

研究課題	メンタルヘルス対策に生かす職場のストレス実態調査
研究代表者	廣 川 進（臨床心理学科 准教授）

I. 研究の目的

職場におけるメンタルヘルスの状況は年々悪化してきている。うつ病の発症者、休職者数等の指標数字も増加の一途をたどっている。こうした現状を踏まえ、対処療法ではなく、予防的観点から職場のストレス診断に取り組む。

研究代表者がメンタルヘルスに関わる2つの事業所の職員対象に職場のストレスの実態調査を行い、組織的なメンタルヘルス対策に役立てる。医療施設と公的法執行機関という2つの事業所ではあるが、職業的救済者という点での共通点もある。

これら2つの事業所の職業性ストレスについて構造的な分析を加える点が学術的な意義をもつと考えられる。

また、組織診断として結果のフィードバックを部署ごとにいかに効果的に行うか、それを踏まえた研修会なども含めたメンタルヘルス対策につなぐ視点を持つ点が、単なるストレス調査に止まらない実践的な本研究の特色である。

(補足)

1) 職場におけるストレス対策の考え方

職場においてストレス対策を企画し、実行するにはまず職場で働く労働者にとってどのようなストレス反応（怒り、不安、抑うつ、身体愁訴など）があり、そのストレス反応がどの程度なのか、ストレス反応をもたらす要因、は何か、どのような要因（仕事の量的負荷、質的負荷、裁量の自由度、人間関係など）がストレス反応を引き起こしているか、ストレスがこうじてどのような健康障害が起こるのか、などが把握されていなければならない。

そのような中で、職業性ストレス研究が急速に進展してきた。なかでも米国職業安全保健研究所（NIOSH）は職業性ストレスを仕事上のストレス要因、ストレス反応、さらに緩衝要因に分けてダイナミックなモデルとしてとらえる考え方を提唱した。そのモデルに基づきNIOSH職業性ストレス調査票が開発された。

これは仕事のコントロール、量的質的な労働負荷、

技能の低活用、役割の葛藤、曖昧さ、対人関係での葛藤、グループ間の人間関係、グループ内葛藤、物理的な作業環境など種々の仕事上のストレス要因、家庭生活でのストレスなど仕事外の要因に加えて、個人要因、緩衝要因、ストレス反応などが盛り込まれた多軸型ストレスモデルでストレスの全体像を評価することが可能である。

またカラセックらの開発したJob Content Questionnaire (JCQ) は、仕事上のストレスを仕事上のデマンド（要求度）と仕事の裁量の自由度（コントロール度）の2つの要因に絞り、それらとソーシャルサポートという緩衝要因の3次元ストレスモデル（デマンドコントロールサポートモデル）理論の下に作成された質問紙である。

2) ストレス要因となる生活上の出来事

A 職場におけるストレス要因

- ・事故や災害の体験（事故によるケガや病气）
- ・仕事上の失敗・過重な責任の発生
- ・仕事の質・量の変化（長時間労働・IT化）
- ・役割・地位の変化（昇進、降格、配置転換）
- ・対人関係の問題（上司や部下との対立、セクハラ）

B 職場以外でのストレス要因

- ・自分の出来事（夫婦不和・離婚・恋愛問題・病气）
- ・自分以外の家族、親族の出来事（病气、非行）
- ・金銭問題（多額の借金・損失、ローン、収入減）
- ・事件・事故・災害の体験（天災、事故、法律違反）
- ・個人的な人間関係の問題など

3) ストレスの二面性

医学領域ではストレスは疾病の発症、増悪因子として働くとする考え方（疾病モデル）が主流である。産業保健の領域でも、職場のストレス要因を減らし、個人のストレス耐性を増す、あるいはストレス反応段階でチェックをして健康障害を防ぐという考えのもとに対策がとられている。

一方、心理学の領域では、人は人生の中でさまざまなストレス要因に直面し、それを解決・克服しようとして努力し、その過程で精神的に成長していくとする考え方（成長モデル）がある。ストレスは人間の成長の源であり、解決・克服した時は達成感が得られ人生がより豊かで味わい深いものになる、と考えられる。しかしあくまでも適当な程度のストレスの負荷であることが前提である。

このいずれも正しいと考えられ、「ストレスの二面性」といわれる。

II. 研究の経過

本研究では、代表者（廣川）がメンタルヘルスに関係している以下の事業所を研究フィールドとする。

A 総合病院（千葉県 職員数 2500 人）

B 官庁（全国 職員総数 12000 人）

上記 2 箇所の事業所において質問紙によるストレス診断を実施し、集計、分析を行う。

集計分析結果をもとに事業所の部署ごとに管理職に対して結果のフィードバックを行い、現状認識と対策についてのディスカッションを行う。個人に対しては個人結果表を返却し、セルフチェックに役立てる。

A) A 病院

- ・職員定期健康診断時の問診表に精神健康調査票（GHQ12）を同封して、看護師対象に実施する。
- ・得点の高い人については、個別に健康管理スタッフが呼び出して、医師あるいは職員相談員（廣川）の面接を勧めていく。これによりストレスの高い人の早期発見、早期対応を可能にする。
- ・対象者：
全職員は約 2000 人（医療関係者、事務職などを含む）いるが、まず看護職員約 800 人を対象とする。
- ・質問紙は「精神健康調査票（GHQ12）」を使用する。

B) B 官庁

- ・対象者は全国全職員約 12000 人。
- ・全職場に質問紙（精神健康調査票（GHQ12））を配布して実施する。
- ・自己採点でセルフチェックのツールとして活用してもらう。
- ・部門ごとの平均点を算出して、その部門の管理監督者にフィードバックを行う。

III. 研究の成果

A) A 病院

結果概要：

期間：2009 年 9 月～2010 年 1 月 対象：看護師
方法：定期健康診断のときに調査票（GHQ12）を手渡し回収

集計数 671 人 平均年齢 28.12 歳

平均得点 3.81 点（昨年 3.63 点）

今回 4 点以上者 311 人（46.3 %） 6 点以上者 198 人（29.5 %） 10 点以上者 42 人（6.3 %）

昨年 4 点以上者 216 人（44.2 %） 6 点以上者 121 人（24.7 %） 10 点以上者 30 人（6.1 %）

【参考】 保健師 全国 12697 人

6 点以上 3429 人（27.0 %） 4 点以上 5634 人（44.4 %）

- ・昨年よりも平均点が 0.18 点、6 点以上者の比率で 5 % 上がった。
- ・部署ごとフロアごとの平均点の差が大きく出たため、その要因を考察する必要がある。
要因としては業務そのもの、管理職、職員人数、患者・疾患の性質などが考えられる。
- ・各設問では「いつもストレスを感じる」「気が重く憂うつになる」が高い。
昨年からの比較では「自信を失った」「自分は役に立たない人間だ」が増えている。職場でのとくに上司からのポジティブなフィードバックが一層必要であろう。
- ・高得点者（10 点以上）42 人には相談室への来談推奨メールを送る等の対応をしたが来談者はなかった。業務の事情から通常の勤務中に抜けて相談室に来ることが難しい等の理由も考えられる。

※『援助者のストレス—二次受傷研究の今後について』
「救急救命センター看護師が受ける外傷性ストレスと二次的外傷性ストレス」

広常秀人（大阪大学大学院医学系研究科精神医学）

『惨事ストレスからの回復：殉職事故後の調査から』
加藤寛（兵庫県こころのケアセンター）

『警察官における二次受傷』上田 鼓（神奈川県警察本部警務課被害者対策室）

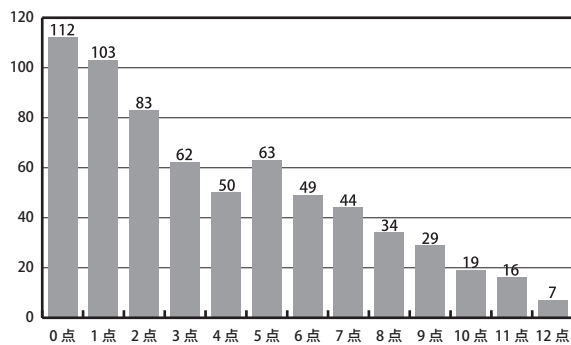
広常氏は、救急救命センターで働く看護師を対象に行われた調査の報告を行った。平均点とハイリスク者の割合は、IES-R が 16.3 点と 24.4 %、GHQ12 が 7.2 点と 87.8 % と非常に高かった。医師や同僚からの暴

＊精神健康調査票（GHQ12）

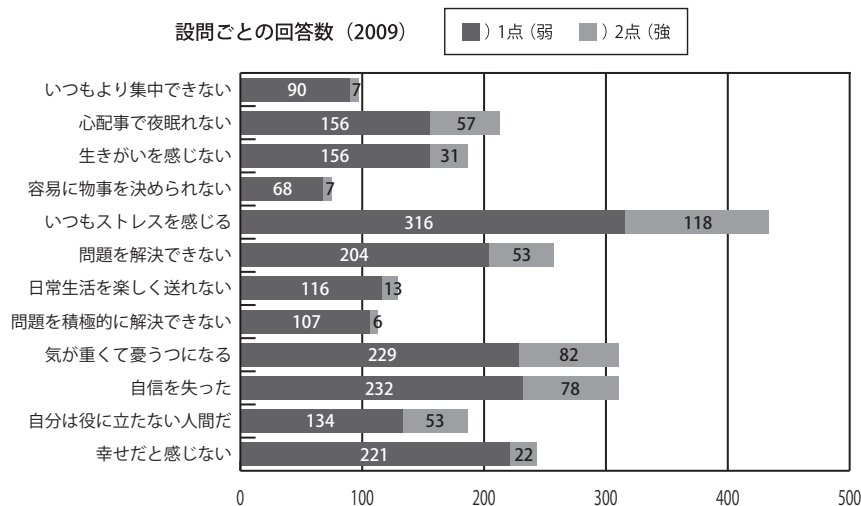
(1) GHQ	
以下 12 の質問項目から、ここ 1 ヶ月の精神的ストレス度を示す。質問はすべてここ 1 ヶ月のことで答えていただく。	
①	何かする時、いつもより集中できましたか？
②	心配事があって、よく眠れないことがありましたか？
③	いつもより自分のしていることに生きがいを感じることはありましたか？
④	いつもより容易に物事を決めることができましたか？
⑤	いつもよりストレスを感じることはありましたか？
⑥	問題を解決することができなくて、困ったことがありましたか？
⑦	いつもより日常生活を楽しく送ることができましたか？
⑧	いつもより問題があったときに積極的に解決しようとすることができましたか？
⑨	いつもより気が重くて、憂鬱になることがありましたか？
⑩	自信を失ったことがありましたか？
⑪	自分はあまり役に立たない人間だと考えたことはありましたか？
⑫	一般的に見て、幸せといつもより感じたことはありましたか？

基準は以下のとおり（合計点数）	
0～2点	精神面において安定しています
3～5点	精神面においてストレスが多いようです
6～12点	精神面においてかなりストレスの徴候がみられます

点数ごとの人数
(合計 671 人 平均 3.81 点)



設問ごとの回答数（2009）



言や非支持的な態度、患者の突然死、自分と同年代の患者の死を体験している人ほど両得点が高くなる傾向があり、経験年数が短い看護師の方がそうでない看護師より IES-R と GHQ の得点が高かった。

（日本トラウマティックストレス学会（2005）第4回大会シンポジウムより）

B) B官庁

結果概要：

期間：2009年9月 対象：全国職員

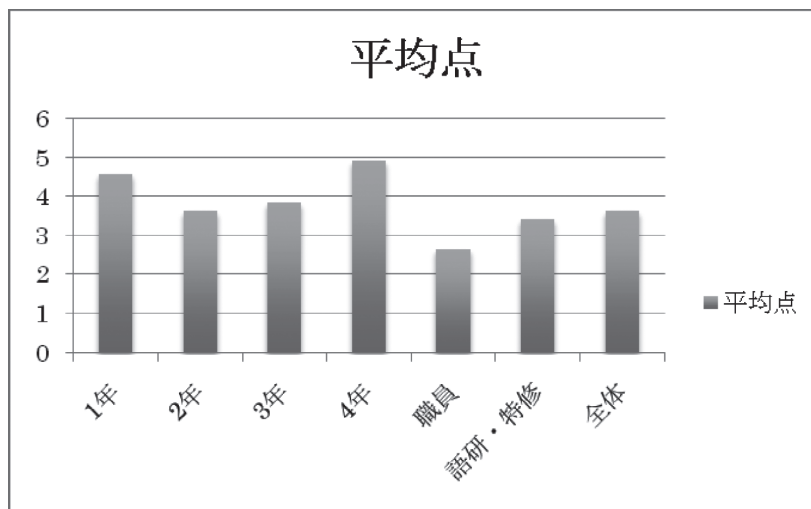
方法：職場ごとに調査票（GHQ12）を厚生担当が手渡して回収した。

集計数 9849人

平均得点 3.00点

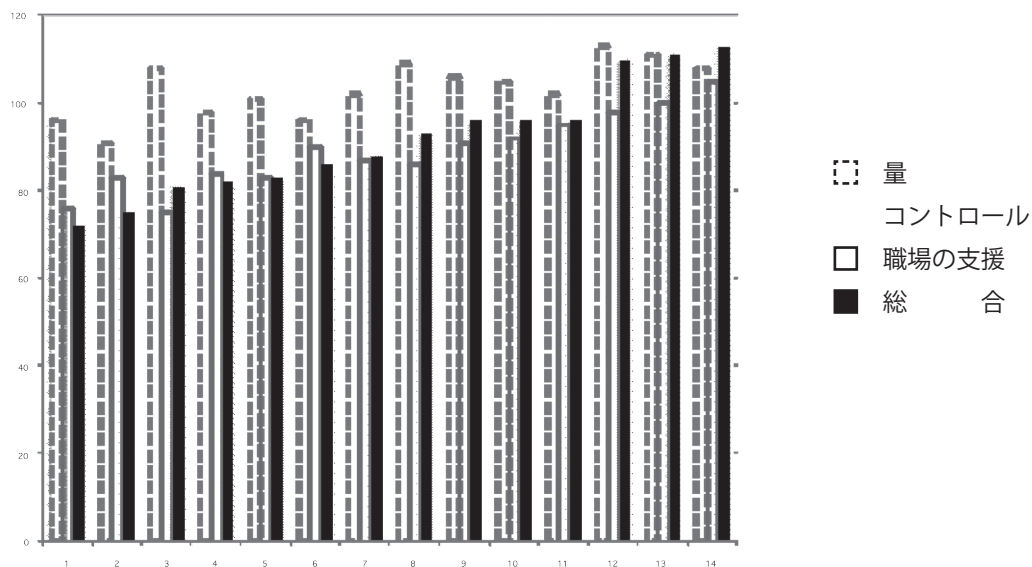
0～2点 5444人（58％） 3点～5点 2633人（27％） 6点以上 1772人（18％）

- ・ 部署ごとの平均点の差をみると支社ごと差よりもさらに小規模の部門ごとの差が著しかった。
- ・ 特定の業務につく部署が支社を問わず高い平均点となっていて、その部門へのストレス対策を特化して進める必要がある。
- ・ 職員の養成機関である学校の学年別平均点についてみたグラフが下記である。
- ・ これらの結果をもとに、今後はストレスの高い新入生と4年生に対して、その学業の特性に応じてストレス対策を考慮したカリキュラムを策定していく。

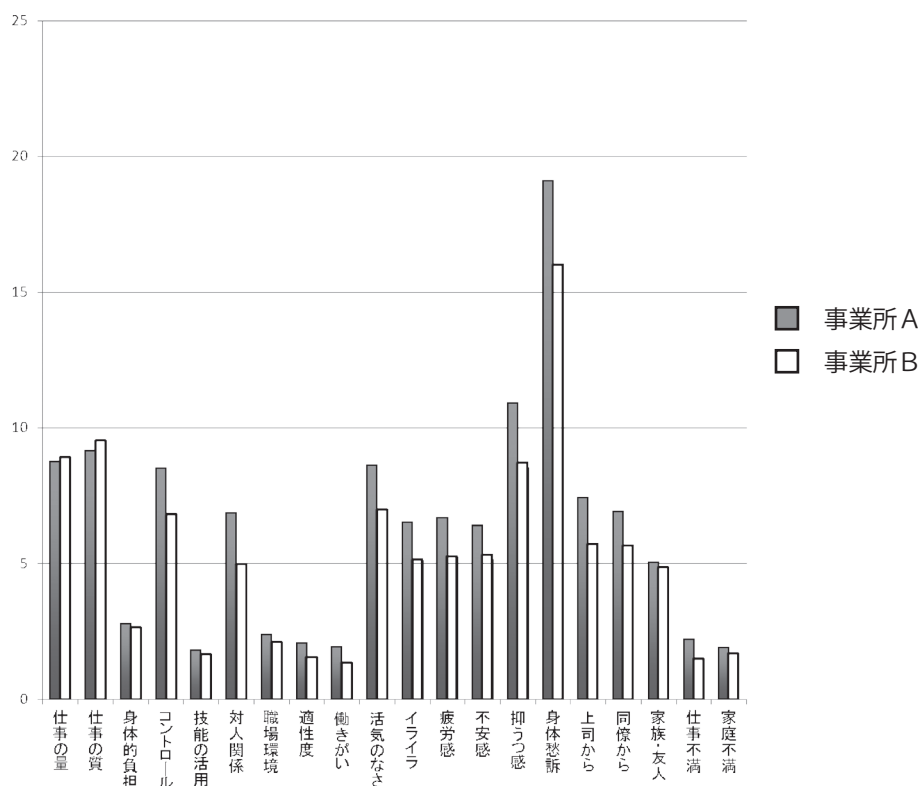


職業性ストレス調査

仕事の量 × 職場支援（上司同僚）



全国の14の事業所ごとに仕事量・コントロール、職場の支援（上司・同僚）、総合得点をグラフにした。これからわかることは、量コントロールの差はさほどないが、職場の支援の差が大きく分かれて、総合得点に大きく影響を及ぼしたということである。



図は総合得点の最高と最低のAとBの2つの事業所の細目の比較のグラフである。

仕事の質・量はむしろB事業所の方が負荷が大きいかかわらず、裁量コントロール、上司・同僚からの支援はB事業所の方が良好であり、そのことは対人関係や心理的な反応（活気、イライラ、疲労感、不安感、抑うつ感）、身体愁訴の項目で事業所Aに対して有意に良好である。

このことから言えることは、裁量コントロール、上司同僚の支援の要素、すなわち職場のマネジメント、リーダーシップ、フォローシップが適切に行われることにより、職場ストレスの軽減に大きな効果があることが実証された。

これらの結果をもとにB官庁の幹部、管理職研修において、このデータを紹介し、マネジメントの重要性について説得力ある研修会を実施することができた。

C) 職場の組織診断、ストレス診断の方法、活用などについて米国の先進事例を学ぶため下記の学会出張を行った。

EAP（従業員支援専門家協会）年次総会 ワーク

ショッピング

2009年10月20日～24日（米国ダラス）

リーマンショック後の米国の深刻な不況、企業買収、合併、部門の統廃合などが劇的に進行する情勢の下で、EAPの最大の関心事は、「マネージャー、管理職への支援」になっている。従業員のメンタルヘルスを維持するためには、職場の風土そのものを改善し、モチベーションを維持できるリーダーシップをいかに発揮できるかが重要であることを再認識させられた。

IV. 研究の課題と発展

A病院では22年度は調査対象者を看護師だけでなく全職員に広げて実施する予定である。労働安全衛生法に基づき安全衛生委員会を院内に立ち上げたので、そのプロジェクト活動をして位置づけ、さらに職場改善につなげていきたい。研修会（管理職研修、中堅職員研修等）の場において、ストレス調査の結果を紹介して「ストレスマネジメント研修」を行っていく。

B官庁では22年度は、GHQ12のストレス調査で部門ごとの平均点が高かった部門に絞って、さらにく

わしい「職業性ストレス調査」を実施して、職場の従業員個人の心身のストレスの状況につき把握すると共に、職場の上司や同僚からの支援の程度が、ストレスにどのように関係するかについて研究を深める。それにより、高ストレス部門の職場改善のモデルとして位置づけていく。

(補足)

1) 職場におけるストレス対策の流れ

職場におけるストレス対策は中期的視点に立って、継続的かつ計画的に行うことが重要である。事業者は方針を表明し、その方針の下に現状の把握、組織作り、目標の設定、計画の作成、ストレスの把握・評価、ストレスの軽減対策などの取組みを計画的に実施し、その取組みについて評価と改善を行い、次年度の計画へとつなぐ。

2) ストレスの軽減策

○個人のストレス耐性の強化

- ・セルフケア教育を実施

○職場環境の改善

＜作業内容および方法＞

- ・過大な又は過小な仕事の負荷を避ける
- ・長時間労働を避ける。休憩時間や休日を確認する
- ・仕事上の役割や責任の明確化
- ・労働者の知識や技能を活用できる機会を作る
- ・作業のローテーションなどにより繰り返しの多い単純作業を減らす
- ・仕事の負荷に応じた裁量権や自由度を確認する

＜職場組織＞

- ・上司や同僚からの支援や相互の交流の機会を増やす
- ・労働者が職場の意思決定に参加する機会を設ける
- ・昇進や将来の技能獲得の機会を明確にする

＜職場の物理環境＞

- ・換気、照明、騒音、温熱を改善する
- ・職場レイアウトや人間工学的環境の心理的影響に配慮する
- ・職場のストレス軽減策の作成にあたり、個々の労働者が参画している意識を持てるように配慮することが重要である。

参考：

『事業場におけるストレス対策の実際』 中央労働災害防止協会 平成 18 年