

生活習慣と健康意識に関する調査研究（要約） －特にストレス認知と処理の視点から－

調査態勢

主任研究者 北海道産業保健推進センター所長 三宅浩次

共同研究者 札幌医科大学医学部公衆衛生学講座 小林幸太、森満

共同研究者 北海道産業保健推進センター相談員 後藤啓一、山村晃太郎

1. はじめに

当センターでは、平成13,14,15年度にわたり、事業場のメンタルヘルスに関する調査研究を行ってきた。その結果、事業場におけるメンタルヘルスにもっとも関わるのは、直属の上司であること、従業員のメンタルヘルスには個人的問題よりも職場の問題、特に上司の対応の仕方が重要で、その不満がうつ症状や攻撃性、さらに生産性に関連する項目に影響を与えていること、また景気の悪さは直接メンタルヘルス対策に関係ないことなど、種々の関連が明らかにされた。本年度は、メンタルヘルス、特にうつ症状の項目、その対処の仕方、生活習慣等について、従業員から直接、質問紙による調査で回答を得て、メンタルヘルスとその関連要因を解析した。

2. 対象と方法

調査対象は、北海道内の事業場従業員である。当センターの事業場名簿5,760所から系統無作為抽出で100所を選び、研究協力依頼文を各事業場担当者あてに送付した。11企業が調査対象として参加した。協力企業の担当責任者に対して、調査手順、個人情報保護についての配慮等を記載した依頼文と対象人数分の個人調査票を送付した。各個人へは各企業の担当責任者から配布し、各個人は回答した調査票を添付の封筒に入れ、封をして担当責任者に返却した。配布した調査票は、3,057票、回収された調査票は、2,368票（回収率77.5%）、そのうち性別不詳等で除いて集計に使用した有効票は、2,321票（有効回収率75.9%）であった。

3. 調査結果と考察

3.1 対象者の属性の主なものを表1に示す。

表1 対象者の属性

対象数	総数 2,321	男1,354	女967
平均年齢		41.3 歳	37.9 歳
	高校卒業	30%	30%
学歴	短大、専門学校	8%	48%
	大学卒	56%	17%
	事務	19%	18%
職種	専門・技術・営業	51%	67%
	その他（主に現業）	29%	15%

3.2 生活習慣、満足度、仕事内容、うつ症状 生活習慣に関して、朝食摂取、栄養バランスの配慮、睡眠満足度、運動習慣、喫煙、飲酒とその酔いの程度、趣味等有無の7項目を4肢選択で調べ、得点化した。満足度として、健康、仕事、職場、家庭について4肢選択で調べ、仕事と職場の満足度を得点化した。仕事の身体負担、量、集中度、裁量度、やりがいについて主観的評価を4肢選択で、上司、同僚、家族・友人の支援度を4肢選択でそれぞれ調べた。うつ症状をCES-D 20項目で、対処関係として、LOC18項目、コーピング(尾関)14項目の質問を施行した。これらの各項目間の関連を解析した。

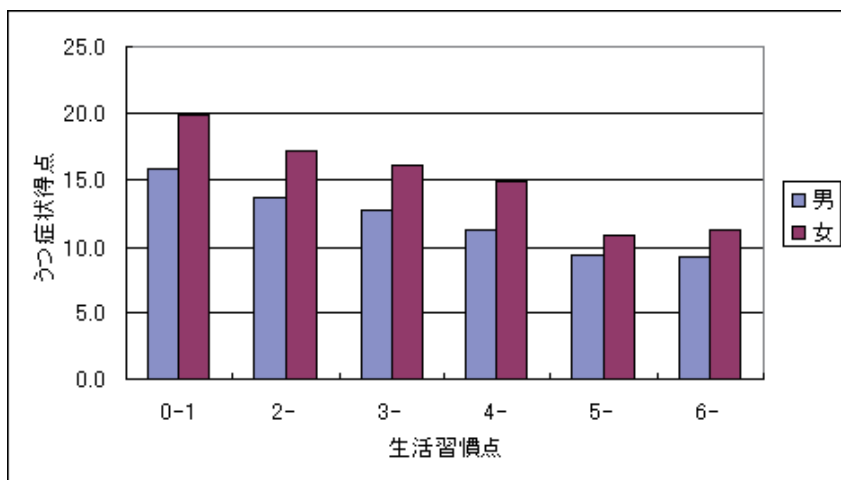
表2 生活習慣

朝食：	毎日 59%	食べない 7%
栄養：	気をつける 23%	いない 6%
睡眠：	満足 20%	不満 11%
運動習慣：	している 11%	しない 27%
喫煙：	吸わない 38%	毎日 37%
飲酒：	飲まない 24%	毎日 30%
酔い程度：	ほろ酔い 31%	相当に 7%
趣味等活動：	している 34%	ない 65%

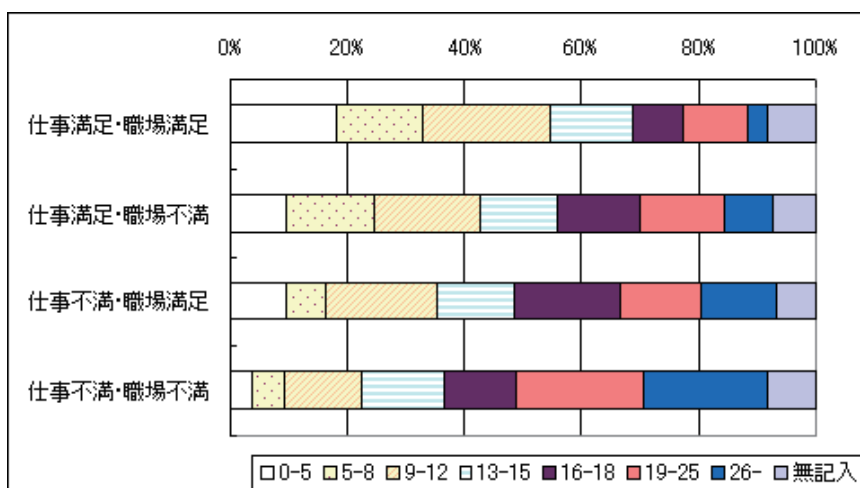
表3 満足度

悩み聞く：	上司 17%	同僚 29%	家族・友人 53%
付き合い満足：	上司 21%	同僚 28%	家族等 56%
仕事満足度：		満足 61%	不満 38%
職場満足度：		満足 51%	不満 48%
家庭満足度：		満足 83%	不満 15%
自身の健康：		満足 56%	不満 44%

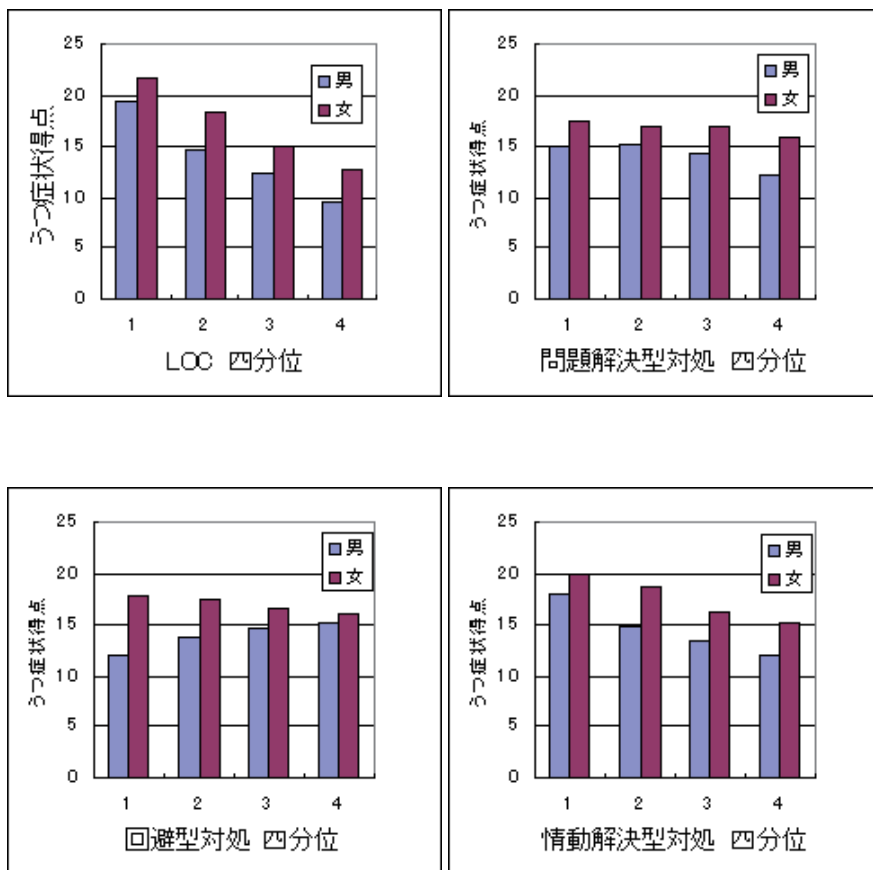
3.3 生活習慣とうつ症状の関連



3.4 仕事・職場満足度とうつ症状の関連



3.5 対処とうつ症状



LOCの内的制御（自律的）が大きいほど男女ともうつ症状の平均値は小さい。問題解決型も情動解決型も大きいほど男女ともうつ症状の平均値は小さい。回避型では男女で相違する。

3.6 仕事・職場不満度と関連する変数上司の支援が良くないと仕事・職場不満度が増す（寄与率29%）。仕事の裁量度が小さいとやりがいを失い、仕事・職場不満度が増す。身体負担、仕事量、集中を要する仕事では、個人レベルでは関連が薄い（寄与率10%以下）。職場単位のレベルでは、身体負担が大きいと同僚の支援が増し、集中度が大きいと家族等の支援が増す。

4. むすび

- ・ 北海道の11企業の従業員2,321人を対象。
- ・ 生活習慣が良好なほど「うつ症状」は少ない。
- ・ 仕事と職場に不満があると「うつ症状」が大。
- ・ 上司の支援の悪さ、仕事の裁量の小さいことが「やりがい」をなくし、不満を増やす。
- ・ 心身両面からの健康管理と管理職の再教育が重要である。