

[原 著]

企業別にみたイベント型職場ストレスの心理学的検討

大塚 泰 正, 小 杉 正太郎

早稲田大学文学部心理学教室

The Effects of Job Event Stressors on Employees Working at Different Companies: A Psychological Study

Yasumasa OTSUKA and Shotaro KOSUGI

Department of Psychology, Waseda University School of Letters, Arts, and Sciences

Abstract This study investigated job events that were stressors for individual employees working at a construction and a manufacturing company. The Job Events Checklist and the psychological stress reactions scale, which was a subscale of the Job Stress Scale, were administered to employees of the two different companies to select the job event stressors. We set criteria for the cognitive appraisal and relationship to the psychological stress reactions. As a result, five events were found to be stressors for employees of the construction company, while nine events were stressors for employees of the manufacturing company. Specific working conditions at each company may have influenced the occurrence of these stressor events.

Key words: job event stressor (イベント型職場ストレス), company (企業), cognitive appraisal (認知的評定), psychological stress reaction (心理的ストレス反応)

1. はじめに

従来、職場においてライフイベントを測定する際には、どの企業従業員にもある程度当てはまるイベント項目で構成された尺度が使用されてきた。1999年に旧労働省より公表された「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」¹⁾において策定された「職場におけるストレス評価表」に含まれるイベント項目も、多くの人間が経験し、客観的に意味があると認められるストレス要因について整理したものであることが明言されている。このように、従来の職場におけるライフイベント研究の多くは、Holmes et al.²⁾の

SRRSに代表されるように、社会精神医学的観点に基づき、個人がある一定期間内に体験したイベントの合計数ないし各イベントに対してあらかじめ与えられた重み付けの合計得点によって、直接疾病の発症などを予測することに焦点が当てられてきたといえる。

これに対して、イベントと心理的ストレス反応との間に認知的評定やコーピング方略などといった個人の内的過程を媒介させ、イベントが心理的ストレス反応に及ぼす間接的な影響を検討する心理学的ストレス研究^{3)~5)}においては、まず第一に、これらのプロセスを発動させる刺激を具体的な出来事として把握することが

著者連絡先：大塚泰正

必要となる⁹⁾。企業従業員の自覚するストレッサーは、所属する企業の就業形態や就業状況などにより大きな影響を受けること⁷⁾を考慮すれば、特定企業の従業員が体験したイベントを具体的な事象として把握するためには、当該企業において特異的にストレッサーとなりうるイベントを測定対象とすることが有効であるといえよう⁸⁾。

著者ら⁹⁾¹⁰⁾は、このような心理学的観点に基づき、特定の企業に所属する従業員に対して、心理的介入を行う際に有用となるイベント型職場ストレッサー尺度(Job Events Checklist; 以下JECと略記)を作成した。この尺度は40個のイベント項目によって構成されるが、これらの項目は本研究の調査対象である2つの企業のいずれかに所属する従業員のうち、職場ストレス・スケール(Job Stress Scale; 以下JSSと略記)¹¹⁾の判定基準¹²⁾によって、「職場適応状況がかなり悪い状態」ないし「職場適応状況に注意が必要な状態」と判断された従業員を対象とした面接調査から、不調の原因として報告された出来事を再構成したものである。そのため本尺度には、「プロジェクトが終了した」、「海外勤務から帰国した」など、他の職場におけるライフイベント尺度には含まれることの少ない項目も認められる。

ところで、尺度を構成する項目数は、測定の精度を低下させない範囲でできるだけ少なくすることが望ましいといえる。回答に多大な時間と労力を要する質問紙は、被調査者に大きな負担を生じさせるだけでなく、疲労効果による受検態度の乱れの影響により、得られた結果の信憑性が損なわれる危険性がある。特に企業従業員を対象として質問紙調査を実施する場合には、短時間で効率よく必要な情報を収集することのできる質問紙を構成することが重要となる。

以上の論議を踏まえ、本研究では被調査者の回答に要する負担を軽減するために、各企業従業員にとってストレッサーとなりうるイベント項目を選定し、2企業従業員用のイベント型職場ストレッサー尺度の短縮版を作成することを目的とする。

2. 方 法

2.1 被調査者

建設系企業(以下A社と略記)従業員1,309名、および工業系企業(以下B社と略記)従業員5,084名を

対象に調査を実施し、それぞれ1,299名、4,987名から回答が得られた。回収率は、それぞれ99.2%、98.1%であった。

2.2 調査時期

A社は2001年5月から7月の間に、またB社は2000年11月から2001年11月の間に、著者らが従事する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ッサー尺度 大塚ら⁹⁾¹⁰⁾による40項目よりなるイベント型職場ストレッサー尺度(JEC)を使用した。被調査者には、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。さらに体験ありと回答した場合には、その体験がどの程度負担であったかを4件法(0.全く負担ではなかった, 1.あまり負担ではなかった, 2.やや負担だった, 3.かなり負担だった)で評定を求めた。

なお、多段階での評定を被調査者に求める場合には、各選択肢間の距離をある程度等しくすることが必要となる。そこで本研究では、織田¹³⁾による「かなり」「やや」などの程度量を表現する語の尺度値を参考にし、各選択肢間の距離をある程度等しくするよう配慮した。その結果、「全く負担ではなかった」、「あまり負担ではなかった」、「やや負担だった」、「かなり負担だった」という4段階評定が適切であると判断された。

心理的ストレス反応尺度 職場ストレス・スケール(JSS)¹¹⁾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)、コーピング方略尺度(5尺度, 31項目)、ソーシャルサポート尺度(1尺度3領域, 15項目)、虚偽項目10項目、緩衝項目20項目の合計141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値は185点、最小値は

37点であった。

2.4 分析対象者

JEC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406名、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44名を除外したA社男性従業員930名(平均年齢42.4歳, SD=10.00, 有効回答率86.2%), およびB社男性従業員4,449名(平均年齢36.8歳, SD=8.00, 有効回答率93.3%)を分析対象とした。なお、調査対象に含まれた女性従業員数は、A社が237名、B社が220名と少数であった。本研究では性差が結果に及ぼす影響を除外するため、女性従業員を分析対象から除外することとした。

2.5 イベント項目の採択基準

イベント項目を採択する際に以下の2点を考慮し、双方を満足させる項目のみをストレスラー項目として選定した。

1) 「2. やや負担だった」または「3. かなり負担だった」と評定される割合が50%以上である項目: Lazarus⁴⁵⁾に代表される心理学的ストレス研究の領域では、体験されたイベントのうち、個人がその体験を「負担だった」と評定したもののみが、コーピング方略の発動や心理的ストレス反応の上昇を規定する「ストレスラー」としての性質を持つと定義される。このような観点に立てば、過半数の従業員が「負担だった」との評定を行うイベント、すなわち「2. やや負担だった」または「3. かなり負担だった」と評定するイベントは、当該企業従業員にとって、一般にストレスラーとしての性質を持つ可能性が高いと考えることができる。

2) 心理的ストレス反応との関連を持つ項目: あるイベントが当該企業従業員にとってストレスラーとしての性質を持つのであれば、その体験は一般に心理的ストレス反応を高める事態となるはずである。すなわち、あるイベントの体験がない群よりも、体験がある群の心理的ストレス反応得点の平均値が有意に高い場合には、そのイベントは当該企業においてストレスラーとしての性質を持つ可能性が高いと考えることができる。

ただし、分散分析などの手法を用いて群間の平均値差の有意性検定を行った場合には、被調査者数が多くなるほど、あるいは体験あり群および体験なし群に該

当する人数の構成比率が等しくなるほど、有意な差があると判断されやすくなる傾向がある。そこで本研究では、被調査者数や各群の人数の構成比率の影響を受けない、効果量¹⁴⁾による検討も行った。効果量とは、2群の平均値差を2群の分布の散布度によって標準化した指標であり、値が大きいほど、体験あり群の心理的ストレス反応得点の平均値が、体験なし群の平均値よりも高いと判断することができる。

3. 結果

以下、各企業別に結果を検討する。

3.1 A社

Table 1に、A社における各イベント項目の出現率、負担であると評定された割合、体験あり群、体験なし群間の心理的ストレス反応得点の平均値差、全体の標準偏差、効果量、分散分析結果を示した。以下、A社男性従業員について、ストレスラーとなりうるイベント項目を選定するため、1) 負担度の評定、2) 心理的ストレス反応との関連、の2点から検討を加える。

1) 負担度の評定: A社における各イベントを体験した従業員の負担度の評定について、「やや負担だった」または「かなり負担だった」と評定された割合を負担率(%)としてTable 1に示した。A社では、「2. 転職した」、「3. 自分が長い間担当してきた仕事で中断した」等の15項目が、「負担だった」との評定が50%以上であることが明らかになった。

2) 心理的ストレス反応との関連: 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)を従属変数とする1要因配置分散分析を行った結果、「3. 自分が長い間担当してきた仕事で中断した」、「7. 上司とのトラブルがあった」等の10項目において、体験がある群の心理的ストレス反応得点、体験がない群の得点よりも有意に高いことが示された(Table 1)。これらのイベントに対する効果量の範囲は、1.09~0.16であった。

以上1)、2)の検討結果から、A社男性従業員に関しては、「3. 自分が長い間担当してきた仕事で中断した」、「7. 上司とのトラブルがあった」、「10. 仕事で失敗した」、「11. 部下とのトラブルがあった」、「32. 休職した」の5個のイベント項目が、ストレスラーを測定する項目として適切であると判断することができた。

Table 1 イベント項目別出現率, 負担率, 平均値差, 全体のSD, 効果量, 分散分析結果 (A社)

No	項目	出現率(%)	負担率(%) ^{注1)}	平均値差 ^{注2)}	全体のSD ^{注3)}	効果量 ^{注4)}	分散分析結果
1	所属部署が細分化した	18.8	46.3	2.80	19.2	0.15	
2	転職した	2.5	69.5	0.70	19.2	0.04	
3	自分が長い間担当してきた仕事が中断した	12.3	57.0	3.85	19.2	0.20	*
4	昇進した	32.5	17.5	-3.23	19.2	-0.17	*
5	新しい仕事が始まった	63.2	45.8	0.43	19.2	0.02	
6	収入が減少した	73.7	87.3	1.51	19.2	0.08	
7	上司とのトラブルがあった	13.8	71.1	5.41	19.1	0.28	**
8	プロジェクトが終了した	21.2	38.6	-1.66	19.2	-0.09	
9	海外勤務から帰国した	2.2	40.0	-4.10	19.2	-0.21	
10	仕事で失敗した	22.0	67.3	7.17	19.0	0.37	***
11	部下とのトラブルがあった	7.4	66.6	6.65	19.1	0.35	**
12	所属部署に新人が入ってきた	38.6	11.4	-1.96	19.2	-0.10	
13	職場の物理的環境(音・光・温度など)が変化した	30.3	26.2	3.04	19.2	0.16	*
14	出向先から戻った	1.6	53.3	-0.35	19.2	-0.02	
15	仕事のやり方が変わった	34.7	49.6	3.28	19.2	0.17	*
16	所属部署が統合された	23.2	40.8	0.46	19.2	0.02	
17	所属部署に嘱託職員が配属された	7.3	14.7	-0.69	19.2	-0.04	
18	所属部署の人員が増えた	28.4	14.4	-0.34	19.2	-0.02	
19	勤務地が変更になった	26.3	46.1	3.77	19.1	0.20	**
20	所属部署の人員が減った	45.7	53.8	1.17	19.2	0.06	
21	複数の仕事を担当した	59.0	53.2	-0.68	19.2	-0.04	
22	自分が配置転換された	25.8	48.0	4.23	19.1	0.22	**
23	労働災害に認定される事故にあった	2.3	61.9	6.94	19.2	0.36	
24	所属部署の体制が変化した	44.9	36.6	1.46	19.2	0.08	
25	国内出張があった	56.1	11.5	-7.04	18.9	-0.37	***
26	現在の会社に新卒採用になった	4.6	23.3	0.28	19.2	0.01	
27	退職の勧告をうけた	0.5	80.0	7.43	19.2	0.39	
28	同僚とのトラブルがあった	3.9	58.3	6.19	19.2	0.32	
29	収入が増加した	6.5	10.0	-2.33	19.2	-0.12	
30	上司が交代した	53.7	19.2	2.11	19.2	0.11	
31	グループ編成が変化した	38.7	27.2	0.24	19.2	0.01	
32	休職した	0.4	75.0	20.93	19.2	1.09	*
33	所属部署が引っ越しをした	30.2	28.5	-3.01	19.2	-0.16	*
34	同僚が昇進した	31.8	27.1	1.93	19.2	0.10	
35	仕事の内容が変わった	35.2	48.9	3.71	19.1	0.19	**
36	大きな説明会や, 公式の場で発表した	25.4	30.5	-3.20	19.2	-0.17	*
37	降格した	2.7	48.0	0.48	19.2	0.03	
38	単身赴任をした	15.2	59.6	2.00	19.2	0.10	
39	同僚が死んだ	5.3	69.4	2.84	19.2	0.15	
40	海外出張があった	5.4	16.0	-4.87	19.2	-0.25	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

注1) 「やや負担だった」または「かなり負担だった」と評定された割合。

注2) (体験あり群の心理的ストレス反応平均値)-(体験なし群の心理的ストレス反応平均値)

注3) 全体のSD(s) =
$$\sqrt{\frac{n_1s_1^2 + n_2s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}}$$

注4) 効果量(d) =
$$\frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{s}$$

3.2 B社

Table 2 に、B社における各イベント項目の出現率、負担であると評定された割合、体験あり群、体験なし群間の心理的ストレス反応得点の平均値差、全体の標準偏差、効果量、分散分析結果を示した。以下、B社男性従業員について、ストレスラーとなりうるイベント項目を選定するため、1) 負担度の評定、2) 心理的ストレス反応との関連、の2点から検討を加える。

1) 負担度の評定：B社における各イベントを体験した従業員の負担度の評定について、「やや負担だった」または「かなり負担だった」と評定された割合を負担率(%)としてTable 2に示した。B社では、「2. 転職した」、「3. 自分が長い間担当してきた仕事が中断した」等の21項目が、「負担だった」との評定が50%以上であることが明らかになった。

2) 心理的ストレス反応との関連：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)を従属変数とする1要因配置分散分析を行った結果、「1. 所属部署が細分化した」、「3. 自分が長い間担当してきた仕事が中断した」等の18項目において、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示された(Table 2)。これらのイベントに対する効果量の範囲は、0.69~0.07であった。

ただし、Table 1より、A社において有意差が生じたイベント項目の効果量の範囲は、0.16以上であった。このことからB社では、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示された18項目のうち、効果量が0.16以上の11項目のみを心理的ストレス反応との関連がある項目として採用した。

以上1)、2)の検討結果から、B社男性従業員に関しては、「3. 自分が長い間担当してきた仕事が中断した」、「6. 収入が減少した」、「7. 上司とのトラブルがあった」、「10. 仕事で失敗した」、「11. 部下とのトラブルがあった」、「15. 仕事のやり方が変わった」、「27. 退職の勧告をうけた」、「28. 同僚とのトラブルがあった」、「32. 休職した」の9個のイベント項目が、ストレスラーを測定する項目として適切であると判断することができた。

なお、Table 3に各企業における採択基準への適合の一覧を示したので参考にされたい。

4. 考 察

本研究では、A社、B社それぞれの男性従業員にとってストレスラーとなりうるイベント項目を選定するため、1) 負担度の評定、2) 心理的ストレス反応との関連、の2点から検討を加えた。その結果、現段階における各企業の男性従業員に適したイベント型職場ストレスラー尺度の短縮版を作成することができた。

まず、A社男性従業員に関しては、「3. 自分が長い間担当してきた仕事が中断した」、「7. 上司とのトラブルがあった」、「10. 仕事で失敗した」、「11. 部下とのトラブルがあった」、「32. 休職した」の5個のイベント項目が、ストレスラーを測定する項目として適切であると判断することができた。これら5個のイベント項目は、後述するB社の9項目から構成されるイベント型職場ストレスラー尺度に全て含まれるものであった。

上司・部下とのトラブルや仕事上の失敗などといったイベントは、従来の諸研究結果¹⁾²⁾⁹⁾¹⁵⁾から、従業員の精神的健康を阻害する要因となることが指摘されてきた。本研究結果から、これらのイベントは両企業に共通してストレスラーを測定する項目となることが明らかにされたが、これは従来の諸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た。

次に、B社男性従業員に関しては、「3. 自分が長い間担当してきた仕事が中断した」、「6. 収入が減少した」、「7. 上司とのトラブルがあった」、「10. 仕事で失敗した」、「11. 部下とのトラブルがあった」、「15. 仕事のやり方が変わった」、「27. 退職の勧告をうけた」、「28. 同僚とのトラブルがあった」、「32. 休職した」の9個のイベント項目が、ストレスラーを測定する項目として適切であると判断することができた。これらのイベント項目のうち、「6. 収入が減少した」、「15. 仕事のやり方が変わった」、「27. 退職の勧告をうけた」、「28. 同僚とのトラブルがあった」の4個のイベント項目は、B社男性従業員においてストレスラーとなりうる可能性の高いものであることが明らかになった。

このうち、「15. 仕事のやり方が変わった」とのイベントは、現段階におけるB社に特徴的な就業形態をある程度反映した項目であると考えられた。B社では現在、プロジェクトチーム制による頻繁な組織変更の実施から、度重なる業務内容の変更が個々の従業員に引

Table 2 イベント項目別出現率, 負担率, 平均値差, 全体のSD, 効果量, 分散分析結果 (B社)

No	項目	出現率(%)	負担率(%) ^(注1)	平均値差 ^(注2)	全体のSD ^(注3)	効果量 ^(注4)	分散分析結果
1	所属部署が細分化した	32.3	38.4	3.01	21.3	0.14	***
2	転職した	5.0	71.9	0.02	21.3	0.00	
3	自分が長い間担当してきた仕事が中断した	18.5	65.1	4.79	21.3	0.23	***
4	昇進した	11.0	46.4	0.10	21.3	0.00	
5	新しい仕事が始まった	57.0	64.8	-0.09	21.3	0.00	
6	収入が減少した	6.8	67.6	4.90	21.3	0.23	***
7	上司とのトラブルがあった	13.9	81.7	12.02	20.9	0.57	***
8	プロジェクトが終了した	22.3	44.8	-0.67	21.3	-0.03	
9	海外勤務から帰国した	3.1	60.3	-3.63	21.3	-0.17	
10	仕事で失敗した	28.3	74.7	8.27	21.0	0.39	***
11	部下とのトラブルがあった	7.9	66.3	4.97	21.3	0.23	***
12	所属部署に新人が入ってきた	63.6	16.2	-0.53	21.3	-0.03	
13	職場の物理的環境(音・光・温度など)が変化した	21.1	39.0	3.42	21.3	0.16	***
14	出向先から戻った	0.5	47.8	1.52	21.3	0.07	
15	仕事のやり方が変わった	31.2	67.2	5.06	21.2	0.24	***
16	所属部署が統合された	9.5	40.4	3.97	21.3	0.19	***
17	所属部署に嘱託職員が配属された	24.3	12.1	0.70	21.3	0.03	
18	所属部署の人員が増えた	57.0	12.1	-0.12	21.3	-0.01	
19	勤務地が変更になった	7.2	67.1	-2.08	21.3	-0.10	
20	所属部署の人員が減った	14.6	52.6	1.36	21.3	0.06	
21	複数の仕事を担当した	58.3	68.7	-0.53	21.3	-0.02	
22	自分が配置転換された	14.4	61.1	1.30	21.3	0.06	
23	労働災害に認定される事故にあった	1.2	51.9	4.64	21.3	0.22	
24	所属部署の体制が変化した	40.7	35.1	3.21	21.3	0.15	***
25	国内出張があった	75.2	15.3	-3.80	21.3	-0.18	***
26	現在の会社に新卒採用になった	7.3	21.9	-1.83	21.3	-0.09	
27	退職の勧告をうけた	0.3	61.6	14.75	21.3	0.69	*
28	同僚とのトラブルがあった	6.5	68.3	10.06	21.2	0.47	***
29	収入が増加した	45.3	3.2	-2.43	21.3	-0.11	***
30	上司が交代した	43.0	27.1	1.40	21.3	0.07	*
31	グループ編成が変化した	43.6	37.0	2.64	21.3	0.12	***
32	休職した	1.2	79.2	7.72	21.3	0.36	**
33	所属部署が引っ越しをした	18.1	36.8	2.04	21.3	0.10	*
34	同僚が昇進した	25.4	21.8	2.44	21.3	0.11	***
35	仕事の内容が変わった	28.9	65.6	2.30	21.3	0.11	**
36	大きな説明会や, 公式の場で発表した	25.3	50.5	-3.15	21.3	-0.15	***
37	降格した	1.1	42.0	4.36	21.3	0.20	
38	単身赴任をした	2.5	71.7	-2.44	21.3	-0.11	
39	同僚が死んだ	9.9	61.5	0.78	21.3	0.04	
40	海外出張があった	26.7	41.6	-2.97	21.3	-0.14	***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

注1) 「やや負担だった」または「かなり負担だった」と評定された割合。

注2) (体験あり群の心理的ストレス反応平均値) - (体験なし群の心理的ストレス反応平均値)

注3) 全体のSD(s) = $\sqrt{\frac{n_1S_1^2 + n_2S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}}$ 注4) 効果量(d) = $\frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{s}$

Table 3 採択基準適合一覧

No	項 目	A 社			B 社		
		基準 1 (注1)	基準 2 (注2)	採 択	基準 1 (注1)	基準 2 (注2)	採 択
1	所属部署が細分化した					*	
2	転職した	*			*		
3	自分が長い間担当してきた仕事が中断した	*	*	*	*	*	*
4	昇進した						
5	新しい仕事が始まった				*		
6	収入が減少した	*			*	*	*
7	上司とのトラブルがあった	*	*	*	*	*	*
8	プロジェクトが終了した						
9	海外勤務から帰国した				*		
10	仕事で失敗した	*	*	*	*	*	*
11	部下とのトラブルがあった	*	*	*	*	*	*
12	所属部署に新人が入ってきた						
13	職場の物理的環境（音・光・温度など）が変化した		*			*	
14	出向先から戻った	*					
15	仕事のやり方が変わった		*		*	*	*
16	所属部署が統合された					*	
17	所属部署に嘱託職員が配属された						
18	所属部署の人員が増えた						
19	勤務地が変更になった		*		*		
20	所属部署の人員が減った	*			*		
21	複数の仕事を担当した	*			*		
22	自分が配置転換された		*		*		
23	労働災害に認定される事故にあった	*			*		
24	所属部署の体制が変化した						
25	国内出張があった					*	
26	現在の会社に新卒採用になった						
27	退職の勧告をうけた	*			*	*	*
28	同僚とのトラブルがあった	*			*	*	*
29	収入が増加した						
30	上司が交代した					*	
31	グループ編成が変化した					*	
32	休職した	*	*	*	*	*	*
33	所属部署が引っ越しをした					*	
34	同僚が昇進した					*	
35	仕事の内容が変わった		*		*	*	注3)
36	大きな説明会や、公式の場で発表した				*		
37	降格した						
38	単身赴任をした	*			*		
39	同僚が死んだ	*			*		
40	海外出張があった						

※採択基準を満たす箇所には*を付けた。

注1) 「やや負担だった」または「かなり負担だった」と評定された割合が50%以上の項目。

注2) 体験あり群の心理的ストレス反応平均値が体験なし群の平均値よりも有意に高い項目。

注3) 効果量がA社の検討結果による最低基準(0.16)を下回っていたため、採択項目から除外した。

き起こされている。このような現段階のB社に特徴的な就業形態は、本イベントが当該企業におけるストレスラー測定項目として選定されることとなった一因

である可能性が示唆された。

一方、「6. 収入が減少した」とのイベントは、A社において、心理的ストレス反応との関連が認められな

いことが明らかになった。A社では現在、給与体系の大幅な変更による人件費の削減が実施されており、本研究で分析対象となった73.7%もの従業員が、過去1年間に収入の減少を経験したことを報告している。しかしながら、A社では、人件費の削減に先立って、従業員に対して給与・賞与の削減を実施する理由や意義、方針等が明確に提示された。渡辺ら¹⁶⁾によれば、このような企業側からの説明は、イベントの心理的ストレス反応を上昇させる効果を緩和する可能性が指摘されている。本研究において、“6. 収入が減少した”とのイベントがA社男性従業員の心理的ストレス反応の上昇を引き起こさなかった原因の一つとして、渡辺らの指摘を考慮することが可能であるかもしれない。

なお、“27. 退職の勧告をうけた”、“28. 同僚とのトラブルがあった”の2項目に関しても、B社男性従業員において、ストレス者となりうる項目であることが示された。これらのイベントは、従来の諸研究結果より、負担度が高く評定されること¹¹⁾⁵⁾¹⁷⁾、心理的ストレス反応を高めること⁹⁾が明らかにされてきた。本研究では、A社において、それぞれのイベントの体験があった群の人数が、“27. 退職の勧告をうけた”については5名、“28. 同僚とのトラブルがあった”については36名と少数であったため、検定結果が有意にならなかった可能性が考えられた。今後、調査対象者数を増やして再検討する必要がある。

以上、本研究では、個々のイベント項目について、負担であると評定された割合、心理的ストレス反応との関連の2点から検討を加え、現段階におけるA社、B社それぞれに適合するイベント型職場ストレス尺度の作成を行った。検討結果より、個々のイベント項目がストレス者としての性質を持つか否かは、調査対象となる企業の就業形態や就業状況、調査時期等の背景要因によって変化する性質を持つ可能性があると考えることができた。このことから、イベント型職場ストレス尺度を企業従業員に施行する際には、尺度を構成するイベント項目と調査時点における当該企業の特徴との対応を考慮する必要があると考えられた。

文 献

- 1) 労働省労働基準局補償課：精神障害等の労災認定，労働調査会，東京（2000）
- 2) Holmes, T. H. and Rahe, R. H.: The social readjustment rating scale, J. Psychosom. Res., 11, 213-218 (1967)
- 3) 小杉正太郎：ストレス緩衝要因の研究動向, In “ストレス研究の基礎と臨床” (編著：河野友信, 石川俊男), p.163-172, 至文堂, 東京 (1999)
- 4) Folkman, S. and Lazarus, R. S.: Coping as a mediator of emotion, J. Pers. Soc. Psychol., 54, 466-475 (1988)
- 5) Lazarus, R. S. and Folkman, S.: Stress, Appraisal, and Coping, Springer, New York (1984)
- 6) 小杉正太郎：コーピングの操作による行動理論的職場カウンセリングの試み, 産業ストレス研究, 5, 91-98 (1998)
- 7) 小杉正太郎, 大塚泰正：就業形態と経営状態がジョブ・ストレス者に及ぼす影響—慢性型およびイベント型ジョブ・ストレス者の2企業間比較—, 産業ストレス研究, 7, 181-186 (2000)
- 8) 岩田 昇：質問紙による評価法, In “産業精神保健ハンドブック1 産業精神保健の基礎” (監修：加藤正明), p.388-405, 中山書店, 東京 (1998)
- 9) 大塚泰正, 小杉正太郎：属性別にみたイベント型職場ストレス者と心理的ストレス反応との関連に関する検討, 産業ストレス研究, 8, 87-93 (2001)
- 10) 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)
- 11) 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態—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)
- 12) 小杉正太郎, 大塚泰正：カウンセリングを中心とした職場ストレス対策—職場ストレス調査からカウンセリングへの導入と心理ストレス・モデルによるカウンセリングの実態—, 産衛誌, 43, 55-62 (2001)
- 13) 織田揮準：日本語の程度量表現に関する研究, 教育心理学研究, 18, 166-176 (1970)
- 14) 芝 祐順, 南風原朝和：行動科学における統計解析法, 東京大学出版会, 東京 (1990)
- 15) 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)
- 16) 渡辺直登, 坂爪洋美：変貌する労働状況 (リストラ, アウトソーシングなど)の下でのストレス対策, In “労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書”(班長：加藤正明), p.77-81, 東京医科大学, 東京 (1998)
- 17) 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)

(受付 2002年3月8日, 受理 2002年9月20日)