

フルタイムで働くホワイトカラー従業員の職務満足度が不安および抑うつに及ぼす影響

Effects of job satisfaction on anxiety and depression among full-time white-collar employees

金子 信一

(鹿児島大学大学院人文社会科学研究科)

要約

近年、社会経済情勢の変化に伴い、従業員のメンタルヘルスに影響する要因の一つとして職務満足度への注目が高まっている。そこで、本研究ではフルタイムで働くホワイトカラー従業員を対象に性別と年齢階級、職種、職務満足度が不安および抑うつに及ぼす影響について検討することを目的として調査を実施した。本研究においては、アンケートモニターに登録している労働者を対象にインターネットを介した質問紙調査を行い、典型的なホワイトカラー従業員の基準に合致する 820 名を対象に分析を行った。また、個人属性に加えて、全般的職務満足度項目と不安および抑うつを測定した。不安の測定には、GAD-7 を使用し、抑うつの測定には PHQ-9 を使用した。分析の結果、性別および職種は不安および抑うつとの関連は認められなかった。一方、年齢と職務満足度は、相関分析および重回帰分析において、不安および抑うつの双方と有意な関連が認められた。これらの結果は、フルタイムで働くホワイトカラー従業員は、年齢が若くなるほど不安および抑うつが高くなっていること、職務満足度が高まるほど不安および抑うつが減少していくことを示している。今後は、フルタイムで働く若年のホワイトカラー従業員に特化した研究やホワイトカラー従業員の職務満足度を高めるための施策および介入支援に関する研究を蓄積していくことが重要と考えられる。

Keyword : フルタイム, ホワイトカラー, 職務満足度, 不安, 抑うつ

1. 問題と目的

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、現在の仕事や職業生活に関することで強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は、1992 年から 2021 年で 52.3% から 62.8% と半数を超えつづけている（厚生労働省, 2022）。また、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の労災補償状況について、請求件数は 1997 年から 2022 年で 41 件から 2,683 件、支給決定件数は 2003 年から 2022 年で 108 件から 710 件と増加の一途を辿っている（厚生労働省, 2023）。

強いストレスが持続することによって、不安、短気、抑うつ、無気力、不満、退職願望といった慢性ストレス反応が労働者に出現することが多くの研究で報告されている（岩田，1997）。このうち、不安および抑うつは、これまで性別や年齢、職務満足度との関連が研究されている。

性別と年齢、不安、抑うつとの関連について、Fadlalmola et al. (2022) は看護師を対象に質問紙調査を行なったところ、性別は不安および抑うつと無相関であったこと、年齢は不安および抑うつと無相関であったことを明らかにしている。Sun et al. (2020) は医師を対象に質問紙調査を行い、その結果、性別は不安および抑うつと負の相関がみられたこと、年齢は不安と負の相関がみられ、抑うつと無相関であったことを報告している。Donaldson & Blanchard (1995) は、ホワイトカラーおよびブルーカラーを対象に質問紙調査を実施したところ、性別は不安と正の相関がみられ、抑うつと無相関であったこと、年齢は不安と無相関であり、抑うつと負の相関がみられたことを示している。

その一方で、日本生産性本部メンタルヘルス研究所 (2021) は新興市場を除く上場企業 144 社を対象に「心の病」が最も多い年齢層を尋ねたところ、非製造業では 10-20 代 (37.7%) が最も多く、次いで 30 代 (29.5%)、40 代 (29.5%)、50 代以上 (3.3%) と続いたことを報告している。また、労務行政研究所 (2010) も全国証券市場の上場企業（新興市場の上場企業も含む）3,589 社と、上場企業に匹敵する非上場企業（資本金 5 億円以上かつ従業員 500 人以上）328 社の 3,917 社を対象に、メンタルヘルス不調者の増加が目立つ年代層を質問した。その結果、非製造業では 20 代 (54.0%) が最も多く、次いで 30 代 (47.6%)、40 代 (17.5%)、50 代 (3.2%) と続いていた。さらに、原谷他 (2013) は民間企業にフルタイム勤務で働く従業員を対象に抑うつの性・年齢別標準値を算出しており、それによると、男女共に年齢層が若いほど抑うつの平均が高いことを示している。

これらのことから、性別と不安、抑うつとの関連は、職種の違いによって異なるものの、年齢との関連について、民間企業の従業員は年齢が若くなるほどメンタルヘルス不調に陥りやすい可能性があると考えられる。

つぎに、職務満足度と不安、抑うつとの関連について、Alahiane et al. (2023) は看護師を対象に質問紙調査を実施したところ、職務満足度が高まるほど、不安および抑うつが低下することを報告している。Levante et al. (2023) は、中学校教師を対象に職務満足度と不安、抑うつとの関連について質問紙調査を実施した結果、職務満足度のうち、不安および抑うつは負の相関がみられたとしている。Sampaio et al. (2022) は、自治体職員を対象に質問紙調査を行なったところ、職務満足度は不安および抑うつに負の標準回帰係数を示していたことを明らかにしている。これらのことから、職務満足度が高まることによって、不安および抑うつを減少させる可能性があると考えられる。

以上のことから、国外において、性別および年齢は職種の違いによって不安および抑うつとの関連が異なること、職務満足度はどの職種でも不安および抑うつと関連があることが示された。しかし、国内では民間企業の従業員は年齢が若くなるほどメンタルヘルス不調となるリスクがある可能性が示されているのみで、性別や職種、職務満足度と不安および抑うつとの関連はあまり見受けられない。国外の研究と同様の結果であれば、国内における労働者のストレスを減らすことに一助を担うことができるた

め、労働者における性別や職種、職務満足度が不安および抑うつに及ぼす影響について研究することは意義があると考えられる。

その一方で、国外の研究では、性別および年齢は職種の違いによって異なる結果が得られていることから、職種を限定するべきであると推察される。2022年職業別職業別就業者数は、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、販売従事者と続いている（労働政策研究・研修機構, 2023）。このうち、アメリカでは専門的・技術的職業従事者と管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者をホワイトカラーと呼んでいる（笹島, 1998）。本研究は、web調査を行うため、その性質上、管理的職業従事者は調査対象者を集めることが困難であることが予想される。また、日本標準職業分類（総務省, 2023）によると、専門的・技術的職業従事者は中分類が20項目あり、かつ、たとえば農林水産技術者と医療従事者とでは社会的・文化的背景が異なるため、専門職・技術的職業従事者間で異なる結果となるのではないかと推察される。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。また、国内の研究ではフルタイム勤務で働く従業員が年齢と抑うつとの関連がある可能性を示されている。

したがって、本研究では事務従事者および販売従事者をホワイトカラーとし、フルタイムで働くホワイトカラー従業員を調査対象者とする。そして、本研究の目的は、性別や年齢、職種、職務満足度が不安および抑うつにどのような影響を及ぼすのかについて検討することである。

2. 方法

2-1. 調査対象者

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4月にウェブ調査を開始した。アイブリッジ株式会社は、国内最大規模のアンケートモニターを有しており、不適切な回答をするモニターを抽出してブラックリスト化することにより、より高度な調査モニターの品質管理を徹底している（アイブリッジ株式会社, 2023）。また、年齢や性別、地域等を指定して調査を行うことができる。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）および20-64歳に限定した。また、2022年労働力調査（総務省統計局, 2023）によると、20-64歳までの男性の比率が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名（男性1,088名、女性912名）であり、平均年齢は43.22（ $SD=11.93$ ）歳であった。

2-2. 調査方法

調査対象者には、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が出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。所要時間は、5分程度であった。

2-3. 調査内容

個人属性 性別、年齢、職種を尋ねた。

職務満足度 職務満足度の評価は、仕事の満足度（村田，2016）を参考に作成した。具体的に、「現在の職務に対する満足度をお答えください」を「非常に不満がある＝1点」から「非常に満足している＝7点」の7件法で回答を求めた。得点が高いほど職務満足度が高いことを意味する。

不安 不安の評価に Generalized Anxiety Disorder-7（以下、GAD-7）の日本語版（村松，2014）を使用した。GAD-7は不安障害に関わる1因子7項目構成されている。GAD-7の質問項目は、「この2週間、次のような問題にどのくらい頻繁に悩まされていますか？」を、「全くない＝0点」「数日＝1点」「半分以上＝2点」「ほとんど毎日＝3点」の4件法で回答を求めた。得点が高いほど不安が強いことを意味する。

抑うつ 抑うつの評価に Patient Health Questionnaire-9（以下、PHQ-9）の日本語版（村松，2014）を使用した。PHQ-9は大うつ病性障害に関わる1因子9項目で構成されている。PHQ-9の質問項目は、「この1週間、次のような問題にどのくらい頻繁（ひんばん）に悩まされていますか？」を、「全くない＝0点」「数日＝1点」「半分以上＝2点」「ほとんど毎日＝3点」の4件法で回答を求めた。得点が高いほど抑うつが強いことを意味する。

2-4. 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）

2-5. 分析方法

分析には IBM SPSS Statistics 27.0.1.0 を使用し、統計上の有意水準は 5%とした。

3. 結果

3-1. 有効回答者

有効回答者における性別と年齢階級、職種の度数分布表は Table 1、不安および抑うつの記述統計量は Table 2 に示す。調査対象者 2,000 名のうち、本研究の目的はフルタイムで働くホワイトカラー従業員を調査することであるため、有効回答者は「販売・営業」または「事務」を選択した 820 名（有効回答率 41.0%）であり、平均年齢は 43.51 ($SD=11.73$) 歳であった。年齢階級は、45–49 歳が最も多く、次いで、

50–54 歳 (13.7%), 35–39 歳 (12.4%), 40–44 歳 (11.5%), 55–59 歳 (11.3%), 60–64 歳 (10.0%), 25–29 歳 (9.8%), 20–24 歳 (6.7%) と続いていた。

Table 1
有効回答者の基本属性

(N=820)		
項目	N	%
性別		
男性	381	46.5
女性	439	53.5
年齢階級		
20–24歳	55	6.7
25–29歳	80	9.8
30–34歳	76	9.3
35–39歳	102	12.4
40–44歳	94	11.5
45–49歳	126	15.4
50–54歳	112	13.7
55–59歳	93	11.3
60–64歳	82	10.0
職種		
営業職	406	49.5
事務職	414	50.5

Table 2
不安および抑うつ の記述統計量

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>α</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
不安	6.05	5.45	.92	0	21
抑うつ	7.60	6.56	.92	0	27

3-2. 性別による不安および抑うつにおける平均値の差異

性別による不安および抑うつにおける平均値の差異を検討するために t 検定を行った (Table 3)。その結果、不安 ($t=.47$, $df=818$, $p=.320$) および抑うつ ($t=.24$, $df=818$, $p=.052$) について、性別による得点差は、有意でなかった。

Table 3
性別による平均値と標準偏差, t 検定の結果

	男性		女性		t	p
	M	SD	M	SD		
不安	6.14	5.64	5.96	5.28	.47	.320
抑うつ	7.54	6.89	7.65	6.28	.24	.052

3-3. 職種別による不安および抑うつにおける平均値の差異

職種別による不安および抑うつにおける平均値の差異を検討するために t 検定を行った (Table 4)。その結果、不安 ($t=.47$, $df=818$, $p=.615$) および抑うつ ($t=.97$, $df=818$, $p=.705$) について、職種別による得点差は、有意でなかった。

Table 4
職種別による平均値と標準偏差, t 検定の結果

	営業職		事務職		t	p
	M	SD	M	SD		
不安	5.96	5.50	6.13	5.40	.47	.615
抑うつ	7.37	6.49	7.82	6.63	.97	.705

3-4. 年齢と職務満足度, 不安, 抑うつとの関連

年齢と職務満足度, 不安, 抑うつとの関連を検討するために相関分析を行なった (Table 5)。その結果、不安のうち「年齢」($r=-.22$, $p<.001$) および「職務満足度」($r=-.42$, $p<.001$) には負の相関がみられた。抑うつのうち「年齢」($r=-.24$, $p<.001$) および「職務満足度」($r=-.44$, $p<.001$) には負の相関がみられた。

Table 5
年齢と職務満足度、不安、抑うつとの相関分析結果

	不安		抑うつ	
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
年齢	-.22	<.001	-.24	<.001
職務満足度	-.42	<.001	-.44	<.001

3-5. 年齢および職務満足度が不安および抑うつに及ぼす影響

年齢および職務満足度が不安および抑うつに及ぼす影響を検討するために、不安および抑うつを目的変数、「年齢」と「職務満足度」を説明変数として重回帰分析（強制投入法）を行なった（Table 6）。その結果、不安は「年齢」（ $\beta = -.18, p < .001$ ）および「職務満足度」（ $\beta = -.40, p < .001$ ）が負の標準回帰係数を示した（ $R^2 = .20, p < .001$ ）。抑うつは「年齢」（ $\beta = -.20, p < .001$ ）および「職務満足度」（ $\beta = -.42, p < .001$ ）が負の標準回帰係数を示した（ $R^2 = .23, p < .001$ ）。

Table 6
年齢と職務満足度、不安、抑うつ重回帰分析結果

説明変数	目的変数							
	不安				抑うつ			
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>p</i>
年齢	-.09	.02	-.18	<.001	-.11	.02	-.20	<.001
職務満足度	-1.43	.11	-.40	<.001	-1.84	.13	-.42	<.001
R^2			.20	<.001			.23	<.001

4. 考察

本研究の目的は、性別や年齢、職種、職務満足度が不安および抑うつにどのような影響を及ぼすのかについて検討することであった。

はじめに、性別および職種別による不安・抑うつの平均値に差がなかった。性別について、不安障害およびうつ病の有病率は、男性より女性の方が2倍程度高いとされており（Kessler et al., 1994 ; Kessler et al., 1995）、本研究結果と矛盾が生じている。本研究と異なる結果となった要因について、吉田他（2014）は看護師を対象にストレス反応における男女の差異を調査し、男性の方が女性より職場環境によるスト

レス反応が多く、その要因は職場の作業環境の多くが女性仕様であること、上司や同僚の多くは女性であり、同性の立場で支援を受けること困難であった可能性を報告している。Evans & Steptoe (2002) は、男性が多いところに女性が仕事に就く、または、女性が多いところに男性が仕事に就くことによって、健康に悪影響を及ぼす可能性があること、生物学的性差より性役割といった性に関する認知が健康と関連している可能性があることを挙げている。これらのことから、性別は職場環境および性役割をどのように意味づけているかが不安および抑うつと関連し、本研究の有効回答者は性別の偏りがない職場環境にいること、生物学的性別と性役割が一致している従業員が多かったのではないだろうかと考えられる。

職種について、佐藤(2012)はワークシチュエーションがストレス反応に与える影響を検討しており、ホワイトカラーは労働条件が良く、教育制度が整っており、福利厚生が充実しているほど、ネガティブなストレス反応が低減すると報告している。本研究の有効回答者は、フルタイムで働く従業員であることから、労働条件が良く、教育制度が整っており、福利厚生が充実している従業員が多かったのではないかと推察される。

次に、年齢階級は若くなるほど、不安および抑うつが増大していた。若年労働者の不安および抑うつが増大する原因について、池上他(2014)は産業医を対象にメンタルヘルス不調者の年齢階層別の特徴に関する質問紙調査を実施している。その結果、若年労働者は職場への不適応や未熟で他罰的な性格といった個人的要因や精神障害、労働者の背景や職場組織に関する職業性ストレスといった様々な要因の影響を受けていることを示唆している。また、田口他(2010)は若年労働者のメンタルヘルス不調の実態について文献的考察を行っており、若年労働者の特徴は一部に見られるモラトリアム的で明確な目標がなく、自己中心的で、社会的スキルの乏しいことなどのために不適応を起こしやすいと説明している。さらに、井田他(2014)は20-35歳の一般若年労働者を対象に転職志向について質問紙調査を行っており、若年労働者は男性新卒入社者の抑うつ、女性中途入社者の不安が増大するほど、転職志向も増してしまうと報告している。これらのことから、フルタイムで働くホワイトカラー従業員は、役割の混乱や自己効力感の低下、最後までやり抜く力の未熟さ、対人関係形成の苦手さなどによって、抑うつおよび不安が増大しているのではないかと考えられる。

職務満足度は高くなるほど、不安および抑うつが減少していた。この点については、Alahiane et al. (2023) や Levante et al. (2023), Sampaio et al. (2022) と同様の結果であった。職務満足度を高める方法について、Alahiane et al. (2023) は上司からの承認を得ることが職務満足度を上げることに重要であることを報告している。このことについて、野村(2018)はリクルートワークス研究所が実施しているパネル調査を用いて、雇用者の働き方や仕事の性質に着目し、それらが仕事満足度に与える影響について分析を行った。その結果、仕事に対する正当な評価が仕事満足度に大きく寄与していること、これ以外にも、働き方の柔軟性や仕事の自由裁量度、他者への影響度も仕事満足度に影響を及ぼしていたことを明らかにしている。榊原他(2016)は、大企業に勤務する管理職および総合職を対象にメンターからの支援と職務満足度との関連を研究しており、大企業に勤務する管理職および総合職は、男女共に、職場内外に複数のメンターを持ち、このうち、職場内メンターからのキャリア的およびロールモデル的支援が男女メンティの職務満足度の維持・向上に資することを示唆している。

また、馬場他（2013）は専門看護師を対象に職場環境と職務満足度との関連を検討しており、専門看護師の職務満足度を高めるためには、組織的位置づけや役割の明確化、権限の付与や代休の確保の必要性を示唆されたと述べている。松下他（2018）は、看護師を対象に職業性ストレスと職務満足度との関連について質問紙調査を実施しており、量的労働負荷が減少するほど職務満足度が高まることを明らかにしている。このうち、役割の明確化および量的労働負荷は役割ストレスと呼ばれており、田中（2002）は役割の曖昧さ（role ambiguity）や役割葛藤（role conflict）などの役割ストレスと職務満足度との関連に関する研究をまとめており、自分の果たすべき役割や仕事の内容などが不明確であるという、役割の曖昧さが、職場での不満足感と結びつく傾向が顕著であることを示している。

これらのことから、フルタイムで働くホワイトカラー従業員は、役割ストレスや仕事の要求度コントロール、自分の感情または思考を職場で安心して発言できることに介入していくこと、上司やメンターからのサポートを得ることで、不安および抑うつが減少していくのではないかと推察される。

5. 結論と今後の課題

本研究において、フルタイムで働くホワイトカラー従業員の不安や抑うつは、年齢や職務満足度が大きく関わっていることが示唆された。本研究は、新型コロナウイルスの感染状況がやや落ち着いた時期に行った調査であるとはいえ、未だその影響は大きく、これまでの研究結果との単純比較は難しいと考えられる。特に、対人交流の制限が続いたことによって、職務満足度以上にメンタルヘルスに大きな影響を受けている可能性があり、それらの要因についても今後検討していく必要がある。しかしながら、感染状況下においても、職務満足度を高めることが不安や抑うつを軽減することにつながるということが明らかとなったため、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、本研究は重要な知見の一つとなっていると推察される。

また、本研究では基本属性を性別や年齢、職種しか測定しておらず、他にも、年収や職業的地位、企業規模などといった社会的要因、パーソナリティや動機づけ、人間関係満足度などといった心理的要因を調査していないため、これらの要因に関する変数を増やして検討していく必要がある。さらに、職業生活は転職や昇給、昇進などといったライフイベントが存在することから、そのときの状況によって職務満足度などが変わることが予想される。そのため、今後は縦断的研究も視野に入れて研究していくことが求められよう。

これまで、フルタイムで勤務するホワイトカラー従業員の職務満足度に関する研究は、経済学や経営学、社会学分野で研究が多く行われるものの、心理学分野での研究はまだ数が少ない。今後、産業分野における知見の応用可能性を検討するためにも、心理学分野からの研究の蓄積が強く望まれる。

引用文献

- Alahiane, L., Zaam, Y., Abouqal, R., & Belayachi, J. (2023). Factors associated with recognition at work among nurses and the impact of recognition at work on health-related quality of life, job satisfaction and psychological health: A single-centre, cross-sectional study in morocco. *BMJ Open*, *13*, doi:10.1136/bmjopen-2021-051933
- 馬場 薫・斉藤 深雪・田中 幸子・丸山 幸恵 (2013). 病院に勤務する専門看護師の職場環境の実態と職務満足との関連 日本看護研究学会雑誌, *35*, 95–104
- Donaldson, S. I., & Blanchard, A. L. (1995). The seven health practices, well-being, and performance at work: Evidence for the value of reaching small and underserved worksites. *Preventive Medicine*, *24*, 270-277. doi:10.1006/pmed.1995.1044
- Evans, O., & Steptoe, A. (2002). The contribution of gender-role orientation, work factors and home stressors to psychological well-being and sickness absence in male- and female-dominated occupational groups. *Social Science & Medicine*, *54*, 481-492. doi:10.1016/S0277-9536(01)00044-2
- Fadlalmola, H. A., Abdelmalik, M. A., Masaad, H. K., Mariod, A. A., Osman, A. M., Osman, E. G., . . . Elhusein, A. M. (2022). Anxiety and depression among sudanese nurses during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Sudan Journal of Medical Sciences*, *17*, 539-555. doi:10.18502/sjms.v17i4.12552
- 原谷 隆史・井澤 修平・土屋 政雄 (2013). 労働者の抑うつ症状の全国調査——3種類の抑うつ尺度の性・年齢別標準値の算出—— 日本心理学会第77回大会発表論文集, 1199.
- アイブリッジ株式会社 (2023). 学術調査 (アカデミック調査) Retrieved April 24, 2023 from <https://freeasy24.research-plus.net/academic>
- 井田 浩正・岩壁 茂・中川 和美・岡村 達也 (2014). 若年労働者の転職志向, 心理的健康要因についての検討 ストレス科学, *29*, 293–307.
- 池上 和範・江口 将史・大崎 洋平・中島 智・中元 健吾・日野 亜弥子・廣 尚典 (2014). 若年労働者のメンタルヘルス不調の特徴と対策——自由回答式質問票を用いた横断調査—— 産業衛生学雑誌, *56*, 74–82.
- 岩田 昇 (1997). 主観的ストレス反応の測定 産業ストレス研究, *5*, 7–13.
- Kessler, R. C., McGonagle, K. A., Zhao, S., Nelson, C. B., Hughes, M., Eshleman, S., . . . Kendler, K. S. (1994). Lifetime and 12-month prevalence of DSM-III-R psychiatric disorders in the united states: Results from the national comorbidity survey. *Archives of General Psychiatry*, *51*, 8-19. doi:10.1001/archpsyc.1994.03950010008002
- Kessler, R. C., Sonnega, A., Bromet, E., Hughes, M., & Nelson, C. B. (1995). Posttraumatic stress disorder in the national comorbidity survey. *Archives of General Psychiatry*, *52*, 1048-1060. doi:10.1001/archpsyc.1995.03950240066012
- 厚生労働省 (2022). 労働安全衛生調査——実態調査—— Retrieved January 10, 2023 from <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list46-50a.html>

- 厚生労働省 (2023). 過労死等 (脳・心臓疾患及び精神障害) に係る労災補償状況 Retrieved June 30, 2023 from https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/090316_00002.html
- Levante, A., Petrocchi, S., Bianco, F., Castelli, I., & Lecciso, F. (2023). Teachers during the COVID-19 era: The mediation role played by mentalizing ability on the relationship between depressive symptoms, anxious trait, and job burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20, doi:10.3390/ijerph20010859
- 松下 年子・石野 徳子・神坂 登世子・小林 一裕・辻脇 邦彦・高木 佳子 (2018). 看護師の職業性ストレスとアディクション アディクション看護, 15, 3-18.
- 村松 公美子 (2014). 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, 7, 35-39.
- 村田 ひろ子 (2016). 仕事の満足度を左右するのは, 仕事内容か, 人間関係か——ISSP 国際比較調査「仕事と生活」・日本の結果から—— 放送研究と調査, 5, 72-89.
- 日本生産性本部メンタルヘルス研究所 (2021). 第10回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査報告書 日本生産性本部生産性労働情報センター Retrieved June 23, 2023 from <https://www.jpc-net.jp/research/detail/005595.html>
- 野村 旭 (2018). 働き方が仕事満足度・生活満足度に与える影響 Work Discussion Paper, 21, 1-25.
- 労働政策研究・研修機構 (2023). 職業別就業者数 Retrieved June 23, 2023 from <https://www.jil.go.jp/okunai/statistics/chart/pdf/22g0006r.pdf>
- 労務行政研究所 (2010). 企業におけるメンタルヘルスの実態と対策 労務行政研究所 Retrieved June 23, 2023 from <https://www.rosei.or.jp/attach/laboresearch/pdf/000008234.pdf>
- Sampaio, F., Coelho, J., Gonçalves, P., & Sequeira, C. (2022). Protective and vulnerability factors of municipal workers' mental health: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, doi:10.3390/ijerph192114256
- 榊原 桂子・石川 ひろの・木内 貴弘 (2016). 企業労働者におけるメンターからの支援と職務満足度および精神健康の関係性 民族衛生, 82, 3-19.
- 笹島 芳雄 (1988). 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 (pp. 15-35) 日本労働協会
- 佐藤 舞 (2012). 仕事や職場の状況とストレス反応 労働政策研究・研修機構 (編) 中小企業における人材の採用と定着——人が集まる求人, 生きいきとした職場/アイトラッキング, HRM チェックリスト他から—— (pp. 263-294) 労働政策研究・研修機構
- 総務省 (2023). 日本標準職業分類 総務省 Retrieved June 23, 2023 from https://www.soumu.go.jp/toukai_toukatsu/index/seido/shokgyou/kou_h21.htm#grp_b
- 総務省統計局 (2023). 労働力調査 Retrieved April 24, 2023 from <https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt03-02.xlsx>

- Sun, J., Sun, R., Jiang, Y., Chen, X., Li, Z., Ma, Z., . . . Zhang, L. (2020). The relationship between psychological health and social support: Evidence from physicians in China. *PLoS ONE*, *15*, doi:10.1371/journal.pone.0228152
- 田口 要人・真船 浩介・廣 尚典・永田 頌史 (2010). 若年労働者のメンタルヘルス不調の実態と対策 産業ストレス研究, *17*, 89–95.
- 田中 美由紀 (2002). 満足感 小杉 正太郎 (編) ストレス心理学——個人差のプロセスとコーピング—— (pp. 84–96) 川島書店
- 吉田 えり・山田 和子・森岡 郁晴 (2014). 病院に勤務する男性看護師の SOC, ストレス反応, SOC とストレス間との関連 産業衛生学雑誌, *56*, 152–161.