

修士論文（要旨）
2024 年 7 月

職場の心理社会的環境と職業性 Well-being との関連
—ライフキャリアレジリエンスとエンプロイアビリティに着目して—

指導 松田チャップマン与理子 教授

国際学術研究科
国際学術専攻
心理学実践研究学位プログラムポジティブ心理分野
222J2062
李 達人

Master's Thesis (Abstract)
July 2024

Workplace Psychosocial Environment and Occupational Well-being:
Focusing on Life Career Resilience and Employability

DAREN LI
222J2062

Master of Arts Program in Positive Psychology
Master's Program in International Studies
International Graduate School of Advanced Studies
J. F. Oberlin University
Thesis Supervisor: Yoriko Matsuda-Chapman

目次

第1章：研究背景と目的	1
1.1 心理社会的職場環境について	1
1.2 職業性 Well-being について	1
1.3 ライフキャリア・レジリエンスとは	1
1.4 エンプロイアビリティについて	3
1.5 職場における世代間の違い	3
1.6 本研究の目的と意義	4
第2章：研究方法	5
2.1 調査対象者	5
2.2 研究の手続き	5
2.3 使用尺度	5
2.4 分析方法	7
2.5 倫理的配慮	7
第3章：結果	8
3.1 回答者の基本属性	8
3.2 各変数の記述統計	9
3.3 t 検定を用いた世代間の差異検討	11
3.4 構造方程式モデリングを用いた仮説モデルの検討	12
3.5 仮説に基づく媒介効果に関するモデルの検討	14
3.6 多母集団同時分析による世代間のモデル比較検討	16
第4章：考察	19
4.1 本研究で見られた世代間の差異	19
4.2 構造方程式モデリングによる仮説モデルの検証	19
4.3 仮説に基づく媒介効果に関する考察	20
4.4 多母集団同時分析による世代間の差異の検討	21
4.5 本研究の限界と今後の展望	22

引用文献

第1章 研究背景

近年、職場の環境改善、および組織レベル、個人レベルのポジティブな心理社会的側面が注目されており、労働者の生産性向上に有用となると考えられている（堤, 2015）。職場の心理社会的資源が増加することで、職場における組織と個人の Well-being が向上することが示されている（小林, 2017）。

経済社会の変化に伴い、労働環境も大きく変化し、不況によるリストラ問題、産業構造や雇用形態の変化によるさまざまな問題を含む、緊急に解決が必要な問題が多く現れている（菅野, 2018）。種々の変化などのキャリア形成における危機に直面した時、キャリアを形成するためには、一人一人が危機を克服する能力を持つことが重要となる（児玉, 2015）。そこで、高橋ら(2015)は、仕事や職業だけに限定されず、生活全般や人生全般に関する幅広い意識を指すライフキャリアを築くことの重要性を論じ、ライフキャリアを築き続けることやその能力として、ライフキャリア・レジリエンスを提唱している。ライフキャリア・レジリエンスは、「不安定な社会のなかで自らのライフキャリアを築き続ける力」と定義される。さらに、本研究では「組織で雇用される能力／雇用され続ける能力」を示すエンプロイアビリティに着目した。キャリア・レジリエンスがエンプロイアビリティに影響を与えることが報告されていることから（Par, Lee, Jeong, Lim & Oh, 2022）、ライフキャリア・レジリエンスもエンプロイアビリティに関連があると仮定した。

厚生労働省(2023)は、現在の社会経済環境では、職場において世代による働き方や就職意識に違いがあることを指摘している。従業員は自分の生まれた時代背景や社会の影響を受けるので、世代ごとに価値観や考え方が異なる傾向があり、それに、価値観や考え方も年齢とともに変化する（小泉, 2021）。

上述の背景を踏まえ、本研究では、心理社会的職場環境と職業性 Well-being との関連を説明する要因として、ライフキャリア・レジリエンスおよびエンプロイアビリティの役割に着目する。加えて、本研究では心理社会的職場環境、ライフキャリア・レジリエンス、エンプロイアビリティ、および職業性 Well-being の関連における世代間の差を検証する。

第2章 研究方法

企業に勤務する 20 歳から 59 歳までの従業員（480 名）を対象として、①松田・園山・石川（2015）による心理社会的職場環境尺度 4 因子 16 項目、②加藤（1995）による組織サポート尺度 1 因子 4 項目、③高橋・石津・森田（2015）によるライフキャリア・レジリエンス尺度 5 因子 20 項目、④山本（2015）が作成したエンプロイアビリティ尺度のうち内的エンプロイアビリティ 4 項目、⑤Watanabe et al.（2019）が作成した The University of Tokyo Occupational Mental Health well-being scale の 8 因子 24 項目、⑥世界保健機関（2018）による仕事のパフォーマンスに関する自己評価（健康と仕事のパフォーマンスに関する調査票短縮版）（CAAS）1 項目、⑦離職意図 1 項目について、Web 調査会社（アイブリッジ株式会社）に調査を委託し、無記名式のインターネット調査を実施した。分析には構造方程式モデリングと多母集団同時分析、媒介分析を用いた。

第3章 結果

- ①上司のサポートは組織サポート、役割明確さにそれぞれ強い正のパスを示した ($\beta=.82, p<.001$, $\beta=.70, p<.001$)、組織サポート、役割明確さはライフキャリア・レジリエンスに中程度の正のパスを示した ($\beta=.40, p<.001$, $\beta=.43, p<.001$)。ライフキャリア・レジリエンスからエンプロイアビリティ、職業性 well-being および離職意図に正のパスが認められた ($\beta=.58, p<.001$, $\beta=.38, p<.001$, $\beta=.13, p<.05$)。エンプロイアビリティは職業性 well-being に正のパス ($\beta=.55, p<.001$)、離職意図に負のパスを示した ($\beta=-.39, p<.001$)。職業性 well-being はパフォーマンスに正のパスを示した ($\beta=.57, p<.001$)。
- ②ライフキャリア・レジリエンスと職業性 well-being の関連において、エンプロイアビリティを媒介要因とした間接効果が認められた (95%CI = .30 – .50, $p<.001$)。
- ③ライフキャリア・レジリエンスと離職意図の関連において、エンプロイアビリティを媒介要因とした間接効果が認められた (95%CI = -.34 – -.16, $p<.001$)。
- ④若年層と中年層のパラメータの一対比較において有意な z 値が示されたパスは、上司のサポートから役割の明確さに対するパス係数 ($z=-3.41, p<.001$)、ライフキャリア・レジリエンスからエンプロイアビリティに対するパス係数 ($z=-2.32, p<.001$)、ライフキャリア・レジリエンスから職業性 well-being に対するパス係数 ($z=4.25, p<.001$)、ライフキャリア・レジリエンスから離職意図に対するパス係数 ($z=-2.38, p<.001$)、およびエンプロイアビリティから職業性 well-being に対するパス係数 ($z=-3.05, p<.001$) であった。

第4章 考察

本研究の結果から、従業員のライフキャリア・レジリエンス、およびエンプロイアビリティを向上させ、結果として組織全体の生産性と従業員の満足度を高めることができると考えられる。また、心理社会的な職場環境（資源）を強化することでライフキャリア・レジリエンスの向上に寄与することを示唆している。さらに、ライフキャリア・レジリエンスの向上がエンプロイアビリティを高め、職業性 well-being の向上に繋がるため、企業は従業員のキャリア開発やライフキャリア・レジリエンス強化プログラムを導入することが望ましい。さらに、世代別のニーズに対応したサポート体制を構築することで、若年層と中年層双方の離職意図を低減し、組織の安定性を高めることが期待される。

引用文献：

- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Coffman, D. L., & MacCallum, R. C. (2005). Using parcels to convert path analysis models into latent variable models. *Multivariate behavioral research*, 40, 235-259.
- 堀内泰利・岡田昌毅.(2016).キャリア自律を促進する要因の実証的研究. 産業・組織心理学研究,29, 73-86.
- 星野崇宏・岡田謙介・前田忠彦.(2005).構造方程式モデリングにおける適合度指標とモデル改善について:展望とシミュレーション研究による新たな知見. 行動計量学, 32, 209-235.
- Jang, E., and Chen, X. (2022). How can we make a sustainable workplace? Workplace ostracism, employees' well-being via need satisfaction and moderated mediation role of authentic leadership. *Sustainability Basel* 14:2869.doi: 10.3390/su14052869
- Joan E. van Horn, Toon W. Taris, Wilmar B. Schaufeli & Paul J.G. Schreurs.(2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365–375.
- 門間浩勝 (2023). 新規学卒者の新たな就活指標-離職率-の検証. 社会関係研究, 2, 19-28.
- 菅野雅人 (2018). 日本の深刻な労働問題とその改善に向けて.香川大学経済政策研究,第14号(通巻第15号).
- Kanter, R.M.(1989).When Giants Learn to Dance: Mastering the Challenges of Strategy, Management, and Careers in the 1990s, Simon & Schust.
- 加藤尚子. (1995). 組織サポート尺度の分析. 産業・組織心理学会第11回大会発表論文集, 77-79.
- 川上憲人 (2019). 働く人のポジティブメンタルヘルス, 大修館書店
- 川崎友嗣 (1994).米国におけるキャリア発達研究の動向.日本労働研究雑誌 409,52-61.
- 北村雅昭 (2021).エンプロイアビリティ研究の現状と今後の展望 —持続可能なキャリアの視点から—. 大手前大学論集 22,197-209.
- 小林由佳.(2017).職場のポジティブメンタルヘルス:個人と組織の well-being を高めるアプローチ.情報の科学と技術,67, 123-127.
- 児玉真樹子 (2015). キャリアレジリエンスの構成概念の検討と測定尺度の開発. 心理学研究, 86-14204.
- 小泉大輔 (2021).職場における年齢のダイバーシティと一体感.日本労働研究雑誌 63,76-86.
- 小手川良江,本田多美枝,阿部オリエ,本田由美,寺門とも子,他(2010).看護師の「職業キャ

- リア成熟」に影響する要因.日本赤十字九州国際看護大学 IRR,9,15-26.
- 厚生労働省雇用政策研究会.(2019). 雇用政策研究会報告書.
- 厚生労働省職業能力開発局.(2002).「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書.
- 厚生労働省.(2023).労働経済の分析—世代ごとにみた働き方と雇用管理の動向—.
- 林有学・米山京子(2008).看護師におけるキャリア形成およびそれに影響を及ぼす要因. 日本看護科学会誌,28, 12-20.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8, 620–630.
- London, M. (1993). Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 55–69.
- 松田与理子(2018). 従業員－組織の関係性とウェルビーイングー「健康組織」形成の視点からー 晃洋書房
- 松田与理子・園山玄史・石川利江.(2015).心理社会的職場環境尺度の作成と妥当性の検討. 日本健康心理学会大会
- 松本大吾・宮澤薫 (2019)同伴他者が若者の消費行動に及ぼす影響 —学生とその親世代に注目した探索的研究—. 国府台経済研究 第 29 巻第 1 号
- Morando, M. (2023). Disentangling Workplace Sexism in Age Generations: A Multi-Group Analysis on the Effects on Job Satisfaction and Task Performance. *administrative sciences*, 9, 210-224.
- 村山 航(2009). 媒介分析・マルチレベル媒介分析.
- Retrieved from <https://koumurayama.com/koujapanese/mediation.pdf>
- 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）.(2018).成長力強化に向けた課題と展望.
- Nelissen, J., Forrier, A., & Verbruggen, M. (2017). Employee development and voluntary turnover : Testing the employability paradox. *Human Resource Management Journal*, 27, 152-168.
- 日本経営者団体連盟 (1999). エンプロイヤビリティの確立をめざして：「従業員自律・企業支援型」の人材育成を：日経連教育特別委員会・エンプロイヤビリティ検討委員会報告, 日本経営者団体連盟教育研修部.
- Papatraianou, L. H., & Le Cornu, R. (2014). Problematising the role of personal and professional relationships in early career teacher resilience. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(1), 100-116.
- Paresh Mishra & Kimberly McDonald. (2017). Career resilience: An integrated review of the

- empirical literature. *Human Resource Development Review*, 16, 207-234.
- Park, Y., Lee, J. G., Jeong, H. J., Lim, M. S., & Oh, M-R. (2022). How does the protean career attitude influence external employability? The roles of career resilience and proactive career behavior. *Industrial and Commercial Training*, 54, 317-332.
- Price, R. H., & Hooijberg, R. (1992). Organizational exit pressures and role stress: Impact on mental health. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 641-651.
- 澤田忠幸・羽田野花美・矢野紀子・酒井淳子.(2004). 女性看護師の職務満足と心理的 Well-Being に及ぼす個人特性要因の影響—中核的自己評価の役割—. *日本看護研究学会雑誌* 27,4, 45-52.
- 清水 和秋・山本 理恵 (2007) . 小包化した変数によるパーソナリティ構成概念間の関係性のモデル化 *関西大学社会学部紀要*, 38, 61-96.
- 世界保健機関.(2018).健康と仕事のパフォーマンスに関する調査票短縮.
- 荘島 宏二郎(2014).仮説検定,効果量,そして適合度指標——SEM を用いた分散分析の理解——*教育心理学年報*, 53, 147-155.
- 高橋美保・石津和子・森田慎一郎.(2015). 成人版ライフキャリア・レジリエンス尺度の作成. *臨床心理学* 15, 507-516.
- 高橋美保・鈴木悠平.(2019).ライフキャリア・レジリエンスプログラムの開発と効果評価—障害者の就職と定着を目指して—. *教育心理学研究* 67, 26-39.
- ワークスタイル研究部会.(2021).パネルディスカッション:世代ごとに見る希望のワークスタイルとは (ミレニアル世代の働き方意識調査中間報告)
- 堤明純.(2015). 職場環境改善とポジティブ・メンタルヘルスの有効性.*産業保健* 21,,2-5.
- Watanabe K, Imamura K, Inoue A, Otsuka Y, Shimazu A, Eguchi H, Adachi H, Sakuraya A, Kobayashi Y, Arima H, Kawakami N. (2020).Measuring eudemonic well-being at work: a validation study for the 24-item the University of Tokyo Occupational Mental Health (TOMH) well-being scale among Japanese workers. *Ind Health*,58, 107-131.
- Waterman, R., Collard, B., & Waterman, J. (1994) Toward the career resilient workforce. *Harvard Business Review*, 1994 July-August, 87-95.
- 山本寛.(2015). エンプロイアビリティ保障の実証的研究.*日本経営学会誌*. 36, 26-37.
- 湯口恭子.(2020).ロールモデルとレジリエンスがキャリア探索に及ぼす影響 —大学 1.2 年生を対象として—.*近畿大学短大論集*, 53, .51-63.