

<原著論文>

スポーツ施設従業員における職業性ストレスとメンタルヘルスに 関する研究：事務職と指導職の比較から

朴 明姫¹⁾，大竹弘和²⁾，山田泰行^{3),4)}，岩浅 巧³⁾，水野基樹^{3),4)}

Job stress and mental health among sports facility workers in Japan
: Through comparison of office staff and instructor staff

Myunghee Park¹⁾, Hirokazu Otake²⁾, Yamada Yasuyuki^{3),4)}, Takumi Iwaasa³⁾ and Motoki Mizuno^{3),4)}

Abstract

Sports facility workers in Japan are exposed to mental health risks due to the demand of job characteristics and job insecurity due to many temporary workers. The purpose of this study was to clarify the characteristics of mental health of Japanese sports facility workers, using the New Brief Job Stress Checklist. The survey was conducted on 488 workers in the capital area sports facilities in Japan, among which 378 valid respondents (183 office staffs and 195 instructor staffs) were grouped and data were analyzed. The survey included Job stress measured by the New Brief Job Stress Questionnaire, and Mental health measured by General Health Questionnaire. To examine associations between job stress and mental health, χ^2 test, t-test and linear regression analyses models were conducted. As a result, the two groups showed different job stress factors.

(1) Office staffs showed better status in terms of qualitative and physical demand than instructor staffs, and the instructor staffs showed better status in terms of application of skill, job insecurity, and meaning of job.

(2) Instructor staffs showed a better mental health status. For office staffs, the quantitative demand, job control, meaning of job, and job insecurity had a significant relationship with mental health. For instructor staffs, the physical demand, interpersonal relationships, job insecurity had a significant relationship with mental health.

《keywords》 job demand, job stress check, GHQ, Compulsory Competitive Tendering

-
- 1) 中源大学校 〒28024 韓国忠北槐山郡槐山邑文武路85
Jungwon University, 85 Munmuro, Goesaneub, Gosesangun, Chungbuk, 28024, South KOREA
 - 2) 神奈川大学校 〒221-8686 神奈川県横浜市神奈川区六甲橋3-27-1
University of Kanagawa, 3-27-1, Rokobasi, Kanagawaku, Yokohama-shi, Kanagawa, 221-8686, JAPAN
 - 3) 順天堂大学院 〒270-1695 千葉県印西市平賀学園台1-1
Graduate School of Juntendo University, 1-1, Gakuennndai, Hiraga, Inzai-shi, Chiba, 270-1695, JAPAN
 - 4) 順天堂大学 〒270-1695 千葉県印西市平賀学園台1-1
Juntendo University, 1-1, Gakuennndai, Hiraga, Inzai-shi, Chiba, 270-1695, JAPAN

1. 緒言

近年、労働環境の変化に伴い、職業性ストレスによる労働者の心身への負担が増加し、労働者のメンタルヘルスの問題がさらに深刻になっている（Levi, 2000: 川上, 2011）。厚生労働省の「労働者健康状況調査」（2014）によると、現在の仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレス等を感じる労働者の割合は年々増加している。また、強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄の内容をみると、「職場の人間関係の問題」がもっとも多く、次いで「仕事の質の問題」、「仕事の量の問題」と続いている。職場の人間関係の問題は、2002年は35.1%、2007年は38.4%、2014年は41.3%として年々増加している。高野（2014）によると、情報化の進展によりface to faceのコミュニケーションが少なくなり、上司や同僚との円滑な関係が築けず、対人関係が孤立傾向にある。これまでの実験的研究（House et al., 1988）においても、社会的孤立がメンタルヘルスに対する危険因子として示唆されている。アメリカ国立労働安全衛生研究所（National Institute for Occupational Safety and Health: NIOSH）の職業性ストレスモデルでは、人間関係の問題などの職場のストレス要因は抑うつなどのストレス反応を引き起こし、その状態が持続すると健康問題を悪化させ疾病にいたるというプロセスが想定されている（Hurrell and McInaney, 1988）。

健康・スポーツ産業の職場においてもメンタルヘルスの問題は例外ではない。2003年から2015年の12年間におけるスポーツ施設ビジネスの推移をみると、年間売上高は横ばい傾向だがフィットネスクラブは増加している（経済産業省2015）。また、売上も順調な伸び率をみせている（経済産業省, 2017）。しかし、健康づくりやスポーツ実施率向上を担うフィットネスクラブなどの民間のスポーツ施設産業は離職率や転職率が高いことから、巷で昨今言われる「ブラック産業」と揶揄されている。民間スポーツ施設に対して雇用環境が安定していた公共スポーツ施設に2006年から指定管理者制度が導入され、行政の外郭団体であるスポーツ公社や財団法人スポーツ協会等が解散に追い込まれるなど、公共スポーツ施設従業員にも雇用の不安定さをもたらしている。

一方、2016年雇用動向調査結果によると（厚生労働省, 2017）、スポーツ施設業が所属する生活関連サービス業の離職率は宿泊・飲食サービス業に次いで、他の産業より高く、離職した理由として労働条件、収入、会社の将来の不安、職場の人間関係などが挙げられている。2015年3月現在、スポーツ施設業界の労働力構成は、総就業者24万9千人のうち、正社員は8万1千人、非正社員が16万7千人となっており、非正社員が多いことから（経済産業省, 2015）、たとえ現在就労していたと

しても雇用不安とは無縁ではないと考えられ、雇用不安ストレスの増加が窺われる（Park et al., 2017）。また、非正社員の増加に伴い、正社員には高度な仕事のスキルが必要とされ（Alcalay and Pasick, 1983）、若い世代の正社員が年配の非正社員の上司になるなど職務ストレスが高まっている（厚生労働省, 2014年）。さらに、スポーツ施設業界においては、顧客のクレーム対応など顧客とのコミュニケーションを担当するフロントや経理などの事務管理的な業務をはじめ、スタジオプログラムや有料トレーニングプログラムを非正社員が担当するなど、非正社員にも高い専門性とコミットメントが求められるのが職務上の特徴として挙げられる（水野, 2007）。このようなことから、スポーツ施設の従業員は雇用不安による健康上のリスクと職務特性上の負担も抱えており、より積極的なメンタルヘルス対策が求められている（高橋ら, 2014; 朴ら, 2017）。

こうした中、2016年から労働者のメンタルヘルス不調の未然防止のため「ストレスチェック制度」が実施されている^{注1)}（厚生労働省, 2016）が、スポーツ施設従事者における職業性ストレス要因は、まだ明らかになっていない。また、職種の違いに着目したメンタルヘルスに関する研究報告は親納・森（2001）以外は乏しい。さらに、職業性ストレスとメンタルヘルスとの関連性についての研究もほとんど行われていない。スポーツ施設業務は、管理営業部門、フロント部門、施設・機械部門など（以上の部門の従業員は、以下事務職と称する）と指導職にわけられ、特に、指導職と事務職の業務内容が異なる。業務内容が異なるゆえ、職業性ストレスも異なり、そのメンタルヘルスに及ぼす影響も異なると推察される。

そこで本研究は、日本のスポーツ施設従業員のメンタルヘルスの特徴を明らかにするため、以下の2つの仮説を設定した。

仮説1「スポーツ施設従業員において、事務職と指導職では、職業性ストレスと精神的健康度が異なる」。

仮説2「スポーツ施設従業員において、事務職と指導職では、メンタルヘルスに寄与する職業性ストレスが異なる」。

2. 研究方法と手順

2.1 対象者

首都圏の民間スポーツ施設運営会社のフィットネスクラブと指定管理者制度の対象である公共施設運営会社の室内スポーツ施設の従業員を対象に、郵送回収法による質問紙調査を実施した。調査期間は2017年5月8日から6月7日に、各会社の担当者に調査協力の依頼をメールで送り了承を得た後、質問紙の配布を行った。スポーツ施設業の労働力構成（経済産業省, 2015）を

参考に、正社員と非正社員、事務職（部長以上を除く管理・営業部門、フロント、施設・機械部門など）と指導職（インストラクター・トレーナー部門）の割合を考慮して質問紙を配布した。質問紙の表紙に記載された調査の趣旨、注意事項を読み、同意を得た後に回答を求めた。対象者488名の内、回答に欠損のある110名を除いた19歳から50歳の従業員378名（女性175名、男性203名）を分析対象とした（有効回答率77.4%、平均31.0歳、SD=8.8）。

2.2 質問票の構成

本研究で使用する質問票は職業性ストレス（独立変数）の評価尺度として職業性ストレス簡易調査票、精神的健康度の評価尺度としてGHQ-12（従属変数）、交絡として想定される個人属性を含むフェイスシート（交絡変数）で構成した。

2.2.1 職業性ストレスの評価項目（新職業性ストレス簡易調査票）

職業性ストレスの評価尺度として、ストレスチェック制度で使われている新職業性ストレス簡易調査票（下光, 2005）を使用した。職業性ストレスは、量的負担3項目、質的負担3項目、身体的負担1項目、対人関係3項目、職場環境1項目、仕事のコントロール3項目、技術の活用1項目、仕事の適性1項目、働きがい1項目、雇用安定度4項目で構成された21項目を使用した。回答形式は、4件法「ぜんぜんそうでない～まったくそうである」を用いた。雇用安定度の項目は、日本のストレス簡易調査表には雇用不安に関する項目が含まれていないので、韓国版職業性ストレススケール（KOSS-33, 英語版）から雇用不安に関する4項目を、英語専門の日本の大学教員と日本語専門の韓国の大学教員が翻訳して使用した（Chang et al., 2005）。事務職のCronbachの α は.823、指導職のCronbachの α は.830であった。職業性ストレス項目の得点判定には、得点を項目数で除して、高得点ほど良好な状態を示すように変換した。

2.2.2 精神的健康度の評価項目（GHQ-12）

精神的健康度の評価尺度として12項目版 General Health Questionnaire（GHQ-12, 新納・森, 2001）を用いた。この尺度はGoldberg（1972）によって開発された精神健康調査票（GHQ）をもとに作成されたものであり、全12項目で構成される。本研究は各項目を4段階（0-3点）のリッカート法で評価し、12項目の総和を合計得点とした。

2.2.3 フェイスシート（個人属性）

職業性ストレスと精神的健康度の関連を検証する際には、交絡の影響を補正する必要がある。そこで、職業性ストレスおよび精神的健康度との有意な関連が想

定される個人属性をフェイスシートで質問した。個人属性の項目は、性別、年齢、学歴（教育年数）、婚姻状況、月収、勤務時数、雇用形態、職種、所属会社の施設形態であった。雇用形態は、正社員と非正社員に区分した。契約社員であっても、運営会社から正社員として待遇されている者は正社員とみなした。職種は、事務職と指導職に区分し、所属会社の施設形態は公共施設と民間施設と区分した。職務別の比較を行うため、事務職と指導職に分け、属性項目をカテゴリ化した。

2.3 データ分析の手順

最初に、本研究が扱う事務職と指導職の集団に個人属性の偏りが認められるか否かを検証するため、 χ^2 検定を実施する。次に、仮説1「スポーツ施設従業員において、事務職と指導職では、職業性ストレスと精神的健康度が異なる」を検証するため、事務職と指導職における新職業性ストレス簡易調査票とGHQ-12の得点をt検定によって比較する。次に、仮説2「スポーツ施設従業員において、事務職と指導職では精神的健康度に寄与する職業性ストレスが異なる」を検証するため、新職業性ストレス簡易調査票の得点を独立変数、GHQ-12の得点を従属変数とする重回帰分析を実施する。また、重回帰分析に先立ち、職業性ストレスと精神的健康度の双方に関連する個人属性を交絡変数として補正するため、個人属性のカテゴリ間でGHQ-12の得点に有意差が認められるかをt検定または一元配置分散分析によって確認する。有意差が認められた個人属性については、重回帰分析の際に共変量として投入する。さらに、重回帰分析に使用した独立変数と従属変数の因子間相関を算出し、多重共線性による重回帰モデルへの影響の有無を検証した上で重回帰分析を実施する。

2.4 倫理

本研究の実施にあたり、順天堂大学大学院スポーツ健康科学研究科研究倫理委員会の審査と承認を得た（順大ス倫理29-42号）。

3. 結果

3.1 事務職と指導職の特性

スポーツ施設従業員において、事務職と指導職の集団間に個人属性の偏りがあるか否かを検証するため、 χ^2 検定を行った（表1）。 χ^2 検定の結果は、性別、年齢、学歴、月収、勤続年数、勤務時数、雇用形態、施設形態による偏りのない集団であることを支持した。一方、婚姻状況では有意差が認められたことから（ $\chi^2 = 4.452, p < .05$ ）、事務職の集団は指導職よりも既婚者が多いことを前提として本研究の分析結果を解釈する必要がある。

表1 事務職と指導職のカテゴリと個人属性の関連 (χ^2 検定)

変数		事務職		指導職		χ^2	p-value
		N=183 (48.4%)	N=195 (51.6%)	n(%)	n(%)		
性別	女性		93 (50.8)	82 (42.1)	2.919	0.088	
	男性		90 (49.2)	113 (57.9)			
年齢	平均 (SD)	32.1 (8.8)	29.9 (8.3)				
	19歳~29歳	86 (47.0)	110 (56.4)	4.457	0.108		
	30歳~39歳	53 (29.0)	53 (27.2)				
	40歳~50歳	44 (24.0)	32 (16.4)				
学歴	高卒	50 (27.3)	41 (21.0)	2.096	0.351		
	短大・専門学校卒	51 (27.9)	61 (31.3)				
	大学卒・大学院修了	82 (44.8)	93 (47.7)				
婚姻状況*	既婚	65 (35.5)	50 (25.6)	4.452	0.044		
	未婚	118 (64.5)	145 (74.4)				
月収	10万円未満	17 (9.3)	32 (16.6)	8.623	0.071		
	10万円~20万円未満	68 (37.4)	57 (29.5)				
	20万円~30万円未満	51 (28.0)	67 (56.8)				
	30万円~40万円未満	38 (20.9)	29 (15.0)				
	40万円以上	8 (4.4)	8 (4.1)				
勤続年数	3年未満	56 (31.5)	74 (38.1)	1.874	0.392		
	3年~5年	27 (15.2)	28 (14.4)				
	5年以上	95 (53.4)	92 (47.4)				
勤務時数 (週)	40時間未満	87 (48.1)	97 (51.3)	0.392	0.535		
	40時間以上	94 (51.9)	92 (48.7)				
雇用形態	正社員	109 (50.2)	108 (49.8)	0.674	0.412		
	非正社員	74 (46.0)	87 (54.0)				
施設形態	公共施設	82 (44.8)	88 (45.1)	0.004	0.950		
	民間施設	101 (55.2)	107 (54.9)				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

3.2 職業性ストレスと精神的健康度の比較 (t検定)

スポーツ施設従業員において、事務職と指導職では職業性ストレスと精神的健康度の状態が異なるかを検証するため、t検定を行った(仮説1の検証)。t検定の結果、事務職は指導職よりも「仕事の質的負担 ($t = 4.447, p < .001$)」と「身体的負担 ($t = 8.446, p < .001$)」の得点が有意に高く、指導職は事務職よりも「技術の活用 ($t = -4.640, p < .001$)」と「仕事の適性 ($t = -4.844, p < .001$)」、「働きがい ($t = -3.996, p < .001$)」の得点が有意に高く、職務ストレスは事務職よりも指導職の方が良好であった(表2)。さらに精神的健康度も指導職の得点が有意に高く、良好であった ($t = 2.039, p < .05$)。以上の結果から仮説1は支持された。

3.3 個人属性と精神的健康度の関連

スポーツ施設従業員において、職業性ストレスと精神的健康度の関連を適切に検証するためには、職業性ストレスと精神的健康度の双方と関連を示す交絡変数の影響を補正する必要がある。そこでt検定または

一元配置分散分析を用いて個人属性と精神的健康度の関連を検証し、交絡変数となり得る個人属性を特定した。分析結果は表3に示した通りである。事務職では、全ての個人属性が精神的健康度と有意な関連を示さなかった。指導職では、「月収 ($F = 3.044, p < .05$)」と「施設形態 ($F = 2.373, p < .05$)」が精神的健康度と有意に関連していたため、指導職群で職業性ストレスと精神的健康度の関連を検証する際には補正が必要であると判断した。

3.4 職業性ストレスと精神的健康度の関連 (重回帰分析)

スポーツ施設従業員において、事務職と指導職における職業性ストレスと精神的健康度の関連を検証するため、多重共線性の可能性がないことを確認し、新職業性ストレス簡易調査票の得点を独立変数、GHQ-12を従属変数とする重回帰分析を行った(仮説2の検証)。重回帰分析で変数間相関は表4に示した通りである。また、指導職の分析においては、GHQ-12と有意な関連を示した「月収」と「施設形

表2 事務職と指導職における職業性ストレスと精神的健康度 (GHQ-12) の比較 (t検定)

変数	事務職		指導職		t-score	p-value	差の95%CI	
	mean (SD)		mean (SD)					
1. 仕事の量的負担	2.16 (0.64)		2.13 (0.04)		0.360	0.719	-0.10	-0.15
2. 仕事の質的負担***	2.26 (0.60)		1.98 (0.59)		4.447	0.001	0.15	-0.39
3. 身体的負担***	2.25 (0.96)		1.53 (0.65)		8.446	0.001	0.54	-0.87
4. 仕事のコントロール	2.67 (0.59)		2.70 (0.59)		-0.522	0.602	-0.15	-0.08
5. 技術の活用***	2.93 (0.73)		3.28 (0.73)		-4.640	0.001	-0.50	-0.20
6. 職場での対人関係	3.19 (0.23)		3.12 (0.57)		1.233	0.218	-0.04	-0.18
7. 職務環境	3.10 (0.74)		3.10 (0.81)		0.009	0.993	-0.15	-0.15
8. 仕事の適性***	3.03 (0.67)		3.35 (0.61)		-4.844	0.001	-0.45	-0.19
9. 働きがい***	3.22 (0.70)		3.51 (0.68)		-3.996	0.001	-0.42	-0.14
10. 雇用安定度	3.14 (0.58)		3.22 (0.63)		-1.213	0.226	-0.20	-0.04
11. 精神的健康度 (GHQ-12)*	14.07 (5.83)		12.85 (5.70)		2.039	0.042	0.04	-2.38

注) 1. 職業性ストレス尺度の得点レンジは1-4であり、高得点ほど望ましい状態を示している。

2. GHQの得点レンジは0-3であり、低得点ほど望ましい状態を表している。

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

表3 個人属性によるGHQ平均得点 (事務職と指導職の比較)

変数	事務職(183名)				指導職(195名)				
	mean (SD)	t-score (t検定) F-value (ANOVA)	p-value	差の95%CI (t検定) 平均値の95%CI (ANOVA)	mean (SD)	t-score (t検定) F-value (ANOVA)	p-value	差の95%CI (t検定) 平均値の95%CI (ANOVA)	
性別	女性	14.77 (5.93)	1.653	0.193	-0.27 - 3.13	13.00 (4.78)	0.298	0.766	-1.39 - 1.88
	男性	13.34 (5.67)				12.75 (6.29)			
年齢	30歳未満	14.37 (6.05)	0.204	0.815	13.05 - 15.69	12.68 (5.15)	0.309	0.735	11.70 - 1.62
	30歳~39歳	13.49 (5.71)				13.37 (6.30)			
	40歳~50歳	13.84 (5.64)				12.56 (5.70)			
学歴	高卒	13.79 (5.35)	1.965	0.143	12.25 - 15.33	12.12 (6.51)	1.799	0.168	10.06 - 14.18
	短大・専門学校卒	12.94 (5.86)				13.98 (5.62)			
	大学卒・大学院修了	14.96 (6.02)				13.62 (5.30)			
婚姻状況	既婚	12.96 (5.40)	-1.921	0.056	-3.49 - 0.04	11.88 (5.57)	-1.408	0.161	-3.15 - 0.52
	未婚	14.69 (5.99)				13.19 (5.72)			
月収 ^{ns,*}	10万円未満	13.68 (8.77)	0.627	0.644	13.45 - 16.54	11.09 (5.03)	3.044	0.018	9.27 - 12.90
	10万円~20万円未満	14.04 (5.81)				12.87 (5.37)			
	20万円~30万円未満	15.00 (5.43)				14.38 (6.00)			
	30万円~40万円未満	13.10 (4.82)				12.06 (5.83)			
	40万円以上	13.25 (6.38)				9.25 (3.95)			
勤続年数	3年未満	14.60 (6.46)	0.539	0.585	12.82 - 16.38	12.01 (4.42)	1.489	0.228	10.98 - 13.04
	3年~5年	13.18 (5.18)				13.92 (6.20)			
	5年以上	13.95 (5.92)				13.22 (6.39)			
勤務時数 (週)	40時間未満	13.13 (6.38)	-1.908	0.058	-3.34 - 0.05	12.12 (5.69)	-1.617	0.108	-2.99 - 0.29
	40時間以上	14.78 (5.16)				13.47 (5.74)			
雇用形態	正社員	14.57 (5.42)	1.417	0.158	-0.49 - 3.00	13.35 (5.33)	1.398	0.164	-0.47 - 2.77
	非正社員	13.31 (6.35)				12.20 (6.12)			
施設形態 ^{ns,*}	公共施設	13.81 (6.10)	-0.534	0.594	-2.19 - 1.26	13.90 (6.42)	2.373	0.019	0.32 - 3.53
	民間施設	14.28 (5.70)				11.98 (4.88)			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

態」を共変量として補正した。重回帰分析の結果、事務職では「量的負担 ($\beta = -.250, p<.01$)」, 「仕事のコントロール ($\beta = -.183, p<.05$)」, 「仕事の適性 ($\beta = -.186, p<.05$)」, 「働きがい ($\beta = -.212, p<.05$)」, 「雇用安定度 ($\beta = -.183, p<.05$)」がメンタルヘルスと有意な関連を示した (Adjusted R² = .314, p<.001)。指導職では「身体的負担 ($\beta = -.159, p<.05$)」, 「対人関係 ($\beta = -.269, p<.01$)」, 「仕事の適性 ($\beta = -.300, p<.01$)」, 「雇用安定度 ($\beta = -.241, p<.01$)」が精神的健康度と有意な関連を示した (Adjusted R² = .334, p<.001)。事務職と指導職を比較すると、事務職の精神的健康度には「量的負担」, 「仕事のコントロール」, 「働きがい」, と

いう単純労働や業務量に関する職務ストレスが有意に寄与し、指導職のメンタルヘルスには「身体的負担」と「対人関係」などの肉体労働や感情労働 (社内の人間関係) に関する職業性ストレスが有意に寄与していた。以上の結果から仮説2は支持された。

4. 考察

本研究は、日本のスポーツ施設従業員のメンタルヘルスの特徴を明らかにすることを目的とした。2016年度に導入されたストレスチェック制度で使われている新職業性ストレス簡易調査票を用いたデータ分析の結果

表4 重回帰分析に使用した変数間の相関係数

変数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 量的負担	1	.399	.305	.094	-.131	.224	.094	-.171	-.202	.219	-.168
2. 質的負担	.569	1	.442	.049	-.267	-.045	-.104	-.240	-.343	.130	-.128
3. 身体的負担	.046	.321	1	-.047	-.269	.011	-.066	-.267	-.303	-.037	-.082
4. 仕事コントロール	.075	-.057	-.069	1	.054	.264	.212	.189	.313	.208	-.244
5. 技術の活用	.001	-.233	-.177	.291	1	.183	.311	.340	.431	.125	-.148
6. 対人関係	.193	.126	.054	.276	.200	1	.428	.206	.294	.384	-.450
7. 職務環境	.142	.021	-.059	.272	.072	.411	1	.112	.313	.316	-.267
8. 仕事の適性	.047	-.171	-.166	.247	.358	.162	.069	1	.652	.117	-.322
9. 働きがい	-.081	-.237	-.166	.289	.335	.333	.185	.618	1	.282	-.290
10. 雇用安定度	-.037	-.147	-.205	.355	.218	.321	.335	.291	.346	1	-.409
11. 精神的健康度(GHQ-12)	-.269	-.110	.111	-.339	-.188	-.235	-.147	-.396	-.354	-.318	1

注)下の列は事務職,上の列は指導職を表している。

表5 職業性ストレスと精神的健康度 (GHQ-12) の関連 (重回帰分析)

変数	事務職		指導職	
	β	p-value	β	p-value
職業性ストレス要因				
量的負担 ^{**} , ^{ns}	-0.250	0.002	-0.050	0.526
質的負担	-0.132	0.121	-0.136	0.074
身体的負担 ^{ns} , [*]	0.030	0.660	-0.159	0.027
仕事のコントロール [*] , ^{ns}	-0.183	0.012	-0.014	0.828
技術の活用	0.021	0.767	-0.041	0.563
対人関係 ^{ns} , ^{***}	0.028	0.717	-0.269	0.001
職務環境	0.017	0.810	-0.040	0.583
仕事の適性 [*] , ^{***}	-0.186	0.024	-0.300	0.001
働きがい [*] , ^{ns}	-0.212	0.016	0.011	0.905
雇用安定度 [*] , ^{***}	-0.183	0.015	-0.241	0.001
F-value	8.954		8.814	
Adjusted R ²	0.314		0.334	
p-value	0.001		0.001	

注1) 標準化係数(β)は,重回帰式における各変数の重要性を表す指標でありマイナス(-)は,ネガティブな関係を示している。

注2) 指導職群の結果はGHQ-12と有意な関連を示した「月収」と「施設形態」を共変量として補正した値である。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

果, 仮説1と仮説2の検証からスポーツ施設業務において, 事務職と指導職では職業性ストレスと精神的健康度が異なり, 精神的健康度に寄与する職業性ストレスの要因が異なることが明らかとなった。そこで, 職種によって異なる職業性ストレス要因と, 職種とは関係なく生じた職業性ストレス要因の2つの観点に絞って考察を進めたい。

4.1 職務によって異なる職業性ストレス要因と精神的健康度の比較

4.1.1 職務によって異なる職業性ストレス要因

本研究では, 事務職の特徴として量的負担, 仕事のコントロール, 働き甲斐の要因が精神的健康度に寄与していることが明らかになった。本研究結果は量的負担が高いとストレス反応が高いというNIOSH職業性

ストレスモデルの「職場ストレス - ストレス反応」の関係 (Hurrell and McInaney,1988) を支持している。さらに, 業種は異なるが 製造工場の従業員においても量的負担が高いほど心理的ストレス反応が高くなるという川上ら (1993) と堀田・大塚 (2014) の知見を支持している。スポーツ施設の事務職においても会員管理や経理などの複数業務を担当するため, 事務的業務量が増える傾向があることを示唆している。

これに対して指導職では, 量的負担よりも身体的負担が精神的健康度に影響を及ぼしているという結果となった。これは指導職の職務内容とも関連すると思われるが, プログラム指導はグループ指導に加え個別指導 (パーソナルトレーニング) が増え, トレーニングジムやプールなどでの監視業務などの身体的負担によるものと考えられる。1990年代にエアロビックダンスや

スイミングの指導職においてケガや体調不良などの問題が多発したが、指導職においては身体的負担が業務と切り離せないことを示唆しているとも言えよう。

事務職において仕事のコントロールが精神的健康度に寄与するストレス要因と示された。量的負担とも関連すると思われるが、スポーツ施設においても事務職の業務はルーチンワークが多く、指導職よりも量的な負担を自分の裁量でコントロールすることができにくいことから、「職場でのストレスを受ける程度は業務要求度と裁量権が左右する」というKarasek (1979) の知見を支持しているとも言えよう。これに対して指導職は、指導プログラムの構成をはじめ、運営まで自分の裁量で仕事に取り組める可能性が高い職種なので、量的負担と仕事のコントロールが精神的健康度に寄与するストレス要因になっていないと推察される。

次に、事務職においては働き甲斐が精神的健康度に寄与する要因となることが示された。仕事についての意義や意味づけに対して疑義が生じることは往々にしてみられる。2015年1年間の転職入職者が離職理由の一つとして「仕事の内容に興味を持てなかった」ことが挙げられ、前年に比べ上昇幅が最も大きいことが報告されている(厚生労働省, 2017)。仕事の内容に興味を持っていないとは換言すれば「働き甲斐がない」ことにつながり、昨今の離職要因がスポーツ施設従事者にも相通じることが示唆される。それに対して、指導職の従事者は、自ら進んでトレーニングプログラムの実技指導を希望するので、その要望が損なわれない限りは働き甲斐が精神的健康度に寄与することは少ないと推察される。

指導職において職場内での対人関係が精神的健康度に寄与する要因となることが示唆された。これは指導職が会員などの顧客サービスを中心とした業務であることが主たる要因と考えられる。従来の研究知見から定期的な利用者(顧客)ほどサービスに対する評価が厳しく、スポーツ施設のサービスを担う指導職の従業員または受付職員にその矛先が向けられることから(中路, 2006)、事務職に比べて対人関係が精神的健康度に寄与しているといえる。さらに、2014年「労働者健康状況調査」によると、現在の仕事や職業生活に不安、悩み、ストレスを感じる事柄の内容として「職場の人間関係の問題」(41.3%)を取り上げている(厚生労働省, 2014)。O'Leary-Kelly (1996)によると、ほとんどの仕事では、内部者である従業員と外部者である顧客の間に、または従業員同士において少なくとも最小限の相互作用が必要であり、そのような社会的相互作用はよい人間関係を通じて個人的な満足または仕事の成果につながる。しかし職場で他の従業員との負の相互作用として定義される対人葛藤が生じると、職業性ストレスとなる可能性がある。指導職は仕事ぶりが顧客に評価され営業実績にもつながる。特に、ライバル対象

となる従業員同士においては、好意的に反応するより対人葛藤が起こる確率が高い(Falbe and Yukl, 1992)。また、庄司ら(2015)によって開発されたフィットネスクラブ従業員向けの「レジリエンス向上支援のためのガイドライン」には、同僚との友好関係の重要性が強調されている(Beatriz et al., 2016)。このようなことから指導職において職場での対人関係が精神的健康度に寄与しているとも言えよう。

4.1.2 職務によって異なる精神健康度の比較

事務職と指導職は精神的な健康度において有意差が認められ、職業性ストレスと精神的健康度において、指導職は事務職より良好であった。一般的に、スポーツと運動は健康の維持・増進の作用があり、さらに、日常のストレスコーピングとして有効である(坪井, 2010)。大竹・佐々木(2009)もスポーツ活動をしている従業員の健康面や体力面においてのポジティブな面を報告している。また、庄司ら(2013)による報告からも、スポーツ活動を通じて苦しい練習に耐えた経験を持つ従業員ほど、健康的で体力もあることを示した。これらのスポーツと運動活動の効果により、同じ職場においても指導職が事務職より職業性ストレスと精神的健康度において良好であることが推察される。

4.2 職務に関係なく生じた職業性ストレス要因

仕事の適性は事務職と指導職ともに精神的健康度に寄与する要因となることが示唆された。Kye (2016)によると個人の適性認識と職務上求められる適性との間にはギャップが存在する。太湯ら(2011)は、大学病院の看護職者の自我状態には年齢や経験年数よりも、仕事に対する適合性などが大きく関与していると報告している。さらにLee (2016)によると、保育教師の職務ストレスと離職間に仕事の適性の緩衝効果が認められ、ヘルスケアサービス従事者のバーンアウトとの関連性(Bellani, et al., 2015)などが散見される。他には、Sharma (2015)は、学校教員のメンタルヘルスと職務適性とは関連性が認められなかったと報告している。近年、就職試験において「適性検査」はさまざまな会社が実施しており、韓国でも採用段階で利用することがスタンダードになっている。業界・業種・職種などによって採択された適性検査は、個人の適性認識と職務上求められる適性とのギャップと自己疑心を乗り越え、さらにストレス耐性を見極めて精神健康度の不調を防ぎ、組織効率の面において有意義であろう。

次に、雇用安定度は事務職と指導職ともに精神的健康度に寄与する要因となることが示唆された。民間フィットネスクラブにおいて非正社員は8割近くである(総務省統計局, 2017)。雇用や職業の安定が必ずしも保障されない、いわゆる非正社員は、雇用不安によるメンタルヘルスへの悪影響が指摘されている(高橋

ら, 2014; Jeon et al., 2009). 多くの研究において雇用不安は慢性的な職業性ストレスの原因となり, 精神健康度にネガティブな影響を及ぼすことが明らかになっている (Griep, et al.; 高橋, 2014). リストラによって人員削減された部署では, 仕事量や労働時間が増え, その結果, 抑うつ (Moore S, and Greenberg E, 2004), 欠勤 (Kivimaki, et al. 2000), 向精神薬の使用 (Kivimaki, et al., 2007) の増加が報告され, さらに雇用不安に対するストレスによって顧客に対するサービス力も低下すると報告されている (Lee, 2010). Sverke et al. (2002) のメタアナリシス分析によると, 雇用不安は従業員の職務態度, 健康, 組織との行動関係に有害な影響を及ぼすことが示されている. 行政と民間企業が得意な役割を果たし, 社会的な仕組みを構築していく指定管理者制度が導入されているが (大竹, 2009), 指定管理の契約期間が3年~5年間に定められているため, 公共スポーツ施設従業員にも雇用不安をもたらす, メンタルヘルスへの影響が考えられる. よって, 労働衛生と経営的視点の両方から, スポーツ施設業務においても従業員の雇用安定度を高める対策が早急に求められる.

5. 結論と今後の課題

本研究では, 日本のスポーツ施設従業員のメンタルヘルスの特徴を明らかにするため, 新職業性ストレス簡易調査票を用いて, スポーツ施設従業員の職業性ストレスと精神的健康度を職種別に比較・検証を試みた. スポーツ施設従業員においても, 事務職と指導職の職業性ストレスと精神的健康度が異なり, 職種によって精神的健康度に寄与する職業性ストレスの要因が異なることが明らかとなった. また, 指定管理者制度の定着および経済の流動化に伴い, 雇用の安定性と仕事の適性が職種に関係なくスポーツ施設従業員の精神的健康度に影響を及ぼしていることも明らかになった. よって以下の結論が導き出された.

- (1) スポーツ施設従業員の精神的健康度を維持・改善するには, 職種別のきめ細かいストレスマネジメントが求められる.
- (2) スポーツ施設ビジネスにおいても雇用の安定性を高める実効性のある「働き方」施策が緊急に求められる.
- (3) 職業のミスマッチを未然に防ぐ, 就職前のキャリア指導および就職後のキャリアディベロップメントプログラムの開発が重要となる.

今後は, ストレスチェックの実施が義務付けられるから実証的な研究の蓄積が少ないことから, スポーツ施設従業員に特化した新職業性ストレス簡易調査票の吟味を行うことと, 縦断的研究による信頼性と妥当性が裏付けられる研究結果の蓄積が課題と言える.

謝辞

本研究の遂行に当たり, 多大なるご協力をいただきましたスポーツ施設の職員の皆様に深く感謝申し上げます.

注

- 1) ストレスチェック制度は, 仕事や職業生活に関して強い不安, 悩みまたはストレスを感じている労働者が5割を超える状況にある中, 労働安全衛生法に基づいて実施されている. (2014年6月25日公布, 2015年12月1日施行). 実施が義務付けられている事業場は, 衛生管理者や産業医の選任義務と同様, 常時労働者50人以上の事業場に実施義務があり, 労働者にはパートタイム労働者や派遣先の派遣労働者も含まれる. 実施の流れとしては, 実施前の段階として1) 事業者による方針の表明 2) 衛生委員会で調査審議目的の周知方法・実施体制・実施者などの明示・実施方法 3) 労働者に説明・情報提供が行われ, 次に, ストレスチェックの段階として1) 医者, 保健師等によるストレスチェックを実施 2) ストレスチェックの結果を労働者に直接通知・相談窓口などについても情報提供 3) 集団分析, その後, 面接指導の段階, 全体の評価の流れとなっている.

調査票は, ストレスチェック実施に用いる紙媒体または電磁的な媒体による自記式の質問表を使用し, ストレスチェックの結果は, 調査票に記入または入力した内容に基づいて出力される. 職場における当該労働者の心理的な負担の原因になる項目, 心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目及び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について, 個人ごとのストレスの特徴および傾向を数値または図表などで示したもので, 個人ごとのストレスの程度を示し高ストレスに該当するかどうかを示したものである.

文献

- Alcalay, R. and Pasick, R.J. (1983) Psychosocial factors and the technologies of work. *Social science & Medicine*, 17 (16) : 1075-1084.
- Beatriz B. Antonio C.I. and Maria D. Gonzelez (2016) Job satisfaction of sport and physical activity instructors in Spain according to gender and age. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*, 38 (1) : 1-12.
- Bellani, M.L., Furlani, F., Gneccchi, M., Pezzotta, P.,

- Trotti, EM., Bellotti, GG. (2016) Burnout and related factors among HIV/AIDS health care workers. *Aids care-psychological and socio-medical aspects of Aids/Hiv*, 8 (2) : 207-221.
- Chang, S.J., Koh, S.B., Kang, D., Kim, S.A., Kang, G., Lee, C.G., Chung, J., Cho, J.J., Son, M., Chae, C.H., Kim, J.W., Kim, J.I., Kim, H.S., Roh, S.C., Park, J.B., Woo, J.M., Kim, S.Y., Kim, H.S., Roh, S.C., Park, J.B., Woo, J.M., Kim, S.Y., Kim, J.Y., Hyeon, S.J. and Son, D.K. (2005) Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees. *Korean Journal of Occupational Environment Medicine*, 17 (4) : 297-317.
- Falbe, C. M. , & Yukl, G. (1992). Consequences for managers of using single influence tactics and combinations of tactics. *Academy of management journal*, 35:638-652.
- Goldberg, D. P. (1972) *The Detection of Psychiatric Illness by Questionnaire*. Mauds Monograph, 21, London: Oxford University press.
- Griep, Y., Kinnunen, U., Natti, J., De Cuyper, N., Mauno, S. (2016) The effects of unemployment and perceived job insecurity: A comparison of their association with psychological and somatic complaints self-rated health and life satisfaction. *International Archives of Occupational Environment Health*, 89: 147-162.
- 堀田裕司・大塚泰正 (2014) 製造業における労働者の対人援助とソーシャルサポート, 職場ストレスナー, 心理的ストレス反応, 活気の関連. *産業衛生学雑誌*, 56 (6) : 259-267.
- House, JS, Landis, KR., and Umberson, D. (1988) *Social Relationships and Health*, SCIENCE, 241:540-544.
- Hurrell, Jj. Jr. and McInaney, MA. (1988) Exposure to job stress- a new psychometric instrument. *Scandinavia Journal of Work environment Health*, 14 (Suppl 1) :27-28.
- Jeon, ES., Lee, KS., Lee, SY., Yu, JH., Hong, AR., (2009) The Relationship between job stress and quality of life for hospital workers by type of employment. *Korean Journal of Occupational Environment Medicine*, 21 (1), 28-37.
- Karasek (1979) Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24:285-308.
- 川上憲人・原谷隆史・荒記俊一・村田勝敬・今中雄一・岩田 昇 (1993) 職業性ストレスが精神健康に及ぼす影響—日本語版NIOSH職業性ストレス調査票を用いた検討—*産業医学*, 35: 332.
- 川上憲人 (2011) 職場のメンタルヘルスをめぐる国際動向と日本の優先課題. *産業ストレス研究*, 18: 233-240.
- 経済産業省 (2015) 平成27年特定サービス産業実態調査 (確報)
<http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/tokusabizi/result-2/h27.html>
- 経済産業省 (2017) 特定サービス産業動態統計調査.
<http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/tokusabido/result-2.html> (2017.10.1.)
- Kivimaki, M., Vahtera, J., Pentti, J., Ferrie, JE. (2000) Factors underlying the effect of organizational downsizing on health of employees: longitudinal cohort study. *BMJ*, 320: 971-975.
- Kivimaki, M., Honkonen, T., Wahlbeck, K. (2007) Organizational downsizing and increased use of psychotropic drugs among employees who remain in employment. *Journal of Epidemiology Community Health*,
- Kye, H. (2016) A study on the differences between self-aptitude recognition and job aptitude of the hotel company employees. *Sukmyung University, Seoul*.
- 厚生労働省 (2014) 労働安全衛生特別調査 (労働者健康状況調査) の概況.
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h24-46-50.html> (2017.9.1)
- 厚生労働省 (2016) 改正労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000082587.html> (2017.6.10.)
- 厚生労働省 (2017) 平成27年雇用動向調査結果の概況
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/16-2/dl/gaikyou.pdf>
- Lee, ML. (2016) 保育教師の職務ストレス・適性・離職意向との関係. *DaeJin University Graduate School Dissertation. Seoul*.
- Lee, KE. (2010) The relationship between job insecurity and job stress in food service industry: The effect of perceived organizational support climate through HLM, *DongKuk University in Korea, Dissertation*.
- Levi, L. (2000) *Guidance Work Related Stress. Spice of Life, or Kiss of Death*
- Luxembourg. Office for official publications of European commissions. 120.
- Moore, G., Greenberg, E. (2004) Repeated downsizing contact: the effects of similar and dissimilar layoff experiences on work and well-being outcomes. *Journal of Psychology*, 19: 247-257.

- O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W., & Glew, D. J. (1996) Organization-motivated aggression: A research framework. *The Academy of Management Review*, 21 (1), 225-253.
- 水野基樹 (2007) 実践産業・組織心理学：産業現場の事例を中心に。創成社。東京：255-268.
- 中路恭平 (2006) フィットネスクラブにおける会員の顧客満足と会員継続に関する縦断的事例分析。体育・スポーツ経営学研究, 20 (1) : 1-15.
- 大竹文雄・佐々木 勝 (2009) スポーツ活動と昇進。日本労働研究雑誌, 51 (6) : 62-89.
- 大竹弘和 (2009) パブリックビジネスの今後と指定管理者制度。Fitness Business45, November-December 2009: 83-89.
- Park, MH., Iwaasa, T. and Mizuno, M. (2017) Association Between Job Insecurity and Perceived Job Satisfaction and Life Satisfaction: A Comparison of Japanese and Korean Regular Office Workers. *AHFE 2017: Advances in Human Factors, Business Management and Leadership*: 528-538)
- 朴 明姫・岩浅 巧・水野基樹 (2017) 非正規労働者における職務ストレスとメンタルヘルスの関係。人類動態学会抄録集, 52 (1) : 19-20.
- 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現状把握のためのマニュアル。
<http://www.tmu-ph.ac/topics/pdf/manual2.pdf> (2017.9.1.)
- 庄司直人・森口博充・本田里弥子也子・北村茉衣 (2015) フィットネスクラブにおけるレジリエンス向上のためのガイドライン作成取り組み。産業保健人間工学, 16 (1) : 19-25.
- 庄司直人・芳地泰幸・中山貴太・藤井啓嗣・水野基樹 (2013) フィットネスクラブ従業員におけるスポーツ経験がレジリエンスに影響を及ぼすプロセスに関する研究。日本体育学会第64回大会予稿集：135.
- 新納美美・森 俊夫 (2001) 企業労働者への調査に基づいた日本版GHQ精神健康調査票12項目版 (GHQ-12) の信頼性と妥当性の検討。精神医学43 (4) : 431-436.
- Sharma, U. (2015) A study of mental health of pupil teachers in relation to their aptitude towards teaching profession. *International journal of applied research*, 1 (7) : 344-348.
- Sverke, MS., Hellgren, JH., Naswall, K. (2002) No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences, *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (3) : 242-264.
- 太湯好子, 兼光洋子, 岡野一伸子, 千田美智子, 中務京子 (2001) 機能的自我状態モデルにおける Permeability Control Power と看護適性とメンタルヘルスとの関連, 交流分析研究, 26 (2) :152-157.
- 高野知樹 (2014) 労働者の精神医療の実際と産業精神保健. 産業医学レビュー, 27 (1) : 39-67.
- 高橋三保・森田慎一郎・石津和子 (2014) 正規雇用・非正規雇用・完全失業者のメンタルヘルスの比較検討。日本労働研究雑誌, 650 (September) : 82-96.
- 坪井康次 (2010) ストレスコーピング—自分でできるストレスマネジメント—。心身健康科学, 6 (2) : 59-64.

平成30年1月30日受付
平成30年8月6日受理