

# I 船員のメンタルケアの必要性とその手法について

## 目次

A 調査の概要	
1 目的	57
2 調査の背景	57
3 職場におけるストレス、緩衝要因及びストレス反応について	58
4 調査方法	59
5 調査票の内容について	60
B 調査結果	
1 調査対象者の基本属性	61
2 職場ストレス尺度	62
3 ストレス反応尺度	65
4 コーピング尺度	69
5 職場ストレスのタイプ	70
6 コーピング尺度のタイプ	74
7 事業所における心の健康問題への取り組み	81
C 厚生労働省における「労働の場における心の健康づくり対策」について—労働者のメンタルヘルス対策に関する検討会報告書より—	82
D 引用文献	

## A 調査の概要

### 1 目的

労働者のメンタルヘルス活動において、職場不適応の予防及び精神的健康の増進という目的を達成するためには、労働者が自らの職場の状況をどのように受け止め、何についてどの程度負担を感じているのか（職場ストレス経験）、また現在どのような心理的苦

痛や身体的不調を感じており（ストレス反応）、それにどの程度職場の状況が影響しているのかを把握する必要がある。

また、ストレス経験がストレス反応を起こすわけであるが、この両者の間には介在変数としてストレス対処がある。どのようなストレス対処を行うかによって、結果として生じる心理的及び身体的なストレス反応は異なってくる。

そこで、船員の船内における労働および生活に関するストレスの実態を調査し、船員集団としてのストレスの特徴を把握すると共に、コーピング・スタイルによる精神的および身体的影響を検討し、船員にとってどのようなストレス経験に対しどのようなストレス対処法が有効かを検討する。

## 2 調査の背景

職場のメンタルヘルス活動には、職場不適応や精神障害に関する予防→発見→治療→職場復帰という狭義の目的と、従業員の精神的健康の積極的増進という広義の目的がある。これらの目的の達成には、従業員が、彼らの就業状況をどの様に受け止め、どの程度の負担を自覚しているか（Job Stressorの質量）、彼らの精神的健康状態（Stress Reaction）、およびストレス低減・緩衝要因（Coping strategy・Social support network）などの個人的特性に由来するストレス関連要因の3側面を把握しておくことが、不可欠であると言われている<sup>1)</sup>。

さらに、これら3側面は、職場ストレスに関する因果モデルとして、就業状況や就業環境に起因する各種のストレスにより、ストレス反応としての不適応状態が発生し、さらには疾病へと発展する経路が論じられている。

職場不適応は、「個人と職場環境との相互関係から心理的不安全感と身体的不調感を自覚した状態」と定義され、主症状である抑うつ気分と消化器・循環器・呼吸器などに認められる軽度の自律神経症状とが職場に限定して自覚される点に特徴がある<sup>2)</sup>。

職場不適応は、職場ストレスとそれらへの対処（コーピング）との相互関係により生じたストレス反応であり、職場不適応症は不適応状態が深化した症候群であると、言える。このような視点に立てば、職場ストレスとそれに対するコーピング方略とが、ストレス反応としての不適応状態に影響を与えることになる。すなわちコーピングはストレスとストレス反応との媒介変数として位置づけられるため、ストレスと、ストレスにより活性化されたコーピングとがストレス反応に影響を与えることになる。

個人の精神的健康状態を多面的に把握するには、各側面に関する質問紙を組み合わせ需要使用することが必要となる。

多面的に把握することにより、臨床場面における次の3点が可能になる<sup>1)</sup>。

- 1) 心身の自覚症状（ストレス反応）に焦点を合わせた個人に対する治療的接近。
- 2) 部署や全社に共通するストレスの同定・除去など、組織に対する予防的接近。
- 3) コーピング方略やソーシャルサポート

ネットワークなど従業員が有する能力や人的資源の把握による、カウンセリングでの実際的・具体的な働きかけ。

本調査では、上記のうち2)が主たる目的となる。

### 3. 職場におけるストレス、緩衝要因及びストレス反応について

#### 3.1 職場ストレス

職場ストレスは、それ自体が身体及び精神障害の重要な危険因子であるとともに、喫煙、飲酒などの危険因子を増大させ、さらに欠勤率や転職率など社会行動面にも影響を及ぼす。

これらのことから、今日職場ストレスは従業員、事業所及び社会全体に大きな影響を与える公衆衛生学上の重要な課題になっている。

まず職場ストレスについて、荒記らの「職場ストレスの健康管理：総説」<sup>3)</sup>からみると、以下のように職場におけるストレス要因をまとめている。

「職場の物理化学的環境」、「役割ストレス」、「職場の人間関係」、「技術の活用の欠如」、「仕事のコントロール」、「仕事の将来の不明瞭さと将来不安」、「量的および質的な作業負担」、「勤務形態」、「仕事と仕事外の生活との葛藤」、「仕事上のライフイベント」、「技術革新」等、以上のように、職場には様々なストレス要因があり、一つの要因だけではなく複数の要因が絡み合い労働者に様々な影響を及ぼしている。

### 3.2 職場ストレスの緩衝要因

緩衝要因とは、職場ストレスの影響を大きくしたり、また小さくする要因であり、同様のストレスを受けても、緩衝要因の違いにより現れる影響が異なってくる。

職場ストレスと同様に、荒記らの「職場ストレスの健康管理：総説」<sup>3)</sup>からみると、以下のように職場における緩衝要因（修飾要因）をまとめている。

「基本的属性」、「社会的支援」、「性格特性」、「ストレス対処行動（コーピング）」等である。ストレス経験がストレス反応に及ぼす影響には個人差があり、コーピングは、この個人差を説明する媒介変数の1つである。同じ出来事（ストレス）を経験しても、いかに対処するかによって現れる症状（ストレス反応）は異なる。

個人の用いるコーピング方略は、場面や状況により変化し、個人が自覚する職場ストレスの種類により、用いるコーピング方略の種類が異なることは、場面特異性があることになる。

コーピング方略の場面特異性に関しては多くの研究で指摘されており、原因の特定が容易で直接行動による状況改善が可能と判断されやすいストレスに対しては、積極的もしくは問題焦点型のコーピング方略を、原因の特定とそれに伴う対処方略の選択が困難で、直接行動による状況改善が不可能と判断されやすいストレスに対しては、回避的もしくは情動焦点型のコーピング方略を多く用いることが報告されている。

このようにコーピングを安定した特性やスタイルではなくプロセスとしてとらえる視点

は、職場不適合者への対応において、行動レベル・認知レベルでの操作・介入が可能であることを示し、極めて重要な意味を持つ。

精神的健康阻害要因を単に除去するだけでなく、職場ストレスの質量に応じてコーピング方略を操作するなど、就業状況に合わせた具体的・実証的な働きかけを行い、個人の有する能力を十分に発揮させることが重要であると述べられている。

性格特性より特定のストレス状況下における個人の具体的努力の過程と考えられているコーピングは、問題対処型及び情緒対応型、あるいは問題解決型、空想型、回避型、成長型、自責型、情緒的支援探索型などいくつかの種類に分類できることが報告されている。

コーピングの有効性は精神症状および身体的な疾患の発症に関与するとされる。

### 3.3 ストレス反応

職場ストレスが緩衝要因の影響を受けて、様々なストレス反応が起こる。

職場のストレス要因に対する一過性、可逆性のストレス反応は、生理的、心理的および行動的な反応に区分できる。これに加えて、近年では社会的影響も注目されている。荒記らの「職場ストレスの健康管理：総説」<sup>3)</sup>からみると、以下のようにストレス反応を分けまとめている。「生理的反応」、「心理的反応」、「行動的反応」、「社会的反応」等である。

## 4 調査方法

### 4.1 調査対象と配布数

調査対象者は、現在乗船しているもしくは

陸上休暇中の内航船舶員および漁船員と、それぞれの事業者に対してであった。内航船舶員に関しては、ランダムに内航海運事業者129社180隻を選び、1272名分の調査票を配布した。漁船に関しては漁業事業者80社に対し、80隻800名分の調査票を配布した。事業者は内航、漁船ともそれぞれの船員が所属する129社及び80社であった。

#### 4.2 調査方法

内航船舶員及び漁船船員とも、調査票を、研究所→事業者→船舶→乗組員で配布し、乗組員がそれぞれ記入後、船で調査票をまとめ船から直接研究所へという経路で発送、配布、回収を行った。事業者に関しては、研究所→事業者→研究所で配布し、回収した。

#### 4.3 調査時期

内航船及び漁船の両調査票とも2005年7月下旬に発送し、8月下旬をもって回収した。

#### 4.4 調査票回収状況

内航船舶員については、480名より回収し回収率37.7%であり、漁船船員では40名より回収し回収率5.0%であった。

事業者では、内航事業者が47社より回収し回収率36.4%で、漁業事業者が9社より回収し回収率11.3%であった。

### 5 調査票の内容について

内航船員及び漁船船員の調査票は、基本的属性、職場ストレス尺度・ストレス反応尺度及びコーピング尺度の3種類の質問から構成されていた。

#### 5.1 基本的属性

基本属性は、年齢、未婚既婚、職種及び乗

船船舶の船種、総トン数、運航形態等であった。また、乗船中か陸上休暇中であるかを問い、乗船中の人に対しては、乗船前の休暇日数、乗船予定日数及び乗船何日目であるかを問い、さらに最近1週間の平均労働時間についても質問している。

#### 5.2 職場ストレス尺度・ストレス

##### 反応尺度

職場のメンタルヘルス活動において、職場不適應の予防及び従業員の精神的健康の増進という目的を達成するには、従業員が自らの職場の状況をどの様に受け止め、何についてどの程度の負担を感じているのか（職場ストレス尺度・経験）、また現在どのような心理的苦痛や身体的不調を感じており（ストレス反応）、それにどの程度職場の状況が影響しているのかを把握する必要がある。島津ら<sup>11)</sup>のストレス尺度、ストレス反応尺度は、この問題を多面的にしかも回答者の心理的・時間的負担をできるだけ少なく把握することを意図し、職場ストレススケールの一部として作成されたものである。ストレス尺度は4つの下位尺度（過度の圧迫、役割不明瞭、能力欠如、過度の負担）で全28項目、ストレス反応尺度は6つの下位尺度（怒り、循環器系の不調、対人場面での緊張感、疲労、過敏、抑うつ）で全37項目から成っている。

ストレス尺度では、得点が高いほどその下位尺度の負担が大きいこと、またストレス反応では、得点が高いほどその下位尺度の症状が大きいことを意味する。

#### 5.3 コーピング尺度

職場メンタルヘルス活動における怪症うつ病などの心理的不適應状態の予防・軽減のた

めには従業員の職場ストレス経験や現在のストレス状態（ストレス反応）の程度を知る必要があるが、ストレス経験がストレス反応に及ぼす影響には大きな個人差がある。コーピング（対処）は、この個人差を説明する媒介変数の1つである。同じ出来事（ストレス）を経験しても、いかに対処するかによって現れる症状（ストレス反応）は異なる。小杉<sup>41</sup>のコーピング尺度は、従業員が職場でのストレス経験に対してどのような対処を行っているかを簡便かつ正確に把握することを目的として、職場ストレススケールの一部として作成した。5つの下位尺度（積極的な問題解決、逃避、他者からの援助を求める、諦め、行動感情の抑制）をもち、全31項目から成っている。

コーピング尺度に関しては、得点が高いほどその下位尺度を多く用いてストレスに対処していることを示す。

#### 5.4 社へのアンケート

社へのアンケートは、海務又は人事担当者が回答するもので、厚生労働省の「平成14年労働者健康状況調査（事業諸調査）」<sup>51</sup>の「3 心の健康対策（メンタルヘルスケア）の実施状況」を参考に作成した。

内容は、心の健康対策に取り組み状況や取り組んでいる内容、及び健康対策のための専門スタッフの有無、健康対策に取り組んでいない場合の理由等であった。

## B 調査結果

### 1 調査対象者の基本属性

調査対象者の年齢構成については、表1に

示すとおりであり、まず内航船船員480名の年齢で最も多いのが50歳代で229名47.7%で、次いで40歳代110名22.9%であり、40歳代と50歳代で約7割を占めている。29歳以下と30歳代は、それぞれ57名11.9%と72名15.0%で少なくなっている。内航船船員の平均年齢は、45.9±10.5歳であった。

漁船船員40名の年齢構成では、最も多いのが50歳代で16名40.0%で、次いで40歳代8名20.0%であり、40歳代と50歳代で6割を占めている。29歳以下と30歳代は、それぞれ3名7.5%と6名15.0%で少なくなっている。漁船船員の平均年齢は、48.7±11.5歳であった。

表1 調査対象者の年齢構成

	年齢	名	%
内航	29歳以下	57	11.9
	30歳代	72	15.0
	40歳代	110	22.9
	50歳代	229	47.7
	60歳以上	8	1.7
	無回答	4	0.8
	合計	480	100
漁船	20歳代	3	7.5
	30歳代	6	15.0
	40歳代	8	20.0
	50歳代	16	40.0
	60歳以上	7	17.5
	合計	40	100

内航船船員では、甲板部職員が最も多く131名27.3%で、次いで甲板部部員の89名18.5%、機関部職員の73名15.2%となっている。船長及び機関長は、ともに70名14.6%であった。その他や無回答を除き、最も少ないのは機関部部員で8名1.7%であった。

漁船船員では、甲板部部員が最も多く17名42.5%で、次いで船長の6名15.0%、漁

労長の5名 12.5%となっている。

表2 調査対象者の職種

職種	名	%
内航 船長	70	14.6
甲板部職員	131	27.3
甲板部部員	89	18.5
機関長	70	14.6
機関部職員	73	15.2
機関部部員	8	1.7
事務部(司厨)	34	7.1
その他	1	0.2
無回答	4	0.8
合計	480	100
漁船 漁労長	5	12.5
船長	6	15.0
甲板部職員	3	7.5
甲板部部員	17	42.5
機関長	3	7.5
機関部職員	1	2.5
機関部部員	2	5.0
通信長、士	1	2.5
事務部(司厨)	1	2.5
その他	1	2.5
合計	40	100

## 2 職場ストレス尺度

ストレス尺度は4つの下位尺度(過度の圧迫、役割不明瞭、能力欠如、過度の負担)で全28項目あり、それぞれの下位尺度は、仕事に対する過度の責任、時間やノルマによる負荷荷重の「過度の圧迫」は6項目で、職場内での立場や役割、業務内容の曖昧さの「役割不明瞭」も6項目あり、職務能力や職場内での権限の不足の「能力欠如」は9項目で、処理能力を越えた業務遂行に関する周囲からの要求の「過度の負担」は7項目となっている。ストレス尺度は5件法の回答にそのまま1~5点を割り当て、下位尺度毎に合計得点を算出する。4尺度で項目数が異なるので、尺度間で得点を単純には比較できない。

内航船船員480名及び漁船船員40名のう

ち職場ストレス28項目、ストレス反応37項目及び虚位尺度10項目の全71項目に回答しているそれぞれ454名と36名を集計対象とした。

### 2.1 内航船船員の職場ストレス

内航船船員全体でみると、「過度の圧迫」が18.05 ± 3.77で、「役割不明瞭」が15.28 ± 3.75、「能力欠如」が22.12 ± 5.55、「過度の負担」が20.84 ± 3.80となっていた(表3)。

内航船船員について、年齢毎にみると「過度の圧迫」では40歳代で最も高く18.85 ± 4.15で、次いで50歳代の18.11 ± 3.52となっている。40歳代の18.85 ± 4.15は、20歳以下の16.91 ± 9.1に対して統計的に有意に高くなっていた。「役割不明瞭」では29歳以下で最も高く17.11 ± 3.36で、次いで30歳代の16.61 ± 3.45となっている。29歳以下及び30歳代ともに、40歳代の14.78 ± 3.76と50歳代の14.69 ± 3.68に対して統計的に有意に高くなっていた。「能力欠如」では29歳以下で最も高く25.34 ± 5.50で、次いで30歳代の23.89 ± 5.59となっている。29歳以下及び30歳代ともに、40歳代の21.44 ± 5.52と50歳代の21.08 ± 5.14に対して統計的に有意に高くなっていた。「過度の負担」では40歳代で最も高く21.15 ± 3.81で、他の年齢群は20.7前後でほぼ同様の値を示し、群間で有意な差はみられなかった。全体の傾向として、「過度の圧迫」では、30歳以下で値が低く、40歳以上で値が高くなる傾向にあった。「役割不明瞭」と「能力欠如」は、30歳以下で値が高く、40歳以上で低いという傾向にあった(表3)。

内航船船員について、職種毎にみると

「過度の圧迫」では船長が最も高く 20.27 ± 3.87 である。

3.87 で、次いで機関長の 19.28 ± 2.91 となっ

表 3 内航船船員の年齢別職場ストレス得点

年齢	過度の圧迫		役割不明瞭		能力欠如		過度の負担		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
29歳以下	16.91	4.11	17.11	3.36	25.34	5.50	20.86	3.94	56
30歳代	17.77	3.39	16.61	3.45	23.89	5.59	20.89	3.96	71
40歳代	18.85	4.15	14.78	3.76	21.44	5.52	21.15	3.81	107
50歳代	18.11	3.52	14.69	3.68	21.08	5.14	20.67	3.70	210
60歳以上	16.71	4.46	13.43	3.82	19.71	6.13	20.57	5.19	7
無回答	16.00	2.65	14.00	4.36	23.67	1.53	20.67	3.79	3
合計	18.05	3.77	15.28	3.75	22.12	5.55	20.84	3.80	454

船長の 20.27 ± 3.87 は、甲板部職員の 18.27 ± 3.44、甲板部部員の 15.88 ± 3.54、機関部職員の 17.87 ± 3.87 に対して統計的に有意に高くなっていた。また、甲板部職員の 18.27 ± 3.44 は、甲板部部員の 15.88 ± 3.54、事務部（司厨）の 15.80 ± 3.38 に対して統計的に有意に高くなっていた。機関長の 19.28 ± 2.91 は、甲板部部員及び事務部（司厨）より有意に高く、機関部職員も甲板部部員より有意に高くなっていた。「役割不明瞭」では、機関部部員が最も高く 19.17 ± 2.86 で、次いで甲板部部員の 16.67 ± 3.60 となっている。甲板部職員の 15.57 ± 3.27 は、船長の 12.61 ± 3.34 に対して統計的に有意に高くなっていた。また、甲板部部員の 16.67 ± 3.60 は、船長の 12.61 ± 3.34、機関長の 14.24 ± 3.53 に対して統計的に有意に高くなっていた。機

関部職員の 16.55 ± 3.52 は、船長及び機関長より有意に高く、機関部部員も船長、機関長及び事務部より有意に高かった。

「能力欠如」では機関部部員が最も高く 27.67 ± 4.27 で、次いで甲板部部員の 24.38 ± 5.12 となっている。甲板部職員の 23.15 ± 5.24 は、船長の 17.84 ± 5.11 及び機関長の 19.57 ± 4.65 に対して統計的に有意に高くなっていた。また、甲板部部員の 23.15 ± 5.24 は、船長及び機関長に対して統計的に有意に高くなっていた。機関部職員の 23.70 ± 4.66 は、船長及び機関長より有意に高く、機関部部員も船長、機関長より有意に高かった。

「過度の負担」では機関部部員で最も高く 23.83 ± 6.15 であり、次いで機関長の 21.48 ± 3.56 となっていた。職種の間で有意な差はみられなかった（表 4）。

表 4 内航船船員の職種別職場ストレス得点

職種	過度の圧迫		役割不明瞭		能力欠如		過度の負担		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
船長	20.27	3.87	12.61	3.34	17.84	5.11	21.31	4.28	67
甲板部職員	18.27	3.44	15.57	3.27	23.15	5.24	21.05	3.76	128
甲板部部員	15.88	3.54	16.67	3.60	24.38	5.12	19.84	3.73	85
機関長	19.28	2.91	14.24	3.53	19.57	4.65	20.91	3.18	68
機関部職員	17.87	3.87	16.55	3.52	23.70	4.66	21.48	3.56	71
機関部部員	17.00	2.90	19.17	2.86	27.67	4.27	23.83	6.15	6
事務部(司厨)	15.80	3.38	14.40	3.97	21.24	5.74	19.04	3.72	25
その他	18.00		22.00		28.00		22.00		1
合計	18.05	3.78	15.29	3.74	22.10	5.56	20.84	3.81	451

全体の傾向として、「過度の圧迫」では、船長及び機関長で値が高く、甲板部部員及び機関部部員で値が低くなる傾向にあった。「役割不明瞭」と「能力欠如」は、逆に甲板部部員及び機関部部員で値が高く、船長及び機関長で値が低くなる傾向にあった。「過度の負担」では、船長及び機関部で高く甲板部部員で低いという傾向にあった。

## 2.2 漁船船員の職場ストレス

漁船船員全体でみると、「過度の圧迫」が 17.17 ± 3.61 で、「役割不明瞭」が 14.69 ± 3.65、「能力欠如」が 21.86 ± 5.49、「過度の負担」が 20.42 ± 3.17 となっていた。

漁船船員について、年齢毎にみると「過

度の圧迫」では 50 歳以上で最も高く 18.92 ± 3.23 で、次いで 30 歳代の 16.67 ± 5.01 となっている。「役割不明瞭」では 30 歳代で最も高く 16.33 ± 4.50 で、次いで 40 歳代の 15.50 ± 2.62 となっている。「能力欠如」では 30 歳代で最も高く 23.67 ± 3.50 で、次いで 40 歳代の 23.63 ± 7.11 となっている。「過度の負担」では 50 歳代で最も高く 21.54 ± 2.22 で、次いで 30 歳代の 21.33 ± 3.44 となっている。4 尺度とも群間で有意な差はみられなかった。全体の傾向として、内航船船員の様なはっきりとした傾向はみられないが、概ね似た傾向にあった(表 5)。

表 5 漁船船員の年齢別職場ストレス得点

年齢	過度の圧迫		役割不明瞭		能力欠如		過度の負担		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
20歳代	14.67	2.08	15.33	6.51	21.00	5.00	19.67	4.04	3
30歳代	16.67	5.01	16.33	4.50	23.67	3.50	21.33	3.44	6
40歳代	15.63	2.77	15.50	2.62	23.63	7.11	18.88	4.42	8
50歳代	18.92	3.23	13.92	3.17	21.85	4.49	21.54	2.22	13
60歳以上	17.17	3.60	13.33	3.72	18.17	6.62	19.50	1.76	6
合計	17.17	3.61	14.69	3.65	21.86	5.49	20.42	3.17	36

漁船船員について、職種毎にみると「過度の圧迫」では漁労長が最も高く 21.40 ± 2.70 で、次いで船長の 18.83 ± 3.43 となっている。漁労長の 21.40 ± 2.70 は、甲板部部員の 15.57 ± 3.34 に対して統計的に有意に高くなっていた。

「役割不明瞭」では、甲板部部員が最も高く 16.07 ± 4.12 で、次いで船長の 15.17 ± 1.83 となっている。群間で統計的に有意な差はみられなかった。

「能力欠如」では甲板部部員が最も高く 23.79 ± 4.98 で、次いで船長の 23.67 ± 5.01 となっている。甲板部部員の 23.79 ± 4.98 は、

漁労長の 16.00 ± 4.53 に対して統計的に有意に高くなっていた。

「過度の負担」では甲板部職員で最も高く 23.67 ± 1.53 であり、次いで船長の 22.67 ± 2.42 となっていた。職種の群間で有意な差はみられなかった。

全体の傾向として、「過度の圧迫」及び「過度の負担」では、漁労長、船長及び甲板部職員で値が高く、甲板部部員で値が低くなる傾向にあり、「役割不明瞭」と「能力欠如」は、逆に甲板部部員で値が高く、漁労長、船長及び甲板部職員で値が低くなる傾向にあった(表 6)。



表 6 漁船船員の職種別職場ストレス得点

職種	過度の圧迫		役割不明瞭		能力欠如		過度の負担		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
漁労長	21.40	2.70	11.80	4.87	16.00	4.53	21.00	1.00	5
船長	18.83	3.43	15.17	1.83	23.67	5.01	22.67	2.42	6
甲板部職員	18.33	2.31	13.33	4.04	22.00	5.29	23.67	1.53	3
甲板部部員	15.57	3.34	16.07	4.12	23.79	4.98	19.36	3.61	14
機関長	15.00	2.83	12.50	0.71	13.00	0.00	16.50	4.95	2
機関部職員	11.00		14.00		19.00		19.00		1
機関部部員	17.50	0.71	14.50	3.54	23.00	1.41	19.50	0.71	2
通信長、士	17.00		15.00		28.00		20.00		1
事務部(司厨)	14.00		15.00		21.00		19.00		1
その他	18.00		16.00		26.00		22.00		1
合計	17.17	3.61	14.69	3.65	21.86	5.49	20.42	3.17	36

### 2.3 内航船船員及び漁船船員の職場

#### ストレスの特徴

島津<sup>9)</sup>の陸上産業 6740 名（男 6312 名、女 428 名、平均年齢 38.6 ± 8.38 歳）の結果では、「過度の圧迫」が 18.81 ± 4.409、「役割不明瞭」が 16.86 ± 4.085、「能力欠如」が 24.09 ± 6.114、「過度の負担」が 22.32 ± 4.032 となっており、これらと比較してみると、内航船船員及び漁船船員で 4 尺度全てにおいて低い傾向にあった。

内航船船員全体の傾向として、「過度の圧迫」では、30 歳以下又は甲板部部員及び機関部部員で値が低く、40 歳以上又は船長及び機関長で値が高くなる傾向にあった。「役割不明瞭」と「能力欠如」は、30 歳以下又は甲板部部員及び機関部部員で値が高く、40 歳以上又は船長及び機関長で低いという傾向にあった。「過度の負担」では、40 歳代又は船長及び機関部で高く甲板部部員で低いという傾向にあった。

すなわち、量的負担と考えられる「過度の圧迫」及び「過度の負担」では、年齢が高く船長及び機関長といった長で高く、質的負担と考えられる「役割不明瞭」と「能力欠如」

は若年者で各部の部員で高くなっていた。

漁船船員全体の傾向として、「過度の圧迫」及び「過度の負担」では、50 歳代といった高年齢者又は漁労長、船長及び甲板部職員で値が高く、30 歳代といった若年齢者又は甲板部部員で値が低くなる傾向にあり、「役割不明瞭」と「能力欠如」は、逆に 30 歳代といった若年齢者又は甲板部部員で値が高く、高年齢者又は漁労長、船長及び甲板部職員で値が低くなる傾向にあった。

### 3 ストレス反応尺度

ストレス反応尺度は 6 つの下位尺度(怒り、循環器系の不調、対人場面での緊張感、疲労、過敏、抑うつ)で全 37 項目から成っている。

それぞれの下位尺度は、感情の不安定性、特にわずかな刺激による易怒状態の「怒り(6 項目)」、心理的緊張に原因して生じる様々な自律神経症状のうち特に心臓脈管系での変化の「循環器系の不調(5 項目)」、自己の能力が問われるような対人場面や未体験の状況などで経験する落ち着きのなさ、自己主張力の低下の「対人場面での緊張感(7 項目)」、慢

性的疲労、および易疲労状態の「疲労（5項目）」、自分自身の気分や体調の変化、周囲の状況や評価など自己内外のわずかな変化を気にとめてしまう心理状態の「過敏（4項目）」、抑うつ感、孤独感、および自責感、無力感の「抑うつ（10項目）」である。

ストレス尺度と同様にストレス反応尺度も5件法の回答にそのまま1～5点を割り当て、下位尺度毎に合計得点を算出する。6尺度で項目数が異なるので、尺度間で得点を単純には比較できない。

### 3.1 内航船船員とストレス反応

内航船船全体でみてみると、「怒り」が15.84 ± 4.17で、「循環器系の不調」が11.27 ± 4.45、「対人場面での緊張感」が17.43 ± 4.42、「疲労」が13.71 ± 3.56、「過敏」が12.88 ± 2.51、「抑うつ」が25.72 ± 7.86となっていた。

島津<sup>4)</sup>の陸上産業6740名（男6312名、女428名、平均年齢38.6 ± 8.38歳）の結果では、「怒り」が16.68 ± 4.642、「循環器系の不調」が10.85 ± 4.240、「対人場面での緊張感」が18.35 ± 4.579、「疲労」が14.41 ± 3.766、

「過敏」が13.52 ± 2.592、「抑うつ」が26.66 ± 7.385で、これらと比較してみると、内航船船員では「循環器系の不調」で若干高くなっているが、他の5尺度では低い傾向にあった。

内航船船員について、年齢毎にみてみると「怒り」では30歳代で最も高く17.06 ± 4.34で、次いで29歳以下の15.88 ± 5.00となっている。「循環器系の不調」では60歳以上で最も高く12.29 ± 4.23で、次いで30歳代の11.85 ± 4.83となっている。「対人場面での緊張感」では30歳代で最も高く18.41 ± 4.84で、次いで29歳以下の18.18 ± 4.29となっている。「疲労」では29歳以下で最も高く14.00 ± 3.40で、次いで30歳代の13.77 ± 3.49となっている。「過敏」では50歳代で最も高く13.02 ± 2.35で、次いで40歳代の12.82 ± 2.76となっている。「抑うつ」では29歳以下で最も高く27.05 ± 9.31で、次いで30歳代の26.32 ± 8.13となっている。各6尺度全てにおいて群間で統計的有意な差はみられなかった（表7）。

表7 内航船船員の年齢別ストレス反応得点

年齢	怒り		循環器系の不調		対人場面での緊張感		疲労		過敏		抑うつ		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
29歳以下	15.88	5.00	10.16	4.06	18.18	4.29	14.00	3.40	12.68	2.50	27.05	9.31	56
30歳代	17.06	4.34	11.85	4.83	18.41	4.84	13.77	3.49	12.73	2.64	26.32	8.13	71
40歳代	15.84	4.06	10.67	4.74	17.04	4.13	13.50	3.84	12.82	2.76	25.64	8.06	107
50歳代	15.47	3.89	11.67	4.21	17.09	4.46	13.72	3.51	13.02	2.35	25.23	7.33	210
60歳以上	14.14	4.53	12.29	4.23	17.00	2.77	13.57	3.36	12.71	2.93	24.29	6.10	7
無回答	15.67	1.15	9.33	4.51	18.33	3.79	13.67	3.21	12.67	2.08	27.67	6.11	3
合計	15.84	4.17	11.27	4.45	17.43	4.42	13.71	3.56	12.88	2.51	25.72	7.86	454

内航船船員について、職種毎にみてみると「怒り」では甲板部職員で最も高く16.38 ± 4.14で、次いで機関部職員の15.97 ± 4.19となっている。「循環器系の不調」では機関部職員で最も高く16.17 ± 4.92で、次いで機関長の12.06 ± 4.28となっている。「対人場面での

緊張感」では機関部職員で最も高く19.17 ± 4.67で、次いで甲板部部員の18.59 ± 4.78となっている。甲板部部員の17.62 ± 4.20、甲板部部員の18.59 ± 4.78及び機関部職員の18.38 ± 4.09は、船長の15.30 ± 4.36より統計的に有意に高くなっていた。「疲労」では

機関部部員で最も高く 17.17 ± 4.54 で、次いで事務部（司厨）の 14.28 ± 3.68 となっている。「過敏」では機関部部員で最も高く 13.83 ± 3.54 で、次いで事務部（司厨）の 13.44 ± 2.14 となっている。「抑うつ」では機関部部員で最も高く 29.50 ± 2.59 で、次いで機関部職員の 27.54 ± 7.63 となっている。甲板部部員の 27.15 ± 8.16 及び機関部職員の 27.54 ±

7.63 は、船長の 22.40 ± 7.51 より統計的に有意に高くなっていた。

機関部部員で「怒り」を除く 5 尺度で最も高い値となっていたが、他の職種より統計的に有意に高いというものはなかった。船長と比較して甲板部部員及び機関部職員で「対人場面での緊張感」及び「抑うつ」の 2 尺度で有意に高くなっていた（表 8）。

表 8 内航船船員の職種別ストレス反応得点

職種	怒り		循環器系の不調		対人場面での緊張感		疲労		過敏		抑うつ		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
船長	14.60	4.19	10.87	4.14	15.30	4.36	13.06	3.46	12.96	2.18	22.40	7.51	67
甲板部職員	16.38	4.14	10.72	4.38	17.62	4.20	13.42	3.55	12.61	2.67	25.76	8.17	128
甲板部部員	15.93	4.59	11.55	4.68	18.59	4.78	13.84	3.66	12.64	2.54	27.15	8.16	85
機関長	15.88	3.70	12.06	4.28	16.94	3.96	13.60	3.53	13.18	2.56	25.38	6.79	68
機関部職員	15.97	4.19	10.93	4.57	18.38	4.09	14.27	3.35	13.03	2.51	27.54	7.63	71
機関部部員	15.67	3.14	16.17	4.92	19.17	4.67	17.17	4.54	13.83	3.54	29.50	2.59	6
事務部(司厨)	15.40	4.16	11.60	4.34	16.16	4.50	14.28	3.68	13.44	2.14	24.04	8.14	25
その他	19.00		14.00		20.00		18.00		13.00		30.00		1
合計	15.83	4.18	11.26	4.46	17.42	4.42	13.71	3.56	12.88	2.52	25.71	7.88	451

### 3.2 漁船船員とストレス反応

漁船船員全体でみると、「怒り」が 15.78 ± 2.91 で、「循環器系の不調」が 10.39 ± 4.14、「対人場面での緊張感」が 16.92 ± 4.35、「疲労」が 13.50 ± 2.74、「過敏」が 12.67 ± 2.75、「抑うつ」が 23.19 ± 7.79 となっていた。

島津<sup>6)</sup>の陸上産業 6740 名（男 6312 名、女 428 名、平均年齢 38.6 ± 8.38 歳）の結果では、「怒り」が 16.68 ± 4.642、「循環器系の不調」が 10.85 ± 4.240、「対人場面での緊張感」が 18.35 ± 4.579、「疲労」が 14.41 ± 3.766、「過敏」が 13.52 ± 2.592、「抑うつ」が 26.66 ± 7.385 で、これらと比較すると、漁船船員では 6 尺度全てにおいて低くなっていた。

漁船船員について、年齢毎にみると「怒り」では 40 歳代で最も高く 17.25 ± 3.33 で、次いで 50 歳代の 16.38 ± 1.50 となっている。「循環器の不調」では 50 歳代で最も高く 11.15

± 4.30 で、次いで 30 歳代の 10.83 ± 4.79 となっている。「対人場面での緊張感」では 29 歳以下で最も高く 17.67 ± 6.03 で、次いで 50 歳代の 17.31 ± 3.35 となっている。「疲労」では 40 歳代で最も高く 14.13 ± 3.64 で、次いで 50 歳代の 13.92 ± 2.06 となっている。

「過敏」では 29 歳以下で最も高く 14.00 ± 1.73 で、次いで 40 歳代の 13.13 ± 3.04 となっている。「抑うつ」では 50 歳代で最も高く 24.92 ± 6.60 で、次いで 40 歳代の 24.75 ± 7.70 となっている。各 6 尺度全てにおいて群間で統計的に有意な差はみられなかった（表 9）。

漁船船員について、職種毎にみると「怒り」では機関長で最も高く 16.50 ± 3.54 で、次いで甲板部部員及び機関部部員でそれぞれ 16.00 ± 3.11 及び 16.00 ± 1.41 となっている。「循環器の不調」では機関部部員で最も

表9 漁船船員の年齢別ストレス反応得点

年齢	怒り		循環器系の不調		対人場面での緊張感		疲労		過敏		抑うつ		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
20歳代	15.67	3.06	8.33	5.77	17.67	6.03	12.67	1.53	14.00	1.73	19.67	10.79	3
30歳代	14.50	3.62	10.83	4.79	17.00	5.51	13.17	4.22	12.00	4.10	22.33	9.85	6
40歳代	17.25	3.33	10.75	3.77	17.00	5.18	14.13	3.64	13.13	3.04	24.75	7.70	8
50歳代	16.38	1.50	11.15	4.30	17.31	3.35	13.92	2.06	13.08	1.75	24.92	6.60	13
60歳以上	13.83	3.25	8.83	3.43	15.50	4.46	12.50	1.52	11.17	3.06	20.00	7.85	6
合計	15.78	2.91	10.39	4.14	16.92	4.35	13.50	2.74	12.67	2.75	23.19	7.79	36

高く 12.00 ± 2.83 で、次いで甲板部部員の 11.93 ± 4.46 となっている。「対人場面での緊張感」では船長及び機関部部員で最も高く 19.00 ± 3.90 と 19.00 ± 2.83 で、次いで甲板部職員の 17.33 ± 4.51 となっている。「疲労」では甲板部職員で最も高く 15.00 ± 2.00 で、次いで船長及び機関部部員の 14.00 ± 2.90 及

び 14.00 ± 4.24 となっている。「過敏」では船長で最も高く 14.33 ± 1.75 で、次いで甲板部職員の 13.33 ± 1.53 となっている。「抑うつ」では機関部部員で最も高く 30.00 ± 0.00 で、次いで船長の 26.00 ± 7.46 となっている。6 尺度とも職種間で統計的有意な差はみられなかった (表 10)。

表10 漁船船員の職種別ストレス反応得点

職種	怒り		循環器系の不調		対人場面での緊張感		疲労		過敏		抑うつ		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
漁労長	15.20	1.10	8.20	3.49	16.60	2.79	13.20	0.84	12.60	1.82	21.40	8.62	5
船長	15.00	4.73	11.00	4.43	19.00	3.90	14.00	2.90	14.33	1.75	26.00	7.46	6
甲板部職員	15.67	2.08	8.33	0.58	17.33	4.51	15.00	2.00	13.33	1.53	16.67	3.51	3
甲板部部員	16.00	3.11	11.93	4.46	16.86	5.01	13.71	3.02	12.29	3.85	25.29	7.86	14
機関長	16.50	3.54	6.50	2.12	9.50	0.71	10.50	3.54	9.50	0.71	16.00	4.24	2
機関部職員	16.00		6.00		12.00		10.00		11.00		15.00		1
機関部部員	16.00	1.41	12.00	2.83	19.00	2.83	14.00	4.24	11.50	0.71	30.00	0.00	2
通信長、士	18.00		12.00		18.00		12.00		12.00		30.00		1
事務部(司厨)	13.00		5.00		17.00		11.00		15.00		12.00		1
その他	19.00		15.00		20.00		17.00		15.00		19.00		1
合計	15.78	2.91	10.39	4.14	16.92	4.35	13.50	2.74	12.67	2.75	23.19	7.79	36

### 3.3 内航船船員及び漁船船員のストレス反応の特徴

島津<sup>6)</sup>の陸上産業 6740 名 (男 6312 名、女 428 名、平均年齢 38.6 ± 8.38 歳) の結果では、「怒り」が 16.68 ± 4.642、「循環器系の不調」が 10.85 ± 4.240、「対人場面での緊張感」が 18.35 ± 4.579、「疲労」が 14.41 ± 3.766、「過敏」が 13.52 ± 2.592、「抑うつ」が 26.66 ± 7.385 で、これらと比較してみると、内航船船員では「循環器系の不調」で若干高くなっているが、他の 5 尺度では低い傾向にあり、漁船船員では 6 尺度全てにおいて低くなっていた。

職場不適応の初期反応である「疲労」と、

主要反応である「抑うつ」についてみると、内航船船員では「疲労」では 29 歳以下で最も高く、次いで 30 歳代となっている。また「抑うつ」でも 29 歳以下で最も高く、次いで 30 歳代となり、「疲労」及び「抑うつ」とも若年者で高くなっている。

職種毎では、「疲労」及び「抑うつ」とも甲板部部員や機関部部員で高く、船長、機関長及び各部の職員で低くなるという傾向にあった。

漁船船員では、「疲労」及び「抑うつ」とも 40 歳代と 50 歳代で若年者より高くなる傾向にあった。

#### 4 コーピング尺度

コーピング尺度は、ストレス経験に対してどのような対処を行っているかを簡便かつ正確に把握するためのもので、5つの下位尺度（積極的な問題解決、逃避、他者からの援助を求める、諦め、行動感情の抑制）をもち、全31項目から成っている。

下位尺度は、具体的・実地的な手段による対処方略である「積極的な問題解決（9項目）」、解決すべき事象の存在を無視したり忘却したりして、問題解決から遠ざかる対処方略である「逃避（7項目）」、周囲の人的資源を有効に利用した対処方略である「他者からの援助を求める（5項目）」、問題解決の必要性を自覚しながらも解決を放棄する対処方略である「諦め（5項目）」、及び解決策の早計な実行や感情的解決を抑制した対処方略である「行動、感情の抑制（5項目）」からなっている。

内航船船員480名及び漁船船員40名のうちストレスコーピング全31項目に回答しているそれぞれ439名と36名を集計対象とした。

内航船船員全体でみると、「積極的な問題解決」が $20.90 \pm 5.44$ で、「逃避」が $12.87 \pm 3.49$ 、「他者からの援助を求める」が $8.65 \pm 2.79$ 、「諦め」が $9.44 \pm 2.75$ 、「行動感情の抑制」が $11.41 \pm 2.71$ となっていた（表11）。

漁船船員全体でみると、「積極的な問題解決」が $20.14 \pm 5.01$ で、「逃避」が $11.75 \pm 3.57$ 、「他者からの援助を求める」が $8.72 \pm 2.44$ 、「諦め」が $8.50 \pm 2.51$ 、「行動感情

の抑制」が $11.06 \pm 2.74$ となっていた（表12）。

鳥津<sup>9)</sup>の陸上産業6740名（男6312名、女428名、平均年齢 $38.6 \pm 8.38$ 歳）の結果では、「積極的な問題解決」が $22.06 \pm 4.948$ 、「逃避」が $11.15 \pm 3.086$ 、「他者から援助を求める」が $9.55 \pm 2.869$ 、「諦め」が $8.72 \pm 2.757$ 、「行動感情の抑制」が $11.10 \pm 2.449$ であり、これらと比較してみると、内航船船員では「積極的な問題解決」及び「他者からの援助を求める」で低い傾向にあり、「逃避」、「諦め」及び「行動感情の抑制」で高い傾向にあった。

漁船船員では、「積極的な問題解決」、「他者からの援助を求める」、「諦め」及び「行動感情の抑制」で低い傾向にあり、「逃避」の1尺度のみ高い傾向にあった。

内航船船員について、年齢毎にみると「積極的な問題解決」では40歳代で最も高く $21.71 \pm 5.49$ で、次いで60歳以上の $21.40 \pm 5.03$ となっている。最も低いのは29歳以下の $19.95 \pm 5.34$ であった。「逃避」では60歳以上で最も高く $14.80 \pm 2.28$ で、次いで50歳代の $13.11 \pm 3.51$ となっている。最も低いのは、40歳代の $12.36 \pm 3.23$ であった。「他者からの援助を求める」では29歳以下で最も高く $9.37 \pm 3.14$ で、次いで30歳代の $9.35 \pm 2.86$ となっている。最も低いのは、40歳代の $8.22 \pm 2.77$ であった。「諦め」では29歳以下で最も高く $10.37 \pm 2.89$ で、次いで50歳代の $9.48 \pm 2.77$ となっている。最も低いのは、60歳以上の $8.80 \pm 2.17$ であった。29歳以下は、40歳代の $9.02 \pm 2.63$ より統計的に結いに高い値となっていた。「行動感情の

抑制」では29歳以下で最も高く11.91 ± 2.59 ている。最も低いのは30歳代の11.23 ± 2.76  
 で、次いで60歳以上の11.40 ± 2.07となつ であつた(表11)。

表11 内航船船員のコーピング得点

年齢	積極的な問題解決		逃避		他者からの援助を求める		諦め		行動感情の抑制		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
29歳以下	19.95	5.34	12.82	3.27	9.37	3.14	10.37	2.89	11.91	2.59	57
30歳代	20.86	5.54	12.85	3.89	9.35	2.86	9.31	2.65	11.23	2.76	71
40歳代	21.71	5.49	12.36	3.23	8.22	2.77	9.02	2.63	11.35	2.46	102
50歳代	20.77	5.42	13.11	3.51	8.45	2.63	9.48	2.77	11.36	2.85	201
60歳以上	21.40	5.03	14.80	2.28	8.40	2.07	8.80	2.17	11.40	2.07	5
無回答	20.67	5.86	11.33	6.66	7.33	2.52	8.00	1.73	11.33	3.79	3
合計	20.90	5.44	12.87	3.49	8.65	2.79	9.44	2.75	11.41	2.71	439

漁船船員について、年齢毎にみても「積  
 極的な問題解決」では60歳以上で最も高く  
 24.00 ± 4.42で、次いで50歳代の20.53 ±  
 4.91となっている。最も低いのは40歳代の  
 17.88 ± 4.94であった。「逃避」では50歳代  
 で最も高く12.47 ± 3.70で、次いで30歳代  
 と50歳代のそれぞれ12.00 ± 3.16及び12.00  
 ± 5.57となっている。最も低いのは、40歳  
 代の10.50 ± 2.62であった。「他者からの援  
 助を求める」では60歳以上で最も高く9.40

± 1.14で、次いで30歳代の9.20 ± 0.84と  
 なっている。最も低いのは、40歳代の7.38  
 ± 2.56であった。「諦め」では40歳代で最  
 も高く8.63 ± 3.54で、次いで50歳代の8.60  
 ± 2.41となっている。最も低いのは、30歳  
 代の8.20 ± 1.30であった。「行動感情の抑制」  
 では50歳代で最も高く11.60 ± 2.67で、次  
 いで60歳以上の11.40 ± 2.61となっている。  
 最も低いのは29歳以上の9.67 ± 1.53であつ  
 た(表12)。

表12 漁船船員のコーピング得点

年齢	積極的な問題解決		逃避		他者からの援助を求める		諦め		行動感情の抑制		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
20歳代	19.00	6.24	10.67	3.06	9.00	3.61	8.33	1.15	9.67	1.53	3
30歳代	19.40	4.72	12.00	3.16	9.20	0.84	8.20	1.30	10.40	2.88	5
40歳代	17.88	4.94	10.50	2.62	7.38	2.56	8.63	3.54	10.75	3.45	8
50歳代	20.53	4.91	12.47	3.70	9.00	2.80	8.60	2.41	11.60	2.67	15
60歳以上	24.00	4.42	12.00	5.57	9.40	1.14	8.40	3.21	11.40	2.61	5
合計	20.14	5.01	11.75	3.57	8.72	2.44	8.50	2.51	11.06	2.74	36

## 5 職場ストレスのタイプ

職場ストレス尺度及びコーピング尺度  
 にどのようなタイプがあるのかをみるため、そ  
 れぞれの下位尺度を標準得点化し、ワード  
 法によるクラスター分析を行い、分析対象者  
 の分類を行った。

### 5.1 内航船船員の職場ストレスタイプ

内航船船員の職場ストレスタイプは、

クラスター分析の結果4つに分類された(表  
 13)。

ストレスタイプ1は、「過度の圧迫」  
 及び「過度の負担」が、それぞれ46.65と48.20  
 で平均以下であり、逆に「役割不明瞭」及び  
 「能力欠如」がそれぞれ52.93、53.61と平均  
 以上となる質的負荷が高いというタイプであ  
 った。ストレスタイプ2は、「過度の圧

「過度の負担」、「役割不明瞭」及び「能力欠如」全ての下位尺度が、それぞれ 54.83、64.73、63.47、60.37 と平均以上となるタイプであった。ストレスタイプ3は、タイプ1とは逆で「過度の圧迫」及び「過度の負担」が、それぞれ 60.13 と 58.73 で平均以上であり、逆に「役割不明瞭」及び「能力欠如」がそれぞれ 46.50、44.72 と平均以上となる量的負荷が高いというタイプであった。ストレス

タイプ4は、「過度の圧迫」、「過度の負担」、「役割不明瞭」及び「能力欠如」全ての下位尺度が、それぞれ 46.27、37.27、37.64、39.61 と平均以下となるタイプであった。

それぞれのタイプの割合は、ストレスタイプ1が最も多く 230 名 50.7 %で、他のストレスタイプは1割から2割ほどとなっている。

表 13 内航船船員のコーピングタイプ別得点

	過度の圧迫		役割不明瞭		能力欠如		過度の負担		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
ストレスタイプ1	46.65	7.30	52.93	6.15	53.61	6.28	48.20	6.88	230
ストレスタイプ2	54.83	7.60	64.73	6.10	63.47	6.97	60.37	9.76	51
ストレスタイプ3	60.13	7.18	46.50	7.14	44.72	6.24	58.73	6.33	90
ストレスタイプ4	46.27	11.92	37.27	5.90	37.64	6.14	39.61	7.93	83
合計	50.17	10.02	50.12	10.02	50.03	10.02	50.08	10.12	454

## 5.2 内航船船員の職場ストレスタイプ別特徴

年齢毎にストレスタイプをみると、29歳以下では、ストレスタイプ1が最も多く 64.3 %で6割を越えていた。次いで多いのがストレスタイプ2で 17.9 %であった。30歳代及び40歳代では、ストレスタイプ1が最も多くそれぞれ 54.9 %及び 44.9 %でおおよそ半数であり、次いで多いのはストレスタイプ3でそれぞれ 19.7 %及び 24.3 %であった。50歳代では、ストレスタイプ1が最も多く 49.0 %で、次いでストレスタイプ4の 22.4 %となっていた。60歳以上では、ストレスタイプ4が最も多く 42.4 %であり、次いでストレスタイプ1の 28.6 %となっていた。

職種毎にストレスタイプをみると、船長ではストレスタイプ3、4が多

くそれぞれ 37.3 %で、次いでストレスタイプ1の 19.4 %となっている。甲板部職員では、ストレスタイプ1が最も多く 52.3 %で、次いでストレスタイプ3の 20.3 %である。甲板部部員ではストレスタイプ1が最も多く 74.1 %で7割を越え、次いでストレスタイプ2が 10.6 %となっている。機関長では、ストレスタイプ1が最も多く 38.2 %で、次いでストレスタイプ3及び4が、それぞれ 27.9 %及び 26.5 %となっている。機関部職員では、ストレスタイプ1が最も多く 53.5 %で、次いでストレスタイプ3の 18.3 %である。機関部部員ではストレスタイプ1が最も多く 66.7 %で7割弱であり、次いでストレスタイプ2が 33.3 %となっている。事務部（司厨）では、ストレスタイプ1が最も多く 68.0 %で、次いでストレスタイプ

タイプ4の20.0%である。

### 5.3 内航船船員の職場ストレスサー

#### タイプとストレス反応

職場ストレスサーの4タイプ毎にストレス反応をみたのが表14である。

質的負荷である「役割不明瞭」と「能力欠如」の高いストレスサータイプ1では、「怒り」、「循環器系の不調」、「疲労」及び「過敏」が、それぞれ50.53、50.34、49.69及び42.28でほぼ平均値であるが、「対人場面での緊張」と「抑うつ」でそれぞれ52.23及び51.82となり平均以上となっている。

職場ストレスサーの4つの下位尺度全てが高いストレスサータイプ2では、「怒り」、「循環器系の不調」、「対人場面での緊張」、「疲労」、「過敏」及び「抑うつ」のストレス反応全て

が平均以上となり、それぞれ59.81、58.75、58.19、60.67、56.58及び60.87となっている。

「疲労」と「抑うつ」では60を越えている。

量的負荷である「過度の圧迫」と「過度の負担」の高いストレスサータイプ3では、「怒り」、「循環器系の不調」、「対人場面での緊張」及び「抑うつ」が、それぞれ50.74、49.51、49.60、49.69及び49.82でほぼ平均値であるが、「疲労」と「過敏」でそれぞれ52.49及び53.92となり平均以上となっている。

職場ストレスサーの4つの下位尺度全てが低いストレスサータイプ4では、「怒り」、「循環器系の不調」、「対人場面での緊張」、「疲労」、「過敏」及び「抑うつ」のストレス反応全てが平均以下となり、それぞれ41.78、45.02、39.69、41.83、44.05及び39.77となっている。

表14 内航船船員の職場ストレスサータイプ別ストレス反応得点

	怒り		循環器系の不調		対人場面での緊張		疲労		過敏		抑うつ		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
ストレスサータイプ1	50.53	8.92	50.34	9.28	52.23	8.29	49.69	8.56	49.28	8.96	51.82	8.12	230
ストレスサータイプ2	59.81	9.09	58.75	10.06	58.19	9.32	60.67	8.44	56.58	8.79	60.87	7.10	51
ストレスサータイプ3	50.74	9.30	49.51	9.80	49.60	9.24	52.49	9.30	53.92	9.63	49.82	9.31	90
ストレスサータイプ4	41.78	8.86	45.02	8.82	39.69	7.29	41.83	9.10	44.05	9.62	39.77	7.30	83
合計	50.01	10.20	50.15	10.05	50.08	10.02	50.04	10.16	50.06	9.94	50.24	9.98	454

### 5.4 漁船船員の職場ストレスサータイプ

漁船船員の職場ストレスサータイプは、クラスター分析の結果4つに分類された(表15)。

ストレスサータイプAは、「過度の圧迫」及び「過度の負担」が、それぞれ55.06と56.72で平均以上であり、逆に「役割不明瞭」及び「能力欠如」がそれぞれ50.84、48.61と平均もしくは平均以下となる量的負荷が高いというタイプであった。ストレスサータイプBは、タイプAとは逆で「過度の圧迫」及び「過度の負担」が、それぞれ48.41と50.31で平均もしくは平均以下であり、逆に「役割不明瞭」

及び「能力欠如」がそれぞれ56.76、59.53と平均以上となる質的負荷が高いというタイプであった。ストレスサータイプCは、「過度の圧迫」の一尺度のみ54.29と高くなり、「過度の負担」、「役割不明瞭」及び「能力欠如」の三尺度が、それぞれ34.91、35.74、49.45と平均以下となるタイプであった。ストレスサータイプDは、「過度の圧迫」、「過度の負担」、「役割不明瞭」及び「能力欠如」全ての下位尺度が、それぞれ36.18、41.92、43.80、38.98と平均以下となるタイプであった。

それぞれのタイプの割合は、ストレスサータイプBが最も多く13名36.1%で、次いで



ストレッサータイプA、Dが9名 25.0 %で、 13.9 %であった。

最も少ないのがストレッサータイプCの5名

表 15 漁船船員のコーピングタイプ別得点

	過度の圧迫		役割不明瞭		能力欠如		過度の負担		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
ストレッサータイプA	55.06	7.32	50.84	3.57	48.61	6.05	56.72	2.97	9
ストレッサータイプB	48.41	4.79	56.76	6.29	59.53	4.07	50.31	7.24	13
ストレッサータイプC	54.29	8.31	34.91	7.47	35.74	6.68	49.45	2.38	5
ストレッサータイプD	36.18	6.47	41.92	5.95	43.80	5.10	38.98	6.10	9
合計	47.83	9.59	48.54	9.76	49.56	9.90	48.96	8.42	36

### 5. 5 漁船船員の職場ストレッサータイプ別特徴

年齢毎にストレッサータイプをみてみると、20歳代では、ストレッサータイプDが最も多く66.7%で6割を越えていた。次いで多いのがストレッサータイプBで33.3%であった。30歳代及び40歳代では、ストレッサータイプBが最も多くそれぞれ50.0%及び62.5%で、次いで多いのは30歳代ではストレッサータイプAで33.3%、40歳代ではストレッサータイプDで25.0%であった。50歳代では、ストレッサータイプAが最も多く38.5%で、次いでストレッサータイプB、Cが多くそれぞれ23.1%となっていた。60歳以上では、ストレッサータイプC、Dが最も多く33.3%であった。

職種毎にストレッサータイプをみてみると、漁労長ではストレッサータイプCが最も多く60.0%で、次いでストレッサータイプAの40.0%となっている。船長では、ストレッサータイプAが最も多く66.7%となっている。甲板部職員では、ストレッサータイプA、B及びCがそれぞれ33.3%であった。甲板部部員ではストレッサータイプBが最も多く57.1%で、次いでストレッサータイプDが28.6%となっている。

### 5. 6 漁船船員の職場ストレッサータイプとストレス反応

職場ストレッサーの4タイプ毎にストレス反応をみたのが表16である。

量的負荷である「過度の圧迫」と「過度の負担」の高いストレッサータイプAでは、「怒り」、「循環器系の不調」、「対人場面での緊張」、「疲労」及び「抑うつ」が、それぞれ49.59、50.54、49.37、50.24、及び48.05でほぼ平均値であるが、「過敏」は高く51.41となり平均以上となっている。

質的負荷である「役割不明瞭」と「能力欠如」の高いストレッサータイプBでは、「怒り」、「循環器系の不調」、「対人場面での緊張」、「疲労」、「過敏」及び「抑うつ」のストレス反応全てが平均以上となり、それぞれ54.55、54.57、56.10、54.61、54.19及び53.91となっている。

職場ストレッサーの4つの下位尺度のうち「過度の圧迫」のみの高いストレッサータイプCでは、「怒り」、「循環器系の不調」、「対人場面での緊張」、「過敏」及び「抑うつ」のストレス反応が平均以下となり、それぞれ47.96、40.50、46.85、49.74及び39.67となっている。「疲労」のみ平均よりわずかに高く50.87であった。

職場ストレスラーの4つの下位尺度全てが「過敏」及び「抑うつ」のストレス反応全てが平均以下となり、それぞれ 44.43、40.75、39.29、40.41、39.54 及び 40.15 となっている。

表 16 漁船船員の職場ストレスラータイプ別ストレス反応得点

	怒り		循環器系の不調		対人場面での緊張		疲労		過敏		抑うつ		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
ストレスラータイプA	49.59	6.23	50.54	8.61	49.37	6.94	50.24	3.98	51.41	6.79	48.05	6.32	9
ストレスラータイプB	54.55	5.32	54.57	7.44	56.10	6.24	54.61	5.13	54.19	7.48	53.91	7.95	13
ストレスラータイプC	47.96	2.99	40.50	3.19	46.85	11.11	50.87	4.94	49.74	9.85	39.67	10.64	5
ストレスラータイプD	44.43	8.03	40.75	6.91	39.29	8.18	40.41	7.95	39.54	13.68	40.15	8.46	9
合計	49.87	7.11	48.15	9.34	48.93	9.87	49.45	7.83	49.21	10.87	47.02	9.89	36

## 6 コーピング尺度のタイプ

### 6.1 内航船船員のコーピングタイプ

内航船船員のコーピングタイプは、クラスター分析の結果5つに分類された(表 17)。

コーピングタイプ1は、「逃避」及び「諦め」が、それぞれ 51.84 と 52.31 で平均以上であり、「積極的な問題解決」、「他者から援助を求める」及び「行動感情の抑制」がそれぞれ 48.12、49.00 及び 49.95 と平均以下となるが、全体的に平均的な値となるタイプであった。コーピングタイプ2は、「積極的な問題解決」及び「行動感情の抑制」が、それぞれ 64.41 及び 58.83 と平均以上となり、「逃避」、「他者から援助を求める」及び「諦め」がそれぞれ 44.28、49.91 及び 45.06 と平均以下となるタイプであった。コーピングタイプ3は、「積極的な問題解決」、「逃避」、「他者から援助を求める」、「諦め」及び「行動感情の抑制」全ての下位尺度が、それぞれ 43.81、

42.76、44.03、42.24 及び 40.71 と平均以下となるタイプであった。

コーピングタイプ4は、「逃避」及び「諦め」が、それぞれ 60.50 と 66.91 で 60 以上と非常に高く、また「他者から援助を求める」と「行動感情の抑制」も 53.65 と 58.27 で平均以上であり、「積極的な問題解決」のみが平均以下となるタイプであった。

コーピングタイプ5は、「積極的な問題解決」、「逃避」、「他者から援助を求める」、「諦め」及び「行動感情の抑制」全ての下位尺度が、それぞれ 61.89、62.73、66.85、56.02 及び 60.82 と平均以上となるタイプであった。

それぞれのタイプの割合は、コーピングタイプ1が最も多く 160 名 36.4 %で、次いでコーピングタイプ3の 137 名 31.2 %であった。他のコーピングタイプ2、3、及び4は 1割ほどとなっている。

表 17 内航船員におけるコーピングタイプ別下位尺度得点

	積極的な問題解決		逃避		他者からの援助を求め		諦め		行動感情の抑制		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
コーピングタイプ1	48.12	6.17	51.84	6.34	49.00	6.35	52.31	5.94	49.95	5.82	160
コーピングタイプ2	64.41	6.38	44.28	7.94	49.91	6.55	45.06	7.13	58.83	7.84	49
コーピングタイプ3	43.81	8.50	42.76	5.80	44.03	7.45	42.24	6.18	40.71	6.30	137
コーピングタイプ4	48.20	6.07	60.50	8.07	53.65	10.86	66.91	7.39	58.27	8.56	45
コーピングタイプ5	61.89	6.46	62.73	9.83	66.85	9.42	56.02	8.64	60.82	7.27	48
合計	50.11	10.08	50.24	9.96	49.98	10.10	50.26	10.03	50.10	10.00	439

## 6.2 漁船船員のコーピングタイプ

漁船船員のコーピングタイプは、クラスター分析の結果5つに分類された(表18)。

コーピングタイプAは、「積極的な問題解決」のみが、51.37で平均以上であり、「逃避」、「他者から援助を求める」、「諦め」及び「行動感情の抑制」がそれぞれ48.96、48.83、46.20及び44.89と平均以下となるタイプであった。コーピングタイプBは、「積極的な問題解決」及び「他者から援助を求める」が、それぞれ50.29及び57.96と平均以上となり、「逃避」、「諦め」及び「行動感情の抑制」がそれぞれ34.75、39.24及び39.62と平均以下となるタイプであった。コーピングタイプCは、「積極的な問題解決」、「逃避」、「他者から援助を求める」、「諦め」及び「行動感情の抑制」全ての下位尺度が、それぞれ32.91、

40.37、41.11、42.79及び41.94と平均以下となるタイプであった。

コーピングタイプDは、「積極的な問題解決」、「逃避」、「他者から援助を求める」及び「行動感情の抑制」が、それぞれ54.92、50.98、53.96及び64.74で平均以上であり、「諦め」のみが46.81と平均以下になるタイプであった。コーピングタイプEは、「逃避」及び「諦め」が、それぞれ63.45と66.91で60以上と非常に高く、また「行動感情の抑制」も53.20と平均以上であり、「積極的な問題解決」及び「他者から援助を求める」がそれぞれ45.21及び44.91と平均以下になるタイプであった。

それぞれのタイプの割合は、コーピングタイプAが最も多く12名33.3%で、次いでコーピングタイプDの8名22.2%であった。

表18 漁船船員におけるコーピングタイプ別下位尺度得点

	積極的な問題解決		逃避		他者からの援助を求める		諦め		行動感情の抑制		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
コーピングタイプA	51.37	7.75	48.96	6.71	48.83	5.84	46.20	6.30	44.89	3.52	12
コーピングタイプE	50.29	4.27	34.75	1.52	57.96	8.72	39.24	2.87	39.62	4.70	7
コーピングタイプC	32.91	2.81	40.37	3.82	41.11	6.47	42.79	5.54	41.94	3.09	5
コーピングタイプD	54.92	5.32	50.98	5.37	53.96	8.81	46.81	4.37	64.74	3.92	8
コーピングタイプE	45.21	9.95	63.45	10.53	44.91	6.18	66.91	5.97	53.20	3.54	4
合計	48.70	9.27	47.06	10.18	50.24	8.85	46.81	9.18	48.79	10.10	36

## 6.3 コーピングタイプについて

島津ら<sup>7)</sup>の自動車メーカー二輪研究所および建設会社(B社)の1,045名(男性885名、女性160名:平均年齢39.9歳、SD=9.79)を分析対象とした調査において、コーピング尺度をクラスター分析し5群に分類した結果では、クラスター1は、5尺度すべての得点が平均値以下である対処努力の乏しい群、クラスター2は、具体的・実地的な手段による「積極的な問題解決」のみ平均値を上回っているものの、それ以外の尺度は平均値以下に

留まっている群、クラスター3は、問題解決の必要性を自覚しながらも解決を放棄する「諦め」が最も高く、次いで、解決すべき事象の存在を無視したり忘却したりして、問題解決から遠ざかる「逃避」が高い群、クラスター4は、5尺度すべてが平均値以上であり、その中でも「逃避」が極めて高い値を有する群、クラスター5は、「積極的な問題解決」の他、「他者からの援助を求める」と、解決策の早計な実行や感情的な解決を抑制した「行動・感情の抑制」が高い値を有してい

る一方で、“逃避”と“諦め”は平均値以下の群に分類されたとしている。

今回の内航船船員の結果と比較してみると、コーピングタイプ1はクラスター3の問題解決の必要性を自覚しながらも解決を放棄する“諦め”が最も高く、次いで、解決すべき事象の存在を無視したり忘却したりして、問題解決から遠ざかる“逃避”が高い群とほぼ同様であるが、“行動・感情の抑制”が平均値以下となっている。

コーピングタイプ2は、クラスター5の“積極的な問題解決”の他、“他者からの援助を求める”と、解決策の早計な実行や感情的な解決を抑制した“行動・感情の抑制”とが高い値を有している一方で、“逃避”と“諦め”は平均値以下の群と同様なタイプであるが“他者からの援助を求める”が49.91と若干低くなっている。

コーピングタイプ3は、クラスター1の5尺度すべての得点が平均値以下である対処努力の乏しい群と同様であった。

コーピングタイプ4は、コーピングタイプ1と似ておりクラスター3の問題解決の必要性を自覚しながらも解決を放棄する“諦め”が最も高く、次いで、解決すべき事象の存在を無視したり忘却したりして、問題解決から遠ざかる“逃避”が高い群とほぼ同様であり、“行動・感情の抑制”が平均値以上でコーピングタイプ1よりクラスター3により近いタイプとなっている。

コーピングタイプ5は、クラスター4の5尺度すべてが平均値以上であるということでは同様であるが、最も高くなっている尺度はクラスター4が“逃避”であるのに対しコー

ピングタイプ5では“他者からの援助を求める”が最も高い値となっているという違いがある。

島津らの結果では、クラスター2として具体的・実地的な手段による“積極的な問題解決”のみ平均値を上回っているものの、それ以外の尺度は平均値以下に留まっている群、があるが、今回の内航船船員の結果では、このタイプはみられなかった。

漁船船員では、コーピングタイプAがクラスター2の具体的・実地的な手段による“積極的な問題解決”のみ平均値を上回っているものの、それ以外の尺度は平均値以下に留まっている群と同様であった。

コーピングタイプBは、“積極的な問題解決”と“他者からの援助を求める”が平均以上で高く、クラスター5に近いタイプであるが“行動・感情の抑制”が平均以下となっている。

コーピングタイプCは、クラスター1の5尺度すべての得点が平均値以下である対処努力の乏しい群と同様であった。

コーピングタイプDは、“積極的な問題解決”、“他者からの援助を求める”と“行動・感情の抑制”が平均以上で高く、クラスター5に近いタイプであるが、“逃避”も50.98と若干平均を越えている。

コーピングタイプEは、クラスター3の問題解決の必要性を自覚しながらも解決を放棄する“諦め”が最も高く、次いで、解決すべき事象の存在を無視したり忘却したりして、問題解決から遠ざかる“逃避”が高いタイプと同様であった。

漁船船員では、クラスター4の5尺度すべ

てが平均値以上であるタイプはみられなかった。

#### 6.4 内航船船員におけるコーピングタイプと職場ストレス

コーピングタイプ別に職場ストレスをみたのが表 19 である。

コーピングタイプ 1 は、「役割不明瞭」及び「能力欠如」が、それぞれ 51.57 と 51.41 で平均以上であり、「過度の圧迫」及び「過度の負担」が、それぞれ 49.56 及び 49.60 と平均以下となる質的負担タイプとなっていた。コーピングタイプ 2 は、「過度の圧迫」及び「過度の負担」が、それぞれ 55.41 及び 52.73 と平均以上となり、「役割不明瞭」及び「能力欠如」がそれぞれ 43.73 及び 42.97 と

平均以下となる量的負担タイプであった。コーピングタイプ 3 は、「過度の圧迫」、「役割不明瞭」、「能力欠如」及び「過度の負担」全ての下位尺度が、それぞれ 47.73、49.42、49.27 及び 46.70 と平均以下となるタイプであった。

コーピングタイプ 4 は、「過度の圧迫」、「役割不明瞭」、「能力欠如」及び「過度の負担」全ての下位尺度が、それぞれ 51.03、54.46、55.90 及び 54.41 と平均以上となるタイプであった。コーピングタイプ 5 は、「過度の圧迫」及び「過度の負担」が、それぞれ 53.94 と 55.06 で平均以上であり、「役割不明瞭」及び「能力欠如」がそれぞれ 49.59 及び 49.53 と平均以下となる量的タイプであった。

表 19 内航船船員におけるコーピングタイプと職場ストレス得点

	過度の圧迫		役割不明瞭		能力欠如		過度の負担		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
コーピングタイプ1	49.56	9.26	51.57	9.34	51.41	9.28	49.60	9.20	155
コーピングタイプ2	55.41	11.92	43.73	10.49	42.97	9.08	52.73	10.65	48
コーピングタイプ3	47.73	9.23	49.42	9.13	49.27	9.01	46.70	9.11	132
コーピングタイプ4	51.03	8.63	54.46	9.87	55.90	11.51	54.41	10.94	43
コーピングタイプ5	53.94	9.91	49.59	11.03	49.53	11.22	55.06	10.62	45
合計	50.27	9.90	50.09	9.99	50.04	10.11	50.12	10.10	423

#### 6.5 漁船船員におけるコーピングタイプと職場ストレス

コーピングタイプ別に職場ストレスをみたのが表 20 である。

コーピングタイプ A、B 及び E は、「過度の圧迫」、「役割不明瞭」、「能力欠如」及び「過度の負担」全ての下位尺度が、平均以下となるタイプであった。

コーピングタイプ C、D は、「過度の圧迫」、「役割不明瞭」、「能力欠如」及び「過度の負担」全ての下位尺度が、平均以上となるタイ

プであった。

内航船船員とは異なるコーピングタイプと職場ストレスの関係となった。

#### 6.6 内航船船員におけるコーピングタイプとストレス反応

コーピングタイプ別にストレス反応をみたのが表 21 である。

コーピングタイプ 1 は、「怒り」、「循環器系の不調」、「対人場面での緊張感」、「疲労」、「過敏」及び「抑うつ」の全ての下位尺度で平均以上であり、「対人場面での緊張感」が

表 20 漁船船員におけるコーピングタイプと職場ストレス得点

	過度の圧迫		役割不明瞭		能力欠如		過度の負担		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
コーピングタイプA	47.39	9.53	44.54	7.33	43.32	9.25	47.05	10.35	10
コーピングタイプB	42.46	13.04	43.62	8.09	45.17	9.31	45.95	8.09	7
コーピングタイプC	51.11	2.37	59.52	9.15	58.83	2.21	53.70	5.45	5
コーピングタイプD	50.80	9.03	53.56	3.03	57.55	7.56	50.13	9.27	7
コーピングタイプE	48.05	13.25	44.67	13.53	49.81	7.37	46.52	6.33	4
合計	47.71	9.99	48.54	9.66	49.87	10.02	48.41	8.56	33

52.05 と最も高くなっている。コーピングタイプ2は、「怒り」、「循環器系の不調」、「対人場面での緊張感」、「疲労」、及び「抑うつ」の5つの下位尺度で平均以下であり、「過敏」のみが50.12と平均以上となっていた。コーピングタイプ3は、「怒り」、「循環器系の不調」、「対人場面での緊張感」、「疲労」、「過敏」及び「抑うつ」の全ての下位尺度で平均以下となっていた。コーピングタイプ4は、コーピングタイプ1と同様に「怒り」、「循環器系の不調」、「対人場面での緊張感」、「疲労」、「過敏」及び「抑うつ」の全ての下位尺度で平均以上であり、タイプ1と比較してその値も高く、特に「抑うつ」が55.46と最も高くなっ

ている。コーピングタイプ5は、「対人場面での緊張感」と「抑うつ」が平均以下であったが、「怒り」、「循環器系の不調」、「疲労」、及び「過敏」の4つの下位尺度で平均以上であり、特に「疲労」が54.30と高くなっていた。

職場不適應の初期反応である「疲労」と、主要反応である「抑うつ」についてみると、「疲労」ではコーピングタイプ1、4及び5で平均以上となり、コーピングタイプ5が54.30と最も高く、「抑うつ」ではコーピングタイプ1及び4で平均以上となり、コーピングタイプ4が55.46と最も高くなっている。

表 21 内航船船員におけるコーピングタイプ別ストレス反応得点

	怒り		循環器系の不調		対人場面での緊張感		疲労		過敏		抑うつ		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
コーピングタイプ1	50.16	9.80	50.60	9.36	52.05	9.88	50.06	9.35	50.46	9.97	50.89	9.19	155
コーピングタイプ2	48.07	12.12	48.55	10.12	44.11	9.59	49.51	11.28	50.12	12.22	46.49	11.93	48
コーピングタイプ3	48.95	9.24	49.21	10.10	48.90	9.70	47.52	9.56	47.33	8.44	49.31	9.64	132
コーピングタイプ4	54.16	11.69	50.80	11.04	52.92	9.98	52.67	10.81	53.20	10.02	55.46	8.65	43
コーピングタイプ5	51.33	10.44	52.04	11.23	49.57	9.70	54.30	10.76	52.38	8.71	49.71	11.31	45
合計	50.07	10.28	50.11	10.07	49.99	10.08	49.92	10.14	49.92	9.84	50.23	10.06	423

### 6.7 漁船船員におけるコーピングタイプとストレス反応

コーピングタイプ別にストレス反応をみたのが表22である。

コーピングタイプA及びBは、「怒り」、「循環器系の不調」、「対人場面での緊張感」、「疲労」、「過敏」及び「抑うつ」の全ての下位尺

度で平均以下となっていた。コーピングタイプCは、「怒り」、「循環器系の不調」、「対人場面での緊張感」、「疲労」、「過敏」及び「抑うつ」の全ての下位尺度で平均以上で、特に「循環器系の不調」が61.28と高くなっていた。コーピングタイプDは、「怒り」のみ平均以下で、「循環器系の不調」、「対人場面

の緊張感」、「疲労」、「過敏」及び「抑うつ」の5つの下位尺度で平均以上であり、特に「疲労」が54.14と最も高くなっている。コーピングタイプEは、「怒り」、「循環器系の不調」、「対人場面での緊張感」及び「疲労」の4つの下位尺度で平均以下であったが、「過敏」及び「抑うつ」が平均以下であった。

内航船船員と同様に職場不適応の初期反応

表 22 漁船船員におけるコーピングタイプ別ストレス反応得点

	怒り		循環器系の不調		対人場面での緊張感		疲労		過敏		抑うつ		名
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
コーピングタイプA	48.45	5.38	45.92	8.79	45.26	8.89	47.16	8.19	46.97	10.29	44.11	8.93	10
コーピングタイプE	49.01	6.45	41.47	7.13	41.99	10.26	44.35	9.57	42.05	12.18	40.43	10.65	7
コーピングタイプC	54.81	4.37	61.28	6.27	59.10	3.44	53.16	4.23	56.86	6.00	54.39	8.03	5
コーピングタイプD	49.36	8.09	50.50	7.92	53.98	10.01	54.14	5.32	51.10	13.01	51.67	9.37	7
コーピングタイプE	49.19	14.19	45.02	6.12	44.58	2.62	48.73	7.14	54.49	5.60	53.12	4.01	4
合計	49.82	7.36	48.17	9.60	48.43	10.07	49.14	7.91	49.21	11.09	47.58	9.97	33

#### 6.8 内航船船員における職場ストレス、ストレスコーピングタイプ及びストレス反応の関連について

内航船船員における職場ストレスタイプとストレスコーピングタイプの組み合わせ毎にみたストレス反応が表 23 である。

「役割不明瞭」と「能力欠如」の値の高い質的負荷の高いストレスタイプ1とストレスコーピングのタイプでは、全ての下位尺度の高いコーピングタイプ5で、職場不適応の初期反応である「疲労」が他のコーピングタイプと比較し最も高くなっており、職場不適応の主反応の「抑うつ」も2番目に高くなっている。「逃避」、「諦め」及び「行動感情の抑制」が平均以上で高く、特に「逃避」と「諦め」が60以上と非常に高いコーピングタイプ4では、職場不適応の初期反応である「疲労」が他のコーピングタイプと比較し2番目に高くなっており、職場不適応の主反応である「抑うつ」が最も高くなっている。

である「疲労」と、主要反応である「抑うつ」についてみると、「疲労」ではコーピングタイプC及びDで平均以上となり、コーピングタイプDが54.14と最も高く、「抑うつ」ではコーピングタイプC、D及びEで平均以上となり、コーピングタイプCが54.39と最も高くなっている。

「積極的な問題解決」が最も高く、次いで「行動感情の抑制」が高く、「逃避」や「諦め」の低いコーピングタイプ2では、「疲労」や「抑うつ」が最も低くなっている。

質的負荷に対して、「逃避」と「諦め」がやや高い値であるが、全体的に平均的な値であるコーピングタイプ1ではストレス反応が全体的に低く、下位尺度の全てが高いコーピングタイプ5では、ストレス反応が全ての下位尺度で平均以上となっていた。

「過度の圧迫」と「過度の負担」の値の高い量的負荷の高いストレスタイプ3とストレスコーピングのタイプでは、「積極的な問題解決」が最も高く、次いで「行動感情の抑制」が高く、「逃避」や「諦め」の低いコーピングタイプ2で、職場不適応の初期反応である「疲労」が他のコーピングタイプと比較し最も高くなっているが、職場不適応の主反応の「抑うつ」は平均以下となっている。「逃避」、「諦め」及び「行動感情の抑制」が

平均以上で高く、特に「逃避」と「諦め」が60以上と非常に高いコーピングタイプ4では、職場不適応の初期反応である「疲労」が他のコーピングタイプと比較し最も低くなっているが、職場不適応の主反応である「抑うつ」が最も高くなっている。

質的負荷とは逆に、量的負荷に対しては「逃避」と「諦め」がやや高い値であるが、全体的に平均的な値であるコーピングタイプ1では、ストレス反応が全ての下位尺度で平均以上となっていたのに対し、下位尺度の全てが高いコーピングタイプ5では、ストレス反応が全体的に低くなっていた。

質的負荷及び量的負荷全てが高いストレスサertype2とストレスコーピングのタイプでは、「積極的な問題解決」が最も高く、次いで「行動感情の抑制」が高く、「逃避」や「諦め」の低いコーピングタイプ2で、職場不適応の初期反応である「疲労」が他のコーピングタイプと比較し最も高くなっているが、職場不適応の主反応の「抑うつ」は他のコーピングタイプと比較して低くなっている。全ての下位尺度の低いコーピングタイプ3では、職場不適応の初期反応である「疲労」が他のコーピングタイプと比較し2番目に高く、職場不適応の主反応である「抑うつ」が最も高くなっている。

質的負荷及び量的負荷とも高いストレスサertype2では、全ての下位尺度の低いコーピングタイプ3で、ストレス反応尺度も全体的に高くなっている。

#### 6.9 ストレスコーピングタイプがストレス反応に及ぼす影響について

「役割不明瞭」と「能力欠如」の値の高い

質的負荷の高いストレスサertypeに対しては、問題解決の必要性を自覚しながらも解決を放棄する“諦め”や、解決すべき事象の存在を無視したり忘却したりして、問題解決から遠ざかる“逃避”が高いような方法では、職場不適応の初期反応である「疲労」及び、職場不適応の主反応である「抑うつ」が高くなってしまふ。

逆に“積極的な問題解決”の他、“他者からの援助を求める”と、解決策の早計な実行や感情的な解決を抑制した“行動・感情の抑制”とが高い値を有している一方で、“逃避”と“諦め”は平均値以下では、「疲労」や「抑うつ」が最も低くなっている。

「過度の圧迫」と「過度の負担」の値の高い量的負荷の高いストレスサertypeに対しては、“積極的な問題解決”の他、“他者からの援助を求める”と、解決策の早計な実行や感情的な解決を抑制した“行動・感情の抑制”とが高い値を有している一方で、“逃避”と“諦め”は平均値以下のコーピングタイプ2では、職場不適応の初期反応である「疲労」が高くなり、問題解決の必要性を自覚しながらも解決を放棄する“諦め”や、解決すべき事象の存在を無視したり忘却したりして、問題解決から遠ざかる“逃避”が高いコーピングタイプ4では、職場不適応の主反応である「抑うつ」が高くなる。

下位尺度の全てが高いコーピングタイプ5では、ストレス反応が全体的に低くなっていた。

質的負荷及び量的負荷全てが高いストレスサertypeでは、“積極的な問題解決”の他、“他者からの援助を求める”と、解決策の早計な実行や感情的な解決を抑制した“行動・



感情の抑制”とが高い値を有している一方で、“逃避”と“諦め”は平均値以下では、職場不適応の初期反応である「疲労」が高くなっているが、職場不適応の主反応の「抑うつ」は他のコーピングタイプと比較して低くなっている。5尺度すべての得点が平均値以下である対処努力の乏しいコーピングタイプでは、職場不適応の初期反応である「疲労」が他のコーピングタイプと比較し2番目に高く、職場不適応の主反応である「抑うつ」が最も高くなっている。

以上のことから、島津ら<sup>7)</sup>の結果と同様に、仕事に関する量的負荷（過度の圧迫・過度の負担）を自覚した状況では、積極的な問題解決を行うとともに、他者からの援助を求めた

り行動や感情を抑制し、質的負荷（役割不明瞭・能力欠如）を自覚した状況では、問題から逃避したり問題解決を諦めてしまい、積極的な問題解決は行わないことが明らかになった。これらの結果より、個人が自覚する職場ストレスの種類により用いられるコーピング方略の種類が異なること、すなわちコーピングが場面や状況により変化することが示唆された。

また、量的負荷に関しては、積極”が抑うつ”の低減に有効なコーピング方略であることが示唆され、質的負荷が高い場合、“積極”の他、“援助”のコーピング方略がストレス反応の低減に特に有効となることが示唆された。

表 23 内航船船員におけるストレスの種類及びコーピングタイプ別ストレス反応得点

ストレスタイプ	コーピングタイプ	怒り		環境系の不慣		村人場面での呆強型		疲労		過敏		抑うつ		名
		平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
ストレスタイプ1	コーピングタイプ1	49.16	8.73	49.95	9.21	52.45	8.50	49.38	8.77	48.77	9.32	50.71	7.30	92
	コーピングタイプ2	50.85	13.61	46.86	9.19	48.09	9.64	45.94	9.73	53.05	14.41	50.59	13.79	11
	コーピングタイプ3	50.47	8.00	50.83	9.08	51.06	8.17	49.13	8.40	47.86	7.95	51.76	8.21	77
	コーピングタイプ4	53.74	11.48	49.43	9.72	52.52	9.77	50.61	8.40	51.25	7.49	54.97	8.21	22
	コーピングタイプ5	54.92	6.46	55.79	11.15	56.45	3.84	57.46	4.72	52.97	8.79	54.49	6.03	13
	合計	50.53	9.06	50.41	9.39	51.98	8.45	49.73	8.66	49.17	9.04	51.74	8.14	215
ストレスタイプ2	コーピングタイプ1	61.12	6.35	57.06	7.60	58.52	7.57	57.81	6.55	55.06	8.04	61.41	6.42	21
	コーピングタイプ2	63.86	1.73	56.31	0.00	58.19	3.21	66.58	10.09	58.45	11.19	56.30	0.90	2
	コーピングタイプ3	67.53	14.87	72.12	13.74	72.56	14.41	66.10	8.24	54.49	10.47	68.78	12.72	3
	コーピングタイプ4	60.41	9.69	59.39	11.96	57.99	10.47	63.85	9.41	60.61	11.79	61.32	4.86	11
	コーピングタイプ5	57.08	9.97	58.57	11.38	54.48	7.94	62.55	9.42	58.09	5.72	60.97	6.49	11
	合計	60.55	8.62	58.85	10.18	58.34	9.30	61.18	8.43	57.13	8.77	61.53	6.56	48
ストレスタイプ3	コーピングタイプ1	50.99	8.85	52.65	5.65	55.39	10.32	52.91	7.56	59.20	6.46	51.31	7.96	21
	コーピングタイプ2	51.02	11.16	50.44	11.15	44.24	9.35	54.30	10.46	51.13	12.27	49.32	11.67	20
	コーピングタイプ3	50.85	7.42	49.33	11.28	50.67	7.01	51.65	8.32	50.71	6.52	50.93	7.51	22
	コーピングタイプ4	46.13	11.52	44.17	7.44	49.97	7.47	46.59	6.99	52.51	7.63	52.81	7.94	8
	コーピングタイプ5	49.80	9.84	42.76	3.85	45.91	6.66	50.64	10.07	51.19	8.58	42.12	8.73	12
	合計	50.32	9.40	48.99	9.37	49.56	9.35	51.97	8.92	53.20	9.13	49.55	9.49	83
ストレスタイプ4	コーピングタイプ1	42.72	9.22	44.91	10.68	40.48	7.88	42.45	9.40	44.50	10.52	40.73	8.87	21
	コーピングタイプ2	39.98	8.19	46.22	9.65	39.14	7.46	43.45	8.95	45.52	9.97	38.40	6.95	15
	コーピングタイプ3	41.77	8.04	42.88	5.86	39.67	6.28	38.50	5.77	42.75	9.03	39.88	6.47	30
	コーピングタイプ4	56.52	12.10	45.02	6.39	41.18	8.02	38.03	2.02	36.68	2.80	39.16	8.98	2
	コーピングタイプ5	41.17	9.69	51.04	10.65	38.54	9.42	44.53	10.76	46.14	8.26	39.16	6.53	8
	合計	41.99	8.82	45.02	8.92	39.69	7.23	41.23	8.30	44.01	9.43	39.72	7.20	77
合計	コーピングタイプ1	50.16	9.80	50.60	9.36	52.05	8.88	50.06	9.35	50.46	9.97	50.89	9.19	155
	コーピングタイプ2	48.07	12.12	48.55	10.12	44.11	9.59	49.51	11.28	50.12	12.22	46.49	11.93	48
	コーピングタイプ3	48.95	9.24	49.21	10.10	48.90	9.70	47.52	9.56	47.33	8.44	49.31	9.64	132
	コーピングタイプ4	54.16	11.69	50.80	11.04	52.92	9.98	52.67	10.81	53.20	10.02	55.46	8.65	43
	コーピングタイプ5	51.33	10.44	52.04	11.23	49.57	9.70	54.30	10.78	52.38	8.71	49.71	11.31	45
	合計	50.07	10.28	50.11	10.07	49.99	10.08	49.92	10.14	49.92	9.84	50.23	10.06	423

## 7 事業所における心の健康

### 問題への取り組み

#### 7.1 事業所の業種と従業員数

事業所では 56 社より回答が得られた。56 社のうち内航船社が 46 社 82.1 % で、漁業社が 9 社 16.1 %、その他が 1 社 1.8 % であった。

陸上社員及び船員の合計による従業員数でみた規模では、「19名以下」が21社37.5%、「20名以上99名以下」が14社25.0%、「100名以上」が20社35.7%であった。

#### 7.2 心の健康問題への取り組みの有無

従業員数の規模別で取り組みの有無をみると、まず全体では、心の健康問題に取り組んでいるとする事業所は22社で40%であった。

規模別にみると、規模の大きい事業所ほど取り組んでいる割合が高く、「19名以下」で6社28.6%であったのに対し、「100名以上」の事業所では半数を超える11社55.0%であった。

#### 7.3 心の健康問題で取り組んでいる内容及び専門スタッフ

心の健康問題に取り組んでいるとする事業所22社の内容をみると、最も多いのが「職場環境の改善」で15社68.2%となっていた。次いで「社員に対する教育研修、情報提供」が11社50.0%で、その他「相談（カウンセリング）の実施」、「労働時間等の改善」及び「定期健康診断における問診」が10社45.5%と多くなっている。

専門スタッフの有無では、22社中5社の22.7%が「いる」と答えており、専門スタッフのいない事業所は17社77.3%であった。

規模の大きい事業所ほど専門スタッフがいる割合が高く、「100名以上」の事業所で11社中4社で36.4%となっていた。「19名以下」の事業所でも1社16.7%で専門スタッフがいると回答している。

その専門スタッフは、「19名以下」の事業所で「カウンセラー」であり、「100名以上」

の事業所では、「産業医」と「保健師又は看護師」がそれぞれ2社ずつであった。

#### 7.4 心の健康問題に取り組まない理由

心の健康問題に取り組んでいない32社の理由で最も多かったのが、「必要性を感じない」と「社員の関心がない」でともに12社37.5%であった。次いで「取り組み方がわからない」が11社34.4%となっていた。

#### 7.5 過去3年間で心の健康問題により治療を受けた人の有無と人数

回答のあった54社中で治療を受けた人が「いる」と回答した事業所は、6社11.1%であった。規模別では、「20名以上99名以下」の事業所で13社中3社で23.1%であり、「100名以上」の事業所では20社中3社の15%となっていた。

治療を受けた人の人数では、「20名以上99名以下」の事業所で「1名」、「2名」及び「3名」がそれぞれ1社ずつとなっており、「100名以上」の事業所では「1名」が2社となっていた。

### C 厚生労働省における「労働の場における心の健康づくり対策」<sup>9)</sup>について —労働者のメンタルヘルス対策に関する検討会報告書より—

厚生労働省では、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は年々増加しており、平成9年調査では約63%の労働者が仕事のストレスにさらされていると自覚しているということや、今後、経済・産業構造が大きく転換すると見込まれ、労働者の就職意識の変化や働き方の

多様化などの変化により、労働者の心の健康問題及びストレスは今後さらに増大し、かつ多様化すると予想している。

これらのことが心身症とされる様々な身体疾患など労働者の健康に影響を与え、さらには労働災害や交通事故等につながる可能性も指摘され、このような現状から、すべての労働者が健康に、かつ生きがい・働きがいをもって生活するために、労働者の心の健康を保持増進する対策の推進が強く求められていることから、平成7年度より5か年計画で労働省が実施してきた「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」の結果を踏まえながら、事業場での対策の実施状況を検討し、心の健康づくりのために望まれる、事業場における心の健康づくり対策の基本的な進め方、心の健康づくり対策についての事業場で実施すべき事項、心の健康づくり対策について行政及び関係団体が支援すべき事項等を整理している。

これらの実施事項は、ひとつのシステムとして機能すべきものであるが、事業者に対しては、各事業場の実態に応じて、実施可能な部分から取り組むことを、行政に対しては、その実現のための援助、啓発活動の推進、特に必要な人材の養成に対する支援を要望している。

厚生労働省では、各事業所が心の健康づくり対策に取り組む意義及び目的として、以下のようにまとめている。

#### (1) 健康の保持増進活動

労働安全衛生法上、事業者は労働者の健康の保持増進を図るために必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めなくてはならな

いとされている。

心の健康づくり対策は、健康の保持増進を図る上で重要な活動である。

#### (2) 労働生活の質の向上と事業場の活力の向上

労働者の充実感、創造的な活動や労働の質の向上には心の健康が不可欠である。心の健康づくり対策は、労働者の労働生活の質を向上させ、ひいては事業場の生産性及び活力の向上にも寄与する。

#### (3) リスクマネジメント

心の健康問題により、作業効率の低下、長期休業の発生等が起きた場合における労働力損失は大きい。重要な業務の遂行を任されている労働者が心の健康障害に陥って、作業能率の著しい低下や長期休業を生じることは、企業活動そのもののリスクとなる。心の健康に問題があると、労働の場における事故にもつながる。心の健康づくり対策は、企業の生産性向上及び安全確保におけるリスクマネジメントとしても推進する意義がある。

さらに、心の健康づくり対策は、業務上の精神障害やそれによる自殺の未然防止にもつながることからも、その推進が望まれる。

上記の意義や目的のため、心の健康はすべての労働者にかかわることであるにもかかわらず、心の健康問題が、その人の人格を否定する形で評価される傾向が強いことを問題とし、心の健康づくり対策を進めるに当たっては、労働者のプライバシーの保護及び労働者の意思の尊重に留意することが重要であり、心の健康に関する情報の収集及び利用に当たっては、個人のプライバシー等への配慮は、労働者が安心して心の健康づくり対策に参加

できること、ひいては事業場の心の健康づくり対策がより効果的に推進されるための条件であるとしている。

さらに、労働者の心の健康は、体の健康の場合にくらべ、職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理と密接に関係する要因によって、より大きな影響を受けるので、心の健康づくり対策においては、人事労務管理と連携しなければ、対策が適切に進まない場合が多いことから事業所の積極的な取り組みに期待している。

事業場としての対策の重要性として、心の健康問題は、事業場としての対応のみですべての問題が解決できるわけではないが、労働の場における組織的かつ計画的な対策は、労働者が健康問題を自らの力で解決していくうえで大きな役割を果たし、また、心の健康づくり対策は、事業場の活性化の上からも事業場の生産性及び活力の向上にも寄与する。

なお、事業場として心の健康対策を推進するに当たっては、事業者が、自ら心の健康づくり対策を積極的に実施することを表明することが、対策の効果的な推進につながるものである。

心の健康づくりの主要な対策として以下の4つに分類することができる。

①「セルフケア」は、労働者自らが心の健康づくり対策のために行う活動である。事業者は労働者がセルフケアを円滑に行うことができるように支援する。

②「ラインによるケア」は、管理監督者が労働者の心の健康づくり対策のために行う活動である。これには、労働者の心の健康づくり対策のための職場環境等の改善及び労働者の

心の健康への日常的な配慮及び相談が含まれる。

③「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」は、事業場内産業保健スタッフ（「産業医、衛生管理者又は衛生推進者及び事業場内の保健婦・士」をいう。）及び事業場内の心の健康づくり専門スタッフ（「心理相談担当者、産業カウンセラー、臨床心理士、精神科医、心療内科医等」をいう。以下同じ。）、人事労務管理スタッフ等が労働者の心の健康づくり対策のために行う活動である。事業場内産業保健スタッフ等は、事業場の心の健康づくり計画の策定と実施に参加し、セルフケア及びラインによるケアを支援し、日常的な健康管理活動を通じた心の健康づくり対策を実施する。

④「事業場外資源によるケア」は、事業者の依頼により、産業保健推進センター等の事業場外のさまざまな機関及び専門家（以下「事業場外資源」という。）が行う、心の健康づくり対策を支援するための活動である。これには、教育研修、情報提供、助言、相談並びに医療及び福祉サービスの提供が含まれる。事業者は、これらの事業場外資源とのネットワークを形成し、心の健康づくり対策を実施する。

これらの4つのケアは、それぞれ密接に連携されつつ、継続的かつ計画的に取り組まることが望まれる。このため、衛生委員会等において適宜審議し、それぞれの事業場の実状と必要性に応じて、事業場における「心の健康づくり計画」を策定することが有効である。また、この計画の中で、事業者自らが、事業場における心の健康づくり対策を積極的

に実施することを表明することが効果的である。

心の健康づくり計画で定める事項は次のとおりで、①事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること、②事業場における問題点の把握及び4つのケアの実施に関すること、③心の健康づくり対策を行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること、④プライバシーへの配慮に関すること、⑤その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること、である。

心の健康づくり対策を実施するために、事業者、労働者、管理監督者、産業保健スタッフ等及び事業場外資源は、それぞれの役割に応じて、心の健康に関する知識及び技術について理解を深める必要がある。これには、①ストレス及び心の健康づくりに関する基礎知識、②心の健康の重要性及び心の健康問題に対する正しい態度、③事業場の心の健康づくり対策におけるそれぞれの役割、④心の健康づくり対策の方法、⑤事業場内の関係者及び事業場外資源との連携の方法、⑥労働者のプライバシーへの配慮等、⑦事業者の安全配慮義務、等がある。

#### D 引用文献

- 1) 島津明人、布施美和子、種市康太郎、大橋靖史、小杉正太郎. 従業員を対象としたストレス調査票作成の試み(1) ストレッサー尺度・ストレス反応尺度の作成. 産業ストレス研究. 4. 41-52. 1997.
- 2) 小杉正太郎. 職場不適合—職場精神衛生活動と職場復帰の実際. リハビリテーションと臨床心理. 編著 小杉正太郎、長田久雄.

109-130. 川島書店. 東京. 1991.

- 3) 荒記俊一、川上憲人. 職場ストレスの健康管理: 総説. 産業医学. 88 - 97. 35. 1993.
- 4) 小杉正太郎. ストレススケールの一斉実施による職場メンタルヘルス活動の実際—心理学的アプローチによる職場メンタルヘルス活動—. 産業ストレス研究. 7. 141-150. 2000.
- 5) 厚生労働省大臣官房統計情報部. 平成14年労働者健康状況調査の概要.  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/anzen/kenkou02/index.html>, 2003,8.
- 6) 島津明人. ストレス調査に基づく職場メンタルヘルス活動. 産業ストレス研究. 7. 151-157. 2000.
- 7) 島津明人、小杉正太郎. 職場不適合に関するコーピング方略の検討. 産業ストレス研究. 6. 160-164. 1998.
- 8) 厚生労働省. 労働の場における心の健康づくり対策について—労働者のメンタルヘルス対策に関する検討会報告書.  
[http://www2.mhlw.go.jp/kisya/kijun/200006\\_06\\_01\\_k\\_houkoku.html](http://www2.mhlw.go.jp/kisya/kijun/200006_06_01_k_houkoku.html), 2000,6.

本稿は、海上労働科学研究所報告書：平成17年度「船員のメンタルケアの必要性とその手法について」(担当：加藤和彦)の要約である。