

令和元年度 博士論文

論文題目 : 国会議員秘書のストレスに関する研究

指導教員 : 水上 勝義 教授

所 属 : 筑波大学大学院 人間総合科学研究科
3年制博士課程 ヒューマン・ケア科学専攻

学籍番号 : 201730377

氏 名 : 舟木 彩乃

目次

| | |
|--|----|
| 1 序論..... | 9 |
| 1-1 背景..... | 9 |
| 1-1-1 職場におけるメンタルヘルスの現状..... | 9 |
| 1-1-2 ストレスチェックについて..... | 9 |
| 1-1-3 従業員 50 人未満の小規模事業場の実態..... | 10 |
| 1-1-4 国会議員秘書..... | 11 |
| 1-1-5 国会議員事務所の体制における現状と問題点..... | 11 |
| 1-1-6 職業性ストレスモデル..... | 12 |
| 1-1-7 ストレスチェックとストレスコーピング..... | 13 |
| 1-2 先行研究の紹介..... | 13 |
| 2 研究の目的と意義..... | 15 |
| 3 研究 1 本対象の議員秘書の属性について..... | 17 |
| 3-1 目的..... | 17 |
| 3-2 対象と方法..... | 17 |
| 3-3 調査内容..... | 17 |
| 3-3-1 属性..... | 17 |
| 3-3-2 職業性ストレス簡易調査票 高ストレス者の抽出率について..... | 18 |
| 3-4 統計解析..... | 21 |
| 3-5 研究の倫理..... | 21 |
| 3-6 結果..... | 21 |
| 3-6-1 調査結果：回収について..... | 21 |
| 3-6-2 調査結果：属性..... | 21 |
| 3-6-3 調査結果：職業性ストレス簡易調査票..... | 22 |
| 3-7 考察..... | 23 |
| 3-7-1 属性について..... | 23 |
| 3-7-2 議員秘書と他業種の高ストレス者の抽出率の比較..... | 23 |
| 4 研究 2 議員会館に勤務する国会議員秘書のストレスに関するアンケート調査 ... | 26 |
| 4-1 目的..... | 26 |
| 4-2 対象と方法..... | 26 |
| 4-2-1 対象..... | 26 |
| 4-2-2 調査期間..... | 26 |
| 4-2-3 調査方法..... | 26 |

| | |
|---|----|
| 4-3 調査内容 | 26 |
| 4-3-1 属性..... | 26 |
| 4-3-2 オリジナル項目について..... | 26 |
| 4-3-3 職業性ストレス簡易調査票 | 27 |
| 4-3-4 ENDCOREs（藤本・大坊，2007） | 27 |
| 4-3-5 13 項目 7 件法 SOC スケール | 27 |
| 4-4 統計解析 | 28 |
| 4-5 研究の倫理..... | 28 |
| 4-6 結果 | 28 |
| 4-6-1 調査結果：回収について..... | 28 |
| 4-6-2 調査結果：議員秘書全体..... | 29 |
| 4-6-3 調査結果：政策担当秘書..... | 40 |
| 4-6-4 調査結果：第一秘書及び第二秘書 | 42 |
| 4-6-5 調査結果：私設秘書 | 44 |
| 4-6-6 調査結果：3 群間比較（政策担当秘書、第一・第二秘書、私設秘書） | 46 |
| 4-7 考察 | 49 |
| 4-7-1 属性について | 49 |
| 4-7-2 オリジナル項目 | 50 |
| 4-7-3 属性の違いと職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs との関連について | 51 |
| 4-7-4 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票の各因子の相関結果から .. | 51 |
| 4-7-5 「ストレス反応」と SOC-13 及び ENDCOREs の関連について | 55 |
| 4-7-6 3 群間による比較（政策担当秘書、第一・第二秘書、私設秘書） | 56 |
| 5 研究 3 議員会館に勤務する議員秘書 4 名のライフストーリー・インタビュー 調査による検討 | 58 |
| 5-1 目的 | 58 |
| 5-2 方法 | 58 |
| 5-2-1 分析と解釈の方法..... | 58 |
| 5-2-2 作品化の方法 | 60 |
| 5-2-3 データ収集の方法..... | 62 |
| 5-2-4 対象者 | 62 |
| 5-2-5 調査場所 | 64 |
| 5-3 倫理的配慮..... | 64 |
| 5-4 結果（4 名のライフストーリーの個別分析） | 64 |
| 5-4-1 A さんのライフストーリー | 64 |

| | |
|--|-----|
| 5-4-2 Bさんのライフストーリー | 67 |
| 5-4-3 Cさんのライフストーリー | 70 |
| 5-4-4 Dさんのライフストーリー | 72 |
| 5-5 考察 4名のライフストーリーの横断分析及び横断的考察 | 75 |
| 5-5-1 議員秘書の仕事のやりがい | 75 |
| 5-5-2 議員秘書のストレス | 75 |
| 5-5-3 議員秘書のストレス低減要因 | 76 |
| 5-5-4 議員秘書のキャリアについて | 76 |
| 5-5-5 議員会館の議員秘書の特徴的な働き方 | 77 |
| 6 議員会館勤務の議員秘書についてのまとめ（研究2と研究3から） | 78 |
| 6-1 総合考察 | 78 |
| 6-2 結論 | 79 |
| 7 研究4 地元事務所に勤務する国会議員秘書のストレスに関するアンケート調査 | 81 |
| 7-1 目的 | 81 |
| 7-2 方法 | 81 |
| 7-2-1 対象と方法 | 81 |
| 7-2-2 調査期間 | 81 |
| 7-2-3 調査方法 | 81 |
| 7-3 調査内容 | 81 |
| 7-3-1 属性 | 81 |
| 7-3-2 オリジナル項目 | 81 |
| 7-3-3 職業性ストレス簡易調査票 | 82 |
| 7-3-4 ENDCOREs（藤本・大坊，2007） | 82 |
| 7-3-5 13項目7件法SOCスケール | 82 |
| 7-4 統計解析 | 82 |
| 7-5 研究の倫理 | 82 |
| 7-6 結果 | 83 |
| 7-6-1 調査結果：回収について | 83 |
| 7-6-2 調査結果：議員秘書全体 | 83 |
| 7-6-3 調査結果：政策担当秘書 | 94 |
| 7-6-4 調査結果：第一秘書及び第二秘書 | 96 |
| 7-6-5 調査結果：私設秘書 | 98 |
| 7-6-6 調査結果：3群間比較（政策担当秘書，第一・第二秘書，私設秘書） | 100 |
| 7-7 考察 | 103 |
| 7-7-1 属性について | 103 |

| | |
|---|-----|
| 7-7-2 オリジナル項目 | 103 |
| 7-7-3 属性の違いと職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs との関連について | 104 |
| 7-7-4 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票の各因子の相関結果から | 105 |
| 7-7-5 ストレス反応と SOC-13 及び ENDCOREs の相関関係と重回帰分析に ついて | 106 |
| 7-7-6 3 群間による比較（政策担当秘書、第一・第二秘書、私設秘書） | 107 |
| 8 研究 5 地元事務所勤務の国会議員秘書 4 名のライフストーリー・インタビュー 調査による検討 | 110 |
| 8-1 目的 | 110 |
| 8-2 方法 | 110 |
| 8-2-1 分析と解釈の方法 | 110 |
| 8-2-2 作品化の方法 | 110 |
| 8-2-3 データ収集の方法 | 110 |
| 8-2-4 対象者 | 110 |
| 8-2-5 調査場所 | 111 |
| 8-3 倫理的配慮 | 111 |
| 8-4 結果（4 名のライフストーリーの個別分析） | 112 |
| 8-4-1 E さんのライフストーリー | 112 |
| 8-4-2 F さんのライフストーリー | 115 |
| 8-4-3 G さんのライフストーリー | 118 |
| 8-4-4 H さんのライフストーリー | 121 |
| 8-5 考察 4 名のライフストーリーの横断分析及び横断的考察 | 124 |
| 8-5-1 議員秘書の仕事のやりがい | 124 |
| 8-5-2 議員秘書の仕事のストレス | 124 |
| 8-5-3 議員秘書のストレス低減要因 | 125 |
| 8-5-4 議員秘書のキャリアについて | 126 |
| 8-5-5 地元事務所勤務の議員秘書の特徴的な働き方 | 127 |
| 9 地元事務所勤務の議員秘書についてのまとめ（研究 4 および 5） | 128 |
| 9-1 地元事務所の議員秘書についての総合考察 | 128 |
| 9-2 地元事務所の議員秘書についての結論 | 129 |
| 10 研究 6 議員会館に勤務する議員秘書と地元事務所に勤務する議員秘書の比較 | 131 |
| 10-1 議員会館秘書と地元事務所秘書の比較（研究 2・研究 4） | 131 |
| 10-1-1 議員会館と地元事務所の高ストレス者の抽出率の比較 | 131 |
| 10-1-2 該当秘書職ごとの議員会館秘書と地元事務所秘書の比較 | 131 |

| | |
|---|-----|
| 1) 政策担当秘書 | 133 |
| 2) 第一・第二秘書 | 133 |
| 3) 私設秘書 | 134 |
| 10-2 議員会館秘書と地元事務所秘書の比較（研究3・研究5） | 134 |
| 10-2-1 横断分析による該当秘書職ごとの議員会館秘書と地元事務所秘書の比較 | 134 |
| 1) 議員秘書の仕事のやりがい | 137 |
| 2) 議員秘書のストレス | 137 |
| 3) 議員秘書のストレス低減要因 | 137 |
| 4) キャリアについて | 137 |
| 5) 所属事務所（議員会館か地元事務所）の特徴的な働き方 | 138 |
| 10-3 結論（研究6） | 138 |
| 11 まとめ（総合考察・結論） | 139 |
| 11-1 総合考察 | 139 |
| 12 本研究の限界と課題 | 143 |
| 参考文献 | 145 |
| アンケート調査票（議員会館用） | 149 |
| アンケート調査票（地元事務所用） | 153 |

図表

| | | |
|--------|--|----|
| 図 1-1 | ストレスチェックと面接指導の実施に関わる流れ | 10 |
| 図 1-2 | NIOSH 職業性ストレスモデル（東京都労働相談情報センターより一部改変） | 12 |
| 図 5-1 | 作品化の手順・方法 | 60 |
| 表 2-1 | 議員会館と地元事務所の主な仕事内容の違い | 15 |
| 表 3-1 | 素点換算表に基づく評価点の算出方法 | 19 |
| 表 3-2 | 素点換算表に基づく高ストレス者の算出方法の手順 | 20 |
| 表 3-3 | 議員秘書の属性 | 22 |
| 表 3-4 | 高ストレスと関連する属性 | 23 |
| 表 3-5 | 業種別高ストレス者の割合 | 25 |
| 表 4-1 | 議員会館に勤務する秘書の属性 | 29 |
| 表 4-2 | オリジナル項目① | 30 |
| 表 4-3 | オリジナル項目② | 31 |
| 表 4-4 | 議員会館勤務の男性の秘書と女性の秘書の高ストレス者抽出率の差 | 32 |
| 表 4-5 | 性別の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、 SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果 | 33 |
| 表 4-6 | 年代の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、 SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果 | 34 |
| 表 4-7 | 所属院の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、 SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果 | 36 |
| 表 4-8 | 該当秘書職の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、 SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果 | 37 |
| 表 4-9 | 通算勤続年数の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の 各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果 | 38 |
| 表 4-10 | 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票及び SOC-13、ENDCOREs の各因子との相関関係 | 39 |
| 表 4-11 | ストレス反応を従属変数とした重回帰分析 | 40 |
| 表 4-12 | 政策担当秘書の属性 | 41 |
| 表 4-13 | 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票及び SOC-13、ENDCOREs の各因子との相関関係（政策担当秘書） | 42 |
| 表 4-14 | 第一・第二秘書の属性 | 43 |

| | | |
|--------|--|----|
| 表 4-15 | 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票及び SOC-13、ENDCOREs の各因子との相関関係（第一・第二秘書） | 44 |
| 表 4-16 | 私設秘書の属性 | 45 |
| 表 4-17 | 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票及び SOC-13、ENDCOREs の各因子との相関関係（私設秘書） | 46 |
| 表 4-18 | 3 群間秘書属性と通算年数の構成比 | 46 |
| 表 4-19 | 通算年数と 3 群間秘書職属性のカイ 2 乗検定 | 47 |
| 表 4-20 | 評価と人望に関する秘書職属性 3 群間比較 | 47 |
| 表 4-21 | 収入不満度に関する秘書職属性 3 群間比較 | 47 |
| 表 4-22 | 高ストレス者抽出率に関する秘書職属性 3 群間比較 | 48 |
| 表 4-23 | 秘書職属性別にみたストレス反応と有意な相関がみられた項目の一覧 | 49 |
| 表 4-24 | 職種別高ストレス者の割合 | 53 |
| 表 5-1 | トランスクリプト・ルール | 62 |
| 表 7-1 | 地元事務所勤務の秘書の属性 | 84 |
| 表 7-2 | オリジナル項目① | 85 |
| 表 7-3 | オリジナル項目② | 86 |
| 表 7-4 | 地元事務所勤務の男性の秘書と女性の秘書の高ストレス者抽出率の差 | 87 |
| 表 7-5 | 性別の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、 SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果 | 88 |
| 表 7-6 | 年代の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、 SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果 | 89 |
| 表 7-7 | 所属院の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、 SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果 | 90 |
| 表 7-8 | 該当秘書職の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、 SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果 | 91 |
| 表 7-9 | 通算勤続年数の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の 各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果 | 92 |
| 表 7-10 | 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票及び SOC-13、ENDCOREs の各因子の相関関係 | 93 |
| 表 7-11 | ストレス反応を従属変数とした重回帰分析 | 94 |
| 表 7-12 | 政策担当秘書の属性 | 95 |
| 表 7-13 | 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票及び SOC-13、ENDCOREs の各因子の相関関係 | 96 |
| 表 7-14 | 第一・第二秘書の属性 | 97 |

| | | |
|--------|--|-----|
| 表 7-15 | 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票及び SOC-13、ENDCOREs の各因子の相関関係 | 98 |
| 表 7-16 | 私設秘書の属性 | 99 |
| 表 7-17 | 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票及び SOC-13、ENDCOREs の各因子との相関関係 | 100 |
| 表 7-18 | 3 群間秘書職属性と通算年数の構成比 | 100 |
| 表 7-19 | 通算年数の秘書職属性 3 群間の比較 | 101 |
| 表 7-20 | 評価と人望に関する秘書職属性 3 群間の比較 | 101 |
| 表 7-21 | 収入不満度に関する秘書職属性 3 群間比較 | 101 |
| 表 7-22 | 高ストレス者抽出率に関する秘書職属性 3 群間比較 | 102 |
| 表 7-23 | 秘書職属性別にみたストレス反応と有意な相関がみられた項目の一覧... | 102 |
| 表 10-1 | 議員会館と地元事務所の高ストレス者抽出率 | 131 |
| 表 10-2 | 議員会館と地元事務所で該当秘書職ごとに見たストレス反応と、 職業性ストレス簡易調査票の各因子及び ENDCOREs、SOC の因子と 有意な相関があった項目 | 132 |
| 表 10-3 | 議員秘書 8 名の属性一覧表 | 135 |
| 表 10-4 | 議員秘書 8 名のライフストーリー・インタビュー調査による検討 | 136 |

1 序論

1-1 背景

1-1-1 職場におけるメンタルヘルスの現状

メンタルの問題をかかえる従業員が勤務する事業所は全事業所の 6 割におよぶ。平成 30 年中の自殺者の総数 20,840 人（警察庁，2019a）のうち「被雇用者・勤め人」の自殺は 6,447 人であり（警察庁，2019b）、そのうち、およそ 4 人に 1 人の自殺要因の 1 つが勤務問題であった。また、「病気の悩み・影響（うつ病）」が自殺要因の 1 つと推定された人は約 4,213 人に及んでいた（厚生労働省・警察庁，2019c）。自殺には、多様かつ複合的要因が関連するが、自分の仕事や職業生活での強い不安、悩み、ストレスがある労働者の割合は 58.0%であることからしても、自殺と職業性ストレスは強い関連性があると考えられる。なお同調査におけるストレスの内容上位 3 つは、「仕事の質・量」「仕事の失敗、責任の発生等」「対人関係」であった（厚生労働省，平成 30 年労働安全衛生調査（実態調査）労働者調査，2019）。精神障害等の労災補償も増加傾向にあり、請求件数は平成 12 年の 212 件から平成 30 年には 1,820 件へと、18 年間で約 8.6 倍になった（厚生労働省，平成 30 年度「過労死等の労災補償状況」2019）。このような背景からメンタルヘルス対策に取り組む事業場も平成 24 年 47.2%から平成 30 年 59.2%と増加している（厚生労働省，平成 30 年労働安全衛生調査（実態調査）事業所調査，2019）。

一方、独立行政法人労働政策研究・研修機構（2012）によると、メンタルヘルス不調者が現れる原因について、事業所がどのように認識しているかの調査（3 位までの複数回答集計）では、「本人の性格の問題」（67.7%）、「職場の人間関係」（58.4%）、「仕事量・負荷の増大」（38.2%）、「上司・部下のコミュニケーション不足」（29.1%）の順となっていた。

1-1-2 ストレスチェックについて

平成 27 年 12 月から従業員 50 名以上の事業所では、年 1 回のストレスチェックが義務化された。ストレスチェックは医師、保健師などが実施者となり、事業所を通さずに結果はストレスチェックを受けた本人に直接返される。その際、高ストレス者と判定された者に対して、実施者は面接指導を受けることを勧める。本人が事業所に面接指導の申し出を行えば、事業所は面接指導を医師に依頼する。面接指導を行う医師は、事業所に対して、職場の環境改善などストレス要因の改善をアドバイスするほか、専門的な対応が必要な労働者に対して外部の専門機関への紹介を行う（厚生労働省，2016）。

ストレスチェックの目的は、労働者がメンタルヘルスの不調に陥ることを未然に防ぐための「一次予防」であると同時に、労働者の安全と健康を確保し、精神障害をふくむ労働災害を未然に防ぐためである（図 1-1）。

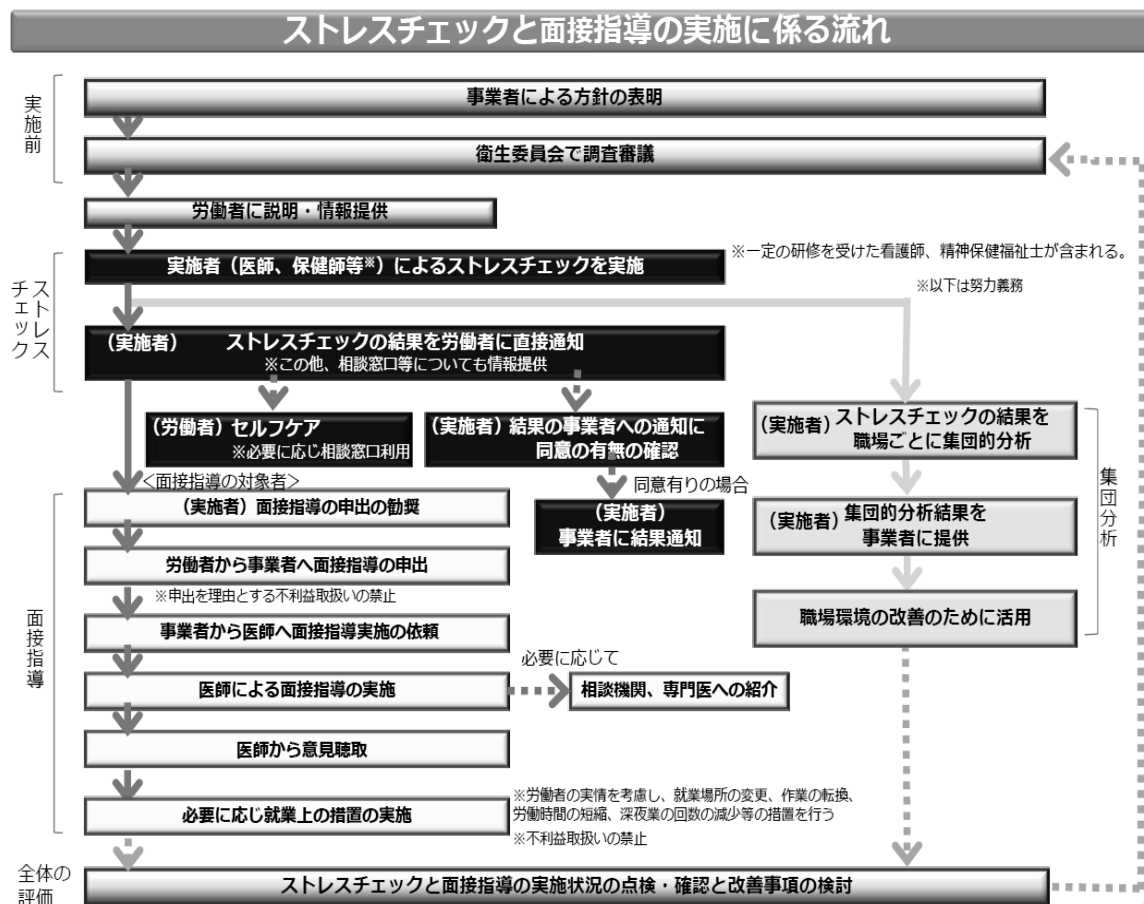


図 1-1 ストレスチェックと面接指導の実施に関わる流れ

出典：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

1-1-3 従業員 50 人未満の小規模事業場の実態

全国の民営事業所 577 万 8975 事業所のうち、労働安全衛生法上のストレスチェックが努力義務にとどまる従業員 50 人未満の小規模事業所は、全事業所数の 97.0%、従業者数の 59.6% を占めている（総務省，2018）。すなわちストレスチェックテスト実施義務化の対象が、被雇用者全体の半分に満たない。また、小規模の事業場の長時間労働者（1 か月間に 45 時間を超える時間外・休日労働をした労働者をいう）から面接指導の申し出があった割合は企業規模が小さいほど低くなる傾向があり、しかもメンタルヘルス施策の導入が進んでいないため（厚生労働省，平成 30 年労働安全衛生調査（実態調査）事業所調査，2019）、従業員のメンタルヘルスが悪化するリスクがあると言える。例えば、企業規模が小さいほど休職制度が整備されていない等の傾向がある（山本・黒田，2014）。

東京都産業労働局（2010）が実施した調査では、メンタルヘルス不調者が現れた事業所の不調の原因について最も多かった回答が「職場の人間関係」であった。池田（2013）は、小

規模事業所においては、「抑うつ」、「対人葛藤」を抱える従業員が大企業と比べて多かったとし、「抑うつ」を高める要因としては、「仕事の将来の曖昧さ」と「健康に対する周囲の無理解」が強く関連し、大企業での調査と異なる特徴が認められたとしている。また、従業員のマネジメント側となる中小零細企業の社長および管理職のストレスに関し、石埜ほか（2009）は、社長の6割が「心の悩み」を意識し、相談相手がいない者が3割いることを報告している。

1-1-4 国会議員秘書

50人未満の小規模事業場で働く「被雇用者・勤め人」のなかに国会議員秘書がいる。国会議員秘書について衆議院秘書協議会（2006）を参考に説明する。国会議員秘書（以下、議員秘書または秘書と略す）は、大きく公設秘書と私設秘書に分けることができる。公設秘書とは、国費によって国会議員に付される秘書のことであり、給与は国から支払われ、身分は国家公務員特別職となる。現在は、一人の議員につき、公設第一秘書（以下、第一秘書と略す）、公設第二秘書（以下、第二秘書と略す）、政策担当秘書と3人の公設秘書を雇用することができる。政策担当秘書になるためには、「国会議員政策担当秘書」の資格試験に合格するか、または一定の条件を満たし選考採用審査で認定される必要がある。給与と職級は、政策担当秘書、第一秘書、第二秘書の順となる。公設秘書の健康保険は国会議員秘書健保組合に加入、年金は厚生年金と国会議員秘書厚生年金基金に加入となる。私設秘書とは、法律に定められている秘書ではなく、議員の裁量により採用され、費用は議員事務所などが負担し、その人数には制限はない。そのため、国会議員秘書の総数を把握している機関がない。

1-1-5 国会議員事務所の体制における現状と問題点

衆議院秘書協議会（2006）によると、私設秘書の人数や雇用形態は各議員事務所によって異なり、よく見られるパターンとしては、国会の議員会館事務所（以下、議員事務所と略す）には政策担当秘書プラス1-2名の公設秘書か私設秘書が常駐し、選挙区の地元事務所（以下、地元事務所と略す）では1-2名の公設秘書プラス数名の私設秘書が勤務している場合が多い。一般的に、当選回数を重ねたベテラン議員は財政基盤も強いため、多くの私設秘書を雇用する傾向にあり、中には十数名もの私設秘書を雇用している事務所もある。

山本・黒田（2014）によると、小規模事業場では経営者の考え方が現場に直接的な影響を及ぼすこと、企業規模が小さいほど休職制度が整備されていない傾向があることを指摘しているが、国会議員秘書も、50人未満の小規模事業場で働く「被雇用者・勤め人」に属している。近年、国会議員から秘書に対する過剰なハラスメント行為などの問題が報道されている。国会議員事務所において実質上の経営者が国会議員となること、これにより議員秘書が身分的に不安定になり、かつ仕事量が不定量になることが背景にあることは容易に想像できる。しかし、国会議員秘書の就業実態は一般的に知られていない。

1-1-6 職業性ストレスモデル

米国国立職業安定所（National Institute for Occupational Safty and Health 以下 NIOSH と略す）は、職場ストレスに関する文献の内容分析を行い、従来の職業性ストレス研究および理論を統合した上で、包括的な職業性モデルである NIOSH 職業性ストレスモデルを提唱した(Hurrell & McLaney, 1988)。このモデルは、1) 職場ストレスが急性ストレス反応を生起し、2) 急性ストレス反応が持続した結果、3) 疾病を導くプロセスが想定されている。また、ストレス・ストレス反応間の関連を強めたり弱めたりする要因（修飾要因）として、個人要因、仕事以外の要因、緩衝要因が想定されている（図 1-2）。NIOSH 職業性ストレスモデルは、これらの相互影響を包括して示し、さまざまな職業に対応できるモデルであると考えられている（高田，2002）。

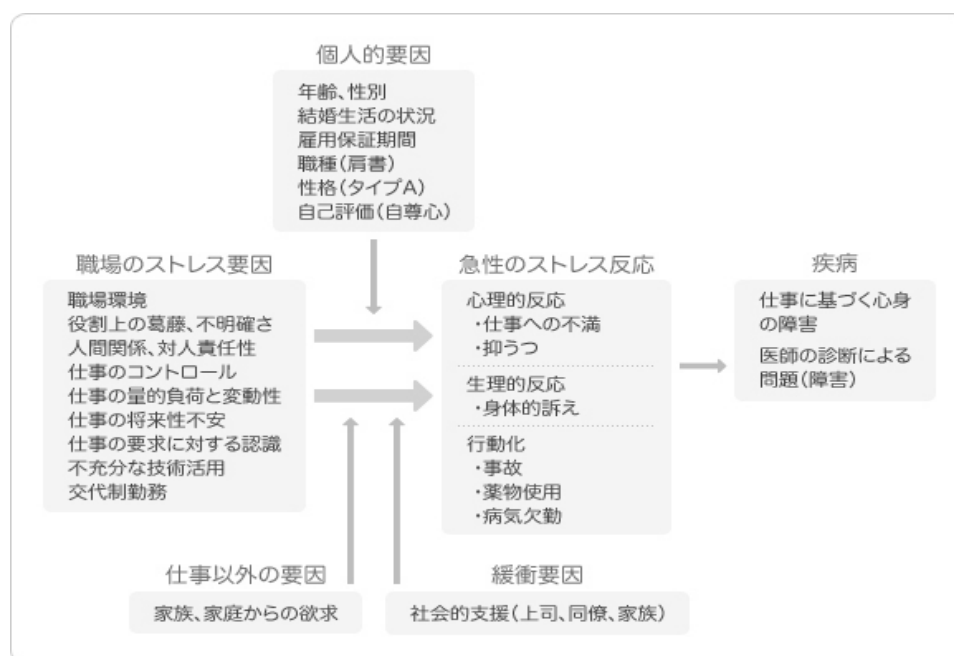


図 1-2 NIOSH 職業性ストレスモデル（東京都労働相談情報センターより一部改変）

出典：東京都労働相談情報センター「NIOSH 職業性ストレスモデル」

職場ストレス研究の多くは、「仕事の要求度－コントロールモデル」や「NIOSH 職業性モデル」、「努力－不均衡モデル」など慢性型職場ストレスに着眼したことが多い。一方、職場では“仕事に失敗した”“部下とのトラブルがあった”などの一過性の出来事も従業員に負担を与える。これらの出来事は「イベント型職場ストレス」と呼ばれており、近年では経営状態の悪化による組織変化や人員削減などのイベントと企業従業員の精神的健康状態に関する研究も多く行われるようになった（小杉，2003）。

1-1-7 ストレスチェックとストレスコーピング

Lazarus and Folkman (1984) によって提唱されたストレスの心理学的モデルを例にとれば、自分にふりかかった出来事をストレスラーとして認知すると、ストレス対処行動としてコーピングが実行される。コーピングが成功すればストレス反応は改善するが、この過程がうまくいかないと慢性のストレス反応につながる可能性が生じる。

ストレスチェックはストレスラーの認知に該当する。ストレスマネジメントで重要なことは、ストレスに関するセルフモニタリングであり、自分は現在どの程度のストレスを抱えているか、普段どのコーピングを用いることが多いかなどに気づき、直面したストレスラーに対して、柔軟で現実的なコーピング方略を選択し、成功体験を増やすことである（舟木・水上, 2016）。ストレスラーの改善のために、事業所の環境整備や改善、周囲の支援が重要なことはいままでもないが、状況に応じて柔軟にコーピングを実践することも有用である。気分転換や自律訓練法などのリラクゼーションは、自律神経系の働きのバランスを回復させ、心身のリラックスを促す効果をもたらす。また、水上（2013）によると、定期的な運動や身体活動がストレスマネジメント効果をもたらす。このほか出来事に対する認知の仕方を変える認知再構成法や対人的な葛藤場面におけるコミュニケーション技法であるアサーションなどの修得も職場ストレスの改善に有効であり、現在もリワークプログラムやセルフケア研修プログラムでさかんに紹介されている。このようにストレスチェックは一連のストレスマネジメントの出発点とも位置づけられる。

1-2 先行研究の紹介

小規模事業所の就労ストレスと国会議員秘書のストレスについて述べる。

平成 27 年 12 月に改正労働安全衛生法が施行され、50 人以上の事業場でストレスチェックが義務化されたが、50 人未満の事業場においては努力義務にとどまっている。しかし、小規模事業所におけるメンタルヘルスについては、「抑うつ」、「対人葛藤」を抱える従業員が大企業と比べて多いことが報告されている（池田, 2013）。また、企業規模が小さいほど休職制度が整備されていない傾向があることや（山本ほか, 2014）、パワーハラスメントを受けた場合に企業とは関係のないところに相談する比率が高くなり、パワーハラスメントの実態が把握されていない、などの問題が指摘されている（厚生労働省, 2017）。

国会議員秘書の職業性ストレスについての調査・研究については、本邦では議員会館に勤務している議員秘書を対象とした著者らの研究が二つ報告されているに過ぎない（舟木ほか, 2017；舟木ほか, 2018）。しかしながら、最近では議員秘書に対する過剰なハラスメント行為が報道されるようになり、議員秘書のストレスを把握することは喫緊の課題である。

海外では、イギリス最大の労働組合である Unite Union（2017）が 500 名の MP's staff（日本における議員秘書に該当する）を対象にした調査がある。同調査は、国会議員スタッフの 60%が職場でストレスを感じていることや同じ割合のスタッフが契約時間を超えて労働して

いたこと、20%がいじめで悩んでいたがスタッフ用のヘルプライン（電話やメール等での相談）を利用した者は回答者の3%しかいなかったことを報告している。このヘルプラインは、イギリスの The House of Commons（庶民院、両院制議会の下院に相当する）が Employee Assistance Programme for Members' staff（従業員援助プログラム）の一環として2014年3月から設けているもので、秘密が守られ、経験と資格を有するカウンセラーが24時間無料で相談に応じるものである。また、雇用主となる国会議員が選挙で当選するまで雇用者に対するマネジメント経験がないことが、スタッフがストレスを感じる一因であると指摘し、プレッシャーの高い職場では適切なサポートが必要であると UNITE の担当者は語っている。

衆議院秘書協議会（衆議院秘書協会、2019）によると、国会の議員会館事務所には政策担当秘書プラス1-2名の公設秘書か私設秘書が常駐し、選挙区の地元事務所では1-2名の公設秘書プラス数名の私設秘書が勤務しているケースが多い。国会議員事務所は、小規模事業場に該当し、ストレスチェック実施義務の対象とはならず、職場で有効なストレス対策も施されていない。また、議員秘書は労働基準法41条2号の「機密の事務を取り扱う者」に該当し「労働時間、休憩及び休日に関する規定」が適用外と考えられると、長時間労働を強いられ残業代が支払われないことにもなる。このように議員秘書には労働基準法や労働安全衛生法などの労働法制による保護が十分ではない可能性が考えられる。

2 研究の目的と意義

以上述べてきたように、小規模の事業場に該当し、かつストレスが多いと考えられる職業でありながら、労働の実態が一般的に知られていない議員秘書を対象に、ストレス状態を調査することを本研究の目的とする。

また、議員会館勤務の秘書は国会質問を作ったり、法案を精査したり、所属政党の活動を手助けしたりするのが主な仕事である一方で、地元事務所勤務の秘書は選挙に向けた活動が主な仕事であり、有権者との接点を絶やさないように、国会議員の代わりとなって、選挙区内の有力者や支援者をつなぐ役割をしている（安藤，2017）。また、後述するインタビュー調査から議員会館勤務の秘書、地元勤務の秘書それぞれの仕事内容をまとめ、整理すると次のように分けることができる（表 2-1）。

表 2-1 議員会館と地元事務所の主な仕事内容の違い

| 主な仕事内容の違い | |
|--|--|
| 議員会館 | 地元事務所 |
| 国会関係の仕事 <ul style="list-style-type: none">・ 政策づくりに関すること・ 議員の委員会、本会議、各種会合のスケジュール調整・ 中央省庁を対象とした陳情処理・ 大量の資料整理 | 選挙のための基盤作り <ul style="list-style-type: none">・ 後援会拡大活動・ 街頭演説、ビラ配り・ 看板立て、ポスター貼り・ 政治資金集め |

このことから同じ国会議員秘書であっても、議員会館勤務の秘書と地元事務所の秘書では仕事内容がかなり異なり、その結果、ストレス状況にも違いがある可能性が考えられる。そこで本研究では、研究 1 で議員会館勤務と地元事務所両群について全体の属性や傾向を示した後、より詳細に掘り下げて検討するために、研究 2 で議員会館に勤務する秘書を対象にストレス要因、ストレス反応、修飾要因などを明らかにすることを目的とするアンケート調査を行い、研究 3 で議員会館に勤務する秘書を対象にアンケート調査のデータ分析では十分に把握できなかった点についてインタビュー調査を行なった。さらに研究 4 で地元事務所勤務の秘書を対象にストレス要因、ストレス反応、修飾要因などを明らかにすることを目的とするアンケート調査を行い、研究 5 で地元事務所に勤務する秘書を対象にアンケート調査のデータ分析では十分に把握できなかった点についてインタビュー調査を行なった。その後、議員会館に勤務する秘書と地元事務所に勤務する秘書のストレスの違いの詳細を検討するために研究 6 を行った。各研究の目的と意義については次のような内容である。

研究 1 では、議員会館に勤務する議員秘書と地元事務所に勤務する議員秘書を合わせた議員秘書全体の属性や特徴などを示す。また、職業性ストレス簡易調査票により算出された議員秘書全体の高ストレス者の抽出率を算出する。さまざまな得点項目がある中で高ストレス者抽出率を示すのは、本研究と同じ素点換算方式で業種ごとに算出された高ストレス者の抽出率データが示されている報告書があり、それとの比較が可能となるからである。議員秘書を 1 つの業種とみなし、他業種の高ストレス者の抽出率を比較する。

研究 2 では、議員会館に勤務する議員秘書を対象にストレス要因、ストレス反応、修飾要因などを明らかにすることを目的とするアンケート調査を行う。具体的には、職業性ストレスのほか、コミュニケーションに関連する因子や職務満足度等について質問紙票による調査を実施し、ストレスの特徴や関連する因子等を分析し、明らかにすることを目的とする。

研究 3 では、質問紙調査のデータ分析では十分に把握できなかった議員会館に勤務する議員秘書のストレス状態やキャリアに関する具体的な考え方などを明らかにし、有効なストレス対策の手がかりを考察するために、桜井（2002）が提唱する対話的構築主義に依拠したライフストーリー研究を用い、インタビューにより国会議員秘書の抱えるストレスやキャリアに関する悩みや考え方、価値観などを明らかにすることを目的とする。

殆ど研究事例のない議員秘書の研究では、これまで語り手と聞き手の相互作用によるライフストーリーの生成に注目した研究はない。

研究 4 では、地元事務所に勤務する議員秘書を対象にストレス要因、ストレス反応、修飾要因などを明らかにすることを目的とするアンケート調査を行う。具体的には、研究 2 と同様に、職業性ストレスのほか、コミュニケーションに関連する因子や職務満足度等について質問紙票による調査を実施し、ストレスの特徴や関連する因子等を分析し、明らかにすることを目的とする。

研究 5 では、地元事務所に勤務する議員秘書を対象に、研究 3 と同様にライフストーリー研究を用い議員秘書の抱えるストレスやキャリアに関する悩みや考え方、価値観などを自由に話してもらい、問題や課題等をきめ細かく把握していく。

研究 6 では、研究 1 から研究 5 までで得られたアンケート調査結果やインタビュー調査から議員会館に勤務する議員秘書と地元事務所に勤務する議員秘書の職業性ストレスの特徴の違いについて比較検討することを目的とする。

3 研究1 本対象の議員秘書の属性について

3-1 目的

先行研究で述べたように、国会議員秘書のストレスの特徴やそれに関連する要因についてはこれまで明らかではない。そこで研究1では、議員会館に勤務する議員秘書と地元事務所に勤務する議員秘書を合わせた議員秘書全体の属性を示す。

その上で、職業性ストレス簡易調査票により算出された高ストレス者の抽出率を算出する。また、本研究と同じ素点換算方式で業種や職種ごとに高ストレス者の抽出率のデータが算出された報告書があり、他業種と議員秘書の高ストレス者の抽出率を比較する。

3-2 対象と方法

3-2-1 対象

国会議員秘書およそ 2000 名（正確な議員秘書数を把握している機関はない）、とし、機縁法により国会議員会館に勤務する 511 名の国会議員秘書、選挙区のある地元事務所に地元事務所に勤務する 350 名の国会議員秘書、計 861 名の国会議員秘書を対象とした。

3-2-2 調査期間

議員会館に勤務する議員秘書の調査は平成 30 年 6 月－31 年 8 月にかけて、地元事務所に勤務する議員秘書の調査は平成 28 年 3 月－4 月にかけて、それぞれ自記式質問紙法で行った。

3-2-3 調査方法

議員会館に勤務する議員秘書への調査票は、返信用封筒を添え、手渡し、不在時は議員会館内事務所ポストへ投函した。

地元事務所に勤務する議員秘書への調査票は、返信用封筒を添え直接手渡した。また、調査票回収専門の Fax 番号を契約し、電話や Fax を通して調査票の協力を呼びかけ、回答後は Fax で送り返してもらい回収した。

いずれの事務所においても対象者に不利益が無いよう、回答後は各々添付の返信用封筒に入れて封ができるようにした。回答を各自で厳封後、投函してもらうか、手渡してもらうという方法で回収した。

3-3 調査内容

3-3-1 属性

性別、年代、所属院（衆議院・参議院）、該当秘書職（政策秘書・第一秘書・第二秘書・私設秘書・その他）、秘書になってからの通算年数（半年未満・1 年未満・1 年－3 年・3 年－6 年・6 年－10 年・10 年以上・15 年以上・20 年以上）について尋ねた。

3-3-2 職業性ストレス簡易調査票 高ストレス者の抽出率について

研究1にて使用した調査票と同一である。厚生労働省（2015）は、「職業性ストレス簡易調査票」57項目版を利用することを推奨している。質問項目の領域は、ストレスの原因と考えられる因子、ストレスによっておこる心身の反応（以下、ストレス反応と略す）、ストレス反応に影響を与える他の因子により構成されている。

ストレスの原因と考えられる因子の下位尺度は、心理的な仕事の負担（量）、心理的な仕事の負担（質）、自覚的な身体的負担度、職場の対人関係でのストレス、職場環境によるストレス、仕事のコントロール度、技能の活用度、仕事の適性度、働きがいの9つで構成されている。

ストレスによっておこる心身の反応の下位尺度は、活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴の6つより構成されている。

ストレス反応に影響を与える他の因子では、上司からのサポート、同僚からのサポート、家族・友人からのサポート、仕事や生活の満足度により構成されている。

各項目に対する回答は4件法（1=そうだ・2=まあそうだ・3=ややちがう・4=ちがう）である。本研究では、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（厚生労働省，2015）の素点換算表を使用した。素点換算表を使う方法は、計算の方法が複雑なため、使いにくいという欠点はある一方で、質問の数の影響を排除し、尺度ごとの評価が考慮されたストレスの状況を把握できるという利点がある。

素点換算方法は、調査票の各質問項目への回答の点数を、素点換算表に基づく評価点の算出方法（表3-1）を参考に、尺度ごとの5段階評価（ストレスの高い方が1点、低い方が5点）に換算し、その評価点の合計点（または平均点）を基準に用いる。このようにして求めた評価点を領域「A」、「B」、「C」ごとに合計し、高ストレス者を選定する数値基準に照らし合わせる。

表 3-1 素点換算表に基づく評価点の算出方法

| 尺度 | 計算 (No.は質問項目番号) | 低い/ 少い | やや低い /少い | 普通 | やや高い /多い | 高い/ 多い | 評価点 |
|-----------------------------|------------------------|---------------|-------------|-------|-------------|-----------|-----|
| A【ストレスの原因と考えられる因子】 | | | | | | | |
| | | 評価点 5 4 3 2 1 | | | | | |
| 心理的な仕事の負担(量) | 15-(No.1+No.2+No.3) | 3-5 | 6-7 | 8-9 | 10-11 | 12 | 2 |
| 心理的な仕事の負担(質) | 15-(No.4+No.5+No.6) | 3-5 | 6-7 | 8-9 | 10-11 | 12 | 3 |
| 自覚的な身体的負担度 | 5-No.7 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 職場の対人関係でのストレス | 10-(No.12+No.13)+No.14 | 3 | 4-5 | 6-7 | 8-9 | 10-12 | 2 |
| 職場環境によるストレス | 5-No.15 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| | | 評価点 1 2 3 4 5 | | | | | |
| 仕事のコントロール度 | 15-(No.8+No.9+No.10) | 3-4 | 5-6 | 7-8 | 9-10 | 11-12 | 2 |
| 技能の活用度 | No.11 | 1 | 2 | 3 | 4 | | 2 |
| 仕事の適性度 | 5-No.16 | 1 | 2 | 3 | | 4 | 2 |
| 働きがい | 5-No.17 | 1 | 2 | 3 | | 4 | 1 |
| B【ストレスによっておこる心身の反応】 | | | | | | | |
| | | 評価点 1 2 3 4 5 | | | | | |
| 活気 | No.1+No.2+No.3 | 3 | 4-5 | 6-7 | 8-9 | 10-12 | 1 |
| | | 評価点 5 4 3 2 1 | | | | | |
| イライラ感 | No.4+No.5+No.6 | 3 | 4-5 | 6-7 | 8-9 | 10-12 | 2 |
| 疲労感 | No.7+No.8+No.9 | 3 | 4 | 5-7 | 8-10 | 11-12 | 1 |
| 不安感 | No.10+No.11+No.12 | 3 | 4 | 5-7 | 8-9 | 10-12 | 1 |
| 抑うつ感 | No.13~No.18 の合計 | 6 | 7-8 | 9-12 | 13-16 | 17-24 | 1 |
| 身体愁訴 | No.19~No.29 の合計 | 11 | 12-15 | 16-21 | 22-26 | 27-44 | 1 |
| C【ストレス反応に影響を与える他の因子】 | | | | | | | |
| | | 評価点 1 2 3 4 5 | | | | | |
| 上司からのサポート | 15-(No.1+No.4+No.7) | 3-4 | 5-6 | 7-8 | 9-10 | 11-12 | 1 |
| 同僚からのサポート | 15-(No.2+No.5+No.8) | 3-5 | 6-7 | 8-9 | 10-11 | 12 | 2 |
| 家族・友人からのサポート | 15-(No.3+No.6+No.9) | 3-6 | 7-8 | 9 | 10-11 | 12 | 1 |

出典：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

次に、素点換算表を用いる際の高ストレス者を選定する場合は、領域Bの評価点の合計が12点以下（最低点は $1 \times 6 = 6$ 点）であること、領域AとCの合算の評価点の合計が26点以下（最低点は $1 \times 9 + 1 \times 3 = 12$ 点）であり、かつ領域Bの評価点の合計が17点以下であることのいずれかを満たす場合に「高ストレス者」と選定することと

なっている（表 3-2）。つまり、高ストレス者となるのは領域 B の「ストレスによって起こる心身の反応」の評価点が低いケースだけでなく、領域 A の「ストレスの原因と考えられる因子」と領域 C の「ストレス反応に影響を与える他の因子」の評価点の合計が低い場合も該当する。本研究で議員秘書の高ストレス者を算出しているのは、他業種や職種、規模ごとで算出されている高ストレス者の抽出率データと比較をするためである。

表 3-2 素点換算表に基づく高ストレス者の算出方法の手順

手順

労働者が記入又は入力した調査票の各項目の点数を元に、素点換算表に当てはめて、評価点を算出していきます。算出の方法は以下のとおりです。

- 素点換算表では、職業性ストレス簡易調査票の質問項目が、いくつかのまとまりごとに尺度としてまとめられ、計算方法が示されています。例えば、質問項目の 1～3 は、次ページの「素点換算表に基づく評価点の算出方法」の表の一番上にある「心理的な仕事の負担（量）」という尺度にまとめられます。
- 尺度ごとの計算結果を素点換算表に当てはめ、5 段階評価の評価点を出します。

【素点換算表に当てはめて評価点を出す場合の留意点】

- ・ 素点換算表では点数が低いものほどストレスの程度が高いという評価になります。
- ・ 1 の場合と同様に、尺度によって、ストレスの程度の意味合いが逆になるもの（例えば、「心理的な仕事の負担（量）」が「高い／多い」のと、「仕事のコントロール度」が「高い／多い」のとでは意味合いが逆になる）がありますが、その場合は素点換算表の評価点が予め逆向きに設定されています。具体的には、次ページの「素点換算表に基づく評価点の算出方法」の表でみると、「心理的な仕事の負担（量）」の尺度と、「仕事のコントロール度」の尺度では、評価点の並び方が逆向きになっていることが分かります（灰色に色づけされた欄でみていけば、灰色の欄が最もストレスの程度が高いという意味になります）。

- このようにして求めた評価点を領域「A」、「B」、「C」ごとに合計し、高ストレス者を選定する数値基準に照らし合わせます。

マニュアルにおいて、素点換算表を用いる際の高ストレス者を選定する評価基準の設定例（その 2）では、以下のいずれかを満たす場合に、高ストレス者と選定することとなっています。

- ㊦ 領域 B の評価点の合計が **12 点以下**（最低点は $1 \times 6 = 6$ 点）であること
- ㊦ 領域 A と C の合算の評価点の合計が **26 点以下**（最低点は $1 \times 9 + 1 \times 3 = 12$ 点）であり、かつ領域 B の評価点の合計が **17 点以下**であること

- 素点換算表を使う方法では、このようにして高ストレス者の選定を行います。

出典：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

3-4 統計解析

職業性ストレス簡易調査票はそれぞれのマニュアルに従って点数化を行った。厚生労働省版ストレスチェック制度実施マニュアルの素点換算法にて高ストレス者を選定するための判定を行い算出した。

高ストレス（1=高ストレス者である、0=高ストレス者でない）を従属変数、性別、年代（10代、20代、30代、40代、50代、60代）、所属院（衆議院、参議院）、該当秘書職（政策担当秘書、第一・第二秘書、私設秘書）、通算勤続年数（1年未満、1年以上10年未満、10年以上）の5つの秘書属性を説明変数として、二項ロジスティック回帰分析を行った。分析はIBM SPSS Statistics25を使用し、 $p < 0.05$ を有意とした。

3-5 研究の倫理

本研究は、筑波大学体育系倫理委員会の承認（承認番号：体 29-87）を得て実施した。

3-6 結果

3-6-1 調査結果：回収について

国会議員秘書秘書 257 名より回答が得られ、回収率は 29.8%であった。内訳は、国会議員会館に勤務する議員秘書 155 名、地元事務所に勤務する議員秘書 102 名である。

3-6-2 調査結果：属性

対象者の属性（有効回答構成比）は、議員会館 60.3%、地元事務所 39.7%であり、性別は、男性 58.4%、女性 41.6%であった。年代は、10代 0.4%、20代 10.9%、30代 28.4%、40代 28.0%、50代 24.1%、60代 8.2%であった。所属院は、衆議院 67.2%、参議院 32.8%であり、該当秘書職は、政策担当秘書 29.8%、第一秘書と第二秘書 38.4%、私設秘書 31.8%であった。議員秘書職としての勤続通算年数は、1年未満 9.8%、1-10年 52.7%、10年以上 37.5%（表 3-3）であった。

表 3-3 議員秘書の属性

| 項目 | 全秘書数 | | 議員会館 | | 地元事務所 | |
|-----------|------|------|------|------|-------|------|
| | n | 有効% | n | 有効% | n | 有効% |
| | 257 | 100 | 155 | 60.3 | 102 | 39.7 |
| 性別 | | | | | | |
| 男性 | 150 | 58.4 | 92 | 59.4 | 58 | 56.9 |
| 女性 | 107 | 41.6 | 63 | 40.6 | 44 | 43.1 |
| 年代 | | | | | | |
| 10代 | 1 | 0.4 | 0 | 0.0 | 1 | 0.0 |
| 20代 | 28 | 10.9 | 13 | 8.4 | 15 | 14.7 |
| 30代 | 73 | 28.4 | 50 | 32.3 | 23 | 22.5 |
| 40代 | 72 | 28.0 | 49 | 31.6 | 23 | 22.5 |
| 50代 | 62 | 24.1 | 31 | 20.0 | 31 | 30.4 |
| 60代 | 21 | 8.2 | 12 | 7.7 | 9 | 8.8 |
| 所属院 | | | | | | |
| 衆議院 | 168 | 67.2 | 105 | 70.5 | 63 | 62.4 |
| 参議院 | 82 | 32.8 | 44 | 29.5 | 38 | 37.6 |
| 該当秘書職 | | | | | | |
| 政策担当秘書 | 76 | 29.8 | 54 | 35.3 | 22 | 21.6 |
| 第一・第二秘書 | 98 | 38.4 | 49 | 32.0 | 49 | 48.0 |
| 私設秘書 | 81 | 31.8 | 50 | 32.7 | 31 | 30.4 |
| 通算勤続年数 | | | | | | |
| 1年未満 | 25 | 9.8 | 13 | 8.4 | 12 | 11.8 |
| 1年以上10年未満 | 135 | 52.7 | 84 | 54.5 | 51 | 50.0 |
| 10年以上 | 96 | 37.5 | 57 | 37.0 | 39 | 38.2 |

3-6-3 調査結果：職業性ストレス簡易調査票

1) 高ストレス者の抽出率

職業性ストレス簡易調査票の素点換算表に基づき、議員秘書の高ストレス者を算出した。その結果、有効回答 241 名の議員秘書のうち、57 名（23.7%）の議員秘書が高ストレス者として選定された。

2) 高ストレスと属性との二項ロジスティック回帰分析

高ストレス（1=高ストレス者である、0=高ストレス者でない）を従属変数、性別、年代（10代、20代、30代、40代、50代、60代）、所属院（衆議院、参議院）、該当秘書職（政策担当秘書、第一・第二秘書、私設秘書）、通算勤続年数（1年未満、1年以上10年未満、10年以上）の5つの秘書属性を説明変数として、二項ロジスティック回帰分析を行ったところ、属性（性別、年代、所属院、該当秘書職、通算勤続年数）と高ストレスの間に有意な関連は認められなかった（表3-3）。

表 3-4 高ストレスと関連する属性

| | B | 標準誤差 | 有意確率（p） | Exp(B) | EXP(B) の 95% 信頼区間 | |
|--------|--------|-------|---------|--------|-------------------|-------|
| | | | | | 下限 | 上限 |
| 性別 | -0.369 | 0.345 | 0.285 | 0.691 | 0.352 | 1.359 |
| 年代 | -0.239 | 0.164 | 0.145 | 0.787 | 0.571 | 1.086 |
| 所属院 | 0.083 | 0.334 | 0.803 | 1.087 | 0.565 | 2.089 |
| 該当秘書職 | -0.062 | 0.239 | 0.795 | 0.940 | 0.588 | 1.501 |
| 通算勤続年数 | 0.214 | 0.308 | 0.487 | 1.239 | 0.677 | 2.268 |

二項ロジスティック回帰分析 B：偏回帰係数 **：p<.01 *：p<.05

3-7 考察

3-7-1 属性について

本研究の回収率が議員会館に勤務する秘書 155 名からの回答で 30.3%、地元事務所に勤務する秘書 102 名からの回答で 29.1%であり、きわめて低かった。その理由として、いずれの調査も参議院選挙が直後に行われる時期であったので、参議院の秘書は半数が自分たちの選挙を控えた多忙な時期であり、衆議院の秘書も同じ政党の参議院選挙の応援に忙しい時期であったことが、回収率に影響を与えた可能性がある。今回の調査で回答がなかった約 7 割の秘書から回答が得られた場合、選挙準備で忙しく、心理的な仕事の量的負担や自覚的な身体負担度が増えており、結果として高ストレス者抽出率が一層高かった可能性が推察される。

所属院は、衆議院 67.2%、参議院 32.8%であった。議員定数は衆議院 465 人、参議院は 248 人で、合計 713 人なので、衆議院議員と参議議員の比は 65.2%と 34.8%であり、本研究の回答者の所属院比率は、これに近い割合であった。

3-7-2 議員秘書と他業種の高ストレス者の抽出率の比較

全国労働衛生団体連合会（2019）が実施したストレスチェックサービス実施結果報告書には、平成 30 年（1 月～12 月）のデータの内、匿名化した上で集計・分析することに同意した人のデータ 1,514,572 人分のデータを集計・分析した結果がまとめられている。実施データ

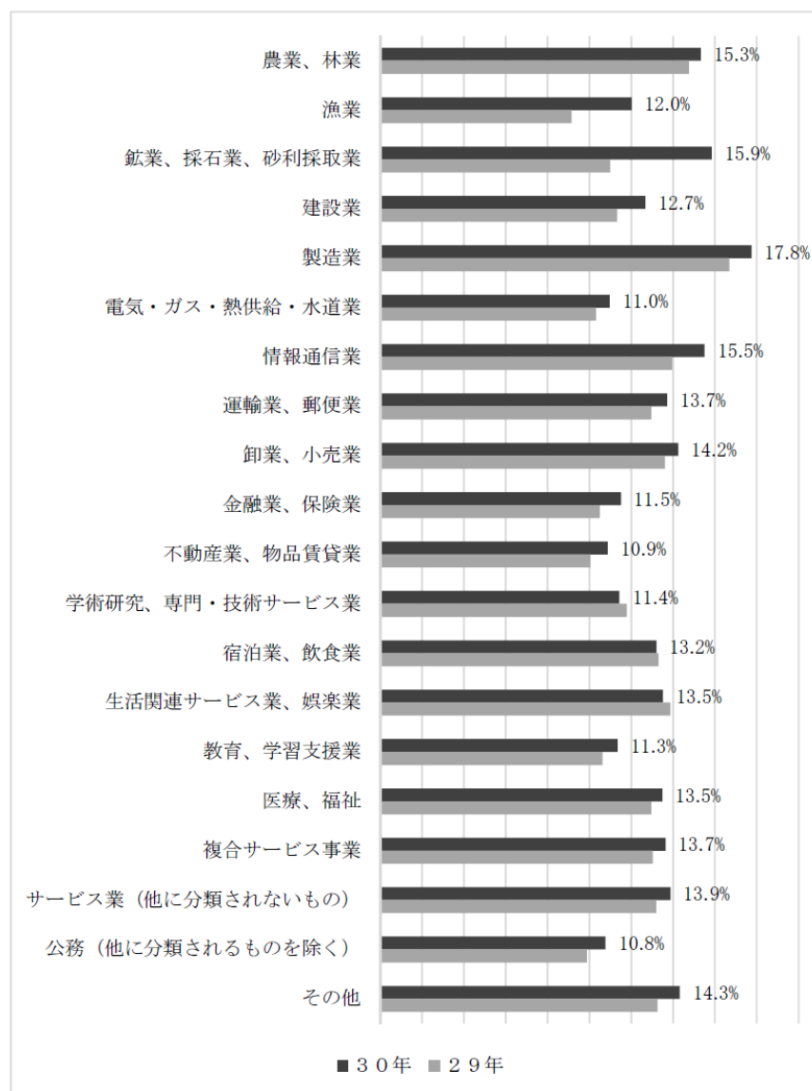
は、本研究の職業性ストレス簡易調査票の集計方法と同じ「素点換算表方式」により算出され、14.7%（有効回答 1,485,863 人中 218,462 人）が高ストレス者として抽出された。業種別（20 種類）の高ストレス者抽出率は、高いほうから製造業（17.8%）、鉱業・砕石業・砂利採取業（15.9%）、情報通信業（15.5%）、農業・林業（15.3%）、卸業・小売業（14.2%）などがある（表 3-4）。議員秘書は、この表の中では（他に分類されるものを除く）公務（10.8%）に含まれるとも言える。議員秘書を 1 つの業種として、公務やその他業種と高ストレス者抽出率を比較すると、議員秘書の高ストレス者の抽出率 23.7%は高いと言える。

他業種として調査の対象となった事業場はほとんど民間企業であり、労働法制の規制の下で就業規則などが定められ、勤務時間、休憩、休日などが明確にされている。しかし、議員秘書の場合は、公設秘書が国家公務員特別職ということもあり、勤務時間、休日などが定まっておらず、議員事務所の労働時間は不定量である。その結果、労働法制の保護が及ばない私設秘書もまた、議員事務所の一員として不定量な労働を強いられることとなる。

業務内容においても、民間企業では各労働者の職務分担が決まっていることが多いが、議員秘書の場合は、少人数の秘書で、上司である議員の国会や地元での活動すべてをサポートすることが仕事内容となる。恒常的に人員が不足していることもあり、後述する研究 3 の A さんのインタビュー中にある「国会議員の考え方ひとつで自分の仕事内容が決まってくる」や「地元が近ければ地元もしないといけない」という語りからも、少人数の職場で多くの業務をこなす必要があると、必然的に秘書一人ひとりの仕事の適性を考慮する余裕がなくなり、自分の不得意な仕事を引き継ぎなどが無いまま割り当てられたり、普段と違う仕事をいきなり命じられたりするなど、先の読みにくい勤務実態になっているものと考えられる。また、民間企業では、雇用契約あるいは解雇法制により、いきなり失職するという事態は通常は起こらない。しかし、議員秘書は、選挙で落選した場合に失職するだけでなく、解雇法制の保護も及ばないため、議員の自由裁量で解雇される場合もあり、身分が非常に不安定である。

以上のようなことから、議員秘書は、他業種と比べて高ストレス者の比率が高くなった可能性が考えられた。

表 3-5 業種別高ストレス者の割合



出典：平成 30 年 全衛連ストレスチェックサービス実施結果報告書（2019）

次に、高ストレスの有無を目的変数として、属性（性別、年代、所属院、該当秘書職、通算勤続年数）を説明変数とした二項ロジスティック回帰分析を実施した結果、高ストレスに関連する属性は認めなかった。議員秘書の場合、性別、年齢、公設か私設かなどの該当秘書職、通算勤続年数による経験の長短にかかわらず、上記に述べたような勤務時間の不定量さ、業務内容の不明確さ、身分の不安定さが当てはまり、属性の違いが高ストレスに有意に関連しなかったものと思われる。また、所属院に関しては、参議院には解散がなく、衆議院より落選により失職する度合いは低い。しかし、衆議院でも参議院でも、いきなり解雇される可能性があり、また高ストレスの割合も変わらず、高ストレスとの有意な関連が認められなかったものと考えられる。

4 研究2 議員会館に勤務する国会議員秘書のストレスに関するアンケート調査

4-1 目的

先行研究で述べたように、国会議員秘書のストレスの特徴やそれに関連する要因についてはこれまで明らかではない。また、そこで研究2では、議員会館に勤務する議員秘書のストレスの特徴や関連する因子等をアンケート調査により明らかにすることを目的とする。

4-2 対象と方法

4-2-1 対象

国会議員秘書およそ2000名（正確な議員秘書数を把握している機関はない）、議員会館に勤務する秘書をその半数1000名とし、機縁法により国会議員会館に勤務する511名の国会議員秘書を対象とした。

4-2-2 調査期間

調査は平成28年3月-4月にかけて、自記式質問紙法で行った。

4-2-3 調査方法

調査票は、返信用封筒を添え、手渡し、不在時は議員会館内事務所ポストへ投函した。対象者に不利益が無いよう、回答後は各々添付の返信用封筒に入れて封ができるようにした。回答を各自で厳封後、投函してもらい回収した。

4-3 調査内容

4-3-1 属性

性別、年代、所属院（衆議院・参議院）、該当秘書職（政策秘書・第一秘書・第二秘書・私設秘書・その他）、秘書になってからの通算年数（半年未満・1年未満・1年-3年・3年-6年・6年-10年・10年以上・15年以上・20年以上）について尋ねた。

4-3-2 オリジナル項目について

仕事についての悩みの有無（ある・少しある・殆どない・全くない）、仕事上の1番のストレス（人間関係・仕事内容・仕事量・勤務時間または時間帯・給与や福利厚生への待遇・その他）、自分の努力と成果をすべて考え合わせたとき仕事上ふさわしい評価と人望を受けているか（非常にそう思う・ややそう思う・あまりそう思わない・全く思わない）、努力と成果をすべて考え合わせたとき収入は適当か（非常にそう思う・ややそう思う・あまりそう思わない・全く思わない）など、仕事の要求度-コントロールモデル」や「努力-不均衡モデル」を参考に作成した。

4-3-3 職業性ストレス簡易調査票

研究1にて使用した調査票と同一である。

4-3-4 ENDCOREs (藤本・大坊, 2007)

この尺度では、言語および非言語による直接的なコミュニケーション・スキルを測定することを目的としている。具体的には、基本スキルは、自己統制、表現力、解読力、対人スキル尺度は、自己主張、他者受容、関係調整に分類され、基本スキルよりも対人スキルのほうがより高次のコミュニケーション・スキルとして位置づけられている。6つの下位尺度は、それぞれ4問の項目文から成り立っている。

基本スキルである自己統制は、管理系基本スキルを指し、①欲求抑制、②感情統制、③道德観念、④期待応諾からなる。表現力は表出系基本スキルを指し、⑤言語表現、⑥身体表現、⑦表情表現、⑧情緒伝達からなる。解読力は反応系基本スキルを指し、⑨言語理解、⑩身体理解、⑪表情理解、⑫情緒感受からなる。

対人スキルである自己主張は、表出系対人スキルを指し、⑬支配性、⑭独立性、⑮柔軟性、⑯論理性である。他受容は反応系対人スキルを指し、⑰共感性、⑱有効性、⑲譲歩、⑳他者尊重である。関係調整は管理系対人スキルを指し、㉑関係重視、㉒関係維持、㉓意見対立対処、㉔感情対立対処である。

各項目に対する回答は7件法(1=かなり苦手・2=苦手・3=やや苦手・4=ふつう・5=やや得意・6=得意・7=かなり得意)であり、加算法で点数が高いほどコミュニケーション・スキルが高いことを示す。研究1にて使用した調査票と同一である。

4-3-5 13項目7件法SOCスケール

首尾一貫感覚(Sense of Coherence、SOC)を測定する尺度である。13項目7件法SOCスケール(以下SOC-13と略す)は、SOC-29の短縮版であり戸ヶ里・山崎ほか(2015)によって日本語版基準値が示されている。

SOCは、文字通りには、自分の生活世界(生きている世界)はコヒアレント(coherent)である、つまり首尾一貫している、道筋が通っている、訳が分かる、腑に落ちるという知覚(perception)・感覚(sense)のことであり、Antonovsky Aが提唱した概念である。SOCは、3つの感覚からなるという。第一は、自分の置かれている状況がある程度予測でき、または理解できるという把握可能感(sense of comprehensibility)、第二は、何とかなる、何とかやっていけるという処理可能感(sense of manageability)、第三は、ストレスへの対処のしがいも含め、日々の営みにやりがいや生きる意味が感じられるという有意味感(meaningfulness)である(山崎ほか, 2012)。

回答はそれぞれの質問項目について1~7点のsemantic differential法による測定であり、回答を単純に合計した13点から91点が得点範囲である。日本の全国平均得点は59.0点で

ある。

アントノフスキーは、『一貫した集団』のなかで経験を積み重ねていくことで、直面した出来事を秩序だった明瞭な情報として自分で説明できる感覚が養われるようになる」としている（アントノフスキー，1987）。一貫した集団とは、「共通の価値観とルールをもつ集団」と解釈することができ、一貫した職業集団になるための根本に位置するものとして、職務保障を挙げている。共通のルールには、将来に不安を抱くことなく安心して働ける雇用保障や組織の経営方針や組織文化がある。つまり、安心して働けるだけでなく、「夢・目的」を共有できる組織が SOC を高める組織といえる（山崎ほか，2012）。

4-4 統計解析

職業性ストレス簡易調査票、ENDCOREs 及び SOC-13 はそれぞれのマニュアルに従って点数化を行った。オリジナル項目の「自分の能力と成果を考えあわせたとき、ふさわしい評価と人望を受けていますか」と「収入は適当だと思いますか」については、結果を政策担当秘書、第一秘書・第二秘書、私設秘書の3群に分けて検討した。非常にそう思う4点、ややそう思う3点、あまりそう思わない2点、全くそう思わない1点として、3群間についてクラスカル・ウォリスの検定を行い、有意差が認められた場合、マン・ホイットニーの検定により多重比較を行い、さらにボンフェローニの補正を行った。

その後、議員秘書全体と該当秘書職ごと（政策担当秘書・第一・第二秘書・私設秘書）で職業性ストレス簡易調査票と ENDCOREs、SOC との関連を調査するため Pearson の積率相関係数による相関分析を実施した。秘書全体では、性別（男女）と所属院（衆議院・参議院）と、職業性ストレス簡易調査票と ENDCOREs、SOC との関連を調べるため t 検定を実施した。年代（10代・20代・30代・40代・50代・60代）、該当秘書職、通算勤続年数（1年未満・1年以上10年未満・10年以上）それぞれと、職業性ストレス簡易調査票、ENDCOREs、SOC との関連を調べるため一元配置分散分析を実施し、有意な差が認められた項目について多重比較検定を実施した。ストレス簡易調査票の「ストレス反応」を従属変数とし、t 検定、一元配置分散分析により「ストレス反応」と有意な差が認められた属性、および相関分析により「ストレス反応」と相関関係が有意に高かった項目を説明変数として強制投入法による重回帰分析を行った。分析は IBM SPSS Statistics22 を使用し、 $p < 0.05$ を有意とした。

4-5 研究の倫理

本研究は、筑波大学体育系倫理委員会の承認（承認番号：体 27-116）を得て実施した。

4-6 結果

4-6-1 調査結果：回収について

国会議員会館に勤務する議員秘書 155 名より回答が得られ、回収率は 30.3%であった。

4-6-2 調査結果：議員秘書全体

1) 属性

対象者の属性（有効回答構成比）は、男性 59.4%、女性 40.6%であり、年代は、10 代 0.0%、20 代 8.4%、30 代 32.3%、40 代 31.6%、50 代 20.0%、60 代 7.7%であり、所属院は、衆議院 70.4%、参議院 29.6%であった。該当秘書職は、政策担当秘書 35.3%、第一秘書 15.0%、第二秘書 17.0%、私設秘書 32.7%であった。議員秘書職としての通算年数は、1 年未満 8.5%、1-10 年 54.9%、10 年以上 36.6%（表 4-1）であった。

表 4-1 議員会館に勤務する秘書の属性

| 所属事務所 | 議員会館 | |
|---------------|------|------|
| 項目 | n | 有効% |
| | 155 | 60.3 |
| 性別 | | |
| 男性 | 92 | 59.4 |
| 女性 | 63 | 40.6 |
| 年代 | | |
| 10代 | 0 | 0.0 |
| 20代 | 13 | 8.4 |
| 30代 | 50 | 32.3 |
| 40代 | 49 | 31.6 |
| 50代 | 31 | 20.0 |
| 60代 | 12 | 7.7 |
| 所属院 | | |
| 衆議院 | 105 | 70.4 |
| 参議院 | 44 | 29.6 |
| 該当秘書職 | | |
| 政策担当秘書 | 54 | 35.3 |
| 第一・第二秘書 | 49 | 32.0 |
| 私設秘書 | 50 | 32.7 |
| 通算勤続年数 | | |
| 1年未満 | 13 | 8.5 |
| 1年以上10年未満 | 84 | 54.9 |
| 10年以上 | 57 | 36.6 |

2) オリジナル項目①について

「仕事をしていく上で最も必要なスキル」を問う質問（自由記述）では、対人関係能力 48.8%、仕事遂行能力 24.4%、その他 16.3%、柔軟性 10.6%と回答した。「仕事についての悩みの有無（ある・少しある・殆どない・全くない）」では、82.6%がある・少しあると回答していた。「仕事上の1番のストレス（人間関係・仕事内容・仕事量・勤務時間または時間帯・給与や福利厚生などの待遇・その他）」を問う質問では、人間関係 28.2%、仕事内容 20.5%、待遇（給与など）19.7%、仕事量 18.8%、勤務時間帯等 10.3%、その他 2.6%の順であった（表 4-2）。

表 4-2 オリジナル項目①

| オリジナル項目① | 有効回答 |
|-----------------------------|------------|
| 仕事をしていく上で最も必要なスキル （自由記述） | 123名（100%） |
| 対人関係能力 | 60名（48.8%） |
| 仕事遂行能力 | 30名（24.4%） |
| その他 | 20名（16.3%） |
| 柔軟性等 | 13名（10.6%） |
| 仕事についての悩みの有無（選択） | 149名（100%） |
| ある | 73名（49.0%） |
| 少しある | 50名（33.6%） |
| ほとんどない | 20名（13.4%） |
| 全くない | 6名（4.0%） |
| 仕事上の一番のストレス（選択） | 117名（100%） |
| 人間関係 | 33名（28.2%） |
| 仕事内容 | 24名（20.5%） |
| 待遇（給与等） | 23名（19.7%） |
| 仕事量 | 22名（18.8%） |
| 勤務時間帯等 | 12名（10.3%） |
| その他 | 3名（2.6%） |

3) オリジナル項目②について

「自分の能力と成果をすべて考え合わせたとき仕事上ふさわしい評価と人望を受けていると思いますか（1 非常にそう思う・2 ややそう思う・3 あまりそう思わない・4 全く思わない）」を問う質問では、非常にそう思う 8.6%、ややそう思う 54.3%、あまりそう思わない 30.3%、全く思わない 5.8%であった。この結果、62.9%の秘書が評価と人望を受けていることを自覚していた。次に、「自分の努力と成果をすべて考え合わせたとき、収入は適当だと思いますか（1 非常にそう思う・2 ややそう思う・3 あまりそう思わない・4 全く思わない）」を問う質問では、非常にそう思う 8.6%、ややそう思う 44.1%、あまりそう思わない 34.9%、全く思わない 12.5%であった。この結果、52.7%の秘書が収入を適当と考えていることが分かった（表 4-3）。

表 4-3 オリジナル項目②

| オリジナル項目② | 有効回答 |
|--|------------|
| 自分の能力と成果をすべて考え合わせたとき、 ふさわしい評価と人望を受けていますか？（選択） | 151名（100%） |
| 非常にそう思う | 13名（8.6%） |
| ややそう思う | 82名（54.3%） |
| あまりそう思わない | 47名（30.3%） |
| 全く思わない | 9名（5.8%） |
| 自分の能力と成果をすべて考え合わせたとき、 収入は適当だと思いますか？（選択） | 152名（100%） |
| 非常にそう思う | 13名（8.6%） |
| ややそう思う | 67名（44.1%） |
| あまりそう思わない | 53名（34.9%） |
| 全く思わない | 19名（12.5%） |

4) 職業性ストレス簡易調査票

議員秘書（有効回答 144 名）の結果を厚生労働省版ストレスチェック実施プログラムのストレスチェック制度実施マニュアルの素点換算法にて高ストレス者を選定するための判定を行った。

職業性ストレス簡易調査票の素点換算表に基づき、議員秘書の高ストレス者を算出した。その結果、有効回答 144 名の議員秘書のうち、33 名（22.9%）の議員秘書が高ストレス者として選定された。内訳は、心身のストレス反応（B 合計）30 名、仕事のストレス要因及び周囲のサポート（A と C の合計）では 12 名であり、重複している議員秘書もいる。

高ストレス者に該当する割合については、各評価基準の例として全体の 10%程度とさ

れていることから、議員秘書職の高ストレス者抽出率は倍以上である。

議員会館勤務の男性の秘書と女性の秘書で、職業性ストレス簡易調査票によるストレスチェックの結果「高ストレス者」と選定された人数の比率の比較を行った結果、両群で有意差は認められなかった（表 4-4）。

表 4-4 議員会館勤務の男性の秘書と女性の秘書の高ストレス者抽出率の差

| | 高ストレス者 | | $\chi^2(df=1)$ | p |
|--------|-----------|--------|----------------|-------|
| | 高ストレス者でない | 高ストレス者 | | |
| 性別 | | | | |
| 男性 | 63 | 23 | 1.771 | 0.183 |
| 女性 | 48 | 10 | | |
| カイ2乗検定 | * : p<.05 | | | |

5) 性別の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較

性別間で、職業性ストレス簡易調査票の下位尺度である「ストレス反応」、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13、ENDCOREs に違いがあるか調べるため、t 検定を実施した。その結果、性別の違いによるストレス反応と有意な差は認められず、有意な差を認めたのは、職業性ストレス簡易調査票のストレス要因の「自覚的な身体負担度」「仕事のコントロール度」ならびに緩衝要因の「家族・友人からのサポート」、ENDCOREs の「自己統制」「表現力」「自己主張」であった（表 4-5）。

表 4-5 性別の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果

| | | n | M | SD | 有意 確率 |
|---------------|---|----|-------|------|----------|
| ストレス反応 | 男 | 85 | 18.04 | 5.20 | 0.361 |
| | 女 | 59 | 18.85 | 5.27 | |
| 仕事の量的負担 | 男 | 92 | 3.49 | 1.26 | 0.178 |
| | 女 | 63 | 3.21 | 1.30 | |
| 仕事の質的負担 | 男 | 92 | 3.15 | 1.04 | 0.488 |
| | 女 | 63 | 3.03 | 1.09 | |
| 自覚的な身体負担度 | 男 | 92 | 3.65 | 0.97 | 0.009 * |
| | 女 | 63 | 3.24 | 0.95 | |
| 仕事のコントロール度 | 男 | 89 | 2.67 | 1.10 | 0.026 * |
| | 女 | 61 | 3.08 | 1.08 | |
| 技能の活用度 | 男 | 89 | 2.81 | 0.84 | 0.411 |
| | 女 | 62 | 2.69 | 0.86 | |
| 職場の対人関係でのストレス | 男 | 92 | 3.08 | 1.07 | 0.916 |
| | 女 | 63 | 3.10 | 1.16 | |
| 職場環境によるストレス | 男 | 92 | 2.76 | 1.01 | 0.215 |
| | 女 | 63 | 2.57 | 0.80 | |
| 仕事の適正度 | 男 | 89 | 3.09 | 1.26 | 0.254 |
| | 女 | 62 | 3.32 | 1.18 | |
| 働きがい | 男 | 89 | 3.27 | 1.32 | 0.912 |
| | 女 | 61 | 3.25 | 1.23 | |
| 上司からのサポート | 男 | 92 | 3.00 | 1.37 | 0.478 |
| | 女 | 63 | 2.84 | 1.35 | |
| 同僚からのサポート | 男 | 92 | 2.88 | 1.13 | 0.270 |
| | 女 | 63 | 2.67 | 1.26 | |
| 家族・友人からのサポート | 男 | 92 | 3.14 | 1.42 | 0.044 * |
| | 女 | 63 | 3.62 | 1.47 | |
| 仕事や生活の満足度 | 男 | 92 | 3.04 | 0.99 | 0.213 |
| | 女 | 63 | 3.25 | 1.08 | |
| I. 自己統制 | 男 | 87 | 5.20 | 0.87 | 0.002 * |
| | 女 | 62 | 4.72 | 1.00 | |
| II. 表現力 | 男 | 88 | 4.47 | 1.10 | 0.018 * |
| | 女 | 61 | 4.03 | 1.13 | |
| III. 解読力 | 男 | 88 | 4.97 | 1.13 | 0.959 |
| | 女 | 62 | 4.98 | 1.17 | |
| IV. 自己主張 | 男 | 88 | 4.59 | 0.92 | 0.004 * |
| | 女 | 62 | 4.10 | 1.11 | |
| V. 他受容 | 男 | 88 | 5.20 | 0.82 | 0.212 |
| | 女 | 61 | 5.01 | 0.96 | |
| VI. 関係調整 | 男 | 88 | 4.89 | 1.03 | 0.211 |
| | 女 | 62 | 4.67 | 1.09 | |
| 把握可能感 | 男 | 87 | 22.51 | 4.35 | 0.750 |
| | 女 | 56 | 22.25 | 5.15 | |
| 処理可能感 | 男 | 88 | 16.25 | 3.88 | 0.896 |
| | 女 | 57 | 16.16 | 4.55 | |
| 有意味感 | 男 | 88 | 18.24 | 4.46 | 0.878 |
| | 女 | 56 | 18.13 | 4.11 | |

t検定, n: 度数, M: 平均, SD: 標準偏差, *: p<0.05

6) 年代の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較

年代間で、職業性ストレス簡易調査票の下位尺度である「ストレス反応」、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13、ENDCOREs に違いがあるか調べるため、一元配置分散分析を実施した。その結果、年代間で有意な差を認めた項目はなかった（表 4-6）。

表 4-6 年代の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果

| | df | η^2 | F 値 | 有意確率 |
|---------------|----|----------|------|------|
| ストレス反応 | 4 | 0.02 | 0.87 | 0.48 |
| 仕事の量的負担 | 4 | 0.02 | 0.58 | 0.68 |
| 仕事の質的負担 | 4 | 0.01 | 0.24 | 0.92 |
| 自覚的な身体負担度 | 4 | 0.01 | 0.52 | 0.72 |
| 仕事のコントロール度 | 4 | 0.03 | 1.26 | 0.29 |
| 技能の活用度 | 4 | 0.03 | 1.32 | 0.27 |
| 職場の対人関係でのストレス | 4 | 0.03 | 1.10 | 0.36 |
| 職場環境によるストレス | 4 | 0.03 | 1.02 | 0.40 |
| 仕事の適正度 | 4 | 0.03 | 1.13 | 0.35 |
| 働きがい | 4 | 0.02 | 0.76 | 0.56 |
| 上司からのサポート | 4 | 0.04 | 1.54 | 0.19 |
| 同僚からのサポート | 4 | 0.04 | 1.58 | 0.18 |
| 家族・友人からのサポート | 4 | 0.05 | 2.16 | 0.08 |
| 仕事や生活の満足度 | 4 | 0.04 | 1.43 | 0.23 |
| I. 自己統制 | 4 | 0.01 | 0.30 | 0.87 |
| II. 表現力 | 4 | 0.03 | 1.13 | 0.34 |
| III. 解読力 | 4 | 0.02 | 0.77 | 0.55 |
| IV. 自己主張 | 4 | 0.04 | 1.67 | 0.16 |
| V. 他受容 | 4 | 0.03 | 1.11 | 0.35 |
| VI. 関係調整 | 4 | 0.02 | 0.89 | 0.47 |
| 把握可能感 | 4 | 0.04 | 1.40 | 0.24 |
| 処理可能感 | 4 | 0.02 | 0.80 | 0.52 |
| 有意味感 | 4 | 0.06 | 2.06 | 0.09 |

一元配置分散分析，df：自由度， η^2 ：要因変動／総変動，*：p<0.05

7) 所属院の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較

所属院間で、職業性ストレス簡易調査票の下位尺度である「ストレス反応」、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13、ENDCOREs に違いがあるか調べるため、t 検定を実施した。その結果、所属院の違いによるストレス反応で有意な差は認められず、有意な差を示したものは、ストレス簡易調査票のストレス要因の「仕事の質的負担」「仕事の適性度」「働きがい」ならびに緩衝要因の「上司からのサポート」「同僚からのサポート」であった（表 4-7）。

表 4-7 所属院の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13
及び ENDCOREs の比較結果

| | | n | M | SD | 有意 確率 |
|---------------|-----|-----|-------|------|----------|
| ストレス反応 | 衆議院 | 96 | 17.89 | 5.28 | 0.083 |
| | 参議院 | 44 | 19.55 | 5.09 | |
| 仕事の量的負担 | 衆議院 | 105 | 3.49 | 1.18 | 0.076 |
| | 参議院 | 44 | 3.09 | 1.34 | |
| 仕事の質的負担 | 衆議院 | 105 | 3.19 | 1.02 | 0.041 * |
| | 参議院 | 44 | 2.82 | 0.97 | |
| 自覚的な身体負担度 | 衆議院 | 105 | 3.51 | 0.98 | 0.307 |
| | 参議院 | 44 | 3.34 | 0.83 | |
| 仕事のコントロール度 | 衆議院 | 103 | 2.89 | 1.14 | 0.151 |
| | 参議院 | 43 | 2.60 | 1.00 | |
| 技能の活用度 | 衆議院 | 103 | 2.83 | 0.83 | 0.081 |
| | 参議院 | 44 | 2.57 | 0.87 | |
| 職場の対人関係でのストレス | 衆議院 | 105 | 2.97 | 1.06 | 0.183 |
| | 参議院 | 44 | 3.23 | 1.08 | |
| 職場環境によるストレス | 衆議院 | 105 | 2.69 | 0.94 | 0.290 |
| | 参議院 | 44 | 2.55 | 0.63 | |
| 仕事の適正度 | 衆議院 | 103 | 3.31 | 1.30 | 0.028 * |
| | 参議院 | 44 | 2.86 | 1.03 | |
| 働きがい | 衆議院 | 102 | 3.40 | 1.31 | 0.029 * |
| | 参議院 | 44 | 2.91 | 1.20 | |
| 上司からのサポート | 衆議院 | 105 | 3.16 | 1.39 | 0.000 * |
| | 参議院 | 44 | 2.27 | 1.06 | |
| 同僚からのサポート | 衆議院 | 105 | 2.93 | 1.23 | 0.010 * |
| | 参議院 | 44 | 2.39 | 0.99 | |
| 家族・友人からのサポート | 衆議院 | 105 | 3.48 | 1.47 | 0.073 |
| | 参議院 | 44 | 3.00 | 1.45 | |
| 仕事や生活の満足度 | 衆議院 | 105 | 3.19 | 1.08 | 0.128 |
| | 参議院 | 44 | 2.93 | 0.87 | |
| I. 自己統制 | 衆議院 | 102 | 5.04 | 0.91 | 0.592 |
| | 参議院 | 44 | 4.95 | 1.06 | |
| II. 表現力 | 衆議院 | 102 | 4.32 | 1.10 | 0.548 |
| | 参議院 | 44 | 4.19 | 1.21 | |
| III. 解読力 | 衆議院 | 103 | 5.02 | 1.10 | 0.508 |
| | 参議院 | 44 | 4.89 | 1.27 | |
| IV. 自己主張 | 衆議院 | 103 | 4.33 | 1.02 | 0.304 |
| | 参議院 | 44 | 4.52 | 1.08 | |
| V. 他受容 | 衆議院 | 102 | 5.10 | 0.83 | 0.494 |
| | 参議院 | 44 | 5.22 | 1.00 | |
| VI. 関係調整 | 衆議院 | 103 | 4.84 | 1.03 | 0.539 |
| | 参議院 | 44 | 4.72 | 1.14 | |
| 把握可能感 | 衆議院 | 99 | 22.10 | 4.78 | 0.233 |
| | 参議院 | 41 | 23.15 | 4.49 | |
| 処理可能感 | 衆議院 | 101 | 16.06 | 4.20 | 0.582 |
| | 参議院 | 41 | 16.49 | 4.17 | |
| 有意味感 | 衆議院 | 100 | 18.33 | 4.29 | 0.369 |
| | 参議院 | 41 | 17.61 | 4.35 | |

t検定, n: 度数, M: 平均, SD: 標準偏差, *: p<0.05

8) 該当秘書職の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較

該当秘書職間で、職業性ストレス簡易調査票の下位尺度である「ストレス反応」、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13、ENDCOREs に違いがあるか調べるため、一元配置分散分析を実施した。その結果、該当秘書職間とストレス反応で有意な差を認めず、有意な差を認めたものは、ストレス簡易調査票のストレス要因の「仕事の適性度」「働きがい」であり、ENDCOREs の「自己統制」「表現力」「解読力」「自己主張」、SOC の「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」であった。これらの項目について多重比較を行なった結果、政策担当秘書は第一・第二秘書と比較して「仕事の適正度」「働きがい」「自己統制」「表現力」「自己主張」が、私設秘書と比較して「自己統制」「表現力」「解読力」「自己主張」「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」が有意に高かった（表 4-8）。

表 4-8 該当秘書職の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果

| | df | η^2 | F 値 | 有意確率 | 多重比較検定 |
|---------------|----|----------|-------|--------|--------|
| ストレス反応 | 2 | 0.03 | 2.38 | 0.10 | |
| 仕事の量的負担 | 2 | 0.02 | 1.68 | 0.19 | |
| 仕事の質的負担 | 2 | 0.04 | 2.92 | 0.06 | |
| 自覚的な身体負担度 | 2 | 0.01 | 0.56 | 0.57 | |
| 仕事のコントロール度 | 2 | 0.00 | 0.10 | 0.90 | |
| 技能の活用度 | 2 | 0.02 | 1.22 | 0.30 | |
| 職場の対人関係でのストレス | 2 | 0.01 | 0.95 | 0.39 | |
| 職場環境によるストレス | 2 | 0.03 | 2.56 | 0.08 | |
| 仕事の適正度 | 2 | 0.05 | 3.68 | 0.03 * | 政>第 |
| 働きがい | 2 | 0.04 | 3.34 | 0.04 * | 政>第 |
| 上司からのサポート | 2 | 0.02 | 1.84 | 0.16 | |
| 同僚からのサポート | 2 | 0.01 | 0.48 | 0.62 | |
| 家族・友人からのサポート | 2 | 0.02 | 1.34 | 0.27 | |
| 仕事や生活の満足度 | 2 | 0.02 | 1.78 | 0.17 | |
| I. 自己統制 | 2 | 0.14 | 12.19 | 0.00 * | 政>第, 私 |
| II. 表現力 | 2 | 0.14 | 11.54 | 0.00 * | 政>第, 私 |
| III. 解読力 | 2 | 0.05 | 3.79 | 0.02 * | 政>私 |
| IV. 自己主張 | 2 | 0.14 | 11.70 | 0.00 * | 政>第, 私 |
| V. 他受容 | 2 | 0.01 | 0.80 | 0.45 | |
| VI. 関係調整 | 2 | 0.03 | 2.08 | 0.13 | |
| 把握可能感 | 2 | 0.10 | 7.99 | 0.00 * | 政>私 |
| 処理可能感 | 2 | 0.06 | 4.36 | 0.01 * | 政>私 |
| 有意味感 | 2 | 0.05 | 3.42 | 0.04 * | 政>私 |

一元配置分散分析, df: 自由度, η^2 : 要因変動/総変動, *: $p<0.05$,
政: 政策担当秘書, 第: 第一・第二秘書, 私: 私設秘書

9) 通算勤続年数の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較

通算勤続年数間で、職業性ストレス簡易調査票の下位尺度である「ストレス反応」、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13、ENDCOREs に違いがあるか調べるため、一元配置分散分析を実施した。その結果、通算勤続年数の違いによるストレス反応と有意な差は認めず、有意な差を示したものは、ストレス簡易調査票のストレス要因の「仕事のコントロール度」、「仕事の適正度」、ENDCOREs の「他受容」、SOC の「有意味感」であった。

これらの項目について多重比較を行なった結果、10 年以上は 1 年以上 10 年未満と比較して「仕事のコントロール度」「仕事の適正度」「有意味感」が有意に高かった。「他受容」は多重比較で有意な差を示さなかった（表 4-9）。

表 4-9 通算勤続年数の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果

| | df | η^2 | F 値 | 有意確率 | 多重比較検定 |
|---------------|----|----------|------|---------|-----------------|
| ストレス反応 | 2 | 0.00 | 0.20 | 0.817 | |
| 仕事の量的負担 | 2 | 0.00 | 0.15 | 0.861 | |
| 仕事の質的負担 | 2 | 0.02 | 1.92 | 0.150 | |
| 自覚的な身体負担度 | 2 | 0.01 | 1.00 | 0.370 | |
| 仕事のコントロール度 | 2 | 0.04 | 3.21 | 0.043 * | 10年以上>1年以上10年未満 |
| 技能の活用度 | 2 | 0.02 | 1.15 | 0.320 | |
| 職場の対人関係でのストレス | 2 | 0.01 | 0.43 | 0.649 | |
| 職場環境によるストレス | 2 | 0.01 | 1.06 | 0.349 | |
| 仕事の適正度 | 2 | 0.05 | 4.27 | 0.016 * | 10年以上>1年以上10年未満 |
| 働きがい | 2 | 0.03 | 2.21 | 0.113 | |
| 上司からのサポート | 2 | 0.01 | 0.62 | 0.541 | |
| 同僚からのサポート | 2 | 0.01 | 0.83 | 0.436 | |
| 家族・友人からのサポート | 2 | 0.01 | 1.00 | 0.369 | |
| 仕事や生活の満足度 | 2 | 0.02 | 1.91 | 0.152 | |
| I. 自己統制 | 2 | 0.02 | 1.11 | 0.333 | |
| II. 表現力 | 2 | 0.01 | 1.01 | 0.368 | |
| III. 解読力 | 2 | 0.02 | 1.24 | 0.292 | |
| IV. 自己主張 | 2 | 0.00 | 0.18 | 0.838 | |
| V. 他受容 | 2 | 0.04 | 3.18 | 0.045 * | (注) |
| VI. 関係調整 | 2 | 0.02 | 1.66 | 0.194 | |
| 把握可能感 | 2 | 0.04 | 2.72 | 0.070 | |
| 処理可能感 | 2 | 0.01 | 0.54 | 0.585 | |
| 有意味感 | 2 | 0.04 | 3.24 | 0.042 * | 10年以上>1年以上10年未満 |

一元配置分散分析，df：自由度， η^2 ：要因変動／総変動，*：p<0.05，

(注)：分散分析で有意差が認められても、多重比較で有意差が認められないことがある。

10) ストレス反応と、職業性ストレス簡易調査票の各因子及び SOC-13、ENDCOREs の相関関係について

職業性ストレス簡易調査票の下位尺度である「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票の各因子及び SOC-13、ENDCOREs の相関関係について Pearson の積率相関分析により相関をみた（表 4-10）。

ストレス反応と有意な相関を示したものは、ストレス簡易調査票のストレス要因の「心理的な仕事の量的負担」「自覚的な身体的負担度」「職場の対人関係でのストレス」「職場環境によるストレス」「仕事のコントロール度」「技能の活用度」「仕事の適性度」「働きがい」、ならびに緩衝要因の「上司からのサポート」「同僚からのサポート」「仕事や生活の満足度」であり、その他、ENDCOREs の「自己統制」「表現力」、と SOC の「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」であった。

表 4-10 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票及び SOC-13、ENDCOREs の各因子との相関関係

| 正の相関 | | 負の相関 | |
|---------------|---------|------------|----------|
| 仕事の量的負担 | .236 ** | 仕事のコントロール度 | -.422 ** |
| 自覚的な身体負担度 | .186 * | 技能の活用度 | -.318 ** |
| 職場の対人関係でのストレス | .497 ** | 仕事の適正度 | -.306 ** |
| 職場環境によるストレス | .266 ** | 働きがい | -.377 ** |
| | | 上司からのサポート | -.490 ** |
| | | 同僚からのサポート | -.407 ** |
| | | 仕事や生活の満足度 | -.506 ** |
| | | 自己統制 | -.169 * |
| | | 表現力 | -.211 * |
| | | 把握可能感 | -.391 ** |
| | | 処理可能感 | -.530 ** |
| | | 有意味感 | -.514 ** |

Pearson の積率相関係数 * : $p < 0.05$ 、** : $p < 0.01$

11) ストレス反応に対する重回帰分析

ストレス反応を従属変数とし、Pearson の積率相関分析によりストレス反応と有意に相関した各因子を説明変数とした重回帰分析を行った。議員秘書（有効回答 135 名）を対象に重回帰分析を行った結果、有意な回帰式が得られ、決定係数 R^2 は 0.52 であった。ストレス反応に対して、仕事の量的負担と職場の対人関係でのストレスが正の影響、処理可能感と有意味感が負の影響を示した。（表 4-11）

表 4-11 ストレス反応を従属変数とした重回帰分析

| ストレスによって起こる心身の反応に 対する重回帰分析の結果 | | |
|-------------------------------|-------------------|------------|
| 変数 | 標準化係数 (β) | 有意確率 (p 値) |
| 仕事の量的負担 | .185 | .020* |
| 自覚的な身体負担度 | .011 | .892 |
| 職場の対人関係でのストレス | .181 | .035* |
| 職場環境によるストレス | -.018 | .818 |
| 仕事のコントロール度 | .004 | .961 |
| 技能の活用度 | -.119 | .123 |
| 仕事の適正度 | .060 | .597 |
| 働きがい | .100 | .451 |
| 上司からのサポート | -.180 | .060 |
| 同僚からのサポート | -.078 | .379 |
| 仕事や生活の満足度 | -.084 | .417 |
| 自己統制 | .001 | .993 |
| 表現力 | -.027 | .753 |
| 把握可能感 | -.028 | .749 |
| 処理可能感 | -.212 | .019* |
| 有意味感 | -.220 | .025* |
| R2 乗 (決定係数) | .519 | |

重回帰分析 * : $p < 0.05$ 、** : $p < 0.01$

4-6-3 調査結果：政策担当秘書

1) 属性

政策担当秘書は、男性 87.0%、女性 13.0%であり、年代は、20 代 3.7%、30 代 25.9%、40 代 27.8%、50 代 33.3%、60 代 9.3%であった。所属院は、衆議院 66.0%、参議院 34.0%、通算勤務年数は 1 年未満 0%、1-10 年 37.0%、10 年以上 63.0%であった（表 4-12）。

表 4-12 政策担当秘書の属性

| 所属事務所 | 政策担当秘書 | | 議員会館全体 | |
|-----------|--------|------|--------|-------|
| 項目 | n | 有効% | n | 有効% |
| | 54 | 35.3 | 155 | 100.0 |
| 性別 | | | | |
| 男性 | 47 | 87.0 | 92 | 59.4 |
| 女性 | 7 | 13.0 | 63 | 40.6 |
| 年代 | | | | |
| 10代 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 20代 | 2 | 3.7 | 13 | 8.4 |
| 30代 | 14 | 25.9 | 50 | 32.3 |
| 40代 | 15 | 27.8 | 49 | 31.6 |
| 50代 | 18 | 33.3 | 31 | 20.0 |
| 60代 | 5 | 9.3 | 12 | 7.7 |
| 所属院 | | | | |
| 衆議院 | 35 | 66.0 | 105 | 70.4 |
| 参議院 | 18 | 34.0 | 44 | 29.6 |
| 通算勤続年数 | | | | |
| 1年未満 | 0 | 0.0 | 13 | 8.5 |
| 1年以上10年未満 | 20 | 37.0 | 84 | 54.9 |
| 10年以上 | 34 | 63.0 | 57 | 36.6 |

2) 職業性ストレス簡易調査票

有効回答 50 名の政策担当秘書のうち、13 名 (26.0%) の議員秘書が高ストレス者として選定された。内訳は、心身のストレス反応 (B 合計) 12 名、仕事のストレス要因及び周囲のサポート (A と C の合計) では 5 名であり、重複している議員秘書もいる。高ストレス者に該当する割合については、各評価基準の例として全体 10%程度とされていることから政策担当秘書の高ストレス者抽出率は倍以上である。議員秘書全体の高ストレス者は 22.9%であったため、全体よりもやや高めの抽出率であった。

3) ストレス反応と SOC-13 及び ENDCOREs の相関関係について

職業性ストレス簡易調査票の下位尺度である「ストレス反応」と、職業性ストレス簡易調査票の各因子及び SOC-13、ENDCOREs の相関関係について Pearson の積率相関分析により相関をみた (表 4-13)。有意に相関したものは、ストレス簡易調査票においては、ストレス要因の「心理的な仕事の量的負担」「自覚的な身体的負担度」「職場の対人関係でのストレス」「職場環境によるストレス」「仕事のコントロール度」「技能の活用度」「仕事の適性度」「働きがい」と修飾要因の「上司からのサポート」「同僚からのサポート」「仕事や生活の満足度」であり、ENDCOREs からは、「他受容」、SOC では「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」であった。

表 4-13 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票及び SOC-13、ENDCOREs の各因子との相関関係（政策担当秘書）

| 正の相関 | | 負の相関 | |
|---------------|---------|------------|----------|
| 仕事の量的負担 | .444 ** | 仕事のコントロール度 | -.476 ** |
| 自覚的な身体負担度 | .317 * | 技能の活用度 | -.440 ** |
| 職場の対人関係でのストレス | .451 ** | 仕事の適正度 | -.340 * |
| 他受容 | .355 * | 働きがい | -.434 ** |
| | | 上司からのサポート | -.593 ** |
| | | 同僚からのサポート | -.516 ** |
| | | 仕事や生活の満足度 | -.493 ** |
| | | 把握可能感 | -.387 ** |
| | | 処理可能感 | -.499 ** |
| | | 有意味感 | -.561 ** |

Pearson の積率相関係数 * : $p < 0.05$ 、** : $p < 0.01$

4-6-4 調査結果：第一秘書及び第二秘書

1) 属性（第一・第二秘書）

第一・第二秘書の属性は、男性 55.1%、女性 44.9%であり、年代は、20 代 2.0%、30 代 32.7%、40 代 46.9%、50 代 14.3%、60 代 4.0%であった。所属院は、衆議院 60.9%、参議院 39.1%、通算勤務年数は、1 年未満 8.2%、1-10 年 63.3%、10 年以上 28.6%であった（表 4-14）。

表 4-14 第一・第二秘書の属性

| 所属事務所 | 第一・第二秘書 | | 議員会館全体 | |
|-----------|---------|------|--------|-------|
| 項目 | n | 有効% | n | 有効% |
| | 49 | 31.6 | 155 | 100.0 |
| 性別 | | | | |
| 男性 | 22 | 44.9 | 92 | 59.4 |
| 女性 | 27 | 55.1 | 63 | 40.6 |
| 年代 | | | | |
| 10代 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 20代 | 1 | 2.0 | 13 | 8.4 |
| 30代 | 16 | 32.7 | 50 | 32.3 |
| 40代 | 23 | 46.9 | 49 | 31.6 |
| 50代 | 7 | 14.3 | 31 | 20.0 |
| 60代 | 2 | 4.1 | 12 | 7.7 |
| 所属院 | | | | |
| 衆議院 | 18 | 39.1 | 105 | 70.4 |
| 参議院 | 28 | 60.9 | 44 | 29.6 |
| 通算勤続年数 | | | | |
| 1年未満 | 4 | 8.2 | 13 | 8.5 |
| 1年以上10年未満 | 31 | 63.3 | 84 | 54.9 |
| 10年以上 | 14 | 28.6 | 57 | 36.6 |

2) 職業性ストレス簡易調査票

有効回答 46 名の第一・第二秘書のうち、12 名（26.1%）の議員秘書が高ストレス者として選定された。内訳は、心身のストレス反応（B 合計）11 名、仕事のストレス要因及び周囲のサポート（A と C の合計）では 4 名であり、重複している議員秘書もいる。高ストレス者に該当する割合については、各評価基準の例として全体 10%程度とされていることから政策担当秘書の高ストレス者抽出率は倍以上である。なお、高ストレス者の抽出率は、政策担当秘書と同じであった。

3) ストレス反応と SOC-13 及び ENDCOREs の相関関係について

職業性ストレス簡易調査票の下位尺度である「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票の各因子及び SOC-13、ENDCOREs の相関関係について Pearson の積率相関分析により相関をみた（表 4-15）。

有意な相関を示したものは、ストレス簡易調査票のストレス要因である「職場の対人関係でのストレス」「仕事のコントロール度」「技能の活用度」「働きがい」と、緩衝要因の

「上司からのサポート」「同僚からのサポート」「仕事や生活の満足度」であり、また ENDCOREs からは、「自己統制」、SOC では「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」であった。

表 4-15 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票及び SOC-13、ENDCOREs の各因子との相関関係（第一・第二秘書）

| 正の相関 | | 負の相関 | |
|---------------|---------|------------|----------|
| 職場の対人関係でのストレス | .467 ** | 仕事のコントロール度 | -.385 ** |
| | | 技能の活用度 | -.352 * |
| | | 働きがい | -.306 * |
| | | 上司からのサポート | -.456 ** |
| | | 同僚からのサポート | -.389 ** |
| | | 仕事や生活の満足度 | -.531 ** |
| | | 自己統制 | -.321 * |
| | | 把握可能感 | -.372 * |
| | | 処理可能感 | -.501 ** |
| | | 有意味感 | -.463 ** |

Pearson の積率相関係数 * : $p < 0.05$ 、** : $p < 0.01$

4-6-5 調査結果：私設秘書

1) 属性（私設秘書）

私設秘書は、男性 34.0%、女性 66.0%であり、年代は、20 代 20.0%、30 代 38.0%、40 代 22.0%、50 代 10.0%、60 代 10.0%であった。所属院は、衆議院 83.7%、参議院 16.3%、通算勤務年数は、1 年未満 18.0%、1-10 年 66.0%、10 年以上 16.0%であった（表 4-16）。

表 4-16 私設秘書の属性

| 所属事務所 | 私設秘書 | | 議員会館全体 | |
|-----------|------|------|--------|-------|
| 項目 | n | 有効% | n | 有効% |
| | 50 | 32.3 | 155 | 100.0 |
| 性別 | | | | |
| 男性 | 17 | 34.0 | 92 | 59.4 |
| 女性 | 33 | 66.0 | 63 | 40.6 |
| 年代 | | | | |
| 10代 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 20代 | 10 | 20.0 | 13 | 8.4 |
| 30代 | 19 | 38.0 | 50 | 32.3 |
| 40代 | 11 | 22.0 | 49 | 31.6 |
| 50代 | 5 | 10.0 | 31 | 20.0 |
| 60代 | 5 | 10.0 | 12 | 7.7 |
| 所属院 | | | | |
| 衆議院 | 41 | 83.7 | 105 | 70.4 |
| 参議院 | 8 | 16.3 | 44 | 29.6 |
| 通算勤続年数 | | | | |
| 1年未満 | 9 | 18.0 | 13 | 8.5 |
| 1年以上10年未満 | 33 | 66.0 | 84 | 54.9 |
| 10年以上 | 8 | 16.0 | 57 | 36.6 |

2) 職業性ストレス簡易調査票

有効回答 46 名の私設秘書のうち、8 名 (17.4%) の私設秘書が高ストレス者として選定された。内訳は、心身のストレス反応 (B 合計) 7 名、仕事のストレス要因及び周囲のサポート (A と C の合計) では 3 名であり、重複している議員秘書もいる。高ストレス者に該当する割合については、各評価基準の例として全体 10%程度とされていることから私設秘書の高ストレス者抽出率は 1.7 倍である。ただし該当秘書職ごとで見た高ストレス者の抽出率は最も低かった。

3) ストレス反応と SOC-13 及び ENDCOREs の相関関係について

職業性ストレス簡易調査票の下位尺度である「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票の各因子及び SOC-13、ENDCOREs の相関関係について Pearson の積率相関分析により相関をみた (表 4-17)。

有意な相関を示したものは、ストレス簡易調査票のストレス要因である「職場の対人関係でのストレス」「職場環境によるストレス」「仕事のコントロール度」「仕事の適性度」と、緩衝要因の「上司からのサポート」「同僚からのサポート」「仕事や生活の満足度」で

あり、このほか ENDCOREs からは、「他受容」「関係調整」、SOC では「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」であった。

表 4-17 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票及び SOC-13、ENDCOREs の各因子との相関関係（私設秘書）

| 正の相関 | | | 負の相関 | | |
|---------------|------|----|------------|-------|----|
| 職場の対人関係でのストレス | .544 | ** | 仕事のコントロール度 | -.408 | ** |
| 職場環境によるストレス | .439 | * | 仕事の適正度 | -.327 | ** |
| | | | 上司からのサポート | -.380 | * |
| | | | 同僚からのサポート | -.334 | ** |
| | | | 仕事や生活の満足度 | -.451 | ** |
| | | | 他受容 | -.303 | ** |
| | | | 関係調整 | -.406 | ** |
| | | | 把握可能感 | -.376 | ** |
| | | | 処理可能感 | -.584 | ** |
| | | | 有意味感 | -.418 | ** |

Pearson の積率相関係数 * : $p < 0.05$ 、** : $p < 0.01$

4-6-6 調査結果：3 群間比較（政策担当秘書、第一・第二秘書、私設秘書）

1) 属性（表 4-21）

対象者の属性は、政策担当秘書 35.3%、第一・第二秘書 32.0%、私設秘書 32.7%であった。通算年数ごとの該当秘書職の内訳は、1 年未満は、政策担当秘書 0.0%、第一・第二秘書 30.8%、私設秘書 69.2%であった。1 年以上 10 年未満は、政策担当秘書 23.8%、第一・第二秘書 36.9%、私設秘書 39.3%であった。10 年以上は、政策担当秘書 60.7%、第一・第二秘書 25.0%、私設秘書 14.3%であった。（表 4-18）。

表 4-18 3 群間秘書属性と通算年数の構成比

| 3群間(秘書数・男女構成など) | | | 通算年数10年ごと | | |
|-----------------|---------|--------|---------------|---------------|---------------|
| 該当秘書職 | N数(女性) | 構成比 | 1年未満 | 1年以上10年未満 | 10年以上 |
| 政策担当秘書 | 54(7) | 35.3% | 0 (0.0%) | 20 (23.8%) | 34 (60.7%) |
| 第一・第二秘書 | 49(22) | 32.0% | 4 (30.8%) | 31 (36.9%) | 14 (25.0%) |
| 私設秘書 | 50(33) | 32.7% | 9 (69.2%) | 33 (39.3%) | 8 (14.3%) |
| 合計 | 153(62) | 100.0% | 13 (100.0%) | 84 (100.0%) | 56 (100.0%) |

政策担当秘書、第一秘書・第二秘書、私設秘書を対象に通算年数を1年未満、1年以上10年未満、10年以上に分けて、秘書職間で差があるかカイ2乗検定した結果、有意な差が認められた。さらに多重比較検定した結果、政策担当秘書と第一秘書・第二秘書、政策担当秘書と私設秘書に、通算年数における有意な差が認められた（表4-19）。

表 4-19 通算年数と3群間秘書職属性のカイ2乗検定

| | 通算年数10年ごと | | | $\chi^2(df=4)$ | p | 多重比較検定 | $\chi^2(df=2)$ | p |
|-----------|-----------|-----------|-------|----------------|-------|--------|----------------|-------|
| | 1年未満 | 1年以上10年未満 | 10年以上 | | | | | |
| 該当秘書職 | | | | | | | | |
| 政策担当秘書 | 0 | 20 | 34 | 31.708* | 0.000 | 政×第 | 14.497* | 0.001 |
| 第一秘書・第二秘書 | 4 | 31 | 14 | | | | | |
| 私設秘書 | 9 | 33 | 8 | | | 政×私 | 28.172* | 0.000 |

注) n=153, *: p<.01 (両側検定), 政: 政策担当秘書, 第: 第一秘書・第二秘書, 私: 私設秘書

評価と人望に関するアンケート調査結果を該当秘書職間（政策担当秘書、第一・第二秘書、私設秘書）でクラスカル・ウォリスのH検定をした結果、3群間（政策担当秘書・第一・第二秘書、私設秘書）に有意差は認められなかった（表4-20）。

表 4-20 評価と人望に関する秘書職属性3群間比較

| | 政策担当秘書 (n=52) | | 第一・第二秘書 (n=49) | | 私設秘書 (n=49) | | p |
|-------|---------------|-------|----------------|-------|-------------|-------|-------|
| | 中央値 | 4分位範囲 | 中央値 | 4分位範囲 | 中央値 | 4分位範囲 | |
| 評価と人望 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0.228 |

クラスカル・ウォリスのH検定 * : p<.05 (両側検定)

収入不満度に関するアンケート調査結果を該当秘書職間（政策担当秘書、第一・第二秘書、私設秘書）でクラスカル・ウォリスのH検定をした結果、秘書職間に有意差が認められた。マン・ホイットニーのU検定で多重比較検定した結果、政策担当秘書と私設秘書 (p=0.001)、第一・第二秘書と私設秘書に有意差 (p=0.008) が認められた（表4-21）。

表 4-21 収入不満度に関する秘書職属性3群間比較

| | 政策担当秘書 (n=52) | | 第一・第二秘書 (n=49) | | 私設秘書 (n=49) | | p | 多重比較検定 |
|-------|---------------|-------|----------------|-------|-------------|-------|---------|--------|
| | 中央値 | 4分位範囲 | 中央値 | 4分位範囲 | 中央値 | 4分位範囲 | | |
| 収入不満度 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | * 0.003 | 私>政, 第 |

クラスカル・ウォリスのH検定 マン・ホイットニーのU検定 * : p<.05 (両側検定) 政: 政策担当秘書, 第: 第一・第二秘書, 私: 私設秘書

2) 職業性ストレス簡易調査票

職業性ストレス簡易調査票からの高ストレス者抽出率は、私設秘書が他の2群（政策担当秘書、第一秘書・第二秘書）と比較して低値を示したが有意差は認められなかった（表4-22）。

表 4-22 高ストレス者抽出率に関する秘書職属性3群間比較

| | 高ストレス者 | | χ^2 (df=2) | p |
|---------|-----------|--------|-----------------|------|
| | 高ストレスでない者 | 高ストレス者 | | |
| 政策担当秘書 | 37 | 13 | 1.305 | .521 |
| 第一・第二秘書 | 34 | 12 | | |
| 私設秘書 | 38 | 8 | | |

カイ2乗検定 * : p<0.5

3) ストレス反応と SOC-13 及び ENDCOREs の相関関係について

秘書職ごとに見たストレス反応と、職業性ストレス簡易調査票の各因子及び ENDCOREs、SOC の因子と有意な相関があった項目の一覧表を下記に示す（表4-23）。

表 4-23 秘書職属性別にみたストレス反応と有意な相関がみられた項目の一覧

| | | 正の相関 | | | 負の相関 | | |
|----------------------|---------------|------------|---------------|------|------------|---------------|------|
| | | 政策担当 秘書 | 第一秘書・ 第二秘書 | 私設秘書 | 政策担当 秘書 | 第一秘書・ 第二秘書 | 私設秘書 |
| 職業性 ストレス 簡易調査票 | 仕事の量的負担 | ** | | | | | |
| | 仕事の質的負担 | | | | | | |
| | 自覚的な身体負担度 | * | | | | | |
| | 職場の対人関係でのストレス | ** | ** | ** | | | |
| | 職場環境によるストレス | | | * | | | |
| | 仕事のコントロール度 | | | | ** | ** | ** |
| | 技能の活用度 | | | | ** | * | |
| | 仕事の適正度 | | | | * | | ** |
| | 働きがい | | | | ** | * | |
| | 上司からのサポート | | | | ** | ** | * |
| | 同僚からのサポート | | | | ** | ** | ** |
| | 家族・友人からのサポート | | | | | | |
| | 仕事や生活の満足度 | | | | ** | ** | ** |
| ENDC- ORES | I. 自己統制 | | | | | * | |
| | II. 表現力 | | | | | | |
| | III. 解読力 | | | | | | |
| | IV. 自己主張 | | | | | | |
| | V. 他受容 | * | | | | | ** |
| | VI. 関係調整 | | | | | | ** |
| SOC | 把握可能感 | | | | ** | * | ** |
| | 処理可能感 | | | | ** | ** | ** |
| | 有意味感 | | | | ** | ** | ** |

Pearson の積率相関係数 * : $p<0.05$ 、** : $p<0.01$

4-7 考察

4-7-1 属性について

調査は、議員会館事務所に勤務する議員秘書を対象に平成 28 年 3 月～4 月に実施したが、同年 7 月に参議院選挙を控えていた影響で、地元の事務所に戻っている参議院所属の議員秘書が多くいた。そのため、回答者のうち、参議院の議員秘書が 29.6%、衆議院の議員秘書が 70.4%という結果になった。全体の回答数は 155 名で回収率は 30.3%と低かった。北海道 5 区の補欠選挙とも重なっていたため、議員秘書が次々と同選挙区へ入っていたことも一因と考えられる。男女比は男性 59.4%、女性 40.6%であったが、議員会館事務所の人員配置として、事務担当の女性私設秘書 1 名+男性の公設秘書 1～2 名というケースが多いため、妥当な比率であった。

該当秘書職については、政策担当秘書（34.8%）、私設秘書（32.0%）、第二秘書（16.8%）、第一秘書（14.8%）の順であったが、議員会館事務所の典型的な人員体制として、政策担当秘書と私設秘書というケースが多いことを反映した結果であった。議員秘書は、私設秘書から始まり、第二秘書、第一秘書、政策担当秘書とキャリアアップしていくケースが多く見受けられる。今回の回答者も勤続年数 1 年未満は私設秘書が多い傾向にあり、政策担当秘書は、多くが勤続年数 15 年以上であった。政策担当秘書、第一秘書・第二秘書、私設秘書の勤務年数について、カイ 2 乗検定と多重比較検定をした結果では、政策担当秘書と第一秘書・第二秘書、政策担当秘書と私設秘書に、有意な差が認められた。このような差が認められる要因の一つは、政策担当秘書の資格制度にあると考えられる。政策担当秘書の資格取得方法には大きく 2 つあり、1 つは、年 1 回実施される国会議員政策担当秘書資格試験（国家試験）に合格すること、もう 1 つは選考採用審査認定を受けることである。しかし、政策担当秘書資格試験は国家公務員総合職試験より難易度が高いと言われており、例年の合格率は 4－5%、合格者数は 10 名－20 名余りであるため絶対数が少ない。一方の選考採用審査認定は、原則的に公設秘書（第一秘書・第二秘書）として 10 年以上在職し規定の研修を受けた者等が政策担当秘書として認定されるもので、実際に勤務している政策担当秘書の約 9 割は、この認定を受けて採用されている。通算年数が上がるごとに政策担当秘書の人数が増えているのは、このような資格制度が背景にあると考えられる。

4－7－2 オリジナル項目

「仕事についての悩みの有無」の質問では、82.6%の議員秘書が仕事の悩みを自覚し、「仕事上の 1 番のストレス（人間関係・仕事内容・仕事量・勤務時間または時間帯・給与や福利厚生・その他）」の質問では、人間関係が最も高く 3 割近くを占めていた。また、「仕事をしていく上で最も必要なスキル」の質問（自由記述）では、対人関係が約 5 割を占めていることから、良好な人間関係を築けるかどうかの仕事遂行スキルとして大きな位置付けであることが示唆された。

「自分の能力と成果をすべて考え合わせたとき仕事上ふさわしい評価と人望を受けていると思いますか」の質問では、62.9%の秘書が評価と人望を受けていることを認めていた。秘書等級最下位の私設秘書と公設秘書との間に違いがあることが予想されたが、該当秘書職間（政策担当秘書、第一・第二秘書、私設秘書）に有意差は認められなかった。「評価と人望」が誰からによるものか質問が曖昧であったことや、適材適所でそれぞれの秘書職に就いていることが理由と考えられる。

「自分の努力と成果をすべて考え合わせたとき、収入は適当だと思いますか」の質問では、52.7%の秘書が収入を適当と考えていることが示された。公設秘書は、秘書職ごとに勤務年数や年齢などが考慮された給与体系がある。給料は本給のほか、住居手当や通勤手当、期末手当、勤勉手当などが支給され、一定年数以上の勤続年数があると退職時には退職手当が支払

われる（参議院事務局，2010）。最も給与水準が高いのは、議員の政策立案や立法活動を補佐する政策担当秘書であり、第一秘書、第二秘書と続く。一方、私設秘書の給与は、各議員の事務所や政党支部などから支払われ、アルバイト程度の収入になることも多く、公設秘書との収入の差は大きい。アンケート調査結果を該当秘書職間（政策担当秘書、第一・第二秘書、私設秘書）で比較した結果、秘書職間に有意差が認められた。多重比較検定の結果、政策担当秘書と私設秘書（ $p=0.001$ ）、第一・第二秘書と私設秘書に有意差（ $p=0.008$ ）が認められた。この結果は、秘書職ごとの給与体系と一致した。

4-7-3 属性の違いと職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs との関連について

属性（性別・年代・所属院・該当秘書職・通算勤続年数）と職業性ストレス簡易調査票の「ストレス反応」では有意な差が認められなかった。

性別とストレス要因に関しては、自覚的な身体負担度について男性の平均値が有意に高かった。男性秘書が議員の国会活動に同行したり、国会での質問や議員連盟の準備に迫われたりする半面、女性の秘書はスケジュール調整などデスクワークが多いためであると思われる。

仕事の適正度、働きがいは、衆議院が参議院に比較して有意に高く、また政策担当秘書が第一・第二秘書に比較して有意に高かった。憲法上、衆議院は法案や予算の議決などで参議院に優越しており、実際に政治を動かすという面が、また、政策担当秘書の仕事内容が主に政策作りに携わるという点が、適正度や働きがいに関連した可能性が考えられる。通算勤続年数間で、仕事のコントロール度に有意な差が認められた。勤続年数が長くなると、議員から仕事を任せられ裁量度が高くなることが考えられる。

SOC に関しては、該当秘書職間で、把握可能感・処理可能感・有意味感の3つすべてについて、有意な差が認められ、政策秘書が第一・第二秘書や私設秘書に比べて SOC が高数値を示した。議員秘書は、私設秘書から、第一・第二秘書、政策担当秘書に昇進していくケースが多くその間に、政治の世界を俯瞰する把握可能感、多様で大量の職務を遂行する処理可能感、不安定な身分でも仕事に意義を見出せる有意味感が高まると考えられる。また、通算勤続年数で有意意味感について差が認められたが、議員秘書の仕事に意味を見出した者が長く勤務していることが推察された。

4-7-4 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票の各因子の相関結果から

1) ストレス反応と関連する職業性ストレス簡易調査票の因子について

議員秘書の「ストレス反応」と正の相関を示したのは、「心理的な仕事の量的負担」「自覚的な身体的負担度」「職場の対人関係でのストレス」「職場環境によるストレス」であった。東京都産業労働局（2010）が実施した調査によると、メンタルヘルス不調者が現れた小規模事業場の不調の原因について最も多かった回答が「職場の人間関係」であり、議員

秘書が仕事上の1番のストレス要因に人間関係を挙げていることと合致する。議員との人間関係ストレスもあれば、秘書同士の人間関係ストレスもあると考えられる。企業秘書の研究から、秘書業務には明確な職務記述書がなく、職務遂行は上司との相互の人間関係によって左右される傾向が強いことが報告されている（福岡・中村，2011）。議員会館で働く議員秘書職にも当てはまる点と考えられる。

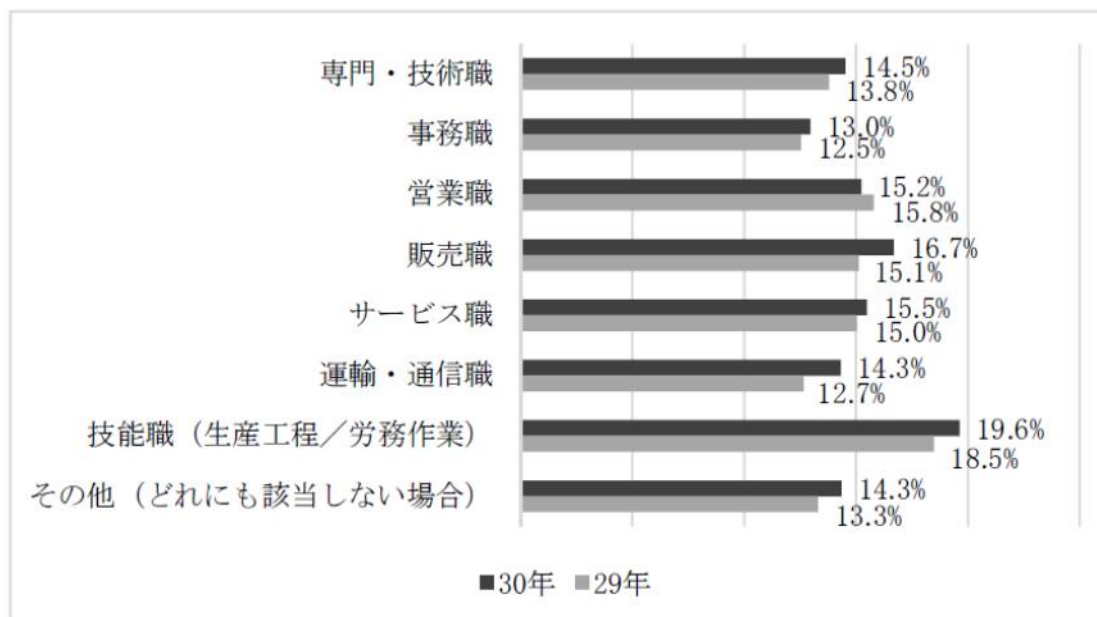
議員秘書の「ストレス反応」と負の相関を示した職業性ストレス簡易調査票の因子は「仕事のコントロール度」「技能の活用度」「仕事の適性度」「働きがい」であった。このうちすべての議員秘書職で共通していたものが「仕事のコントロール度」であった。どの秘書職においても議員が命じた仕事に従事することが多い。自分のペースでできる仕事が多あるとストレス反応が軽減する可能性が考えられる。

「上司からのサポート」「同僚からのサポート」「仕事や生活の満足度」では、すべての秘書職で、「ストレス反応」と負の相関を示していた。これらの要因は議員秘書に限らず多くの職種に共通する。ただし小規模事業場で働く狭い人間関係内において「上司からのサポート」と「同僚からのサポート」は影響がより大きいと考えられる。また、福岡ら（1998）の企業秘書におけるストレスとソーシャルサポートを調査した先行研究によると、上司（責任者）のサポートは、情報交換や将来展望の乏しさなど種々の職務ストレスを和らげ、職場の同僚や先輩、後輩によるサポートは、「本来の業務以外のことで仕事が中断される」「能力にみあった昇進や昇格の可能性が少ない」「担当上役に本来の業務以外の仕事を要求される」「意思決定に参加できない」などの職務上の非専門性ストレスを低減し、心理的苦痛の生起を防ぐとしている。以上のことは議員秘書にも当てはまると考えられ、「上司からのサポート」と「同僚のサポート」は、密な人間関係が形成される議員秘書にとって重要な意味をもつことが示唆された。

2) 職種別の高ストレス者抽出率との比較

職業性ストレス簡易調査票の素点換算表に基づき、議員会館の秘書の高ストレス者を算出した結果、有効回答144名の議員秘書のうち、33名（22.9%）の議員秘書が高ストレス者として選定された。ストレスチェックサービス実施結果報告書（全国労働衛生団体連合会，2019）にまとめられている職種別の高ストレス者の抽出率は、高いほうから技能職（19.6%）、販売職（16.7%）、サービス職（15.5%）、営業職（15.2%）、専門・技術職（14.5%）などと続いていた（表4-24）。議員会館における秘書の高ストレス者の抽出率22.9%は、突出して高い数値ではないものの、これらの数値と比較すると最も高い数値であった。

表 4-24 職種別高ストレス者の割合



出典：平成 30 年全衛連ストレスチェックサービス実施結果報告書（2019）

3) 事業規模別の高ストレス者抽出率との比較

川上ら（2018）の調査によれば、事業場規模別の高ストレス者抽出率は、2016 年の調査では 50 人以下の事業場が 16.9%と最も高く、2017 年は 17.1%と前年度より高くなっていたが、50 人以下の事業場よりも大きな規模の事業場の高ストレス者の抽出率が高くなっており、事業場の規模による有意差は認められなかった。

川上ら（2018）の調査は、職業性ストレス簡易調査票 57 項目版の心理的ストレス反応（18 項目）を合計（ただし活気は逆転項目）して高ストレス者か否かを判定しており、素点換算表を用いた本研究と単純比較はできない。しかし、小規模事業場である議員事務所を事業規模別の他の調査結果と比較することは今後のメンタルヘルス対策を検討していく上での一助になると考える。

4) 議員事務所のメンタルヘルス対策

議員事務所はストレスチェックテスト実施が努力義務にとどまる 50 人未満の小規模事業場に該当する。小規模事業場では、メンタルヘルス施策の導入が進んでいないため（厚生労働省、平成 30 年労働安全衛生調査（実態調査）労働者調査、2019）、従業員のメンタルヘルスが悪化するリスクがあると考えられる。公設秘書 3 名と私設秘書 1～3 名程度が一般的な人員配備となる議員事務所は小規模事業場に相当する。本来であればストレスチェックは事業場の規模に関わらず適用されることが望ましいが、小規模事業場では資金的

に難しい現状がある。脊尾（2015）によると、「メンタルヘルスに関する取り組みについて支出できる費用」については、1041 社中 629 社で回答記入がなく、金額の記入があった中では「0 円」が 109 社で全体の 10.5%、回答を得た 412 社の 26.5%を占めており、予算を立てることが非常に困難であることが示唆される。企業規模ごとの予算額の分析では、従業員 2－9 人規模での予算平均値は 34,476 円（中央値 10,000 円）、10－49 人規模では予算平均値 67,529 円（中央値 30,000 円）であることから、この予算内でできることには限界があるとの指摘がある（脊尾，2015）。

議員事務所においては、メンタルヘルス対策や健康管理のために予算が使われることはほとんどないが、その理由として次の 2 点が考えられる。

1 つ目は、議員事務所の予算は、基本的に人手不足や資金不足を訴える議員事務所が多いため、一人でもスタッフを増やそうと人件費等に回される。国会議員の定期的な収入としては、会社員の給与に相当する歳費が月 130 万円、諸経費に相当する文書通信交通滞在費が月 100 万円、政党本部からの交付金が年間約 1000 万円（党によって異なる）、他に献金やパーティー収入などがある。しかし、多くの国会議員は、事務所家賃や人件費などの出費で資金的余裕がなく、自分の歳費でさえ事務所経費に回すことも多々あり、メンタルヘルス対策に資金を回せない現実がある。

2 つ目は、議員秘書には労働基準法や労働安全衛生法などの法制による保護が十分に及んでいないことである。議員秘書は労働基準法 41 条 2 号の「機密の事務を取り扱う者」に該当し「労働時間、休憩及び休日に関する規定」が適用されないと考える議員が多く、長時間労働を強いられ残業代が支払われないことも多い。このような考え方もメンタルヘルス対策が進まない一因と思われる。現在、労働基準監督署に寄せられる相談件数は 1 年間で 100 万件を超えており、このなかでメンタルヘルスの問題は労使紛争に発展するリスクがあることを人事担当者は認識している（日々野，2016）。しかし、議員事務所においては労働基準法 41 条 2 号が適用されないことから当事者意識が欠けていると推測される。

池田（2013）による先行研究では、小規模事業所においては、「抑うつ」、「対人葛藤」を抱える従業員が大企業と比べて多かったとし、「抑うつ」と強く関連する要因として、「仕事の将来の曖昧さ」と「健康に対する周囲の無理解」が認められ、大企業の調査と異なる特徴が認められたとしている。小規模事業所の特徴である「対人葛藤」と「仕事の将来の曖昧さ」は、議員秘書職のストレス第 1 位であった人間関係と、議員秘書職の特徴である不安定な雇用状況と通ずる部分がある。議員事務所では、議員を含めて全員が密な人間関係となることから、職場における人間関係を良好に保ち、コミュニケーション・スキルを上げていくことがストレス反応の低下につながると考える。

なお議員秘書職の場合は、選挙時などイベント型職場ストレス（一過性のできごと

で従業員に負担を与えること)がかかる時期とそうでない時期では、調査結果や高ストレス者の抽出率に違いが出る可能性が推察される。今回は、夏の参議院選挙を控えていたものの、調査時期の2016年3月－4月時点では、その影響は大きくなかったと考える。

4-7-5 「ストレス反応」とSOC-13 及びENDCOREsの関連について

議員秘書職のストレス反応と負の相関を示したENDCOREs因子は「自己統制」「表現力」であった。すなわち「自己統制」や「表現力」が高いとストレス反応が小さかった。「自己統制」は、感情抑制や期待応諾など、自分自身の欲求を統制し、相手の期待に応えるスキルであり、この能力は国会議員やその支援者、関係者と人間関係を良好に保つためには不可欠である。また「表現力」は、バーバル・ノンバーバルコミュニケーションの表現能力を問うものであり、特に議員事務所など小規模事業場における人間関係を良好にしていけるためには欠かせないスキルである。これらのスキルが高いと対人関係ストレスが低下し議員秘書のストレス反応を軽減することが推測できる。

また、ストレス反応とSOC(把握可能感、処理可能感、有意味感)すべての因子が負の相関を示し、SOCが高いとストレス反応が小さかった。SOCは、自分の置かれている状況をある程度予測または理解できるという「把握可能感」、何とかなる・何とかやっていけるという「処理可能感」、ストレスフルな出来事に対してもやりがいや生きる意味が感じられるという「有意味感」からなる。

これまでもSOCが職業性ストレスを軽減することを示す研究は、一般企業の社員や看護師、介護サービス職などさまざまな職種において報告されている(Harri,M, 1998: 山崎ほか, 2012: 吉田ほか, 2013: 中村ほか, 2015: 山崎ほか, 2019)。また、SOCを高く保つことができれば、どのような状況に遭遇しても置かれた状況のなかで自分のすべきこと、できること、生きがいを見出して前向きに生き、身体的にも精神的にも健康を保つことが可能となる(山崎ほか, 2012: 戸ヶ里, 2017)。議員秘書職においても、SOCはストレス耐性を高め、ストレス反応を低減する重要な個人特性であることが示唆された。

重回帰分析から、議員秘書全体のストレスによる心身の反応は、「心理的な仕事の量的負担」と「職場の対人関係でのストレス」が高いほど高くなり、「処理可能感」と「有意味感」が高いほどストレス反応が低くなることが示唆された。「心理的な仕事の量的負担」「職場の対人関係でのストレス」は、個人の能力や考え方のみならず、議員事務所の仕事環境の整備や周囲の支援に影響される面もあると考えられる。また処理可能感の醸成には、成功体験の蓄積が必要である。そのため、各々の議員秘書が自身のストレス状況を把握し、メンタルヘル스에留意することが必要であるとともに、組織としては、良好な人間関係を構築し適切なサポートなど、議員事務所全体でストレスマネジメントを意識していくことが重要と考えられる。

4-7-6 3群間による比較（政策担当秘書、第一・第二秘書、私設秘書）

職業性ストレス簡易調査票による秘書職ごとの高ストレス者の抽出率では、政策担当秘書は26.0%、第一・第二秘書は26.1%、私設秘書は17.4%であり、一般就労者の10%をいずれも上回っており、高ストレス者が多いことが示された。3群間の比較では有意差は認めなかったが、私設秘書の数値はやや低値であった。その要因としては、議員会館事務所に配置されている私設秘書の多くは、ルーティンワークの事務作業が主な仕事内容となっているケースが多いこと、上司となる人が国会議員ではなく、政策担当秘書など公設秘書が多いことが考えられる。

「仕事のコントロール度」「上司からのサポート」、「同僚からのサポート」、「仕事や生活の満足度」において、ストレス反応と負の相関を示したのはすべての秘書職であった。

そして、「仕事の適性度」において、ストレス反応と負の相関を示したのは政策担当秘書と私設秘書であった。政策担当秘書と私設秘書はストレス要因の「仕事の適性度」が低いとストレス反応が高まることが示された。議員会館の仕事は特殊な内容が多いが、最も専門性の高い仕事を担う政策担当秘書と、経験が浅くまだ仕事に慣れていない私設秘書は、特殊な仕事を遂行する適性があるかどうかを示す「仕事の適正度」が低いと、ストレス反応が高くなると推察できる。

これに加え、政策担当秘書では「仕事の量的負担」において、ストレス反応と正の相関を示していた。仕事の要求度と裁量度の組み合わせによって、職場で感じるストレスの度合いが変わってくることを4つのグループ分けで示したJD-Cモデルでは、最もストレスを感じやすい職場グループに“高ストレイン群”がある。“高ストレイン群”は仕事の要求度が高く、裁量権が少ない職場であり、最も危険な状態とされている（Karasek R, 1979 : Karasek R ほか, 1990）。政策担当秘書は、資格試験合格者であれば週何回もある委員会での高度な専門知識が必要な質疑原稿作成を求められたり、採用選考審査による採用者であれば議員会館と地元事務所両方の統括を求められたりするなど、上司である議員からの要求度が高く、仕事量も多い。そのため、JD-Cモデルの“裁量権が少ない職場”と同じ意味を持つ「仕事のコントロール度」が低い状態では、「ストレス反応」が高まることが推察できる。

政策担当秘書と第一・第二秘書は、ストレス反応と「技能の活用度」と「働きがい」が負の相関を示し、私設秘書は有意な関連を認めなかった。政策担当秘書や第一・第二秘書の仕事はより専門性が高いことが一因と考えられる。とくに、資格試験合格者の政策担当秘書の業務内容は、委員会質問の作成や議員提出法案の担当など高度のスキルを必要とする職務が多く、それを念頭に仕事に就くため、自身の技能が活用できないとストレス反応を高めることになると考えられる。同時に自身のスキルを発揮できない「働きがい」が低い職場ではストレス反応が高じやすいと思われる。一方、議員会館事務所に配置されている私設秘書の仕事内容の多くは、事務作業や電話対応がほとんどであり、基本的に特殊なスキルは必要がないため、相関を示さなかったものとする。

ストレス反応と社会的スキルの尺度である ENDCOREs の因子の相関を秘書職ごとに見ていくと、政策担当秘書は「他受容」と正の相関、第一秘書・第二秘書は「自己統制」と負の相関、私設秘書は「他受容」と「関係調整」で負の相関を示していた。

政策担当秘書のストレス反応と正の相関を示した「他受容」は、共感性や譲歩、他者尊重を問うスキルである。政策担当秘書は、議員や後援会幹部・地元有権者などの有力者に対応する場面が多く、対人場面で緊張を強いられることが多い。したがって政策担当秘書にとって他受容は重要なスキルではあるが、高いとストレスが高まりやすいことが推察される。

私設秘書は、ストレス反応と「他受容」「関係調整」が負の相関を示した。私設秘書は、平常時の職務遂行は主に事務業務で、「他受容」「関係調整」スキルが問われる場面が少ない。しかし、選挙時や有力者来訪時など、「他受容」や「関係調整」スキルが求められる場面もあり、これらのスキルが低いとストレス反応に影響を及ぼすと考えられる。

すべての秘書職のストレス反応は、SOC の把握可能感、処理可能感、有意味感の 3 因子と負の相関を認めたこれまでも様々な職種のストレスと SOC の関連が報告されている。今回の調査では、「仕事をしていく上で最も必要なスキル」を問う質問では、対人関係能力が、「仕事上の 1 番のストレスを問う質問では、人間関係が最も多い回答であった。眞鍋ら（2012）は看護師を対象にした研究から、「把握可能感」が高いと上司や同僚、他職種と良好な関係性を築くことができ、ストレス軽減につながると述べている。

議員秘書が、議員、同僚や後援会有力者などとの対人関係を良好に保つためにも把握可能感が重要な可能性が考えられる。

5 研究 3 議員会館に勤務する議員秘書 4 名のライフストーリー・インタビュー調査による検討

5-1 目的

研究 2 で議員会館に勤務する国会議員秘書のストレスの特徴や関連要因について量的調査によって明らかにした。しかし議員秘書 1 人ひとりが具体的にどのようなことを感じたり、求めたりしているのかということは、質問紙調査でのデータ分析では限界があり、十分に把握できない可能性が高い。そこで研究 3 は、ライフストーリー研究を用いたインタビューにより国会議員秘書の抱えるストレスやキャリアに関する悩みや考え方、価値観などを明らかにすることを目的とする。

5-2 方法

5-2-1 分析と解釈の方法

本研究では、桜井（2005）が提唱したライフストーリー・インタビューを参考に分析を行った。現職の議員秘書ということもあり、一部の議員秘書は匿名性や質問項目などを懸念していた経緯があった。そのため匿名性や質問項目に関しては特に配慮が必要であり、構造化面接や半構造化面接のように予め設定された質問項目に終始影響されるよりも、「自分物語」としてストレスやキャリアについて自由に話してもらう方がラポールを築きやすく、また語る側にとっても安心できると考えた。

桜井（2005）は、ライフストーリー研究は、調査する一人ひとりがインタビューをとおしてライフストーリーの構築に参与し、それによって語り手や社会現象を理解・解釈する共同作業に従事することと考え、調査者自身もライフストーリーが生み出される場の一端を担っている、としている。そのため、ライフストーリー研究では、インタビューをとおして収集されたライフストーリーは、あくまでも聞き手である調査者がトランスクリプトへ変換することが原則となる。インタビューの相互作用では、方言や会話の重なりをはじめ複雑な状況が起こるので、IC レコーダーなどの記録メディアからトランスクリプトを作成する際に、その微妙な音声の区別をつけるのは、聞き手自身が判断するしかないからである。

ライフストーリーにおける単一のストーリーの理解は、他の人の多くのストーリーと関連する社会的コンテクストを理解することにもつながっている。語り手が何を伝えようとしているのか、どのように自己と自分の人生を解釈しているのか、人生のなかで何を最重要視しているのか、人生における出来事と自分の経験がどのように関連しているのか、語り手は行為の理由や動機をどのように理解し、他者にいかに説明しようとしているのか、それらについての理解は、ほかの人々の人生経験とどのように類似し、またどの程度異なっているのか、などのアイディアを検定することもでき、限定的な範囲やローカル文化での一般化や理論化も可能にする（桜井，2005）。一方で、ライフストーリー・インタビューは、同一の語り手であっても別の機会にインタビューを行うと、以前の語りとは異なるヴァージョンが語られる

ことがあるという。その理由として記憶の曖昧さや語られるコンテキストの違い、そして社会状況の変化などが挙げられている。そのため、まったく同じインタビューやトランスクリプトが再現されることはなく、インタビューアーの専門性や理論的な立場によって分析や解釈も異なることがある。桜井（2005）は、対話的構築主義におけるデータ分析の信頼性と妥当性を確保する方法として「語り手の選択、インタビュープロセスの記録、トランスクリプト、カテゴリーの抽出、分類の仕方などの調査過程を分かるように明らかにすること」とし、それぞれの調査者と技法を同じにするのではなく、むしろちがうことを積極的に認めて、その特質などを他者に伝えていくことが重要としている。

ただし、本稿ではインタビュー対象者全員が現役の議員秘書であり、トランスクリプトとなる逐語記録は個人が特定されるような情報が含まれることから掲載していない。結果の信頼性・妥当性を確保するためにメンタルヘルスの専門家とトランスクリプトを共有した上で、カテゴリーの抽出、分類の仕方などの調査課程を共有し、調査方法についてスーパーバイズを受け分析を進めた。

研究3は、量的調査で実施した質問紙調査（職業性ストレス簡易調査票や ENDCOREs、SOC）に基づく内容を掘り下げるために、議員秘書のストレス状況の背景やキャリアに関する考え方、所属事務所における具体的な仕事内容などの情報を把握することを目的とし、スーパーバイザーからのアドバイスを参考に次の内容を押さえることとした。

- ・ 議員秘書になったきっかけ
- ・ 仕事に対する価値観、やりがいについて
- ・ 仕事上のストレスについて
- ・ ストレスを低減する緩衝要因
- ・ キャリアについて
- ・ 議員会館の議員秘書の特徴的な働き方

5-2-2 作品化の方法

インタビュー実施後の、分析・解釈の方法は以下の通りである（図 5-1）。

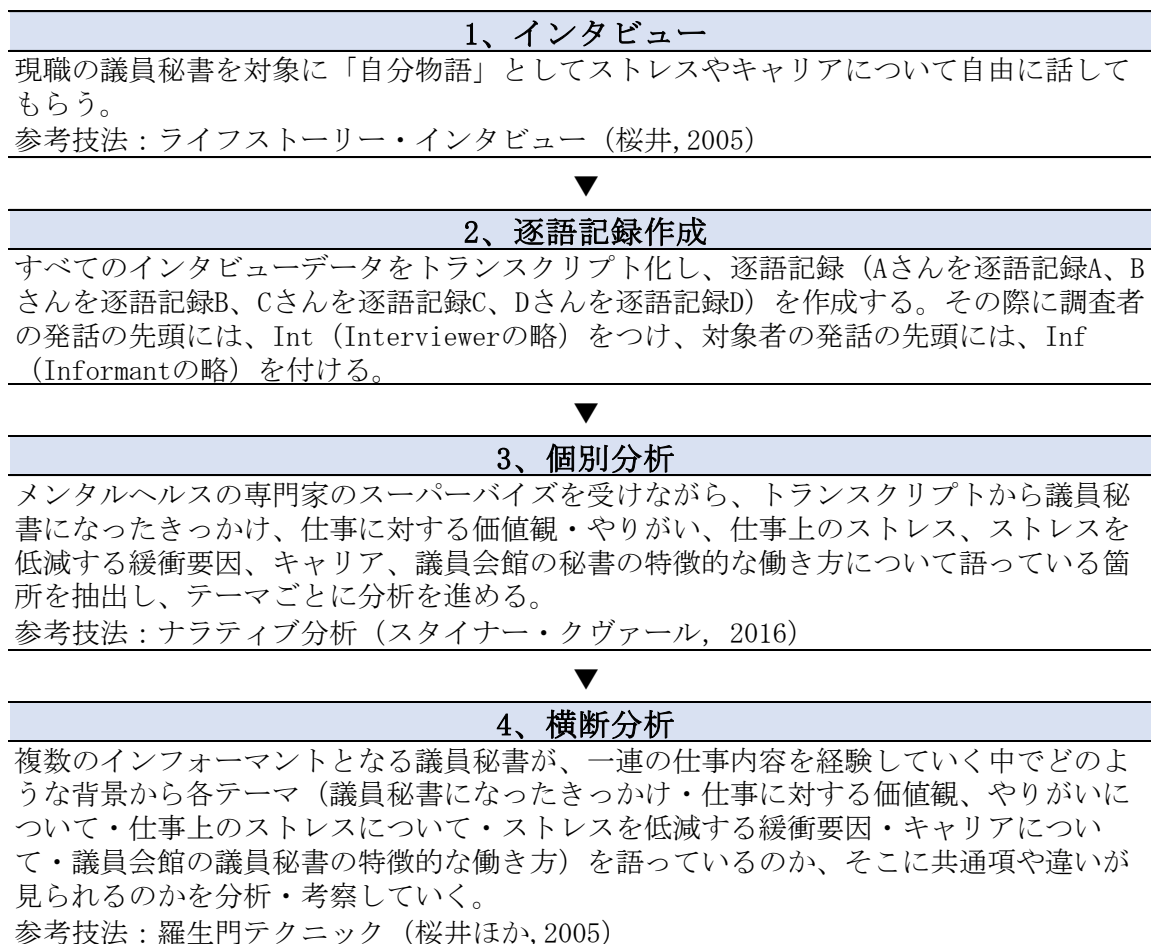


図 5-1 作品化の手順・方法

1) トランスクリプト作成

インタビュー終了後、すべてのデータをインタビューの流れに沿ってトランスクリプト化し、逐語記録（Aさんを逐語記録A、Bさんを逐語記録B、Cさんを逐語記録C、Dさんを逐語記録D）を作成した。調査者の発話の先頭には、Int（Interviewerの略）をつけ、対象者の発話の先頭には、Inf（Informantの略）を付け、すべての発話の先頭に通し番号を付けた。これにより、どの部分のデータから抽出したかに関して、先頭にある通し番号から確認できるようになる。結果や考察では、対象者の語りから引用した言い回しを個人が特定されない範囲でそのまま記載することを心がけた。引用した語りは、文中の「」で示した。

2) 個別分析

今日のライフストーリー研究法は、リアリズム・アプローチとナラティブ・アプローチの2つの大きなアプローチに分類される。桜井（2002）は、前者を「解釈的客観主義アプローチ」、後者を「対話的構築主義アプローチ」と呼び、どちらかと言えば後者の立場を標榜している。そこで、4名分のトランスクリプト作成後、ナラティブ分析（スタイナー・クヴァール、2016）を参考に一人ひとりの個別分析を行なった。個別分析では、トランスクリプトから議員秘書になったきっかけ、仕事に対する価値観・やりがい、仕事上のストレス、ストレスを低減する緩衝要因、キャリア、議員会館の秘書の特徴的な働き方を明らかにするため、それらのテーマについて語っている箇所を抽出し、テーマごとに分析を進めた。その際にテーマと関連のないデータは省略し、(中略)を入れている。

ナラティブ分析では、インタビュー時に語られたストーリーに焦点をあて、その時間的構造や社会的構造、そしてプロット（ストーリーの筋）を明らかにする。スタイナー・クヴァール（2016）によると、インタビューでは、具体的なエピソードを知るために質問をし、対象者の自発的なストーリーを掘り下げていき、その時間的・社会的構造やプロットを細かく拾っていく。

3) 横断分析

ナラティブ分析で分析した各テーマ（仕事に対する価値観・やりがいについて、仕事上のストレスについて、ストレスを低減する緩衝要因、キャリアについて、議員会館の議員秘書の特徴的な働き方について）作成後は、横断分析・考察を行なった。

今回横断分析では、羅生門的テクニックを用いた。羅生門的テクニックとは、1つの出来事についてさまざまな人々の語りを重なり合わせ、その多面性を出していく方法である。同じ出来事についてインタビューを行うとき、複数のインフォーマントがそれぞれに異なるストーリーを語ることがある。たとえば、第二次大戦中にアメリカへ強制収容された日系ペルー人へのインタビューにおいて、強制収容所体験は人権侵害という社会的文脈から捉えれば否定的なストーリーとなるが、家族や友人との個人的な思い出の場所として捉えれば肯定的なストーリーとなる。つまり、同じ歴史的出来事のなかで、それを経験した人々から複数のストーリーが呈示されることになる（桜井ほか、2005）。横断分析では、羅生門テクニックにしたがって、テーマごとに、複数の語りから共通項や違いを見つけ分析した。

議員秘書は、所属する事務所や職位などによって職場環境や業務内容が異なることが考えられることから、議員秘書職として同じ体験をしているとは限らない。しかし、議員活動をサポートする、あるいは選挙で議員を当選させるという共通の目標や使命感があり、共通の体験をしていると解釈できる側面もある。そこで、本調査における横断分析では、複数のインフォーマントとなる議員秘書が、一連の仕事内容を経験していく中でどのよう

な背景から各テーマ（議員秘書になったきっかけ・仕事に対する価値観、やりがいについて・仕事上のストレスについて・ストレスを低減する緩衝要因・キャリアについて・議員会館の議員秘書の特徴的な働き方）を語っているのか、そこに共通項や違いが見られるのかを分析していくこととする。

なお、本研究で使用するトランスクリプト・ルールは以下となる（表 5-1）。

表 5-1 トランスクリプト・ルール

- ① 。 = 音の途切れ
- ② 、 = 息継ぎの箇所
- ③ := 音の延ばし
- ④ ahaha = 対象者、調査者の笑い声
- ⑤ （ ） = 発話内と発話間の時間的感覚の秒数。ドットの数でおおよその時間を示し、ドット 1 つは約 1 秒とする
- ⑥ 《 》 = 調査者の注釈、補足
- ⑦ [] = 動作、表情
- ⑧ (()) = 状況説明

5-2-3 データ収集の方法

知人を通して紹介された議員秘書の元へ直接訪問、電話連絡、電子メールいずれかの方法で研究協力の依頼をした。対象者の承諾が得られたら、インタビューの日時と場所を設定した。

インタビュー開始前に、再度研究の趣旨や匿名性の確保を説明したうえで研究協力の承諾を得た。対象者の許可を得て、インタビュー内容は IC レコーダーに録音した。インタビュー開始時は、基本属性の質問からスタートし、仕事内容や秘書になったきっかけについて質問したあとは、小池（2000）を参考に、「相手の答えにのって」開かれた質問を投げかけ、ストレスやキャリアに関する経験を自由に語ってもらった。

5-2-4 対象者

本研究でのインタビュー対象者は、機縁法により募集した国会議員秘書（公設秘書 3 名・私設秘書 1 名）計 4 名を対象とした。インタビュー対象者は、性別や秘書職などが可能な限り重複しないよう選出した。以下に 4 名の議員秘書（A さん、B さん、C さん、D さん）について記す。

1) A さん（政策担当秘書・50 代男性）

A さんは、大学を卒業後、民間企業に就職し、順調に仕事を続けていた。30 代に入った

頃、新聞広告から政策担当秘書国家試験の存在を知り、もともと政治や政策にも関心があったことから興味本位で受験し、1回で合格した。Aさんのプロフィールを見たある国会議員の強い希望で、その国会議員の政策担当秘書となった。Aさんは、最初に付いた国会議員を尊敬し、また政策担当秘書としての仕事もやりがいがあり、日々充実していた。しかし、Aさんの国会議員が選挙に落選してしまったことで、他の議員事務所への転職を余儀なくされた。Aさんは、議員秘書を続けながらも、大学院で公共政策を学ぶなど自己研鑽に励みながら数名の国会議員の政策担当秘書として15年勤務している。2016年4月3日にインタビューを実施した。インタビュー時間は、68分であった。

2016年4月3日にインタビューを実施した。インタビュー時間は、68分であった。

2) Bさん（政策担当秘書・30代男性）

Bさんは、大学院を出て、当時の国家公務員採用2種試験に合格し、某公的機関に公務員として勤務した経験を持つ。退職後は、知人から政策担当秘書試験の存在を教えてもらった。受検したところ、1回で合格し、履歴書等を各国会議員に提出し採用に至った。その後、いくつかの議員事務所を経験し、約5年の議員秘書経験を持つ。

2016年4月11日にインタビューを実施した。インタビュー時間は、43分であった。

3) Cさん（私設秘書・50代女性）

Cさんは、20代は某金融機関に勤務し、退職後は育児にほぼ専念していた。フルタイムで働く社会人としては10年以上のブランクがあるものの、その間も複数パート勤務をしていた。育児に手がかからなくなってきた時期に知り合いから議員事務所の手伝いの声がかかり、家庭と両立しながら私設秘書として勤務している。現在は2つ目の議員事務所となり私設秘書としての通算勤務年数は4年である。

2016年9月20日にインタビューを実施した。インタビュー時間は34分であった。

4) Dさん（第一秘書・30代女性）

Dさんは、大学在学中、政治の授業などを受けていくなかで、漠然と就職の方向性が定まってきたものの、当時は議員秘書になることは考えていなかった。就職活動や内定者のイベント、環境訪問などを経験していく中で、政策担当秘書として働いていた先輩の話を聞く機会があり、その話に共感する部分があったことから既に政策担当秘書の試験に合格していたDさんも政策担当秘書として社会人生活をスタートさせることになった。現在は8年目である。

2016年10月7日にインタビューを実施した。インタビュー時間は36分であった。

5-2-5 調査場所

A さん、B さん、D さんを都内にある企業の会議室にて、C さんを議員会館会議室にてインタビューを行った。

5-3 倫理的配慮

インタビュー調査にあたっては、研究対象者に調査の目的、研究対象者に調査の目的、概要、倫理的配慮について口頭及び文書にて説明し、同意書の提出を以って同意が得られたものとした。また個人情報保護のため、研究対象者の名前およびインタビュー・データ内の人名・都市名・企業名などは、特定ができないよう調査者の判断にてアルファベットで表記した。逐語記録には個人が特定される恐れのある内容が多く含まれているため、その掲載はしないこととした。

なお、本研究は、筑波大学体育系研究倫理委員会（体 27-171 号）の承認を得て実施した。

5-4 結果（4名のライフストーリーの個別分析）

5-4-1 A さんのライフストーリー

1) 議員秘書になったきっかけ

A さんの「議員秘書になったきっかけ」について、もともと議員秘書への転職を目指していたわけではないとしながらも、政治や政策に関して以前から興味があったということがベースにあり、政策担当秘書試験を受験して合格したという経緯がある。そして、A さんの経歴書を見た議員が A さんに会いにきて、双方が腹を割った話しができたことが A さんのキャリアの転機となっている。

A さんは、議員秘書に転身した理由を 2 つ挙げているが、政治や政策に興味があったことよりも、A さんに会いにきた議員が尊敬に値する人物であったことが転身に繋がったということが、話の内容のみならず、口調や表情からも読み取れた。

2) 仕事内容と仕事に対する価値観、やりがいについて

A さんのキャリアアンカーを示唆する語りは「僕は、秘書全体の中で特殊な部類とは思って、政策秘書なので。でも、特殊部類で特殊な仕事にこだわってやってきたので、ある程度のこととはつかめたのかなと。政策秘書に限らず、第一、第二秘書も、何かにこだわって、何でも屋さんではなく、それは選挙でも後援会組織でも金集めでもなんでもいいから、俺はこれやるんだというものをもっていくことが大切。どんな仕事でもそうでしょうけど」であった。キャリアアンカーとは、自らのキャリアを選択する際に、最も大切な価値観のことを言う。A さん自身は、政策立案という、永田町の秘書にとっては“特殊な仕事”にこだわってやってきたことを語り、政策担当秘書以外の秘書についても何かにこだわって、何らかの分野でできるものを持つことが、強みに繋がると考えていることが分かった。また、「政治の世界で

も議員というのはどうなるのか分からない。議員が落選したりとかね、何かの分野でできるものがあれば、次の職場、議員事務所は見つかるだろうし。または違う世界に入ったとしてもそれは絶対に役立つと思う。例えば後援会の組織をつくれるというのもどこかで応用がきくと思うので、やっぱりそういうことが一番大事だと思いますね。」という語りは、その刺激がもたらす要求に対応するための資源はいつでも得られるという確信、というアントノフスキー博士の定義する処理可能感の高さと通ずる内容でもあり、A さんの SOC の処理可能感の高さを示唆すると考えられる。A さんは政策担当秘書として仕事をしていく上で一番大切なことは「大量の資料の中から必ず時間内に結論を出すということですね。これができないとか、これはやったことがないとかいうのは通用しないので、全然自分の知らない分野でもとにかくいろんな情報をかき集めて、それを理解して、国会の場で議論ができる状態のものを作っていくことができないといけないので」と語っている。この語りには、A さんの政策担当秘書としてのプロ意識の高さとキャリアアンカーにも繋がる政策担当秘書としての在り方が示唆されていた。

一方、仕事のやりがいについての「一番は、自分の書いた原稿と、自分と官僚の打ち合わせた通りに委員会質問というのはされるので、それがきちんと議事録に載って、国会の議事録と言うのは公開されるし、行政執行の基準ともなるし、裁判となったら法律の解釈の指針にもなるし、実際に影響力もあるので、そこで良い答弁を引き出したりとか、法案で疑義があるところを明瞭にしたりしたら実際に世の中の役には立っていくという、そこが大きなところですね。」という語りから、影響力や世の中の役に立っているという有意味感に繋がっていることが示唆された。

3) 仕事上のストレスについて

A さんの「仕事上のストレスについて」の「自分が本来やろうとしていると言うか、やるべきだと思っていることができないで、要するに自分の政策をやって、ということが自分の仕事だし、自分のその分野でのキャリアをつくっていくことなのに、それ以外のことに全く関係ないことに時間をとられていく。それはまあ、人数が少ないから仕方ないけど、これが一番ストレスでしょうね。」という語りは、政策担当秘書としてのキャリアアンカーやキャリア形成が、議員事務所によっては達成できないことへのジレンマを表していた。A さんのジレンマは、「政策秘書として仕事上の政策ができないというのは、議員との関係、議員の指示や考えでも決まってくる。あと、他の秘書との関係でいうと（中略）最初の頃はやっぱり年も一番若いし経験もないしで、政策秘書と言え一番上にきて、まわりの秘書からすると、資料を広げて例えば質問の準備をしているだけで、あいつ何やってるんだみたいな、そんなことやっている暇があったら俺の雑用を手伝えみたいな、そんな感じに思っている人も多かったとか、そういう状況も多々あるので。ある意味、普通の会社だと立場が決まっていて、仕事も決まっています。課長は課長、係長は係長だし、別にそれぞれのやることをやれば

いいわけなんですけど。」という語りにも表れている。A さんにとってのストレスは、自身のメインの仕事やキャリア形成において関係のないことで時間をとられるという物理的な問題以外に、議員や事務所内の秘書同士との関係性、彼らの価値観や考え方によって自身のキャリア形成に影響が出ることである。A さんはその原因の 1 つとして、議員事務所では一般企業のように職位や仕事内容が整備されていないことがあると考えていることが分かった。

4) ストレスを低減する要因

A さんの「ストレスを低減する要因」では、ストレス解消方法について質問したところ、「秘書会で野球やテニスなど、サークル活動みたいなものと飲み会。事務所内では飲みに行
って色々な話をするっていうくらいですかね。いろいろな話をして。このような機会をうまく
利用しないと多分潰れてしまう」と語られた。秘書会における飲み会やサークル活動への参加などが A さんのストレスコーピングの 1 つであることが示された。また、秘書と議員、秘書同士の人間関係についての「その辺《人間関係でストレスを感じる出来事》をうまく解
決していく能力みたいなものがないとなかなかうまくやっていけないですね。」の語りは、ストレスフルな職場でストレスに上手く対処する力、すなわち SOC の重要性を示唆していると考ええる。

5) キャリアについて

A さんの「キャリアについて」は、政策担当秘書としての仕事は長く続ける仕事ではないと考えながらも、今までの経験を活かして、政策のシンクタンクやコンサルティングなどに携わっていくことを今後のキャリアビジョンの 1 つと考えていることが示唆された。A さんが政策担当秘書を「長く続ける仕事ではない」と考えたのは、「国会議員の考え方ひとつで自
分の仕事内容が決まってくるので、良い議員であれば、自分のやりたいこと、自分の専門性、
能力を生かすことができるけども、そうでなければ、本当に苦痛でしかない日々になるし。
議員は自分の能力を生かす仕事をさせてくれるわけではないので、9 割は。たまたまその時
に良い議員に付けても長くは続かない。」という語りから、4-5 年経過後、仕事内容を自分自身の努力ではコントロールできないと捉えていたからだということが分かる。また、A さんのキャリア形成に関する考え方として、どのような仕事においても 10 年は続けないと他の業界や職種に就いたときに役に立たないという持論があり、一生の仕事ではないと思いがながらも政策担当秘書を続けてきている。15 年経った今、何かを得たという感覚があると語っていることから、具体的なキャリアチェンジを想定しながらの語りであったと推測する。

6) 議員会館の議員秘書の特徴的な働き方

A さんは、議員会館に勤務している政策担当秘書だが、その A さんの特徴的な働き方のキーワードは“政策”だと推察できる。A さんの場合は、政策づくりに携わりたいという思いで

会社員から政策担当秘書になっているという経緯もあり、この分野でキャリアアップしていきたいという思いがあるため、政策づくりに全く関係ないことに時間を費やさなければならないことに対してストレスを感じている。また、「地元が近ければ地元の方もしないといけないとか。」という語りからは、議員会館と地元事務所の距離が近い場合は兼務するケースもあることが示唆された。政策に関する仕事は議員会館に集中していることから、A さんにとって地元事務所の仕事内容は自身のキャリアアップしたい分野とは異なることが推察される。

A さんはその後、複数の議員事務所を経験する中で、政策に携わること、その分野でキャリアアップを図ることをベースとしながらも自身の中で「どんな仕事でも同じで 100%自分のやりたい仕事ができるということは普通はないし、ある程度妥協をしなければいけない部分も当然あって。ただ妥協の部分が大きいのか、小さいか、あるいは本来の仕事がなくなってくる、意味がなくなるくらい妥協しなければいけないのか、とか。」(中略) 政策の仕事が半分以上《仕事内容の中で》できればいいかな」と自分自身で納得のいく妥協点を探っていった。特に、A さんのように政策担当秘書として政策専門でやっていくことを想定して議員秘書になった人は、議員会館と地元事務所での仕事内容に大幅な違いがあると感じるのではないかと考える。

5-4-2 B さんのライフストーリー

1) 議員秘書になったきっかけ

B さんの「議員秘書になったきっかけ」では、資格試験の勉強中に知った政策担当秘書試験に合格したことであった。議員秘書になる前は、議員秘書として働いている人が周りにいなかったこともあり、議員秘書という職種に対して「ダークなイメージ」を持っていたため、「政策担当秘書の資格をパスポートとしてももらえなければ、この世界に入ることはなかったかもしれない」と話っていた。また、「ダークなイメージ」がある一方で、永田町はテレビに映る華やかな世界というイメージも持っていたと語っており、このことから議員秘書の職務内容が一般的に明らかになっていないことが示唆される。

2) 仕事内容と仕事に対する価値観、やりがいについて

仕事内容について語った最後の部分の「(中略) ただなんでもやるというのが秘書ですので」から、B さんの議員秘書としての基本的な価値観や姿勢が垣間見えるが、調査者の「秘書職とは？」という質問に「秘書とは…。上司の命令に従いつつも自己を貫く。ahaha。」と笑いも含めて返したが、「なんでもやる」の中にはキャリアアンカーがしっかりあるような印象を受けた。

また、政策担当秘書としてのやりがいについての語りは、「少なくとも政策担当秘書として多少は法律のあれこれは知っておりますので、そういうことを駆使して何か実現できたときに《支援者に》喜んでもらえることがあったときにはやっぱり、ああ、この仕事やっていて良

かったなと思う時はありましたよね。」と「こういう法案ができた、こういう政策ができたという背景にはこういうことがあったということを自分は知っているんだよとか、もしくはこういうことに多少なりとも少しは関与したということは、基本的に霞が関がある以上はそんなにはないんですけども。ただ、その表に出ない情報というのを知っているよというような、つまり政策とか政治に携わっているという自負心というものがやっぱりあるからこそ、この仕事をやっていて、面白いんじゃないかなって思いますよね。」であった。前者については、仕事へのやりがいに関連するエピソードであり、後者については影響力や政策や政治に携わっていることについての誇りや仕事の醍醐味を示唆した内容であった。

3) 仕事上のストレスについて

Bさんは仕事上のストレスについては、一般的な見解としては特別職の国家公務員であるが身分が不安定であること、同時に議員のさじ加減で任用が決まってしまうことが一番のストレスだと語っていたが、Bさんのリアルなストーリーとしては、「(中略) 僕もやっぱりこの世界に入ったとき、結構泣きました。あの、本当に人間関係がやっぱりあれだし、なんていうのかな、やっかみだなんだというのは多少なりともあるし。何よりその、やっぱりどれだけ女性秘書と仲良くやるかというのが、これがまた大事な話でしてね。まあ割と本当に最初の頃はそれだけでも行くのが嫌とか、もう議員会館着くなりトイレに行っちゃったとか、そういうのありましたね。」が印象的であり、同僚との人間関係、特に女性秘書と如何にうまくやっていくかということが大きな課題であったことが伺える。一方で、「このまま負けていられねーみたいなの。やっぱりそういうふうに分身自身を変えていくっていう能力があった人であれば、生き残れる世界だと思うんで。」という発言は、逆境に打ち勝つ自信であり、Bさんの処理可能感の高さを示唆していると考ええる。

4) ストレスを低減する要因

Bさんの「ストレスを低減する要因」は、議員に対して「(中略) もちろん政策秘書というのはある程度の資格をクォリファイされてついているんですけども、ただ政策秘書だからこう、他のそうじゃない秘書はこうという資質の違いってあんまりないと思うんですよね。つまり、やっぱり議員が、要は上司がこういうことをしたい、じゃあその時にこういうことがありますよというソリューションを提供するのが秘書ですし、逆に議員がこういうことやりたいというなかにおいて、最もスムーズに気持ちよく働いてもらおうという環境をつくるのが秘書なので、そういう意味においてはやはり適応能力、やっぱり環境に対する適応性って大事だし、また、議員は当然人間なので、感情の起伏も激しい。あんまりそれに付き合っていたら自分も疲れちゃうので、あんまりガーガーピーピー言っているときは受け流すとか、やっぱりそういう風に順応性とかもすごく大事じゃないかなと思いますよね。」と語っており、適応性や受け流す能力を挙げている。前者の適応性は、議員がスムーズに気持ちよく働いた

めに議員秘書にとって必要な資質を指しており、受け流す能力は B さんのコーピングであることが示唆された。また、職務に関しては、「議員と言うのは役所と違って、例えば役所の役人というのは自分の在職している期間、この分野についてしっかりやるというのがありますけれども、議員と言うのはある意味オールラウンドに関心をもって実際にいろいろ要望してくるし、多岐に亘る分野の人たちから要望がありますので、《議員秘書は》そういう社会の変化とか人間関係とか、そういうものに対する興味とか関心というものがないと、やっぱりこれはこれでまたストレスになるんだろうなと思います。」と語り、社会の変化や人間関係などオールラウンドに興味・関心を持つことを挙げ、議員秘書自身が多岐に亘る分野に自ら積極的に興味・関心を持つことがストレスの低減に繋がることが示唆された。これらの語りから、B さんにとってのストレス低減要因は、B さんのもともとの資質や価値観の他、受け流し方など経験によって得たコーピングであることが伺えた。

5) キャリアについて

B さんの「キャリアについて」は、客観的な見解として議員秘書としてキャリアアップしていくという方向性もあるとしながらも、「独立できる資格」が重要なキーワードになっていることが伺えた。それは、「僕の場合は、それと同時にこのまま秘書やっても良いのかなという思いもなくはないので、独立できるような資格を、働きながらでも取っていききたいなという思いはあります。」という語りにあらわれていた。これは、このまま政策担当秘書を続けていても良いのかという漠然とした思いと、議員秘書になる前から資格試験の勉強をしていたこととも繋がっている。

6) 議員会館の議員秘書の特徴的な働き方

B さんの議員会館の議員秘書の特徴的な働き方に関する語りは、B さんの上司が比例代表《全国区》の議員だったこともあり、選挙区のある議員事務所のような多忙さはなく、休暇や労働時間などに関する語りはほとんどなかった。一方で、B さんも A さん同様、政策担当秘書試験に合格して議員秘書に転身した経緯があることから、「もうぶっちゃけて言うと、政策担当秘書というのは一番給与がもらえる、まあさすがにポケットマネーでいきなり初任給 700 万円を私設に出すというのは、よっぽどのキャリアと《議員との》信頼関係がなければいけないことだと思いますので、そういう意味で言うと、なんだこの学卒のぽっと出がみたいな感じで思われることもあるかもしれない」と、他の議員秘書から、B さんのように資格試験に合格して政策担当秘書になった人はどう見られているのか分からないという語りがあった。この語りから、議員会館と地元事務所どちらであるか問わず、試験に合格して突然、政策担当秘書に転身してきた議員秘書は“特殊”だと言えるものと推察する。また、「その議員の草履取りのような仕事から始める秘書ほどそういう思いがあつたりするでしょうし、逆に政策担当秘書で入った人は、そういうことまでは…ってまあ言い方悪いですけど、サラリーマン

秘書ってというような思いもあるでしょうし、うん。その辺やっぱり変わってきますよね。」という語りには、“議員の草履取りのような仕事”という表現があるが、これは地元事務所などに勤務し、地元の会合やイベントなどへの送迎や、かばん持ちなどを指していると推察できる。一方で、もともと資格試験合格で政策担当秘書として議員秘書になった人は、議員会館に勤務して政策作りに携わることを前提としており、これを“サラリーマン秘書”と表現しているものと考えられる。この語りからも地元事務所と議員会館では仕事内容が違ふこと、その違いにより働き方のスタイルなども違ふものと推察できる。

5-4-3 Cさんのライフストーリー

1) 議員秘書になったきっかけ

Cさんの「議員秘書になったきっかけ」は、知人から議員事務所を手伝ってほしいと声をかけられたとき、Cさんもそれに対応できる状況にあり、タイミングが合ったので受けたということであった。自分から議員秘書になろうとしていたわけではなかったことが伺える。仕事内容から仕事を選択するというよりは、その当時の自分の生活環境に合致している内容の仕事を選択したと推察する。

2) 仕事内容と仕事に対する価値観、やりがいについて

Cさんは自身の仕事内容について「電話をとる。事務所の電話をとって、日程入力、日程の調整、あとは来客の接客、お茶出しから始まって。その他諸々。挨拶状発送ですとか、郵便物に関すること、代議士の名刺の管理かな。管理というところまでいかなければ、一応必要な名刺をデータに入力する、まあそんなところでしょうか。」と説明していた。このことから仕事に必要な能力は、事務処理能力や正確性と推察できる。この仕事内容だけを聞くと、一般企業の事務職や秘書職と類似している印象があるが、やりがいについての質問の回答では、「世の中のことが法案を通してだけでなく触れることが多いので、そういう意味ですごく興味深い、面白いなと感じますけどね。」と、政治とは間接的な位置関係の仕事内容がやりがいに繋がっていた。

3) 仕事上のストレスについて

仕事上のストレスについて問うと、Cさんは「私は、本当はこれとこれかな。」と、テーブルの上に研究説明用に置いてあったアンケート調査票の“仕事上の1番のストレスはなんですか？ 1.人間関係 2.仕事内容 3.仕事量 4.勤務時間または時間帯 5.待遇（給与や福利厚生） 6.その他”から、4と5《給与》を指した。そして、「私、まだ一応、高校生の子どもがいたりして。ずいぶん楽になってきたはなってきたんですよ。本当にこの仕事を始めた頃に比べると本当に楽なんですけど。子どもの5年って大きいから。ただやっぱりおうちに帰ったらやらなきゃいけないことがあったりするんで。やっぱり本当は早く帰れるのがベスト

という感じですね。」と理由を語った。家事と仕事を両立している C さんにとって、早めに帰宅できるに越したことはないが、子どもの成長によって C さんの負担が減ってきたことが示唆された。待遇面については、給与についてであった。研究 1 でも述べているが、私設秘書の給与は、各議員の事務所や政党支部などから支払われ、アルバイト程度の収入になることも多く、公設秘書との収入の差は大きい。C さんも、一般の私設秘書と同じような待遇にあるものとする。なお、言語化しなかった理由は、インタビューの場所が議員会館の会議室であり、隣の部屋には他の議員秘書が在室していたことが理由と考えられる。

4) ストレスを低減する要因

C さんの「ストレスを低減する要因」では、仕事をしていく上で事務処理能力や PC スキル不足を感じている一方で、仕事量に関しては「無理難題をふっかけられている感じはしない」と回答している。その理由として、C さんが金融機関に勤務していた時期と比較することで、現職では責任をとってくれる大きな存在（政策担当秘書）があるといい、上司のサポートの重要性を意味している。

また、特殊な職種であることから口外することは相応しくないと考えており、唯一話せる相手としてご主人を挙げている。このような存在が家族という身近な存在の中にもいることも、C さんのストレス緩衝要因になっていることが示唆された。

5) キャリアについて

C さんの「キャリアについて」の語りでは、将来の明確なキャリアビジョンがあるというよりは、目の前にある仕事に真摯に向かい合う姿勢が伺えた。また、スキル不足について言及していたものの、今の仕事は自分に合っているかという質問では、「私、わりと合っているのかなと思いますよ。できるできないは別にして、合っているか、合っていないかで言えば合っているのかと思いますけれども。」と回答し、充実していることが伺えた。

6) 議員会館の議員秘書の特徴的な働き方

C さんの議員会館の議員秘書としての特徴的な働き方の語りでは、仕事内容は全て議員会館内における事務処理に関するものであった。また、仕事のストレスに関しては、給与など以外で、「私、まだ一応、高校生の子どもがいたりして。（中略）やっぱり本当は早く帰れるのがベストという感じですね。」という語りから、子育て中の議員秘書にとっては議員会館での業務量や労働時間が多いことが推察できる。また、働き方とは少し異なるが、C さんは議員秘書の世界が思ったよりも狭いということを説明していた。それは、「ちょっとこう手を広げたらどこまでも広げられるのにわりと秘書の人間関係って、ここまでいったら、ここにも繋がっていて、ここにも繋がっていて、あ、この人まで、ちょっと待ってみたいな。それが《議員秘書同士の繋がり》良いときもあるんですよ。それで《議員秘書同士の繋がり》助

けてもらったり、教えてもらったりということもあるけれども、逆に言えば、ここで言っていたことがこうなる《他の議員秘書に漏れる》こともあるからあんまり：、ahaha。よく考えないとなつて。まあ、私なんか知っていることはそんなになくても、思ったりしますね。」という語りに表れていた。この語りは、議員会館事務所に勤務する秘書の独特の語りであることが推察できる。地元事務所は、隣近所に他の議員の地元事務所があるケースは少ないだろう。

一方で、議員会館では衆議院議員会館 2 棟と参議院議員会館 1 棟にすべての議員事務所が入り、マンションのように隣近所に違う事務所があるため、まず物理的な距離が近いということがある。また、同じ党の議員秘書同士の他、それ以外でもさまざまな繋がりがあり、事務所間での行き来もあるため、いろいろなネットワークができてくる。議員会館勤務の議員秘書は、このネットワークに助けられるときもあれば、秘密漏洩につながったりする可能性などもある。これは、議員会館の特徴の 1 つといえる。

5-4-4 D さんのライフストーリー

1) 議員秘書になったきっかけ

D さんの「議員秘書になったきっかけ」について問うと、D さんの学生時代のストーリーから語られた。「その学校《D さんの出身校》では、偏った人たち《裕福な家庭の同級生》が日本のそうでない多くの人の生活や政策を決めているなど感じたんです。で、自分がそういう風に思ったので、何か自分が政治の側に携わることによって少しでもそういうことを変えて、声が小さい人だとか、力のない人の声をもう少し形に反映したいと思ったんです。」という価値観が D さんのキャリアアンカーになっていると推察した。その後、さまざまな選択肢の中で、政策担当秘書の試験にも合格していた D さんは、議員秘書の道を選択する。

議員秘書を選択した理由として、「もともと自分が人前に立ってとか先頭にたって動かしていくのは苦手な方なので、どっちかっていうとサポートタイプなんです。そういうのもあって（中略）こういう世界に入って、こういう立場に立って働いている。」と客観的な視点で自己分析をしていた。語りが首尾一貫しており、D さんは職業を選択する上で、強い信念とも捉えられるキャリアアンカーを非常に大切にしていることが示唆された。

2) 仕事内容と仕事に対する価値観、やりがいについて

D さんは仕事のやりがいについて、「やりがいは、そうですね。地元の人と関係性だったり、距離がすごく近くて。本当にこうやって何年もお付き合いを重ねてくると『あなただからお願いをするんだ』『あなただから調べてほしい』っていう風に言って下さる方もいて。やっぱりどこの県も一緒ですけども、その地域には、衆議院議員と参議院議員と少なくとも 2 人はいるわけじゃないですか。うちの県なんか裏表で参議院議員 2 人いますし、だから頼るところっていろんなチャンネルがあると思うんですけども、そういう中で自分たちを頼っ

てくれるっていうときにはすごくやりがいを感じるし、私を頼ってくれた、議員を頼ってくれたという人には、全力でお返しをしたいなって思うし、それで喜んでくれると、やっぱりその時にはすごくやりがいを感じますね。」と語っていた。Dさんは、議員会館にいながらにして“地元”が大きなキーワードになっていた。Dさんにとって仕事のやりがいと関連する語りであると推測する。

3) 仕事上のストレスについて

Dさんの「仕事上のストレス」では、自分のやりたいことと、やれることの理想と現実のギャップと人間関係についての悩みが語られた。理想と現実のギャップの悩みは、議員の考え方や人間関係と関連することが示唆された。議員との人間関係においては、秘書の採用・解雇の権限がある議員の顔色を伺いながら仕事をしなければいけないので気を遣うこと、同僚秘書との人間関係においては一番年下のDさんが形式的には一番職位が上の立場にあること、対地元事務所においては公平性の問題から温度差をなくすことの難しさ、また他の事務所との事務連絡方法等についても言及していた。人間関係の難しさについての語りからは、Dさんの立場上、議員会館と地元事務所の仕事の負担を公平にしなければいけないという責任感の強さがある一方で、Dさん自身は事務所内では一番年下であるため、どのように振る舞うべきかが課題となっている印象を受けた。仕事をしていく上で、殆どすべての人間関係で難しさを感じていたが、一方でDさんのこのような悩みを気遣いと捉えることもでき、これが地元の支援者から信頼を得ていることにも繋がっているのではないかと考える。

4) ストレスを低減する要因

Dさんの「ストレスを低減する要因」では、Dさん自身はストレスが身体化してしまうなど、ストレス解消が苦手であることを自覚しながらも、休日にご主人と旅行や美術館に行くことが気分転換になっていることがコーピングとして挙げた。これはコーピング方略の下位尺度においては情緒中心コーピングに該当するため、一時的な緩衝要因に過ぎないが、「そういうの《旅行や美術館に行くこと》で結構気分転換するんですけど：その後はサザエさん症候群みたいな、あ：、また月曜日だっていう風になったりするんですよ。ahaha。」という語りから、Dさん本人がこのことを客観的に分析できている。一時的なストレス低減効果であっても、気分転換と一緒にできる家族の存在は重要な資源であると考えられる。

5) キャリアについて

Dさんに「キャリアについて」の考えを問うと、「《議員秘書は》魅力的な仕事ではあるんですよ。国の方向性を作っているなど言うのもあるし、けど、やっぱりさっき申し上げたような理想と現実のギャップっていうのがすごく大きくて。やっぱりもっと専門性を身に付けたいなって言うのもあるし、逆にこの政治のところじゃない方が：。そういう意味でもこ

こちらちょっと離れた場所の方が実際に政策の形成に何か影響を及ぼせる、自分はそちらの方がもしかしたら合っているのかもしれないなというのは最近本当に感じますね。」と語り、漠然と転職を意識していることが示唆された。

ポジティブな転職理由としては、“専門性を身に着けたい”、“この業界でない方が政策形成に影響を与えることができるのではないか”という考えがある一方で、違う語りからは他の業界で今までのキャリアでは通用しないのではないかという不安や年齢による焦燥感を感じていた。しかし、キャリアの棚卸をしていく中で、「すごく周りに気を遣いながら（・）臨機応変に対応していく、結構過酷な環境のなかでやったりもしたので。それはまあどこかでは使えるかなとは思っているんですけども。あとはまあなんでしょう、こういう政策を作っていく過程にずっと携わってきたので、多少なりともそういう知見と言う意味ではあるのかなと思ったり。」と臨機応変さや政策を作っていく過程に携わった経験が強みになっていることが示唆された。

6) 議員会館の議員秘書の特徴的な働き方

Dさんの考える議員会館の議員秘書の特徴的な働き方については、地元事務所との温度差について「多分この事務所もそうじゃないかなって思うんですけども、東京の事務所と地元事務所の温度差をなくすのってすごく難しいと思うんですよ。よっぽど、東京近郊の先生なんかは別ですけども、仕事の内容とか質がまず違う。休みの日なんかも、地元の秘書って平日は平日で仕事がありながら、あの週末になると議員が戻ってくるので休みがなかったり、なんか悪いですね。だからそこが、ややもするといつも東京ばかりみたいな、東京良いなみたいな感じになると思うので、それが一人の議員を支える事務所として、そこが崩れたらいけないと思うので、そこをどうやってうまくみんなが仕事に対するモチベーションを持ちながらやれるかっていうのも気を遣いますし。」と語っていた。選挙区は議員会館のある東京とは離れた地域にあり、議員会館と地元事務所では仕事内容や休暇などに違いがあること、特に地元事務所では平日も働きながら週末に議員が帰省した場合は休みがなくなり不公平感が出ることなどを“温度差”と表現し、Dさんは地元事務所の議員秘書に対して申し訳ないという気持ちを抱いていることが明らかになった。

また、Dさんは、選挙時で感じたことを「この夏、うち選挙だったんですけども、選挙でずっと入っていて。もうそれこそ本当に心身ともにすごいストレスだったのもあって。で、ただ選挙のときって、本当はこの政治家を選んだら、この政治家が何をしてくれるかとかとか、この政治家はどういうビジョンをもっていて、10年後、20年後、30年後、100年後の日本をどういう風にしてくれるんだというところで、それに託す1票だと思ってしまうんですけども。実際にはそういう風になっていなくて、（中略）結局、票目当て、金目当てでやっているということもすごく多いし。なんか違うなって言うのを感じてきて。」と語っており、選挙自体で心身ともに大きなストレスを感じていたことや、選挙の在り方などに疑問を感じている

ことが抽出された。特に、選挙の在り方については、日頃から直接の票や献金につながる活動をしている地元事務所の議員秘書とは考え方の相違があると推察する。

5-5 考察 4名のライフストーリーの横断分析及び横断的考察

5-5-1 議員秘書の仕事のやりがい

4名の議員秘書の仕事内容から、該当秘書職によって担当する仕事内容や求められる能力に違いがあることが明らかになった。政策担当秘書は政策に関連する仕事が多く、本人達も政策に携わりたいという思いで入職している。私設秘書の仕事内容は、企業などの一般事務職に類似しており、求められる能力は事務処理能力や正確性であった。一方で、私設秘書 Cさんは、議員秘書職のやりがいに関する質問に、“世の中のことが法案を通してだけでなく触れることが多いことを興味深い”と語っていることから、民間企業にはない特殊な職場環境が良い刺激になっていることが伺えた。

以上のように、該当秘書職ごとで仕事内容に違いがあることから、議員秘書に共通する仕事のやりがいを見つけることは難しいが、4名の議員秘書は、それぞれの立場で議員秘書という職種或いは、この業界に対して一般企業とは別の魅力ややりがいを見出していることが示唆された。

また、Aさん、Bさん、Dさんの語りから、政策担当秘書や第一秘書に共通する仕事のやりがいとして、“自分の専門知識や働きが誰かのために役に立っている”という趣旨の語りが複数のストーリーの中で出てきていた。特に、Dさんの語りからは、この部分がキャリアのベースになっている印象があった。これは、仕事におけるやりがいや有意義感を示しており、仕事をしていく上でのモチベーションに繋がっていると推察する。

現役の政策担当秘書のAさんとBさんと共通していた語りは、プロ意識の高さと影響力であった。両者とも議員秘書職と政策担当秘書としての在り方についてそれぞれ具体的な哲学を持っており、自己研鑽に励んでいる。両者とも政策の仕事に携わっていく過程において働きがいや自己価値観に繋がっていることが示唆された。

5-5-2 議員秘書のストレス

議員秘書のストレスは、公設秘書では人間関係に起因するもの、私設秘書では勤務時間や給与などの待遇面と、雇用形態によって異なることが示唆された。当インタビューの公設秘書は、政策担当秘書か第一秘書という立場であり、事務所を采配していかなければならない立場であることが共通点であった。議員の考え次第で秘書の仕事内容なども変わってしまい、ときには失職する可能性もあるため、議員に対しては気を遣う存在であることに変わりないとしながらも、場合によっては対議員以上に同僚秘書との人間関係がストレス要因になることが示唆された。同僚秘書との人間関係については、多くの議員事務所の体制が年功序列に近いことや、相談できる秘書が議員事務所内にいないことが関係していると推察さ

れる。

一方、私設秘書 C さんの語りでは、いざとなれば責任をとってくれる政策担当秘書やモデルとなる先輩の議員秘書がいることが心強いというストーリーであった。頼れる存在（上司や同僚の支援）がストレスを軽減する重要な資源になっていることが示唆された。

5-5-3 議員秘書のストレス低減要因

仕事のやりがいにおいて公設秘書 A さん、B さん、D さんの共通の語りは、“自分の専門知識や働きが誰かのために役に立っている”であった。これは、自己価値観に繋がるため、精神健康の維持に繋がると考える。仕事の有意味感がストレス反応を低減することは研究 1 でも示されている。また、公設秘書 3 名の共通のストレス要因に人間関係が挙げられているが、それぞれの方法で乗り越えたり、受け流したりしている。A さんは、人間関係の課題において「その辺をうまく解決していく能力みたいなものがないとなかなかうまくやっていけないですね。」と語っていたが、高ストレスの職場において 15 年間仕事を続ける背景にはストレス処理能力の高さ、すなわち SOC の高さがあると考えられる。A さんの語りにあった「政治の世界でも、議員というのはどうなるのか分からないので。議員が落選したりとかね、何かの分野でできるものがあれば、次の職場、議員事務所は見つかるだろうし。または違う世界に入ったとしてもそれは絶対に役立つと思うので、例えば後援会の組織できるというのもどこかで応用がきくと思うので、やっぱりそういうことが一番大事だと思いますね。」と B さんの語りにあった「でもやっぱり、このまま負けていられねーみたいな。やっぱりそういうふう
に自分自身を変えていくっていう能力があった人であれば、生き残れる世界だと思うんで。」は、SOC の処理可能感の高さを示唆した陳述といえる。

一方、私設秘書 C さんは、公私ともに緩衝要因となる人物が身近にいることが語られた。C さんは、仕事上のことを他言できないという理由から、どうしてもというときは夫に話を聞いてもらい、カタルシス効果を得ているものと考えられる。このように、周囲のサポートがストレスの緩衝要因として機能しているのは A さんと D さんにも共通しており、議員秘書にとってソーシャルサポートはストレス要因にも緩衝要因にもなることが示唆された。

5-5-4 議員秘書のキャリアについて

今後のキャリアについての語りの中で、今の仕事を続けていくことを想定した回答をしていたのは私設秘書 C さん 1 名であり、公設秘書 3 名は「専門性」が共通のキーワードとなり、キャリアチェンジを想定した回答をしていた。C さんは、自分では能力不足と言いながらも目の前にある仕事をひたすらこなすという姿勢を貫き、楽しいという言葉からも、今のキャリアを積み上げていくことに迷いが無い印象を受けた。

一方、「専門性」がキーワードとなっていた公設秘書の語りからは、共通の語りに、このまま政策担当秘書を続けていくことへの葛藤が感じられ、もっと自分自身の「専門性」を活か

せる業界や職種を模索していることが示唆された。これは、政策担当秘書が専門職という位置づけでありながら、実際の仕事内容は議員の裁量によるため、事務所によっては自分自身の能力を発揮できないこと、自分自身の努力ではコントロールできないことが要因になっていることが考えられる。一方、キャリアチェンジにおいては政策担当秘書として経験してきたことや得た知識を活かしたいとも考えており、この辺りは議員秘書職以外を経験したことのある A さんと B さんのキャリアビジョンが D さんと比較して明確になっている一因であると推察する。

5-5-5 議員会館の議員秘書の特徴的な働き方

議員会館勤務の議員秘書の特徴的な働き方において A さんと B さんのように、政策担当秘書試験に合格して、突然、議員秘書職のトップである政策担当秘書になった人は、議員秘書として働くということを、議員会館に勤務して主に政策作りに携わることを前提としており、B さんはこれを“サラリーマン秘書”と表現しているものと考えられる。また、A さんは政策に関する分野でキャリアアップを考えているため、この分野と関連のない政治資金パーティーや選挙の準備などの業務にはストレスを感じていることが示唆された。また、A さんは「地元が近ければ地元の方もしないといけないとか。」と語っており、このことは議員会館と地元事務所の距離が近い場合は兼務するケースがあることを意味している。さらに、A さんにとって地元事務所の仕事内容は自身のキャリアアップしたい分野とは異なることが推察される。C さんは議員会館勤務の私設秘書という立場であり、仕事内容は全て議員会館内の事務処理に関するものだが、育児中であった C さんにとっては業務量が少し多かったようだ。これは、事務処理のスピードや議員秘書の人数などによって差があると考えられるが、議員会館では事務処理関連の業務が比較的多いものと推察できる。D さんは、特に休暇の取得について、地元事務所と議員会館で温度差があることを語っていた。これは、地元事務所の議員秘書は平日も働きながら週末に議員が帰省すると休みがなくなってしまうことがあるため、休暇に関して地元事務所勤務と議員会館勤務の議員秘書の間で不公平感が出てくることを指している。D さんは、どうしたら両事務所がモチベーションを維持しながらやっていけるかを考えているようであった。

6 議員会館勤務の議員秘書についてのまとめ（研究2と研究3から）

6-1 総合考察

議員秘書の高ストレス者を職業性簡易調査票より算出した結果、22.9%の議員秘書が高ストレス者として選定された。高ストレス者の判定基準は、高ストレス者が全体の10%程度になるように設計されていることから、約2倍の抽出率である。オリジナル質問項目の「仕事上の1番のストレス（人間関係・仕事内容・仕事量・勤務時間または時間帯・給与や福利厚生などの待遇・その他）」では、82.6%の議員秘書が仕事の悩みを自覚し、人間関係についての悩みが最も高いことが明らかになった。秘書全体でも、また秘書職ごとにおいても「職場の対人関係でのストレス」が「ストレス反応」と正の相関を示した。重回帰分析からは、「心理的な仕事の量的負担」と「職場の対人関係でのストレス」の影響が認められた。このため議員秘書のストレス反応軽減には議員事務所の環境整備や周囲の支援が大きいと考えられる。公設秘書のインタビューからは、人間関係の悩みについて議員だけではなく、同じ事務所の議員秘書同士の人間関係のストレスに関するストーリーが頻回に語られた。このように職場の人間関係ストレスは、小規模事業所の特徴である密な人間関係を反映していると考えられる。

また「仕事のコントロール度」とストレス反応が負の相関を示したことから、どの秘書職においても自分のペースで仕事ができないことや、自分の意見を反映させられないことがストレス反応に繋がることが示唆された。この点についてはインタビューにおいても「議員から言われた仕事をする」「議員が選挙に落ちると自分の仕事もくび」など自身の裁量が及ばないことに対するストレスが語られている。

一方、政策担当秘書、第一秘書・第二秘書が「ストレス反応」と負の相関を示していた因子が「技能の活用度」と「働きがい」であり、とくに、政策担当秘書でその傾向が著明であった。政策担当秘書の業務内容に委員会質問の作成や議員提出法案の担当など特殊なスキルを必要とする職務があり、このような自分の技能を活用することが働きがいにも繋がっていることがインタビュー中でも明らかになっている。

給与の満足度は、3群間（政策担当秘書、第一・第二秘書、私設秘書）による分散分析の結果、政策担当秘書と私設秘書の間($P<0.01$)と、第一・第二秘書と私設秘書の間($P<0.05$)で有意差が認められた。一般的に私設秘書の給与は、各議員の事務所や政党支部などから支払われ、アルバイト程度の収入になることも多く、公設秘書との収入の差は大きい。私設秘書のインタビューからは、勤務時間帯と給与などの勤務条件がストレッサーになっていることが示された。

議員秘書全体でストレス反応とSOCすべての因子において負の相関を示していたことは、議員秘書職に関係なく、メンタルヘルスにSOCが重要なことを示唆した結果と考える。とくに処理可能感と有意味感が有意にストレス反応を低減することが示された。インタビューでは、仕事を続けるにあたってSOCが必要とされる場面がそれぞれの立場で語られた。特に、政策担当秘書の語りでは、議員秘書の仕事を円滑に続けるには処理可能感が重要なことや仕

事に対する有意味感が示唆された。

本研究を通して、議員会館に勤務する秘書のストレスについて検討していく上で重要なキーワードは、「職場の人間関係」と「SOC」であると考ええる。議員秘書は、求められる能力や仕事内容が議員事務所によって変わり、思い描いていたキャリアビジョンを実現できないことや、職場内の狭い人間関係の中での関わり方など、自分の努力ではコントロールできない状況に遭遇しているケースが多い。これらのストレッサーへの対応に SOC の処理可能感が重要なことが示唆された。処理可能感を醸成するには、自身の能力をフルに活かせる対処資源と、自分の能力をフルに活かせる現場の雰囲気、さらには成功的対処経験が必要とされる（アントノフスキー：山崎喜比古・吉井清子監訳（2001））。秘書が能力を発揮できるような職場環境の元で徐々に成功経験を蓄積することが、SOC の視点からみた秘書のメンタルヘルスの維持・向上に求められる。

6-2 結論

- ・155名の議員秘書からアンケートの回答を得られ、回収率は30.3%であった。男女比は男性59.4%、女性40.6%、該当秘書職構成比は、政策担当秘書（34.8%）、私設秘書（32.0%）、第二秘書（16.8%）、第一秘書（14.8%）、無回答（1.6%）であった。

- ・勤続年数1年未満は私設秘書が多い傾向にあり、政策担当秘書は、多くが勤続年数15年以上であった。勤務した通算年数について、政策担当秘書、第一秘書・第二秘書、私設秘書の3群間で差を認め、政策担当秘書が最も長く、政策担当秘書と第一秘書・第二秘書、政策担当秘書と私設秘書に、有意な差が認められた。

- ・52.7%の秘書が収入を適当と考えていることが示された。ただし私設秘書は、収入が適当ととらえる者が政策担当秘書や第一・第二秘書に比べて有意に少なかった。

- ・議員秘書の22.9%が高ストレス者に該当した。政策担当秘書の高ストレス者の該当者は26.0%、第一・第二秘書は26.1%、私設秘書は17.4%であった。

- ・政策担当秘書、第一秘書・第二秘書は「技能の活用度」と「働きがい」が「ストレス反応」と負の相関を示し、とくに政策担当秘書で強い相関を示した。政策担当秘書の業務内容に委員会質問の作成や議員提出法案の担当など特殊なスキルを必要とする職務があることが一因と考えられた。

- ・議員会館に勤務する4名の議員秘書を対象に、インタビューを実施し、以下の結果を得た。

・議員会館勤務の議員秘書のストレッサーは、公設秘書では人間関係に起因するもの、私設秘書では勤務時間や給与などの待遇面と、雇用形態によって異なることが示唆された。

・議員に対しては、事実上の雇用主となる議員の考え方次第で、議員秘書の仕事内容なども変わってしまい、ときには失職する可能性もあるため気を遣う存在であることに変わらないとしながらも、場合によっては対議員以上に同僚秘書との人間関係がストレス要因になることが示唆された。

・仕事のやりがいにおいて公設秘書共通の語りは、“自分の専門知識や働きが誰かのために役に立っている”であった。

・「専門性」がキーワードとなっていた公設秘書の語りからは、共通の語りに、このまま政策担当秘書を続けていくことへの葛藤が感じられ、もっと自分自身の「専門性」を活かせる業界や職種を模索していることが示唆された。

・アンケートとインタビュー調査の結果から、SOCが高いと議員秘書のストレスが低くなることが示された。とくに処理可能感や有意味感はストレス反応の低減に有意な影響を示した。議員秘書のSOCを醸成する職場の環境が重要と考えられる。

7 研究4 地元事務所に勤務する国会議員秘書のストレスに関するアンケート調査

7-1 目的

研究2および3から議員会館に勤務する議員秘書のストレスの特徴について明らかにした。しかし、議員会館と地元事務所では議員秘書のストレスが異なる可能性がある。そこで研究4では、地元事務所に勤務する議員秘書のストレスの特徴や関連する因子等をアンケート調査により明らかにすることを目的とする。

7-2 方法

7-2-1 対象と方法

国会議員秘書およそ2000名（正確な議員秘書数を把握している機関はない）、選挙区のある地元事務所に勤務する秘書をその半数1000名とし、機縁法により地元事務所に勤務する350名の国会議員秘書を対象とした。

7-2-2 調査期間

調査は平成30年6月～31年8月にかけて、自記式質問紙法で行った。

7-2-3 調査方法

調査票には返信用封筒を添え直接手渡した。回答後は、対象者に不利益が無いよう、回答後は各々添付の返信用封筒に入れて封ができるようにした。回答を各自で厳封後、投函してもらうか、手渡してもらうという方法で回収した。また、調査票回収専門のFax番号を契約し、電話やFaxを通して調査票の協力を呼びかけ、回答後はFaxで送り返してもらい回収した。

7-3 調査内容

7-3-1 属性

性別、年代、所属院（衆議院・参議院）、与野党（所属している党は与党・野党か）挙区の都道府県、勤務場所（議員会館と地元事務所・議員会館のみ・地元事務所のみ・その他）、該当秘書職（政策秘書・第一秘書・第二秘書・私設秘書・その他）、秘書になってからの通算年数（半年未満・1年未満・1年～3年・3年～6年・6年～10年・10年以上・15年以上・20年以上）について尋ねた。

7-3-2 オリジナル項目

研究2にて使用した調査票に加え、議員会館と地元事務所勤務を選択できるとすれば、どちらを希望するか？（議員会館・地元事務所・どちらでも良い）と、その勤務地を希望する理由、及び今後のキャリアプラン（秘書を続ける・秘書意外の仕事（議員含む）で政治に関

わる・政治の世界以外で仕事をする・分からない) について尋ねた。

7-3-3 職業性ストレス簡易調査票

研究 2 にて使用した調査票と同一である。

7-3-4 ENDCOREs (藤本・大坊, 2007)

研究 2 にて使用した調査票と同一である。

7-3-5 13 項目 7 件法 SOC スケール

研究 2 にて使用した調査票と同一である。

7-4 統計解析

職業性ストレス簡易調査票、ENDCOREs 及び SOC-13 はそれぞれのマニュアルに従って点数化を行った。オリジナル項目の「自分の能力と成果を考えあわせたとき、ふさわしい評価と人望を受けていますか」と「収入は適当と思いますか」については、結果を政策担当秘書、第一秘書・第二秘書、私設秘書の 3 群に分けて検討した。非常にそう思う 4 点、ややそう思う 3 点、あまりそう思わない 2 点、全くそう思わない 1 点として、3 群間についてクラスカル・ウォリスの検定を行い、有意差が認められた場合、マン・ホイットニーの検定により多重比較を行い、さらにボンフェローニの補正を行った。

その後、議員秘書全体と該当秘書職ごと(政策担当秘書・第一・第二秘書・私設秘書)で職業性ストレス簡易調査票と ENDCOREs、SOC との関連を調査するため Pearson の積率相関係数による相関分析を実施した。秘書全体では、性別(男女)と所属院(衆議院・参議院)と、職業性ストレス簡易調査票と ENDCOREs、SOC との関連を調べるため t 検定を実施した。年代(10 代・20 代・30 代・40 代・50 代・60 代)、該当秘書職、通算勤続年数(1 年未満・1 年以上 10 年未満・10 年以上)それぞれと、職業性ストレス簡易調査票と ENDCOREs、SOC との関連を調べるため一元配置分散分析を実施し、有意な差の認めれた項目について多重比較検定を実施した。ストレス簡易調査票の「ストレス反応」を従属変数とし、t 検定、一元配置分散分析により有意な差が認められた属性、および相関分析により「ストレス反応」と相関関係が有意に高かった項目を説明変数として強制投入法による重回帰分析を行った。分析は IBM SPSS Statistics25 を使用し、 $p < 0.05$ を有意とした。

7-5 研究の倫理

本研究は、筑波大学体育系倫理委員会の承認(承認番号: 体 29-87)を得て実施した。

7-6 結果

7-6-1 調査結果：回収について

地元事務所に勤務する議員秘書 102 名、議員会館に勤務する議員秘書 41 名から回答が得られ、回収率は 40.8%であった。ただし、研究 4 では地元事務所に勤務する議員秘書 102 名を対象とし、議員会館勤務の議員秘書 41 名は対象外とした。地元事務所の議員秘書のみの回収率は 29.1%であった。

7-6-2 調査結果：議員秘書全体

1) 属性

対象者の属性（有効回答構成比）は、男性 56.9%、女性 43.1%であり、所属院は、衆議院 61.8%、参議院 37.3%であった。与野党比は、与党 57.6%、野党 42.4%であった。該当秘書職は、政策担当秘書 21.6%、第一秘書 22.5%、第二秘書 25.5%、私設秘書 30.4%であった。議員秘書職としての通算年数は、1 年未満 11.8%、1-10 年 50.0%、10 年以上 38.2%であった。年代は、10 代 1.0%、20 代 14.7%、30 代 22.5%、40 代 22.5%、50 代 30.4%、60 代 8.8%であった。地元事務所のみ勤務の秘書は 66.7%、議員会館と地元事務所を兼務している議員秘書は 33.3%であった（表 7-1）。

選挙区について問う質問（自由記述）は、有効回答 79 名（77.4%）で、東京都が最も多く 23 名（22.5%）、全国区 8 名（7.8%）、神奈川県 6 名（5.9%）、大阪府 6 名（5.9%）の順であり、その他全国に散在した。また、回答には関東という記述もあった。

表 7-1 地元事務所勤務の秘書の属性

| 所属事務所 | 地元事務所全体 | |
|-----------|---------|-------|
| 項目 | n | 有効% |
| | 102 | 100.0 |
| 性別 | | |
| 男性 | 58 | 56.9 |
| 女性 | 44 | 43.1 |
| 年代 | | |
| 10代 | 1 | 1.0 |
| 20代 | 15 | 14.7 |
| 30代 | 23 | 22.5 |
| 40代 | 23 | 22.5 |
| 50代 | 31 | 30.4 |
| 60代 | 9 | 8.8 |
| 所属院 | | |
| 衆議院 | 63 | 61.8 |
| 参議院 | 38 | 37.3 |
| 通算勤続年数 | | |
| 1年未満 | 12 | 11.8 |
| 1年以上10年未満 | 51 | 50.0 |
| 10年以上 | 39 | 38.2 |

2) オリジナル項目①について

「仕事をしていく上で最も必要なスキル」を問う質問（自由記述）では、対人関係能力 39.3%、その他 28.1%、仕事遂行能力 25.8%、柔軟性 6.7%と回答した。その他の回答で多かったのは“体力”や“忍耐力”であった。「仕事についての悩みの有無（ある・少しある・殆どない・全くない）」では、84.3%がある・少しあると回答していた。「仕事上の1番のストレス（人間関係・仕事内容・仕事量・勤務時間または時間帯・給与や福利厚生への待遇・その他）」を問う質問では、人間関係 47.5%、勤務時間帯等 21.2%、待遇（給与など） 11.1%、仕事量 10.1%、仕事内容 6.1%、その他 4.0%の順であった。

「議員会館勤務か地元事務所勤務いずれかの希望勤務地」を問う質問（議員会館・地元事務所・どちらでも良い）では、議員会館 50.0%、地元事務所 28.4%、どちらでも良い 21.6%の順であった。「今後のキャリアプラン」を問う質問（秘書を続ける、秘書以外の仕事（議員含む）で政治に関わる、政治の世界以外で仕事をする、分からない）では、秘書を続ける 40.0%、秘書以外の仕事（議員含む）で政治に関わる 13.0%、政治の世界以外で

仕事をする 13.0%、分からない 34.0%であった（表 7-2）。

表 7-2 オリジナル項目①

| オリジナル項目① | 有効回答 |
|--------------------------------------|-------------------|
| 仕事をしていく上で最も必要なスキル （自由記述） | 89名（100%） |
| 対人関係能力 | 35名（34.3%） |
| その他 | 25名（28.1%） |
| 仕事遂行能力 | 23名（25.8%） |
| 柔軟性等 | 6名（6.7%） |
| 仕事についての悩みの有無（選択） | 102名（100%） |
| ある | 50名（49.6%） |
| 少しある | 36名（35.3%） |
| ほとんどない | 13名（12.7%） |
| 全くない | 3名（2.9%） |
| 仕事上の一番のストレス（選択） | 99名（100%） |
| 人間関係 | 47名（47.5%） |
| 勤務時間等 | 21名（21.2%） |
| 待遇（給与等） | 11名（11.1%） |
| 仕事量 | 10名（9.8%） |
| 仕事内容 | 10名（9.8%） |
| その他 | 4名（3.9%） |
| 議員会館か地元事務所いずれかの希望勤務地 （選択） | 102名（100%） |
| 議員会館 | 51名（50.0%） |
| 地元事務所 | 29名（28.4%） |
| どちらでも良い | 22名（21.6%） |
| 今後のキャリアプラン（選択） | 100名（100%） |
| 秘書を続ける | 40名（40.0%） |
| 政治の世界以外で仕事をする | 13名（13.0%） |
| 秘書以外の仕事（議員含む）で政治に関わる | 13名（13.0%） |
| 分からない | 34名（34.0%） |

3) オリジナル項目②について

「自分の能力と成果をすべて考え合わせたとき仕事上ふさわしい評価と人望を受けていますか」を問う質問では、非常にそう思う 11.9%、ややそう思う 48.5%、あまりそう思わない 32.7%、全く思わない 6.9%であった。この結果、60.4%の秘書が評価と人望を受けていることを自覚していた。「自分の努力と成果をすべて考え合わせたとき、収入は適当だと思いますか」を問う質問では、非常にそう思う 8.9%、ややそう思う 45.5%、あまりそう思わない 27.7%、全く思わない 17.8%であった（表 7-3）。この結果、54.4%の秘書が収入を適当と考えていることが分かった。

表 7-3 オリジナル項目②

| オリジナル項目② | 有効回答 |
|--|------------|
| 自分の能力と成果をすべて考え合わせたとき、ふさわしい評価と人望を受けていますか？（選択） | 101名（100%） |
| 非常にそう思う | 12名（11.9%） |
| ややそう思う | 49名（48.5%） |
| あまりそう思わない | 33名（32.4%） |
| 全く思わない | 7名（6.9%） |
| 自分の能力と成果をすべて考え合わせたとき、収入は適当だと思いますか？（選択） | 101名（100%） |
| 非常にそう思う | 9名（8.9%） |
| ややそう思う | 46名（45.5%） |
| あまりそう思わない | 28名（27.7%） |
| 全く思わない | 18名（17.8%） |

4) 職業性ストレス簡易調査票

地元事務所に勤務する議員秘書（有効回答 97 名）の結果を厚生労働省版ストレスチェック実施プログラムのストレスチェック制度実施マニュアルの素点換算法にて高ストレス者を選定するための判定を行った（厚生労働省，2015）。素点換算方法は、調査票の各質問項目への回答の点数を、素点換算表に基づく評価点の算出方法（表 3-1）を参考にした（厚生労働省，2015）。その結果、有効回答 97 名の議員秘書のうち、24 名（24.7%）の議員秘書が高ストレス者として選定された。内訳は、心身のストレス反応（B 合計）14 名、仕事のストレス要因及び周囲のサポート（A と C の合計）では 20 名であり、重複している議員秘書もいる。

地元事務所勤務の男性の秘書と女性の秘書で、職業性ストレス簡易調査票によるストレスチェックの結果「高ストレス者」と選定された人数の比率の比較を行った結果、両群で有意差は認められなかった（表 7-4）。

表 7-4 地元事務所勤務の男性の秘書と女性の秘書の高ストレス者抽出率の差

| | 高ストレス者 | | $\chi^2(df=1)$ | p |
|----------------------|-----------|--------|----------------|-------|
| | 高ストレス者でない | 高ストレス者 | | |
| 性別 | | | | |
| 男性 | 42 | 15 | 0.184 | 0.668 |
| 女性 | 31 | 9 | | |
| カイ2乗検定 * : $p < .05$ | | | | |

5) 性別の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較

性別間で、職業性ストレス簡易調査票の下位尺度である「ストレス反応」、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13、ENDCOREs に違いがあるか調べるため、t 検定を実施した。その結果、性別間でストレス反応の有意な差は認められず、有意な差を認めたものは、ストレス簡易調査票のストレス要因の「自覚的な身体負担度」と ENDCOREs の「自己主張」であった（表 7-5）。

表 7-5 性別の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果

| | | n | M | SD | 有意 確率 |
|---------------|----|----|-------|-------|----------|
| ストレス反応 | 男性 | 57 | 19.63 | 4.96 | 0.225 |
| | 女性 | 40 | 18.33 | 5.49 | |
| 仕事の量的負担 | 男性 | 57 | 3.42 | 1.10 | 0.259 |
| | 女性 | 42 | 3.17 | 1.10 | |
| 仕事の質的負担 | 男性 | 57 | 2.79 | 1.01 | 0.559 |
| | 女性 | 42 | 2.67 | 1.05 | |
| 自覚的な身体負担度 | 男性 | 57 | 4.11 | 0.82 | 0.001 * |
| | 女性 | 42 | 3.50 | 0.92 | |
| 職場の対人関係でのストレス | 男性 | 57 | 3.44 | 0.89 | 0.944 |
| | 女性 | 42 | 3.45 | 1.04 | |
| 職場環境によるストレス | 男性 | 57 | 3.25 | 0.97 | 0.363 |
| | 女性 | 42 | 3.07 | 0.89 | |
| 仕事のコントロール度 | 男性 | 57 | 3.21 | 1.32 | 0.123 |
| | 女性 | 42 | 2.81 | 1.19 | |
| 技能の活用度 | 男性 | 58 | 4.47 | 12.66 | 0.458 |
| | 女性 | 44 | 6.91 | 20.34 | |
| 仕事の適正度 | 男性 | 57 | 3.12 | 1.27 | 0.167 |
| | 女性 | 42 | 2.79 | 1.07 | |
| 働きがい | 男性 | 57 | 2.96 | 1.35 | 0.404 |
| | 女性 | 42 | 2.74 | 1.31 | |
| 上司からのサポート | 男性 | 57 | 2.51 | 1.24 | 0.399 |
| | 女性 | 41 | 2.29 | 1.25 | |
| 同僚からのサポート | 男性 | 57 | 2.56 | 1.07 | 0.194 |
| | 女性 | 41 | 2.29 | 0.90 | |
| 家族・友人からのサポート | 男性 | 57 | 2.46 | 1.42 | 0.326 |
| | 女性 | 41 | 2.73 | 1.28 | |
| 仕事や生活の満足度 | 男性 | 57 | 2.67 | 0.93 | 0.587 |
| | 女性 | 41 | 2.78 | 1.13 | |
| I. 自己統制 | 男性 | 58 | 5.06 | 0.85 | 0.269 |
| | 女性 | 43 | 4.83 | 1.17 | |
| II. 表現力 | 男性 | 58 | 4.05 | 1.09 | 0.873 |
| | 女性 | 44 | 4.02 | 1.07 | |
| III. 解読力 | 男性 | 58 | 4.85 | 1.29 | 0.319 |
| | 女性 | 44 | 4.59 | 1.40 | |
| IV. 自己主張 | 男性 | 58 | 4.72 | 0.94 | 0.020 * |
| | 女性 | 44 | 4.27 | 0.98 | |
| V. 他受容 | 男性 | 58 | 5.18 | 0.86 | 0.363 |
| | 女性 | 44 | 5.35 | 0.97 | |
| VI. 関係調整 | 男性 | 58 | 5.09 | 1.12 | 0.558 |
| | 女性 | 44 | 4.97 | 0.95 | |
| 把握可能感 | 男性 | 58 | 21.69 | 5.21 | 0.077 |
| | 女性 | 44 | 19.82 | 5.28 | |
| 処理可能感 | 男性 | 58 | 16.22 | 4.52 | 0.737 |
| | 女性 | 44 | 15.91 | 4.87 | |
| 有意味感 | 男性 | 58 | 17.09 | 5.09 | 0.549 |
| | 女性 | 43 | 16.51 | 4.24 | |

t検定, n: 度数, M: 平均, SD: 標準偏差, *: p<0.05

6) 年代の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較

年代間で、職業性ストレス簡易調査票の下位尺度である「ストレス反応」、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13、ENDCOREs に違いがあるか調べるため、一元配置分散分析を実施した。その結果、年代間でストレス反応の有意な差は認められず、有意な差を認めたものは職業性ストレス簡易調査票のストレス要因の「仕事の量的負担」「仕事のコントロール度」と SOC の「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」であった。これらの項目について多重比較を行なった結果、30 代は 20 代や 60 代と比較して「仕事の量的負担」が有意に高かった。50 代は 20 代、30 代、40 代と比較して「仕事のコントロール度」「把握可能感」「有意味感」が、さらに 50 代では 20 代、30 代と比較して「処理可能感」が有意に高かった。また 60 代は 30 代と比較して「有意味感」が有意に高かった。「不安感」は多重比較で有意な差を示さなかった。(表 7-6)。

表 7-6 年代の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果

| | df | η^2 | F 値 | 有意確率 | 多重比較検定 |
|---------------|----|----------|------|---------|--------------------------------|
| ストレス反応 | 4 | 0.08 | 1.86 | 0.125 | |
| 仕事の量的負担 | 4 | 0.15 | 4.00 | 0.005 * | 30代>20代, 60代 |
| 仕事の質的負担 | 4 | 0.01 | 0.26 | 0.903 | |
| 自覚的な身体負担度 | 4 | 0.02 | 0.40 | 0.806 | |
| 職場の対人関係でのストレス | 4 | 0.07 | 1.71 | 0.155 | |
| 職場環境によるストレス | 4 | 0.02 | 0.40 | 0.810 | |
| 仕事のコントロール度 | 4 | 0.21 | 6.09 | 0.000 * | 50代>20代, 30代, 40代 |
| 技能の活用度 | 4 | 0.01 | 0.25 | 0.912 | |
| 仕事の適正度 | 4 | 0.04 | 1.00 | 0.410 | |
| 働きがい | 4 | 0.08 | 1.92 | 0.113 | |
| 活気 | 4 | 0.06 | 1.57 | 0.189 | |
| イライラ感 | 4 | 0.01 | 0.32 | 0.867 | |
| 疲労感 | 4 | 0.01 | 0.17 | 0.955 | |
| 不安感 | 4 | 0.10 | 2.73 | 0.034 * | (注) |
| 抑うつ感 | 4 | 0.06 | 1.45 | 0.224 | |
| 身体愁訴 | 4 | 0.03 | 0.65 | 0.631 | |
| 上司からのサポート | 4 | 0.05 | 1.32 | 0.268 | |
| 同僚からのサポート | 4 | 0.02 | 0.45 | 0.771 | |
| 家族・友人からのサポート | 4 | 0.02 | 0.47 | 0.759 | |
| 仕事や生活の満足度 | 4 | 0.08 | 2.02 | 0.099 | |
| I. 自己統制 | 4 | 0.02 | 0.43 | 0.788 | |
| II. 表現力 | 4 | 0.02 | 0.40 | 0.810 | |
| III. 解読力 | 4 | 0.01 | 0.33 | 0.856 | |
| IV. 自己主張 | 4 | 0.05 | 1.24 | 0.299 | |
| V. 他受容 | 4 | 0.05 | 1.26 | 0.292 | |
| VI. 関係調整 | 4 | 0.07 | 1.69 | 0.158 | |
| 把握可能感 | 4 | 0.24 | 7.50 | 0.000 * | 50代>20代, 30代, 40代 |
| 処理可能感 | 4 | 0.19 | 5.54 | 0.000 * | 50代>20代, 30代 |
| 有意味感 | 4 | 0.26 | 8.29 | 0.000 * | 50代>20代, 30代, 40代 60代>, 30代 |

一元配置分散分析, df: 自由度, η^2 : 要因変動/総変動, *: $p<0.05$,

(注): 分散分析で有意差が認められても、多重比較で有意差が認められないことがある。

7) 所属院の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較

所属院間で、職業性ストレス簡易調査票の下位尺度である「ストレス反応」、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13、ENDCOREs に違いがあるか調べるため、t 検定を実施した。その結果、所属間とストレス反応で有意な差を認めず、有意な差を認めたものは、ストレス簡易調査票のストレス要因の「仕事のコントロール度」と ENDCOREs の「他受容」「関係調整」であった（表 7-7）。

表 7-7 所属院の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果

| | | n | M | SD | 有意 確率 |
|---------------|-----|----|-------|-------|----------|
| ストレス反応 | 衆議院 | 62 | 18.68 | 5.37 | 0.383 |
| | 参議院 | 34 | 19.65 | 4.82 | |
| 仕事の量的負担 | 衆議院 | 62 | 3.44 | 1.10 | 0.130 |
| | 参議院 | 36 | 3.08 | 1.11 | |
| 仕事の質的負担 | 衆議院 | 62 | 2.66 | 1.05 | 0.358 |
| | 参議院 | 36 | 2.86 | 0.99 | |
| 自覚的な身体負担度 | 衆議院 | 62 | 3.90 | 0.94 | 0.342 |
| | 参議院 | 36 | 3.72 | 0.85 | |
| 職場の対人関係でのストレス | 衆議院 | 62 | 3.31 | 0.95 | 0.071 |
| | 参議院 | 36 | 3.67 | 0.93 | |
| 職場環境によるストレス | 衆議院 | 62 | 3.21 | 0.96 | 0.523 |
| | 参議院 | 36 | 3.08 | 0.91 | |
| 仕事のコントロール度 | 衆議院 | 62 | 3.27 | 1.26 | 0.028 * |
| | 参議院 | 36 | 2.69 | 1.21 | |
| 技能の活用度 | 衆議院 | 63 | 4.22 | 12.16 | 0.363 |
| | 参議院 | 38 | 7.76 | 21.81 | |
| 仕事の適正度 | 衆議院 | 62 | 3.13 | 1.26 | 0.131 |
| | 参議院 | 36 | 2.75 | 1.05 | |
| 働きがい | 衆議院 | 62 | 2.97 | 1.43 | 0.435 |
| | 参議院 | 36 | 2.75 | 1.13 | |
| 上司からのサポート | 衆議院 | 62 | 2.52 | 1.24 | 0.383 |
| | 参議院 | 35 | 2.29 | 1.25 | |
| 同僚からのサポート | 衆議院 | 62 | 2.45 | 0.99 | 0.873 |
| | 参議院 | 35 | 2.49 | 1.04 | |
| 家族・友人からのサポート | 衆議院 | 62 | 2.55 | 1.34 | 0.707 |
| | 参議院 | 35 | 2.66 | 1.41 | |
| 仕事や生活の満足度 | 衆議院 | 62 | 2.65 | 0.98 | 0.260 |
| | 参議院 | 35 | 2.89 | 1.05 | |
| I. 自己統制 | 衆議院 | 62 | 5.09 | 1.00 | 0.080 |
| | 参議院 | 38 | 4.73 | 0.98 | |
| II. 表現力 | 衆議院 | 63 | 4.12 | 1.13 | 0.273 |
| | 参議院 | 38 | 3.88 | 0.99 | |
| III. 解読力 | 衆議院 | 63 | 4.76 | 1.43 | 0.828 |
| | 参議院 | 38 | 4.70 | 1.21 | |
| IV. 自己主張 | 衆議院 | 63 | 4.66 | 1.00 | 0.063 |
| | 参議院 | 38 | 4.28 | 0.92 | |
| V. 他受容 | 衆議院 | 63 | 5.50 | 0.82 | 0.000 * |
| | 参議院 | 38 | 4.86 | 0.91 | |
| VI. 関係調整 | 衆議院 | 63 | 5.21 | 0.98 | 0.039 * |
| | 参議院 | 38 | 4.76 | 1.11 | |
| 把握可能感 | 衆議院 | 63 | 21.08 | 5.58 | 0.667 |
| | 参議院 | 38 | 20.61 | 4.91 | |
| 処理可能感 | 衆議院 | 63 | 15.87 | 4.77 | 0.462 |
| | 参議院 | 38 | 16.58 | 4.46 | |
| 有意味感 | 衆議院 | 62 | 16.56 | 4.98 | 0.430 |
| | 参議院 | 38 | 17.34 | 4.38 | |

t検定, n: 度数, M: 平均, SD: 標準偏差, *: p<0.05

8) 該当秘書職の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較

該当秘書職間で、職業性ストレス簡易調査票の下位尺度である「ストレス反応」、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13、ENDCOREs に違いがあるか調べるため、一元配置分散分析を実施した。その結果、所属院とストレス反応では有意な差を認めず、有意な差を認めたものは、ストレス簡易調査票のストレス要因の「自覚的な身体負担度」、「職場環境によるストレス」、ENDCOREs の「自己主張」、SOC の「把握可能感」「有意味感」であった。これらの項目について多重比較を行なった結果、第一・第二秘書は政策担当秘書と比較して「自覚的な身体負担度」が、私設秘書と比較して「職場環境によるストレス」「把握可能感」が有意に高かった。また政策担当秘書は私設秘書と比較して「自己主張」「把握可能感」「有意味感」が有意に高かった（表 7-8）。

表 7-8 該当秘書職の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果

| | df | η^2 | F 値 | 有意確率 | 多重比較検定 |
|---------------|----|----------|------|---------|--------|
| ストレス反応 | 2 | 0.00 | 0.20 | 0.818 | |
| 仕事の量的負担 | 2 | 0.02 | 0.87 | 0.423 | |
| 仕事の質的負担 | 2 | 0.05 | 2.69 | 0.073 | |
| 自覚的な身体負担度 | 2 | 0.06 | 3.25 | 0.043 * | 第>政 |
| 職場の対人関係でのストレス | 2 | 0.02 | 1.21 | 0.302 | |
| 職場環境によるストレス | 2 | 0.07 | 3.70 | 0.028 * | 第>私 |
| 仕事のコントロール度 | 2 | 0.03 | 1.64 | 0.199 | |
| 技能の活用度 | 2 | 0.01 | 0.66 | 0.519 | |
| 仕事の適正度 | 2 | 0.01 | 0.65 | 0.527 | |
| 働きがい | 2 | 0.02 | 0.89 | 0.413 | |
| 上司からのサポート | 2 | 0.03 | 1.38 | 0.256 | |
| 同僚からのサポート | 2 | 0.03 | 1.57 | 0.214 | |
| 家族・友人からのサポート | 2 | 0.04 | 1.82 | 0.168 | |
| 仕事や生活の満足度 | 2 | 0.04 | 2.07 | 0.132 | |
| I. 自己統制 | 2 | 0.03 | 1.63 | 0.201 | |
| II. 表現力 | 2 | 0.01 | 0.50 | 0.607 | |
| III. 解読力 | 2 | 0.03 | 1.38 | 0.257 | |
| IV. 自己主張 | 2 | 0.06 | 3.19 | 0.046 * | 政>私 |
| V. 他受容 | 2 | 0.01 | 0.27 | 0.764 | |
| VI. 関係調整 | 2 | 0.04 | 2.29 | 0.107 | |
| 把握可能感 | 2 | 0.08 | 4.59 | 0.012 * | 政, 第>私 |
| 処理可能感 | 2 | 0.02 | 1.16 | 0.318 | |
| 有意味感 | 2 | 0.07 | 3.82 | 0.025 * | 政>私 |

一元配置分散分析, df: 自由度, η^2 : 要因変動/総変動, *: $p<0.05$,
政: 政策担当秘書, 第: 第一・第二秘書, 私: 私設秘書

9) 通算勤続年数の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較

通算勤続年数間で、職業性ストレス簡易調査票の下位尺度である「ストレス反応」、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13、ENDCOREs に違いがあるか調べるため、一元配置分散分析を実施した。その結果、通算勤続年数とストレス反応は有意な差を認めず、有意な差を認めたものは、職業性ストレス簡易調査票のストレス要因の「仕事のコントロール度」と SOC の「把握可能感」「有意味感」であった。これらの項目について多重比較を行なった結果、10 年以上は 1 年未満と 1 年以上 10 年未満と比較して「仕事のコントロール度」が、1 年以上 10 年未満と比較して「把握可能感」「有意味感」が有意に高かった（表 7-9）。

表 7-9 通算勤続年数の違いによるストレス反応、職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs の比較結果

| | df | η^2 | F 値 | 有意確率 | 多重比較検定 |
|---------------|----|----------|------|---------|-----------------------|
| ストレス反応 | 2 | 0.00 | 0.01 | 0.991 | |
| 仕事の量的負担 | 2 | 0.02 | 1.10 | 0.337 | |
| 仕事の質的負担 | 2 | 0.01 | 0.51 | 0.604 | |
| 自覚的な身体負担度 | 2 | 0.04 | 2.21 | 0.115 | |
| 職場の対人関係でのストレス | 2 | 0.02 | 0.99 | 0.376 | |
| 職場環境によるストレス | 2 | 0.02 | 1.18 | 0.311 | |
| 仕事のコントロール度 | 2 | 0.12 | 6.53 | 0.002 * | 10年以上>1年未満, 1年以上10年未満 |
| 技能の活用度 | 2 | 0.00 | 0.20 | 0.816 | |
| 仕事の適正度 | 2 | 0.04 | 1.82 | 0.168 | |
| 働きがい | 2 | 0.02 | 1.23 | 0.297 | |
| 上司からのサポート | 2 | 0.01 | 0.28 | 0.757 | |
| 同僚からのサポート | 2 | 0.01 | 0.68 | 0.507 | |
| 家族・友人からのサポート | 2 | 0.02 | 1.12 | 0.329 | |
| 仕事や生活の満足度 | 2 | 0.00 | 0.12 | 0.883 | |
| I. 自己統制 | 2 | 0.02 | 0.95 | 0.389 | |
| II. 表現力 | 2 | 0.02 | 1.08 | 0.343 | |
| III. 解読力 | 2 | 0.03 | 1.53 | 0.222 | |
| IV. 自己主張 | 2 | 0.04 | 1.98 | 0.144 | |
| V. 他受容 | 2 | 0.02 | 0.76 | 0.471 | |
| VI. 関係調整 | 2 | 0.02 | 1.10 | 0.336 | |
| 把握可能感 | 2 | 0.09 | 4.97 | 0.009 * | 10年以上>1年以上10年未満 |
| 処理可能感 | 2 | 0.06 | 3.04 | 0.052 | |
| 有意味感 | 2 | 0.07 | 3.45 | 0.036 * | 10年以上>1年以上10年未満 |

一元配置分散分析, df: 自由度, η^2 : 要因変動/総変動, *: $p < 0.05$

10) ストレス反応と職業性ストレス簡易調査票 SOC-13 及び ENDCORE s の相関関係について

職業性ストレス簡易調査票の下位尺度である「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票の各因子及び SOC-13、ENDCOREs の相関関係について Pearson の積率相関分析により関連性を検討した（表 7-10）。

有意な相関を示したものは、ストレス簡易調査票のストレス要因の「職場の対人関係でのストレス」、「仕事のコントロール度」、「仕事の適性度」、「働きがい」ならびに緩衝要因の「上司からのサポート」「同僚からのサポート」「仕事や生活の満足度」であり、その他、ENDCOREs の「自己主張」と SOC の「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」であった。

表 7-10 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票及び SOC-13、ENDCOREs の各因子の相関関係

| 正の相関 | | 負の相関 | |
|---------------|---------|--------------|----------|
| 職場の対人関係でのストレス | .299 ** | 仕事のコントロール度 | -.379 ** |
| | | 仕事の適正度 | -.360 ** |
| | | 働きがい | -.335 ** |
| | | 上司からのサポート | -.362 ** |
| | | 同僚からのサポート | -.311 ** |
| | | 家族・友人からのサポート | -.284 ** |
| | | IV. 自己主張 | -.240 * |
| | | 把握可能感 | -.385 ** |
| | | 処理可能感 | -.588 ** |
| | | 有意味感 | -.443 ** |

Pearson の積率相関係数 * : $p < 0.05$ 、** : $p < 0.01$

11) ストレス反応に対する重回帰分析

ストレス反応を従属変数とし、Pearson の積率相関分析によりストレス反応と有意な相関を認めた各因子を説明変数とした重回帰分析を行った結果、有意確率が $P=0.000$

($P < 0.05$)、決定係数 R^2 は 0.443 であった。ストレス反応に対して、SOC の処理可能感が負の影響を示した（表 7-11）。

表 7-11 ストレス反応を従属変数とした重回帰分析

| ストレスによって起こる心身の反応に対する重回帰分析の結果 | | |
|------------------------------|-------------------|------------|
| 変数 | 標準化係数 (β) | 有意確率 (p 値) |
| 職場の対人関係でのストレス | 0.152 | 0.140 |
| 仕事のコントロール度 | -0.134 | 0.216 |
| 仕事の適正度 | -0.061 | 0.633 |
| 働きがい | 0.098 | 0.518 |
| 上司からのサポート | 0.031 | 0.805 |
| 同僚からのサポート | -0.020 | 0.858 |
| 家族・友人からのサポート | -0.072 | 0.500 |
| 仕事や生活の満足度 | -0.195 | 0.130 |
| IV. 自己主張 | -0.091 | 0.341 |
| 把握可能感 | 0.141 | 0.284 |
| 処理可能感 | -0.530 | 0.001** |
| 有意味感 | 0.066 | 0.616 |
| R2乗 (決定係数) | 0.443 | |

重回帰分析 * : $p < 0.05$ 、** : $p < 0.01$

7-6-3 調査結果：政策担当秘書

1) 属性

政策担当秘書は、男性 77.2%、女性 22.7%であり、年代は、30 代 22.7%、40 代 27.2%、50 代 36.3%、60 代 13.6%であった。所属院は、衆議院 59.1%、参議院 40.9%、通算勤務年数は 1 年未満 4.5%、1-10 年 22.7%、10 年以上 72.7%であった（表 7-12）。

表 7-12 政策担当秘書の属性

| 所属事務所 | 政策担当秘書 | | 地元事務所全体 | |
|-----------|--------|------|---------|-------|
| 項目 | n | 有効% | n | 有効% |
| | 22 | 21.6 | 102 | 100.0 |
| 性別 | | | | |
| 男性 | 17 | 77.2 | 58 | 56.9 |
| 女性 | 5 | 22.7 | 44 | 43.1 |
| 年代 | | | | |
| 10代 | 0 | 0.0 | 1 | 1.0 |
| 20代 | 0 | 0.0 | 15 | 14.7 |
| 30代 | 5 | 22.7 | 23 | 22.5 |
| 40代 | 6 | 27.3 | 23 | 22.5 |
| 50代 | 8 | 36.4 | 31 | 30.4 |
| 60代 | 3 | 13.6 | 9 | 8.8 |
| 所属院 | | | | |
| 衆議院 | 13 | 59.1 | 63 | 61.8 |
| 参議院 | 9 | 40.9 | 38 | 37.3 |
| 通算勤続年数 | | | | |
| 1年未満 | 1 | 4.5 | 12 | 11.8 |
| 1年以上10年未満 | 5 | 22.7 | 51 | 50.0 |
| 10年以上 | 16 | 72.7 | 39 | 38.2 |

2) 職業性ストレス簡易調査票

有効回答 21 名の政策担当秘書のうち、6 名（28.6%）の議員秘書が高ストレス者として選定された。内訳は、心身のストレス反応（B 合計）3 名、仕事のストレス要因及び周囲のサポート（A と C の合計）では 5 名であり、重複している議員秘書もいる。高ストレス者に該当する割合については、各評価基準の例として全体 10%程度とされていることから政策担当秘書の高ストレス者抽出率は倍以上である。地元事務所勤務の議員秘書全体の高ストレス者は 24.7%であったため、全体よりもやや高めの抽出率であった。

3) ストレス反応と SOC-13 及び ENDCOREs の相関関係について

職業性ストレス簡易調査票の下位尺度である「ストレス反応」と、職業性ストレス簡易調査票の各因子及び SOC-13、ENDCOREs の相関関係について Pearson の積率相関分析により関連性を検討した（表 7-13）。

有意な相関を示したものは、ストレス要因の「職場の対人関係でのストレス」「仕事のコントロール度」「仕事の適性度」、「仕事や生活の満足度」、SOC では「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」であった。

表 7-13 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票及び SOC-13、ENDCOREs の
各因子との相関関係（政策担当秘書）

| 正の相関 | | 負の相関 | |
|---------------|--------|------------|----------|
| 仕事の量的負担 | .441 * | 仕事のコントロール度 | -.511 * |
| 職場の対人関係でのストレス | .540 * | 仕事の適正度 | -.459 * |
| 職場環境によるストレス | .435 * | 仕事や生活の満足度 | -.638 ** |
| | | 把握可能感 | -.547 * |
| | | 処理可能感 | -.712 ** |
| | | 有意味感 | -.723 ** |

Pearson の積率相関係数 * : $p < 0.05$ 、** : $p < 0.01$

7-6-4 調査結果：第一秘書及び第二秘書

1) 属性（第一・第二秘書）

第一・第二秘書の属性は、男性 51.0%、女性 49.0%であり、年代は、20 代 8.2%、30 代 20.4%、40 代 24.5%、50 代 38.8%、60 代 8.2%であった。所属院は、衆議院（28 名）58.3%、参議院（20 名）41.7%、通算勤務年数は、1 年未満 2.0%、1-10 年 59.2%、10 年以上 38.8%であった（表 7-14）。

表 7-14 第一・第二秘書の属性

| 所属事務所 | 第一・第二秘書 | | 地元事務所全体 | |
|-----------|---------|------|---------|-------|
| 項目 | n | 有効% | n | 有効% |
| | 49 | 48 | 102 | 100.0 |
| 性別 | | | | |
| 男性 | 25 | 51.0 | 58 | 56.9 |
| 女性 | 24 | 49.0 | 44 | 43.1 |
| 年代 | | | | |
| 10代 | 0 | 0.0 | 1 | 1.0 |
| 20代 | 4 | 8.2 | 15 | 14.7 |
| 30代 | 10 | 20.4 | 23 | 22.5 |
| 40代 | 12 | 24.5 | 23 | 22.5 |
| 50代 | 19 | 38.8 | 31 | 30.4 |
| 60代 | 4 | 8.2 | 9 | 8.8 |
| 所属院 | | | | |
| 衆議院 | 28 | 58.3 | 63 | 61.8 |
| 参議院 | 20 | 41.7 | 38 | 37.3 |
| 通算勤続年数 | | | | |
| 1年未満 | 1 | 2.0 | 12 | 11.8 |
| 1年以上10年未満 | 29 | 59.2 | 51 | 50.0 |
| 10年以上 | 19 | 38.8 | 39 | 38.2 |

2) 職業性ストレス簡易調査票

有効回答 46 名の第一・第二秘書のうち、9 名（19.6%）の議員秘書が高ストレス者として選定された。内訳は、心身のストレス反応（B 合計）7 名、仕事のストレス要因及び周囲のサポート（A と C の合計）では 9 名であり、重複している議員秘書もいる。高ストレス者に該当する割合については、各評価基準の例として全体 10%程度とされていることから政策担当秘書の高ストレス者抽出率は約 2 倍である。地元事務所勤務の議員秘書全体の高ストレス者は 24.7%であったため、全体よりもやや低めの抽出率であった。

3) ストレス反応と SOC-13 及び ENDCOREs の相関関係について

職業性ストレス簡易調査票の下位尺度である「ストレス反応」と、職業性ストレス簡易調査票の各因子及び SOC-13、ENDCOREs の相関関係について Pearson の積率相関分析により関連性を検討した（表 7-15）。

有意な相関を示したものは、ストレス要因の「自覚的な身体負担度」「仕事の質的負担」「仕事のコントロール度」「技能の活用度」「仕事の適性度」「働きがい」と、緩衝要因である「上司からのサポート」「同僚からのサポート」「家族・友人からのサポート」「仕事や生活の満足度」SOC では「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」であった。

表 7-15 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票及び SOC-13、ENDCOREs の各因子との相関関係（第一・第二秘書）

| 正の相関 | | 負の相関 | |
|-----------|--------|--------------|----------|
| 自覚的な身体負担度 | .312 * | 仕事の質的負担 | -.291 * |
| | | 仕事のコントロール度 | -.375 ** |
| | | 技能の活用度 | -.312 * |
| | | 仕事の適正度 | -.507 ** |
| | | 働きがい | -.409 ** |
| | | 上司からのサポート | -.456 ** |
| | | 同僚からのサポート | -.381 ** |
| | | 家族・友人からのサポート | -.350 * |
| | | 仕事や生活の満足度 | -.538 ** |
| | | 把握可能感 | -.454 ** |
| | | 処理可能感 | -.691 ** |
| | | 有意味感 | -.529 ** |

Pearson の積率相関係数 * : $p < 0.05$ 、** : $p < 0.01$

7-6-5 調査結果：私設秘書

1) 属性（私設秘書）

私設秘書の属性は、男性 16 名 51.6%、女性 15 名 48.4%であり、年代は、10 代 3.2%、20 代 35.5%、30 代 25.8%、40 代 16.1%、50 代 12.9%、60 代 6.5%であった。所属院は、31 名中、衆議院（22 名）71.0%、参議院（9 名）29.0%、通算勤務年数は、1 年未満 10 名 32.3%、1-10 年 17 名 54.8%、10 年以上 4 名 12.9%であった（表 7-16）。

表 7-16 私設秘書の属性

| 所属事務所 | 私設秘書 | | 地元事務所全体 | |
|---------------|------|------|---------|-------|
| 項目 | n | 有効% | n | 有効% |
| | 31 | 30.4 | 102 | 100.0 |
| 性別 | | | | |
| 男性 | 16 | 51.6 | 58 | 56.9 |
| 女性 | 15 | 48.4 | 44 | 43.1 |
| 年代 | | | | |
| 10代 | 1 | 3.2 | 1 | 1.0 |
| 20代 | 11 | 35.5 | 15 | 14.7 |
| 30代 | 8 | 25.8 | 23 | 22.5 |
| 40代 | 5 | 16.1 | 23 | 22.5 |
| 50代 | 4 | 12.9 | 31 | 30.4 |
| 60代 | 2 | 6.5 | 9 | 8.8 |
| 所属院 | | | | |
| 衆議院 | 22 | 71.0 | 63 | 61.8 |
| 参議院 | 9 | 29.0 | 38 | 37.3 |
| 通算勤続年数 | | | | |
| 1年未満 | 10 | 32.3 | 12 | 11.8 |
| 1年以上10年未満 | 17 | 54.8 | 51 | 50.0 |
| 10年以上 | 4 | 12.9 | 39 | 38.2 |

2) 職業性ストレス簡易調査票

有効回答 30 名の私設秘書のうち、9 名（30.0%）の議員秘書が高ストレス者として選定された。内訳は、心身のストレス反応（B 合計）4 名、仕事のストレス要因及び周囲のサポート（A と C の合計）では 6 名であり、重複している議員秘書もいる。高ストレス者に該当する割合については、各評価基準の例として全体 10%程度とされていることから政策担当秘書の高ストレス者抽出率は 3 倍である。地元事務所勤務の議員秘書全体の高ストレス者は 24.7%であったため、全体よりも高めの抽出率であった。

3) ストレス反応と SOC-13 及び ENDCOREs の相関関係について

職業性ストレス簡易調査票の下位尺度である「ストレス反応」と、職業性ストレス簡易調査票の各因子及び SOC-13、ENDCOREs の相関関係について Pearson の積率相関分析により関連性を検討した（表 7-17）。

有意な相関を認めたものは、ストレス要因の「自覚的な身体負担度」「仕事の質的負担」「仕事のコントロール度」「技能の活用度」「仕事の適性度」「働きがい」と、緩衝要因である「上司からのサポート」「同僚からのサポート」「家族・友人からのサポート」、SOC では「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」であった。

表 7-17 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票及び SOC-13、ENDCOREs の各因子との相関関係（私設秘書）

| 正の相関 | | 負の相関 | |
|---------------|--------|-----------|----------|
| 職場の対人関係でのストレス | .381 * | 同僚からのサポート | -.479 ** |
| | | 関係調整 | -.458 * |
| | | 処理可能感 | -.410 * |

Pearson の積率相関係数 * : $p < 0.05$ 、** : $p < 0.01$

7-6-6 調査結果：3 群間比較（政策担当秘書，第一・第二秘書，私設秘書）

1) 属性

対象者の属性は、政策担当秘書 21.6%、第一・第二秘書 48.0%、私設秘書 30.4%であった。通算年数ごとの該当秘書職の内訳は、1 年未満は、政策担当秘書 8.3%、第一・第二秘書 8.3%、私設秘書 83.3%であった。1 年以上 10 年未満は、政策担当秘書 9.8%、第一・第二秘書 56.9%、私設秘書 33.3%であった。10 年以上は、政策担当秘書 41.0%、第一・第二秘書 48.7%、私設秘書 10.3%であった（表 7-18）。

表 7-18 3 群間秘書職属性と通算年数の構成比

| 3 群間(秘書数・男女構成など) | | | 通算年数10年ごと | | |
|------------------|---------|--------|--------------|--------------|--------------|
| 該当秘書職 | N数(女性) | 構成比 | 1年未満 | 1年以上10年未満 | 10年以上 |
| 政策担当秘書 | 22(5) | 21.6% | 1 (8.3%) | 5 (9.8%) | 16 (41.0%) |
| 第一・第二秘書 | 49(24) | 48.0% | 1 (8.3%) | 29 (56.9%) | 19 (48.7%) |
| 私設秘書 | 31(15) | 30.4% | 10 (83.3%) | 17 (33.3%) | 4 (10.3%) |
| 合計 | 102(44) | 100.0% | 12 (100.0%) | 51 (100.0%) | 39 (100.0%) |

政策担当秘書、第一秘書・第二秘書、私設秘書を対象に通算年数を 1 年未満、1 年以上 10 年未満、10 年以上に分けて、秘書職間で差があるかカイ 2 乗検定した結果、有意な差が認められた。さらに多重比較検定した結果、政策担当秘書と私設秘書、第一・第二秘書と私設秘書に、通算年数における有意な差が認められた。（表 7-19）

表 7-19 通算年数の秘書職属性 3 群間の比較

| | 通算年数10年ごと | | | $\chi^2(df=4)$ | p | 多重比較検定 | $\chi^2(df=2)$ | p |
|-----------|-----------|-----------|-------|----------------|-------|--------|----------------|-------|
| | 1年未満 | 1年以上10年未満 | 10年以上 | | | | | |
| 該当秘書職 | | | | | | | | |
| 政策担当秘書 | 1 | 5 | 16 | 32.275* | 0.000 | 政×私 | 20.162* | 0.000 |
| 第一秘書・第二秘書 | 1 | 29 | 19 | | | 第×私 | 17.092* | 0.000 |
| 私設秘書 | 10 | 17 | 4 | | | | | |

カイ 2 乗検定 n=102, *: p<.05 (両側検定), 政: 政策担当秘書, 第: 第一秘書・第二秘書, 私: 私設秘書

評価と人望に関する調査結果を該当秘書職間（政策担当秘書、第一・第二秘書、私設秘書）でクラスカル・ウォリスの H 検定を用いて比較した結果、3 群間（政策担当秘書・第一・第二秘書、私設秘書）に有意差は認められなかった（表 7-20）。

表 7-20 評価と人望に関する秘書職属性 3 群間の比較

| | 政策担当秘書 (n=22) | | 第一・第二秘書 (n=48) | | 私設秘書 (n=31) | | p |
|-------|---------------|-------|----------------|-------|-------------|-------|-------|
| | 中央値 | 4分位範囲 | 中央値 | 4分位範囲 | 中央値 | 4分位範囲 | |
| 評価と人望 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0.439 |

クラスカル・ウォリスのH検定 *: p<.05 (両側検定)

収入不満度に関する調査結果を該当秘書職間（政策担当秘書、第一・第二秘書、私設秘書）でクラスカル・ウォリスの H 検定を用いて比較した結果、秘書職間に有意差が認められた。多重比較の結果、政策担当秘書と私設秘書（p=0.001）、第一・第二秘書と私設秘書に有意差（p=0.000）が認められた（表 7-21）。

表 7-21 収入不満度に関する秘書職属性 3 群間比較

| | 政策担当秘書 (n=22) | | 第一・第二秘書 (n=48) | | 私設秘書 (n=31) | | p | 多重比較検定 |
|-------|---------------|-------|----------------|-------|-------------|-------|---|--------------|
| | 中央値 | 4分位範囲 | 中央値 | 4分位範囲 | 中央値 | 4分位範囲 | | |
| 収入不満度 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | * | 0.000 私>政, 第 |

クラスカル・ウォリスのH検定 マン・ホイットニーのU検定 *: p<.05 (両側検定) 政: 政策担当秘書, 第: 第一・第二秘書, 私: 私設秘書

2) 職業性ストレス簡易調査票

職業性ストレス簡易調査票からの高ストレス者抽出率は、私設秘書が他の 2 群（政策担当秘書、第一秘書・第二秘書）と比較して高値を示したが、カイ 2 乗検定により、有意差は認められなかった（表 7-22）。

表 7-22 高ストレス者抽出率に関する秘書職属性 3 群間比較

| | 高ストレス者 | | χ^2 (df=2) | p |
|---------|-----------|--------|-----------------|------|
| | 高ストレスでない者 | 高ストレス者 | | |
| 政策担当秘書 | 15 | 6 | 1.273 | .529 |
| 第一・第二秘書 | 37 | 9 | | |
| 私設秘書 | 21 | 9 | | |

カイ2乗検定 * : p<0.5

3) ストレス反応と SOC-13 及び ENDCOREs の相関関係について

秘書職ごとに見たストレス反応と、職業性ストレス簡易調査票の各因子及び ENDCOREs、SOC の因子と有意な相関がみられた項目の一覧表を下記に示す(表 7-23)。

表 7-23 秘書職属性別にみたストレス反応と有意な相関がみられた項目の一覧

| | | 正の相関 | | | 負の相関 | | |
|--|---------------|------------|---------------|------|------------|---------------|------|
| | | 政策担当 秘書 | 第一秘書・ 第二秘書 | 私設秘書 | 政策担当 秘書 | 第一秘書・ 第二秘書 | 私設秘書 |
| 職業性 ス ト レ ス 簡 易 調 査 票 | 仕事の量的負担 | ** | | | | * | |
| | 仕事の質的負担 | | | | | | |
| | 自覚的な身体負担度 | | * | | | | |
| | 職場の対人関係でのストレス | ** | | * | | | |
| | 職場環境によるストレス | * | | | | | |
| | 仕事のコントロール度 | | | | * | * | |
| | 技能の活用度 | | | | | * | |
| | 仕事の適正度 | | | | * | ** | |
| | 働きがい | | | | | ** | |
| | 上司からのサポート | | | | | ** | |
| | 同僚からのサポート | | | | | ** | ** |
| | 家族・友人からのサポート | | | | | ** | |
| ENDC -OREs | I. 自己統制 | | | | | | |
| | II. 表現力 | | | | | | |
| | III. 解読力 | | | | | | |
| | IV. 自己主張 | | | | | | |
| | V. 他受容 | | | | | | |
| | VI. 関係調整 | | | | | | * |
| SOC | 把握可能感 | | | | ** | ** | |
| | 処理可能感 | | | | ** | ** | * |
| | 有意味感 | | | | ** | ** | |

Pearson の積率相関係数 * : p<0.05、** : p<0.01

7-7 考察

7-7-1 属性について

地元事務所に勤務する議員秘書 102 名の回答結果を分析対象とした。回収率は 29.1%と低かった。議員会館と違い、地元事務所は全国に散らばっていることもあり、訪問やポストへの投函などに限界があったことが一因と考えられる。

所属院は、衆議院 61.8%、参議院 37.3%であり、所属院の比率と近かった。

男女比は、男性 56.9%、女性 43.1%であり、一般的な地元事務所の人員配置では 1、2 名の公設秘書プラス数名の私設秘書が勤務しているケースが多く（衆議院秘書協議会、2006）、これ以外の特徴として受付や事務担当に公設か私設かを問わず女性の秘書 1 名を配置しているケースも多いため、標準的な比率と推察できる。該当秘書職は、政策担当秘書 21.6%、第一秘書 22.5%、第二秘書 25.5%、私設秘書 30.4%であったが、地元事務所の典型的な人員体制として、第一秘書か第二秘書が地元事務所の所長となり、その下に私設秘書が配置されているケースが多いことを反映した結果であった。

議員秘書は、私設秘書から始まり、第二秘書、第一秘書、政策担当秘書とキャリアアップしていくケースが多く見受けられる。勤続年数 1 年未満は全体の 11.8%であり、私設秘書が最も多く、1-10 年は全体の 50.0%であり、第一・第二秘書が多い傾向にあり、政策担当秘書は、7 割以上が 10 年以上であった。政策担当秘書、第一秘書・第二秘書、私設秘書の勤務年数について、カイ 2 乗検定と多重比較検定をした結果では、政策担当秘書と第一秘書・第二秘書、政策担当秘書と私設秘書に有意な差が認められた。研究 1 の議員会館に勤務する秘書と同様の理由によると考えられる

選挙区について問う質問（自由記述）は、有効回答 79 名（77.4%）で、東京都が最も多いが、その他全国から回答が得られた。東京都など地元事務所が永田町にある議員会館と距離が離れていない場合、地元事務所勤務の議員秘書が議員会館も含めて総括していたり、兼務するケースなども見受けられた。このような働き方は、関東圏内に選挙区のある議員事務所の特徴の 1 つと言える。

7-7-2 オリジナル項目

「仕事についての悩みの有無」の質問では、84.3%の議員秘書が仕事の悩みを自覚し、「仕事上の 1 番のストレス（人間関係・仕事内容・仕事量・勤務時間または時間帯・給与や福利厚生・その他）」の質問では、「人間関係」が最も高く 47.5%を占めていた。また、「仕事をしていく上で最も必要なスキル」の質問（自由記述）では、「対人関係能力」が 39.3%を占めていたことから、良好な人間関係を築ける能力が、仕事を遂行するスキルとして大きな位置を占めていることが示唆された。また、地元事務所の業務は、ポスター貼りや看板立て、相当数の地域のイベントへの参加など、体力が必要とされる場面が多いことが特徴の 1 つである。そのため、必要なスキルについて「体力」や「忍耐力」という記述も少なくなかった

ことは、地元事務所の議員秘書の特徴的なスキルを表わしていると考えられる。

「議員会館勤務か地元事務所勤務かを選べるとしたら、どちらを希望するか」を問う質問（議員会館・地元事務所・どちらでも良い）では、議員会館 50.0%、地元事務所 28.4%、どちらでも良い 21.6%の順であった。議員会館を希望する理由は、基本的に土日休みであることや、アクセスが便利であることが多かった。地元事務所の多くは、週休 2 日制の確保が難しく、土日休みでないことも多いため、育児中の女性などは議員会館勤務を希望するケースが多いと推察できる。

「今後のキャリアプラン」を問う質問（秘書を続ける・秘書以外の仕事（議員含む）で政治に関わる・政治の世界以外で仕事をする・分からない）では、“秘書を続ける”が 40.0%で最も多かった。公設秘書を一定期間経験することで政策担当秘書にキャリアアップできる制度が背景にあることが関連しているものと考えられる。

「自分の能力と成果をすべて考え合わせたとき仕事上ふさわしい評価と人望を受けていると思いますか」の質問では、60.4%の議員秘書が評価と人望を受けていることを自覚していた。議員会館勤務の議員秘書を対象とした研究でも、秘書等級最下位の私設秘書と公設秘書との間に有意差がなかったが、地元事務所でも同様の結果となった。適材適所でそれぞれの秘書職に就いていることや、地元事務所では該当秘書職で仕事内容に大きな違いが存在しないことが理由と考えられる。

「自分の努力と成果をすべて考え合わせたとき、収入は適当だと思いますか」の質問では、54.4%の秘書が収入を適当と考えていることが示された。地元事務所の議員秘書も議員会館同様、最も給与水準が高いのは政策担当秘書であり、第一秘書、第二秘書と続く。多重比較の結果、政策担当秘書と私設秘書（ $p=0.001$ ）、第一・第二秘書と私設秘書に有意差（ $p=0.008$ ）が認められたが、この結果は秘書職ごとの給与体系と一致した。

仕事の遂行のために行なわれる「努力」の程度とその対価として得られる「報酬」とのバランスが悪いと、心身の健康に影響を生じることが報告されている（メンタルヘルス実務研究会, 2016）。週休 2 日制が確保できない状況などを勘案すると、私設秘書は勤務条件がストレスになることが考えられる。

7-7-3 属性の違いと職業性ストレス簡易調査票の各因子、SOC-13 及び ENDCOREs との関連について

性別とストレス要因に関しては、自覚的な身体負担度について男性の平均値が有意に高かった。男性秘書が後援会の組織拡大や支持者宅の訪問、選挙の準備などで選挙区内をくまなく回る仕事である半面、女性の秘書は電話受けや接待、名後整理などデスクワークが多いためであると思われる。

議員会館では、職業性ストレス簡易調査票の各因子で年代間の有意な差はなかったものの、地元事務所では、仕事の量的負担と仕事のコントロール度で有意な差を示した。また、多重

比較の結果、仕事のコントロール度に関して、50代が20代、30代、40代に比べて有意に高かった。議員会館では年代に関わらず同じような職務内容になるが、地元事務所では年代が上がると管理職的立場になって仕事のコントロール度が上がることなどから、差が生じたものと考えられる。

該当秘書職間でも、自覚的な身体負担度で有意な差を示し、政策担当秘書より第一・第二秘書の方が高かった。管理職的な立場になる政策担当秘書よりも、地域担当秘書として地元を回る第一・第二秘書の方が、勤務時間が長く身体への負荷が大きいためと推察される。

SOC に関しては、該当秘書職間と通算勤続年数間で、把握可能感と有意味感に差が認められた。議員会館秘書と同じく勤続し昇進していくにつれて SOC が向上することが考えられる。

7-7-4 「ストレス反応」と職業性ストレス簡易調査票の各因子の相関結果から

地元勤務の議員秘書職のストレス反応と有意な正の相関を示したのは、「職場の対人関係でのストレス」であった。この結果は、地元事務所の議員秘書に対して「仕事をしていく上で最も必要なスキル」を問う質問（自由記述）で“対人関係”に関することを記述している秘書が 39.3%、「仕事上の1番のストレス（人間関係・仕事内容・仕事量・勤務時間または時間帯・給与や福利厚生への待遇・その他）」を問う質問で“人間関係”という答えが 46.1%であったことと通じる。

一方で、厚生労働省（2019）が実施した平成 30 年労働安全衛生調査（実態調査）労働者調査によると、現在の仕事や職業生活に関することで、強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は 58.0%となっており、その内、強いストレス要因（主なもの3つ以内）をみると、「仕事の質・量」が 59.4%と最も多く、次いで「対人関係（セクハラ・パワハラを含む）」が 31.3%、「仕事の失敗、責任の発生等」が 34.0%となっていた。地元事務所の秘書は、後援会や地域の有力者などと接する機会が多く、選挙中などは後援会員が応援に来て事務所にいて常に人間関係に気を遣わなければならないことや、メディアなどでも取り沙汰されているように事務所によっては議員による過剰なハラスメントも存在することなどが、ストレス反応と「職場の対人関係のストレス」が正の相関を示したことと関連があると推察される。

議員秘書の「ストレス反応」と有意な負の相関を示した因子は「仕事のコントロール度」「仕事の適性度」「働きがい」ならびに緩衝要因の「上司からのサポート」「同僚からのサポート」であった。

「仕事のコントロール度」に関しては、上司である議員の突然の指示など以外にも、後援会や支援団体、地元有力者に突然呼び出されたり、その中の人間関係に巻き込まれたり、自分のペースで仕事ができないことが多々あるという状況が反映された結果と考える。

「仕事の適性度」の質問は、“仕事の内容は自分に合っている”かどうかを問う内容であるが、後援会などとの調整業務が多い地元事務所の秘書の対人関係能力が低い場合、その秘書

は仕事の適正度を低く自覚しストレスを感じる場面が多くなるものと推察できる。

「働きがい」に関しては、休日などを含む勤務時間等が自身で調整できないような状況の中で、仕事内容で何かしらの「やりがい」を持つことがコーピングにつながり、ストレス反応を低減させるものと考えられる。

続いて、緩衝要因である「上司からのサポート」「同僚からのサポート」「家族・友人からのサポート」については、議員会館秘書と同様ストレス反応と負の相関を認めた。厚生労働省（2019）が実施した労働安全衛生調査（労働者の実態調査）によると、現在の自分の仕事や職業生活での不安、悩み、ストレスについて相談できる人がいる労働者の割合は 92.8%となっており、相談できる相手（複数回答）をみると、「家族・友人」が 79.6%と最も多く、次いで「上司・同僚」が 77.5% となっていることから、一般的に上司や同僚からのサポートがストレス反応を軽減できる重要な資源であると言える。

地元事務所勤務の議員秘書の高ストレス者抽出率は 24.7%となったが、他職種と比べて高かった（表 3-4）。また、50 人以下の事業場の比較においても議員会館勤務の秘書と同様に高値を示した。

地元事務所も 50 人未満の小規模事業場という扱いとなることから、ストレスチェックの実施義務の枠内に入らない。また、地元事務所においても議員会館事務所と同様の理由でメンタルヘルス対策や健康管理のために予算が使われることはほとんどない。また、労働基準法や労働安全衛生法などの制度的な保護が十分に及んでいないことや、地元事務所の議員秘書は週休 2 日制を確保できない状況もメンタルヘルスが悪化する要因と考えられる。

なお地元事務所に対する調査時期は、参議院議員選挙前であったため、衆議院も含め議員秘書は平時より多忙であり、また選挙に出馬する議員の秘書は落選により失職する可能性もあり、イベント型職場ストレス（一過性のできごとで従業員に負担を与えること）がかかる時期であったと思われる。そのため、高ストレス者選定率などの調査結果に何らかの影響があった可能性もある。

7-7-5 ストレス反応と SOC-13 及び ENDCOREs の相関関係と重回帰分析について

議員秘書職のストレス反応と負の相関を示した ENDCOREs の因子は「自己主張」であった。すなわち「自己主張」が高いとストレス反応が小さかった。この尺度は、言語および非言語による直接的なコミュニケーション・スキルを測定することを目的とし、大きく基本スキルと対人スキルに分けられる。基本スキルよりも対人スキルの方がより高次のコミュニケーション・スキルに位置づけられ、「自己主張」は対人スキルに該当する。また対人スキルの中の“表出系対人スキル”を指し、支配性（会話の主導権を握って話を進める）、独立性（まわりとは関係なく自分の意見や立場を明らかにする）、柔軟性（納得させるために相手に柔軟に対応して話を進める）、論理性（自分の主張を理論的に筋道を立てて説明する）で構成されている。地元事務所の議員秘書は、後援会や支援団体などの調整業務や献金集

め、政治資金パーティーの集客など、交渉に関するスキルが必要となるため、「自己主張」スキルが低い秘書はストレス反応が高くなると推察できる。

また、議員会館の秘書と同様にストレス反応と SOC（把握可能感、処理可能感、有意味感）すべての因子が負の相関を示した。地元事務所の議員秘書においても、SOC を高く保つことがストレス反応を低減することにつながることを示唆された。

重回帰分析から、議員秘書全体のストレスによる心身の反応は、SOC の「処理可能感」が高いほどストレス反応が低くなることが示唆された。アントノフスキー（1987）は、SOC の処理可能感を“その刺激がもたらす要求に対応するための資源はいつでも得られるという確信”と定義している。ストレス対処に成功するには、ある程度豊富な対処資源（コーピングリソース）がその人に備わっているか、その人の周囲に存在していることが必要条件であるが、それだけでは十分でなく、対処資源の動員力としての SOC がそのときまでに育まれ鍛えられていなくてはならないといわれている（戸ヶ里，2019）。地元事務所の議員秘書は、選挙や献金に協力してもらうためにさまざまな人員を確保しなければならず、それを動員するための内的資源（対人スキル能力などを含む）が育まれていないと、処理可能感を高めることができず、ストレス反応が高まるのではないかと考える。

7-7-6 3 群間による比較（政策担当秘書、第一・第二秘書、私設秘書）

職業性ストレス簡易調査票による秘書職ごとの高ストレス者の抽出率では、政策担当秘書 28.6%、第一・第二秘書 19.6%、私設秘書は 30.0%であり、一般就労者の 10%をいずれも上回っており、高ストレス者が多いことが示された。議員秘書職 3 群間の比較では有意差は認めなかったが、地元事務所勤務の議員秘書全体の高ストレス者 24.7%と比較すると、政策担当秘書と私設秘書はやや高値、第一・第二秘書の数値はやや低値であった。その要因として、地元事務所の政策担当秘書の多くは、政策立案ではなく地元活動を統括しているため、後援会からの要求が高くストレスを感じる場面が多いこと、私設秘書に関しては待遇面（給与や有給）が良くないことが考えられる。

政策担当秘書は、ストレス反応と「仕事の量的負担」「職場の対人関係でのストレス」「職場環境によるストレス」が正の相関を示していた。政策担当秘書は職場内だけでなく地元活動全体を統括することが多い。関東圏内にある選挙区のケースでは議員会館も含めて統括しているケースがあることから「仕事量」は必然的に多くなる。また、「職場の対人関係でのストレス」も、議員とのやり取りが多く、地元活動において責任ある立場であることから、職場内においてもプレッシャーが大きいと推察できる。なお、「職場の対人関係でのストレス」は私設秘書も正の相関を示していた。これは、私設秘書は職位が一番下であり、通算勤続年数も多重比較検定した結果、他の秘書と比べて有意な差が認められたに短いことから、職場内においては他の秘書から指示される立場であり、最も気を遣う立場であるからと考えられる。第一・第二秘書は、ストレス反応と「自覚的な身体負担度」が正の相関を示していたが、

地元事務所勤務の第一秘書や第二秘書は地域担当秘書とも呼ばれ、事務所ごとに違いはあるものの、一般的には朝早くから駅頭での活動などをして、夕方からは会合（支援団体や町内会、業界団体など多岐にわたる）に出席するような日々が続くため、身体的な負担は高くなると考える。

「仕事のコントロール度」と「仕事の適性度」において、ストレス反応と負の相関を示したのは政策担当秘書と第一・第二秘書であった。すなわち政策担当秘書と第一・第二秘書は「仕事のコントロール度」と「仕事の適性度」が低いとストレス反応が高まることが示された。政策担当秘書と第一・第二秘書は、地元活動において責任ある立場であるため、ある程度の裁量権がないと仕事は進めにくいと推察できる。「仕事の適性度」については、特に政策担当秘書と第一・第二秘書は職場外での対人スキル能力が要求される職務内容であるため、自身の内的資源にその要素が足りないケースではストレス反応が高くなると考えられる。

また、地元の政策担当秘書は研究1の議員会館の政策秘書と同様に「仕事の量的負担」においてストレス反応と正の相関を示していた。政策担当秘書は、上司である議員だけでなく、後援会や支援団体などからの要求度が高く、仕事量も多いことからJD-Cモデルでは“高ストレイン群”に属し（Karasek R, 1979 : Karasek R ほか, 1990）、ストレス反応が高まることが推察できる。

「同僚からのサポート」において、負の相関を示したのは第一・第二秘書と私設秘書であった。地元活動で重要なのは、地元有力者の人間関係や力関係について熟知していることであり、そういった情報を同僚から教えてもらうなどのサポートが必要なことが一因と考えられる。

私設秘書のストレス反応と負の相関を示していたのは、言語および非言語による直接的なコミュニケーション・スキルを測定することを目的としているENDCOREsの「関係調整」であった。地元事務所の私設秘書は、経験年数が浅い場合等であっても、選挙時や有力者来訪時、会合への参加など「関係調整」スキルが求められる場面があり、これらのスキルが低いとストレス反応に影響を及ぼす可能性が考えられる。

SOCは、政策担当秘書と第一・第二秘書に、「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」すべての因子が負の相関を示していた。地元事務所の地域担当秘書となる政策担当秘書と第一・第二秘書は、さまざまな人間関係を把握し、動員する能力が求められることから、SOCの「処理可能感」が重要であると考えられる。また、高ストレス者の抽出率も一般的な職場と比較して高い職場であるため、SOCの「有意味感」につながるような“やりがい”がないと極めて厳しい職種になる可能性が考えられる。戸ヶ里（2019）は、SOCは、文字通りには、自分の生きている生活世界はコヒアレント（coherent）である、つまり首尾一貫感覚している、腑に落ちるといふ知覚・感覚のことであると述べているが、さまざまな人間関係の調整が主な職務内容である政策担当秘書と第一・第二秘書は、SOCが低いとストレス反応が高くなるということは推察される。一方、私設秘書は、SOCでは「処理可能感」に負の相関を示した。

「処理可能感」は、何とかなる、何とかやっていけるという感覚であり、特に経験年数が浅い私設秘書などでは、職場内外のネットワークを駆使して成功体験を醸成していく時期ともいえるため、「処理可能感」が低くなるとストレス反応が高くなることが考えられる。

8 研究 5 地元事務所勤務の国会議員秘書 4 名のライフストーリー・インタビュー調査による検討

8-1 目的

研究 4 で地元事務所に勤務する国会議員秘書のストレスの特徴や関連要因について量的調査によって明らかにした。本研究では、議員秘書 1 人ひとりが具体的にどのようなことを感じたり、求めたりしているのかについてライフストーリー研究法を用いたインタビューにより検討する。とくに地元事務所に勤務する議員秘書の抱えるストレスやキャリアに関する悩みや考え方、価値観などを明らかにすることを目的とする。

8-2 方法

8-2-1 分析と解釈の方法

分析と解釈の方法は研究 3 と同一である。

8-2-2 作品化の方法

作品化の方法は研究 3 と同一である。

8-2-3 データ収集の方法

知人を通して紹介された議員秘書の元へ直接訪問、電話連絡、電子メールいずれかの方法で研究協力の依頼をした。対象者の承諾が得られたら、インタビューの日時と場所を設定した。インタビュー開始前に、再度研究の趣旨や匿名性の確保を説明したうえで研究協力の承諾を得てからインタビューを開始した。対象者の許可を得て、インタビュー内容は IC レコーダーに録音した。インタビュー開始時は、基本属性の質問からスタートし、仕事内容や秘書になったきっかけ、地元事務所ならではの仕事内容などについて質問したあとは、小池 (2000) を参考に、「相手の答えにのって」開かれた質問を投げかけ、ストレスやキャリアに関する経験を自由に語ってもらった。

8-2-4 対象者

本研究でのインタビュー対象者は、機縁法により募集した地元事務所に勤務する国会議員秘書（公設秘書 3 名・私設秘書 1 名）計 4 名である。秘書職や勤務地、勤務体系（地元事務所と議員会館事務所双方に勤務するなど）など可能な限り重複しないように選出した。以下に 4 名の議員秘書（E さん、F さん、G さん、H さん）について記す。

1) E さん（50 代男性・第一秘書）

E さんは、議員秘書になる前は民間企業で営業職に就いていた。議員秘書になったのは、前職で一緒だった同僚が議員秘書に転身し、その同僚から議員事務所を手伝ってほしいと声をかけられたことがきっかけである。現在、E さんの議員秘書歴は 9 年目に入り、これ

まで3名の国会議員の議員秘書として、私設秘書と第一秘書を経験している。現在、地元事務所と議員会館が近いので行ったり来たりしているが、基本的には地元事務所勤務である。

2018年8月1日にインタビューを実施した。インタビュー時間は28分であった。

2) Fさん(30代男性・私設秘書)

Fさんの議員秘書歴は5年目となるが、国会議員の秘書になる前から地方議員の業務を手伝っていた経験があり、政治関係の業界には9年ほど関わっていることになる。その前は、民間企業で営業職として働いていた。国会議員の秘書になったのは、地方議員の仕事を手伝っていたときに、同じ地元から国政選挙に挑戦していた候補者を手伝うようになり、その候補者が参議院議員に当選したことがきっかけでそのまま参議院議員の秘書になった。その参議院議員の第一秘書として地元事務所に勤務後、議員会館に異動してしばらく勤務した後、他の議員事務所に転職した。現在は、その議員の地元事務所で私設秘書として勤務し、1年が経過している。

2018年10月23日にインタビューを実施した。インタビュー時間は48分であった。

3) Gさん(50代男性・政策担当秘書)

Gさんは政策担当秘書として約15年の経歴を持つ。地元事務所7、議員会館3程度の比率で勤務している。元々は民間企業の会社員であったが、政策づくりに携わりたいという思いで政策担当秘書の試験に合格してこの道に入った。Gさんは、議員会館と地元事務所の両方を総括的に見ている立場で勤務している。

2019年6月22日にインタビューを実施した。インタビュー時間48分であった。

4) Hさん(40代男性・第一秘書)

Hさんは、議員秘書歴は10年以上となる。議員秘書になる前は民間企業の営業職に就いていた。秘書としての経歴は国会議員秘書や地方議員秘書も経験している。あと1年間で政策担当秘書への道も開ける。

2019年6月28日にインタビューを実施した。インタビュー時間45分であった。

8-2-5 調査場所

Eさん、Gさん、Hさんを地元事務所内会議室にて、Fさんを議員会館内某飲食店にてインタビューを行なった。

8-3 倫理的配慮

インタビュー調査にあたっては、研究対象者に調査の目的、研究対象者に調査の目的、概

要、倫理的配慮について口頭及び文書にて説明し、同意書の提出を以って同意が得られたものとした。また個人情報を保護するため、研究対象者の名前およびインタビュー・データ内の人名・都市名・企業名などは、特定ができないよう調査者の判断にてアルファベットで表記した。逐語記録には個人が特定される恐れのある内容が多く含まれているため、その掲載はしないこととした。

なお、本研究は、筑波大学体育系研究倫理委員会（体 29-87 号）の承認を得て実施した。

8-4 結果（4名のライフストーリーの個別分析）

8-4-1 E さんのライフストーリー

1) 議員秘書になったきっかけ

E さんの「議員秘書になったきっかけ」は、前職の議員秘書に転身した同僚から E さんに議員秘書の仕事をしないかと声をかけられたことである。引き受けた理由としては「いろいろな事情もあってはじめてのがきっかけですね」と語りながらも、「私設秘書だったんだけど、市町村を一つ一人で任されたっていうのは僕にとっては大きかった。」という語りから E さんにとって大きな仕事を任されることがモチベーションを高める一助となっていることが示唆された。

2) 仕事内容と仕事に対する価値観、やりがいについて

E さんの「仕事内容と仕事に対する価値観、やりがいについて」の語りから、地元事務所の仕事内容については、「何でも屋」と表現していた。この表現は E さんの仕事に対する姿勢や価値観と繋がっている表現と推察できる。E さんは「何でも屋」について「党によっては、応援してくださる、御献金をくださるですね、まあ自民党さんだと党友とか、昔の民主党民進党だと党友サポーターとか。そういった営業をして、集めなければいけない、支援していただく方を集めなければいけないとか。あとは中小企業とか団体との接渉ができればいけない。ちょっと話変わりますけど、国会議員、まあ地方議員もありますけどポスター貼りますよね、ああいった作業も上手にできればならない。」と語っていた。この語りから E さんは、地元事務所に勤務する議員秘書は幅広い支持者層や多岐にわたる仕事内容への対応ができるかどうか問われる仕事であると考えていることが分かる。このような幅広い仕事に対応していくには SOC の処理可能感の高さが必要であり、E さんは高い処理可能感を持ち合わせているものと推察できる。

E さんのキャリアアンカーを示唆する語りは、「漠然としたものではなく現場のこと、ドブ板一枚、カーブミラー1枚からっていうところは、それはやり甲斐としてありますよね。」や「やり甲斐はですねやっぱりあの、地元に限って言えば、まあ僕は会館の経験がないので地元しか言えないんですけど、やっぱり後援会の人たちとのつながりかな。」という語りであった。後援会や地域の人たちから必要とされていること、1 つひとつの案件について対応していく

誠実な姿勢、それを着実に処理して人間関係を育み、感謝されることが E さんのやりがいであり、ひいてはキャリアアンカーをあらわしていると言える。

3) 仕事上のストレスについて

E さんの「仕事上のストレスについて」について問うと、「あのこれ、個人差があると思います。僕の場合はあんまりストレスをね、感じるタイプではないですね。」という回答であった。調査者から「後援会の方々からクレームとかもやっぱりあがってくるじゃないですか？クレームの方が感謝されるより多というお話もさっきありましたけれども、それをストレスとは感じないということですか？」という質問には、「うん、まあ、そうですね。その時々でね、感じることはあるかもしれませんが、まあどうにもならないこともあるし。」と回答してくれた。E さんのこの回答から、別名ストレス対処力とも呼ばれる SOC の高さが窺え、その中でも自分が直面する問題の解決に向けた努力や苦労のしがいも含め、やりがいや生きる意味を感じられる感覚といわれる有意味感が高いと推察できる。一方で、「まあどちらかと言えば、一緒に働く職場の中のことの方が、自分なりには神経は使っているつもりなんです。」という語りがあったため、どのようなことで神経を使うのかを問うと「人間関係、まあそうところですかね。」という回答であった。さらに、E さんの考える課題は、「会館事務所と地元事務所の温度差。これはですね、永遠のテーマだと思いますね。」と話していた。具体的には「会館の方はね、会館は会館で、地元は地元で分けて考える節があつて。でも地元事務所っていうのはそれを求めていなくて、やっぱり全てを共有したいし、まあ要するに仕事の分業化、ではなくて同じ仕事をみんなでやるっていうところが大切かなあ。どっちかっていうと会館の方がお高くなっちゃうところがあります。」という語りがあった。議員会館と地元事務所の連携がうまくいかず情報共有ができないことがあり、その一因に議員会館勤務の議員秘書のプライドの高さを挙げ、E さんにとって神経をつかう「人間関係」の要因と考えられる。

4) ストレスを低減する要因

E さんの「ストレスを低減する要因」について問うと、「僕の場合はあんまりストレスをね、感じるタイプではないですね、まあ何かしら発散しているんでしょうね。」という語りがあり、もともとのストレス対処力の高さがあらわれていた。ストレスフルな出来事への対処法や考え方は、「その時々でね、あの感じることはあるかもしれませんが、まあどうにもならないこともあるし、(中略) ええ悩んじゃうとかっていうのはないですかね。」という語りから、ストレスを受け流す能力を身につけていることが分かり、その能力は SOC の有意味感の高さからくるものと推察できる。アントノフスキー博士は、有意味感について「生きていることによって生じる問題や要求、少なくともいくつかは、エネルギーを投入するに値し、かわる価値があり、ないほうがずっとよいと思う重荷というより歓迎すべき挑戦であると感じているという程度のことである」と定義しており、このことは一方で、エネルギーを投入するに

値しない問題は歓迎すべき挑戦ではないことも意味している。つまり、有意味感が高い人は、ストレスフルな出来事に遭遇したときに、それが価値ある挑戦になるのか否かを見極める能力を兼ね備えていることとなる。Eさんは、エネルギーを投入してまで乗り越える必要のない出来事については、受け流すコーピングをとっているものと考えられる。

そして、「内輪の話をすればやはり事務所のね、一緒に働く同僚のことをどうやっぱり、うまくね、やっていければそれは一つのね、モチベーションにはなりますよね。まあそこがないとねやっぱり厳しいでしょうね。これはでも、どこで働いても一緒。」という語りは、Eさんが仕事をしていく上で職場の人間関係を重視し、その人間関係がモチベーションにも関係するという考え方を表している。このことから、Eさんにとって良好な人間関係を築けている職場はモチベーションが高まり、そのこと自体がEさんのコーピングになっていると推察される。

5) キャリアについて

Eさんの「キャリア」については、「私個人としては、政策の資格を取って、会館の業務と、こっちと、まあどのくらいのパワーバランスかっていうのは議員が決めるんでしょうけど、両方できるようになってキャリアを積み上げたいなと思っています。」という語りから、議員秘書職を軸にキャリアプランを考えており、具体的なキャリアアッププランでは、議員会館と地元事務所の両方の仕事に対応できるよう政策担当秘書の資格取得を目標としていることが分かった。

また、Eさんは衆議院議員の議員秘書であるため、解散による突然の選挙で議員が落選するリスクを常に抱えている。Eさんはこれについて「しっかりとしたスキル、地元秘書としてのスキルを持っていれば、え、まあうまくキャリアさえ積んでいって信用さえ勝ち取っていけば信頼ですかね、あのまあ議員が落選したとして次は何とかなる、ahaha。っていうのが僕の持論なんですよ。」と語っており、EさんのSOCの処理可能感の高さが示唆された。さらにEさんの「一番ベストは今の議員がずっと議員でいて、僕を雇っていただけるっていうのが一番ベストですけど。」という語りから、今の議員との関係が良好であり、その議員を秘書として支えていきたいと考えていることも言葉だけでなく表情などからも伝わってきた。

6) 地元事務所の特徴的な働き方

Eさんの考える「地元事務所の特徴的な働き方」に関する語りから、地元事務所の議員秘書はポスターを貼る作業などもあるため、多少の土木の知識があることが望ましく、その知識の有無で手順や効率が違ってくことを挙げた。また、「田舎に行けば行くほどそういうのばっかりですから、そういったところも勉強していかなきゃいけないし。」と語り、「僕はもう《地元の議員秘書は》結構、何でも屋だと思っています。ですからいろんな知識を持っている方っていうのは、重宝されるかな。あとは体力か。」と、地元事務所の議員秘書を“何でも

屋”に例え、加えて体力も必要であることが示された。

また、選挙区選出の国会議員は、土日は地元に戻るケースが多いことから、地元事務所勤務の議員秘書は土日に休みを取得できるケースはあまりないと言われる。Eさんの事務所でも地元事務所の議員秘書は土日に休めない上、ほとんど毎日ビラ配りなどもあるため労働基準法第35条でいわれる“休日”が取得できていない可能性もある。しかし、Eさんはこの働き方について「ただそういったのを積み重ねて（中略）地元秘書は事務所長《地元事務所の責任者のこと》になったりとか、あとは会館の方でパート社員を雇うのを任されるとか、そういったステップアップっていうことにはなるんだと思いますけどね。ですから一般的にあの、例えば試験に受かって、経験がないけどいきなり政策秘書になる方々いらっしゃるんですけど、それとはちょっと違うルートというか、やっぱりあの地道な活動というかスキルを積み上げていくキャリアが必要かなと、というのが地元秘書の特徴ですね。」の語りにも表れているように、このような働き方について不満を抱いているという印象はなく、政策担当秘書試験に合格してすぐに秘書のトップである政策担当秘書になるケースと比較し、地道な活動を積み上げていくことが地元事務所の議員秘書にとって必要な経験だと考えていることが示唆された。

また、Eさんが課題と考えているのが、議員会館と地元事務所の温度差である。温度差について「決して一枚岩ではない。会館の方はね、会館は会館で、地元は地元で、で分けて考える節があつて。でも地元事務所っていうのはそれを求めている（中略）」と語っており、議員会館と地元事務所で仕事が多分化されていることが問題と考えていることが示唆された。仕事内容や休日だけを取り上げた場合、地元事務所への負担の方が大きくなっていたり、勤務場所によって働き方に対する価値観が違うことなどが考えられる。

8-4-2 Fさんのライフストーリー

1) 議員秘書になったきっかけ

Fさんの「議員秘書になったきっかけ」は、計画的なキャリアパスというよりは議員秘書になる前から知り合いの地方議員議員の業務を手伝っていたことから始まっている。地方議員の秘書的業務に携わる前も、「（中略）会社の社長と知り合いだったので、そういう店で働くようになって十年弱くらいかな。あと知り合いの地方議員から手伝ってくれと言われてそっちに行った《地方議員から声をかけられて手伝うようになった》と《その地方議員を知ってる候補者だったので。え:まああっちの方《参議院議員選挙の候補者のこと》を手伝いに行くような雰囲気になんていってという感じ。》という語りから、キャリアを大きく転換するきっかけが計画的なものではなく、人との出会いによる偶発的なものであることが示唆された。しかし、現在の事務所で私設秘書として働きはじめたのは、前職の国会議員と比較したときに、上司である今の議員は人を馬鹿にしたりしないなど人柄の部分にも惹かれて転職を決意した部分がある。このことから、Fさんがキャリアチェンジをするときの要件に上司

の人柄も重要と考えていることが推察できる。

2) 仕事内容と仕事に対する価値観、やりがいについて

F さんの「仕事内容と仕事に対する価値観、やりがいについて」の語りは、議員会館事務所や地元事務所など勤務場所によって大きく異なる仕事内容や、公設秘書や私設秘書など職位による役割の違いなど多岐にわたっていた。F さんから地元事務所での主な仕事内容などを説明してもらったところ、ポスター貼り、看板設置、名簿から PC への入力作業、会合への出席などであり、これらを数値化したときにどの程度達成できたかが票につながり、ひいては地元事務所の議員秘書の力量が試される部分であるということであった。一方、F さんが経験した議員会館での仕事内容は、スケジュール管理やレクチャー設定、会合への代理出席、来客・電話対応などが中心であった。しかし、初めて地元事務所から議員会館に異動した F さんは「仕事、東京は全然わからないので国会の仕組みとか、他のどんな議員がいるのか、どういう会合に出たいとか判断も難しいし、ちょっと慣れるまでは僕の頭では大変でしたね。」と語っており、このことから議員会館と地元事務所の仕事内容や求められる能力の違いがあることが分かる。

F さんの仕事に対する価値観は、「二十代の後半だったので、なんでもやってやろうかなという感じ。同じ営業みたいな仕事なんで、人と話したりとか、いろんなところの会合に顔だしたりとかで、それほど仕事の内容が変わるわけでもないし、まあ面白いかなと思って。」という語りから、もともと好奇心や挑戦意欲が旺盛である性格が伺え、さらに SOC の「自分の置かれている状況や今後の展開を把握できると感じる」処理可能感が高いことが示唆されたとと言える。

F さんの仕事のやりがいについては、「やっぱ政治、国を動かすようなところにちょっと関係しているみたいな。その辺も、まあやりがいというか面白さというか、向こうも議員の代理として見てくれるので、そうところですかね。」と「例えば地元で、どっかの市で大規模な開発をしようとか、トップを作りたいとかそういうときに直接自分のところに相談があつて、（中略）そういうのを議員に取り次いだり。あと県庁とか市役所の幹部の人たちと直接やり取りをして、どう進めていくかというお手伝いをしてるというような時に政治に関わってるなという感じでした。」という語りから、自分も政治に関わっているということが有意味感の高さとやりがいが繋がっていることが示唆された。

3) 仕事上のストレスについて

F さんの「仕事上のストレスについて」は、今の議員に対してのストレスは少ないようであり、前職の議員に対する不満の語りが圧倒的に多かった。ストレスについては、「会館、地元というよりも議員の違いが大きくて、仕事は慣れるまでは大変で、慣れてしまえばそんなに、仕事上のストレスは《慣れてしまえばさえすれば仕事のストレスはそんなにない》。」の語りに

あるように、上司である議員が誰かによって大きく異なると考えているようであった。前の議員へのストレスについては、議員が地元へなかなか帰ってこないことへの憤りや、F さんに対する言動などに誠意を感じられないことなどが挙げられており、最終的には F さんが離職した。しかし、議員秘書同士の人間関係は良好であったことが語られた。今の議員事務所に対するストレスは、以前の事務所と比較すると少ないものの、すでに人間関係のできあがった事務所に入っていくことの苦労や、その他の人間関係などで気を遣わなければならない部分などがあり、その点は 1 年経った今でも十分把握しきれず試行錯誤していることが垣間見えた。

4) ストレスを低減する要因

F さんは以前の議員事務所では、ストレスが大きかったためか、アルコール摂取による逃避型のストレスコーピングをしていたようであり、これによる遅刻など勤務に影響を及ぼしていたようであった。一方で、新たな事務所に移ることで上司である議員が変わりストレスが小さくなると、そのことが働きやすさや仕事の楽しさに繋がるようであった。それは、「たとえ私設秘書となって給与が低くなっても《以前の事務所では第一秘書だったので給与も高かった》仕事が面白い方が良い」という語りにもあらわれていた。この考え方は、F さんの新たなストレスコーピングに繋がっているものと考えられる。

5) キャリアについて

F さんの「キャリアについて」は、「いや別に、そのとき一生懸命なれたら、それでいいというか。将来どういう（・・・）《少し考え込んでいた》僕はまあ自然に成り行きで決まっていくだろうと、がっつり頑張れたらいいなあみたいな、っていう感じですかね。」と「今ちゃんとやることやっとけばチャンスはあるだろうし、今ちゃんとやることやってなくて、仕事ができなかったらチャンスがあっても声がかからない。」という語りに、F さんのキャリアアンカーや仕事に対する姿勢が凝縮されているものと推察できる。F さんの場合は、あらかじめキャリアを計画するというよりは、偶発的に与えられた環境のなかで仕事に真摯に取り組むことが重要であり、ひいてはその姿勢が新たなチャンスに繋がると考えていることが示唆された。

一方で、「前よりは、だんだん十年もして様子もわかってきたんで。ここで、もっとパーティーのやり方とか選挙のやり方とかをきちんと覚えていけば、またこの世界で声がかかるだろうし、さっき言ったキャリアとか、そんな感じかなと。この世界できちんとやれること、本当はもっと某党のプロの秘書みたいなことやってみたいんですけど、なかなかそういう機会もまわってこない。でも、慣れてきたらだんだんそういう声もかかってくるかもしれないし、もっともベテラン秘書って《ベテラン秘書の定義》いわれても、選挙を全部仕切れるし、パーティーも何百人とか集めてできるしみたいな。」からは、F さんの議員秘書としての目標

や理想像、その目標に向かいキャリアアップするための具体的な内容が語られていることが分かる。Fさんは計画的なキャリアビジョンというよりは偶発的なキャリアを選択しながらも、その中で議員秘書の職務内容を着々と網羅していくことが、Fさんの考えるプロフェッショナルな議員秘書を目指すことと繋がっていることが示唆された。

6) 地元事務所の特徴的な働き方

議員会館と地元事務所の秘書として2人の議員についた経験を持つFさんは、ここでも以前の職場に関する語りが多くを占めていた。前の議員については、「最初の頃は帰ってましたけど通ってしまうと《議員に当選すること》、やっぱり国会でいろんなことやっている方が面白いし、地元を回るのはやっぱりしんどいので、土日もだんだん帰ってこなくなります。」と語られているように、前の議員は議員会館ばかりに駐在し、地元には重点を置いていなかったこと、Fさんはそのことを快く思っていなかったことが抽出された。当時の地元事務所では、公設秘書は第一秘書であったFさん1人であり、他に私設秘書2人がいたが、他の《政治とは関係ない》仕事を兼務していたことが語られていた。地元事務所では、議員がなかなか帰省しない中でも、事務所を閉めずに秘書3人で交代しながら運営するというスタイルであったため、専従であったFさんに比重がかかっていたようだ。また、Fさんの残業時間を含めた勤務時間・形態などを質問すると、「全然、もう秘書はそんなの関係ないんで。何時から何時とか休みがいつとか、あの（・・・）常時呼び出され、用事があれば休み関係なく働くし、自分で休めると思ったときに休むという感じで。」という語りがあった。ここから地元事務所勤務の議員秘書の働き方の特徴の1つとして、自分の休暇などをコントロールできないことが抽出された。

8-4-3 Gさんのライフストーリー

1) 議員秘書になったきっかけ

Gさんの「議員秘書になったきっかけ」は、元々は民間企業の会社員であったが、政策づくりに携わりたいという思いで難関資格である政策担当秘書の試験に合格してこの道に入った。会社員から議員秘書にキャリアチェンジする前から情報収集をしていく中で、政策づくりだけに特化できる仕事とは思っていなかったものの、実際に議員秘書になって政治の世界に入ったときに、政策に関心のない国会議員が多く、これにより官僚主導の政策が進んでいくことについて問題意識を持っているようであった。

2) 仕事内容と仕事に対する価値観、やりがいについて

Gさんの「仕事内容と仕事に対する価値観、やりがいについて」では、政策担当秘書として議員会館と2カ所の地元事務所を総括している立場であることから非常に多岐にわたる能力が必要とされることが分かった。議員会館の仕事内容は、「部会が非常にたくさんありまして、

その部会に出席して、その時の出てる法案の概要、全体的にどういう法案が出ていてどういう政策が検討されていて、党内の動きがどうで、ということと、あと委員会で質問がたまにありますから、その準備。あと議員連盟を若干やっていますので、その運営とか。そんなことになりますね。」など、ほとんどの業務が議員会館ならではの政策担当秘書業務であった。一方、地元事務所の仕事内容は、「2 か所ある事務所全体の管理、当然それは私設秘書の場合、税金とか社会保険とかいろんなものを含めてあと、給料の支払いも含めて、全体の管理と、あと会合、地元でいろいろな会合がありますからその代理出席。第一、第二《秘書》と私設秘書 2 人はそれぞれ担当地区が全部決まっています、政策秘書はその全体で、幹部とか重要なたくさん献金してるとかキーとなる人との、なんていうかなあ、お世話というか、いろんな連絡をしたりそんな感じになりますね。」という語りから、小規模事業所の管理全般の他、大きな献金につながるようなキーパーソンの接待係まで担当していることが分かった。また、普段は地元事務所が 7 で議員会館は 3 という比率での働き方だが、選挙になると当然のことながら比率はすべて地元事務所となり、平常時と選挙時でも仕事内容や働き方が変わることが示唆された。

G さんの仕事の価値観を示しているのは、「そうですね。皿回しみたいなもんで 10 枚くらいの皿を全部回し続けるっていう、あっちまわしこっちまわしという、だからどっかの皿が落ちちゃうとダメなので。」の語りだと考える。これは地元事務所でのエピソードだが、この考え方は議員会館と 2 か所の地元事務所、計 3 か所の事務所をバランス良くマネジメントできている G さんの特技ともいえる。G さんは、議員秘書に必要な能力は皿回しのようなバランス感覚を持つことだと考えており、これを実行できている G さんは高い処理可能感を持っていると推察できる。

G さんの仕事のやりがいについては、「私の場合は会館と地元両方やっているのもあって地元の陳情を処理すること。地元と会館両方やっているんで、地元の人の陳情処理をして喜んでももらえたり、というのがありますよね。」という語りから、議員会館と地元事務所を兼務しているからこそスムーズに陳情処理ができて、地元の人に喜んでもらえるということがやりがいにつながっていることが示唆された。これは自分が陳情を処理することで喜ばせている、つまり地元の人の役に立っており、有意味感とつながっていると捉えることが可能である。

3) 仕事上のストレスについて

G さんの「仕事上のストレスについて」は、議員会館と地元事務所の双方の立場から語ってもらった。議員会館は、「議員会館のほうはやっぱ仕事の内容が非常に忙しいという面がある」と「会館の《政策担当秘書》場合は全部議員との共同作業になる場合もあるし、その意向を確かめながらやらないといけない場合もあるので、会館の場合はやっぱ議員との関係がストレスになる。」という語りから、忙しさや、議員との人間関係がストレスになるこ

とが示唆された。一方、地元事務所は、「地元の場合はちょっと気難しい有力な後援者、癖のある後援者、俺の顔を絶対立てろという後援者とかの関係がストレスになります。地元後援者同士の人間関係の調整がストレス。例えば、なんかの会合のときにどっちを先に挨拶させるかっていう。これ間違えるとえらいことになるんで。もっと勉強しとけ！って怒鳴られるんであとで。そういうストレスも、まあ人間関係もストレスの対象になるっていうのが地元と会館でちがうところ。」という語りから、気難しい有力な後援者や癖のある後援者などへの対応の他、後援者同士の人間関係の調整を絶対に間違えることができない点をストレスサーに挙げていた。議員会館と地元事務所では、ストレスサーになる対象人物が異なることが示唆されたが、議員会館でのストレスは、加えて政策担当秘書という立場も影響していることが分かった。

4) ストレスを低減する要因

G さんに「ストレスを低減する要因」について問うと、「まず仕事をてきぱきと正確にスピード感を持ってやらないと。進められなければ本人《議員のこと》もいらいらしだすし、怒り出すんで。能力がなければまず、本人は絶対に怒り出すと思う。怒り出すというか使えないというふうになるので、それがまず前提です。それをちゃんとこなして文句言えないようにしておくことで一番ストレスが起きない。」と語った。ストレスを予防するという観点から、ストレスフルな出来事自体を発生させないこと、つまり議員に文句を言わせないために仕事を正確に、かつスピード感をもってやることがストレス低減要因であると考えていることが示唆された。

5) キャリアについて

G さんの「キャリアについて」は、政策など議員会館での仕事内容の経験を活かし、近い将来はアメリカでいえばロビイストや政策コンサルティングのようなキャリアパスを考えており、議員秘書としてのキャリアアップは考えていないことが示唆された。一方で、地元事務所の経験については、「地元の仕事だとそれを離れて活かせる道は恐らくないだろうと思うんですよね。普通の営業の仕事とちょっと違って、後援会の仕事というのは。」という語りから、G さんは地元事務所のキャリアは地元事務所の議員秘書職以外の職業では生かしくないと考えているようであった。

6) 地元事務所の特徴的な働き方

議員会館と地元事務所を総括している政策担当秘書の G さんの「地元事務所の特徴的な働き方」についての語りは、勤務体制や秘書制度など複数の視点からのものだった。G さんの事務所の勤務体制は、議員会館勤務の秘書は週休二日制で土日休み、地元事務所勤務の秘書は月に 6 日程度休むようローテーションを組むことになっている。地元事務所勤務の秘書は不

満に思っていないのかを問うと、「まあ休みたいんでしょうけど、実際に他の事務所だともう週1ぺんとか、月2日くらいしか休めない、っていうところもあるので、まあそれに比べたらうちはちゃんと6日休むようにはしてるので。ただ会館に比べたら少ないという方ですけどまあ、それはそれほど。これが休めないと結構、よその事務所はあるようですけど。」という回答が得られた。このことから、Gさんの事務所だけでなく、一般的に地元事務所は議員会館と比較すると休暇が少なく、さらには休暇を取得しにくい地元事務所だとしばしば不満が出ることが示唆された。

また、東京近郊に選挙区がある議員事務所では、秘書職関係なく議員会館と地元事務所の両方を行き来したり、兼務しているケースも見受けられる。Gさんの「東京が地元《東京が選挙区ということ》で政策秘書をしながら会館で政策ばかりやると、かなり地元の秘書から不平は出るとは思うんですよ。東京以外の秘書についたら当然政策がほとんどという仕事ができるでしょう。」という語りから、地元事務所と議員会館の距離によって、議員秘書の働き方も変わってくることが示唆された。

また、Gさんは、議員会館と地元事務所では求められる能力やストレッサーなどに違いがあると考えている。Gさんの場合では、政策に携わりたいという思いで難易度の高い政策担当秘書試験を受けて入職したこともあり、地元事務所の秘書の専門家になりたいとは思わないという語りがあった。

8-4-4 Hさんのライフストーリー

1) 議員秘書になったきっかけ

Hさんの「議員秘書になったきっかけ」は、民間企業を退職後、色々な考えから自身が選挙に挑戦した経験と関係している。結果的には議員秘書の道を選択した。Hさんの「(中略)ただ段々にそういう、うん、自分が出てうんぬんというようなところでもないかなあなんて、《他に》やれることもあるし。」という語りから、議員秘書として働いているうちに、その中でのがやりがいや、できることが見つかり今のキャリアを重ねていっていると推察する。また、「学生時代に書生をやっていて、その流れがあって前職を辞めたときに、次は何をしようかな？ってことを考えたときにこの業界に戻ってきた。」という語りから、Hさんにとって政治の世界は学生時代から関わってきたこともあり、身近な業界であることが示唆された。

2) 仕事内容と仕事に対する価値観、やりがいについて

Hさんの「仕事内容と仕事に対する価値観、やりがいについて」の語りは、「みんなにものを頼まれたりとか、陳情を頼まれたりもそうだし。何かを、例えば地域ごと《地域の行事など》を一緒にやって、いてくれて助かったよ、ありがとう、っていうような言葉を言われるのが一番、感謝されるのが一番嬉しい。」に表れ、感謝されることがHさんの仕事のやりがいに繋がっていることが示唆された。

仕事内容は、地元事務所の第一秘書という立場もあり、多岐にわたっていることが想像できる。その中でも、Hさんが重要だと考えている仕事内容や価値観についての語りは、「実際には、やっぱり票をとってなんぼなんで、いかに自分の上司にあたる議員を受からせるために票を、まあ人気を集めるかというところが一番大事なのかなと。それを地域でやってと言われると、いや簡単に、こういうの言うと語弊になるかもしれないけど自転車に乗りながら、一軒一軒ドサ回りして頭下げるのは嫌だなんていうような人は、やっぱり長続きしないでやめていくのかな。」であった。上司である議員を当選させること、すなわち如何に票を集めるかということが重要であり、そのためには一軒一軒ドサ回りして頭下げるという行為、つまり“ドブ板選挙”が議員秘書の重要な仕事であり、これがHさんの仕事に対する価値観にもつながる。また、Hさんの仕事内容について他の語りからは、票につながりそうなキーパーソンを押さえ、その人達と飲み会などを通じて信頼関係を築いていくことも重要な仕事の1つであることが示唆された。

3) 仕事上のストレスについて

Hさんの「仕事上のストレスについて」の語りは、「要はこのやり方は、とにかく秘書を追い込む形なんです。」であり、今の議員事務所の方針に対して疑問をもっていることが抽出された。具体例として選挙時のことを挙げ、「やる人間がいなくてやるっていうのは、僕は正しいと思うんだけど、その人間《人材不足などで仕事を担う人間》がいなくて、求めることが多すぎてそれに対して応えられないっていうような形の選挙の仕方はどうなんですか？で、さっき三時間しか寝れないっていう《選挙期間中は睡眠時間が平均3時間であったことが語られた場面があった》、別に自慢をして言っているつもりもなく、僕はそれはマイナスだと思っているんですね。やっぱりパフォーマンスを出すんであれば、ある程度しっかり寝かして。」と語り、選挙時の働き方に対して大いに疑問を感じていたことが示唆された。その上でHさんは、自身のストレスに関する持論として、「僕の考えからするとストレスを感じている人間っていうのは、勝たせたいっていうよりも言われたくない、何かをして怒られたくないっていう気持ちが強くなって、自発的なものではなくなっていってしまうんですね。僕はだから今思っている。これはさっき言った不満につながるんですけど、思っているのは、そのやり方に対してすごく不満を持っている。」と語っていた。なお、Hさんはこの問題について、上司である議員には相談をしても分かってもらえないと考えているようであった。

4) ストレスを低減する要因

Hさんの「ストレスを低減する要因」では、上司である議員や働き方などにはストレスを感じているものの、それについて議員に伝えることは無駄と考えている。それは、調査者から「う：ん、なんとかうまい形で伝わるといいですね。」という問いかけに、「それは多分一

生無理だと思います。」という対話にもあらわれている。一方で、議員に伝えて分かってもらうことは絶対に無理という考えが H さんのコーピングになっている可能性もある。それは、H さんの議員や働き方についての不満を、回避のコーピングをつかってストレスと直接対峙しないことで自身の感情をコントロールしていると推察できる。回避のような消極的なコーピングを多用していると精神的健康を悪化させるリスクが知られているが、現時点においては現実的で有効なコーピングなのだと推察する。

また、H さんは、地元からの陳情処理でクレームを受ける機会もある。これについては「できないことを先延ばしに言いづらい形で伸ばさないで、できないことはやっぱり、きちんと報告するっていうことですよ、こういう理由でお役に立てません、お役に立てませんっていいませんっていうような、素直にそれを認めてやった方が、いかに出来る振りをしてやっているふりをして、何も報告しないっていうのが一番、マイナスになるのかなって思って。」という考えで対応しており、H さんの誠実な性質があらわれていた。他にも、クレーム対応などでは、そのときの言葉だけでは行き違いや誤解も発生するため、メモ書き程度の文章を共有したり、承諾を得た上で IC レコーダーに録音したりという措置をしているという説明もあった。このような対処は、トラブルを未然に予防することで余計なストレスを発生させない措置と捉えることもでき、このことは H さんの把握可能感の高さを表しているといえる。

5) キャリアについて

H さんの「キャリアについて」の語りでは、口調も内容も淡々とした印象であり、一言で表すとどの職業にも“執着していない”ということがキーワードであった。今の議員事務所についても、「流れっていうか、要は必要であれば向こうが固執するだけであって。夫婦じゃないけど、お互いの考えが違くなければ、それは逆に言えば僕の方から事務所を辞める場合もあるし。逆に向こうの方から、いや君のやり方だと合わないっていう話になれば、そうですか、じゃあ次の仕事行きますからっていう話になるでしょうし。」と語っており、仕事のやり方などにおいて上司と大きな意見の違いがあれば辞職することも、させられることもやむを得ないと考えていることが示唆された。一方で、議員秘書としてのキャリアアップにはこだわらないが、公設秘書をあと 1 年間続けることで政策担当秘書への道が拓けるため、キャリアパスの幅が広がるという意味で取得したいと考えていた。議員秘書はキャリアプランをコントロールできない部分が多いため、H さんのように 1 つのキャリアに固執するのではなく、キャリアの幅を広く持つことが物理的にも、精神的にも安定的な職業生活を続けていく上で強みになるのではないかと考える。

6) 地元事務所の特徴的な働き方

H さんの「地元事務所の特徴的な働き方」としては、選挙区が東京近郊にあることから地元事務所勤務がベースではあるものの、議員会館と行き来していることが分かった。また、第

一秘書である H さんは地元事務所の実質的責任者だということもあり、平常時の休日は月に 2 回ほどであり、選挙時にはほとんど休みがなく、睡眠時間は 3 時間程度という勤務状況が示唆された。

調査者が地元事務所の議員秘書として長続きする人はどういう人かを問うと、「まあ 1 つは、思って描いていた仕事内容と違うという、いわゆるドラマやテレビとか報道で見ている議員秘書という、議員会館の中で役人とかそういう風な人に相手に《話す》とか、政策資料作ってプレゼンをしたりというイメージが強いのかなっていうようなところが《あると思う》。」と語っていた。これは、思い描いていた仕事内容が議員会館勤務の、主に政策担当秘書の仕事内容を連想させるような内容であるが、地元事務所における議員秘書は「自転車に乗りながら、一軒一軒ドサ回りして頭下げることが嫌だという人は長続きしない」という G さんの考えが示された。その他、飲み会などを通じて票につながるような地元の人や団体とコミュニケーションをとっていくことの重要性も語られた。このような働き方や価値観が地元事務所の特徴的な働き方と繋がっていると考えられる。

8-5 考察 4名のライフストーリーの横断分析及び横断的考察

8-5-1 議員秘書の仕事のやりがい

地元事務所勤務の 4 名の議員秘書の仕事内容は、E さんが「何でも屋」と表現するように多岐にわたっていた。また、永田町にある議員会館と選挙区のある地元事務所が近い場合は、議員会館と地元事務所の両方を行き来しながら業務を兼務しているケースも見受けられ、特に、政策担当秘書として議員会館と 2 カ所の地元事務所を統括している立場の G さんは多忙を極めていることが示唆された。一方で、地元事務所勤務の議員秘書は該当秘書職によって仕事内容が大きく変わるという語りはほとんどなく、日頃から応援してくれる地域住民や後援会、企業、団体の他、行政関係者、党所属の地方議員など票や献金に繋がる人達と良好な関係を築いていくことの重要性に関するエピソードが多かった。その中で、仕事のやりがいについては、それぞれが独自の表現をしながらもキーワードは、地元の人達や後援会の人達に「喜んでもらえる」ということであった。これは有意味感の高さやモチベーションに繋がっていると考えられる。

8-5-2 議員秘書の仕事のストレス

地元事務所の議員秘書のストレスは、それぞれの立場から人間関係や仕事量に起因するものが多かった。これは、該当秘書職や任される仕事内容などによっても変わってくると推察できる。第一秘書で地元事務所を仕切っている E さんは、ストレスは感じないタイプと自身を分析しながらも、職場内の人間関係には神経を使っており、特に議員会館と地元事務所との間に温度差があって連携がうまくいかず情報共有ができないこと、その一因として議員会館勤務の議員秘書のプライドの高さを指摘していた。第一秘書経験もある、私設秘書の

F さんのストレスに関する語りのほとんどは、第一秘書をしていた時期の前議員に対するものであった。今の上司である議員については、以前の議員と比較すると不満はかなり少ないことが示されたが、すでに人間関係のできあがった事務所に入っていくことの苦労や、地元の有力者や後援会などの人間関係で気を遣わなければならない部分があり、その点は 1 年では十分把握しきれないことが語られた。政策担当秘書であり議員会館と地元事務所を総括している G さんの語りからは、議員会館と地元事務所によってストレスが異なることが示唆された。議員会館でのストレスに関しては、政策担当秘書という立場も影響していることを挙げ、仕事量の他、すべての作業が議員と共同作業となるため、議員との人間関係がストレスになることを、地元事務所では気難しい有力な後援者や癖のある後援者などへの対応の他、後援者同士の人間関係の調整を絶対に間違えることができない点をストレスに挙げていた。H さんのストレスは、「要はこのやり方は、とにかく秘書を追い込む形なんです。」という語りから、上司である議員のマネジメントに不満があることが抽出され、このような方針の下で働く人間は自発的な行動ができなくなっていくと分析していた。

地元事務所に勤務している議員秘書は、E さん以外は上司となる議員との人間関係がストレスになるという経験や考えを持っており、この点は議員会館勤務の議員秘書と合致していた。地元事務所に勤務する議員秘書の特徴的なストレスとしては、応援してくれている地元の人達や後援会との良好な人間関係を構築していくこと、その中で調整していくことが直接の票につながる重要な業務となることから、人間関係を俯瞰する能力や、調整業務などに苦労する場合ではストレスを感じやすい職場と言える。

8-5-3 議員秘書のストレス低減要因

4 名の地元事務所勤務の議員秘書の仕事のやりがいやストレス低減要因に関する語りは、日頃から応援してくれている地域住民や後援会の人達に「喜んでもらえる」ことや「感謝される」ことがキーワードとなっていた。このような価値観は SOC の有意味感の高さに繋がり、ひいてはストレス反応の低減に役立っていると考えられる。その一方で、F さんや G さんからは、後援会の人達との人間関係に気を遣わなければいけないことがストレスの 1 つとなっていることが語られた。これは、地元事務所勤務の議員秘書にとって地元の人達や後援会が非常に重要な位置づけであることが改めて示されたことを意味する。

また、地元事務所に勤務している議員秘書 F さん、G さん、H さんは上司となる議員との人間関係がストレスとなる経験や考えを持っていたが、それぞれが独自の方法で対処していた。F さんは以前の事務所では、議員との人間関係で悩み、当時はアルコール摂取などによるコーピングで問題を回避していたが、遅刻して注意されるなど悪循環に陥っていた。最終的には、「たとえ私設秘書となって給与が低くなっても仕事が面白いほうがいい」という持ち前の好奇心の高さで転職を決意している。F さんのこのような考え方や行動は、彼のキャリアアンカーとも言え、ストレスフルな出来事に遭遇したときや、キャリアチェンジの際

にストレスを軽減する役割を果たしているものと考えられる。Gさんの議員に対するストレスへの対処方法は、「まず仕事をてきばきと正確にスピード感を持ってやらないと、(中略)それをまずちゃんとこなして文句言えないようにしておくことで一番ストレスが起きない。」にもあるように、議員が秘書に対して仕事に関する文句を言えないようにする、つまり、議員から文句を言われる前に完璧な仕事をしておくことで予防するという対策を立てている。これは、Gさん元来の能力や処理可能感の高さを表わす語りであった。Hさんは、議員の秘書に対する働かせ方についてストレスを感じている語りがあったが、これを議員に伝えても無駄という考えを持っており、一見、絶望的な印象もあったが、表情や口調からは、淡々とした様子が伝わってきた。Hさんは、良い意味で仕事に対して執着がなく、本人の言葉を借りると“ドライ”であるが、これは議員から感情を乱されることを防ぐためのコーピングであり、ストレス低減に大きく影響していると考えられる。

また、地元事務所の秘書も議員会館の秘書と同様に不安定な雇用状態にあるが、それについて不安だという語りはなく処理可能感の高さを感じた。この処理可能感の高さもストレス低減要因と関連しているものと推察する。

8-5-4 議員秘書のキャリアについて

今後のキャリアについての語りの中で、議員秘書としてキャリアアップをしていくことを想定した回答をしていたのは、EさんとFさんであり、Hさんも選択肢の1つとして考えていた。また、政策担当秘書であり議員秘書としての経験年数が一番多いGさんは、政策など議員会館での仕事内容の経験を活かし、ロビイストや政策コンサルティングのようなキャリアパスを考えていた。一方で、Gさんは地元事務所のキャリアについては他の職業では生かすににくいと考えていることが示唆された。なお、議員会館に勤務している議員秘書4名の内の3名も、議員秘書からのキャリアチェンジを想定した回答をしていた。このことから、地元事務所よりも議員会館で培ったキャリアの方が議員秘書職以外の職種に活かせる機会が多い可能性があると考えられる。

一方で、議員秘書としてのキャリアアップを視野に入れているEさん、Fさん、Hさんのキャリアプランは具体的であり、EさんとHさんは公設秘書の経験年数を積んで政策担当秘書へのキャリアアップを考えていることが、Fさんは選挙や大きなパーティーを仕切れるような議員秘書になることを目標に自己研鑽を積んでいる様子がうかがえた。

議員秘書の仕事は、特に雇用などにおいて自分自身の努力ではコントロールが難しいことがストレッサーとなって把握可能感を得られにくい職種とも言える。しかし、4名の語りからは、このような雇用状況を受け入れた上で「今できることをやる」という姿勢が窺え、キャリアについては真剣に考えながらも、ある程度は流れに任せるという印象があった。このように考えられるのは、なんとかかなるという処理可能感の高さが関係していると考えられる。

8-5-5 地元事務所勤務の議員秘書の特徴的な働き方

地元事務所に勤務する秘書の特徴的な働き方についての語りでは、地元事務所勤務4名の秘書全員が週休二日制の働き方ではないことが抽出された。一方、議員会館勤務の秘書は週休二日制で土日休みが基本となる。そのため、基本的に週休二日制でなく、土日休みでもない地元事務所での働き方は特徴的といえる。例えば、Eさんの事務所のケースでは、地元事務所の秘書は土日に休めない上に、ほとんど毎日ビラ配りなどもある。Fさんは以前の議員事務所の地元事務所勤務だった頃、Fさんを含む3名の議員秘書で地元事務所を毎日開けていたようだが、唯一専従であり、第一秘書であったFさんに一番負担がかかっていたことが語られ、休暇なども自分自身ではコントロールできないことが抽出された。Gさんの事務所の勤務体制は、議員会館勤務の秘書は週休二日制で土日休み、地元事務所勤務の秘書は月に6日程度休むローテーションを組むことになっていることが抽出された。Hさんの語りからは、Hさんが地元事務所の実質責任者ということもあり休日は月に約2回、選挙時にはほとんど休みがなく睡眠時間は3時間程度という勤務状況が抽出された。以上のように、基本的に週休二日制を取り入れていないことは、地元事務所勤務の議員秘書の働き方の特徴と言え、また選挙時や地元事務所と議員会館の距離などによっても、さまざまな働き方が存在することが示唆された。

EさんやGさんは、地元事務所の働き方や仕事内容の違いについて、議員会館勤務の議員秘書とは温度差や不公平感があることを指摘していた。この点も、議員会館勤務と地元事務所勤務の秘書の働き方の違いを明らかにしていく過程で特筆すべき点だと考える。

9 地元事務所勤務の議員秘書についてのまとめ（研究 4 および 5）

9-1 地元事務所の議員秘書についての総合考察

研究 4 の相関分析では、「ストレス反応」と「職場の対人関係でのストレス」が正の相関を、緩衝要因の「上司からのサポート」「同僚からのサポート」が負の相関を示し、研究 5 のインタビューでは、それぞれの議員秘書の立場から地元事務所と議員会館の温度差や、議員との人間関係の問題などが語られていた。このことから、地元事務所の議員秘書が仕事をしていく上で、職場の人間関係や周囲の支援はストレス反応を軽減するための重要な要素であると考えられる。

「ストレス反応」と「仕事のコントロール度」、「仕事の適性度」、「働きがい」とは、負の相関を示していた。インタビューでは、地元事務所の議員秘書は、地元支持者や後援会との良好な人間関係を構築していくこと、さらに支持者間の人間関係を調整していくことが重要な業務となることから、人間関係を俯瞰することや調整業務などに苦勞する場合にストレスを感じやすい仕事であることが頻回に語られていた。これらの語りは、「仕事のコントロール度」や「仕事の適性度」が低いと「ストレス反応」が高くなるという分析結果とも通じていると推察できる。「働きがい」については、インタビューでは、票や献金に繋がる人達と良好な関係を築いていくことの重要性に関するエピソードが多く、地元事務所の議員秘書の場合は、票や献金といった数値で可視化できる点が「働きがい」に繋がっている可能性が考えられる。

「今後のキャリアプラン」を問う質問では、「秘書を続ける」（40.0%）の次に「分からない」（34.0%）であった。「分からない」が一定程度あった理由は、選挙で議員が落選すると秘書も失職する危険があるにもかかわらず、地元事務所勤務の G さんの語りにあったように、地元事務所のキャリアはそれ以外の職業では活かしにくく、他職種への転職が難しいことが一因と考えられる。

議員秘書職全体で、ストレス反応と SOC すべての因子が負の相関を示していた。インタビューでは、それぞれの立場からストレスを感じたエピソードが語られるとともに、さまざまな資源を動員しながらストレスフルな出来事を乗り越えていった経験や、仕事のやりがいなどが語られていた。これは、ストレス対処力と呼ばれる SOC の高さを示すものだと考えられる。また、議員秘書は不安定な雇用状態にあるが、それについて不安だという語りがなかったことには、処理可能感の高さが示唆されている。

本研究を通して、地元事務所の議員秘書のストレスについて検討していく上で重要なキーワードは、SOC の「処理可能感」であると考えられる。重回帰分析でも、ストレス反応に対して、SOC の処理可能感は負の影響を示した。インタビューでは、地元事務所に勤務する議員秘書の特徴的な働き方について、4 名の議員秘書全員が土日休みではないことや、週休二日制の働き方ではないことが語られながらも、「今後のキャリアプラン」を問う質問では「秘書を続ける」と回答した議員秘書が 40.0%いた。議員秘書の仕事は、特に雇用面で自分自身の努力ではコントロールが難しいことがストレスサーとなり、把握可能感を得にくい職種であると

も言えるが、4名の語りからは、このような雇用状況を受け入れた上で、「今できることをやる」という姿勢が伺え、キャリアについては真剣に考えながらも、ある程度は流れに任せるという印象があった。「今できることをやる」ということは、結果的に成功的対処経験が増えることになる。このように考えながら日々の仕事を着実にこなしていくことが処理可能感の高さに繋がり、ひいてはストレス反応を低減することに貢献すると推察できる。このことは、地元事務所勤務の議員秘書のメンタルヘルスの維持や向上を考える上での一助になると考えられる。

9-2 地元事務所の議員秘書についての結論

- ・地元事務所に勤務する議員秘書を対象にアンケートを実施した結果、102名から回答が得られ、回収率は29.1%であった。
- ・該当秘書職構成比は、政策担当秘書（21.6%）、第一秘書（22.5%）、第二秘書（25.5%）、私設秘書（30.4%）であった。
- ・勤務した通算年数について、政策担当秘書、第一秘書・第二秘書、私設秘書の3群間で差を認め、政策担当秘書が最も長く多くが勤続年数15年以上であった。
- ・54.4%の秘書が収入を適当と考えていることが示された。ただし私設秘書は、収入が適当ととらえる者が政策担当秘書や第一・第二秘書に比べて有意に少なかった。
- ・議員秘書の24.7%が高ストレス者に該当した。秘書職ごとの高ストレス者の抽出率では、政策担当秘書28.6%、第一・第二秘書19.6%、私設秘書は30.0%であった。
- ・「職場の対人関係でのストレス」は「ストレス反応」を増加し、「仕事のコントロール度」、「仕事の適性度」「働きがい」「上司からのサポート」「同僚からのサポート」「仕事や生活の満足度」、ENDCOREsの「自己主張」、SOCの「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」はストレス反応を低減した。どの秘書職においても自分のペースで仕事ができないことや、自分の意見を職場に反映させられないことがストレス反応に繋がることが示唆された。重回帰分析から、議員秘書全体のストレスによる心身の反応は、「処理可能感」が高いほどストレス反応が低くなることが示唆された。
- ・地元事務所の地域担当秘書は、さまざまな人間関係を把握し、動員する能力が求められるため、SOCの「処理可能感」が重要と考えられる。また、高ストレス者の抽出率も一般的な職場と比較して高い職場であるため、SOCの「有意味感」につながるような“やりがい”が

必要と考えられる。

- ・ 地元事務所に勤務する 4 名の議員秘書を対象に、ライフストーリー研究を用いたインタビューを実施した結果、以下の結論を得た。
- ・ 地元事務所の議員秘書のストレスは、それぞれの立場から人間関係や仕事量に起因するものが多かった。これは、該当秘書職や任される仕事内容などによっても変わってくると推察できる。
- ・ 議員会館と地元事務所によってストレスが異なることが示唆された。議員会館でのストレスに関しては、政策担当秘書という立場も影響し、仕事量の他、すべての作業が議員と共同作業となるため、議員との人間関係がストレスになることを、地元事務所では気難しい有力な後援者や癖のある後援者などへの対応の他、後援者同士の人間関係の調整などのストレスを認めた。
- ・ 仕事のやりがいやストレス低減要因に関しては、日頃から応援してくれる地域住民や後援会の人達に「喜んでもらえる」ことや「感謝される」ことがキーワードとなっていた。
- ・ 地元事務所の議員秘書は週休二日制の働き方ではないことが抽出された。
- ・ 地元事務所の働き方や仕事内容の違いなどについて、議員会館勤務の議員秘書とは温度差や不公平感があることを指摘していた語りがあった。
- ・ 地元事務所に勤務する議員秘書の特徴的なストレスとしては、応援してくれている地元の人達や後援会との良好な人間関係を構築していくこと、その中で調整していくことなどが直接の票につながる重要な業務となることから、人間関係を俯瞰する能力が乏しい場合や、調整業務などに苦勞する場合はストレスを感じやすい職場と言える。

10 研究 6 議員会館に勤務する議員秘書と地元事務所に勤務する議員秘書の比較

10-1 議員会館秘書と地元事務所秘書の比較（研究 2・研究 4）

10-1-1 議員会館と地元事務所の高ストレス者の抽出率の比較

職業性ストレス簡易調査票による秘書職ごとの高ストレス者の抽出率では、議員会館勤務の政策担当秘書の高ストレス者の抽出率は 26.0%、第一・第二秘書は 26.1%、私設秘書は 17.4%であり、地元事務所勤務の政策担当秘書 28.6%、第一・第二秘書 19.6%、私設秘書は 30.0%であった。いずれも一般就労者の 10%を上回り、すべての秘書職で高ストレス者が多いことが示された。この中で最も高ストレス者の抽出率が高い地元事務所の私設秘書は、地域担当秘書としてさまざまな人間関係でストレスを感じる場面が多いにも関わらず、休暇が取得しにくく、給与でも満足が得られない状況が影響していると考えられる。議員会館勤務の秘書と地元事務所勤務の秘書で、高ストレス者抽出率（「高ストレス者」と選定された人数の比率）のカイ二乗検定を行った結果、両群で有意差は認められなかった。（表 10-1）。

表 10-1 議員会館と地元事務所の高ストレス者抽出率

| | 高ストレス者 | | $\chi^2(df=1)$ | p |
|-------|-----------|--------|----------------|-------|
| | 高ストレス者でない | 高ストレス者 | | |
| 会館か地元 | | | | |
| 議員会館 | 111 | 33 | 0.107 | 0.744 |
| 地元事務所 | 73 | 24 | | |

カイ 2 乗検定 注) * : $p < .05$

10-1-2 該当秘書職ごとの議員会館秘書と地元事務所秘書の比較

議員会館に勤務する秘書、地元事務所に勤務する秘書を該当秘書職ごとに見たストレス反応と、職業性ストレス簡易調査票の各因子及び ENDCOREs、SOC の因子と有意な相関があった項目は次のようであった（表 10-2）。

表 10-2 議員会館と地元事務所で該当秘書職ごとに見たストレス反応と、職業性ストレス簡易調査票の各因子及び ENDCOREs、SOC の因子と有意な相関があった項目

| | | 正の相関 | | | 正の相関 | | | 負の相関 | | | 負の相関 | | |
|----------------------|---------------|------------|---------------|------|------------|---------------|------|------------|---------------|------|------------|---------------|------|
| | | 議員会館勤務 | | | 地元事務所勤務 | | | 議員会館勤務 | | | 地元事務所勤務 | | |
| | | 政策担当 秘書 | 第一秘書・ 第二秘書 | 私設秘書 | 政策担当 秘書 | 第一秘書・ 第二秘書 | 私設秘書 | 政策担当 秘書 | 第一秘書・ 第二秘書 | 私設秘書 | 政策担当 秘書 | 第一秘書・ 第二秘書 | 私設秘書 |
| 職業性 ストレス 簡易調査票 | 仕事の量的負担 | ** | | | ** | | | | | | | * | |
| | 仕事の質的負担 | | | | | | | | | | | | |
| | 自覚的な身体負担度 | * | | | | * | | | | | | | |
| | 職場の対人関係でのストレス | ** | ** | ** | ** | | * | | | | | | |
| | 職場環境によるストレス | | | * | * | | | | | | | | |
| | 仕事のコントロール度 | | | | | | | ** | ** | ** | * | * | |
| | 技能の活用度 | | | | | | | ** | * | | | * | |
| | 仕事の適正度 | | | | | | | * | | ** | * | ** | |
| | 働きがい | | | | | | | ** | * | | | ** | |
| | 上司からのサポート | | | | | | | ** | ** | * | | ** | |
| | 同僚からのサポート | | | | | | | ** | ** | ** | | ** | ** |
| | 家族・友人からのサポート | | | | | | | | | | | ** | |
| | 仕事や生活の満足度 | | | | | | | ** | ** | ** | ** | ** | |
| ENDC- ORES | I. 自己統制 | | | | | | | | * | | | | |
| | II. 表現力 | | | | | | | | | | | | |
| | III. 解読力 | | | | | | | | | | | | |
| | IV. 自己主張 | | | | | | | | | | | | |
| | V. 他受容 | * | | | | | | | | ** | | | |
| | VI. 関係調整 | | | | | | | | | ** | | | * |
| SOC | 把握可能感 | | | | | | | ** | * | ** | ** | ** | |
| | 処理可能感 | | | | | | | ** | ** | ** | ** | ** | * |
| | 有意味感 | | | | | | | ** | ** | ** | ** | ** | |

以下、秘書職ごとにストレス反応に有意な相関があった項目を比較し、その異同が生じる背景について分析する。

1) 政策担当秘書

議員会館と地元事務所双方において、ストレス反応と有意な正の相関を示した共通している項目は、「仕事の量的負担」と「職場の対人関係でのストレス」であった。

政策担当秘書の場合、議員会館と地元事務所で仕事内容に違いがあるため、量的負担については時期や内容が異なると推察できるが、いずれの事務所においても職位が一番高くなり神経を使うマネジメント業務も入ることから、仕事量が多くなりがちであり、かつとストレス反応が出やすくなると考えられる。

「職場の対人関係でのストレス」については、事務所の統括責任者として、議員と事務所全体との板挟みにあう対人ストレスがあり、これがストレス反応に影響することは、議員会館と地元事務所に共通するものと考えられる。

「技能の活用度」と「働きがい」は、議員会館の政策担当秘書は有意な負の相関を示したが、地元事務所では有意な相関関係が認められなかった。議員会館の政策担当秘書には資格試験合格者が一定割合いて、政策立案能力を活かすために議員秘書に就いている者が多いことから、専門的な能力を活かせないと働きがいもなくなり、ストレス反応が高くなるものと考えられる。一方、地元事務所の政策担当秘書は第一秘書から昇格した者が多く、もともと専門能力を活かすことを目指して議員秘書に就いた者が少ないことが、ストレス反応に影響しない一因であると推察される。

「上司からのサポート」「同僚からのサポート」に関しても、議員会館の政策担当秘書は有意な負の相関を示したが、地元事務所では有意な相関関係が認められなかった。これは、議員会館の場合、2～3名の秘書で事務所の業務を行っている場合がほとんどで、政策担当秘書といえども事務所内の様々な業務を担当し、上司である議員あるいは他の秘書のサポートがなければ職務の円滑な遂行が難しくなることが要因であると推察される。一方、地元事務所の政策担当秘書の場合は、地元の支援者回りの仕事を中心で、周りのサポートがなくても慣れと経験で業務を消化できるので、ストレスにはあまり影響しないと考えられる。

2) 第一・第二秘書

「職場の対人関係でのストレス」は、議員会館秘書で有意な正の相関を示したが、地元秘書では有意な相関を示さなかった。これは、議員会館の第一秘書や第二秘書は議員会館内で職務を遂行する時間が長く、また職場での人間関係が密であるため、対人関係のストレスがストレス反応として出やすいのに対して、地元事務所の第一秘書や第二秘書は外回りが多く、職場での対人関係ストレスに晒される時間が短いので、ストレス反応として出にくいことが一因と考えられる。

「自覚的な身体負担度」は、議員会館秘書ではストレス反応と有意な相関を示さなかったが、地元秘書では有意な正の相関を示した。議員会館秘書は、国会内や国会近くの党本部での業務が多く、身体を使うと言ってもそれほど激務ではないが、地元事務所の秘書の場合は、車などを運転しながら外回りをしたり、看板立てやポスター貼りなど体力を使う業務が中心であることが要因と考えられる。

「仕事の適正度」は、地元秘書では有意な負の相関を示したが、議員会館秘書では有意な相関を示さなかった。議員会館秘書の場合は、自分に合ってなくても経験と慣れで仕事をこなせるのでストレスに大きな影響は出ないと考えられる。一方、地元事務所の秘書は選挙区の支援者との人間関係を築くことが仕事の中心のため、適正度が低く人間関係を構築することが苦手だとストレスが高くなるものと考えられる。

3) 私設秘書

「仕事のコントロール度」は、議員会館秘書では有意な負の相関を示したが、地元秘書では有意な相関を示さなかった。つまり、議員会館の私設秘書は、スケジュール管理や接客、有力者とのアポイントメント取り、電話対応、大量の郵便物処理など多様な事務仕事を担っていることが多く、議員からの指示が細かく裁量度が低いと、仕事全体に優先順位をつけて処理することができず、ストレスが高くなると推察される。地元秘書の場合は、ボランティアを含む複数のスタッフで業務を行うことが多く、一人で膨大な事務仕事をする必要に迫られることは少ないので、「仕事のコントロール度」が低くてもストレスが高くないものと考えられる。

「仕事の適正度」も、議員会館秘書では有意な正の相関を示したが、地元秘書では有意な相関を示さなかった。議員会館の私設秘書の場合は、高度の事務処理能力が要求される仕事についていけないとストレスは大きくなると考えられる。地元秘書の場合は、仕事内容は多岐にわたっているが高度な能力を要求される場面は少なく、仕事が自分に合ってなくても、ストレスに大きく影響することはないと考えられる。

「上司からのサポート」もまた、議員会館秘書では有意な正の相関を示したが、地元秘書では有意な相関を示さなかった。議員会館の秘書は上司である議員と一緒にいる時間が長いため、上司のサポートが少ないとストレスは高まると考えられる。一方、地元秘書は議員から直接指示を受けることもあるが、同僚である公設秘書からの指示の方が多く、また周りのスタッフのサポートも受けられるため、上司のサポートが少なくても他の緩衝要因でストレスへの影響が出にくい可能性が推察された。

10-2 議員会館秘書と地元事務所秘書の比較（研究3・研究5）

10-2-1 横断分析による該当秘書職ごとの議員会館秘書と地元事務所秘書の比較

議員秘書8名（議員会館勤務4名と地元事務所勤務4名）（表10-3）から得たライフスト

一リーを語りのテーマごとに分節化し一覧表にまとめた（表 10-4）。横断分析結果を元に議員会館勤務の秘書と地元事務所勤務の秘書の秘書職ごとの共通点や違いを分析した。

表 10-3 議員秘書 8 名の属性一覧表

| 議員会館勤務の秘書（2016年4月～10月） | | | | | |
|-----------------------------|----|-----|--------|-----|-----|
| 仮名 | 性別 | 所属院 | 該当秘書職 | 年代 | 秘書歴 |
| A氏 | 男性 | 参議院 | 政策担当秘書 | 50代 | 15年 |
| B氏 | 男性 | 参議院 | 政策担当秘書 | 30代 | 5年 |
| C氏 | 女性 | 衆議院 | 私設秘書 | 50代 | 4年 |
| D氏 | 女性 | 参議院 | 第一秘書 | 30代 | 8年 |
| 地元事務所の議員秘書（2018年8月～2019年6月） | | | | | |
| E氏 | 男性 | 衆議院 | 第一秘書 | 50代 | 9年 |
| F氏 | 男性 | 衆議院 | 私設秘書 | 30代 | 5年 |
| G氏 | 男性 | 衆議院 | 政策担当秘書 | 50代 | 15年 |
| H氏 | 男性 | 衆議院 | 第一秘書 | 40代 | 10年 |

表 10-4 議員秘書 8 名のライフストーリー・インタビュー調査による検討

| Informant | | ①議員秘書の仕事のやりがい | ②議員秘書のストレス | ③議員秘書のストレス低減要因 | ④キャリアについて | ⑤所属事務所の特徴的な働き方 |
|--------------|------------|--|---|--|---|--|
| 議員会館勤務の議員秘書 | Aさん・政策担当秘書 | 影響力、世の中の役に立っていること。良い答弁を引き出す、法案の疑義を明瞭にすること。 | 能力を生かす仕事ができない。パーティー券のノルマ、年上秘書との人間関係⇒仕事内容、対人関係 | やりがい。秘書会サークル活動、ストレスに対処する力⇒ソーシャルサポートとSOCの重要性を示唆。 | 政策のシンクタンクなどに携わりたい。 | 議員会館と地元事務所の距離が近い場合は兼務するケースもあることが示唆された。政策に関する仕事は議員会館に集中している。 |
| | Bさん・政策担当秘書 | 何かを実現できて支援者に喜んでもらえたこと。政策や政治に携わっていること。 | 自分の任用は議員の裁量で決まる、議員が重用している秘書とうまくやっていけるか | やりがい。「負けていられない、自分自身を変えていく能力があれば生き残れる」 | 続けるかどうか決めていない。司法試験など「独立できる資格」を志望。 | 国家試験に合格して最初から政策担当秘書になった人は、議員会館に勤務して政策作りに関わることを前提と、「サラリーマン秘書」と表現。 |
| | Cさん・私設秘書 | 世の中のことが法案を通してだけでなく触れることが多いとのこと。 | 給与や時間帯などの待遇面 | 仕事の楽しさ。上司や夫のサポート。 | 明確なキャリアビジョンはない。目の前にある仕事に真摯に向き合う姿勢。 | 育児中の議員秘書にとっては議員会館での業務量（事務作業）が多いと感じる。また、人間関係が狭く、意外なところで繋がっている。 |
| | Dさん・第一秘書 | 地元の人がDさんや議員を頼ってくれること。 | 自分の任用は議員の裁量で決まる、議員の顔色を伺い、気にしないといけない⇒対人関係 | やりがい。休日夫と旅行や美術館に行くなど気分転換や家族のサポート | 漠然と転職を意識。今までのキャリアは他業界で通用しないのではという不安。専門性を身に着けた。 | 議員会館と地元事務所では仕事内容や休暇などに違いが出てくること、特に地元事務所における休暇では平日も働きながら週末に議員が帰省した場合は休みがなくなるなど、不公平感が出る。 |
| 地元事務所勤務の議員秘書 | Eさん・第一秘書 | 後援会の人たちとのつながり | ストレスは感じる方ではない。一方で、地元事務所と議員会館事務所の温度差は問題で議員会館の方がお高くなると考えている。 | ストレスは感じる方ではないので何かしら発散しているのですね、という語り。一方で、職場の人間関係が良好であればモチベーションにつながる。 | 政策の資格を取って、会館と地元事務所の両方の業務ができるようになってキャリアを積み上げたいと考えている。 | 地元事務所の仕事を「なんでも屋」と表現。また、土日に休めない上、ほとんど毎日ビラ配りなどもある。 |
| | Fさん・私設秘書 | 国を動かすようなところにちょっと関係しているような部分が、やりがいという面白さである。 | 議員による違いが大きい。他、人間関係のできあがった事務所に入っていくこと、その他の人間関係で気を遣わなければならない。 | たとえ私設秘書となっても給与が低くても仕事が面白い方が良い、という考え方。 | 選挙を全部仕切れたら、何百人も集めるパーティーというプロの秘書みたいなことやってみたい。慣れてきたらだんだんそういう声もかかってくるかもしれない。 | 残業時間を含めた勤務時間・形態の問いには「全然、もう秘書はそんな関係ないで」。常時呼び出され、用事があれば休み関係なく働くし、自分で休めると思ったときに休むという感じ。 |
| | Gさん・政策担当秘書 | 地元の人の陳情処理をして喜んでもらえること。 | 会館の場合は忙しさと議員との関係がストレスに、地元事務所では気難しい有力な後援者などとの関係。 | 議員に文句を言わせないために、仕事を正確に、かつスピード感をもってやること。 | ロビーストや政策コンサルティングのようなキャリアパスを考えており、議員秘書としてのキャリアアップは考えていない。 | 議員会館勤務の議員秘書は週休二日制で土日休み、地元事務所勤務の議員秘書は月に6日程度休むようローテーションを組むことになっている。 |
| | Hさん・第一秘書 | 例えば地域ごと《地域の行事など》を一緒にやって、いてくれて助かったよありがとう、と感謝されるのが一番嬉しい。 | ここのやり方は、とにかく秘書を追い込む形、そのやり方に対してすごく不満を持っている。 | 議員への不満についてはいったん情動中心コーピングである回避でもって、ストレスサーに、対峙しない方向で自身の感情をコントロールしている印象がある。 | 議員秘書にこだわらないが、公設秘書をあと1年間続けることで政策担当秘書への道が拓けるため、キャリアパスの幅が広がるという意味で取得したい。 | 地元事務所が東京近郊にあることから地元事務所がベースだが、議員会館と行き来している。選挙時ではほとんど休みがなく、睡眠時間は3時間程度という勤務状況も示唆された。 |

1) 議員秘書の仕事のやりがい

いずれの事務所の秘書に対するインタビューにおいても、公設秘書全員から地元の支援者や後援会の人達に貢献できたことや感謝されたことが語られ、私設秘書のインタビューでは、自分自身が政治の仕事に関わっていることの楽しさや興味などが語られた。このような公設秘書や私設秘書の語りは、公設秘書は自分の仕事に利他的な意味を見出せる有意味感、私設秘書は日々の営みにやりがいを感じる有意味感を得て、それが仕事をしていく上でのモチベーションにつながっているものと推察する。

2) 議員秘書のストレス

議員会館勤務の公設秘書のストレスについては、「職場の対人関係ストレス」に関して議員や同僚秘書との人間関係が共通して語られ、私設秘書は給与や勤務時間など待遇面がストレスとして語られた。地元事務所勤務の秘書のインタビューでは、議員とのストレスの他、議員会館を含む事務所内の対人関係ストレスについても語られ、秘書職による異同はなかった。しかし、地元事務所では、支持者や後援会、支援団体との人間関係についての語りも多く、この点は地元事務所に勤務する議員秘書の特徴的なストレスであるとは推察する。議員会館の秘書が地元事務所の秘書と比較して職場内の対人関係ストレスを感じやすい理由の1つに、人間関係が密になりやすい小規模事業所に滞在している時間が比較的に長いことや、議員と直接接する機会が多いことが考えられる。

いずれの事務所、秘書職であっても、自身の任用は議員の裁量によりほぼ100%決まるため、議員は気を遣う存在であることが推察できる。

3) 議員秘書のストレス低減要因

議員会館に勤務する秘書全員が「仕事のやりがい」や「仕事の楽しさ」が仕事のストレス低減要因になっていた。また、秘書会のサークル活動や家族との外出などが気分転換になっていることが示された。一方、地元事務所に勤務する秘書達は、1名はストレスを感じないので無意識にストレス発散をしているという自身の分析の語りがあったが、他の3名は議員へのストレスに対して独特な情動焦点コーピングを実施している点が特徴的であった。

秘書職ごとでストレスコーピングに大きな違いはないが、対象者全員が議員秘書として勤続年数が4年以上であることを考えるとストレス対処力、すなわちSOCが高い秘書達だと推察する。それぞれが、タイムリーに内的・外的資源を引き出せているという点で処理可能感の高さが共通していると考えられる。

4) キャリアについて

議員会館と地元事務所の違いよりも秘書職による違いの方が大きく、国家試験合格によ

る政策担当秘書の資格保持者はキャリアチェンジを想定した回答をしていたことが特徴的である。また、地元事務所に勤務する議員秘書は、政策担当秘書以外の3名は地元事務所の議員秘書としてキャリアアップしていくことを想定した内容も含まれていた。

5) 所属事務所（議員会館か地元事務所）の特徴的な働き方

議員会館勤務の秘書は一般的に週休2日制で土日休みだが、地元事務所勤務の秘書は、週休2日制や土日の休み確保は難しいことが明らかになった。また、議員会館と地元事務所が物理的に近い場合は、秘書が双方の事務所を兼務していたり、行き来する機会が多くなるなどの特徴があった。

10-3 結論（研究6）

- ・議員会館勤務の秘書と地元事務所勤務の秘書の高ストレス者抽出率では有意差は認められなかった。
- ・「技能の活用度」と「働きがい」は、議員会館の政策担当秘書は有意な負の相関を示したが、地元事務所では有意な相関関係が認められなかった。議員会館の政策担当秘書には資格試験合格者が一定割合いて、政策立案能力を活かすために議員秘書に就いている者が多いことから、専門的な能力を活かせないと働きがいもなくなり、ストレス反応が高くなるものと考えられる。
- ・議員会館の秘書が地元事務所の秘書と比較して職場内の対人関係ストレスを感じやすい理由の1つに、人間関係が密になりやすい小規模事業所に滞在している時間が比較的長いことや、議員と直接接する機会が多いことが考えられる。一方、地元事務所では、支持者や後援会、支援団体との人間関係についての語りも多く、この点は地元事務所に勤務する議員秘書の特徴的なストレッサーであると推察する。
- ・「仕事の質的負担」はどの秘書職においても有意な相関を示していなかった。質問項目は、「かなり注意を集中する必要がある」、「高度な技術や知識が必要な難しい仕事だ」、「勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない」で構成されているが、例えば、インタビューなどにおいても対議員に気を遣う場面は多々出てきたが、職務では過度に注意を集中しないと、四六時中仕事のことを考えねばならない場面が少ないことが、相関を示さなかった理由であると思われる。また、一部の政策担当秘書は政策立案で高度な知識を使うが、議員会館は事務処理が、地元秘書は対人関係が仕事の中心であり、議員秘書は一般的に、自分たちの仕事は高度な技術や知識を使うというイメージを持っていないことも、相関を示さなかった理由であると思われる。

11 まとめ（総合考察・結論）

11-1 総合考察

議員会館と地元事務所の議員秘書に対してアンケート調査とインタビュー調査を実施し、議員秘書の職業性ストレスやストレス低減要因、キャリアに関する考え方などについて明らかにした。議員秘書職の高ストレス者抽出率（議員会館の秘書 22.9%・地元事務所の秘書 24.7%）は、全国労働衛生団体連合会（2019）のストレスチェックサービス実施結果報告書の職種別高ストレス者抽出率でもっとも高い数値であった技能職（19.6%）よりもさらに高かった。

議員事務所はほとんどが従業員 50 名未満の事業場に該当し、ストレスチェック実施義務の対象外であり、実際にストレスチェックテストは実施されていない。このことは本来医師の面接指導を受けることが望ましい議員秘書の受診機会が損なわれていることを意味し、ストレスチェックが実施されていない小規模事業場と共通する問題点となっている。

議員会館秘書の 82.6%、地元事務所秘書の 84.3%が、仕事の悩みを自覚し、その悩みの内容としては双方とも人間関係の悩みが最も多かった。この状況は、「抑うつ」「対人葛藤」を抱える従業員が大企業と比べて多いことが報告されている小規模事業場と共通している。一方で、議員秘書の場合は、小規模事業所と同様に職場の人間関係がストレス反応に大きく影響しているものの、秘書は議員の意向に従う属人的な立場であり、その上いつ失職するか分からないという身分的な不安定さから来るストレスがあり、一般の小規模事業所にはない特徴的なストレスを有していると考えられる。

人間関係の悩みが最も多かった一方、職業性ストレス簡易調査票における「職場の対人関係でのストレス」評価点平均は、2.80 点で、素点換算表に基づく評価では、やや高いであり、高いには該当しなかった。一因として職業性ストレス簡易調査票にある職場の対人関係ストレスの設問が議員秘書の質問として適切ではなかった可能性が考えられる。設問内容は「私の部署内で意見の食い違いがある」、「私の部署と他の部署とはウマが合わない」、「私の職場の雰囲気は友好的である」の 3 問で構成されているが、議員事務所内で部署は分かれていないこと、他の議員事務所に置き換えて回答したとして他の議員事務所との交流も活発ではないことが考えられる。また普段常駐していない対議員のストレスの場合は、職場の対人関係ストレスの得点に反映されなかった可能性が考えられる。

議員会館のすべての秘書職と地元事務所の政策担当秘書と第一・第二秘書の「ストレス反応」と負の相関を示した「仕事のコントロール度」も着目すべき点と考える。インタビューでも言及されていたが、事務所によっては議員が仕事の進め方を細かく指示し、結果を管理することがあり、また議員からの要求度が高く、仕事量が多い事務所もある。JD-C モデルにおける「高ストレイン群」は仕事の要求度が高く、裁量権が少ない職場とされている（Karasek R, 1979 : Karasek R ほか, 1990）。秘書が、自分の裁量で実施可能な仕事を増やしていくこ

とでストレス反応が軽減する可能性を示唆する結果と考えられる。

近年では、国会議員から秘書に対して、暴言や暴行など度を越えたハラスメントが行われていることが度々報道されている。その背景には、議員秘書が職場内でパワーハラスメントなどの被害に遭っても、援助を受けられる環境が整備されていない状況があると考えられる。厚生労働省（2019）は、企業規模が小さいほどパワーハラスメントを受けた場合に企業とは関係ないところに相談する比率が高くなり、パワーハラスメントの実態が把握されていないという問題を指摘しているが、これも議員事務所と共通する問題点である。議員の意向だけで秘書を解職できる議員事務所では、秘書はどこかに相談すること自体を躊躇しているのが実態である。

議員秘書の労働環境に関しては、国の働き方改革の流れに逆行するような実態があることが示唆されている。その一因は、議員秘書には労働基準法などの労働法制による保護が十分に及んでいないことである。具体的には、議員会館では事務所の勤務体制として週休二日制が比較的守られているものの、研究3、5、6で示されたように、地元事務所では、法定の労働時間や休日が守られず、毎日出勤しているケースもあるなど休暇が取りにくい状況にある。このような実態を改善するためには、民間企業並みに法定の勤務時間や休日を実現することから始める必要がある。しかし、人手や資金の不足している個々の議員事務所で働き方改革を実行するのは容易ではない。したがって、身分の不安定さやパワハラ、労働時間の問題等への対処は、個々の議員事務所に期待するのではなく、国会議員秘書健康保険組合や各政党において、議員秘書の労働環境改善に意識を向け、オンラインの相談窓口の設置等を検討することが必要であると考えられる。

また、議員事務所ではメンタルヘルス対策が十分ではないことから、衆参両院や政党でEAP（Employee Assistance Program：従業員支援プログラム）を活用することも検討すべきであると考えられる。

それには、まず事実上の雇用主である国会議員が秘書のメンタルヘルス対策に興味を持つこと、議員秘書のストレス状態の実態を把握することが出発点である。個々の議員秘書が自分のストレス状態を把握し、ストレスに関するセルフモニタリングをすることが重要であることからしても、秘書全員がストレスチェックを受けられる制度の整備は急務であると考えられる。

重回帰分析の結果から、議員会館に勤務する議員秘書はSOCの「処理可能感」と「有意味感」が、地元事務所に勤務する議員秘書はSOCの「処理可能感」が、「ストレス反応」に影響していた。インタビュー調査では、仕事上のストレスな出来事を乗り越える際に「処理可能感」や「有意味感」の高さが影響しているエピソードが頻回に語られており、SOCは他の職種同様に議員秘書のメンタルヘルスにおいても重要なキーワードの1つであることが示唆

された。その中でも議員秘書の「処理可能感」は汎抵抗資源を背景に仕事を円滑に続けていくための重要な個人特性である。また、「有意味感」は、自分の仕事や役割が自身のキャリアアップや地域・社会への貢献につながるという感覚を持つことで、仕事に対するストレス耐性を高めることができる重要な個人特性であると考えられる。

一方、重回帰分析では「把握可能感」が「ストレス反応」に影響していなかった。議員秘書の場合は、実際の仕事内容は議員の裁量によるため、議員の意向で仕事内容が変更される。また議員の落選や解雇などで失職の危険があり、先が見通しにくい職業のため、把握することが難しく、把握可能感の影響が現れにくくストレス反応にも有意な関連がみられなかった可能性が考えられる。

戸ヶ里（2017）によると、SOCの形成・発達・向上に大きくかかわる人生経験として①ルールや規範が明確である中で適切な評価やフィードバックを受け取る経験、②うまく汎抵抗資源を使ってストレスを乗り越える経験、③重要な結果につながるような意思決定の場面に参加していると思える経験の3つが挙げられている。議員秘書は雇用形態が不安定で、また事務所内の人間関係の問題から汎抵抗資源が得られにくいと考えられるが、事務所内で共通のルールをつくって共有すること、OJT（On-the-Job Training：上司や先輩社員などが共に仕事をしながら部下や後輩を指導し、育成する方法）を取り入れて秘書同士で質問をしやすい環境をつくること、選挙対策など重要な会議への参加経験を重ねていくことなどがSOCの醸成にも有用な可能性があると考えられる。

SOCを高い状態で保って働くには、自分にとって「意味のあることができていく」という感覚を、仕事を通じて持つことが必要であり、その感覚は心身の健康を維持する上でも重要であると考えられる。議員秘書も、上で述べたEAPの相談窓口などで、心理カウンセリングやキャリアカウンセリングを受ける機会などがあれば、仕事にやりがいを見つける一助となるかもしれない。

議員秘書のキャリアパスに関しては、議員秘書としてキャリアを形成していくための具体的方法やロールモデルを提示すること、秘書退職後に秘書経験を活かした職業への転身が可能となるよう、日常業務の中で将来を見越したスキルを身に付ける機会があることが望ましいと思われる。研究3の議員会館の公設秘書の語りからは、このまま議員秘書を続けていくことへの葛藤が感じられ、もっと自分自身の「専門性」を活かせる業界や職種を模索していることが示唆された。特に、政策担当秘書は、専門職という位置づけでありながら、実際の仕事内容は議員の裁量によるため、自分自身の努力ではコントロールできないことが秘書を続けていくことへの葛藤の要因になっている可能性がある。一方、キャリアチェンジにおいては政策担当秘書として経験してきたことや得た知識を活かしたいとも考えていることが示された。研究5では、地元事務所の秘書3名が、議員秘書としてキャリアアップしていくこ

とを想定した内容が語られた。しかし、計画的なキャリアアップというよりは議員秘書の職務内容を着々と網羅していけば、「なんとかなる」など、流れに身を任せるような表現が多かった。これは、議員秘書としてキャリアアップをしていくための具体的方法や援助の有無、秘書退職後のロールモデルについて把握しにくく、キャリアビジョンが見えにくい状況にあることが一因と考えられる。現在は秘書としての地位・資質の向上のために活動している秘書協議会や各党の秘書会が、議員秘書職以外の職業でも通用するスキルの習得やキャリア形成のために、個々の議員秘書にアドバイスしたり、研修の場を設けたりすることができれば、議員秘書がキャリアパスを描くうえで役立つと思われる。

11-2 結論

会館と地元の議員秘書に対してアンケート調査とインタビュー調査を実施し、以下の結論を得た。

1. 議員会館、地元事務所など勤務場所を問わず国会議員秘書は、似たような企業規模や職種と比べても高ストレス者が比較的多いことが示された。
2. 議員会館と地元事務所の秘書、また秘書職の間でストレスの特徴や関連要因に若干の違いがあるものの、総じて職場の人間関係が最もストレス反応に関連することが示された。また、インタビュー調査においても人間関係のストレスに関する語りが多かった。
3. 議員会館勤務の公設秘書のストレスは、「職場の対人関係ストレス」である一方、私設秘書は、給与や勤務時間など待遇面のストレスが目立つという特徴が示唆されたが、地元事務所では秘書職による異同はなかった。しかし、地元事務所では後援会や支援団体との人間関係の難しさについての語りが多く、この点は地元事務所に勤務する議員秘書の特徴的なストレスであることが示唆された。
4. 議員会館及び地元事務所に勤務する秘書のストレスを軽減する要因として SOC が重要であることが示された。特に、議員会館に勤務する議員秘書では SOC の「処理可能感」と「有意味感」が、地元事務所に勤務する議員秘書では SOC の「処理可能感」が、「ストレス反応」に影響していた。

12 本研究の限界と課題

本研究の課題として以下の点があげられる。

- ・回答数が少なく、母集団の代表性の点で懸念される。本研究における所属院比は、衆議院 67.2%、参議院 32.8%であった。議員定数 2019 年現在、衆議院 465 人、参議院は 248 人で、合計 713 人なので、衆議院議員の比率 65.2%、参議院議員の比率 34.8%となり、本研究の回答者の所属院比率に近い。しかし、母集団の代表性があるとまでは言い難い。
- ・アンケート調査及び、インタビュー調査では、機縁法により紹介を受けた議員秘書達に研究内容について説明し、直接調査協力を依頼した。そのため、調査に協力した議員秘書のうち、ストレスに興味のある人が多くなった可能性もあり、高ストレス者の抽出率などが高まった可能性もある。また、政党や秘書職、年代など類似した秘書に集中することを軽減するため、属性がなるべく重複しない秘書を選定し協力を依頼した。
- ・議員秘書のストレスは、所属政党や上司となる議員によって影響されることが考えられる。しかし、調査協力者全員が現役の議員秘書であり、また調査前のヒアリングなどでもアンケート調査によって所属事務所が判明しないようにしてほしいという意見があり、アンケート調査項目内容やインタビュー内容に影響を与えた可能性が高い。
- ・アンケート調査及び、インタビュー調査におけるサンプリング・バイアスをより回避するための方法を検討していかなければならない。
- ・職業性ストレス簡易調査票における「職場の対人関係でのストレス」では、議員秘書特有の対人関係ストレスを抽出できなかった可能性がある。議員秘書の特徴を抽出できる質問項目を検討していく必要があると考えられる。
- ・本研究は、一時点を捉えた研究である。特に、議員秘書においては、通常時と選挙時などで業務内容や人間関係が大きく変わるが、調査時点のストレス状況しか把握できていない。今回の調査では、いずれの調査も参議院選挙が直後に行われる時期であったので、参議院の秘書は半数が自分たちの選挙を控えた多忙な時期であり、衆議院の秘書も同じ政党の参議院選挙の応援に忙しい時期であり、回収率に影響を与えた可能性がある。より詳細な特徴を明らかにするためには、経時的に状態を追跡する必要がある。
- ・インタビュー調査では、次の点で結果に影響を与えた可能性がある。まず、全員が現役の議員秘書であったことから、不利益を被る可能性がないようインタビュー中の質問内容に配慮した部分も多々あり、トランスクリプト作成時も本人が特定される恐れのある情報は

全て削除するなどしたこと、また、トランスクリプト作成から分析などのプロセスにおいて共有、公開できる範囲が絞られ、全てのプロセスを本稿で明らかにできなかった点である。

- ・海外における議員秘書のストレスについての先行研究はきわめて少なく、調べ得た範囲では、イギリスの UNITE UNION が報告書としてホームページに掲載したもののみである。しかし、詳細なデータなどは掲載されていないため、本研究結果との比較検討は困難であった。今回は国内の議員秘書のストレス状況の実態などを把握することを目的としているが、今後の課題として国内の議員秘書と海外の議員秘書のストレス状況を比較するため、海外研究の追跡を続ける必要がある。
- ・本研究では、対象とした地元事務所の議員秘書が事務所の場所や時期、職種などによっては議員会館の仕事も兼務しているケースなどもあることから、地元事務所の議員秘書に限定できていない。

本研究は、以上のような課題はあるが、今まで明らかにされていなかった議員秘書の職業性ストレスの特徴やストレスに関連する個人特性を明らかにした。高ストレスの状況にある議員秘書の、今後のストレスマネジメント対策の一助になる結果と考えられる。議員秘書が自分の能力を最大限に発揮し、生き活きと働く環境が整備されることは国益にも繋がることから、1 人でも多くの議員や議員秘書が、この課題について関心を持つきっかけになることを期待する。

参考文献

- 安達宜正 (2017) 「国会議員秘書～どんな仕事？どんな役割？」.解説アーカイブス, NHK 解説委員会, <http://www.nhk.or.jp/kaisetsu-blog/700/278499.html>, (参照日 2019 年 11 月 3 日) .
- アントノフスキー:山崎喜比古・吉井清子監訳 (2014) 健康の謎を解く:ストレス対処と健康保持のメカニズム.有信堂:東京.
- 藤本学・大坊郁夫 (2007) コミュニケーション・スキルに関する諸因子の階層構造への試み. パーソナリティ研究,15,347-361.
- 福岡欣治・中村健壽 (2011) 企業秘書における職務上の役割関連ストレス:責任者によるメンタリング行動との関連性.ビジネス実務論集,29,33-42.
- 福岡欣治・内山伊知郎・中村健壽・安田英理佳・加藤宏美 (1998) 企業秘書におけるストレスとソーシャルサポート:予備的検討.静岡県立短期大学部紀要,12-1.
- 舟木彩乃・水上勝義 (2016) 精神科医に求められる役割とメンタルヘルスストレスチェック制度義務化から半年を迎えて-.新薬と臨牀,65,57-60.
- 舟木彩乃・水上勝義 (2017) 国会議員秘書のストレスに関する研究-4 名のライフストーリー・インタビュー調査から-.文理シナジー,21 (1) ,35-41.
- 舟木彩乃・水上勝義 (2018) 国会議員秘書のストレスに関する研究.産業ストレス研究,25 (3) ,335-343.
- Harri,M (1998) The sense of coherence among nurse educators in Finland.Nurse Education Today,18(3),202-212.
- 日比野大輔 (2016) 中小企業におけるメンタルヘルス不調者の休職と復職の実際.産業ストレス研究,23,279-282.
- Hurrell, J.J. & McLaney,M.A (1988) Exposure to job stress-A new psychometric instrument. Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health,14 (Supplement 1) ,27-28.
- 池田智子 (2013) 産業保健師による小規模事業所へのアプローチ.ストレス科学,28,1.
- 石埜茂・松岡治子・山田淳子・小笠原映子・竹内一夫・李範爽・椎原康史 (2009) 中小企業・経営者を対象としたメンタルヘルスクアの意識調査-聴き取り調査による検討-.日本職業・災害医学会.
- Johnson JV ・Hall EM (1998) Job strain,work place social support,and cardiovascular disease:A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population . American Journal of Public Health,78,1336-1342.
- Karasek R (1979) job demand,job decision latitude,and mental strain:implications for job redesign.administrative Science Quarterly,24,285-308.
- Karasek R ・Theorell T (1990) Healthy work.Basic Books,NewYork.

- 川上憲人（2018）ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究 平成 27 年～29 年度総合研究報告書.
- 警察庁（2019a）平成 30 年中における自殺の状況 資料,p.2.警察庁 WEB サイト,
https://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/H30/H30_jisatunoujoukyou.pdf,（参照日 2019 年 8 月 22 日）.
- 警察庁（2019b）平成 30 年中における自殺の状況 資料,p.7. 警察庁 WEB サイト,
https://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/H30/H30_jisatunoujoukyou.pdf,（参照日 2019 年 8 月 22 日）.
- 警察庁（2019c）平成 30 年中における自殺の状況 付録,p.8. 警察庁 WEB サイト,
https://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/H30/H30_jisatunoujoukyou_huroku.pdf,（参照日 2019 年 8 月 22 日）.
- 小池和男（2000）聞き取りの作法.東洋経済新報社:東京,p.89.
- 国会議員秘書厚生年金基金（2014）国会議員秘書厚生年金基金のしおり .p.14.
- 小杉正太郎（2003）ストレス心理学—個人差のプロセスとコーピング—.川島書店:東京.
- 厚生労働省(2019)平成 30 年労働安全衛生調査（実態調査）労働者調査，厚生労働省ホームページ,https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h30-46-50_kekka-gaiyo02.pdf,（参照日 2019 年 8 月 23 日）.
- 厚生労働省（2019）平成 30 年労働安全衛生調査（実態調査）事業所調査，厚生労働省ホームページ，https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h30-46-50_kekka-gaiyo01.pdf,（参照日 2019 年 8 月 23 日）.
- 厚生労働省（2017）平成 28 年度職場パワーハラスメントに関する実態調査主要点.
- 厚生労働省（2019）平成 30 年度「過労死等の労災補償状況」，厚生労働省ホームページ,https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00039.html,（参照日 2019 年 8 月 22 日）.
- 厚生労働省（2014）賃金構造基本統計調査.
- 厚生労働省（2016）厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム 実施者用管理ツールマニュアル Ver.1.1.
- 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.
- 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（2016）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.
- 眞鍋えみ子・小松光代・和泉美枝・倉ヶ市絵美佳・橋元春美・北島謙吾・岡山寧子（2012）大学附属病の看護職における Sense of Coherence と労働環境満足度・看護臨床能力との関連. 日本看護研究学会雑誌, 35(2), 19-25.
- メンタルヘルス実務研究会（2016）産業医と弁護士が解決する社員のメンタルヘルス問題.中央経済グループパブリッシング,p.9.

- 水上勝義（2013）運動によるメンタルヘルス改善のメカニズム. 体育の科学, 63, 6-11.
- 中村健壽（1992）わが国における秘書室と秘書機能：その二重構造性をめぐって. 静岡県立短期大学部紀要, 秘書学研究, 7, 15-26.
- 中村誠司・水上勝義（2015）介護サービス職の職業性ストレスと首尾一貫感覚に関する研究—介護パフォーマンスの違いに注目して—. 高齢者ケアリング学研究会誌, Vol. 5, No. 2.
- リチャード・S. ラザルス・スーザン・フォルクマン: 本明寛・織田正美・春木豊訳（1991）ストレスの心理学—認知的評価と対処の研究. 実務教育出版: 東京.
- 労働政策研究・研修機構（2012）職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査.
- 鈴木孝男・佐藤千里（2015）中小企業におけるコミュニケーションの意義. 千葉商大論叢, 52, 1-15.
- 桜井厚（2002）インタビューの社会学・ライフストーリーの聞き方. せりか書房: 東京.
- 桜井厚・小林多寿子（2005）ライフストーリー・インタビュー: 質的研究入門. せりか書房: 東京.
- 脊尾大雅（2015）中小企業におけるメンタルヘルス対策と課題. 産業ストレス研究, 22, 255-260.
- 衆議院秘書協議会（2006a）私設秘書. 議員秘書とは, 衆議院秘書協議会ホームページ, http://www.hisyo-kyo.jp/private_secretary, (参照日 2016 年 11 月 25 日).
- 衆議院秘書協議会（2006b）私設秘書. 議員秘書とは, 衆議院秘書協議会ホームページ, http://www.hisyo-kyo.jp/private_secretary, (参照日 2019 年 8 月 20 日).
- 総務省（2018）平成 28 年経済センサス基礎活動調査, 再編加工. 平成 28 年経済センサス-活動調査 調査の結果, 総務省統計局ホームページ, <https://www.stat.go.jp/data/e-census/2016/kekka/gaiyo.html>, (参照日 2019 年 8 月 22 日).
- スタイナー・クヴァール: 能智正博・徳田治子訳（2016）質的研究のための「インター・ビュー」. 新曜社: 東京, p. 168.
- 高田裕志（2002）職場におけるメンタルヘルスと心身医療. 新興医学出版社: 東京.
- 戸ヶ里泰典・山崎喜比古・中山和弘・横山由香里・米倉佑貴・竹内明子（2015）13 項目 7 件法 Sence of coherence スケール日本語版の基準値の算出. 日本公衆衛生誌, 62(5), 232-237.
- 戸ヶ里泰典（2017）健康生成力 SOC と人生・社会—全国代表サンプル調査と分析. 有信堂高文社: 東京, pp. 3-4, p. 7, pp. 12-13, p. 19, pp. 155-157.
- 戸ヶ里泰典（2019）ストレス対処力 SOC—健康を生成し健康に生きる力とその応用. 有信堂高文社, p. 18, pp. 212-218.
- 東京都産業労働局（2010）平成 21 年度政策調査中小規模事業所におけるメンタルヘルス対策に関する実態調査報告書〈概要版〉.
- UNITE（2017）MPs management training call. UNITE live, UNITE ホームページ, <http://unitelive.org/mps-management-training-call>, (参照日 2019 年 8 月 25 日).
- 山本勲・黒田祥子（2014）労働時間の経済分析: 超高齢社会の働き方を展望する. 日本経済新聞

- 出版社:東京,p.304.
- 山崎喜比古・戸ヶ里泰典・坂野順子 (2012) ストレス対処能力 SOC.有信堂高文社:東京, p.9, pp.195-200.
- 山崎喜比古 (1999) 健康への新しい見方を理論化した健康生成論と健康保持能力概念 SOC.Quality Nursing,vol.5,no.10,pp.81-88.
- 吉田えり・山田和子・芝瀧ひろみ・森岡郁晴 (2013) 看護師の Sense of Coherence とストレス反応との関連.日本看護研究学会雑誌,36 (5) ,25-33.
- 全国労働衛生団体連合会 メンタルヘルス専門委員会 (2019) 全衛連ストレスチェックサービス実施結果報告書.

アンケート調査票（議員会館用）

アンケート調査票

添付資料1-1

【 ID:4桁の付与番号 】

～ご回答にあたってのお願い～

- ① ご回答に要する時間は15分程度です。
- ② ご回答は、質問文の指示に従って該当する箇所に記入、または該当する選択肢の番号を○で 囲んでください。
- ③ ご回答の済んだアンケートは、回答漏れなどが無いことをご確認の上、同封の返信用封筒（水上研究室宛て）に入れて無記名のまま、 月 日 （ ） までに、ポストにご投函ください。
- ④ 本アンケート結果について知りたい方は、◆Ⅲに返信用のメールアドレスのご記入をお願い致します。
- ⑤ 念のため、本書面のタイトル横にある4桁のID付与番号をお手元にお控え下さい。
- ⑥ 本アンケート調査票に回答して頂いたことをもって研究対象者として同意したものとみなします。

◆Ⅰ. 該当する箇所に○印をつけてください。

- ・性別 1、男性 2、女性
- ・年代 1、10代 2、20代 3、30代
4、40代 5、50代 6、60代
- ・秘書をしている議員の所属 1、衆議院 2、参議院
- ・該当秘書職 1、政策担当秘書 2、第一秘書 3、第二秘書
4、私設秘書 5、その他（ ）
- ・秘書になってからの通算年数
1、半年未満 2、1年未満 3、1年～3年 4、3年～6年
5、6～10年 6、10年以上 7、15年以上 8、20年以上

ご記入漏れのないよう正確にご記入ください。

◆Ⅱ. あなたの仕事の状況について教えてください。

- ・秘書の仕事をしていく上で最も必要なスキル1つ （ ）
- ・仕事についての悩み 1、ある 2、少しある 3、殆どない 4、全くない
- ・仕事上の1番のストレス（1つだけ選択してください）
1、人間関係 2、仕事内容 3、仕事量 4、勤務時間または時間帯
5、待遇（給与や福利厚生） 6、その他（ ）
- ・自分の努力と成果をすべて考え合わせたとき、あなたは仕事上ふさわしい評価と人望を受けていますか？
1、非常にそう思う 2、ややそう思う 3、あまりそう思わない 4、全く思わない
- ・あなたの努力と成果をすべて考え合わせたとき、ご自身のサラリー／収入は適当だと思いますか？
1、非常にそう思う 2、ややそう思う 3、あまりそう思わない 4、全く思わない

◆Ⅲ. ご協力頂きましたアンケート調査結果及びセルフケアとしてご利用頂きたい無料アプリ

『こころとことばのゼミナール』のご案内を電子メールにてお送りしてよろしいでしょうか？

受信しても良いという方は、下記に返信用メールアドレスをご記入下さい。

フリガナ

【 ㊟ メールアドレス： @ 】

数字の0(ゼロ)、1(イチ)とアルファベット小文字のo(オー)とi(エル)など区別のつきにくい文字はフリガナへの記入をお願いします。

①職業性ストレス簡易調査です。
最も当てはまるものに○を付けて下さい。

A あなたの仕事についてうかがいます。

| | そ う だ | そ う だ ま あ | ち や う | ち や う |
|--------------------------------|-------------|-----------------------|-------------|-------------|
| 1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. 時間内に仕事が処理しきれない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. 一生懸命働かなければならない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. かなり注意を集中する必要がある | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. からだを大変よく使う仕事だ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. 自分のペースで仕事ができる | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. 私の部署内で意見のくい違いがある | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. 私の職場の雰囲気は友好的である | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. 私の職場環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. 仕事の内容は自分にあっている | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. 働きがいいのある仕事だ | 1 | 2 | 3 | 4 |

B 最近1 か月間のあなたの状態についてお答えください。

| | な か つ た ほ と ん ど | あ う た と き あ う た | し ば し ば あ う た | い つ も あ う た ほ と ん ど |
|------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|--|
| 1. 活気がわいてくる | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. 元気がいっぱいだ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. 生き生きする | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. 怒りを感じる | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. 内心腹立たしい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. イライラしている | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. ひどく疲れた | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. へとへとだ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. だるい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. 気がはりつめている | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. 不安だ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. 落着かない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. ゆうつだ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. 何をするのも面倒だ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. 物事に集中できない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. 気分が暗れない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. 仕事が手につかない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. 悲しいと感じる | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. めまいがする | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. 体のふしぶしが痛む | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21. 頭が重かったり頭痛がする | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. 首筋や肩がこる | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. 腰が痛い | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. 目が疲れる | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25. 動悸や息切れがする | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26. 胃腸の具合が悪い | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27. 食欲がない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28. 便秘や下痢をする | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29. よく眠れない | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|-----------------------------|---|------------|-----|----|----------|
| | | 非常に 話せる | かなり | 多少 | 全く ない |
| C あなたの周りの方々との関係を教えてください。 | | | | | |
| どのくらい気軽に話ができますか？ | | | | | |
| 1. 上司 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 2. 職場の同僚 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 3. 配偶者、家族、友人等 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 困ったときにどのくらいたよりになりますか？ | | | | | |
| 4. 上司 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 5. 職場の同僚 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 6. 配偶者、家族、友人等 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 個人的な問題を相談したらどのくらいいきいてくれますか？ | | | | | |
| 7. 上司 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 8. 職場の同僚 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 9. 配偶者、家族、友人等 | 1 | 2 | 3 | 4 | |

| | | | | | |
|-------------|---|----|----------|----------|----|
| | | 満足 | 満足 まあ | やや 不満 | 不満 |
| D:満足度について | | | | | |
| 1. 仕事に満足だ | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 2. 家庭生活に満足だ | 1 | 2 | 3 | 4 | |

②コミュニケーション・スキル尺度です。

普段のコミュニケーション場面におけるあなたの行動について
 “かなり得意・・・7” から “かなり苦手・・・1” までの
 7段階で評価して該当する数字を○で囲んでください。

| | | | | | | | |
|------------------------------|-----------|----|----------|---------|----------|----|-----------|
| | かなり 得意 | 得意 | 得意 やや | ふつ う | 苦手 やや | 苦手 | かなり 苦手 |
| 1. 自分の衝動や欲求を抑える | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. 自分の感情をうまくコントロールする | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. 善悪の判断に基づいて正しい行動を選択する | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. 周りの期待に応じた振る舞いをする | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. 自分の考えを言葉でうまく表現する | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. 自分の気持ちをしぐさでうまく表現する | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. 自分の気持ちを感情でうまく表現する | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. 自分の感情や心理状態を正しく察してもらう | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. 相手の考えを発言から正しく読み取る | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. 相手の気持ちをしぐさから正しく読み取る | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. 相手の気持ちを表情から正しく読み取る | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. 相手の感情や心理状態を敏感に感じ取る | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. 会話の主導権を握って話を進める | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. まわりとは関係なく自分の意見や立場を明らかにする | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. 納得させるために相手に柔軟に対応して話を進める | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. 自分の主張を理論的に筋道を立てて説明する | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. 相手の意見や立場に共感する | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. 友好的な態度で相手に接する | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. 相手の意見をできるかぎり受け入れる | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. 相手の意見や立場を尊重する | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21. 人間関係を第一に考えて行動する | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22. 人間関係を良好な状態に維持するように心がける | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23. 意見の対立による不和に適切に対処する | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24. 感情的な対立による不和に適切に対処する | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

③首尾一貫感覚です。

④あなたの人生に対する感じ方について伺います。

1から7の数字のうちあなたの感じ方をもっともよく表している適切なものに○をつけてください。

1. あなたは、自分の周りで起こっていることがどうでもいい、という気持ちになることがありますか？

(まったくくない) 1 2 3 4 5 6 7 (とてもよくある)

2. あなたは、これまでに、よく知っていると思っていた人の、思わぬ行動に驚かされたことがありますか？

(まったくなかった) 1 2 3 4 5 6 7 (いつもそうだった)

3. あなたは、あてにしていた人につながりさせられたことがありますか？

(まったくなかった) 1 2 3 4 5 6 7 (いつもそうだった)

4. 今まで、あなたの人生には、明確な目標や目的が、

(まったくなかった) 1 2 3 4 5 6 7 (あった)

5. あなたは、不当な扱いを受けているという気持ちになることがありますか？

(よくある) 1 2 3 4 5 6 7 (まったくくない)

6. あなたは、不慣れた状況にいと感じ、どうすればよいかわからない、と感じることがありますか？

(とてもよくある) 1 2 3 4 5 6 7 (まったくくない)

7. あなたが毎日していることは、

(喜びと満足を与えてくれる) 1 2 3 4 5 6 7 (つらく退屈である)

8. あなたは、気持ちや考えが非常に混乱することがありますか？

(とてもよくある) 1 2 3 4 5 6 7 (まったくくない)

9. あなたは、本当なら感じたくないような感情を抱いてしまうことがありますか？

(とてもよくある) 1 2 3 4 5 6 7 (まったくくない)

10. どんなに強い人でさえ、ときには「自分はダメな人間だ」と感じることもあるものです。

あなたは、これまで、「自分はダメな人間だ」と感じたことがありますか？

(まったくなかった) 1 2 3 4 5 6 7 (よくあった)

11. 何かが起きたとき、ふつう、あなたは、

(そのことを過大に評価したり、過小に評価してきた) 1 2 3 4 5 6 7 (適切な見方をしてきた)

12. あなたは、日々の生活で行なっていることにほとんど意味がないと感じることがありますか？

(よくある) 1 2 3 4 5 6 7 (まったくくない)

13. あなたは、自制心を保つ自信がなくなることがありますか？

(よくある) 1 2 3 4 5 6 7 (まったくくない)

質問は以上で終了です。長い時間ご協力いただきまして誠にありがとうございました。

皆さまからご協力頂いた回答は、国会議員秘書のストレスマネジメント対策に活用させていただきます。

アンケート調査票（地元事務所用）

アンケート調査票

～ご回答にあたってのお願い～

- 1 ご回答に要する時間は15分程度です。
- 2 ご回答は、質問文の指示に従って該当する箇所に記入、または該当する選択肢の番号を○で囲んでください。
- 3 ご回答の済んだアンケートは、回答漏れなどがないことをご確認の上、同封の返信用封筒またはFAX＜(03) 6740-7823＞にて、無記名のまま、____月____日（ ）までに、ご返送・ご返信ください。
- 4 本アンケート結果について知りたい方は、◆Ⅲに返信用のメールアドレスのご記入をお願い致します。
- 5 本アンケート調査票に回答して頂いたことをもって研究に同意されたものとさせていただきます。

◆Ⅰ. 該当する箇所に○印をつけてください。

- ・性別 1、男性 2、女性 ←
- ・年代 1、10代 2、20代 3、30代 ←
- 4、40代 5、50代 6、60代 ←
- ・秘書をしている議員の所属 1、衆議院 2、参議院 ←
- ・与党か野党 1、与党 2、野党 ←
- ・選挙区の都道府県 () ←
- ・勤務場所 1、議員会館と地元事務所 2、議員会館のみ 3、地元事務所のみ 4、その他 ←
- ・該当秘書職 1、政策担当秘書 2、第一秘書 3、第二秘書 ←
- 4、私設秘書 5、その他 () ←
- ・秘書になってからの通算勤続年数 ←
- 1、半年未満 2、1年未満 3、1年～3年 4、3年～6年 ←
- 5、6～10年 6、10年以上 7、15年以上 8、20年以上 ←

ご記入漏れのないよう正確にご記入ください。

◆Ⅱ. あなたの仕事の状況について教えて下さい。

- ・秘書の仕事をしていく上で最も必要なスキル1つ ()
- ・仕事についての悩み 1、ある 2、少しある 3、ほとんどない 4、全くない
- ・仕事上の1番のストレス（1つだけ選択してください）
- 1、人間関係 2、仕事内容 3、仕事量 4、勤務時間または時間帯
- 5、待遇（給与や福利厚生） 6、その他 ()
- ・議員会館勤務か地元事務所勤務のどちらかを選択できるとすれば、どちらを希望しますか？
差し支えなければ理由も教えてください。
- 1、議員会館 2、地元事務所 3、どちらでも良い

理由 []

・今後のキャリアプランについて教えてください。

- 1、秘書を続ける 2、秘書以外の仕事（議員含む）で政治に関わる 3、政治の世界以外で仕事をする
- 4、分からない
- ・自分の努力と成果をすべて考え合わせたとき、あなたは仕事上ふさわしい評価と人望を受けていますか？
- 1、非常にそう思う 2、ややそう思う 3、あまりそう思わない 4、全く思わない
- ・あなたの努力と成果をすべて考え合わせたとき、ご自身の給与は適当だと思いますか？
- 1、非常にそう思う 2、ややそう思う 3、あまりそう思わない 4、全く思わない

アンケート調査結果を知りたい方は、結果をお送りしても良いメールアドレスをご記入ください。

英数字のフリガナ→

【☐】 メールアドレス： _____ @ _____ 【☐】

謝辞

本論文を直接ご指導いただきました筑波大学大学院人間総合科学研究科ヒューマン・ケア科学専攻の教授である水上勝義先生には、終始丁寧にご指導賜りましたこと、ここに厚く御礼申し上げます。そして、同専攻諸先生方からも様々な助言を賜りましたこと、深く感謝申し上げます。

また、大変お忙しい中、調査にご協力いただいた議員秘書の皆様、多くの議員秘書をご紹介下さった現役議員秘書の方、そして議員秘書の仕組みについて詳細にご指導くださった株式会社メンタルシンクタンク代表取締役社長で政策担当秘書の資格保持者である浜崎篤人様に心より感謝申し上げます。

最後に、この研究は決して1人でできる内容ではなく、実に多くの方々から貴重な機会を与えて頂いたと思っております。私を支えて下さったすべての方々に深く御礼申し上げます。ありがとうございました。