

第IV章 考察

以上第I章よりIII章から、今後の筑波研究機関におけるメンタルヘルスケア対策としての重点事項は、発症予防である一次予防があげられる。しかしながら、一次予防のための具体的対策となると、現在までに推奨されている項目¹⁴⁾（中央労働災害防止協会, 2002b）は、「ストレスが何かを知る」や「ストレスにどのように対処していけば良いか学ぶ」など抽象的で、唯一具体的な方法として、自律訓練法が紹介されるのみである。また、職業性ストレス簡易調査票が開発され紹介されているが、この調査票は、あくまで労働者のストレスに対する意識づくりを目指した現状把握はできるが、実際どのように現状を打開すればよいかといった具体的方針については示し得ない。つまり、労働者にとって一次予防を実践するにあたってのより具体的な概念と対策が示されていないのが実情である。これは、職業性ストレスと疾病の関係における一次予防に関する理論モデル等は提唱されてきているが、これを実証的に示した研究が乏しいためである。それを本研究においては、第三章における結論をもとに以下のように考察する。

本研究では本調査の結果から得られたNIOSH職業性ストレスモデルをもとにした変数間の因果関係を明らかにし、その職種差を検討する部分が核となる。そこで以下、本研究と同じ手法である共分散構造分析を用いてあり、かつそのモデル構造に特徴のあるいくつかの先行研究との比較検討を行う。

まず、文献的考察でも紹介したJudge, Boudreau, & Bretz, Jr.が、経営者の職務・生活満足、職務ストレス、職場―家庭の葛藤についての仮説モデルを共分散構造分析を用いて検証した研究がある⁵¹⁾（Judge, Boudreau and Bretz, 1994）。その結果、職場―家庭葛藤（仕事が原因で起きる家庭での葛藤）と、職務不満が職務ストレスに影響を与えることが示された。また、職務満足と生活満足は相関関係にあるが、職務満足から生活満足を感じる程度の方が強いことも示唆された。また、男性のみの調査であるためか、家庭―労働葛藤（家庭が原因で起きる仕事での葛藤、つまり、介護などに忙しく欠勤してしまうなど）は、職務満足にはほとんど影響を与えていなかった。この研究モデルにおいても、職務不満つまり、職務に対する満足感が大きく影響している事が示されている。本研究においては、「職業性ストレス緩和要因」における「達成感」がこの職務不満と大きな関連を持つ項目と類推される。また、性差の正確な比較はなされていないが、仕事と家庭のバランスが男性では仕事に傾いている事も示唆されている。この結果も、本研究の職業性ストレス増強要因と職業性ストレス緩和要因の各項目に職種差が男性では認められたのに対して、女性では認められなかった結果と一致する。

次に、Terry & Tongeの研究では、コーピング・リソース、ストレスを感じた出来事、コーピング方略、心理的安寧と、職務満足を含めた因果モデルを作成し、オーストラリアの公共団体の中間管理職の男女153人を対象に、共分散構造分析を用いてモデルの検証を行っている⁸⁴⁾（Terry and Tonge, 1995）。その結果、問題焦点型コーピング方略（道具的行

動)が、職務満足に正の影響を及ぼし、情動焦点型コーピング方略(逃避、自己非難)は、心理的安寧にも職務満足にも負の影響を及ぼしていた事が明らかになった。更に、コーピング・リソース(自尊心)は、心理的安寧に直接正の影響を及ぼし、他のコーピング・リソース(ソーシャルサポート)も職務満足に直接正の影響を及ぼした。また、コーピング・リソースは心理的安寧、職務満足に間接的な効果を持っていた。例えば、一般的なコントロール信念(生活上の出来事をコントロールできていると感じている程度)は、逃避コーピング方略に負に影響を及ぼし、職務満足・心理的安寧を増加させた。また、自尊心は道具的行動コーピング方略に正に影響を及ぼし、職務満足を増加させた。状況評価としての自己効力感(出来事を処理するための行動をとることが可能だと感じる程度)は、逃避コーピング戦略・自己非難コーピング戦略に負に影響を及ぼし、次にそれらは心理的安寧を増加させた。つまり、職務満足や心理的安寧といった、本研究の「職業性ストレス緩和要因」にあたる部分に対しては、ストレスコーピングの影響力が大きいという事を示している。本研究では、ストレスコーピング能力の指標としてSOC得点を用いたが、本研究における結果でも「職業性ストレス緩和要因」に対して、SOC得点は相関係数0.77と非常に強い関連を示していた事と一致する。

そして、Glombらは、セクシャルハラスメントという職場における大きなストレス増強要因の前兆と、結果を合わせた統合モデルを提案し、アメリカの二つ企業で、1750人の男女に調査を行い、共分散構造分析を用いて因果関係を検証した³⁴⁾(Glomb, Richman, Hulin et al., 1997)。その結果、セクシャルハラスメントを許す「組織風土」は、「セクシャルハラスメント(自分が受けるもの)」と、「周囲のセクシャルハラスメント(仕事のグループ内でのセクシャルハラスメントの一般的レベル)」を増加させていた。また、「周囲のセクシャルハラスメント」と、「セクシャルハラスメント」は、「心理的状态(心理的苦悩)」を増加させ、「職務満足」を減少させていた。つまり、「職務ストレス」も「職務満足」を減少させ、「健康状態」を悪化させ、「心理状態(心理的苦悩)」を増加させることが明らかになった。この研究モデルから、「心理的状态(心理的苦悩)」が増加すれば、「健康状態」は悪化する事が予想され、「健康状態」の悪化と「職務満足」の減少は、「職務撤退(離職の意思など)」につながる事が予想された。また「健康状態」の悪化は、「労働撤退(早く仕事を切り上げる、会議にでないなどのような労働役割の課題を避けようとする事)」を招くことになり、このモデルは、「周囲のセクシャルハラスメント」つまり、セクシャルハラスメントに間接的にさらされることが、直接的にセクシャルハラスメントを受けるのと同様の効果を招くことを示している。本研究では、直接セクシャルハラスメントについて調査した項目はないが、「職業性ストレス緩和要因」における「同僚・上司の支援」や「職業性ストレス増強要因」における「対人関係の困難」が類似項目にあたると考えられ、この二つは共分散を設定してあることから分かるように相互に関連しながら、直接の効果と間接の効果をもたらしているので、本研究モデルにおいても対人関係ストレスの要因を先行研究同様にモデル中に包含している可能性が示唆された。

上記の 3 つの先行研究との比較から、本研究にて設定したモデルが従来からのストレス研究のモデルを極めて包括的に表現していることが確認された。これは、本研究の因果モデルが現時点で最も包括的な因果モデルと考えられている NIOSH 職業性ストレスモデルに基づくものであるから、極めて妥当な結果である。つまり、本研究結果はあくまで筑波研究機関の職員を対象にして得られたものであるが、その結果確認された因果モデルは、一般の労働者に対してもその妥当性と有用性が示唆される。

さらに、本研究ではさらにこの因果モデルにおいて、職種差を検討し、研究職と事務職という明らかにその職業性ストレス増強および緩和要因とのバランスに偏りの認められた職業の特異性を症例研究の仮説より検討した。その結果、「量的負荷」と「質的負荷」は、事務職が研究職よりもそのパス係数が大きく、「裁量度」に関しては技術職が研究職よりも大きかった事が明らかになり、これは、事務職では研究職よりも「ストレス増強要因」に対して「量的負荷」と「質的負荷」がより大きく効いていることを意味していた。つまり、仕事が増えたり、難しい仕事が多かったりしたときに、研究職よりも事務職のほうがよりストレスとなりやすいという事を示している。それに対して、研究職・技術職では「裁量度」と「達成感」が事務職よりもより大きく効いていることが示唆され、仕事における裁量度や達成感が失われた時により大きなストレスとなりやすいことが考えられた。これらは、Dewe による次の指摘に一致する。Dewe は、自らの記述的な研究に基づいて一般モデルよりも職業特異的なモデルの方が、固有の職業文化を反映できるのでその妥当性とモデルの当てはまりの良さが高くなるのではないかと²⁹⁾ (Dewe, 1992)と、指摘している。つまり、本研究における職種毎の因果モデル検討は、この指摘に関連した本研究の仮説を実証的に示した事になる。

したがって、以上の調査結果を公表し、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。