

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

【目的】

本研究の目的は、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国会議員秘書（以下、議員秘書または秘書と略す）を対象に、ストレス状態を調査することである。議員会館勤務と地元事務所勤務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勤務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と研究5は、地元事務所に勤務する議員秘書のストレスの特徴を明らかにすることを目的とした。研究6では、研究1から研究5までで得られた調査結果から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職業性ストレスの特徴の違いを明らかにすることを目的とした。

【対象と方法】

研究1は、研究2と研究4のアンケート調査結果から得られた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。

研究2は、議員会館に勤務する秘書を対象とし、研究4では地元事務所に勤務する秘書を対象としアンケート調査を実施した。研究2・4のアンケート調査の内容は、①基本属性：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勤続年数、②オリジナル項目：仕事についての悩みの有無、仕事上の1番のストレス、仕事上ふさわしい評価と人望を受けているか、収入は適当か、③「職業性ストレス簡易調査票」57項目版、④ストレス対処能力尺度を評価するSOC日本語縮約版（13項目7件法）、⑤コミュニケーション力を評価するENDCOREs（24項目7件法）から構成され、分析は、IBM SPSS Statistics 25を使用し、 $p < 0.05$ を有意とした。

また、研究3は議員会館勤務の秘書を対象とし、研究5は地元事務所勤務の秘書を対象としたライフストーリーインタビューを実施した。語りのテーマ毎に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（議員会館か地元事務所）の特徴的な働き方について分節化し、分析解釈を行った。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勤務の秘書と地元事務所勤務の秘書の職業性ストレスの特徴の違いについて比較検討した。

【結果】

・研究1

国会議員秘書257名より回答が得られ、回収率は29.8%であった。内訳は、議員会館に勤務する秘書155名、地元事務所に勤務する秘書102名である。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。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、所属院、該当秘書職、通算勤続年数の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、属性と高ストレスの間に有意な関連は認められなかった。

・研究2

議員会館勤務の秘書155名の回答を分析対象とした。職業性ストレス簡易調査票57項目における高ストレス者の割合は22.9%であった。属性ごと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に違いがあるか検定したが、とくに有意な違いは認めなかった。続いて、「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検討した結果「仕事の量的負担」「身体的負担度」「職場の対人関係ストレス」「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」「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」「自己統制」「表現力」「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」が有意な相関を示した。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結果、「仕事の量的負担」と「職場の対人関係ストレス」が正の関連、「処理可能感」と「有意味感」が負の関連を示した。

・研究3

テーマ毎 (①～⑤) に分節化した結果を示す。①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名の秘書は、それぞれの立場で職種或いは、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。②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。③4名全員が「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。④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。⑤議員会館勤務の秘書は一般的に週休2日制で土日休みであった。

・研究4

地元事務所の秘書102名から回答を分析対象とした。「ストレス反応」と有意な相関を示したものは、「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」「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」「自己主張」「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」であった。重回帰分析を行った結果、ストレス反応に対して「処理可能感」が負の関連を示した。

・研究5

テーマ毎 (①～⑤) に分節化した結果を示す。①公設秘書から地元の支援者や後援会の人達に貢献できたことなどが語られ、私設秘書からは、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。②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た。また、地元事務所は、支持者や後援会との人間関係についての語りも多かった。③1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。④政策担当秘書以外の3名は地元事務所の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。

・研究6

研究1から研究5までで得られた調査結果から議員会館勤務の秘書と地元事務所勤務の秘書の職業性ストレスの特徴の違いについて比較検討した。議員会館の秘書と地元事務所の秘書の高ストレス者抽出率では有意差は認めなかった。インタビュー調査から、議員会館勤務の公設秘書のストレスについ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。

【考察】

議員秘書職の高ストレス者抽出率は、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の職種別に見た高ストレス者の抽出率においてもっとも高い数値であった技能職 (19.6%) よりも高かった。議員秘書の場合、属人的な立場であり、その上、解雇法制の保護が及ばず、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、さら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であることが、一般の事業所にはない特徴的なストレスであると考えられる。重回帰分析からは、議員会館の秘書ではSOCの「処理可能感」と「有意味感」が、地元事務所勤務の秘書ではSOCの「処理可能感」が高いと「ストレス反応」が軽減することが示された。インタビュー調査では、仕事上のストレスフル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りに語られており、SOCは議員秘書のメンタルヘルスの重要なキーワードの1つであることが示唆された。

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。そのために議員秘書のストレス状態について実態を把握できるように全員がストレスチェックを受けられる制度の整備が急務と考えられる。

【結論】

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、以下の結論を得た。

1. 議員会館、地元事務所勤務を問わず議員秘書は、他職種と比較しても高ストレス者抽出率が高い。
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。
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。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。
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。
ただし、回答数が少なく、また一時点を捉えた研究であるため、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。