

仕事と心のリスク

河島 美枝子 Mieko Kawashima, RN., PHN., MS.

大分県立看護科学大学 専門看護学講座 精神看護学 Oita University of Nursing and Health Sciences

2000年3月16日投稿, 2000年3月22日受理

キーワード

職場, 勤労者, メンタルヘルス, 職業性ストレス, 精神障害, ストレス緩和策

Keywords

worksite, worker, mental health, job stress, mental disorders, stress reduction program

1. はじめに

日本の社会が国際化、情報化、高齢人口の増加などにより大きく変化する中で、職場もまた急激に変わりつつある。多くの職場では国際競争に打ち勝つために、組織の再編成や裁量労働制の導入がさかんに行われている。半導体工場や深夜まで営業しているコンビニエンスストアなどに見られるように交代制勤務・夜間労働も増えている。若年労働者の転職率の増加に代表されるような労働観の変化や働く女性の増加もまた見逃せない。今、働く人は職場環境の変化に伴うさまざまな精神的ストレスにさらされている。1997年の労働省の調査では、仕事や職業生活での強い不安、悩み、ストレスを感じる者の割合は62.8%に及んでいる。また平成10年度には中高年男性の自殺者が急増し、不況によるリストラなどの職場ストレスがその原因の一端とされている。そこで「人生の意義」に大きな役割を果たしている仕事と働く人が1日の活動時間の大半を過ごす職場が私達の心の健康に与える影響について考えてみたい。

2. 職場における精神障害とその有病率：ストレスが関連している精神的不調が問題である

大規模事業所での研究によれば、心の健康に問題があり精神科医などの専門家の対応を必要とする従業員の割合は0.5～1%程度とされている。最近の調査では、1年間に従業員の3%が精神障害に属する診断名で受診していたとする結果も得られている(河島, 1999)。その調査中に受診した従業員の7割はストレス関連障害や神経症性障害とされていた。ストレス関連障害や神経症性障害は比較的症状が軽いため、職場

の問題としては比較的目立ち難いが、長期にわたりその個人のQOLを低下させると同時に、職場にも潜在的影響を与えている例も少なくない。従来は職場における精神障害として、症状が重くまた周囲への影響も大きい精神分裂病などが対策の中心となって来た。しかし近年、ストレスが原因・誘引となるストレス関連障害や神経症性障害が職場での注目を集めている。代表例としては、出勤日になると仕事への不安感が増して心身の不調を強く訴える職場不適応症があげられる。その多くに、リストラなどによる職場の変化を直接、間接に契機として発症し、職場から離れる休日にはほとんど問題がないという特徴がみられる。

3. 職業性ストレスと健康の関係：職場の健康管理上、ストレス対策が求められている

ストレスという言葉を最初に使ったのはカナダのセリエである。セリエはストレスを生体に自然に備わっている外界への適応反応とした(Selye, 1976)。その後ホームズ、レイは日常生活の出来事(Holmes, 1997)、ラザルス等は毎日の生活の苛立ち(林, 1996)に注目してストレスの研究を発展させた。さらにラザルス等はそれぞれの人の受け取り方(認知評価)でストレスが変わることに注目した(Lazarus, 1984)。職場には心身の不調の原因・誘引となる仕事に関連する多くのストレス(職業性ストレス)が存在する。職業性ストレスは働く人にさまざまな心のリスクをもたらしていると考えられる。職場性ストレスの一般的なモデルを図1に示す。働く人は暑さ、寒さ、化学物質をはじめとして、人間関係の不調、適性の問題、仕事内容、転勤やリストラなどの変化、長時間の激務、通勤ラッ

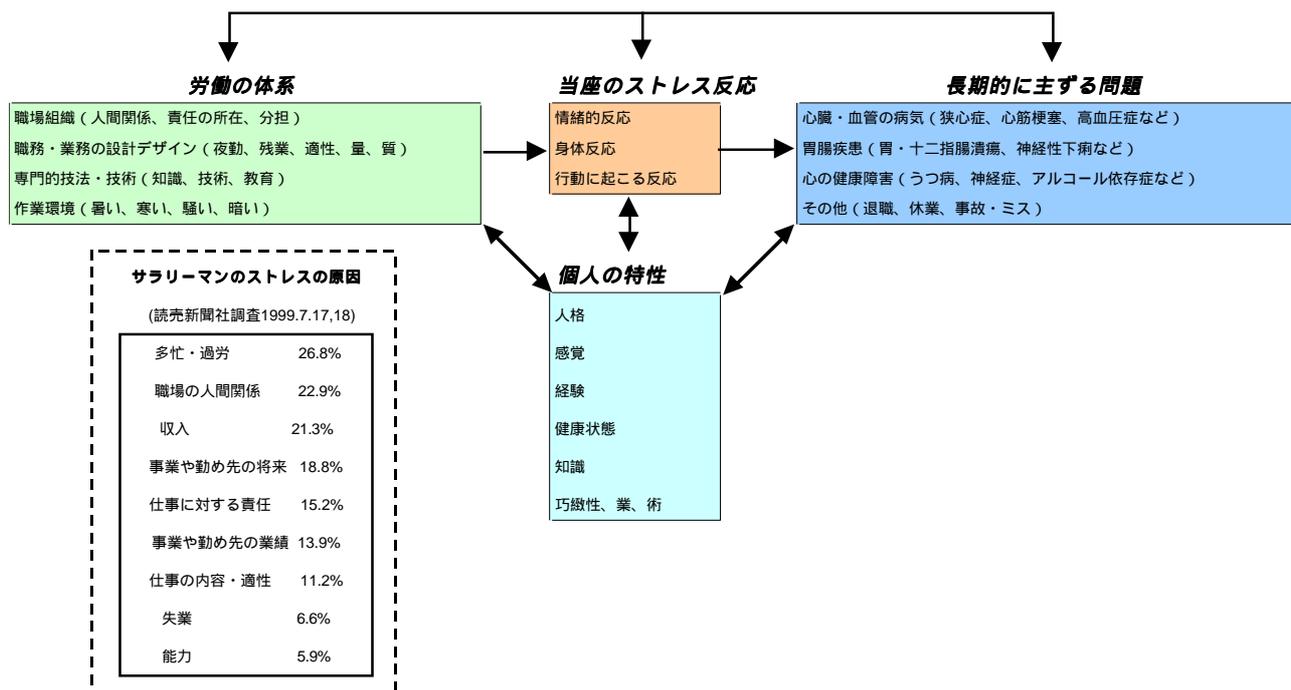


図1 職場のストレスの一般的なモデル

(A general model of stress and strain Smith, M. J. 1997)

シュなどの様々な職業性ストレスに曝されて日常生活を営んでいる。

日本における最近の研究では、職業性ストレスが飲酒問題やうつ病などの心の問題と関連があることを明らかにしている。つまり職場のストレスが増加すれば、そこで働く人にアルコール依存症やうつ病の患者が増える可能性を示唆している(川上憲人, 1997)。さらに身体的問題としては長時間労働により心筋梗塞、糖尿病、高血圧症の危険が増加することも明らかにしている(川上憲人, 1997)。国際的にも有名になった「過労死」は、職業性ストレスにより生じた心筋梗塞や脳卒中などの結果と考えられる。現在職場でのさまざまなストレスは、働く人の心身の健康に直接、間接に大きな影響を与えている。働く人の心身の健康を守る上で、職場のストレスに注目し積極的に職場のストレス対策を進めて行くことがこれから健康管理には不可欠な時代になっている。

4. ストレス・心の健康度を測る物差し：自記式の質問紙の使用が一般的である

ストレスを客観的に測定し評価する方法はさまざまに工夫されている。一般には手軽な自記式の質問紙がよく使われている。主として大企業を中心に、従業

員に対する「心の健康診断」としてNIOSH職業性ストレス調査票やJCQ、GHQ、SDS、POMSなどの質問紙による調査を実施する職場が増えている。

5. 心の健康管理：職場対策・個人対策の2本の柱が必要とされる

図1のモデルからも分かるように、ストレスにより引き起こされる心身の反応・長期的問題には労働の体系が原因・要因となる。さらにそこに個人の特性が関わっている。職場における心のリスクを減少させるためには、原因となる職場の環境を整える努力と個人のストレスへの対応能力を向上させる努力の2本の柱が必要となる。個人的な努力としてはストレス緩和策、食生活や運動などの生活習慣の改善があげられる。職場側の努力の例としては、上司を対象としたメンタルヘルス教育や各職場でのストレス対策の実施などがあげられる。

働く人の心の健康を守るためには、まず働く人自身が身体健康管理と同様に心の健康管理の大切さに気づき、それぞれの人生の中での仕事のあり方を考えて行くことが、今求められているのではないだろうか？

引用文献

河島美枝子 (1999). 従業員の精神障害による受診状況, 日本公衆衛生雑誌 46-10, 627.

Selye, H. (1976). The Stress of Life(rev. ed), New York: McGraw-Hill.

林峻一郎 (1997). Daily Hassles によるストレスサー評価, 産業ストレス研究 4(1), 16-22.

Holmes, TH., Rahe, RH. (1996). The social readjustment rating scale, J. Psychosom. Res.11:213-218 .

Lazarus, RS., Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal and Coping, pp117-260, New York: Springer.

川上憲人 (1997). 職業性ストレスの健康影響: その定量的評価と経済的影響, 産業ストレス研究 5(1), 2-6.

著者連絡先

〒 870-1201
大分県野津原町廻栖野 2944-9
大分県立看護科学大学 精神看護学研究室
河島 美枝子
kawasima@oita-nhs.ac.jp