

平成 30 年度

順天堂大学大学院スポーツ健康科学研究科 修士論文

アメリカンフットボールにおける
企業チームとクラブチームの選手の
社会生活のストレスについて

学籍番号 4117063

氏名 中村 聡泰

研究指導教員 柴田 展人

論文指導教員 柴田 展人

合格年月日 平成 31 年 2 月 18 日

論文審査員

主査

水野 基樹

副査

采女 智津江

副査

柴田 展人

目次

第1章 緒言	3
第1節 緒言	3
第2節 背景	6
第3節 仮説	6
第2章 文献考証	8
第1節 企業チームとクラブチームの選手のストレスについて	7
第2節 バイオマーカーを用いたストレス研究	8
第3節 研究目的	8
第3章 研究方法	8
第1節 調査方法	9
第2節 調査期間及び手順	10
第3節 調査測定内容	10
第4節 分析方法	12
第4章 結果	13
第5章 考察	17
第1節 自己分析によるストレス	17
第2節 バイオロジカルマーカーによる分析	18
第3節 総括	20
第6章 結論	21
第7章 要約	22
第8章 引用・参考文献	24
第9章 謝辞	28
参考資料	29

第1章 緒言

第1節 緒言

企業スポーツは日本におけるスポーツの礎を築きあげてきた。しかしバブル経済の崩壊後、福利厚生の一つであった企業チームは否応もなく休廃部の憂き目に会うことになった。澤井（2011）²³⁾は日本における企業スポーツについて、1920年代に企業の法定外福利厚生サービスの「職業スポーツ」から発展し、やがてスポーツの持つメディア価値に注目した企業は帰属意識や一体感を高めるツールとして利用、1970年代になると企業の広告媒体にも利用され、選手社員の雇用形態も多様化したとしている。同様に、上柿（1999）¹³⁾は東京オリンピック以降、これまで社員の福利厚生や会社に対するアイデンティティの一つであった企業スポーツがメディアに取り上げられることにより企業イメージや宣伝としての役割を担い、高度経済成長と共に大きく伸びてきたと企業スポーツの存在意義を述べている。また荻野（2007）¹⁴⁾は企業スポーツについて従業員の意欲向上や労働力の確保といった人事労務の面にとどまらず、営業活動や販売促進といった面でも効果を発揮することが期待され、チームはより「勝利」を求められるようになったとしている。

しかし1990年以降、企業スポーツの状況が一変し、経済低迷の中で経営不振に陥り自社で所有していたスポーツチームを休廃部する企業が多く表れた。財団法人大崎企業スポーツ事業研究助成財団（2002）¹⁸⁾の調査によると1998年から2002年の5年間で220ものチームが休廃部するに至った。福田（2010）³⁶⁾は企業が休廃部した理由を「競技力低下による撤退モデル」「プロモーション機能の低下に伴う撤退モデル」「本業重視による撤退モデル」「保有意義の希薄化による撤退モデル」「企業スポーツクラブ内での「選択と集中」による撤退モデル」とパターン化している。

一部の企業チームは休廃部をきっかけにクラブチームとしてスポンサー企業を探し再スタートするケースがある。2009年、日本一になった経験もあるアメリカンフットボールの企業チームが廃部になり、クラブチーム化した際、「社会情勢に左右されない地域とファンと共に歩む」と理念を掲げ、当時はまだ珍しかった総合型地域スポーツクラブを目指し再スタートした。永谷ら（2006）³⁴⁾はこれからのクラブチームは本拠地になる自治体の協力も得て実業団、大学などと一緒に地域密着型活動をするケースが増えるとしている。

では、時代の流れの中で、その価値が常に問われる企業スポーツに所属している選手

はどのような存在なのだろうか。佐々木 (2005) ²⁾は企業チームに所属する選手は同時に一般社員でもあり、普段他の社員と一緒に働いている。一流のスポーツ選手はこれまでのつらい練習に耐えて、数多くの大舞台で試合をしてきた経験から、根性があり、規律正しく、責任感もあり、仕事も真面目である。このようなスポーツ選手がいる職場では、他の社員が同僚のスポーツ選手からいい影響を受けるかもしれない。スポーツ選手は他の社員にとって仕事上の模範になるが、社員にプラスに作用するのは自分たちのチームが優勝を争うくらい強いということが前提であり、弱いチームでは社員の士気高揚も一体感の醸成も同僚感相互効果も期待できないと企業チームの選手社員の意義と一般社員に対する影響について提言している。

このように企業スポーツの歴史や時代背景、存在意義や価値などに関しては多くの先行研究がなされている。しかしそこに在籍している選手社員が一般の社員に対する影響に関する研究はあっても、選手社員自身の心理面や職場環境を対象にした先行研究は殆どない。実際、選手社員自身「勝利」に対するプレッシャーを抱えての就業は一般社員以上に日常においてストレスを感じているのではないだろうか。

一方、クラブチームの形態は様々であり、所属する選手の待遇や提供される施設、用具などもスポンサー企業の有無によって大きく変わる。選手はスポンサー企業の社員という訳でなく、選手それぞれが社会人として就労しており、職業は民間企業、公務員、自営など様々で勤務形態も多様化している。そのため土日も練習に選手全員を揃えることは容易ではなく、試合直前になってやっと選手全員が揃うという状態になるのも珍しくはない。なでしこリーグ2部に所属するある女子サッカーチームは、運営を一般社団法人が行っており、選手をそれぞれ地域のスポンサー企業へ社員として斡旋している。選手は日中働きながらも会社の理解と協力を得て、平日の午後練習に参加できる環境を作るといった工夫をしている。そのような工夫がないと選手全員で練習ができないというのがクラブチームの現状でもある。

このようにクラブチームの選手は企業チームの選手とは違い、ワーク・ライフ・バランスを常に管理しながら練習や試合に参加している。このワーク・ライフ・バランスの時間調整は選手にとってかなりの負荷となり、好きなスポーツをするためとは言え社会生活においてはかなりのストレスになっていると思われる。

スポーツ選手を対象にしたストレス研究は、山下ら (2017) ⁴⁾が大学生アスリートは学年ごとにストレッサーの内容が異なると述べている。このようにスポーツに関するス

ストレス研究は大学生アスリートを対象にし、田中（2013）²⁷⁾のバーンアウトとポジティブ感情に関する研究や村松ら（1990）³⁹⁾の女子柔道選手の日常生活に関する調査、池畑ら（2002）⁴⁰⁾の海浜実習での状況不安の研究のように多くあるが、先に述べたように先行研究としてアマチュアの企業スポーツの選手を対象にしたストレス研究は残念ながら殆どされていないのが現状である。

また、ストレスを測る研究では質問紙を使ったものを散見するが、唾液に含まれるアミラーゼはストレスの度合いを表すという研究がなされており、相澤（2008）⁴³⁾はアスリートのアミラーゼ測定は有益であるとし、増田ら（2010）³⁷⁾は唾液アミラーゼモニターによりスポーツ競技において、精神的ストレスの測定が可能であったとしている。また唾液に含まれる総蛋白もストレスとの因果関係があると清水ら（2015）に²⁴⁾よって報告されている。

そこで本研究では企業チームとクラブチームの選手を対象に質問紙と唾液採取の2方向からそれぞれの選手が抱えているストレスの相関を明らかにすることで、今後のメンタルヘルスのサポートに有効なものになると考える。

第2節 背景

企業スポーツの中でもアメリカンフットボールは1チームに選手、スタッフ総勢100人以上の大規模集団であり、更に他のチームスポーツと比べるとグラウンド、練習用具、ユニフォームなど運営、維持費が掛かるということで多くの企業が休廃部を行ったスポーツのひとつである。これまでいくつかの廃部した企業チームは新たなスポンサー企業と契約しクラブチームとして再スタートすることはできたが、金融系（主に銀行）は会社自体の統廃合が進みそのまま廃部になるケースが多かった。

1993年（当時は東西社会人1部リーグ）は24チーム中14チームが企業チームだったが、現在の日本社会人アメリカンフットボールリーグ（Xリーグ）の1部（X1）に所属している18チーム中、企業チームはわずか2チームだけになり、この20年で大きく変貌したことが見て取れる。Xリーグの1部（X1）では企業チームとクラブチームが常に優勝を争っており、2010年からの9年間で、決勝は企業チームとクラブチームという対戦が8回行われている。結果は企業チームが5勝、クラブチームが4勝とリーグ内での実力は拮抗している。

アメリカンフットボールというスポーツの性質上、フィールドにおける選手の役割は明確で、一人でも違う動きをするとそのプレーは大きく崩れてしまう。対戦相手によって戦術も常に変わり、プレーの内容、タイミング、動作をフィールドにいる選手全員が理解しないと勝てない競技でもある。そのため選手の練習参加率も勝利につながる大きな要素であり、実践的な戦術のミーティングや練習に参加できない選手はいくら実力があっても試合はベンチスタートになるケースが往々にしてある。

本研究では団体球技でありながら、個々の専門性が発揮されるアメリカンフットボールにおいて、実力が拮抗している企業チームとクラブチームの選手を対象にすることで社会生活におけるストレスの相関を比較できると考えた。

第3節 仮説

クラブチームの選手は仕事と家庭のワーク・ライフ・バランスをとりながら練習や試合に参加しているため社会生活においてストレスを感じていると考える。

第2章 文献考証

第1節 企業チームとクラブチームの選手のストレスについて

企業チーム、クラブチームの選手を対象に直接ストレスを研究したものは少ないが、違う観点からの研究で選手のストレスを確認することはできる。

企業チームの選手を対象とした研究では青石ら (2010) ⁹⁶⁾はラグビートップリーグの企業チーム選手を対象とした引退後のセカンドキャリアについて、「会社の存続に対する不安」「仕事の遅れに対する不安」「燃え尽きる事への不安」「酷使し続けた体調面への不安」といった正社員 12 名中 10 名が何らかの不安を抱えているとしている、また契約選手 4 名はいずれも引退後転職するとしており、20 代の独身選手 2 名は引退後に向けた準備を「特にしていない」とし、30 代の既婚選手は「国家資格を取得している」「色々な話を食欲に聞いている」と回答し年齢や家族の存在が大きな影響を与えているとしている。また、中村 (2017) ³²⁾は企業チーム選手の人事評価に関してスポーツ労働が積極的に評価されている訳ではなく、企業スポーツ選手の評価が、選手が勤務する職場の上長のみによって行われ、競技者でない上長が評価する基準は競技ではなく一般業務従事者として職場での活動が評価の対象になっているので、引退後のセカンドキャリアにも影響しているとしている。

一方、クラブチームの選手は仕事と家庭を調和するワーク・ライフ・バランスが競技をする上で必要な概念になるが、武石 (2011) ²⁶⁾はイギリス、ドイツと比べ日本はワーク・ライフ・バランスの実現に重要な要因である「支援的な上司」「助け合う職場」を構成する項目のポイントが低く、ワーク・ライフ・バランス支援の取り組みをする際に制度・施設の充実以上に職場における仕事管理や時間管理などを重視する必要があるとしている。またこのワーク・ライフ・バランスが保てなくなるワーク・ライフ・コンフリクトに関して、ALLEN ら (2013) ⁹⁴⁾は職場の上司が柔軟性をもって従業員を理解することが必要で、職場の上司や同僚からの支援がないと家庭とのバランスで葛藤が起き、ストレッサーになるとしている。

このようにこれまでの研究ではセカンドキャリア、職場環境、ワーク・ライフ・コンフリクトといったことが選手のストレスの一因になっているということが確認できた。

第2節 バイオマーカーを用いたストレス研究

バイオマーカーを用いたストレスの研究は血液採取と唾液採取のものが多くみられる。鈴木ら（2012）²⁵⁾は、運動が血中の microRNA に影響をおよぼすプロファイルはストレス評価を考える上で大きな意義があるとしている。

唾液に関しては山口（2007）⁴⁾がバイオマーカーはストレスを定量評価する上では必要不可欠なものになりつつあり、ストレスマーカーは血液だけでなく一部は唾液から分析できるとし、唾液採取は簡便性でサンプル採取が血液のようにストレスにならないメリットがあるとしている。井澤（2007）⁹⁾は唾液中の α アミラーゼは心理社会的ストレスや身体的ストレスに敏感に反応するとしている。そこで本研究では簡易的に採取でき、ストレス評価の指標にもなる唾液サンプル採取は有効であると考えた。

第3節 研究目的

本研究ではアメリカンフットボール（社会人アメリカンフットボールXリーグ）という競技において企業チームに所属する選手とクラブチームに所属する選手の社会生活におけるストレスを分析し、相関を調べることによって、企業やクラブに所属する選手のメンタルヘルスのサポートに役立てることを目的とする。

第3章 研究方法

第1節 調査対象

調査は日本社会人アメリカンフットボールリーグ(Xリーグ)の1部(X1)に所属している18チームの内、企業チームとクラブチームそれぞれ1チームを選定し行った。両チームともXリーグ1部の上位9チーム(SUPER9)において優勝争いをしており実力は拮抗している。

企業チームは親会社が運営し、選手は親会社の正社員として雇用されている。一方のクラブチームはもともと日本一に三度なった名門企業チームだったが親会社がチームから撤退、解散したことからクラブチームとして活動を始めた。現在はNPO法人格を取得し地域に根差したチーム作りを目指し、多くのスポンサー企業からの出資により運営を行っている。クラブチームに所属している選手は社会人として様々な職業に就きながらチームの練習や試合に出場し、時には地域のイベントにも参加している。

両チーム合計119名で実施した。そのうち有効回答数は116名(有効回答率97.5%)であり、内訳は企業チーム64名、クラブチーム52名であった。平均年齢、既婚率、平均通勤時間、月の平均残業時間ならびに職種内訳は属性表の通りである。

属性		企業	クラブ
N		64	52
年齢		27.0	26.6
既婚率		37.4	28.3
通勤(分)		51.2	49.6
月残業(時間)		17.3	24.0
職種内訳	専門、技術職	0.0%	5.8%
	事務職	28.1%	9.6%
	営業職	67.2%	50.0%
	販売職	0.0%	9.6%
	サービス職	0.0%	1.9%
	運輸、通信職	0.0%	1.9%
	技能職	0.0%	5.8%
	その他	3.1%	7.7%
	未回答	1.6%	7.7%

第2節 調査期間及び手順

本研究は、順天堂大学スポーツ健康科学部研究等倫理委員会の承認(第 30-44 号)を得て行われた。

7 月、各チームに訪問し研究の目的、方法、内容、守秘義務を書面と口頭で説明し、チームのゼネラルマネージャー、ヘッドコーチより承諾を得た上で実施した。

各チームとも環境に差異が生じないように曜日と時間の調整を行い、企業チームは 8 月 18 日、クラブチームは 8 月 11 日、それぞれ土曜日の練習が始まる午前 8 時に実施。練習前ミーティングで集まった選手に事前に研究目的、内容、守秘義務（個人情報特定されない、研究以外の目的で使用しない。対象者は研究への同意を行なった後においても取りやめることができること、研究への同意を取りやめても不利益を被ることがないこと）を説明し、匿名で関連性のないナンバリングされたフェイスシート、質問紙 2 種（職業性ストレス簡易調査票、CES-D シート）を記入してもらい、質問紙と同時に口に何も含んでいない状態で質問紙と同じナンバリングをつけた容器を使用し、唾液の採取を行った。

第3節 調査測定内容

本研究では自己評価記入の限界をカバーするためにバイオマーカーを用いた。

2 種類の質問紙と唾液採取による分析、測定を実施。

(1) 職業性ストレス簡易調査票

「職業性ストレス簡易調査票 (57 項目)」は厚生労働省が「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的とし、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる検査である。「労働安全衛生法」が改正されたことを機に、労働者が 50 人以上いる事業所では、2015 年 12 月から、毎年 1 回、この検査を全ての労働者に対して実施することを義務付けている。

本研究ではこの「職業性ストレス簡易調査票」を①企業チームとクラブチームの選手のストレスの相関と②厚生労働省における高ストレス選定の 2 方面から分析した。

①企業チームとクラブチームの選手のストレスの相関

調査票は4択の回答があり、この研究における評価方法は4択をそれぞれ1. 2. 3. 4点と配点した。また、ポジティブな設問(9問)に関しては数値を反転させることで、最低57点から最高228点までで、点数が高いほどストレスを抱えている傾向にあるとした。測定因子は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発行の「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」(平成28年4月改訂版)¹⁵⁾の19因子(ストレスの原因と考えられる因子:9因子、ストレスによっておこる心身の反応:6因子、ストレス反応に影響を与える他の因子:4因子)を採用した(資料2-b)。

②厚生労働省における高ストレス選定

厚生労働省では「職業性ストレス簡易調査票」において以下の選定方法で高ストレス者の選出をしており、全国平均男性と比較するために以下の方法からも算出を行った。

㊦「心身のストレス反応」(29項目)の合計点数(ストレスが高い方を4点、低い方を1点とする)を算出し、合計点数が77点以上である者を高ストレスとする。

㊧「仕事のストレス要因」(17項目)及び「周囲のサポート」(9項目)の合計点数(ストレスが高い方を4点、低い方を1点とする)を算出し、合計点数が76点以上であって、かつ、「心身のストレス反応」の合計点数が63点以上である者を高ストレスとする。

(2) CES-D シート

「CES-Dシート(20項目)」は0-3で採点し、最高得点は60点、カットオフは15-16点である。CES-Dは、一般人におけるうつ病の発見を目的として、米国国立精神保健研究所(NIMH)により開発された。有用性の高さから、世界中で普及しているうつ病の自己評価尺度である。

(3) 唾液測定

唾液測定では唾液中に含まれる唾液アミラーゼと唾液総蛋白はストレスの度合いを表すという研究がなされており、本研究においても練習前の選手のストレス度合いを測定する上で有効であると判断した。

唾液は A00 旧容器記号 X を用いて採取、株式会社エスアールエルに分析依頼をした。

第 4 節 分析方法

IBM SPSS Statistics (Version22) を用いて、職業性ストレス簡易調査票 (19 因子) と CES-D、唾液アミラーゼ、唾液総蛋白をそれぞれ独立したサンプルの t 検定を行い、企業チームとクラブチームのストレスによる有意差を比較した。

第4章 結果

企業チームとクラブチームで職業性ストレス簡易調査票の「自覚的な身体的負担度」(表 1-b)、「職場環境によるストレス」(表 1-c)、「あなたの技能活用度」(表 1-d)、「働きがい」(表 1-e)、「上司からのサポート」(表 1-f)、「家族や友人からのサポート」(表 1-g) の 6 因子と、唾液総蛋白(表 3)から有意差が認められた。

企業チームの選手はクラブチームの選手と比較すると「あなたの技能活用度」($M=2.48, SD=.712, p<.01$)、「働きがい」($M=2.60, SD=.809, p<.01$)、「上司からのサポート」($M=2.40, SD=.598, p<.05$)で有意に高い値を示した。

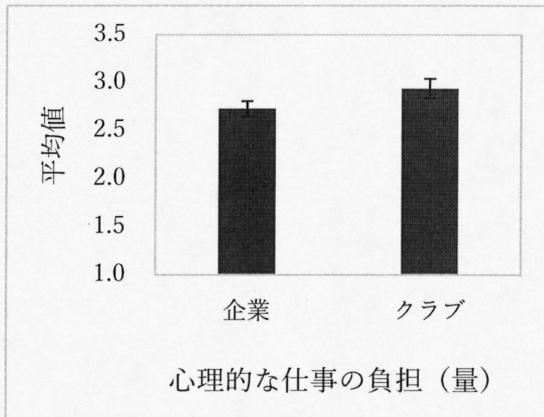
クラブチームの選手は企業チームの選手と比較すると「自覚的な身体的負担度」($M=2.11, SD=.942, p<.05$)、「職場環境によるストレス」($M=1.98, SD=.959, p<.01$)、「家族や友人からのサポート」($M=1.60, SD=.643, p<.05$)、唾液総蛋白($M=160.32, SD=52.57, p<.05$)で有意に高い値を示した。

職業性ストレス簡易調査票の「心理的な仕事の負担(量)」、「心理的な仕事の負担(質)」、「職場の対人関係のストレス」、「仕事のコントロール度」、「あなたが感じている仕事の適正度」、「活気」、「イライラ感」、「疲労感」、「不安感」、「抑うつ感」、「身体愁訴」、「同僚からのサポート」、「仕事や生活の満足度」の 13 因子と CES-D シート、唾液アミラーゼからは有意差は認められなかった。

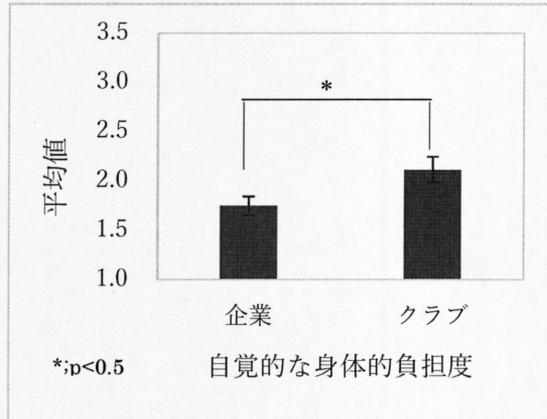
また厚生労働省の「高ストレス者を選定するための方法」にて算出したところ、⑦「心身のストレス反応(29項目)」において 77 点以上の高ストレスと判断される選手は 19 名で、チーム別に見ると企業チーム 12 名(18.7%)、クラブチーム 7 名(13.4%)であった。④「仕事のストレス要因」及び「周囲のサポート」の点数が 76 点以上で、かつ「心身のストレス反応」の合計点数が 63 点以上に該当する選手は 3 名(内、⑦に該当していない選手 2 名)おり、全てクラブチームの選手であった(5.7%) (表 5)。

表1：職業性ストレス簡易調査票

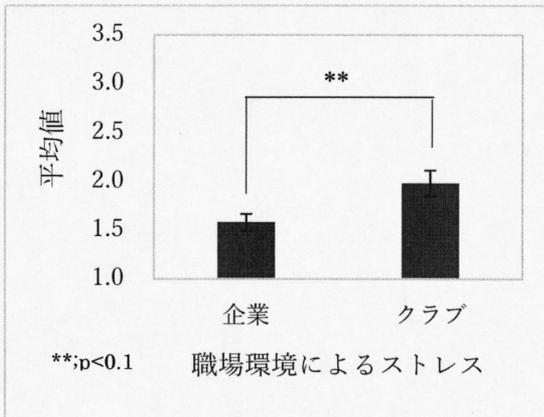
1-a



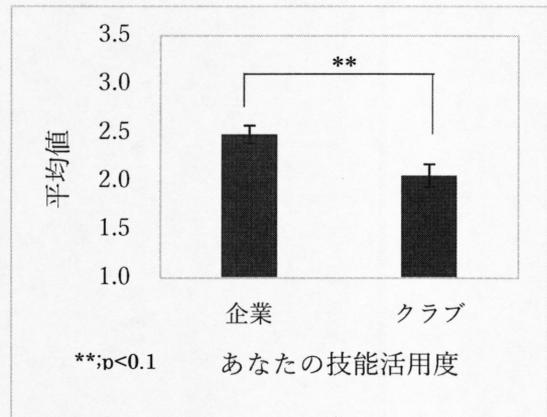
1-b



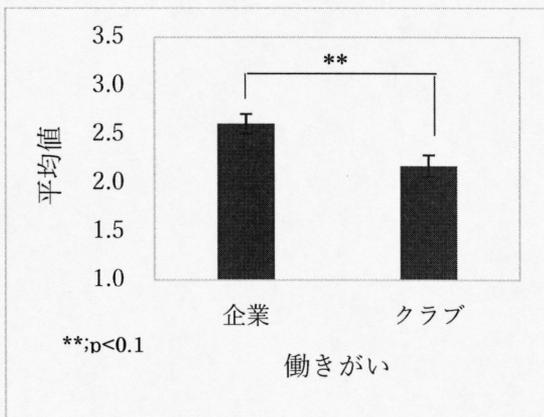
1-c



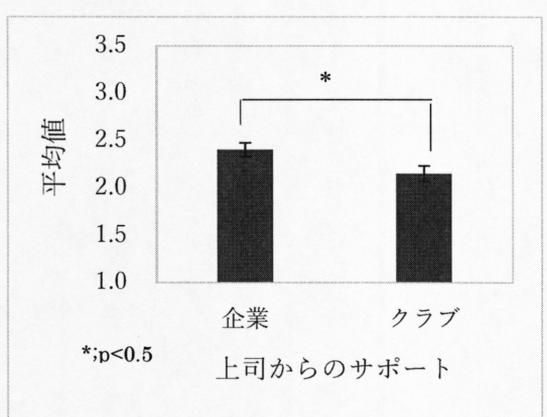
1-d



1-e



1-f



1-g

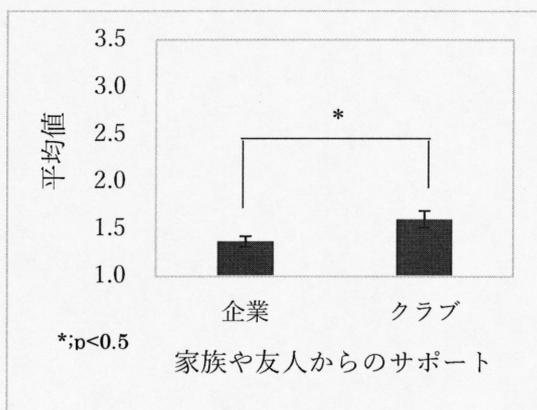


表 2 : CES-D

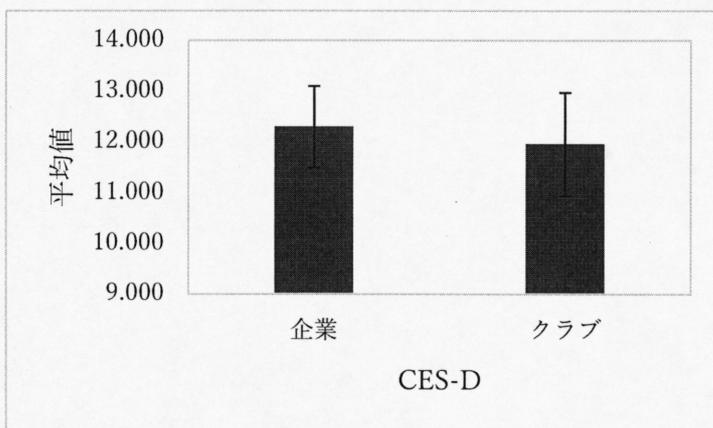


表 3 : 唾液総蛋白

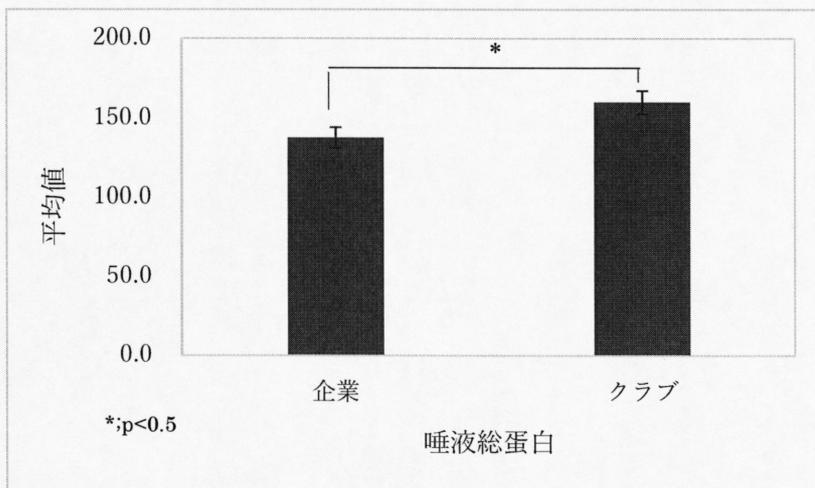


表 4：グループ統計量

企業:クラブ		度数	平均値	標準偏差	平均値の標 準誤差	有意確率 (両側)
心理的な仕事の負担 (量)	企業	64	2.7240	.62729	.07841	.099
	クラブ	52	2.9359	.74693	.10358	
自覚的な身体的負担度	企業	64	1.7500	.75593	.09449	.022
	クラブ	52	2.1154	.94254	.13071	
職場環境によるストレス	企業	64	1.5781	.68556	.08569	.010
	クラブ	52	1.9808	.95979	.13310	
あなたの技能活用度	企業	64	2.4844	.71252	.08907	.004
	クラブ	52	2.0577	.84976	.11784	
働きがい	企業	64	2.6094	.80902	.10113	.005
	クラブ	52	2.1731	.80977	.11230	
上司からのサポート	企業	64	2.4063	.59826	.07478	.026
	クラブ	52	2.1538	.59942	.08313	
家族や友人からのサポート	企業	64	1.3698	.42045	.05256	.021
	クラブ	52	1.6026	.64351	.08924	
唾液総蛋白	企業	64	137.845	51.6726	6.4591	.023
	クラブ	52	160.327	52.5778	7.2912	

表 5：厚生労働省「高ストレス者選定」

	N	㊦	㊧
企業	64	12 (18.7%)	0 (0.0%)
クラブ	52	7 (13.4%)	3 (5.7%)

㊦ 「心身のストレス反応 (29 項目)」において 77 点以上

㊧ 「仕事のストレス要因」及び「周囲のサポート」の点数が 76 点以上で、
かつ「心身のストレス反応」の合計点数が 63 点以上

第5章 考察

第1節 自己分析によるストレス

企業チームの選手が有意に高い値を示した「あなたの技能活用度」、「働きがい」、「上司からのサポート」はどれも職場内で発生する事項である。有意差はなかったが「あなたが感じている仕事の適用度」は高い数値を表している。サンプル採取した企業チームの親会社の場合、比較的時間が自由になる営業職にチーム全体の67%の社員選手を配属している。人と接するのが苦手と思っている社員選手は営業職として働かなくてはならない環境では、技能活用度や働きがいに対するストレスを日々感じるのではないだろうか。また週一回の平日練習に参加することや同じ部署の一般社員が残業していてもトレーニングのため残業をせずに職場を離れることは、仕事に追い付かず取り残されるのではないかという不安感もでると考えられる。青石ら(2010)³⁰⁾らは企業チーム選手のインタビューで入社前は「企業で取り扱っている製品の知識がないので不安」、入社後は「練習があるときは職場を途中で抜けなければいけないため、あまり責任ある仕事に任せてもらえない」「午後から離職するので他の社員との差が生じてしまう」と不安を抱えているとしている。上司からのサポートに関しては中村(2017)³²⁾が上司の人事評価にスポーツ労働が反映しておらず、上司自身も仕事量が多いとしている。これは選手社員が上司から一般社員と同等に扱われ、また上司も選手社員をフォローする余裕がない状態でのコミュニケーション不足を招いた結果、選手社員が上司のサポートにストレスを感じている傾向になったのではないかと考えられる。

一方、クラブチームの選手が有意に高い値を示した「自覚的な身体的負担度」、「職場環境によるストレス」、「家族や友人からのサポート」はワーク・ライフ・コンフリクトが起きているのではないだろうか。質問紙における「からだを大変よく使う仕事だ(設問A7)」、「私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない(設問A15)」といった内容に有意にストレスが高く、有意差は出なかったが「心理的な仕事の負担(量)」に関しては回答の平均値が2.9とかなり高い数値を出している。要因として事務職や営業職だけでなく専門職や技術職、販売職など職種が多岐に亘っているため企業チームと比べ肉体的、環境的に厳しい労働にも従事している選手がクラブチームにはおり、残業時間も企業チームより6.7時間長いという状況下で働いているからではないだろうか。そのため競技を続けるには家族や友人のサポートが不可

欠になるのだが、家庭環境においては土日に練習や試合に参加するために家族の理解が必ずしも得られている訳ではない。そのため仕事と家庭のワーク・ライフ・バランスの調和がクラブチームの選手の多くが感じているストレスと考えられる。

厚生労働省の「高ストレス者を選定するための方法」にて算出した高ストレス者は企業チーム 19 名 (18.7%)、クラブチーム 9 名 (17.3%) と診断され、これは全国の高ストレス者の男性平均が 14.9% (全衛連ストレスチェックサービス実施結果報告書：2018) であることを見ると、チーム内における選手の高ストレス者率が高い傾向と言える。

また有意差は出なかったものの CES-D の平均数値は企業チーム選手は 12.2 とクラブチーム選手 11.9 より高く、また日本人の男性労働者の平均 10.5 (岩田ら：1989) より高い傾向にあった(表 6)。カットオフの 15 以上の数値があった選手は 31 名で、企業チーム 17 名 (26.5%)、クラブチーム 14 名 (26.9%) と全国比率 52.2% (岩田ら：1989) より低い傾向にある。

表 6：CES-D グループ統計量

企業:クラブ		度数	平均値	標準偏差	平均値の 標準誤差
CES-D	企業	64	12.297	6.3862	.7983
	クラブ	52	11.962	7.2787	1.0094

第 2 節 バイオロジカルマーカーによる分析

アミラーゼと総蛋白に関しては水野ら (2002)³⁹⁾がマッサージによる唾液アミラーゼと唾液総蛋白を同時に採取し変化を測定するストレス研究で、アミラーゼには有意差が見られたが総蛋白では有意差がなかったと発表している。山口ら (2001)⁴⁰⁾も流量によるアミラーゼでは有意差が認められたが、総蛋白に有意差はなかったとしている。

本研究では企業チーム、クラブチームでのアミラーゼによる有意差は認められなかったが、唾液総蛋白では有意差は認められた。これは 2 チームを比較した t 検定によるもので、アミラーゼと総蛋白の推移を比較していないためこのような結果になったと考える。

アミラーゼ平均値はクラブチームの選手の方が企業チームの選手より高い傾向ではあった(表7)。有意差があった総蛋白の平均値は同じくクラブチームの選手が高く(表8)、清水ら(2015)²⁴⁾のストレス負荷が蛋白質を増加させていることを踏まえるとクラブチームの選手の方がサンプル採取の当日はストレスを感じていたと確認できる。このような結果はサンプル採取のタイミングが土曜日の朝ということで、前日の残業や当日の家族への配慮などが要因の一つになっているのではないだろうかと推察できる。

表7：唾液アミラーゼ グループ統計量

企業:クラブ		度数	平均値	標準偏差	平均値の 標準誤差
唾液アミラーゼ	企業	64	110.669	91.0979	11.3872
	クラブ	52	117.058	97.7628	13.5573

表8：唾液総蛋白 グループ統計量

企業:クラブ		度数	平均値	標準偏差	平均値の 標準誤差
唾液総蛋白	企業	64	137.845	51.6726	6.4591
	クラブ	52	160.327	52.5778	7.2912

第3節 総括

企業チームの選手の抱えているストレス要因から、企業は選手が職場の上司、同僚とのコミュニケーションを円滑にさせ、仕事に対する不安感を軽減させるカリキュラムを組み、セカンドキャリアをサポートする環境を作ることが大切であると考えます。これにより選手は競技により集中でき、企業に対する恩恵を感じるのではないだろうか。財団法人大崎企業スポーツ事業研究助成財団(2002)¹⁸⁾の調査によると社員選手の現役引退後の企業内採用形態に関して企業の77.7%は「普段から行っている一般業務に携わる」と回答しているのに対し、社員選手の49.5%が「引退後、他企業に就職する」と回答している。選手も雇用形態も要因としてあると思われるが、この企業と選手のギャップは選手の立場、心理を考えていなかった企業側にも問題があると考えられる。企業としても社員選手のメンタルヘルスをサポートすることで20代、30代の働き盛りの若手社員が引退後も一般社員として戦力になれば社員選手とWin-Winの関係を築くことができるのではないだろうか。

クラブチームの選手は様々な業種や職種に就いている。その仕事と家庭の狭間で抱えているストレスを軽減させるためには選手が勤務する組織(会社)の理解と家族の協力(ワーク・ライフ・バランス)が不可欠である。年収や既婚率に関して有意差はなかったが、クラブチームの選手の既婚率が企業チームより10%低かった。理由としては結婚や子供の誕生、会社の転勤を機にチームを去る選手が多いからと思われる。そこで、その手助けとしてクラブチームが中心になり選手の勤務している組織(会社)と家族、友人へのフォローと選手自身のケア(メンタルヘルス)を行い、必要に応じてホームにしている自治体とスポンサー企業が協力し選手をサポートする環境を整えることが今後の課題ではないだろうか。

第6章 結 論

本研究では仮説の一部は証明されたが、どちらのチームがストレスを感じているという事でなく、企業チームの選手、クラブチームの選手どちらも異なったタイプのストレスを日々の社会生活で感じていることが判明した。

本研究の限界として、シーズン前の夏にサンプル採取をしており、今回だけではストレス状況を全て把握できたとは言い難い。唾液のサンプル採取も一度しか採取していないため企業チームとクラブチームでの相関しか導き出せなかった。もし平日の朝であれば企業チームの選手は職場に赴くので違った数値となった可能性も考えられる。

課題としてシーズンを通じてサンプル採取を行うことで選手のストレスの変化も確認でき、またN値を増やすことでチーム事情に偏らない結果が出せるもとと考える。

第7章 要約 (Abstract)

Corporate sports that have supported Japan's sports have a major turning point after the bubble economy collapsed. American football has more than 100 teams including coaches, athletes, staff and so on, and companies took a leave of absence one after another due to the large cost of maintaining and operating league accession, ground, football equipment, uniforms. As a result, the company team currently belonging to the first part of the American Football League (X League) which is a member of the society is two teams and the other 16 teams are members of the club team.

Until now, focusing on the player himself, there is no previous study on how much the players are feeling stress. Therefore, in this study, we aimed to compare and analyze the stresses of the players belonging to the club team and the "employee athletes" belonging to the corporate team in American football competition, and to use it for the mental health of the players belonging to companies and clubs did.

The company team (64 people) and the club team (52 people) belonging to the 1st part of the X league to be studied received an approval sign, and on Saturday of August, after the meeting on the practice day at 8 o'clock on the day of practice, the Ministry of Health, Labor and Welfare " Stress simple survey form (57 items) "and a mental health check" CES - D sheet (20 items) ". Saliva was collected at the same timing using A00 old container symbol X, analysis was requested to SRL Inc., saliva amylase and total saliva protein were collected. Using the IBM SPSS Statistics (Version 22), t-tests of independent occupational stress questionnaire (19 factors) and CES-D, salivary amylase, saliva total protein were conducted for each sample, and stress was caused by stress of corporate team and club team Significant differences were compared.

The players of the corporate team showed significantly higher values than those of the club team players in respect of the occupational stress simple examination slip "Your skill utilization", "Working worth", "Support from your boss" The team players showed significantly higher values for the occupational stress simple exam questionnaire "subjective physical burden degree", "stress from the workplace

environment", "support from family and friends", saliva total protein.

From the self-entry method and the biological marker, it was confirmed that stress factors are different between the players of the corporate team and the club team. It can be said that the players of the corporate team tend to feel stressed in the workplace environment and skills of the affiliated parties and their relationship with their superiors, and that club team players tend to be stressed by the balance between work and home.

第8章 引用・参考文献

- 01) Douglas A.Granger,Katie T.Kivlighan,Mona Sheikh,Elana B.Gordis,AND
Laura R.Stroud(2007).Salivary α -Amylase in Biobehavioral Research : ANNALS
OF THE NEWYORK ACADEMY OF SCIENCES 1098 P122-144
- 02) Eri Koibuchi,Yoshio Suzuki(2014).Exercise upregulates salivary amylase in
humans(Review) : EXPERIMENTAL AND THERAPEUTIC MEDICINE 7
P773-777
- 03) Jesse S.Michel,Lindsey M.Kotrba,Jacqueline K.Mitchelson,Malissa A.Clark,
Boris B.Baltes (2010).Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic
Review : Journal of Organizational Behavior July 2011
- 04) Tammy D.Allen,Ryan C.Johnson,Kaitlin M.Kiburz,Kristen M.Shockley(2013).
WORK-FAMILY CONFLICT AND FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS:
DECONSTRUCTING FLEXIBILITY : PERSONNEL PSYCHOLOGY 2013,
66 P345-376
- 05) 相澤勝治(2008).唾液中ストレスマーカーを用いたアスリートのコンディショニング
評価 : 筑波大学体育科学系紀要 31 P183-184
- 06) 青石哲也、佐々木康(2010).企業スポーツチームにおけるトップアスリートのセカ
ンドキャリア形成に関する研究 - ラグビー部を有する企業に所属している選手を
事例として - : 「生涯学習・キャリア教育研究」第6号 P37-46
- 07) 荒井孝行、鈴木郁弥、荒井弘和(2016).スポーツにおける「問題児」とのコミュニ
ケーション : 法政大学スポーツ研究センター紀要 34 P11-15
- 08) 池畑亜由美、鈴木大地、廣瀬伸良、川合武司、長谷川望(2002).海浜実習における
状態不安に関する研究
- 09) 井澤修平、城月健太郎、菅谷渚、小川奈美子、鈴木克彦、野村忍(2007).唾液を用
いたストレス評価 - 採取及び測定手順と各唾液中物質の特徴 - : 日本補完代替医療
学会誌 第4巻第3号 P91-101
- 09) 井上雅雄(2009).職業としてのアスリートとプロスポーツ問題 : スポーツ社会学研
究 17-2 P33-47
- 10) 岩田昇(2004).CES-D抑うつ尺度の心理測定法的特性 - 国際比較の大きな障壁 - :
日本テスト学会事例研究会

- 11) 内海和雄(2006). アマチュアリズム論 差別なきスポーツ理念の探求：一橋大学
スポーツ研究 25 P27-32
- 12) 内海和雄(2013). 戦後日本の福祉とスポーツ：広島経済大学研究論集 第36号第1
号 P1-31
- 13) 上柿和生(1999). 企業スポーツの事業化 - その可能性と問題点 - : 企業スポーツサ
ミット論文集 大崎企業スポーツ事業研究助成財団
- 14) 荻野勝彦(2007). 企業スポーツと人事労務管理：日本労働研究雑誌 No. 564 P69-79
- 15) 河津慶太、杉山佳生、中須賀巧(2012). スポーツチームにおける集団効力感とチー
ムパフォーマンスの関係の種目間検討：スポーツ心理学研究 第39巻第2号 P153-
167
- 16) 公益社団法人 全国労働衛生団体連合会 メンタルヘルス専門委員会(2018). 平成29
年 全衛連ストレスチェックサービス実施結果報告書
- 17) 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(2017改訂). 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
- 18) 財団法人大崎企業スポーツ事業研究助成財団(2002). 日本における企業スポーツ選
手の特性とその処遇に関する調査
- 19) 佐伯聰夫(1999). 21世紀における企業スポーツの在り方 - 社会変化の中で、企業と
スポーツの新しい関係を考える - : 企業スポーツサミット論文集 大崎企業スポー
ツ事業研究助成財団
- 20) 佐伯年詩雄(2017). 企業スポーツの現在を考える - 変化する経営課題と企業スポー
ツの展望 - : 日本労働研究雑誌 No. 688
- 21) 佐々木勝(2005). 企業がスポーツチームを持つべきか：日本労働研究雑誌 No. 537
P46-48
- 22) 澤井和彦(2003). 大学生のスポーツ活動と意識生活に関する調査研究：東京大学大
学院教育学研究科紀要 第43巻 P381-387
- 23) 澤井和彦(2011). 日本型企业スポーツの制度と制度移行の課題に関する研究：
スポーツ産業学研究 Vol. 21 No. 2 P263-273
- 24) 清水美沙、樋口達也、川上保子、下村弘治、芝紀代子(2015). ストレス負荷による
唾液中タンパク成分の変動：生物試料分析 Vol. 38 No3 P173-180

- 25) 鈴木克彦、秋本崇之(2012). 運動ストレスに対する新規バイオマーカーとしての血液 microRNA : 日本補完代替医療学会誌 第 9 巻 第 2 号 P69-74
- 26) 武石恵美子(2011). 働く人のワーク・ライフ・バランスを実現するための企業・職場の課題 : RIETI Discussion Paper Series 11-J-029 P1-56
- 27) 田中輝海、水落文夫(2013). 男性スポーツ選手におけるバーンアウト傾向の深刻化とポジティブ感情の関係性 : スポーツ心理学研究 第 40 巻第 1 号 P43-57
- 28) 鳥羽賢二、海老島均(2011). 企業スポーツの変革と日本のスポーツ環境転換に関する連動性の可能性についての研究 - A 社ラグビー部をケーススタディとして - : びわこ成蹊スポーツ大学研究紀要 第 8 号 P79-91
- 29) 永田靖(2013). 企業におけるスポーツ支援戦略に関して - 企業スポーツの脆弱性 - : 広島経済大学系税研究論 第 35 巻第 4 号 P65-74
- 30) 中野貴博、鈴木岳(2009). スポーツ選手における体調管理指標としての唾液中アミラーゼ活性値に可能性 : 名古屋学院大学論集 人文・自然科学篇 第 46 巻第 1 号 P45-54
- 31) 中村英仁(2014). 企業スポーツ休廃部要因の実証分析に向けて - 実証分析の必要性と仮説の検討 - : 一橋大学スポーツ研究 33 P86-91
- 32) 中村英仁(2017). 企業スポーツ選手の労働と引退後のキャリアとの関係性 : 日本労働研究雑誌 P72-84
- 33) 中山友紀、五十嵐仁(2013). 唾液バイオマーカーを用いた運転ストレスの評価 : スポーツ科学研究
- 34) 永谷稔、梁瀬歩(2006). 大学を拠点とした総合地域スポーツクラブの設立についての研究 - 調査結果とクラブアドバイザーの視点から - : 浅井学園大学短期大学部研究紀要 第 44 号 P13-21
- 35) 新見道夫(2018). 唾液中バイオマーカーによるストレス評価 : 香川県立保健医療大学雑誌 第 9 巻 P1-8
- 36) 福田拓哉(2010). 企業スポーツにおける運営倫理の変化に関する史的考察 - 日本的経営・アマチュアリズム・マスメディアの発達を分析視座として - : 立命館経済学第 49 巻第 1 号 P183-207

- 37) 増田一生、小村国大、日野峻輔、近藤圭祐、金子貴広、下山哲夫(2010). フリースタイルスキー・モーグル競技に簡易的なストレス測定 - 唾液アミラーゼ活性 - : スポーツ歯学 第13巻第2号 P55-59
- 38) 水野康文、山口昌樹、吉田博(2002). 唾液アミラーゼ活性はストレス推定の指標になり得るか : YAMAHA MOTOR TECHNICAL REVIEW
- 39) 村松常司、春日俊、柳沢久、森脇保彦、安河内春彦、高橋邦郎、村松成司(1990). 女子柔道選手の日常生活習慣に関する調査 : 武道学研究 23-2 P29-30
- 40) 山口昌樹、金森貴裕、金丸正史、水野康文、吉田博(2001). 唾液アミラーゼ活性はストレス推定の指標になり得るか : 医用電子と生体工学 第39巻第3号 P46-51
- 41) 山口昌樹(2007). 唾液マーカーでストレスを測る : 日本薬理学雑誌 129巻2号 P80-84
- 42) 山下高行(2009). 企業スポーツと日本スポーツレジャー - その特性を浮き彫りにする - : スポーツ社会学研究 17-2 P17-31
- 43) 山下拓郎、藤田勉(2017). 大学運動部員における日常・競技ストレスがストレス反応に及ぼす影響 : 鹿児島大学教育学部教育実践研究紀要 第26巻 P65-70

第9章 謝 辞

この論文を執筆するにあたり広沢正孝先生、柴田展人先生、川田裕次郎先生、中村美幸さんに心よりお礼を申し上げます。先生方の懐の深さと前向きな指導に助けいただきました。本当にありがとうございます。

また、今回の研究に快く協力していただいたXリーグの選手、監督、関係者の皆様から感謝いたします。本当にありがとうございます。これからも応援してまいります。

今回のテーマを決めるにあたり、一般社団法人 School of movement 代表 朝倉全紀氏、杏林大学医学博士 立石秀勝先生には社会人アメリカンフットボールの現状から本研究のきっかけをいただきました。心からお礼申し上げます。

こうして考えると多くの方からご協力やご支援があったからこそ研究することができたと実感しております。統計と英語で途方に暮れている私に講義外でも根気よくご指導していただいた神原直幸先生、伊藤真紀先生には足を向けて寝ることができません。突然研究室にお邪魔しても嫌な顔せず、いつも励ましとアドバイスをいただいた吉村雅文先生、小笠原悦子先生、鯉川なつえ先生、大久保菜穂子先生は大学院での心の拠り所でした。精神保健学研究室、スポーツ心理学研究室内の学生の皆様には年の離れた私に対しても気さくに声を掛けていただき、アドバイスもいただきとても居心地の良い環境を作ってくださいました。名前を挙げたらきりがありませんが本当に皆様には感謝しかございません。ありがとうございます。

最後にこの大学院進学を応援してくれた父にありがとうと感謝の気持ちを伝えます。そして大学院入学のきっかけをつくり多くの先生や学生と引き合わせてくれた妻の亜由美（旧姓：池畑）には感謝しきれません。いつも心の中で励ましてくれたからこそ心折れずになんとかここまで来ることができました。亜由美ありがとう。

参考資料

資料1：フェイスシート

フェイスシート

整理 No： ※整理 Noと背番号は関係ありません。

このフェイスシートは研究の基礎情報になります。

この情報が外部、チーム関係者に開示されることはありません。

答えられる範囲で結構ですのでご記入をお願いします。

■質問

①年齢（現在の年齢）： 歳

②性別（どちらかに○をつけてください） 男・女

③結婚（どちらかに○をつけてください） 既婚・未婚

④最終学歴

・高校 ・大学 ・大学院 ・その他（専門学校など）

⑤職業（該当するものに○をつけてください）

・会社員（役職： ） ・自営業（役職： ） ・公務員（役職： ）
・その他（ ）

⑥職種（該当するものに○をつけてください）

・専門、技術職（医師、弁護士など） ・事務職 ・営業職 ・販売職
・サービス職（ホテル、美容室など） ・運輸、通信職 ・技能職（生産工程/労務作業）
・その他（ ）

⑦通勤時間（片道）：約 時間

⑧月の平均残業時間：約 時間

⑨年収（該当するものに○をつけてください）

・400万以下 ・400～600万 ・600～800万 ・800～1000万 ・1000万以上

⑩フットボールのポジション：

⑪今回の研究に同意いただけますか（どちらかに○をつけてください） はい・いいえ

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

順天堂大学大学院スポーツ健康科学研究科

精神保健研究室

中村聡泰、柴田展人

資料 2-a : 職業性ストレス簡易調査票 (57 項目)

職業性ストレス簡易調査票 (57 項目)

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
 【回答肢 (4 段階)】 そうだ/まあそうだ/ややちがう/ちがう

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	4. 怒りを感じる
2. 時間内に仕事処理しきれない	5. 内心腹立たしい
3. 一生懸命働かなければならない	6. イライラしている
4. かなり注意を集中する必要がある	7. ひどく疲れた
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	8. へとへとだ
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	9. だるい
7. からだを大変よく使う仕事だ	10. 気がはりつめている
8. 自分のペースで仕事ができる	11. 不安だ
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	12. 落ち着かない
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	13. ゆうつだ
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	14. 何をしても面倒だ
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	15. 物事に集中できない
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない	16. 気分が晴れない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	17. 仕事を手につかない
15. 私の職場の作業環境 (騒音、照明、温度、換気など) はよくない	18. 悲しいと感じる
16. 仕事の内容は自分にあっている	19. めまいがする
17. 働きがいのある仕事だ	20. 体のふしぶしが痛む

B 最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
 【回答肢 (4 段階)】 ほとんどなかった/ときどきあった/しばしばあった/ほとんどいつもあった

1. 活気がわいてくる	24. 目が疲れる
2. 元気がいっぱい	25. 動悸や息切れがする
3. 生き生きする	26. 胃腸の具合が悪い
	27. 食欲がない
	28. 便秘や下痢をする
	29. よく眠れない

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
 【回答肢 (4 段階)】 非常に/かなり/多少/全くない

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか?

1. 上司	7. 上司
2. 職場の同僚	8. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等	9. 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか?

4. 上司	7. 上司
5. 職場の同僚	8. 職場の同僚
6. 配偶者、家族、友人等	9. 配偶者、家族、友人等

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか?

7. 上司	7. 上司
8. 職場の同僚	8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等	9. 配偶者、家族、友人等

D 満足度について
 【回答肢 (4 段階)】 満足/まあ満足/ やや不満足/ 不満足

1. 仕事に満足だ	1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ	2. 家庭生活に満足だ

○を付けてください。
 【回答肢 (4 段階)】 非常に/かなり/多少/全くない

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか?

1. 上司	7. 上司
2. 職場の同僚	8. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等	9. 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか?

4. 上司	7. 上司
5. 職場の同僚	8. 職場の同僚
6. 配偶者、家族、友人等	9. 配偶者、家族、友人等

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか?

7. 上司	7. 上司
8. 職場の同僚	8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等	9. 配偶者、家族、友人等

D 満足度について
 【回答肢 (4 段階)】 満足/まあ満足/ やや不満足/ 不満足

1. 仕事に満足だ	1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ	2. 家庭生活に満足だ

資料 2-b : 職業性ストレス簡易調査票 (19 因子)

尺度	計算 (No.は質問項目番号)
【ストレスの原因と考えられる因子】	
心理的な仕事の負担(量)	15-(No.1+No.2+No.3)
心理的な仕事の負担(質)	15-(No.4+No.5+No.6)
自覚的な身体的負担度	5-No.7
職場の対人関係でのストレス	10-(No.12+No.13)+No.14
職場環境によるストレス	5-No.15
仕事のコントロール度	15-(No.8+No.9+No.10)
技能の活用度	No.11
仕事の適性度	5-No.16
働きがい	5-No.17

【ストレスによっておこる心身の反応】		
活気	No.1+No.2+No.3	
イライラ感	No.4+No.5+No.6	
疲労感	No.7+No.8+No.9	
不安感	No.10+No.11+No.12	
抑うつ感	No.13~No.18 の合計	
身体愁訴	No.19~No.29 の合計	
【ストレス反応に影響を与える他の因子】		
上司からのサポート	15-(No.1+No.4+No.7)	
同僚からのサポート	15-(No.2+No.5+No.8)	
家族・友人からのサポート	15-(No.3+No.6+No.9)	
仕事や生活の満足度	10-(No.1+No.2)	

資料3：CES-Dシート

	1日未満	1~2日 程度	3~4日 程度	5~7日 程度
1 普段は何でもないことが煩わしい。	A	B	C	D
2 食べたくない。食欲が落ちた。	A	B	C	D
3 家族や友達から励ましてもらっても、気分が暗れない。	A	B	C	D
4 他の人と同じ程度には、能力があると思う。	A	B	C	D
5 物事に集中できない。	A	B	C	D
6 ゆうつだ	A	B	C	D
7 何をするのも面倒だ。	A	B	C	D
8 これから先のことに対して積極的に考えることができる。	A	B	C	D
9 過去のことについてくよくよ考える。	A	B	C	D
10 なにか恐ろしい気持ちがある。	A	B	C	D
11 なかなか眠れない。	A	B	C	D
12 生活について不満なく過ごせる。	A	B	C	D
13 普段より口数が少ない。口が重い。	A	B	C	D
14 一人ぼっちで寂しい。	A	B	C	D
15 皆がよそよそしいと思う。	A	B	C	D
16 毎日が楽しい。	A	B	C	D
17 急に泣き出すことがある。	A	B	C	D
18 悲しいと感じる。	A	B	C	D
19 皆が自分を嫌っていると感じる。	A	B	C	D
20 仕事が手につかない。	A	B	C	D