

2007 年度 横浜国立大学

教育相談・支援総合センター研究論集

放送ジャーナリストにおける日常ストレスと
ソーシャル・サポート
—惨事ストレス対策に向けた基礎資料として—

静岡文化芸術大学	福岡	欣治
聖心女子大学	小城	英子
立正大学	畑中	美穂
筑波大学	松井	豊
東洋大学	安藤	清志
横浜国立大学	井上	果子
関西大学大学院	板村	英典

Job-related daily stress and social support experienced by broadcast
journalists :

Basic data for the effective care system of critical incident stress.

Yoshiharu FUKUOKA
Eiko KOSHIRO
Miho HATANAKA
Yutaka MATSUI
Kiyoshi ANDO
Kako INOUE
Hidenori ITAMURA

国立大学法人 横浜国立大学

放送ジャーナリストにおける日常ストレスと
ソーシャル・サポート
—惨事ストレス対策に向けた基礎資料として—

静岡文化芸術大学	福岡	欣治
聖心女子大学	小城	英子
立正大学	畑中	美穂
筑波大学	松井	豊
東洋大学	安藤	清志
横浜国立大学	井上	果子
関西大学大学院	板村	英典

Job-related daily stress and social support experienced by broadcast
journalists :

Basic data for the effective care system of critical incident stress.

Yoshiharu FUKUOKA
Eiko KOSHIRO
Miho HATANAKA
Yutaka MATSUI
Kiyoshi ANDO
Kako INOUE
Hidenori ITAMURA

放送ジャーナリストにおける日常ストレスとソーシャル・
サポート－惨事ストレス対策に向けた基礎資料として－¹⁾
Job-related daily stress and social support experienced by
broadcast journalists: Basic data for the effective care
system of critical incident stress.

福岡 欣治*・小城 英子**・畑中 美穂***・松井 豊****・
安藤 清志*****・井上 果子*****・板村 英典*****

Yoshiharu Fukuoka (Faculty of Cultural Policy and Management, Shizuoka University
of Art and Culture)

Eiko Koshiro (Faculty of Liberal Arts, University of the Sacred Heart)

Miho Hatanaka (Institute of Psychology, Rissho University)

Yutaka Matsui (Institute of Psychology, University of Tsukuba)

Kiyoshi Ando (Faculty of Sociology, Toyo University)

Kako Inoue (Department of Psychology, Yokohama National University)

Hidenori Itamura (Graduate Doctoral Registered of Kansai University Graduate School)

Abstract

Studies on stress in journalists caused by traumatic or critical incidents encountered during their work have just begun. There is a need to collect basic data in Japan to make it possible to study and set up the most effective stress care system. This study focused on journalists who work at Japanese broadcasting stations, and examined the issues surrounding the stress and the social support they experience in their everyday work. Two types of questionnaire sheets were drawn up: one for managerial-position

*静岡文化芸術大学・文化政策学部・准教授

**聖心女子大学・文学部・講師

***立正大学・心理学部・講師

****筑波大学・人間総合科学研究科・教授

*****東洋大学・社会学部・教授

*****横浜国立大学・教育人間学部・教授

*****関西大学大学院・社会学研究科

1)本研究の一部は、日本放送文化基金平成17年度助成、平成17年度科学研究費補助金(萌芽研究・課題番号17653065 研究代表者松井豊)、および平成18年度科学研究費補助金(基盤研究B・課題番号19330140 研究代表者松井豊)の助成を受けています。

journalists, and the other for journalists in non-managerial positions such as reporters and camera operators. The former was distributed to 355 managers and the latter to 718 non-managers. Of these, 149 and 211 individuals, respectively, returned valid responses by post. The questions that were asked to both managers and non-managers included inquiries on the stress they experienced in their daily work, ways they deal with such stress, and their views on their work. Managerial journalists were also asked about how they handled their subordinates' stress, as well as about any assistance and support provided to them. Questions posed to non-managerial journalists also included the assistance and support they received from the people around them such as their supervisors, colleagues, friends and family ("social support"), and the questionnaire was designed to enable comparisons to be made between the answers given by the two groups. The results showed that almost all the respondents experienced some sort of work-related stress, and that they suffered both bodily and physical burdens as well as mental and qualitative burdens. The major stressor that managerial journalists cited was first and foremost the difficulty in securing time to communicate with their subordinates. Non-managerial journalists pointed out not only the quantitative burden of work and their extremely busy schedules, but also their lack of experience and immaturity as journalists, as well as the frustration of their inability to achieve the type of quality coverage they aimed for. Managers tended to answer that they monitored their subordinates' stress and provided appropriate assistance. Non-managers, however, did not necessarily perceive that their supervisors behaved in this way. Discrepancies were also seen between managers' and non-managers' answers in terms of the status of communication both inside and outside the office and the provision of support by their superiors. Stress that journalists feel on a daily basis and the poor status of communication are the background to their coverage and reporting of serious incidents. The findings of our study may be positioned as basic data for examining journalists' stress caused by critical and traumatic incidents. From here on, there is a need to further study the relationships among daily stress, social support, and stress related to traumatic and critical incidents witnessed by journalists in Japan.

職務上経験される大災害や大事故等の影響については、消防職員等を中心に「惨事ストレス (Critical Incident Stress: CIS)」としてその現状や対応策などが検討されてきた(松井, 2005)。たとえば消防職員に関しては、わが国においても惨事ストレスの実態に関する調査が報告され(畑中・松井・丸山・小西・高塚, 2004; 加藤・飛鳥井, 2004; 消防職員の現場活動に係るストレス対策研究会, 2003 など)、海外の動向にも目を向けながらその対応策が模索あるいは実践されている現状にある(松井・畑中, 2002; 松井・井上・畑中, 2005)。

これに対して、災害や事故等の取材および報道にあたるジャーナリストは、時に惨事に触れ、時には長く関わりをもつことになることになるものの、災害救援者の場合と異なりそのストレスの問題にはほとんど目が向けられていない(レビューとして板村・松井・安藤・

井上・福岡・小城・畑中、2007を参照)。取材・報道のあり方については時に厳しい批判が寄せられるが、翻ってジャーナリスト側の抱える問題に目を向けることは、それらの改善を促し、取材対象にも好ましい結果をもたらす可能性がある。他方、海外では特に近年いくつかの研究によってジャーナリストの惨事ストレスが報告されてきており（たとえば Feinstein & Nicolson, 2005; Feinstein, Owen & Blair, 2002; Kafcaloudes, 2002; McMahon, 2001; Newman, Simpson, & Handschuh, 2003; Pyevich, Newman & Daleiden, 2003; Simpson & Boggs, 1999）、ワシントン大学に本部をもつダートセンター（the Dart Center for Journalism and Trauma、<http://www.dartcenter.org/>）のように、ジャーナリストの惨事ストレスに対する啓蒙的な活動もみられるようになってきている。そして、蓄積されてきたいくつかの研究を概観しつつ、Czech（2004）は、ジャーナリストも、職務上の体験から外傷後ストレス障害に罹患する危険性があることを指摘している。

そこでわれわれは、日本におけるジャーナリストの惨事ストレスに関する現状把握およびその緩和に向けたシステムを検討するため、一連の研究に着手した（松井・板村・福岡・安藤・井上・小城・畑中、2006）。たとえば、福岡・松井・安藤・小城・畑中（2006）および畑中・安藤・松井・井上・福岡・小城・板村（2006）では、新聞社および放送局に勤務する記者・カメラマン等を対象とした面接調査において、多くの調査協力者が過去に携わった取材や報道において衝撃を受けており、身体的および心理的なストレスを経験していることを報告している。また、惨事ストレスに対する組織レベルでの対策は皆無といってよい現状にあり、個々の現場での対応にまかされていること、上司や同僚との関係性がストレスの軽減には重要であり、特に現場をあずかる直属上司の対応如何によって惨事の報道・取材におけるストレスの程度が左右される場合があること、などを示す結果が示されている。

しかし、福岡他（2006）や畑中他（2006）はいずれも少人数を対象にした予備的・記述的な研究であり、対象者も大規模な災害や事故の取材を経験したと考えられる人に協力依頼をおこなって確保したものである。適切なストレスケアシステムの探求のためには、次のステップとして、より大規模かつ一般性の高いサンプルを対象に、ストレスに関する基礎的なデータを収集することが必要である。そこで今回われわれは、この観点に立って、まず放送局に勤務する記者・カメラマン・アナウンサー（非管理職者）および過去にこれらの現場経験をもつ管理職者（以下一括する場合は「放送ジャーナリスト」と称する）の実態を把握するために、質問紙調査をおこなった。なお、日本においてジャーナリストを対象にした調査は日本新聞協会研究所（1994a, 1994b）等の例外を除き非常に少なく、それ自体が貴重な情報となり得るものである。

本稿はこの質問紙調査に関する報告の一部であり、特にその中でも、放送ジャーナリストとしての日常業務に関連したストレス、および職場内外の人間関係にかかわるものを含むストレスの軽減とりわけソーシャル・サポートの問題に焦点をあてる。すでに福岡他（2006）および畑中他（2006）の調査でも日常のストレスに関連する質問内容が含まれているが、その中では、日常の取材活動にかかわるストレスの性質が「事故取材で感じたことをもう少し弱めたようなこと」と回答者によって形容されたケースが紹介されている。このケースは新聞記者の場合であるが、取材者側の意図が記事の読み手に十分伝わらない恐れ、取材活動や記事化によって取材対象に迷惑をかけることになる可能性など、惨事スト

レスの原因の一部になるような事態は、日常業務においても程度の差はあれ体験されている可能性がある。また一方で、惨事の取材・報道に際して被るかもしれない潜在的なストレスの軽減に役立つサポートが周囲から得られる場合、その基礎にあるのは日常的な上司・同僚などとのつながりである可能性が高い。日頃サポートが得られない険悪な関係から惨事のみに良いサポートが得られるということは想定しづらいであろう。このことは、惨事ストレスの問題を検討する際、その背景要因として日常のストレスに関する状況を理解しておくことが有益であることを示唆している。

以下では、放送ジャーナリストの仕事に対する意識や職場内外のコミュニケーションを含めて、日常業務にかかわるストレスとその解消、ソーシャル・サポートに関する調査結果を報告する。結果は非管理職と管理職に分け、適宜両者の関連性にも言及する。

方 法

対象者

日本国内の放送局に勤務する記者・カメラマン・アナウンサーなどの非管理職者、および報道業務の経験をもつ管理職者（以下それぞれを「非管理職」「管理職」と表記）を調査対象者とした。配布総数は管理職 355 票・非管理職 718 票であり、そのうち有効回収数は管理職が 149 票・非管理職が 211 票であった（有効回収率はそれぞれ 42.0%と 29.4%）。

調査手順・時期

組織レベルで協力の承諾が得られた放送局について、職場での集団配布・個別郵送回収による質問紙調査をおこなった。調査用紙は、協力依頼状や返信用封筒とともに、職場機関に一括して送付され、個々人に配布された。回答は個別に無記名で行われ、回答済みの調査票はそれぞれの回答者によって直接返信用封筒に入れられ、郵便にて返送された。調査時期は 2006 年 7～8 月であり、7 月 10～14 日に職場機関宛に発送し、締切を 8 月上旬と設定したうえで、最終的に 8 月 28 日までに返送された調査票を分析対象とした。

なお、回答に関する質問や問い合わせ先を調査票に記載し、回答によって何らかの精神的な問題が生じた場合に備えて臨床的な面談を行う体制を整えていたが、本稿執筆時点までに、精神的な問題に関する問い合わせ等は受けていない。

調査内容

調査内容は多岐にわたり、衝撃を受けた取材・報道事案、取材あるいは報道に関わるストレスとその長期的影響、現在の精神的健康状態、さらに社内でのストレス対策の実施および利用状況、惨事ストレス対策の必要性や必要な対策委の内容、ジャーナリストの惨事ストレスに対する意見、心的外傷の知識の有無などが、フェイス項目とともに含まれていた（Appendix を参照）。

本稿では、これら惨事ストレスを直接扱った内容とは別に、ふだんの仕事におけるストレスにかかわる質問への回答について主に分析する。具体的な測定内容は以下のとおりである。なお、管理職についてはいくつかの内容で部下すなわち非管理職の状況に関連する質問を設け、非管理職の回答と対応づけて検討できるようにした。

なお、質問項目はいずれも、ジャーナリストの惨事ストレスに関する予備的な面接調査（福岡他，2006；畑中他，2006）の結果を参考に作成した。項目の具体的な内容については結果の項を参照されたい。

①ふだんの仕事におけるストレス 管理職については計13項目、非管理職については計20項目(いずれも「その他」を含む)を設け、それぞれあてはまる内容をいくつでも選択してもらった。

②仕事以外でのストレス(非管理職) 非管理職のみについて、「その他」を含め7つの事項を挙げ、それぞれあてはまるか否かを回答してもらった。

③ストレス解消の仕方 管理職・非管理職とも同内容の18項目(「その他」を含む)を設け、自分自身がストレスを解消するのにおこなっている事項をいくつでも選んでもらった。

④部下のストレスに対する対応(管理職) 管理職のみの質問として、「部下のストレス状態をどのように把握しているか」(5項目)、「部下のストレスに気づくのはどのようなときか」(7項目)、および「部下がストレスを感じているときどのように働きかけるか」(12項目)、の3点について、自分自身にあてはまるか否かを答えてもらった。

⑤仕事に対する考え方 管理職・非管理職に共通の8項目を設け、それぞれ4段階(4.あてはまる、3.ややあてはまる、2.あまりあてあまらない、1.あてはまらない)で回答してもらった。内容は報道の仕事を通じた充実感や満足感、やりがいなどである。

⑥同僚・上司との職場内外でのコミュニケーション 管理職・非管理職に共通の3項目を設け、同僚や上司と話す機会があるか、話せる雰囲気があるかどうかをたずねた。回答はあてはまるか否かの2件法とした。

⑦上司から部下への配慮 調査票構成の都合上、管理職については2項目、非管理職についてはこれらを含む4項目を設け、前者は(次項「ソーシャル・サポート」と合わせる形で)「自分の部下に(上司として)心がけている程度」を4段階(4.とてもあてはまる、3.かなりあてはまる、2.ややあてあまる、1.あてはまらない)で、後者は(前項「コミュニケーション」と合わせる形で)上司による部下への行動としてあてはまるか否かを答えてもらった。なお、非管理職にたずねた4項目はいずれも、前述の「④部下のストレスに対する対応」における管理職への質問にも、関連する内容が含まれている。

⑧ソーシャル・サポート 非管理職については、「職場の上司」「同僚その他仕事上つきあいのある人たち」「家族や親しい友人」(以下「上司」「同僚」「家族・友人」と記す)について、「現在(ふだん)してくれること」をそれぞれ3項目(計9項目)ずつ4段階(4.とてもあてはまる、3.かなりあてはまる、2.ややあてあまる、1.あてはまらない)で回答してもらった。他方、管理職については、同じ内容の3項目について、自分の部下にふだんどの程度心がけているかを同様の4段階でたずねた。

分析と結果の呈示方針

本論文では、前項で述べた質問への回答を管理職と非管理職についてそれぞれ紹介し、適宜両者の回答を比較する。両者を比較対照させる理由は、管理職と非管理職では現在の職務内容および職務上の責任が異なり、また、管理職は上司として部下である非管理職にさまざまな配慮をおこなっており、他方非管理職は部下として上司の行動を認識していると考えられるからである。比較の際、単一回答形式の設問では χ^2 検定を、多重回答形式の設問では各項目の直接確率計算をそれぞれ用いる(「無記入・不明」は全体としてごく少数であったため、図中には表記するが検定時にはカテゴリーに含めない)。また4段階で回答を求めた項目に関しては回答分布のほか平均値も算出し、比較の際には t 検定もおこなう。有意差がみられた部分の結果は、適宜図中に示す(* $p<.05$ 、** $p<.01$)。

結果と考察

①ふだんの仕事におけるストレスについて

管理職の場合 Fig. 1 に管理職の回答分布（選択率）を示す。「管理職としてのストレスは感じていない」は4.2%であり、ほとんどの人は何らかのストレスを感じると回答していた。選択率が高かったものの例として、「若い世代の考え方にギャップを感じる」(39.6%)、「部下とのコミュニケーションをとる時間が十分に確保できない」(36.8%)、「現場取材ができない」(34.0%)が3割以上であり、これに「会議が多すぎる」(29.2%)、「部下にいろいろ配慮しても手応えがない」(27.8%)、「上層部と部下との板挟みになることがある」(27.8%)が続いていた。これらは、自身の仕事に関するもの（現場取材ができない、会議が多い）と部下との関係に関するもの（考え方のギャップ、コミュニケーション時間の不足など）の両方を含むものである。「部下とのコミュニケーションのとり方がわからない」(4.9%)を挙げた人は少数であったことから、部下とのコミュニケーションの問題は、方法よりも時間の確保にあることがうかがえる。

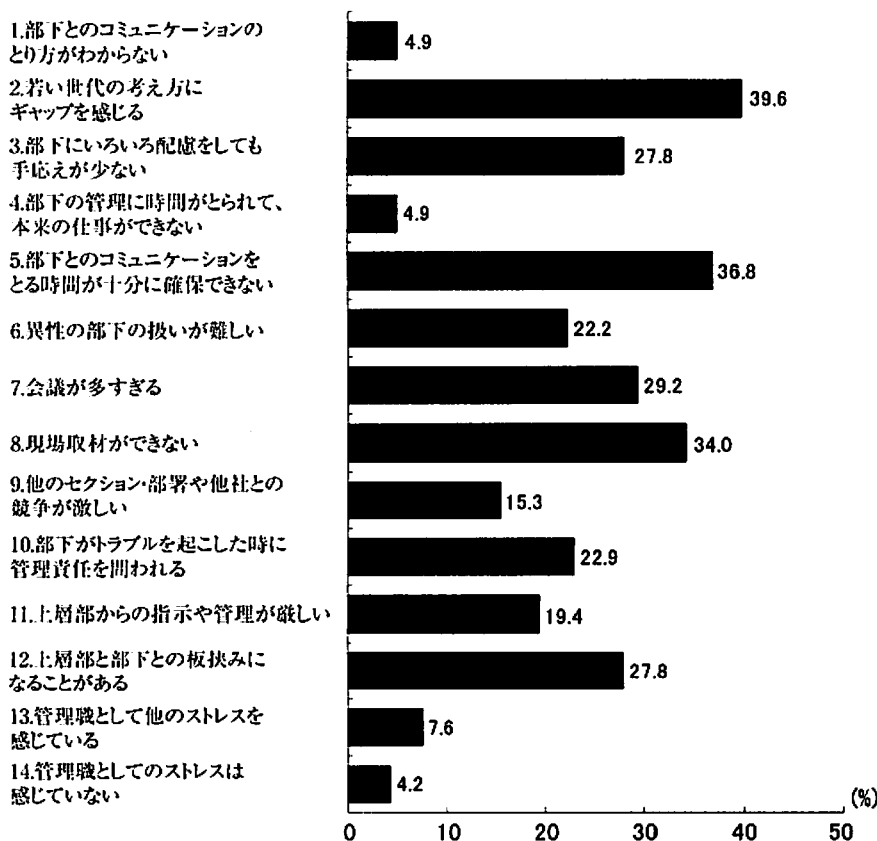


Fig. 1 管理職としてのストレス（管理職 問 27） N=114

非管理職の場合 Fig. 2 に非管理職の回答分布（選択率）を示す。「仕事上でストレスを感じることはない」は2.8%であり、ほとんどの回答者は何らかのストレスを報告していた。

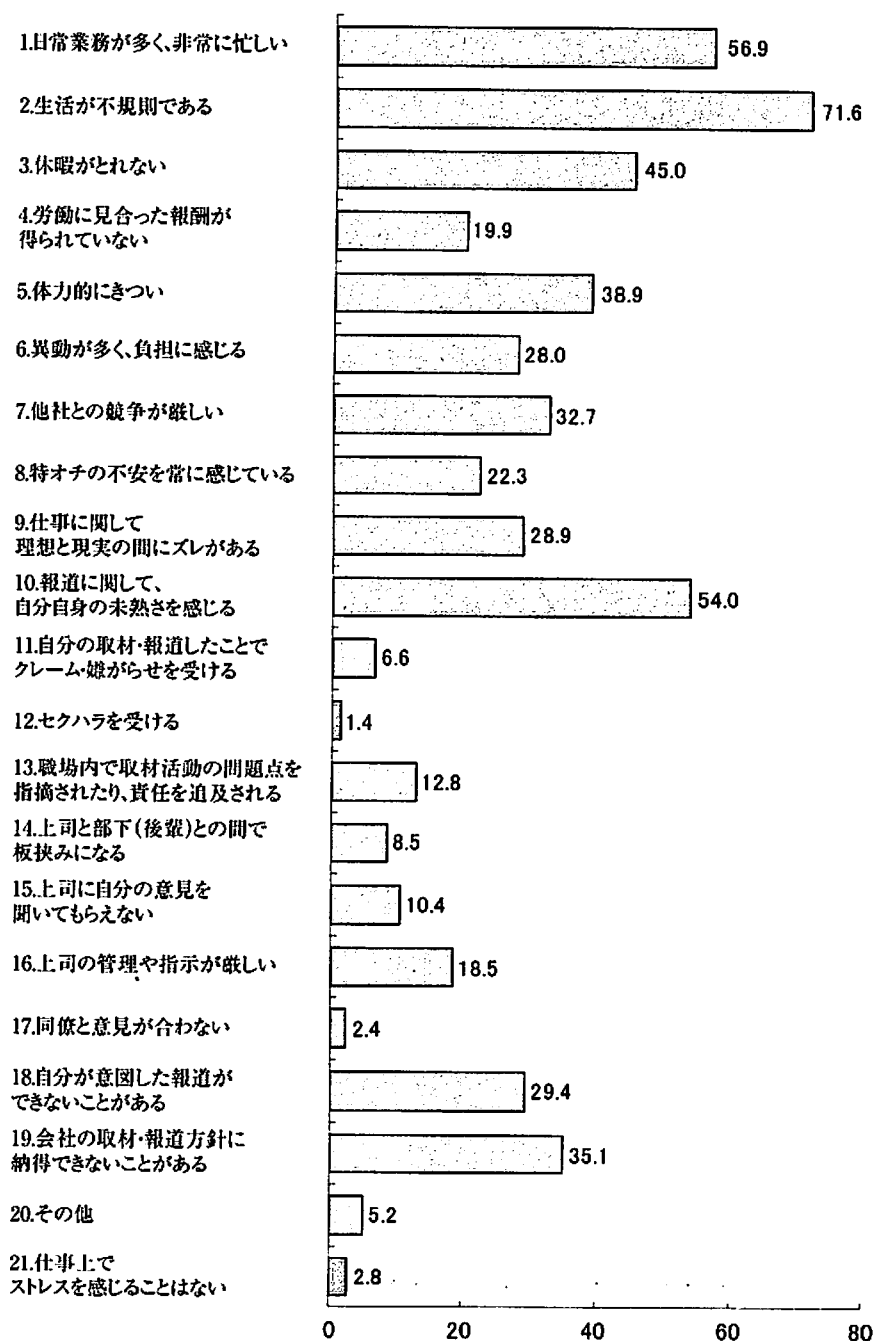


Fig. 2 仕事上のストレス（非管理職 問21） N=211

「生活が不規則である」（71.6%）、「日常業務が多く、非常に忙しい」（56.9%）が選択率の

上位2つであるが、それに続くのは「報道に関して、自分自身の未熟さを感じる」(54.0%)であった。前者は物理的・身体的な負担、後者は経験の浅い非管理職の記者・カメラマン等における心理的な負担といえる。これら以外でも、「休暇がとれない」(45.0%)、「体力的にきつい」(38.9%)、「他社との競争が激しい」(32.7%)といったものに加え、たとえば「会社の取材・報道方針に納得できないことがある」(35.1%)、「自分が意図した報道ができないことがある」(29.4%)、「仕事に関して、理想と現実の間にズレがある」(28.9%)などが比較的多くの回答者によってストレスと認識されていた。多忙さに代表される身体的負担と、取材・報道の仕事を進める上での様々な心理的な負担や葛藤の両方が、とりわけ非管理職者の職務ストレスには含まれるといえる。これらの結果は福岡他(2006)、畑中他(2006)における面接調査の結果ともおおむね対応するものである。なお、海外での研究として、Fischer (1985) がドイツのジャーナリストの職務ストレスについて報告しているが、勤務時間の長さや時間的なプレッシャー、仕事量の多さなどが挙げられており、物理的・身体的負担に関する部分としては同様の結果といえる。

②仕事以外でのストレス(非管理職)について

非管理職のみであるが、仕事以外でのストレスについてもたずねた。Fig. 3 に回答分布(選択率)を示す。「家族関係」(38.2%)が最も多く、次いで「転職や退職後の人生設計」(24.6%)、「健康・病気」(24.2%)が続いていた。ただし「仕事以外のストレスはない」の選択率が24.2%あり、前項の「仕事のストレス」に比べるとずっと多く、生活全般のストレスの中で仕事以外のストレスが占める割合、重みは相対的には小さいことが推測される。

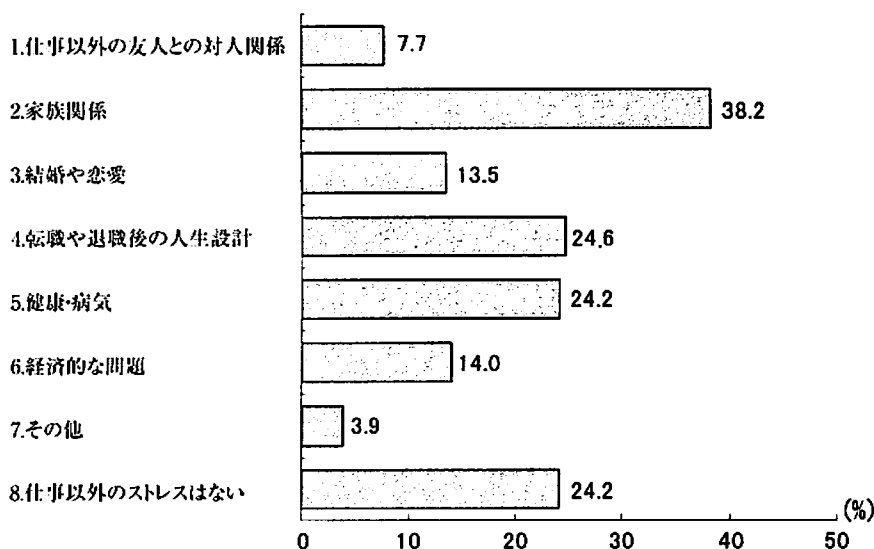


Fig. 3 仕事以外でのストレス (非管理職 問 24) N=207

③ストレス解消の仕方について

管理職・非管理職で共通の質問を用いたことから、両者を併置する形で Fig. 4 に各項

目の選択率を示す。管理職と非管理職で有意な差があったのは2項目であり、他は基本的に大差のない選択率であった。選択率が高かったのは「十分な睡眠」(管理職 57.0%・非管理職 56.9%)、「飲酒」(管理職 57.7%・非管理職 44.1%)、「スポーツ・運動(観戦を含む)」(管理職 50.3%・非管理職 35.5%)などであった。これらは基本的に一人でも可能なストレス解消法であるが、その次に選択率の高いものとして、「趣味」(管理職 40.9%・非管理職 33.6%)とともに、「家族との会話や相談」(管理職 40.9%・非管理職 34.6%)が挙げられていた。他者との会話に注目すると、家族に続くものとしては、「職場の同僚との会話や相談」(管理職 17.4%・非管理職 15.2%)、「同僚以外の友人との会話」(管理職 14.8%・非管理職 17.1%)がほぼ同程度であり、これに対して「職場の上司との会話や相談」(管理職 4.0%・非管理職 3.8%)は選択率が低かった。家族はストレス解消のために重要な対人関係であり、また同僚や友人についてもストレス解消に有効と意識する人がある。他方、職場の上司は

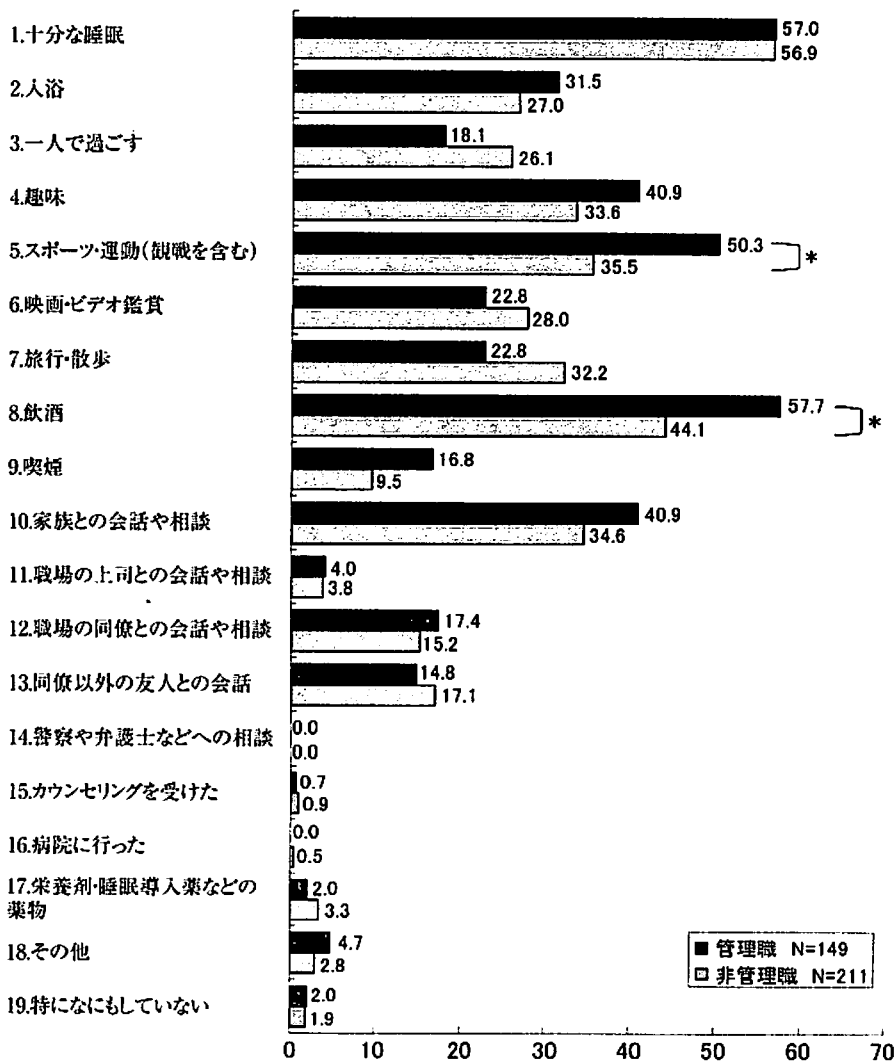


Fig. 4 ストレスの解消法 (管理職 問 30・非管理職 問 25)

概してストレス解消の手段としては考えられていないようである。ただし、これはストレス解消の直接の「手段」として意識されていないということであり、この結果自体が上司との関係がストレス軽減と無関係であることを意味しているわけではない。

④部下のストレスに対する対応(管理職)

管理職としての部下のストレスへの日頃の対応について、「部下のストレス状態をどのように把握しているか」「部下のストレスに気付くのはどのようなときか」「部下がストレスを感じているときどのように働きかけるか」という3種類の質問をおこなった。結果をFig. 5、6、7に示し、その概略を紹介すると以下のとおりである。

部下のストレス状態をどのように把握しているか「その他」を除く4つの具体的方法についての選択率はいずれも高く(Fig. 5)、管理職者として部下の状態把握が重視されていることをうかがわせるものであった。最も選択率が高かったのは「一緒に食事をとったり酒を飲んだりして様子を見る」(73.0%)であった。「ふだんから部下の様子を見てストレス状態をチェックしている」(51.4%)および「他の部下から情報を集める」(50.7%)も過半数が選択していた。なお、「部下1人1人から個人的な話を聞いている」(37.8%)はこれら3項目よりは相対的に選択率が低かったが、これはストレス状態の把握が組織レベルでシステマティックにはおこなわれていないことの反映とみなすことも可能であろう。

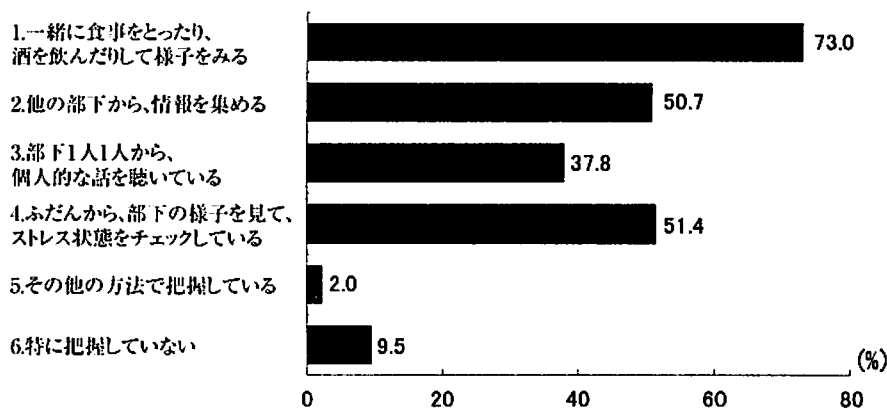


Fig. 5 部下のストレス状態の把握方法 (管理職 問23) N=148

部下のストレスに気づくのはどのようなときか Fig. 6に示すとおり、最も選択率が高かったのは「疲れを示し、顔色が悪い」(66.0%)であり、次が「イライラしている」(57.1%)であった。3番目の「部下から直接相談がある」(49.7%)については、相談があってストレスを認識するのは当然であり、上司への相談に対して部下が少なからず心理的な抵抗感をもつと考えれば、必ずしも早期にストレスが発見されているわけではないことを示すとの推測も可能であろう。「仕事のできばえが悪い、ミスが続いている」(49.0%)、「遅刻や欠勤が多い」(15.0%)は典型的な行動レベルのストレス反応であるが、現実にはそのような事例がどの程度あるのかが問題と考えられる。なお、「通院していたり、カウンセリングを受けている(そのような報告がある)」(13.6%)は、現実の職場においてストレスからの通院・カウンセリング事例が少なからずあることを示唆している。

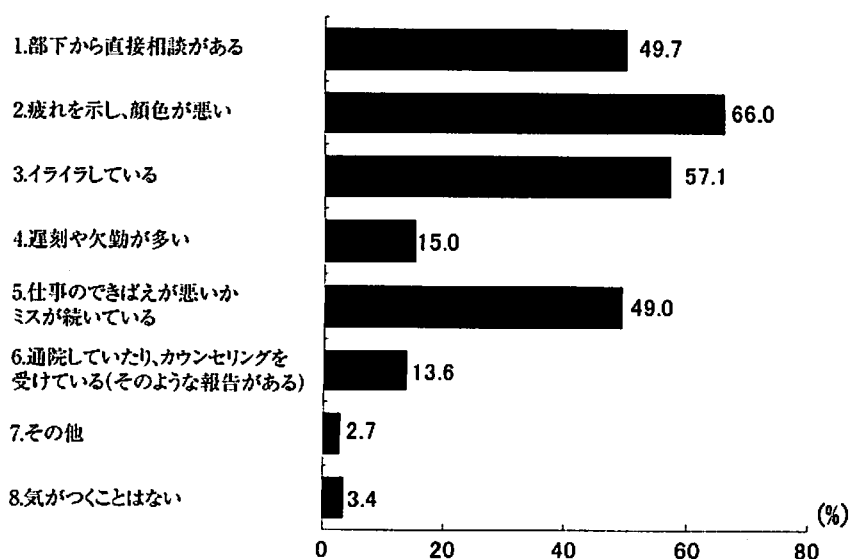


Fig. 6 部下のストレスに気づく時 (管理職 問 24) N=147

部下がストレスを感じているときどのように働きかけるか Fig. 7 に示すとおり、「それとなく気遣う(声をかける)」(84.5%) が最も選択率が高く、「酒や食事に誘うなど、話ができる機会を作る」(65.5%) がそれに続いていた。「休養をとるように勧める」(56.8%) も過半数を超えており、また「仕事の量を減らすよう配慮する」(43.2%) が4 番目に選択率が高く、これも 4 割以上であった。「親身になって相談にのる」(35.8%) なども含め、少なくとも管理職の認識としては心理的および物理的な方法でストレス軽減を図っていることがうかがえる。

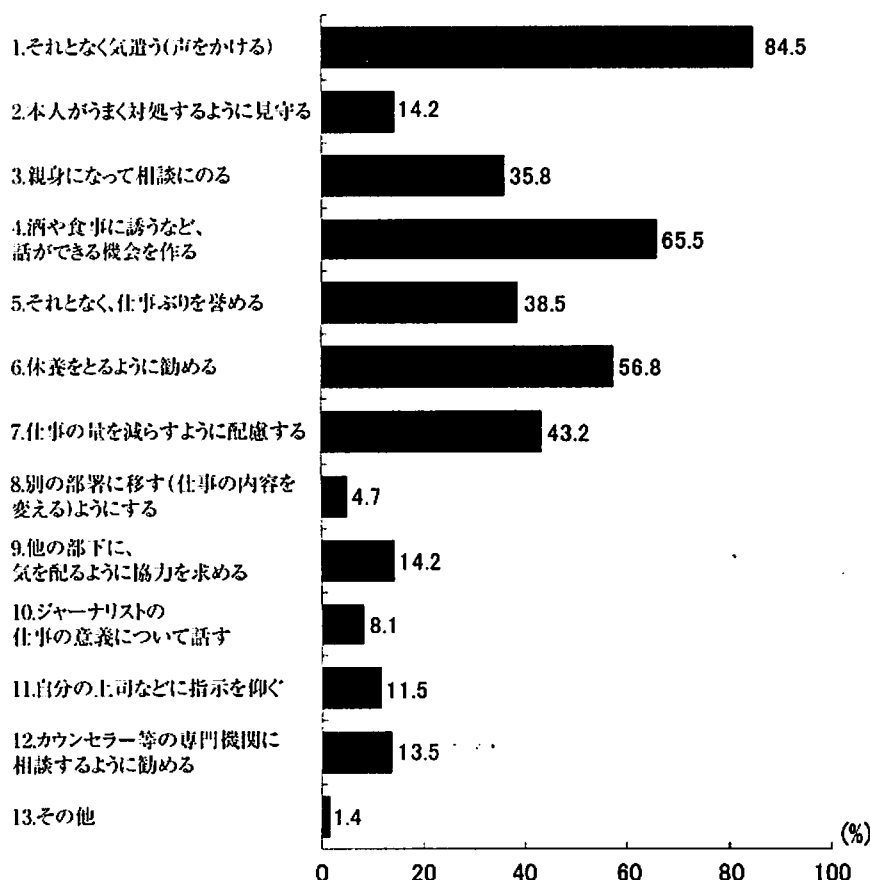


Fig. 7 部下のストレスに対する働きかけ (管理職 問 25) N=148

⑤仕事に対する考え方について

管理職・非管理職で共通の質問を用いたことから、両者を併置する形で Fig. 8 に各項目の度数分布および平均値を示す(図中の左から順に「あてはまらない」「あまりあてはまらない」「ややあてはまる」「あてはまる」「無回答」の比率を掲載; 帯グラフの配置は後掲の Fig. 11、12 も基本的に同様)。項目毎に管理職-非管理職間の差異を検討するため直接確率計算およびt検定をおこなったところ、直接確率計算では項目2、3、4、5、t検定ではこれらに加え項目8で有意差がみられた(項目8は直接確率計算では10%水準の傾向差)。すなわち「報道の仕事に満足している」「仕事にやりがいを感じている」では管理職の得点が高く、「自分はこの仕事に向いていないと思う」「報道の仕事をやりたいと思うことがある」「編集や経営にまわるよりも現場に携わりたい」では非管理職の方が高得点であった。管理職の方が仕事に対する満足度や充実感が高いことを示唆する。ただし非管理職でも「使命感をもって仕事に臨んでいる」「報道を通して社会に影響を与えたい」といった項目で4割前後が「あてはまる」と回答しており、概して仕事に対する意欲は高く、管理職との差異もあくまで相対的なものであるといえる。なお、「仕事のストレスよりも充実感や喜びの方が大きい」では管理職・非管理職とも平均値は3.0前後、「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせて全体の4分の3強となっており、本調査の回答者がストレスを

感じつつも仕事に対して肯定的にとらえている人が多いことを示している。

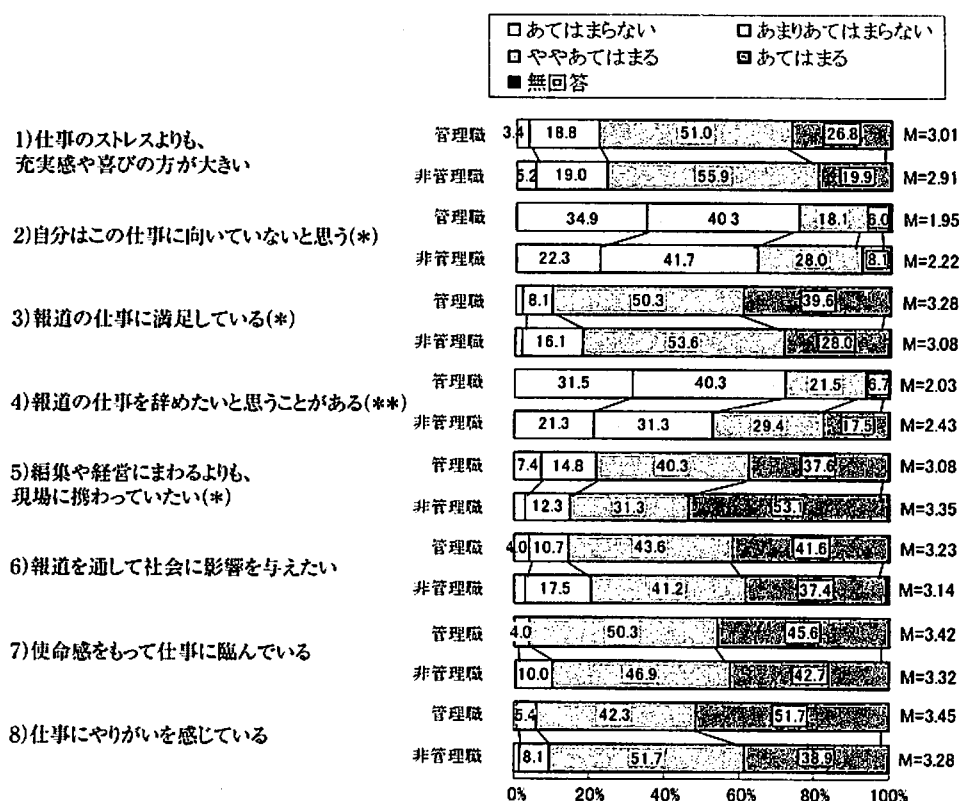


Fig. 8 仕事に対する意識 (管理職 問 29・非管理職 問 23) 管理職 N=149 非管理職 N=211

⑥同僚・上司との職場内外でのコミュニケーションについて

3項目についての管理職と非管理職における選択率を比較して示したのが Fig. 9 である。「職場外の飲み会などで気の合う同僚と話す機会が多くある」では管理職・非管理職とも 50% 前後の選択率であったが、他の 2 項目ではいずれも管理職の方があてはまるとする人が多かった。特に「職場内で上司や同僚との間に自由に話し合える雰囲気がある」では両者の回答に 20% を超える開きがあった。上司は自由に話し合えると思っていても、部下は必ずしもそうではない、という認識のズレがあることが示唆される。なお、「職場が異なる者(他社の記者やかつての同僚など)と話す機会がある」についても約 15% の開きがあるが、これは管理職と非管理職の報道にかかわる経験年数等の差に依っている可能性がある。

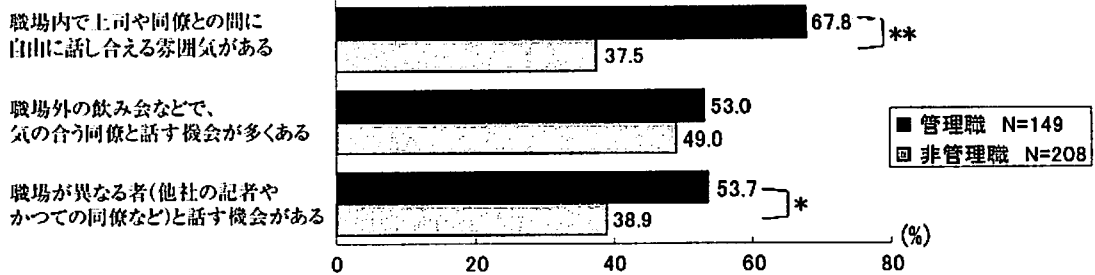


Fig. 9 職場内外でのコミュニケーション (管理職 問 28・非管理職 問 22)

⑦上司から部下への配慮について

Fig. 10 に、非管理職が回答した上司による配慮の回答率 (あてはまるとされた比率) を示す。選択率は最も高いのが「過重勤務にならないように、上司が部下に休暇を適宜とらせている」(34.1%)であり、逆に最も低いのは「忙しいときには、上司が仕事量を減らすように配慮している」(18.4%)であった。他の2つ「上司が部下の状態を把握し、管理している」「上司が部下の相談にのったり、的確なアドバイスをしている」はいずれも 23 ないし 24% 程度の選択率であった。

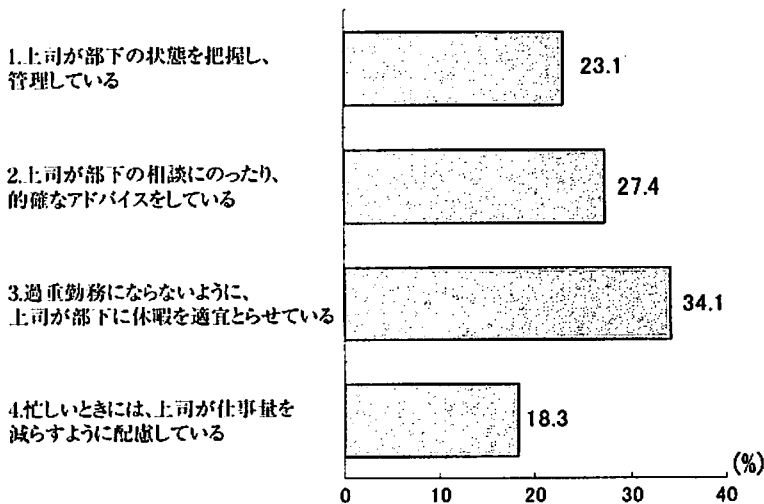


Fig. 10 上司から部下への配慮 (非管理職 問 22) N=208

他方、Fig. 5 に示されている上司による部下のストレス状態の把握に関して、「ふだんから部下の様子を見てストレス状態をチェックしている」を上司としてあげた管理職は 51.4% に上っていた。また、同じ Fig. 5 の「部下 1 人 1 人から、個人的な話を聴いている」の選択率は 37.8% であった。これらは「上司による部下の状態把握」「部下への相談・アドバイス」と同一項目ではないが、内容的に近いものであり、非管理職の回答と管理職の回答には少なからずズレがみられるといえる。さらに、後掲の Fig. 12 に示す上司からの部下への心がけで「過重勤務にならないように休暇を適宜取らせている」に対して「あてはまる」あるいは「かなりあてはまる」と答えた人は計 48.5%、また「忙しい時には仕事量を減ら

すように配慮している」でも同様の2つの選択肢を合わせた回答率は計36.9%に上っていた。これら2つは項目の表現としては非管理職が回答したものと同一であり、ここでも上司である管理職と部下である非管理職の回答には大きなズレがあるといえる。

このようなズレが大きくなればなるほど、部下である非管理職のストレスは大きくなることが考えられる(福岡・中村・内山・柴山・一柳・平田・國田・余語・井上, 2005)。福岡他(2005)は、企業の秘書部門を対象とした調査にもとづき、秘書課員と部署の責任者(秘書課長など)の間で、責任者が提供を心にかけているサポートが秘書課員が受けていると認識するサポートよりも少なく、かつそのズレが大きい場合に、秘書課員の業務に対する主観的な効率感が低下する傾向にあることを報告している。本調査では管理職と非管理職がそれぞれ独自に無記名式の調査票を郵送で返送しているため、手続き上両者のデータを対応づけることはできないが、このような上司-部下の間でのズレの存在は、部下あるいは組織に対して何らかの悪影響を及ぼすことが推測される。

⑧ 周囲からのサポート

非管理職にたずねた「上司」「同僚」「家族・友人」からのサポートに関する各項目の回答分布を Fig. 11 に、また上司である管理職者にたずねた自分の部下にふだんどの程度のサポートを心にかけているかの回答分布を Fig. 12 に示す(図中の左から順に「あてはまらない」「ややあてはまる」「かなりあてはまる」「とてもあてはまる」「無回答」の比率を掲載)。

非管理職の回答は、「あなたの言うことに耳を傾け、気持ちを受けとめてくれる」「あなたの負担に対して、配慮や手助けをしてくれる」「あなたのがんばりを認め、受け入れてくれる」のいずれも、当該の関係(上司、同僚など)の中ではおおむね似通ったものであった。家族についての回答では「とてもあてはまる」が3割弱、「かなりあてはまる」が4割前後であり、上司についての回答では「とてもあてはまる」は4%台にとどまり、「かなりあてはまる」が2割強、「ややあてはまる」が5割強、「あてはまらない」が15～20%程度であった。そして同僚についての回答は、おおむね家族と上司の中間的な傾向にあった。家族や友人といったプライベートな対人関係の果たす役割は大きいと考えられる。ただし、上司や同僚に関する回答にも家族に対するものと同様にばらつきがあり、たとえば精神的健康との関連などについては有意な関連性を示す可能性は十分あると考えられる。

他方、Fig. 12 に示す管理職の回答をみると、「部下の言うことに耳を傾け、気持ちを受けとめる」「部下の負担に対して、配慮や手助けをする」「部下のがんばりを認め、受け入れる」の3項目いずれも、「かなりあてはまる」の回答が圧倒的に多く、6割ないし7割を占めていた。これらは明らかに Fig. 11 上部の3項目における回答分布と異なっている。多くの管理職は上司として「心にかけている」と回答しているが、部下である非管理職は上司がそのようにしてくれるとは認識していない、ということである。本研究から過度の一般化はできないが、前項ですでに述べたとおり、このような上司と部下との認識のズレが特に大きな職場では、部下のモチベーションや精神的健康に悪い影響が生じている可能性がある(福岡他, 2005 も参照)。また、現実には惨事ストレス取材などでサポートを必要とする事態に直面した際、もしサポートが得られなければ、あるいはそれを期待できなければ、惨事ストレス反応の軽減や回復も妨げられるであろう。福岡・安藤・松井(2003)は死別経験者を対象とした調査で、回顧報告ではあるが死別というストレスを経験した際に周囲から得られたサポートは日常のサポートがどうであったかと関連することを示唆してい

る。惨事ストレス状態で適切なサポートが得られるかどうかもまた、日常の文脈でサポートが得られるかどうかによって左右されることが考えられる。



Fig. 11 周囲からのサポート (非管理職 問 26) N=211

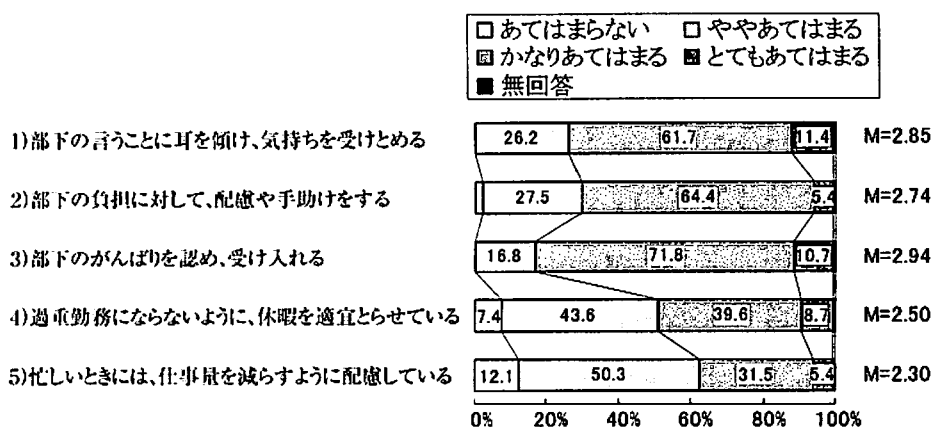


Fig. 12 管理職による部下に対する心がけ (問 26) N=149

総 括

本研究では、ジャーナリストの惨事ストレスおよびその対策を検討する基礎資料として、放送局に勤務する記者・カメラマン・アナウンサー（非管理職者）および過去にこれらの現場経験をもつ上司（管理職者）における、ジャーナリストの日常的な職務上のストレスおよびソーシャル・サポートに注目した。管理職と非管理職の両方を対象にした郵送調査によって、双方における仕事上のストレスとその対応、仕事に対する意識について調べた。また、職場内外でのコミュニケーション、上司である管理職からの部下への配慮、およびサポートについては、内容的に対応する質問を設けることで、配慮する側・サポートの送り手としての管理職側の視点と、その受け手である非管理職側の視点の両方から検討できるようにした。

職務上のストレスについて、管理職の場合には部下とのコミュニケーションの問題が含まれるが、これはコミュニケーションの方法よりも時間の確保が主であることが示唆された。また「若い世代とのギャップ」を挙げる声も多くみられた。世代間ギャップの問題は報道関係者のみならず常にあり得るものであるが、特に本研究の文脈から言えば、たとえば仕事への取り組みやストレスへの耐性や惨事ストレス対策についての考え方にも派生する可能性はあろう。他方、非管理職の回答からは、量的および質的負担の両者があること、特に後者については取材報道の方針への疑問や意図した報道ができないこと等が指摘された。惨事の取材・報道に際しては、ストレスの量的・質的側面がともにより顕在化してくることが推測される。

職場内外でのコミュニケーション、部下への配慮・サポートについては、いずれも管理職と非管理職の回答には少なからぬズレが存在していた。管理職者は上司として部下の状況に配慮し適切な処置を講ずることが必要であり、その実践に心を砕いている様子がうかがえる。しかし部下は必ずしも管理職側の姿勢をそのようには認識していない。このような上司と部下の認識のズレは、対人葛藤の研究からも明らかなように（たとえば久保、1997）、組織において両者の立場の違いから当然起こり得るものである。しかし、一般論として組織目標を共有するメンバー間の認識のズレがある程度以上の大きさになり、かつそれが恒常化するとすれば、メンバー間には軋轢が生じ、不満が高まるであろう。このことは、惨事の取材・報道におけるストレスを高める潜在的な要因として注意すべきではないかと思われる。

また、ソーシャル・サポートに関しては両者のズレのみならずその絶対量の乏しさも、惨事への対応にあたって悪影響を生じさせる可能性がある。ソーシャル・サポートの利用可能性に関する研究が示唆してきたように（たとえばCohen & Wills, 1985）、サポートが期待できない状況では人はストレッサーに対して適切な対処をおこなうことが困難になる可能性がある。このことは上司や同僚あるいは家族・友人といった対人関係レベルのみならず組織レベルでの惨事ストレス対策のシステムにも共通する問題と考えられる、本稿で提示した結果に限ってみても、上司や同僚からのサポートが乏しいと回答している人たちが一定の割合で存在しており、これらの人々が職務上惨事に直面した場合にどのようなサポートが得られるのか、ということについては注意を払うべきであると思われる。

なお、本調査では管理職・非管理職の双方に、仕事に対する意識として満足度や充実感を含む質問群によりたずねた。結果は、やや非管理職の側に否定的な回答が多いものの、

全体としては本調査の回答者においてはストレスを感じつつも仕事に対して肯定的にとらえている人が多いことを示していた。仕事に対するモチベーションの高さは放送ジャーナリストとして良い取材・報道をするためにも大切な点であろう。これらが日常業務のみならず惨事の取材・報道を経てどのように変化(維持、強化あるいは減退)するのかという問題も探求に値する。なお、一般に過度のストレスは職務上のパフォーマンスを低下させるが(福岡・中村・内山・一柳・柴山・石川・國田・平田・余語・井上・加藤, 2001)、ストレスへの適切な対処経験は自己概念を肯定的な方向に変化させることも指摘されている(Tedeschi, Park, & Calhoun, 1998)。ジャーナリストにとって職務上の惨事とのかかわりが職務上のパフォーマンスないし自己概念等の変化に結びつくのか、結びつくとしたらどのような場合か、といった観点も考えられよう。

本稿では、放送に携わる管理職および非管理職の人々における日常的なストレスとサポートの問題について扱ってきた。惨事とその対応はこのような背景のもとに生じるが、惨事ストレスそれ自体との関連性は言うまでもなく今後必ず検討しなくてはならない課題である。そのうえで、惨事ストレスに対するケアシステムの導入がどのような形で可能なのかについて、ジャーナリストの組織と個人および対人関係の特徴をふまえて考察していく必要がある。

引用文献

- Cohen, S. & Wills, T.A. (1985). Social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Czech, T. (2004). Journalists and Trauma: A brief overview. *International Journal of Emergency Mental Health*, 6, 159-162.
- Feinstein, A., & Nicolson, D. (2005). Embedded journalists in the Iraq War: Are they at greater psychological risk? *Journal of Traumatic Stress*, 18, 129-132.
- Feinstein, A., Owen, J., & Blair, N. (2002). A hazardous profession: War, journalists, and psychopathology. *American Journal of Psychiatry*, 159, 1570-1575.
- Fischer, H. D. (1985). State of health and stress factors in occupation: The mass media profession. *Social Science and Medicine*, 21, 1367-1371.
- 福岡欣治・安藤清志・松井 豊 (2003). 死別体験後のソーシャル・サポートと心理的適応に関する予備的検討 静岡文化芸術大学研究紀要, 4, 55-60.
- 福岡欣治・松井 豊・安藤清志・小城英子・畑中美穂 (2006). ジャーナリストの惨事ストレス(2)新聞記者に対する面接結果から 日本トラウマティックストレス学会第5回大会発表論文集, 77.
- 福岡欣治・中村健壽・内山伊知郎・一柳達幸・柴山 正・石川雅健・國田千恵子・平田祐子・余語真夫・井上英理佳・加藤宏美 (2001). 秘書業務の効率化に関する諸要因の研究-職務ストレス経験と業務効率感の関係- 秘書学研究, 9, 1-8.
- 福岡欣治・中村健壽・内山伊知郎・柴山 正・一柳達幸・平田祐子・國田千恵子・余語真夫・井上英理佳 (2005). 企業秘書における業務効率感-ソーシャル・サポートの観点から- ビジネス実務論集, 23, 23-29.
- 畑中美穂・安藤清志・松井 豊・井上果子・福岡欣治・小城英子・板村英典 (2006). ジャー

- ナリストの惨事ストレス(3)放送関係者に対する面接調査から 日本心理学会第70回大会発表論文集, 161.
- 畑中美穂・松井 豊・丸山 晋・小西聖子・高塚雄介 (2004). 日本の消防職員における外傷性ストレス ト라우マティック・ストレス, 2, 67-75.
- 板村英典・松井 豊・安藤清志・井上果子・福岡欣治・小城英子・畑中美穂 (2007). ジャーナリストのストレスをめぐる研究状況-日本におけるマス・メディア論及びジャーナリスト研究を中心に- 筑波大学心理学研究, 33, 29-41.
- Kafcaloudes, P. (2002). A study in how journalists are trained in dealing with grief and trauma. *The Winston Churchill Memorial Trust Fellows Report*.
- 加藤 寛・飛鳥井望 (2004). 災害救援者の心理的影響-阪神・淡路大震災で活動した消防隊員の大規模調査から- ト라우マティック・ストレス, 2 (1), 51-58.
- 久保真人 (1997). 職場の人間関係と葛藤 大淵憲一(編) 紛争解決の社会心理学(現代応用心理学講座3) ナカニシヤ出版 pp.207-223.
- 松井 豊 (2005). 惨事ストレスとは 松井 豊(編著) 惨事ストレスへのケア プレーン出版 pp.3-17.
- 松井 豊・畑中美穂 (2002). 災害救援者の惨事ストレスに対するデブリーフィングの有効性に関する研究展望1 筑波大学心理学研究, 25, 95-103.
- 松井 豊・井上果子・畑中美穂 (2005). Trauma Risk Management (TRiM) の紹介 横浜国立大学教育相談・支援総合センター研究論集, 5, 21-36.
- 松井 豊・板村英典・福岡欣治・安藤清志・井上果子・小城英子・畑中美穂 (2006). ジャーナリストの惨事ストレスに関する探索的検討 東洋大学21世紀ヒューマン・インタラクション・リサーチ・センター研究年報, 3, 71-76.
- McMahon, C. (2001). Covering disaster: A pilot study into secondary trauma for print media journalists reporting on disaster. *Australian Journal of Emergency Management*, 16, 52-56.
- Newman, E., Simpson, R., & Handschuh, D. (2003). Trauma exposure and post-traumatic stress disorder among photojournalists. *Visual Communication Quarterly*, 10, 4-13.
- 日本新聞協会研究所 (1994a). 現代新聞記者像(上)-「新聞記者アンケート」から 新聞研究, 514, 48-96.
- 日本新聞協会研究所 (1994b). 現代新聞記者像(下)-「新聞記者アンケート」から 新聞研究, 515, 52-72.
- Pyeich, C. M., Newman, E., & Daleiden, E. (2003). The relationship among cognitive schemas, job-related traumatic exposure, and posttraumatic stress disorder in journalists. *Journal of Traumatic Stress*, 16, 325-328.
- 消防職員の現場活動に係るストレス対策研究会 (2003). 消防職員の惨事ストレスの実態と対策の在り方について 財団法人地方公務員安全衛生推進協会
- Simpson, R., & Boggs, J. (1999). An exploratory study of traumatic stress among newspaper journalists. *Journalism & Communication Monographs*, 1, 1-24.
- Tedeschi, R. G., Park, C. L., & Calhoun, L. G. (Eds.) (1998). *Posttraumatic growth:*

Positive change in the aftermath of crisis. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Appendix 調査内容リスト

管理職

[今までにもっとも衝撃を受けた取材・報道]

- 問1：取材・報道の対象(災害、事件、事故の種類)
 問2：いつごろのことか
 問3：取材・報道時の自分の立場
 問4：どこで起こったことか
 問5：取材・報道時の様子…死者がいたか等
 問6：取材・報道時の体験(ストレス的なもの)
 問7：そのときの身体的反応(症状)
 問8：そのときの認知・感情的反応(症状)
 問9：現場活動や報道内容のトラブル
 問10：職場内でのトラブル
 問11：取材・報道活動を通じた成果、よかったこと

[ストレスフルな取材の直後から2～3ヶ月]

- 問12：取材後のストレス症状
 問13：取材後ストレス症状を和らげるための行動
 問14：取材後のサポート(上司、同僚、家族・友人)

[最近のこと]

- 問15：IES-R
 問16：IES-Rに該当するような取材・報道体験

[ストレス対策に関する考え方]

- 問17：惨事ストレス対策の有無
 →付1：対策の中身
 付2：対策・サービス利用
 付3a：利用して役立ったか
 付3b：なぜ利用しないか
 問18：惨事ストレス対策は必要か？
 →付1：どんな対策が望ましいか
 問19：惨事ストレスに関する意見
 問20：トラウマについての学習経験

[ふだんの状況]

- 問21：直属部下の人数
 問22：部下に記者・アナウンサー・カメラマンがいるか
 問23：部下のストレス状態の把握
 問24：部下のストレスへの気づき方
 問25：部下のストレスに対する働きかけ
 問26：部下に対するサポート
 問27：管理職としてのふだんのストレス
 問28：職場内外でのコミュニケーション
 問29：仕事に対する考え方(満足度など)
 問30：ストレス解消の仕方
 問31：GHQ 12
 問32：自己開示(現状)
 問33：自己開示についての考え方(隠蔽傾向)
 問34：惨事および日常ストレスについての自由記述

[個人属性]

- F1：媒体の種類(テレビ、ラジオ、その他)
 F2：NHKか民放か
 F3：地域
 F4：部署
 F5：役職
 F6：勤務年数
 F7：報道に携わっている年数
 F8：現職の勤務期間
 F9：性別
 F10：年代
 F11：配偶者の有無
 F12：子どもの有無
 F13：居住形態

非管理職

[今までにもっとも衝撃を受けた取材・報道]

- 問1：取材・報道の対象(災害、事件、事故の種類)
 問2：いつごろのことか
 問3：取材・報道時の自分の立場
 問4：どこで起こったことか
 問5：取材・報道時の様子…死者がいたか等
 問6：取材・報道時の体験(ストレス的なもの)
 問7：そのときの身体的反応(症状)
 問8：そのときの認知・感情的反応(症状)
 問9：現場活動や報道内容のトラブル
 問10：職場内でのトラブル
 問11：取材・報道活動を通じた成果、よかったこと

[ストレスフルな取材の直後から2～3ヶ月]

- 問12：取材後のストレス症状
 問13：取材後ストレス症状を和らげるための行動
 問14：取材後のサポート(上司、同僚、家族・友人)

[最近のこと]

- 問15：IES-R
 問16：IES-Rに該当するような取材・報道体験

[ストレス対策に関する考え方]

- 問17：惨事ストレス対策の有無
 →付1：対策の中身
 付2：対策・サービス利用
 付3a：利用して役立ったか
 付3b：なぜ利用しないか
 問18：惨事ストレス対策は必要か？
 →付1：どんな対策が望ましいか
 問19：惨事ストレスに関する意見
 問20：トラウマについての学習経験

[ふだんの状況]

- 問21：ふだんの仕事におけるストレス
 問22：職場での上司・同僚との関わり
 問23：仕事に対する考え方(満足度など)
 問24：仕事以外でのストレス
 問25：ストレス解消の仕方
 問26：ふだんのサポート(上司、同僚、家族・友人)
 問27：GHQ 12
 問28：自己開示(現状)
 問29：自己開示についての考え方
 問30：惨事および日常ストレスについての自由記述

[個人属性]

- F1：媒体の種類(テレビ、ラジオ、その他)
 F2：NHKか民放か
 F3：地域
 F4：部署
 F5：役職
 F6：勤務年数
 F7：報道に携わっている年数
 F8：現職の勤務期間
 F9：性別
 F10：年代
 F11：配偶者の有無
 F12：子どもの有無
 F13：居住形態