

所属	心理学研究科 臨床心理学専攻 修士課程	修了年度	2025 年度
氏名	緒方 璃彩	指導教員 (主査)	高橋 稔教授

論文題目	若年就業者の強みの多さ、認識感、活用感が離職意識と ワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響
------	---

本文概要
【問題意識・研究目的】若年就業者の離職率は大学卒業後 3 年以内で 34.9%と高く(厚生労働省, 2023), その背景には対人関係などの「企業側」と介護や出産などの「個人側」の要因が複合的に存在している。離職は必ずしもネガティブなものばかりではなく、ステップアップを企図した転職も含まれるが、やりがいの欠如や役割の不明瞭さを理由とした働きがいの低下は、不本意な離職や組織とのミスマッチを誘発する一因となり得る。こうした不本意な離職を防ぎ、主体的なキャリア形成を促すには、負の要因の除去に留まらず、仕事に対する肯定的・充實的な心理状態であるワーク・エンゲイジメント(WE)の向上が重要である。WE 向上の理論的枠組みである仕事の要求度-資源(JD-R)モデルでは、仕事の要求度による負の影響を「仕事の資源」や「個人資源」が緩和し、WE を促進するとされる(Bakker & Demerouti, 2007 ; Demerouti et al., 2001)。本研究では、この個人資源として個人の特性を活かす「強み」に着目する。強みとは「人が活躍したり最善を尽くすことを可能にさせるような特性」と定義される(Peterson & Seligman, 2004)。強みの活用は WE と正の相関を持つことが示されており、若年層においても強みの自覚が離職意識の低減に寄与する可能性がある。以上を踏まえ、若年就業者を対象に強みの 3 要素(多さ・認識感・活用感)が WE および離職意識に与える影響を検討する。本研究は、強みの再認識を通じて「自信喪失による衝動的な離職」を回避し、個人の定着や発展的な転職を含めた主体的なキャリア選択を支援する知見を得ることを目的とする。 【研究方法】20 代の正社員 600 名に対して調査会社 Freeasy を通じて、無記名式のオンライン調査を実施した。その内、フィラー項目の回答に不備があった者を除く 232 名を分析対象とした。調査材料は、(a) フェイスシート：年齢、性別、最終学歴、業種、職種、職場の勤続年数、役職、(b) 日本語版生き方の原則調査票(VIA-IS ; 大竹他, 2005)：24 の各強みの保有感について回答する尺度、(c) 日本語版強み認識尺度(高橋・森本, 2015a), (d) 日本語版強み活用感尺度(高橋・森本, 2015b), (e) 日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度短縮版(UWES ; Shimazu et al., 2008), (f) 離職意向尺度(福岡他, 2010)。また、目白大学人文社会科学系研究倫理審査委員会の承認を得て実施した(24 人研-013)。 【結果・考察】パス解析の結果、強みの「多さ」と「活用感」は WE に正の影響を与え、WE を媒介して離職意識を抑制した。資源の豊富さと機能が共存することで、仕事への活力や熱意が促進されることが考えられる。また、強みの「認識感」は離職意識に対し直接的な負の影響を示し「自分に強みがある」という自己理解自体が、組織に留まる要因として機能していると考えられる。一方、強みの多さは直接的な正の影響を及ぼしており、自己資源の豊富さが発展的な転職を後押しする可能性が示唆された。属性別検討では、男性および役職者が強みの各指標や WE において有意に高く、離職意識は有意に低かった。男性の方が社会参加しやすく、強みを活かす機会が得られやすい社会構造や、役職に就くことで役割の明確化につながると考えられる。強みの多さと活用感が WE を介して定着に寄与する一方、認識感自体は困難時の心理的リソースや組織適応を支える基盤として直接機能すると考えられる。各因子が異なるプロセスで関与するため、状態に応じた多面的な支援が重要である。具体的には、組織による活用機会の創出と、就業者自身の主体的な職務再構成の双方が求められる。本研究は、強みへの着目が若年層の心理的適応と主体的なキャリア選択を支える有効な手段であることを示した。今後は、環境要因や離職への価値観を含めた多角的な検討が課題である。