

帝塚山大学大学院

心理科学研究科 心理科学専攻 博士後期課程

2014 年度 博士論文

産業組織体従事者のメンタルヘルスに関する
総合的研究

—働く目的を中心とした量的・質的研究からのアプローチ—

主 査：森下 高治 教授

副 査：蓮花 一己 教授

副 査：松本 友一郎 中京大学専任講師

学籍番号：P12701

氏 名：小畑 周介

目次

要約	1
第 1 章 序論.....	1
第 2 章 <研究 I>ワーク・エンゲイジメントを含めた職業性ストレスモデルの検討.....	1
第 3 章 <研究 II>働く目的と職業性ストレスおよびワーク・エンゲイジメントの検討.....	2
第 4 章 <研究 III>地方自治体職員における仕事意識に関する研究－文章完成法を用いて－.....	2
第 5 章 <研究 IV>ワーク・エンゲイジメントと働く目的を中心としたメンタルヘルスに関する量的・質的研究.....	3
第 6 章 総合論議	3
第 1 章 序論.....	5
第 1 節 本研究の背景	5
1-1. 職業性ストレスとメンタルヘルス対策の動向.....	5
1-2. 職業性ストレスモデルの展開	6
1-3. ワーク・エンゲイジメントの研究.....	8
1-4. ワーク・エンゲイジメントの規定要因.....	13
1-5. 職場環境の変化と働く目的の重要性	14
第 2 節 本研究の目的と構成	16
2-1. 本研究の目的	16
2-2. 本研究の構成	17
第 2 章 <研究 I>ワーク・エンゲイジメントを含めた職業性ストレスモデルの検討	19
第 1 節 背景と目的	19
1-1. 背景	19
1-2. 目的	19
第 2 節 方法	20
2-1. 調査対象者	20
2-2. 質問紙の構成	20

2-3.	調査手続き	22
2-4.	分析方法.....	22
第3節	結果	22
3-1.	分析対象者の基本属性	22
3-2.	ワーク・エンゲイジメントを従属変数とする階層的重回帰分析	23
3-3.	ストレス反応を従属変数とする階層的重回帰分析	24
第4節	考察	26
4-1.	得られた知見	26
4-2.	課題と今後の展望.....	27
第3章	<研究Ⅱ>働く目的と職業性ストレスおよびワーク・エンゲイジメントの検討.....	28
第1節	背景と目的	28
1-1.	背景	28
1-2.	目的	29
第2節	方法	29
2-1.	調査対象者	29
2-2.	分析方法.....	29
第3節	結果	30
3-1.	分析対象者の基本属性	30
3-2.	年代別・男女別にみる働く目的.....	31
3-3.	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.....	32
3-4.	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	35
第4節	考察	37
4-1.	得られた知見	37
4-2.	課題と今後の展望.....	39
第4章	<研究Ⅲ>地方自治体職員における仕事意識に関する研究—文章完成法を用いて—.....	41
第1節	背景と目的	41
1-1.	背景	41
1-2.	目的	41

第2節	方法	42
2-1.	調査対象者	42
2-2.	質問紙の構成	42
2-3.	調査手続き	43
2-4.	分析方法	43
第3節	結果	44
3-1.	分析対象者の基本属性	44
3-2.	SCTによる仕事で大切なこと	45
3-3.	SCTによる仕事のストレス	46
3-4.	SCTによる仕事の目的	48
第4節	考察	49
4-1.	得られた知見	49
4-2.	課題と今後の展望	50
第5章	<研究IV>ワーク・エンゲイジメントと働く目的を中心としたメンタルヘルスに関する量的・質的研究	51
第1節	背景と目的	51
1-1.	背景	51
1-2.	目的	52
第2節	方法	53
2-1.	調査対象者	53
2-2.	質問紙の構成	54
2-3.	調査手続き	57
2-4.	倫理的配慮	57
2-5.	分析方法	58
第3節	結果	59
3-1.	分析対象者の基本属性	59
3-2.	働く目的の因子分析	62
3-3.	年代別×性別による各尺度得点の違い	63
3-4.	職種別による各尺度得点の違い	65
3-5.	役職別による各尺度得点の違い	66

3-6.	働く目的を含む職場いきいき職場モデル	67
3-7.	SCT による仕事で大切なこと	68
3-8.	SCT による仕事のストレス	71
3-9.	SCT による仕事の目的	76
3-10.	SCT による概念ごとの分布	79
3-11.	概念別にみる心身の健康およびワーク・エンゲイジメントの違い	83
3-12.	「仕事の目的」概念別にみる働く目的の尺度得点の違い	86
3-13.	ワーク・エンゲイジメント得点別にみる各尺度得点の違い	87
第4節	考察	91
4-1.	健康いきいき職場モデルの考察	91
4-2.	職場の人間関係の重要性	92
4-3.	働く人々にとってのストレス	92
4-4.	複合的な働く目的	93
4-5.	SCT を用いることの意義	94
4-6.	課題と今後の展望	95
第6章	総合論議	96
第1節	本論文における研究成果に関する総合考察	96
1-1.	ワーク・エンゲイジメントの意義	96
1-2.	働く目的の構造	97
1-3.	今後のメンタルヘルス対策のあり方	98
第2節	課題と今後の展望	99
2-1.	ワーク・エンゲイジメントと心身の健康の両立の問題	99
2-2.	ワーク・エンゲイジメントとライフ・スタイルの問題	100
2-3.	産業領域における心理学的研究の発展	100
2-4.	モチベーション研究との調和	101
引用文献	103
謝辞	107
Abstract	108
付録	113

産業組織体従事者のメンタルヘルスに関する総合的研究

—働く目的を中心とした量的・質的研究からのアプローチ—

要約

第1章 序論

現代において、多くの働く人々が職業生活に関して不安、悩み、ストレスを感じており、産業領域におけるメンタルヘルスは依然として大きな問題となっている。メンタルヘルス不調への対策として第一次予防の取り組みとともに、ポジティブな側面にも焦点を当て、健康でいきい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考える。本研究では、職業性ストレス問題を考えるうえで長く取り上げられている代表的な職業性ストレスモデルと基礎とし、仕事に対してポジティブで充実した状態を表す概念であるワーク・エンゲイジメントについて注目した。また、人々は何のために、何を求めて働くのかという根源的な問題との関係について検討を試みた。本論文の全体構成として、第1章では、厚生労働省や内閣府による調査結果をもとに、仕事や職業生活に関するストレスやメンタルヘルス対策の現状を把握し、代表的な職業性ストレスモデルやワーク・エンゲイジメントの特徴について述べる。第2章では、〈研究Ⅰ〉として本研究の中心的概念であるワーク・エンゲイジメントが職業性ストレスモデルにおける位置づけの検討を行い、第3章では、〈研究Ⅱ〉として働く目的がもたらす心身のストレス反応やワーク・エンゲイジメントへの影響について検討した。第4章では、〈研究Ⅲ〉として仕事意識に関する質的な研究を行った。第5章では、〈研究Ⅳ〉としてワーク・エンゲイジメントや働く目的を中心に職業性ストレスに関連する要因について、質的・量的データを同時に収集することで統合的な研究を行った。第6章では、総合論議として研究全体を振り返り、総合考察をした。

第2章 〈研究Ⅰ〉ワーク・エンゲイジメントを含めた職業性ストレスモデルの検討

NIOSHの職業性ストレスモデルを参考にモデルを想定し、ストレス要因とストレス反応、緩衝要因などの関係性のなかで、ワーク・エンゲイジメントがどのような位置づけを示すのかを明らかにするため、5企業に勤務する950名を対象に質問紙調査を実施した。調査時期は、2008年8月から9月の期間であり、有効回答として710名分を取り扱った。

ワーク・エンゲイジメントを従属変数とする階層的重回帰分析を行い、説明変数として、第1に生得的要因、第2に職業性ストレス要因、第3に緩衝要因および個人的要因を設定した。さらに、ストレス反応を従属変数とし、ワーク・エンゲイジメントを説明変数に追加した階層的重回帰分析を行うことで、職業性ストレスモデルにおけるワーク・エンゲイジメントの位置づけを検討した。ワーク・エンゲイジメントに影響を与えている要因としては年齢が関連しており、職業性ストレス要因では仕事の負担度や仕事のコントロール度、特に仕事の適合性が大きく関連していることが示された。緩衝要因では、職場のサポートとの関連が示され職場のサポート環境の重要性が示された。本研究では、ワーク・エンゲイジメントが直接的にストレス反応に大きな影響を与えるものとする結果は見出せなかった。

第3章 <研究Ⅱ>働く目的と職業性ストレスおよびワーク・エンゲイジメントの検討

人々が持つ働く目的とワーク・エンゲイジメントおよびストレス反応について、年代別および性別による差異を検討するため、尺度得点の比較を行った。また、どのような働く目的がワーク・エンゲイジメントやストレス反応に関連しているのかを明らかにするため、30歳未満/30~44歳/45歳以上の3年代別で、働く目的を独立変数、心理的およ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同時分析を行った。なお、調査対象者および調査時期は、<研究Ⅰ>と同様で、そのうち4企業に勤務する630名分を分析対象とした。その結果、働く目的は、「収入を得て充実した生活を送りたいため」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」、「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」となった。ワーク・エンゲイジメントとの関連では、「企業や社会のために役立ちたいから」や「働くことにより、生活に張り合いが得られるため」といった働く目的と結びついており、「企業や社会のために役立ちたいから」に関しては、若い世代にとって重要な働く目的であることが示された。

第4章 <研究Ⅲ>地方自治体職員における仕事意識に関する研究—文章完成法を用いて—

本研究では、調査対象者に言語表現による回答を求め、人は仕事をするうえで何を大切に、ストレスをどう捉え、何を目的としているのかを調査・分析することとした。調査方法として、言語的な回答を得るために、文章完成法の形式によるオリジナルで作成した

設問を含む質問紙を用いた。調査時期は2014年2月で、地方自治体に勤務する230名に質問紙調査を実施し、そのうち175名分を有効回答として取り扱った。分析方法として、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを参考にし、SCTにより得られたデータの概念化およびカテゴリー化を行った。刺激語として、「仕事のストレス」や「仕事で大切なこと」を設定したが、そのいずれにも対人関係に関する回答の割合が高く、関心が高いことが窺われた。3つ目の刺激語として「仕事の目的」に対しては、〈社会への貢献・関わり〉や〈顧客の満足や信頼〉といった【仕事に向けられる意識】、〈やりがい・自己実現・自己成長〉、〈目標達成〉といった【仕事もしくは自己への上昇志向】、主に経済的報酬を意識した〈生活維持のみ〉や〈生活維持+その他の要素〉や〈余暇の充実・家族の幸福〉といった【仕事外の生活に向けられる意識】としてカテゴリー化した。

第5章 <研究Ⅳ>ワーク・エンゲイジメントと働く目的を中心としたメンタルヘルスに関する量的・質的研究

働く目的を個人的な資源として捉え、ワーク・エンゲイジメントにどのような影響をもたらすのかを検討することを主たるテーマとした。また、質問紙のなかに言語表現による回答を求める質問項目を加えることで、調査対象者が持つ仕事のストレスや働く目的に対する認識について、より具体的かつ実際的なところに近づくことを目的とした。調査時期は、2014年7月から8月の期間であり、4つの組織体の従業員合計約1,312名を対象に調査を実施し、そのうち1,036名分を有効回答として取り扱った。方法として、質的と量的の両面から調査・分析を行い、言語的な回答を分析・解釈したものを、心身の健康およびワーク・エンゲイジメント、働く目的などの尺度得点と合わせて検討した。その結果、刺激語とした「仕事で大切なこと」、「仕事のストレス」、「仕事の目的」に対する回答をそれぞれ概念化し、その概念別にワーク・エンゲイジメントおよび心身の健康得点の比較を行ったところ、〈生活の維持のみ〉を意識した概念が、他の概念よりもワーク・エンゲイジメントが低いことが示され、また、「仕事のストレス」については、仕事におけるストレス要因に関する概念とストレスフル状態を表明した概念が、ストレスの解消方法などを表明した他の概念よりもワーク・エンゲイジメントおよび心身の健康度が低いことが示された。

第6章 総合論議

ワーク・エンゲイジメントについて、職業性ストレス要因では、仕事の負担度、職場

の対人関係、仕事のコントロール度がワーク・エンゲイジメントに関与し、特に、仕事の適合性が一つの鍵となっていることが示された。そして、職業性ストレス以外にも様々な要因がワーク・エンゲイジメントに対する影響力を持っていることが示唆され、職業性ストレスそのものの低減を図る以外にも、個人的要因および緩衝要因の改善によってワーク・エンゲイジメントを高める可能性がある。働く目的の構造について、ワーク・エンゲイジメントの視点から見た場合、働く目的が複合的であるほどワーク・エンゲイジメントが高水準となり、働く目的として経済的報酬のみにしか意識が向けられない生活維持のみを目的とした場合は低水準となることを示した。また、貢献目的とやりがい・成長目的は、相互の関係にあると推測されるが、例えば、社会や組織に対して貢献しようという目的を達成するためには自己成長が必要であるし、やりがいを感じるために顧客の満足や信頼を得るといった過程が必要になることが想定される。ストレスへの捉え方が前向きであり、複合的な働く目的を持っているほど、ワーク・エンゲイジメントが高いことが示唆され、ストレスを含んだ職場環境や自己を広い視野で見つめることや、生活の維持のみを求めて働いている状態から自己成長ややりがいを持って働ける職場環境作りを展開することが求められる。

第1章 序論

第1節 本研究の背景

1-1. 職業性ストレスとメンタルヘルス対策の動向

今世紀に入り、働く人々に対するメンタルヘルス対策は様々な形で行われるようになってきているが、長期にわたる不況を背景とし、長時間労働や職場での人員不足、厳しい評価など職場でのゆとりのなさから、産業領域におけるメンタルヘルスは依然として大きな問題となっている。

厚生労働省（2013）の「2012年労働安全衛生特別調査（労働者健康状況調査）」の概況によると、仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は60.9%（2007年：58.0%）となっている。また、強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄の内容（3つ以内の複数回答）をみると、「職場の人間関係の問題」が41.3%（2007年：38.4%）が最も多く、次いで「仕事の質の問題」が33.1%（2007年：34.8%）、「仕事の量の問題」が30.3%（2007年：30.6%）となっている。

メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合は47.2%であり、2007年調査時の33.6%でより上昇し、事業所規模別にみると、300人以上の規模では9割を超えている。取組内容（複数回答）をみると、「労働者への教育研修・情報提供」（46.7%）が最も多く、次いで「管理監督者への教育研修・情報提供」（44.7%）、「社内のメンタルヘルスケア窓口の設置」（41.0%）となっている。

また、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所のうち、気をつけていることがある事業所の割合は96.2%で、その内容（複数回答）は、「労働者の個人情報への配慮」が73.5%と最も多く、次いで「職場配置、人事異動など」（65.7%）、「家庭・個人生活等の職場以外の問題への配慮」（42.6%）となっている。

このように各企業においてメンタルヘルス対策の取り組みがなされているが、公益財団法人日本生産性本部による「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査（2012年）では、メンタルヘルス不調者の早期発見、早期対応（二次予防）は企業が最も力を入れているメンタルヘルス対策の1つであるが、「あまり効果が出ていない」、「効果が感じられない」、「どちらともいえない」を合わせて47.2%となっており、メンタルヘルスに取り組む企業の割合は増加しているものの、半数近くの企業が十分な効果を感じられ

ていない現状である。同調査では、職場や働き方に関する変化について、「職場に人を育てる余裕がなくなっている」が76.2%で最も高く、次いで「管理職の目が一人一人に行き届きにくくなってきている」が69.7%となり、管理職からの教育やサポートが十分でなくなり、「仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなっている」(68.4%)という変化が7割近くの企業で起きている。このような調査結果から、対人関係面を含めた職場における余裕がなくなりつつあることが推測される。わが国における労働者のメンタルヘルス不調は依然として増加の傾向にあり、その未然防止（第一次予防）は、組織と働く個人の双方にとって優先順位の高い課題となっている（井上・川上，2013）が、人々がいきいきと働くためには職場として何が必要なのか、個人として何が求められるのかを考えることは、産業組織体従事者のメンタルヘルスを総合的に考える大きなテーマである。

また、島津（2011）は、メンタルヘルスのあり方について、次のように述べている。従来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が、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働く人々の幸せにはつながりにくい。個人や組織の強みに注目し、健康でいきい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考えられるとしており、ポジティブな側面の強化と仕事外の要因に注目することの必要性を挙げている。

1-2. 職業性ストレスモデルの展開

これまで数多くの職業性ストレスに関する研究がなされてきたが、職業上のストレスサーとストレインの関係について、主要となる要因を限定してその組合せによって説明する要因限定的なアプローチと、ストレスサーとストレス反応との因果関係に影響をもたらすと考えられる要因を加えた調整要因を探る多要因による包括的なアプローチがある。要因限定的なアプローチの代表的なものとして Karasek（1979）は、仕事の要求度－コントロールモデル（Job Demands-Control Model, 以下 JD-C モデル）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。さらに、このモデルを拡張させてソーシャルサポートを含んだジョブ・デマンド－コントロール－サポートモデル（Job

Demands-Control-Support Model, 以下 D-C-S モデル) が Johnson (1988) によって提唱された (Figure 1-1)。このモデルでは, 要求度 (Job demands) が高く, コントロール度 (work control) が低く, 仕事支援 (work support) が少ない場合に, 最もストレス反応が高くなることを想定したものである。Karasek や Johnson らのモデルは, 仕事の要求度とコントロール度などの水準の組合せにより説明され, それらを変化させることにより働く人々のストレス問題への対処が期待できることから, 様々な研究が積み重ねられている。

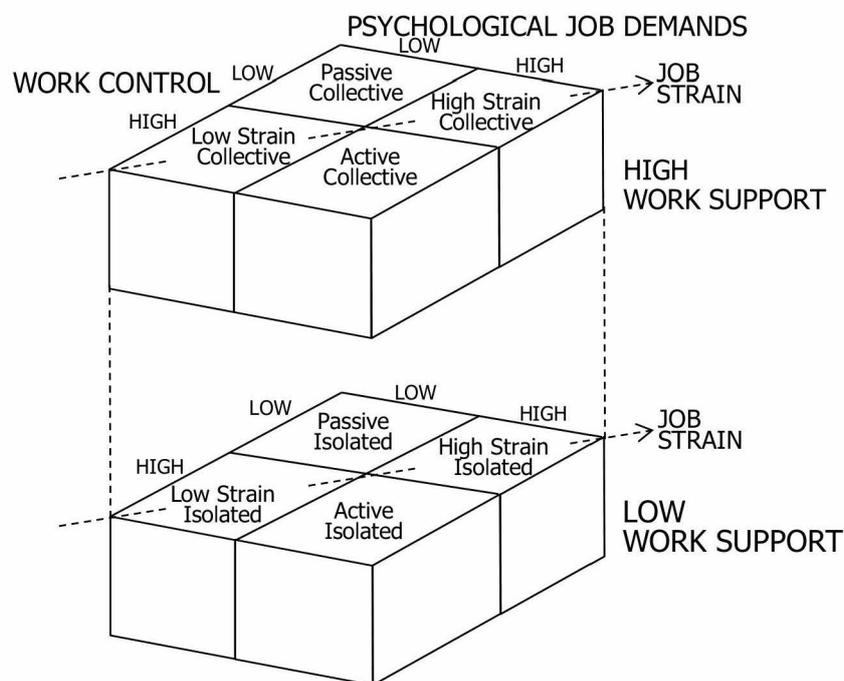


Figure 1-1 Job Demands-Control-Support Model

(Johnson, J.V. & Hall, E.M. 1988)

一方で, 多要因による包括的なアプローチの代表的なモデルとして, 米国国立職業安全保健研究所 (NIOSH ; National Institute for Occupational Safety and Health) は, これまでの職業性ストレス研究および理論を統合し, NIOSH 職業性ストレスモデル (Hurrell & Mclancey, 1988) を提唱した (Figure 1-2)。

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, さらに, 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, ストレスラー・ストレス反応間の関連を修飾する調整変数として, ストレス反応に影響を与える個人要因 (individual factors), 仕事外の要因

(non work factors), 社会的支援などの緩衝要因 (buffer factors) が多軸的に取り入れられている。

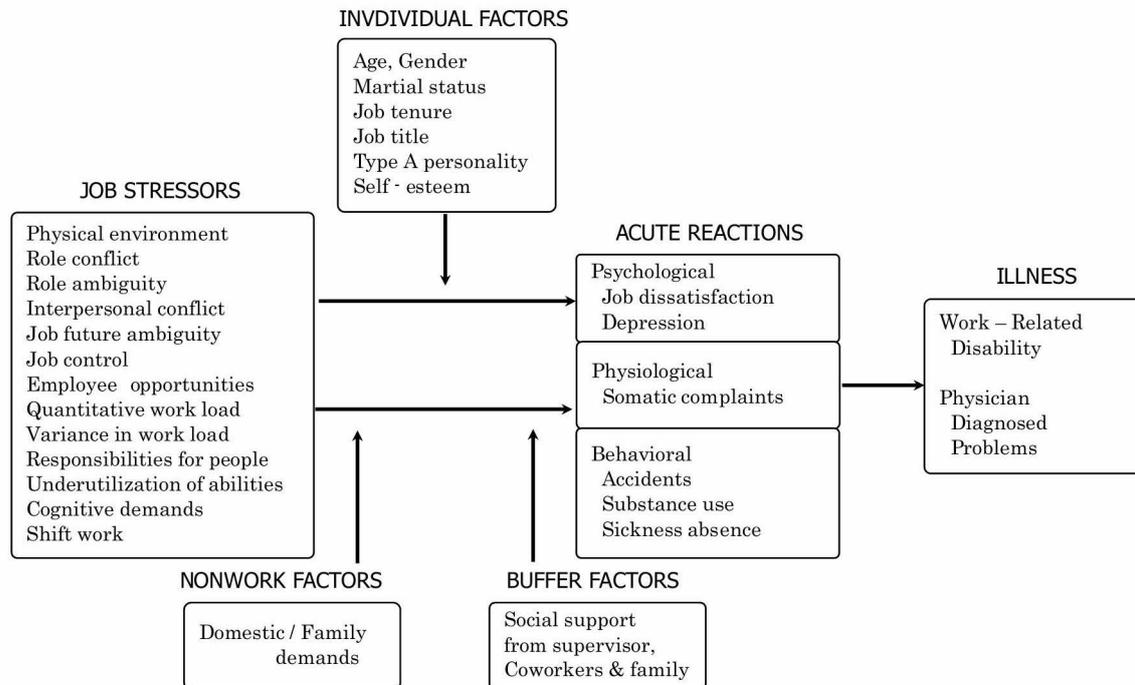


Figure 1-2 NIOSH 職業性ストレスモデル (Hurrell & Mclancey, 1988)

1-3. ワーク・エンゲイジメントの研究

今世紀に入ってから、人間が持っている優れた点や強い部分といった部分を科学的に研究しようとするポジティブ心理学 (Positive Psychology) に関心が高まってきた。Seligman & Csikszentmihalyi (2000) は、ポジティブな主観的経験、ポジティブな個性、そしてポジティブな制度についての科学は、必ずクオリティ・オブ・ライフを改善し、また人生が不毛で意味がない場合に生じる病理を予防すると述べている。また、ポジティブ心理学は従来の心理学を否定するという立場ではなく、むしろ、これまでの様々な心理学の成果を受けて、より質の高い健康や満たされた人生、幸せ、幸福感、ウェルビーイング (well-being) を高めることを考えている。このポジティブ心理学の出現により、産業保健心理学 (Occupational Health Psychology) の領域でも、従業員の健康やウェルビーイングのようなポジティブな側面が注目されつつある。そのようななか、このポジティブな側面を表す概念の1つにワーク・エンゲイジメント (Work Engagement) がある。

ワーク・エンゲイジメントは、仕事に対する肯定的・積極的な態度として、Schaufeli,W. B.ら（2002）によって提唱された概念である。ワーク・エンゲイジメントは以下のように定義されている。“Engagement is a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption. Rather than a momentary and specific state, engagement refers to a more persistent and pervasive affective-cognitive state that is not focused on any particular object, event, individual, or behavior.”。つまり、ワーク・エンゲイジメントは、「仕事に関連するポジティブで充実した状態であり、活力（vigor）、献身（dedication）、没頭（absorption）によって特徴づけられる。また、この状態は特定の目標・出来事・個人・行動に向けられた一時的なものではなく、仕事全般に向けられた持続的な感情－認知の状態のこと」である（小杉，鈴木，島津，2006）。このようにワーク・エンゲイジメントは、活力，献身，没頭の3要素から構成された複合概念と呼ぶことができるとし、それぞれを Table 1-1 のように説明している（島津，2009）。

Table 1-1 ワーク・エンゲイジメントの3要素

「活力」（vigor）	就業中の高い水準のエネルギーや心理的な回復力。
「献身」（dedication）	仕事への強い関与，仕事の有意味感や誇り。
「没頭」（absorption）	仕事への集中と没頭。

ワーク・エンゲイジメントは、当初、バーンアウト（burn out）の対立概念として登場しているが、島津（2009）によると、現在のワーク・エンゲイジメント研究では、バーンアウトとエンゲイジメントが対立概念であることは認めているものの、バーンアウトとエンゲイジメントとを別個に定義し測定する Schaufeli の立場が主流になってきているとしている。

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生きとしている状態にあると言える。また、ワーク・エンゲイジメントは、精神的健康だけでなく、個人や組織のパフォーマンスを促進することが示されており、職場のメンタルヘルスを経営戦略の一部として推進する際の鍵概念になると考えられる（島津，2007）。

ワーク・エンゲイジメントの測定尺度として、Schaufeli らによって作成された Utrecht Work Engagement Scale（2002，以下 UWES）は、活力，献身，没頭の3因子，17項目

から成る 7 件法の質問紙である。日本語版においては、Shimazu et al. (2008) が UWES 英語版を邦訳・逆翻訳し、UWES 日本語版 (UWES-J) として開発した。以下は、9 項目の短縮版である (Table 1-2)。

Table 1-2 Utrecht Work Engagement Scale の日本語版 (UWES-J) の短縮版

-
1. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。 (活力1)
 2. 職場では、元気が出て精力的になるように感じる。 (活力2)
 3. 仕事に熱心である。 (熱意1)
 4. 仕事は、私に活力を与えてくれる。 (熱意2)
 5. 朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる。 (活力3)
 6. 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。 (没頭1)
 7. 自分の仕事に誇りを感じる。 (熱意3)
 8. 私は仕事にのめり込んでいる。 (没頭2)
 9. 仕事をしていると、つい夢中になってしまう。 (没頭3)
-

(Shimazu et al., 2008)

近年では、ワーク・エンゲイジメントという概念は、研究者や実践家の間でますます一般的な概念となっているが、その理由の 1 つに、ワーク・エンゲイジメントによって、組織のパフォーマンスや顧客満足度を予測できることが実証的に明らかにされていることが挙げられるとしている (Bakker, 2013)。このワーク・エンゲイジメントの重要性について、島津 (2014) は、ワーク・エンゲイジメントは従業員のパフォーマンスに大きな影響を及ぼし、エンゲイジしている従業員は、高いエネルギーと集中力を備えていることから、自身のもつ潜在的な能力を余すところなく仕事に投入することができる、としている。さらに、ワーク・エンゲイジメントの高い従業員は、目の前にある仕事に集中できる能力と動機があるだけでなく、役割外の業務遂行も促してくれる特徴があり、仕事に前向きに取り組むことのなかには、良き指導者になる、進んで物事にあたる、同僚に気配りをする、など組織を支えるためのより一層の努力が含まれていることを指摘している。また、鈴木・小杉 (2006) によると、ワーク・エンゲイジメントのようなポジティブな要因を扱うことで、労働者の健康やウェルビーイングと、生産性や業績の両立を目的とした、各職場に応じた職場支援活動が展開できるものと考えられる。

ワーク・エンゲイジメントと比較される概念として、バーンアウトのほかワーカホリッ

ク (workaholic) がある。Schaufeli ら (2008) は、Figure 1-3 のように、これら 3 つの概念について下位尺度別に検討をした結果、ワーク・エンゲイジメントから「活力」(vigor)、「熱意」(Dedication)、「没頭」(Absorption) への負荷量は大きく、ワーカホリズムから「働きすぎ」(Drive)、「強迫的な働き方」(Working Excessively) への負荷量が高かった。しかし、ワーカホリズムからも「没頭」への負荷が認められたことで、ワーカホリックな従業員が仕事から離れることを嫌がる傾向が示された。さらに、ワーク・エンゲイジメントとワーカホリズムの因子間相関が低い値となった。

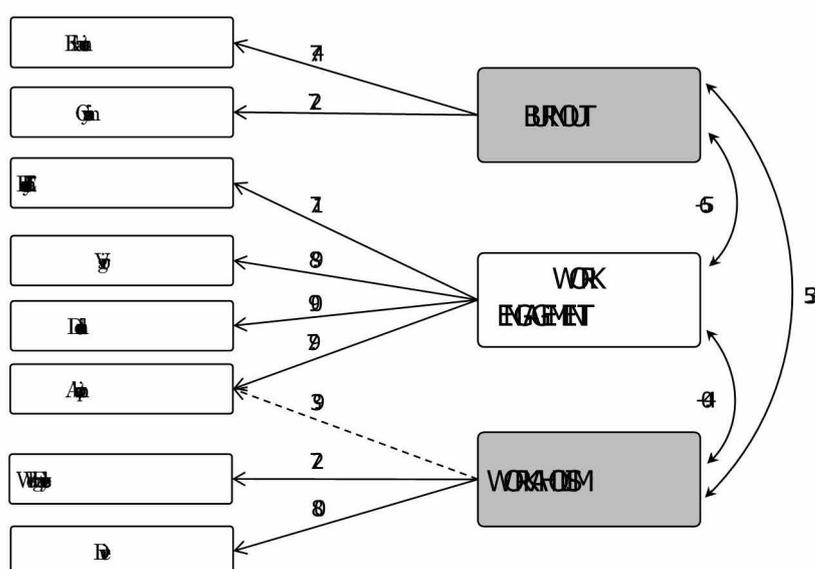


Figure 1-3 The relationship between workaholism, burnout, and work engagement (Schaufeli et al., 2008)

しかし、理論的には、仕事に没頭する背景にある動機は両者で異なると考えられ、エンゲイジしている従業員は仕事が楽しいからであるのに対して、ワーカホリックの場合は駆り立てられて仕事をするのであって、没頭は強迫的であり、仕事を楽しんでいるものではない (島津, 2014)。

これらの概念間の関係性について、横軸を快 (pleasant) / 不快 (unpleasant)、縦軸を高覚醒 (high activation) / 低覚醒 (low activation) として、感情状態やエネルギーレベルを表現した 2 次元で見る仕事関連の主観的ウェルビーイング (SWB: subjective well-being) として Figure 1-4 に示す (Bakker, A. B., & Oerlemans, W., 2011)。ワーク・エンゲイジメントは、快・高覚醒 (pleasant high activation) の状態とされ、興奮 (excited),

熱中 (enthusiastic), エネルギッシュ (energised), 幸福 (happy), 喜び (pleasured) の言葉で表現されている。一方, バーンアウトは, 不快・低覚醒 (unpleasant low activation) の状態とされ, 落胆 (dejected), 無気力 (lethargic), 疲労 (fatigue), 憂うつ (gloomy), 悲しみ (sad) の言葉で表現される。Maslach (1996) によると, 極度の身体疲労と感情の枯渇を示す症候群とされ, 情緒的消耗感、個人的達成感の低下、無感情や冷淡な反応等の特徴を有する状態であるとされている。ワーカホリズムは, 不快・高覚醒 (unpleasant high activation) の状態であり, 激越 (agitated), 敵意 (hostile), イライラ (irritated), 怒り (angry), 緊張 (tense) の言葉で表現されている。ワーカホリックは, 仕事に対して一生懸命で熱心な人達という点では, ワーク・エンゲイジメントと非常によく似た側面をもつが, ワーク・エンゲイジメントとの概念の対比で, Bakker & Leiter (2014) は, ワーカホリズム (本質的に悪い) とワーク・エンゲイジメント (本質的に良い) とに区別するのが適切のようであると述べている。また, この2つの概念と well-being との関係性を検証した研究のなかで, Shimazu & Schaufeli (2009) は, ワーカホリズムは健康障害 (ill-health) や心理的ストレスや身体疾患 (unwell-being) と正の関連があり, 生活満足 (仕事や家庭の満足度) と負の関係が見られたのに対して, ワーク・エンゲイジメントは健康障害と負の関連があり, 生活満足や仕事のパフォーマンスとは正の関連があることを見出している。これらの結果は, ワーカホリズムとワーク・エンゲイジメントがウェルビーイングの観点から2つの異なる概念であることを示している。

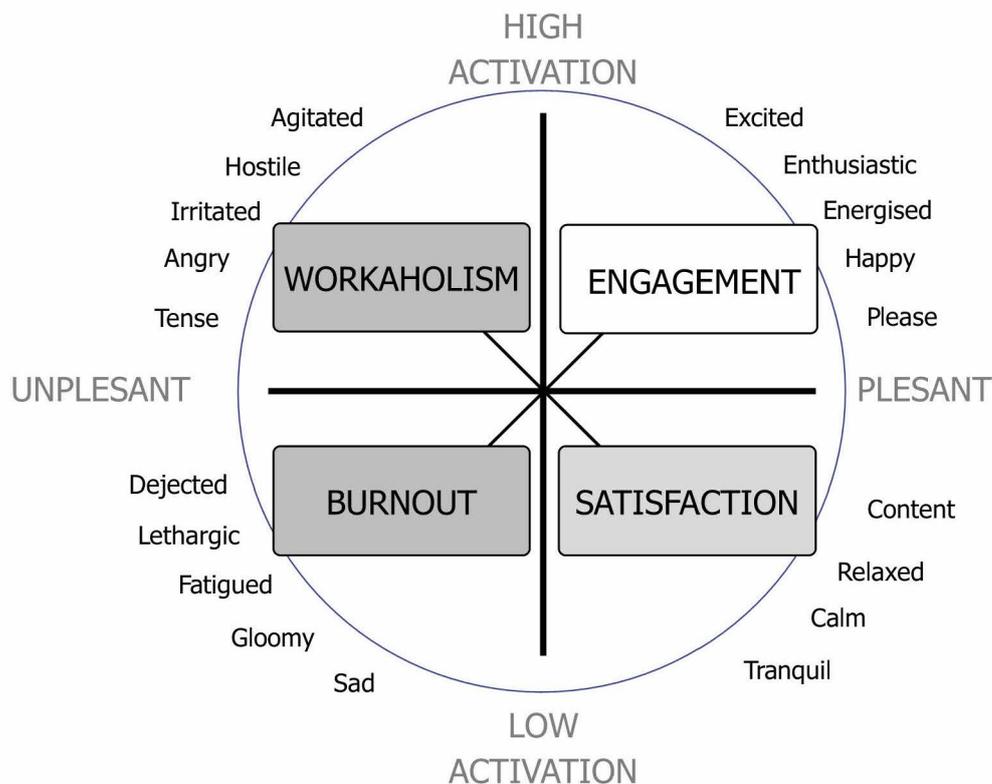


Figure 1-4 A Two-dimensional view of work-related SWB
 (Bakker, A. B., & Oerlemans, W., 2011)

1-4. ワーク・エンゲイジメントの規定要因

ワーク・エンゲイジメントの規定要因として、仕事の資源 (job resources) と個人資源 (personal resources) が、正の関連を有していることがこれまでの実証研究で明らかにされている。仕事の資源とワーク・エンゲイジメントとの関連について、上司からのフィードバック、社会的資源、仕事のコントロール、革新的な風土、報酬、承認、組織・個人との価値の一致などがワーク・エンゲイジメントと正の関連を有しており、一方、個人資源とワーク・エンゲイジメントとの関連について、自分を取り巻く環境をコントロールでき能力やレジリエンスに関連した肯定的自己評価、目標設定、仕事や生活の満足感などとワーク・エンゲイジメントが正の関連を有しているとする研究成果をまとめている。

ワーク・エンゲイジメントのアウトカムとして、ワーク・エンゲイジメントが高い従業員は、心理的苦痛や身体愁訴が少ないことが明らかにされている (Demerouti, 2001)。また、仕事や組織に対するポジティブな態度に関しては、ワーク・エンゲイジメントの高い従業員は、職務満足感や組織へのコミットメントが高く、離転職の意思が低いことが知ら

れている (Bakker et al., 2008)。島津 (2009) によるこれまでのワーク・エンゲイジメント研究を整理するなかで、ワーク・エンゲイジメントとその規定要因およびアウトカムとの関連が示されているが、それらを統合したものを Figure 1-4 に示す。

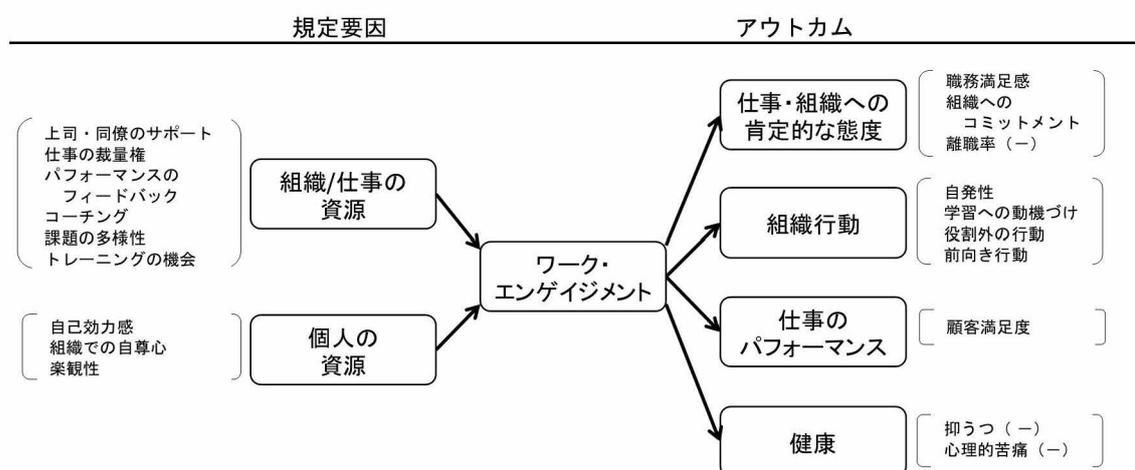


Figure 1-4 ワーク・エンゲイジメントとその規定要因およびアウトカムとの関連

1-5. 職場環境の変化と働く目的の重要性

近年、社会情勢や職場環境が目まぐるしく変化し、企業を取り巻く環境が経済のグローバル化と IT 技術の発展により刻々と変化するなか、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 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。このような厳しい状

況において、求められる人材像は多様化しており、それに伴い、急激な職場環境の変化のなかで、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。この社会情勢や職場環境の変化の波は、個人が持つ価値観、働く目的にも大きな変化をもたらすものと考えられる。人々が、働くうえで何を大切にし、仕事におけるストレスをどのように捉え、どのような働く目的をもっているのかを見つめ直すことは、これからのメンタルヘルスを考えるうえでも重要な関心事である。

内閣府の「国民生活に関する世論調査」(2014)による働く目的に関する調査結果では、「お金を得るために働く」と答えた者の割合が51.0%、「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14.7%、「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8.8%、「生きがいを見つけるために働く」と答えた者の割合が21.3%であった。また、社団法人日本能率協会の「働く人の意識に関する調査報告書2011」(2012)で働く目的の上位3つを尋ねたところ、「収入を得ること」(81.0%)が最も多く、以下、「仕事を通じて、やりがい・充実感が得られること」(50.0%)、「自分自身の人間性を成長させること」(40.0%)、「仕事を通じて、自分の能力や可能性を試してみること」(26.4%)、「仕事を通じて、社会に貢献すること」(26.4%)、「職場で多くの人々と人間的なふれあいや対話をもつこと」(23.1%)、「社会との関わりをもつこと」(21.0%)、「仕事を成功させ、人に認められること」(14.4%)、「自分の持っている力を会社の発展に役立てること」(11.5%)という結果となった。いずれの結果からも金銭的報酬に関する回答が圧倒的に多く、生活に必要な様々なものを得るための賃金を得ることが強調されている。

江口・戸梶(2004)は、労働者個々人の労働価値観を測定することで、職場での不適應問題の理解と対処方策の検討の一助となることが期待されるとし、労働価値観測定尺度(短縮版)の開発(2009)のなかで、38の質問項目から7因子を抽出した。さらに、理論的フレームワークの検討から労働価値観を3つの概念で構成されるとしている。1つ目の概念として、自己の成長、達成感の2因子からなる「内的価値志向」、2つ目に、社会的評価、経済的報酬の2因子からなる「外的価値志向」、3つ目に、自己の成長、社会への貢献、同僚への貢献、所属組織への貢献の3因子からなる「愛他的価値志向」という形で労働価値観を整理している。

高橋(2012)によると、仕事観は大きく3つに分類されるとし、それぞれを次のようにまとめている。1つ目の「内因的仕事観」には、やりがい、成長、関係性、認知承認、仕事内容が該当する。2つ目の「功利的価値観」には、成功獲得手段、損害回避手段の2つが

該当する。成功獲得手段は、金銭的成功や社会的地位、評価を獲得するためのものであり、損害回避手段は、家族経済を支えるためのもの、自立するためのものである。3つ目の「規範的仕事観」は、社会的規範、会社規範、仕事規範、世代継承の4つが該当し、社会や国のために役立つこと、会社を成長・発展させること、次世代を育てる・伝えていくことが含まれている。さらに、高橋は、これらの仕事観と仕事キャリア満足（過去から現在に至るまでの仕事とキャリアについての満足やほこり、納得感）との関係について、すべての仕事観と相関があることを見出し、特に、やりがいと仕事規範は関連が高く、これらの仕事観を明確に持つことが重要であると述べている。江口・戸梶と高橋による研究では、人はどのような目的や価値を持って働くのか、または仕事が働く人々にどのような意味があるのかという疑問に対して、それぞれのアプローチから見解が示されているが、やりがいや達成感など心理的な要素、経済的な要素、社会貢献の要素と大きく3つに分けられ、その共通項が見られる。

第2節 本研究の目的と構成

2-1. 本研究の目的

これまでの職業性ストレスの研究では、労働者の健康に悪影響を及ぼす要因が重視されてきた。医学的立場からは、労働者の健康に悪影響を及ぼすストレスはできるだけ軽減しなければならない。しかし、労働者の健康を重視して職場環境の改善を行い、労働負荷を軽減すると、コストがかかり、健康に良い楽な仕事では生産性も低下してしまう。労働者の健康を向上させると生産性は低下すると考えられてきた。労働者の健康に良くて企業利益や生産性を損なえば、企業はそのような対策をなかなか受け入れることはできない。そのために労働者のストレス対策というものは、企業にとってはそれほど重要なものと見なされていなかった。特に不況下においては生産性の向上や効率化が重視され、企業からは労働者の健康は軽視されがちである。一方、短期的な生産性や業績だけを追求すると、労働者への負担がきつい仕事となり、長期的には労働者の健康を損ねたり、転職してしまう可能性が高くなる。リストラなどの合理化で、目先の利益を重視して労働者の心身の健康への影響を軽視していると、心身の不調で仕事の効率化が低下し、過労死や過労自殺が発生する可能性が高まってしまう。これは個人の問題ではなく、組織の問題である（原谷，2006）。

先に述べたポジティブ心理学の出現により、産業保健心理学の領域においても、従来のストレス反応や不健康状態などネガティブな側面から、従業員の健康やウェルビーイングのようなポジティブな側面に注目が移りつつある。ワーク・エンゲイジメントのようなポジティブな要因を扱うことで、労働者の健康や生産性や業績の両立を目指した職場支援活動が展開できるものと考えられる。そのために、職業性ストレスの問題と同様にワーク・エンゲイジメントについても、個人の対処と組織の管理による 2 つの視点が必要と考える。

本研究では、ワーク・エンゲイジメントと様々な職業性ストレス要因との関連を明らかにしつつ、個人が持っている様々な働く目的が、ワーク・エンゲイジメントとどのような関わりを持っているのかを明らかにすることを主たる目的とする。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。そして、職業性ストレスへの認識として原因とその影響について検討し、個人が持つ働く目的によりどのような調整がなされているのか関係性を導き出すことで、新たな知見をもたらす、新たなメンタルヘルス対策の構築に貢献できる可能性が広げられる。

島津 (2014) は、ワーク・エンゲイジメントは、会社の価値と個人の価値との間で強い結びつきが認められる状況で高められるとし、その重要性について次のように述べている。それぞれの従業員はまったく同じ価値をもってやってくるわけではないことから、会社は、仕事に対する様々なアプローチを提供し、便宜を図ることで、エンゲイジメントを支援する。個人の価値と会社の価値との適合に応えられる明確なアプローチがとられることで、従業員の多様な観点は、会社の中核的な価値に基づいた主要な目的へと集約される。

ワーク・モチベーションの研究は古く長い歴史を有しており、様々な動機づけ理論に価値に関する問題が多く含まれている。働く目的は、この価値の問題と似ているが、より具体的なものとして、重要な個人的要因の一つという位置づけで取り上げることとした。

働く人々のメンタルヘルス不調の予防を考えることも不可欠だが、それぞれの人生のなかで人々が生き生きと働くためにはどのような要因が必要であるのかという観点は、本論文のテーマとするところである。

2-2. 本研究の構成

本論文の構成について、Figure 1-5 に示す。なお、本論文のすべての研究は、帝塚山大学大学院心理科学研究科で審議を受け、全学研究倫理委員会の承認を得たうえで実施した。

第1章では、背景として職業性ストレスの現状や働く目的の調査について触れ、本研究全体の目的と構成を示す。第2章では、〈研究Ⅰ〉として本研究の中心的概念であるワーク・エンゲイジメントが職業性ストレスモデルにおける位置づけの検討を行い、第3章では、〈研究Ⅱ〉として働く目的がもたらす心身のストレス反応やワーク・エンゲイジメントへの影響について検討した。第4章では、〈研究Ⅲ〉として仕事意識に関する質的な研究を行った。以上の3つの研究を踏まえた形で、第5章では、〈研究Ⅳ〉としてワーク・エンゲイジメントや働く目的を中心に職業性ストレスに関連する要因について、質的・量的データを同時に収集することで統合的な研究を行った。第6章では、総合論議として研究全体を振り返り、総合考察をした。

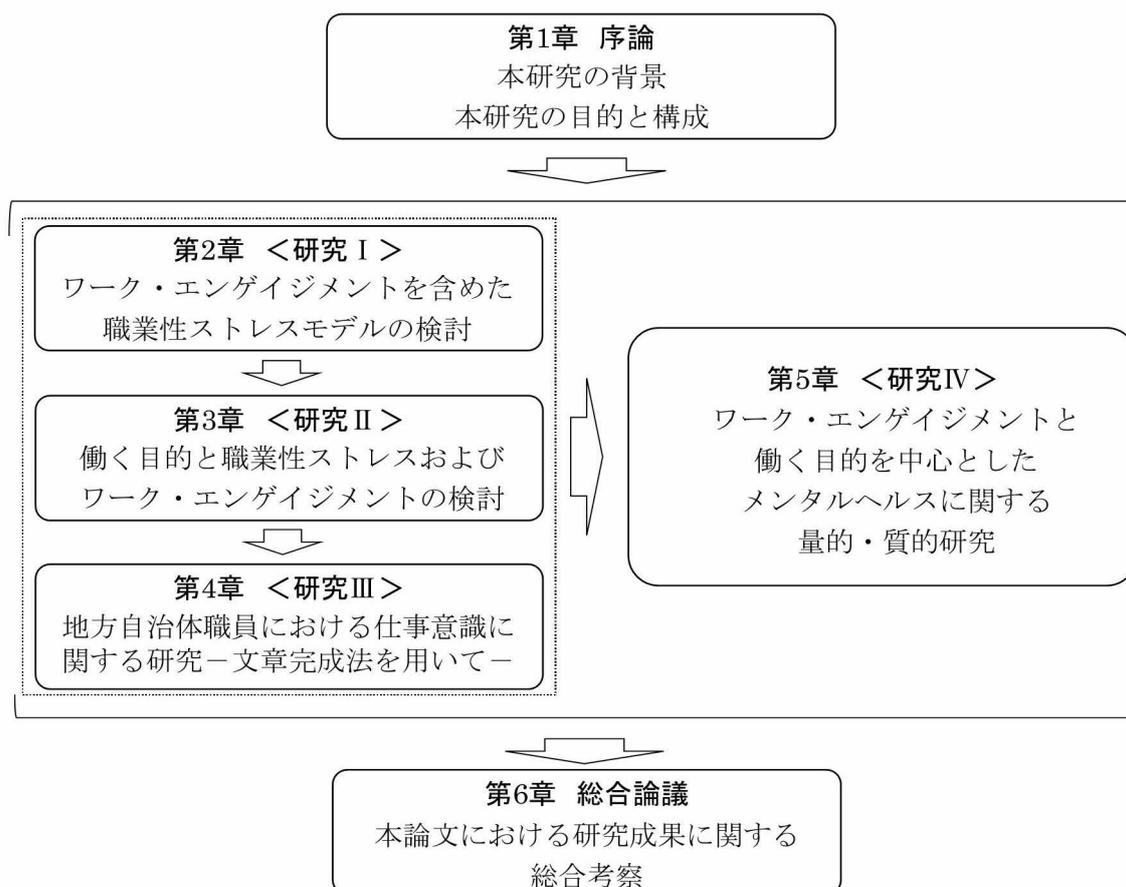


Figure 1-5 本論文の構成

第2章 <研究I>ワーク・エンゲイジメントを含めた職業性ストレスモデルの検討

応用心理学研究 (小畑・森下, 2013)

第1節 背景と目的

1-1. 背景

現在の企業などの産業組織体では、多様な労働力の活用とともに、労働力のパフォーマンスの向上が求められている。職場のメンタルヘルスにおいては、精神的不調者を対象とした視点とともに、働く人々の健康度を高めて生産性の高い職場づくりを目的とした視点も必要となっている。過去の多くの職業性ストレス研究は、職場ストレスや心理的・身体的不健康にのみ注目したものがほとんどであり、ワーク・エンゲイジメントのようなポジティブな側面に注目した研究は、近年になりようやく活発に進められている状況にある。

ワーク・エンゲイジメントは、組織資源や個人資源が豊富なほど上昇することがこれまでの理論的研究から示され(島津, 2009)、また、心身の健康に関しては、ワーク・エンゲイジメントの高い従業員は、心理的苦痛や身体愁訴が少ないことが明らかにされている(Demerouti et al., 2001)。職業性ストレスモデルにおける様々な要因のなかで、ワーク・エンゲイジメントがどのような役割を果たしているのかを明らかにすることは、よりポジティブな視点を含めた職業性ストレスモデルの構築につながる。

1-2. 目的

本研究は、NIOSHの職業性ストレスモデルを参考にモデルを想定し、ストレス要因とストレス反応、緩衝要因などの関係性のなかで、ワーク・エンゲイジメントがどのような位置づけを示すのかを分析し、検討するものである。以下に本研究の目的をまとめる。

1. ワーク・エンゲイジメントがどのような要因によって説明されるものであるのかを検討する。職業性ストレスに関連する要因のなかで、ワーク・エンゲイジメントに影響を与える要因を明らかにする。
2. ストレス反応を従属変数とする階層的重回帰分析を行うことにより、ワーク・エンゲイジメントがストレス反応の低減にどの程度関与しているのかを明らかにする。

これらにより、職業性ストレスモデルにおけるワーク・エンゲイジメントの位置づけを確認しつつ、ワーク・エンゲイジメントを向上させるためにどのようなアプローチが可能

であるかという職場のメンタルヘルス問題への取り組みの方向性を考えていく。さらに、ワーク・エンゲイジメントにストレス反応を低減させる働きがあることが確認されれば、積極的にワーク・エンゲイジメントの向上を目指す意義がさらに大きくなるものとする。

第2節 方法

2-1. 調査対象者

本調査は、近畿圏内にある業種の異なる5企業の従業員950名を対象に質問紙調査を実施した。調査対象とした企業の業種および主な職種は、金融業（管理系、業務系）、自動車販売・整備業（販売系、サービス系、管理系）、菓子卸売業、印刷業、介護福祉業（介護師、看護師、調理師、栄養士、事務員、相談員など）である。

2-2. 質問紙の構成

1. フェイスシート

性別、年齢、所属部署、役職、勤続年数、配偶者の有無、子どもの有無について回答を求めた。役職については、部門長以上、管理職以上、一般社員の3区分とし、菓子卸売業の企業のみパート・アルバイトの区分を追加した。

2. 職業性ストレス要因

職業性ストレス簡易調査票（下光，2000）から、「職業性ストレス要因」として、心理的な仕事の量的負担（3項目；項目例 非常にたくさんの仕事をしなければならない）、心理的な仕事の質的負担（3項目；項目例 かなり注意を集中する必要がある）、身体的負担（1項目；からだを大変よく使う仕事だ）、対人関係ストレス（3項目；項目例 私の職場の雰囲気は友好的である）、仕事のコントロール度（3項目；項目例 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる）、技能の活用度（1項目；自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない）、職場環境（1項目；私の職場の作業環境は良くない）、仕事の適合性（1項目；仕事の内容は自分に合っている）、働きがい（1項目；働きがいのある職場だ）に関する17項目より構成した。回答は、「1. そうだ、2. まあそうだ、3. ややちがう、4. ちがう」の4件法による評定を求めた。

3. ストレス反応

職業性ストレス簡易調査票から、「身体的ストレス反応」として、身体愁訴に関する11

項目（項目例 頭が重かったり頭痛がする）、「心理的ストレス反応」として、活気（3項目；項目例 元気がいっぱいだ）、イライラ感（3項目；内心腹立たしい）、疲労感（3項目；項目例 ひどく疲れた）、不安感（3項目；項目例 落ち着かない）、抑うつ感（3項目；項目例 気分が晴れない）に関する18項目で構成した。回答は、最近1ヶ月の状態について「1.ほとんどなかった、2.ときどきあった、3.しばしばあった、4.ほとんどいつもあった」の4件法による評定を求めた。

4. 緩衝要因

職業性ストレス簡易調査票から、緩衝要因として、上司からのサポート、職場の同僚からのサポート、配偶者・家族・友人などからのサポートのそれぞれに対して3項目（項目例；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）で構成し、回答は「1.非常に、2.かなり、3.多少、4.全くない」の4件法による評定を求めた。それぞれの回答結果を合計し点数化した。

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（Shimazu et al., 2008）を使用した。UWES-Jは9つの質問項目からなり、「熱意」に関する3項目（項目例；自分の仕事に、意義や価値を大いに感じる）、「活力」に関する3項目（項目例；職場では元気が出て精力的になるように感じる）、「没頭」に関する3項目（項目例；仕事をしているとつい夢中になってしまう）から構成される。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件法を採用した。7項目の合計得点をワーク・エンゲイジメント得点とした。

4. 働く目的

西川（2001）が行ったライフ・スタイル調査より、働く目的に関する調査結果を参考にし、「働く目的」の質問項目として、「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に立ちたいから」、「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」、「特別な目的はなく、働くことは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件法で評定を求めた。

2-3. 調査手続き

調査時期は、2008年8月から9月の期間で各企業に対して質問紙を配布し、記入後はプライバシー保護のために質問紙ごとに厳封されるかたちで2008年10月までに順次回収した。なお、本調査は無記名式であること、結果は統計的に処理されるため個人が特定されないこと、調査の主旨について説明した書面を添付し、同意を得られた方のみ回答していただくこととした。

2-4. 分析方法

職業性ストレスからストレス反応に至るといふこれまでの職業性ストレスモデルをベースにしており、ワーク・エンゲイジメントおよびストレス反応への影響度を検証することに焦点を当てていることから、本研究においては階層的重回帰分析を採用した。

第3節 結果

3-1. 分析対象者の基本属性

5企業の従業員950名を対象に質問紙調査を実施し、825名から回答が得られた。そのうち有効回答として取り扱った710名分（男性404名、女性306名）を分析対象とし、有効回答率は74.7%となった。調査対象者の平均年齢は38.8歳（ $SD=11.52$ ）で、男女別では、男性（平均年齢37.9、 $SD=11.59$ ）、女性（平均年齢39.9、 $SD=11.33$ ）となった。また、平均勤続年数は10.0年（ $SD=9.35$ ）で、男女別では男性（勤続年数12.9、 $SD=10.3$ ）、女性（勤続年数6.1、 $SD=5.98$ ）となった。対象者の属性はTable 2-1の通りである。

Table 2-1 対象者全体の属性別人数（単位：名）

全体		勤続年数(平均年数：10.0年)				配偶者の有無	
	710 (100%)	3年未満	165 (23.2%)	あり	443 (62.4%)		
		3～6年	128 (18.0%)	なし	267 (37.6%)		
性別		6～9年	99 (13.9%)	子供の有無			
男性	404 (56.9%)	9～12年	91 (12.8%)	あり	423 (59.6%)		
女性	306 (43.1%)	12～15年	48 (6.8%)	なし	287 (40.4%)		
年齢(平均年齢：38.8歳)		15～20年	77 (10.8%)	同居家族数(平均人数：3.6名)			
20歳未満	8 (1.1%)	20～25年	33 (4.6%)	1名	55 (7.7%)		
20～25歳	62 (8.7%)	25～30年	31 (4.4%)	2名	108 (15.2%)		
25～30歳	123 (17.3%)	30年以上	38 (5.4%)	3名	172 (24.2%)		
30～35歳	91 (12.8%)	役職		4名	215 (30.3%)		
35～40歳	104 (14.6%)	部門長以上	20 (2.8%)	5名	92 (13.0%)		
40～45歳	83 (11.7%)	管理職以上	101 (14.2%)	6名以上	68 (9.6%)		
45～50歳	94 (13.2%)	一般社員	468 (65.9%)				
50～55歳	73 (10.3%)	パート・アルバイト					
55歳以上	72 (10.1%)		121 (17.0%)				

3-2. ワーク・エンゲイジメントを従属変数とする階層的重回帰分析

ワーク・エンゲイジメントを従属変数とする階層的重回帰分析を行い、決定係数 (R^2) の変化を検討した。説明変数として、年齢と性別を第1ステップ、職業性ストレス要因（仕事の負担度、コントロール度、対人関係、仕事の適合度）を第2ステップ、緩衝要因（職場サポート）および個人的要因（役職、配偶者の有無、子どもの有無、働く目的）を第3ステップにそれぞれ設定した。ここで設定した項目は、ワーク・エンゲイジメントとの関係性のなかで比較的高い相関を示した項目を選定している。

結果は、Table 2-2 のように、第1ステップにおけるワーク・エンゲイジメントに対する決定係数は.095で、第2ステップにおける決定係数は.373、第3ステップにおける決定係数は.530となった。

Table 2-2 ワーク・エンゲイジメントを従属変数とする階層的重回帰分析

	モデル1	モデル2	モデル3
	β	β	β
第1ステップ			
性別	.063 *	.054 *	.041
年齢	.297 **	.281 **	.355 **
第2ステップ			
仕事の負担度		.124 **	.116 **
職場の対人関係		-.120 **	-.073 *
仕事のコントロール度		.141 **	.122 **
仕事の適合性		.391 **	.365 **
第3ステップ			
職場のサポート			.154 **
役職			.028 *
配偶者の有無			-.040
子どもの有無			-.031 *
企業と社会のため			.084 **
人とのふれ合いのため			.027 *
自分の能力の向上・可能性のため			.154 **
生活の張り合いのため			.192 **
R^2	.095	.373	.530
ΔR^2		.278 **	.157 **
β : 標準回帰係数		* P<.05, ** P<.01	

3-3. ストレス反応を従属変数とする階層的重回帰分析

ストレス反応（身体的ストレス反応，心理的ストレス反応）を従属変数に設定し，先に設定した第1ステップから第3ステップまでの説明変数にワーク・エンゲイジメントを第4ステップとして追加し，階層的重回帰分析を行い，決定係数 (R^2) の変化を検討した (Table 2-3)。第1ステップにおけるストレス反応に対する決定係数は.062で，第2ステップにおける決定係数は.375，第3ステップにおける決定係数は.430，第4ステップにおける決定係数は.444となった。また，変化率は，第2ステップで最も大きな変化率.313を示した。

Table 2-3 ストレス反応を従属変数とする階層的重回帰分析

	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4
	β	β	β	β
第1ステップ				
性別	-.166 **	-.072 *	-.012	-.011
年齢	-.171 **	-.113 **	-.112 **	-.063 *
第2ステップ				
仕事の負担度		.255 **	.247 **	.263 **
職場の対人関係		.299 **	.266 **	.255 **
仕事のコントロール度		-.069 *	-.055 *	-.040 *
仕事の適合性		-.242 **	-.209 **	-.164 **
第3ステップ				
職場のサポート			-.060 *	-.046 *
役職			-.149 **	-.140 **
配偶者の有無			.088 *	.084 *
子ども有無			-.105 *	-.095 *
企業と社会のため			-.101 **	-.078 *
人とのふれ合いのため			-.010	-.004
自分の能力の向上・可能性のため			.044 *	.069 *
生活の張り合いのため			-.124 **	-.089 *
第4ステップ				
Work Engagement				-.172 **
R^2	.062	.375	.430	.444
ΔR^2		.313 **	.055 **	.014 **

β :標準回帰係数

* P<.05, ** P<.01

これらの結果により、ストレス反応は、生得的要因や職業性ストレス要因、個人的要因、ワーク・エンゲイジメントなどの各要因によって説明されるものと言える。しかし、変化率では、他のステップと比較で第2ステップが.313と顕著な値となっており、特に職業性ストレス要因による決定係数が高いことが示された。一方で、本研究のテーマであるワーク・エンゲイジメントがストレス反応に対してどの程度の影響力を持っているのかという部分において、関与していることは認められるものの第4ステップの変化率は.014となり、大きな影響力は認められなかった。

第4節 考察

4-1. 得られた知見

ワーク・エンゲイジメントとストレス反応のそれぞれを従属変数とした階層的重回帰分析を行った結果を、先に紹介したNIOSH職業性ストレスモデルを参考にし、ワーク・エンゲイジメントを含めたストレスモデルとしてFigure 2-1のようにまとめた。

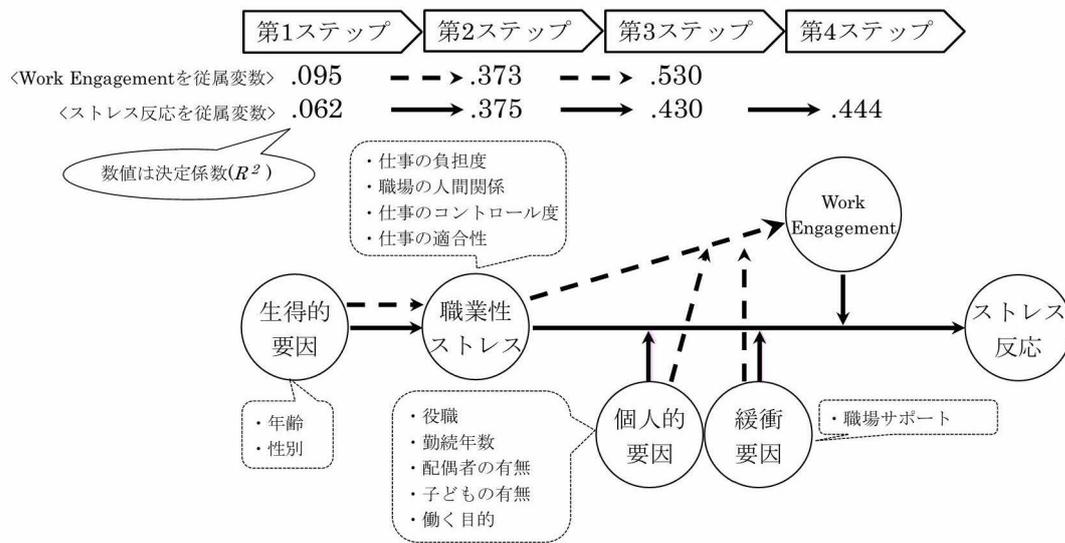


Figure 2-1 ワーク・エンゲイジメントを含むストレスモデル

まず、ワーク・エンゲイジメントは職業性ストレスモデルのなかで他の要因と密接に関わっていることが確認され、職業性ストレス問題を検討していくうえで、重要な要素であることが明らかになった。ワーク・エンゲイジメントに影響を与えている要因として、生得的要因では性別よりも年齢が大きく関与していることが示されたが、年齢の変化に連動して、他の要因についても様々な変化が生じていることが推測される。

職業性ストレス要因では、仕事の負担度、職場の対人関係、仕事のコントロール度がワーク・エンゲイジメントに関与し、特に、仕事の適合性が一つの鍵となっていると言える。仕事の適合性の問題は、先に挙げた知識や技術の向上だけによるものではなく、職業選択もしくは組織内での人員配置の問題でもありと考えられ、働く人々にとっての重要な課題の一つである。

個人的要因では、働く目的が重要な役割をもつことが示され、仕事を自身の能力向上の

機会と捉えたり、生活に張り合いをもたらすものと感じたりすることはワーク・エンゲイジメントを高める要因となりうると考えられる。

緩衝要因では、職場のサポートの有無がワーク・エンゲイジメントを左右する要因であることが示され、上司および同僚から援助を受けることや相談することが可能であるかという職場におけるサポート環境が重要であるといえる。

以上のように、職業性ストレス以外にも様々な要因がワーク・エンゲイジメントに対する影響力を持っていることが示唆され、職業性ストレスそのものの低減を図る以外にも、個人的要因および緩衝要因の改善によってワーク・エンゲイジメントを高める可能性があることが考えられる。

個人がキャリアを積み重ねるなかで、適職感や職業意識が高まり、働く目的がより明確化されることで、職業性ストレスを低減させるものとして機能する可能性があり、ワーク・エンゲイジメントの向上も期待できる。

ワーク・エンゲイジメントの向上のためには、個人だけではなく、企業による職場環境作りも求められるであろう。例えば、企業全体の理念や事業計画の共有化を図りつつ、経営への参画機会を与えるなど、積極的な働く目的を持ちやすい環境作りを行うことや、職場のサポート力が高められるよう部下や仲間の話をきちんと聞く傾聴の姿勢を持つような職場環境を醸成することがワーク・エンゲイジメントの向上に効果的であると考えられる。

次に、ストレス反応に対する緩衝要因としてのワーク・エンゲイジメントについては、第3ステップまでの職業性ストレスと個人要因および緩衝要因によって説明される結果が示されたものの、ワーク・エンゲイジメント自体のストレス反応に対する直接的な関わりを見出すには至らなかった。

本研究において、ワーク・エンゲイジメントが職業性ストレスモデルのなかでどのような要因と関連性をもつのかを明らかにできたことに関しては、今後のメンタルヘルス対策を検討する材料となりうるものとする。

4-2. 課題と今後の展望

本研究は、NIOSH 職業性ストレスモデルをベースとした検討に留まっており、各要因間の交互作用の分析などは十分に行われているとはいえない。また、ストレス反応について、身体的なものと心理的なものに分けて分析するなど、より詳細なモデルの検討をしていくことも今後の課題として挙げられる。

第3章 <研究Ⅱ>働く目的と職業性ストレスおよびワーク・エンゲイジメントの検討

帝塚山大学心理学部紀要（小畑・森下, 2014）

第1節 背景と目的

1-1. 背景

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職業生活のなか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、発達的な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。

1-2. 目的

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。

<研究Ⅱ>では、働く目的が、心理的およ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、研究目的を次のように整理する。

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、心理的および身体的ストレス反応、ワーク・エンゲイジメントの状況について、明らかにする。
2. 働く目的が、心理的およ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を年代別による比較を試みる。

第2節 方法

2-1. 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、介護福祉業）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。なお、本研究データは、<研究Ⅰ>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ものである。よって、質問紙の構成および調査手続きに関しては、<研究Ⅰ>と同様である。

2-2. 分析方法

まず、ワーク・エンゲイジメントと心理的および身体的ストレス反応、働く目的について、年代別およ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

については、キャリア発達段階のなかで 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、心理的およ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。

第 3 節 結果

3-1. 分析対象者の基本属性

4 企業を対象に 900 部を配布し、回収された調査票は 732 部（回収率 81.3%）で、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た 630 部（有効回答率 86.1%）を分析対象として取り扱った。対象者の属性は Table 3-1 の通りである。

Table 3-1 対象者全体の属性別人数（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%)

3-2. 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 (Table 3-2)。

Table 3-2 働く目的の尺度得点 (年代別・性別)

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)	
	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)	$F(2,624)=4.65, p<.01$ 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	2.67 (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)	

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の結果、「企業や社会のために役立ちたいから」のみ交互作用が見られた（ F 値は Table 3-1 に記載）。「収入を得て充実した生活を送りたいため」では、年代別と男女別との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、年代別と男女別との交互作用が見られた。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 $F(1, 624)=10.03, p<.01$ ）、両方の年代で女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、女性のほう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、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（ $F(2, 624)=1.93, n.s.$ ）。主効果は男女別および年齢別の両方に見られ、男性のほうが有意に高く、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。

3-3. 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

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尺度得点を、それぞれの尺度項目数で除して、年代別および男女別に分けた結果を算出した（Figure 3-1, Figure 3-2, Figure 3-3）。年代別と男女別を独立変数とし、心理的およ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。

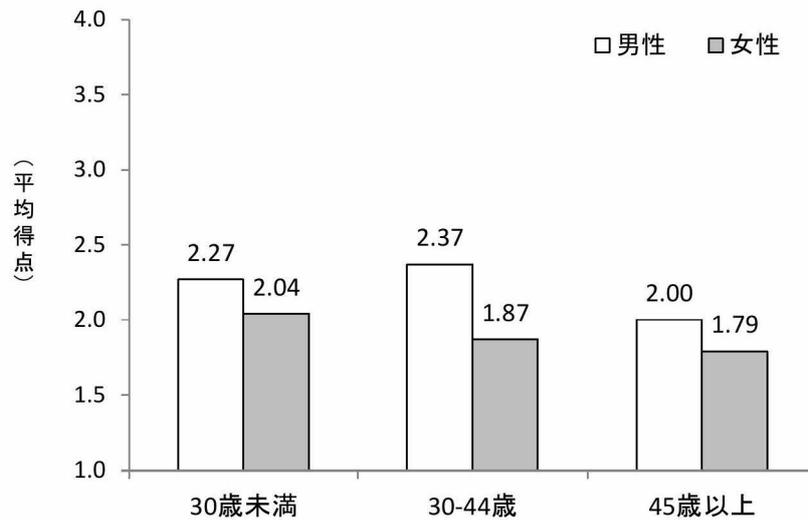


Figure 3-1 心理的ストレス反応の尺度得点 (年代別・男女別)

心理的ストレス反応は、最少1点から最大4点の範囲であり、値が高いほどストレスを高く感じていることを示すように変換した。年代別と男女別を独立変数とした二要因分散分析の結果、年代別と男女別との交互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群より有意に高く、女性の場合は45歳以上が30歳未満の群より有意に高いことが示された。

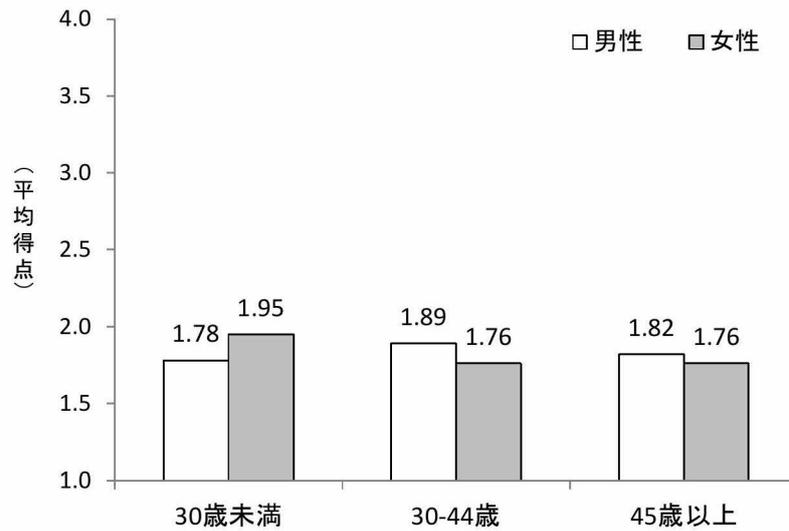


Figure 3-2 身体的ストレス反応の尺度得点 (年代別・男女別)

身体的ストレス反応は、最少1点から最大4点の範囲であり、値が高いほどストレスを高く感じていることを示すように変換した。二要因分散分析の結果、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 $F(1, 624) = .02$; 女性は $F(2, 624) = .90$, 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。

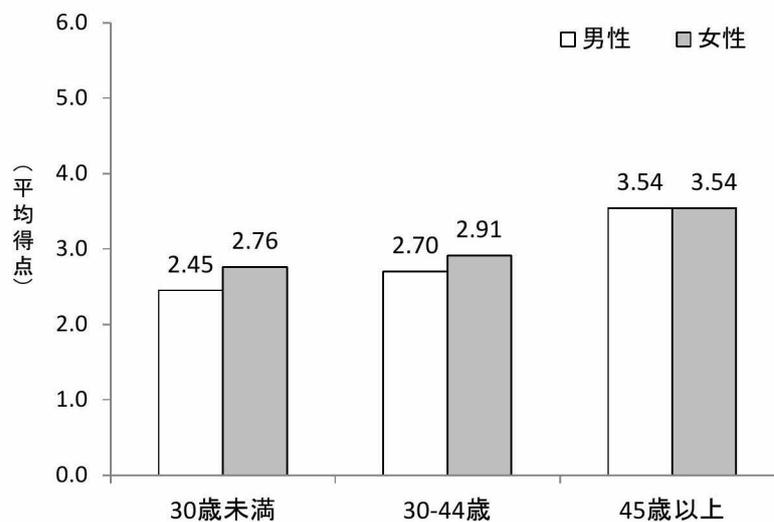


Figure 3-3 ワーク・エンゲイジメントの尺度得点 (年代別・男女別)

ワーク・エンゲイジメント得点は、最少 0 点から最大 6 点の範囲であり、二要因分散分析の結果、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 ($F(1,624)=2.52, n.s.$) , 男女両群において 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。

3-4. 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

働く目的が、心理的およ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。

まず、要因間の相関係数では、Table3-2 の通り、「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、働くことは人として当然のつとめだから」の 2 つの働く目的に関して、ストレス反応とワーク・エンゲイジメントとの相関が低い結果となった。

Table 3-2 相関分析の結果

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 心理的ストレス反応	—							
2. 身体的ストレス反応	.594 **	—						
3. ワーク・エンゲイジメント	-.412 **	-.272 **	—					
4. 収入を得て充実した生活を送りたいため	.000	-.053 **	.085 *	—				
5. 企業や社会のために役立ちたいから	.239 **	-.149 **	.457 **	.099 *	—			
6. 職場で、人間的なふれあいや対話をもちたいため	-.262 **	-.139 **	.398 **	.137 **	.491 **	—		
7. 仕事を通して、自分の能力向上や可能性を確かめるため	-.133 **	-.114 **	.430 **	.180 **	.510 **	.520 **	—	
8. 働くことにより、生活に張り合いが得られるため	-.327 **	-.193 **	.491 **	-.193 **	-.434 **	.448 **	.452 **	—
9. 特別な目的はなく、働くことは当然のつとめだから	-.196 **	-.093 *	-.176 **	-.050	-.001	.062	.043	.037

*: $p<.05$, **: $p<.01$,

働く目的を独立変数、心理的およ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 項目は分析から除外し、全てのパスを設定して年代別の多母集団同時分析を行った。有意ではなかったパスを削除するなどの修正を経たうえで適合度の高いモデルを採用した結果、Figure 3-4 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。

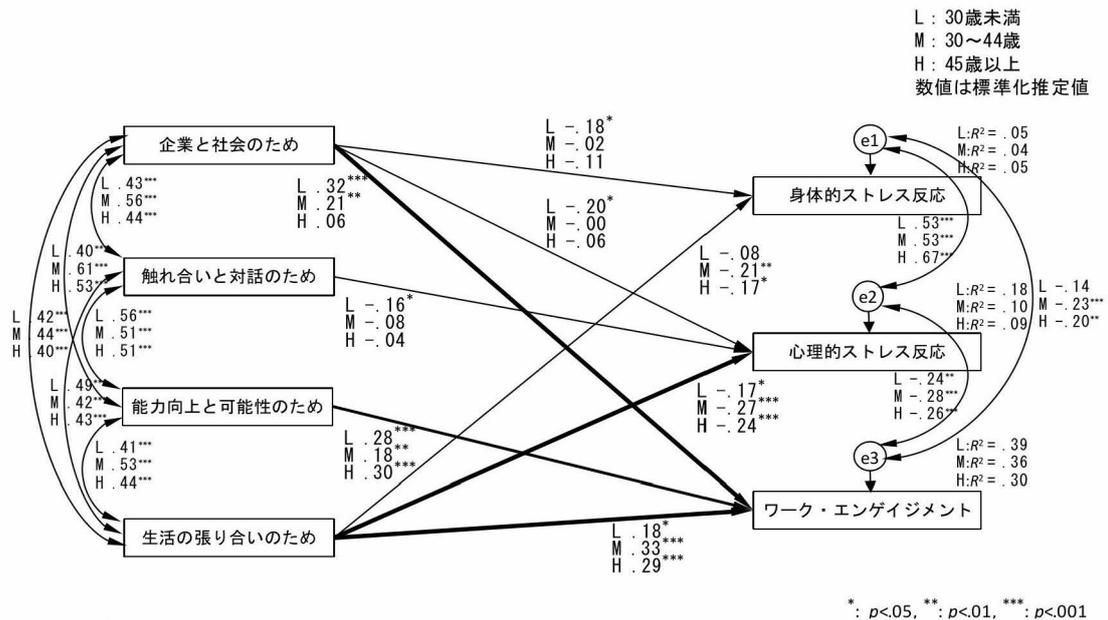


Figure3-4 多母集団同時分析の結果

「企業や社会のために役立ちたいから」では、30歳未満および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。心理的およ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、すべての年代でワーク・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、生活に張り合いが得られるため」では、すべての年代でワーク・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に有意差は確認されなかった。

第4節 考察

4-1. 得られた知見

働く目的、職業性ストレス、ワーク・エンゲイジメントの尺度得点の比較を行ったが、まず、働く目的について、これまでの内閣府の世論調査等の調査結果と同様、「収入を得て充実した生活を送りたいため」が最も高く、経済的報酬が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」の割合は女性のほう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見られた。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について、身体的には年代別およ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歳以上の群のほう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、生き生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、Table 3-1 で示した通り、男性の場合は、年代が上がる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 歳および 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 代の特徴として、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・効率化が進むなか、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。

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。そのような段階のなかで、個人の生活の中で仕事が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。

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られる。「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、女性全体および 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りうる。

4-2. 課題と今後の展望

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あるが、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する。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する。

第 4 章 <研究Ⅲ> 地方自治体職員における仕事意識に関する研究—文章完成法を用いて—

帝塚山大学心理学部紀要(小畑・森下, 印刷中)

第 1 節 背景と目的

1-1. 背景

公的産業組織体である国や地方自治体においても行政サービスの多様化により仕事量は増大しており、民間企業と同じく、職場環境に大きな変化をもたらしているといえる。地方公務員健康状況等調査（地方公務員安全衛生推進協会，2012）によると、地方公務員における長期病休者率で「精神及び行動の障害」によるものが職員 10 万人あたりで 1997 年度は 246.9 人，2002 年度は 510.3 人であったのに対し，2007 年度は 1,028.9 人と 1,000 人を超え，5 年間で他の疾患と比較しても急増しており，職員 100 人に 1 人を超える割合で発生している。長期病休者数（10 万人率）は平成 20 年度をピークに減少傾向にあるものの，精神及び行動の障害による長期病休者は 2012 年で 1,215.6 人となり，増加を続けている。精神及び行動の障害の長期病休者数全体に占める割合が初めて 50%を超える結果となったことから，メンタルヘルスの問題は一般企業だけではなく，地方公務員にとっても大きな課題となっていると言える。

1-2. 目的

これまで職業性ストレスや労働価値観に関する研究では，調査票で抽出された数量的データに対して統計的に分析することが主流であった。そして，その研究成果として働く人々のストレスに関する要因が様々な形で明らかにされてきた。一方で，被験者に言語的な表現を求め，質的に解釈・分析を行ったものは多くはない。

本研究の目的は，働く人々のストレス問題を改めて検討するうえで重要な要素を探ることにある。分析テーマとして，仕事で大切なもの，仕事のストレス，仕事の目的の 3 つ取り上げることにより，人は仕事をするうえで何を大切にし，ストレスをどう捉え，何を働く目的としているのかを調査・分析することである。

言語的な回答を得るために，文章完成法の形式によるオリジナルで作成した設問を用いて，探索的検討を試みる。文章によって表現されたデータを解釈し，分析していくことにより調査対象者の仕事に対する認識について，より具体的で，実際的なところに近づけることが期待できる。同時に仕事及び家庭生活への満足度，性別や年齢等の基本属性との関

連について検討を加える。

本研究では、調査対象者の特性を知るための1つのツールとして、文章完成法 (Sentence Completion Test : 以下 SCT とする) の形式による質問紙調査を試みた。SCT とは、単語あるいは未完成の短文を刺激語として与え、刺激語から連想される内容を自由に記述して、文章を完成させるという課題を通して、被検査者の特性を知る投射法心理検査の一種である。刺激文の内容に応じて、刺激文を自由に作成、設定できるのが SCT の特徴である (生熊・稲松, 2001)。刺激文の長さはいろいろなものがあるが、一般的に短文形式のものは反応の規定度が低く、多様な反応を出させやすく、逆に、長文形式のものは規定度が相対的に高くなって、反応を限定することになる、とされている。また、人称の問題について、一人称の方が意味ある情報を引き出しやすいと言われる一方、三人称の方が意外な暴露が多いという意見もある (小林, 1992)。SCT が使われる理由としては、集団での試行が可能であること、研究者が得たい情報を刺激文として入れることができることが挙げられる。今回は、働く人々にとって仕事で大切なこと、ストレスへの認識、働く目的を把握するため3つの刺激文を作成した。

第2節 方法

2-1. 調査対象者

関西圏の地方自治体に対して、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。

2-2. 質問紙の構成

質問紙の内容は、以下の(1)~(3)で構成した。

1. フェイスシート

性別、年齢、所属部署、勤務形態、配偶者及び子供の有無の記入を求めた。

2. 文章完成法形式による設問

「①私にとって仕事で大切なことは～」, 「②仕事のストレス～」, 「③仕事の目的～」の3つを刺激文に続いて、A4 用紙横 2 行分の自由記述スペースに文章を記入し、文章を完成させる形式とした。刺激文の作成にあたり検討した結果、一般論ではなくより個人的な反応を得るために1問目のみ「私にとって」という一人称を付け、2 問目以降の刺激文では反応の自由度を高めるために人称は付けない設問にした。

3. 仕事と家庭の満足度

被験者の負担を考慮し、職業性ストレス簡易調査票（下光，2000）の中から「仕事に満足だ」、「家庭生活に満足だ」の2問のみを採用し、「4：満足，3：まあ満足，2：やや不満足，1：不満足」の4件法による評定を求めた。＜研究1＞で使用したデータ（対象710名分）をもとに，この2問が心理的および身体的ストレス反応，社会的支援との関連の高さが確認されたことが採用理由であり，その相関係数は次の通りである（Table 4-1）。

Table 4-1 仕事・生活の満足度と関連要因との相関係数

	心理的 ストレス反応	身体的 ストレス反応	社会的支援
仕事の満足度	-.551**	-.347**	.427**
生活の満足度	-.202**	-.148**	.228**

（職業性ストレス簡易調査票の心理的ストレス反応：18項目，
身体的ストレス反応：11項目，社会的支援：9項目より構成）

2-3. 調査手続き

調査実施時期は2014年2月で，本調査は無記名式であること，結果は統計的に処理されるため個人が特定されないこと，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。

2-4. 分析方法

SCTにより得られたデータを修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下，M-GTAとする）を参考に分析を行った。グラウンデッド・セオリーの思考法とは，具体的事例の比較からそれらを説明できる抽象概念を考える発想法であり，特にM-GTAでは，データを解釈した結果は全て概念と呼び，これを分析の最小単位とし，解釈によって生成された全ての概念が常にデータと直接対応関係の確認ができるようにしているとされている（木下，2003）。概念およびカテゴリー生成のモデル図として，Figure 4-1に示す。

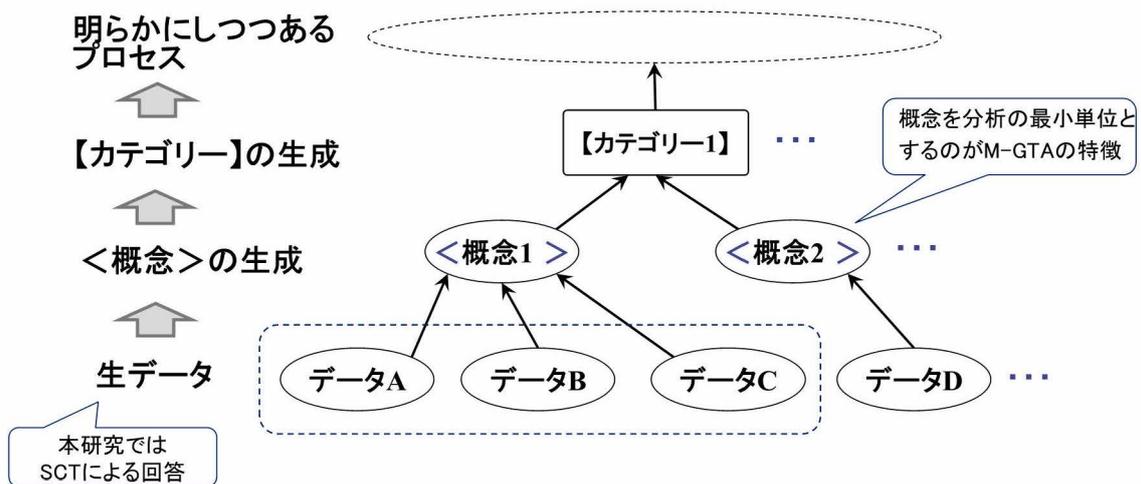


Figure 4-1 M-GTA による概念生成モデル

本研究においては、仕事で大切なもの、仕事でのストレス、仕事の目的について概念を生成し、カテゴリー化することで、働く個人が仕事で何を大切にしているのか、ストレスをどう捉えているのか、何を仕事の目的にしているのかを考察した。ステップは以下の通りである。①データ全体に繰り返し目を通した。②反応文に含まれる共通語・類似語に注目した。③共通する具体的事例を集め、それを端的に表す概念名と定義づけを行った。④概念の生成とともに複数の概念をまとめてカテゴリー化する作業を行った。このステップを進めるにあたり、概念単位に分析ワークシートを作成した。(以下、概念は〈 〉、カテゴリーは【 】で表す。)

概念化の分析過程では、複数の解釈にまたがる可能性があるため、そこで生じた疑問やアイデアは、理論的メモとして記載した。また、1つの回答から複数の概念が含まれるものは最大2つまで両方の分析ワークシートに記載することとした。分析には本稿2名の執筆者のほか、M-GTAの実践経験者、社会人経験を有する心理学を学ぶ大学院生とともに検討・確認作業を行うことで、研究の妥当性の確保に努めた。

第3節 結果

3-1. 分析対象者の基本属性

230部を配布し、回収された調査票は195部(回収率84.8%)、そのうち基本属性に欠損データがあったもの、もしくは無回答であったものを除外し、175部(有効回答率89.7%)

を分析対象として取り扱った。その人数構成は Table 4-2 に示す通りである。

Table 4-2 対象者全体の属性別人数（単位：名）

年齢区分	全体	（ 男性 : 女性 ）	
30歳未満	32	19	13
30～44歳	46	27	19
45～54歳	45	24	21
55歳以上	52	30	22
合計	175	100	75

3-2. SCTによる仕事で大切なこと

「私にとって仕事で大切なことは」という刺激文に対して 158 名から回答が得られた。その結果を分析したところ、3 個のカテゴリー、8 個の概念を生成するに至った。

まず、1 つ目の【職場の人間関係】は、同一名の概念〈職場の人間関係〉のみとして解釈した。概念の生成過程について記述すると、概念名の通り「人間関係」と表現されるものを中心に、「チームワーク」、「コミュニケーション」等の仕事を円滑に推進することを主眼に置いたものと、「和」、「仲間」、「絆」等の言葉で表現される人と人との結びつきを意図したものがあるが、これらを 1 個の概念として解釈した。ワークシートの一例を Table 4-3 に示す。なお、具体例（ヴァリエーション）の数は 52 である（出現率：32.9%）。

Table 4-3 ワークシートの例〈職場の人間関係〉

概念名	職場の人間関係
定義	職場における人間関係や協力関係に関すること。チームワーク、つながり、和、コミュニケーション、仲間、助け合い等の言葉によって表現される信頼関係の構築に関すること。
具体例	周りの人たちと信頼関係を築くこと。／チームワーク、そして妥協である。／人の絆。／職場の和です。／職場で話し合っ、問題を解決するチームワークです。／人と人とのつながりを深めていくことです。そして、決して人を裏切らないことです。／人間関係を重視しつつ、情報の共有やコミュニケーションを大切にすること。／上司、仲間だ。／職場での人間関係の維持。／仲間を多く作るのだと思います。そのためにも自分を知ってもらうことが大事だと思います。／他(出現数:52, 出現率27%)
理論的メモ	職場環境や成果等の土台として、良好な人間関係を意識したものも含む。

2 つ目の【仕事に向けられる意識】は、〈顧客の満足や信頼、社会貢献〉、〈正確性・効率性〉、〈目標の達成・責任感〉、〈丁寧さ・誠実さ、積極的な姿勢〉の 4 つの概念でまとめた。全て〈顧客の満足や信頼、社会貢献〉に結びつく内容であるが、それに至る認識が概念ごとで異なるものとして解釈した。〈顧客の満足や信頼、社会貢献〉（出現数：33，出現率：

20.9%) は、地方公務員にとっての顧客は市民であり、業務遂行の先には市民の満足、さらには社会貢献につながるという意識が表された内容である。今回の調査対象者には保育所や小中学校に勤務する者も含まれており、具体例として「子ども」や「親」といった言葉も見られた。〈目標の達成・責任感〉(出現数：24, 出現率：15.2%) は、業務そのものに向け、その目標の達成を意識したり、責任を果たしたりすることを意識した内容を1つの概念として解釈した。その他の概念として、〈正確性・効率性〉(出現数：23, 出現率：14.6%) は、「ミスをしないこと」、「迅速さ」、「円滑さ」などを意識した内容であり、〈丁寧さ・誠実さ、積極的な姿勢〉(出現数：14, 出現率：8.9%) は、概念名に示される言葉以外では「一生懸命」、「真面目」などの言葉によって表現された内容とした。

3つ目の【自己へ向けられる意識】は、〈やりがい・自己実現・自己成長〉(出現数：17, 出現率：10.8%)、〈自己を大切にする姿勢〉(出現数：14, 出現率：8.9%)、〈生活の維持〉(出現数：8, 出現率：5.1%) の3つの概念で構成した。これらは仕事を通じて自己に返ってくるものを意識したものであるが、金銭的報酬だけでなく、自己実現や成長が含まれ、職務遂行上で自分自身を大切にすることが長期的には望ましい姿であるとの見方をした内容が見られた。

3-3. SCTによる仕事のストレス

「仕事のストレス」という刺激文に対して154名から回答が得られた。その結果を分析したところ、4個のカテゴリー、10個の概念が生成された。

まず、【仕事におけるストレス要因】は、〈業務上ストレス〉、〈対人的ストレス〉の2つ概念をまとめた。これらには自分にとってのストレス要因が示されており、〈業務上ストレス〉(出現数：22, 出現率：14.3%) では、仕事の量の問題、課題解決の困難さ、計画通りに進められない状態、自由度の低さに言及した内容が示された。〈対人的ストレス〉(出現数：21, 出現率：13.6%) では、人間関係上の気遣いや調整の必要性に触れる内容が見られた。〈対人的ストレス〉は、「人間関係」と表現されるものを中心に、対人的な「もつれ」、「神経を遣う」、「和が乱れる」などの職場内の上司や同僚との間での関係性に目を向けたものを1個の概念として解釈した。

次に、【ストレスの解消方法】は、〈アクティブ系ストレス解消〉、〈リラックス系ストレス解消〉、〈会話によるストレス解消〉の3概念をまとめた。ストレスフルな状況への対処行動であるコーピング研究において、中心的な役割を担っているのは Lazarus らの研究であ

る(加藤, 2002)。コーピング分類は、情動焦点型対処と問題焦点型対処に大別され、他にも様々な分類があるが、本研究での概念生成ではこれらの既存の枠組みに寄らず、収集された具体例に基づき解釈し直した。〈アクティブ系ストレス解消〉(出現数: 23, 出現率: 14.9%)は、「趣味」、「旅行」など活動内容が具体的で明確に示され、ストレスを発散・解消しようという意識の高いものを1つの概念とした。また、「発散する」という言葉が多く見られ、ストレス対処としてより積極的な意識を持っているものと解釈した。〈リラックス系ストレス解消〉(出現数: 15, 出現率: 9.7%)は、「食事」や「買い物」など日常生活、睡眠や休息によるストレス解消を示した内容である。〈会話によるストレス解消〉(出現数: 17, 出現率: 11.0%)は、人とのコミュニケーションによるストレス解消を意図した内容を含むものとした。

3つ目の【対ストレスの考え方】は、〈ストレスの受容〉、〈持ち帰らない意識〉、〈早期解消の意識〉の3つの概念をまとめた。「ストレスとは善と悪のようなもので、見る人の受け止め方および受け答えのなかに存在するだけ」(内山, 2002)とされるようにストレスを適切に受容しようという意識が見られるものや、「(ストレスは)自宅に持ち帰らない」、「その日のうちに解消する」などストレスへの対処の方向性を示した内容のものをカテゴリーとして生成した。〈ストレスの受容〉(出現数: 26, 出現率: 16.9%)は、「基本的にはあるもの」、「うまく付き合っていくもの」といった肯定的に受け止めた内容から、「避けられないもの」、「切り離せないもの」という諦めの感情もしくはストレスを不可避的な存在として認識した内容を含めた。ストレスに対して、回避的というよりもあるがままに受け止め、中にはストレスを受容したうえで対処の姿勢を示すものや自己の成長への糧と考えるポジティブな内容のものも見られた。〈持ち帰らない意識〉(出現数: 6, 出現率: 3.9%)は、「家庭に持ち帰らない」、「持ち込まない」などの表現でストレスを職場外に持ち出さない意識が表明された内容とした。〈早期解消の意識〉(出現数: 20, 出現率: 13.0%)は、「ため込まない」などの表現で、明確な解消方法は示されていないがストレス解消への意識を持っている内容とした。

4つ目の【対ストレスの考え方】は、〈ストレスフル状態〉(出現数: 9, 出現率: 5.8%)、〈ストレスなし状態〉(出現数: 13, 出現率: 8.4%)の2つの概念をまとめた。前者は、ストレスを感じているもしくはストレスが高まっている状態を表明した内容とし、後者は、「特にない」、「ありません」などの言葉でストレスを感じていない状態を表明した内容とした。

以上のように、カテゴリー化するうえでは、ストレッサーそのものを指した内容、ストレスへの対処方略、ストレスの考え方・捉え方、ストレスの現状の評価の4つの観点で分ける結果となった。

なお、「仕事のストレス」に対する回答から生成された10概念別に仕事の満足度と生活の満足度に関する尺度得点合計を分散分析による比較を行ったところ、結果は $F(11,184)=1.74$, $p=0.67$ となり有意でなく、Tukeyの多重比較でも対人ストレス群とストレスなし群で $p=.031$ を示した以外では群間に有意な差は見られなかった。

3-4. SCTによる仕事の目的

「仕事の目的」という刺激文に対して132名から回答が得られた。その結果を分析したところ、3個のカテゴリー、7個の概念が生成された。

まず、【仕事に向けられる意識】は、〈社会への貢献・関わり〉（出現数：21，出現率：15.9%）、〈顧客の満足や信頼〉（出現数：28，出現率：21.2%）の2つの概念をまとめた。人や社会、組織に役立つ意欲が表明されていたり、社会とのつながりを意識したりした内容であり、またその先にある顧客満足を意識した内容とした。

2つ目の【仕事もしくは自己への上昇志向】は、〈やりがい・自己実現・自己成長〉（出現数：27，出現率：20.5%）、〈目標達成〉（出現数：15，出現率：11.4%）の2概念をまとめた。「自己実現」という表現を中心に自身の中でポジティブな感情を味わう内容を表すものとして解釈した。〈やりがい・自己実現・自己成長〉は、「自己実現」や「やりがい」、「充実感を味わう」などのポジティブな感情を求めた内容を概念として生成した。

3つ目の【仕事外の生活に向けられる意識】は、〈生活維持のみ〉（出現数：31，出現率：23.5%）、〈生活維持+その他の要素〉（出現数：21，出現率：15.9%）、〈余暇の充実・家族の幸福〉（出現数：10，出現率：7.6%）の3概念を1つのカテゴリーとして解釈した。そのなかで、金銭的報酬や生活の維持を目的にした内容に着目したところ、具体例の出現数は52（出現率：33.8%）となり、最多であったが、「生活のため」、「給与を得るため」など金銭的報酬のみに言及した内容と、それと同時に他の目的意識を持つ内容を区分した。前者を〈生活の維持のみ〉とし、後者を〈生活の維持+その他の要素〉として解釈した。〈生活の維持+その他の要素〉は、〈生活の維持〉と同時に、〈社会への貢献・関わり〉、〈顧客の満足や信頼〉、〈やりがい・自己実現・自己成長〉、〈目標達成〉、〈余暇の充実・家族の幸福〉のいずれかの概念が表明された内容とした。

第4節 考察

4-1. 得られた知見

厚生労働省（2013）の「2012年 労働安全衛生特別調査（労働者健康状況調査）の概況」によると、仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄（3つ以内複数回答）として、「職場の人間関係の問題」（41.3%）で最も多く、前回（2007年）の38.4%を上回っている。本研究においても、「仕事において大切なものは」で、「職場の人間関係」が最も出現数の多い概念となり、「仕事のストレス」でも〈対人的ストレス〉が頻出の概念となり、人間関係に意識を向けた内容が多い結果となったことは大変興味深い。このことから次の2つの解釈ができる。まずは、働く人々にとって悪い人間関係はストレスを増加させる要因になるということである。回答の中では現時点で対人関係ストレスに直面していると思われるものや今はそうではないが経験的に人間関係がストレスに繋がると感じていることを示唆するものの両方が見られた。これらの回答は職場の人間関係はストレスサーとみなしているものと解釈できる。2つ目は、人々が働く上で人間関係が重要な役割をしており、円滑な業務遂行に必要な要因になるということである。「仕事で大切なこと」の設問に対して〈職場の人間関係〉に該当する回答では、ストレスにつながるから大切であるとの認識に基づく内容も見られたが、仕事上の成果を高めるためや人間関係の充実そのものを意図した内容も見られた。これらの回答は、人間関係を良好に保つことは、仕事の成果だけでなく様々な面で働く人々にポジティブな影響をもつものと捉えているものと解釈できる。過去の多くの職業性ストレスの研究のなかで対人関係の重要性が示されてきたが、渡辺（1986）は、日本の社会においては、古来より個の独立よりもむしろ他者との親和的な関係を結ぶことが尊ばれてきた。会社社会においてもまずもって自分の職場で良好な関係を作り上げ、他の部局の人々と通じ合わなければ職務の遂行ができないような仕組みが出来上がっていると述べている。本研究の結果からも改めて職場の人間関係の重要性が浮き彫りになったと言え、現代においても職業性ストレス、生き活きとした職場環境作りを目指す上では欠かせない要素と考えられる。

今回のSCT形式の設問による仕事のストレスに関する調査では、「仕事のストレス」という刺激語に対する反応語としてストレス要因であったり、ストレス・コーピングに該当する内容であったり、様々な反応文が回答として示される結果となった。玉井・三浦（2005）

によると、SCT の情報は多様であり、全てを限られたパターンで表すことは不可能ではあるが、出現頻度が多いパターンについてはある程度限定できる可能性があるとしている。本研究では、SCT で得られたデータを M-GTA の考え方による分析を試みているが、SCT の回答文は短文形式であるため、調査対象者の数が多くても概念化に導く作業は効率的に行うことができる。また、言語表現による回答に対して、M-GTA を用いた概念生成を行うことで、これまで確立されてきたストレス要因やストレス・コーピングとは異なる切り口を見出すことができ、今後の研究において新たな展開をもたらすものと考えられる。

4-2. 課題と今後の展望

今回の研究では、仕事やストレスに関する SCT を試みているが、SCT は被験者に文章作成を求める検査であるため、被験者の負担を考慮し、選択式の設問を 2 問に制限した。そのため生成された概念について、回答者の属性や仕事・生活の満足度の数量的データをもって統計的に説明するに至らなかった。今後、ストレス尺度等を同時的に使用することで説明力を高める工夫が必要である。そして、この SCT 形式を用いた調査は、これまでの量的研究と掛け合わせることでさらに有効性を増すものと考えられる。

また、本研究では、SCT を用いて収集したデータを M-GTA を参考にしたデータの解釈、概念・カテゴリーの生成を行うといった探索的な要素が含まれているが、M-GTA はデータに密着した分析であり、データを切片化しないことを特徴としている。SCT によるデータ収集と M-GTA による分析を組み合わせることで、得られたデータの文脈を大きく崩すことなく、多くの人を対象に調査を行うことが可能であると思われる。木下 (2007) は「グラウンデッド・セオリーは実践的な活用のための理論である。提示された研究結果は応用されて、データが収集された場所と同じような社会的な場に戻されて、試されることによってその出来栄が評価されるべきであるとする立場である」と述べるように、さらにデータを追加しながら分析・解釈を加えていく必要がある。

第5章 <研究Ⅳ>ワーク・エンゲイジメントと働く目的を中心としたメンタルヘルスに関する量的・質的研究

第1節 背景と目的

1-1. 背景

ポジティブな側面も踏まえた新しい職場のメンタルヘルスの概念的枠組みの確立を目指し、平成 21～23 年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」(以下、一次予防研究班)によって、健康いきいき職場モデルが示された (Figure 5-1)。このモデルは、仕事の要求度・コントロールモデル、努力・報酬不均衡モデルのほか、英国、デンマーク、韓国など諸外国の調査票を参考にして構築されている。川上 (2011) によると、このモデルでは、さまざまな仕事の負担が心身の健康に与える一方、仕事の資源には作業レベル、職場レベル、事業場レベルのものがあ、健康障害プロセスを緩和して心身の健康の保持・増進に貢献すると同時に、活性化のプロセスを労働者のいきいき感および職場の一体感の形成に影響する。こうした職場の負担および職場の資源を改善することで健康いきいき職場づくりを可能にする職場環境を整えることができるとしている。

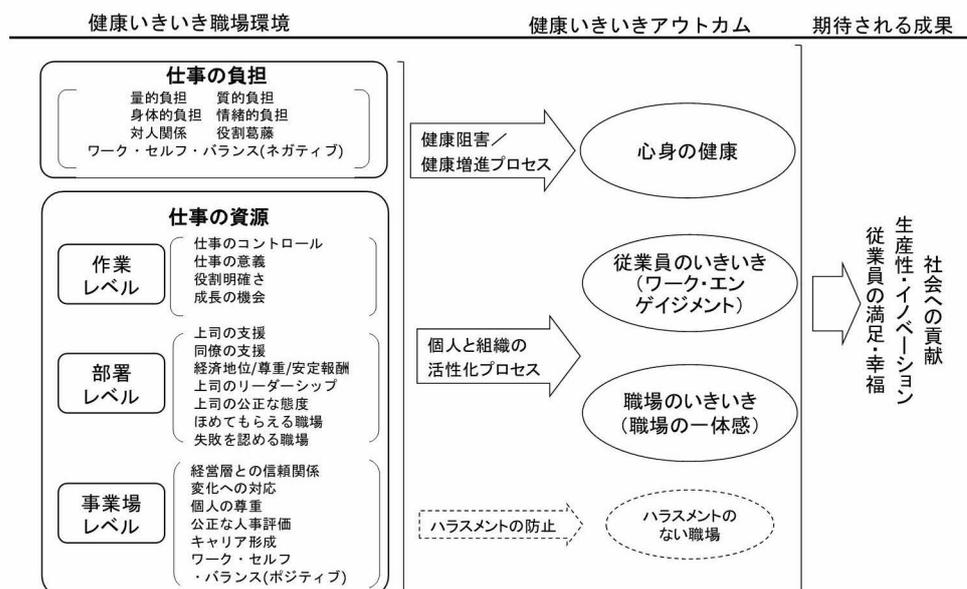


Figure 5-1 健康いきいき職場モデル (川上他, 2011)

また、一次予防研究班（2012）により、健康いきいき職場づくりに対応する新職業性ストレス簡易調査票（以下、新調査票）が開発された。井上・川上（2013）によると、従来の職業性ストレス簡易調査票（加藤，2000）では、仕事の資源、アウトカム（結果）指標としてポジティブな側面が評価できていないことなどの課題があったが、新調査票では、ヨーロッパ諸国と同様、仕事の負担、仕事の資源、アウトカムをより包括的に評価できる様式とした。なお、新調査票の尺度構成は次の通りである。「仕事の負担」は、仕事の量的負担、仕事の質的負担、職場での対人関係、職場環境、情緒的負担、役割葛藤、ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）の8下位尺度、「仕事の資源（作業レベル）」は、仕事のコントロール、仕事の適性、技能の活用、仕事の意義、役割明確さ、成長の機会、新規性、予測可能性の8下位尺度、「仕事の資源（部署レベル）」は、上司からのサポート、同僚からのサポート、家族・友人からのサポート、経済・地位報酬、尊重報酬、安定報酬、上司のリーダーシップ、上司の公正な態度、ほめてもらえる職場、失敗を認める職場、グループの有能感の11下位尺度、「仕事の資源（事業場レベル）」は、経営層との信頼関係、変化への対応、手続きの公正性、個人の尊重、公正な人事評価、多様な労働者への対応、キャリア形成、ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）の8下位尺度、アウトカムは、イライラ感や抑うつ感、身体愁訴などに関する心身の健康、仕事満足度、職場の一体感（ソーシャルキャピタル）、ワーク・エンゲイジメント、職務の遂行、創造性の発揮、積極的な学習の下位尺度で構成されている。

1-2. 目的

本研究の目的として、以下の3つを挙げる。

第1に、業種の異なる複数の産業組織体従事者を対象とし、仕事の負担や仕事の資源、さらに個人的要因としての働く目的が、アウトカムである心身の健康やワーク・エンゲイジメントに対してどのような影響を及ぼしているのかを検討することである。ワーク・エンゲイジメントがどの要因によって、規定されるのかを明らかにすることは、今後のメンタルヘルス対策の進め方を検討するうえでの鍵となると考えられる。特に、本研究では、働く目的を個人的な資源として捉え、それがワーク・エンゲイジメントにどのような影響をもたらすのかを検討することに重点を置いている。メンタルヘルス対策においては、仕事の負担を減らすことや仕事の資源を活用することを中心に考えられてきているが、個人の資源に目を向けることで、働く個人々人によるメンタルヘルスの改善につながるアイディ

アの創出が期待できる。

第2に、調査票のなかに言語表現による回答を求める質問項目を加えることで、調査対象者が持つ仕事のストレスや働く目的に対する認識について、より具体的かつ実際的なところに近づくことを目的としている。これまでの職業性ストレスに関する研究においては、調査票等により抽出された数量的データに対して統計的な分析を行うことによって、様々なモデルが構築され、研究成果が示されてきた。一方で、調査対象者に言語的な表現を求め、質的に解釈・分析を行った研究は著者の調べた限りでは多くはない。近年の様々な領域における質的研究への関心の高まりについて、木下（2006）は、高度な数量的分析方法が駆使されても、その結果が現実の問題や現象を説明するには不十分であるという限界認識が、質的研究への関心につながっているとしている。

第3の目的は、働く人々が仕事のストレスや働く目的について、どのように捉えているのかを質的と量的の両面から調査・分析することである。言語的な回答を分析・解釈したものを、心身の健康およびワーク・エンゲイジメント、働く目的などの尺度得点と合わせて検討することにより、質的に検討した内容を量的にも検証することを目指す。このことによって、研究対象のフィールド特性にそくした形、つまり現場にいる人々にとってのものの方や感じ方を踏まえた調査でありながら、数量的研究方法のメリットも活かした研究成果が得られるものとする。

第2節 方法

2-1. 調査対象者

近畿圏内にある4つの産業組織体（2 地方自治体、1 病院、1 金融機関）に対して、調査の主旨を説明し、同意を得たうえで、勤務する職員を対象に質問紙調査を実施した。調査方法について協議した結果、地方自治体 A は全職員対象としたが、地方自治体 B および病院 C、金融機関 D は、特定の部署に限定した形で行うこととなった。各産業組織体の業種や従業員規模、調査対象者数は Table 5-1 に示す通りである。

Table 5-1 調査対象組織の業種・従業員規模，調査対象者数（単位：名）

	業 種	従業員規模	(調査対象者数)	(調査対象者)
A 組織体	地方自治体	1,050	960	全職員対象
B 組織体	地方自治体	900	151	2部6課(福祉・総務系)対象
C 組織体	病院	350	96	看護職対象
D 組織体	金融業	350	105	6店舗対象
合 計			1,312	

※(調査対象者数)は，調査票を配布した数を示している。

2-2. 質問紙の構成

質問紙の構成は以下の通りである。

1. フェイスシート

フェイスシートでは，性別，年齢，所属部署，役職（管理職以上／一般職員），職種区分（事務職／専門職），職種名，勤続年数，雇用形態（正規／正規以外），勤務日数，配偶者の有無，子どもの有無について，回答を求めた。

2. 文章完成法形式による設問

次に，文章完成法による設問を設定した。「①私にとって仕事で大切なことは～」，「②仕事のストレス～」，「③仕事の目的～」，「④人生のなかで仕事は～」の4つを刺激文に続いて，A4用紙横2行分の自由記述スペースに文章を記入し，文章を完成させる形式とした。

3. 仕事の負担

一次予防研究班により開発された新調査票の短縮版（2012）から，仕事の負担，仕事の資源，心身の健康などを測定するために，全体の質問数を考慮しながら選定を行った。本調査においては，「仕事の負担」，「仕事の資源（作業レベル）」，「仕事の資源（部署レベル）」，アウトカムとして「心身の健康」，「積極的な学習」を測定するため，質問項目を選定し，次のような尺度構成とした。

「仕事の負担」として，仕事の量的負担（2項目；項目例 非常にたくさんの仕事をしなければならない），仕事の質的負担（2項目；項目例 時間内に仕事が処理しきれない），職場での対人関係（2項目；項目例 私の部署内で意見のくい違いがある），情緒的負担（1項目；感情面で負担になる仕事だ），役割葛藤（1項目；複数の人からお互いに矛盾したことを要求される）の8項目を測定した。回答は，「1. そうだ，2. まあそうだ，3. ややちがう，4. ちがう」の4件法による評定を求めた。高得点が望ましい状態（仕事の負担が少ない）を示すように点数を変換して示すように得点化した。

4. 仕事の資源

新調査票の短縮版より、「仕事の資源（作業レベル）」として、仕事のコントロール（2項目；項目例 自分のペースで仕事ができる）、技能の活用（1項目；自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない）、仕事の適性（1項目；仕事の内容は自分にあっている）、役割の明確さ（1項目；自分の職務や責任が何であるのか分かっている）、成長の機会（1項目；仕事で自分の長所をのばす機会がある）の6項目を測定した。

「仕事の資源（部署レベル）」として、上司や職場の同僚、家族・友人のサポート（3項目；次の人たちはどのくらい頼りになりますか）、安定報酬（1項目；職を失う恐れがある）、上司の公正な態度（1項目；上司は誠実な態度で対応してくれる）、個人の尊重（1項目；一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ）の6項目を測定した。

回答は、上司や職場の同僚、家族・友人のサポートは「1.全くない、2.多少、3.かなり、4.非常に」の4件法、その他の項目は「1.そうだ、2.まあそうだ、3.ややちがう、4.ちがう」の4件法による評定を求めた。いずれも高得点が望ましい状態（仕事の資源が多い）を示すように点数を変換して示すように得点化した。

なお、新調査票では、仕事の資源を作業レベル、部署レベル、事業場レベルの3つに分けられているが、井上・川上（2013）によると、新調査票で新たに追加した下位尺度は、必ずしもすべての調査票で常に必要というわけではなく、使用する者が、業種や職種、事業場の特性に合わせて、必要と思う下位尺度を選択し、使用しても差し支えないとしている。本研究では項目数の制約上の理由で、作業レベルと部署レベルに該当する項目を中心に構成した。

5. 心身の健康

新調査票の短縮版より、「心身の健康」として、「頭が重かったり頭痛がする」など身体愁訴に関する6項目と、「内心腹立たしい」などイライラ感、「ひどく疲れた」など疲労感、不安感、抑うつ感に関する心理的ストレス反応に関する8項目を合わせた14項目とした。回答は「1.ほとんどいつもあった、2.しばしばあった、3.ときどきあった、4.ほとんどなかった」の4件法による評定を求め、高得点が望ましい状態（心身の健康度が高い）を示すように点数を変換して示すように得点化した。

6. 積極的な学習

新調査票において追加された「積極的な学習」は、「仕事で自分を上手に高めようとしている」と「新しいことを経験して成長している」の2項目とした。回答は「1.そうだ、

2.まあそうだ, 3.ややちがう, 4.ちがう」の4件法による評定を求め, 高得点が望ましい状態を示すように点数を変換して示すように得点化した。

7. ワーク・エンゲイジメント

もう1つのアウトカムであるワーク・エンゲイジメントについては, 9項目のUWES-Jの短縮版(Shimazu et al., 2008)を使用し, 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件法を採用した。

8. 働く目的

働く目的について, 労働価値観測定尺度(江口・戸梶, 2009)および仕事観の分類(高橋, 2012)を参考にし, 20項目で尺度構成した。高橋の研究では, 「損害回避手段」に関して, 一番リスクのとれるはずの若者が, 最も損害回避志向が強いことを特徴の一つとして述べており, 本尺度項目に含めた(項目例;現在の収入や地位を失わないため)。また, 「世代継承」に関しては, 50歳台で高くなる仕事観としており, 本尺度項目に含めた(項目例;次世代に何かを伝えていくため)。その他, 「やりがい」, 「成長」, 「関係性」, 「認知承認」, 「成功獲得手段」, 「社会規範」, 「仕事規範」に関する質問項目により構成した。教示文は「あなたの仕事の目的についてうかがいます」とし, 回答は「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た。

さらに, 「仕事と生活の満足度」, 「仕事・個人の資源」に関する質問項目を作成・追加し, 「仕事に関する意識調査」と題して全83項目で構成した(Table 5-2)。

Table 5-2 「仕事に関する意識調査」質問紙の構成

調査票でのNo.	内 容	質問項目数	調査票でのNo.	内 容	質問項目数
A	フェイスシート	11	F1-F20	仕事の資源	20
B1-B4	文章完成法	4		情緒的負担	(1)
	「仕事で大切なこと～」	(1)		役割葛藤	(1)
	「仕事のストレス～」	(1)		役割明確さ	(1)
	「仕事の目的～」	(1)		成長の機会	(1)
	「人生のなかで仕事は～」	(1)		新奇性	(1)
C1-C10	仕事の資源	10		安定報酬	(1)
	仕事の量的負担	(2)		上司の公正な態度	(1)
	仕事の質的負担	(2)		個人の尊重	(1)
	仕事のコントロール度	(2)		積極的な学習	(2)
	技能の活用度	(1)		その他	(10)
	職場での対人関係	(2)	G1-G9	ワーク・エンゲイジメント	9
	仕事の適性	(1)			
D1-D29	心身の健康	14	H1-H20	働く目的	20
	身体愁訴	(6)			
	イライラ感	(2)	I1-I2	仕事と生活の満足度	2
	疲労感	(2)			
	不安感	(2)			
	抑うつ感	(2)			
E1-E3	社会的支援	3		自由記述欄 (調査に関する意見・感想)	
	上司からのサポート	(1)			
	同僚からのサポート	(1)			
	家族や友人からのサポート	(1)			
				全質問項目数	83

2-3. 調査手続き

調査の実施にあたっては、調査の目的と方法、質問項目について、事前に各担当者と審議し、調査は無記名式であること、個別の回答内容は人事担当者に公開しないこと、回答内容によって不利益を受けることがないように配慮することを確認した。調査は、2014年7月から8月の期間で各組織体に対して担当者を通じて質問紙を配布し、2008年10月までの期間に順次回収した。

2-4. 倫理的配慮

倫理的配慮として、質問紙の表紙に本調査は無記名式であること、結果は統計的に処理されるため個人が特定されないこと、質問紙の回収をもって同意いただいたものとすることを明記し、記入後は質問紙ごとに厳封する形式で回収した。

2-5. 分析方法

本研究全体の分析の流れとして、同一の質問紙より文章完成法形式による設問と選択式（リッカート法）の質問を設定した。言語表現による質的データと、数量的データを取り出し、それぞれに合った分析を行い、最終的に統合した形で解釈を行った（Figure 5-2）。

まず、働く目的尺度について、変数を要約するために 20 項目に対して主因子法・プロマックス回転による因子分析を行い、下位尺度を作成した。次に、「仕事の負担」、「仕事の資源（作業レベル）」、「仕事の資源（部署レベル）」、心身の健康、ワーク・エンゲイジメント、下位尺度に抽出された働く目的のそれぞれの平均得点を算出し、属性による分散分析を行った。そして、各尺度間の相関係数を算出し、高い相関を示したものを基準に分析モデルに沿った形で、「仕事の負担」、「仕事の資源（作業レベル）」、「仕事の資源（部署レベル）」、働く目的を独立変数、心身の健康およびワーク・エンゲイジメントを従属変数に配置した共分散構造分析を行った。以上のデータ分析には、統計パッケージソフト SPSS (ver.22.0) および Amos (ver.22.0) を使用した。

言語表現による質的データの分析には、第 4 章で行った M-GTA による概念化・カテゴリー化を行った。

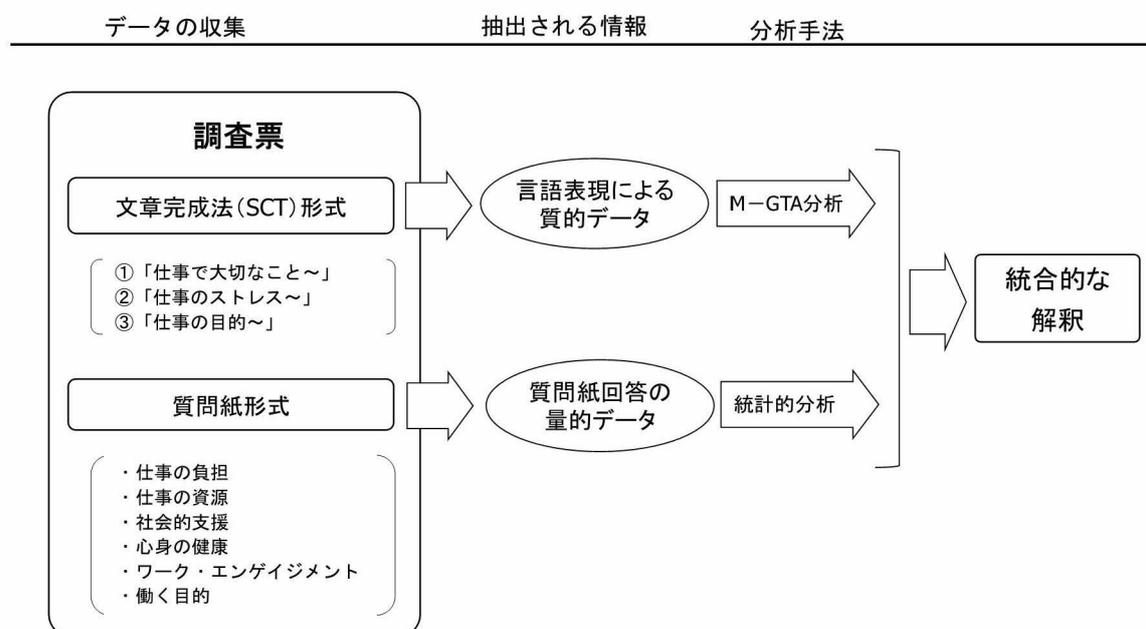


Figure 5-2 本研究の分析の流れ

第3節 結果

3-1. 分析対象者の基本属性

本調査にご協力いただいた4つの組織体の従業員合計約1,312名を対象に質問紙調査を実施し、1,154名から回答が得られ、回収率は88.0%であった。そのうちフェイスシートに欠損のあるもの、もしくは質問紙の回答に3つ以上の欠損データがあるものを除外して、有効回答として取り扱った1,036名分（男性436名、女性600名）を分析対象とし、有効回答率は89.8%となった。

調査対象者全体の基本属性（性別、年齢、勤続年数、役職、雇用形態、配偶者および子どもの有無）はTable 5-3の通りである。全体の平均年齢は42.37歳（ $SD=12.29$ ）で、男女別では、男性（平均年齢43.29歳、 $SD=12.75$ ）、女性（平均年齢41.70歳、 $SD=11.91$ ）となった。また、全体の勤続年数は13.70年（ $SD=11.92$ ）で、男女別では男性（勤続年数15.88年、 $SD=12.53$ ）、女性（勤続年数12.12年、 $SD=11.21$ ）となった。

Table 5-3 対象者全体の属性別人数（単位：名）

全体	1036 (100.0%)		年齢（平均年齢：42.37歳）		
性別			24歳以下	69	(6.7%)
男性	436	(42.1%)	25～29歳	147	(14.2%)
女性	600	(57.9%)	30～34歳	114	(11.0%)
役職	管理職以上	一般職員	35～39歳	112	(10.8%)
(男性)	155	281	40～44歳	114	(11.0%)
(女性)	68	532	45～49歳	128	(12.4%)
合計	223	813	50～54歳	125	(12.1%)
雇用形態	正規	非正規	55～59歳	149	(14.4%)
(男性)	381	55	60歳以上	78	(7.5%)
(女性)	334	266	年代別		
合計	715	321	20歳代	216	(20.8%)
勤続年数（平均年数：13.70年）			30歳代	226	(21.8%)
3年未満	184	(17.8%)	40歳代	242	(23.4%)
3～6年	240	(23.2%)	50歳以上	352	(34.0%)
7～10年	135	(13.0%)	配偶者の有無		
11～20年	173	(16.7%)	あり	650	(62.7%)
21～30年	167	(16.1%)	なし	386	(37.3%)
31年以上	137	(13.2%)	子どもの有無		
			あり	639	(61.7%)
			なし	397	(38.3%)

地方自治体 A における事務職は、総務、保険・医療、健康福祉、環境、建設、教員委員会、上下水道などの部署に所属し、デスクワークを中心とした業務に従事する者であり、専門職は、保育士・幼稚園教諭や小中学校の教育系、土木・技術系に従事する者が中心である。地方自治体 B は、市役所内にある福祉・総務系の 2 部 6 課所属の職員を対象としている。病院 C は、看護師もしくは准看護師を対象とし、金融機関 D は、本店および 5 支店に勤務する職員を対象とした。組織体ごとの属性別人数は、Table 5-4, 5, 6, 7 に示す。

Table 5-4, 5, 6, 7 産業組織体ごとの属性別人数 (単位：名)

A社 対象者の属性別人数(単位：名)

全体	748 (100.0%)	
性別		
男性	310	(41.4%)
女性	438	(58.6%)
役職	管理職以上	一般職員
(男性)	109	201
(女性)	41	397
合計	150	598
雇用形態	正規	非正規
(男性)	264	46
(女性)	216	222
合計	480	268
年齢 (平均年齢：42.70歳)		
20歳代	151	(20.2%)
30歳代	165	(22.1%)
40歳代	161	(21.5%)
50歳以上	271	(36.2%)
勤続年数 (平均年数：13.82年)		
3年未満	134	(17.9%)
3～6年	178	(23.8%)
7～10年	95	(12.7%)
11～20年	122	(16.3%)
21～30年	106	(14.2%)
31年以上	113	(15.1%)

B社 対象者の属性別人数(単位：名)

全体	101 (100.0%)	
性別		
男性	67	(66.3%)
女性	34	(33.7%)
役職	管理職以上	一般職員
(男性)	21	46
(女性)	5	29
合計	26	75
雇用形態	正規	非正規
(男性)	59	8
(女性)	25	9
合計	84	17
年齢 (平均年齢：41.05歳)		
20歳代	20	(19.8%)
30歳代	28	(27.7%)
40歳代	27	(26.7%)
50歳以上	26	(25.7%)
勤続年数 (平均年数：14.18年)		
3年未満	20	(19.8%)
3～6年	18	(17.8%)
7～10年	15	(14.9%)
11～20年	15	(14.9%)
21～30年	19	(18.8%)
31年以上	14	(13.9%)

C社 対象者の属性別人数(単位:名)

全体	87 (100.0%)	
性別		
男性	8	(9.2%)
女性	79	(90.8%)
役職	管理職以上	一般職員
(男性)	1	7
(女性)	15	64
合計	16	71
雇用形態	正規	非正規
(男性)	7	1
(女性)	64	15
合計	71	16
年齢 (平均年齢: 44.99歳)		
20歳代	10	(11.5%)
30歳代	22	(25.3%)
40歳代	21	(24.1%)
50歳以上	34	(39.1%)
勤続年数 (平均年数: 12.02年)		
3年未満	12	(13.8%)
3～6年	24	(27.6%)
7～10年	12	(13.8%)
11～20年	23	(26.4%)
21～30年	13	(14.9%)
31年以上	3	(3.4%)

D社 対象者の属性別人数(単位:名)

全体	100 (100.0%)	
性別		
男性	51	(51.0%)
女性	49	(49.0%)
役職	管理職以上	一般職員
(男性)	24	27
(女性)	7	42
合計	31	69
雇用形態	正規	非正規
(男性)	51	0
(女性)	29	20
合計	80	20
年齢 (平均年齢: 38.96歳)		
20歳代	35	(35.0%)
30歳代	11	(11.0%)
40歳代	33	(33.0%)
50歳以上	21	(21.0%)
勤続年数 (平均年数: 13.78年)		
3年未満	18	(18.0%)
3～6年	20	(20.0%)
7～10年	13	(13.0%)
11～20年	13	(13.0%)
21～30年	29	(29.0%)
31年以上	7	(7.0%)

3-2. 働く目的の因子分析

働く目的 20 項目について、探索的因子分析（主因子法・プロマックス回転）を行ったところ、固有値落差，因子寄与率，各因子に含まれる項目数および因子の解釈のしやすさを考慮して，3 因子が適切であると判断した。複数の因子に対して高い負荷量を示したものの，因子負荷の絶対値が.40 を基準に項目を選択した結果，最終的に解釈可能な 3 因子 18 項目が抽出された。因子負荷量と因子間相関は，Table 5-8 に示す通りである。各因子の項目内容から，第 1 因子を「貢献目的」，第 2 因子を「承認・成長目的」，第 3 因子を「生活目的」と命名した。因子の信頼性検討のため，Cronbach の α 係数を求めたところ，第 1 因子は $\alpha = .89$ ，第 2 因子は $\alpha = .81$ ，第 3 因子は $\alpha = .69$ となり，第 3 因子でやや低い値となった。

尺度の因子構造について、因子的妥当性を検討するために確認的因子分析を行った結果、18項目すべての影響指標で.48以上の値が得られた。適合度指標の値は、GFI=.852, AGFI=.808, CFI=.840, RMSEA=.098であり、GFIおよびAGFIの基準値.90を下回り、高い適合度を示すに至らなかったが本研究では実験的に行ったものとしてこれを採用した。

Table 5-8 働く目的の因子分析結果

	f1	f2	f3	共通性
f1: 「貢献目的」(組織・社会貢献や顧客満足への意識)				
17. 所属する会社を成長・発展させるため	.84	-.10	.13	.64
19. 部下や後輩を育てるため	.83	-.22	.10	.53
18. 顧客の期待に応えるため	.74	-.09	.09	.49
9. 次の世代に何かを伝えていくため	.70	.00	-.10	.49
14. 責任ある仕事を任されるため	.63	.16	.04	.54
7. 社会、国のために役立つため	.61	.06	-.03	.42
8. 職場の期待に応えるため	.55	.22	.04	.50
13. 仲間と一緒にするため	.53	.19	-.01	.44
3. だれかの役に立つため	.51	.20	-.11	.42
11. 自分の能力をフルに発揮するため	.49	.32	-.14	.53
f2: 「承認・成長目的」(自己成長や承認、やりがいへの意識)				
4. 自分の存在価値を認めてもらうため	-.08	.88	.08	.72
5. 社会的地位・評価を得るため	-.06	.75	.21	.60
2. 人間としての器を大きくするため	.21	.55	-.09	.47
1. やりがいや達成感を味わうため	.27	.50	-.17	.49
f3: 「生活目的」(経済的報酬や生活維持への意識)				
16. 現在の収入や地位を失わないため	-.01	.13	.68	.50
15. 金銭的成功を獲得するため	.00	.23	.59	.43
6. 所得を得るため	-.08	.02	.57	.33
20. 家族の生活を支えるため	.21	-.20	.53	.30
信頼性係数 (α)		.89	.81	.69
因子間相関		f1	—	
		f2	.60	—
		f3	-.07	.13

※主因子法（プロマックス回転）による

3-3. 年代別×性別による各尺度得点の違い

仕事の負担と仕事の資源、働く目的、心身の健康およびワーク・エンゲイジメント、積極的な学習について、属性別に平均値を比較するため、年齢を4区分（20歳代/30歳代/40歳代/50歳以上）とし、性別との二要因分散分析を行った（Table 5-9）。なお、F値と有意性の水準は表中に示す通りである。

Table 5-9 年代別×性別による各尺度得点の比較

		男性		女性		
		平均値	SD	平均値	SD	
仕事の負担	20歳代	2.44	(0.49)	2.49	(0.52)	年代別: $F(3,1028)=7.82, p<.001$ 50歳代>20・30歳代 性別: $F(1,1028)=.62, p<.n.s.$
	30歳代	2.33	(0.47)	2.38	(0.57)	
	40歳代	2.32	(0.45)	2.36	(0.60)	
	50歳代	2.54	(0.49)	2.52	(0.57)	
仕事の資源 (作業レベル)	20歳代	2.72	(0.45)	2.82	(0.38)	年代別: $F(1,1028)=.62, p<.n.s.$ 性別: $F(1,1028)=16.85, p<.001$ 女性>男性
	30歳代	2.69	(0.51)	2.79	(0.40)	
	40歳代	2.62	(0.43)	2.77	(0.46)	
	50歳代	2.74	(0.46)	2.86	(0.43)	
仕事の資源 (部署レベル)	20歳代	3.03	(0.47)	3.08	(0.48)	年代別: $F(3,1028)=8.24, p<.001$ 20歳代>他年代すべて 性別: $F(1,1028)=4.43, p<.05$ 女性>男性
	30歳代	2.84	(0.55)	2.94	(0.52)	
	40歳代	2.78	(0.61)	2.87	(0.56)	
	50歳代	2.84	(0.49)	2.90	(0.53)	
心身の健康	20歳代	3.01	(0.66)	2.94	(0.54)	年代別: $F(3,1028)=4.54, p<.001$ 20歳代>40歳代, 50歳代>40歳代 性別: $F(1,1028)=4.80, p<.05$ 男性>女性
	30歳代	2.95	(0.72)	2.77	(0.62)	
	40歳代	2.78	(0.63)	2.77	(0.65)	
	50歳代	2.99	(0.66)	2.89	(0.59)	
ワーク・エンゲイジメント	20歳代	2.92	(1.40)	2.90	(1.15)	年代別 * 性別: $F(3,1028)=2.89, p<.05$ 女性において, 50歳代>20・30歳代 30, 40, 50歳代において, 女性>男性
	30歳代	2.60	(1.27)	3.00	(1.17)	
	40歳代	2.65	(1.27)	3.28	(1.19)	
	50歳代	2.92	(1.29)	3.42	(1.13)	
積極的な学習	20歳代	2.91	(0.65)	2.8	(0.61)	年代別 * 性別: $F(3,1028)=3.56, p<.05$ 男性において, 20歳代>40・50歳代 50歳代において, 女性>男性
	30歳代	2.63	(0.73)	2.63	(0.67)	
	40歳代	2.45	(0.68)	2.64	(0.64)	
	50歳代	2.41	(0.65)	2.63	(0.68)	
働く目的 (貢献目的)	20歳代	2.63	(0.66)	2.52	(0.56)	年代別: $F(3,1028)=1.73, p<.n.s.$ 性別: $F(3,1028)=.27, p<.n.s.$
	30歳代	2.51	(0.59)	2.48	(0.56)	
	40歳代	2.49	(0.67)	2.59	(0.55)	
	50歳代	2.63	(0.63)	2.58	(0.57)	
働く目的 (承認・成長目的)	20歳代	2.65	(0.76)	2.6	(0.63)	年代別: $F(3,1028)=6.87, p<.001$ 20歳代>40・50歳代 性別: $F(1,1028)=7.90, p<.001$ 女性>男性
	30歳代	2.41	(0.76)	2.54	(0.64)	
	40歳代	2.25	(0.69)	2.55	(0.66)	
	50歳代	2.31	(0.72)	2.42	(0.58)	
働く目的 (生活目的)	20歳代	3.19	(0.63)	3.00	(0.55)	年代別 * 性別: $F(3,1028)=4.88, p<.001$ 女性で30・40歳代>50歳代, 40歳代>20歳代 20歳代で男性>女性, 40歳代で女性>男性
	30歳代	3.02	(0.60)	3.14	(0.51)	
	40歳代	3.07	(0.55)	3.24	(0.50)	
	50歳代	3.00	(0.53)	2.96	(0.62)	

ワーク・エンゲイジメントと積極的な学習, 生活目的の3項目に交互作用が認められた。仕事の負担では, 50歳代で他の世代よりも高い傾向が示された。仕事の資源(作業レベル)では, 年代別による差異はなかったものの, 女性の方が男性よりも良好な状態であることが示された。仕事の資源(部署レベル)では, 20歳代が他の年代に対して高く, 性別では女性のほうが望ましい状態であることが示された。心身の健康では, 40歳代において他の年代よりも低い傾向が認められ, また, 男性のほうが良好な状態が示された。ワーク・エンゲイジメントでは, 女性において50歳代が他年代よりも高く, 30歳代以上の年代では男性より女性のほうが高いことが示された。積極的な学習では, 男性では20歳代が40・50歳代よりも高く, 50歳代では女性のほうが男性より高い結果となった。働く目的について, 貢献目的では, どの群間にも有意差は認められなかった。承認・成長目的では, 20歳代が40・50歳代よりも高く, 性別では女性のほうが高い傾向が示された。生活目的で

は、女性において40歳代が20・50歳代に対して有意に高く、20歳代では男性、40歳代では女性のほうが高い傾向が見られた。

3-4. 職種別による各尺度得点の違い

フェイスシートにおいて、職種別（事務職／専門職）の区分を求めているが、それに基づき、各尺度の合計得点について項目数で除した点数を平均得点として算出した。職種別を独立変数、各尺度得点を従属変数とする一元配置の分散分析を行った（Figure 5-3）。なお、いずれも高得点が望ましい状態（例として、仕事の負担に関する尺度においては負担の少ない、仕事の資源においては資源が多い）とした。

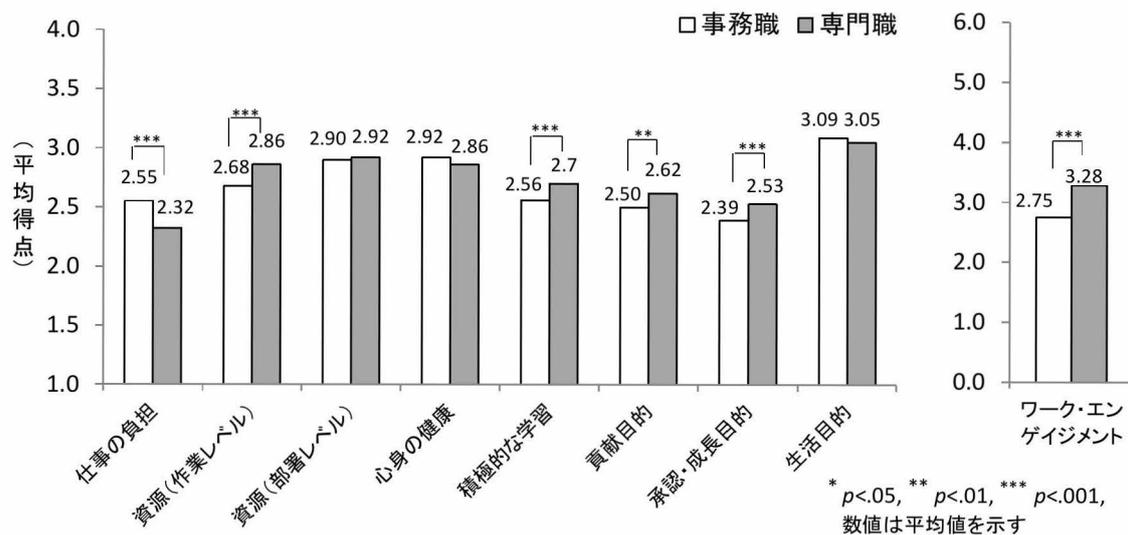


Figure 5-3 職種別による各尺度得点の比較

その結果、仕事の負担、仕事の資源（作業レベル）、ワーク・エンゲイジメント、積極的な学習、貢献目的、承認・成長目的の6尺度において有意差が示された（仕事の負担: $F(1,1034) = 50.40, p < .001$, 仕事の資源（作業レベル）: $F(1,1034) = 44.07, p < .001$, 仕事の資源（部署・事業場レベル）: $F(1,1034) = 0.47, n.s.$, 心身の健康: $F(1,1034) = 2.00, n.s.$, ワーク・エンゲイジメント: $F(1,1034) = 48.24, p < .001$, 積極的な学習: $F(1,1034) = 10.98, p < .001$, 貢献目的: $F(1,1034) = 10.65, p < .01$, 承認・成長目的: $F(1,1034) = 11.00, p < .001$, 生活目的: $F(1,1034) = 0.83, n.s.$ ）。仕事の負担に関しては事務職、仕事の資源（作業レベル）およびワーク・エンゲイジメントに関しては専門職の方がそれぞれ高い値を示

した。また、働く目的では、貢献目的、承認・成長目的の2つが専門職の方が高い値を示した。心身の健康については、有意差は認められなかった。

3-5. 役職別による各尺度得点の違い

フェイスシートにおいて、役職別（管理職／一般職）の区分を求めているが、それに基づき、各尺度の平均得点を算出し、役職別を独立変数、各尺度得点を従属変数とする一元配置の分散分析を行った（Figure 5-4）。

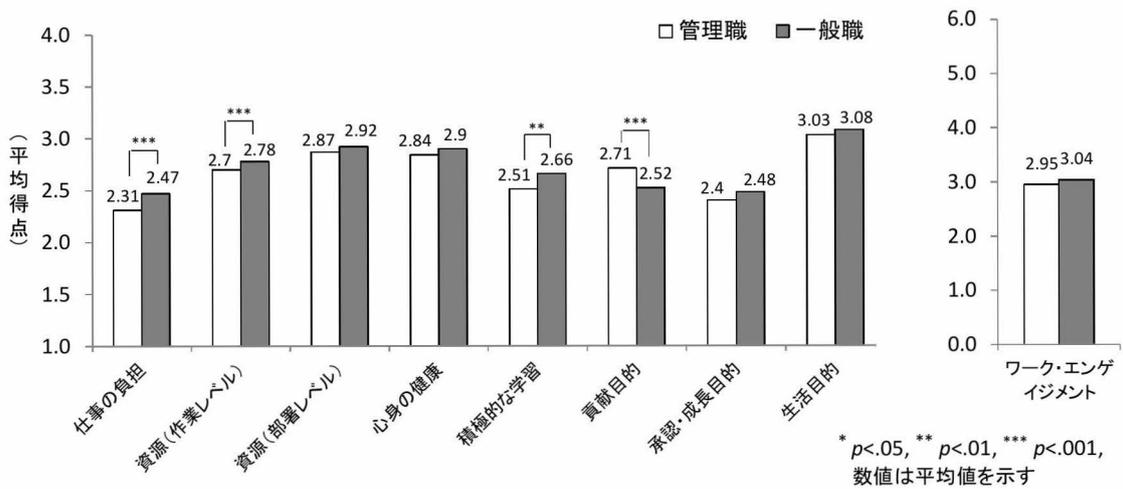


Figure 5-4 職種別による各尺度得点の比較

その結果、仕事の負担、仕事の資源（作業レベル）、積極的な学習、貢献目的の4尺度において有意差が示された（仕事の負担: $F(1,1034) = 15.40, p < .001$, 仕事の資源（作業レベル）: $F(1,1034) = 6.74, p < .01$, 仕事の資源（部署・事業場レベル）: $F(1,1034) = 1.74, n.s.$, 心身の健康: $F(1,1034) = 1.49, n.s.$, ワーク・エンゲイジメント: $F(1,1034) = 0.82, n.s.$, 積極的な学習: $F(1,1034) = 7.99, p < .001$, 貢献目的: $F(1,1034) = 19.50, p < .001$, 承認・成長目的: $F(1,1034) = 2.39, n.s.$, 生活目的: $F(1,1034) = 1.04, n.s.$ ）。仕事の負担および仕事の資源（作業レベル）、積極的な学習において一般職の方がそれぞれ高い値を示した。また、貢献目的については、管理職の方が高い値を示した。心身の健康およびワーク・エンゲイジメントについては、有意差は認められなかった。

3-6. 働く目的を含む職場いきいき職場モデル

(1)各尺度間の相関係数

仕事の負担と仕事の資源、働く目的、アウトカムである心身の健康およびワーク・エンゲイジメントとの相関係数を算出した (Table 5-10)。その主な結果として、心身の健康に関しては、仕事の負担と仕事の資源との間で高い相関を示したものの、ワーク・エンゲイジメントに関しては、仕事の負担との間で高い相関は見られなかった。3つの働く目的のうちでは、貢献目的と承認・成長目的がワーク・エンゲイジメントとの間で高い相関を示したものの、生活目的に関してはいずれの尺度とも高い相関は示されなかった。

Table 5-10 各尺度間の相関係数

	1	2	3	4	5	6	7
1. 仕事の負担	—						
2. 仕事の資源 (作業レベル)	.255 **	—					
3. 仕事の資源 (部署レベル)	.278 **	.358 **	—				
4. 心身の健康	.506 **	.353 **	.332 **	—			
5. ワーク・エンゲイジメント	.066 *	.527 **	.313 **	.231 **	—		
6. 働く目的 (貢献目的)	-.117 **	.281 **	.248 **	.107 **	.515 **	—	
7. 働く目的 (承認・成長目的)	-.019	.256 **	.191 **	.094 **	.447 **	.624 **	—
8. 働く目的 (生活目的)	-.150 **	-.006	-.036	-.106	-.029	.151 **	.200 **

*: $p < .05$, **: $p < .01$,

(2)職場いきいき職場モデルを参考にした共分散構造分析

アウトカムである心身の健康やワーク・エンゲイジメントに対して、どのような要因が影響力を持つのかを検討するために、職場いきいきモデルをもとに、共分散構造分析を行った。他要因との相関が見られなかった生活目的を削除し、仕事の負担からワーク・エンゲイジメントへのパスを削除するなど修正を加えた結果、GFI=.999, AGFI=.987, CFI=.999, RMSEA=.025 という適合度が得られた (Figure 5-5)。心身の健康に対しては、仕事の負担は最も高いパス係数を示した。一方、ワーク・エンゲイジメントに対しては、仕事の資源 (作業レベル) が高いパス係数を示し、貢献目的も影響力を持つことが示された。

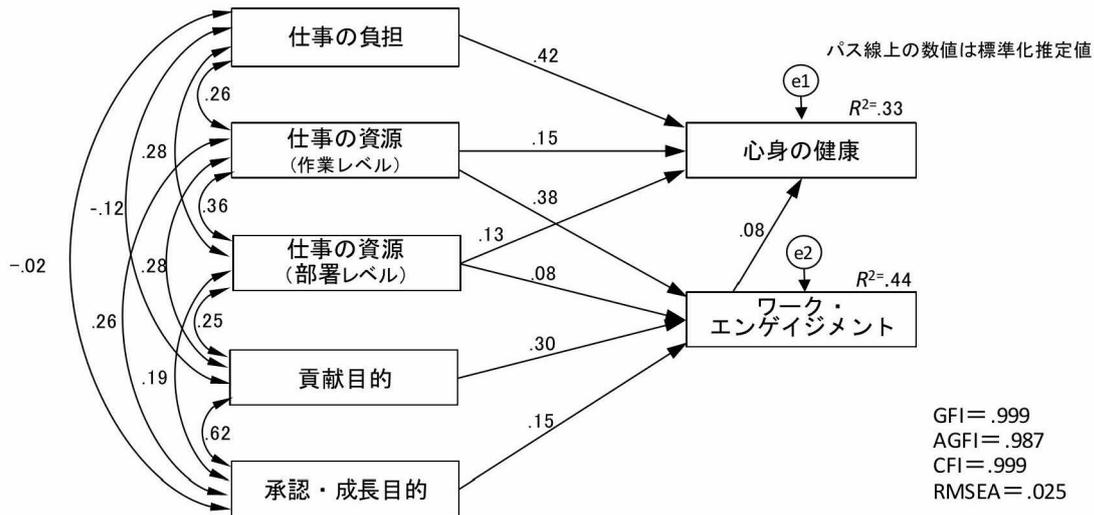


Figure 5-5 共分散構造分析の結果

3-7. SCTによる仕事で大切なこと

SCT形式による「私にとって仕事で大切なこと」という刺激文に対して、948名から回答が得られた。M-GTAによる分析の結果、4個のカテゴリーと9個の概念が生成された。いずれの概念にも含まれない回答は「その他」として取り扱った。

1つ目のカテゴリー【職場の人間関係】は、同一名の概念<職場の人間関係>のみとして解釈した。概念の生成過程の中で、「人間関係」、「協力関係」、「チームワーク」、「仲間」、「助け合い」などの言葉によって表現されるものを集約し、良好な対人関係を意図した内容として概念化した。<職場の人間関係>について、ワークシートの例として、概念名、定義、具体例と理論的メモをTable 5-11に示す。

Table 5-11 ワークシートの例<職場の人間関係>

概念名	職場の人間関係
定義	職場の人間関係や協力関係に関すること。チームワーク、つながり、和、コミュニケーション、仲間、助け合いなどの言葉によって表現される対人関係の構築に関すること。
具体例	チームワークと職場の雰囲気。／人と人とのつながり。／職員同士のコミュニケーション。／人と人とのつながりや輪、あたたかい仲間作り。／コミュニケーションをとりながら、助け合いの心を忘れずにいること。／協調性だと思う。／協力、助け合うことです。／信頼関係を築くこと。／周りの人達との連携。／仲間と刺激し合い、高めあうこと。／他
理論的メモ	顧客との関係性に関する内容は、<顧客満足や信頼、社会貢献>に分類する。

2つ目の【仕事への意識】は、<顧客の満足や信頼、社会貢献>、<正確性・効率性>、

＜目標の達成・責任感＞，＜丁寧さ・誠実さ・積極的な姿勢＞の4概念で構成した。＜顧客の満足や信頼，社会貢献＞は，顧客や利用者に意識が向けられ，満足してもらうことや信頼関係を築くことを意図した内容とした。＜正確性・効率性＞は，業務遂行において正確でミスがないこと，効率よく進めることを意図した内容でまとめた。＜正確性・効率性＞について，ワークシートを Table 5-12 に示す。＜目標の達成・責任感＞は，「やり遂げる」，「成果を上げる」，「役割や責任を果たす」などの表現により与えられた業務の目標を達成することや，役割を果たすことを意図した内容でまとめた。＜丁寧さ・誠実さ・積極的な姿勢＞は，「真面目」，「一生懸命」，「誠意」，「真心」などの言葉によって表現された仕事に向けられるポジティブな姿勢について言及された内容とした。

Table 5-12 ワークシートの例＜正確性・効率性＞

概念名	正確性・効率性
定義	業務を正確にミスなく、効率的に行うことや、迅速さ、円滑さ、期限を意識した内容。期限厳守、スピード、確認、テキパキ、報告・連絡・相談などの言葉によって表現される。
具体例	正確にテキパキと片づける。／効率よく進めること。／ミスやロスを最小限に抑え、成果を上げること。／スピードと正確性。／注意力と集中力。／いかに要領よくこなすか。／1つ1つ確認し、ミスをしない。／報告・連絡・相談の徹底／マニュアル通りに業務を行う。／事故のないように業務を終える。／他
理論的メモ	顧客満足につながる内容を含むが、ミスによる迷惑を防ぐことやスムーズに行うことに主眼を置いた内容。

3 つ目の【自己への意識】は，＜やりがい・自己実現・自己成長＞，＜自己を大切にす
る姿勢＞，＜生活の維持＞の3概念で構成した。＜やりがい・自己実現・自己成長＞は，
「やりがい」や「生きがい」，「達成感」などのポジティブな感情を求めることや，自己の
知識やスキルの向上を意識した内容をまとめた。＜自己を大切にする姿勢＞は，「無理をし
過ぎない」，「健康でいること」などの表現により，まずは自己を良好に保つことを意識し
た内容のものをまとめた。＜自己を大切にする姿勢＞について，ワークシートを Table 5-
13 に示す。＜生活の維持＞は，収入を得て生活していくことを意図した内容をまとめた。

Table 5-13 ワークシートの例<自己を大切にする姿勢>

概念名	自己を大切にする姿勢
定義	無理をしない、素直な気持ち、頑張りすぎないこと等、仕事にのめり込み過ぎないような自分の考えに沿った内容。こころの余裕、ストレスをためない、メリハリ、ワークライフバランス、良いコンディションなどの言葉で表現される。
具体例	心と時間に余裕をもつこと。／どれだけ楽しめるかということ。／無理なく自分のペースでできることです。／自分で納得しながら遂行すること。／ストレスをためないこと。／充実した人生を送ること。／ワーク・ライフ・バランスである。／自分が楽しんで仕事をするということ。／健康でいつも笑顔で取り組みたい。／まずは自分の心身の健康。／他
理論的メモ	<やりがい・自己実現・自己成長>に関連する内容も見られるが、自分を大切にし、仕事と生活とのバランスを意識に向けた内容。

4 つ目の【複数の概念】は、上記の概念のうちで複数の内容をあわせ持つものをまとめた。回答例としては、「コミュニケーションと責任感」、「チームワークと熱意」、「人間関係をもとに仕事に責任をもつ事」、「自分の身体の健康管理と責任感をもつこと」、「信頼とゆとり、気配りである」など同時に複数の概念の要素を示された回答である。

「私にとって仕事で大切なこと」についてのカテゴリー名、概念名、概念の定義および理論的メモ、その出現数・出現率を、カテゴリー・概念一覧として Table 5-14 に示す。

Table 5-14 「私にとって仕事で大切なこと」のカテゴリー・概念一覧

カテゴリー名	概念名	定義	理論的メモ	出現数	出現率
職場の人間関係	職場の人間関係	職場の人間関係や協力関係に関すること。 チームワーク、つながり、和、コミュニケーション、仲間、助け合いなどの言葉によって表現される対人関係の構築に関すること。	顧客との関係性に関する内容は、顧客満足や信頼、社会貢献に分類する。	192	20.3%
仕事への意識	顧客の満足や信頼、社会貢献	顧客・利用者に満足してもらい、信頼関係を築くこと。相手の立場、お客様の安全、利用者の笑顔と満足などの言葉によって表現される顧客満足や社会貢献に関すること。	顧客・利用者とは、地方公務員にとっては市民、保育所職員にとっては子どもやその保護者、看護師にとっては患者さんが対象となる。広く社会への貢献という意味合いを持つ内容も含む。	188	19.8%
	正確性・効率性	業務を正確にミスなく、効率的に行うことや、迅速さ、円滑さ、期限を意識した内容。期限厳守、スピード、確認、テキパキ、報告・連絡・相談などの言葉によって表現される。	顧客満足につながる内容を含むが、ミスによる迷惑を防ぐことやスムーズに行うことに主眼を置いた内容。	124	13.1%
	目標の達成・責任感	業務における目標を達成することや与えられた責任を果たすこと。役割や責任を果たす、目標の遂行、やり遂げる、やるべきことをやるなど、成果を上げるなどの言葉で表現される。	積極的な取組姿勢に近い内容も見られるが、より目標や責任に意識が向けられた内容。	106	11.2%
	丁寧さ・誠実さ、積極的な姿勢	丁寧さや誠実さ、積極性が示される仕事に向けられるポジティブな姿勢。真面目、一生懸命、精一杯、やる気、気合、誠意、親切、初心などの言葉によって表現される。	顧客の満足や信頼、社会貢献に関連する内容も見られるが、より仕事への取組姿勢に意識が向けられた内容。	74	7.8%
自己への意識	やりがい・自己実現・自己成長	やりがいや生きがい、達成感等のポジティブな感情を味わうことや、自己成長や自己実現に意識が向けられた内容。チャレンジ、向上心、学ぶ心、創造性、充実などの言葉によって表現される。	自己の知識や能力を発揮させること、仕事自体を楽しむことや前向きさに意識を向けた内容。	100	10.5%
	自己を大切にす姿勢	無理をしない、素直な気持ち、頑張りすぎないこと等、仕事にのめり込み過ぎないような自分の考えに沿った内容。こころの余裕、ストレスをためない、メリハリ、ワークライフバランス、良いコンディションなどの言葉で表現される。	やりがい・自己実現・自己成長に関連する内容も見られるが、自分を大切にし、仕事と生活とのバランスに意識を向けた内容。	54	5.7%
	生活の維持	金銭的な報酬を得て、生活を成り立たせることを意識した内容。所得を得る、生活していく、お金のため、収入源などの言葉によって表現される。		21	2.2%
複数の概念	複数の概念	上記の概念のうち、複数の内容をあわせもつ内容。		51	5.4%
	その他	上記の概念のうち、いずれにも当てはまらない内容。	特になし、持っていないなどの言葉に表現されるものが見られる。	38	4.0%

3-8. SCTによる仕事のストレス

SCT形式による「仕事のストレス」という刺激文に対して、955名から回答が得られた。

M-GTAによる分析の結果、4個のカテゴリーと10個の概念が生成された。

1つ目のカテゴリー【仕事におけるストレス要因】は、＜業務上ストレス＞、＜対人的ストレス＞の2概念で構成した。＜業務上ストレス＞は、働く人々がそれぞれの業務遂行

上で感じるストレスが表現された内容とした。解決できない課題，仕事の量，顧客からの苦情対応，思い通りに進められない状況などであり，要求される能力や技能に自分が達していないことを表現した内容も含めた。＜業務上ストレス＞について，ワークシートの例として，定義とともに定義，具体例と理論的メモを Table 5-15 に示す。＜対人的ストレス＞は，「人間関係」，「人付き合い」，「上司の態度」などの表現によって示される職場での人間関係からストレスを感じている内容とした。

Table 5-15 ワークシートの例＜業務上ストレス＞

概念名	業務上ストレス
定義	実際的に業務遂行上でストレスに感じる。課題解決できない，計画通りに進まない，仕事量・デスクワークが多い，人員不足などによって感じるストレス。また，知識・技能不足など自身の能力に関する内容。
具体例	業績目標が達成できないこと。／自分の思い描くような結果が出ない時に感じる。／時間に追われ，勉強する時間が不足すること。／管理職として責任を遂行すること。／書類の多さと保護者への対応。／仕事量と見合った給料ではないこと。／うまくできない自分に対して感じることもある。／人員不足。／失敗が許されない仕事であること。／顧客からの苦情対応。／他
理論的メモ	今後の自己の成長のための課題として表現されている可能性もある。

2 つ目のカテゴリ【ストレス状態の評価】は，＜ストレスフル状態＞，＜ストレスなし状態＞の 2 概念で構成した。＜ストレスフル状態＞は，ストレスがあることを表明しており，その対処や認知的方略が示されていない内容でまとめた。＜ストレスフル状態＞について，ワークシートを Table 5-16 に示す。＜ストレスなし状態＞は，「特にない」，「感じていない」などの表現で，特にストレスに感じていない状態を表明した内容である。

Table 5-16 ワークシートの例＜ストレスフル状態＞

概念名	ストレスフル状態
定義	ストレスを感じている，もしくはストレスが高まっていることを表明している内容。特に多い，なくなることはない，ひどい，非常に大きいなどの言葉によって表現される。
具体例	多々あり，うまく処理できない。／最近特に多い。／たまる一方である。／なくなることはありません。／なかなか発散できない。／次から次へのかかってくる。／多すぎて書き表せない。／ない時なんてないです。／大いにあり。／日常茶飯事である。／他
理論的メモ	ストレスの存在を表明しつつ，解消法について言及しているものは＜～解消方法＞に分類する。

3 つ目のカテゴリ【ストレスの解消方法】は，＜アクティブ系ストレス解消＞，＜リラックス系ストレス解消＞，＜会話によるストレス解消＞の 3 概念で構成した。＜アクテ

イブ系ストレス解消>は、スポーツなどの趣味によるストレス解消を意識した内容のものをまとめた。<アクティブ系ストレス解消>について、ワークシートの例を Table 5-17 に示す。<リラックス系ストレス解消>は、食事や買い物、睡眠や入浴などの日常生活場面においてくつろぐことによるストレス解消を意図した内容とした。<会話によるストレス解消>は、職場の上司や同僚、や友人や家族と会話したり相談したりすることや、一緒に食事や飲みに行くことによるストレス解消を 1 概念としてまとめた。

Table 5-17 ワークシートの例<アクティブ系ストレス解消>

概念名	アクティブ系ストレス解消
定義	趣味、スポーツ、旅行、コンサートなど活動によって、明確にストレスを発散しようという意欲が表明された内容。
具体例	運動や趣味で取り除くようにしている。／解決法はスポーツ。／旅行へ行ったり、気分転換して減らしたい。／自分の好きな趣味で解決できる。／体を動かして発散しよう！／時々たまるが、自分の趣味で発散する。／コンサートで発散する。／ランニング等で発散する。／ためないよう休日は行楽地に行くようにしたい。／他
理論的メモ	ストレスの「発散」を意識した内容。飲食や買い物は日常生活の延長線上として、<リラックス系ストレス解消>もしくは<会話によるストレス解消>に分類する。

4 つ目のカテゴリー【対ストレスの考え方】は、<ストレスの受容>、<持ち帰らない意識>、<早期解消の意識>の 3 概念で構成した。【ストレスの解消方法】のように、具体的なストレス解消法までは示されていないが、ストレスの捉え方を変えることや、溜め込まないこと、受け止めることを表明した内容である。<ストレスの受容>は、仕事のするうえではストレスは基本的に存在するもの捉えたり、個人の受け止め方によって変わること示したり、場合によってはやむを得ないものとして考えている内容でまとめた。<ストレスの受容>について、ワークシートを Table 4-18 に示す。<持ち帰らない意識>は、「家に持ち帰らない」、「生活に持ち込まない」などの表現により、職場と生活の場を切り分けて考えようとする内容でまとめた。<早期解消の意識>は、「溜めないようにする」、「うまく発散する」、「なるべく解消する」などの表現によりストレスの発散・解消を意識している内容とした。

Table 5-18 ワークシートの例<ストレスの受容>

概念名	ストレスの受容
定義	仕事をするうえでストレスは基本的に存在するもの、切り離せないものと認識している内容。うまく付き合う、自分を成長させてくれる、捉え方・心の持ち方次第、自分の工夫次第などの言葉によって表現される。
具体例	上手に付き合っていきたいと思う。／心の持ち方次第。／ある程度はやむを得ない。／自分の工夫次第。／"0"にはならないので、それとうまく付き合いたい。／自分の考えを変えることで変わる。／うまく共存できればいいと思う。／ある程度必要である。／今となれば自分を成長させてくれたと思う。／どのような職場にいてもあると思う。／他
理論的メモ	ストレス解消意識はあるが、積極的な解消法にまで示されていない内容。また、あつて当たり前、避けられないなどの言葉で不可避的存在として捉えている内容も含む。

「仕事のストレス」についてのカテゴリー名、概念名、概念の定義および理論的メモ、その出現数・出現率を、カテゴリー・概念一覧として Table 5-19 に示す。

Table 5-19 「仕事のストレス」のカテゴリー・概念一覧

カテゴリー名	概念名	定義	理論的メモ	出現数	出現率
仕事における ストレス要因	業務上ストレス	「実際に業務遂行上でストレスに感じること。課題解決できない、計画通りに進まない、仕事量・デスクワークが多い、人員不足などによって感じるストレス。また、知識・技能不足など自身の能力に関する内容。」	「今後の自己の成長のための課題として表現されている可能性もある。」	142	14.9%
	対人的ストレス	「上司や同僚との人間関係、部下をまとめる気遣い、望まない付き合いなどの職場の人間関係。人付き合い、上司の態度、考え方や価値観の違いなどの言葉によって表現される。」	「現在その状態ではなくても、人間関係が原因でストレスにつながることを意識している内容。」	109	11.4%
ストレス状態の評価	ストレスフル状態	「ストレスを感じている、もしくはストレスが高まっていることを表明している内容。特に多い、なくなることはない、ひどい、非常に大きいなどの言葉によって表現される。」	「ストレスの存在を表明しつつ、解消法について言及しているものは<～解消方法>に分類する。」	121	12.7%
	ストレスなし状態	「特に大きなストレスを感じていないことを表明している内容。特になし、ほとんどない、あまり感じないなどによって表現される。」		100	10.5%
ストレスの解消方法	アクティブ系ストレス解消	「趣味、スポーツ、旅行、コンサートなど活動によって、明確にストレスを発散しようという意欲が表明された内容。」	「ストレスの「発散」を意識した内容。飲食や買い物は日常生活の延長線上として、<リラックス系ストレス解消>もしくは<会話によるストレス解消>に分類する。」	97	10.2%
	リラックス系ストレス解消	「食事や買い物、睡眠、入浴などの日常生活の活動によって、ストレスを解消しようという意識が表明される内容。休息やリラックスすること、家族と過ごすことを含む。」	「<会話によるストレス解消>に関連する内容は見られる。単に飲酒をすることによるストレス解消は<リラックス系ストレス解消>に含む。」	64	6.7%
	会話によるストレス解消	「上司や同僚、友人、家族に相談したり、話したりすることによってストレス解消を意識している内容。友人との飲食も含む。」	「<他のストレス解消>との重複は見られるが、会話やコミュニケーションを主眼とした内容は、<会話によるストレス解消>に含む。」	47	4.9%
対ストレスの考え方	ストレスの受容	「仕事をするうえでストレスは基本的に存在するもの、切り離せないものと認識している内容。うまく付き合う、自分を成長させてくれる、捉え方・心の持ち方次第、自分の工夫次第などの言葉によって表現される。」	「ストレス解消意識はあるが、積極的な解消法にまで示されていない内容。また、あつて当たり前、避けられないなどの言葉で不可避的存在として捉えている内容も含む。」	92	9.6%
	持ち帰らない意識	「ストレスを家庭生活に持ち帰らない、職場外に持ち出さないという意識が表明されている内容。」	「<早期解消の意識>に含まれる内容も見られるが、表現として家庭やプライベートに「持ち帰らない」、「持ち込まない」と明確に表現されている内容。」	46	4.8%
	早期解消の意識	「できるだけ早期にストレスを解消・発散する意識が表明されている内容。ためないようにする、ひきずらない、その都度解消する、うまく解消する、日々消化するなどの言葉によって表現される。」	「「アクティブ系ストレス解消」に関連する内容も見られるが、具体的なストレス発散法として示されていない内容。」	109	11.4%
	その他	「上記の概念のうち、いずれにも当てはまらない内容。」		28	2.9%

3-9. SCTによる仕事の目的

SCT形式による「仕事の目的」という刺激文に対して、917名から回答が得られた。M-GTAによる分析の結果、4個のカテゴリーと8個の概念が生成された。

1つ目のカテゴリー【貢献目的】は、＜社会への貢献・関わり＞、＜顧客満足や信頼＞、＜目標の達成＞の3概念で構成した。＜社会への貢献・関わり＞は、人や社会に役立ちたい、社会とのつながりを感じていたいという意識が表明された内容のものをまとめた。顧客満足の要素も見られるが、「社会での役割を果たす」、「人の役に立ちたい」、「社会の一員であるため」などの言葉によって表現される一般社会や人への貢献や関わりを求めた内容とした。＜顧客満足や信頼＞は、顧客や利用者に対して満足感や信頼感、安心感をもってもらうことを意図した内容でまとめた。＜顧客満足や信頼＞について、ワークシートの例として、概念名、定義、具体例と理論的メモをTable 5-20に示す。＜目標の達成＞は、「達成すること」、「成果を出すため」などの言葉で表現される業務上での目標に対して結果を求める内容でまとめた。

Table 5-20 ワークシートの例＜顧客満足や信頼＞

概念名	顧客の満足や信頼
定義	顧客や利用者の満足感や信頼感を意識した内容。喜んでもらえること、元気に過ごしてもらったり、安全・安心を提供すること、子供の笑顔を大切にすることなどの言葉で表現される。
具体例	相手に感謝、喜んでもらうこと。／人々が快適に暮らすため。／日々安心して暮らせる手助けをすること。／市民のニーズに応えることです。／市民の幸福を追求することにある。／子ども達が楽しく成長できるように様々なことに取り組むこと。／患者様のお役に立つことである。／いかにお客様のためになるかを最優先に考える。／一人でも多くの顧客の役に立ちたい。／他
理論的メモ	顧客・利用者とは、地方公務員にとっては市民、保育所職員にとっては子どもやその保護者、看護師にとっては患者さんが対象となる。それぞれの対象への意識が高い内容。

2つ目のカテゴリー【やりがい・成長目的】は、＜やりがい・自己実現・自己成長＞のみとして解釈した。「やりがい」、「生きがい」、「自己実現」と表現されるものや、「自分を高めるため」、「スキルを向上させるため」など自己成長を意図した内容を含めた。＜やりがい・自己実現・自己成長＞について、ワークシートをTable 5-21に示す。

Table 5-21 ワークシートの例<やりがい・自己実現・自己成長>

概念名	やりがい・自己実現・自己成長
定義	生きがいややりがい、達成感、充実感等のポジティブな感情を味わうこと。自分を高める、成長、知識・経験を活かす、スキルアップ、キャリアアップ、自分磨きなどの言葉によって表現される。
具体例	やりがいや達成感を味わうため。／自分の学んだ知識・経験を活かすため。／自己を成長させるため。／人生の生きがいである。／人間力を高めるため。／新しい発見をすること。／自分の夢の達成です。／自分のためのスキルアップ。／自己の充実・達成感。／成し遂げた時の充実感である。／他
理論的メモ	理想として表明された内容も含む。

3 つ目のカテゴリ【生活目的】は、<生活の維持のみ>、<生活の維持+その他の目的>、<余暇の充実・家族の幸福>の 3 概念で構成した。<生活の維持のみ>は、収入を得て、生活を成り立たせることを目的とした内容であり、その他の要素を含まないもののみでまとめた。<生活の維持+その他の目的>は、金銭的報酬を得ることを表明しつつ、その他の目的についても言及されている内容をまとめた。<生活の維持+その他の目的>について、ワークシートを Table 5-22 に示す。<余暇の充実・家族の幸福>は、「豊かな生活のため」「余暇を充実させるため」「家族と幸せに暮らすため」などの表現で、生活の場の充実を目的とした内容とした。

Table 5-22 ワークシートの例<生活の維持+その他の目的>

概念名	生活維持+その他の目的
定義	生活維持のための金銭的報酬と同時に、顧客満足や社会貢献、自己実現などの他の目的も同時に表明されている内容。
具体例	自己実現を生活の糧を得ること。／生活のためでもあるが、生きがいでもある。／社会への還元と生活費を稼ぐこと。／自分のスキルアップと給料だと思う。／収入を得ることはもちろんだが、人の役に立てることができる。／やりがいもあるが、お金も大事です。生きるためが一番であり、その中で自分を成長させること。／やりがいや達成感を味わい、収入をえること。／自分も社会の一員になることと、収入を得ること。誰かの役に立てるといことと、サラーを得ること。／生活費を稼ぎ、充実した日々を送るためである。／他
理論的メモ	

4 つ目の【複数の目的】は、上記の概念のうちで複数の内容をあわせ持つものをまとめた。回答例としては、「家族を養うためと、生甲斐にあると思います」、「は自己実現と社会貢献」、「お客様を満足させつつ、自分の生活を豊かにすること」、「自分の知識の向上、家族を守る」、「やりがいを感じ、生活にメリハリをつけること」など同時に複数の概念の要素を示された回答である。

「仕事の目的」についてのカテゴリー名、概念名、概念の定義および理論的メモ、その出現数・出現率を、Table 5-23 に示す。

Table 5-23 「仕事の目的」のカテゴリー・概念一覧

カテゴリー名	概念名	定義	理論的メモ	出現数	出現率
貢献目的	社会への貢献・関わり	人や社会、組織に役立つ意欲が表明されたり、社会とのつながりを意識した内容。社会のため、社会での役割を果たす、人の役に立つ、社会の一員などの言葉で表現される。	地方自治体の場合、業務自体に地域社会との密着性があり、〈顧客満足や信頼〉との関連が見られるが、人や社会のためというや大きな意味合いを持つ内容。	54	5.9%
	顧客の満足や信頼	顧客や利用者の満足感や信頼感を意識した内容。喜んでもらえること、元気に過ごしてもらうこと、安全・安心を提供すること、子供の笑顔を大切にすることなどの言葉で表現される。	顧客・利用者とは、地方公務員にとっては市民、保育所職員にとっては子どもやその保護者、看護師にとっては患者さんが対象となる。それぞれの対象への意識が高い内容。	110	12.0%
	目標の達成	目標の達成や求められる結果を得ることを意識した内容。達成する、実践する、成果を出すなどの言葉によって表現される。	個々人の業務内容について、具体的に示された内容。	77	8.4%
やりがい・成長目的	やりがい・自己実現 ・自己成長	生きがいややりがい、達成感、充実感等のポジティブな感情を味わうこと。自分を高める、成長、知識・経験を活かす、スキルアップ、キャリアアップ、自分磨きなどの言葉によって表現される。	理想として表明された内容も含む。	94	10.3%
生活目的	生活維持のみ	金銭的報酬を得て、生活費を稼ぐこと、生活を維持することを意識した内容。お金を稼ぐため、収入を得るため、生計のため、生きていくため、家庭を支えるためなどの言葉によって表現される。	金銭的報酬とともに他の目的が表明されているものは〈生活の維持+その他の要素〉に分類する。	235	25.6%
	生活維持 +その他の目的	生活維持のための金銭的報酬と同時に、顧客満足や社会貢献、自己実現などの他の目的も同時に表明されている内容。		185	20.2%
	余暇の充実 ・家族の幸福	自身の余暇活動や家族との暮らしの充実を意識した内容。生活にメリハリ、豊かな生活、ゆとりのため、休暇を楽しむなどの言葉によって表現される。	〈生活維持のみ〉と関連が見られるが、金銭的報酬を趣味や旅行、家族との余暇などゆりの部分に使うことを意図した内容。	60	6.5%
複数の目的	複数の概念	〈生活の維持のみ〉以外の概念のなかで、複数の内容をあわせもつ内容。例えば、社会貢献+やりがい、顧客満足+自己成長など同時に異なる目的が表明された内容。		24	2.6%
	その他	上記の概念のうち、いずれにも当てはまらない内容。明確にする、分からない、見失っている、人それぞれ、多種多様、自分の意識次第で変化などの言葉で表現される。		78	8.5%

3-10. SCTによる概念ごとの分布

SCTによる質問「私にとって仕事で大切なこと」に対する回答結果の分布を Figure 5-6 に示す。概念別では、＜職場の人間関係＞が 20.3%で最も高い割合となった。概念別では、【仕事に向けられる意識】が約半数以上を占め、＜顧客の満足や信頼、社会貢献＞が高い割合を示した。

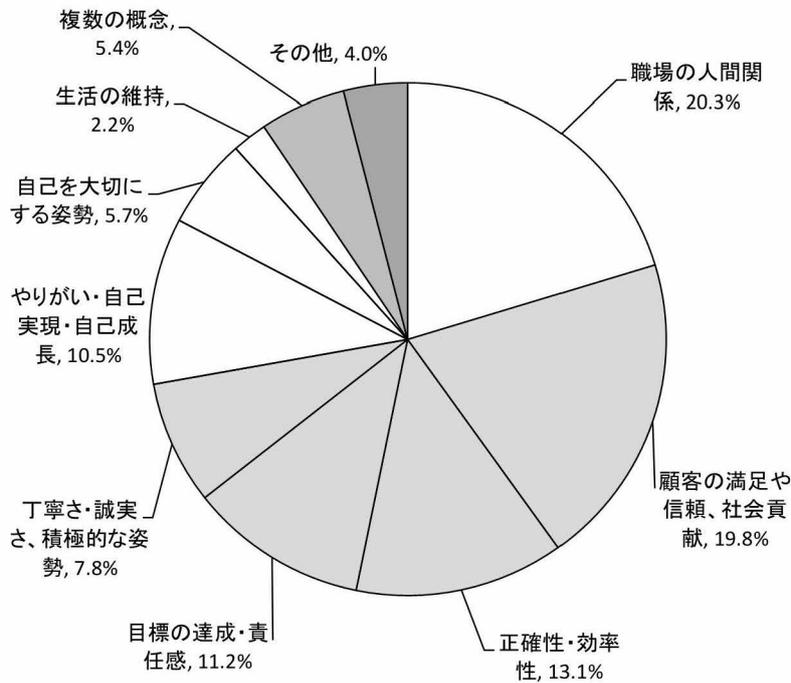


Figure 5-6 「私にとって仕事で大切なこと」の回答分布（全体）

性別および年代別に見た回答結果の分布を Table 5-24 に示す。性別では、女性において＜職場の人間関係＞が最も高い割合となった。女性に対して男性のほうが高い割合を示したのは、＜目標の達成・責任感＞であった。年代別に見た場合、20代において＜職場の人間関係＞の割合が低く、＜自分を大切に
する姿勢＞の割合が他年代に対して高い割合であった。

Table 5-24 「私にとって仕事で大切なこと」の回答分布（性別・年代別）

	全体	男性	女性	20代	30代	40代	50代
職場の人間関係	192 (20.3%)	68 (17.3%)	124 (22.3%)	31 (15.3%)	48 (23.1%)	45 (20.8%)	68 (21.1%)
顧客の満足や信頼、社会貢献	188 (19.8%)	71 (18.1%)	117 (21.0%)	41 (20.3%)	36 (17.3%)	44 (20.4%)	67 (20.8%)
正確性・効率性	124 (13.1%)	56 (14.3%)	68 (12.2%)	21 (10.4%)	27 (13.0%)	28 (13.0%)	48 (14.9%)
目標の達成・責任感	106 (11.2%)	56 (14.3%)	50 (9.0%)	23 (11.4%)	24 (11.5%)	24 (11.1%)	35 (10.9%)
丁寧さ・誠実さ、積極的な姿勢	74 (7.8%)	30 (7.7%)	44 (7.9%)	22 (10.9%)	20 (9.6%)	16 (7.4%)	16 (5.0%)
やりがい・自己実現・自己成長	100 (10.5%)	41 (10.5%)	59 (10.6%)	20 (9.9%)	20 (9.6%)	22 (10.2%)	38 (11.8%)
自己を大切にする姿勢	54 (5.7%)	19 (4.8%)	35 (6.3%)	21 (10.4%)	17 (8.2%)	9 (4.2%)	7 (2.2%)
生活の維持	21 (2.2%)	10 (2.6%)	11 (2.0%)	6 (3.0%)	2 (1.0%)	6 (2.8%)	7 (2.2%)
複数の概念	51 (5.4%)	14 (3.6%)	37 (6.7%)	10 (5.0%)	3 (1.4%)	16 (7.4%)	22 (6.8%)
その他	38 (4.0%)	27 (6.9%)	11 (2.0%)	7 (3.5%)	11 (5.3%)	6 (2.8%)	14 (4.3%)
	948 (100%)	392 (100%)	556 (100%)	202 (100%)	208 (100%)	216 (100%)	322 (100%)

次に、SCTによる質問「仕事のストレス」に対する回答結果の分布では、概念別にみた場合では、＜業務上ストレス＞が14.9%で最も高い割合で、次いで＜ストレスフル状態＞が12.7%であった。この2つに＜対人的ストレス＞を合わせた割合は39.0%となった。概念別にみた場合では、【仕事におけるストレス要因】、【ストレス状態の評価】、【ストレスの解消法】、【対ストレスの考え方】の4概念が21%～26%の範囲でほぼ均等に分かれる形となった（Figure 5-7）。

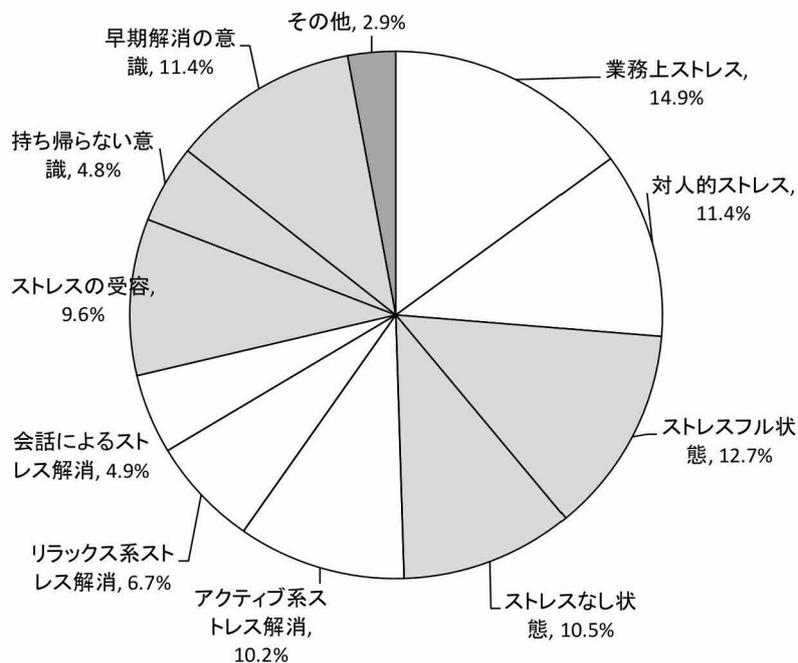


Figure 5-7 「仕事のストレス」の回答分布（全体）

性別および年代別に見た回答結果の分布を Table 5-25 に示す。＜対人的ストレス＞および＜会話によるストレス解消＞が男性よりも女性が高い割合となった。一方、男性の方が高い割合を示したものは、＜アクティブ系ストレス解消＞と＜ストレスの受容＞であった。年代別に見た場合、＜業務上のストレス＞は 50 代、＜ストレスフルな状態＞は 40 代において最も高い割合を示した。＜アクティブ系ストレス解消＞は、20 代で最も高い結果となった。

Table 5-25 「仕事のストレス」の回答分布（性別・年代別）

	全体	男性	女性	20代	30代	40代	50代
業務上ストレス	142 (14.9%)	55 (13.8%)	87 (15.6%)	25 (12.5%)	28 (13.2%)	30 (13.6%)	59 (18.3%)
対人的ストレス	109 (11.4%)	32 (8.0%)	77 (13.8%)	22 (11.0%)	33 (15.6%)	27 (12.3%)	27 (8.4%)
ストレスフル状態	121 (12.7%)	51 (12.8%)	70 (12.6%)	15 (7.5%)	27 (12.7%)	41 (18.6%)	38 (11.8%)
ストレスなし状態	100 (10.5%)	39 (9.8%)	61 (11.0%)	25 (12.5%)	22 (10.4%)	21 (9.5%)	32 (9.9%)
アクティブ系ストレス解消	97 (10.2%)	53 (13.3%)	44 (7.9%)	38 (19.0%)	13 (6.1%)	11 (5.0%)	35 (10.8%)
リラックス系ストレス解消	64 (6.7%)	20 (5.0%)	44 (7.9%)	19 (9.5%)	19 (9.0%)	13 (5.9%)	13 (4.0%)
会話によるストレス解消	47 (4.9%)	8 (2.0%)	39 (7.0%)	9 (4.5%)	9 (4.2%)	8 (3.6%)	21 (6.5%)
ストレスの受容	92 (9.6%)	56 (14.1%)	36 (6.5%)	18 (9.0%)	17 (8.0%)	23 (10.5%)	34 (10.5%)
持ち帰らない意識	46 (4.8%)	18 (4.5%)	28 (5.0%)	7 (3.5%)	10 (4.7%)	16 (7.3%)	13 (4.0%)
早期解消の意識	109 (11.4%)	53 (13.3%)	56 (10.1%)	15 (7.5%)	27 (12.7%)	24 (10.9%)	43 (13.3%)
その他	28 (2.9%)	13 (3.3%)	15 (2.7%)	7 (3.5%)	7 (3.3%)	6 (2.7%)	8 (2.5%)
	955 (100%)	398 (99.9%)	557 (100%)	200 (100%)	212 (100%)	220 (100%)	323 (100%)

次に、SCT による質問「仕事の目的」に対する回答結果の分布では、＜生活の維持のみ＞が 25.6%と最も高く、＜生活の維持+その他の目的＞と合わせると 45.8%となり、半数近くに上る。概念別にみた場合、【貢献目的】は 28.2%となった (Figure 5-8)。

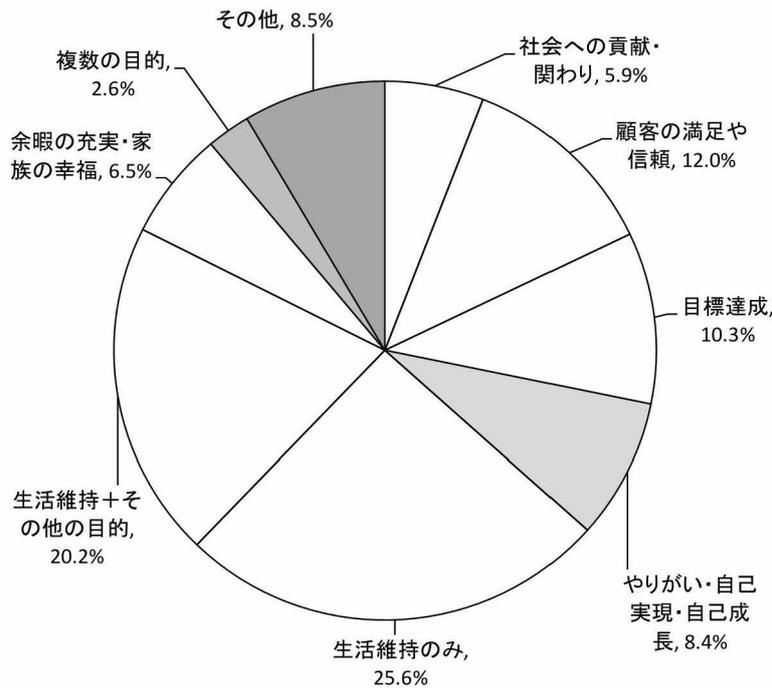


Figure 5-8 「仕事の目的」の回答分布 (全体)

性別および年代別に見た回答結果の分布を Table 5-26 に示す。＜生活維持＞に関する回答は、男女ともに高い割合を示したが、＜生活維持+その他の目的＞に関しては、女性の方が高い割合となった。＜やりがい・自己実現・自己成長＞については、男性の方が高い割合となった。

Table 5-26 「仕事の目的」の回答分布 (性別・年代別)

	全体	男性	女性	20代	30代	40代	50代
社会への貢献・関わり	54 (5.9%)	26 (6.9%)	28 (5.2%)	8 (4.1%)	12 (6.0%)	10 (4.7%)	24 (7.7%)
顧客の満足や信頼	110 (12.0%)	47 (12.4%)	63 (11.7%)	21 (10.7%)	18 (9.0%)	19 (9.0%)	52 (16.8%)
目標達成	77 (8.4%)	27 (7.1%)	67 (12.4%)	25 (12.8%)	24 (12.0%)	15 (7.1%)	30 (9.7%)
やりがい・自己実現・自己成長	94 (10.3%)	44 (11.6%)	33 (6.1%)	11 (5.6%)	8 (4.0%)	17 (8.1%)	41 (13.2%)
生活維持のみ	235 (25.6%)	107 (28.3%)	128 (23.7%)	54 (27.6%)	56 (28.0%)	64 (30.3%)	61 (19.7%)
生活維持+その他の目的	185 (20.2%)	51 (13.5%)	134 (24.9%)	39 (19.9%)	39 (19.5%)	54 (25.6%)	53 (17.1%)
余暇の充実・家族の幸福	60 (6.5%)	20 (5.3%)	40 (7.4%)	12 (6.1%)	18 (9.0%)	21 (10.0%)	9 (2.9%)
複数の概念	24 (2.6%)	11 (2.9%)	13 (2.4%)	6 (3.1%)	4 (2.0%)	4 (1.9%)	10 (3.2%)
その他	78 (8.5%)	45 (11.9%)	33 (6.1%)	20 (10.2%)	21 (10.5%)	7 (3.3%)	30 (9.7%)
	917 (100%)	378 (99.9%)	539 (100%)	196 (100%)	200 (100%)	211 (100%)	310 (100%)

3-11. 概念別にみる心身の健康およびワーク・エンゲイジメントの違い

SCTによる質問に対する回答結果の分布を見てきたが、その概念別に心身の健康およびワーク・エンゲイジメントの尺度得点を比較した。まず、「私にとって仕事で大切なこと」に関する9概念について、心身の健康およびワーク・エンゲイジメントの平均得点を算出した（Figure 5-9, Figure 5-10）。心身の健康およびワーク・エンゲイジメントを従属変数とする一元配置の分散分析を行った。その結果、ワーク・エンゲイジメントにおいて有意差が示された（心身の健康： $F(9,938) = 1.49, n.s.$, ワーク・エンゲイジメント： $F(9,938) = 8.74, p < .001$ ）。そこでワーク・エンゲイジメントについてTukeyの多重比較を行ったところ、＜生活の維持の得点が、＜正確性・効率性＞と＜自己を大切にする姿勢＞の2概念以外のすべてに対して、有意に低いことが示された。また、＜顧客満足、社会貢献＞の得点が、＜正確性・効率性＞と＜職場の人間関係＞の2概念に対して有意に高く（＜正確性・効率性＞： $p < .001$, ＜職場の人間関係＞： $p < .05$ ）、＜丁寧さ・誠実さ＞の得点が、＜正確性・効率性＞に対して有意に高いことが示された（ $p < .01$ ）。

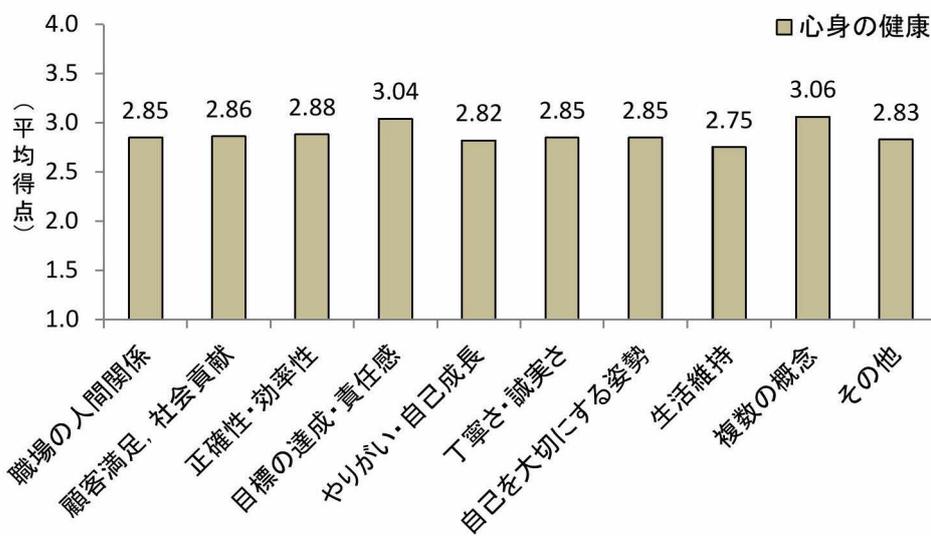


Figure 5-9 「仕事で大切なこと」概念別の心身の健康得点

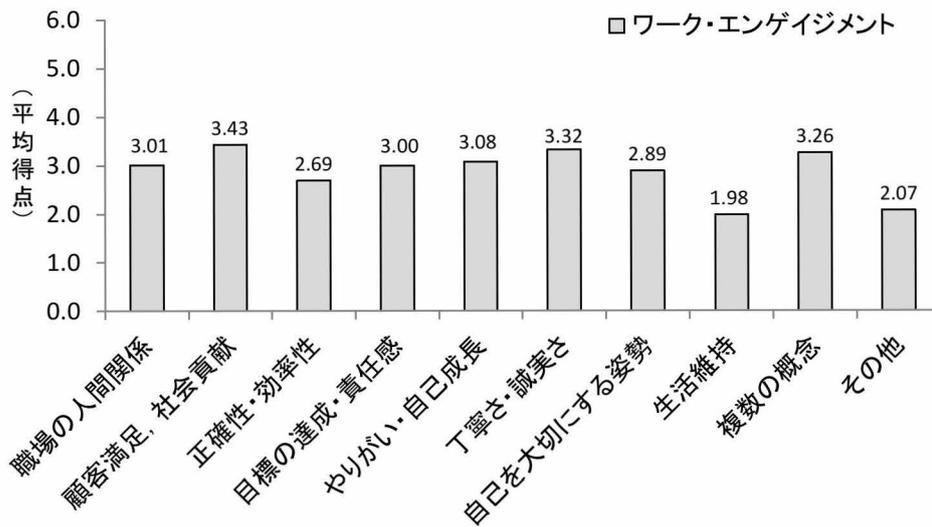


Figure 5-10 「仕事で大切なこと」概念別のワーク・エンゲイジメント得点

2 つ目の「仕事のストレス」に関する 10 概念について、同じく心身の健康およびワーク・エンゲイジメントの平均得点を算出した (Figure 5-11, Figure 5-12)。一元配置の分散分析を行った結果、その両方に有意差が確認された (心身の健康 : $F(10,944) = 12.21, p < .001$, ワーク・エンゲイジメント : $F(10,944) = 6.93, p < .001$)。心身の健康についての多重比較の結果、<ストレスフル状態>の得点が最も低く、<対人的ストレス>と<ストレスの受容>の 2 概念以外のすべてと有意差が見られた (<ストレスなし状態>, <アクティブ系ストレス解消>, <持ち帰らない意識>, <早期解消の意識> : $p < .001$, <業務上ストレス>, <ストレスの受容>, <リラックス系ストレス解消>, <会話によるストレス解消> : $p < .01$)。次いで、<対人的ストレス>の得点が低く、<ストレスフル状態>と<業務上ストレス>の 2 概念を除くすべてと有意差が見られた (<ストレスなし状態>, <アクティブ系ストレス解消>, <持ち帰らない意識>, <早期解消の意識> : $p < .001$, <ストレスの受容>, <リラックス系ストレス解消>, <会話によるストレス解消> : $p < .01$)。<ストレスなし状態>の得点が最も高く、<業務上ストレス> ($p < .001$), <対人的ストレス> ($p < .001$), <ストレスフル状態> ($p < .001$), <ストレスの受容> ($p < .01$), <リラックス系ストレス解消> ($p < .05$) に対して有意差が見られた。

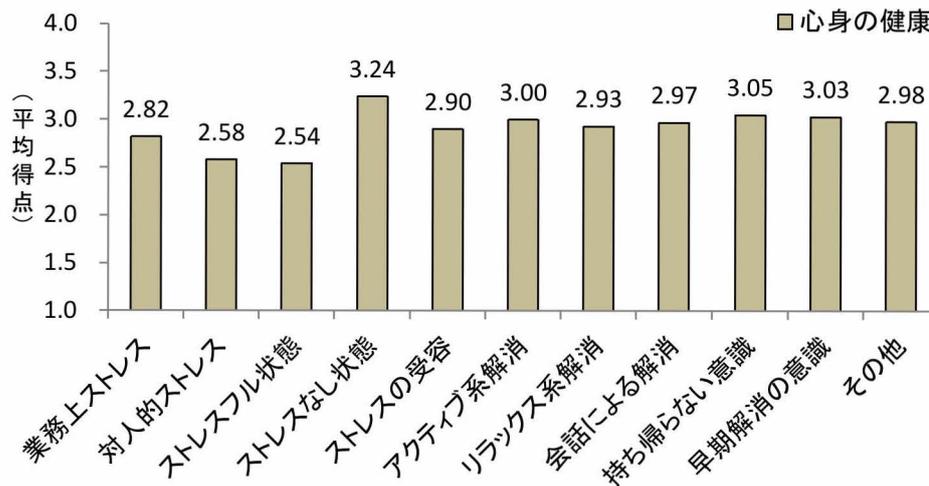


Figure 5-11 「仕事のストレス」概念別の心身の健康得点

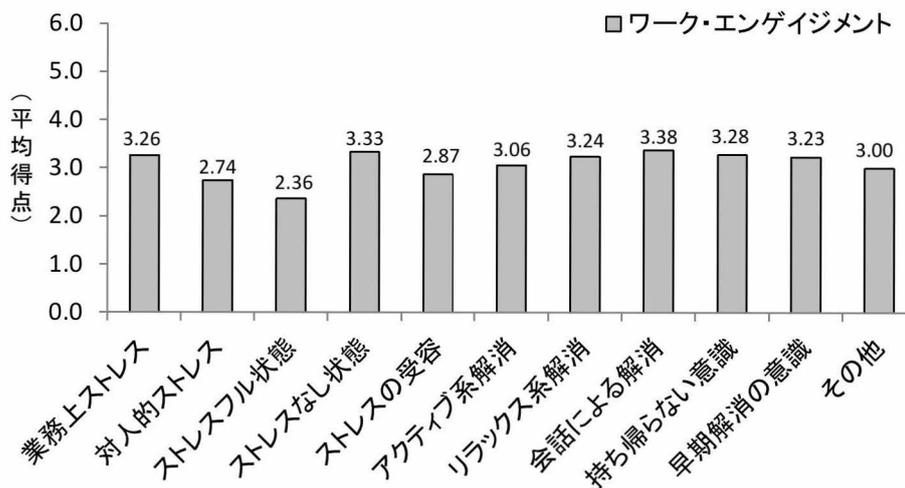


Figure 5-12 「仕事のストレス」概念別のワーク・エンゲイジメント得点

3つ目の「仕事の目的」に関する8概念について、同じく心身の健康およびワーク・エンゲイジメントの平均得点を算出した (Figure 5-13, Figure 5-14)。一元配置の分散分析の結果、ワーク・エンゲイジメントに有意差が確認された (心身の健康: $F(8,908) = 1.84, n.s.$, ワーク・エンゲイジメント: $F(8,908) = 13.87, p < .001$)。そこでワーク・エンゲイジメントについて多重比較を行ったところ、<生活維持のみ>の得点が最も低く、<余暇の充実・家族の幸福>を除くすべての概念との間で有意差が確認された (<生活維持+そ

の他の目的>, <顧客の満足や信頼>, <やりがい・自己成長> : $p<.001$, <社会への貢献・関わり>, <目標の達成>, <複数の概念> : $p<.01$)。また, <顧客の満足や信頼>の得点が, <余暇の充実・家族の幸福>に対して有意に高かった ($p<.01$)。

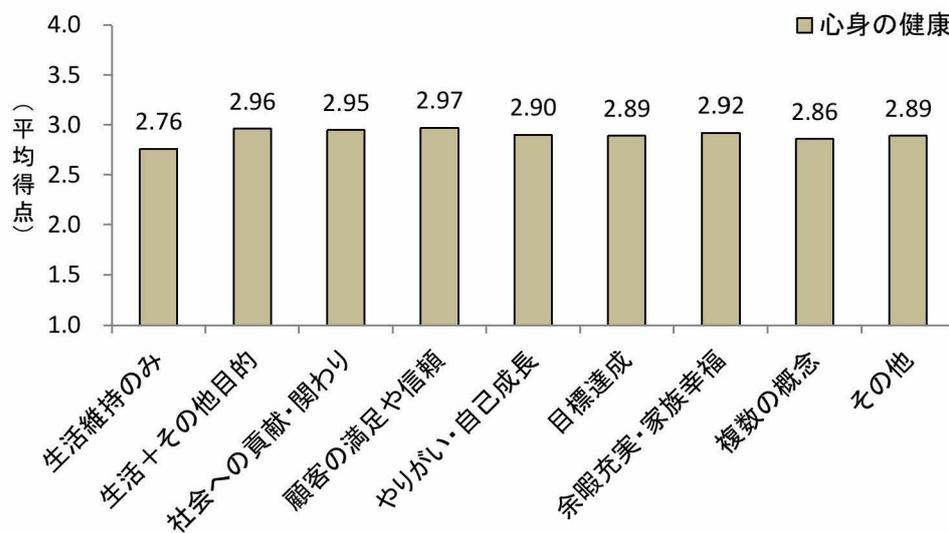


Figure 5-13 「仕事の目的」概念別の心身の健康得点

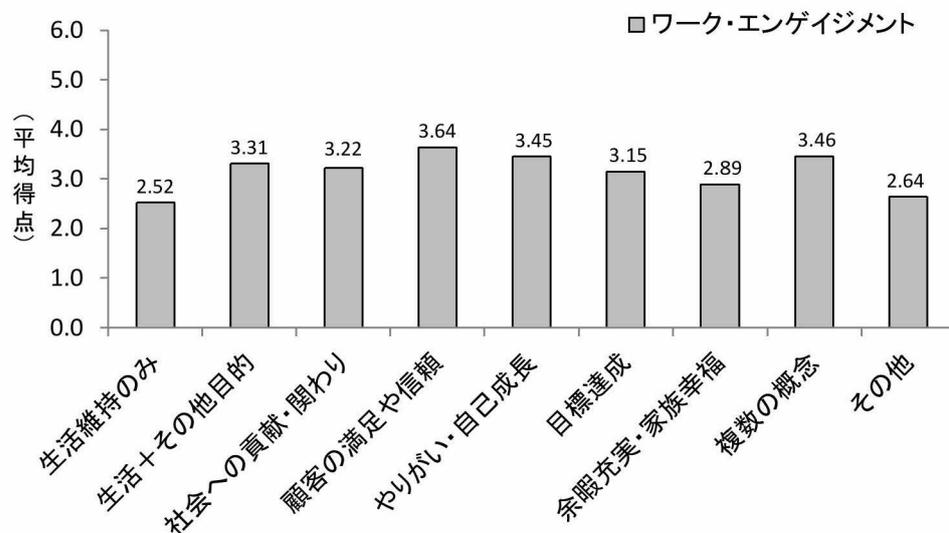


Figure 5-14 「仕事の目的」概念別のワーク・エンゲイジメント得点

3-12. 「仕事の目的」概念別にみる働く目的の尺度得点の違い

「仕事の目的」に関する 8 概念について, 働く目的に関する 3 つの尺度得点を算出した (Figure 5-15)。一元配置の分散分析の結果, すべての働く目的に有意差が確認された (貢

献目的： $F(8,908) = 14.56, p < .001$ ，承認・成長目的： $F(8,908) = 11.73, p < .001$ ，生活目的： $F(8,908) = 10.16, p < .001$ 。多重比較を行ったところ，貢献目的について，〈生活維持のみ〉の得点が最も低く，〈余暇の充実・家族の幸福〉を除くすべての概念との間で有意差が確認された（すべて $p < .001$ ）。また，〈社会への貢献・関わり〉と〈顧客の満足・信頼〉については，〈余暇の充実・家族の幸福〉に対して有意に高い結果が示された（いずれも $p < .01$ ）。3つの尺度得点を比較した場合，いずれも概念においても生活目的の得点が高い結果となった。

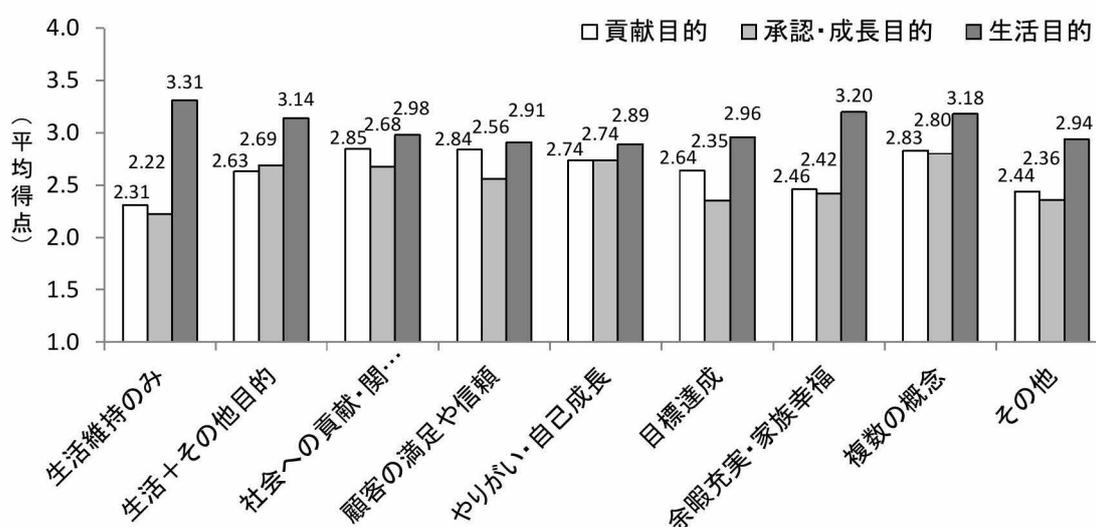


Figure 5-15 「仕事の目的」概念別の3つの働く目的の尺度得点

3-13. ワーク・エンゲイジメント得点別にみる各尺度得点の違い

ワーク・エンゲイジメント尺度の合計得点（最高 54 点～最低 0 点）を 3 群に区分し，各尺度得点を比較した。島津（2011）によると，ワーク・エンゲイジメントの得点結果（9 項目版の合計点）について，36 点以上を熱心にエネルギッシュに働いているエンゲイジメント状態，28 点から 35 点を平均的なレベル，27 点以下を仕事に関心がない，仕事を楽しめていない状態としている。この得点群に従い，本研究の全体 1,036 名を 3 群に分けたところ，36 点以上が 230 名（22.2%），28 点～35 点が 258 名（24.9%），27 点以下が 548 名（52.9%）となり，Figure 5-16 に示す通りの結果となった。第 2 節での共分散構造分析により，すでにワーク・エンゲイジメントに影響を与える要因は示されているが，3 群による比較でも仕事の負担と生活目的は群間での差は見られず，その他の要因において値に

差が見られた。なお、図中では、ワーク・エンゲイジメント高群（36 点以上）を High_WE, ワーク・エンゲイジメント中群（28 点～35 点）を Mid_WE, ワーク・エンゲイジメント低群（27 点以下）を Low_WE と表記した。

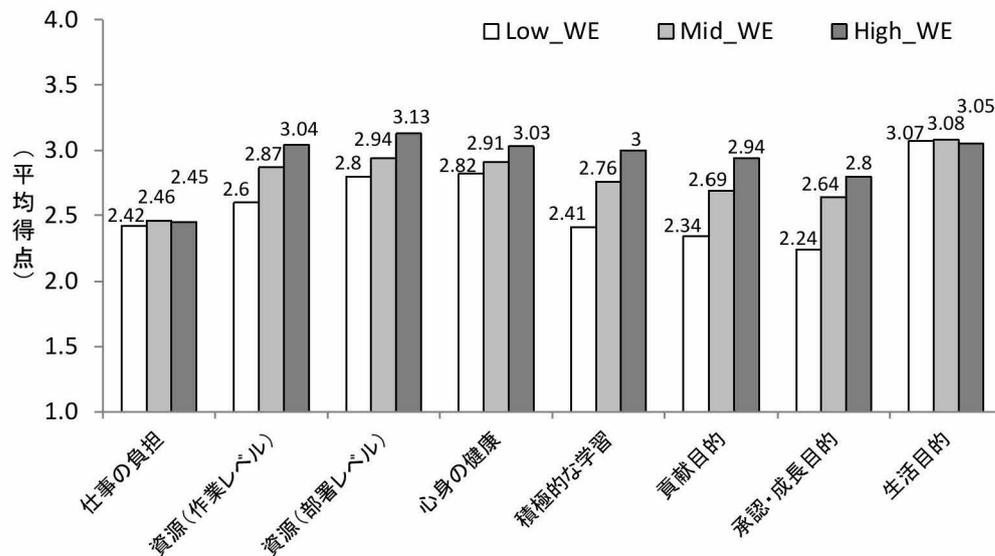


Figure 5-16 ワーク・エンゲイジメント 3 群による尺度得点の比較

次は、SCT による回答結果について、ワーク・エンゲイジメント得点の 3 群比較を行い、群ごとに各概念の回答数とその割合を表記した。

まず、SCT による質問「私にとって仕事で大切なこと」に対する回答結果の分布を Table 5-27 に示す。＜顧客の満足や信頼，社会貢献＞の割合について、ワーク・エンゲイジメント高群が 31.2%であるのに対して、他の 2 群は 20%を下回り、顕著な差が見られた。

Table 5-27 「私にとって仕事で大切なこと」の回答分布（WE3 群別）

	全体	Low_WE	Mid_WE	High_WE
職場の人間関係	192 (20.3%)	99 (20.2%)	55 (23.0%)	38 (17.4%)
顧客の満足や信頼、社会貢献	188 (19.8%)	75 (15.3%)	45 (18.8%)	68 (31.2%)
正確性・効率性	124 (13.1%)	84 (17.1%)	22 (9.2%)	18 (8.3%)
目標の達成・責任感	106 (11.2%)	58 (11.8%)	25 (10.5%)	23 (10.6%)
丁寧さ・誠実さ、積極的な姿勢	74 (7.8%)	34 (6.9%)	20 (8.4%)	20 (9.2%)
やりがい・自己実現・自己成長	100 (10.5%)	38 (7.7%)	35 (14.6%)	27 (12.4%)
自己を大切にする姿勢	54 (5.7%)	31 (6.3%)	15 (6.3%)	8 (3.7%)
生活の維持	21 (2.2%)	18 (3.7%)	2 (0.8%)	1 (0.5%)
複数の概念	51 (5.4%)	25 (5.1%)	15 (6.3%)	11 (5.0%)
その他	38 (4.0%)	29 (5.9%)	5 (2.1%)	4 (1.8%)
	948 (100%)	491 (100%)	239 (100%)	218 (100%)

2つ目に、SCTによる質問「仕事のストレス」に対する回答結果の分布を Table 5-28 に示す。<ストレスフル状態>について、ワーク・エンゲイジメント低群が 17.7%と他の群よりも高い割合となった。

Table 5-28 「仕事のストレス」の回答分布（WE3 群別）

	全体	Low_WE	Mid_WE	High_WE
業務上ストレス	142 (14.9%)	62 (12.4%)	40 (16.7%)	40 (18.4%)
対人的ストレス	109 (11.4%)	63 (12.7%)	26 (10.8%)	20 (9.2%)
ストレスフル状態	121 (12.7%)	88 (17.7%)	17 (7.1%)	16 (7.4%)
ストレスなし状態	100 (10.5%)	46 (9.2%)	27 (11.3%)	27 (12.4%)
アクティブ系ストレス解消	97 (10.2%)	51 (10.2%)	24 (10.0%)	22 (10.1%)
リラックス系ストレス解消	64 (6.7%)	29 (5.8%)	20 (8.3%)	15 (6.9%)
会話によるストレス解消	47 (4.9%)	18 (3.6%)	17 (7.1%)	12 (5.5%)
ストレスの受容	92 (9.6%)	53 (10.6%)	24 (10.0%)	15 (6.9%)
持ち帰らない意識	46 (4.8%)	19 (3.8%)	11 (4.6%)	16 (7.4%)
早期解消の意識	109 (11.4%)	53 (10.6%)	26 (10.8%)	30 (13.8%)
その他	28 (2.9%)	16 (3.2%)	8 (3.3%)	4 (1.8%)
	955 (100%)	498 (100%)	240 (100%)	217 (100%)

3つ目として、SCTによる質問「仕事の目的」に対する回答結果の分布を Table 5-29 に示す。<顧客満足や信頼>が、ワーク・エンゲイジメントが高い群ほど高い割合となった。また、ワーク・エンゲイジメント低群において、<目標の達成>の割合が低く、<生活維持のみ>の割合が他の 2 群よりも高い結果となった。

Table 5-29 「仕事の目的」の回答分布（WE3 群別）

	全体	Low_WE	Mid_WE	High_WE
社会への貢献・関わり	54 (5.9%)	25 (5.3%)	17 (7.3%)	12 (5.6%)
顧客の満足や信頼	110 (12.0%)	39 (8.3%)	28 (12.0%)	43 (20.1%)
目標達成	77 (8.4%)	32 (6.8%)	34 (14.6%)	28 (13.1%)
やりがい・自己実現・自己成長	94 (10.3%)	41 (8.7%)	14 (6.0%)	22 (10.3%)
生活維持のみ	235 (25.6%)	158 (33.6%)	48 (20.6%)	29 (13.6%)
生活維持+その他の目的	185 (20.2%)	77 (16.4%)	52 (22.3%)	56 (26.2%)
余暇の充実・家族の幸福	60 (6.5%)	39 (8.3%)	10 (4.3%)	11 (5.1%)
複数の概念	24 (2.6%)	10 (2.1%)	8 (3.4%)	6 (2.8%)
その他	78 (8.5%)	49 (10.4%)	22 (9.4%)	7 (3.3%)
	917 (100%)	470 (100%)	233 (100%)	214 (100%)

さらに、オリジナルで作成した仕事に関する質問項目の回答結果について、3群による比較を行った。質問内容とその平均得点は Table 5-30 の通りである。

Table 5-30 仕事に関する質問項目の内容と平均得点（全体）

	平均得点	(SD)
F11. 効率よく仕事をしていることができる	2.52	(0.74)
F12. これまでのキャリアを仕事に活かしている	2.55	(0.78)
F13. ストレスをため込まないように工夫できている	2.47	(0.84)
F14. イライラしたり、焦ったりする感情をコントロールできている	2.62	(0.76)
F15. 周囲からどのように評価されているか気になる	2.52	(0.86)
F16. 仕事をするうえで理想となる人物がいる	2.53	(0.96)
F17. 自分のスキル開発を実際に取り組んでいる	2.27	(0.76)
F18. 新しい仕事のやり方に対応していけると思う	2.54	(0.70)
F19. 今の職場以外でも仕事をやっていける自信がある	2.57	(0.77)
F20. 今後、仕事で活躍していけると感じる	2.37	(0.74)

ワーク・エンゲイジメントの3群を比較するため、一元配置の分散分析を行った結果、質問 F15:「周囲からどのように評価されているか気になる」のみ有意差が認められなかった ($F(2,1033) = 1.71, n.s.$) 以外は、すべての項目において有意差が認められた (F19 は $p < .01$, F19 以外: $p < .001$)。多重比較においては、質問 F19:「今の職場以外でも仕事をやっていける自信がある」において、ワーク・エンゲイジメント高群と中群で有意差が示されなかった以外は、すべての群間において有意差が認められた (Figure 5-17)。

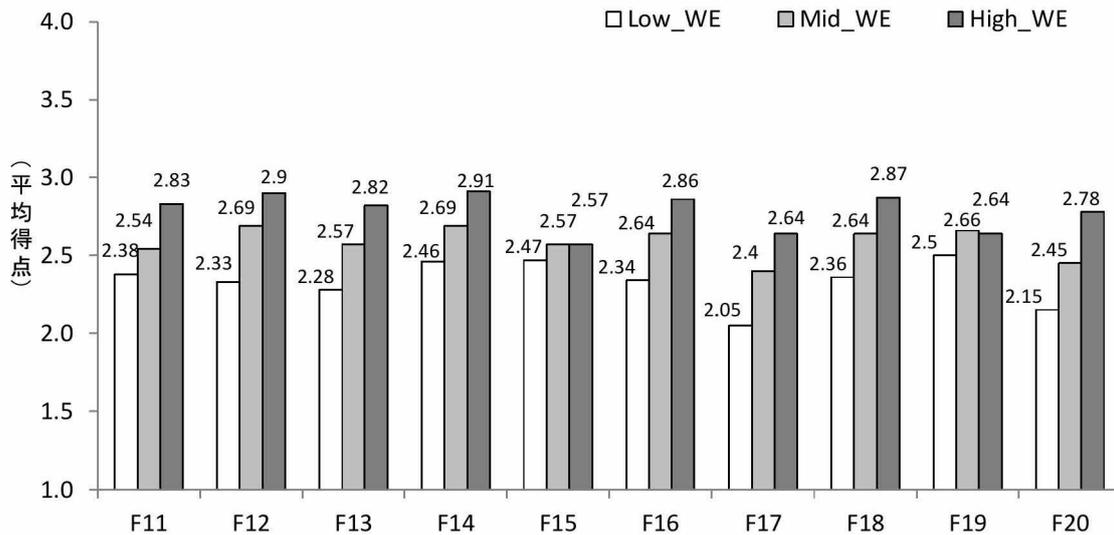


Figure 5-17 ワーク・エンゲイジメント 3 群による仕事に関する質問の比較

第 4 節 考察

4-1. 健康いきいき職場モデルの考察

本研究では、新職業性ストレス簡易調査票を使用し、健康いきいき職場モデルを基礎とした調査・分析を行っているが、心理社会的な職場環境およびアウトカムを評価することができ、またその関係性についてもいくつか明らかになった。まず、仕事の負担は心身の健康に対して大きく関与しているということである。仕事の質的・量的負担、職場の対人関係、情緒的負担、役割葛藤は、心身の健康に大きな影響を及ぼしており、メンタルヘルス対策を行ううえでは最も重視されるべきものである。また、仕事の資源（作業レベル）に関しても影響力が高かったことから、仕事のコントロール度、仕事の適性、技能の活用についても、心身の健康を保つうえで必要な要素と言え、これらについては同時にワーク・エンゲイジメントへの影響が最も高い要素であり、メンタルヘルスの鍵と言える。仕事の資源（部署レベル）は、上司や同僚からのサポート、安定報酬、個人の尊重など対人関係に関する要素が中心であるが、仕事の資源（作業レベル）と同様に、心身の健康とワーク・エンゲイジメントの両方に影響を持つことが明らかになった。働く目的では、貢献目的がワーク・エンゲイジメントに対して高い影響力をもつことが示されたから、会社や顧客、社会に対する貢献意欲を醸成するような職場環境が望まれると言えよう。

4-2. 職場の人間関係の重要性

職業性ストレス問題において、人間関係によるものが最も高いことは先に述べた厚生労働省の調査結果にも示された通りであるが、本研究の複数の結果からも人間関係の重要性が明らかになった。心身の健康だけではなく、ワーク・エンゲイジメント、つまりいきいきと働くためにも人間関係が影響力を持つことは先にも述べたが、SCTの「私にとって仕事で大切なことは」に対する回答として、職場の人間関係が20%と最も高い割合となり、その関心の高さが示された。回答のなかには、人間関係＝ストレス源との認識に基づいた内容も見られたが、「チームワーク」、「仲間」、「輪」と表現されるような人間関係自体をポジティブものと捉え、良好に保つことを意図した内容も多く見られた。また、顧客満足や信頼、社会貢献に関する回答も同じく20%近く見られたことは、上司や同僚といった職場内の人間関係だけではなく、仕事を通じて人と接することへの意識の高さが窺える。これらの結果を踏まえると、働く人々にとっての人間関係は心身の健康のみならず、いきいきと働くための重要な要素であり、職場内だけではなく、顧客や利用者など仕事を通じて接する人々との関わりを含んだものであると解釈できる。また、D-C-Sモデルにおける仕事支援や、NIOSH職業性ストレスモデルにおける緩衝要因としての社会的支援が重要であることが示されることとなった。

4-3. 働く人々にとってのストレス

本研究では、SCT形式による設問として「仕事のストレス」という反応語を用いた。ストレスという言葉は、もともと工学分野における用語で、その後大きく分けると、生理学と心理学において研究の対象として発展してきているが、すでに我々の日常生活のなかで広く一般的に使われるようになってきている(銅直, 2006)。不安や抑うつ、怒りなどのネガティブな情動体験を生じさせる刺激としてストレッサー(stressor)を指したり、不安感やイライラ感、緊張感などの心理的面、身体的疲労や不眠、食欲不振など身体面に表れるストレス反応(stress reaction)を指したり、その表現のされ方は多様である。また、ストレスをどのように評定し、どのような対処を試みるかというコーピング(coping)は、その後の心身への健康に重要な関わりをもつ。Cooper, C.L., & Dewe, P. (2004) は、Lazarusによる人間と環境の特殊な関係性に注目することから始まったストレスとコーピングに関する数多くの研究功績を述べている。そのなかで、ストレスの評定は2種類あり、ウェルビーイングの観点から環境と個人との出会いの重要性を評価するプロセスは一次評定とされ、

基本的な論点は「脅威にさらされているか否か」ということであり、ストレスフルな環境との出会いについて「なしうること」について焦点を当てるプロセスを二次的評定としている (Lazarus, 2001)。この評定はコーピングの選択を評価することに関連しており、ストレスフルな環境との出会いにおいて、入手可能なコーピング選択を評価し、そのなかでなすべきことを決定しなければならないとしている。

本研究の回答結果からは、ストレッサー、ストレス反応、そしてストレスの解消方法や考え方としてストレス・コーピングに該当する内容のものが得られた。ストレスという言葉に対して、広く解釈され、その反応はバラエティーに富み、その職場の状態をリアルに反映した内容が見られた。SCT によって得られた「仕事のストレス」の 카테고리・概念図を Figure 5-18 に示す。

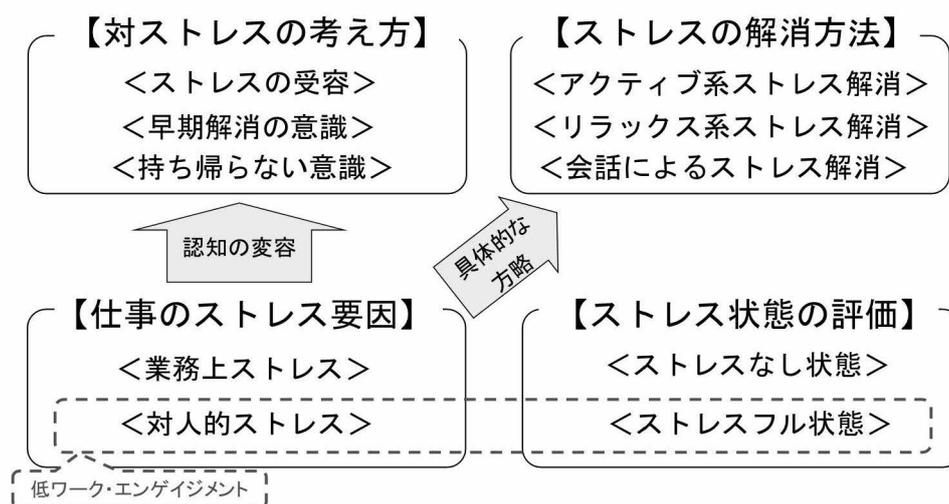


Figure 5-18 「仕事のストレス」の 카테고리・概念図

4-4. 複合的な働く目的

働く目的について、数量的なデータ分析の結果から考察する。本研究では因子分析から、貢献目的、承認・成長目的、生活目的として、3つの働く目的に集約した。このなかでは、生活目的が最も高く、どの属性においてもその傾向に違いは見られなかった。小野 (2011) は、仕事をするには、賃金は働く人々の生活にとって不可欠であり、また、今の生活だけでなく、将来にわたる人生の設計に関わり、その安定確保や増減の見込みは働く人々が自己の生活や人生のウェルビーイングを予測する上での重要な関心事となると述べている通り、収入を得ることが働く目的の基礎となることが示された。貢献目的については、年代

および性別での差異は見られなかったが、職種別では専門職、役職別では管理職がそれぞれ高い値を示した。専門職は、事務職に比べて役割が明確であること、管理職は、部下をとりまとめるリーダーシップが求められることにより、貢献目的が高まるのではないかと推測される。承認・成長目的においても、専門職の方が高い結果を示したことは必要とされる知識やスキルが事務職よりも明確であることが影響しているのではないかと思われる。

次に、SCT形式の設問の回答を分析した結果からも、生活目的に該当する内容が半数近く含まれ、金銭的報酬や生活を目的としていることが明確になった。しかし、金銭的報酬と同時に、別の働く目的を表明する回答が全体の20%近く見られた。金銭的報酬や生活目的は働く人々にとって最も基本的なことであり、そのうえに顧客満足、社会への貢献、やりがい・自己実現、自己成長といった目的が積み上げられるものと推測される。働く目的というのは、複合的な要素を持ち合わせていることが理解できる。また、SCTの回答結果の概念別に働く目的の尺度得点を比較しているが、「仕事の目的」という刺激語に対する回答で、金銭的報酬や生活の維持に関する内容でなくても、生活目的の尺度得点が最も高い結果となったことから、個人が持つ働く目的のなかには、金銭的報酬は根底にあり、そのうえで顧客満足ややりがい、自己成長などの目的が成り立っていると解釈できる。

4-5. SCTを用いることの意義

本研究では、リッカート法による数量的なデータと同時に、SCT形式を用いた言語表現によるデータを収集し、分析・検討を試みた。SCTを使うことにより、同一の刺激文から個人によって異なる様々な反応を引き出すことができた。また、組織体ごとにその特色がより明確なものとなった。例えば、組織体によって顧客・利用者は異なり、「市民」、「子ども」や「保護者」、「患者様」、「お客様」などその表現に変化が見られた。また、仕事をするうえで意識される内容も、「安全」、「衛生」、「スピード」、「丁寧」、「笑顔」など表現のされ方が職種によって大きく異なっていた。ストレスの種類も職種特有のものが見られ、例えば、医療機関においては人命に関わる業務であるため、「絶対にミスが許されない」といった回答内容も見られた。また、専門職において、本来の技能を活かす場面以外の事務処理に対してストレスを感じている様子が窺えた。

SCT形式の刺激語に対する反応文は、回答者のメンタルヘルスの状態によってその内容が異なることが確認された。例えば、「仕事のストレス」という刺激語に対して、ワーク・エンゲイジメントが低い群については、ストレッサーにのみ着眼した回答が多く見られた

のに対して、ワーク・エンゲイジメントが高い群では、ストレスの解消方法や考え方としてストレス・コーピングに該当する内容にまで踏み込んだ回答が見られた。このことは、ストレスを経験すると視野が狭くなるのとは対照的に、ポジティブな情動を経験すると、中立的な精神状態を超え、自己と状況をより広い視野からとらえられる精神状態になるとする Fredrickson (2001) の拡張 - 形成理論に通じるものがある。

さらに、M-GTA を用いて反応傾向を集約し、数量的データと組合せることで、反応パターンによって仕事やストレスの捉え方の特徴によって、心身の健康やワーク・エンゲイジメントといったアウトカムとどのような関連をもつのかを検証する試みは今後のメンタルヘルス対策を考えるなかで、組織体や職種に応じた検討が可能になるものと思われる。

4-6. 課題と今後の展望

本研究における限界を3点挙げる。まず、SCT による回答について、極力影響を受けないようにフェイスシート後の第1問目に配置しているが、同時に質問紙による回答を求めているため、SCT の回答内容が他の質問項目の影響を受けている可能性は否定できない。次に、SCT で得られた回答を M-GTA による分析を行っているが、M-GTA による分析は半構造化面接によって得られたデータ分析に使われることが多く、本研究のような母集団の大きい調査・研究に適用したケースは見られないことである。木下 (2007) によると、M-GTA は、研究者の問題意識に忠実に、データをコンテキストでみていき、そこに反映される人間の認識や行為、そしてそれに関連する要因や条件を丁寧に検討していくやり方としているが、本研究における「データ→概念→カテゴリー」というプロセスによって導き出された結果を、再び現実場面に理解しやすい形にできたかどうかは振り返って見つめ直す必要がある。3つ目として、SCT によって得られたデータは、設問ごとに分析をしているが、1人分のデータを包括して見ることも必要である。また、概念をまたがる回答に対して、数量的な分析の加える場合にはどのような方法が適切であるかは検討の課題である。また、SCT は心理検査のなかでは投映法に分類されるものであるが、投映法としての解釈まで十分に深められるかについても問題として残されている。

本研究は、探索的な要素を多分に含んでいるため、克服すべき課題は多々あるが、新たなテーマを生み出すことができるものと考えている。

第6章 総合論議

第1節 本論文における研究成果に関する総合考察

1-1. ワーク・エンゲイジメントの意義

ワーク・エンゲイジメントは、21世紀に入り、産業・組織心理学において新しく提唱された概念であり、ポジティブ心理学の領域においても非常に重要な概念とみなされている。このワーク・エンゲイジメントを高めるには、個人や組織においてどのような施策が考えられるかをテーマとしてきた。

まず、これまでの職業性ストレスモデルにおいて、このワーク・エンゲイジメントがどのような位置づけを示すのかを検証した結果、職業性ストレス要因では、仕事の負担度、職場の対人関係、仕事のコントロール度がワーク・エンゲイジメントに関与し、特に、仕事の適合性が一つの鍵となっていることが示された。そして、職業性ストレス以外にも様々な要因がワーク・エンゲイジメントに対する影響力を持っていることが示唆され、職業性ストレスそのものの低減を図る以外にも、個人的要因および緩衝要因の改善によってワーク・エンゲイジメントを高める可能性がある。

次に、働く目的との関連について明らかにしたことは意義深いものとする。人々がよりポジティブな目的をもって仕事に取り組めるかという問題は、個人や組織の取り組みによって十分に目的意識の改革が可能であると思われる。

ワーク・エンゲイジメント研究の方向性として、＜研究Ⅳ＞のなかで、効率的な業務遂行、自己のキャリアの活用、スキル開発の取り組み、感情のコントロール、今後のキャリアの見通しなどとの関連を探索的に検証している。現在の状態に関することに目を向けるのではなく、働く人々が過去のキャリアや将来への展望をどのように捉えているのかに注目することも必要であろう。また、これまでの自身の仕事やこれからのキャリアのあり方について、ポジティブな方向へ認知の変容が可能となれば、ワーク・エンゲイジメントの改善も期待できる。このようにワーク・エンゲイジメントを鍵概念としながら、働く人々がいきいきとできる方略を積み上げて検討していくことは、よりポジティブなメンタルヘルス対策の方向性を探るものとなる。

1-2. 働く目的の構造

多くの人々は生活に必要な収入を得るために仕事に就いているが、森下（1982）は、労働の意義には3つの要因があるとし、次のように述べている。働くことの意義の第1に、本来の労働の喜びが挙げることができる。本来的なものは、自らのもてる力を可能な限り発揮し、創造的で、独創的な労働というが、これは人が求める重要な要因である。次に、働くことの第2の要因は、他の人とのよい関係である。人間関係をおしつめて考えると、一個人として認められること、公平な取扱いがなされること、社会経済的な地位が与えられていることなど、ある程度これらの内容が満足されていれば、人々はそのような関係を好むとみられる。働くことの第3の要因は、最も基本的なことであり、生計の維持をはかることにある。生計は、年間の所得が絶対的な生活水準を定めるので生計を抜きに働くことの意義は考えられない。また、同時に収入（生計）を支えるために、安定した仕事が要求されるが、究極的には生計の維持、満足、のいく人間関係、労働そのものの3要因が働くことの動機として集約される。ここで述べられている第3の要因である生計の維持が、最も基本的なことであることは変わらないであろう。そのうえで、生活目的だけではなく、個人のなかで多様な働く目的を持つことができるかはメンタルヘルスのうえで重要な要素になりうる。主に<研究IV>の結果をもとに、働く目的の構造を Figure 5-2 のように作成した。生活目的を基盤とし、貢献目的ややりがい・成長目的への多目的化を示している。

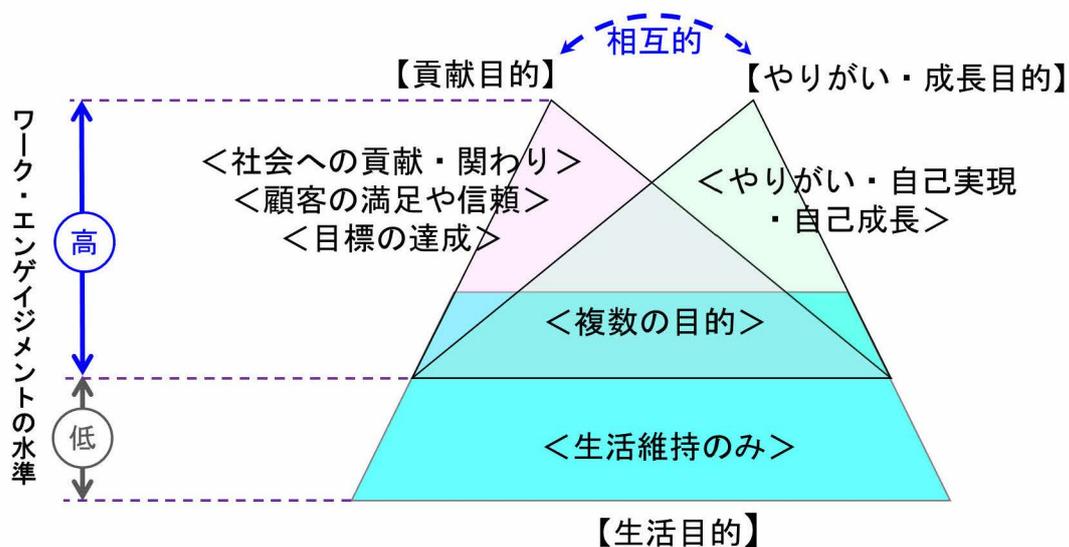


Figure 5-2 「仕事の目的」の構造

働く目的の構造について、ワーク・エンゲイメントの視点から見た場合、働く目的が複合的であるほどワーク・エンゲイメントが高水準となり、働く目的として経済的報酬のみにしか意識が向けられない生活維持のみを目的とした場合は低水準となることを示している。

また、貢献目的とやりがい・成長目的は、相互的關係にあると推測される。これについては、両者の相関係数の高さや SCT 形式の回答結果からも示されるものであるが、例えば、社会や組織に対して貢献しようという目的を達成するためには自己成長が必要であるし、やりがいを感じるために顧客の満足や信頼を得るといった過程が必要になることが想定される。このように、生活の維持のみを目的として働いている状態から、多様な目的をもったうえで働ける職場環境作りが求められる。

さらに、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ると述べている。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ながら、働きがいを感じられるような工夫や施策が求められる。個人においても、仕事をしていくなかで、働く目的自体が広がりを見せ、多様化させていくことはメンタルヘルスにおいても重要であり、人生をより豊かなものにすると思われる。

1-3. 今後のメンタルヘルス対策のあり方

メンタルヘルス対策に関して、メンタルヘルス不調に陥らないようにする施策や、メンタルヘルス不調ではない状態に戻すというような考え方がこれまで中心であったが、小野(2011)が指摘する通り、本来的には、メンタルヘルスをより良い状態に持っていき、すなわちウェルビーイングを高いレベルに押し上げる施策もメンタルヘルス管理に含まれるものと考えられる。

本研究を通じて、様々なメンタルヘルス対策のあり方が提示できるものと思われるが、例えば、心身の健康に関して、40歳代が他年代に比べて低い値となっており、また、男性よりも女性の方が低い値であった。ワーク・エンゲイジメントでは、若い世代で低い値である傾向が見られた。心身の健康では、望ましい状態とは言えない結果でありながら、特

に40代、50代の女性のワーク・エンゲイジメントの高さは顕著である。同時に、積極的な学習について、男性では年代が上がるにつれて低下するのに対して、女性は20代から大きな変化が見られない。つまり、女性の場合、積極的な学習への意欲を失わず維持されていることが、ワーク・エンゲイジメントの高さにつながっていることが推測される。一方、男性では、50代において心身の健康は高く維持されているものの、積極的な学習の面では低下しており、よりいきいきと働くためには学習機会の創出が必要ではないかと考えられる。このように、属性や職種によって様々な特色が見られたことは、その組織や個人に応じたメンタルヘルス対策の構築が可能になり、メンタルヘルス対策の有効性が実感できるものになっていくものと思われる。

また、働く目的とワーク・エンゲイジメントの関連が強いことが明らかになったことから、そのような意識を育てるような取組み、例えば、能力を十分に発揮できる形での業務改革、率直な意見交換ができるような環境や雰囲気作り、経営に関わる場への参画機会を与えるなどの施策によって、活気ある職場を醸成つながるものとする。さらには、仕事のストレスというものに対する捉え方の問題がある。現代社会において、仕事のストレスは多種多様であり、全くストレスのない職場環境を求めることは困難である。ストレスとなる事象のみに目を向ける狭い視野から脱却し、ストレスのある状況を鷹揚に受け止め、仕事を含めた生活全体のなかでより広い視野でその対処方法を見つめ直すことが望まれる。

第2節 課題と今後の展望

2-1. ワーク・エンゲイジメントと心身の健康の両立の問題

様々な先行研究からワーク・エンゲイジメントのアウトカムとして、これまでの研究の中で職務満足感、組織へのコミットメントの向上、離職率の低下、顧客満足度などに影響を及ぼすことが実証されてきた。本研究において、ワーク・エンゲイジメントがストレス反応の低減や心身の健康の増進に繋がっているのか検討を試みているが、十分な結果が示されたとは言い難い。また、働く目的については、ワーク・エンゲイジメントとの関連を言及したが、働く目的自体の先行要因という部分についても検討がなされていない。

ワーク・エンゲイジメントは、ポジティブとみなされる状態と定義され、ワーカホリズムの強迫的に仕事をしている状態像とは相違するものとされている。しかしながら、仕

事に対して熱心であることなど類似点も見られ、概念としては、区別できるものとして整理されているが、実際には弁別は難しいものと思われる。また、各研究のなかでワーク・エンゲイジメントが高く、心身の健康があまり良好ではないとされる群も見られたことは、メンタルヘルス対策を考えるうえで難しい課題となる。ワーク・エンゲイジメントはいきいきと働いている状態像として1つの目指すべき方向性としているが、それを働く人々が長期的に維持していくには、どの程度の心身の健康度が必要とされるのかは今後さらなる検討が必要である。

2-2. ワーク・エンゲイジメントとライフ・スタイルの問題

多くの働く人にとって、人生の多くの時間を仕事に費やしているが、精神的な豊かさや、ゆとり、余暇の充実を望んでいる。仕事外の時間をどのように使うかという問題は、余暇そのものの充実としてその個人の人生に関わるテーマであり、仕事にも影響をもつものと考えられる。ワーク・エンゲイジメントの研究のなかで、流出効果と伝播効果について触れられている (A.Bakker, 2013)。つまり、職場と家庭生活の間で葛藤が起き、仕事でのストレスを家庭に持ち込むことや、家庭での出来事が仕事に流出し影響してしまうことがある。また、職場要因が家庭など職場以外の人々に伝播することも言われている。この流出や伝播はネガティブな体験だけではなく、ポジティブな体験にも起こるものとされている。

安全に安心して心身ともに健康に働くことは、幸福感を感じながら人生を送るうえで、重要なことである。山口 (2007) は、ワークライフの品質を高めることについて、働く人々自身が主体的・自律的に取り組むことを促進するアプローチが必要であると述べている。ワーク・エンゲイジメント向上を考えるうえでは、仕事に関連する要因が対象の中心であるが、余暇の時間など仕事外の要因を含めた形での検討が今後求められ、個人と組織の両面からの取り組みが必要であろう。

2-3. 産業領域における心理学的研究の発展

産業領域における心理学研究は、職場での人間の行動メカニズムに焦点を当てたものであるが、経営学的人的資源管理の要素にも触れている。経営学的な観点からは、産業組織体の利潤追求が一つの大きな目的となる。一方で、心理学的な観点からは人がいかにストレスフルな状態から逃れ、生き生きと働くことができるかがテーマとなる。所 (2002) は、

経営学と心理学における人間と企業の捉え方の違いについて、前者を企業あつての人間、後者を人間あつての企業として、産業組織心理学を人間の自己実現達成のための効果的な仕事・職場との関わり方の追究とまとめている。組織体とそこに働く人々の双方にとって、プラスになる取組みや研究がこれからも必要になってくるであろう。

職場のメンタルヘルスを守り向上させる取組みは、組織経営・管理の一環として重要であり、本研究においても、産業組織体で働く人々のメンタルヘルスの問題について様々な検討を行ってきた。＜研究Ⅲ＞では、心理検査のなかで投映法に分類される SCT の形式を活用した方法で質的データを収集し、M-GTA を用いた概念の生成とカテゴリー化を行った。さらに、＜研究Ⅳ＞では、質的なデータとともに量的データと重ね合わせるという新しい手法を試みた。この研究では、4 つの産業組織体より調査協力が得られたが、質的データによってそれぞれの個性がよく表されており、職種ごとの特性の理解が深まったと思われる。今後の研究においても、全体的なストレスモデルの構築やメンタルヘルス対策の作成とともに、それぞれの現場単位の特性や働く人々を深く理解することで、実際の現場にマッチしたメンタルヘルス対策およびいきいきとした職場づくりが可能になるのではないかとと思われる。

2-4. モチベーション研究との調和

本研究では、個人の要因として働く目的を捉え、ワーク・エンゲイジメントとの関連を検討してきたが、この働く目的は、欲求の問題、価値観の問題、個人的・社会的認知の問題、感情の問題に関与しているものであり、ワーク・モチベーションと言える。モチベーション研究は、人々の大きな関心事として古くから取り組まれてきたものであり、領域としては経営学の分野で大きく取り上げられるが、社会心理学や臨床心理学などの領域を超えたテーマと言える。数々のワーク・モチベーション研究のなかで Latham (2007) は、ERG 理論 (Alderfer, C.P., 1972) について、給料や諸手当などの生存 (existence)、社会的相互作用などの関係性 (relatedness)、尊敬や自己実現などの成長 (Growth) という 3 つの欲求が同時に人に影響を与えるとしたものとして紹介しているが、本研究で示した働く目的の構造とも近い考え方となっている。ワーク・エンゲイジメントは、21 世紀に登場した新しい概念であるが、ウェルビーイングの状態を指す用語であり、動機づけの概念としても定義されている。このワーク・エンゲイジメントと歴史ある様々なモチベーション研究とのつながりを見出すことも今後の研究を進めるうえで意義深

いもの思われる。

引用文献

- Alderfer, C. P., (1972). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings. New York: Free press.
- Bakker, A. B., Wilmar. B., Schaufeli, W. B., Michael. P., Leiter. M. P., & Taris. T. W., (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, **22**, 187-200.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In Cameron. K. S., & Spreitzer, G. M., *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. pp.178-189.
- バッカー, A. B., ライター, M. P., 島津明人 (総監訳) (2014). ワーク・エンゲイジメント 星和書店, pp.79-108.
- (Bakker, A. B., & Leiter, M. P., 2010 *Work Engagement*. Psychology Press)
- クーパー, C. L., デューイ, P., 大塚泰正・岩崎健二・高橋修・京谷美奈子・鈴木綾子(訳) (2006). ストレスの心理学 北大路書房, pp.76-98.
- (Cooper, C. L., & Dewe, P, 2004 *Stress: A brief history*. Blackwell)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nauchreiner, F., Shaufeli, W. B., (2001). The Job Demands-Resources model of burnout, *Applied Psychology*, **86**, 499-512.
- 銅直優子 (2006). 産業心理臨床入門 CPI研究会・島田修・中尾忍・森下高治 (編), ナカニシヤ出版, pp.55-62.
- 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 広島マネジメント研究, **4**, 195-208.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2009). 労働価値観測定尺度 (短縮版) の開発 実験社会心理学研究, **49**(1), 84-92.
- Fredrickson, B.L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, **56**, 218-226.
- 生熊穰二・稲松信雄 (2001). 心理アセスメントハンドブック第2版 上里一郎(監修), 西村書店, pp.232-246.
- 井上彰臣・川上憲人 (2013). 職業性ストレス簡易調査票の開発と応用 産業ストレス研究, **20**, 147-153.
- 城繁幸 (2006). 若者はなぜ3年で辞めるのか 光文社 pp.63-88.

- Johnson, J. V. & Hall, E. M. (1988). Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population, *American Journal of Public Health*, **78**, 1336-1342.
- Karasek, R. (1979). job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, **24**, 285-308.
- 川上憲人 (2011). 職場のメンタルヘルスをめぐる国際動向と日本の優先課題 産業ストレス研究, **18**, 233-240.
- 川上憲人, 下光輝一, 原谷隆史, 堤明純, 島津明人, 吉川徹, 小田切優子, 井上彰臣 :
2.新職業性ストレス簡易調査票の開発 1) 新職業性ストレス簡易調査票の完成, 主任研究者 川上憲人, 厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」平成 23 年度総括・分担研究報告書, 266-316, 厚生労働省, 東京 (2012)
- 木下康仁 (2003). グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践, 弘文堂, pp.25-67.
- 木下康仁 (2007). ライブ講義 M-GTA, 弘文堂, pp.28-34.
- 木下康仁 (2007). 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)の分析技法, 富山大学看護学会誌, **6**(2), 1-10.
- 小林哲郎 (2004). 心理臨床大辞典 氏原寛・亀口憲治・成田善弘・東山紘久・山中康裕 (編), 培風館 pp.543-548.
- 公益財団法人 日本生産性本部 メンタル・ヘルス研究所(2012). 第 6 回 『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査結果 <http://activity.jpc-net.jp/detail/mh-r/activity001359/attached.pdf> (2014/9/1 アクセス)
- 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**(4), 185-189.
- 厚生労働省 (2013). 平成 24 年「労働安全衛生特別調査 (労働者健康状況調査)」の概況 http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h24-46-50_05.pdf (2014/9/1 アクセス)
- レイサム, G., 金井壽宏(監訳者), 依田卓巳(訳), (2009). ワーク・モチベーション NTT 出版株式会社, pp.66-107.
- (Latham.G., (2007). Work Motivation History, Theory, Research, and Practice)
- Lazarus,R.S., (2001) Relational meaning and discrete emotions. *Appraisal Processes in Emotion: Theory, Methods, Research*. Oxford: Oxford University Press, 37-67.

- Maslach, C., (1996) burned-out. *Human behavior*, 5(9), 16-22.
- 森永康子(1993). 男女大学生の仕事に関する価値観 社会心理学研究, 9(2), 97-104.
- 森下高治 (1982). 職業行動に関する心理学的研究 財団法人私学研修福祉会, pp.1-14.
- 内閣府 (2014). 国民生活に関する世論調査 <http://survey.gov-online.go.jp/h26/h26-life/2-3.html> (2014/9/1 アクセス)
- 西川一廉 (2001). 仕事とライフ・スタイルの心理学 NPI 研究会(編) 福村出版, pp.229-234.
- 小野公一 (2011). 働く人々の well-being と人的資源管理 白桃書房, pp.221-252.
- 小畑周介・森下高治 (2013). Work Engagement を含めた職業性ストレスモデルの検討 応用心理学研究, 38, 273-279.
- 小畑周介・森下高治 (2014). 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 帝塚山大学心理学部紀要 3, 19-29.
- 小畑周介・森下高治 (印刷中). 地方自治体職員における仕事意識に関する研究 帝塚山大学心理学部紀要 4.
- 島津明人 (2007). 個人・組織の活性化とメンタルヘルス 関西福祉科学大学 EAP 研究所紀要, 2, 1-3.
- 島津明人 (2009). 職場のポジティブ心理学：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 (2000). 職業性ストレス簡易調査票を用いたストレス現状把握のためのマニュアルーより効果的な職場環境等の改善対策のためにー平成 14 年度～16 年度 厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究 <http://www.tmu-ph.ac/topics/pdf/manual2.pdf>
- 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, W. B., Taris, T. W. & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?, *Applied Psychology: An International Review*, 57, 193-203.

- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, *55*(1), 5-14.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., Goto, R. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale, *Applied Psychology An International Review*, *57*, 510-523.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B. (2009). Is Workaholism Good or bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees, *Industrial Health* *47*(5), 495-502.
- Super, D.E. (1980). A life-span, life space approach to career development. *Journal of vocational Behavior*, *13*, 282-298.
- 鈴木綾子・小杉正太郎 (2006). Work Engagement と職業性ストレスに関する調査研究 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 pp.14-29, pp.58-64.
- 所正文 (2002). 働く者の生涯発達, 白桃書房, pp.3-14.
- 山口裕幸 (2007). よくわかる産業・組織心理学 山口裕幸・金井篤子(編著) ミネルヴァ書房, pp.20-21.

謝辞

本博士論文の執筆に際して、多くの方々のお力添えをいただきました。本研究に関わってくださったすべての方々に心より深く御礼申し上げます。まず、指導教員である帝塚山大学大学院の森下高治先生には、8年前に修士課程にて私を研究室に受け入れて頂きましてから今日に至るまで、研究の構想、調査の実施、国内外での学会発表などあらゆる研究活動に関して無知だった私を一からご指導頂きました。また、博士課程においては臨床心理士として精神科病院に勤務しながら研究活動に取り組むことは私にとって困難を極めるものでありましたが、親身にご相談に乗っていただき、終始暖かく見守って下さいましたこと心より御礼申し上げます。

また、本論文の副査である帝塚山大学大学院の蓮花一己先生からは、論文の構成や着眼点、論文執筆に関する指導を非常に分かりやすくしていただき、時に力強く勇気づけてくださいましたこと深く感謝申し上げます。

同じく副査の中京大学の松本友一郎先生からご多忙のなか、論文の執筆方法や分析方法に関する数々の貴重なご意見をいただき、感謝申し上げます。また、本論文に関するご指導を通じて、研究者としての在り方についても教えていただいたように感じております。

帝塚山大学大学院の院生や修了生の皆さんからは常に刺激を受け、研究に関する議論のなかから新しいアイデアや多くの知見をいただき、また、研究活動だけではなく日常的な場面から支援していただいたこと心より感謝いたします。また、森下研究室で学ぶ学部生の皆様も、協力的に地道な作業と共にしてくださったことを感謝しております。こうして皆様と交流が持てたことは、励みにもなりましたし、私にとって貴重な時間でした。

なによりご多忙のなか、本研究のための調査を快く引き受けてくださり、貴重なデータを提供していただきました各企業の方々に、心より感謝申し上げます。

本論文の内容については、学会や研究会において発表するなかでも、数々のご指摘をいただくことができました。本論文は、自身の集大成とするべく研究活動に取り組んで参りましたが、多くの課題を残すものとなりました。同時に、今後発展させる可能性のあるものとして、新たな出発点となるものと感じています。

最後に、これまでの長い学生生活を見守ってくれた家族、友人、すべての方々に御礼申し上げます。

2014年12月31日

小畑 周介

Abstract

Comprehensive Study of Mental Health of Industrial Organization Employees

— Approach based on quantitative and qualitative studies,

mainly on the purpose of working —

Chapter 1: Introduction

In modern society, many working people feel uneasy, troubled, and stressed in their occupational life, so mental health is still a major problem in the industrial domain. As countermeasures against poor mental health, besides making efforts for primary prevention of this, we consider that carrying out activities aimed at achieving a state where people are healthy and can work vigorously by focusing on the positive side will lead to greater overall happiness of working people. In this study, we focused on Work Engagement, a concept representing a positive, fulfilling, work-related state of mind based on the representative Occupational Stress Model that has often been utilized when considering the occupational stress problems. Furthermore, we attempted to examine the relation between this concept and the fundamental problem of why and for what purpose people work. This paper contains six chapters. Chapter 1 describes the present condition of countermeasures against stress and poor mental health related to occupations and occupational life, based on the results of surveys conducted by the Ministry of Health, Labor, and Welfare and the Cabinet Office. It then describes the representative Occupational Stress Model and the characteristics of Work Engagement. Chapter 2 examines the positioning of Work Engagement, the central concept of this study, in the Occupational Stress Model as “Study I.” Chapter 3 examines the physical and mental stress responses caused by the purpose of work and their influences on Work Engagement as “Study II.” Chapter 4 discusses qualitative studies of the consciousness of occupation as “Study III.” Chapter 5 discusses comprehensive studies of factors related to occupational stress, mainly on the theme of Work Engagement and the purpose of working, as “Study IV” by collecting qualitative and quantitative data simultaneously. Chapter 6 reviews

the whole study and presents a general discussion.

Chapter 2: “Study I,” Examination of the Occupational Stress Model including Work Engagement

Assuming a model based on the NIOSH Occupational Stress Model, we presented questionnaires to 950 employees serving in five enterprises to clarify the positioning of Work Engagement and its relationships with Job Stressors, Stress Responses, and Buffer Factors. The survey period was August to September 2008, and we analyzed answers from 710 subjects. We conducted a hierarchical multiple regression analysis using Work Engagement as the dependent variable and set up explanatory variables including (1) inherent factors, (2) occupational stress factors, and (3) Buffer Factors and individual factors. We also examined the positioning of Work Engagement in the occupational stress model by conducting a hierarchical multiple regression analysis using stress responses as the dependent variable and adding Work Engagement as an explanatory variable. The examination clarified that age is a factor influencing Work Engagement and that factors such as the workload, controlled degree of work, and particularly compatibility of the work are significantly related to occupational stress. The relation with support in workplace and the importance of a supporting environment in the workplace were revealed as Buffer Factors. In this study, we were unable to find a result indicating that Work Engagement has a large direct influence on stress responses.

Chapter 3: “Study II,” Examination of the Purpose of Working by Age Group and Stress Responses and Work Engagement

We compared scores on the scale to examine the differences by age group and sex with regard to the purpose of working and Work Engagement and stress responses. Furthermore, we conducted a multi-group analysis on three age groups (less than 30 years, 30 to 44 years, and 45 years or over) using the purpose of working as the independent variable and the mental and physical stress responses and Work Engagement as dependent variables to clarify how the purpose of working relates to

Work Engagement and stress responses. In this case, the survey subjects and the survey period were the same as for “Study I.” Here, 630 employees of four enterprises were selected as the subjects of analysis. In the results, “obtaining income and living a full life” was cited most frequently as the purpose of working, followed by “the courage of life can be obtained from working” and “to have human contacts and dialogues with many people in the workplace.” Work Engagement is connected to purposes of working such as “I want to contribute to enterprises and society” and “the courage of life can be obtained from working,” and it was shown that contributing to enterprises and society is an important purpose of working for the younger generation.

Chapter 4: “Study III,” Study of Job-related Consciousness of Local Government Employees: Results of Sentence Completion Testing

In this study, we investigated and analyzed what people place importance on when they work, how they understand stress, and what they consider as the purpose of working by asking the survey subjects to give verbal expressions. As the method of the survey, we originally prepared questions in the form of the Sentence Completion Test Method and used these to obtain verbal answers. The survey was conducted in February 2014, and questionnaires were administered to 230 local government employees. Answers from 175 employees were analyzed. As the method for analysis, we conceptualized and categorized data obtained from the SCT by referring to the Modified Grounded Theory Approach. We set up stimulus phrases such as “stress in the work” and “important matters in the work.” We found that the rate of answers about personal relations was high for both phrases, indicating a high concern about this. For “the purpose of working,” the third stimulus phrase, the answers were categorized into “Consciousness toward work” such as ‘contribution to and relations with society’ and ‘satisfaction and trust of customers,’ “Desire of improvement in the work and themselves” such as ‘being worth doing, self-realization, self-growth’ and ‘achievement of the target,’ and “Consciousness toward life outside of work” such as ‘only maintenance of life,’ which is mainly conscious of economic remuneration, ‘maintenance of life + other elements,’ and ‘enhancement of spare time and happiness

of family.’

Chapter 5: “Study IV,” Quantitative and Qualitative Study of Mental Health, Mainly on the Theme of Work Engagement and the Purpose of Working

We understood the purpose of working as a personal resource and examined how this influences Work Engagement as the main theme. Furthermore, we approached a more concrete and actual recognition of the occupational stress and the purpose of working that the subjects of the survey have by adding questions that require answers in the form of verbal expression to the questionnaire. We administered surveys to a total of 1,312 employees in four organizations. Among these, the complete answers from 1,036 employees were analyzed. As for the method, we conducted surveys and analyses from both qualitative and quantitative perspectives and examined the results of the analysis and interpretation of the verbal answers together with scores on the scales of mental and physical health, Work Engagement, and the purpose of working. Conceptualizing the answers to stimulus phrases “important matter in the work,” “occupational stress,” and “the purpose of working” and comparing Work Engagement and the scores of mental and physical health between those concepts demonstrated that Work Engagement is lower in relation to the concept that is conscious of “only maintenance of life” than in relation to other concepts. As for “occupational stress,” it was shown that Work Engagement and the degree of mental and physical health are lower in relation to the concept concerning stress factors in the work and the concept expressing a stressful state than in relation to other concepts, such as those expressing a method for resolving stress.

Chapter 6: General Discussion

Occupational stress factors, the workload, personal relations in the workplace, and the degree of control of the work are related to Work Engagement. In particular, work compatibility is one of the key factors. Furthermore, it was suggested that various factors other than occupational stress influence Work Engagement, so it is possible to enhance Work Engagement by improving personal factors and buffer

factors, in addition to reducing the occupational stress itself. When considering the purpose of working from the viewpoint of Work Engagement, the level of Work Engagement becomes higher as the purposes of working become more complex. The level of Work Engagement thus decreases when the purpose of working is only maintaining life, where the consciousness is directed to only economic remuneration. Those possessing complex purposes of working have a higher level of Work Engagement, so it is necessary to look at the work environment involving stress as well as the workers themselves from a wider viewpoint and to promote creating a work environment where people can work while achieving self-growth and a feeling of the worthiness of working instead of working only to maintain their life.

付録

付録 A （＜研究 1＞・＜研究 2＞で用いた質問紙）

付録 B （＜研究 3＞で用いた質問紙）

付録 C （＜研究 4＞で用いた質問紙）

仕事と余暇に関する調査

～調査へのご協力をお願い～

この調査は、仕事と余暇に関する研究のために実施します。
 今回の調査は無記名で行いますが、ご記入いただいた内容については個人情報保護法に基づいて取り扱い、学術研究以外の目的で使用することは一切ありません。

また、お答えいただく内容に正解や間違いはありませんので、あまり深く考えすぎず、感じたままお答えください。

回収について：ご記入いただいた調査票は、密封してご提出ください。

以下の質問についての回答は、右の回答欄にご記入ください。

●性別（ 1 男性 ・ 2 女性 ）	<input type="text"/>
●年齢	<input type="text"/> 歳
●所属部署	<input type="text"/>
●役職（ 1 部門長以上 ・ 2 管理職以上 ・ 3 一般社員 ）	<input type="text"/>
●採用年月	S・H 年 月
●配偶者の有無（ 1 あり ・ 2 なし ）	<input type="text"/>
●子どもの有無（ 1 あり ・ 2 なし ）	<input type="text"/>
●同居家族数（ ご自身を含めて ）	<input type="text"/> 人
●回答日	<input type="text"/> 月 <input type="text"/> 日

【調査実施機関】

帝塚山大学大学院 臨床社会心理学専攻 森下研究室

代表者：森下 高治 教授

研究者：小畑 周介

【問い合わせ先】

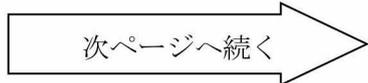
E-mail：p07603@tezukayama-u.ac.jp（小畑 周介）

A. あなたの仕事について伺います。最も当てはまるものに○を付けてください。

	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……………	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない……………	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない……………	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある……………	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ……………	1	2	3	4
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……………	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ……………	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる……………	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる……………	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる……………	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない……………	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見の食い違いがある……………	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署はうまが合わない……………	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である。……………	1	2	3	4
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……………	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている……………	1	2	3	4
17. 働きがいのある職場だ……………	1	2	3	4

B. 最近1か月のあなたの状態について伺います。最も当てはまるものに○を付けてください。

	ほと な ん か ど っ た	と き あ ど き あ っ た	し ば あ し ば あ っ た	い ほ つ も ん あ ど っ た
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
3. 生き生きする	1	2	3	4
4. 怒りを感じる	1	2	3	4
5. 内心腹立たしい	1	2	3	4
6. イライラする	1	2	3	4
7. ひどく疲れた	1	2	3	4
8. へとへとだ	1	2	3	4
9. だるい	1	2	3	4
10. 気がはりつめている	1	2	3	4
11. 不安だ	1	2	3	4
12. 落ち着かない	1	2	3	4
13. ゆううつだ	1	2	3	4
14. 何をするのも面倒だ	1	2	3	4
15. 物事に集中できない	1	2	3	4
16. 気分が晴れない	1	2	3	4
17. 仕事が手につかない	1	2	3	4
18. 悲しいと感じる	1	2	3	4
19. めまいがする	1	2	3	4
20. 体のふしぶしが痛む	1	2	3	4



	ほと なにか かった	とき あつ た	しば あつ た	いほ つも あつ た
21. 頭が重かったり頭痛がする.....	1	2	3	4
22. 首筋や肩がこる.....	1	2	3	4
23. 腰が痛い.....	1	2	3	4
24. 目が疲れる.....	1	2	3	4
25. 動悸や息切れがする.....	1	2	3	4
26. 胃腸の具合が悪い.....	1	2	3	4
27. 食欲がない.....	1	2	3	4
28. 便秘や下痢をする.....	1	2	3	4
29. よく眠れない.....	1	2	3	4

C. あなたの周りの方々について伺います。最も当てはまるものに○を付けてください。

●次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？	非 常 に	か な り	多 少	全 く な い
1. 上司.....	1	2	3	4
2. 職場の同僚.....	1	2	3	4
3. 配偶者、家族、友人等.....	1	2	3	4

●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.....	1	2	3	4
5. 職場の同僚.....	1	2	3	4
6. 配偶者、家族、友人等.....	1	2	3	4

●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聞いてくれますか？

7. 上司.....	1	2	3	4
8. 職場の同僚.....	1	2	3	4
9. 配偶者、家族、友人等.....	1	2	3	4

D. 仕事と家庭生活の満足度について

	満 足	ま あ 満 足	や や 不 満 足	不 満 足
1. 仕事に満足だ。.....	1	2	3	4
2. 家庭生活に満足だ。.....	1	2	3	4

E. 仕事に関してどう感じているかについて、伺います。最も当てはまるものに○を付けてください。

各文をよく読んで、あなたが仕事に関してどのように感じているかを判断してください。感じたことが一度もない場合は、0（ゼロ）を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字（1 から 6）を、質問文の左側の下線部に記入してください。

	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる
0	1	2	3	4	5	6
全くない	1年に数回以下	1ヵ月に1回以下	1か月に数回	1週間に1回	1週間に数回	毎日

1. _____ 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。
2. _____ 職場では、元気が出て精力的になるように感じる。
3. _____ 仕事に熱心である。

4. _____ 仕事は、私に活力を与えてくれる。
5. _____ 朝に目が覚めると、さあ仕事へ行こう、という気になる。
6. _____ 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。

7. _____ 自分の仕事に誇りを感じる。
8. _____ 私は仕事にのめり込んでいる。
9. _____ 仕事をしていると、つい夢中になってしまう。

F. 休日の過ごし方について、心がけていることを伺います。最も当てはまるものに○を付けてください。

	とても当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない
1. 疲労回復するようにしている……………	1	2	3	4
2. 自宅で楽しむようにしている……………	1	2	3	4
3. 仕事のことを忘れるようにしている……………	1	2	3	4
4. サークルや地域活動に参加するようにしている……………	1	2	3	4
5. 仕事のための勉強するようにしている……………	1	2	3	4
6. 一人の時間を持つようにしている……………	1	2	3	4
7. 運動をするようにしている……………	1	2	3	4
8. 外に出かけるようにしている……………	1	2	3	4
9. 職場の人とコミュニケーションをとるようにしている……………	1	2	3	4
10. 家族と活動をともにするようにしている……………	1	2	3	4
11. 自己啓発のための勉強するようにしている……………	1	2	3	4
12. 友人や恋人と会うようにしている……………	1	2	3	4

G. 休日の満足度について

1. やらなければならないことがたくさんある……………	1	2	3	4
2. 満足な休日が過ごせている……………	1	2	3	4

H. 働く目的について、伺います。最も当てはまるものに○を付けてください。

	とても当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない
1. 収入を得て充実した生活を送りたいため……………	1	2	3	4
2. 企業や社会のために役立ちたいから……………	1	2	3	4
3. 職場で、多くの人々と人間的なふれあいや対話を持ちたいため……	1	2	3	4
4. 仕事を通して、自分の能力向上や可能性を確かめるため……………	1	2	3	4
5. 働くことにより、生活に張り合いが得られるため……………	1	2	3	4
6. 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。……	1	2	3	4

●上記1～6以外の「働く目的」をお持ちの方は、自由記述欄にご記入ください。

また、この調査票に関するご意見・ご感想がございましたら、ご自由にお書きください。

自由記述欄（「その他の働く目的」・「調査票に関するご意見・ご感想」など）

以上で質問は終わりです。記入漏れがないかどうか、もう一度ご確認ください。
ご協力いただきましたことに深く感謝いたします。誠にありがとうございました。

仕事に関する意識調査

～調査へのご協力のお願い～

この調査は、「仕事に関する意識の研究」のために実施します。今回の調査は無記名でおこないます。ご記入いただいた内容については個人情報保護法にもとづいて取り扱い、学術研究以外の目的で使用する

ことは一切ありません。ぜひご協力ください。

また、回答内容に正解や間違いはありませんので、あまり深く考えすぎず、感じたままお答えください。

※ 回収について：ご記入いただいた調査票は、退室時に担当者までご提出ください。

A. 以下の質問についての回答は、右の回答欄にご記入ください。

- ・性別（ 1 男性 ・ 2 女性 ）
- ・年齢.....
- ・職種（所属部署）
- ・勤務形態（ 1 常勤 ・ 2 非常勤 ）
- ・配偶者の有無（ 1 あり ・ 2 なし ）
- ・子どもの有無（ 1 あり ・ 2 なし ）

B. 以下の①～③の言葉につづけて書き、文章を完成させてください。

【例】外国へ行って、いろいろな景色をみたり、食事を楽しんだりしたい。

① 私にとって仕事で大切なことは_____

② 仕事のストレス_____

③ 仕事の目的_____

C. 仕事と家庭生活の満足度について、

最も当てはまるものに○を付けてください。

	満 足	ま あ 満 足	や や 不 満 足	不 満 足
1. 仕事に満足だ。.....	4	3	2	1
2. 家庭生活に満足だ。.....	4	3	2	1

【調査実施機関】 帝塚山大学大学院 心理科学研究科（産業領域）森下研究室
 代表者：森下 高治 教授 / 研究者：小畑 周介
 【問い合わせ先】 E-mail : p12701@tezukayama-u.ac.jp（小畑）

仕事に関する意識調査

～調査へのご協力をお願い～

この調査は、仕事に関する意識の研究のために実施します。

今回の調査は無記名でおこないますが、ご記入いただいた内容については個人情報保護法にもとづいて取り扱い、学術研究以外の目的で使用することは一切ありません。

得られたデータは統計的に処理するため、個人が特定されることはありません。また、調査協力機関への調査結果の公表は研修会によって行い、その際にも個人が特定されるものではありません。

<回答について>

回答内容に正解や間違いはありませんので、
あまり深く考えすぎず、感じたままお答えください。

<回収方法について>

ご記入いただいた調査票は、厳封のうえ担当者までご提出ください。

なお、本質問紙への回答をもって、
調査に同意していただけたものと判断させていただきます。

【調査実施機関】 帝塚山大学大学院 心理科学研究科（産業領域）森下研究室

代表者：森下 高治 教授 / 研究者：小畑 周介

【問い合わせ先】 E-mail：p12701@tezukayama-u.ac.jp（小畑）

A. 以下の質問についての回答は、右の回答欄にご記入ください。

・性別（ 1 男性 ・ 2 女性 ）	<input type="text"/>
・年齢.....	<input type="text"/>
・所属部署.....	<input type="text"/>
・役職（ 1 管理職以上 ・ 2 一般職員 ）	<input type="text"/>
・職種区分（ 1 事務職 ・ 2 専門職 ）	<input type="text"/>
・職種名（ 仕事内容・資格名 等 ）	<input type="text"/>
・勤続年数.....	<input type="text"/>
・雇用形態（ 1 正規 ・ 2 正規以外 ）	<input type="text"/>
・勤務日数（ 1 週間当たり ）	<input type="text"/>
・配偶者の有無（ 1 あり ・ 2 なし ）	<input type="text"/>
・子どもの有無（ 1 あり ・ 2 なし ）	<input type="text"/>

B. 以下の①～③の言葉につづけて書き、文章を完成させてください。

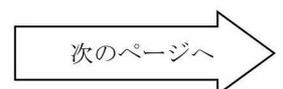
〔例〕 外国 へ行って、いろんな景色をみたり、食事を楽しんだりしたい。

① 私にとって仕事で大切なことは _____

② 仕事のストレス _____

③ 仕事の目的 _____

④ 人生のなかで仕事は _____



C. あなたの仕事についてうかがいます。

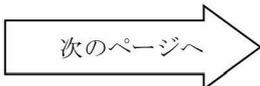
最も当てはまるものに○を付けてください。

	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	3	2	1
2. 時間内に仕事が処理しきれない.....	4	3	2	1
3. かなり注意を集中する必要がある.....	4	3	2	1
4. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ.....	4	3	2	1
5. 自分のペースで仕事ができる.....	4	3	2	1
6. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる.....	4	3	2	1
7. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない.....	4	3	2	1
8. 私の部署内で意見のくい違いがある.....	4	3	2	1
9. 私の職場の雰囲気は友好的である.....	4	3	2	1
10. 仕事の内容は自分にあっている.....	4	3	2	1

D. 最近1ヵ月間のあなたの状態についてうかがいます。

最も当てはまるものに○を付けてください。

	ほと んど な か つ た	と き ど き あ つ た	し ば し ば あ つ た	ほ と ん ど い つ も あ つ た
1. 頭が重かったり頭痛がする.....	4	3	2	1
2. 首筋や肩がこる.....	4	3	2	1
3. 腰が痛い.....	4	3	2	1
4. 目が疲れる.....	4	3	2	1
5. 食欲がない.....	4	3	2	1
6. よく眠れない.....	4	3	2	1
7. 内心腹立たしい.....	4	3	2	1
8. イライラしている.....	4	3	2	1
9. ひどく疲れた.....	4	3	2	1
10. だるい.....	4	3	2	1
11. 気がはりつめている.....	4	3	2	1
12. 不安だ.....	4	3	2	1
13. ゆううつだ.....	4	3	2	1
14. 物事に集中できない.....	4	3	2	1



E. 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？

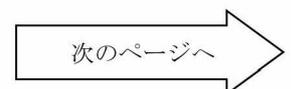
最も当てはまるものに○を付けてください。

	非常に	かなり	多少	全くない
1. 上司.....	4	3	2	1
2. 職場の同僚.....	4	3	2	1
3. 配偶者、家族、友人等.....	4	3	2	1

F. あなた自身の仕事について、もう少し詳しくうかがいます。

最も当てはまるものに○を付けてください。

	そう だ	まあ そう だ	やや ちが う	ち が う
1. 感情面で負担になる仕事だ.....	4	3	2	1
2. 複数の人からお互いに矛盾したことを要求される.....	4	3	2	1
3. 自分の職務や責任が何であるか分かっている.....	4	3	2	1
4. 仕事で自分の長所をのばす機会がある.....	4	3	2	1
5. これまでしたことのない種類の仕事をすることが多い.....	4	3	2	1
6. 職を失う恐れがある.....	4	3	2	1
7. 上司は誠実な態度で対応してくれる.....	4	3	2	1
8. 一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ.....	4	3	2	1
9. 仕事で自分を上手に高めることができている.....	4	3	2	1
10. 新しいことを経験して成長している.....	4	3	2	1
11. 効率よく仕事をする事ができている.....	4	3	2	1
12. これまでのキャリアを仕事に活かしている.....	4	3	2	1
13. ストレスをため込まないように工夫できている.....	4	3	2	1
14. イライラしたり、焦ったりする感情をコントロールできている.....	4	3	2	1
15. 周囲からどのように評価されているか気になる.....	4	3	2	1
16. 仕事をするうえで理想となる人物がいる.....	4	3	2	1
17. 自分のスキル開発を実際に取り組んでいる.....	4	3	2	1
18. 新しい仕事のやり方に対応していけると思う.....	4	3	2	1
19. 今の職場以外でも仕事をやっていける自信がある.....	4	3	2	1
20. 今後、仕事で活躍していけると感じる.....	4	3	2	1



G. 仕事に関してどう感じているかについて、伺います。最も当てはまるものに○を付けてください。

	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる	
	0	1	2	3	4	5	6
	全くない	1年に数回以下	1ヵ月に1回以下	1か月に数回	1週間に1回	1週間に数回	毎日
1. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる……………	0	1	2	3	4	5	6
2. 職場では、元気が出て精力的になるように感じる……………	0	1	2	3	4	5	6
3. 仕事に熱心である……………	0	1	2	3	4	5	6
4. 仕事は、私に活力を与えてくれる……………	0	1	2	3	4	5	6
5. 朝に目が覚めると、さあ仕事へ行こう、という気になる…	0	1	2	3	4	5	6
6. 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる……………	0	1	2	3	4	5	6
7. 自分の仕事に誇りを感じる……………	0	1	2	3	4	5	6
8. 私は仕事にのめり込んでいる……………	0	1	2	3	4	5	6
9. 仕事をしていると、つい夢中になってしまう……………	0	1	2	3	4	5	6

H. あなたのお仕事の目的についてうかがいます。

最も当てはまるものに○を付けてください。

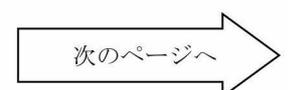
そう
だ

まあ
そう
だ

やや
ちが
う

ち
が
う

1. やりがいや達成感を味わうため……………	4	3	2	1
2. 人間としての器を大きくするため……………	4	3	2	1
3. だれかの役に立つため……………	4	3	2	1
4. 自分の存在価値を認めてもらうため……………	4	3	2	1
5. 社会的地位・評価を得るため……………	4	3	2	1
6. 所得を得るため……………	4	3	2	1
7. 社会、国のために役立つため……………	4	3	2	1
8. 職場の期待に応えるため……………	4	3	2	1
9. 次の世代に何かを伝えていくため……………	4	3	2	1
10. 余暇を充実させるため……………	4	3	2	1



	そ う だ	ま あ そ う だ	や や ち が う	ち が う
11. 自分の能力をフルに発揮するため……………	4	3	2	1
12. できないことができるようになるため……………	4	3	2	1
13. 仲間と一緒にするため……………	4	3	2	1
14. 責任ある仕事を任されるため……………	4	3	2	1
15. 金銭的成功を獲得するため……………	4	3	2	1
16. 現在の収入や地位を失わないため……………	4	3	2	1
17. 所属する会社を成長・発展させるため……………	4	3	2	1
18. 顧客の期待に応えるため……………	4	3	2	1
19. 部下や後輩を育てるため……………	4	3	2	1
20. 家族の生活を支えるため……………	4	3	2	1

I. 満足度についてうかがいます。 最も当てはまるものに○を付けてください。	満 足	ま あ 満 足	や や 不 満 足	不 満 足
1. 仕事に満足だ……………	4	3	2	1
2. 家庭生活に満足だ……………	4	3	2	1

● 自由記述欄（ 調査に関するご意見・ご感想等ございましたら、ご自由にお書きください ）

以上で質問は終わりです。記入漏れがないかどうか、もう一度ご確認ください。
ご協力いただきましたことに深く感謝いたします。誠にありがとうございました。