

研究ノート

# 高校教員の職業性ストレスに関する考察 — 高校教育課程との関連について —

Consideration about The Report on High School Teachers' Occupational Stress  
From The Context of The High School Curriculum

美濃陽介

Yosuke MINO

保健福祉学部保健看護学科

キーワード：高校教員，高校教育課程，職業性ストレス，新職業性ストレス簡易調査票

## 抄 録

- 【目的】** 高校教員の職業性ストレスに影響を与える要因と支援策について新たな知見を得ることを目的に，高校教育課程と職業性ストレスの関連を調べた。
- 【方法】** 日本北部の高校教員 122 人を対象に自記式質問紙郵送調査（基本属性，勤務形態など 11 項目，新職業性ストレス簡易調査票 57 項目）を実施した（分析対象 82 人，回収率 68.5%，有効回答率 96.4%）。
- 【結果】** ①「普通科」教員は，「専門科」教員に比べ，ストレス反応「抑うつ感」の得点の中間値が有意に高い傾向がみられた。②ストレスレベルが高い段階のチェック域に該当する要チェック者（n=15）のうち，全体の 86.7%（13 人）が「専門科」，13.3%（2 人）が「普通科」に所属していた。③重回帰分析の結果，「普通科」「専門科」の教員に共通するストレス反応の説明変数としてのストレス要因は抽出されなかった。
- 【考察】** 「普通科」教員に比べ，「専門科」教員は，気分と気力の低下に関する症状が出現しやすい傾向であると推察される。さらに，要チェック者の人数の割合が，「普通科」教員に比べ，「専門科」教員が高い傾向がみられることから，専門教育を取り巻く背景が，「専門科」教員への何らかの負担になっていると推察された。次に「普通科」「専門科」教員に共通するストレス反応の説明変数としてストレス要因は抽出されなかったことから，高校教員のストレス低減につながる支援については，高校教育課程の違いについても考慮する必要性が改めて示されたと言える。

## I. 緒 言

近年，我が国において，仕事によるストレスが原因で精神疾患を発症し，労災認定される労働者は増加傾向<sup>1)</sup>にあり，労働者のメンタルヘルス不調の未然防止，すなわち第一次予防が重要な課題となっている<sup>2)</sup>。これら労働者のメンタルヘルス対策の中でも学校教員の問題はあまり注目されてこなかったが，2006 年に全国の公立教職員を対象に教員勤務実態調査<sup>3)4)</sup>が実施され，学校教員は，生徒・保護者・同僚と重層的な人間関係の中に身を置く特殊な職業であり，一般労働者

に比べ職業性ストレスが高いことが指摘された<sup>5)</sup>。ストレス過多の原因として，多様な児童・生徒・保護者への対応や教育構造改革による職場環境の変化に伴う職務負担の増大<sup>6)</sup>，月平均 40 時間の所定外労働時間（一般企業は同 9.4 時間<sup>7)</sup>，上司や同僚のサポートが得にくい職場の人間関係<sup>8)9)</sup>などが指摘されている。これらの研究対象のほとんどが，小・中学校教員といった義務教育に携わる教員であった。これは，「対教師暴力・不登校」といった問題のほとんどが中学校において発生している，「いじめ」の認知件数は小学校が首位を占めている等，様々な問題に直面している義

務教育に携わる教員のストレスがマスメディア等から注目されることが多いため<sup>10)</sup>と推測される。一方、公立の小中高等学校別の離職者数全体に対する精神疾患を理由とする離職教員の割合はほぼ同様であり(57.6%, 58.1%, 58.8%)<sup>11)</sup>、高等学校の教員も小中学校教員と同様に様々な問題に起因するストレスに直面していると考えられる。

高等学校の教員を対象としたストレス研究は義務教育に携わる教員を対象とした調査研究に比べ少ないが、職業性ストレスとバーンアウト、うつ病<sup>9)</sup>、ストレスの構造、仕事の要求度、コントロール度、職場内外のソーシャルサポートの相互作用と抑うつ<sup>12)</sup>などをテーマとした研究がある。これらの調査研究の結果から、高校教員が直面するメンタルヘルスの状況の悪さ、バーンアウトへ繋がるストレス要因は授業困難、管理職問題、過剰労働及び生徒間問題であることなどが示唆されている。また、高等学校の生徒は、入学した動機や目指す進路、所属する課程などにより、学ぼうとする姿勢や授業態度、日常生活態度に違いがあることが明らかにされており<sup>13)</sup>、直接教育に携わる高校教員の職業性ストレスとそれに関わる諸要因にも差が生じると推測される。そこで、将来的に高校教員の職業性ストレスに影響を与える要因と支援策について新たな知見を獲得することを目的に、その端緒として高校教育課程と職業性ストレスの関連を調べた。

## Ⅱ. 方 法

### 1. 研究方法と対象

研究方法は無記名自記式質問紙郵送調査を用いた横断的質問調査である。調査期間は2016年9月1日～30日とし、学校長の研究協力同意が得られた日本北部の高等学校に所属する教員122人(対象教員は正規任用、期限付き任用(常勤)、時間講師(非常勤)、ただし管理職を除く)を対象とした。

### 2. 調査項目

#### 1) 調査票

本稿では、所属する高校の設置学科(普通科、専門科(農業・工業・商業・水産・看護・福祉・その他))を2件法で尋ねた。

#### 2) 新職業性ストレス簡易調査票

新職業性ストレス簡易調査票は、川上ら<sup>14)</sup>が2012年に職業性ストレス簡易調査票<sup>15)</sup>をさらに改

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

### 3. 分析方法

分析方法は、所属する高校の設置学科(普通科、専門科(農業・工業・商業・水産・看護・福祉・その他))を2件法で尋ねた回答結果、および新職業性ストレス簡易調査票のストレス要因9尺度17項目、ストレス反応6尺度29項目、修飾要因4尺度11項目の尺度ごとの合計得点を算出し、その点数を4段階に換算する標準化得点を用いる方法で行った。回答結果の解析は公表されているマニュアル<sup>15)</sup>に従って実施し、群間比較には、Mann-Whitney's U検定を用い、高校教育課程と職業性ストレスの影響を、ストレス要因・修飾要因を説明変数、ストレス反応を目的変数とする重回帰分析(変数減少法)で検討した(有意水準 $p < 0.05$ )。

### 4. 倫理的配慮

学校長の研究協力同意を前提に、調査票および返信用封筒を当該高校所属教員に配布されるものとした。調査対象者からの回答の返送を持って、研究協力に同意したものとし、調査対象者のプライバシーの保護に十分配慮するために、返信用封筒は対象者が直接返信できるようにした。この質問紙郵送調査を行うにあたり、旭川大学の倫理審査委員会に申請し許可を得た(旭川大学倫理審査委員会承認番号第14号)。

### Ⅲ. 結 果

#### 1. 回収結果

調査対象者 122 人のうち 85 人（回収率 68.5%）から回答を得た。この中で、回答漏れ等の不備を除く 82 人（有効回答率 96.4%，男性 64 人，女性 18 人）を解析対象とした。回答者が所属する高等学校を教育課程別に整理したところ、回答者全体の 30.1%（25 人）が「普通科」、69.9%（57 人）が「専門科」に所属していた。「専門科」に所属する回答者のうち、「商業」に所属する割合が 43.9%（25 人）と最も多く、次いで「工業」28.1%（16 人）、「水産」14.0%（8 人）、農業 14.0%（8 人）であった。

#### 2. 職業性ストレスと高校教育課程別との関連

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

「普通科」教員群（n=25）は、「専門科」教員群（n=57）に比べ、ストレス反応である「抑うつ感」（「普通科」群の平均値 3.31，中間値 3.50，「専門科」群の平均値 3.04，中間値 3.17，U=539.5 p<0.1）の得点の中間値が有意に高い傾向がみられた。その他の項目で有意な差はみられなかった。

#### 3. 職業性ストレス簡易調査票の解析手順に基づいた分析

回答者（N=82）を「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」<sup>15)</sup>に基づき、標準化得点を用いてストレスレベルが最も高い段階のチェック域（ストレス反応 77 点以上，ストレス要因及び修飾要因合計 76 点以上かつストレス反応 63 点以上）に該当する者を選定した結果，15 人が抽出された。以後，この方法によって選定された者を要チェック者と呼ぶ。

要チェック者（n=15）の特徴を整理したところ，全体の 86.7%（13 人）が「専門科」，13.3%（2 人）が「普通科」に所属していた。さらに「専門科」の要チェック者（n=13）のうち，「商業」に所属する割合が，46.2%（6 人），「工業」30.8%（4 人），「水産」15.4%（2 人），「農業」7.7%（1 人）であった。

#### 4. 高校教育課程とストレス反応と各要因との関連

さらに，「普通科」教員群と「専門科」教員群各群におけるストレス要因とストレス反応の関連を調べた。具体的には，ストレス要因・修飾要因 13 尺度を説明変数とし，ストレス反応の 6 尺度をそれぞれ目的変数とする重回帰分析を行った。重回帰分析は，F 値が 2 以上を有効とする変数減少法を用いた。投入された変

表 1 課程別のストレス要因・反応各尺度得点の平均値及び回答間比較

|           | 普通科 (n=25) |      |      | 専門科 (n=57) |      |      | U 値     | P 値   |
|-----------|------------|------|------|------------|------|------|---------|-------|
|           | 平均         | SD   | 中間値  | 平均         | SD   | 中間値  |         |       |
| ストレス要因    |            |      |      |            |      |      |         |       |
| 仕事の量的負担   | 1.85       | 0.66 | 2.00 | 1.84       | 0.63 | 1.67 | U=689.0 | n. s. |
| 仕事の質的負担   | 2.01       | 0.60 | 2.00 | 1.99       | 0.54 | 2.00 | U=655.5 | n. s. |
| 身体的負担度    | 2.28       | 0.74 | 2.00 | 2.25       | 0.79 | 2.00 | U=685.0 | n. s. |
| 職場での対人関係  | 2.80       | 0.67 | 2.67 | 2.57       | 0.73 | 2.67 | U=613.5 | n. s. |
| 職場環境      | 2.64       | 0.91 | 3.00 | 2.65       | 1.06 | 3.00 | U=726.5 | n. s. |
| 仕事のコントロール | 2.77       | 0.48 | 2.67 | 2.49       | 0.71 | 2.67 | U=556.5 | n. s. |
| 技能の活用     | 3.08       | 0.70 | 3.00 | 3.05       | 0.81 | 3.00 | U=710.5 | n. s. |
| 仕事の適正     | 3.08       | 0.70 | 3.00 | 2.95       | 0.77 | 3.00 | U=660.0 | n. s. |
| 働きがい      | 3.36       | 0.70 | 3.00 | 3.07       | 0.78 | 3.00 | U=568.5 | n. s. |
| ストレス反応    |            |      |      |            |      |      |         |       |
| 活気        | 2.40       | 0.77 | 2.00 | 2.15       | 0.77 | 2.00 | U=610.5 | n. s. |
| イライラ感     | 2.76       | 0.61 | 3.00 | 2.53       | 0.80 | 2.33 | U=591.0 | n. s. |
| 疲労感       | 2.67       | 0.80 | 2.67 | 2.48       | 0.86 | 2.67 | U=628.0 | n. s. |
| 不安感       | 2.92       | 0.78 | 3.00 | 2.64       | 0.73 | 2.67 | U=568.0 | n. s. |
| 抑うつ感      | 3.31       | 0.64 | 3.50 | 3.04       | 0.70 | 3.17 | U=539.5 | †     |
| 身体愁訴      | 3.23       | 0.63 | 3.36 | 3.14       | 0.54 | 3.18 | U=625.5 | n. s. |
| 修飾要因      |            |      |      |            |      |      |         |       |
| 上司のサポート   | 2.69       | 0.79 | 2.67 | 2.49       | 0.77 | 2.33 | U=612.5 | n. s. |
| 同僚のサポート   | 2.64       | 0.72 | 2.67 | 2.76       | 0.85 | 2.67 | U=784.5 | n. s. |
| 家族友人のサポート | 3.17       | 0.93 | 3.33 | 3.20       | 0.75 | 3.33 | U=687.0 | n. s. |
| 仕事や家庭の満足度 | 3.10       | 0.54 | 3.00 | 2.87       | 0.70 | 3.00 | U=581.0 | n. s. |

注 1) † : p<0.1 (Mann-Whitney's U 検定)  
 注 2) 得点が高いほど良い状態を示している。

数と得られた標準回帰係数および偏相関係数を表2・3に示した。

「普通科」教員群 (n=25) の解析の結果 (表2), 「活気」の修正済決定係数は0.6720, 有意水準1%で有意な係数が得られた説明変数は「仕事の質的負担」( $\beta = -0.573$ ) で正の係数を, 有意水準5%で「仕事の量的負担」( $\beta = -0.421$ ) が負の係数を示した。「疲労感」の修正済決定係数は0.5852, 有意水準1%で有意な係数が得られた説明変数は「仕事の適正」( $\beta = 1.073$ ), 有意水準5%で「仕事の量的負担」( $\beta = 0.503$ ) で正の係数を, 「働きがい」( $\beta = -0.951$ ) が負の係数を示した。「イライラ」「不安感」「抑うつ感」「身体愁訴」に対しては, 有意な影響を与えている説明変数は見られ

なかった。

次に「専門科」教員群 (n=57) の解析の結果 (表3), 「活気」の修正済決定係数は0.4552, 有意水準5%で有意な係数が得られた説明変数は「働きがい」( $\beta = 0.361$ ) が得られ, 正の係数を示した。「疲労感」の修正済決定係数は0.3260, 有意水準1%で有意な係数が得られた説明変数は「身体的負担」( $\beta = 0.402$ ), 有意水準5%で「同僚のサポート」( $\beta = 0.310$ ) が得られ, 正の係数を示した。「不安感」の修正済決定係数は0.2356, 有意水準5%で有意な係数が得られた説明変数は「仕事・家庭の満足度」( $\beta = 0.401$ ) が得られ, 正の係数を示した。「抑うつ感」の修正済決定係数は0.2851, 有意水準5%で有意な係数が得られた説明変

表2 ストレス要因を説明変数とする重回帰分析の結果 (普通科教員)

| 「普通科」教員群 (n=25) |        |         |
|-----------------|--------|---------|
| 【活気に影響を与える要因】   | 標準回帰係数 | 偏相関係数   |
| 仕事の量的負担         | -.42*  | -.63    |
| 仕事の質的負担         | .57**  | .72     |
| 仕事の適正           | .36    | .38     |
| 上司のサポート         | .43    | .43     |
| 同僚のサポート         | -.24   | -.23    |
| 修正済決定係数         |        | 0.6720  |
| 【イライラに影響を与える要因】 |        |         |
| 職場の対人関係         | .65    | .31     |
| 職場環境            | -.55   | -.38    |
| 働きがい            | .61    | .29     |
| 仕事・家庭の満足度       | .56    | .40     |
| 修正済決定係数         |        | 0.1123  |
| 【疲労感に影響を与える要因】  |        |         |
| 仕事の量的負担         | .50*   | .60     |
| 身体的負担           | .30    | .51     |
| 仕事のコントロール       | .32    | .47     |
| 技能の活用           | .23    | .31     |
| 仕事の適正           | 1.07** | .74     |
| 働きがい            | -.95*  | -.62    |
| 上司のサポート         | -.34   | -.31    |
| 同僚のサポート         | .18    | .15     |
| 修正済決定係数         |        | 0.5852  |
| 【不安感に影響を与える要因】  |        |         |
| 仕事の量的負担         | .29    | .31     |
| 職場の対人関係         | .36    | .19     |
| 仕事の適正度          | .38    | .25     |
| 上司のサポート         | -.45   | -.20    |
| 修正済決定係数         |        | 0.0396  |
| 【抑うつ感に影響を与える要因】 |        |         |
| 仕事の適正度          | .53    | .28     |
| 修正済決定係数         |        | -0.4081 |
| 【身体愁訴に影響を与える要因】 |        |         |
| 職場環境            | .46    | .32     |
| 仕事のコントロール       | .44    | .41     |
| 修正済決定係数         |        | 0.0557  |

注1) \*p<0.05, \*\*p<0.01

注2) 変数減少法

表3 ストレス要因を説明変数とする重回帰分析の結果 (専門科教員)

| 「専門科」教員群 (n=57) |        |        |
|-----------------|--------|--------|
| 【活気に影響を与える要因】   | 標準回帰係数 | 偏相関係数  |
| 働きがい            | .36*   | .34    |
| 仕事・家庭の満足度       | .20    | .19    |
| 修正済決定係数         |        | 0.4552 |
| 【イライラに影響を与える要因】 |        |        |
| 身体的負担           | .16    | .17    |
| 技能の活用           | .26    | .24    |
| 仕事・家庭の満足度       | .31    | .24    |
| 修正済決定係数         |        | 0.2262 |
| 【疲労感に影響を与える要因】  |        |        |
| 身体的負担           | .40**  | .41    |
| 技能の活用           | .12    | .12    |
| 同僚のサポート         | .31*   | .33    |
| 仕事・家庭の満足度       | .32    | .27    |
| 修正済決定係数         |        | 0.3260 |
| 【不安感に影響を与える要因】  |        |        |
| 仕事の量的負担         | .28    | .26    |
| 技能の活用           | .17    | .16    |
| 仕事・家庭の満足度       | .40*   | .31    |
| 修正済決定係数         |        | 0.2356 |
| 【抑うつ感に影響を与える要因】 |        |        |
| 技能の活用           | .33*   | .30    |
| 仕事・家庭の満足度       | .28    | .23    |
| 修正済決定係数         |        | 0.2851 |
| 【身体愁訴に影響を与える要因】 |        |        |
| 仕事の質的負担         | .10    | .12    |
| 身体的負担           | .43**  | .46    |
| 職場の対人関係         | -.51** | -.45   |
| 職場環境            | .33*   | .37    |
| 技能の活用           | .54*** | .50    |
| 仕事の適正           | .30    | .27    |
| 働きがい            | -.25   | -.25   |
| 家族・友人のサポート      | .39**  | .43    |
| 修正済決定係数         |        | 0.4302 |

注1) \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

注2) 変数減少法

数は「技能の活用」( $\beta = 0.331$ ) が得られ、正の係数を示した。「身体愁訴」の修正済決定係数は 0.4302、有意水準 0.1% で有意な係数が得られた説明変数は「技能の活用」( $\beta = 0.540$ )、有意水準 1% で「身体的負担」( $\beta = 0.430$ )、「家族・友人のサポート」( $\beta = 0.393$ )、有意水準 5% で「職場環境」( $\beta = 0.332$ ) で正の係数を、有意水準 1% で「職場の対人関係」( $\beta = -0.510$ ) が負の係数を示した。「イライラ」に対しては、有意な影響を与えている説明変数は見られなかった。これらの結果から、「専門科」教員群 (n=57) のストレス要因の中で、「身体的負担」が回帰式の成立したストレス反応「疲労感」「身体愁訴」に、ストレス要因「技能の活用」がストレス反応「不安感」「身体愁訴」に影響を与えている共通の要因として抽出された。

#### IV. 考 察

本調査結果では、「普通科」教員群 (n=27) は、「専門科」教員群 (n=57) と比べストレス反応「抑うつ感」の得点の中間値が有意に高い傾向を示した。「普通科」の教員に比べ、「専門科」の教員は、憂うつ感や集中力の低下など、気分と気力の低下に関する症状が出現しやすい傾向であると推察されるが、回答者数が少ないため、この結果を一般化することはできなかった。今後、調査人数を増やし、さらに検討する必要があると考える。次に要チェック者 (n=15) の特徴を先行研究と比較して考察する。本調査の回答者 (N=82) のうち、30.1% (25 人) が「普通科」、69.9% (57 人) が「専門科」の所属であり、「専門科」に所属する教員の割合が「普通科」より 39.8% 高かった。要チェック者 (n=15) のうち、「普通科」に所属する人数の割合は 13.3% (2 人)、「専門科」に所属する人数の割合は 86.7% (13 人) で「専門科」に所属する教員の割合が「普通科」に所属する教員より 73.4% 高いことがわかった。高校の専門科課程では、農業、工業、商業、水産、看護、福祉など様々な分野において、技術者や技能者、実務者の育成を目指した教育を行っており、そのため各分野に必要な専門性の基礎・基本の定着を重視した教育を行っている。一方、「大学・短大など高等教育機関の大衆化が進み、職業高校から大学進学を目指す生徒が年々増加するにつれて、職業高校でも進学に対応した準備教育を行うようになってきた」<sup>16)</sup> ことから、これまでの様々な分野の専門教育という側面だけではなく、「普通科」の教員と同様に高等教育機関への進学も視野に入れた教育の側面が強調されはじ

めてきていると考えられる。これらの背景が「専門科」に所属する教員への何らかの負担になっていることが予測されるが、高校の教育課程別の教員ストレスの詳細を検討している先行研究はまだない。今後、実態解明のための全国調査が必要であると考えられる。

次に、重回帰分析によりストレス反応の説明変数を抽出したところ、両群に共通するストレス反応の説明変数としてストレス要因は抽出されなかった。その一方、各教員群のストレス反応の説明変数には、それぞれ異なったストレス要因が抽出された。このことから、高校教員のストレス低減につながる支援については、画一的な支援ではなく、高校教育課程の違いについても考慮する必要性が改めて示されたと言える。

ただし、本調査は分析に使用した人数が少なく、この結果を一般化することは困難であり、今後さらに調査対象者数を増やしてさらに検討していくことが必要である。また、近年では、メンタルヘルスの分野でも単に「こころ」と「からだ」の不調といったネガティブな面を予防、対処するという枠組みだけではなく、積極的に仕事にかかわっていくポジティブな面が注目されている<sup>17)</sup>。高校教員の職業性ストレスに対する包括的な支援策について検討していくためには、ネガティブな面だけではなく、ポジティブな面も含めて明らかにすることが今後の課題である。

#### VI. 結 論

高校教員の職業性ストレスに影響を与える要因と支援策について新たな知見を獲得することを目標に、高校教育課程に着目し、高校教員を対象に職業性ストレスとそれに影響を与える諸要因を知るための無記名自記式質問紙郵送調査を実施した結果、以下のことがわかった。

1. 「専門科」教員群 (n=57) は、「普通科」教員群 (n=57) に比べ、憂うつ感や集中力の低下など、気分と気力の低下に関する症状が出現しやすい傾向であると推察された。
2. 「専門科」教員群 (n=57) は高ストレスにあたる要チェック者の割合が高い傾向にあり、近年の教育環境の変化が「専門科」に所属する教員への何らかの負担になっていることが示唆された。
3. 高校教育課程「普通科」「専門科」に共通するストレス要因は抽出されず、各課程で異なるストレス要因が抽出された。

以上のことから、「専門科」に所属する教員のストレ

スコントロールが悪いことが推察され、高校教員を対象としたストレス支援策については、高校教育課程の特性を考慮する必要があることが示唆された。

## 付 記

本論文の一部は2016年12月の第20回日本学校メンタルヘルス学会学術集会において報告した。

## 引用文献

- 1) 厚生労働省：平成27年度脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況，2016.
- 2) 古川徹・小林由香・土屋政雄他：労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究分担報告書，平成23年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業，2012.
- 3) 文部科学省：教員勤務実態調査（小・中学校）報告書，2006.
- 4) 文部科学省：教員勤務実態調査（高等学校）報告書，2006.
- 5) 広沢真紀：変貌する教育現場と教員のメンタルヘルス，労働の科学59（8），19-23，2004.
- 6) 福沢恵利子：教師ストレス背景要因に関する研究－校種、性別、年齢による違いを中心に－，青森県総合教育センター研究紀要F9-05，2008.
- 7) 佐野秀樹・薄原千尋：教員ストレスに影響する要因の検討－学校教員の労働と意識－，東京学芸大学紀要総合教育科学系I 64，189-193，2013.
- 8) 友田貴子・木島伸彦：高校教員のストレスと精神的健康に関する研究，埼玉工業大学人間社会学部紀要6巻，17-24，2007.
- 9) 末田恵子・大石英史：今の現場教員は何にストレスを感じているか－アンケート調査を踏まえて－，研究論業，芸術・体育・教育・心理53（3），23-33，2003.
- 10) 北原信子：日本における教師ストレス研究の動向と課題－教職経験の違いによる中学校教師のストレス研究に着目して－，淑徳大学大学院総合福祉研究科研究紀要21，33-54，2014.
- 11) 文部科学省：教員のメンタルヘルスの現状，2012.
- 12) 堀匡・大塚奏正：中・高等学校教員の抑うつと仕事の要求度、コントロール度、ソーシャルサポートとの関連，ストレス科学25（3），221-229，2010.
- 13) 本田由紀・木村治生・伊藤秀樹他：都立専門高校の生徒の学習と進路に関する調査報告書，ベネッセ総合研究所共同研究，2008.
- 14) 川上憲人・下光輝一・原谷隆史他：労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透方法に関する調査研究分担報告書 2. 新職業性ストレス簡易調査票の開発，平成23年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業，2012.
- 15) 下光輝一・小林章雄・中原隆俊他：職業性ストレス簡易調査票を用いたストレス現状把握のためのマニュアルより効果的な職場環境等の改善対策のために－」職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究，平成14-16年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究，2005.
- 16) 東京都教育委員会：専門高校検討委員会報告書，2002.
- 17) 島津明人：職場のポジティブ心理学：ワーク・エンゲイジメントの視点から，産業ストレス研究16，131-138，2009.