

## 第Ⅷ章 結語

症例研究より見いだされた職種によるリスクファクターの違いについては、男性についてはその差が明確であったが、女性については差がむしろなかった。

予備調査からは、一次予防対策の不十分さを中心とした実態が浮かび上がった。そのうえで、本研究の因果モデルを検討すると、仕事量が多くて忙しいというような「量的負荷」、職場の人間関係に悩んでいるというような「対人関係の困難」、慣れない仕事で内容も難しいというような「質的負荷」をまとめて「職業性ストレス増強要因」という構成概念にまとめ上げているが、このような仕事上のストレスを強めるような種類の要因よりも、はるかに強い影響力を「職業性ストレス緩和要因」が持っているという事である。「職業性ストレス緩和要因」は、仕事をやり遂げ満足感を得られたというような「達成感」、仕事上で困ったときに同僚や上司など周囲の人間が助けてくれたというような「同僚・上司の支援」、仕事のやり方やペースなどを自分でコントロール出来るというような「裁量度」の3つの要素に分けられる。つまり、難しい仕事をいくつも抱えて、非常に忙しく、職場で対人トラブルを抱えたような状況があっても、そのようなストレス増強要因は、仕事をやり遂げたときの満足度が高かったり、その仕事に関する裁量権が十分に与えられていたり、仕事に行き詰まったときに誰かがサポートしてくれたりというストレス緩和要因により、ストレスによる健康影響を十分に補償できることを示していると考えられた。

共分散構造モデルによる因果モデルについて、いかにしてストレスを対処していくかという一次予防の観点から解釈すると、職場におけるストレスが原因となっているような病気の予防に関して、バブル経済崩壊後の近年の日本社会の労働環境においては、次のような具体的方策が考えられた。

職業性ストレス増強要因を低減させるのが理想であるが、流動化する近年の労働環境のなかでは、仕事量を減らしたり、簡単な仕事を与えるといったような対策は、労働者全員に対しては実際には困難なことが多い。その場合には、職業性ストレス緩和要因を増加させる方向でその対策を検討するほうが、効果が高い可能性がある。具体的には、成果に対するインセンティブなど職務に対するモチベーションを向上させる人事制度や、仕事の内容や意義について職場全体で意識していくようなコミュニケーション作りなどが労働者の達成感を強化していくことになり、また、日頃より困ったときの相互扶助に取り組むことにより同僚・上司のサポートが強化される。そして、仕事の責任にみあうだけの裁量権を部下などに与えていくことが裁量度を上昇させる方向に進むと考えられた。

本調査結果を公表し、具体的な方策を各機関に提示することで、筑波研究学園都市における今後のメンタルヘルスケア、特に一次予防に大きく資する事が出来ると考えられた。