

島根大学労働態度尺度 (ScWAT) に関する基礎資料 —18 歳から 68 歳までの就業者 1397 人のデータ—

石原 宏*・高橋 悟*

Basic Data on the Scale of Working Attitude Test: Data from 1,397 Employees Aged 18-68

Hiroshi Ishihara・Satoru Takahashi

要 旨

本稿では、島根大学人間科学部およびこころとそだちの相談センターが企業メンタルヘルス活動の一環として提供してきた島根大学労働態度尺度 (ScWAT) について、今後の研究における比較可能な基礎資料を提示することを目的とした。2025 年 8 月に、ある企業の協力を得て Web アプリ版 ScWAT を実施し、初回受検かつ 18 歳以上の就業者 1,397 名を分析対象とした。結果として、各下位尺度の平均値・標準偏差、相関係数、働き方タイプの分布が示された。年齢層別および職位別にタイプ分布の有意な偏りが認められ、働き方タイプが年齢や職位と関連している可能性が示唆された。また、ScWAT を構成する各変数のタイプ別の平均値の差を検定したところ、タイプ判定に用いない変数においても有意な主効果が認められ、働き方タイプが性格特性のみならず発達特性や回復力と関連する可能性が示された。本資料は、ScWAT を用いた今後の研究の基盤となるデータを提供するものである。

【キーワード：島根大学労働態度尺度 (ScWAT)、働き方タイプ、企業メンタルヘルス、基礎資料】

I. はじめに

島根大学人間科学部およびこころとそだちの相談センターでは、企業メンタルヘルス活動の一環として、島根大学労働態度尺度 (Scale of Working Attitude Test, 以下 ScWAT) を使ったメンタルヘルスサービスを提供してきた^{1,2}。このたび、ある企業の協力を得て、大規模なデータの提供を受けた。本稿では、その集計結果を示すことで、今後 ScWAT を用いた研究を実施する際に比較可能な基礎資料を示すことを目的とした。

II. 本資料の概要

1. データ取得時期：2025 年 8 月
2. 対象者：A 社従業員
3. 全回答件数：1561 件
4. データの取得方法：A 社の了解を得て、ScWAT の概要と目的、匿名での回答であり個人と結び付けた結果は取得しないことを説明した

「自己理解とセルフケアのための働き方タイプ診断 (ScWAT : Scale on Working Attitude Type) のご案内」(電子文書) を、人事関連の部署を通して従業員に配布し、同意する場合にのみ Web アプリ版 ScWAT へアクセスすることを依頼した。Web アプリ内では改めて ScWAT の概要と目的、回答の取り扱いについて記した説明文を表示し、同意した場合にのみ回答を求めた。

5. 分析対象：「これまでのテスト実施の有無」欄で「はじめて」を選択し、かつ 18 歳以上の 1397 人を、本稿の分析対象とした。

III. 結果

1. 年齢：分析対象者の年齢は、18 歳から 68 歳までであり、平均は 42.37 歳、標準偏差 10.88 であった。各年代の人数は Table 1 の通りであった。
2. 性別：分析対象者の性別は、男性 1029 人、女性 326 人、その他 2 人、無回答 40 人であった。
3. 職位：分析対象者の職位は、一般社員クラス

*島根大学人間科学部

Table 1. 各年齢層の人数

年齢 (歳)	人数 (人)
18-29	226
30-39	271
40-49	532
50-59	304
60-69	64

Table 2. ScWAT 各変数の平均値と SD

変数	平均値	SD
嫌われ不安	9.12	2.95
配慮への期待	8.84	2.42
自己抑制	11.29	2.44
完全主義	10.54	2.35
活躍願望	8.43	2.42
コミュニケーションの不器用さ	17.85	4.55
臨機応変な対応の苦手さ	9.77	2.48
注意集中の不器用さ	15.28	3.93
他者への信頼感	10.61	3.04
人付き合いのスキル	8.13	2.17
楽観性	10.59	2.82

881 人, 係長クラス 306 人, 課長クラス 110 人, 部長クラス 48 人, 経営層・役員 27 人, 無回答 34 人であった。

4. ScWAT の各変数の記述統計: Web アプリ版 ScWAT の各変数 (嫌われ不安, 配慮への期待, 自己抑制, 完全主義, 活躍願望, コミュニケーションの不器用さ, 臨機応変な対応の苦手さ, 注意集中の不器用さ, 他者への信頼感, 人付き合いのスキル, 楽観性) の平均値と標準偏差 (SD) は, Table 2 の通りであった。

5. 各変数の相関: 変数間のピアソンの積率相関係数 (r) は Table 3 の通りであった。完全主義と嫌われ不安, 完全主義と配慮への期待, 完全主義と自己抑制, 嫌われ不安と他者への信頼感を除くすべての組み合わせで有意な相関が見られた。相関係数の絶対値が 0.500 以上の比較的強い相関を示した組み合わせは, 正の相関では, 嫌われ不安と配慮への期待 (.561), コミュニケーションの不器用さと臨機応変な対応の苦手さ (.583) であった。負の相関では, 活躍願望と臨機応変な対応の苦手さ (-.505), コミュニケーションの不器用さと人付き合いのスキル (-.541), コミュニケーションの不器用さと楽観性 (-.502), 臨機応変な対応の苦手さと楽観性 (-.582) であった。

6. 働き方タイプ: ScWAT により判定された各タイプの人数と割合は Table 4 の通りであった。ミッション遂行タイプ (34.9%) の割合が最も多く, 傍観者タイプ (30.4%), 関係志向タイプ (19.0%), 評価不安タイプ (8.5%) と続き, 活躍願望タイプ (7.2%) が最も少なかった。

年齢層別の各タイプの割合は Table 5, 性別ごとの各タイプの割合は Table 6, 職階別の各タイプの割合は Table 7 の通りであった。カイ二乗検定によって全体の分布と比較した分布の偏りの有無を検討した結果, 年齢層別 (Table 5) では, 29 歳以下でミッション遂行タイプと傍観者タイプの割合が有意に低く, 評価不安タイプの割合が有意に高かった。30 代では, 関係志向タイプとミッション遂行タイプの割合が有意に低く, 傍観者タイプの割合が有意に高かった。40 代では有意な偏りは見られなかった。50 代では, 関係志向タイプとミッション遂行タイプの割合が有意に高く, 評価不安タイプと傍観者タイプの割合が有意に低かった。60 代ではミッション遂行タイプと活躍願望タイプの割合が有意に高く, 傍観者タイプの割合が有意に低かった。性別ごとの分

Table 3. 変数間の相関係数 (r)

変数	B	C	D	E	F1	F2	G	H1	H2	H3
A 嫌われ不安	0.561**	0.452**	0.003	-0.215**	0.397**	0.472**	0.355**	-0.048	-0.224**	-0.422**
B 配慮への期待	—	0.256**	-0.012	-0.172**	0.323**	0.396**	0.231**	-0.115**	-0.210**	-0.393**
C 自己抑制		—	-0.037	-0.310**	0.357**	0.418**	0.224**	-0.078**	-0.120**	-0.326**
D 完全主義			—	0.332**	-0.199**	-0.132**	-0.320**	0.271**	0.318**	0.218**
E 活躍願望				—	-0.427**	-0.505**	-0.205**	0.294**	0.415**	0.482**
F1 コミュニケーションの不器用さ					—	0.583**	0.480**	-0.336**	-0.541**	-0.502**
F2 臨機応変な対応の苦手さ						—	0.426**	-0.169**	-0.381**	-0.582**
G 注意集中の不器用さ							—	-0.079**	-0.245**	-0.292**
H1 他者への信頼感								—	0.407**	0.386**
H2 人付き合いのスキル									—	0.473**
H3 楽観性										—

** $p < .01$

布 (Table 6) には、有意な偏りは見られなかった。職位別 (Table 7) では、一般社員クラスで活躍願望タイプの割合が有意に低く、課長クラス、部長クラス、経営層・役員で活躍願望タイプの割合が有意に高かった。また、課長クラス、経営層・役員では、傍観者タイプの割合が有意に低かった。

7. 働き方タイプ別の各変数の平均値・標準偏差 (SD) と各変数における一要因分散分析：結果は、Table 8 の通りであった。すべての変数でタイプの主効果が見られた。多重比較 (Tukey 法) の結果、年齢については、評価不安タイプが他の

すべてのタイプに比べ有意に若く、傍観者タイプがミッション遂行タイプに比べて有意に若かった。嫌われ不安と配慮への期待については、すべてのタイプ間に有意差が見られた。他の変数についても、ほとんどすべての組み合わせで有意差が見られたため、以下には各変数で有意差が見られなかった組み合わせのみを記載した。自己抑制については、活躍願望タイプと関係志向タイプおよびミッション遂行タイプの間には有意差がなかった。完全主義については、関係志向タイプと評価不安タイプの間のみ有意差がなかった。活躍願望については、ミッション遂行タイプと評価不安タ

Table 4. ScWAT 各タイプの人数と割合

	関係志向	ミッション遂行	評価不安	活躍願望	傍観者
人数 (人)	265	488	119	100	425
割合 (%)	19.0	34.9	8.5	7.2	30.4

Table 5. 年齢層別の ScWAT 各タイプの割合 (%)

年齢 (歳)	関係志向	ミッション遂行	評価不安	活躍願望	傍観者
18-29 (n=226)	21.7	28.3 ↓	16.4 ↑	10.2	23.5 ↓
30-39 (n=271)	14.4 ↓	28.4 ↓	8.9	6.6	41.7 ↑
40-49 (n=532)	17.5	35.0	8.5	5.6	33.5
50-59 (n=304)	23.4 ↑	42.4 ↑	3.6 ↓	6.6	24.0 ↓
60-69 (n=64)	20.3	50.0 ↑	3.1	14.1 ↑	12.5 ↓

↑：全体の分布に対して有意に高い割合

↓：全体の分布に対して有意に低い割合

Table 6. 性別ごとの ScWAT 各タイプの割合

性別	関係志向	ミッション遂行	評価不安	活躍願望	傍観者
男性 (n=1029)	19.1	36.3	8.1	7.5	29.1
女性 (n=326)	18.1	31.3	10.4	6.8	33.4
無回答 (n=40)	20.0	32.5	5.0	2.5	40.0

有意な偏り無し

Table 7. 職位別の ScWAT 各タイプの割合 (%)

職位	関係志向	ミッション遂行	評価不安	活躍願望	傍観者
一般社員クラス (n=881)	18.7	35.5	8.7	4.8 ↓	32.2
係長クラス (n=306)	18.0	33.3	7.8	6.9	34.0
課長クラス (n=110)	24.6	30.9	8.2	16.4 ↑	20.0 ↓
部長クラス (n=48)	12.5	33.3	10.4	20.8 ↑	22.9
経営層・役員 (n=27)	14.8	48.2	3.7	33.3 ↑	0.0 ↓

↑：全体の分布に対して有意に高い割合

↓：全体の分布に対して有意に低い割合

注) 「無回答」の34人は含まない

Table 8. ScWAT タイプ別の各変数の平均値と SD および一要因分散分析の結果と効果量

	関係志向		ミッション遂行		評価不安		活躍願望		傍観者		分散の結果		
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	F 値	p 値	η^2
年齢	43.03	11.41	44.31	10.83	37.60	11.01	41.75	12.73	41.20	9.49	11.48	<.01	0.03
嫌われ不安	9.61	1.60	6.58	1.76	13.76	1.64	8.33	2.39	10.62	2.32	441.05	<.01	0.56
配慮への期待	10.19	1.62	7.02	1.77	12.17	2.14	8.03	1.82	9.35	1.88	271.41	<.01	0.44
自己抑制	10.99	1.89	10.14	2.35	13.25	2.14	10.58	2.61	12.42	2.02	90.87	<.01	0.21
完全主義	10.24	1.78	11.02	2.28	11.99	2.35	12.33	2.04	9.36	2.18	70.34	<.01	0.17
活躍願望	9.56	1.24	8.88	1.86	8.58	1.96	12.93	1.18	6.12	1.35	474.13	<.01	0.58
コミュニケーションの不器用さ	17.63	3.70	15.98	4.09	20.45	4.72	14.82	4.23	20.11	4.1	83.87	<.01	0.19
臨機応変な対応の苦手さ	9.62	1.96	8.56	2.16	11.73	2.35	7.62	2.16	11.21	1.99	144.59	<.01	0.29
注意集中の不器用さ	15.54	3.29	13.75	3.46	17.10	4.54	14.04	4.26	16.65	3.79	45.89	<.01	0.12
他者への信頼感	10.46	2.62	10.93	3.13	11.04	3.17	12.53	2.66	9.78	2.95	21.20	<.01	0.06
人付き合いのスキル	8.08	1.70	8.70	2.05	7.79	2.41	9.94	1.79	7.16	2.08	55.18	<.01	0.14
楽観性	10.66	2.09	11.89	2.35	8.78	2.84	12.91	2.28	9.00	2.64	118.48	<.01	0.25

タイプの間のみ有意差がなかった。コミュニケーションの不器用さについては、ミッション遂行タイプと活躍願望タイプの間、評価不安タイプと傍観者タイプの間で有意差がなかった。臨機応変な対応の苦手さについては、評価不安タイプと傍観者タイプの間のみ有意差がなかった。注意集中の不器用さについては、ミッション遂行タイプと活躍願望タイプの間、評価不安タイプと傍観者タイプの間で有意差がなかった。他者への信頼感は、関係志向タイプとミッション遂行タイプおよび評価不安タイプの間、ミッション遂行タイプと評価不安タイプの間で有意差がなかった。人付き合いのスキルについては、関係志向タイプと評価不安タイプの間でのみ有意差がなかった。楽観性については、評価不安タイプと傍観者タイプの間のみ有意差がなかった。

IV. 結果から示唆される点

以上、18歳から68歳までの就業者のScWATデータを示した。A社1社の従業員のみデータであり、一般化はできないが、上記のデータから示唆される点を整理しておく。

年齢層別のScWATタイプの割合 (Table 5) から、年齢層によってタイプの割合が異なることが示唆された。なかでもミッション遂行タイプは、年齢層が上がるにつれて割合が増えていた。評価不安タイプは反対に、年齢層が上がるにつれて割合が減っていた。また傍観者タイプは30代の割合の高さが際立っていた。

職位別のタイプの割合 (Table 7) から、活躍願望タイプは、職位によって分布に偏りが見られることが示唆された。課長クラス、部長クラス、経営層・役員順に職位が上がるにつれて、活躍願望タイプの割合が増えていた。傍観者タイプ

は、反対に、職位が上がるにつれて割合が減っていた。

ScWATタイプ別の各変数の平均値の差の検定 (Table 8) から、すべての変数でタイプの主効果が見られた。タイプの判定に用いる変数 (嫌われ不安、配慮への期待、自己抑制、完全主義、活躍願望) でタイプ間に有意差が見られるのは当然であるが、タイプの判定に用いない変数 (年齢、コミュニケーションの不器用さ、臨機応変な対応の苦手さ、注意集中の不器用さ、他者への信頼感、人付き合いのスキル、楽観性) でも有意差が見られた点は興味深い結果である。効果量は小さかったが年齢でもタイプの有意な主効果が見られ、評価不安タイプが他のどのタイプよりも年齢が若かった。このことは、働き方のタイプが単純な性格特性ではなく、仕事における経験値などの要因の影響を受けていることを示唆している。効果量が大きかったものでは、発達障害傾向をチェックする下位尺度であるコミュニケーションの不器用さ、臨機応変な対応の苦手さが、評価不安タイプ、傍観者タイプで有意に高くなっていた。このことは、性格特性のみでなく、発達特性が働き方のタイプに影響を与える要因になっていることを示唆する。回復力をチェックする下位尺度に含まれる人付き合いのスキル、楽観性も効果量が大きく、活躍願望タイプが有意に高くなっていた。回復力が働き方タイプに影響を与えているのか、働き方のタイプが回復力に影響を与えているのか、あるいはその両方の循環があるのか、今後検討する価値がある。

このような点が、A社の従業員の独自の特徴であるのか、あるいは現代の就業者に共通する特徴であるのか、今後の研究によって明らかにすることが課題となる。

付記

本研究は、株式会社 ID ホールディングスからの寄附金（次世代育成に関する研究）の支援を受けて実施した。

文献

1. Noguchi, T. (2017). Relationship between modern personality characteristics and stress responses using the scale of working attitude types (ScWAT). *Psychologia*, 60(4), 188-204
2. 石原宏, 高橋悟, 野口寿一 (2023). 島根大学式労働態度尺度 (ScWAT) とワーク・エンゲイジメントの関連 ―島根大学生生活協同組合における調査から―. 島根大学こころとそだちの相談センター紀要, 7, 5-16