

資料

役割ストレスが一次的評価を通じて不安、抑うつ、
主観的 well-being に及ぼす影響カネコ シンイチ
金子 信一*

目的 本研究の目的は、役割ストレスが一次的評価を通じて不安や抑うつ、主観的 well-being (以下、SWB) に及ぼす影響を検討することであった。

方法 2023年11-12月にウェブ調査を実施した。調査対象者は、20-64歳のフルタイム従業員2,000人(男性1,093人、女性907人、平均年齢43.28(標準偏差(以下、SD) = 11.96)歳)であった。調査項目は、属性(性別、年齢、職種、職位)と役割ストレス、一次的評価(無関係、肯定、害-喪失、脅威、挑戦)、不安、抑うつ、SWBであった。分析は、一次的評価を従属変数、役割ストレスおよび属性を独立変数として、段階的に重回帰分析を行った。その後、不安と抑うつ、SWBを従属変数、一次的評価および属性を独立変数として、段階的に重回帰分析を実施した。

結果 調査対象者のうち、事務従事者および販売従事者を選出した1,260人(男性548人、女性712人、平均年齢44.75(SD = 11.61)歳)を有効回答者とした(有効回答率63.0%)。一次的評価を従属変数、役割ストレスおよび属性を独立変数とした重回帰分析の結果について、肯定や害-喪失、脅威、挑戦は、「役割不明瞭」および「役割過負荷」に正の影響を与えていた。そして、不安と抑うつ、SWBを従属変数、一次的評価および属性を独立変数とした重回帰分析の結果について、不安は「害-喪失」および「脅威」が正の影響、「挑戦」は負の影響を与えていた。また、抑うつも「害-喪失」および「脅威」が正の影響、「挑戦」は負の影響を与えていた。その一方で、SWBは、「肯定」および「挑戦」が正の影響、役割不明瞭の「害-喪失」、および、役割過負荷の「害-喪失」と「脅威」が負の影響を与えていた。

結論 フルタイムで働く事務・販売従事者は、役割ストレスを害-喪失または脅威と知覚するほど、不安および抑うつが増加し、挑戦と評価するほど、不安および抑うつが減少するという結果が得られた。その一方で、本研究では、役割不明瞭を害-喪失と知覚するほどSWBが低下し、肯定および挑戦と評価するほど、SWBが増加していた。また、役割過負荷を害-喪失または脅威と評価するほどSWBが低下し、肯定および挑戦と知覚するほどSWBが増加するという結果が得られた。

Key words : 役割ストレス、認知的評価、一次的評価、不安、抑うつ、主観的 well-being

日本公衆衛生雑誌 2025; 72(2) : 152-160. doi:10.11236/jph.24-049

I 緒 言

現在、わが国では急速な社会経済情勢の変化や企業間における競争の激化、業績の質的变化、人事労務管理の変化により、労働環境が大きく転換してきている。その結果、わが国における多くのフルタイム従業員は持続的に強いストレスを抱え続けており、

このうち、最も多い職場ストレスは仕事の量・質に関するものである¹⁾。職場ストレスのうち、仕事の量・質に関するものは役割ストレスと呼ばれ、役割葛藤、役割曖昧、役割負荷に分類される²⁾。

これまで、役割ストレスは仕事満足度との関連について研究が重ねられており、国内外では、仕事満足度のうち、役割葛藤^{3,4)}や役割曖昧^{5,6)}、役割負荷^{4,7)}との間に負の相関が認められている。その一方、役割ストレスと一次的評価、仕事満足度

* 鹿児島大学大学院人文社会科学研究科
責任著者連絡先: 〒890-0065 鹿児島市郡元 1-21-30
鹿児島大学大学院人文社会科学研究科 金子信一

との関連についての研究もある。具体的に、Siegall⁸⁾はエレクトロニクス・ソフトウェア会社に勤務する一般職の男女56人を対象に質問紙調査を実施した。その結果、役割葛藤と役割曖昧は脅威との間に正の相関、脅威と仕事満足度との間には負の相関が認められたと述べている。また、Webster et al.⁹⁾は大学に勤務する非教職員の男女479人を対象に質問紙調査を行ったところ、役割ストレスと脅威、挑戦との間には正の相関、脅威と仕事不満度との間には正の相関が認められている。

以上のことから、役割ストレスとストレス反応との関連は国内外で研究されているが、役割ストレスと一次的評価、ストレス反応との関連は国外でしか研究されておらず、国内ではほとんど見受けられない。わが国でも国外研究と同様の結果であることを明らかにすることは、労働者のメンタルヘルス不調の予防・改善といった、労働者における公衆衛生の発展に寄与することができるため、研究する意義があると考えられる。そこで、本研究の目的は役割ストレスが一次的評価を通じて不安や抑うつ、主観的 well-being (以下、SWB) に及ぼす影響を検討することとする。

II 方 法

1. 調査対象者

2022年職業別就業者数は、事務従事者が最も多く、次いで、専門的・技術的職業従事者、生産工程従事者、販売従事者などと続いている¹⁰⁾。このうち、米国では管理的職業従事者と専門的職業従事者、事務従事者、販売従事者をホワイトカラーと呼んでいる¹¹⁾。管理的職業従事者は一般的な調査への回答が期待しにくいこと、専門的・技術的職業従事者は社会的・文化的背景が異なることで結果に差異が生じやすいと推察される。その一方で、事務従事者および販売従事者はどの企業においても業務内容にあまり違いがないため、社会的・文化的影響を受けにくいと考えられる。したがって、本研究ではフルタイムで働く従業員のうち、事務・販売従事者を調査対象者とする。

本研究は、インターネット調査会社であるアイブリッジ株式会社が保有するモニターを対象に、2023年11月13日から12月26日にかけて、ウェブ調査を実施した。本研究では、調査対象者をフルタイムで働く従業員としているため、アンケートモニターを会社員(正社員)と20-64歳に限定した。また、2022年労働力調査によると、20-64歳の男性の比率が54.4%、女性の比率が45.6%であったことから、本研究のモニターも同様の比率になるように指

定した。対象者は、2,000人(男性1,093人、女性907人)であり、平均年齢は43.28(標準偏差(以下、SD) = 11.96)歳であった。

2. 調査方法

本調査では、調査開始前に研究の趣旨や収集したデータは研究のみで使用すること、個人が特定されないこと、回答を途中でやめていいこと、回答しないことで不利益が生じないこと、論文発表前であれば同意の撤回が可能であること、研究終了後に収集したデータを個人情報漏れないように破棄する方法と時期を説明した上で、同意を得た者のみが回答した。回答時間は、約15分であった。

3. 調査内容

1) 個人属性

性別、年齢、職種、職位を尋ねた。

2) 役割ストレス

役割ストレスの評価として簡易役割ストレス尺度(Brief Inventory for Role Stressor: 以下、BIRS)を使用した。BIRSは役割ストレスの生起頻度を測定する8項目の尺度であり、各質問項目を「起こらない = 1点」から「よく起こる = 4点」の4件法で回答を求めた(4-16点)。

3) 一次的評価

一次的評価はPearsall et al.¹²⁾を参考に質問項目を作成した(表1)。具体的に、役割不明瞭に対する一次的評価の質問項目について、無関係は「やるべき仕事分からない状況であっても、気にしないと思う」、肯定は「やるべき仕事分からない状況が悪いことばかりではないと思う」、害-喪失は「やるべき仕事分からない状況は、つらい、苦痛なことだと思う」、脅威は「やるべき仕事分からない状況が続くと、さらに重荷や負担が増えると思う」、そして、挑戦は「やるべき仕事分からない状況であっても、何か良い一面がないか探そうと思う」と尋ねた。また、役割過負荷に対する一次的評価の質問項目について、無関係は「仕事のせいで負荷や負担がのしかかる状況であっても、気にしないと思う」、肯定は「仕事のせいで負荷や負担がのしかかる状況が悪いことばかりではないと思う」、害-喪失は「仕事のせいで負荷や負担がのしかかる状況は、つらい、苦痛なことだと思う」、脅威は「仕事のせいで負荷や負担がのしかかる状況が続くと、さらに重荷や負担が増えると思う」、そして、挑戦は「仕事のせいで負荷や負担がのしかかる状況であっても、何か良い一面がないか探そうと思う」と尋ねた。そして、各質問項目を「思わない = 1点」から「よく思う = 4点」の4件法で回答を求めた(1-4点)。

表1 役割ストレスに対する一次的評価の項目名および質問内容

項目名	質問内容
役割不明瞭	
無関係	やるべき仕事に分からない状況であっても、気にしないと思う
肯定	やるべき仕事に分からない状況が悪いことばかりではないと思う
害-喪失	やるべき仕事に分からない状況は、つらい、苦痛なことだと思う
脅威	やるべき仕事に分からない状況が続くと、さらに重荷や負担が増えると思う
挑戦	やるべき仕事に分からない状況であっても、何か良い一面がないか探そうと思う
役割過負荷	
無関係	仕事のせいで負荷や負担がのしかかる状況であっても、気にしないと思う
肯定	仕事のせいで負荷や負担がのしかかる状況が悪いことばかりではないと思う
害-喪失	仕事のせいで負荷や負担がのしかかる状況は、つらい、苦痛なことだと思う
脅威	仕事のせいで負荷や負担がのしかかる状況が続くと、さらに重荷や負担が増えると思う
挑戦	仕事のせいで負荷や負担がのしかかる状況であっても、何か良い一面がないか探そうと思う

4) 不安

不安の評価は、Generalized Anxiety Disorder-7 (以下、GAD-7) の日本語版¹³⁾を使用した。GAD-7は不安障害の程度を測定する7項目の尺度であり、各質問項目を「全くない=0点」から「ほとんど毎日=3点」の4件法で回答を求めた(0-21点)。

5) 抑うつ

抑うつの評価は、Patient Health Questionnaire-9 (以下、PHQ-9) の日本語版¹³⁾を使用した。PHQ-9は大うつ病性障害の程度を測定する9項目の尺度であり、各質問項目を「全くない=0点」から「ほとんど毎日=3点」の4件法で回答を求めた(0-27点)。

6) SWB

SWBの評価は、人生満足度(the Satisfaction With Life Scale: 以下、SWLS) の日本語版¹⁴⁾を使用した。SWLSは人生満足度の程度を測定する5項目の尺度であり、各質問項目を「全くそう思わない=1点」から「とてもそう思う=7点」の7件法で解答を求めた(5-35点)。

4. 研究倫理

本研究は、鹿児島大学法文学部等研究倫理委員会の承認を得て実施された(承認番号:40, 承認日:2022年8月5日)。

III 結 果

1. 有効回答者

調査対象者2,000人のうち、職種を事務従事者または販売従事者以外の項目を選択した者を除く1,260人(有効回答率63.0%)のデータを分析に使用した。性別は男性548人(43.5%)、女性712人(56.5%)、職種は事務従事者680人(54.0%)、販売

従事者580人(46.0%)、職位は管理職422人(33.5%)一般職838人(66.5%)であった。平均年齢は44.75($SD = 11.61$)歳であり、年齢階級は50-54歳(17.3%)が最も多く、次いで、45-49歳(15.2%)、35-39歳(12.1%)、60-64歳(11.6%)、55-59歳(10.8%)、40-44歳(10.2%)、30-34歳(9.7%)、25-29歳(8.1%)、20-24歳(5.1%)と続いていた。なお、有効回答者の基本属性とストレス、一次的評価、不安、抑うつ、SWBの記述統計量は、表2に示した。

2. 役割不明瞭ストレスが一次的評価に及ぼす影響

役割不明瞭ストレスが一次的評価に及ぼす影響を検討するために、無関係と肯定、害-喪失、脅威、挑戦を従属変数、「役割不明瞭」を独立変数として重回帰分析(強制投入法)を行った(表3)。分析は、調整変数を加えていないモデル1(M1)、基本属性である性別と年齢、職種、職位を調整変数として加えたモデル2(M2)を作成した。

その結果、いずれのモデルにおいても、無関係は「役割不明瞭」(M1:標準偏回帰係数(以下、 β)=.17, 有意確率(以下、 P)<.001; M2: β =.17, P <.001)が正の標準回帰係数(M1:自由度調整済決定係数(以下、 R^2)=.03, P <.001; M2: R^2 =.03, P <.001)、肯定は「役割不明瞭」(M1: β =.16, P <.001; M2: β =.15, P <.001)が正の標準回帰係数(M1: R^2 =.03, P <.001; M2: R^2 =.03, P <.001)、害-喪失は「役割不明瞭」(M1: β =.24, P <.001; M2: β =.25, P <.001)が正の標準回帰係数(M1: R^2 =.06, P <.001; M2: R^2 =.06, P <.001)、脅威は「役割不明瞭」(M1: β =.25, P <.001, M2: β =.25,

表2 有効回答者の属性とストレッサー，一次的評価，GAD-7，PHQ-9，SWBの記述統計量 (n = 1,260)

		n ¹⁾	%			
性別	男性	548	43.49			
	女性	712	56.51			
職種	事務従事者	680	53.97			
	販売従事者	580	46.03			
職位	管理職	422	33.49			
	一般職	838	66.51			
		M ²⁾	SD ³⁾	α ⁴⁾	Min ⁵⁾	Max ⁶⁾
年齢		44.75	11.61	—	20	64
ストレッサー	役割不明瞭	9.29	2.56	.81	4	16
	役割過負荷	9.94	2.49	.78	4	16
役割不明瞭に対する一次的評価	無関係	2.28	0.78	—	1	4
	肯定	2.48	0.75	—	1	4
	害-喪失	2.71	0.80	—	1	4
	脅威	2.64	0.77	—	1	4
役割過負荷に対する一次的評価	挑戦	2.66	0.73	—	1	4
	無関係	2.28	0.79	—	1	4
	肯定	2.40	0.75	—	1	4
	害-喪失	2.82	0.79	—	1	4
	脅威	2.78	0.75	—	1	4
	挑戦	2.55	0.74	—	1	4
GAD-7		5.52	5.36	.93	0	21
PHQ-9		6.89	6.36	.92	0	27
SWB		17.78	7.00	.94	5	35

1) サンプルサイズ, 2) 平均値, 3) 標準偏差, 4) クロンバックのα係数, 5) 最小値, 6) 最大値

表3 役割ストレッサーおよび一次的評価の重回帰分析結果

独立変数	従属変数									
	無関係		肯定		害-喪失		脅威		挑戦	
	model 1 ⁵⁾	model 2 ⁶⁾	model 1 ⁶⁾	model 2 ⁷⁾	model 1 ⁶⁾	model 2 ⁷⁾	model 1 ⁶⁾	model 2 ⁷⁾	model 1 ⁶⁾	model 2 ⁷⁾
役割不明瞭	.17 ***	.17 ***	.16 ***	.15 ***	.24 ***	.25 ***	.25 ***	.25 ***	.10 ***	.11 ***
性別 ¹⁾		-.06 *		.00		-.05		.05		-.01
年齢		-.03		-.06 *		.01		.00		.04
職種 ²⁾		.01		.01		.03		.09 **		-.03
職位 ³⁾		-.01		-.04		.03		.03		-.04
R ² ⁴⁾	.03 ***	.03 ***	.03 ***	.03 ***	.06 ***	.06 ***	.06 ***	.07 ***	.01 ***	.01 ***
役割過負荷	.04	.03	.08 **	.06 *	.31 ***	.31 ***	.27 ***	.28 ***	.13 ***	.11 ***
性別 ¹⁾		-.12 ***		-.07 *		.08 **		.07 *		.01
年齢		-.05		.00		-.10 ***		-.08 **		.01
職種 ²⁾		-.08 **		-.05		.02		.05		-.02
職位 ³⁾		-.07 *		-.11 ***		.00		.05		-.14 ***
R ² ⁴⁾	.00	.03 ***	.01 **	.02 ***	.10 ***	.11 ***	.07 ***	.09 ***	.02 ***	.03 ***

P: 有意確率, *P<.05, **P<.01, ***P<.001, 1) 性別 (0: 男性, 1: 女性), 2) 職種 (0: 事務従事者, 1: 販売従事者), 3) 職位 (0: 管理職, 1: 一般職), 4) 自由度調整済決定係数, 5) 標準偏回帰係数 (β), 6) 性別, 年齢, 職種, 職位で調整した標準偏回帰係数 (β)

表4 役割ストレスに対する一次的評価と不安、抑うつ、SWBの重回帰分析結果

独立変数	従属変数						
	不安		抑うつ		SWB		
	model 1 ⁵⁾	model 2 ⁶⁾	model 1 ⁵⁾	model 2 ⁶⁾	model 1 ⁵⁾	model 2 ⁶⁾	
役割不明瞭	無関係	.09 **	.09 **	.05	.06	.02	.02
	肯定	.05	.03	.05	.04	.12 ***	.11 ***
	害-喪失	.15 ***	.15 ***	.14 ***	.15 ***	-.07 *	-.07 *
	脅威	.11 ***	.10 **	.13 ***	.11 ***	-.06	-.06
	挑戦	-.17 ***	-.16 ***	-.19 ***	-.18 ***	.26 ***	.26 ***
性別 ¹⁾		.05		.07 *		.01	
年齢		-.14 ***		-.15 ***		-.03	
職種 ²⁾		-.02		-.04		.02	
職位 ³⁾		-.01		-.01		-.08 **	
$R^{2(4)}$.06 ***	.08 ***	.06 ***	.08 ***	.09 ***	.10 ***
役割過負荷	肯定	.04	.04	.04	.05	.09 **	.09 **
	害-喪失	.18 ***	.16 ***	.18 ***	.17 ***	-.09 *	-.10 **
	脅威	.10 **	.10 **	.09 *	.09 *	-.15 ***	-.15 ***
	挑戦	-.14 ***	-.13 ***	-.15 ***	-.15 ***	.25 ***	.25 ***
	性別 ¹⁾		.03		.05		.03
年齢		-.13 ***		-.14 ***		-.05	
職種 ²⁾		-.02		-.03		.03	
職位 ³⁾		-.01		-.01		-.06 *	
$R^{2(4)}$.07 ***	.08 ***	.07 ***	.09 ***	.13 ***	.13 ***

P: 有意確率, * $P < .05$, ** $P < .01$, *** $P < .001$, 1) 性別 (0: 男性, 1: 女性), 2) 職種 (0: 事務従事者, 1: 販売従事者), 3) 職位 (0: 管理職, 1: 一般職), 4) 自由度調整済決定係数, 5) 標準偏回帰係数 (β), 6) 性別, 年齢, 職種, 職位で調整した標準偏回帰係数 (β)

$P < .001$) が正の標準回帰係数 (M1: $R^2 = .06$, $P < .001$; M2: $R^2 = .07$, $P < .001$), そして, 挑戦は「役割不明瞭」(M1: $\beta = .10$, $P < .001$; M2: $\beta = .11$, $P < .001$) が正の標準回帰係数を示した (M1: $R^2 = .01$, $P < .001$; M2: $R^2 = .01$, $P < .001$).

3. 役割過負荷ストレスが一次的評価に及ぼす影響

役割過負荷ストレスが一次的評価を及ぼす影響を検討するために, 無関係と肯定, 害-喪失, 脅威, 挑戦を従属変数, 「役割過負荷」を独立変数として重回帰分析 (強制投入法) を行った (表3). 分析は, 調整変数を加えていないモデル1 (M1), 基本属性である性別と年齢, 職種, 職位を調整変数として加えたモデル2 (M2) を作成した.

その結果, いずれのモデルにおいても, 肯定は「役割過負荷」(M1: $\beta = .08$, $P < .01$; M2: $\beta = .06$, $P < .05$) が正の標準回帰係数 (M1: $R^2 = .01$, $P < .01$; M2: $R^2 = .02$, $P < .001$), 害-喪失は「役割過負荷」(M1: $\beta = .31$, $P < .001$;

M2: $\beta = .31$, $P < .001$) が正の標準回帰係数 (M1: $R^2 = .10$, $P < .001$; M2: $R^2 = .11$, $P < .001$), 脅威は「役割過負荷」(M1: $\beta = .27$, $P < .001$; M2: $\beta = .28$, $P < .001$) が正の標準回帰係数 (M1: $R^2 = .07$, $P < .001$; M2: $R^2 = .09$, $P < .001$), そして, 挑戦は「役割過負荷」(M1: $\beta = .13$, $P < .001$; M2: $\beta = .11$, $P < .001$) が正の標準回帰係数を示し (M1: $R^2 = .02$, $P < .001$; M2: $R^2 = .03$, $P < .001$), 無関係は「役割過負荷」(M1: $\beta = .04$, $P > .05$, M2: $\beta = .03$, $P > .05$) と関連が認められなかった (M1: $R^2 = .00$, $P > .05$; M2: $R^2 = .03$, $P < .001$).

4. 役割不明瞭に対する一次的評価が不安や抑うつ, SWBに及ぼす影響

役割不明瞭に対する一次的評価が不安や抑うつ, SWBに及ぼす影響を検討するために, 不安や抑うつ, SWBを従属変数, 「無関係」と「肯定」, 「害-喪失」, 「脅威」, 「挑戦」を独立変数として重回帰分析 (強制投入法) を行った (表4). 分析は, 調整変数を加えていないモデル1 (M1), 基本属性であ

る性別と年齢、職種、職位を調整変数として加えたモデル2 (M2) を作成した。

その結果、いずれのモデルにおいても、不安は「無関係」(M1: $\beta = .09$, $P < .01$; M2: $\beta = .09$, $P < .01$) や「害-喪失」(M1: $\beta = .15$, $P < .001$; M2: $\beta = .15$, $P < .001$)、 「脅威」(M1: $\beta = .11$, $P < .001$; M2: $\beta = .10$, $P < .01$) が正の標準回帰係数、「挑戦」(M1: $\beta = -.17$, $P < .001$; M2: $\beta = -.16$, $P < .001$) が負の標準回帰係数、「肯定」(M1: $\beta = .05$, $P > .05$; M2: $\beta = .03$, $P > .05$) と関連が認められなかった (M1: $R^2 = .06$, $P < .001$; M2: $R^2 = .08$, $P < .001$)。

また、抑うつは、いずれのモデルにおいても、「害-喪失」(M1: $\beta = .14$, $P < .001$; M2: $\beta = .15$, $P < .001$) や「脅威」(M1: $\beta = .13$, $P < .001$; M2: $\beta = .11$, $P < .001$) が正の標準回帰係数、「挑戦」(M1: $\beta = -.19$, $P < .001$; M2: $\beta = -.18$, $P < .001$) が負の標準回帰係数、「無関係」(M1: $\beta = .05$, $P > .05$; M2: $\beta = .06$, $P > .05$) や「肯定」(M1: $\beta = .05$, $P > .05$; M2: $\beta = .04$, $P > .05$) と関連が認められなかった (M1: $R^2 = .06$, $P < .001$; M2: $R^2 = .08$, $P < .001$)。

さらに、SWBは、いずれのモデルにおいても、「肯定」(M1: $\beta = .12$, $P < .001$; M2: $\beta = .11$, $P < .001$) や「挑戦」(M1: $\beta = .26$, $P < .001$; M2: $\beta = .26$, $P < .001$) が正の標準回帰係数、「害-喪失」(M1: $\beta = -.07$, $P < .05$; M2: $\beta = -.07$, $P < .05$) が負の標準回帰係数、「無関係」(M1: $\beta = .02$, $P > .05$; M2: $\beta = .02$, $P > .05$) や「脅威」(M1: $\beta = -.06$, $P > .05$; M2: $\beta = -.06$, $P > .05$) と関連が認められなかった (M1: $R^2 = .09$, $P < .001$; M2: $R^2 = .10$, $P < .001$)。

5. 役割過負荷に対する一次的評価が不安や抑うつ、SWBに及ぼす影響

役割過負荷に対する一次的評価が不安や抑うつ、SWBに及ぼす影響を検討するために、不安や抑うつ、SWBを従属変数、「肯定」と「害-喪失」、「脅威」、「挑戦」を独立変数として重回帰分析(強制投入法)を行った(表4)。分析は、調整変数を加えていないモデル1 (M1)、基本属性である性別と年齢、職種、職位を調整変数として加えたモデル2 (M2) を作成した。

その結果、不安は、いずれのモデルにおいても、「害-喪失」(M1: $\beta = .18$, $P < .001$; M2: $\beta = .16$, $P < .001$) や「脅威」(M1: $\beta = .10$, $P < .01$; M2: $\beta = .10$, $P < .01$) が正の標準回帰係数、「挑戦」(M1: $\beta = -.14$, $P < .001$; M2: $\beta = -.13$, $P < .001$) が負の標準回帰係数、「肯定」(M1:

$\beta = .04$, $P > .05$; M2: $\beta = .04$, $P > .05$) と関連が認められなかった (M1: $R^2 = .07$, $P < .001$; M2: $R^2 = .08$, $P < .001$)。

また、抑うつは、いずれのモデルにおいても、「害-喪失」(M1: $\beta = .18$, $P < .001$; M2: $\beta = .17$, $P < .001$) や「脅威」(M1: $\beta = .09$, $P < .05$; M2: $\beta = .09$, $P < .05$) が正の標準回帰係数、「挑戦」(M1: $\beta = -.15$, $P < .001$; M2: $\beta = -.15$, $P < .001$) が負の標準回帰係数、「肯定」(M1: $\beta = .04$, $P > .05$; M2: $\beta = .05$, $P > .05$) と関連が認められなかった (M1: $R^2 = .07$, $P < .001$; M2: $R^2 = .09$, $P < .001$)。

さらに、SWBは、いずれのモデルにおいても、「肯定」(M1: $\beta = .09$, $P < .01$; M2: $\beta = .09$, $P < .01$) および「挑戦」(M1: $\beta = .25$, $P < .001$; M2: $\beta = .25$, $P < .001$) が正の標準回帰係数、「害-喪失」(M1: $\beta = -.09$, $P < .05$; M2: $\beta = -.10$, $P < .01$) および「脅威」(M1: $\beta = -.15$, $P < .001$; M2: $\beta = -.15$, $P < .001$) が負の標準回帰係数を示した (M1: $R^2 = .13$, $P < .001$; M2: $R^2 = .13$, $P < .001$)。

IV 考 察

本研究は、役割ストレスラーが一次的評価を通じて不安や抑うつ、SWBに及ぼす影響について検討することを目的として行われた。

1. サンプルの正当性

本研究では有効回答者におけるGAD-7の平均得点が5.52 ($SD = 5.36$) 点、PHQ-9の平均得点が6.89 ($SD = 6.36$) 点であった。それに対して、Omichi et al¹⁵⁾ が行った地方公務員の男女1,852人を対象とした質問紙調査では、GAD-7の平均得点が3.83 ($SD = 4.22$) 点、PHQ-9の平均得点が4.85 ($SD = 4.78$) 点であった。本研究の有効回答者の方が先行研究より平均得点がやや高いが、大きく外れた値とは考えにくく、本研究の有効回答者はおおむね正当性を有していると推察される。

2. 役割ストレスラーに対する一次的評価が不安に及ぼす影響

本研究では役割ストレスラーを害-喪失や脅威と知覚するほど不安が増加し、挑戦と評価するほど不安が減少するという結果が得られた。先行研究では、役割ストレスラーを脅威と知覚するほど仕事不満度が高まること⁹⁾、仕事満足度が低下するほど不安が増大すること¹⁶⁾ が報告されている。また、ストレスラーを害-喪失や脅威と知覚するほど不安が増加し、挑戦と評価するほど不安が減少することも明らかになっている¹⁷⁾。そのため、先行研究では役

割ストレスを害-喪失や脅威と知覚するほど不安が上昇し、挑戦と評価するほど不安が低下する可能性があり、本研究でも先行研究に準じた結果になっていると考えられる。

3. 役割ストレスに対する一次的評価が抑うつに及ぼす影響

本研究では役割ストレスを害-喪失や脅威と知覚するほど抑うつが増加し、挑戦と評価するほど抑うつが減少するという結果が得られた。先行研究では、役割ストレスを脅威と知覚するほど仕事不満度が高まること¹⁶⁾、仕事満足度が低下するほど抑うつが増大すること¹⁸⁾が報告されている。また、ストレスを害-喪失や脅威と知覚するほど抑うつが増加し、挑戦と評価するほど抑うつが減少することも明らかになっている¹⁷⁾。そのため、先行研究では役割ストレスを害-喪失や脅威と知覚するほど抑うつが上昇し、挑戦と評価するほど抑うつが低下する可能性があり、本研究でも先行研究に類似した結果になっていると考えられる。

4. 役割ストレスに対する一次的評価がSWBに及ぼす影響

本研究では役割不明瞭を害-喪失と評価するほどSWBが低下し、肯定や挑戦と知覚するほどSWBが増加していた。また、役割過負荷を害-喪失や脅威と評価するほどSWBが低下し、肯定および挑戦と知覚するほどSWBが増加するという結果が得られた。これらの結果について、害-喪失はすでに損害を受けている状態、脅威はこれから起こる損害を想定している状態であるため、ネガティブな情動が生じ、その一方で、肯定は快の情動が生起し、挑戦は対処努力によって快の情動が伴うといった特徴を持つ¹⁹⁾。そして、SWBはポジティブ感情の指標でもあることから²⁰⁾、役割ストレスに対する一次的評価がSWBに影響を及ぼしたのではないかと推察される。

5. 本研究の意義と限界

以上のことから、本研究では、フルタイムで働く事務・販売従事者の不安や抑うつ、SWBは、役割ストレスに対する一次的評価に関わっていることが明らかとなった。この結果は、役割ストレスに対する一次的評価を害-喪失や脅威から挑戦へ変容することによってネガティブな反応を減らせることを示している。そして、一次的評価の変容には認知行動療法の認知再構成法がある。具体的に、女子ホッケー選手5人を対象に、認知再構成法による介入が組織ストレスに対する一次的評価に及ぼす影響を検討しており、認知再構成法の介入が害-喪失や脅威を減少させ、挑戦を増加させることを報告

している²¹⁾。そのため、役割ストレスによるネガティブな反応は、一次的評価の修正によって症状消去や予防などが可能であることを示唆しており、フルタイムで働く事務・販売従事者の公衆衛生に対して有益な結果であると考えられる。

ただし、本研究はいくつかの限界点が存在する。まず、一点目は、Siegall⁸⁾の研究において、役割ストレスと一次的評価はRizzo et al.²²⁾が作成した尺度、Webster⁹⁾の研究において、役割葛藤と役割曖昧はRizzo et al.²²⁾が作成した尺度、役割負荷はKarasek²³⁾が作成した質問項目、一次的評価はPearsall et al.¹²⁾の単一項目を使用していた。これに対して、本研究では役割ストレスがBIRS、一次的評価がPearsall et al.¹²⁾を参考に作成した単一項目であるため、直接的な比較をすることは困難であろう。しかしながら、役割ストレスを挑戦と知覚するほど、不安・抑うつが低下し、SWBが増加することが明となったことは、ストレスマネジメントなどといった予防教育の一資料になると期待される。

二点目は、本研究の調査対象者がインターネット調査会社であるアイブリッジ株式会社が保有するモニターを対象としたウェブ調査であることから、サンプルの代表性に関しては一定以上の制限があると考えられる。これに加えて、2020年度国勢調査において、15歳以上のフルタイム従業員が男性56.71%、女性43.29%、事務従事者68.55%、販売従事者41.45%であった²⁴⁾。これに対して、本研究の有効対象者である20-64歳のフルタイム従業員が男性43.49%、女性56.51%、事務従事者53.97%、販売従事者46.03%であった。そのため、本研究の標本は偏っている可能性があり、外的妥当性は限定的であることが示唆される。しかしながら、役割ストレスをどのように評価したかでストレスの反応が変化することを示した本研究は、これからのわが国における労働者のメンタルヘルスを考える上で重要な知見の一つとなったと推察される。

三点目は、基本属性を性別や年齢、職種、職位しか測定しておらず、他にも、年取やソーシャルサポート、企業規模などの社会経済的因子、パーソナリティや動機づけ、自己効力感などの心理的因子を調査していない。したがって、今後はこれらの因子に関する変数を増やして検討していく必要があるだろう。

V 結 語

本研究では、フルタイムで働く事務・販売従事者の不安や抑うつ、SWBは、役割ストレスに対

する一次的評価が関わっていることが明らかとなった。また、役割ストレスを肯定または挑戦と知覚するほどネガティブなストレス反応を低減させ、ポジティブ感情を向上することが示唆された。今後は、役割ストレスのポジティブな側面に着目した研究の蓄積が強く望まれる。

本研究に関し、開示すべき利益相反(COI)状態はない。

(受付 2024. 4.25)
(採用 2024. 9.17)
(J-STAGE 早期公開 2024.12.18)

文 献

- 1) 厚生労働省. 労働安全衛生調査：実態調査. 2024. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list46-50a.html> (2024年8月31日アクセス可能).
- 2) 田尾雅夫. 役割ストレス. 組織の心理学. 東京：有斐閣. 1999; 72-73.
- 3) Ganster DC, Fusilier MR, Mayes BT. Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology* 1986; 71: 102-110.
- 4) Iwata N, Suzuki K, Saito, K, et al. Type A personality, work stress and psychological distress in Japanese adult employees. *Stress Medicine* 1992; 8: 11-21.
- 5) Beehr TA. Perceived situational moderators of the relationship between subjective role ambiguity and role strain. *Journal of Applied Psychology* 1976; 61: 35-40.
- 6) 高木善史, 水上勝義. 精神保健福祉士のストレスの実態に関する検討. *産業ストレス研究* 2019; 26: 233-242.
- 7) Borucki Z. Perceived organizational stress, emotions, and negative consequences of stress: global self-esteem and sense of interpersonal competence as moderator variables. *Polish Psychological Bulletin* 1987; 18: 139-148.
- 8) Siegall M. Putting the stress back into role stress: Improving the measurement of role conflict and role ambiguity. *Journal of Managerial Psychology* 2000; 15: 427-435.
- 9) Webster JR, Beehr TA, Love K. Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior* 2011; 79: 505-516.
- 10) 労働政策研究・研修機構. 職業別就業者数. 2024. <https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/chart/html/g0006.html> (2024年8月31日アクセス可能).
- 11) 笹島芳雄. ホワイトカラーの量的拡大とその変化. 神代和欣, 桑原靖夫, 編. 現代ホワイトカラーの労働問題. 東京：日本労働協会. 1988: 15-35.
- 12) Pearsall MJ, Ellis APJ, Stein JH. Coping with challenge and hindrance stressors in teams: Behavioral, cognitive, and affective outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 2009; 109: 18-28.
- 13) 村松公美子. Patient Health Questionnaire (PHQ-9, PHQ-15) 日本語版および Generalized Anxiety Disorder-7 日本語版：up to date. *新潟青陵大学大学院臨床心理学研究* 2014; 7: 35-39.
- 14) 角野善司. 人生に対する満足尺度 (the Satisfaction With Life Scale [SWLS]) 日本版作成の試み. *日本教育心理学会総会発表論文集* 1994; 36: 192.
- 15) Omichi C, Kaminishi Y, Kadotani H, et al. Limited social support is associated with depression, anxiety, and insomnia in a Japanese working population. *Frontiers in Public Health* 2022; 10: 981592.
- 16) Faragher EB, Cass M, Cooper CL. The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine* 2005; 62: 105-112.
- 17) Chien CH, Chuang CK, Liu KL, et al. Effects of individual and partner factors on anxiety and depression in Taiwanese prostate cancer patients: A longitudinal study. *European Journal of Cancer Care* 2018; 27: e12753.
- 18) Holman D. Employee wellbeing in call centres. *Human Resource Management Journal* 2002; 12: 35-50.
- 19) ラザルス・S・リチャード, フォルクマン・スーザン. 基本的な認知的評価の分類法. 本明 寛, 春木豊, 織田正美, 監訳. *ストレスの心理学：認知的評価と対処の研究*. 東京：実務教育出版. 1991; 32-38.
- 20) Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, et al. The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment* 1985; 49: 71-75.
- 21) Didymus F, Fletcher D. Effects of a cognitive-behavioral intervention on field hockey players' appraisals of organizational stressors. *Psychology of Sport and Exercise* 2017; 30: 173-185.
- 22) Rizzo JR, Johnston MW, Burton S. Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly* 1970; 15: 150-163.
- 23) Karasek, RA. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications of job redesign. *Administrative Science Quarterly* 1979; 24: 285-308.
- 24) 総務省統計局. 令和2年国勢調査. 2022. <https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/index.html> (2024年7月12日アクセス可能).

The effects of role stressors on anxiety, depression, and subjective well-being through primary appraisals

Shinichi KANEKO*

Key words : role stressor, cognitive appraisal, primary appraisal, anxiety, depression, subjective well-being

Objective This study investigated the effects of role stressors on anxiety, depression, and subjective well-being (SWB), emphasizing primary appraisal.

Methods A web-based survey was conducted with 2,000 full-time employees in November 2023. The sample included 1,093 males and 907 females aged 20–64 years (*mean* (M)=43.28, *standard deviation* (SD)=11.96). Survey items included attributes (sex, age, occupation, and position), role stressors, primary appraisal (irrelevant, positive, harm/loss, threat, and challenge), anxiety, depression, and SWB. We conducted a stepwise multiple regression analysis with primary appraisals as the dependent variable and role stressors and attributes as independent variables. Thereafter, we conducted a stepwise multiple regression analysis with anxiety, depression, and SWB as dependent variables and primary appraisals of role stressors and attributes as independent variables.

Results Valid responses were obtained from 1,260 participants employed in sales and clerical work (valid response rate: 63.0%). The final sample included 548 males and 712 females aged 20–64 years ($M=44.75$, $SD=11.61$). Based on the results, positive, harm/loss, threat, and challenge appraisal positively influenced “role unclearly” and “role overload.” Moreover, anxiety positively influenced “harm/loss” and “threat” appraisals but negatively influenced “challenge” appraisals. Furthermore, depression positively influenced “harm/loss” and “threat” appraisals but negatively influenced “challenge” appraisals. Conversely, SWB positively influenced “positive” and “challenge” appraisals but negatively influenced “harm/loss” appraisals in role unclearly and “harm/loss” and “threat” appraisals in role overload.

Conclusion The anxiety, depression, and SWB of full-time employees in sales or clerical work were correlated with their primary appraisals of role stressors.

* Graduate School of Humanities and Social Sciences, The University of Kagoshima