

仕事の要求度とメンタルヘルスに関する基礎的研究

—ビタミンモデルに基づいた労働ストレス調査の試み—

A Basic Study on the Job Demand and Mental Health :
A Trial of Stress Research Based on the Vitamin Model

*

羽岡 邦男

The vitamin model is a stress model which describes the mental health of employees using nine "environmental features" about their jobs. When there are few or no environmental features, it affects the mental health but when the level of environmental features and the ability of the individual are balanced, the mental health reaches a desirable state. On the other hand, some environmental features are thought to affect mental health when they exceed the ability of the individual. In this study, based on the vitamin model, a questionnaire was created about job demands, which is one of the features, and the questionnaire was used to survey employees. In this paper, 96 cases were divided into the group with "high degree of job demands" and the group with "low degree of job demands", and the average of each measure was analyzed. As a result, a significant difference was found between two groups for the average of the "evaluation of job demands" measure and the "specific requirements of job demands" measure. However, regarding the average of the "condition of the mind and body" measure, there was no significant difference between the two groups.

1. はじめに

1.1 問題の所在

労働者のストレスやメンタルヘルスを考える上で看過できない問題として、過重労働や長時間労働が挙げられよう。特に「リストラクチャリング」で生じる人員の削減によって、それまで5人で分担していた仕事を2~3人で行う、あるいは2~3人分の仕事を1人で受け持つといった「1人あたりの労働強度」の増大に伴うストレス反応の出現、および心身への悪影響が懸念される。

この過重・長時間労働と言ったストレス要因については、様々な労働ストレス理論に基づいた研究が行われている。その労働ストレス理論の一つである「ビタミンモデル」は、本来は業務を進める上で必要とされる因子であっても、その程度によってはストレス要因になり得るとしている。と

りわけ「ビタミンモデル」では行き過ぎた水準＝「過剰な因子」とストレスの関係に重点をおいており、このことは過重・長時間労働がもたらす諸問題を考える上で様々な手がかりを与えてくれるものと思われる。しかしながら、日本において「ビタミンモデル」は他のストレスモデルに比べて知名度が低く、国内での研究活動も殆ど行われていないのが実状である。

本研究では「ビタミンモデル」に着目しながら、その特性を踏まえた労働ストレス調査票（質問紙）の作成と調査を行う。そして調査結果を分析しながら、「ビタミンモデル」の考え方が日本の労働現場におけるストレスの評価に適用するか否かを検証・検討することを目的としている。

本稿では基盤となる労働ストレスモデルの特性を取り上げると共に、調査票（原案）の作成ならびに予備調査の結果を説明しながら、回答の特徴

論文受理日：2005年3月15日

* HAOKA, Kunio：明治大学大学院（Graduate School of Meiji University）

や傾向などを論じると共に今後の課題について考えることとする。

1.2 ビタミンモデルの特性

本研究の基盤となる労働ストレスモデルは、英国の心理学者Warrが唱えた「ビタミンモデル」である。ここでは先ず、Warrのストレス理論を紹介しながらビタミンモデルの基本的なメカニズムについて論じることにした。

Warr (1987) は労働に起因するストレス反応について、「仕事や職場に関与する様々な因子＝環境特性と、個々人との関係」から論じている。この「環境特性」について、Warrは表1の通り9項目を掲げている。

まず「裁量・参加の機会」とは、業務の遂行において自らの判断に委ねられる機会・範囲や、業務上の意思決定に個人が参加できる機会や範囲などを表す。裁量や参加の機会が多い、すなわち業務に対する個人の主体的な関与が多くなることで、より円滑な業務遂行が期待できよう。次に「技能発揮・習得の機会」は、個人が有する技能を業務で発揮できるか、あるいは業務遂行に必要とされる技能を習得する機会に恵まれているかを指す。これらの機会は個々人の自己効力感や職務満足感を左右すると言われている。

一方、組織から成員（個人）に課せられる「具体的な要求・目標」は、個人を動機づけ、業務を推し進めていく上での原動力となる。また、単純

な作業の繰り返しよりも適度な変化や複雑性を有するような「多様性」に富んだ業務は、当該業務に対する個人の関心や興味を惹起すると考えられる。さらに「環境の明瞭性」とは、仕事環境における情報の明瞭性を意味する。ルールが明確に規定され、かつ個人に対する組織からの評価（フィードバック）が適正に行なわれていることにより、士気の高揚や危機の回避等が期待できよう。

この他、「金銭的可能性」は生活を維持していく上で収入が適正かつ安定しているか否かを指し、「身体的安全性」は労働者の安全・健康を損なわない作業環境が構築されているかどうかを表している。加えて、「対人接触の機会」が保たれることは、業務における社会的支援や協働・親交による情緒的な安定感を得る上で必要であり、業務によって「社会的地位」が高まることは個人の自尊心を高めることに結びつく。

これら9種類の環境特性は日常の業務で、またほとんどの職業・作業において必要とされる特性である。この環境特性が全く存在しない場合、もしくは存在しても充分でない場合は、業務の遂行に何らかの支障が生じるであろう。

例えば裁量・参加の機会が少ないケースとして、日々行われる営業活動で生じる様々な交渉事項に対して、担当者が常に上司の判断を仰がなければならないような状況が考えられよう。このような本人（部下）の裁量が発揮されないことによって、交渉が滞る、納期等のスケジュールに遅延が生じ

表1 仕事における環境特性

環境特性	精神の健康へのメリット(影響)
①裁量・参加の機会	職務における裁量、意思決定への参加が精神の健康に奏功する
②技能発揮・習得の機会	保有する技能の発揮、新たな技能習得の機会が健康に良い影響を与える
③具体的な要求・目標	明確な要求・目標・役割が活動の基盤となり、その達成に集中できる
④多様性	様々な場所での職務、多様なタスクが関心を惹起する
⑤環境の明瞭性	活動に対する明確な評価が結果の把握・予測、リスク回避に奏功する
⑥金銭的可能性	金銭的窮乏が生活を圧迫し、個人を束縛する
⑦身体的安全性	物質的・物理的な脅威から保護されることで精神の健康は向上する
⑧対人接触の機会	友情、社会的支援、協働等が円滑な業務に寄与する
⑨社会的地位の評価	高い社会的地位に就くことで、自尊心を高く維持できる

出典：Warr (1987) pp.3-9.を要約

る、あるいは競合する他社に遅れをとってしまう…等、業務の円滑な遂行が阻害される恐れがある。さらに裁量が少ない事によって、本人に対する「信頼感」や「安心感」の面で顧客等の交渉相手にネガティブな印象を与えかねない。

従ってこのような場合、本人の能力や立場に相応しい裁量を与えることで、円滑な交渉活動やスケジュール管理が期待できると思われる。

以上のように環境特性は、その水準が個々人の能力・資源・立場等に合致している、もしくは均衡を保っている状態では業務・作業を円滑に進める因子（アクチベーター）となり、精神の健康も良好に保たれる。一方、環境特性が個々人の能力・資源・立場等を大きく下回る水準（過少レベル）では、業務・作業の円滑な進行を阻害し精神の健康に悪影響を及ぼす因子（ストレスラー）となり得る。

また、一部の環境特性では過少レベルのみならず、個々人の能力・資源・立場等を大きく上回る水準（過剰レベル）でも精神の健康を害する恐れがあるとしている。一例として、「具体的な要求・目標」では、業務上課せられた達成目標が個々人の能力を大きく上回り、かつ目標達成のために必要な資源が満たされていない場合、個々人は目標を達成するために労働強度を高めるか長時間の労働を余儀なくされる。この結果、個々人は肉体的な疲労のみならず、過度の（長時間にわたる）緊張状態＝過緊張に陥ることで交感神経優位の状態が続き、血管・神経・内分泌器官への悪影響が懸念される²⁾。

この「環境特性の水準」と「精神の健康状態」との関係について、生理活性物質であるビタミンを用いてその2種類の性質と結びつけて説明したものが「ビタミンモデル」である。すなわち、所要量を下回ることによって生じる欠乏症と、所要量を上回る摂取による過剰症が存在する「脂溶性ビタミン」³⁾のように、過少も過剰もストレス（ストレス要因）となる環境特性をビタミンAD（Additional Decrement：過剰減衰）型と呼ぶ。一方、欠乏症のみ存在する「水溶性ビタミン」のように、過少のみストレスとなるものをビタミンCE（Constant Effect：安定効果）型の環境特性としている。

表1で列挙した9種類の環境特性のうち、AD型に分類されるものは「具体的な要求・目標」の他に、「裁量・参加の機会」「技能発揮・習得の機会」「多様性」「環境の明瞭性」「対人接触の機会」の6項目で、残りの「金銭的可能性」「身体的安全性」「社会的地位の評価」はCE型に分類される。

図1はビタミンモデルの概念を表したものである。AD型、CE型いずれも水準が「無い～低い」すなわち「過少」レベルでは精神の健康は好ましくない状態にあるものの、水準が高くなるにつれて精神の健康は改善・向上する。しかしながらAD型の環境特性では、この「好ましい水準」を超えて「過剰」レベルに達すると、「無い～低い」の状態と同じように精神の健康は好ましくない状態に陥る。これに対してCE型の環境特性は、過少では問題があるものの「好ましい水準」に上限がない、すなわち「過剰」という概念が存在しないとされている。

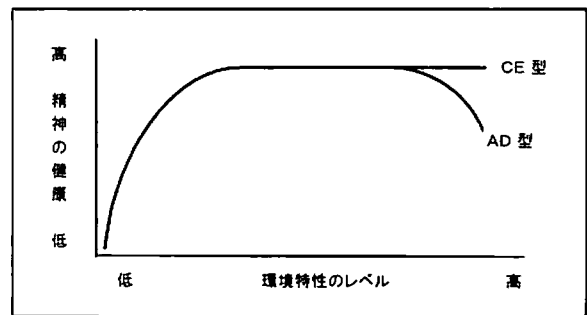


図1 ビタミンモデルの概念図
出典；Warr (1987) p.10.を要約

これらビタミンモデルの考え方、特にAD型の環境特性に対する理論は、今日的な労働ストレスに取り組んで行く上で様々な示唆を与えてくれるものと思われる。その代表的なものは冒頭でも触れたように、「リストラチャリング」に伴う労働力の削減で生じる「一人あたりの労働強度の増大」についてである。それまで5人で取り組んできた業務（5人分の業務）を2～3人で担当しなければならない、あるいは仕事量は変わらないものの時間的な制約（納期など）が厳しくなる…等で、労働者一人ひとりに課せられる労働強度は増大する傾向にある。すなわち、個人に課せられる「具体的な要求・目標」のレベルが従前に比べて高く

なる、もしくは過酷になると言えよう。そして労働強度が増すことによって「過緊張」状態に陥り、心身の健康を害するだけでなく過労死や過労自殺に結びつくといった危険性も決して無視できない。

また、Warrが指摘する9つの環境特性とは、様々な職業・業務に当てはまる基本的・普遍的な項目であり、多くの職場に応用できる可能性を有していると言えよう。以上の点から、極めて今日的なストレス要因を捉えながら労働者のメンタルヘルス対策を講じる上で、「ビタミンモデル」は何らかの示唆を与えてくれるものと思われる。

2. 方法

2.1 調査票の構成

ビタミンモデルの理論に従って、業務における環境特性のレベルが個人にとって「過少」「適正」「過剰」のどれに該当するか、また心身の状態はどうかを把握するために調査票（質問紙）を作成した。今回はAD型の環境特性の中から「具体的な目標・要求」に関して次のような尺度を設定した。

(1) 業務における要求度

日常の業務や作業において課せられる要求（労働負荷）の程度を聞くもので、下光ら（1998）による職業性ストレス簡易調査票の「質的・量的負担」尺度（6項目）を使用した。具体的な質問項目は付録「仕事とストレスに関する質問表」の設問IIに記載されている通りである。なお、集計の都合上、各設問の「そうだ」を3点、「まあそうだ」を2点、「やや当てはまらない」を1点、「当てはまらない」を0点として点数を算出した⁴⁾。

(2) 要求に対する評価

(1)の質問に関連して、現実に課せられている「仕事の量」「時間的な圧力（納期など）」「ノルマ・目標設定」「業務で求められる注意力」「仕事の難しさ」「業務で味わう緊張感」の程度について、“もっと少ない（低い）方が良い”（4点）から“もっと多く（高く）ても良い”（0点）までの5段階で回答するように設定した。付録の「仕事とストレスに関する質問表」では、設問IIIに掲げた6

項目が該当する。

この「評価」は、(1)における「要求度の高さ（低さ）」が個人にどのような意味を与えているかを把握することを目的としている。(1)において「仕事の要求度が高い」と認められる場合、その「高さ」がストレス要因になるか否かは、この（要求度が高い）状態を本人がどのように解釈・評価するかによって左右されると言えよう。すなわち要求度の高さに対して、本人がそれを「励み」や「挑戦」と評価するか、それとも「負担」や「脅威」と評価するかは、本人の能力や経験、価値観、さらには周囲からのサポートの有無などによって異なる。従って、要求度の高さだけで「ストレスフルか否か」を判断することは難しいと思われる⁵⁾。

一方、「仕事の要求度が低い」業務に携わっている者でも、それを「望ましい」と感じる者もいれば、「物足りない」と感じる者もいる筈である。そのため「物足りない」と感じる者が、「要求度が低い」状態を「ストレスフルである」と評価することも十分考えられよう。

以上の点から、要求度に対する「評価」を用いることで、かかる「業務の要求度」が本人にとってポジティブに作用しているのか、それともネガティブに作用しているのかを探るようにした。

(3) 要求に対する希望・要望

(2)の内容から更に踏み込んで、「仕事の量を減らして欲しい」「納期・締め切り等に【ゆとり】が欲しい」「ノルマ・目標等の水準を下げて欲しい」といった要望に対して、“全くそう思う”（4点）から“全くそう思わない”（0点）の5段階で回答するものである（付録「仕事とストレスに関する質問表」の設問IV）。これは業務の要求度が本人にとって許容できる水準か否かについて、(2)の結果と合わせて判定するようにしたものである。

(4) 心身の状態

調査時の気分、ならびに過去1週間の心身の状態を聞くもので、島ら（1985）によって翻訳・標準化された日本語版抑うつ性自己評価尺度（CES-Dスケール＝過去1週間の状態）、ならびにV-Aスケール（調査時の気分）を使用した。

なお「仕事とストレスに関する質問表」では、「調査時の気分」を設問I、「過去1週間の心身の状態」を設問VIとした。

(5) 自由回答および個人的属性

前記(1)～(4)の他に、自由回答欄として「仕事における具体的な不満や不安」について記入を求めた(設問V)。そして調査票の最終頁で年齢、性別、職種(営業・事務・技術等)、勤続年数(現在の職場および通算の年数)、雇用形態(正社員/パートタイム等)、勤務形態(日勤/交替制)、所定労働時間、時間外労働時間(月平均)について質問した。

2.2 調査対象

2004年8月～12月に東京都、神奈川県、静岡県、大阪府に事業所を置く企業19社に調査を依頼し、合計190通の質問票を配布した(1社あたり5～40通)。郵送による回収の結果、2005年2月10日現在で102通の回答が得られた(回収率53.7%)。この中から回答が不完全であった6通を除外した96通について分析を行った(有効回答率94.1%)。

3. 結果

3.1 対象者の属性

分析の対象は男性が41名(平均年齢36.4歳)、女性が55名(同43.4歳)、年齢層では30代が男女合わせて35名と最も多く(36.5%)、次いで40代が25名(26%)、50代が18名(18.8%)、20代が14名(14.6%)という分布であった。また、職種では営業職が44名と半数近くを占め(45.9%)、事務職と製造・技術職がそれぞれ15名(15.6%)であった。

3.2 回答状況

調査に用いた各尺度(要求度、要求に対する評

価、要求に対する希望・要望、心身の状態)の平均得点、標準偏差、信頼性係数(クロンバックの α 係数)を表2に示す。各尺度とも信頼性係数は.800を上回っており、今回の調査対象においては信頼性(内的整合性)を満たしていると言える。以下、各尺度の回答状況について説明する⁶⁾。

(1) 業務における要求度

現在携わっている仕事の要求度(忙しさ、難しさ等6項目)について、4件法(0～3点)で評価してもらったところ、全体の平均値11.76、標準偏差(SD)3.89に対して男性の平均は12.74(SD=2.92)、女性の平均は10.96(SD=4.59)となった。また最大値は満点である18点(男性1名、女性6名)、最小値は0点(女性2名)であった。ここでは平均値で男性が女性を2点近く上回っているものの、有意差は認められなかった。

(2) 要求に対する評価

課せられた要求に対する評価(6項目)を5件法(0～4点)で聞いた。その結果、全体の平均値13.86(SD=4.26)に対し、男性の平均値13.77(SD=4.58)、女性の平均値13.94(SD=4.03)となり、男女間で有意差は無かった。なお最大値は24点(満点)で男女各1名ずつ、最小値は0点で女性1名であった。

(3) 要求に対する希望・要望

課せられた要求に対する本人の希望・要望について5件法(0～4点)で聞いたところ、全体の平均値11.41(SD=5.54)、男性の平均値11.19(SD=5.45)、女性の平均値11.58(SD=5.45)となり、ここでも男女の平均値に有意差は認められなかった。最大値は満点の24点で男女各1名ずつ、最小値は0

表2 各尺度の平均得点と信頼性

尺度名称	項目数	得点範囲	平均値	標準偏差	信頼性係数(α)
業務における要求度	6	0～18	11.76	3.89	.835
要求に対する評価	6	0～24	13.86	4.26	.891
要求に対する希望・要望	6	0～24	11.41	5.54	.910
心身の状態	20	0～60	13.89	7.77	.830

点で男性1名に女性5名という内訳であった。

(4) 心身の状態

調査時点から過去1週間における心身の状態を質問したところ、全体の平均値が13.89 (SD = 7.77) に対し、男性の平均値は12.63 (SD = 7.68)、女性の平均値は14.91 (SD = 7.77) であった。先述の「要求度」とは対照的に、平均値で女性が男性を2点以上上回っているものの、有意差は認められなかった。最小値は2点 (男性2名、女性1名)、最大値は45点 (女性1名) であった。尺度として使用した「日本語版抑うつ自己評価尺度」ではカットオフポイントが16点 (以上) となっているが、今回の調査対象の中で16点以上の者は男女合わせて29人 (30.2%) となっている。

4. 考 察

4.1 「低要求度群」と「高要求度群」による分析について

前記の通り、「業務における要求度」「要求に対する評価」「要求に対する希望・要望」そして「心身の状態」の各尺度とも、男性と女性との間で平均点に有意差は認められなかった。そこで今度は「要求度」の平均値 = 11.76に着目して、要求度の得点が0～11点までを「低要求度群 (下位群 = 41名)」、12点以上を「高要求度群 (上位群 = 55名)」

として上位一下位分析を行うことにした。

表3は2群における「要求に対する評価」の得点分布である。平均値では「高要求度群」と「低要求度群」で約4点の差がある。そこでこの2群の平均値の差を検定したところ、5%水準で有意差が認められた。このことから「要求度」が高い業務に携わっている者は、自らに課せられた仕事の要求度を「負担」あるいは「脅威」と評価する傾向にあると考えられよう。

続いて表4では2群における「要求に対する希望・要望」の得点分布を表したものである。こちらでも「高要求度群」と「低要求度群」の平均値の差を検定したところ、「評価」と同様に5%水準で有意差が認められた。従って「要求度」が高い業務に携わっている者は、自らに課せられた仕事の要求度の軽減や緩和を希望する傾向にあると考えられよう。

そして表5では「心身の状態」の得点分布を示した。こちらでは2群の平均値の差が1.67で、先述の「評価」や「希望・要望」とは異なる傾向を表している。ちなみに2群の平均値の差を検定したところ、有意差は認められなかった。このことより「心身の状態」を規定するのは「要求度の高さ」だけでなく、他の要因、すなわち「要求度に対する評価」や「要求に対する希望・要望」も加味して考える必要があると言えそうである。

表3 2群における比較(「要求に対する評価」)

点数	0～4	5～9	10～14	15～19	20～24	平均値	標準偏差	最小値	最大値
低要求度(n=41)	1	8	25	6	1	11.68	3.92	0	24
高要求度(n=55)	0	2	20	26	7	15.49	3.78	7	24

表4 2群における比較(「要求に対する希望・要望」)

点数	0～4	5～9	10～14	15～19	20～24	平均値	標準偏差	最小値	最大値
低要求度(n=41)	9	11	17	3	1	8.73	5.32	0	24
高要求度(n=55)	4	7	21	19	4	13.40	4.84	0	24

表5 2群における比較(「心身の状態」)

点数	0～5	6～10	11～15	16～20	21～25	26～30	31～	平均値	標準偏差	最小値	最大値
低要求度(n=41)	4	13	13	6	4	0	1	12.93	7.55	3	45
高要求度(n=55)	6	10	21	7	5	3	3	14.60	7.92	2	36

4.2 「心身の状態」における得点について

「心身の状態」における平均得点は、男性が12.63、女性が14.91、全体が13.89であった。一方、この「心身の状態」で用いている「日本語版抑うつ性自己評価尺度」は、島ら（1985）によると正常対照群における平均点が8.9（男性10.0、女性7.7）となっており、今回の結果はそれをかなり上回る数値となっている。また、今回の得点分布では、0～5点が10人と全体の10.4%に過ぎないのに対し、6～10点が24%、11～15点が35.4%も占めている。このように平均点が高い原因としては、全般的に不満や不安を抱えながらも日々の仕事に追われているといった昨今の労働事情を反映している…といったことも考えられるが、ここでは質問票のVIにおける回答状況から一つの傾向、すなわち「逆転項目に対する回答者の反応傾向」に着目してみたい。

「心身の状態」では20項目のうち、16項目がネガティブな内容（例：ゆううつだ、なかなか眠れない…等）であり、点数はA（ほとんどない：0点）～D（5日以上：3点）と設定されている。一方、4番（他の人と同じ程度には、能力はあると思う）、8番（これから先のことについて積極的に考えることができる）、12番（生活について不満なく過ごせる）、16番（毎日が楽しい）はいずれもポジティブな内容で、こちらではA（ほとんどない：3点）～D（5日以上：0点）と点数が逆転する。

ところが、ネガティブな設問は全て0点であるにもかかわらずこの4項目のみ点数がある回答が19件、うち3件は4項目全てをA（ほとんどない）と回答していた。この19件がすべて誤答（誤記入）しているとは言えないものの、少なくとも3件（4項目全てがAの者）については誤答の疑いが高いと言わざるを得ない。逆転項目に対するこのような回答傾向が、平均点を上げている一因と思われる。

そこで、これら逆転項目に対し操作を試みた。すなわち逆転項目をそれぞれ削除した場合の α 係数を算出することにした。逆転項目を削除しない場合でも.830と信頼性は満たしていると思われるが、4番のみを削除した場合の α 係数は.852、12番のみの削除で.848、16番のみの削除で.831といずれも数値が高くなる。特に4番と12番は影響が大きく、この2項目のみを削除した場合の数値.900

は、4項目全てを削除した場合の数値.895を僅かながら上回っている。そのため、これから調査を本格的に行うあたり、これら4項目全てを集計から削除するか、あるいは4番と12番のような信頼性への影響が大きい項目のみを削除するかの検討が必要になってくる。今後の調査では、これら逆転項目の回答傾向について特に留意したい⁷⁾。

5. おわりに

Warrのビタミンモデルに基づいて「仕事で課せられる目標・要求」に関する質問票を作成し、調査・分析を試みた。その結果、「要求度の高い群」と「要求度の低い群」では「要求に対する評価」ならびに「要求に対する要望・希望」での平均得点で有意差があったものの、「心身の状態」では2群の平均得点に有意差が認められなかった。このことから「課せられた仕事の要求度」に対する個々人の評価・解釈と、心身の健康との間に何らかの関係性があるといった「手がかり」を得たように思える。

しかしながら今回は分析の対象が96件と少なく、残念ながら満足な分析が出来たとは言えない。今後の課題として、サンプル数の確保はもちろんのこと、業種別や業務形態別の分析ができるように調査対象の拡大を推し進めながら、「要求に対する評価」と「要求に対する希望・要望」が心身に及ぼす影響について検証していきたい。

さらに「心身の健康」尺度において、逆転項目の取り扱いに関して留意すべき点が明らかになっただけに、これらの点も充分考慮しながらより綿密な分析を進めていく所存である。その上で、個人に課せられた要求が「適正」「過剰」「過少」のどれに該当するかを識別できるような基準の設定に取り組みたいと考えている。

付記

質問紙調査にご協力頂きました皆様に対し、厚く御礼申し上げます。また、本論文執筆にあたっては明治大学の木谷光宏先生に貴重なご指導をいただきました。さらに、調査票作成に際しては東京経済大学の島悟先生ならびに聖徳大学人文学部

の種市康太郎先生から、また調査の実施に際しては浜松学院大学の櫻木晃裕先生から、お力添えを賜りました。記して御礼申し上げます。

参考・引用文献

- ・ 島 悟 鹿野達男 北村俊則 浅井昌弘 (1985) 「新しい抑うつ性自己評価尺度について」『精神医学』27, 717-723.
- ・ 下光輝一 横山和仁 大野 裕 丸田敏雅 谷川武 原谷隆史 岩川 昇 大谷由美子 小田切優子 (1998) 「職場におけるストレス測定のための簡便な調査票の作成」『労働省平成9年度「作業関連疾患の予防に関する研究」報告書』107-115.
- ・ 山田雄一 (1995) 「管理行動の有効性をめぐる通念の再検討」『経営論集』144, 33-43, 明治大学経営学研究所.
- ・ Warr, P.B. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. London: Oxford University Press.



- 1) 本稿は、人材育成学会第2回年次大会 (2004年12月12日 於明治大学) における研究発表『ビタミンモデルとストレス評価に関する研究』に、新たに調査結果を追加し再構成したものである。
- 2) 交感神経優位、すなわち交感神経が主に活動することによって、例えば血圧の上昇や心拍数の増大、消化液の分泌亢進等を招く。更にこれらが恒常化・慢性化することによって高血圧症、不整脈、不安神経症、睡眠障害、胃・十二指腸

潰瘍等の発症が懸念される。

- 3) ビタミンA欠乏症の主なものは、視覚機能の低下 (とり目) や抵抗力の低下、成長停止などであり、過剰症の主なものは脳圧の亢進、嘔吐、めまい、食欲不振、四肢の腫脹などである。一方、ビタミンDの主な欠乏症には骨代謝 (骨形成) の不全 (くる病・骨軟化症・骨格変形) や低カルシウム血症など、主な過剰症には細胞にカルシウムが沈着する組織の石灰化などが挙げられる。
- 4) 職業性ストレス簡易調査票では、各設問の「そうだ」を1点、「まあそうだ」を2点、「ややちがう」を3点、「ちがう」を4点として算出している。
- 5) 山田雄一 (1995) によると、仕事における要求度は個人にとって良いストレス (ユーストレス) にも、悪いストレス (ディストレス) にもなり得るとしている。すなわち要求度は本人の能力に見合ったものであれば「挑戦」という意味をもつが、能力を大きく上回る場合は「負担」という意味を帯びてくる。山田はこのように要求度が個人に与える「意味」を考え、「負担」から「挑戦」への変容を促すリーダーシップや組織デザインの探究を提唱している。
- 6) 質問票 (付録) における設問 I (今日の気分) は設問 VI の回答傾向を補足する目的で設定した。しかしながら今回は「要求度」を中心に分析・論述を行っているため、設問 I の結果は割愛した。
- 7) 例えば4番のように「他の人と同じ程度には、能力はあると思う」と意識することは、確かに自尊心を保つ上で好ましいと言えよう。しかしながら、これを毎日のように意識することが好ましいか否かについては、意見が分かれると思われる。したがって4番や12番の扱いについては、単に点数の高低だけでなく、他の設問との関係にも目を配る必要がある。

付録 仕事とストレスに関する質問票（抜粋）

I. あなたの今日の気分はいかがですか。

下の線上で最も当てはまると思われる箇所に○印をつけて下さい。

今までで
最も悪い

今までで
最も良い

II. あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○印をつけて下さい。

	ま	や	ち	が
	あ	や	ち	が
	そ	そ	う	う
	う	う	が	が
	だ	だ	う	う
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4

III. 現在の仕事についてどのように感じていますか。当てはまるものに○印をつけて下さい。

1. 仕事の量について、どう感じますか	1 もっと 少ないほうが良い	2 やや 少ないほうが良い	3 今のままで 良い	4 やや 多いほうが良い	5 もっと 多いほうが良い
2. 納期や締め切りなど、仕事における時間的な要求について、どう感じますか	1 もっと 余裕が欲しい	2 やや 余裕が欲しい	3 今のままで 良い	4 やや 厳しくても良い	5 もっと 厳しくても良い
3. ノルマや目標など、課せられた仕事の強度について、どう感じますか	1 もっと 軽いほうが良い	2 やや 軽いほうがよい	3 今のままで 良い	4 やや 重いほうが良い	5 もっと 重いほうが良い
4. 仕事中に要求される注意力について、どう感じますか	1 もっと 少ないほうが良い	2 やや 少ないほうが良い	3 今のままで 良い	4 やや 多いほうが良い	5 もっと 多いほうが良い
5. 仕事の難しさについて、どう思いますか	1 もっと 易しいほうが良い	2 やや 易しいほうが良い	3 今のままで 良い	4 やや 難しいほうが良い	5 もっと 難しいほうが良い
6. 仕事中に味わう緊張感や圧迫感に対して、どう感じますか	1 もっと 少ないほうが良い	2 やや 少ないほうが良い	3 今のままで 良い	4 やや 多いほうが良い	5 もっと 多いほうが良い

IV. 次のことがらについて、あなたはどのように思いますか。当てはまるものに○印をつけて下さい。

1. 仕事の量を減らして欲しい	1 全く そう思う	2 どちらかといえば そう思う	3 どちらとも いえない	4 どちらかといえば そう思わない	5 全く そう思わない
2. 納期・締め切りなどのスケジュールに「ゆとり」が欲しい	1 全く そう思う	2 どちらかといえば そう思う	3 どちらとも いえない	4 どちらかといえば そう思わない	5 全く そう思わない

3. ノルマ・目標などの水準を下げた欲しい

1 全く そう思う	2 どちらかといえば そう思う	3 どちらとも いえない	4 どちらかといえば そう思わない	5 全く そう思わない
-----------------	-----------------------	--------------------	-------------------------	-------------------

4. 今よりも注意力を必要としない仕事に携わりたい

1 全く そう思う	2 どちらかといえば そう思う	3 どちらとも いえない	4 どちらかといえば そう思わない	5 全く そう思わない
-----------------	-----------------------	--------------------	-------------------------	-------------------

5. 今よりも易しい仕事に携わりたい

1 全く そう思う	2 どちらかといえば そう思う	3 どちらとも いえない	4 どちらかといえば そう思わない	5 全く そう思わない
-----------------	-----------------------	--------------------	-------------------------	-------------------

6. 今よりも緊張感・圧迫感の少ない仕事に携わりたい

1 全く そう思う	2 どちらかといえば そう思う	3 どちらとも いえない	4 どちらかといえば そう思わない	5 全く そう思わない
-----------------	-----------------------	--------------------	-------------------------	-------------------

V. 仕事に対して何かの不満・不安等がありますか。あれば具体的にお答えください。

()

VI. この1週間のあなたのからだや心の状態についてお聞き致します。

まず下の文章を読んで下さい。

各々のことからについて、もしこの1週間で全くないか、あつたとしても1日も続かない場合はA、週のうち1～2日ならB、週のうち3～4日ならC、週のうち5日以上ならD、のところが○で囲んで下さい。

1. 普段はなんでもなれことが煩わしい	A	B	C	D
2. 食べたくない。食欲が落ちた。	A	B	C	D
3. 家族や友達から励ましをもらっても、気分が晴れない。	A	B	C	D
4. 他の人と同じ程度には、能力はあると思う。	A	B	C	D
5. 物事に集中出来ない。	A	B	C	D
6. ゆううつだ。	A	B	C	D
7. 何をしても面倒だ。	A	B	C	D
8. これから先のことについて積極的に考えることができる。	A	B	C	D
9. 過去のことについてよく考える	A	B	C	D
10. 何か恐ろしい気がする。	A	B	C	D
11. なかなか眠れない。	A	B	C	D
12. 生活について不満なく過ごせる。	A	B	C	D
13. 普段より口数が少ない。口が重い。	A	B	C	D
14. 一人ぼっちで寂しい。	A	B	C	D
15. 皆がはそよそいと思う。	A	B	C	D
16. 毎日が楽しい。	A	B	C	D
17. 急に泣き出すことがある。	A	B	C	D
18. 悲しいと感じる。	A	B	C	D
19. 皆が自分を嫌っていると思う。	A	B	C	D
20. 仕事の手につかない。	A	B	C	D