

福島原発事故後の原子力関連企業就業者の職業的自尊心と職業イメージ

Occupational Self-esteems and Images on Nuclear-related Occupation among Japanese Nuclear Facility Employees after the Fukushima Nuclear Disaster

王 晋民¹⁾・岡部康成²⁾

Jinmin WANG and Yasunari OKABE

東日本大震災による東京電力福島第一原子力発電所の重大事故の後、原子力発電の安全性に対して多くの人が不安を感じており、また原子力発電関連産業に対する不信と評価の低下が見られる。原子力発電の安全を守るために、原子力関連企業で働く就業者の安全意識や順法意識が重要である。就業者は高い職業的自尊心を維持し、法令順守して仕事に取り込むことが求められている。本研究では原子力発電関連企業の就業者を対象とした調査を実施し、福島原発事故後の就業者の職業的自尊心、原子力関連職業のイメージの状況について調べた。その結果、王・岡部(2014)の原子力関係専門家の結果と一致しており、就業者においても職業的自尊心が高く、原子力関連職業のイメージも良好であることが確認された。

2011年3月11日に発生した東日本大震災による東京電力福島第一原子力発電所の重大事故によって、原子力発電の安全性に対する多くの不安、原子力発電関連産業に対する不信と評価の低下が見られる。例えば、2014年3月に朝日新聞が行った全国世論調査では、福島第一原子力発電所以外の原子力発電所でも、大きな事故が起きる不安をどの程度感じるかについての設問に対して、「大いに感じる」が36%、「ある程度感じる」が50%、「あまり感じない」の11%と「まったく感じない」の1%より多いことが示されている(朝日新聞デジタル, 2014)。

一方、2014年4月に、政府が「エネルギー基本計画」を閣議決定し、原子力発電依存度を可能な限り低減させるとしながらも、原子力発電を重要なベースロード電源と位置づけ、今後原子力発電所を再稼働し、原子力発電

を活用するとの方針を示した(経済産業省, 2014)。

今後、廃炉処理を含めて原子力発電に関わる事業が長期間にわたって行われると予想されるため、事故防止と安全・安心の確保が一層求められている。

安全確保は、工学的・技術的な対応、法律・規制による対応、そして関係者の安全行動や法令順守などに対する意識と行動での対応、つまり心理学的な対応が重要である。従来、工学的・技術的対応や法律・規制による対応が活発に議論されてきたが、心理学的な対応について、特に具体的なデータに基づいた議論はまだ少ない。

原子力発電の安全性を高めるには、関連する就業者の安全意識を高め、規則違反行動を抑止することが必須である。これは過去の事故で示された教訓である。

例えば、1999年9月30日に発生したJCO臨界事故が日本で最初に起きた原子力事故であった。国際原子力事象評価尺度において、レベル4「事業所外への大きなリスクを伴わない事故」と認定された。この事故の直接な原因は、「使用目的が異なり、また臨界安全形状に設計されていない沈殿槽に、臨界量以上のウラン(約16.6kgU)を含む硝酸ウラニル溶液を注入したこと」であった(原子力安全委員会, 1999)。つまり、作業手順(規則)に違反し、認可された工程から逸脱して作業していたことであった。

連絡先：王 晋民 jwang@cis.ac.jp

1) 千葉科学大学危機管理学部危機管理システム学科
Department of Risk and Crisis Management System, Faculty of Risk and Crisis Management, Chiba Institute of Science

2) 浜松学院大学現代コミュニケーション学部地域共生学科
Department of Regional Co-evolution Studies, Faculty of Modern Communication Studies, Hamamatsu Gakuin University
(2014年9月30日受付, 2014年12月22日受理)

この事故によって、規則違反による事故を抑止することの重要性が改めて明らかになり、心理学の視点からの研究がより重視されるようになった(例えば、岡本・今野, 2006)。

原子力安全を確保するために、原子力関係の職業威信を高める必要があることが指摘されており(岡本, 2001)、職業威信と関連して、職業的自尊心や良好な職業イメージの維持も重要であることが示されている。

自尊心、または自尊感情は、心理学において自己に対して一般化された肯定的な態度と定義されている。個人がほかの人々との比較によって形成される自分自身に対する評価である。

自尊心と職場行動に関して、これまで多くの研究が行われており(Brockner, 1988)、高い自尊心は仕事に良い影響を与えることが示唆されている。例えば、自尊心が仕事における努力の程度や課題成績との正の関連性(Terborg, Richardson, & Pritchard, 1980)、また、大学生の就職活動における情報収集活動、面接での評価、就職活動に対する満足感、就職活動の結果などとの正の関連性が示されている(Ellis & Taylor, 1983)。

職業的自尊心は、自尊心のうち、特に自分の職業によって影響される部分として捉えられており、職業的自尊心に関しては、個人的違反経験と組織的違反経験との間に負の相関が報告されている(岡本・堀・鎌田・下村, 2006)。

職業的自尊心と安全に関する意識・行動については、大谷・芳賀(2012)の研究では、職業的自尊心と「工程(作業予定)が遅れてきたら、時には定められた手順を踏まないこともある」のような規則軽視傾向との間に負の相関が確認され、不安全行動を減らすために高い職業的自尊心の維持が必要であることが示唆されている。

一方、自分達の職業に関するイメージが組織における規則違反との関連性も指摘されている。岡本ほか(2006)は、規則違反と職業的イメージの三つの側面、即ち社会的責任、社会的貢献、ネガティブ・イメージとの相関関係を報告している。社会的責任と社会的貢献のいずれも個人的、組織的違反経験と負の相関、ネガティブ・イメージは組織的違反経験と正の相関が認められた。

以上の研究に基づき、王・岡部(2014)は原子力発電関連産業に関する職業的自尊心や職業イメージを把握することを主な目的として、原子力専門家と原子力以外の専門家を対象にして、職業的自尊心について調査し、また原子力発電関連産業の職業イメージなどについては、大学生の結果とも比較している。その結果、原子力専門家の職業的自尊心の低下が見られず、原子力発電関連産業の職業イメージにおいても、原子力専門家は他の回答者よりネガティブ・イメージの程度が低いことが明らかになった。

原子力安全を確保するために、現場に近い原子力関連企業の就業者の意識と行動が非常に重要であるが、それに関連する報告はまだ見当たらない。

そこで、本研究は、ある原子力発電関連企業の就業者に対して調査を行い、職業的自尊心、原子力発電関連企業に対するイメージなどを調べることを目的とした。

方法

調査時期

2013年9月。

調査参加者

ある原子力関連企業で開催された原子力事業所安全推進セミナー(以下、セミナーと呼ぶ)の出席者計74名を調査参加者とした。これらの出席者は該当原子力関係企業や関連会社・下請け会社の社員、また関連する電力、製造業などの会社の社員であった。

調査票の構成

調査票は王・岡部(2014)を参考に、以下の項目から構成された。①「職業的自尊心尺度(上瀬・下村・今野・堀・岡本, 2005)の9項目、②被職業的スティグマ意識尺度(上瀬・堀・岡本, 2010)の11項目、③スティグマ対処方略尺度(上瀬ほか, 2010)の15項目、④「原子力発電関連の職業に対するイメージ尺度」(20項目)、⑤「一般の人々の原子力発電関連の職業に対するイメージ尺度」(20項目)、⑥「原子力発電関連企業で働く人々や原子力発電関連産業全体に対する考え」(12項目)であった。①～⑤は6件法(「全くそう思わない」:1点、「非常にそう思う」:6点)、⑥は5件法(「全くそう思わない」:1点、「非常にそう思う」:5点)を用いた。そのほか、人口統計学的特性として年齢、性別、勤務先の種類、職位などに関する項目や講演に関する感想の記入欄を用意した。

手続き

セミナーの参加者に講演要旨などの資料と同時に調査票を配布した。調査票の表紙には、調査への協力依頼文が印刷されており、また講演会の最初と最後に司会者による協力依頼を口頭で行った。調査票の記入は匿名で、回収は会場で設置された回収箱で回収した。

結果

回収状況

全参加者に計74部を配布し、54部を回収した。記入不備のある1部を除き、有効回収数は53部であった。本稿では原子力関連企業社員のデータ32人分のみを分析の対象とした。対象者は男性が30名、女性2名。年齢は26～65歳で、平均年齢は50.3歳($SD = 8.28$)であ

った。安全管理・リスク管理に関わる仕事の経験年数は0～25年で、平均年数5.4年 ($SD=6.00$) であった、また、対象者の職位は Table 1、職種は Table 2 に示す。

「職業的自尊心尺度」の評定値

「職業的自尊心尺度」の9項目において職業に対する肯定的な反応の得点が大きいように反転項目を調整してから、全対象者の尺度平均値 (4.99) を算出した。前述したように、ここでの評定は6件法で行っており、便宜的に「全くそう思わない」：1点、「非常にそう思う」：6点のように数値化した。従って、対象者を含む架空の母集団の評定平均値が肯定的と否定的回答の境界値3.5より高ければ、ポジティブな回答、低ければ、ネガティブな回答が得られたと考えられる。ここで、対象者から得られたサンプルの平均値を用いて3.5との間の差異に対して t 検定を行ったところ、有意差が認められ、対象者の職業的自尊心がポジティブで比較的に高いことが確認された (Table 3)。

「被職業的スティグマ意識尺度」の評定値

被職業的スティグマ意識は自分自身の職業によって社会一般の人々にスティグマを付けられていると思うことである。二つの下位尺度のそれぞれの平均値を算出し、

Table 1 対象者の職位

職位	人数	%
役員クラス (専務・常務取締役)	3	9.38
部長・所長クラス	7	21.88
課長・室長クラス	11	34.38
係長クラス	9	28.13
一般社員・職員 (役職なし)	2	6.25

Table 2 対象者の職種

職種	人数	%
専門職 (教育, 医療, 研究, 法律, 財務など)	1	3.13
技術職 (開発, 設計, 生産, 情報処理など)	18	56.25
事務・管理職 (経営管理, 総務, 人事, 経理, 財務, 一般事務など)	7	21.88
現業職 (製造, 加工, 組立, 運転, 工事など)	5	15.63
その他	1	3.13

Table 3 職業的自尊心の評定値と t 検定の結果

N	Mean	SD	t (31)	p
32	4.99	0.56	14.95	0.00

全対象者の平均値は肯定的 (6点) と否定的 (1点) 回答の境界値3.5との間の差異に対して t 検定を行った結果、ステレオタイプ脅威 (2.80) とスティグマ自覚尺度 (2.97) のいずれも境界値より有意に低く、対象者の自分の職業によって社会一般から否定的に見られていることを考えていないことが示された (Table 4)。

「スティグマ対処方略尺度」の評定値

スティグマが付与されることによって生じる自尊心低下を抑制する対処方略を測定する「スティグマ対処方略尺度」は「価値づけ」、「集団同一視」、「社会的比較」、「差別への帰属」、そして「脱同一視」の五つの下位尺度から構成されている。それぞれの下位尺度の平均値を算出し、全対象者の平均値は肯定的 (6点) と否定的 (1点) 回答の境界値3.5との間の差異に対して t 検定を行った。その結果、差別への帰属 (2.18) と社会的比較 (2.52)、脱同一視下位尺度での平均値 (3.13) は境界値より有意に低く、集団同一視 (4.65) と価値づけ (4.52) は境界値より有意に高いことが認められた (Table 5)。

「原子力発電関係職業イメージ尺度」の評定値

「原子力発電関係職業イメージ尺度」の下位尺度「社会的責任」、「社会的貢献」、そして「ネガティブ・イメージ」について、全対象者の平均値を算出し、全対象者の平均値は肯定的と否定的回答の境界値3.5との間の差異に対して t 検定を行った結果、社会的責任 (4.89) と社会的貢献 (4.46) では境界値の3.5より有意に高く、またネガティブイメージ (2.05) では境界値より有意に低く、ネガティブな反応が少ないことを示している (Table 6)。

「一般の人々の原子力発電関係職業イメージ尺度」の評定値

「一般の人々の原子力発電関係職業イメージ尺度」は上記の「原子力発電関係職業イメージ尺度」と同じ質問項目を用いていたが、社会一般の人々の原子力発電関連職業に対するイメージを対象者が推測するものであった。「社会的責任推測」、「社会的貢献推測」、そして「ネガティブ・イメージ推測」について、全対象者の平均値を算出し、その平均値は肯定的と否定的回答の境界値3.5との間の差異に対して t 検定を行った。その結果、社会的責任推測 (4.76) と社会的貢献推測 (3.95) では境界値の3.5より有意に高く、ネガティブ・イメージ推測 (3.32) では境界値の3.5との有意差が認められなかった (Table 7)。

「原子力発電関係職業イメージ尺度」と「一般の人々の原子力発電関係職業イメージ尺度」の評定値比較

対象者自分自身の原子力発電関係職業に対するイメージと社会一般の人々が持つイメージの推測の違いについて

て t 検定を行った結果、「社会的責任」では有意差は認められなかったが($t(30)=1.389, n.s.$),「社会的貢献」($t(30)=6.447, p < .001$)と「ネガティブ・イメージ」($t(30)=8.817, p < .001$)では有意差が認められた(Table 7)。つまり、対象者は自分よりも一般の人々が原子力発電関係の社会的貢献を低く評価していること、また自分より強いネガティブ・イメージを持っていることと考えている。

Table 4「被職業的スティグマ意識尺度」の下位尺度の平均評定値と t 検定の結果

下位尺度	N	Mean	SD	t (31)	p
ステレオタイプ脅威	32	2.8	0.92	4.277	0.000
スティグマ自覚尺度	32	2.97	0.85	3.535	0.001

Table 5「スティグマ対処方略尺度」の各下位尺度の平均評定値と t 検定の結果

下位尺度	N	Mean	SD	t (31)	p
差別への帰属	32	2.18	0.72	10.418	0.000
集団同一視	32	4.65	0.70	9.221	0.000
社会的比較	32	2.52	0.90	6.156	0.000
脱同一視	32	3.12	0.90	2.360	0.025
価値づけ	32	4.52	0.69	8.336	0.000

Table 6「原子力発電関係職業イメージ尺度」の各下位尺度の平均評定値と t 検定の結果

下位尺度	N	Mean	SD	t (30)	p
社会的責任	31	4.89	0.58	13.217	0.000
社会的貢献	31	4.46	0.62	8.707	0.000
ネガティブ・イメージ	31	2.05	0.74	10.908	0.000

注:分析対象者32名のうち、1名のデータには欠損値があったため、実際に31名のデータを用いた。

Table 7「一般の人々の原子力発電関係職業イメージ尺度」の各下位尺度の平均評定値と t 検定の結果

下位尺度	N	Mean	SD	t (31)	p
社会的責任	32	4.76	0.52	13.692	0.000
社会的貢献	32	3.95	0.50	5.155	0.000
ネガティブ・イメージ	32	3.32	0.74	1.393	0.173

原子力発電関連企業で働く人々や原子力発電関連産業全体に対する印象の評定値

原子力発電関連企業で働く人々や原子力発電関連産業全体についての12質問項目に対する回答(5件法)の平均値は境界値3との間の差異に対して t 検定を行った結果、「原子力発電関連の組織は、他業種と比べ風通しがよい組織である」と「組織の中でルール違反があっても、それは組織の中で解決すべき問題である」の2項目においては、対象者の平均評定値は「どちらとも言えない」に相当するが、残りの10項目においては、原子力発電関連の企業や人々に対してポジティブに判断したり、仕事上のルール違反を認めないと考えたり、マスコミが原子力発電関連施設での事故や事象などを取り上げすぎると判断したりする傾向が確認された(Table 8)。

考察

本研究では、原子力発電関連企業の就業者の職業的自尊心や職業イメージ、原子力発電に関わる人々や産業に対する態度について調べた。王・岡部(2014)が原子力専門家と原子力以外の専門家の結果について報告しているが、本研究は王・岡部(2014)と類似する手続きを用いて異なる対象者について調査した。その意味で、本研究の結果と王・岡部(2014)との結果との比較が可能である。

まず、職業的自尊心の平均評定値(6件法)に関しては、王・岡部(2014)では、原子力専門家が4.6、原子力以外の専門家が4.5であり、両者とも肯定的な回答になっており、また有意差も見られなかった。本研究の結果、原子力発電関連企業の就業者の結果は4.99であった。現場の就業者においても、職業的自尊心の低下は認められなかった。

被職業的スティグマ意識尺度の評定値に関しても、本研究の結果、下位尺度のステレオタイプ脅威(2.80)とスティグマ自覚尺度(2.97)は王・岡部(2014)の原子力専門家のステレオタイプ脅威の平均評定値(2.5)、スティグマ自覚尺度の平均評定値(2.6)より少し高いが、両方とも、反応の基準値(3.5)より低く、否定的な反応であった。原子力発電関連企業の就業者は自分の職業に対するネガティブな対応をそれほど感じていないが、原子力専門家よりは感じる程度が少し高い可能性がある。

「スティグマ対処方略尺度」の評定値に関しては、上瀬ほか(2010)が被職業スティグマ意識高群は低群に比べて、「価値付け」、「集団同一視」、「社会的比較」、そして「脱同一視」の下位尺度において得点が高く、また全体的自尊心及び職業的自尊心の得点が低いことを報告している。職業的自尊心が低いほど、スティグマ対処方略を積極的に用いる可能性が示唆されている。

一方、王・岡部(2014)の原子力専門家と原子力以外専門家の回答が類似性をしめしており、原子力専門家においては、「同じ職業の人が社会に認められるとうれしい」などのように職業の価値を高める「集団同一視」(4.8)と「自分の職業は人の役に立っている」と考えるような「価値づけ」(4.8)が高い得点であった。一方、「今の職業に就く限りうだつがあがらない」のように考える「差別への帰属」(1.9)、「自分の給料を、同じ仕事をしてい

る別の会社(組織)の人と比較する」のような「社会的比較」(2.4)と「仕事をしていない時の私のほうが、本来の自分らしいと感じる」のような考えの「脱同一視」(2.9)が比較的に低かった。本研究の結果(Table 4)は、これと同じ傾向であった。つまり、自分の職業に価値を感じ、また同じ職業の人々との同一視が比較的が高いことが言える。

Table 8 原子力発電関連企業で働く人々や原子力発電関連産業全体に対する印象についての平均評定値とt検定の結果

尺度項目		Mean	SD	t (31)	p
1.	原子力関連の組織では、他業種よりも頻繁に安全教育などが実施されている。	4.34	0.75	10.199	0.000
2.	原子力関連の組織は、他業種より強い安全意識を持っている。	4.25	0.80	8.803	0.000
3.	原子力関連の組織は、他業種と比べ風通しがよい組織である。	3.22	0.79	1.561	0.129
4.	原子力関連の組織の人々は、仕事に意欲的に取り組んでいる。	4.00	0.80	7.043	0.000
5.	原子力関連の業務に従事している人の倫理規範意識は強い。	4.03	0.59	9.807	0.000
6.	原子力関連の業務は、社会から尊敬される仕事である。	3.34	0.79	2.470	0.019
7.	マスメディアの報道は、原子力関連施設での事故や事象などを取り上げすぎている。	4.03	0.82	7.093	0.000
8.	将来、原子力関連に優秀な人材が来なくなるのではないかと心配している。	4.00	0.88	6.429	0.000
9.	組織の中でルール違反があっても、それは組織の中で解決すべき問題である。	2.72	1.22	1.299	0.203
10.	仕事を遂行する上で、ルールを破ることが必要な場合もある。	1.78	0.94	7.324	0.000
11.	現在、原子力関連の業務に、ルール違反によって事故が発生することはありえない。	2.34	1.26	2.946	0.006
12.	公益通報者(内部告発など)保護制度について、従業員などに積極的に教育する必要はない。	1.66	0.87	8.783	0.000

自分たちの職業、つまり原子力発電関係職業に関するイメージについては、下位尺度の「社会的責任」(4.89)、「社会的貢献」(4.46)で反応の基準値(3.5)より高く、また「ネガティブ・イメージ」(3.32)では反応の基準値との違いがないとなっている。しかし、王・岡部(2014)の原子力専門家の場合、「社会的責任」、「社会的貢献」での結果は本研究の結果と類似するが、「ネガティブ・イメージ」では1.75という点数であった(原子力以外の専門家では2.29、大学生は2.31)。原子力発電関連企業の就業者の原子力発電関連職業のネガティブ・イメージの程度が専門家や大学生高い可能性がある。

一方、「一般の人々の原子力発電関係職業イメージ尺度」の測定は、社会一般が原子力発電関係職業について持っているイメージに対する主観的推測である。本人の持つ原子力関係職業のイメージとの比較では、社会一般が社会的貢献では自分より低い点数、ネガティブ・イメージでは自分より高い点数で評価しているように認識している傾向が見られた。

原子力発電関連企業で働く人々や原子力発電関連産業全体に対する印象の結果は、王・岡部(2014)の原子力専門家の結果とも一致している。原子力関連組織においては、安全教育などを積極的に行っており、安全意識が高いこと、倫理規範を守って、意欲的に仕事を取り込んでいるとの評価をしている一方、他の業種と比べて組織の風通しが良いか、組織内の問題は組織内で解決すべきかについては、肯定も否定もしていない結果も得られた。これは、自分たちが所属している原子力関連組織に対して良い評価をしているが、他の業界の状況を把握しておらず、比較できない、そして組織内の問題を公になることによって、組織の運営や組織の社会的評判に対する影響もありうることを考えているためだと推測できる。これについて、これから検証が必要になるが、原子力以外の業界の安全管理やコンプライアンスの状況や優れた実践などに関する内容を社員教育プログラムの中に取り入れることが求められる。

また、「マスコミが原子力関連施設での事故や事象などを取り上げすぎている」の項目において、同意する傾向が強いことも明らかになっている。確かに、マスコミにおいては、ほかの業界と比べ、原子力関連の負の情報がよく報道されるが、事故・事象について真摯に対応することによって社会一般の信頼を得ることが唯一の道であり、原子力関係者が被害者意識を持ってしまうと、マスコミや社会一般に対してネガティブな感情を生じたり、事故や事象の悪影響を過小評価したりすることになれば、社会からの信頼を得ることが難しくなるのであろう。

「将来、原子力関連に優秀な人材が来なくなるのではないかと心配している」の項目においても、高い同意する傾向が見られた。福島原子力事故が発生した直後、日

本の大学・大学院の原子力関連専門の受験者が下がったが、2014年度の大学入試で受験者増加に転じたとの文部科学省の調査結果が報道されている。「原子」のつく学科や専攻は全国で10校あり、定員は302人である。2011年度の受験者は822人で、東日本大震災と福島原発事故後の2012年度には727人、2013年度には691人であった。しかし、2014年度には892人に増えてきたとのことであった(読売新聞、2014)。政府の原発再稼働の方針によって、原子力産業で働くことへの不安が少なくなり、原子力関連職業の職業威信や職業イメージが東日本大震災直後より良くなってきた可能性がある。

前述したように、原子力発電が再開されるかどうか、いつ再開されるかなどと関係なく、原子力発電に関する設備の維持管理や廃炉事業などはこれからも長期間にわたって行わなければならない。原子力安全を維持できるために、優れた人材の確保が必須である。

東日本大震災と東京電力福島第一原子力発電所の重大事故の後、原子力人材教育の中ではリスク管理・危機管理の内容が一層充実されている。例えば、国内の複数の大学から構成された国際原子力人材育成大学連合ネットが国際原子力人材育成イニシアティブ事業の一部として原子力関連専攻の大学生・大学院生に対する原子力安全性・核セキュリティ・危機管理連携授業の開発と実施や、原子力関連企業の従業員・安全管理者に対して他業界・他分野による安全管理・リスク管理の先進事例の紹介などが行われている。しかし、安全・安心に関する教育だけでは不十分である。今後、原子力関連企業のみならず、政府や教育機関、マスコミを含めて、原子力関連人材の確保と原子力関連職業就業者の高い職業的自尊心の維持への対応が求められる。高い職業的自尊心が仕事に対する責任感とコンプライアンスに繋がり、結果的に安全性の向上に寄与することが期待できよう。

まとめ

福島第一原発事故後、原子力発電関連企業の就業者においては、職業的自尊心が保たれており、原子力産業に対するポジティブなイメージが持たれていることが明らかになった。今後、複数の原子力発電関連企業を対象とした、より大きい標本サイズの調査を継続的に行うことが必要であろう。また、原子力関連職業において就業者の職業的自尊心や全体的自尊心と安全行動、コンプライアンス行動との関連性について詳細に検討することが必要であろう。

引用文献

- 朝日新聞デジタル (2014). 原発再稼働「反対」59% 朝日新聞世論調査 (2014/3/18)
[<http://www.asahi.com/articles/ASG3K42CKG3KUZPS001.html>] (2014年9月30日)
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory and practice*. Lexington, MA.: Lexington Books.
- Ellis, R.A., & Taylor, M.S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68, 632-640.
- 上瀬由美子・堀洋元・岡本浩一 (2010). 被職業スティグマ意識と対処方略 社会心理学研究 26, 25-35.
- 上瀬由美子・下村英雄・今野裕之・堀洋元・岡本浩一 (2005). 組織における違反と職業威信 —有職者を対象としたサンプリング調査から— 社会技術研究論文集, 3, 111-117.
- 経済産業省 (2014). エネルギー基本計画
[<http://www.meti.go.jp/press/2014/04/20140411001/20140411001-1.pdf>] (2014年9月30日)
- 原子力安全委員会 (1999) ウラン加工工場臨界事故調査委員会報告の概要
[<http://www.aec.go.jp/jicst/NC/tyoki/siryo/siryo05/siryo52.htm>] (2014年9月30日)
- 岡本浩一 (2001). 核燃料臨界事故 社会心理学的考察 大山正・丸山康則 (編) ヒューマンエラーの心理学—医療・交通・原子力事故はなぜ起こるのか 麗澤大学出版会 pp. 53-77.
- 岡本浩一・堀洋元・鎌田晶子・下村英雄 (2006). 職業的使命感のマネジメント ノブレス・オブリジエの社会技術 組織の社会技術 新曜社
- 岡本浩一・今野裕之 (2006). 組織健全化のための社会心理学—違反・事故・不祥事を防ぐ社会技術 組織の社会技術 新曜社
- 大谷華・芳賀繁 (2012). 安全行動における職業的自尊心の役割 (2): 計画的行動理論を用いた職業的自尊心—安全行動意思モデル 産業・組織心理学会第28回大会発表論文集, 248-251.
- Terborg, J. R., Richardson, P., & Pritchard, R. D. (1980). Person-situation effects in the prediction of performance: An investigation of ability, self-esteem, and reward contingencies. *Journal of Applied Psychology*, 65, 574-583.
- 王晋民・岡部康成 (2014). 原子力専門家における職業的自尊心と職業イメージに関する調査 千葉科学大学紀要 7, 31-38.
- 読売新聞 (2014). 原子力専攻の受験者数増加…再稼働方針が影響か (2014/6/28)
[<http://www.yomiuri.co.jp/kyoiku/news/20140628-OYT8T50086.html>] (2014年9月30日)

Occupational Self-esteems and Images on Nuclear-related Occupation among Japanese Nuclear Facility Employees after the Fukushima Nuclear Disaster

Jinmin WANG¹⁾ and Yasunari OKABE²⁾

1) Department of Risk and Crisis Management System, Faculty of Risk and Crisis Management, Chiba Institute of Science

2) Department of Regional Co-Evolution studies, Faculty of Modern Communication Studies, Hamamatsu Gakuin University

After the major accident in Fukushima nuclear power plant in the year of 2011, anxiety about nuclear-power generation has raised up among Japanese people, while the evaluation and trust on nuclear industry and related organizations have declined. Keeping high self-esteem in employees in the industry is important for preventing accidents, especially those caused by rule-breaking. In this study, employees working in a nuclear fuel facility were asked to participate in a questionnaire survey, and their occupational self-esteems and occupational images about their nuclear-related occupations were measured. The results show that people working in nuclear-related facility have high occupational self-esteem, and their occupational image of nuclear-related occupation is positive. These results support the findings by Wang & Okabe (2014) which using a sample of nuclear-related experts.