

**Works  
Report**

**2020**

# 「働きがいの実態調査2020」 報告書

## 序章 日本人の「働きがい」に関する問題

働き方改革では、働きがいを向上させることはできない。

日本人の仕事のやりがいは下がる一方。やりがいと一言と言ってもその内容は様々なはずだ。個人の多様な「働きがい」についてその実態はあまり知られていない。

### 「働き方改革」の裏側で、放置されてきた「働く意識」の問題

「働いていて辛いこと、大変なことは何ですか？」

これは、日本の中学生が、職場体験で真っ先に大人たちに質問することだ。また、「サラリーマン」という仕事はないのに、ひとくくりにして「サラリーマンにはなりたくない、しんどそう、辛そう」と言う。聞くと、町中で出会ったビジネスパーソン印象や、疲れた表情の保護者から、「仕事は辛いもの、しんどそう」というメッセージを受け取っているようだ。そしてそうした印象は日本国内に留まらない。「幸福」を描いたドキュメンタリー映画、『HAPPY しあわせを探すあなたへ』では、世界中の幸せな暮らしが描かれる中で、日本だけは長時間労働、過労死、満員電車で疲れきった都会のサラリーマンの姿が対比的な画像として紹介されている。

日本で長時間労働が社会問題化したのは、1970、80年代にまでさかのぼる。日本特有の事象と言われる「過労死」がその筆頭であり、日米構造協議の論点になったこともある。

### 労働時間が減り、働き方改革が進んでも、満足できない日本人

たしかにこれまで日本人は長時間働いてきたが、その状況にも変化がみられている。総務省「労働力調査」から、週労働時間が60時間以上の労働者（長時間労働者）の割合をみると、2001年は、まだまだ長時間労働者が多く、週労働時間が60時間以上の労働者（長時間労働者）の割合は、13.0%であった。2018年は6.9%と前年から-0.7ptと大きく低下し、長時間労働者の比率は着実に低下している（図1）。

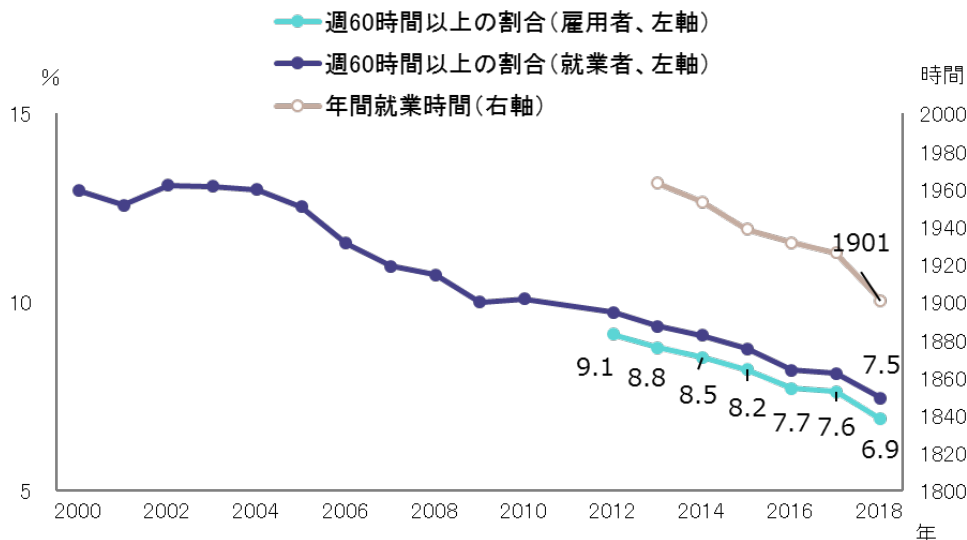


図1 長時間労働者の割合

出典:「全国就業実態パネル調査」(リクルートワークス研究所, 2019)

そして、2019年4月からは、働き方改革関連法案の施行により、月45時間以上の残業は原則禁止となった。今後、長時間労働者の比率はさらに低下するだろう。

さらには、テレワークや時短勤務、有給休暇の取得促進、地域限定勤務など働き方のバリエーションは格段に増えた。ところが、従業員の満足度はあがっていない。リクルートワークス研究所で調査したところ（「働き方改革に関する調査」2017）、会社で実施している働き方改革に対して56.3%が不満もしくはやや不満という回答を持っていることがわかった。その理由は「早く帰れと言われるため、仕事が終わらない」「残業代が減ってしまった」などである。

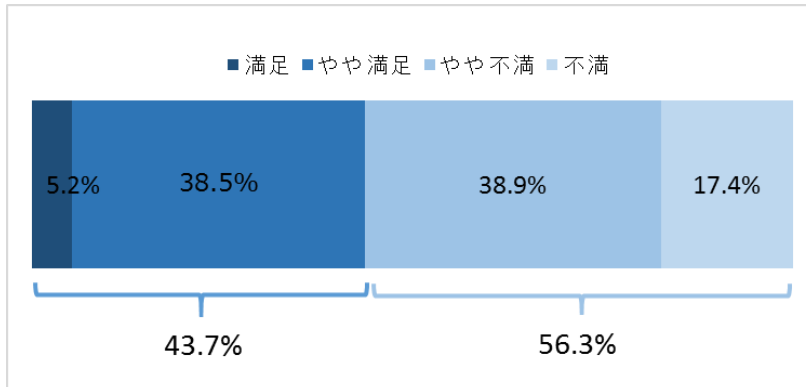


図2 会社で実施している働き方改革への満足度  
出典:「働き方改革に関する調査」(リクルートワークス研究所, 2017)

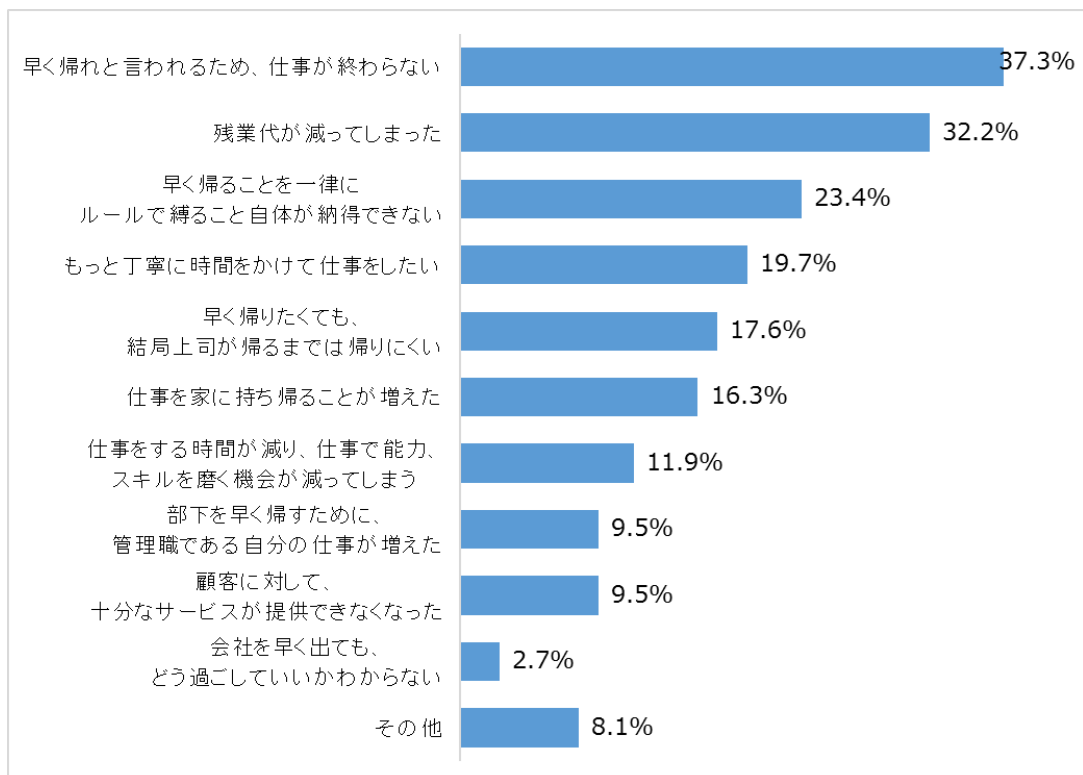


図3 働き方改革に不満を感じる理由(複数回答)  
出典:「働き方改革に関する調査」(リクルートワークス研究所, 2017)

## 放置されてきた「やりがいの低下」「達成感や充実感の低さ」という問題

では、私たち日本人は、「働くこと」について、どのような意識を持っているのだろうか。「仕事のやりがい」について尋ねた内閣府「国民生活選好度調査」（2008）をみると、「仕事のやりがい」について、「十分満たされている」「かなり満たされている」を合計した割合は、1981年をピークに1999年まで下がり続けており、2008年はやや持ち直したが18.5%とピークの状態（31.9%）からは程遠い。

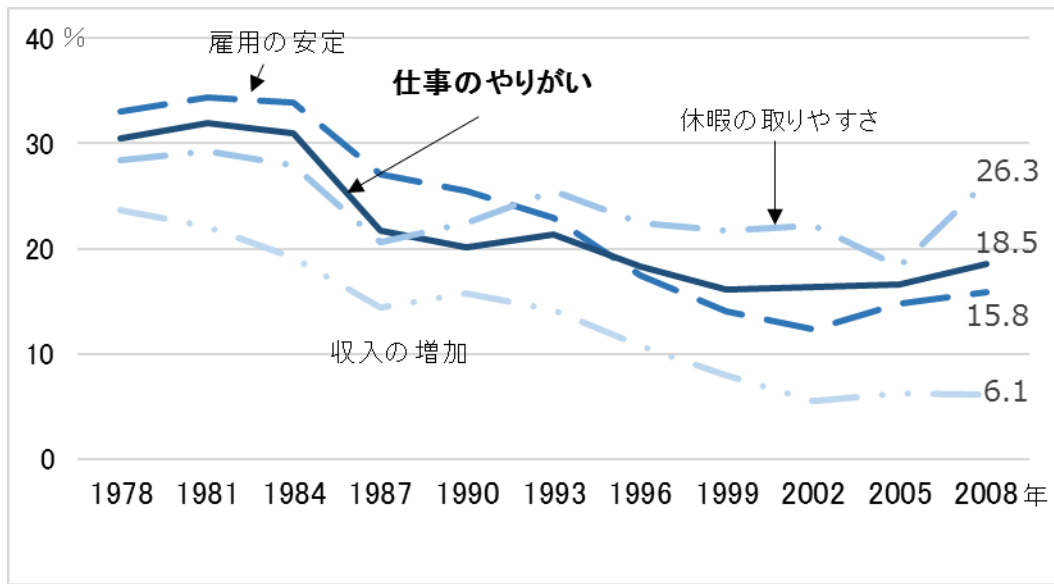


図4 「仕事のやりがい」の変化  
出典:「国民生活選好度調査」(内閣府, 2008)

自分のやりがいには蓋をし続けてきた、我々日本人

私たちの仕事のやりがいはバブル崩壊後、長らく回復の兆しを見せていない。私たちはこれまで終身雇用を前提に、仕事のやりがいから目を背けてきたのだ。そんな中、働き方改革が始まったが、働く条件をいくら改善しても個人の「やりがい」には寄与しないことが明らかになった。

人生100年時代、私たちの働く期間は長くなる。働くこととどのように向き合うのか、今後「条件」だけではなく、本気で「仕事のやりがい」について考える必要があるのではないだろうか。

## ■本報告書の構成

この報告書は、7章で構成される。続く第1章では、仕事のやりがいがある状態、つまり、「生き生き働く」状態とはどのような状態なのか、定義をする。続く第2章以降では、約1万人に対しておこなわれた定量調査の結果を報告する。第2章では、記述統計を示しながら、どのような人が生き生き働いているのか、働いていないのか、データから読み解く。続く第3章では、因子分析の結果から個々人の働きがいについて、概念整理をおこなう。第4章では「生き生き働く」の要因分析をおこなう。個人が生き生き働くためには個人は何をすればよいのかを論じる。第5章では、生き生き働くことは、健康や幸福につながるか、分析した上で、第6章では、個々人の志向にあわせた「生き生き働くモデル」を提出する。

# 「働きがい」の実態調査報告書

---

第Ⅰ章 はじめにー「生き生き働く」状態とは

第Ⅱ章 どのような人が「生き生き」働いているのか

第Ⅲ章 「生き生き」働くこと概念整理

第Ⅳ章 「生き生き」働くことの要因

第Ⅴ章 「生き生き」働くことの影響力

第Ⅵ章 「生き生き」働く総合モデル

第Ⅶ章 インプリケーション

APPENDIX GT表

## ■調査概要

### 【調査目的】

個人の「働きがい」「生き生き働く状態」について実態を把握する

### 【調査実施時期】

2019年11月13日～11月15日

### 【標本設計】

総務省統計局「労働力調査」のデータをもとに、性別、年齢階層別、就業形態別、地域ブロック別、学歴が母集団と同程度の比率となるように割り付けを行った。学歴のみ、文部科学省のデータを参照した。

### 【サンプル数】

9716名

### 【調査方法】

インターネット調査

## ■調査設計・分析・執筆

谷伊織（愛知県淑徳大学 健康医療科学部 准教授）

辰巳哲子（リクルートワークス研究所 主任研究員）

アシスタント

岡田苑子（リクルートワークス研究所）

### ◆本調査に関するお問合せ先：

（株）リクルート リクルートワークス研究所

担当：辰巳・岡田 works@r.recruit.co.jp

# 第 I 章

はじめに

生き生き働く状態とは

## ■はじめにー生き生き働く状態とは

なぜ今「働きがい」なのか。  
自身の働きがいを満たして、「生き生き働く」とはどのような状態  
なのだろうか。

人生100年時代には、一人ひとりが働く時間は長期間になる。労働人口が減少する中、画一的な働き方ではなく、一人ひとりの置かれた状況に応じて個人が働き方を選択する時代が到来している。そんな中、自分にとっての「働きがい」、自分にとっての「生き生き働く」状態を考える時代が到来している。

本報告書で定義した「生き生き働く」とはどのような状態なのか、考えてみよう。

「生き生き働く」とは

「生き生き」は日本語特有の擬態語であり、「新鮮で生気があふれているさま」「元気で、活気のあるさま」などと辞書では説明されている。もともと、擬態語は明確な概念的定義がないため、研究領域や学术论文ではあまり使用されてこなかったが、擬態語はヒトの表現しづらい複雑な感情や意識などを伝えるのに優れた言語表現であると考えられており、そのような擬態語の特徴を生かして、人の性格を測定するための擬態語性格尺度なども作られている。擬態語は感覚表現から感情や心情などを示すものに転化したと推定されるものも多く、視覚や触覚の感性を通して自己の身体図式や自己意識に根差したイメージ換気のポテンシャルが高いとされている（芋坂,1999）。

これまで、働く人のやりがいや充実感に着目したアウトカム指標としてはワークエンゲージメントや幸福感などをはじめとしたさまざまな概念が提唱されてきたが、「生き生き」は特定の概念定義に縛られることなく、直感的に多くの人とイメージを共有しやすいという点で優れた表現であるといえよう。「生き生き」という擬態語を用いることによって、自分が望ましい状態で働いている姿を直感的にイメージとして喚起することができ、いまの私たちがどのような状態像で働くことを望んでいるのか、その多様性を探索的に検討することが期待できる。

本報告書の目的

そこで、本報告書では「生き生き働く」状態に焦点を当て、定性的および定量的な分析を通じ、個人の「生き生き働く」状態の構成要素を明らかにすることを目的とする。さらに、この課題を発展させることによって、生き生き働く状態を説明するための主要因に関するモデルや、生き生き働くことが心身への影響を検討するモデルなどを構築することが期待できる。



## ■はじめにー生き生き働く状態とは

「生き生き働く」には、どのような概念が含まれるのか

「生き生き働く」状態を明らかにするために、まずは文献研究を行いつつ、並行して専門家のインタビュー調査、自由記述調査を行った。文献研究においては「ワークエンゲージメント」や「ウェルビーイング」をはじめとした多くの関連する概念がリストアップされた。また、専門家へのインタビュー調査においては、心理学、脳科学、哲学、経済学、社会学、経営学など、さまざまな専門分野の20名の研究者へのインタビューを行った結果、個人の「生き生き働く」は多様な要素によって構成されており、個人差が大きいことが示唆された。例えば、「他者からの誉め言葉があること」「緩い関係の中でつきあえること」「誰かが何とかしてくれる安心感」などが挙げられていた。さらに、並行して行われた1600名を対象とした自由記述調査においても多くの概念が示唆され、「仕事以外の生活の豊かさ」「強みの認知」「持ち味の発揮」「レジリエンス（楽観性など）」「認知の特性（ものの見方）」「性格特性」「ワークエンゲージメント」などの概念が個人の「生き生き働く」ことに結びついていることが明らかになった。

以上より、個人の「生き生き働く」状態が非常に多様であることが示されたが、一方で取り上げられたこれらの要素は膨大な数となった。膨大な要素の中には非常に概念的に近いものから、まったく異なるものまでさまざまな内容が含まれていた。すなわち、概念的には重複しているものも弁別すべきものも混在している状態であり、これらをうまく分類・整理する必要があると考えられた。そこで、量的調査研究を通して、文献研究、インタビュー調査、自由記述調査より得られた多くの概念を分類・整理するための試みを行った。具体的な調査項目の選定にあたっては、すでに先行研究において測定するための質問項目がある場合はそれを参照し、自由記述やインタビューより見いだされた概念についてはなるべく元の意味を反映するように考慮してオリジナルの項目を作成した。こうして調査に用いられた「生き生き働く」状態を測定していると考えられる項目数は101項目に上った。これらの項目に合わせて、個人の属性や心理特性、生活習慣、職場環境、人生の幸福感や健康度を調査した。

これらのデータの基づき、第2章では、どのような人が「生き生き」働いているのか、「生き生き働く」に影響する個人の属性や職場特性などの基礎データを確認しよう。

# 第Ⅱ章

どのような人が

「生き生き」働いているのか

## ■どのような人が「生き生き」働いているのか

「あなたにとって「生き生き働いている」状態とはどのような状態をさしますか？状態を書いてください」

「あなたは、ここ1カ月の間、生き生き働いていましたか？」

調査ではこの2つの質問を尋ねた。

まず、自分にとって「生き生き」働いている状態を記述してもらい、その後、「一か月の間生き生き働いていましたか？」と尋ねた。

「生き生き働いていましたか？」と尋ねた質問に対して「あてはまる」「非常にあてはまる」と回答する人はどのような人たちなのだろう。性別や年齢による違い、職場環境や生活環境による違いはあるのだろうか。

第II章では、いったいどのような人が「生き生き」働いているのかについて明らかにするために、探索的にデータを概観する。

以降の分析では、

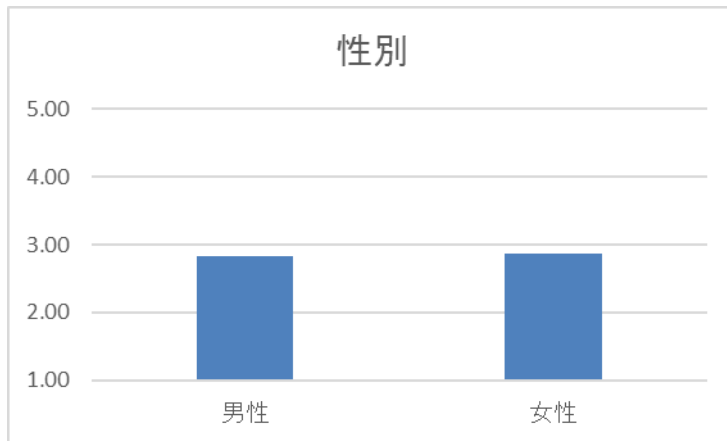
「あなたは、ここ一か月の間、生き生き働いていましたか？」と尋ね、以下の選択肢に対する回答を促した。まったくあてはまらない(1) あてはまらない(2) どちらともいえない(3) あてはまる(4) 非常にあてはまる(5) で点数化し、グループ(例えば、性別では男性グループと女性グループ)ごとに平均値を出し、それをグラフにしている。

さらに、統計的には差があるかどうかを検定で判断し、差の大きさを効果量で判断し、有意な差が見られたが効果量が.005を下回った場合は「微小」、.006以上から.05までを「小」とカテゴライズしている。

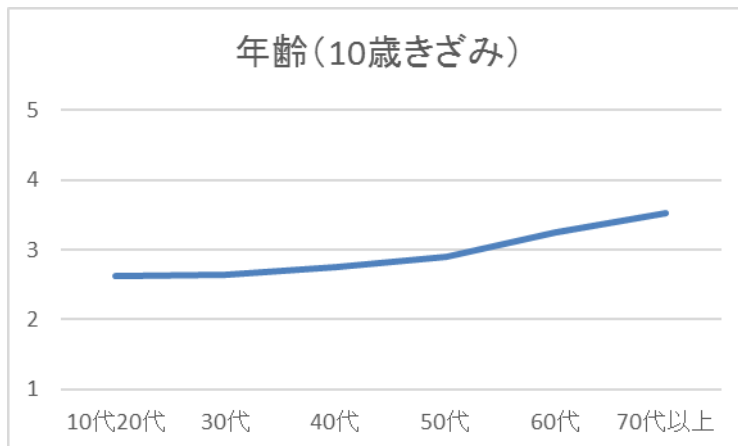
すなわち、「差が確認される」というのは、「統計的な有意差が確認される」ということである。

## ■「生き生き働いている」程度の違い（1）個人属性

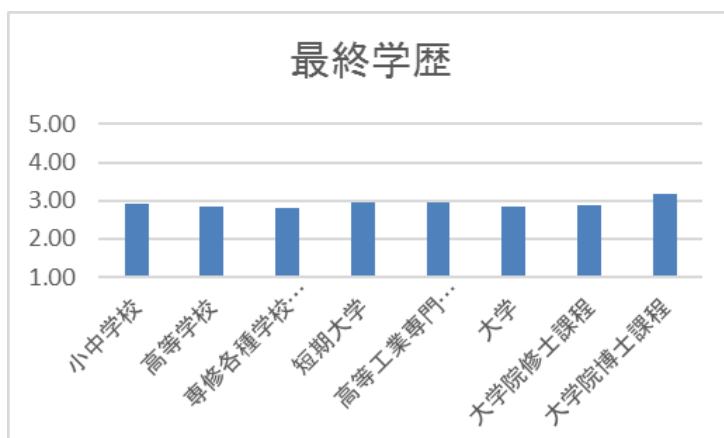
●性別による差は確認されない



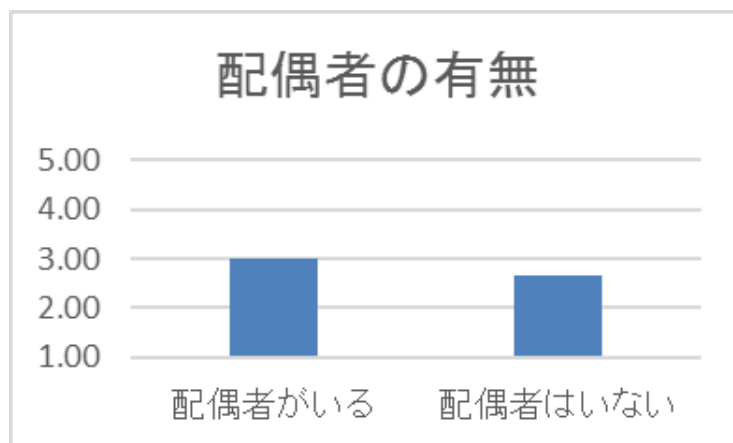
●年齢による中程度の差がある。若者は低く、年齢が上がるにつれて高くなる



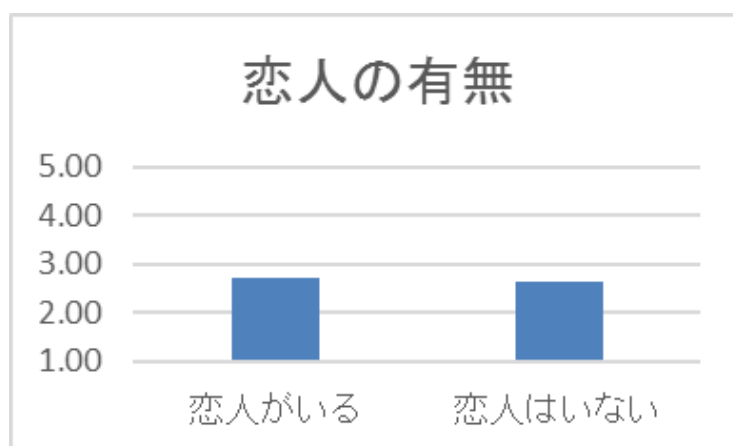
●最終学歴による微小の差がある。高・専門・大は低い、短大・博士は高い



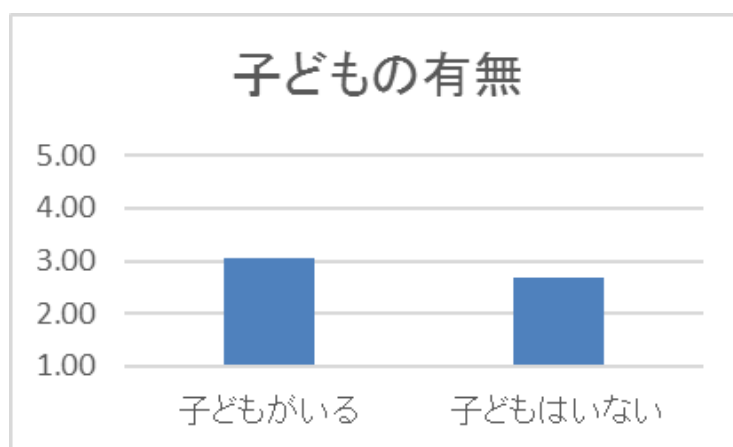
●配偶者がいるほうが高い



●恋人の有無による差はない

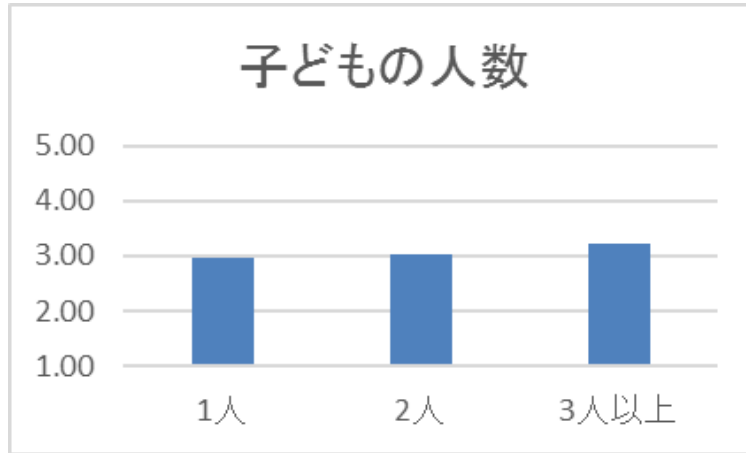


●子どもがいると高い

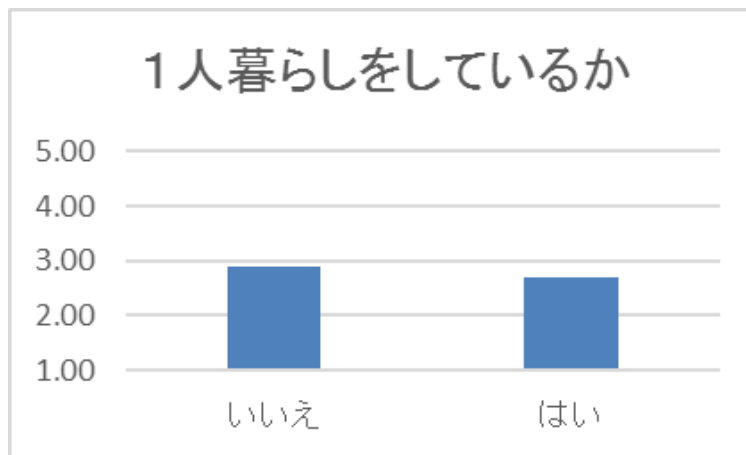


## ■「生き生き働いている」程度の違い（1）個人属性

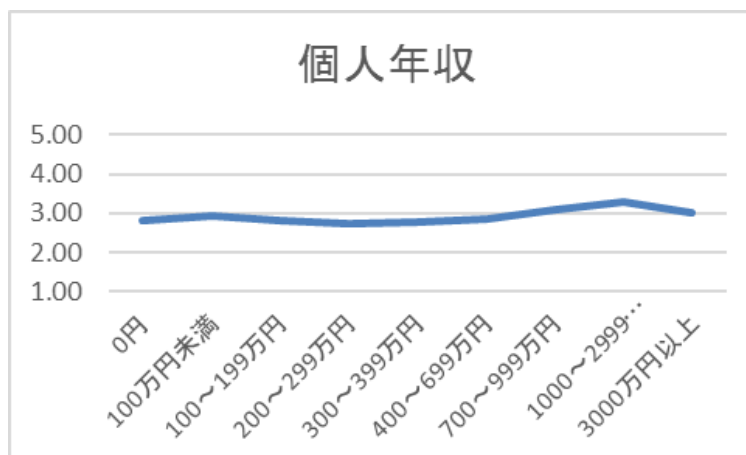
●子どもの人数による差は小さい。多い方が高い



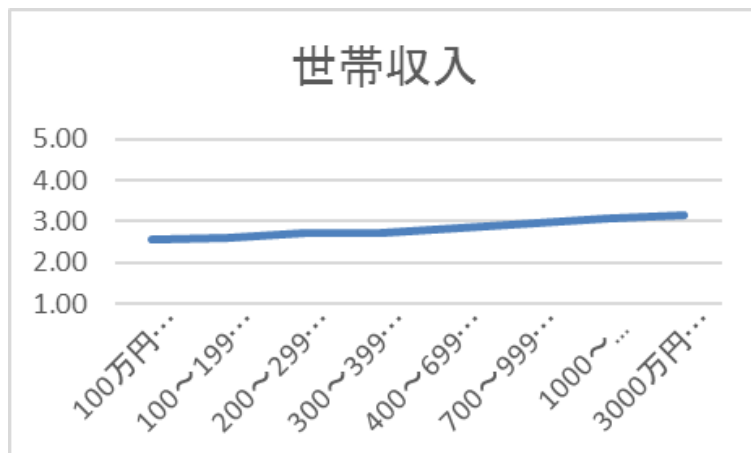
●1人暮らしのほうが低い



●個人年収による差は少ない



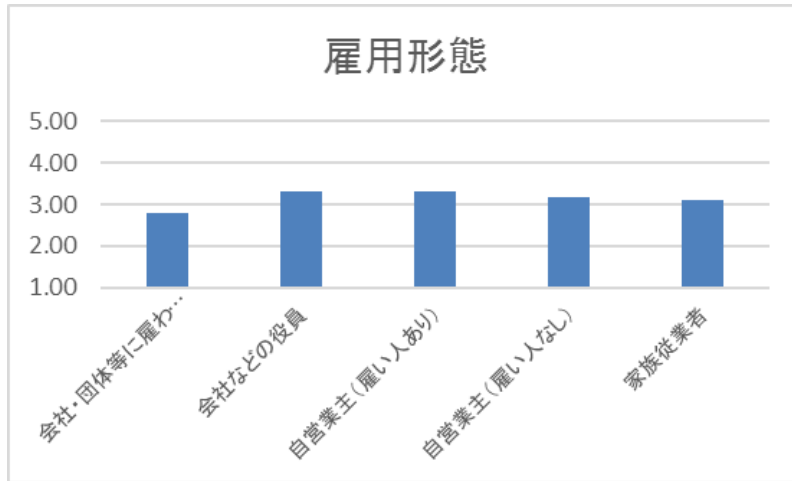
●世帯収入による差は少ない



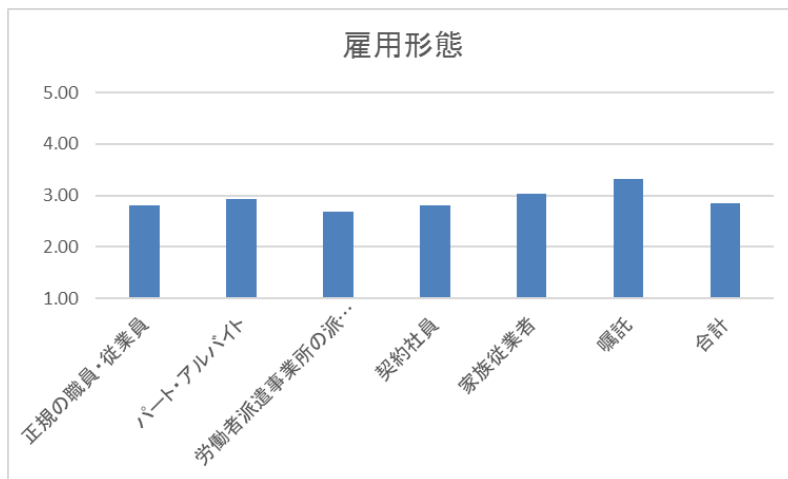
## ■「生き生き働いている」程度の違い（２）雇用形態や職種

次に職場や働き方による、「生き生き働いている」程度の違いを検討する。

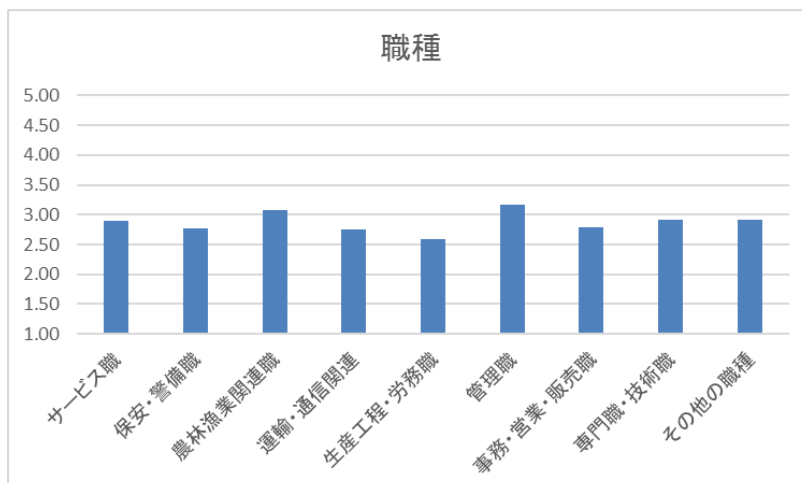
●雇用形態による差がある。雇われていると低い



●雇用形態による差がある（小）。正規は低い、パート・嘱託は高い



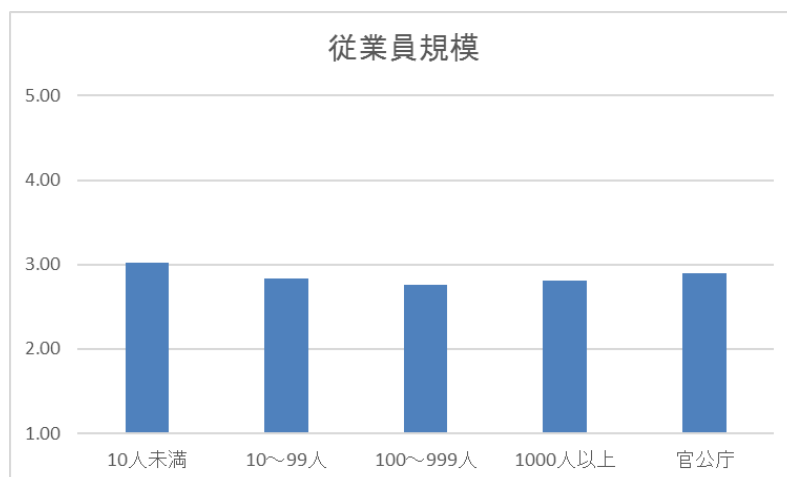
●職種による差がある（小）。生産工程・労務は低い、管理・専門は高い



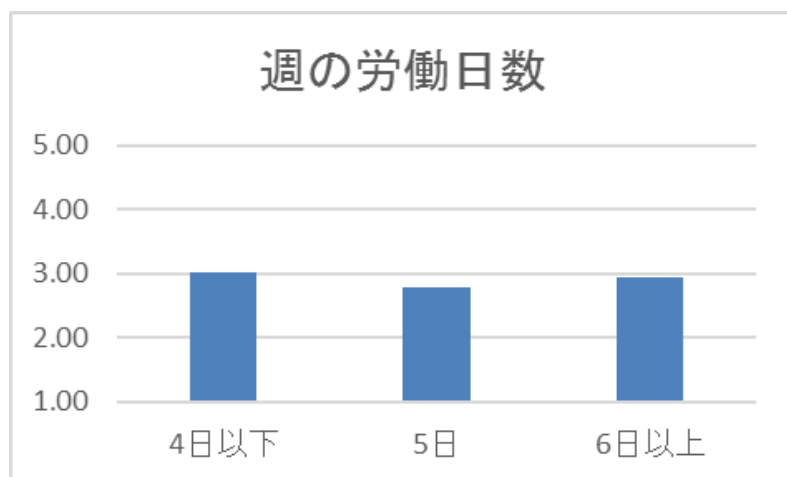


## ■「生き生き働いている」程度の違い（2）雇用形態や職種

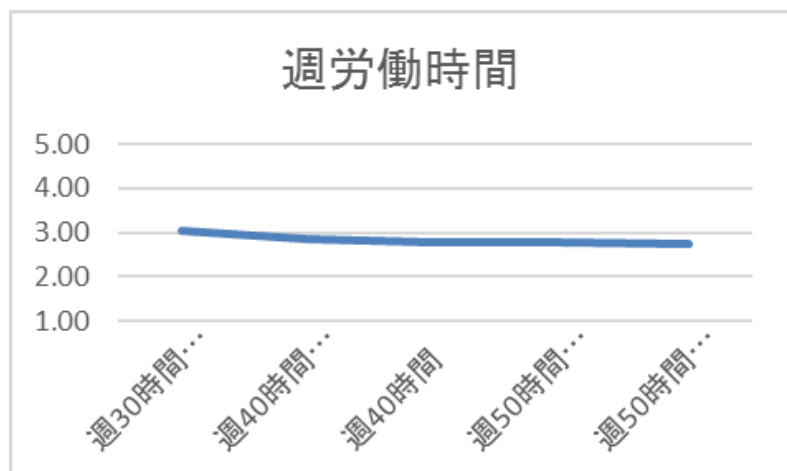
- 職場の規模による差がある（小）。少ないほど高い



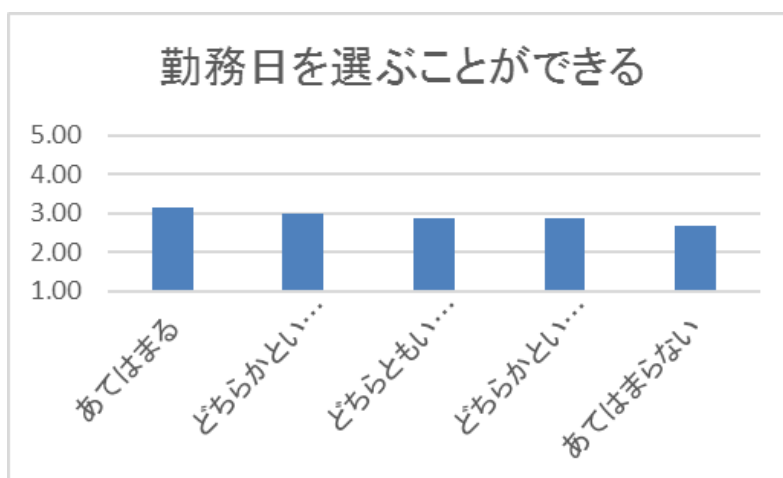
- 週の労働日数による差がある（小）。5日低い



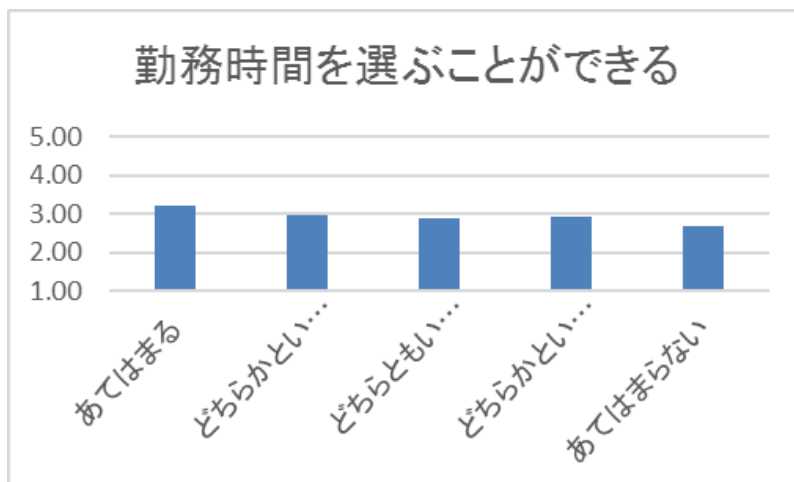
- 週の労働時間による差がある（小）。短いほど高い



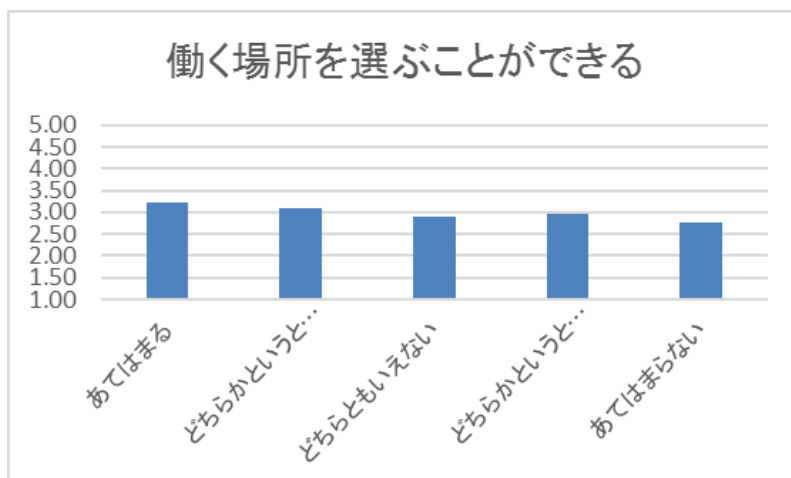
●勤務日を選べると高い



●勤務時間を選べると高い

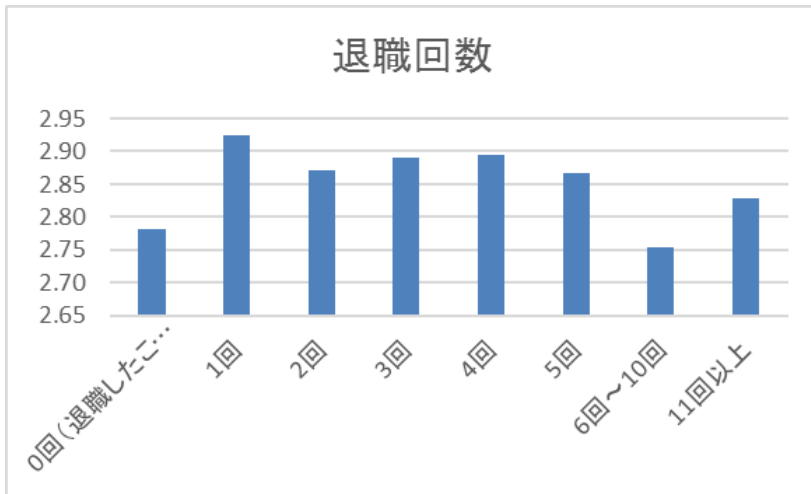


●働く場所を選べると高い

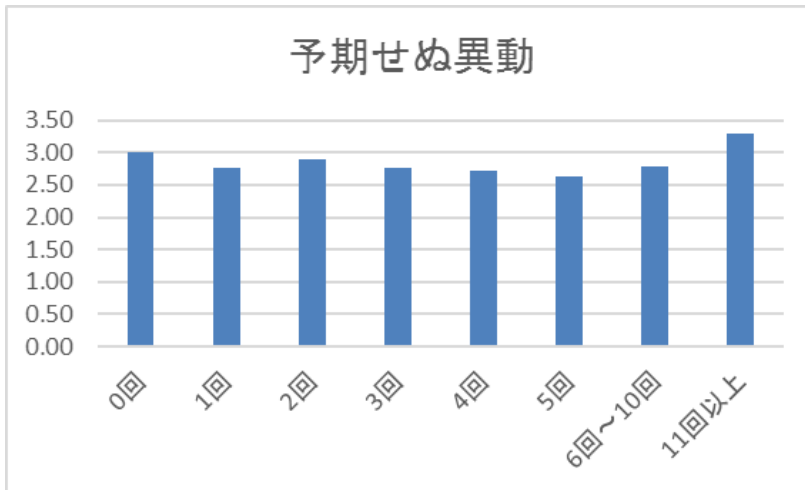


## ■「生き生き働いている」程度の違い（3）働き方選択

- 退職回数による差（微小）0は低い 6回を超えると低い

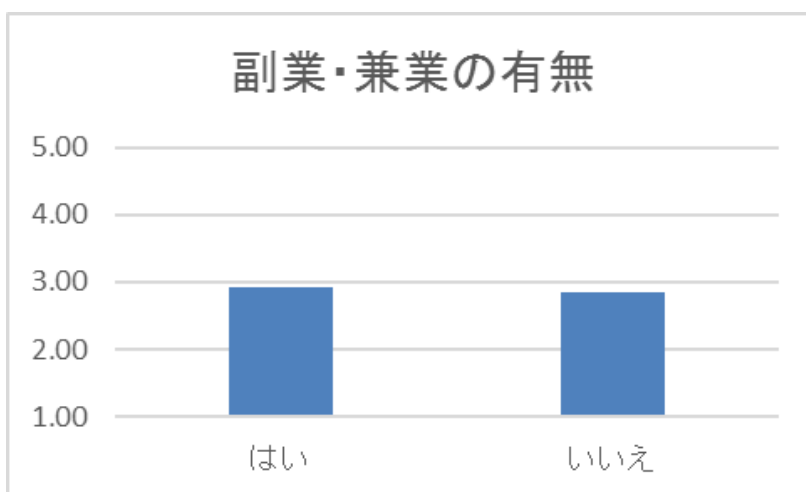


- 予期せぬ異動による差（小）0回だと高い

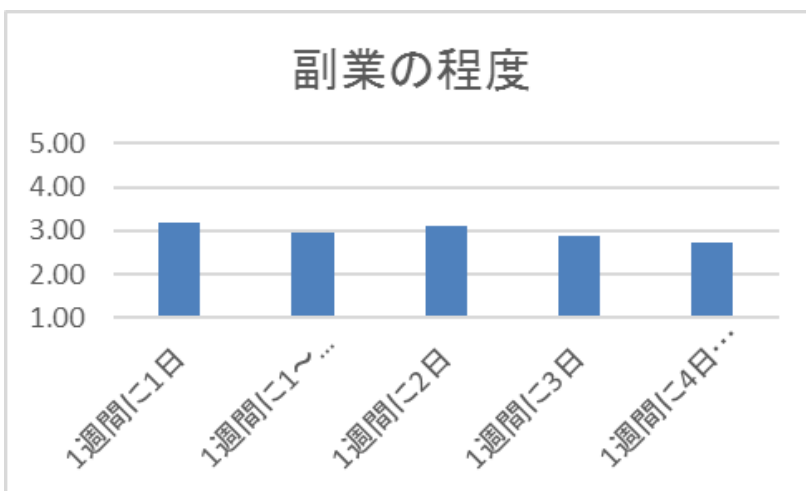


## ■「生き生き働いている」程度の違い（3）働き方選択

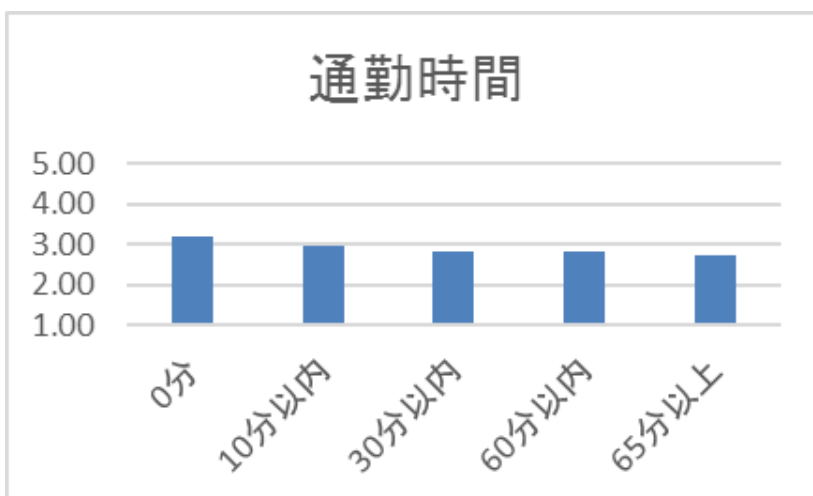
- 副業・兼業による差（微小） ありと高い



- 副業の程度による差（小） 週に1回は高い。週に3日以上は低い

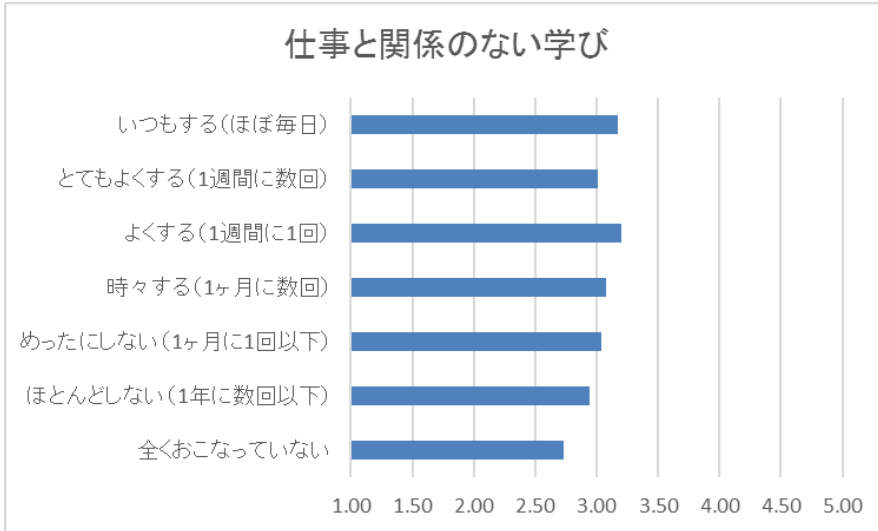


- 通勤時間による差が見られる（小）。短いほど高い

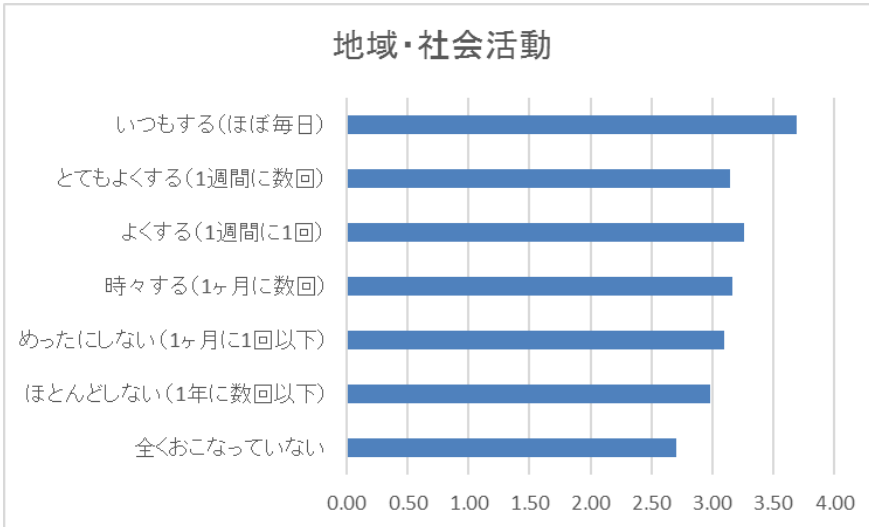


## ■「生き生き働いている」程度の違い（４）生活環境や習慣

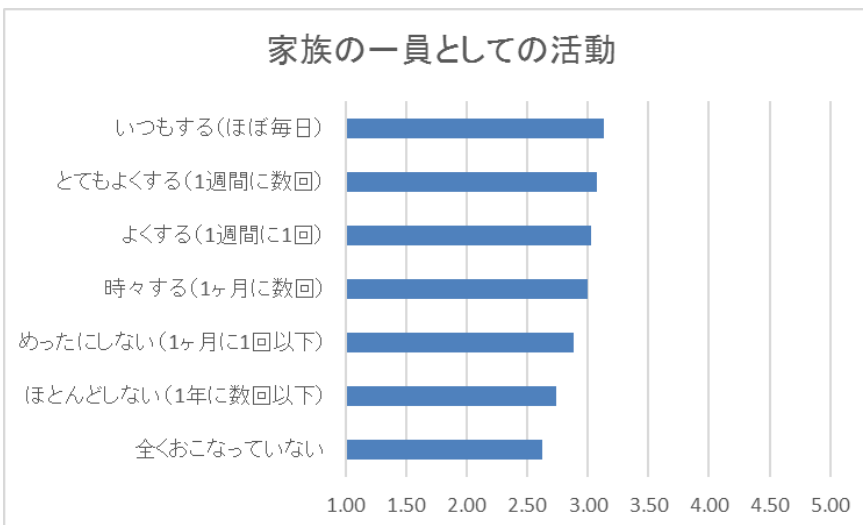
### ●自己啓発活動（仕事と関係のない学び）をしていると高い



### ●地域・社会活動をしていると高い

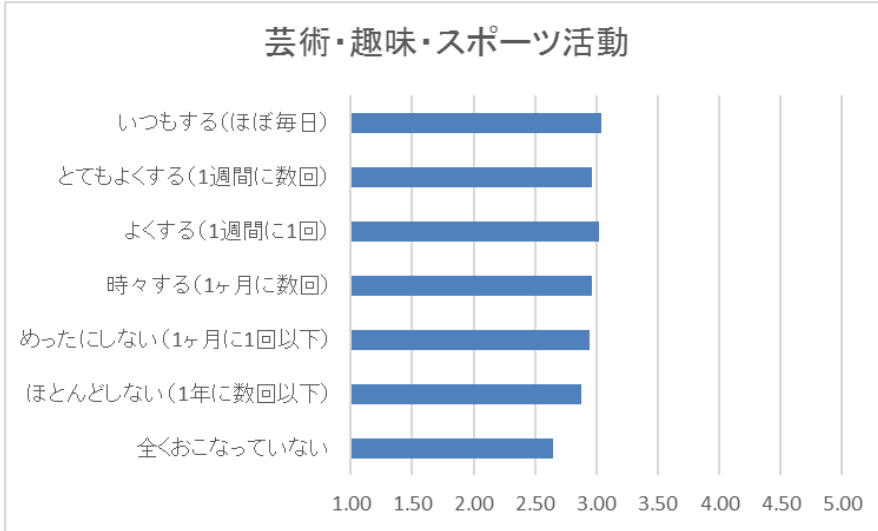


### ●家族の一員としての活動をしていると高い

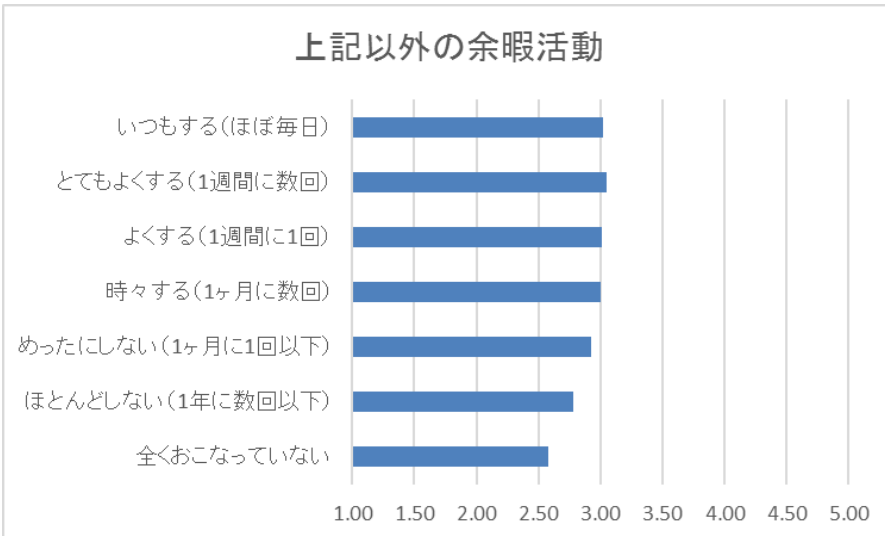


## ■「生き生き働いている」程度の違い（４）生活環境や習慣

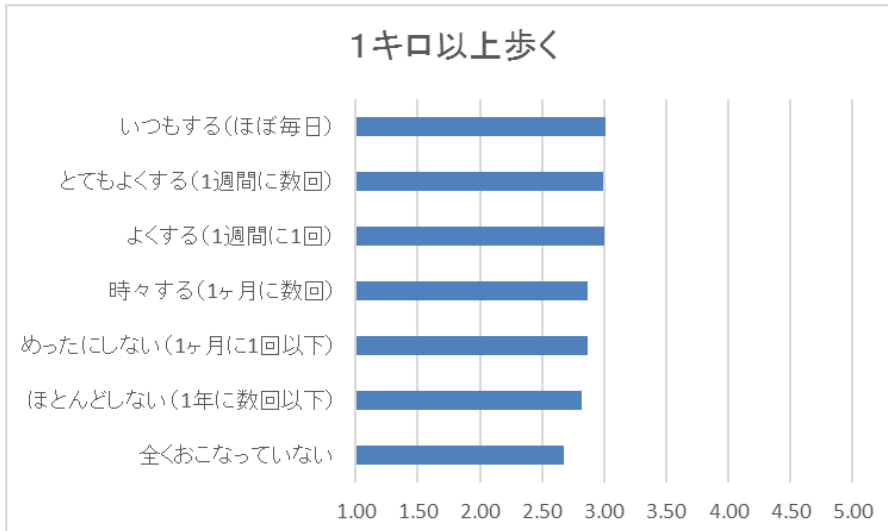
### ●芸術・趣味・スポーツをしていると高い



### ●上記以外の余暇活動をしていると高い

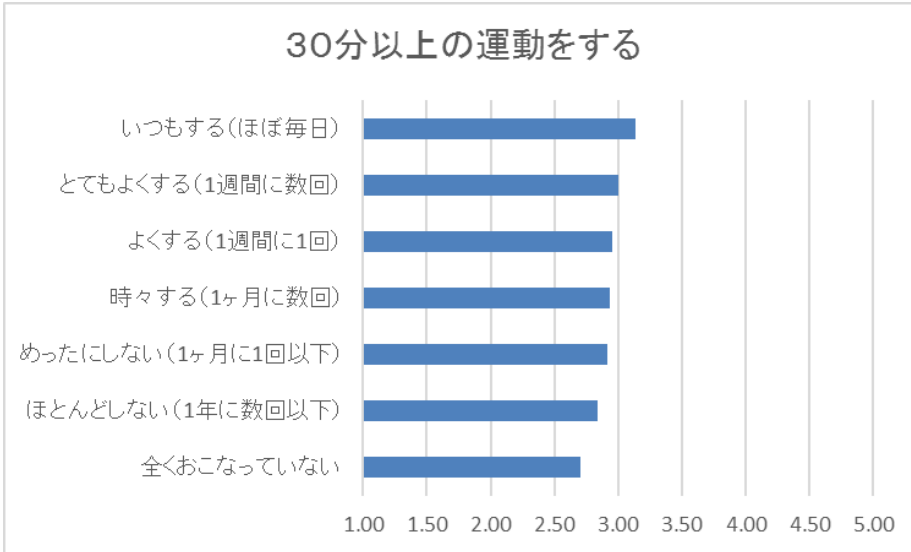


### ●1キロ以上歩いていると高い

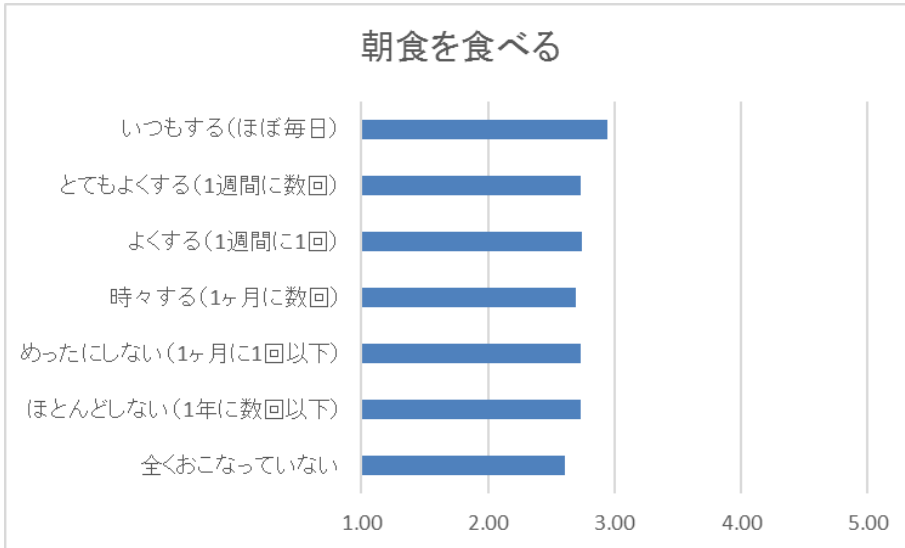


## ■「生き生き働いている」程度の違い（４）生活環境や習慣

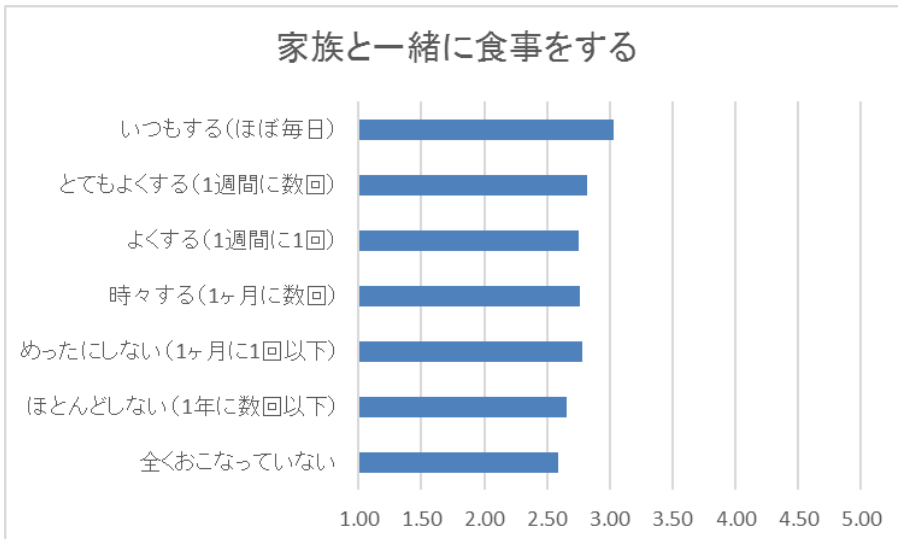
### ●30分以上の運動をしていると高い



### ●朝食を食べていると高い

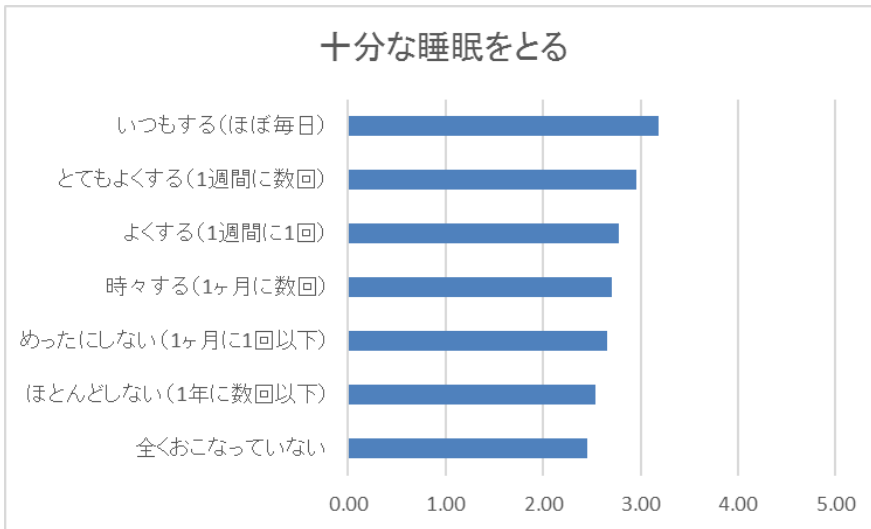


### ●家族と一緒に食事をしていると高い

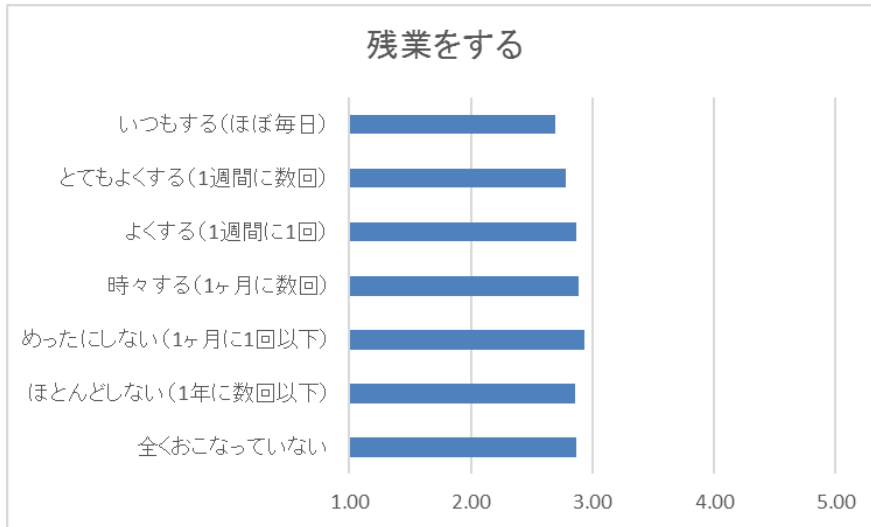


## ■「生き生き働いている」程度の違い（４）生活環境や習慣

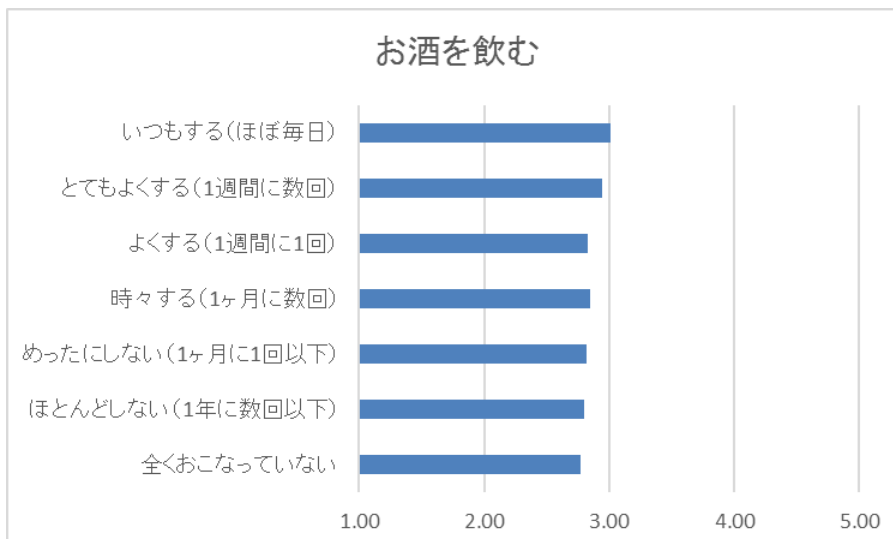
### ●十分な睡眠をとっていると高い



### ●残業をしていると低い



### ●お酒を飲んでいると高い





# 第三章

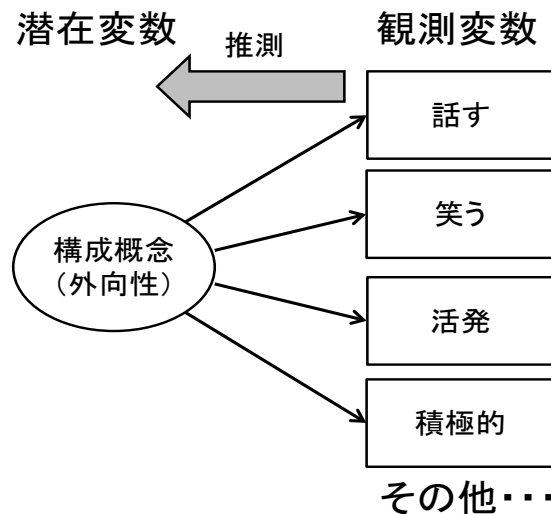
「生き生き」働くこと  
の概念整理

これまでの文献研究、インタビュー調査、自由記述調査より得られた「生き生き働く」状態（要素）は非常に多様であることが示された。一方、取り上げられた要素は膨大な数となり、これらの中には非常に概念的に近いものから、まったく異なるものまでさまざまな内容が含まれていた。

すなわち、概念的には重複しているものも弁別すべきものも混在している状態であり、これらをうまく分類・整理する必要があると考えられた。

そこで、本章では因子分析によって、「生き生き働く」状態の概念整理を行うことを目指す。因子分析は、心理学や社会学などさまざまな領域において多く用いられる多変量解析の手法である。

例えば、人の性格を表す言葉は膨大な量である。「話し好き」「活発」「誠実」「神経質」「積極的」「協力的」「興味が広い」・・・などさまざまな言葉が思い浮かぶだろう。この時、お互いに関連性が高い言葉同士は同じ心理側面を測定していると仮定して心理尺度を構成するのである。その際に用いられるのが因子分析であり、以下のように例を示すことができる。関連性の高さはアンケートへの回答（観測変数）から検討することが可能であり、意味的なまとまり（潜在変数）を見出すことができる。



量的調査において、「生き生き働く」状態を問う具体的な質問項目の選定にあたっては、すでに先行研究において質問項目がある場合はそれを参照し、自由記述や専門家のインタビューより見いだされた概念についてはなるべく元の意味を反映するように考慮してオリジナルの項目を作成した。

こうして調査に用いられた「生き生き働く」状態を測定していると考えられる項目数は101項目にのぼった。以下に想定された概念と項目数の表を示す。この101項目に対して因子分析を行い、いくつかの概念に分類・整理できるのか、さらにはどのような項目によってその概念が構成・測定されているのか、因子の解釈はどのような内容が適切であるのかを明らかにすることがここでの目標となる。複数の類似した概念を測定する尺度や関連する項目をすべて合わせて概念する手法はしばしばジョイント因子分析などと呼ばれており、構成概念間のオーバーラップや循環論となることを防ぐためには有用であると考えられる。本研究では擬態語を用いることによって個人が望ましく働いている状態という大きな構成概念を扱っているため、このようなアプローチが有効であると期待できる。

一方、101項目という項目数は個人に対して自らが生き生き働く状態を査定するために用いる際には、項目数が多く負担が大きなものとなっていると考えられる。そこで、101項目全体で因子構造を検討しつつ、測定の場面においてはなるべく負担が少ない量で、なおかつ測定の信頼性を十分に担保するように項目数は少なくすることを目指すこととした。

また、生き生き働く状態に影響する要因の分析のために、これらの101項目以外にも個人の属性や心理特性、生活習慣、職場環境を調査した。さらに、生き生き働くことが、個人の人生に好ましい影響を与えているかどうかを検討するために、人生の幸福感や心身の健康について調査を行った。これらの結果が先行研究の結果と統合的で理論的に解釈可能なものとなるかどうかは、妥当性を示す指標となると考えられよう。

想定された概念	項目数
総体的概念(ここ1カ月、生き生き働いていたか)	1
持ち味発揮や強みの発揮	11
ワークエンゲージメント、活力感	9
マッチング、自分に合っている感覚	11
心理的居場所感、職場・組織への評価	12
従業員エンゲージメント、コミットメント	5
有意味感、アイデンティティ	9
ジョブクラフティング、オーナーシップ	9
働き方、目的、方法(自由記述調査から得た新規項目)	13
職務満足度、不満感	8
職場のウェルビーイング、ワーカホリック	6
心理的安全性	7
合計	101

## ■ 因子分析の結果（1）

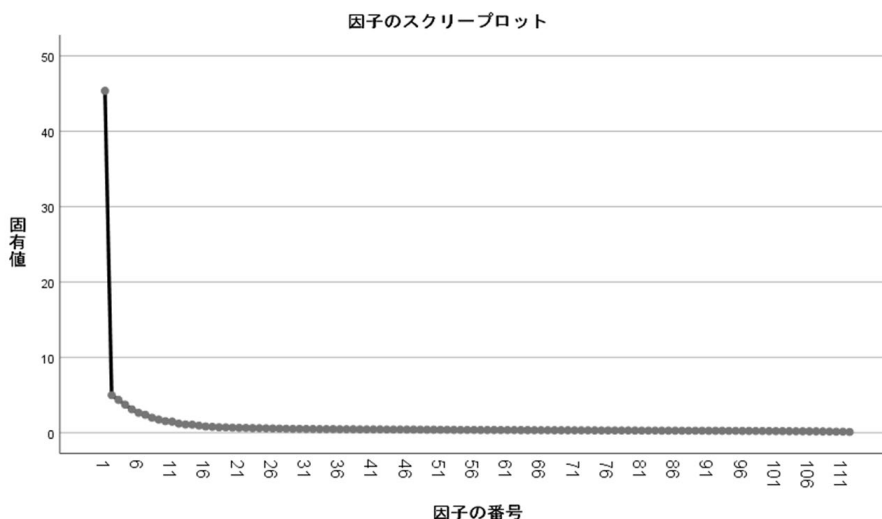
これまでに示された既存の尺度と新規の尺度に含まれる「生き生き働く」ことに関連する101項目全体で因子分析（最尤法，プロマックス回転）を行い、概念の整理を試みた。分析にあたっては、サンプル数が十分にありと判断し、データセットをランダムに半分に分けて探索的因子分析(EFA)を行い、その後に残りのデータを用いて確認的因子分析(CFA)を行った。

まず、因子数を決定するために固有値の減衰状況を確認したところ、45.365、4.974、4.353、3.721、3.090、2.633、2.373、1.982、1.730、1.518、1.460、1.199、1.084、1.058... となっており、スクリープロットと解釈可能性より8因子構造が示唆された。

次に、因子負荷量の低い項目および複数の項目において高い因子負荷量を示している項目を1つずつ削除することを繰り返し、21項目を削除したところ、当初より示された8因子構造が示された。その後、帯域幅と忠実度のジレンマの問題についても考慮し、因子負荷量だけでなく解釈可能性や項目の内容的類似性についても吟味しつつ、項目を1つずつ削除することを繰り返し、最終的に32項目、8因子構造の結果が得られた。この結果を次ページに示す。

8因子のそれぞれについて、信頼性を検討するためにCronbachの $\alpha$ 係数を求めたところ、いずれも $\alpha = .800$ 以上の十分な値を示した。それぞれの値についても、次のページの表に示す。また、32項目、8因子構造を想定した確認的因子分析の結果、*RMSEA*および*CFI*はいずれも経験的基準を満たしていた。

そこで、この8因子を用いて「生き生き働く」状態を測定することとして、各因子の名称については項目の内容と仮説に基づいて「活力実感」「強みの認知」「職務満足」「有意味感」「オーナーシップ」「居場所感」「持ち味の発揮」「多忙感」と命名した。各因子の解釈については後述する。



## ■ 因子分析の結果 (2)

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
<b>活力実感(<math>\alpha=.940</math>)</b>								
仕事は、私に活力を与えてくれる	<b>.965</b>	.000	.007	.025	-.020	-.048	.012	.005
職場では、元気が出て精力的になるように感じる	<b>.917</b>	-.023	-.013	.013	-.031	.032	-.006	-.012
仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる	<b>.874</b>	-.012	.013	.021	-.035	-.024	.049	-.003
仕事に熱心である	<b>.795</b>	.059	.002	-.084	.099	.042	-.058	.018
<b>強みの認知(<math>\alpha=.896</math>)</b>								
私には仕事に活かせる人にはない経験があると思う	.016	<b>.909</b>	-.017	.067	-.052	-.070	-.050	.007
私には仕事に活かせる強みがあると思う	.028	<b>.894</b>	.011	-.042	.037	.011	-.029	-.026
私には仕事に活かせる専門的な知識があると思う	-.054	<b>.734</b>	.026	.021	-.040	-.024	.134	.003
仕事に活かせる私らしさがあると思う	.042	<b>.609</b>	.020	-.010	.117	.120	-.006	.016
<b>職務満足(<math>\alpha=.852</math>)</b>								
仕事上の責任(に満足している)	-.025	.045	<b>.929</b>	-.013	.023	-.084	-.004	-.004
仕事内容(に満足している)	.024	.038	<b>.801</b>	-.040	.004	-.079	.100	-.020
上司からの信任(に満足している)	-.031	-.042	<b>.708</b>	.013	.023	.169	-.043	.023
会社の社会的イメージ(に満足している)	.043	-.029	<b>.594</b>	.062	-.053	.081	-.071	.024
<b>有意味感(<math>\alpha=.898</math>)</b>								
私の仕事は、私自身をより理解するのに役立つ	-.013	.059	-.037	<b>.891</b>	-.050	.019	.009	-.018
私の仕事は世の中を理解するのに役立つ	-.046	-.015	.034	<b>.847</b>	.029	.004	.004	.010
私は、自分の仕事が人生にどのような意味をもたらすのか理解している	-.003	.027	-.010	<b>.772</b>	.111	-.009	-.060	-.032
私は、仕事が自分の成長に寄与するものとみている	.079	-.018	.060	<b>.697</b>	-.028	.013	.067	.004
<b>オーナーシップ(<math>\alpha=.863</math>)</b>								
仕事の進め方などについて、自己管理ができています	.009	-.009	.031	-.009	<b>.866</b>	-.033	-.018	-.032
仕事の進め方が効率的である	.001	.014	-.069	-.003	<b>.846</b>	.024	-.010	-.010
仕事の中身や作業手順を自分が望ましいと思うように変更する	-.019	.023	.061	.015	<b>.745</b>	-.028	.024	.009
違うやり方を学んで試したりするなど、変化し続けている	.015	-.020	-.008	.225	<b>.521</b>	.008	.049	.087
<b>居場所感(<math>\alpha=.862</math>)</b>								
上司、または職場の誰かが、私を人として気にかけている	-.035	-.056	.003	-.005	.010	<b>.872</b>	-.058	.041
私は大切にされている	.032	-.022	.048	.002	-.068	<b>.823</b>	.022	-.006
職場での自分への期待を知っている	.004	.133	-.039	.075	-.048	<b>.651</b>	.069	.033
落ち着いた気持ちでいられる	.059	-.008	.058	-.013	.169	<b>.513</b>	.051	-.109
<b>持ち味の発揮(<math>\alpha=.903</math>)</b>								
今の仕事では、自分の強みが活かせていると思う	-.015	.058	-.024	-.050	.051	.028	<b>.851</b>	.006
自分のやりたいことと今の仕事はマッチしていると思う	.027	-.078	.103	.079	-.089	-.018	<b>.833</b>	-.005
今の仕事では、私らしさが活かせていると思う	.045	-.009	-.013	-.019	.072	.082	<b>.766</b>	-.032
今の仕事では、専門的な知識が活かせていると思う	-.026	.157	-.057	.006	.005	-.059	<b>.740</b>	.039
<b>多忙感(<math>\alpha=.811</math>)</b>								
常に忙しく、一度に多くの仕事に手を出している	-.070	.043	-.026	-.085	.026	.055	-.012	<b>.780</b>
一生懸命働くように自分を駆り立てている何かを、自分の中に感じることがある	.093	-.034	.011	.077	.017	-.048	.007	<b>.731</b>
同僚が仕事を切り上げた後にも自分が働き続けているのに気づく	-.017	.042	.008	.027	-.130	-.007	.018	<b>.671</b>
楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	.011	-.061	.027	-.043	.084	.017	.001	<b>.660</b>
		.490	.536	.576	.556	.604	.617	.188
			.363	.581	.622	.537	.661	.214
				.574	.570	.602	.610	.021
					.683	.652	.678	.213
						.675	.649	.169
※最尤法, プロマックス回転							.687	.089
								.134



## ■生き生き働く状態の8因子の解説

**活力実感** この得点が高いほど、自分に任された仕事に没頭し、熱意あふれる取り組みを通じて活力を得ている。逆に点数が低いほど、仕事に没頭したり情熱を注ぐことによって活力や幸福感を得ていない傾向がある。仕事をドライに淡々とこなすことを好む場合はこの点数は低くなると考えられる。

**強みの認知** この得点が高いほど、これまでの仕事を通じて得た経験や専門性を、自分の強みとして自覚している傾向がある。また、それを誇りに思い、働く人としての自分らしさとして認識することもある。一方、そういった経験やほかの人には見出せない強みが見いだせない場合はこの得点は低くなる。また、強みや個性を発揮する職場よりも、没个性的に誰は同じ程度に仕事ができることが望ましいと考える場合もこの得点は低くなるであろう。

**職務満足** 責任ある仕事への取り組みを通じて、周囲からの信頼と会社への誇りを感じているとこの得点が高くなる。一方で職務条件や周囲の人間関係、会社の社会的イメージに満足できていない場合はこの得点は低くなる傾向がある。要求水準が高い場合においてもこの得点は低くなると考えられる。

**有意味感** 取り組んでいる仕事の意味や価値を理解しており、自分自身の成長を実感している場合、この得点は高くなる傾向がある。また、自分の仕事が社会に貢献しているという感覚がある場合にも高くなると考えられる。一方で、自分の行っている仕事に社会的な意味や価値を見いだせていない場合や、あるいはそもそもそれを考えようとしなかった場合にはこの得点は低くなると考えられる。

**オーナーシップ** 仕事のプロセスを理解し、進め方やペースを自分で主体的に考えながら効率的に取り組むことができている場合、この得点は高くなる。一方、仕事の進め方などについて自己管理ができていない場合や、効率的に変更することができずにいる場合はこの得点は低くなると考えられる。また、受動的に仕事を行い、管理されたり指示されることを好む場合もこの得点は低くなるだろう。

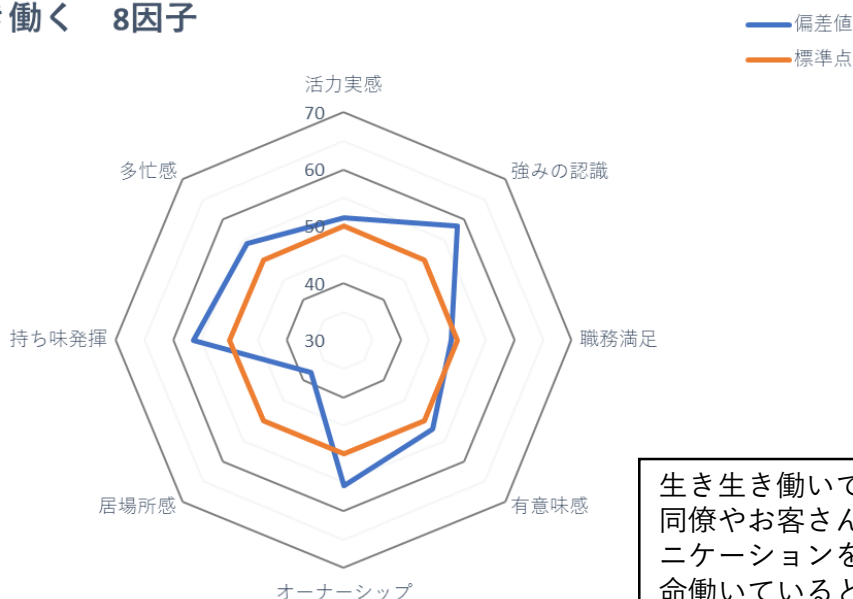
**居場所感** この得点が高い人は周囲のメンバーからの期待を理解し、職場の一員としての信頼と安心感を強く感じている傾向がある。一方、得点が低い場合は職場で大事に扱われていない、期待されていないという感覚を感じている程度が高いと考えられる。また、職場において人間関係や交流を必要と感じていない場合や、人間関係を築くことが苦手と避けている場合も低くなるだろう。

**持ち味の発揮** 現在の仕事の内容とやりたいことが合っており、自分の強みや自分らしさを発揮できている場合、この得点は高くなると考えられる。一方で、自分のやりたいことと今の仕事があっていない、自分が生かせてないという感覚がある場合は低くなる。また、自分の個性や持ち味を発揮する必要がないと考えていたり、それらが求められていない場合も低くなるだろう。

**多忙感** 周囲のメンバーや仕事の状況にかかわらず、いつも全力で忙しく働いているほどこの得点が高くなるだろう。また、忙しくしていることに対して充実感を感じ、場合によっては仕事をやりすぎてしまうこともあると考えられる。一方、仕事だけに注力するような働き方をしていない場合やそのような働き方を好まない場合にはこの得点は低くなると考えられる。

先述のプロセスを経て見いだされた8因子を用いて、個人の「生き生き働く」プロフィールを作成した。各因子を視覚的に表現し、直感的に理解するために得点を偏差値化したうえでレーダーチャートを用いて個人の「生き生き働く」像を表現することとした。以下、1万人の中から、実際のデータを基にして作成したいくつかの事例を紹介する。

## 生き生き働く 8因子



生き生き働いているとき：  
同僚やお客さんとうまくコミュニケーションを取って、一生懸命働いているとき

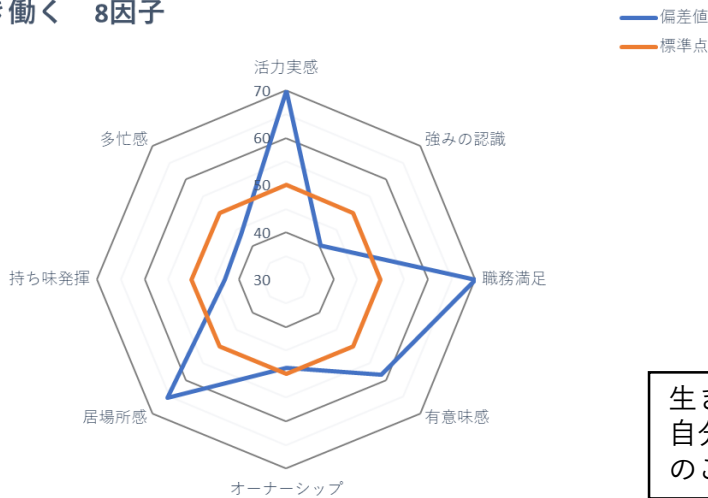
30代、女性、サービス業のプロフィールの例である。自らの強みがどのようなものであるのかを認識しており、その持ち味を發揮して働いていると感じている。また、オーナーシップも高く、ある程度は自分で工夫をしながら効率よく働くことができていると考えられる。おそらく、自分らしさが發揮されたときに「生き生き働いている」と感じられることもあるだろう。

一方、このケースでは居場所感が低く、職場で安心感が得られておらず、そのこともあってか職務満足も低くなっている。職場で責任転嫁をされてしまったり、言葉尻を捉えられて叱責されるようなことが続くがあると、このような側面が低くなるだろう。そういった場合には逆に、お互いに尊重し合うような関係性を築いて円滑なコミュニケーションができるようになったら「生き生き働ける」と考えることもあるだろう。

何を「生き生き働いている」状態と考えるのかには個人差がある。自分のプラスの側面からその状態を考えることもできるし、一方でマイナスの側面からそれを克服する状態を考えることも可能であるため、両面について想定する必要があるといえる。

# ■生き生き働く状態の8因子の可視化 プロフィールの作成

## 生き生き働く 8因子



生き生き働いているとき：  
自分の仕事の結果に満足し、そのことに誇りをもてた時

20代、女性、宿泊業のプロフィールの例である。1つめのケースとは異なり、まだ勤務年数も短いこともあって、自らの強みがどのようなものであるのかを認識しておらず、持ち味も発揮できていない。自分で仕事のやり方を効率よく変更することもなく、指示やマニュアルに沿った仕事をしている。職場の人間関係には満足しており、社会的には有意義な仕事をしていると感じていて、活力も実感している。今後、立場やキャリアの発達にともなって、どのような内面の変化が起き、その際にどうやって適応していくのかを検討していく必要がある。

## 生き生き働く 8因子



生き生き働いているとき：  
途切れなく仕事があって、頑張っていると感じるとき

50代、男性、広告・出版業のプロフィールの例である。非常に忙しく働いており、活力実感が高い。多くの仕事を抱えながらもこなしているときに、生き生き働いていると感じている。仕事についても自ら主体的に工夫することができ、職務満足度も高く、今後も現在の仕事のやり方を続けていきたいという思いがある。その一方で、自分らしさや自分の強みをあまり感じておらず、持ち味が発揮できているかどうか分からない。また、安心して落ち着けるような場所がなく、気を休めることが難しい状況にある。



# 第IV章

## 「生き生き」働くこと の要因

## ■生き生き働くことの要因の検討

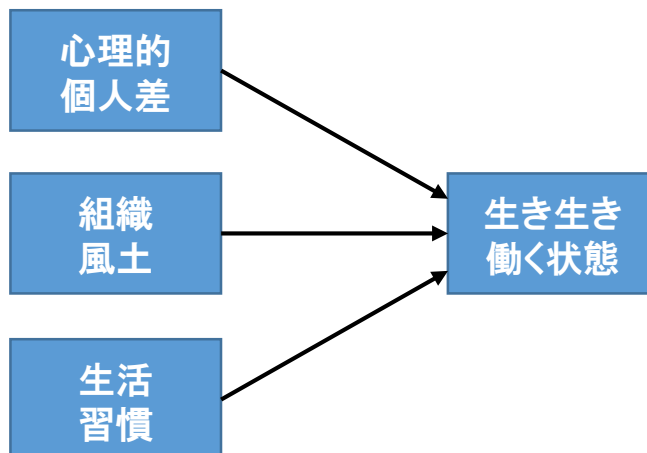
第III章では、生き生き働く状態についての因子分析を行い、8つの因子を見出した。これらによって、個人差の大きい「生き生き働いている」状態を多面的に捉えることができ、多様な個人の状態像を表現することが可能となった。

一方、どういった理由によって「活力実感」が高くなるのか、あるいはどのような経験をすることによって「有意味感」が低くなってしまうのか、といったメカニズムやプロセスについてはまだ検討されていない。そこで、第IV章においてはほかの変数との関連性からその「生き生き働く」状態に影響を与えている要因についての検討を行う。このメカニズムが分かることによって、個人の「生き生き働く」状態の背景を把握することができる。また、生き生き働くためにどうすればよいか、を考える手掛かりにもなるだろう。

自らの「生き生き働く」状態のプロフィールを見て、それを好ましい状態だと考える個人もいれば、逆に苦しい状態だと考える個人もいるだろう。特に、現状を苦しい状態として捉えている個人に対してはその原因を探索し、介入や支援を検討することが求められよう。また、現状について満足している個人であっても、将来もそれが続くとはまったく限らないし、キャリアのことを考えて今後の変化を希望している場合や、予測しようと考えている者もいる。このような将来設計を行う際にも、現状に影響を与えている要因についての分析が役に立つと考えられる。

「生き生き働く」状態を形成する要因については、(1) 個人の内的な要因としての様々な「心理的個人差」、(2) 個人が置かれている環境としての「組織風土」、(3) 日常の「生活習慣」を主に検討することとした。つまり、本章ではこれら3つの要因の「生き生き働く」に対する影響を分析する。

まず、「心理的個人差」については、心理や行動傾向の個人差を総体的に表す「パーソナリティ（性格）」、物事の捉え方や考え方の個人差や偏り具合を示す「認知のゆがみ」、精神的な回復力やストレス耐性を測定する「レジリエンス」、物事をやりきる力を表すとされる「グリット」の4つを扱った。例えば、個人の性格によって生き生き働いている状態が異なると考えられる。さらに、環境として扱われる「組織風土」については先行研究を参考に7つの因子からの測定を行った。また、「生活習慣」は睡眠や食事、運動、移動手段、家族との活動、自己研鑽活動などの20項目を用いた。



## ■生き生き働くことの要因の検討

分析にあたっては、回帰分析と呼ばれる統計手法を用いてそのメカニズムについて検討する。回帰分析とは、ある変数Xから異なる変数Yの変数を予測・説明するための数式を構成する統計手法である。例えば、「1週間の課外学習時間」から「定期試験の得点」を説明・予測するために用いられる。このように、単一の変数から予測や説明を行う場合は単回帰分析、「1週間の課外学習時間」と「教師との関係性」のように複数の変数から「定期試験の得点」を説明・予測する場合は重回帰分析と呼ばれる。

回帰分析にはさまざまな種類があるが、ここで検討されているのは線形の関係性である。回帰分析の出力と簡潔な説明を次ページ以降に示す。また、結果を読み取るために、いくつかの統計量について以下に簡潔に説明する。変数によって違いがあるが、8因子のほぼ全てについて十分な説明力が示されている。得られた結果の考察は第7章において総合的に行う。

### 変数について

最近生き生き働いている程度(1項目)を8つの因子から重回帰分析によって説明、予測している。

### 標準化回帰係数 $\beta$

従属変数(生き生き度)を8因子から予測・説明するうえで、独立変数の影響する大きさを示す。活力の影響が最も高く、次に職務満足が高い。

最近、生き生き働いている程度	$\beta$	F	$R^2$
活力実感	.27	782.06	.391
強みの認知	-.06		
職務満足	.23		
有意味感	.09		
オーナーシップ	.03		
居場所感	.13		
持ち味発揮	.09		
多忙感	-.08		

### 決定係数

独立変数の分散が従属変数の分散をどの程度説明するのかを示す。ここでは39.1%である。

F(分散分析の結果)この結果が有意であれば、決定係数がゼロではなく、この予測モデルに意味がある。今回はすべて有意であった。

注) 本研究はあくまで1時点の横断調査の結果であり、1時点の調査結果において、変数間に高い関連性(相関関係)があり、回帰分析によって説明ができたとしても、厳密には、因果関係があるとは言いきれない。一般的に調査によって因果のメカニズムについて積極的に論じたい場合は、2時点以上の縦断調査が望ましいと考えられている。今回のデータは1時点の結果であるため、因果関係があると主張するにはやや弱いデータである。そこで、本調査では先行研究において要因があると示唆されており、時間的にも先行しつつ安定した変数を中心に検討し、理論的にもなるべく無理のないように変数を選択している。今後、より厳密な実験的研究や縦断研究が望まれる。

## ■ 「心理的個人差」の影響分析に使用する質問項目

以降の「心理的個人差」の分析で用いられる質問項目は以下のとおりである。

ラベル	質問項目
レジリエンス_資質_楽観性	困難な出来事が起きても、どうにか切り抜けることができると思う。
レジリエンス_資質_楽観性	どんなことでも、たいてい何とかかなりそうな気がする。
レジリエンス_資質_楽観性	たとえ自信がないことでも、結果的に何とかかなると思う。
レジリエンス_資質_統御力	つらいことでも我慢できる方だ。
レジリエンス_資質_統御力	嫌なことがあっても、自分の感情をコントロールできる。
レジリエンス_資質_統御力	自分は体力がある方だ。
レジリエンス_資質_社交性	交友関係が広く、社交的である。
レジリエンス_資質_社交性	自分から人と親しくなることが得意だ。
レジリエンス_資質_社交性	昔から、人との関係をとるのが上手だ。
レジリエンス_資質_行動力	自分は粘り強い人間だと思う。
レジリエンス_資質_行動力	決めたことを最後までやりとおすことができる。
レジリエンス_資質_行動力	努力することを大事にする方だ。
Grit	始めたことは何であれやり遂げる
二分思考	三川俊樹 (2004). 認知の歪みと主観的不健康感の関係 追手門学院大学人間学部紀要, 16, 17-29. を参考に項目を作成した
二分思考	
二分思考	
断定的表現	
断定的表現	
断定的表現	
過度の一般化	
過度の一般化	
過度の一般化	
外向性	
外向性	ひかえめで、おとなしい方だと思う
協調性	他人に不満をもち、めめごとを起こしやすいと思う
協調性	人に気をつかう、やさしい人間だと思う
勤勉性・誠実性	しっかりしていて、自分に厳しいと思う
勤勉性・誠実性	うっかりしている方だと思う
神経症傾向・情緒不安定性	心配性で、うろたえやすいと思う
神経症傾向・情緒不安定性	冷静で、気分が安定していると思う
開放性	新しいことが好きで、変わった考えをもっていると思う
開放性	発想力に欠けた、平凡な人間だと思う

## ■各因子に影響する要因の分析（1）心理的個人差から

「活力実感」は、レジリエンスの下位尺度である「行動力」からの影響が大きいことが示された。自ら積極的に行動する人ほど、活力実感は高くなると考えられる。また、決定係数の高さ（ $R^2 = .264$ ）より、これらの心理特性を総合すると一定の説明力があることが示されている。

活力実感	$\beta$	F	$R^2$
レジリエンス_資質_楽観性	.096	269.18	.264
レジリエンス_資質_統御力	.098		
レジリエンス_資質_社交性	.041		
レジリエンス_資質_行動力	<b>.232</b>		
Grit	.021		
二分割思考	-.033		
断定的表現	.050		
過度の一般化	-.026		
外向性	.082		
協調性	.098		
勤勉性・誠実性	.025		
神経症傾向・情緒不安定性	.013		
開放性	.053		

「強みの認知」については、レジリエンスの下位尺度である「楽観性」および「行動力」、パーソナリティの「開放性」からの影響が大きいことが示された。ポジティブかつ開放的に物事を捉え、積極的に行動する人ほど、自らの強みを認識している程度が高いことが示されている。決定係数の高さ（ $R^2 = .467$ ）より、これらの心理特性による一定の説明力があることが示されている。

強みの認知	$\beta$	F	$R^2$
レジリエンス_資質_楽観性	<b>.212</b>	655.47	.467
レジリエンス_資質_統御力	.068		
レジリエンス_資質_社交性	.109		
レジリエンス_資質_行動力	<b>.217</b>		
Grit	.053		
二分割思考	.009		
断定的表現	.070		
過度の一般化	-.025		
外向性	.027		
協調性	.023		
勤勉性・誠実性	.060		
神経症傾向・情緒不安定性	-.039		
開放性	<b>.150</b>		

## ■各因子に影響する要因の分析（1）心理的個人差から

「職務満足」については、「楽観性」と「行動力」、「協調性」の影響が比較的大きいことが示された。特に、他者との人間関係において同調的な人ほど、職務への満足度が高くなる。

他の因子と比べて、心理的個人差の説明力 ( $R^2 = .153$ ) は高くないため、他の概念からの説明力が高い因子であると考えられる。

職務満足	$\beta$	F	$R^2$
レジリエンス_資質_楽観性	<b>.141</b>	135.96	.153
レジリエンス_資質_統御力	.057		
レジリエンス_資質_社交性	.040		
レジリエンス_資質_行動力	<b>.131</b>		
Grit	.026		
二分割思考	-.041		
断定的表現	.012		
過度の一般化	-.073		
外向性	.016		
協調性	<b>.100</b>		
勤勉性・誠実性	-.031		
神経症傾向・情緒不安定性	-.042		
開放性	-.031		

「有意味感」については、「楽観性」、「社交性」、「行動力」、認知の一側面である「断定的表現」からの影響が大きいことが示された。ポジティブで社交性、行動力があり、「こうあるべき」という強い信念を持ちやすい人ほど、自らの仕事に有意味感を見出しやすいと考えられる。決定係数の高さより、これらの心理特性による一定の説明力 ( $R^2 = .268$ ) があることが示されている。

有意味感	$\beta$	F	$R^2$
レジリエンス_資質_楽観性	<b>.111</b>	274.25	.268
レジリエンス_資質_統御力	.070		
レジリエンス_資質_社交性	<b>.127</b>		
レジリエンス_資質_行動力	<b>.145</b>		
Grit	.035		
二分割思考	-.061		
断定的表現	<b>.116</b>		
過度の一般化	-.020		
外向性	.034		
協調性	.051		
勤勉性・誠実性	.010		
神経症傾向・情緒不安定性	-.053		
開放性	.099		



## ■各因子に影響する要因の分析（1）心理的個人差から

「オーナーシップ」については、楽観性と行動力からの影響が大きいことが示された。こういった心理特性が高い人ほど、自ら主体的に仕事にかかわって効率的に変化させていくのは妥当な結果であると考えられる。また、決定係数も相対的に高く（ $R^2 = .352$ ）、これらの心理特性より十分な説明力があることが示されている。

オーナーシップ	$\beta$	F	$R^2$
レジリエンス_資質_楽観性	<b>.239</b>	407.63	.352
レジリエンス_資質_統御力	.034		
レジリエンス_資質_社交性	.017		
レジリエンス_資質_行動力	<b>.195</b>		
Grit	.042		
二分割思考	.007		
断定的表現	.034		
過度の一般化	-.051		
外向性	.066		
協調性	.076		
勤勉性・誠実性	.051		
神経症傾向・情緒不安定性	-.055		
開放性	.077		

「居場所感」については、楽観性と社交性、協調性の影響が大きいことが示された。職務満足度と似た結果となっているが、人間関係がいずれも重要であるという点で共通しているため、妥当な結果であると考えられる。決定係数は居場所感の方（ $R^2 = .336$ ）が職務満足度（ $R^2 = .153$ ）よりも高く、対人関係に関する心理特性がより影響しやすい、という点では違いがみられる。

居場所感	$\beta$	F	$R^2$
レジリエンス_資質_楽観性	<b>.209</b>	379.36	.336
レジリエンス_資質_統御力	.052		
レジリエンス_資質_社交性	<b>.150</b>		
レジリエンス_資質_行動力	<b>.132</b>		
Grit	.013		
二分割思考	-.019		
断定的表現	.075		
過度の一般化	-.040		
外向性	.038		
協調性	<b>.107</b>		
勤勉性・誠実性	-.011		
神経症傾向・情緒不安定性	-.090		
開放性	.026		

## ■各因子に影響する要因の分析（1）心理的個人差から

「持ち味発揮」については、「楽観性」「社交性」「行動力」からの影響が大きいことが示された。相対的には行動力の影響力が高く、自ら積極的に行動する人ほど、自分の持ち味を発揮できていると考えられる。また、決定係数の高さより、これらの心理特性を総合すると一定の説明力（ $R^2 = .266$ ）があることが示されている。

持ち味発揮	$\beta$	F	$R^2$
資質_楽観性	<b>.135</b>	272.18	.266
資質_統御力	.067		
資質_社交性	<b>.100</b>		
資質_行動力	<b>.170</b>		
Grit	.048		
二分割思考	-.032		
断定的表現	.061		
過度の一般化	-.020		
外向性	.024		
協調性	.034		
勤勉性・誠実性	.016		
神経症傾向・情緒不安定性	-.075		
開放性	.059		

「多忙感」については、認知の「断定的表現」、パーソナリティの「神経症傾向」からの影響が大きいことが示された。何かを「やるべき」「こうあるべき」という考えにとらわれやすく、また細かいことまで気にしやすい人は、仕事を増やしてしまい、多忙感が高くなると考えられる。ただし、決定係数は低いため（ $R^2 = .079$ ）、これらの心理特性より他の要因による説明力が高いと考えられる。

多忙感	$\beta$	F	$R^2$
資質_楽観性	-.071	65.22	.079
資質_統御力	.074		
資質_社交性	.034		
資質_行動力	.095		
Grit	.023		
二分割思考	.016		
断定的表現	<b>.114</b>		
過度の一般化	.083		
外向性	-.002		
協調性	-.038		
勤勉性・誠実性	.025		
神経症傾向・情緒不安定性	<b>.105</b>		
開放性	.058		



## ■ 「組織風土」の影響分析に使用する質問項目

以降の「組織風土」の分析で用いられる質問項目は以下のとおりである。

ラベル	質問項目
組織風土_権威主義・責任回避	長いものには巻かれろ的な雰囲気がある
組織風土_権威主義・責任回避	社内では事を荒立てないことが何よりも重要とされる
組織風土_権威主義・責任回避	チームの和を乱すようなマイペースの行動をとると仲間から浮いてしまう
組織風土_自由闊達・開放的	一般に管理者と部下の間の人間関係には、大変暖かい雰囲気が感じられる
組織風土_自由闊達・開放的	上の者に対しても自由に物が言える雰囲気がある
組織風土_自由闊達・開放的	一般にこの会社の上司は、部下の失敗や起こした問題に対して自ら最終責任をとってくれるところがある
組織風土_長期的・大局的志向	何事も目先の状況にとらわれず、長期的視点で考えていくことが奨励される
組織風土_長期的・大局的志向	短期的成果をある程度犠牲にしても、長期的成果の追求を重視するところがある
組織風土_長期的・大局的志向	企業の社会的責任を追求していけば、利潤はおのずとついてくるという考え方が浸透している
組織風土_柔軟性・創造性・独自性	ユニークなアイデアや新しい発想をつぎつぎと出し、それをどんどん実行していくことが強く求められる
組織風土_柔軟性・創造性・独自性	他のメンバーと同じような考えや意見をもつよりも、社員一人ひとりが自分なりの考えや意見をしっかり持つことが求められる
組織風土_柔軟性・創造性・独自性	既存の考えや経験の枠にとらわれることなく、ものごとを柔軟に考えることが推奨される
組織風土_慎重性・綿密性	綿密な計画を立ててから行動に移るよりも、まず行動をおこし、走りながら考えていくことが奨励される
組織風土_慎重性・綿密性	きめ細かな意思決定よりも、粗くてもよいから迅速な意思決定が尊重される
組織風土_慎重性・綿密性	企画案の作成にあたっては、タイミングとか、スピードをあまり気にしないで、いろいろな角度から慎重に検討をつくした案が求められる
組織風土_成果主義・競争	仕事面での成果が上がらないと、肩身の狭い思いをしなければならない
組織風土_成果主義・競争	競争に勝った者がそれなりに報いられるところがある
組織風土_成果主義・競争	どんなに苦労しても、結果が悪ければ、相手にされないところがある
組織風土_個の尊重	私の職場では適切なアドバイスが与えられることが多い
組織風土_個の尊重	管理職は細かいことには口を出さず、任せてくれる
組織風土_個の尊重	社内の情報には透明性があり、多くのことが共有されている
組織風土_個の尊重	社員のキャリアを重視している
組織風土_個の尊重	明快なビジョンや戦略があり、みんなが共有している
組織風土_個の尊重	社員一人ひとりの幸福を追求している

「活力実感」については、「自由闊達・開放的」「個の尊重」からの影響が大きいことが示された。自由で個人が尊重される職場であるほど、働いている個人は活力を実感しやすくなると考えられる。決定係数の高さより、これらの組織の特性を総合すると一定の説明力（ $R^2 = .146$ ）があることが示されているが、個人特性と比較するとやや低い値であった。

活力実感	$\beta$	F	$R^2$
権威主義・責任回避	.008	237.34	.146
自由闊達・開放的	<b>.101</b>		
長期的・大局的志向	.060		
柔軟性・創造性・独自性	.085		
慎重性・綿密性	-.008		
成果主義・競争	-.037		
個の尊重	<b>.202</b>		

「強みの認知」については「柔軟性・創造性・独自性」「個の尊重」からの影響が大きいことが示された。特に、柔軟で個が尊重されるな組織であるほど個人の強みが認識されやすいのは解釈がしやすい結果であると考えられる。決定係数の高さより、これらの組織の特性を総合すると一定の説明力があることが示されているが、個人特性よりはやや低い値であった。

強みの認知	$\beta$	F	$R^2$
権威主義・責任回避	.020	211.83	.132
自由闊達・開放的	.068		
長期的・大局的志向	.030		
柔軟性・創造性・独自性	<b>.161</b>		
慎重性・綿密性	.024		
成果主義・競争	.022		
個の尊重	<b>.127</b>		

## ■各因子に影響する要因の分析（2）組織風土から

「職務満足」は、「自由闊達・開放的」「成果主義・競争」「個の尊重」からの影響が大きいことが示された。特に、個が尊重されている組織では高くなりやすいと考えられる。また、競争的な組織は職務満足度は下がることが示された。決定係数の高さより一定の説明力があることが示されている（ $R^2 = .285$ ）。

職務満足	$\beta$	F	$R^2$
権威主義・責任回避	-.031	554.41	.285
自由闊達・開放的	<b>.228</b>		
長期的・大局的志向	.059		
柔軟性・創造性・独自性	.030		
慎重性・綿密性	-.028		
成果主義・競争	<b>-.112</b>		
個の尊重	<b>.299</b>		

「有意味感」については、「柔軟性・創造性・独自性」「個の尊重」からの影響が大きいことが示された。柔軟で個が尊重される組織ほど、有意味感は見いだされやすいと考えられる。また、決定係数の高さより、これらの組織の特性を総合すると一定の説明力があることが示されている。個人の心理特性とほぼ同程度の説明力であった。

有意味感	$\beta$	F	$R^2$
権威主義・責任回避	-.039	514.01	.270
自由闊達・開放的	.065		
長期的・大局的志向	.076		
柔軟性・創造性・独自性	<b>.147</b>		
慎重性・綿密性	.035		
成果主義・競争	-.002		
個の尊重	<b>.273</b>		

「オーナーシップ」については、「自由闊達・開放的」「柔軟性・創造性・独自性」「個の尊重」からの影響が大きいことが示された。これらが高いほど、自らの仕事を主体的に変化させて、工夫をしながら仕事ができていると感じやすいと考えられる。また、決定係数の高さより、心理特性と同程度の一定の説明力があることが示されている。

オーナーシップ	$\beta$	F	$R^2$
権威主義・責任回避	.042	385.03	.217
自由闊達・開放的	<b>.158</b>		
長期的・大局的志向	.071		
柔軟性・創造性・独自性	<b>.130</b>		
慎重性・綿密性	.059		
成果主義・競争	-.042		
個の尊重	<b>.141</b>		

「居場所感」については、「自由闊達・開放的」「個の尊重」からの影響が大きいことが示された。個が尊重されるほど居場所感が高くなると考えられる。決定係数も相対的に高く（ $R^2 = .342$ ）、組織の要因が「居場所感」を高めることには十分な説明力が示された。

居場所感	$\beta$	F	$R^2$
権威主義・責任回避	-.017	722.02	.342
自由闊達・開放的	<b>.252</b>		
長期的・大局的志向	.064		
柔軟性・創造性・独自性	.043		
慎重性・綿密性	.017		
成果主義・競争	-.042		
個の尊重	<b>.290</b>		

「持ち味発揮」については、「自由闊達・開放的」「柔軟性・創造性・独自性」「個の尊重」からの影響が大きいことが示された。これらの3因子は多くの因子において影響がみられる。ここでは「個の尊重」が相対的に大きな影響を示した。決定係数の高さより、これらの組織の特性による一定の説明力があることが示されている（ $R^2 = .216$ ）。

持ち味発揮	$\beta$	F	$R^2$
権威主義・責任回避	-.032	382.88	.216
自由闊達・開放的	<b>.101</b>		
長期的・大局的志向	.048		
柔軟性・創造性・独自性	<b>.165</b>		
慎重性・綿密性	.005		
成果主義・競争	-.013		
個の尊重	<b>.215</b>		

「多忙感」活力実感については、「権威主義・責任回避」「成果主義・競争」からの影響が大きいことが示された。特に、成果主義の組織風土がある場合には多忙感が高くなる傾向が見られた。決定係数はやや低く（ $R^2 = .084$ ）、これ以外の要因も加えて説明する必要があると考えられる。

多忙感	$\beta$	F	$R^2$
権威主義・責任回避	<b>.128</b>	128.90	.084
自由闊達・開放的	-.041		
長期的・大局的志向	.033		
柔軟性・創造性・独自性	.078		
慎重性・綿密性	.044		
成果主義・競争	<b>.154</b>		
個の尊重	-.001		

## ■「生活習慣」の影響分析に使用する質問項目

以降の「生活習慣」の分析で用いられる質問項目は以下のとおりである。

ラベル	質問項目
自己啓発	自己啓発活動(仕事とは直接には関係のないことを学ぶ)
地域・社会	地域・社会活動(町内会やボランティアなど、社会・地域の一員として活動する)
家族の一員としての活動	家族の一員としての活動(自身の家族が良好な状態を保つために活動する)
芸術・趣味・スポーツ活動	芸術・趣味・スポーツ活動(興味・関心のある芸術・趣味・スポーツ活動を行う)
上記以外の余暇活動	上記以外の余暇活動(くつろぎ、レジャー、友人との交流などを通して、安息や心の充実をはかる)
自動車の運転	自動車を運転する
自動車の運転	自転車に乗る
自転車に乗る	1キロ以上歩く
1キロ以上歩く	30分以上の運動をする
30分以上の運動	1時間以上、パソコンを用いて何らかの作業を行う。
PC用いた1時間以上の作業	朝食を食べる
朝食	家族と一緒に食事をする
家族と一緒に食事	家族と30分以上会話する
家族と30分以上会話	家族と一緒にどこかへ出かける
家族と一緒に出かける	職場の同僚と一緒に夕食をとる
職場の同僚と一緒に夕食	自分にとって十分な睡眠時間を確保する
十分な睡眠時間	残業をする
残業	持ち帰って仕事をする
持ち帰って仕事	お酒を飲む
飲酒	タバコを吸う
喫煙	自分にはいろいろな良い素質があると思う

「活力実感」に対しては、「自己啓発活動」からの影響が大きいことが示された。自己啓発活動が多い人ほど活力実感が高い傾向があると考えられる。これ以外にも「十分な睡眠時間」を取れているほど活力実感が高かった。決定係数の高さより ( $R^2 = .158$ )、これらの生活習慣を総合すると一定の説明力があることが示されている。

活力実感	$\beta$	F	$R^2$
自己啓発活動	.126	92.316	.158
地域・社会活動	.012		
家族の一員としての活動	.069		
芸術・趣味・スポーツ活動	.041		
上記以外の余暇活動	.029		
自動車の運転	.023		
自転車に乗る	-.047		
1キロ以上歩く	.046		
30分以上の運動	.033		
PC用いた1時間以上の作業	.057		
朝食	.013		
家族と一緒に食事	-.069		
家族と30分以上会話	.077		
家族と一緒に出かける	.033		
職場の同僚と一緒に夕食	.027		
十分な睡眠時間	.098		
残業	.020		
持ち帰って仕事	.062		
飲酒	.051		
喫煙	.062		



「強みの認知」については、「自己啓発活動」「家族の一員としての活動」「十分な睡眠時間」からの影響が大きいことが示された。決定係数の高さ（ $R^2 = .213$ ）より、以下の項目に挙げられた生活習慣を総合すると一定の説明力があることが示されている。また、他の因子よりも高い値が得られたため、生活習慣の影響は相対的には大きいと考えられる。

強みの認知	$\beta$	F	$R^2$
自己啓発活動	.113	132.110	.213
地域・社会活動	.078		
家族の一員としての活動	.116		
芸術・趣味・スポーツ活動	-.011		
上記以外の余暇活動	.037		
自動車の運転	.002		
自転車に乗る	-.010		
1キロ以上歩く	.063		
30分以上の運動	.032		
PC用いた1時間以上の作業	.017		
朝食	.034		
家族と一緒に食事	-.048		
家族と30分以上会話	.090		
家族と一緒に出かける	.000		
職場の同僚と一緒に夕食	.063		
十分な睡眠時間	.160		
残業	-.029		
持ち帰って仕事	.080		
飲酒	.037		
喫煙	.025		



## ■各因子に影響する要因の分析（3）生活習慣から「職務満足」

「職務満足」については「十分な睡眠時間」「家族の一員としての活動」からの影響が大きいことが示された。また、家族との会話や同僚との食事も相対的に高く、人間関係の影響が大きいと考えられる。残業は負の影響を与えていた。決定係数の高さより（ $R^2 = .098$ ）、これらの生活習慣を総合すると一定の説明力があることが示されているが、他の因子と比較すると低い値であった。

職務満足	$\beta$	F	$R^2$
自己啓発活動	.017	54.059	.098
地域・社会活動	.041		
家族の一員としての活動	<b>.098</b>		
芸術・趣味・スポーツ活動	.021		
上記以外の余暇活動	.048		
自動車の運転	-.030		
自転車に乗る	-.035		
1キロ以上歩く	.020		
30分以上の運動	.004		
PC用いた1時間以上の作業	.024		
朝食	.015		
家族と一緒に食事	-.053		
家族と30分以上会話	.084		
家族と一緒に出かける	.000		
職場の同僚と一緒に夕食	.067		
十分な睡眠時間	<b>.164</b>		
残業	-.067		
持ち帰って仕事	-.007		
飲酒	.021		
喫煙	.011		

## ■各因子に影響する要因の分析（3）生活習慣から「有意味感」

「有意味感」については、「自己啓発活動」「家族と30分以上の会話」からの影響が大きいことが示された。強みの認知や有意味感などは自己啓発活動によって形成される側面もあると考えられる。また、家族との関係や職場の同僚との関係も一定の影響力があつた ( $R^2 = .118$ )。決定係数の高さより、これらの生活習慣を総合すると一定の説明力があることが示された。

有意味感	$\beta$	F	$R^2$
自己啓発活動	<b>.111</b>	65.851	.118
地域・社会活動	.055		
家族の一員としての活動	.050		
芸術・趣味・スポーツ活動	-.009		
上記以外の余暇活動	.051		
自動車の運転	-.014		
自転車に乗る	-.035		
1キロ以上歩く	.028		
30分以上の運動	.034		
PC用いた1時間以上の作業	.015		
朝食	-.003		
家族と一緒に食事	-.063		
家族と30分以上会話	<b>.102</b>		
家族と一緒に出かける	.004		
職場の同僚と一緒に夕食	.082		
十分な睡眠時間	.087		
残業	-.034		
持ち帰って仕事	.070		
飲酒	.046		
喫煙	.007		

## ■各因子に影響する要因の分析（3）生活習慣から「オーナーシップ」

「オーナーシップ」については、「十分な睡眠時間」「家族と30分以上会話」「家族の一員としての活動」からの影響が大きいことが示された。この因子は家庭と仕事を両立させるにあたって、ポジティブなスピルオーバー（※）の影響を受けやすい可能性が示唆された。複数の役割を有することによって、職業では得られない経験を積み、それが仕事のやり方の工夫に繋がっていることも考えられる。また、決定係数の高さより、これらの生活習慣を総合すると一定の説明力（ $R^2 = .139$ ）があることが示されている。

※スピルオーバー：流出効果。仕事でうまくいかないと家庭でもうまくいかなかったり、その逆もある。こうした異なる役割間の相互の影響のことを、スピルオーバー（流出効果）という。

オーナーシップ	$\beta$	F	$R^2$
自己啓発活動	.082	79.513	.139
地域・社会活動	.003		
家族の一員としての活動	<b>.104</b>		
芸術・趣味・スポーツ活動	.038		
上記以外の余暇活動	.055		
自動車の運転	.003		
自転車に乗る	-.038		
1キロ以上歩く	.027		
30分以上の運動	.020		
PC用いた1時間以上の作業	.055		
朝食	.016		
家族と一緒に食事	-.086		
家族と30分以上会話	<b>.111</b>		
家族と一緒に出かける	.014		
職場の同僚と一緒に夕食	.052		
十分な睡眠時間	<b>.132</b>		
残業	-.024		
持ち帰って仕事	.007		
飲酒	.035		
喫煙	.046		

## ■各因子に影響する要因の分析（3）生活習慣から「居場所感」

「居場所感」については「十分な睡眠時間」「職場の同僚と一緒に夕食」「家族と30分以上会話」からの影響が大きいことが示された。特に、居場所感は職場の人間関係と関連していると考えられるため、同僚との夕食の機会によって高くなるのは整合的な結果だといえるだろう。決定係数の高さ（ $R^2 = .152$ ）より、これらの生活習慣を総合すると一定の説明力があることが示されている。

居場所感	$\beta$	F	$R^2$
自己啓発活動	.058	88.029	.152
地域・社会活動	.042		
家族の一員としての活動	.069		
芸術・趣味・スポーツ活動	.000		
上記以外の余暇活動	.081		
自動車の運転	-.008		
自転車に乗る	-.037		
1キロ以上歩く	.032		
30分以上の運動	.018		
PC用いた1時間以上の作業	.002		
朝食	-.001		
家族と一緒に食事	-.032		
家族と30分以上会話	<b>.112</b>		
家族と一緒に出かける	.010		
職場の同僚と一緒に夕食	<b>.118</b>		
十分な睡眠時間	<b>.157</b>		
残業	-.031		
持ち帰って仕事	.012		
飲酒	.029		
喫煙	.020		

「持ち味発揮」については、「十分な睡眠時間」「持ち帰って仕事」からの影響が大きいことが示された。自己啓発活動は「強みの認知」には影響するものの、それを発揮する場面である「持ち味の発揮」には影響が相対的に弱かった。この結果は、自己啓発によって「強みの認知」が進むものの、「持ち味の発揮」は行動力や組織の影響が大きいと考えられる。

持ち帰って仕事をする影響があるが、残業の影響は低いため、時間や場所を自由に仕事ができる職において持ち味が発揮されやすいものと考えられる。また、決定係数の高さ ( $R^2 = .127$ ) より、これらの生活習慣より一定の説明力があることが示されている。

持ち味発揮	$\beta$	F	$R^2$
自己啓発活動	.062	71.639	.127
地域・社会活動	.038		
家族の一員としての活動	.048		
芸術・趣味・スポーツ活動	.015		
上記以外の余暇活動	.044		
自動車の運転	.004		
自転車に乗る	-.040		
1キロ以上歩く	.026		
30分以上の運動	.023		
PC用いた1時間以上の作業	.037		
朝食	.006		
家族と一緒に食事	-.051		
家族と30分以上会話	.080		
家族と一緒に出かける	.023		
職場の同僚と一緒に夕食	.060		
十分な睡眠時間	<b>.132</b>		
残業	-.018		
持ち帰って仕事	<b>.103</b>		
飲酒	.034		
喫煙	.027		

「多忙感」については「残業」「十分な睡眠時間」「持ち帰って仕事」からの影響が大きいことが示された。先に見た「持ち味の発揮」とは異なり、残業とそれに類する持ち帰りの仕事によって多忙感が高まっていると考えられる。また、睡眠時間が十分の取れないことも多忙感と関連している。決定係数の高さ（ $R^2 = .118$ ）より、これらの生活習慣には一定の説明力があり、個人の心理特性や組織の風土に比して、「生活習慣」の説明力が高いことが示された。

多忙感	$\beta$	F	$R^2$
自己啓発活動	.054	66.216	.118
地域・社会活動	.029		
家族の一員としての活動	.034		
芸術・趣味・スポーツ活動	-.022		
上記以外の余暇活動	-.023		
自動車の運転	.021		
自転車に乗る	-.006		
1キロ以上歩く	-.003		
30分以上の運動	.024		
PC用いた1時間以上の作業	-.058		
朝食	-.011		
家族と一緒に食事	-.055		
家族と30分以上会話	.015		
家族と一緒に出かける	.078		
職場の同僚と一緒に夕食	.038		
十分な睡眠時間	<b>-.131</b>		
残業	<b>.205</b>		
持ち帰って仕事	<b>.119</b>		
飲酒	-.025		
喫煙	.007		

# 第V章

## 「生き生き」働くこと の影響

## ■「生き生き」働くことが人生にどう影響するか？

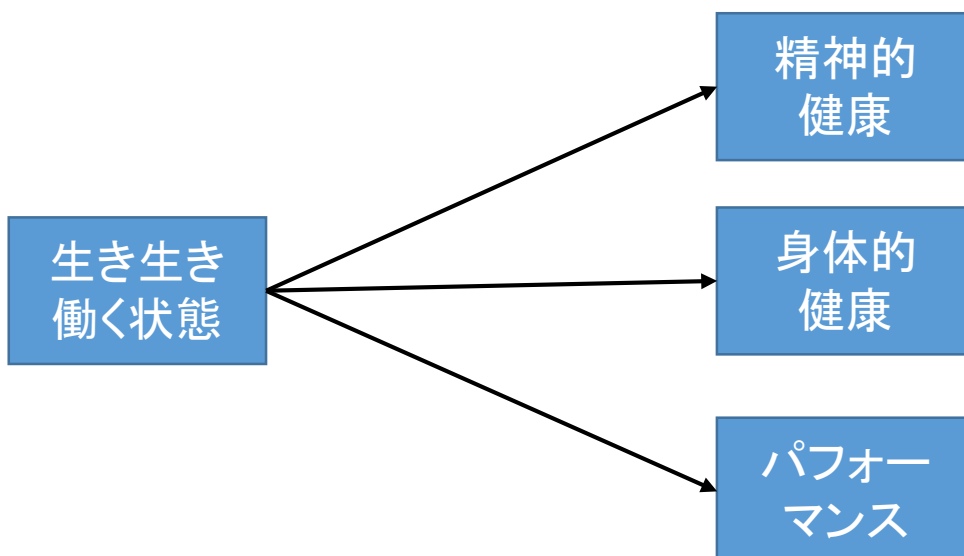
第III章では、「生き生き」働く状態についての8つの因子を見出し、その多様性を表現することができた。第IV章においてその8因子がどのような理由で高くなったり低くなったりするのか、その要因を分析することによって、生き生き働く状態が形成されるメカニズムを示唆することができた。

一方、生き生き働くことによって、私たちの人生にはどういった影響があるのかについてはまだ検討されていない。生き生き働くことは、私たちの人生の幸福感や精神的な健康に結びつくのであろうか。また、それはどの因子からの影響が大きいのだろうか。例えば、精神的な健康度を高めるためには活力実感の高いような状態が望ましいと言えるのだろうか？あるいは、居場所感があることは身体的な健康には影響があるのだろうか。強みの認知は職場における主観的なパフォーマンスを高めるのであろうか。

個人によって、幸せの形はさまざまであり、目標や価値観も多様である。何を目指すのかはその人によるが、その幸せを実現するためにはどのように働けばよいのだろうか？本章で得られる知見はそのことについて考えるためのヒントとなるだろう。

ここでは、「生き生き働く」状態が人生に与える影響について検討するために、心身の健康と職業におけるパフォーマンスや達成状況との関連を検討することにした。変数を選択するにあたっては、「ポジティブ心理学」で有名なセリグマンの提唱する主観的幸福感（PERMAモデル）を中心に検討した。すなわち「ポジティブ感情」「物事への積極的な関わり」「他者との良い関係」「人生の目的や意味の自覚」「達成感」「自尊感情」「主観的健康度」「ネガティブ感情」「孤独感」への影響を検討する。

「生き生き働いている」各因子が、こうした主観的幸福感に影響するのではないか、という仮説を検証する。分析にあたっては、第IV章と同じく重回帰分析を行う。





## ■ 「生き生き働く」の影響分析に使用する質問項目

以降の分析で用いられる質問項目は以下のとおりである。

ラベル	質問項目
自尊感情	自分にはいろいろな良い素質があると思う
自尊感情	自分のことを好ましく感じる
ポジティブ感情	通常、あなたはどのくらいの頻度で楽しいと感じますか。(0:全くない～10:いつも)
ポジティブ感情	通常、あなたはどのくらいの頻度で前向き(ポジティブ)だと感じますか。(0:全く感じない～10:いつも感じる)
ポジティブ感情	通常、あなたはどの程度満足していると感じますか。(0:全く感じない～10:いつも感じる)
物事への積極的な関わり	あなたは自分がしていることに、どのくらいの頻度で夢中になりますか。(0:全くない～10:いつも)
物事への積極的な関わり	通常、あなたはいろいろな物事にどの程度ワクワクしたり、興味を感じたりしますか。(0:0%～10:100%)
物事への積極的な関わり	楽しいことをしている時、どのくらいの頻度で時が経つのを忘れますか。(0:全くない～10:いつも)
他者との良い関係	あなたが他者からの助けや支援を必要とするとき、それをどの程度受けていますか。(0:0%～10:100%)
他者との良い関係	あなたは自分が愛されていると、どの程度感じていますか。(0:全く感じない～10:いつも感じる)
他者との良い関係	あなたは自分自身の人間関係に、どのくらい満足していますか。(0:全く満足してない～10:完全に満足している)
人生の目的や意味の自覚	通常、あなたは目的や意味のある生活を、どの程度送っていますか。(0:0%～10:100%)
人生の目的や意味の自覚	通常、あなたは自分のしていることが、重要で価値のあることだと、どの程度感じますか。(0:全く感じない～10:いつも感じる)
人生の目的や意味の自覚	あなたは自分が人生を送る上で方向性をもっていると、どの程度感じますか。(0:0%～10:100%)
達成感	あなたが自分自身の目標達成に向かっていていると感じる時間は、どのくらいですか。(0:全くない～10:いつも)
達成感	あなたは自分で立てた大切な目標を、どのくらいの頻度で達成できますか。(0:全くできない～10:いつでもできる)
達成感	あなたはどのくらいの頻度で、責任を果たすことができますか。(0:全く果たせない～10:いつも果たせる)
主観的健康度	通常、あなたの健康状態は、どうであると思いますか。(0:最悪～10:最高)
主観的健康度	あなたは現在の健康状態にどのくらい満足していますか。(0:0%～10:100%)
主観的健康度	同年齢で同性の人達と比べて、あなたの健康状態はどうか。(0:非常に悪い～10:非常によい)
孤独感	あなたは日々の生活でどのくらい孤独を感じますか。(0:全く感じない～10:いつも感じる)
ネガティブ感情	通常、あなたはどのくらいの頻度で不安だと感じますか。(0:全くない～10:いつも)
ネガティブ感情	通常、あなたはどのくらいの頻度で怒りを感じますか。(0:全く感じない～10:いつも感じる)
ネガティブ感情	通常、あなたはどのくらいの頻度で悲しいと感じますか。(0:全く感じない～10:いつも感じる)

## ■ 「生き生き」働くことの影響（自尊感情・ポジティブ感情）

「自尊感情」は、「強みの認知」からの影響が大きいことが示された。自分の強みを認知することは、自分自身に価値があるといった感覚である自尊感情を高めることに直結すると考えられる。また、「居場所感」の影響も大きく、自らが職場で存在感を持つことは自尊心を高めるうえで重要であるといえるだろう。決定係数の値 ( $R^2 = .429$ ) も大きく、生き生き働くことが個人が自分自身の価値を見出すためにいかに重要な役割を果たしているのかが改めて示された結果と言える。

自尊感情	$\beta$	F	$R^2$
活力実感	.065	914.981	.429
強みの認知	<b>.440</b>		
職務満足	-.021		
有意味感	.049		
オーナーシップ	<b>.106</b>		
居場所感	<b>.225</b>		
持ち味発揮	<b>-.100</b>		
多忙感	-.054		

「ポジティブ感情」に対しては、「居場所感」と「活力実感」「職務満足」の影響が見られた。「居場所感」は普段の生活においてポジティブな感情を高め、幸福な人生を送ることに貢献していると考えられる。また、元気で活動的な「活力実感」は、ポジティブ感情に近い概念であろう。職務に満足することも、ポジティブな感情に影響を与えよう。決定係数の高さより、生き生き働く状態が「ポジティブ感情」に対して十分な説明力 ( $R^2 = .398$ ) を有することが示されている。

ポジティブ感情	$\beta$	F	$R^2$
活力実感	<b>.138</b>	804.53	.398
強みの認知	.082		
職務満足	<b>.131</b>		
有意味感	<b>.105</b>		
オーナーシップ	<b>.124</b>		
居場所感	<b>.250</b>		
持ち味発揮	-.033		
多忙感	-.060		

## ■「生き生き」働くことの影響（物事への積極的な関わり・他者との良い関係）

「物事への積極的な関わり」は、「オーナーシップ」「活力実感」「居場所感」からの影響が大きいことが示された。自らの仕事に対してオーナーシップを持つて働くことは、人生において物事に積極的に関わろうという気持ちを高めることが示唆された。また、活力を実感し、居場所感をもって働くことは物事に積極的な関わりを持つていく気持ちに結びつくと考えられる。また、決定係数 ( $R^2 = .366$ ) より、十分な説明力があることが明らかとなった。

物事への積極的な関わり	$\beta$	F	$R^2$
活力実感	.155	703.44	.366
強みの認知	.100		
職務満足	.111		
有意味感	.107		
オーナーシップ	.179		
居場所感	.149		
持ち味発揮	-.033		
多忙感	-.009		

「他者との良い関係」については、「居場所感」の影響が特に大きかった。職業生活において自分の居場所感を感じながら働くことは、人生において人間関係に満たされ、感謝するような気持ちにもつながるため、改めてその重要性が示唆された。また、「職務満足」「有意味感」の影響もみられ、特に仕事に有意味感を持つことが他者との関係性まで影響を与えることは興味深い結果であると思われる。決定係数 ( $R^2 = .357$ ) も十分に高く、説明力があることが認められる。

他者との良い関係	$\beta$	F	$R^2$
活力実感	.085	674.47	.357
強みの認知	.019		
職務満足	.135		
有意味感	.119		
オーナーシップ	.082		
居場所感	.332		
持ち味発揮	-.049		
多忙感	-.013		

## ■ 「生き生き」働くことの影響（人生の意味や目的の自覚・達成感）

「人生の意味や目的の自覚」に対しては、「有意味感」からの影響が大きかった。仕事においてその意味や目的、価値を感じていることは、そのまま自分の人生についても意味や目的を見出すことに繋がっている。また、これ以外にも「オーナーシップ」「居場所感」などの因子が影響を与えており、生き生き働くことが自らの人生全般に対しても深く影響していることが示されている。決定係数についても総体的に高く（ $R^2 = .429$ ）、これらの働く状態による説明力が高いことが明らかとなった。

人生の意味や目的の自覚	$\beta$	F	$R^2$
活力実感	.128	911.94	.429
強みの認知	.127		
職務満足	.111		
有意味感	.174		
オーナーシップ	.140		
居場所感	.147		
持ち味発揮	.002		
多忙感	.006		

「達成感」については「オーナーシップ」「活力実感」「強みの認知」の影響が大きいことが示された。特に、自らの仕事のやり方について変更をしたり、工夫をするといった自己決定の感覚があることが人生における達成感にもつながっていることが示された。また、決定係数の高さより（ $R^2 = .425$ ）、8因子からの高い説明力があると考えられる。

達成感	$\beta$	F	$R^2$
活力実感	.133	899.23	.425
強みの認知	.136		
職務満足	.102		
有意味感	.108		
オーナーシップ	.227		
居場所感	.119		
持ち味発揮	-.003		
多忙感	.017		

## ■ 「生き生き」働くことの影響（主観的健康・孤独感）

「主観的健康」は、「居場所感」「職務満足」「オーナーシップ」の影響が大きいことが示された。「居場所感」はこれまで多くの心理面での変数に対して影響がみられたが、体の健康にも寄与していることが示された。職場においてハラスメントなどを受けず、安心感をもって働けることは、体の健康にも結びついていると考えられる。決定係数の高さ（ $R^2 = .206$ ）より、一定の説明力があることが示された。

主観的健康	$\beta$	$F$	$R^2$
活力実感	<b>.118</b>	316.82	.206
強みの認知	.036		
職務満足	<b>.123</b>		
有意味感	.040		
オーナーシップ	<b>.124</b>		
居場所感	<b>.176</b>		
持ち味発揮	-.045		
多忙感	-.053		

「孤独感」については、「多忙感」と「居場所感」からの影響が大きかった。特に、多忙であることは人間関係においても孤独感を感じることに繋がっている。また、居場所感が低いことは孤独感を高めることは理論的にも整合的である。決定係数は相対的には低く、これまでに扱った変数と比較するとやや説明力が低い（ $R^2 = .070$ ）と考えられる。

孤独感	$\beta$	$F$	$R^2$
活力実感	.000	92.50	.070
強みの認知	-.006		
職務満足	-.082		
有意味感	.052		
オーナーシップ	-.023		
居場所感	<b>-.144</b>		
持ち味発揮	.027		
多忙感	<b>.202</b>		

## ■ 「生き生き」働くことの影響（ネガティブ感情）

「ネガティブ感情」は、「多忙感」と「居場所感」からの影響が大きかった。特に、多忙であることの影響が大きい。これまでに見てきたように、忙しすぎるものが生き生き働くことに繋がるという個人もいるが、それと同時に、多忙感は一時的な感情にもつながってしまうリスクがあると考えられる。また、居場所感が低いことはネガティブ感情を高める。決定係数（ $R^2 = .099$ ）については、これまでに扱った変数と比較するとやや説明力が低いと考えられる。

ネガティブ感情	$\beta$	F	$R^2$
活力実感	-.021	134.81	.099
強みの認知	-.024		
職務満足	-.088		
有意味感	.053		
オーナーシップ	-.005		
居場所感	<b>-.156</b>		
持ち味発揮	.029		
多忙感	<b>.252</b>		

# 第VI章

## 「生き生き」働く 総合モデル



## ■ 「生き生き」働く状態に関する総合的なモデル検討

第IV章・第V章において生き生き働く状態の8因子が何によって影響を受けて形成され、これらが私たちの人生にどのような影響を与えるのかを検討してきた。その結果、心理的個人差、組織風土、生活習慣が「生き生き」働く状態に影響を与えていることが示された。さらに、「生き生き」働くことが、心身の健康や幸福度、職業の主観的な達成感などに影響を与えていることが明らかとなった。これらの結果はいずれも理論的に解釈可能であり、妥当なものであると考えられた。

すなわち、「生き生き」働くことは私たちの人生を充実させるために重要なファクターであるといえる。そのためには、個人の心理的な要因だけではなく、働くための環境や、生活のあり方までを考慮する必要があると言えるだろう。

ここまでの研究においては、「心理的個人差からの検討」「組織風土からの影響」など、それぞれのテーマをもって重回帰分析による検討を行ってきた。しかし、より大きな視点から「生き生き」働く状態を説明するのであれば、これらの変数を同時に扱って総合的なモデルを検討する必要がある。

例えば、「組織の影響は心理的な個人差の影響を考慮してもなお十分なものなのか」、「性別や年齢についても考慮すると、得られる結果はどうなるのか」といったことが問題となる。そこで、本章においては「階層的重回帰分析」によって、より多くの変数を用いた総合的な分析を行う。

階層的重回帰分析とは、回帰分析をいくつかの段階に分けて実行する方法である。例えば、仮説の上で重要な因子の影響を検討するにあたって、それ以外の変数の影響を取り除いておきたい（統制しておきたい）変数群があったとする。その場合、それらの変数群を統制したうえで、メインとなる変数群からの説明力を検討することを目的とした分析が行われる。

多くの研究で用いられる例としては、性別や年齢、社会経済地位や経済状況、その他の人口統計学的な変数などを統制したい場合にしばしば適用される。本分析では労働衛生要因としての健康状態や経済状態までも想定している。

階層的重回帰分析においては、ステップ1で統制したい変数群（本分析では性別や年齢など）を投入し、ステップ2でメインとなる説明変数群（本分析では心理的要因）を投入する。さらにステップ3以降も行うことが可能である。これによって、ステップ1からステップ2においてどの程度の説明力が増加したのかを検討することができる。さらに、その増加が有意であるかどうかについても検討できる。必要に応じて、交互作用項をステップ2以降に投入することもある。

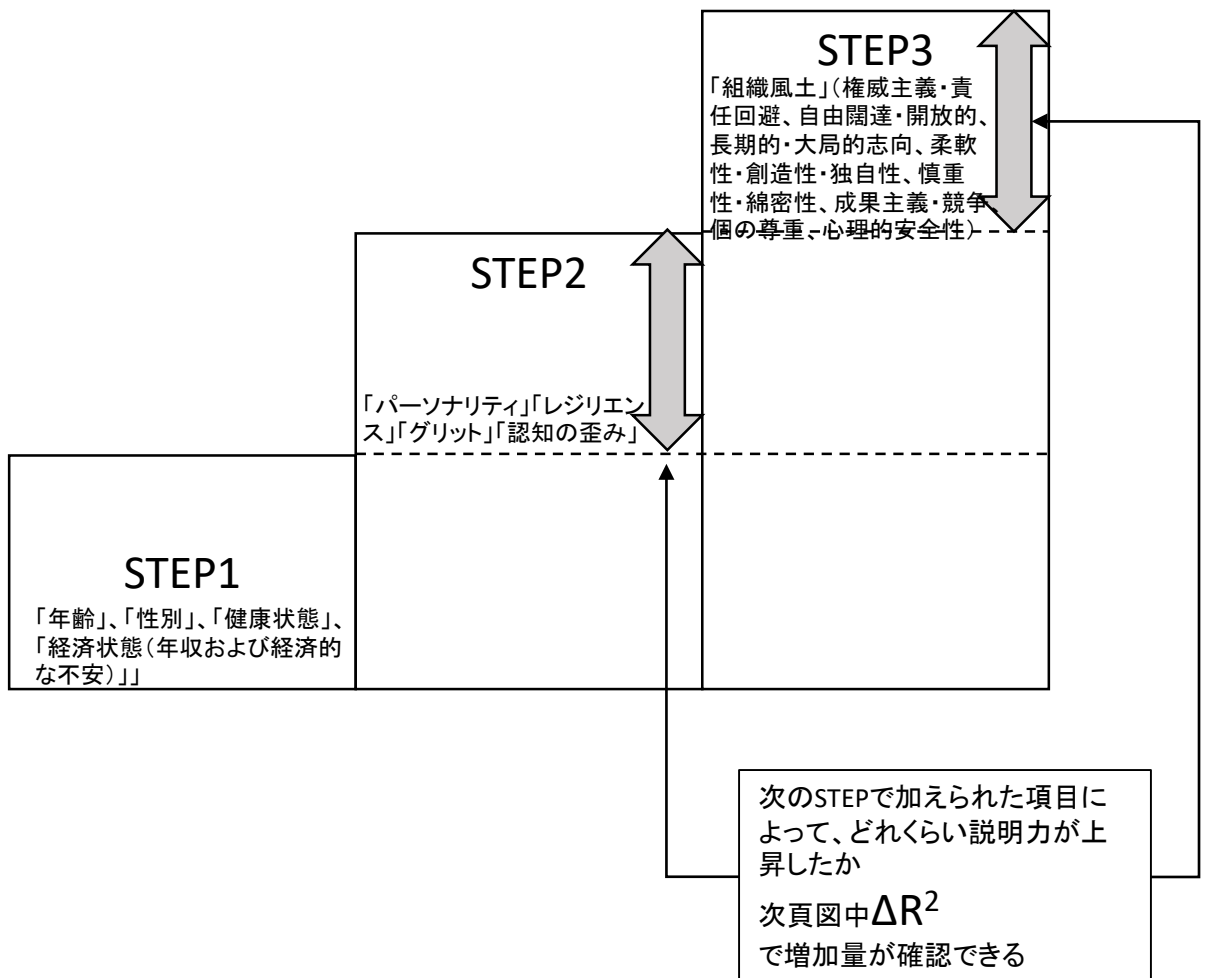


## ■ 「生き生き」働く状態に関する総合的なモデル検討

階層的重回帰分析を行うにあたって、今回は従属変数を「生き生き」働いている状態の8因子として、ステップ1としてデモグラフィック変数である「年齢」と「性別」、労働衛生要因である「健康状態（健康が保たれていること）」、「経済状態（年収および経済的な不安）」を投入した。これによってまずはベースとなる変数からの説明を試みる。健康や経済状態、年齢からの一定の説明力があると想定される。

その後、ステップ2以降にこれまでに用いてきた変数を投入していくこととした。まずはステップ2にて心理的個人差を表す変数としての「パーソナリティ」「レジリエンス」「グリット」「認知の歪み」を投入する。労働衛生要因や基本的な属性の影響を考慮してもなお、これらの心理的個人差によって十分に説明力があるのかどうかを検討する。ステップ3にて、「組織風土」としての「権威主義・責任回避」「自由闊達・開放的」「長期的・大局的志向」「柔軟性・創造性・独自性」「慎重性・綿密性」「成果主義・競争」「個の尊重」「心理的安全性」を投入する。

これらの分析によって、労働衛生要因などを統制したうえで、「心理的個人差」や「組織風土」の影響の大きさを検討することが可能となる。また、決定係数とその上昇分についても検討することができる。



以下、生き生き働くを構成する8つの因子（活力実感、強みの認知、職務満足、有意味感、オーナーシップ、居場所感、持ち味の発揮、多忙感）の順に、階層的重回帰分析をおこなう。

## ■ 「生き生き」働く状態に関する総合的なモデル検討

はじめに、「生き生き」働いているか、について、各変数による説明を試みた。その結果、STEP1の個人属性と労働衛生要因の説明力は、 $R^2=.237$ であり、STEP2の心理的特性を加えたところ、説明力は $R^2=.281$ であり、.045分の増加が認められた。STEP3で組織風土を加えたところ、説明力は $R^2=.302$ であり、増加は $\Delta.021$ であった。最後にSTEP4として、生き生き働くの8因子を加えたところ説明力は $R^2=.427$ となり、増加量は $\Delta=.124$ であった。相対的に8因子による増加量をもっとも大きいことが明らかになった。このことから「生き生き働く」ことに対しては、個人属性や労働衛生要因から一定の影響を受けるが、8つの因子からの影響も大きいため、属性や職場環境だけで「生き生き働く」は実現できず、個人が重視する8つの要素を満たすための行動が必要だということが示唆された。

最近の生き生き度	Step1 ( $\beta$ )	Step2 ( $\beta$ )	Step3 ( $\beta$ )	Step4 ( $\beta$ )
性別	.024*	.008	.012	-.002
年齢	<b>.150**</b>	<b>.110</b>	<b>.107**</b>	.058**
個人年収	-.012	-.036**	-.034**	-.039**
経済的不安・心配	<b>.281**</b>	<b>.209**</b>	<b>.172**</b>	.089**
身体的不健康感	-.097**	-.077**	-.085**	-.081**
心理的安全性	<b>.249**</b>	<b>.206**</b>	.087**	.008
資質_楽観性		.044**	.048**	.007
資質_統御力		.035**	.025	.005
資質_社交性		.031**	.011	.005
資質_行動力		.065*	.064**	-.016
Grit		.029**	.026*	.021
二分思考		-.032*	-.031**	-.024*
断定的表現		.035**	.029**	.018
過度の一般化		-.052**	-.061**	-.050**
外向性		.052**	.056**	.038**
協調性		.030**	.033**	-.006
勤勉性・誠実性		-.005**	-.006	-.001
神経症傾向・情緒不安定性		-.029	-.023*	-.025*
開放性		.034*	.028**	.018*
権威主義・責任回避			-.039**	-.035**
自由闊達・開放的			.053**	-.001
長期的・大局的志向			.038**	.018
柔軟性・創造性・独自性			.008	-.011
慎重性・綿密性			-.023*	-.015
成果主義・競争			-.028**	-.023*
個の尊重			<b>.135**</b>	.048**
活力				<b>.246**</b>
強みの認識				-.072**
職務満足				<b>.196**</b>
有意味感				.053**
オーナーシップ				-.001
受容関係				.084**
持ち味発揮				.096**
多忙感				-.020
R2	.237**	.281**	.302**	.427**
$\Delta R2$		.045**	.021**	.124**

\*\* p < .01

## ■ 「生き生き」働く因子への影響（1）活力実感

「活力実感」は、Step1（ベース）、Step2(心理特性)、Step3(組織)のいずれの段階においても決定係数が有意であり、またその上昇も有意であった。それぞれの側面から説明が可能であることが示された。年齢、行動力、個の尊重からの影響力が大きいことが示された。

活力実感	Step1 (β)	Step2 (β)	Step3 (β)
性別	.059**	.026**	.027**
年齢	.207**	.149**	.149**
個人年収	.027**	-.001	-.004
経済的不安・心配のなさ	.232**	.116**	.079**
身体的不健康感	.050**	.056**	.045**
心理的安全性	.214**	.157**	.078**
資質_楽観性		.063**	.060**
資質_統御力		.088**	.079**
資質_社交性		.025	.008
資質_行動力		.207**	.200**
Grit		.009	.004
二分割思考		-.013	-.017
断定的表現		.036**	.030**
過度の一般化		.006	-.010
外向性		.065**	.069**
協調性		.073**	.074**
勤勉性・誠実性		.017	.020*
神経症傾向・情緒不安定性		.033**	.032**
開放性		.059**	.056**
権威主義・責任回避			.013
自由闊達・開放的			.045**
長期的・大局的志向			.025
柔軟性・創造性・独自性			.041**
慎重性・綿密性			-.017
成果主義・競争			.003
個の尊重			.093**
$R^2$	.184**	.324**	.342**
$\Delta R^2$		.140**	.018**
** $p < .01$ * $p < .05$			

## ■ 「生き生き」働く因子への影響（2）強みの認知

「強みの認知」は、Step1（ベース）、Step2(心理特性)、Step3(組織)のいずれの段階においても決定係数が有意であり、またその上昇も有意であり、各側面から説明が可能であることが示された。心理特性としては楽観性、行動力、開放性、組織としては柔軟性・創造性・独自性からの影響力が大きいことが示された。

強みの認知	Step1 (β)	Step2 (β)	Step3 (β)
性別	.007	-.024**	-.024**
年齢	<b>.145**</b>	.062**	.064**
個人年収	<b>.129**</b>	.079**	.073**
経済的不安・心配のなさ	<b>.281**</b>	.095**	.072**
身体的不健康感	.046**	.052**	.043**
心理的安全性	<b>.118**</b>	.035**	.007
資質_楽観性		<b>.205**</b>	<b>.201**</b>
資質_統御力		.056**	.051**
資質_社交性		.091**	.081**
資質_行動力		<b>.209**</b>	<b>.200**</b>
Grit		.049**	.045**
二分割思考		.014	.008
断定的表現		.048**	.044**
過度の一般化		-.010	-.025**
外向性		.025**	.026**
協調性		.027**	.028**
勤勉性・誠実性		.044**	.047**
神経症傾向・情緒不安定性		-.020**	-.024**
開放性		<b>.143**</b>	<b>.140**</b>
権威主義・責任回避			.031**
自由闊達・開放的			.019
長期的・大局的志向			-.009
柔軟性・創造性・独自性			.093**
慎重性・綿密性			-.012
成果主義・競争			.023**
個の尊重			.020
$R^2$	.173**	.492**	.503**
$\Delta R^2$		.319**	.011**
** $p < .01$ * $p < .05$			

## ■ 「生き生き」働く因子への影響（3）職務満足

「職務満足」は、Step1（ベース）、Step2(心理特性)、Step3(組織)のいずれの各段階において決定係数およびその上昇が有意であり、各側面から説明が可能であることが示された。ベースとしての経済的不安、組織としては自由闊達・開放的、個の尊重、心理的安全性からの影響力が大きいことが示された。

職務満足	Step1 (β)	Step2 (β)	Step3 (β)
性別	.039**	.017	.021*
年齢	.072**	.040**	.038**
個人年収	.019*	.015	.017
経済的不安・心配のなさ	<b>.258**</b>	<b>.215**</b>	<b>.154**</b>
身体的不健康感	-.043**	-.030**	-.045**
心理的安全性	<b>.391**</b>	<b>.356**</b>	<b>.185**</b>
資質_楽観性		.077**	.071**
資質_統御力		.021	.007
資質_社交性		.008	-.022
資質_行動力		<b>.104**</b>	.099**
Grit		.019	.013
二分割思考		.002	.000
断定的表現		-.001	-.012
過度の一般化		-.014	-.035**
外向性		-.013	-.006
協調性		.058**	.060**
勤勉性・誠実性		-.031**	-.028**
神経症傾向・情緒不安定性		.004	.008
開放性		-.021*	-.026**
権威主義・責任回避			-.011
自由闊達・開放的			<b>.137**</b>
長期的・大局的志向			.035**
柔軟性・創造性・独自性			.004
慎重性・綿密性			-.019
成果主義・競争			-.030**
個の尊重			<b>.181**</b>
$R^2$	.294**	.331**	.383**
$\Delta R^2$		.037**	.052**
** $p < .01$ * $p < .05$			

## ■ 「生き生き」働く因子への影響（４）有意味感

「有意味感」は、Step1（ベース）、Step2(心理特性)、Step3(組織)のいずれの各段階において決定係数およびその上昇が有意であり、各側面から説明が可能であることが示された。ベースとしての経済的不安、心理特性では行動力、開放性、組織としては柔軟性・創造性・独自性、個の尊重、心理的安全性からの影響力が大きいことが示された。

有意味感	Step1 (β)	Step2 (β)	Step3 (β)
性別	.010	-.006	-.001
年齢	.083**	.043**	.044**
個人年収	.069**	.040**	.034**
経済的不安・心配のなさ	<b>.389**</b>	<b>.276**</b>	<b>.212**</b>
身体的不健康感	.050**	.041**	.022*
心理的安全性	<b>.226**</b>	<b>.182**</b>	.054**
資質_楽観性		.073**	.075**
資質_統御力		.039**	.021
資質_社交性		.087**	.055**
資質_行動力		<b>.120**</b>	<b>.112**</b>
Grit		.029*	.016
二分割思考		-.033**	-.041**
断定的表現		.081**	.069**
過度の一般化		.017	-.010
外向性		.015	.019
協調性		.037**	.045**
勤勉性・誠実性		-.005	-.003
神経症傾向・情緒不安定性		-.011	-.009
開放性		<b>.100**</b>	.088**
権威主義・責任回避			-.011
自由闊達・開放的			.012
長期的・大局的志向			.053**
柔軟性・創造性・独自性			<b>.101**</b>
慎重性・綿密性			.009
成果主義・競争			.014
個の尊重			<b>.158**</b>
$R^2$	.270**	.379**	.435**
$\Delta R^2$		.109**	.056**
** $p < .01$ * $p < .05$			

## ■ 「生き生き」働く因子への影響（5）オーナーシップ

「オーナーシップ」は、Step1（ベース）、Step2(心理特性)、Step3(組織)のいずれの各段階において決定係数およびその上昇が有意であり、各側面から説明が可能であることが示された。ベースとしての経済的不安、心理特性では楽観性、開放性、組織としては心理的安全性、柔軟性・創造性・独自性からの影響力が大きいことが示された。

オーナーシップ	Step1 (β)	Step2 (β)	Step3 (β)
性別	.068**	.037**	.035**
年齢	.113**	.042**	.048**
個人年収	.060**	.028**	.021*
経済的不安・心配のなさ	.369**	.247**	.204**
身体的不健康感	.001	.021*	.006
心理的安全性	.232**	.164**	.108**
資質_楽観性		.198**	.183**
資質_統御力		.008	.001
資質_社交性		-.015	-.032**
資質_行動力		.168**	.154**
Grit		.036**	.027*
二分割思考		.036**	.025*
断定的表現		.007	-.001
過度の一般化		-.020	-.046**
外向性		.042**	.046**
協調性		.059**	.058**
勤勉性・誠実性		.039**	.048**
神経症傾向・情緒不安定性		-.019	-.026**
開放性		.084**	.082**
権威主義・責任回避			.068**
自由闊達・開放的			.074**
長期的・大局的志向			.031**
柔軟性・創造性・独自性			.079**
慎重性・綿密性			.043**
成果主義・競争			.013
個の尊重			.002
$R^2$	.272**	.442**	.476**
$\Delta R^2$		.170**	.034**
** $p < .01$ * $p < .05$			



## ■ 「生き生き」働く因子への影響（6）居場所感

「居場所感」は、Step1（ベース）、Step2(心理特性)、Step3(組織)のいずれの各段階において決定係数およびその上昇が有意であり、各側面から説明が可能であることが示された。ベースとしての経済的不安、心理特性では楽観性、社交性、行動力、組織としては自由闊達・開放的・個の尊重・心理的安全性からの影響力が大きいことが示された。

居場所感	Step1 (β)	Step2 (β)	Step3 (β)
性別	.045**	.018*	.020*
年齢	.052**	-.003	-.003
個人年収	.045**	.016	.013
経済的不安・心配のなさ	<b>.359**</b>	<b>.234**</b>	<b>.168**</b>
身体的不健康感	.000	.007	-.011
心理的安全性	<b>.356**</b>	<b>.295**</b>	<b>.148**</b>
資質_楽観性		<b>.155**</b>	<b>.144**</b>
資質_統御力		.022	.007
資質_社交性		<b>.113**</b>	.083**
資質_行動力		<b>.108**</b>	<b>.101**</b>
Grit		.008	.000
二分割思考		.019*	.011
断定的表現		.054**	.041**
過度の一般化		.003	-.025**
外向性		.013	.021*
協調性		.077**	.079**
勤勉性・誠実性		-.013	-.006
神経症傾向・情緒不安定性		-.051**	-.050**
開放性		.033**	.029**
権威主義・責任回避			.011
自由闊達・開放的			<b>.158**</b>
長期的・大局的志向			.029**
柔軟性・創造性・独自性			-.002
慎重性・綿密性			-.002
成果主義・競争			.020*
個の尊重			<b>.151**</b>
$R^2$	.334**	.477**	.535**
$\Delta R^2$		.143**	.058**

\*\*  $p < .01$  \*  $p < .05$



## ■ 「生き生き」働く因子への影響 (7) 持ち味発揮

「持ち味発揮」は、Step1（ベース）、Step2(心理特性)、Step3(組織)のいずれの各段階において決定係数およびその上昇が有意であり、各側面から説明が可能であることが示された。ベースとしては経済的不安、心理特性では楽観性、行動力、組織としては柔軟性・創造性・独自性、個の尊重、心理的安全性からの影響力が大きいことが示された。

持ち味発揮	Step1 (β)	Step2 (β)	Step3 (β)
性別	.026**	.004	.009
年齢	<b>.105**</b>	.055**	.056**
個人年収	<b>.101**</b>	.073**	.067**
経済的不安・心配のなさ	<b>.313**</b>	<b>.197**</b>	<b>.147**</b>
身体的不健康感	.029**	.031**	.016
心理的安全性	<b>.230**</b>	<b>.181**</b>	.070**
資質_楽観性		.099**	<b>.100**</b>
資質_統御力		.041**	.028*
資質_社交性		.069**	.043**
資質_行動力		<b>.149**</b>	<b>.142**</b>
Grit		.043**	.034**
二分割思考		-0.006	-0.012
断定的表現		.034**	.025*
過度の一般化		.016	-0.005
外向性		.006	.009
協調性		.020*	.026**
勤勉性・誠実性		.003	.004
神経症傾向・情緒不安定性		-0.040**	-0.039**
開放性		.060**	.050**
権威主義・責任回避			-0.014
自由闊達・開放的			.042**
長期的・大局的志向			.022
柔軟性・創造性・独自性			<b>.117**</b>
慎重性・綿密性			-0.015
成果主義・競争			.011
個の尊重			<b>.104**</b>
$R^2$	.228**	.348**	.385**
$\Delta R^2$		.120**	.037**
** $p < .01$ * $p < .05$			

## ■ 「生き生き」働く因子への影響（8）多忙感

「多忙感」は、Step1（ベース）、Step2(心理特性)、Step3(組織)のいずれの各段階において決定係数およびその上昇が有意であり、各側面から説明が可能であることが示された。ベースとしては年齢、身体的不健康感、心理特性では統御力、行動力、組織としては権威主義・責任回避、心理的安全性からの影響力が大きいことが示された。

多忙感	Step1 (β)	Step2 (β)	Step3 (β)
性別	.023*	.018	.015
年齢	<b>-.103**</b>	<b>-.112**</b>	<b>-.107**</b>
個人年収	.081**	.073**	.062**
経済的不安・心配のなさ	<b>.100**</b>	.046**	.008
身体的不健康感	<b>.294**</b>	<b>.265**</b>	<b>.250**</b>
心理的安全性	<b>-.099**</b>	<b>-.100**</b>	<b>-.100**</b>
資質_楽観性		<b>-.048**</b>	<b>-.060**</b>
資質_統御力		<b>.104**</b>	.096**
資質_社交性		.007	<b>-.006</b>
資質_行動力		.099**	.085**
Grit		.025	.015
二分割思考		.006	<b>-.009</b>
断定的表現		.069**	.062**
過度の一般化		.027*	<b>-.001</b>
外向性		.010	.014
協調性		.001	.000
勤勉性・誠実性		.010	.020
神経症傾向・情緒不安定性		.069**	.061**
開放性		.040**	.040**
権威主義・責任回避			.083**
自由闊達・開放的			.000
長期的・大局的志向			.025
柔軟性・創造性・独自性			.058**
慎重性・綿密性			.024
成果主義・競争			.077**
個の尊重			.032
$R^2$	.124**	.168**	.200**
$\Delta R^2$		.044**	.032**
** $p < .01$ * $p < .05$			

# 第Ⅶ章

## インプリケーション

## ■「生き生き」働く調査結果のまとめとインプリケーション

本研究においては、「生き生き」働く状態に焦点を当て、定性的および定量的な調査を行った。得られたデータの分析を通して、個人の「生き生き」働く状態の構成要素とその構造、さらには形成されるための要因や「生き生き」働くことが与える影響について総合的な検討を行った。

その結果、非常に多くの「生き生き」働くことに関する知見が得られた。これらの知見は、①私たちの「生き生き」働く状態像がいかに多様であるのかを示す（第III章）と同時に、②どのようにその状態像が形成されているのかという仕組み（第IV章）に関する問いや、なぜ「生き生き」働くべきなのか、そのことによってどんな影響があるのか（第V章）、といったさまざまな問いに対するインプリケーションを与えていると期待される。

本章では、これらの結果を要約したうえで、ここから考えられるインプリケーションについて考察する。まず、第I章においては本調査研究の目的や趣旨が記述され、第II章では記述統計を中心とした分析結果からデータの概要が確認された。以下、メインの分析である第III章以降の内容について要約し、ここからのインプリケーションについて述べることとする。

### 第III章のまとめ

第III章では、生き生き働く状態についての因子分析を行い、8つの因子を見出した。これらによって、個人差の大きい「生き生き」働いている状態を多面的に捉えることができ、多様な個人の状態像を表現することが可能となった。ここで得られた8因子は「活力実感」「強みの認知」「職務満足」「有意味感」「オーナーシップ」「居場所感」「持ち味の発揮」「多忙感」であった。それぞれが先行研究や自由記述の分類においてもみられた概念であり、いくつかは統合して現れたり、概念が弁別して現れるような構造となった。

まず、かつては望ましく働いている姿として提示されていた、「エネルギーに、情熱的に働いている状態」は「活力実感」因子として現れた。一方で、とにかく忙しく働いており、スケジュールが詰まっている状態は「多忙感」因子として現れ、似て異なる概念として示された。すなわち、常に忙しくしており、よく頑張っている仕事に取り組んでいるように見える個人であっても、活力を実感している人と多忙感を得ている人が存在しているため、異なる状態として考慮する必要があるだろう。

次に、自らの強みについては「強みの認知」と「持ち味の発揮」という2つの因子が得られた。これらの2因子は後の分析においても異なる機能を有することが示されており、「認知していること」と実際に「発揮していること」は別の状態像として考える必要があることを示唆している。すなわち、認知しているから発揮できるものでもなく、なんとなく自分らしさが発揮できていてもそれを確実に認知はできていないこともある、ということである。

## ■「生き生き」働く調査研究のインプリケーション

職場の人間関係については「居場所感」という因子が見いだされ、人間関係を通して「生き生き」働く状態像を表すことができた。収入や労働環境などは「職務満足」因子となった。職務満足因子の中にも他者の評価などが含まれているが、職務満足にみられる「評価」は「高く評価」されるといった意味合いが強く、居場所感は「より安全でハラスメントが少ない」場で働くことという意味合いが強いため、単に良好な人間関係といっても「評価面」と「安全面」は異なる因子として考える必要があるだろう。満足できる人間関係の中で働きたいと望む個人は多いが「高く評価されたい」と「ハラスメントがない、信頼関係のある場で働きたい」という面は別として考慮することが望まれる。

仕事の内容については「オーナーシップ」と「有意味感」の2因子が見いだされた。自らが工夫をしたり、裁量を持って働けることを表しているのが「オーナーシップ」であり、行っている仕事に「意味を感じられるかどうか」が「有意味感」に相当する。単に「自分の好きな仕事」をして生き生き働くのではなく、その目的はどのようなか、方法について自分がどう感じるか、という観点に分けて考慮する必要性が示された。

### 第III章のインプリケーション

個人の持つ多様な「働きがい」を大事にできる社会に

私たちが「生き生き」働く姿を考えると、直感的に「良い人間関係の中で働いている」姿といった回答をする個人は多いと思われる。しかし、人間関係といっても「安全性」と「評価」は異なっており、ここでは別の側面として考える必要性が示唆されている。また、人間関係だけを気にしている個人であっても、やはり実際には仕事の内容や自分らしさの発揮についても、尋ねられればやはり満足していたり、不満足であるといった反応が得られる。つまり、多面的に自らの働きがいについて検討する必要がある。

一方、「総合的に考えて、生き生き働けているかどうか」に関しては、全ての因子の得点を高めなければいけないという必要はない。本研究においては実にさまざまなプロフィールが見いだされ、特定の因子が突出していることによって生き生き働いていると感じている個人もいれば、全体的に中程度かほどよくバランスがとれていることで生き生き働いている個人も見いだされた。おそらく、8因子の中でも特に重視する因子や、重視しない因子についての個人差も存在しているものと考えられる。そのことは、各因子と他の変数との関連性からも推測できるだろう。

すなわち、多面的に自分の「生き生き働いている」状態像を捉えると同時に、その中でも何が自分にとって重要で、何が重要でないのかについても考慮する必要があると考えられる。キャリアの転換期すなわち、入職時や転職時、あるいは異動や働き方が変化する時には、8因子に基づいた多面的な自己理解とその重みづけの判断をすることが望ましいのではないだろうか。日々の仕事において、自分の「働きがい」が見えなくなったり、迷ったりした時にも、この視点で考えることが役に立つだろう。

## ■「生き生き」働く調査研究のインプリケーション

### 第IV章のまとめ

第IV章において「生き生き」働く8因子がどのような理由で高くなったり低くなったりするのか、その要因を分析することによって、生き生き働く状態が形成されるメカニズムを示唆することを目指した。その結果、心理的個人差、組織風土、生活習慣が「生き生き」働く状態に影響を与えていることを示すことができた。

まず、性格やレジリエンス、グリット、認知のスタイルといった心理的個人差は8因子のいずれに対しても説明力があつた。すなわち、個人の心理的な違いによる影響を受けて8因子が形成されると考えられる。特に影響力が大きく見られたのは、個人の持つ「楽観性」と「行動力」であつた。また、こういった個人の特性に大きく受けていたのは8因子のうちの「強みの認識」と「オーナーシップ」であつた。なぜ、楽観的だったり行動力があると、「強みの認識」や、自分の仕事を柔軟に変化させられる「オーナーシップ」が高まるのかということについては今後さらなる分析が必要であろう。

次に、企業の組織風土からの影響を検討したところ、組織風土についても、8因子のそれぞれに対して説明力があることが示された。組織のあり方によって、個人が生き生き働けるかどうかが変わってくるため、好ましい組織を作ることが重要であることが改めて示された。組織風土からの影響の中でも特に影響が大きかったのは「個の尊重」因子である。次いで「自由闊達・開放的」「柔軟性・創造性・独自性」の影響が大きかった。8因子の中でも特に「居場所感」は組織風土の影響が強く、次いで「職務満足」について影響がみられた。「個の尊重」を重視することによって、個人の働く状態には大きな影響があると考えられる。

最後に、生活習慣についての分析結果についても、8因子のそれぞれに対して説明力が見られたが、「心理的個人差」や「組織風土」と比較すると説明力が弱かった。生活習慣の中では特に「十分な睡眠」と「家族とのかかわり」の影響が多くみられた。「家族関係」は仕事とは異なる場であるものの、「生き生き」働く状態に強く影響しており、ワークライフバランスの重要性や家庭環境の良さが仕事の状態にも影響する、スピルオーバーの影響について改めて示される結果となった。

### 第IV章のインプリケーション

生き生き働くためにはどうすればよいのかを考えるときに、個人の内的な要因が大きな影響を与えているのは確かであるが、組織の風土も同じく重要な要因であつた。特に大きな影響が見られた「個の尊重」には、個人に任せる、社内の情報の多くが共有されている、従業員のキャリアが重視している、といった項目が含まれている。この結果からは、一人ひとりの異なる志向や持ち味を知り、それが発揮できるような「場」をつくるということが、「生き生き働く」ための重要な要件であることが示唆されている。

また、生き生き働くことには、生活面での影響も大きく、家族関係がそのまま働き甲斐にも影響を与えるため、従業員の仕事以外の側面についても十分に配慮をする必要があることが示された。



## ■ 「生き生き」働く調査研究のインプリケーション

### 第V章のまとめ

第V章では「生き生き」働くことによって、我々の人生がどう変わっていくのか、どのような影響があるのかについて検討した。「生き生き」働くことが望ましいことを前提としてこれまで議論をしてきたが、本当にそうなのかどうかを示す必要がある。つまり、心身の健康や生きがいにまで好ましい影響を与えているのかどうかを示すことを目的とした。

ここでは「ポジティブ感情」「物事への積極的な関わり」「他者との良い関係」「人生の目的や意味の自覚」「達成感」「自尊感情」「主観的健康度」「ネガティブ感情」「孤独感」の9つを選択し、「生き生き」働いている8因子の状態によって、どのような影響があるのかを検討した。その結果、9つの変数の全てに対して、生き生き働く8因子からの一定の説明力があることが示された。

ここでは、8つの因子がそれぞれ異なる機能を有していることが示された。①「強みの認知」は自尊感情を高めること、②「有意味感」が人生の目的や意味を感じることに繋がること、③「オーナーシップ」が仕事における達成度やパフォーマンス、物事への積極的な関わりに影響していること、④「居場所感」が他者との良い関係や主観的な健康状態に結びつくこと、⑤「多忙感」は孤独感やネガティブ感情を高めてしまうこと、⑥「職務満足」が他者との良い関係やポジティブ感情を高めること、⑦「活力実感」がポジティブ感情や物事への積極的な関わりに影響をしていること、などである。⑧「持ち味発揮のみが相対的に影響力が低かったが、これについては個人やチームの業績への影響など、今後より詳細な分析を進める必要があるだろう。

### 第V章のインプリケーション

「生き生き働く」状態は、幸福感、心身の健康、パフォーマンスなどの人生の重要な側面に影響を与えている。すなわち、「生き生き」働くことは私たちの人生を充実させるために重要なファクターであるといえる。

人生を充実させることについても、かなり多様な価値観があるため、何を重要視するのかは個人によって異なるだろう。もちろん、ここで選択した9つ以外にも「生き生き働く」ことが、良い結果をもたらすこともあるだろう。本研究で得られた結果は、「生き生き働く」ための8因子が、働くこと以外の人生や生活を説明する要因になっているということだろう。

個人が求める幸せに応じた働き方があると考えれば、人生を設計するにあたって、本研究で得られた働く状態像との関連性の知見は役に立つだろう。

## 第VI章のまとめ

ここまでは、「心理的個人差からの検討」「組織風土からの影響」など、それぞれのテーマをもって分析してきたが、より大きな視点から「生き生き」働く状態について総合的な検討は行ってこなかった。例えば、「組織の影響は心理的な個人差の影響を考慮してもなお十分なものなのか」、「性別や年齢についても考慮すると、得られる結果はどうなるのか」といったことまで考慮すると、年齢や性別といった基本的な属性や、これまでに扱った変数を同時に扱って総合的なモデルを検討する必要がある。第VI章では、そういったことを踏まえて、段階的に総合的な分析を行った。

その結果、まず、経済状態や健康状態といった労働衛生要因や性別や年齢といった基本的な属性は8因子のすべてに対して影響を与えていることが示された。健康や経済状態が保たれることは生き生き働くことに繋がっている。しかし、それだけでは十分な説明力はなく、説明ができない部分は個人の心理特性としてのレジリエンスやパーソナリティ、グリットや認知のありかたから説明できることが示された。さらに、個人差や労働衛生要因の影響を加味しても、職場環境は重要であり、個の尊重や自由闊達・開放的、柔軟性・創造性・独自性な組織風土が生き生き働く感覚に結びついていることが示された。

## 第VI章のインプリケーション

「生き生き」働くためにはどうすればよいのかを考えることが本研究の目的であった。その生き生き働いている状態像は8つの因子から構成されており、多様であることが示された。人によって重要視する因子が異なっているため、必ずしもどのプロフィールが好ましいとは言い切れないが、何を重要視するかを意識すれば、個人の目標や目指す働き方を考えるうえで役に立つだろう。

さらに、その目指す姿を考えた時に、「組織は何をすればよいのか」「個人は何をすればよいのか」という問いが生まれる。例えば「強みの認識」を重視したいと考えた時にどうすべきか、という問いである。ここでの知見はそういった問いに対する答えを考えるうえで役に立つだろう。

総合的な分析を行うことによって、単に個人の性別や年齢といった属性や労働衛生要因だけについて考慮するだけでは不十分であることが示された。個人の心理的な要因や組織の特性などまで十分に考慮する必要があるといえるだろう。

8つの概念はいずれも単一の強い影響力を持つ要因だけで説明ができるものではないため、幅広い視点から個人の「生き生き」働く状態を作り出していく必要があると考えられる。



# Appendix

## GT表

SC1 あなたの性別をお答えください。(SA)

		回答数
全 体		9716
1	男性	4961
2	女性	4755

SC2\_1 あなたの年齢をお答えください。/歳 (NU)

		値
全 体		9716
1	最小値	18
2	最大値	89
3	平均値	46.00
4	標準偏差	13.66

SC3 現在、どちらにお住まいですか。(SA)

		回答数
全 体		9716
1	北海道	386
2	青森県	96
3	岩手県	72
4	宮城県	200
5	秋田県	85
6	山形県	101
7	福島県	119
8	茨城県	150
9	栃木県	102
10	群馬県	119
11	埼玉県	524
12	千葉県	462
13	東京都	1235
14	神奈川県	718
15	新潟県	193
16	富山県	144
17	石川県	148
18	福井県	111
19	山梨県	46
20	長野県	126
21	岐阜県	160
22	静岡県	250
23	愛知県	631
24	三重県	131
25	滋賀県	73
26	京都府	205
27	大阪府	668
28	兵庫県	421
29	奈良県	95
30	和歌山県	57

31	鳥取県	46
32	島根県	52
33	岡山県	145
34	広島県	236
35	山口県	88
36	徳島県	53
37	香川県	72
38	愛媛県	103
39	高知県	45
40	福岡県	472
41	佐賀県	60
42	長崎県	85
43	熊本県	126
44	大分県	68
45	宮崎県	64
46	鹿児島県	80
47	沖縄県	93
48	海外	0

SC4 あなたの最終卒業校は次のどれですか。(SA)

		回答数
全体		9716
1	小学校・中学校	244
2	高等学校	3666
3	専修各種学校（専門学校）	1671
4	短期大学	1147
5	高等工業専門学校	158
6	大学	2509
7	大学院修士課程	251
8	大学院博士課程	70

SC5 あなたは下記の学校を中退した経験がありますか。(MA)

		回答数
全体		9716
1	高等学校中退	244
2	専修各種学校（専門学校）中退	219
3	短期大学中退	49
4	高等工業専門学校中退	47
5	大学中退	329
6	大学院修士課程中退	80
7	大学院博士課程中退	23
8	中退経験はない	8744

SC6 あなたの仕事における就業の形態を教えてください。  
2つ以上の就業形態についていた場合は、主な就業形態を教えてください。(SA)

		回答数
全 体		9716
1	会社・団体等に雇われている	8316
2	会社などの役員	442
3	自営業主（雇い人あり）	186
4	自営業主（雇い人なし）	593
5	家族従業者（飲食店・卸小売店・農業等の家族従業者）	179
6	内職	0
7	現在働いていない	0

SC7 あなたの仕事について、勤め先での呼称を教えてください。(SA)

		回答数
全 体		9716
1	正規の職員・従業員	6491
2	パート・アルバイト	1947
3	労働者派遣事業所の派遣社員	263
4	契約社員	517
5	嘱託	119
6	その他	379

SC8 あなたの勤務先の業種は何ですか。(SA)

		回答数
全 体		9716
1	農林漁業	83
2	鉱業	13
3	建設業	626
4	製造業	1623
5	電気・ガス・熱供給・水道業	154
6	情報通信業	443
7	運輸業	509
8	卸売・小売業	1125
9	金融・保険業	308
10	不動産業	257
11	飲食店、宿泊業	277
12	医療・福祉	1179
13	教育・学習支援	373
14	サービス業	1538
15	公務	401
16	他に分類されないもの	807

SC9 あなたの勤務先の従業員数（アルバイト・パートを含む人数）は会社全体でどれくらいですか。（SA）

全体		回答数
全体		9716
1	4人以下	1285
2	5～9人	741
3	10～19人	797
4	20～29人	518
5	30～49人	686
6	50～99人	1010
7	100～299人	1266
8	300～499人	575
9	500～999人	628
10	1000～1999人	507
11	2000～4999人	452
12	5000人以上	976
13	公務（官公庁）	275

SC10 あなたの職種は何ですか。（SA）

全体		回答数
全体		9716
1	家政婦（夫）、ホームヘルパーなどのサービス職業	77
2	理美容サービス職業	87
3	飲食物調理職業	204
4	接客・給仕職業	516
5	施設管理サービス	121
6	その他のサービス職業従事者	530
7	保安・警備職	100
8	農林漁業関連職	57
9	ドライバー	198
10	その他の運輸・通信従事者	171
11	製造・生産工程作業員	773
12	清掃・配達・その他の労務職	113
13	会社・団体等管理職	468
14	一般事務職	1769
15	企画・販促系事務職	105
16	財務・会計・経理	331
17	営業従事者	352
18	O A 機器オペレーター	38
19	商品販売従事者	163
20	仲介・代理・仲立ち	16
21	その他の事務従事者	127
22	農林水産業・食品技術者	15
23	機械・電気技術者	158
24	鉱工業技術者（機械・電気技術者を除く）	0
25	建築・土木・測量技術者	230

26	ソフトウェア・インターネット関連技術者	302
27	インターネット関連専門職	37
28	その他の技術者	99
29	医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	98
30	保健師、助産師、看護師	217
31	医療技術者	193
32	その他の保健医療専門職	70
33	社会福祉専門職	226
34	法務関連専門職	22
35	経営関連（公認会計士・税理士）専門職	31
36	文芸家、記者、編集者	15
37	美術家、写真家、デザイナー	55
38	コンサルタント	24
39	金融関連専門職	40
40	ゲーム関連専門職	2
41	広告・出版・マスコミ専門職	69
42	印刷関連専門職	27
43	ファッション・インテリア関連専門職	31
44	その他の専門的・技術的職業	291
45	その他の職種	1148

SC11 勤務先での役職は次のどれにあてはまりますか。  
名称が異なる場合も、職階（職位）が近いと思われるものをお選びください。（SA）

		回答数
全体		9716
1	代表取締役・役員・顧問	1255
2	部長クラスの管理職	219
3	部長クラスと同待遇の専門職	96
4	課長クラスの管理職	340
5	課長クラスと同待遇の専門職	143
6	係長・主任クラスの管理職	467
7	係長・主任クラスと同待遇の専門職	565
8	役職にはついていない	6631

SC12\_1 あなたの仕事における平均的な1週間の総労働日数と総労働時間はどれくらいでしたか。  
仕事を休んでいた方は、働いているときのことをお答えください。/週に日（NU）

		値
全体		9716
1	最小値	1
2	最大値	7
3	平均値	4.92
4	標準偏差	0.92

SC12\_2 あなたの仕事における平均的な1週間の総労働日数と総労働時間はどれくらいでしたか。  
仕事を休んでいた方は、働いているときのことをお答えください。/週に/合計で時間 (NU)

		値
全体		9716
1	最小値	1
2	最大値	140
3	平均値	37.65
4	標準偏差	14.10

SC13 あなたの仕事における給与支払い方法は次のどれですか。(SA)

		回答数
全体		9716
1	月給制	7313
2	週給制	38
3	日給制	337
4	時給制	1131
5	年俸制	280
6	給与払いではない	617

SC14\_1\_MT 次のことは、あなたの仕事にどれくらいあてはまりますか。(SA)

		該当数	あてはまる	あてはまら かという と	ど ちら とも いえ ない	あ ど ち ら か と い う と	あ て は ま ら な い
SC14_1	勤務日を選ぶことができる	9716	1592	1410	1259	912	4543
SC14_2	勤務時間を選ぶことができる	9716	1258	1206	1279	1019	4954
SC14_3	働く場所を選ぶことができる	9716	742	590	1232	928	6224

SC15 あなたは社会人になってから、これまでに退職（会社や団体を辞めること）をしたことがありますか。  
退職したことがある方は、回数を教えてください。(SA)

		回答数
全体		9716
1	0回（退職したことはない）	2863
2	1回	2035
3	2回	1642
4	3回	1312
5	4回	590
6	5回	560
7	6回～10回	563
8	11回以上	151

SC16 あなたは社会人になってから、これまでに異動（部署や勤務地が変わること）をしたことがありますか。  
異動したことがある方は、回数を教えてください。（SA）

全体		回答数
1	0回（異動したことはない）	5196
2	1回	1332
3	2回	931
4	3回	717
5	4回	351
6	5回	300
7	6回～10回	615
8	11回以上	274

SC17 異動がある方にお聞きます。そのうち、予期せぬ異動は何回ありましたか。（SA）

全体		回答数
1	0回	1691
2	1回	1411
3	2回	614
4	3回	302
5	4回	128
6	5回	121
7	6回～10回	180
8	11回以上	73

SC18 過去1年間で主な仕事以外に収入を伴う労働（副業・兼業）をしましたか。（SA）

全体		回答数
1	はい	1419
2	いいえ	8297

SC19 過去1年間で、あなたがしていた副業・兼業の平均的な1週間の総労働時間をお答えください。（SA）

全体		回答数
1	1週間の総労働時間	446
2	不規則なので週単位では答えられない	973

SC20\_1 現在の勤務先の勤続年数をお答えください。／年（NU）

全体		値
1	最小値	0
2	最大値	60
3	平均値	11.80
4	標準偏差	11.16



SC20\_2 現在の勤務先の勤続年数をお答えください。/カ月 (NU)

		値
全体		9716
1	最小値	0
2	最大値	11
3	平均値	5.30
4	標準偏差	3.19

SC21\_1 現在の職種の経験年数をお答えください。/年 (NU)

		値
全体		9716
1	最小値	0
2	最大値	65
3	平均値	12.74
4	標準偏差	11.52

SC21\_2 現在の職種の経験年数をお答えください。/カ月 (NU)

		値
全体		9716
1	最小値	0
2	最大値	11
3	平均値	5.00
4	標準偏差	3.28

SC22\_1 あなたがお勤めの企業についてお聞きます。定年は何歳までですか。/歳 (NU)

		値
全体		8937
1	最小値	60
2	最大値	999
3	平均値	66.49
4	標準偏差	48.32

SC23 あなたがお勤めの企業についてお聞きます。定年後の雇用延長はありますか。(SA)

		回答数
全体		8937
1	ない	4784
2	ある	4153

SC23\_SNT2\_1 あなたがお勤めの企業についてお聞きます。定年後の雇用延長はありますか。/ある (NU)

		値
全体		4153
1	最小値	65
2	最大値	999
3	平均値	69.23
4	標準偏差	25.81

SC24 あなたの労働時間帯を教えてください。(SA)

全体		回答数
1	日勤のみ	8262
2	2交代勤務	667
3	3交代勤務	351
4	夜勤のみ	209
5	その他	227

SC25 あなたの通勤時間を教えてください。(SA)

全体		回答数
1	0	648
2	5	595
3	10	1082
4	15	1192
5	20	1020
6	25	448
7	30	1264
8	35	218
9	40	636
10	45	401
11	50	385
12	55	88
13	60	814
14	65	70
15	70	182
16	75	83
17	80	114
18	85	14
19	90	204
20	95	15
21	100	41
22	105	10
23	110	24
24	115	5
25	120	72
26	125	5
27	130	9
28	135	3
29	140	8
30	145	2
31	150	4
32	155	0
33	160	2
34	165	1

35	1 7 0	3
36	1 7 5	0
37	1 8 0分以上	54

SC26 あなたは昨年1年間（2018年4月から2019年3月）に取得した有休の日数を教えてください。（SA）

		回答数
全 体		9716
1	0	2697
2	1	163
3	2	334
4	3	403
5	4	242
6	5	806
7	6	335
8	7	289
9	8	290
10	9	101
11	1 0	1290
12	1 1	122
13	1 2	308
14	1 3	94
15	1 4	154
16	1 5	444
17	1 6	107
18	1 7	55
19	1 8	125
20	1 9	36
21	2 0	782
22	それ以上	539

SC27 あなたは昨年1年間（2018年4月から2019年3月）に疾病を理由に休みましたか。休んだ方は日数を教えてください。（SA）

		回答数
全 体		9716
1	休んでない	7543
2	休んだ	2173

SC27\_SNT2\_1 あなたは昨年1年間（2018年4月から2019年3月）に疾病を理由に休みましたか。休んだ方は日数を教えてください。／休んだ（NU）

		値
全 体		2173
1	最小値	1
2	最大値	365
3	平均値	9.62
4	標準偏差	27.65

SC28 中学3年生の頃、あなたの学業の成績は、学年全体の中でどれくらいでしたか。(SA)

全 体		回答数
1	上のほう	9716
2	やや上のほう	1716
3	真ん中あたり	2277
4	やや下のほう	3613
5	下のほう	1300
		810

Q1\_1\_MT あなたは仕事以外の以下の活動をどの程度おこなっていますか。もっとも近いものを一つ選んでください。(SA)

	該当数	全くおこなっていない	(ほとんど年に数回以下)	(めつた月に1回以下)	(時々月に数回)	(よく週間に1回)	(とてもよく数回)	(ほぼ毎日)	
Q1_1	自己啓発活動(仕事とは直接には関係のないことを学ぶ)	9716	5740	1336	787	1031	340	258	224
Q1_2	地域・社会活動(町内会やボランティアなど、社会・地域の一人として活動する)	9716	5872	1716	968	804	193	92	71
Q1_3	家族の一員としての活動(自身の家族が良好な状態を保つために活動する)	9716	3588	912	833	1458	948	641	1336
Q1_4	芸術・趣味・スポーツ活動(興味・関心のある芸術・趣味・スポーツ活動を行う)	9716	3374	1176	1088	1666	1083	862	467
Q1_5	上記以外の余暇活動(くつろぎ、レジャー、友人との交流などを通して、安息や心の充実をはかる)	9716	2705	1091	1501	2495	1124	503	297
Q1_6	自動車を運転する	9716	2797	524	405	639	902	1128	3321
Q1_7	自転車に乗る	9716	4641	1099	722	853	630	803	968
Q1_8	1キロ以上歩く	9716	2815	1011	1138	1440	938	1100	1274
Q1_9	30分以上の運動をする	9716	3788	1237	988	1104	920	1000	679
Q1_10	1時間以上、パソコンを用いて何らかの作業を行う	9716	1749	497	432	764	624	1372	4278
Q1_11	朝食を食べる	9716	1103	372	313	513	380	884	6151
Q1_12	家族と一緒に食事をする	9716	1614	571	528	654	713	1341	4295
Q1_13	家族と30分以上会話する	9716	1633	601	682	955	874	1337	3634
Q1_14	家族と一緒にどこかへ出かける	9716	1817	1099	1224	2036	1843	947	750
Q1_15	職場の同僚と一緒に夕食をとる	9716	3867	2165	1689	1108	371	225	291
Q1_16	自分にとって十分な睡眠時間を確保する	9716	1000	442	637	1538	1660	2058	2381
Q1_17	残業をする	9716	3102	1078	1007	1566	941	1221	801
Q1_18	持ち帰って仕事をする	9716	6259	1103	765	686	381	257	265
Q1_19	お酒を飲む	9716	3093	830	865	1242	987	1091	1608
Q1_20	タバコを吸う	9716	6951	196	155	205	135	160	1914

Q2\_1\_MT 以下の項目はあなたにどの程度あてはまりますか。最も近いものを一つ選んでください。(SA)

		全くあてはまらない	あてはまらない	どちらともいえない	あてはまる	非常にあてはまる	
Q2_1	自分にはいろいろな良い素質があると思う	9716	786	1296	4820	2412	402
Q2_2	自分のことを好ましく感じる	9716	1049	1572	4977	1789	329
Q2_3	自分の強み（長所）をよく知っている	9716	792	1462	4515	2511	436
Q2_4	自分が一番得意なことが何なのかを知っている	9716	776	1536	4378	2467	559
Q2_5	自分がどんな時に一番ちからを発揮できるか知っている	9716	874	1664	4811	2012	355
Q2_6	周りの人は、私の強み（長所）を把握している	9716	966	1646	5292	1600	212
Q2_7	困難な出来事が起きても、どうにか切り抜けることができると思う	9716	624	1051	4367	3170	504
Q2_8	どんなことでも、たいてい何とかかなりそうな気がする	9716	607	1177	3948	3361	623
Q2_9	たとえ自信がないことでも、結果的に何とかかなると思う	9716	600	1232	4509	2945	430
Q2_10	つらいことでも我慢できる方だ	9716	674	1369	4192	2964	517
Q2_11	嫌なことがあっても、自分の感情をコントロールできる	9716	772	1722	4490	2358	374
Q2_12	自分は体力がある方だ	9716	1430	2280	3677	1921	408
Q2_13	交友関係が広く、社会的である	9716	1936	2566	3681	1248	285
Q2_14	自分から人と親しくなることが得意だ	9716	1469	2161	4150	1584	352
Q2_15	私は世界中のすべての国を訪れたことがある	9716	9716	0	0	0	0
Q2_16	昔から、人との関係をとるのが上手だ	9716	1317	2034	4331	1713	321
Q2_17	自分は粘り強い人間だと思う	9716	785	1494	4148	2717	572
Q2_18	決めたことを最後までやりとおすことができる	9716	568	1131	4479	2901	637
Q2_19	努力することを大事にする方だ	9716	506	921	4012	3487	790
Q2_20	始めたことは何でもあれやうり遂げる	9716	631	1388	4836	2394	467
Q2_21	三川俊樹 (2004). 認知の歪みと主観的不健康感の関係 追手門学院大学人間学部紀要, 16, 17-29. を参考に項目作成						
Q2_22							
Q2_23							
Q2_24							
Q2_25							
Q2_26							
Q2_27							
Q2_28							
Q2_29							

Q3\_1\_MT 以下の項目はあなたにどの程度あてはまりますか。最も近いものを一つ選んでください。(SA)

		全くあてはまらない	あてはまらない	どちらともいえない	あてはまる	非常にあてはまる
Q3_1	仕事をする上での自分の性格の強み・弱みを知っていると思う	9716	556	1052	4307	440
Q3_2	私には仕事に活かせる個性があると思う	9716	632	1281	4492	433
Q3_3	仕事に活かせる私らしさがあると思う	9716	632	1168	4397	426
Q3_4	私には仕事に活かせる特技があると思う	9716	731	1452	4592	440
Q3_5	私には仕事に活かせる専門的な知識があると思う	9716	833	1551	4321	502
Q3_6	私には仕事に活かせる専門的なスキルがあると思う	9716	864	1632	4360	467
Q3_7	私には仕事に活かせる人にはない経験があると思う	9716	833	1570	4609	476
Q3_8	私には仕事に活かせる強みがあると思う	9716	758	1399	4647	442
Q3_9	仕事に活かせる資格を持っているほうだと思う	9716	1377	1966	4024	461
Q3_10	学んだ内容を使う場がある	9716	822	1586	4315	510
Q3_11	普段から、ひとと対話し、意見や感想をもらうようにしている	9716	806	1686	4832	320

Q4\_1\_MT 以下の項目は普段のあなた自身にどのくらいあてはまりますか。最も近いものを一つ選んでください。(SA)

		全く違うと思う	おおよそ違うと思う	少し違うと思う	少しそう思う	まあまあそう思う	強くそう思う
Q4_1	活発で、外向的だと思う	9716	1543	1669	2734	2402	1077
Q4_2	ひかえめで、おとなしい方だと思う	9716	642	1115	2932	2882	1526
Q4_3	他人に不満をもち、めめごとを起こしやすいと思う	9716	1544	2441	3173	1915	476
Q4_4	人に気をつかう、やさしい人間だと思う	9716	435	552	2400	4108	1756
Q4_5	しっかりしていて、自分に厳しいと思う	9716	689	1052	3561	3084	1037
Q4_6	うっかりしている方だと思う	9716	537	1018	2840	3427	1307
Q4_7	心配性で、うろたえやすいと思う	9716	659	1081	3000	3070	1220
Q4_8	冷静で、気分が安定していると思う	9716	681	951	3313	3419	1100
Q4_9	新しいことが好きで、変わった考えをもっていると思う	9716	837	1276	3556	2822	917
Q4_10	発想力に欠けた、平凡な人間だと思う	9716	526	846	3056	3375	1259

Q5\_1\_MT 以下の項目は普段のあなた自身にどのくらいあてはまりますか。最も近いものを一つ選んでください。(SA)

		該 当 数	あ ま り そ う 思 わ な い	あ る 程 度 そ う 思 う	常 に そ う 思 う
Q5_1	自分の健康のことを心配することがありますか	9716	2061	5397	2258
Q5_2	体のいろいろな部分が痛みますか	9716	4480	4089	1147
Q5_3	胸の鼓動や動悸のために困っていますか	9716	6951	2247	518
Q5_4	ひどくめまいがして困っていますか	9716	7331	1938	447
Q5_5	非常に疲れやすいですか	9716	4788	3669	1259
Q5_6	不眠のために困っていますか	9716	6173	2737	806

Q6\_1\_MT 次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。

各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。最も近いものを一つ選んでください。(SA)

		該 当 数	全 く な い	(ほ と ん ど 感 じ な い 1 年 に ど 数 回 以 下)	(め つ た に 感 じ な い 1 ヶ 月 に 1 回 以 下)	(時 々 感 じ る 1 ヶ 月 に 数 回)	(よ く 感 じ る 1 週 間 に 1 回)	(と て も よ く 感 じ る 1 週 間 に 数 回)	(い つ も 感 じ る 毎 日)
Q6_1	仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	9716	2798	1161	1601	2197	927	658	374
Q6_2	職場では、元気が出て精神的になるように感じる	9716	2725	1150	1723	2116	958	672	372
Q6_3	仕事に熱心である	9716	2125	844	1235	2441	1410	1002	659
Q6_4	仕事は、私に活力を与えてくれる	9716	2532	1031	1574	2175	1156	782	466
Q6_5	朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる	9716	2900	1154	1712	1948	980	623	399
Q6_6	仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる	9716	2845	1147	1684	2024	968	663	385
Q6_7	自分の仕事に誇りを感じる	9716	2456	995	1449	2229	1172	817	598
Q6_8	私は仕事にのめり込んでいる	9716	2874	1200	1882	1935	928	563	334
Q6_9	仕事をしていると、つい夢中になってしまう	9716	2597	980	1535	2278	1133	735	458

Q7\_1\_MT 以下の項目は、普段のあなたの職業生活にどのくらいあてはまりますか。最も近いものを一つ選んでください。(SA)

		該 当 数	全 く あ て は ま ら な い	あ て は ま ら な い	ど ち ら と も い え な い	あ て は ま る	非 常 に あ て は ま る
Q7_1	今の仕事では、自分の性格が活かしていると思う	9716	1139	1267	4228	2577	505
Q7_2	今の仕事では、自分の強みが活かしていると思う	9716	1244	1426	4251	2318	477
Q7_3	今の仕事では、私らしさが活かしていると思う	9716	1179	1390	4231	2454	462
Q7_4	今の仕事では、高校や大学等の学校で学んだ知識が活かしていると思う	9716	2266	2185	3555	1365	345
Q7_5	今の仕事では、高校や大学等の学校で経験したことが活かしていると思う	9716	2246	2185	3587	1346	352
Q7_6	今の仕事では、専門的な知識が活かしていると思う	9716	1552	1566	3778	2249	571
Q7_7	今の仕事では、専門的なスキルが活かしていると思う	9716	1544	1619	3757	2261	535
Q7_8	今の仕事では、私なりの仕事の進め方ができていると思う	9716	993	1083	3680	3289	671
Q7_9	自分の好きなことと今の仕事はマッチしていると思う	9716	1423	1543	4094	2155	501
Q7_10	自分のやりたいことと今の仕事はマッチしていると思う	9716	1412	1588	4127	2107	482
Q7_11	私の個性と今の仕事はマッチしていると思う	9716	1174	1332	4284	2431	495
Q7_12	私は日本語を理解できない	9716	9716	0	0	0	0
Q7_13	私は人から頼りにされている	9716	926	1256	4635	2502	397
Q7_14	私は役に立っている	9716	790	1041	4455	2942	488
Q7_15	自分にしかできない役割がある	9716	1007	1231	4205	2656	617
Q7_16	私は人の支えになっている	9716	973	1365	4940	2111	327
Q7_17	居心地のよさを感じる	9716	1067	1359	4425	2442	423
Q7_18	落ち着いた気持ちでいられる	9716	911	1342	4561	2537	365
Q7_19	安心していられる	9716	978	1343	4592	2436	367
Q7_20	私は大切にされている	9716	977	1269	4823	2277	370
Q7_21	いつも自分を見失わないでいられる	9716	811	1269	4792	2477	367
Q7_22	いつでもゆるがない自分をもっている	9716	915	1505	4882	2016	398
Q7_23	これが自分だと実感できるものがある	9716	1012	1494	4749	2111	350
Q7_24	ありのままの自分でいいのだと感じる	9716	771	1135	4417	2811	582
Q7_25	職場での自分への期待を知っている	9716	1118	1426	4712	2090	370
Q7_26	上司、または職場の誰かが、私を人として気にかけている	9716	1061	1168	4508	2528	451
Q7_27	職場で自分の仕事を奨励している人がいる	9716	1158	1403	4859	1982	314
Q7_28	職場で自分の意見が重視される	9716	1178	1415	4696	2066	361
Q7_29	過去半年間、職場の誰かが私の成長について話してくれた	9716	1865	1957	4334	1316	244



Q8\_1\_MT あなたは仕事において次の各要素でA Bどちらに近いと、生き生き働けますか？ (SA)

	該当数	Aに近いです	Aどちらに近いかというところ	どちらとも言えない	Bどちらに近いです	Bに近いです
Q8_1 一人で取り組む／他者と協働する	9716	1678	3104	2953	1531	450
Q8_2 スピードが求められる仕事／じっくり取り組める仕事	9716	768	2445	3825	2014	664
Q8_3 自分で一から仕事を創る／決まった仕事を頼まれる	9716	589	1677	3889	2323	1238
Q8_4 一つのことを突き詰める仕事／多様な業務をする仕事	9716	701	1957	4223	2032	803
Q8_5 仕事は収入を得る手段／仕事は自己実現のための手段	9716	2696	2781	3312	746	181
Q8_6 仕事を計画通りに進められる／柔軟に進められる	9716	801	2412	4435	1709	359
Q8_7 ゴールを自分で決める／ゴールを示される	9716	855	2394	4396	1449	622
Q8_8 仕事の進め方を自分で決める／仕事の進め方を人が決める	9716	1277	3090	4020	969	360
Q8_9 自分にしかできない役割がある／自分の役割を替わってくれる人がいる	9716	1063	2564	4506	1076	507
Q8_10 個人の成果が認められる仕事／チームの成果が認められる仕事	9716	909	2043	5162	1141	461

Q9\_1\_MT あなたの仕事の捉え方についてお伺いします。以下の項目にどのくらいあてはまりますか。最もあてはまるものを1つ選んでください。(SA)

	該当数	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	ややあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	非常にあてはまる	きわめてよくあてはまる
Q9_1 私は有意義なキャリアを見つけた	9716	1441	1074	1108	4021	1506	392	174
Q9_2 私は、仕事が自分の成長に寄与するものとみている	9716	1094	886	1080	3892	2076	503	185
Q9_3 私の仕事は世の中に対して何の意味も持たない	9716	1465	1572	1766	3794	726	217	176
Q9_4 私は、自分の仕事が人生にどのような意味をもたらすのか理解している	9716	819	645	1087	4716	1780	474	195
Q9_5 私は、自分の仕事が世の中によい影響を生むことを知っている	9716	798	648	1072	4667	1811	490	230
Q9_6 私の仕事は、私自身をより理解するのに役立つ	9716	937	738	1166	4743	1578	382	172
Q9_7 私は、やりがいのある仕事を発見した	9716	1005	777	1102	4035	1844	651	302
Q9_8 私の仕事は世の中を理解するのに役立つ	9716	964	734	1125	4718	1583	419	173
Q9_9 私が行う仕事は重要な役割を果たしている	9716	839	653	1011	4324	1985	637	267

Q10\_1\_MT 普段のあなたの職業生活は、以下の項目にどれくらいあてはまりますか。最も近いものを一つ選んでください。(SA)

	該当数	全くあてはまらない	ややあてはまらない	あてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	あてはまる	非常にあてはまる	
Q10_1	仕事をしやすくするために必要な作業を追加したり不必要な作業を減らしたりする	9716	563	328	842	4182	2467	962	372
Q10_2	必要と感じれば新たな作業を自分の仕事に加える	9716	590	367	846	3981	2531	1016	385
Q10_3	仕事の中身や作業手順を自分が望ましいと思うように変更する	9716	609	417	952	4149	2318	895	376
Q10_4	仕事を通じて積極的に人と関わる	9716	802	525	1184	4171	1961	771	302
Q10_5	仕事を通じて関わる人の数を増やしていく	9716	878	555	1316	4519	1639	595	214
Q10_6	仕事で関係する人々の状況を把握し、相手の便宜をはかる	9716	606	440	946	4460	2220	818	226
Q10_7	自分の担当する仕事を見つめ直すことによって、やりがいのある仕事に見立てる	9716	723	477	1067	4852	1771	618	208
Q10_8	自分の担当する仕事を単なる作業の集まりではなく、全体として意味のあるものだと考える	9716	662	398	877	4562	2033	868	316
Q10_9	自分の担当する仕事の目的がより社会的に意義のあるものであると捉えなおす	9716	784	484	1145	5002	1559	546	196
Q10_10	違うやり方を学んで試したりするなど、変化し続けている	9716	691	490	1139	4586	1981	603	226
Q10_11	仕事に対する発想が柔軟である	9716	678	485	1139	4545	1920	699	250
Q10_12	自分がかかわっている仕事の全体像を把握し、計画的に進めている	9716	552	398	862	4155	2378	1012	359
Q10_13	仕事の進め方が効率的である	9716	534	403	965	4409	2193	878	334
Q10_14	職場には仕事以外の場（休憩場所など）が整っている	9716	1022	598	1285	4077	1689	706	339
Q10_15	強いプレッシャーなどで気負わず、のびのび働いている	9716	802	603	1236	4116	1864	786	309
Q10_16	自分で新たな仕事を創っている	9716	1040	603	1584	4428	1388	479	194
Q10_17	仕事の進め方などについて、自己管理ができています	9716	508	354	806	4057	2524	1089	378
Q10_18	プロの誇りを持って働いている	9716	754	473	993	4133	1918	957	488
Q10_19	己の意志を貫いている	9716	620	428	1063	4656	1868	755	326
Q10_20	自分で仕事の内容ややり方を決めている	9716	593	387	934	3831	2411	1106	454
Q10_21	周囲の人間関係を大切にし、職場の雰囲気をよくしている	9716	608	405	861	4381	2209	914	338
Q10_22	他者や社会に貢献している	9716	718	463	1078	4562	1899	720	276
Q10_23	私の職場では、同僚の家族にも気を配っている	9716	1160	593	1320	4387	1513	542	201
Q10_24	仕事を楽しむようにしている	9716	788	473	1098	3922	2210	846	379
Q10_25	仕事とプライベートを切り替えることができています	9716	406	370	824	3519	2202	1512	883
Q10_26	好奇心を持って仕事を進めている	9716	788	498	1260	4233	1927	733	277
Q10_27	行動力がある	9716	724	535	1309	4169	1869	786	324
Q10_28	この項目には「ややあてはまる」を選んでください。	9716	0	0	0	0	9716	0	0
Q10_29	大変な時にも動じないように心掛けている	9716	533	358	899	4162	2456	962	346
Q10_30	職場の人と信頼関係を築いている	9716	641	415	759	4125	2380	1056	340

Q10_31	仕事のゴールを明確にしている	9716	571	383	989	4482	2028	907	356
Q10_32	組織の中で発言力がある	9716	1165	633	1392	4154	1482	629	261
Q10_33	あなたは経済的に不安・心配のない生活ができていますか？	9716	1326	773	1339	3798	1516	712	252

Q11\_1\_MT 普段のあなたの職業生活において、以下の項目にどの程度満足していますか。最も近いものを一つ選んでください。(SA)

	該当数	不満足	やや不満足	どちらともいえない	やや満足	満足	
Q11_1	給与	9716	1942	2621	3190	1557	406
Q11_2	会社の社会的イメージ	9716	768	1327	4999	2068	554
Q11_3	人事評価の方法	9716	1236	1726	5147	1269	338
Q11_4	仕事を通じての自己成長	9716	788	1300	5321	1892	415
Q11_5	仕事内容	9716	742	1288	4236	2768	682
Q11_6	仕事上の責任	9716	713	1144	4767	2463	629
Q11_7	上司からの信任	9716	779	1074	5137	2158	568
Q11_8	社内の人間関係	9716	854	1161	4619	2411	671
Q11_9	自分の雇用形態（正規職員、パート・アルバイトなど）	9716	625	866	4070	2347	1808

Q12\_1\_MT あなたの職場について、次のことはどれくらいあてはまりますか。(SA)

	該当数	ほとんど感じない	時々感じる	しばしば感じる	いつも感じる	
Q12_1	急いでいて、時間と競争しているようだと感じる	9716	2818	3861	2084	953
Q12_2	同僚が仕事を切り上げた後にも自分が働き続けているのに気づく	9716	4513	2945	1805	453
Q12_3	私にとって重要なのは、やっていることが面白くないときでも一生懸命に働くことだ	9716	2798	3736	2493	689
Q12_4	常に忙しく、一度に多くの仕事に手を出している	9716	3437	3651	1966	662
Q12_5	一生懸命働くように自分を駆り立てている何かを、自分の中に感じることもある	9716	3569	3656	1999	492
Q12_6	楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる	9716	2840	3750	2328	798

Q19 現在、配偶者（事実婚を含む）の方がいらっしゃいますか。（SA）

		回答数
全 体		9716
1	配偶者がいる	5037
2	配偶者はいない	4679

Q20 現在、恋人がいらっしゃいますか。（SA）

		回答数
全 体		4679
1	恋人がいる	1152
2	恋人はいない	3527

Q21 お子様はいらっしゃいますか。（SA）

		回答数
全 体		9716
1	いる	4628
2	いない	5088

Q22\_1 お子様の人数をご記入ください。／人（NU）

		値
全 体		4628
1	最小値	1
2	最大値	7
3	平均値	1.91
4	標準偏差	0.79

Q23\_1 お子様の年齢を教えてください。／第一子（NU）

		値
全 体		4628
1	最小値	0
2	最大値	59
3	平均値	22.80
4	標準偏差	13.19

Q23\_2 お子様の年齢を教えてください。／第二子（NU）

		値
全 体		3169
1	最小値	0
2	最大値	54
3	平均値	22.29
4	標準偏差	12.72

Q23\_3 お子様の年齢を教えてください。／第三子 (NU)

		値
全体		893
1	最小値	0
2	最大値	51
3	平均値	21.22
4	標準偏差	12.27

Q23\_4 お子様の年齢を教えてください。／第四子 (NU)

		値
全体		130
1	最小値	0
2	最大値	47
3	平均値	14.92
4	標準偏差	12.27

Q23\_5 お子様の年齢を教えてください。／第五子 (NU)

		値
全体		28
1	最小値	0
2	最大値	43
3	平均値	16.11
4	標準偏差	13.16

Q23\_6 お子様の年齢を教えてください。／第六子 (NU)

		値
全体		5
1	最小値	0
2	最大値	30
3	平均値	13.40
4	標準偏差	13.03

Q23\_7 お子様の年齢を教えてください。／第七子 (NU)

		値
全体		1
1	最小値	10
2	最大値	10
3	平均値	10.00
4	標準偏差	0.00

Q23\_8 お子様の年齢を教えてください。／第八子 (NU)

		値
全体		0
1	最小値	0
2	最大値	0
3	平均値	0.00
4	標準偏差	0.00

Q23\_9 お子様の年齢を教えてください。／第九子（NU）

		値
全体		0
1	最小値	0
2	最大値	0
3	平均値	0.00
4	標準偏差	0.00

Q23\_10 お子様の年齢を教えてください。／第十子（NU）

		値
全体		0
1	最小値	0
2	最大値	0
3	平均値	0.00
4	標準偏差	0.00

Q24 現在同居している人を、次の中からすべてお選びください。（MA）

		回答数
全体		9716
1	1人暮らし	2187
2	父（義理の父を含む）	1684
3	母（義理の母を含む）	2460
4	兄弟姉妹	771
5	祖父または祖母	203
6	配偶者（事実婚を含む）	4862
7	子ども	3284
8	孫	105
9	友人・ルームメイト・同僚	62
10	その他	102

Q25 生計を同じくする人のなかで、主な稼ぎ手はどなたですか。（SA）

		回答数
全体		9716
1	自分自身	6376
2	父（義理の父を含む）	837
3	母（義理の母を含む）	255
4	兄弟姉妹	134
5	祖父または祖母	8
6	配偶者（事実婚を含む）	1950
7	子ども	112
8	孫	0
9	その他	44

Q26\_1 あなたの1年間の年収（税込みの実績）をお答えください。／万円（NU）

		値
全体		9716
1	最小値	0
2	最大値	50000
3	平均値	397.70
4	標準偏差	621.50

Q27\_1 あなたの世帯全体の1年間の収入（税込みの実績）をお答えください。／万円（NU）

		値
全体		9716
1	最小値	1
2	最大値	999999
3	平均値	920.13
4	標準偏差	15304.81

Q13\_1\_MT あなたの職場について、次のことはどれくらいあてはまりますか。（SA）

		該当数	全くあてはまらない	あてはまらない	どちらともいえない	あてはまる	非常にあてはまる
Q13_1	長いものには巻かれる的な雰囲気がある	9716	659	1541	4355	2453	708
Q13_2	社内では事を荒立てないことが何よりも重要とされる	9716	436	1191	4856	2549	684
Q13_3	チームの和を乱すようなマイペースの行動をとると仲間から浮いてしまう	9716	498	1097	4715	2718	688
Q13_4	一般に管理者と部下の間の人間関係には、大変暖かい雰囲気が感じられる	9716	882	1355	5197	1929	353
Q13_5	上の者に対しても自由に物が言える雰囲気がある	9716	913	1339	4735	2344	385
Q13_6	一般にこの会社の上司は、部下の失敗や起こした問題に対して自ら最終責任をとってくれるところがある	9716	952	1282	5192	1902	388
Q13_7	何事も目先の状況にとらわれず、長期的視点で考えていくことが奨励される	9716	676	1170	5768	1770	332
Q13_8	短期的成果をある程度犠牲にしても、長期的成果の追求を重視するところがある	9716	725	1312	6073	1375	231
Q13_9	企業の社会的責任を追求していけば、利潤はおのずとついてくるという考え方が浸透している	9716	857	1306	6017	1306	230
Q13_10	ユニークなアイデアや新しい発想をつぎつぎと出し、それをどんどん実行していくことが強く求められる	9716	1079	1834	5349	1212	242
Q13_11	他のメンバーと同じような考えや意見をもつよりも、社員一人ひとりが自分なりの考えや意見をしっかり持つことが求められる	9716	809	1381	5891	1396	239

Q13_12	既存の考えや経験の枠にとらわれることなく、ものごとを柔軟に考えることが推奨される	9716	741	1192	5596	1896	291
Q13_13	綿密な計画を立ててから行動に移るよりも、まず行動をおこし、走りながら考えていくことが奨励される	9716	783	1731	5667	1304	231
Q13_14	きめ細かな意思決定よりも、粗くてもよいから迅速な意思決定が尊重される	9716	695	1662	5913	1271	175
Q13_15	企画案の作成にあたっては、タイミングとか、スピードをあまり気にしないで、いろいろな角度から慎重に検討をつづいた案が求められる	9716	751	1518	6084	1196	167
Q13_16	仕事面での成果が上がらないと、肩身の狭い思いをしなければならない	9716	833	1906	5164	1423	390
Q13_17	競争に勝った者がそれなりに報いられるところがある	9716	996	1712	5313	1384	311
Q13_18	どんなに苦勞しても、結果が悪ければ、相手にされないところがある	9716	822	1713	5347	1432	402
Q13_19	私の職場では適切なアドバイスが与えられることが多い	9716	895	1455	5449	1678	239
Q13_20	管理職は細かいことには口を出さず、任せてくれる	9716	813	1180	5308	2072	343
Q13_21	社内の情報には透明性があり、多くのことが共有されている	9716	970	1455	5376	1649	266
Q13_22	社員のキャリアを重視している	9716	1051	1529	5608	1328	200
Q13_23	明快なビジョンや戦略があり、みんなが共有している	9716	1051	1449	5663	1345	208
Q13_24	社員一人ひとりの幸福を追求している	9716	1155	1425	5544	1363	229

Q14\_1\_MT あなたがご自身の職場についてどのように感じているか、お伺いします。  
以下の項目について、「非常にあてはまる」から「全くあてはまらない」まで、近いものをそれぞれ1つずつ選んでください。(SA)

	該当数	全くあてはまらない	ややあてはまらない	あてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	あてはまる	非常にあてはまる	
Q14_1	この職場では、あなたがミスをしてしまうと、多くの場合責められることになる	9716	778	703	1884	3787	1510	612	442
Q14_2	この職場のメンバーは、問題が起きていたり困難な事案が生じていたりしても、それを提起することができる	9716	603	427	1155	4975	1815	577	164
Q14_3	この職場の人々は時々、他の人々に対して、「自分たちとは違う」として受け入れないことがある	9716	687	542	1732	4933	1177	387	258
Q14_4	この職場の中では、思いきったことをしても大丈夫だ	9716	878	577	1728	4738	1276	355	164
Q14_5	この職場の他のメンバーに助けを求めることは難しい	9716	776	719	2131	4249	1043	428	370
Q14_6	この職場の誰も、わざと私の努力を踏みにじるようなことはないだろう	9716	489	314	836	4643	1656	1198	580
Q14_7	この職場のメンバーと働いているとき、ほかの人には真似できない私のスキルや能力は評価され、役立てられている	9716	675	364	1071	5329	1493	576	208



Q15\_1\_MT 以下の文章をよく読んで、0～10段階の中から最も当てはまる回答の数字を一つ選んでください。(SA)

PERMA

伏島あゆみ・塩谷亨 (2018). PERMA-Profiler日本語版の心理統計量の検討 —成人標本251名を用いて  
— 日本心理学会第82回大会発表論文集 2AM-033 を参考に作成

Q18 あなたはここ1カ月の間、生き生き働いていましたか？（SA）

		回答数
全 体		9716
1	全くあてはまらない	1606
2	あてはまらない	1603
3	どちらともいえない	3647
4	あてはまる	2342
5	非常にあてはまる	518

## ■参考文献 1

### ●日本語版Ten Item Personality Inventory (TIPI-J)

パーソナリティ5因子尺度

小塩真司・阿部晋吾・カトローニ ピノ (2012). 日本語版Ten Item Personality Inventory (TIPI-J)作成の試み パーソナリティ研究, 21, 40-52.

### ●自尊感情

2項目で測定する自尊感情尺度、精神的健康の指標にも

箕浦有希久・成田健一 (2013). 2項目自尊感情尺度の開発および信頼性・妥当性の検討 感情心理学研究, 21, 37-45.

### ●レジリエンス尺度(資質のみ使用)

心理的回復力尺度、2因子の尺度であるが資質のみ調査に使用

平野真理 (2010). レジリエンスの資質的要因・獲得的要因の分類の試み —二次元レジリエンス要因尺度(BRS)の作成 パーソナリティ研究, 19, 94-106

### ●Grit

西川一ニ・奥上紫緒里・雨宮 俊彦(2015). 日本語版Short Grit (Grit-S)尺度の作成 パーソナリティ研究, 24, 167-169.

### ●強み認識尺度(4項目のみ調査に使用)

個人の持つ強みをどの程度、認識しているのかを測定する尺度

高橋誠・森本哲介 (2015) 日本語版強み認識尺度の信頼性・妥当性の検討 パーソナリティ研究, 24, 170-172.

### ●有意味感

仕事に対する意味づけ、価値づけを尋ねる項目

正木澄江 (2016). 日本語版意味深い仕事尺度(J-WAMI)の作成と仕事関連変数への影響の検討 産業・組織心理学会第32回大会論文集, pp.45-48.

### ●心理的安全性

丸山淳市・藤桂 (2019). 塞ぐ職場にユーモアを—職場ユーモアが心理的安全性を介して創造性に及ぼす影響— 日本心理学会第83回大会発表論文集, 17-3C

### ●認知の歪み尺度

認知の歪みの定義や尺度を参照し、3因子を選択し、項目を抜粋した。

三川俊樹 (2004). 認知の歪みと主観的不健康感の関係 追手門学院大学人間学部紀要, 16, 17-29.

### ●主観的健康感尺度

主観的な健康状態を測定する尺度のうち、「身体的不健康」のみ6項目を抜粋して利用

藤南佳代・園田明人・大野裕 (1995). 主観的健康感尺度(SUBI)日本語版の作成と、信頼性、妥当性の検討 健康心理学研究, 8, 12-19.

### ●ワークエンゲイジメント

ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

仕事に積極的に向かい活力を得ている状態を評価する尺度

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S. et al. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523.

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35, 577-591.

## ■参考文献2

### ●ワーカホリズム(DUWAS)

強迫的かつ過度に働く傾向を評価。多忙感、ワークウェルビーイングの負の側面、強迫傾向など。

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348.

### ●職業生活における心理的居場所感尺度

18項目中、12項目使用

中村准子・岡田昌毅 (2016). 企業で働く人の職業生活における心理的居場所感に関する研究 31,45-58.

### ●ジョブ・クラフティング

自分の仕事を魅力的にするために積極的に仕事を形作っていくための行動・認知を尋ねる。

Eguchi, H.\*, Shimazu, A.\*, Bakker, A. B., Tims, M., Kamiyama, K., Hara, Y., Namba, K., Inoue, A., Ono, M., & Kawakami, N. (2016). Validation of the Japanese version of the Job Crafting Scale. *Journal of Occupational Health*, 58, 231-240 (\* Equal contribution).

### ●組織風土尺度

組織風土を検討するにあたっては先行研究やワークショップにおけるgoogleなどの発表、専門家インタビュー、自由記述などを考慮。以下の7因子80項目から6因子を抜粋し、オリジナルの項目を追加。

### ●関本昌秀・鎌形みや子・山口祐子(2001). 組織風土尺度作成の試み(1) 豊橋創造大学紀要, 5, 51-65.

### ●従業員エンゲージメント

米国のギャラップ社が実施している「エンゲージメント・サーベイ」を参照に、これまでの調査項目と重複しないように独自に5項目追加

### ●職務満足度尺度

職務満足度尺度を参照に抜粋、その後、独自項目を追加

櫻木晃裕 (2006). 職務満足概念の構造と機能 豊橋創造大学紀要, 10, 37-47.

### ●PERMA

伏島あゆみ・塩谷亨 (2018). PERMA-Profiler日本語版の心理統計量の検討 —成人標本251名を用いて— 日本心理学会第82回大会発表論文集 2AM-033

※

その他はオリジナル項目

- ・KJ法から抽出された22項目
- ・働き方の志向性(協働か一人か)
- ・強みの活用