

□■□■□■ トピック解説 □■□■□■□■□■□■□■□■□■□■
ILOの活動内容、仕事の世界に関係するトピックの解説を行っていきます。

第30回はILOが職場における心理社会的問題に対処するプログラムとして考案したSOLVEです。

◆◇SOLVE (Stress, tobacco, alcohol & drugs, HIV/AIDS, violence) ◇◆

SOLVEとは、ストレス、たばこ、薬物・アルコール、HIV（エイズウイルス）／エイズ、暴力が職場にもたらす心理社会的問題に対処する政策・企業方針及び行動の開発を支援することを目的に、ILOが実施している双方向型の教育プログラムです。

★相互に関連する五つの危険要因

上記五つの心理社会的問題要因は、しばしば相互に関連していることが指摘されています。SOLVEのウェブサイトには、この相互関係を詳しく解説した説明文書が掲載されています。この概要を紹介します。

▼ストレスと暴力

複数の調査から、不公平感、コンピュータ等電子機器による監視、雇用不安といった三つが、職場内暴力を引き起こす可能性が高い職場のストレス要因に挙げられています。解雇された社員が元の雇い主を射殺する事件はしばしば新聞に取り上げられています。例えば、米国の郵便局で起こったある殺人事件は、加害職員が感じていた不公平感とトイレに行く回数まで監視されていたことが引き金になったと報じられています。

一方、職場内暴力がストレスを直接引き起こすことも知られています。ストレスは否定的な感情、認識力の乱れ、不安をもたらします。米国で行われたある調査によれば、職場内暴力の被害者の79%がうつ状態、怒り、恐れ、ストレス、萎縮感を感じ、40%が暴力を受けた直後は職場生活が乱されたと回答しています。うつ病、不眠、頭痛、潰瘍といったストレス症状を示した人々は被害を受けたことのない人々の約2倍に達し、2割が事件後生産性が落ちたと報告しています。暴力に対する恐怖は直接の被害者だけでなく同僚にも及び、暴力は被害者と周囲の人々にストレスを引き起こすだけでなく、ストレスを感じている労働者が職場において攻撃の対象になりやすいことを示す証拠も出されています。同じ米国の調査は、大きいストレスを抱える労働者が暴力やいじめの被害者になる確率は、そうでない社員の2倍になることを示しています。

▼ストレスとたばこ

喫煙とストレスの大きさが関連することを示す証拠は多数あり、例えば、大学職員のセクハラと「一般的な職場内虐待」に関するある調査によれば、「一般的な職場内虐待（言葉による暴力、敬意のない態度、仲間外れ、脅し、身体的攻撃など）」の被害者の喫煙率はかなり高いことが発見されています。長時間労働が喫煙率を高めることを示すある調査によれば、週35時間の標準的な労働時間から41時間以上の長時間労働に変わった男性の1日の喫煙量は2倍以上、女性は4倍以上増えたとされます。

喫煙者はしばしばストレスを和らげるために喫煙するものの、喫煙していない時間の喫煙者のストレスレベルは非喫煙者よりも高く、したがって喫煙者は非喫煙者と同程度の平常ストレスレベルに戻すため、喫煙しなくてはならないとの説もあり、これは禁煙した元喫煙者のストレスレベルは喫煙時より下がるとの証拠によって裏付けられています。喫煙についてはさらに、喫煙者と非喫煙者間の人間関係の問題もあり、これがストレスの原因となっていることを示す調査もあります。喫煙者は非喫煙者よりも職務上の評価が低くなることを示す調査もあり、喫煙者・非喫煙者間の相互関係の心理的側面を扱ったある研究は喫煙者・非喫煙者間の関係を次のようにまとめています。「非喫煙者は喫煙者について否定的なステレオタイプのイメージを抱いており、喫煙者が近寄るとうつ状態になり、成績が落ちる。また、喫煙者に対してより攻撃的

で、非喫煙者に対するほど手助けしようと思わず、喫煙者に対するときは非喫煙者に対するときよりも距離をあける。」

▼ストレスとアルコール・薬物乱用

喫煙者は飲酒する確率も高いため、アルコールについてもストレスとたばこ同様の関係が成り立つと考えられます。ただし、調査結果には非常にばらつきがあるため、今ではこの関係は単純な因果関係ではなく、介在調整モデルで説明されています。つまり、ストレスが飲酒に走らせるかどうかは仕事上の悩みやうつ状態といった仲介要因によって左右され、これはさらに当人が飲酒に走るのを妨げたり、走りやすくする個々人の調整要素に影響を受けるというものです。

薬物の利用については性別による違いが大きく、男性が飲酒に走る傾向が高いのに比べ、女性は鎮静剤やアンフェタミンといった精神治療薬に向かう傾向があります。違法な薬物とストレスの関係を確認することは非常に難しく、全く相関関係がないとしている研究もあります。飲酒と薬物利用の理由に関するある調査では、72%が飲酒は仕事や勉強の緊張をほぐすためとし、薬物について同じ理由を挙げたのは32%に過ぎませんでした。この調査でストレスを和らげるためという理由を挙げたのは、飲酒については47%、薬物については32%となっています。しかし、飲酒と薬物利用が同時に行われる度合いは高いため、ストレスに関連した飲酒と薬物利用の関連性の存在も推定できるでしょう。

ストレスと薬物利用の因果関係を確実に示す研究成果は少ないものの、薬物利用が不安やうつ状態といったストレスと強い相関関係をもっていることを示す研究は幾つかあり、例えば不安を感じている人々の約半数がうつ状態にあるか、アルコールまたは薬物を乱用していることを示す調査結果もあります。アルコール依存歴を有する喫煙者に関する調査では、調査時点でも飲酒が続いていた人々は断酒した人々よりもうつ状態の自己評点が高いことを示しています。また、たばこの場合と同様、アルコール及びその他の薬物利用者とそうでない人々の間の人間関係の問題がさらなるストレス要因となっていることを推測させる調査結果が得られています。ある調査では、薬物・アルコール乱用者と一緒に働くことは「一般的なストレス」変数よりも高いストレスを引き起こし、特に同僚が薬物利用者である場合、チームワークが損なわれるとされています。この場合、アルコール及びその他の薬物利用は明らかに職場全体にストレスを引き起こす要因になっています。

▼ストレスとH I V／エイズ

ストレスがアルコール及びその他の薬物の乱用をもたらすとすれば、それは薬物の静脈注射が大きな感染原因であるH I V感染をもたらします。H I V感染者の病気抵抗力は感染者を支える周囲の環境と好意的な対応に大きく左右されることを示す研究があり、したがって同僚や上司から社会的支援があまり得られずストレスが生じると対ウイルス抵抗力も落ちると考えられます。また、ストレスと免疫体系のつながりを示す証拠もあり、ストレスにさらされている労働者はしたがって、病気の進行が早くなると考えられます。

H I V感染者、エイズ患者のストレスは非常に大きく、H I Vクリニックの待合室で行ったある調査によれば、70%が高い不安レベルを示し、45%がうつ状態にあることが示されました。このようなうつ状態が強まる理由の一つにH I V感染者、エイズ患者と一緒に働くことをいやがる職場の対応が挙げられます。

▼暴力とたばこ

「ストレスとたばこ」の項で上述したように、職場内暴力はたばこの消費量を上げる作用をもっています。また、喫煙者が非喫煙者よりも職場における評価が低かった場合、上司に対する職場内暴力の一般的な理由である不公平感を生むこともあります。

▼暴力とアルコール・薬物乱用

ストレスの場合同様、暴力が飲酒や薬物乱用に走らせる証拠は多く見られます。ただし、これは性別、薬物や暴力の種類によって異なり、一般的ないじめや職場内暴力を受けている女性は、飲酒の回数や喫煙量が増えることがあっても、同じ立場にある

男性ほど一度に大量の飲酒を行うことはないとされます。敬意のない態度は中毒状態の飲酒を引き起こす傾向が強く、脅しや賄賂は飲酒回数の増加に寄与するとされます。

アルコールが暴力を引き起こす可能性を高めるのは周知の事実であり、それは職場でも通用する話です。

▼暴力とH I V／エイズ

H I Vに感染している女性の63%が大人になってから暴力や暴行の被害者となったことを示す調査結果など、暴力の被害者とH I V感染の相関関係を示す調査はいくつかあるものの、はっきりとした原因は示されていません。

「ストレスとH I V／エイズ」の項で上述したように、H I V感染者及びエイズ患者による暴力はストレスの延長線上にあり、職場環境が敵対的であると暴力が発生する可能性が高くなります。

▼たばことアルコール・薬物乱用

たばこは他の薬物への入り口になるとされていますが、これを示す米国の調査結果が幾つかあります。薬物利用に先だって喫煙が開始されることを示す調査もあれば、飲酒経験のある女性の47.9%が喫煙経験もあり、コカインを使ったことのある女性の90.3%が喫煙経験もあることを示す調査もあります。同じ調査は、喫煙したことのある女子高生の8割近くが飲酒経験もあり、4割がマリファナを使ったことがあると回答したのに対し、喫煙経験のない女子高生の場合、この割合がそれぞれ2割と5%に下がることを示しています。

禁煙を決心した人がよく、バーで飲んでいるときに喫煙を再開してしまうように条件つきながら飲酒が喫煙を引き起こす可能性があります。

▼たばことH I V／エイズ

喫煙とH I V／エイズの関係を検討した研究はほとんど存在しませんが、H I V感染の危険が喫煙量に比例することを推測させる調査結果もあります。

H I V感染が大きなストレス源となり、これが喫煙量の増大を引き起こすことを示す証拠もあります。男性のH I V感染者、エイズ患者のストレスレベルに関するある調査は、これらの人々の喫煙率は一般的にかなり高いものの、ストレス認識と関連して特に高くなることを示しています。

▼アルコール・薬物乱用とH I V／エイズ

静脈注射による薬物利用がH I V感染の危険を高めることはよく知られた事実です。ある調査によるとH I V感染者の半数以上が注入薬物利用歴があることが示されています。飲酒がセックスパートナーの頻繁な変更や保護されない性行為といった高リスク行動をもたらすことは推測され、過度の飲酒とコンドーム不使用の相関関係を示す調査結果もあります。

前述のようにH I V／エイズはストレスによるアルコール・薬物乱用をもたらす傾向があります。H I V関連ストレスの影響に関するある調査によれば、感染者の飲酒率は一般に比較的高いものの、ストレスが大きい人の方が相当量飲酒する傾向が高いことが示されています。

★職場と心理社会的問題

心理社会的問題が職場に与える影響は決して無視できません。欠勤率・**転職率**の上昇、技能や蓄積された知識の喪失、生産性や士気の低下等の問題を職場に引き起こし、これは保険料、安全衛生対策費の増加、退職金、医療補助費、カウンセリング料といった出費の発生、新しい人材の募集・訓練需要の増大といった経費増、そして利潤やサービスの質の低下といった事態をもたらします。

心理社会的問題が職場に与える影響を測定する一つの指標に欠勤率があります。疾病休暇は企業に各種の金銭的負担をもたらすだけでなく、例えば、欠勤者の仕事を同僚同士でカバーし合わなくてはならないような場合、職場の勤労意欲にも悪影響を与えます。疾病休暇のかなりの割合が心理社会的要因に起因していることを示す調査結果は多数あります。喫煙者の欠勤率は非喫煙者の欠勤率を40%近く上回り、入院の可

能性も 50%高いことを示す研究もあります。いじめのような心理的暴力も欠勤を引き起こし、あるスウェーデンの調査によるといじめを受けた女性が疾病休暇を申請する比率はそうでない同僚の2倍に達することが示されています。米国ではアルコール中毒による労働損失日数が年間5億日に達することを示す調査もあれば、突然の欠勤の5分の1がストレスによるものとする研究もあります。このように心理社会的問題が職場に与える影響には多大なものがあります。

★S O L V E

上述のように、五つの心理社会的問題要因は程度の差こそあれ、相互に関連しており、したがってこれに対処する最も適切な方法は全てを取り込んだ包括的な対策を取ることと考えられます。心理社会的問題の発生に寄与することが多いだけでなく、多大な影響をこうむることもある職場で、総合的に問題に取り組むことは、悪しき因果関係を断ち切る効果的な手段になるとILOは考えました。このような発想から生まれたのがS O L V Eです。S O L V Eは予防に重点を置き、職場で心理社会的問題に対処する政策・企業方針が国家及び企業レベルで導入され、そして政策・方針が行動に転換されるための活動を進めています。

ILO事務局内の労働安全衛生・環境国際重点計画の事業計画の一つであるS O L V Eは現在、社長など会社役員を対象としたコース（2時間）、企業方針に関する管理職対象コース（32時間）、労働者向けコース（1時間）、問題別のマイクロコース（各1時間半）、コース主催者向けコース（3日間）の五つのコースで構成されています。ILOで研修を受けたコース主催者が実施する役員対象のコースと企業方針に関するコースは、心理社会的問題が企業の総合的な方針の中に組み込まれ、予防活動の枠組みが形成されることをめざしています。このコースを受講した企業・団体に対し、労働者向けコース及びマイクロコースの教材が無料で提供され、独自の教育プログラムが実施できるようになっています。主催者向けコースは特別の指導者が提供します。これらの課程を通じて、S O L V Eは企業重役、人事部長、労働安全衛生専門家、労使団体の代表といった人々がそれぞれの職場に適した包括的な方針を開発するよう奨励しています。この方針には、予防、非差別、社会支援、労働者参加、訓練及び情報の提供、治療とリハビリテーションの提供といった事項を含み、円滑な開発、実施、評価を確保する労働安全衛生マネジメントシステムを活用するよう呼びかけています。

教育モジュールは当初、製造業を対象に開発されましたが、現在、医療部門、消防などの緊急業務に従事する労働者、海事部門などを対象としたモジュールの開発も進められています。既にベルギー、カナダ、米国、南アフリカ、マレーシアなどで企業方針レベルのコースが開催されたほか、37カ国180名以上のS O L V Eコース主催者が養成されています。現在開発が進められているS O L V Eの新しいマニュアルには、不眠、栄養不足、習慣的運動の不足、ギャンブル中毒、新技術中毒といった問題も取り上げられています。

★実務規程

ILOではこの他に、労働安全衛生上の様々な問題に関し、職場におけるガイドラインとなるような実務規程（code of practice）を各種刊行しています。心理社会的問題に関わる実務規程には、職場におけるアルコール・薬物関連問題のマネジメントに関する実務規程、H I V／エイズと働く世界に関する実務規程（ILO駐日事務所による日本語版あり）、サービス業の職場内暴力とこの現象をなくすための措置に関する実務規程といったものがあり、いずれもインターネットから無料でダウンロードできるようになっています。