

Let's 押し活!!

~推しが仕事にもたらず効果~

東京都立大学 西村ゼミ チームタカシ押し
水戸部 浅野目 熊谷 大上

目次

I. 導入

II. バイタリティ

III. ワークエンゲイジメント

IV. 研究枠組み

V. 仮説の導出

VI. 調査方法

VII. 分析

VIII. インプリケーション

IX. まとめ

X. 参考文献

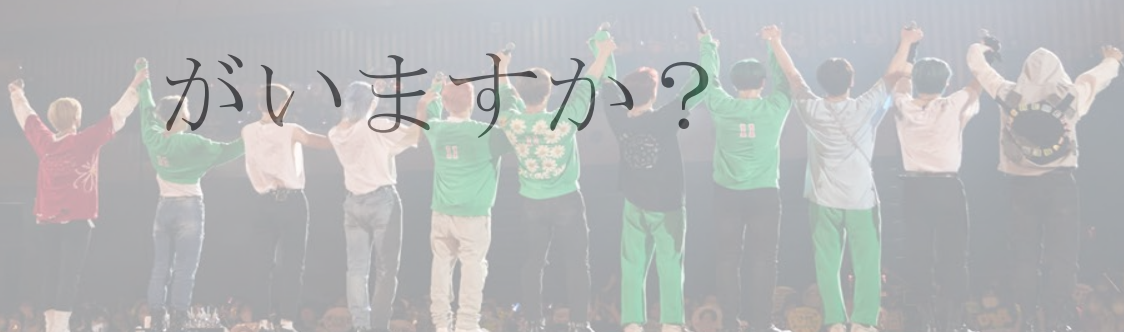
I. 導入

I. 導入

皆さんは

押し

がいますか？

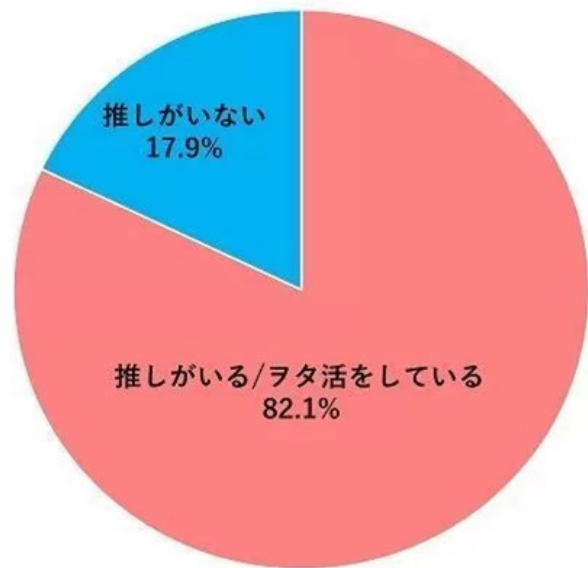


I.導入

80%

以上のZ世代に推しがいる！

『SHIBUYA109 lab.調べ』



n' □□□

©SHIBUYA109ENTERTAINMENT

I. 導入

タワレコ推し色・推し活グッズ

▶ 新商品



▶ ステーショナリー



▶ 銀テープ用グッズ



▶ 缶バッチ用グッズ



▶ ラバーバンド用グッズ



▶ うちわ用グッズ



▶ フラック用グッズ



▶ チェキ関連グッズ



▶ トレカ用グッズ



▶ 収納グッズ



▶ バッグ



▶ お守り



▶ ミラー



▶ 収納用ファイル/デスクマット



▶ ウォールポケット



▶ ポスター用グッズ



▶ ネームタグ



▶ CDスタンド



▶ ラッピング用品



▶ 推し(自担)カラーで探す



ONLINE

[推しのいる生活 | アプリオンフインショップ本店 - 公式
通販サイト \(sanrio.co.jp\)](http://sanrio.co.jp)

I .導入

「推し」

- ・他の人にすすめること。また俗に、人にすすめたいほど気に入っている人や物。(デジタル大辞泉)
- ・アイドルグループの中で最も応援しているメンバーを意味する語「推しメン」が流行したことから、多く、アイドルや俳優などについて言う。(デジタル大辞泉)
- ・「直接的なコミュニケーションを持たず、主にマス・メディアを介して知り得るタレント・アーティスト(広義にスポーツ選手や伝統芸能家、著述家なども含む)」(小城, 2004)

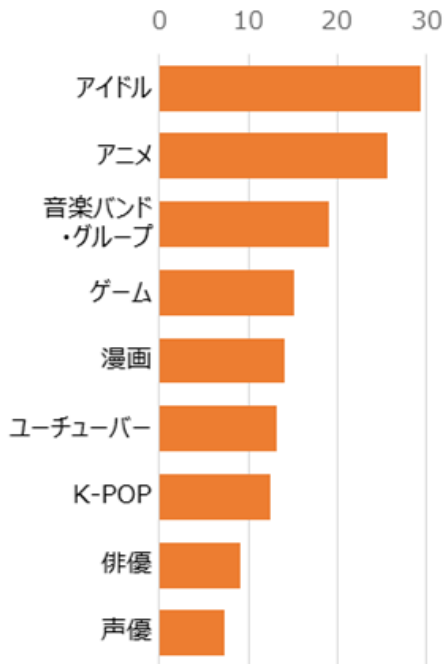
I.導入

対象は
アイドル・人

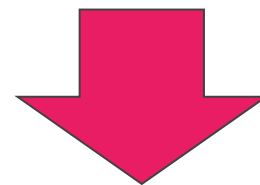
とは限らない！

『日経リサーチ調べ』

「推し活」をしているジャンル
(%、n=5013) *



握手会・ヨントン(テレビ電話)・SNSの普及



直接的なコミュニケーションが可能

I.導入

「推し」 =

「二次元、三次元問わず、好意的な感情を持ち、日常的に応援している対象」

と定義する。

I .導入

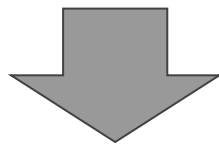
小城（2004）

「ファン行動」≡「押し活」

①情報収集	対象に関する情報は、まめにチェックしている。
②熱狂行動	対象にファンレターやプレゼントを贈ったりする。
③作品の収集・鑑賞	対象の作品（CD・本・ビデオ）は必ず買う。
④模倣行動	対象のファッションや作風を真似している。
⑤宣伝行動	友達や家族に、対象や対象の作品のことを積極的に宣伝している。

I .導入

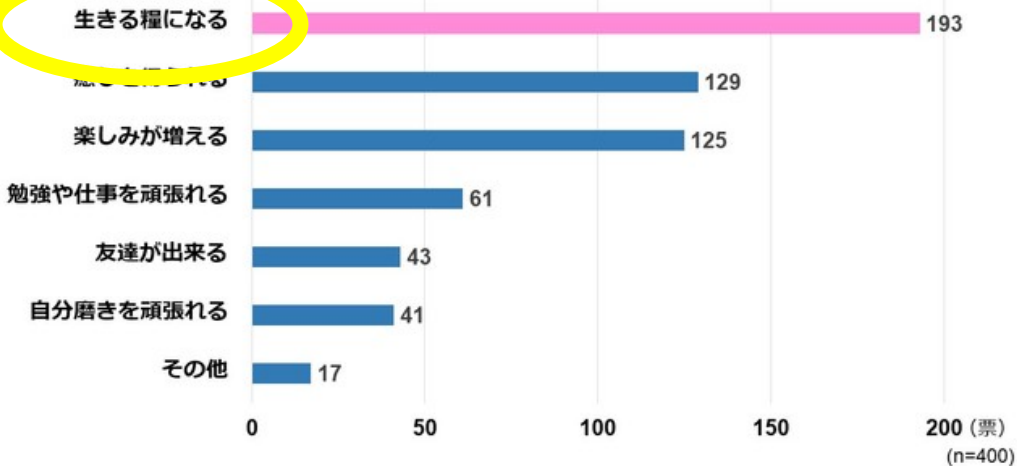
- ・好きなアーティストのコンサートの参加者は、参加前に比べて参加後に**精神的健康が向上**する(西川・渋谷, 2011)
- ・強い好意感情やファン集団への帰属意識が**QOLを高める**(今井・砂田・大木, 2010)



誰か(何か)を好きになり、楽しみにするという事は、**日々の生活に張り合いをもたらして精神的健康を維持・向上させる**といえる。(小城, 2018)

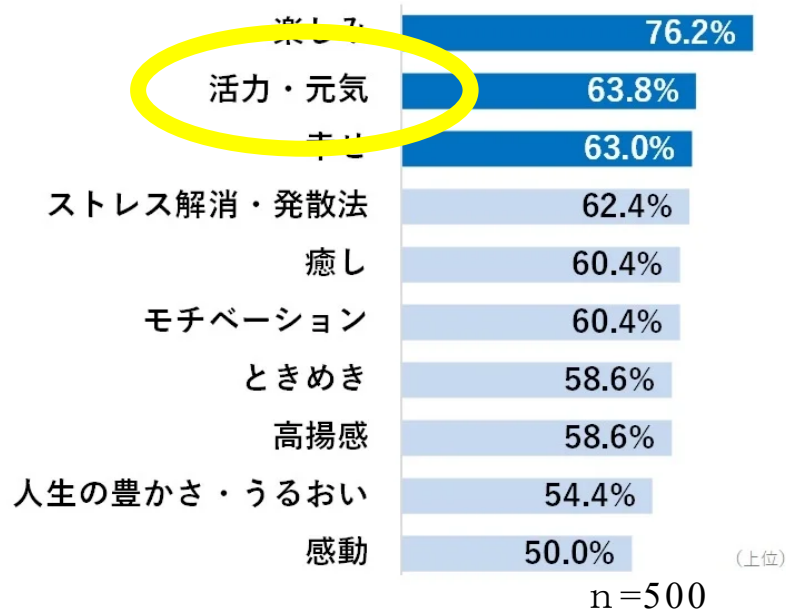
I.導入

「推し」を持つメリット



『Trend Catch Project (RooMooN株式会社) 調べ』

Q.「推し活」を通じて得たものは？



『パナソニック株式会社調べ』

I. 導入

？ リサーチクエスチョン ？

推しから得た活力が仕事に向き合う姿勢
に影響を与えるのか

Ⅱ . バイタリティとは

Ⅱ .バイタリティとは

バイタリティ 【vitality】

・いきいきとした力。活力。
生命力。（精選版日本国語大辞典）

・「主体的にエネルギー
に人生を生き抜く力」（福井, 2015）

①活動性	様々なことにチャレンジしたい
②柔軟性	変化に対して機敏に対応できる
③粘り強さ	何回失敗しても成功するまであきらめない
④閉籠り（逆転）	困難な事態に遭遇したら自分1人で抱え込む
⑤前向きさ	たいていのことはなんとかなる気がする
⑥元気さ	生き生きとし、活力に満ちている

Ⅱ. バイタリティとは

「推し」の存在=
活力
人生を生き抜く力

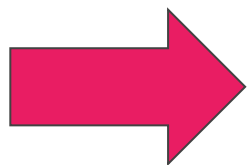
≡

バイタリティ

Ⅱ . バイタリティとは

向居(2016)より、「誰のファンであるか」ということは、自己概念や自己像の要素であり、自分自身の一部を表す。

「誰のファンであるか」という情報を手がかりに、自分の興味を共有するかもしれない人と知り合いたいと思ひ(西田, 1989)、自分と似た感性や考え方の他者を探している(吉光, 2014)。



「推し」について**他者と共有する機会**があることは推し活の活性化を促す要因となり、バイタリティをさらに高める。

Ⅱ. バイタリティとは

他者と共有する機会



職場交流に着目

職場においてもメンバー間でのインフォーマルコミュニケーションが多く、推しについて共有する場、共有できる雰囲気があると推し活の効用を高めると考えられる。

二瓶（2017）は、職場に関する数々の交流形式を「職場交流活動」と称し、「職場メンバー間の相互関係促進あるいは職場の活気を高めるため、ひいては効果的な業務がなされるための、業務内あるいは業務外での活動」と定義した。

Ⅲ.ワークエンゲイジメントとは

Ⅲ. ワークエンゲイジメントとは

Schaufeli et al., 2002;
Schaufeli & Bakker,
2004; 島津 (2014)

ワークエンゲイジメントの下位概念

ワークエンゲイジメント 【Work Engagement】

・仕事に関連するポジティブで
充実した心理状態

・仕事に向けられた持続的かつ
全般的な感情と認知

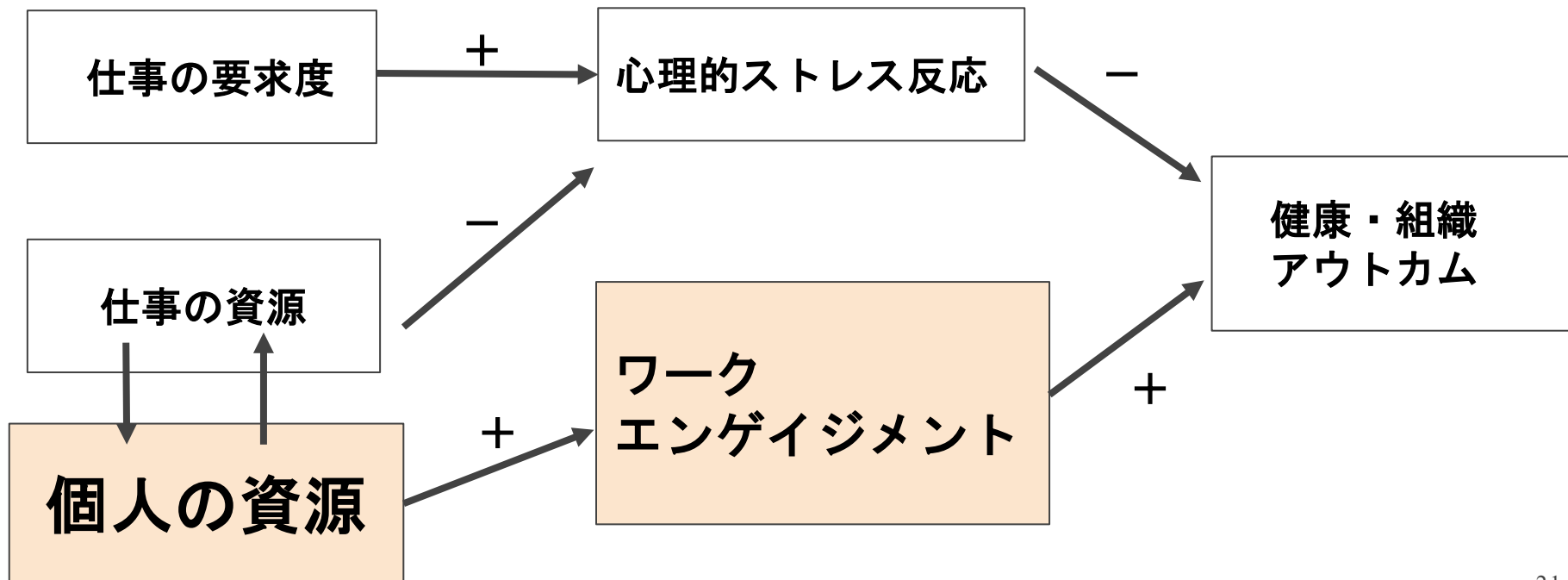
(Schaufeli, 2002)

①活力	仕事中の高い活動水準と精神的な回復力、自分の仕事に対して努力しようという意志、困難に直面した際の粘り強さ
②熱意	仕事に対する意義、熱中、ひらめき、誇り、挑戦といった感覚
③没頭	自身の仕事に深く集中し、幸福な気持ちで没頭している

Ⅲ. ワークエンゲイジメントとは

島津(2014)

JD-Rモデル



Ⅲ.ワークエンゲイジメントとは

Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2014; 島津 (2014)

ワークエンゲイジメントの先行要因

注目！

- (a)仕事の要求度や要求度に関連する身体的、精神的な負担を軽減し、
- (b)仕事上の目的達成を促進し、
- (c)個人の成長や発達を促進し続けるための物理的、社会的、組織的な仕事の側面

個人の資源

- ・ポジティブな自己評価
- ・個人の「内部」にある心理的資源

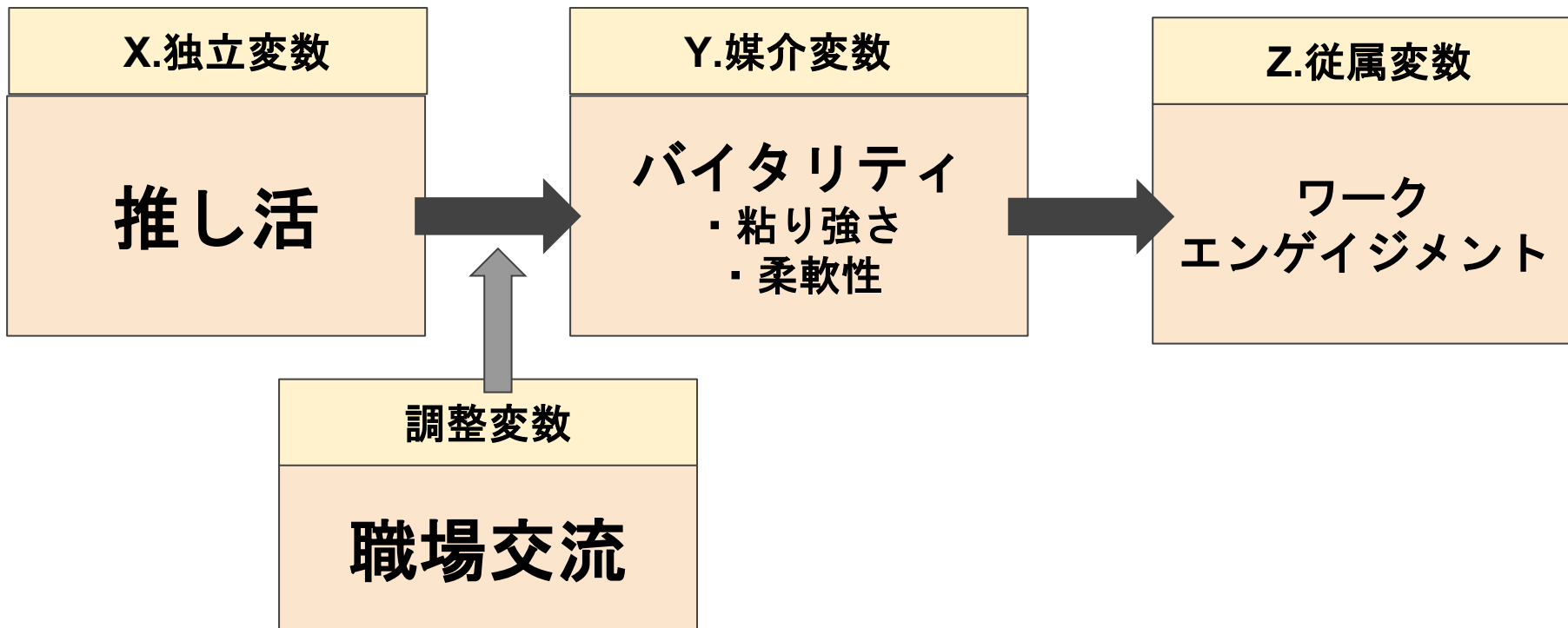
Ⅲ.ワークエンゲイジメントとは

粘り強さと柔軟性は
個人の資源に該当する
のでは？

個人の資源	
バイタリティ【粘り強さ】 レジリエンシー（粘り強さ）に 関連するポジティブな自己評価	バイタリティ【粘り強さ】
バイタリティ【柔軟性】 周囲の環境をうまくコントロールし、 影響を与えることができる	バイタリティ【柔軟性】

IV.研究枠組み

IV.研究枠組み



V. 仮説の導出

V. 仮説の導出

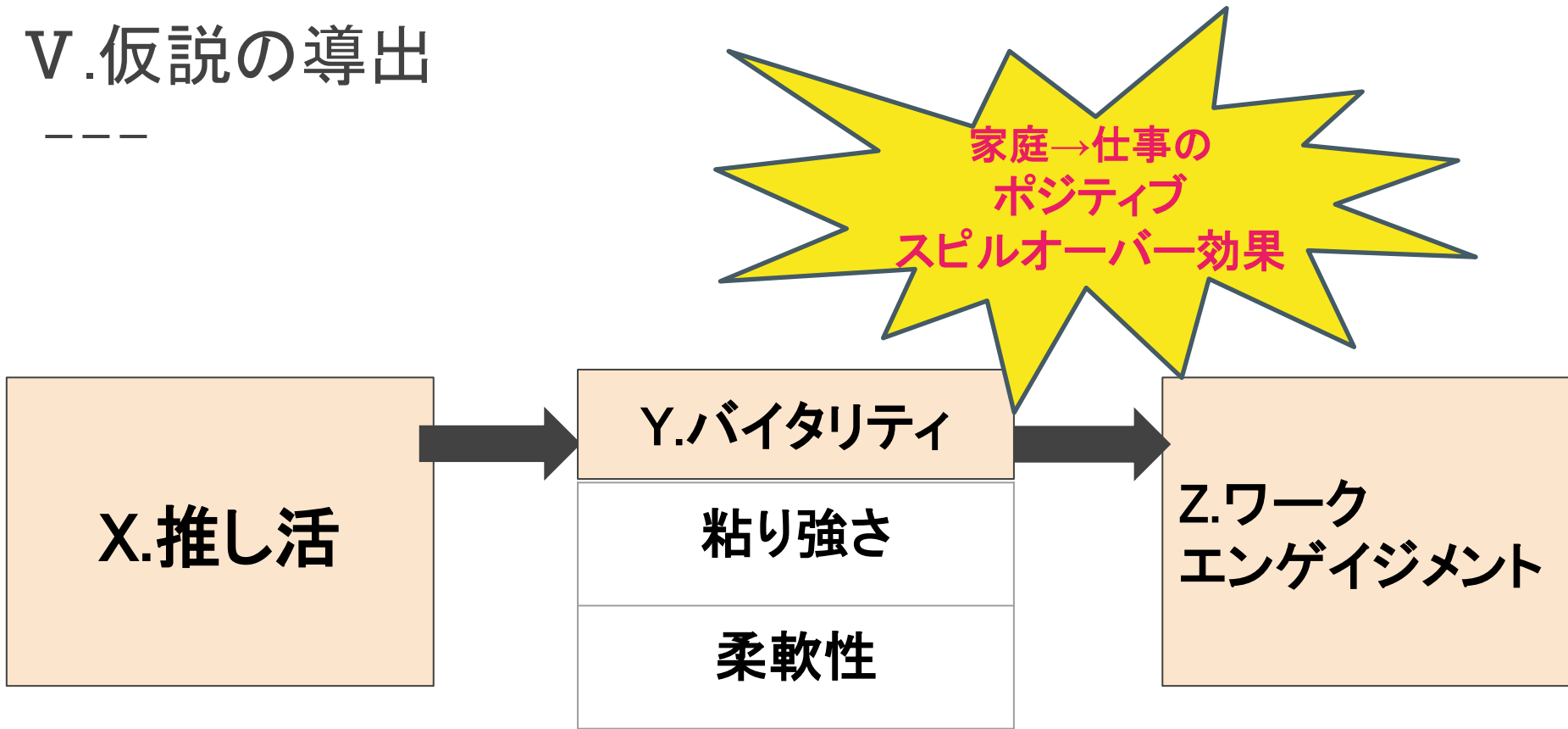
スピルオーバー

ワークとライフ相互に各々の領域で生じた状況や経験が、もう一方での状況や経験にも影響を及ぼすこと。

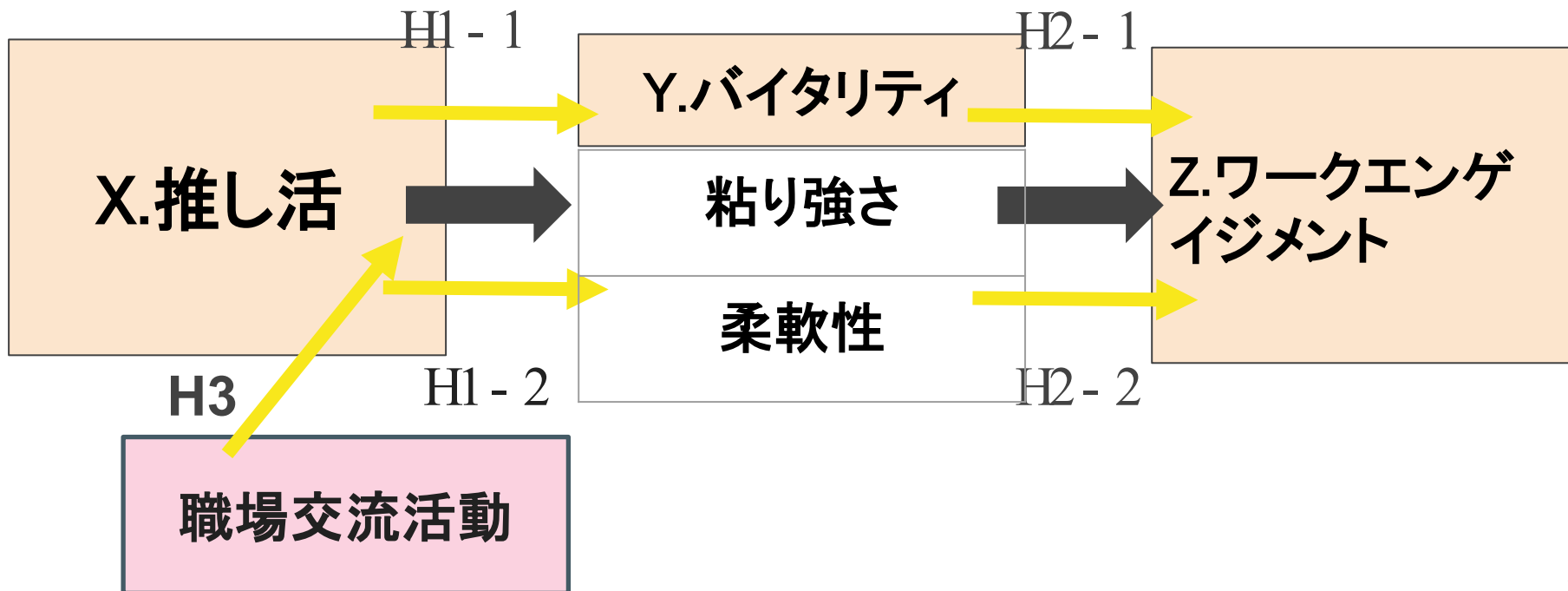
(島田・島津,2012)

	仕事→家庭	家庭→仕事
ネガティブ	仕事が忙しいせいで家族と過ごす時間が減るなど	家事・育児に忙しく仕事への意欲が低下するなど
ポジティブ	仕事で培った能力を家族でも活かせるなど	楽しい週末を過ごすとう仕事も頑張ろうという気になるなど

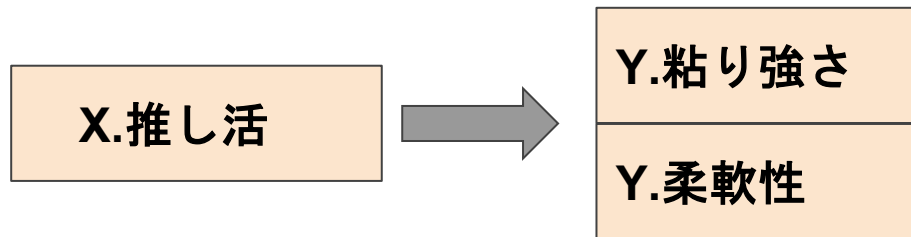
V. 仮説の導出



V. 仮説の導出



V. 仮説の導出



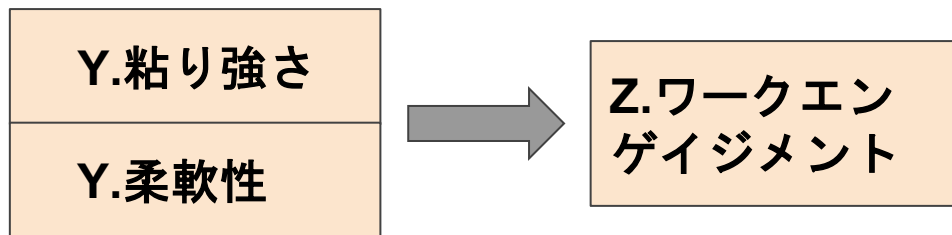
H1-1: 押し活はバイタリティの粘り強さに正の影響を与える。

大方・乾（2022）によると、たとえ入場チケットが入手できなくてもライブ会場に向かい、雰囲気を楽しむことは、自身の置かれた状況でも適応するため粘り強さが高まる。

H1-2: 押し活はバイタリティの柔軟性に正の影響を与える。

吉光（2021）によると自分の発言や他者の価値観に配慮しつつ宣伝活動を行うため、柔軟性が高まる。

V. 仮説の導出



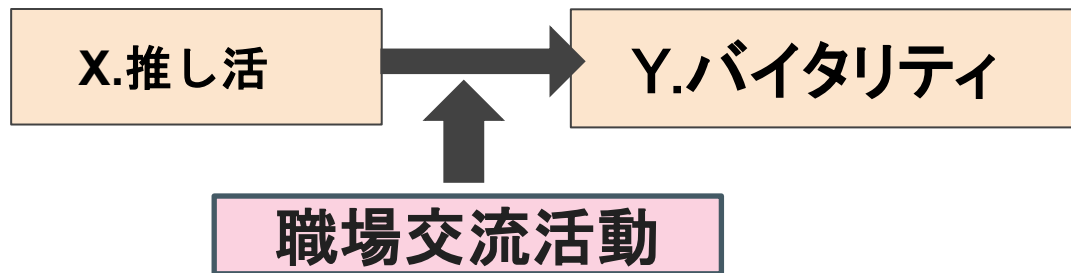
H2-1:バイタリティの粘り強さはワークエンゲイジメントに正の影響を与える。

Bakker(2011)によるとワークエンゲイジメントの先行要因である「個人の資源」はレジリエンシー（粘り強さ）に関連するポジティブな自己評価である。

H2-2:バイタリティの柔軟性はワークエンゲイジメントに正の影響を与える。

Bakker(2011)によるとワークエンゲイジメントの先行要因である「個人の資源」は周囲の環境をうまくコントロールし、影響を与えることができるという個人の感覚である。

V. 仮説の導出



H3: 職場交流活動と押し活の相互作用は、バイタリティに正の影響を与える。

西田（1989）より、「誰のファンであるか」という情報を手掛かりに自分と似た興味を持つ人と知り合いたいと思い、吉光（2014）より、自分と似た感性や考え方の他者を探していることから、「押し」について他者と共有する機会があることはバイタリティをさらに高める。

VI. 調査方法

VI.調査方法

対象	アルバイトをしている大学生・大学院生・ 短大生・専門学生
調査方法	Google formを利用したWeb回答
調査期間	2022年10月12日～22日
規模	有効サンプル数 90名(男性29名,女性61名)

VI.調査方法

X.独立変数

押し活

(小城, 2004をベースに
作成)

Y.媒介変数

バイタリティ

(福井, 2015)

Z.従属変数

ワーク エンゲイジメント

(島津, 2008)

調整変数

職場交流活動

(二瓶・田中, 2021職場交流
活動尺度一部使用)

個人属性

・学年・性別・アルバイトの有無

バイト関連の 変数

・職種・時給・勤務頻度・勤務歴
・店舗人数

押し関連の 変数

・推しの有無・対象

VII. 分析

VII.分析

分析の流れ

天井効果
床効果

因子分析
信頼性分析

相関分析

重回帰分析

分析準備

VII.分析

アイドル 59%
アーティスト 16%
スポーツ選手 7%
インフルエンサー 7%...

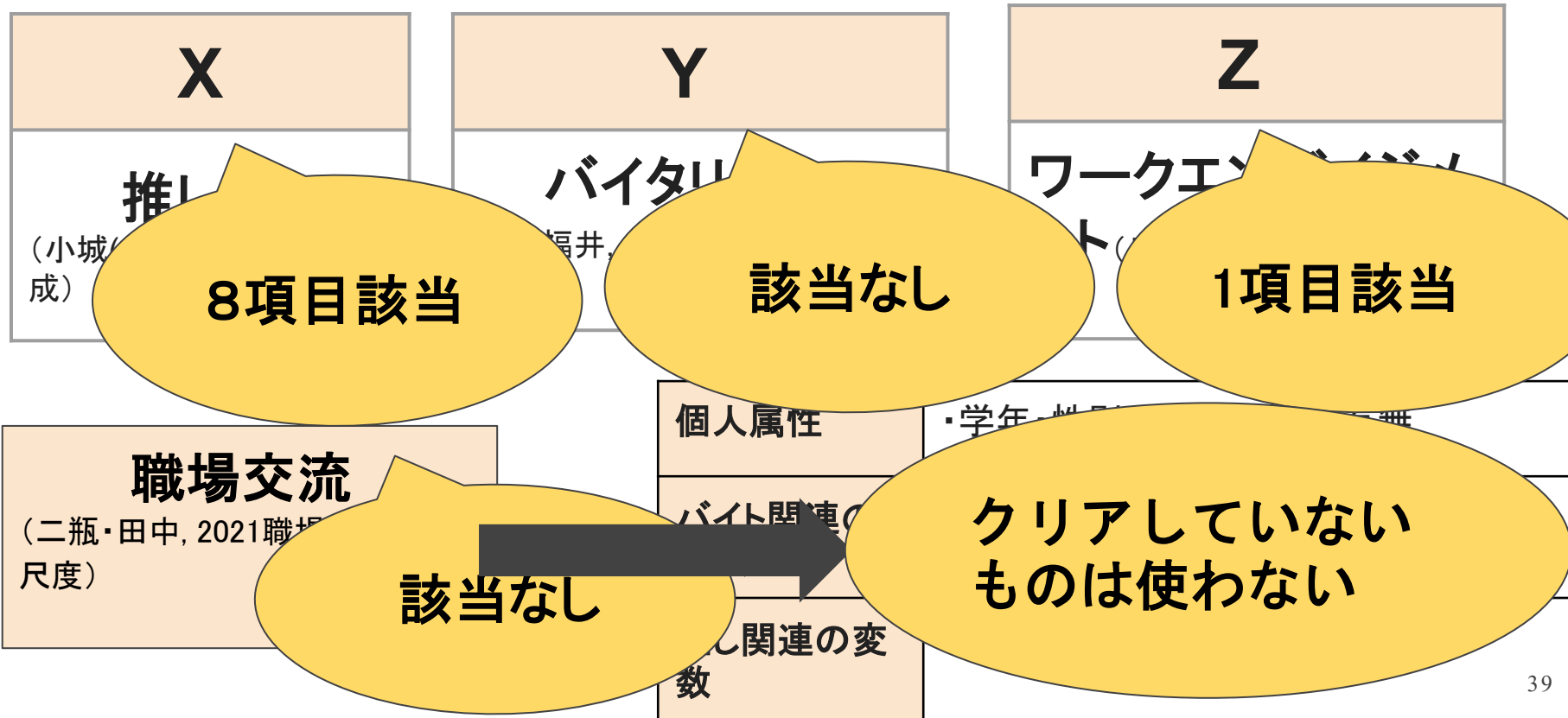


n = 73

推しの対象

TWICE	嵐	堂安選手
SEVENTEEN	なにわ男子	羽生結弦
INI	BTS	LDHグループ
JO1	乃木坂46	ホロライブ
Snow Man	日向坂46	永野芽衣
BLACK PINK	東海オンエア	大谷翔平
Stray Kids	ちいかわ	ラッピー
King&Prince	ウマ娘	飼い猫
Ado	藤井風	星野源
super beaver	鈴木愛理	甲斐田晴
戌亥とこ	ジャニーズJr	BUMP OF CHICKEN

VII.分析 天井効果・床効果



VII.分析 因子分析(バイタリティ)

①元気さ	元気さ	④粘り強さ	粘り強さ
②活動性		⑤前向きさ	×
③閉籠り(逆転)	活動性	⑥柔軟性	柔軟性

VII. バイタリティ 因子分析 信頼性分析

クロンバックの α ...
信頼性を表す1以下の
係数のこと。
 α の値が**0.7**を超える
とよい値。

最尤法
プロマックス回転
固有値:1.569

質問項目	元気さ	粘り強さ	活動性	柔軟性
1 生き生きとし、活力に満ちている。	.815	-.086	-.008	.029
2 エネルギーに満ち、活気がある。	.807	.007	-.135	.003
3 活力がある。	.712	-.102	-.075	.078
4 新しいことを経験したい。	.413	.049	-.329	-.143
5 何回失敗しても成功するまであきらめない。	-.018	.798	.021	.002
6 失敗しても何度でも挑戦し続けられる。	-.026	.769	-.062	.086
7 成し遂げるまで粘り強く頑張る。	.072	.759	.165	-.095
8 困難なことがあったら途中であきらめる。(逆転)	-.230	.756	-.164	.077
9 何事にもやる気がでない。(逆転)	-.083	-.002	.683	-.101
10 家でじっとしていたい。(逆転)	.080	.086	.594	.005
11 様々なことにチャレンジしたい。(逆転)	-.289	-.128	.528	.031
12 活発に動き回りたい。(逆転)	-.249	-.094	.513	.163
13 あまり積極的に行動したくない。(逆転)	-.043	.008	.506	-.176
14 予想外の事態が発生するとオロオロしてしまう。(逆転)	-.164	-.102	-.328	1.018
15 思い通りにことが進まないで混乱して動けなくなる。(逆転)	-.009	.082	-.070	.674
16 変化に対して機敏に対応できる。	.336	.096	.330	.556
17 あらゆる状況に臨機応変に対処できる。	.193	.055	.298	.539
因子寄与	3.006	2.881	2.512	2.492
クロンバックα	.784	.841	.731	.815

* $p < .01$, ** $p < .005$, *** $p < .001$

VII.分析

推し活

$\alpha=.909$

平均値=2.687,
標準偏差=1.670

最尤法
回転なし

質問項目	推し活
推しのコラボカフェ・コラボイベントに積極的に参加している。	.856
推しについてSNSで魅力を発信、共有している。	.850
推しのグッズを積極的に購入している。	.826
推しの聖地巡礼をしている。	.800
推しが推薦したものは買っている、試している。	.775
くじやランダムグッズなど確率的なものを満足するまでやっている。	.715
推しとおそろいのものを持っている。	.618
推しのファッションや作風を真似している。	.591
推しの作品（音楽・本・プレー）を手本に、真似たり、練習したりしている。	.438

因子寄与

4.813

⁴²

ワークエンゲイジメント

$\alpha = .955$

平均値=2.751

標準偏差=1.405

VII.分析

質問項目	WE
仕事は、私に活力を与えてくれる。	.903
私は仕事にのめり込んでいる。	.898
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。	.895
職場では、元気が出て精力的になるように感じる。	.878
仕事をしていると、つい夢中になってしまう。	.838
仕事に熱心である。	.834
仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。	.801
自分の仕事に誇りを感じる。	.785

最尤法,回転なし

因子寄与

5.847

VII.分析

職場交流活動

$\alpha = .910$

平均値:3.565

標準偏差:0.975

項目	親和的交流
私の職場では、ユーモアあふれる会話がなされている。	.887
私の職場では、メンバー同士がふざけあう(笑顔につながる行動として)。	.838
私の職場では、メンバー同士で、仕事とは関係ないことについてほめている。	.771
私の職場では、業務とは関係ないやり取り(笑顔になるようなきっかけづくりなど)を行う機会がある。	.731
私の職場では、メンバー同士でプライベートな相談をする。	.708
私の職場では、仕事をしながら雑談がなされる。	.684
私の職場では、メンバー同士でプライベートなやり取り(仕事以外の話など)をする。	.673
私の職場では、勤務時間外において雑談がなされる。	.670
私の職場では、メンバー同士で、ねぎらい・気遣いの言葉をかけている。	.570

最尤法,回転なし

因子寄与

4.814

VII.分析 主要変数の相関マトリクス

	平均値	中央値	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1WE	2.75	2.63	1.00								
2活力	3.42	4.00	0.23**	1.00							
3熱意	3.54	3.67	0.29***	0.63***	1.00						
4没頭	3.76	4.00	0.24**	0.54***	0.79***	1.00					
5柔軟性	3.26	3.38	0.00	0.21**	0.28***	0.09	1.00				
6粘り強さ	3.31	3.50	0.22**	0.20*	0.10	0.07	0.22**	1.00			
7活動性	3.13	3.20	0.17	0.03	0.14	0.09	0.02	0.13	1.00		
8元気さ	3.57	3.50	0.37***	0.05	0.06	0.06	0.15	0.20*	0.15	1.00	
9推し活	2.69	2.72	0.12	0.10	0.13	0.13	0.41***	0.09	-0.08	0.24*	1.00

* $p < .01$, ** $p < .005$, *** $p < .001$

VII.分析 重回帰分析

媒介関係は
確認されず

H1-1→
棄却

H3→
棄却

H1-2→
支持

H3→
棄却

変数名	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4		モデル5		モデル6	
	粘り強さ		粘り強さ(交互作用)		柔軟性		柔軟性(交互作用)		WE		WE	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
学年	-0.041	0.161	-0.103	0.170	0.052	0.142	-0.010	0.150	-0.011	0.205	0.034	0.292
性別ダミ(男性=1)	0.108	0.250	0.117	0.249	-0.029	0.220	-0.023	0.220	-0.026	0.296	0.285	0.452
飲食ダミ(飲食=1)	-0.144	0.224	0.024	0.238	0.010	0.198	-0.115	0.210	-0.051	0.292	0.182	0.405
時給	0.133***	0.040	0.137***	0.040	-0.012	0.035	-0.009	0.035	0.107	0.05	0.087	0.072
勤務期間	0.284***	0.084	0.281***	0.087	0.192**	0.075	0.193**	0.076	-0.178	0.123	-0.147	0.153
平均週勤務日数	0.039	0.110	0.023	0.110	-0.011	0.097	-0.025	0.097	0.301**	0.147	0.480**	0.198
店舗人数	0.166**	0.078	-0.179**	0.079	0.039	0.069	0.027	0.069	0.011	0.096	0.027	0.142
押し活	0.048	0.070	0.024	0.071	0.207***	0.061	0.186***	0.063			0.063	0.126
柔軟性									-0.1	0.172		
粘り強さ									0.246*	0.181		
活動性									-0.117	0.21		
元気さ									0.337**	0.245		
職場交流			0.005	0.112			0.001	0.099				
押し活*職場交流			-0.082	0.061			-0.079	0.054				
定数	1.696		3.260		2.028		3.374		-0.629		1.344	
調整済み決定係数	.248		.166		.225		.233		0.185		.012	
F値	3.438***		2.610***		3.143***		2.793***		2.833**		1.087	

H2-2→棄却

H2-1→支持

* $p < .01$, ** $p < .005$, *** $p < .001$

VII.分析

H1-1: 押し活はバイタリティの粘り強さに正の影響を与える。



H1-2: 押し活はバイタリティの柔軟性に正の影響を与える。



H2-1: バイタリティの粘り強さはワークエンゲイジメントに正の影響を与える。



H2-2: バイタリティの柔軟性はワークエンゲイジメントに正の影響を与える。



VII.分析

H1-1: 押し活はバイタリティの粘り強さに正の影響を与える。



押し活 = 自分の生活の範囲内で行われるもの
→ 粘り強さ
(=「できるまでやる」)
との関連が弱い

ワークエンゲージメント
①活力 ②熱意 ③没頭
→ 柔軟性と没頭の
関連が弱い

H2-2: バイタリティの柔軟性はワークエンゲイジメントに正の影響を与える。



VII.分析

仮説2の考察

相関分析(再掲)

	平均値	中央値	1	2活力	3熱意	4没頭	5	6	7	8	9
1WE	2.75	2.63	1.00								
2活力	3.42	4.00	0.23**	1.00							
3熱意	3.54	3.67	0.29***	0.63***	1.00						
4没頭	3.76	4.00	0.24**	0.54***	0.79***	1.00					
5柔軟性	3.26	3.38	0.00	0.21**	0.28***	0.09	1.00				
6粘り強さ	3.31	3.50	0.22**	0.20*	0.10	0.07	0.22**	1.00			
7活動性	3.13	3.20	0.17	0.03	0.14	0.09	0.02	0.13	1.00		
8元気さ	3.57	3.50	0.37***	0.05	0.06	0.06	0.15	0.20*	0.15	1.00	
9押し活	2.69	2.72	0.12	0.10	0.13	0.13	0.41***	0.09	-0.08	0.24*	1.00

* $p < .01$, ** $p < .005$, *** $p < .001$

VII.分析

**H3：職場交流活動と
推し活の交互作用は、
バイタリティに正の影響
を与える。**



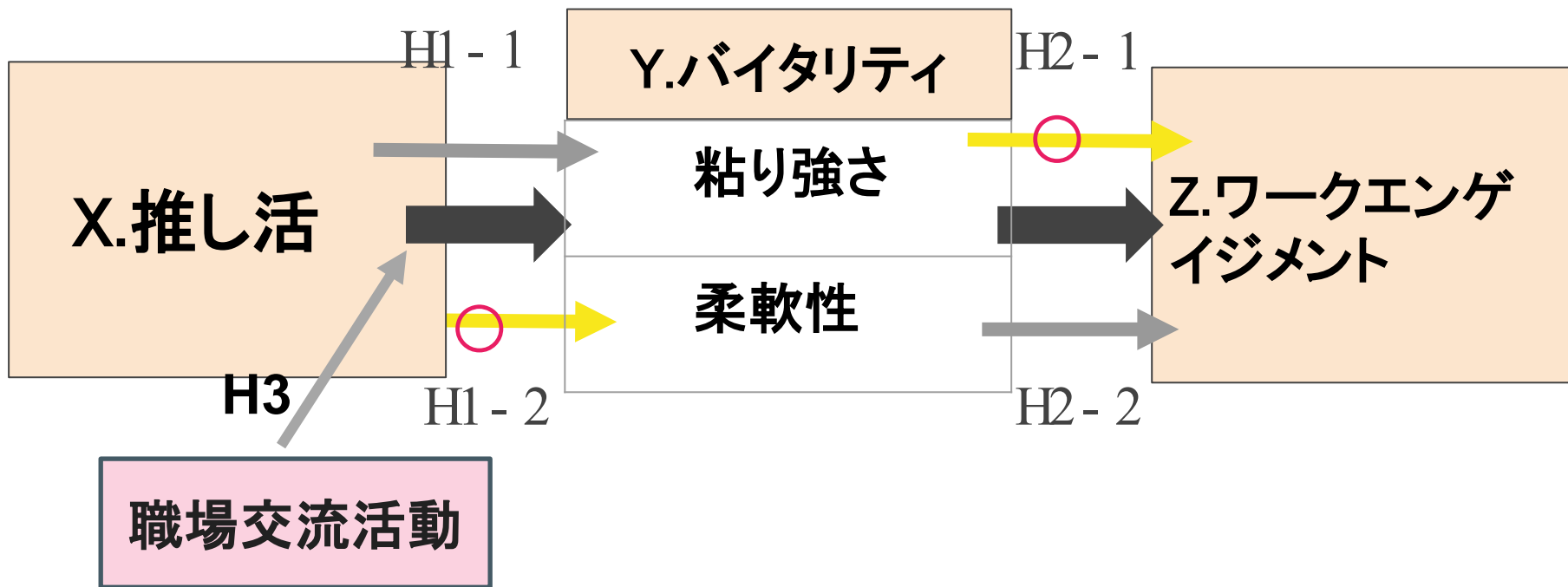
職場交流は
バイタリティ
(4因子の合成変数)、
ワークエンゲージメ
ントに正の影響を与
える。

しかし！！

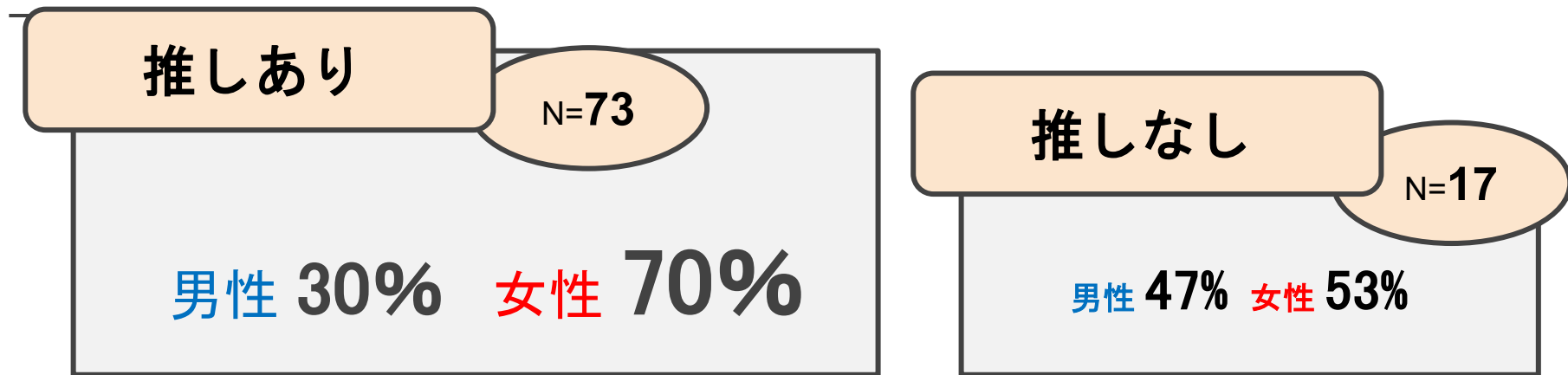
変数名	モデル7 バイタリティ		モデル8 WE	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
学年	-0.062	0.082	0.057	0.290
性別ダミー	0.067	0.121	0.352	0.426
飲食ダミー	0.016	0.116	-0.158	0.407
時給	0.041**	0.019	0.114	0.068
勤務期間	0.112**	0.042	-0.232	0.148
週平均勤務日数	0.041	0.053	0.437	0.188
店舗人数	-0.016	0.038	0.017**	0.135
推し活	0.050	0.034	0.000	0.122
職場交流	0.094*	0.055	0.557***	0.192
推し活*職場交流	-0.038	0.030	-0.046	0.105
切片	3.330		2.887	
調整済み決定係数	.212		.124	
F値	2.583**		1.835*	

* $p < .01$, ** $p < .005$, *** $p < .001$

VII.分析 仮説の結果



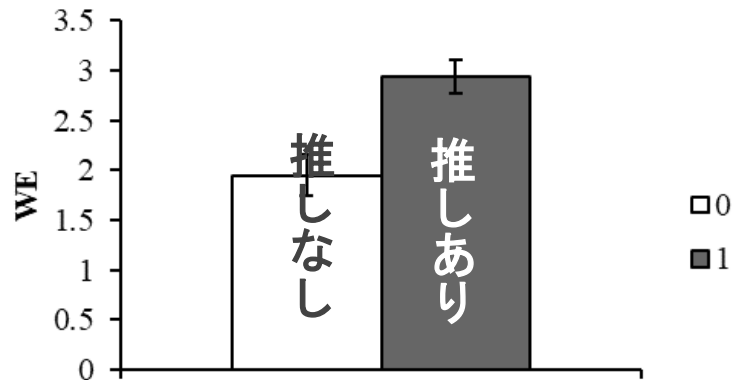
VII.分析 推しの有無追加分析



➡ 推しがいる人といない人で、
ワークエンゲージメントに差が生じるのか？

VII.分析 推しの有無追加分析

推しがいる人のほうが
推しがいない人よりも
ワークエンゲージメン
トが高い



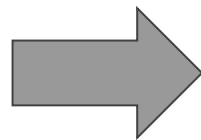
水準ごとの平均値:				推しいるダミー			
水準	平均値	標準偏差	標準誤差	95%下限	95%上限	人数	
推しなし	1.949	0.858	0.208	1.535	2.362	17	
推しあり	2.938	1.446	0.169	2.602	3.275	73	
等分散を仮定する場合の標準誤差 = 0.329							
差の検定							
	差	標準誤差	95%下限	95%上限	t値	df	p値
t検定	0.99	0.366	-1.717	-0.263	2.707	88	0.008

※性別ダミー、アイドルダミーによる差の検定を行ったが、どちらにおいても有意な差は見られなかった

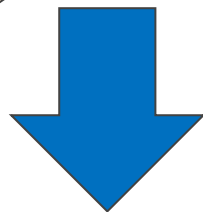
VIII.インプリケーション

VIII.インプリケーション①

押し活



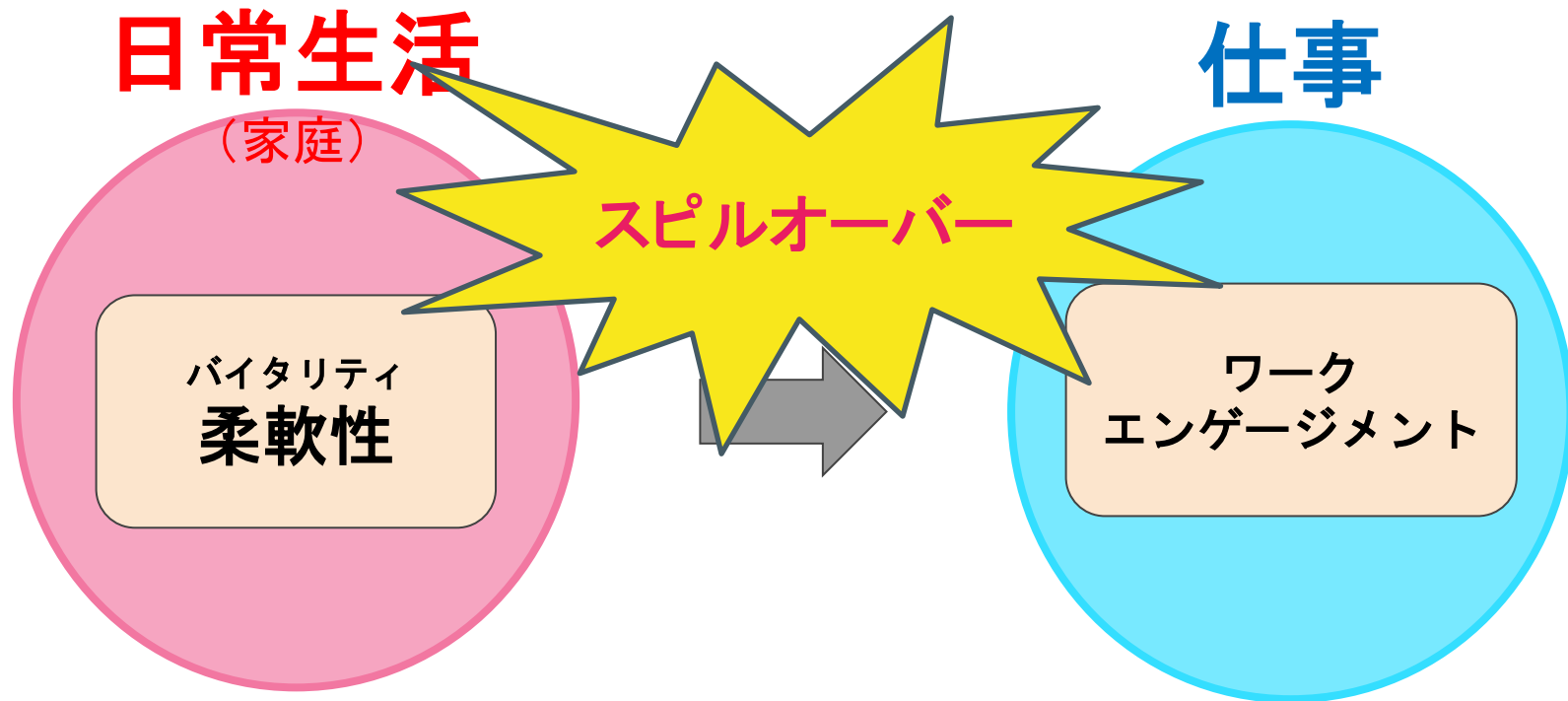
バイタリティ
柔軟性



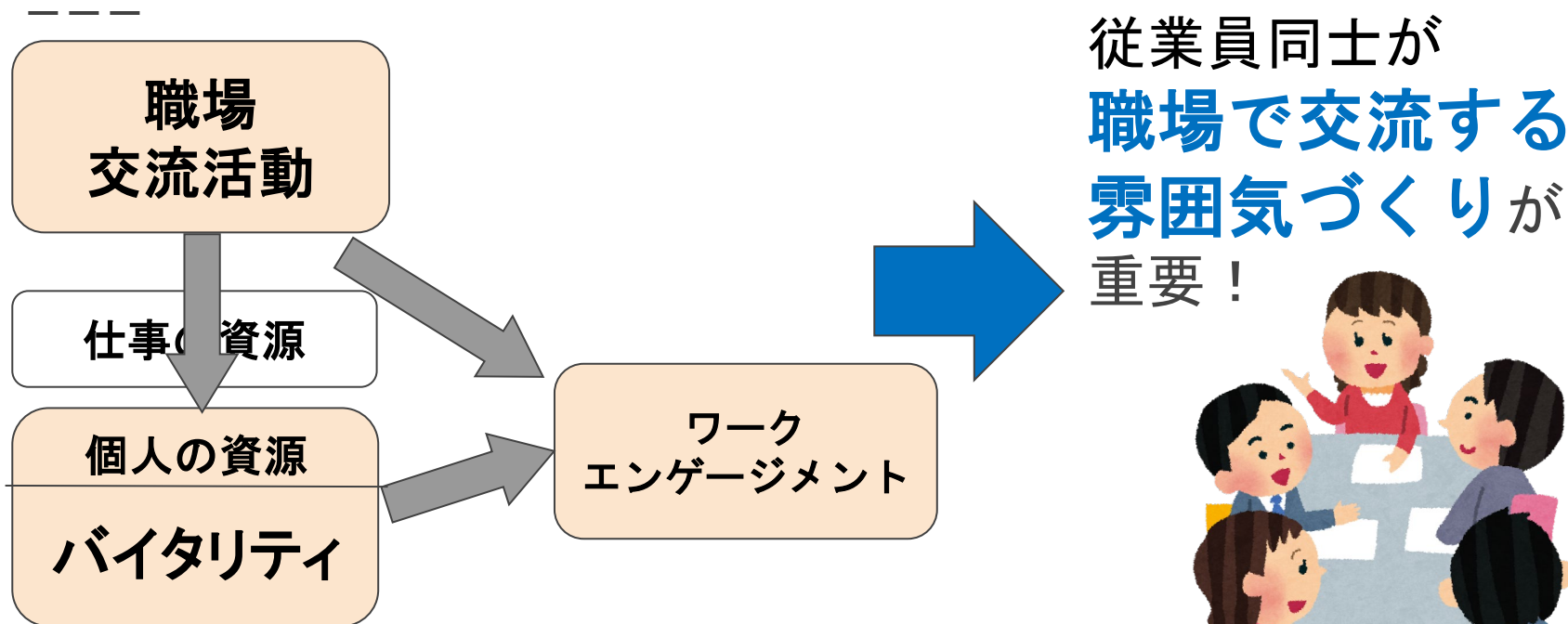
「**押し**」を持ち、「**押し活**」を
することは、日々の生活の**活力**に
なる！！



VIII.インプリケーション②



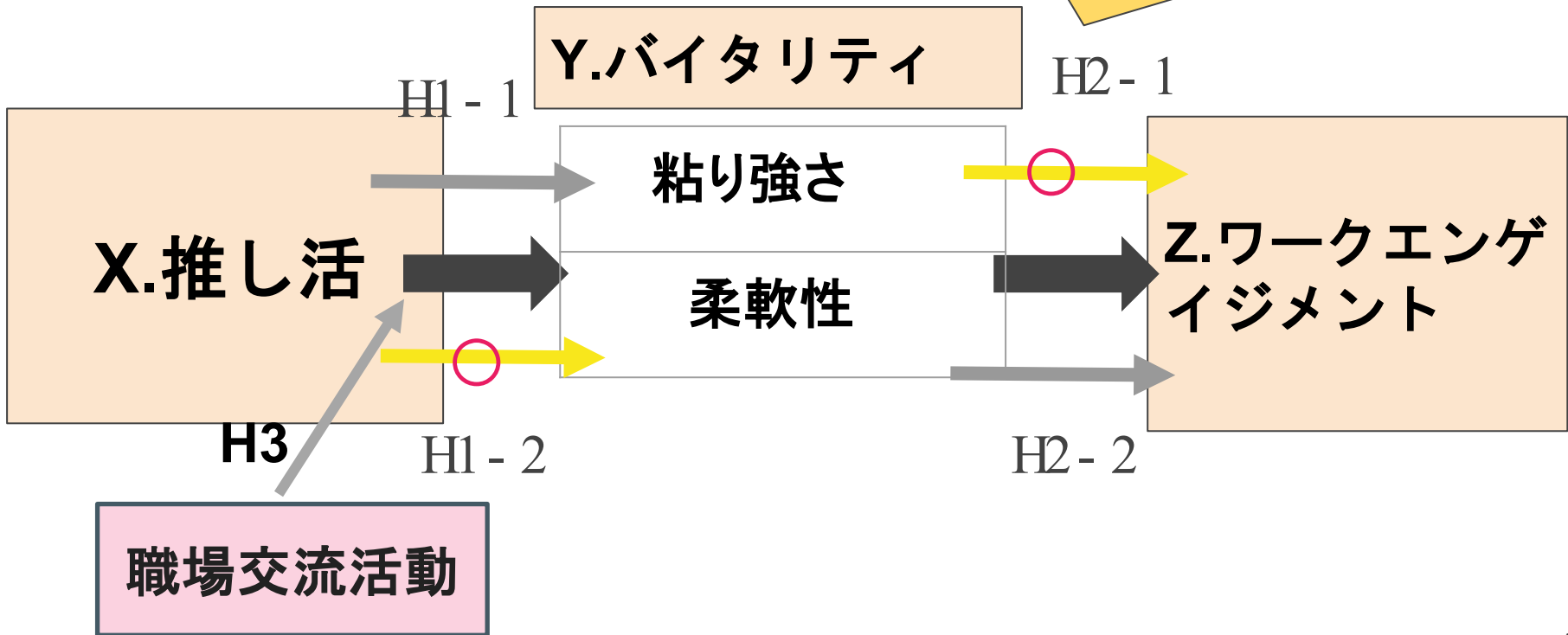
VIII.インプリケーション③



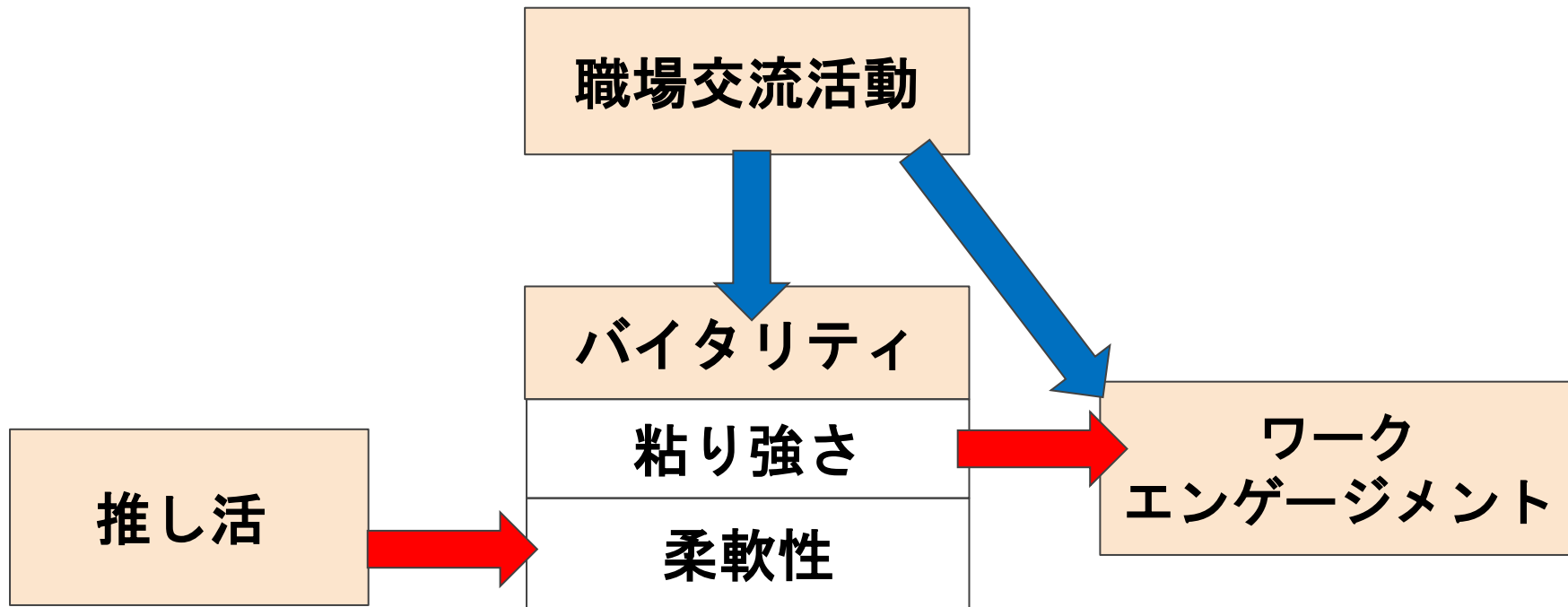
IX.まとめ

Ⅸ.まとめ 仮説の検証結果

媒介関係はない



Ⅸ.まとめ 本研究の全体像



Ⅸ.研究の限界

- サンプル数の不足・偏り

- 推し活の質問項目

小城(2004)をベースに最近の推し活項目をオリジナルに作成したが、推し活項目を網羅しきれていない可能性がある。

- 推し活における時間・金銭消費についても考慮すべき

X.参考文献

- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2014) Job demands-resources theory. *Wellbeing*.
- Bakker, A.B. (2011) An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.
- Langelaan, S., Bakker, A.B., Van Doornen, L.J.P., & Schaufeli, W.B. (2006) Burnout and Work Engagement: Do Individual Differences Make a Difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521–532.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi – sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25 (3), 293–315.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002) The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71–92.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kosugi, S. et al. (2008) Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 510–523.

- ・今井有里紗・砂田純子・大木桃代(2010)「ファン心理と心理的健康に関する検討」、『生活科学研究』,32,67-79.
- ・岩崎達也(2014)「アイドルのステージを追いかける旅」,コンテンツツーリズム学会編『コンテンツツーリズム入門』第7章,古今書院,161-179.
- ・大方優子・乾弘幸(2022)「ファンツーリズムの行動実態に関する基礎的研究: 推し消費と観光行動に関する一考察」、『九州産業大学産業経営研究所』,54,49-62.
- ・大山翔平・長田麻衣(2020)「ヲタ活に見る若者の消費行動と心理—享楽指向と商人欲求が支える献身的消費」,『日本マーケティング学会カンファレンス・プロシーディングス』,vol9,112-119.
- ・小城英子(2004)「ファン心理の構造(1)ファン心理とファン行動の分類」、『関西大学大学院: 社会学・心理学研究』,61,191-205.
- ・小城英子(2018)「ファン心理尺度の再考」、『聖心女子大学論叢』,132,224-182.
- ・設楽紗英子(2012)「ワーク・エンゲイジメントの規定因と後続事象に関する研究: 個人的要因と組織的要因からの検討」(博士論文, 筑波大学).
- ・島田恭子・島津明人(2012)「ワーク・ライフ・バランスのポジティブ・スピルオーバーと精神的健康」、『産業精神保健』 20: 271—275.
- ・島津明人(2014)「ワーク・エンゲイジメント: ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を」労働調査会.
- ・島津明人(2014)「ワーク・ライフ・バランスとメンタルヘルス—共働き夫婦に焦点を当てて」『日本労働研究雑誌』,653,75-84.

- ・臺純子・幸田麻里子・崔錦珍(2018)「ファンツーリズムの基本的構造：アイドルファンへの聞き取り調査から」『立教大学観光学部紀要』,20,123-131.
- ・西川千登世・渋谷昌三(2011)「音楽ファンのコンサート参加行動による精神的健康度への影響-参加頻度による検討-」,『目白大学心理学研究』,7,45-53.
- ・西田司(1989)『国際人間関係論』聖文社.
- ・二瓶哲・田中堅一郎(2021)「職場交流尺度の作成」,『経営行動科学』,32(3),91-107.
- ・二瓶哲(2017)「職場交流活動と職場の結束力との関係—職場メンバーの交流活動意識、職場環境要因を含めた分析を通して—」『日本大学大学院総合社会情報研究科紀要』,18,135-145.
- ・向居暁・竹谷真詞・川原明美・川口あかね(2016)「ファン態度とファン行動の関連性」,『高松大学研究紀要』,64・65,233-257.
- ・向江亮(2018)「ワーク・エンゲイジメント向上の実践的取組に向けた知見の整理と今後の展望」,『産業・組織心理学研究』,32(1),55-78.
- ・森山咲希・吉岡聖美(2022)「若者における「推し」の意義と心理的効果」,『第17回日本感性工学会春季大会』,日本感性工学会.

- ・福井未来・清水和秋(2015)「バイタリティー尺度作成の試み—大学生と成人を調査対象として—」,『パーソナリティ研究』,24,2,147-150.
- ・吉光正絵(2021)「ライブ・エンターテインメントとファン活動COVID-19自粛期間の「推し活」」,『長崎県立大学東アジア研究所東アジア評論』,13,51-62.
- ・吉光正絵(2014)「ポピュラー音楽と女性ファン」,『研究紀要(長崎県立大学)』,14, 265-276.

- ・ [全国の13～49歳の男女を対象に聞いた「推し活に関するアンケート」 \(neo-m.jp\), \(2022年9月20日\)](#)
- ・ [「推し活」女性の9割超が「人生が変わった」と実感、「推し活」で得たものTOP3は、楽しみ・活力・幸せ。普段の活動はSNSチェックや映像鑑賞が中心 | パナソニック株式会社のプレスリリース \(prtimes.jp\) 2022年9月20日\)](#)
- ・ [女子大生・女子高生の9割以上に「推し」がいることが判明！女子学生マーケティング集団「Trend Catch Project」が「推し活」に関する調査結果を発表 | RooMooN株式会社のプレスリリース \(prtimes.jp\) 2022年9月20日\)](#)
- ・ [Z世代「推しがいる」は82% - ヲタ活に年間いくら使ってる? | マイナビニュース \(mynavi.jp\) 2022年9月20日\)](#)
- ・ [「推し活」Z世代の6割が興味、うち53%が「1万円以上使いたい」 : 日経クロストrend \(nikkei.com\) 2022年9月20日\)](#)

ご清聴ありがとうございました

VII.分析

仮説2の考察

$\alpha=.943$

$\alpha=.869$

$\alpha=.915$

項目	活力	熱意	没頭
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。	.950		
職場では、元気が出て精力的になるように感じる。	.939		
仕事は、私に活力を与えてくれる。		.898	
仕事に熱心である。		.827	
自分の仕事に誇りを感じる。		.776	
私は仕事にのめり込んでいる。			.963
仕事をしていると、つい夢中になってしまう。			.883
仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。			.822

* $p<.01$,

** $p<.005$,

*** $p<.001$