

はじめに

職場ドック（参加型職場環境改善）の効果を検討するために、2015年に全職場を対象に職場ドック活動を推奨して119職場が職場ドック実施の表明をして取り組みを行ったA自治体を対象に研究を行いました。

研究1として、職場ドックを行った職場と行わなかった職場において、2015年に実施したストレス調査と次年度に実施したストレス調査におけるストレス要因の変化を比較して、その結果を第25回日本産業精神保健学会にて発表を行いました。

さらに研究1で得られた結果から研究2として、心理的ストレス反応の改善・悪化の変化と職場ドック実施の有無について着目し、職場のストレス要因の変化について検討を行いました。

<研究1>

職場ドック（参加型職場環境改善）の職業性ストレスの変化について

○山根 英之 水本 正志 内田 陽之 森 将人 黒木 仁美 森口 次郎

一般財団法人京都工場保健会

【目的】

近年、職場のストレス対策としてメンタルヘルス不調者の早期発見・早期予防を進めるとともに、メンタル不調になりにくい職場環境に改善していく一次予防の取り組みが望まれています。その取り組みとして、労働者が自主的・主体的にアクションチェックリスト（ACL）などのツールを活用しながら職場の良い点と改善点を整理し、グループワークを活用した参加型職場環境改善（以下、職場ドックとする）活動が注目されています。

A自治体では、2013年より職場ドック活動として3ヶ年かけて全職場の推進リーダーの育成を行い、並行してモデル職場として13職場で職場ドックを実施しました。2年目も14職場をモデル職場として実施し、マニュアルの見直し等を行いました。

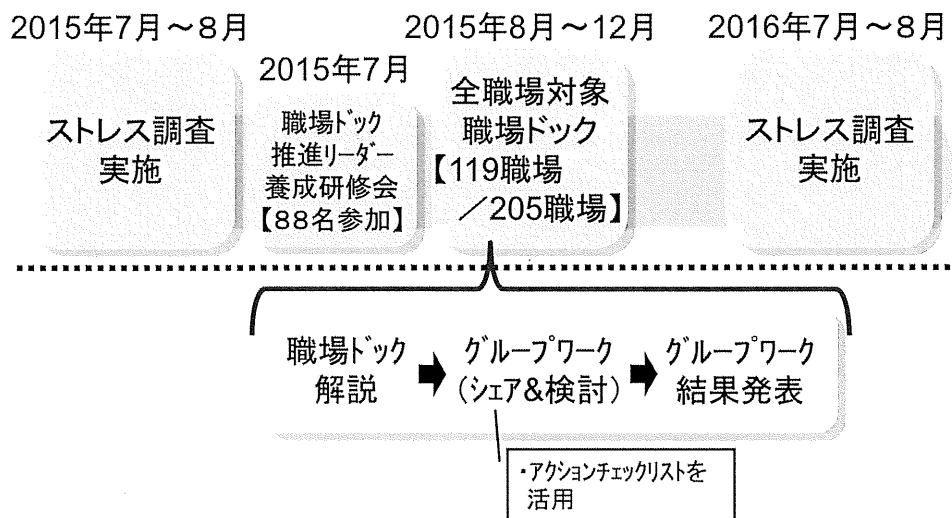


図1 職場ドックの流れ

取り組み 3 年目の 2015 年には全職場を対象に職場ドック活動を推奨して 205 職場中 119 職場が職場ドック実施の表明をして取り組みを行いました。

本研究では、職場ドックを行った職場と行わなかった職場におけるストレス要因の変化に着目し、その効果について検討したので報告いたします。

【対象と方法】

A 自治体職員 4,289 名のうち 2015 年と 2016 年とも同一職場に所属し、かつデータに欠損値のない 1,126 名について 2015 年 8 月～12 月に職場ドックを行った職場に所属する 679 名（平均年齢: 46.0 歳）と職場ドックを行わなかった職場に所属する 447 名（平均年齢: 44.0 歳）を対象としました。

表 1 調査対象

	職場ドックを行った群	職場ドックを行わなかった群
対象者数	679	447
男性	517	323
女性	162	124
年齢	46.0 (SD=10.8)	44.0 (SD=10.8)

SD(=Standard deviation:標準偏差)

2015 年 7 月～8 月と 2016 年 7 月～8 月に行ったストレス調査実施分の職業性ストレス簡易調査（57 項目）について各尺度得点の平均値について Wilcoxon 検定を行いました。

【結果】

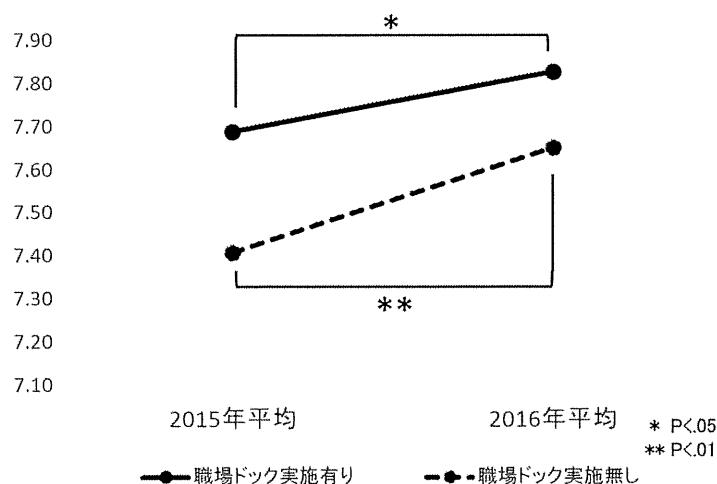


図 2 仕事のコントロールの推移

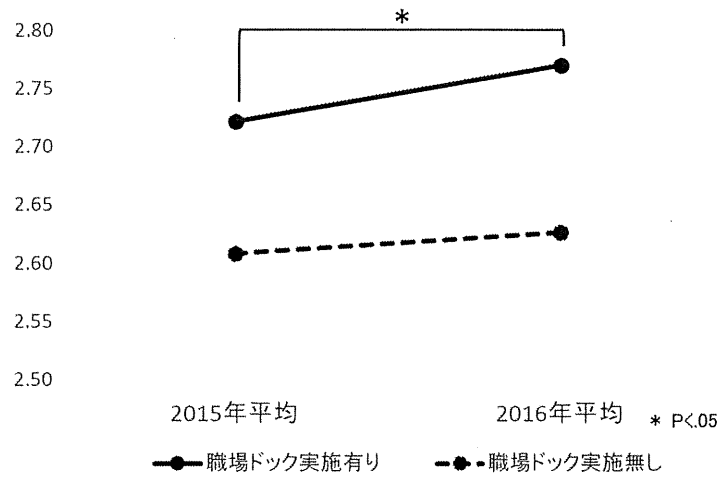


図3 仕事の適性の推移

各尺度の得点推移において職場ドックを行った群では、仕事のコントロールの推移（図2）、仕事の適性（図3）において有意に改善（ $P < 0.05$ ）を認めました。職場ドックを行わなかった群では、仕事のコントロール（図2）において有意に改善（ $P < 0.01$ ）を認めました。仕事の適性（図3）において有意差は認められませんでした。

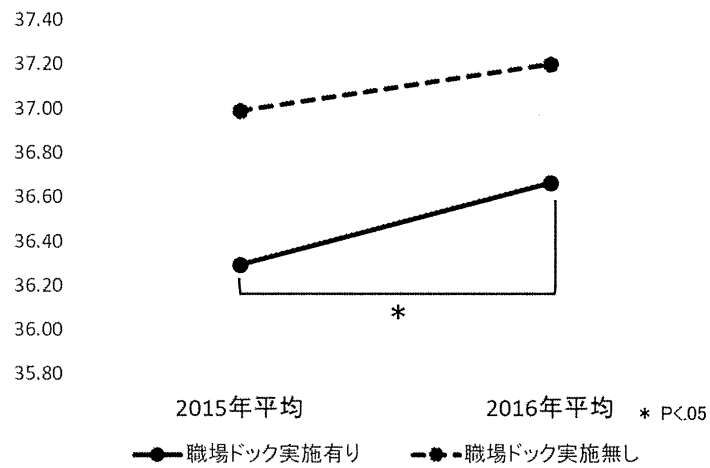


図4 心理的ストレス反応の推移

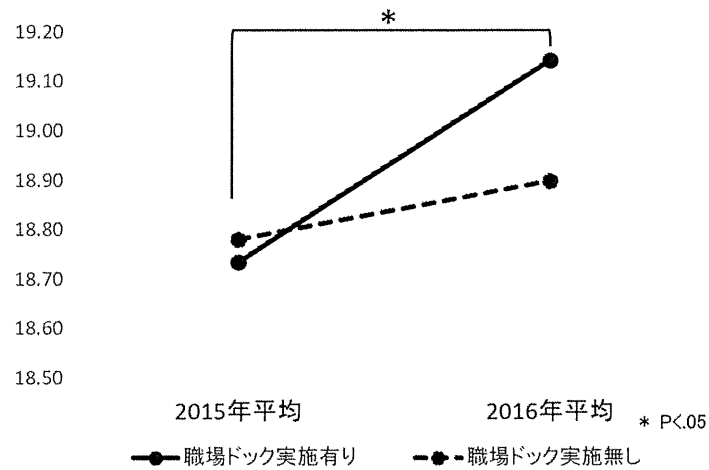


図5 身体愁訴の推移

職場ドックを行った群では、心理的ストレス反応(図4)と身体愁訴(図5)において有意に悪化(P<.05)を認めました。

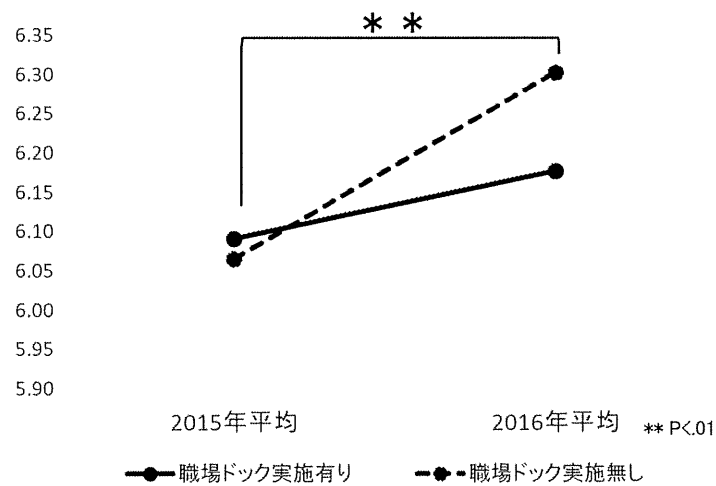


図6 職場の対人関係ストレスの推移

一方、職場ドックを行わなかった群では、職場の対人関係ストレス(図6)(P<.01)において有意に悪化を認めました。

職場の対人関係ストレスの調査項目をみると「私の部署内で意見のくい違いがある」(そうだと4点-違う1点)との項目に職場ドックを行った群(P<.05)、職場ドックを行わなかった群(P<.01)が共に有意に悪化(図7)を示していました。

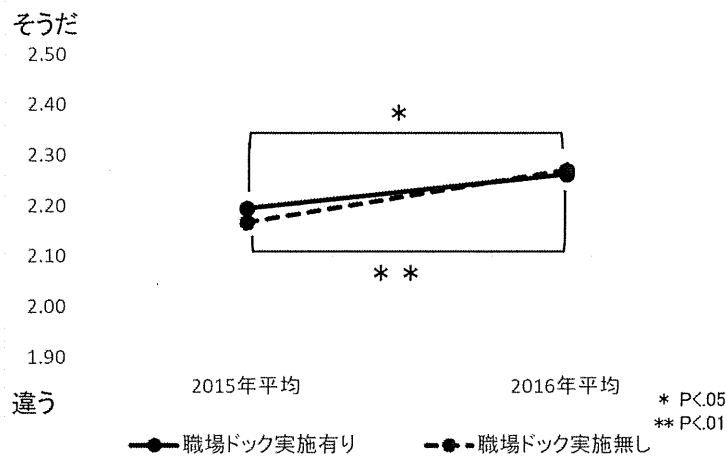


図7 「私の部署内で意見のくい違いがある」項目の推移

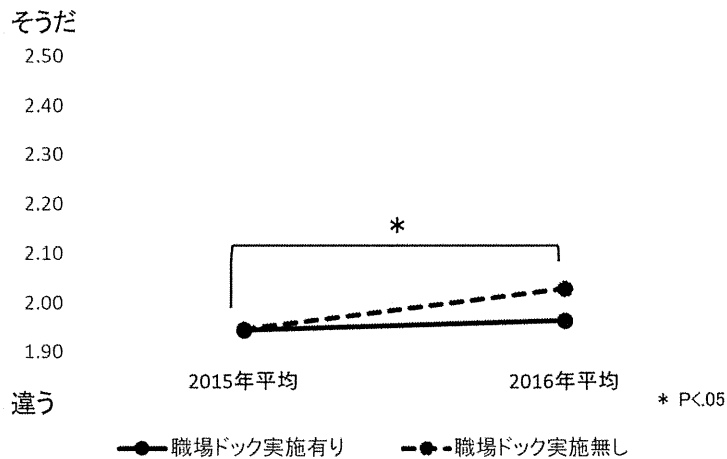


図8 「他の部署とほうまが合わない」項目の推移

一方で「他の部署とほうまが合わない」（そうだ4点-違う1点）で職場ドックを行わなかった群のみ有意に悪化（ $P < 0.05$ ）を認めました。

【考察】

本研究の職場ドックは、活動開始の13職場の取り組みから3年目に119職場に拡大しました。職場ドックを行った群は、仕事のコントロール、仕事の適性などの仕事の資源に関わる要因が改善しましたが、心理的ストレス反応と身体愁訴において悪化が認められました。一方で職場の対人関係ストレスについて職場ドックを行わなかった群が悪化したにもかかわらず、職場ドックを行った群は有意な変化がみられていません。

職場ドックの手法が、グループワークを活用した改善活動であるためサポート要因に影響があると思われましたが、今回の結果からは、仕事のストレス要因に影響を与える可能性が示唆されました。

他方で2016年の4月～8月にかけてとくに変化がなかったにもかかわらず、職場ドックを行った群で心理的ストレス反応、身体愁訴において悪化がみられており、新しい試みによる負担の可能性が推察さ

れました。

本研究の結果から職場ドックの取り組みが職業性ストレスの改善に寄与している可能性が示唆されました。今後は職場ドックの取り組みによる経年的な変化を検討していきます。

(第25回日本産業精神保健学会(2018年6月30日~7月1日)での発表分より作成)

<研究2>

職場ドック(参加型職場環境改善)の職業性ストレスの変化について(第2報)

【目的】

先の研究では職場ドックを行った群で心理的ストレス反応と身体愁訴において悪化が認められていました。そこで本研究では、心理的ストレス反応の改善・悪化の変化と職場ドック実施の有無について着目し、職場のストレス要因の変化について検討したので報告いたします。

【対象と方法】

A 自治体職員 4,289 名のうち 2015 年と 2016 年とも同一職場に所属し、かつデータに欠損値のない 1,126 名について、所属する職場毎に心理的ストレス反応得点が 2015 年から 2016 年で改善(2016 年の得点が 2015 年の点数以下に減少)している改善群と悪化(2016 年の得点が 2015 年の点数より増加)している悪化群に分けて職場ドック実施の有無について調査を行いました。

表2 心理的ストレス反応得点の改善群と悪化群の詳細

	心理的ストレス反応 が改善した職場		心理的ストレス反応 が悪化した職場		総計
対象職場数	45 職場		58 職場		103 職場
最小・最大	最小 2 名~最大 29 名		最小 2 名~最大 29 名		
対象者数	546 名		580 名		1,126 名
	男性	407 名	男性	433 名	840 名
	女性	139 名	女性	147 名	286 名
	年齢	45.3 歳 SD=10.9	年齢	45.2 歳 SD=10.8	45.2 歳 SD=10.9
職場ドックを行った 実施群	対象職場	27 職場	対象職場	33 職場	60 職場
	対象者数	325 名	対象者数	354 名	679 名
	男性	246 名	男性	271 名	517 名
	女性	79 名	女性	83 名	162 名
	年齢	46.4 歳 SD=10.8	年齢	45.3 歳 SD=10.9	46.0 歳 SD=10.8

職場ドックを行わなかった 未実施群	対象職場	18 職場	対象職場	25 職場	43 職場
	対象者数	221 名	対象者数	226 名	447 名
	男性	161 名	男性	162 名	323 名
	女性	60 名	女性	64 名	124 名
	年齢	43.7 歳 SD=10.9	年齢	44.3 歳 SD=10.6	44.0 歳 SD=10.8

SD(=Standard deviation:標準偏差)

2015年7月～8月と2016年7月～8月に行ったストレス調査実施分の職業性ストレス簡易調査(57項目)について各尺度得点の平均値について Wilcoxon 検定を行いました。

【結果】

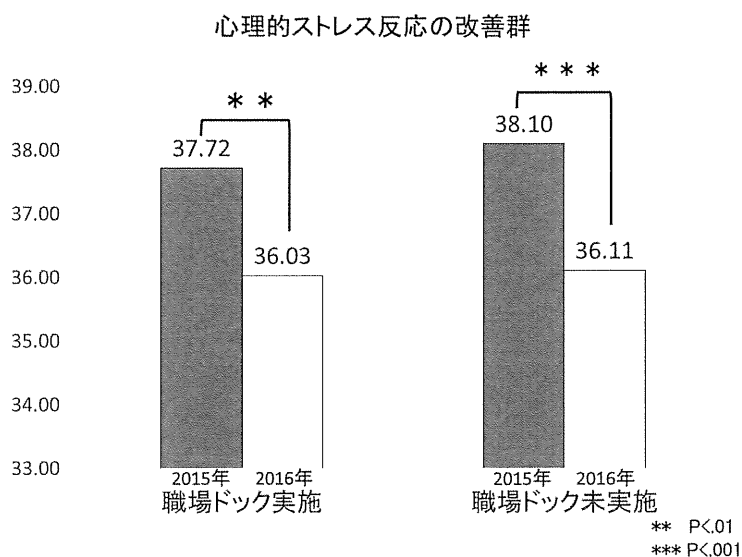


図9 心理的ストレス反応の改善群の得点推移

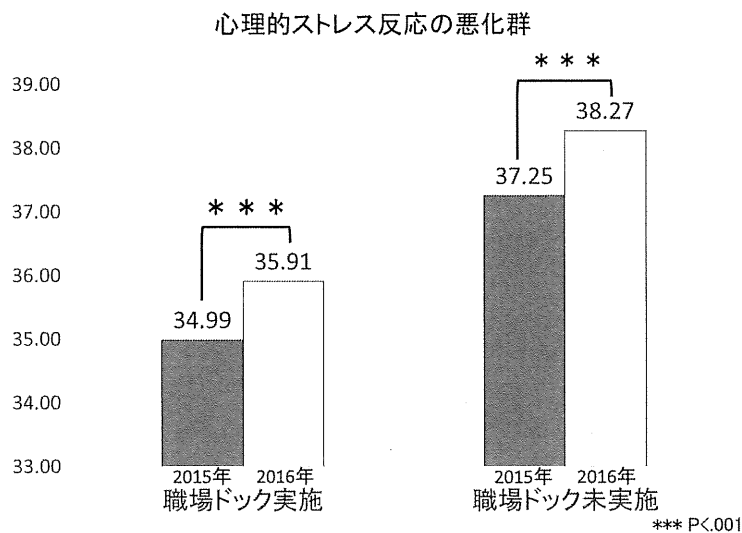


図10 心理的ストレス反応の悪化群の得点推移

所属する職場毎に心理的ストレス反応得点が2015年から2016年で改善（2016年の得点が2015年の点数以下に減少）している改善群と悪化（2016年の得点が2015年の点数より増加）している悪化群について、職場ドックを実施した実施グループと職場ドックを行わなかった未実施グループの心理的ストレス反応得点の推移をみました。心理的ストレス反応得点の改善群（図9）では職場ドック実施グループで有意（ $P<.01$ ）、職場ドック未実施グループで有意（ $P<.001$ ）と共に改善、悪化群（図10）では職場ドック実施・未実施ともに有意（ $P<.001$ ）に悪化が示されていました。

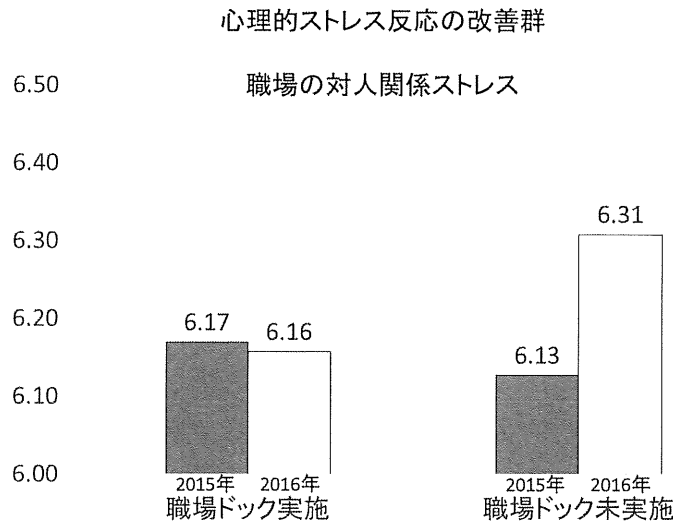


図11 心理的ストレス反応の改善群の職場の対人関係ストレス得点推移

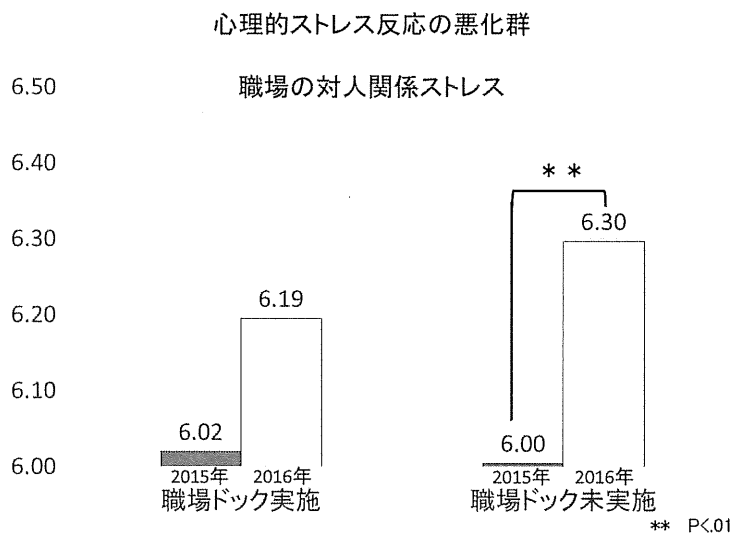


図12 心理的ストレス反応の悪化群の職場の対人関係ストレス得点推移

職場の対人関係ストレスについてみると、心理的ストレス反応が改善している群（図11）では、職場ドックを実施したグループで若干ですが改善し、職場ドックを行わなかった未実施グループで悪化していますが、有意な変化はみられませんでした。

一方で心理的ストレス反応が悪化している群（図12）では、職場ドックを実施したグループでは有意

な変化はみられていませんが、職場ドックの未実施グループでは有意 ($P<.01$) に悪化を示していました。

【考察】

所属する職場毎に心理的ストレス反応得点の改善群と悪化群に分けてみると、心理的ストレス反応が改善した群では、職場の対人関係ストレスについて統計的な有意な変化がみられていませんが、職場ドックを行っていない未実施グループで増悪傾向が観察されました。一方で心理的ストレス反応が悪化した群では、未実施グループにおいて職場の対人関係ストレスが有意な悪化を示していました。

つまり、職場ドックを実施しているグループでは、職場の対人関係ストレスについて、心理的ストレス反応が悪化した群での増悪傾向がみられたものの、有意な悪化がみられていません。今回の結果から職場ドックを実施している場合は、職場の対人関係ストレスについて悪化を防ぐ可能性が示唆されました。

本研究の結果から職場ドックの取り組みが職業性ストレスの改善に寄与している可能性が示唆されました。今後は職場ドックの取り組みによる経年的な変化を検討していきます。

以上