 佐藤裕司: 産業ストレスと産業医学。日本産業ストレス学会(編), 産業ストレスとメンタルヘルス: 最先端の研究から対策の実践まで, 8-10, 中央災害防止協会, 東京, 2012。
- 6) WHO: 職場環境とストレス。 http://www.who.int/occupational_health/publications/stressjapanese.pdf?ua=1 (2017年5月27日)。
- 7) 川上憲人・原谷隆史: 職場のストレス対策: 第2回 職業性ストレスの健康影響。産業医学ジャーナル, 22 (5):

- 51, 1999.
- 8) 渡辺直登：ストレスの測定；組織ストレス. 渡辺直登・野口裕之（編著），組織心理測定論；項目反応理論のフロンティア, 155-162, 白桃書房, 東京, 1999.
- 9) Hurrell JJ Jr, McLaney MA: Exposure to job stress-A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 14 (Suppl. 1) : 27-28, 1988.
- 10) Kawakami N, Kobayashi F, Araki S, et al.: Assessment of job stress dimensions based on the job demands-control model of employees of telecommunication and electric power companies in Japan; reliability and validity of the Japanese version of the Job Content Questionnaire. *International Journal Behavior Medicine*, 2: 358-375, 1995.
- 11) Karasek RA: Job demand, job decision latitude, and mental strain; implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-308, 1979.
- 12) 労働省：労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレスおよびその健康影響に関する研究報告書, 2000.
- 13) 下光輝一：特集「ストレスチェック制度」を企画するにあたって；ストレスチェック制度の成り立ちから考える. ストレス科学研究, 31 : 1-5, 2016.
- 14) 川上憲人：職業性ストレスと健康コホート研究. 平成7～11年度労働省「作業関連疾患の予防に関する研究班」の研究；健康影響評価グループ, 5-115, 2000.
- 15) 下光輝一・小田切優子：職業性ストレス簡易調査票. 産業精神保健, 12(1) : 25-36, 2004.
- 16) 巽あさみ・村田千代栄・白石知子：女性労働者のSOCと職業性ストレスとの関連. 第66回日本公衆衛生学会総会抄録集, 54(10) : 636, 2007.
- 17) 横山さつき：消防職員の精神健康度に関連する要因についての検討. 日本看護科学会誌, 30(2) : 64-73, 2010.
- 18) 小松優紀・甲斐裕子・永松俊哉他：職業性ストレスと抑うつの関係における職場のソーシャルサポートの緩衝効果の検討. 産業衛生学雑誌, 52 : 140-148, 2010.
- 19) 西埜植規秀：「職場環境改善に向けたアプローチ」；仕事のストレス判定図の活用. 予防医学, 57 : 37-42, 2015.