## 平成30年度 産業保健調査研究発表会 「群馬県におけるストレスチェック制度の検証と 最新のメンタルヘルス対策マニュアルの作成」

群馬産業保健総合支援センター相談員 竹内一夫、真下延男、松岡治子、菊池智子

## 利益相反の開示

# 本発表の内容に関連する利益相反事項は



#### 群馬県内の職場ストレス調査の経緯

- \*97年に自殺者の急激な増加(3万人突破)
- \* 98年秋, NIOSH (米国労働安全研究所) の仕事ストレスモデルに基づき県下の4企業(約1,000名) で実施 = Study 1
- \* その後10年を経て08年末に同じ企業を対象に ほぼ同じ内容の調査を計画 = Study 2
- \*夏にリーマンショックが発生
- \* その後の変化について11年度に同じ企業を対象に ほぼ同じ内容の調査を計画 = Study 3
- \*同年3月に東日本大震災が発生(円高、洪水、など)
- そして、16年にストレスチェック制度実施、「働き方改革」
- ⇒ 17年度にほぼ同内容の調査(本研究) = Study 4

## 仕事ストレスモデル(NIOSH、一部割愛)

仕事ストレッサー (役割葛藤、対人葛藤、仕事のコントロール等)

個人的要因 (性, 年齢, 職種など) 緩衝要因 (社会的支援、社会的ネットワーク)

急性の反応 (心理学的, 生理学的, 行動学的反応)

> 慢性の反応 (疾病,能力低下,QOLの低下)

## NIOSHストレスモデルの意義

「ストレス」を「高血圧」や「高コレステロール血症」と同じように「疾病の(物理的な)リスク」ととらえ、これらと同じような定量的な評価が行う.

- ⇒ 経験則ではない Evidence Based な介入が可能
- ⇒ 日本に導入され、現在のストレス チェックへと至る

## 調查目的

• 過去3回の定点観測の延長上に、今回 Study4を実施することにより、新設されたストレスチェック制度の有効性を検討し、最新のメンタルヘルス対策マニュアルにその成果を盛り込むこととした.

## 対象と方法

• 前回調査(Study3)で使用された質問票(4ページ)をベースとし、今回はさらに質問項目を短縮した. 過去3回、協力を得られた群馬県下の4事業所において、資本母体が代わった会社や、事案の発生により当該年度に実施することが出来なくなった部門については代わりに関連会社に協力を依頼した.

## 倫理面への配慮

本研究は労働者健康安全機構・産業保健調査研究倫理委審査委員会の承認を得て実施された(同・委員会規定第9条による)

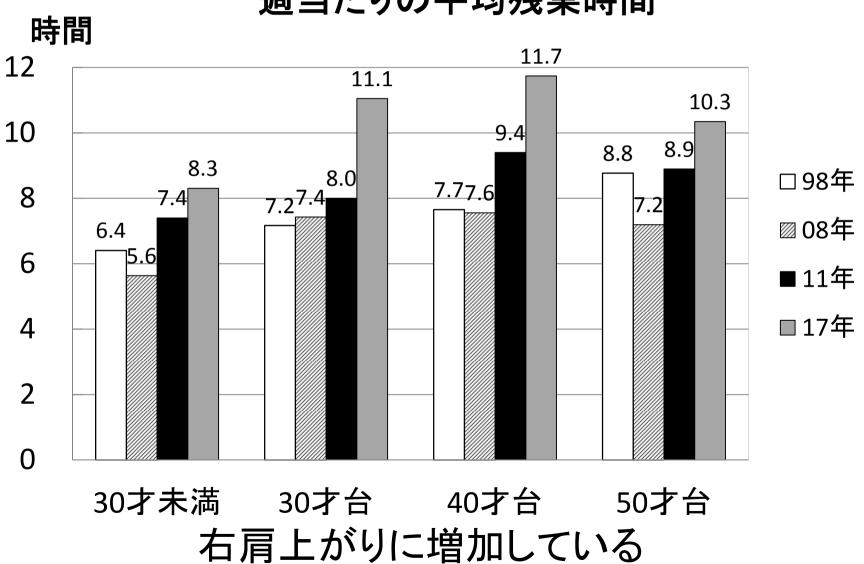
## 調查結果(1)

質問紙調査対象者705名の内, 649名から回答を得た(回収率92.1%).

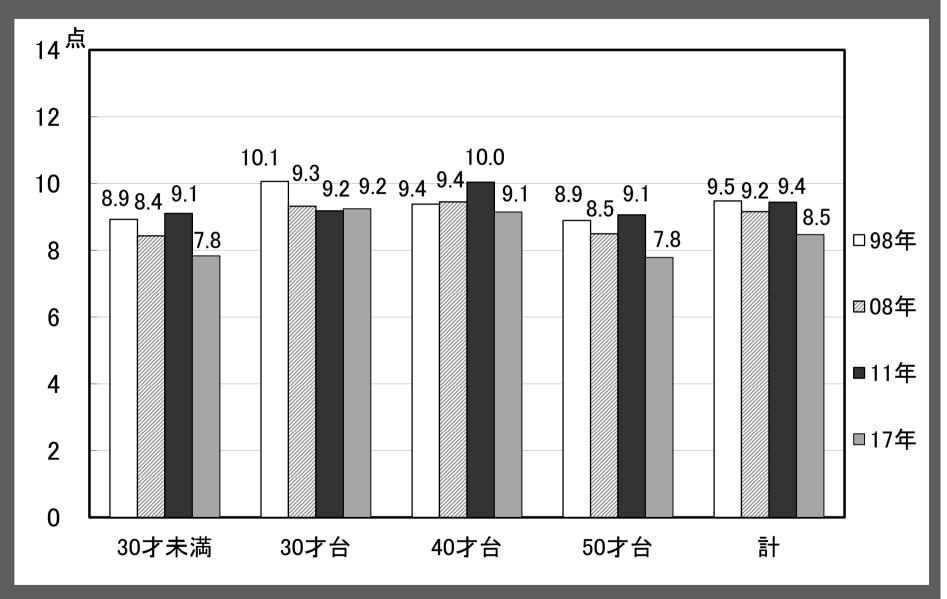
従来と同じく、年度による比較は、60才未満の男性のみを対象とした。

## 調査結果(2)残業時間

#### 週当たりの平均残業時間

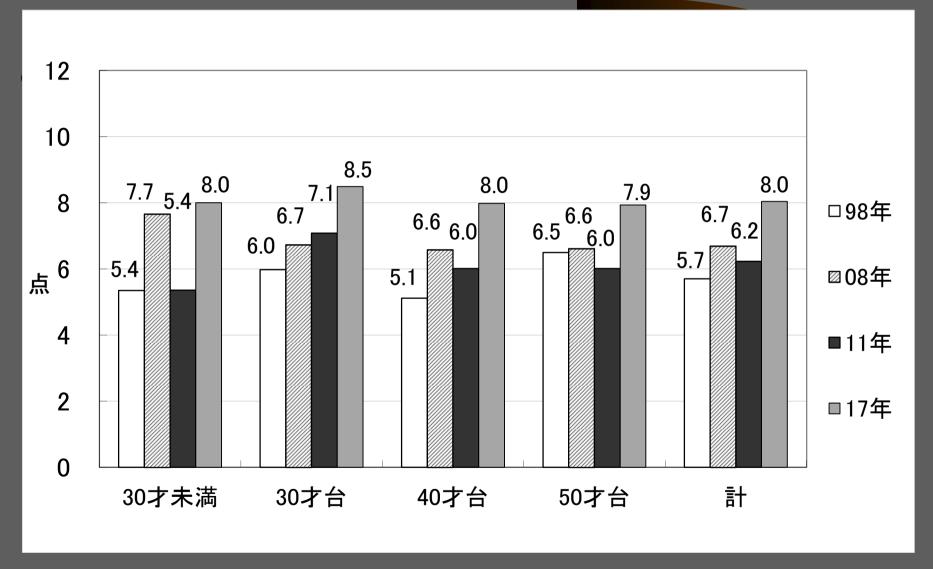


## 調査結果(3)量的負荷



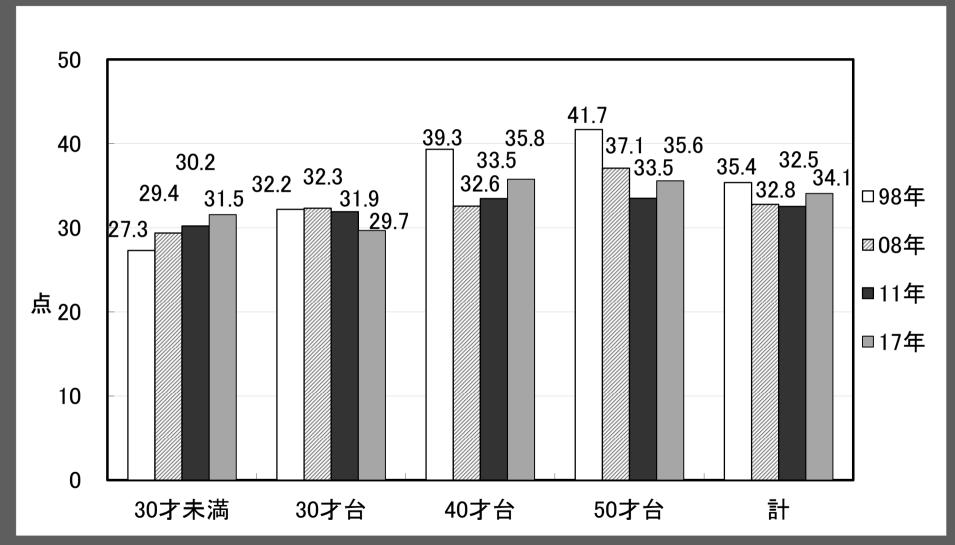
#### むしろ減少している

## 調査結果(4)役割葛藤(仕事vs非仕事)



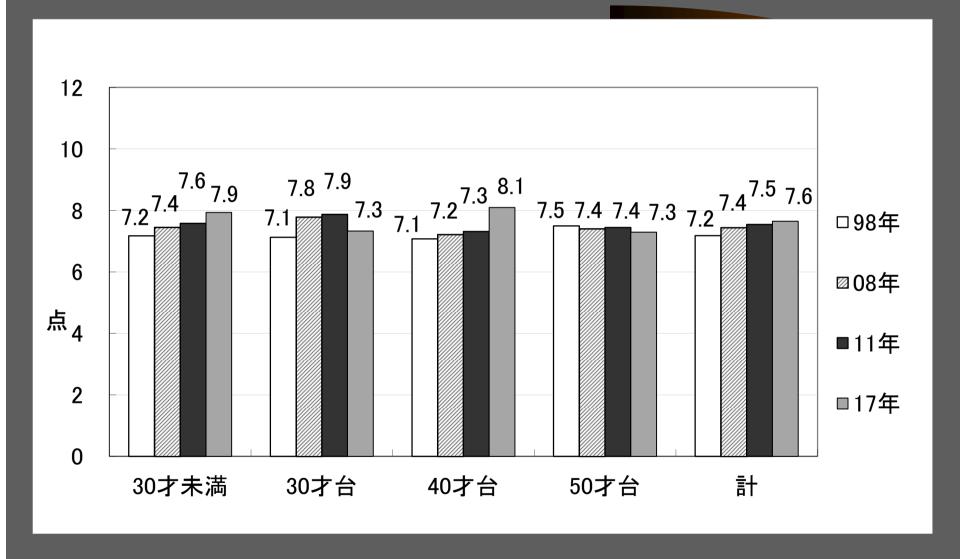
全年齢層で増加している

#### 調査結果(5)作業制御(仕事コントロール)



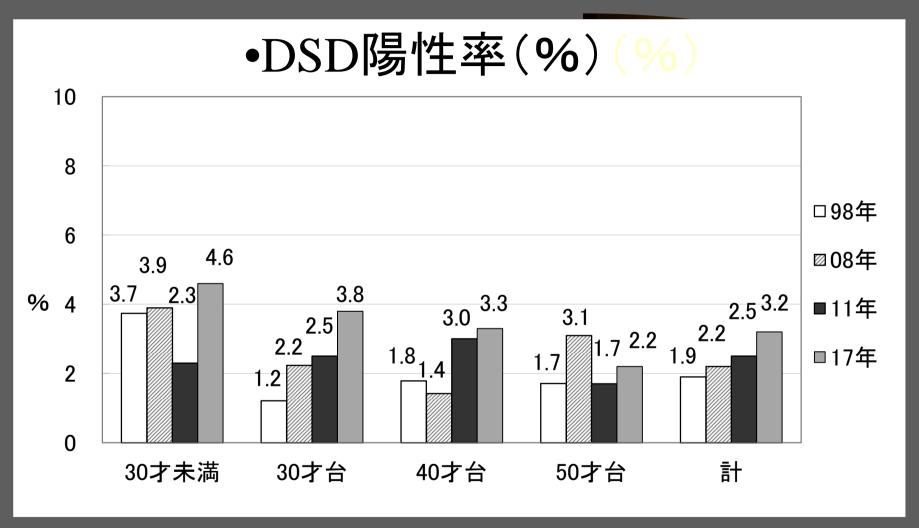
30才台以外では回復の傾向にある

## 調査結果(6)社会的支援:上司



20才台と40才台ではやや増加

## 調査結果(7)うつ状態判定

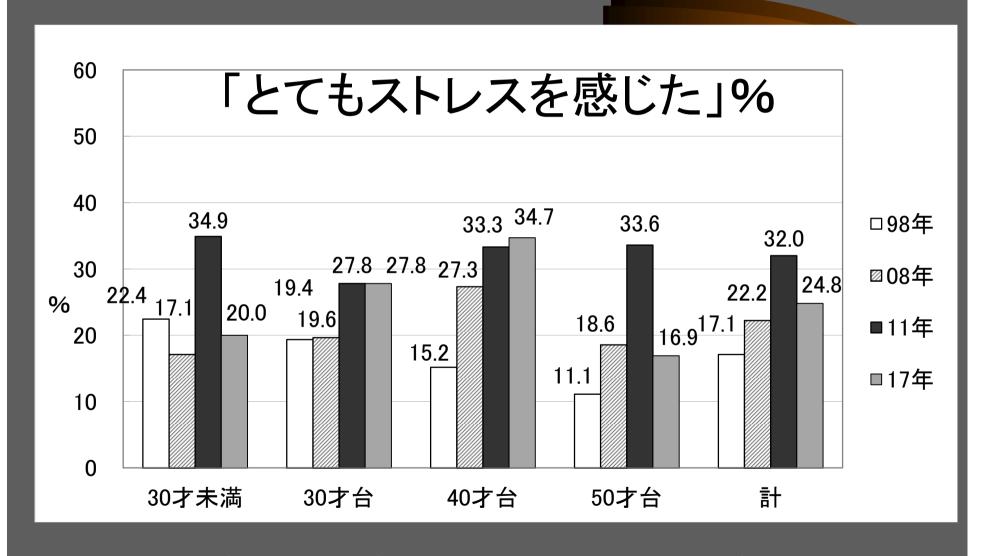


#### むしろ増加している

## 調査結果(8)うつ判定に影響を与える要因(多重ロジスティック分析)

	オッズ	95% 信頼区間	
	比	下限	上限
年齢	0. 83	0. 56	1. 21
<u>仕事量的負荷</u>	<u>1.31</u>	<u>1. 03</u>	<u>1. 66</u>
仕事将来不明確	1. 13	0.89	1. 45
仕事コントロール	1. 03	0. 96	1. 10
上司支援	1. 08	0. 81	1. 44
同僚支援	<u>0. 72</u>	<u>0. 53</u>	<u>0. 98</u>
配偶者支援	0.88	0. 67	1. 16
友人家族支援	1. 01	0. 75	1. 36
定数	0. 01		

## 調査結果(9)過去1年のストレス



震災後よりは減少、リーマンショック後と同程度

## 調査結果(10)聞き取り調査

- 「なぜ、このような結果が生じたと考えられるか」およびその対応
- 例)急速に職場再編が進んだため単身赴任者が多いためでは、異動直後からの保健スタッフの声掛けを増やしたい.
- 例)一時期新規採用が激減していたため、世代間の情報交換の低下が生じていたせいでは、 新人教育に管理職以外の中高年齢層の対応を 増やしてみたい、等

#### 調査結果のまとめ(1)

1)全年齢層にわたって残業時間は増加している。 方で、仕事「量的負荷」尺度得点はむしろ減少してい る.しかし、「役割葛藤」尺度(仕事のためにプライベ ートが上手(いかない)は顕著に増加している、対象 者は残業時間の増加については容認しているものの . それがプライベートや家庭を損ねることに対して強 いストレスを感じていることが推測される、⇒残業が プライベートなイベントと重ならないように調整すると いった職場側の配慮・工夫が求められている.

#### 調査結果のまとめ(2)

- 2)「うつ状態の疑い」と判定されるものは過去最多 の3.2%に達しており、中高年齢層では微増であったが、若年・青年層で明らかな増加が見られた。 ハイリスクグループにおいて、仕事の量的負荷が 増えることが悪化要因であり、逆に同僚からのサポートが増えることが改善要因。
- →メンタルヘルス不調が疑われるものに対しては、 まずは仕事上量的負担を軽減させ、同僚からのサポートを増やすための職場側の配慮や工夫が、やはり必要。

#### 調査結果のまとめ(3)

3)全般的な身体・精神の健康状態についての自 覚は、これまで悪化を懸念されていた中高年齢層 で、むしろ回復・改善傾向が見られたが、若年・青 年層ではやや悪化傾向にあった.「仕事コントロー ル」(裁量権)も、過去において低下が著しかった中 高年齢層でわずかながら回復の兆しが見られ、若 年層でもやや増加する傾向が見られたが, 一方, 30才台では悪化の傾向が見られた.

#### 調査結果のまとめ(4)

- 4)30才台については、今回negativeな知見が多 かった、残業時間や過去のストレスが40才台に次 いで多く、「量的負荷」、「将来不明確」および「役割 葛藤」が最も高く、「上司からのサポート」および「同 僚からのサポート」が最も低く、「仕事満足度」も最 も低かった、「離職念慮」や「うつ状態判定」が増加 していることから考えても、現時点で最も注意を払 うべき年齢層である.
- →ストレスチェックや働き方改革への意識も上昇?

## 最後に

今回と過去3回の調査結果の差異は、必ずしもス トレスチェック制度施行の影響と解釈することはで きないが、同制度実施により急速に高まった 関心 が、全体に良い影響を与えている可能性は高い. ストレスチェックは、こうした「声なき声」を取り上げ ることに有効であると考えられるが、その知見の利 用方法についてはまだ未開拓な点もあり、データ の集積を待って現場の管理と指導の実践に十分 に活用していくことが望まれる.

#### 研究成果の活用 最新「メンタルヘルス対策マニュアル」の作成

本研究の成果は、今年度中に最新のメンタルヘルス対策マニュアルとして群馬産業保健総合支援センターのHP上に一般公開される予定である.

また、同センター主催・共催の各種セミナーで資料として活用される.