

## 郵政職員における生活習慣と職業性ストレスに対する ストレスコーピング調査

黒川 淳一<sup>1)2)3)</sup>, 井上 真人<sup>2)3)</sup>, 井奈波良一<sup>2)</sup>  
岩田 弘敏<sup>4)</sup>, 松岡 敏男<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> 岐阜大学大学院医学研究科神経統御学講座スポーツ医科学分野,

<sup>2)</sup> 同 医療管理学講座産業衛生学分野, <sup>3)</sup> 犬山病院, <sup>4)</sup> 岐阜産業保健推進センター

(平成17年7月1日受付)

**要旨:** 【目的】変革期にある郵政職員に対する, 精神健康度向上のための基礎的資料を得ること.

【方法】郵便局に勤務する職員に対し, 無記名自記式質問調査票を配付した. 調査時期は郵政公社化された後の2003年7月. 特に男性職員66名からの回答を研究対象とした. 調査内容は, 生活習慣や職務にまつわる内容, 職業性ストレスの評価のためにJCQ調査票, ストレス対処行動の把握のためにラザルス式ストレスコーピングインベントリー (SCI), および生活習慣と行動様式の関連をみるためにType A行動パターン調査を行った.

【結果】一般職員と比べて課長代理以上の管理職にある者は仕事のコントロール得点がありに高かったが, 一日平均郵便局内にいる時間は有意に長く, ストレスを多く感じている者の割合も有意に高かった. 逆に一般職員の方が社会支援模索型得点や離隔型得点がありに高く, 一日平均睡眠時間は有意に長く, かつ, 一週間平均運動回数が有意に多かった. Type Aと判定される者の群では仕事の要求度得点が非Type A群と比較して有意に高かった. Type A得点を従属変数に, 仕事の要求度得点, 職場の支援合計得点, 対決型得点, および社会支援模索型得点の4項目を独立変数として重回帰分析を行った. 重相関係数は0.226であり $F(4,61) = 4.444$ , 1%水準で有意であった. 仕事の要求度得点と対決型得点の偏回帰係数は0.227および0.489で, 特に有意であった.

【結論】Type A行動パターンは問題解決のための対決姿勢と, 仕事の要求度を高いと認識していることによって規定されている可能性を示唆した. 特に管理職では勤務時間が長く, 運動習慣のなさや睡眠時間の短さといった生活上のゆとりある行動が乏しい傾向から, ストレスを感じている者の割合が一般職員より多かった.

(日職災医誌, 53: 294—304, 2005)

### —キーワード—

JCQ, ストレスコーピング, Type A行動パターン

### 1 はじめに

今世紀に入ってから, 我が国の郵政職員 (以下, 職員) を取り巻く環境は国営化から公社化を経て民営化へ向かうなど, その組織形態が急激かつ大きく変貌を遂げようとしている. その中であって業務内容は, 従来の配達業務や局内での区分業務, 事務処理に加えて営業活動の拡充や接遇向上, コスト削減など幅広い職務内容を要求さ

れるようになっていく. そのため, 職員の健康管理の重要性は益々, 高まっていると考えてよいであろう<sup>1)</sup>.

そこで郵政職員の健康管理にまつわる過去の文献を調べてみた. 山崎ら (1999)<sup>1)</sup> の報告では, 1カ月以上の長期休務者196名のうち32名 (16.4%) が精神関連疾患で休務申請がなされ, 消化器疾患での休務者と並ぶ高率であった事が指摘されている. さらに郵便局における衛生管理者を対象に行ったアンケート調査では<sup>2)</sup>, 「今後必要とされる衛生管理分野」について「メンタルヘルス対策」が64%と最多であったにもかかわらず「衛生管理に関する実務業務内容」や「安全衛生委員会の議題」に

メンタルヘルス対策が議論される事案が少ない結果であったことが示されており、メンタルヘルス対策の重要性が指摘されながら<sup>3)</sup>、その対策は立ち遅れていると考えられた。

筆者らが産業医として従事する郵便局においても精神関連疾患による長期休務者が後を経たない中であって、産業医による面接希望者数は低調であり、心理カウンセラーによる巡回相談もほとんど利用されていない状況であることから（非公開資料）、まず、郵政職員の精神的側面からの健康（以下、精神健康）度がどの程度のものであるのかを把握する必要があると考えた。

本報では、職員の生活習慣、職業性ストレスとストレスコーピングにまつわる内容から成る質問票による調査（以下、調査）を行い得たので、結果を以下に報告する。

## II 対 象

### (1) 調査の手続き

A県下にある、B・C、2つの郵便局に勤める職員（全職員合計920名、うち男性694名、女性226名）を調査対象とした。調査を行うに際し事前に説明を行い、B・C局両方の安全衛生委員会より調査に協力する同意を得た。これを受けて岐阜大学医学部医学研究倫理審査委員会の承認を得た上で調査実施となった。その際、調査の参加に強制がなされないこと（無記名・希望者のみ）が確認された。

2003年7月に調査票を配付し、1カ月が経過した時点で回収率が不良であったため、安全衛生委員会を通じて2度の調査参加を呼びかけたが、2カ月が経過した時点での調査参加者は125名（回収率：13.6%）に留まった。そのうち記入漏れ等の不備がない92名からの回答について、男性参加者が66名（71.7%）に対し、女性参加者は26名（28.3%）と少数であったので、本報では男性から得た調査結果についてのみ検討することとした。

### (2) 対象者らの労働強度

対象者らの労働強度は、筆者らが観察したところ、主に荷物の運搬を行う者で日本産業衛生学会の示すRMR 2～3（軽作業～中等度作業）までであり、内務で事務を主に行う者ではRMR 1～2（極軽作業～軽作業）程度であった<sup>4)</sup>。

## III 方 法

### (1) 調査内容

対象者らに無記名自記式アンケート調査を行った。調査票の内容は以下の通りである。

①性、年齢、身長、体重、既往歴の有無、および現在加療中の疾患があるかについてなど、身体事項に関する内容を調査した。身長と体重からBMIを算出した。

②所属課（主に外務を担当する集配営業課、貯金課、保険課の3課、および主に内務を担当する郵便窓口課、

総務課、会計課の3課）、役職の有無（課長代理以上の管理職にある者を以下、管理職とする。それ以外の一般職員、“ゆーメイト”とよばれるパート職員、常勤だが勤務時間が4時間だけの短時間職員をまとめて以下、一般職員群とする）、勤続年数、一日平均郵便局内にいる時間、一日平均勤務時間中のコンピュータ作業時間など職務に関する内容について調査した。

③森本（1991）<sup>5)</sup>の提唱する生活習慣に関する質問項目を参考に、朝食摂取、栄養のバランス、間食摂取、一日平均睡眠時間、喫煙年数、一日平均飲酒量、一週間平均運動回数に加えて運動するように指導されたことがあるか、さらに一日平均浴槽に浸かっている時間など生活習慣に関する内容を調査した。

④自覚的なストレスの程度や生活の満足度について、4段階評価によって回答を求めた。結果を満足群と不満群とに2分した。

⑤職業性ストレスにまつわる質問はJob Content Questionnaire-22（以下、JCQ）調査票を用いた<sup>6)~10)</sup>。JCQは「仕事の要求度」、「技術の幅」、「意志決定の範囲」、「仕事のコントロール」、「上司からの支援」、「同僚からの支援」および「職場の社会的支援合計」に集約される22項目の質問から成る質問票である。仕事の量・責任といった「仕事の要求度」が高く、作業者の裁量権や自由度といった「仕事のコントロール」が少なく、かつ職場での社会的支援が少ない場合に最もストレス反応が高くなるとされている<sup>7) 8)</sup>。「仕事の要求度」得点が31点以上にある者を高「仕事の要求度」群とした。そして「仕事のコントロール」得点が65点以下にある者を低「仕事のコントロール」群として、それぞれ2群に分けた。さらに、高「仕事の要求度」群にあって低「仕事のコントロール」群にある者を高「仕事のストレイン」群とし、それ以外を低「仕事のストレイン」群とした<sup>9)10)</sup>。

⑥生活習慣と行動様式の関係を見るためType A行動パターン〔前田のA型傾向性格判定表（以下、Type A）〕<sup>11)</sup>調査を行った。17点以上でType A行動パターンにあると判定した<sup>11)</sup>。

⑦Lazarusら（1984）<sup>12)</sup>のストレス対処理論に基づいて作成された質問票でLazarus Type Stress Coping Inventory〔以下、SCI（実務教育出版）〕<sup>12) 13)</sup>を調査した。SCIは問題と情動志向の評価から「問題志向型」ないしは「情動志向型」という2つの対処ストラテジーへの分類、および8下位尺度からなる対処型（「計画型」、「対決型」、「社会的支援模索型」、「責任受容型」、「自己コントロール型」、「逃避型」、「離隔型」および「肯定評価型」による対処）から構成される<sup>13)</sup>。

問題対処にまつわる64の質問項目の回答結果から、まず対処ストラテジーを分類する。「問題志向型」とはその場で問題になっている出来事へのいくつかの解決策を導くように努力する、情報の収集や計画を立てるなど

し、それを実行に移すといったチャレンジする姿勢や積極性によって対処する要因を含むものとされている。「情動志向型」とは情動反応を緩和するような社会的支援関係を求める、ストレスと関わりのある環境での出来事から遠ざかろうとする、そのような出来事を避けるようにする、その出来事によってもたらされた結果の良い面だけ見ようとするといった、問題からの圧力に耐えられないので情動の軽減を図る傾向や消極性によってたつ対処を行うものとされている<sup>12) 13)</sup>。

さらに64の質問項目から実際の思考や行動の現れ方として8つの下位尺度に分類することができることとされている。問題となっている出来事に対して対象者らは上述の8つの下位尺度のうちいずれかにあてはまるようなことを思考し、行動したかについて回答を記入するように作成された質問票である。対処行動における傾向が高い尺度ほど得点も高くなるように作成されている<sup>12) 13)</sup>。

#### (2) 統計処理

統計パッケージSPSS for Windows ver. 11.5Jを使用した。結果は平均値±標準偏差で示した。得られた結果に対しクロス集計を行い、 $\chi^2$ 検定を行うため、2つのカテゴリー化を行った。

作成した2群間における平均値間の比較を行うために対応のないt検定を行った。

Type A得点と各種質問結果（連続変数にて回答を得たもの）との関連をみるため相互相関を算出し、Pearsonの単相関係数を求めた。特にType A行動パターンを規定する要因との関連をみるため、重回帰分析を行った。

有意差検定には、 $p < 0.05$ で観察された差が統計学的に有意であるとした。

### IV 結 果

#### (1) 対象者の内訳（表1）

表1は対象者らの所属課と役職の有無による分布の様子からクロス集計した結果を示す。調査参加者のうち最も多かったのは、主に外務の仕事を行う集配営業課、貯金課および保険課に属する一般職員群にある者であったが、 $\chi^2$ 検定の結果から、有意差をもって分布にばらつきを示す結果ではなかった。

#### (2) 度数分布で得た結果の集計（表2）

クロス集計の上、 $\chi^2$ 検定を行った結果、管理職では一般職員群と比べて「全く運動しない」者が有意に多く（ $p < 0.01$ ）、また、自覚的なストレスを「ある程度感じている～多い」（以下、「不満群」と回答した者は、「感じていない～少ない」（以下、「満足群」と回答した者より有意に多かった（ $p < 0.05$ ）。この「不満群」に全体で53名（80.3%）の者が相当した一方で、「毎日の生活に満足しているか」については「ある程度～満足している」者（以下、日常生活「満足群」とし、「あまり満足していない～満足していない」と回答した者を「不満群」とする）は全体で37名（56.1%）であった。

朝食摂取については全体で61名（92.4%）の者が「ほぼ毎日食べる」とし、栄養のバランスも「だいたいバランス良い～良い」にある者が41名（62.1%）に達した。その一方で、運動するよう（「覚えていない」も含めて）49名（74.2%）もの多数が指導された経験があるとしながらも、一週間を通じて「全く運動しない」者が40名（60.6%）に達した。

Type Aに相当する者は全体で12名（18.2%）であった。

特に表には記さないが、精神関連疾患の既往がある者は3名〔4.5%：内訳 うつ病2名（3.0%）、自律神経失調症1名（1.5%）〕で、現在も治療中の者は2名〔3.0%：内訳 うつ病と自律神経失調症が1名（1.5%）づつ〕であった。このうちうつ病の既往者1名（1.5%）が現在も自律神経失調症で通院中であると回答した。

#### (3) 連続変数で得た結果の集計（表3）

年齢と勤続年数との間には正の有意な相関があり（Pearsonの相関係数 = 0.663,  $p < 0.001$ ）、一般職員群に比べて管理職の方が有意に年齢や勤続年数が長かった（ $p < 0.001$ ）。

一日平均郵便局内にいる時間は一般職員群に比べて管理職の方が有意に長く11.2時間におよんだ（ $p < 0.001$ ）。逆に生活習慣からは一般職員群の方が管理職と比べて、一日平均睡眠時間と一日平均浴槽に浸かっている時間が有意に長く（ $p < 0.01$ ,  $p < 0.05$ ）、かつ、一週間平均運動回数が有意に多い結果を得た（ $p < 0.01$ ）。

JCQの集計結果からは、一般職員群より管理職の方

表1 対象者の内訳：クロス集計結果

	所属課		合計
	集配・貯金・保険	窓口・総務・会計	
管理職：課長代理以上の管理職員群。	7 (41.2)	10 (58.8)	17 (25.8)
一般職員群：管理職以外の職員、ゆうメイト・短時間職員からなる一般職員群。	30 (61.2)	19 (38.8)	49 (74.2)
合計	37 (56.1)	29 (43.9)	66 (100.0)

集配・貯金・保険：集配営業課、貯金課および保険課に属する、主に外務の仕事を行う職員群。

窓口・総務・会計：郵便窓口課、総務課および会計課に属する、主に内務の仕事を行う職員群。

表2 結果の集計（度数分布で集計した回答の、クロス集計結果）

世帯構成		家族と同居	同居者	ストレスは多いと感じているか*		感じていない+少ない	ある程度感じている+多い
管理職 (17名, 25.8%)	14名 (82.4%)	3名 (17.6%)	管理職 (17名, 25.8%)	1名 (5.9%)	16名 (94.1%)	管理職 (17名, 25.8%)	1名 (5.9%)
一般職員 (49名, 74.2%)	38名 (77.6%)	11名 (22.4%)	一般職員 (49名, 74.2%)	12名 (24.5%)	37名 (75.5%)	一般職員 (49名, 74.2%)	12名 (24.5%)
合計 (66名, 100.0%)	52名 (78.8%)	14名 (21.2%)	合計 (66名, 100.0%)	13名 (19.7%)	53名 (80.3%)	合計 (66名, 100.0%)	13名 (19.7%)
朝食摂取		ほぼ毎日食べる	時々食べる+食べない	毎日の生活に満足しているか		満足している+ある程度満足している	あまり満足していない+満足していない
管理職 (17名, 25.8%)	16名 (94.1%)	1名 (5.9%)	管理職 (17名, 25.8%)	8名 (47.1%)	9名 (52.9%)	管理職 (17名, 25.8%)	8名 (47.1%)
一般職員 (49名, 74.2%)	45名 (91.8%)	4名 (8.2%)	一般職員 (49名, 74.2%)	29名 (59.2%)	20名 (40.8%)	一般職員 (49名, 74.2%)	29名 (59.2%)
合計 (66名, 100.0%)	61名 (92.4%)	5名 (7.6%)	合計 (66名, 100.0%)	37名 (56.1%)	29名 (43.9%)	合計 (66名, 100.0%)	37名 (56.1%)
栄養のバランス		バランス良い食事+だいたいバランス良い	やや偏食気味+偏食	既往歴の有無		なし	あり
管理職 (17名, 25.8%)	10名 (58.8%)	7名 (41.2%)	管理職 (17名, 25.8%)	4名 (23.5%)	13名 (76.5%)	管理職 (17名, 25.8%)	4名 (23.5%)
一般職員 (49名, 74.2%)	31名 (63.3%)	18名 (36.7%)	一般職員 (49名, 74.2%)	22名 (44.9%)	27名 (55.1%)	一般職員 (49名, 74.2%)	22名 (44.9%)
合計 (66名, 100.0%)	41名 (62.1%)	25名 (37.9%)	合計 (66名, 100.0%)	26名 (39.4%)	40名 (60.6%)	合計 (66名, 100.0%)	26名 (39.4%)
間食摂取		ほとんど食べない	時々食べる+ほぼ毎日食べる	現在加療中の疾患があるか		なし	あり
管理職 (17名, 25.8%)	6名 (35.3%)	11名 (64.7%)	管理職 (17名, 25.8%)	11名 (64.7%)	6名 (35.3%)	管理職 (17名, 25.8%)	11名 (64.7%)
一般職員 (49名, 74.2%)	15名 (30.6%)	34名 (69.4%)	一般職員 (49名, 74.2%)	40名 (81.6%)	9名 (18.4%)	一般職員 (49名, 74.2%)	40名 (81.6%)
合計 (66名, 100.0%)	21名 (31.8%)	45名 (68.2%)	合計 (66名, 100.0%)	51名 (77.3%)	15名 (22.7%)	合計 (66名, 100.0%)	51名 (77.3%)
運動するよう指導されたことがあるか		なし	ある+覚えていない	Type A 得点が17点以上である (Type A である)		なし	あり
管理職 (17名, 25.8%)	3名 (17.6%)	14名 (82.4%)	管理職 (17名, 25.8%)	13名 (76.5%)	4名 (23.5%)	管理職 (17名, 25.8%)	13名 (76.5%)
一般職員 (49名, 74.2%)	14名 (28.6%)	35名 (71.4%)	一般職員 (49名, 74.2%)	41名 (83.7%)	8名 (16.3%)	一般職員 (49名, 74.2%)	41名 (83.7%)
合計 (66名, 100.0%)	17名 (25.8%)	49名 (74.2%)	合計 (66名, 100.0%)	54名 (81.8%)	12名 (18.2%)	合計 (66名, 100.0%)	54名 (81.8%)
運動習慣**		一週間のうち1回以上は運動している	全く運動しない				
管理職 (17名, 25.8%)	2名 (11.8%)	15名 (88.2%)	管理職 (17名, 25.8%)	15名 (88.2%)		管理職 (17名, 25.8%)	2名 (11.8%)
一般職員 (49名, 74.2%)	24名 (49.0%)	25名 (51.0%)	一般職員 (49名, 74.2%)	25名 (51.0%)		一般職員 (49名, 74.2%)	24名 (49.0%)
合計 (66名, 100.0%)	26名 (39.4%)	40名 (60.6%)	合計 (66名, 100.0%)	40名 (60.6%)		合計 (66名, 100.0%)	26名 (39.4%)

\* \*\* p<0.01. \* p<0.05. クロス集計の上,  $\chi^2$ 検定を行った結果, 管理職では一般職員群より「全く運動しない」者, 「ストレスをある程度以上感じている」者の数が有意に多い結果を得た.

が「技術の幅」と「仕事のコントロール」について有意に高い結果を得た (p<0.05).

SCIの集計結果からは, 管理職より一般職員群において「社会支援模索型」, 「逃避型」および「離隔型」の各

尺度得点が有意に高かった (p<0.05).

なお, 以上の比較を所属課間 (内務と外務) でも同様に行ったが, 特筆すべき結果は得られなかったため表には記さなかった.

表3 結果の集計 (連続変数による回答の集計結果)

(断りのない項目は n = 66)	課長代理以上の管理職 (17名, 25.8%)	一般職員 (49名, 74.2%)	各層の平均値 平均値±標準偏差 (最小値/最大値)
年齢 (歳)	49.9 ± 6.2	43.6 ± 11.9 **	45.2 ± 11.0 (26.0/67.0)
勤続年数 (年)	28.4 ± 8.2	16.9 ± 13.0 **	20.0 ± 12.9 (0.4/41.3)
身長 (cm)	166.4 ± 5.1	169.0 ± 5.6	168.3 ± 5.5 (158.0/181.0)
体重 (kg)	63.1 ± 6.8	63.7 ± 8.8	63.6 ± 8.3 (46.0/90.0)
BMI	22.8 ± 2.5	22.3 ± 2.6	22.4 ± 2.6 (17.6/28.7)
一日平均郵便局内にいる時間 (時間)	11.2 ± 4.4	7.5 ± 3.0 ***	8.5 ± 3.8 (2.0/18.0)
一日平均勤務時間中のコンピュータ作業時間 [時間, 回答総数 54名 (81.8%)]	2.2 ± 1.8 (17名, 31.5%)	1.6 ± 2.0 (37名, 68.5%)	1.8 ± 1.9 (0.0/8.0)
一日平均睡眠時間 (時間)	5.8 ± 0.9	6.7 ± 1.0 **	6.5 ± 1.0 (4.0/8.0)
一日平均浴槽に浸かっている時間 (分)	7.3 ± 6.2	11.4 ± 7.4 *	10.3 ± 7.3 (0.0/30.0)
喫煙年数 [年, 喫煙者総数 34名 (51.5%)]	22.0 ± 11.2 (8名, 23.5%)	18.5 ± 11.7 (26名, 76.5%)	19.3 ± 11.5 (1.0/40.0)
一日平均飲酒量 [ビール換算本, 飲酒者総数 47名 (71.2%)]	1.0 ± 0.4 (14名, 29.8%)	1.1 ± 0.7 (33名, 70.2%)	1.1 ± 0.6 (0.1/4.0)
一週間平均運動回数 [回数, 運動習慣あり総数 26名 (39.4%)]	1.0 ± 0.0 (2名, 7.7%)	2.7 ± 2.2 (24名, 92.3%) **	2.6 ± 2.1 (0.5/7.0)

JCQ22 項目版	課長代理以上の管理職	一般職員	各層の平均点
仕事の要求度	33.0 ± 5.4	33.7 ± 5.0	33.5 ± 5.1 (18/46)
技術の幅	32.6 ± 5.1	29.5 ± 5.5 *	30.3 ± 5.5 (16/40)
意志決定の範囲	34.6 ± 7.6	32.2 ± 7.1	32.9 ± 7.3 (16/48)
仕事のコントロール	67.2 ± 8.8	61.8 ± 10.5 *	63.2 ± 10.3 (42/86)
上司からの支援	10.5 ± 1.7	9.8 ± 2.8	10.0 ± 2.6 (4/15)
同僚からの支援	11.4 ± 1.4	10.9 ± 1.9	11.1 ± 1.8 (5/15)
職場の社会的支援合計	21.9 ± 2.2	20.7 ± 3.6	21.0 ± 3.4 (11/27)

Type A 得点	13.2 ± 4.5	12.3 ± 4.6	12.5 ± 4.6 (2/26)
-----------	------------	------------	-------------------

SCI	管理職	一般職員	各層の平均点
問題志向型対処	25.1 ± 11.3	26.3 ± 12.6	26.0 ± 12.2 (0/57)
情動志向型対処	20.6 ± 9.1	23.7 ± 10.9	22.9 ± 10.5 (0/46)
計画型	7.1 ± 3.9	7.0 ± 3.8	7.0 ± 3.8 (0/15)
対決型	5.5 ± 3.5	5.1 ± 3.2	5.2 ± 3.3 (0/14)
社会的支援模索型	3.4 ± 2.7	5.1 ± 3.8 *	4.7 ± 3.6 (0/13)
責任受容型	7.2 ± 3.8	7.8 ± 4.3	7.6 ± 4.2 (0/16)
自己コントロール型	6.4 ± 3.8	6.5 ± 3.5	6.5 ± 3.6 (0/15)
逃避型	3.9 ± 1.8	5.2 ± 2.7 *	4.9 ± 2.6 (0/11)
離隔型	4.5 ± 2.3	6.2 ± 3.7 *	5.8 ± 3.4 (0/14)
肯定評価型	7.2 ± 4.0	7.1 ± 4.7	7.1 ± 4.5 (0/16)

\*\*\* p < 0.001, \*\* p < 0.01, \* p < 0.05 (管理職と一般職員群との間の比較)

年齢と勤続年数との間には正の有意な関連あり (Pearson の相関係数 = 0.663 \*\*\*)

#### (4) 各種評価における2群の別での比較結果 (表4)

「仕事の要求度」の高低群別による比較では、特に「仕事の要求度」得点が高い群ほど Type A 得点も有意に高い結果であった (p < 0.05)。

「仕事のコントロール」の高低群別による比較では、「仕事のコントロール」得点が高い群において JCQ 5 項目 (「技術の幅」, 「意志決定の範囲」, 「上司からの支援」, 「同僚からの支援」および「職場の社会的支援合計」) のいずれもが有意に高い結果であった (p < 0.001, p < 0.01, p < 0.05)。

「仕事のストレイン」の高低群別による比較では、「仕事のストレイン」得点が高い群ほど「仕事の要求度」は有意に高く (p < 0.001), 「技術の幅」, 「意志決定の範

囲」, 「仕事のコントロール」および「同僚からの支援」の4項目において有意に低い結果であった (p < 0.001, p < 0.01, p < 0.05)。

Type A 行動パターンにあるか否かの比較では、Type A 群にある者は「意志決定の範囲」が有意に高く (p < 0.05), SCI における「問題志向型対処」や「肯定評価型」が有意に高い結果であった (p < 0.05)。

「ストレスが多いと感じているか」については、「満足群」ほど「不満群」と比べて「上司からの支援」と「職場の社会的支援合計」が有意に高かった (p < 0.01, p < 0.05)。

「毎日の生活に満足しているか」については、「満足群」ほど「不満群」と比べて「上司からの支援」や「社会支

表4 各種評価における2群の別での比較結果

		仕事の要求度		仕事のコントロール		仕事のストレイン	
		高 (31点以上) 47名 (71.2%)	低 (30点以下) 19名 (28.8%)	低 (65点以下) 36名 (54.5%)	高 (66点以上) 30名 (45.5%)	高 27名 (40.9%)	低 39名 (59.1%)
JCQ22 項目版	仕事の要求度	35.8 ± 3.7	27.7 ± 2.8 ***	34.4 ± 4.8	32.3 ± 5.2	36.3 ± 4.0	31.5 ± 4.8 ***
	技術の幅	30.7 ± 5.3	29.4 ± 6.0	27.6 ± 4.5	33.6 ± 4.8 ***	27.9 ± 4.6	32.0 ± 5.5 **
	意志決定の範囲	32.6 ± 7.1	33.5 ± 7.8	28.1 ± 5.5	38.5 ± 4.5 ***	28.2 ± 5.3	36.1 ± 6.7 ***
	仕事のコントロール	63.3 ± 10.4	62.8 ± 10.2	55.7 ± 6.5	72.1 ± 5.8 ***	56.0 ± 6.2	68.1 ± 9.7 ***
	上司からの支援	10.1 ± 2.5	9.7 ± 2.8	9.4 ± 2.9	10.6 ± 1.9 *	9.9 ± 2.7	10.0 ± 2.5
	同僚からの支援	11.0 ± 2.0	11.1 ± 1.2	10.4 ± 1.4	11.8 ± 1.9 **	10.4 ± 1.5	11.5 ± 1.8 *
	職場の社会的支援合計	21.1 ± 3.3	20.8 ± 3.8	19.9 ± 3.6	22.4 ± 2.4 **	20.3 ± 3.4	21.5 ± 3.3
Type A 得点		13.2 ± 4.8	10.7 ± 3.7 *	12.0 ± 3.9	13.2 ± 5.4	12.7 ± 4.0	12.4 ± 5.0
SCI	問題志向型対処	25.5 ± 12.1	27.2 ± 12.7	24.1 ± 10.8	28.3 ± 13.6	23.9 ± 10.1	27.5 ± 13.4
	情動志向型対処	22.3 ± 10.7	24.4 ± 10.3	22.0 ± 9.8	24.0 ± 11.4	21.8 ± 9.7	23.7 ± 11.1
	計画型	6.9 ± 3.5	7.2 ± 4.5	6.3 ± 3.4	7.9 ± 4.1	6.3 ± 3.1	7.5 ± 4.2
	対決型	5.1 ± 3.1	5.3 ± 3.6	5.0 ± 2.9	5.4 ± 3.7	5.2 ± 2.9	5.2 ± 3.5
	社会的支援模索型	4.4 ± 3.7	5.3 ± 3.3	4.7 ± 3.6	4.5 ± 3.6	4.6 ± 3.7	4.7 ± 3.5
	責任受容型	7.5 ± 4.5	7.8 ± 3.2	7.0 ± 3.9	8.3 ± 4.4	6.9 ± 4.1	8.1 ± 4.2
	自己コントロール型	6.3 ± 3.2	6.8 ± 4.4	5.9 ± 3.0	7.2 ± 4.1	5.9 ± 2.9	6.9 ± 3.9
	逃避型	4.7 ± 2.9	5.5 ± 1.6	4.9 ± 2.5	4.9 ± 2.7	4.7 ± 2.7	5.1 ± 2.5
	離隔型	5.7 ± 3.5	5.8 ± 3.4	5.6 ± 3.5	5.9 ± 3.5	5.6 ± 3.6	5.9 ± 3.4
肯定評価型	6.9 ± 4.6	7.6 ± 4.4	6.4 ± 4.4	7.9 ± 4.6	6.2 ± 4.2	7.7 ± 4.7	

		TypeA 得点が17点以上である		ストレスは多いと感じているか		毎日の生活に満足しているか	
		あり 12名 (18.2%)	なし 54名 (81.8%)	不満群 53名 (80.3%)	満足群 13名 (19.7%)	不満群 29名 (43.9%)	満足群 37名 (56.1%)
JCQ22 項目版	仕事の要求度	34.4 ± 3.9	33.3 ± 5.3	33.7 ± 4.9	32.5 ± 5.7	34.8 ± 5.0	32.4 ± 4.9
	技術の幅	31.3 ± 5.9	30.1 ± 5.5	30.3 ± 5.6	30.3 ± 5.3	31.4 ± 5.4	29.5 ± 5.5
	意志決定の範囲	36.7 ± 7.0	32.0 ± 7.1 *	33.0 ± 7.3	32.3 ± 7.4	32.3 ± 7.3	33.3 ± 7.3
	仕事のコントロール	68.0 ± 11.6	62.1 ± 9.8	63.3 ± 10.1	62.6 ± 11.3	63.7 ± 11.2	62.8 ± 9.7
	上司からの支援	10.0 ± 2.6	10.0 ± 2.6	9.6 ± 2.6	11.6 ± 1.4 **	9.1 ± 2.5	10.7 ± 2.4 *
	同僚からの支援	11.7 ± 2.5	10.9 ± 1.6	11.1 ± 1.9	10.9 ± 1.1	11.0 ± 1.8	11.1 ± 1.8
	職場の社会的支援合計	21.7 ± 3.1	20.9 ± 3.4	20.6 ± 3.5	22.5 ± 2.3 *	20.1 ± 3.4	21.7 ± 3.2
Type A 得点		19.8 ± 2.6	10.9 ± 3.2 ***	12.9 ± 4.8	10.9 ± 3.3	11.8 ± 4.4	13.1 ± 4.7
SCI	問題志向型対処	32.8 ± 15.2	24.5 ± 11.0 *	26.3 ± 11.1	24.9 ± 16.3	23.0 ± 10.8	28.3 ± 12.9
	情動志向型対処	28.3 ± 11.4	21.7 ± 10.0	22.6 ± 9.1	20.1 ± 15.0	21.2 ± 8.6	24.3 ± 11.7
	計画型	8.9 ± 4.1	6.6 ± 3.6	7.1 ± 3.6	6.5 ± 4.7	6.5 ± 4.0	7.4 ± 3.7
	対決型	6.6 ± 4.4	4.9 ± 2.9	5.3 ± 3.1	4.7 ± 3.9	4.6 ± 2.7	5.7 ± 3.6
	社会的支援模索型	6.3 ± 4.0	4.3 ± 3.4	4.3 ± 3.3	6.2 ± 4.3	3.3 ± 3.1	5.8 ± 3.6 **
	責任受容型	8.8 ± 5.6	7.4 ± 3.8	7.9 ± 4.0	6.7 ± 4.9	7.3 ± 4.0	7.9 ± 4.3
	自己コントロール型	7.9 ± 3.8	6.2 ± 3.5	6.7 ± 3.2	5.5 ± 4.8	6.3 ± 3.1	6.6 ± 3.9
	逃避型	5.2 ± 3.4	4.8 ± 2.4	5.1 ± 2.5	3.9 ± 2.9	4.7 ± 2.0	5.1 ± 3.0
	離隔型	7.3 ± 3.6	5.4 ± 3.3	6.1 ± 3.2	4.4 ± 4.2	5.4 ± 3.0	6.0 ± 3.8
肯定評価型	10.2 ± 4.9	6.4 ± 4.2 *	7.1 ± 4.3	7.2 ± 5.6	5.8 ± 4.3	8.1 ± 4.5 *	

\*\*\* p < 0.001, \*\* p < 0.01, \* p < 0.05

平均点 ± 標準偏差で表示

仕事のストレイン：仕事の要求度が高い群にあり、かつ、仕事のコントロールが低い群の組み合わせにある者を仕事のストレインが高い群とし、それ以外を低ストレイン群とした。

援模索型」および「肯定評価型」が有意に高い結果であった (p < 0.01, p < 0.05)。

(5) Type A 得点と各種結果との関連 (表5)

Type A 行動パターンを規定する要因を探るため、まず、各種質問結果との相互相関を算出した。

生活習慣との検定からは、一日平均睡眠時間との間に負の有意な相関がみられた (p < 0.05)。

JCQの各項目との検定からは、「仕事の要求度」および「意志決定の範囲」との間に正の有意な相関がみられ

た (p < 0.05)。

SCIの各ストラテジーとの検定からは「問題志向型」および「情動志向型」対処のいずれの対処ストラテジーとも正の有意な相関がみられた (p < 0.01)。さらに各下位尺度との検定からは、「計画型」、「対決型」および「肯定評価型」の3尺度との間に正の相関がみられた (p < 0.01)。

表5 Type A 得点と各種結果との関連

各種質問結果	Type A 得点 Pearson の 相関係数	JCQ22 項目版	Type A 得点 Pearson の 相関係数	SCI	Type A 得点 Pearson の 相関係数
年齢 (歳)	- 0.203	仕事の要求度	0.272 *	問題志向型対処	0.363 **
BMI	- 0.214	技術の幅	- 0.010	情動志向型対処	0.333 **
一日平均郵便局内にいる時間 (時間)	0.157	意志決定の範囲	0.248 *	計画型	0.321 **
一日平均睡眠時間 (時間)	- 0.269 *	仕事のコントロール	0.170	対決型	0.392 **
ストレスは多いと感じているか	0.168	上司からの支援	- 0.016	社会的支援模索型	0.241
毎日の生活に満足しているか	- 0.062	同僚からの支援	0.046	責任受容型	0.241
		職場の社会的支援合計	0.012	自己コントロール型	0.164
				逃避型	0.213
				離隔型	0.242
				肯定評価型	0.375 **

\*\* p &lt; 0.01, \* p &lt; 0.05

表6 重回帰分析の結果

従属変数	独立変数				
Type A 得点	仕事の要求度	職場の社会的支援合計	対決型	社会的支援模索型	重相関係数の2乗値
F (4,61) = 4.444	0.227 *	0.060	0.489 **	0.100	0.226 **

\*\* p &lt; 0.01, \* p &lt; 0.05

(6) Type A 行動パターンを規定する要因を探る (表6)

以上 (1) ~ (5) の結果を踏まえ、Type A 行動パターンを規定する要因を探るために、強制選択法によって重回帰分析を行った。

独立変数として、JCQ からは「仕事の要求度」と「職場の社会的支援」を採用し、SCI からは「対決型」と「社会支援模索型」を採用し、従属変数に Type A 得点を充てた。

その結果、重相関係数の2乗は0.226であり、分散分析結果は  $F(4,61) = 4.444$  で、1%水準で有意であった。特に「仕事の要求度」と「対決型」の偏回帰係数はそれぞれ0.227 ( $p < 0.05$ ) と0.489 ( $p < 0.01$ ) であり、有意な関連を示した。

## V 考 察

旧労働省 (現厚生労働省) 時代から5年ごとに行っている「労働者健康状況調査」によると、「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレス等を感じている労働者の割合」は調査の度に増加を続け、1997年には6割を超えた<sup>14)</sup>。この事態を受け2000年8月、国は「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」(以下、指針)を策定した<sup>14)</sup>。

この指針の基本的な考え方の中には、労働者自身がストレスに気づき、これに対処すること (セルフケア) をもって、ストレスを精神的側面からの健康問題に発展させないよう努める必要性があると謳われている。しかし、職場では労働者自身の力だけでは取り除くことが出来ないストレス要因が存在しているため、事業者がメンタル

ヘルス対策を推進する姿勢を表明することこそが重要であると説明している<sup>14) 15)</sup>。

今回、このような調査を郵便局に導入する際、調査票の記入を通じて職員自身によるストレスへの気づきの機会とし、もって事業者側のメンタルヘルス対策を推進していく方針の明示の場となることを期待した。しかし、安全衛生委員会を通じて再三にわたって調査票の提出を職員に求めたが、その回収率は低調に終わった。

回収率が低調に終わった原因として、調査内容が多く、記入のための時間を割くことが困難であったことや、倫理的配慮から調査の参加に際して特別な指導を行わず、全く職員の自由意志にまかせたことも一因になっていると考えられた。さらに、メンタルヘルスのための同郵便局における独自の取り組みとしては初めての試みであったため、事業場としての方針が十分、職員に浸透していなかったことも考えられる。これについて、メンタルヘルスの実態調査 (2003)<sup>16)</sup> をみると、事業場におけるメンタルヘルスに対する取り組みを推進していく際の問題点として「プライバシーの問題」や「取り組みの効果ははっきりしない」といった懐疑的な意見が労働者より多く寄せられたことを指摘している。今後、同郵便局では、事業場における経営方針の一環としてメンタルヘルスに対する取り組みを行うことを衛生委員会で討議した上での中長期目標として取り上げること、あるいは労使協議の結果としての形でメンタルヘルス対策のための指針を明確にし、職員からの理解を得よう努めることが、まず、重要であると考えられた<sup>14)</sup>。

そのため、今回の調査に参加した者が、職員の中でも特にメンタルヘルス対策に何等かの関心のある者から成

る集団であろうことは、既往歴および現在加療中の精神関連疾患をもつ者をのべ4名（6.1%）含んでいたことから考えられる。結果の解釈にはこの点を十分、考慮する必要がある。

さらに今回の調査結果から、年齢と勤続年数との間には有意な正の相関がみられ、かつ、課長代理以上の者の年齢と勤続年数は一般職員群と比べて有意に長かった。このことは、それまでの雇用形態が年功序列による評価の要素が含まれている可能性を伺わせるものであり、結果の解釈には年齢と役職の有無についても留意すべきである。

生活習慣にまつわるアンケートから、朝食摂取や栄養のバランスについては役職の有無に関わらず望ましい回答を寄せる者の割合は高かった。筆者らが以前に行った、コンピュータ情報処理作業者を対象とした調査結果では、朝食摂取のない者は独身男性を中心とした若年労働者に多く、朝の欠食によって精神健康度を有意に悪化させる可能性を指摘した<sup>17)</sup>。また、若年男性労働者は40歳以上に比べて労働時間が短いにも関わらず、朝食摂取の頻度が低く、不規則な食生活や栄養バランスへの配慮が足りないことから、将来、肥満になることが危惧されるといった報告もなされている<sup>18)</sup>。

肥満予防のために運動の実施もまた重要視されている<sup>19)</sup>。今回、BMIについて各群間での隔たりはみられなかった。しかし、「運動するよう指導されたことがある」者が74.2%と高率であったのに対し、実際に運動を行っていた者は39.4%にとどまり、かつ、一週間平均運動回数は年齢の高い集団である管理職にあって有意に少ない結果であった。

豊増ら（2003）<sup>20)</sup>は市役所に勤める者に対する調査から、40歳代以上の運動の実施は精神健康度を高めたという報告を行っている。また、須藤（2003）<sup>21)</sup>は某企業に対する調査から、好みの運動を実施する事が精神健康度に良い影響をもたらすといった報告を行っている。

生活習慣病の発症予防を目的とする健康診断や保健指導が40歳以上に力点が置かれるなか、中高年労働者の動脈硬化関連指標と抑うつといった精神的な側面からの健康との関連についても研究が進められている<sup>22)</sup>。生活習慣病の発症予防を通じて健康への自覚を促すような取り組みを行い、ひいては精神健康度の向上にもつなげていきたいところである。その試みは中高年勤労者だけでなく若年勤労者も含めてなされるべきである。その結果が個人の健康増進だけでなく医療費削減といった経済効果にも波及するとの報告がなされており<sup>19)</sup>、今後の重要な取り組み課題として検討していくべきであろう。

今回の調査で自覚的なストレスを「ある程度感じている～多い」と回答した者は合計で80.3%に上り、考察の緒に引用した「労働者健康状況調査」で何らかのストレスを感じている労働者の割合〔約63%（1997年）〕<sup>15)</sup>を

上回る結果となった。そして、管理職でその傾向が顕著にみられる結果でもあった。職業性ストレスが多く問題があるとされているアメリカ郵政公社職員を対象とした調査結果と比較したところ、「仕事の要求度」については米国同様、本調査結果は高い水準にあった<sup>23)</sup>。

仮に自覚的なストレスの多くが職務そのものに由来するとした場合、まず、管理職に対する対策を考えてみる。

相澤ら（2000）<sup>24)</sup>は20～30歳代の若年層より40～50歳代の中高年層では、職場内での上司と部下の間に生じる摩擦や同僚との摩擦にみる対人関係の場面でのストレスを感じやすいと指摘している。そのため年代差を考慮に入れた職業性ストレス対策として、中高年層には、対人関係の問題を個人的に処理させるのではなく、積極的に相談するよう働きかけ、相談しやすい職場を作ることが重要であるとしている。本調査から、自覚的なストレスが少ないと感じている群では「職場の社会的支援合計」が高く、「毎日の生活に満足している」群と共に「上司からの支援」も高い結果を得ている。中高年層を多く含む管理職を対象としたストレス軽減の取り組みとして「職場の社会的支援合計」にみる、周囲からの支援が重要な役割を果たす可能性が示唆された。

さらに管理職に限ってみると、一日平均郵便局にいる時間が平均で11時間以上と長時間に渡っており、一日平均睡眠時間が6時間未満と少なく、入浴時間や運動回数といった生活上のゆとりにまつわる項目でも一般職員群と比べて有意に乏しい結果となっている。勤務時間の管理と併せて、生活習慣からの改善の指導は必要であると考えられた。

それにもかかわらず、毎日の生活について「満足している～ある程度満足している」と回答した管理職は47.1%と半数に近かった。さらに、管理職は一般職員群と比べて職業性ストレスを軽減する要因となる「技術の幅」や「仕事のコントロール」は有意に高い値を示している。今回みられた自覚的なストレスが職務そのものに由来するだけであるなら、「技術の幅」や「仕事のコントロール」といった職業性ストレスを軽減させる要因が高だけでは自覚的なストレスを十分、軽減できなかったと解釈される。そこで職業性ストレスの高低だけを論じるだけではなく、職業性ストレスをどのように認識し、どう対処したかについて本研究では着目することにした<sup>25)</sup>。

井上ら（2004）<sup>26)</sup>は、職業性ストレスが多かれ少なかれ実際の労働現場に存在するものとして、それら職業性ストレスの程度を正しく理解し、適切に対処することが出来るようになれば、ストレスに起因する心身に渡る症状を緩和することができる旨を指摘している。

さらにこれまでの研究では、ストレス要因に対するコントロール要求が過剰なために競争心や他者への敵意・攻撃性が強く働き、達成への評価と慢性的に持続する衝



動が精神的葛藤や疲労を生み易く、コントロールが阻止されている状況下では抑うつ感や無力感に陥りやすいとされる行動特性をもつ“Type A行動パターン”にみるストレスコーピングを問題にする報告が多数なされている<sup>11) 27) 28)</sup>。今回はType A行動パターンに加えて、より詳細にストレスコーピングのあり方を尺度化したSCIを用いて検討することとした。

先行研究から、Type A行動パターン者にとってコントロールが順調に行われている場合には、仕事の活動性が高い状態にあるので成長と発展に向かうであろうと説明している<sup>27)</sup>。今回の調査結果から「仕事の要求度」が高いと認識している群ではType A得点が有意に高い一方で、Type A行動パターンに相当する者は「意志決定の範囲」が高いと認識されており、かつ、「問題志向型対処」得点や「肯定評価型」得点が有意に高く、この点からは望ましいストレスコーピングがなされていると考えられた。さらにType A得点と「ストレスは多いと感じているか」との間に有意な関連がなかったことから、Type A行動パターンに相当する者であっても、適切なストレスコーピングがなされていれば、必ずしも自覚的なストレスの評価に悪影響をおよぼすものではないことが示唆された。

そこでType A行動パターンを規定する要因を探るために、以上の結果を踏まえて独立変数を抽出し、重回帰分析を行った。その結果、「職場の社会的支援合計」や「社会的支援模索型」といった職員を取りまく環境からの支援についての評価よりは、「仕事の要求度」といった量的な負担に対する評価や、「対決型」といったType A行動パターン者特有の対決姿勢にみるストレスコーピングに偏重することが深く関与している結果を得た。

牛島(2004)<sup>29)</sup>の報告では、職場の部下などに対して怒鳴るなどの攻撃的な側面が前景に出る一方で、いつ襲われるかもしれないといった小心翼翼とした気弱な側面からなる人格の問題に起因する職場問題を提起している。また、堤(1999)<sup>30)</sup>は職業生活における「努力しているにもかかわらず報われない」状態は持続的なストレスのきっかけになると説明している。この中で、Type A行動パターン者にみる、要求が高いと認識される状況下では強い問題意識を覚醒する一方で、自己の対処資源を過大評価することで努力を持続的に行うが、報酬レベルには見合わないで消耗し、怒りや苛つきを持続させる状態に陥る“オーバーコミットメント”という概念を説明している。これをもって「仕事のストレイン」に対し努力と報酬の二軸からなるモデルをみため、慢性的に持続する職業性ストレスを把握しようとしている<sup>30)</sup>。

職場での個人の評価の多くが業績により決まることが多い。そのため自己の価値を他者より多い業績で示そう

とする姿勢は、業績の裏付けによる自己価値の決定と自信の獲得につなげようとする認識でもあり、その評価は相対的なものである<sup>28)</sup>。自己の生きる価値に対する強い不安の存在は「業績を上げなければいけない」といった強迫的な観念を呼び、同じ課題の遂行に際しても“急いで一生懸命やらねばならない”といった「仕事の要求度」に対する認識を常に厳しいものに高めてしまう。その結果、達成課題を具現化するのに際して、社会的支援を仰ぐのではなく、自己価値の決定が他者との比較であるが故に「対決型」によって対処する姿勢が際立つと<sup>27) 28)</sup>、Type A行動パターン者特有の、職場での不適応にみる問題が噴出する可能性が高くなるであろうことが考えられた。

「ストレスは多いと感じているか」について「満足群」ほど「職場からの社会的支援合計」得点が有意に高く、「毎日の生活に満足しているか」について、やはり「満足群」ほど「社会的支援模索型」得点が有意に高かったことから、社会的支援がストレスの健康への影響を緩和させると考えられ<sup>27)</sup>、この点を充実するような職場でのストレス対策を検討していくことが今後の重要な検討課題となるであろう。

その一方で、若年者が多いと考えられる一般職員群のストレスコーピングが「社会支援模索型」だけでなく、「逃避型」や「離隔型」といった指標が管理職より有意に高かった結果も興味深い。このような“回避”を主体としたストレスコーピングの傾向については、やはり牛島(2004)<sup>29)</sup>が警鐘を発しているの以下に要約する。それは、状況に自分をあわせたり、職場との関係を形成しながら自らの人格発達を促すといった従来行われてきた“訓練”の過程に対して、不得意であるからと回避することを周囲が容易に容認し続けてきた“つけ”が職場不適応という問題として最近、特に噴出してきたという見解である。“職場が自分に合わない”といった言葉に集約される自己愛的な言い訳が職場で受け入れられた結果、回避性人格障害にみられる職場不適応者を多く輩出してきた社会背景にも問題があることを例示と共に解説している。同様に樽味(2005)<sup>31)</sup>もまた、葛藤を形成しうるだけの社会的役割意識の希薄化と、ストレス対処能力やその耐性に関する弱力性の問題を指摘している。

以上の結果から、仕事の要求度が高いので長時間勤務に陥りながら、問題解決のためには対決も止むなしという対処傾向にある年長者の多い管理職と、社会的支援を模索しながら一定の生活水準を確保し、問題解決のためには逃避や離隔も止むなしという対処傾向にある若年者の多い一般職員群から成る郵便局職員のモデルケースが想定しやすい。

この様な人材構成に対し、経験豊かな年長者(メンター：mentor)と若年で未熟な人(プロテジェ：protege)とが一定期間継続的に交流し、信頼関係の構築を通じて

総合的な人的資源支援システムとして機能させていく“メンタリング・プログラム”のもつ可能性は、職員の勤続年数や経験を活用した取り組みとしても合致しやすく、この問題を解決する糸口になるかもしれない<sup>32)</sup>。

謝辞

本研究は(社)岐阜県労働基準協会連合会の助成を受けて行われた。

## 文献

- 1) 山崎正行, 西村佳代, 中野真由美, 他: 長期休務者の現状と対策. 通信医学 51: 291—294, 1999.
- 2) 山崎正行, 平林修子, 大久保慈郎, 他: 衛生管理に関するアンケート調査. 通信医学 52: 311—316, 2000.
- 3) 丹村敏則: 郵便局の産業医職場巡視の考察. 通信医学 41: 477—479, 1989.
- 4) 日本産業衛生学会: 許容濃度等の勧告. 産衛誌 46: 137—141, 2004.
- 5) 森本兼囊: ライフスタイルと健康. 健康理論と実証研究, 医学書院, 東京, 1991.
- 6) 川上憲人: Job Content Questionnaire (JCQ). 産衛誌 39: A129—A130, 1997.
- 7) 荒木俊一, 川上憲人: 職場ストレスの健康管理: 総説. 産業医学 35: 88—97, 1993.
- 8) 川上憲人: 職業性ストレスの理論モデル. 産衛誌 41: A91—A92, 1999.
- 9) Kawakami N, Kobayashi F, Araki S, et al: Assessment of job stress dimensions based on the Job-demand-control model of employees of telecommunication and electric power companies in Japan. Int J Behav Med 2: 358—375, 1995.
- 10) 牧野茂徳, 山本健也, 櫻井治彦, 他: VDT作業者の自覚症状と職業性ストレス. 日職災医誌 50: 36—40, 2002.
- 11) 前田 聡: 虚血心疾患患者の行動パターン—簡易質問紙法による検討—. 心身医学 25: 97—306, 1985.
- 12) Lazarus RS, Folkman S: Stress, Appraisal, and Coping. New York, Springer Publishing Company, 1984.
- 13) 日本健康心理学研究所: ストレスコーピングインベントリー 自我態度スケール マニュアル—実施法と評価法. 東京, 実務教育出版, 2001.
- 14) 中央労働災害防止協会編: 働く人の心の健康づくり. 東京, 中央労働災害防止協会, 2001.
- 15) 川上憲人: 職場におけるメンタルヘルス—計画づくりと進め方. 日職災医誌 50: 154—158, 2002.
- 16) 財団法人社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所: 産業人メンタルヘルス白書. <http://www.js-mental.org/>, 2003.
- 17) 黒川淳一, 井上眞人, 岩田弘敏, 他: コンピュータ情報処理作業における生活習慣とメンタルヘルス. 日職災医誌 52: 96—104, 2004.
- 18) 白石康子, 鳥居順子, 宮内清子, 他: 若年勤労男性の生活習慣の特徴および肥満との関連. 愛媛県立医療技術短期大学紀要 12: 61—65, 1999.
- 19) 辻 一郎, 久道 茂: 健康増進の医療経済効果. 臨床スポーツ医学 18: 824—826, 2001.
- 20) 豊増功次, 吉田典子, 日野明日香, 他: 運動の手段とメンタルヘルス. 産業医学ジャーナル 25: 77—82, 2003.
- 21) 須藤美智子: 企業フィットネスにおけるトピックス: 企業内健康づくり活動とメンタルヘルス—運動を中心とした活動と精神健康度との関連. 臨床スポーツ医学 20: 555—561, 2003.
- 22) 岩崎明夫, 井原一成, 田中克俊, 他: 中高年勤労者の精神的健康状態と動脈硬化関連指標の相互関係についての疫学的研究. 産業医学ジャーナル 23: 18—25, 2001.
- 23) Cahill J, Landsbergis PA: Job Strain among Post Office Mail handlers. Int J Health Services 26: 731—750, 1996.
- 24) 相澤好治, 遠乗秀樹: 年齢層別のストレス対策のポイント. 労働省平成11年度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. 東京, 2000.
- 25) 河野啓子: 産業・経済変革期の職場のストレス対策の進め方 各論5. 産業保健スタッフ間の役割分担と協力. 産衛誌 45: 7—11, 2003.
- 26) 井上和臣, 井上幸紀: 産業精神保健領域での認知療法. 精神療法 30: 503—510, 2004.
- 27) 鈴嶋よしみ, 熊野宏昭, 山内祐一: タイプA行動パターンと職場ストレスおよび生活習慣の関連について. 心身医学 37: 328—336, 1997.
- 28) 早川清一: 企業従業員の健康, タイプA行動パターン, 神経症的性格特性との関連. 教育医学 45: 863—869, 2000.
- 29) 牛島定信: 最近になってみえてきた職場問題. 精神療法 30: 525—528, 2004.
- 30) 堤 明純: 努力—報酬不均衡モデル: 理論と実証研究. ストレス科学 13: 247—252, 1999.
- 31) 榎味 伸: 現代の「うつ状態」現代社会が生む“ディスチミア親和型”. 臨床精神医学 34: 687—694, 2005.
- 32) 渡辺直登: 産業・経済変革期の職場のストレス対策の進め方 各論1. 一次予防 (健康障害の発生の予防). 産衛誌 43: 197—201, 2001.

(原稿受付 平成17.7.1)

別刷請求先 〒484-0094 愛知県犬山市塔野地字大畔10  
犬山病院精神科  
黒川 淳一

## Reprint request:

Junichi Kurokawa  
Inuyama Hospital, 10 Tounoji-aza-oguro, Inuyama, Aichi  
484-0094, Japan

STRESS COPING RESEARCH TO THE LIFESTYLE AND JOB STRESS OF  
THE POSTAL ADMINISTRATION PERSONNEL

Junichi KUROKAWA<sup>1)2)3)</sup>, Masato INOUE<sup>2)3)</sup>, Ryoichi INABA<sup>2)</sup>, Hirotoishi IWATA<sup>4)</sup> and Toshio MATSUOKA<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Dept. of Sports Medicine and Sports Science, Gifu University Graduate School of Medicine,

<sup>2)</sup>Dept. of Occupational Health, Gifu University Graduate School of Medicine, <sup>3)</sup>Inuyama Hospital,

<sup>4)</sup>Gifu Occupational Health Promotion Center

[Purpose] To obtain basic data to improve mental health degree of postal personnel who are in the phase of major change.

[Methods] We distributed anonymous self-description questionnaires to post-office workers. We did the research in July, 2003 after Japan Post was established. Among the answers we received, we selected those from 66 male employees as subject of research. The research contents were questions about their lifestyle and job duty, JCQ for evaluation of job stress, Lazarus Type Stress Coping Inventory (SCI) to grasp stress coping behavior, and Type A behavior pattern research to examine the relation between their lifestyle and behavior pattern. We used SPSS for statistical analysis and it showed a significant difference ( $p < 0.05$ ).

[Results] Compared with the regular personnel, those who were in the managerial position (assistant section chief and above) made significantly higher score as for job control, and yet at the same time, their average daily time for staying in their office was significantly longer, and there were significantly more people who felt severe stress among them than among the regular personnel. On the contrary, the regular personnel made significantly higher score for "Seeking Social Support" and "Distancing" score, and their average daily time for sleep was significantly longer. Furthermore, their average weekly frequency of physical exercise was also significantly higher. Those who were considered Type A made significantly higher degree score of job demands than those who were considered non-Type A. We made multiple regression analysis defining Type A score as induced variable and the following four items as independent variables: the degree score of job demands, the total score of support in the workplace, "Confrontive Coping" score, and "Seeking Social Support" score. The multiple correlation coefficient was 0.226 and the result of the analysis was significant:  $F(4,61) = 4.444$  ( $p, 0.01$ ). The partial regression coefficient of the degree score of job demands and "Confrontive Coping" score was particularly significant: 0.227 and 0.489.

[Conclusion] The analysis suggested the possibility that Type A behavior pattern was ruled by their confrontive posture to solve their problems and recognition that the degree of job demands was high. There were more people who felt stress among those who were in managerial position than the regular personnel because the former tends to have less leisure activity in their life such as exercising habit and sleeping time.

---