

保育士向けモチベーション・ストレスチェックの開発 ーモチベーション・ストレスチェック項目の検討ー

高橋 一公（東京未来大学モチベーション行動科学部）

藤原 高洋（学校法人三幸学園）

松島 周子（学校法人三幸学園）

西條 康介（元 学校法人三幸学園）

今回の研究では保育士に向けたモチベーション・ストレスチェックの作成にあたり、その項目の検討と構成因子の抽出を課題として調査・分析を行った。その結果、「モチベーション」に関しては12項目から、「向上性」、「固有性」、「貢献性」の3因子が抽出され、「職務満足度」に関しては25項目から、「職場の人間関係」、「保育実践」、「信頼関係」、「労働環境」、「職場からの配慮」の5因子が抽出された。「ストレス」に関しては18項目から、「園児との関係」、「職場の人間関係」、「保護者のクレーム」、「待遇」、「保護者支援」の5因子が抽出され、レジリエンスに関しては12項目から、「未来志向」、「安定性」、「回帰性」、「固執性」の4因子が抽出された。また「精神的健康度」では17項目から、「抑うつ傾向」、「眼精疲労」、「自律神経系不良」、「消化器不良」、「慢性疲労」の5因子が抽出された。さらにGHQ総得点と「精神的健康度」に正の相関が見られ、「レジリエンス」や「職務満足感」に負の相関が示された。

キーワード：保育士、モチベーション・ストレスチェック、長期就労支援

はじめに

背景

平成26(2014)年に労働安全衛生法の一部が改正され、平成27(2015)年12月より一定規模以上の事業場にはストレスチェック制度の実施が義務付けられた。労働安全衛生法の改正の主旨は化学物質による健康被害や精神障害を原因とする労災認定件数の増加など、労働者の安全と健康の確保対策を一層充実するための改正と位置づけているが、厚生労働省(2014)はストレスチェック制度に関して、

- 常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）の実施を事業者に義務付け（労働者50人未満の事業場については当分の間努力義務）。
- 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することを事業者の義務とする。

とし、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止や労働者自身のストレスへの気づき、ストレスの原因となる職場環境の改善を目的としている。

厚生労働省(2015)は「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」において汎用的なストレスチェックを用いたストレス判定について示

している。このストレスチェックでは「職業性ストレス簡易調査票（57 項目）」と「職業性ストレス簡易調査票の簡略版（23 項目）」を公表しており、①職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目、②心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目、③職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目、の3つの領域からなる検査としてその活用を促している。

しかし、これらは一般事業場での活用を目的とした汎用的なストレスチェックであり、保育士または保育現場を意識したものとはなっていない。また、保育現場においては保育士と子どもとの関係だけではなく保護者から受けるストレスや時間欠如に関するストレスなど、保育士の多様なストレスが指摘されている（渡邊・青山 2018、石川・井上2010）が、汎用的なストレスチェックではこれら保育現場特有のストレス問題を把握するものとしては幾分物足りなさを感じさせる。労働安全衛生法による基準によればストレスチェック制度の対象となる事業場は労働者数50名以上の事業場が対象であり、50名未満の事業場は当分の間努力義務とされており、保育所のような小規模事業場はストレスチェックが活用されて、保育士のメンタルヘルスに寄与しているとは言い難い。

保育士のストレスに関する研究においては、赤田(2010)、木村・赤川(2016)、治部・小山(2018)、赤川・

木村(2019)がストレスを構成する因子や構造について検討を行っている。

赤田(2010)は保育士ストレス尺度(Nursery Teacher's Stress Scale)の作成を、保育士のストレスに関する項目を収集し、職場ストレススケール改訂版の職場ストレスサー尺度(Job Stress Scale-Revised Version Job Stressor Scale)、保育者効力感尺度(Preschool-Teacher-efficacy Scale)、精神的健康状態表日本語版(WHO-five Well-Bing Index Japanese Version)との関係を通して試みている。その結果、29項目から「子ども対応・理解のストレス」、「職場の人間関係のストレス」、「保護者対応のストレス」、「時間の欠如によるストレス」、「給料待遇のストレス」、「保育所方針とのズレによるストレス」の6因子を抽出しその有効性を示唆している。

また治部・小山(2018)は保育士を対象にストレスサーに関する項目、職務や職場環境に関する項目、S-H式レジエンス検査を用いたレジリエンスに関する項目、POMS短縮版を用いたストレス反応に関する項目、そしてUWES-J短縮版を用いたワーク・エンゲージメントに関する項目等を用いて調査を行っている。その結果、ワーク・エンゲージメントと保育の職務や職場環境に対する認識とレジリエンスとの間に正の相関を、ストレス反応と間に負の相関を見出している。また、ストレス反応と保育士のストレスサーの「同僚・上司との不調和」、「職務内容の不明瞭さ」、「自己能力懸念」に正の相関を、ワーク・エンゲージメントとの間には負の相関を見出している。

その他、保育士のストレスに関する研究は多く見られ、ストレス尺度の開発も行われている。しかし、その結果を保育現場にフィードバックしストレスの低減と職場環境の改善につなげていくためには更なる研究と、時間外の持ち帰り仕事の低減などの労務管理や現任者教育の必要性についても同時に検討することが求められる。このような課題解決のためにはひとりの研究者が関われる範囲には限界が伴うことも事実である。

開発着手の経緯

学校法人三幸学園東京こども専門学校(2017)を事業受託元とした東京未来大学、小田原短期大学などのプロジェクトチームは、平成26～28年度の3か年にわたり文部科学省の委託事業「成長分野における中

核的専門人材養成の戦略的推進事業」を行い、平成28年度ではその最終年として「保育分野における長期就労支援に向けたリーダー育成プログラム開発事業」としてeラーニングプログラムの開発に携わり、その結果を報告書としてまとめている。この報告書において保育士の長期就労に関してストレスだけではなく、職務に対するモチベーションの重要性についても触れ、その両面から保育士の長期就労を支援する仕組みの開発について検討することを課題として提言し、そして保育士の「長期就労を目的としたサーベイ」、特に東京未来大学を中心とした自主事業として「ストレス・モチベーションチェック」の開発について言及し、その後取り組むことを明記している。

「長期就労を目的としたサーベイ」では保育現場の管理者と一般保育士の保育あるいは保育現場で認識のギャップを把握し組織的な改善につなげることを大きな課題としている。その中で、ストレスや精神的健康度、モチベーション、職務満足度など個人的な資質である「人間(関係)的要素」に関する側面と、保育技術や知識に関する「保育技術的要素」の両側面から調査することが検討されてきた。「保育技術的要素」については「文部科学省先導的大学改革推進委託事業 平成21-22年度 短期大学における今後の役割・機能に関する調査研究」(研究代表者佐藤弘毅、2011)における保育士の専門的職業能力の枠組みを用いることが検討されている。ここでは詳細に述べることを省略するが、以下の7つの大項目から構成されている。

- 保育士としての資質能力
- 総合的保育力
- 個別的・具体的保育知識・実践力
- 保護者・地域とのかかわり
- 園内における協働性・関係構築性
- 専門的知識・技術
- 子育て支援

一方、「人間(関係)的要素」に関しては、特にストレスとモチベーションに関する調査が求められており、メンタルヘルスと職務に関する項目を設定することが必要となっている。レジリエンス、職務満足度、モチベーションについては堀野・森(1991)、小塩・中谷・金子・長峰(2002)、撫養・勝山・青山(2014)を参考にし、またストレスに関しては「平成26年度文部科学省委託事業 成長分野等における中核的専門人

材養成の戦略的推進事業」(2015) で用いられた項目を、さらに精神的健康度については厚生労働省のストレスチェックを参考に項目の作成を試みている。

今回は保育士の長期就労支援に寄与する「ストレス・モチベーションチェック」の開発を見据えた尺度項目の検討を課題として、東京未来大学を中心とした自主事業としてまずは「ストレス」「精神的健康度」「職務満足感」「レジリエンス」について調査・分析を行い、今後の研究の基礎となる情報の収集を行うこととする。

目 的

保育士の長期就労支援に寄与すると考えられる保育士のストレス低減に資する尺度の開発を意図し、今回はその基本的構成を検討するとともに「モチベーション」、「ストレス」、「精神的健康度」、「職務満足度」、「レジリエンス」に関する項目の作成および構成位因子の抽出を試みる。また日本版GHQ(The General Health Questionnaire)12を用いて妥当性についても検討することを目的とする。

方 法

調査対象者

保育所に勤務する保育士および管理者380名(男性73名、女性305名、無回答2名)、平均年齢は30.23歳。

調査方法および倫理的配慮

倫理的配慮

調査は保育士用のe-Leaningシステムのwebアンケート機能を用いて、研究の趣旨、調査の協力に関しては個人の自由であり協力できない者は回答せずによりよいことや途中でやめても不利益を被らないこと、回答で得られたデータは統計的処理を行い、本研究の目的以外では使用せず研究後は速やかにデータを破棄することを説明し、同意を頂いたうえで回答を求めた(東京未来大学研究倫理・不正防止委員会承認受付番号116)。

調査項目

1. モチベーション(意欲・達成)に関する項目

「平成26年度文部科学省委託事業 成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業 保育分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による潜在保育士の就職・再就職支援事業」で用いられたモチベーションに関する項目を踏襲しながらもより個人特性としての心理的要因の測定をより精緻化するために、堀野(1987)の研究を参考に新たに達成動機を示す項目を作成した。

達成動機は一般的には「社会的・文化的に価値があるとされたものを達成すること」とされているが、堀野・森(1991)の研究では達成動機を多角的にとらえ社会的・文化的価値のあるものを達成するという従来の達成動機概念を受継ぐ「競争的達成動機」と、「他者・社会の評価にはとらわれず、自分なりの達成基準への到達をめざす達成動機」として個人の積極的価値に基づく「自己充實的達成動機」の2欲求の側面からとらえることを試みている。今回は堀野・森(1991)の「自己充實的達成動機が高い場合は、日常的な落込みを感じるがあっても、抑うつを形成しにくい」という精神的健康に関する示唆に基づき、「自己充實的達成動機」に着目し、前述の「平成26年度文部科学省委託事業」で用いられた項目と合わせて15項目からなる尺度を構成した。

回答に関して「非常にそう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「全くそう思わない」の5件法を用い、それぞれの回答に対して5点から1点の得点を付した。

表1 モチベーション（意欲・達成）に関する項目

項 目
いつも何か目標を持っていたい
決められた仕事の中でも個性をいかしてやりたい
人と競争することより、人とくらべることができないようなことをして自分をいかしたい
ちょっとした工夫をすることが好きだ
人に勝つことより、自分なりに一生懸命やるのが大事だと思う
みんなに喜んでもらえるすばらしいことをしたい
何でも手がけた事には最善をつくしたい
何か小さなことでも自分にしかできないことをしてみたいと思う
結果は気にしないで何かを一生懸命やってみたい
今日一日何をしようかと考えることはたのしい
難しいことでも自分なりに努力してやってみようと思う
仕事を通じて自分の能力を試してみたい
世の中の役に立つことがしたい
仕事に必要な能力・知識をもっと身につけたい
働くということは自分の人生の中では重要なことである

2. 職務満足度に関する項目

保育分野に特化した職務満足度の尺度は残念ながら開発されていない。現状では看護分野での研究が特に進んでおり、スタンプス(Stamps,P.L.)の職務満足度尺度が有名である。今回は撫養ら(2014)が開発した職務満足度尺度を参考に、保育士用に改変して使用することを試みている。撫養らの職務満足度尺度は28項目からなり、「仕事に対する肯定感情」、「上司からの適切な支援」、「職場での自らの存在意識」、「働きやすい労働環境」の4つの因子から構成されている。また、看護分野を前提とした言葉が使用されているため(例：看護管理者、看護師、患者など)、保育場面で汎用的に使用できる言葉に置き換えて29項目を使用した。また、サービス提供対象としての「子ども」と「保護者」の相違にも考慮した質問への改編も行っている(「患者や家族から頼りにされていると思う」については「園児から頼りにされていると思う」と「保護者から頼りにされていると思う」の2項目に分けたので1項目増加している)。

回答に関して「非常にそう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の5件法を用い、それぞれの回答に対して5点から1点の得点を付した。逆転項目については1点から5点の得点に変換した。

3. ストレスに関する項目

潜在保育士の就労に対する不安および顕在保育士の就労におけるストレスを調べるために、平成26年度の委託事業で用いられた項目を精査し項目数を減らして作成した。平成26年度の調査では「保育士の基本・特色」、「職場の人間関係」、「子ども対応」、「保護者対応」、「自己都合」、「給与」の6因子に分類される27項目の質問を設定したが、今回はそれ踏襲したうえで22項目まで整理をし、またワーディングについても再検討も行った。

回答に関して「全く感じない」「あまり感じない」「どちらともいえない」「やや感じる」「非常に感じる」の5件法を用い、それぞれの回答に対して5点から1点の得点を付した。

表2 職務満足度に関する項目

項 目
仕事に対する肯定感情 - 自分の仕事を人に誇りを持って話すことができる - やりたいと思っている保育が実践できている - 自分の仕事にやりがいを感じている - 仕事上の課題を明確に持っている - 創意工夫しながら保育実践を行っている - この職場で働いていると、成長できていると思える - 園児から頼りにされていると思う - 保護者から頼りにされていると思う - 同僚から褒められたり、認められたりすることがある - 今の仕事に何の意義を見出すことができない★ - 子どもが成長していく過程に関われる保育の仕事に手応えを感じている - 今の仕事に面白さを感じている
上司からの適切な支援 - 職場の上司や先輩は、賞賛や労いの言葉をよくかける - 職場の上司や先輩は仕事上で問題が発生した場合、適切な対応をしてくれる - 上司や先輩から成長・発達につながるような助言を受けている - 上司や先輩に何でも相談することができる - 職場の上司や先輩は、職場の方針や目標についてわかりやすく説明している - 上司や先輩から公平に評価されていると感じる
職場での自らの存在意識 - 職場に目標となる保育士が存在する - 職場で自分の意見が活かされていると思える - 職場で自分の役割を果たしていると思える - 会議で積極的に意見が言える - 上司や先輩に対して自分の意見がはっきり言えない★
働きやすい労働環境 - 職場では、希望に合わせて休みが取れる - 私の職場は個別な事情にも対応してもらえる勤務体制である - 仕事とプライベートの調和（バランス）がとれている - 職場では業務量に応じた適切な人員の配置が行われている - 他職種と保育についてお互い相談しあえる - 仕事に見合った給料をもらっている

（文末に“★”が付されている項目は逆転項目）

表3 ストレスに関する項目

項 目
保育士の基本・特徴 - 子どもとの信頼関係を築き、保持すること - 集団の中でさまざまな特性をもつ子どもがいること - 絶えず子どもを見ていなければならないこと - 保護者との信頼関係を築き、保持すること - どうしても相性の合わない子どもがいること - 新しい保育について学んでいないこと - 保育士の仕事・資格に対する社会的評価が低いこと
職場の人間関係 - 自分と他の先生との関係 - 自分と園長や主任との関係 - 園の中での相談相手がいないこと - 他の先生からの必要以上の干渉があること - ひとりひとりの子どもと関わりを十分に持つことが難しいこと - クラス全体の雰囲気コントロールすること
保護者対応 - 気難しい保護者への対応をすること - 苦手な保護者との関わりすること - 保護者からの過度の要求があること - 子育ての悩みを抱えた保護者への対応をすること
自己都合 - 働くことに対する家族の理解が低いこと - 仕事とプライベートのバランスが取れていないこと - 仕事の時間配分がうまくいかないこと
給与 - 給与が低いこと - 業務量が多いこと

4. レジリエンスに関する項目

レジリエンスとは、「精神的回復力」、「抵抗力」、「復元力」、「耐久力」などとも訳され、自発的治癒力を意味するものである。小塩ら（2002）はレジリエンスを「困難で脅威的な状態にさらされることで一時的に心理的不健康の状態に陥っても、それを乗り越え、精神的病理を示さず、よく適応している」状態として、精神的回復度に関する尺度を作成している。小塩らはこの精神的回復度尺度を「新奇性追求」、「感情調整」、「肯定的な未来志向」の3つの因子から構

成している。今回はこの精神的回復度尺度を参考に、「感情調整」と「肯定的な未来志向」の因子に着目して項目を作成した。「新奇性追求」は1項目を除いて、「意欲」や「モチベーション」の概念と共通する要素があり、今回の調査項目からは除外している。

回答に関して「非常にそう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の5件法を用い、それぞれの回答に対して5点から1点の得点を付した。逆転項目については1点から5点の得点に変換した。

表4 レジリエンスに関する項目

項 目
感情調整
自分の感情をコントロールすることができる
何事があっても悩まない方だ
動揺してもころを落ちつかせることができる
何事もねばり強くこなす方だ
失敗するとかよく悩んでしまう★
つらいことがあるとその場から逃げ出したくなる★
気分で行動にムラが出る★
ひとつのことに集中するのが苦手だ★
怒ると自分をおさえられなくなる
肯定的な未来志向
自分将来には楽しいことが待っている
自分の将来は明るい
私は何をやってもうまくいく方だ
私は将来の目標を持っている
目標達成のための努力は惜しまない
新奇性追求
困難があっても、それは人生にとって価値のあるものだと思う

5. 精神的健康度に関する項目

特にストレスを受けた時に現れるとされる身体症状や精神症状について自覚されたものの回答を求めている。厚生労働省版ストレスチェックやそのほかの精神的健康に関する項目（e.g., CMI健康調査票）を参考にし、ストレスを受けた時、自律神経系の乱れによって現れるとされる代表的な症状、また、精神的な

症状から構成され则认为られる項目を作成した。また、行動面についても日常的に経験しがちと思われる、飲酒、ギャンブルなどについても項目として加えた。

回答に関して「いつもある」「しばしばある」「ときどきある」「ほとんどない」の4件法を用い、それぞれの回答に対して4点から1点の得点を付した。

表5 精神的健康度に関する項目

項 目
身体的症状
目が疲れる
頭痛がしたり頭が重かったりする
首筋や肩がこる
動悸や胸痛がある
食欲がない、あるいは食べ過ぎる
胃腸の調子が悪い
便秘や下痢をする
熟睡できない
朝の目覚めがよくない
体重が減った
力が抜けたり、手足がしびれたりする
だるさ、疲れが取れない
めまい、ふらつきがある
精神的症状
イライラする
物事に集中できないことがある
ミスが多い
気分が落ち込むことがある
何もやる気なれない
行動面での問題
お酒を飲みすぎることがある
ギャンブルや買い物をしないと気がすまない

6. 日本版GHQ

(The General Health Questionnaire)12

「モチベーション」、「職務満足度」、「ストレス」、「レジリエンス」、「精神的健康度」の妥当性の検討のため、日本版精神健康調査票(The General Health Questionnaire) 12(中川・大坊, 1985, 1996: 以下GHQ12とする)を用いて、調査対象者に回答を求めた。採点・集計に関してはGHQ法を用いた。

GHQ精神健康調査法はゴールドバーグ(Goldberg,D.)によって開発された精神神経症状のスクリーニングを目的とする自記式の健康調査法である。質問内容も日常との比較において回答する形式が中心となり、重篤な精神障害の鑑別ではなく日常生活における精神疾患の発見に使用されることが多いとされる(長谷川 2006)。

結 果

基本統計量

各項目の基本統計量については資料参照(資料表1～6)。

各尺度における因子構造の検討

今回は尺度についてオリジナルの因子構造を尊重しつつも、保育士のみを対象とした調査のため、その因子構造を明らかにするためにあらためて因子分析を行った。各尺度における因子分析の結果は以下の通りである。

1. モチベーションに関する項目

モチベーションに関する15項目について因子構造を確認するために主因子法プロマックス回転による因子分析を実施した。探索的に因子構造を検討した結果、3項目を除外し12項目から、「向上性」、「固有性」、「貢献性」の3因子が抽出された(表6)。

表6 モチベーションに関する項目の因子分析結果（主因子法プロマックス回転）（n=377）

	Factor Loadings		
	Factor1 向上性	Factor2 固有性	Factor3 貢献性
今日一日何をしようかと考えることはたのしい	0.745	0.032	-0.059
難しいことでも自分なりに努力してやってみようと思う	0.593	0.122	-0.028
働くということは自分の人生の中では重要なことである	0.488	-0.189	0.320
いつも何か目標を持っていたい	0.472	0.262	-0.052
仕事を通じて自分の能力を試してみたい	0.438	0.092	0.333
決められた仕事の中でも個性をいかしてやりたい	0.094	0.662	-0.032
人と競争することより、人と比べることができない ようなことをして自分を活かしたい	-0.018	0.577	0.020
ちょっとした工夫をすることが好きだ	0.085	0.572	-0.062
何か小さなことでも自分にしかできないことをしてみたいと思う	0.042	0.476	0.252
みんなに喜んでもらえるすばらしいことをしたい	-0.254	0.302	0.650
仕事に必要な能力・知識をもっと身につけたい	0.208	-0.154	0.605
世の中の役に立つことがしたい	0.169	0.039	0.450
因子間相関	Factor1	-	
	Factor2	0.550	-
	Factor3	0.609	0.625

2. 職務満足度に関する項目

職務満足度に関する29項目について因子構造を確認するために主因子法プロマックス回転による因子分析を実施した。探索的に因子構造を検討した結

果、4項目を除外し25項目から、「職場の人間関係」、「保育実践」、「信頼関係」、「労働環境」、「職場からの配慮」の5因子が抽出された（表7）。

表7 職務満足度に関する項目の因子分析結果（主因子法プロマックス回転）（n=370）

	Factor Loadings				
	Factor1 園児との 関係	Factor2 職場の 人間関係	Factor3 保護者の クレーム	Factor4 待遇 待遇	Factor5 保護者 支援
集団の中でさまざまな特性をもつ子どもがいること	0.926	-0.078	0.013	0.035	-0.053
子どもとの信頼関係を築き、保持すること	0.748	0.057	-0.173	-0.055	0.157
絶えず子どもを見ていなければならないこと	0.639	0.030	-0.008	0.111	0.076
ひとりひとりの子どもと関わりを十分に持つことが 難しいこと	0.610	0.061	0.022	-0.013	-0.046
どうしても相性の合わない子どもがいること	0.598	-0.033	0.183	-0.085	-0.086
園の中での相談相手がいないこと	0.062	0.823	-0.069	-0.061	-0.040
自分と園長や主任との関係	0.025	0.804	-0.146	0.026	0.118
他の先生からの必要以上の干渉があること	-0.092	0.718	0.202	-0.107	-0.080
自分と他の先生との関係	-0.052	0.690	-0.032	0.090	0.087
新しい保育について学んでいないこと	0.159	0.473	0.244	-0.058	-0.124
仕事とプライベートのバランスが取れていないこと	0.003	0.449	0.096	0.205	0.009
保護者からの過度の要求があること	-0.019	0.062	0.916	0.057	-0.120
苦手の保護者との関わりすること	-0.045	0.002	0.836	-0.031	0.181
気難しい保護者への対応をすること	0.075	-0.033	0.813	0.046	0.078
給与が低いこと	-0.060	-0.056	0.010	0.803	0.058
保育士の仕事・資格に対する社会的評価が低いこと	0.049	0.043	0.042	0.776	-0.075
保護者との信頼関係を築き、保持すること	0.014	-0.004	0.041	0.033	0.934
子育ての悩みを抱えた保護者への対応をすること	0.050	0.022	0.321	-0.092	0.570
因子間相関	Factor1	-			
	Factor2	0.564	-		
	Factor3	0.405	0.582	-	
	Factor4	0.275	0.425	0.391	-
	Factor5	0.594	0.529	0.553	0.246

3. ストレスに関する項目

ストレスに関する22項目について因子構造を確認するために主因子法プロマックス回転による因子分析を実施した。探索的に因子構造を検討した結果、4

項目を除外し18項目から、「園児との関係」、「職場の人間関係」、「保護者のクレーム」、「待遇」、「保護者支援」の5因子が抽出された(表8)。

表8 ストレスに関する項目の因子分析結果(主因子法プロマックス回転)(n=365)

	Factor Loadings				
	Factor1 職場の 人間関係	Factor2 保育実践	Factor3 信頼関係	Factor4 労働環境	Factor5 職場から の配慮
職場の上司や先輩は仕事上で問題が発生した場合、適切な対応をしてくれる	0.949	-0.056	-0.188	-0.166	0.139
上司や先輩から成長・発達につながるような助言を受けている	0.754	-0.037	0.048	0.043	-0.094
この職場で働いていると、成長できていると思える	0.713	0.330	-0.013	-0.117	-0.018
職場の上司や先輩は、職場の方針や目標についてわかりやすく説明している	0.707	-0.100	0.169	0.083	-0.064
職場に目標となる保育士が存在する	0.704	0.041	-0.107	0.051	-0.095
職場の上司や先輩は、賞賛や労いの言葉をよくかける	0.642	0.048	-0.023	0.064	0.068
上司や先輩に何でも相談することができる	0.509	-0.050	0.327	0.126	-0.043
上司や先輩から公平に評価されていると感じる	0.448	-0.166	0.345	0.156	-0.032
自分の仕事にやりがいを感じている	0.166	0.838	-0.140	0.097	-0.066
自分の仕事を人に誇りを持って話すことができる	-0.131	0.796	-0.050	0.050	-0.006
子どもが成長していく過程に関われる保育の仕事に手応えを感じている	-0.019	0.723	0.002	0.024	-0.020
今の仕事に面白さを感じている	0.148	0.698	-0.057	0.158	-0.094
仕事上の課題を明確に持っている	-0.056	0.528	0.135	-0.078	0.090
園児から頼りにされていると思う	-0.074	0.522	0.342	-0.197	0.055
やりたいと思っている保育が実践できている	0.006	0.484	0.242	0.036	0.024
創意工夫しながら保育実践を行っている	0.026	0.390	0.269	-0.120	0.108
会議で積極的に意見が言える	0.057	-0.006	0.757	-0.055	-0.086
保護者から頼りにされていると思う	-0.186	0.296	0.636	-0.077	-0.061
職場で自分の意見が活かされていると思える	0.168	0.080	0.527	0.038	0.142
職場では業務量に応じた適切な人員の配置が行われている	0.126	-0.035	-0.027	0.702	0.082
仕事に見合った給料をもらっている	0.066	-0.015	-0.127	0.643	-0.072
他職種と保育についてお互い相談しあえる	-0.056	0.061	0.289	0.495	0.005
仕事とプライベートの調和(バランス)がとれている	-0.051	0.125	-0.075	0.479	0.304
職場では、希望に合わせて休みが取れる	-0.110	0.005	-0.069	0.040	0.818
私の職場は個別な事情にも対応してもらえる勤務体制である	0.306	0.008	-0.021	-0.038	0.575
因子間相関	Factor1	-			
	Factor2	0.533	-		
	Factor3	0.549	0.549	-	
	Factor4	0.699	0.491	0.493	-
	Factor5	0.560	0.497	0.410	0.569

4. レジリエンスに関する項目

レジリエンスに関する15項目について因子構造を確認するために主因子法プロマックス回転による因子分析を実施した。探索的に因子構造を検討した結

果、3項目を除外し12項目から、「未来志向」、「安定性」、「回帰性」、「固執性」の4因子が抽出された(表9)。

表9 レジリエンスに関する項目の因子分析結果（主因子法プロマックス回転）(n=372)

	Factor Loadings			
	Factor1 未来志向	Factor2 安定性	Factor3 回帰性	Factor4 固執性
自分の将来は明るい	0.950	0.023	0.029	0.004
自分将来には楽しいことが待っている	0.933	-0.081	0.035	-0.019
私は将来の目標を持っている	0.580	0.106	-0.026	0.003
動揺してもこころを落ち着かせることができる	-0.069	0.846	0.059	-0.127
自分の感情をコントロールすることができる	0.079	0.636	-0.301	0.226
何事があっても悩まない方だ	0.034	0.608	0.273	-0.164
何事もねばり強くこなす方だ	0.021	0.511	-0.077	0.031
怒ると自分をおさえられなくなる(R)	0.015	-0.058	0.733	-0.011
気分で行動にムラが出る(R)	-0.091	0.039	0.594	0.181
ひとつのことに集中するのが苦手だ(R)	0.099	0.069	0.580	0.053
つらいことがあるとその場から逃げ出したいくなる(R)	-0.016	0.038	0.172	0.788
失敗するとくよくよ悩んでしまう(R)	0.004	-0.108	0.000	0.671
因子間相関				
Factor1	-			
Factor2	0.453	-		
Factor3	-0.166	-0.300	-	
Factor4	-0.169	-0.334	0.273	-

5. 精神的健康度に関する項目

精神的健康度に関する20項目について因子構造を確認するために主因子法プロマックス回転による因子分析を実施した。探索的に因子構造を検討した結

果、3項目を除外し17項目から、「抑うつ傾向」、「眼精疲労」、「自律神経系不良」、「消化器不良」、「慢性疲労」の5因子が抽出された(表10)。

表10 精神的健康度に関する項目の因子分析結果（主因子法プロマックス回転）(n=363)

	Factor Loadings				
	Factor1 抑うつ傾向	Factor2 眼精疲労	Factor3 自律神経系不良	Factor4 消化器不良	Factor5 慢性疲労
気分が落ち込むことがある	0.885	0.010	-0.084	0.044	-0.062
何もやる気なれない	0.834	-0.036	-0.025	-0.112	0.152
ミスが多い	0.630	-0.228	0.176	0.079	-0.151
物事に集中できないことがある	0.621	0.062	0.075	-0.008	0.121
イライラする	0.533	0.207	0.032	-0.095	0.137
首筋や肩がこる	0.081	0.715	-0.186	-0.005	0.044
目が疲れる	-0.190	0.697	0.141	-0.029	-0.011
頭痛がしたり頭が重かったりする	0.036	0.636	0.148	-0.009	-0.002
力が抜けたり、手足がしびれたりする	0.021	0.090	0.699	-0.055	-0.072
めまい、ふらつきがある	-0.006	-0.020	0.595	-0.015	0.289
体重が減った	0.060	-0.157	0.432	0.060	0.231
動悸や胸痛がある	0.153	0.219	0.359	0.179	-0.168
便秘や下痢をする	-0.081	-0.031	-0.008	0.851	0.022
胃腸の調子が悪い	0.030	0.007	0.020	0.739	0.036
食欲がない、あるいは食べ過ぎる	0.166	0.277	-0.091	0.338	0.125
だるさ、疲れが取れない	0.219	0.156	0.019	0.032	0.505
朝の目覚めがよくない	0.290	-0.012	0.091	0.054	0.406
因子間相関					
Factor1	-				
Factor2	0.580	-			
Factor3	0.616	0.524	-		
Factor4	0.643	0.623	0.601	-	
Factor5	0.631	0.620	0.429	0.470	-

6. 各尺度と日本版GHQ12の関係

今回は「モチベーション」、「職務満足度」、「ストレス」、「レジリエンス」、「精神的健康度」について

日本版GHQ12との関係について検討を行った。各尺度の総得点とGHQ総得点の相関係数は表11の通りであった。

表11 各尺度とGHQ12の相関係数

	GHQ 12	モチベーション	職務満足度	ストレス	レジリエンス	精神的健康度
GHQ 12	-					
モチベーション	-.222**	-				
職務満足感	-.511**	.435**	-			
ストレス	.314**	-.304**	-.271**	-		
レジリエンス	-.504**	.390**	.435**	-.372**	-	
精神的健康度	.602**	-.052	-.352**	.246**	-.449**	-

**、相関係数は 1% 水準で有意（両側）

GHQ12と精神的健康度の相関係数は0.602、レジリエンスおよび職務満足度はそれぞれ-0.504、-0.511であり相関が認められた。また精神的健康度とレジリエンスでは-0.449、モチベーションと職務満足感では0.435、職務満足感とレジリエンスでは0.435と相関が認められた。

考 察

今回は保育士向けモチベーション・ストレスチェックの作成にあたり、尺度を構成する項目の設定とそれぞれの尺度の構造を明らかにすることを試みた。汎用的な既存尺度が保育士という専門的職業に適用可能であるかについては当然のことながら検証すべき事柄であるとともに、同様の尺度を用いたとしても大きくその概念から外れることは考えることはできないが、保育士の職務を反映した構造が検討することは必要と考えられる。今回は研究の基礎となる項目の検討を課題としたが、各尺度の分析結果について考察を簡単に加えるものとする。

1. モチベーション(意欲・達成)に関する項目について

堀野・森(1991)の達成動機の研究を参考に作成した15項目の調査分析をおこなった。今回用いた項目は「自己充實的達成動機」に関する項目として構成されているが、堀野の研究では大学生を対象としたものとなっている。今回この「自己充實的達成動機」を「目標に向けて特定の行動を選択し、その達成に向けて努力し、その努力を持続させる一連の心理的エネルギー」(角山 2012)として定義される「モチベーション」の概念に近いものとして捉え、保育士の心理的エネルギーとしてのモチベーションの測定の可能性を仮定した。

因子分析の結果から「向上性」、「固有性」、「貢献性」の3因子が抽出された。「向上性」はいわゆる

チャレンジ精神を示しており、達成への努力を示す内容となっている。「固有性」はオリジナリティや自らの特徴を活かそうとする選択性を示している。また、「貢献性」では自らの力を他者のために使おうとするホスピタリティにも通じるものであり、努力を持続させる動機ともなるべき内容であると考えられる。

しかし、本来は一概念で説明できるものであることが、因子間の相関が「向上性」と「固有性」で0.550、「向上性」と「貢献性」で0.609、「固有性」と「貢献性」で0.625と高いことから示されている。

2. 職務満足度に関する項目について

撫養ら(2014)の職務満足度尺度は看護師を対象とした内容で、項目自体も医療現場を前提としたものになっている。今回は保育現場における質問に内容を変更し、一部項目を除いて調査を行っている。さらにこの職務満足度尺度は「仕事に対する肯定感情」、「上司からの適切な支援」、「職場での自らの存在意識」、「働きやすい労働環境」の4つの因子から構成されており、そのままの構造を保育士に適用することは課題が多いと考えられた。

因子分析の結果、「職場の人間関係」、「保育実践」、「信頼関係」、「労働環境」、「職場からの配慮」の5因子が抽出された。構造としては保育現場に固有な「保育実践」などが導かれているが看護師と保育士の間には類似した構造があると考えられる。そこには対人支援職としての共通性が反映しているものと考えられる。

3. ストレスに関する項目について

平成26年度の三幸学園文部科学省委託事業における保育士のストレスに関する調査では「保育士の基本・特色」、「職場の人間関係」、「子ども対応」、「保護者対応」、「自己都合」、「給与」の6因子に分類さ

れている。今回はさらに項目の絞り込みによる構成因子の確認を行った。

因子分析の結果18項目から「園児との関係」、「職場の人間関係」、「保護者のクレーム」、「待遇」、「保護者支援」の5因子が抽出されている。特に今回は「園児」・「保護者」・「同僚」という人間関係に関わる因子が強く反映される結果になっている。また因子間相関を見ると「園児との関係」、「職場の人間関係」、「保護者のクレーム」、「保護者支援」間には相関がみられるのに対して「待遇」のみ低い相関にとどまっている。このことから保育現場では人間関係に関するストレスが大きいと考えられる。

4. レジリエンスに関する項目について

小塩ら(2002)の精神的回復度尺度は「新奇性追求」、「感情調整」、「肯定的な未来志向」の3つの因子から構成されている。今回は保育士を対象とした調査でありストレスや精神的健康度との関係性を検討するためにもレジリエンスの測定を試みた。保育士におけるレジリエンスの構造を明らかにする必要性から探索的に因子分析を試みている。その結果、「未来志向」、「安定性」、「回帰性」、「固執性」の4因子が抽出された。「未来志向」と「安定性」に関しては小塩らの研究と同様の構造を持つと考えられるが、「回帰性」「固執性」(逆転項目から構成)は小塩らの「感情調整」から分離したマイナス面の特徴を持つ因子と考えられる。因子間相関からも「未来志向」「安定性」と「回帰性」「固執性」間に負の関係があることが示されている。

5. 精神的健康度に関する項目について

精神的健康度に関しては「身体的症状」、「精神的症状」、「行動面での問題」という3側面について検討を行ったが、因子分析の結果、「お酒を飲みすぎることがある」、「ギャンブルや買い物をしないと気がすまない」という「行動面での問題」については精神的健康度を測定する項目としては除外された。今回は「抑うつ傾向」、「眼精疲労」、「自律神経系不良」、「消化器不良」、「慢性疲労」の5因子が抽出され、第1因子に「抑うつ傾向」が示されたが、第2因子以下は自覚できる身体的な不調感を示すものとなっている。また因子間相関を見ても「抑うつ傾向」とその他の因子間に高い相関がみられることから、精神的健

康度に「抑うつ傾向」が大きく影響していることが考えられる。

6. 各尺度と日本版GHQ12の関係について

「モチベーション」、「職務満足度」、「ストレス」、「レジリエンス」、「精神的健康度」の各尺度の総得点とGHQ総得点の相関から、「精神的健康度」については妥当性を確保していると考えられる。さらに、GHQ総得点が高い(健康度が低い)場合、精神的健康度得点が高く(精神的健康度が低い)レジリエンスや職務満足感得点が低くなる傾向も示されている。

一方、ストレス尺度得点に関してはGHQ総得点をはじめとして他の尺度とも低い相関にとどまっていることが示されている。これはストレス項目がストレス状態を評価するものではなくストレスの強弱評価の可能性が影響しているものと考えられる。また、GHQ12あるいは精神的健康度とレジリエンスが負の相関を示していること、レジリエンスが高いと精神的健康度や職務満足感が高い傾向にあることを考えれば、ストレス尺度との関係性については下位因子間の関係性の解明などさらなる分析を必要としていると思われる。

さらに、モチベーションに関しても職務満足度やレジリエンスとの間に相関が認められ、保育士の長期就労に関する研究の課題として検討する必要性も示されている。

まとめ

今回は保育士向けのモチベーション・ストレスチェックの開発にあたり、その項目の選定や各尺度の構造の検討を課題とした。研究を進めていく上での初期段階として経緯を簡単にまとめた研究ノートにすぎず、何らかのまとめや結論をここで示すことはできない。

しかし、保育士を対象とした各尺度の作成は、保育士の長期就労支援の一助となり保育現場の諸課題解決の基礎的データを提供する可能性があると考えられる。また、これが単なる測定ツールとして開発されるのではなく、保育士支援の総合的なプログラムの導入の入り口として検討する必要があり、さらなる研究と保育士の教育支援プログラムや職場環境改善プログラムと関連づけた研究につなげられえよう継続的な研究報告を心がけたい。

引用文献

- 赤川陽子・木村直子 (2019). 保育士の職場ストレスに関する研究 ―休憩時間・持ち帰り仕事からの検討― 保育学研究 57(1), 56-66.
- 赤田太郎(2010). 保育士ストレス尺度の作成と信頼性・妥当性の検討 心理学研究 81(2), 158-166.
- 学校法人三幸学園東京こども専門学校 (2015). 平成26年度文部科学省委託事業「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」保育分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による潜在保育士の就職・再就職支援事業 成果報告書
- 学校法人三幸学園東京こども専門学校 (2017). 平成28年度文部科学省委託事業「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」 保育分野における長期就労支援に向けたリーダー育成プログラム開発事業 成果報告書
- 長谷川恵美子 (2006). GHQ精神健康調査票 氏原寛・岡堂哲雄・亀口憲治・西村洲衛男・馬場禮子・松島恭子 (編) 心理査定実践ハンドブック 創元社 458-461.
- 堀野緑・森和代(1991). 抑うつとソーシャルサポートとの関連に介在する達成動機の要因 教育心理学研 39, 308-315.
- 堀野緑(1987). 達成動機の構成因子の分析 ―達成動機概念の再検討― 教育心理学研究、35,148-154.
- 石川洋子・井上清子(2010). 保育士のストレスに関する研究 (1) ―職場ストレスの解消― 文教大学教育学部紀要 44, 113-120.
- 治部哲也・小山秀之 (2018). 保育士のストレッサーおよび職務や職場環境に対する認識がワーク・エンゲージメント及びストレス反応に及ぼす影響 関西福祉科学大学EAP研究所紀要第 12, 25-35.
- 角山剛 (2012). モチベーションとは何か モチベーションマネジメント協会 (編) 公認モチベーション・マネジャー資格 BASIC TEXT 新曜社 1-22.
- 金久卓也・深町建・野添新一 (2001). CMI コーネル・メディカル・インデックスその解説と資料 改訂増補版 三京房
- 木村直子・赤川陽子 (2016). 保育士のストレス要因に関する研究 ―職場でのストレス要因・個人的なストレス要因に着目して― 鳴門教育大学研究紀要 31, 136-144.
- 厚生労働省労働基準局安全衛生部 (2014). 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する検討会報告書
- 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室 (2015). 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル
- 撫養真紀子・勝山貴美子・青山ヒフミ (2014). 病院に勤務する看護師の職務満足測定尺度の信頼性・妥当性の検討 社会医学研究. 31(1), 37-44.
- 中川 泰彬・大坊 郁夫 (1985). 日本版 GHQ 精神的健康調査票手引き 日本文化科学社
- 小塩真司・中谷素之・金子一史・長峰伸治 (2002). ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理的特性―精神的回復力尺度の作成― カウンセリング研究, 35, 57-65.
- 佐藤弘毅 (2011). 文部科学省平成 21-22 年度先導的大学改革推進委託事業 短期大学における今後の役割・機能に関する調査研究 成果報告書 目白大学短期大学部
- 渡邊賢二・青山奈央 (2018). 保育者のストレスと専門性との関連：幼稚園教諭と保育士との比較より 皇学館大学紀要 56, 208(39)-192(55).

Development of Job motivation and stress factors survey for nursery teachers. – Examination of Motivation stress check question item –

Ikko TAKAHASHI (*Tokyo Future University*)

Takahiro FUJIWARA (*Sanko Gakuen*)

Chikako MATSUSHIMA (*Sanko Gakuen*)

Kousuke SAIJO (*former Sanko Gakuen*)

In this study, in order to build the Job motivation and stress factors survey for nursery teachers, we conducted survey and analysis for the purpose of reviewing current questions and extracting component factors. As a result, in "Motivation" section, "Improvement", "Originality", and a "Contribution" were extracted from 12 items. In "Job satisfaction" section, five factors of "Human relations in the workplace", "Childcare practice", "Trusting relationships", "Working environment", and "Employment considerations " were extracted from 25 items. In "Stress" section, "Relationships with children", "Human relations in the workplace", "Parent complaints ", "Labor treatment", and "Parent support" were extracted from 18 items. In "Resilience" section, "Future oriented", "Stability", "Cyclic tendency", and "Persistence" were extracted from 12 items. Finally, in "Mental health" section, "Depression tendency", "Asthenopia", "Autonomic nerves disorders ", "Digestive disorders", and "Chronic fatigue" were extracted from 17 items. In addition, the total GHQ score was positively correlated with "Mental health" and negatively correlated with "resilience" and "job satisfaction".

Key Words : nursery teacher, Job motivation and stress factors survey, long-term employment support

—2020.11.17 受稿, 2021.01.15 受理—

資料

表1 モチベーション（意欲・達成）に関する項目の基本統計量

項 目	N	平均値	標準偏差
いつも何か目標を持っていたい	379	4.153	0.711
決められた仕事の中でも個性をいかしてやりたい	380	4.079	0.718
人と競争することより、人と比べることができないようなことをして自分を活かしたい	380	3.811	0.860
ちょっとした工夫をすることが好きだ	380	3.997	0.767
人に勝つことより、自分なりに一生懸命やるのが大事だと思う	380	4.395	0.760
みんなに喜んでもらえるすばらしいことをしたい	379	4.322	0.710
何でも手がけた事には最善をつくしたい	380	4.450	0.674
何か小さなことでも自分にしかできないことをしてみたいと思う	380	4.155	0.799
結果は気にしないで何かを一生懸命やってみたい	380	3.863	0.867
今日一日何をしようかと考えることはたのしい	380	3.737	0.927
難しいことでも自分なりに努力してやってみようと思う	380	4.103	0.710
仕事を通じて自分の能力を試してみたい	380	3.871	0.803
世の中の役に立つことがしたい	379	4.124	0.792
仕事に必要な能力・知識をもっと身につけたい	379	4.391	0.675
働くということは自分の人生の中では重要なことである	380	4.108	0.854

表2 職務満足度に関する項目の基本統計量

項 目	N	平均値	標準偏差
自分の仕事を人に誇りを持って話すことができる	380	4.074	0.875
やりたいと思っている保育が実践できている	380	3.424	0.948
職場では、希望に合わせて休みが取れる	379	3.945	1.039
職場の上司や先輩は、賞賛や労いの言葉をよくかける	380	3.611	1.053
自分の仕事にやりがいを感じている	380	3.916	0.960
仕事上の課題を明確に持っている	380	3.684	0.838
職場の上司や先輩は仕事上で問題が発生した場合、適切な対応をしてくれる	380	3.784	1.028
創意工夫しながら保育実践を行っている	380	3.697	0.766
この職場で働いていると、成長できていると思える	379	3.617	1.018
私の職場は個別的な事情にも対応してもらえる勤務体制である	380	3.834	0.978
保護者から頼りにされていると思う	379	3.470	0.824
園児から頼りにされていると思う	379	3.863	0.757
上司や先輩から成長・発達につながるような助言を受けている	380	3.550	0.969
職場に目標となる保育士が存在する	379	3.422	1.191
仕事とプライベートの調和（バランス）がとれている	380	3.416	1.178
職場で自分の意見が活かされていると思える	379	3.420	0.965
上司や先輩に何でも相談することができる	380	3.326	1.155
職場で自分の役割を果たせていると思える	378	3.415	0.938
職場では業務量に応じた適切な人員の配置が行われている	380	3.139	1.166
他職種と保育についてお互い相談しあえる	379	3.296	1.068
同僚から褒められたり、認められたりすることがある	380	3.545	0.986
今の仕事に何の意義を見出すことができない(★)	379	3.330	1.103
職場の上司や先輩は、職場の方針や目標についてわかりやすく説明している	380	3.374	1.051
会議で積極的に意見が言える	379	3.319	1.162
上司や先輩から公平に評価されていると感じる	379	3.330	1.015
子どもが成長していく過程に関われる保育の仕事に手応えを感じている	380	4.032	0.859
上司や先輩に対して自分の意見がはっきり言えない(★)	379	2.960	1.087
今の仕事に面白さを感じている	380	3.853	0.913
仕事に見合った給料をもらっている	379	2.580	1.217

※逆転項目の得点は反転後のもの

表3 ストレスに関する項目の基本統計量

項 目	N	平均値	標準偏差
子どもとの信頼関係を築き、保持すること	377	1.958	1.076
集団の中でさまざまな特性をもつ子どもがいること	379	2.222	1.117
絶えず子どもを見ていなければならないこと	377	2.419	1.265
保護者との信頼関係を築き、保持すること	378	2.362	1.135
どうしても相性の合わない子どもがいること	380	2.211	1.103
新しい保育について学んでいないこと	378	2.688	1.069
保育士の仕事・資格に対する社会的評価が低いこと	380	3.303	1.446
自分と他の先生との関係	378	2.854	1.292
自分と園長や主任との関係	378	2.675	1.290
園の中での相談相手がいないこと	377	2.462	1.229
他の先生からの必要以上の干渉があること	379	2.462	1.220
ひとりひとりの子どもと関わりを十分に持つことが難しいこと	379	2.343	1.093
クラス全体の雰囲気コントロールすること	379	2.670	1.186
気難しい保護者への対応をすること	378	2.854	1.246
苦手な保護者との関わりすること	378	2.717	1.243
保護者からの過度の要求があること	379	2.821	1.253
子育ての悩みを抱えた保護者への対応をすること	377	2.411	1.076
働くことに対する家族の理解が低いこと	379	1.976	1.194
仕事とプライベートのバランスが取れていないこと	379	2.720	1.336
仕事の時間配分がうまくいかないこと	379	2.839	1.372
業務量が多いこと	376	3.040	1.398
給与が低いこと	380	3.682	1.346

表4 レジリエンスに関する項目の基本統計量

項 目	N	平均値	標準偏差
自分の感情をコントロールすることができる	377	3.788	0.961
何事があっても悩まない方だ	376	2.633	1.188
動揺してもこころを落ち着かせることができる	377	3.371	1.059
何事もねばり強くこなす方だ	375	3.696	0.953
失敗するとくよくよ悩んでしまう(★)	377	2.653	1.136
つらいことがあるとその場から逃げ出したくなる(★)	376	2.920	1.161
気分で行動にムラが出る(★)	377	3.111	1.066
ひとつのことに集中するのが苦手だ(★)	377	3.512	1.072
怒ると自分をおさえられなくなる	377	2.342	1.129
自分将来には楽しいことが待っている	377	3.525	1.089
自分の将来は明るい	376	3.519	1.066
私は何をやってもうまくいく方だ	375	2.861	1.038
私は将来の目標を持っている	376	3.487	1.081
目標達成のための努力は惜しまない	377	3.645	0.917
困難があっても、それは人生にとって価値のあるものだと思う	377	3.950	0.875

※逆転項目の得点は反転後のもの

表5 精神的健康度に関する項目の基本統計量

項 目	N	平均値	標準偏差
目が疲れる	371	2.628	0.951
頭痛がしたり頭が重かったりする	377	2.467	0.965
首筋や肩がこる	377	2.989	0.997
動悸や胸痛がある	375	1.619	0.850
食欲がない、あるいは食べ過ぎる	377	2.326	1.060
胃腸の調子が悪い	377	2.040	1.060
便秘や下痢をする	376	2.082	1.064
熟睡できない	377	2.215	1.086
朝の目覚めがよくない	376	2.543	1.055
体重が減った	375	1.856	1.037
力が抜けたり、手足がしびれたりする	377	1.653	0.892
だるさ、疲れが取れない	377	2.859	1.020
めまい、ふらつきがある	377	2.011	1.018
イライラする	377	2.398	0.984
物事に集中できないことがある	376	2.114	0.921
ミスが多い	376	2.077	0.871
気分が落ち込むことがある	377	2.414	1.033
何もやる気なれない	376	2.133	1.000
お酒を飲みすぎることがある	376	1.601	0.964
ギャンブルや買い物をしてないと気がすまない	376	1.612	0.835

表6 GHQ12の基本統計量 (GHQ法による)

項目	N	平均値	標準偏差
項目1	376	0.048	0.214
項目2	377	0.369	0.483
項目3	377	0.212	0.409
項目4	377	0.167	0.374
項目5	376	0.641	0.480
項目6	377	0.424	0.495
項目7	377	0.194	0.396
項目8	376	0.160	0.367
項目9	377	0.446	0.498
項目10	377	0.469	0.500
項目11	377	0.382	0.487
項目12	377	0.382	0.487
total	376	3.861	3.231