

職場環境とメンタルヘルス

塗師本 彩

(広島修道大学准教授)

本稿では、職場環境要因と労働者のメンタルヘルスの関係に関する既存研究のレビューを行う。まず心理学や疫学で提唱されている代表的な職業性ストレスモデルを説明し、どういった職場環境要因がストレスにつながると考えられているかを紹介する。続いて実証研究において主に用いられている職場環境要因とメンタルヘルスの指標を概観した上で、実証研究をレビューする。実証研究においては逆の因果関係や脱落変数の問題への対応が課題となる。近年の研究ではパネルデータを用いた分析の蓄積が進んでいるものの実験・準実験的な研究の蓄積はまだ少ない。既存の実証研究で示されている結果としては、仕事の要求度が大きいほどメンタルヘルスが悪化する傾向や、仕事の資源が充実しているほど仕事に対する意欲が高まりメンタルヘルスが改善する傾向を示す研究がある一方で、それに反する結果を示す研究もあり、一貫した結果が得られているとは言い切れない。今後の研究の方向性としては、因果効果の推定を行うために実験・準実験的な研究のさらなる蓄積が期待されるほか、メンタルヘルスについて客観的指標を用いた検証や、より深刻なメンタルヘルスの問題を対象とした研究の蓄積も期待される。

目次

- I はじめに
- II 職業性ストレスモデル
- III 職場環境要因とメンタルヘルス指標
- IV 職場環境要因とメンタルヘルスに関する実証研究
- V おわりに——今後の研究展望

I はじめに

労働者は職場においてさまざまなストレスを受けている。令和2年の『労働安全衛生調査（実態調査）』（厚生労働省）によると、「現在の自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄がありますか」という問いに対して「ある」と回答した労働者の割合は全体の54.2%であり、半数以上の労働者が

職場において何らかの強いストレスを感じていることがわかる。また、事業所規模別にみると1000人以上の事業所では64.6%、500~999人の事業所では59.5%、300~499人の事業所では63.3%と約6割前後の労働者が職場で強いストレスを感じている。職場で受けるストレスに対して個人で対処できない場合やストレスが恒常的に続く場合、ストレスはメンタルヘルスの問題に発展し、仕事や会社の業績にも支障を来しうる。では、職場環境要因の何が労働者のストレスやメンタルヘルスの問題を引き起こすのだろうか。本稿では、職場環境要因とメンタルヘルスに関する既存研究のレビューを行うこと、また既存研究に残されている課題をまとめることで今後の研究の方向性を示すことを目的とする。

産業構造や働き方の変化が進む中、労働者のス

トレスにつながる職場の要因はさまざまある。例えば、負担する仕事の量や質、労働時間、職場における上司や同僚との人間関係などが考えられる。図1は、前出の『労働安全衛生調査』より、仕事や職業生活において強いストレスとなっている要因について男女別にグラフにまとめたものである。図によると、男女ともに「仕事の量」や「仕事の失敗・責任の発生等」に強いストレスを感じている労働者の割合が高い。性別にみると、例えば仕事の量や質、失敗・責任の発生等については女性よりも男性の方がストレスを感じている割合が高く、対人関係や雇用の安定性については女性の方がストレスを感じている割合が高い。

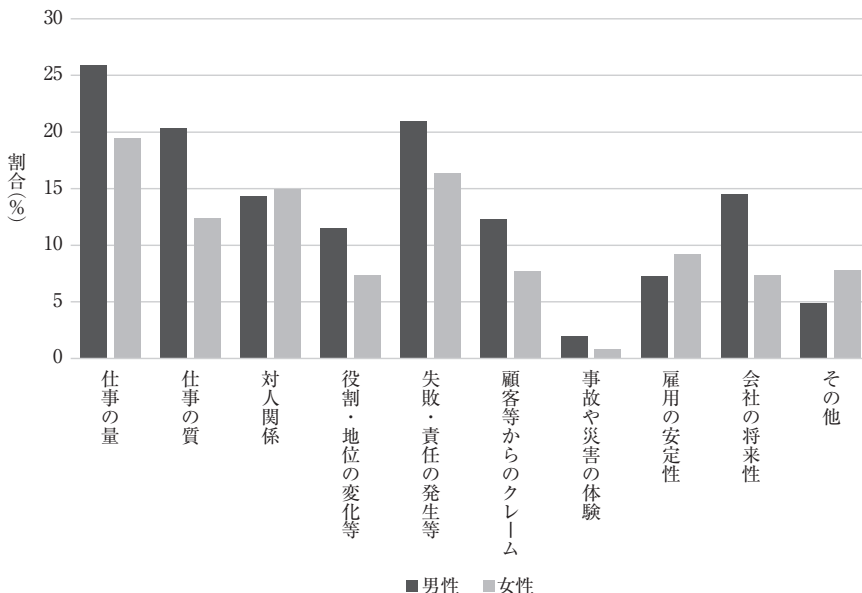
ストレスを抱える労働者の存在は職場や社会にさまざまな影響をもたらす。例えば、労働者が職場で強いストレスを受けると、精神的・身体的な不調につながり労働生産性が低下する。実際に、メンタルヘルス不調を抱える労働者は退職やアブゼンティイズム（疾病休業）にいたる傾向が高いこと、また労働時間を減らすことなどを示す研究がある（Bryan, Bryce and Roberts 2021；Cai 2019 等）。Bryan, Bryce and Roberts (2021) はイギリスの21～51歳の労働者のパネルデータを用

いて、相関ランダム効果プロビットモデルに基づく分析を行い、慢性的な健康上の問題は疾病休業の傾向を高めること、そして身体的な健康問題よりも精神的な健康問題の方が疾病休業の傾向を高める影響が大きいことを示している。

また労働者のメンタルヘルス不調は、仕事の欠勤や労働時間の減少には至らなくとも、健康上の問題を抱えながら生産性が低下した状態で仕事に従事する状態、つまりプレゼンティイズム（疾病出勤）を引き起こす可能性も指摘されている（Johns 2010 等）。特に近年ではプレゼンティイズムへの関心が大きく、職場の業績に与える影響はアブゼンティイズムよりもプレゼンティイズムの方が大きいとも言われる。経済産業省が健康経営を促進するためにまとめたガイドブックによると、企業が負担する健康関連のコストのうちプレゼンティイズムによって生じるコストは全体の77.9%を占め、医療費やアブゼンティイズムよりも大きなコストと推計されている（経済産業省 2016）。

こうした状況を踏まえて、職場における働く人のメンタルヘルスの保持増進は現代社会が直面する重要な課題の一つとなっている。加えて、少子高齢化の進展や医療費の増大といった問題も考え

図1 仕事や職業生活に関する強いストレスの内容



注：縦軸は調査回答者全体を100%としたときに該当項目（最大3つ選択可）を選んだ労働者の割合（%）。

出所：厚生労働省『令和2年労働安全衛生調査（実態調査）』より作成。

ると、労働者のメンタルヘルス対策が急がれる。実際に日本では、職場における労働者のメンタルヘルス対策として、厚生労働省が「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針）を定めているほか、2015年12月よりストレスチェック制度が義務化されるなど、政策的にメンタルヘルス対策の整備が進められている。また、企業においても健康経営の推進が進んでいる。こうした中で、効果的なメンタルヘルス対策を進めていくためには、まずどういった要因が労働者のメンタルヘルスの問題を引き起こすのかを十分に明らかにすることが必要となる。

本稿の構成は以下の通りである。IIでは、職場で生じるストレスを説明する職業性ストレスモデルを紹介し、職場環境においてどういった要因が労働者のストレスにつながると考えられているかを概観する。IIIでは、実証研究において用いられる職場環境要因とメンタルヘルス指標をまとめる。IVでは、職場環境要因とメンタルヘルスの関係を検証した実証研究を概観する。最後にVにおいて、本稿をまとめるとともに既存研究において残された課題を挙げ、今後の研究の方向性を示す。

II 職業性ストレスモデル

労働者が職場で受けるストレスはどういった要因によって引き起こされるのかについて、特に心理学や疫学においてさまざまな理論モデルが提唱されている。以下では、さまざまある理論モデルのうち代表的な5つのモデルを紹介し、職場環境要因として具体的にどういった要因があり、それらの要因が労働者のストレスやメンタルヘルスにどのように影響すると考えられているのかを概観する¹⁾。

まずKarasek(1979)は、「仕事の要求度・コントロールモデル(the job demand-control model, JD-Cモデル)」を提唱した。このモデルは「仕事の要求度」と「仕事の裁量」の2つの要因を用いて職業性ストレスを説明する。「仕事の要求度」は、身体的・精神的に労働者にかかる仕事の負荷を表し、求められる仕事の量だけでなく、仕事の

質や時間制約、任される仕事の責任の大きさ、職場の人間関係の問題などが含まれる。一方で、「仕事の裁量」は、労働者が仕事を自由にコントロールできる度合いを表し、個人が持つスキルや知識のレベル、仕事の進め方の裁量の程度などが含まれる。このモデルは、仕事の要求度の高低と仕事の裁量の高低で仕事を4つのグループに分類し、特に仕事の要求度が高く裁量が低い場合に高ストレスであり、メンタルヘルスの問題につながる可能性が高いとされる。

このJD-Cモデルに「社会的支援」という新たな要因を加えたものが、Johnson and Hall(1988)の提示する「仕事の要求度・コントロール・サポートモデル(the job demand-control-support model, JD-CSモデル)」である。社会的支援としては、職場で上司や同僚と関わる機会があるか、上司や同僚から仕事上のサポートを受けられるかといったことが考慮される。このモデルでは、仕事の要求度が高く、仕事の裁量権が低いことに加えて、社会的支援が少ない場合に最もストレスが大きくなると考える。

Siegrist(1996)は「努力・報酬不均衡モデル(the effort reward imbalance model, ERIモデル)」を提案した。このモデルでは、仕事を達成するために費やした努力に対してその結果として受け取る報酬が少ない場合、つまり努力量と報酬が釣り合わない場合にストレスが生じると考える。このモデルにおける「努力」は、仕事の要求度や責任の大きさ等によって評価される。また「報酬」は金銭的な報酬だけではなく、仕事を上司などから評価されて得られる自尊心といった心理的な報酬、昇進が期待できるかなどのキャリアに関する報酬も含んで評価される。

上述した2つのモデルが職場のストレス要因のみに注目しているのに対して、職場のストレス要因だけでなく、家庭環境といった職場外の要因や性格などの個人要因、上司や同僚、家族などから受けるサポートといった緩衝要因も考慮したモデルを米国国立労働安全衛生研究所(National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH)が提唱しており、NIOSHモデルと呼ばれる(Hurrell and McLaney 1988)。このモデルでは、職場のス

トレス要因が急性のストレス反応を引き起こし、そのストレス反応が慢性化すると疾病につながるプロセスが理論化されている。このプロセスにおいて、職場外の要因や個人の要因、緩衝要因は、職場のストレス要因がもたらすストレス反応や疾病への影響を調整・緩衝する要因とみなされる。

また近年注目されているモデルとして、Demerouti et al. (2001) が提示した「仕事の要求度・資源モデル (the job demands-resources model, JD-R モデル)」がある。このモデルでは、職場環境を「仕事の要求度」と「仕事の資源」の2つに分けて考える。仕事の要求度は JD-C モデルで言及したように、身体的・精神的に労働者にかかる仕事の負荷を表す。仕事の資源は、仕事の目標の達成に寄与する、または仕事の要求度を軽減する、個人の成長や発展を刺激するような要因を表す。具体的には、仕事の裁量や上司・同僚からのサポートなどが含まれる。このモデルでは、仕事の要求度が大きいと精神的疲労度が高まる一方で、仕事の資源が不足すると仕事に従事する意欲が低下すると考える。

この JD-R モデルは Schaufeli and Bakker (2004) が改良バージョンを提案している。改良されたモデルでは、職場環境要因がメンタルヘルスに与えるネガティブな影響に加えて、ポジティブな影響を捉えられるように「ワーク・エンゲージメント」という要因が明示的にモデルに組み込まれている。ワーク・エンゲージメントとは、「仕事から活力を得ていきいきとしている (活力)」「仕事に誇りとやりがいを感じている (熱意)」「仕事に熱心に取り組んでいる (没頭)」ことから生まれる心理状態を表す。改良されたモデルに基づくと、仕事の要求度が大きい場合と仕事の資源が不足する場合にバーンアウトが引き起こされ、仕事の資源が充実する場合にワーク・エンゲージメントが高まる。さらに近年の研究では、仕事の要求度と資源に加えて、個人の資源もモデルに組み込まれている (Schaufeli and Taris 2014)。個人の資源とは周りの環境をコントロールする能力やレジリエンスと関連する要因を表す。

このように職場環境要因と労働者のストレスやメンタルヘルスの関係を捉えるためにさまざまな

理論モデルが提唱されている²⁾。それぞれのモデルは排他的なものではなく、重なる部分も大きい。実証研究においては上述のモデルに基づいた検証を行う研究もあれば、上述のモデルを共変量選択などの参考にして特定の職場環境要因の影響を検証する研究もある。

Ⅲ 職場環境要因とメンタルヘルス指標

Ⅱで述べた通り、職場環境要因とメンタルヘルスの関係についてはいくつかの理論モデルが提唱されている。これらのモデルで挙げられているような職場環境要因とメンタルヘルスの関係について実証分析を行う場合、職場環境要因とメンタルヘルスをどう測るかが問題となる。以下では、既存研究において主に用いられている職場環境要因とメンタルヘルス指標についてまとめる。

1 職場環境要因

既存研究において用いられる職場環境要因の指標としては、質問紙調査に基づいて作成されるものが多い。質問紙調査としては、Ⅱで述べた理論モデルに基づいていくつかの調査票が開発されており、それぞれについて複数の研究で信頼性や妥当性が確認されている。例えば、JD-CS モデルに基づいて開発された調査票として Job Content Questionnaire (JCQ) がある (Karasek 1985; Karasek et al. 1998)。この調査票は、モデルに基づいて仕事の要求度や仕事の裁量、職場の社会的支援などに関する複数の質問項目で構成される。同様に、NISOH モデルに基づいて開発された調査票として、Generic Job Stress Questionnaire (NIOSH-GJSQ) があり、仕事の量的負荷や仕事の裁量、役割の曖昧さなどの項目が含まれる (Hurrell and McLaney 1988)。また、ERI モデルに基づく調査票として the Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERIQ) がある (Siegrist et al. 2004)。これらの調査票については日本版も開発されている (Kawakami et al. 1995 等)。実証研究においてはこれらの調査票を用いて各指標を作成し検証を行っているものが多くある。また1つの調査票のみに基づくのではなく、分析の目的

や必要な変数に合わせて複数の調査票を組み合わせて用いられることもある。

日本においては労働省（現厚生労働省）の委託研究で「職業性ストレス簡易調査票」が開発されている（労働省 2000）。この調査票は、上述したモデルに含まれるような仕事の負担度や裁量、人間関係、職場における支援などに関して 57 の質問項目で構成されるものとなっている。

上述した指標は調査票に対象者本人が回答する点で自己評価に基づく指標とみなされる。これに対して、研究の数は多くないが、より客観的な指標が用いられる場合もある。例えば労働時間については、労働者本人の回答値ではなくタイムカードに基づく出勤記録を用いた研究がある（Sato, Kuroda and Owan 2020）。また Grebner, Semmer and Elfering (2005) は、職場環境要因に関する自己評価指標に加えて訓練を受けた観察者による評価を加えることでより客観的な職場環境の指標を作成し検証を行っている。Shaw and Gupta (2004) は、職業情報ネットワーク (O*NET) の仕事に関する情報を調査対象者の職種とマッチさせて点数化した指標を仕事の複雑さを表す指標として用いている。

このようにいくつかの実証研究ではより客観的な指標を用いた検証が試みられているものの、II で挙げたような職場環境要因について客観的な指標を作成することは容易でない場合が多く、労働者によって自己評価された指標が用いられることが多い。

2 メンタルヘルス指標

労働者のメンタルヘルスを捉える指標もさまざまなものがある。メンタルヘルスといっても、観察される症状の種類や深刻度を考えるとその容態は多岐にわたる。実証研究においては、職場環境の指標と同様に、質問紙調査を使って測られる場合と、より客観的な指標で測られる場合がある。以下ではそれぞれについて既存研究で主に用いられるメンタルヘルス指標をまとめる。

まずは信頼性や妥当性が検証された質問紙調査に基づく指標があり、多くの実証研究でこれらの指標が用いられる。中でも国際的に広く用いられ

る調査票の一つとして、GHQ 精神健康調査票 (The General Health Questionnaire) がある (Goldberg 1972)。この調査票のオリジナル版は 60 項目からなり、主として神経症の発見を目的として開発された。オリジナル版とは別に短縮版も複数あり、短縮版では不安や不眠、うつ傾向などを調査することができる。具体的には「いつも緊張していますか」や「不幸せで憂うつと感じますか」といったメンタルヘルスの状態を測るための複数の質問項目で構成される。その他用いられる指標として例えば、うつ病や不安障害などの精神疾患をスクリーニングするために開発された Kessler 6 (Kessler et al. 2002) や抑うつ状態の程度を評価するためのベックうつ病調査票 (Beck and Alford 1972) などがある。

またバーンアウト (燃え尽き症候群) がメンタルヘルスの指標として用いられる場合がある。バーンアウトの指標としてよく用いられるのは Maslach Burnout Inventory (MBI) である (Maslach and Jackson 1981)。MBI には「情緒的疲弊感 (emotional exhaustion)」「脱人格化 (depersonalization)」「個人的達成感 (personal accomplishment)」という 3 つの下位尺度がある。既存研究においてバーンアウトは、特にソーシャルワーカーや介護職、といった対人援助職に従事する労働者が陥りやすい症状として研究されており、MBI はそういった対人援助職の労働者を対象とした指標として開発されている。しかし、バーンアウトにみられる症状は一般労働者でもみられるものであり、より一般的な労働者にも適用できるような調査票として「Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)」が開発され広く利用されている (Maslach, Jackson and Leiter 1996)。

また、メンタルヘルスのポジティブな状態をとらえるための指標として、ワーク・エンゲージメントがある。これは JD-R モデルでも示唆されている通り、良好な職場環境、特に仕事の資源が充実している場合に労働者は活力や熱意を高めると考えられ、そういった関係を捉えるために用いられるのがワーク・エンゲージメント指標である。ワーク・エンゲージメント指標としては、ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度 (the

Utrecht Work Engagement scale, UWES) が最も広く使用されている (Schaufeli et al. 2002)。この指標は、活力・熱意・没頭の3つを下位尺度として仕事へ積極的に従事できているかどうかを測るものである。

上述した自己評価に基づく指標とは別に、より客観的なメンタルヘルスの指標が用いられる場合もある。例えば、生理学的な指標として唾液から取られたコルチゾールの量を用いる研究がある (Karlson et al. 2011)。気分の落ち込みといったうつ傾向がある場合、コルチゾールが増加すると言われている。また、血圧や脈拍、高血圧かどうかを表す指標などを用いた研究もある (Gilbert-Ouimet et al. 2014 等)。その他、メンタルヘルスの状態が究極的に悪い状態を捉える指標として自殺を用いる研究もある (Lee et al. 2020 等)。

Ⅳ 職場環境要因とメンタルヘルスに関する実証研究

本節では、職場環境要因とメンタルヘルスの関連を分析した実証研究をレビューする³⁾。職場環境要因がメンタルヘルスに与える影響を分析する上で課題となるのは、メンタルヘルスの状態がよい労働者ほど多くの仕事の負担が割り振られるといった逆の因果関係の問題や、観察できない個人の性格特性といった脱落変数問題への対処である。これまで蓄積された既存研究の多くはクロスセクションデータを用いた分析であったが、近年では脱落変数の問題等に対処するためパネルデータを用いた分析の蓄積が進んでいる。パネルデータを用いた分析手法としては経済学分野では固定効果モデルに基づく分析が多く、心理学分野等では交差遅延効果モデル (cross-lagged model) に基づく分析が多い。一方で実験的または準実験的な手法を用いた研究は存在するものの数が少ない。以下では、Ⅱで紹介した理論モデルを参考に、職場環境要因を大きく「仕事の要求度」と「仕事の資源」の2つに分けて、それぞれがメンタルヘルスとどのように関連するのか、既存研究で示されている結果を紹介する。

まず仕事の要求度とメンタルヘルスの関連につ

いては、仕事の要求度が高いほど仕事上のストレスが大きく、メンタルヘルス不調につながることを示す研究が多い。例えば、Hakanen, Schaufeli and Ahola (2008) は、フィンランドの歯科医師のパネルデータを用いて交差遅延効果モデルに基づく分析を行い、仕事の要求度 (質的負荷、仕事内容、身体的な仕事環境) が高いほどバーンアウト確率が高まることを示している。また、メタ分析を行った Alarcon (2011) は、仕事の要求度 (役割の不明瞭さ、役割の争い、仕事負荷) が大きいほど感情疲労などを起こしメンタルヘルスの状態が悪化することを示している。Lesener, Gusy and Wolter (2019) もパネルデータを用いて JD-R モデルの検証を行った論文に基づくメタ分析を行い、仕事の要求度はバーンアウトと関連することを示している。その他、多くの研究で仕事の要求度とメンタルヘルスの関連が示されている (Bakker, Demerouti and Schaufeli 2003 等)。

一方で、関係性が示されなかった研究もある。例えば Boyd et al. (2011) はオーストラリアの大学教員を対象とした交差遅延効果モデルに基づく分析を行い、仕事の要求度とストレスの間に直接的な関係は示されなかったとしている。また、血圧や高血圧であるかどうかを健康指標として用いた研究もみられるが、仕事の要求度の関係が示された研究もあればそうでない研究もあり結果は一貫しているとは言えない (Gilbert-Ouimet et al. 2014 等)。

仕事の要求度に含まれる要因のうち、特定の要因の効果検証を目的とした研究も多数ある。まず、労働時間がメンタルヘルスに与える影響を検証した研究がある (Kuroda and Yamamoto 2016 ; Sato, Kuroda and Owan 2020 ; Virtanen et al. 2018 等)。Sato, Kuroda and Owan (2020) は、製造業に属する企業で働く労働者のデータを使って固定効果モデルに基づく分析を行った。その結果、ホワイトカラーの労働者にとって、長時間労働はメンタルヘルスの悪化を引き起こすことが示されている。一方で Virtanen et al. (2018) はメタ分析を行い、長時間労働とメンタルヘルスの関係は地域によっては見られず、全体としては弱い関連しかないことが示唆されている。また、労働時間の

研究に関しては自殺との関連も検証されている (Lee et al. 2020 ; Nishimura et al. 2021 等)。Lee et al. (2020) は韓国の労働者を対象としたコックス比例ハザードモデルに基づく分析を行い、週当たり 45~52 時間働く労働者は、35~44 時間働く労働者と比べて自殺リスクが高いことを示している。

週末勤務や夜勤といった働く曜日や時間帯の影響を検証した研究もある。前出の Sato, Kuroda and Owan (2020) は、週末勤務はメンタルヘルス不調と関連すること、ブルーカラー労働者にとって深夜労働はメンタルヘルス不調と関連することを明らかにしている。Torquati et al. (2019) は、シフトワークがメンタルヘルスに与える影響を検証した論文を対象にメタ分析を行い、シフトワークはメンタルヘルス不調と関連することを示している。

その他、仕事の質とメンタルヘルスの関連を分析した研究もある。Henseke (2018) は、ヨーロッパ 15 か国の 50 歳以上の労働者を対象とするパネルデータを用いた分析を行い、仕事の質が悪いほどメンタルヘルスの状態も悪化することを示した。この研究において、仕事の質には、賃金や仕事の裁量、失業のリスクがどれくらいあるかといった仕事の不安定さが含まれる。

また、特に対人援助職に就く労働者を対象とした研究では、職業の性質上、対面した相手 (クライアント) の抱える問題やメンタルヘルスの状態が労働者の仕事の負担になると考えられる。よってカウンセラーやセラピストなどの対人援助職に従事する労働者を対象として、工作上の負担がメンタルヘルスに影響するかを分析した研究がある。例えば、Sodeke-Gregson, Holttum and Billings (2013) は、イギリスにおいてセラピストを対象とした分析を行い、トラウマを抱えるクライアントに対応するセラピストは二次的トラウマのストレスを受けるリスクが高いことを示している。

対人援助職に従事する労働者がクライアントから受ける影響に関する研究については、実際の労働環境においてフィールド実験を行った研究がある。Ishikawa, Kohara and Nushimoto (2022) は、就職支援機関において働くキャリアカウンセラー

を対象としたフィールド実験を行った。この研究では、カウンセリングを初めて受けに来た求職者をカウンセラーにランダムに割り当てることで、仕事負担の影響を分析している。仕事負担については、求職者にアンケート調査を実施し、求職者のカウンセリング前のメンタルヘルスの状態を測り、メンタルヘルスの状態が悪い求職者のカウンセリングを行うことはそうでない場合と比べて仕事の負担が大きいとみなしている。またメンタルヘルス指標として主観的な指標のほか、客観的な指標として血圧や脈拍を用いている。分析の結果、メンタルヘルスの状態がよくない求職者のカウンセリングを行うことはカウンセラーの客観的なメンタルヘルスを悪化させることが示されている。

次に仕事の資源とメンタルヘルスの関連に注目すると、仕事の要求度と同様、II で紹介したモデルが示唆する通りの関連を示す研究が多い。具体的には、資源が不足するほど職業上のストレスが大きくメンタルヘルス不調につながることで、資源が充実するほどワーク・エンゲージメントが高いことが確認されている。例えば、Hu, Schaufeli and Taris (2011) は中国におけるブルーカラー労働者と医療従事者のデータを用いて、資源の充実とワーク・エンゲージメントの間に正の相関があることを示している。Oshio, Inoue and Tsutsumi (2018) は、日本のデータを用いて固定効果モデルの推定を行い、仕事の資源 (仕事の裁量、上司・同僚からのサポート、外部の報酬) が豊富であるほどワーク・エンゲージメントが高いことを示している。またワーク・エンゲージメントは仕事の要求度と心理的ストレスの関係を緩和することも示している。Knight, Patterson and Dawson (2017) は、ワークエンゲージメントを促進するような介入研究を行った論文を対象にメタ分析を行い、職場における資源を増やす介入は労働者のワークエンゲージメントを高めることを示している。その他の研究でも同様の関係が確認されている (Bakker, Demerouti and Schaufeli 2003 ; Hakanen, Schaufeli and Ahola 2008 ; Lesener, Gusy and Wolter 2019 等)。

仕事の資源についても、仕事の資源に含まれる

要因のうち特定の要因の効果検証を目的とした研究がある。例えば、職場における上司・同僚のサポートとメンタルヘルスの関連を検証した研究がある。Trudel et al. (2022) は、健康指標として血圧を用いて、特に男性に関して同僚や上司のサポートが少ない場合に血圧が高まることを示した。Kuroda and Yamamoto (2018) は日本のパネルデータを用いて、上司の能力やマネジメントスキル、コミュニケーションスキルが従業員のメンタルヘルスに影響するかを検証している。固定効果モデルに基づく分析の結果、上司のコミュニケーションスキルが高ければ従業員のメンタルヘルスの状態が改善することが示された。

また職場におけるいじめとメンタルヘルスの関連について Nielsen and Einarsen (2012) はメタ分析を行い、クロスセクションデータを用いた分析とパネルデータを用いた分析のいずれでも、職場におけるいじめはメンタルヘルス不調と関連することを示している。同様に Theorell et al. (2015) が行ったメタ分析の結果の中でもいじめがうつ病の症状と関連することが示されている。

ここまでは職場環境要因として仕事の要求度と仕事の資源それぞれとメンタルヘルスの関係を検証した研究を示してきたが、仕事の要求度と仕事の資源は相互に関連しあってメンタルヘルスに影響することが考えられる。これを検証するため、例えば、Hu, Schaufeli and Taris (2011) は、仕事の要求度と仕事の資源の交差項を含めた検証も行っているが、明確な関係は示されていない。

ここまでみてきた通り、既存研究においてさまざまな職場環境要因とメンタルヘルスの関係が検証されている。「仕事の要求度」と「仕事の資源」に関しては理論で指摘される関係を示す研究も多いもののそうではないものもあり一貫した結果が得られているとは言い切れない。また、Vで言及するように既存研究には課題も残っているため、職場環境要因とメンタルヘルスの関係を明らかにするためには更なる研究の蓄積が期待される。

V おわりに——今後の研究展望

本稿では、職場環境要因とメンタルヘルスの関係について既存研究で示されていることを概観した。まずはメンタルヘルスに影響する職場環境要因について代表的ないくつかの理論モデルを紹介し、つづいて実証研究において用いられている主な職場環境要因とメンタルヘルスの指標を概観した。実証研究のレビューでは理論の示唆する関係を示す研究が多くあるものの、そうではない結果を示す研究もある。また、職場環境要因に含まれる特定の要因の影響を検証した研究も同様である。一見すると労働者が職場環境からストレスを受けることは当然と考えられる一方で、実証分析では必ずしも明確な関係が示されているわけではない。Iで述べた通り、職場におけるストレスはメンタルヘルスの問題や労働生産性の低下につながる可能性があることを考えると、どういった職場環境要因がメンタルヘルスに影響するのかについて、今後も実証的に明らかにしていくことが重要となる。最後に、先行研究において解決されていない課題をあげ、今後の研究の方向性を示して本稿の終わりとした。

まず第1の課題は、因果効果の推定に関してである。IVの冒頭でも言及した通り、職場環境要因がメンタルヘルスに与える影響を検証する上での問題の1つは職場環境要因の内生性の問題である。近年ではパネルデータを用いた固定効果モデルの推定を行った研究などが蓄積されつつあるものの、逆の因果関係の可能性といった内生性の問題は残される。そこで、今後の研究としては職場環境要因を外生的に決めるような介入研究の蓄積が期待される。現在の既存研究においても介入研究を行ったものは存在するが、蓄積は少ない。例外として、例えば Ishikawa, Kohara and Nushimoto (2022) は公的な就職支援機関との連携のもとにフィールド実験を行っている。労働現場において介入研究を行うことは容易ではないものの、メンタルヘルス対策が求められる現代社会において、研究に賛同してくれるような公的機関や民間組織との連携を模索することに今後の研究

の可能性を見出せるのではないだろうか。加えて、政策・プログラムの効果検証の蓄積も期待される。現在においても働く人のメンタルヘルスの保持増進のための方策がさまざまに実施されている。そうした政策やプログラムの効果検証を通じて、職場環境要因がメンタルヘルスに与える影響を明らかにするとともに、どういった対策が有効であるのかを議論するための根拠の蓄積も期待される。

第2に、客観的なメンタルヘルス指標を用いた研究の蓄積である。既存研究の多くは自己評価に基づく主観的なメンタルヘルス指標に基づく研究を行っている。しかし、自己評価による主観的なメンタルヘルス指標を分析に用いる場合は既存研究でも指摘される通り測定誤差の問題が考えられる。この問題への対処の一つはより客観的な指標を用いることである。また、客観的な健康指標に基づく研究を蓄積することの別の意義は、主観的な指標では捉えられないようなメンタルヘルスの状態を客観的な指標で捉えられる可能性のある点である。Johnston, Propper and Shields (2009) では所得と健康の関係を検証し、所得と主観的な健康指標との関連はみられなかった一方で客観的な指標との関連が示されている。例えば主観的には自覚されないストレス反応など主観的指標ではとらえられないメンタルヘルスの状態を客観的指標を用いれば捉えられる可能性が示唆される。こういった意味でも、主観的な健康指標とともに客観的な健康指標を用いた検証を蓄積することが期待される。

第3に、職場環境が深刻なメンタルヘルスの問題に与える影響を検証した論文の蓄積も期待される。メンタルヘルスの問題としては、軽いストレスといった軽度なものから統合失調症といった重度のものまでさまざまである。しかし、既存研究においては重度のメンタルヘルス問題に与える影響を検証したものは蓄積が少ない。IVで言及したように自殺への影響をみた研究もあるが多くは労働時間との関連であり、研究の数も少ない。今後は職場環境要因がどれくらい深刻なメンタルヘルス問題を引き起こしうるのかを検証することも求められる。

第4に、中・長期的影響の検証が十分には明らかになっていない点が挙げられる。既存研究ではある時点の職場環境要因がメンタルヘルスに与える短期的影響を検証したものが多い。もちろん職場環境要因が即時的にどのようなストレス反応を引き起こし、短期的にメンタルヘルスにどのように影響するかを明らかにすることは重要である。しかし、ストレスが慢性的に続いた場合にメンタルヘルスの問題が悪化することを考えると、中・長期的な検証も必要となる。例えばどの程度の仕事負担がどれくらいの期間続くことがメンタルヘルスに影響するのかや、職場環境要因がメンタルヘルスに与える影響はどれくらいの期間持続するのかといった研究の蓄積も必要となる。

以上、既存研究に残されている課題をみてきたが、労働者のメンタルヘルスの保持増進のための対策を実施する上では職場におけるストレス要因を明確にすることが重要である。今後の研究の蓄積が期待される。

- 1) 本節で紹介する5つのモデルのほかに、例えば「人・環境適合モデル (Person-Environment Fit Model)」（French, Rodgers and Cobb 1974）や「ビタミンモデル (the Vitamin Model)」（Warr 1987）などがある。
- 2) これらの理論モデルについてはそれぞれ限界点があることも指摘されている。例えば、Schaufeli and Taris (2014) では、JD-R モデルについて仕事の需要と仕事の資源の区別が不明瞭であることや、仕事の要求度の大きさがバーンアウト傾向を高めるプロセスと、仕事の資源の充実がワーク・エンゲージメントを高めるプロセスが独立と考えられている点などがモデルの限界点として指摘されている。
- 3) 過去にも職場環境とメンタルヘルスに関する研究をレビューした文献は複数ある。例えば Ganster and Rosen (2013) や Barnay (2016) などが挙げられる。

参考文献

- 経済産業省 (2016) 『企業の『健康経営ガイドブック』: 連携・共同による健康づくりのススメ (改訂第1版)』。
- 労働省 (2000) 「労働の場におけるストレスおよびその健康影響に関する研究報告書」『平成11年度 作業関連疾患の予防に関する研究』。
- Alarcon, G. M. (2011) "A Meta-Analysis of Burnout with Job Demands, Resources, and Attitudes," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 79, No. 2, pp. 549-562.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. and Schaufeli, W. B. (2003) "Dual Processes at Work in A Call Centre: An Application of the Job Demands-Resources Model," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 12, No. 4, pp. 393-417.
- Barnay, T. (2016) "Health, Work and Working Conditions: A Review of the European Economic Literature," *European Journal of Health Economics*, Vol. 17, No. 6, pp. 693-709.

- Beck, A. T. and Alford, B. A. (1972) "Depression: Causes and Treatment," University of Pennsylvania Press.
- Boyd, C. M., Bakker, A. B., Pignata, S., Winefield, A. H., Gillespie, N. and Stough, C. (2011) "A Longitudinal Test of the Job Demands-Resources Model among Australian University Academics," *Applied Psychology*, Vol. 60, No. 1, pp. 112-140.
- Bryan, M. L., Bryce, A. M. and Roberts, J. (2021) "The Effect of Mental and Physical Health Problems on Sickness Absence," *European Journal of Health Economics*, Vol. 22, pp. 1519-1533.
- Cai, L. (2019) "The Effects of Health on the Extensive and Intensive Margins of Labour Supply," *Journal of The Royal Statistical Society Series A-Statistics in Society*, Vol. 184, No. 1, pp. 87-117.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. and Schaufeli, W. B. (2001) "The Job Demands-Resources Model of Burnout," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, pp. 499-512.
- French, J. R. P., Rodgers, R. and Cobb, S. (1974) "Adjustment as Person-Environment Fit," in G. V. Coelho, D. A. Hamburg and J. E. Adams (eds.) *Coping and Adaptation*, Basic Books, New York.
- Ganster, D. C. and Rosen, C. C. (2013) "Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review," *Journal of Management*, Vol. 39, No. 5, pp. 1085-1122.
- Gilbert-Ouimet, M., Trudel, X., Brisson, C., Milot, A. and Vézina, M. (2014) "Adverse Effects of Psychosocial Work Factors on Blood Pressure: Systematic Review of Studies on Demand-Control-Support and Effort-Reward Imbalance Models," *Scandinavian Journal of Work, Environmental and Health*, Vol. 40, No. 2, pp. 109-132.
- Goldberg, D. P. (1972) "The Detection of Psychiatric Illness by Questionnaire: A Technique for the Identification and Assessment of Non-psychotic Psychiatric Illness," London: Oxford University Press.
- Grebner, S., Semmer, N. K. and Elfering, A. (2005) "Working Conditions and Three Types of Well-Being: A Longitudinal Study with Self-Report and Rating Data," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 10, No. 1, pp. 31-43.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B. and Ahola, K. (2008) "The Job Demands-Resources model: A Three-year Cross-lagged Study of Burnout, Depression, Commitment, and Work Engagement," *Work and Stress*, Vol. 22, No. 3, pp. 224-241.
- Henseke, G. (2018) "Good Jobs, Good Pay, Better Health? The Effects of Job Quality on Health among Older European Workers," *European Journal of Health Economics*, Vol. 19, No. 1, pp. 59-73.
- Hu, Q., Schaufeli, W. B. and Taris, T. W. (2011) "The Job Demands-Resources Model: An Analysis of Additive and Joint Effects of Demands and Resources," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 79, No. 1, pp. 181-190.
- Hurrell, J. J. and McLaney, M. A. (1988) "Exposure to Job Stress: A New Psychometric Instrument," *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Vol. 14, Suppl. 1, pp. 27-28.
- Ishikawa, Y., Kohara, M. and Nushimoto, A. (2022) "Job Stress and Mental Health among Social Workers: Evidence from a Field Experiment at a Public Employment Support Institution in Japan," *Japanese Economic Review*, Vol. 73, pp. 123-146.
- Johns, G. (2010) "Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda," *Journal of Organizational Behavior*, No. 31, pp. 519-542.
- Johnson, J. V. and Hall, E. M. (1988) "Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population," *American Journal of Public Health*, Vol. 78, No. 10, pp. 1336-1342.
- Johnston, D. W., Propper, C. and Shields, M. A. (2009) "Comparing Subjective and Objective Measures of Health: Evidence from Hypertension for the Income/ Health Gradient," *Journal of Health Economics*, Vol. 28, No. 3, pp. 540-552.
- Karasek, R. (1985) "Job Content Instrument Questionnaire and User's Guide", Version 1.1. Department of Industrial and Systems Engineering, University of Southern California, Los Angeles.
- Karasek, R. A. (1979) "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, No. 2, pp. 285-308.
- Karasek, R. A., Kawakami, N., Brisson, C., Houtman, I., Bongers, P. and Amick, B. (1998) "The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessment of Psychosocial Job Characteristics," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 3, No. 4, pp. 322-355.
- Karlsen, B., Eek, F., Hansen, Å. M., Garde, A. H. and Ørbæk, P. (2011) "Cortisol Variability and Self-Reports in the Measurement of Work-Related Stress," *Stress and Health*, No. 27, Vol. 2, pp. E11-E24.
- Kawakami, N., Kobayashi, F., Araki, S., Haratani, T. and Furui, H. (1995) "Assessment of Job Stress Dimensions Based on The Job Demands-Control Model of Employees of Telecommunication and Electric Power Companies in Japan: Reliability and Validity of the Japanese Version of the Job Content Questionnaire," *International Journal of Behavioral Medicine*, Vol. 2, No. 4, pp. 359-375.
- Kessler, R. C., Andrews G, Colpe L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S.-L. T., Walters, E. E. and Zaslavsky, A. M. (2002) "Short Screening Scales to Monitor Population Prevalences and Trends in Non-Specific Psychological Distress," *Psychological Medicine*, Vol. 32, No. 6, pp. 959-976.
- Knight, C., Patterson, M. and Dawson, J. (2017) "Building Work Engagement: A Systematic Review and Meta-Analysis Investigating the Effectiveness of Work Engagement Interventions," *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 38, No. 6, pp. 792-812.
- Kuroda, S. and Yamamoto, I. (2016) "Workers' Mental Health, Long Work Hours, and Workplace Management: Evidence from Workers' Longitudinal Data in Japan," RIETI Discussion Paper, No. 16-E-017, Research Institute of Economy, Trade and Industry (RIETI).
- (2018) "Good Boss, Bad Boss, Workers' Mental Health and Productivity: Evidence from Japan," *Japan and the World Economy*, Vol. 48, pp. 106-118.
- Lee, H.-E., Kim, I., Kim, H.-R. and Kawachi, I. (2020) "Association of Long Working Hours with Accidents and Suicide Mortality in Korea," *Scandinavian Journal of Work, Environmental and Health*, Vol. 46, No. 5, pp. 480-487.
- Lesener, T., Gussy, B. and Wolter, C. (2019) "The Job Demands-Resources Model: A Meta-Analytic Review of

- Longitudinal Studies," *An International Journal of Work, Health and Organisations*, Vol. 33, No. 1, pp. 76-103.
- Maslach, C. and Jackson, S. E. (1981) "The Maslach Burnout Inventory," Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E. and Leiter, M. P. (1996) "Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.)," Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press.
- Nielsen, M. B. and Einarsen, S. (2012) "Outcomes of Exposure to Workplace Bullying: A Meta-Analytic Review," *Work and Stress*, Vol. 26, No. 4, pp. 309-332.
- Nishimura, Y., Yamauchi, T., Sasaki, T., Yoshikawa, T. and Takahashi, M. (2021) "Overtime Working Patterns and Adverse Events in Work-Related Suicide Cases: Hierarchical Cluster Analysis of National Compensation Data in Japan (Fiscal Year 2015-2016)," *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol. 95, No. 4, pp. 887-895.
- Oshio, T., Inoue, A. and Tsutsumi, A. (2018) "Associations among Job Demands and Resources, Work Engagement, and Psychological Distress: Fixed-Effects Model Analysis in Japan," *Journal of Occupational Health*, Vol. 60, No. 3, pp. 254-262.
- Sato, K., Kuroda, S. and Owan, H. (2020) "Mental Health Effects of Long Work Hours, Night and Weekend Work, and Short Rest Periods," *Social Science and Medicine*, Vol. 246, pp. 1-11.
- Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2004) "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study," *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, pp. 293-315.
- Schaufeli, W. B. and Taris, T. W. (2014) "A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health," in G. F. Bauer and O. Hämmig, *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*, Springer.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. and Bakker, A. B. (2002) "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach," *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3, pp. 71-92.
- Shaw, J. D. and Gupta, N. (2004) "Job Complexity, Performance, and Well-Being: When Dose Supplies-Values Fit Matter?" *Personnel Psychology*, Vol. 57, No. 4, pp. 847-879.
- Siegrist, J. (1996) "Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1, No. 1, pp. 27-41.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. and Peter, R. (2004) "The Measurement of Effort-Reward Imbalance at Work: European Comparisons," *Social Science and Medicine*, No. 58, pp. 1483-1499.
- Sodeke-Gregson, E. A., Holttum, S., and Billings, J. (2013) "Compassion Satisfaction, Burnout, and Secondary Traumatic Stress in UK Therapists Who Work with Adult Trauma Clients," *European Journal of Psychotraumatology*, Vol. 4, No. 1, pp. 1-10.
- Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Bendz, L. T., Grape, T., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I. and Hall, C. (2015) "A Systematic Review Including Meta-Analysis of Work Environment and Depressive Symptoms," *BMC Public Health*, Vol. 15, pp. 1-14.
- Torquati, L., Mielke, G. I., Brown, W. J., Burton, N. W. and Kolbe-Alexander, T. L. (2019) "Shift Work and Poor Mental Health: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies," *American Journal of Public Health*, Vol. 109, No. 11, pp. E13-E20.
- Trudel, X., Diffo, E. T., Gilbert-Ouimet, M., Mésidor, M., Talbot, D., Milot, A. and Brisson, C. (2022) "Low Social Support at Work and Ambulatory Blood Pressure in a Repeated Cross-sectional Study of White-Collar Workers," *Annals of Work Exposures and Health*, Vol. 66, No. 3, 348-355.
- Virtanen, M., Jokela, M., Madsen, I. E.-H., Magnusson Hanson, L. L., Lallukka, T., Nyberg S. T., Alfreðsson, L., Batty, G. D., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Dragano, N., Erbel, R., Ferrie, J. E., Heikkilä, K., Knutsson, A., Koskenvuo, M., Lahelma, E., Nielsen, M. L., Oksanen, T., Pejtersen, J. H., Pentti, J., Rakhonen, O., Rugulies, R., Salo, P., Schupp, J., Shipley, M. J., Siegrist, J., Singh-Manoux, A., Suominen, S. B., Theorell, T., Vahtera, J., Wagner, G. G., Wang, J. L., Yiangprugsawan, V., Westerlund, H. and Kivimäki, M. (2018) "Long Working Hours and Depressive Symptoms: Systematic Review and Meta-Analysis of Published Studies and Unpublished Individual Participant Data," *Scandinavian Journal of Work, Environmental and Health*, Vol. 44, No. 3, pp. 239-250.
- Warr, P. (1987) "Environmental Influences upon Mental Health," *Work, Unemployment and Mental Health*, Oxford University Press.

ぬしもと・あや 広島修道大学経済科学部准教授。主な論文に Ishikawa, Y., Kohara, M. and Nushimoto, A. "Job Stress and Mental Health among Social Workers: Evidence from a Field Experiment at a Public Employment Support Institution in Japan," *Japanese Economic Review*, Vol. 73, pp. 123-146 (2022年)。労働経済学、応用計量経済学専攻。