

Shimazu, A., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009).
How job demands affect the intimate partner: A test
of the spillover-crossover model in Japan. *Journal
of Occupational Health*, 51, 239-248.

近年の職業性ストレス研究では、労働者の健康問題を考慮する際、就業環境だけでなく仕事外の要因についても注目する必要性が指摘されている。このうち、産業保健領域において特に注目を集めている要因が、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）である。ワーク・ライフ・バランスは、伝統的には女性労働者の課題として論じられてきたが、過重労働や雇用不安に伴うメンタルヘルス問題の増加、労働力人口の減少に伴う多様な労働力の確保、共働き世帯の増加に伴う育児支援の充実などが喫緊の課題となっている近年では、労働者全体の問題として論じることの重要性が指摘されている。

従来ワーク・ライフ・バランスと健康に関する研究では、ワーク・ライフ・バランスのあり方が労働者自身に及ぼす影響について多くの検討がなされてきた。しかし、ワーク・ライフ・バランスのあり方は、労働者自身の健康に影響を及ぼすだけでなく、その人と密接な関連を有する別の個人（夫・妻、上司・部下・同僚など）にも影響を及ぼすことがある。この波及効果をクロスオーバー効果という。

そこで、本研究では、未就学児を持つ共働きの夫婦99組を対象に、夫（妻）の仕事の負担が、妻（夫）の心理的・身体的ストレス反応に及ぼすクロスオーバー効果を検討した。夫婦のペアデータを共分散構造分析で検討した結果、夫（妻）の仕事の負担が、仕事－家庭葛藤（例：仕事が忙しくて家事が十分にできない）

を高め、さらに夫婦関係を悪化させることで、妻（夫）のストレス反応の上昇につながることを明らかにした。

本研究の結果は、近年注目を集めているワーク・ライフ・バランスに配慮したストレス対策が、個人の健康だけでなく夫婦双方の健康にも重要であることを示唆している。

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009).
Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348.

近年の労働者を取り巻く社会経済状況は、大きく変化している。産業構造の変化（サービス業の増加）、働き方の変化（裁量労働制など）、情報技術の進歩に伴う仕事と私生活との境界の不明確化、少子高齢化、共働き世帯の増加など枚挙にいとまがない。こうした変化に伴い、労働者の精神的健康を検討する際には、労働者の就業環境だけでなく“働き方”にも注目することがますます重要になってきた。そこで、本研究では、働き方の指標として“ワーカホリズム”に注目した。ワーカホリズムはジャーナリズムではしばしば取り上げられてきたが、学術研究としてはこれまであまり検討されていなかった概念である。

本研究では、先行研究のレビューを通じた概念整理と新たな定義の提唱、定義に基づく測定尺度（DUWAS）の開発と信頼性・妥当性の検討、構成概念および尺度得点の日蘭比較を行った。先行研究のレビューより、ワーカホリズムは“働き過ぎ”という行動的側面と“強迫的な働き方”という認知的側面から定義できること、これらの定義に基づいた測定尺度が日蘭のデータにお

いてともに良好な信頼性と妥当性を示すこと，などが明らかになった。また，日蘭の結果を比較したところ，日本人のワーカホリズムは“働きすぎ”（行動的側面）によって主に説明されるのに対して，オランダ人のワーカホリズムは“強迫的な働き方”（認知的側面）によって主に説明されること，二つの下位尺度得点に関して日本人よりもオランダ人のデータでより高いこと，なども明らかになった。

これらの結果より，社会経済状況や労働環境などが異なる文化では，仕事に対する態度も異なる可能性が示唆された。本研究で開発された測定指標 D UWAS をさまざまな国の労働者に適用することを通じて，働き方の意義やその健康影響に関する国際比較研究の発展が期待される。

Shimazu, A. & De Jonge, J. (2008). Reciprocal relations between effort-reward imbalance at work and adverse health: A three-wave panel survey. *Social Science & Medicine*, **68**, 60-68.

心理臨床の現場において抑うつや不安を主訴に来談する人の話を聞くと，ストレスフルな体験が抑うつや不安を生起させてはいるものの，そうした状態が，生活環境をさらに悪化させ，抑うつや不安をますます増強するといったネガティブなスパイラルに陥っていることをたびたび経験する。

そこで，本研究では，ストレスフルな職場状況と心理的・身体的ストレス反応とが双方向の関係を有しているかどうかを，3時点のパネル調査で検討した。本研究では，ストレスフルな職場の指標として，“努力－報酬不均衡”を使用した。3年間の追跡データが得られた211名のデータを用いて共分散構造分析を行った

結果，努力－報酬不均衡状態は，1年後の心理的・身体的ストレス反応を上昇させていただけでなく，心理的ストレス反応が，1年後の努力－報酬不均衡状態をさらに上昇させているという，双方向の関係が確認された。この理由として，ストレス反応が高い人は，(a) サポートの授受に関する互惠性が低いと周囲から見なされ，サポートや報酬を受け取る機会が減少すること，(b) 自己・外界・将来に関する否定的な認知のために，ストレスフルな体験のみを質問紙回答時に想起しやすくなること，などが考えられた。

本研究の結果は，従業員のストレス対策として，ストレスフルな職場環境の改善を主にしながらも，個人のストレス状態を低減するための対策も併せて行うことの重要性を示唆している。

Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2007). Does distraction facilitate problem-focused coping with job stress? A one year longitudinal study. *Journal of Behavioral Medicine*, **30**, 423-434

健康心理学における心理社会的ストレス研究は，心理学的ストレスモデルの鍵概念であるコーピングを中心に展開されてきた。さまざまなコーピング方略と健康との関連を検討したメタ分析によれば，ストレスサ－の直接的な解決に向けた努力（問題焦点型コーピング）がストレス反応の低さと関連していたのに対して，気晴らし，回避，願望思考などの情動焦点型コーピングはストレス反応の高さと関連していることが示されている。しかし，Penleyらのメタ分析では，解析対象論文の多くが横断研究であり，それぞれの方略の長期的効果が明確でないこと，複数のコーピング方略を組み合わせて用いた場合の効果は考慮に入れられていな

いことが限界であった。

そこで，本研究では，企業従業員 488 名を対象に，問題焦点型コーピングを情動焦点型コーピングと組み合わせて用いることによって，その後のストレス反応の程度がどのように異なるか 1 年間の縦断研究によって検討した。ここでは，情動焦点型コーピングの中でも，問題焦点型コーピングの効果を促進する可能性が示唆されている気晴らしに注目した。解析の結果，気晴らしを行うことなく問題解決だけに努力している対象者はその後の精神的健康が低下するのに対して，問題解決への努力と気晴らしとを組み合わせた対象者は，長期的な精神的健康の向上に結びついていた。

本研究の結果は，企業従業員のストレス対策を考える際に，“いかに働くか”だけでなく“いかに休むか”という視点も必要であることを示唆している。

Shimazu, A., Umanodan, R., & Schaufeli, W. B. (2006).
Effects of brief psycho-education in the workplace on coping skills, psychological distress and physical complaints: A controlled trial. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, **80**, 60-69.

労働者のストレス対策は，労働者個人のストレス対処能力の向上を目的とした個人向け対策（ストレスマネジメント）と，労働者を取り巻く職場環境の改善を目的とした組織向け対策とに区別される。前者の個人向け対策の効果評価研究は数多く存在するが，それらの多くは複数回のセッションによるものである。一方，単一セッションによる個人向け対策の効果は，対照群を置いて科学的に検証した研究は非常に少なく，かつ集合形式を用いたセッションの効果評価研究は国内外

で存在しなかった。

そこで、本研究では、1回2時間の個人向け集合教育プログラムを新たに作成し、その効果を比較化対照試験によって検討することを目的とした。ある企業に勤務する従業員300人をプログラムを受講する介入群149人と同じプログラムを遅れて受講する待機群151人とに分け、セッション前とセッション受講2ヵ月後の質問紙調査票の結果を比較することで、介入効果を検討した。その結果、介入群では、セッション受講2ヵ月後において、ストレス対処に関する知識およびストレス対処能力の向上を認めることができた。また、良好な就業環境（仕事の量的負担が低く裁量権が多い環境）で働く従業員では、介入効果がより顕著に認められることも明らかになった。

本研究の結果は、1回2時間の単一セッションによる集合教育でも知識やストレス対処能力の向上に効果があること、またより良好な就業環境で働く従業員ほど介入効果が認められやすいことを示唆するものであり、どんな対象者に、どんな形式や内容のプログラムをどのように実施すればよいのか、といった職場のストレス対策を計画・実施する際の実践的な疑問に答えることのできる点で、意義が大きいと言える。