

職場におけるライフイベント／イベント型ストレッサーの評価と その臨床心理学的活用

大塚 泰正, 小杉 正太郎

早稲田大学文学部心理学教室

Evaluation of the Occupational Life Events/Job Event Stressors and Their Application of Clinical Psychology

Yasumasa OTSUKA and Shotaro KOSUGI

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

Abstract In this paper we explained the origin and present situation of research on occupational life events/job event stressors which have scarcely been focused on in the occupational stress research or occupational mental health activity. First, Meyer and Holmes's studies were reviewed and their scales called SRE and SRRS were introduced. Second, the difference between life event and event stressor was argued referring to Dohrenwend and Lazarus's view. Third, many scales which measured occupational life events or job event stressors from many investigations were introduced. Finally, we discussed the application of job event stressor scale to counseling of clinical psychology. The use of it at the clinical psychology counseling seems useful especially for the purpose of a change of coping strategies.

Key words: life event (ライフイベント), job event stressor (イベント型職場ストレッサー), clinical psychology (臨床心理学)

1. はじめに

我が国では、1990年代前半、いわゆるバブル経済の崩壊に伴い、多くの企業ではリストラクチャリングやダウンサイジングによる経済効率の追求、雇用制度改革、成果主義賃金制度の導入、裁量労働制の採用など、企業形態の大幅な変革が要求されることとなった¹⁾。このような状況下において多くの企業従業員は、新しい職場環境への適応を迫られるだけでなく、雇用の不安定性などの新たなストレッサーに対する対応が求

められ²⁾、結果として、心身の不調を惹起する者が増加する傾向にある³⁾⁴⁾。このような状況から、現在の我が国における職場メンタルヘルス活動は、精神障害者のみを対象とする狭義の対策ではなく、全ての従業員を対象とした広義の対策を策定することが求められている。

近年、厚生労働省⁵⁾は「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」という職場メンタルヘルス活動を実践するための具体的な方法を示した指針を提示した。職場での不調感を引き起こす職場ストレ

著者連絡先：大塚泰正

サーは、比較的持続的な慢性型職場ストレスサーと一過性のイベント型職場ストレスサーとに大別することができるが⁶⁾、本指針で対策の中心として取り上げられているストレスサーは、「仕事の要求度」や「長時間労働」など、慢性型職場ストレスサーに分類されるものであるとすることができる。

近年の我が国の職場メンタルヘルス活動において、その対策の焦点が慢性型職場ストレスサーに限定される傾向にある理由としては、慢性型職場ストレスサー尺度の多くが、「裁量権不足」や「役割不明瞭」など、幅広い企業や従業員に適用することが可能な包括性の高い概念で構成されること、Job Content Questionnaire (JCQ)⁷⁾⁸⁾やNIOSH職業性ストレス調査票⁹⁾¹⁰⁾など、内外で多数の研究が蓄積され、その有用性が明らかにされている尺度が存在することなどを指摘することができるであろう。

しかしながら、それぞれの職場には「裁量権不足」「役割不明瞭」などの包括性の高いストレスサーと同程度、ないしそれ以上に、当該職場に所属する従業員の健康を把握する上で重要な、特異性の高いストレスサーが存在するケースが多い¹¹⁾。このような特異性の高いストレスサーを同定することは、個人を対象とした臨床心理学的介入を行う際に、特に重要な点となる。

ストレスサーと心理的ストレス反応との間に認知的評価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、その内的過程の変容などによって心理的ストレス反応の低減を指向する臨床心理学的アプローチにおいては、第1に、この内的過程を発動させる刺激を、カウンセラーが具体的なイベント型職場ストレスサーとして把握することが必要となる¹²⁾。ただし、個人が体験するイベント型職場ストレスサーの内容は企業の経営方針や職場の環境、就業形態などのさまざまな要因によって変化するため¹³⁾、あらゆる職場に共通する包括的な慢性型職場ストレスサーの測定だけでは、当該個人にとって特異的にストレスサーとなるイベントの内容をカウンセラーが把握することは困難となる。

以上の論議を踏まえ、本論文では、従来の職業性ストレス研究ないし職場メンタルヘルス活動において取り上げられることの少なかったライフイベントないしイベント型職場ストレスサーについて概観し、さらにライフイベントないしイベント型職場ストレスサー尺

度の臨床心理学的利用可能性について検討する。

2. ライフイベント研究の起源

ライフイベント研究の歴史は、Meyerに始まる。Meyerは、人間を身体的精神的統一体とみなし、環境からの圧力に対する慢性的な反応が症状となって表出することを主張した。Meyerのこのような考え方は米国にて普及し、psychobiologyという独自の理論を提唱するに至った¹⁴⁾。

1919年、Meyerは精神科医の指導に“Life Chart”を導入した¹⁵⁾。Life Chartは、臨床面接場面で、クライアントの過去経験を時間軸に沿って詳細に記述するための記録表である。MeyerによるLife Chartを用いた診断の手順は、要約すると、①誕生日の記入、②諸器官の罹患歴の記入、③体験したライフイベントの記入、となる。Meyerは、この手順に従ってクライアントのLife Chartを完成させることによって、疾患の発症と体験したライフイベントとの因果関係を明らかにすることを試みた。このようなLife Chartによる診断方法は、精神科のみならずあらゆる診療科目に普及し、1949年にはライフイベントとさまざまな身体疾患との関連を検討する、“Conference of the Association for Research in Nervous and Mental Diseases: Life Stress and Bodily Disease”と呼ばれる国際会議が開催されるにまで至った。

Meyerの理論は、その後、弟子のWolff, Holmesへと継承され、更なる発展を見せた。特にHolmesは、クライアントの体験したライフイベントを効率よく把握するためのさまざまな記録表を開発し、ある一定期間内に体験したライフイベントの総量によって、種々の疾患の発症などを予測する方法を考案した。以下に、Holmesらによって作成されたSchedule of Recent Experiences (SRE)¹⁶⁾、およびSocial Readjustment Rating Scale (SRRS)¹⁷⁾の概要を紹介する。

Schedule of Recent Experiences (SRE)¹⁶⁾ 肺結核の原因となる心理社会的要因の総量を測定するために、Hawkins et al.¹⁶⁾によって開発されたライフイベント尺度である。SREに含まれるライフイベント項目は、ワシントン大学医学部を受診した5,000人以上のクライアントのLife Chartをもとに抽出された。SREでは、ある一定期間内における各ライフイベント体験の有無をクライアントに尋ね、体験ありと回答したラ

イベントの合計数を、心理社会的要因の総量とした。Hawkins et al.¹⁶⁾によれば、肺結核患者群は健康者群よりも有意にSREの得点が高いことが明らかにされている。

しかしながら、SREを使用した初期の研究では、研究者ごとにさまざまなライフイベント項目の分類が行われていた。そこで、Rahe et al.¹⁸⁾は、SREを「個人」、「結婚」、「社会」、「転居」、「仕事」の5領域に分類することを明確に提示した。Rahe et al.¹⁸⁾による論文では、具体的にそれぞれのライフイベント項目がどの領域に属するかに関しては明言されてはいないものの、それまでの研究者間の分類の不一致を解決した点に、価値を見出すことができる。

表1に、SREの質問項目を示す。

Social Readjustment Rating Scale (SRRS)¹⁷⁾
Holmes et al.¹⁷⁾は、SREに“Christmas”を追加し、43項目からなるSRRSを作成した。SREでは、ある一定期間内に体験したライフイベントの合計数を指標としたが、SRRSでは「環境への再適応」という観点から、個々のライフイベントに対して重み付け得点が付与された。Holmes et al.¹⁷⁾は、この重み付け得点の合計値である“Life Change Units score (LCU)”によ

て、種々の疾患の発症などを説明することを試みた。

SRRSは以下の手順にて作成された。まず、394名の被調査者に対して、Social Readjustment Rating Questionnaire (SRRQ)と呼ばれる質問紙を実施した。SRRQでは、「『結婚』を500点とした場合、以下の出来事は結婚よりも再適応にどの程度努力や時間を要するか」との教示のもと、被調査者に対して、当該ライフイベント項目が結婚と比較して再適応に努力や時間を必要とする場合には、その程度によって500よりも大きな値を、逆に、結婚と比較して再適応に努力や時間を必要としない場合には、その程度によって500よりも小さな値を記入することを求めた。次に、ライフイベント項目ごとに被調査者の評定の平均値を算出し、それを10で割った値を当該ライフイベントに対する重み付け得点とした。Holmes et al.¹⁹⁾によれば、「結婚」という比較刺激に対する各ライフイベントの相対的な刺激強度を求める方法は、当時隆盛を極めた精神物理学測定法の一つである「マグニチュード測定法」²⁰⁾を参考に考案したものであることが指摘されている。

表1に、SRRSの質問項目および各項目に対する重み付け得点を示す。

表1 SRE¹⁶⁾、SRRS¹⁷⁾

順位	出来事	LCU得点	順位	出来事	LCU得点
1	配偶者の死	100	23	息子や娘が家を離れる	29
2	離婚	73	24	親戚とのトラブル	29
3	夫婦別居生活	65	25	個人的な輝かしい成功	28
4	拘留	63	26	妻の就職や離職	26
5	親族の死	63	27	就学・卒業	26
6	個人のけがや病気	53	28	生活条件の変化	25
7	結婚	50	29	個人的習慣の修正	24
8	解雇・失業	47	30	上司とのトラブル	23
9	夫婦の和解・調停	45	31	労働条件の変化	20
10	退職	45	32	住居の変更	20
11	家族の健康上の大きな変化	44	33	学校をかわる	20
12	妊娠	40	34	レクリエーションの変化	19
13	性的障害	39	35	教会活動の変化	19
14	新たな家族構成員の増加	39	36	社会活動の変化	18
15	仕事の再調整	39	37	1万ドル以下の抵当(借金)	17
16	経済状態の大きな変化	38	38	睡眠習慣の変化	16
17	親友の死	37	39	団らんする家族の数の変化	15
18	転職	36	40	食習慣の変化	15
19	配偶者との口論の大きな変化	35	41	休暇	13
20	1万ドル以上の抵当(借金)	31	42	クリスマス	12
21	担保、貸付金の損失	30	43	些細な違法行為	11
22	仕事上の責任の変化	29			

注) 42.クリスマスはSRRSで追加された項目

3. ライフイベントとイベント型ストレッサーの相違点

Dohrenwend et al.²¹⁾によれば、ライフイベントは「日常生活の中で誰もが多かれ少なかれ体験する刺激や状況」と定義される。この定義は、Meyerによる初期のライフイベントの捉え方を最も忠実に反映したものであるといえる。すなわち、ライフイベントとは、個人が体験した刺激や状況そのものを指す用語であって、その体験を個人がどのように評定したかに関しては、その定義には含まれないことになる。本節では、Dohrenwend et al.²¹⁾によるライフイベントの定義、および Lazarus et al.²²⁾²³⁾による一連の心理ストレス研究を基盤として、ライフイベントとイベント型ストレッサーとの相違点について、以下に検討する。

Folkman et al.²²⁾による心理ストレスモデルを図1に示す。この図は、個人がある状況と出会い(Person-Environment Encounter)、その状況がストレスフルであるかどうかを評定(Appraisal)し、対処方略(Coping)を発動させた結果、感情反応(Emotion)が生起するという一連のプロセスを示したものである。上述のように、ライフイベントを個人が体験した刺激や状況そのものを指すものと捉えれば、図1において、ライフイベントは、個人が遭遇した“Environment”として位置付けることが可能であると考えられる。

一方、心理学的観点に立てば、ストレッサーは「ある個人の資源に重荷を負わせる、ないし資源を超えると評定された要求」²³⁾と定義される。すなわち、個人が体験したライフイベントのうち、認知的評定(Appraisal)によって「ストレスフルである」と評定されたもののみが、イベント型ストレッサーとなると考えることができる。

以上の議論から、イベント型ストレッサーはライフイベントの一部であり、ライフイベントがイベント型ストレッサーとなるか否かは、個人の認知的評定を通して決定される性質を持つとすることができる。

4. 職場におけるライフイベント／イベント型ストレッサー研究

SRRSによるマグニチュードを用いた評定方法は、疾患の発症などに及ぼす心理社会的要因の総量を客観的な数値として表現することが可能であったため、米

国だけではなく、世界的に使用される有名な手法となった。そのため、1967年にHolmes et al.¹⁷⁾による論文が発表されて以来、さまざまな地域において、SRRSを参考としたライフイベント尺度が多数作成されることとなった。そこで本節では、SRRSに準拠して作成された諸外国および国内における主要な職場ライフイベント／イベント型職場ストレッサー尺度を紹介する。

4.1 海外における職場ライフイベント／イベント型職場ストレッサー尺度

Psychiatric Epidemiology Research Interview Life Event Scale (PERI)²⁴⁾ PERIは、種々の疾患とライフイベントとの関連を研究する目的で開発された一般成人を対象とした尺度であり、現在構造化面接として諸外国で使用されるStructured Event Prove and Narrative Rating Method (SEPRATE)²⁵⁾の基盤となるものである。PERIに含まれるライフイベント項目は、①既存の尺度、②作成者の経験、③さまざまな対象に実施した面接調査、の3点から収集された。本尺度に含まれるライフイベント項目は、あらかじめ作成者によって「学校」、「仕事」、「恋愛・結婚」、「子供」、「家族」、「住居」、「犯罪・法律」、「金銭」、「社会的活動」、「その他」、「健康」の11領域に分類されている。被調査者には、「結婚」を500とした場合に、当該ライフイベント項目が結婚と比較してどの程度「変化」があるかについて評定を求めた。PERIでは、「再適応」ではなく「変化」という用語が使用されたが、これは、「再適応」という用語が、社会的階層の低い被調査者には理解することが困難であったとの指摘²⁶⁾を考慮したためであった。

また、PERIでは、標本から得られた評定の平均値によって、各ライフイベント項目に重み付け得点を付与するだけでなく、望ましさ、コントロール可能性などの当該ライフイベントに対する個人の認知的評定も測定する形式を採用した。このような個人の認知的評定を考慮した方法はSRRSには認められない点である。

表2に、PERIに含まれる「仕事」の質問項目および各項目に対する重み付け得点を示す。

Structured Event Prove and Narrative Rating Method (SEPRATE)²⁵⁾ SEPRATEは、先述したPERIを基盤として作成された構造化面接に使用する

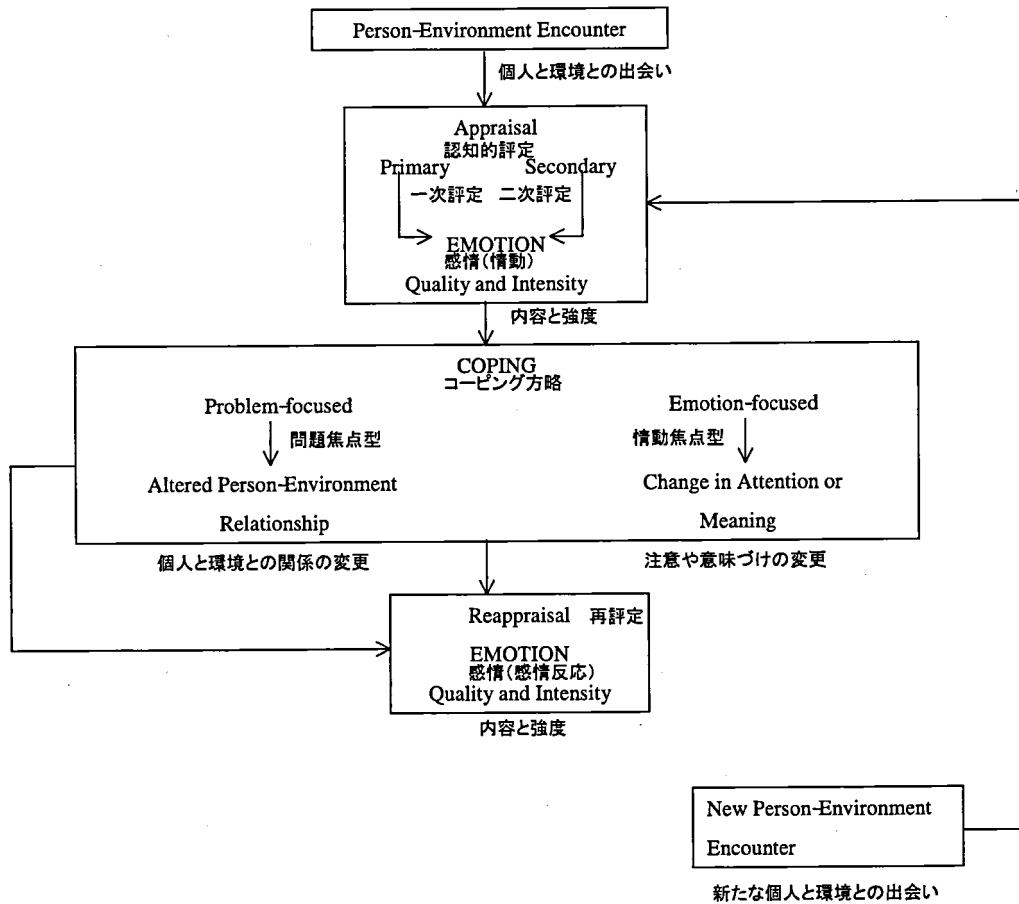


図1 Folkman et al.²²⁾による心理ストレスモデル

表2 PERI²⁴⁾

出来事	重み付け得点	出来事	重み付け得点
1. 初めて仕事を始めた	386	11. 顕著な成功を収めた	350
2. 長期休暇後に復職した	348	12. 職場環境が良好になった (昇進や個人的成功を除く)	318
3. より良い仕事に変更になった	472	13. 解雇された	325
4. より悪い仕事に変更になった	359	14. 一時的に解雇された	407
5. 良くも悪くもない仕事に変更になった	251	15. 仕事を始めた	471
6. 上司とのトラブルがあった	322	16. 業務を拡大した	478
7. 降格した	379	17. 作業負荷が大幅に増えた	289
8. 仕事が昇進に結びつかないことに気付いた	345	18. 仕事で失敗した	510
9. 職場環境が悪化した(降格や上司とのトラブルを除く)	316	19. 作業負荷が大幅に減った	245
10. 昇進した	374	20. 退職した	461
		21. 長期休暇を取った(退職は除く)	456

尺度である。本尺度に含まれるライフイベント項目は、PERIと同様、あらかじめ作成者によって「学校」、「仕事」、「恋愛・結婚」、「子供」、「家族」、「住居」、「犯罪・法律」、「金銭」、「社会的活動」、「その他」、「健康」の11領域に分類されている。SEPRATEを用いた面接

の手順は、①本人および他者(配偶者、子供など)の各ライフイベント体験の有無の評定、②「その原因は何か」、「体験以前にどのようなことを行ったか」など、ライフイベントの体験を引き起こす背景に関する質問、③「予測可能性」、「影響性」、「対処可能性」に関

する個人の主観的評定, ④「仕事上の義務や責任の変化」, 「仕事の量や種類の変化」など, ライフイベント体験後の変化の有無およびその望ましさの評定, の4段階に大別される。

構造化面接より得られた結果は, 複数の評定者によって以下の手順にてコード化される。①各ライフイベントに対応する記号の付与や逐語録などの準備, ②各ライフイベントに対する「運命性(ライフイベントの発生が環境に起因するか, 自分の行動に起因するか)」、「望ましさ」、「変化量(マグニチュード)」、「影響性」、「疲憊を引き起こす可能性」、「生命への脅威性」の評定, ③研究などの目的による各種の追加評定, ④②の各評定に使用したデータの信頼度や, 評定の確信に関する自己評定, ⑤研究上の結果変数と評定との交絡があるか否かの確認。なお, ②各ライフイベントに対する各種の評定を行う際には, 「被面接者に関する情報に精通すること」、「ライフイベントに対する被面接者の評価や解釈に基づいて判断を下さないこと」、「評定中は他の評定者と当該事例に関する話をしないこと」の3点が基本的な原則となると指摘されている²⁵⁾。

表3に, SEPRATEに含まれる「仕事」の質問項目を示す。

4.2 日本における職場ライフイベント/イベント型 職場ストレッサー尺度

勤労者ストレス評価法²⁷⁾ 本尺度は, 夏目ら²⁷⁾により作成された従業員を対象としたライフイベント尺度である。本尺度に含まれるライフイベント項目はSRRSを基盤として作成されたが, 作成者らの臨床経験に基づき, 職場生活に関するライフイベント項目が新たに追加されている。

本尺度は, SRRSと同様マグニチュード法が採用さ

れており, 過去1年間に体験した職場内外のライフイベントの重み付け得点の合計値を算出することができる。夏目ら²⁸⁾によれば, 本尺度による重み付けの合計得点の平均値は, 健常者群が382点, 職場不適応症群が882点であり, 職場不適応症群の得点が健常者群の得点よりも有意に高いことが明らかにされている。

表4に, 本尺度の質問項目および各項目に対する重み付け得点を示す。

職場におけるストレス評価表²⁹⁾ 本尺度は, 精神障害等の労働災害認定の材料として, 旧労働省より公表されたものである。「精神障害等の労災認定に係る専門検討会報告書」³⁰⁾では, それぞれ31項目で構成される職場におけるライフイベント尺度と, 職場以外のライフイベント尺度とが作成され, 精神障害等が業務起因性であるか否かを客観的に判断する指針を提示した。職場におけるライフイベントは, 最終的に「弱」、「中」、「強」の3段階で総合的に評価される。本尺度の目的は, 当該事例が労働基準法および労働者災害補償法で定める労働災害と認定されるか否かを判断する点にあるため, 職場と職場以外とで体験されたライフイベントは, 明確に区別されて測定・評価が行われている。このような観点は, 既存の社会精神医学的観点から作成された尺度とは異なる点であると言える。ただし, 本尺度は, 夏目ら²⁷⁾, 山崎³¹⁾などの既存の職場におけるライフイベント尺度を参考に作成されたものであり, 実際に作成当時の従業員からライフイベント項目の収集は行われていない。

表5に, 本尺度の質問項目および各項目に対するストレス強度を示す。

Job Events Checklist (JEC)³²⁾ 大塚ら³²⁾により作成された, イベント型職場ストレッサーを測定する尺

表3 SEPRATE²⁵⁾

1. 初めて仕事を始めた	12. 顕著な, または重要な成功を収めた
2. 長期休暇後に復職した	13. 解雇された
3. より良い仕事に変更になった	14. 一時的に解雇された
4. より悪い仕事に変更になった	15. 仕事を辞めた
5. 上司とのトラブルがあった	16. 仕事を始めた
6. 期待した賃金が得られなかった	17. 業務を拡大した
7. 降格した	18. 仕事で失敗した
8. 賃金がカットされた(降格を除く)	19. 作業負荷が大幅に減った
9. 仕事が昇進に結びつかないことに気付いた	20. 退職した
10. 昇進した	21. 長期休暇を取った(退職を除く)
11. 賃金が増えた(昇進を除く)	

表 4 勤労者ストレス評価法²⁷⁾

出来事	重み付け得点	出来事	重み付け得点	出来事	重み付け得点
1. 配偶者の死	83	24. 300万円以下の借金	51	47. 団欒する家族メンバーの大きな変化	41
2. 会社の倒産	74	25. 上司とのトラブル	51	48. 子供が新しい学校へ変わる	41
3. 親族の死	73	26. 抜擢に伴う配置転換	51	49. 軽度の法律違反	41
4. 離婚	72	27. 息子や娘が家を離れる	50	50. 同僚の昇進・昇格	40
5. 夫婦の別居	67	28. 結婚	50	51. 技術革新の進歩	40
6. 会社が変わる	64	29. 性的問題・障害	49	52. 仕事のペース、活動の増加	40
7. 自分の病気や怪我	62	30. 夫婦げんか	48	53. 自分の昇進・昇格	40
8. 多忙による心身の過労	62	31. 新しい家族が増える	47	54. 妻(夫)が仕事を辞める	40
9. 300万円以上の借金	61	32. 睡眠習慣の大きな変化	47	55. 職場関係者に仕事の予算がつかない	38
10. 仕事上のミス	61	33. 同僚とのトラブル	47	56. 自己の習慣の変化	38
11. 転職	61	34. 引っ越し	47	57. 個人的成功	38
12. 単身赴任	60	35. 住宅ローン	47	58. 妻(夫)が仕事を始める	38
13. 左遷	60	36. 子供の受験勉強	46	59. 食習慣の大きな変化	37
14. 家族の健康や行動の大きな変化	59	37. 妊娠	44	60. レクリエーションの減少	37
15. 会社の建て直し	59	38. 顧客との人間関係	44	61. 職場関係者に仕事の予算がつく	35
16. 友人の死	59	39. 仕事のペース、活動の減少	44	62. 長期休暇	35
17. 会社が吸収合併される	59	40. 定年退職	44	63. 課員が増える	32
18. 収入の減少	58	41. 部下とのトラブル	43	64. レクリエーションの増加	28
19. 人事異動	58	42. 仕事に打ち込む	43	65. 収入の増加	25
20. 労働条件の大きな変化	55	43. 住宅環境の大きな変化	42		
21. 配置転換	54	44. 課員が減る	42		
22. 同僚との人間関係	53	45. 社会活動の大きな変化	42		
23. 法律的トラブル	52	46. 職場のOA化	42		

表 5 職場におけるストレス評価表²⁹⁾

具体的出来事	心理的負荷の強度			具体的出来事	心理的負荷の強度		
	I	II	III		I	II	III
大きな病気やケガをした			☆	転職をした			☆
悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした		☆		配置転換があった			☆
交通事故(重大な人身事故, 重大事故)の発生に直接関与した			☆	自分の昇進・昇格があった		☆	
労働災害(重大な人身事故, 重大事故)の発生に直接関与した			☆	部下が減った		☆	
会社にとって重大な仕事上のミスをした			☆	部下が増えた		☆	
会社で起きた事故(事件)について, 責任を問われた		☆		セクシュアルハラスメントを受けた			☆
ノルマが達成できなかった		☆		上司とのトラブルがあった			☆
新規事業の担当になった, 会社の建て直しの担当になった		☆		同僚とのトラブルがあった		☆	
顧客とのトラブルがあった	☆			部下とのトラブルがあった		☆	
仕事内容・仕事量の大きな変化があった		☆		理解してくれていた人の異動があった		☆	
勤務・拘束時間が長期化した		☆		上司が変わった		☆	
勤務形態に変化があった	☆			昇進で先を越された		☆	
仕事のペース, 活動の変化があった	☆			同僚の昇進・昇格があった		☆	
職場のOA化が進んだ	☆						
退職を強要された			☆				
出向した		☆					
左遷された		☆					
仕事上の差別, 不利益取扱いを受けた		☆					

度である。本尺度は、① 2 社従業員に対して実施された面接記録から、小杉ら⁹⁾によるイベント型ストレスの定義、すなわち「第3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」に準拠した項目の収集、② 既存のイベント型職場ストレス尺度²⁴⁾²⁸⁾³³⁾から、上述した定義にあてはまる項目の収集、③ KJ法³⁴⁾による項目の分

類、の3段階の手続きを経て作成された。

また、本尺度では、個人の各イベント型職場ストレスに対する認知的評定を測定するため、それぞれのイベント型職場ストレスに対して、体験が認められた場合には、「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」との4件法による評定を求めている。これら各選択肢間の距離は、織田³⁵⁾による程度副

詞の尺度値の研究を参考に、ある程度等間隔となるよう設定されている。

表6に、本尺度の質問項目および各項目に対する負担度の平均値を示す。

5. イベント型職場ストレッサー尺度の臨床心理学的利用可能性

5.1 コーピング方略を中心とした臨床心理学的職場カウンセリングの概要

臨床心理学的職場カウンセリングは、従業員の職場適応を支援するため、Lazarus et al.²³⁾や小杉³⁷⁾などによる心理学的ストレスモデル、すなわち「要請・体験」→「認知的評定によるストレッサーの発生」→「ストレッサーに対するコーピング方略」→「心理的ストレス反応」→「不適応状態」を基盤として実施されることが有用であると指摘されている³⁸⁾³⁹⁾。ただし、ここで言う「不適応状態」とは、「個人と職場環境との相互関係から心理的不全感と身体的不調感を自覚した状態」⁴⁰⁾と定義される心理的水準の事象を指し、DSM-IV-TR⁴¹⁾では、「起こりうるもの以上の著しい苦痛には至らず社会的または職業的な機能に著しい障害を引き起こさない『ストレスに対する非病理的反応』」という適応障害の除外項目に相当するものと考えられる。

従業員の職場適応支援を心理学的ストレスモデル上で表現すれば、職場適応支援とは、心理的水準の「不

適応状態」の改善に該当する。しかしながら、「不適応状態」とは、「適応」、「不適応」という個人の価値観に依存する潜在的な構成概念であり、これを顕在的に測定することは困難である。そのため、Folkman et al.²²⁾、島津ら⁴²⁾などの多くの研究では、質問紙等により顕在的に測定することが可能な感情反応を中心とした「心理的ストレス反応」の質・量を、この心理的水準の「不適応状態」の代用とする方法が用いられてきた。以上の論議より、臨床心理学的職場カウンセリングにおける職場適応支援とは、「環境からの要請」、「認知的評定」、「コーピング方略」、「心理的ストレス反応」の4側面のいずれかに重点を置いた介入を行うことによって、「心理的ストレス反応」の低減を目的とするもの、と言い換えることができるであろう。

このうち、「環境からの要請」は、就業環境やマネジメント方法などの変容によって、また、「心理的ストレス反応」は、心理療法や薬物療法などの実施によって、それぞれ改善することが可能である¹²⁾。しかしながら、就業環境やマネジメント方法などの改善は、現実には実施が不可能な場合が多いこと、また、心理療法や薬物療法などの実施は、多大な労力・時間や医師の資格などが必要となることから、臨床心理学的職場カウンセリングにおいては、これらの側面への介入は困難であると言える⁴³⁾。

同様に、「認知的評定」に関しても、介入の困難さを

表6 JEC³²⁾³⁶⁾

出来事	負担度平均	出来事	負担度平均
1. 所属部署が細分化した	1.19	21. 複数の仕事を担当した	1.89
2. 転職した	1.84	22. 自分が配置転換された	1.78
3. 自分が長い間担当してきた仕事が中断した	1.95	23. 労働災害に認定される事故にあった	1.25
4. 昇進した	1.46	24. 所属部署の体制が変化した	1.18
5. 新しい仕事が始まった	1.90	25. 国内出張があった	0.80
6. 収入が減少した	1.99	26. 現在の会社に新卒採用になった	0.80
7. 上司とのトラブルがあった	2.27	27. 退職の勧告を受けた	1.86
8. プロジェクトが終了した	1.44	28. 同僚とのトラブルがあった	1.89
9. 海外勤務から帰国した	1.51	29. 収入が増加した	0.26
10. 仕事で失敗した	1.99	30. 上司が交代した	1.04
11. 部下とのトラブルがあった	1.88	31. グループ編成が変化した	1.20
12. 所属部署に新人が入ってきた	0.81	32. 休職した	2.00
13. 職場の物理的環境(音・光・温度など)が変化した	1.21	33. 所属部署が引越しをした	1.21
14. 出向先から戻った	1.75	34. 同僚が昇進した	0.77
15. 仕事のやり方が変わった	1.87	35. 仕事の内容が変わった	1.89
16. 所属部署が統合された	1.37	36. 大きな説明会や、公式の場で発表した	1.51
17. 所属部署に5割託職員が配属された	0.64	37. 降格した	1.06
18. 所属部署の人員が増えた	0.74	38. 単身赴任をした	1.97
19. 勤務地が変更になった	1.95	39. 同僚が死んだ	1.70
20. 所属部署の人員が減った	1.45	40. 海外出張があった	1.30

指摘することができる。これは、認知的評定が、環境からの要請そのもの持つ刺激強度や先行経験、特性不安の高さなど、さまざまな要因からの影響を受けた「最終経路」⁴⁴⁾⁴⁵⁾として把握される傾向があることに起因する。

図2は、Monroe et al.⁴⁴⁾によって提示された、認知的評定の最終経路説を説明するための概略図である。白い部分は認知的評定の強度、黒い部分は環境からの刺激そのもの持つ強度を示し、各人のストレスラー強度はこの両者の合計値によって表現される。例えば、図中のA氏とD氏とは、ストレスラーの総量（縦軸）は同じ値を示している。しかし、両氏のストレスラーの内容を、環境からの刺激の強度と個人の認知的評定の強度とに分割すると、A氏は、ストレスラーの総量に占める環境からの刺激強度の割合が高いのに対して、D氏は、環境に対して行った認知的評定の強度の割合が高いことが分かる。Lazarus et al.²³⁾に代表される心理学的ストレス研究の領域では、ストレスラーを認知的評定の結果として発生するものと捉えるため、ストレスラーの測定には、必然的に認知的評定も包括されることになる。

「認知的評定」の変容が有効であるか否かを判断するためには、まず、個人が自覚するストレスラーに占める認知的評定の強度の割合を定量的に評価することが必要となる。しかしながら、現段階では、図2に示された「認知的評定の強度」と「環境からの刺激の強度」とを明確に分離して測定することが可能な手法は開発されていない。そのため、純粋に認知的評定のみを他の諸要因から明確に分離し、その絶対量を明らかにすることは難しい。このような点から、カウンセラーが認知的評定改善のために介入を行うことの困難さが指摘できる。

これに対して「コーピング方略」は、心理学的スト

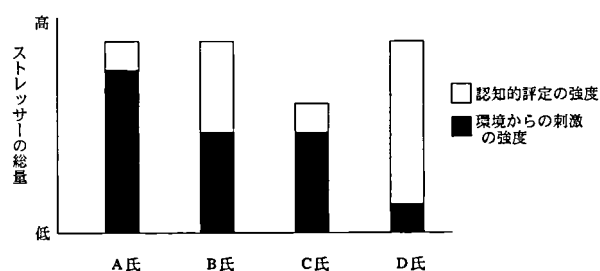


図2 ストレスラーの総量に関する4つの仮説的ケース⁴⁴⁾

レスモデルを構成する諸要因の中で、最も介入が容易な部分であると言えることができる。コーピング方略は、「刻々と変化する認知的・行動的努力過程であり、個人の資源に負荷を与える、または資源を超えると評定された外的・内的な要請を処理するために実行されるもの」⁴⁶⁾と定義される。臨床心理学的介入を志向する場合には、このように、コーピング方略を状況によって変化するプロセスとして捉えることが重要である¹²⁾⁴⁷⁾⁴⁸⁾。コーピング方略を上述のような性質を持つものと捉えることによって、カウンセラーはクライアントに対して、状況に応じた適切なコーピング方略を提示することが可能となる。

小杉¹²⁾は、コーピング方略をストレスラーに対する認知行動レベルの具体的対処努力と捉え、コーピング方略の操作による行動理論的職場カウンセリングの有効性を検討した。本カウンセリングは、クライアントがある状況に対して実施するコーピング方略の漸次的改善を行うことにより、後続する心理的ストレス反応の低減を目指すものであり、①問題点の確認、②ストレスラーとコーピング方略の把握、③コーピングハイアラキーの作成とコーピング方略の決定、④コーピング方略による不調者の操作、⑤効果確認と援助、の5段階から構成される。本カウンセリング手法による介入効果は、12名のクライアントを対象としたカウンセリング前後のコーピング方略得点と心理的ストレス反応得点の変化から検討された。小杉¹²⁾によれば、本カウンセリングの結果、12名中7名に、積極的コーピング方略得点の増加と抑うつ得点の低下が認められたことが示されている。これらの報告は、本カウンセリングの実施によって、コーピング方略の漸次的改善が認められること、さらにその結果として、心理的ストレス反応の低減が可能になることを示唆するものと考えられる。

5.2 臨床心理学的職場カウンセリングにおける イベント型職場ストレスラー尺度の利用

「個人と職場環境との相互関係から心理的不全感と身体的不調感を自覚した状態」⁴⁰⁾と定義される職場不適応者を主要な対象とした臨床心理学的職場カウンセリングでは、個人が曝される職場ストレスラーを具体的なイベント型職場ストレスラーとして同定し、そのイベント型職場ストレスラーに対するコーピング方略の変容に焦点を当てた介入を行うことが有効であ

る¹²⁾。このイベント型職場ストレスの同定は、5.1に述べた行動理論的職場カウンセリング手順“①問題点の確認”ないし“②ストレスとコーピング方略の把握”において実施される。

従来、コーピング方略を発動させるイベント型職場ストレスを同定するための手掛かりとして、慢性型職場ストレス尺度の質問項目をクライアントに提示し、その内容に類似した出来事の体験の報告を求める方法などが実施されてきた¹²⁾。しかし、慢性型職場ストレスを測定する項目は、「職場内で、自分の責任範囲がどこまでか分からない」など、必ずしも具体的な事象を表現したものではない。そのため、カウンセラーは、“①問題点の確認”ないし“②ストレスとコーピング方略の把握”の段階において、クライアントの訴えを具体的な事象に置き換える作業が必要であった。このとき、具体的な出来事のみで構成されるイベント型職場ストレス尺度を実施し、クライアントが過去に体験した負担となるイベントを把握することができれば、“①問題点の確認”ないし“②ストレスとコーピング方略の把握”に要する時間を短縮し、早期に“③コーピングハイアラーキーの作成とコーピング方略の決定”に移行することが可能になると考えられる。

ただし、体験するイベント型職場ストレスの内容は、個人が所属する企業や部署の就業形態・就業環境などの影響を受け変化する¹³⁾。そのため、イベント型職場ストレスを測定する際には、当該属性に特異的にストレスとなりうる項目を尺度内に含めることが必要となる。Turner et al.⁴⁹⁾は、あらゆる属性で体験されるイベント型ストレスを網羅した包括性の高い尺度は、特定個人にとって不要な項目を含むものであることから、実用性に欠けることを指摘している。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、実用面への配慮から、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必要である⁵⁰⁾。以上のことから、特定企業従業員に対して適合度の高いイベント型職場ストレス尺度を構成するためには、事前に面接調査などを実施し、実際に当該企業従業員にとってストレスとなりやすいイベントを把握することが必要であろう。さらに、このような検討を複数の企業に対して実施することにより、多くの企業従業員に共通してストレッ

サーとなりうるイベントを明らかにすることも可能になると考えられる。

6. おわりに

従来の我が国におけるライフイベントないしイベント型職場ストレス研究は、SRRSに準拠した社会精神医学の見地からの検討が多数実施されてきた。現在までに作成された職場におけるライフイベント尺度²⁷⁾³¹⁾⁵¹⁾を概観すると、①職場以外のライフイベント項目が尺度内に含まれる、②ライフイベントを重み付けの合計得点として捉える、などの共通した特徴を認めることができる。しかしながら、職場という場面に限定的に生起する心理的水準の不適応状態を改善するためには、一般に、職場で体験するライフイベントに起因するストレスに焦点を当てた対策を行うことが有効であろう。また、個人ごとに心理的水準の不適応状態の原因となるイベント型職場ストレスは異なることから、質問紙等によって測定されたストレスを合計値として把握するだけでは、その具体的な内容を明らかにすることは困難であろう。

先述したように、現在の我が国における職場メンタルヘルス活動は、全ての従業員を対象としたものに変化しつつある。臨床心理学的職場カウンセリングは、多少の不調感を自覚しつつも就労が可能な従業員を主要な対象とする。このような従業員が全従業員数に占める割合は明らかではないが、小杉ら³⁸⁾の指摘によれば、約10~15%程度は存在すると考えられる。これらの従業員の職場適応を支援するためには、精神分析的技法などによる人格レベルへの介入は必ずしも必要ではなく、個人が実際に職場で実施するコーピング方略を変化させるなどの認知・行動レベルへの介入だけで十分な効果を期待することができる¹²⁾。特に臨床心理学的職場カウンセリングの場面でコーピング方略の変容に焦点を当てた介入を志向する場合には、そのコーピング方略を発動させる具体的なイベント型職場ストレスを明確に把握することが重要である¹²⁾。今後、このようなアプローチに立脚したイベント型職場ストレス研究の充実が期待される。

謝 辞

本研究は、2002年度早稲田大学特定課題研究助成費(課題番号:2002 A-819)の助成を得て行われた。

文 献

- 1) 永田頌史：産業・経済変革期の職場ストレス対策，産衛誌，**42**，215-220 (2000)
- 2) 労働省：平成 11 年版労働白書，日本労働研究機構，東京 (1999)
- 3) 厚生労働省：職場における自殺の予防と対応，厚生労働省，東京 (2001)
- 4) 警察庁生活安全局地域課：平成 13 年中における自殺の概要資料，警察庁，東京 (2002)
- 5) 中央労働災害防止協会：働く人の心の健康づくり，中央労働災害防止協会，東京 (2001)
- 6) 小杉正太郎，大塚泰正：職場ストレスラーの成立，産衛誌，**41**，A 63-64 (1999)
- 7) Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., and Amick, B.: The job content questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychological job characteristics, *J. Occup. Health Psychol.*, **3**, 322-355 (1998)
- 8) Kawakami, N., Kobayashi, F., Araki, S., Haratani, T., and Furui, H.: Assessment of job stress dimensions based on the Job Demands-Control model of employees of telecommunication and electric power companies in Japan: Reliability and validity of the Japanese version of Job Content Questionnaire, *Int. J. Behav. Med.*, **2** 358-375 (1995)
- 9) Hurrell, J. J. and McInaney, M. A.: Exposure to job stress-A new psychometric instrument. *Scand. J. Work Environ. Health*, **14** (suppl.1), 27-28 (1988)
- 10) 原谷隆史：NIOSH 職業性ストレス調査票，産衛誌，**40**，A 31-32 (1998)
- 11) 岩田 昇：ストレスラー評価方法とその意義-2. 職業性ストレスモデルとストレスラー測定尺度の変遷-1，産業ストレス研究，**4**，30-34 (1997)
- 12) 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)
- 13) 小杉正太郎，大塚泰正：就業形態と経営状態がジョブ・ストレスラーに及ぼす影響-慢性型およびイベント型ジョブ・ストレスラーの 2 企業間比較-，産業ストレス研究，**7**，181-186 (2000)
- 14) 西丸四方，西丸甫夫：精神医学入門，南山堂，東京 (1996)
- 15) Lief, A.: *The Commonsense of Psychiatry of Dr. Adolf Meyer*, McGraw-Hill, New York (1948)
- 16) Hawkins, N. G., Davies, R., and Holmes, T. H.: Evidence of psychosocial factors in the development of pulmonary tuberculosis, *Am. Rev. Tuberc. Pulm. Dis.*, **75**, 768-780 (1957)
- 17) Holmes, T. H. and Rahe, R. H.: The social readjustment rating scale, *J. Psychosom. Res.*, **11**, 213-218 (1967)
- 18) Rahe, R. H., Meyer, M., Smith, M., Kjaer, G., and Holmes, T. H.: Social stress and illness onset, *J. Psychosom. Res.*, **8**, 35-44 (1964)
- 19) Holmes, T. H. and Masuda, M.: Life change and illness susceptibility. In "Stressful life events" (Editors: B. S. Dohrenwend and B. P. Dohrenwend), p.45-72, John Wiley & Sons, New York (1974)
- 20) Stevens, S. S.: A metric for the social consensus, *Science*, **151**, 530-541 (1966)
- 21) Dohrenwend, B. S. and Dohrenwend, B. P.: A brief historical introduction to research on stressful life events. In "Stressful life events" (Editors: B. S. Dohrenwend and B. P. Dohrenwend), p.1-5, John Wiley & Sons, New York (1974)
- 22) Folkman, S. and Lazarus, R. S.: Coping as a mediator of emotion, *J. Pers. Soc. Psychol.*, **54**, 466-475 (1988)
- 23) Lazarus, R. S. and Folkman, S.: *Stress, Appraisal, and Coping*, Springer, New York (1984)
- 24) 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)
- 25) Dohrenwend, B. S., Raphael, K. G., Schwartz, S., Stueve, A., and Skodol, A.: The structured event probe narrative rating method for measuring stressful life events. In "Handbook of Stress (2nd ed.)" (Editors: L. Goldberger and S. Breznitz), p.174-199, Free Press, New York (1993)
- 26) Komaroff, A. L., Masuda, M., and Holmes, T. H.: The social readjustment rating scale: A comparative study of Negro, Mexican and White Americans, *J. Psychosom. Res.*, **12**, 121-128 (1968)
- 27) 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)
- 28) 夏目 誠，村田 弘：ライフイベント法とストレス度測定，公衆衛生研究，**42**，402-412 (1993)
- 29) 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)
- 30) 原田憲一：精神障害等の労災認定に係る専門検討会報告書，精神障害等の労災認定に係る専門検討会，東京 (1999)
- 31) 山崎喜比古：第 5 章 ストレスフル・ライフ・イベント，

- 労働衛生研究, 9, 131-147 (1988)
- 32) 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ラー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)
- 33) 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)
- 34) 川喜田二郎: 発想法, 中央公論社, 東京 (1967)
- 35) 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)
- 36) 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(2) 重み付けに関する検討, 日本心理学会第65回大会発表論文集, 906 (2001)
- 37) 小杉正太郎: ストレスとは何か, In.“ストレス心理学”(編著: 小杉正太郎), p.1-4, 川島書店, 東京 (2002)
- 38) 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際—, 産衛誌, 43, 55-62 (2001)
- 39) 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)
- 40) 小杉正太郎: 職場不適応—職場精神衛生活動と職場復帰の実際— In.“リハビリテーションと心理臨床”(編著: 小杉正太郎, 長田久雄), p.109-130, 川島書店, 東京 (1991)
- 41) 高橋三郎, 大野 裕, 染矢俊幸 (訳): DSM-IV-TR 精神疾患の診断・統計マニュアル, 医学書院, 東京 (2002)
- 42) 島津明人, 小杉正太郎: 職場不適応発生過程の検討, 心理学研究, 69, 198-205 (1998)
- 43) 小杉正太郎: 企業内メンタルヘルス・サービスの理論と実際, 早稲田大学大学院文学研究科博士学位申請論文(未公開), 東京 (2001)
- 44) Monroe, S. M. and Kelly, J. M.: Measurement of stress appraisal. In “Measuring stress” (Editors: S. Cohen, R. C. Kessler, and L. U. Gordon), p.122-147, Oxford University Press, New York (1995)
- 45) Spielberger, C. D.: The theory and research on anxiety. In “Anxiety and behaviour” (Editor: C. D. Spielberger), p. 1-20, Academic Press, New York and London (1966)
- 46) Lazarus, R. S.: Stress and Emotion, Springer, New York (1999)
- 47) 島津明人: 職場ストレスに関するコーピング方略の検討, 産業ストレス研究, 5, 64-71 (1998)
- 48) Dewe, P., Cox, T., and Ferguson, E.: Individual strategies for coping with stress at work: A review, Work & Stress, 7, 5-15 (1993)
- 49) 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), p.29-58, Oxford University Press, New York (1995)
- 50) 大塚泰正, 小杉正太郎: 企業別にみたイベント型職場ストレスラーの心理学的検討, 産業ストレス研究, 9, 243-250 (2002)
- 51) 土屋八千代, 上畑鉄之丞, 関谷栄子, 阿部真雄, 石原伸哉, 及川しほ, 千田忠男, 山崎喜比古, 杉澤あつ子, 坂野純子, 長谷川吉則: 日本の産業労働者の Life Events に関する研究, 日衛誌, 49, 578-587 (1994)

(受付 2003年4月7日, 受理 2003年6月19日)