

これからの「働くこと」とその支援について

——ワーキング心理学から働く人々の健康と安全について考える

五十嵐 敦

(福島大学名誉教授)

安全で健康な労働環境が保障されることは人権の問題である。その土台は、安全で健康な日常生活である。本稿では、「働くこと」について、Blustein のワーキング心理学という概念からとらえなおし、働くことの意味と不安定さについて検討した。その上で、安全や健康に関して発達心理学と産業保健の視点から課題と支援の可能性について述べた。生涯に渡るキャリア発達については identity 理論の世代性 (generativity) や Heckhausen の自己調整 (self-regulation) を取り上げた。産業保健との関連からは、ディーセント・ワークの重要性を確認し、今後の労働人口減少や高齢社会への対応のためワーキング心理学をモデルとした研究の必要性を述べた。

目次

- I はじめに
- II ワーキング心理学
- III働くことの意味
- IV働くことと不安定さ
- V働くことと人々の発達
- VI働くことと産業保健
- VII 今後に向けて

I はじめに

安全で健康な労働環境が保障されることは人権の問題である。その土台は、安全で健康な日常生活である。前者は後者の一部ではあるが、前者が保障されない場合、日常生活は破たんしてしまう。雇用をはじめ「働くこと」は、生存の不可欠な条件であり、「働くこと」を選択できる自由と権利が保障されていなければならない。1919年ILOの設立にあたってILO憲章の前文に「雇用から生ずる疾病・疾患・負傷に対する労働者の保

護」が社会正義をもたらす条件の1つとして掲げられた (ILO 1919)。また2022年のILO総会でも、1998年の労働における基本的原則及び権利に関する宣言に、安全で健康な労働環境を含めることが決議され、働く人々の安全と健康はいつの時代も大きな課題であった。「働くこと」に関する選択の余地の少なさも、生存権そのものの問題である。

総務省 (2024) によれば、2024年3月の就業者数は6726万人だった一方、完全失業者数は185万人で、完全失業率2.6%と横ばい状態が続いている。また、厚生労働省 (2024) によれば、精神障害の労災請求件数3575件、支給決定件数883件といずれも過去最高を更新した。死亡災害は前年比2.5%の減少となったものの、休業4日以上死傷者数は前年を上回り増加傾向にある。さらに、無職・無業者、フリーター等の不安定な状態や引きこもりとよばれる人々の存在も看過できない状況にある。

本稿では、このような状況について、Blustein

のワーキング心理学から「働くこと」についてとらえなおしてみたい。その上で、安全や健康に関して発達心理学と産業保健の視点から、これからの課題と支援の可能性について述べることにする。

II ワーキング心理学

Blustein (2013) は、ワーキング心理学 (psychology of working) について「心理学を基礎とした、すべての働く人と働きたい人々に対する、働くことの心理的ウェルビーイングとその役割についての学問である」と定義した。心理学を基礎としたその見解と応用心理学に端を発する包括的な考え方は、必ずしも新しいものではなく、これまでの理論のとらえ方や考え方の焼き直しではないかとみられることもある。例えばウェルビーイングについての Ryff (1989) や西田 (2000) の説明では、自律性や環境制御力、自己受容と積極的な他者関係などが構成概念として取り上げられている。これらはワーキング心理学の概念とも重なるところである。しかし、Blustein (2013) によれば、これは単独の理論ではなく、これまで主流となっていた仕事とキャリアに関する既存の言説に対する批判として生まれたのである。伝統的な産業・組織心理学のみならず、キャリア発達の研究に対しての批判も含む新たなより包括的な理論なのである。これらは職場など働く人々の置かれている状況にさまざまな変化が起きていることと関係している。

ワーキング心理学の前提は、働くことは生活とメンタルヘルスの中心であり、その研究では働く人だけではなく働きたい人もすべて対象とする必要がある。また、働くということは職場での仕事に限定されるのではなく、仕事以外の経験と切れ目なくつながり、市場労働 (マーケティング・ワーク) と日常の世話 (ケア・ワーク) の文脈の中で発生しているとしている。そして、個人やコミュニティおよび組織は、絶えず変化にさらされていることが前提なのである。

ワーキング心理学では、働くことの心理的経験を理解する枠組みとして、「生存とパワー」「社会的つながりと社会貢献」、そして「自己決定」と

いう3つを挙げている。なかでも自己決定は重要であり、自分の意思で自由に「働くこと」を選択決定できることが尊重されなければならないとした。このことが人間らしい働き方、つまりディーセント・ワークにつながる可能性なのである。

ディーセント・ワークとは、1999年に第87回ILO総会において、「働きがいのある人間らしい仕事」の権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事を目指すものとされた。「労働に関する権利、雇用、社会的保護、社会対話の促進」という4つの戦略目標を反映した仕事の基本的属性を構成する概念である。

Blustein (2019) は「ディーセント・ワークをすべての人にとって確保されるべきもの」としたうえで、「人間の仕事を単なるディーセント・ワークに留めることなく、尊厳あるディーセント・ワークを確保するための人権を追求すること」と唱えた。「過酷で安定や意味を与えない仕事アイデンティティに与える脅威に対し、公正・公平な私たちの仕事生活の議論には心理学的視点が不可欠である」と述べている。「働くこと」を職業という限定した範囲ではなく、より広くとらえ直す必要がある。そのため彼は、多くの実証的な研究とともに相談などの実践活動を通じて検証し続けてきた。その成果の1つが、2019年に出版された *The Importance of Work in an Age of Uncertainty* (邦題『人間の仕事』) である。ここではさまざまな事例とその支援にあたった彼の取り組みの軌跡が紹介され、それらの取り組みに基づいて「働くこと」についての深い心理的経験と意味が伝えられている。

私たちが生きていくことそのものが「働くこと」の連続であり、職場をはじめとする組織はもちろん、生活の舞台となっているコミュニティにおけるあり方そのものである。そこでの役割や位置づけがどのような意味をもつのか、働くということに意味を求める動機づけにもなっている。しかし、そこには存在を危うくする不安定で混乱した状況もあり、普段は意識せずに済んでいることを意識しなおさなければならないほど今日の社会や職場は大きな課題を抱えている。人々が安心し

て安全で健康に「働くこと」ができるようにすることは、人々の存在を保障する大切な取り組みであり、まさにディーセント・ワークという人権そのものを守ることなのである。その人権を奪ってはならないし、人々から「働くこと」を奪ってはならないのである。

Ⅲ 働くことの意味

ワーキング心理学では、Why Work Matters「なぜ働くのか」(Blustein 2023)という観点から、伝記的、文脈的、そして未来志向的な視点を提供することを目指している。労働市場から疎外された人々を理解するために語りかける理論であり、人が生きていくために必要とする資源として仕事が存在し、生存を保障するものであることを重ねて主張している。働くということは、社会とつながり意味のある実りある人生を送るために必要なものなのである。だからこそ、ワーキング心理学はよりよい変化を促進するアイデア、実践、政策的助言を開発するためのものであろうとしている。そのためにも、働くことの意味が何かということよりも、意味を見いだすことができる働き方が保障されなければならないのである。

人々にとって「働くこと」はどのような意味があるのか。人々の働く姿も担う内容もさまざまであり、個人も多様であればその個人も変化し続けている。意味を持たせようとする自体がある面で病理ではないかと指摘する人たちもいる。池田(2022)は、「意味という病」と呼ぶ。意味を捏造するような愚かなことはしないほうがいい。むしろ意味など考えなくとも仕事に取り組むことができ、生活が成り立つことが人間らしい働き方であり生き方なのかもしれない。ならば、そうした人間らしい生活とそれを支える働き方ができないということは、社会や本人にとっても極めて大きな損失なのである。すべての人が働くことができ、安心して健康な生活を送ることができるような社会の方が大きな病理を抱えていると考える。

Bolz(1997)は、『意味に餓える社会』のなかで、自明性の喪失自体が自明になっていることの

問題から、「意味」とは複雑性の自己記述にほかならず、意味が欠けているのではなく、われわれが属しているさまざまなシステムそれぞれの価値が注目されていないだけだと指摘する。意味は与えられるものでもなく、外に求めるものでもないのかもしれないが、意味を感じられないような職場やそこでの働き方は、非人間的な状況でしかない。普段は健康を特に意識することはないが、病気など体調の変化や年齢による変化、事故や災害などに遭遇したときに健康を意識することと同じである。

上村(2021)は、日本における意味喪失の危機について、ディーセント・ワークの前提条件が崩れてきていることを国際社会調査プログラム(ISSP)の2015年データを用いて紹介している。日本の就業者の25%は仕事の面白さを重視しておらず、35%は面白さを重視しているにもかかわらず実際は面白くない仕事に従事している。また、社会貢献の面でも日本の就業者の35%は仕事を通じて社会の役に立つことを重視せず、19%は重視しながらも実際は役に立つという感覚を持ってないでいる。仕事、あるいは働くということのとらえ方はその人の置かれた状況による違いや個人差もあるものの、意味も面白さも見いだせないでいる人々の存在が浮かび上がってきた。もちろん文化や時代などの背景があるにしても、働く意味もやりがいも見いだせないまま働いている人々の存在は看過できない。

また、雇用のあり方も人々の働く意識に大きく影響する。日本では就業者のうち正規従業員は57.1%、非正規32.2%、自営業者が10.0%である(総務省2019)。雇用の確保とその安定が、働く人々の安心と安全、健康を守る条件であれば、雇用による社会保障以外の社会保護の構築が必要であるが、その保護喪失の危機も指摘されている(Schmid 2018)。

意味のある仕事(meaningful work)については、Lysova et al.(2019)が諸研究のレビューから「個人が基本的な欲求を満たすとともに、さらに前進することを可能にするための組織での働き」とした。その条件として、まず職務創造の機会を提供し、よく設計された適合性の高い質の高

い仕事であること。次に促進的なリーダーの存在、組織の文化、方針や慣行、質の高い人間関係の重要性等を確認している。そしてディーセント・ワークへのアクセスを特徴とする職場環境を構築し、維持すべきであるとして、個人・ジョブ・組織・社会の4つの次元からなる統合的なモデルを構築している。

一方 Ciulla (2000=2003) は、本当に問われるべきは、意味のある仕事とは何かではなく、組織が意味のある仕事を提供することが可能か否かと指摘している。彼女は、人間は意味を追い求める存在であるが、「組織は意味のある仕事をつくってくれない」と断言し、これこそが“仕事の裏切り”だとした。

なお、仕事の意味に関しては浦田 (2021) の優れた論考がある。特に仕事の意味の多次元性についての指摘や仕事の意味の二面性については、ワーキング心理学との関連からも今後の研究が期待される。

IV 働くことと不安定さ

働く人々の置かれている状況はさまざまである。文化やその歴史、社会情勢や経済状況も異なるし、流動的な面もある。そのうえであらためて働くこと、仕事ということのとらえ直しが必要となった背景には、働くことと不安定さがある。

こうした不安定さに対して、既存の職業心理学での対応は不十分であることが Richardson (1993) などによって指摘されていた。例えば、人種差別によって有色人種の人々の多くの就業機会をはく奪していることなどが挙げられる。そして、キャリア発達とキャリアに関する考え方やとらえ方に欧米中心の固有のバイアスがあったのではないかと指摘した。また、性的指向への偏見と差別や心理的虐待、LGBT への対応も問題として存在している。障害を持つ人々への仕事人生への制約や学ぶ機会の喪失といった不公平も大きな問題である。Richardson は、こうした問題に対して職業心理学とカウンセリング心理学を組織化する必要性を指摘した。この包括的なアプローチにより、仕事の喪失による心理的幸福、家族生

活、地域共同体の崩壊といった問題にどのようにかわることができるのか、その支援のあり方も明らかにできるのではないかとした。

このことから、Blustein (2008) はこれまでのキャリア理論や支援が目指してきたものが、ある特定の恵まれた人々だったのではないかという。それに対して「忘れられた半分 (forgotten half)」に目を向けなければならないと指摘した。従来のキャリア発達理論では、自由にキャリアを選択できるような一握りの人を想定していたと批判している。グランドキャリアナラティブ (自由な意思と自由に選択して形づくるキャリア) の考え方は最善であるが、その考え方は世界の多くの人々にとって現実的ではないのである。自由な意思と選択の自由がない数多くの人々が存在するのが現代社会の実情である。

つまり、仕事人生がうまくいかず働くことに問題を抱えた人々について、人と環境の適合を唱えた Holland (1997) や自己の職業への翻訳とした Super and Bachrach (1957) の発達モデルにはこのことが反映されていないという。例としては、大学進学を目指さない若者やヤングアダルトの生活などが挙げられている。そして、仕事とのより苦しい関係としては退屈や主体性の欠如、ハラスメントに対する脆弱性、その他の苦痛に満ちた事柄を十分すくいあげていないことが指摘された (Blustein et al. 2023)。

キャリア支援やキャリア教育もこれまでの代表的な理論による取り組みでは偏りが生じている。さまざまな文化の多様なものの見方が求められるなかで、一部の特定のキャリアをモデルにし、大学ランキングや企業の規模、年収などによる職業への偏ったキャリアのとらえ方と支援が横行している。就職支援産業やキャリアカウンセリングなどの中にもそのような偏ったモデルを前提とした取り組みが見受けられる。教育の方法や雇用政策などにおいても、主観的で個人的経験による議論が多く見受けられる。調査データや事例を根拠としているように見えても、因果関係が明確になっていないものを相関的な関連で推測した言説が情報として流布し、多くの誤解や錯覚を生みだしている。Kenny (2013) は、大部分の言説は関連は

示すが因果関係を実証していないことを認識すべきであると注意を促している。特定の事例や曖昧な根拠に基づく議論には注意が必要であり、データとその分析における科学性が問われ続けなければならない。

Blustein もまた、支援にあたるキャリアカウンセラーやコンサルタント自身がこのことを自覚することが必要であるとしている。私たちが有している偏見や差別をどのように自覚するのか、その上でどのように対応するのか、これが社会正義としてのキャリアカウンセリングの第一歩となるのではないかと下村（2020）は述べている。その際、存在の承認、相手の声を聞くことが大切であり、問題の多くは個人の悩みであると同時に、組織・制度・社会の歪みとして、支援者自身のもつバイアスへの気づきとスキルの獲得がもとめられるとしている。わが国でも、キャリア教育やキャリアコンサルタントの名の下で行われているさまざまな取り組みの中には、単に既存の働き方やある特定の枠に追い込もうとしているだけのようない取り組みがある。

そこで必要になるのが、不安定性の潜在的な社会的政治的な側面を明確にすることであろう。不安定性とは、劣悪な要因や条件から労働者が守られていないことであり、低所得で福利厚生へのアクセスが制限され、労働者の人権が保護されていない状況である。まさに選択の余地が狭まっている人々である。こうした問題を整理し理論化することは、メンタルヘルスや各種支援の裏づけとなるし、行政や政策的な課題を明らかにして社会正義の取り組みを推進する一助となるだろう。

Blustein et al. (2020) は、働く人々の調査データをもとに次のようなプロフィールを抽出し紹介している。①劣悪で不安定、②高いディーセント、③不健康で劣悪、④脆弱性と支配的、⑤健康配慮と安定の5つである。それぞれの割合は分析対象者の、31.7%、11.2%、17.4%、9.6%、30.1%であった。働くことにおいて、安全な状態と休息時間へのアクセス、補償の程度と医療へのアクセスなど、ヘルスケアが②のディーセント・ワークの保障によって充実感や幸福感に結びついていることを明らかにした。また、②と⑤の割合の低さ

が看過できない状況を浮き彫りにしている。この結果は、米国の特定の母集団であることから一般化はできないが、働いている状況を人々がどのように受け止めているのか、時間や給与だけでなく複数の要因を考慮する必要性も示されている。働くことへの意欲や選択において、ディーセント・ワークの整備は必要であり、ワーキング心理学の視点が仕事の充実感や幸福感の向上につながる可能性が示唆されている。

V 働くことと人々の発達

人々にとって働くことが不安定であることは、自己の基本的な存在証明や社会とのつながりを危うくするだけでなく、メンタルヘルスと生存そのものを危うくする。もちろんその不安定さを防ぐための政策やさまざまな支援は必要であるが、避けることのできない不安定さを生涯発達の面からとらえ直してみることで、そこに回復やその支援の可能性も見えてくるのではないだろうか。

人々の働くこと不安定性（precarious）についてのとらえ方は、状況の変化や自分自身の変化と相互に関連している。その変化への対応において、いくつかの選択肢が用意され、自らの意志で選択できるということが自主的で主体的な働き方である。これこそがキャリアの自律性であろう。変化への対応とは、それまでの働き方や経験学習の蓄積を資源として生かす機会である。不安定さは困ったパターンや悪循環からの変化の可能性を含む危機でもある。働くことにおける不安定さは避けたいものでもあるが、それまでのさまざまな役割の連続と蓄積によるキャリアを生かした対処の変化は、人間の生涯発達そのものにつながるのではないだろうか。

Heckhausen and Schulz (1993, 1995) は、The Life-span Theory of Control として「思うようにいかなくなる」際の工夫や対処の変化に着目した。彼女らは、主体による選択・自己制御の結果としての個性化のプロセスを、人間が本来持っている基本的な欲求としての変化に対する「調整（regulation）」だとする。変化に対し、まず一次的な統制としてそれまでの対処法や取り組みの強

化が行われる。そして、求めていた状態や目指したゴールに近づけないとなると、二次的な統制として折り合いをつけて最適化を図っていく。このような対処のメカニズムは、状況とのダイナミックな相互関係の中で進んでいく。これこそが広義のキャリア形成という前向きな変化であり、sustainable careers ではないだろうか。

この regulation は、Deci and Ryan (1985, 2000) の自己決定論とも通じるものである。まず外発—内発の動機づけの二元論から脱し、内発的動機づけを促進するためには、自律性と有能感の欲求、関係性の欲求を満たす必要があるとした。さらに外発的動機づけの行動も、内面化の過程を通して自律的な動機づけに変化しうると仮定し、自己決定の程度から次の4つの分類を紹介している。「外的調整 (external regulation)」「取り入的調整 (introjected regulation)」「同一視的調整 (identified regulation)」「統合的調整 (integrated regulation)」である。これらは行動の生起と維持において、統制的動機づけから自律的動機づけへの過程とされている。

産業の近代化のなかで雇用する側が求める働き方と現実との相対化、加齢とともに変化する自己像や役割と現実自己とのギャップのもとで人々は心理的な危機を経験する。例えば社会人基礎力など産業界が求める能力を、キャリア教育の名のもとに現場は押しつけている。それに応えられない若者は自信を失い、働く場はもちろん自分を社会にどのように位置づけたいのかさえ見失っている。高齢者の雇用においても同様で、加齢に伴う能力の変化は人によってさまざまであり、同じ個人でも仕事の遂行能力や満足度も変化し続ける。それに対して、既存の働き方や若い頃と同じような働き方を求めるばかりでは、多くの貴重な人材を排除してしまいかねない。さらに中年期は働き盛りとされるが、若年層に比べ不満は多くサポートは少ないようだ (五十嵐 2013)。蓄積した経験を次世代に伝えることや思考の幅の広さがあり、迷いが少ないという特徴がみられる。そこに存在する人々に合わせた働き方や職務設計などを調整する柔軟さが、多くの人々に働くことの選択の余地を広げていくのではないだろうか。ただ

し、特に40代を中心に発達的变化や心理社会的関係性の中で、問題となる社員だけでなく他の多くの社員に対する支援が欠かせない。個人も組織も不安定で変化している状況を踏まえながら働く人々の支援と働くこと自体の調整をしていかなければならないと考える。

発達における変化は、獲得と喪失の繰り返しを味わう不安定さなのである。加齢は喪失や衰退といった否定的な側面だけではなく、日常的問題解決能力などを「獲得」という面も存在している。課題や変化への対応・対処の蓄積が加齢に伴う労働能力の向上としてキャリア発達につながっている。就業中の高齢者については、60歳代の人々のストレスが若い年代に比べて低く、働きがいは高い (五十嵐 2014 ほか) ことから、生理的機能の低下に対してメンタルヘルスの向上といった面もある。肩書きやポジション、所属組織に依存していても、それは不変ではないことに気づくためにリフレクションという機能も効果的かもしれない。今回は詳しく述べないが、日常のさまざまな出来事や何気ない取り組み、それらすべてが当たり前すぎて意識されない時に、以前との経験の違いや変化への新たな気づきを大切にすることで、その後の生活に向かう動機づけが行われる。失敗から学び、次に向けて経験を生かしていく学習の積極性であり、それを支援できるシステムや仕組みを確立することが求められる。例えば何度も選択を繰り返すことができたり、高齢者も研修や情報提供などの支援によって可能性を広げたりするために、自分が培ってきたスキルなど能力を言語化できるようにするサポートも求められる (五十嵐 2022)。

心理社会的発達においては、職業的同一性の確立過程として青年期が注目されることが多かった。これは青年期だけの課題ではなく人々の生涯にわたって「働くこと」とは切り離せない発達課題なのである (Erikson 1950)。アイデンティティの確立は固定的なものではなく、「ひとつのものの見方」である (Erikson, Erikson and Kivnick 1986)。創発的アイデンティティ (beyond identity) という「つくり続けていく」自己変容のプロセスなのであり、このことは前述の Heckhausen の生

涯発達の考え方にも重なっている。その中で世代性 (generativity) の考え方は、若い人々を支え、導き、“将来の世代”のために役立てようとする動機と行動である (McAdams and de St. Aubin 1992)。世代性は、仕事満足度、ワーク・エンゲイジメント、リーダーシップの有効性、定年退職後の仕事への参加など、多くのポジティブな働き方やキャリアの成果と関連していることが明らかにされている (Clark and Arnold 2008; Kooij et al. 2011)。さらに、職場組織自体が世代性を育み、それを機能させることは、コーチング、メンタリング、リーダーシップなど、従業員と組織の両方にとって価値ある行動を通じて成果に結びつく重要なコンテキストであるという (Chaudhry, Cao and Vidyarthi 2017)。

世代性は人生のどの時点でも機能しており、中年期にはわずかに顕著になる (McAdams and Logan 2004)。世代性に関する動機は青年期にすでに顕在化しているという報告 (Pratt and Lawford 2014) や、世代性が定年後も続くことが指摘されている (Cheng 2009)。さらに世代性のもつモチベーションは、退職後のキャリア満足度や組織への貢献の認識と正の関係があることが示唆されており (Templer, Armstrong-Stassen and Cattaneo 2010)、高齢者が職場において欠かせない存在であることがわかる。高齢者にとっても、若い世代から刺激を受けたり学んだりすることの可能性も有しており (Doerwald et al. 2021)、世代性は一方向のものではなく、相互に循環しているシステムなのである。

この循環については、空間的な循環、例えば組織の中で部署を超えて、あるいは職種や業種を越えてつながり影響しあうとか、時間的な循環、これは世代性そのものに近く、過去から未来へといった流れの循環ではなく、未来から過去 (とはいっても過去に戻れないので)、いま現在の取り組みへの影響や活かし方といえる。こうした循環が、スパイラルに機能することで、雇用の維持や安定化を生み出せるのではないか。多様な人材を包摂することで、互いに影響しあい共存するための循環もあれば、経験の質も量も異なる多様な人々が共に働くことで選択の余地も拡大し、職場

の活性化や生産性の向上につながる循環もあるのではないだろうか。

選択および個人としての統合のプロセスが以前よりもはるかに困難なものになっていると、Kegan (1994) は指摘した。仕事に関するアイデンティティとは、流動的でさまざまな影響を受けながら、個人とその関係している準拠集団など幅広い多様な影響の中にあるとし、このような状況でこそプロティアン・キャリアが求める自己構築を、生涯学習、スマートジョブ、協働的なワークスペースを通じて仕事を再定義する必要性がある (Hall and Mirvis 2014)。アイデンティティやキャリア上の成功とは何か、再定義することがキャリアを再定義する積極的な取り組みとしての「働くこと」への動機づけになることが期待される。

VI 働くことと産業保健

私たちがどのような働き方をするかということ、健康問題とは切り離せない。働く人々の健康格差には、労働条件や雇用環境が大きな影響を及ぼしている。そこで重要なのは、「働くこと」のなかには「休むこと」も含めて考えるということである。五十嵐 (2015, 2021 ほか) は地方の中小企業で働く人々の睡眠とメンタルヘルスの関連について分析し、特に就床時刻がずれる頻度や日勤者の就床時刻が午前0時を過ぎると抑うつ度が有意に高くなることなど報告した。この睡眠問題に関して、『令和5年版過労死等防止対策白書』では、理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の乖離時間が大きいほどうつ傾向や不安傾向が強まることも紹介されている。睡眠に代表されるように就業時間以外の時間の過ごし方がリカバリーとして大切なのである (Sonnentag and Fritz 2007)。そのためには職務との心理的距離をとりリラックスすることや、積極的に新しいことを学んだりスケジュールを自分でコントロールできるかどうかといったことが大切になる。長時間労働が生活時間を圧迫し、結果として睡眠時間を削ることから政策的には時間外労働など長時間をいかに減らすかが主に取り上げられてきた。長時間労働によって、脳・心臓疾患の発症率が高いこと (Jeong et

al. 2013; Kivimäki et al. 2015) や精神障害の罹患リスクが高いこと (Virtanen et al. 2013) は確認されてきたもののそのメカニズムは必ずしも明らかになっていない。Kivimäki et al. (2006) は、週末の休息効果が翌週の作業や健康に影響し、長期的には心臓疾患のリスクとなっていることを報告している。「休むこと」としての睡眠の不足や障害には、社会経済的要因による「睡眠格差」が存在するともいわれる。例えば成人では社会経済的地位が低い人に睡眠障害が多く、小児では社会経済的不利のある世帯の子どもに睡眠問題が多いようである (関根 2011; Fukuda, Nakayama and Takano 2005 など)。仕事やワークライフバランスに起因する心理社会的ストレスは、社会経済的地位の低い人に集積しやすいことなども背景にはある。職に就いていない人は、就業者に比較して心理的健康状態が悪く、がん検診の受診率が低いことや職に就いていない時期が長引くほど心理的不調などの予後が悪いことが報告されている。これらのことから人々が安全で健康に「働くこと」ができるように支援することが何よりも求められている。

このように経済状況や職業的地位によって健康状態が違ふことについて藤野・久保・松田 (2013) は、社会的なメカニズムが関与していることが多く、社会正義のもとに許容できないとしている。人々が安全に健康で働き続けられること、それによって生活を維持できるということは人権そのものであり、貴重な人材を育成し保護していくことでもある。同時に、人々の働くことへの積極的な動機づけとして機能するのであり、ワーキング心理学が目指しているのは、人々の生命にかかわる重要なアプローチであることがわかる。

職業キャリアが長くなった現代社会にいて、特に生涯発達の視点から人々の働くことと健康との関連を明らかにしていくことは一層重要であろう。前述の発達心理的な特性とあわせて、働く人々のライフコースとその時々状況による影響も視野に入れた予防や対策が求められる。前述の藤野らは、Kuh et al. (2003) の Life-course approach から次のようなモデルを紹介している。まず、不安定な雇用形態が、低所得、高いストレス、危険性

の大きな職場環境につながっており、それぞれが健康に影響を及ぼしているという Cumulative model である。次に、非正規雇用者が十分な安全衛生管理を受けられないまま、職業性ハザードに暴露して健康影響を受けるという Trigger model。そして、若い時の雇用形態が不安定だったため、適切な技能が獲得できず、その後のキャリア形成を阻み、不安定な雇用を継続せざるを得ないといった不利な状況につながるという Latent effect/Sensitive period model である。特に最後のモデルは、わが国においては就職氷河期世代の就業問題からも見逃すことができない。雇用とともにその後の働き方など、事業所の受け入れや労働条件などによって生じる健康問題は、これからの社会にとって労働力の確保や高いモチベーションによる生産性向上の面からも看過できないものである。

積極的に働くことについては、組織と個人の資源の活用によるワーク・エンゲイジメントが注目されている (Schaufeli et al. 2002; 島津 2010)。ワーク・エンゲイジメントが、ワーカホリックやバーンアウトとは異なる次元とされているものの、その危険性も視野に入れておくべきであろう。幾つかの研究では疾病との正の相関が確認されている。過度のエンゲイジメントによって、たとえ自らの意思で無理に出勤しても病気やけがによる生産性の低下が懸念されるプレゼンティーイズム (presenteeism) の問題がある。森永 (2024) は、Karanika-Murray and Biron (2020) の述べているパフォーマンスも低下し病気欠勤につながる可能性のある機能不全プレゼンティーイズムの面だけでなく、パフォーマンスを調整しながら回復を目指す機能的プレゼンティーイズムや健康をより重視し、協力的な職場環境による長期的な回復志向の治療的プレゼンティーイズムといった職場環境の整備が必要であることを紹介している。そのためには、働く人の多様化や従事する仕事の内容が変化する中で、ジョブ・クラフティングも職場においてどのように共有され、蓄積されるかが課題である (森永 2023)。個人のモチベーションの維持や自己満足で終わってしまってはならない。実際に取り組んだ森永の調査の報告からは、

組織が職務を設計し、従業員に自律性や裁量権を与えるだけではやりがいの創出には不十分なようである。ジョブ・クラフティングのような主体的な仕事の設計や取り組みの可能性は、働くことの選択の余地を広げるだろう。

こうした取り組みは労働人口減少の中で年齢も能力も多様化が進む「働くこと」においても欠かせない。そこでは「対話」というコミュニケーションの可能性によって、組織も個人も物事を意味づけ、そのプロセスを共有していくことで相互理解を深める取り組みが不可欠である。オープンダイアログ (open dialogue) という実践のためのシステムや思想からは、治そうとせず、アドバイスもせずに、互いに主観を交換し合うような働きかけもまた有効になるであろう (斎藤 2018)。なお、就労支援や自立支援は人権擁護として大切な働きかけだが、民間の支援サービスや団体の中には支援の名のもとに、相手の人権を無視した強制的な働きかけも見られる。マスメディアなどで取り上げられることで注目も集まるが、正義の名のもとで行われる人権無視のような取り組みに私たちは注意しなければならない。

産業保健の面からも働くことの自己決定やキャリアの自律は、個人の努力とともに組織としての条件整備の努力が欠かせない。先に紹介したKaranika-Murray らも、柔軟な作業リソースのなかで自己決定や自律的な動機づけが、健康や仕事へのモチベーションにつながるとしている。同じように、ワーキング心理学が目指している個人の尊重と働くことの意味の追求も、個人の工夫や努力だけに任せてしまうのではなく、対話の機会を通じて組織で共有されていくことが産業保健の取り組みにおいても必要である。

VII 今後に向けて

これからの多様な「働くこと」に向けてディーセント・ワークは、身体的健康やウェルビーイングに効果がある (Duffy et al. 2016)。基本的人権としてのディーセント・ワークは、すべての従業員の権利として基本的な職場環境を整え、さらに意味のある仕事を創出することは、意義を感じ取

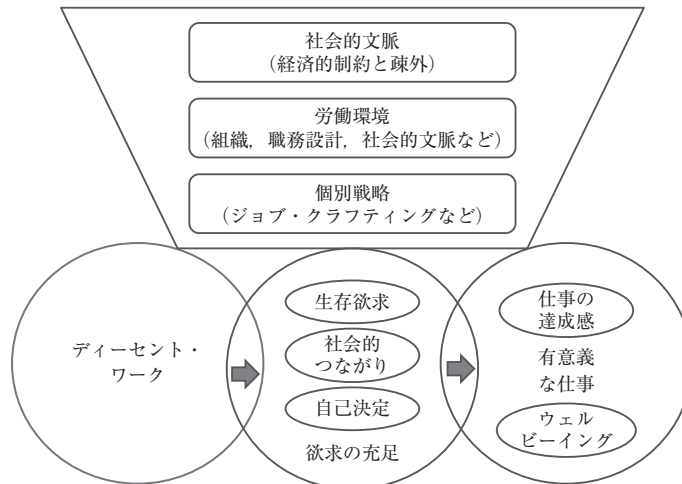
ることをテーマとする憧れの労働条件であるとされる。さらに「ディーセント・ワークを経験することは、仕事の有意味性の主な先行条件として考慮すべきである」とも主張している。

このようにディーセント・ワークという理念に対して取り組むべき課題は、仕事が悪痛となるか喜びとなるかという労働条件の影響に着目するところから始まる。まずは、個人の選択の自由を尊重することが望まれるが、その選択肢の広がり具合が問われる。世間体や社会における価値観で人々が自らを値踏みし、他人の規準によるランキングづけに踊らされてしまうのはもったいない。進学や就職支援などでも、メディアや情報サービス産業などがつくりだしたデータやイメージによる選択に追い込まれているのではないだろうか。経済性や効率性を追求し、学歴や社会的地位と収入を求める価値観のもとで、生産性の高低で自分や相手を評価してしまうことの弊害を再認識しなければならない。人々が生活し働いている社会の文化やそこに存在する価値観などに対してどのような偏りがあるのか、そのことに気づくことが求められる。それがワーキング心理学をもとに行われている相談や対話が目指しているものであろう。

人々が働き暮らしている社会に適應するために、Savickas (1993) は社会構成主義の視点からこれまでの調査研究の見直しが求められるとした。文化的なカプセル化 (culture encapsulation) ということばで、自分たちで閉じたカプセルの中にこもってしまったのではないのかと指摘している。今後必要なのは多文化キャリアカウンセリングであるという。それまでの働き方に固執していれば、特定の人々を区別し差別してしまうというジレンマが存在する。さらに多様な人々を受け入れ手続き的に公正にしているとしても、公平性の幻想 (illusion of fairness) ということが生じれば、その組織のメンバーが差別に気づきにくくなるなど偏見の低減や差別の解消が遅れることが懸念される (Brady et al. 2015)。こうしたことを防ぐためにも絶えず研究による実態の検討が必要である。

そのためには、Blustein (2024) が提示した図のような概念的なフレームが、今後の研究の大きなヒントとなるであろう。ディーセント・ワーク

図



出所：Blustein (2024) の図を加筆・改変

と意味のある仕事はワーキング心理学の生存・社会貢献・自己決定の各欲求の充足によってつながる。さらにこのプロセスに、社会的文脈、就労環境、個々の戦略が影響を与えることから、実質的な責任は社会にあり、経済的制約と疎外の緩和を目的とする社会的介入が求められるとするのである。

何よりも、職場の「人間」に焦点を当てる必要があるであろうし、職場において人々がより広い選択の余地として、多様な欲求や価値観をもてるようにする取り組みが必要なのである。今後の研究によって、必要な施策や援助のあり方などが明らかになっていくことが期待される。従業員が自分の仕事をディーセント・ワークと認識し、仕事の有意味性を感じられるように就労環境を整えるのは所属している組織の責任である。このことは組織自体の利益にもなることを再認識すべきである。その組織の評判を高め、従業員の生産性、満足度、定着率の向上を通じて投資利益を提供できる。

あらためて Ciulla (2000) の次のような記述から、社会正義を問いなおしてみてもはどうだろうか。それも他人事や組織任せではなく、まずは身近な人々との関係性から構築して試みる必要があるであろう。多くの人は、敬意をもって扱われ、そしてまっとうな暮らしができればそれで満足する。長期的にみれば、善意は心理学的に作り出す

ことはできないが、尊厳をもって扱われる人々の周囲では善意が開く。組織は意味のある仕事を提供する道徳的義務はない。しかし、従業員が職場で仕事の意味を追求し、職場外で意味のある人生を追求できるような、活力、自律性、意欲、収入を実現できるような仕事と報酬を提供する道徳的義務があると述べている。

Fabian (2014) は、これまで障害は仕事遂行能力の決定要因になっているという前提だったが、障害をもつ人も働くことを希望し、十分な支援があれば誰でも働くことは可能であるとの見解の優勢さを紹介している。また、それまでは仕事を得ることに的を絞ってきたが、仕事を選ぶことに目を向けることも大切であるとしている。慢性疾患やがん、精神疾患を抱えながらも働き続けることができる仕組みが必要である。リ・ワークプログラムや両立支援の取り組みも近年盛んに展開されるようになってきたが、職場の理解とその条件整備はまだまだである。

最後に、ワーキング心理学の本質を Blustein (2013) は、変化と正義、および個人とコミュニティのウェルビーイングの最大化を肯定する価値システムを基盤とした「働くこと」においている。2024年6月に来日した際 Blustein は、職場における尊厳について以下のように指摘した。まず、獲得した尊厳と生来の尊厳、そして自律的行動能力、多様性の肯定ということが重要な基盤と

なること。まっとうで人道的な労働条件を得る権利、そのための団結と抵抗の自由も不可欠であり、こうしたことは人生の中核的側面であり、人が大切にされているということをどのようにとらえるかが絶えず検討されなければならない。自由や平等ということが法や制度によって規制し守られることはもちろん大切であるが、それも時代や社会経済状況によって変化するし、働いている人々自身も変化する。その変化を、さまざまな領域からの研究がすくいあげて、「働くこと」の支援に向けた取り組みに広げていくことを願っている。

参考文献

- 五十嵐敦 (2013) 「働く人々の自己調整の年代別変化について——Heckhausen の自己調整尺度の邦訳版作成とその検討から」『福島大学総合教育研究センター紀要』No. 15, pp. 77-83.
- (2014) 「職場における精神的健康について——精神的健康と職場ストレス、コミットメント、および睡眠行動との関係について」日本心理学会発表論文集, 78.
- (2015) 「震災後の産業現場における精神的健康支援について——福島県内事業所の健康被害状況と今後の取り組みの検討」『福島大学総合教育研究センター紀要』第18号, pp. 21-28.
- (2021) 「地元企業における従業員のメンタルヘルスと職場適応に関する研究——入社2年目社員のリバリティとワーク・エンゲイジメントから」『福島大学地域創造』Vol. 33, No. 1, pp. 19-28.
- (2022) 「高齢者のキャリア形成に関する調査研究から——生涯キャリア形成を考える」日本キャリアカウンセリング学会大会発表論文集.
- 池田清彦 (2022) 「孤独という病」宝島新書.
- 上村泰裕 (2021) 「働くことの意味と保護——持続可能なディセントワークの構想」『日本労働研究雑誌』No. 736, pp. 77-86.
- 浦田悠 (2021) 「仕事の意味に関する研究の現状と課題——人生の意味の心理学の立場から」『日本労働研究雑誌』No. 736, pp. 65-76.
- 厚生労働省 (2024) 「令和5年度過労死等の労災補償状況」.
- 斎藤環 (2018) 「就労支援の闇」斎藤環・松本俊彦 井原裕監修『ケアとしての就労支援 こころの科学 (メンタル系サバイバルシリーズ)』日本評論社.
- 島津明人 (2010) 「職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント」『ストレス科学研究』Vol. 25, pp. 1-6.
- 下村英雄 (2020) 『社会正義のキャリア支援——個人の支援から個を取り巻く社会に広がる支援へ』図書文化.
- 関根道和 (2011) 「社会経済的要因による睡眠格差——安心して眠れる社会の実現に向けて」『医学のあゆみ』Vol. 236, No. 1, pp. 81-86.
- 総務省 (2019, 2024) 『労働力調査 (基本集計)』, <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html> (2024年10月28日最終閲覧)
- 西田裕紀子 (2000) 「成人女性の多様なライフスタイルと心理的well-beingに関する研究」『教育心理学研究』Vol. 48, No. 4, pp. 433-443.
- 藤野善久・久保達彦・松田晋哉 (2013) 「健康格差と産業保健」『産業医科大学雑誌』第35巻, pp. 177-183.
- 森永雄太 (2023) 『ジョブ・クラフティングのマネジメント』千倉書房.
- (2024) 「健康経営は浸透したか」『日本労働研究雑誌』Vol. 762, pp. 25-34.
- Blustein, D. L. (2008) "The Role of Work in Psychological Health and Well-being: A Conceptual, Historical, and Public Policy Perspective, *American Psychologist*, Vol. 63, No. 4, pp. 228-240.
- (2013) "The Psychology of Working: A New Perspective for a New Era," In D. L. Blustein (ed.) *The Oxford Handbook of the Psychology of Working*, Oxford University Press. (=2018, 渡辺三枝子監訳『キャリアを超えて ワーキング心理学——働くことへの心理学的アプローチ』白桃書房)
- (2019) *The Importance of Work in an Age of Uncertainty: The Eroding Work Experience in America*, Oxford University Press. (=2023, 五十嵐敦・作田稔監修『人間の仕事——意味と尊厳』白桃書房)
- (2023) "Why Work Matters: A Personal, Contextual, and Forward-Looking Exploration of Psychology of Working," *Counseling Psychologist*, Vol. 51, No. 8, pp. 1149-1170.
- (2024) "The Meaning, Dignity, and Well-being of Work," (講演&シンポジウム・対話会資料 21世紀の『人間の仕事 (Working)』とは) 21世紀の働くを考える会.
- Blustein, D. L., B. A. Allan, A. Davila, C. M. Smith, M. Gordon, X. Wu, L. Milo and N. Whitson (2023) "Profiles of Decent Work and Precarious Work: Exploring Macro-level Predictors and Mental Health Outcomes," *Journal of Career Assessment*, Vol. 31, No. 3, pp. 423-441.
- Blustein, D. L., H. N. Perera, A. J. Diamonti, E. Gutowski, T. Meerkins, A. Davila, W. Erby and L. Konowitz (2020) "The Uncertain State of Work in the U.S.: Profiles of Decent Work and Precarious Work," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 122, 103481.
- Bolz, N. (1997) *Die Sinngesellschaft*, Econ Verlag, GmbH Munchen-Dusseldorf. (=1998, 村上淳一訳『意味に餓える社会』東京大学出版会)
- Brady, L. M., C. R. Kaiser, B. Major and T. A. Kirby (2015) "It's Fair for Us: Diversity Structures Cause Women to Legitimize Discrimination," *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 57, pp. 100-110.
- Chaudhry, A., X. Cao and P. R. Vidyarthi (2017) "A Meta-analytic Review of Servant Leadership: Construct, Correlates, and the Process," *Academy of Management Proceedings*, Vol. 2015, No. 1, 17643.
- Cheng, S. T. (2009) "Generativity in Later Life: Perceived Respect from Younger Generations as a Determinant of Goal Disengagement and Psychological Well-being," *Journal of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, Vol. 64B, No. 1, pp. 45-54.
- Ciulla J. B. (2000) *The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work*, New York, Crown Business (Random House). (=2003, 金井壽宏監修・中嶋愛訳『仕事の裏切り——なぜ、私たちは働くのか』翔泳社)
- Clark, M. and J. Arnold (2008) "The Nature, Prevalence and Correlates of Generativity among Men in Middle Career,"

- Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73, No. 3, pp. 473-484.
- Deci, E. L. and R. M. Ryan (1985) *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*, Springer, New York: Plenum.
- (2000) "The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-determination of Behavior," *Psychological Inquiry*, Vol. 11, No. 4, pp. 227-268.
- Doerwald F., H. Zacher, N. W. Van Yperen and S. Scheibe (2021) "Generativity at Work: A Meta-analysis," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 125, 103521.
- Duffy, R. D., D. L. Blustein, M. A. Diemer and K. L. Autin (2016) "The Psychology of Working Theory," *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 63, No. 2, pp. 127-148.
- Erikson, E. H. (1950) *Childhood and Society*, New York, NY: W. W. Norton.
- Erikson, E. H., J. M. Erikson and H. Q. Kivnick (1986) *Vital Involvement in Old Age*, New York, NY: W. W. Norton and Company. (=1990, 朝長正徳・朝長梨枝子訳『老年期——生き生きしたかわりあい』みすず書房)
- Fabian E. (2014) "Work and Disability," In D. L. Blustein (ed.) *The Oxford Handbook of the Psychology of Working*, Oxford University Press.
- Fukuda Y., K. Nakayama and T. Takano (2005) "Accumulation of Health Risk Behaviours is Associated with Lower Socioeconomic Status and Women's Urban Residence: A Multilevel Analysis in Japan," *BMC Public Health*, Vol. 5, No. 53.
- Hall D. T. and P. H. Mirvis (2014) "Redefining Work, Work Identity, and Career Success," In D. L. Blustein (ed.) *The Oxford Handbook of the Psychology of Working*, Oxford University Press.
- Heckhausen, J. and R. Schulz (1993) "Optimisation by Selection and Compensation: Balancing Primary and Secondary Control in Life Span Development," *International Journal of Behavioral Development*, Vol. 16, No. 2, pp. 287-303.
- (1995) "A Life-span Theory of Control," *Psychological Review*, Vol. 102, No. 2, pp. 284-304.
- Holland, J. L. (1997) *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments, 3rd Edition*, Psychological Assessment Resources, FL: Odessa.
- ILO (1919) 『国際労働機関憲章』.
- Jeong, I. Rhie, J., Kim, I., Ryu, I., Jung, P. K., Park, Y. S., Lim, Y. S., Kim, H. R., Park, S. G., Im, H. J., Lee M. Y. and Won J. U. (2013) "Working Hours and Cardiovascular Disease in Korean Workers: A Case-control Study," *Journal of Occupational Health*, Vol. 55, No. 5, pp. 385-391.
- Karanika-Murray, M. and Biron, C. (2020) "The Health-performance Framework of Presenteeism: Towards Understanding an Adaptive Behaviour," *Human Relations*, Vol. 73, No. 2, pp. 242-261.
- Kegan, R. (1994) *In over Our Heads: The Mental Demands of Modern Life*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kenny M. E. (2013) "The Promise of Work as a Component of Educational Reform," In D. L. Blustein (ed.) *The Oxford Handbook of the Psychology of Working*, Oxford University Press.
- Kivimäki, M., M. Virtanen, I. Kawachi, S. T. Nyberg, L. Alfredsson, G. D. Batty, J. B. Bjorner, M. Borritz, E. J. Brunner, H. Burr, N. Dragano, J. E. Ferrie, E. I. Fransson, M. Hamer, K. Heikkilä, A. Knutsson, M. Koskenvuo, I. E. H. Madsen, M. L. Nielsen, M. Nordin, T. Oksanen, J. H. Pejtersen, J. Pentti, R. Rugulies, P. Salo, J. Siegrist, A. Steptoe, S. Suominen, T. Theorell, J. Vahtera, P. J. M. Westerholm, H. Westerlund, A. Singh-Manoux and M. Jokela (2015) "Long Working Hours, Socioeconomic Status, and the Risk of Incident Type 2 Diabetes: A Meta-analysis of Published and Unpublished Data from 222 120 Individuals," *Lancet Diabetes and Endocrinology*, Vol. 3, No. 1, pp. 27-34.
- Kivimäki M., M. Virtanen, M. Elovainio, A. Kouvonen, A. Väänänen and J. Vahtera (2006) "Work Stress in the Etiology of Coronary Heart Disease—A Meta-analysis," *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Vol. 32, No. 6, pp. 431-442.
- Kooij, D. T. A. M., A. H. de Lange, P. G. W. Jansen, R. Kanfer and J. S. E. Dikkers (2011) "Age and Work-related Motives: Results of a Meta-analysis," *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 32, No. 2, pp. 197-225.
- Kuh D., Y. Ben-Shlomo, J. Lynch, J. Hallqvist and C. Power (2003) "Life Course Epidemiology," *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 57, No. 10, pp. 778-783.
- Lysova E. I., B. A. Allan, B. J. Dik, R. D. Duffy and M. F. Steger (2019) "Fostering Meaningful Work in Organizations: A Multi-level Review and Integration," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 110, pp. 374-389.
- McAdams, D. P. and E. de St. Aubin (1992) "A Theory of Generativity and Its Assessment through Self-report, Behavioral Acts, and Narrative Themes in Autobiography," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 62, pp. 1003-1015.
- McAdams, D. P. and R. L. Logan (2004) "What is generativity?" In E. de St. Aubin, D. P. McAdams and T.-C. Kim (eds.) *The Generative Society: Caring for Future Generations*, Washington, DC: American Psychological Association.
- Pratt, M. W. and H. L. Lawford (2014) "Early Generativity and Types of Civic Engagement in Adolescence and Emerging Adulthood," In L. M. Padilla-Walker and G. Carlo (eds.) *Prosocial Development: A Multidimensional Approach*, Oxford University Press.
- Richardson, M. S. (1993) "Work in People's Lives: A Location for Counseling Psychologists," *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 40, No. 4, pp. 425-433.
- Ryff, C. D. (1989) "Happiness is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-being," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 57, No. 6, pp. 1069-1081.
- Savickas, M. L. (1993) "Career Counseling in the Postmodern Era," *Journal of Cognitive Psychotherapy*, Vol. 7, No. 3, pp. 205-215.
- Schaufeli, W. B., M. Salanova, V. González-Romá and A. B. Bakker (2002) "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach," *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3, No. 1, pp. 71-92.
- Schmid, G. (2018) "Towards an Employment Strategy of Inclusive Growth," In C. Deeming and P. Smyth (eds.) *Reframing Global Social Policy: Social Investment for Sustainable and Inclusive Growth*, Policy Press.
- Sonnentag, S. and C. Fritz (2007) "The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding from Work," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 12, No. 3, pp. 204-

- 221.
- Super, D. E. and P. B. Bachrach (1957) *Scientific Careers and Vocational Development Theory*, Teachers College, Columbia University.
- Templer, A., M. Armstrong-Stassen and J. Cattaneo (2010) "Antecedents of Older Workers' Motives for Continuing to Work," *Career Development International*, Vol. 15, No. 5, pp. 479-500.
- Virtanen, M., Nyberg S. T., Batty, G. D., Jokela, M., Heikkilä, K., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Casini, A., Clays, E., De Bacquer, D., Dragano, N., Elovainio, M., Erbel, R., Ferrie, J. E., Hamer, M., Jöckel, K. H., Kittel, F., Knutsson, A., Koskenvuo, M., Koskinen, A., Lunau, T., Madsen, I. E. H., Nielsen, M. L., Nordin, M., Oksanen, T., Pahkin, K., Pejtersen, J. H., Pentti, J., Rugulies, R., Salo, P., Shipley, M. J., Siegrist, J., Steptoe, A., Suominen, S. B., Theorell, T., Toppinen-Tanner, S., Väänänen, A., Vahtera, J., Westerholm, P. J. M., Westerlund, H., Slopen, N., Kawachi, I., Singh-Manoux, A. and Kivimäki, M. (2013) "Perceived Job Insecurity as a Risk Factor for Incident Coronary Heart Disease: Systematic Review and Meta-analysis," *BMJ*, 2013; 347: f4746.
- いがらし・あつし 福島大学名誉教授。近著にブルステイン, D. L.『人間の仕事——意味と尊厳』(監修, 白桃書房, 2023年)。職業心理学・キャリア発達心理学専攻。