

若年就業者の精神的健康の規定因に関する探索的検討¹⁾

筑波大学大学院（博）人間総合科学研究科 小浜 駿・道谷 里英

筑波大学人間総合科学研究科・心理学系 岡田 昌毅・松井 豊

明星大学人文学部 高塚 雄介

Explorative study of the factors influencing psychological health among young adult workers

Shun Kohama, Rie Michitani, Masaki Okada and Yutaka Matsui (*Institute of Psychology, Graduate School of Comprehensive Human Sciences, University of Tsukuba, Ibaraki, 305-8572, Japan*)
Yusuke Takatsuka (*School of Humanities, Meisei University, Tokyo, 191-8506, Japan*)

The effects of dissatisfaction towards the company, workplace troubles, and daily-life stress management on psychological health are investigated. A questionnaire survey was administered to 235 young adult workers. Hayashi's Quantification Theory type 1 was administered to five groups; males, females, workers in small companies, workers in middle-sized companies, and workers in large companies. The results reveal the following points. Firstly, work stress and stress relating to interpersonal problems in the workplace both increase psychological illness. Secondly, daily-life stress management does not influence psychological health and even increases psychological illness in male workers. Thirdly, different variables influence psychological health in the five groups. Measures necessary for companies to increase the psychological health of young adult workers are discussed.

Key words: young adult worker, psychological health, dissatisfaction with company, workplace trouble, daily-life stress management

本研究は若年就業者が自覚する不満や悩みが精神的健康に及ぼす影響を検討し、若年就業者の離職の一因を探索的に検討することを目的とする。

近年、大卒の若年就業者の離職者の割合が入社3年で3割にのぼり（厚生労働省、2007）、若年就業者の定着が人事管理上の重要な課題となっている（尾形、2008）。35歳未満の若年就業者離職の理由には“給与に不満”“仕事上のストレスが大きい”“キャリアアップするため”などが上位に上げられており（労働政策研究・研修機構、2007）、よりよい会社を選ぶことを意図した離職だけでなく、在職

している会社への不満や就業時の悩みがストレスとなり、精神的健康を害して離職せざるを得なくなる若年就業者も多いと考えられる。

たとえば金井（1994）は、女性の職務ストレスが抑うつを媒介して転職行動を促進することを実証している。また“心の病”が最も多い年齢層が30歳台であることを示した社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所（2006）の結果をもとに、廣（2006）は、30歳台の精神疾患はそれ以前の10～20歳台から続いた職場不適合が顕在化した可能性があると推測している。このように、就業者、特に若年就業者が不満や悩みを感じ、精神的健康を害することは、離職につながるだけでなく、精神疾患につながる危険性も含んでいる。離職や精神疾患に至らない場合でも、休職や業務効率の低下などの悪影響が予想

1) 本研究は東京都青少年・治安対策本部“平成20年度若年者自立支援調査”によるデータの一部を、許可を得て発表するものである。

されるため、若年就業者の職務ストレスの低減と重症化（疾患化）の予防は、企業にとって重要な問題であると考えられる。

職務ストレス研究の概観 職務上の不満や悩みの検討にあたって、類似した概念である職務ストレス研究について概観する。職務ストレス研究では、Rizzo, House & Lirtzman (1970) や渡辺 (1986) によって、職務不満足感、職務上の不安、うつ気分、疲労、身体症状などがストレス反応として取り上げられている。また、金井 (1994) は職務上のストレスが抑うつや環境不満足に与える影響について検討している。このようなストレス反応の生起に関するモデルは多く存在するが (Cooper & Marshall, 1976; Hurrell & McInaney, 1988; Lazarus & Folkman, 1984), 共通して取り上げられているのは、a) 職場環境の要因、b) 個人内の反応、c) 不適応や疾病の兆候の3点である。また一部のモデルでは d) ストレスの調整要因がストレス生起過程に組みこまれている。たとえば Hurrell & McInaney (1988) ではストレスの調整要因として個人要因や職場外要因が考慮されており、Lazarus & Folkman (1984) ではストレス低減のための認知的努力であるコーピング (coping) がモデルに組み込まれている。

本研究でも職務ストレス研究の上記の4点の視点に基づいて就業者の精神的健康について検討を行う。具体的には、職場環境の要因として在職中の会社への不満を、個人内の反応として職務上の悩みを、ストレスの調整要因として日頃のストレス解消方法をそれぞれ測定し、それらが精神的不健康に影響をおよぼすモデルをもとに検討を行う。なお、職場でのストレス要因 (source of stress at work; Cooper & Marshall, 1976) やストレス (stressor; Lazarus & Folkman, 1984) などの先行研究で取りあげられた概念ではなく、会社への不満や職務上の悩みのように、日常的な概念について検討を行うのは、ストレスに関して回答者自身が自覚できる素朴で比較的軽微な状態を把握するためである。精神的な問題の重症化・疾患化や日常的な業務効率の低下を防ぐためには、ストレスのレベルが軽微な時点での介入が必要であると考えられる。そのため、会社への不満や職務上の悩みといった、回答者が自覚できる素朴で比較的軽微なストレスについて把握する必要があると考えられる。

就業者がもつ職務ストレスの特徴 上記の4点の関連について実証的に検討した研究を概観する。上記 a), b) と c) との関連について検討した研究としては金井 (1994) や島津・小杉 (1998) などがあ

る。金井 (1994) は、女性のストレスを“女性差別的環境”“役割葛藤”“役割曖昧性”“仕事過重”の4点に整理し、これらのストレスが職場環境に対する不満感や抑うつを促進することを明らかにしている。島津・小杉 (1998) は、“能力欠如”や周囲による過剰な業務遂行要求を表す“過度の負担”などの4種のストレスが、疲労をはじめとしたストレス反応を規定するモデルを実証した。また社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所 (2006) は、職場でのコミュニケーションに乏しく、お互いの助け合いが少ない職場において“心の病”が増加することを示唆している。このように、仕事の過負荷、役割葛藤、差別的環境、コミュニケーション不全など多くのストレスと精神的不健康との関連が明らかにされている。これらの研究知見をまとめると、精神的健康に悪影響を与える会社への不満や職務上の悩みは仕事の過負荷や役割の葛藤のような業務遂行に伴うストレスと、差別的環境やコミュニケーション不全のような職場環境を取り巻く対人的なストレスとに分類されると考えられる。したがって、本研究も業務遂行ストレスと職場内対人ストレスの2点に着目して検討を行う。

d) に関する研究としては、佐藤・島津・小杉 (2003) や佐藤・小杉 (2003) が存在する。佐藤他 (2003)、佐藤・小杉 (2003) とともに集合形式の調査で得られたストレスやストレスコーピング、ストレス反応などの得点と、集合調査で面接を希望した回答者の面接事例との関連について報告している。佐藤他 (2003) では28歳男性を対象とした面接事例において、ストレスが存在する状況で“積極的な解決”コーピングを行わず、“逃避”“諦め”“行動・感情の抑制”などのコーピングを主に用いた男性が強いストレス反応を起こしたことを報告している。また佐藤・小杉 (2003) では、24歳男性を対象とした面接事例において、“我慢”コーピングをせず“積極的な解決”を行うことで職場不適応感が改善される可能性を示唆している。これらの研究知見をまとめると、ストレス状況下では諦めずに積極的な解決を行う一方で、我慢や感情の抑制などを行わないことが精神的健康の維持に必要であると考えられる。

以上のように、ストレスに関する4点の相互の関連が実証的に検討されている。しかしこれまでの研究の未検討点として、性別、企業規模別の比較検討が行われていないことが挙げられる。佐藤他 (2003)、佐藤・小杉 (2003) は面接事例の報告であり、若年就業者の全体像を示したデータではない。金井 (1994) は女性のみを対象とした調査であり、島津・小杉 (1998) は92%を男性が占める企業における調査である。金井 (1994) が女性特有の職務

ストレスの問題を指摘しているが、女性だけでなく、男性に特有の問題が存在する可能性も考えられる。また金井（1994）は調査対象者の職位や業種の記述はあるものの、企業規模に関する記述がなく、比較検討も行われていない。同様に島津・小杉（1998）では自動車メーカー社を調査対象としており、企業規模の検討が行われていない。企業規模別の報告としては、社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所（2006）が200社以上を対象とした“心の病”に関する詳細な層別の集計結果を報告しているが、従業員規模を“1000人未満”“1000～2999人”“3000人以上”の3層に設定しており、中小企業の比較検討は行われていない。30歳未満の早期退職者の離職理由を調査した労務行政研究所（2008）において、300人未満規模の企業では会社の社風に対する不満が、300人～999人規模の企業では昇進やキャリアの将来性に関する不安が、それぞれ2割を超えており、1000人以上規模の企業と異なる離職理由も上位に挙げられていることから、精神的健康の規定要因も企業規模によって異なる可能性が考えられる。

そこで本研究では、入社3年目までの若年就業者を対象として、在職中の会社に対する不満および自身が感じる職務上の悩み、日頃のストレス解消方法が精神的健康に与える影響を、性別、企業規模別に比較検討する。

方 法

調査対象

配布先企業の選定 本研究は、東京都が実施した“平成20年度若年者自立支援調査”によるデータの一部を、許可を得て用いた。調査は、東京都内に事業所があり、かつ正規雇用社員が100人以上の企業について、外部調査会社の保有するリストより調査対象企業を抽出し実施された。配布先企業は、従業員数を2層（300人未満/300人以上）に、業種を3層（製造業、非製造業、福祉・サービス業）に分けた計6層の比率を算出し（Table 1）、各層の比率に基づいて対象企業を選定した。従業員数は東京都総務局統計部（2006）を基に“30人以上300人未満の企業の従業員総数”と“300人以上の企業の従業

Table 1 従業員数と業種で層化を行った場合の各層の比率（%）

	製造業	非製造業	福祉・サービス業
300人未満	15.25	26.84	18.91
300人以上	9.75	17.16	12.09

員総数”の比率を算出した。業種は日本標準産業分類（総務省、2007）の大分類を用いた著者間の協議によって、“製造業(A～F)”“非製造業(G～I, K, L)”“福祉・サービス業 (J, M～Q)”の比率を算出した。

回答者の選定 各企業に対して、入社半年～3年の社員で、2008年10月1日現在で35歳未満の従業員を対象として調査票の配布を依頼した。合計で182社1,200票を配布し、235名の回答（回収率19.6%）を得た。

調査時期および調査方法

2008年10月～11月に実施された。調査票は依頼した企業を通じて手交で回答者に配布された。回収は調査票に添付された封筒への密封、郵送によって行われた。

質問紙の構成

会社への不満・不安 “現在お勤めの会社に対して感じている不満や不安についてお尋ねします”と教示し、15項目から多重回答形式で尋ねた（以下“不満・不安”と略記する）。項目は労働政策研究・研修機構（2007）で測定された離職理由を、会社への不満や不安の測定に適した形式になるように追加、変更を行うことで作成した（Table 2）。

会社で自分自身が感じている悩み・つまずき “現

Table 2 会社への不満・不安の単純集計結果

項目	肯定率(%)
給与に不満がある (もっと収入を増やしたい)	42.2
会社の将来性・安定性に期待が持てない	21.1 ^{a)}
労働時間が長い、残業や休日出勤が多い	19.8
仕事上のストレスが大きい	18.6 ^{b)}
昇進やキャリアに将来性がない	18.1
能力開発の機会が少ない	13.5
仕事が面白くない	11.8 ^{c)}
職場の人間関係(上司・同僚との折り合いなど)が悪い	11.8
仕事と家庭を両立できない	6.3
能力・成果を正当に評価されない	6.3
仕事内容やノルマ・成果への重圧がきつい	5.1
職場でのセクハラ・パワハラやいじめがある	4.6
会社の経営者や経営理念・社風に合わない	4.2
不満や不安は全くない	16.9

a) 中企業の肯定率が低かった項目

b) 大企業の肯定率が低かった項目

c) 女性の肯定率が高かった項目

在お勤めの会社でご自身が感じている悩みや、うまくいかないと感じていることについてお尋ねします”と教示し、18項目から多重回答形式で尋ねた(以下“悩み・つまずき”と略記する)。項目は尾形(2007)を参考に独自に作成した(Table 3)。

日頃のストレス解消方法 “あなたはふだんどのようにして、ストレスを解消していますか”と教示し、17項目から多重回答形式で尋ねた(以下“ストレス解消”と略記する)。項目は松井(1990)が現代女性の生きがいの測定項目として作成したものを、男女両性に適用可能な形式に追加・改変して用いた(Table 4)。

精神的健康 福岡・安藤・松井(2005)の日本語版GHQ尺度を用いた。12項目4件法で、点数が高いほど精神的に不健康であることを表わす。

個人属性 年齢、性別、最終学歴、業種、企業規模をたずねた。

他の項目も調査票には含まれていたが、今後の分析に用いないため、記述を略す。

結 果

回答者の属性

回答者の性別は、“男性”が50.2%、“女性”が

49.8%であった。最終学歴は、“4年生大学・大学院”が78.1%を占めて最も多かった。現在の雇用形態は“正社員”が96.6%と大多数を占めた。業種は、“卸売・小売業”が21.1%、“情報通信業”が20.3%、“製造業”が19.0%、“サービス業”が14.3%、“建設業”が11.8%の順で多かった。企業規模は、300人未満の企業規模(以下“小企業”とする)が27.7%、300人以上1000人未満(以下“中企業”とする)が31.1%、1000人以上(以下“大企業”とする)が40.0%であった。

単純集計結果および尺度得点平均

“不満・不安”および“悩み・つまずき”、“ストレス解消”の肯定率をTable 2～4に示す(“その他”は除外した)。“不満・不安”ではすべての層で“給与に不満がある(もっと収入を増やしたい)”の肯定率ももっとも高かった(35.7～54.7%)。“会社の将来性・安定性に期待が持てない”、“労働時間が長い、残業や休日出勤が多い”はいずれの層でも2割前後の肯定率を示した。性、企業規模別の χ^2 検定の結果、有意に高かった項目は女性の“仕事が面白くない(17.4%, $\chi^2=5.86$)”であり、有意に低かった項目は中企業の“会社の将来性・安定性に期待が持てない(10.0%, $\chi^2=7.80$)”大企業の“仕事上の

Table 3 会社で自分自身が感じている悩み・つまずきの単純集計結果

項目	肯定率(%)
仕事にやりがいを感じない	18.6
仕事が物足りない	17.3
仕事が多すぎる	15.6
仕事が自分に合っていない	12.7
職場の人間関係や雰囲気が悪い	12.2 ^{a)}
自分の能力ではついていけない	11.8
周囲に手本となる人がいない	10.5
仕事を教えてもらえない	7.2
上司とうまくいっていない	6.3
周りのサポートが得られない	6.3
自由に仕事ができない	5.5 ^{b)}
先輩とうまくいっていない	5.1
仕事の責任が重すぎる	3.8
同僚・同期とうまくいっていない	3.8
性差別的な発言(“男のくせに”“女なのに”など)が多い	1.3
職場でのセクハラが多い	1.3
特に悩みはない	27.8

a) 大企業の肯定率が低かった項目

b) 男性および中企業の肯定率が高かった項目

Table 4 日頃のストレス解消方法の単純集計結果

項目	肯定率(%)
十分な睡眠	69.7
趣味(映画・ビデオ鑑賞、旅行、その他)	67.9
同僚以外の友人との会話	53.8 ^{a)}
一人で過ごす	36.8
スポーツ・運動(観戦を含む)	36.8 ^{b)}
飲酒	35.0 ^{c)}
家族との会話や相談	32.1 ^{a)}
入浴	23.5
職場の上司・同僚との会話や相談	18.4
喫煙	12.4 ^{b)}
仕事に打ち込む	3.4
栄養剤・睡眠導入薬などの薬物	2.6
カウンセリングを受けた	2.1
病院に行った	0.9
警察や弁護士などへの相談	0.0
特になにもしていない	0.4

a) 女性の肯定率が高かった項目

b) 男性の肯定率が高かった項目

c) 男性および大企業の肯定率が高く、中企業が低かった項目

ストレスが大きい (10.8%, $\chi^2=6.60$)”であった。

“悩み・つまずき”では、すべての層で“仕事にやりがいを感じない”が高い肯定率を示した (14.7～23.7%)。また“仕事が物足りない”や“仕事が多すぎる”も各層で比較的高い肯定率を示した (14.0～21.1%)。性、企業規模別の χ^2 検定の結果、有意差がみられた項目は“自由に仕事ができない (男性: 8.6%, $\chi^2=3.87$, 中企業: 11.3%, $\chi^2=6.42$)”であり、有意に低かった項目は“職場の人間関係や雰囲気が悪い (大企業: 5.4%, $\chi^2=6.60$)”であった。

“ストレス解消”はすべての層で“十分な睡眠”および“趣味 (映画・ビデオ鑑賞, 旅行, その他)”が高い肯定率を示した (65.3～75.5%)。次いで男性を除くすべての層で“同僚以外の友人との会話”が高く (48.9～68.1%), 男性では“スポーツ・運動 (観戦を含む)”が高かった (50.0%)。性、企業規模別の χ^2 検定の結果, “同僚以外の友人との会話”“スポーツ・運動 (観戦を含む)”“飲酒”“家族との会話や相談”“喫煙”の5項目で性差が見られた (χ^2 値は, 順に 18.82, 17.97, 5.62, 16.95, 16.95)。女性は“同僚以外の友人との会話 (68.1%)”“家族との会話や相談 (41.4%)”が高く, 男性は“スポーツ・運動 (観戦を含む) (50.0%)”“飲酒 (42.4%)”“喫煙 (21.2%)”が高かった。また“飲酒”は企業規模の差が見られ ($\chi^2=7.24$), 大企業で高く (44.7%), 中企業で低かった (25.0%)。

GHQは、1-2-3-4採点法 (12点満点) による得点化を行った。その結果, GHQ得点の平均値は5.02, 標準偏差は2.88であった。GHQ得点を層別に比較したところ, 性 (男性: 5.05, 女性: 4.98), 企業規模 (小企業: 4.94, 中企業: 5.17, 大企業: 4.96) ともに有意な差は見られなかった。

“不満・不安”および“悩み・つまずき”が精神的 不健康に与える影響

“不満・不安”および“悩み・つまずき”, “ストレス解消”が精神的な不健康に及ぼす影響を検討するため, 層別に“不満・不安”“悩み・つまずき”“ストレス解消”を独立変数, GHQ得点を従属変数とする数量化I類を行った²⁾。層は性の2カテゴリと

企業規模の3カテゴリを設定した。投入する独立変数の選択は, まず“不満・不安”“悩み・つまずき”“ストレス解消”の全変数を投入し, 偏相関の有意性の低い変数から順に変数を除去し, 最終的に有意な変数のみが投入されるモデルを採用した (Table 5～6)。

分析の結果, 男性では“仕事が面白くない”“仕事上のストレスが大きい”“一人で過ごす”が, 女性は“仕事が面白くない”“周囲の人間とうまくいっていない”“職場の人間関係や雰囲気が悪い”がそれぞれ有意となった。小企業では“仕事が面白くない”“仕事上のストレスが大きい”“周りのサポートが得られない”が, 中企業では“能力・成果を正当に評価されない”“仕事の責任が重すぎる”“周囲の人間とうまくいっていない”“職場の人間関係や雰囲気が悪い”が, 大企業では“仕事が自分に合っていない”“自分の能力ではついていけない”が, それぞれ有意となった。数量はすべてYes回答が正の値を示し, 不満や悩みがあるほど, あるいはストレス解消をするほどGHQ得点が増加していた。

考 察

結果のまとめ

“不満・不安”および“悩み・つまずき”の単純集計の結果から, 給与への不満と会社の将来性への不安, やりがいを感じない仕事などが多くの若年就業者の不満や悩みとして認識されていることが明らかになった。しかし数量化I類の結果, これらの不満や悩みは精神的な不健康を規定していなかった。“ストレス解消”の単純集計の結果から, 睡眠や趣味などの日常的な行為がストレス解消となっていることが示された。また女性は友人や家族とのコミュニケーションをストレス解消方法として認知している一方で, 男性は飲酒・喫煙とスポーツをストレス解消方法として認知していることが示された。

層別の数量化I類の結果, 男女共に仕事の面白なさへの不満・不安が精神的な不健康を促進していた。一方, 自分自身が感じている悩み・つまずきや日頃のストレス解消方法が精神的な不健康に及ぼす影響は男女で異なっており, 男性は“一人で過ごす”ストレス解消方法が, 女性は周囲の人間との折り合いの悪さに関する悩みが, それぞれ精神的な不健康を促進していた。

これらの結果から, 男性では業務遂行ストレスと独りでこもり, 他者と関わらないストレス解消方法によって精神的健康が損なわれ, 女性では業務遂行ストレスと職場内対人ストレスの双方によって精神

2) 分析に際して, 肯定率が低く, かつ内容が類似した項目を合算し, 新たな変数を作成した。具体的には, “悩み・つまずき”における“上司とうまくいっていない”“先輩とうまくいっていない”“同僚・同期とうまくいっていない”のいずれかの項目に回答した回答者は“周囲の人間とうまくいっていない”という新カテゴリーにYes反応を示したとみなした。同様に“仕事を教えてもらえない”と“周りのサポートが得られない”を共に“周りのサポートが得られない”として処理した。

Table 5 性別の数量化I類結果

設問	項目	カテゴリ	男性 (n=119)			
			度数	平均値	数量	偏相関
不満・不安	仕事が面白くない	No	107	4.82	-0.17	.22*
		Yes	8	8.50	2.25	
	仕事上のストレスが大きい	No	94	4.50	-0.46	.33**
		Yes	21	7.67	2.07	
ストレス 解消	一人で過ごす	No	69	4.39	-0.42	.19*
		Yes	46	6.11	.63	
設問	項目	カテゴリ	女性 (n=116)			
不満・不安	仕事が面白くない	No	93	4.57	-0.30	.26**
		Yes	19	6.89	1.49	
悩み・ つまずき	周囲の人間とうまくいっていない	No	106	4.78	-0.13	.21*
		Yes	6	8.17	2.31	
	職場の人間関係や雰囲気が悪い	No	96	4.67	-0.23	.22*
		Yes	16	6.75	1.36	

的健康が損なわれることが明らかになった。

企業規模別の分析の結果、小企業では仕事への不満と周りからのサポートの希薄さが精神的な不健康を促進していた。中企業では能力や成果に対する不当な評価や仕事の責任の大きさと、対人関係の悪さが精神的な不健康を促進していた。また大企業では仕事が合っていない、ついていけないなどの悩みが精神的な不健康を促進していた。

これらの結果から、規模の小さい企業では、仕事が面白くなく、サポートも得られないといった対人関係を背景とした業務遂行ストレスによって精神的健康が損なわれること、また比較的規模の大きい企業では、過度な要求を伴う業務遂行ストレスと職場内対人ストレスの双方によって精神的健康が損なわれることが明らかになった。大企業では業務遂行に関する全般的な限界感によって精神的健康が損なわれることが明らかになった。

本研究の結論

本研究の結論について3点述べる。第一の結論は、業務遂行ストレスと職場内対人ストレスがともに精神的健康の主な阻害要因となることである。数量化I類の結果、各層で“仕事が面白くない”など

の業務遂行に関するストレスや“周囲の人間とうまくいっていない”などの職場内対人的ストレスが精神的な不健康を促進することが明らかにされた。この結果は職務ストレスについて検討した金井(1994)や島津・小杉(1998)と整合していた。金井(1994)は“女性差別的環境”などの4種のストレッサーが、島津・小杉(1998)は“能力欠如”や“過度の負担”を始めとする4種のストレッサーが、それぞれストレス反応を促進していた。本研究では、このように先行研究で詳細に弁別されたストレッサーを2種のストレスに分類したことで、職務ストレスのより簡便な把握に寄与したと考えられる。一方で、労働政策研究・研修機構(2007)で上位の離職理由として挙げられ、本研究でも高い肯定率を示した積極的なキャリア選択に関する不満や悩みは、精神的健康を直接的には規定していなかった。

第二の結論は、男性が一人で過ごすストレス解消によって精神的健康を損なう可能性が示唆されたことである。この結果を、行動や感情を抑制したり(佐藤他, 2003)、物事を我慢しすぎたりする(佐藤・小杉, 2003)ストレスコーピングがストレスを増す可能性があるとする先行研究の知見と対応させると、男性が一人で過ごしている際には、感情を抑制

Table 6 企業規模別の数量化I類結果

		小企業 (n=65)				
設問	項目	カテゴリ	度数	平均値	数量	偏相関
不満・不安	仕事が面白くない	No	55	4.55	-0.47	.48**
		Yes	8	8.00	3.26	
	仕事上のストレスが大きい	No	49	4.43	-0.40	.30*
		Yes	14	6.93	1.38	
悩み・ つまずき	周りのサポートが得られない	No	58	4.67	-0.29	.39**
		Yes	5	8.60	3.42	
		中企業 (n=73)				
設問	項目	カテゴリ	度数	平均値	数量	偏相関
不満・不安	能力・成果を正当に評価されない	No	63	5.00	-0.19	.24*
		Yes	6	6.17	1.96	
悩み・ つまずき	仕事の責任が重すぎる	No	65	4.94	-0.18	.28*
		Yes	4	7.75	2.86	
	周囲の人間とうまくいっていない	No	65	4.88	-0.27	.41**
		Yes	4	8.75	4.46	
	職場の人間関係や雰囲気が悪い	No	58	4.72	-0.45	.39**
		Yes	11	7.09	2.35	
		大企業 (n=94)				
設問	項目	カテゴリ	度数	平均値	数量	偏相関
悩み・ つまずき	仕事が自分に合っていない	No	78	4.47	-0.35	.31**
		Yes	13	7.77	2.10	
	自分の能力ではついていけない	No	77	4.45	-0.36	.30**
		Yes	14	7.64	2.00	

したり、無理にストレスを我慢している可能性が推察される。男性が不適応的なストレス解消方法を選択している可能性があること、また女性や企業規模で分類した各層ではストレス解消方法と精神的健康とが関連していなかったことから、若年就業者に対するストレス対処方法の教育が効果的であると考えられる。また業務遂行に伴って過度にストレスがかからないように配慮したり、強いストレスを受けている男性が一人で困らないよう配慮したりする必要があると考えられる。

第三の結論は、性、企業規模ごとに異なるストレスが精神的健康に影響を及ぼすことである。性差に着目すると、男性が業務遂行ストレスとコミュニ

ケーションの少ない日常が精神的健康を規定するのに対し、女性は業務遂行ストレスと職場内対人ストレスが精神的健康を規定していた。企業規模に着目すると、中小企業は業務遂行ストレスや対人的ストレスといった外的な要因が精神的健康を規定していたのに対し、大企業では“自分の能力ではついていけない”といった内的な要因が精神的健康を規定していた。また中小企業は肯定率の非常に低い悩み(“周りのサポートが得られない”“仕事の責任が重すぎる”など)も精神的健康を規定していたのに対し、大企業は比較的肯定率が高い悩みが精神的健康を規定していた。

ストレス軽減のための支援策

本研究の知見に基づき、企業において効果が期待される就業者支援策について述べる。男性に対しては業務遂行ストレスの軽減策を重点的に行う必要があると考えられる。また男性は一人で過ごすことをストレス解消と認知しているが、対人関係に乏しい孤独な日常は精神的健康を阻害する可能性が存在するため、仕事以外の生活の充実を通じて対人関係の幅を広げるなどのストレス対処方法を伝えていくことが有用であると考えられる。女性に対しては職場内対人ストレスの軽減が効果的であると考えられる。したがって、ソーシャルサポートの充実やアサーショントレーニングなどによってコミュニケーションスキルの向上をはかることが有効であろう。

企業規模によって施策を変更させることの重要性が本研究で明らかにされた。特に中小企業と大企業とは異なる施策を行うことが重要であると考えられる。具体的には、外的な要因が精神的健康を害する可能性のある中小企業には、職場環境の改善が効果的であると考えられる。例えば比較的規模の大きい企業では能力や成果の不十分であることが本研究で示されたことから、目標管理制度の整備や見直しが有用であろう。また中小企業では肯定率の低い項目も精神的健康を規定していたため、個々人に焦点を当てた、きめ細かい支援が重要であると考えられる。一方大企業は仕事の適性に関する内的要因が精神的健康を規定していた。したがって、個人の能力開発やキャリア開発支援の必要性が高いと考えられる。また、仕事の適性に関する悩みは比較的多くの若年就業者に見られる悩みであったことから、業務遂行に必要な能力の向上を支援する上司の関わりや各種教育訓練、さらには個別のキャリアカウンセリングなどを通じたキャリア開発支援の充実が効果的であると推測される。

本研究の限界と今後の課題

本研究で若年就業者が抱える不満や悩みが精神的健康に与える影響に関する探索的な検討を行うことによって、若年就業者の早期離職の原因に関する示唆を得ることができた。しかし、本研究には限界が存在する。その中でも特に重要であると考えられるものについて2点述べる。

第一は、若年者の離職について直接的な検討を行っていないことである。本研究では離職と精神疾患の双方の規定因である精神的健康を測定したが、より直接的なアプローチとして離職行動あるいは離職意図を従属変数とした検討が必要であると考えられる。

第二は、本研究の結果に影響を与えられ背景要因の検討である。具体的には、会社の施策や新人教育の方法といった職場環境の要因と、個人のもつキャリア意識などの個人要因が考えられる。今後は職場環境要因・個人要因と精神的健康および離職に関する指標との関連を検討する必要があるであろう。

引用文献

- Cooper, C. L. & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- 福岡欣治・安藤清志・松井 豊 (2005). 無作為抽出サンプルによる General Health Questionnaire 12項目版の検討 東洋大学 21世紀ヒューマン・インタラクション・リサーチ・センター研究年報, 2, 73-82.
- 廣 尚典 (2006). 若年労働者の職場不適応をめぐる問題—産業保険医の立場から— *精神科治療学*, 21, 1355-1358.
- Hurrell, J. J., Jr. & McInaney, M. A. (1988). Exposure to Job Stress: A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 14, 27-28.
- 金井篤子 (1994). 働く女性のキャリア・ストレス・モデル—パス解析による転職・退職行動の規定要因分析— *心理学研究*, 65, 112-120.
- 厚生労働省 (2007). 厚生労働省職業安定業務統計.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, coping*. New York: Springer.
- 松井 豊 (1990). 化粧の心理学 *衣生活研究*, 17.
- 尾形真実哉 (2007). 新人の組織適応課題—リアリティ・ショックの多様性と対処行動に関する定性的分析— *人材育成研究*, 2, 13-30.
- 尾形真実哉 (2008). 若年就業者の組織社会化プロセスの包括的検討 *甲南経営研究*, 48, 11-68.
- Rizzo, J., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity, in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- 労務行政研究所 (2008). 若手社員の定着・育成策 *労政時報*, 3724.
- 労働政策研究・研修機構 (2007). 若年者の離職理由と職場定着に関する調査 JILPT 調査シリーズ, 36.
- 佐藤澄子・小杉正太郎 (2003). “職場ストレススケ-

- ル”実施結果に基づく職場適応援助の試み 産業ストレス研究, 11, 57.
- 佐藤澄子・島津美由紀・小杉正太郎 (2003). 心理ストレスモデルに基づく調査票 (職場ストレススケール) を用いた職場適応援助の実際 産業ストレス研究, 10, 127-133.
- 社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所 (2006). 産業人メンタルヘルス白書 東京.
- 島津明人・小杉正太郎 (1998). 職場不適応発生過程の検討 心理学研究, 69, 198-205.
- 総務省 (2007). 日本産業分類一般原則 総務省統計局.
- 東京都総務局統計部 (2006). 事業所・企業統計調査報告 会社企業編.
- 渡辺直登 (1986). 職務ストレスとメンタルヘルス—職務チェックリスト作成の試み— 南山経営研究, 1, 37-63.
- (受稿9月25日:受理10月7日)