

対人援助職者における職業性ストレスと余暇¹⁾

神庭直子

I. 問題と目的

女性の看護職および介護職における心身の健康度の特徴を検討した松岡・鈴木(2008)は、看護職者・介護職者はそうでない者よりも「多愁訴」や「抑うつ」等の尺度得点が有意に高いことを示し、対人援助職者のストレスマネジメントの必要性を指摘している。また、看護職者や介護職者が心理学や心理学専門家に期待する支援内容のひとつとして「ストレスとその対処法」が挙げられている(上野・山本, 2011)。そこで本研究を対人援助職者や対人援助職を志す学生に対するストレスマネジメント教育の基礎研究として位置づけ、対人援助職者と勤労者一般との比較から、職業性ストレスや心身の健康に関する特徴を明らかにすることを第一の目的とする。なお、健康関連のアセスメントは抑うつや不安といったネガティブな面に焦点が当てられ、これらの見られない場合が「精神的に健康である」と定義されることも多いが、積極的な健康を志向する健康心理学的観点からは、ネガティブな側面とポジティブな側面を別個のものとして考えることが必要である(大木, 2002)。そこで本研究においても、ネガティブ・ポジティブの両側面からの検討を行う。

また、従来の職業性ストレス研究および職業性ストレスモデルでは主に職場における心理社会的ストレスと心身の健康との関連が検討されてきた。しかし、勤労者のストレス対策にとってより包括的で有効な示唆を得るために仕事外の要因も含めて検討することが重要である(島津, 2007)。そこで、本研究では仕事外の要因として余暇に焦点を当てる。余暇に関する最近の研究では、長期休暇よりも平日の夜や週末などの過ごし方が、勤労者のwell-beingやパフォーマンスを維持するために重要ではないかといった指摘や(Sonnentag, 2003)、勤務外の時間に仕事のことを考えないという「心理的距離」を置くことの重要性を示した研究もある(Sonnentag & Bayer, 2005)。さらに、仕事後の余暇時間におけるストレスからの回復に導く経験が「リカバリー経験」として提唱され(Sonnentag

& Fritz, 2007)、日本語版の尺度も作成されている。日本語版リカバリー経験尺度は、原版と同様に、仕事の事柄や問題を考えない状態である「心理的距離」、心身の活動量を意図的に低減させている状態である「リラックス」、余暇時間での自己啓発である「熟達」、余暇の時間に何をどのように行うかを自分で決められる程度を意味する「コントロール」の4下位尺度から構成されている。各下位尺度はストレス反応との間に有意な負の相関が、自己評価による職務の遂行との間に有意な正の相関があることが報告されている(Shimazu, Sonnentag, Kubota & Kawakami, 2012)。この「リカバリー経験」は、毎日の勤務が終わった後の余暇時間の質と言えるものであろう。そして、多忙でストレスが高いと言われる職業であるからこそ、日々の余暇の質を高めストレスから回復することが心身の健康の維持・増進にとって重要であると考えられる。以上のことから、本研究では、対人援助職者の退勤後の余暇がwell-beingに及ぼす影響を検討することを第二の目的とする。ただし、退勤後の余暇に影響を及ぼす可能性のある要因として時間的に先行する職業性ストレスの影響も考慮する。また、職業性ストレスとリカバリー経験の媒介変数として「職務内容の反すう」をモデルに含め検討を行う。片山(2014)は、日本の勤労者はイタリアと比較して職務内容に関連する反すうが多いことを明らかにし、退勤後にスイッチオフが適切にできないことは日本の特徴であると述べている。自由時間に職務内容関連の反すうを経験することは十分な休息をとれていない状態であることから(片山, 2014)、職務内容の反すうは、リカバリー経験に負の影響を及ぼすと考えられる。

II. 研究方法

1. 調査対象者と調査手続き

20歳代～60歳代の対人援助職者を対象に、全国に173万人のアンケートモニターを保有するインターネット調査会社に調査を依頼した。本研究では上野・

山本 (2011) を参考に、対人援助職を「人を援助したり、ケアしたり、サービスを提供したりする、人間関係を基盤にして成り立つ仕事」と定義した。対象者の職種は本学健康科学部で養成される職業を中心に限定した。具体的には、看護師、保健師、助産師（以下、医療分野①と称する）、言語聴覚士（以下、医療分野②と称する）、社会福祉士、精神保健福祉士（以下、福祉分野①と称する）、介護福祉士（以下、福祉分野②と称する）、カウンセラー・心理士（以下、心理職と称する）、栄養士、管理栄養士（以下、健康支援分野①と称する）、スポーツインストラクター（健康支援分野②と称する）を調査対象とした。目標回収数を全体で400名とし、これらの職種に該当するアンケートモニターから無作為に10,000名を上限に調査依頼メールが配信された。回答の得られた614名のうち、回答時間が5分未満の者を除く432名を分析の対象とした。

2. 調査時期

調査は2015年2月上旬に実施した。

3. 調査内容

- (1) 基本属性：年齢、性別、職種、勤務形態、労働時間、家族構成を尋ねた。
- (2) 日本語版リカバリー経験尺度 (Shimazu et al., 2012)：心理的距離 (4項目)、リラックス (4項目)、熟達 (4項目)、コントロール (4項目) の4下位尺度16項目を用いた。回答方法は「1=全く当てはまらない」から「5=よく当てはまる」の5件法であった。
- (3) 職業性ストレス簡易調査票 (下光・原谷・中村・川上・林・廣・荒井・宮崎・古木・大谷・小田切, 2000) および新職業性ストレス簡易調査票 (川上・下光・原谷・堤・島津・吉川・小田切・井上, 2012)：仕事の量的負担 (3項目)、仕事の質的負担 (3項目)、身体的負担度 (1項目)、仕事のコントロール (3項目)、職場での対人関係 (3項目)、情緒的負担 (3項目)、役割葛藤 (3項目)、上司からのサポート (3項目)、同僚からのサポート (3項目)、家族・友人からのサポート (3項目)、心理的ストレス反応 (18項目)、身体愁訴 (11項目)、働きがい (3項目)、ワーク・エンゲイジメント (2項目)、職務の遂行 (3項目)、創造性の発揮 (3項目)、積極的な学習 (3項目)、ワーク・セ

ルフ・バランス (ネガティブ) (2項目)、ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ) (2項目)、仕事の満足度 (1項目)、家庭の満足度 (1項目) の合計77項目を抜粋し用いた。回答選択肢は下位尺度によって異なるが、すべて4件法であった。

(4) 職務内容の反すう：伊藤・上里 (2001) と片山 (2014) を参考に3項目を作成し、「1=ほとんどない」から「4=いつもそうだ」の4件法で回答を求めた。

使用した尺度のすべての下位尺度得点は、下位尺度を構成する項目の項目得点の平均値とした。また、職業性ストレス簡易調査票 (下光他, 2000) および新職業性ストレス簡易調査票 (川上他, 2012) の下位尺度得点は、川上他 (2012) に従い、得点が高いほうが望ましい状態を示すように得点を変換した。

4. 倫理的配慮

調査は無記名であり、調査協力に同意する場合のみ回答画面に入ることが可能となる形式をとった。回答データの記録されたファイルは研究者のみが閲覧できる状況で管理した。

Ⅲ. 結果

1. 分析対象者の属性

本研究の分析対象者は男性179名 (41.4%)、女性253名 (58.6%) であり、平均年齢は43.21歳 ($SD=9.96$, $range=22-69$) であった。男女別職業の割合や婚姻状況等の属性を Table1 に示した。

2. 男女別記述統計量の算出および先行研究データとの比較

男女別に各下位尺度得点の記述統計量を算出した。本研究で新たに作成した「職務内容の反すう」については因子分析により因子構造を確認し、 α 係数により内的整合性の検討を行った。主因子法による因子分析の結果、一因子構造であることが確認され、 $\alpha = .904$ と高い内的整合性が確認された。そこで、3項目の平均値を算出し、その値を下位尺度得点とした。

勤労者一般との比較により対人援助職者の特徴を明らかにするために、先行研究データとの比較を t 検定により行った。先行研究データとして、新職業性ストレス簡易調査票の各下位尺度については、原谷・川上・

Table 1 分析対象者の属性

	全体 (%)	男性 (%)	女性 (%)
分析対象者数	432 (100.0)	179 (41.4)	253 (58.6)
平均年齢±SD	43.21±9.96	45.6±9.51	41.50±9.93
職種			
看護師	96 (22.2)	39 (21.8)	57 (22.5)
保健師	4 (0.9)	1 (0.6)	3 (1.2)
助産師	4 (0.9)	0 (0.0)	4 (1.6)
言語聴覚士	44 (10.2)	18 (10.1)	26 (10.3)
社会福祉士	28 (6.5)	12 (6.7)	16 (6.3)
精神保健福祉士	18 (4.2)	8 (4.5)	10 (4.0)
介護福祉士	56 (13.0)	23 (12.8)	33 (13.0)
カウンセラー・心理士	84 (19.4)	38 (21.2)	46 (18.2)
栄養士	14 (3.2)	4 (2.2)	10 (4.0)
管理栄養士	42 (9.7)	8 (4.5)	34 (13.4)
スポーツインストラクター	42 (9.7)	28 (15.6)	14 (5.5)
勤務形態			
フルタイム	370 (85.6)	162 (90.5)	208 (82.2)
パートタイム	62 (14.4)	17 (9.5)	45 (17.8)
1週間あたりの平均労働時間±SD	33.05±17.74	34.74±18.51	31.86±17.28
婚姻状況			
既婚	264 (61.1)	132 (73.7)	132 (52.2)
未婚	168 (38.9)	47 (26.3)	121 (47.8)

堤・島津・下光・吉川・小田切・井上 (2012) で公表されている男女別データを用いた。日本語版リカバリー経験尺度については、Shimazu et al. (2012) で公表されている男女別の勤労者のデータを用いた。男女別の記述統計量およびt検定の結果を Table 2, Table 3 に示した。

仕事の負担については、男性においては「仕事の量的負担」を除く各下位尺度得点、女性においてはすべての下位尺度得点において有意差がみられ、対人援助職者のほうが高い負担を感じていることが示された。一方、仕事の資源に関しては、男性においては対人援助職者のほうが「仕事の意義」と「ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ)」が有意に高く、女性においては対人援助職者のほうが「仕事のコントロール」、「仕事の意義」、「ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ)」が有意に高かった。

心身の健康に関しては、男女で有意差の見られた下位尺度が異なるものの、基本的に対人援助職者のほう

が心理的ストレス反応が高い傾向にあった。身体愁訴については有意差はみられなかった。

いきいきアウトカム、仕事のパフォーマンス、満足度について、男性においては「ワーク・エンゲイジメント」、「創造性の発揮」、「積極的な学習」において有意差がみられ、対人援助職者のほうが仕事に誇りを感じ、創造性を発揮して仕事をし、仕事を通じて自分を高めることができていると感じていることが示された。女性においては、「ワーク・エンゲイジメント」、「創造性の発揮」、「積極的な学習」に加え、「仕事の満足度」も対人援助職者のほうが高かった。

「家族・友人からのサポート」は、男女とも対人援助職者のほうが得点が低かった。「家庭満足度」も、男女とも対人援助職者のほうが得点が低かった。

リカバリー経験に関しては、男女とも対人援助職者のほうが「心理的距離」と「リラックス」の得点が有意に低かった。加えて、男性においては対人援助職者のほうが「熟達」の得点が高く、「コントロール」の

Table 2 各下位尺度の記述統計量および先行研究データとの比較 (男性)

	range	先行研究データ ¹⁾			本研究の分析対象者 (男性)			t	
		n	M	(SD)	n	M	(SD)		
新職業性ストレス簡易調査票									
仕事の負担									
仕事の量的負担	1-4	839	2.03	(0.72)		179	1.98	(0.64)	0.905 <i>n.s.</i>
仕事の質的負担	1-4	840	2.07	(0.65)	>	179	1.81	(0.56)	5.281 ***
身体的負担度	1-4	841	2.47	(1.04)	>	179	2.20	(0.89)	3.555 ***
職場での対人関係	1-4	836	2.78	(0.65)	>	179	2.65	(0.61)	2.376 *
情緒的負担	1-4	841	2.64	(0.80)	>	179	2.25	(0.75)	5.995 ***
役割葛藤	1-4	838	2.66	(0.76)	>	179	2.34	(0.72)	5.148 ***
ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ)	1-4	841	2.70	(0.85)	>	179	2.55	(0.79)	2.159 *
仕事の資源(作業レベル)									
仕事のコントロール	1-4	837	2.62	(0.72)		179	2.54	(0.69)	1.407 <i>n.s.</i>
仕事の意義	1-4	838	3.07	(0.67)	<	179	3.20	(0.67)	2.429 *
仕事の資源(部署レベル)									
上司からのサポート	1-4	837	2.41	(0.74)		179	2.36	(0.76)	0.828 <i>n.s.</i>
同僚からのサポート	1-4	837	2.61	(0.70)		179	2.50	(0.68)	1.915 <i>n.s.</i>
[家族・友人からのサポート]	1-4	839	3.26	(0.68)	>	179	3.03	(0.72)	4.104 ***
仕事の資源(事業所レベル)									
ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ)	1-4	841	2.03	(0.76)	<	179	2.51	(0.79)	7.576 ***
心身の健康									
活気	1-4	837	2.19	(0.78)	>	179	2.07	(0.73)	1.991 *
イライラ感	1-4	840	2.68	(0.85)		179	2.73	(0.86)	0.688 <i>n.s.</i>
疲労感	1-4	843	2.72	(0.87)		179	2.63	(0.87)	1.242 <i>n.s.</i>
不安感	1-4	839	2.78	(0.79)		179	2.78	(0.80)	0.117 <i>n.s.</i>
抑うつ感	1-4	836	3.23	(0.68)	>	179	3.09	(0.78)	2.220 *
心理的ストレス反応合計	1-4	826	2.81	(0.61)		179	2.73	(0.66)	1.506 <i>n.s.</i>
身体愁訴	1-4	833	3.25	(0.55)		179	3.24	(0.59)	0.410 <i>n.s.</i>
いきいきアウトカム									
ワーク・エンゲイジメント	1-4	839	2.45	(0.77)	<	179	2.79	(0.79)	5.297 ***
仕事のパフォーマンス									
職務の遂行	1-4	838	2.96	(0.59)		179	2.90	(0.66)	1.157 <i>n.s.</i>
創造性の発揮	1-4	841	2.75	(0.70)	<	179	2.90	(0.72)	2.664 **
積極的な学習	1-4	838	2.56	(0.71)	<	179	2.83	(0.73)	4.491 ***
満足度									
仕事満足度	1-4	844	2.55	(0.89)		179	2.68	(0.86)	1.861 <i>n.s.</i>
[家庭満足度]	1-4	844	3.10	(0.80)	>	179	2.87	(0.83)	3.510 ***
リカバリー経験尺度									
心理的距離	1-5	2520	3.44	(0.88)	>	179	3.12	(0.80)	4.788 ***
リラックス	1-5	2520	3.69	(0.85)	>	179	3.51	(0.81)	2.728 **
熟達	1-5	2520	3.16	(0.90)	<	179	3.39	(0.77)	3.779 ***
コントロール	1-5	2520	3.93	(0.78)	>	179	3.72	(0.74)	3.526 ***
職務内容の反すう	1-4	-	-	-		179	2.28	(0.77)	

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

- 1) 新職業性ストレス簡易調査票については原谷他(2012)で公表されている男性勤労者の平均値, Shimazu et al. (2012)で公開されている男女込の勤労者の平均値を示した。
- 2) 新職業性ストレス簡易調査票の各下位尺度得点は, 川上他(2012)に従い, 高得点が望ましい状態を示すように点数を換算した。また, 川上他(2012)で示されている変数グループごとに結果を掲載した。

Table 3 各下位尺度の記述統計量および先行研究データとの比較 (女性)

	range	先行研究データ ¹⁾				本研究の分析対象者 (女性)			t
		n	M	(SD)		n	M	(SD)	
新職業性ストレス簡易調査票									
仕事の負担									
仕事の量的負担	1-4	782	2.26	(0.79)	>	253	1.93	(0.66)	6.502 ***
仕事の質的負担	1-4	777	2.27	(0.76)	>	253	1.81	(0.59)	10.015 ***
身体的負担度	1-4	784	2.52	(1.11)	>	253	2.20	(0.97)	4.320 ***
職場での対人関係	1-4	774	2.99	(0.66)	>	253	2.81	(0.57)	4.276 ***
情緒的負担	1-4	783	2.66	(0.85)	>	253	2.19	(0.78)	7.820 ***
役割葛藤	1-4	785	2.92	(0.76)	>	253	2.46	(0.69)	8.622 ***
ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ)	1-4	783	2.86	(0.87)	>	253	2.66	(0.89)	3.123 **
仕事の資源(作業レベル)									
仕事のコントロール	1-4	781	2.44	(0.74)	<	253	2.61	(0.65)	3.560 ***
仕事の意義	1-4	786	3.12	(0.68)	<	253	3.27	(0.60)	3.526 ***
仕事の資源(部署レベル)									
上司からのサポート	1-4	775	2.33	(0.76)		253	2.34	(0.74)	0.262 <i>n.s.</i>
同僚からのサポート	1-4	778	2.75	(0.70)		253	2.68	(0.67)	1.430 <i>n.s.</i>
[家族・友人からのサポート]	1-4	780	3.37	(0.67)	>	253	3.06	(0.70)	6.316 ***
仕事の資源(事業所レベル)									
ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ)	1-4	782	2.17	(0.79)	<	253	2.42	(0.80)	4.418 ***
心身の健康									
活気	1-4	779	2.33	(0.80)	>	253	2.12	(0.83)	3.504 ***
イライラ感	1-4	778	2.72	(0.85)		253	2.73	(0.83)	0.172 <i>n.s.</i>
疲労感	1-4	781	2.68	(0.89)	>	253	2.53	(0.89)	2.188 *
不安感	1-4	784	2.97	(0.80)		253	2.89	(0.79)	1.400 <i>n.s.</i>
抑うつ感	1-4	782	3.32	(0.65)	>	253	3.17	(0.73)	3.033 **
心理的ストレス反応合計	1-4	764	2.89	(0.61)	>	253	2.77	(0.63)	2.726 **
身体愁訴	1-4	777	3.18	(0.53)		253	3.18	(0.57)	0.042 <i>n.s.</i>
いきいきアウトカム									
ワーク・エンゲイジメント	1-4	783	2.58	(0.76)	<	253	2.87	(0.79)	5.098 ***
仕事のパフォーマンス									
職務の遂行	1-4	779	3.00	(0.53)		253	2.94	(0.64)	1.383 <i>n.s.</i>
創造性の発揮	1-4	779	2.59	(0.73)	<	253	2.86	(0.68)	5.107 ***
積極的な学習	1-4	782	2.53	(0.73)	<	253	2.69	(0.75)	3.091 **
満足度									
仕事満足度	1-4	786	2.66	(0.81)	<	253	2.79	(0.80)	2.280 *
[家庭満足度]	1-4	785	3.01	(0.82)	>	253	2.89	(0.80)	2.036 *
リカバリー経験尺度									
心理的距離	1-5	2520	3.44	(0.88)	>	253	3.15	(0.85)	4.958 ***
リラックス	1-5	2520	3.69	(0.85)	>	253	3.55	(0.88)	2.447 *
熟達	1-5	2520	3.16	(0.90)		253	3.15	(0.89)	0.215 <i>n.s.</i>
コントロール	1-5	2520	3.93	(0.78)		253	3.85	(0.81)	1.457 <i>n.s.</i>
職務内容の反すう	1-4	-	-	-		253	2.17	(0.78)	

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

- 1) 新職業性ストレス簡易調査票については原谷他 (2012) で公表されている男性勤労者の平均値, Shimazu et al. (2012) で公開されている男女込の勤労者の平均値を示した。
- 2) 新職業性ストレス簡易調査票の各下位尺度得点は, 川上他 (2012) に従い, 高得点が望ましい状態を示すように点数を換算した。また, 川上他 (2012) で示されている変数グループごとに結果を掲載した。

得点が低かった。

職務内容の反すうについては、本研究で新たに作成した項目であるため、比較することはできなかった。

3. 男女別・職業別記述統計量の算出および職業間の比較

性別ごとに、職業別に各下位尺度得点の記述統計量を算出し、職業を独立変数、各下位尺度得点を従属変数とした一要因分散分析を行った。結果を Table 4, Table 5 に示した。要因の主効果が有意であったものについては Tukey の HSD 検定による多重比較を行った。多重比較の結果が統計的に有意または有意傾向であった下位尺度の平均値は、Figure 1 から Figure 19 に示した。なお、図中の得点は、高得点が望ましい状態を示す。また、各 Figure に添えた注記は多重比較の結果を示す。

性別ごとに検討すると、男性においては3下位尺度、女性においては16下位尺度で、多重比較の結果が統計的に有意または有意傾向であった。男女に共通して有意差がみられたのは3下位尺度であった。

男女共通で有意差がみられた「身体的負担度」は、男女とも福祉分野②（介護職者）の得点が最も低く、介護職者の身体的負担度が最も高いことが示された。次いで医療分野①（看護師、保健師、助産師）や健康支援分野②（スポーツインストラクター）も身体的負担度が高く、医療分野②（言語聴覚士）や福祉分野①（社会福祉士、精神保健福祉士）、心理職は相対的に身体的負担度が低いことが示された（Figure 1, Figure 5）。「仕事のコントロール」については、福祉分野②や医療分野①の得点が低く、心理職や健康支援分野の職業で得点が高かった（Figure 2, Figure 9）。「疲労感」については、男女とも福祉分野②の得点が低いという特徴がみられた（Figure 3, Figure 13）。

加えて、女性において複数の下位尺度で職業による差がみられたが、全体的に福祉分野②の得点が低い傾向にあった。対人援助職の特徴であると考えられる「情緒的負担」については、福祉分野①と健康支援分野の職業間に有意な差が見られ、福祉分野①のほうが有意に得点が低く情緒的負担が高いことが示された（Figure 7）。「役割葛藤」については健康支援分野の得点が高い傾向にあり、役割が明確であることが示された（Figure 8）。心理的ストレス反応については福

祉分野②と心理職の間で有意差が見られ、福祉分野②のほうが得点が低い、すなわちストレス反応の高い状態であることが示された（Figure 14）。「身体愁訴」については福祉分野②と健康支援分野①の間で有意差が見られ、福祉分野②のほうが得点が低い、すなわち身体愁訴が多いことが示された（Figure 15）。「ワーク・エンゲイジメント」、「積極的な学習」、「仕事満足度」といったポジティブなアウトカムにおいても福祉分野②の得点が低く、心理職や健康支援分野②の得点が高い傾向が見られた（Figure 16, Figure 17, Figure 18）。リカバリー経験の「熟達」については、医療分野①、福祉分野②、健康支援分野①よりも福祉分野①と心理職の得点が有意に高かった（Figure 19）。

4. 対人援助職者のストレッサー、職務内容の反すう、およびリカバリー経験が well-being に及ぼす影響

対人援助職者における職業性ストレッサー、職務内容の反すう、およびリカバリー経験が well-being に及ぼす影響について検討するために、重回帰分析によるパス解析を行った。解析に用いた変数は4水準に整理された。第1水準は、仕事の負担を表す職業性ストレッサーの6変数とした。ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）も仕事の負担を表す下位尺度とされているが、この下位尺度は仕事が私生活へ悪影響及ぼしている状態を尋ねる内容の質問項目から構成されており、仕事の負担とその影響について同時に尋ねている可能性がある。したがって、本分析では分析に含めないこととした。第2水準は、退職後に職務内容を繰り返し考える程度を表す「職務内容の反すう」とした。第3水準は、仕事後の余暇時間においてストレスからの回復に導く経験である「リカバリー経験」の4変数、第5水準はストレス反応、ワーク・エンゲイジメント、仕事のパフォーマンス、満足度に関する8変数とした。なお、解釈を容易にするため、ここでは得点が高いほどその下位尺度の意味が強くなるように得点を変換した。

解析は、上位の水準の変数を説明変数とする重回帰分析（ステップワイズ法）を繰り返して行った。なお、変数投入の際の有意水準は5%水準、変数除去の際の有意水準は10%水準とした。パス解析結果は、第5水準の変数ごとに Figure 20 から Figure 27 に示した。図中の矢印は有意なパスを示し、数値は標準偏回帰係

Table 4 職業ごとの各下位尺度の記述統計量および分散分析結果 (男性)

	先行研究の 男性データ		全体 (n=179)		医療① (n=40)		医療② (n=18)		福祉① (n=20)		福祉② (n=23)		心理 (n=38)		健康支援① (n=12)		健康支援② (n=28)		F
	n	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)		
新職業性ストレス簡易調査票																			
仕事の負担																			
仕事の量的負担	839	2.03 (0.72)	1.98 (0.64)	2.04 (0.51)	1.78 (0.64)	1.83 (0.44)	1.97 (0.67)	2.29 (0.77)	2.11 (0.66)	2.29 (0.77)	1.869 †								
仕事の質的負担	840	2.07 (0.65)	1.81 (0.56)	1.78 (0.55)	1.93 (0.75)	1.86 (0.39)	1.75 (0.55)	1.90 (0.64)	1.83 (0.41)	1.90 (0.64)	0.507 n.s.								
身体的負担度	841	2.47 (1.04)	2.20 (0.89)	2.56 (0.70)	2.55 (0.76)	1.22 (0.42)	2.92 (0.71)	2.00 (0.82)	2.58 (0.79)	2.00 (0.82)	19.392 ***								
職場での対人関係	836	2.78 (0.65)	2.65 (0.61)	2.58 (0.48)	2.59 (0.65)	2.67 (0.67)	2.71 (0.54)	2.76 (0.76)	2.69 (0.67)	2.76 (0.76)	0.404 n.s.								
情緒的負担	841	2.64 (0.80)	2.25 (0.75)	2.18 (0.67)	2.48 (0.79)	1.99 (0.96)	2.21 (0.66)	2.64 (0.64)	2.64 (0.64)	2.51 (0.79)	2.580 *								
役割葛藤	838	2.66 (0.76)	2.34 (0.72)	2.26 (0.64)	2.61 (0.68)	2.06 (0.69)	2.40 (0.67)	2.49 (0.81)	2.53 (0.36)	2.49 (0.81)	1.931 †								
ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ)	841	2.70 (0.85)	2.55 (0.79)	2.53 (0.71)	2.53 (0.76)	2.48 (0.78)	2.88 (0.86)	2.46 (0.74)	2.33 (0.89)	2.46 (0.74)	1.678 n.s.								
仕事の資源 (作業レベル)																			
仕事のコントロール	837	2.62 (0.72)	2.54 (0.69)	2.19 (0.57)	2.61 (0.64)	2.16 (0.66)	2.74 (0.63)	2.81 (0.73)	2.97 (0.66)	2.81 (0.73)	5.764 ***								
仕事の意義	838	3.07 (0.67)	3.20 (0.67)	3.03 (0.69)	3.46 (0.50)	3.00 (0.65)	3.36 (0.64)	3.05 (0.47)	3.58 (0.47)	3.05 (0.75)	2.641 *								
仕事の資源 (部署レベル)																			
上司からのサポート	837	2.41 (0.74)	2.36 (0.76)	2.37 (0.64)	2.41 (0.90)	2.47 (0.78)	2.22 (0.72)	2.44 (0.76)	2.44 (0.76)	2.44 (0.88)	0.376 n.s.								
同僚からのサポート	837	2.61 (0.70)	2.50 (0.68)	2.38 (0.61)	2.52 (0.67)	2.68 (0.80)	2.44 (0.68)	2.58 (0.62)	2.58 (0.62)	2.58 (0.69)	0.578 n.s.								
[家族・友人からのサポート]	839	3.26 (0.68)	3.03 (0.72)	3.11 (0.64)	3.06 (0.81)	2.90 (0.81)	2.97 (0.74)	3.08 (0.51)	3.08 (0.51)	3.06 (0.80)	0.266 n.s.								
仕事の資源 (事業所レベル)																			
ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ)	841	2.03 (0.76)	2.51 (0.79)	2.33 (0.68)	2.61 (0.70)	2.33 (0.98)	2.50 (0.84)	2.64 (0.79)	2.96 (0.62)	2.64 (0.79)	1.426 n.s.								
心身の健康																			
活気	837	2.19 (0.78)	2.07 (0.73)	1.83 (0.54)	2.11 (0.68)	2.28 (0.81)	2.05 (0.72)	2.12 (0.84)	2.14 (0.90)	2.12 (0.84)	1.204 n.s.								
イライラ感	840	2.68 (0.85)	2.73 (0.86)	2.58 (0.81)	2.93 (0.99)	2.52 (0.75)	2.72 (0.86)	3.04 (0.84)	2.97 (0.87)	3.04 (0.84)	1.577 n.s.								
疲労感	843	2.72 (0.87)	2.63 (0.87)	2.37 (0.84)	2.69 (0.88)	2.28 (0.78)	2.67 (0.91)	2.93 (0.87)	3.00 (0.85)	2.93 (0.87)	2.449 *								
不安感	839	2.78 (0.79)	2.78 (0.80)	2.70 (0.72)	2.93 (0.95)	2.39 (0.86)	2.84 (0.78)	3.03 (0.86)	3.03 (0.86)	2.98 (0.79)	1.600 n.s.								
抑うつ感	836	3.23 (0.68)	3.09 (0.78)	2.96 (0.75)	3.20 (0.81)	3.07 (0.80)	3.15 (0.81)	3.25 (0.75)	3.18 (0.81)	3.18 (0.81)	0.558 n.s.								
心理的ストレス反応合計	826	2.81 (0.61)	2.73 (0.66)	2.57 (0.59)	2.84 (0.71)	2.56 (0.59)	2.76 (0.68)	2.90 (0.68)	2.94 (0.68)	2.90 (0.68)	1.321 n.s.								
身体愁訴	833	3.25 (0.55)	3.24 (0.59)	3.22 (0.59)	3.33 (0.54)	2.98 (0.72)	3.23 (0.58)	3.39 (0.42)	3.39 (0.42)	3.24 (0.62)	1.146 n.s.								
いきいきアウトカム																			
ワーク・エンゲイジメント	839	2.45 (0.77)	2.79 (0.79)	2.56 (0.79)	3.03 (0.61)	2.70 (0.73)	2.87 (0.80)	2.86 (0.90)	2.96 (0.72)	2.86 (0.90)	1.066 n.s.								
仕事のパフォーマンス																			
職務の遂行	838	2.96 (0.59)	2.90 (0.66)	2.80 (0.67)	3.09 (0.57)	2.77 (0.60)	2.99 (0.74)	2.88 (0.70)	3.25 (0.55)	2.88 (0.70)	1.509 n.s.								
創造性の発揮	841	2.75 (0.70)	2.90 (0.72)	2.70 (0.77)	2.89 (0.57)	2.77 (0.71)	3.10 (0.71)	2.88 (0.77)	3.33 (0.60)	2.88 (0.77)	1.938 †								
積極的な学習	838	2.56 (0.71)	2.83 (0.73)	2.57 (0.75)	3.00 (0.52)	2.74 (0.83)	2.96 (0.70)	2.86 (0.77)	3.11 (0.64)	2.86 (0.77)	1.662 n.s.								
満足度																			
仕事満足度	844	2.55 (0.89)	2.68 (0.86)	2.50 (0.88)	2.67 (0.91)	2.43 (0.95)	2.79 (0.78)	2.82 (0.94)	3.25 (0.45)	2.82 (0.94)	1.770 n.s.								
[家庭満足度]	844	3.10 (0.80)	2.87 (0.83)	2.73 (0.88)	3.06 (0.87)	2.65 (0.81)	2.89 (0.76)	3.11 (0.79)	3.25 (0.45)	3.11 (0.79)	1.705 n.s.								
リカバリー経験尺度																			
心理的距離	2520	3.44 (0.88)	3.12 (0.80)	3.13 (0.91)	3.49 (0.67)	3.25 (0.74)	3.02 (0.89)	2.85 (0.58)	3.19 (0.74)	2.85 (0.58)	1.399 n.s.								
リラクゼーション	2520	3.69 (0.85)	3.51 (0.81)	3.51 (0.91)	3.78 (0.57)	3.66 (0.85)	3.45 (0.74)	3.43 (0.77)	3.52 (0.96)	3.43 (0.77)	0.692 n.s.								
熟達	2520	3.16 (0.90)	3.39 (0.77)	3.18 (0.76)	3.53 (0.75)	3.26 (0.71)	3.53 (0.92)	3.38 (0.75)	3.52 (0.49)	3.38 (0.75)	0.999 n.s.								
コントロール	2520	3.93 (0.78)	3.72 (0.74)	3.58 (0.81)	3.90 (0.75)	3.64 (0.64)	3.74 (0.70)	3.79 (0.84)	3.90 (0.69)	3.79 (0.84)	0.654 n.s.								
職務内容の反すう																			
	-	-	2.28 (0.77)	2.26 (0.79)	2.22 (0.86)	2.33 (0.75)	2.35 (0.73)	2.38 (0.79)	1.94 (0.85)	2.38 (0.79)	0.578 n.s.								

***p<.001, **p<.01, *p<.05, †p<.10

Table 5 職業ごとの各下位尺度の記述統計量および分散分析結果 (女性)

	先行研究の 女性データ		全体 (n=253)		医療① (n=64)		医療② (n=26)		福祉① (n=26)		福祉② (n=33)		心理 (n=46)		健康支援① (n=44)		健康支援② (n=14)		F
	n	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)		
新職業性ストレス簡易調査票																			
仕事の負担																			
仕事の量的負担	782	2.26 (0.79)	1.93 (0.66)	1.95 (0.69)	1.87 (0.50)	1.76 (0.65)	1.74 (0.61)	2.05 (0.68)	1.93 (0.65)	2.33 (0.74)	1.975 †								
仕事の質的負担	777	2.27 (0.76)	1.81 (0.59)	1.74 (0.62)	1.68 (0.46)	1.92 (0.70)	1.84 (0.64)	1.62 (0.47)	2.00 (0.50)	2.524 *									
身体的負担度	784	2.52 (1.11)	2.20 (0.97)	2.14 (0.89)	2.23 (0.86)	2.54 (0.99)	1.45 (0.62)	2.65 (0.87)	2.70 (0.95)	1.43 (0.65)	12.184 ***								
職場での対人関係	774	2.01 (0.66)	2.81 (0.57)	2.74 (0.58)	2.81 (0.64)	2.67 (0.62)	2.61 (0.52)	2.90 (0.44)	2.96 (0.58)	3.07 (0.62)	2.362 *								
情緒的負担	783	2.34 (0.85)	2.19 (0.78)	2.27 (0.77)	2.06 (0.78)	1.74 (0.78)	2.09 (0.71)	2.15 (0.84)	2.38 (0.68)	2.64 (0.80)	3.079 **								
役割葛藤	785	2.08 (0.76)	2.46 (0.69)	2.49 (0.62)	2.32 (0.66)	2.08 (0.58)	2.25 (0.68)	2.47 (0.73)	2.67 (0.64)	3.02 (0.71)	4.664 ***								
ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ)	783	2.86 (0.87)	2.66 (0.89)	2.64 (0.80)	2.77 (0.80)	2.58 (1.03)	2.67 (1.08)	2.64 (0.93)	2.66 (0.80)	2.79 (0.96)	0.156 n.s.								
仕事の資源(作業レベル)																			
仕事のコンテロール	781	2.44 (0.74)	2.61 (0.65)	2.44 (0.49)	2.64 (0.62)	2.56 (0.70)	2.11 (0.47)	2.79 (0.64)	2.94 (0.68)	2.98 (0.66)	8.479 ***								
仕事の意義	786	3.12 (0.68)	3.27 (0.60)	3.26 (0.51)	3.40 (0.67)	3.14 (0.64)	3.08 (0.61)	3.43 (0.55)	3.27 (0.55)	3.31 (0.93)	1.499 n.s.								
仕事の資源(部署レベル)																			
上司からのサポート	775	2.33 (0.76)	2.34 (0.74)	2.35 (0.76)	2.40 (0.69)	2.35 (0.72)	2.13 (0.77)	2.46 (0.71)	2.33 (0.77)	2.29 (0.73)	0.690 n.s.								
同僚からのサポート	778	2.75 (0.70)	2.68 (0.67)	2.70 (0.62)	2.86 (0.61)	2.60 (0.70)	2.52 (0.74)	2.75 (0.74)	2.70 (0.64)	2.45 (0.71)	1.068 n.s.								
[家族・友人からのサポート]	780	3.37 (0.67)	3.06 (0.70)	3.17 (0.66)	3.24 (0.67)	2.62 (0.70)	2.98 (0.85)	3.07 (0.70)	3.14 (0.60)	2.95 (0.65)	2.572 *								
仕事の資源(事業所レベル)																			
ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ)	782	2.17 (0.79)	2.42 (0.80)	2.34 (0.73)	2.33 (0.69)	2.42 (0.90)	2.06 (0.85)	2.77 (0.75)	2.45 (0.79)	2.64 (0.89)	3.074 **								
心身の健康																			
活気	779	2.33 (0.80)	2.12 (0.83)	1.97 (0.85)	2.10 (0.78)	2.18 (0.88)	1.95 (0.67)	2.25 (0.84)	2.19 (0.84)	2.50 (0.91)	1.325 n.s.								
イライラ感	778	2.28 (0.85)	2.73 (0.83)	2.82 (0.83)	2.67 (0.89)	2.51 (0.72)	2.33 (0.87)	2.96 (0.68)	2.76 (0.82)	2.90 (0.98)	2.514 *								
疲労感	781	2.32 (0.89)	2.53 (0.89)	2.49 (0.88)	2.33 (1.02)	2.42 (0.87)	2.15 (0.94)	2.83 (0.86)	2.72 (0.75)	2.67 (0.82)	2.655 *								
不安感	784	2.03 (0.80)	2.89 (0.79)	2.85 (0.82)	2.88 (0.78)	2.81 (0.76)	2.54 (0.85)	3.07 (0.72)	3.02 (0.73)	2.98 (0.77)	1.843 †								
抑うつ感	782	1.68 (0.65)	3.17 (0.73)	3.18 (0.72)	3.15 (0.63)	3.15 (0.78)	2.91 (0.86)	3.28 (0.66)	3.21 (0.68)	3.25 (0.84)	0.897 n.s.								
心理的ストレス反応合計	764	2.11 (0.61)	2.77 (0.63)	2.75 (0.63)	2.71 (0.64)	2.70 (0.64)	2.47 (0.69)	2.94 (0.59)	2.85 (0.55)	2.92 (0.64)	2.290 *								
身体愁訴	777	1.82 (0.53)	3.18 (0.57)	3.19 (0.54)	3.22 (0.51)	3.13 (0.58)	2.88 (0.68)	3.24 (0.55)	3.30 (0.44)	3.32 (0.77)	2.160 *								
いきいきアウトカム																			
ワーク・エンゲイジメント	783	2.58 (0.76)	2.87 (0.79)	2.89 (0.65)	3.02 (0.84)	2.71 (0.92)	2.55 (0.78)	3.05 (0.76)	2.74 (0.78)	3.32 (0.93)	2.738 *								
仕事のパフォーマンス																			
職務の遂行	779	3.00 (0.53)	2.94 (0.64)	2.97 (0.59)	2.86 (0.65)	2.87 (0.72)	2.89 (0.61)	3.04 (0.54)	2.83 (0.72)	3.17 (0.78)	0.901 n.s.								
創造性の発揮	779	2.59 (0.73)	2.86 (0.68)	2.82 (0.66)	2.81 (0.73)	2.91 (0.64)	2.72 (0.61)	3.07 (0.50)	2.76 (0.80)	2.98 (0.93)	1.322 n.s.								
積極的な学習	782	2.53 (0.73)	2.69 (0.75)	2.57 (0.67)	2.60 (0.85)	2.73 (0.83)	2.40 (0.78)	2.96 (0.65)	2.77 (0.69)	2.88 (0.89)	2.440 *								
満足度																			
仕事満足度	786	2.66 (0.81)	2.79 (0.80)	2.75 (0.67)	2.85 (0.78)	2.77 (0.99)	2.33 (0.85)	3.07 (0.68)	2.73 (0.79)	3.29 (0.73)	3.988 ***								
[家庭満足度]	785	3.01 (0.82)	2.89 (0.80)	3.02 (0.68)	2.92 (0.69)	2.65 (0.98)	2.58 (0.75)	3.09 (0.89)	2.86 (0.82)	2.86 (0.66)	2.026 †								
リカバリー経験尺度																			
心理的距離	2520	3.44 (0.88)	3.15 (0.85)	3.25 (0.82)	3.17 (0.78)	3.01 (1.09)	3.21 (0.90)	3.08 (0.85)	3.11 (0.80)	3.16 (0.72)	0.376 n.s.								
リラクセス	2520	3.69 (0.85)	3.55 (0.88)	3.68 (0.77)	3.62 (1.01)	3.39 (1.05)	3.46 (0.84)	3.43 (0.86)	3.57 (0.93)	3.68 (0.83)	0.627 n.s.								
熱意	2520	3.16 (0.90)	3.15 (0.89)	2.94 (0.76)	3.16 (0.97)	3.55 (0.87)	2.85 (0.92)	3.57 (0.83)	2.91 (0.93)	3.39 (0.65)	4.840 ***								
コンテロール	2520	3.93 (0.78)	3.85 (0.81)	3.97 (0.73)	3.89 (0.87)	3.93 (0.78)	3.61 (0.90)	3.84 (0.78)	3.81 (0.89)	3.89 (0.85)	0.773 n.s.								
職務内容の反すう																			
	—	—	2.17 (0.78)	2.08 (0.78)	2.12 (0.71)	2.45 (0.96)	2.23 (0.88)	2.26 (0.75)	2.06 (0.57)	2.00 (0.92)	1.110 n.s.								

***p<.001, **p<.01, *p<.05, †p<.10

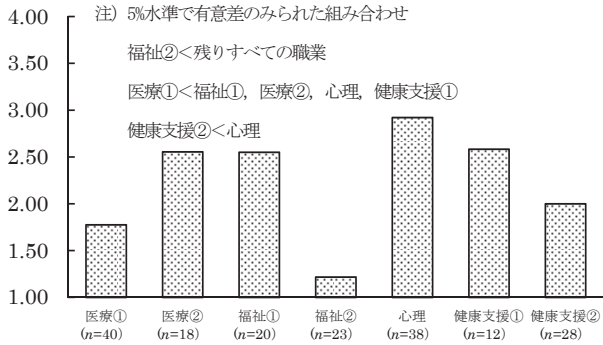


Figure 1 身体的負担度の職業別平均値 (男性)

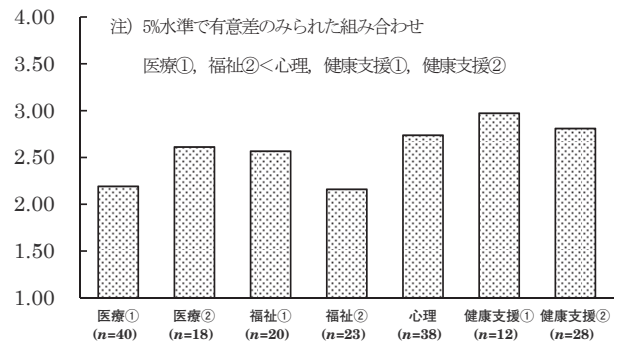


Figure 2 仕事のコントロールの職業別平均 (男性)

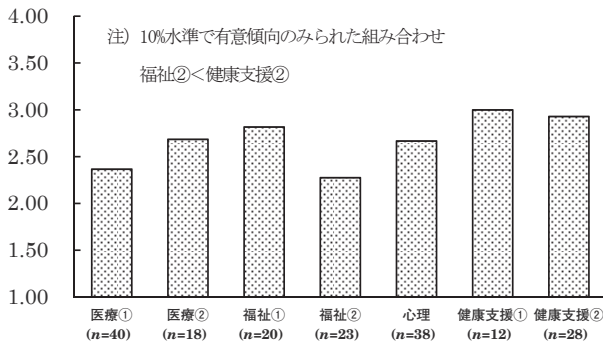


Figure 3 疲労感の職業別平均値 (男性)

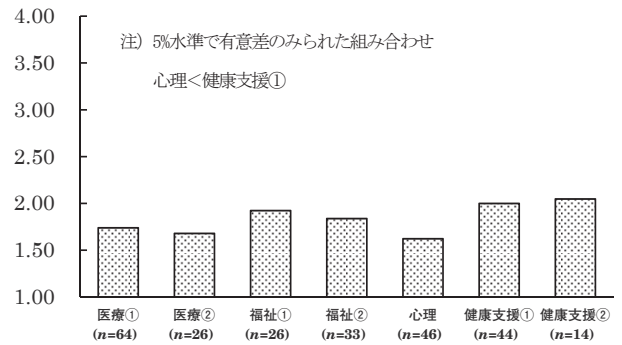


Figure 4 仕事の質的負担の職業別平均値 (女性)

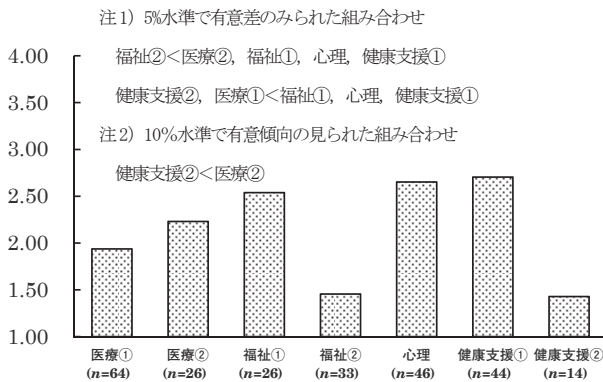


Figure 5 身体的負担度の職業別平均値 (女性)

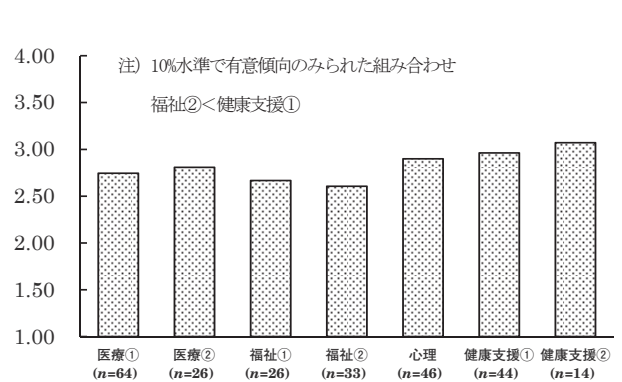


Figure 6 職場での対人関係の職業別平均値 (女性)

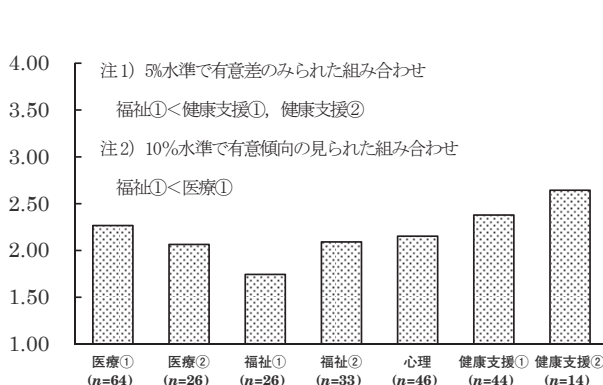


Figure 7 情緒的負担の職業別平均値 (女性)

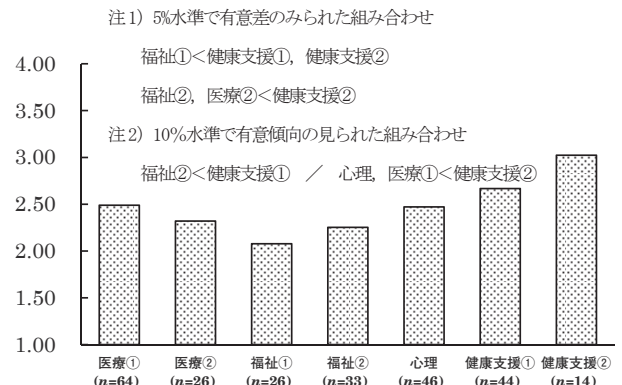


Figure 8 役割葛藤の職業別平均値 (女性)

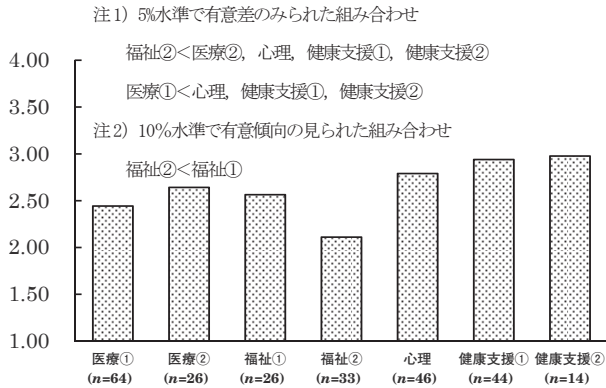


Figure 9 仕事のコントロールの職業別平均値 (女性)

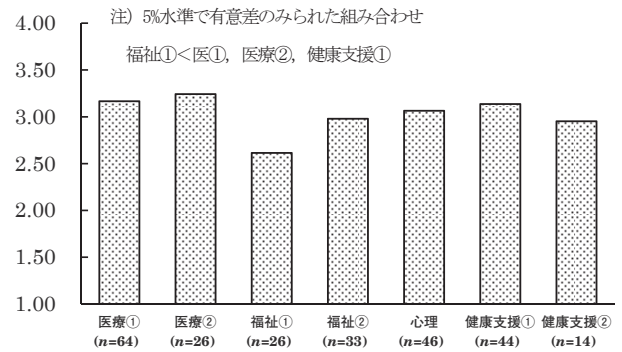


Figure 10 家族・友人サポートの職業別平均値 (女性)

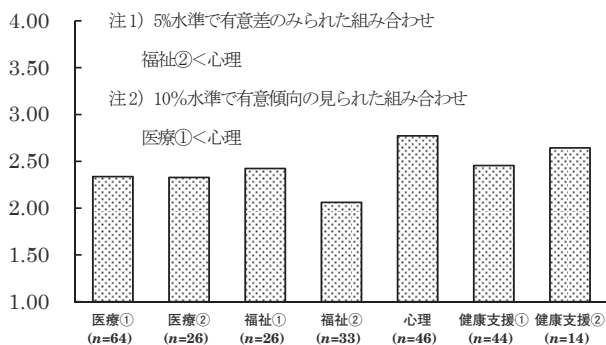


Figure 11 ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ)の職業別平均値 (女性)

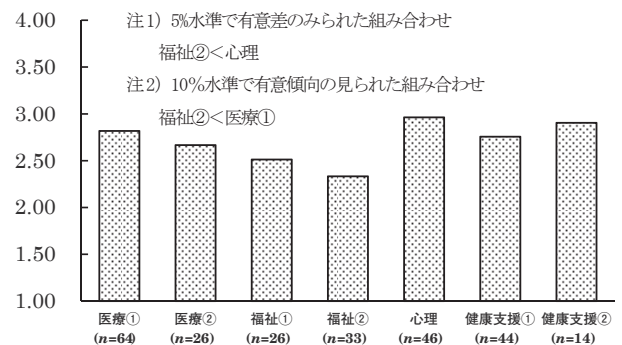


Figure 12 イライラ感の職業別平均値 (女性)

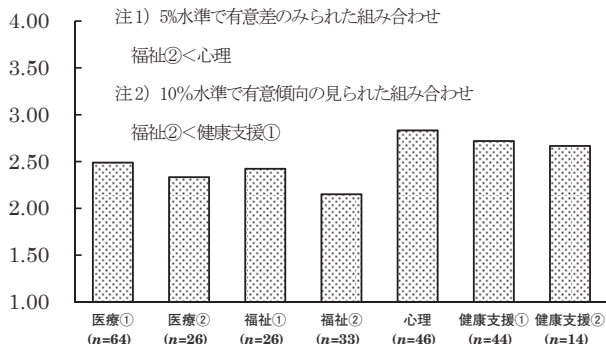


Figure 13 疲労感の職業別平均値 (女性)

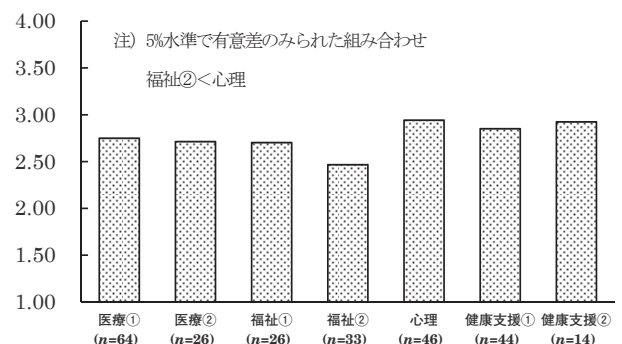


Figure 14 心理的ストレス反応の職業別平均値 (女性)

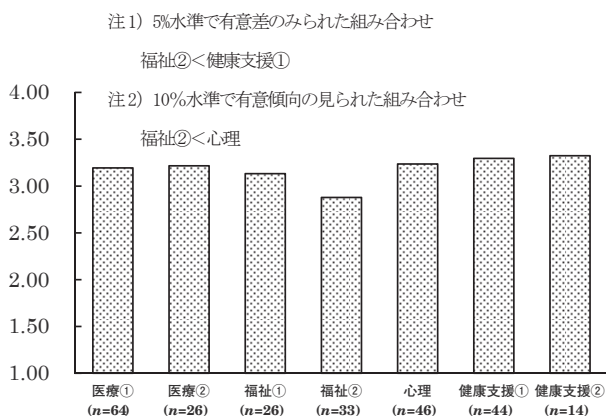


Figure 15 身体愁訴の職業別平均値 (女性)

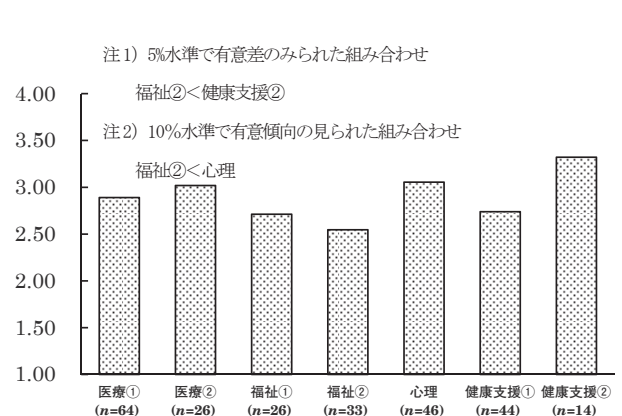


Figure 16 ワーク・エンゲイジメントの職業別平均値 (女性)

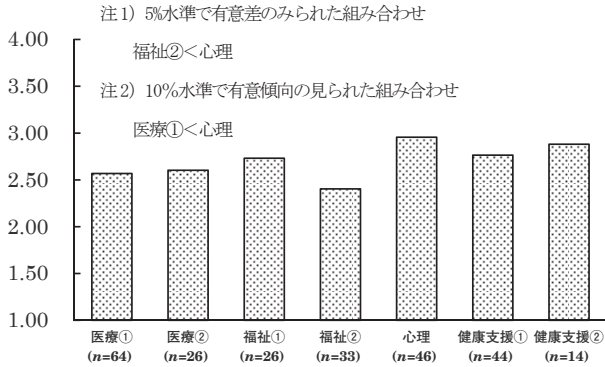


Figure 17 積極的な学習の職業別平均値 (女性)

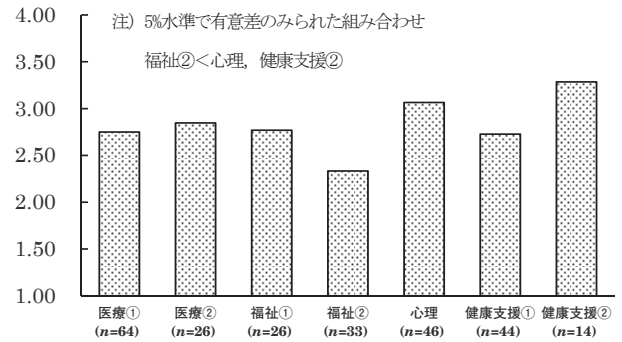


Figure 18 仕事満足度の職業別平均値 (女性)

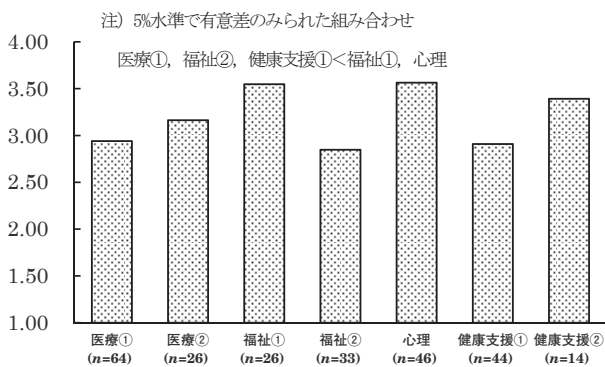


Figure 19 熟達 (リカバリー経験)の職業別平均値 (女性)

数を示す。

まず、「職務内容の反すう」に対しては、仕事の量的負担と情緒的負担が有意な負の影響を及ぼしており、これらの負担が大きいほど、退勤後も職務内容の反すうをよく行うという影響が見られた。

次に、仕事の負担からリカバリー経験への影響については、「心理的距離」に対して仕事の量的負担が直接的に負の影響を及ぼしていた。また仕事の量的負担と情緒的負担は職務内容の反すうを介して間接的に負の影響を及ぼしており、量的負担や情緒的負担が高いほど、余暇の時間にも仕事との心理的距離がとれないという影響性が示唆された。「リラックス」に対しては、仕事の量的負担と職場での対人関係が直接的に負の影響を及ぼしていた。また仕事の量的負担と情緒的負担は職務内容の反すうを介して間接的に負の影響を及ぼしており、これらの負担が高いほど余暇にリラックスできないという影響性が示唆された。「熟達」に対しては仕事の量的負担、身体的負担度、情緒的負担が直接的に負の影響を及ぼしていた。一方、仕事の質的負担は、「熟達」に対して正の影響を及ぼしており、仕

事で求められる注意集中の程度や、知識、技術の高さといった質的な負担が高い業務に携わっている者ほど、余暇に自己啓発を行うという関連が見られた。「コントロール」に対しては仕事の量的負担と職場での対人関係の直接効果が見られ、これらの負担が高いほど、余暇時間の予定を自分でコントロールできていないという関連が見られた。

各アウトカム変数への影響については、まず「心理的ストレス反応」に対して、身体的負担度、職場での対人関係、情緒的負担、役割葛藤の負担が高いほど、また職務内容の反すうが高いほど、心理的ストレス反応が高いという関連が見られた。また、リカバリー経験の「リラックス」と「熟達」が高いほど、心理的ストレス反応は低くなることが示された (Figure 20)。

「身体愁訴」については、身体的負担度、情緒的負担、役割葛藤の負担が高いほど、また職務内容の反すうが高いほど、身体愁訴が多いこと示された。リカバリー経験の「コントロール」は身体愁訴に負の影響を及ぼしており、「コントロール」が高いほど身体愁訴が少なくなることが示された (Figure 21)。

「ワーク・エンゲイジメント」に対しては、職場での対人関係、情緒的負担、役割葛藤が高いほどワーク・エンゲイジメントが低いという関連がみられた。一方、仕事の質的負担が高いほど、またリカバリー経験の「熟達」が高いほど、ワーク・エンゲイジメントが高いという関連がみられた (Figure 22)。

「職務の遂行」については、情緒的負担、役割葛藤が高いほど職務の遂行が低いという関連がみられた。一方、仕事の質的負担が高いほど、またリカバリー経験の「熟達」が高いほど、職務の遂行が高いという関連がみられた (Figure 23)。

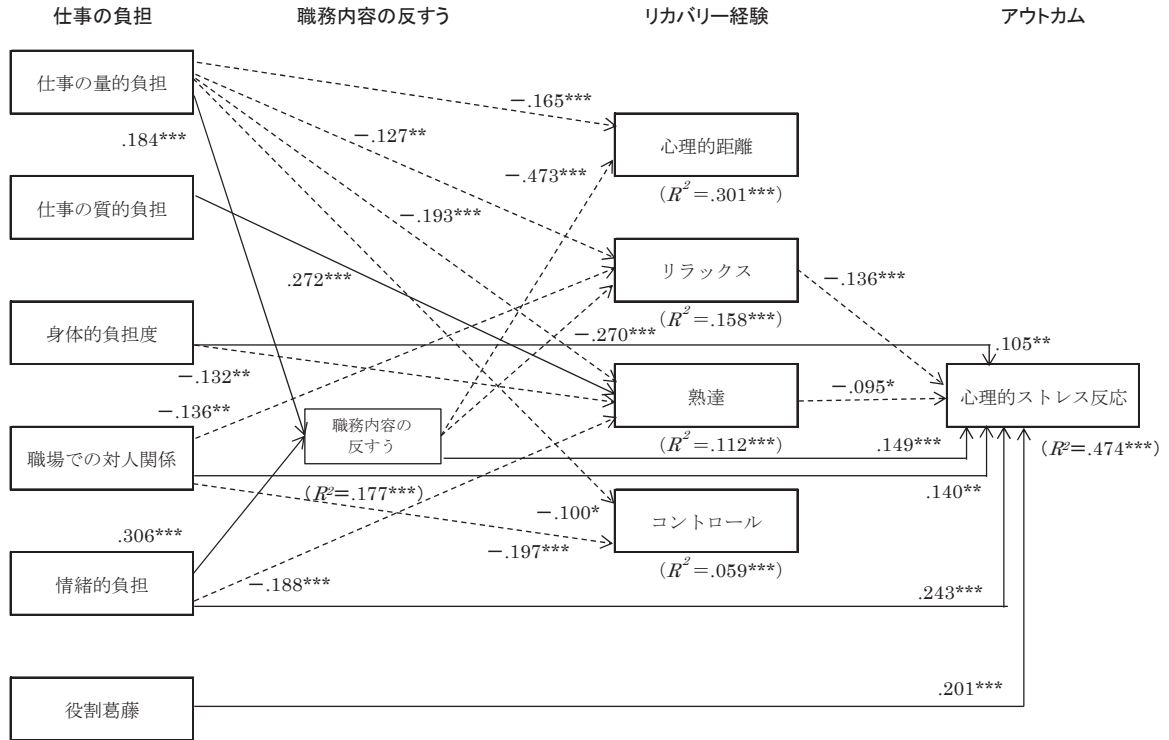


Figure 20 心理的ストレス反応についてのパス解析

- 1) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$
- 2) 実線は有意な正の影響, 点線は有意な負の影響を表す。3) パス係数はすべて標準化係数を示した。

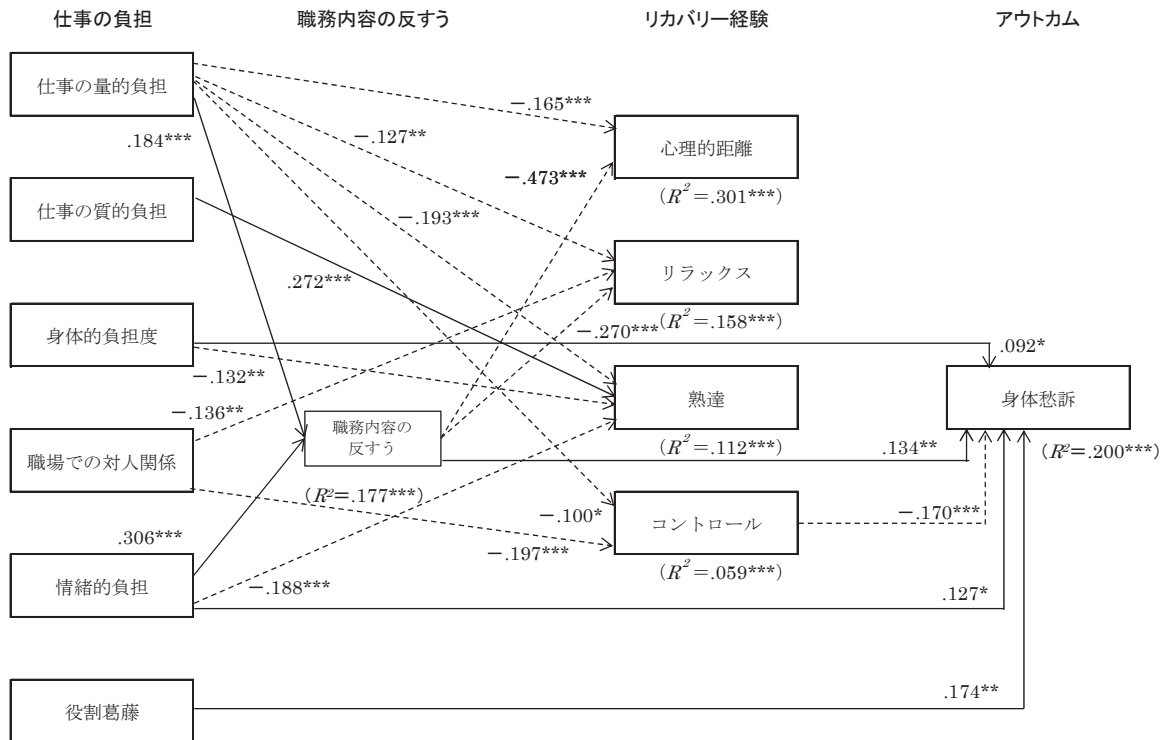


Figure 21 身体愁訴についてのパス解析

- 1) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$
- 2) 実線は有意な正の影響, 点線は有意な負の影響を表す。3) パス係数はすべて標準化係数を示した。

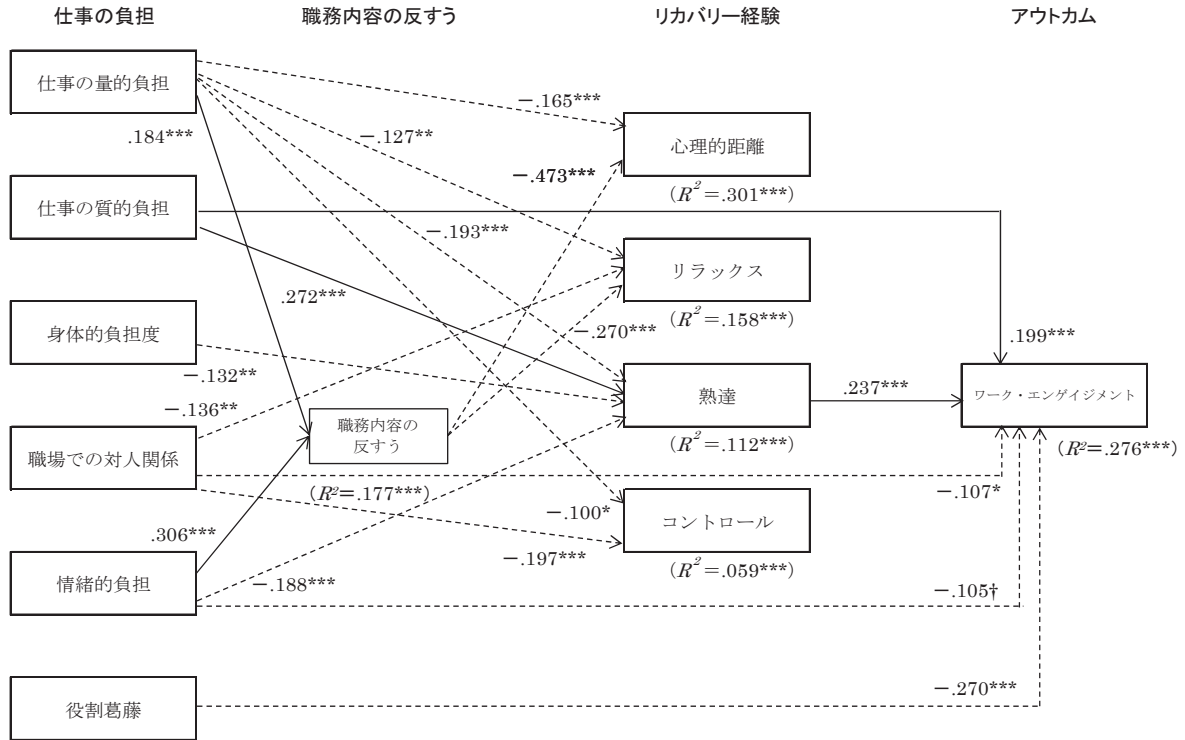


Figure 22 ワーク・エンゲイジメントについてのパス解析

- 1) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$
- 2) 実線は有意な正の影響, 点線は有意な負の影響を表す。3) パス係数はすべて標準化係数を示した。

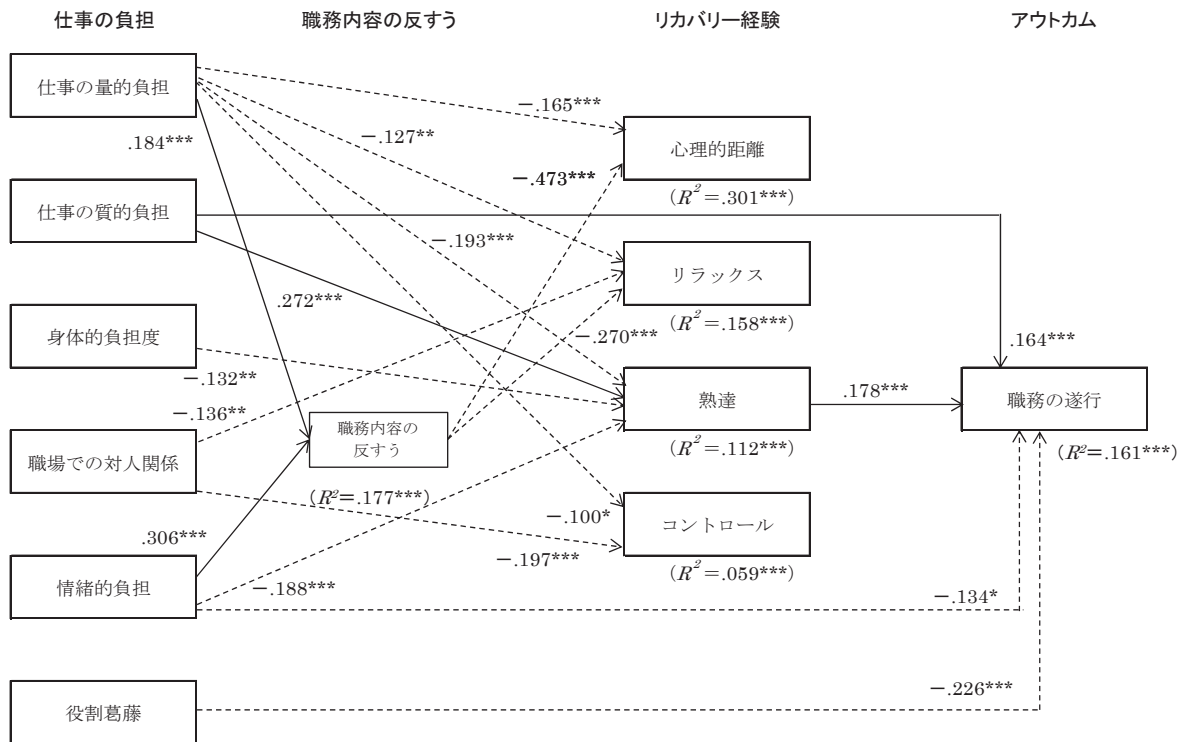


Figure 23 職務の遂行についてのパス解析

- 1) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$
- 2) 実線は有意な正の影響, 点線は有意な負の影響を表す。3) パス係数はすべて標準化係数を示した。

「創造性の発揮」については、身体的負担度、職場の対人関係、情緒的負担が高いほど、創造性の発揮が低いという関連が示された。仕事の質的負担が高いほど、リカバリー経験の「熟達」が高いほど、創造性の発揮が高いことが示された。また、リカバリー経験の「心理的距離」が高いほど、創造性の発揮が低いという関連も示された (Figure 24)。

「積極的な学習」については、身体的負担度、職場の対人関係、情緒的負担が高いほど、創積極的な学習が行われていないという関連が示された。また、仕事の質的負担が高いほど、リカバリー経験の「熟達」が高いほど、積極的な学習が高いことが示された (Figure 25)。

「仕事満足度」については、職場の対人関係、情緒的負担、役割葛藤が高いほど、満足度が低いという関連が示された。また、仕事の質的負担が高いほど、リカバリー経験の「熟達」が高いほど、満足度が高いことが示された (Figure 26)。

「家庭満足度」については、身体的負担と情緒的負担が高いほど、家庭満足度が低いという関連が見られ

た。また、仕事の質的負担が高いほど、リカバリー経験の「リラックス」が高いほど、家庭満足度が高いという関連がみられた (Figure 27)。

IV. 考察

1. 対人援助職の職務や心身の健康の特徴について

本研究では、まず、対人援助職者の職業性ストレスや心身の健康に関する特徴について理解するため、勤労者一般との比較や、職業間の比較を行った。

その結果、勤労者一般との比較において、対人援助という職業は負担も高いが、やりがいや意義も高い職業であることが示された。対人援助職者のほうが勤労者一般と比べて心理的ストレス反応が高い一方で、仕事への誇りや、仕事における創造性の発揮、仕事を通じて自分を高められるという点も高く評価していた。ワーク・セルフ・バランスの下部尺度は、ネガティブな側面を測定するもの (項目例：仕事のことを考えているため自分の生活を充実させられない) と、ポジティブな側面を測定するもの (項目例：仕事でエネルギー

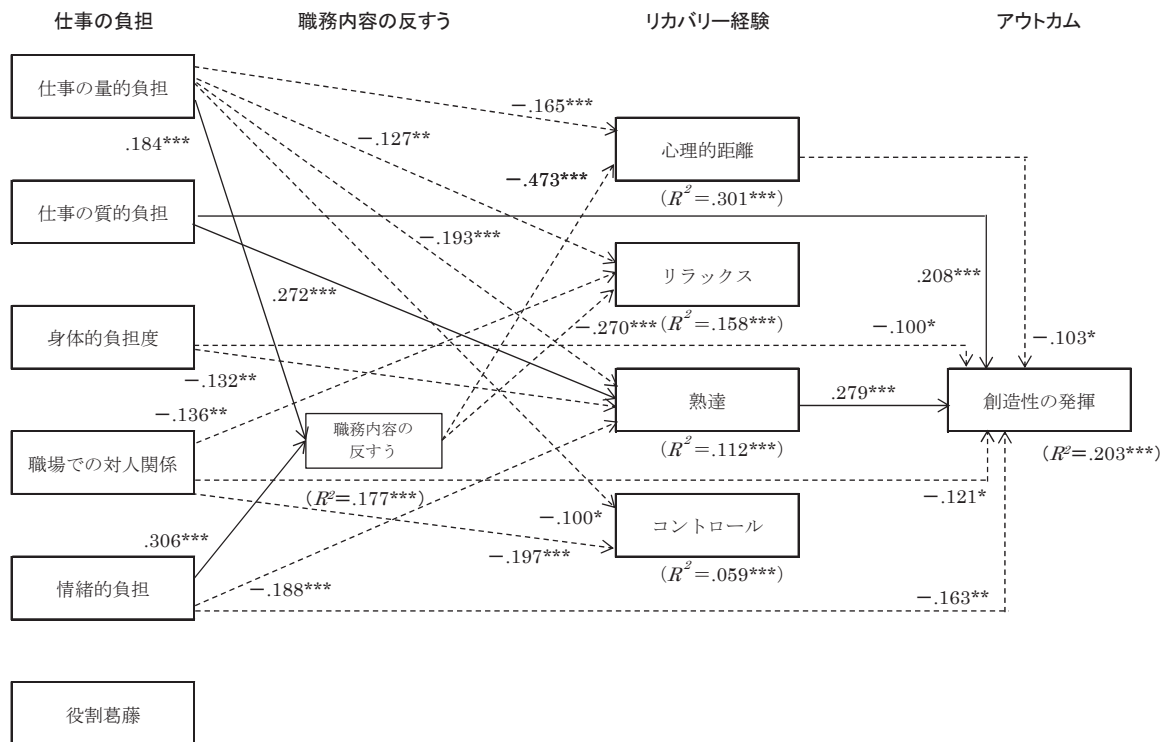


Figure 24 創造性の発揮についてのパス解析

- 1) $***p < .001$, $**p < .01$, $*p < .05$
- 2) 実線は有意な正の影響, 点線は有意な負の影響を表す。3) パス係数はすべて標準化係数を示した。

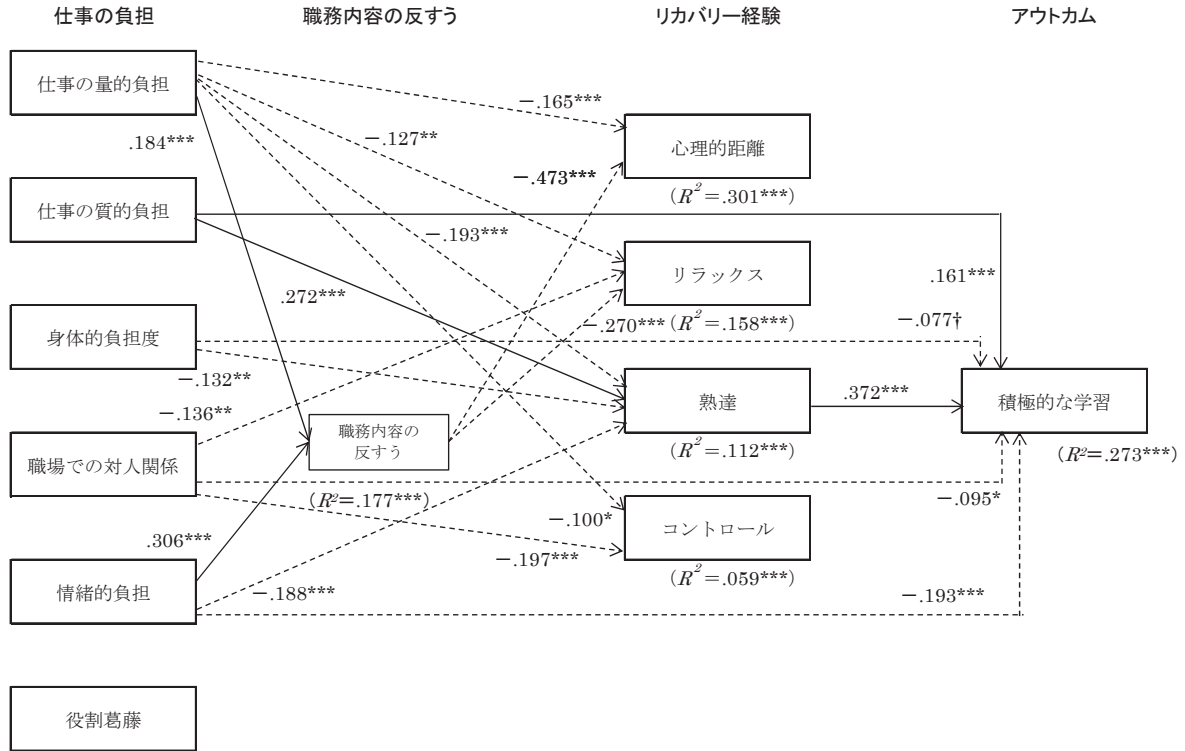


Figure 25 積極的な学習についてのパス解析

- 1) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$
- 2) 実線は有意な正の影響, 点線は有意な負の影響を表す。3) パス係数はすべて標準化係数を示した。

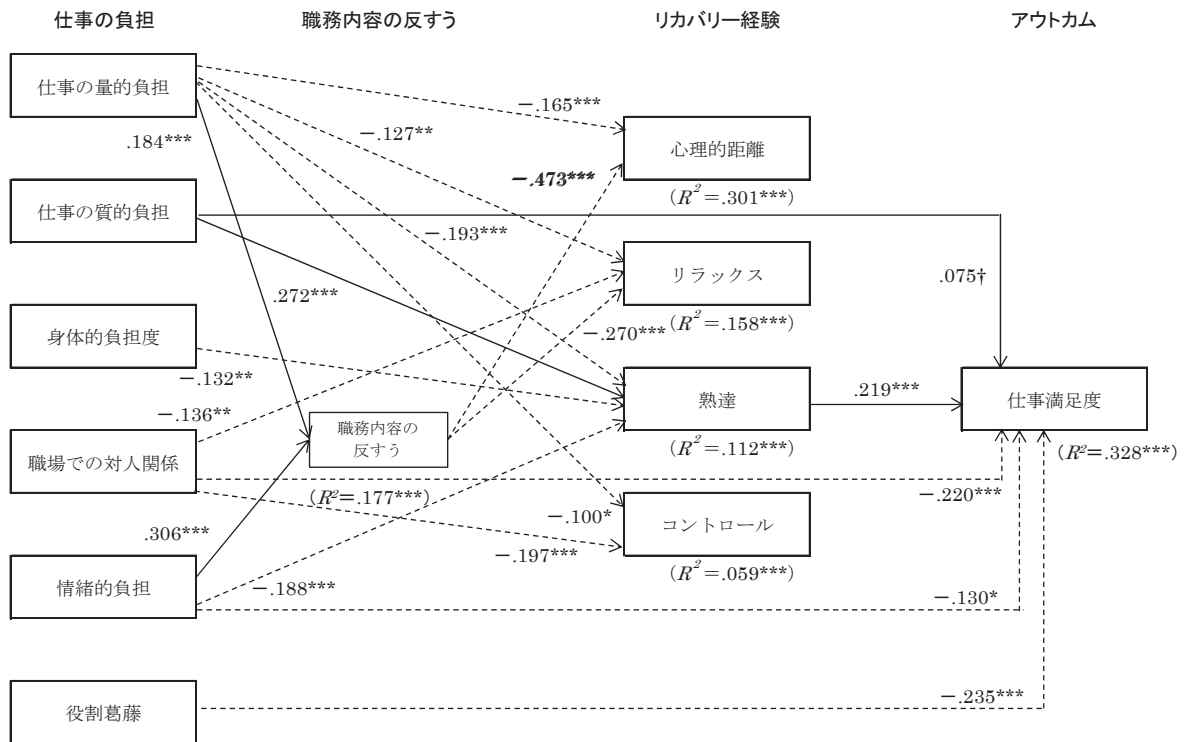


Figure 26 仕事の満足度についてのパス解析

- 1) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$
- 2) 実線は有意な正の影響, 点線は有意な負の影響を表す。3) パス係数はすべて標準化係数を示した。

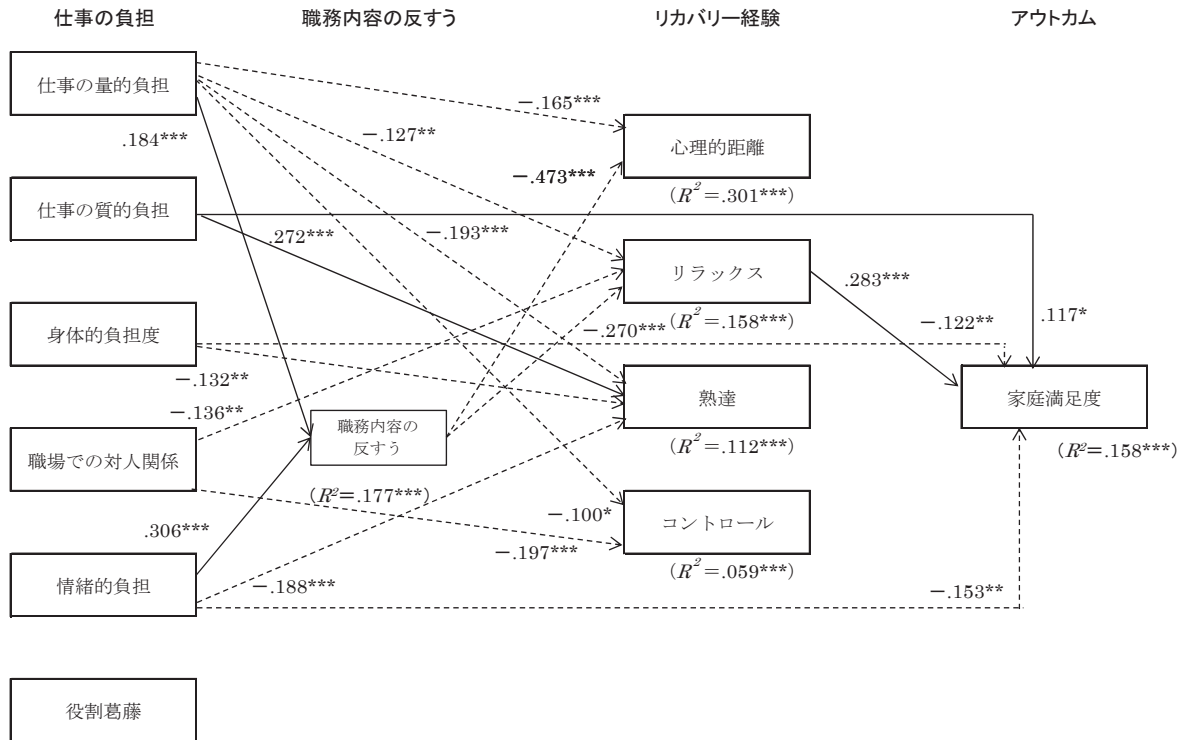


Figure 27 家庭満足度についてのパス解析

- 1) $***p < .001$, $**p < .01$, $*p < .05$
- 2) 実線は有意な正の影響, 点線は有意な負の影響を表す。3) パス係数はすべて標準化係数を示した。

をもらうことで、自分の生活がさらに充実している)があるが、得点の方向性を考慮すると、勤労者一般よりも対人援助職者のほうがネガティブな側面もポジティブな側面も高く評価していることが示された。このことから、対人援助職者においては、勤労者一般と比較して、仕事が自分の生活に及ぼす影響力が大きい可能性が示唆された。加えて、女性においては、「仕事のコントロール」が女性勤労者一般よりも高いことから、相対的に、本研究で対象とした対人援助職は自分で仕事の内容や手順等を決めることができる程度が高い可能性が示された。

職業や職場と直接的に関連する要因ではないが、家族・友人からのサポートや家庭満足度は、勤労者一般よりも低かった。「家族・友人からのサポート」は家族や友人からのサポートの入手可能性を尋ねるものであり、このような有意差がみられた原因は特定できないが、対人援助職者は、職場以外においても他者からサポートを受けるよりサポートをすることが多かったり、サポートを求めたり受けたりすることに抵抗が高い可能性も考えられる。もし、職場以外の場所でもサポートを受けるよりも与えることが多いとすれば、それは職業によって形成された行動パターンである可能性

と、対人援助職を志す者の心理的特徴である可能性の両方が考えられる。基本的には、ソーシャル・サポートの知覚は心身の健康の維持・増進に寄与するものであるため(浦, 1992)、職場を離れても援助者の役割に義務感を感じていないか等の観点から、ソーシャル・サポートの知覚を高めることも重要ではないかと考えられる。

職業による仕事の負担、リカバリー経験、well-beingの差異に関する検討では、「身体的負担度」、「仕事のコントロール」、「疲労感」については男女とも同様の得点傾向が見られた。このことから、これらの指標には職務内容による違いが反映されていると考えられた。また、男性では職業による有意な得点差がみられたのが3下位尺度であるのに対し、女性では16下位尺度であり、男性より女性において職種による仕事の負担やwell-beingが異なることが示された。女性における結果では、福祉分野②(介護職者)は他職種に比べて負担が高く、ストレス反応や仕事満足度の低さが見られた。また、健康支援分野や心理職は、主には福祉分野②との比較において有意にwell-beingが高い傾向にあった。本研究からは、こういった結果であることの要因に言及することはできないが、一口に

健康に関わる対人援助職といっても様々な職業があり、職業ごとの傾向を理解することは、職業理解において一定の意義があるものと思われる。

2. 対人援助職者のストレッサー、職務内容の反すう、およびリカバリー経験が well-being に及ぼす影響について

対人援助職者における職業性ストレッサー、職務内容の反すう、およびリカバリー経験が well-being に及ぼす影響について検討するために、重回帰分析によるパス解析を行った。

その結果、ストレッサーは well-being の各側面に直接的に、また職務内容の反すうやリカバリー経験を介して間接的に、影響を及ぼしていることが明らかになった。

まず、仕事の量的負担は、リカバリー経験のすべての側面と職務内容の反すうに有意な影響を及ぼしており、量的負担の多さが、リカバリーのすべての側面を低下させていた。そして、その余暇の質の低下が基本的には well-being にネガティブな影響を及ぼしていることが示された。すなわち、仕事量が多い個人は、仕事から心理的距離をとったり、リラックスしたり、自己啓発に時間を使ったり、余暇の過ごし方を自分でコントロールできない状態にあり、そのことが例えば心理的ストレス反応を高めている可能性が示された。したがって、仕事量の多さが個人の余暇にどういった影響を及ぼしているかという観点からの well-being の理解や、余暇に着目したストレスマネジメントの可能性が考えられる。

仕事の量的負担は well-being に対して間接効果のみを示したのに対し、役割葛藤は、直接効果のみを示した。それ以外の仕事の負担に関する変数は、well-being の側面によって直接効果または間接効果、あるいはその両方を示し、基本的には well-being を低下させる方向での影響が見られた。

しかし、仕事の質的負担のみ、余暇時間に自分を高める活動を行う「熟達」を高めたり、仕事のパフォーマンスに関する変数（職務の遂行、創造性の発揮、積極的な学習）や仕事満足度、家庭満足度を高めるといったポジティブな影響が見られた。単相関においては当該の変数は仕事の負担に関する他の変数と正の相関関係にあり、それ以外の変数とは有意であっても相関係

数の値が小さい、もしくは有意な相関がみられなかったが、同時に投入した他の独立変数の影響を統制した場合には質的負担の高い仕事、すなわち注意集中や、知識、技術の高さが求められる仕事を行っていると同様である。本結果がどの程度一般化できるかどうかについては今後の検討が必要であるが、仕事の質的負担は、本人の捉え次第で well-being にポジティブな影響を及ぼすのかもしれない。

リカバリー経験については、「リラックス」は心理的ストレス反応を低め、家庭満足度を高めることから、退勤後にリラックスできていることは個人の心理的健康にとっても、家庭に対する満足度にとっても、よい影響を及ぼすことが示された。リラクゼーションはストレスマネジメント教育の基本的な内容であり、それを習得し、日常での退勤後の時間にも実践できるほどに定着させることが重要であると考えられる。

また、「熟達」という、積極的に自己を高める活動に時間を費やすことが、仕事のパフォーマンスや仕事満足度といったポジティブな指標に正の影響を及ぼすことが示された。「熟達」は仕事の負担に関する複数の変数から影響を受けていた。すなわち、仕事の負担が高いと、退勤後の余暇に新しいことを学んだり、やりがいのあることに挑戦するために時間を費やす余裕は生まれにくいということかもしれない。仕事の負担を少し軽減し、余暇時間で「熟達」の経験をすることが、ひいては、仕事のパフォーマンスを高めることにつながると考えられる。

「心理的距離」については、退勤後に気持ちを切り替え仕事から心理的距離をとることはストレス反応の低減に寄与するものと予測していたが、本研究の結果では、創造性の発揮と関連を示したのみであった。また、そのパス係数の値は小さいものの負の値であり、創造性の発揮の観点からは、余暇に仕事のことを考えることは、仕事の工夫やアイデアにつながっている可能性が考えられた。リカバリー経験の「心理的距離」の項目内容は、ストレス対処方略の回避的コーピングや気分転換とも類似していると考えられるため、それらの変数との関連の検討も必要であると考えられる。

「心理的距離」や「コントロール」が well-being に及ぼす影響は、横断的な分析では顕著ではなかったが、

今後、中長期的な観点からの検討も必要である。

3. 今後の課題

本研究では、心理学的ストレス理論を基本とし、仕事の負担（ストレッサー）とストレス反応をはじめとするアウトカム、そしてそれらを媒介する要因として職務内容の反すうと退勤後の余暇におけるリカバリー経験を設定した。しかし、仕事の資源に関する変数や、勤務形態、勤務時間等の属性の影響など分析すべき課題が残されている。引き続き分析を進める必要がある。また、現時点では探索的検討であるため、仕事の要因と余暇の要因を含めた対人援助職者の well-being に関するモデルを構築し、ストレスマネジメントを中心とした教育への応用方法を検討する必要がある。対人援助職者が自分自身の健康を維持・増進しながら生き生きと働くことは、個人の幸せという観点からも、ケアの質という観点からも重要である。引き続き、検討を重ねる必要がある。

注

- 1) 本研究は、平成 26 年度健康科学部学部長裁量研究費により行われた。

引用文献

原谷隆史・川上憲人・堤明純・島津明人・下光輝一・吉川徹・小田切優子・井上彰臣 (2012). 全国調査による新職業性ストレス簡易調査票の標準値の作成 厚生労働省厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業 労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究 平成 23 年度総括・分担研究報告書 pp. 317-348.

伊藤拓・上里一郎 (2001). ネガティブな反すう尺度の作成およびうつ状態との関連性の検討 カウンセリング研究, **34**, 31-42.

片山美由紀 (2014). 退勤後の気持ちの切り替え——職務内容の反すう/ルミネーションの多い日本とイタリアの比較—— 日本心理学会第 78 回大会発表論文集, 1214.

川上憲人・下光輝一・原谷隆史・堤明純・島津明人・吉川徹・小田切優子・井上彰臣 (2012). 新職業性

ストレス簡易調査票の完成 厚生労働省厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業 労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究 平成 23 年度総括・分担研究報告書 pp. 266-316.

松岡治子・鈴木庄亮 (2008). 看護・介護職者の自覚的健康および抑うつ度と自覚症状との関係 産業衛生学雑誌, **50**, 49-57.

大木桃代 (2002). 健康心理学的観点から見た健康関連アセスメントの課題と今後の展望——ポジティブ心理学の提言—— 生活科学研究 (文教大学), **24**, 11-17.

島津明人 (2007). 労働者の健康と仕事外の要因 ストレス科学, **22**, 157-163.

Shimazu, A., Sonnentag, S., Kubota, K. & Kawakami, N. (2012). Validation of the Japanese Version of the Recovery Experience Questionnaire. *Journal of Occupational Health*, **54**, 196-205.

下光輝一・原谷隆史・中村賢・川上憲人・林剛司・廣尚典・荒井稔・宮崎彰吾・古木勝也・大谷由美子・小田切優子 (2000). 職業性ストレス簡易調査票の信頼性の検討と基準値の設定 労働省平成 11 年度「作業関連疾患の予防に関する研究」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 pp. 126-138.

Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, **88**, 518-528.

Sonnentag, S. & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, **10**, 393-414.

Sonnentag S & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, **12**, 204-221.

上野徳美・山本義史 (2011). 心理学・心理学専門家は対人援助職にどのような支援が可能か 大分大学

高等教育開発センター紀要, 3, 47-60.

浦光博(1992). 支えあう人と人——ソーシャル・サポートの社会心理学—— サイエンス社

