

職場のストレス心身反応と対処行動 －職場と家族への心配、生きがい意識－

調査態勢

主任研究者 北海道産業保健推進センター所長 佐藤研介

共同研究者 北海道産業保健推進センター相談員 杉山善朗

共同研究者 北海道産業保健推進センター相談員 小片基

はじめに

いうまでもなく、産業保健推進センターの目標は、職場従事者が、健康で生きがいと労働意欲をもって積極的に仕事に従事できるように支援することにあるが本報告は職場のメンタルヘルスに関して検討したものである。

調査

調査対象事業は、札幌市内および札幌市以外の製造1、事務2、販売19、計22であった。製造業務の人数は224名、事務業務の人数は(1)56名(2)10名、計66名、販売業務の人数は769名合計1,059名であった。

平成9年10月～12月に調査票を配布、書き留め法により実施した。調査票は、I(イ)健康状態、(ロ)生活形態、(ハ)家族、(ニ)職場、(ホ)交友について「生活特性」をたずねた5問、IIストレス心身反応についてたずねた40問、III対人関係を主とするストレス対処行動様式を問う14問、IV「生きがい」意識についてたずねた20問、合計79問であった。

結果

職業従事者の生きがい意識を目標変数、生活特性と職場メンタルヘルス得点を変数とする多変量解析1種を実施した。図には、算出された諸特性のカテゴリーウエイトが示されており、生きがい意識との重相関係数は0.670であって、高い満足すべき値を得た。

こちらから図を参照してください

(1)～(4)は略

(5) 家族の心配事：大変な心配事があるとき、生きがいにとって明らかなマイナス条件である。

(6) 職場の心配事：心配なことがない条件と心配なことがあるときの生きがい意識への増減の両者は、明らかであった。

(7) 親戚との交際、町内会への参加：これらの関係があるときは、大きくはないが生きがい意識にプラスの働きをもっている。

(8) ストレス心身反応：ストレス心身反応が弱いとき(得点が低い)、生きがい意識は増大し、ストレス心身反応が強い時(得点が高い)、生きがい意識は減弱し、その差は顕著である。

(9) 対処行動：対人関係ストレスに積極的に対処行動をするときは、生きがい意識を高め、消極的行動や孤立的対処行動が少ない時も同様であった。反対に積極的対処行動が少ないとき、消極的対処行動や孤立的対処行動が多いときは、生きがい意識が減弱することが明らかであった。

まとめ

(1) 対人関係ストレス対処行動は、若い人達よりも40歳代、50歳代において積極的であり、概して男性よりも女性が活発であることがわかった。

生きがい意識の強さも高い年代で明らかであった。これは、高い年代や女性において自分の現在を受容できているか、家族や仕事の将来への期待を抱いていることを表しているのであろう。

(2) 家族や仕事の心配が無い、弱いときには、強い心配があるときに比べて、ストレス心身反応が低下し、生きがい意識が高くなることが明らかであった。さらに孤立、憂うつ、不快感情で作られる孤立的対処行動は、ストレス心身反応、家族と仕事への心配、生きがい意識に対して明らかなマイナス効果を示した。

(3) 以前のデータによると、50歳～54歳の向老期前半の年代は、55歳～59歳の向老期後半に比べ生きがいの意識増強の、条件となっていることが示された。50歳代前半においてまだ十分に残っている活性力と、50歳代後での減弱が年代の前・後半の差を示したのかも知れないが、本報告書では、このような分析を行っていないので不明である。

(4) これまでの全体の調査結果を総括すると、職場メンタルヘルスを推進するポイントは2つあげることができる。第1は、生きがい意識増強へプラス効果をもたらす点に関する点である。家族への心配と職場に関する心配を支える、職場メンタルヘルスの保持と推進が重要であることが示唆された。第2は、働く人自身の自立にかかわる問題である。ストレスに積極的な対処行動をとることは、マイナスであるという明らかな関係が認められた。このような個人の行動特性には生来的な要素もあるが、自己学習や生活習慣に由来する部分もあることは否めない。この点からも職場のメンタルヘルスの生活習慣的な心理社会的分野が欠かせないものと考えられる。