

原著

社会人以降の孤独感と対人関係トラブルの関連

— 部活動経験の肯定的・否定的影響に着目して —

藤 後 悦 子¹⁾・大 橋 恵²⁾・井 梅 由美子³⁾Loneliness in Adulthood: The Role of Workplace and Non-Workplace Interpersonal
: Troubles and the Dual Impact of Club Activity ExperiencesEtsuko Togo¹⁾, Megumi, M. Ohashi²⁾, and Yumiko Iume³⁾

Abstract

Loneliness is a psychological issue strongly associated with mental health and social adjustment in adulthood. Particularly after starting work, individuals are likely to experience maladaptation in interpersonal relationships across various domains, such as the workplace, family, and community, which may raise feelings of loneliness. The present study aimed to identify the determinants of loneliness in adulthood, with a particular focus on interpersonal troubles both inside and outside the workplace and the influence of extracurricular club activity experiences. With a sample of 4,000 adults, hierarchical multiple regression analyses were conducted to examine how demographic factors, workplace and non-workplace interpersonal troubles, and club activity experiences (both positive and negative aspects) were associated with the current loneliness. The results showed that experiences of psychological attacks in the workplace significantly increased loneliness, whereas non-workplace harassment and the main effects of club activity experiences were not significant. In analyses limited to currently employed individuals, however marginally significant interactions were observed between workplace psychological attacks and positive club activity experiences, as well as between non-workplace harassment and negative club activity experiences. The findings suggest that extracurricular club activities do not exert a straightforward protective or risk effect on loneliness in adulthood, but rather that their meaning is reshaped in interaction with interpersonal troubles encountered later in adult life.

Keywords : Loneliness, Workplace harassment, Community-based harassment, Club activity experience

1) 藤後 悦子 東京未来大学 (Tokyo Future University) togo.etsuko@tokyomirai.jp
 2) 大橋 恵 東京未来大学 (Tokyo Future University)
 3) 井梅由美子 東京未来大学 (Tokyo Future University)

1. 問題と目的

近年、メンタルヘルスの問題は深刻であり、その主要な要因の一つとして「孤独」が挙げられる。孤独は文化や社会構造を超えて共通する課題であり、世界的にも精神的健康の維持における重要なリスク要因である。日本においては、全年代を通じて孤独感の高さが報告されているが、内閣府の「人々のつながりに関する基礎調査」(内閣官房孤独・孤立対策担当室, 2024)によると、男性では30代(46.6%)、40代(45.5%)、50代(44.3%)、女性では20代(47.5%)、30代(45.5%)、50代(44.5%)の孤独感が高かった。孤独感は、ひきこもり、精神疾患、アルコール依存、自殺など多様な問題の背景要因として作用し、その影響の深刻さは看過できない。日本では、2023年に「孤独・孤立対策推進法」(内閣官房, 2023)が制定され、各自治体で、孤独・孤立を軽減させるための重点計画が作成された。

それでは、この孤独感を高める要因は何であろうか。先ほどの「人々のつながりに関する基礎調査」(内閣官房孤独・孤立対策担当室, 2024)によると、孤独感に影響している出来事は(複数回答)、家族との死別24.8%、一人暮らし18.8%、転校・転職・離職・退職14.7%、心身の重大なトラブル14.3%、人間関係(対人関係)による重大なトラブル13.7%などが挙げられた。家族との死別や一人暮らしは、単独のライフイベントであるが、離職や退職、心身の不調、対人関係による重大なトラブルは相互に関係が強いと考えられる。特に、対人関係トラブルは、人が生きていく上で、常に付きまとうものである。

社会に出た後も対人関係でつまずき、その結果、孤独感を高めるケースが多くある。「令和6年労働安全衛生調査」(厚生労働省, 2025)によると、職場の仕事や職業生活に関するストレスが「ある」と答えた人は68.3%であり、その内容に対人関係を挙げた人は26.1%となった。これらは主に職場の対人関係トラブルであるが、職場以外にも対人関係トラブルは生じうる。なぜなら、社会人は、学生時代と

比べると職場外でも家族内や親族、近所、子育ての親同士など多様な対人関係を結ばないといけないからである。

社会人以降の対人関係トラブルと孤独感

いじめを代表とする対人関係トラブルは、社会人以降には「嫌がらせ」や「モラルハラスメント」「パワーハラスメント」といったハラスメント(嫌がらせ)の文脈で語られることが多い。近年の研究では、職場におけるハラスメント(嫌がらせ)は徐々に顕在化され、重要な研究対象となってきた(永富, 2015)。

一方で、職場外の対人関係トラブルの実態は十分に明らかになっていない。例えば、近隣住民との関係(騒音・ごみ出し問題など)、自治会・町内会やボランティア活動での人間関係(渡辺, 2022)、子育て期における保護者関係(井梅・藤後, 2014)、SNS(Oksanen et al., 2024)や趣味やサークル活動といった一時的な集団においても、対人関係トラブルは生じうる。また、夫婦関係や親族関係の中で嫌がらせや不当な扱いが発生する場合がある(熊谷, 2006)。上記の先行研究等をもとに、社会人以降の対人関係トラブルが起こりうる場面とその内容を整理しTable1に示した。

社会人以降の対人関係トラブルは、職場を除くと、家庭内、親族関係、近隣関係や趣味活動など、公的な第三者が介入しづらく、私的な人間関係の領域として埋め込まれやすい。それゆえ、これらの関係性で生じる問題は、可視化・問題化されにくく、本人の心理的健康に深刻な影響を与える。とりわけ、拒絶や否定的な対人関係は、過去の対人関係における傷つきを想起させ、その後の対人関係に否定的影響を与える(Downey & Feldman, 1996; Kross et al., 2007)。

一方で、過去の傷つき体験は、必ずしも直接的な影響を与えるわけではなく、自己調整の在り方により、傷つき体験の受け止め方が異なる(Ayduk et al., 2000)。また藤後他(2017)は、ママ友トラブル

Table 1 社会人以降の対人関係トラブルの具体例

1 職場	仕事やバイト関係	ハラスメントに関連する内容 (暴言・暴力・セクハラ・モラハラ・マタハラ・関係性の切り離しなど)
2 生活空間	近隣・地域社会	騒音・ごみ出し問題をめぐる無視や陰口 自治会・町内会・ボランティア 共有スペースの使用を巡る妨害行為 特定の人を会議や活動から排除する 意見を無視、あるいは過小評価する 陰での悪口・噂の流布
3 自身の地域生活	趣味・一時的集まり	サークルや趣味グループでの派閥化 技量や経験を理由にしたマウント行為 仲間外れや集まりへの不参加の強要
4 ネットの中の関係	SNS・オンライン	無視(既読スルー・返信しない) 一部の人だけをタグ付け・招待しない・グループから外す 噂や根拠のない情報の拡散
5 子育て関係	ママ友・子育て関係	グループからの排除(仲間外れ) 子どもを通じた嫌味や比較 行事や遊びの誘いを意図的に外す
	習い事・教育関連	先生や保護者間での優劣比較 技量や成果を理由にした嫉妬や揶揄
6 家族・親族関係	夫婦関係	無視や冷淡な態度を続ける 経済的な制限を用いたコントロール 家事・育児をめぐる嫌味や皮肉 DVに関連する行動
	親族関係	相続や家の問題での意地悪な態度 義理家族との過度な干渉や陰口 集まりでの仲間外し
7 過去の人間関係		同窓会での仲間外し 噂や根拠のない情報の拡散

注) 本表は、渡辺(2022)、井梅・藤後(2014)、熊谷(2006)等における記述をもとに、社会人以降に
対人関係トラブルが生じうる場面および内容を抽出し、整理したものである。

は愛着スタイルにかかわらず発生するが、愛着スタイルにより過去の傷つき体験の想起・再体験に違いがあることを明らかにした。

以上のことから、過去の対人関係における傷つき体験は、直接的に孤独感を規定するのではなく、現在の対人関係トラブルの受け止め方を通じて、社会人以降の孤独感に影響を及ぼす要因の一つとして位置づけられる。

対人関係の学びの場としての部活動

過去の対人関係は、家庭・学校・地域といった多様な場面を通じて学習する。その中でも中高生の学校生活における部活動は、日本の教育文化に特有な

重要な対人関係の学習機会である。部活動は授業と並行して継続的に行われ、多くの場合、同学年のみならず先輩・後輩といった異年齢集団と長時間を共にする。2017年に実施された中高生各4万人を対象としたスポーツ庁の調査では、部活動の加入率は中学生で89.6%(運動部70.6%、文化部19.0%)、高校生77.3%(運動部52.7%、文化部24.6%)となっており、その後減少傾向にあるといえ多くの子どもにとって部活動は、集団的な「社会化の場」として機能している。

例えば、大学生を対象とした調査から、部活動での達成感や仲間意識といった肯定的経験を通して理不尽な状況に対する耐性やフォロアーシップ行動な

どを獲得することが報告されている（三沢・岩下, 2024）。また、現役の中学生を対象とした調査では、部活動における満足度が学校生活の充実感や満足感を高めていた（角谷・無藤, 2001）。同様に、高校生と大学生を対象とした研究では、運動部活動におけるスポーツ経験が自尊心、対人関係スキル、責任ある行動と関連し（島本・米川, 2014）、専門学校生と大学生を対象とした調査では、レジリエンスやグリットの形成への寄与が報告されている（大橋他, 2022）。さらに、藤後他（2025）が400名の社会人を対象に行った調査では、部活動の経験が社会人の対人関係において、「協力を通じたコミュニケーション力の向上」「対人関係の円滑さ」などに肯定的に作用していた。

一方で、同調査からは、部活動での否定的経験が、社会人以降の「人間不信」や「年長者への過度な委縮」など対人関係の不適応と関係していた。この点を考慮すると、社会人以降の孤独感は、現在の対人関係トラブルのみでなく、過去の対人関係の経験に媒介されて形成される側面を有する。

本研究の目的と仮説

本研究では、社会人以降の孤独感に注目し、職場および職場外の対人関係トラブルと過去の部活動経験の関連を検討する。具体的な目的は以下の3点に整理される。1つ目は、社会人以降の職場内外における対人関係トラブルの実態を明らかにする。2つ目は、職場内外の対人関係トラブルと孤独感の関連を明らかにする。3つ目は、部活動経験（肯定的影響・否定的影響）が、職場内外の対人関係トラブルと孤独感との関連にどのような交互作用効果をもつかを検討する。なお本研究は、藤後他（2024）の自由記述の分析に加え、部活動経験が対人関係トラブルと孤独感との関連をどのように媒介・調整するかに焦点を当てて検討する点に独自性がある。

2. 予備調査

1) 方法

2023年11月に都内の通信制大学の子育てに関する演習授業を受講している社会人24名（ $M = 44.30$, $SD = 16.22$ ；男性3名, 女性21名）に社会人以降の対人関係トラブルの有無を尋ねた。なお対人関係トラブルは、トラブルを受けた経験を問うこととし、「嫌がらせ被害経験」として尋ねた。予備調査で得た自由記述を臨床心理学を専門とする教員2名と社会心理学を専門とする教員1名で熟読し整理して、職場嫌がらせ被害と職場外嫌がらせ被害の2カテゴリーに分類して整理した。

倫理的配慮

本予備調査は、本調査に用いる質問項目作成のための探索的調査として、授業内で実施されたものであり、実施時点では研究倫理審査委員会による審査を受けていなかった。ただし、調査に際しては、調査の趣旨、匿名性の確保、自由意思に基づくこと、成績に関係しないこと、心理的負担が生じる可能性、途中辞退が可能であることについて十分に説明し、同意を得た上で実施した。

2) 結果と考察

社会人以降の嫌がらせ経験は、約7割程度が経験しており、日常生活において身近な問題であることが確認された。また、自由記述の内容からは、職場内だけでなく、職場外における多様な人間関係の中で嫌がらせ被害が生じていることが明らかとなった。これらの結果を踏まえ、本調査では、職場内外の嫌がらせ被害をより体系的に把握し、その心理的影響や関連要因を検討することとした。

3. 本調査

1) 方法

調査参加者：高校卒業後の社会人で大学生等の学生を除く4,000名（男性1,674名； $M = 44.21$, $SD = 12.43$, 女性2,326名； $M = 50.60$, $SD = 12.43$ ）に依頼し

た。内訳は、既婚者60.5%、子どもがいる者52.7%であった。

調査時期と手続き：2024年2月下旬、オンライン調査を実施した。調査に参加した者には、調査会社からポイントが付与された。

調査項目

デモグラフィック要因：年齢、性別、婚姻状況（未婚、既婚）、子どもの有無等について尋ねた。

職場嫌がらせ被害経験：職場嫌がらせ被害経験として、厚生労働省（2024）の「職場におけるハラスメント」に示されているハラスメント6類型（身体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害）を参考に10項目を抜き出した（Table2参照）。これらを6件法として、あてはまらない（1）～あてはまる（6）、該当しない（9）として尋ねた。なお、該当しないに回答した場合は欠損値として処理した。

職場外嫌がらせ被害経験：職場外嫌がらせ被害経験は、職場嫌がらせ被害経験の項目に加え、予備調査から得られた子育てに関連する項目「例：子どもに対して、嫌なことを言われたり、されたりした」、家族関係に関する項目「例：家族に対して、嫌なことを言われたり、されたりした」や、その他日常生活で経験するような内容「例：プライベートの内容についてしつこく聞かれた」など5項目を追加し、6件法および、「該当しない」の欄を設けた（Table3参照）。該当しない場合は、欠損値として処理した。

孤独感尺度：日本語版short-form UCLA孤独感10項目版（Arimoto & Tadaka, 2019）を用いた。自分には人との付き合いがないと感じることがありますか」「自分は取り残されていると感じることがありますか」「自分は他の人たちから孤立していると感じることはありますか」等の項目で、決してない（1）、ほとんどない（2）、時々ある（3）、常にある（4）の4件法で尋ねた。

部活動経験の影響：

本研究で扱う部活動経験の「肯定的影響」とは、部活動への満足感や仲間との協働を通して形成され

る対人関係上の適応的行動を促す経験を指し、「否定的影響」とは、上下関係や規範への過度な適応、対人摩擦など心理的負荷を伴う経験を指す（青木・松本, 1997）。これらの観点に基づき、先行研究（乾, 2021；大橋他, 2022）から抽出した記述を参考に20項目を作成した（Table4参照）。各項目について5件法で尋ね、あてはまらない（1）～あてはまる（5）とした。

倫理的配慮

本研究は、東京未来大学研究倫理審査委員会による審査を受け、承認を得て実施された（承認番号：2023-029）。参加者には、匿名性の担保、ネガティブな想起を伴うこと、自由意思、途中での辞退が可能なこと、学術的使用について同意を得た者のみに回答を求めた。

2) 結果

要約統計量

参加者の年代は、10代8名（0.2%）、20代345名（8.6%）、30代733名（18.3%）、40代1,077名（26.9%）、50代1,020名（25.5%）、60代以上817名（20.4%）であった。職業は、会社員1,706名（42.7%）、会社員（契約・派遣）228名（5.7%）、経営者・役員96名（2.4%）、公務員117名（2.9%）、自営業182名（4.6%）、自由業59名（1.5%）、医師・医療関係78名（2.0%）、専業主婦376名（9.4%）、パート544名（13.6%）、無職519名（13.0%）、その他95名（2.4%）であった。

学生時代最も力を入れていた部活動や課外活動は、中学運動部（チームスポーツ）が16.0%と最も多く、続いて高校運動部（チームスポーツ）11.9%、中学運動部（個人スポーツ）9.3%、高校運動部（個人スポーツ）6.0%、高校文化部（主に集団活動）5.5%、小学生運動活動（チームスポーツ）4.7%、中学文化部（主に集団活動）4.1%等であった。部活動に所属したことがない者は28.1%であった。

社会人以降の嫌がらせ被害経験の実態

社会人以降で嫌がらせ被害経験なしは2,683名（67.1%）であり、半数以上は嫌がらせ被害経験は有

していなかった。

一方、嫌がらせ被害経験ありと回答した1,317人の内訳（複数回答）を見ると、職場560名（42.5%）、家族248名（18.8%）、友人関係217名（16.5%）、近所181名（13.7%）、地域の人間関係（12.5%）、親同士の関係146名（11.1%）、親族123名（9.3%）、趣味のコミュニティ95名（7.2%）、ネットの人間関係

90名（6.8%）となった。

職場嫌がらせ被害に関する10項目の度数分布をFigure 1に示した。「人格を否定する言動」が最も多く、次いで「長時間の叱責」「できないことの強制」「不当な噂」が挙げられた。性的嫌がらせは26.3%、身体的暴力は29.5%が経験しており、深刻な被害が依然として存在していた。

Figure 1 職場嫌がらせ被害経験

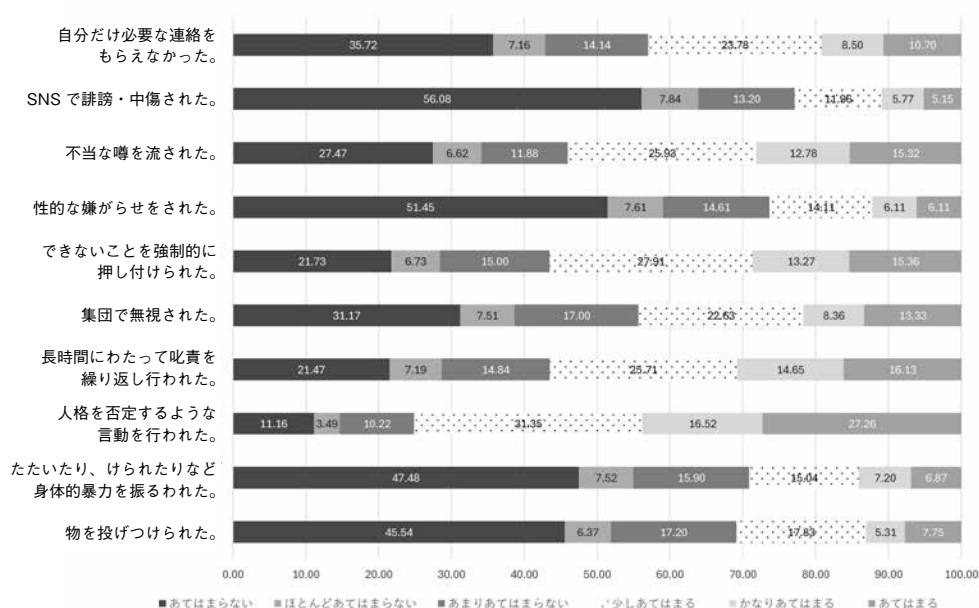
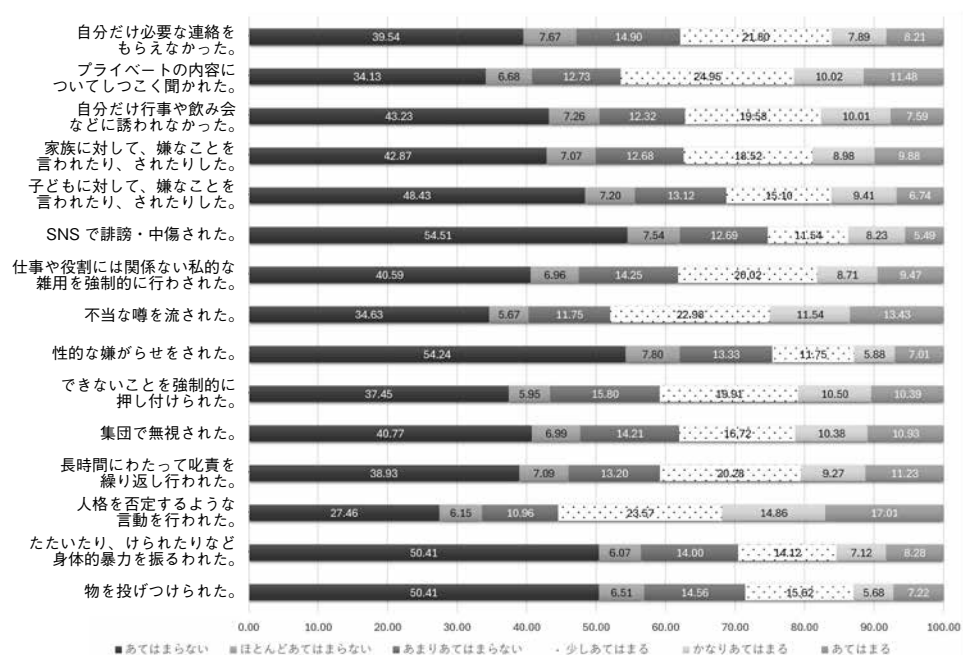


Figure 2 職場外嫌がらせ被害経験



職場外嫌がらせでも同様に「人格を否定する言動」が最多であり、「不当な噂」「プライベートへの執拗な干渉」といった関係性攻撃が上位にみられた。さらに、性的嫌がらせ（24.6%）、物を投げつけられた（28.5%）、身体的暴力（29.5%）が示された。子育て関連では「子どもへの嫌がらせ」（27.7%）、「家族への嫌がらせ」（37.4%）が確認されたほか、「集団による無視」（38.0%）や「SNSでの中傷」（25.3%）も一定数存在し、社会人以降も多様な対人関係において被害が生じている実態が示された（Figure 2）。

各尺度構成

次に社会人以降の嫌がらせ被害経験と孤独感の関連を検討するために職場嫌がらせ被害尺度、職場外嫌がらせ被害尺度、部活動の影響尺度の尺度構

成を確認した。職場嫌がらせ被害尺度と職場外嫌がらせ被害尺度は、該当なしと回答したものに関しては、欠損値として処理した。また部活動の影響尺度に関しては、部活動経験がない1,123人を除いた2,877名を分析対象とした。

はじめに職場ハラスメント被害経験を因子分析（最尤法、プロマックス回転）し、因子負荷量0.4以下、ダブルローディングの項目を削除し再度因子分析した。その結果、スクリープロットは固有値3.87、1.05、0.99、0.64…と2因子が確認でき、精神的攻撃6項目（ $\alpha = .82$ ）、身体的攻撃2項目（ $\alpha = .83$ ）に分類された（Table2）。

次に、職場外嫌がらせ被害経験を同様に因子分析（最尤法、プロマックス回転）した結果、1因子構造（15項目、 $\alpha = .95$ ）が確認された（Table3）。

Table 2 職場嫌がらせ被害尺度の因子分析（最尤法、プロマックス回転）

項 目	F1	F2	共通性
F1 精神的攻撃（$\alpha = .82$）			
人格を否定するような言動を行われた。	.78	-.18	.47
できないことを強制的に押し付けられた。	.69	.05	.52
長時間にわたって叱責を繰り返し行われた。	.65	.10	.52
集団で無視された。	.57	.11	.41
不当な噂を流された。	.54	.05	.33
自分だけ必要な連絡をもらえなかった。	.53	.11	.37
F2 身体的攻撃（$\alpha = .83$）			
たたいたり、けられたりなど、身体的暴力を振るわれた。	-.04	.90	.77
物を投げつけられた。	.04	.79	.66
因子間相関	.61		

Table 3 職場外嫌がらせ被害経験尺度の因子分析（最尤法、プロマックス回転）

項 目	F1	共通性
自分だけ必要な連絡をもらえなかった。	.81	.65
自分だけ行事や飲み会などに誘われなかった。	.79	.63
仕事や役割には関係ない私的な雑用を強制的に行わされた。	.79	.63
できないことを強制的に押し付けられた。	.79	.62
プライベートの内容についてしつこく聞かれた。	.76	.58
長時間にわたって叱責を繰り返し行われた。	.76	.57
集団で無視された。	.75	.56
物を投げつけられた。	.75	.56
たたいたり、けられたりなど、身体的暴力を振るわれた。	.75	.56
性的な嫌がらせをされた。	.74	.55
家族に対して、嫌なことを言われたり、されたりした。	.74	.55
不当な噂を流された。	.74	.54
SNSで誹謗・中傷された。	.73	.53
子どもに対して、嫌なことを言われたり、されたりした。	.72	.52
人格を否定するような言動を行われた。	.67	.45

Table 4 部活動経験の影響尺度の因子分析（最尤法、プロマックス回転）

項 目	F1	F2	共通性
部活動の肯定的影響（$\alpha = .93$）			
部活動の経験があるから、嫌なことでも必死に我慢できる。	.92	-.08	.76
活動の経験があるからこそ、困難に対処できる。	.89	-.10	.69
部活動の経験があるから、人間関係を円滑に築くことができる。	.88	-.06	.70
部活動の経験があるからこそ、厳しい状況でも辛抱強く耐えられる。	.85	.02	.74
部活動の経験は、プロジェクトのマネジメントに活用できる。	.73	.07	.61
部活動の経験があるからこそ、初対面の人でも臆することがなく接することができる。	.73	.09	.62
部活動の経験があるからこそ、協力とリーダーシップのバランスを理解できる。	.66	.13	.57
部活動の否定的影響（$\alpha = .91$）			
部活動の経験があるからこそ、部活動の未経験者を軽視することがある。	-.18	.88	.59
部活動の経験があるからこそ、軽い冗談で他人をからかうことがある。	.01	.77	.60
部活動の経験があるからこそ、仕事で成果がでない人に対して批判的にみてしまう。	.07	.73	.61
部活動の経験があるからこそ、努力しない人に対しては容赦できない。	.09	.73	.63
部活動の経験は、人間関係のトラブルの原因になりうると考える。	-.13	.73	.42
部活動の経験があるからこそ、成果を上げないと意味がないと考える。	.16	.68	.62
部活動の経験があるからこそ、強い口調の指導が時に必要だと考える。	.17	.66	.61
部活動の経験があるからこそ、上司の指示には従うべきだと考える。	.29	.50	.53
因子間相関	.66		

続いて、部活動や課外活動の経験者2,877名を対象に、部活動の影響に関する20項目に対して因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行った（Table 4）。ダブルローディングおよび因子負荷量0.4以下の項目を削除し再度回転した結果、2因子に分類された。スクリープロットは、8.24、1.83、0.64、0.56……であった。因子間相関は、.66であった。第1因子は、協働や忍耐、達成感を通して形成された対人関係スキルやストレス耐性を反映するものであり「部活動の肯定的影響」と命名した。第2因子は、上下関係・排他性・過度な成果主義に起因する対人ストレス傾向を示すものであり「部活動の否定的影響」と命名した。 α 係数は、それぞれ.93、.91であった。

孤独感を規定する要因

孤独感と社会人以降の嫌がらせ被害経験および部活動経験との関連を検討するため、部活動経験がない者を除外した2,877名（男性1,720名、 $M = 50.84$, $SD = 12.19$ ；女性1,157名、 $M = 43.40$, $SD = 12.50$ ）を対象に階層的重回帰分析を行った。説明変数は、職場嫌がらせ被害被害（精神的攻撃・身体的攻撃）、職場外嫌がらせ被害経験、部活動の肯定的影響・否定的影響、およびそれぞれと嫌がらせ被害

との交互作用項であり、目的変数は孤独感であった。

階層的重回帰分析の結果を Table 5 に示した。デモグラフィック要因のみを投入した Step 1 のモデルは有意ではなかった（ $R^2 = .02$, $F(5, 490) = 1.75$, $p = .12$ ）。次に、職場内外の嫌がらせ被害経験を投入した Step 2 では、決定係数が有意に増加した（ $\Delta R^2 = .02$, $\Delta F(3, 487) = 3.58$, $p = .01$ ）。一方、部活動経験の主効果を加えた Step 3 では、モデルの改善は認められなかった（ $\Delta R^2 = .004$, $\Delta F(2, 485) = 0.90$, $p = .41$ ）。さらに、交互作用項を投入した Step 4 では、決定係数の増分は有意傾向にとどまった（ $\Delta R^2 = .02$, $\Delta F(6, 479) = 1.90$, $p = .08$ ）。

以上より、孤独感の説明には、職場内外の嫌がらせ被害経験の主効果が主に寄与しており、部活動経験の効果は単独では明確でないものの、交互作用を含めたモデルでは説明力が一定程度高まる可能性が示唆された。全てのモデルにおいてVIFは十分に低く、Step 1 で1.7未満、Step 2 で2.1未満、Step 3 で2.1未満、Step 4 で5.2未満であり、多重共線性の懸念は認められなかった。Step 4 においては、職場内の精神的攻撃が孤独感を有意に高める傾向が示された（ $\beta = .12$, $p = .05$ ）。職場外の嫌がらせ被害

Table 5 孤独感に関連する要因の検討（職場内外の嫌がらせ経験と部活動経験の階層的重回帰分析）

変数名		Step1		Step2		Step3		Step4	
		全対 象者	現役の 就労者	全対 象者	現役の 就労者	全対 象者	現役の 就労者	全対 象者	現役の 就労者
		<i>n</i> =496	<i>n</i> =452	<i>n</i> =496	<i>n</i> =452	<i>n</i> =496	<i>n</i> =452	<i>n</i> =496	<i>n</i> =452
デモグラ フィック	年齢	-.01	.00	-.01	.00	.00	.01	.00	.00
	性別	-.08 +	-.05	-.09 *	-.06	-.08 +	-.05	-.08 +	-.05
	結婚	-.13 *	-.12 *	-.14 *	-.13 *	-.13 *	-.12 *	-.13 *	-.12 *
	子ども	.06	.07	.07	.07	.07	.07	.07	.07
	世帯年収	-.05	-.05	-.05	-.06	-.06	-.07	-.05	-.06
職場内 嫌がらせ被害	精神的攻撃			.11 +	.09	.11 +	.09	.12 *	.09
	身体的攻撃			-.02	.03	-.02	.02	-.04	.01
職場外嫌がらせ被害				.06	.05	.06	.04	.07	.05
部活動の肯定的影響						.05	.06	.05	.07
部活動の否定的影響						.02	.02	.02	.02
精神的攻撃 * 部活動の肯定的影響								.12	.16 +
身体的攻撃 * 部活動の肯定的影響								-.02	-.05
職場外嫌がらせ被害 * 部活動の肯定的影響								.09	.12
精神的攻撃 * 部活動の否定的影響								-.05	-.06
身体的攻撃 * 部活動の否定的影響								.00	.03
職場外嫌がらせ * 部活動否定的影響								-.15	-.19 +
R^2		.02	.01	.04 **	.03 *	.04 **	.04 *	.06 **	.07 **

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

注 性別：1. 男性、2. 女性、結婚：1. 既婚、2. 未婚 子ども：1. あり、2. なし

害経験は有意ではなかった ($\beta = .07$, *n.s.*)。部活動経験の肯定的影響と否定的影響の主効果はいずれも有意ではなかった。

デモグラフィック変数では、全てのモデルで結婚が一貫して孤独感と有意な負の関連を示し、既婚者ほど孤独感が低かった。性別では男性の方が孤独感が低い傾向にあったが、交互作用は有意ではなかった。

なお、本研究では職場嫌がらせ被害経験について過去の経験も含めて尋ねているため、退職者や無職者を含めた分析では、現役の就労者とは異なる影響が含まれる可能性がある。そこで、65歳以上および無職の回答者を除外し、現役の就労者のみを対象として同一の階層的重回帰分析を行った ($n = 452$)。

その結果、デモグラフィック要因のみを投入した Step 1 のモデルは有意ではなかったが、職場内外の嫌がらせ被害経験を投入した Step 2 では、決定係数が有意に増加した ($\Delta R^2 = .02$, $\Delta F(3, 443) = 3.16$, $p = .03$)。一方、部活動経験の主効果を加えた Step 3 では、モデルの改善は認められなかった。さらに、

交互作用項を投入した Step 4 では、モデル全体として有意な改善が認められた ($\Delta R^2 = .030$, $\Delta F(6, 435) = 2.52$, $p = .02$)。まず、精神的攻撃と部活動の肯定的影響の交互作用について検討したところ、交互作用項自体は有意傾向にとどまったものの ($\beta = .21$, $p = .08$)、単純主効果の検定では、部活動の肯定的影響が高い群 (+1SD) において、精神的攻撃が孤独感を有意に高めていた ($\beta = .23$, $p = .03$)。一方、肯定的影響が低い群 (-1SD) では、この関連は認められなかった (Figure 3)。

次に、職場外嫌がらせ被害経験と部活動の否定的影響との交互作用を検討した結果、交互作用項は有意傾向を示しており ($\beta = -.26$, $p = .06$)、単純主効果の検定では、部活動の否定的影響が低い群 (-1SD) においてのみ、職場外嫌がらせ被害が孤独感を高める傾向が認められた。一方、否定的影響が高い群 (+1SD) では、この関連は認められなかった (Figure 4)。

Figure 3 精神的攻撃と部活動の肯定的影響の交互作用効果

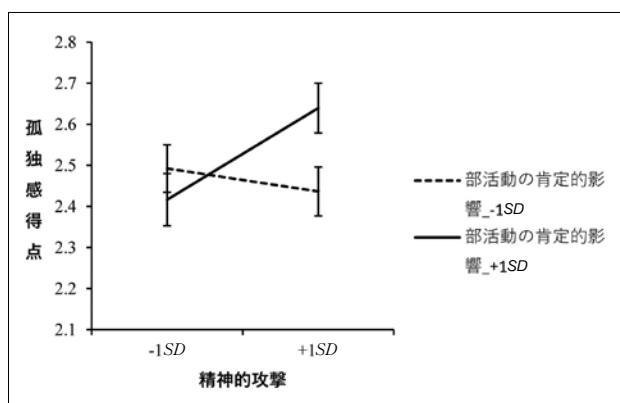
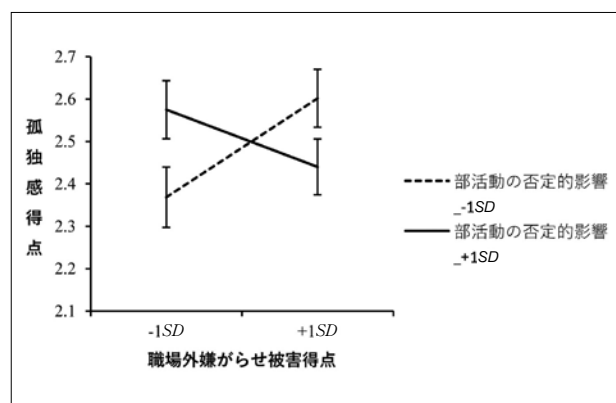


Figure 4 職場外嫌がらせ被害と部活動の否定的影響の交互作用効果



4. 考 察

本研究は、社会人以降の孤独感に関連する要因として、職場内外の嫌がらせ被害経験および部活動経験に着目して検討した。現役の就労者を対象にした分析では、職場内の精神的攻撃と部活動の肯定的影響、職場外嫌がらせ被害と部活動の否定的影響との交互作用に有意傾向が認められた。結果は有意傾向にとどまるものであり、解釈には慎重を要するが、部活動経験が社会人以降の孤独感に直線的に影響を与えるのではなく、社会人になってからの対人関係トラブルとの組み合わせによってその意味づけが異なる可能性を示唆した。

本研究では、部活動の肯定的影響が高い者ほど孤独感を強め、否定的影響が高い者ほど孤独感を弱めるという対照的なパターンが示された。部活動の肯定的影響と精神的攻撃の交互作用において、部活動の肯定的影響が高い群が孤独感を有意に強めた結果は、必ずしも部活動の肯定的影響が、社会人以降の困難を解決するための力として働くわけではないことを示す。これは、フェスティンガー (Festinger, 1957 末永訳 1965) の認知的不協和理論によって説明できる。すなわち、部活動で「努力すれば報われる」「仲間を信頼できる」といった肯定的信念を形成してきた人ほど、職場での精神的攻撃や不当な扱いに直面すると、「自分が信じてきた世界」と「現実の人間関係」との間に強い不協和が生じる。この不協和が解消できない場合、自己否定的な感情や他者へ

の不信感が高まり、社会的関係に心理的距離をとるようになり、その過程で孤独感が高まるのかもしれない。つまり過去の成功体験と現実とのギャップが大きいほど孤独感を増幅させる要因となり得る。

一方、部活動の否定的影響が低い群において、職場外での嫌がらせ被害が孤独感を強めた。この結果も、否定的な部活動経験がある程度持つ人は、過去に「理不尽な状況も現実の一部である」という認知枠組みを形成しており、社会人以降に再び不当な扱いを受けても大きな不協和を感じにくい。すなわち、部活動での否定的経験は、職場外の理不尽な経験の予防線となったり、対人関係における困難を事前に学習する機会となっている可能性がある (藤後他, 2025)。それに対し、過去に否定的経験が少ない人は、社会人期に初めて理不尽な対人関係に直面した際、過去の経験と現実との間に強い不協和が生じ、孤独感を感じやすくなると考えられる。

勿論、部活動における否定的経験について、不適切なハラスメントは厳格に排除されるべきであり、過度な心理的な負担に関しては相談体制を整備すべきであろう。一方で、対人関係の摩擦や挫折といった困難は、社会の中で人が生活する上で生じうることであり、現実的な自己理解や他者理解につながる。大学生 234 名を対象とした調査では、学業・人間関係・部活動における挫折経験を有する者は、そうでない者に比べて獲得的レジリエンスが高く、人間的強さの水準も高いことが示されている (本多, 2022)。さ

らに、一定程度の挫折経験が挑戦意欲を高めることも報告されている（高野・山岸, 2014）。これらの知見は、否定的な経験を一律に回避するのではなく、安全な枠組みの中でその経験を再解釈し、成長や学びに転換する実践の必要性を示唆しているともいえる。

続いて、職場内と職場外の嫌がらせ被害についての特徴を見てみる。職場内の精神的攻撃が孤独感に関連するという結果は、精神的ハラスメントへの対応の必要性を示唆する。特に、表面的には些細であっても持続的に繰り返される精神的攻撃は、人の孤独感を増幅させやすい。看護師を対象とした調査では、心理的嫌がらせが抑うつや離職と関係していた（堀他, 2024）。本研究の尺度項目は、職場内の精神的攻撃が主に「評価や立場」に関わるものであり、これらは組織内での同僚関係や業務遂行に関わる権力構造等を背景とするものであろう。精神的攻撃の抑制には、さらなるハラスメント防止の啓発や相談体制の整備、援助要請の促しなどの工夫が求められる。また、部活動で形成された不条理な上下関係の容認が職場に持ち込まれることもあるので（藤後他, 2025）、職場風土にも留意する必要がある。

次に、職場外の嫌がらせ被害についてだが、これを測定する項目を概観すると、その内容は「プライベート領域の侵害」や「関係性の希薄さ」であり、生活上の対人関係の脆弱性や過剰な介入などの問題が反映されていた。職場とは異なり、多様な背景を持つ人々と関わりながら過ごす地域生活では、本来は適切な心理的距離感が重要である。しかし、近年多様な人々との関わりの経験値が少ないため、あえて対人コミュニケーションなどの教育的機会や、困ったときに気軽に相談できる場所や関係性を地域の中で意図的に行うことが求められるであろう。

本研究の成果と課題

本研究は、社会人以降の孤独感を職場内外の対人関係トラブル、および過去の部活動経験という時間の流れを統合して検討した。これにより孤独感を過去の経験と現在の環境との相互作用からとらえる

視座を提供できた。

最後に本研究の課題を述べる。本研究のサンプルは、オンライン調査会社に登録された者であり、回答者の属性に一定の偏りが生じている可能性がある。また部活動の経験から時間的経過があり、記憶の再構成や想起バイアスの影響を完全にはぬぐえない。さらに、本研究は横断的デザインであり、因果関係を直接的に推定することはできない。今後は縦断的研究や質的研究など多様な方法を用いることが求められる。

特に、部活動経験がどのような語りや意味づけを通じて成人期の対人関係や孤独感に影響するのかを明らかにするため、ライフストーリー・インタビューやTEMなどを使用した質的研究の導入が有効であると考えられる。

5. 引用文献

- 青木 邦男・松本 耕二 (1997) . 高校運動部員の部活動適応感に関連する心理社会的要因 体育学研究, 42 (4), 215-232. <https://doi.org/10.5432/jjpehss.KJ00003391586>
- Arimoto, A. & Tadaka, E. (2019) . Reliability and validity of Japanese versions of the UCLA loneliness scale ver 3 for use among mothers with infants and toddlers: a cross-sectional study. *BMC Women's Health*, 19, 105. DOI:10.1186/s12905-019-0792-4
- Ayduk, O., Downey, G., Testa, A., Yen, Y., & Shoda, Y. (2000) .Does rejection elicit hostility in rejection-sensitive women? *Journal of Personality and Social Psychology*, 79 (5), 786-801.<https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.5.786>
- Downey, G., & Feldman, S. I. (1996) .Rejection sensitivity as a mediator of the impact of childhood rejection on adult romantic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (6), 1327-1343. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.6.1327>
- Festinger, L. (1957) . A theory of cognitive dissonance. Stanford University Press. (末永俊郎 (編訳) (1965) . 認知的不協和の理論—社会心理学序説 誠信書房)
- 本多 麻子 (2022) . 挫折経験によるポジティブな影響 日本健康心理学会第35 回記念大会プログラム, 49.
- 堀 明日香・山海 知子・三木 明子 (2024) . 女性看護師

- が受ける心理的暴力・嫌がらせやサイバーブリングと抑うつや離職意向との関連 産業衛生学雑誌, 66 (5), 181-191. <https://doi.org/10.1539/sangyoeisei.2022-037-E>
- 井梅 由美子・藤後 悦子 (2014) . 成人期女性の対人関係のトラブルとストレス 東京未来大学研究紀要, 7, 177-187. <https://doi.org/10.4992/jipsy.72.79>
- 乾 匡 (2021) . 運動部活動の意義を考える——運動部活動の現代的意義を中心に—— 桃山学院教育大学教育実践研究, 3, 94-104.
- 厚生労働省 (2024) . 職場におけるハラスメント 対策パンフレット Retrieved October 30, 2025, from <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001338359.pdf>
- 厚生労働省 (2025) . 令和6年「労働安全衛生調査(実態調査)」の概況 Retrieved October 30, 2025, from https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r06-46-50_gaikyo.pdf
- Kross, E., Egner, T., Ochsner, K., Hirsch, J., & Downey, G. (2007) . Neural dynamics of rejection sensitivity. *Journal of Cognitive Neuroscience*, 19 (6), 945-956. <https://doi.org/10.1162/jocn.2007.19.6.945>
- 熊谷 文枝 (2006) . 家族をめぐる人間関係としての家庭内コンフリクトに関する考察. In 第2回家族についての全国調査 (NFRJ03) 第2次報告書, 2, (pp. 137-149) . 公益財団法人 日本家族研究・家庭問題学会
- 三沢 良・岩下 美咲 (2024) . 大学生のフォロワーシップ行動とその形成要因 —— 部活動・サークルで培われる“組織へ貢献する力” —— 岡山大学大学院教育学研究科研究集録, 187, 11-21. <https://doi.org/10.18926/bgeou/67890>
- 内閣官房 (2023) . 孤独・孤立対策推進法 Retrieved October 30, 2025, from <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/suisinhou/suisinhou.html>
- 内閣官房孤独・孤立対策担当室 (2024) . 人々のつながりに関する基礎調査(令和5年) 調査結果の概要 Retrieved October 30, 2025, from https://www.cao.go.jp/kodoku_koritsu/torikumi/zenkokuchousa/r5/pdf/tyosakekka_gaiyo.pdf
- 永富 陽子 (2015) . 職場におけるハラスメントとメンタルヘルスに関する研究動向と課題 大阪経大論集, 66 (1), 223-233. https://doi.org/10.24644/keidaironshu.66_1_223
- Oksanen, A., Celuch, M., & Oksa, R. (2024) . *Online communities come with real-world consequences for individuals and societies. Communications Psychology*, 2, 71. <https://doi.org/10.1038/s44271-024-00112-6>
- 大橋 恵・井梅 由美子・藤後 悦子 (2022) . グリットの強さと運動部経験との関係 スポーツ産業学研究, 32 (1), 39-49. https://doi.org/10.5997/sposun.32.1_39
- 島本 好平・米川 直樹 (2014) . 運動部活動におけるスポーツ経験がライフスキルの獲得に与える影響 —— 青年期におけるゴルフ競技者を対象として —— 三重大学教育学部研究紀要, 65, 327-333.
- 角谷 詩織・無藤 隆 (2001) . 部活動継続者にとっての中学校部活動の意義 —— 充実感・学校生活への満足度とのかかわりにおいて —— 心理学研究, 72 (2), 79-86. <https://doi.org/10.4992/jipsy.72.79>
- スポーツ庁 (2018) . 平成29年度運動部活動等に関する実態調査 報告書 東京書籍株式会社 Retrieved December 14, 2025, from https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop04/list/detail/__icsFiles/afieldfile/2018/06/12/1403173_2.pdf
- 高野 聡美・山岸 明子 (2014) . スポーツ系大学生におけるハーディネスと挫折経験の関連 順天堂スポーツ健康科学研究, 6 (1), 1-12.
- 藤後 悦子・井梅 由美子・大橋 恵 (2017) . 過去の傷つき体験の想起と子育て期の対人関係 —— 対象関係に焦点をあてて —— コミュニティ心理学研究, 20 (2), 184-197. https://doi.org/10.32236/jscpjjournal.20.2_184
- 藤後 悦子・大橋 恵・井梅 由美子 (2025) . 過去の部活動経験が社会人の人間関係に与える影響 —— ブラック部活はブラック企業体質に通ずる? —— モチベーション研究, 14, 38-48.
- 渡辺 たま緒 (2022) . 自治会を取り巻く今後のコミュニティづくり V283 山梨総合研究所 Retrieved October 30, 2025, from <https://www.yafo.or.jp/2022/02/28/16049/>

【利益相反】 記すべき利益相反はない。

(とうご えつこ・おおはし めぐみ・
いうめ ゆみこ)

【受理日 2025年11月19日】