

高等学校看護教員の職業性ストレスに関する分析

－高校普通科教員との比較から－

Analysis on Occupational Stress of High School Nursing Teachers From The Comparison with High School Ordinary Course

美濃 陽介
Yosuke MINO

青森中央短期大学幼児保育学科

Department of Infant Education, Aomori Chuo Junior College

Key words：高校看護5年一貫教育 高校教員 看護教員 職業性ストレス

I. 緒言

近年、我が国において、仕事によるストレスが原因で精神疾患を発症し、労災認定される労働者は増加傾向¹⁾にあり、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止、すなわち第一次予防が重要な課題となっている²⁾。そのため、これまでも職業性ストレスの低減に資することを目的とした多くの研究がなされ、職業性ストレスにつながる個人要因、環境要因、緩衝要因等の同定が試みられてきた^{3) 4) 5) 6)}。それらの知見を基礎に、2014年には事業所レベルの職業性ストレス調査が法的に義務づけられ、事業所レベルの職業性ストレス低減に向けた取り組みが求められるようになった^{7) 8) 9)}。

これら職業性ストレス研究の中でも、学校教員は、生徒・保護者・同僚と重層的な人間関係の中に身を置く特殊な職業であり、一般労働者に比べ職業性ストレスが高いことが指摘されている¹⁰⁾。ストレス過多の原因として、多様な児童・生徒・保護者への対応や教育構造改革による職場環境の変化に伴う職務負担の増大¹¹⁾、月平均40時間の所定外労働時間（一般企業は同9.4時間¹²⁾、上司や同僚のサポートが得にくい職場の人間関係^{13) 14) 15)}などが指摘されている。これらの調査研究から、学校教員の職業性ストレスに関する知見は集積されつつある^{16) 17)}。しかし、高等学校の中には全日制・定時制、普通科、専門科、男子校、女子高など様々な形態、内容、対象の学校があり、所属する教員にもそれぞれ独自の課題を有していることから、高校教員の所属校による職業性ストレスの違いを明らかにする必要性が指摘されている^{16) 18)}。そこで、本研究では将来的に高校教員のストレスマネジメントについて新たな知見を獲得することを目的に、その端緒としてこれまで研究のなされてこなかった高等学校看護教員（5年一貫校）の職業性ストレスについて普通科課程教員との比較から分析した。

II. 方法

1. 研究方法と対象

研究方法は無記名自記式質問紙郵送調査を用いた横断的質問調査である。調査期間は2016年9月1日～30日とし、学校長の研究協力同意が得られた日本北部の高等学校普通科・看護科（5年一貫校）に所属する教員162人（対象教員は正規任用，期限付き任用（常勤），時間講師（非常勤），ただし管理職を除く）を対象とした。

2. 調査項目

1) 調査票

本稿では，性別，年代，勤務形態，職位，所属する高校の設置学科（普通科，看護学科）を尋ねた。

2) 新職業性ストレス簡易調査票

新職業性ストレス簡易調査票は，川上ら¹⁹⁾が2012年に職業性ストレス簡易調査票²⁰⁾をさらに改訂し発表した42尺度120項目の調査票である。職業性ストレス簡易調査票は，あらゆる業種の職場で使用できることを特徴としており，仕事上のストレス要因，ストレス反応，および修飾要因が同時に測定できる多軸的な調査票である。回答形式はすべて4件法による段階評価（1－2－3－4）で，全ての尺度について良好な状態に点数が高くなるようになっている。本稿では，ストレス要因「仕事の量的負担」「仕事の質的負担」「身体的負担度」「職場での対人関係」「職場環境」「仕事のコントロール」「技能の活用」「仕事の適正」「働きがい」9尺度17項目，ストレス反応「活気」「イライラ」「疲労感」「不安感」「抑うつ感」「身体愁訴」6尺度29項目，修飾要因「上司のサポート」「同僚のサポート」「家族友人のサポート」「仕事・家庭の満足度」4尺度11項目を使用した。

3. 分析方法

分析方法は，所属する高校の教育課程（普通科，看護科）を尋ねた回答結果，および新職業性ストレス簡易調査票のストレス要因9尺度17項目，ストレス反応6尺度29項目，修飾要因4尺度11項目の尺度ごとの合計得点を算出し，その点数を4段階に換算する標準化得点を用いる方法で行った。回答結果の解析は公表されているマニュアル²⁰⁾に従って実施し，群間比較には，Mann-Whitney's U検定を用い，高校教育課程と職業性ストレスの影響を，ストレス要因・修飾要因を説明変数，ストレス反応を目的変数とする重回帰分析（変数減少法）で検討した（有意水準 $p<0.05$ ）。統計解析には，統計ソフトStatcel-the Useful Addin Forms On Excel-4th ed.を用いた。

4. 倫理的配慮

学校長宛に依頼文にて研究を依頼し，同意を得たのちに実施した。調査票は，対象者が特定できないように無記名とし，教員あての依頼文には，研究目的，方法，匿名性，研究参加・不参加による不利益がないことを記し，調査票の提出をもって同意を得たものとするを記載した。調査票の提出にあたっては，調査票に記入した後，回答者自ら返信用封筒に調査票を封入し研究者あてに返送してもらうよう依頼した。

この質問紙郵送調査を行うにあたり，前所属である旭川大学の倫理審査委員会に申請し許可を得た

(平成28年6月30日、旭川大学倫理審査委員会承認番号第14号)。

Ⅲ. 結果

1. 回収結果

調査対象者162人のうち77人(回収率47.5%)から回答を得た。この中で、回答漏れ等の不備を除く70人(有効回答率90.9%)を解析対象とした。回答者が所属する高等学校を教育課程別に整理したところ、回答者全体の34.3%(24人)が「看護科」、65.7%(46人)が「普通科」に所属していた。

2. 職業性ストレスと高校教育課程との関連

高校教育課程と職業性ストレスの関連を知るために、「看護科」教員群と「普通科」教員群の新職業性ストレス簡易調査票の各項目との関連を調べた(表1)。

「看護科」教員群(n=24)は、「普通科」教員群(n=46)に比べ、ストレス要因である「仕事の質的負担」(「看護科」群の平均値1.88, 中間値1.67, 「普通科」群の平均値2.11, 中間値2.00, U=409.5 p<0.1), 「働きがい」(「看護科」群の平均値3.00, 中間値3.00, 「普通科」群の平均値3.26, 中間値3.00, U=424.0 p<0.1)の得点の中間値が有意に低い傾向がみられた。その他の項目で有意な差はみられなかった。

表1 課程別のストレス要因・反応各尺度得点の平均値及び回答間比較

| | 看護教員 (n=24) | | | 普通科教員 (n=46) | | | U値 | P値 |
|---------------|-------------|------|------|--------------|------|------|---------|-------|
| | 平均 | SD | 中間値 | 平均 | SD | 中間値 | | |
| ストレス要因 | | | | | | | | |
| 仕事の量的負担 | 1.82 | 0.47 | 2.00 | 1.83 | 0.61 | 2.00 | U=552.0 | n. s. |
| 仕事の質的負担 | 1.88 | 0.44 | 1.67 | 2.11 | 0.62 | 2.00 | U=409.5 | † |
| 身体的負担度 | 2.50 | 0.66 | 2.00 | 2.24 | 0.74 | 2.00 | U=639.0 | n. s. |
| 職場の対人関係 | 2.68 | 0.63 | 2.67 | 2.78 | 0.65 | 2.67 | U=505.0 | n. s. |
| 職場環境 | 2.63 | 0.92 | 3.00 | 2.61 | 0.86 | 3.00 | U=558.5 | n. s. |
| 仕事のコントロール | 2.54 | 0.56 | 2.67 | 2.70 | 0.54 | 2.67 | U=466.0 | n. s. |
| 技能の活用 | 3.25 | 0.61 | 3.00 | 3.11 | 0.67 | 3.00 | U=607.0 | n. s. |
| 仕事の適正 | 2.88 | 0.54 | 3.00 | 3.09 | 0.69 | 3.00 | U=458.5 | n. s. |
| 働きがい | 3.00 | 0.59 | 3.00 | 3.26 | 0.71 | 3.00 | U=424.0 | † |
| ストレス反応 | | | | | | | | |
| 活気 | 2.13 | 0.68 | 2.00 | 2.23 | 0.78 | 2.00 | U=522.0 | n. s. |
| イライラ感 | 2.90 | 0.57 | 3.00 | 2.76 | 0.64 | 3.00 | U=624.5 | n. s. |
| 疲労感 | 2.81 | 0.75 | 3.00 | 2.76 | 0.80 | 3.00 | U=563.5 | n. s. |
| 不安感 | 2.92 | 0.70 | 3.00 | 3.00 | 0.78 | 3.00 | U=507.0 | n. s. |
| 抑うつ感 | 3.30 | 0.66 | 3.50 | 3.30 | 0.60 | 3.50 | U=570.5 | n. s. |
| 身体愁訴 | 3.28 | 0.42 | 3.36 | 3.27 | 0.56 | 3.32 | U=532.5 | n. s. |
| 修飾要因 | | | | | | | | |
| 上司のサポート | 2.38 | 0.67 | 2.33 | 2.61 | 0.76 | 2.67 | U=480.5 | n. s. |
| 同僚のサポート | 2.61 | 0.44 | 2.67 | 2.71 | 0.67 | 2.67 | U=514.0 | n. s. |
| 家族友人のサポート | 3.24 | 0.74 | 3.33 | 3.13 | 0.90 | 3.33 | U=568.0 | n. s. |
| 仕事や家庭の満足度 | 2.85 | 0.45 | 3.00 | 3.05 | 0.60 | 3.00 | U=428.5 | n. s. |

注1) † : p<0.1 (Mann-Whitney's U検定)

注2) 得点が高いほど良い状態を示している。

4. 高校教育課程とストレス反応と各要因との関連

さらに、「看護科」教員群と「普通科」教員群各群におけるストレス要因とストレス反応の関連を調べた。具体的には、ストレス要因・修飾要因13尺度を説明変数とし、ストレス反応の6尺度をそれぞれ目的変数とする重回帰分析を行った。重回帰分析は、F値が2以上を有効とする変数減少法を用いた。投入された変数と得られた標準回帰係数および偏相関係数を表2・3に示した。

「看護科」教員群 (n=24) の解析の結果 (表2) , 「活気」の修正係数決定係数は0.6781, 有意水準1%で有意な係数が得られた説明変数は「職場の対人関係」 ($\beta = -0.53$) で負の係数を, 「技能の活用」 ($\beta = 0.55$) , 「働きがい」 ($\beta = 0.51$) で正の係数を, 有意水準5%で「職場環境」 ($\beta = 0.37$) が正の係数を示した。「イライラ」の修正係数決定係数は0.5364、有意水準1%で有意な係数が得られた説明変数は「仕事のコントロール」 ($\beta = 0.63$) , 「家族友人のサポート」 ($\beta = 0.50$) で正の係数を, 有意水準5%で「上司のサポート」 ($\beta = 0.47$) で正の係数を, 「同僚のサポート」 ($\beta = -0.63$) で負の係数を示した。「疲労感」の修正係数決定係数は0.3290, 有意水準1%で有意な係数が得られた説明変数は「技能の活用」 ($\beta = 0.50$) で正の係数を示した。「不安感」の修正係数決定係数は0.3313, 有意水準5%で有意な係数が得られた説明変数は「仕事のコントロール」 ($\beta = 0.54$) で正の係数を示した。「抑うつ感」の修正係数決定係数は0.6811, 有意水準1%で有意な係数が得られた説明変数は「同僚のサポート」 ($\beta = -0.71$) で負の係数を, 「仕事のコントロール」 ($\beta = 0.70$) , 「上司のサポート」 ($\beta = 0.50$) , 「家族友人のサポート」 ($\beta = 0.45$) で正の係数を, 有意水準5%で「仕事の適性」 ($\beta = 0.44$) が正の係数を示した。「身体愁訴」の修正係数決定係数は0.3371, 有意水準5%で有意な係数が得られた説明変数は「仕事のコントロール」 ($\beta = 0.66$) が正の係数を示した。

次に「普通科」教員群 (n=46) の解析の結果 (表3) , 「活気」の修正係数決定係数は0.4801, 有意水準1%で有意な係数が得られた説明変数は「働きがい」 ($\beta = 0.34$) で正の係数を, 有意水準5%で「仕事や家庭の満足度」 ($\beta = 0.25$) が正の係数を示した。「イライラ」の修正係数決定係数は0.1452, 有意水準5%で有意な係数が得られた説明変数は「仕事や家庭の満足度」 ($\beta = 0.41$) が正の係数を示した。「疲労感」の修正係数決定係数は0.2626, 有意水準1%で有意な係数が得られた説明変数は「仕事の量的負担」 ($\beta = 0.47$) が正の係数を示した。「不安感」の修正係数決定係数は0.2880, 有意水準5%で有意な係数が得られた説明変数は「仕事の質的負担」 ($\beta = 0.30$) , 「職場の対人関係」 ($\beta = 0.37$) , 「仕事の適性」 ($\beta = 0.28$) が正の係数を示した。「抑うつ感」の修正係数決定係数は0.1107, 有意水準5%で有意な係数が得られた説明変数は「仕事の適性」 ($\beta = 0.31$) が正の係数を示した。「身体愁訴」の修正係数決定係数は0.2187, 有意水準5%で有意な係数が得られた説明変数は「仕事の量的負担」 ($\beta = 0.28$) , 「仕事のコントロール」 ($\beta = 0.35$) が正の係数を示した。

これらの結果から, 「看護科」教員群 (n=24) のストレス要因の中で, 「仕事のコントロール」が回帰式の成立したストレス反応「活気」「イライラ」「不安感」「抑うつ感」「身体愁訴」に, ストレス要因「上司のサポート」がストレス反応「イライラ」「抑うつ感」に, ストレス要因「家族友人のサポート」がストレス反応「イライラ」「抑うつ感」に影響を与えている共通の要因として抽出された。次に「普通科」教員群 (n=46) のストレス要因の中で, 「仕事の量的負担」がストレス反

応「疲労感」「身体愁訴」に、ストレス要因「仕事の適性」がストレス反応「不安感」「抑うつ感」に影響を与える共通の要因として抽出された。

表2 ストレス要因を説明変数とする重回帰分析の結果(看護科教員)

| 「看護科」教員群 (n=24) | | |
|-----------------|--------|--------|
| 【活気に影響を与える要因】 | 標準回帰係数 | 偏相関係数 |
| 職場の対人関係 | -.53** | -.63 |
| 職場環境 | .37* | .49 |
| 技能の活用 | .55** | .62 |
| 働きがい | .51** | .64 |
| 家族友人のサポート | .27 | .41 |
| 修正済決定係数 | | 0.6781 |
| 【イライラに影響を与える要因】 | | |
| 仕事のコントロール | .63** | .59 |
| 仕事の適正 | .31 | .36 |
| 上司のサポート | .47* | .53 |
| 同僚のサポート | -.63* | -.54 |
| 家族友人のサポート | .50** | .63 |
| 修正済決定係数 | | 0.5364 |
| 【疲労感に影響を与える要因】 | | |
| 技能の活用 | .50** | .54 |
| 上司のサポート | .33 | .39 |
| 修正済決定係数 | | 0.3290 |
| 【不安感に影響を与える要因】 | | |
| 仕事のコントロール | .54* | .50 |
| 仕事の適正 | .55 | .37 |
| 働きがい | -.52 | -.35 |
| 修正済決定係数 | | 0.3313 |
| 【抑うつ感に影響を与える要因】 | | |
| 仕事のコントロール | .70** | .70 |
| 仕事の適正 | .44* | .56 |
| 上司のサポート | .50** | .62 |
| 同僚のサポート | -.71** | -.66 |
| 家族友人のサポート | .45** | .66 |
| 修正済決定係数 | | 0.6811 |
| 【身体愁訴に影響を与える要因】 | | |
| 職場環境 | -.35 | -.38 |
| 仕事のコントロール | .66* | .62 |
| 修正済決定係数 | | 0.3371 |

注1) *p<0.05, **p<0.01

注2) 変数減少法

表3 ストレス要因を説明変数とする重回帰分析の結果(普通科教員)

| 「普通科」教員群 (n=46) | | |
|-----------------|--------|--------|
| 【活気に影響を与える要因】 | 標準回帰係数 | 偏相関係数 |
| 仕事のコントロール | .26 | .30 |
| 働きがい | .34** | .40 |
| 上司のサポート | .19 | .24 |
| 仕事や家庭の満足度 | .25* | .31 |
| 修正済決定係数 | | 0.4801 |
| 【イライラに影響を与える要因】 | | |
| 仕事や家庭の満足度 | .41* | .41 |
| 修正済決定係数 | | 0.1452 |
| 【疲労感に影響を与える要因】 | | |
| 仕事の量的負担 | .47** | .48 |
| 仕事の適正 | .21 | .24 |
| 修正済決定係数 | | 0.2626 |
| 【不安感に影響を与える要因】 | | |
| 仕事の質的負担 | .30* | .32 |
| 職場の対人関係 | .37* | .35 |
| 仕事の適正 | .28* | .31 |
| 上司のサポート | -.27 | -.27 |
| 修正済決定係数 | | 0.2880 |
| 【抑うつ感に影響を与える要因】 | | |
| 仕事の適正 | .31* | .32 |
| 家族友人のサポート | .24 | .25 |
| 修正済決定係数 | | 0.1107 |
| 【身体愁訴に影響を与える要因】 | | |
| 仕事の量的負担 | .28* | .30 |
| 仕事のコントロール | .35* | .38 |
| 家族友人のサポート | .24 | .27 |
| 修正済決定係数 | | 0.2187 |

注1) *p<0.05, **p<0.01

注2) 変数減少法

IV. 考察

本調査結果では、「看護科」教員群 (n=24) は、「普通科」教員群 (n=46) と比べストレス反応「仕事の質的負担」「働きがい」の得点の中間値が有意に高い傾向を示した。「普通科」の教員に比べ、「看護科」の教員は、仕事で求められる注意集中の程度、知識、技術の高さなど質的な業務負担を感じやすく、仕事の意義が認識しづらく、働きがいを感じにくい傾向にある²⁰⁾と推察されるが、今後、調査人数を増やし、さらに検討する必要があると考える。

次に、重回帰分析によりストレス反応の説明変数を抽出したところ、両群に共通するストレス反応の説明変数としてストレス要因は抽出されなかった。その一方、各教員群のストレス反応の説明変数には、それぞれ異なったストレス要因が抽出された。この結果は「普通科」教員と「専門科（農業、工業、商業、水産、その他）」教員の職業性ストレスの関連を調べた美濃¹⁸⁾の結果を追試するものとなった。また、看護師養成に携わる看護教員のストレスについては、実習上のトラブル対処²¹⁾、連携がない教員間の人間関係や指導が受けにくい職務・業務であること²²⁾が明らかにされている。これらのことから、藤原¹⁶⁾が述べているように、高校教員のストレス低減につながる支援については、画一的な支援ではなく、高校教育課程の違いについても考慮するとともに、看護教員の特殊性

についても考慮する必要性が示されたと言える。

ただし、本調査は分析に使用した人数が少なく、この結果を一般化することは困難であり、今後さらに調査対象者数を増やしてさらに検討していくことが必要である。また、近年では、メンタルヘルスの分野でも単にネガティブな面を予防、対処するという枠組みだけではなく、積極的に仕事にかかわっていくポジティブな面が注目されている²³⁾。また、「働きがい」「やりがい」といった仕事に関わる積極的な姿勢と職業性ストレスの関連も示唆されていることから²⁴⁾、高校教員の職業性ストレスに対する包括的な支援策について検討していくためには、ネガティブな面だけではなく、ポジティブな面も含めて多方面から明らかにすることが今後の課題である。

付記

本論文の一部は2017年8月の第27回日本看護教育学会学術集会において報告した。

参考文献

- 1) 厚生労働省：平成29年度脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況，2018.
- 2) 古川徹・小林由香・土屋政雄他：労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究分担報告書，平成23年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業，2012.
- 3) 原谷隆史：質問紙による健康測定－NIOSH職業性ストレス調査票－，産衛誌40，31-32，1998.
- 4) 下光輝一・横山和仁・大野裕他：職場におけるストレス測定のための簡便な調査票の作成，労働省平成9年度「作業関連疾患の予防に関する研究」報告書，1998.
- 5) 井上彰臣：仕事の要求度－コントロールモデル/要求度－コントロール－社会的支援モデル，ストレス科学31（1），1-11，2016.
- 6) 堤明純：努力－報酬不均衡モデル，ストレス科学31（1），12-20，2016.
- 7) 堤明純：ストレスチェック制度で使用される職業性ストレス簡易調査票の妥当性，ストレス科学32（3），187-199，2018.
- 8) 竹中晃二：メンタルヘルス・プロモーション：その普及啓発，ストレス科学32（4），313-322，2018.
- 9) 岩根幹能：ストレスチェック制度の運用と課題－ストレスチェック結果の活用による働きやすい職場づくり－産業医の立場から－，ストレス科学32（4），323-334，2018.
- 10) 広沢真紀：変貌する教育現場と教員のメンタルヘルス，労働の科学59（8），19-23，2004.
- 11) 福沢恵利子：教師ストレス背景要因に関する研究－校種、性別、年齢による違いを中心に－，青森県総合教育センター研究紀要F 9-05，2008.
- 12) 佐野秀樹・薄原千尋：教員ストレスに影響する要因の検討－学校教員の労働と意識－，東京学芸大学紀要総合教育科学系 I 64，189-193，2013.
- 13) 友田貴子・木島伸彦：高校教員のストレスと精神的健康に関する研究，埼玉工業大学人間社会学部紀要6巻，17-24，2007.
- 14) 末田恵子・大石英史：今の現場教員は何にストレスを感じているか－アンケート調査を踏まえて－，研究論業，芸術・体育・教育・心理53（3），23-33，2003.

- 15) 堀匡・大塚泰正：中・高等学校教員の抑うつと仕事の要求度，コントロール度，ソーシャルサポートとの関連，ストレス科学25（3），221-229，2010.
- 16) 藤原忠雄・古市祐一・松岡洋一：教師のストレスに関する探索的研究－性，年代，校種における差異の検討－，教育実践学論集10，45-56，2009.
- 17) 藤原忠雄・古市祐一・松岡洋逸，中学校教師におけるストレス反応及びバーンアウトに関連する諸要因－ストレッサー，コーピング特性，ソーシャルサポート及び自己効力感－，学校メンタルヘルス14（2），169-180，2011.
- 18) 美濃陽介：高校教員の職業性ストレスに関する考察－高校教育課程との関連について－，旭川大学保健福祉学部紀要9，1-6，2017.
- 19) 川上憲人・下光輝一・原谷隆史他：労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透方法に関する調査研究分担報告書 2. 新職業性ストレス簡易調査票の開発，平成23年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業，2012.
- 20) 下光輝一・小林章雄・中原隆俊他：職業性ストレス簡易調査票を用いたストレス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－」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，平成14-16年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究，2005.
- 21) 原田浩二・森山美智子・小林敏夫：看護師養成所における看護教員のストレスとソーシャルサポート及びバーンアウトの関係性，日本看護学教育学会誌22（1），25-34，2012.
- 22) 加藤睦美：職務業務を遂行する中で看護師養成所の看護教員のストレス要因となる内容，看護教育40，113-115，2009.
- 23) 島津明人：職場のポジティブ心理学：ワーク・エンゲイジメントの視点から，産業ストレス研究16，131-138，2009.
- 24) 美濃陽介・吉田浩子：教員の職業性ストレスと業務に対する「価値づけ」の関連－高校教員を対象にした調査から－，心身健康科学14（1），34-42，2018.

