

勤労者のストレス状況とメンタルヘルス支援

—職業性ストレス簡易調査票を用いて—

Work-related Stress and Mental Health among Japanese Employees

—Using the Brief Job Stress Questionnaire—

水野恵理子¹⁾, 佐藤都也子²⁾, 岩崎みすず³⁾, 坂井 郁恵¹⁾

MIZUNO Eriko, SATO Tsuyako, IWASAKI Misuzu, SAKAI Ikue

要 旨

心の健康づくりのための取り組みをしている関東圏内の食品製造販売業を主とするA社とその関連会社に勤務する社員を対象に、職業性ストレス簡易調査票を用いてストレス状況を調査し、職場におけるメンタルヘルス支援について検討することを目的とした。

解析対象823名(全社員の89.4%)について分析した結果、男女とも若年層の仕事の負担度、心理的ストレス反応、身体的ストレス反応が高く、女性は男性よりも裁量度のなさや上司・同僚の支援のなさを感じている者が多く、身体的ストレス反応も高くなっていた。また、パート社員の多くが裁量度のなさや上司・同僚の支援のなさを感じ、嘱託社員は適合性のなさに関するストレスが高くなっていた。さらに、心理的ストレス反応要チェック者は、仕事のストレッサーが高く、職場支援が乏しい状態にある傾向が認められた。

以上から、若年社員の職場におけるモチベーション形成と維持のための方策と女性が主体的に働くことを支援する職場風土づくりの必要性、心理的ストレス反応要チェック者の職場環境査定による早期の予防的介入が可能と考えられた。

キーワード 勤労者、職場のストレス、職場のメンタルヘルス、職業性ストレス簡易調査票

Key Words Employee, Work Stress, Occupational Mental Health, Brief Job Stress Questionnaire

1. はじめに

雇用形態の多様化、終身雇用制や年功序列制の形骸化、成果主義や裁量労働制の導入等により昨今の職場の様相は変化してきている。それに伴い、様々なストレッサーを含んだ労働環境を呈している企業も少なくない。このような環境において、労働負荷の増加や職場の人間関係に絡んだ問題がきっかけとなり、ストレス関連疾患、適応障害、うつ病などのメンタルヘルス不全を抱える労働者が増えている。

平成14年度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、ストレスがある労働者は

61.5%に達し、その内容として、男性では会社の将来性の問題34.2%、仕事の量の問題32.2%、女性では職場の人間関係の問題44.4%、仕事の量の問題32.4%が上位を占めていた¹⁾。また、1998年以降わが国の年間自殺者総数は3万人を越える高水準で推移し、過重労働と関連した労働者の自殺や精神障害の発生が労働災害として認定されるケースが増え、精神障害等の請求件数、認定件数ともに増加傾向にある²⁾。

国の施策として、2000年には「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」³⁾、2006年には「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が発表され、職場における積極的なメンタルヘルス対策を進めることを推奨している。これらの動きにのり、メンタルヘルス対策に関心を寄せ着手する企業は増え、早期発見・早期治療から予防保全へ重点をおいた目標を掲げ、企業の社会的責任としてメンタルヘルスカを組織活動に位置づけるようになってきている⁴⁾。

一方、個々の労働者に対しては、Quality of Working Life (QWL)の維持・向上のために、心の健康を自らマネジメントすることを意識しセルフケアを実践することが求められている。労働者が心身ともに健康であること、

受理日：2008年1月31日

1) 山梨大学大学院医学工学総合研究部(精神看護学)：Interdisciplinary Graduate School of Medicine and Engineering (Psychiatric & Mental Health Nursing), University of Yamanashi

2) 山梨大学大学院医学工学総合研究部(基礎看護学)：Interdisciplinary Graduate School of Medicine and Engineering (Fundamentals of Nursing), University of Yamanashi

3) 飯田女子短期大学看護学科：Iida Women's Junior College

言い換えれば健康職場は、やり甲斐のある生産性豊かな職場組織の醸成、リスクマネジメントの促進をもたらす。

以上から、職場におけるメンタルヘルスケアの取り組みは、労働者と企業の双方にとって意義あるものと考えられる。そこで本研究では、経営方針に基づいた心の健康づくりのための取り組みを導入して間もない一企業における社員の職業性ストレス状況の実態を知り、今後必要とされる職場におけるメンタルヘルスケア対策について検討することを目的とした。

II. 方法

1. 対象

関東圏内の食品製造販売業を主とする一企業とその関連会社(以下A社とする)に勤務する社員920名とした。

2. 調査内容

1) 基本属性

年齢、性別、婚姻(既婚・未婚・離婚・死別)、雇用形態(正社員・パート・嘱託)、職種(管理職・専門職・事務職・営業職・技能職)、勤続年数、週労働時間を尋ねた。

2) 職業性ストレス簡易調査票

これは、仕事のストレス(17項目)、ストレス反応(29項目)、緩衝要因(11項目)の計57項目からなる4件法の自記式質問紙である⁵⁾。今回は各質問項目については、ストレスの大きい方の2つの回答肢を1点、それ以外の2つの回答肢を0点とする簡易採点法を用いた。簡易採点法では尺度ごとに当該要因の有無を判別する要チェック値が設けられており(表1)、その値を超えるか・超えないかで、その尺度の要因があり・なしと判定できる⁵⁾。今回は、要チェック値が設けられている「仕事の負担度」、「裁量度のなさ」、「対人関係」、「適合性のなさ」、「心理的ストレス反応」、「身体的ストレス反応」、「上司・同僚の支援のなさ」の尺度について調査した。尚、本調査票の信頼性と基準関連妥当性は高いことがすでに報告されている

表1 職業性ストレス簡易調査票の各尺度の項目数、要チェック値、信頼性係数

	項目数	要チェック値	α 係数
仕事のストレス			
仕事の負担度	7	男性6,女性5	0.67
裁量度のなさ	3	2	0.62
対人関係	3	2	0.57
適合性のなさ	2	2	0.69
ストレス反応			
心理的ストレス反応	18	男性14,女性13	0.84
身体的ストレス反応	11	男性5,女性6	0.74
緩衝要因			
上司・同僚の支援のなさ	6	5	0.81

る⁶⁾。各尺度の項目数と本対象者における信頼性係数(Cronbach's α 係数)を表1に示す。仕事の負担度、裁量度のなさ、対人関係、適合性のなさがそれぞれ0.67, 0.62, 0.57, 0.69とやや低いが、項目数が少ないことによる影響が考えられる。また今回の数値と同程度の数値結果を示す研究⁷⁾があり、それ以外の尺度については0.7以上であることから尺度としての実用に耐える値といえる。

3. 調査方法

本調査はA社におけるメンタルヘルス対策の一環であるため、事前に人事部担当者より調査の趣旨を全社員へ通達した。その後、筆頭著者が作成した研究協力依頼書とともに調査票と返信用封筒を担当者が配布し、回答の後、社員が各自で著者へ郵送する方法で回収した。調査期間は、平成17年10月から11月であった。

4. 分析方法

対象者の属性に関する基本統計の算出、属性の男女割合を χ^2 検定、2群の平均値の比較をt検定、年代、雇用形態、職種間での各尺度平均値の比較を一元配置分散分析(Scheffの多重比較)により行い、尺度間の相関はピアソン相関係数を算出した。統計解析ソフトはSPSS11.0J for Windowsを用いた。また、各尺度の要チェック値と対象者の平均値をレーダーチャートにより示した。

5. 倫理的配慮

事前にA社と筆頭著者との間において秘密保持契約を締結し、社員に対しては本調査の趣旨、秘密保持、匿名性確保を遵守する旨を明記した文書を配布し、同意を得た社員が調査票へ回答した。また、本研究計画書については、山梨大学医学部倫理委員会の承認を得た。

III. 結果

対象者920名のうち回答が得られたのは849名であり(回収率92.3%)、記入漏れを除いた823名(89.4%)を解析対象とした。

1. 対象者の概要(表2)

性別は男性が半数以上を占め、平均年齢は男性より女性のほうが3.2歳高かった($p < 0.01$)。婚姻状況は全体で約7割が既婚であり、雇用形態は正社員が約9割、平均勤続年数と平均週労働時間はともに女性より男性のほうが長かった(両者とも $p < 0.01$)。

2. 職業性ストレス簡易調査票の結果(表3)

1) 各尺度得点の性別、年代別、雇用形態別、職種別の比較

表2 対象者の概要

		全体 (823) n (%)	男性 (546) n (%)	女性 (277) n (%)	p値
年齢(歳)	～29	110 (13.4)	66 (12.1)	44 (15.9)	***1)
	30～39	248 (30.1)	187 (34.2)	61 (22.0)	
	40～49	242 (29.4)	191 (35.0)	51 (18.4)	
	50～59	223 (27.1)	102 (18.7)	121 (43.7)	
平均年齢(歳)		41.5±10.0	40.4±9.01	43.6±11.5	**2)
婚姻	既婚	561 (68.6)	396 (72.5)	165 (60.4)	***1)
	未婚	190 (23.2)	121 (22.2)	69 (25.3)	
	離婚	54 (6.6)	25 (4.6)	29 (10.6)	
	死別	13 (1.6)	3 (0.6)	10 (3.7)	
職種	管理職	98 (11.9)	95 (17.4)	3 (1.1)	***1)
	専門職	137 (16.6)	96 (17.6)	41 (14.8)	
	事務職	158 (19.2)	74 (13.6)	84 (30.3)	
	営業職	109 (13.2)	104 (19.0)	5 (1.8)	
	技能職	321 (39.0)	177 (32.4)	144 (52.0)	
雇用形態	正社員	711 (86.4)	509 (93.2)	202 (72.9)	***1)
	パート	55 (6.7)	1 (0.2)	54 (19.5)	
	嘱託	57 (6.9)	36 (6.6)	21 (7.6)	
勤続年数(年)	～4	162 (19.7)	108 (19.8)	54 (19.5)	***1)
	5～9	140 (17.0)	63 (11.5)	77 (27.8)	
	10～19	370 (45.0)	245 (44.9)	125 (45.1)	
	20～29	122 (14.8)	101 (18.5)	21 (7.6)	
	30～	29 (3.5)	29 (5.3)	0 (0.0)	
平均勤続年数		12.5±7.9	13.4±8.4	10.7±6.5	**2)
平均週労働時間		39.9±7.4	40.7±7.9	38.4±5.9	**2)

1) χ^2 検定, 2) t検定, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

表3 性別, 年代, 雇用形態, 職種間における各尺度得点の比較

	仕事の負担度	裁量度のなさ	対人関係	適合性のなさ	心理的ストレス 反応	身体的ストレス 反応	上司・同僚の 支援のなさ
性別 ¹⁾							
男性	4.52±1.75 ^{c)}	1.21±1.08 ^{c)}	0.83±0.93	0.53±0.78	5.22±4.06	1.78±2.07 ^{b)}	2.71±2.08 ^{c)}
女性	3.94±1.82	1.67±1.12	0.91±0.91	0.60±0.78	4.98±3.64	2.19±2.05	3.71±1.99
年代 ²⁾							
～29	4.37±1.81	1.10±0.99	0.65±0.83	0.61±0.81	6.04±4.02 ^{全てc)}	2.39±2.22	2.60±1.94
30～39	4.48±1.74	1.26±1.10	0.95±0.94 ^{a)}	0.58±0.78	5.67±4.01	2.11±2.15	2.83±2.13
40～49	4.44±1.83	1.43±1.08 ^{b)}	0.83±0.97	0.57±0.81	5.25±4.10	1.81±2.04 ^{a)}	3.07±2.11
50～59	4.00±1.78	1.55±1.17	0.89±0.89	0.48±0.72	3.99±3.28	1.58±1.89	3.49±2.07
雇用形態 ²⁾							
正社員	4.50±1.72 ^{全てc)}	1.29±1.10 ^{c)}	0.86±0.93	0.52±0.77	5.22±3.94	1.96±2.09	2.89±2.08 ^{c)}
パート	3.22±1.85	2.16±0.98	0.89±0.85	0.69±0.79 ^{b)}	4.71±4.05	1.69±2.18	4.56±1.63
嘱託	3.16±1.87	1.63±1.01	0.77±0.96	0.88±0.85	4.47±3.53	1.54±1.71	3.60±2.14
職種 ²⁾							
管理職	4.66±1.78	1.04±0.99 ^{全てc)}	0.82±0.95	0.50±0.78	5.08±3.92	1.61±1.78	2.57±2.08 ^{全てc)}
専門職	4.51±1.97	1.02±1.07	0.78±0.92	0.37±0.66 ^{全てa)}	4.91±3.86 ^{全てa)}	1.86±2.05	2.36±1.98
事務職	3.87±1.79 ^{b)}	1.23±1.03	0.85±1.10	0.68±0.84	6.11±4.27	2.30±1.99	3.42±2.03
営業職	4.70±1.58	0.83±0.97	0.69±0.86	0.45±0.76	5.25±4.18	2.09±2.18	2.09±1.87
技能職	4.23±1.74	1.87±1.05	0.96±0.89	0.62±0.78	4.74±3.61	1.79±2.15	3.63±2.04

1) t検定, 2) 一元配置分散分析(Scheffeの多重比較), a) $p < 0.05$, b) $p < 0.01$, c) $p < 0.001$

性別では、「仕事の負担度」は男性 4.52 ± 1.75 (平均値 \pm 標準偏差, 以下同じ), 女性 3.94 ± 1.82 ($t = 4.43, p < 0.001$), 「裁量度のなさ」は男性 1.21 ± 1.08 , 女性 1.67 ± 1.12 ($t = -5.68, p < 0.001$), 「上司・同僚の支援のなさ」は男性 2.71 ± 2.08 , 女性 3.71 ± 1.99 ($t = -6.60, p < 0.001$) であった。「身体的ストレス反応」は男性より女性のほうが有意に高かった ($t = -2.712, p < 0.01$)。

年代別の比較では, 20歳代の「心理的ストレス反応」($F = 10.23, p < 0.001$), 「身体的ストレス反応」($F = 4.87, p < 0.05$)が50歳代よりも有意に高く, 「裁量度のなさ」($F = 5.24, p < 0.001$)と「上司・同僚の支援のなさ」($F = 5.92, p < 0.01$)は年齢が上がるほど高くなっていた。

また, 雇用形態間では, 「仕事の負担度」に有意差が認められ ($F = 27.68, p < 0.001$), 正社員はパート社員 ($p < 0.001$) および嘱託社員 ($p < 0.001$) よりも有意に高かった。「裁量度のなさ」($F = 18.40, p < 0.001$)と「上司・同僚の支援のなさ」($F = 19.14, p < 0.001$)はパート社員が最も高く, 正社員よりも有意に高かった (いずれも $p < 0.001$)。

職種間では, 「仕事の負担度」($F = 2.67, p < 0.05$), 「裁量度のなさ」($F = 33.43, p < 0.001$), 「適合性のなさ」($F = 4.12, p < 0.01$), 「心理的ストレス反応」($F = 3.45, p < 0.05$), 「上司・同僚の支援のなさ」($F = 19.77, p < 0.001$)について有意差が認められた。技能職の「裁量度のなさ」は, 他どの職種よりも有意に高かった (いずれも $p < 0.001$)。また, 「適合性のなさ」は事務職が専門職より有意に高く ($p < 0.05$), 「心理的ストレス反応」では事務職が技能職より有意に高くなっていた ($p < 0.05$)。

2) 尺度間の相関

男性の「対人関係」と「心理的ストレス反応」($r = 0.49, p < 0.01$), 「上司・同僚の支援のなさ」と「心理的ストレス反応」($r = 0.34, p < 0.01$)の間に正の相関が認められたが, 女性では認められなかった。20歳代の「適合性のなさ」と「心理的ストレス反応」($r = 0.68, p < 0.01$), 30歳代の「適合性のなさ」と「心理的ストレス反応」($r = 0.65, p < 0.01$)の間に正の相関が認められた。また, パート社員の「対人関係」と「心理的ストレス反応」($r = 0.50, p < 0.01$), 「対人関係」と「身体的ストレス反応」($r = 0.43, p < 0.01$)の間に正の相関が認められた。

3) 尺度の平均値と要チェック値との比較

解析対象となった823名(図1-a)および全尺度について要チェック値を超えなかった187名(図1-b)の平均値は, どの尺度も要チェック値よりも低くなっていた。一方, 「心理的ストレス反応」が要チェック値を超えた43名については, どの尺度の平均値も要チェック値にほぼ重なる形状を示し(図1-c), 「対人関係」と「上司・同僚の支援のなさ」($r = 0.65, p < 0.01$)の間に正の相関が認められた。

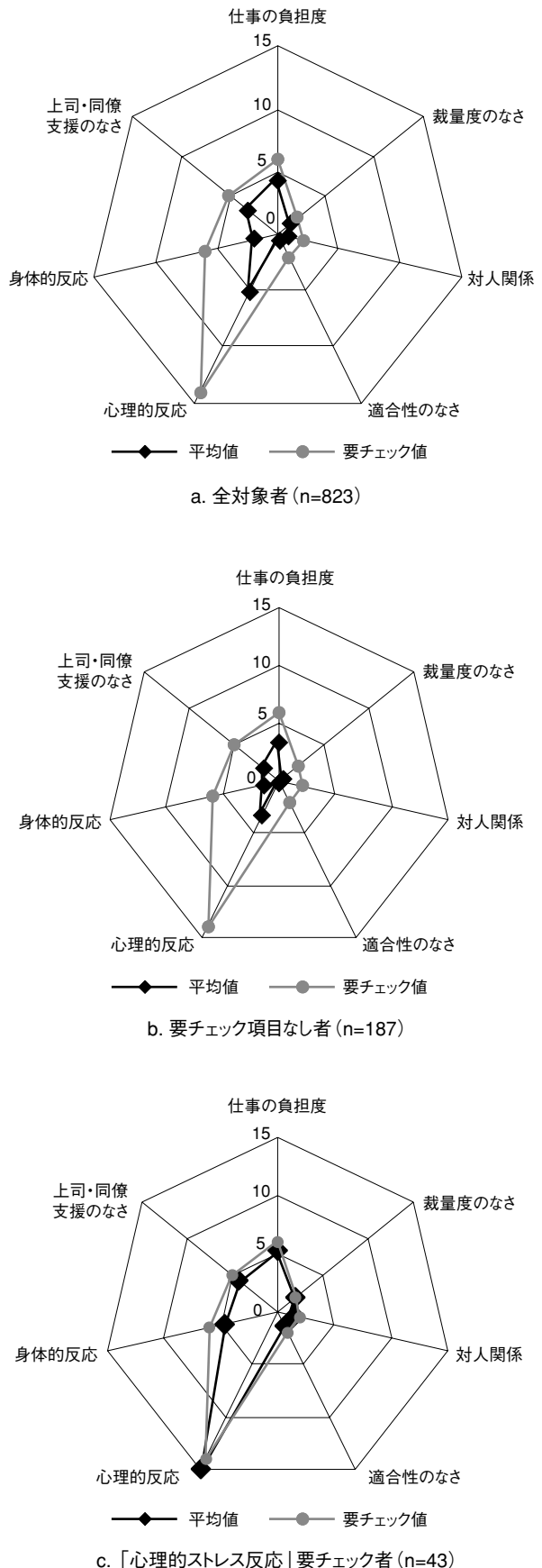


図1 各尺度の平均値と要チェック値との比較

IV. 考 察

1. A社の職業性ストレスの状況

一般的に加齢に伴う心身の変化を考えると、年齢が高いほどストレスとなる仕事の負担とそれに伴う心身のストレス反応も高くなると推測できるが、本研究の対象者については、男女とも若年層の「仕事の負担度」、「心理的ストレス反応」、「身体的ストレス反応」が高い傾向にあり、20歳代と30歳代は、仕事の適合性がないと感じる者ほど心理的ストレス反応が高くなっていた。心の病は30歳代が最も多く、その比率は上昇傾向にあり⁸⁾、若い層に精神的不安定さが出ている⁹⁾との報告が散見されるが、A社においてもこの点が垣間みえた。若年社員の高い職務不適感の背景として、勤務経験が少なく職業的同一性の確立途上にあることが挙げられ¹⁰⁾、彼らが受けるストレスの度合いは高いものになりやすいと考えられる。若年社員で配属や配置転換の際に、本人が自覚する向き・不向き、能力、質的・量的な労働負荷の受けとめ方を把握し、働き甲斐や職場におけるモチベーション形成とその維持のための方策の検討が必要であろう。

年齢が上がれば裁量権をもつ職位につく者が多く含まれるため、裁量度のなさを感じるのは若年層に多いと予想していたが、今回は高年齢層の者の方が裁量度のなさを感じていた。この理由として、女性パート社員の6割以上を50歳代が占めていたこと、さらに職種別で裁量度のなさが目立ったのは、技能職である機械操作や流れ作業を主とする工具であり、その年代別割合は50歳代が42.4%と半数弱を占めていたことが考えられる。すなわち、対象者全体における50歳代の多くが裁量権をほとんど持たない技能職が占めるという偏りによるものと推測される。技能職の職業性ストレスについては、仕事のコントロール(裁量権)と上司・同僚の支援が低い¹¹⁾との報告がある。また、裁量権をもつ職位・職種の50歳代の者であっても、20~30歳代の若手社員との間に疎通性の乏しきや何らかのギャップを感じ、自分の裁量権が十分に反映されていると実感できない状況に遭遇していることもあるのではないだろうか。

性差が認められたのは尺度により異なるが、女性社員は男性社員に比べて、裁量度のなさや上司や同僚による職場支援のなさを感じている者が多く、身体的ストレス反応も高くなっていた。NIOSHの調査では、仕事のコントロール度や上司からの支援は女性が男性より少ないとの報告¹²⁾があり、本研究の結果もこれと同様であった。また、労働力調査によると、2005年における労働力人口に占める女性の割合は41.4%であり²⁾、職場において女性の活躍はめざましく変化してきているが、裁量権については不公平感を抱かざるをえない風土をもった職場もある。男性の「働くパートナーとしての女性への意識」¹³⁾を育

て、女性が主体的に働くことに対して職場全体の理解を浸透させていくことが必要である。さらに、本研究では男性の心理的ストレス反応と上司・同僚の支援のなさ、対人関係との間に正相関が認められたことから、対人ストレスの多さや職場支援が低いと感じる男性社員の場合、精神的な健康が低下する可能性があると考えられる。

雇用形態別では、パート社員の多くが裁量度のなさや職場支援のなさを感じ、嘱託社員は適合性のなさに関するストレスが高くなっていた。昨今の企業の傾向として、正社員削減とともにパートタイム労働者が年々増加し、2005年には雇用者総数の約4分の1を占め、職場においては基幹的役割を担う者が増えている²⁾。嘱託社員の役割についてもこれとほぼ同様のことがいえるであろう。本対象者におけるパート社員と嘱託社員が全社員に占める割合は各々7%弱であった。従来とは異なり、企業が求める採算性に貢献する重要な位置づけとなっているいわゆる非正社員が、自らの能力を発揮できるような環境づくりの重点化が必要と考える。

一方、図1-aに示されるように、どの尺度の平均も要チェック値より低くなっていた。A社は全国の労働者に比べて、心身のストレス反応を呈している者が少ない社員集団である可能性が示唆された。しかしながら、ハイリスク群に位置づけられる社員も存在するため、そのような社員に対して有効な個別のアプローチを検討する必要がある。また、心理的ストレス反応要チェック者は他の尺度得点も高い傾向が認められたことから、彼らが受ける仕事のストレスは高く職場支援は乏しい状態にあることが推測される。職業性ストレス簡易調査票で心理的ストレス反応が要チェック値を超える者については、他のストレスや支援状況を十分確認し職場環境を査定することにより、早期の段階で予防的介入が可能と考えられる。

2. 職場におけるメンタルヘルス対策

今回のような調査は、自分の心身の不調や変化に自ら気づく機会、個々が抱えている心の問題に対する垣根を低くするきっかけとなる点で有意義であると考えられる。A社では、ストレス対策の意義を社員へ表明し共通理解の土台をつくり、メンタルヘルスクア活動を全社で推進する組織風土がすでにできつつあった。社員が健康で安全に働くことができるために企業の社会的責任が厳しく問われる時代になってきているが、労働力の損失を最小限に抑え、健やかに労働できる職場をつくりあげていくためには、企業側だけではなく社員一人ひとりがセルフケアを心がけるという社員側の意識変革が不可欠であろう。さらに、企業と社員双方のメンタルヘルスクアへの取り組みが、職場全体の活性化と生産性の上昇すなわち職場のエンパワメントにもつながると考える。

V. 本研究の限界と今後の課題

今回用いた職業性ストレス簡易調査票では、家庭環境や個人の性格・行動様式が加味されないため職場以外の生活要因を含めた考察には至らなかった点、単一企業における横断調査であった点が本研究の限界である。今後は、調査結果に基づいたsupport and teachingの要素をもったストレスマネジメントプログラムの考案とその評価を行なうことが課題である。

謝辞

本調査票にご回答くださった社員の皆様に心より御礼申し上げます。また統計解析についてご助言頂いた本学総合分析実験センター中本和典准教授に深謝いたします。なお本研究は、「職場におけるメンタルヘルス支援に関する研究」に対する技術指導平成17年～18年の一部である。

引用文献

- 1) 厚生労働省(2003)平成14年労働者健康状況調査。厚生労働省統計表データベースシステム, <http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/data-rou13/data14/h14r7.xls>
- 2) 厚生労働省(2007)第7章 安心・安全な職場づくり。平成18年度版厚生労働白書, ぎょうせい, 東京, 285-292.
- 3) 労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課(2000)事業場における労働者の心の健康づくりのための指針について, <http://www.ne.jp/asahi/amano/matsuo/oh/00law/mentalsisin.htm>
- 4) 社会経済生産本部メンタル・ヘルス研究所(2006)第2部第1章「メンタルヘルスの取り組み」に関するアンケート調査結果。産業人メンタルヘルス白書2006年版, 東京, 55-57.
- 5) 下光輝一, 小田切優子(2004)職業性ストレス簡易調査票。産業精神保健, 12(1):25-35.
- 6) 原谷隆史, 岩田昇, 谷川武(1998)簡易ストレス調査票の信頼性と妥当性。労働省平成9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:116-124.
- 7) 加藤章子, 土井由利子, 筒井末春, 他(2004)青年海外協力隊員の職業性ストレス—職業性ストレス簡易調査票を用いて—。産業衛生学雑誌, 46(6):191-200.
- 8) 小田晋(2006)第1部第1章「景気回復・格差拡大時代のメンタルヘルス」。産業人メンタルヘルス白書2006年版, 社会経済生産本部メンタル・ヘルス研究所, 東京, 9-10.
- 9) 今井保次(2003)30代に増える“こころの病”。保健婦雑誌, 59(5):434-438.
- 10) 江副智子, 森本兼曩(2000)仕事と職場のストレス 第8回職種とストレス a)技術職者のストレス。産業衛生学雑誌, 42(3):A29-A31.
- 11) 川上憲人, 橋本修二, 小林章雄, 他(1998)簡易ストレス調査票の信頼性と妥当性。労働省平成9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:13-32.
- 12) 原谷隆史(2004)NIOSH職業性ストレス調査票の活用。産業精神保健, 12(1):12-19.
- 13) 岩船展子(2004)働く女性の現状とこころの相談—雇用形態の多様化とメンタルヘルスへの影響—。産業精神保健, 12(4):304-307.