

[原 著]

## 属性別にみたイベント型職場ストレスと心理的 ストレス反応との関連に関する検討

大塚 泰正<sup>1)</sup>, 小杉 正太郎<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>早稲田大学文学研究科, <sup>2)</sup>早稲田大学文学部

### The relationship between job event stressors and psychological stress reaction in different groups

Yasumasa OTSUKA<sup>1)</sup> and Shotaro KOSUGI<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Graduate School of Literature, Waseda University,

<sup>2)</sup>Department of Psychology, Waseda University

**Abstract** The purpose of this study was to examine the relation of age groups and gender to job events and psychological stress reactions. The subjects were 3020 employees (2468 of an industrial research institute and 552 of a construction company). A checklist questionnaire consisting of 40 job events and the Job Stress Scale (JSS) were administered to measure job event stressors and total score of psychological stress reactions (such as anger, cardiovascular symptoms, social anxiety, fatigue, irritability, and mild depressive state), respectively. As a result, demographic differences in the relationship between job event stressors and psychological stress reactions were revealed. For example, only thirty employees had a high psychological stress reaction score when they experienced some trouble with their people, whereas all employees had a high psychological stress reaction score when they experienced an event such as "trouble with one's colleagues". These findings suggest that we should consider two types of job events, especially, interpersonal ones, when evaluating the degree of mental health of employees.

**Key words:** Job event stressor(イベント型職場ストレス), Psychological stress reaction (心理的ストレス反応), Age-group (年代), Gender (性)

#### 1. はじめに

イベント型ストレスは、「第三者からも観察可能な事象であって、その事象の生起から終結までの時間経過はきわめて短く、しかも生起と終結は明確に同定することが出来る」と定義され<sup>1)</sup>、慢性型ストレスと同様、旧来より従業員の精神的健康に影響を与

える要因として取り上げられてきた。しかし、今日の職場ストレス研究は、慢性型ストレスを基軸として展開されていると言え、今後、イベント型ストレスを取り上げた研究の充実が期待されている<sup>2)</sup>。

イベント型ストレス研究の多くは、Holmes et al.<sup>3)</sup>によって発表されたSRRS以来、尺度に含まれるイベントの頻度または重み付けの合計値を尺度得点と

---

著者連絡先:

大塚泰正

する方法を採用してきた。これまでの研究によって、その得点には、性差・年代差が存在することが明らかにされてきたが、その結果には必ずしも一致した見解が認められていない。例えば、性差に関しては、男性が女性よりもイベント得点が高いという研究結果<sup>4)</sup>や、逆に女性が男性よりも高いという研究結果<sup>5),6)</sup>、さらには、性別によるイベント得点の差異はないとする研究結果<sup>7)-9)</sup>も報告されている。また、年代差に関して、若年層ほどイベント得点が高いという研究結果<sup>10),11)</sup>が報告される一方で、年代によるイベント得点の差異はないとする研究結果<sup>4)</sup>も報告されている。

この様な諸研究結果の不一致は、主に使用したイベント尺度の差異に起因すると考えられる。今まで発表されてきたイベント型ストレス尺度に含まれる職場関連の項目を概観すると、その多くには、「単身赴任」や「定年退職」など、対象とする属性においては、体験する頻度の差異が示唆されるイベントが含まれていることが分かる。ある属性にとって体験する頻度の少ないイベントを多く含む尺度を使用すれば、当然のことながらその属性における合計イベント得点は低く算出されることになる。このため、従来の研究では、広く勤労者全体を対象とした尺度だけではなく、高齢者を対象とした尺度<sup>10)</sup>や特定の職務に従事する従業員を対象とした尺度<sup>12)</sup>など、あらゆる従業員にとってある程度体験する可能性のあるイベントに、ある属性に特異的に生起するイベントを付け加えた尺度が使用されてきた。対象とするある属性に所属する従業員の精神的健康について詳細に検討を加えたい場合には、これらの尺度を用いることによって、非常に多くの情報を得ることが可能となる。しかしながら、この様な目的による研究の積み重ねだけでは、状況の特有性を追求するあまり、各状況に普遍的な命題を構築することには寄与することが出来ないとの指摘もあり<sup>13)</sup>、今後のイベント研究において、諸研究結果を比較可能なものとするための何らかの方法論を確立することが必要であると考えられる。

この様な問題点を解決するための一つの方法として、Turner et al.<sup>14)</sup>や Cobb<sup>15)</sup>らは、個々のイベントに注目することの必要性を指摘している。Turner et al.の指摘にも認められるように、既存のイベント型ストレス尺度を概観すると、その大部分には、互いに類似した内容を示す項目が多数含まれていることが

分かる。このことから、個々のイベントが従業員の精神的健康にいかなる影響を与えているのかを明らかにすることによって、異なる尺度を用いた研究であっても、ある程度はその結果を比較することが出来るようになり、また、研究の蓄積という点においても、寄与することが可能になると考えられる。

以上の諸点を踏まえると、異なる尺度を用いた諸研究結果を比較可能なものとし、上述した研究者間の不一致を整理するためには、各属性群別に、個々のイベントが従業員の精神的健康を阻害する要因となるか否かを明らかにすることが必要であると考えられる。そこで、本研究では、性別・年代別に個々のイベントと心理的ストレス反応との関連を比較し、その差異を検討することを目的とする。

## 2. 方 法

### 2.1 対象

新規機種の研究・開発を主要な業務とする工業系生産会社研究所従業員（以下A社と略記）2468名、および、建造物の企画・設計や、作業現場での工事・工務を主要な業務とする土木建設会社従業員（以下B社と略記）552名、合計3020名を対象に調査を実施し、2822名から回答が得られた。回収率は、93.4%であった。

### 2.2 調査時期

A社は、1998年9月下旬から1999年7月上旬の間に、また、B社は、1998年11月上旬から1999年5月中旬の間に、著者らが従事する上記各企業内カウンセリングルームによる精神的健康度一斉調査の一環として調査を実施した。

### 2.3 調査票

**イベント型職場ストレス尺度** 大塚ら<sup>1)</sup>による40項目よりなるイベント型職場ストレス尺度を使用した。本調査票は、以下の4段階の手続きを経て作成された。1) Job Stress Scale<sup>16)</sup> (以下JSSと略記)の心理的ストレス反応6尺度合計得点が全従業員の上位15%に該当した者を高ストレス状態にあると判断し、彼らを対象に面接調査を実施した。その中で、彼らが過去に体験したイベント項目の収集を行った。2) 1)にて収集されたイベント項目を、先述したイベント型ストレスの定義に準拠して選定を行った。3) 尺度の包括性を高めるために、既存のイベント型職場ストレス尺度<sup>2),8),17)</sup>から項目の収集を行い、リスト

に追加した。4) 1) - 3) の手続きにより収集されたイベント項目を、産業場面での臨床経験を有する臨床心理士および大学院生5名により、KJ法<sup>18)</sup>を用いて分類を行った。

なお、調査対象者には、過去1年間における各項目の体験の有無を、「はい」「いいえ」の2件法によって回答を求めた。

**心理的ストレス反応尺度** JSSの心理的ストレス反応尺度を使用した。JSSは、フェイスシート(職番・氏名・年齢・性別・婚姻・同居人数)の他、慢性型職場ストレッサー尺度(4尺度, 28項目)、心理的ストレス反応尺度(6尺度, 37項目)、コーピング尺度(5尺度, 31項目)、ソーシャルサポート尺度(1尺度3領域, 5項目)、虚偽項目10項目、緩衝項目20項目の合計131項目から構成される。このうち、本研究では、“怒り” “循環器系の不調” “対人場面での緊張感” “疲労” “過敏” “抑うつ” の6下位尺度により構成される心理的ストレス反応尺度のみを分析に使用した。回答は、5件法(1. まったくあてはまらない, 2. あまりあてはまらない, 3. どちらでもない, 4. ややあてはまる, 5. よくあてはまる)で行った。なお、心理的ストレス反応(6尺度合計)で表される理論的な最大得点は185点、最小得点は37点であった。

#### 2.4 分析対象者

イベント型職場ストレッサー尺度またはJSSの心理的ストレス反応尺度のいずれかに1問以上無効な回答があった者、および、JSSの妥当性尺度によって虚偽回答傾向が認められ、判定不能とされた者を除外した従業員2597名を分析対象とした。有効回答率は、86.0%であった。

なお、本研究では、イベント型職場ストレッサーと心理的ストレス反応との関連の差異について、性別・年代間で比較を行うために、分析対象者を、男性29歳以下(20歳代以下; N=422, 平均年齢26.4歳, SD=2.15), 男性30-39歳(30歳代; N=1014, 平均年齢34.6歳, SD=2.74), 男性40-49歳(40歳代; N=792, 平均年齢43.8歳, SD=2.82), 男性50歳以上(N=245, 平均年齢53.5歳, SD=2.82), 女性(N=124, 平均年齢31.5歳, SD=6.92)の5群に分類した。なお、女性従業員数は124名と少数であったため、本研究では年代による分類は行わなかった。

#### 2.5 分析方法

属性およびイベント体験の有無を要因とし、心理的ストレス反応得点(6尺度合計)を従属変数、年齢、企業、職種を共変量とする2要因配置の共分散分析を行った。なお、分析には統計パッケージSASの“GLM”プロシジャーを使用した。

### 3. 結果

Table 1に、属性別のイベント体験頻度を、また、Table 2に、心理的ストレス反応得点(6尺度合計)を従属変数、年齢、企業、職種を共変量とする2要因配置の共分散分析の結果を示した。なお、「転職した」「海外勤務から帰国した」「出向先から戻った」「労働災害に認定される事故にあった」「退職の勧告をうけた」「休職した」「降格した」「単身赴任をした」「同僚が死んだ」の9項目に関しては、分析対象者に占める体験ありと回答した者の割合が5%未満と少数であったため、本研究では分析から除外した。

共分散分析の結果、「上司とのトラブルがあった」「部下とのトラブルがあった」「新しい仕事が始まった」「国内出張があった」という4項目において、イベント体験の有無および属性の交互作用が認められた。まず、「上司とのトラブル」に関しては、20歳代以下、30歳代、40歳代、女性におけるイベント体験の有無の単純主効果が認められ(それぞれ20歳代以下,  $P < .001$ ; 30歳代,  $P < .001$ ; 40歳代,  $P < .01$ ; 女性,  $P < .01$ ), 各属性において、体験がある群の心理的ストレス反応得点が、体験がない群の得点よりも有意に高いことが明らかになった。また、「部下とのトラブル」に関しては、30歳代におけるイベント体験の有無の単純主効果が認められ( $P < .001$ ), 30歳代においては、体験がある群の心理的ストレス反応得点が、体験がない群の得点よりも有意に高いことが明らかになった。一方、「新しい仕事が始まった」というイベントに関しては、20歳代以下および30歳代において、イベント体験の有無の単純主効果が認められ(それぞれ20歳代以下,  $P < .01$ ; 30歳代,  $P < .05$ ), 各属性において、体験がある群の心理的ストレス反応得点が、体験がない群の得点よりも有意に低いことが明らかになった。また、「国内出張」に関しては、30歳代および40歳代におけるイベント体験の有無の単純主効果が認められ(それぞれ30歳代,  $P < .001$ ; 40歳代,  $P < .05$ ), 各属性に

Table 1 属性別にみた各イベント型職場ストレスの体験頻度(%)

No	項目	体験の有無	男 性				女 性	
			20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳以上		
1	所属部署が細分化した	あり	132 (31.3)	280 (27.6)	258 (32.6)	54 (22.0)	29 (23.4)	
		なし	290	734	534	191	95	
2	転職した	あり	21 (5.0)	29 (2.9)	34 (4.3)	19 (7.8)	4 (3.2)	
		なし	401	985	758	226	120	
3	自分が長い間担当してきた仕事が中断した	あり	64 (15.2)	189 (18.6)	158 (19.9)	51 (20.8)	15 (12.1)	
		なし	358	825	634	194	109	
4	昇進した	あり	54 (12.8)	171 (16.9)	93 (11.7)	17 (6.9)	14 (11.3)	
		なし	368	843	699	228	110	
5	新しい仕事が始まった	あり	296 (70.1)	637 (62.8)	484 (61.1)	115 (46.9)	66 (53.2)	
		なし	126	377	308	130	58	
6	収入が減少した	あり	20 (4.7)	88 (8.7)	163 (20.6)	100 (40.8)	6 (4.8)	
		なし	402	926	629	145	118	
7	上司とのトラブルがあった	あり	70 (16.6)	153 (15.1)	91 (11.5)	24 (9.8)	15 (12.1)	
		なし	352	861	701	221	109	
8	プロジェクトが終了した	あり	105 (24.9)	375 (37.0)	230 (29.0)	29 (11.8)	10 (8.1)	
		なし	317	639	562	216	114	
9	海外勤務から帰国した	あり	4 (0.9)	18 (1.8)	21 (2.7)	4 (1.6)	0 (0.0)	
		なし	418	996	771	241	124	
10	仕事で失敗した	あり	179 (42.4)	283 (27.9)	126 (15.9)	27 (11.0)	24 (19.4)	
		なし	243	731	666	218	100	
11	部下とのトラブルがあった	あり	4 (0.9)	70 (6.9)	77 (9.7)	16 (6.5)	3 (2.4)	
		なし	418	944	715	229	121	
12	所属部署に新人が入ってきた	あり	240 (56.9)	609 (60.1)	440 (55.6)	139 (56.7)	63 (50.8)	
		なし	182	405	352	106	61	
13	職場の物理的環境(音・光・温度など)が変化した	あり	183 (43.4)	427 (42.1)	255 (32.2)	66 (26.9)	45 (36.3)	
		なし	239	587	537	179	79	
14	出向先から戻った	あり	3 (0.7)	7 (0.7)	9 (1.1)	4 (1.6)	1 (0.8)	
		なし	419	1007	783	241	123	
15	仕事のやり方が変わった	あり	165 (39.1)	407 (40.1)	340 (42.9)	90 (36.7)	43 (34.7)	
		なし	257	607	452	155	81	
16	所属部署が統合された	あり	134 (31.8)	296 (29.2)	185 (23.4)	49 (20.0)	30 (24.2)	
		なし	288	718	607	196	94	
17	所属部署に嘱託職員が配属された	あり	145 (34.4)	308 (30.4)	226 (28.5)	42 (17.1)	24 (19.4)	
		なし	277	706	566	203	100	
18	所属部署の人員が増えた	あり	258 (61.1)	630 (62.1)	418 (52.8)	110 (44.9)	62 (50.0)	
		なし	164	384	374	135	62	
19	勤務地が変更になった	あり	74 (17.5)	112 (11.0)	120 (15.2)	33 (13.5)	7 (5.6)	
		なし	348	902	672	212	117	
20	所属部署の人員が減った	あり	78 (18.5)	186 (18.3)	168 (21.2)	57 (23.3)	18 (14.5)	
		なし	344	828	624	188	106	
21	複数の仕事を担当した	あり	276 (65.4)	723 (71.3)	571 (72.1)	123 (50.2)	60 (48.4)	
		なし	146	291	221	122	64	
22	自分が配置転換された	あり	95 (22.5)	223 (22.0)	167 (21.1)	44 (18.0)	25 (20.2)	
		なし	327	791	625	201	99	
23	労働災害に認定される事故があった	あり	16 (3.8)	21 (2.1)	20 (2.5)	6 (2.4)	1 (0.8)	
		なし	406	993	772	239	123	
24	所属部署の体制が変化した	あり	260 (61.6)	613 (60.5)	492 (62.1)	122 (49.8)	47 (37.9)	
		なし	162	401	300	123	77	
25	国内出張があった	あり	265 (62.8)	756 (74.6)	534 (67.4)	140 (57.1)	38 (30.6)	
		なし	157	258	258	105	86	
26	現在の会社に新卒採用になった	あり	80 (19.0)	49 (4.8)	31 (3.9)	14 (5.7)	9 (7.3)	
		なし	342	965	761	231	115	
27	退職の勧告をうけた	あり	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
		なし	422	1014	792	245	124	
28	同僚とのトラブルがあった	あり	25 (5.9)	74 (7.3)	37 (4.7)	15 (6.1)	11 (8.9)	
		なし	397	940	755	230	113	
29	収入が増加した	あり	271 (64.2)	609 (60.1)	360 (45.5)	39 (15.9)	52 (41.9)	
		なし	151	405	432	206	72	
30	上司が交代した	あり	204 (48.3)	479 (47.2)	429 (54.2)	97 (39.6)	47 (37.9)	
		なし	218	535	363	148	77	
31	グループ編成が変化した	あり	267 (63.3)	677 (66.8)	491 (62.0)	121 (49.4)	49 (39.5)	
		なし	155	337	301	124	75	
32	休職した	あり	5 (1.2)	3 (0.3)	5 (0.6)	1 (0.4)	8 (6.5)	
		なし	417	1011	787	244	116	
33	所属部署が引っ越しをした	あり	122 (28.9)	302 (29.8)	169 (21.3)	29 (11.8)	30 (24.2)	
		なし	300	712	623	216	94	
34	同僚が昇進した	あり	56 (13.3)	362 (35.7)	298 (37.6)	64 (26.1)	12 (9.7)	
		なし	366	652	494	181	112	
35	仕事の内容が変わった	あり	135 (32.0)	310 (30.6)	256 (32.3)	71 (29.0)	38 (30.6)	
		なし	287	704	536	174	86	
36	大きな説明会や、公式の場で発表した	あり	54 (12.8)	190 (18.7)	206 (26.0)	53 (21.6)	18 (14.5)	
		なし	368	824	586	192	106	
37	降格した	あり	3 (0.7)	12 (1.2)	12 (1.5)	5 (2.0)	1 (0.8)	
		なし	419	1002	780	240	123	
38	単身赴任をした	あり	5 (1.2)	35 (3.5)	58 (7.3)	23 (9.4)	0 (0.0)	
		なし	417	979	734	222	124	
39	同僚が死んだ	あり	16 (3.8)	32 (3.2)	38 (4.8)	29 (11.8)	4 (3.2)	
		なし	406	982	754	216	120	
40	海外出張があった	あり	38 (9.0)	273 (26.9)	195 (24.6)	38 (15.5)	6 (4.8)	
		なし	384	741	597	207	118	

Table 2 年齢、企業、職種を調整した各属性別心理的ストレス反応得点の平均値 (SE) および 2 要因配置共分散分析の結果

No	項目	体験の有無	男 性				女 性		イベントの主効果	交互作用
			20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳以上				
1	所属部署が細分化した	あり	101.33 (2.23)	102.02 (1.24)	99.86 (1.44)	98.67 (3.33)	103.22 (3.72)		0.0043	0.6913
		なし	100.29 (1.85)	99.89 (0.83)	97.61 (1.15)	94.13 (2.47)	96.15 (2.20)			
3	自分が長い間担当してきた仕事が中断した	あり	103.23 (2.81)	100.54 (1.47)	100.42 (1.73)	97.07 (3.41)	101.51 (5.14)	0.0890	0.7772	
		なし	100.11 (1.79)	100.42 (0.80)	97.84 (1.11)	94.76 (2.47)	97.40 (2.06)			
4	昇進した	あり	99.84 (3.03)	100.59 (1.53)	94.53 (2.15)	91.51 (5.13)	108.34 (5.37)	0.7499	0.0720	
		なし	100.57 (1.78)	100.38 (0.79)	98.92 (1.08)	95.69 (2.41)	96.55 (2.04)			
5	新しい仕事が始まった	あり	99.00 (1.84)	99.53 (0.87)	98.78 (1.16)	95.58 (2.68)	100.65 (2.60)	0.9336	0.0039	
		なし	105.26 (2.27)	102.21 (1.09)	97.30 (1.38)	94.16 (2.70)	95.04 (2.67)			
6	収入が減少した	あり	99.84 (4.67)	102.26 (2.19)	99.95 (1.93)	94.67 (2.92)	100.91 (8.08)	0.6170	0.8391	
		なし	100.60 (1.75)	100.22 (0.77)	97.99 (1.09)	95.82 (2.57)	97.74 (1.99)			
7	上司とのトラブルがあった	あり	110.92 (2.71)	111.71 (1.60)	103.53 (2.15)	98.84 (4.39)	112.55 (5.08)	0.0001	0.0177	
		なし	98.52 (1.75)	98.39 (0.77)	97.71 (1.06)	94.97 (2.37)	95.92 (2.01)			
8	プロジェクトが終了した	あり	96.82 (2.36)	99.24 (1.09)	96.79 (1.48)	95.21 (4.15)	97.26 (6.23)	0.2231	0.7042	
		なし	101.96 (1.84)	101.18 (0.88)	98.92 (1.15)	95.12 (2.43)	98.05 (2.03)			
10	仕事で失敗した	あり	105.47 (2.05)	102.05 (1.24)	102.90 (1.87)	100.31 (4.22)	108.90 (4.12)	0.0001	0.5398	
		なし	99.08 (1.89)	98.29 (0.81)	96.75 (1.08)	92.85 (2.40)	96.12 (2.08)			
11	部下とのトラブルがあった	あり	104.65 (9.87)	111.48 (2.35)	101.63 (2.36)	93.67 (5.27)	112.15 (11.42)	0.0461	0.0353	
		なし	100.20 (1.73)	99.52 (0.76)	98.22 (1.07)	95.88 (2.40)	97.33 (1.96)			
12	所属部署に新人が入ってきた	あり	100.35 (1.91)	99.47 (0.88)	96.72 (1.21)	95.06 (2.61)	94.81 (2.58)	0.0092	0.4826	
		なし	101.47 (2.07)	102.02 (1.06)	100.13 (1.30)	94.78 (2.78)	101.36 (2.68)			
13	職場の物理的環境(音・光・温度など)が変化した	あり	102.78 (2.00)	102.83 (1.03)	102.04 (1.43)	97.73 (3.10)	104.17 (3.04)	0.0001	0.4939	
		なし	99.62 (1.95)	98.93 (0.89)	96.30 (1.15)	93.49 (2.50)	94.53 (2.35)			
15	仕事のやり方が変わった	あり	103.01 (2.07)	102.58 (1.04)	101.56 (1.31)	98.77 (2.85)	99.06 (3.12)	0.0001	0.7140	
		なし	99.11 (1.90)	99.03 (0.89)	95.89 (1.20)	93.11 (2.57)	97.36 (2.31)			
16	所属部署が統合された	あり	103.64 (2.19)	104.88 (1.22)	99.39 (1.62)	96.96 (3.41)	96.44 (3.65)	0.0367	0.1235	
		なし	99.34 (1.87)	98.72 (0.82)	97.95 (1.12)	94.48 (2.46)	98.32 (2.20)			
17	所属部署に嘱託職員が配属された	あり	102.22 (2.18)	100.52 (1.19)	98.52 (1.52)	93.30 (3.61)	94.94 (4.07)	0.6166	0.6397	
		なし	99.80 (1.88)	100.42 (0.84)	98.26 (1.14)	95.58 (2.46)	98.63 (2.16)			
18	所属部署の人員が増えた	あり	101.24 (1.88)	99.52 (0.88)	98.51 (1.23)	93.94 (2.74)	96.05 (2.60)	0.2082	0.3031	
		なし	99.58 (2.14)	101.94 (1.07)	98.19 (1.29)	96.30 (2.65)	99.73 (2.66)			
19	勤務地が変更になった	あり	98.78 (2.72)	100.43 (1.97)	103.30 (2.00)	97.76 (3.93)	94.84 (7.46)	0.7341	0.0863	
		なし	101.00 (1.79)	100.42 (0.77)	97.48 (1.08)	94.89 (2.44)	98.10 (2.00)			
20	所属部署の人員が減った	あり	100.09 (2.64)	102.56 (1.49)	98.15 (1.70)	96.21 (3.33)	106.72 (4.69)	0.0498	0.2453	
		なし	100.60 (1.79)	99.93 (0.79)	98.48 (1.11)	95.12 (2.46)	96.33 (2.09)			
21	複数の仕事を担当した	あり	100.91 (1.86)	99.96 (0.83)	98.15 (1.12)	95.87 (2.67)	99.13 (2.69)	0.6823	0.6703	
		なし	100.12 (2.19)	101.65 (1.22)	98.81 (1.56)	94.51 (2.71)	96.81 (2.58)			
22	自分が配置転換された	あり	99.86 (2.46)	100.21 (1.37)	101.60 (1.71)	94.97 (3.53)	99.67 (4.00)	0.4566	0.2901	
		なし	100.79 (1.82)	100.49 (0.81)	97.50 (1.10)	95.34 (2.47)	97.45 (2.15)			
24	所属部署の体制が変化した	あり	101.60 (1.87)	101.80 (0.89)	99.02 (1.18)	95.63 (2.67)	100.76 (2.99)	0.0104	0.8374	
		なし	99.00 (2.15)	98.47 (1.06)	97.24 (1.38)	94.63 (2.70)	95.99 (2.38)			
25	国内出張があった	あり	99.68 (1.89)	98.78 (0.83)	97.12 (1.13)	93.92 (2.62)	102.31 (3.35)	0.0890	0.0398	
		なし	102.08 (2.14)	104.84 (1.30)	101.17 (1.52)	97.58 (2.79)	95.99 (2.24)			
26	現在の会社に新卒採用になった	あり	97.73 (2.80)	104.37 (2.84)	96.89 (3.59)	96.54 (5.70)	108.30 (6.77)	0.2531	0.1275	
		なし	101.32 (1.76)	100.26 (0.75)	98.39 (1.07)	95.09 (2.42)	97.11 (1.99)			
28	同僚とのトラブルがあった	あり	112.29 (4.16)	113.03 (2.29)	102.86 (3.28)	103.27 (5.44)	100.85 (5.95)	0.0001	0.1586	
		なし	99.76 (1.73)	99.44 (0.75)	98.17 (1.05)	94.83 (2.38)	97.57 (2.01)			
29	収入が増加した	あり	98.34 (1.86)	97.86 (0.90)	96.07 (1.26)	89.65 (3.64)	99.74 (2.91)	0.0008	0.1339	
		なし	103.07 (2.16)	103.69 (1.04)	100.93 (1.27)	97.47 (2.47)	96.10 (2.41)			
30	上司が交代した	あり	98.95 (1.97)	99.27 (0.98)	98.33 (1.21)	95.31 (2.82)	96.61 (2.97)	0.1545	0.4522	
		なし	102.50 (1.99)	101.59 (0.94)	98.16 (1.31)	94.75 (2.60)	98.84 (2.41)			
31	グループ編成が変化した	あり	100.78 (1.86)	100.87 (0.86)	99.65 (1.17)	95.69 (2.70)	101.32 (2.89)	0.0224	0.5700	
		なし	100.06 (2.18)	99.60 (1.14)	96.35 (1.38)	94.88 (2.68)	95.45 (2.45)			
33	所属部署が引越越しをした	あり	104.41 (2.25)	103.70 (1.21)	101.35 (1.67)	93.65 (4.10)	103.20 (3.75)	0.0032	0.6664	
		なし	99.59 (1.86)	99.29 (0.83)	97.27 (1.12)	94.67 (2.44)	96.27 (2.16)			
34	同僚が昇進した	あり	104.14 (2.98)	101.48 (1.09)	99.42 (1.36)	95.56 (3.13)	105.35 (5.70)	0.0320	0.6668	
		なし	99.84 (1.78)	99.78 (0.88)	97.87 (1.19)	95.48 (2.52)	96.99 (2.05)			
35	仕事の内容が変わった	あり	101.29 (2.21)	100.91 (1.18)	99.33 (1.44)	97.61 (3.05)	101.60 (3.35)	0.0339	0.7178	
		なし	100.55 (1.87)	100.30 (0.85)	97.73 (1.16)	93.93 (2.53)	96.46 (2.25)			
36	大きな説明会や、公式の場で発表した	あり	102.77 (3.00)	97.85 (1.46)	95.51 (1.56)	88.12 (3.34)	96.51 (4.71)	0.0295	0.0964	
		なし	100.30 (1.78)	101.04 (0.80)	99.37 (1.13)	97.15 (2.47)	98.04 (2.08)			
40	海外出張があった	あり	93.95 (3.46)	96.98 (1.25)	95.44 (1.57)	89.63 (3.71)	104.37 (8.09)	0.1069	0.5320	
		なし	101.13 (1.76)	101.61 (0.82)	99.44 (1.14)	96.55 (2.45)	97.49 (1.98)			

において、体験がある群の心理的ストレス反応得点が、体験がない群の得点よりも有意に低いことが明らかになった。

次に、「所属部署が細分化した」「仕事で失敗した」「職場の物理的環境が変化した」「仕事のやり方が変わった」「所属部署が統合された」「所属部署の人員が減った」「所属部署の体制が変化した」「同僚とのトラブルがあった」「グループ編成が変化した」「所属部署

が引越越しをした」「同僚が昇進した」「仕事の内容が変わった」「所属部署に新人が入ってきた」「収入が増加した」「大きな説明会や、公式の場で発表した」という 15 個のイベントに関しては、イベント体験の有無の主効果が有意であった。このうち、前半の 12 項目に関しては、体験がある群の心理的ストレス反応得点が、体験がない群の得点よりも有意に高いことが、また、後半の 3 項目に関しては、体験がある群の心理的スト

レス反応得点が、体験がない群の得点よりも有意に低いことがそれぞれ明らかになった。

#### 4. 考 察

本研究では、イベント型職場ストレスラーと心理的ストレス反応との関連について、性別・年代別に検討を加えた。その結果、まず、40項目中4項目のイベントにおいて、イベント体験の有無と属性の交互作用が認められ、さらにそのうちの2項目に、ある属性においてのみ心理的ストレス反応を有意に上昇させる傾向があることが明らかになった。

例えば、「部下とのトラブル」に関しては、30歳代にのみ心理的ストレス反応を有意に上昇させる効果を持つことが明らかになった。夏目ら<sup>17)</sup>が行ったイベント型ストレスラーの年代間比較においても、本イベント項目に関する重み付け得点は、30歳代が最も高い値を示すことが明らかにされているが、これは、心理的ストレス反応を従属変数とした本研究結果と同様の傾向を示唆するものであると考えられる。職場内で中間的な役割を担う従業員にとっては、上司よりもむしろ部下との人間関係が精神的健康に重要な意味を持つことは従来から指摘されてきた点であるが<sup>19),20)</sup>、このことは本研究においても同様に認められたということが出来る。Table 1より、20歳代以下から30歳代にかけて当該イベントの生起頻度が0.9%から6.9%へと上昇していることを考慮すれば、30歳代の従業員の中には部下とのトラブルを初めて経験する者も多いと考えられ、このような先行経験の少なさが、本年度にこの傾向を顕著にした一因である可能性が示唆された。

他方、「上司とのトラブル」に関しては、50歳以上の従業員においては、心理的ストレス反応を高める効果を持たないという従来とは異なる結果が示された。先述した夏目ら<sup>17)</sup>の調査では、当該イベントに対する重み付け得点がそれぞれ20歳未満52.2点、20歳代48.3点、30歳代55.0点、40歳代53.3点、50歳以上49.7点となっており、50歳以上従業員の重み付け得点が特に低いという傾向は示されていない。さらに、夏目ら<sup>10)</sup>が高齢者を対象に行った調査では、60歳代、70歳代における当該イベントに対する重み付け得点は、それぞれ58点、56点となっており、50歳未満よりも逆に高い傾向が示されている。本研究では、50歳以上において、本イベントを体験した人数が15名と少数であった

ため、今後、標本数を増やして再検討を行う必要があると考えられる。

また、40項目中15項目のイベントにおいては、イベント体験の有無の主効果が認められ、そのうちの12項目においては、年代や性別に関係なく、その体験が心理的ストレス反応を有意に高める傾向を持つことが明らかになった。これらのイベントのうち、例えば、「仕事で失敗した」というイベントは、40歳代、50歳代に、また、「同僚とのトラブルがあった」というイベントは、女性において他の群よりも重み付けが高得点となることが指摘されてきた<sup>21),22)</sup>。しかしながら、これらの研究結果は、いずれもイベント体験の有無と属性の交互作用に関する検討は行われていないため、当該イベントがその他の属性において異なる影響を持つのか否かに関しては明らかにされていない。本研究では、両者の交互作用に関する検定を実施し、属性別の関連性の差異について検討を加えた結果、いずれのイベントにおいてもイベント体験の有無と属性の交互作用は有意ではなく、イベント体験の有無の主効果が有意であることが明らかになった。以上のことから、これらのイベントは、従来関連が指摘されてきた属性だけではなく、他の属性に所属する従業員においても、同様に心理的ストレス反応を有意に上昇させる効果を持つことが示唆された。

以上、本研究では、個々のイベントに注目し、各イベントが心理的ストレス反応に及ぼす影響の性差・年代差に関して検討を加えた。その結果、特に対人関係に関するイベントについては、個人の年代を考慮に入れた上で、精神的健康との関連を検討することが必要であると考えられた。ただし、本研究では、標本数の少なから、女性従業員を各年代に区切ることが出来なかったため、今後標本数を増加させ、女性従業員に関しても同様の検討を行うことが必要であると思われる。

#### 文 献

- 1) 大塚泰正, 小杉正太郎: 企業従業員を対象としたライフイベント尺度作成の試み(1), 日本心理学会第63回大会発表論文集, 1050 (1999)
- 2) 渡辺直登: 職務ストレスとメンタル・ヘルス, 南山経営研究, 1, 37-63 (1986)
- 3) Holmes, T. H. and Rahe, R. H.: The social readjustment

- rating scale, *J. Psychosom. Res.*, **11**, 213-218 (1967)
- 4) Folkman, S., Lazarus, R. S., Pimley, S., and Novacek, J.: Age differences in stress and coping processes, *Psychol. Aging*, **2**, 171-184 (1987)
- 5) Rowlison, R. T. and Felner, R. D.: Major life events, hassles, and adaptation in adolescence: Confounding in the conceptualization and measurement of life stress and adjustment revisited, *J. Pers. Soc. Psychol.*, **55**, 432-444 (1988)
- 6) Turner, R. J. and Noh, S.: Physical disability and depression: A longitudinal analysis, *J. Health Soc. Behav.*, **29**, 23-37 (1988)
- 7) Thoits, P. A.: Gender and marital status differences in control and distress: Common stress versus unique stress explanations, *J. Health Soc. Behav.*, **28**, 7-22 (1987)
- 8) Dohrenwend, B. S., Krasnoff, L., Askenasy, A. R., and Dohrenwend, B. P.: Exemplification of a method for scaling life events: The PERI life events scale, *J. Health Soc. Behav.*, **19**, 205-229 (1978)
- 9) Sarason, I. G., Johnson, J. H., and Siegel, J. M.: Assessing the impact of life changes: Development of the life experiences survey, *J. Consult. Clin. Psychol.* **46**, 932-946 (1978)
- 10) 夏目誠, 太田義隆, 野田哲朗, 佐藤俊子, 山田紅美, 花谷隆志, 鎌田美恵子, 岩田和彦, 乾正, 村田弘: 高齢者の社会再適応評価尺度, *ストレス科学*, **13**, 222-229 (1999)
- 11) Turner, R. J., Wheaton, B., and Lloyd, D. A.: The epidemiology of social stress, *ASR*, **60**, 104-125 (1995)
- 12) Peeters, M. C. W., Huba, G. J., and Buunk, B. P.: The role of attributions in the cognitive appraisal of work-related stressful events: An event recording approach, *Work & Stress*, **9**, 463-474 (1995)
- 13) 矢富直美, 渡辺直登: 項目反応理論による心理的ストレス反応尺度 (PSRS) の分析, *経営行動科学*, **10**, 23-34 (1995)
- 14) Turner, R. J. and Wheaton, B.: Checklist measurement of stressful life events. In "Measuring stress" (Editors: S. Cohen, R. C. Kessler, and L. U. Gordon), Pp.29-58, Oxford University Press, New York (1995)
- 15) Cobb, S.: A model for life events and their consequences. In "Stressful life events: Their nature and effects" (Editors: B. S. Dohrenwend and B. P. Dohrenwend), Pp.151-156, John Wiley & Sons, New York (1974)
- 16) 小杉正太郎: ストレススケールの一斉実施による職場メンタルヘルス活動の実際——心理学的アプローチによる職場メンタルヘルス活動——, *産業ストレス研究*, **7**, 141-150 (2000)
- 17) 夏目誠, 村田弘, 杉本寛治, 中村彰夫, 松原和幸, 浅尾博一, 藤井久和: 勤労者におけるストレス評価法(第1報) 点数法によるストレス度の自己評価の試み, *産業医学*, **30**, 266-279 (1988)
- 18) 川喜田二郎: 発想法, 中央公論社, 東京 (1967)
- 19) 塚本浩二: 中間管理職, In "家庭・学校・職場・地域の精神保健" (編著: 大森健一, 島悟), Pp.269-276, 中山書店, 東京 (1998)
- 20) 原谷隆史: 管理職の精神健康に影響をおよぼす要因, *労働の科学*, **48**, 336-339 (1993)
- 21) 夏目誠: ストレス社会がもたらす精神医学的諸問題, *日本医師会雑誌*, **122**, 651-655 (1999)
- 22) 夏目誠, 野田哲朗, 乾正: ストレス調査とケースからみた性差異について, *ストレス科学*, **12**, 42-47 (1997)
- (受付 2000年6月1日, 受理 2000年10月4日)