

修士論文（要旨）

2019年1月

非正規と正規雇用労働者のキャリア自律とメンタルヘルスに関する比較

指導 種市 康太郎 教授

心理学研究科  
臨床心理学専攻  
217J4005  
切明 那々子

Master's Thesis(Abstract)

January 2019

A Comparison of the Career Self-Reliance and Occupational Stress of Regular versus  
Non-Regular Workers

Nanako Kiriake

217J4005

Master's Program in Clinical Psychology

Graduate School of Psychology

J. F. Oberlin University

Thesis Supervisor: Kotaro Taneichi

## 目次

第1章 序.....	1
1-1. はじめに.....	1
1-2. メンタルヘルスについて.....	1
1-3. キャリア自律について .....	3
第2章 目的と意義.....	5
2-1. 目的.....	5
2-2. 仮説.....	5
2-3. 研究意義.....	5
第3章 方法.....	6
3-1. 対象者.....	6
3-2. 調査期間.....	6
3-3. 手続き.....	6
3-4. 対象者の募集および同意取得方法.....	7
3-5. 調査用紙.....	7
3-6. 倫理的配慮.....	9
3-7. 分析方法.....	9
第4章 結果.....	10
4-1. 対象者の属性.....	10
4-2. 因子構造の検討.....	11
4-3. 雇用形態における平均値の差の検討.....	13
4-4. 雇用形態ごとの各下位尺度間の相関係数.....	15
4-5. 雇用形態における各下位尺度間の相関係数の差の検定.....	18
4-6. アウトカムを基準変数とする重回帰分析.....	19
第5章 考察.....	23
5-1. 因子構造の妥当性について.....	23
5-2. 雇用形態における職業性ストレスおよびキャリア自律の現状について.....	23
5-3. 雇用形態ごとの各下位尺度間の関連性について.....	24
5-4. 雇用形態における各下位尺度間の関連性の違いについて.....	26
5-5. メンタルヘルスと関連する変数について .....	27
第6章 まとめと今後の課題.....	31
6-1. 非正規雇用の現状と特徴.....	31
6-2. 今後の課題 .....	31

謝辞

参考文献

資料

引用文献

## 第1章 序

近年、非正規雇用労働者は全体的に増加傾向にあり、2015年には役員を除く雇用者全体の3分の1超を占めた（厚生労働白書、2016）。特に、若年層（25～34歳）の非正規雇用労働者は正規雇用を希望しながら、それがかなわずに不本意非正規社員として働いている者が26.5%存在すると言われている（厚生労働白書、2016）。そして、非正規雇用労働者の労働環境は、正規雇用労働者に比べて良好とは言えない。これらの現状から、非正規雇用労働者の健康は産業衛生上無視できない研究課題といえる（井上・綿谷・鶴ヶ野・矢野、2011）。しかし、彼らを対象としたメンタルヘルス研究は未だ多くは行われていない。

一方で、非正規雇用労働者のキャリア形成支援も注目されており、堀内・岡田（2009）によると、終身雇用と年功序列をベースとした日本企業の雇用慣行が崩れた現代社会では、社員は会社に依存するのではなく、自己責任において自律的にキャリアを形成するキャリア自律が求められるようになっている。

本研究では、若年非正規雇用労働者のメンタルヘルスに関して、従来の職業性ストレスモデルの一つである「仕事の要求度－資源モデル」（島津、2010）とキャリア自律という二つの視点から、正規雇用労働者と比較検討することを目的とし、非正規雇用労働者は正規雇用労働者に比べ、仕事の資源（周囲の支援、技能の活用、裁量権など）やワーク・エンゲイジメント（就業意欲に相当）が低く、ストレス反応は高いと考えられる。また、各変数の関連性については、雇用形態にかかわらず、仕事の要求度－資源モデルから想定される関連が認められると推測される。

## 第2章 方法

本研究では、桜美林大学研究倫理委員会の承諾（承認番号 170031）後、Web調査会社に調査を委託し、2018年1月にWeb調査を行った。対象は、全国の若年（22～34歳）非正規雇用労働者、正規雇用労働者それぞれ400名ずつ、計800名とし、性別・年齢・居住地域・業種・業務内容・企業規模を非正規雇用労働者の割合に可能な限りそろえ、集団の性質が近くなるよう統制を行った。

調査項目には、新職業性ストレス簡易調査票（川上、2009）とキャリア自律に関する質問紙（堀内・岡田、2009）を用いた。新職業性ストレス簡易調査票は、職業性ストレス簡易調査票20尺度に22の尺度を追加した、42尺度120項目の調査票であり、各項目への回答は、4件法が用いられた。キャリア自律に関する質問紙は、心理要因と行動要因の2尺度50項目であり、各項目への回答は、5件法が用いられた。

Web調査会社から納品されたデータについては、逆転項目の含まれる尺度に対してすべて同じ回答をしているデータを除いた702名（非正規・正規雇用労働者それぞれ351名ずつ）を有効回答とした。

## 第3章 結果

キャリア自律に関する質問紙について、心理要因を測るキャリア自律心理尺度25項目と行動要因を測るキャリア自律行動尺度25項目それぞれに対して因子分析（最尤法・プロマックス回転）を行った。キャリア自律心理尺度においては、因子負荷量等の理由から3項目を削除した22項目に対して再度因子分析を行った。その結果、初期固有値の減衰と

因子の解釈可能性から4因子を抽出した。また、キャリア自律行動尺度においては、因子分析を行った結果、初期固有値の減衰と因子の解釈可能性から3因子を抽出した。

雇用形態による職業性ストレスの差を検討するため、新職業性ストレス簡易調査票の低位尺度に対して対応のない $t$ 検定を行った。その結果、「仕事の負担」においては、非正規は正規より有意に高得点（すなわち、負担が少ない）である一方、「仕事の資源」「いきいきアウトカム」「満足度」においては、非正規は正規より有意に低得点であった。

雇用形態ごとの各尺度間の関連の強さを検討するため、相関係数を算出し、雇用形態における差の算出を行った。その結果、仕事の資源とアウトカムとの関連性が雇用形態によって異なり、正規雇用労働者は仕事の資源とポジティブなアウトカムとの関連性が強いのに対し、非正規雇用者は仕事の資源と心身の健康との関連性が強いことが明らかとなった。

また、アウトカムを基準変数とする重回帰分析を行った結果、正規雇用群は、仕事の資源がワーク・エンゲイジメントと職場の一体感に強く関連するのに対し、非正規雇用群は、仕事の資源がワーク・エンゲイジメントと職場の一体感に加えて、仕事の満足度にも強く関連することが明らかとなった。また、非正規雇用群では、キャリア自律と活気の関連も強く認められた。

#### 第4章 考察

本研究では、非正規雇用者のメンタルヘルスに関して、仕事の要求度－資源モデルとキャリア自律の2つの視点から、その特徴を明らかにすることを目的とし、 $t$ 検定や相関係数およびその差の検定、重回帰分析を行った。その結果、非正規雇用者の現状として、正規雇用者に比べて仕事の負担は少ない一方で、資源にも乏しく、ワーク・エンゲイジメントや仕事満足度も感じられていないことが明らかとなった。また、キャリアにおいて自己責任を求められるため、その自己責任意識は正規雇用者に比べて高く持っている一方で、スキルアップのために広く社外の資源を活用する機会には恵まれていない可能性が考えられた。さらにアウトカムとの関連からは、非正規雇用者の特徴として、仕事の資源の拡充やキャリア自律によって、仕事へのエンゲイジメントが促進されるだけでなく、メンタルヘルス不調の予防も期待されることが示唆された。このことから、非正規雇用者への支援としては、資源の拡充とキャリア自律を目的としたキャリア形成支援が有効である可能性が推察された。また、重回帰分析の結果からは、心身の健康に関しては、仕事の負担だけではなく資源にも比較的強く関連があること、活気とワーク・エンゲイジメントに関しては、業務が自身に合っていること、職場の一体感に関しては、一人の従業員として尊重されていること、仕事の満足度に関しては、業務内容に価値を見出していることが関連していることが明らかとなった。

仮説の検証という視点からは、 $t$ 検定の結果から、非正規雇用者は仕事の資源とワーク・エンゲイジメント、満足度が低いことが明らかとなったが、心身の健康に関しては、正規雇用との有意差は認められなかった。したがって、仮説は一部支持されたといえる。また、関係性に関しては、相関係数の差の検定および重回帰分析の結果から、雇用形態によって仕事の資源が関連する変数が異なることが明らかとなった。仮説では、雇用形態による差は想定していなかったため、仮説とは異なる結果が得られたといえる。

引用文献

堀内泰利・岡田昌毅 (2009). キャリア自律が組織コミットメントに与える影響 産業・組織心理学研究, 23, 15-28.

井上まり子・錦谷まりこ・鶴ヶ野しのぶ・矢野栄二 (2011). 非正規雇用者の健康に関する文献調査 産業衛生学雑誌, 53, 117-139.

川上憲人 (主任研究者) (2009). 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 21-23 年度厚生労働科学研究費補助金 (労働安全衛生総合研究事業) (H21-労働一般-001).

厚生労働省 (2016). 厚生労働白書 (平成 28 年版).

島津明人 (2010). 職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント ストレス科学研究, 25, 1-6.