

【研究ノート】

産業場面におけるメンター制度及び 教育研修制度が心身の健康に及ぼす影響

——ワーク・エンゲージメントと組織内自尊感情を媒介として^{1,2)}——

足立 邦子¹・山村 麻予²・小田桐良一¹

¹ 園田学園大学経営学部

² 関西福祉科学大学健康福祉学部

新型コロナウイルス感染症拡大という問題に直面して以降、産業界におけるメンタルヘルス不調予防や健康増進に関する対策は、人事労務及び労働者の生産性の向上、経営管理につながることから、より重要度を増しているといえる。厚生労働省の調べによると、メンタルヘルス不調での休職・退職者がいると回答した事業所は1割を超える。一方で、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止、発生した場合の早期発見・早期対応、さらには適切な復職支援及び再発防止などが6割を超える事業所で実施されている（厚生労働省, 2023a）。社会情勢等の変化に対応した「働き方改革」に注目が集まり、職場における精神的不調者への介入や、ストレスマネジメント、労働環境改善など多様な取り組みが行われている。そのなかに、労働者の様々な知識・スキル向上をめざした教育研修制度や、従来型の指導ではなく人材育成と個人の能力を引き出すことを支援するメンターまたはコーチ制度がある。これらの制度は、職場適応を高めることが予測され、ひいては労働者の心身の健康にも影響を与えられ考えられる。しかし、これらの制度の有無が、労働者の心理にどのように働きかけるかの機序は明らかでない。そこで本研究では、職場適応の指標としてワーク・エンゲージメント（work engagement）と組織内自尊感情（organization-based self-esteem）、個人特性のひとつとして情動知能（emotional intelligence）を取り上げ、これらが心身の健康にどのように関連しているかを検討する。ワーク・エンゲージメントとは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知の状態と定義される（Schaufeli & Bakker, 2004；島津, 2009）。近年、多様な個人が主体的・意欲的に仕事に取り組むことによって、個人や組織の活性化につながり、人材戦略や経済戦略へと貢献することが指摘されるなど、ワーク・エンゲージメントは産業分野において重要な概念とされる（経済産業省, 2022）。組織内自尊感情は、個人が組織の成員として自己を有能で価値ある重要な存在と捉える度合いと定義される（Pierce et al., 1989）。組織内自尊感情を促進する要因として、個人の自尊感情、自己効力感、情緒安定性等の特性、組織の職務複雑性及び自立性、効果的リーダー行動、社会的・組織的支援、心理的所有感、給与などの特性があるとし、逆にそれを抑

制する要因として、職務ストレス、役割曖昧性、役割葛藤、職務不安定性等の組織特性があるとされる (Bowling et al., 2010; 松田他, 2009; Pierce & Gardner, 2004)。情動知能とは、情動を理解したり制御したりする人間の情動機能に関わる能力を示す概念とされる (Salovey & Mayer, 1990)。

方 法

調査対象者と手続き

インターネット調査会社 (株式会社クロス・マーケティング) にモニター登録している成人のうち、調査時点で就業しており、休職経験のない人を対象に、2024年6月にオンライン調査を実施した。アンケート開始前に、研究目的や調査データの使用範囲、匿名化したうえでデータ解析を行うこと、調査中断・同意取り消しについての説明を調査会社のフォーマットに明記し、同意した人のみが調査画面へ遷移するシステムを用いた。なお、回答時に情動知能尺度日本語版においてストレートライン回答をした人は、データ不備として調査会社からの納品時に削除された。総サンプリング数は1172名 (男性572名・女性600名・その他0名、平均年齢43.45歳±9.89歳、範囲21-60歳、平均勤続年数13.28年±10.26年) であった。

質問項目

調査は以下の尺度で構成した。ワーク・エンゲイジメント尺度、組織内自尊感情尺度、情動知能尺度日本語版それぞれにおいて項目の提示順序をランダム化した。心身の健康の指標となるK6日本語版と職業性ストレス簡易調査票における身体愁訴尺度の提示順序はそのままとした。

デモグラフィック項目 年齢、性別、居住地、職業、職位、事業所規模、入職時期、勤続年数、新入社員研修後の教育研修の有無、メンターやコーチによるキャリア発達支援の有無、勤務形態とそれによる「しんどさ」評価などであった。

ワーク・エンゲイジメント尺度 日本語版ワーク・エンゲイジメント尺度短縮版 (Japanese short version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-J); Shimazu et al., 2008) 9項目を用いた。この尺度は「活力 (vigor)」、「熱意 (dedication)」、「没頭 (absorption)」の3因子構造とされる (Schaufeli & Bakker, 2004)。調査対象者は7件法 (0. 全くない、1. ほとんど感じない/1年に数回以下、2. めったに感じない/1ヶ月に数回以下、3. 時々感じる/1ヶ月に数回、4. よく感じる/1週間に1回、5. とてもよく感じる/1週間に数回、6. いつも感じる/毎日) で回答した。

組織内自尊感情尺度 組織内自尊感情尺度 (Japanese version of the organization-based self-esteem scale (OBSE-J); Matsuda et al., 2011) 8項目を用いた。この尺度は1因子構造とされる。調査対象者は5件法 (1. 当てはまらない、2. やや当てはまらない、3. どちらでもない、4. やや当てはまる、5. 当てはまる) で回答した。

情動知能尺度 情動知能尺度日本語版 (Japanese Emotional Skills & Competence Questionnaire (J-ESCQ) ; Toyota et al., 2007) 24項目を用いた。この尺度は「情動の表現と命名 (expressing and labeling emotion)」、「情動の理解と認識 (perceiving and understanding emotion)」、「自分の情動の制御と調節 (managing and regulating emotion)」の3因子構造とされる (Toyota, et al., 2007)。調査対象者は、5件法 (1. 決してそうでない、2. めったにそうではない、3. ときどきそうである、4. だいたいそうである、5. いつもそうである) で回答した。

心身の健康の指標となる尺度 K6日本語版 (Japanese version of the Kessler psychological distress scale; Furukawa et al., 2008; Kessler et al., 2003) の6項目を用いた。調査対象者は、5件法 (0. 全くない、1. 少しだけ、2. ときどき、3. たいてい、4. いつも) で回答した。職業性ストレス簡易調査票 (brief job stress questionnaire ; 下光, 2005) のうち、身体愁訴11項目を用いた。調査対象者は、4件法 (1. ほとんどなかった、2. ときどきあった、3. しばしばあった、4. ほとんどいつもあった) で回答した。

倫理的配慮

本研究は、園田学園女子大学の研究倫理委員会における研究倫理審査で承認された (承認番号: 22-05-01)。調査対象者に対し、調査は任意であること、個人を特定できない情報として使用すること等を WEB 画面上で伝え、同意があった人のみに対し調査を実施した。

結 果

デモグラフィック項目における基本統計

調査対象者の男女別、職位別の度数とその割合を Table 1 に示した。チームリーダー・マネージャー・係長・主任職の割合が、一般社員及び課長職以上よりも少なかった。男女別、調査対象者が所属する事業所規模ごとの度数とその割合を Table 2 に示した。新入社員研修後の継続的な教育研修の実施状況を Table 3 に示した。それが「ある」と回答した人は704名 (60.1%) であった。メンターもしくはコーチ制度の有無を Table 4 に示した。それが「ある」と回答した人は410名 (35.0%) であった。

Table 1 男女別調査対象者の職位

	一般社員		チームリーダー・ マネージャー・ 係長・主任職		課長職以上		合計	
	N	%	N	%	N	%	N	%
男性	278	48.6%	77	13.5%	217	37.9%	572	100.0%
女性	296	49.3%	103	17.2%	201	33.5%	600	100.0%
合計	574	49.0%	180	15.4%	418	35.7%	1172	100.0%

Table 2 男女別, 調査対象者が所属する事業所規模

	1~49名		50~99名		100~499名		500~999名		1000名以上		合計	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
男性	112	19.6%	67	11.7%	145	25.3%	58	10.1%	190	33.2%	572	100.0%
女性	152	25.3%	66	11.0%	144	24.0%	55	9.2%	183	30.5%	600	100.0%
合計	264	22.5%	133	11.3%	289	24.7%	113	9.6%	373	31.8%	1172	100.0%

Table 3 新入社員研修の後も継続的に教育研修(OJTなど)の実施

	ある		ない		わからない		合計	
	N	%	N	%	N	%	N	%
男性	347	60.7%	168	29.4%	57	10.0%	572	100.0%
女性	357	59.5%	195	32.5%	48	8.0%	600	100.0%
合計	704	60.1%	363	31.0%	105	9.0%	1172	100.0%

Table 4 メンター・コーチ制度の有無

	ある		ない		わからない		合計	
	N	%	N	%	N	%	N	%
男性	193	33.7%	296	51.7%	83	14.5%	572	100.0%
女性	217	36.2%	316	52.7%	67	11.2%	600	100.0%
合計	410	35.0%	612	52.2%	150	12.8%	1172	100.0%

職場適応の指標、及び心身の健康の指標として用いた尺度の検討

組織内自尊感情尺度、ワーク・エンゲイジメント尺度、情動知能尺度などの心理・情緒的側面を捉える尺度と心身の健康の指標とする K6 及び職業性ストレス簡易調査票の身体愁訴の基本統計量と各変数間の相関係数を Table 5 に示した。K6 におけるカットオフポイント (Furukawa et al., 2008; Kessler et al., 2003) を検討した結果、Table 6 に示した通り、心理的ストレス反応相当とされる 5 点以上が 1172 名中 236 名 (20.1%) であった。気分・不安障害相当とされる 9 点以上は、1172 名中 177 名 (15.1%) であった。重症精神障害相当とされる 13 点以上は、1172 名中 189 名 (16.1%) であった。職業性ストレス簡易調査票の身体愁訴 11 項目におけるカットオフポイントは、男性では 27-44 点 (7.4%) とされ、女性では 30-44 点 (7.8%) とされる (下光, 2005)。Table 7 に示した通り、調査対象であった男性 572 名のうち 75 名 (13.1%)、女性 600 名のうち 79 名 (13.2%) がカットオフポイントを超える値であった。

Table 5 各尺度の基本統計量と変数間の相関係数

尺度	得点範囲	N	M	SD	95% CI		1	2	3	4	5
					下限	上限					
1. 組織内自尊感情	1-5	1172	3.56	0.88	3.51	3.62	-	.555**	.551**	-.391**	-.205**
2. ワーク・エンゲイジメント	0-6	1172	2.94	1.62	2.84	3.04	-	-	.540**	-.282**	-.113**
3. 情動知能	1-5	1172	3.19	0.75	3.15	3.23	-	-	-	-.299**	-.180**
4. K6	0-4 (合計 24 点)	1172	6.25	6.19	5.88	6.61	-	-	-	-	.577**
5. 身体愁訴	1-4 (合計 44 点)	1172	19.86	6.74	19.44	20.24	-	-	-	-	-

注) ** $p < .01$

Table 6 男女別, K6 の結果

	4 点以下		5-8 点		9-12 点		13 点以上		合計	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
男性	298	52.1%	100	17.5%	86	15.0%	88	15.4%	572	100.0%
女性	272	45.3%	136	22.7%	91	15.2%	101	16.8%	600	100.0%
合計	570	48.6%	236	20.1%	177	15.1%	189	16.1%	1172	100.0%

Table 7 男女別, 身体愁訴の結果

性別	得点範囲	11 点	12-15 点	16-21 点	22-26 点	27-44 点	合計
	%	5.3%	31.0%	40.5%	15.9%	7.4%	
男性	観測度数	61	168	181	87	75	572
	%	10.7%	29.4%	31.6%	15.2%	13.1%	100.0%
女性	得点範囲	11-13 点	14-17 点	18-23 点	24-29 点	30-44 点	合計
	%	8.3%	23.6%	38.6%	21.7%	7.8%	
女性	観測度数	87	113	197	124	79	600
	%	14.5%	18.8%	32.8%	20.7%	13.2%	100.0%

探索的因子分析及び内的一貫性の検討

本研究において用いた各尺度における因子構造を確認し、内的一貫性を検討するため、IBM 社の SPSS 29.0.2.0 を用いた解析を行った。

ワーク・エンゲイジメント尺度 9 項目の因子構造を確認するため、探索的因子分析（最尤法・バリマックス回転・固有値 1 基準）を実施した。結果、抽出された因子は 1 つであり、その累積寄与率は 79.79%、9 項目の因子負荷量は .95-.84 であった。その信頼性係数 α は .97 であった。本尺度は Schaufeli & Bakker (2004) が示した 3 因子構造ではなく、天池 (2019) や Shimazu et al. (2008) と同様の 1 因子構造であることが確認された。

組織内自尊感情尺度 8 項目の因子構造を確認するため探索的因子分析（最尤法・バリマックス回転・固有値 1 基準）を実施した。結果、抽出された因子は 1 つであり、その累積寄与率は

69.77%、8項目の因子負荷量は .90-.67 であったことから Matsuda et al. (2011) と同様の 1 因子構造であることが確認された。その信頼性係数 α は .95 であった。

情動知能尺度 24 項目の因子構造を確認するため探索的因子分析（最尤法・プロマックス回転・固有値 1 基準）を行った。因子負荷量 .35 を基準として因子を解釈したところ、以下の 3 因子が抽出された。「情動の表現と命名」は「私は、自分の気持ちや感情を表すことがすぐに浮かんでくる」をはじめとする 9 項目であり、それらの因子負荷量は .92-.45、信頼性係数 α は .94 であった。「情動の理解と認識」は「私は、誰かと一緒にいる時の様子をみると、その人の感情を正確に見きわめられる」をはじめとする 8 項目であり、それらの因子負荷量は .86-.66、信頼性係数 α は .94 であった。「自分の情動の制御と調節」は「私は、正常な物事に対する感じ方をしている」をはじめとする 7 項目であり、それらの因子負荷量は .79-.35、信頼性係数 α は .86 であった。

パス解析による検証

ワーク・エンゲイジメント尺度、及び組織内自尊感情尺度は上述の通り、単因子構造であることが確認されたので、各尺度における項目の合計得点を算出し、平均値を求めた。情動知能尺度は 3 因子構造であることが確認されたが、仮説モデル構築にあたり参照した先行研究に倣ったこと、ならびにモデル解釈の煩雑さを回避するため、構造方程式モデリングにおいては全 24 項目の平均値を「情動知能」とした。また、新入社員研修後の教育研修制度の有無、及びメンターやコーチによるキャリア発達支援制度の有無については、制度ありを 1、制度なしまたは不明を 0 とした 2 値変数へと変換した。これらの変数を用い、相関係数ならびに先行研究（天池, 2019；松田・石川, 2012）及びこれまで研究チームで構築したモデル（足立他, 2024）を参考に、新たなモデルを構築して検討を行った。解析は、IBM 社の Amos 29.0.0 を用いた。最終的に、Figure 1 に示すモデルを採用した ($\chi^2(6) = 158.128, p = .000$)。Figure 1 には、最尤法を用いたパラメータの推定を行い、有意であったパスのみを示した。モデル適合度は $GFI = .965$, $AGFI = .837$, $RMR = .152$, $RMSEA = .147$, $AIC = 202.128$ であり、一部の指標では低い値もあるものの、変数の数を鑑み、十分であると判断した。

新入社員研修後の継続的な教育研修制度の有無、及びメンターやコーチによるキャリア発達支援制度の有無は、ワーク・エンゲイジメント、組織内自尊感情、情動知能いずれにも有意な正のパスを示し、とくにメンター／コーチ制度は、ワーク・エンゲイジメント ($\beta = .10, p < .001$) と情動知能 ($\beta = .17, p < .001$) に関連が見られた。また、情動知能から、ワーク・エンゲイジメントと組織内自尊感情への正のパスも確認できた ($\beta = .51, p < .001$; $\beta = .53, p < .001$)。さらに、得点が高いほど不調であることを示す K6 及び身体愁訴へは、いずれの変数からも負のパスが有意であった。とくに他者や自身が気づきにくい精神的不調には、ワーク・エンゲイジメント、組織内自尊感情、情動知能からのすべてが有意であった ($\beta = -.08, p = .003$; $\beta = -.30, p < .001$; $\beta = -.09, p = .007$)。以上のように、メンター／コーチ制度や研修制度が、職場適応に関する心理指

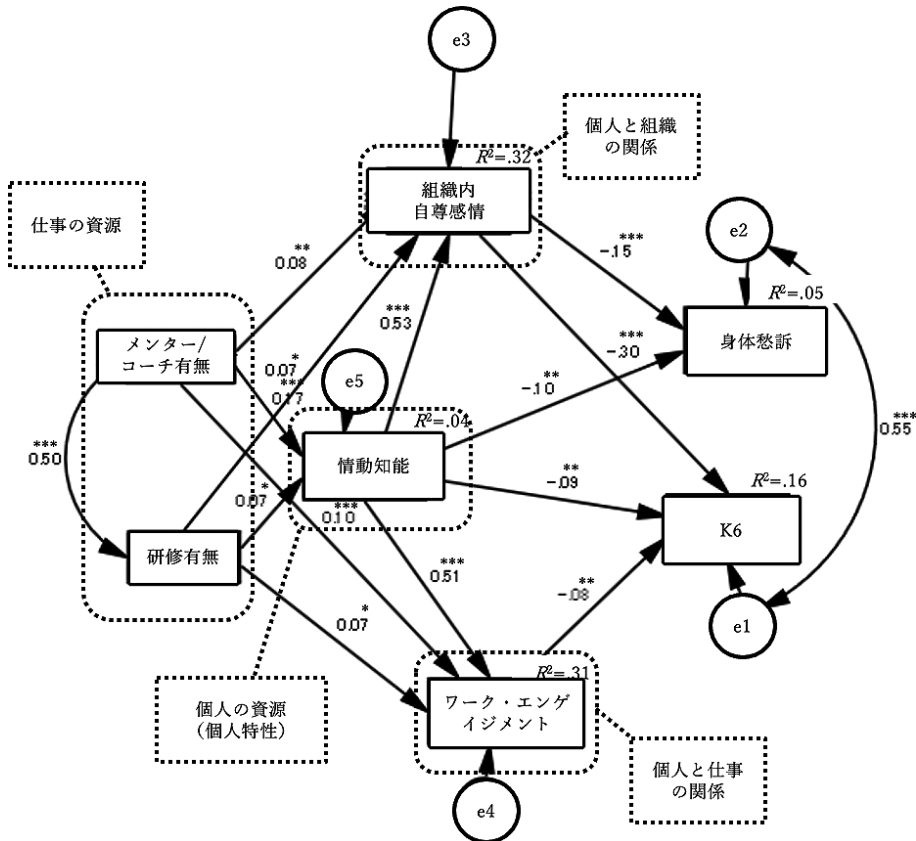


Figure 1 パス解析による分析モデルの検証結果 (N=1172)

標を高め、心身の不調の発生を予防するメカニズムの一助となることを明らかにした。

考 察

本研究において、Figure 1 のようなモデルを1つ抽出することができた。新入社員研修後の継続的な教育研修制度、及びメンターやコーチによるキャリア発達支援制度は、ワーク・エンゲイジメント、組織内自尊感情、情動知能いずれにもポジティブな影響を与えることがわかった。精神的不調の適応指標として用いた K6 の得点はワーク・エンゲイジメント、組織内自尊感情、情動知能から負のパスが認められた。身体愁訴の得点は、組織内自尊感情と情動知能から負のパスがみられた。

Figure 1 における「個人と仕事の関係」と「個人と組織の関係」は、厚生労働省 (2023b) が働き方・休み方改革を進めるための支援策としてエンゲイジメント向上を掲げ、それは「個人と仕事の関係」に着目したワーク・エンゲイジメントと、「個人と組織の関係」に着目した従業員エンゲイジメントの2つに分類されるとする考えに基づくものである。厚生労働省 (2023b) は、

エンゲイジメントが向上することで従業員の能力が最大限活かされ、生き生きと健康的に働くことができるとしている。後者の従業員エンゲイジメントは、企業などの所属組織への貢献意欲を指し、組織が目指す方向性を理解し、それが自身の目指す方向性と重なることで組織に貢献しようと思うことと定義されることから、本研究における組織内自尊感情と類似した概念として捉えることができる。Figure 1 に示した「仕事の資源 (job resources)」と「個人の資源 (personal resources)」は、島津 (2009) がワーク・エンゲイジメントを規定する要因に「仕事の資源」と「個人の資源」があるとする考えに基づくものである。「仕事の資源」とは、ストレスやそれに起因する身体的、精神的な負担を低減し、仕事上の目標達成を促進し、個人の成長や発達を促進する機能をもつ物理的、社会的、組織的要因である (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004; 島津, 2009)。新入社員研修後の教育研修の実施やメンターやコーチによるキャリア発達支援の制度などの組織による人材育成は、仕事の資源と捉えることができる。「個人の資源」は、個人を取り巻く環境に対しうまくコントロールできる能力や、レジリエンスと関連した肯定的な自己評価とされる (Hobfoll et al., 2003; 島津, 2009)。情動知能は、自己肯定感を高め (Toyota, 2011)、ポジティブな適応の指標となる自尊感情を促進し (Toyota et al., 2007)、孤独感を抑制する (豊田他, 2007) ことから、広義には情動知能は「個人の資源」と捉えることができる。以下では、島津 (2009) による「仕事の資源 (job resources)」と「個人の資源 (personal resources)」、及び厚生労働省 (2023b) による「個人と仕事の関係」と「個人と組織の関係」を、本研究で取り上げた変数に当てはめ、それらの変数が心身の健康にどのように関連するのか、モデルの解釈を試みる。

本研究では、「個人と組織の関係」と捉えられる組織内自尊感情は精神的健康及び身体的健康の両方に影響し、「個人と仕事の関係」に着目したワーク・エンゲイジメントは精神的健康に影響していることが明らかになった。本研究において注目すべき点は、労働者の様々な知識・スキル向上をめざした継続的な教育研修や、メンターやコーチによるキャリア発達支援などの職場からの支援が、「個人と組織の関係」と捉えられる組織内自尊感情にポジティブな効果を与え、そのことが労働者の心身の健康によい影響を与えていることである。つまり、職場環境の整備で支援できる変数が、組織内自尊感情を介してアウトカムの心身の健康状態に影響を与えるということから、組織内自尊感情を育むような働く環境づくりに力を入れることが経営管理や人事労務、労働者の生産性向上につながることを示しているといえる。また、ワーク・エンゲイジメントにおいても、職場における教育研修及びメンターコーチによるキャリア発達支援からポジティブな効果があり、そのことが精神的健康を支えているといえる。組織内自尊感情及びワーク・エンゲイジメントは、職場における心身の健康度と深く関連することが示されており (小畑・森下, 2014; 松田・石川, 2012; 松田他, 2009; 向江, 2018; 島津, 2009; 島津, 2010; 島津, 2018; 島津・江口, 2012)、本研究においては、継続的な教育研修や、メンターやコーチによるキャリア発達支援などの「仕事の資源」が労働者の職場適応への2つのエンゲイジメント (厚生労働省, 2023b) を高め、さらにそれが心身の健康に影響することを裏づけるモデルが得られたとい

える。

「個人の資源」と捉えられる情動知能からワーク・エンゲイジメントと組織内自尊感情への正のパスが確認され、また、情動知能から身体愁訴と精神的不調への負のパスが確認された。これは、情動知能という「個人の資源」が「個人と仕事の関係」に着目したワーク・エンゲイジメント、ならびに「個人と組織の関係」と捉えられる組織内自尊感情にポジティブな影響を与え、さらに、身体愁訴と精神的不調を抑制する効果があることを示している。つまり、情動知能が高い傾向の人は自律的に心の状態をコントロールすることができるので、職場におけるエンゲイジメントを保つことができ、ひいてはそのことが心身の健康に良い影響を与えるといえる。本研究では、情動知能がビッグファイブ性格尺度と関係しているとされることから（大野木, 2005; Toyota et al., 2007）、特性変数であるとした。その一方で、情動知能はストレス経験からの成長という環境的な要因によって、後天的に向上させることが可能な能力とする研究もある（野崎, 2012; 多田, 2012）。職場における継続的な教育研修や、メンターもしくはコーチなどのキャリア発達支援による働きかけによって情動知能を向上させることができる可能性が示唆される。たとえば情動知能という個人特性が高くない労働者であっても、「仕事の資源」が提供されることによって情動知能が高められ、そのことが職場におけるエンゲイジメントの両側面にポジティブな影響を与え、さらに、労働者の心身の健康増進に寄与し、職場適応がよくなる可能性がある。

今後の課題

本研究で得られた Figure 1 において誤差間相関が大きな数値 ($r = .55, p < .001$) が得られたことから、身体愁訴と精神的ストレスとは相互に作用すると考えられ、新入社員研修後の継続的な教育研修制度、及びメンターやコーチによるキャリア発達支援制度などの「仕事の資源」は、情動知能、組織内自尊感情、ワーク・エンゲイジメントにポジティブに働きかけ、さらに、情動知能から組織内自尊感情及びワーク・エンゲイジメントにポジティブに働きかけて労働者の心身の健康に影響を及ぼすことが示された。しかしながら、組織内自尊感情はワーク・エンゲイジメントを予測する重要な変数であることが示される（足立他, 2024; Mauno et al., 2007）にも関わらず、本研究において認められなかった。これは、コロナ期からポストコロナ期においてリモートワーク及びハイブリッドワークの定着などのように、コロナ禍以前とは働き方が大きく変化したことによって、労働者の組織に対するエンゲイジメントにも変化が生じたのではないかということを示唆する（溝口・松下, 2025）。今後、それについての検討が必要と考えられる。さらに、今後の課題として、メンターやコーチによる具体的な支援がどのようなものであるのか、本研究では検討できておらず、その検討が必要である（西垣, 2013; 谷口・石山, 2024）。また、どのような教育研修が効果的であるのかについても、具体的な例の収集が求められる（中野, 2023）。

利益相反

本論文について、開示する利益相反事項はない。

注

- 1) 本研究は、日本私立学校振興・共済事業団の学術研究振興資金（2024年度）による助成を受けた。
- 2) 本研究は、日本社会心理学会第66回大会（2025年）において発表された内容に、加筆修正をしたものである。

引用文献

- 足立邦子・山村麻予・小田桐良一（2024）. 労働者における研修の効果，ワーク・エンゲイジメント，組織内自尊感情，情動知能と心身の健康との関連の検討 神戸女学院大学論集, 71, 1-15.
- 天池雅彦（2019）. 自己の成長と職場サポートがワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響：自己の成長を媒介要因とするモデルの検証 産業・組織心理学研究, 32, 153-166. https://doi.org/10.32222/jaiop.32.2_153
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bowling, N. A., Eschelman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C., & Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 601-626. <https://doi.org/10.1348/096317909X454382>
- Furukawa, T. A., Kawakami, N., Saitoh, M., Ono, Y., Nakane, Y., Nakamura, Y., Tachimori, H., Iwata, N., Uda, H., Nakane, H., Watanabe, M., Naganuma, Y., Hata, Y., Kobayashi, M., Miyake, Y., Takeshima, T., & Kikkawa, T. (2008). The performance of the Japanese version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 17, 152-158. <https://doi.org/10.1002/mpr.257>
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632-643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- 経済産業省（2022）. 人材資本経営の実現に向けた検討会報告書 人材版伊藤レポート2.0（案） Retrieved September 17, 2024 from https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/jinteki_shihon/pdf/009_02_00.pdf
- Kessler, R. C., Barker, P. R., Colpe, L. J., Epstein, J. F., Gfroerer, J. C., Hiripi, E., Howes, M. J., Normand, S. T., Manderscheid, R. W., Walters, E. E., & Zaslavsky, A. M. (2003). Screening for serious mental illness in the general population. *Archives of General Psychiatry*, 60, 184-189. <https://doi:10.1001/archpsyc.60.2.184>
- 小畑周介・森下高治（2014）. 年代別にみる働く目的と職業性ストレス及びワーク・エンゲイジメントの研究 帝塚山大学心理学部紀要, 3, 19-29.
- 厚生労働省（2023a）. 令和4年労働安全衛生調査（実態調査）の概況 Retrieved September 09, 2024 from https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r04-46-50_gaikyo.pdf
- 厚生労働省（2023b）. 働き方・休み方改善ポータルサイト Retrieved September 09, 2024 from <https://work-holiday.mhlw.go.jp/work-engagement/> 働きがいのある職場づくりのために <https://work-holiday.mhlw.go.jp/work-engagement/pdf/01.pdf>
- 松田与理子・石川利江（2012）. 組織内自尊感情と従業員 Well-Being との関連 ストレス科学研究, 27, 40-48. <https://doi.org/10.5058/stresskagakukenkyu.27.40>
- 松田与理子・柴田恵子・石川利江（2009）. 組織内自尊感情（Organization-Based Self-Esteem）本邦の産業

- 保健領域における利用可能性 ヒューマン・ケア研究, 10, 114-126. https://doi.org/10.4992/pacjpa.74.0_3am039
- Matsuda, Y., Pierce, J. L., & Ishikawa, R. (2011). Development and validation of the Japanese version of Organization-Based Self-Esteem Scale. *Journal of Occupational Health*, 53, 188-196. <https://doi.org/10.1539/joh.L10129>
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002>
- 溝口佑爾・松下慶太 (2025). ポストパンデミック期における従業員エンゲージメントの再検討：ワークスタイル方針が与える効果経路のマルチレベルパス解析 関西大学社会学部紀要, 56, 39-72.
- 向江 亮 (2018). ワーク・エンゲイジメント向上の実践的取組に向けた知見の整理と今後の展望 産業・組織心理学研究, 32, 55-78. https://doi.org/10.32222/jaiop.32.1_55
- 中野美奈 (2023). CBT, アサーション・トレーニング, 対人関係カウンセリングの技法を組み合わせた職場のメンタルヘルス研修 産業・組織心理学研究, 37, 63-71. https://doi.org/10.32222/jaiop.37.1_63
- 西垣悦代 (2013). ヘルスコーチングの展望：コーチングの歴史と課題を基に 支援対話研究, 1, 7-22. https://doi.org/10.20761/jadcs.1.0_7
- 野崎優樹 (2012). 自己領域と他者領域の区分に基づいたレジリエンス及びストレス経験からの成長と情動知能の関連 パーソナリティ研究, 20, 179-192.
- 大野木裕明 (2005). EQS (情動知能指数) と FFPQ (5 因子性格検査) 間の相関的研究 福井大学教育地域科学部紀要 第四部 教育科学, 61, 17-26.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32, 622-648. <https://doi.org/10.2307/256437>
- Pierce, J. L. & Gardner, D. G. (2004). Self-Esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30, 591-622. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- 島津明人 (2009). 職場のポジティブ心理学：ワーク・エンゲイジメントの視点から 産業ストレス研究, 16, 131-138.
- 島津明人 (2010). 職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント ストレス科学, 25, 1-6. <https://doi.org/10.5058/stresskagakukenkyu.25.1>
- 島津明人 (2018). 職場のポジティブメンタルヘルスと行動医学 ワーク・エンゲイジメントに注目した組織と個人の活性化 心身医学, 58, 261-266. https://doi.org/10.15064/jjpm.58.3_261
- 島津明人・江口 尚 (2012). ワーク・エンゲイジメントに関する研究の現状と今後の展望 産業医学レビュー, 25, 79-97.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., Goto, R., & Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00333.x>
- 下光輝一 (2005). 職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアルーより効果的な職場環境等の改善対策のためにー, 職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研

- 究, 平成 14 年 - 16 年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究
- 多田浩司 (2012). 感情知能の変化が上司と部下の関係性に与える影響 組織科学, 46, 58-70. https://doi.org/10.11207/soshikikagaku.46.1_58
- 谷口ちさ・石山 恒 (2024). 向社会的モチベーションの自律的側面がメンタリング機能に及ぼす影響 経営行動科学, 35, 75-87. <https://doi.org/10.5651/jaas.35.75>
- Toyota, H. (2011). Differences in relationship between emotional intelligence and self-acceptance as function of gender and Ibasho (a person who eases the mind) of Japanese Undergraduates. *Psychological Topics*, 20, 449-459.
- Toyota, H., Morita, T., & Takšić, V. (2007). Development of a Japanese version of the emotional skills and competence questionnaire. *Perceptual and Motor Skills*, 105, 469-476. <https://doi.org/10.2466/pms.105.2.469-476>
- 豊田弘司・大賀香織・岡村季光 (2007). 居場所 (「安心できる人」) と情動知能が孤独感に及ぼす効果 奈良教育大学紀要, 56, 41-45.
-

[あだち くにこ 社会心理学]
[やまむら あさよ 教育心理学]
[おだぎり りょういち 情報工学]