

報告

項目自己生成式職場改善ニーズ調査法 (SWING) の 現場実装

新興ヘルステック企業との共同実践を通じた課題の抽出と理論的示唆

発行：2025年3月31日

日高 友郎 (福島県立医科大学医学部衛生学・予防医学講座)

山田 洋太 (株式会社 iCARE)

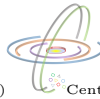
遠藤 翔太 (福島県立医科大学医学部衛生学・予防医学講座)

春日 秀朗 (福島県立医科大学医学部衛生学・予防医学講座)

増石 有佑 (福島県立医科大学医学部衛生学・予防医学講座)

各務 竹康 (福島県立医科大学医学部衛生学・予防医学講座)

連絡先：日高 友郎 (E-mail: thidakat@gmail.com)



Report

Implementing “Systematic Workplace-Improvement Needs Generation (SWING)” to Workplace

Issues and Theoretical Suggestions From
Collaborative Practice With Emerging Health-tech Company

Published: March 31, 2025

Tomoo Hidaka (Department of Hygiene and Preventive Medicine, Fukushima Medical University)

Yota Yamada (iCARE Co., Ltd.)

Shota Endo (Department of Hygiene and Preventive Medicine, Fukushima Medical University)

Hideaki Kasuga (Department of Hygiene and Preventive Medicine, Fukushima Medical University)

Yusuke Masuishi (Department of Hygiene and Preventive Medicine, Fukushima Medical University)

Takeyasu Kakamu (Department of Hygiene and Preventive Medicine, Fukushima Medical University)

Correspondence concerning this article should be sent to:
Tomoo Hidaka (E-mail: thidakat@gmail.com)

I 緒言

1 質的・量的評価の組み合わせによる 「職場改善ニーズ抽出」のニーズ

労働者の抱えている職場改善ニーズを抽出し、それを企業経営の中で適切に汲み取り改善していく試みが活発化している。その背景として、1999年6月に国際労働機関（1999）によって提唱されたディーセント・ワーク（Decent work：働きがいのある人間らしい仕事）や、2015年9月に国際連合総会において採択された持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals, SDGs）の一つである「働きがいも、経済成長も」（外務省 2024）といった、国際的な労働者権利擁護の要請がある。とりわけ日本においては人口減が加速的に進む社会情勢の中で、企業としても労働力を確保し、事業の存続を図っていく必要に迫られている事情もあり、労働者の抱えている職場改善ニーズを抽出することが、経営者にとっての関心事となっている（厚生労働省 2018）。

労働者の抱く職場改善ニーズは多様であり得るため、様々な指標や尺度が開発され、調査に用いられている。湯浅他（2019）をもとに概観すれば、日本における職場環境改善の評価指標は、身体的な健康アウトカム（筋骨格系障害の疼痛・負担）、心理社会的な健康アウトカム（職務満足感や精神的健康）、職場風土・職場文化（働きやすさの観点から見た組織資源の評価）、生産性（事業実施費用と得られる便益とのバランス）、労働災害・災害休業・職業性疾患の発生件数（腰痛罹患率・病欠日数・労働災害事故発生率等）の5種類に大別され、それぞれに対応する心理尺度や、定式化された報告様式が存在している。また労働安全衛生法改正に伴いストレスチェック制度が義務化されたことにより、2015年以降、職業性ストレス簡易調査票（厚生労働省 2017b）を用いたストレスへの気づき促進と、ストレスの原因となる職場環境の改善が進められてもいる（厚生労働省 2021）。これらはいずれも、量的研究の評価技法を用いた、職場改善ニーズ抽出の方策である。一方、既存の指標や尺度の想定を越えるニーズを、現場の労働者が抱えている可能性は常に存在する。このようなニーズを汲み取るために、質問紙の自由記述やヒアリング等の帰納的データ収集方法も用いられている（e.g., 労働政策研究研修機構 2022）。これらは質的研究の範疇に含まれる。

労働者の持つ職場改善ニーズ抽出という点で、量的研究と質的研究にはそれぞれ長所・短所がある。量的研究の着想で開発された心理尺度や質問紙は、さまざまな職場・場面に広く適用できる一般的な項目を使用している。これは長所である一方、個々の職場や労働者の固有の課題を捉えることができない可能性があるという点では短所ともなろう。また、労働者にとっての項目の「重み」（主観的な重要性）を評価しづらいという方法論的な限界もある。一例として、職業性ストレス簡易調査票においては「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」という項目があり、4件法（そうだ、まあそうだ、ややちがう、ちがう）にて充足の程度が聴取される。ある労働者がこの項目に「ちがう」と回答した場合、仕事に対する裁量や関与の低さの点で充足しておらず、職業性ストレスの上昇に寄与すると評価される。しかし、仕事の方針決定への参画に価値や関心をそもそも抱いていないのであれば、充足していないとしても「重み」は低くなり、回答した労働者本人にとっては何らストレス要因となっていないかもしれない。このように、質問項目の充足度と主観的重要性は異なる概念であり、区別すべきなのである。

他方、インタビュー等の質的研究は、労働者

の価値観や企業文化等の定量化し難い情報をもとに職場改善ニーズを見出す上で有用である。しかしその性質上、多人数を対象として情報を収集することには適していない。また、インタビューの語り口や自由記述の書きぶりは個人個人の差が大きいこともあり、データ収集と分析の様式を固定化することが難しい。質的研究においてはむしろデータ収集や分析の方法を柔軟に変容させていくことに長所があるとも言えるが、これらの技法的な弾力性が曖昧さに感じられれば敬遠される理由ともなろう。

これらの方法論上の限界を埋めるための着想を、生活の質 (Quality of Life, QOL) 評価法の一つである SEIQoL (Schedule for the Evaluation of Individual Quality of Life) (O’Boyle et al. 1992) から得ることができる。SEIQoL は後述するように、対象者の自己報告による項目生成を行うという点で質的研究の特性を有するとともに、それら生成した項目に対する充足度と重みづけを区別しながら定量評価する点で量的研究の特性を有する調査法である。さらに、このような SEIQoL の方法論的利点を生かし、職場改善ニーズ抽出のために転用開発されたものが SWING (Systematic Workplace-Improvement Needs Generation; 項目自己生成式職場改善ニーズ調査法) (Hidaka et al. 2022) である。

2 質的研究の発想から現場実装を図る：SEIQoL と SWING

SEIQoL は慢性疾患、難病、緩和ケア領域における QOL 評価方法として普及している、代表的な患者報告型アウトカム (Patient Reported Outcome, PRO) の一つである (SEIQoL-DW 日本語版事務局 2013)。前述したように SEIQoL は質的・量的研究の双方の特徴を有しており、特にそのバージョンの一つである SEIQoL-DW (DW は Direct Weighting, 直接的重みづけの意) においては QOL を構成する項目を回答者の視点で、かつ直接的に重みづけすることが可能となっている。上記 SWING は SEIQoL-DW に着想を得ている。

測定の大まかな手続きは SEIQoL と SWING で共通しているが、両者の目的の違いから、データ収集方式や教示文には違いがある。表 1 に示すように、SEIQoL が難病者のような身体活動の著しい制限に直面している回答者も想定し、丁寧な半構造化面接法を要件とし、生活の質を構成する項目を聴取するのに対し、SWING はそういった身体制限を必ずしも想定せず、Web あるいは紙面等を活用した簡便な聴取を志向する。

以下、SWING (Hidaka et al. 2022) の場合を例にその他の特徴を概観する。項目聴取については、ニーズを構成する項目 (ニーズ項目) を 5 つ、回答者が自由に挙げる形式となっている。これにより、回答者の心中にある幅広い内容を収集することができる。回答結果の抽象度は様々でありえる。たとえばどの職場でも通用するような一般的な内容があれば、特定の職場・部署に特有の内容が言及されるかもしれない。そのため、研究者は得られた記述的情報を帰納的にまとめ、

表 1 SEIQoL と SWING

特徴 (想定)	SEIQoL	SWING
目的	患者の視点に立ったケアニーズの把握。	労働者の視点に立った職場改善ニーズの把握。
対象者	慢性疾患、難病、緩和ケア受療中の患者 (身体機能に制限のある回答者を想定)。	広義の労働者 (身体機能の制限を必ずしも想定しない)。
データ収集方式	適切な面接技術に基づいた半構造化面接法を用いる。指差しや口頭等の幅広いメディアによる情報収集を可能とする構成。	Web あるいは紙面等による簡便な情報収集を志向した構成であり、必ずしも対面・面接の手続きを要しない。
項目聴取の際の教示例	「現在あなたの生活の中で、最も重要な 5 つの領域は何ですか？」	「どのような職場が働きやすい/快適ですか? 5 つ挙げてください。」
項目の評価手続き	上項で収集した 5 つの項目について、満足度を 0-100 点の幅でスコアリングするとともに、重みを全体として 100% となるように回答者に割り当ててもらう。	SEIQoL と同様である。ただし SEIQoL における満足度を「充足度レベル」(どれくらい満たされているか)、重みを「重要性バランス」(5 つの項目の重要性のバランスの状況) と呼称する。
総合評価	項目ごとの満足度と重みを乗算し、それらを合計した値を SEIQoL インデックス・スコアとして使用。	SEIQoL と同様の手続きで算出した値を SWING インデックス・スコアとして使用。

注：表中の SEIQoL の説明は日本語版 SEIQoL-DW マニュアル (大生・中島 2013) に、SWING の説明は SWING の初出論文 (Hidaka et al. 2022) に基づく。

情報の抽象度の程度を揃える必要がある。これは分析手続きとしては負担となり得る一方で、個々の職場や部署に根差した改善ニーズを浮かび上がらせることができるという利点にもなる。

項目の評価手続きにおける、充足度レベルと重要性バランスの区別は SWING の定量化手続きの特徴である。充足度レベルについては、0-100 点の幅で設定する。また、重要性バランスについては、5 つのニーズ項目の合計が 100% となるように割り振る。SWING は、帰納的なデータ収集および分析によって、職場改善の具体的なニーズを見定めた後で、充足度レベルと重要性バランスを区別して定量評価することで、個々の職場において優先度の高い／低い職場改善ニーズを特定することができる。

総合評価については、各ニーズ項目の充足度レベルと重要性バランスの値（%）を掛け合わせスコアを算出し、全てのニーズのスコアを合計してインデックス・スコアを算出する。たとえば充足度レベルが 20（点）、重要性バランスの値が 50（%）の項目であれば、「10」というスコアとなる（20 点の 50 % という計算である）。同様の計算を全ての項目について実施し、算出したスコアを合計したものがインデックス・スコアになる。インデックス・スコアは 0-100 の幅を取り、労働者が仕事や職場にどの程度満足しているかを表す総合的な指標である。インデックス・スコアを活用することで、部署間の比較も可能となり、全体的な視野から職場改善を図る手がかりが得られる。なお SWING インデックス・スコアは、SEIQoL インデックス・スコアと同様に、挙げられたニーズ項目にかかわらず分布に正規性を持つことが示唆されており、解析上の選択肢も広い（Hidaka et al. 2022）。

SWING はこのような特徴を持つため、既存の職場改善ニーズ調査法が有していた、職場固有の改善ニーズ抽出、労働者の「重み」の反映、ならびに質的調査における様式の不一貫といった方法論的弱点を克服できる。また、SWING によ

る測定結果については、充足度レベルと重要性バランスの 2 つの次元からなる散布図を活用することで、全容を一望できる。さらに、バブルプロット等の表現を活用することで、言及した人数の多さも図として描出可能であることから、現場へのフィードバックと実装の際にも高い訴求性を実現できる。SEIQoL が少人数（個人）への適用を想定しているのに対し、SWING は組織（集団）の分析を可能としており、より産業現場に適した仕様であるとも言えよう。

表 2 は、ある介護施設（介護老人保健施設）で働く職員を対象とし、SWING による職場改善ニーズ調査を行った先行研究（Hidaka et al. 2022）の結果の抜粋である。総合評価の観点でインデックス・スコアを見ると、職員 A は 26 点であるのに対し、職員 B は 92 点となっており、B の満足度が高いことがうかがえる。個人別にみると両者の相違点が明瞭である。職員 A はニーズ項目「利用者との関わり」の充足度レベルが 0 点であるのに対し、同項目の重要性バランスが 40% と高く設定されている。これは「働く上で重要視している事柄が、満たされていない」という状態、すなわち職場改善ニーズが高いことを示している。職員 A は施設利用者との触れ合い、会話、および親身な接触等の対人援助職ならではの側面を重要視している可能性があるが、現状ではそれが満たされていないのかもしれない。また、職員 A と B はともにニーズ項目に「労働環境」を挙げている。同項目の重要性バランスはどちらも 20% であるのに対し、充足度レベルの観点で A は 30 点、B は 90 点と大きく異なっており、その結果がスコア（インデックス・スコア）にも影響していると思われる結果である。同じ職場であっても、細かな職務内容や個人個人の価値観には違いがあるのが当然とも言え、そうした個別性を汲み取ることが、より良い職場づくりに繋がる可能性がある。SWING は幅広い従業員規模の事業所において適用できる。また、測定・分析する単位は、組織・部局等のま

表2 介護職員 2 名に対する SWING 測定の例

ニーズ項目	充足度レベル	重要性バランス (%)	スコア (インデックス・スコア)
職員 A			
福利厚生	60	20	12
職場の人間関係	50	10	5
利用者との関わり	0	40	0
自己成長の可能性	30	10	3
労働環境	30	20	6
			(26)
職員 B			
同僚とのコミュニケーション	90	10	9
通勤時間	95	20	19
承認欲求の充足	90	30	27
休暇・休日	95	20	19
労働環境	90	20	18
			(92)

注：表中の「労働環境」は「空調による適切な温度管理」等の物理的環境を指す。職員 A を例にスコアの計算について詳述する。スコアは充足度レベルに重要性バランス (%) を乗じることで算出される。たとえばニーズ項目「福利厚生」の充足度レベルは 60、重要性バランスは 20% となっていることから、12 点となる (60 の 20% の意)。同様の計算を各ニーズ項目に実施する。すなわち「職場の人間関係」は $50 \times 10\%$ で 5 点、「利用者との関わり」は $0 \times 40\%$ で 0 点 (ゼロに何を掛けても答えはゼロとなる)、「自己成長の可能性」は $30 \times 10\%$ で 3 点、そして「労働環境」は $30 \times 20\%$ で 6 点である。これらのスコアを合計した「26 点」が職員 A のインデックス・スコアとなる。

なお表中の情報は SWING の原典 (Hidaka et al. 2022) に基づくが、職員 B の重要性バランスの数値が合計しても 100% にならない誤記が認められたため、修正した上で掲載した。

とまり、あるいは個人の双方の形を取り得る。

SWING は、医療の分野で誕生し使用されてきた SEIQoL を、産業保健 (労働者の健康の保持増進を目指す医学・公衆衛生学の一分野であり、組織マネジメントの知見も含む) へと転用したものと言える。SWING における測定方法等は SEIQoL (SEIQoL-DW) とほぼ同等である。SWING はそこに手続きの簡略化や、図化による可視化を導入したに過ぎないとも言えるかもしれない。しかしながら、SWING は「労働者の職場改善ニーズ抽出」に必要な機能・様式を一通り備えていることから、すぐに調査実施することができる。SEIQoL に立ち戻って応用方法を検討したり、適切さを検証したり、といった手間を省くことが可能なのである。このような SWING の特徴は、特に新興企業・中小企業におけるニ

ーズ調査で効果を発揮する。

3 新興ヘルステック企業における職場改善 ニーズ抽出と現場実装の共同実践へ

保健・医療分野における近年の潮流としてヘルステック企業の興隆がある。ヘルステック (health-tech) とは、「デジタル技術とデータを使用して、予防から治療までのヘルスケアの提供、および医薬、医療機器の開発を改善・向上させる取り組み」(科学技術振興機構 2023) を指す。具体的にはモバイルヘルス・アプリケーションや、電子医療記録、遠隔医療、ウェアラブル・デバイスなど保健・医療に関する広範な領域を内包し

ており、医療の質向上、高騰する医療費の低減、ならびに医療リソースの効率的利用に寄与すると期待されている（Chakraborty et al. 2021）。日本においては、企業における労働者の健康管理を電子化し一元管理するとともに、健康リスクの高い社員の抽出や予測など、実践的な支援に繋げるための健康支援クラウド事業が展開されている例がある（iCARE 2024; 日本経済新聞 2024）。

新興ヘルステック企業の継続性には課題がある。日本におけるまとまった報告はないものの、海外においては、新興ヘルステック企業の多くは、経営上の問題を抱え、短期間のうちに事業存続が不可能な「死に体」になってしまふと言われており、その割合は98%に上るとの見解もある（Forbes 2016）。資金の問題に並んで、経営に危機をもたらす要因は人員・人材確保の問題であると言われている（Fortune 2014; Kalyanasundaram; 2021）。労働者が職場で高いパフォーマンスを発揮し、かつ定着できる環境を整えることは、新興ヘルステック企業にとっての死活問題ともなる。特に日本は超高齢社会を迎える課題先進国であることから、ヘルステック企業は、AI等の最新技術の導入のみならず、社会問題に対する感性を持ち、規制当局や異業種とのコミュニケーションに至るまでの幅広い技術・適性を有する労働者を確保し、労働者がその力量を存分に発揮する職場環境を整える必要がある（科学技術振興機構 2023; 厚生労働省 2024）。

SWINGによる調査は、このような複雑かつ動的な状況にある新興ヘルステック企業の労働者の抱く職場改善ニーズを、労働者の目線から捉えることに寄与できる可能性がある。職場改善は、労働者にとっては快適かつ力を発揮できる環境の実現に繋がるであろうし、事業者にとっては持続可能なイノベーションを生み出す組織の基盤づくりともなりうる。一方で、職場という組織・集団を変容させていく上では、抽出したニ

ズを事業者に報告するだけでなく、研究者と事業者とが協同的に改善案を考察していく対話的な姿勢が重要となる（北居 2016; 南他 2024）。

このような協同的・対話のプロセスは、新興ヘルステック企業の職場改善に資する社会実装の意義を有すると同時に、SWINGによる職場改善ニーズ調査の（ヘルステック分野への）転用可能性を検討するという学術的な意義を併せ持つと考えられる。とりわけ、保健・医療の研究においては、「実装科学」（研究から得られた知見を実践現場に組み込む方法を開発・検証する科学の一分野）の観点から、質的研究（質的手法）に対して「実装の有効性に対して洞察を得ることができる」（National Cancer Institute 2018=2022）という大きな期待が寄せられている。ヘルステック企業との協働的实践は、SWINGの持つ質的手法としての側面が、新興ヘルステック企業の職場改善ニーズ抽出においてどのように機能し（あるいは機能せず）、現場への実装へと関連しうるのかを検証する機会ともなろう。

また、前述したように、ヘルステック企業は、最新技術のみならず、社会問題に対する感性や、コミュニケーション能力など幅広い技術・適性を持つ労働者を求めている（科学技術振興機構 2023; 厚生労働省 2024）。ヘルステック企業が必要とする、このような高価値の労働者は、ヘルステック分野（情報通信業）に限らず、将来の日本社会の様々な産業において重要な人材とも言えよう。また、「新興」のヘルステック企業は、社内の労働環境整備が行き届いていない可能性があり、それ故に改善すべき点が労働者ひとりひとりにとって明瞭に立ち現れてくるとも考えられる。言うなれば、職場改善ニーズを抽出しやすい条件下にある。これらの議論から、新興ヘルステック企業との共同実践を行うことは、これからの日本社会において必要となる幅広い技術・適性を持つ労働者の有する職場改善ニーズに関する先駆的な知見を得ることに繋がると考えられる。より具体的には、業務効率化など公私を分

けるための環境整備を中心に、主体的に労働に関わることを重視する内容が職場改善ニーズとして浮かび上がると想定する。この想定は「仮説」とは異なるものの、SWINGの先行研究における介護労働者を対象とした調査結果（Hidaka et al. 2022）との対比を通じ、新興ヘルステック企業の特徴をより深く理解するための考察を行うための視座として設定するものである。

4 目的

本研究の目的は以下2点で構成される。第一に、新興ヘルステック企業における職場改善ニーズを労働者の視点から抽出するとともに、調査結果もとにした改善案を現場へと実装する際の課題を事業者（経営者）へのインタビューから検討することである。第二に、質的研究による社会貢献のあり様についての理論的考察を行うことである。

II 方法

1 研究のセッティング、研究フィールド、およびリクルート

本研究は株式会社 iCARE（アイケア）と共同で実施された。同社は法人向けの健康支援・管理クラウドシステムと専門家による人的サービスを提供する、2011年6月設立の新興ヘルステック企業であった。本研究が実施された2022年8月時点での従業員数は144名であった。

本研究の成立経緯は、第3著者とiCARE社長（最高経営責任者、第2著者）との意見交換に始まった。同社長より、iCARE社の従業員を対象としたSWINGによる調査を実施すること、な

らびに使用前後での管理職者へのインタビューを実施する許可を得るとともに、現場実装の際の課題を明確化するという研究デザインの全体像が構成された。一連の手続きは共同実践として実施された。

研究の流れを表3に示した。本研究はプレ・インタビュー（調査1）、SWINGによるニーズ調査および結果分析（調査2）、ポスト・インタビュー（調査3）の3つの調査から構成された。SWINGの結果分析の前後においてインタビューを配置することによって、SWINGの機能・性能に対する印象の変化を捉えるとともに、活用の方策をより鮮明なかたちで抽出する狙いであった。

SWINGによるニーズ調査の対象者はiCARE社従業員全員であり、有効回答した86名が最終的な分析対象となった。プレおよびポストのインタビューはiCARE社の最高経営責任者である第2著者、ならびに人事担当管理職であるX・Y、ならびに社長室付のポジションから幅広く社内の状況把握を行うZを対象として実施された。以下、第2著者、X、Y、Zを総称する際には「経営者・人事担当管理職」と記載する。

2 本研究のアプローチ／理論的背景

本研究では、プラグマティック・アプローチの理論的観点から、質的研究を基盤とした、職場改善案の現場実装のための知見を得ることを目指す。本研究における「プラグマティック」とは、Resnik（2000）に準じ、実際的な問題の解決のため、期待できる結果（帰結）の望ましさを採用すべき方針を選択する立場を指す。職場改善を実現するためにはニーズ調査だけでは不足であり、経営者・管理職の立場にある者との協働が不可欠である。さもないと、せっかく実施した調査が、労働者の不満を聴取したという「アリバイ作り」あるいは「ガス抜き」になってしまうかもしれない。快適な職場の実現は、労働者と

表3 本研究の流れ

	項目	内容	日程・場所・対象者 (または参加者)
調査1	1. プレ・インタビュー	経営者・人事担当管理職から見た、SWING に対して有する期待や、企業としての課題	日程：2022 年 8 月 8 日 場所：オンライン（ZOOM） 対象者：iCARE 社経営者・人事担当管理職
調査2	2. SWING によるニーズ調査	iCARE 社の従業員を対象とした SWING による職場改善ニーズ調査（測定に関する部分のみ）	日程：2022 年 7 月 21 日～8 月 4 日 場所：オンライン（Google フォームを用い、SWING の様式に相当する内容を聴取） 対象者：iCARE 社従業員
	3. SWING の結果分析	iCARE 社で実施した SWING の結果を、同社担当者とともに分析	日程：2022 年 8 月 31 日 場所：iCARE 社内会議室（東京都） 参加者：研究者および iCARE 社人事担当管理職
調査3	4. ポスト・インタビュー	経営者・人事担当管理職から見た、SWING によるニーズ調査結果を踏まえての、現場実装をする際の課題や改善案に関する情報整理	日程：2022 年 9 月 14 日 場所：オンライン（ZOOM） 対象者：iCARE 社経営者・人事担当管理職

注：プレ・インタビューは本来であれば SWING によるニーズ調査に先んじて実施される予定であったが、SWING によるニーズ調査の期間をある程度幅広く設定したこと、ならびに関係者の日程調整の都合から、調査に後続しての実施となった。そのため日程の表記は前後している。

事業所双方にとって共通の目標である。ニーズ調査を現場実装にまで繋げていく上でプラグマティック・アプローチが適切な方法であると考えられた。

測定について、SWING はパーソナル・コンストラクト理論（Kelly 1955; 福田・サトウ 2009）に基づいている。同理論は、ある出来事に遭遇した際に、人間はその類似点と相違点を分析し、自ら意味を構築していく主体的存在であるという立場をとる。翻って、従来の職場改善ニーズに関する調査法は、広く労働者に適用できる知見の獲得を目指してきた。この方向性は、測定においてどのような項目を盛り込むかを研究者が決定することを正当化し、労働者（回答者）に受動的な役割を与えていた。しかし個々の労働者は、パーソナル・コンストラクト理論が示すように、「自ら意味を構築していく主体的存在」であるはずである。SWING においては、回答者が自らの価値観にしたがって自由に挙げたニーズ項目を用いるが、言及されたニーズは個々の労働者の価値観を反映するとともに、それぞれに固有の意味を持つ項目であるとの前提に立つ。この前提を支えているのは、パーソナル・コンストラクト理論に他ならない。同理論の立場をとることで、労働者の視点から職場改善ニーズを帰納的に抽出するという技法の適切さが担保されよう。

以上の議論から、本研究ではプラグマティック・アプローチを採り、パーソナル・コンストラクト理論に基づいた SWING を使用することによって、研究目的が適切に達成されると判断された。

3 データ収集

SWING による調査は Google フォーム上に紙面とほぼ等価な調査票を作成し、オンラインにて実施した（日本語版紙面の例はクリエイティブ・コモンズ・ライセンス（CC BY）のもとで公開されており、本研究において添付資料として転載した）。ただし紙面版と異なり、重要性バランスについては具体的な数字の記載ではなく、10 点刻みの選択肢の中から適したものを選択する仕様とした。これは重要性バランスの測定様式の複雑さ（合計して 100%とする）から生じ得る誤回答を減らす上で有効な方法であったため採用された。SWING の手順に則り、「どのような職場が働きやすい／快適ですか？ 5 つ挙げてください」とする質問によってニーズ項目を抽出し、項目それぞれに対し充足度レベルと重要性バランスを回答者自身が評価する形式であった。同フォームの URL を記載した社内ネットワークでのメッセージを通じ、従業員は SWING によ

るニーズ調査に回答するよう依頼された。調査は匿名で実施された。調査結果となるデータは Google フォームの機能の一環として自動的に電子保存されており、スプレッドシート形式にてダウンロードし、その後の分析に活用された。

プレおよびポストのインタビューは、半構造化面接法により、オンライン（会議ソフトウェア ZOOM 使用）で実施した。第 1 著者が司会進行役を担った。どちらのインタビューにおいてもインタビュー・ガイドを作成し、確実性のあるデータ収集が可能となるよう努めた。具体的には、プレ・インタビューにおいては、「SWING は事業現場（の管理職）に何をもたらすと見込まれるか？」を主たるテーマとした。インタビューにおいては、「既存の尺度やチェックリストと比しての SWING の特徴」、「現状の業務の、あるいは職場の課題と理想の状態」、ならびに「SWING の結果はそれらの課題の解決に寄与しそうか」等の設問をもとに聴取した。ポスト・インタビューにおいては、「調査結果を踏まえての、SWING の効果、機能、活用方法はどのようなものか？」を主たるテーマとした。インタビューにおいては、「結果をもとに職場改善をする際の現場実装に向けた、アクション段階での課題」、「意外性のある回答の有無や内容」、「ニーズ調査を行うことの（経営者・人事担当管理職から見た）意義」等を聴取した。また、対話を活性化する観点から、SWING による職場改善ニーズ調査の結果をバブルプロットとして図化したものを提示しながら、インタビューを実施した。プレ・インタビューは 51 分、ポスト・インタビューは 60 分であり、参加者の承諾を得た上で、音声は ZOOM の機能により電子記録された。音声の電子記録は専門の文字起こし業者により逐語録化され、後続の分析に用いられた。

4 分析

分析に先立ち、結果の充足度レベルと重要性バランスの記載について精査した。1 件のみ重要性バランスの合計値が 100%を下回っていたケースが存在したため、重要性バランス合計値と 100 との差分をとり、その差分を均一に 5 つのニーズ項目の個々の重要性バランスに加算することで合計値が 100%となるように修正した。

SWING で測定したニーズ項目の質的分析は、対面により、研究者と iCARE 社の人事担当管理職らとの合同で実施された。参加者らはビジネスパーソンとしてのキャリアを歩んでおり、質的研究の経験者ではなかったことから、分析に先立ち、第 1 著者（心理学および医学における質的研究・混合研究法について、15 年以上の経験を有する）が、ニーズ項目を帰納的に分析するためのオープン・コーディングの手続きについて、資料をもとに概説した。作業は模造紙、付箋紙、クリップ等の一般的文房具をもとに、徐々にニーズ項目を抽象化することで進められた。対象者 86 名につき 5 件のニーズ項目が生成されていたことから、計 430 件の記述的情報が分析の対象となった。記述内容は、「感謝やあいさつを欠かさない暖かい雰囲気」といった比較的具体的なものから、「待遇」などのように抽象度の高い単語によるものまで幅広い情報量で構成されていた。このような抽象度の水準の異なるデータに対しては、徐々に、段階的に抽象度を高めるコーディング手順を採用することで、一定のまとまりとして類型化しやすくなる（日高 2019）。本研究においてもこのような手順を導入することで、分析品質の向上に努めた。最終的に、職場改善ニーズを示す 21 個のカテゴリが生成された。なお、意図不明で分類しきれなかった回答（16 件）は最終的な結果表示から除外した。

SWING によって抽出されたニーズ項目は表計

算ソフト（Microsoft Excel, version 2019 MSO）を用い、バブルプロットによって提示された。各ニーズ項目における充足度レベルの平均値、および重要性バランスの平均値を算出し、その値をもとに散布図として配置した。また、全てのニーズ項目を総合した（つまり回答者全体の）充足度レベルの平均値、および重要性バランスの平均値を算出し、基準として用いることで、各ニーズ項目が全体評価と照らしてどのような付置をとり得るか（平均値とどの程度乖離しているか）を見定めた。バブルプロットのバブルの大きさは言及数を用いて設定された。また、SWING の結果から新興ヘルステック企業に特有の職場改善ニーズを見いだすため、SWING を用いた他業種の先行研究におけるニーズ項目との異同を検証した。

インタビューの分析は、逐語録を素材とし、オープン・コーディングによってまとめられた。プレ・インタビューについては、合計 75 件の語りの断片を抽象化し、最終的に 3 つのカテゴリへとまとめた。それぞれの名称は、「SWING への期待」、「SWING の仕様と懸念」、「役員等が認識する人事上の課題」であった。ポスト・インタビューについては、合計 51 件の語りの断片を抽象化し、最終的に 3 つのカテゴリへとまとめた。それぞれの名称は、「既知の職場問題の丁寧な整理」、「労働者の個別性の発見」、「俯瞰した対策の管理的正当化」であった。プレ、ポストのインタビューはどちらも、第一著者が分析を担当し、草稿となる結果を取りまとめた後、第 2、3 著者が経営および産業保健の観点から内容やワーディングの適切さを検討し、最終的な分析結果として整理した。なお結果提示の際には、最も抽象度の高いレベルのまとまりを「カテゴリ」、その一つ手前の段階の抽象度のまとまりを「サブカテゴリ」とし、包含される語りとともに例示した。

5 倫理的配慮および利益相反

倫理的配慮について第 1 著者の所属機関の研究倫理委員会に諮り、審査の必要性を確認したところ、労働者を対象とした SWING による職場改善ニーズ調査ならびに経営者・人事担当管理職を対象としたインタビューの双方について、審査不要（個人特定に繋がる情報は含まず、職場の情報を収集する調査であるため）との返答を得た。そのため本研究においては倫理委員会による承認を得てはいないものの、SWING の回答者に対しては、回答を以て同意と見なす旨を調査の冒頭に記載し、了解を得た上で回答を求めた。また、プレおよびポストのインタビューについてはインタビューによる同意を得た上で研究を実施した。

利益相反について、本研究は iCARE 社を委託元とする受託研究として実施された。そのため、第一著者の所属機関の利益相反委員会に諮り、承認を得た（受付番号：JK141）。また、第 2 著者は、iCARE 社の最高経営責任者として同社より報酬を得ている。

III 結果と考察

1 調査 1：プレ・インタビュー

結果をコードツリー形式で提示した（表 4）。これらの結果は、「SWING は事業現場（の管理職）に何をもちたらずと見込まれるか」という主たるテーマに沿って聴取し、言及された内容を、「SWING への期待」、「SWING の仕様と懸念」、「役員等が認識する人事上の課題」としてまとめたものである。

表4 プレ・インタビューの結果

カテゴリ	サブカテゴリ
SWING への期待	個々の労働者の意見抽出による職場改善ニーズ把握
	管理リソースの的確な割り振りのための情報入手
	回答者＝労働者自身の視点・主体性の涵養
SWING の仕様と懸念	調査結果と新規性アピールによる関心の向上の余地
	重要度判定の複雑さ
	オープンクエスチョンがもたらす可能性と難易度
役員等が認識する人事上の課題	人事・管理的な見込み・予断の存在
	組織としての理想状態の曖昧さと設定の必要性
	理想状態に向けたステップの阻害要因の把握
	既存社内フレームワークとの連携とアクション

注：プレ・インタビューは本来であれば SWING によるニーズ調査に先んじて実施される予定であったが、SWING によるニーズ調査の期間をある程度幅広く設定したこと、ならびに関係者の日程調整の都合から、調査に後続しての実施となった。そのため日程の表記は前後している。

SWING への期待としては、サブカテゴリ「個々の労働者の意見抽出による職場改善ニーズ把握」に示されているように、労働者視点のニーズ抽出という本研究の主旨に適合する認識を、経営者・人事担当管理職も抱いていたことが示されていた。また、ニーズ把握することは「管理リソースの的確な割り振りのための情報入手」としての意味を有しており、実務上の貢献が期待された。一方で、「回答者＝労働者自身の主体性の涵養」に示されるように、回答者が回答に参加することによって回答者の職場改善に対する主体性が涵養され、回答者自身の成長に繋がる可能性も指摘された。これらの結果は、本研究の実施フィールドにおいて、労働者自身が職場環境改善に主体的な役割を担う視点を獲得し、経営者・人事担当管理職と共同で、より働きやすい職場環境を実現する「参加型職場環境改善」への発展が期待されていることを示唆している。参加型職場環境改善とは、事業者・労働者が主体的に産業安全保健活動に参加し、リスク低減や職場環境改善の取り組みに参画することとさ

れている（湯浅他 2019）。このような参加型のアプローチは、労働事故・災害の低減、ハラスメント予防、疲労・ストレスの軽減、労働者間の相互支援の気風の向上、さらにはワークエンゲージメント（仕事に対するやりがいや活力などのポジティブな感情）を高めるとされている（厚生労働省 2017a；吉川 2024；嶋田他 2024；川村他 2021）。このような発展性を見込んだ視点を経営者・人事担当管理職が有していたことが、職場改善ニーズ調査を実施する動機に寄与していた可能性がある。

SWING の仕様と懸念については、サブカテゴリ「オープンクエスチョンがもたらす可能性と難易度」において、ニーズ項目を聴取するための手続きがオープンクエスチョンであるために、経営者・人事担当管理職の想定を越えた内容が抽出できることへの期待が示されるとともに、回答の難易度が上がり回答率や回答品質を低下させる可能性が言及された。一例として、ニーズ項目が思い当たらない際に、回答者が安易に、一般的な内容を報告する懸念があることから、可

能な限り事前に調査の意図や意義を説明し、回答品質を上昇させる必要性があることが意見として挙がった。また、「重要性バランス」を記載するという手続きはユニークであるが故に、回答者に戸惑いや、（5つのニーズ項目の重要性バランスの合計が100%になるように割り当てる必要がある）計算ミスを誘発することがありうる。回答者に対するマニュアル整備や、体系的な補助（オンラインフォームやソフトウェアによる測定をする場合には、合計が100%になっていない場合にエラーメッセージが表示される等の工夫）が有効な対策となる旨が報告された。一方で、サブカテゴリ「調査結果と新規性アピールによる関心の向上の余地」においては、SWINGのような新しい調査法は、回答者（労働者）にとっても新鮮味があり、回答を促進するのではないかとの期待も言及された。定期的な調査要請や、単調な質問紙は、回答者にとって「調査疲れ」（回答疲れ）を誘発し、調査協力や回答品質の低下を招くという問題がある（八城 2016；高久・中村 2024）。ストレスチェック制度が開始され数年が経過する中で、定期的な調査要請が一般化しており、このような疲れが労働者（回答者）に蔓延している可能性がある。この点において、新規性ある調査方法の導入は調査協力への意識と関心を高めるメリットが事業所・労働者の双方に存在すると考えられる。

役員等が認識する人事上の課題については、サブカテゴリ「人事・管理的な見込み・予断の存在」において、経営者・人事担当管理職の視点と、一人一人の労働者の視点と食い違っており、それが予断となり、職場改善・労働環境構築の妨げになっていることへの懸念が言及された。以下に語りを例示する。

「（経営者・人事担当管理職は）組織側の、どうしても一労働者というフラットな視点で回答がもはや難しくなってしまうので、組織として求めたいもの、経営として求めたいものが出てきてしまう…（中

略）…もう感覚が鈍ってきてるところかなって感じがします。」（最高経営責任者＝第2著者）

上記の語りの中では、経営者・労働者間の認識のズレへの懸念が率直に表明されていた。労働者視点の職場改善ニーズ抽出は、このような懸念の解消・低減に資するものと考えられる。一方で、事業所の実務の面からは、サブカテゴリ「組織としての理想状態の曖昧さと設定の必要性」、「理想状態に向けたステップの阻害要因の把握」、「既存社内フレームワークとの連携とアクション」に示されるように、実践的な改善のためのプロセスと不可分なものとして、ニーズ調査を捉える必要がある。同サブカテゴリ群においては、まず組織としての理想状態を定めていく上で帰納的なニーズ調査が必要であること、理想状態に邁進するために必要な（阻害）要因を発見し取り除くこと、そして社内の既存の職場改善の取り組みを尊重し連動の方策を考えることで、効果的な職場改善の実現に繋がるという趣旨が述べられている。学術研究と企業との関わりについて、研究開発の領域においては、イノベーションを生み出していくために「研究のための研究」を脱却した協働のあり方が問われている（加藤他 2015；金子 2007）。プレ・インタビューの結果は、前述したような研究開発の領域のみならず、職場改善ニーズ調査の領域においても、研究者の参画が寄与しうる余地があることを示唆している。

総じてプレ・インタビューにおいては、SWINGが有する、帰納的な職場改善ニーズ抽出の機能に対する期待が示された一方で、その限界や実践応用についても言及があった。これらは経営者・人事担当管理職が批判的かつ実践的な視点から調査に参画していた証左であるとともに、後続の、SWINGによる調査（調査2）およびポスト・インタビュー（調査3）の内容をより深く理解するための基盤となる知見であった。

2 調査2: SWINGによる職場改善ニーズ調査

(1) 調査結果の概要

SWINGによって抽出されたニーズ項目の一覧を表5に示した。ニーズ項目は言及数の多い順に、「柔軟な働き方」から「企業が成長している」に至るまでの21件であった。

ニーズ項目をバブルプロットし可視化したものを図1に示した。図中右上から反時計回りに、第一象限は充足度レベル・重要性バランスともに高い項目（重要かつ既に満たされている）、第二象限は充足度レベルが低い一方で重要性バランスが高い項目（重要であるが満たされていない）、第三象限は充足度レベル・重要性バランスともに低い項目（重要ではなく満たされてもいない）、第四象限は充足度レベルが高い一方で重要性バランスが低い項目（重要ではないが満たされている）を意味する。したがって、第二象限

が「職場改善ニーズ」として最も注目すべき項目であることが示唆される。

第二象限に包含されたのは、「5. 組織のタテ・ヨコの透明性」、「10. 意見をする心理的安全性」、そして「21. 企業が成長している」の3項目であった。言い換えれば、残る18項目は第一、第三、第四象限に含まれており、それぞれ既に充足しているか、あるいは重要性の低い項目であった。

(2) 象限ごとの検討：第一象限

（重要かつ既に満たされている）

重要かつ既に満たされている内容を意味する第一象限には、「3. 多様性と支え合いに基づく組織風土」、「6. 良好な人間関係」、「8. コミュニケーションが活発かつスムーズ」、「9. 上司・経営層への信頼」、「12. 裁量が与えられている」、「13. 自身の貢献ができる」、「14. 困った時の相談のしやすさ」、「20. 最低限のモラルがある」が含まれた。

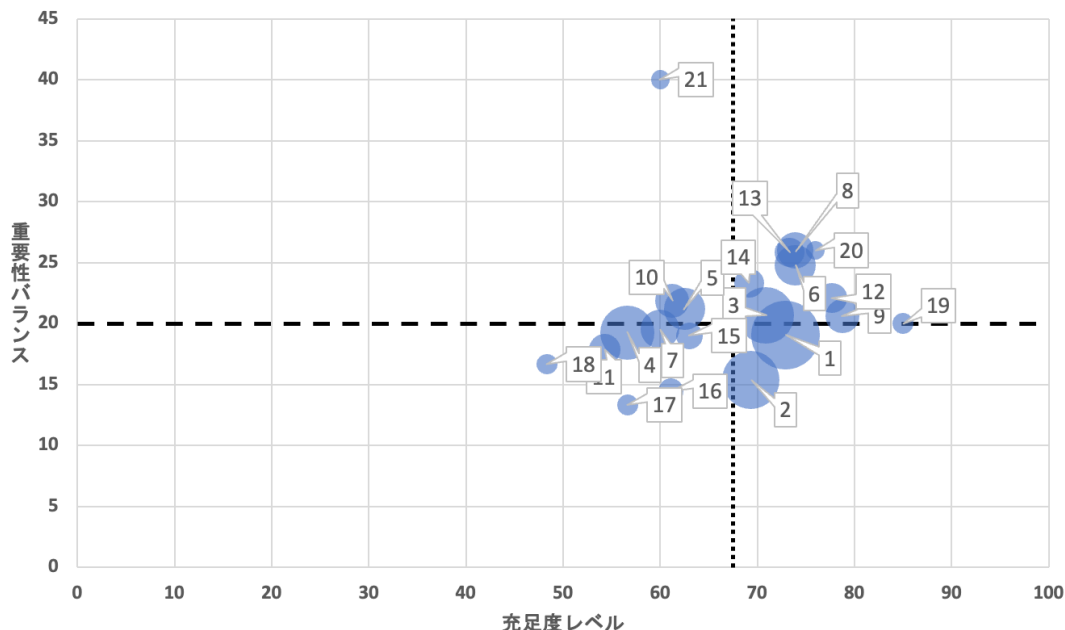
この中でも「6. 良好な人間関係」、「8. コミュニケーションが活発かつスムーズ」、「9. 上司・経営層への信頼」、「12. 裁量が与えられている」、「13. 自身の貢献ができる」、「14. 困った時の相談のしやすさ」、「20. 最低限のモラルがある」が含まれた。

表5 SWINGによって抽出された職場改善ニーズ項目

項目名称	実際の回答例（セミコロンで区切り2件を例示）
1. 柔軟な働き方 (66)	自分で働く時間や場所を選択できる；リモートワークを導入していること
2. 物理的なオフィス環境 (46)	集中できる環境（音、人との距離、フリーアドレス）；PCやSlackなどワークツールの充実
3. 多様性と支え合いに基づく組織風土 (45)	互いの成功を喜び応援し合える；多様な価値観・個性が尊重され活躍できる組織風土
4. 納得できる評価・人事制度 (41)	成果に見合った報酬；自分の努力と成果を正当に評価してもらえる
5. 組織のタテ・ヨコの透明性 (24)	情報量が管理職層と従業員の間で同等である（乖離が少ない）；他部署の動きがわかる
6. 良好な人間関係 (23)	メンバーの仲が悪いこと；プライベートを詮索されない
7. 会社の方向性が明確 (21)	組織と事業の存在意義を仲間と共有できていること；倫理が守られ、正しい事業を行うこと
8. コミュニケーションが活発かつスムーズ (18)	話しやすい同僚がいる；社員間のコミュニケーションがスムーズであること
9. 上司・経営層への信頼 (16)	尊敬できる上司がいること；管理職が多すぎない
10. 意見をする心理的安全性 (16)	建設的な議論ができる職場；弱みを共有できる心理的安全性
11. 適正な業務量 (14)	一人あたりの業務量に余裕があるくらいの職場；残業時間が少ない
12. 裁量が与えられている (13)	自分で業務計画を立てて業務を進められること；業務の裁量度合いが自分に合っている
13. 自身の貢献ができる (12)	自分が貢献できている実感を得られる；部署・自分の役割が明確になっている
14. 困った時の相談のしやすさ (12)	困った時に気軽に相談ができる相手がいる；わからないことをわからないと聞ける社風
15. 高め合える優秀な仲間 (10)	役職問わず、自分よりも優秀な人が複数名いるかどうか；職場のメンバーの士気が高い
16. 企業と業務の効率性の追求 (9)	業務の標準化・仕組み化；無駄な会議がない
17. 福利厚生が充実している (6)	給与や福利厚生が自分で満足できること；社宅制度がある
18. 教育体制がある (6)	勉強できる機会；書籍購入補助などのスキルアップに対する施策が豊富
19. 個人が成長できる (6)	自らのスキル・専門性を活かせる成長できる；仕事の中で自己の成長を感じられる
20. 最低限のモラルがある (5)	人格否定をされない；ハラスメントが無い
21. 企業が成長している (5)	事業が成長していること；企業が成長していること

注：括弧内は言及された数を示す。項目は言及数の多い順番に便宜上の数字を振り、提示した。分類されなかった項目は計16件であった。

図1 SWINGの結果のバブルプロット



注：横軸の破線は重要性バランスの、縦軸の点線は充足度レベルの平均値をそれぞれ示す。図中右上から反時計回りに、第一・第二・第三・第四象限とする（第二象限が職場改善ニーズとして最も注目すべき箇所である）。バブルの大きさは言及数と一致しており、吹き出しの数字は表5に示したニーズ項目のNo.と対応している。各象限に包含された項目は以下の通りである：第一象限は「3. 多様性と支え合いに基づく組織風土」、「6. 良好な人間関係」、「8. コミュニケーションが活発かつスムーズ」、「9. 上司・経営層への信頼」、「12. 裁量を与えられている」、「13. 自身の貢献ができる」、「14. 困った時の相談のしやすさ」、「20. 最低限のモラルがある」；第二象限は「5. 組織のタテ・ヨコの透明性」、「10. 意見をする心理的安全性」、「21. 企業が成長している」；第三象限は「4. 納得できる評価・人事制度」、「7. 会社の方向性が明確」、「11. 適正な業務量」、「15. 高め合える優秀な仲間」、「16. 企業と業務の効率性の追求」、「17. 福利厚生が充実している」、「18. 教育体制がある」；第四象限は「1. 柔軟な働き方」、「2. 物理的なオフィス環境」。なお項目19番「個人が成長できる」は重要性バランスが平均値と同値であった為、第一・第四象限の間に位置している。

ニケーションが活発かつスムーズ」、「9. 上司・経営層への信頼」、「13. 自身の貢献ができる」、「14. 困った時の相談のしやすさ」は他業種の先行研究において、働きやすさの要因として言及されているものと一致している（嶋田 2020；渡邊 2013；清水他 2009；安田 2008）。働きやすさを構成する内容について、新興ヘルステック企業においても、既存業種と同様の傾向が存在することを示唆する結果であった。

一方「3. 多様性と支え合いに基づく組織風土」においては、「多様性」に関わる言及があった。これは近年の「ダイバーシティ&インクルージョン」（女性、若者や高齢者、性的マイノリティ、外国人、障がい者等、あらゆる人材を組織に迎え入れる体制づくり）（厚生労働省 2020）に象徴されるような、労働者の背景や価値観の多様化を踏まえ、個々人が望むキャリア形成が実現できる労働市場の環境整備（内閣府 2019）への要請

に対し、一人一人の労働者もまた高い関心を示すようになってきていることの反映であるかもしれない。

総じて、第一象限の内容は先行研究における報告とも一致していた。労働者一般に通底する働きやすさの要素であるからこそ、職場改善ニーズとして言及されたと考えられる。第一象限が「重要かつ既に満たされている」項目で構成されることに照らせば、本研究のフィールドとなった事業所においては、典型的な職場改善ニーズについては一定程度の解決を既に達成していたと言えよう。

(3) 象限ごとの検討：第二象限

（重要であるが満たされていない）

重要であるが満たされていない内容を意味する第二象限には、「5. 組織のタテ・ヨコの透明

性」,「10. 意見をjする心理的安全性」,そして「21. 企業が成長している」のニーズ項目が含まれた。

ニーズ項目の「5. 組織のタテ・ヨコの透明性」および「10. 意見をjする心理的安全性」については、全体の平均値の近くに配置されており、充足度がやや低い評価となった。これら2点の項目は密接に関連している可能性がある。心理的安全性は、関連のある考えや感情について人々が気兼ねなく発言できる雰囲気であるとされる(Edmondson 2012=2014)。心理的安全性の高い集団は、低い離職率と高い労働パフォーマンスを発揮するとの知見もあり、また個人の心理的安全性を高めていくことが組織・集団全体の心理的安全性向上に大きな影響を与えともされている。(国分 2021)。心理的安全性を高める要素の一つは、何を尋ねても大丈夫とする話しやすさの醸成にあり、具体的には傾聴や、報告自体を(内容とは切り分けて)褒めることが重要とされている(石井 2020)。本研究フィールドにおいては、心理的安全性を高めることによって、管理職の方針や他部署の動きを尋ねることが容易になれば、その結果として「5. 組織のタテ・ヨコの透明性」も改善される期待が持てよう。

「21. 企業が成長している」は全項目の中でも、重要性バランスの高さが特徴的であった。すなわち、この項目に言及した回答者にとって重要であるという重みを表現している。当該カテゴリにおいては、自分自身の成長ではなく、自分が属する「企業」に焦点が当たっていることに特徴がある。ベンチャー企業は一般に先行きが不透明であり、経営の過程において業務の内容や方針に変化が生じやすい条件下にあるため、組織の構成員である労働者に組織アイデンティティ(組織とは何者であるのかについての構成員としての集合的な理解)に危機をもたらす可能性がある(平澤 2013)。回答者が企業の「成長」に言及したことは、この点に関連している可能性がある。すなわち、成長企業であることこそが個々

の労働者にとって、持続的な勤務を動機づける要素の一つである可能性がある。企業の成長を感じることができない状態は、労働者にとって自分自身の成長の予感を低減し、結果、労働者の(早期)離職に繋がるとの指摘もある(井上 2022)。この指摘に照らせば、勤務先企業が成長するというニーズは本研究のフィールドだけでなく、より広く新興ヘルステック企業に適用可能であるかもしれない。順調な経営こそが、人材を繋ぎとめ、働きやすい職場環境を実現するという示唆のある結果であろう。

総じて、第二象限の内容は、本研究フィールドにおける「働きやすさ」として、「透明性」や「心理的安全性」に象徴されるようなコミュニケーションならびに雰囲気づくりが課題であることを示していた。また、企業の成長に関する内容から、企業経営そのものを好調に保つことが、労働者にとっての働きやすいと感じられる職場の実現に繋がる可能性を示唆している。

注意すべき点として、第二象限の内容は「重要であるが満たされていない」という解釈の他に、「満たされていないため重要である」とも解釈できる余地がある。すなわち、現状では充足されていないニーズであるからこそ(本来はそれほど重要ではないにもかかわらず)魅力的に映り、その結果として重要性が高く感じられているという理路である。したがって、第二象限で出現した項目に対しては、改善施策に対する労働者の感想を聴取する等の形で、労働者側の認識を注意深く把握していくことで、実質的な重要性ならびに適切な改善施策の方向性を検証することが必要と考えられる。なお、このような解釈の両義性は後述する第四象限にも同様に見られる。

(4) 象限ごとの検討：第三象限

(重要ではなく満たされてもいない)

重要ではなく満たされてもいない内容を意味する第三象限には、「4. 納得できる評価・人事制

度」、「7. 会社の方向性が明確」、「11. 適正な業務量」、「15. 高め合える優秀な仲間」、「16. 企業と業務の効率性の追求」、「17. 福利厚生が充実している」、「18. 教育体制がある」のニーズ項目が含まれた。

これらの項目は、対極にある第一象限と同様に、先行研究において検討例がある。いずれも一例であるが、「4. 納得できる評価・人事制度」および「7. 会社の方向性が明確」の項目については労働者の納得感や公平・公正感の観点から（高橋 2001；山岸・豊増 2009）、「11. 適正な業務量」についてはメンタルヘルスとの関連から（嶋田他 2024）、「15. 高め合える優秀な仲間」については「同僚性」の構成概念の検討から（後藤 2016）、「16. 企業と業務の効率性の追求」については働き方改革の中心的な方策の観点から（竹内 2023）、「17. 福利厚生が充実している」については労働者側からみた就業条件やウェルビーイングとの関連から（齋藤 2022）、そして「18. 教育体制がある」については早期離職予防の観点から（木曾・岩本 2022）、知見の蓄積がなされている。

総じて、第三象限の項目は、労働一般に通じる内容が多く見られた。また、「重要ではなく満たされてもいい」という性質の故に、企業側としては改善の優先順位は低くなるかもしれない。新興企業が割り当てることのできるリソースは一般に限られており、より重要性の高い職場改善ニーズに着目し、その解消を図ることは合理的な選択であろう。

（5）象限ごとの検討：第四象限

（重要ではないが満たされている）

重要ではないが満たされている内容を意味する第四象限には、ニーズ項目のうち「1. 柔軟な働き方」および「2. 物理的なオフィス環境」の2件が含まれる。

これらの項目が、「重要ではないが満たされて

いる」という意味合いを持つ第四象限に含まれたことは特筆すべきである。解釈の方向性は2通り存在する。第一に、象限図の意味合い通り、労働者にとって「重要ではないが満たされている」項目として解釈するケースである。この場合、労働者が重要視していない内容を企業側が提供していることになる。第二に、「満たされているため重要ではない」と労働者が感じているケースである。この場合には、労働者にとって重要「であった」職場改善ニーズに対して、既に企業側が解消を実現している（故に重要性バランスが低く、かつ充足度レベルは高く評価された）ことになる。

本研究においては、第二のケースとして解釈をしたい。解釈の補助線となるのは、バブルプロットのバブルの大きさである。ニーズ項目の「1. 柔軟な働き方」および「2. 物理的なオフィス環境」は、最も言及数の多かった項目である。したがって、職場改善ニーズを問われた際に、多くの回答者が想起した内容であったと言える。また、本調査の実施された2022年は新型コロナウイルス流行による社会的混乱が続いていた時期であり、この時期は、リモートワークや仕事場所・時間に対する裁量の要求が、日本社会の労働者の間で強く存在した（一守 2021）。これらの点から、ニーズ項目の「1. 柔軟な働き方」および「2. 物理的なオフィス環境」は既に解決が図られている職場改善ニーズの要素であるがために、第四象限に配置されたという解釈が妥当であると考えられる。翻って、第四象限の解釈においては、含まれる項目が本当に不要なものであるのか、それとも充足しているために重要性バランスが低く評価されたのかを慎重に解釈する必要がある。後者の場合、本研究の結果を例とすれば、「1. 柔軟な働き方」および「2. 物理的なオフィス環境」の整備を軽視することは、労働者にとって職場への不満を増す結果となる危険がある。

総じて、第四象限においては「重要ではないが

満たされている」とも、「満たされているため重要ではない」とも解釈できる両義的な内容が含まれることが示された。SWING の仕様上、第四象限に両義的な内容が含まれることは避けたい。追加的な調査を実施する等の方法で、状況のより正確な理解を試みることも選択肢の一つとなろう。

(6) SWING を使用した先行研究との異同、 ならびに小括

本研究のフィールドは新興ヘルステック企業という一形態であった一方、SWING を通じて抽出された職場改善ニーズ項目は、労働者一般に通じる内容が多く含まれていた。本研究の結果から、新興ヘルステック企業労働者の特徴を捉える視点を引き出すためには、他業種にて実施された SWING 調査との異同を検証することが有効であると考えられる。

SWING の初出論文においては介護労働者を対象とした調査が実施されており、その際には 21 項目が抽出されていた (Hidaka et al. 2022)。この先行研究と本研究の異同を対比的に整理したものを図 2 に示した。ニーズ項目が帰納的なコーディングによってまとめられる都合上、言葉の表現は必ずしも一致しないが、ほぼ同様の意味と考えられる項目と、特徴的な項目とに分けることができる。先行研究においては、「10. 利用者との相互作用」、「11. 業務における法令遵守」、および「12. スタッフの人数」の 3 件が、本研究においては「3. 多様性と支え合いに基づく組織風土」、「10. 意見を述べる心理的安全性」、および「16. 企業と業務の効率性の追求」の 3 件が、それぞれ特徴的な項目であると推定された。

先行研究において挙げたニーズ項目は、調査対象者が介護労働者であったこと、ならびに勤務先が介護事業所であった事実を反映していると考えられる。ニーズ項目の「10. 利用者との相互作用」は対人サービスである介護労働にお

いて、利用者とのやり取りや触れ合いを労働者が重視していることを示している可能性がある。また「11. 業務における法令遵守」および「12. スタッフの人数」については、介護事業所に対する法的な要請や、人手不足から来る業務量の偏りを解消したいというニーズを表しているのかもしれない。

本研究の緒言で述べた、新興ヘルステック企業においては「業務効率化など公私を分けるための環境整備を中心に、主体的に労働に関わることを重視する内容が職場改善ニーズとして浮かび上がる」という視座をもとに、より深く考察したい。本研究では、先行研究で言及された「10. 利用者との相互作用」、「11. 業務における法令遵守」、「12. スタッフの人数」の項目は言及されなかった一方で、多様性・心理的安全性・効率性の語を含む項目が特徴的に抽出された。新興ヘルステック企業においては、近年の労働情勢において重視されるダイバーシティを重視し（多様性）、職場における伝統的な上限関係や曖昧な発言権に対する忌避感を持ち（心理的安全性）、無駄をなくした効率的な労働を実現していることを（効率性）、「働きやすさ」の構成要素として位置づける労働者が多いのかもしれない。これらの中でも「効率性」に関連する内容は、緒言で設定した視座とも共通する内容であると言えよう。新興ヘルステック企業は業務の進め方が確立されておらず、かつ流動的であるが故に、このような「効率性」に関する改善の余地があり、それがニーズとして抽出された可能性がある。翻って、先行研究のフィールドであった介護事業所においては、職員の配置人数、提供するケア業務の内容や時間等について法令あるいはガイドラインによって定められている箇所があり、それ故に改善の余地が少なく、「効率性」がニーズとしては挙がって来なかったと考えられる。

本研究は単一のフィールドにおいて実施されており、調査結果の転用可能性に対しては慎重な議論が必要である。しかし少なくとも、調査

図 2 先行研究における SWING 調査で抽出された項目例および対応関係

新興ヘルステック企業労働者（本研究）	対応関係（線付け）	介護事業所労働者（先行研究）
1. 柔軟な働き方	●	1. 業務量のバランス
2. 物理的なオフィス環境	●	2. 福利厚生
3. <u>多様性と支え合いに基づく組織風土</u>	●	3. 同僚とのコミュニケーション
4. 納得できる評価・人事制度	●	4. 通勤条件
5. 組織のタテ・ヨコの透明性	●	5. 承認欲求の充足
6. 良好な人間関係	●	6. 仕事の柔軟性
7. 会社の方向性が明確	●	7. 休日
8. コミュニケーションが活発かつスムーズ	●	8. 人間関係
9. 上司・経営層への信頼	●	9. 情報共有体制
10. <u>意見ををする心理的安全性</u>	●	10. <u>利用者との相互作用</u>
11. 適正な業務量	●	11. 業務における法令遵守
12. 裁量を与えられている	●	12. <u>スタッフの人数</u>
13. 自身の貢献ができる	●	13. 人事評価
14. 困った時の相談のしやすさ	●	14. 物理的・心理的ハラスメント対策
15. 高め合える優秀な仲間	●	15. 自己成長の可能性
16. <u>企業と業務の効率性の追求</u>	●	16. 職場の信頼関係
17. 福利厚生が充実している	●	17. やりがいのある仕事
18. 教育体制がある	●	18. 給与
19. 個人が成長できる	●	19. 組織のゴール／目的の共有
20. 最低限のモラルがある	●	20. 信頼できる人の存在
21. 企業が成長している	●	21. 労働環境*

注：近似していると考えられた項目を線付けし、対応関係を示した。対応関係が見られなかった項目は、それぞれの研究において特徴的であったニーズ項目である（下線）。

先行研究におけるニーズ項目の和訳は第一著者による。表記の順番は出典（Hidaka et al. 2022）と一致させ番号を振った。コーディングの過程においてどのような内容を含めるかは帰納的に決定されるため、先行研究と本研究におけるニーズ項目間の対応関係は 1 対 1 には必ずしもならず、複数の内容に跨るケースがあった。

*ここでの「労働環境」とは空調整備など物理的な環境を指す。

フィールド・対象者の固有の特徴的な職場改善ニーズについては、他業種と区別可能なかたちで抽出し得た。また同時に、SWING の技法そのものは、先行研究において検証された介護事業所のみならず、本研究の対象であった新興ヘルステック企業に対しても問題なく適用可能であることを明瞭に示すことができた。職場改善ニーズ調査は、結果を現場に返してこそ意味があるという観点から見れば、個々の事業所や個々人の特徴を捉えることのできる SWING には、質的研究の社会実装・現場実装としての有用性があると考えられる。

3 調査 3：ポスト・インタビュー

ポスト・インタビューの結果を表 6 に示した。これらの結果は、「調査結果を踏まえての、SWING の効果、機能、活用方法はどのようなものか」をテーマとして聴取した内容を反映しており、全体として「既知の職場問題の丁寧な整理」、「俯瞰した対策の管理的正当化」、「労働者の個別性の発見」の 3 点にまとめられた。

(1) 「既知の職場問題の丁寧な整理」カテゴリ

「既知の職場問題の丁寧な整理」は、4つのサブカテゴリを有している。それぞれ以下のように概観できる：「カテゴリ同士の連動性に注目した職場改善のヒント」は、カテゴリ間の順序性や因果性に注目することで効果的な職場改善に繋がるのではないかと趣旨；「個人と会社の間にある「部局」単位での職場改善ニーズ抽出の有効性」は、SWINGの結果を現場実装をする上で個人／全社の間の単位である部局での検討が有効であるとの趣旨；「意外性ではなく納得感に基づいた現場実装」は、SWINGの結果は意外性よりも納得感を得られるものであるとの趣旨；「分析方法のオプションと分析視角を提示する研究者の役割」は、調査・分析結果のどこに注目すべきかという選択肢と視点を提供するかたちで研究者に対するコミットメントを要請する内容であった。また、同サブカテゴリには生成AIの

使用など分析方法の簡略化に関する関心も含まれた。

当該カテゴリの結果は、新興ヘルステック企業の経営者・人事担当管理職におけるSWINGに対する有用性の認識を表している。すなわち、SWINGの有用性は結果の新規性というよりもむしろ、既知の職場問題を丁寧に洗い出し、かつ体系的に抽出できることから生まれる納得感として見出されている。経営者・人事担当管理職の目標は、調査から得られた示唆に基づき職場改善の実践を行うことであり、その意識はカテゴリ同士の連動性への注目や、部局単位での取り組みへの言及からも明らかであろう。研究者に対する分析選択肢と視角の要請は、こうした取り組みをより効果的に実施していくためにこそ求められていると言えるかもしれない。以下の語りは、SWINGの結果がある程度は想定内であった一方で、職場改善のためのヒントを見いだすことができたという人事担当管理職の認識を示す。

表6 ポスト・インタビューの結果

カテゴリ	サブカテゴリ	説明
既知の職場問題の丁寧な整理	カテゴリ同士の連動性に注目した職場改善のヒント	SWINGの結果から、ニーズ間の順序性や因果性に仮定的に注目することで、既知の職場問題であったものをさらに丁寧に理解することに繋がる。
	個人と会社の間にある「部局」単位での職場改善ニーズ抽出の有効性	職場改善ニーズの充足にあたり、全社に限らず部局・部署の単位で取り組むことが、労働形態や内容に即しているという点で重要であり、その課題発見のためにSWINGが有効である。
	意外性ではなく納得感に基づいた現場実装	SWINGは測定方法に回答者なりの重みを活用できるというユニークさがある一方で、結果として生成された内容は管理職の視点から見ると想定内のものも多いことから、「意外性よりも納得感」の観点から現場実装に活用できるかもしれない。
	分析方法のオプションと分析視角を提示する研究者の役割	研究者に対しては、分析方法そのものよりも、分析方法のオプション（例：帰納的コーディングを生成AIで簡略化する）や、分析視角（5つの項目のうち筆頭の項目に注目するなどの分析上の切り口）の提案を求めたい。
俯瞰した対策の管理的正当化	事業成長しゆく営利企業として避けられない社員負担	新興ヘルステック企業という性質上、事業成長を求めていく中で避けがたく発生する社員負担（例：業務量の多さ）が存在することは前提として、その上で、配置・待遇などの対策による改善を図ることが現実的である。
	マネジメントの「現実」に即した改善案の見通し	重要度バランスが低く評価された項目であったとしても、労務管理上の優先順位が高い項目は存在しうることから、内容を精査し優先順位を明確にした上で、企業・労働者がともに生産的であるためのマネジメントの方策を考える必要がある。高い実績を出すハイ・パフォーマンス社員への待遇のあり方も検討する必要がある。
	一労働者では見通せない長期的・縦断的な展望に基づいた対策	一労働者の立場からすれば数年先の企業の状況を見据えることは難しいのが当然であり、そうした将来的な方向性の提示や施策の実施は、職場改善における経営陣の役割であるとともに、責任でもある。
	結果に一喜一憂しない心構え	調査結果の中には、ナンセンスあるいは企業レベルでは改善が非常に困難な内容が含まれていることもある（例：会社の位置の変更を希望する、ベンチャー企業であるにもかかわらず安定性を求める等）ため、内容を冷静に受け止め、考慮すべき項目を精査することが重要である。
労働者の個性の発見	生の語りに立ち返る重要性	分析手続きにおいては抽象化することで全体像が見える一方で、失われる情報も存在することから、具体的な記述の中身を確認することで、一人一人の労働者の考えを知ろうとする姿勢と立場が、経営陣にも求められる。
	個性性を尊重する働き方への示唆	「働きやすい職場」に従業員がどのように解釈しているかを見ることによって、これだけの個性とバリエーションがあることへの気づきが得られ、（限度はあるにせよ）一つ一つの声から職場改善を図っていく上での示唆がある。

「僕的には意外だなと思ったのが、やっぱりオフィス環境とかの物理的な作業環境みたいところの回答が結構多かったっていうところだ。（中略）回答全体的には会社として強みにしてるというか、カルチャー的な人とのコミュニケーションとか、人との関係みたいところの数値が大きくなってるとか、相対的に見ると充足度が上がってるっていうところは、結構サーベイとして、サーベイがその会社の状況っていうところをしっかりと映し出してるというか、しっかりアウトプットできてるのかなっていうところで、かなり納得感のある結果ではありました。」（Z：「意外性ではなく納得感に基づいた現場実装」サブカテゴリ）

特に本研究においては、SWINGで抽出された項目の多くは労務管理に関するものであった（例として「1. 柔軟な働き方」は雇用条件や社内規定に依存するものであるし、「2. 物理的なオフィス環境」の整備は管理部門の役割であろう）。このような労務管理に関する職場改善上の課題は、管理職主導での解決を図るべきであるとされている（小林 2021）。本研究のフィールドにおいては、対応をすべき立場の者が適切な認識を有していたと言える結果であるが、他フィールドにおいてSWINGによる調査を実施する際には、注意が必要であるかもしれない。SWINGの調査結果の中で労務管理にかかわる項目を抜粋あるいは強調し、企業側に伝えるなどの工夫があれば、職場改善案の現場実装が促進されるものと期待される。

（2）「俯瞰した対策の管理的正当化」カテゴリ

「俯瞰した対策の管理的正当化」は4つのサブカテゴリを有している。それぞれ以下のように概観できる：「事業成長しゆく営利企業として避けられない社員負担」は新興ヘルステック企業という性質上、長時間労働等の望ましくない

事態が避けがたく発生することを踏まえた上での対策を講じる必要があるとの趣旨；「マネジメントの「現実」に即した改善案の見通し」は、SWINGの結果を鵜呑みにするのではなく、マネジメントの観点から必要なことを行っていくべきとの趣旨；「一労働者では見通せない長期的・縦断的な展望に基づいた対策」は、数年先を見越した長期的な方向性は経営陣が提示する責任があるとの趣旨；「結果に一喜一憂しない心構え」は、SWINGの結果には改善困難あるいは不可能な内容が含まれていることもあるため、内容を精査し、対処を決めていくべきとの趣旨であった。

当カテゴリの結果は、労働者の職場改善ニーズを帰納的に収集する一方で、企業の存続と発展という観点から、ニーズの全てを叶えることは不可能（あるいは不適切）であり、経営者・人事担当管理職主導による改善実践が必要となることを示している。つまり、場合によっては現場の労働者の要求ではなく、マネジメントの必要性から、俯瞰した対応が正当化される点を強調するカテゴリである。ここには労働者と管理職の間で葛藤が生じる余地がある。例として、鈴木・金間（2021）はイノベティブな組織を構成するためには、「個々の違いが尊重され、公正に扱われている」という知覚が必要である一方、そのような知覚とインセンティブとの両立が容易ならざる課題であると述べている。高いパフォーマンスを発揮した労働者にインセンティブが生じることは組織活性化において重要とも言えるが、特定の労働者にインセンティブが提示されることは、公正感を低減する可能性がある。そのため労働者と管理職の間に葛藤が生じる、というわけである。この対策については、企業ごとの方針に依る外にないが、本研究のフィールドにおいては、高いパフォーマンスを発揮した労働者に対する報いを検討することが、人事担当管理職の役目であるとの認識が語られていた。

「どうしても組織運営上、ハイパーフォーマーというか、そういった人たちがどうい

うふうに思ってるのか、どういうふうに考えてるのかみたいのところって、多少、グラデーションをつける必要がどうしてもあります。そういった人たちの職場や待遇に対する要望については、SWINGで抽出された5つの項目以外でも、ちゃんと捉えていきたい。これができるかどうかはさておきですけども、人事的に組織的に活性化させていくためには、その要望も多少聞きたいっていうふうに思ってます。」(Y:「マネジメントの「現実」に即した改善案の見通し」サブカテゴリ。文意を明確にするため一部言葉を補った)

SWINGの結果は実施する組織によって様々に変わり得るが、結果に基づいた職場改善案の考案と実装において、経営者・人事担当管理職だからこそ提示できる視点と、負える責任があることは、企業間に通底するものと思われる。一般に企業の管理職においては、この30年間ほどの間で、以下3点の役割変化があったとされる(坂爪 2020)。第一に人事施策の運用の責任増大、第二に部下とのコミュニケーションが配慮を伴う双方向の対話へと変化したこと、第三に業務上の負荷や葛藤の高まりである。職場改善ニーズの調査、改善案の考案、そして現場実装への対応は、管理職にとって上記に並ぶ新たな業務上の負担となりうるかもしれない。管理職にとっての「働きやすさ」を把握し、健康的かつ継続的な就労を可能とするような支援を考察することもまた、今後の課題となろうが、その際にもSWINGは有効に使用しうる。産業保健の分野では産業医や産業保健師といった医療専門職を健康支援スタッフとして企業内に配置することがあるが(厚生労働省 2023)、これらの医療専門職が面談等を行う際にSWINGを用いた面接と個人へのフィードバックを図ることは、その一助となるかもしれない。

(3)「労働者の個別性の発見」カテゴリ

「労働者の個別性の発見」は2つのサブカテゴリを有している。それぞれ以下のように概観できる:「生の語りに立ち返る重要性」は抽象化した内容だけでなく具体的な記述に立ち返り、内容を検証することが組織の施策を考察する上で重要との趣旨;「個別性を尊重する働き方への示唆」は、労働者一人一人の視点を知ることによって個別性を踏まえた職場改善案に繋がるのではないかととの趣旨であった。

当カテゴリの結果は、個別性を尊重する働き方が求められている時勢の中、生の記述に立ち返ることが労働者の意図や志向を理解することに繋がり、さらには個々の労働者の高いパフォーマンスと企業としての成長にも繋がるという経営者・人事担当管理職の認識を示している。このような、個々の労働者の見解は経営者・人事担当管理職にとって「発見」的な面白さをもって迎えられた。

「すごい面白かったなと思っているところで言うと、例えば、16番目、会議と業務の効率性を追求するとか、組織の縦横の透明性がある5番目とか、こういったものってのは実はこういう具体的な話としてはこれまで上がったことあんまないんですよね。なのでそういった意味での何かわからなかったと言ったらあれかもしれないけど、包含されすぎていてあまり見えなかった詳細の部分がこういったところで見えるっていうのが非常に面白いなというところは思いますね。」(最高経営責任者=第2著者:「生の語りに立ち返る重要性」サブカテゴリ)

上記の語りにおける、「何かわからなかったと言ったらあれかもしれないけど」との表現は、薄々存在を感得してはいたけれども言語化には至っていないようなニーズが存在しており、

SWING はその可視化に貢献できたことを示唆している。SWING はバブルプロットを用いた全体像の描出が可能であるばかりでなく、個別の記述に立ち返ることも想定に含めている。質的研究においては具体的存在としての人間を研究対象とするが、具体性は「知恵」と「驚き」という2つのかたちで、人や社会にインパクトを与えうるとされる（日高 2018）。労働者による個別の記述は、集合化・平均化では失われるリアリティを帯びており、その内容は経営者・人事担当管理職にとって時に驚きをもって迎えられとともに、職場改善施策のヒントとなる知恵をもたらすのかもしれない。

IV 総合考察

本研究の目的は、第一に、新興ヘルステック企業における職場改善ニーズ抽出ならびに調査結果を現場へと実装する際の課題検討、第二に、質的研究による社会貢献のあり様についての理論的考察を行うことであった。これらの目的の達成のため、本研究では3つの調査（プレ・インタビュー、SWING による調査、ポスト・インタビュー）により、企業労働者・経営者双方の認識を明らかにした。

1 第一の目的：SWING の結果と見えてきた課題

第一の目的について、本研究において対象とした新興ヘルステック企業の労働者においては、先行研究との異同の検証を経て、「3. 多様性と支え合いに基づく組織風土」、「10. 意見をjする心理的安全性」、および「16. 企業と業務の効率性の追求」の3件が特徴的なニーズ項目として見出された。個別の職場の特徴を抽出することを狙いとした SWING の結果について、どこまで

転用できるかについては慎重な議論が必要である。しかし少なくとも、新興ヘルステック企業をフィールドとし、職場改善ニーズ調査を実施する上で、SWING は方法論として適切に機能していた。

プレとポストのインタビューを関連づけながら、SWING に対する経営者・人事担当管理職の認識と評価から考察を加えたい。実装上の課題については以下の2点にまとめられる。

課題の第一は、後知恵バイアスへの対処である。プレ・インタビューにおいては、SWING への期待として労働者の視点を把握したいという思いが語られていたことに加え、役員等が認識する人事上の課題として人事・管理的な予断があり適切な職場改善ができていない危惧が語られていた。これらの点について対応するように、ポスト・インタビューの「既知の職場問題の丁寧な整理」カテゴリにおいては「新規性はないかもしれないが納得感がある」旨が、また「俯瞰した対策の管理的正当化」カテゴリにおいてはマネジメントの観点から、労働者の提示したニーズを鵜呑みにするのではなく、現実に沿った展望の中でニーズ解消を図る必要がある旨が語られた。言うなれば、今回の調査結果は「想定内」の内容であると位置づけた上で、現実的な改善策を立てる必要があるという企業側の認識が示された。

注意を要するのは、このような認知的プロセスが後知恵バイアス（結果を知った後に以前から知っていたと認識すること）を強化するものとなる可能性である。もしそうなれば、ニーズ調査による新規性は乏しいものと感じられ、意思決定者の解釈や選択肢が狭まってしまう（つまり、本当に労働者が望んでいる職場改善ニーズを矮小化してしまう）リスクが生じる（米田 2023）。この点については、経営者自身がポスト・インタビューの「労働者の個別性の発見」カテゴリで言及したように、生の語りに触れる面白さを基盤として、常に具体的な記述に立ち返る姿勢が重要となろう。ここで言う「面白さ」は

単に愉快であるというだけでなく、プレ・インタビューで言及された人事・管理的な予断を打破するような発見へと経営者・人事担当管理職を助勢するものである。SWING の実施においては具体的記述内容を精査すること、あるいは必要に応じて労働者に対するヒアリングを行うことを通じ、面白さを備えた分析手続きを組み込むことが、職場改善案の現場実装にも必要であるかもしれない。

課題の第二は、SWING の調査方法にまつわる独特な部分、すなわち重要性バランスの設定の分かりづらさ、ならびにニーズ項目の質的分析の難しさである。プレ・インタビューにおいては、SWING の仕様と懸念におけるサブカテゴリ「オープンクエスションがもたらす可能性と難易度」の中で、両方とも指摘されていた点である。ポスト・インタビューにおいても同様に、「既知の職場問題の丁寧な整理」カテゴリの、「分析方法のオプションと分析視角を提示する研究者の役割」サブカテゴリにおいて、生成 AI 等を用いた簡略化への意見が述べられていた。

まず、重要度バランスの設定（5つのニーズ項目の合計値を 100%とする）については、それほど懸念する必要はないかもしれない。「方法」セクションに記載したように、本研究の対象者 86 名のうち、同箇所の記載にミスがあったのは 1 件に留まっていた。したがって割合としては約 1.2%となり、全体像の把握という点では些細なものとなる可能性もある。また、本研究では匿名調査の形式を採用したが、顕名調査の場合は回答者へと遡ることが可能であり、その際には回答者に修正を依頼するという手段もあり得る。いずれにせよ、SWING の特徴の一つである重要性バランスの測定は十分に可能であると考えられる。

他方、ニーズ項目の質的分析については課題が残っている。質的データを生成 AI によって分析（分類）する手法は、現在、その効果や可能性が検証されている。平綿他（2024）は、生成 AI の

代表的サービスである ChatGPT を使用した場合と、質的研究の熟練者が分析をした場合との比較を通じ、ChatGPT は全体をまんべんなく要約するのに対し、熟練者は興味深い点にフォーカスするという分析上の特徴を明らかにしている。上記平綿らによる報告における熟練者の特徴は、本研究において経営者・人事担当管理職から研究者の役割として要請された、「分析視角（5つの項目のうち筆頭の項目に注目するなどの分析上の切り口）の提案を求めたい」（表 6、「分析方法のオプションと分析視角を提示する研究者の役割」サブカテゴリの語り例）の内容に通じている。すなわち、経営者・人事担当管理職の関心は、質的分析技法ごとの違いや学術的な妥当性の議論（質的研究においては妥当性の概念を用いず、credibility や transferability 等を採用する場合もある（能智 2019））にあるとは限らず、いかに現場での実装に有意義なアイディアを得ることができるかに重きを置いている。分析は生成 AI による「要約」止まりであったとしても、フォーカスすべきニーズ項目や、回答上の特徴・傾向等の情報が併せて提示されるならば、実務に対する示唆を得ることができるかもしれない。それは歓迎すべきことなのである。研究者は分析視角について提案することはできたとしても、職場改善案を的確に提示することは必ずしも得意ではないかもしれない。その際には企業側の担当者と共同で効果的な施策を考察する必要がある。分析の簡略化と、実務への示唆とを両立する上で重要となる箇所である。

2 第二の目的：質的研究による社会貢献のあり様についての理論的考察

本研究においては、新興ヘルステック企業との共同研究という形式をとり、研究者と企業経営者・人事担当管理職とがともに意見を出し合いながら、分析ならびに職場改善案を検討する

機会を得た。当然ながら、本研究のフィールドであった企業の内部事情について、研究者はほぼ無知であったのに対し、経営者・人事担当管理職が圧倒的に多くの知識と経験を有していた。このような状況下で、研究者の一方的な解釈を述べるだけであれば現場実装不可能な、それどころか現場業務の妨げとなるアイデアを披歴する恐れもある。では、研究者の役割が分析結果の提示だけかと言えばそうではない。繰り返し述べてきたように、新たな分析視角の提案など、研究者が担うべき役割は存在している。重要なのは、このような研究者の役割に対する示唆が、研究者と研究対象者（経営者・人事担当管理職）との対話を通じて得られた点である。SWINGは充足度レベルと重要性バランスからなる散布図（バブルプロット）を描出することによって、結果を可視化することができ、ポスト・インタビューにおいてはその図を提示しながら、対話的にやり取りが進められた。このような手続きは、インタビューではなく「トランスビュー」と表現され、分析者と当事者の双方の認識が更新されながら新しい発想を生み出していくプロセスとして知られている（神崎・サトウ 2014；安田 2018）。SWINGが有用な可視化ツールを有し、その図を共有できたことが、研究者と経営者・人事担当管理職との間の議論を活発化させ、研究者の役割に対する見解を引き出した可能性がある。現場に適した職場改善案を見いだしていく上で、トランスビューの発想は欠かせないとも言える。SWING（におけるバブルプロット）は、トランスビューを可能にする職場改善ニーズ調査法として位置づけることもできよう。

トランスビューの視点は、産業保健分野における実装科学の実践という点でも有用である。本研究におけるポスト・インタビューは、まさに「ニーズ調査結果を踏まえてどのように（改善案を）実装するか」という実装科学的な課題に対して、質的研究アプローチで挑んだものと言える。実装科学における質的手法について、メリット

としてステークホルダー中心の視点を引き出すこと、またその際にはステークホルダーが研究に積極的に関与する参加型の研究デザインが有用であるとされる（National Cancer Institute 2018=2022）。しかし、参加型の（質的）研究をどのように運用していくかという点については、知見が十分ではない。この点について、本研究は参加型かつ質的な、実装科学研究の貴重な事例としての意義を持つ。これまで論じてきたように、SWINGは測定から結果の可視化に至るまでが1つのセットとしてまとめられた技法であり、労働者の視点を帰納的に捉えるとともに、バブルプロットをもとに研究者・研究対象者間の対話を促すことにより、トランスビューの発想を導くことができる。本研究の成果は、産業保健における、質的手法に基づく実装科学が可能であることを如実に示している。

緒言に述べたようにSWINGは、慢性疾患、難病、緩和ケア領域におけるQOL評価方法であるSEIQoLを産業保健分野へと翻案したものである。このような転用を「換骨奪胎」と見なす見方もあるだろう。だがこうして生み出されたSWINGに対し、オリジナリティを認めることは不可能だろうか。心理学者であるGrantは、オリジナリティについて、「珍しいアイデアを紹介し、発展させ、その分野を改善する可能性を持つこと」と定義している（Grant 2016=2016）。この定義に照らせば、SWINGは産業保健分野における職場改善ニーズを「改善」という意味において、オリジナリティを有していると言える。広義の測定を重視する心理学は「方法論の宝庫」としての側面を持ち、労働・産業分野への応用の歴史も長い（渡辺 2012）。SEIQoLがそうであったように、心理学や関連分野で開発された方法論の中には、産業保健など他の分野において応用の道が開けるものが存在しているかもしれない。本研究においては、医療の分野で誕生し使用されてきたSEIQoLをもとに、労働者の職場改善ニーズ抽出を対象としたSWING

を提示したが、これをさらに発展させ、対象を選ばない上位一般化した「項目自己生成式質的研究方法論」に昇華させることも重要な課題であろう。このような方法論的貢献もまた、質的研究を社会実装する上で有効な経路となるのではないだろうか。

3 研究の限界と展望

本研究は企業のあり方や経営に関する言及も含むものとなっているが、主旨はあくまで産業保健の観点から見た職場改善ニーズの測定、ならびに質的研究と社会実装との関連に対する議論に置かれている。したがって、経営学等で展開される、詳細な職場マネジメントの知見に立ち入った分析と考察はできなかった。この点は著者の専門的領分を越えている。今後、より広範な分野の専門家や、企業経営者を含んだ研究チームを構成し、研究を展開していくことが望ましい。また、産（官）学連携においては、時間的な視点を組み込むことにより、異なるセクター間で共通の目的や夢を共有し、問題解決に至る助けとなるとの見解がある（サトウ 2024）。本研究で言及した成果を踏まえて、研究フィールドとなった iCARE 社や、新興ヘルステック企業に今後どのような変容がもたらされるのか、といった問いも将来的に探究される必要があるだろう。その際には本研究では十分に扱いきれなかったインデックス・スコアの定量的分析など、より多様な指標や情報を駆使することが求められる。

V 結論

本研究の目的は以下 2 点で構成された。第一に、新興ヘルステック企業における職場改善ニーズを労働者の視点から抽出するとともに、調査結果を現場へと実装する際の課題を事業者（経

営者）へのインタビューから検討することである。第二に、質的研究による社会貢献のあり様についての理論的考察を行うことである。新興ヘルステック企業をフィールドとした項目自己生成型の職場改善ニーズ調査法（SWING）による調査、ならびに企業経営者・人事担当管理職を対象としたニーズ調査前後でのインタビューが実施された。結果について、第一の目的に対しては、本研究のフィールドとなった新興ヘルステック企業に特徴的なニーズ項目として、「3. 多様性と支え合いに基づく組織風土」、「10. 意見をする心理的安全性」、および「16. 企業と業務の効率性の追求」の 3 点が抽出された。また、現場実装の課題として、後知恵バイアスへの対処、ならびに SWING の利点でもあるニーズ項目の自由記述と重要性バランスの測定の分かりづらさの 2 点が明らかとなった。第二の目的に対しては、SWING が研究者・研究対象者間にトランスビューの関係を構築する機能を有すること、トランスビューの視点が産業保健の実装科学において重要であること、そして質的研究の社会貢献は分野を「改善する」という見地から評価しうることを考察した。

VI 謝辞

本研究は福島県立医科大学受託研究「働きやすい職場の調査手段としての the Systematic Workplace-Improvement Needs Generation（以下、SWING）の有効性に対する研究」（委託者：株式会社 iCARE）の支援を受け実施されました。記して感謝申し上げます。また調査にご協力いただいた株式会社 iCARE の皆様に心より感謝申し上げます。

VII 引用文献

- Chakraborty, I., Ilavarasan, P. V., & Ediripulige, S. (2021) Health-tech startups in healthcare service delivery: A scoping review. *Social Science & Medicine*, 278, 113949. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.113949>
- Edmondson, A. C. (2012) *Teaming: How Organizations Learn, Innovate, and Compete in the Knowledge Economy*. NJ: Jossey-Bass.
- 野津智子（訳）（2014）チームが機能するとはどういうことか. 英治出版.
- Forbes (2016) Why 98% of digital health startups are zombies and what they can do about it. Forbes (2024 年 7 月 18 日取得 <https://www.forbes.com/sites/davechase/2016/05/18/why-98-of-digital-health-startups-are-zombies-and-what-they-can-do-about-it/>).
- Fortune (2014) Why startups fail, according to their founders. Fortune (2024 年 7 月 18 日取得 <https://fortune.com/2014/09/25/why-startups-fail-according-to-their-founders/>).
- 福田茉莉・サトウタツヤ（2009）SEIQoL-DW の有用性と課題—G. A. Kelly のパーソナル・コンストラクト・セオリーを参照して. 立命館人間科学研究, 19, 133–140.
- 外務省（2024）SDGs とは？. 外務省ホームページ（2024 年 7 月 18 日取得 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/about/index.html>).
- 後藤壮史（2016）学校現場における同僚性の構成概念についての検討—教員間の関係性に着目して. 奈良教育大学教職大学院研究紀要「学校教育実践研究」, 8, 19–28.
- Grant, A. (2016) *Originals: How Non-conformists Change the World*. London: WH Allen. 楠木健（訳）（2016）Originals—誰もが「人と違うこと」ができる時代. 三笠書房.
- 日高友郎（2018）顕名性. 質的心理学小辞典編集委員会（編）質的心理学小辞典. 新曜社, 100.
- 日高友郎（2019）オープンコーディング. サトウタツヤ・春日秀朗・神崎真実（編）ワードマップ質的研究法マッピング. 新曜社, 72–79.
- Hidaka, T., Sato, S., Endo, S., Kasuga, H., Masuishi, Y., Kakamu, T., & Fukushima, T. (2022) The Systematic Workplace-Improvement Needs Generation (SWING): Verifying a worker-centred tool for identifying necessary workplace improvements in a nursing home in Japan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (3), 1671. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031671>
- 平澤哲（2013）ベンチャー企業の成長と組織アイデンティティの適応的な可塑性—持続性と流動性の意味のマネジメント. 日本経営学会誌, 32, 69–81. https://doi.org/10.24472/keieijournal.32.0_69
- 平綿素望・大谷紀子・岡部大介（2024）生成 AI を用いた質的研究法のデータ分析に関する検討. 東京都市大学横浜キャンパス情報メディアジャーナル, 25, 12–20.
- iCARE (2024) Carely について—働くひとの健康を世界中に創る iCARE. 株式会社 iCARE ホームページ（2024 年 7 月 18 日取得 <https://www.icare-carely.co.jp/business/carely>).
- 一守靖（2021）従業員は職場に戻るのか—ベンチャー企業 A 社の事例を通じた考察. 産業・組織心理学研究, 35 (1), 155–163. https://doi.org/10.32222/jaiop.35.1_155

- 井上洋市朗 (2022) 早期離職白書 2022. Next Publishing Authors Press.
- 石井遼介 (2020) 心理的安全性のつくりかた. 日本能率協会マネジメントセンター.
- 科学技術振興機構 (2023) 健康・医療トランスフォーメーション—科学技術・イノベーションの潮流. 国立研究開発法人科学技術振興機構研究開発戦略センターホームページ (2024 年 7 月 18 日取得 <https://www.jst.go.jp/crds/pdf/2023/RR/CRDS-FY2023-RR-03.pdf>).
- Kalyanasundaram, G., Ramachandrala, S., & Mungila Hillemane, B. S. (2021) The life expectancy of tech start-ups in India: What attributes impact tech start-ups' failures? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27 (8), 2050–2078. <https://doi.org/10.1108/IJEER-01-2021-0025>
- 金子秀 (2007) 研究開発マネジメントの理論的考察. 社会科学論集, 122, 27–50. <https://doi.org/10.24561/00016881>
- 加藤勇夫・楓森博・越島一郎 (2015) 研究開発のための顧客価値の協創メカニズムに関する基礎的な考察—R & DのためのP2M フレームワーク. 国際 P2M 学会誌, 10 (1), 1–22. https://doi.org/10.20702/iappmjourn.10.1_1
- 川村晃右・嶋田彩・森岡郁晴 (2021) 金融業における職場改善とワーク・エンゲイジメントの関連—首尾一貫感覚の高さに着目した検討. 日本衛生学雑誌, 76, 21005. <https://doi.org/10.1265/jjh.21005>
- 神崎真実・サトウタツヤ (2014) 不登校経験者受け入れ高校における教員による生徒への支援—フィールドワークに基づくトランスビューモデルの生成. 立命館人間科学研究, 30, 15–32.
- Kelly, G. A. (1955) *The Psychology of Personal Constructs* (Volume 1). NY: Norton.
- 木曾陽子・岩本華子 (2022) 保育者の早期離職を防ぐ園内体制に関する検討—離職者の少ない園の管理職・中堅・新人へのインタビュー調査より. 子ども家庭福祉学, 22, 43–55. https://doi.org/10.57489/jscfw.22.0_43
- 北居明 (2016) 経営学の視点からの職場環境改善の進め方—対話型組織開発の応用事例. 関西福祉科学大学 EAP 研究所紀要, 10, 5–10.
- 小林由佳 (2021) レビュー：職場環境改善の手法をめぐって. 産業医学ジャーナル, 44, 24–28.
- 国分さやか (2021) 職場における心理的安全性の要因についての考察. 立教ビジネスデザイン研究, 18, 65–75.
- 国際労働機関 (1999) ディーセント・ワーク. 国際労働機関ホームページ (2024 年 7 月 18 日取得 <https://www.ilo.org/ja/regions-and-countries/asia-and-pacific-deprecated/ilo-ni-tsu-i-te/te-i-se-n-wa-ku>).
- 厚生労働省 (2017a) いきいき職場づくりのための参加型職場環境改善の手引き—仕事のストレスを改善する職場環境改善のすすめ方 (改訂版). 厚生労働省ホームページ (2024 年 7 月 26 日 <https://mental.m.u-tokyo.ac.jp/old/1595.pdf>).
- 厚生労働省 (2017b) 職業性ストレス簡易調査票 (57 項目). 厚生労働省ホームページ (2024 年 7 月 18 日取得 https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/dl/stress-check_j.pdf).
- 厚生労働省 (2018) 「人口減少社会」に対応できる企業を目指して—多様就業型ワークシェアリングの取組方法. 厚生労働省ホームページ (2024 年 7 月 18 日取得 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouseisaku/worksharing02/>).
- 厚生労働省 (2020) 多様な人材が活躍できる職

- 場環境に関する企業の事例集—性的マイノリティに関する取組事例. 厚生労働省ホームページ (2024 年 7 月 18 日取得 <https://www.mhlw.go.jp/content/000630004.pdf>).
- 厚生労働省 (2021) ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等. 厚生労働省ホームページ (2024 年 7 月 18 日取得 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei12/>).
- 厚生労働省 (2023) 職場における心の健康づくり—労働者の心の健康の保持増進のための指針. 厚生労働省ホームページ (2024 年 7 月 18 日取得 <https://www.mhlw.go.jp/content/000560416.pdf>).
- 厚生労働省 (2024) ヘルスケアスタートアップの振興・支援に関するホワイトペーパー—健康・医療・介護の未来を拓く起業大国へ. 厚生労働省ヘルスケアスタートアップ等の振興・支援策検討プロジェクトチーム (2024 年 7 月 18 日取得 <https://www.mhlw.go.jp/content/10807000/001269763.pdf>).
- 南博文・大谷直紀・青山慶 (2024) これって社会的アフォーダンスなのか? —社会的な場が提供する行為の可能性. 質的研究と社会実装, 1, 1–19.
- 内閣府 (2019) 令和元年度年次経済財政報告—「令和」新時代の日本経済 (2024 年 7 月 18 日取得 <https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je19/index.html>).
- National Cancer Institute (2018) *Qualitative Methods in Implementation Science*. MD: National Institute of Health. 河野文子・島津太一 (監訳) 中山健夫・内富庸介 (監修) (2022) 実装科学における質的手法. 保健医療福祉における普及と実装科学研究会.
- 日本経済新聞 (2024) 社員の「黄信号」を見逃すな 使える「休ませテック」—隠れた不調を発見. 日本経済新聞オンライン (2024 年 7 月 18 日取得 https://business.nikkei.com/atcl/NBD/19/special/01841/?%20i_cid=nbpbntobira_240715_5).
- 能智正博 (2019) 質的研究の評価をどう考えるか—「APA スタANDARD」を素材として. 質的心理学フォーラム, 11, 45–55. https://doi.org/10.24525/shitsuforum.11.0_45
- O'Boyle, C. A., McGee, H. M., Hickey, A., O'Malley, K., & Joyce, C. R. (1992) Individual quality of life in patients undergoing hip replacement. *Lancet*, 339, 1088–1089. [https://doi.org/10.1016/0140-6736\(92\)90673-Q](https://doi.org/10.1016/0140-6736(92)90673-Q)
- 大生定義・中島孝 (2013) 日本語版 SEIQoL-DW マニュアル. SEIQoL-DW 日本語版事務局ホームページ (2024 年 7 月 18 日取得 https://seiqol.jp/wp-content/uploads/2023/11/SEIQoL_DW_201309.pdf).
- Resnik, D. B. (2000) A pragmatic approach to the demarcation problem. *Studies in History and Philosophy of Science*, 31 (2), 249–267. [https://doi.org/10.1016/S0039-3681\(00\)00004-2](https://doi.org/10.1016/S0039-3681(00)00004-2)
- 労働政策研究研修機構 (2022) 管理職ヒアリング調査結果—管理職の働き方と職場マネジメント—. 労働政策研究研修機構ホームページ (2024 年 7 月 18 日取得 <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2022/documents/0254.pdf>).
- 齋藤敦子 (2022) ウェルビーイングな働き方を支える職場環境とは. 情報の科学と技術, 72 (9), 338–344. https://doi.org/10.18919/jkg.72.9_338
- 坂爪洋美 (2020) 管理職の役割の変化とその課題. 日本労働研究雑誌, 725, 4–18.
- サトウタツヤ (2024) 対立から相補性へ, 多様性から複線性へ—産学官連携に質的研究をどのように役立てるか. 質的心理学研究, 23 (1), 47–55. https://doi.org/10.24525/jaqp.23.1_47

- SEIQoL-DW 日本語版事務局 (2013) SEIQoL-DW 日本語版 QOL 評価の新しい実践. SEIQoL-DW 日本語版事務局ホームページ (2024 年 7 月 18 日取得 <https://seiqol.jp/>).
- 嶋田彩・川村晃右・森岡郁晴 (2024) 運輸関連企業の事務職員が要望する職場改善とワーク・エンゲイジメントとの関連—ストレス対処能力の高低による比較. 労働安全衛生研究, 17 (1), 43–51. <https://doi.org/10.2486/josh.JOSH-2022-0030-CHO>
- 嶋田博子 (2020) 国家公務員における人材確保の現状と課題—職場としての魅力の再構築に向けて. 政策科学, 27, 49–72.
- 清水みどり・緒方泰子・吉本照子 (2009) 介護老人保健施設の看護・介護職が認識する職場の働きやすさ. 新潟青陵学会誌, 1, 81–91. <https://doi.org/10.32147/00001559>
- 鈴木智気・金間大介 (2021) イノベーション活動におけるダイバーシティ・マネジメントとインセンティブ設計. 研究技術計画, 36 (4), 364–377. https://doi.org/10.20801/jsrpim.36.4_364
- 高橋潔 (2001) 雇用組織における人事評価の公平性. 組織科学, 34 (4), 26–38. <https://doi.org/10.11207/soshikikagaku.20220730-9>
- 高橋慎二 (2024) 人口減少・少子高齢化時代の中小企業の人材確保・育成の実情とあり方. 経済学論纂, 64 (5-6), 43–62.
- 高久拓海・中村聡史 (2024) Web 上での繰り返し選択実験における単調さが不適切な慣れに及ぼす影響. 情報処理学会研究報告 (コラボレーションとネットワークサービス), 21, 1–7.
- 竹内英二 (2023) 中小企業の従業員からみた働き方改革の実態. 日本政策金融公庫論集, 58, 41–55.
- 渡辺直登 (2012) 産業・組織心理学. 日本労働研究雑誌, 621, 44–49.
- 渡邊容子 (2013) パワーハラスメントに関する企業のリスク—現状と対応. 危険と管理, 44, 162–176. https://doi.org/10.32300/jarms.0.44_162
- 山岸まなほ・豊増佳子 (2009) 日本型ホスピタリティの尺度開発の試みと職種間比較. 国際医療福祉大学紀要, 14 (2), 58–67.
- 八城年伸 (2016) 意識調査において実施方法の差異が与える影響について. 情報処理学会第 78 回全国大会講演論文集, 513–514.
- 安田雪 (2008) 若年者の転職意向と職場の人間関係—上司と職場で防ぐ離・転職. Works review: リクルートワークス研究所研究報告, 3 (3), 1–14. https://doi.org/10.34391/worksrev.3.3_1
- 安田裕子 (2018) トランスビュー—質的心理学小辞典編集委員会 (編) 質的心理学小辞典. 新曜社, 227.
- 米田紘康 (2023) 後知恵バイアス. 高橋昌一郎 (監) 認知バイアス事典—行動経済学・統計学・情報学編. フォレスト出版, 34–37.
- 吉川徹 (2024) メンタルヘルスと職場環境改善—産業精神保健における Agility と Sustainability に注目して. 産業精神保健, 32 (1), 1–6. https://doi.org/10.57339/jjomh.32.1_1
- 湯浅晶子・吉川悦子・吉川徹 (2019) 参加型職場環境改善の評価指標に関する文献レビュー. 労働科学, 95 (1), 10–29. <https://doi.org/10.11355/isljsl.95.10>

編集・制作協力：特定非営利活動法人 ratik

<https://ratik.org>

添付資料

SWING (日本語版)

以下の質問事項について、順番に回答し、表に記入をして下さい。

1. あなたにとって、どのような職場が働きやすいですか。
大切だと思うことを「**必ず5つ**」挙げてください。
単語ではなく、文章で具体的に記載して下さい。
2. いま挙げてもらった5つについて、現在、どの程度、満たされていますか。
100点満点中何点で答えてください。5つの項目、それぞれに回答、お願いします。
3. 5つの項目について、重要性のバランスをお尋ねします。
5つの合計が100%になるように、それぞれの割合を教えてください。

	1. どのような職場が働きやすいか。 大切だと思うこと、必ず 5 つ挙げて下さい。	2. どの程度満たされているか 項目ごと 100 点満点中	3. 5 つの重要性のバランス 全部の合計が 100%
1		(100 点満点中) 点	 + %
2		(100 点満点中) 点	+ %
3		(100 点満点中) 点	+ %
4		(100 点満点中) 点	+ %
5		(100 点満点中) 点	+ %
			合計 100 %