

男性勤労者の職業性ストレスと心理特性との関連

伊藤千春* 橋本佐由理*

The Relationship between Job Stress and Psychological Characteristics among Male Workers

*Chiharu Ito *Sayuri Hashimoto

*Graduate School of Comprehensive Human Sciences, University of Tsukuba

Abstract : This study focused on job stress in working men and its relationship with attributes such as age, occupation, and psychological characteristics. We conducted a self-assessment survey on 205 participants aged between 30 and 45 in managerial, professional, and administrative positions.

Compared with 30-year-olds, 45-year-old workers reported having “no job satisfaction” and “little family and friends support.” 30-year-old workers scored significantly higher in family and friends support, self-control, and problem-solving. Workers in management reported high in both quantitative and qualitative work load.

Professionals felt they lacked job discretion and support from colleagues and bosses. Administrative personnel reported high self-control.

The high job-stress group scored low on job discretion, family satisfaction, and aptitude, and felt quantitative work overload and lack of support from bosses and colleagues.

These dissatisfactions can be assumed to have caused physical ailments. Psychological characteristics of the high job-stress group are high self-control and strong disposition for anxiety.

This group is vulnerable to job stress because their behavioral characteristics and temperament make them concerned about what people think and prevent them from being assertive.

*Graduate School of Comprehensive Human Sciences, University of Tsukuba

In regard to job stress vulnerability, the self-control behavioral characteristic caused 1.9 times more, an obsessive temperament caused 3.1 times more, and an anxious temperament caused 4.6 times more vulnerability to job stress than in workers without those characteristics or temperament. To prevent stress-related diseases and mental distress of workers, stress management strategies appropriate to age and occupation, and understanding their own psychological characteristics are keys to provide self-support.

キーワード：

男性勤労者	male workers
職業性ストレス	job stress
自己抑制	self-regulation
ストレス気質	stress temperament
セルフケア	self care

I. 緒言

現在の日本企業は終身雇用制や年功序列制が崩壊し、雇用環境の変化や競争社会が激化している。2007年の厚生労働省「労働健康状況調査」¹⁾によると自分の仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレスがあると答えた割合は58.0%（前回61.5%）となっている。

また、同省の2010年「脳・心臓疾患および精神障害などの労災補償状況」²⁾では精神障害などに関する事案労災請求件数は1,000件を超え、2年連続過去最高となるなど勤労者を取り巻く環境は厳しいものとなっている。

さらに、厚生労働省が国立社会保障・人口問題研究所に依頼した調査³⁾によると、自殺・うつ病による社会的損失は生活保護費、医療費、生涯収入を試算すると2兆7000億円にも上るとされておりうつ病に関わるメンタルヘルスの問題はもはや大きな社会問題である。

うつ病などの背景にはストレスをどのように認知し、対処するかということも大きな影響を与えていると考える。丸田⁴⁾は金融機関勤労者の性格特性を調査し、スト

レッサーの認知、ストレス反応、ストレスコーピングにおいて性格特性がかなり密接に関与していることを示唆している。また、性格の核となる気質について宗像⁵⁾は、心の欲求や情動反応が遺伝子に規定されており、自己と他者の遺伝的気質を理解することが人間関係を快適なものに変え、ストレス対処となることを示唆している。

近年、うつ病などの精神疾患は職場環境などの環境因子だけではなく、セロトニントランスポーター（5-HTT）遺伝子多型との関係が示唆されるようになった。Caspiら⁶⁾はセロトニン再取り込み効率の良いI型と効率の悪いs型では、s/s型を持つ群のほうがI/I型を持つ群より、長期間の未就労、会社の倒産、長期間の健康上の問題、家庭内暴力、家族の死などの強度のストレスにさらされると、うつ病発症や自殺を考えたりする可能性が高いことを報告している。また、集団志向の強い国ではs型が多くアジア地域に分布し、個人志向の強い国ではI型が多くアメリカ、ヨーロッパに分布されることがChiaoら⁷⁾の報告で示されており国民性の差異も考えられる。

国民性という観点からみると特に、日本人は事を荒立てず自分の本音を抑え、他者の期待に応えようとする行動特性を持つ人が多いことを宗像⁸⁾は、自己抑制型行動特性（イイコ度）と呼びタイプA行動特性と有意な相関関係があると報告している。自己抑制型行動特性とメニエール病との関係を調査した高橋⁹⁾によるとメニエール病患者は、仕事や家庭で自分を抑えて気晴らしが少ない人が多いとしており、行動特性とストレスの身体化は深い関係があることを示唆している。

また、職業性ストレスは性別、年齢、職種などによっても感受性が異なるとされている。小田切ら¹⁰⁾はどの年代においても男性は仕事の量的、質的負担が女性より高く、小杉ら¹¹⁾は40歳未満の若年層と40歳以上の中高年層を比較した調査において、若年層は役割の不明瞭や仕事のコントロール感の欠如という質的ストレスを感じ、中高年層は業務の量的負担を強く感じているとしている。

さらに、夏目¹²⁾は職位の位置づけなどによってもストレス度は異なるとしており、ライフステージ上の役割や課題からくる固有のストレスがあると考えられる。

本邦においては職業性ストレスに心理特性を加えた研究が少なく、本研究では職業性ストレスと属性、行動特性やDNA気質などの心理特性との関係を検証し、勤労者のストレスの心理社会的要因を明らかにし、効果的なストレスセルフケア援助の一助とすることを目的とした。

Ⅱ．研究方法

1．調査対象及び実施時期

製造業の社内メンタルヘルス教育受講者である45歳と30歳の従業員を対象とした。調査時期は2008年11月に45歳232名を対象とし、188名（男性177名、女性18名）の回答が得られた。また、2009年6月に30歳80名を対象とし59名（男性53名、女性6名）の回答が得られた。女性が1割程度の集団のため、分析は男性の管理職39名、技術職139名、事務職27名の205名を対象とした。

2．調査方法と内容構成

メンタルヘルス教育受講前に自記式質問紙調査を実施し、教育担当者経由にて社内便送付及びメールにて回答返却を依頼した。

1) 属性

年齢、職種を基本属性の項目とした。

2) 職業性ストレス

職業性ストレスを測定するものとして下光¹³⁾が開発した仕事のストレス要因17項目（仕事の量的、質的負担、仕事のコントロール度、対人関係、適性度など）ストレス反応29項目（イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴など）修飾要因11項目（周囲からのサポート、仕事や生活の満足度）から構成されている職業性ストレス簡易調査票を使用した。仕事のストレス要因17項目のCronbachの α 信頼性係数は.58であった。下光¹⁴⁾の報告書の信頼性係数.74より低いがストレス反応の信頼性係数は.92で修飾要因の信頼性係数は.84であり、妥当性、信頼性が確認され、広く用いられている尺度であるため実用できると判断した。

3) 心理特性を測定するものとして以下を使用した。

①自己抑制型行動特性尺度（別名イイコ尺度）

宗像¹⁵⁾の開発した3件法の尺度で周囲の人に嫌われないよう、事を荒立てないようにと自分の気持ちや考えを抑えてしまう行動特性について測定した。20点満点で日本人の平均は7～10点とされている。信頼性係数は.75であった。

②問題解決型行動特性尺度

宗像¹⁶⁾の開発した3件法の尺度で目の前にある課題や問題に対して積極的、効果的、現実的に対処しようとする特性を持ち合わせているかどうかを測定した。

信頼性係数は.79であった。

③発現気質（執着気質，不安気質）チェックリスト

宗像，田中¹⁷⁾が開発した尺度でCloningerの気質・性格インベントリー（TCI）の固着気質尺度，損害回避気質尺度と併存的妥当性が確認されているものを使用した。執着気質は真面目で強い熱中性，責任感，義務感があり完全主義が強く心身の疾患を作りやすいともいわれている。不安気質は不安や恐れにさいなまれやすく，些細なことにも，動揺しパニックに陥るなど，心身への影響が大きい気質とされている。執着気質と不安気質はストレス気質と呼ばれており，信頼性係数はそれぞれ.79であった。

3. 倫理面の配慮

本調査は研究者の所属大学倫理委員会の承認を得ており，調査紙面にて研究の趣旨とデータを研究目的以外に使用しないこと，個人名が特定されないこと，論文掲載，学会発表時は個人が特定できないこと，また調査協力は自由意志であることを明記した。研究協力は調査票の回答を得られたものを同意とみなし実施した。

4. 分析方法

分析には統計処理ソフトSPSS17.0J for Windowsを用い，マン・ホイットニーのU検定，一元配置分散分析，ロジスティック回帰分析などを実施した。尚，統計学的な有意水準は5%とした。

Ⅲ. 結果

1. 年齢比較によるストレス度

年齢によるストレス背景の相違をMann-WhitneyのU検定で行った（表1）。45歳は30歳に比べて働きがい有意に低く，家族友人支援が $p=.054$ と有意傾向であった。また，30歳は自己抑制度と問題解決度，不安気質の発現が有意に高く，年齢による相違が認められた。仕事の量的負担，質的負担，身体負担については年齢による有意な差は認められなかった。

表1 年齢別職業性ストレスと心理特性尺度得点比較

	得点 範囲	30 歳 n=43			45 歳 n=162			Z 値	p 値
		中央値	平均値	四分位範囲	中央値	平均値	四分位範囲		
仕事負担量	3-12	9.00	9.00	8.00 ~ 10.00	8.00	9.06	8.00 ~ 10.00	-.326	.744 n.s
仕事負担質	3-12	9.00	8.77	7.00 ~ 10.00	8.00	8.70	8.00 ~ 10.00	-.257	.797 n.s
身体負担度	1-4	2.00	1.65	1.00 ~ 2.00	1.00	1.69	1.00 ~ 2.00	-.455	.649 n.s
裁量度	3-12	8.00	8.28	7.00 ~ 9.00	8.00	8.31	8.00 ~ 9.00	-.454	.650 n.s
仕事適性	1-4	3.00	2.86	3.00 ~ 3.00	2.00	2.81	2.00 ~ 3.00	-.344	.731 n.s
働きがい	1-4	3.00	3.02	3.00 ~ 3.00	2.00	2.73	2.00 ~ 3.00	-2.446	.014 *
上司支援	3-12	8.00	7.79	6.00 ~ 9.00	6.00	7.41	6.00 ~ 9.00	-.972	.331 n.s
同僚支援	3-12	8.00	7.91	7.00 ~ 9.00	7.00	7.77	7.00 ~ 9.00	-.508	.612 n.s
家族友人支援	3-12	11.00	10.23	9.00 ~ 12.00	8.00	9.51	8.00 ~ 12.00	-1.930	.054 †
仕事家庭満足	2-8	6.00	5.81	5.00 ~ 6.00	5.00	5.67	5.00 ~ 6.00	-.817	.414 n.s
自己抑制度	0-20	10.00	10.67	2.00 ~ 3.00	7.00	9.41	2.00 ~ 3.00	-2.187	.029 *
問題解決度	0-20	10.00	10.95	8.00 ~ 14.00	8.00	9.44	8.00 ~ 11.00	-2.176	.030 *
執着気質	0-10	5.00	5.33	3.00 ~ 7.00	3.00	4.52	3.00 ~ 6.00	-1.817	.069 †
不安気質	0-10	5.00	4.81	3.00 ~ 6.00	2.00	3.68	2.00 ~ 5.00	-2.761	.006 **

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$, † $p<.10$, n.s: not significant

2. 職種比較によるストレス度

はじめに等分散性の検定を行い、等分散性が成り立っていることを確認し、一元配置分散分析後、Tukeyの多重比較を行った。

管理職は仕事の量的負担 ($F(2, 202) = 8.48, p < .001$)、質的負担 ($F(2, 202) = 10.94, p < .001$) が高いことが認められた。技術職と事務職の裁量度に有意な差が認められ ($F(2, 202) = 5.95, p < .01$)、技術職は有意な活気の低下 ($F(2, 202) = 6.86, p < .01$) も認められた。技術職は上司 ($F(2, 202) = 4.46, p < .05$)、同僚 ($F(2, 202) = 3.60, p < .05$)、家族友人 ($F(2, 202) = 4.05, p < .05$) など周囲からの支援が有意に低い結果であった。

事務職は自己抑制度が他の職種に比べて有意に高い結果が認められた ($F(2, 202) = 3.70, p < .05$)。結果の詳細は表2表3のとおりである。

3. 職業性ストレス高群と低群の比較

職業性ストレス簡易調査票の素点換算表を参考に、仕事上のストレス要因、心身反応、周囲からの支援項目が高ストレスゾーンに3個以上属した人を職業性ストレス高群、2個以下を低群として2群に分け、尺度得点の比較をMann-WhitneyのU検定で行った。

表2 職種別職業性ストレス尺度得点比較

	得点範囲		管理職 n=39	技術職 n=139	事務職 n=27	F検定	有意確率
仕事負担量	3 - 12	MEAN	9.56	9.12	7.89	$F=8.476$	$p<.001$
		SD	1.64	1.66	1.78	$df=2,202$	
仕事負担質	3 - 12	MEAN	9.18	8.82	7.48	$F=10.943$	$p<.001$
		SD	1.62	1.50	1.53	$df=2,202$	
裁量度	3 - 12	MEAN	8.64	8.06	9.11	$F=5.948$	$p<.01$
		SD	1.46	1.63	1.65	$df=2,202$	
技能活用度	1 - 4	MEAN	3.13	3.12	2.89	$F=1.103$	n.s
		SD	0.73	0.73	0.85	$df=2,202$	
対人関係	3 - 12	MEAN	6.08	6.32	6.41	$F=.532$	n.s
		SD	1.11	1.50	1.58	$df=2,202$	
仕事適性度	1 - 4	MEAN	2.90	2.80	2.81	$F=.295$	n.s
		SD	0.72	0.69	0.79	$df=2,202$	
働きがい	1 - 4	MEAN	2.87	2.77	2.81	$F=.316$	n.s
		SD	0.61	0.75	0.74	$df=2,202$	
活気	3 - 12	MEAN	6.23	5.93	7.37	$F=6.861$	$p<.01$
		SD	1.77	1.77	2.36	$df=2,202$	
疲労感	3 - 12	MEAN	5.79	6.32	5.81	$F=1.060$	n.s
		SD	2.17	2.48	2.22	$df=2,202$	
不安感	3 - 12	MEAN	5.77	6.09	5.30	$F=1.864$	n.s
		SD	1.71	2.08	2.11	$df=2,202$	
抑うつ感	6 - 24	MEAN	8.95	10.01	8.96	$F=2.412$	n.s
		SD	2.60	3.42	3.03	$df=2,202$	
上司支援	3 - 12	MEAN	8.28	7.27	7.52	$F=4.463$	$p<.05$
		SD	1.69	1.84	2.31	$df=2,202$	
同僚支援	3 - 12	MEAN	8.49	7.62	7.74	$F=3.599$	$p<.05$
		SD	1.70	1.75	2.12	$df=2,202$	
家族友人支援	3 - 12	MEAN	10.41	9.41	9.89	$F=4.047$	$p<.05$
		SD	1.65	2.08	1.95	$df=2,202$	
仕事家庭満足	2 - 8	MEAN	5.90	5.65	5.70	$F=.679$	n.s
		SD	1.12	1.13	1.49	$df=2,202$	

n.s: not significant

表3 職種別心理特性尺度得点比較

	得点範囲		管理職 n=39	技術職 n=139	事務職 n=27	F検定	有意確率
自己抑制度	0 - 20	MEAN	8.51	9.86	10.41	$F=3.695$	$p<.05$
		SD	3.24	3.10	3.07	$df=2,202$	
問題解決度	0 - 20	MEAN	10.18	9.58	10.11	$F=.620$	n.s
		SD	3.20	3.49	3.71	$df=2,202$	
執着気質	0 - 10	MEAN	4.54	4.66	5.07	$F=.521$	n.s
		SD	2.10	2.14	2.56	$df=2,202$	
不安気質	0 - 10	MEAN	3.54	3.95	4.30	$F=.854$	n.s
		SD	2.52	2.29	2.58	$df=2,202$	

n.s: not significant

職業性ストレス高群は仕事負担量，対人関係，職場環境の得点が有意に高く，裁量度，仕事適性度，働きがよい，活気が有意に低かった。

また，心身反応があり上司，同僚支援が有意に低く，家族友人支援も $p = .053$ と有意傾向であり仕事家庭満足度が低かった。

心理特性においては自己抑制制度，執着気質発現，不安気質発現得点が有意に高かった（表4）。

表4 職業性ストレス高群と低群の比較

	得点 範囲	職業性ストレス低群 n=178			職業性ストレス高群 n=27			Z 値	p 値
		中央値	平均値	四分位範囲	中央値	平均値	四分位範囲		
仕事負担量	3-12	9.00	8.92	8.00 ~ 10.00	10.00	9.85	9.00 ~ 12.00	-2.524	.012 *
仕事負担質	3-12	9.00	8.64	8.00 ~ 9.00	9.00	9.19	8.00 ~ 10.00	-1.692	.091 n.s
身体負担度	1-4	2.00	1.65	1.00 ~ 2.00	2.00	1.89	1.00 ~ 2.00	-1.430	.153 n.s
裁量度	3-12	9.00	8.48	8.00 ~ 9.00	7.00	7.15	6.00 ~ 9.00	-3.641	.000 ***
技能活用度	1-4	3.00	3.10	3.00 ~ 4.00	3.00	3.04	3.00 ~ 4.00	-0.144	.885 n.s
対人関係	3-12	6.00	6.11	5.00 ~ 7.00	7.00	7.44	6.00 ~ 9.00	-3.785	.000 ***
職場環境	1-4	2.00	2.13	1.00 ~ 3.00	3.00	2.74	2.00 ~ 4.00	-2.889	.004 **
仕事適性度	1-4	3.00	2.92	3.00 ~ 3.00	2.00	2.19	2.00 ~ 3.00	-4.556	.000 ***
働きがよい	1-4	3.00	2.89	3.00 ~ 3.00	2.00	2.15	1.00 ~ 3.00	-4.250	.000 ***
活気	3-12	6.00	6.31	5.75 ~ 7.00	6.00	5.26	3.00 ~ 6.00	-2.766	.006 **
イライラ感	3-12	6.00	5.48	4.00 ~ 6.00	8.00	8.15	6.00 ~ 11.00	-4.891	.000 ***
疲労感	3-12	5.00	5.66	4.00 ~ 7.00	11.00	9.44	8.00 ~ 11.00	-5.988	.000 ***
不安感	3-12	6.00	5.56	4.00 ~ 7.00	9.00	8.33	6.00 ~ 10.00	-5.436	.000 ***
抑うつ感	6-24	8.50	9.01	7.00 ~ 11.00	14.00	14.07	12.00 ~ 16.00	-6.487	.000 ***
身体愁訴	11-44	16.00	17.05	13.00 ~ 20.00	23.00	23.33	18.00 ~ 30.00	-4.396	.000 ***
上司支援	3-12	8.00	7.69	6.00 ~ 9.00	6.00	6.19	4.00 ~ 8.00	-3.515	.000 ***
同僚支援	3-12	8.00	8.01	7.00 ~ 9.00	6.00	6.41	5.00 ~ 8.00	-4.052	.000 ***
家族友人支援	3-12	10.00	9.81	8.00 ~ 12.00	9.00	8.67	6.00 ~ 12.00	-1.939	.053 †
仕事家庭満足	2-8	6.00	5.87	5.00 ~ 6.00	5.00	4.59	3.00 ~ 6.00	-4.738	.000 ***
自己抑制制度	0-20	9.00	9.44	8.00 ~ 11.00	11.00	11.22	8.00 ~ 16.00	-2.075	.038 *
問題解決度	0-20	10.00	9.75	8.00 ~ 11.00	9.00	9.85	6.00 ~ 15.00	-.585	.558 n.s
執着気質	0-10	5.00	4.53	3.00 ~ 6.00	5.00	5.74	4.00 ~ 7.00	-2.081	.037 *
不安気質	0-10	4.00	3.54	2.00 ~ 5.00	7.00	6.37	4.00 ~ 10.00	-4.615	.000 ***
執着気質	0-10	5.00	5.33	3.00 ~ 7.00	3.00	4.52	3.00 ~ 6.00	-1.817	.069 †
不安気質	0-10	5.00	4.81	3.00 ~ 6.00	2.00	3.68	2.00 ~ 5.00	-2.761	.006 **

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$, n.s: not significant

4. 心理特性が職業性ストレスに与える影響

各心理特性の有無により，職業性ストレスが異なるかを従属変数に職業性ストレス，独立変数に自己抑制型行動特性，問題解決型行動特性，執着気質，不安気質を共変量

表5 職業性ストレスと心理特性との関係

予測要因	自由度	Wald 値	p 値	標準化 係数 (β)	オッズ比	オッズ比 95% 信頼区間	
						下限	上限
自己抑制度	1	6.187	.013*		1		
なし							
ある				.635	1.887	1.144	3.113
問題解決度	1	.019	.889		1		
なし							
ある				-.035	.965	.587	1.587
執着気質 発現	1	4.040	.044*		1		
なし							
ある				1.140	3.127	1.029	9.505
不安気質 発現	1	9.688	.002**		1		
なし							
ある				1.523	4.584	1.757	11.956

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

とし、ロジスティック回帰分析にて検証した（表5）。職業性ストレスは素点換算票で高ストレスゾーンに位置した3個以上と2個以下で2値化した。

自己抑制型行動特性を持つ人は、非該当者に比べて1.9倍、執着気質発現がある人は、非発現者に比べて3.1倍、不安気質発現がある人は、非発現者に比べて4.6倍職業性ストレスが高くなることが認められた。

IV. 考察

1. 属性と職業性ストレス及び心理特性との関係

1) 年齢との関係

本研究の45歳対象者が30歳対象者に比べて働きがい、家族友人支援が低い背景には、中高年特有のストレスがあるのではないかと考える。鈴木ら¹⁸⁾は中高年は若年者より仕事の満足感と抑うつ症状との関連性が大きいことを報告している。この年代はライフステージ上の節目にあたり、子供や老親の問題が浮上し、経済的にも負担が大きくなる時期である。職場や家庭でも自分が中心となり頑張らなくてはならず、他者に弱音を吐かず、家族や友人に助けを求めない行動につながっていると推測する。一方、30歳の家族友人支援、自己抑制度、問題解決度が高い傾向であったことは、まだ十分に裁量をもたせられておらず、仕事上で問題が生じた時に先輩や上司に確認をしながら、業務遂行する行動や上司との上下関係が自己主張を抑えがちな行動につながって

いると考えられる。

本研究では、45歳と30歳対象者では仕事の量的負担、質的負担に有意な差は認められず、小杉¹¹⁾の報告とは一致しない結果であった。これは、40歳以上は何らかの役職がついている年代であることを考えると年齢要因よりも職種要因が仕事の量的、質的負担に影響を及ぼしているとも考えられる。

財団法人社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所¹⁹⁾の年齢別メンタルヘルス調査でも、若年層は上司からの支援を受け仕事への意欲は高いが一方で負担感は強く、ミスや失敗を気にかけて不安を抱えているとしており、メンタルヘルス対策を考える上で年代によるストレスの相違を考慮に入れる必要があると考える。

2) 職種との関係

管理職の量的、質的負担が高い結果であったことは、夏目¹²⁾が指摘しているように、管理能力の他に対外折衝能力や実務に対する熟練度も要求されることがストレス負荷を高くしていると考えられる。

本研究においてもブレインゲーマネジャーとして常に業務に傾注していなければならないストレスフルな状況が推測できる。技術職の裁量度が低く、同僚や上司からの支援を少ないと感じていた背景には個人が一連の作業を任されており、他者に助けを求めることが出来ない状況が推測される。朝倉²⁰⁾ 原谷²¹⁾はソフトウェア技術者の職業上のストレッサーとして時間的圧迫、自由裁量や社会的支援の低さ、疲労度の高さを指摘しており、先行研究を支持する形となった。本研究対象者の技術職の活気が乏しい結果もこのような疲労度を反映してのことと推測される。事務職の自己抑制度が最も高かったことは管理職、技術職の作業が円滑に進むよう自分の本音を抑え補助的業務で支えているという特性が考えられる。しかし、事務職は常に納期に追われる技術職に比べて自分のペースで仕事を進めることができているためか、技術職に比べて裁量度が高いという側面もうかがえる結果であった。

松崎²²⁾は職種によりストレス許容度が異なり、ストレスを緩和するためには単純にノルマを減らすよりも、達成感と時間的裁量権を得られるような労務管理をする方がうつ病予防には効果があるとしている。職種に関わらず業務に対して裁量権があり、達成感を感じることは精神健康度を保つ上で重要であると考えられる。

2. 職業性ストレス高群の特徴

本研究では職業性ストレス簡易調査票の仕事のストレス要因、心身反応、修飾要因が表形式で出力されるプログラムを用いた。このプログラムは表の影枠に○が多くある程、ストレス状況が良くないことを示すものであるが、本研究では簡易判定法の3つ以上要チェックがついたものをストレス度が高いとする方法を参考に○が3つ以上ついたものを職業性ストレス高群とし、○が2個以下を職業性ストレス低群と位置づけて分析を行った。

職業性ストレスが高い人は仕事の裁量度や適性度が低く、量的負担を強く感じ、上司、同僚からの支援を少ないと感じ、仕事家庭満足度が低かった。これらの不満足感がイライラ感や疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴にあらわれていると推測できる。Karasec²³⁾のモデルでも仕事の要求度やコントロールがストレスに影響を与えていることは明白である。職場の人間関係上の葛藤や上司や同僚などからの支援がないことは、それ自身がストレス要因として職務不満足、抑うつ症状、心疾患の発症、高コレステロール血症の発生と関係するといわれている²⁴⁾。同僚との関係が希薄になると職場になじめず、気分が塞ぎ疲れを感じ、神経症的な傾向が増すともいわれており²⁵⁾、周囲との人間関係を良好に築くことが、メンタルヘルスにも関わってくることがうかがわれる。

職業性ストレス高群の心理特性は自己抑制制度が高く、不安気質が発現していた。宗像⁸⁾によると自己抑制制度が高いということは、相手に認められることを優先するために、自分の欲求や感情を抑えがちになり、その抑圧が不快感、不満、不安、憂うつを作り出すとしている。他者に認められようとする頑張りすぎる努力が疲労感、イライラ感、抑うつ感、身体愁訴などの結果にあらわれていると推測する。

また、不安気質が発現していることで、悲観的に過度な心配をし、心身反応が出現しやすいと考えられる。不安気質は自信感を作り出すセロトニンが枯渇しやすく²⁶⁾²⁷⁾ ²⁸⁾ ²⁹⁾ ³⁰⁾、思い込みによる妄想を形成しやすいとされており、本当は周囲が手を差し伸べているがそれに気づかず、援助が得られないと悲観になっている可能性も考えられる。

加えて執着気質が発現しているため、自己や他者への期待感が非常に強いだけに、強い孤独感や無力感、不安も感じやすい。

職業性ストレスが高い人は他者評価を気にして自分の気持ちを上手く伝えられず支援希求せず、自己犠牲を強いてしまう行動特性や遺伝的気質をもつがゆえに、仕事上

でもストレスを強く感じてしまうと推測される。

3. 職業性ストレスに影響を及ぼす心理特性

本研究において自己抑制型行動特性を持つ人は、持たない人に比べて約2倍近く職業性ストレスが高くなる可能性が示唆された。

また、執着気質発現者は非発現者に比べて、3倍ストレスが高く、不安気質発現者は5倍近くストレスが高くなる可能性があり、江副ら³¹⁾の完全主義と神経質の者がストレスを多く感じているとの報告を支持する形となった。宗像¹⁷⁾によると執着気質発現者は快感物質であるドーパミンを得るために完全主義的に報酬を求めるが満足が得られないという遺伝的特徴があるため、人にも自分にも課す目標が高くなるとしている。この気質を持っていることは完璧に物事を遂行するという長所がストレス源として作用するため、過度な負担を課しうつ病の発生にもつながりかねない。そのため、執着気質が発現している人は必要以上に他者の期待に応えようと頑張りすぎない加減がセルフケアとして必要である。

また、不安気質発現者は遺伝子レベルの特徴として扁桃体の容積が大きく^{32) 33)}、パニックに陥りやすく周囲の反応にネガティブな思いを抱きやすいといわれているが、先々のことを心配するために計画的に物事を進めるというリスクマネジメントに長けているという良い面もある。河村ら³⁴⁾は、個人が職業性ストレス要因ととらえるかどうか自体にも、性格が関係する可能性を示唆している。

本研究結果からも職業性ストレスをどのように感じ、認知するかについて、個人の心理特性が影響を与えていることが推測された。自身の心理特性を理解し、弱点と長所を知っておくことは、難しい局面や問題に直面した時のセルフケアにつながり、ストレス対処として重要であると考ええる。

V. 結論及び今後の課題

本研究の結果から年齢、職種によりストレス度が異なること、職業性ストレスが高い背景には、自己主張を抑え、他人の期待に応えようとする個人の行動特性や執着気質や不安気質などの遺伝的気質が影響していることが推測された。勤労者のストレス関連疾病を予防し、メンタル不調者を減らすためには、属性による影響も考慮したストレスマネジメント対策が必要であり、自己の心理特性を知ることがセルフケアにつ

ながると考える。しかし、本研究では一企業の限定した年齢での調査であり、勤労者全体の背景をとらえたとは言いがたい。

今後は女性の調査対象者も増やし、職業性ストレスに気質、コーピングなどを加え、勤労者のストレス背景を分析していく必要がある。

引用文献

- 1) 厚生労働省：平成19年労働者健康状況調査要, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/anken/kenkou07/r1.html>, 2008年10月公開
- 2) 厚生労働省：平成22年度 脳・心臓疾患および精神障害などの労災補償状況まとめ, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001f1k7.html>, 2011年6月公開
- 3) 厚生労働省：自殺・うつ対策の経済的便益自殺・うつによる社会的損失の推計の概要, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000qvu0.pdf>, 2010年9月公開
- 4) 丸田敏雅：職場におけるストレスと性格との関連－気分障害、軽度精神障害を中心として－, 労働省平成8年度作業関連疾患の予防に関する報告書, 121-125, 1988
- 5) 宗像恒次：感情と行動の大法則, 42-44, 日総研, 名古屋, 2008
- 6) Caspi A., Sugden K., Moffitt T.E., Taylor A., Craig Ian W., Harrington H., McClay J., Mill J., Martin J., Braithwaite A., Poulton R.: Influence of Life Stress on Depression : Moderation by a Polymorphism in the 5-HTT Gene, *Science*, 301 : 386-389, 2003
- 7) Chiao J.Y., Blizinsky K.D : Culture-gene coevolution of individualism-collectivism and the serotonin transporter gene, *Proceedings of The Royal Society B*, 277 : 529-537, 2010
- 8) 宗像恒次：最新行動科学からみた健康と病気, 25-29, メジカルフレンド社, 東京, 1996
- 9) 高橋正紘：生活習慣・ストレスの関与（メニエール病）, 日本めまい平衡医学会, 67 : 213-221, 2008
- 10) 小田切優子, 大谷由美子, 下光輝一：職場ストレス調査にみる性差・性差と医療, 2 : 1301-1306, 2005
- 11) 小杉正太郎, 大塚泰正：就業形態と経営状態がジョブ・ストレッサーに及ぼす影響－慢性型およびイベント型ジョブ・ストレッサーの2企業間比較－, 産業スト

レス研究, 7 : 181-186, 2000

- 12) 夏目誠：勤労者の性・年齢・職種・ポスト別ストレス指数, 労働衛生, 28 : 21-26, 1987
- 13) 下光輝一：労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書, 労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」, 119-164, 2000
- 14) 再掲13), 119-120, 2000
- 15) 宗像恒次：ヘルスカウンセリング辞典, 370-371, 日総研出版, 名古屋, 1999
- 16) 再掲15), 374-375, 日総研出版, 名古屋, 1999
- 17) 再掲5), 56-63, 日総研出版, 名古屋, 2008
- 18) 鈴木尊志, 阿部和彦, 金分秀：勤労者の抑うつ症状と職場問題要因との関連, 産業医科大学雑誌 8 : 195-203, 1986
- 19) 財団法人社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所：労働組合メンタルヘルス JMI共同調査, 平成12年メンタル・ヘルス研究所調査報告, 1-5, 2000
- 20) 朝倉隆司：産業・経済変革期の職場のストレス対策の進め方各論 4 事業所や職種に応じたストレス対策のポイントソフトウェア技術者のストレス対策, 産業衛生学雑誌, 44 : 117-124, 2002
- 21) 原谷隆史：職業性ストレス簡易調査票及び労働者疲労蓄積度自己診断チェックリストの職種に応じた活用法に関する研究, 平成17年度～19年度総合研究報告書, 22-32, 2008
- 22) 松崎一葉：会社で心を病むということ, 76-82, 東洋経済新報社, 東京, 2007
- 23) Karasek, R.A. : Job demands, job decision latitude, and mental strain : Implications for redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24:285-311, 1979
- 24) Johnson J.V, Hall EM. : Job strain, work place social support, and cardiovascular disease : a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population, *Am J Public Health*, 78 : 1336-1342, 1988
- 25) 財団法人社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所：産業人メンタルヘルス白書, 90-101, 2001
- 26) Katsuragi S, Kunugi H, Sano A, Tsutsumi T, Isogawa K, Nanko S, Akiyoshi J. : Association between Serotonin Transporter Gene Polymorphism and Anxiety-Related Traits, *Biol Psychiatry*, 45 : 368-370, 1999
- 27) 功刀浩：分子遺伝学からみたストレス脆弱性, 臨床精神医学, 28 : 263-270, 1999

- 28) 勝山博信：労働の場におけるストレスとストレス関連遺伝子多型の健康に及ぼす影響, 産業医学ジャーナル, 31 : 53-58, 2008
- 29) 加治芳明, 大内慶太, 平田幸一：神経内科における頭痛の心身医学的問題, 心身医学, 50 : 841-848, 2010
- 30) 岡田尊司：うつと気分障害, 147-149, 幻冬舎, 東京, 2010
- 31) 江副智子, 森本兼曩：ストレッサーおよびストレス反応の定量的評価, 総説, 産業医学, 36 : 397-405, 1994
- 32) Barrós-Loscertales A, Meseguer V, Sanjuán A, Belloch V, Parcet MA, Torrubia R, Avila C. : Behavioral Inhibition System activity is associated with increased amygdala and hippocampal gray matter volume : A voxel-based morphometry study, *Neuroimage*, 33 : 1011-1015, 2006
- 33) 飯高哲也：扁桃体のニューロイメージングー情動とストレス反応性の解明を目指してー, 神経研究の進歩, 50 : 107-115, 2006
- 34) 河村代志也, 秋山剛：社員の性格と対処行動が職場のストレスに及ぼす影響, 産業医学ジャーナル, 29 : 67-72, 2006