

ホワイトカラー労働者の職場に対する 個人感情と精神的健康との関連

山田 一子^{*,**}

The Relation between White-Collar Workers' Personal Feelings towards Workplace and Mental Health

Kazuko YAMADA^{*,**}

This study aimed to investigate the relation between workers' feelings towards workplace and their mental health according to "Workers' personal feelings towards workplace scale" and "K10." Questionnaire was administered to white-collar workers and factor analysis of "Workers' personal feelings towards workplace scale" extracted 6 factors, which were "Self job affirmation," "Trust towards the superior," "Distrust towards the colleagues," "Distrust towards the superior," "Employment anxiety" and "Uncomfortableness." 6 factors could be classified into 3 aspects, which were Feeling related to job duties, Feelings towards another person at workplace and Feelings towards work group. Both positive and negative feelings towards each of these aspects were related to mental health. Personal feelings towards workplace and mental health differ according to sex and age.

key words: white-collar worker, feelings towards workplace, mental health, Kessler-10(K10)

問題と目的

はじめに

日本の産業は、第3次産業が全体の7割を占め、就業構造のサービス化傾向が進んでいる（厚生労働省、2013）。雇用従業員のうち、知的・技術的労働や事務・販売の仕事に従事している者はホワイトカラーと呼ばれており、職場のIT化も進むなか、ホワイトカラー労働者として働く人材が増えている。加藤（2011）は、近年の高度産業社会における仕事が職場に関連する気分障害と密接に関連していると指摘している。また、市川（2008）も知的労働の増加に言及し、ホワイトカラー労働者の精神的健康に

注目している。職場には多くのストレスが存在することが示されており（Cooper, Cooper, & Eaker, 1988; 田中・小杉, 1998; 小杉・田中・大塚・種市・高田・河西・佐藤・島津・島津・白井・鈴木・山手・米原, 2004）、労働者の職場不適応は社会的にも深刻な問題と捉えられている（社会生産性本部, 2006）。近年、職場コンサルテーションの観点から、判断や行動に重心を置く従来型の組織運営に対して、労働者の感情も加えて考慮する必要があることが指摘されている（野田・ジェイフィール, 2009）。高橋・河合・永田・渡部（2008）は、職場における個人の感情や職場そのものが持つ感情が、労働者の精神的健康やモチベーションに影響を及ぼす

* 東京学芸大学大学院連合学校教育学研究科（博士課程）

Doctoral Course, The United Graduate School of Education, Tokyo Gakugei University, 4-1-1 Nukuikitamachi, Koganei-shi, Tokyo 184-0015, Japan

** 聖マリアンナ医科大学病院神経精神科

St. Marianna University, School of Medicine Hospital, Department of Neuropsychiatry, 2-16-1 Sugao, Miyamae-ku, Kawasaki-shi, Kanagawa 216-8511, Japan

e-mail: yamada-kazuko-zc@ynu.jp

ことに言及している。しかし、これらの主張は事例検討に基づくものが中心であり、実証的研究が必要とされている。

本研究では、ホワイトカラー労働者が、健康的に働くための要因として、労働者が職場に向ける感情に着目し、精神的健康の観点も加え、実証的に検討を行う。

職場構造や労働者の働き方の変容と不適応

わが国では、1990年代の深刻な不況期以降、多くの企業が終身雇用・年功序列賃金といった日本型雇用制度から、成果能力主義に基づく欧米型の雇用・賃金体系に転換を図った。それに伴い、労働者個人の業績に焦点が当たる反面、自己責任も強調されるようになってきている(楠美, 2005)。また、職場コミュニケーションが減り、職場での対人的繋がりが希薄になっていることで、個人が孤立しやすいとの指摘もある(天笠, 2007)。つまり、成果能力主義への移行に伴い、個人の職務や課題解決の負担は重くなり、個人で解決しなければならぬ問題が増えていることが推測される。社会経済生産性本部(2006)の報告では、企業の74.8%が心の病による休業者を抱え、2012年の報告でも精神的健康の問題が残るとの見解が示されている。個人業務の増加や、職場におけるコミュニケーションの減少のように、労働者と彼らを取り巻く環境との関係が変化していることも踏まえて精神的健康を考える必要がある。

労働者の職場に対する個人感情

感情は複雑な現象であり、多くの関心を集めているが、研究者によって様々な概念があり、感情の用語自体もemotion, feeling, affectionと複数用いられている(鈴木, 2007)。また、感情は認知と相互関係にあり、置かれた状況で個人が感じて捉えているものを、感情とするか、もしくは体験や学習の結果としての認知と捉えるかについての議論もある(ラザルス・フォルクマン, 1991; イザード, 1996)。イザード(1996)は、感情と認知の相互性を認めながらも、感情には生来的な特徴があると指摘した。金光・清水・森本・三野・下山(2005)は、感情は主観的であり、同じ外的現実でも個人によってとらえ方に相違があると述べている。つまり感情は、認知により左右されるが、個人の内的な普遍性に由来する性質を包含していると考えられる。また、今田

(2005)は、意識化された主観的成分を強調して用いられる場合の感情にはfeelingが使用されることが多いと指摘している。余語(2007)は、感情が適正に作動すれば健康状態を実現することができ、否定的感情は健康の低下に繋がると述べた。山田(2014)は、質問紙調査の結果から、労働者が職場に向ける肯定的な感情が、職場での適応状態と関連することを明らかにし、上司や同僚に向けられる信頼感や職務肯定感の有用性を考察した。一方、田中(2008)は、職場いじめと精神的健康との関連から、職場での否定的な感情に言及している。柴田(2007)や荒井(2007)は、成果能力主義を背景に職場での信頼感や安心感の欠如が生じて不適応に繋がると指摘した。また、雇用調整に伴う不安や、職場での労働者自身の存在感や帰属意識の低下が生じているとの指摘もある(太田, 2004)。つまり、労働者が職場に対して抱く感情として、信頼感や職務肯定感という肯定的感情と、雇用への不安や所在なさという否定的感情があると考えられる。

また、精神分析学では、他者との関係で生じる感情を、自分と別の対象との二者関係と、複数の対象つまり集団との三者関係で分類する視点があり(神谷, 2004)、職場に当てはめると、上司や同僚との一対一を基本とする二者関係と、複数の他者で成立する職場集団との三者関係での検討も可能である。集団には目的を遂行しようとする課題集団の機能と、情緒的反応性を有し遂行を阻害しようとする基底的想定集団の機能があると考えられている(ピオン, 1973)。白波瀬(2007)は脅威に晒されて混乱を生じ基底的想定集団となった医療チームに対し、課題集団として機能回復するために行った介入を報告し、職場集団を通じて個人を支える有用性を示している。

労働者の個人感情と精神的健康との関連

乾(2004)は、職場での対人関係や職務への満足感のような肯定的感情が、個人の精神的健康と密接に関連すると指摘した。一方、高橋他(2008)は、利己的で断絶的で冷めた関係性の職場で、労働者は多くのストレスを感じると述べた。現代の職場で生じる希薄な関係は、労働者のストレスや否定的な個人感情を生じやすくさせ、個人の精神的健康に影響を及ぼしている可能性が推察される。野田・ジェイフィールド(2009)も職場の精神的健康に関して、肯

定的感情と否定的感情を両面で取り扱うことの重要性を述べている。

精神的健康を測定するために、Kessler, Andrews, Colpe, Hiripi, Mroczek, Normand, Walters, & Zaslavsky (2002) は、「Kessler-10 (以下, K10)」尺度を提案した。「K10」は、心理状態の低下に伴い精神疾患へ移行する事態への早急な介入が可能な指標として考えられ、古川・大野・宇田・中根 (2003) が日本語版を作成している。全 10 項目で構成され、「理由もなく疲れ切ったように感じましたか」「神経過敏に感じましたか」「絶望的だと感じましたか」などが含まれる。過去 30 日間の頻度を尋ね、いつも=5 点、たいてい=4 点、ときどき=3 点、少しだけ=2 点、全くない=1 点と 5 段階で得点化し、満点は 50 点である。カットオフ値 25 点を超えると 50% 以上の確率で気分障害を鑑別できる尺度として信頼性や妥当性が確認されている (古川他, 2003)。項目数が 10 項目と検査への負荷も低いことから、職場の不適応に多い気分障害や不安障害の簡便な検出に有効とされている。

性別・年代での検討の必要性について

女性の社会進出に伴い、男性と女性が同等の職務に従事する職場は増えている。ギリガン (1986) は、現代女性が他者に配慮し、他者との良い関係を作る志向が強いとその特徴を述べた。菅原・片桐 (2007) は、男女の組織活動に対する調査から、女性は仲間との関係がよいほど活動的になり、男性は仲間との上下関係の階層構造が明確なほど仲間同士が親しくなれることを指摘している。また、男性は女性に比べて、対人関係が有意に希薄であると示されており (井梅・平井・青木・馬場, 2006)、性差によって異なる特徴が推察される。

警察庁 (2013) は、2012 年中の自殺者数の半数弱を 30~50 代が占めていると報告し、社会経済生産性本部 (2012) は、30~40 代の心の病の割合が最も多いと指摘している。30 代以降になると家庭生活においても構造変化が生じている可能性が高く (武田, 2004)、仕事面でも目標管理業務を任せられることに加え、自らの業績向上も求められる (野田・ジェイフィール, 2009)。このように、年齢層で抱える背景が異なることから、30~40 代の精神的健康や職場に対する個人感情は、他の年代と差異がみられる可能性がある。

本研究の目的

経済成長やバブル崩壊の影響を経て、日本の産業構造や就業構造は大きく変化している。ホワイトカラー労働者 (以下, 労働者) が増え、男女は同等の職務に従事し、個人の能力や責任に対する負荷が高い職場になっている。様々な職場ストレスに晒される中、個人が抱える葛藤も増え精神的健康が脅かされる機会が増えていると推察される。

本研究では、労働者が職場に向ける感情に着目し、個人感情と精神的健康との関連を考える。第一に、肯定的側面と否定的側面から労働者が職場に向ける個人感情の特徴を明らかにする。第二に、職場に向ける労働者の個人感情と精神的健康との関連について、性差や年代別での分析を行い、労働者の個人感情から考えられる不適応の予防や精神的健康の維持のための対処の手掛かりを検討する。

方 法

調査対象者

調査用紙は関東圏の職場で働く労働者を対象に、知己を介して任意に配布を要請した。倫理的配慮として回答への自由意思の尊重を明示し、無記名かつ自己記入方式で回答を求め、個別郵送にて回収した。回答数は 292 名で、回収率は 82% であった。調査は 2013 年 8~9 月に実施した。回答者の内訳は、従業員規模 100 人以上の職場からの回答が 91.4%、100 人未満・無回答が 8.6% であった。対象者の性別は、男性 195 名 (66.8%)、女性 93 名 (31.8%)、不明 4 名 (1.4%) で、雇用形態別では、正規社員 254 名 (87.0%)、非正規社員 29 名 (9.9%)、その他・不明 9 名 (3.1%) であった。また、年代別では、20 代が 41 名 (14.0%)、30 代が 50 名 (17.1%)、40 代が 85 名 (29.1%)、50 代が 37 名 (12.7%)、その他が 8 名 (2.7%)、不明 71 名 (24.3%) であった。尚、年代別の検討については、雇用形態の影響を除外するために、正規社員のみを抽出した。雇用形態と年代、性別でクロス集計を行った結果を Table 1 に示す。

質問項目の構成

「職場に対する労働者の個人感情尺度」の作成山田 (2014) は、大企業に勤務する労働者を対象に行った半構造化面接と、労働者が職場や職務について記述しているホームページや掲示板から、職場に

Table 1 雇用形態、年代、性別でのクロス集計

	正規社員			非正規社員		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
20代	33	4	37	1	2	3
30代	31	13	44	0	6	6
40代	57	19	76	1	7	8
50代	16	13	29	5	3	8
その他	3	0	3	4	1	5
合計	140	49	189	11	19	30

※雇用形態・年代・性別の欠損値(73名)は除外。

関連する感情を抽出し質問項目を作成した。労働者への調査を行った結果、職場に対する肯定的感情が抽出され、特に「上司への信頼感」「職務肯定感」が職場での適応と関連することを見出した。今回は、山田(2014)が見出した肯定的感情に加え、労働者が否定的感情も体験していることを想定して、職場の他者や職場に向ける不信や不安に関連する質問を追加し、42項目の質問項目を作成した。

精神的健康の測定尺度 Kessler et al. (2002)が作成し、古川他(2003)が日本語に翻訳した「K10」を採用した。10項目の構成で5段階評定となっており、カットオフ値は25点である。

他の項目 「年齢」「性別」「雇用形態」など属性に関する項目を設定した。

結 果

「職場に対する労働者の個人感情尺度」の因子分析

質問項目への回答を、よくあてはまる=5点から全くあてはまらない=1点と5段階で得点化し、主因子法、プロマックス回転による探索的因子分析を行った。因子負荷量0.35未満の項目や、分析を繰り返す中でまとまりの悪い項目を除いた結果、6項目が除外され、6因子36項目が抽出された(Table 2)。累積寄与率は57.1%であった。

第1因子は6項目で、自分と上司との関係の良さや、上司を安心して頼ることのできる対象と捉えている感情で構成され、「上司への信頼感」と命名した。第2因子は7項目で、自分が同僚から妬まれ、避けられているという同僚に対する不信感を示しており、「同僚への不信感」と命名した。第3因子は6項目で、自分の仕事に好感を持ち、やりがいがあり長く働きたいという職務への肯定的な感情で構成され、「職務肯定感」と命名した。第4因子は

5項目で、職務を外され、自分が会社を辞めさせられるのではないかという不安を示す内容であり、「雇用不安感」と命名した。第5因子は7項目で、自分が上司から非難され嫌われているという上司への迫害的な感情で構成され、「上司への不信感」と命名した。第6因子は5項目で、職場の雰囲気を感じない、職場で浮いている、役に立っていないように感じるという職場での存在なさといった労働者の存在感や帰属意識の低さに関連する感情から構成され、「居心地悪さ」と命名した。

「職場に対する労働者の個人感情尺度」と「K10」の相関係数

「職場に対する労働者の個人感情尺度」の下位尺度ごとの項目平均値と、「K10」の平均値を計算し、相関係数を算出した(Table 3)。その結果、「職場に対する労働者の個人感情尺度」において、「上司への信頼感」は「職務肯定感」と正の相関を示し、「雇用不安感」「上司への不信感」「居心地悪さ」と負の相関を示した。また、「同僚への不信感」「雇用不安感」「上司への不信感」「居心地悪さ」は相互に正の相関を示した。

次に、「職場に対する労働者の個人感情尺度」と「K10」との相関係数を算出したところ、「K10」が「同僚への不信感」「雇用不安感」「上司への不信感」「居心地悪さ」と正の相関を示し、「職務肯定感」と負の相関を示した。

また、「上司への信頼感」「上司への不信感」「同僚への不信感」は上司や同僚という対象との一対一の関係を示し、「雇用不安感」と「居心地悪さ」は、明確な個人を限定しない職場集団との関係を示し、「職務肯定感」は対人とは異なる仕事との関係を示しているといえる。そのため、一対一の関係を「二者関係」、職場集団との関係を「三者関係」、仕事との関係を「職務との関係」として三つに分類した。「上司への信頼感」と「上司への不信感」「同僚への不信感」は正負の相関関係にあり、「雇用不安感」「居心地悪さ」も「上司への信頼感」や「職務肯定感」と正負の相関関係にあるため、「上司への不信感」「同僚への不信感」「雇用不安感」「居心地悪さ」の数値を逆転させて、「職務との関係」「二者関係」「三者関係」の平均を算出した。それぞれの α 係数を算出したところ、「職務との関係」は $\alpha=.89$ 、「二者関係」は $\alpha=.90$ 、「三者関係」は $\alpha=.88$ であった。

Table 2 「職場に対する労働者の個人感情尺度」の因子分析結果(主因子法, プロマックス回転, N=292)

	1	2	3	4	5	6
1. 上司への信頼感 $\alpha=.91$						
自分の元気がない時, 上司は声をかけてくれる	.91	.01	-.02	.06	.09	.04
自分の体調が悪い時, 上司は心配してくれる	.85	-.01	-.02	.07	.03	.01
上司は, 自分と仲が良い	.79	.05	-.05	.09	-.07	-.20
上司は, 自分を理解してくれる	.76	.07	.07	.05	-.07	-.12
上司は, 自分の個人的な相談にのってくれる	.75	.06	.08	-.10	.11	.07
自分が失敗した時, 上司は援護してくれる	.73	-.07	.00	-.05	-.08	.23
2. 同僚への不信感 $\alpha=.88$						
自分は, 同僚にねたまれていると思う	.03	.93	.07	-.06	.04	-.17
自分は, 同僚から避けられているような気がする	-.04	.84	.02	-.01	-.16	.11
自分の仕事は, 同僚に邪魔されている	-.03	.81	-.09	.07	.03	-.21
自分は, 同僚から嫌われているように思う	-.03	.81	.05	-.03	-.07	.09
自分は, 同僚に見下されているように思う	.06	.55	-.04	.04	.06	.22
今の職場は, メンバー同士の競争が激しい	.08	.54	.06	.05	.13	-.06
自分は, 同僚に仕事で追い越されそうな気がする	.13	.42	-.07	-.04	-.01	.22
3. 職務肯定感 $\alpha=.89$						
自分の仕事は, やりがいのある仕事だ	.03	-.05	.91	.07	-.02	.11
自分は, 今の仕事が好きだ	-.11	.04	.90	.11	-.07	-.04
今の仕事の内容は, 自分にあっていく	-.08	.00	.79	-.02	.02	-.12
自分は, 今の職場で長く働きたい	.14	-.09	.71	.09	-.05	.08
自分は, 人の役に立つ仕事をしている	.02	.04	.66	.01	.03	-.04
自分は, 今の仕事を通じてキャリアアップしている	.11	.13	.64	-.23	.13	.02
4. 雇用不安感 $\alpha=.85$						
次に辞めさせられるのは自分ではないかと不安である	.10	-.08	-.03	.99	-.05	.01
自分は, 会社を辞めさせられるかもしれない	.00	-.03	.00	.87	-.01	-.06
自分の役職や役割を外されそうな気がする	.10	-.01	.07	.77	.10	.08
自分の会社では, リストラがよく行われている	-.03	.10	.07	.64	-.12	-.06
自分の仕事が減っているような気がする	-.14	.20	.01	.45	-.20	.20
5. 上司への不信感 $\alpha=.86$						
上司は, 人前で自分のことを非難する	.13	.08	-.13	.01	.80	-.11
上司は, 自分に無茶なことを言う	.14	-.08	.01	-.24	.69	.11
自分は上司から嫌われているような気がする	-.17	.04	.02	.12	.64	.07
上司は, 自分との約束を守ってくれない	-.20	.00	.11	-.02	.62	.00
上司は, 近寄りやすい人である	-.14	-.04	.07	.03	.59	.06
自分は, 上司から無視されているように思う	-.04	.14	-.04	.10	.54	.11
上司は, 自分を評価していないと思う	-.12	-.01	-.11	.23	.45	-.02
6. 居心地悪さ $\alpha=.79$						
職場の雰囲気を察することは, 何となく苦手である	.06	-.16	.08	-.06	.09	.88
自分は, 今の職場で浮いているような気がする	-.10	.22	-.03	.09	-.09	.62
自分は, 今の職場では, 役に立っていないように感じる	.00	-.05	-.18	.18	-.06	.53
職場のノリについていけないと感じることがある	-.06	.11	-.08	-.06	.04	.48
KY(空気が読めない人)だと, 指摘されたことがある	.11	.08	.05	.02	.16	.46
因子相関行列	1	2	3	4	5	6
1	—	-.20	.45	-.37	-.55	-.28
2		—	-.27	.54	.47	.50
3			—	-.41	-.41	-.47
4				—	.53	.66
5					—	.37

また, 三分類で相関係数を算出した結果, 「職務との関係」「二者関係」「三者関係」が相互に正の相関を示し, 「K10」と負の相関を示した(Table 4)。

性別での相関係数と t 検定

「職場に対する労働者の個人感情尺度」の下位尺度と「K10」の項目平均値から, 男女別に相関係数

Table 3 「職場に対する労働者の個人感情尺度」と「K10」の尺度間相関係数

	同僚への 不信感	職務 肯定感	雇用 不安感	上司への 不信感	居心地 悪さ	K10
上司への信頼感	-.11	.38**	-.24**	-.53**	-.26**	-.13*
同僚への不信感	—	-.23**	.50**	.44**	.50**	.26**
職務肯定感		—	-.30**	-.40**	-.43**	-.36**
雇用不安感			—	.47**	.60**	.26**
上司への不信感				—	.44**	.28**
居心地悪さ					—	.42**

注) ** $p < .01$, * $p < .05$

Table 4 「職場に対する労働者の個人感情尺度」における対象との関係性と「K10」との尺度間相関係数

	二者関係	三者関係	K10
職務との関係	.50**	.45**	-.40**
二者関係	—	.62**	-.37**
三者関係		—	-.42**

注) ** $p < .01$

を算出した (Table 5)。その結果、「職場に対する労働者の個人感情尺度」の下位尺度間の相関について、以下のような性差が示された。男性では「職務肯定感」と「上司への不信感」が、女性に比べてより強い負の相関を示した。また、「雇用不安感」と「同僚への不信感」「上司への不信感」「上司への不信感」と「居心地悪さ」との間で女性に比べてより強い相関を示した。一方、女性では「上司への信頼感」と「職務肯定感」「上司への不信感」との間で男性に比べてより強い相関を示した。

「職場に対する労働者の個人感情尺度」と「K10」の相関において、男性は「K10」と「居心地悪さ」との間で女性に比べてより強い相関を示し、「雇用不安感」は男性のみ相関を示し女性では有意な相関を示さなかった。

次に、性別を独立変数、「職場に対する労働者の個人感情尺度」と「K10」を従属変数として t 検定を行った結果、男性の「上司への不信感」「居心地悪さ」「K10」が女性よりも有意に高かった (Table 6)。

年代別での相関係数と一元配置分散分析

「職場に対する労働者の個人感情尺度」と「K10」の結果から、20～50代の正規社員を抽出し、年代別に相関係数を算出した (Table 7)。その結果、「上司への信頼感」について20代では「雇用不安感」「居心地悪さ」との間で負の相関を示したが、30代

と40代では相関を示さなかった。「職務肯定感」は、30代で「雇用不安感」「上司への不信感」「居心地悪さ」と負の相関を示し、40代では「上司への不信感」「居心地悪さ」と負の相関を示したが、20代では相関を示さなかった。「雇用不安感」は、「居心地悪さ」との間で、20代が、30代や40代に比べて強い相関を示した。「同僚への不信感」は、「居心地悪さ」との間で、40代が20代や30代に比べて、強い相関を示した。50代は、他の年代のように「上司への信頼感」と「職務肯定感」の間で相関を示さなかった。また、他の年代に比べて「上司への不信感」と「雇用不安」「同僚への不信感」との相関が強かった。「上司への不信感」と「居心地悪さ」でも強い相関を示した。

「K10」と「職場に対する労働者の個人感情尺度」の相関では、20代では「職務肯定感」「雇用不安感」「上司への不信感」「居心地悪さ」との関連が示されたが、特に「雇用不安感」との関連は他の年代に比べて強かった。30代では「上司への信頼感」以外のすべての「職場に対する労働者の個人感情尺度」の下位尺度と関連を示した。40代では「同僚への不信感」「職務肯定感」「上司への不信感」「居心地悪さ」との間で相関を示した。50代では「職場に対する労働者の個人感情尺度」のすべての下位尺度と相関を示さなかった。

次に、年代を独立変数、「職場に対する労働者の個人感情尺度」と「K10」を従属変数として、一元配置分散分析を行った (Table 8)。その結果、「上司への信頼感」において、「40代」が「20代」「30代」に比べて有意に低かった。

Table 5 性別による「職場に対する労働者の個人感情尺度」と「K10」の尺度間相関係数

男性 (n=195)	同僚への不信感	職務肯定感	雇用不安感	上司への不信感	居心地悪さ	K10
上司への信頼感	-.12	.35**	-.22**	-.46**	-.26**	-.11
同僚への不信感	—	-.24**	.55**	.49**	.49**	.23**
職務肯定感		—	-.34**	-.44**	-.43**	-.35**
雇用不安感			—	.50**	.61**	.31**
上司への不信感				—	.47**	.29**
居心地悪さ					—	.43**

注) ** $p < .01$, * $p < .05$

女性 (n=93)	同僚への不信感	職務肯定感	雇用不安感	上司への不信感	居心地悪さ	K10
上司への信頼感	-.05	.48**	-.27**	-.65**	-.22*	-.16
同僚への不信感	—	-.24*	.39**	.32**	.53**	.32**
職務肯定感		—	-.25*	-.33**	-.41**	-.39**
雇用不安感			—	.39**	.60**	.13
上司への不信感				—	.35**	.23*
居心地悪さ					—	.35**

注) ** $p < .01$, * $p < .05$

Table 6 性別による「職場に対する労働者の個人感情尺度」と「K10」の平均値, 標準偏差, t 値

	男性 (n=195)		女性 (n=93)		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
上司への信頼感	3.39	.84	3.50	.77	-1.09
同僚への不信感	2.04	.68	1.89	.73	1.69
職務肯定感	3.47	.77	3.63	.85	-1.55
雇用不安感	2.07	.81	1.95	.76	1.20
上司への不信感	2.25	.68	2.00	.75	2.74**
居心地悪さ	2.46	.74	2.18	.68	3.04**
K10	17.34	7.32	15.52	5.92	2.24*

注) ** $p < .01$, * $p < .05$

考 察

労働者の職場に対する個人感情について

「職場に対する労働者の個人感情尺度」の因子分析結果より, 6 因子が抽出された。抽出された因子のうち, 上司への信頼感, 上司への不信感, 同僚への不信感, 職務肯定感, 乾 (2004) が指摘した対人関係および職務への満足感に関連した感情であると考えられる。また, 居心地悪さや雇用不安感, 太田 (2004) が指摘した労働者の存在感や帰属意識に関与する感情をとらえたものと考えられる。職場に対する個人感情には, 上司に対する信頼感や職務への好感や適合感のように, 山田 (2014) が指摘した肯定的感情が存在する一方で, 上司や同僚への不

信感や雇用不安, 居心地悪さのような否定的感情も存在することが示された。

「職場に対する労働者の個人感情尺度」の因子間相関を算出した結果, 職務肯定感, 今回抽出された他の職場に対する個人感情と関連しており, 労働者自身が前向きに職務に取り組めており, 仕事にやりがいや愛着を感じる際には, 他の肯定的感情は高く, 否定的感情は低いことが示された。したがって, 乾 (2004) の指摘と同様に, 職務肯定感, 職場における重要な個人感情である可能性が示唆される。また, 上司への信頼感の低さは, 居心地悪さや雇用不安の高さと関連し, 上司や同僚への不信感の高さも, 居心地悪さや雇用不安の高さと関連した。つまり, 職場に対する否定的感情は他の否定的感情

Table 7 年代別による「職場に対する労働者の個人感情尺度」と「K10」の尺度間相関係数

20代 (n=37)	同僚への不信感	職務肯定感	雇用不安感	上司への不信感	居心地悪さ	K10
上司への信頼感	-.14	.44**	-.48**	-.54**	-.40*	-.31
同僚への不信感	—	.07	.51**	.48**	.40*	.32
職務肯定感		—	-.31	-.23	-.26	-.32*
雇用不安感			—	.42**	.80**	.61**
上司への不信感				—	.42**	.33*
居心地悪さ					—	.47**
注) ** $p < .01$, * $p < .05$						
30代 (n=44)	同僚への不信感	職務肯定感	雇用不安感	上司への不信感	居心地悪さ	K10
上司への信頼感	-.21	.50**	-.25	-.47**	-.11	-.11
同僚への不信感	—	-.25	.45**	.47**	.62**	.35*
職務肯定感		—	-.52**	-.55**	-.32*	-.52**
雇用不安感			—	.59**	.62**	.44**
上司への不信感				—	.50**	.41**
居心地悪さ					—	.50**
注) ** $p < .01$, * $p < .05$						
40代 (n=76)	同僚への不信感	職務肯定感	雇用不安感	上司への不信感	居心地悪さ	K10
上司への信頼感	-.10	.31**	-.16	-.54**	-.16	-.18
同僚への不信感	—	-.38**	.51**	.37**	.70**	.35**
職務肯定感		—	-.17	-.33**	-.46**	-.48**
雇用不安感			—	.35**	.52**	.12
上司への不信感				—	.31**	.40**
居心地悪さ					—	.42**
注) ** $p < .01$, * $p < .05$						
50代 (n=29)	同僚への不信感	職務肯定感	雇用不安感	上司への不信感	居心地悪さ	K10
上司への信頼感	-.15	.33	-.35	-.68**	-.50**	-.21
同僚への不信感	—	-.51**	.57**	.69**	.69**	.14
職務肯定感		—	-.58**	-.55**	-.62**	-.18
雇用不安感			—	.71**	.77**	.22
上司への不信感				—	.78**	.15
居心地悪さ					—	.15
注) ** $p < .01$, * $p < .05$						

とより強く関連することが指摘でき、一つの否定的感情が強い場合には、他の複数の否定的感情も強いことが推察されることから、否定的感情が生じる事態には十分な注意が必要といえる。

また、見出された職場に対する個人感情は、職場の対象との関係性によって三つの側面に分けること

ができる。第一は個人と自らの職務との関係性の側面を示す「職務との関係」である。第二は上司や同僚という職場の二者間で生じる信頼感や不信感といった対人関係の側面を示す「二者関係」である。第三は職場の居心地や雇用に関する不安にまつわる集団との関係の側面を示す「三者関係」である。

Table 8 年代別による「職場に対する労働者の個人感情尺度」と「K10」の平均値, 標準偏差, F 値

	20代 (n=37)		30代 (n=44)		40代 (n=76)		50代 (n=29)		F 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
上司への信頼感	3.63	.76	3.64	.68	3.18	.94	3.50	.62	3.28*
同僚への不信感	1.87	.56	2.09	.65	2.05	.81	2.12	.66	.79
職務肯定感	3.26	.80	3.55	.74	3.42	.67	3.68	.83	1.71
雇用不安感	1.95	.83	1.97	.76	2.09	.85	2.20	.70	1.22
上司への不信感	2.12	.72	2.09	.64	2.39	.75	2.17	.67	1.97
居心地悪さ	2.49	.84	2.44	.64	2.37	.72	2.31	.69	.86
K10	19.61	9.25	17.79	8.43	16.24	5.76	15.34	5.04	2.00

注) * $p < .05$

職場に対する個人感情と精神的健康との関連

K10 で測られた精神的健康の低さは、職務肯定感と負の関連を示し、同僚と上司への不信感、雇用不安感、および居心地悪さと正の関連を示した。このことから、労働者の精神的健康を考える場合に、職務肯定感や、上司と同僚への不信感といった対人関係での否定的感情、および雇用不安感や居心地悪さといった職場環境に対する否定的感情との関連で検討することが有効である。太田 (2004) が労働者の存在感や帰属意識を指摘したが、特に、居心地悪さが精神的健康と比較的強く関連するため、職場の中で所在なさや孤立感があるときに、精神的健康の低さと強く関連しやすいことが推察される。また、居心地悪さは、三者関係、つまり職場集団との関係性を反映する個人感情であり、白波瀬 (2007) が基底の想定集団に陥った職場に介入し、間接的に機能不全の個人を支えたように、集団力動の観点から個人に対処する際には、考慮すべき個人感情であると考えられる。

職場の対象との関係性で分類した、職務との関係、二者関係、三者関係は、相互に関連しており、精神的健康とも有意な関連を示した。特に、二者関係と三者関係の間でより強い関連が示されており、二者の対人関係の延長線上に、職場集団との関係があると考え、双方がより強く関連することは当然であると理解できる。したがって、労働者の精神的健康を考える際に、二者関係の良し悪しに対して介入する方向性だけでなく、白波瀬 (2007) が行った報告のように、職場集団から介入していく方向性も考えられる。二者関係への関与や三者関係への関与、もしくは、双方向からの関与と、労働者の精神的健康に対して複層的に検討し関与していくことが

より効率的といえる。

性別での職場に対する個人感情と精神的健康

職場に対する労働者の個人感情について、男女別に相関係数を算出した結果から、男性は女性に比べて、上司への不信感の高さが、同僚への不信感の高さや、雇用不安感および居心地悪さの高さと、より強く関連することが示された。また、男性の方が居心地悪さと精神的健康との関連が強く、居心地悪さの平均値は女性より高かった。さらに、雇用不安と精神的健康との関連は男性で有意であった。菅原・片桐 (2007) は、男性が組織での階層を重視する傾向を指摘したが、男性は職場での二者関係や三者関係に対する否定的な感情が相互により強く関連することから、職場における否定的な関係により敏感であることが示唆され、それゆえに自らの立ち位置に意識が向きやすいことが考えられる。一方、女性は男性に比べて、上司への信頼感が高い時に、職務肯定感も高いことが指摘でき、ギリガン (1986) が示すように、女性は良い対人関係への志向が強い可能性が示唆される。また、上司への不信感と雇用不安感との関連が男性より弱いことから、女性は職場での位置づけについて男性ほど脅かされないことが推察される。したがって、女性に対しては職場における肯定的な対人関係の形成や維持に配慮し、男性に対しては職場での位置づけや否定的な関係に注意を払う必要があると考える。

年代別の職場に対する個人感情と精神的健康

職場に対する労働者の個人感情と、精神的健康について年代別の分析を行った結果、20~40代は職場への個人感情が精神的健康と関連したが、50代では関連しなかった。また、20代では、上司への信頼感が雇用不安感や居心地悪さと関連したが、

30～40代では関連しなかった。一方、30～40代は、20代に比べて居心地の悪さが同僚への不信任や職務肯定感と強く関連し、上司や同僚への不信任や職務肯定感が精神的健康とより強く関連した。つまり、20代は頼りになる人物の存在が問題解決に参与する可能性が示唆されるが、職業人として自立が望まれる30～40代では、上司との肯定的な関係が20代のように問題解決に参与せず、上司や同僚との否定的な対人関係の方が強調される可能性が示唆される。社会経済生産性本部(2012)が、心の病は30～40代に多いと報告したが、30～40代では肯定的な対人関係が必ずしも問題解決に参与しない点で、問題解決の方策が狭められる。また、武田(2004)や野田・ジェイフィール(2009)が、30～40代の職場や家庭生活での負荷の高まりを指摘しており、この年代の精神的健康を考える際に、職場への否定的な個人感情に注目し、背景となる環境の多様さを考慮していく必要がある。

次に50代は、職場に対する個人感情が精神的健康との間で関連を示さなかったことから、職場に対する個人感情とは異なる要因が精神的健康と関連することが示唆される。50代は雇用からの分離、つまり定年退職や老後が身近になる年代であるため、職場以外に関心が分散され、職場に向ける感情が精神的健康と関連しなかったと考えられる。武田(2004)は、30歳以降は家庭生活が変化し、職務への意識が低減すると示したが、50代において特にその傾向が強まることが示唆される。

今後の課題

本研究では、労働者が職場に向ける肯定的および否定的個人感情を見出し、精神的健康との関連で検討を行った。その結果、職場に向ける個人感情と精神的健康との関連や性別や年代による相違が見出された。しかしながら、本研究の限界は、相関係数からの考察にとどまり、労働者が職場に向ける個人感情と精神的健康との因果関係に言及できなかった点である。今後は、分析対象の細分化や疾患群を対象とした調査・分析などを加え、職場に対する個人感情と精神的健康との因果関係についての更なる検討を行うことが必要であると考えている。

引用文献

天笠 崇 2007 成果主義とメンタルヘルス 新日本出

版社。

荒井千暁 2007 職場はなぜ壊れるのか—産業医が見た人間関係の病理 ちくま新書。

ピオン, W. R., 池田数好(訳) 1973 集団精神療法の基礎 岩崎学術出版社。

Cooper, C. L., Cooper, R. D., & Eaker, L. H. 1988 *Living with Stress*. London: Penguin Health.

古川壽亮・大野 裕・宇田英典・中根允文 2003 一般人口中の精神疾患の簡便なスクリーニングに関する研究 平成14年度厚生労働科学研究費補助金(厚生労働科学特別研究事業)心の健康問題と対策基盤の実態に関する研究 研究協力報告書

ギリガン, C. G., 岩男寿美子(訳) 1986 もうひとつの声 川島書店。

市川光洋 2008 仕事の変化と企業内うつ病 日本外来臨床精神医学, 6, 32-42.

今田純雄 2005 感情 中島義明・子安増生・繁樹算男・箱田裕司・安藤清志・坂野雄二・立花政夫(編) 有斐閣心理学辞典 ログヴィスタ株式会社。

乾 吉佑 2004 産業精神健康相談 氏原 寛・亀口憲治・成田善弘・東山紘久・山中康裕(編) 心理臨床大事典 培風館, pp. 1231-1235.

井梅由美子・平井洋子・青木紀久代・馬場禮子 2006 日本における青年期用対象関係尺度の開発 パーソナリティ研究, 14, 181-193.

イザード, C. E., 莊巖舜哉・比較発達研究会(訳) 1996 感情心理学 ナカニシヤ出版。

神谷栄治 2004 二者関係, 三者関係 氏原 寛・亀口憲治・成田善弘・東山紘久・山中康裕(編) 心理臨床大事典 培風館, pp. 976-978.

金光義弘・清水光弘・森本寛訓・三野節子・下山育子 2005 職業性ストレスに対する健康心理学的接近—認知と対処, 仕事の裁量度, およびメンタリングを変数として— 川崎医療福祉学会誌, 15, 13-23.

加藤 敏 2011 職業結合性気分ら, 障害—職場結合性うつ病—双極性障害— 治療, 93, 2353-2362.

警察庁 2013 平成24年中における自殺の状況 警察庁生活安全局生活安全企画課。

Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S.-L. T., Walters, E. E., & Zaslavsky, A. M. 2002 Short screening scales to monitor population prevalences and trends in nonspecific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32, 959-976.

厚生労働省 2013 平成25年版労働経済の分析—構造変化の中での雇用・人材と働き方— 厚生労働省

小杉正太郎・田中健吾・大塚泰正・種市康太郎・高田未里・河西真知子・佐藤澄子・島津明人・島津美由紀・白井志之夫・鈴木綾子・山手裕子・米原奈緒 2004 職場ストレススケール改訂版作成の試み

- (I): スレッサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改訂 産業ストレス研究, **11**, 175-185.
- 楠美憲章 2005 リーダーのための企業変革論 日産改革の視点と教訓 中央大学出版部.
- ラザルス, R. S.・フォルクマン, S. 本明 寛・春木豊・織田正美 (訳) 1991 ストレスの心理学: 認知的評価と対処の研究 実務教育出版.
- 野田 稔・ジェイフィール 2009 あたたかい組織感情ミドルと職場を元気にする方法 ソフトバンククリエイティブ.
- 太田 肇 2004 ホンネで動かす組織論 ちくま新書.
- 社会経済生産性本部 2006 「メンタルヘルスの取り組み」に関するアンケート調査結果 (財) 社会経済生産性本部.
- 社会経済生産性本部 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 (財) 社会経済生産性本部.
- 柴田昌治 2007 なぜ社員はやる気をなくしているのか 日本経済新聞出版社.
- 白波瀬丈一郎 2007 触れがたい事柄を言葉にする役割 一行き詰った医療チームの機能回復のために—心身医学, **47**, 627-634.
- 菅原育子・片桐恵子 2007 中高年者の社会参加活動における人間関係—親しさとその関連要因の検討—老年社会科学, **29**, 355-365.
- 鈴木直人 2007 現代感情研究の潮流 海保博之 (監修)・鈴木直人 (編) 朝倉心理学講座 10 感情心理学 朝倉書店. pp. 1-15.
- 高橋克徳 2009 職場は感情で変わる 講談社.
- 高橋克徳・河合太介・永田 稔・渡部 幹 2008 不機嫌な職場 講談社.
- 武田圭太 2004 有能感が推進するキャリア発達 外島裕・田中堅一郎 (編) 産業・組織心理学エッセンシャルズ ナカニシヤ出版. pp. 213-238.
- 田中堅一郎 2008 荒廃する職場/反逆する従業員 職場における従業員の反社会的行動についての心理学的研究 ナカニシヤ出版.
- 田中美由紀・小杉正太郎 1998 職場での質的負荷および量的負荷と職務満足感との関連の検討 産業ストレス研究, **6**, 130-134.
- 山田一子 2014 職場における対人信頼感および職務肯定感とストレス反応との関連 東京学芸大学大学院連合学校教育学研究科学校教育学研究論集, **30**, 49-60.
- 余語真夫 2007 感情と健康 海保博之 (監修)・鈴木直人 (編) 朝倉心理学講座 10 感情心理学 朝倉書店. pp. 68-87.

(受稿: 2014.12.9; 受理: 2015.9.15)