

企業における正社員のメンタルヘルスに関する研究 —ポジティブ・ネガティブの両側面からメンタルヘルスを捉える—

指導教員名： 西村 孝史

氏名 : 栗原 侑子

枚数 : 25 枚

企業におけるメンタルヘルスに関する研究

—ポジティブ・ネガティブの両側面からのアプローチ—

栗原 侑子

要約

本稿では、第1に、ワーク・エンゲイジメントと GHQ が、職場集団の士気や意欲である職場モラル及び離転職意思に与える影響を検討した。ワーク・エンゲイジメントは職場モラルを高め、離転職意思を低減させる効果が、GHQ は職場モラルと離転職意思を高める効果があることが判明した。第2に、ワーク・エンゲイジメントと GHQ の先行要因を検討した。ワーク・エンゲイジメントには、心理的 well-being, 報酬満足, 仕事満足, フレックスタイム制, 複業が、GHQ には、誠実性, 調和性, 情緒安定性, 勤務地・労働時間の限定性, フレックスタイム制, 在宅リモート勤務, フリーアドレス制が有意に影響を与えていることが判明した。

メンタルヘルス, ワーク・エンゲイジメント, GHQ, 限定正社員, 多様な働き方

目次

- I. 問題意識
- II. 既存研究と本稿で導入する視点
 1. 既存研究
 - 1-1. 既存の組織ストレス研究
 - 1-2. メンタルヘルス活動のポジティブな要素に注目した既存研究
 2. 本稿で導入する視点
 - 2-1. 研究枠組み
 - 2-2. 仮説の提示
- III. 調査方法
 1. 調査対象
 2. 使用項目
 - 2-1. 従属変数
 - ① ワーク・エンゲイジメント
 - ② GHQ
 - ③ 職場モラル
 - ④ 離転職意思
 - 2-2. 独立変数
 - ① パーソナリティ尺度
 - (1) Big Five
 - (2) 心理的 Well-being

- ②職務満足
- ③勤務地・職種・労働時間の限定性
 - (1)勤務地の限定性
 - (2)職種の限定性
 - (3)労働時間の限定性
- ④多様な働き方
- ⑤コントロール変数

IV. 分析結果

- 1. 第1段階
- 2. 第2段階

V. 考察

- 1. 第1段階
 - 1-1. ワーク・エンゲイジメントが職場に与える影響
 - 1-2. メンタルヘルス不調が職場に与える影響
- 2. 第2段階
 - 2-1. パーソナリティとメンタルヘルス
 - 2-2. 職務満足とメンタルヘルス
 - 2-3. 勤務地・職種・労働時間の限定性とメンタルヘルス
 - 2-4. 多様な働き方とメンタルヘルス

VI. インプリケーション

- 1. 学術的インプリケーション
- 2. 実務的インプリケーション

VII. 研究の限界と今後の課題

I. 問題意識

企業における従業員のメンタルヘルス不調は長年の課題となっている。仁田・渡辺・園田・内藤(2014)にも、「厚生労働省の労働者安全衛生特別講座(2013)によると、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上の休業又は退職した労働者がいる事務所の割合は8.1%となっている。また、2012年に労働政策研究・研修機構が実施した企業を対象にした調査によると、調査対象の6割弱の事務所でメンタルヘルスに問題を抱えている正社員がいるとしており、そのうち3割強の事務所で3年前に比べて人数が増えたとされている。」と述べられており、従業員のメンタルヘルス不調は多くの企業を悩ませていることがわかる。本稿では、メンタルヘルスを「心の健康状態」と定義し、メンタルヘルスの不調の度合いをGHQ(The General Health Questionnaire)と呼ばれる測定尺度を用いて測定する。

職場のメンタルヘルスをポジティブな側面から捉えるワーク・エンゲイジメントが近年注目されている。Schaufeli(2002)は、「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心理状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる。」と定義している。ワーク・エンゲイジメントという人間の有する強みやパフォーマンスに基づく概念を用いることで、メンタルヘルスの状態を従来のネガティブな側面だけでなく、ポジティブな側面からも捉えることができる。ワーク・エンゲイジメントは、企業におけるメンタルヘルス不調の問題に対して前向きな解決策を提示すること

ができる重要な概念であると言えよう。

また、厚生労働省は、2015年12月から、年に1度労働者の心の状態を調べる「ストレスチェック」を義務化した。少子高齢化が進んだことで労働力人口が減少し、労働力の質の向上が求められている現在、健康経営という概念に関しても注目が高まっている。尾形(2014)は、健康経営とは、「従来のコスト管理的な「医療費適正化」の発想から脱却し、「人」を企業における重要な「資産」と考え、従業員の健康の維持・増進を「人的資本」に対する積極的な「投資」として捉えていく考え方である。そして、こうした「投資」については、適切に実施すれば、プラスの収益性を生む可能性が高い（つまり、健康コスト全体の効率的・効果的縮小につながる）とされている。」と述べている。

本稿では、メンタルヘルスに関する多様な議論の中でも、特にワーク・エンゲイジメントや健康経営等、ポジティブな要素に注目する。具体的には、インターネット調査を用いて、以下の2点について検討する。第1に、従業員のメンタルヘルスの状態が、職場集団の士気や意欲である職場モラル（守島、1999）や離職意思に与える影響を検討する。第2に、従来から検討されているパーソナリティをはじめ、ポジティブな要素のひとつである職務満足や、勤務地・職種・労働時間の限定性、健康経営の一つと言える多様な働き方を支援する施策の有無をメンタルヘルスの状態を左右する要因として取り上げ、これらとワーク・エンゲイジメントや、メンタルヘルス不調との関係を明らかにする。最後に研究を通じて明らかになったインプリケーションを提示し、本研究の限界を指摘する。

II. 既存研究と本稿で導入する視点

1. 既存研究

前述の問題意識の項でも触れたとおり、近年、企業における従業員のメンタルヘルス不調の問題は社会的関心の高いテーマであり、精神医学や臨床心理学をはじめ、組織心理学や経営学等、多岐に渡る学術領域においても様々な議論や研究がなされている。小牧(1994)や北川・賀古ら(2008)等、精神医学や臨床心理学の領域では、メンタルヘルス疾患自体を緩和・治癒することを念頭に研究が行われているのに対し、組織心理学や経営学の領域では、メンタルヘルス不調を生み出す原因となっている組織環境や個人の持つ特性に着目し、個人にとってより望ましい環境とはどのような環境か、個人のどのような特性に気を付けるべきか、等に研究の基礎が置かれている。本稿では、メンタルヘルスの問題に対して後者のアプローチをとる。

1-1. 既存の組織ストレス研究

渡辺(1986)によると、組織ストレス(organizational stress)は、従業員のメンタルヘルスの状態に大きな影響を及ぼすとされている。

これまでも、坂井・澤木ら(1991)による日頃のメンタルヘルス自己管理行動に注目した研究や、仁田・渡辺ら(2014)による組織風土と性格特性に注目した研究等、組織ストレスについての研究は、要素分析的な研究枠組みを有したものを中心に数多く存在している。

組織ストレス研究では、主に次の2つの変数が組織ストレスの要因となる変数として用いられる。第1に、組織が持つストレス源の変数である。既存の研究の歴史を振り返ると、①仕事荷重(workload)、②役割の曖昧さと役割葛藤(role ambiguity & conflict)、③人間関係(human relations)の3つのストレス源が特に問題とされてきた(渡辺, 1986)。Abdel-Halim(1978)やMorris & Koch(1964)、Parker & DeCotiis(1983)等の研究から、この3つのストレス源とメンタルヘルスとの関係はある程度明らかになっており、一般に、仕事荷重が重

いほど、役割の曖昧さや役割上の葛藤が大きいほど、そして人間関係がうまく保たれていないほど、メンタルヘルスの状態は悪くなるということが実証されている。

第2に、個人が持つ特性の変数である。Big Five 尺度(和田, 1996)やPANAS(Watson & Tellegen, 1988)等の個人の性格や価値観を規定するパーソナリティ尺度や、個人の持つ能力、これまでの経験は、仁田・渡辺ら(2014)による組織風土と性格特性に注目した研究をはじめ、多くの研究で用いられている。

1-2. メンタルヘルス活動のポジティブな要素に注目した既存研究

従来のメンタルヘルス研究で扱われてきた内容は、精神的・身体的不健康やストレス等ネガティブな要因がほとんどである。島津・江口(2012)において、「米国心理学会(American Psychological Association)と米国国立職業安定衛生研究所(National Institute for Occupational Safety and Health: NIOSH)とが刊行している雑誌 *Journal of Occupational Health Psychology* では、掲載された論文の約95%がネガティブな要因をアウトカムとして扱っているのに対して、ポジティブなアウトカムを扱った論文は5%に満たなかった。また、筆者が心理学分野における最大のデータベース Psych INFO によって、ポジティブな用語(喜び, 幸福, 満足感, ワーク・エンゲイジメント)を検索してヒットした件数(10,037件)は、ネガティブな用語(怒り, 不安, 抑うつ, バーンアウト)を検索してヒットした件数(339,664件)の約3分の1であった(2012年6月12日現在。)」と述べられているように、職務満足感, 組織コミットメント, ワーク・エンゲイジメント, 健康経営等のポジティブな要因はあまり扱われてこなかった。このような反省から、近年では、人間の有する強みやパフォーマンス等のメンタルヘルスのポジティブな要因が注目されつつある。しかし、日本国内における研究は、海外における研究と比べるとまだ少ない。そこで本稿では、メンタルヘルスのポジティブな要因、特にワーク・エンゲイジメントに着目して研究を行う。

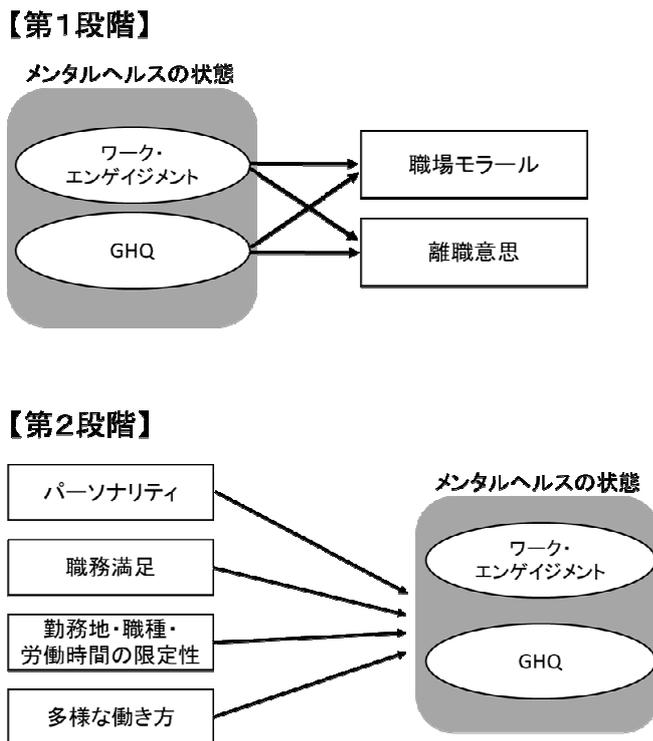
Schaufeli(2002)は、「ワーク・エンゲイジメントは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、活力, 熱意, 没頭によって特徴づけられる。エンゲイジメントは、特定の対象, 出来事, 個人, 行動等に向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知である」と定義している。つまり、ワーク・エンゲイジメントは、活力(Vigor), 熱意(Dedication), 没頭(Absorption)の3要素から構成された複合概念であることがわかる。このうち活力は、「就業中の高い水準のエネルギーや心理的な回復力」を、熱意は「仕事への強い関与, 仕事の有意味間やほこり」を、没頭は「仕事への集中と没頭」をそれぞれ意味している。したがって、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している状態にあると言える(島津, 2016)。ワーク・エンゲイジメントは、今後、健康経営に対して関心が高まっている日本国内でも注目される研究領域であると言えよう。

2. 本稿で導入する視点

2-1. 研究枠組み

本稿では、大きく2段階に分けて研究を行う。第1に、従業員のメンタルヘルスの状態が、職場集団の士気や意欲である職場モラル(守島, 1999)や離職意思に与える影響を検討する。第2に、従来から検討されているパーソナリティをはじめ、ポジティブな要素のひとつである職

図表 1. 研究枠組み



務満足や、勤務地・職種・労働時間の限定性、多様な働き方を支援する施策の有無をメンタルヘルス不調の要因として取り上げ、これらとワーク・エンゲイジメント・メンタルヘルス不調との関係を明らかにする。(図表 1.)

2-2. 仮説の提示

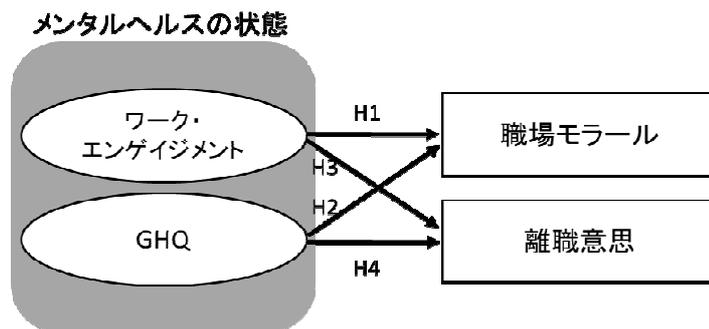
本研究の第1段階では、従業員のメンタルヘルスの状態が職場集団の士気や意欲である職場モラル(守島, 1999)や離職意思に与える影響を検討するため、以下の従属変数、独立変数を設定し、これらについて仮説を導出する。(図表 2.)

本稿では、従業員のメンタルヘルスの状態を、ワーク・エンゲイジメントと GHQ で測定する。また従属変数については、はじめに職場モラルに注目する。

ワーク・エンゲイジメントとは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態のことを指す(Schaufeli, 2002)。Schaufeli & Bakker (2010)の研究によると、ワーク・エンゲイジメントが高い従業員は、組織コミットメントが高いことが示されている。Porter et al. (1974)は、組織コミットメントを、「組織の目標・規範・価値観の受け容れ、組織のために働きたいとする積極的意欲、組織に留まりたいという強い願望によって特徴づけられる情緒的な愛着」と定義している。組織コミットメントが高い従業員とは、自らが所属している組織を肯定的に捉えている従業員と言い替えることができよう。

この既存研究を踏まえると、ワーク・エンゲイジメントが高い回答者は、職場という組織の職場集団の士気や意欲を肯定的に捉えると考えられることから、仮説 1 を導出した。

図表 2. 仮説の提示①



【仮説 1：ワーク・エンゲイジメントが高いほど，職場モラルにプラスの影響を与える。】

一方，GHQ (The General Health Questionnaire) とは，Goldberg & Hiller (1979) が作成した，メンタルヘルスの状態を測定することができる調査項目であり，得点が高いほどメンタルヘルスの状態が悪いことを示す。

厚生労働省の Web ページによると，メンタルヘルス不調の具体的な症状には，「気分が沈む，憂うつになる」，「何をするのに元気が出ない」，「イライラする，怒りっぽい」，「理由もないのに，不安な気持ちになる」，「気持ちが落ち着かない」，「不満やトラブルが増える」等が挙げられる。メンタルヘルスの状態が悪い人は，このような症状に悩まされる原因が職場にあると思込み，自らが所属する職場という組織の職場集団の士気や意欲を否定的に捉えると予想できることから，仮説 2 を導出した。

【仮説 2：GHQ が高いほど，職場モラルにマイナスの影響を与える。】

次に，離職意思に関する仮説を説明する。本稿で採用している変数のほかに，メンタルヘルスの状態を測ることができる概念のひとつに，バーンアウトが挙げられる。バーンアウトとは，突然，燃え尽きたように意欲が低下してしまう現象のことである。Maslach & Jackson (1982) は，バーンアウトを，「情緒的消耗感」，「個人的達成感」，「脱人格化」の 3 つの下位次元によって定義しており，以降，バーンアウト研究の基本的枠組みとして，多くの研究者に採用されている。

小橋 (2013) の研究によると，バーンアウトの下位因子である個人的達成感は，離職意思にマイナスの影響を及ぼし ($\beta=0.095$, $p<0.10$)，情緒的消耗感は，離職意思にプラスの影響を及ぼす ($\beta=0.429$, $p<0.01$) ことが示されている。個人的達成感とは，Maslach et al. (1996) によると，「職務に関わる有能感，達成感」と定義されており，ポジティブな心理状態を表す概念である。また，情緒的消耗感とは，Maslach et al. (1996) によると，「仕事を通じて，情緒的に力を出し尽くし，消耗してしまった状態」と定義されており，情緒的消耗感が高い状態とは，メンタルヘルス不調に陥っている状態と言える。

小橋 (2013) を踏まえると，ポジティブな心理状態は，離職意思にマイナスの影響を及ぼし，メンタルヘルス不調に陥っている状態は，離職意思にプラスの影響を及ぼす可能性があ

ると考えられることから、仮説 3 及び仮説 4 を導出した。

【仮説 3：ワーク・エンゲイジメントが高いほど、離転職意思にマイナスの影響を与える。】

【仮説 4：GHQ が高いほど、離転職意思にプラスの影響を与える。】

本研究の第 2 段階では、パーソナリティをはじめ、職務満足や、勤務地・職種・労働時間の限定性、多様な働き方を支援する施策の有無をメンタルヘルス不調の要因とし、これらとワーク・エンゲイジメントや、メンタルヘルス不調との関係を検討するため、従属変数、独立変数を設定し、これらについて仮説を導出する。(図表 3., 図表 4.)

独立変数について、はじめにパーソナリティに注目する。本稿では、パーソナリティを測る尺度として、Big Five と心理的 well-being を用いた。Big Five とは、外向性、情緒安定性、調和性、開放性、誠実性の 5 つの下位次元から構成されている、性格を表す概念である。浅野・小田原ら (2008) の研究によると、Big Five のうち、調和性・誠実性はポジティブ感情と正の相関関係が、情緒安定性・誠実性はネガティブ感情と負の相関関係があることが示されている。ポジティブ感情を、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であるワーク・エンゲイジメントと、ネガティブ感情を、メンタルヘルス不調であることを表す GHQ と置き換えても同様の結果が得られる可能性が考えられることから、仮説 5 及び仮説 6 を導出した。

【仮説 5：Big Five のうち、調和性・誠実性が高いほど、ワーク・エンゲイジメントにプラスの影響を与える。】

【仮説 6：Big Five のうち、情緒安定性・誠実性が高いほど、GHQ にマイナスの影響を与える。】

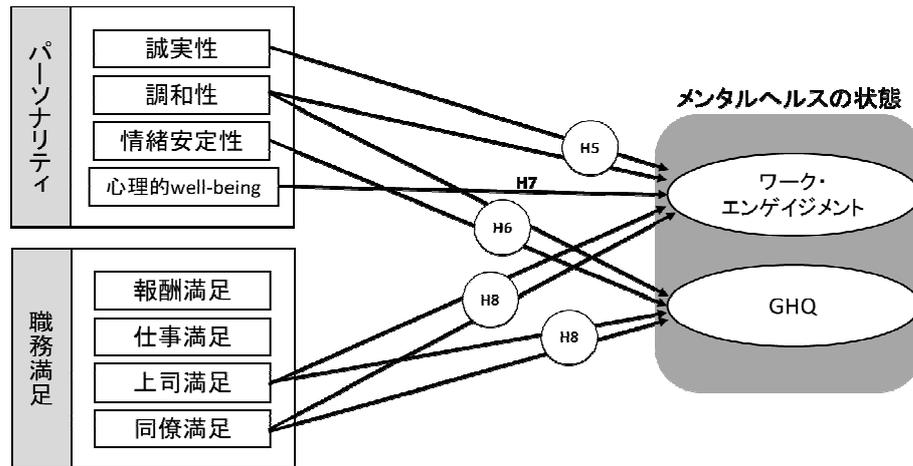
心理的 Well-being とは、人格的成長、人生における目的、自律性、環境制御力、自己受容、積極的な他者関係の 6 次元からなる、人生全般にわたるポジティブな心理的機能のことである (Ryff, 1989)。この心理的 well-being とワーク・エンゲイジメントは、両者ともにポジティブな概念であることから、心理的 well-being が高い、つまり、ポジティブなパーソナリティが備わっている回答者は、ワーク・エンゲイジメントが高いのではないかと予想し、仮説 7 を導出した。

【仮説 7：心理的 well-being が高いほど、ワーク・エンゲイジメントにプラスの影響を与える。】

次に、独立変数について、職務満足、勤務地・職種・労働時間の限定性、多様な働き方の 3 つに注目する。

職務満足とは、報酬満足、仕事満足、上司満足、同僚満足の 4 つの下位次元からなる概念である (高村, 2007)。本稿では、この職務満足を、メンタルヘルスの状態に影響を与えるポジティブな要因として用いた。

図表 3. 仮説の提示②

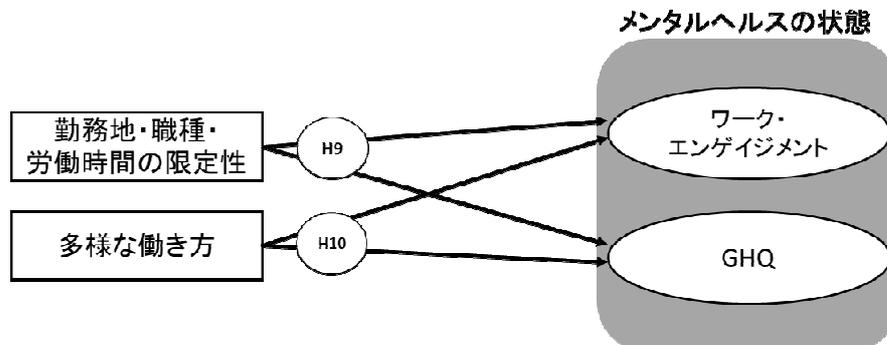


厚生労働省（2013）の調査では、強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄の内容は、『職場の人間関係の問題』（41.3%）が最も多いことが示されている。このことから、職務満足のうち、人間関係の満足を測ることのできる上司満足と同僚満足は、メンタルヘルスの状態に影響を与えるのではないかと予想し、仮説 8 を導出した。

【仮説 8：職務満足のうち、上司満足・同僚満足が高いほど、ワーク・エンゲイジメントにプラスの影響を与え、GHQ にマイナスの影響を与える。】

独立変数の 2 つ目である限定正社員とは、勤務地や職務内容、勤務時間等をいずれか 1 つ以上を限定して働く正社員のことで、従来型の正社員とパート、アルバイト等の非正規社員の中間的な雇用形態をとる。限定正社員は、通常の正社員よりも給与等の待遇面では劣るものの、無期雇用で、福利厚生が受けられるため、非正規社員より立場が安定している。限定するものによっては、転勤や職務変更、残業が無いため、働く場所や時間に制約がある人でも働きやすい。よって、自身にとって働きやすい、限定正社員という雇用形態を選んで働く人は、通常の正社員と比べるとワーク・エンゲイジメントが高く、メンタルヘルスの状態も良好なのではないかと予想し、仮説 9 を導出した。

図表 4. 仮説の提示③



【仮説 9：勤務地・職種・労働時間の限定性は、ワーク・エンゲイジメントにプラスの影響を与え、GHQ にマイナスの影響を与える。】

最後に、独立変数について、健康経営の一つとも言える多様な働き方に注目する。近年、時間・組織・場所に縛られない、柔軟な働き方を支援する施策が各企業でも新たに導入されるようになってきている。これは、企業による優秀な人材の確保や定着と、労働者のワーク・ライフバランスの確保を同時に実現することができ、更なる生産性の向上が期待できるからである。柔軟な働き方を支援する施策が導入されている企業の従業員は、ワーク・ライフバランスが確保されるため、導入されていない企業の従業員と比べると、ワーク・エンゲイジメントが高く、メンタルヘルスの状態も良好なのではないかと予想し、仮説 10 を導出した。

【仮説 10：多様な働き方はワーク・エンゲイジメントにプラスの影響を与え、GHQ にマイナスの影響を与える。】

III. 調査方法

1. 調査対象

本研究では、上記の仮説を検証するため、正社員として働く社会人を対象としたアンケート調査を行った。回答期間は 2016 年 8 月 28 日から 9 月 11 日までの約 2 週間とし、Google Form で作成した WEB アンケートを通じて 159 名から回答を得た。男性 94 名、女性 65 名、平均年齢 27.1 歳であった。回答者の属性ごとに人数と比率をまとめたものが図表 5. である。

図表 5. サンプル内訳

性別	人数	割合 (%)
男性	94	59.1%
女性	65	40.9%
合計	159	100.0%

役職	人数	割合 (%)
役員	5	3.1%
部長	4	2.5%
課長	6	3.8%
係長	13	8.2%
役職なし	131	82.4%
合計	159	100.0%

	人数	割合 (%)
新卒入社	126	79.2%
転職入社	33	20.8%
合計	159	100.0%

	勤務地限定性		職種限定性		労働時間限定性	
	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
有	38	23.9%	95	59.7%	10	6.3%
無	121	76.1%	64	40.3%	149	93.7%
合計	159	100.0%	159	100.0%	159	100.0%

年齢(歳)	人数	割合 (%)
20-24	73	45.9%
25-29	60	37.7%
30-34	6	3.8%
35-39	9	5.7%
40-44	5	3.1%
45-49	3	1.9%
50-54	1	0.6%
55-59	2	1.3%
合計	159	100.0%

業種	人数	割合 (%)
建設業	5	3.1%
製造業	27	17.0%
電気・ガス・熱供給	1	0.6%
情報通信業	29	18.2%
運輸業	2	1.3%
卸売・小売業	13	8.2%
金融・保険業	15	9.4%
不動産業	3	1.9%
飲食店・宿泊業	2	1.3%
医療・福祉	9	5.7%
教育・学習支援	9	5.7%
サービス業	24	15.1%
公務員	11	6.9%
その他	9	5.7%
合計	159	100.0%

職種	人数	割合 (%)
サービス職	20	12.6%
通信・運輸関連職	1	0.6%
生産工程・労務職	2	1.3%
事務職	33	20.8%
営業職	34	21.4%
専門職・技術職	64	40.3%
その他	5	3.1%
合計	159	100.0%

2. 使用項目

2-1. 従属変数

① ワーク・エンゲイジメント

本稿では、UWES-J(Shimazu & Schaufeli, 2008)の短縮版の9項目(「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」、「職場では、元気が出て精力的になるように感じる」、「仕事に熱心である」、「仕事は、私に活力を与えてくれる」、「朝目が覚めると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる」、「仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる」、「自分の仕事に誇りを感じる」、「私は仕事にのめりこんでいる」、「仕事をしていると、つい夢中になってしまう」)を5点尺度で尋ね、総和の平均値を使用した(平均 3.06, 標準偏差 0.96, クロンバックの α 0.682)。

② GHQ

GHQ (The General Health Questionnaire) は、Goldberg & Hillier (1979) が作成した、メンタルヘルスの状態を測定することができる調査項目である。完全版は60項目、短縮版は30項目、28項目、12項目がある。本稿では、中学生向けの精神健康調査であるJHQ-12(井上, 2012)を参考に、GHQ-12日本語版(Goldberg, 1979; 中川・大坊, 1985)の文言を質問の意図が通りやすいよう改変して使用した。GHQは、調査票で使用した12の各項目(「いつもより気が重く、憂鬱になることがあった」「ストレスを感じるが多かった」「心配事があるって悩むようなことがあった」等)について、「当てはまる」、「どちらかといえば当てはまる」を1点、「当てはまらない」、「どちらかといえば当てはまらない」を0点とし、合計12点満点で算出した。高得点になるほどメンタルヘルスの状態が悪いとされる(平均 7.58, 標準偏差 2.25, クロンバックの α 0.681)。

③ 職場モラル

職場モラル(守島, 1999)とは、職場集団の士気や意欲を指す。本稿では、モラルの多様な側面を分析対象とするため、職場モラルの全7項目(「部下や後輩を育てようという雰囲気がある」、「一人ひとりの能力を活かそうという雰囲気がある」、「ゆとりをもって仕事をしているという雰囲気がある」、「職場の業績や成果を上げようという雰囲気がある」、「社員同士が競い合う雰囲気がある」、「仲間と協力して仕事をしようという雰囲気がある」、「一人ひとりが自由に意見を言える雰囲気がある」)を5点尺度で尋ね、総和の平均値を使用した(平均 3.40, 標準偏差 0.67, クロンバックの α 0.681)。

④ 離転職意思

現在の仕事を辞めたい、他の企業に就職したいという気持ちを指す。本稿では、「あなたは現在、離職・転職をしたいと思いますか」という、筆者が独自で作成した文言を使用し、回答者自身の離転職の意思を5点尺度で尋ねた(平均 2.86, 標準偏差 1.50)。

2-2. 独立変数

① パーソナリティ尺度

(1) Big Five

外向性、情緒安定性、調和性、開放性、誠実性の5つの下位次元から構成されている、性格を表す概念である。本稿では、和田（1996）が調査に用いた質問項目の中から、仮説に使用した「情緒安定性」、「調和性」、「誠実性」の3つの下位次元ごとに、因子負荷量の高いものから3項目ずつ抜き出し、5点尺度で尋ね、各下位次元の総和の平均値を使用した。クロンバックの α 係数は、情緒安定性が0.645、調和性が0.648、誠実性が0.563であった。

(2) 心理的 Well-being

心理的 Well-being とは、人格的成長、人生における目的、自律性、環境制御力、自己受容、積極的な他者関係の6次元からなる、人生全般にわたるポジティブな心理的機能のことである（Ryff, 1989）。本稿では、Ryff(1989)をもとに西田（2000）が作成した心理的 Well-being の質問項目のうち、因子負荷量の高いものから、「人生における目的」では1項目、ほかの5つの下位次元では2項目ずつ抜き出し、5点尺度で尋ねた。その中で天井効果が確認された人格的成長の2項目（「これからも、いろいろな面で成長し続けたいと思う」、「新しいことに挑戦して、新たな自分を発見するのは難しい」）を除いた9項目で因子分析を行ったところ、既存研究において「人生における目的」「自律性」「自己受容」に分類されていた項目が1つの因子に、「環境制御力」「積極的な他者関係」に分類されていた項目がもう1つの因子となった。本稿では、自己との対話の中で生じる Well-being が集約されている前者の因子を「自我 Well-being」、周囲とのかかわりあいの中で生じる Well-being が集約されている後者の因子を「対人 Well-being」と名付けて使用した。クロンバックの α 係数は、自我 Well-being が0.686、対人 Well-being が0.563であった。

② 職務満足

本稿では、高村（2007）が使用した12の質問項目を5点尺度で尋ね、各下位次元の総和の平均値を使用した。職務満足は、報酬満足、仕事満足、上司満足、同僚満足の4つの下位次元からなる。「報酬満足」は仕事遂行により得られる報酬が仕事内容等に見合ったものかを、「仕事満足」は、仕事遂行がどれだけ個人的な興味や新たな知識や揚力の獲得につながるか、同等な立場に置かれた他社と比べて公平な処遇かを、「上司満足」は、上司の指導監督は適切で公平なものであるかを、「同僚満足」は、同じ職場で仕事をする同僚が友好的で、必要に応じて相互に支援できるかを表している（高村, 2007）。クロンバックの α 係数は、報酬満足が0.864、仕事満足が0.888、上司満足が0.904、同僚満足が0.821であった。

③ 勤務地・職種・労働時間の限定性

本稿では、勤務地・職種・労働時間の限定性の有無を変数として取り上げた。それぞれの質問項目は、厚生労働省（2012）が使用した限定正社員に関する質問項目を参考に筆者

が作成した質問項目を使用している。

(1) 勤務地の限定性

「あなたの勤務地（エリア）は、契約によって限定されていますか。」という問いに対し、回答者には、1.「契約によって限定されている」、2.「非限定（契約で勤務地を限定しているわけではないが、実際には勤務地が限定されている）」、3.「非限定（契約で勤務地を限定していないし、実際の勤務地も限定されていない）」のどれか1つを選んで回答してもらった。本稿で使用している「勤務地限定性」という変数は、1.「契約によって限定されている」を選択した回答者のダミー変数である。

(2) 職種の限定性

「あなたの職種（職務）は、契約によって限定されていますか」という問いに対し、回答者には、1.「契約によって限定されている」、2.「非限定（契約で職務内容を限定しているわけではないが、実際には限定されている）」、3.「非限定（契約で職務内容を限定していないし、実際にも限定されていない）」のどれか1つを選んで回答してもらった。本稿で使用している「職種限定性」という変数は、1.「契約によって限定されている」を選択した回答者のダミー変数である。

(3) 労働時間の限定性

「あなたの契約上の所定労働時間は、以下のどちらですか。※育児・介護等での暫定的な短時間勤務は除きます」という問いに対し、回答者には、1.「一般的な正社員より短い」、2.「一般的な正社員と同じ」、3.「一般的な正社員より長い」のどれか1つを選んで回答してもらった。本稿で使用している「労働時間限定性」という変数は、1.「一般的な正社員より短い」を選択した回答者のダミー変数である。

④ 多様な働き方

近年、企業による優秀な人材の確保や定着と、労働者のワーク・ライフバランスの確保を同時に可能にするため、時間・組織・場所に縛られない、柔軟な働き方を支援する施策が各企業でも新たに導入されるようになってきている。このような柔軟な働き方のうち、本稿では、労働者自身が一定の時間帯の中で、始業及び終業の時刻を決定することができる「フレックスタイム制」、自宅やカフェ等、所属している企業のオフィス以外で勤務することができる「在宅勤務・リモートワーク」、職場で社員一人ひとりに固定した席を割り当てず、在社している社員が仕事の状況に応じて空いている席やオープンスペースを自由に使う制度である「フリーアドレス制」、労働者が、時と場合によって就労形態を使い分け、複数の箇所から収入を得られる「複業（ダブル・ワーク）」、育児や介護等を理由に、規定されている労働時間よりも時間を短縮して勤務することができる「時短勤務制」、実際の勤労時間と関係なく、あらかじめ決められた時間を働いたとみなし、給与を支払う仕組みである「裁量労働制」の、以上の6つの制度を柔軟な働き方とした。本稿で使用している「フレックスタイム制」、「在宅・リモート」、「フリーアドレス」、「複業」、「時短勤務」、「裁量労働制」という変数は、「あなたの勤務先で導入されている制度や認められている働き方について、当てはまるものを全てお答えください。」という、筆者が独自に作成した質問項目

⑤ コントロール変数

本稿では、コントロール変数として、女性を 1、男性を 0 とするダミー変数である「性別」、新卒で今の企業に入社した回答者を 1、転職を経て今の企業に入社した回答者を 0 とするダミー変数である「新卒入社ダミー」、月平均労働時間が 200 時間以上であると答えた回答者を 1、月平均労働時間が 200 時間未満であると答えた回答者を 0 とするダミー変数である「月平均労働時間 200 時間以上ダミー」、企業全体の従業員数が 100 人未満であると答えた回答者を 1、企業全体の従業員数が 100 人以上であると答えた回答者を 0 とするダミー変数である「従業員 100 人未満ダミー」、企業全体の従業員数が 5000 人以上であると答えた回答者を 1、企業全体の従業員数が 5000 人未満であると答えた回答者を 0 とするダミー変数である「従業員 5000 人以上ダミー」の 5 つを使用した。

IV. 分析結果

1. 第 1 段階

第 1 段階として、従業員のメンタルヘルスの状態が、職場集団の士気や意欲である職場モラル（守島，1999）や離転職意思に与える影響を検討する。

分析手法は、職場モラルと離転職意思を従属変数、メンタルヘルスの状態を示すワーク・エンゲイジメントと GHQ を独立変数とする重回帰分析である。分析結果を図表 7. に示す。

Model 1 について、第 1 に、ワーク・エンゲイジメントが職場モラルに有意なプラスの影響を示した。これは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態が、職場集団の士気や意欲を向上させる効果を持つことを示しており、仮説 1 は支持された。

第 2 に、GHQ が職場モラルに有意なプラスの影響を示した。これは、メンタルヘルス不調が、職場集団の士気や意欲を向上させる効果を持つことを示しており、仮説 2 は支持されず、逆の結果が導かれた。

図表 7. メンタルヘルスの状態が職場モラルや離転職意思に与える影響

変数	Model 1		Model 2	
	職場モラル 係数(β)	標準誤差	離転職意思 係数(β)	標準誤差
(定数)		0.285		0.646
性別(女性=1)	-0.088	0.118	0.058	0.268
新卒入社ダミー(新卒=1)	0.153 *	0.141	0.095	0.320
月平均労働時間200時間以上ダミー(200時間以上=1)	-0.151 *	0.116	0.087	0.263
従業員100人未満ダミー(100人未満=1)	0.054	0.154	0.018	0.350
従業員5000人以上ダミー(5000人以上=1)	-0.037	0.13	-0.064	0.294
ワーク・エンゲイジメント	0.387 ***	0.059	-0.345 ***	0.134
GHQ	0.176 **	0.025	0.232 ***	0.057
F値	4.936 ***		3.889 ***	
調整済みR2乗	0.177		0.136	

***. 有意確率は1%水準で有意(両側)

** . 有意確率は5%水準で有意(両側)

* . 有意確率は10%水準で有意(両側)

次に、Model 2 について、第 1 に、ワーク・エンゲイジメントが離転職意思にマイナスの影響を示した。これは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態が、現在の職場を離れたいという気持ちや、現在とは異なる企業に転職したいという気持ちを低減させる効果を持つことを示しており、仮説 3 は支持された。

第 2 に、GHQ が離転職意思にプラスの影響を示した。これはメンタルヘルス不調が、現在の職場を離れたいという気持ちや、現在とは異なる企業に転職したいという気持ちを向上させる効果を持つことを示しており、仮説 4 は支持された。

2. 第 2 段階

第 2 段階として、従来から検討されているパーソナリティをはじめ、ポジティブな要素のひとつである職務満足や、勤務地・職種・労働時間の限定性、多様な働き方の有無をメンタルヘルスの状態を規定する要因として取り上げ、これらとワーク・エンゲイジメントや、メンタルヘルス不調との関係を明らかにする。

分析手法は、メンタルヘルスの状態を示すワーク・エンゲイジメントと GHQ を従属変数、パーソナリティや職務満足、勤務地・職種・労働時間の限定性、多様な働き方の有無を独立変数とする重回帰分析である。分析結果を図表 8., 図表 9. に示す。

まず、Model 3 より、調和性、誠実性について、ワーク・エンゲイジメントとの関係性は見られなかった。心理的 well-being については、下位次元である対人 well-being, 自我 well-being のどちらも、ワーク・エンゲイジメントにプラスの影響を示した。これは、ポジティブなパーソナリティが、仕事への活力や没頭、熱意を向上させる効果があることを示しており、以上より、仮説 5 は棄却され、仮説 7 は支持された。

Model 4 を見ると、情緒安定性は GHQ にマイナスの影響を示したが、誠実性は GHQ にプラスの影響を示している。以上より、仮説 6 は一部支持され、一部逆の結果となった。

図表 8. パーソナリティ、職務満足がメンタルヘルスの状態に与える影響

変数	Model 3		Model 4		Model 5		Model 6	
	ワーク・エンゲイジメント 係数(β)	標準誤差	GHQ 係数(β)	標準誤差	ワーク・エンゲイジメント 係数(β)	標準誤差	GHQ 係数(β)	標準誤差
(定数)		0.759		2.038		0.308		0.997
性別(女性=1)	0.001	0.152	0.071	0.421	-0.089	0.135	0.021	0.451
新卒入社ダミー(新卒=1)	-0.108	0.185	-0.171	0.498	-0.132	0.169	-0.131	0.538
月平均労働時間200時間以上ダミー(200時間以上=1)	0.007	0.147	0.154	0.41	-0.042	0.137	0.127	0.451
従業員100人未満ダミー(100人未満=1)	0.004	0.194	0.047	0.558	-0.060	0.172	0.029	0.575
従業員5000人以上ダミー(5000人以上=1)	0.006	0.165	0.184 **	0.459	-0.010	0.148	0.133	0.495
情緒安定性	-0.024	0.095	-0.224 **	0.26				
調和性	0.004	0.131	-0.168 *	0.359				
誠実性	0.062	0.123	0.217 **	0.326				
対人Well-Being	0.355 ***	0.111	0.062	0.309				
自我Well-Being	0.211 **	0.106	-0.018	0.313				
報酬満足					-0.113 *	0.068	-0.060	0.235
上司満足					0.052	0.072	0.041	0.236
仕事満足					0.566 ***	0.069	0.107	0.222
同僚満足					0.056	0.067	0.013	0.223
F値	4.975 ***		2.212 **		11.245 ***		0.905	
調整済みR2乗	0.201		0.087		0.369		-0.007	

***. 有意確率は1%水準で有意(両側)
 **. 有意確率は5%水準で有意(両側)
 *. 有意確率は10%水準で有意(両側)

図表 9. 限定性、多様な働き方がメンタルヘルスの状態に与える影響

変数	Model 7		Model 8		Model 9		Model 10	
	ワーク・エンゲイジメント 係数(β)	標準誤差	GHQ 係数(β)	標準誤差	ワーク・エンゲイジメント 係数(β)	標準誤差	GHQ 係数(β)	標準誤差
(定数)		0.200		0.495		0.230		0.614
性別(女性=1)	-0.101	0.167	-0.012	0.426	-0.102	0.162	0.033	0.437
新卒入社ダミー(新卒=1)	-0.139	0.204	-0.163	0.509	-0.105	0.211	-0.169	0.551
月平均労働時間200時間以上ダミー(200時間以上=1)	-0.042	0.165	0.116	0.425	-0.019	0.165	0.116	0.457
従業員100人未満ダミー(100人未満=1)	0.047	0.216	0.074	0.561	0.046	0.207	0.055	0.574
従業員5000人以上ダミー(5000人以上=1)	0.047	0.184	0.193 **	0.472	-0.029	0.192	0.113	0.527
勤務地限定性	0.015	0.205	0.201 **	0.512				
職種限定性	-0.160	0.173	-0.069	0.438				
労働時間限定性	-0.039	0.324	-0.193 **	0.793				
フレックスタイム制度ダミー					0.271 ***	0.170	0.241 **	0.461
在宅・リモートダミー					-0.015	0.256	-0.214 *	0.658
フリーアドレス制ダミー					-0.013	0.237	0.172 *	0.649
複業ダミー					0.166 *	0.257	0.046	0.664
時短勤務ダミー					0.137	0.163	0.037	0.455
裁量労働制ダミー					-0.01	0.179	0.017	0.480
F値	1.366		1.848 *		2.767 ***		1.59 *	
調整済みR2乗	0.018		0.05		0.110		0.048	

***.有意確率は1%水準で有意(両側)

**.有意確率は5%水準で有意(両側)

*.有意確率は10%水準で有意(両側)

また、同じく Big Five の下位次元である調和性も、10%水準ではあるが GHQ にマイナスの影響を示した。

Model 5 から、職務満足の下位次元である上司満足、同僚満足について、ワーク・エンゲイジメントとの関係性は見られなかったことがわかる。しかし、一方で、同じく職務満足の下位次元である報酬満足は、10%水準ではあるがワーク・エンゲイジメントにマイナスの影響を、仕事満足はプラスの影響を示した。

また、GHQ を従属変数、職務満足を独立変数とした Model 6 は成立しなかった。以上より、仮説 8 は棄却された。

ワーク・エンゲイジメントを従属変数、勤務地・職種・労働時間の限定性を独立変数とする Model 7 は成立しなかった。

Model 8 に注目すると、限定性のうち、勤務地限定性は GHQ にプラスの影響を示し、労働時間の限定性は GHQ にマイナスの影響を示した。職種限定性については、GHQ とは関係性が見られなかった。以上より、仮説 9 は一部支持された。

Model 9, 10 に注目する。ワーク・エンゲイジメントを従属変数とする Model 9 では、多様な働き方のうち、フレックスタイム制度ダミーと、10%水準だが複業ダミーがワーク・エンゲイジメントにプラスの影響を示した。GHQ を従属変数とする Model 10 では、フレックスタイム制度ダミーと、10%水準ではあるものの、フリーアドレス制ダミーがプラスの影響を示し、在宅・リモートダミーがマイナスの影響を示した。以上より、仮説 10 は一部が支持され、また一部が逆の結果となった。

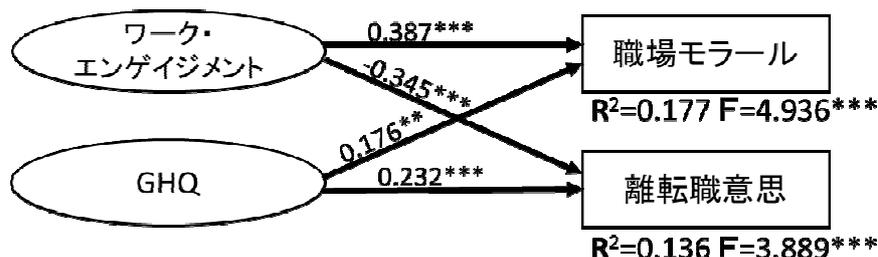
V. 考察

前章の分析結果を受けて、再び仮説についてひとつずつ検討していく。

1. 第1段階

従属変数と独立変数の関係を図表 10. に示す。

図表 10. メンタルヘルスの状態が職場に与える影響



1-1. ワーク・エンゲイジメントが職場に与える影響

【仮説 1：ワーク・エンゲイジメントが高いほど、職場モラルにプラスの影響を与える。】

【仮説 3：ワーク・エンゲイジメントが高いほど、離転職意思にマイナスの影響を与える。】

仮説 1, 仮説 3 は支持された。これは、仕事を楽しんで遂行することで、職場や仕事に対する肯定的な印象につながったため、職場全体の士気や意欲を肯定的に捉えたり、今の仕事を継続したいという意思を増強させたりしたのではないかと考えられる。従業員のワーク・エンゲイジメントを高く保つことは、職場全体のモチベーション向上させる効果があり、優秀な人材の流出防止につながると言えよう。

1-2. メンタルヘルス不調が職場に与える影響

【仮説 2：GHQ が高いほど、職場モラルにマイナスの影響を与える。】

GHQ は職場モラルにプラスの影響を与えることが示され、仮説 2 は支持されず、逆の結果となった。しかし、メンタルヘルス不調自体が職場の士気や意欲を向上させる効果があるとは考えにくい。だが、メンタルヘルス不調の原因であると考えられる、仕事や職場から受けるプレッシャーやストレスがポジティブな緊張感となることで、従業員の能力開発やチームワークの増強につながり、それによって従業員のモチベーションが向上し、職場の雰囲気により良い方向に導かれることは十分に考えられる。更なる検証の余地はあるものの、本研究では、前述のような因果の結果、仮説 2 とは逆の結果が見られたのだろう。

【仮説 4：GHQ が高いほど、離転職意思にプラスの影響を与える。】

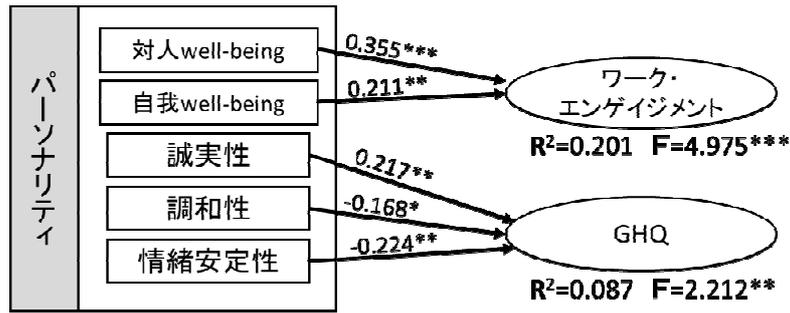
仮説 4 は支持された。メンタルヘルス不調には身体的症状と精神的症状の両方があるが、メンタルヘルス不調を感じている従業員は、これらの症状に悩まされる原因が職場にあると考え、自らが所属する職場という組織を否定的に捉えてしまい、その結果、仕事を辞めたいという気持ちや、現在の職場とは異なる企業で働きたいという気持ちが増長したと考えられる。

2. 第 2 段階

2-1. パーソナリティとメンタルヘルス

【仮説 5：Big Five のうち、調和性・誠実性が高いほど、ワーク・エンゲイジメントにプラスの影響を与える。】

図表 1 1. パーソナリティとメンタルヘルス



【仮説 6 : Big Five のうち、情緒安定性・誠実性が高いほど、GHQ にマイナスの影響を与える。】

【仮説 7 : 心理的 well-being が高いほど、ワーク・エンゲイジメントにプラスの影響を与える。】

Big Five に関しては、調和性・誠実性・情緒安定性とワーク・エンゲイジメントとの間には関係性は確認されず、GHQ に対しては誠実性がプラスの影響を、調和性・情緒安定性はマイナスの影響を与えることが示され、仮説 5 は棄却され、仮説 6 は一部支持され、一部逆の結果となった。これは、調和性や誠実性、情緒安定性といった性格は、ストレスの受け方や溜め込み方に影響するため、メンタルヘルス不調の度合いを表す GHQ には関係性が見られたが、仕事への姿勢自体に影響を及ぼすとは考えにくいため、ワーク・エンゲイジメントとは有意な関係性が見られなかったと考えられる。誠実性が仮説とは逆の結果を示したことに関しては、誠実な性格の従業員は、その性格ゆえにすべての仕事を完璧に仕上げようとしたり、誰に対しても誠意をもって接しようとしたりしてしまい、結果として仕事や職場に対してストレスを感じ、メンタルヘルスの状態を悪化させてしまうことが考えられる。

また、心理的 well-being に関しては、本稿での下次元である対人 well-being・自我 well-being 共にワーク・エンゲイジメントに対してプラスの影響を与えることが示され、仮説 7 は支持された。これは、周囲との関わり合いや自己との対話の中で生じるポジティブな思考傾向は、仕事を遂行する際に生じる他者とのコミュニケーションや自己との対話でも活用することができるため、仕事に対してもポジティブな心理状態を生み出したと考えられる。(図表 1 1.)

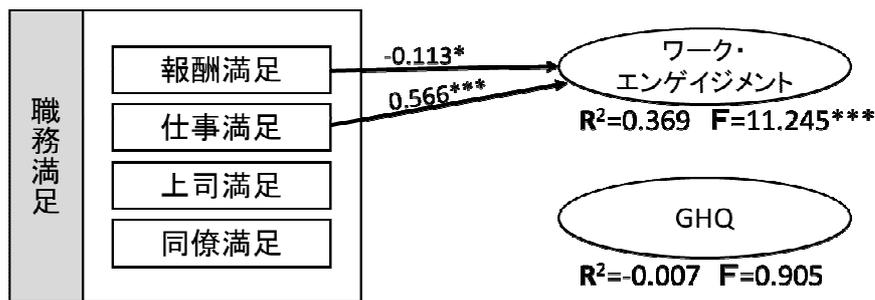
2-2. 職務満足とメンタルヘルス

【仮説 8 : 職務満足のうち、上司満足・同僚満足が高いほど、ワーク・エンゲイジメントにプラスの影響を与え、GHQ にマイナスの影響を与える。】

仮説 8 は棄却された。ワーク・エンゲイジメントに対して報酬満足はマイナスの影響を、仕事満足はプラスの影響を示したのに対し、ワーク・エンゲイジメントと上司満足・同僚満足との間に有意な関係性は見られなかった。

報酬満足に関しては、アンダーマイニング効果が考えられる。鹿毛 (1995) によると、アンダーマイニング効果とは、「内発的動機づけが物質的な外的報酬を与えることによって低下すること」と定義されている。本研究では、十分な報酬を受けていると感じている回答者に

図表 1 2. 職務満足とメンタルヘルス



においてアンダーマイニング効果が発生し、その結果仕事へのモチベーションが低下し、ワーク・エンゲイジメントにマイナスの影響を及ぼしたのだろう。

仕事満足に関しては、仕事から得られる達成感や能力開発による成長の実感が仕事へのモチベーションの向上を促し、ワーク・エンゲイジメントにプラスの影響を及ぼしたと考えられる。

上司満足・同僚満足とワーク・エンゲイジメントの間に有意な関係性が認められなかったことに関しては、上司満足や同僚満足を測定するために使用した質問項目が、上司や同僚からの援助やアドバイス、上司の指導力への満足度を問うものであったため、想定していたパワーハラスメントやモラルハラスメント等の人間関係の不和までは測定できず、期待するような効果が表れなかったと考えられる。

また、GHQ を従属変数とするモデルは成立しなかった。一説として、職務満足はメンタルヘルス不調の直接的な原因ではなく、職場への好感度や仕事のやりがい等の他の概念を媒介してメンタルヘルスに作用すると考えられるため、本モデルでは GHQ には影響を示さなかったと考察できるが、本事項に関しては更なる検証が必要である（図表 1 2.）。

2-3. 勤務地・職種・労働時間の限定性とメンタルヘルス

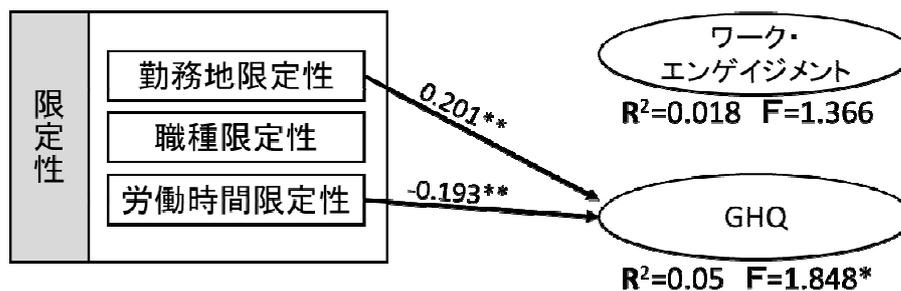
【仮説 9：勤務地・職種・労働時間の限定性は、ワーク・エンゲイジメントにプラスの影響を与え、GHQ にマイナスの影響を与える。】

仮説 9 は一部支持され、一部は逆の結果となった。勤務地の限定性は GHQ に対してプラスの影響を与え、労働時間の限定性はマイナスの影響を与えることが示されたが、職務の限定性とは有意な関係性は見られなかった。また、ワーク・エンゲイジメントを従属変数とするモデルは成立しなかった。

勤務地が限定されるということは、希望する勤務地にとどまることができる反面、職場に対して不満を抱いたり仕事を退屈に感じるようになったりしても、自身を取り囲む職場環境はほとんど変化がなく、状況が改善されないため、ストレスが蓄積され、メンタルヘルスの状態が悪くなるのではないかと考えられる。また、別の要因としては、勤務地を限定して働く必要がある背景には、育児や介護等が考えられる。育児とキャリアの両立の難しさや、介護と仕事の板挟み等、メンタルヘルス不調に陥る原因が職場以外にあるということも考察できよう。

労働時間の限定性に関して、本稿では、契約によって一般の正社員よりも労働時間が短く

図表 1 3. 勤務地・職種・労働時間の限定性とメンタルヘルス



規定されていることを労働時間の限定性として扱っている。そのため、労働時間が限定されている従業員は、比較的ワーク・ライフバランスを保ちやすいのかもしれない。ワーク・ライフバランスの充実が、ストレスの解消や気分転換となっていると考えられるため、GHQ にマイナスの影響、すなわちメンタルヘルスの状態をより良くする効果が認められたのであろう。

職種の限定性と GHQ に有意な関係性は見られなかったが、本研究では職種の限定性の有無のみを変数として扱ったため、限定されている職種の具体的な種類がメンタルヘルスに及ぼす影響は計測できていない。しかし、ノルマが課される営業職や消費者と対面するサービス職等、他者との優れたコミュニケーションが要求されるような特定の職種への限定性の有無がメンタルヘルスの状態に影響を与える可能性は十分に考えられるため、この領域に関しては更なる検証が必要である。

また、ワーク・エンゲイジメントを従属変数とするモデルが成立しなかったことに関しては、限定正社員にとっては、勤務地・職種・労働時間が限定されていることは、契約によって採用時から決定している至極当然なことであるため、限定されること自体は仕事へのポジティブな考え方には影響を及ぼさず、ワーク・エンゲイジメントとの間に有意な関係性は認められなかったと考えられる。(図表 1 3.)

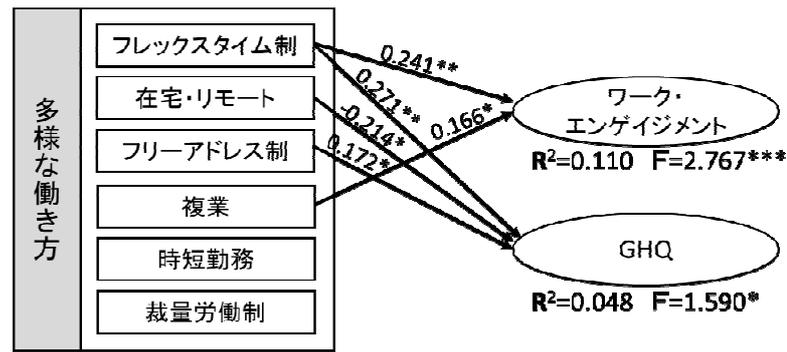
2-4. 多様な働き方とメンタルヘルス

【仮説 1 0 : 多様な働き方はワーク・エンゲイジメントにプラスの影響を与え、GHQ にマイナスの影響を与える。】

仮説 1 0 は一部支持され、一部は逆の結果となった。ワーク・エンゲイジメントに対しては、フレックスタイム制と複業がプラスの影響を与え、GHQ に対しては、フレックスタイム制とフリーアドレス制がプラスの影響を、在宅・リモート勤務がマイナスの影響を与えることが示された。

フレックスタイム制とワーク・エンゲイジメントの関係に関しては、この制度を利用することで、個々人が最も働きやすいように出勤時間や退勤時間を設定することができ、個々人が望むワーク・ライフバランスを確保しやすくなるため、仕事に対するモチベーションが向上し、ワーク・エンゲイジメントにプラスの効果が表れたと考えられる。一方、GHQ との関係に関しては、フレックスタイム制が従業員自身の責任で労働時間を管理しなければならない制度であるため、自己管理を行うこと自体や他の従業員と上手く労働時間を調整しなけれ

図表 1 4. 多様な働き方とメンタルヘルス



ばならない状況がストレスやプレッシャーを生み、結果として、従業員のメンタルヘルスの状態にマイナスの影響を与えたと考察できるだろう。

複業とワーク・エンゲイジメントとの関係に関しては、複業を実際に行っている従業員においては、複業を会社に認められているという安心感や本業以外においても挑戦したい仕事に従事できるという充足感が、複業を行っていない従業員においては、所属している会社は従業員が望むキャリアに対して寛容なのだという会社への信頼感が、本業へのモチベーションを向上させ、ワーク・エンゲイジメントにプラスの効果を与えたと考えられる。

在宅勤務やリモートワークは、従業員個々人が望む空間で、上司や同僚からの直接的な監視を受けずに仕事に取り組むことができるため、オフィスでの勤務に比べるとストレスやプレッシャーを受けにくく、GHQにマイナスの効果を与えたと考えられる。

フリーアドレス制は、時と場合によって使用する席が異なるため、気分転換につながるというメリットがある一方で、勤務スペースを自分自身で意思決定しなければならない煩わしさや、対人関係への配慮がストレスやプレッシャーとなるというデメリットも考えられる。本研究では、後者のデメリットによるメンタルヘルスへの負担が、GHQにマイナスの影響を及ぼしたと考えられる。(図表 1 4.)

VI. インプリケーション

1. 学術的インプリケーション

本稿の学術的なインプリケーションは、以下の2点が挙げられる。第1に、メンタルヘルスの状態を測定する尺度にワーク・エンゲイジメントとGHQの2つを使用し、メンタルヘルスをポジティブな視点とネガティブな視点の両側面から捉えた点である。

第2に、既存研究が少ないワーク・エンゲイジメントに関して、規定要因について考察することができた点である。既存のワーク・エンゲイジメントに関する研究では、ワーク・エンゲイジメントが与える効果に着目した研究が多く、規定要因を探る研究はまだ少ない。本稿では、心理的 well-being、職務満足の下位次元である報酬満足と仕事満足、多様な働き方のうちフレックスタイム制と複業がワーク・エンゲイジメントに有意な影響を与えていることを示した。

2. 実務的インプリケーション

第1に、メンタルヘルスの状態が職場に与える影響を示すことができたという点である。本

稿では、職場の士気や意欲を向上させるためには、従業員のワーク・エンゲイジメントを高く保つことと、適度なストレスを与えることが効果的であるということが明らかになった。また、従業員の離転職意思を低下させるためには、従業員のワーク・エンゲイジメントを高く保つことと、メンタルヘルスの状態を良好にすることが効果的であるということが明らかになった。2015 年 12 月にストレスチェックが義務化されたように、従業員のメンタルヘルスの状態を把握することは、職場の雰囲気や士気を良好に保つためにも、企業の生産性を向上させるためにも必要不可欠であると言える。

第 2 に、限定正社員や健康経営の一つとも言える多様な働き方の在り方に一石を投じることができたという点である。本稿では、従業員のワーク・ライフバランスの確保やリフレッシュを狙った柔軟な働き方のすべてが従業員のワーク・エンゲイジメントを向上させ、メンタルヘルスの状態を良好にするとは限らないということが明らかになった。特に、柔軟な働き方の中でも、フレックスタイム制等、従業員自身に働き方の意思決定を委ねるような施策は、場合によってはストレスを生む可能性があるため、制度を運用する際は細心の注意が必要である。

VII. 研究の限界と今後の課題

第 1 に、サンプルの数と偏りに関する問題である。例えば、労働時間限定性については、労働時間が一般の正社員よりも短く限定されていると答えた回答者が N=10 と非常に少なかったため、労働時間限定性が GHQ に対してマイナスの影響を与えているのは、サンプルの偏りによる異常値であることも考えられる。また、今回収集したサンプルは、83.6%が 20 代に偏ってしまっていた。今後の研究では、より実態に即した結果を得るためにも、十分な範囲と規模のサンプルを収集することが課題と言える。

第 2 に、雇用主の視点を重視した結果、従業員にとって有用なインプリケーションを導くことができなかった点である。雇用主側が従業員のメンタルケア施策を打つこと以上に、従業員自身による健康管理は極めて重要である。雇用主側だけでなく、従業員自身のメンタルケアにも貢献できるようなメンタルヘルス研究の検討が必要である。

参考文献

- Abdel-Halim, A. A (1978) “Employee affective responses to organizational stress: Moderating effects of job characteristics.” *Personnel Psychology*, Vol. 31, pp. 561-579.
- 浅野壮志・小田島裕美・宮聡美・阿久津洋巳 (2008) 「性格 5 因子とポジティブ・ネガティブ感情、ストレス反応・対人不安の関連」『岩手大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要』 pp. 113-133.
- Goldberg D. P. & Hillier V. F. (1979) “A scaled version of the General Health Questionnaire”, *Psychological Medicine*, Vol. 9, No. 1, pp. 139-145.
- 井上果子 (2012) 「中学生版 精神健康調査票 JHQ-12 の作成」『横浜国立大学院 教育学研究科 教育相談・支援総合センター研究論集』 No. 12, pp. 55-59.
- 伊藤裕子・早良順子・池田政子・川浦康至 (2003) 「主観的幸福感尺度の作成と信頼性・妥当性の検討」『心理学研究』 Vol. 74, No. 3 pp. 276-281.
- 鹿毛雅治 (1995) 「特徴的な達成現象とその理解」宮本美沙子・奈須正裕編『達成動機の理論と展開 - 続・達成動機の心理学-』金子書房, pp. 217-227.

首都大学東京 西村孝史ゼミ 2016年度卒業論文

- 北川信樹・賀古勇輝・渡邊紀子・加藤ちえ・川井朋子・小山司 (2009) 「うつ病患者の復職支援の取り組みとその有効性」『日本心身医学会』Vol. 49, pp. 123-131.
- 小橋繁男 (2013) 「小中学校教師のストレスとバーンアウト, 離職意思との関係」『日保学誌』Vol. 15, No. 4, pp. 240-259.
- 小牧一裕 (1994) 「職務ストレスとメンタルヘルスへのソーシャルサポートの効果」『日本健康心理学会』Vol. 7, No. 2, pp. 2-10.
- 古城美香・吉本稔・金城領哉・川上利光・小渡康行・武田義次 (2012) 「性格特性とストレス自覚症状の関連 — ストレスドック受診者を対象に —」『人間ドック』Vol. 27, No. 3, pp. 89-95.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1982) “The Maslach Burnout Inventory”, *Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press*.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leither, M. P. (1996) “The Maslach Burnout Inventory (3rd ed)”, *Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press*.
- 宮中大介・湯佐真由美 (2014) 「職場環境要因と従業員のストレス度の関係」『経営行動科学学会年次大会: 発表論文集』No. 17, pp. 95-100.
- Morris, J. H., & Koch, J. L. (1979) “Impacts of role perceptions on organizational commitment, job involvement, and psychosomatic illness among three vocational groupings.” *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, pp. 88-101.
- 守島基博 (1999) 「成果主義の浸透が職場に与える影響」『日本労働研究雑誌』Vol. 474, pp. 2-14.
- 中川泰彬・大坊郁夫 (1985) 「精神健康調査票手引: 日本版GHQ」『日本文化科学社』.
- 西田裕紀子 (2000) 「成人女性の多様なライフスタイルと心理 well-being に関する研究」『教育心理学研究』Vol. 48, pp. 433-443.
- 仁田光彦・渡辺かおり・園田友樹・内藤淳 (2014) 「組織風土と性格特性がメンタルヘルス良好度に与える影響」『経営行動科学学会年次大会: 発表論文集』No. 17, pp. 107-112.
- 尾形裕也 (2014) 「健康経営と企業経営の関わり」『産業保健 21』No. 7, Vol. 77, pp. 2-7.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983) “Organizational determinants of job stress.” *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 32, pp. 160-177.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974) “Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians.” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, pp. 603-609.
- Ryff, C. D. (1989) “Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being.”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 57, pp. 1069-1081.
- 坂井七香・澤木聖子・金井篤子・若林満 (1991) 「メンタルヘルス自己管理に関する研究—ストレス緩和効果を中心に—」『経営行動科学』Vol. 6, No. 2, pp. 61-79.
- 島津明人 (2016) 「ポジティブメンタルヘルスとワーク・エンゲイジメント — ストレスチェック制度の戦略的活用に向けて —」『総合検診』Vol. 43, No. 2, pp. 22-26.
- 島津明人・江口尚 (2012) 「ワーク・エンゲイジメントに関する研究の現状と今後の展望」『産業医学レビュー』Vol. 25, No. 2, pp. 79-97.
- A. Shimazu & W. B. Schaufeli (2008) “Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale”, *APPLIED PSYCHOLOGY : AN INTERNATIONAL REVIEW*, Vol. 57,

首都大学東京 西村孝史ゼミ 2016年度卒業論文

No. 3, pp. 510-523.

島貫智行 (2012) 「日本企業における正規社員の人事管理と職場モラル」『日本経営学会誌』Vol. 30, pp. 51-63.

園田友樹・仁田光彦・渡辺かおり・内藤淳 (2014) 「一般企業人における, 性格特徴ならびに首尾一貫感覚(SOC)とメンタルヘルス不調との関連」『経営行動科学学会年次大会: 発表論文集』No. 17, pp. 101-106.

園田友樹・渡辺かおり・山田香 (2012) 「個人の性格特性と組織風土特徴との適合に関する考察」『経営行動科学学会発表論文集』Vol. 15, pp. 259-264.

和田さゆり (1996) 「性格特性用語を用いた Big Five 尺度の作成」『心理学研究』Vol. 67, No. 1, pp. 61-67.

渡辺直登 (1986) 「組織ストレスの構造と従業員のメンタルヘルス—職場の人間関係の果たす役割について—」『経営行動科学』Vol. 1, No. 2, pp. 69-78.

Watson, D., Clark, L.A., & Tellegen, A. (1988) “Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales.” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 54, pp. 1063-1070.

高村静 (2007) 「組織コミットメントと離転職意識 (1)」『日興フィナンシャル・インテリジェンスリサーチ・レビュー』 URL: <http://www.nikko-fi.co.jp/uploads/photos1/581.pdf> アクセス日 2016年11月15日.

厚生労働省 (2012) 「「多様な形態による正社員」に関する従業員アンケート調査」

URL: <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021j56.html> アクセス日 2016年12月12日.

厚生労働省 (2013) 「平成24年 労働者健康状況調査」

URL: <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h24-46-50.html> アクセス日 2016年12月12日.

「厚生労働省 みんなのメンタルヘルス」 URL: <http://www.mhlw.go.jp/kokoro/> アクセス日 2016年11月15日.

付表1. 使用した変数の相関表

No.	変数	N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	性別	159	1																										
2	新卒入社ダミー	159	.205**	1																									
3	月平均労働時間200時間以上	159	-.176*	0.004	1																								
4	従業員100人未満ダミー	159	0.140	-.218**	.216**	1																							
5	従業員5000人以上ダミー	159	-0.085	.213**	-0.080	-.304**	1																						
6	情緒安定性	159	0.095	0.070	-0.001	-0.060	-0.056	1																					
7	調和性	159	0.064	0.083	0.021	-0.081	0.032	.257**	1																				
8	誠実性	159	-0.023	0.120	-0.030	-0.063	-0.058	.210**	.165*	1																			
9	対人Well_being	159	-.240**	-.174*	0.040	-0.007	0.019	-.580**	-.182*	0.025	1																		
10	自我Well_being	159	-0.110	-0.084	-0.087	0.035	0.130	-.297**	.208**	0.135	.383**	1																	
11	報酬満足	159	-0.095	.202*	-.198*	-.201*	.284**	0.111	0.040	.173*	0.023	-0.013	1																
12	上司満足	159	-0.001	.200*	-.212**	-0.017	0.126	-0.054	0.088	0.070	0.111	.287**	.313**	1															
13	仕事満足	159	-0.051	-0.054	0.056	0.096	0.078	-0.090	0.010	0.153	.377**	.320**	.167*	.500**	1														
14	同僚満足	159	0.085	0.083	-0.050	0.000	0.013	-0.036	0.132	0.088	.162*	.318**	.212**	.470**	.430**	1													
15	勤務地限定性	159	.224**	0.141	-0.127	0.134	-0.149	0.049	-0.013	0.087	-0.075	-0.096	-0.024	-0.038	-0.089	0.010	1												
16	職種限定性	159	0.100	0.135	-0.087	0.082	-0.020	-0.016	-0.008	0.022	-0.130	-0.087	-0.092	-0.107	-0.153	-0.123	.442**	1											
17	労働時間限定性	159	-0.057	-0.059	-.172*	0.069	0.129	-0.093	-0.008	-0.076	0.101	0.125	0.025	0.045	0.040	0.094	0.037	0.104	1										
18	フレックスタイム制ダミー	159	-.166*	-0.129	-0.043	-0.098	.212**	-.268**	-0.006	0.058	.296**	.292**	0.061	0.059	.185*	0.088	-0.090	-0.077	0.094	1									
19	在宅・リモートダミー	159	-0.015	-.350**	0.028	-0.056	-0.109	-0.147	0.105	-0.050	.162*	.199*	-0.097	-0.003	.220**	0.091	-0.105	-.167*	-0.069	.348**	1								
20	フリーアドレス制ダミー	159	-0.001	-0.016	.252**	-0.011	-.205**	-.160*	-0.008	-0.045	.194*	0.118	-0.122	0.002	0.039	0.140	0.061	-0.064	-0.117	.225**	.429**	1							
21	複業ダミー	159	-0.029	-.217**	.168*	0.103	-.182*	-.172*	-0.011	0.021	.216**	.169*	-0.122	-0.008	.324**	0.111	0.011	-0.095	-0.037	.281**	.564**	.418**	1						
22	時短勤務ダミー	159	.222**	.202*	-0.155	-.171*	.237**	0.055	0.144	-0.043	-0.055	0.051	0.084	.245**	0.152	.165*	0.051	-0.073	-0.136	-0.013	0.110	0.131	0.055	1					
23	裁量労働制ダミー	159	-0.068	-.229**	.191*	0.078	-.201*	-0.075	0.070	-0.076	0.074	-0.037	-0.082	-0.020	0.051	0.071	-0.090	-0.003	-0.048	0.001	.367**	.199*	.242**	-0.005	1				
24	GHQ	159	-0.029	-0.109	0.126	0.063	0.091	.179*	-0.082	.218*	0.007	-0.025	-0.027	0.043	0.152	0.061	0.097	-0.048	-0.166	.240**	0.029	0.158	0.111	-0.005	0.030	1			
25	ワーク・エンゲージメント	159	-0.130	-.177*	0.001	0.026	0.011	-.239**	-0.009	0.092	.442**	.358**	0.010	.309**	.601**	.284**	-0.095	-.180*	-0.024	.328**	.217**	0.129	.266**	0.084	0.059	.200*	1		
26	職場モラル	159	-0.039	0.072	-0.149	-0.003	0.041	-.168*	0.015	0.134	.207**	.314**	.219**	.559**	.353**	.498**	0.061	-0.086	-0.083	.234**	.167*	0.126	0.130	0.155	-0.001	.220*	.371**	1	
27	離転職意思	159	0.089	0.127	0.152	0.069	-0.053	0.074	0.056	-0.129	-.310**	-.217**	-.223**	-.352**	-.468**	-.187*	0.074	-0.006	0.060	-0.045	-0.106	0.066	-0.053	-.179*	-0.108	0.157	-.343**	-.256**	1

**、相関係数は1%水準で有意(両側)です。
*、相関係数は5%水準で有意(両側)です。