

陸上自衛隊におけるストレスチェックの集団分析

Population analysis of the stress check in the Japan Ground Self Defense Force

山口 真理子
陸上自衛隊福島駐屯地
業務隊衛生科
Mariko Yamaguchi
Medical of General Service. Japan Ground
Self Defense Force Camp Fukushima.

野島 一彦
跡見学園女子大学
文学部臨床心理学科
Kazuhiko Nojima
Faculty of Letters. Atomi University.

要 約

防衛省・自衛隊は非常事態でも高いパフォーマンスを維持しながら任務に従事するため、日頃からストレスに備える必要がある。そのため、現在の隊員のストレスの実態調査を行い、どのようなメンタルヘルス対策を構築できるか考察した。調査はA駐屯地の隊員約1200人を対象に、2016年3～5月にフェイスシートと職業性ストレス簡易調査表を記載した質問紙に記載を依頼した。有効回答数1058人の『職業性ストレス』（①職場ストレス認知、②自分の心理状態認知、③サポート源認知、④満足度認知）結果それぞれを基に、『個人の諸特性』（①年齢、②残業、③転属、④居住、⑤結婚、⑥体型）ごとに多重比較を実施した。結果として、中高年層、長時間の残業、単身生活、配偶者との離別、体型を太めと自覚していること、といった要因が仕事と身体へのストレスに影響し、周囲からのサポートの満足度を低く感じるにつなっていた。職場内でメンタルヘルス対策を投じるには、個人のニーズに沿った具体的対策を思案すること、専門家の指導や助言を取り入れながら啓発していくことが必要となる。

【Key Word】 ストレスチェック 自衛隊 職業性ストレス 個人の諸特性

I. 問題と目的

防衛省・自衛隊は大規模な自然災害や事変、武力衝突など、国家規模の非常事態に備えて日夜業務に従事している。2011年3月11日に発生した東日本大震災では、自衛隊史上初となる10万人体制で、2016年4月14日に発生した熊本地震においては約5万7千人の自衛隊員が災害派遣活動に邁進した。こうした不測の事態でも高いパフォー

マンスを維持するため、隊員はストレスに備えておかなければならない（下園，2001）。そのため、日ごろから隊員は自身のストレス状況を把握し、組織的にメンタルヘルス対策を講じることが必要となる。

労働安全衛生法により、2015年12月からストレスチェック制度が施行されたが、自衛隊も例外ではない。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

(2015)によると、「労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスの気づきを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止すること（一次予防）が目的」となっている。実施に当たって、ストレスチェックは①仕事のストレス要因、②心身のストレス反応、③周囲のサポートの3領域を含むことが必須となっている。

ストレスチェックにおいて、集団分析は努力義務の位置づけであるが、集団分析の意義を説く研究者は多い。亀田（2015）は、職場環境改善のためストレス判定図を用いたグループ討議の実施要領と活かし方について紹介している。難波（2015）は、集団分析の取り扱い方の留意点や、集団分析結果をポジティブに活用するための取り組み方について提唱している。また、先述したストレスチェック制度実施マニュアルの中では、集団分析の方法と結果の活用方法について5つの成功事例を挙げている。

本研究の目的は、ストレスチェック制度に基づいて、現在の自衛隊員のストレスの実態調査を行い、その集団分析の結果から、『個人の諸特性』（①年齢、②残業、③転属、④居住、⑤結婚、⑥体型）と、『職業ストレス』（①職場ストレス認知、②自分の心理状態認知、③サポート源認知、④満足度認知）の関連を明らかにし、どのようなメンタルヘルス対策を構築できるのか考察する。

Ⅱ. 方法

1. 調査対象者と調査方法

東北地方のA駐屯地に在籍している自衛

隊員が対象。事前に各部署に質問紙を配布しておき、2016年3月～5月にA駐屯地内で実施された定期健康診断時に提出するよう伝えた。その際、質問紙への記入は強制ではなく任意であること、個人が特定されないよう無記名で記入することを周知した。実施対象者約1200人中、欠損値を除いた有効回答数1058人であった。

2. 質問紙

(1) フェイスシート

「個人の諸特性」として、年齢、残業量（月80時間未満、月80時間以上）、転属の有無（経験無し、1年未満のうちに有り、1年以上転属してから経過している）、居住形態（管内者（寮生活のようなもの）、部外居住の単身者、家族帯同）、結婚歴（独身、既婚、離別）自覚している体型（太め、筋肉質、普通、細身）を尋ねた。

(2) 職業性ストレス簡易調査票

「職業性ストレス」を知るため、旧労働省が作成した職業性ストレス簡易調査票（1999）を用いた。57項目4件法で、次のことを測定。①職場ストレス認知（心理的な量、コントロール、対人関係、職場関係）、②自分の心理状態認知（心身的反応、身体的反応）、③サポート源認知（上司、職場の同僚、配偶者・家族・友人）、④満足度認知（仕事、家庭生活）。

(3) 分析方法

職場性ストレス簡易票の4つの『職業性ストレス』結果それぞれを基に、6つの『個人の諸特性』ごとに多重比較を実施した。

Ⅲ. 結果

1. 個人の諸特性の人数内訳

①「年齢」は不明者を除く1051人のうち、19～25歳273人（25.9%）、26～35歳306人（29.1%）、36～45歳243人（23.1%）、46～60歳231人（21.9%）であった。②「残業」は1058人のうち、月80時間未満1011人（95.6%）、月80時間以上47人（4.4%）であった。③「転属」は不明者を除く1031のうち、転属経験無し525人（51%）、1年未満のうち有り89人（8.6%）、1年以上転属してから経過417人（40.4%）であった。④「居住」は不明者を除く1034人のうち、管内359人（34.7%）、部外居住の単身139人（13.5%）、家族帯同536人（51.8%）であった。⑤「結婚」は該当不明者を除く1027人のうち、独身422人（41.1%）、既婚567人（55.2%）、離別38人（3.7%）であった。⑥「体型」は不明者を除く1022人のうち、太め243人（23.8%）、筋肉質67人（6.6%）、普通618人（60.4%）、細身94人（9.2%）であった。

2. 職業性ストレスと個人の諸特性の関連

(1) 『職場ストレス認知』と『個人の諸特性』の関連

『職場ストレス認知』と『個人の諸特性』の関連を図示する。

1) 心理的な仕事の負担（量）

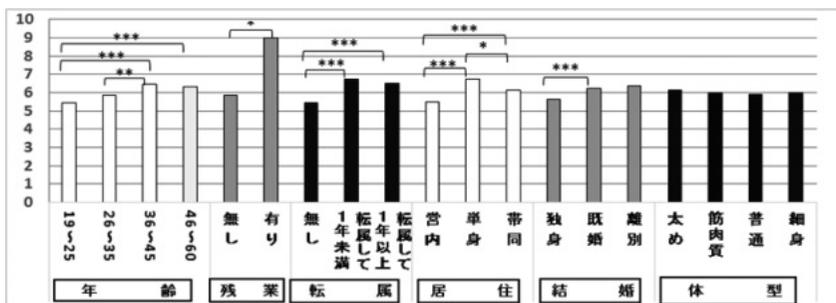
図1で①「年齢」では、36歳以上が19～25歳に比べ有意に高く、3645歳においては35歳以下に比べ有意に高かった（ $F=11.91, P<.001$ ）。②「残業」では、残業時間80時間以上有りが、無しに比べ有意に高かった（ $F=4.75, P<.05$ ）。③「転属」では、転属経験有りが、経験無しに比べ有意に高かった（ $F=33.92, P<.001$ ）。④「居住」では、単身が管内・帯同よりも有意に高く、帯同においては管内よりも有意に高かった（ $F=19.71, P<.001$ ）。⑤「結婚」では、既婚が独身に比べ有意に高かった（ $F=9.01, P<.001$ ）。

2) 心理的な仕事の負担（質）

図2では、①「年齢」で46歳以上が26歳以下に比べ有意に高く、3645歳においては19～25歳以下に比べ有意に高かった（ $F=5.7, P<.001$ ）。②「転属」では、転属経験有りが、経験無しに比べ有意に高かった（ $F=25.55, P<.001$ ）。③「居住」では、単身が管内・帯同よりも有意に高かった（ $F=9.79, P<.001$ ）。

3) 自覚的な身体的負担度

図3では、①「年齢」で19～25歳が26～



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

図1 心理的な仕事の負担（量）を個人の諸特性で多重比較した結果

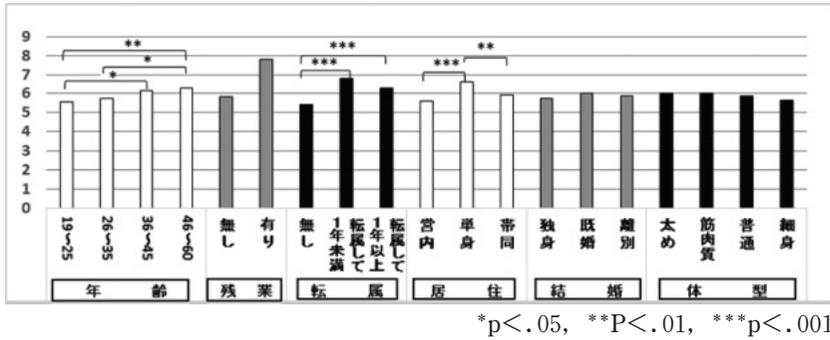


図2 「心理的な仕事の負担（質）」を「個人の諸特性」で多重比較した結果

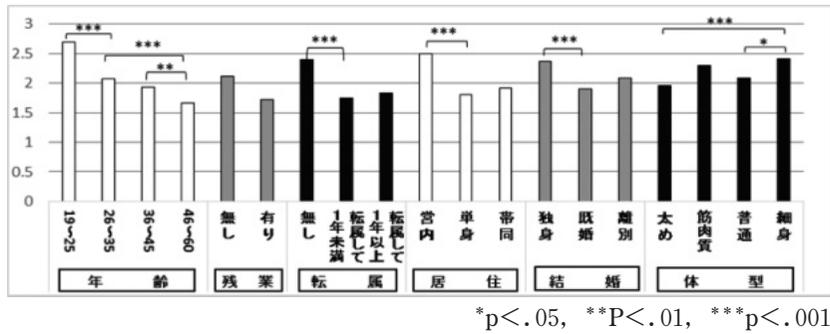


図3 自覚的な身体的な負担度を個人の諸特性で多重比較した結果

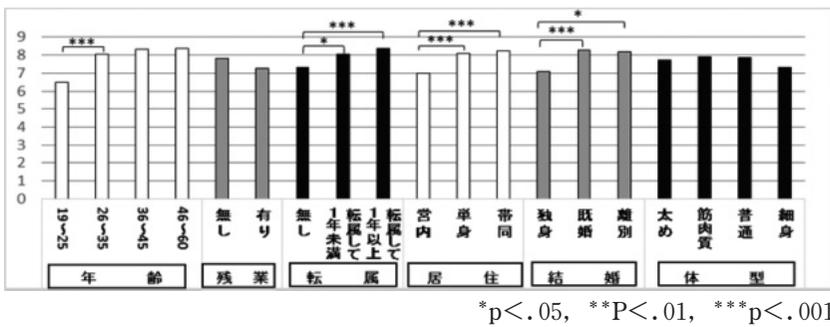


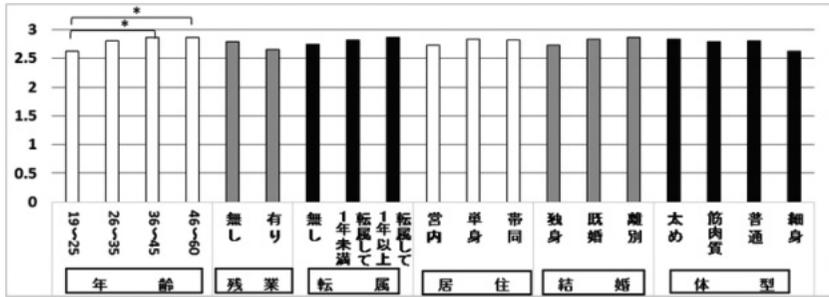
図4 仕事のコントロール度を個人の諸特性で多重比較した結果

35歳に比べ有意に高く、26～45歳においては46～60歳に比べ有意に高かった ($F=59.97, P<.001$)。②「転属」では、経験無しが、転属して1年未満に比べ有意に高かった ($F=50.27, P<.001$)。③「居住」では、営内が単身よりも有意に高かった ($F=50.45, P<.001$)。④「結婚」では、独身が既婚に比べ有意に高かった ($F=27.67, P<.001$)。⑤「体型」では、細

身が太め・普通に比べ有意に高かった ($F=5.99, P<.001$)。

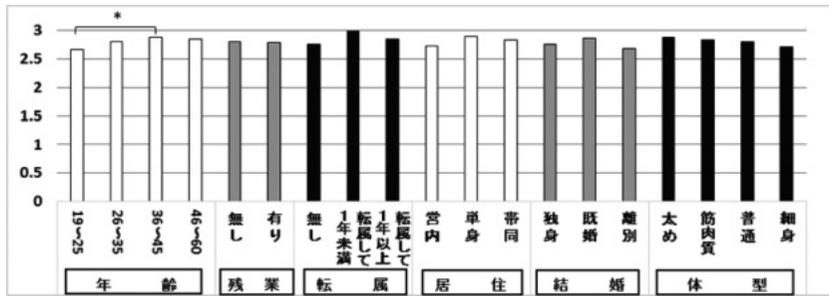
4) 仕事のコントロール度

図4では、①「年齢」で26～35歳が19～25歳に比べ有意に高かった ($F=40.44, P<.001$)。②「転属」では、転属経験有りが、経験無しに比べ有意に高かった ($F=23.38, P<.001$)。③「居住」では、単身・帯同が営内よりも有意に高かった (F



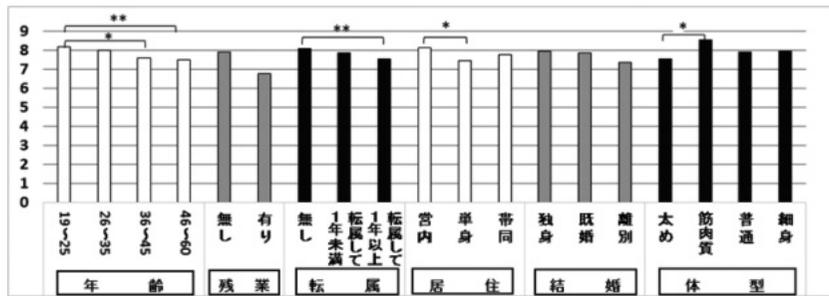
*p<.05, **P<.01, ***p<.001

図5 仕事の適正度を個人の諸特性で多重比較した結果



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

図6 働きがいを個人の諸特性で多重比較した結果



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

図7 活気を個人の諸特性で多重比較した結果

=31.62, P<.001)。④「結婚」では、既婚・離別が独身に比べ有意に高かった (F=31.44, P<.001)。

5) 仕事の適正度

図5では、①「年齢」で36歳以上が19～25歳に比べ有意に高かった (F=3.79, P<.05)。

6) 働きがい

図6では、①「年齢」で36～45歳が19～

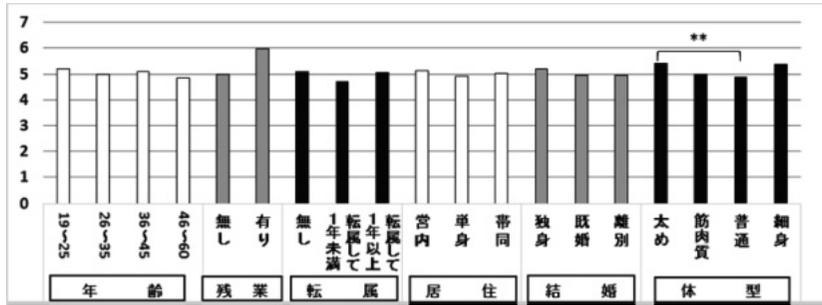
25歳に比べ有意に高かった (F=3.07, P<.05)。

(2) 『自分の心理状態認知』と『個人の諸特性』の関連

『自分の心理状態認知』と『個人の諸特性』の関連を図示する。

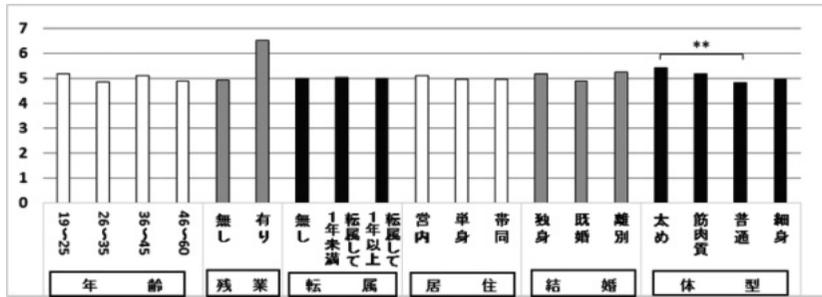
1) 活気

図7では、①「年齢」で19～25歳が36歳以上に比べ有意に高かった (F=4.77, P



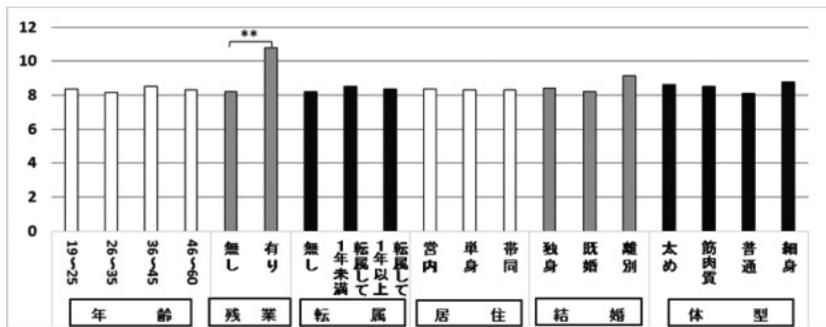
*p<.05, **P<.01, ***p<.001

図8 イライラ感を個人の諸特性で多重比較した結果



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

図9 疲労感を個人の諸特性で多重比較した結果



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

図10 抑うつ感を個人の諸特性で多重比較した結果

<.01)。②「転属」では、転属経験無しが、転属して1年以上経過に比べ有意に高かった (F=6.07, P<.01)。③「居住」では、営内が単身よりも有意に高かった (F=4.03, P<.05)。④「体型」では、筋肉質が太めに比べ有意に高かった (F=3.39, P<.05)。

2) イライラ感

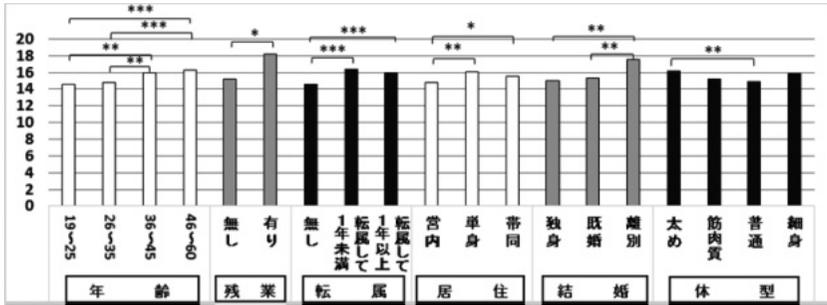
図8では、①「体型」で太めが普通に比べ有意に高かった (F=4.65, P<.01)。

3) 疲労感

図9では、①「体型」で太めが普通に比べ有意に高かった (F=4.26, P<.01)。

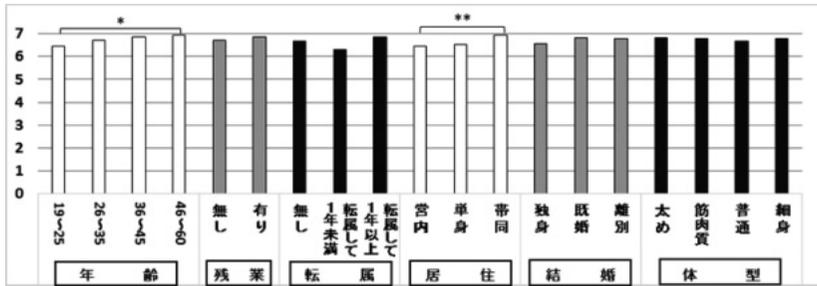
4) 抑うつ感

図10では、①「残業」で残業時間80時間以上有りが無しに比べ有意に高かった (F



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

図11 身体愁訴を個人の諸特性で多重比較した結果



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

図12 上司からのサポートの不満足度を個人の諸特性で多重比較した結果

=8.26, P<.01)。

5) 身体愁訴

図11では、①「年齢」で36歳以上が35歳以下に比べ有意に高かった (F=10.19, P<.001)。②「残業」では、残業時間80時間以上有りが、無しに比べ有意に高かった (F=5.31, P<.05)。③「転属」では、転属経験有りが、経験無しに比べ有意に高かった (F=15.48, P<.001)。④「居住」では、単身・帯同が営内に比べ有意に高かった (F=5.72, P<.01)。⑤「結婚」では、離別が独身・既婚に比べ有意に高かった (F=5.66, P<.01)。⑥「体型」では、太めが普通に比べ有意に高かった (F=4.89, P<.01)。

(3) 『サポート源認知』と『個人の諸特性』の関連

『サポート源認知』と『個人の諸特性』

の関連を図示する。

1) 上司からのサポートの不満足度

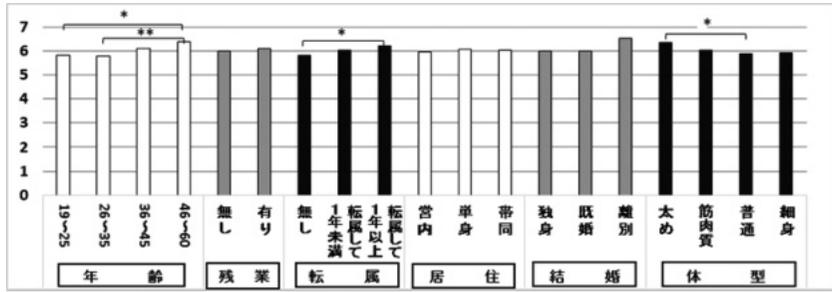
図12では、①「年齢」で45~60歳が19~25歳に比べ有意に高かった (F=2.78, P<.05)。②「居住」では、帯同が営内に比べ有意に高かった (F=5.83, P<.01)。

2) 同僚からのサポートの不満足度

図13では、①「年齢」で46~60歳が35歳以下に比べ有意に高かった (F=4.95, P<.01)。②「転属」では、転属して1年以上経過しているが、経験無しに比べ有意に高かった (F=3.92, P<.05)。③「体型」では、太めが普通に比べ有意に高かった (F=2.77, P<.05)。

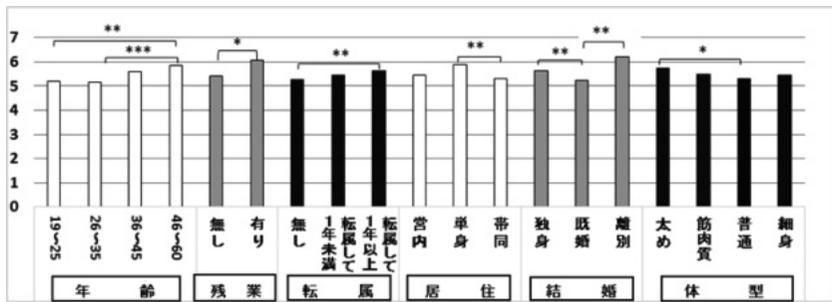
3) 家族からのサポートの不満足度

図14では、①「年齢」で46~60歳が35歳以下に比べ有意に高かった (F=7.55, P<.001)。②「残業」では、残業時間80時



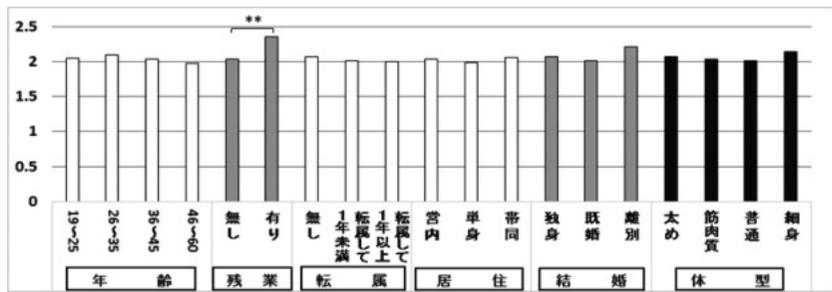
*p<.05, **P<.01, ***p<.001

図13 同僚からのサポートの不満度を個人の諸特性で多重比較した結果



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

図14 家族からのサポートの不満度を個人の諸特性で多重比較した結果



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

図15 仕事の不満度を個人の諸特性で多重比較した結果

間以上有りが、無しに比べ有意に高かった (F=5.65, P<.05)。③「転属」経は、転属して1年以上経過しているが、経験無しに比べ有意に高かった (F=4.57, P<.05)。④「居住」では、単身が帯同に比べ有意に高かった (F=5.68, P<.01)。⑤「結婚」では、独身・離別が既婚比有意に高かった (F=9.22, P<.001)。⑥「体型」では、太めが普通に比べ有意に高

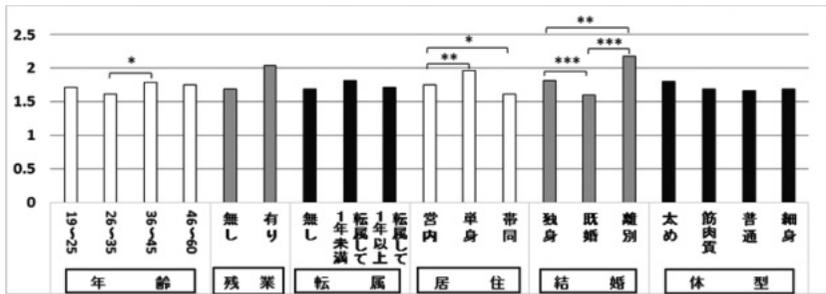
かった (F=3.36, P<.05)。

(4) 『満足度認知』と『個人の諸特性』の関連

『満足度認知』と『個人の諸特性』の関連を図示する。

1) 仕事の不満度

図15では、①「残業」で残業時間80時間以上有りが、無しに比べ有意に高かった (F=10.75, P<.01)。



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

図16 生活の不満足度を個人の諸特性で多重比較した結果

2) 生活の不満足度

図16では、①「年齢」で36～45歳が26～35歳に比べ有意に高かった ($F=2.82$, $P < .05$)。②「居住」では、営内・単身が帯同に比べ有意に高かった ($F=14.53$, $P < .001$)。③「結婚」では、離別が独身・既婚に比べ有意に高く、独身においては既婚に比べ有意に高かった ($F=20.72$, $P < .001$)。

IV. 考察

1. 『個人の諸特性』と『職業ストレス』の関連

(1) 「年齢」と職業ストレス

「年齢」では、36歳以上の中高年層が35歳以下の若年層に比べ仕事の質・量的負担と、身体愁訴が高かった。45歳以上になると若年層に比べ上司や同僚、家族からのサポート源の満足度が低かった。しかし、仕事の適正度と働きがいに関しては36歳以上が25歳以下の若年層に比べ高かった。36歳以上となると中間管理職に就いているものが大半であり、責任や仕事の種類も増えていく世代である。また、中高年層は上司の立場から周囲に配慮することはあっても自分が目をかけてもらう機会が少なく、サポート源での満足度の低さに繋がったが、

長年の経験と実績が現在の仕事へのやりがいにつながる要因となるのでは、と推察する。若年層が中高年層に比べ高かったのは、活気と自覚的な身体的負担であった。自衛隊の特性上、若年層は規律を守るため業務から生活に至るまで指導されること、自衛官としての基礎体力を練成するための訓練が多いことが今回の結果に至ったと考えられる。

(2) 「残業」と職業ストレス

「残業」では、残業時間月80時間以上有りが無しに比べ、仕事の量的負担を感じ、生活の満足度と家族からのサポートの満足度が低く、身体愁訴と抑うつを感じていた。長時間労働をはじめとする過重労働の負担が恒常的に続いた場合、循環器疾患の発症に加え、メンタルヘルス不調にも影響を及ぼす(廣, 2016)ことが指摘されてきていることと、残業が多くなることで必然的にプライベートの時間がもてなくなり、家族からのサポートを得られにくくなることを考えると、早急に長時間労働者を把握し、仕事量の調整、本人の能力に見合った業務であるかの精査、健康状態の確認等を実施するといった対策を投じなければならぬだろう。

(3) 「転属」と職業ストレス

「転属」では、転属経験有りのほうが無しに比べ、仕事の質・量の負担と身体愁訴が高く、特に転属してから1年以上経過した者は転属経験なしに比べ、同僚・家族からのサポートの満足度が低かった。しかし、仕事のコントロール度が高かったのは転属経験無しより有りのほうであった。転属で新しい環境に慣れず業務量の負荷を感じたとしても、以前の職場での経験を基に、コツを掴みながら自分のペースで仕事が出来ようになるからであると考察する。田中（1996）の研究によると、家族との精神的結びつきを重視する者、家族のために働く意欲のある者、企業のために働く意欲の高い者、企業の価値を自分のものとして内在化している者ほどストレス反応は低い。家族の一員であることを重視する者、家族から世話や感謝の報酬を求める者、自分の利益獲得と引き換えに企業に帰属している者ほどストレス反応が高いという結果であった。仕事や家庭に対し、見返りや報酬といった外発的動機づけで求めるのではなく、帰属意識や精神的結びつきの質を高めることといった内発的動機づけが、転属からくるストレス対処への一助となることが推測される。

（4）「居住」と職業ストレス

「居住」では、単身者のほうが家族帯同者・営内者に比べ仕事の質・量的負担を感じていた。身体愁訴は単身者のほうが営内者に比べ感じており、生活満足度は単身者、営内者、家族帯同者の順で満足度が低かった。上司からのサポートは営内者より家族帯同者のほうが、家族からのサポートは家族帯同者より単身者のほうが満足度は低かった。単身者が家族と離れることで、

これまで維持されてきた規則正しい生活習慣や栄養管理が乱れる、家庭というストレスの緩衝要因を失うことでイライラや抑うつを感じやすくなる、一人の時間が増えることで飲酒や喫煙といった不健康なストレス解消法に傾倒する者が多くなる（森山ら、2012）ことに加え、これまでしてこなかった家事も一人でこなさないといけないという現実が、仕事にプライベートに時間に追われている感覚に陥りやすくなり、本研究の身体愁訴や生活満足度の低さへとつながったと考察する。そのため、職場から業務量調整の他、単身者への健全なストレス解消法と生活習慣の指導といったアプローチが必須となるだろう。また、帯同者であっても家族が支援してくれると安心するのではなく、職場からも生活や仕事の様子を気に掛けサポートしていく必要があると推察する。

（5）「結婚」と職業ストレス

「結婚」では、仕事の量的負担を既婚者のほうが独身者に比べ感じているようだが、生活の満足度と家族からのサポートの満足度は独身者・離別者のほうが既婚者に比べ低かった。身体愁訴においては離別者のほうが独身者・既婚者のほうが高い結果となっている。「居住」でも述べたように、配偶者や家族が身近にいないこと、特に離婚や死別をといった喪失体験をしている者は精神・健康面から経済面・生活面まで目配りする必要があると推察する。

（6）「体型」と職業ストレス

「体型」では、細身体型のほうが太め・普通体型より身体的負担を感じていた。自衛隊という職種上体力を駆使する業務が多いため、細身体型だとスタミナが持たずよ

り体への負担を感じやすいからであると考えられる。太め体型は普通体型に比べ、イライラ・疲労感・身体愁訴を感じやすく、同僚・家族からのサポートの満足度を低く感じていた。種ヶ嶋ら（2013）の研究では、中高年男性は体重やBMI指数が大きくなることで、不安やストレス度、自分の視覚的ボディイメージが大きくなり、自己の身体に関しての肯定感や満足度に影響してくると考えた。太めであると自己評価することがストレスを引き起こし、周囲との人間関係の捉え方にもネガティブな影響を及ぼすと考察する。また黒谷・中出（2010）の研究によると、体型に満足している者は生き生きと活動的であるポジティブ心理的反応が高値であり、運動しているほうが心理的・身体的ストレス反応が低いとの結果であった。そのため、健康的な体型を維持しよう意識し、行動していくことがストレス軽減を図り、QOLを高めることにつながると考えられる。

2. まとめ

①今回、ストレスチェックと個人の諸特性とで多重比較したところ、特に中高年層、長時間の残業、単身生活、配偶者との離別、体型を太めと自覚していること、といった要因が仕事と身体へのストレスに影響し、周囲からのサポートの満足度を低く感じることに繋がっていたという結果となった。

②職場内でメンタルヘルス対策を投じるには、まず個人の特性やサポート資源を知り、ニーズに沿った具体的対策を思案することが必須となるだろう。

③特に自衛隊という組織上、強靱な隊員育成を徹底しているため、メンタルヘルス

に関心が持てない者も少なくない点も鑑みても、専門家の指導や助言を取り入れながら、啓発していく必要がある。

引用・参考文献

- 廣 尚典（2016）. 働き盛り世代のメンタルヘルスの現状と課題. 総合健診, 43 (2), 304-312.
- 五十嵐敦・福田一彦（2010）. 自治体職員のメンタルヘルスに関する研究～精神的健康を悪化させる促進要因と抑制要因の検討～. 福島大学研究年報, 6, 21-29.
- 亀田高志（2015）. 分析結果で職場を改善生産性、創造性を向上する-4つの尺度で重点施策を決める-. 日経情報ストラテジー, 24(11), 104-107.
- 川上憲人（2016）. ストレスチェック制度：その概要と実施にあたって考慮すべきポイント. 産業ストレス研究, 23 (2), 137-144.
- 茅嶋康太郎（2016）. 事業場におけるメンタルヘルス対策-ストレスチェック義務化と職場環境改善-. 労働安全衛生研究, 9 (1), 27-29.
- 厚生労働省労働基準局安全衛生部（2015）. 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する検討会報告書. 安全センター情報/全国労働安全衛生センター連絡会議, 東京：全国労働安全衛生センター連絡会議, pp.13-17.
- 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部（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. 安全センター情報/

- 全国労働安全衛生センター連絡会議，
東京：全国労働安全衛生センター連絡
会議，pp. 4-99.
- 黒木宣夫 (2008). 過重労働と自殺の兆候
と予防. ストレス科学, 22(4), 245-
251.
- 黒谷万美子・中出美代 (2010) ストレス反
応と関連要因 職域でのストレス調査
における一考察. 日本プライマリ・ケ
ア連合学会誌, 33(4), 350-359.
- 増田将史 (2016). ストレスチェック制度
の概要と今後の展望. 日本総合健診医
学会, 43(3), 455-462.
- 森山葉子・豊川智之・小林廉毅・井上和
男・須山靖男・杉本七七子・三好裕司
(2012). 単身赴任者と家族同居者に
おける生活習慣、ストレス状況および
検診結果の比較—MYヘルスアップ研
究から—. 産業衛生学雑誌, 54, 22-
28.
- 中野一茂・森久保俊満 (2016). 自衛隊に
おけるメンタルヘルス対策と家族支援
に関する一考察—Military Social
Workに着目して—. 総合人間科学,
4, 77-86.
- 難波克行 (2015). ストレスチェック制度
の導入と有効活用—法令を満たす最小
限の対応と組織分析結果を人事戦略に
活用するための方策—. 労政時報,
3897, 34-47.
- 難波克行 (2015). ストレスチェックの組
織分析 (集団的分析) の有効活用. 安
全と健康, 16(11), 1113-1115.
- 島津明人 (2016). ポジティブメンタルヘ
ルスとワーク・エンゲイジメント—ス
トレスチェック制度の戦略的活用に向
けて—. 日本総合健診医学会, 43
(2), 320-324.
- 下園壮太、高橋祥友、渡辺三枝子、福間
詳 (2001-02). 座談会 自衛隊におけ
るメンタルヘルス. 防衛弘済会編, 東
京：防衛弘済会, 40-45.
- 鈴木 滋 (2015). 防衛省・自衛隊のメン
タルヘルス対策—米軍の事例紹介を交
えつつ—. 国立国会図書館レファレン
ス, 65(1), 103-123.
- 清水邦夫、長峯正典 (2016). 災害派遣活
動に従事する自衛隊員のメンタルヘル
ス. 医学のあゆみ 256(11), 1175-
1177.
- 田中祐子 (1996). 単身赴任者の組織コミ
ットメント・家族コミットメントとス
トレス. 社会心理学研究, 12(1), 43-
53.
- 種ヶ嶋尚志・遠藤俊郎・小山勝弘
(2013). 男性中高年ボディイメージ
に関する研究—運動習慣を予測するボ
ディイメージ関連要因の検討—. 日本
大学工学部紀要, 55(1), 13-19.
- 吉野 聡 (2009). 異動先でストレスをた
めない方法. ガバナンス, 東京：ぎょ
うせい, 97, 47-49.