

児童福祉施設に勤務する保育者の精神的健康について (3) 職業性ストレス簡易調査票の分析

金城 悟・小野澤 昇・柿澤 敏文

I はじめに

本研究は、調査バッテリー（表1）に示した、7種類の調査のうち、「職業性ストレス簡易調査票」による結果について分析する。

表1 調査バッテリー

調査1	フェースシート：回答者の基本的な勤務環境を把握する
調査2	ストレッサー調査票：ストレスの原因を把握する
調査3	職業性ストレス簡易調査票：ストレスの構造を把握する
調査4	GHQ28：ストレスによる健康障害を把握する
調査5	ストレスコーピング調査票：ストレス解消の方法を把握する
調査6	バーンアウト尺度（MBI尺度）：燃え尽き症候群の状況を把握する
調査7	自由記述

II 方法

(1) 調査対象者及び調査方法

調査対象者は関東地区の児童福祉施設に勤務する保育者150名である。調査は2006年1月～3月にかけて実施した。封筒に入れた調査票を一括して施設へ送付し、施設長が所属する施設の保育者へ調査票の入った封筒を手渡し、無記名で回答するという形式をとった。被調査者は返信用の専用封筒に調査票を入れ、調査担当者へ返送することとし、調査票の内容や調査票を返送した者が施設長等の管理者や他の職員に知られることのないように配慮した。

(2) 職業性ストレス簡易調査票の構成

職業性ストレス簡易調査票は、平成7～11年度労働省委託研究「作業関連疾患の予防に関する研究」のストレス測定グループ（主任研究者 東京医科大学衛生学公衆衛生学 下光輝一）により開発された自己記入式のストレス調査票である。職場で比較的簡便に使用できる調査票として多くの企業等で用いられている。調査票は仕事のストレス要因、ストレス反応、修飾要因の3要因からなる57項目で構成されている（表2）。

表2 職業性ストレス簡易調査票の構成

A : 仕事のストレス要因（9因子17項目） ①仕事の負担（量）、②仕事の負担（質）、③身体的負担、④対人関係、⑤職場環境、 ⑥コントロール、⑦技能の活用、⑧適性度、⑨働きがい
B : ストレス反応（6因子29項目） ①活気、②イライラ感、③疲労感、④不安感、⑤抑うつ感、⑥身体愁訴
C : 修飾要因（4因子11項目） ①上司からのサポート、②同僚からのサポート、③家族や友人からのサポート、 ④仕事や生活の満足度

III 結果と考察

調査対象者150人のうち、調査票に不備が確認された12人を除く、138人の調査結果を分析の対象とした。職業性ストレス簡易調査票の評価や判定には、主に労働者個人レベルのストレス評価をおこなうための、①簡易採点法と②標準化得点を用いた採点法、および、事業場や部署、作業グループなど、集団を単位としてストレス評価をおこなうための仕事のストレス判定図がある（下光、2005）。

（1）3要因の基本統計量

3要因のうち、「仕事のストレス要因」の平均値とSDを図1に、「ストレス反応要因」の平均値とSDを図2に、「修飾要因」の平均値とSDを図3に示す。

「仕事のストレス要因」で最も平均値の高い項目はA8（自分のペースで仕事ができる）、つぎがA15（私の職場の作業環境はよくない）、A13（私の部署と他の部署とはうまく合わない）であった。この結果から、自分のペースで仕事ができないと評価する保育従事者が多いことがわかる。一方、職場の作業環境は他の部署との関係については肯定的な評価を示していることがわかる。

「ストレス反応要因」で最も平均値の高い項目はB7（ひどく疲れた）、つぎがB10（気がはりつめている）、B22（首筋や肩がこる）であった。この結果は、気がはりつめについて、首筋や肩がこり、疲れたと感じる保育従事者が多いことを示唆している。

「修飾要因」で最も平均値の高い項目はC1（上司）、つぎがC4（上司）、D1（仕事に満足だ）であった。C1とC4が高い値を示したことから、職場の上司に対して、気軽に話すことができず、困ったとき頼りにならないと感じている保育従事者が多いことがわかる。また、D1の値から、仕事に不満を抱いている保育従事者が多いことがわかる。

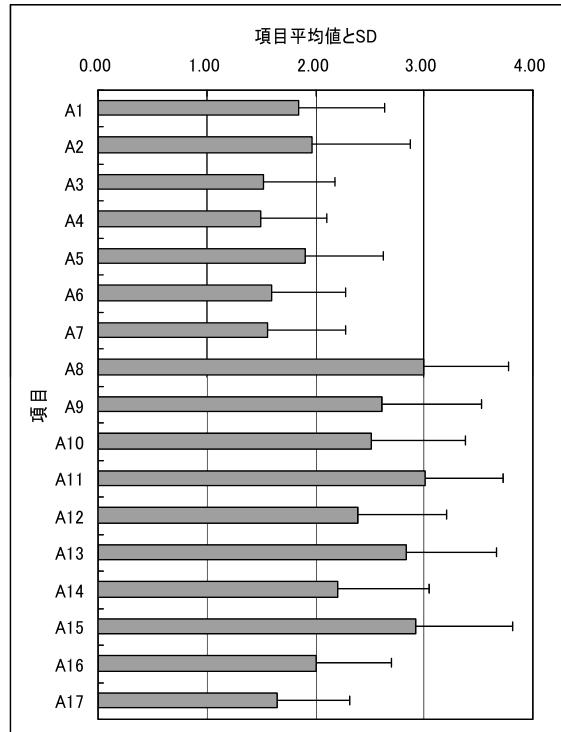


図1 「仕事のストレス要因」の平均値と1SD

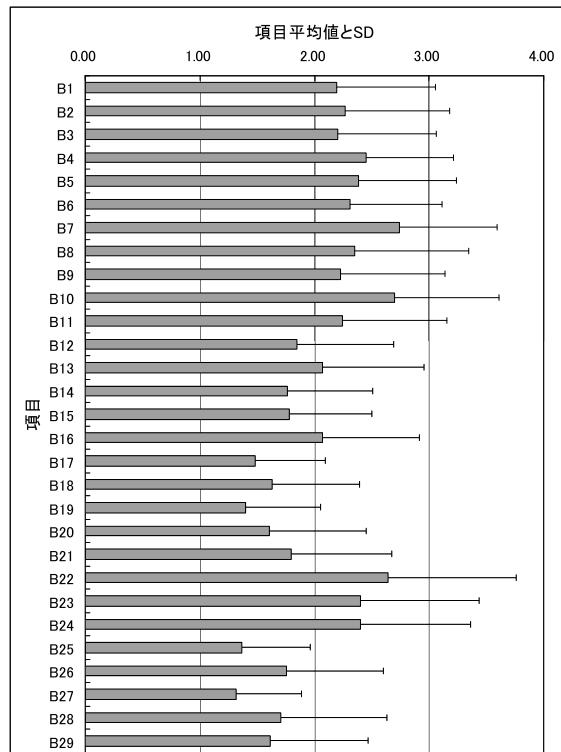


図2 「ストレッサー反応要因」の平均値と1SD

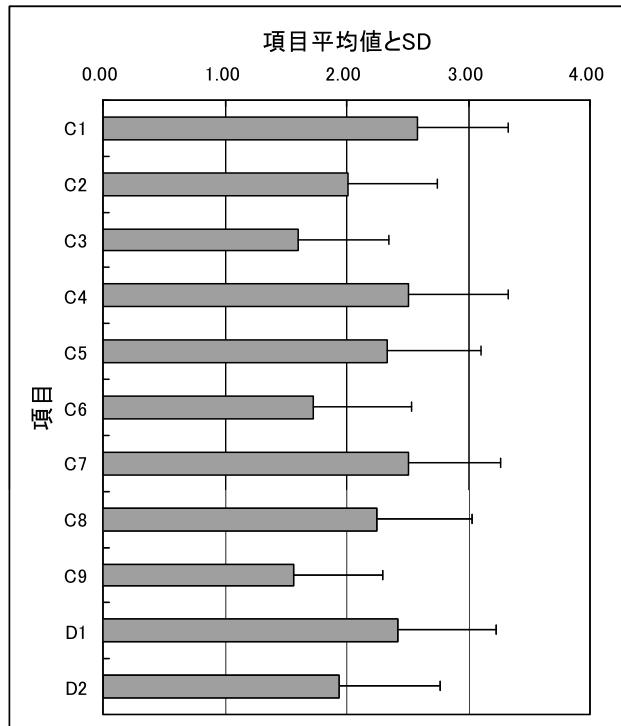


図3 「修飾要因」の平均値と1SD

(2) 3要因を構成する因子の基本統計量

「仕事のストレス要因」、「ストレス反応」、「修飾要因」の3要因はそれぞれ、9因子、6因子、4因子で構成されている。各因子の項目得点の基本統計量を表3に示す。各因子の項目得点を算出するに当たり、得点が増加するほどストレスが高くなるよう値を変換した。例えば、A1因子の項目1（非常にたくさんの仕事をしなければならない）は質問票では「そうだ」に1点、「まあそうだ」に2点、「ややちがう」に3点、「ちがう」に4点となっているが、これを「そうだ」を4点、「まあそうだ」を3点、「ややちがう」を2点、「ちがう」を1点と変換した。

(3) 3要因を構成する因子の相関係数

各因子間の相関係数を求めた。この結果から、「仕事のストレス要因（A1～A9）」、「ストレス反応要因（B1～B6）」、「修飾要因（C1～C4）」の3要因は、いずれも有意な相関を示す因子が存在することが判明した。そこで、3要因間の関係をよりわかりやすく比較するため、「ストレス反応要因（B1～B6）」の6因子を「心理的ストレス反応（B1～B5）」と「身体的ストレス反応（B6）」の2因子に集約し、他の2要因との関係を求めた（表4）。この結果から、「心理的ストレス反応」は「仕事のストレス要因」の7因子と、「修飾要因」の3因子と1%水準で有意な相関があることが認められた。「身体的ストレス反応」は、「仕事のストレス要因」の6因子と、「修飾要因」の2因子と1%水準で有意な相関があることが認められた。

表3 各因子の項目得点の基本統計量

要因	因子	項目数	平均値	SD
仕事のストレス要因	A 1 心理的な仕事の負担（量）	3	9.67	1.90
	A 2 心理的な仕事の負担（質）	3	10.00	1.58
	A 3 自覚的な身体的負担度	1	3.44	0.73
	A 4 職場の対人関係でのストレス	3	6.97	1.96
	A 5 職場環境によるストレス	1	2.08	0.90
	A 6 仕事のコントロール度	3	8.12	1.98
	A 7 技能の活用度	1	1.99	0.71
	A 8 仕事の適性度	1	2.00	0.70
	A 9 働きがい	1	1.64	0.67
ストレス反応	B 1 活気	3	8.33	2.44
	B 2 イライラ感	3	7.14	2.16
	B 3 疲労感	3	7.32	2.46
	B 4 不安感	3	6.80	2.11
	B 5 抑うつ感	6	10.80	3.56
	B 6 身体愁訴	11	20.07	5.83
修飾要因	C 1 上司からのサポート	3	7.61	1.92
	C 2 同僚からのサポート	3	6.59	1.88
	C 3 家族・友人からのサポート	3	4.96	2.13
	D 1 仕事や生活の満足度	2	4.36	1.31

表4 「心理的ストレス反応」「身体的ストレス反応」と各因子の相関係数

因子	心理的ストレス反応	身体的ストレス反応
A1	.349 (**)	.258 (**)
A2	.144	.220 (**)
A3	-.022	.232 (**)
A4	.355 (**)	.184 (*)
A5	.308 (**)	.220 (**)
A6	.279 (**)	.221 (**)
A7	.257 (**)	.242 (**)
A8	.541 (**)	.092
A9	.316 (**)	.109
C1	.295 (**)	.278 (**)
C2	.244 (**)	.208 (*)
C3	.177 (*)	.174 (*)
C4	.524 (**)	.259 (**)

** 1 %水準で有意（両側）

* 5 %水準で有意（両側）

(4) 2種類のストレス反応の重回帰分析

「心理的ストレス反応」と「身体的ストレス反応」に対し、各因子がどの程度影響しているかを把握するため、2種類のストレス反応を従属変数（目的変数）、「仕事のストレス要因」と「修飾要因」の各因子を独立変数（説明変数）として、ストレス反応別に重回帰分析を行った。独立変数間の多重共線性を少なくするために13個の独立変数間の相関係数を求め、1%水準で変数間に高い相關が認められた因子について χ^2 検定による独立性の検定を行った。その結果、A 2（心理的な仕事の負担（質））、A 5（職場環境によるストレス）、A 9（働きがい）、C 1（上司からのサポート）を独立変数から除外し、9個の独立変数を用いてステップワイズ法による重回帰分析を行った。分析にはSPSS12.0Jを用いた。「心理的ストレス反応」の重回帰分析の結果を表5に、「身体的ストレス反応」の重回帰分析の結果を表6に示す。自由度調整済決定係数（adjR 2）は、「心理的ストレス反応」が0.47、「身体的ストレス反応」が0.17であった。「身体的ストレス反応」の自由度調整済決定係数の値は低いものの、分散分析の結果、「心理的ストレス反応」が $F=41.19, p<.01$ 、「身体的ストレス反応」が $F=7.98, p<.01$ の値を示し、いずれも1%水準で有意であることから、モデルの解釈は可能であると判断した。「心理的ストレス反応」と「身体的ストレス反応」のパス解析図を図4に示す。

図4のパス解析図から、「心理的ストレス反応」に影響を及ぼす因子は、「仕事の適性度」、「心理的な仕事の負担（量）」、「仕事や生活の満足度」であることがわかる。この結果は、児童福祉施設保育従事者の心理的ストレスに、「仕事の内容が自分にあってる」かという不安や葛藤、「非常にたくさん仕事をしなければならない」「時間内に仕事が処理しきれない」「一生懸命働かなければならない」という仕事の量的な負担が影響を及ぼしていることを示唆している。さらに、仕事や家庭生活に不満を抱いている者ほど「心理的ストレス反応」は強くなる傾向にあるといえる。

「身体的ストレス反応」については、「自覚的な身体的負担」の標準偏回帰係数の値が高く、つぎに「技能の活用度」、「心理的な仕事の負担（量）」、「仕事や生活の満足度」の順であった。保育従事者自身が「身体をよく使う仕事である」ことを自覚していることがわかる。先行研究から、保育従事者は一般企業の事務職と比較して身体的な作業が多く作業負担も強いことが指摘されている。この結果は保育従事者の作業実態を反映しているものといえよう。また、「技能の活用度」も影響を及ぼしていることから、自分の技能や知識を仕事に生かすことができない場合は身体的なストレス反応として出現しやすい傾向にあることが示唆される。「心理的な仕事の負担（量）」と「仕事や生活の満足度」の因子は「心理的ストレス反応」と同様に「身体的ストレス反応」にも影響を及ぼしていることがわかった。

表5 「心理的ストレス反応」の重回帰分析の結果

モデル	説明変数	R	R 2	adjR 2	B	β
1	A 8	0.54	0.29	0.29	7.18	0.54**
2	A 8	0.64	0.41	0.4	7.13	0.54**
	A 1				1.69	0.34**
3	A 8	0.69	0.48	0.47	5.28	0.40**
	A 1				1.51	0.31**
	C 4				2.14	0.30**

** 1%水準で有意（両側）

表6 「身体的ストレス反応」の重回帰分析の結果

モデル	説明変数	R	R ²	adjR ²	B	β
1	C 4	0.26	0.07	0.06	1.15	0.26**
2	C 4	0.35	0.12	0.11	1.18	0.26**
	A 3				1.92	0.24**
3	C 4	0.4	0.16	0.14	0.92	0.21*
	AA				2.00	0.25**
	A 7				1.58	0.19*
4	C 4	0.44	0.19	0.17	0.79	0.18
	A 3				1.66	0.21*
	A 7				1.66	0.20*
	A 1				0.60	0.19*

** 1 % 水準で有意（両側）

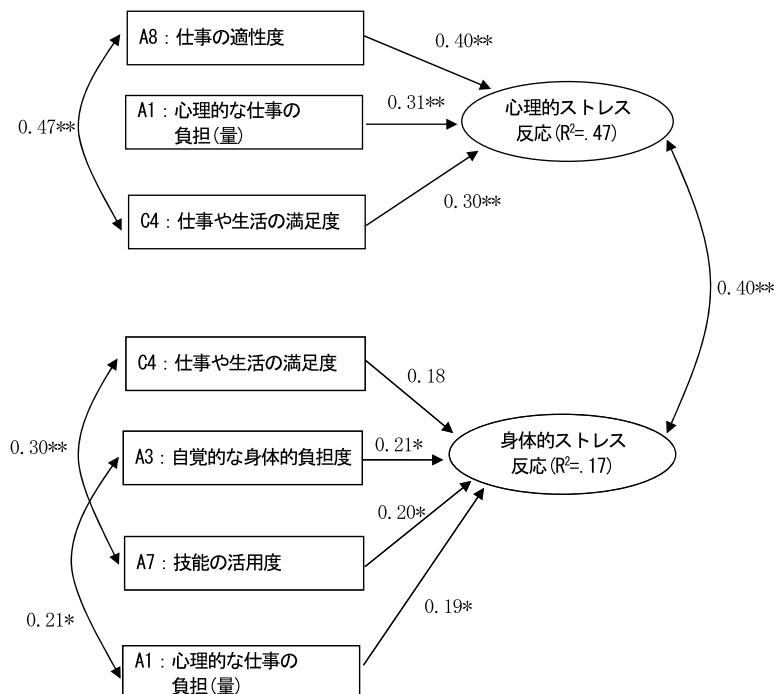


図4 重回帰分析のパス解析図

※直線は標準偏回帰係数、曲線は相関係数（5 % 水準、1 % 水準で有意な値のみ表示）、誤差変数は省略

(4) 仕事のストレス判定図の分析

「仕事のストレス判定図」は、事業場全体や作業グループなどの集団を対象として仕事の心理的なストレス要因を評価し、それが従業員のストレスや健康リスクにどの程度影響を与えていているかを判定するものである。「仕事のストレス判定図」で用いる質問項目は仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援の4尺度12項目である（表7）。

表7 「仕事のストレス判定図」質問項目

1 仕事の量的負担
(1) 一生懸命働かなければならない
(2) 非常にたくさんの仕事をしなければならない
(3) 時間内に仕事が処理しきれない
2 仕事のコントロール
(4) 自分のペースで仕事ができる
(5) 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
(6) 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
3 上司の支援・同僚の支援
・次の人たちとはどのくらい気軽に話せますか？：(7) 上司 (8) 同僚
・あなたが困ったとき、次の人達はどのくらい頼りになりますか？：(9) 上司 (10) 同僚
・あなたの個人的な問題を相談したら、次の人達はどのくらい聞いてくれますか？：
(11) 上司 (12) 同僚

各質問项目的回答をもとに得点化する。得点は、問1～6が「そうだ=4点、まあそうだ=3点、ややちがう=2点、ちがう=1点」、問7～12が「非常に=4点、かなり=3点、多少=2点、全くない=1点」とする。4つの尺度ごとに3項目の得点を合計し、平均点を算出する。表8に合計点と平均点を示す。

表8 4尺度の平均点

尺度	平均点
仕事の量的負担	9.7
仕事のコントロール	6.9
上司の支援	7.4
同僚の支援	8.4

4尺度の平均点をもとに「仕事のストレス判定図」を作成した（図5）。「仕事のストレス判定図」は、仕事の量的負担尺度×仕事のコントロール尺度と上司の支援尺度×同僚尺度の支援の2つの判定図で構成されている。図中の斜め線は、全国24,380人のデータをもとに標準集団の平均健康リスクを100と表したものである。図5から、仕事の量的負担尺度×コントロール尺度における健康リスクは117と全国平均を超えており、上司の支援尺度×同僚尺度は98ではほぼ前項平均と同じ値を示した。さらに、2つの判定図で得られた健康リスクをもとに、総合健康リスクを算出した結果、114の値が得られた。この結果から、児童福祉施設に勤務する保育者は全国平均と比較して健康リスクが14%大きいことがわかった。この結果は保育者のストレスは他の職種と比較して強いという先行研究の結果と一致するものである。

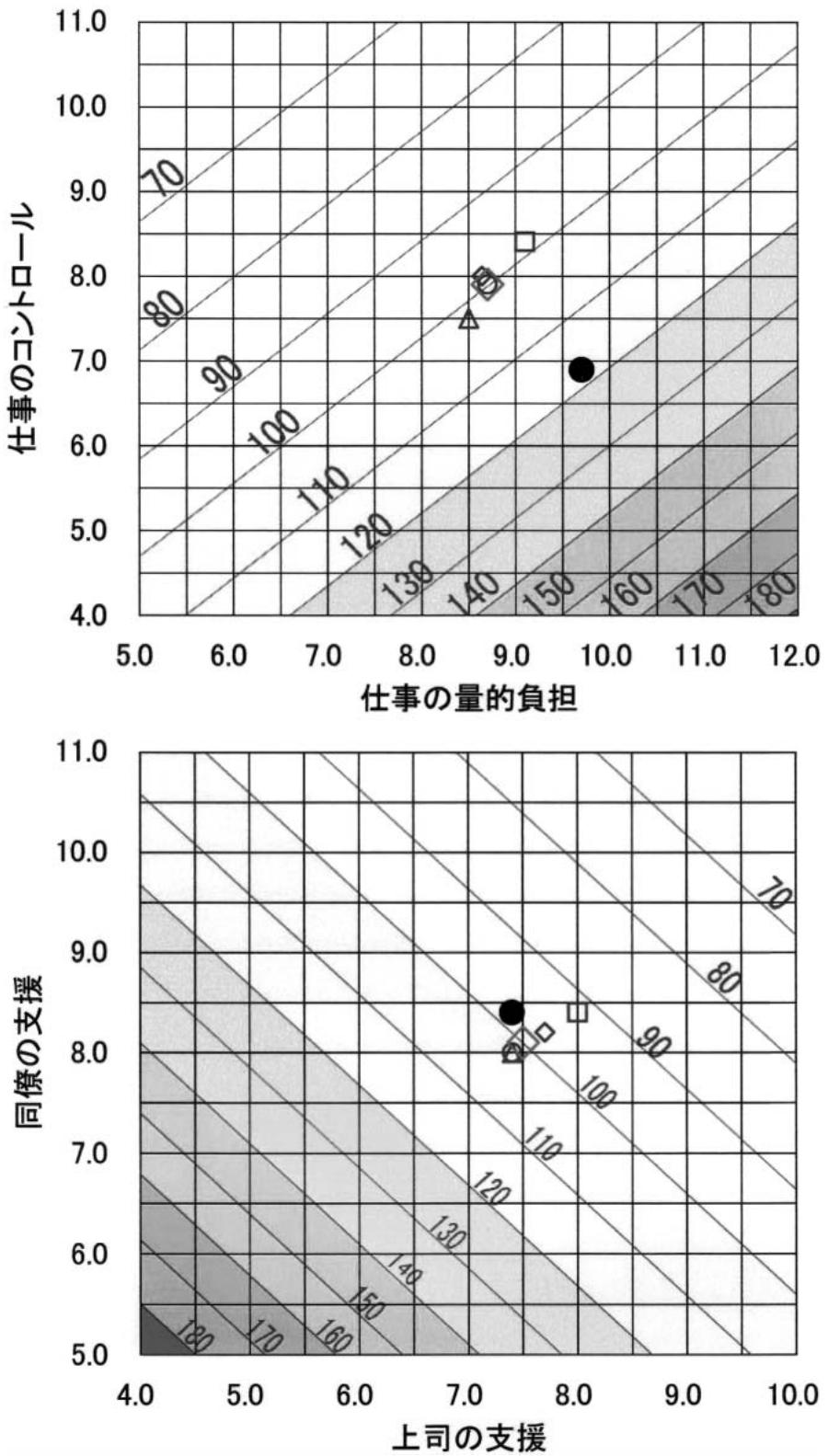


図5 仕事のストレス判定図

(5) ストレスプロフィールの分析

「職業性ストレス簡易調査票」は、「東京医科大学衛生学公衆衛生学教室」から無償で提供されているコンピュータプログラムより、個人別のストレスプロフィールが作成できるように構成されている。この専用計算ソフトを用いて個人別ストレスプロフィールを作成した。図6～図8に高いストレス状況にあると判定された調査対象者のストレスプロフィールを示した。レーダーチャート中心部のグレーゾーンに数値がプロットされた項目は、ネガティブなストレス状況にあることを示している。専用計算ソフトは個人別のストレスプロフィールに関する説明書を作成する機能も付加されている。専用計算ソフトによる説明書を参考に図6～図8の個人プロフィールを解釈する。

図6（被調査者ID53）は、ストレス反応をみると、活気が低く、イライラ感・疲労感・不安感・抑うつ感が高く、身体愁訴が高いことがわかる。ストレスの原因と考えられる因子（ストレッサー）をみると、心理的な仕事の量的負担、心理的な仕事の質的負担、自覚的な身体的負担、職場の対人関係でのストレス、仕事のコントロール度が高いことがわかる。ストレス反応に影響を与える他の因子をみると、上司や同僚からのサポートや家族・友人からのサポートが低く、仕事や生活に満足度も低いことがわかる。

図7（被調査者ID100）のプロフィールをみると、ストレス反応は活気が低く、疲労感、不安感、抑うつ感が高くなっていることがわかる。ストレッサーをみると、同僚や家族・友人からのサポートが低く仕事や生活の満足度も低い値を示している。仕事の負担も量的、質的にも低く、対人関係も低いことがわかる。

図8（被調査者ID130）のストレス反応をみると疲労感が高いことがわかる。ストレッサーは量的・質的な仕事の負担、自覚的な身体的負担度、職場の対人関係でのストレス、仕事のコントロール度の低さが特徴的である。

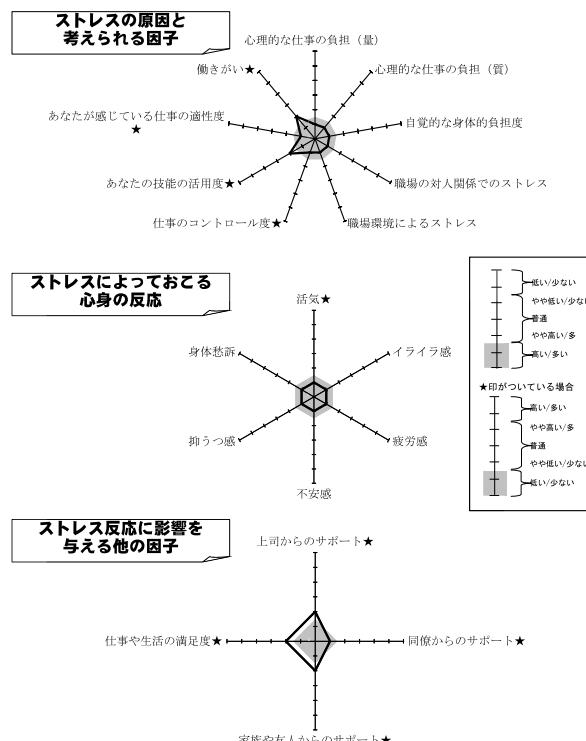


図6 個人のストレスプロフィール例 被調査者ID53

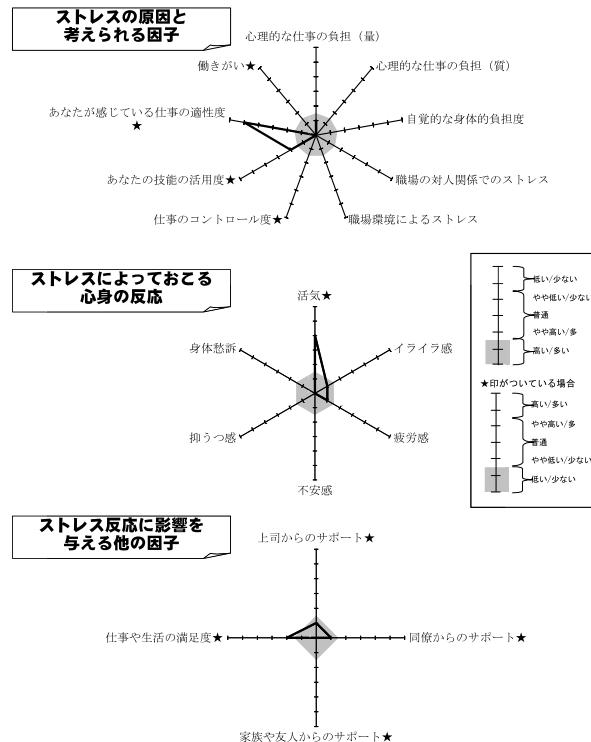


図7 個人のストレスプロフィール例 被調査者ID100

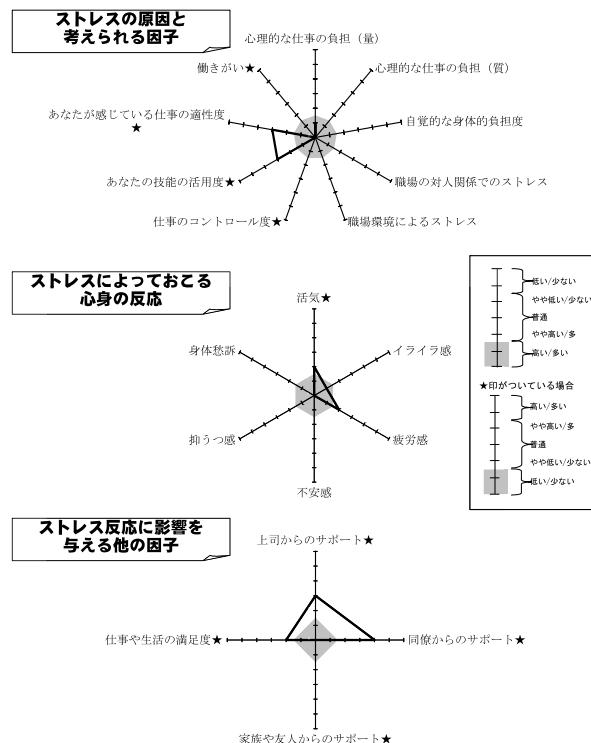


図8 個人のストレスプロフィール例 (被調査者ID130)

IV 文献

- (1) 舟越光彦 (2008) : 医療機関におけるメンタルヘルス対策の経験.労働科学, **82** (4), 165-171.
- (2) 柿澤敏文・金城 悟・小野澤 昇: 児童福祉施設における保育従事者の精神的健康について (2) パーナアウト尺度の分析.日本保育学会第60回大会, 1388-1389, 2007.
- (3) 川上憲人 (2002) : メンタルヘルスQ&A 「職業性ストレス判定図」を活用するには. 働く人の安全と健康, **53** (4), 383~385, 中央労働災害防止協会
- (4) 川上憲人 (2004) : 職場における調査票によるストレス評価の現状.産業精神保健, **12**, 1-10.
- (5) 金城 悟・小野澤 昇・柿澤敏文 (2007) : 児童福祉施設に勤務する保育者の精神的健康について (1) 基本属性の分析.東京成徳短期大学紀要, **40**, 7-14.
- (6) 金城 悟・小野澤昇・柿澤敏文 (2007) : 児童福祉施設に勤務する保育者の精神的健康について (1) ストレスとバーンアウトの分析. 2006年度東京成徳短期大学「特別研究費」, 2006年度文部科学省「私立大学教育研究高度化推進特別補助」補助金による研究成果報告書. 東京成徳短期大学, 1-94.
- (7) 金城 悟・柿澤敏文・小野澤 昇 (2007) : 児童福祉施設における保育従事者の精神的健康について (1) 職業性ストレス簡易調査票の分析.日本保育学会第60回大会, 1386-1387.
- (8) 水野恵理子・佐藤都也子・岩崎みすず・坂井郁恵 (2008) : 勤労者のストレス状況とメンタルヘルス支援 : 職業性ストレス簡易調査票を用いて. 山梨大学看護学会誌, **6** (2), 31-36.
- (9) 長谷陽子・堀 広子・中安いくよ・松下裕子・稻垣通子・海野愛子・西ヶ谷江里・西島千晴・遠田和彦・指原俊介 (2008) : 職場のストレス軽減のための取り組み : 職業性ストレス簡易調査票を活用した支援について.産業衛生学雑誌, **50** (4), 111-119.
- (10) 下光輝一 (2005) : 職業性ストレス簡易調査票を用いた ストレスの現状把握のためのマニュアル —より効果的な職場環境等の改善対策のために—. 平成14年～16年度 厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究 【職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究】.
- (11) 下光輝一・小田切優子 (2006) : 職業性ストレスとその対策 (新しいストレスマネジメントの実際-e-Healthから筆記療法まで) — (職域におけるストレスマネジメントの実践), 現代のエスプリ, 146~156, 至文堂.
- (12) 下光輝一・小田切優子 (2004) : 職業性ストレス簡易調査票.産業精神保健, **12** (1), 23-35.