

公益財団法人 福島県労働保健センター

「産業医学・産業保健に関する調査研究に対する助成制度」による研究結果報告

## 労働者の抱えるストレスと仕事以外の要因との関連の検討

遠藤 翔太

福島県立医科大学

衛生学・予防医学講座

## 【背景】

職場でのメンタルヘルス対策は労働衛生における重要課題の1つであり、近年、職業性ストレス簡易調査票<sup>1)</sup>やワーク・エンゲージメント尺度<sup>2)</sup>を使用した研究が進められている。これらの指標は、労働に直接関連した心理的側面に注目しており、労働者のメンタルヘルスが、仕事・職場に関連する要因から主に構成されているという前提に立っている。一方で産業保健の実務においては、介護や治療等の労働者の抱える仕事以外の要因と就労との両立を目指した支援が強化され始めている。このような実務上の要請は、労働者が抱える仕事以外の要因が、その生活満足度や仕事のパフォーマンスと密接に結びついているからと考えられる。しかし労働者の仕事以外の要因と職場メンタルヘルスとの関連についてのエビデンスは十分ではない。本研究では、労働者の職場適応に関する要因について包括的に検討するとともに、それらが職業性ストレスやワーク・エンゲージメント等とどのように結びついているかを明らかとすることを目的とする。

## 【方法】

福島県内にて運輸業を行うA社の社員を対象者とした。2021年月に匿名形式の調査票調査をオンラインにて実施した。調査協力の申し出があった68人に回答用QRコードを配布した。回答者に対しては調査への謝礼として1000円

分のオンラインギフトカードが提供された。

調査票の質問項目は、職場環境改善ニーズ、職場のストレス要因（仕事の要求度とコントロール）、仕事と家庭生活の満足度、ワーク・エンゲージメント、属性（性別、年代等）とした。職場環境改善ニーズは、先行研究<sup>3)</sup>を参考に、主観的ニーズ調査法である項目自己生成式尺度の形式を用いた。具体的には「働きやすい職場の要素」に関して5つの項目を回答者に挙げてもらい、その5項目それぞれの充足度と相対的重要度を回答する形式で調査を実施した。職場のストレス要因と仕事と家庭生活の満足度については新職業ストレス簡易調査票短縮版<sup>4)</sup>の項目を使用した。ワーク・エンゲージメントについてはユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度<sup>2,5)</sup>を使用した。

職場環境改善ニーズに関する回答項目についてはオープンコーディング法<sup>6)</sup>によって回答結果を集約した。職場環境改善ニーズの充足度と相対的重要度については、先行研究<sup>3)</sup>を参考に、インデックススコアを算出した。具体的には、職場環境改善ニーズの5つの回答項目ごとに、充足度と「相対的重要度」の積をとり、その積を合計して算出した(最低点0点、最高点100点とする)。インデックススコアと、職場のストレス要因、仕事と家庭生活の満足度、ワーク・エンゲージメントとの関連について相関分析によって検討した。有意水準を両側5%とした。

この研究は福島県立医科大学倫理委員会（番号）にて承認された。

## 【結果】

51人より回答を得た。回答者の性別は男性48人、女性2人、無回答1名であった。年代は、20歳未満1人、20歳代8人、30歳代14人、40歳代17人、50歳代5人、60歳代3人、70歳以上3人であった。

職場環境改善ニーズの回答項目は255件得られた。回答項目は以下の10カテゴリー（回答件数）に集約された：コミュニケーションがとれる（65件）、休みがとりやすい（58件）、意見を尊重してくれる（40件）、保護具やエアコンなどの物理的環境が整っている（20件）、技術や資格を活かせる（16件）、仕事量に偏りが無い（15件）、スキルアップできる（9件）、夜勤時に仮眠がとれる（8件）、自宅から出勤しやすい（6件）、出向者の受け入れが良い（6件）。分類不能は12件だった。

インデックススコアおよび仕事の要求度、仕事のコントロール、仕事の満足度、家庭生活の満足度、ワーク・エンゲージメントについて、それぞれの平均（標準偏差）は、49.2（23.0）点、2.6（0.7）点、2.4（0.7）点、2.4（0.9）点、2.8（0.8）点、2.4（1.2）点だった。インデックススコアと仕事の要求度、仕事のコントロール、仕事の満足度、家庭生活の満足度、ワーク・エンゲージメントについてのピアソンの相関係数はそれぞれ、 $-0.05$ （ $p=0.727$ ）、 $-0.20$ （ $p=0.165$ ）、 $0.21$ （ $0.133$ ）、 $0.23$ （ $p=0.102$ ）、 $0.01$ （ $p=0.930$ ）だった。

## 【考察】

本研究では、労働者の職場適応に関する要因について、職場環境改善ニーズの側面から包括的に検討を行った。その結果として、10種類のカテゴリーの職場環境に関するニーズが抽出された。得られたカテゴリーの中には、保護具やエアコンなどの物理的な環境や、夜勤時の仮眠など、A社の職場環境改善に活用することができる内容もあり、本調査手法の実務上の有用性が明らかとなった。その一方で、10種類のカテゴリーにおいては、仕事以外の要因の抽出が十分できたとは言えず、この点については調査票の改善の必要性が明らかとなった。

職場環境改善ニーズのインデックススコアと職業性ストレス等との相関分析では、有意な結果は認められなかった。これは本研究で用いた職場環境改善ニーズが項目自己生成式という個別的な測定手法を用いており、従来の測定尺度とは異なることに起因している可能性が考えられる。今後、縦断的な調査などの追加調査をすすめ、関連性についての理解を深めていく必要があると考える。

## 【謝辞】

今回の研究に助成いただきました公益財団法人福島県労働保健センターに深く感謝申し上げます。

## 【参考文献】

1. 下村輝一ら. 職業性ストレス簡易調査票及び労働者疲労蓄積度自己判断チェックリストの職種に応じた活用法に関する研究. 厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業. 平成 17 年度総括・分担研究報告書. 2006.
2. Shimazu A, et al. Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*. 2008; 57: 510-523.
3. Anne M Hickey, et al. A new short form individual quality of life measure (SEIQoL-DW): application in a cohort of individuals with HIV/AIDS. *BMJ*. 1996; 313: 29.
4. 川上徳人ら. 労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究. 厚生労働省科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業. 平成 21-23 年度総合研究報告書. 2012.
5. Schaufeli WB, et al. An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*. 2019; 35: 577-591.
6. 佐藤郁哉. 質的データ分析ー原理・方法・実践ー. 新曜社. 2008.