

職 場 の 援 助 要 請 に お け る 対 人 関 係 的 要 因

Interpersonal Factors of Help-Seeking at Workplace

国際基督教大学 大学院  
アーツ・サイエンス研究科提出博士論文

A Dissertation Presented to  
the Graduate School of Arts and Sciences,  
International Christian University  
for the Degree of Doctor of Philosophy

2 0 2 3 年 1 2 月 6 日  
December 6, 2023

池 田 亜 紗  
IKEDA, Asa

職場の援助要請における対人関係的要因

Interpersonal Factors of Help-Seeking at Workplace

国際基督教大学 大学院  
アーツ・サイエンス研究科提出博士論文

A Dissertation Presented to  
the Graduate School of Arts and Sciences,  
International Christian University,  
for the Degree of Doctor of Philosophy

2023 年 12 月 6 日  
December 6, 2023

池田 亜紗  
IKEDA, Asa

審査委員会メンバー  
Members of Evaluation Committee

主査 / Chief Examiner

森島 泰則 教授

副査 / Examiner

西村 馨 教授

副査 / Examiner

直井 望 上級准教授

副査 / Examiner

磯崎 三喜年 名誉教授

# 目次

図一覧 .....	4
表一覧 .....	5
序章 .....	6
本論文の構成 .....	8
第1章 援助要請研究の概要 .....	10
第1節 援助要請研究の展開と必要性 .....	10
第2節 援助要請とは（援助内容，援助者） .....	12
第3節 援助要請の主要な規定要因 .....	14
第4節 援助要請分野における説明理論 .....	17
第5節 援助要請研究の問題の所在 .....	19
第2章 援助要請における対人関係的要因に関する理論的検討 .....	20
第1節 他者との関係性の要因（援助要請者と潜在的援助者の関係性） .....	21
第2節 援助要請者を取り巻く環境の要因 .....	24
第3節 本章のまとめと今後の課題 .....	30
第3章 援助要請者と潜在的援助者の関係性が援助要請意図に及ぼす影響	
―援助要請者側の個人要因との関わりを含めた検討― .....	32
本研究の調査対象 .....	32
第1節 問題と目的 .....	33
第2節 方法 .....	42
第3節 結果：実態把握のための分析 .....	47
第4節 結果：仮説検証のための分析 .....	48
第5節 考察 .....	56
第4章 総合的考察 .....	65
第1節 本研究のまとめ .....	65
第2節 援助要請における対人関係的要因に関する討論 .....	67
第3節 本研究の意義と学問的貢献 .....	68
第4節 本研究の限界と今後の課題 .....	70
引用文献 .....	72
謝辞 .....	83

## 図一覧

Figure 1 本研究における仮説モデル

Figure 2 専門性得点ごとの態度得点と援助要請意図得点の関連

Figure 3 共分散構造分析の結果

## 表一覧

Table 1 悩み別に見た各援助資源の相談相手としての被選択率（%：複数回答）

Table 2 各変数の基礎統計量

Table 3 各尺度間の相関係数

Table 4 階層的重回帰分析の結果（標準化偏回帰係数）

## 序章

私たちは、人生において様々な悩みや問題を経験する。厚生労働省（2014）の平成 26 年度全国家庭児童調査<sup>1</sup>によれば、不安や悩みがあると回答した中学生の割合は 58.5%，高校生にあたる子ども<sup>2</sup>では、62.3%にのぼる<sup>3</sup>。また、日本私立大学連盟（2018）による私立大学学生生活白書 2018 では、不安や悩みはないと回答した大学生の割合は 10.5%となっており、およそ 9 割の大学生が何らかの不安や悩みを抱えていることがうかがえる<sup>4</sup>。さらに、厚生労働省（2021）の令和 2 年「労働安全衛生調査（実態調査）」によれば、仕事や職業生活に関することで、強い不安やストレスとなっていると感じる事柄があると回答した労働者の割合は 54.2%であった<sup>5</sup>。これらの実態調査から、現代において多くの人何らかの悩みやストレスを抱えていると言える。

一人では解決できない問題を抱えたとき、人は、どう対処するのだろうか。まずは自分で解決を試みるかもしれない。自分一人で解決できないような場合には、周りから適切な援助を得ることができれば幸いである。しかし、そうした援助を得られず、あるいは援助を求めることができないまま悩みを抱え込んでしまうことはないだろうか。本論文では、こうした問題にどう対応すべきかについて、「悩みを相談し援助を求める」という現象を説明する概念である（e.g., 本田, 2018；永井, 2020）「援助要請（help-seeking）」の視点から検討を試みる。

---

<sup>1</sup> 厚生労働省による全国家庭児童調査は、過去に四回実施されており（平成 26 年度，平成 21 年度，平成 16 年度，平成 11 年度），2023 年 4 月時点では平成 26 年度の調査結果が最新となっている。

<sup>2</sup> 高校生，各種学校・専修学校・職業訓練校の生徒が含まれる。

<sup>3</sup> 中学生と高校生等の不安や悩みの主な内容は，「自分の勉強や進路について（77.7%）」「自分の性格や癖について（36.2%）」「自分の顔や体形について（33.0%）」であった。

<sup>4</sup> 大学生の不安・悩みの内容（複数回答可）として選択率が高かったのは，「就職や将来の進路（44.2%）」「授業など学業（24.5%）」「友人等との対人関係（23.6%）」であった。

<sup>5</sup> 労働者のストレスとなっていることの主な内容は，「仕事の量（42.5%）」「仕事の失敗，責任の発生等（35.0%）」「仕事の質（30.9%）」であった。

悩みや問題を抱えた際に、誰かに相談したり、必要な援助を求めたりすることは、人生に起こる様々な問題への適応的なコーピングの一つである（Fallon & Bowles, 1999）。しかし、援助を必要とする人が、必ずしも援助を要請するとは限らない。近年の調査では、不安や悩みについて「相談相手はいない」と回答した中学生と高校生は 9.9%であること（厚生労働省, 2014）、不安や悩みを「誰とも相談しない」と回答した大学生は 14.8%であることが報告されている（日本私立大学連盟, 2018）。これらの実態調査からは、悩みを抱えながら、それを誰にも相談しない、もしくは相談したくても相談できない人が一定数存在することが示唆される。

こうした現状をふまえ、援助要請研究では、「援助要請の生起」すなわち援助要請が生じるプロセスを明らかにすることを主題の一つとしている（永井他, 2016）。「人はなぜ援助を求めないのか？」という問題意識（久田, 2000；本田, 2015a）に基づき、これまで援助要請を促進・抑制する様々な要因が検討されてきた。これから見て行くように、どのような人が、どのような状況で、援助を求めるのか、もしくは求めないのかといった、援助を要請する側の要因に着目した研究が多くなされてきた。

一方で、近年では、援助要請を悩みや問題を抱えている人だけの問題ではなく、他者や社会との関わり合いの中で生起する対人行動という視点で捉えることの重要性が指摘されている（橋本, 2014；本田, 2015b；Nadler, 2015）。しかし、そうした要因を実証的に検討した研究は少なく、援助要請の対人関係的側面が十分には考慮されていない現状がある。例えば、後藤・松浦（2017）は子ども<sup>1</sup>を対象とした援助要請研究のレビューの中で、援助要請を促すには、子どもを取り巻く周囲との関係性や価値観、子どもが所属する集団や組織、環境に関わる要因の影響を明らかにすることが必要であると指摘している。援助要請における対人関係的側面の重要性、そしてそうした観点をふまえた研究の展開が望まれる。それは、援助を求めることが受け入れられる関係性や社会環境のあり方を考えていくことでもある。

---

<sup>1</sup> 小学生から大学生までが含まれる。



そこで本論文では、まず、援助要請における他者との関係性の要因や、個人を取り巻く社会環境的要因<sup>1</sup>を取り上げた先行研究の動向をまとめ、援助要請における対人関係的要因についての理論的検討を行う。それらをふまえて、本研究では、対人関係的要因の中でも、援助要請の相手（潜在的援助者）との関係性に焦点を当て、援助要請者側の個人要因と、潜在的援助者との関係性要因が、どのように援助要請の意思決定に影響するか明らかにする。これにより、援助要請の意思決定について、援助要請者側の個人要因と、対人関係的要因という両方の視点を考慮した新たな知見を提供し、援助要請研究の進展に寄与することを目指す。

## 本論文の構成

本論文の構成は大きく四つの部分に分かれる。

第1章と第2章では、援助要請に関する文献検討を行う。第1章では、援助要請に関する基本的な概念について紹介する。具体的には、援助要請研究のこれまでの発展を概観し、援助要請研究で扱われる援助の内容や援助者の種類、および援助要請の主要な規定要因について説明する。また、援助要請研究に応用可能な説明理論の一つとされる計画的行動理論（Ajzen, 1991）の枠組みを紹介する。第2章では、援助要請における他者との関係性の要因、および援助要請者を取り巻く周囲の社会環境要因を検討した先行研究を概観し、援助要請の対人関係的観点の重要性について整理するとともに、援助要請研究の課題を明確にする。

第3章では、職場での援助要請について、成人有職者を対象に質問紙調査を行い、援助要請における対人関係的要因について実証的な検討を行う。具体的には、対人関係的要因の中でも、援助要請の相手すなわち潜在的援助者との関係性の質に着目し、援助要請者側の個人要因と、潜在的援助者との関係性要因とが相互に関わり合いながら、どのように援助要請の意思決定に関連するかを検討する。

---

<sup>1</sup> 本論文では、これらをまとめて「対人関係的要因」と呼ぶ。

第4章では、第1章と第2章の理論的検討、第3章での実証的検討をふまえて、本研究の全体像をまとめ、本論文の意義と援助要請研究への学問的貢献について述べる。最後に本研究の限界と課題について検討する。

## 第 1 章 援助要請研究の概要

第 1 章では、援助要請に関する基本的な概念を紹介する。第 1 節では、援助要請研究がどのように発展してきたか、そして援助要請研究の必要性について述べる。第 2 節では、援助要請研究で扱われる援助の内容と、援助者の種類について説明する。第 3 節では、先行研究によって明らかにされてきた援助要請の主要な規定要因について述べる。第 4 節では、援助要請分野に適用可能な説明理論の一つとされる計画的行動理論（Ajzen, 1991）の枠組みを紹介する。第 5 節では、以上をふまえた援助要請研究の問題の所在と本論文の目的を示す。

### 第 1 節 援助要請研究の展開と必要性

援助要請研究は、援助行動の研究から発展した（松井・浦，1998）。援助行動とは他者を助ける行動の総称であるが（山本，2020），援助行動研究はラタネとダーリーの傍観者効果の研究（Latane & Darley, 1970）をきっかけとし、援助行動が起きる状況や、援助者の特徴などを中心に研究が行われてきた。その中で、援助行動が行われるためには、援助を必要とする人からの要請がきっかけとなることが多いことから、援助者の心理や援助状況を理解するだけでなく、援助を受ける側や要請する側の心理の検討へと展開した（松井・浦，1998；西川，1998）。援助要請研究は年々増加し続け、特に 2000 年代以降に大幅な増加が見られている（本田，2018）。元々援助要請研究は、1970 年代後半より主に社会心理学の分野で展開されてきた。その後、道に迷った時に道を尋ねたり、なかなか解けない数学の問題を先生や級友に質問するといった日常生活場面だけでなく、心理的専門家への援助要請に関する研究が臨床心理学や教育心理学などの分野で行われるようになり（久田，2000），より広い内容が研究対象となった。その背景には、メンタルヘルスや学業における主要な問

題として、個人的な悩みを他者に相談したり、学校の授業でヒントや答えを求めるということへの関心の高まりがあることが指摘されている（本田，2018）。また、わが国の 2000 年前後と言えば、永井（2017）は、1995 年に公立学校へのスクールカウンセラーの配置が始まったことや、1999 年にうつ病の新たな治療薬の使用が開始されたことにより、心理的問題とその援助の専門家の存在が世間に広く認識されていった時期であり、それと同時に、ニーズがありながらも実際には援助を求めない者が存在するという事実が注目されるようになったことを指摘している。このように、援助要請研究は、他者を助けるという援助行動を、援助を受ける・要請する側の視点から検討することで、人々が必要な援助を得られることを目指すものと言え、ここ 20 年ほどの社会の動きやニーズの高まりと相まって、発展を続けてきた。

冒頭で述べたように、援助要請研究では、援助要請を促進・抑制する要因を明らかにすることが主題の一つとなっているが、これらの基礎研究は介入や実践を視野に入れて行われることも多い（永井，2017；永井他，2017）。援助要請に関連する要因が明らかになれば、それらの変数に働きかけることで、援助要請の促進を期待できるためである（永井，2017）。援助要請研究では、これらの研究知見を活かして、悩みを抱えているが援助を求められない人に援助を求めやすくしたり、援助を求めることの抵抗が強くても利用しやすいサービスを構築したりすることが目指される（水野・石隈，1999；cf. 本田，2018）。

一人で解決できないような問題を抱えながらも、誰にも相談しない、相談しなくてもできないという援助要請の問題は、様々な場面で存在する（水野他，2017；水野他，2019）<sup>1</sup>。悩みや問題に対処する方法は様々であり、他者に援助を求めることが常に有益とは限らない。しかし、問題やストレスを一人で抱え続けることは、問題を深刻化させ、抑うつなどメンタルヘルスの悪化につながりかねない。そのため、早期に適切な援助を獲得できるような働きかけを行うことが必要であり、援助要請の促進は、そのための重要な方略の一つである

---

<sup>1</sup> 水野他（2017）では、子ども、親、教師、看護師の援助要請や、スクールカウンセラー、医療機関等への援助要請の他、ひきこもりの援助要請等が、水野他（2019）では、教育、医療、福祉、産業、司法の領域における援助要請が取り上げられている。

と考えられている（永井，2020）。つまり，「助けを求める心理」（橋本，2014）を理解することは，私たちが他者とのつながりの中で，人生における様々な問題に向き合い，より良いメンタルヘルスを実現することにつながる。

## 第2節 援助要請とは（援助内容，援助者）

### 1. 援助内容

援助要請行動（help-seeking behavior）とは，他者に援助を求める行動全般を指し，問題やストレスを抱えた際に，理解・助言・情報・治療・その他全般の援助を得るために他者に働きかけること（Rickwood et al., 2005）を指す。援助要請研究で扱われることの多い内容としては，例えば，学業・進路に関する悩み，対人関係などの心理・社会的な悩み，抑うつなどのメンタルヘルスの問題などがあげられる。その他にも，橋本（2014）が述べているように，道案内や募金といった見知らぬ者同士の一過性の行動や，家族や友人など親しい者同士の日常的な悩み相談，医療や福祉などの対人援助専門職によるヒューマン・ケア，地方公共団体への生活保護申請や，ドメスティックバイオレンスの被害者が NPO などによるシェルターへの保護を申し出ることも援助要請として捉えることができる。さらに，子育てや虐待への支援，精神障害や性感染症などの支援，自殺予防など，援助要請は様々な領域で議論されており（水野他，2019），援助要請研究では幅広いテーマを研究対象として扱うことができる。

### 2. 援助者

誰に対する援助要請かという点で見ると，家族や友人のような身近な他者への援助要請（インフォーマルな援助要請）と，カウンセラーや学生相談など心理的専門家への援助要請（フォーマルな援助要請）の二つに大きく分けられる。また，Rickwood & Thomas（2012）は援助資源（潜在的な援助要請の相手）として，精神科医や心理士などを「フォーマル」，教師や職場のスーパーバイザーなどを「セミフォーマル」，家族やパートナーや友人などを「インフォーマル」，そして実際の人とのコミュニケーションを伴わない情報源（コ

ンピュータを介した支援の利用)を「セルフヘルプ」として四つに分類している。具体的には、青年期の子どもを対象とした研究では、家族、友人、教師、スクールカウンセラーなどが潜在的な援助者として想定され、一般成人を対象とした研究では、家族や友人の他に、産業医や職場の人々(上司・同僚)などが想定されることが多い。

また一般に、心理的専門職などのフォーマルな援助要請相手よりも、家族や友人などのインフォーマルな援助要請相手が好まれることがわかっている。例えば、中学生を対象とした研究では、友人、次いで親を相談相手として選びやすく、教師やスクールカウンセラーにはあまり相談しないことが示されている(永井, 2012; 永井・新井, 2005)。一方で、教師は、学校生活において生徒の近くにおり、また、教師同士の情報交換により生徒理解のための多面的な情報を持っているため(岩瀧・山崎, 2008)、身近な大人としてサポートを提供できる可能性がある(後藤, 2017)。同様に、労働者を対象とした実態調査でも、ストレスを相談できる相手として、家族・友人や上司・同僚を選んだ人が多かったのに対し、産業医やカウンセラーを選んだ人は少ないことが報告されている(厚生労働省, 2021)<sup>1</sup>。ただし、上司がニーズのありそうな従業員と相談窓口(e.g., 健康相談室)の橋渡し役となり、メンタルヘルス不調の予防につながったケースに見られるように(関屋, 2019)、身近な人からの働きかけがあれば、フォーマルな援助要請が行われやすくなることもある。このように、援助の内容や状況によって、複数の援助資源(潜在的援助者)がそれぞれに重要な役割を担っていると言え、援助要請研究では様々な援助者を想定して研究が行われている。

なお、本論文で扱う援助内容と援助者の範囲は次の通りとする。援助の内容については、いじめなどの深刻な問題を援助内容とした先行研究も一部取り上げるが、基本的には日常的な悩み、すなわち学業・進路に関する悩みや、対人関係などの心理・社会的な悩み、抑うつなどのメンタルヘルスの問題を対象と

---

<sup>1</sup> 「家族・友人」 78.5%, 「上司・同僚」 73.8%に対して, 「産業医」 9.6%, 「産業医以外の医師」 2.1%, 「事業場が契約した外部機関のカウンセラー等の相談窓口」 4.4%となっている(結果の一部を抜粋)。

した研究に重点を置く。援助者については、専門家への援助要請と、身近な援助者への援助要請を扱った研究に限定せず、広く先行研究を集めることとする。

### 第3節 援助要請の主要な規定要因

先に述べたように、援助要請研究において最も頻繁に扱われるテーマは「何が援助要請を促進・抑制するのか」ということである（永井，2017）。援助要請<sup>1</sup>に関連する主要な要因については永井（2020）のレビューによる説明が詳しいが、以下では「個人の問題の深刻さ、症状」、「ネットワーク変数」、「パーソナリティ変数」、「デモグラフィック要因」、「利益とリスクの予期」、「スティグマ」についてまとめる。

まず、援助要請の代表的な関連要因は、「個人の問題の深刻さ、症状」、「ネットワーク変数」、「パーソナリティ変数」、「デモグラフィック要因」の四つに大別される（水野・石隈，1999）<sup>2</sup>。「デモグラフィック要因」の例は性別である。援助要請の性差については、一般的な傾向として、女性のほうが男性よりも援助要請に対する態度が肯定的であることが明らかにされている（e.g., Nam et al., 2010）。また、性差が援助の内容や援助要請の相手によって異なることも一部の研究で報告されている。例えば、中学生を対象にした研究では、友人や親に対する援助要請意図は女性が男性より高いが、学習・進路の問題でのスクールカウンセラーへの援助要請意図は女子より男子のほうが高いことが報告されている（永井，2012）。大学生を対象とした場合も、専門家への援助要請意図のみ、女性よりも男性のほうが高いという結果が報告されている（永井，2010）。これらの研究から、女性は、親密でインフォーマルな対人

---

<sup>1</sup> 援助要請の指標として、過去において実際に相談した経験を尋ねる援助要請行動、もし悩んでいるとしたら相談すると思うかを尋ねる援助要請意図や援助要請意志、援助を求めることに対する肯定的・否定的な態度を尋ねる援助要請態度などの概念を中心に研究が行われている（本田，2015a；本田他，2011）。また、国内では、援助要請の意図や意志、態度を包括的に捉える概念として被援助志向性（水野・石隈，1999）もある。本論文では、それらを特に区別せず「援助要請」という用語を用いることとする。

<sup>2</sup> 水野・石隈（1999）による諸外国の援助要請研究に関する文献研究は、わが国の援助要請研究が発展するきっかけの一つと位置づけられている。

関係において援助を要請しやすいのに対して、男性は、フォーマルな関係や、縦のつながりにおいてのほうが援助要請しやすい可能性が示唆される。援助要請の性差の背景には、伝統的な性役割（e.g., 男性は強くあるべき）の影響があることなどが考えられるが（e.g., Addis & Mahalik, 2003）、性に対する概念が変化している現代にあって、そうした性役割の影響については、あらためて検討する必要があるかもしれない。

「パーソナリティ変数」の例としては、自尊感情や自己隠蔽があげられる。自尊感情が低いほど、友人や家族への援助要請が抑制されやすいことが示されているが、これは、自尊感情が低い人は援助を求めることでさらに自尊感情が傷つくことを恐れるためであると解釈されている（木村・水野，2004）。また、自己隠蔽、すなわち自己に関するネガティブな情報を積極的に隠そうとする傾向が強い人は、友人や家族に援助を求めようとしないことが報告されている（木村・水野，2004）。自己隠蔽が友人や家族への援助要請に抑制的に作用する一方で、自己開示は心理専門家への援助要請に促進的に作用する。Vogel et al.（2005）では、自己開示の傾向が強い、すなわち個人的な悩みや辛さを気軽に他者に話すことができる人ほど、専門家への援助要請に対する態度が肯定的であり、その結果、援助要請意図が高いことが明らかにされている。

「個人の問題の深刻さ・症状」については、一般に、抱えている問題が大きければ、被援助ニーズが高まるため、援助を求める可能性が増えると考えられている（水野・石隈，1999；永井，2020）。実際に、悩みの深刻度や、問題の程度は援助要請と正の関連があることが報告されている（木村・水野，2004；永井・新井，2007；Vogel & Wei, 2005）。ただし、抑うつ症状は、無気力や絶望感を伴うことで、逆に援助要請意図を低下させる可能性があることも指摘されている（Garland & Zigler, 1994；永井，2010）。このように、「個人の問題の深刻さ・症状」と言っても、被援助ニーズとしての問題の深刻さと、全般的なメンタルヘルスの問題は、それぞれ援助要請に対して異なる影響を持つと考えられる（永井，2020）。



「ネットワーク変数」としては、ソーシャルサポートが用いられることが多い。ソーシャルサポートは個人の持つ援助資源の量を反映していると考えられる（永井，2010，2020）。そして、家族からのサポートの多さは家族への援助要請意図に、友人からのサポートの多さは友人への援助要請意図に正の影響を及ぼすというように、ソーシャルサポートはそれぞれの資源に対応した相手への援助要請意図を高めることが明らかにされている（永井，2010）。

これら四つの要因の他に、援助要請における主要な要因として、「利益とリスクの予期」があげられる。援助要請には、ポジティブな結果である「利益」とネガティブな結果である「リスク（またはコスト）」が存在し、それらの予期が援助要請に影響する（永井・新井，2007；永井・鈴木，2018；Vogel & Wester, 2003）。Nam et al.（2013）や Li et al.（2014）のメタ分析<sup>1</sup>において、利益の予期とリスクの予期はともに援助要請の態度や意図と関連しているが、これらの研究では、リスクの予期よりも利益の予期のほうが影響が大きくなっている。中学生を対象にした研究においても、友人に相談することによる利益の予期は相談行動と関連を示したが、相談することによるコストの予期は相談行動と関連を示さなかったこと（永井・新井，2007）などから、援助要請のネガティブな側面よりも、援助要請のポジティブな側面を予期できることが、援助要請を促進する上で重要であることが指摘されている（永井，2007）。ただし、援助要請者にとって、援助を受けることで得られる利益を強調したメッセージよりも、援助を受けることに伴う不安（e.g., 無能に見えるなど）を軽減するようなメッセージのほうが効果的であることを示唆する研究もあり

（Bohns & Flynn, 2010），援助要請の利益とコストの双方に働きかけることが重要であると言える。

さらに、永井・新井（2007）や永井・鈴木（2018）は、援助要請の利益とコストには、複数の側面があることを明らかにし、より詳細な視点で捉えている。例えば、大学生を対象とした永井・鈴木（2018）では、援助要請を実行す

---

<sup>1</sup> メタ分析とは、同様の研究を行っている複数の研究結果を、効果量という指標を用いて統合する手法である（永井，2017）。

ることの利益として「ポジティブな結果」「関係の深化」、実行することのコストとして「否定的応答」「秘密漏洩」「相手への迷惑」を、援助要請を実行しないこと（回避）の利益として「自助努力による充実感」、援助要請を実行しないことのコストとして「問題の維持」という計 7 つの因子が見出されている。

最後に、「スティグマ」については、セルフスティグマとパブリックスティグマがあげられる。援助要請におけるセルフスティグマとは、援助を要請することに対して、自ら抱く「助けを求めることで、自尊心、自己への満足感、自分自身や能力に対する自信が低下し、人としての価値が減少することへの恐れ（Vogel et al., 2006; cf. 永井, 2020）」を意味する。援助要請におけるパブリックスティグマとは、援助を求めるような人は社会的に受け入れられないという認識を意味する（Vogel et al., 2006）。これらスティグマの強さは、援助要請に対する態度や援助要請意図と負の関連を示すことが報告されている（Li et al., 2014; Nam et al., 2013; Tucker et al., 2013）。

#### 第 4 節 援助要請分野における説明理論

理論やモデルを用いて援助要請の意図や行動を理解する試みも行われている。援助要請の分野に適用可能な理論やモデルについては、まだ広く合意に至ったものはないとされているものの（Gulliver et al., 2012）、その意思決定や行動を理解するにあたり有用な理論の一つとして指摘されているのが、計画的行動理論（Ajzen, 1991）である（Hess & Tracey, 2003; 本田, 2015b; 木村, 2017; 中村, 2017）。

Ajzen（1991）による計画的行動理論では、ある行動の意図は、その行動に対する本人の態度、その行動に対して周囲がどのように捉えているかという主観的規範、その行動を実行できるかという行動統制感によって規定され、行動は意図と行動統制感によって規定される（cf. 木村, 2017）。

計画的行動理論は、様々な分野において、我々の行動や意図を説明・予測するのに有益であることが示されてきた。例えば、荒井・菱木（2019）によれ

ば、欧米ではエクササイズなどの健康行動（Rhodes & Courneya, 2003）や環境配慮行動（Greaves et al., 2013）をはじめとする複数の分野において研究知見が蓄積され、モデルの有用性が示されていることが報告されている。わが国では、犯罪予防行動（荒井・菱木, 2019）などの領域において、計画的行動理論の有用性が報告されている。メタ分析の結果からも、計画的行動理論は様々な意図や行動を予測するモデルとして有効であることが示されている（Armitage & Conner, 2001）。

木村（2017）を参考に、援助要請に計画的行動理論を当てはめると、以下のようになる。態度は、援助要請行動に対して本人がどのくらい肯定的・否定的かである。主観的規範は、援助要請行動に対して、周りの人がどのように考えていると本人が知覚しているかである。行動統制感は、援助要請行動を実行できるかどうかについての本人の認識である。これまで、計画的行動理論を用いた複数の研究が行われ、主に心理的専門家への援助要請の領域で、その有用性が報告されている。例えば、大学生の学生相談機関の利用について計画的行動理論の枠組みから検討を行った木村・水野（2008）では、学生相談利用のメリットを高く評価しているほど（態度）、また学生相談利用に対する周囲からの利用期待を強く感じているほど（主観的規範）、相談室の利用意志が高いことが示された。また、Hess & Tracey（2003）は、大学生を対象に、不安・抑うつ、進路選択の悩み、アルコール・薬物という三つの問題領域を取り上げ、計画的行動理論の枠組みから専門家への援助要請について検討を行った。その結果、態度、主観的規範、行動統制感はいずれも援助要請意図と有意な関連が見られ、計画的行動理論が専門的援助要請の領域に応用可能であることを指摘している。このように、まだ研究の数は限られているが、計画的行動理論は援助要請の意思決定や行動を理解する上で有用な理論の一つであることが期待できる<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup> なお、援助要請の主要な指標としては援助要請意図が扱われることが多いが、これも行動意図が実際の行動につながるという計画的行動理論の知見に基づくものである（永井, 2017）。

## 第 5 節 援助要請研究の問題の所在

以上述べてきたように、援助要請研究の発展に伴い、援助要請の関連要因については多くの知見が蓄積されてきた。これまでの援助要請研究では、どちらかと言うと、どのような人が援助を求めるのか、もしくは求めないのかといった、援助を要請する個人の要因に着目した研究が多くなされてきたと言える。一方で、冒頭で述べたように、近年では、援助要請を悩みや問題を抱えている人だけの問題ではなく、他者や社会との関わり合いの中で生起する対人行動という視点で捉えることの重要性が指摘されている（橋本, 2014 ; 本田, 2015b ; Nadler, 2015）。しかし、援助を要請する個人の要因と比べると、そうした要因を実証的に検討した研究は少なく、援助要請の対人関係的側面が十分に考慮されているとは言えない。個人の特性や状況だけでなく、個人を取り巻く周囲との関係性や彼らの価値観、個人が所属する集団や組織、さらには組織風土などの社会環境に関わる要因が、援助要請にどのような影響を及ぼすかについて明らかにすることが、援助要請についての理解を深めるために必要である（後藤・松浦, 2017 ; 水野, 2017 ; 竹ヶ原, 2014）。援助要請における対人関係的側面の重要性、そして、そうした観点をふまえた研究の展開が望まれる。そこで、次章では、援助要請の対人関係的な側面に焦点を当て、理論的検討を行うこととする。

## 第2章 援助要請における対人関係的要因に関する理論的検討

第2章では、主に青年期以降を対象にした援助要請研究について、援助要請に影響する他者との関係性の要因、および周囲の社会環境要因を検討した研究を概観し、援助要請の対人関係的観点の重要性について整理するとともに、今後の援助要請研究の課題を明確にすることを目的とする。第1節では、援助を必要とする人と援助者との二者間の関係性に、第2節では、援助を必要とする個人を取り巻く集団や組織など社会環境要因に焦点を当てる。第3節では、研究動向のまとめと課題について論じ、本研究の目的を示す。

援助要請研究について発達の観点からまとめた本田（2015a）によれば、児童期（小学生）と青年期（中学生・高校生）以降では次のような特徴の違いがある。青年期の子ども（13-18歳）においては、援助要請に対するスティグマと自立の志向性（*preference for self-reliance*）が見られるようになるが、それらは児童期の子ども（7-12歳）では見られない（Del Mauro & Williams, 2013）。特に、青年期から成人期にわたり、自分の問題は自分で解決すべきだという自律への欲求（*need for autonomy*）によって他者にうまく頼ることができなくなることが明らかにされている（Wilson et al., 2011）。このように、青年期の前後で援助要請における発達の違いが見られるため、本論文では児童期以前（幼児期を含む）を対象とした研究は含めず、青年期以降を対象とした研究を中心にまとめることとする。

本章は、筆者らが『子ども社会研究』27号に投稿した展望論文「青年期の援助要請研究—対人関係的観点から見た研究動向—」（池田・磯崎, 2021）の内容を元に、文献研究の調査対象を成人まで広げた上で、加筆・修正したものである。

## 第1節 他者との関係性の要因（援助要請者と潜在的援助者の関係性）

本節では、援助を必要とする人（援助要請者）と、援助要請の相手（潜在的援助者）の関係性<sup>1</sup>の要因を中心に取る。援助要請においてまず重要なことは、援助要請者が、潜在的援助者である周囲の人々と肯定的な関係性を有していることである。Wilson & Deane（2001）は、高校生のフォーカスグループ（一定の目的のもとに集められた集団）を対象に面接調査を行い、青年期に特徴的な、援助要請行動を促進・抑制する要因を検討した。その結果、援助要請を促進する上で重要なのは、相手との「肯定的な関係性（positive relationship）」であることを見出している。青年期の子どもたちにとっては、自分のことを気にかけてくれる大人の存在が重要であり（Lindsey & Kalafat, 1998）、相談すれば相手がちゃんと話を聞いてくれ、自分を受け入れてくれ、尊重してくれるということを感じとれる関係にあることが、子どもの援助要請を促すとされている（Wilson & Deane, 2001）。相手との安全で肯定的な関係性は、青年期の子どもに限定されたものではなく、援助要請全般において不可欠な要因であると考えられる。以下では、肯定的な関係性の指標となる主要な要因として、信頼、アクセシビリティ、専門性・知識という三つの側面を中心に先行研究の知見を整理していく。

### 1. 信頼

関係性の中でも、特に重要となるのが「信頼」という側面である（Rickwood et al., 2007; Wilson & Deane, 2001）。Wilson & Deane（2001）は、援助要請を促すための方法を考えるにあたり、信頼関係という前提が欠かせないことを指摘している。信頼には、援助を要請すれば、相手が自分の抱えている問題を理解し、役に立つ援助を提供してくれること、相談したことの秘密が守られることなどといった側面が含まれる。これに対し、援助要請には、援助を求めることで、相手から否定的な反応が返ってくるのではないかと、また相談した内容が他の人に漏れるのではないかとといった懸念が存在している（永井・

---

<sup>1</sup> ここ言う関係性とは二者間の対人関係の質を意味する。集団内での地位（e.g., 上下関係）や類似性といった社会的関係は含めない。

新井，2007）。援助を求めれば相手が親身になって話を聞いてくれ、有益なアドバイスをもらえるといったポジティブな効果が期待される場合には、援助が要請されやすい（永井・新井，2007）。このように、信頼は、援助要請に伴う不安や懸念を軽減し、ポジティブな効果への期待感を高めることで、援助要請の促進につながっていると考えられる。

この点について、生徒－教師間の関係に着目すると、教師は生徒の成績を評価する立場にいることから、プライベートで問題を抱えていることを教師に打ち明けることによって、不当に評価されるなど不利益を被るかもしれないという懸念を生徒が抱くことがあり、そのために生徒が援助要請を控えることも示唆されている（Lindsey & Kalafat, 1998）。また、職場という文脈に着目すると、従業員にとって事業場は仕事をして、パフォーマンスを評価され、賃金を得る場であることから、援助を要請することで能力が低いと思われるなどの懸念が障壁となることが指摘されている（関屋，2019）。いずれにせよ、信頼は、このような他者からの否定的評価への懸念や不安を軽減する上でも重要な意味を持つことが推察される。

潜在的援助者との信頼関係は、その相手への援助要請以外にも影響を及ぼす可能性がある。中井（2022）では、中学生を対象に調査を行い、担任教師に対する信頼感のうち「安心感」が担任教師への援助要請意図に影響することを明らかにしたが、池田・磯崎（2022）では、特定の教師に対する信頼感のうち「安心感」と「役割遂行評価」が、教師への援助要請意図を高めていただけでなく、生徒の適応感を高めることで、友人への援助要請意図も高めていた。すなわち、教師が自分のことを気にかけてくれているという安心感や、何かあれば教師が対処してくれるという役割遂行への評価によって、生徒は学校に居場所や所属感を感じることができ、そのことが教師・友人どちらにも悩みを話しやすくなることにつながっていると考えられる。この結果は、子どもにとって特定の教師との信頼関係が、他の生徒たちや教師たちと関わる上での基盤の一つとして機能している可能性を示すものであり、潜在的援助者への信頼は、援助要請において幅広い意味で重要であることが示唆される。

## 2. アクセシビリティ

相手への物理的または心理的な近づきやすさを意味する「アクセシビリティ（accessibility）」も援助要請に影響を及ぼす。人は、援助を要請するか否かの決定において、援助を求めたり受けたりすることによる自分自身のコストと利益だけでなく、援助者のコストと利益も考慮していることが示唆されており（DePaulo & Fisher, 1980）、相手に迷惑をかけるのではないかという懸念から、援助要請を控えることも少なくない。そのため、必要なタイミングで相手と話すことができる、もしくは自ら時間を作ろうとしてくれるということが、援助要請のハードルを下げ、援助要請を促進すると考えられている（Hofmann et al., 2009）。

アクセシビリティの認知は、相手への話しかけやすさとも関係する。例えば、学校場面においては、相手が立ち止まって話を聞いてくれることなどが、子どもの大人への援助要請を促すことが示唆されている（Lindsey & Kalafat, 1998）<sup>1</sup>。援助要請が生起しやすくなる要因として、子どもが大人と日常的に関わりを持っていることが重要だと考えられる（Wilson & Deane, 2001; Lindsey & Kalafat, 1998）。職場においても、アクセシビリティの高い相手に対しては、援助要請のハードルが下がるため、やはり援助が要請されやすいことが示されている（Borgatti & Cross, 2003; Hofmann et al., 2009; Van del Rijt et al., 2012）。

反対に、アクセシビリティの低さは、援助を求めにくくすることが指摘されている。相手が忙しすぎる場合や、忙しそうに見える場合には、相談しても相手が応じてくれず、力になってくれそうにないのではないかと懸念し、結果として援助要請の意欲は減じられる。例として、Lindsey & Kalafat（1998）では、テストに関する質問さえ十分な時間をとれないほど多忙な教師に対しては、（個人的な悩みを）相談することはできないという高校生の発話が取り上げられている。また、同研究によって、事前に予約が必要なカウンセラーや、

---

<sup>1</sup> Lindsey & Kalafat（1998）では、availability という語が使われているが、本論文ではアクセシビリティという日本語に統一して表記する。



生徒と交流したり話を聞いたりするための十分な時間がない教師やカウンセラーは、アクセシビリティの低い存在として認知されがちなことも示唆されている。カウンセリングを受けることに抵抗感がある青年期の子どもにとって、予約を取ること自体ハードルが高いと考えられる。そのため、生徒が予約なしでも気軽に教師やカウンセラーと接触できるよう働きかければ（Lindsey & Kalafat, 1998），アクセシビリティが高まる可能性がある。

### 3. 専門性・知識

援助を必要とする人が、潜在的援助者の専門性（*expertise*）や知識をどのように認識しているかも援助要請の意思決定に影響する。これは言い換えれば、相手の能力や知識に基づいた信頼である。自身の抱えている問題を解決するために役立つような知識や経験を持っていると思う相手に対しては、援助を要請することのメリットが大きいためである。成人を対象にした研究では、潜在的援助者の専門性や知識を高く評価しているほど、その相手への援助要請意図や援助要請行動は増えることが明らかになっている（Hofmann et al., 2009; Vandel Rijt et al., 2012）。同様に、自身の職務領域に関連する知識やスキルがあると思う相手には、仕事に関する情報や知識を尋ねやすいことが報告されている（Borgatti & Cross, 2003）。青年期を対象にした Lindsey & Kalafat（1998）によるインタビュー調査では、青年期の子どもが援助を求めたい大人の特徴として、知識や人生経験（原文のカテゴリー名は“*knowledgeable*”）に関する要因が見出されているが、それ以外にも若者（ティーンエイジャー）文化についての知識や理解があることが重視されていたことが述べられている。広い意味での専門性・知識は、相手が十分な知識や経験を持っており、有益な援助を提供してくれるという認識と、相手が自分の立場や状況を理解し、共感してくれるという認識のいずれも重要であると考えられる。

## 第2節 援助要請者を取り巻く環境の要因

ここまで、援助を必要とする個人と、潜在的援助者との関係性の要因について述べてきた。援助要請は、援助要請者と援助者の二者間の関係性だけでな

く、個人が所属する集団・組織の風土や、個人を取り巻く人々の態度や価値観にも影響を受けることが明らかになっている。以下では、援助要請における環境要因を検討した先行研究を見ていく。

## 1. 集団・組織の規範や風土

**支援的な集団・組織風土** 個人が属する集団や組織内の支援的で温かな雰囲気、個人の援助要請意図を高めることがいくつかの研究から示されている。例えば、Eliot et al. (2010) は、中学生を対象に、いじめ被害についての教職員への援助要請行動に影響する要因を検討した。その結果、「学校にいる大人たちは、生徒全員のことをとても気にかけている」「学校にいる大人たちは、生徒のことを認め、よく気を配っている」などの項目によって測定される支援的な学校風土の認知が、教職員への援助要請意図を高めることを明らかにしている。さらに、同研究では、男子は女子よりも援助要請意図が低いという傾向が見られたものの、支援的な学校風土の認知が高い場合には、その差が弱まったことが報告されている。援助要請の性差は他の先行研究でも報告されてきたが (Nam et al., 2010)、支援的な風土の認知によって、その影響が減少したというこの研究の結果から、援助要請を抑制するような個人要因の影響が、支援的な風土のもとでは緩和される可能性が示唆される。

学業的援助要請の分野においても同様の結果が報告されている。Ryan et al. (1998) では、自己効力感の低い生徒は、学業的援助要請を回避する傾向が示されたものの、教師が生徒の社会的・情緒的ウェルビーイング（幸福感）を気にかけている学級では、その傾向が弱まったことが報告されている。すなわち、自己効力感の低い生徒は、援助要請をすることが自分の能力の低さを露呈することになるという懸念から、援助を求めようとしないものの、支援的で温かな学級風土のもとでは、安心して周囲と心地よく交流できるために、援助を求めやすくなると考えられている (Ryan et al., 1998, 2001)。この結果をふまえ、Ryan et al. (2001) は、子どもが援助を要請しやすい学級の特徴として、思いやりがあり、支援的で、親しみやすいことをあげている。

成人を対象とした研究では、酒井・窪田（2019）が小学校教師を対象に、援助要請意図に関連する個人要因と環境要因を検討している。その結果、職場の協働的風土（「児童生徒の指導や職務上のことで困っている教師がいれば多くの同僚の先生が応援する雰囲気があった」などの項目で測定される；田村他，2012）が、教師の援助要請に対する肯定的態度を媒介して、援助要請意図に関連することを明らかにした。この結果は、教師同士が助け合い、協力し合うような職場環境が、援助要請を促す上で重要であることを示唆している。

逆に、支援的な雰囲気を感じにくい集団・組織においては、人は援助を要請しないことを示唆する研究もある。この点に関しては、特に学校場面を対象としたいくつかの研究がある。例えば、いじめ被害の援助要請について、学校にいる教師や他の生徒が、いじめに対して許容的であると感じている生徒ほど、教師および学校にいるその他の大人などへの援助要請意図が低いことが明らかになっている（Unnever & Cornell, 2004; Williams & Cornell, 2006）。その背景には、いじめについて援助を求めても、教師や学校側が、真剣かつ深刻に受け取らないのではないかと、いじめを見過ごすのではないかと、解決するために何もしてくれないのではないかと、という期待感の低さが関係していることが指摘されている。Unnever & Cornell（2004）と Williams & Cornell（2006）は、いじめについての子どもの援助要請意図を高めるためには、いじめが容認できないことであり、教師や学校はいじめを止めるために総力をあげて取り組むというメッセージを生徒に伝えることが重要であると述べている。こうした研究からは、相談しても自分の抱えている問題を真剣に受け止めてもらえないという懸念が、援助要請を抑制する一因であることが読み取れる。

青年期の子どもは、「このようなことで悩んでいるのは自分だけなのではないか」「同世代の他の子どもは、同じような問題を抱えても、（相談せずに）一人で乗り越えられるのではないか」といった考えから、援助要請をためらう傾向があることも見出されている（Wilson & Deane, 2001）。そのため、ひとり一人の悩みや問題が真剣に受け止められるべきものであり、誰かに助けを求めることはごく「普通のこと」、「正常」なことであるという認識を高めるこ

との重要性も指摘されている（Eliot et al., 2010）。学級や学校の支援的風土は、子どもが、必要な援助を求めることのポジティブな意味を学んでいくという意味においても、重要な役割を担っていると考えられる。

**個人・集団主義的規範** Lee（1997）は、大学生（研究 1）と医師・看護師（研究 2）を対象に、援助要請における組織規範の影響について、個人主義と集団主義という観点から検討を行っている。個人主義的規範のもとでは、自立性や他者との差別化が求められ、個人のパフォーマンスが重要視される。集団主義的規範のもとでは、他者との相互協力が求められ、個人よりもチームやグループのパフォーマンスが重要視される。実験と調査の結果から、男性の場合は、個人主義的規範より、集団主義的規範のもとで援助を要請しやすい傾向があることが明らかになった。この結果について、女性は対人関係を重要視する傾向があるため、組織規範という文脈によって援助要請に大きく違いがでないのに対して、男性は他者より秀でることを重要視する傾向があるため、個人的パフォーマンスがそれほど重要視されない環境下でのほうが援助要請しやすい可能性が指摘されている（Lee, 1997）。

**互惠性規範** 互惠性は社会規範のなかで最も重要なもののひとつであり、人は「自分を助けてくれた人を助けるべきだ」「自分を助けてくれた人を傷つけてはいけない」という互惠性規範を有している（Gouldner, 1960）。互惠性規範は、援助を受けたにもかかわらず返報の機会が見込めないような場合に、援助要請を抑制しうる。橋本（2015）は個人の集団における貢献感と援助要請の関連が、互惠性規範によって変わることを示している。職場において返報必要規範（返報すべきである）が高く、返報不要規範（返報の必要はない）が低いと認識される場合には、職場への貢献感が高いほど援助要請をしやすい。また、貢献感が低い人々にとっては、返報不要規範が援助要請を促進するために有効であるということも示唆された。このように、集団規範が援助要請を促進・抑制するかは、個人の置かれた状況や立場によっても異なると考えられる。

## 2. 援助要請に対する周囲の規範や態度

援助要請に対する周囲の規範や態度，すなわち，問題を抱える個人の周りにいる人々が，悩みや問題について他者に援助を求めるということをどのように捉えているかということも，援助要請に影響を及ぼすと考えられている。例えば，後藤・平石（2013）は，「同じ学級の友人に相談することについて，同じ学級の大多数の生徒たちが暗黙に共有している態度および考え方」を，学級の援助要請規範と定義し，援助要請規範の認知が，個人の援助要請態度および被援助志向性に及ぼす影響を検討した。その結果，学級の他の生徒たちの援助要請規範が肯定的であると認知している生徒ほど，個人の援助要請態度も肯定的であること，また，個人の援助要請態度が肯定的であるほど，悩みを友人に相談しようとする程度が高くなることが明らかになった。

心理的専門家に対する援助要請についても同様の傾向が報告されている。例えば，石川・橋本（2011）は，スクールカウンセラーへの援助要請に対する友人の態度をネガティブと推測する生徒は，自身のスクールカウンセラーへの援助要請態度もよりネガティブであることを明らかにし，友人がスクールカウンセラーへの援助要請をどう捉えているかの推測が，本人のスクールカウンセラーへの援助要請に対する捉え方に影響することを示唆している。また，Chen et al.（2016）は大学生のメンタルヘルス専門家への援助要請について，知覚されたキャンパスの援助要請風土（大学の教職員，友人，学生全体が専門家への援助要請をどのように捉えているかを含んだ概念）と援助要請意図との関連を検討した。その結果，知覚されたキャンパスの援助要請への態度（i.e., メンタルヘルスの治療を受けることは価値がある）が個人の援助要請態度を介して，専門家への援助要請意図を高めることが示された。

これらの研究から，援助要請を促進するためには，援助を必要とする個人が援助要請をどのように捉えているかということだけでなく，個人が所属する社会的ネットワーク（集団・組織）において，援助を求めることに対して，どのような態度や規範が共有されているかという社会環境的要因を考慮することも重要であると考えられる。そして，後藤・平石（2013）が指摘するように，相

談することや援助を求めることを受容する考え方や規範を共有することが必要となる。すなわち、誰かに助けを求めることは特別なことではなく、むしろ受け入れられること（e.g., Eliot et al., 2010; Hofmann et al., 2009）であるということが共有されていく必要がある。

### 3. 他者からの積極的な働きかけ

援助要請行動は、援助を必要とする人が自ら援助を求めることで生起するが、そのきっかけは周囲からの声かけや働きかけである場合もある。例えば、Lindsey & Kalafat（1998）は、中学生3年生にあたる子どもを対象に、フォーカスグループインタビューによって、大人への援助要請行動に関連する要因を検討した。その中の発話の一つは、自分が問題を抱えていることに大人が気づき、先に向こうから声をかけてくれることが、大人への援助要請を高める要因の一つである可能性を示唆している。援助要請をためらう子どもにとって、周囲からの「大丈夫？」「何か悩んでいるの？」といった声かけが、援助を求めるきっかけを作ることにつながる可能性がある。

さらに、本田（2016）は、中学生を対象に、ソーシャルスキル教育が被援助志向性に与える影響を検討した。その結果、「上手な聴き方」や「あたたかい言葉かけ」を含むソーシャルスキル教育によって、学年全体の「向社会的スキル」の向上と、「引っ込み思案思考」の低下という効果が見られた。また、「被援助に対する期待感」が低い生徒においては、ソーシャルスキルには変容が見られなかったものの、「被援助に対する期待感」が向上するという効果が見られた。これらの結果について、本田（2016）は、学年全体のソーシャルスキルが向上したことにより、「被援助に対する期待感」が低い生徒に対する周囲の他者からの積極的で肯定的な関わりが増えた可能性を指摘している。すなわち、周囲の人々からの積極的な働きかけがあれば、他の子どもと比べて被援助に対する期待感が低い子どもであっても、援助を求めやすくなる可能性が示唆された。

先に述べた援助要請に対する周囲の規範や支援的風土の重要性と合わせて考えると、介入を視野に入れる際は、援助を必要とする個人の援助要請態度の変

容を目指す介入方法だけでなく、集団や組織全体において共有された援助要請の規範や態度およびメンバーの関わり方といった社会環境要因にアプローチする介入方法を検討することも意義があると考えられる。

### 第3節 本章のまとめと今後の課題

以上、青年期以降を対象とした援助要請研究における、対人関係的要因についての研究動向を概観した。潜在的援助者との関係性要因としては、信頼、アクセシビリティ、専門性・知識を取り上げた。個人を取り巻く社会環境要因としては、集団・組織の規範や風土、援助要請に対する周囲の態度や価値観、周囲からの声かけを取り上げた。これらの研究動向を整理した結果、援助要請の意思決定や行動を理解するためには、援助を必要とする個人の要因だけでなく、潜在的援助者となる周囲の人々との関係性要因や、個人を取り巻く社会環境要因といった、対人関係的な側面を考慮することの必要性があらためて示された。ここで、先行研究を概観した結果あげられる二つの課題を以下に述べる。

第一に、援助要請における対人関係的要因を扱った実証的な研究はまだ数少なく、調査対象が限定的であり、特に援助者との関係性についてはわが国ではほとんど研究されていないということである。例えば、Wilson & Deane

(2001) や Lindsey & Kalafat (1998) では、インタビューを用いた質的研究によって、援助要請を促進・抑制する他者との関係性の要因についての詳細な検討がなされているが、そこで見出された要因と、援助要請の意図や実際の行動との関連を検討した研究は少ない。成人を対象とした研究では、医療現場で看護師が患者へのイレギュラー対応が求められる場面などや (Hofmann et al., 2009), 仕事に関連する事柄や仕事上の問題 (Van del Rijdt et al., 2012) といった特定の内容が取り上げられている。そのため、他者との関係性の要因と援助要請の関連については、援助の内容や調査対象を広げた上で、実証的な検討を重ねていく必要がある。

第二に、先行研究では、援助要請者側の個人要因と対人関係的要因とが別々に検討されることがほとんどであり、それゆえに各要因と援助要請の関連の大きさや、それらの要因同士がどう関わり合っているのかということが明らかになっていない。事実、竹ヶ原（2014）でも、個人要因と個人間要因の関連や、それらの関連が援助要請に与える影響についての検討が少ないことが指摘されている。これまで明らかにされてきた援助要請者の個人要因と援助要請の関連は、潜在的援助者との関係性や、個人を取り巻く環境によって変化する可能性がある。また、援助要請に対する個人の態度や認識の背後に、対人関係的要因の影響があるという可能性も考えられる。したがって、援助要請者側の個人要因と対人関係的要因という両方の視点と、それらの関わりを考慮して検討を行う必要がある。



### 第3章 援助要請者と潜在的援助者の関係性が 援助要請意図に及ぼす影響 —援助要請者側の個人要因との関わりを 含めた検討—

以上をふまえ、本研究は、対人関係的要因の中でも、援助要請の相手すなわち潜在的援助者との関係性に着目し、援助要請者側の要因（個人要因）と、潜在的援助者との関係性要因（対人関係的要因）とが関わり合いながら、どのように援助要請の意思決定に影響するかを明らかにすることを主たる目的とする。第1節では、本研究の理論的枠組みと、本研究で取り上げる要因について述べ、研究の目的と仮説を述べる。第2節では、調査で使用した質問項目について説明する。第3節と第4節では、一般成人の悩み相談の実態についての基礎的な分析と、仮説検証のための分析を行った結果を示す。第5節では、得られた結果に基づき、援助要請における対人関係的要因についての考察を行う。

#### 本研究の調査対象

本研究では、次の三つの理由から、成人の職場での援助要請を対象とする。第一に、これまでの援助要請研究では、調査対象に偏りがあり、特に成人を対象にした研究が少ない点があげられる。国内では、2008年から2022年11月までの間に主要な学会誌<sup>1</sup>に掲載された32編の援助要請に関する論文のうち、成人を対象にしたものは3編<sup>2</sup>であった。そのうち2編は小学校教師を対象としたものであり、一般成人を対象にした研究はわずか1編のみであった。

第二に、職場での援助要請を取り上げることは、援助要請における対人関係的要因を検討するためにふさわしいと考えられる。従業員にとって事業場は仕

---

<sup>1</sup> 検索の対象とした学会誌は、心理学研究、教育心理学研究、社会心理学研究、パーソナリティ研究、発達心理学研究、コミュニティ心理学研究、健康心理学研究、学校心理学研究、実験社会心理学研究、産業・組織心理学研究であった。

<sup>2</sup> 他に年齢不問の論文が1編あった。

事をして、パフォーマンスを評価され、賃金を得る場であり、援助を要請することで能力が低いと思われるなどの懸念が障壁となることが指摘されている（関屋，2019）。職場での援助要請には上で述べたような様々な懸念（コスト）が存在することをふまえると、援助要請の意志決定においては、対人関係的要因がとりわけ重要な意味を持つことが推察される。

第三に、社会人のメンタルヘルスに関する課題があげられる。冒頭で述べたように、現在の仕事や職業生活に関することで、強い不安やストレスがあると回答した労働者の割合は 54.2%となっており（厚生労働省，2021），半数を超える人が強いストレスを抱えている現状がうかがえる。また別の調査でも、メンタルヘルスで何らかの不調をかかえているとされる労働者の割合は 41.8%であることが報告されている（労働政策研究・研修機構，2022）。これらの現状をふまえると、働く人々を対象に、援助要請の意図や行動に関連する要因を明らかにすることには実践的意義があり、彼らのメンタルヘルスの改善と予防に役立つ示唆が得られることが期待される。

## 第 1 節 問題と目的

### 1. 本研究の理論的枠組み

本研究では、援助要請者側の個人要因について、第 1 章で紹介した Ajzen（1991）の計画的行動理論（theory of planned behavior）の枠組みを援用して検討を行う。計画的行動理論（Ajzen, 1991）では、ある行動の意図は、その行動に対する個人の態度、その行動に対して周囲がどのように捉えているかという主観的規範、その行動を実行できるかという行動統制感の三つによって規定される（cf. 木村，2017）。先に述べたように、計画的行動理論は様々な行動の意図や実際の行動を予測するモデルとしての有効性が確認されている理論であり（Armitage & Conner, 2001），援助要請の分野にも応用可能な説明理論の一つであることが期待されている（Hess & Tracey, 2013; 木村，2017）。木村（2017）を参考に、援助要請に計画的行動理論を当てはめると、態度は、援助要請行動に対して本人がどのくらい肯定的・否定的かであり、主観的規範は本

人が援助を要請することに対して周りの人がどのように考えているかについての本人の認識であり、行動統制感とは援助要請行動を実行することの容易さ・困難さについての認識ということになる。実際に、援助要請の分野においても、大学生の学生相談や心理専門職への援助要請の領域で、計画的行動理論の変数が援助要請意図の予測に有効であることが示されている（Hess & Tracey, 2013; 木村・水野, 2008）。

計画的行動理論の変数である態度、主観的規範、行動統制感とは、ある行動をとることに対する個人の感じ方や信念や認識であるため、いずれも援助要請者側の個人要因として位置付けることができる。特に、心理的専門家への援助要請の領域では、メタ分析の結果によって、援助要請意図と最も関連が大きい変数は援助要請に対する態度であることが示されていることから（Li et al., 2014）、態度は援助要請者側の個人要因の中でも主要な要因の一つと言える。また、援助要請を抑制する要因の一つにスティグマがあげられるが（Li et al., 2014）、Hess & Tracey（2013）では、主観的規範がスティグマと同義で用いられている。そして、計画的行動理論の変数の中で援助要請意図と最も関連が大きかったのは主観的規範であり、個人にとっての重要他者がメンタルヘルス専門家への援助要請に対してネガティブな認識を持っていると本人が感じている場合に援助要請意図が低下することを明らかにしている。

## 2. 援助要請者の個人要因

これらをふまえると、計画的行動理論の枠組みは、本研究が対象とする職場集団における援助要請についても適用可能であると考えられる。そこで、まず、本研究では、援助要請意図に関連する援助要請者側の個人要因として、態度、主観的規範、行動統制感の三つの要因を取り上げることとする。本研究では、対象となる行動を「仕事をする上で、悩んだり、一人で解決できない問題に直面した場合、職場の人に相談したり、援助を求めること」（以下、「職場での援助要請」または「職場での援助要請行動」）と定義する。態度は、職場での援助要請行動に対する個人の態度がどのくらい肯定的・否定的か、主観的規範は、本人が職場で援助要請をすることに対して、職場の人々がどのように

考えていると個人が知覚しているか、行動統制感は、職場での援助要請行動を実行することの容易さ・困難さについての認識である。以降では、これら三つの要因をまとめて指す場合に「援助要請者側の個人要因」や「職場での援助要請に対する個人の認識」と表記する。

計画的行動理論に基づけば、職場での援助要請に対する個人の態度が肯定的であるほど援助要請意図は高くなること、ネガティブな主観的規範を抱いているほど援助要請意図は低くなること、行動統制感が強いほど援助要請意図は高くなることが予想される。

また、相手とのインタラクションを伴う対人行動であるという援助要請の本質（DePaulo & Fisher, 1980; Lee, 1997, 2002）をふまえれば、援助要請の意思決定においては、援助要請に対する本人の認識だけでなく、行動の相手、すなわち潜在的援助者との関係性の質を考慮した検討が必要であると考えられる。その意味では、計画的行動理論では行動の相手との関係性は考慮されていない。そこで本研究は、計画的行動理論の枠組みに基づいた援助要請のモデルに、潜在的援助者との関係性の要因を含めて、援助要請意図との関連を検討する。

### 3. 潜在的援助者との関係性要因

潜在的援助者との関係性の要因としては、第2章で紹介した、信頼、専門性、アクセシビリティの三つを取り上げる。これらの要因は、先行研究によって、職場での援助要請の意図や行動にポジティブな影響を持つことが明らかにされている変数である（Hofmann et al., 2009; Van del Rijt et al., 2012）。特に、相手への信頼は、その人との対人関係の質を特徴づける最も基本的な要素の一つであると言える。援助要請は、自身の問題や弱点を他者に開示し、かつ、援助提供という向社会的行動を行うように依頼することであるが（橋本, 2014）、援助を要請することで相手から否定的な反応が返ってきたり、相談内容を漏らされたりするなどのリスクが存在する（永井・新井, 2007）。援助要請を実行すること自体、成否にかかわらず一定のコストを伴うものとされる（Lee, 2002 ; 永井, 2020）。その上、職場は仕事をして、パフォーマンスを

評価され、賃金を得る場であり、援助を要請することで能力が低いと思われるなどの懸念が障壁となることも指摘されている（関屋，2019）。このように援助要請には様々なコストが存在する中、信頼は、安心して相手に弱みを見せることができる感覚であり、援助要請をしやすくすると考えられている

（Hofmann et al., 2009）。なお、本研究では、他者全般への信頼感ではなく、特定の二者間の対人関係における相手への信頼に着目する。

専門性は、相手の能力・知識・経験に対する評価や、仕事をする上での頼りがいを指す。知識や経験が豊富な潜在的援助者は、こちらが援助を求めた場合に、有益な助言や援助を提供できる可能性が高く、実際的な利益が見込まれる。そのため、援助要請者が専門性を高く認識している相手に対しては、援助が要請されやすいと考えられている（Hofmann et al., 2009; Van del Rijt et al., 2012）。ここで言う専門性は、相手のスキル・能力に関する客観的な指標（他者の属性）ではなく、援助要請者が相手の専門性をどう捉えているかという主観的な判断である。

アクセシビリティは、相手へのアクセスのしやすさ、すなわち、相手への物理的または心理的な近づきやすさを指す。潜在的援助者が多忙であったり、話す機会がなかったりすると、援助要請者にとって援助を要請することのハードルは高くなる。また、援助を要請するかどうかの意思決定において、援助要請者は自身の利益やコストだけでなく、援助者の利益やコストも考慮することが明らかにされており、相手が忙しい場合のように、相手のコストが大きい

（e.g., 相手にとっての負担が大きい）場合、援助要請は抑制されやすい（DePaulo & Fisher, 1980）。つまり、アクセシビリティは、援助要請のハードルを下げ、容易にする効果があると考えられている（Hofmann et al., 2009）。

先行研究をふまえば、本研究の調査対象においても、援助要請者が、ある人物との関係性において、相手への信頼、専門性、アクセシビリティを高く認識しているほど、援助要請意図は高くなることが予想される。さらに本研究では、援助要請意図との関連における、これら関係性要因と援助要請者の個人要因との関わりについて検討を行う。

なお、関係性要因<sup>1</sup>は、先行研究（Hofmann et al., 2009; Van del Rijt et al., 2012）に倣い、実際に職場にいる具体的な人物を想定してもらい、その人物に対する信頼、専門性、アクセシビリティの評価を尋ねる。具体的な人物を想定する際は、職場にいる人の中で、仕事をする上で最も頻繁に接する人とし、以降で「潜在的援助者」に言及する場合は、その人物を指すこととする。

#### 4. 援助要請者側の個人要因、潜在的援助者との関係性要因、および援助要請意図の関連

先述のように、信頼、専門性、アクセシビリティそれぞれの特徴をふまえると、援助要請意図との関連における援助要請者の個人要因と、潜在的援助者との関係性要因の関わりについては、次の二つの点が考えられる。

一つ目は、援助要請者の個人要因と援助要請意図の関連は、潜在的援助者との関係性によって変化する可能性があるということである。まず、先行研究から、職場での援助要請に対する個人の態度が肯定的であるほど援助要請意図は高いことが予想されるが、援助要請の意思決定においては、行動の相手となる潜在的援助者について、「この人に相談すれば、援助が得られるか、利益が得られるか」「この人に相談することで、自分を無能に感じたり、ばつが悪い思いをしたり、恥をかいたりしないか」ということが問題となる（Hofmann et al., 2009）。信頼によって、相手が否定的な反応をしたり、相談内容を他者に漏らしたりするといった懸念が軽減すること、専門性によって、相手から役立つ助言や援助が得られるという期待感を抱きやすくなること、アクセシビリティによって援助要請のハードルが下がるという特徴をふまえると、援助要請者が潜在的援助者の信頼、専門性、アクセシビリティを高く認識している場合は、そうでない場合と比べて、援助要請に対する肯定的な態度が援助要請意図につながりやすいと考えられる。したがって、潜在的援助者の信頼、専門性、

---

<sup>1</sup> 信頼、専門性、アクセシビリティは、ある人物についての個人の認識を尋ねるものであるが、これらは特定の人物との二者間の関係性の中で規定される要因である。先行研究（Hofmann et al., 2009; Van del Rijt et al., 2012）と同様に、具体的な人物を想定した回答を得ることで、本研究でもこれらに関係性要因として扱う。

アクセシビリティを高く認識している場合は、援助要請に対する態度と援助要請意図の関連の度合いがより強まると予想される。

さらに、潜在的援助者の信頼、専門性、アクセシビリティを高く認識している場合は、そうでない場合と比べて、主観的規範による影響を受けにくくなると考えられる。本研究における主観的規範は、本人が職場で援助要請をすることに対して、職場の人々がどのように考えているかについての本人の認識を指すが、先行研究の結果（Hess & Tracey, 2013）から主観的規範は援助要請意図と一定の関連を示すと考えられる。ただし、行動の相手となる潜在的援助者に対して、悩みや問題を開示することが安全と感じられたり、有益な援助が期待できたり、援助要請自体のハードルが低かったりする場合は、職場の他の人々が援助要請をどう捉えているかということは、潜在的援助者への援助要請の意思決定においてそれほど大きな意味を持たないはずである。したがって、潜在的援助者の信頼、専門性、アクセシビリティを高く認識している場合は、援助要請に対する主観的規範と援助要請意図の関連は弱まると予想される。

なお、行動統制感とは、計画的行動理論では意図とともに実際の行動を規定する要因であり、その行動を実行することの効力感（i.e., 能力があるか）や統制感（i.e., 自分次第か）に関わるものである。そのため、行動統制感の効果が、行動の相手との関係性によって大きく変わるという結果は予想されない。

二つ目は、潜在的援助者との関係性の質は、相手への援助要請意図に関連するだけでなく、その集団・組織内での援助要請に対する個人の認識を規定する要因の一つになりうるということである。仕事をする上で最も頻繁に関わる人物（i.e., 潜在的援助者）は、個人が職場において多くの時間を共に過ごす相手であり、本人にとって良くも悪くも重要な意味を持つ人物の一人であると推測できる。そして、その人物との関係性の質は、個人の職場生活において何らかのインパクトを持つと考えられる。特に、その人物との信頼関係は、職場内における個人の周囲の他者との関わり方に一定のポジティブな影響を及ぼす可能性がある。個人にとって重要な意味を持つことが想定される人物との関係性において、相手に心を開き、弱みを見せても安全であるという感覚を有してい

るかどうか（i.e., 信頼関係）は、職場の人々に悩みや問題を開示し、援助を求めることに対する個人の態度（i.e., 良いことか）、主観的規範（i.e., 受け入れられることか）、行動統制感（i.e., 難しいことか）を規定する要因の一つとなると考えられる。

また、潜在的援助者の専門性は、職場での援助要請に対する個人の態度に一定のポジティブな影響を及ぼす可能性がある。計画的行動理論によれば、態度は、ある行動をとることのアウトカム<sup>1</sup>に関する信念によって形成される

（e.g., Ajzen, 1991）。すなわち、ある行動をとることで、ポジティブなアウトカムが期待される場合は、対象行動への態度もポジティブになる。仕事をする上で最も頻繁に関わる人物（潜在的援助者）に対して、相手が知識や情報を豊富に持っていて、仕事での頼りがいがあるという認識を有している場合、職場での援助要請全般に対して「役に立つ」「価値がある」といった肯定的なイメージを持ちやすくなる可能性があり、専門性は態度を規定する要因の一つとなると考えられる。

さらに、潜在的援助者のアクセシビリティについては、職場での援助要請に対する個人の行動統制感に一定のポジティブな影響を及ぼす可能性がある。行動統制感とは、ある行動を実行することの容易さ・困難さ、統制感に関する信念である。本来、仕事をする上で最も頻繁に関わる人物はアクセシビリティが高いことが期待されるが、その相手のアクセシビリティが低く、相手と話す機会や時間がなかったり、必要なタイミングで相談できなかったりする場合には、職場での援助要請そのものに対して、難しいというイメージが形成されると考えられる。反対に、その人物のアクセシビリティが高く、必要な時に時間を作ってくれるような場合には、職場での援助要請に対する困難さの認知も軽減するであろう。そのため、潜在的援助者のアクセシビリティは、職場での援助要請に対する行動統制感を規定する要因の一つとなると考えられる。

---

<sup>1</sup> その行動によってもたらされる結果のこと。



## 5. 本研究の目的と意義，仮説

以上をまとめると，本研究は，援助要請者側の個人要因として，計画的行動理論の枠組みから，態度，主観的規範，行動統制感の三つの要因を，潜在的援助者との関係性の要因として，信頼，専門性，アクセシビリティの三つの要因を取り上げ，援助要請者側の個人要因と潜在的援助者との関係性の要因が相互に関わり合いながら，どのように援助要請意図と関連するかを明らかにすることを大きな目的とする。本研究によって得られる知見は，援助要請は他者や社会との関わり合いの中で生起する対人行動である（橋本, 2014；本田, 2015b；Nadler, 2015）という視点から援助要請を捉え，その意志決定を理解する上での一助となることが期待される。

本研究の主な検討課題と仮説は以下の通りである。

第一の課題は，本研究のような職場における援助要請を対象にした場合にも，すでに大学生の心理専門職への援助要請や（e.g., Hess & Tracey, 2013），職場における援助要請を対象として行われた海外の先行研究（e.g., Hofmann et al., 2009）と同様の結果が得られるかを確認することである。仮説は次の通りである。計画的行動理論に基づけば，職場での援助要請行動に対する個人の態度が肯定的であるほど，潜在的援助者への援助要請意図は高い（仮説 1-1）。職場の人々が援助要請行動に対してネガティブな認識を持っていると本人が感じているほど，潜在的援助者への援助要請意図は低い（仮説 1-2）。職場での援助要請行動に対する個人の行動統制感が強いほど，潜在的援助者への援助要請意図は高い（仮説 1-3）。また，関係性要因に関する先行研究に基づけば，潜在的援助者への信頼を高く認識しているほど援助要請意図は高い（仮説 1-4）。潜在的援助者の専門性を高く認識しているほど援助要請意図は高い（仮説 1-5）。潜在的援助者のアクセシビリティを高く認識しているほど援助要請意図は高い（仮説 1-6）。

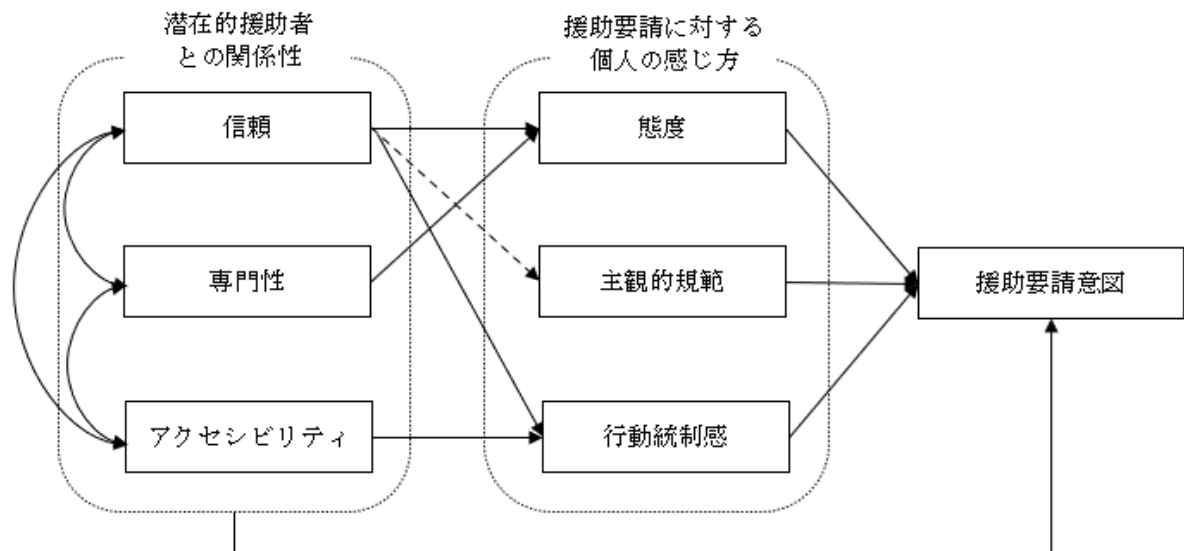
第二の課題は，援助要請者の個人要因と援助要請意図の関連が，潜在的援助者との関係性要因によって変化するという仮説を検証することである。具体的な仮説は次の通りである。職場での援助要請行動に対する個人の態度が肯定的

であるほど、潜在的援助者への援助要請意図は高くなるが、その関連の度合いは、援助要請者が潜在的援助者の信頼、専門性、アクセシビリティを高く認識している場合に、より強まる（仮説 2-1）。自分が職場で援助を要請することに対して、職場の人々がネガティブな認識を持っていると本人が感じているほど、潜在的援助者への援助要請意図は低い。その関連の度合いは、援助要請者が潜在的援助者の信頼、専門性、アクセシビリティを高く認識している場合には、弱くなる（仮説 2-2）。

第三の課題は、潜在的援助者との関係性要因は、職場での援助要請に対する態度、主観的規範、行動統制感という個人要因の規定因の一つとなり、それらの個人要因が援助要請意図に関連するという仮説を検証することである。具体的な内容は次の通りである。まず、潜在的援助者の信頼、専門性、アクセシビリティを高く認識しているほど、援助要請意図が高い（仮説 3-1）。次に、潜在的援助者への信頼を高く認識しているほど、職場での援助要請行動に対する個人の態度は肯定的になり、行動統制感も高くなり、ネガティブな主観的規範は軽減する（仮説 3-2）。潜在的援助者の専門性を高く認識しているほど、職場での援助要請行動に対する個人の態度が肯定的になる（仮説 3-3）。潜在的援助者のアクセシビリティを高く認識しているほど、職場での援助要請行動に対する行動統制感が強くなる（仮説 3-4）。そして、職場での援助要請行動に対する態度が肯定的であるほど、行動統制感が強いほど、援助要請意図が高く、主観的規範がネガティブであるほど援助要請意図が低い（仮説 3-5）。これらの仮説をまとめたモデルを Figure 1 に示す。

Figure 1

本研究における仮説モデル



注）破線矢印は負のパスを示す。

## 第 2 節 方法

### 1. 調査対象者

2022 年 11 月に調査会社（株式会社クロス・マーケティング）のリサーチモニターを対象としたオンライン調査を実施した。全国の 20-32 歳まで<sup>1</sup>の、職業が「会社勤務（一般社員）」である男女 500 名（各 250 名）の有効回答を得た。回答者の平均年齢は 27.92 歳（ $SD = 2.95$ ）であった。全ての項目に同じ回答をしたサンプルや、ダミー設問で指定された回答以外の回答をしたサンプルは、事前に調査会社により除外された。

### 2. 調査内容

以下の尺度および項目を用いた。

**悩み相談の実態** 先述のように、成人を対象とした援助要請の研究は数少ない（第 3 章）。そこで、本調査の質問項目とは別に、社会人の悩み相談の実

<sup>1</sup> 役職の有無（部下を持つ場合と持たない場合）によって職場での立場や責任が異なると考えられたため、本研究では年齢層の若い有職者に対象を絞って調査を実施した。32 歳を上限の区切りとしたのは、新卒入社の大学卒社員の役職（係長相当の職位）への昇進年齢（制度上想定される標準の年齢）が 32.7 歳であることを参考にした（労務行政研究所，2010）。

態を把握する目的で、以下の質問への回答を求めた。悩みの種類は、橋本（2015）に倣い、「職場の人間関係」「職務の量的問題（仕事量が多すぎるなど）」「職務の質的問題（役割や裁量権が不明瞭・仕事の内容など）<sup>1</sup>」「自身の能力・資質・適性」「キャリアの展望（雇用・ポスト・給与・転職など）」「職場外のプライベートな問題」の6種類を設定した。もしそれぞれについて悩み、「一人で解決できないとしたら、あなたは誰に相談すると思いますか。相談すると思う相手を選択してください。」と尋ね、「家族や親族」、「職場の人々（上司や同僚など）」「職場外の友人」、「産業医やカウンセラーなどの専門家」、「その他」、「相談しない」の中から、複数回答可で回答を求めた。「相談しない」を選択した場合は、他の選択肢が選択できないように設定された。

**態度** 以下の計画的行動理論の変数（態度、主観的規範、行動統制感）の項目は、Hess & Tracey（2013）の各項目を日本語訳し、職場での援助要請行動について尋ねるよう表現を変更して使用した。態度については、「仕事をする上で、悩んだり、一人で解決できない問題に直面した場合、職場の人に相談したり、援助を求めることについてあなたはどのように考えますか。下記の形容詞について、それぞれ7段階で評定し、もっとも当てはまると思う数字を選択してください。」と尋ね、「役に立たない—役に立つ」、「好ましくない—好ましい」、「悪い—良い」、「価値が無い—価値がある」、「楽しくない—楽しい」の5項目について7段階評定（1—7点）で回答を求めた。平均点が高いほど、職場での援助要請行動に対する態度がポジティブであることを意味する。

**主観的規範** 主観的規範には、「私の職場の人のほとんどは、私が抱えている問題に対処するために、自分たちに援助を求めるべきだと考えている。」、「私の職場の人のほとんどは、私が抱えている問題に対処するために、自分たちに援助を求めてほしいと思っている。」、「私の職場の人のほとんどは、私が抱えている問題に対処するために、自分たちに援助を求めること

---

<sup>1</sup>「仕事の内容」は本研究で独自に追記した。

を肯定すると思う。」の3項目を使用した。教示は、「あなたが仕事をする上で、悩んだり、一人で解決できない問題に直面した場合を思い浮かべてください。あなたの職場の人々は、その時、次の文章がどのくらい当てはまりますか。それぞれの文章について、もっとも当てはまる選択肢を選んでください。」とし、それぞれ7段階評定（1：全く当てはまらない—7：非常に当てはまる）で回答を求めた。Hess & Tracey（2013）と同様に、点数が高いほど、主観的規範がネガティブであることを意味するように、点数の逆転処理を行った。すなわち、平均点が高いほど、職場の人たちが職場での援助要請行動に対してネガティブな認識を持っていると本人が知覚していることを意味する。

**行動統制感** 行動統制感は、「私にとって、自分が抱えている問題に対処するために、職場の人に援助を求めることは非常に難しい。」、「私は、自分が望むならば、抱えている問題に対処するために、職場の人に援助を求めることができる。」、「私は、自分の意志で、自分が抱えている問題に対処するために、職場の人に援助を求めることができる。」、「私が抱えている問題に対処するために、職場の人に援助を求めるかどうかは、私の判断次第だ。」の4項目を使用した。教示は、「仕事をする上で、悩んだり、一人で解決できない問題に直面した場合、あなたの考えとして、次の文章はどのくらい当てはまりますか。それぞれの文章について、もっとも当てはまる選択肢を選んでください。」とし、それぞれ7段階評定（1：全く当てはまらない—7：非常に当てはまる）で回答を求めた。平均点が高いほど、職場での援助要請行動に対する行動統制感が高いことを意味する。

**潜在的援助者** 仕事をする上で最も関わりの多い人物を一人思い浮かべ、イニシャルおよび相手の立場の回答を求めた。まず、「職場におけるあなたの人間関係についてお尋ねします。はじめに、職場にいる人の中で、あなたが仕事をする上で最も頻繁に接する人（上司や同僚など）を一人思い浮かべてください。そして、これ以降の質問に使用しますので、その人のイニシャルを入力してください。名字の頭文字などでも結構です。」と教示し、イニシャルの回答を求めた。イニシャルの記入は本人を特定する目的ではないことを明記し

た。次に、その人物が、「上司（あなたより役職が上位の人）またはそれに相当する立場」，「同僚（あなたと役職が同じ人。先輩・同期・後輩を含めま  
す）またはそれに相当する立場」，「その他」のどれにあたるかを選択して  
もらった。「その他」を選択した場合には，具体的な立場の記述を求めた。

**信頼，専門性，アクセシビリティ** Hofmann et al. (2009) の項目を日本語  
訳したものを用いた。原著者に許可を得た上で著者を含む二名の研究者が日本  
語訳を作成した。日英両語に通じた専門家にバックトランスレーションを依頼  
し，原著者にその確認と了承を得た。原尺度と同様に，それぞれの定義を示し  
た上で，質問文への回答を求めた。冒頭に，「○○さんについて，三つの質問  
にお答えいただきます。次の説明をよく読み，質問に回答してください。」と  
の説明を記載した。「○○」には，先に参加者が回答したイニシャルが提示さ  
れた。それぞれの定義と質問文は次の通りであった。各質問について，5段階  
評定（1：全く当てはまらない—5：非常に当てはまる）で回答を求めた。

**(1) 信頼** 定義は「ここで言う信頼とは，ある人との関係において，あな  
たがどのくらい相手に心を開き，相手と信じ合っているかを指します。例え  
ば，信頼に満ちた関係では，自分の問題や疑問について相手にオープンに話す  
ことができ，本音や不安な気持ちを伝えることができます。逆に，信頼に欠け  
た関係では，相手と距離を保とうとし，コミュニケーションは表面的になりま  
す。」であり，質問文は「その人は，あなたが心を開き，信じ合える相手とし  
て，どのくらい当てはまりますか。」であった。

**(2) 専門性** 定義は「ここで言う専門性とは，ある人の能力，力量，知識  
に対するあなたの信頼を指します。すなわち，その人の責任遂行能力，仕事全  
般に関連した頼りがい，有能さ，知識に対するあなたの評価に基づいた信頼で  
す。」であり，質問文は「その人は，あなたが，スキル，能力，専門性，知識  
について信頼をおく相手として，どのくらい当てはまりますか。」であった。

**(3) アクセシビリティ** 定義は「ここで言うアクセスしやすさとは，相手  
への近づきやすさや，接しやすさを指します。その程度が低い人は，あなたの  
問題を解決するために，すぐに時間を作ってくれません。逆に，アクセスしや

すい人は、あなたの問題を一緒に解決するために、うまいタイミングで時間を作り、積極的に関わってくれます。」であり、質問文は「その人は、あなたにとって、アクセスしやすい人として、どのくらい当てはまりますか。」であった。

**援助要請意図** 「悩み相談の実態」の項目と同様の6種類の悩みを提示し、それぞれの悩みについて、「もしあなたが以下の1から7のことで悩み、一人で解決できないとしたら、○○さんに対して、どの程度相談したり、援助を求めたりすると思いますか。」と尋ね、5段階評定（1：相談しないと思う—5：相談すると思う）で回答を求めた。「○○」には、先に参加者が回答したイニシャルが提示された。なお、7番目はダミー設問であり、「この設問は、必ず「相談すると思う」を選択してください」との指示文が提示された。

**基本属性** 年齢、性別、会社の従業員数、現在の職場での勤続年数を尋ねた。

### 3. 手続きと倫理的配慮

参加者の募集は、属性情報（調査会社のリサーチモニターが事前に登録している年齢、性別、職業などの情報）が本調査の対象者の条件に当てはまるモニターに、アンケートサイトより案内がいき、アンケート回答を選択したモニターのみアンケートページに進むという形で行われた。本調査は「日常生活に関する調査」という名前で配信された。

アンケートページの冒頭には、調査の目的として、「この調査は、社会人が悩みや問題をかかえた際の、職場での相談行動について調べることを目的とした学術研究調査です。ふだんのみなさまの感じ方や考え方について、お答えいただきます。」と記載した。

回答は、参加者の任意の時間と場所で、パソコンまたはスマートフォンを媒体として行われた。回答の仕方は、各質問文に対する選択肢をクリックする形式であった。謝礼として、設問数に応じたポイント（調査会社の規定による）が付与された。

研究の実施は、国際基督教大学の研究倫理委員会の承認を得てから行った（承認番号：2022-15）。調査実施前には、調査への参加が任意であること、調査に参加しないことや回答を中止することで不利益を被ることはないこと、調査は無記名式で、回答は統計的に処理され、個人が特定できる形で結果を公表することはないこと、などの倫理的配慮についてオンライン上で説明を行った。

### 第3節 結果：実態把握のための分析

#### 1. 各援助資源の相談相手としての選択率

仮説検証に先立ち、社会人の悩み相談の実態に関する基礎的な資料として、6種類の悩みについて、もしそのことで悩み、一人で解決できないとしたら、相談する相手として各援助資源が選択された割合を Table 1 に示す。

Table 1

悩み別に見た各援助資源の相談相手としての被選択率（％：複数回答）

	家族や親族	職場の人々	職場外の友人	専門家	その他	相談しない
職場の人間関係	47.6	30.4	39.2	2.6	2.2	21.2
職務の量的問題	26.0	52.8	22.0	2.2	1.0	23.2
職務の質的問題	19.0	57.4	16.2	2.6	1.0	23.6
自身の能力・資質・適性	30.4	30.6	21.2	2.8	1.4	40.0
キャリアの展望	28.8	36.8	24.2	1.6	0.6	35.8
職場外のプライベートな問題	48.2	14.2	48.2	1.8	2.6	25.0

注) n=500。職場の人々は「職場の人々（上司や同僚など）」，専門家は「産業医やカウンセラーなどの専門家」を指す。

全体的な傾向として、「家族や親族」，「職場の人々」，「職場外の友人」の選択率が高い（14.2％～57.4％）こと、一方で「産業医やカウンセラーなどの専門家」の選択率が低い（1.6％～2.8％）ことが見て取れる。また、「相談しない」を選択した人の割合は、どの悩みの場合も、比較的高い（21.2％～40.0％）。

次に、悩みの内容ごとに見てみると、「職務の量的問題」や「職務の質的問題」については、他の援助資源に比べて「職場の人々」の選択率が高く



(52.8%～57.4%)，実務上の悩みや，日々の職務に関する問題については，同じ環境にいる職場の人々が相談相手になりやすい。「職場の人間関係」については，「職場の人々」だけでなく「家族や親族」と「職場外の友人」も多く選択されており，職務に直接関わることではないことや，職場の人に相談しづらい内容の場合は，職場外の援助資源も相談相手になりやすい。「職場外のプライベートな問題」では，「家族や親族」「職場外の友人」の選択率が高い。

以上の結果から，おおむね，仕事に関することで悩んだ際の相談相手として「職場の人々」は有用な援助資源として認知されていることがうかがえる。一方で，職務に関わること（「職務の量的問題」や「職務の質的問題」）であっても，約4割の人は「職場の人々」を選択しなかったことをふまえると，悩みを抱えていても，それを職場の人々に相談しない，またはできないという事情のあることが推察される。

以下では，職場の人への援助要請意図に関する本研究の仮説を検証するための分析結果を報告する。

## 第4節 結果：仮説検証のための分析

### 1. 分析対象者

潜在的援助者（仕事をする上で最も頻繁に接する人物として参加者がイニシヤルを記述した人物）の回答が有効であった参加者496名（平均年齢27.93歳， $SD = 2.96$ ）を分析対象とした。潜在的援助者の立場の内訳は，「上司（あなたより役職が上位の人）またはそれに相当する立場」（以下，上司）が324名，「同僚（あなたと役職が同じ人。先輩・同期・後輩を含めます）またはそれに相当する立場」（以下，同僚）が170名であった。「その他」を選択した6名のうち，自由記述欄に「後輩」，「一般社員」と回答があった計2名は「同僚」に振り分けた。それ以外の4名は「母」，「家族」，「親」，「特になし」であったため，振り分けはせずに，分析から除外した。

## 2. 基礎統計量

分析には IBM SPSS Statistics 28 を使用した。研究で使用した変数の基礎統計量を Table 2 に示した。内的整合性を検討するために各尺度の  $\alpha$  係数を算出したところ、態度で  $\alpha = .91$ 、主観的規範で  $\alpha = .88$ 、行動統制感で  $\alpha = .69^1$ 、援助要請意図で  $\alpha = .89$  であった。

援助要請意図尺度については、6 項目に対して探索的因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行ったところ、1 因子が抽出された。この結果は、橋本（2015）と同様であった。そこで、6 項目の平均得点を援助要請意図得点とした<sup>2</sup>。

Table 2

各変数の基礎統計量

	<i>M</i>	<i>SD</i>	range
態度	4.53	1.21	1－7
主観的規範	3.95	1.22	1－7
行動統制感	4.30	1.05	1－7
信頼	3.54	1.04	1－5
専門性	3.77	0.98	1－5
アクセシビリティ	3.65	1.01	1－5
援助要請意図	3.08	1.03	1－5

注)  $n = 496$

## 3. 変数間の相関

分析には HAD（清水，2016）を使用した。変数間の関係について検討するため、相関係数を算出した（Table 3）。まず、援助要請意図と計画的行動理

<sup>1</sup> 行動統制感の  $\alpha$  係数がやや低い値であったため、各項目が削除された場合の  $\alpha$  係数を確認したところ、「1. 私にとって、自分が抱えている問題に対処するために、職場の人に援助を求めることは非常に難しい。」が削除された場合の  $\alpha$  係数が .83 であった。しかし、この項目を削除すれば、この尺度から、対象行動に対する「容易さ・困難さ」の意味を失ってしまうこと、また、本研究で用いた項目の元になっている Hess & Tracey（2013）の研究の行動統制感の  $\alpha$  係数（.69～.74）とほぼ同程度であることから、この項目は削除しないこととした。

<sup>2</sup> 橋本（2015）で使用された援助要請意図尺度は、永井（2010）による大学生を対象とした援助要請意図尺度を修正したものであるが、永井（2010）も主成分分析の結果、6 つの異なる悩みについての回答を援助要請意図として扱っている。本研究の焦点は、援助要請における個人要因と関係性要因の関わりを明らかにすることにあり、悩みの内容で分けずに、6 項目をまとめて扱うこととした。

論の変数に焦点を当てると、態度と行動統制感は援助要請意図との間にそれぞれ正の、主観的規範と援助要請意図との間に負の相関が示された。次に、援助要請意図と関係性の変数に焦点を当てると、信頼、専門性、アクセシビリティと援助要請意図との間にそれぞれ正の相関が示された。また、計画的行動理論の各変数と、関係性の各変数は、いずれも互いに有意な相関を示した。

性別、年齢、従業員数<sup>1</sup>、現在の職場での勤続年数<sup>2</sup>、相手の立場は、いずれも援助要請意図との間に有意な相関を示さなかった。ただし、性別と年齢については、先行研究において、援助要請の意図や行動との関連が報告されている変数であるため、以降の分析では統制変数として扱った。従業員数と勤続年数は使用しないこととした。

---

<sup>1</sup> 会社の従業員数の内訳は次の通りであった。1 = 3 人未満（1.0%）、2 = 3 人～5 人（2.0%）、3 = 6 人～9 人（2.2%）、4 = 10 人～19 人（6.0%）、5 = 20 人～29 人（3.0%）、6 = 30 人～39 人（2.2%）、7 = 40 人～49 人（3.8%）、8 = 50 人～99 人（11.0%）、9 = 100 人～299 人（16.0%）、10 = 300 人～499 人（7.8%）、11 = 500 人～999 人（9.4%）、12 = 1,000 人～2,999 人（11.6%）、13 = 3,000 人～4,999 人（2.8%）、14 = 5,000 人～9,999 人（4.8%）、15 = 10,000 人以上（10.8%）、16 = わからない（5.6%）。

なお、厚生労働省の賃金構造基本統計調査での区分を参考にすると、本調査の参加者のうち、30.0%は「大企業」、33.2%は「中企業」、26.0%は「小企業」、5.2%はそれ以下の企業規模に在籍していたことになる（Retrieved February 9, 2024 from [https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou\\_b.html#09](https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_b.html#09) [2024 年 2 月 9 日]）。

<sup>2</sup> 現在の職場での勤続年数の内訳は次の通りであった。1 = 半年未満（5.6%）、2 = 半年～1 年未満（7.4%）、3 = 1 年～3 年未満（24.6%）、4 = 3 年～5 年未満（22.0%）、5 = 5 年～10 年未満（35.0%）、6 = 10 年～15 年未満（5.2%）、7 = 15 年～20 年未満（0.2%）、8 = 20 年以上（0.0%）。

Table 3  
各尺度間の相関係数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 性別	—	-.174 **	-.099*	-.137 **	.054	.158 **	-.026	.077 †	.018	.036	.094 *	.029
2. 年齢		—	-.053	.389 **	-.086 †	-.022	.043	.011	.031	-.065	-.004	-.016
3. 企業規模			—	.164 **	.019	.073	-.121 **	.040	.044	-.008	-.005	.058
4. 在籍期間				—	-.049	.041	-.014	.008	.055	-.019	.023	.030
5. 相手の立場					—	.007	.047	-.049	.070	-.120 **	.056	.019
6. 態度						—	-.394 **	.427 **	.311 **	.224 **	.335 **	.343 **
7. 主観的規範							—	-.492 **	-.257 **	-.252 **	-.248 **	-.275 **
8. 行動統制感								—	.316 **	.270 **	.370 **	.373 **
9. 信頼									—	.532 **	.657 **	.668 **
10. 専門性										—	.487 **	.462 **
11. アクセシビリティ											—	.560 **
12. 援助要請意図												—

\*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , † $p < .10$

注)  $n = 496$ 。ただし企業規模と各変数の相関は、企業規模の回答が「わからない」であった参加者のデータをペアワイズしたため、 $n = 469$ である。

性別は「男性」= 1, 「女性」= 2を指す。相手の立場は「上司」= 1, 「同僚」= 2を指す。

#### 4. 援助要請意図についての重回帰分析

援助要請者の個人要因と潜在的援助者との関係性要因の交互作用を検討するため、援助要請意図を目的変数とする階層的重回帰分析を行った（Table 4）。step 1 では、性別（男性 = 1, 女性 = 2）、年齢、相手の立場（上司 = 1, 同僚 = 2）、援助要請者の個人要因（態度、主観的規範、行動統制感）の主効果、関係性要因（信頼、専門性、アクセシビリティ）の主効果を投入した。step 2 では、上記に加え、援助要請者の個人要因に関係性の要因を掛け合わせた交互作用項を投入した。説明変数のうち量的変数については中心化を行った。

その結果、step 1 の決定係数は有意であり（ $R^2 = .504$ ,  $F(9, 486) = 54.844$ ,  $p < .001$ ）、態度、行動統制感、信頼、専門性、アクセシビリティの標準化偏回帰係数が有意であった。step 2 の決定係数の増分も有意であり（ $\Delta R^2 = .023$ ,  $F(9, 477) = 2.548$ ,  $p = .007$ ）、態度、行動統制感、信頼、アクセシビリティ、態度と専門性の交互作用、主観的規範と専門性の交互作用の標準化偏回帰係数が有意であった。

まず、態度と専門性の交互作用について、下位検定の結果、援助要請意図に対する態度の単純傾斜は、専門性得点が高い場合においては（ $M+1SD$ ）傾きが有意であり、援助要請に対する態度が肯定的であるほど、援助要請意図が高かった（ $\beta = .183$ ,  $SE = 0.048$ ,  $p = .001$ ）。一方で、専門性得点が低い場合（ $M-1SD$ ）においては傾きが有意ではなかった（ $\beta = -.004$ ,  $SE = 0.048$ ,  $p = .940$ ；Figure 2）。なお、専門性の単純傾斜は、態度が肯定的である場合においては傾きが有意であり（ $\beta = .166$ ,  $SE = 0.064$ ,  $p = .007$ ）、専門性の得点が高いほど援助要請意図が高かった。一方で、援助要請に対する態度が否定的な場合においては傾きが有意ではなかった（ $\beta = -.021$ ,  $SE = 0.060$ ,  $p = .709$ ）。

次に、主観的規範と専門性の交互作用について、下位検定の結果、援助要請意図に対する主観的規範の単純傾斜は、専門性の得点が高い場合も（ $\beta = .092$ ,  $SE = 0.048$ ,  $p = .104$ ）、低い場合も有意ではなかった（ $\beta = -.085$ ,  $SE = 0.051$ ,  $p = .156$ ）。なお、専門性の単純傾斜は、援助要請に対する主観的規範がネガテ

ィブな群においては傾きが有意であり，相手への専門性の評価が高いほど援助要請意図が高かった（ $\beta = .161$ ,  $SE = 0.061$ ,  $p = .006$ ）。一方で，援助要請に対する主観的規範がポジィブな群においては傾きが有意ではなかった（ $\beta = -.017$ ,  $SE = 0.065$ ,  $p = .788$ ）。

Table 4  
階層的重回帰分析の結果（標準化偏回帰係数）

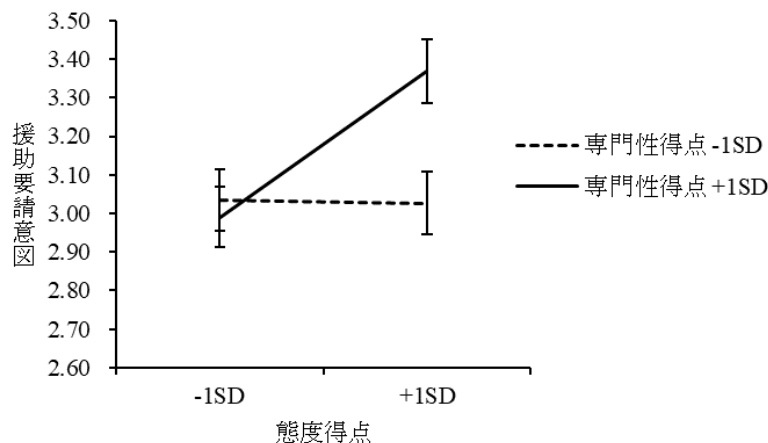
説明変数	援助要請意図							
	step 1				step 2			
	$\beta$	95% 信頼区間	VIF		$\beta$	95% 信頼区間	VIF	
性別	-.022	-0.087	0.043	1.069	-.016	-0.081	0.049	1.094
年齢	-.027	-0.091	0.038	1.056	-.035	-0.099	0.030	1.086
相手の立場	-.006	-0.071	0.059	1.063	-.001	-0.066	0.063	1.079
態度	.082 *	0.008	0.156	1.383	.089 *	0.016	0.162	1.401
主観的規範	-.010	-0.085	0.065	1.426	.004	-0.072	0.080	1.516
行動統制感	.110 **	0.033	0.188	1.537	.123 **	0.043	0.203	1.673
信頼	.463 **	0.373	0.552	2.039	.469 **	0.379	0.560	2.143
専門性	.095 *	0.017	0.173	1.556	.072 †	-0.009	0.153	1.698
アクセシビリティ	.142 **	0.054	0.230	1.969	.111 *	0.021	0.200	2.102
態度×信頼					-.009	-0.130	0.112	3.811
態度×専門性					.106 *	0.011	0.201	2.345
態度×アクセス					.005	-0.114	0.125	3.746
主観的規範×信頼					-.107 +	-0.219	0.005	3.301
主観的規範×専門性					.105 *	0.004	0.206	2.658
主観的規範×アクセス					.077	-0.040	0.195	3.605
行動統制感×信頼					-.036	-0.152	0.081	3.548
行動統制感×専門性					-.044	-0.152	0.065	3.068
行動統制感×アクセス					-.034	-0.161	0.093	4.219
$R^2$	.504 **				.527 **			
調整済み $R^2$	.495 **				.509 **			
$\Delta R^2$					.023 **			

\*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , † $p < .10$

注)  $n = 496$ 。性別は「男性」= 1, 「女性」= 2を指す。相手の立場は「上司」= 1, 「同僚」= 2を指す。信頼区間は標準化偏回帰係数（ $\beta$ ）の数値を示す。

Figure 2

専門性得点ごとの態度得点と援助要請意図得点の関連



注) エラーバーは標準誤差を示す。

## 5. 仮説モデルの検証

分析には IBM AMOS 28 を使用した。潜在的援助者との関係性が、職場での援助要請行動に対する個人の認識に関連し、それらが援助要請意図に関連するという仮説モデルを検討するため、共分散構造分析を行った。

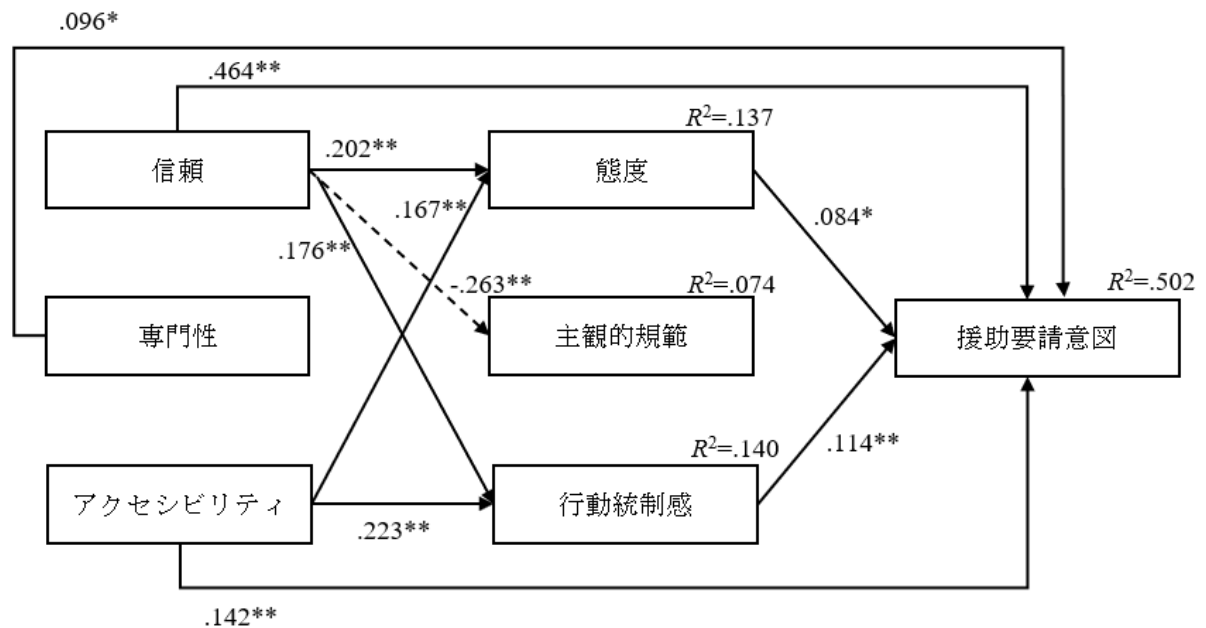
分析には観測変数を用い、仮説に沿って、「信頼」から「態度」、「主観的規範」、「行動統制感」へ、「専門性」から「態度」へ、「アクセシビリティ」から「行動統制感」へのパスに加えて、「信頼」「専門性」「アクセシビリティ」から「援助要請意図」へのパスと、「態度」「主観的規範」「行動統制感」から「援助要請意図」へのパスを仮定した。また、年齢と、ダミー変数化した相手の立場、性別を統制変数として投入し、それらから「信頼」「専門性」「アクセシビリティ」「態度」「主観的規範」「行動統制感」「援助要請意図」へのパスを引いた。また、誤差間に共分散があることを仮定した。

このモデルを分析したところ、「専門性」から「態度」へ、「主観的規範」から「援助要請意図」へのパスが有意ではなかったため、削除した。また、修正指数に従い、「アクセシビリティ」から「態度」へパスを引いた。モデル適合度は、 $\chi^2$  (df) = 11.681 (5),  $p = .039$ , CFI = .995, GFI = .995, AGFI = .949, AIC = 111.681, RMSEA = .052 とおおむね良好であり、これを最終モデルとした

(Figure 3)。

Figure 3

共分散構造分析の結果



注) \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ 。図中の数値は標準化推定値である。統制変数である性別、年齢、相手の立場と、それらから各変数に引いたパス、および誤差変数は、煩雑さを防ぐために省略した。破線矢印は負の影響を及ぼすパスを示す。

モデルに示されたそれぞれの概念間の関連は以下の通りである。「信頼」からは「態度」と「行動統制感」へ正の関連（.202, .176）, 「主観的規範」へ負の関連を示した（-.263）。「アクセシビリティ」からは「態度」と「行動統制感」へ正の関連を示した（.167, .223）。「態度」からは「援助要請意図」へ正の関連を示した（.084）。「行動統制感」からは「援助要請意図」へ正の関連を示した（.114）。「信頼」「専門性」「アクセシビリティ」から「援助要請意図」へそれぞれ正の関連を示した（.464, .096, .142）。

統制変数である相手の立場からは「専門性」へのパスのみ負の関連を示し（-.127）, 相手の立場が「上司」の場合に比べ, 「同僚」の場合のほうが専門性の得点は低かった。性別からは「アクセシビリティ」「態度」へのパスが正の関連を示し（.094, .140）, 女性は男性よりもアクセシビリティと態度の



得点が高かった。年齢からは各変数へのパスはいずれも有意ではなかった。

## 第 5 節 考察

本研究では、職場における援助要請を対象に、援助要請者の個人要因として、計画的行動理論の態度、主観的規範、行動統制感を、潜在的援助者との関係性の要因として、信頼、専門性、アクセシビリティを取り上げ、援助要請者側の要因と関係性の要因が相互に関わり合いながら、どのように援助要請意図と関連するかを検討した。三つの検討課題についての考察を以下に述べる。

### 1. 各変数と援助要請意図の関連（課題 1）

本研究の第一の課題は、本研究のような職場における援助要請を対象にした場合にも、先行研究と同様の結果が得られるかを確認することであった。まず、仮説 1-1「職場での援助要請行動に対する個人の態度が肯定的であるほど、潜在的援助者への援助要請意図は高い」について、職場での援助要請行動に対する個人の態度と潜在的援助者への援助要請意図は有意な正の相関を示し、仮説 1-1 は支持された。仮説 1-2「職場の人々が援助要請行動に対してネガティブな認識を持っていると本人が感じているほど、潜在的援助者への援助要請意図は低い」について、職場での援助要請行動に対する個人の主観的規範と、潜在的援助者への援助要請意図は有意な負の相関を示し、仮説 1-2 は支持された。仮説 1-3「職場での援助要請行動に対する個人の行動統制感が強いほど、潜在的援助者への援助要請意図は高い」について、職場での援助要請行動に対する個人の行動統制感と、潜在的援助者への援助要請意図は有意な正の相関を示し、仮説 1-3 は支持された。以上、計画的行動理論を用いた援助要請の先行研究（e.g., Hess & Tracey, 2013）と一貫した結果が得られ、職場における援助要請の領域においても、計画的行動理論が適用可能であることが確認できた。

次に、仮説 1-4「潜在的援助者への信頼を高く認識しているほど援助要請意図は高い」について、潜在的援助者への信頼の認識と援助要請意図は有意な正

の相関を示し、仮説 1-4 は支持された。仮説 1-5「潜在的援助者の専門性を高く認識しているほど援助要請意図は高い」について、潜在的援助者の専門性の認識と援助要請意図は有意な正の相関を示し、仮説 1-5 は支持された。仮説 1-6「潜在的援助者のアクセシビリティを高く認識しているほど援助要請意図は高い」について、潜在的援助者のアクセシビリティの認識と援助要請意図は有意な正の相関を示し、仮説 1-6 は支持された。以上、関係性の要因を扱った先行研究（Hofmann et al., 2009; Van del Rijt et al., 2012）と一貫した結果が得られ、本研究のような職場での援助要請を対象にした場合も、潜在的援助者との関係性の質が援助要請意図と関連することが確認できた。また、相手への信頼、専門性、アクセシビリティは互いに正の相関があったことも、先行研究と同様の結果であった。

## **2. 援助要請者側の個人要因、潜在的援助者との関係性要因、援助要請意図の関連（課題 2）**

本研究の第二の課題は、職場での援助要請行動に対する個人の認識と援助要請意図の関連の度合いが、潜在的援助者との関係性によって強まる、または弱まるという仮説を検証することであった。

仮説 2-1「職場での援助要請行動に対する個人の態度が肯定的であるほど、潜在的援助者への援助要請意図は高くなるが、その関連の度合いは、潜在的援助者の信頼、専門性、アクセシビリティを高く認識している場合に、より強まる」について、重回帰分析の結果、態度と専門性の交互作用が有意であり、潜在的援助者の専門性を高く認識している場合には、職場での援助要請行動に対する個人の態度が肯定的であるほど、潜在的援助者への援助要請意図は高くなることが明らかになった。潜在的援助者の専門性を低く認識している場合には、態度は援助要請意図と関連を示さなかったが、態度と援助要請意図の関連は、潜在的援助者の専門性を高く認識している場合のほうが大きいという点で、仮説と矛盾しない結果が得られた。ただし、態度と信頼の交互作用、態度とアクセシビリティの交互作用は有意ではなく、態度と援助要請意図の関連の

度合いが、潜在的援助者の信頼およびアクセシビリティによって強まるという仮説は支持されなかった。

いずれの場合も態度は援助要請意図への主効果を持たず、態度と援助要請意図の関連が見られたのは、潜在的援助者の専門性を高く認識している場合に限定されていた。その理由として、本研究が職場での援助要請を対象としていたことが関係していると考えられる。すなわち、職場での援助要請においては、家族や友人など身近な人への一般的な悩み相談と比べると、情緒面での援助よりも、問題や悩みを解決するための援助を得ることにより比重が置かれていた可能性がある。態度の項目には「価値が無い—価値がある」「役に立たない—役に立つ」など援助要請のアウトカムに関する項目が含まれるが、潜在的援助者の専門性を高いと認識していない場合には、仮に職場での援助要請行動そのものに対して肯定的な態度を持っていたとしても、潜在的援助者に援助を求めることによるポジティブなアウトカムは期待できない。そのため、潜在的援助者の専門性が高い場合に限り、援助要請に対する肯定的な態度が援助要請意図を高めていたと考えられる。

先行研究では、援助要請に対する態度は、心理専門家への援助要請意図と最も関連の大きい変数であることが示されているが（Li et al., 2014），本研究の結果から、職場での援助要請という文脈においては、態度が必ずしも援助要請意図と関連するわけではなく、援助要請者が潜在的援助者の知識や経験の豊富さを十分に認知し、仕事での頼りがいを感じている場合に限り、援助要請に対して肯定的な態度を持つことが援助要請の意思決定につながる可能性が示された。

次に、仮説 2-2「自分が職場で援助を要請することに対して、職場の人々がネガティブな認識を持っていると本人が感じているほど、潜在的援助者への援助要請意図は低い」が、その関連の度合いは、潜在的援助者の信頼、専門性、アクセシビリティを高く認識している場合には、小さくなる」について、階層的重回帰分析の結果、主観的規範と専門性の交互作用が有意であったものの、潜在的援助者の専門性にかかわらず主観的規範は援助要請意図と関連が見られな

かった。また、主観的規範と信頼の交互作用、主観的規範とアクセシビリティの交互作用は有意でなかった。したがって、信頼、専門性、アクセシビリティによる緩和効果は支持されず、主観的規範と援助要請意図の負の関連も確認できなかった。

相関分析では、主観的規範がネガティブであるほど、潜在的援助者への援助要請意図は低いことが示されたが、重回帰分析では主観的規範は援助要請意図と関連を示さなかった。すなわち、本研究で取り上げた他の変数の効果を統制すると、主観的規範は援助要請意図に対して独自の効果を持たないことが考えられる。主観的規範が、他の各説明変数との間に有意な相関を示したことをふまえると、主観的規範と援助要請意図の関連は、他の変数との関連によって規定された可能性がある。このような結果が得られた理由として、本研究と先行研究における主観的規範の測定内容の違いがあげられる。一般に、計画的行動理論における主観的規範は、本人にとっての重要他者（i.e., 身近な人々、重要な人々）が、本人がある行動をすることをどのように捉えているかについての本人の知覚を指す。援助要請の先行研究では、心理専門職という第三者に援助を求めることを、本人にとっての重要他者がどのように捉えているかについての本人の認識を尋ねている（Hess & Tracey, 2013）。そのため、態度、主観的規範、行動統制感、相互に関連がありながらも、それぞれ別の側面を捉えていると言える。一方、本研究では、主観的規範として、本人が職場の人々に援助を求めることを、その職場の人々自身がどのように捉えているかを探ったことで、態度や行動統制感との重なりが生じ、態度や行動統制感を統制すると、主観的規範の効果が消失したのかもしれない。

本研究の結果から、職場での援助要請という文脈においては、態度や行動統制感が同程度であれば、周囲の人が援助要請をどう捉えているかは、援助要請の意思決定にさほど影響を及ぼさない可能性が示された。

以上をまとめると、周囲の人々が援助要請をどう捉えているかについての本人の認識と援助要請意図の関連の大きさが潜在的援助者との関係性によって変化するとは確認されず、援助要請に対する個人の肯定的な態度が援助要請意

図に効果を持つのは、潜在的援助者の専門性が高い場合にのみであることが明らかになった。

### 3. 援助要請者側の個人要因、潜在的援助者との関係性要因、援助要請意図の関連（課題 3、仮説モデルの検証）

本研究の第三の課題は、潜在的援助者との関係性要因は、職場での援助要請に対する態度、主観的規範、行動統制感という個人要因の規定因の一つとなり、それらの個人要因が援助要請意図に関連するという仮説モデルを検証することであった。

仮説 3-1「潜在的援助者の信頼、専門性、アクセシビリティを高く認識しているほど、援助要請意図が高い」について、共分散構造分析の結果、「信頼」「専門性」「アクセシビリティ」はいずれも援助要請意図と正の関連を示し、仮説は支持された。仮説 3-2「潜在的援助者への信頼を高く認識しているほど、職場での援助要請行動に対する個人の態度は肯定的になり、行動統制感も高くなり、ネガティブな主観的規範は軽減する」については、「信頼」は「態度」「行動統制感」と正の、主観的規範と負の関連を示し、仮説は支持された。仮説 3-3「潜在的援助者の専門性を高く認識しているほど、職場での援助要請行動に対する個人の態度が肯定的になる」については、「専門性」は「主観的規範」と関連を示さず、仮説は支持されなかった。仮説 3-4「潜在的援助者のアクセシビリティを高く認識しているほど、職場での援助要請行動に対する行動統制感が強くなる」については、「アクセシビリティ」は「行動統制感」と正の関連を示し、仮説は支持された。なお、「アクセシビリティ」は「態度」とも正の関連を示し、潜在的援助者のアクセシビリティを高く認識しているほど、職場での援助要請行動に対する個人の態度は肯定的になる傾向があった。仮説 3-5「職場での援助要請行動に対する態度が肯定的であるほど、行動統制感が強いほど、援助要請意図が高く、主観的規範がネガティブであるほど援助要請意図が低い」については、「態度」「行動統制感」は援助要請意図と正の関連を示したが、「主観的規範」は援助要請意図と関連を示さず、仮説は一部支持された。

以上の結果から、潜在的援助者との関係性は、その相手への援助要請意図と直接関連するだけでなく、職場での援助要請全般に対する個人の認識（態度、主観的規範、行動統制感）とも一定の関連を示し、それらの個人要因の中でも、態度と行動統制感が援助要請意図に関連することが明らかになった。とりわけ、潜在的援助者（本研究では、職場で最も関わりの多い人物）の信頼とアクセシビリティは、職場での援助要請全般に対する個人の態度を肯定的にし、行動統制感を高める要因の一つとなっている可能性が示された。

また、職場での援助要請全般に対する態度が肯定的になったり、行動統制感が強まったりすることで、本研究で援助要請の相手として想定した特定の人物以外の職場のメンバーへの援助要請意図もおのずと高まることになるかと推察され、その意味でも、援助要請における他者との肯定的な関係性の重要性が示されたと言える。

#### 4. 結論

本研究は、援助要請者側の個人要因および潜在的援助者との関係性要因と援助要請意図の関連を検討した。その結果、職場での援助要請においても計画的行動理論が有用であることが明らかとなり、さらに、援助要請者側の個人要因と、潜在的援助者との関係性要因という両方の視点を考慮したモデルによって、援助要請意図の約 51% が説明されることが示された。援助要請意図と最も大きな関連を示したのは、潜在的援助者への信頼の認識であり、相手との関係性要因の中でも特に信頼が重要であることが明らかになった。

また、職場での援助要請という文脈においては、援助要請者が潜在的援助者の専門性を高く認識している場合にのみ、援助要請に対する肯定的な態度が援助要請意図を高めることが示され、部分的ではあるが、個人要因と援助要請意図の関連の強さは、潜在的援助者との関係性の質によって変わることが明らかになった。

さらに、職場で最も関わりの多い人物への信頼やアクセシビリティを強く認識しているほど、職場での援助要請全般に対する個人の態度や行動統制感が高くなり、そのことが援助要請意図を高めている可能性が示され、潜在的援助者

との肯定的な関係性は、相手への援助要請のみならず、集団・組織内での援助要請に対する個人の認識に一定の影響を持つという点においても重要な意味を持つことが明らかになった。

## 5. 実践的示唆

本研究の知見をふまえると、援助要請意図を高めるためには、援助要請に対する態度にアプローチするだけでは十分な効果が得られにくく、援助を必要とする人が、周囲の潜在的援助者と肯定的な関係性を築けるような支援が重要であると言える。本研究では、潜在的援助者との関係性要因の中でも、信頼とアクセシビリティの重要性が示された。相手への信頼につながる要因は一つではないが、Mayer et al. (1995) はその主たるものとして、相手の能力

(ability)、親切心・好意(benevolence)、誠実さ・真摯さ(integrity)の三つをあげている。信頼関係は、一方的なものではなく、相互的な関わりの中で築かれていくものである。接触がないところでは、ポジティブな関わりもネガティブな関わりも生まれない。従業員同士の日常的な接触があり、信頼関係を築くベースがあること、そのための職場環境があることも重要である。関わりを通して、相手に悩みや問題を相談した場合に秘密が守られるという安心感はもちろんのこと、職場の人同士の心的交流やつながり感という深い関わりができるかどうか重要である。

信頼関係は一朝一夕で築けるものではないが、アクセシビリティは、単に話す機会や時間を作るだけでもある程度高めることができると考えられ、比較的変容が容易な変数であることが期待される。悩みや問題を抱える前から上司や同僚と話し合えるような場を設けたり、個別に話せる空間を作ったりするなど、ふだんからの工夫がアクセシビリティを高めると考えられる。さらに、援助要請者本人が援助要請に対して肯定的な態度を持っていたとしても、潜在的援助者の専門性を高く認識していない場合は、援助要請意図が高まりにくいという本研究の結果をふまえると、職場全体の知識や経験の底上げはもちろんのこと、業務を遂行する上で職場の人同士が十分に関わりを持てるような仕組みを作ったり、上司や先輩が過去に悩んだ体験やその対処法について後輩と共有したり

するなど、周囲の潜在的援助者たちの経験や知識を知るための機会を増やすことも有用と考えられる。

## 6. 本研究の限界と今後の課題

本研究は、これまで重要性が指摘されながらも、十分に研究が行われてこなかった援助要請における対人関係的要因について検討し、新たな知見を得ることができた。以下に、本研究の限界と今後の課題を三つあげる。

第一に、本研究では、潜在的援助者との関係性要因と比べて、援助要請者の個人要因の効果が相対的に小さかった。これは、先に述べたように、援助要請の意思決定においては、援助要請に対する個人の態度や行動統制感よりも、行動の相手への信頼やアクセシビリティがより重要な意味を持つことを示唆すると考えられる。ただし、今回は仕事をする上で最も頻繁に接する人を潜在的援助者として想定しており、十分な対人関係を形成していない相手に対して、援助要請に対する個人の態度や行動統制感の影響がどうなるかについては明らかになっていない。

第二に、本研究では、他の変数を統制すると、主観的規範は援助要請意図と関連を示さなかった。今回は、職場の人々が援助要請をどう捉えているかについての個人の認識を尋ねたが、先行研究と同様に、援助要請者にとって身近で重要な人々（e.g., 家族や友人）が援助要請をどう捉えているかについての認識を尋ね、援助要請意図との関連を検討する必要がある。さらに、主観的規範は、実際の職場風土や規範を測定しているわけではないが、それらを反映している可能性がある。本研究では、対人関係的要因の中でも潜在的援助者との関係性に焦点を当てたが、今後は職場風土や規範といった社会環境要因を含めて、援助要請との関連を検討することも有用である。

第三に、本研究では、潜在的援助者との肯定的な関係性が、援助要請に対する個人の態度や行動統制感を高め、それが援助要請意図につながっている可能性が示されたが、それらの因果関係までは明らかになっていない。例えば、潜在的援助者に対して過去に援助を求めた、もしくは求めようとしたことがある場合、その体験が相手への信頼や、援助要請に対する態度に影響を及ぼしてい



る可能性も考えられる。援助要請を促すためのより効果的な対応への示唆を得るために、今後は、縦断調査を行い、一定期間における悩みの経験と、実際の援助要請行動を変数として用いることで、因果関係を同定することが求められる。

## 第4章 総合的考察

第4章では、本研究で得られた知見をまとめる。第1節では、本研究での目的とそれに対応した研究での知見について整理する。第2節では、援助要請における対人関係的要因について、総合的に考察する。第3節では、本研究の意義と学問的貢献について論じる。第4節では本研究の限界と今後の課題について述べる。

### 第1節 本研究のまとめ

本研究では、職場での援助要請を対象に、対人関係的要因の中でも、援助要請の相手すなわち潜在的援助者との関係性に着目し、援助要請者側の個人要因と、潜在的援助者との関係性要因とが関わり合いながら、どのように援助要請の意思決定に影響するかを検討することを目的として、質問紙調査による研究を行った。本節では、研究に先立って行われた文献展望から得られた知見と、実証的研究から得られた知見を整理する。

#### 1. 援助要請における対人関係的要因についての先行研究の展望

援助要請の意図や行動に関連する要因の中でも、援助要請者の周囲との関係性や、個人を取り巻く環境の要因といった対人関係的要因を扱った研究を展望し、以下の知見が提供された。①周囲との関係性の要因としては、援助を必要とする人（援助要請者）と、援助要請の相手（潜在的援助者）の間の肯定的な関係性が重要であり、その指標として、信頼、アクセシビリティ、専門性・知識が取り上げられた。社会環境要因としては、集団・組織の規範や風土（支援的な集団・組織風土、個人・集団主義的規範、互惠性規範）、援助要請に対する周囲の規範や態度、他者からの働きかけが取り上げられた。②先行研究の課題として、対人関係的要因を扱った実証的な研究はまだ数少なく、特に援助者

との関係性についてはわが国ではほとんど研究されていない。また、援助要請者側の個人要因と対人関係的要因とが別々に検討されることがほとんどであるため、各要因と援助要請との関連の大きさや、それらの要因がどう関わり合っているのかということが明らかになっていないという点があげられた。

以上の知見をふまえて、本研究では、援助要請者側の個人要因としては、計画的行動理論の枠組みから、職場での援助要請行動に対する態度、主観的規範、行動統制感の三つの要因を、潜在的援助者との関係性の要因としては、信頼、専門性、アクセシビリティの三つの要因を取り上げ、援助要請者側の個人要因と潜在的援助者との関係性の要因が相互に関わりながら、どのように援助要請意図と関連するかを検討することとした。

## 2. 目的①【各要因と援助要請の関連についての先行研究の追試的検討】

わが国の一般成人の職場での援助要請を対象とし、大学生の心理専門職への援助要請（e.g., Hess & Tracey, 2013）、海外での職場における援助要請の先行研究（e.g., Hofmann et al., 2009; Van del Rijt et al., 2012）と同様の結果が得られるかを確認した。

その結果、職場での援助要請に対する個人の態度が肯定的であるほど、行動統制感が強いほど、潜在的援助者への援助要請意図は高いこと、主観的規範がネガティブであるほど、潜在的援助者への援助要請意図は低いことが示された。この結果は、大学生の心理的専門家への援助要請を対象とした先行研究（e.g., Hess & Tracey, 2013）と同様の結果であり、職場での援助要請においても、計画的行動理論が援助要請意図の予測に有用であることが明らかになった。また、潜在的援助者への信頼、アクセシビリティ、専門性を高く認識しているほど、相手への援助要請意図が高いことが示された。この結果は、海外における看護師等を対象とした先行研究（e.g., Hofmann et al., 2009; Van del Rijt et al., 2012）と同様の結果であり、本研究のような職場での援助要請においても、潜在的援助者との肯定的な関係性が援助要請意図と関連することが確認された。

### 3. 目的②【援助要請意図との関連における、援助要請者の個人要因および潜在的援助者との関係性要因の関わりについての検討】

次に、援助要請意図との関連における、援助要請者の個人要因および潜在的援助者との関係性要因の関わりについて、次の二点を検討した。第一に、職場での援助要請行動に対する個人の認識と援助要請意図の関連の度合いが、潜在的援助者との関係性によって強まる、または弱まるという仮説を検討した。その結果、主観的規範と援助要請意図の関連の大きさが潜在的援助者との関係性によって変化することは確認されず、援助要請に対する個人の肯定的な態度が援助要請意図に効果を持つのは、潜在的援助者の専門性が高い場合にのみであることが明らかになった。第二に、潜在的援助者との関係性要因は、職場での援助要請に対する態度、主観的規範、行動統制感という個人要因の規定因の一つとなり、それらの個人要因が援助要請意図に関連するという仮説モデルを検証した。その結果、潜在的援助者との関係性は、その相手への援助要請意図と直接関連するだけでなく、職場での援助要請全般に対する個人の認識（態度、主観的規範、行動統制感）とも一定の関連を示し、それらの個人要因のうち態度と行動統制感が援助要請意図に関連することが明らかになった。

## 第2節 援助要請における対人関係的要因に関する討論

本研究から得られた知見をふまえて、援助要請における対人関係的要因を以下に示す二点から考察する。

第一に、援助要請に対する態度は、援助要請意図を規定する主要な要因の一つであると考えられてきた（e.g., Li et al., 2014）。しかし、援助要請者の個人要因と、潜在的援助者との関係性要因という両方の視点を考慮すると、援助要請意図と最も大きな関連を示したのは相手への信頼であった。すなわち、援助要請者が援助要請全般に対してどのような態度を持っているかということよりも、援助要請の相手との信頼関係が、援助要請の意志決定において大きな意味を持つことが明らかになった。これは、援助要請行動が対人行動であり、特定の相手とのインタラクションを伴う行動である（DePaulo & Fisher, 1980; Lee,

1997, 2002) という特徴をふまえると、理に適う結果であると言える。本研究では、潜在的援助者として仕事をする上で最も頻繁に接する人を想定したが、例えば、直属の上司や、友人のうち最も信頼を置く人物などを想定した場合も、相手との信頼関係は援助要請の意思決定において同様に重要な意味を持つと推察できる。したがって、職場の内外における援助要請についてさらなる研究の進展が望まれる。

第二に、これまで、援助要請者側の個人要因と、援助要請者の周囲との関係性の要因や、個人を取り巻く環境の要因といった対人関係的要因は、別々の視点で検討が行われることがほとんどであった。そして、それらの個人要因と対人関係的要因は相互に関わり合って、援助要請の意思決定に影響を及ぼしていることが本研究から示唆された。具体的には、職場での援助要請という文脈においては、援助要請者が潜在的援助者の専門性を高く認識している場合にのみ、援助要請に対する肯定的な態度が援助要請意図を高めることが示され、部分的ではあるが、個人要因と援助要請意図の関連の仕方は、潜在的援助者との関係性の質によって変わることが明らかになった。また、職場で最も関わりの多い人物への信頼やアクセシビリティを強く認識しているほど、職場での援助要請全般に対する個人の態度や行動統制感が高くなり、そのことが援助要請意図を高めている可能性が示され、潜在的援助者との肯定的な関係性は、相手への援助要請のみならず、集団・組織内での援助要請に対する個人の認識に一定の影響を持つことが明らかになった。

以上をまとめると、援助要請者側の個人要因と対人関係的要因はそれぞれに重要な意味を持っているだけでなく、相互に関わり合っている。そのため、それらを切り離して見るのではなく、双方の視点を考慮することが、援助要請の意思決定や行動を理解する上で不可欠となる。

### 第3節 本研究の意義と学問的貢献

本研究の意義と学問的貢献について、以下に三点述べる。

第一に、対人関係的要因と援助要請の関連を、援助要請者側の個人要因との関わりも含めて検討した点である。先行研究では、援助要請に対する態度やステイグマなどの個人要因と（e.g., Li et al., 2014）、潜在的援助者への信頼やアクセシビリティなどの関係性要因（Hofmann et al., 2009; Van del Rijt et al., 2012）がそれぞれ援助要請と関連することが示されてきた。本研究では、援助要請は対人行動であるという視点から、職場での援助要請に対する個人の態度、主観的規範、行動統制感という個人要因、潜在的援助者への信頼、専門性、アクセシビリティという関係性要因と、援助要請意図との関連を検討した。その結果、上で述べたように、部分的ではあるが、個人要因と援助要請意図の関連は、潜在的援助者との関係性の質によって変わること、潜在的援助者との肯定的な関係性は、相手への援助要請のみならず、集団・組織内での援助要請に対する個人の認識に一定の影響を持つことが明らかになった。本研究の意義は、援助要請者側の個人要因と対人関係的要因の関わりも含めて援助要請意図との関連を検討し、援助要請の意思決定についての新たな知見を提示したことにある。

第二に、これまであまり研究がなされなかった成人を対象にした調査を行った点である。援助要請研究の数が増加する一方で、その対象は児童期（小学生）や青年期（中学生、高校生、大学生）が多く、成人を対象としたものは極めて少なかった。社会人の半数以上が強いストレスや不安を抱えている（厚生労働省，2021）という実態をふまえると、成人における援助要請の意思決定や行動についての理解を図ることが急務となる。しかも、職場での援助要請には職場特有の懸念もあり、児童期や青年期を対象にした先行研究の知見がそのまま当てはまるとは限らない。そこで、成人を対象にした援助要請の実証研究を行い、研究知見を蓄積する必要があると考えた。これまで成人を対象にした援助要請研究が少なかった要因の一つは、学校や大学での調査と比べ、職場で調査が困難であるためと推察される。本研究は、オンライン調査を用いることで、全国の成人有職者からデータを得ることができた。今回は、32歳までの若者を調査対象としたため、今後は年齢層を広げて調査を行い、成人の援助要

請についての知見を増やすことが望まれる。いずれにせよ、本研究は、成人を対象とした援助要請の研究進展に寄与するものと言える。

第三に、計画的行動理論の適用可能性について、先行研究の知見の追試的検討を行った点である。これまで援助要請分野における計画的行動理論の有用性は指摘されてきたものの（Hess & Tracey, 2013; 木村, 2017）、その実証的研究は、大学生の心理的専門職への援助要請に限られていた（e.g., Hess & Tracey, 2013）。そして、本研究の結果から、職場での援助要請を対象とした場合も、計画的行動理論が適用可能であることが示されたのである。さらに、潜在的援助者との関係性については、海外において看護師など特定の業種を対象にした研究が行われていたが（e.g., Hofmann et al., 2009）、本研究の結果から、わが国の一般的な会社員を対象にした場合も、先行研究と同様、潜在的援助者への信頼、専門性、アクセシビリティの認識が援助要請の意思決定において重要であることが確認された。今後は、他の年齢層や、友人や家族のような身近な人への援助要請においてどのような結果が得られるか検討することで、援助要請分野における計画的行動理論の適用可能性とその妥当性を明確にしていくことが期待される。

#### 第4節 本研究の限界と今後の課題

本節では、本研究の限界と研究上の課題について三点述べる。

まず、援助要請における対人関係的要因に関する検討点として二点述べる。第一に、本研究では、潜在的援助者との関係性要因の中でも、信頼、アクセシビリティ、専門性を取り上げたが、相手との関係性を特徴づける要因は他にもある。例えば、Lindsey & Kalafat（1998）では、青年期の子どもは、自分自身の悩みや問題についても共有してくれる大人を相談相手として好んでいたと述べられている。他の要因についても量的研究を行うことで、今後、他者との関係性の要因と援助要請との関連についてさらなる研究を進めていく必要がある。

第二に、本研究では、援助要請の社会環境要因は含めなかった。先行研究において、援助要請に対する集団メンバーの態度や考え方が、個人の援助要請に

対する態度に影響することは示唆されているが、そうした環境のあり方が、集団内での対人関係に何らかの影響を及ぼす可能性も考えられる。悩みを抱えることに理解があり、メンタルヘルスの問題に対するスティグマが低く、お互いがあるまま受け入れられるような、支援的な環境のもとでは、個人同士がポジティブな関わりを持ちやすく、結果として日々些細なことでも質問したり相談したりしやすくなるかもしれない。今後は、潜在的援助者との関係的要因のみならず、環境要因も含めた検討を行う必要がある。

最後に、永井他（2017）は、援助要請研究の多くは、学校などのコミュニティにおいて、実践的支援を視野に入れて行われており、そのため、「誰が誰に対して行う援助要請か」という点で研究が細分化しやすいことを指摘している。本研究も、社会人が仕事をする上で悩みや問題を抱えた際の、同じ職場の人に対する援助要請というように、特定の調査対象と職場というコミュニティを取り上げた。援助要請は、誰が誰に対して行うのかによって、そのあり方が異なる側面もあるが、文脈を超えて共通したメカニズムが存在することも示唆されている（永井他，2017）。したがって、援助要請の対人関係的要因についても、今後、実証的研究を積み重ね、様々な研究を通じた共通性とメカニズムを見出すことで、より幅広い場面に適用可能な応用的・実践的支援が可能になると考えられる。



## 引用文献

- Addis, M. E., & Mahalik, J. R. (2003). Men, masculinity, and the contexts of help seeking. *American Psychologist*, 58(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.1.5>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- 荒井 崇史・菱木 智愛 (2019). 犯罪予防行動の規定因——計画的行動理論の観点からの検討—— 心理学研究, 90(3), 263–273.  
<https://doi.org/10.4992/jjpsy.90.18014>
- Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behavior: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40(4), 471–499.  
<https://doi.org/10.1348/014466601164939>
- Bohns, V. K., & Flynn, F. J. (2010). “Why didn’t you just ask?” Underestimating the discomfort of help-seeking. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(2), 402–409. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.12.015>
- Borgatti, S. P., & Cross, R. (2003). A relational view of information seeking and learning in social networks. *Management Science*, 49(4), 432–445.  
<https://doi.org/10.1287/mnsc.49.4.432.14428>
- Chen, J. I., Romero, G. D., & Karver, M. S. (2016). The relationship of perceived campus culture to mental health help-seeking intentions. *Journal of Counseling Psychology*, 63(6), 677–684. <https://doi.org/10.1037/cou0000095>
- Del Mauro, J. M., & Jackson Williams, D. (2013). Children and adolescents’ attitudes toward seeking help from professional mental health

- providers. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 35, 120–138. <https://doi.org/10.1007/s10447-012-9172-6>
- DePaulo, B. M., & Fisher, J. D. (1980). The costs of asking for help. *Basic and Applied Social Psychology*, 1(1), 23–35.  
[https://doi.org/10.1207/s15324834basp0101\\_3](https://doi.org/10.1207/s15324834basp0101_3)
- Eliot, M., Cornell, D., Gregory, A., & Fan, X. (2010). Supportive school climate and student willingness to seek help for bullying and threats of violence. *Journal of School Psychology*, 48(6), 533–553. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2010.07.001>
- Fallon, B. J., & Bowles, T. (1999). Adolescent help-seeking for major and minor problems. *Australian Journal of Psychology*, 51(1), 12–18.  
<https://doi.org/10.1080/00049539908255329>
- Garland, A. F., & Zigler, E. F. (1994). Psychological correlates of help-seeking attitudes among children and adolescents. *American Journal of Orthopsychiatry*, 64(4), 586–593. <https://doi.org/10.1037/h0079573>
- 後藤 綾文（2017）．子どもの援助要請 永井 智・本田 真大・飯田 敏晴・木村 真人（編）水野 治久（監修） 援助要請と被援助志向性の心理学——困っていても助けを求められない人の理解と援助——（pp. 24–36）金子書房
- 後藤 綾文・平石 賢二（2013）．中学生における同じ学級の友人への被援助志向性——学級の援助要請規範と個人の援助要請態度，援助不安との関連—— 学校心理学研究，13（1），53–64.
- 後藤 綾文・松浦 均（2017）．友人に対する援助要請の促進要因に関する研究の動向と課題 三重大大学教育学部研究紀要，68，69–75.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161–178.  
<https://doi.org/10.2307/2092623>
- Greaves, M., Zibarras, L. D., & Stride, C. (2013). Using the theory of planned behavior to explore environmental behavioral intentions in the workplace.

- Journal of Environmental Psychology*, 34, 109–120.  
<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.02.003>
- Gulliver, A., Griffiths, K. M., Christensen, H., & Brewer, J. L. (2012). A systematic review of help-seeking interventions for depression, anxiety and general psychological distress. *BMC psychiatry*, 12:81. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-12-81>
- 橋本 剛（2014）．なぜ「助けて」と言えないのか？援助要請の社会心理学  
 吉田 俊和・橋本 剛・小川 一美（編）対人関係の社会心理学（pp.145–166）ナカニシヤ出版
- 橋本 剛（2015）．貢献感と援助要請の関連に及ぼす互惠性規範の増幅効果  
 社会心理学研究, 31（1）, 35–45. [https://doi.org/10.14966/jssp.31.1\\_35](https://doi.org/10.14966/jssp.31.1_35)
- Hess, T. R., & Tracey, T. J. G. (2013). Psychological help-seeking intention among college students across three problem areas. *Journal of Counseling & Development*, 91(3), 321–330. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2013.00100.x>
- 久田 満（2000）．社会行動研究 2——援助要請行動の研究—— 下山晴彦  
 （編）臨床心理学研究の技法（pp.164-170） 福村出版
- Hofmann, D. A., Lei, Z., & Grant, A. M. (2009). Seeking help in the shadow of doubt: The sensemaking processes underlying how nurses decide whom to ask for advice. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1261–1274.  
<https://doi.org/10.1037/a0016557>
- 本田 真大（2015a）．幼児期，児童期，青年期の援助要請研究における発達の  
 観点の展望と課題 北海道教育大学紀要（教育科学編），65（2），45–54.
- 本田 真大（2015b）．援助要請のカウンセリング——「助けて」といえない子どもと親への援助—— 金子書房

- 本田 真大（2016）．高校生を対象とした集団社会的スキル訓練（ソーシャルスキル教育）が被援助志向性に与える影響 学校臨床心理学研究，13，25-34.
- 本田 真大（2018）．中学生の援助要請行動と学校適応に関する研究——援助評価の検討—— 風間書房
- 本田 真大・新井 邦二郎・石隈 利紀（2011）．中学生の友人，教師，家族に対する被援助志向性尺度の作成 カウンセリング研究，44（3），254-263. [https://doi.org/10.11544/cou.44.3\\_254](https://doi.org/10.11544/cou.44.3_254)
- 池田 亜紗・磯崎 三喜年（2021）．青年期の援助要請研究——対人関係的観点から見た研究動向—— 子ども社会研究，27，249-263.  
[https://doi.org/10.57410/jschildstudy.27.0\\_249](https://doi.org/10.57410/jschildstudy.27.0_249)
- 池田 亜紗・磯崎 三喜年（2022）．中学生における教師に対する信頼感と教師・友人への援助要請意図の関連 日本子ども社会学会第28回大会プログラム要旨集 Retrieved May 12, 2023 from [https://drive.google.com/file/d/1h69KyqhkLcwQh\\_rUQEUfqW7JXnjzJhNM/view](https://drive.google.com/file/d/1h69KyqhkLcwQh_rUQEUfqW7JXnjzJhNM/view)
- 石川 裕希・橋本 剛（2011）．中高生のスクールカウンセラーへの援助要請態度に及ぼす友人の影響 東海心理学研究，5，15-25.
- 岩瀧 大樹・山崎 洋史（2008）．中学生への教育相談的援助サービスに関する研究——教師への援助要請スキルとパーソナリティとの関連—— 東京海洋大学研究報告，4，27-35.
- 木村 真人（2017）．悩みを抱えていながら相談に来ない学生の理解と支援——援助要請研究の視座から—— 教育心理学年報，56，186-201.  
<https://doi.org/10.5926/arepj.56.186>
- 木村 真人（2018）．大学生の学生相談に対する援助要請行動——援助要請研究から学生相談実践へ—— 風間書房

- 木村 真人・水野 治久 (2004). 大学生の被援助志向性と心理的変数との関連について——学生相談・友達・家族に焦点をあてて—— カウンセリング研究, 37 (3) , 260–269.
- 木村 真人・水野 治久 (2008). 大学生の学生相談に対する被援助志向性の予測——周囲からの利用期待に着目して—— カウンセリング研究, 41(3), 235–244.
- 厚生労働省 (2014). 平成 26 年度全国家庭児童調査結果の概要 厚生労働省 Retrieved December 6, 2023 from <https://www.mhlw.go.jp/content/11920000/5zentai.pdf>
- 厚生労働省 (2021). 令和 2 年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況 厚生労働省 Retrieved May 10, 2023 from [https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r02-46-50\\_gaikyo.pdf](https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r02-46-50_gaikyo.pdf)
- Latane, B., & Darley, J. M. (1970). *The unresponsive bystander: Why doesn't he help?* Appleton-Century Crofts.
- (ラタネ, B., & ダーリー, J. M. 竹村 研一・杉崎 和子 (訳) (1977) . 冷淡な傍観者——思いやりの社会心理学—— ブレーン出版)
- Lee, F. (1997). When the going gets tough, do the tough ask for help? Help seeking and power motivation in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 72(3), 336–363. <https://doi.org/10.1006/obhd.1997.2746>
- Lee, F. (2002). The social costs of seeking help. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 38(1), 17–35. <https://doi.org/10.1177/0021886302381002>
- Li, W., Dorstyn, D. S., & Denson, L. A. (2014). Psychosocial correlates of college students' help-seeking intention: A meta-analysis. *Professional Psychology: Research and Practice*, 45(3), 163–170. <https://doi.org/10.1037/a0037118>
- Lindsey, C. R., & Kalafat, J. (1998). Adolescents' views of preferred helper characteristics and barriers to seeking help from school-based adults. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 9 (3), 171–193. [https://doi.org/10.1207/s1532768xjepc0903\\_1](https://doi.org/10.1207/s1532768xjepc0903_1)

- 松井 豊・浦 光博（1998）．援助とソーシャルサポートの研究概略 松井 豊・浦 光博（編）人を支える心の科学（pp. 1-17） 誠信書房
- 水野 治久（2017）．援助要請・被援助志向性の研究と実践 永井 智・本田 真大・飯田 敏晴・木村 真人（編）水野 治久（監修） 援助要請と被援助志向性の心理学——困っていても助けを求められない人の理解と援助——（pp. 2-11） 金子書房
- 水野 治久・永井 智・本田 真大・飯田 敏晴・木村 真人（2017）．援助要請と被援助志向性の心理学——困っていても助けを求められない人の理解と援助—— 金子書房
- 水野 治久・木村 真人・飯田 敏晴・永井 智・本田 真大（2019）．事例から学ぶ 心理職としての援助要請の視点——「助けて」と言えない人へのカウンセリング—— 金子書房
- 水野 治久・石隈 利紀（1999）．被援助志向性，被援助行動に関する研究の動向 教育心理学研究，47（4），530-539.  
[https://doi.org/10.5926/jjep1953.47.4\\_530](https://doi.org/10.5926/jjep1953.47.4_530)
- Nadler, A. (2015). The other side of helping: Seeking and receiving help. In D. A. Schroeder & W.G. Graziano (Eds.) *The Oxford handbook of prosocial behavior* (pp. 307-328). Oxford University Press.
- 永井 智（2010）．大学生における援助要請意図——主要な要因間の関連から見た援助要請意図の規定因—— 教育心理学研究，58(1)，46-56.  
<https://doi.org/10.5926/jjep.58.46>
- 永井 智（2012）．中学生における援助要請意図に関連する要因——援助要請対象，悩み，抑うつを中心として—— 健康心理学研究，25（1），83-92. [https://doi.org/10.11560/jahp.25.1\\_83](https://doi.org/10.11560/jahp.25.1_83)
- 永井 智（2017）．これまでの援助要請・被援助志向性研究 永井 智・本田 真大・飯田 敏晴・木村 真人（編）水野 治久（監修） 援助要請と被援助志向性の心理学——困っていても助けを求められない人の理解と援助——（pp.14-22） 金子書房

- 永井 智（2020）．臨床心理学領域の援助要請研究における現状と課題——援助要請研究における3つの問いを中心に—— 心理学評論, 63(4), 477–496. [https://doi.org/10.24602/sjpr.63.4\\_477](https://doi.org/10.24602/sjpr.63.4_477)
- 永井 智・新井 邦二郎（2005）．中学生における悩みの相談に関する調査 筑波大学発達臨床心理学研究, 17, 29–37.
- 永井 智・新井 邦二郎（2007）．利益とコストの予期が中学生における友人への相談行動に与える影響の検討 教育心理学研究, 55(2), 197–207. [https://doi.org/10.5926/jjep1953.55.2\\_197](https://doi.org/10.5926/jjep1953.55.2_197)
- 永井 智・本田 真大・新井 邦二郎（2016）．利益・コストおよび内的作業モデルに基づく中学生における援助要請の検討——援助要請の生起と援助要請後の過程に注目して—— 学校心理学研究, 16（1）, 15–26. [https://doi.org/10.24583/jjspedit.16.1\\_15](https://doi.org/10.24583/jjspedit.16.1_15)
- 永井 智・木村 真人・飯田 敏晴・本田 真大・水野 治久（2017）．今後の援助要請研究における理論的課題と実践的課題 永井 智・本田 真大・飯田 敏晴・木村 真人（編）水野 治久（監修） 援助要請と被援助志向性の心理学——困っていても助けを求められない人の理解と援助——（pp.195–205） 金子書房
- 永井 智・鈴木 真吾（2018）．大学生の援助要請意図に対する利益とコストの予期の影響 教育心理学研究, 66(2), 150–161. <https://doi.org/10.5926/jjep.66.150>
- 中井 大介（2022）．担任教師に対する信頼感と援助要請意図および援助要請行動の関連——中学生の担任教師に対する援助要請プロセスの検討—— 共生教育学研究, 10, 117–123.
- 中村 菜々子（2017）．援助要請促進プログラム開発と評価 永井 智・本田 真大・飯田 敏晴・木村 真人（編）水野 治久（監修） 援助要請と被援助志向性の心理学——困っていても助けを求められない人の理解と援助——（pp.158–172） 金子書房

- Nam, S. K., Choi, S. I., Lee, J. H., Lee, M. K., Kim, A. R., & Lee, S. M. (2013). Psychological factors in college students' attitudes toward seeking professional psychological help: A meta-analysis. *Professional Psychology: Research and Practice*, 44(1), 37–45. <https://doi.org/10.1037/a0029562>
- Nam, S. K., Chu, H. J., Lee, M. K., Lee, J. H., Kim, N., & Lee, S. M. (2010). A meta-analysis of gender differences in attitudes toward seeking professional psychological help. *Journal of American College Health*, 59(2), 110–116. <https://doi.org/10.1080/07448481.2010.483714>
- 日本私立大学連盟（2018）．私立大学学生生活白書 2018 日本私立大学連盟  
Retrieved May 10, 2023 from  
[https://www.shidairen.or.jp/topics\\_details/id=2040](https://www.shidairen.or.jp/topics_details/id=2040)
- 西川 正之（1998）．援助研究の広がり 松井 豊・浦 光博（編）人を支える心の科学（pp. 115-148） 誠信書房
- Rhodes, R. E., & Courneya, K. S. (2003). Investigating multiple components of attitude, subjective norm, and perceived control: An examination of the theory of planned behaviour in the exercise domain. *British Journal of Social Psychology*, 42(1), 129–146. <https://doi.org/10.1348/014466603763276162>
- Rickwood, D. J., Deane, F. P., & Wilson, C. J. (2007). When and how do young people seek professional help for mental health problems? *Medical Journal of Australia*, 187(S7), S35–S39. <https://doi.org/10.5694/j.1326-5377.2007.tb01334.x>
- Rickwood, D., Deane, F. P., Wilson, C.J., & Ciarrochi, J. (2005). Young people's help-seeking for mental health problems. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*, 4(3), 218–251. <https://doi.org/10.5172/jamh.4.3.218>
- Rickwood, D & Thomas, K. (2012) Conceptual measurement framework for help-seeking for mental health problems. *Psychology Research and Behavior Management*, 5, 173–183. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S38707>



- 労働政策研究・研修機構（2022）．働く人の仕事と健康，管理職の職場マネジメントに関する調査結果 労働政策研究・研修機構 Retrieved February 26, 2023 from <https://www.jil.go.jp/institute/research/2022/documents/0222.pdf>
- 労務行政研究所（2010）．役職別昇進年齢の実態と昇進スピード変化の動向——早期登用の広まりなどから昇進スピードの個人差は広がる傾向—— 労務行政研究所 Retrieved May 17, 2023 from <https://www.rosei.or.jp/attach/labo/research/pdf/000008216.pdf>
- Ryan, A. M., Gheen, M. H., & Midgley, C. (1998). Why do some students avoid asking for help? An examination of the interplay among students' academic efficacy, teacher's social-emotional role and classroom goal structure. *Journal of Educational Psychology*, 90(3), 528–535. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.90.3.528>
- Ryan, A. M., Pintrich, P. R., & Midgley, C. (2001). Avoiding Seeking Help in the Classroom: Who and why? *Educational Psychology Review*, 13, 93–114. <https://doi.org/10.1023/A:1009013420053>
- 酒井 麻紀子・窪田 由紀（2019）．小学校教師の職場における援助要請に関連する要因の検討——被援助志向性，問題に対する内的な帰属，協働的風土に着目して—— 教育心理学研究，67(4)，236–251. <https://doi.org/10.5926/jjep.67.236>
- 関屋 裕希（2019）．事業所内の相談窓口における援助要請 木村 真人・飯田 敏晴・永井 智・本田 真大（編）水野 治久（監修） 事例から学ぶ心理職としての援助要請の視点——「助けて」と言えない人へのカウンセリング——（pp. 80–87） 金子書房
- 清水 裕士（2016）．フリーの統計分析ソフト HAD——機能の紹介と統計学習・教育，研究実践における 利用方法の提案—— メディア・情報・コミュニケーション研究，1, 59–73.

- 竹ヶ原 靖子 (2014) . 援助要請行動の研究動向と今後の展望——援助要請者と援助者の相互作用の観点から—— 東北大学大学院教育学研究科研究年報, 60(2), 167-184.
- 田村 修一・水野 治久・石隈 利紀 (2012) . 教職志望者の被援助志向性を規定する要因——教育実習場面に焦点をあてて—— カウンセリング研究, 45(1), 29–39. [https://doi.org/10.11544/cou.45.1\\_29](https://doi.org/10.11544/cou.45.1_29)
- Tucker, J. R., Hammer, J. H., Vogel, D. L., Bitman, R. L., Wade, N. G., & Maier, E. J. (2013). Disentangling self-stigma: Are mental illness and help-seeking self-stigmas different? *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 520–531. <https://doi.org/10.1037/a0033555>
- Unnever, J. D., & Cornell, D. G. (2004). Middle school victims of bullying: Who reports being bullied? *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 30 (5), 373–388. <https://doi.org/10.1002/ab.20030>
- Van der Rijt, J., Van den Bossche, P., Van de Wiel, M. W. J., Maeyer, S. D., Gijssels, W. H., & Segers, M. S. R. (2013). Asking for help: A relational perspective on help seeking in the workplace. *Vocations and Learning*, 6, 259–279. <https://doi.org/10.1007/s12186-012-9095-8>
- Vogel, D. L., Wade, N. G., & Haake, S. (2006). Measuring the self-stigma associated with seeking psychological help. *Journal of Counseling Psychology*, 53(3), 325–337. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.3.325>
- Vogel, D. L., & Wei, M. (2005). Adult attachment and help-seeking intent: The mediating roles of psychological distress and perceived social support. *Journal of Counseling psychology*, 52(3), 347-357. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.3.347>
- Vogel, D. L., & Wester, S. R. (2003). To seek help or not to seek help: The risks of self-disclosure. *Journal of Counseling Psychology*, 50(3), 351–361. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.3.351>

- Vogel, D. L., Wester, S. R., Wei, M., & Boysen, G. A. (2005). The role of outcome expectations and attitudes on decisions to seek professional help. *Journal of Counseling Psychology*, 52(4), 459–470. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.4.459>
- Williams, F., & Cornell, D. G. (2006). Student willingness to seek help for threats of violence in middle school. *Journal of School Violence*, 5(4), 35–49. [https://doi.org/10.1300/J202v05n04\\_04](https://doi.org/10.1300/J202v05n04_04)
- Wilson, C. J., & Deane, F. P. (2001). Adolescent opinions about reducing help-seeking barriers and increasing appropriate help engagement. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 12(4), 345–364. [https://doi.org/10.1207/S1532768XJEPC1204\\_03](https://doi.org/10.1207/S1532768XJEPC1204_03)
- Wilson, C. J., Rickwood, D. J., Bushnell, J. A., Caputi, P., & Thomas, S. J. (2011). The effects of need for autonomy and preference for seeking help from informal sources on emerging adults' intentions to access mental health services for common mental disorders and suicidal thoughts. *Advances in Mental Health*, 10(1), 29–38. <https://doi.org/10.5172/jamh.2011.10.1.29>
- 山本 陽一（2020）．援助行動 松井 豊・宮本 聡介（編）新しい社会心理学のエッセンス——心が解き明かす個人と社会・集団・家族のかかわり——（pp. 111–119） 福村出版

## 謝辞

本当に多くの方々に支えていただき、本論文を完成することができました。

国際基督教大学名誉教授磯崎三喜年先生には、博士前期課程の頃より指導教員としてひとかたならぬご指導を賜りました。入学前に初めて磯崎先生とお会いして、先生のもとで心理学の研究がしたいと思ったことを今でも覚えています。磯崎先生には研究の進め方の一部始終をご指導いただき、研究の基礎と面白さを同時に教えていただきました。また、私の学問的な関心に共感的に向き合ってください、考えを発展させられるよう導いてくださいました。心より御礼申し上げます。

同大学教授森島泰則先生には、博士前期課程よりお世話になり、博士後期課程では約2年半の間、指導教員としてご指導いただきました。森島ゼミの一員として温かく迎え入れてくださったことは、私にとって大きなことでした。森島先生には、研究の計画や進め方に関して多くのご助言をいただき、何度も励ましのお言葉をかけていただきました。ここに深く御礼申し上げます。

同大学教授西村馨先生には、本論文の副査として、博士候補資格試験のテーマ選びや、博士研究を進める各段階において、私の関心や問題意識に心を寄せたコメントやご助言をいただきました。先生の洞察に富んだコメントによって、広い視野で自身の研究を捉えることができました。深く感謝申し上げます。

同大学上級准教授直井望先生には、2022年より副査をお引き受けいただき、研究の意義や目的を明確にすることの重要性をご教示いただきました。先生の専門的なご助言によって、研究内容の精緻化や博士論文の改善につなげることができました。厚く御礼申し上げます。

山梨英和大学教授佐柳信男先生には、度々研究の相談に乗っていただき、貴重なご助言をいただきました。深く御礼申し上げます。

大阪経済法科大学准教授喜入暁先生には、大学院入試の頃からお世話になり、私が困っている時には、常に的確なご助言をいただきました。深く感謝申し上げます。

援助要請研究会の先生方には、研究会や学会での交流を通して、多くの示唆を与えていただきました。御礼申し上げます。

国際基督教大学心理学研究室的斎藤紀子さま、久宗百合子さま、大学院生の仲間たちには、大学院生活を通して、支えていただきました。楽しい時間を過ごさせていただきありがとうございました。

これまでの長い道のりを支えてくれた父と母に、この場を借りて特別の感謝を伝えます。二人がいたから、ここまで来ることができました。どんな時も優しく励まし、応援してくれてありがとうございます。

最後に調査に参加してくださった方々に敬意と感謝の意を表したいと思います。