

## 第4章 因果モデル

### 4-1 因果モデルで使用する変数

#### 4-1-1 いきいき度（問22）、抑うつ（問7）

本調査では、イキイキした状態を「いきいき度」（問22）、「抑うつ」（問7）の2変数で測定する。問22の8項目を合成変数化し、平均値を「いきいき度」得点とした。「いきいき度」得点の平均値は3.38（標準偏差=0.72、最小値=1、最大値=5、中央値=3.5）であった。

問22 あなたが今の仕事に対してどう感じているかについてお聞きします。それぞれについて、もっともよくあてはまるものに○をつけてください。（まったくそう思わない〔1点〕～とてもそう思う〔5点〕）

表 4-1 「いきいき度」を測定する質問内容と平均値

質問内容	平均値
(1) 自分の今の仕事に、意義や価値を大いに感じる	3.56
(2) 自分の職場で起こっていることがどうでもいい、という気持ちになる【反転項目】	3.81
(3) 今の仕事は、私に意欲と活力を与えてくれる	3.17
(4) 今の仕事が、何より楽しい	2.73
(5) 私は今の仕事に熱心である	3.47
(6) 仕事で毎日していることは、私に喜びと満足を与えてくれる	2.82
(7) 自分の仕事に誇りを感じる	3.45
(8) 日々の仕事で行っていることは、ほとんど意味がないと感じる【反転項目】	4.00

図 4-1 「いきいき度」得点の人数分布

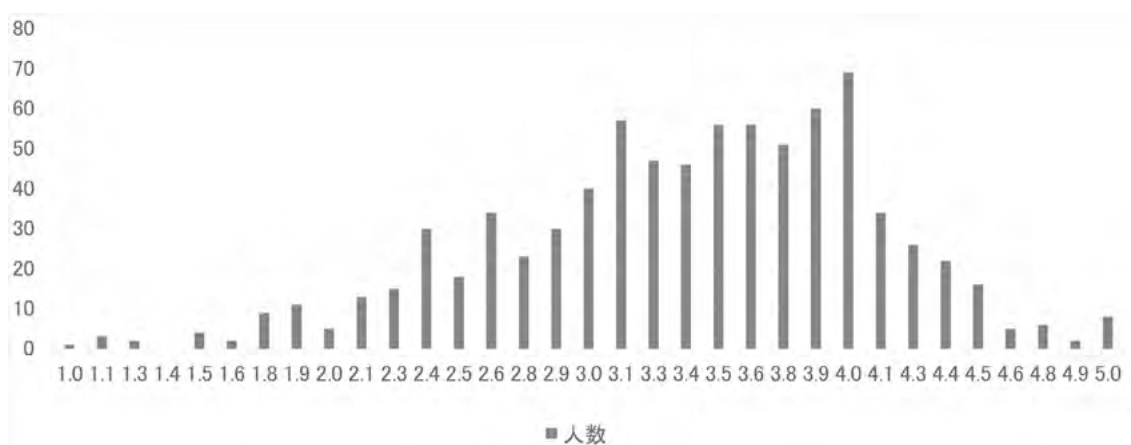
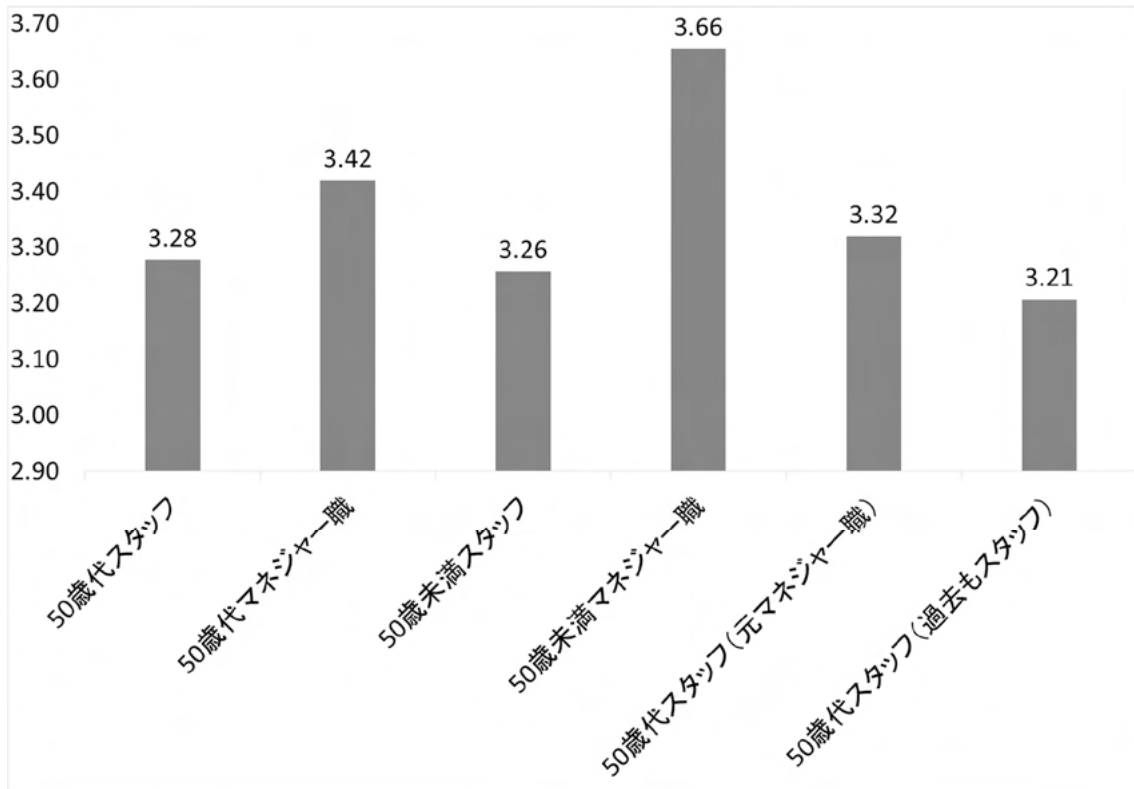


図 4-2 3つの比較軸といきいき度得点



3つの比較軸といきいき度得点を見ると(図4-2)、50歳代マネジャー職のいきいき度(3.42)は50歳代スタッフ(3.28)に比べて、0.14ポイント高い(比較軸①)。また、50歳代スタッフのうち、元マネジャー職のいきいき度(3.32)は過去もスタッフ(3.21)に比べて0.11ポイント高い(比較軸②)。そして、50歳未満マネジャー職のいきいき度(3.66)は全ての比較軸の中で最も高く、50歳未満スタッフ(3.26)に比べて0.4ポイント高い(比較軸③)。

50歳未満マネジャー職のいきいき度が最も高く、50歳代スタッフ(過去もスタッフ)のそれが最も低かったが、いずれも3点台である。このことから、本調査が着目する50歳代スタッフだけがイキイキと働くことができていないと言い切ることは出来ない。

次に、問7の5項目を合成変数化し、平均値を「抑うつ」得点とした。抑うつ得点が高いほど、抑うつ傾向が高いことを表す。「抑うつ」得点の平均値は2.20（標準偏差=0.82、最小値=1、最大値=5、中央値=2.2）であった。

問7 過去1ヵ月間に、あなたは以下の(1)～(5)のようなことを、どのくらいの頻度で感じましたか。それぞれについて、もっともよくあてはまるものに○をつけてください。  
 (まったくなかった [1点] ～いつもあった [5点]) ※アンケートでは、これを反転した尺度で回答を得ている。

表 4-2 「抑うつ」を測定する質問内容と平均値

質問内容	平均値
(1) 神経質であったこと	2.31
(2) 気分が落ち込んでいたこと	2.23
(3) 落ち着かなく感じたこと	2.06
(4) 気分が晴れないように感じたこと	2.35
(5) 何をするのも面倒に感じたこと	2.03

図 4-3 「抑うつ」得点の人数分布

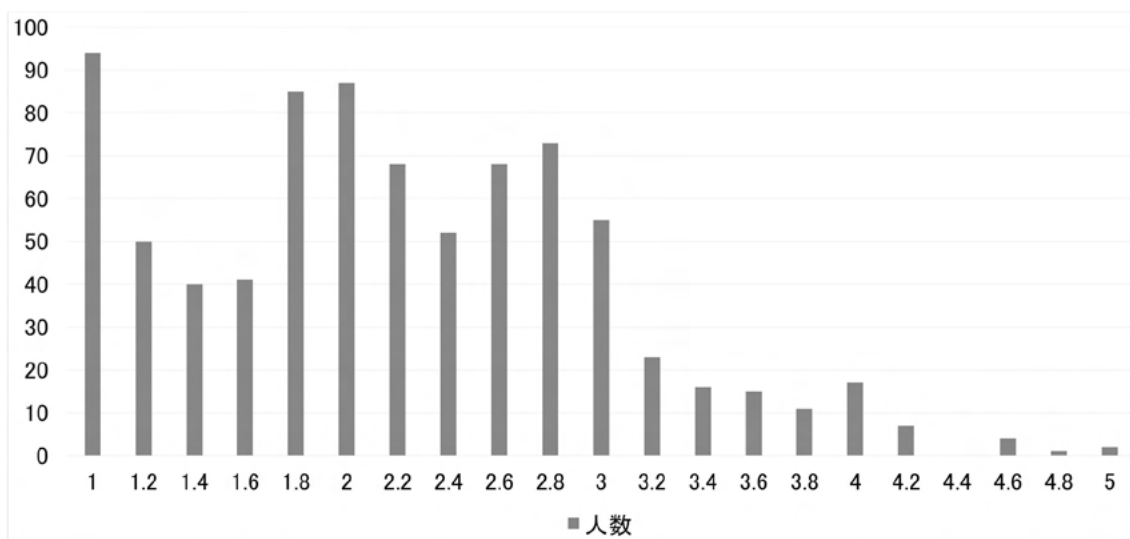
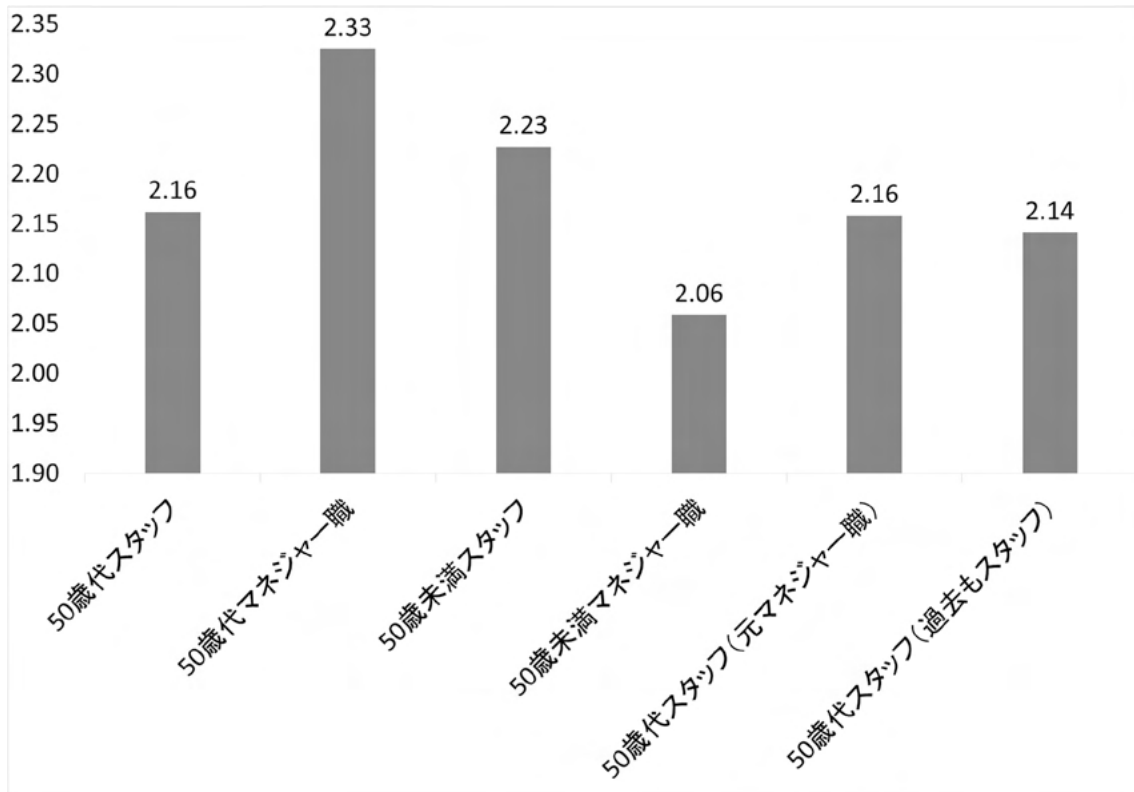


図 4-4 3つの比較軸と抑うつ得点



3つの比較軸と抑うつ得点を見ると(図4-4)、50歳代マネジャー職の抑うつ(2.33)は50歳代スタッフ(2.16)に比べて、0.17ポイント高い(比較軸①)。また、50歳代スタッフのうち、元マネジャー職の抑うつ(2.16)は過去もスタッフ(2.14)とほとんど同じ水準である(比較軸②)。そして、50歳未満マネジャー職のいきいき度(2.06)は全ての比較軸の中で最も低く、50歳未満スタッフ(2.23)に比べて0.17ポイント高い(比較軸③)。

50歳代マネジャー職の抑うつが最も高く、50歳未満マネジャーのそれが最も低かった。これは、先に見たいいきいき度の特徴と異なる。つまり、本調査が着目する50歳代スタッフの抑うつは50歳代マネジャー職のそれよりも低く、抑うつの視点から見れば50歳代マネジャー職よりも50歳代スタッフの方がイキイキと働けている。また、50歳未満マネジャー職の抑うつが50歳未満スタッフのそれよりも低いことから、マネジャー職であることが抑うつを高めているというよりも、年齢と役割の双方が抑うつに関係している可能性がある。