

年代別にみる働く目的と職業性ストレス及びワーク・エンゲイジメントの研究

小畑 周介・森下 高治

問題

働く人々を取り巻く職場環境

近年の目まぐるしく社会情勢や職場環境が変化し、働く人々にも大きな影響をもたらしている。高橋(2012)は「21世紀のキャリア環境の特徴として、想定外変化が起きる時代」と述べ、その変化が起きる理由として、経済全体、技術革新、組織モデルの3つの変化を挙げている。まず、背景として日本経済全体がかつてのような急成長を見込めなくなっていることにある。短期的には上がったり下がったりするが、長期的にみた場合には右肩上がりは期待できないのが現状である。次に、技術の内容が急速に変化する状況下にあることである。新しい技術が既存のものにとって代わることにより、それまで蓄積してきたスキルが活用できなくなってしまい、働く人にとっては、学び直しを要求される。つまり、地道に積み上げていけば成長していけるという概念が覆され、キャリアを揺るがしかねないことになる。技術の革新より、同じ職種であっても仕事内容が大きく変化することが様々な職種において頻発しているといえる。3つ目として、従来のビジネスモデルや組織モデルの変革が起きている。事業の統廃合が突然行われるような環境では、これまでと同じような仕事の取り組み方では十分に対処しきれない状況が発生してくる。このような急激な職場環境の変化の中で、働く人々のメンタルヘルスの諸問題が企業や社会、個人にとって重大な課題であることに変わりはない。また、このような社会情勢や職場環境の変化の波は、個人の価値観にも大きな変化をもたらすものと考えられる。

メンタルヘルスの現状

労働政策研究・研修機構の「職場におけるメンタルヘルスクエア対策に関する調査」結果(2010)によると、6割近くの事業所で、メンタルヘルスに問題を抱えている職員がいるとしており、そのうちの3割強(31.7%)の事業所は、3年前に比べてその人数が増えたとしている。また、過去1年間にメンタルヘルス上の理由により連続1ヶ月以上休職、もしくは退職した人がいた事業所は25.8%となっている。厚生労働省が発表する「労災補償状況まとめ」によると、2012年度の精神障害の労災認定件数が475件となり3年連続で過去最

多を更新している。5年毎に遡ると、平成19年度の件数は268件、平成14年度では100件であり、急増している状況が明白である。また、平成24年度においては認定件数のうち自殺(未遂を含む)件数は初めて200件を超え、大きな社会問題となっている。出来事別にみた場合、「仕事内容・仕事量の変化を生じさせる出来事があった」(59件)、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(55件)、「悲惨な事故や災害の体験、目撃した」(51件)の順に多い。その他、「1ヶ月に80時間以上の時間外労働を行った」、「(重度の)病気やケガをした」、「上司とのトラブルがあった」、「セクシャルハラスメントを受けた」等の件数が増加しており、職場環境は改善しているとはいえ難しい状況にある。

働く目的に関する調査

内閣府が行う国民生活に関する世論調査(2011)のなかで働く目的に関する内容がある。「働く目的は何か」を聞いたところ、「お金を得るために働く」と答えた者の割合が51.9%、「社会の一員として、務めを果たすために働く」と答えた者の割合が13.3%、「自分の才能や能力を発揮するために働く」と答えた者の割合が9.2%、「生きがいを見つけるために働く」と答えた者の割合が21.7%となっている。また、どのような仕事が理想的だと思うかを複数回答、上位4項目で聞いたところ、「収入が安定している仕事」を挙げた者の割合が59.6%、「自分にとって楽しい仕事」を挙げた者の割合が59.3%と高く、以下、「自分の専門知識や能力がいかせる仕事」(40.5%)、「健康を損なう心配がない仕事」(32.1%)などの順となった。性・年齢別に見ると、「収入が安定している仕事」を挙げた者の割合は男性の20歳代から50歳代、女性の20歳代から40歳代で、「自分にとって楽しい仕事」を挙げた者の割合は男性の20歳代、女性の20歳代から60歳代で、「自分の専門知識や能力がいかせる仕事」を挙げた者の割合は男性の40歳代、50歳代、女性の20歳代、40歳代、50歳代で、「健康を損なう心配がない仕事」を挙げた者の割合は男性の70歳以上、女性の60歳代、70歳以上で、それぞれ高くなった。

日本能率協会の「2009年度新入社員 会社や社会に対する意識調査」によれば、「収入を得ること」以

外の働く目的(2つ選択)は、「自分自身の人間性を成長させること」(48.9%)が圧倒的な1位で、「仕事を通じて社会に貢献すること」(31.0%)が前年度よりも7.2%アップし第2位, 以下「仕事を通じてやりがい・充実感が得られること」(29.8%), 「仕事を通じて自分の能力や可能性を試してみること」(24.6%)の順であり, 成長や, やりがい, 能力発揮など内発的動機づけに関する項目が上位に挙がっている。その一方, 「自分の持っている力を企業の発展に役立てること」は7.6%にとどまり, 「就社志向であるにもかかわらず会社への貢献は消極的である」と指摘されている。

職業性ストレスに関する研究

職業性ストレス研究及び理論の中に包括的な職業性ストレスモデルとして, 米国国立労働安全衛生研究所(NIOSH; National Institute of Occupational Safety and Health)の職業性ストレスモデル(Hurrell & McInancey, 1988)がある。このモデルでは, 職場ストレスラー(job stressor)が急性ストレス反応(acute stress reactions)に影響を与え, 急性ストレス反応の持続が, 疾病(illness)を導くという過程が想定されている。さらに, 緩衝要因(buffer factors)として, 個人要因(individual factors), 仕事外の要因(non work factors), 社会的支援(social support)などがストレス要因に関与しているとしている。

多要因を扱った職業性ストレスモデルがある一方, 要因を限定したアプローチとしてKarasek(1979)は, 仕事の要求度-コントロールモデル(Job Demand-Control Model)を提唱した。このモデルでは, 「仕事の要求度」と技術の幅や意思決定の範囲などを含む「仕事コントロール度」の2要因の組合せによって表出されるストレス反応が異なるとし, 要求度が高く自由度の低い仕事, つまり職務遂行に高度な技術が要求されるが, 自己裁量権の少ない仕事の場合にストレス反応が最も高く表出されると考えられている。

これまで主に心理的ストレス反応などネガティブな側面に焦点を当てるが多かった職業性ストレス研究から, ポジティブな側面も考慮した視点が必要であると論じられるようになり, ポジティブ心理学の視点が注目されるようになった時流がある(鈴木・小杉, 2006)。これまでのメンタルヘルス対策では, 個人や組織の「弱み」に注目し, ストレスや疾病のない状態を目標とした活動が行われてきた。しかし, 昨今の社会経済状況を考慮すると, これらの視点だけでは, 労働者の幸せにはつながりにくい。個人や組織の「強

み」に注目し, 健康で生き活きと仕事ができる状態を目標とした活動を行うことが, 労働者の総合的な幸せにつながると島津(2011)は述べている。このような社会情勢やメンタルヘルス対策の現状を背景にポジティブ心理学のなかでワーク・エンゲイジメント(Work Engagement)という概念がSchaufeli(2002)によって提唱され, 以下のように定義している。「ワーク・エンゲイジメントは仕事に関するポジティブで充実した状態であり, 活力, 熱意, 没頭によって特徴づけられる。エンゲイジメントは, 特定の対象, 出来事, 個人, 行動などに向けられた一時的な状態ではなく, 仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知である」。島津(2009)によると, ワーク・エンゲイジメントの高い人は, 仕事に誇り(やりがい)を感じ, 熱心に取り組み, 仕事から活力を得て生き活きしている状態にあると言えるとしている。鈴木・小杉(2006)等の研究の他これまでの様々なワーク・エンゲイジメントに関する研究により, 職業性ストレス反応との関係性において負の相関を示すことが明らかにされ, ポジティブな状態像であることが確認されている。

労働価値観に関する研究

これまで様々な職業性ストレスに関する研究がされているが, 職業生活との関連において, 労働価値観の問題が取り上げられる。江口・戸梶(2004)は, 労働価値観は労働生活における認知や対処行動を規定する極めて大きな意味を持つ個人要因と考えられ, 日常の業務や労働環境に対する考え方や遭遇し得る困難な状況への対処行動に少なからぬ影響を及ぼしていることが推察されるとしている。また, 心理学的な視点から捉えた働く目的を, ①職業生活から得られる賃金や社会的地位を含む広義の報酬欲求, ②職業生活の中で自らの能力を高めたいという成長・表現欲求, ③社会の一員として役に立ちたいという貢献欲求の3点に集約できるとしている。江口・岩田・戸梶(2010)の労働価値観がメンタルヘルスに及ぼす影響に関する研究において, 労働価値観を職業性ストレス問題の理解を深める上で, あるいは介入方策を探る上で重要な概念の一つになる可能性があるとし, 労働価値観をストレス-ストレス関係のモデレーターとした分析を行った結果, 職業生活を充実させようとする意識(価値観)が高いほど, ストレインが低くなっていることを見出している。個人属性による労働価値観の差異に関する研究では, 「自己成長」については, 年齢が高まるほど, また, 就業期間が長くなるほど重要度が低下する傾向が見られとしている。

「達成感」については、若年層やパートタイム勤務者、就業経験が少ない者に高得点の傾向が見られたが、30歳代、40歳代で最も低くなるU字型の変化が認められたとしている。「社会への貢献」と「同僚への貢献」については、一般職の者よりも係長・主任職以上の者がより重要視する傾向が見られたとしている。労働価値観の性差については、森永(1993)は性特有の就労パターンがあり、男女の職業行動には明らかな違いがあるとし、大学生の仕事に関する価値観の研究で、男性は女性に比べてキャリア志向が強いが、女性は男性よりも社会的貢献や家族、労働条件、知的刺激に高い価値を置いているという結果を導き出している。

キャリア発達の観点からは、ライフ・スパン／ライフ・スペースの理論的アプローチ(Super, 1980)がある。キャリアを単なる職業だけでなく、個人が経験する多様な役割と、その取り組み方によって構成されるとする立場に立つ。また、これらの役割を演じるための生活空間が考慮されており、仕事での役割は、現代社会における非常に重要な役割ではあるが、個人が占める多くの役割の一つに過ぎないとしている(渡辺, 2003)。経済社会の変容が人間の価値観の変容をさらに促進する(林, 1980)と言われるように、発達の側面とともに労働環境の変化によっても働く人々の意識に変容をもたらすと考えられる。

働く目的を知る意義

人々は何のために、何を求めて働くのか、仕事に駆り立てるものは何か、という仕事に対するニーズを知ることは、働く人々そのものを理解する重要な出発点であると考えられる。働く目的は、個々の置かれているライフステージによって異なり、また、社会的、経済的な要因を背景に働く人々の価値観が変化していることが想定される。小野(2011)は、働く人々の価値観の変化について、ワークライフバランスを重視しながら、他方では仕事の中での成長、自律、達成感や能力発揮などの働きがいへの高い要求を持つ人々が増えていと述べている。また、岡田(2013)は、人が働き続けるためには、そこに何等かの価値もしくは働きがいが必要であると述べている。つまり、企業としては、働く人々が持つ要求に対応し、働きがいを感じられる職場環境作りが求められる。

人々の仕事に対するニーズを知り、それらの働く目的とワーク・エンゲイジメント、職業性ストレスとのつながりを明らかにすることは、職業性ストレスへの理解を深め、今後のメンタルヘルス対策のあり方を考える材

料になり得るものと考えられる。

本研究の目的

本研究では、働く目的を職業性ストレスにおける緩衝要因と捉え、心理的及び身体的ストレス反応に影響に少なからず影響しているものと考え、研究の目的を以下のように整理する。

1. 年代別・男女別によって、働く目的の持ち方がどのように異なるのか、また、心理的及び身体的ストレス反応、ワーク・エンゲイジメントの状況を明らかにする。
2. 働く目的が、心理的及び身体的ストレス反応、ワーク・エンゲイジメントに対してどのような影響を与えるのか、年代別による比較を試みる。

方法

調査対象者

関西圏の4企業(金融業、自動車販売・整備業、菓子卸売業、養護老人施設)に対して、調査の主旨を説明し、同意を得たうえで、勤務する従業員を対象に質問紙調査を実施した。4企業に対して、900部を配布し、回収された調査票は732部(回収率81.3%)、そのうちフェイスシートで欠損データがあるもの、もしくは調査票の回答に2つ以上の欠損データがあるものを除外し、630部(有効回答率86.1%)を分析対象として取り扱った。

調査方法

質問紙調査は、無記名の個別自記入式で実施した。各企業とも人事部門担当者を介して、調査票と封筒を調査対象者の人数分配布した。本調査の主旨及びプライバシーへの配慮に関する文章を記載し、それに同意をいただいた方のみ回答後、厳封のうえ企業単位で回収していただいた。調査期間は2008年8月～10月であった。なお、本研究データは、ワーク・エンゲイジメントと職業性ストレスに関する研究(小畑・森下, 2011)の中で用いられているが、複数企業から収集された貴重なデータであることから本研究でも活用することとした。

質問紙の構成

質問紙は以下の(1)～(4)で構成した。

- (1)フェイスシート 性別、年齢、所属部署、役職、採用年月、配偶者及び子供の有無の記入を求めた。
- (2)職業性ストレス 心理的及び身体的な職業性ストレスを測定する尺度として、職業性ストレス簡易調査票(下光他, 1998)を使用した。「心理的ストレス反応」として、「イライラ感」、「疲労感」、「不安感」、「抑うつ

感」に関する15項目、「身体的ストレス反応」として「身体愁訴」に関する11項目を質問項目として採用した。心理的ストレス反応の下位分類として、「イライラ感」に関する質問項目は、「怒りを感じる」、「内心腹立たしい」、「イライラする」の3項目、「疲労感」に関する質問項目は、「ひどく疲れた」、「へとへとだ」、「だるい」の3項目、「不安感」に関する質問項目は、「気がはりつめている」、「不安だ」、「落ち着かない」の3項目、「抑うつ感」に関する質問項目は、「ゆううつだ」、「何をするのも面倒だ」、「物事に集中できない」、「気分が晴れない」、「仕事に手につかない」、「悲しいと感じる」の6項目である。身体的ストレス反応の質問項目は、「めまいがする」、「体のふしぶしが痛む」、「頭が重かったり頭痛がする」、「首筋や肩がこる」、「腰が痛い」、「目が疲れる」、「動悸や息切れがする」、「胃腸の具合が悪い」、「食欲がない」、「便秘や下痢をする」、「よく眠れない」の11項目である。回答は、各項目に該当する程度について、「4: そうだ, 3: まあそうだ, 2: ややちがう, 1: ちがう」の4件法による評定を求め、それぞれの回答結果を合計し、得点が高いほど、心理的ストレス反応(15~60点)及び身体的ストレス反応(11~44点)が高いことを示すように得点化した。なお、「職業性ストレス要因」に関する17項目、「職場の支援度」に関する6項目については、質問項目に含んでいるが、本研究の分析対象としていない。

(3)ワーク・エンゲイジメント ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版(UWES-J)の短縮版(島津他,2007)を使用した。UWES-Jは、「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」、「職場では元気が出て精力的になるように感じる」、「朝に目が覚めると、さあ仕事へ行こう、という気になる」の「活力」に関する3項目、「仕事に熱心である」、「自分の仕事に、意義や価値を大いに感じる」、「自分の仕事に誇りを感じる」の「熱意」に関する3項目、「仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる」、「私は仕事にのめり込んでいる」、「仕事をしているとつい夢中になってしまう」の「没頭」に関する3項目、合計9つの質問項目で構成されている。回答は「6: いつも感じる(毎日) , 5: とてもよく感じる(1週間に数回) , 4: よく感じる(1週間に1回) , 3: 時々感じる(1ヶ月に数回) , 2: めったに感じない(1ヶ月に1回以下) , 1: ほとんど感じない(1年に数回以下) , 0: 全くない」の7件法を採用している。この9項目の合計得点(0~54点)をワーク・エンゲイジメント得点とした。

(4)働く目的 ライフスタイル調査票(西川他,1998)

より「働いている目的」に関する質問項目の中から回答数の多かった項目を参考にして、「収入を得て充実した生活を送りたいため」、「企業や社会のために役立ちたいから」、「職場で、多くの人々と人間的なふれあいや対話をもちたいため」、「仕事を通して、自分の能力向上や可能性を確かめるため」、「働くことにより、生活に張り合いが得られるため」、「特別な目的はなく、働くことは人として当然のつとめだから」の6項目を設定した。回答は「1: とても当てはまる, 2: 当てはまる, 3: あまり当てはまらない, 4: 全く当てはまらない」の4件法による評定を求めた。

分析方法

まず、ワーク・エンゲイジメントと心理的及び身体的ストレス反応、働く目的について、年代別及び男女別に算出した各尺度得点を分散分析により比較した。年代の区分については、キャリア発達段階の中で25~30歳を「試行期・安定期」、31~44歳を「向上期」、45歳以上を「維持段階」とする職業的発達段階(Super,1980)を参考に、30歳未満/30~44歳/45歳以上の3区分とした。

次に、算出した尺度得点間の相関係数を検討した。そして、30歳未満/30~44歳/45歳以上の年代別で、働く目的を独立変数、心理的及び身体的ストレス反応とワーク・エンゲイジメントを従属変数とする多母集団の同時分析を行った。なお、本研究で用いた分析のうち、相関係数の算出及び分散分析については、統計パッケージソフトSPSS(ver.21.0)、共分散構造分析については、Amos(ver.21.0)を使用した。

結果

調査協力者の属性

分析対象は、630名(男性342名・女性288名)で、平均年齢は、39.12歳($SD=11.53$)であった。本調査では、30歳未満、30~44歳、45歳以上の3つの年代に区分しており、その人数構成はTable1に示す通りとなった。

年代別・男女別にみる働く目的

働く目的は、「収入を得て充実した生活を送りたいため」(平均点3.45, $SD=0.59$)が最も高く、次いで「働くことにより、生活に張り合いが得られるため」(平均点2.82, $SD=0.76$)、以下「職場で、多くの人々と人間的なふれあいや対話をもちたいため」(平均点2.61, $SD=0.76$)、「仕事を通して、自分の能力向上や可能性を確かめるため」(平均点2.58, $SD=0.77$)、「特別な目的はなく、働くことは人として当

Table1 分析対象者の人数構成(単位:名)

全体			性別		
	630	(100%)	男性	342	(54.3%)
			女性	288	(45.7%)
年代別			年代別(男女)		
30歳未満	169	(26.8%)	(男性)	98	(58.0%)
			(女性)	71	(42.0%)
30～44歳	241	(38.3%)	(男性)	152	(63.1%)
			(女性)	89	(36.9%)
45歳以上	220	(34.9%)	(男性)	92	(41.8%)
			(女性)	128	(58.2%)
役職あり(管理職以上)			役職あり(男女)		
30歳未満	5	(3.0%)	(男性)	3	(3.1%)
			(女性)	2	(2.8%)
30～44歳	29	(12.0%)	(男性)	24	(15.8%)
			(女性)	5	(5.6%)
45歳以上	61	(27.7%)	(男性)	53	(57.6%)
			(女性)	8	(6.3%)

然のつとめだから」(平均点2.55, $SD=0.86$), 「企業や社会のために役立ちたいから」(平均点2.37, $SD=0.74$)という順となった。

平均点を比較するため年代別と男女別を独立変数, 各尺度得点を従属変数とした二要因分散分析を行った(Table2)。

分析の結果, 「企業や社会のために役立ちたいから」のみ年代別と男女別との交互作用が見られた(F 値はTable2に記載)。

「収入を得て充実した生活を送りたいため」では, 交互作用は見られず($F(2, 624)=1.53, n.s.$), 主効果は年代別のみ有意差が見られ, 45歳以上の群が他

の2群に対して有意に低いことが示された。

「企業や社会のために役立ちたいから」では, 交互作用が見られ, 単純主効果の検定では, 30歳未満及び45歳以上の群において男女別の単純主効果が有意であり(30歳未満は $F(1, 624)=7.96, p<.01$; 45歳以上は $F(1, 624)=10.03, p<.01$), 30歳未満では女性が, 45歳以上では男性の方が高い結果となった。また, 男性において年代別の単純主効果が見られ($F(2, 624)=12.40, p<.001$), 45歳以上の群が他の2群より有意に高いことが示された。

「職場で, 多くの人々と人間的なふれあいや対話をもちたいため」では, 交互作用は見られなかった($F(2, 624)=.54, n.s.$)。主効果は男女別のみ有意差が見られ, 女性の方が高い結果となった。

「仕事を通して, 自分の能力向上や可能性を確かめるため」では, 交互作用($F(2, 624)=.81, n.s.$), 主効果(男女別は $F(1, 624)=.98, n.s.$; 年齢別は $F(1, 624)=.1.57, n.s.$)のいずれも有意な差は見られなかった。

「働くことにより, 生活に張り合いが得られるため」では, 交互作用は見られなかった($F(2, 624)=1.17, n.s.$)。主効果は年代別と男女別の両方に見られ, 45歳以上の群が他の2群より有意に高く, 男女別では女性の方が有意に高いことが示された。

「特別な目的はなく, 働くことは人として当然のつとめだから」では, 交互作用は見られなかった($F(2,$

Table2 働く目的の尺度得点(年代別・男女別)

尺度		平均 (SD)		
		男性	女性	
収入を得て充実した生活を送りたいため	30歳未満	3.56 (0.58)	3.45 (0.67)	$F(2, 624)=5.04, p<.01$ 30～44歳及び30歳未満>45歳以上
	30～44歳	3.51 (0.56)	3.46 (0.55)	
	45歳以上	3.29 (0.62)	3.38 (0.59)	
企業や社会のために役立ちたいから	30歳未満	2.17 (0.76)	2.49 (0.75)	$F(2, 624)=8.90, p<.01$ 年代別 * 男女別
	30～44歳	2.29 (0.76)	2.29 (0.76)	
	45歳以上	2.67 (0.63)	2.35 (0.68)	
職場で, 人間的なふれあいや対話をもちたいため	30歳未満	2.42 (0.80)	2.80 (0.77)	$F(2, 624)=16.13, p<.01$ 女性>男性
	30～44歳	2.44 (0.85)	2.78 (0.65)	
	45歳以上	2.55 (0.76)	2.78 (0.63)	
仕事を通して, 自分の能力向上や可能性を確かめるため	30歳未満	2.69 (0.84)	2.63 (0.80)	$F(2, 624)=4.65, p<.01$ 45歳以上>30～44歳及び30歳未満 $F(1, 624)=13.39, p<.001$ 女性>男性
	30～44歳	2.61 (0.83)	2.50 (0.79)	
	45歳以上	2.53 (0.73)	2.51 (0.66)	
働くことにより, 生活に張り合いが得られるため	30歳未満	2.58 (0.90)	2.88 (0.94)	$F(2, 624)=12.39, p<.001$ 30歳未満>30～44歳及び45歳以上 $F(1, 624)=12.05, p<.01$ 男性>女性
	30～44歳	2.67 (0.80)	2.94 (0.84)	
	45歳以上	2.91 (0.62)	3.00 (0.79)	
特別な目的はなく, 働くことは当然のつとめだから	30歳未満	2.83 (0.73)	2.78 (0.86)	$F(2, 624)=12.39, p<.001$ 30歳未満>30～44歳及び45歳以上 $F(1, 624)=12.05, p<.01$ 男性>女性
	30～44歳	2.63 (0.73)	2.34 (0.87)	
	45歳以上	2.58 (0.66)	2.20 (0.74)	

624)=1.93, *n.s.*)。主効果は男女別及び年齢別の両方に見られ、男性の方が有意に高く、30歳未満が他の2群に対して有意に高いことが示された。

年代別・男女別にみる職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント

ワーク・エンゲイジメント、心理的及び身体的ストレス反応それぞれの尺度得点を、年代別及び男女別に分けた結果を算出した(Figure1, Figure2, Figure3)。年代別と男女別を独立変数とし、心理的及び身体的ストレス反応、ワーク・エンゲイジメントを従属変数とした二要因分散分析を行った。

心理的ストレス反応では、年代別と男女別との交互

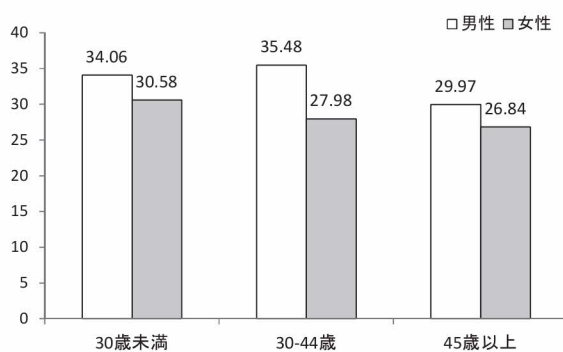


Figure1 心理的ストレス反応の尺度得点(年代別・男女別)

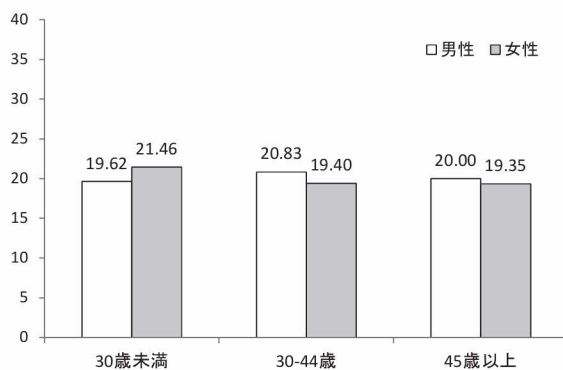


Figure2 身体的ストレス反応の尺度得点(年代別・男女別)

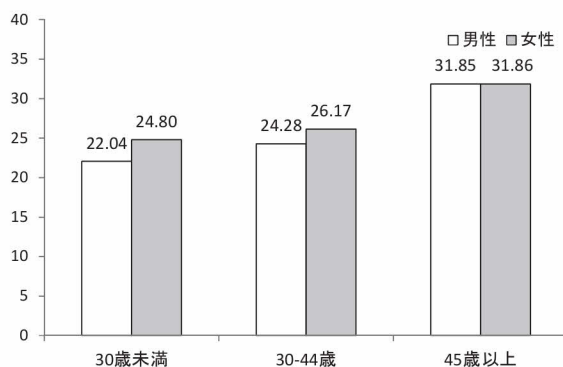


Figure3 ワーク・エンゲイジメントの尺度得点
(年代別・男女別)

作用が有意であった($F(2, 624)=3.69, p<.05$)。単純主効果の検定では、全ての年代において男女別の単純主効果が有意であった(30歳未満では $F(1, 624)=5.84, p<.05$; 30~44歳は $F(1, 624)=36.94, p<.001$; 45歳以上は $F(1, 624)=6.11, p<.05$)。また、男女両群において年代別の単純主効果が見られ(男性は $F(2, 624)=10.36, p<.001$; 女性は $F(2, 624)=3.74, p<.05$)、男性では45歳以上の群が他の2群より有意に低く、女性の場合は45歳以上が30歳未満の群より有意に低いことが示された。

身体的ストレス反応では、交互作用は有意であったが($F(2, 624)=3.39, p<.05$)、単純主効果の検定では、全ての年代における男女別の単純主効果(30歳未満から順に、 $F(1, 624)=3.56, F(1, 624)=2.90, F(1, 624)=.57$, いずれも*n.s.*)、男女別における年代別の単純主効果(男性は $F(2, 624)=1.21$; 女性は $F(2, 624)=2.98$, いずれも*n.s.*)のいずれの群間にも有意差は見られなかった。

ワーク・エンゲイジメントでは、交互作用は見られなかった($F(2, 624)=.68, n.s.$)。主効果は年代別のみ有意差が見られ($F(2, 624)=27.66, p<.001$)、男女別の主効果は見られず($F(1, 624)=2.52, n.s.$)、45歳以上の群が他の2群に対して有意に高いことが示された。

職業性ストレス反応とワーク・エンゲイジメント、働く目的との関連

心理的及び身体的ストレス反応とワーク・エンゲイジメント、働く目的との相関係数をTable3に示す。心理的ストレス反応と身体的ストレス反応との間で正の相関($r=.594$)がみられた。ワーク・エンゲイジメントとの関係では、身体的ストレス反応($r=.272$)、心理的ストレス反応($r=.412$)とそれぞれ負の相関が示された。働く目的とワーク・エンゲイジメントとの相関係数では、「企業や社会のために役立ちたいから」、「仕事を通して、自分の能力向上や可能性を確かめるため」、「働くことにより、生活に張り合いが得られるため」の3項目が比較的強い相関($r=.40$ 以上)を示し、「職場で、多くの人々と人間的なふれあいや対話をもちたいため」が比較的弱い相関($r=.20$ 以上)を示す結果となった。働く目的と心理的ストレス反応の間では、「職場で、多くの人々と人間的なふれあいや対話をもちたいため」、「働くことにより、生活に張り合いが得られるため」の2項目が比較的弱い負の相関を示したが、働く目的と身体的ストレス反応の間では、全ての項目でほとんど相関は見られなかった($r=.20$ 未満)。

Table3 心理的及び身体的ストレス反応とワーク・エンゲイジメント、働く目的との相関

	S-mental	S-body	WE	H1	H2	H3	H4	H5	H6
S-mental : 心理的ストレス反応	—	.594**	-.412**	.000	-.239**	-.262**	-.133**	-.327**	.196**
S-body : 身体的ストレス反応		—	-.272**	-.053	-.149**	-.139**	-.114**	-.193**	.093*
WE : ワーク・エンゲイジメント			—	.085*	.457**	.398**	.430**	.491**	-.176**
H1 : 収入を得て充実した生活を送りたいため				—	.099*	.137**	.180**	.193**	.050
H2 : 企業や社会のために役立ちたいから					—	.491**	.510**	.434**	-.001
H3 : 職場で、人間的なふれあいや対話をもちたいため						—	.520**	.448**	-.062
H4 : 仕事を通して、自分の能力向上や可能性を確かめるため							—	.452**	-.043
H5 : 働くことにより、生活に張り合いが得られるため								—	-.037
H6 : 特別な目的はなく、働くことは当然のつとめだから									—

働く目的の6項目間では、「働くことにより、生活に張り合いが得られるため」が、「企業や社会のために役立ちたいから」を除く4項目との間で比較的強い相関が見られた。「仕事を通して、自分の能力向上や可能性を確かめるため」では、「企業や社会のために役立ちたいから」、「職場で、多くの人々と人間的なふれあいや対話をもちたいため」の2項目との間で比較的強い相関が見られた。「収入を得て充実した生活を送りたいため」では、他の5項目との間でほとんど相関が見られなかった。

働く目的が及ぼす職業性ストレス反応とワーク・エンゲイジメントへの影響

働く目的が、心理的及び身体的ストレス反応、ワーク・エンゲイジメントに対してどのような影響度をもっているのか、年代別(30歳未満/30~44歳/45歳以上)に相違が見られるのか、多母集団同時分析によって検討した。

働く目的を独立変数、心理的及び身体的ストレス反応、ワーク・エンゲイジメントを従属変数に設定し、働く目的のうち、Table3でストレス反応とワーク・エ

ンゲイジメントとの相関係数が低かった2項目「収入を得て充実した生活を送りたいため」、「特別な目的はなく、働くことは当然のつとめだから」は分析から除外し、全てのパスを設定してパス解析を行い、有意ではなかったパスを削除する等の修正を経た上で適合度の高いモデルを採用した。その結果、Figure4に示す標準化推定値が得られ、適合度は、GFI=.995, CFI=.962, RMSEA=.002となった。

「企業や社会のために役立ちたいから」では、30歳未満及び30~44歳の群で、ワーク・エンゲイジメントに対するパス係数で有意な正のパスが見られたものの、45歳以上の群では有意なパスは見られなかった。心理的及び身体的ストレス反応に対しては、30歳未満の群でのみ有意な負のパスが示された。「職場で、多くの人々と人間的なふれあいや対話をもちたいため」では、心理的ストレス反応に対して、30歳未満の群においてのみ有意な負のパスが示された。「仕事を通して、自分の能力向上や可能性を確かめるため」では、全ての年代でワーク・エンゲイジメントに対する有意な正のパスが示された。「働くことにより、生活に

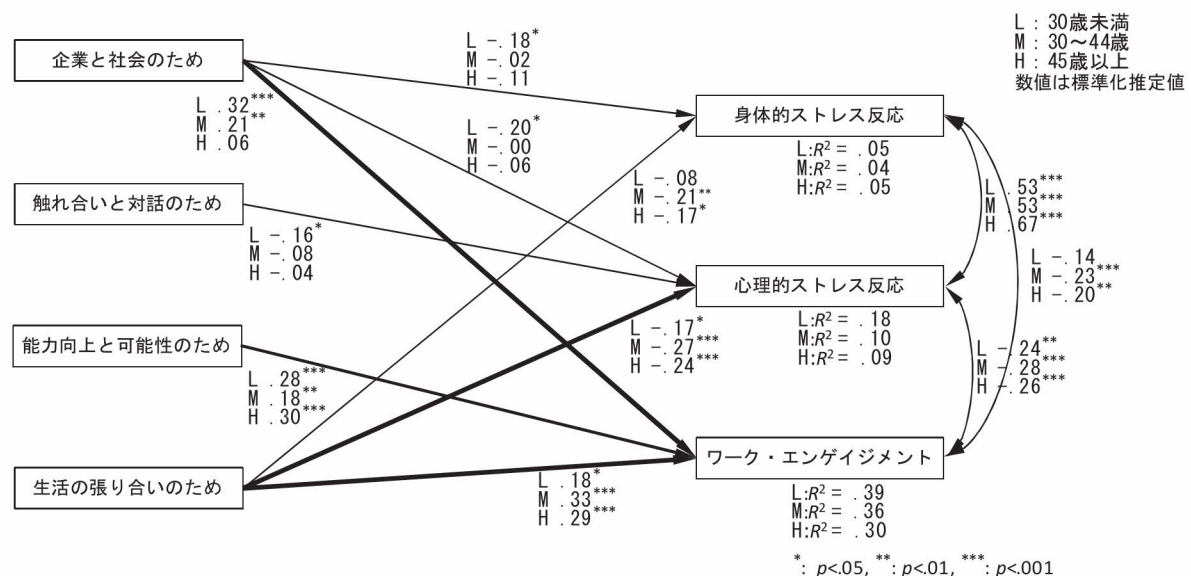


Figure4 多母集団同時分析の結果(年代別)

張り合いが得られるため」では、全ての年代でワーク・エンゲイジメントに対して有意な正のパス、心理的ストレス反応に対しては有意な負のパスが示された。身体的ストレス反応に対しては、30～44歳、45歳以上の群で有意な負のパスが示される結果となった。なお、パラメータ間の差の検定を行い、パス係数の年代別の比較を行ったところ、「企業や社会のために役立ちたいから」からワーク・エンゲイジメントに対するパスにおける30歳未満の群と45歳以上の群(検定統計量: $z=2.25$, $p<.05$)、「働くことにより、生活に張り合いが得られるため」からワーク・エンゲイジメントに対するパスにおける30歳未満の群と30～44歳の群(検定統計量: $z=2.05$, $p<.05$)の間の2つのパス係数に有意な差が確認された。それ以外のパス係数では有意差は確認されなかった。

考察

働く目的

目的1について検討のために、働く目的、職業性ストレス、ワーク・エンゲイジメントに関する分析を行ったが、これまでの内閣府の世論調査等の調査結果と同様、働く目的の中で「収入を得て充実した生活を送りたいため」が最も高く、働く人々に意識されている要素であることが窺える。「企業や社会のために役立ちたいから」では、男性の場合、45歳以上の群で他の群より高い傾向が示され、勤続年数によって、所属する企業への貢献の意識が高まり、また、社会経験の年数によって社会への貢献意欲が高まるものと推測される。「職場で、多くの人々と人間的なふれあいや対話をもちたいため」では、年代別よりも男女別に顕著な差が表れる結果となった。森永(1993)は、男性と女性では仕事への価値観が異なり、男性が地位獲得や業績に価値を置くのに対して、女性は人間関係を男性よりも高く位置づけているとしている。他の職場ストレスに関する調査においても、「人間関係の問題」の割合は女性の方が高いことが言われているが、それらと合致する結果となり、女性にとって人間的なふれあいや対話の充実は重要な要素と考えられる。

「働くことにより、生活に張り合いが得られるため」は、45歳以上の女性に高い傾向がみられた。女性は家庭と仕事の両立を目標に掲げる傾向がある(森永,1993)とされ、家庭内での役割を担うことが多い女性にとって、仕事は生活の中で張り合いをもたらすものと捉えていると考えることができる。「特別な目的はなく、働くことは人として当然のつとめだから」は、30

歳未満の群で高くなっているが、キャリア発達段階(Super,1985)においては25～30歳を「試行期・安定期」とし、この時期の課題は「希望する仕事をする機会を見つけ、職業的地位の安定を確保する」とされている。創造的な時期であり、勤務経験年数が浅いために働く目的が明確になっておらず、「特別な目的」は確立されていないのではないかと考えられる。男性より女性が低いことについては、女性の場合、生活の比重が仕事から家庭へシフトし、外での仕事を「当然のつとめ」として認識しなくなる傾向があるのではないかと推測される。

職業性ストレス反応とワーク・エンゲイジメント

職業性ストレス反応について、身体的には年代別及び男女別による差は見られなかったが、心理的には男女それぞれに年代による差が見られた。男性では年代が上がるにつれ心理的ストレス反応は低くなり、女性では30歳未満の群より45歳以上の群の方が低い傾向が見られた。また、ワーク・エンゲイジメントについて、男女ともに45歳以上の群が他の2群より高い傾向が確認され、45歳以上の群は心理的ストレスをあまり感じることなく、生き活きとした状態で働くことができていることが推測される。

仕事の要求度－コントロールモデル(Karasek, 1985)では、仕事のコントロール度の高低がストレス反応に影響を及ぼすとしているが、仕事の要求度に関して、45歳以上の群では、仕事の経験年数が高く、仕事の要求への対応力を有していることが推測される。また、コントロール度に関して、Table1で示した通り、男性の場合は、年代が上がるとともに役職に就く割合が高くなり、45歳以上の群では57.6%と半数を超えている。役職が就くことによって、処遇面だけでなく意思決定の範囲などの仕事の裁量度が高くなることでストレス反応の軽減に繋がっていると推測される。一方、男性30～44歳及び30歳未満の群における心理的ストレス反応が高く、ワーク・エンゲイジメントが低い状態にあるが、城(2006)は、「企業のなかでレールに乗って順調に先に進めるか、それとも完全にキャリアパスが止まってしまうのか、それが自分ではっきりとわかる年齢は、おおかたの企業において30代である」と述べている。また、30代について、「モチベーションの喪失」、「プレッシャーというより閉塞感」があると指摘している。本研究では実証することはできないが、バブル崩壊以後に合理化・効率化が進む中、成果主義の普及による厳しく成果を問われるプレッシャー、新卒雇用の削減で部下も入らないため手

放せない末端の単純作業、序列が上がらず停滞するキャリアパス、見送られ続ける昇給と昇格などの環境的要因を背景とした30～44歳の年代特有の心理的ストレスを抱えやすい状況が考えられる。

ワーク・エンゲイジメントに影響をもつ働く目的

目的2について検討のために、どのような働く目的が、ワーク・エンゲイジメントに影響を与えるのかを分析したところ、大きく3つの点が明らかになった。

まず、30歳未満では、他の年代と比べて、「企業や社会のために役立ちたいから」という目的意識は低く、さらにワーク・エンゲイジメントと密接に関わっているのも30歳未満の群であることから、若い年代にとって、「企業や社会のために役立ちたいから」という働く目的を持つことはワーク・エンゲイジメントの向上に重要な意味を持つと言える。2つ目に、「仕事を通して、自分の能力向上や可能性を確かめるため」という目的を持つことは、どの世代においてもワーク・エンゲイジメントに影響を持つということから、仕事上のスキルや経験が十分でない30歳未満の年代だけでなく、45歳以上の年代においても自身の能力向上や将来への可能性を意識することで、ワーク・エンゲイジメントの向上に働きかけるものと理解される。3つ目に、30～44歳と45歳以上の年代にとって、「働くことにより、生活に張り合いが得られるため」という働く目的をもつことが、ワーク・エンゲイジメントに影響をもたらしている。キャリア発達段階(Super,1985)では、31～44歳は「向上期」であり、45歳からは「維持段階」と言われ、キャリアパターンが明確になり、職業生活の安定のために努力され、やがて確立されたパターンの維持に向かう時期とされている。そのような段階の中で、個人の生活の中で仕事に張り合いを与える刺激となるものと認識されるためではないかと推測される。

働く目的からみるメンタルヘルスの考え方

本研究により、30歳未満の若い世代が生き活きと働けておらず、30～44歳男性が心理的なストレスを抱えている状況が確認された。30歳未満の若い年代は、社会人としての経験年数が少ないために、仕事に対して特別な目的を持たず、企業への帰属心や社会貢献への意欲が希薄であると考えられるが、働くうえで企業や社会を意識しているか否かは、その個人が生き活きと働くためには重要な要素といえる。飯田(2000)は、周囲の人がその職場における仕事の価値、その仕事を担当することの価値を伝えていく必要があると指摘している。企業側として、メンタルヘルスの観点から、個人の職務内容が企業に貢献できてい

ることを示し、また企業活動全体が社会に繋がっていることを示すことによって、働く個人は「企業や社会のために役立ちたいから」という働く目的を獲得できるのではないだろうか。45歳以上の年代では、職業性ストレス、ワーク・エンゲイジメントに関して比較的良好な状況にあるといえるが、他の年代とともに「仕事を通して、自分の能力向上や可能性を確かめるため」という働く目的を持つことが、生き活きと働き続けるための鍵となるものと考えられる。また、企業として、「能力の向上」のため研修等の学習機会を設定したり、「自分の可能性」を試すことができるような環境を醸成したりすることは、ワーク・エンゲイジメントを高める材料と成り得るものと考ええる。「働くことにより、生活に張り合いが得られるため」という働く目的は、女性全体及び45歳以上の男性において重要視されていることが示唆されたが、働くことが生活全体の中での良い意味で刺激となる必要があると思われる。職場での活動をネガティブなものとして捉えるのではなく、「張り合いをもたらすもの」として感じられるような職場環境作りはメンタルヘルスを考えるうえでも大きなテーマとなる。

今後の課題として、年代別に働く目的の違いを見ることが本研究のテーマの一つとしているが、今回の調査データからは、発達的な変化による年代の差であるのか、経済・社会情勢など時代背景の影響を受けた世代による差であるのかは判別することはできない。また、個人が持つ働く目的は単一ではなく、多様で複合的なものとして成立していることが考えられるため、それらの働く目的のパターンを分析することで理解を深めていけるものと考ええる。近年の大きな変化として雇用形態の多様化が挙げられるが、社会環境的な要因を視野に入れることも必要であろう。個人の発達的な変化と環境的な要素を含めた形で人々の働く目的を眺めていきながら、職業性ストレスへの理解を進めることで、職場のメンタルヘルス対策に繋がるものと考ええる。

文献

- 江口圭一・戸梶亜紀彦(2004):ストレス研究の歴史的概観—労働ストレス研究の新しい視点を目指して—
広島大学マネジメント研究, 4, 195-208.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦(2005):労働価値観測定尺度開発のための展望 広島大学マネジメント研究, 5, 147-152.
- 江口圭一・岩田昇・戸梶亜紀彦(2010):労働価値観が労働者のメンタルヘルスに及ぼす影響:努力—報

- 酬不均衡モデルに基づく検討: 広島大学マネジメントレビュー, 2, 1-24.
- 林伸二(1980):仕事の価値 白桃書房
- Hurrell, J.J. & McInaney, M.A.(1988). Exposure to job stress: A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health*, 14 (supplement 1), 27-28.
- 飯田忠彦(2000):生きがいのマネジメント PHP出版
- 城繁幸(2006):若者はなぜ3年で辞めるのか 光文社
- Karasek,R.(1979). Job Demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- 小杉正太郎・鈴木綾子・島津明人(2006): Work Engagementに関する心理学的ストレス研究からの検討 産業ストレス研究, 13, 185-189.
- NPI研究会編(2001):仕事とライフスタイルの心理学 福村出版
- 岡田正毅(2013):働くひとの心理学 ナカニシヤ出版
- 小畑周介・森下高治(2011):Work Engagementと職業性ストレスおよび余暇の過ごし方との関連 帝塚山大学心理福祉学部紀要, 7, 11-24.
- Schaufeli,W.B., Salanova, M.,Gonzalez-Roma. V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, S., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*, Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University
- 島津明人(2007):ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版(UWES-J)の信頼性・妥当性の検討 産業衛生学雑誌, 49, 696.
- 島津明人(2009):職場のポジティブ心理学:産業保健心理学からの示唆ワーク・エンゲイジメントの視点から 産業ストレス研究, 16, 131-138.
- 島津明人(2011):近年の社会経済状況と職場のメンタルヘルス:産業保健心理学からの示唆 産業ストレス研究, 18, 303-307.
- 下光輝一・横山和仁・大野裕・丸田敏雅・谷川武・原谷隆史・岩田昇・大谷由美子・小田切優子(1998):職場におけるストレス測定のための簡便な調査票の作成 労働省平成9年度「作業関連疾患の予防に関する研究」報告書, 107-115.
- Super,D.E. (1980). A life-span, life-space approach to carrer development. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298.
- 鈴木綾子・小杉正太郎(2006):Work Engagementと職業性ストレスの調査研究 産業ストレス研究, 13, 201-205.
- 高橋俊介(2012):21世紀のキャリア論 東洋経済新報社
- 渡辺三枝子(2003):キャリアの心理学 ナカニシヤ出版
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2011):職場におけるメンタルヘルスクエア対策に関する調査結果 <http://www.jil.go.jp/press/documents/20110623.pdf> 2013/9/1
- 厚生労働省(2013):平成24年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」まとめ <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000034xn0.html> 2013/9/1
- 内閣府大臣官房政府広報室(2009):国民生活に関する世論調査 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000034xn0.html> 2013/9/1

Examining Age Differences of Relationship between The Purpose of Working and Stress Responses, Work Engagement

Shusuke OBATA and Takaharu MORISHITA

Abstract

The aim of this study is to clarify how purpose of working relates to occupational stress and work engagement. Work engagement is a positive, fulfilling, work-related state of mind. 630 workers from 4 different occupational fields completed a questionnaire about occupational stress and work engagement, 6 items related to purpose of working. We compared purpose of working by both age and gender differences. The age groups were under age 30, age 30 to 44, and over age 45. Furthermore, a multi-group analysis was used to examine how the purpose of working relates to stress response and work engagement. The major results of analysis were as follows: (1) The purpose of working varied according to the generation. "Contribution to company and society", was valued markedly higher among older males. (2) For females, "social interaction" and "fulfillment" are highly valued. (3) From the perspective of work engagement, the purpose of working as "contribution to company and society" and "social interaction", "developing ability and possibility" are important factors. These results showed that purpose of working influence work engagement and psychological stress responses.

Key words: Purpose of working, Work Engagement, Occupational Stress Responses