

若年女性労働者の心の健康とレジリエンス

橋本 恵子¹, 吉井 初美², 齋藤 秀光³

¹東北大学医学部, ²東北大学医学部 精神看護学, ³医療法人菅野愛生会緑ヶ丘病院

Mental Health and Resilience of Young Female Workers

Keiko HASHIMOTO¹, Hatsumi YOSHII² and Hidemitsu SAITO³

¹Tohoku University School of Medicine

²Department of Psychiatric Nursing, Tohoku University School of Medicine

³Medical Corporation Sugano Aiseikai Midorigaoka Hospital

Key words : young female workers, occupational stress, resilience, mental health, type of employment

An online questionnaire survey was conducted to identify the characteristics of occupational stress, the resilience, and the state of mental health of young female workers by type of employment. Among young workers (15-34 years old) defined by the Ministry of Health, Labor and Welfare, the study targeted 500 female workers aged 20-34 years from whom consent could be obtained.

The Brief Job Stress Questionnaires, RS25 (the 25-item Resilience Scale), a two-dimensional resilience scale, and the GHQ12 (the 12-item General Health Questionnaire) were used as measurement scales and the responses were analyzed by employment type. Results show that regarding characteristics of occupational stress, for regular employees the occupational stress factors of “quantitative burden”, “work control”, and “job satisfaction” were higher when compared to non-regular employees and the modifying factors of “support from superiors”, “support from co-workers”, and “level of satisfaction” was high. “Physical burden” was high for non-regular employees. There was no difference among employment types with respect to mental health as measured by GHQ12 and it was in good condition. There was no difference among employment types with respect to resilience, but it was lower compared to overseas score standards. Based on these results, we believe that, in the future, clarifying the relationship among resilience, occupational stress and mental health of young female workers will provide the rationale for adopting an educational approach of enhancing resilience as a stress countermeasure for young female workers.

I. はじめに

1. 女性労働者の増加と若年女性労働者の離職
わが国における女性の労働力人口は、男女雇用機会均等法が制定される前年の1985年は1,548万人だったが、2016年には過去最高の2,883万人となり、労働力人口総数に占める女性の割合は

43.4%となった。また、1965年における女性の企業等での雇用者数は913万人で、全女性就業者数の31.4%だったが、2016年には2,531万人と全女性就業者数の90.4%まで増加した¹⁾。

一方、若年労働者の離職に着目すると、雇用情勢が不安定な中、一度離職すると離職期間が長くなるほど再就職は困難であり、一時的にでも職を

離れることは職業を通しての自己実現が阻害される可能性があるなどマイナスの要因がある。厚生労働省は15～34歳を若年労働者と定義しており、平成25年度の若年者雇用実態調査では、退職の理由で一番多いのは「人間関係が良くなかった」(22.8%)だったと報告している。また求職中の若年女性に対する調査で、前職を退職した理由を訊ねたところ「労働時間が長い」に続いて「肉体的・精神的に健康を損ねた」「ストレスが大きい」が挙げられている。以上から職業キャリアの初期段階に人間関係を含むストレスに対する対策を講じることは、若年女性労働者の就業継続に必要な支援の一つだと考える。

2. 若年女性労働者の職業性ストレスとメンタルヘルス、レジリエンス

職業性ストレスの研究において、女性は男性に比べて「仕事のコントロール」が低いこと²⁾、「役割・職務の不明確さ」、「仕事中心で個人の自由を圧迫する職場の雰囲気」、「職場の人間関係のトラブル・葛藤」が仕事のモラルを下げ抑鬱傾向を強めるストレス要因であること³⁾が明らかになっている。またこれまでの職業性ストレス研究は、男性を中心としており、女性を対象にした職業性ストレスの分析枠組みや理解の蓄積が乏しくその対策も不十分である。さらに、これらの研究対象は幅広い年代の女性であり、若年女性労働者を対象にした調査結果は見あたらない。

次に若年女性労働者のメンタルヘルスに関する先行研究を概観してみると、20代では、「抑うつ感」「不安」を訴えやすい傾向にあることや⁴⁾ストレスに対処する力が十分ではないこと⁵⁾が報告されている。また、29歳以下では、神経症、抑うつ症状の訴えが多く、過剰ストレスの状態にある人が多い⁶⁾ことがわかっており、精神的健康は、必ずしも高いとは言えず予防的支援が必要な状況にある⁷⁾。また若年女性労働者を対象にした国内研究は非常に少ないためメンタルヘルスの状況は十分に明らかにされているとは言えず、研究の実績を重ねる必要がある。

厚生労働省は労働者へのメンタルヘルスケアとして、「セルフケア」「ラインによるケア」「事業

場内産業スタッフによるケア」「事業所外資源によるケア」の4つのケアを推進している。その中で労働者自身がストレスを予防、軽減あるいは対処するセルフケアに注目した。ストレスマネジメント教育やカウンセリング体制の整備、ストレスに強い人材づくりを育成する職場の風土づくりといった組織的アプローチが、効果出現までに時間を要するのに比べて、セルフケアは個人ですぐに実行可能であり、就業環境のストレスが低減し、周囲に働きかけながら資源を獲得することに意義がある。若年女性労働者のストレス対策を講じる上でも注目すべき点であろう。また、近年労働者の生産性を上げ、well-beingを向上し、転職や休暇を減らし、十分な個人的そして組織的利益を産み育てるとしてレジリエンスが注目されている。レジリエンスとは、人間関係、仕事や勉強、自然災害、事故・事件など様々なストレスに対する予防要因、緩衝要因である。日本語では、「弾力性」「回復力」「抗病力」などと使用されることも多いが、定義は研究者間で一致していない。最近では、これを予防的観点から捉える動きや、学校教育等で教育的に育てる実践も行われている⁸⁾。これらのことから若年女性労働者のセルフケアとしてレジリエンスを高めることを採用する意味は大きいものと考えられる。そのためには、まず解明されていない若年女性労働者のレジリエンスの状況を明らかにすることが必要である。

3. 研究目的と研究の意義

若年女性労働者へのメンタルヘルスケアの一つであるセルフケアに対してレジリエンス向上のための教育的アプローチを行うために、若年女性労働者の職業上のストレスの特徴やレジリエンス、精神的健康の状態を明らかにすることを本研究の目的とする。特に本研究では雇用形態別の差異に着目する。それは、女性の非正規社員数が1,367万人と前年度から22万人増えて、増加傾向にある⁹⁾ことから正規社員と非正規社員の差異に注目する必要があると考えたためである。若年女性労働者のメンタルヘルス状態を明らかにすることは職場の労働力向上のための基本資料となり、ひいては男性を含む職場全体のメンタルヘルス向上の

ための一助になると考える。

II. 対象と方法

1. 対象

本研究の対象者は、厚生労働省の定義する若年労働者（15～34歳）のうち本人の同意が得られる20～34歳の女性労働者である。調査は、インターネットでアンケート調査を実施する会社に委託して行った。この会社に登録している185万人の中から20～34歳の雇用されている女性労働者11万7,000人を抽出した。そして年齢と雇用形態を層別因子として、人口分布を加味して、500名を研究対象とした。さらに年齢は、20～24歳、25～29歳、30～34歳の年代のサンプル数が均等になるように割り付けた。

2. 調査票

① 属性

年齢階級、最終学歴、同居家族、仕事の内容、勤続期間、働く理由、主に生計を立てる人、労働時間、睡眠時間、相談相手の有無を調査した。

② 職業性ストレス

労働省（現厚生労働省）委託研究により、下光²⁾により開発された職業性ストレス簡易調査票を使用した。この調査票は、ア)仕事のストレス要因、イ)ストレス反応、ウ)ストレス因子とストレス反応の関係を修飾する要因の有無を測定できる。

ア)仕事のストレス要因は、17項目（9尺度：心理的な仕事の量的負担、心理的な仕事の質的負担、身体的負担、仕事のコントロール度、技能の活用、対人関係、職場環境、仕事の適性度、働きがい）からなる。

イ)ストレス反応は、29項目で心理的ストレス反応（5尺度：ポジティブな心理的反応の尺度として活気、ネガティブな心理的反応の尺度としてイライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感）と身体的ストレス反応（1尺度：身体愁訴）からなる。

ウ)ストレス因子とストレス反応の関係を修飾する因子11項目（4尺度：上司からのサポート、同僚からのサポート、家族や友人からのサポート、仕事や生活の満足

度）からなる。

以上57項目からなる。各項目に対する回答は4件法（例：そうだ、まあそうだ、ややちがう、ちがう）である。調査票全57項目に対する回答から、各尺度に該当する項目の点数を算出し、その点数5段階に換算して点数化した（標準化得点を用いた素点換算表2Rを用いた）。仕事の量的負担、仕事の質的負担、身体的負担、対人関係、職場環境は点数が高いほどストレス負荷が高いとみなされる。仕事のコントロール度、技能活用、仕事の適性度、働きがいは低いほどストレス負荷があるとみなされる。ストレス反応では、活気の点数が低いほど、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の点数が高いほどストレス負荷が多いとみなされる。修飾因子は、周囲からの支援が少なく、仕事や生活の満足度の点数が低いほどストレス負荷が高いとみなされる。信頼性・妥当性については、下光らによって確認されている。

③ レジリエンス

Resilience Scale (RS25)は、レジリエンスを定量的に評価することのできる自己記入式質問紙の中で、欧米で最も信頼性と妥当性が確立され幅広く用いられており¹⁰⁾、WagnildとYoungが個人的な喪失の危機の適応に成功した高齢女性の研究をもとに作成した尺度である。25項目に対する質問に「まったく当てはまらない」から「とてもあてはまる」まで7段階で回答するリッカート方式であり、145点以上が高度のレジリエンス、121-145点が中等度のレジリエンス、120点以下が低度のレジリエンスであると報告している¹¹⁾。RS25の点数が高いほどレジリエンスが高い。西¹²⁾が作成し、信頼性が確認されている日本語版を使用した。

二次元レジリエンス尺度¹³⁾は、レジリエンスを心理的な傷つきから立ち直る回復力として、個人の持つレジリエンス要因を「資質的レジリエンス要因」と「獲得的レジリエンス要因」に分けて捉えることができる尺度であり、平野により開発された尺度である。尚、双生児法による研究で妥当性も確認されている。21項目で構成され、「よく当てはまる」から「全く当てはまらない」まで5件法で回答し、得点が高いほどレジリエンスが

高くなるように1～5点で得点化される。下位尺度である資質的要因は、「樂觀性」（将来に対して不安を持たず、肯定的な期待を持って行動できる力）、「統御力」（衝動性や不安が少なく、感情や体調に振り回されずコントロールできる力）、「社交性」（見知らぬ他者に対する不安や恐怖が少なく、他者とのかかわりを好む力）、「行動力」（積極性と忍耐力によって、目標や意欲を持ち、実行できる力）の4要因で、もって生まれた気質と関連が強いことが想定されている。獲得的要因は、「問題解決志向」（問題を積極的に解決しようという意志を持ち、解決方法を学ぼうとする力）、「自己理解」（自分の考えや自分自身について理解し、自分の特性に合った目標設定ができる力）、「他者心理理解」（他者の心理を認知的に理解もしくは受容する力）の3要因で、発達とともに学習していく力であることが想定されている。レジリエンスは、誰もが身に付けられる精神的回復力であるが、レジリエンスを導く多様な要因の中には、後天的に身につけやすいものと、そうでないものがある。二次元レジリエンス尺度は、レジリエンスの資質的要因と獲得的要因を捉えることができる。そのためRS25尺度に加えて、二次元レジリエンス尺度を本研究の尺度に追加した。

④ GHQ12

日本版GHQ精神健康調査票の短縮版GHQ12(The General Health Questionnaire)¹⁴⁾は不調者のスクリーニングのみならず、ストレス反応の程度の評価に用いられており、精神的健康の尺度として使用する。GHQ12は、12項目からなり、最近の状態について「できた」「いつもと変わらなかった」「いつものようにできなかった」「まったくできなかった」の4種類の選択肢から選択し、「できた」「いつもと変わらなかった」の2つを選択したものについては0点、「いつものようにできなかった」「全くできなかった」の2つを選択したものは1点とし、合計を求め、0～12点となる。臨界点は3/4点となっており、4点以上を精神的不健康として扱う。

3. 解析方法

雇用形態別に属性、働き方を明らかにするため

に、雇用形態別に職業性ストレス簡易調査票、RS25（レジリエンス）、二次元レジリエンス尺度、GHQ12の得点をKruskal-Wallis検定を行い比較した。有意差があるものは、その後グループ変数ごとにペアごとの比較を実施した。さらに非正規雇用（パート・アルバイト、契約社員、派遣社員）の中で不本意に非正規雇用を選んでいる人とそれ以外の人で、職業性ストレス（仕事のストレス要因、ストレス反応、修飾要因）、レジリエンスの得点を比較するためにMann-WhitneyのU検定を行った。

なお統計解析にはSPSS 24.0を用い、両側5%未満を有意水準とした。

4. 倫理的配慮

インターネット調査のスタート画面に、個人情報取り扱いや調査目的、協力者の回答への自由意思や回答の権利について説明した。インターネット調査の協力者は、調査協力に同意して調査会社に登録した人々となっており、スタート画面の調査目的、倫理的配慮についての説明を読み、「同意する」をクリックした際に同意したものとした。

なお本研究は、東北大学医学系研究科倫理委員会の承認（番号：2016-1-166）を得て行った。

III. 結 果

1. 対象者の基本属性（表1）

アンケートに回答した人は501名で、正規社員224名、非正規社員277名であった。年齢階層別には、20～24歳168名、25～29歳168名、30～34歳165名であった。最終学歴別にみると、「大学卒業」の割合は正規社員で50.0%、非正規の契約社員で47.4%と高かった。同居家族の状況は、「親と同居」が正規社員で47.0%、非正規社員で52.3%、一人暮らしは、正規社員で27.0%、非正規社員で17.3%であった。仕事の内容は、正規社員では「事務」52.2%、「専門・技能的な仕事」21.3%であった。非正規社員のパート・アルバイトでは「サービス」35.7%、「販売」26.3%であった。派遣社員では「事務」が60.0%、契約社員では「事務」47.4%、「販売」26.7%であった。勤続

若年女性労働者の心の健康とレジリエンス

表 1. 属性

		正規社員		非正規		パート・アルバイト		派遣社員		契約社員		
		n=224		n=277		n=224		n=15		n=38		
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
年齢	20～24 歳	75	33.5	93	33.6	75	33.5	5	33.3	13	34.2	
	25～29 歳	75	33.5	93	33.6	75	33.5	5	33.3	13	34.2	
	30～34 歳	74	33.0	91	32.9	74	33.0	5	33.3	12	31.6	
	35～39 歳	1	0.0	14	5.1	13	5.8	0	0.0	1	2.6	
最終学歴	中学校	46	21.0	92	33.2	74	33.0	8	53.8	10	26.3	
	高校	30	13.0	51	18.4	43	19.2	3	20.0	5	13.2	
	専門学校	29	13.0	31	11.2	25	11.2	2	13.3	4	10.5	
	高専・短大	112	50.0	84	30.3	64	28.6	2	13.3	18	47.4	
	大学	6	3.0	5	1.8	5	2.2	0	0.0	0	0.0	
	大学院	61	27.0	48	17.3	31	13.8	7	46.7	10	26.3	
	同居家族 (複数回答)	親	105	47.0	145	52.3	122	54.5	3	20.2	20	52.6
	配偶者	50	22.0	71	25.6	62	27.7	2	13.3	7	18.4	
	子ども	30	13.0	42	15.2	37	16.5	1	6.7	4	10.5	
	兄弟姉妹	44	20.0	72	26.0	57	25.4	2	13.3	13	34.2	
	その他	13	6.0	23	8.3	19	8.5	3	20.0	1	2.6	
仕事内容	管理的	5	2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	専門・技術的な仕事	49	21.3	25	9.0	19	8.5	1	6.7	5	13.2	
	事務	117	52.2	74	26.7	47	21.0	9	60.0	18	47.4	
	販売	18	8.0	69	24.9	59	26.3	2	13.3	8	21.2	
	サービス	26	11.6	85	30.7	80	35.7	1	6.7	4	10.5	
	保安	0	0.0	1	0.4	0	0.0	0	0.0	1	2.6	
	生産過程	8	3.6	11	4.0	7	3.1	2	13.3	2	5.3	
	建設・採掘	1	0.4	1	0.4	1	0.4	0	0.0	0	0.0	
	運搬	0	0.0	10	3.6	10	4.5	0	0.0	0	0.0	
	その他	0	0.0	1	0.4	1	0.4	0	0.0	0	0.0	
	勤続期間	3か月未満	4	1.8	38	13.7	34	15.2	4	26.7	0	0.0
		3か月-6か月未満	12	5.4	35	12.6	25	11.2	4	26.7	6	15.8
		6か月-1年未満	14	6.3	22	7.9	17	7.6	2	13.3	3	7.9
		1-2年未満	30	13.4	59	21.3	52	23.2	1	6.7	6	15.8
2-3年未満		42	18.8	42	15.2	30	13.4	1	6.7	11	28.9	
3-5年未満		49	21.9	42	15.2	36	16.1	1	6.7	5	13.2	
5年以上10年未満		50	22.3	32	11.6	24	10.7	2	13.3	6	15.8	
10年以上	23	10.3	7	2.5	6	2.7	0	0.0	1	2.6		
働く理由 (複数回答)	主たる生活維持	76	34.0	63	22.7	41	18.3	9	60.0	13	34.2	
	主ではないが生活維持	105	47.0	134	48.4	106	47.3	5	33.3	23	60.5	
	自分の学費・娯楽費	65	29.0	107	38.6	87	38.8	3	20.0	17	44.7	
	自己実現	27	12.0	28	10.1	22	9.8	4	26.7	2	5.3	
	生きがい・社会参加	49	22.0	48	17.3	44	19.6	2	13.3	2	5.3	
	将来の技能・技術獲得	29	13.0	36	13.0	30	13.4	2	13.3	4	10.5	
	自立	70	31.0	79	28.5	57	25.4	6	40.0	16	42.1	
	時間が余っている	10	5.0	26	9.4	25	11.2	1	6.7	0	0.0	
	その他	7	3.0	4	1.4	4	1.8	0	0.0	0	0.0	
	主に	自分自身	115	51.0	91	32.9	62	27.7	11	73.3	18	47.4
生計を立てる人	親の収入	64	29.0	112	40.4	97	43.3	2	13.3	13	34.2	
	配偶者の収入	40	18.0	65	23.5	59	26.3	2	13.3	4	10.5	
	兄弟姉妹の収入	2	1.0	4	1.4	1	0.4	0	0.0	3	7.9	
	その他	3	1.0	5	1.8	5	2.2	0	0.0	0	0.0	
労働時間	6時間未満	14	6.3	85	30.7	85	37.9	0	0.0	0	0.0	
	6時間以上7時間未満	19	8.5	66	23.8	60	26.8	2	13.3	4	10.5	
	7時間以上8時間未満	74	33.0	82	29.6	53	23.7	8	53.3	21	55.3	
	8時間以上9時間未満	85	37.9	32	11.6	20	8.9	4	26.7	8	21.1	
	9時間以上10時間未満	19	8.5	8	2.9	3	1.3	0	0.0	5	13.2	
	10時間以上	13	5.8	4	1.4	3	1.3	1	6.7	0	0.0	
	なし	80	35.7	119	43.0	104	46.4	7	46.7	8	39.7	
1日平均の時間 外、休日労働時間	1時間未満	71	31.7	92	33.2	67	29.9	7	46.7	18	32.5	
	1時間以上2時間未満	39	17.4	31	11.2	23	10.3	1	6.7	7	14.0	
	2時間以上3時間未満	17	7.6	14	5.1	10	4.5	0	0.0	4	6.2	
	3時間以上5時間未満	10	4.5	9	3.2	9	4.0	0	0.0	0	3.8	
	5時間以上	7	3.1	12	4.3	11	4.9	0	0.0	1	3.8	
	5時間未満6時間以上	20	8.9	21	7.6	18	8.0	1	6.7	2	5.3	
	6時間以上7時間未満	67	29.9	83	30.0	68	30.4	3	20.0	12	31.6	
7時間以上8時間未満	89	39.7	113	40.8	85	37.9	8	53.3	20	52.6		
8時間以上	40	17.9	47	17.0	41	18.3	2	13.3	4	10.5		
相談相手 (複数回答)	上司	8	3.6	13	4.7	12	5.4	1	6.7	0	0.0	
	同僚	45	20.1	36	13.0	23	10.3	1	6.7	12	31.6	
	家族	63	28.1	45	16.2	35	15.6	3	20.0	7	18.4	
	友人	116	51.8	144	52.0	119	53.1	6	40.0	19	50.0	
	職場の産業保健スタッフ	113	50.4	106	38.3	79	35.3	7	46.7	20	52.6	
	その他	2	0.9	6	2.2	4	1.8	1	6.7	1	2.6	
	相談相手なし	7	3.1	8	2.9	7	3.1	0	0.0	1	2.6	
	相談相手なし	37	16.5	63	22.7	55	24.6	3	20.0	5	13.2	

期間は、勤続年数が高くなる程、正規社員の割合が高かった。働いている理由（3つまで複数回答可）を見ると、正規社員、パート・アルバイト、契約社員では、「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するため」が、派遣社員では「主たる生活維持」が最も高かった。

主に生計を立てる人を見ると、「自分自身の収入」が正規社員で51.0%、派遣社員で73.3%だった。労働時間については、正規社員で「8時間以上9時間未満」、派遣社員、契約社員で「7時間以上8時間未満」、パート・アルバイトで「6時間未満」が最も高かった。1日平均の時間外、休日労働時間は、各雇用形態とも「1時間未満」が6~7割を占めていた。睡眠時間はどの雇用形態でも6時間以上7時間未満が最も多かった。相談相手はどの雇用形態でも家族・友人の割合が高かった。また「相談相手がいない」がパート・アルバイトで最も高く、24.6%だった。

2. 雇用形態別の職業性ストレス、レジリエンス、GHQ12

雇用形態別に職業性ストレス、精神的健康を明らかにするために、正規社員、非正規社員の2群、そして非正規社員を「パート・アルバイト」「派遣社員」「契約社員」に分けて非正規社員と合わせた4群を設けて各尺度の得点を比較した。

① 職業性ストレス（表2）

雇用形態別に職業性ストレスを比較した結果、「量的負担」「身体的負担」「仕事のコントロール」「技能の活用」「働きがい」「上司支援」「同僚支援」「満足度」で有意差が認められた。「量的負担」では、正規社員が非正規社員より高かった（ $p=0.006$ ）。4群比較では、正規社員がパート・アルバイトより高かった（ $p=0.015$ ）。「身体的負担」で、非正規社員が正規社員より高く（ $p=0.001$ ）、4群比較ではパート・アルバイトが正規社員より高かった（ $p=0.001$ ）。「仕事のコントロール」は、正規社員が非正規社員より高く（ $p=0.001$ ）、4群比較で正規社員がパート・アルバイトより高かった（ $p=0.001$ ）。修飾要因の「上司支援」、「同僚支援」、「満足度」は正規社員が非正規社員よりも高かった（それぞれ $p=0.001$ 、

$p=0.001$ 、 $p=0.003$ ）。4群比較では、「上司支援」で正規社員が、派遣社員、パート・アルバイトより高く（ $p=0.001$ ）、パート・アルバイトは派遣社員より高かった（ $p=0.001$ ）。「同僚支援」は、4群比較では、正規社員は、派遣社員、パート・アルバイト（ $p=0.001$ ）より高かった。

② GHQ12

2群比較で、正規社員は中央値3.00（四分位点25%：0.00, 75%：6.00）、非正規社員は中央値3.00（四分位点25%：0.00, 75%：6.00）で、有意差は認められなかった（ $p=0.302$ ）。4群比較においても有意差は認められなかった（ $p=0.668$ ）。

③ レジリエンス尺度

RS25における正規社員の中央値104.5（四分位点25%：96.0, 75%：117.75）、非正規社員の中央値100.0（四分位点25%：92.0, 75%：114.0）で、各雇用形態間での有意差は認められなかった。

二次元レジリエンス尺度得点で、正規社員の中央値は65.0（四分位点25%：61.0, 75%：71.0）、非正規社員の中央値64.0（四分位点25%：56.5, 75%：72.0）であった。2群間の比較で、「資質的レジリエンス要因」（ $p=0.005$ ）、その下位尺度である「楽観的」（ $p=0.007$ ）と、「社交性」（ $p=0.027$ ）で、正規社員が非正規社員より点数が高い得点を示した。4群比較では、「資質的レジリエンス要因」で正規社員がパート・アルバイトより高く（ $p=0.041$ ）、「楽観的」で正規社員はパート・アルバイトより高い得点を示した（ $p=0.047$ ）。

④ 不本意に非正規雇用を選択している人とそうでない人の比較（表3）

非正規雇用の中で、「正規の職員・従業員の仕事がないから」と答えた人（以下不本意社員、それ以外を本意社員と呼ぶ）は非正規雇用277名の中で76名だった。それ以外は何らかの理由があって非正規雇用を選択していた。本意社員と不本意社員の間で、職業性ストレス、GHQ12、RS25、二次元レジリエンス各尺度に有意な差は認められなかった。

表 2. 雇用形態別職業ストレス、レジリエンス、GHQ12 の比較

職業性ストレス簡易調査票 仕事のストレス要因	正規社員 n=224				非正規社員 n=227				パート・アルバイト n=224				派遣 n=15				契約 n=38				p 値
	中央値		75%		中央値		75%		中央値		75%		中央値		75%		中央値		75%		
	中央値	75%	中央値	75%	中央値	75%	中央値	75%	中央値	75%	中央値	75%	中央値	75%	中央値	75%	中央値	75%	中央値	75%	
量的負担	8.00	6.00	9.00	9.00	7.00	6.00	9.00	0.0006*	7.00	6.00	9.00	9.00	7.00	5.00	8.00	8.00	8.00	6.00	9.00	0.015*	
質的負担	8.00	6.00	9.00	9.00	7.00	6.00	9.00	0.108	7.00	6.00	9.00	9.00	7.00	6.00	8.00	8.00	8.00	7.00	9.00	0.087	
身体的負担	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	0.0000***	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	1.00	3.00	0.0000***	
対人関係	7.00	5.25	8.00	6.00	6.00	5.00	7.00	0.271	6.00	5.00	7.00	6.00	6.00	6.00	8.00	6.00	6.00	5.75	7.00	0.559	
職場環境	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	1.50	3.00	0.091	2.00	1.25	3.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.75	3.00	0.209	
仕事のコントロール	8.00	7.00	9.00	9.00	7.00	6.00	9.00	0.0000***	7.00	6.00	9.00	9.00	7.00	6.00	7.00	8.00	8.00	6.00	9.00	0.0000***	
技能の活用	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	0.070	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	1.00	3.00	3.00	3.00	2.75	3.00	0.039*	
仕事の適性度	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	0.408	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	0.835	
働きがいがいい	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	0.032*	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	0.168	
ストレス反応																					
活気	6.00	5.00	8.00	6.00	6.00	3.00	8.00	0.234	6.00	3.00	8.00	8.00	6.00	3.00	7.00	6.00	6.00	4.50	7.00	0.547	
イライラ感	7.00	6.00	9.00	7.00	7.00	6.00	9.00	0.485	7.00	6.00	9.00	8.00	6.00	6.00	9.00	7.00	7.00	6.00	9.00	0.917	
疲労感	7.00	6.00	9.00	8.00	8.00	6.00	9.00	0.368	8.00	6.00	10.00	7.00	7.00	6.00	9.00	8.00	8.00	6.00	9.00	0.800	
不安感	6.00	5.00	9.00	7.00	7.00	5.00	9.00	0.147	7.00	5.00	9.00	7.00	6.00	4.00	12.00	7.00	6.00	5.00	9.00	0.509	
抑うつ感	12.00	9.00	16.00	13.00	10.00	10.00	17.00	0.144	13.00	10.00	17.00	12.00	12.00	8.00	16.00	13.50	11.00	11.00	17.00	0.356	
身体愁訴	22.00	17.00	28.00	24.00	18.00	18.00	29.00	0.128	23.50	18.00	29.00	22.00	22.00	17.00	29.00	25.50	21.75	28.25	28.25	0.242	
修飾要因																					
上司支援	6.00	5.00	8.00	6.00	6.00	4.00	7.00	0.0000***	6.00	4.00	7.00	7.00	4.00	3.00	5.00	6.00	6.00	5.00	7.00	0.0000***	
同僚支援	7.00	6.00	9.00	6.00	6.00	5.00	8.00	0.0000***	6.00	5.00	8.00	5.00	5.00	4.00	6.00	6.50	6.00	6.00	9.00	0.0000***	
家族・友人支援	9.00	7.00	11.00	9.00	9.00	7.00	11.00	0.639	9.00	7.00	11.00	9.00	9.00	7.00	12.00	9.00	9.00	7.00	11.25	0.577	
満足度	5.00	4.00	6.00	5.00	5.00	4.00	6.00	0.003**	5.00	4.00	6.00	6.00	5.00	3.00	6.00	4.00	3.75	5.00	0.018*		
RS25	104.50	96.00	117.75	100.00	92.00	114.00	0.081	100.00	91.00	114.00	113.00	113.00	122.00	97.00	122.00	100.00	93.75	112.50	0.195		
二次元レジリエンス	65.00	61.00	71.00	64.00	56.50	72.00	0.116	63.00	56.00	72.00	69.00	64.00	64.00	73.00	64.00	64.00	56.00	69.00	0.248		
資質的	37.00	35.00	41.00	36.00	31.00	40.00	0.0005**	36.00	31.00	40.00	37.00	32.00	32.00	41.00	36.00	36.00	30.00	39.25	0.041*		
楽観的	11.00	9.00	12.00	10.00	9.00	12.00	0.007**	10.00	9.00	12.00	10.00	10.00	10.00	8.00	12.00	10.50	8.00	12.00	0.047*		
統制性	9.00	8.00	10.00	9.00	7.00	10.00	0.272	9.00	7.00	10.00	9.00	9.00	7.00	7.00	10.00	9.00	7.00	10.00	0.536		
社会的	8.00	6.00	10.00	8.00	8.00	5.00	9.00	0.027*	8.00	5.00	9.00	9.00	7.00	5.00	10.00	7.00	4.75	9.25	0.137		
行動力	10.00	9.00	12.00	9.00	8.00	11.00	0.099	9.00	8.00	11.00	10.00	10.00	10.00	10.00	12.00	10.00	8.00	10.00	0.082		
獲得的	28.00	26.00	31.00	28.00	26.00	33.00	0.661	28.00	26.00	33.00	31.00	27.00	34.00	28.00	28.00	28.00	25.75	31.25	0.697		
問題解決	9.00	8.00	10.00	9.00	8.00	10.00	0.240	9.00	8.00	10.00	10.00	10.00	9.00	11.00	9.00	9.00	7.75	10.25	0.167		
自己理解	10.00	9.00	11.00	10.00	9.00	11.00	0.158	10.00	9.00	11.00	9.00	9.00	9.00	9.00	12.00	9.50	9.00	11.00	0.441		
他者理解	9.00	9.00	11.00	9.00	8.50	12.00	0.259	9.00	9.00	12.00	11.00	11.00	12.00	10.00	12.00	10.00	8.00	12.00	0.647		
GHQ12	3.00	0.00	6.00	3.00	3.00	0.00	6.00	0.302	3.00	0.00	6.00	6.00	3.00	0.00	7.00	4.00	1.00	6.00	0.668		

Kruskal Wallis 検定 (多重比較はペアごとの比較)

*** $p < 0.001$

** $p < 0.01$

* $p < 0.05$

表3. 非正規女性労働者（本意、不本意）の職業性ストレス、レジリエンス、GHQ12比較

	非正規女性労働者						p 値
	本意 n=201			不本意 n=76			
	中央値	(25%	75%)	中央値	(25%	75%)	
職業性ストレス							
仕事のストレス要因							
量的負担	7.00	6.00	9.00	7.00	6.00	9.00	0.843
質的負担	7.00	6.00	9.00	7.00	6.00	8.75	0.430
対人関係	6.00	5.00	7.00	6.00	5.00	7.75	0.058
職場環境	2.00	2.00	3.00	2.00	1.00	3.00	0.254
身体的負担	3.00	2.00	3.00	2.00	1.00	3.00	0.073
仕事のコントロール	7.00	6.00	9.00	7.00	6.00	9.00	0.177
技能の活用	3.00	2.00	3.00	2.50	2.00	3.00	0.973
仕事の適性度	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	0.076
働きがよい	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	0.582
ストレス反応							
活気	6.00	3.00	8.00	6.00	3.00	7.00	0.458
イライラ感	7.00	5.50	9.00	8.00	6.00	9.00	0.144
疲労感	8.00	6.00	9.50	8.00	6.00	9.00	0.670
不安感	7.00	5.00	9.00	7.00	5.00	9.00	0.492
抑うつ感	13.00	10.00	17.00	13.00	10.25	16.75	0.887
身体愁訴	24.00	18.00	29.00	24.00	17.25	29.00	0.563
修飾要因							
上司支援	6.00	4.00	7.00	5.00	4.00	6.75	0.096
同僚支援	6.00	5.00	8.00	6.00	5.00	7.00	0.769
家族・友人支援	9.00	7.00	11.00	9.00	7.00	11.00	0.478
満足度	5.00	4.00	6.00	4.00	4.00	5.75	0.106
RS25	100.00	91.50	115.50	100.00	94.00	111.75	0.898
二次元レジリエンス	65.00	57.50	73.00	63.00	55.25	67.75	0.094
資質的	36.00	31.00	41.00	35.00	31.00	38.00	0.149
楽観的	10.00	9.00	12.00	9.00	8.00	11.00	0.070
統御性	9.00	7.00	10.00	9.00	7.00	10.00	0.954
社交性	8.00	5.00	9.50	7.50	4.00	9.00	0.266
行動力	9.00	8.00	11.00	9.00	8.00	10.75	0.471
獲得的	28.00	26.00	33.00	27.00	25.00	32.00	0.146
問題解決	9.00	8.00	10.00	9.00	8.00	10.75	0.692
自己理解	10.00	9.00	11.00	9.00	9.00	11.00	0.320
他者理解	9.00	9.00	12.00	9.00	8.00	11.00	0.092
GHQ12	3.00	0.00	6.00	3.00	0.00	6.75	0.986

Mann-Whitney の U 検定

* $p < 0.05$

IV. 考 察

1. 若年女性労働者の職業性ストレス

若年女性労働者全体の職業性ストレスの点数を、職業性ストレス尺度の標準化得点²⁾(約25万人の男女の種々の業種、職種の労働者のデータベースが基準になっている。低い、やや低い、普通、やや高い、高い、の5段階に質問項目の合計得点が判定できるように示されている)で見ると、「技能の活用度」「仕事の適性度」「働きがい」「同僚支援」「家族・友人支援」「仕事や生活の満足度」の項目がやや低い、「抑うつ感」がやや高い得点分類に該当した。標準化得点結果の解釈にあたっては、「活気の低下」は比較的低いストレスレベルでも認められ、「身体愁訴」「イライラ感」「疲労感」と「不安感」の順で高まり、「抑うつ感」が最も高いストレスレベルで認められる症状であると報告されており、労働者のより深刻なストレス問題を観察する場合は「抑うつ感」に注意していく必要があると述べられている²⁾。今回の調査で「抑うつ感」がやや高いという結果から若年女性労働者は抑うつ感が高い集団の可能性が考えられる。

また本研究で「技能の活用度」「仕事の適性度」「働きがい」「同僚支援」「家族・友人支援」「仕事や生活の満足度」の項目は、「やや低い」に該当することが示された。越川¹⁵⁾は、29歳以下で不安感と抑うつ感が強く出ることにに関して、職業生活のルールに自分の生活・労働様式を合わせることを求められる「順応過程」の負担の表れであると述べている。したがって本研究の若年女性労働者の場合も「順応過程」の時期であるために、「技能の活用度」「仕事の適性度」が低く、「働きがい」「仕事や生活の満足度」を得られにくいという結果が出たのではないかと推測される。さらに、本研究で若年女性労働者の「同僚支援」「家族・友人支援」の項目が低かったことについては、河合¹⁶⁾が男女新卒社会人の入社前後のメンタルヘルス調査で、同様の結果を述べている。以上のような職業性ストレスの結果から、社内における若年女性労働者の職業上の技能の開発や、技能の発揮がで

きる機会の提供を行い、働きがいを持つ取り組みをすることが必要である。また同僚、上司からサポートが得られやすい職場環境づくりやネットワークづくりも必要であると考えられる。

雇用形態別に見た職業性ストレスの結果から、正規社員は、非正規社員と比較して、仕事のストレス要因である「量的負担」「仕事のコントロール」「働きがい」、修飾要因の「上司支援」「同僚支援」「満足度」が高かった。そして非正規社員が正規社員と比較して高かった要因は「身体的負担」であった。これについて水野は、パート社員は正規雇用者と比べて裁量度(仕事のコントロール)が低く、上司、同僚の支援が少ないという本研究と同じ結果を示している¹⁷⁾。また五十嵐¹⁸⁾も、製造業、運輸業などの中小企業に勤務する女性労働者(正規社員 39.3±9.8歳、非正規社員 44.4±14.7歳)を対象にした研究で本研究と同様の結果を述べている。具体的には、「仕事のコントロール」、「上司支援」、「同僚支援」「仕事や生活の満足度」が高く、非正規社員では、「身体的負担」「職場環境」のストレスが高かったという内容である。その中で女性労働者にとって「働きがい」は就業継続の一要因であること¹⁹⁾、そして今後も非正規雇用はさらに増え、非正規雇用形態も雇用形態の1つとして若者に定着するといわれている²⁰⁾。そのため非正規社員が「働きがい」を持つ支援を正規社員と同様に行う必要があると考える。

2. 若年女性労働者の精神的健康

精神的健康を表すGHQ12得点は4点以上が、精神的健康が不良とされる。本研究における若年女性労働者のGHQ12得点は、中央値3.0で精神的健康は不良ではなく、雇用形態間でも有意差は認められなかった。さらに非正規雇用者を本意、不本意別にGHQ12得点を比較した結果においても有意差は認められなかった。井上²⁰⁾は非正規社員の健康に関するレビューで、「GHQを使用した研究はすべて、非正規社員は正規社員と比べて心理的苦悩が高く、概して非正規社員は正規社員より精神的健康状態が不良である」と述べており本研究とは異なる結果だった。これについては、上述レビューにおける対象者が、16~60歳と中

高年を含む幅広い年代だったことがその理由のひとつとして考えられ、本研究では若年女性労働者の特徴を示すことができたといえる。また本調査で若年女性労働者の精神的健康が不良ではなく、雇用形態間で差が認められなかった他の理由としては、今回調査した非正規社員の72.5%の人が本意非正規社員であったためと考えられる。対象者は、働く理由に「主ではないが生活維持」、「自分の学費・娯楽費」を挙げていた。つまり主に生計を立てているのが親や、配偶者である人が多かったのだ。非正規雇用を選択した背景は様々で正社員になりたくない若者が少なからずいる現状や、最近の若年労働者の働く目的が「経済的豊かさよりも楽しい生活」を重視する傾向がある²¹⁾ことなども、先行研究結果との間に差異が生じた理由であると考えられる。したがって今後、若年女性労働者の精神的健康を調査する際には、時代背景とともに変化する労働への意識も加味する必要があるだろう。

本研究の対象者の精神的健康は不良ではなかったが、先に述べたように職業性ストレスの結果から、若年女性労働者は「抑うつ感」が高い集団の可能性もある。この結果は一見、矛盾しているように思われる。しかしGHQ12は健全な精神機能が持続できているかどうかを測定し、被検者が健全から不適応という軸のどこに位置しているかを判定している。そのため本研究の若年女性労働者は、健全な精神状態が持続できてはいるが、「抑うつ感」を併せ持つ集団として捉える必要があり、これらに対する対策を考案し健全な精神機能を維持することが望まれる。

3. 若年女性労働者のレジリエンス

二次元レジリエンス尺度においては、資質的要因得点平均値36.2（原版作成の平野による20代社会人250名を対象にした調査の平均値36.13）、獲得的要因得点の平均値28.4（同上、29.2）と、原版に近い値であった。これは双方が国内の調査であること、そして年齢層が同じであったためと考えられる。

一方、RS25におけるレジリエンス全体の得点中央値は102.0で、原版を開発したWagnildと

Youngによれば、低度のレジリエンスに該当する。本研究と対象者の年齢に近いMonteith & Ford-Gilboeらによる幼児を持つ母親（平均年齢33.1±SD3.8）を対象にした調査におけるRS25得点の平均値は142.5と本研究結果よりも高い²²⁾。西¹⁴⁾の研究（年齢の中央値19.0歳女性）では、RS25の平均値は111.19であり、本研究と同じようにWagnildらの報告よりも点数が低かった。これについて、西¹²⁾は、岩田らの研究^{23,24)}を引用し、日本人は肯定的な感情表出を抑制する傾向にあるため、海外の先行研究や原版開発者の基準より点数が低く出たのではないかと述べている。このような社会・文化的背景によるレジリエンスの差について、Wagnildも社会・文化的背景に対する配慮の必要性を述べている¹¹⁾。つまり本研究で対象者のRS25得点が低かったのは、原版作成の基準となった研究対象者が高齢者であったことや、社会・文化的背景の違いの可能性が考えられる。したがって今後は、我が国におけるRSを用いた妥当性の研究を促進し、尺度の因子分析や、低度のレジリエンスに関する要因分析を推進するなどの更なる研究が必要だと言える。

レジリエンスの雇用形態間の差について、フルタイムで働く女性のレジリエンスがパートタイムで働く女性より高い²⁵⁾という報告があることから、本研究でも正規社員と比較して非正規社員はレジリエンスが低度であると仮説を立てた。しかしRS25において雇用形態間で有意差は認められなかった。だが二次元レジリエンス尺度の結果からは、将来に対して不安を持たず、肯定的な期待を持って行動できる力である「楽観的」、そしてもともと見知らぬ他者に対する不安や恐怖が少なく他者とかかわることを好み、コミュニケーションをとれる「社交性」の項目に着目してみると、正規社員が非正規社員よりも得点が高いことが示されていた。これについては、非正規雇用はもともと不安定な就業形態であり、いつまでも事業所内の人と思われない人間関係の希薄さや、幾度となく新しい職場を経験することによる人間関係構築の困難さがあるためだとする報告がその理由として当てはまるだろう²⁰⁾。つまり非正規社員は、

「楽観性」「社交性」が低いがために結果的に正規社員よりも困難感を高く感じている可能性がある。しかし、これらはレジリエンスの「資質的な要因」であることから、「楽観性」「社交性」が低いがゆえに正規雇用につけなかった可能性も否定できない。

V. 研究の限界と課題

本研究は、幅広い業種の若年女性労働者を対象にするためにWEB調査を採用した。しかし日常的にインターネットを利用する人が研究の対象者となった可能性がある。したがって本研究の対象とした若年女性労働者が、日常的にインターネットを利用する人に限られており、一般人口を母集団としない可能性がある。

今回は雇用形態に注目したため職種による影響を検討していない。職種ごとにストレス要因等異なると考えられることから、職種を絞り研究を実施して、職種ごとのストレス対策を講じる必要もあると考える。さらに今回の調査では、ストレスコーピングについて質問していないが、ストレスの状況と関連してストレスコーピングをどのように行っているかは、若年女性労働者のメンタルヘルス支援において重要であるため今後の研究で明らかにしていきたい。

VI. 結 論

雇用形態別に職業性ストレスの状況を見た結果で正規社員は、非正規社員と比較して、仕事のストレス要因の「量的負担」「仕事のコントロール」「働きがい」が高く、修飾要因の「上司支援」「同僚支援」「満足度」が高かった。非正規社員が正規社員と比較して高かったのは「身体的負担」であった。GHQ12における精神的健康は、雇用形態間で有意差は認められず不良ではなかった。レジリエンスは、海外の得点基準と比較して低かった。今後は若年女性労働者におけるレジリエンスを高める要因に関する分析を行い、結果を若年女性労働者のメンタルヘルス向上に活用したいと考える。

文 献

- 1) 厚生労働省：平成28年度版 働く女性の実情，<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/16b.pdf>, 2017
- 2) 下光輝一：主に個人評価を目的とした職業性ストレス簡易調査表の完成 平成11年労働省委託研究「作業関連疾患予防に関する研究」報告書，<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyo-Soumuka/0000050920.pdf>
- 3) 朝倉隆司：働く女性のキャリアとストレス，日本労働研究雑誌，**394**, 14-29, 1992
- 4) 田口要人：若年労働者におけるメンタルヘルス反応の特徴，産業ストレス誌，**17**, 43, 2009
- 5) 梅田忠敬：知的労働者におけるストレス要因に関する研究 筑波研究学園都市における大規模調査より，産業衛生雑誌，**51**, 337, 2009
- 6) 竹村祥恵：A県の中規模事業所における女性勤労者の精神的健康調査，日社精医誌，**12**, 1-12, 2003
- 7) 大谷喜美江：20代女性労働者の精神的健康の実態とレジリエンスの関係，産業精神保健，**19**(3), 188-203, 2011
- 8) 原 郁水，都築繁幸：保険教育への応用を目指したレジリエンス育成プログラムに関する文献の考察，教科開発学論集，**1**, 225-236, 2013
- 9) 厚生労働省：平成28年度労働力調査，<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2016/pdf/summary1.pdf>, 2016
- 10) Ahern, N.R., Kiehl, E.M., Sole, M.L., Byers, J. : A review of instruments measuring resilience, Issues Compr Pediatr. Nurs., **29**(2), 103-125, 2006
- 11) Wagnild, G. : A Review of the Resilience Scale, Journal Nursing Measurement, **17**(2), 105-113, 2009
- 12) Nishi, D., Uehara, R., Kondo, M., Matsuoka, Y. : Reliability and validity of the Japanese version of the Resilience Scale and its short version, BMC research Notes, 2010
- 13) 平野真理：レジリエンスの資質的要因・獲得的要因の分類の試み—二次元レジリエンス要因尺度(BSR)の作成，パーソナリティ研究，**19**, 94-106, 2010
- 14) 中西泰彬，大坊邦夫：日本語版 GHQ 精神健康調査票手引き（増補版），日本文化科学社，69-81, 2013
- 15) 越川六郎：職業生活への順応・適応，労の科学，**177**, 486-493, 1994
- 16) 河合 薫：新卒社会人の社内サポートネットワーク構造がメンタルヘルスに及ぼす影響について，日

- 健教誌, **14**(2), 71-81, 2006
- 17) 水野恵里子: 勤労者のストレス状況とメンタルヘルス支援 — 職業性ストレス感調査票を用いて —, 山梨大学看護学雑誌, **6**, 31-36, 2008
- 18) 五十嵐久人: 女性雇用者のQOLと職業性ストレスの関係 — 正規雇用と非正規雇用の比較による検討 —, *Yamanashi Nursing Journal*, **13**(2), 1-7, 2015
- 19) 高橋桂子: 職務満足が男女雇用者の転職意識に与える影響, 新潟大学教育学部研究紀要, **4**(1), 65-76, 2011
- 20) 井上まりこ, 錦谷まりこ他: 非正規雇用者の健康に関する文献調査, 産業衛生学雑誌, **53**, 117-139, 2011
- 21) NHK: プロジェクト2030 若者アンケート結果, <http://www.nhk.or.jp/shutoken/2030/series/result/>.
- 22) Monteith B., Foed-Gilboe, M.: The relationship among mother's resilience, family health work, and mother's health promoting lifestyle practices in families with preschool children, *Journal of Family Nursing*, **8**(4), 383-407, 2002
- 23) Iwata, N., Roberts, C.R., Kawakami, N.: Japan-U.S. comparison of responses to depression scale items among adult workers, *Psychiatry Res.*, **58**(3), 237-245, 1995
- 24) Iwata, N., Buka, S.: Race/ethnicity and depressive symptoms: a cross-cultural/ethnic comparison among university students in East Asia, North and South America, *Soc. Sci. Med.*, **55**(12), 2243-2252, 2002
- 25) Virtanen, M., Kivimaki, M., Joensuu, M. et al.: Temporary employment and health: a review, *Int. Epidemiol.*, **34**, 610-622, 2005