

[2/2]

氏 名（本籍）	<div>たつかわ ひで き</div> 立 川 秀 樹（大 分 県）		
学 位 の 種 類	博 士（医 学）		
学 位 記 番 号	博 甲 第 4104 号		
学位授与年月日	平成 18 年 3 月 24 日		
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当		
審 査 研 究 科	人間総合科学研究科		
学 位 論 文 題 目	「職域におけるストレス性疾患発症の要因分析と予防に関する実証的研究」		
主 査	筑波大学教授	博士（医学）	朝 田 隆
副 査	筑波大学教授	薬学博士	熊 谷 嘉 人
副 査	筑波大学教授	医学博士	松 崎 靖 司
副 査	筑波大学助教授	医学博士	佐 藤 親 次

## 論 文 の 内 容 の 要 旨

### （目的）

「上司自身のストレス対処能力が、部下の職業性ストレスと健康状態に大きな影響を及ぼす」という仮説を設定し、この仮説を検証するために前向き介入研究を実施し、上司のストレス対処能力に対する職場介入アプローチの有効性を検討することを本研究の目的とした。

### （対象と方法）

上司と部下の配属関係を把握可能な某医薬製造業（600 名規模）を介入群とし、同じく上司と部下の配属関係を把握可能な某飲料製造業（400 名規模）を対照群として、比較コホート研究を実施した。初回調査において回答があり、欠損データがなく、かつ 2 年間転籍のなかった従業員、介入群 306 名、対照群 260 名のそれぞれについて、コホート調査を実施した。

### （結果）

介入群では、全体的に上司、部下ともにそのストレス対処能力は上昇した。職業性ストレスにおいては、対人関係の困難度は低下を示したが、他の要因では、概ね悪化傾向であったにもかかわらず、部下のストレス反応得点は、総得点において有意に低下傾向を認め、さらに精神的ストレス反応得点においても、有意に低下した。一方、対照群では、全体として上司のストレス対処能力、部下のストレス対処能力ともに上昇傾向ではあるが、統計学的有意差は認めなかった。また、職業性ストレスにおいても、質的負荷は低下を示したが、他は有意な変化を認めず、部下のストレス反応は低下傾向ではあるが、統計学的有意差は認めなかった。

### （考察）

本研究によりストレス対処能力が高い上司の下では部下の職業性ストレスが少ないこと、上司への面談を中心とした介入を 2 年間行った結果、介入群の上司のストレス対処能力（SOC 得点）が改善したこと、さ

らに介入群の上司の下では、部下のストレス反応、特に精神的ストレス反応が軽減したという知見が得られた。また、本研究ではこうした上司の SOC と部下の職業性ストレスの関係や職場への介入により得られた効果のメカニズムについて検討した。本研究は、職場におけるストレス性疾患を予防するアプローチを検討するにあたり極めて重要な視点を提供するものであると考えられた。

## 審 査 の 結 果 の 要 旨

上司と部下の人間関係が職場ストレスに大きな影響を及ぼしていると理解されている。しかしその実証研究は少なく、具体的な予防対策は確立していない。そこで実証研究により着実な対策を講ずることを目的に本研究がなされた。コホート研究の結果から、介入群における上司のストレス対処能力を示す SOC（首尾一貫感覚）得点の上昇が部下のストレス反応を緩和していることを見出した。また上司のストレス対処能力が部下のストレス反応に影響を及ぼしていることを示した。以上の結果から、上司のストレス対処能力を上げるような介入が職場のストレス対策における予防対策になると考察している。

本研究は、無作為比較試験ではない限界はあるが、コホート調査から職場の上司と部下の人間関係ストレスの問題に具体的な予防対応法を提示したという点で重要な産業医学研究になっている。

よって、著者は博士（医学）の学位を受けるに十分な資格を有するものと認める。