

# スキル発達機会とストレス

専門分野

経営学

キーワード

スキル オーバー・クオリフィケーション  
人的資本理論 自己決定理論

## 研究目的・概要

ベッカーの人的資本理論において、教育や訓練を通じて就労者に体化されたスキルが個人の経済的アウトカムを高めることが説明されている。一方、そのような就労者のスキルの保有・使用状況が従業員のウェルビーイングとどのように関係しているかはあまり研究されていない。OECD 国際成人力調査 (PIAAC) 2011 年調査によれば、日本において、自分の最終学歴が仕事で必要とされるより高いことを表す「オーバー・クオリフィケーション」の状態にある就労者の割合は 31% であり、OECD 諸国の中で最も高い水準である。また、職場において問題解決能力を使用している頻度も、日本は OECD 諸国平均と比べて低い (OECD, 2013)。Deci らの提唱する自己決定理論によれば、有能感 (competency) の獲得は、人の基本的心理欲求のひとつであり、その不充足は、ウェルビーイングに負の影響を与える。これらのことから、スキルのミスマッチが就労者のウェルビーイングに負の影響を与えている可能性が考えられる。本研究ではスキル習得に支援的な環境がストレス軽減効果を有するかについて研究を行っている。

2022 年 3 月に調査会社登録モニターに対して調査を行い、1,500 件の回答データを得た。調査設計において、性別、年代、雇用形態を労働力調査の分布に近づけるように割付をした。得られたサンプルの概要は、平均年齢 42.2 歳、男性 53.1%、正規雇用者 67.3% である。現在分析中の研究結果の一例は図 2 の通りである。職務負荷が高いほど抑うつが高まるが、その影響はスキル発達機会の高低によって変わる。スキル発達機会が豊富にある就労者においては職務負荷が抑うつに与える影響が低くなることを表している。結果は、この研究分野 (組織行動論) においてよく使用されるモデルである職務要求-資源モデルが想定する通りの結果が再現されたと言える。すなわち就労者における職務資源であるところのスキル発達機会がストレスを軽減するという効果を確かめたといえる。課題は、スキルそのものの計測や、スキルのミスマッチ状態の計測、自己決定やその他の変数をモデルに組み入れて検証することである。

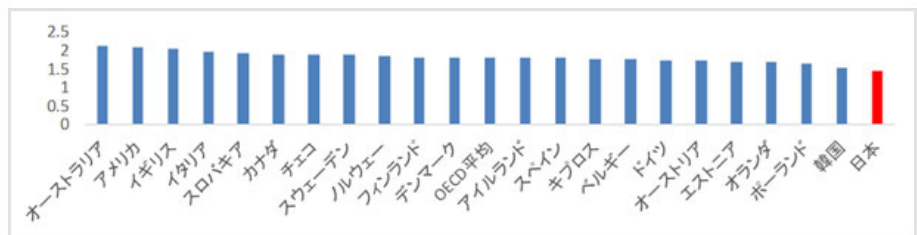


図1: 問題解決能力の使用頻度

出典: OECD(2013) OECD Skills Outlook 2013 First Results from the Survey of Adult Skills, OECD Publishing.  
注: 使用頻度を表す指標は標準化されている。

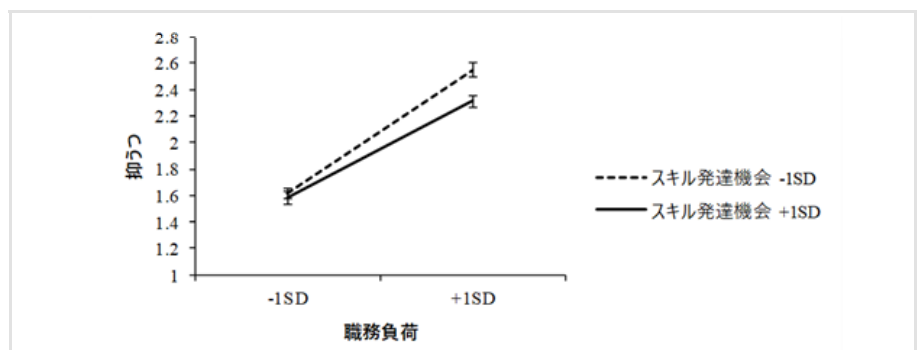


図2: 現在実施中の研究



経営情報学部 経営学科

今井 裕紀 講師

担当科目: 中小企業論、企業倫理、組織行動論

HP

[https://www.nuis.ac.jp/teacher\\_imai/](https://www.nuis.ac.jp/teacher_imai/)

Researchmap

<https://researchmap.jp/c7b>