こころと身体のクリニック
医療法人社団
五稜会病院

キャリア発達の段階によるストレスの違い

中村　亨
医療法人社団　五稜会病院

こころと身体のクリニック
医療法人社団
五稜会病院

キャリア発達

- 職業生活は発達的過程と捉えられ，段階毎に，課題と適応過程があるとされる．

Schine（1978）によるキャリアサイクル論

1. ～21歳ぐらい	成長・空想・探索期
2. 16～25歳ぐらい	仕事世界へのエントリー期
3. 16～25歳ぐらい	基礎訓練期
4. 17～30歳ぐらい	キャリア初期の正社員資格
5. 25歳～	正社員資格，キャリア中期
6. 35～45歳	キャリア中期の危機
7. 40歳～引退	a:非指導者役にあるキャリア後期
	b:指導者役にあるキャリア後期
8. 40歳～引退	衰えおよび離脱
9. 引退	

こころと身体のクリニック
医療法人社団 五稜会病院

メンタルヘルス対策

- メンタルヘルスに関連した休職者増加，労災申請増加など，メンタルヘルス対策は喫緊の課題になっている.
- メンタルヘルス対策として，職員研修の中にメンタルヘルスに関する研修が組み込まれるようになった.
- 新人研修や管理職研修といったキャリア段階ごとに研修機会が設けられていることは多い.

こころと身体のクリニック
医療法人社団 五稜会病院

研　修　対　象

- 平成19年より，ある公的機関の地方研修所においてキャリア段階毎に行われる職員研修でメンタルヘルスを担当している.
  - 普通科：　高卒採用後，中央の研修機関で1年間の研修を終え，各地へ配属となる者.
  - 初任者：　配属され1年が過ぎた者.
  - 新任監督者：30代後半～40代で管理職となった者.
- 研修のねらい
  - ストレスと関連疾患の知識啓発.
  - ストレスと関連疾患の予防，早期発見，早期対処.

こころと身体のクリニック
医療法人社団 五稜会病院

講　義　概　要

◆ 回数・時間

- 全1回
- 平成23年：3.0時間（普通科，初任者，新任監督者）．
  平成24年：1.5時間（普通科，初任者）．

◆ 内容

- ストレスと関連疾患（主にうつ病性障害）の知識．
- リラクセーション．
- 認知の調整と問題解決の発想．
- （新任監督者のみ）コミュニケーション・スキル．
- ストレスの自己チェック（自記式質問紙検査の実施）．

こころと身体のクリニック
医療法人社団 五稜会病院

問　　題

◆ 汎用性の高いストレスマネジメントのスキルを身につけられることが望ましい．

◆ メンタルヘルス研修に割り当てられる時間は限りがある．

◆ 限られた時間のなかで，メンタルヘルス対策としてより効果的な研修を行うためには？

こころと身体のクリニック
医療法人社団
五稜会病院

問　　題

- ストレス反応に影響するストレス要因や有効なストレス対処の仕方には，組織，部署，職種による違いや個人差があると考えられる.
- キャリア発達の段階ごとに，ある程度共通する課題があるなら，その段階により，ストレス反応に影響しているストレス要因や有効なストレス対処に何らかの傾向があるのではないか？

こころと身体のクリニック
医療法人社団
五稜会病院

目　　的

- 研修対象のキャリア発達の段階により，ストレス反応に影響しているストレス要因や有効なストレス対処の傾向が把握できれば，より効果的な研修内容を考える手がかりになる.

- キャリア発達の段階ごとに，ストレス反応に影響しているストレス要因や有効なストレス対処の傾向を検討する.

こころと身体のクリニック
医療法人社団 五稜会病院

データ提供者

- 平成23～24年にメンタルヘルス研修を受けた121名.
  - 研修所の了承をえた上で研修の際に，口頭で研究目的を説明し，同意した者のみデータ提供を依頼.
  - 氏名，年齢，性別等の記入欄を設けず，個人を特定できない状態で回収し，回収率は100%であった.
- 分析対象者：　121名　男性 87名　女性 24名
  - 普通科：　28名　男性 21名　女性 7名
    （内社会人採用：男性 2名　女性 1名）
  - 初任者：　39名　男性 25名　女性 14名
  - 新任監督者：54名　男性 51名　女性 3名

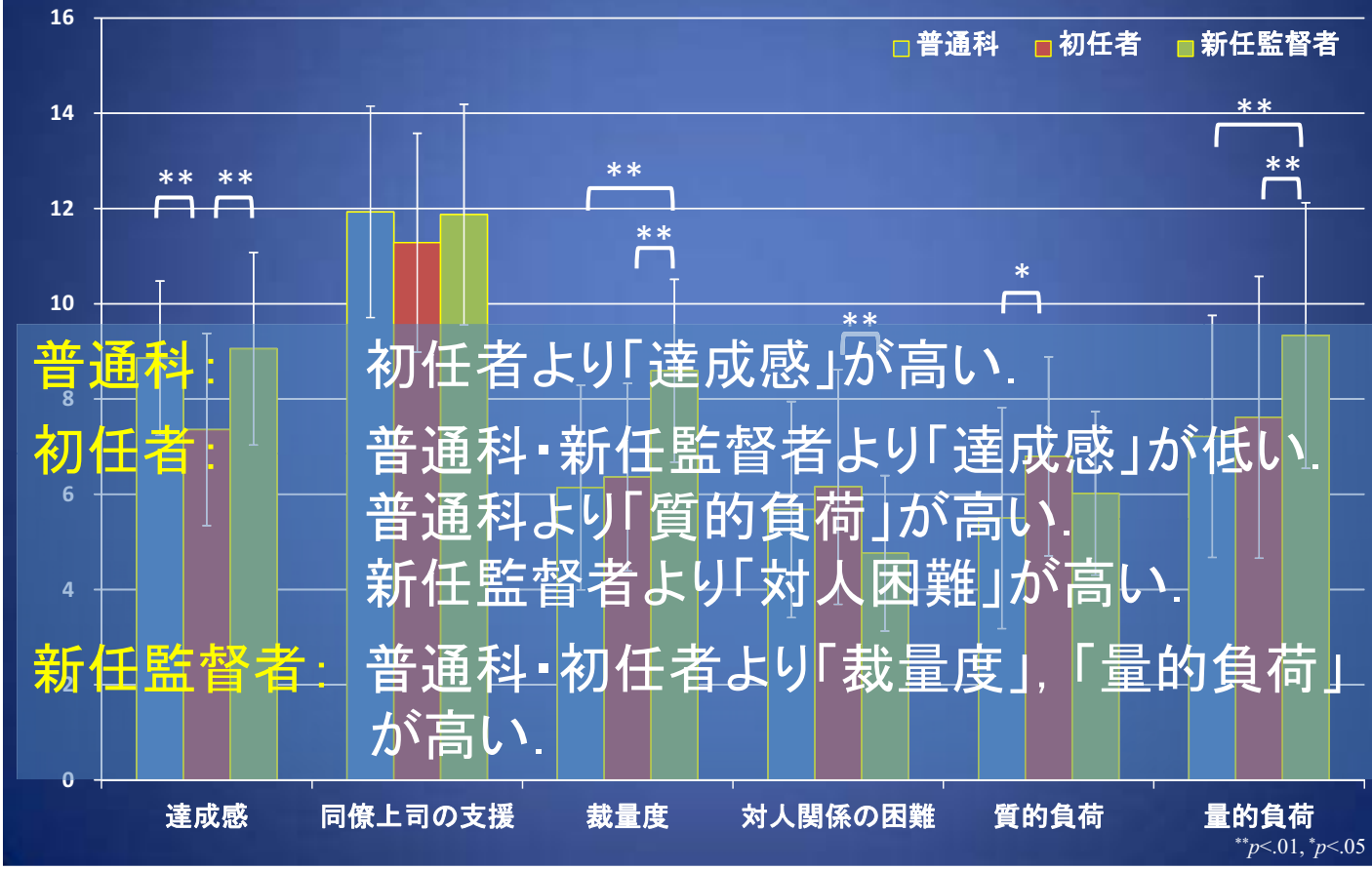
こころと身体のクリニック
医療法人社団 五稜会病院

調　査　項　目

- 仕事のストレス要因の評価
  簡易職業性ストレス質問紙（BSJS）
  Brief Scale of Job Stress（錦戸他，1994）
  下位尺度：防御因子「達成感」「同僚上司の支援」「裁量度」
  増強因子「対人関係の困難」「質的負荷」「量的負荷」
- ストレスへの対処特性の測定
  [勤労者のための]コーピング特性簡易尺度（BSCP）
  the Brief Scale for Coping Profile[for workers]（影山他，2004）
  下位尺度：「視点の転換」「回避と抑制」「他者への情動発散」
  「気分転換」「問題解決の相談」「問題解決」
- ストレスに対する心理的反応測定
  心理的ストレス反応測定尺度（SRS-18）
  Stress Response Scale-18（鈴木他，1997）
  下位尺度：「抑うつ・不安」「不機嫌・怒り」「無気力」

こころと身体のクリニック
医療法人社団 五稜会病院

仕事のストレス要因



普通科：　初任者より「達成感」が高い.

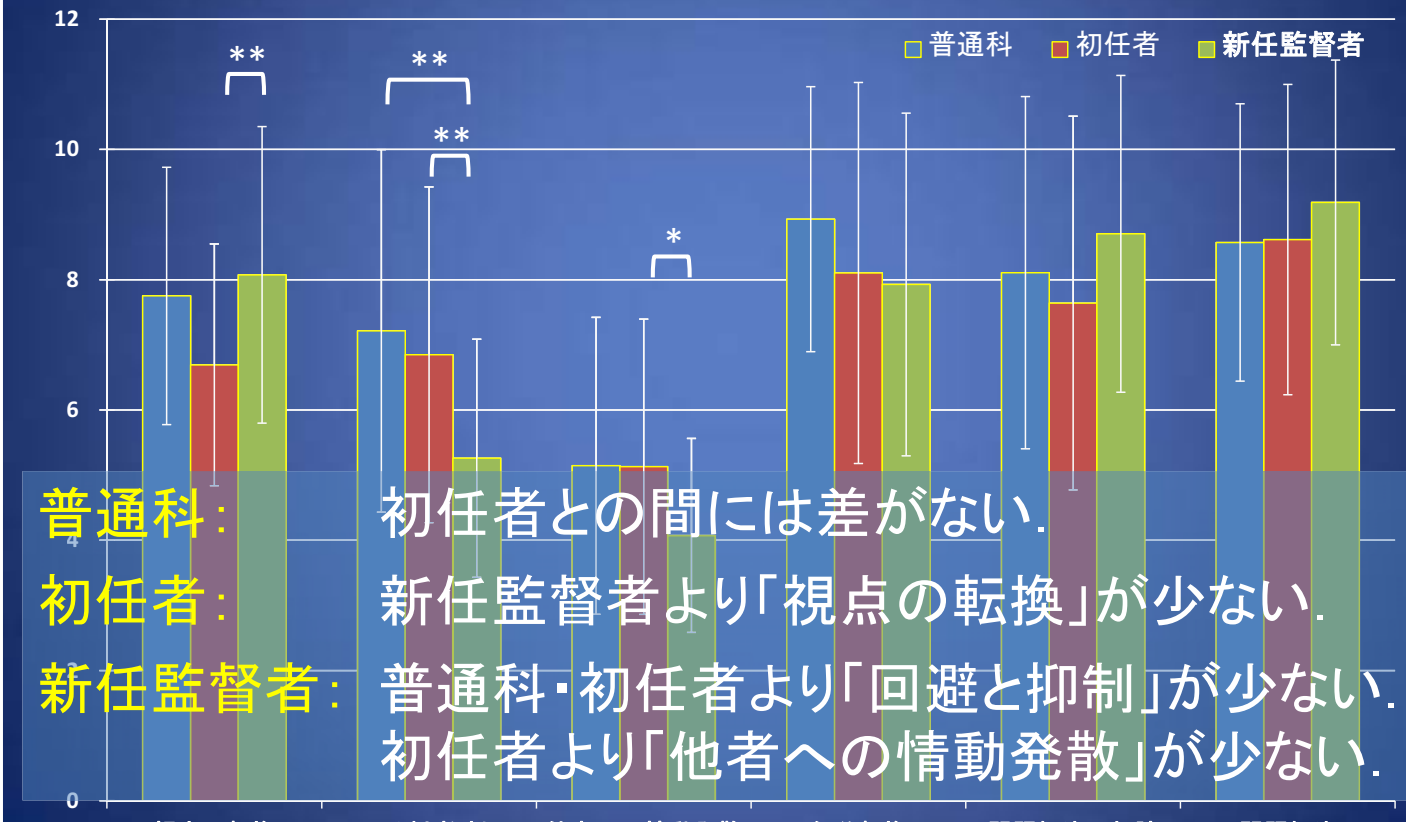
初任者：　普通科・新任監督者より「達成感」が低い.
普通科より「質的負荷」が高い.
新任監督者より「対人困難」が高い.

新任監督者：　普通科・初任者より「裁量度」,「量的負荷」が高い.

**p<.01, *p<.05

こころと身体のクリニック
医療法人社団 五稜会病院

ストレス対処



普通科：　初任者との間には差がない.

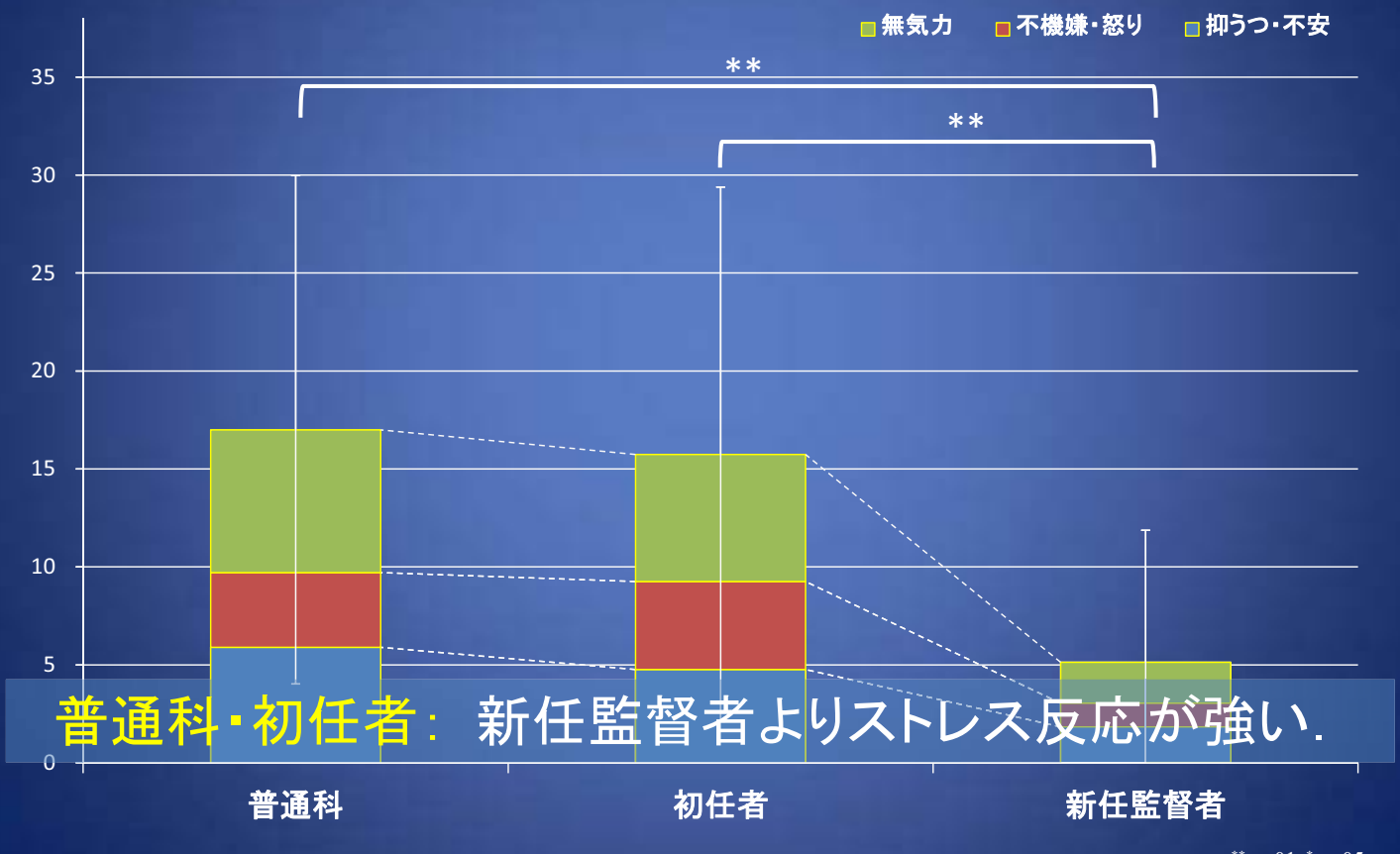
初任者：　新任監督者より「視点の転換」が少ない.

新任監督者：　普通科・初任者より「回避と抑制」が少ない.
初任者より「他者への情動発散」が少ない.

**p<.01, *p<.05

こころと身体のクリニック
医療法人社団 五稜会病院

ストレス反応



普通科・初任者： 新任監督者よりストレス反応が強い.

**p<.01, *p<.05

こころと身体のクリニック
医療法人社団 五稜会病院

ストレス反応への影響

重回帰分析（変数減少法）
**p<.01, *p<.05, †p<.01

	全体 N=121 β	普通科 N=28 β	初任者 N=39 β	新任監督者 N=54 β
BSJS（ストレス要因）				
達成感			−0.227	
職場の支援	0.148†		0.216	
裁量度	−0.143†	−0.351*		
対人困難	0.226**	0.274†		0.346**
質的負荷	0.133†	0.352*		0.258*
量的負荷			0.356*	
BSCP（ストレス対処）				
視点の転換		0.262		
回避と抑制	0.355**	0.225	0.383*	0.215†
他者をまきこんだ情動発散	0.217**		0.253†	0.173
気分転換	−0.094	−0.200	−0.304*	−0.123
問題解決のための相談		−0.378*	0.230†	
積極的問題解決	−0.105			
R^2	0.518**	0.675**	0.561**	0.442**
調整済みR^2	0.484	0.562	0.462	0.384

こころと身体のクリニック
医療法人社団 五稜会病院

ストレス反応への影響

			キャリア初期		キャリア中期
			普通科	初任者	新任監督者
ストレス反応			高		低
ストレス反応を	高める	ストレス要因	質的負荷 対人困難	量的負荷	対人困難 質的負荷
		ストレス対処		回避と抑制 他者への情動発散 問題解決の相談	回避と抑制
	低める	ストレス要因	裁量度		
		ストレス対処	問題解決の相談	気分転換	

こころと身体のクリニック
医療法人社団 五稜会病院

考　　察

- 普通科，初任者，新任監督者というキャリア発達の段階の違いにより，ストレス要因，ストレス対処，ストレス反応には違いが認められた.
- 普通科と初任者の間にストレス対処とストレス反応の差はなく，新任監督者に比べ，ストレス反応が強かった.
- 普通科，初任者，新任監督者で，ストレス反応に影響している要素は異なった.

こころと身体のクリニック
医療法人社団 五稜会病院

考　　察

- キャリア初期：ストレス反応が強い段階．
  全員を対象に対策．
  - 普通科（教育研修の段階）：
    - 仕事のコントロール感を強める．
    - 仕事の難易度を調整する．
    - 相談しやすい相手を見つけたり，相談に必要なスキルを高める．
  - 初任者（ある程度業務を覚えた段階）：
    - 仕事の量を調整する．
    - 問題を先延ばしにしたり，保留せずに，解決を図る．
    - 気分転換を図る．
- キャリア中期：　ストレス反応は弱くなる．
  高ストレス者の発見，個別に対応．
  - 新任監督者（中堅以上）：
    - 良好な対人関係を構築するスキルを高める．
    - 仕事の難易度を調整する．

こころと身体のクリニック
医療法人社団 五稜会病院

研　究　課　題

- 一つの組織のみの横断的調査であり，データ数が少なく，結果を一般化することはできない．データ数を増やし再検討することが必要．
- ストレス要因とストレス対処の交互作用が未検討．統計手法の見直しが必要．
- 傾向を考慮した研修が，これまでの研修に比べ，ストレス軽減に有効であるか検証することが必要．