

平成31年3月11日

報道機関 各位

うつ病予防には仕事満足、うつ病からの回復には
職場ストレスの管理が重要

富山大学医学部疫学・健康政策学講座 立瀬剛志助教らのグループは、働く人の抑うつ症状の発生と抑うつ症状の回復について一年間の追跡調査を行った結果、一年後の抑うつ症状の発生には仕事への不満足が、また一年後の抑うつ症状からの回復には仕事の裁量度や要求度と言った職務ストレスが強く影響していることを明らかにしました。

国は働き方改革で労働時間の削減を推奨してきているが、今回の研究では仕事の量を示す労働時間は特に抑うつ症状との関連がみられず、むしろ仕事への満足感や職務ストレスといった労働の質が抑うつ症状との関連があることが示されました。

仕事による抑うつ症状の発生と回復に影響する要因は違っていることが分かったことで、職場でのストレス対策における「うつ予防」「うつ回復支援」それぞれの改善指標が明確になったと言えます。また、昨今の「ストレスチェック制度」にともなうストレス対策や「健康経営」におけるメンタルヘルス増進では、個人のみでなく職場単位での抑うつ対応が求められており、職場改善による抑うつ予防や抑うつからの回復は一年という短期間で可能であることを示す結果です。

この研究成果は科学専門雑誌「Journal Of Occupational and Environmental Medicine」に2019年3月7日午後（米国時刻）に掲載されました。

論文タイトル：The contributions Made by job satisfaction and psychosocial stress to the development and persistence of depressive symptoms: A 1-year prospective study

著者：Takashi Tatsuse, Michikazu Sekine, Masaaki Yamada

雑誌：Journal Of Occupational and Environmental Medicine (2019)

研究の内容

うつ病は、仕事によるストレスが強く関連していると言われています。また仕事が不満足な状態は、労働意欲の低下による労働生産性だけでなくメンタルヘルスにも悪影響を与えていることが知られています。しかし、これまでの研究では仕事によるストレスと仕事満足を同時に扱い、うつ病との関連を評価したものはありません。また、昨今のストレスマネジメントの観点から、より簡便で客観的なうつ予防またはうつ回復のインジケータが必要とされています。

そこで富山大学のグループで定期的に調査を行っている公務員研究の参加者 2088 名のデータを用いて、抑うつ症状の発症と回復それぞれにおいて仕事のストレスと仕事満足をどのように影響しているかを調べました。

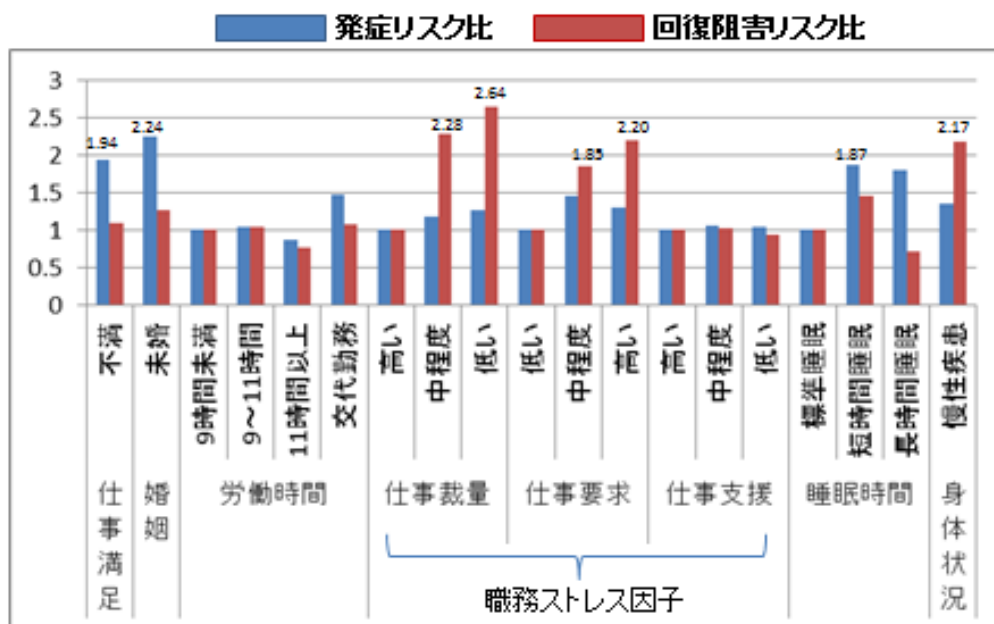
抑うつ症状については、標準的に用いられる Center for Epidemiologic Studies Depression Scale (CES-D) を用い、日本人固有の基準値 (19 点以上) を抑うつ症状ありと評価しました。また今回抑うつ症状への影響をみる 2 つの心理社会的指標 (職務ストレスと仕事満足) においては、研究者らが国際共同研究を実施している英国ホワイトホール II 研究と同じ国際的な指標を用いました。

分析においては、初年度 (2009 年) の段階で抑うつ症状の有無を測定し、翌年抑うつ症状が新たに発生したグループと、抑うつ症状が回復したグループでそれぞれ検討し、うつ病の発症因子と回復阻害因子を同定しました。

統計解析の結果、一年後の抑うつ症状発生においては、「仕事不満足」「未婚」「短時間睡眠 (6 時間未満)」が発症要因として影響していました。また一年後の抑うつからの回復には、「仕事の裁量度」「仕事の要求度」という職場ストレス要因が強く影響をしたほか、「慢性疾患」があることも関連していました。

本研究では、仕事満足因子と職務ストレス因子を同時に解析した結果、抑うつ発症には仕事満足を、抑うつ回復には職務ストレスが大きく影響していたことが分かりました。このことは抑うつ予防、抑うつ回復対策においてそれぞれ着目すべき因子を同定できたという意味で、職場におけるヘルスマネジメント戦略に大きく寄与することと思われます。また本研究では労働時間やソフトウェアなど労働量に関する指標はそれ単独では (労働時間の長さや交代勤務が負うストレスの高さとは独立して) 抑うつと関連していませんでした。その他、抑うつ発症には未婚と短時間睡眠が、抑うつ回復阻害には慢性疾患があることも影響していたことが分かりました。

抑うつ症状への各因子のリスク比



統計的に有意な差があったもののみ数値を記載

※ 次の因子で補正した値: 性、年齢、職位、婚姻、仕事満足、労働時間、交代勤務、職務ストレス(仕事裁量度、仕事要求度、仕事支援度)、睡眠時間、慢性疾患

結論として、今回の研究では一年後の抑うつの発生と回復において関連因子が違ってくるようになりました。仕事の不満足は一年後の抑うつの発症を予測し、職務ストレス因子における仕事の裁量の低さと要求の高さは一年後の抑うつの回復を阻害していました。今回の研究で抑うつ「予防」における仕事満足の向上、「回復」支援のための職務ストレスの改善が一年間という短期間での成果に繋がることが示されました。

【本件に関する問い合わせ先】

富山大学 医学部疫学健康政策学講座
担当 立瀬剛志
TEL. 076-434-7273
FAX. 076-434-5022
E-mail: tatsuse@med.u-toyama.ac.jp

【取材対応窓口】

富山大学 総務部総務・広報課
TEL. 076-445-6028

補足

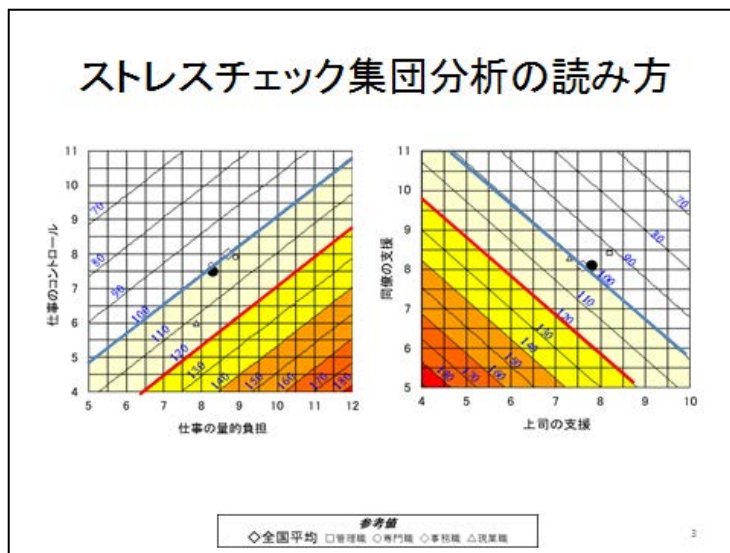
○ストレスチェック制度（心理的負担の程度を把握するための検査等）とは

「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成 26 年法律第 82 号）により、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）及びその結果に基づく面接指導の実施等を内容とした「ストレスチェック制度」が新たに創設されました（平成 27 年 12 月 1 日施行）。

本制度の目的

- ・一次予防を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）
- ・労働者自身のストレスへの気づきを促す
- ・ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

このストレスチェック制度で評価に使用されているストレス環境の指標が仕事の裁量度（コントロール）・仕事の要求度（デマンド）・仕事の支援度（サポート）からなるカラセックらが開発した（今回の研究で使用した）ストレス指標になります。



裁量度

- ・ 仕事の選択肢（自分の仕事の順番・やり方を決めることができる）
- ・ 仕事のペース（自分のペースで仕事ができる）
- ・ 仕事方針に関与（職場の仕事方針に自分の意見を反映できる）

要求度

- ・ 仕事量（非常にたくさんの仕事をしなければならない）
- ・ 早急な処理（時間内に仕事が処理しきれない）
- ・ 懸命さを要す（一生懸命働かなければならない）

支援度

- ・ 上司・同僚の話しやすさ（どのくらい気軽に話ができるか）
- ・ 上司・同僚の頼りがい（困ったとき頼りになるか）
- ・ 上司・同僚の理解（個人的な相談を聞いてもらえるか）

尚、ストレスチェック制度によるストレス測定は、労働者数 50 名以上の事業所に義務付けられて入ります。