

# 職業ストレスと メンタルヘルス

## 職業ストレスとメンタルヘルス



岡山大学 理事・副学長 田中宏一



X社の係長Tさんは、春の人事異動でこれまでと類似の職務だが、より複雑で量的にも増大する職務に配置換えになった。Tさんはその異動に不服で現職務にとどまることを希望したが、小→中→大規模職場への異動は典型的な人事異動ルールなので認められなかつた。異動先では職務負荷の軽減などが工夫されたが、Tさんは程なく自主退職し、その後精神的病気を患つたといつ。

上場企業218社を対象にしたメンタルヘルス調査（社会経済生産性本部、2008）では、精神的病気の増減傾向について、「増加傾向」と回答する企業の割合が、02年調査48.9%に比べ06年61.5%へと増えている。精神的病気が多い年齢層は両調査時とも30歳代が最も高く、その割合は41.8%→61.0%に上昇している。30歳代の特質は自殺者の増加率にも認められる。1988年以来、わが国の自殺者総数は12年間3万人台を推移している（警察庁、2009）。年齢別に見て1998年に比べ08年は他の年齢層はすべて減少しているが、30歳代のみは34.2%増と著しい増加を示して

いる。原因は不明であるがこの世代への社会的圧力のひずみを感じさせてい る。

職業ストレスがメンタルヘルスに究極的な影響結果として社会的に現れるのは、精神的障害への労災認定である。仕事のストレス（心理的負荷）が原因によるうつ病や自殺の労災認定数は、08年度、269人（うち自殺66人）で過去10年伸び続け最大となつて いる（厚生労働省、2009）。認定の陰にはその3~4倍の請求件数が隠れてい るのである。本年4月に厚生労働省は、職業人が精神障害などになった場合の労災認定の判断基準となる「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針（以下判断指針という）」を見直し、改正した。

わが国で職業ストレスを精神障害等の原因とみなして労災と判断することの指針は、99年に初めて策定された。このたび10年ぶりに判断指針の見直しになつた背景には、企業における組織の再編（リストラ）やそれに伴う人員の削減等の実施、能力主義・成果主義の導入など、働く環境の激変な変化がある。その結果、業務の集中化による過重ストレス、職場でのひどいじめによる対人ストレスなど、新たな職業入

ストレスが生じたといえる。

判断指針の見直しでは、従来のストレッサー項目（ストレスの原因となる出来事）に新たに12項目が追加された。主な追加項目は「ひどい嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」（ストレス強度・大）、「達成困難なノルマが課された」（ストレス強度・中）、「複数名で担当していた業務を一人で担当するようになった」（ストレス強度・中）、「違法行為を強要された」（ストレス強度・中）などである（厚生労働省・職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会、2009）。

上記の判断指針の考え方は、多数のストレッサー項目からなる心理的負荷評価表（ストレス出来事リストとその強度評価）を用いるもので、ホーリムズヒラー（Holmes & Rahe, 1967）が提唱したストレス・ライフイベント法に依拠している。つまり職業生活において経験するストレスフルな出来事（イベント＝ストレッサー）を多く経験すればするほど、人は心身の健康を害しやすくなるという前提に立つ理論である。先にストレッサーの追加項目例で示したように、ストレスフルな出来事はその種類・内容によって、心身に与える影響度（強度）は異なる。出来事毎に一定の基準で重みづけされた強度の累積が一定量を超えるイベント数を経

験すると、健康を害する可能性が高いことが実証されている。ストレッサーと健康の因果関係を規定するのはストレッサーのみではないが、少なくとも両者の関係を明確にするためには、信頼性と妥当性のあるストレッサー尺度を用いることが重要といえる。

### ストレスへの脆弱性と対処

ストレッサーと健康の関連が指摘されながらも、両者の相関はときおり低い場合もみられ（ストレスフルな出来事と病気の相関は、20～70の範囲にある）、何らかの調整変数（関係を強めたり弱めたりする変数）や媒介変数（ストレッサーの影響の伝達を担う変数）が存在すると考えられてきた。たとえば、同じ会社の同じ仕事に就く2人が解雇されたとすれば、2人は同レベルの職業ストレッサーに曝されている。

しかし、一方がこの解雇を転職の好機とみなし、他方は不運とみなすならば、前者のストレス反応は低く、後者のストレス反応は高くなるであろう。

S(ストレッサー)→O(生活体)→R(ストレス反応)モデルにおける、生活体Oがストレッサーをどのように受けとめるか、その評価（認知過程）に焦点を置いたのがラザルスとフォルクマン（Lazarus & Folkman, 1984）である。

本稿ではラザルスの認知過程について

言及しないが、ストレスと健康の関連を調整している個人差変数は認知過程の影響を介して働くと考えられる。

ストレス反応を引き起こしやすいやり方でストレッサーを評価しやすい個人がいる。このようにストレスの影響を受けやすい性質、つまりストレスへの脆弱性（vulnerability）は人によって異なる。メンタルヘルス関連の脆弱性に影響を与えているパーソナリティなどの個人特性（ハーディネス）、および個人の外部にある心理的・物質的資源（ソーシャルサポート）について述べてみる。

### ■ハーディネス

ハーディネス（hardiness：心理的頑健さ）はシカゴ大学のコバサ（Kobasa, 1979）の提唱したパーソナリティ特性である。ストレッサーに遭遇したとき、適応性についての解釈を行った傾向を表すもので、3つの相互に関連のある要素、「出来事に対する自分のコントロール力」、「チャレンジの点からものごとを見る傾向」、「状況への積極的な取り組み」からなり、ストレスへの抵抗資源となる。ハーディネスの高い人は低い人に比べ病気になる率が有意に少ない。これはストレッサーに対する個人の認知的評価や対処行動を、脅威から楽観的な評価へ、また逃避から果斷な行動へと変換させる対

處をとることが功を奏すると考えられる。ハーディネスの低い人は、外圧に直面すると無気力になり、変化のない状態を望み、成長するか否かの自覚がなく、自分の周囲は退屈で意義がなく脅威的であると感じ、環境との関わり合いに消極的なタイプで、ストレスへの脆弱性を増大させる。

### ■ソーシャルサポート

ソーシャルサポート (social support) は、個人が取り組ぶネットワークの成員間で、個人の安寧を増進させる意図で交換される心理的・物質的資源をいう。個人の外にある資源だが、個人ネットワークを通してそれを活用することでストレッサーへの有効な抵抗資源となる。資源は、情緒的サポート（共感したり、信じてあげたりすること）、手段的サポート（仕事を手伝ったり、お金や物を貸したりすること）、情報的サポート（課題解決のための必要な情報や知識を与えること）、および評価的サポート（仕事の成果に適切に評価を与えること）からなる (House, 1981)。

ある有名な役者さんの話だが、いつでも幕が上がるまではひどく緊張している。一番の葉は幕の上がる直前まで付き人等から“あなたの演技は日本一”“いつも素晴らしい”と誉めあげてもうつことだといつ。まさに情緒的

サポートを得て心の安寧（ストレス低減）を図っているといえよう。

上司や同僚からのソーシャルサポートが職業ストレスへの抵抗力を強める（抑うつ状態、イライラ感）への影響を軽減させていることが明らかになっている。特に職場のストレスレベルが高い場合よりも高い場合にその効果が認められている。そのような効果をソーシャルサポートの緩衝効果と呼んでいる。他者からのサポート資源を得られにくい人は、ストレスへの脆弱性が高いといえる。

厚生労働省が全産業1万4000事業所から抽出した労働者約1万8000人を対象に行った、平成19年労働者健康状況調査（2008）によれば、仕事や職業生活のストレスについて「相談できる人がいる」とする者の割合は89・7%と高く、男女差は少ない。具体的な相談相手（複数回答）は、家族・友人（男81・4%、女91・2%）や上司・同僚（男67・4%、女62・8%）をあげる者がほとんどである。年齢別みると家族・友人をあげる割合に年齢差はないが、同僚・上司をあげる割合は20歳代・30歳代の若い層に高い（70%台）。同僚・上司からのソーシャルサポートを有効に活用してほしいものである。

### Profile

**たなか・こうじ**●広島大学大学院教育学研究科修士課程修了（社会心理学専攻）。文学博士。広島工業大学助教授、大分医科大学医学部教授、岡山大学教育学部教授を経て2005年6月岡山大学理事・副学長に就任。専門は社会心理学、職業心理学。VPI 職業興味検査を開発したアメリカの心理学者J・L・ホランドに師事。同じくホランドに師事したリーハイ大学教授アーノルド・スポーケンが開発したメンタルヘルスチェックツール「OSI 職業ストレス検査」日本版の開発を手がける。主な著書に「職業・人事心理学」（共著）、「健康心理学辞典」（共著）、「新・くらしの社会心理学」（共著）、「改訂新版・社会心理学用語辞典」（共編著）等がある。

終わりにあたり、従業員の支援プログラム（EAP）について触れたい。職業ストレスへの抵抗力を強めるために、近年、エクササイズ、リラクゼーションやバイオフィードバックなど自助のテクニックとしてストレスマネジメント・トレーニングが盛んになっている。大事なことは、仕事のストレスの効果的な低減や予防には、個人要因と組織要因の両方を取り込む介入がなされるべきだということである。個人側の努力だけでは限界があるだけではなく、職場環境側にあるストレス発生源の低減をおろそかにしてしまった危険性があるからである。