

原 著

養護教諭の仕事関連ストレッサーと抑うつとの関連

中 澤 理 恵^{*1}, 朝 倉 隆 司^{*2}

^{*1}東京都立武藏野北高等学校

^{*2}東京学芸大学教育学部

Relation between Work-Related Stressors and Depression in *Yogo* Teachers

Rie Nakazawa^{*1} Takashi Asakura^{*2}

^{*1}Tokyo Metropolitan Musashinokita High School

^{*2}Faculty of Education, Tokyo Gakugei University

Purpose: This study was conducted to develop comprehensive scales for work-related stressors of *Yogo* teachers responsible primarily for school health, to examine their validity and reliability, and to clarify the structure of relations among demographic characteristics, work-related stressors, and depression by path analysis using these scales.

Methods: For 738 *Yogo* teachers working in Tokyo Metropolitan public elementary, junior, and senior high schools, we administered anonymous, self-report questionnaires assessing items including demographic characteristics, work-related characteristics, and depression measured using the Center for Epidemiologic Studies Depression Scale (CES-D). First, we performed exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis for 80 items of those 18 hypothetical stressor scales by responses obtained from 398 subjects. After verifying the construct validity and internal consistency of the scales, we developed work-related stressor scales for *Yogo* teachers. Furthermore, we produced a hypothesis model by multiple regression analysis after examining the relation among developed scales, demographic characteristics, and the CES-D scale. Finally, we revised the hypothesis model by path analysis to produce a model comprising significant paths.

Results: We developed "69 items of 16 scales work-related stressor scales" using exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis. Those scales comprised general work-related stressor scales, and stressor scales specific to *Yogo* teachers. Construct validity and internal consistency were generally acceptable in most scales. The final path model, by which the relevant structure among demographic characteristics, work-related stressor scales, and the CES-D scale was examined, showed that the CES-D scale was significantly related with "poor human relations/atmosphere in the workplace ($\beta = .17$)," "poor mental compensation ($\beta = .16$)," "ambiguous assignment ($\beta = .15$)," "workload burden influencing work-life-balance ($\beta = .17$)," and "insufficient technical support of medical health treatment ($\beta = .13$)."
Furthermore, significant relations were found between demographic characteristics and work-related stressor scales. That is, *Yogo* teachers who had a school counselor in school showed lower scores on scales of "poor human relations/atmosphere in the workplace" and "insufficient technical support of medical health care." Those who had more personal connections showed lower scores of "poor mental compensation." Based on the path model, the CES-D scale score was suggested to be increased as the score of stressor scales increased, as influenced by demographic characteristics.

Conclusions: We developed comprehensive scales for work-related stressors of *Yogo* teachers. Construct validity and internal consistency of the scales were proved to be generally acceptable. Based on path analysis, we clarified that the levels of depression were elevated as the work-related stressors developed, influenced by demographic characteristics.

Key words : *yogo teacher*, work-related stressors, depression, path-model, scale development

養護教諭, 仕事関連ストレッサー, 抑うつ, パスモデル, 尺度開発

I. はじめに

近年わが国では、教職員のメンタルヘルス不調が増加傾向にあり、メンタルヘルス対策の推進が喫緊の課題となっている¹⁾。文部科学省²⁾によると、普段の仕事で「と

ても疲れる」と答えた教員は44.9%であり、一般企業の14.1%と比較すると約3倍もの高率であった。平成25年度の全国公立学校教員の精神疾患による病気休職者数は、5,078人であり、在職者に占める精神疾患の割合は0.55%と依然として高水準である³⁾。しかも、本研究の

調査対象とした東京都では、在職者に占める精神疾患の割合が0.92%^①と全国平均を上回っている。教職員が心身共に健康を維持し学校教育に携わることは、児童生徒に対する影響ならびに教職員自身のためにもきわめて重要であり、教職員のメンタルヘルス対策の推進は急務の課題である。こうした状況を鑑みて、文部科学省はメンタルヘルスの予防的取組として、「セルフケアの促進」、「ラインによるケア充実」、「業務の縮減・効率化等」、「相談体制等の充実」、「良好な職場環境・雰囲気の醸成」と個人、組織、環境における対策を提示した^②。

教員の職種は、管理職、一般教諭、養護教諭などに分類され、教員のメンタルヘルスという場合、通常は大多数を占める一般教諭を想定しがちである。しかし、教員人口のわずか4%の養護教諭においても、メンタルヘルス不調は看過できない問題である。養護教諭は、平成20年の中央審議会答申^③において、学校保健活動の推進に当たって中核的な役割を果たしており、現代的な健康課題の解決に向けて重要な責務を担っていると明記された。したがって、重責を担う養護教諭が、児童生徒に対するより良い保健指導や保健管理、さらには学校運営の推進に貢献するには、養護教諭自身が精神健康を保持し勤務することが肝要である。ところが、その養護教諭の約9割弱が多忙感、約7割が仕事に対する困難感を抱いており^④、教員の種類別（校長、教頭、主任教諭、一般教諭、養護教諭、その他）では、養護教諭のバーンアウトの比率が最も高く^⑤、養護教諭の34.2%が抑うつ傾向にある^⑥と報告されている。文部科学省の統計^⑦によると、在職する養護教諭のうち精神疾患による休職者は0.26%であり、教諭等の0.62%に比べて低いが、休職に至らなくとも、バーンアウトや抑うつなどメンタルヘルスの不調が懸念される。今日、養護教諭においてもメンタルヘルス対策の推進は重要課題なのである。

さて、学校という職場において養護教諭のメンタルヘルス対策を講じるには、手がかりとして職務のどのような特性が精神健康に影響を及ぼすのか、を把握することが必須である。そのためには、まず養護教諭の職務の全体像を把握し、仕事に関連したストレッサーを包括的に捉える尺度が必要である。すなわち、仕事に普遍的に内在するストレッサー（仕事の一般的ストレッサー）と養護教諭という職種に特有なストレッサー（養護教諭特有のストレッサー）で構成された仕事関連ストレッサー尺度の開発が必要である^⑧。ちなみに、ストレッサーとは、ストレス反応を起こす外部環境からの刺激、人びとに不快や疲労をもたらす原因となる外的要因^⑨と定義されており、仕事に関連するストレッサーに対して、職業性ストレッサー、職務ストレッサー、仕事ストレッサーなど様々な用語が使用されている。本研究では、養護教諭の仕事に関連した一般的ストレッサー及び職種に特有なストレッサーの両方を含めたものを、養護教諭の仕事関連ストレッサーと命名した。

養護教諭の仕事関連のストレッサーに関する先行研究を検討したところ、一般的なストレッサーと養護教諭に特有なストレッサーの両方をカバーした包括的な尺度は見当たらない。また、養護教諭の仕事関連のストレッサーと抑うつとの関連を構造的に把握した研究も十分に行われていない。たとえば、既存の養護教諭の職務や働き方に関連したストレス研究では、主観的ストレスに関する研究^{⑩-⑫}がある。これらの研究では、「養護教諭に対する理解の乏しさ」、「他の教師と対等に扱われない」、「雑務が多くて本来の仕事ができない」、「1人職種の孤独感」、「職場の人間関係」、「救急看護・処置」、「児童・生徒に対する指導」、「仕事と家庭の両立」、「養護教諭の専門性に関わる問題」などの養護教諭の職務特性がストレッサーとして挙げられていた。しかし、これらのストレッサーと精神健康との関連は、統計的に十分検討されていない。

さらに、中西^⑬は、仕事の要求度や支援などKarasekのJob Content Questionnaireの日本語版22項目を中心にして測定しており、養護教諭に特有なストレッサーは「教職員との関係」など数少なかった。廣瀬ら^⑭は、教師用ストレス尺度をもとに養護教諭ストレッサー尺度を作成しており、「児童・生徒の指導に関わる人間関係」、「校務分掌」、「管理職との人間関係」など教員特有のストレッサー項目が中心であり、仕事の一般的ストレッサーである量的負担や質的負担の把握が十分とは言えない。しかも、中西^⑬、廣瀬ら^⑭の研究では、GHQを用いて一般的精神健康状態を検討しており、抑うつ状態（抑うつ）に焦点をあてた関連性は論じられていない。

著者らが知る限りでは、武田ら^⑮が養護教諭の仕事のストレッサーと抑うつとの関連を検討し、「職場での役割葛藤」と抑うつの関連を明らかにしていた。しかし、仕事のストレッサーのうち役割曖昧と量的負担は一般化された尺度を用いており、養護教諭の仕事の文脈に沿った仕事関連のストレッサーを捉えているとは言い難い。また、対象は小学校・中学校の養護教諭であり、高等学校の養護教諭は含まれていない。さらに、養護教諭複数配置^⑯や、スクールカウンセラー配置^⑰など最近の学校環境の変化も反映されていない。このように、養護教諭を対象に、抑うつと仕事関連のストレッサーとの関連について、養護教諭の学校内の立場を踏まえ、包括的に仕事関連のストレッサーを測定し、構造的な関連性を検討した研究は行われていないと言える。

そこで、本研究は養護教諭の精神健康の問題として抑うつに注目し、包括的な仕事関連のストレッサーとの関連を明らかにすることにした。抑うつは、CooperとMarshall^⑱やアメリカ産業安全保健研究所^⑲が提示したストレスモデルにおいて、ストレッサーにさらされた際に生じる代表的な精神的ストレス反応であり、うつ病の主症状だからである。しかも、うつ病は、東京都の教職員の精神疾患による病気休職者の中で大半を占めてお

り⁴⁾、メンタルヘルス対策が求められる精神疾患である。よって本研究の目的は、包括的な養護教諭の仕事関連のストレッサー尺度を開発し、妥当性と信頼性を検討すること、そのストレッサー尺度を用いて、基本的特性、仕事関連のストレッサーと抑うつとの関連を、バス解析により構造的に明らかにすることの2点である。

II. 方 法

1. 調査対象と方法

調査は2011年1月から2月にかけ、東京都の公立小・中・高等学校に勤務する養護教諭を対象に、無記名自記式調査票を用いて実施した。小・中学校は、各地区の養護教諭の研究会代表者に調査趣旨を説明し、了解が得られた地区（小学校2市5区、中学校3市7区）を調査対象とした。高等学校は、全都立高等学校の養護教諭を対象とした研修会の際に調査の趣旨を説明し、全員の養護教諭を調査対象とした。調査票は、各学校の養護教諭宛てに郵送または各地区研究会時に配付し、回答後は、各自返信用封筒にて返送するよう依頼した。調査票を配付した738名のうち、398名から回答を得た。回収率は53.9%である。

なお、幼稚園、特別支援学校については、校種としての特徴が強く、養護教諭の仕事内容もより多様であること、また看護師の配置があるなど、職場環境が大きく異なるため、今回は対象に含めなかった。

倫理的配慮として、東京学芸大学研究倫理委員会の承認を得たうえで、調査票に調査の趣旨、プライバシーの保護、調査への協力は自由意志に基づくものであることを明記した。調査票への回答をもって、調査協力への同意とみなした。

2. 調査項目

1) 基本的特性

年齢、養護教諭経験年数、勤務校の種類、勤務校の児童生徒数、年間保健室利用人数、養護教諭複数配置の有無、スクールカウンセラー配置の有無、職務に関するネットワークを尋ねた。

2) 養護教諭の仕事関連ストレッサー尺度を構成する概念と作成過程

仕事の一般的ストレッサーと養護教諭特有のストレッサーからなる養護教諭の仕事関連ストレッサー尺度を開発するために18領域の概念で構成される80項目を作成した。その作成過程は、まず仕事の一般的ストレッサー尺度の項目を作成する概念枠組みとして、CooperとMarshall²⁰⁾がストレスモデルの中で提示した五つのストレッサー領域を採用した。このモデルはストレスとバーンアウトとの関連について、ソーシャルワーカー、看護師、警察官、消防士など多様なサービス職を対象に広く用いられており、仕事と組織の両方のストレッサーをカバーしているからである²¹⁾。その概念は《職務に内在する特性（仕事の負担など）》、《組織内での役割に関連した特

性（役割の曖昧さなど）》、《職業キャリアに関する特性（昇進の機会など）》、《職場の人間関係・サポート（上司との関係など）》、《職場風土（職場内での意志決定への参加など）》である。それを基本構造としたうえで、仕事の一般的ストレッサーを調査した先行研究²²⁾²³⁾⁻²⁵⁾を参考に、11個の構成概念を選定した。すなわち「仕事の量的負担」、「仕事の質的負担」、「役割に対する不十分感」、「役割葛藤」、「役割曖昧性」、「人間関係の難しさ」、「職場風土」、「物理的な労働環境の問題」、「仕事と家庭の多重役割」、「ソーシャルサポートの不足」、「キャリアディベロップメントの機会の乏しさ」である。これらの構成概念には、パワーハラスマント²⁶⁾²⁷⁾などの職場の公正さや、ワーク・ライフ・バランス²⁸⁾⁻³⁰⁾など、近年労働問題として注目されている職場環境の新しい事象が項目に含まれるよう考慮した。

次いで、上記の構成概念の過不足や修正の必要性の確認と、それらに含まれない養護教諭特有の仕事のストレッサーを加えるために、養護教諭経験年数10年以上の7名に対し半構造化面接を行い、養護教諭の職務の特性、ストレスについてインタビューを行った。その意見と養護教諭のストレッサー関係の先行研究²⁷⁾²⁸⁾²⁹⁾⁻³²⁾をもとに、構成概念を検討した。そして、養護教諭に特有なストレッサーとして、最近の実務の観点から、いじめ、不登校、発達障害、アレルギー対応、薬物乱用など、現代的な子どもの健康課題の複雑化、深刻化³³⁾などに伴う「子どもへの対応の難しさ」を、先行研究²⁷⁾²⁸⁾²⁹⁾⁻³²⁾からは「学校保健に対する理解の乏しさ」を、新たに構成概念に加えた。

さらに全体の構成概念を再度吟味して、先の11個の構成概念に一般的ストレッサーとして「精神的報酬の乏しさ」を加えた。また、養護教諭の職務の文脈に適した概念にするため「人間関係の難しさ」は「子どもとの人間関係の難しさ」、「保護者との人間関係の難しさ」、「学校医との人間関係の難しさ」、「教職員との人間関係の難しさ」の四つに細分化し、前の三つは養護教諭の職務に特有なストレッサーに、最後の一つを一般的ストレッサーに分類した。同様に、一般的ストレッサーの「ソーシャルサポートの不足」を「一般的サポートの不足」と職務に特有な「学校保健に関する専門的サポートの不足」に区分した。「学校保健に関する専門的サポートの不足」は、養護教諭複数配置¹⁸⁾やスクールカウンセラー配置¹⁹⁾による最近の学校環境の変化の影響や、養護教諭の専門性に関わる概念が含まれると判断したからである。

この過程を経て、表1に示した合計18個の仮説的なストレッサーの構成概念を作成した。すなわち、一般的ストレッサーの構成概念は、「仕事の量的負担」、「仕事の質的負担」、「精神的報酬の乏しさ」など12個であり、養護教諭に特有なストレッサーの構成概念は、「子どもとの人間関係の難しさ」、「保護者との人間関係の難しさ」、「学校医との人間関係の難しさ」、「子どもへの対応の難

表1 養護教諭の仕事関連ストレッサーの仮説的な構成概念

分類	概念名	ストレッサーの概要	項目の例	項目数
一般的なストレッサー	仕事の量的負担	仕事の量的側面からの過重負担	養護教諭の本務とは思えない仕事が多い 新たな仕事をやるよう求められることが多い	6個
	仕事の質的負担	仕事の質的側面からの過重負担	日常的に突然的な事故がいつ起こるか分からため、緊張を強いられる 専門的な知識や技術が必要な難しい仕事である	6個
	精神的報酬の乏しさ	仕事から得られる有用感や有意味感などで、感じにくい場合のストレッサー	自分の仕事は学校にとって重要な役割を担っている（R） 子どもや教員の役に立てたと思うことがある（R）	6個
	物理的な労働環境の問題	騒音、振動、温度、換気、清潔さなどの物理的な労働環境が悪い場合のストレッサー	保健室の広さはちょうど良い（R） 保健室の位置は子どもが利用しやすい場所にある（R）	6個
	仕事と家庭の多重役割	家庭や子どもをもちらながら働く負担	仕事と家庭のバランスをとるのが難しい 職場では家庭の事情を配慮してくれる（R）	5個
	役割に対する不十分感	個人の技能や技術が今の仕事の要件と合致していない場合のストレッサー	自分の興味や技能、経験にあった仕事である（R） 自分の能力や才能は、仕事の上で活かされている（R）	6個
	役割葛藤	個人が組織のメンバーから相矛盾する要求に晒されたり、多くの仕事上の役割を分担させられた場合のストレッサー	自分がやりたいことと、学校の方針が食い違っている 複数の人から違った指示を受けることがある	3個
	役割曖昧性	十分な情報が与えられていないのに仕事を遂行する場合や、何が期待されているのかが明確でない場合のストレッサー	自分が何をどこまですべきか、仕事の目的や目標が明確でない 学校で自分に何が期待されているのか分からぬ	4個
	キャリアディベロップメントの機会の乏しさ	昇進の機会が乏しい、期待する地位につけない場合のストレッサー	養護教諭のための研究会や、研修に参加する機会が少ない 昇進の機会が開かれている（R）	2個
	教職員との人間関係の難しさ	同僚や管理職との関わりのストレッサー	子どもの対応をめぐり、担任とうまくいかないことがある 同僚との人間関係が難しい	3個
	一般的サポートの不足	必要な時に個人の身の回りに援助や支えがない場合のストレッサー	職場の中で困った時に相談にのってくれる人がいる（R） 適切な援助なしで、一人で職務を果たさなければならぬ	8個
	職場風土	職場での意志決定への参加や、暖かい雰囲気などが満たされていない場合のストレッサー	職場の雰囲気が悪い 職場では、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントはない（R）	8個
養護教諭に特有なストレッサー	子どもとの人間関係の難しさ	子どもとの関わりの難しさのストレッサー	子どもとの人間関係が難しい 子どもの支えになってやれないときがある	3個
	保護者との人間関係の難しさ	保護者との関わりの難しさのストレッサー	保護者から過剰な期待や要求をされることがある 対応が難しい保護者がいる	2個
	学校医との人間関係の難しさ	学校医等との関わりの難しさのストレッサー	学校医や学校歯科医、学校薬剤師との関係が難しい 学校医や学校歯科医、学校薬剤師は学校に協力的である（R）	2個
	子どもへの対応の難しさ	多種多様な問題や深刻な問題を抱えた子どもへの対応に関するストレッサー	不登校や保健室登校など支援を要する子どもへの対応が求められている 健康管理が必要な疾病のある子どもが多い	4個
	学校保健に対する理解の乏しさ	教職員の学校保健や健康に対する理解不足によるストレッサー	教職員は、学校保健についての理解・関心が低い 学校全体が子どもの健康に対する意識が低い	2個
	学校保健に関する専門的サポートの不足	養護教諭の専門性に関わるサポート不足によるストレッサー	職場内に子どもの傷病時の判断や対応について相談できる人がいない 職場内に子どものメンタルヘルスについて相談できる専門家がいない	4個

(R) は逆転項目である

しさ」、「学校保健に対する理解の乏しき」、「学校保健に関する専門的サポートの不足」の6個となった。

これら18個の概念名は調査研究を開始するための仮説的な構成概念であり、最終的な分析結果の概念名とは必ずしも一致しない。また、質問項目を文章化するにあたり、仕事の一般的ストレッサーに関しても、養護教諭の職務の文脈に沿った質問内容とし、養護教諭が自分の問題として回答しやすいよう工夫した。すなわち、仕事の一般的ストレッサーと養護教諭という職種に特有なストレッサーは、概念的には区別したが、いずれも調査項目は仕事関連の実態に即した表現にした。

さらに、作成した構成概念と調査項目の適合を10年以上の経験がある現職の養護教諭11名に検討してもらい、内容的妥当性の高い質問項目になるよう修正を加えた。

回答選択肢は、「全くそう思わない」から「とてもそう思う」までの4件法である。分析に際して、各項目は点数が高いほどストレッサーとして精神的負荷が強くなるように処理した。レンジは1～4である。

3) 抑うつ尺度

抑うつの自己評価尺度であるCenter for Epidemiologic Studies Depression Scale (CES-D) の日本語版を用いた³¹⁾。質問は、過去1週間の抑うつ状態にかかる症状20項目について4件法で尋ね、0～3点の配点を行う。得点範囲は0～60点であり、合計得点が高いほど抑うつ状態が高いことを表す。CSE-D日本語版の信頼性・妥当性は島ら³¹⁾によって確認されている。

3. 分析方法

まず、包括的な養護教諭の仕事関連のストレッサー尺度の妥当性と信頼性を検討するために、仮説的な構成概念のもとで作成した80項目に対し、主因子法、プロマックス回転による探索的因子分析を繰り返し行った。その過程で共通性が.25以下、因子負荷量が.30以下の項目を除き、因子の解釈が最も容易な構造となった固有値1.0以上の19因子を抽出した(Appendixを参照)。さらに、詳細は結果で述べるが、確認的因子分析の対象とする因子数を19因子から16因子に絞り込み、16因子構造の全体モデルの適合度と因子別モデルの適合度を検討した。その結果に基づき下位尺度を作成し、 α 信頼性係数により尺度の信頼性を判断した。

測定モデルの適合度指標は、CFI (Comparative Fit Index)、RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)、SRMR (Standardized Root Mean square Residual) を取り上げた。CFIは1.0に近いほど良く、.95以上が良好と見なされている。RMSEAとSRMRは、.05以下が良好と判断され、.08以下は概ね良好と見なせる。これらの基準に照らして尺度の構成概念の妥当性を検討した。

さらに、基本的特性、養護教諭の仕事関連ストレッサー尺度と抑うつ尺度との関連性をパス解析により構造的に明らかにするために、重回帰分析を繰り返し行い仮

説的なバスモデルを作成した。養護教諭の仕事関連ストレッサー尺度はオリジナルなものであり、事前に想定すべき仮説モデルが存在しないからである。具体的には、まずCES-Dを目的変数、開発した仕事関連ストレッサー尺度と基本的特性(経験年数、学校種、児童生徒数、年間保健室利用人数、養護教諭人数、カウンセラーの有無、一人が保有するネットワーク数)を説明変数として重回帰分析を行い、有意なバスを特定した。次いで、有意な関連が見られた仕事関連ストレッサー尺度の各々を目的変数、基本的特性を説明変数とし重回帰分析を繰り返し行い、有意なバスを特定した。これらの結果から、基本的特性、仕事関連ストレッサー尺度とCES-Dとの関係を構造的に示すバスモデルの仮説を作図した。最終的に、AMOSでバス解析を行いこの仮説モデルを修正し、有意なバスで構成したモデルを提示した。

関連性を分析する際に、基本的特性の学校種別、児童生徒数、年間保健室利用人数、養護教諭人数、カウンセラーの有無は、ダミー変数を作成した。学校種別では『小学校』のカテゴリーを、児童生徒数では『生徒数400人未満』を、年間保健室利用人数では『1,000人未満』を、養護教諭人数では『養護教諭1人』を、カウンセラーの有無では『配置無し』をそれぞれ基準カテゴリー(0)とした。

これらの統計解析にあたり探索的因子分析と重回帰分析にはSPSS 19.0、確認的因子分析にはMplus 7.4、バス解析にはAmos 19を用いた。

III. 結 果

1. 回答者の基本的特性

回答者の基本的特性を表2に示す。学校種は、小、中、高それぞれが3割程度で、スクールカウンセラーは、79.9%の学校で配置されており、養護教諭の複数配置は14.6%であった。勤務校の児童生徒数は、約半数が400人から800人規模であり、職務に関するネットワークは、「仕事を通して知り合った養護教諭の友だち」を有する人が82.9%と最も多く、次いで「市区町村や都の公的な養護教諭の研究団体」が77.4%であった。一人が保有するネットワーク数の平均は2.86個(標準偏差1.48)である。以後、一人が保有するネットワーク数を、ネットワーク保有数と表記する。

2. 養護教諭の仕事関連ストレッサー項目の因子分析

分析方法に示した手順に従い、養護教諭の仕事関連ストレッサー項目に対して探索的因子分析を繰り返し行い、因子抽出を行った。その過程で、「授業の準備や授業に追われる」や「養護教諭の友だちがいる」などの8項目を削除し、72項目19因子を抽出した(Appendixに示す)。

探索的因子分析で得られた19因子構造をもとに、16因子を最終的に確認的因子分析の対象とした。16因子とした過程は、まず、第19因子は「健康相談活動を行うのに適切な部屋がある」の1項目のみのため除外した。次い

表2 対象者の基本的特性

基本的 特 性	回答者数 (人) n = 398	% または平均 (標準偏差)
年代		
20歳代	56	14.1%
30歳代	93	23.4%
40歳代	124	31.1%
50歳代	108	27.1%
60歳代	15	3.8%
無回答	2	0.5%
経験年数		
1～5年目	65	16.3%
6～10年目	65	16.3%
11～20年目	85	21.4%
21～30年目	101	25.4%
31年目以上	79	19.8%
無回答	3	0.8%
学校種別		
小学校	143	35.9%
中学校	121	30.4%
高等学校	133	33.4%
無回答	1	0.25%
児童生徒数		
400人未満	157	39.4%
400～799人	184	46.2%
800人以上	54	13.6%
無回答	3	0.8%
現任校の養護教諭人数		
1人	336	84.4%
2人	58	14.6%
無回答	4	1.0%
スクールカウンセラー配置の有無		
ある	318	79.9%
ない	77	19.3%
無回答	3	0.8%
昨年の年間保健室利用人数		
1,000人未満	103	25.9%
1,000人～2,000人未満	121	30.3%
2,000人～3,000人未満	52	13.1%
3,000人以上	50	12.6%
保健室利用人数は不明	50	12.6%
無回答	22	5.5%
ネットワーク保有状況（複数回答可）		
公的な養護教諭研究団体	308	77.4%
養護教諭の友だち	330	82.9%
教育相談など公的な団体	43	10.8%
個人で加入の全国や都道府県レベルの団体	87	21.9%
個人で加入している地域レベルの団体	38	9.5%
インターネット上の研究会など	4	1.0%
学会に所属	29	7.3%
保健所、大学などが主催している研修会	71	17.8%
教職員組合運営の団体	57	14.3%
養成機関が同じ友だち	160	40.2%
その他	13	3.3%
一人あたりのネットワーク保有数	398	2.86 (1.48)

で、 α 係数を算出したところ第16因子は、.48と低かったため除外した。さらに、第14因子と第18因子は内容が類似していること、因子相関が $r = .70$ と高かったことより、因子の弁別性が悪いので4項目からなる因子にまとめた。後に述べるが、このモデルはデータとの適合度は良好であった。よって、最終的に、69項目からなる16因子構造を確認的因子分析の対象とした。

次に、16因子相関モデルと因子ごとに確認的因子分析を行い、モデルとデータの適合を検証した後、下位尺度を作成した(表3)。まず、全てに回答した341人を分析対象とし、16因子相関モデルの確認的因子分析を行った。その結果、全体モデルの適合度は、 $CFI = .833$, $RMSEA = .042$, $SRMR = .065$ であり、 CFI はやや低いものの $RMSEA$ と $SRMR$ は概ね良好であった。表3の全体モデルの因子負荷量をみると、D7とO3は、.35を下回り、やや低い値ではあったものの、モデルを認識するために固定した項目を除けば、全ての因子負荷量は有意であった。

さらに、各因子別に確認的因子分析を行ったところ、個別モデルの因子負荷量は全体モデルとよく一致していた。表3に全体モデルの因子負荷量、ならびに個別モデルの因子負荷量、適合度指標、クロンバックの α 信頼性係数、分析対象数を記した。各々の尺度名、項目数、項目の平均点(標準偏差)を以下に示す。「A. 職場の人間関係・雰囲気の悪さ」(9項目、2.21 (.50)), 「B. 精神的報酬の乏しさ」(8項目、2.08 (.42)), 「C. 役割の曖昧さ」(7項目、2.32 (.50)), 「D. 仕事上のサポートの乏しさ」(7項目、2.22 (.50)), 「E. 質的負担」(4項目、3.24 (.49)), 「F. 子どもとの人間関係の困難さ」(3項目、2.28 (.58)), 「G. 量的負担」(5項目、2.76 (.53)), 「H. 保健室の環境上の問題」(4項目、2.30 (.58)), 「I. 教職員の学校保健に対する理解の乏しさ」(2項目、2.54 (.70)), 「J. 研修の機会の少なさ」(2項目、2.29 (.65)), 「K. 難しい問題を抱える子どもへの対応」(4項目、2.81 (.52)), 「L. 学校医との関係の難しさ」(2項目、2.14 (.61)), 「M. 保護者との関係の難しさ」(2項目、2.79 (.64)), 「N. ワーク・ライフ・バランスに影響する仕事の負担」(4項目、2.44 (.57)), 「O. 保健医療の専門的サポートの乏しさ」(3項目、2.24 (.62)), 「P. 職場における配慮や公正さの乏しさ」(3項目、2.36 (.53))である。2項目または3項目で構成されたF, I, J, L, M, O, Pの適合度は項目数が少ないため、それぞれ丁度適合モデル、過少識別モデルとなつたが、その他の尺度は適合度の判断基準($CFI \geq .95$, $RMSEA \leq .05$, $SRMR \leq .05$)に照らせば、概ね良好といえる。ちなみに、丁度適合モデルは、方程式により本サンプルに完全に適合した因子負荷量が得られるモデルであり、過少識別モデルは、観測値による方程式の数よりも推定する母数の数が多いため、制約を加えなければ識別できないモデルである²²⁾。

クロンバックの α 係数は、H, K, L, N, O, Pの尺度は、.51~.65と低めではあるが、H, K, L, Oはインタビューで指摘があった養護教諭の職務に関わる重要な特性であること、Nは先行研究⁸⁾⁽¹⁶⁾でも取り上げられており、さらに労働環境の向上において重要な特性であること、Pは近年の日本社会で問題視されているパワーハラスメント²⁶⁾やセクシャルハラスメント²⁷⁾を含む内容であったため、後の分析にも用いることにした。それ以外は、.71~.86であり、概ね良好であった。

AからPの16尺度の相関を検討したところ、「A. 職場の人間関係・雰囲気の悪さ」と「C. 役割の曖昧さ」($r = .62$), 「D. 仕事上のサポートの乏しさ」($r = .52$)等において中程度の相関が認められたものの、多くの相関は有意だが強い相関ではなかった($r = .02 \sim .62$)。

3. 抑うつ反応(CES-D得点)

CES-Dの項目全てに回答のあった368人の得点を分析対象とした。平均値(標準偏差)は13.1 (8.3)。 α 係数は、.88であった。CES-Dと全ての仕事関連ストレッサー尺度の単相関を検討したところ、「K. 難しい問題を抱える子どもへの対応」($r = .091$)を除いた全ての尺度と有意な関連が認められた($r = .14 \sim .41$)。

4. 基本的特性、仕事関連ストレッサー尺度とCES-D得点との関連

1) 基本的特性とCES-Dとの関連

基本的特性と抑うつとの関連を明らかにするため、CES-D得点を目的変数、基本的特性を説明変数とした重回帰分析を行った(表4のCES-Dモデル1)。なお、文章中では、ストレッサー尺度を「」で、基本的特性あるいはそのカテゴリーを「」で表す。

CES-D得点と有意な関係が認められた基本的特性は、年間保健室利用人数の『3,000人以上』($\beta = .142$, $p < .05$)、ならびに『不明または無回答』($\beta = .150$, $p < .05$)であった。経験年数や学校種等の基本的特性はCES-D得点と有意な関連は見られなかった。

2) 基本的特性、仕事関連ストレッサー尺度とCES-D得点との関連

仕事関連ストレッサー尺度のうちK尺度を除き全てがCES-Dと有意に関連していたが、ここでCES-Dとの関連を分析するに先立ち、表4に示した基本的特性を調整した上でもCES-Dと関連が認められるか、重回帰分析により検討した。その結果、K尺度を含め16尺度全てと有意な関連が確認できた。今回開発した尺度は、背景要因を統御すると、単独では全て抑うつと関連していることから、全てストレッサーであると見なせた。ちなみに、最も小さな標準偏回帰係数(β)は「L. 学校医との関係の難しさ」($\beta = .112$, $p < .05$)であり、最も大きいのは「C. 役割の曖昧さ」($\beta = .459$, $p < .05$)であった。

CES-D得点を目的変数、仕事関連ストレッサー尺度(16尺度)と基本的特性を説明変数として重回帰分析を行った(表4のCES-Dモデル2)。その結果、CES-D得

表3 養護教諭の仕事関連ストレッサー項目における確認的因子分析の結果

因 子 名 と 項 目	全 体 モ デ ル の 因 子 负 荷 量 (標準化解) ^{a)} (n = 341)	個 別 モ デ ル の 因 子 负 荷 量 (標準化解)と適合度指標、信 頼性係数、分析対象者数(n)
A. 職場の人間関係・雰囲気の悪さ		
A1. 職場の雰囲気が悪い	.71 ^{b)}	.75 ^{b)}
A2. 自分の仕事について認めてくれない管理職や同僚がいる	.73	.74
A3. 同僚との人間関係が難しい	.66	.68
A4. 職場の中で自由に意見を述べることができない	.69	.65
A5. 一般教諭は養護教諭の地位を低く見ている	.62	.64
A6. 自分がやりたいことと、学校の方針が、食い違っている	.63	.59
A7. 管理職との人間関係が難しい	.58	.57
A8. 子どもの対応をめぐり、担任とうまくいかないことがある	.50	.50
A9. 支援が必要な子どもには、教員がチームを組み協力しあっている(R)	.51	.47
誤差相関		
e6-e7	.27	.26
e3-e7	.27	.25
e3-e8	.29	.27
B. 精神的報酬の乏しさ		
B1. 自分の仕事は学校にとって重要な役割を担っている(R)	.76 ^{b)}	.73 ^{b)}
B2. 子どもや教員の役に立てたと思うことがある(R)	.72	.72
B3. 仕事をとおして達成感や成功感を感じている(R)	.58	.70
B4. 今の仕事から学ぶことが多く、成長につながる(R)	.58	.62
B5. 自らの実践に対して自信をもっている(R)	.62	.60
B6. 子どもや保護者から感謝されることがある(R)	.57	.58
B7. 自分の能力や才能は、仕事の上で活かされている(R)	.56	.57
B8. 自分の興味や技能、経験にあった仕事である(R)	.41	.49
誤差相関		
e3-e4	.31	.30
e2-e6	.38	.37
C. 役割の曖昧さ		
C1. 自分が何をどこまですべきか、仕事の目的や目標が明確でない	.73 ^{b)}	.78 ^{b)}
C2. 職場での自分の役割がはっきりしない	.78	.80
C3. 学校で自分に何が期待されているのか分からぬ	.69	.64
C4. 複数の人から違った指示を受けることがある	.55	.58
C5. 一人職種(少人数職種)のため、孤独感、孤立感を感じる	.66	.59
C6. 職場での自分の仕事の責任範囲がはっきりしている(R)	.50	.54
C7. 自分で納得のいく処置や対応ができる時がある	.43	.44
誤差相関		
e2-e3	.31	.37
D. 仕事上のサポートの乏しさ		
D1. 職場の中で、困った時に、相談にのってくれる人がいる(R)	.83 ^{b)}	.86 ^{b)}
D2. 職場の中で信頼できる人がいる(R)	.76	.78
D3. 仕事の負担が大きい時、仕事を手伝ってくれる人がいる(R)	.68	.68
D4. 所属する分掌内の協力体制はよい(R)	.65	.64
D5. 職場内外問わず、落ち込んでいる時助けてくれる人がいる(R)	.57	.57
D6. 適切な援助なしで、一人で職務を果たさなければならぬ	.48	.43
D7. 外部専門家とのつながりがあり、困った時に相談することができる(R)	.34	.33
誤差相関		
e1-e4	-.44	-.48
e4-e5	-.39	-.38
E. 質的負担		
E1. 専門的な知識や技術が必要な難しい仕事である	.64 ^{b)}	.70 ^{b)}
E2. 日常的に突然的な事故がいつ起こるか分からないため緊張を強いられる	.68	.68
E3. 職務上の責任が重くなりすぎている	.76	.69
E4. 緊急時にはミスが許されない仕事である	.47	.44
F. 子どもとの人間関係の困難さ		
F1. 子どもから過剰な期待や要求をされることある	.82 ^{b)}	.78 ^{b)}
F2. 子どもとの人間関係が難しい	.78	.77
F3. 子どもの支えになってやれない時がある	.60	.58

CFI = .989,
RMSEA = .033,
SRMR = .027,

^a 係数 = .86, n = 385

CFI = .968,
RMSEA = .061,
SRMR = .037,

^a 係数 = .84, n = 385

CFI = .989,
RMSEA = .041,
SRMR = .026,

^a 係数 = .82, n = 389

CFI = .955,
RMSEA = .081,
SRMR = .038,

^a 係数 = .79, n = 392

因子名と項目	全体モデルの因子負荷量 (標準化解) ^{a)} (n = 341)	個別モデルの因子負荷量 (標準化解)と適合度指標、信 頼性係数、分析対象者数(n)
G. 量的負担		
G1. 自分の能力や経験を越えた仕事をしなければならない	.68 ^{b)}	.72 ^{b)}
G2. 責任のある重要な仕事をいくつも同時にこなすことが求められる	.78	.75
G3. 新たな仕事をやるよう求められることが多い	.66	.73
G4. 養護教諭の本務とは思えない仕事が多い	.44	.44
G5. 保健室を空けることが難しいので、出張や休暇を取りにくい	.47	.40
H. 保健室の環境上の問題		
H1. 採光、通気、空調など環境の良い保健室である(R)	.76 ^{b)}	.81 ^{b)}
H2. 保健室の位置は子どもが利用しやすい場所にある(R)	.63	.60
H3. 保健室の広さはちょうど良い(R)	.46	.45
H4. 老朽化した保健室のため、清潔さに乏しい	.45	.42
I. 教職員の学校保健に対する理解の乏しさ		過少識別モデル ³⁾
I1. 学校全体が子どもの健康に対する意識が低い	.82 ^{b)}	<i>a</i> 係数 = .83, n = 396
I2. 教職員は、学校保健についての理解・関心が低い	.88	
J. 研修の機会の少なさ		過少識別モデル ³⁾
J1. 養護教諭のための研究会や、研修に参加する機会が少ない	.71 ^{b)}	<i>a</i> 係数 = 0.71, n = 396
J2. 養護教諭どうしの情報を共有しあえる機会が少ない	.76	
K. 難しい問題を抱える子どもへの対応		
K1. かかわっている子どもの問題が深刻で解決することが難しい	.66 ^{b)}	.65 ^{b)}
K2. 一度に複数の子どもが来室し、対処しきれない	.58	.57
K3. 健康管理が必要な疾病のある子どもが多い	.52	.52
K4. 不登校や保健室登校など支援を要する子どもへの対応が求められている	.36	.43
L. 学校医との関係の難しさ		過少識別モデル ³⁾
L1. 学校医や学校歯科医、学校薬剤師は学校に協力的である(R)	.52 ^{b)}	<i>a</i> 係数 = .61, n = 394
L2. 学校医や学校歯科医、学校薬剤師との関係が難しい	.85	
M. 保護者との関係の難しさ		過少識別モデル ³⁾
M1. 対応が難しい保護者がいる	.68 ^{b)}	<i>a</i> 係数 = .71, n = 396
M2. 保護者から過剰な期待や要求をされることがある	.84	
N. ワーク・ライフ・バランスに影響する仕事の負担		
N1. 時間外労働や休業日の出勤、仕事の持ち帰りが多い	.51 ^{b)}	.59 ^{b)}
N2. 期限が迫られる仕事が多い	.66	.56
N3. 仕事と家庭のバランスをとるのが難しい	.53	.51
N4. 自宅から職場までの通勤時間が長い	.36	.47
誤差相関 e1-e4	-.13	-.33
O. 保健医療の専門的サポートの乏しさ		
O1. 職場内に子どものメンタルヘルスについて相談できる専門家がない	.56 ^{b)}	.71 ^{b)}
O2. 職場内に子どもの傷病時の判断や対応について相談できる人がいない	.72	.60
O3. 職場の近くに医療機関が少ない	.30	.33
P. 職場における配慮や公正さの乏しさ (n = 397)		
P1. 職場では家庭の事情を配慮してくれる(R)	.59 ^{b)}	.70 ^{b)}
P2. 職場では、パワーハラスマントやセクシャルハラスマントはない(R)	.60	.51
P3. 升進の機会が開かれている(R)	.38	.34

確認的因子分析は、Mplusにより、推定法はロバスト最尤法を用い、リスト単位で不明を削除して行った。(R)は逆転項目であり、質問項目の得点は、ストレッサーが強まる方向で数値が高くなるように揃えた。

^{a)}全体モデルの適合度は、CFI = .833, RMSEA = .042, SRMR = .065であった。修正指標を参考に、表中の誤差相間に加えて、因子を跨ぐD6とO2の間に誤差相間を設定し、モデルを若干修正した。相関係数は.37であった。

^{b)}全体モデル、個別モデルともにモデルを識別するために、当該の項目の因子負荷を1.0に固定した。

²⁾丁度適合モデル(just identified model)であり、因子負荷量が本サンプルデータに完全に適合したモデルである。

³⁾過少識別モデル(under-identified model)では、観測値による方程式の数よりも推定する母数の数が多いため、制約を加えなければ単独でモデルを識別できない。そのため、全体モデルの因子負荷量のみを示した。なお、I, Jの因子では因子負荷量の等値制約が可能だが、LとMでは二つの因子負荷量に有意差が認められる。

点と有意な関係が認められた仕事関連ストレッサー尺度は、「A. 職場の人間関係・雰囲気の悪さ」($\beta = .169$, $p < .05$), 「B. 精神的報酬の乏しさ」($\beta = .140$, $p < .05$), 「C. 役割の曖昧さ」($\beta = .185$, $p < .05$)。

「N. ワーク・ライフ・バランスに影響する仕事の負担」($\beta = .209$, $p < .001$), 「O. 保健医療の専門的サポートの乏しさ」($\beta = .163$, $p < .01$) の5尺度であった。また、基本的特性では、年間の保健室利用人数

表4 重回帰分析による養護教諭の仕事関連ストレッサー尺度、基本的特性とCES-D得点の関連

分析に用いた説明変数	CES-D ¹⁾	CES-D
	モデル 1 ²⁾	モデル 2 ³⁾
	β	β
	n = 361	n = 318
〈基本的特性〉		
経験年数	-.099	-.001
学校種別 ⁴⁾		
小学校（基準カテゴリー）		
中学校	.053	.023
高等学校	.069	.104
児童生徒数 ⁵⁾		
生徒数400人未満（基準カテゴリー）		
生徒数400～800人未満	.004	-.049
生徒数800人以上	.029	-.055
年間保健室利用人数 ⁶⁾		
1,000人未満（基準カテゴリー）		
1,000～2,000人未満	.048	.048
2,000～3,000人未満	.004	-.035
3,000人以上	.142*	.140*
不明・無回答	.150*	.109
養護教諭人数 ⁷⁾		
1人（基準カテゴリー）		
2人	.043	.030
カウンセラーの有無 ⁸⁾		
無し（基準カテゴリー）		
有り	.033	.124
ネットワーク保有数	-.063	.023
〈養護教諭の仕事関連ストレッサー尺度〉		
A. 職場の人間関係・雰囲気の悪さ		.169*
B. 精神的報酬の乏しさ		.140*
C. 役割の曖昧さ		.185*
D. 仕事上のサポートの乏しさ		.056
E. 質的負担		.073
F. 子どもとの人間関係の困難さ		.040
G. 量的負担		-.088
H. 保健室の環境上の問題		-.064
I. 教職員の学校保健に対する理解の乏しさ		-.114
J. 研修の機会の少なさ		.083
K. 難しい問題を抱える子どもへの対応		-.016
L. 学校医との関係の難しさ		-.016
M. 保護者との関係の難しさ		-.038
N. ワーク・ライフ・バランスに影響する仕事の負担		.209***
O. 保健医療の専門的サポートの乏しさ		.163**
P. 職場における配慮や公正さの乏しさ		.012
調整済み R ²	.025*	.272***
	F (12, 360) = 1.78	F (28, 317) = 5.24

β は標準化回帰係数である。*** p < .001, ** p < .01, * p < .05

¹⁾表中のCES-Dはthe Center for Epidemiologic Studies Depression Scaleである。

²⁾説明変数に基本的特性を用いた。

³⁾説明変数に基本的特性及び養護教諭の仕事関連ストレッサー尺度を用いた

⁴⁾ダミー変数を作成した。

『3,000人以上』 ($\beta = .140$, $p < .05$) のみで有意な関連がみられた。

3) 基本的特性と仕事関連ストレッサー尺度との関連

CES-D得点と有意な関連が認められた五つの仕事関連ストレッサー尺度 (A, B, C, N, O) と基本的特性との関連を明らかにして、パスモデルの仮説を作成するために、基本的特性を説明変数とし、五つのストレッサー尺度をそれぞれ目的変数とした重回帰分析を行った (表5)。ちなみに、尺度を絞ったのは、直接CES-D得点を説明可能なパスモデルを生成するためである。

表5より『経験年数』は、「A. 職場の人間関係・雰囲気の悪さ」 ($\beta = -.117$, $p < .05$), 「C. 役割の曖昧さ」 ($\beta = -.442$, $p < .001$) と関連がみられた。また、学校種別の『高校』、児童生徒数の『800人以上』、年間保健室利用人数の『2,000人～3,000人未満』以上のカテゴリーでは、「N. ワーク・ライフ・バランスに影響する仕事の負担」と関連がみられた (順に $\beta = -.189$, $p < .05$: $\beta = .184$, $p < .01$: $\beta = .117 \sim .124$, $p < .05$)。『養護教諭人数』は、「A. 職場の人間関係・雰囲気の悪さ」 ($\beta = .125$, $p < .05$), 「O. 保健医療の専門的サポートの乏しさ」 ($\beta = -.142$, $p < .01$) と関連がみられ、『カウンセラーの有無』は、「A. 職場の人

間関係・雰囲気の悪さ」 ($\beta = -.149$, $p < .05$), 「C. 役割の曖昧さ」 ($\beta = -.170$, $p < .01$), 「O. 保健医療の専門的サポートの乏しさ」 ($\beta = -.308$, $p < .001$) と関連がみられた。さらに『ネットワーク保有数』は、「B. 精神的報酬の乏しさ」 ($\beta = -.175$, $p < .01$), 「C. 役割の曖昧さ」 ($\beta = -.151$, $p < .001$) と関連がみられた。

4) 基本的特性と仕事関連ストレッサー尺度でCES-D得点を説明するパスモデルの検討

以上の1)から3)で認められた有意な変数間の関連を構造的に捉える仮説モデルを作成した。その後、このモデルをAMOSによるパス解析で検証し、図1のパスモデルが作成できた。このパスモデルの適合度は、 $CFI = .968$, $RMSEA = .035$, $SRMR = .055$ であり、適合度の判断基準 ($CFI \geq .95$, $RMSEA \leq .05$, $SRMR \leq .05$) に照らせば、良好といえる。

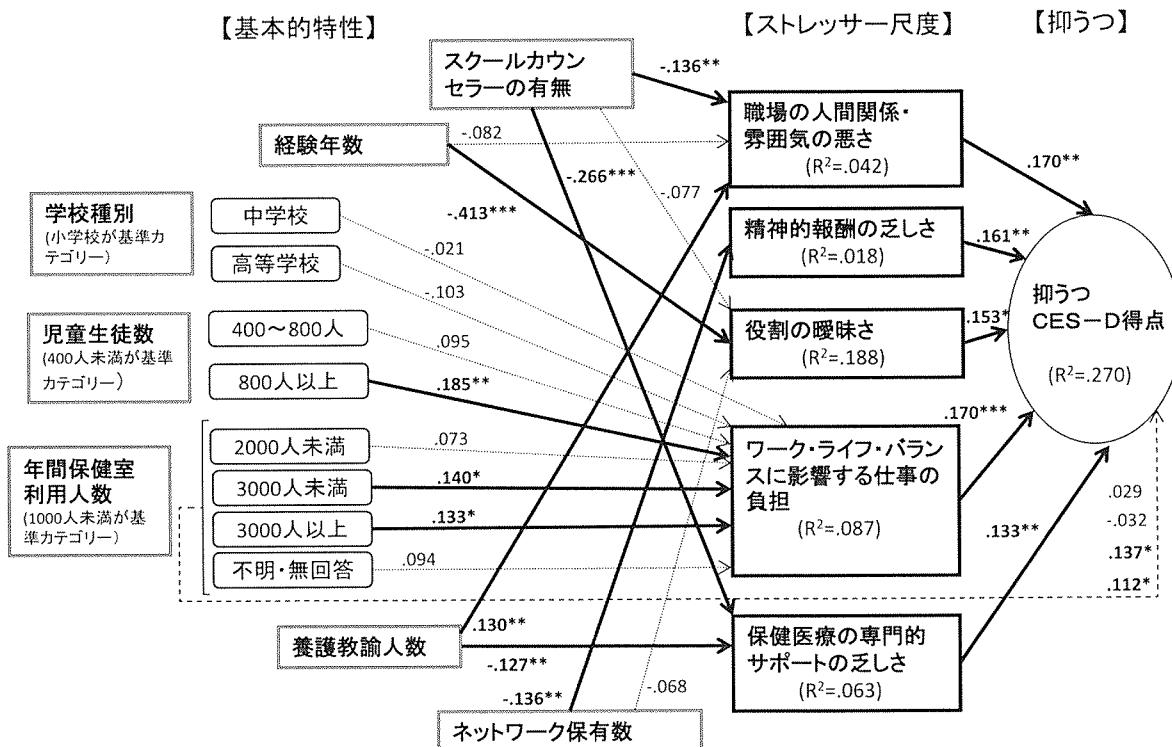
パス図に従って有意な関連が認められたパスを具体的に見ていく。まず、CES-D得点と直接的な関連を示すパスが認められたのは五つのストレッサー尺度と年間保健室利用人数が『3,000人以上』と『不明・無回答』であった。これは年間保健室利用人数の『不明・無回答』以外は重回帰分析の結果 (表4のCES-Dモデル2) と一致し

表5 CES-D尺度と有意な関連が見られた養護教諭の仕事関連ストレッサー尺度と基本的特性との関連

	A	B	C	N	O
	β	β	β	β	β
経験年数	-.117*	-.064	-.442***	-.019	-.035
学校種別 ¹⁾	小学校 (基準カテゴリー)				
	中学校	.079	.072	.098	-.042
	高等学校	.031	.018	-.071	-.189*
児童生徒数 ¹⁾	生徒数400人未満 (基準カテゴリー)				
	生徒数400～800人未満	-.020	-.049	-.003	.113
	生徒数800人以上	.052	.069	.076	.184**
年間保健室利用人数 ¹⁾	1,000人未満 (基準カテゴリー)				
	1,000～2,000人未満	-.002	-.019	.039	.071
	2,000～3,000人未満	.035	.030	.054	.117*
	3,000人以上	-.012	-.003	-.022	.124*
	不明・無回答	.043	.109	.032	.119*
養護教諭人数 ¹⁾	1人 (基準カテゴリー)				
	2人	.125*	-.010	.015	.007
カウンセラーの有無 ¹⁾	無し (基準カテゴリー)				
	有り	-.149*	-.103	-.170**	-.060
ネットワーク保有数		-.094	-.175**	-.151***	.088
R ²		.047**	.041**	.236***	.045**
n		376	376	380	381
					386

β は標準化回帰係数である。 *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

¹⁾ダミー変数を作成した。



n = 340, CFI = .968, RMSEA = .035, SRMR = .055

注1) 図内の数字は標準化係数である。* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

注2) 有意な関連が認められたものは実線で、認められなかったものは点線で示した。ただし年間保健室利用人数から抑うつへのパスは破線で表し、標準化係数は上から「2,000人未満」「3,000人未満」「3,000人以上」「不明・無回答」の順で示した。

注3) 誤差変数間に共分散を仮定したが、図が煩雑になるため省略した。

図1 基本的特性、養護教諭の仕事関連ストレッサー尺度とCES-Dの関係を示すバスモデル

ている。

次いで、基本的特性とストレッサー尺度との関連を見ると、『スクールカウンセラーがいる』方が、『職場の人間関係・雰囲気の悪さ』は軽減される。その一方で『養護教諭が複数いる』場合に『職場の人間関係・雰囲気の悪さ』は増す。また、『ネットワーク保有数が多い』ほど『精神的報酬』が高くなり、『経験年数』が増えるほど『役割の曖昧さ』は軽減される関連にあることが分かる。『児童生徒数800人以上』、『年間保健室利用人数2,000~3,000人未満』と『年間保健室利用人数3,000人以上』では『ワーク・ライフ・バランスに影響する仕事の負担』が大きくなる関連が認められた。『スクールカウンセラーがいる』、『養護教諭が複数いる』養護教諭の方が、『保健医療の専門的サポート』を受けていた。図1は、これらの基本的特性の影響を受けてストレッサー尺度得点が高まると、結果的にCES-D得点が高まる方向性にあることを示唆している。

なお、重回帰分析で関連が認められた『経験年数』と『職場の人間関係・雰囲気の悪さ』、『高等学校』と『ワーク・ライフ・バランスに影響する仕事の負担』、『カウンセラーの有無』ならびに『ネットワーク保有数』と『役割の曖昧さ』との関係は、バス解析では有意とはならな

かった。

IV. 考察

本研究は、仕事の一般的ストレッサーと養護教諭特有のストレッサーの両方の視点から、養護教諭の仕事関連のストレッサーを包括的に捉えた16尺度（合計69項目）を開発し、その妥当性と信頼性を検討した。開発した尺度は、一部を除き概ね良好な信頼性と構成概念妥当性が得られた。これらの尺度は、基本的特性を統御すると、単独では全て抑うつと有意に関連しており、抑うつを高めるストレッサーであると見なせた。そこで繰り返しによる重回帰分析の結果を踏まえ、基本的特性、ストレッサー尺度と抑うつとの関連を、バスモデルにより構造的に明らかにした。

1. 養護教諭の仕事関連ストレッサー尺度の開発

調査開始時に用意した仮説的な構成概念は18個であったが、分析の結果、仕事関連ストレッサー尺度として16尺度に減少し、構成概念や内容が変わっている。そこで開発した尺度の内容的妥当性と構成概念妥当性の2点について考察する。

1) 内容的妥当性

今回開発した16尺度を仕事の一般的ストレッサーと養

養護教諭特有なストレッサーの観点で分類すると、仕事の一般的なストレッサー尺度は、「職場の人間関係・雰囲気の悪さ」、「精神的報酬の乏しさ」、「役割の曖昧さ」、「仕事上のサポートの乏しさ」、「質的負担」、「量的負担」、「保健室の環境上の問題」、「研修の機会の少なさ」、「ワーク・ライフ・バランスに影響する仕事の負担」、「職場における配慮や公正さの乏しさ」の10尺度が該当する。一方、養護教諭特有なストレッサー尺度には「子どもとの人間関係の困難さ」、「教職員の学校保健に対する理解の乏しさ」、「難しい問題を抱える子どもへの対応」、「学校医との関係の難しさ」、「保護者との関係の難しさ」、「保健医療の専門的サポートの乏しさ」の6尺度である。

まず、上記の仕事の一般的なストレッサー尺度が、どの程度全体的にバランス良く一般的なストレッサーの概念を代表した構成となっているかを吟味する。ここでは、仮説的構成概念の設定で参照したCooperとMarshall²⁰の5領域(図1)で表す)を網羅しているかによって検討する。《職務に内在する特性》には、職務の複雑さや困難さを増す要因、過重負担や環境要因が含まれ、「質的負担」、「量的負担」、「ワーク・ライフ・バランスに影響する仕事の負担」の負担に関する三つの尺度と、「保健室の環境上の問題」、「精神的報酬の乏しさ」が該当すると考えられる。《組織内での役割に関連した特性》には、職務や期待の曖昧さと葛藤が含まれ、「役割の曖昧さ」が該当し、《職業キャリアに関する特性》には、昇進など職場内での将来に影響する要因が含まれ、「研修の機会の少なさ」尺度が相当すると考えられる。《職場内の人間関係・サポート》には、同僚や上司など職場内の人間関係が含まれ、「職場の人間関係・雰囲気の悪さ」、「仕事上のサポートの乏しさ」が当てはまる。《職場風土》には、職場組織の文化やポリシーなどを含んでおり、「職場における配慮や公正さの乏しさ」が相当する。このように、本研究で開発した仕事の一般的なストレッサーに関する尺度は、CooperとMarshallが示す5領域全てをカバーしており、一般的なストレッサーの概念を反映した構成になっていると考えられた。

養護教諭に特有な仕事関連のストレッサーについては、準拠枠がないため、文献やインタビュー結果に基づき検討した。奥野³³は、教師は、児童・生徒、並びにその保護者への心理的・教育的援助に携わる対人援助職であり、これらの人間関係が悪化すると大きなストレスになると報告している。本研究でも、子どもや保護者への対応というストレッサーは、対人援助職である養護教諭に特有なストレッサーであると捉えた。また、「保護者との関係の難しさ」のストレッサーに関して、石山ら³⁴は、時代の変化に伴い、教職員にとり保護者との関係はストレス要因として大きくなっていると指摘している。とりわけ養護教諭は、子どものけがや体調不良の対応に迫られ、保護者への連絡の取り方や説明の仕方が重要な意味を

持っており、仕事関連のストレッサーとなりえる。

また、「難しい問題を抱える子どもへの対応」については、最近の養護教諭の職務内容の変化に伴った、仕事関連のストレッサーであると考える。佐藤¹²は、成人病型の健康問題や不登校などの出現が、養護教諭の職務の変化に結びついていることを指摘しており、本研究においても「難しい問題を抱える子どもへの対応」は、近年の子どもの健康問題の変化に伴うストレッサーであると考えられる。

「学校医との関係」については、養護教諭に行った事前の半構造化面接で、校医の都合と健康診断を希望する学校側の日程が合わず苦慮している。校医が学校の行事に理解が乏しいなどの意見が述べられていた。養護教諭は、学校医との連絡調整を行う窓口となり、健康診断等の実施の打ち合わせを行ったり、応急処置の対応方法や疾病についての助言をもらったりするため、校医との関係が悪いと仕事が円滑に進まず、ストレッサーとなりえる。

「学校保健に関する専門的なサポートの不足」については、先と同じ半構造化面接で、医療機関が学校の近くにないことや、児童生徒の心身の問題に対し対応が困難な場合、どこに相談してよいか悩むなどの意見があった。多くの学校では、養護教諭は一人配置であり、すぐに専門的な相談ができる環境ではないことが、ストレッサーになると考えられる。

「教職員の学校保健に対する理解の乏しさ」では、先行研究^{8,11,13,15,17}において、一人職種のため、職務内容を理解されず孤立感を抱きやすいことなどがストレスに感じると報告されており、ストレッサーと考えられる。

これらのことより、本ストレッサー尺度は、仕事に関連した一般的なストレッサーと養護教諭特有のストレッサー両方の観点から、主要な概念をカバーした構成となっており、内容的に妥当であると考える。

2) 構成概念妥当性と信頼性

16尺度の構成概念妥当性と信頼性について、統計的な検討から考察する。探索的因子分析の後、確認的因子分析を行い、データに対する因子構造の当てはまりを検証した結果、ストレッサー尺度全体の因子相関モデルでは、三つの指標を総合すると、概ね良好な適合度であった。さらに、尺度ごとでは、「職場の人間関係・雰囲気の悪さ」、「役割の曖昧さ」、「質的負担」、「量的負担」、「難しい問題を抱える子どもへの対応」、「ワーク・ライフ・バランスに影響する仕事の負担」などの尺度は、判断基準に照らして良好な適合度が得られ、心理測定尺度特性としての構成概念妥当性は一定程度確保できたと考える。

一方で「子どもとの人間関係の困難さ」、「保健医療の専門的サポートの乏しさ」、「職場における配慮や公正さの乏しさ」は丁度適合モデルであり、本研究データには完全に適合しているが、他のサンプルでの検証が課題である。「教職員の学校保健に対する理解の乏しさ」、「研修の機会の少なさ」、「学校医との関係の難しさ」、「保護

者との関係の難しさ」は、過少識別モデルとなった。項目数を増やすか、共分散構造モデルによる分析にするなどの改善も検討を要する課題である。

また、信頼性については、クロンバックの α 係数が、80以上のものは4尺度、70以上、80未満は6尺度であり、70未満が6尺度であった。項目数の少なかった尺度は、 α 係数の値が低い傾向にあり、それらの尺度に関しては項目数を増やし、構成概念とデータの適合度を評価可能とし、信頼性係数も改善する必要がある。

以上より、本ストレッサー尺度の構成概念と信頼性は概ね妥当であると考えられたが、一部の尺度で信頼性の低さや心理測定尺度特性としての構成概念妥当性が検証できなかっただため、今後の改善が課題である。ただし、AMOS 19によるパス解析では、項目不足等からくる信頼性の低さは誤差変数（測定誤差）をモデルに組み込むため、適合度の良いモデルを生成することで対処可能と考える。

2. 養護教諭の抑うつ度とストレッサー、基本的特性との関連

ここでは、抑うつ度に関連が認められた五つの仕事関連ストレッサー尺度を軸として、基本的特性から抑うつ度につながるパスモデルについて考察する。

1) 職場の人間関係・雰囲気の悪さ

職場の人間関係に関しては、教職員との関係でストレスが高いと精神的健康度が悪いという報告¹⁰⁾があり、本研究でも同様な知見が得られた。とりわけ一人あるいは少人数職種である養護教諭は、職務内容を理解されず、「孤立感」を抱きやすい特質がある¹¹⁾。「職場の人間関係・雰囲気の悪さ」は養護教諭の精神健康を規定する重要な仕事関連のストレッサーだと言える。したがって、職場の人間関係や雰囲気を良好にするには、養護教諭の職務に対する教職員の理解を深め、校内での協力体制を構築できるように、学校保健に組織的に取り組むための現職研修などの機会確保³⁾や管理職のマネジメントが重要であろう。

また、スクールカウンセラーの存在は、職場の人間関係や雰囲気にプラスの影響を及ぼし、抑うつを軽減する方向にあることが示唆された。このことは、近年養護教諭は児童生徒の心の健康問題に対応することが多く⁵⁾、スクールカウンセラーと協働することにより、児童生徒の対応について教職員から理解や信頼が得られ、人間関係も円滑になることが考えられる。そのような職場では、養護教諭の抑うつも軽減されるのであろう。

一方、養護教諭の複数配置の方が職場の人間関係や雰囲気が悪かった、養護教諭間の人間関係が影響するのか不明である。しかし、先行研究^{35),36)}や本研究の養護教諭へのインタビュー、質問紙調査の自由欄に書かれた意見を参考にすると、複数配置の場合、養護教諭間の人間関係が難しいという問題が浮かび上がってきた。逆に、

先行研究では、複数配置の方が相談できる安心感があるなど、好評価で迎えられている¹⁸⁾という報告もあり、養護教諭が複数で勤務するということは、メリット、デメリットの両方が混在していると考えられる。養護教諭の仕事関連のストレス対策という点から、今後、複数の養護教諭で勤務する場合、お互いが働きやすい職場となるような執務形態のモデル化や、複数時のスタンダードな執務体制が確立されることが望まれる。

2) 精神的報酬の乏しさ

「精神的報酬」が高いほど抑うつ度は軽減する関係が認められ、精神的報酬の高さはネットワークの多さと関連していた。養護教諭のネットワークと精神健康との関連について、中西¹⁶⁾は養護教諭仲間のサークル活動といったネットワークやそこで得られる支援が、また武田ら⁸⁾は他校の養護教諭と相互支援体制の構築や、地区ごとに現職養護教諭リーダーを育成して問題解決や支援を図ることが、養護教諭の精神健康にとって重要と指摘している。中島³⁷⁾は、他校の養護教諭からのサポートが、養護教諭の精神健康の維持向上に対して有用であることを報告している。

本研究のパスモデルでは、ネットワークの多さは精神的報酬を高める関連にあり、精神的報酬が高まるごとに抑うつが軽減される方向に至る道筋が示唆された。よって、養護教諭は、養護教諭の団体や、医療関係者や行政・福祉関係者など、さまざまな職種で構成されるネットワークを活用し、情報収集や意見交換、新しい知識・技術の習得等を行うことにより、仕事に対する自信や達成感、有用感が高まり、抑うつ度が軽減するのではないかだろうか。

3) 役割の曖昧さ

「役割の曖昧さ」については、中尾³⁸⁾は一般教員を対象とした調査で、役割の曖昧さと抑うつ症状の関連を指摘しており、養護教諭においても、役割の曖昧さは、職務満足等の低下など精神健康にマイナスに働くと指摘されている^{7),15)}。本研究も同様に、「役割の曖昧さ」は養護教諭の仕事関連ストレッサーであるといえる。そして、パスモデルによると「役割の曖昧さ」と養護教諭の経験年数が関連しており、経験を重ねるにつれて、自分のペースで仕事ができ、負担感が軽減するとの報告³⁹⁾と一致していた。すなわち、経験が浅いうちは、「何をどのようにしたらよいのか」と職務内容の不明瞭さに戸惑いを感じているが、経験を積むに従い、職務内容の全体像が理解でき、自分なりの仕事のやり方が定着し、曖昧性が軽減すると考えられる。そのことが精神健康に良い影響をもたらすのであろう。

4) ワーク・ライフ・バランスに影響する仕事の負担

ワーク・ライフ・バランスが良いほど抑うつ度は軽減する関係が認められ、ワーク・ライフ・バランスの取りやすさには、児童生徒数、保健室利用人数が関連することが示唆された。児童生徒数や保健室利用人数が多くな

ると、健康調査票や健康診断票等の諸帳簿の管理に要する時間の増加や、処置や相談等による子どもへの対応時間の増加、加えてそれらの対応に伴う報告書作成や関係者への連絡などの時間が必要となる。そのため勤務時間以外の労働が発生するのではないかと考える。

「ワーク・ライフ・バランスに影響する仕事の負担」について、岡東ら⁷は中堅期の女性教員では仕事と家庭の両立からくる多忙が顕著であると指摘している。また、養護教諭においても、中西¹⁶が「仕事と家庭の衝突」は精神的健康に関連する職業性ストレスであることを指摘しており、武田ら⁸も仕事と家事・育児の多重役割負担は女性労働者特有のストレッサーであり、精神健康の阻害要因となっていることを示唆している。今後、超高齢社会となり、家事・育児のみならず、老親介護も役割負担となる可能性があり、「ワーク・ライフ・バランスに影響する仕事の負担」は女性が大多数を占める養護教諭にとり、重要な抑うつ度を高める仕事関連ストレッサーであるといえる。近年ワーク・ライフ・バランスの支援²⁸⁾の推進が政策課題となっているが、学校社会においてもワーク・ライフ・バランスの改善に向けた対策が重要であろう。

5) 保健医療の専門的サポートの乏しさ

「保健医療の専門的サポートの乏しさ」と抑うつ度の関連は、多くの学校では養護教諭は一人配置であり、すぐに保健医療にかかる問題に対して専門的な相談ができる環境にないことがストレッサーとなることを示唆している。そのため、先行研究⁸⁾⁽¹⁶⁾⁽³⁵⁾⁽³⁷⁾においても、他校の養護教諭と相互支援やサポート体制の必要性が指摘されている。さらに、本研究のバスモデルでは、スクールカウンセラーの存在と養護教諭が複数配置であることが、「保健医療の専門的サポートの乏しさ」を緩和しており、「保健医療の専門的サポートの乏しさ」が低下すると抑うつ度も軽減する方向性にあることが示唆された。保健室登校への対応については、スクールカウンセラーに専門的な助言を欲する養護教諭が多いことが報告されており¹⁹⁾。本研究からもスクールカウンセラーとの協働が養護教諭へのサポートとなり、抑うつ度が軽減される可能性がある。今後スクールカウンセラー配置の拡充と連携の充実が望まれる。養護教諭の複数配置については、救急対応時の安心感など¹⁸⁾のメリットを生かし、「職場の人間関係・雰囲気の悪さ」で考察した問題点を踏まえたうえで拡充を進める必要があろう。

最後に、本研究の成果は、どのように学校保健の現場に生かせるのか、教職員のメンタルヘルスケア対策には、個人の努力だけではなく、組織や職場環境としての取組が重要である¹¹⁾。そこで、本研究で開発した尺度は、個別には抑うつと有意な関連が認められているので、文部科学省¹¹⁾が示した教職員のメンタルヘルスの予防的取組みの一つである「良好な職場環境・雰囲気の醸成」の手がかりとして、同様に、厚生労働省⁴⁰⁾が対策として示し

た、仕事のストレスに対し間接的に働きかけるための職場環境等の改善の最初の手がかりとして、役立てることができる。あるいは抑うつと直接的な関係が見られた五つの尺度に絞り、必ずしも養護教諭に限定せず学校で活用することにより、例えば、本研究で示した平均値や地区の学校間比較を参考にして、職場のワーク・ライフ・バランスの問題が示唆された場合など、エビデンスに基づき改善に向けた職場の取組を検討することが可能となる。

V. 本研究の限界と今後の課題

まず、本研究の対象者はランダムサンプリングではなく、小・中の養護教諭は研究協力に承諾が得られた地区的サンプルであり、調査票の回収率は53.9%とやや低く、回答者にバイアスがかかっている可能性があり、一般化には注意が必要である。したがって、今後は、ランダムサンプリングを行うなどサンプリング方法を改善して、本尺度の検証を重ねる必要がある。

次いで、本研究で開発した尺度の中には、丁度適合モデル、過少識別モデルとなった尺度が含まれており、信頼性係数が低かった尺度も含まれていた。この点については、概念モデル、質問項目数、共分散構造モデルの適用などを検討する必要があり、今後の課題である。

さらに、16尺度は仕事関連のストレッサーと見なせたが、相互関連の影響を取り除くと、直接抑うつと関連が見られたのはそのうち5尺度であった。本研究では、この様な仕事関連のストレッサーの複雑な全体的構造は明らかにできていない。これは今後の課題である。

本研究には、以上のような限界や課題はあるが、養護教諭の仕事関連のストレッサーを包括的に捉えた16尺度の開発を試みたことは、健康的な組織や職場環境づくりの観点から養護教諭のメンタルヘルス対策に手がかりを与えた点で意義があると考える。

謝 辞

本研究の調査にご協力頂きました東京都の養護教諭の皆さまに心より感謝申し上げます。

文 献

- 文部科学省：教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ). Available at : http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2013/03/29/1332655_03.pdf Accessed August 20, 2015
- 文部科学省：教員のメンタルヘルスの現状. Available at : http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/088/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2012/02/24/1316629_001.pdf Accessed August 20, 2015
- 文部科学省：平成25年度公立学校教職員の人事行政状況調査について. Available at : http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/1354719.htm Accessed August 20, 2015

- 4) 東京都：教員のメンタルヘルス対策について. Available at : <http://www.kyoiku.metro.jp/buka/fukurikosei/shiryo.pdf> Accessed August 20, 2015
- 5) 文部科学省：子どもの心身の健康を守り、安全・安心を確保するために学校全体として取組を進めるための方策について（答申）. 2008. Available at : http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo5_08012506/001.pdf Accessed August 20, 2015
- 6) 東京都養護教諭研究会：平成20・21年度 調査研究報告会誌第58号抜刷. 2010
- 7) 岡東壽隆、鈴木邦治：教師の勤務構造とメンタルヘルス. 93-106. 多賀出版、東京、1997
- 8) 武田文、岡田加奈子、朝倉隆司：養護教諭の抑うつとストレッサー要因の関連—都市部公立小・中学校における検討—. 日本健康教育学会誌 18 : 92-102. 2010
- 9) 朝倉隆司：第7章Ⅱ 職業性ストレスの疫学. (加藤正明 監修). 産業精神保健ハンドブック1 産業精神保健の基礎. 324-344. 中山書店、東京、1998
- 10) 渡辺直登：第9章 職業性ストレス. (宗方比佐子、渡辺直登編著). キャリア発達の心理学. 201-228. 川島書店、東京、2002
- 11) 小倉学、片柳恵子：養護教諭の満足・不満要因について—16年前の調査結果との比較を中心に—. 学校保健研究 31 : 244-250. 1989
- 12) 佐藤理：養護教諭の執務に関する研究（1）. 福島大学教育学部論集 57 : 25-35. 1995
- 13) 鈴木邦治、別惣淳二、岡東壽隆：学校経営と養護教諭の職務（II）—養護教諭の役割と「位置」の認知を中心にして—. 広島大学教育学部紀要 1 : 153-163. 1994
- 14) 鈴木邦治、池田有紀、河口陽子：学校経営と養護教諭の職務（IV）—養護教諭のキャリアと職務意識—. 福岡教育大学紀要 48 : 23-40. 1999
- 15) 畑山美佐子：「養護教諭の職務ストレスと葛藤」. 学校臨床心理学研究 8 : 55-68. 2010
- 16) 中西三春：養護教諭の職業性ストレスと精神的健康—養護教諭の職業性ストレス尺度の作成—. 学校メンタルヘルス 7 : 25-33. 2004
- 17) 廣瀬春次、有村信子：養護教諭の精神的健康に及ぼす職場ストレッサーと職場サポートの影響. 学校保健研究 41 : 74-82. 1999
- 18) 有村信子：養護教諭複数配置やスクールカウンセラー導入が養護教諭の執務に与える影響（I）. 鹿児島純心女子短期大学研究紀要 32 : 1-13. 2002
- 19) 伊藤美奈子：保健室登校の実態把握ならびに養護教諭の悩みと意識—スクールカウンセラーとの協働に注目して—. 教育心理学研究 51 : 251-260. 2003
- 20) Cooper CL, Marshall J : Occupational source of stress : A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. Journal of Occupational Psychology 49 : 11-29. 1976
- 21) Hurrell JJ Jr, McLaney MA : Exposure to job stress : A new psychometric instrument. Candinavian Journal of Work Environmental & Health 14 : 27-28. 1988
- 22) Finney C, Stergiopoulos E, Hensel J et al. : Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers : A systematic review. BMC Public Health 13 : 82. 2013
- 23) 朝倉隆司：働く女性の職業キャリアとストレス. 日本労働研究雑誌 394 : 14-29. 1992
- 24) 羽岡邦男：労働ストレス研究（1）—職場ストレスモデルに関する一考察—. 政治学研究論集 15 : 69-83. 2002
- 25) 田中宏二、渡辺三枝子：OSI職業ストレス検査（第2版）. 雇用問題研究会, 1998
- 26) 厚生労働省ポータルサイト：あかるい職場応援团—職場のパワーハラスマント（パワハラ）の予防・解決に向けたポータルサイト. Available at : <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/> Accessed August 20, 2015
- 27) 厚生労働省：職場におけるセクシャルハラスマント対策について. 2009. Available at : <https://kokoro.mhlw.go.jp/brochure/supporter/files/kigyou01a.pdf> Accessed August 20, 2015
- 28) 内閣府：仕事と生活の調和推進のための行動指針. Available at : http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html_indicator.html Accessed August 20, 2015
- 29) 石橋真人：職業性ストレスがワーク・ライフ・バランス認識に及ぼす影響. 日本経営工学会論文誌 62 : 59-65. 2011
- 30) 原谷隆史、金野美奈子、松原敏浩ほか：看護師の職業性ストレスとワーク・ライフ・バランス. 経営行動科学学会年次大会発表論文集 (12) : 206-209. 2009
- 31) 島悟、鹿野達男、北村俊則ほか：新しい抑うつ性自己評価尺度について. 精神医学 27 : 717-723. 1985
- 32) 豊田秀樹：共分散構造分析【疑問編】. 22-24. 朝倉書店、東京、2003
- 33) 奥野洋子：教師のメンタルヘルス. 近畿大学臨床心理センター紀要 6 : 33-41. 2013
- 34) 石山陽子、坂口守男：教員の職場内メンタルヘルスに関する報告（I）—離職・病気休職者からの聞き取り調査をもとに—. 大阪教育大学紀要 57 : 59-68. 2009
- 35) 小林冽子：養護教諭の複数配置希望に関する分析. 千葉大学教育学部研究紀要 36 : 275-284. 1988
- 36) 津村直子、岩淵加代子：養護教諭の複数配置に関する意識調査—北海道内大規模公立高等学校養護教諭を対象とした—. 北海道教育大学紀要（教育科学編）51 : 113-121. 2000
- 37) 中島一憲：先生が壊れていく. 52-61. 弘文堂、東京、2003
- 38) 中尾剛久：教師の抑うつ症状と職業性ストレスの関連について. 大阪市医学会雑誌 60 : 9-16. 2011

- 39) 上原美子, 中下富子, 岩井法子ほか: 養護教諭が抱える
ストレスとストレスコーピングの現状—学校種と教職経験
年数に焦点をあてて—. 埼玉大学紀要（教育学部） 60 :
55-63, 2011
- 40) 厚生労働省: 職場における心の健康づくり～労働者的心
の健康の保持増進のための指針～. Available at : <http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/>

anzen/dl/101004-3.pdf Accessed August 20, 2015

(受付: 2015年3月11日 受理: 2015年11月29日)
代表者連絡先: ☎180-0011 東京都武藏野市八幡町2-
3-10

東京都立武藏野北高等学校 (中澤)

Appendix 探索的因子分析（主因子法、プロマックス回転）の最終結果ならびに各項目の得点分布

因子 質問番号	質問項目	因子負荷量												各項目の配述統計						
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	XVIII	平均標準偏差 (1-4)
I	52 職場の空気が悪い、同僚との人間関係が難しい、自分の仕事について認められないと感じる	.86	-.04	-.10	-.01	.00	-.07	.00	.07	-.06	.03	-.03	.00	-.03	.15	.03	.01	.02	-.11	.01
	44 同僚との人間関係が難しく、自分の仕事について認められないと感じる	.73	-.04	-.01	-.04	.02	-.05	-.04	.01	-.04	-.01	-.02	.07	.08	-.04	-.12	.08	-.15	.13	.80
	51 子どもの対応をめぐり担任とうまくいかないことがある	.64	-.03	.08	-.05	-.06	-.06	.04	.00	.06	.01	.02	.11	.11	.00	-.03	-.02	-.04	.01	.73
	43 管理職との人間関係が難しい、子どもの対応をめぐり担任とよく見ていている	.60	-.01	.02	-.01	.05	-.05	.08	.02	.07	-.11	-.08	.12	.09	.02	-.01	.00	-.15	-.09	.77
	53 一般教諭は養護教諭の地位を低く見ている	.54	.12	.05	.00	-.12	.14	-.06	-.10	.16	.01	.07	-.12	.21	-.25	-.01	-.15	.02	-.27	.76
	49 職場の中で自由に意見を述べることができない	.47	-.06	-.07	.08	-.08	.05	.10	.31	.19	-.02	-.03	.03	-.01	.05	.04	.05	.09	.02	.75
	34 自分がやりたいことと、学校の方針が、食べ違っている	.45	-.01	.31	-.10	-.08	-.07	.00	-.02	-.09	.12	.11	-.04	.02	.09	-.09	-.09	.05	.05	.67
	56 支援が必要な子供には、教員がチームを組み協力している(R)	.40	.07	.35	-.04	-.04	.05	.22	-.01	.07	-.17	-.05	.05	-.02	-.07	.04	.04	-.09	-.22	.64
	56 あつていている(R)	.33	.18	-.05	.13	.01	-.05	-.18	.17	.19	.04	-.05	-.02	.08	.01	-.06	-.07	.05	.01	.71
	27 子どもや保護者から感謝されることがある(R)	.02	.76	-.02	.06	.16	-.06	.03	-.07	-.06	-.04	-.06	-.12	-.05	-.02	.18	.02	-.02	-.03	.52
II	28 子どもや保護者から感謝されることがある(R)	-.04	.70	-.15	.08	-.02	-.11	-.12	.00	.01	-.03	.18	-.17	-.15	-.03	.18	-.01	-.06	.03	.54
	26 自分の仕事は学校にとって重要な役割を担っている(R)	.03	.64	-.19	.05	.11	-.01	-.08	-.11	-.09	.00	-.01	.04	.02	.02	-.11	-.09	.10	-.01	.61
	24 仕事をとおして達成感や成功感を感じている(R)	.00	.63	-.13	.04	-.04	-.11	-.04	-.07	.10	.02	-.13	.09	-.13	-.12	-.25	-.02	.01	-.00	.59
	25 今の仕事から学ぶことが多く、成長している(R)	-.07	.56	.05	.07	.07	-.06	-.03	.06	-.01	.00	.05	.15	-.12	.08	-.08	-.03	-.03	.03	.61
	29 自己の実践に対する自信をもつた仕事である(R)	.16	.55	-.46	-.13	-.04	.03	.14	.06	-.01	.07	-.02	.03	.01	.08	-.16	-.01	-.01	.82	.69
	19 自己の興味や技能、経験にあつた仕事である(R)	-.01	.52	.14	-.01	-.05	-.02	.00	.07	.09	.02	.02	.07	.10	-.06	-.22	-.05	.07	.06	.65
	22 自己の能力や才能は、仕事の上で活かされている(R)	-.18	.41	-.17	-.14	-.10	.07	.12	.05	.07	.02	-.02	.05	.15	.00	-.05	.09	.16	.02	.54
	36 職場での自分の役割がはっきりしない、仕事の目的や目標が明確でない、自分が何をどこまですべきか、仕事の目的や目標が明確でない、	.02	-.05	.88	-.07	.01	.00	.08	.04	-.05	.04	-.03	-.03	.02	-.20	-.11	.08	.02	.10	.66
	35 様々な指示を受けることがあります、自分から逃げきりしない(R)	-.09	-.01	.73	-.06	-.05	.14	.12	-.01	.06	.00	-.09	.02	-.04	-.01	.06	.04	-.03	-.09	.71
	32 様々な仕事から逃げきりしない(R)	.21	.20	.60	.06	-.17	.06	.05	.00	-.01	-.01	-.08	.01	.11	.21	-.01	-.06	-.06	.15	.29
III	37 学校で自分が期待されているの自分が分からない(R)	.12	-.14	.58	-.01	.15	-.03	.01	.03	.11	-.06	-.03	-.08	-.03	.01	-.01	-.07	.04	.08	.71
	30 職場での自分の仕事の責任範囲がはっきりしていない(R)	.03	.20	.54	-.09	-.12	-.17	.07	.08	-.02	.03	-.03	-.05	.02	.00	.06	-.08	.05	-.11	.70
	31 自分で納得いく処置や対応ができる時がある(R)	-.14	.02	.47	.16	.11	.30	-.14	.10	.03	.04	.00	-.09	.01	.15	.13	-.04	-.05	.00	.72
	50 一人難種(少人数難種)のため、孤独感、孤立感を感じる	.26	.03	.33	-.10	.18	-.10	-.08	.14	.02	.07	.06	.15	-.01	.04	.06	-.00	-.06	-.01	.85
	72 職場の中で困った時に、相談にのってくれる人がいる(R)	.04	.01	.84	.03	-.04	-.08	-.11	.05	-.05	.10	.04	.07	-.07	-.19	.02	-.05	.08	.01	.64
	73 仕事の負担が大きい時、仕事を手伝ってくれる人がいる(R)	.12	-.02	.00	.82	.04	.03	-.11	-.05	.02	.03	.03	.06	-.09	.00	-.04	-.02	.10	.08	.73
	75 職場の中で信頼できる人がいる(R)	-.15	.13	.09	.72	.01	-.04	.08	-.02	-.02	.07	-.02	.05	.10	-.03	.02	.01	-.06	-.06	.64
	76 がいる(R)	-.16	.05	.09	.47	-.03	-.15	.17	.01	.09	.03	-.13	.11	.13	.02	-.09	.19	.06	-.27	.75
	74 所属する分掌内の協力体制はよい(R)	-.19	.08	-.03	.41	.05	.05	.08	.05	-.02	.11	.10	.03	-.03	-.20	.06	-.04	.12	.17	.68
	66 適切な援助なしで、一人で職場を果たさなければならない時	-.01	-.10	.09	.32	.04	.00	-.05	.06	.05	.01	.04	.02	.24	.31	.16	.00	.04	-.08	.73
IV	71 外部専門家とのつながりがあり、困った時に相談する(R)	.11	.06	-.07	.32	-.20	-.03	.16	.13	-.02	-.07	.17	-.14	-.03	.13	.03	.21	.16	-.05	.77
	11 専門的な知識や技術が必要な難しい仕事である	.01	.11	.02	.04	.88	.03	-.11	.02	-.01	-.01	-.05	-.06	.15	-.14	.01	-.08	.05	.01	.61
	10 日常的に発生する事故が多い(起こるか分からない)	.03	.00	-.05	.06	.81	-.07	-.09	.11	-.04	.04	.09	.03	.07	-.03	.02	-.01	-.07	.11	.77
	12 職務上の責任が重くなりすぎている	.00	-.02	-.15	-.01	.60	.02	.17	-.07	-.04	-.03	.10	-.01	-.02	.01	-.02	.22	.00	-.04	.71
	18 緊急時にはミスが許されない仕事である	.02	.05	-.04	-.05	.59	-.10	.09	.07	.11	-.01	-.05	-.02	.03	.00	.04	-.25	.05	-.07	.62
	39 子どもから過剰な期待や要求をされることがある	-.04	.04	-.03	-.03	-.07	.77	-.08	-.04	.17	.06	.11	-.02	.11	.04	.07	.12	-.01	.00	.78
	38 子どもとの人間関係が難しい	.08	.00	-.04	-.08	-.06	.72	-.10	-.03	-.08	.12	.09	.11	.04	.03	-.07	.13	.04	.00	.71
	40 子どもの支えにならざる時がある	-.12	-.05	.34	.00	.04	.49	-.01	.02	-.06	.00	.03	-.05	.14	-.01	-.02	-.07	.04	.05	.64

因子 質問番号	質問項目	因 子 負 衡 量														各項目の標準差 平均 (レンジ 標準偏差 1-4)							
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV							
6	養護教諭の本務とは思えない仕事が多い	.11	-.03	.06	.04	-.05	-.15	.63	.08	-.02	.06	.04	.12	.19	.05	.11	.00	.12	-.02	-.09	.57	.77	
13	新たな仕事をやるよう求められことが多い	.07	.02	.18	-.05	.18	.10	.38	-.05	-.03	-.07	.05	-.16	-.12	-.04	.03	-.03	-.16	-.09	.278	.74		
17	保健室を守りたいので、出張や休暇を取りにくくても同時にこなすことが責任のある重要な仕事をいくつも同時にこなすことがある	-.22	-.04	-.05	-.16	-.25	-.08	.41	.02	.03	.21	.13	.10	.11	-.09	.06	-.14	-.10	.06	.01	.91	.80	
VII	保健室の広さはちょうど良い	.02	.05	-.02	-.03	.35	-.05	.39	-.13	.11	-.05	.11	-.01	-.04	.20	-.10	.02	.08	.06	.09	.83	.71	
15	自分の能力や経験を越えた仕事をしなければならない	.11	-.04	.16	.12	.27	.16	.31	-.03	-.04	.10	-.04	-.03	-.16	.13	-.01	-.02	.01	-.15	.08	.270	.73	
14	採光、通気、空調など環境の良い保健室である (R)	.08	.04	.00	-.12	.01	-.05	-.04	.90	-.02	.03	.08	-.04	-.01	.06	-.12	.12	.01	-.27	.15	.237	.85	
59	教職員は、学校保健についての理解・関心が低い	-.07	.00	.06	-.05	.06	-.05	.03	.66	-.14	-.05	.06	-.03	.11	-.09	.02	.00	-.09	.04	.235	.81		
VIII	保健室の位置は子どもが利用しやすい (R)	.02	.01	-.02	.09	-.05	-.05	.03	.50	.09	-.21	.16	.03	.10	.12	.03	-.08	.17	.47	.220	.77		
62	老朽化した保健室に乏しい	-.08	-.14	.12	.03	-.02	-.05	-.11	.45	-.02	-.06	.06	.11	.20	.18	-.03	.15	-.01	.03	.22	.233	.92	
XV	学校全体が子どもたちの健康に対する意識が低い	-.01	.02	-.02	.01	-.02	.07	-.02	-.12	.83	-.07	.04	-.04	-.09	.00	.03	-.09	-.08	.09	-.07	.245	.74	
XVII	教職員は、学校保健についての理解・関心が低い	.02	-.02	.11	.04	.03	.01	.03	-.01	.77	-.02	-.04	-.01	-.04	.06	-.11	.02	-.10	-.02	.263	.75		
X	養護教諭のための研究会や、研修に参加する機会が少ない	-.02	-.01	.08	.00	-.03	.10	.18	-.02	-.05	.82	-.01	-.13	.00	-.04	.01	.09	-.05	.03	-.10	.224	.72	
VII	養護教諭のための情報と共有しあえる機会が少ない	.11	.00	-.05	.09	.06	.07	-.11	-.07	-.03	.61	-.04	.05	-.11	.11	.02	.07	-.03	.06	.00	.231	.76	
4	施設管理が必要な病院のある子どもたちがが多い	.12	.06	-.05	.10	.07	.00	.06	.00	-.05	.09	.56	-.03	-.03	-.08	-.12	-.03	-.14	.15	.08	.54	.75	
5	かわっている子どもの問題が深刻で解決しきれない	-.01	-.01	-.03	.00	.02	.25	.12	.00	-.01	-.15	.52	-.01	.08	-.06	.11	-.08	.05	-.01	.12	.305	.76	
XI	一度に複数の子どもたちが来室し、対処しきれない	-.03	-.10	-.05	.03	.13	.23	.02	.12	-.09	-.04	.49	-.03	-.07	.18	.01	-.13	.09	-.12	-.24	.247	.74	
3	不登校や保健室などで支援を受ける子どもへの対応が求められている	-.06	-.06	-.13	.04	-.14	.01	.38	.07	.02	.00	.38	.10	.07	-.11	.06	-.15	-.09	-.01	.05	.313	.79	
XVII	学校医や学校歯科医、学校薬剤師は学校に協力的である (R)	.04	.07	-.09	-.10	-.04	-.03	.14	.02	-.02	-.10	.01	.84	-.06	.00	.08	-.03	.03	.08	.09	.204	.67	
XIV	学校医や学校歯科医、学校薬剤師との関係が難しい	.12	-.02	.01	.08	.00	.11	.07	.07	.04	.03	.01	.54	.00	.05	.03	-.05	-.03	.04	.221	.75		
XVII	対応が難しい保護者がいる	-.12	-.09	.05	.05	.07	.11	.10	-.03	-.06	-.04	.03	-.04	.69	.08	-.01	-.01	.08	.10	-.02	.307	.72	
XIV	保護者から過剰な期待や要求をされることがある	.09	-.09	-.03	.01	.18	.22	.03	-.02	-.05	-.06	.03	-.04	.52	.10	-.12	.15	-.02	.06	-.04	.249	.74	
XVII	仕事と家庭のバランスをとるのが難しい	.04	.03	-.01	-.07	-.03	.06	.01	.07	-.04	.00	-.06	.06	.08	.84	-.01	.03	.01	.35	.02	.245	.83	
XVII	時間外労働や休業日の出勤、仕事の持ち帰りが多い	.06	.00	.07	-.06	-.14	-.05	.30	.14	.04	.10	.06	-.18	.05	.54	.00	.05	.52	-.12	-.14	-.04	.05	.87
67	職場内に子どもたちがいる	-.07	.04	.09	-.38	.11	.03	.06	-.01	.03	-.08	.02	.07	.04	-.13	.57	.03	.06	-.12	.01	.231	.85	
68	職場内に子どもたちがいる	.12	.07	-.03	-.09	-.05	-.03	.05	-.13	.13	.06	.01	.09	-.14	-.06	.44	.04	-.06	.04	-.04	.226	.91	
69	職場の近くに医療機関が少ない	.07	-.02	.03	.06	-.04	.08	-.01	-.18	-.09	.08	-.07	.16	.03	.09	.39	.00	.24	.36	.09	.215	.82	
XVII	将来性のない仕事である	.01	-.27	-.16	.06	.05	.10	.00	.06	.15	.07	-.16	.00	.10	.06	.07	.64	-.15	-.05	-.04	.181	.70	
XVII	20 今的工作は、単調すぎる	-.18	-.15	.17	-.04	-.20	.08	-.15	.08	.05	.07	-.04	-.01	-.05	-.08	.01	.46	-.04	.04	.21	.160	.65	
80	昇進の機会が開かれている (R)	.06	-.05	-.07	.00	.01	.01	.16	-.06	-.14	-.06	-.16	-.13	.15	.08	.14	-.19	.59	-.07	.10	.246	.73	
XVII	職場では家庭の事情を配慮してくれる (R)	-.10	.03	.03	.11	.02	.04	-.06	.03	.08	-.06	.05	.07	-.04	-.11	.44	-.04	-.06	.04	-.07	.51	-.26	.65
55	職場ではない (R)	-.41	.04	.11	-.06	.06	-.09	-.13	.05	.02	.07	.04	-.03	-.02	.05	.00	.01	.41	-.12	-.04	2.38	.81	
XVII	7 自宅から職場までの通勤時間が長い	-.18	.11	.05	-.03	.01	.01	-.14	.01	.04	.03	.03	.08	.28	.01	.00	-.17	.79	.22	2.13	1.05		
XVII	8 期限が迫られる仕事が多い	-.05	-.05	.06	-.07	.04	-.10	.38	-.18	.10	-.06	.19	-.07	-.01	.22	-.05	-.15	-.03	.40	-.11	2.68	.74	
XVII	60 健康相談活動を行うのに適切な部署がある (R)	.03	.00	-.10	-.01	-.13	.06	.02	.22	.02	-.04	.07	-.05	-.04	-.04	.05	.09	.01	.26	.70	2.77	.96	

注1) 質問項目の (R) は逆転処理をしてある項目で、得点の平均を算出する。注2) 質問項目の経過の中で、以下の8項目を削除した。質問項目：「授業の準備や授業に追われる」(n=377), 「16. ハソコンを使う仕事が多い」(n=395), 「16. ハソコンを使わないことがある」(n=391), 「33. 管理職が教員や養護教諭に明確な判断を下さない」(n=396), 「34. 24.(71), 25.(61), 26.(50), 27.(49), 28.(48), 29.(47), 30.(46), 31.(45), 32.(44), 33.(43), 34.(42), 35.(41), 36.(40), 37.(39), 38.(38), 39.(37), 40.(36), 41.(35), 42.(34), 43.(33), 44.(32), 45.(31), 46.(30), 47.(29), 48.(28), 49.(27), 50.(26), 51.(25), 52.(24), 53.(23), 54.(22), 55.(21), 56.(20), 57.(19), 58.(18), 59.(17), 60.(16), 61.(15), 62.(14), 63.(13), 64.(12), 65.(11), 66.(10), 67.(9), 68.(8), 69.(7), 70.(6), 71.(5), 72.(4), 73.(3), 74.(2), 75.(1)」。

注2) 因子分析の結果、以下の項目は、因子構成が異なる。注3) 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 24. 管理職が教員や養護教諭に明確な判断を下さない (n=396), 25. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 26. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 27. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 28. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 29. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 30. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 31. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 32. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 33. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 34. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 35. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 36. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 37. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 38. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 39. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 40. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 41. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 42. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 43. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 44. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 45. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 46. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 47. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 48. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 49. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 50. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 51. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 52. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 53. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 54. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 55. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 56. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 57. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 58. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 59. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 60. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 61. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 62. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 63. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 64. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 65. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 66. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 67. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 68. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 69. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 70. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 71. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 72. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 73. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 74. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 75. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 76. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 77. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 78. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 79. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 80. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 81. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 82. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 83. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 84. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 85. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 86. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 87. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 88. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 89. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 90. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 91. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 92. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 93. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 94. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 95. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 96. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 97. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 98. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 99. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 100. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 101. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 102. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 103. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 104. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 105. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 106. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 107. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 108. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 109. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 110. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 111. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 112. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 113. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 114. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 115. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 116. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 117. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 118. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 119. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 120. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 121. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 122. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 123. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 124. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 125. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 126. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 127. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 128. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 129. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 130. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 131. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 132. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 133. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 134. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 135. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 136. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 137. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 138. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 139. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 140. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 141. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 142. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 143. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 144. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 145. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 146. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 147. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 148. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 149. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 150. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 151. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 152. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 153. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 154. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 155. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 156. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 157. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 158. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 159. 16. ハソコンを使わないことがある (R) (n=391), 160. 16. ハソ