

修士論文（要旨）  
2021年1月

就職氷河期を経た中年期におけるキャリア発達とメンタルヘルスに関する研究  
ー若年と中年の非正規雇用労働者の比較ー

指導 種市 康太郎 教授

心理学研究科  
臨床心理学専攻  
219J4004  
蔦 研一

Master's Thesis(Abstract)  
January 2021

A Study on the Career Development and Occupational Stress in the Middle Age going  
through a difficult time in employment  
—A Comparison between the Middle Aged versus Young Non-Regular Workers—

Kenichi Tsuta  
219J4004  
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
第2章 方法 .....	1
第3章 結果 .....	1
第4章 考察 .....	2

引用文献

## 第1章 序

近年、非正規雇用労働者は増加傾向にあり、2018年における非正規雇用労働者は、雇用者の約4割を占め、男女比は約1対2となっている。バブル崩壊後の1990年代半ば～2000年代半ばに新卒採用の時期を迎えた就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。同世代（35～44歳世代）の非正規雇用者は、371万人で、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている者が50万人となっている（総務省統計局, 2019）。

非正規雇用者の労働環境は一般的には良好とは言えず、正規雇用者に比べて、働く時間や転職等の自由度が高い面はあるものの、キャリア形成やメンタルヘル스에支障をきたしやすい状況にある。切明（2019）は、若年労働者を対象に、非正規雇用者と正規雇用者のキャリア自律とメンタルヘルスに関する比較研究を行った。その結果、非正規雇用者は、正規雇用者に比べて、仕事の負担は少ない一方、資源に乏しくワーク・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。

本研究では、中年期の非正規雇用労働者のメンタルヘルスに関して、「仕事の要求度－資源モデル」（島津, 2015）とキャリア自律の二つの視点から、特徴を検討することを目的とする。就職氷河期を経て、現在も厳しい現実直面している中年期非正規雇用者は、若年非正規雇用者に比べ、仕事の資源やワーク・エンゲイジメントが低く、ストレス反応は高いと考えられる。特に、不本意な就労の場合にその傾向が強いとされる。また、各変数の関係性の視点からは、仕事の要求度－資源モデルの想定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認後、Web調査会社に調査を委託し、2020年4月末～5月中旬にWeb調査を行った。対象は、全国の中年期（35～44歳）非正規雇用者400名とし、性別・業種・企業規模について、既存の若年非正規雇用者の割合に可能な限り揃えた。調査用紙には、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、42尺度120項目、4件法、キャリア自律に関する質問紙は、2尺度50項目、5件法の調査票である。得点は高得点の場合に良好な結果となるよう揃えている。Web調査会社から納品されたデータのうち、逆転項目の含まれる尺度に対してすべて同じ回答番号に回答している者については、回答の妥当性が低いと判断し、無効として除いた。その後、若年非正規雇用者と集団の性質が等質となるように回答数を揃え、分析対象者を702名（中年期・若年雇用者それぞれ351名）とした（有効回答率87.8%）。

## 第3章 結果

年代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下位尺度について、対応のない $t$ 検定を行った。その結果、中年期非正規雇用者の方に有意に高得点、すなわち、より良好な結果が多く認められた。同様に、キャリア自律尺度についても年代による比較を行った結果、「職場環境への適応」において、中年期非正規は有意に高得点であった。

中年期非正規雇用者が、非正規雇用に就いた理由による差を検討するため、性別・年代別に、

非正規雇用で就いた理由を独立変数とする分散分析を行った。その結果、仕事の資源、ワーク・エンゲイジメント、活気、満足度において有意差が示され、「正規の職員・従業員の仕事がない」場合に有意に低得点、「専門的な技能等をいかせる」場合に高得点であった。

中年期非正規雇用者における尺度間の関連を検討するため、相関係数を算出した。主な結果として、仕事の負担が多い場合、仕事の資源が少なく、ストレス反応が高いという傾向を示す相関関係が認められた。仕事の資源が多い場合、ポジティブなアウトカムが多く、キャリア自律が高いという結果も認められた。キャリア自律が高いとワーク・エンゲイジメントも高いという傾向を示す相関係数も認められた。

心身の健康、ワーク・エンゲイジメント、キャリア自律を基準変数とする重回帰分析を行った結果、心身の健康を基準変数とした場合は仕事の負担、仕事の資源（部署レベル）、ワーク・エンゲイジメントを基準変数とした場合は仕事の資源（作業レベル、部署レベル、事業場レベル）、キャリア自律を基準変数とした場合は仕事の資源（作業レベル）が有意な偏回帰係数を示し、それらの正負の方向性は仮説を支持する結果となった。

#### 第4章 考察

本研究では、中年期非正規雇用労働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、分散分析、相関分析、および重回帰分析を行った。その結果、中年期非正規雇用者は、若年非正規雇用者に比し、仕事の負担が少ないことからストレス反応が少なく、仕事の資源に恵まれているため、ワーク・エンゲイジメントや満足度が高く心身の健康も良好であることが明らかになった。キャリア・アップや業務に従事する機会に大きな変化はないものの、仕事のやり方を工夫し、職場に適応的になっている可能性が考えられた。なお、非正規雇用における雇用形態や労働時間が多様化していることから、今後、非正規雇用を一括りにせず、非正規間の違いに注目していく視点も必要と考えられる。また、本意就労に比し、不本意就労の場合にメンタルヘルスの不調や満足度が低い傾向が明らかとなった。本意就労においては、全体的に「専門的な技能等をいかせる」場合に良好な結果が多くみられ、40代では「家事・育児・介護等と両立しやすい」場合にも良好な結果が比較的多く認められた。これらのことから、正規雇用を希望する非正規雇用労働者の正規雇用化の拡充や、非正規雇用者が有する知識・技術と業務内容のマッチングやワーク・ライフ・バランスの維持に対する支援等が有効である可能性が示唆された。重回帰分析の結果からは、心身の健康に関しては、仕事の負担だけでなく、部署レベルの仕事の資源も関係していること、ワーク・エンゲイジメントに関しては、仕事の意義が認識でき自身の生活に合っていること、キャリア自律に関しては、成長の機会、仕事の意義や裁量権など、業務内容に直接かかわる要因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、中年期非正規雇用者の方が、心身の健康が全体的に良好であることが示され、仮説は支持されなかった。また、不本意就労の場合にメンタルヘルスの不調や満足度が低い傾向が明らかとなり、仮説は支持されたと考えられる。変数の関係性に関しては、仕事の要求度－資源モデルに合致する結果が認められ、仮説は支持されたと考えられる。

## 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.
- 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）
- 切明那々子(2019). 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 桜美林大学修士論文 未公刊
- 島津明人(2015). 組織活性化のポイント：健康の増進と生産性の向上の両立に向けて 東京大学Occupational Mental Health研究会 <https://diamond.jp/articles/-/64638> (2020年12月27日確認)
- 総務省統計局(2019). 労働力調査 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.html> (2020年12月27日確認)