

(4) 職種別の特性について

① 1日平均歩数

1日の平均歩数の回答を「ほとんど歩かない」から、「かなり歩く」まで少ない順に1～5点に得点化した上で、職種別の平均値を調べたところ、女性では技能職とその他が多く、男性でも技能職が最も多かった。

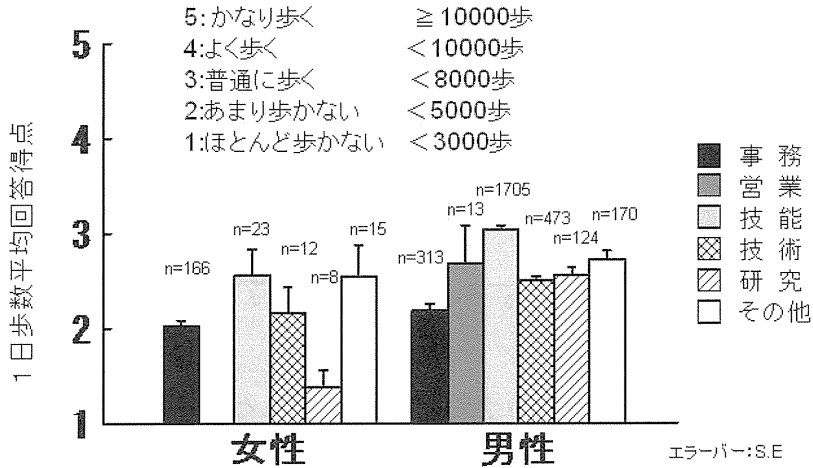


図 3-18 職種別の1日平均歩数回答得点

② 有酸素能力について

有酸素能力の低下度を推測する息切れ度合いについて、「ほとんど息切れしない」から「階段では上がれない」までを1～5点に得点化して分析した結果、女性では技術職と研究職で低下が大きく、男性では営業職で低下が大きかった。

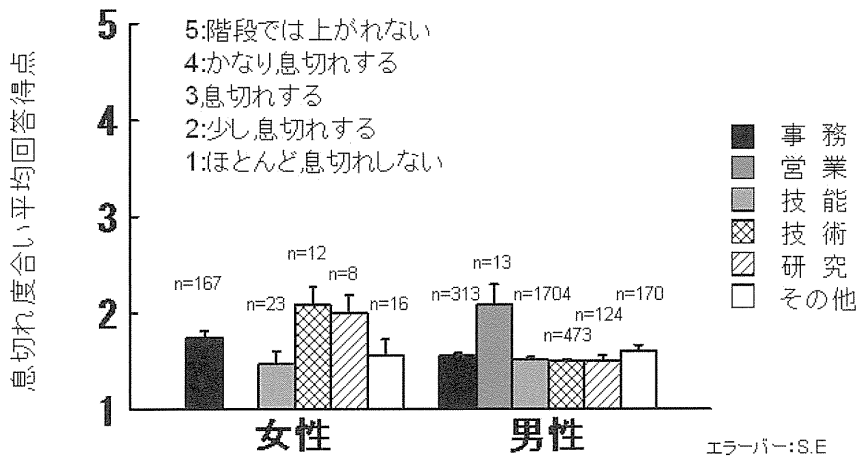


図 3-19 職種別の息切れ度合い回答得点

(歩道橋程度の階段を上った時を目安)

③ バランス能力

バランス能力の低下度を推測する質問で、「全くない」から「常にある」までを1～5点に得点化して分析した結果、女性では研究職で低下が大きく、男性では営業職で低下が大きかった。

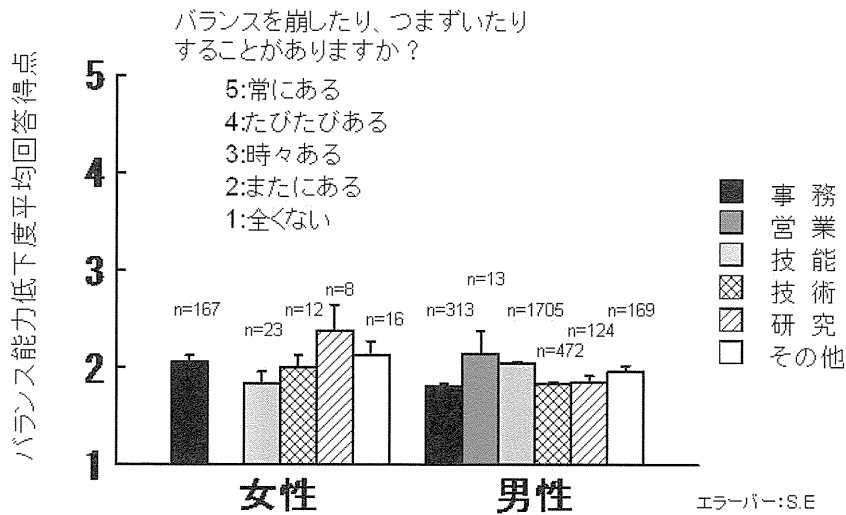


図 3-20 職種別のバランス能力低下度回答得点

④ 筋力・調整力

筋力・調整力の低下度を推測する質問で、同様に「全くない」から「常にある」までを1～5点に得点化して分析した結果、女性では技術職で低下が大きく、男性ではその他で低下が大きかった。

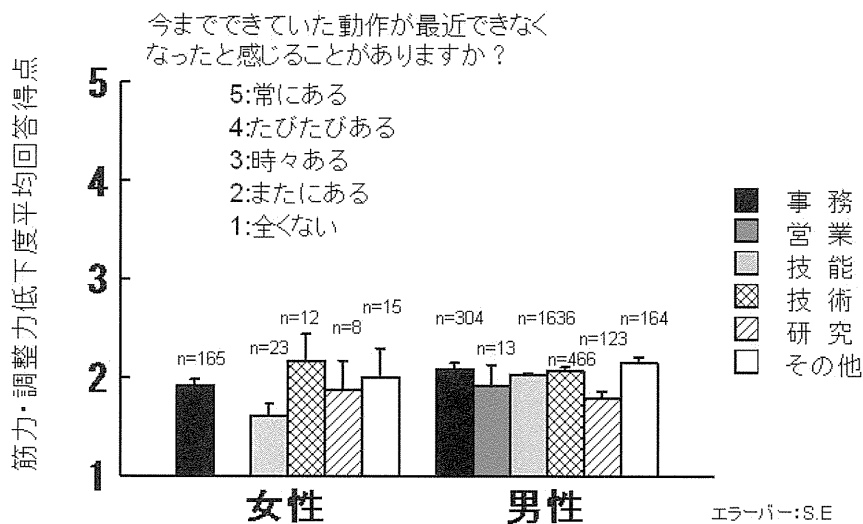


図 3-21 職種別の筋力・調整力低下度回答得点

(5) 1日の歩数や各体力要素と自覚的労働能力との関係について

① 1日平均歩数

これまでの最も良い時の労働能力を10として、現在の自覚的な労働能力を回答してもらった結果を1日歩数との関連で見ると、女性では有意な関連は認められなかったが、男性では歩数が少なくなるにつれて自覚的労働能力が有意に低下していた。

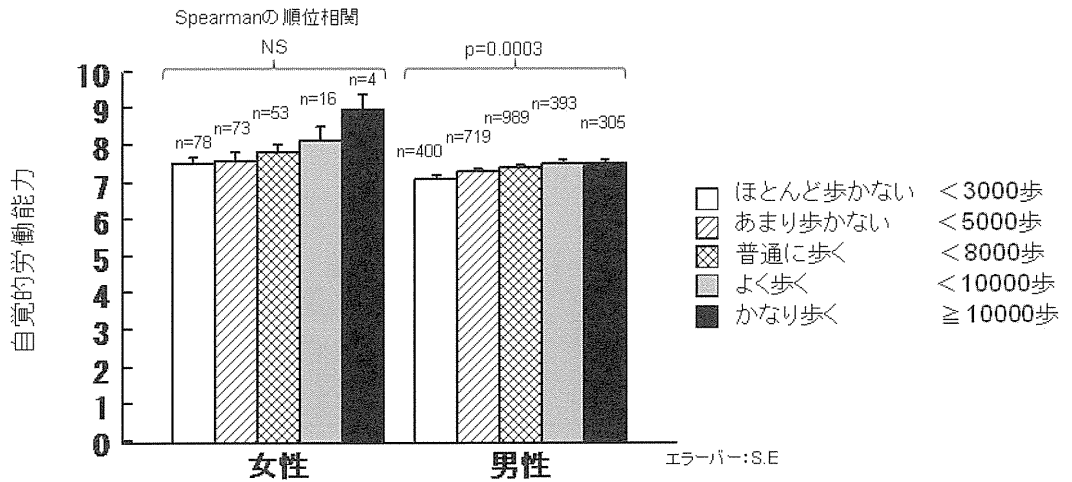


図 3-22 1日平均歩数と自覚的労働能力

② 有酸素能力について

同様に、自覚的な労働能力と息切れ度合いとの関連を見ると、女性では有意な関連は認められなかったが、男性では有酸素能力の低下が強く疑われるほど自覚的労働能力が有意に低下していた。

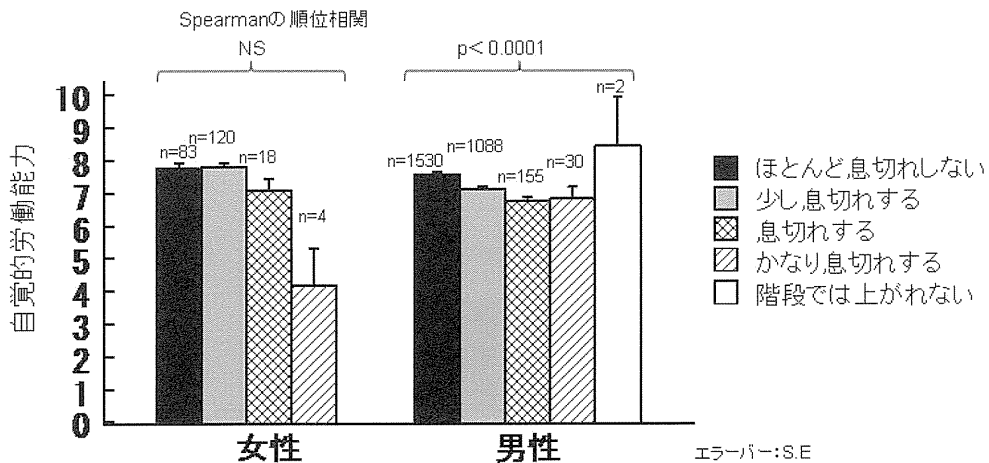


図 3-23 息切れ度合いと自覚的労働能力

(歩道橋程度の階段を上がった時を目安)

③ バランス能力

次に、自覚的な労働能力とバランス能力の低下度との関連を見ると、男女ともにバランス能力の低下が強く疑われるほど自覚的労働能力が有意に低下していた。

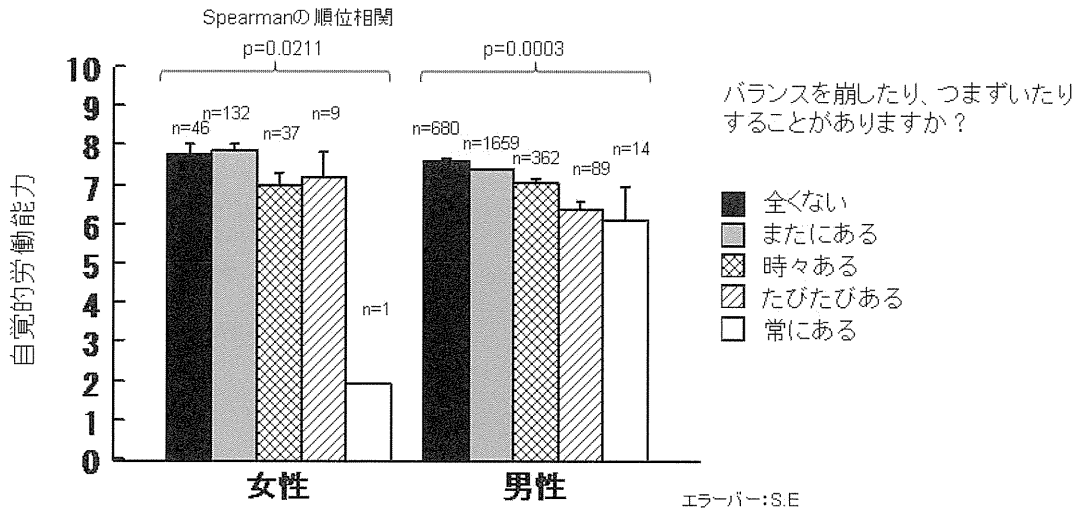


図 3-24 バランス能力低下度と自覚的労働能力

④ 筋力・調整力

自覚的な労働能力と筋力・調整力の低下度との関連を見ると、女性では有意な関連は認められなかったが、男性では筋力・調整力の低下が強く疑われるほど自覚的労働能力が有意に低下していた。

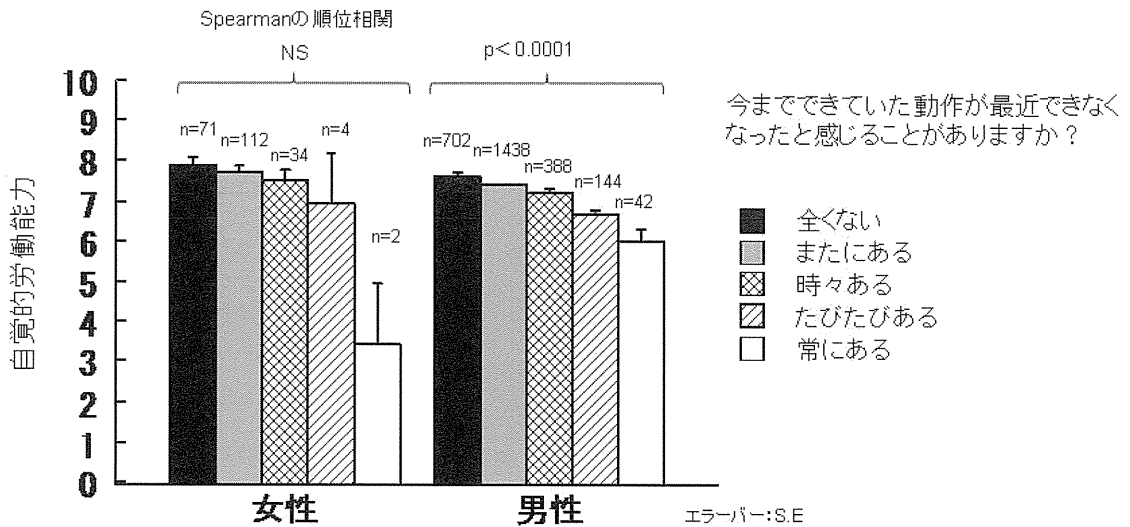


図 3-25 筋力・調整力低下度と自覚的労働能力

(6) 1日の歩数や各体力要素と自覚的労働可能年齢との関係について

① 1日平均歩数

現在の身体状況から、自覚的に将来何歳まで働くことができるかを回答してもらった結果を1日歩数との関連で見ると、男女ともに有意な関連は認められなかった。

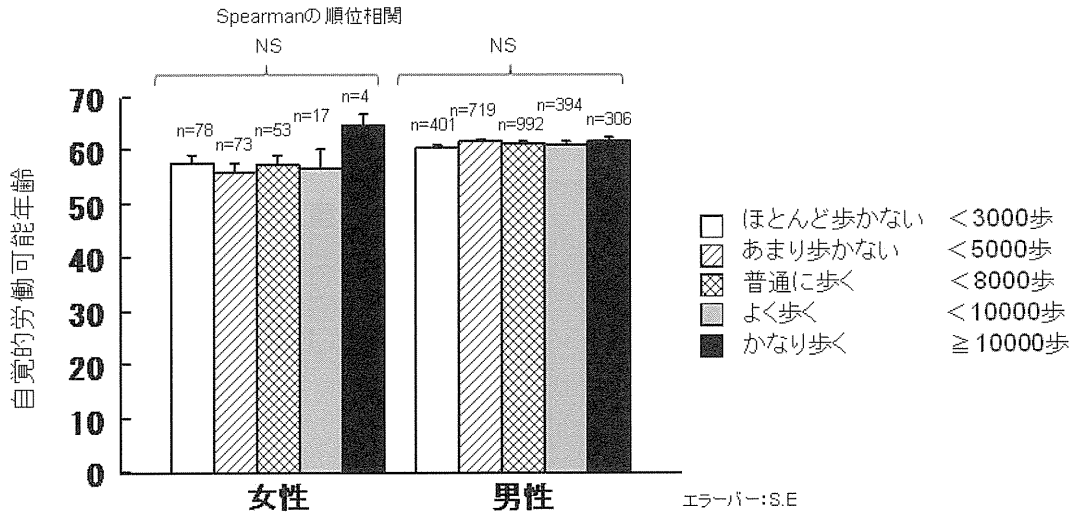


図 3-26 1日平均歩数と自覚的労働可能年齢

② 有酸素能力について

自覚的な労働可能年齢と、有酸素能力の低下を推測する息切れ度合いとの関連を見ると、男性において有酸素能力の低下が強く疑われるほど自覚的労働可能年齢が有意に低下していた。

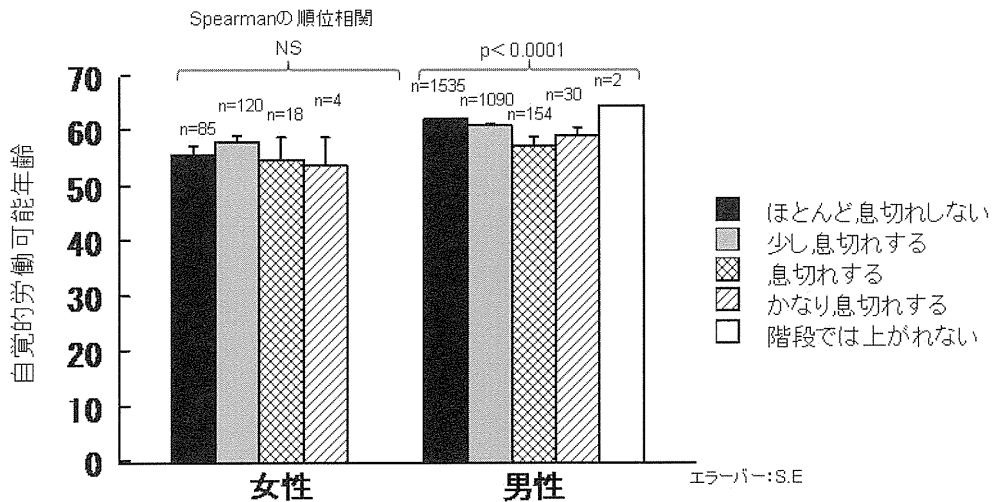


図 3-27 息切れ度合いと自覚的労働可能年齢

(歩道橋程度の階段を上がった時を目安)

③ バランス能力

自覚的な労働可能年齢とバランス能力の低下度との関連では、男性においてバランス能力の低下が強く疑われるほど自覚的な労働可能年齢が有意に低下していた。

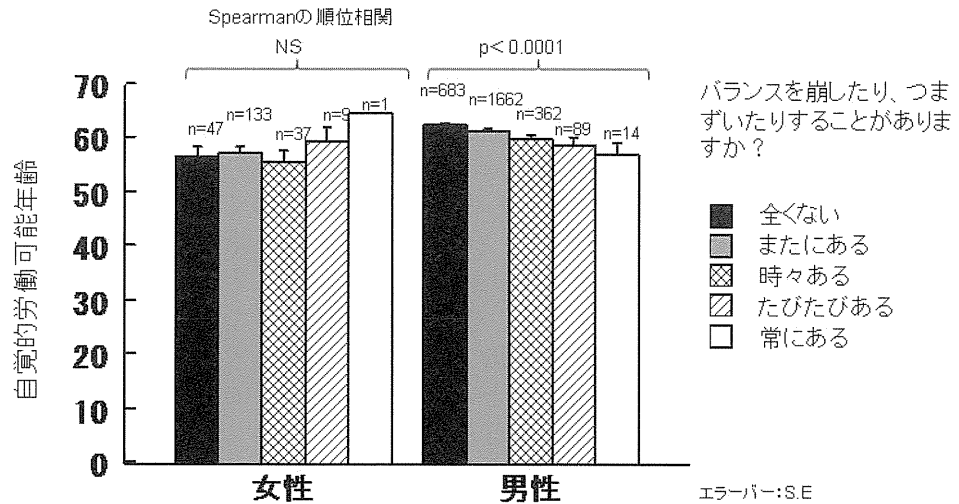


図 3-28 バランス能力低下度と自覚的な労働可能年齢

④ 筋力・調整力

自覚的な労働可能年齢と筋力・調整力の低下度との関連を見ると、男性で筋力・調整力の低下が強く疑われるほど自覚的な労働可能年齢が有意に低下していた。

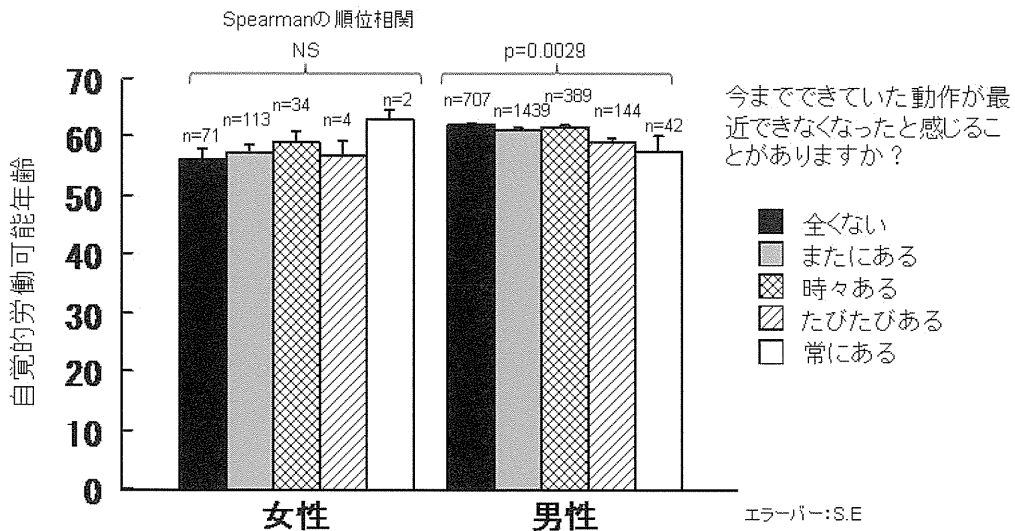


図 3-29 筋力・調整力低下度と自覚的な労働可能年齢

3-3-4. 考察とまとめ

運動実施状況の結果から、週 30 分以上実施している運動内容（強度別）は、散歩程度がもっとも多いが、次いで多いのは息切れするような運動であったことから、手軽にできる軽度の運動を継続する人と、積極的に強めに運動する人に二極分化していることが考えられた。また、年代別に見た運動量が 20 歳代と 60 歳代で多かったのは、20 歳代では体力が高くスポーツなどに親しんでいる人が多いことが考えられ、また 60 歳代では、体力低下などで健康への関心がより強くなり、健康づくりに取り組む人が多くなっていることが考えられる。

一方職種別に見ると、図 3-13 のように研究職で運動量が多いことが確認できるが、図 3-18 の 1 日平均歩数得点で見ると、女性ではむしろ低く、男性でも多くはない。これは、運動としては仕事以外の可処分時間に行われることが多く、仕事中也含まれた総歩数との違いが表れていると思われる。つまり、研究職では仕事中にはあまり動くことがなく、それ以外の時に積極的に運動を心がけている人が多いことが考えられる。他方、事務職の人は仕事での歩数も少なく、運動実施もしていない人が多いことが考えられる。また、図 3-14 の 1 日歩数で、女性では「ほとんど歩かない」という人が最も多く、男性で「普通に歩く」という人が最も多いのは、女性の対象者に事務職が多く、男性では技能職が多いことが影響していると思われる。

次に、図 3-22 から図 3-25 までの自覚的労働能力と歩数や各体力要素との関連では、1 日の歩数が多いほど自覚的労働能力が有意に高いが、高い群と低い群の差は、男性で見ると平均で 0.41 し、差がないのに較べて、バランス能力では群平均で 1.52 の差、筋力・調整力では群平均で 1.62 の差があった。これは、1 日の歩数が多いだけでは労働力の向上にさほど大きな差をもたらさない可能性を示唆しており、単に歩くだけではなくバランス能力や筋力の保持増進のための運動も取り入れる必要性があることを示している。

さらに、図 3-16 から図 3-29 までの自覚的労働可能年齢と歩数や各体力要素との関連（男性）では、1 日歩数が多くても少なくても、「何歳まで働けそうか」という自覚的労働可能年齢に差はないが、バランス能力や筋力・調整力の低下による自覚的労働可能年齢の低下は有意であることから、これらの体力の保持増進が必要であることを示唆していると思われる。

つまり、健康づくりのために推奨されているメタボリックシンドローム予防改善を中心とした運動内容と、労働力保持増進のために推奨される運動内容とは分けて考えることが必要であり、今後の労働者への運動指導のあり方をあらためて考えなおすべきであろう。

3-4. 適応能力等とワークエンゲージメントによるエンプロイアビリティの検討

3-4-1. はじめに

高年齢労働者の安全かつ健康な就業を促進するには、個人の状態や特性を適切に把握し、仕事への肯定的な関与と就業意欲の保持増進を可能にする支援が重要と考えられる。ここでは、十分に職務を遂行し、職場に適応する上で必要となる能力や資源から構成される適応能力等とワークエンゲージメントから、高年齢労働者の労働への意欲や意識を把握し、労働を適切に支援する方法を検討する。ワークエンゲージメントとは、「仕事にやりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て生き生きしている状態」と定義され (Schaufeli et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004)、仕事に対する肯定的な関わり方や労働意欲の指標として扱われている。

高年齢労働者に対する支援を検討するためには、まず、加齢に伴い、変化する適応能力等や就業意欲を同定することが不可欠である。さらに、労働意欲を保持するためには、重要な影響を与えていると考えられる適応能力等を同定する必要がある。本章では、加齢による変化を伴う適応能力等に対して適切な配慮を講じることにより、高年齢労働者の安全かつ健康な労働を促進するための支援と評価の要件を検討することを目的としている。

3-4-2. 適応能力等とワークエンゲージメントの加齢に伴う変化の検討

【目的】

種々の身体機能及び認知機能は、加齢に伴い様々な変化が生じることが知られている。高年齢労働者の労働を支援し、促進するためには、加齢により生じる適応能力等や就業意欲の変化を適切に把握し、支援の対象と内容を検討する必要がある。ここでは本質問紙調査で収集したデータの内、適応能力等とワークエンゲージメントの年代間の差異を検討する。

【方法】

調査内容：ここでは本質問紙調査で収集したデータの内、適応能力等を把握するために独自に作成した9項目とワークエンゲージメント尺度 (the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale: UWES-J; Shimazu et al. (2008)) を使用した。

適応能力等を把握するために独自に作成した項目は、“職務内容の変化への対応”、“人間関係の変化への対応”、“重要な人材としての評価”、“認知機能の低下の自覚”、“コミュニケーション”、“ストレスへの対応”、“職務効力感”、“相談相手”、“私生活での心配事”の9つの領域について、4件法で回答を求めた。

UWES-Jは、十分な信頼性と妥当性が確認されている9項目から構成される短縮版 (Shimazu et al., 2008) を使用した。UWES-Jでは、仕事への肯定的な関与や就業意欲について、自覚される頻度を7件法により回答を求めた。分析では、UWES-Jの9項目の単純加算による合計得点をワークエンゲージメント得点として使用した。

なお、いずれの指標も得点が高いほど、望ましい状態を示している。

分析方法：性別、年代、職位、再雇用の該当の有無を独立変数、独自に構成した適応能力等 (9項目) 及びワークエンゲージメント得点を従属変数とした多元配置分散分析を行った。

なお、労働者を対象とした調査では、年齢が上がるにつれて、職位も高くなることから、年齢による影響と職位による影響が交絡する可能性が予想される。本研究では、職位、さらに再雇用の該当の有無を独立変数に加えることにより、職位による影響を考慮した上で、年齢の影響を検討することとした。

【結果・考察】

表3-13に多元配置分散分析の結果をまとめた。

表3-13より、有意な性差が認められたのは“相談相手”のみであった。表3-14及び図3-30に、適応能力等とワークエンゲージメントの性差について、まとめた。“相談相手”は、男性よりも女性の得点が有意に高く、女性において、相談相手がより充実していることが示唆された。

本研究の中心的な課題となる適応能力等とワークエンゲージメントにおける年代差では，“重要な人材としての評価” ($F(4, 2989)=5.69, p<.001$), “認知機能の低下の自覚” ($F(4, 2996)=25.53, p<.001$), “コミュニケーション” ($F(4, 2994)=2.99, p<.05$), “ストレスへの対応” ($F(4, 2996)=5.41, p<.001$), “職務効力感” ($F(4, 2995)=4.25, p<.01$), “私生活での心配事” ($F(4, 2983)=3.26, p<.05$), ワークエンゲージメント ($F(4, 2935)=9.54, p<.001$) の 7 つの指標において有意な年代差が認められた。表 3-15 及び図 3-31 に、適応能力等とワークエンゲージメントの年代差についてまとめた。

表 3-13 適応能力・ワークエンゲージメントと各種属性との関連 (F 値)

	性別	年代	性別×年代	職位	再雇用
職務内容の変化への対応	0.00	0.60	1.17	9.81 ***	0.95
人間関係の変化への対応	0.07	1.35	0.73	10.01 ***	0.15
重要な人材としての評価	0.07	5.69 ***	2.11	43.15 ***	0.18
認知機能の低下の自覚	0.91	25.53 ***	1.40	4.13 *	1.02
コミュニケーション	0.02	2.99 *	2.07	31.16 ***	0.09
ストレスへの対応	0.35	5.41 ***	0.66	13.72 ***	0.00
職務効力感	0.94	4.25 **	1.02	9.80 ***	5.34 *
相談相手	11.51 ***	1.17	2.04	13.29 ***	6.47 *
私生活での心配事	2.73	3.26 *	2.19	3.67 *	14.66 ***
ワークエンゲージメント	0.12	9.54 ***	2.00	15.71 ***	0.01

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, **** $p < .001$

表 3-14 適応能力とワークエンゲージメントの性差

	<i>Male</i>		<i>Female</i>		<i>F</i>
	<i>N = 2732</i>		<i>N = 216</i>		
	<i>M (SE)</i>	<i>M (SE)</i>	<i>M (SE)</i>	<i>M (SE)</i>	
職務内容の変化への対応	2.7 (0.0)	2.7 (0.1)	2.7 (0.1)	2.7 (0.1)	0.00
人間関係の変化への対応	2.6 (0.0)	2.6 (0.1)	2.6 (0.1)	2.6 (0.1)	0.07
重要な人材としての評価	2.6 (0.0)	2.6 (0.1)	2.6 (0.1)	2.6 (0.1)	0.07
認知機能の低下の自覚	2.4 (0.0)	2.4 (0.1)	2.3 (0.1)	2.3 (0.1)	0.91
コミュニケーション	3.1 (0.0)	3.1 (0.1)	3.1 (0.1)	3.1 (0.1)	0.02
ストレスへの対応	3.1 (0.0)	3.1 (0.1)	3.1 (0.1)	3.1 (0.1)	0.35
職務効力感	3.2 (0.0)	3.2 (0.1)	3.1 (0.1)	3.1 (0.1)	0.94
相談相手	2.8 (0.0)	2.8 (0.1)	3.1 (0.1)	3.1 (0.1)	11.51 ***
私生活での心配事	2.7 (0.0)	2.7 (0.1)	2.6 (0.1)	2.6 (0.1)	2.73
ワークエンゲージメント	36.5 (0.6)	36.5 (0.6)	37.2 (1.9)	37.2 (1.9)	0.12

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

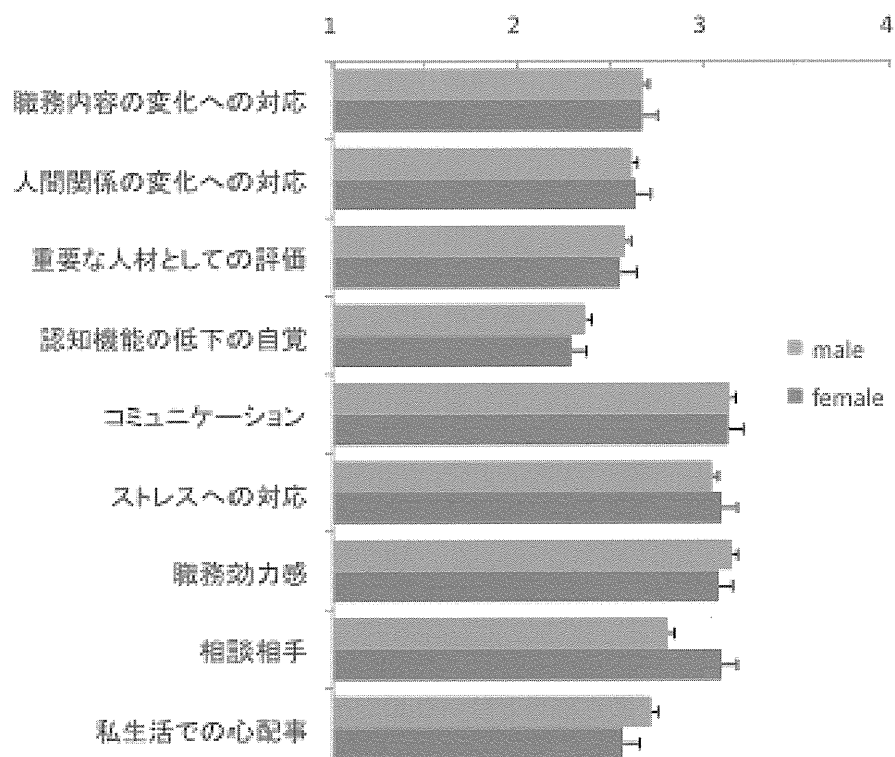


図3-30 適応能力とワークエンゲージメントの性差

表3-15 適応能力とワークエンゲージメントの年代差

	20歳代 N = 545	30歳代 N = 942	40歳代 N = 908	50歳代 N = 486	60歳代 N = 67	F
	M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
職務内容の変化への対応	2.6 (0.1)	2.7 (0.1)	2.7 (0.1)	2.7 (0.1)	2.7 (0.2)	0.60
人間関係の変化への対応	2.6 (0.1)	2.6 (0.1)	2.5 (0.1)	2.7 (0.1)	2.7 (0.2)	1.35
重要な人材としての評価	2.3 (0.1)	2.5 (0.1)	2.6 (0.1)	2.7 (0.1)	2.8 (0.2)	5.69 ***
認知機能の低下の自覚	2.7 (0.1)	2.4 (0.1)	2.1 (0.1)	2.1 (0.1)	2.3 (0.2)	25.53 ***
コミュニケーション	3.1 (0.1)	3.0 (0.1)	3.0 (0.1)	3.2 (0.1)	3.3 (0.2)	2.99 *
ストレスへの対応	2.9 (0.1)	2.9 (0.1)	2.9 (0.1)	3.1 (0.1)	3.5 (0.2)	5.41 ***
職務効力感	2.9 (0.1)	3.1 (0.0)	3.1 (0.1)	3.2 (0.1)	3.2 (0.2)	4.25 **
相談相手	3.0 (0.1)	3.0 (0.1)	2.9 (0.1)	2.9 (0.1)	3.0 (0.2)	1.17
私生活での心配事	2.8 (0.1)	2.7 (0.1)	2.5 (0.1)	2.6 (0.1)	2.6 (0.2)	3.26 *
ワークエンゲージメント	31.7 (1.1)	33.0 (0.9)	36.4 (1.0)	38.5 (1.1)	44.7 (4.3)	9.54 ***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

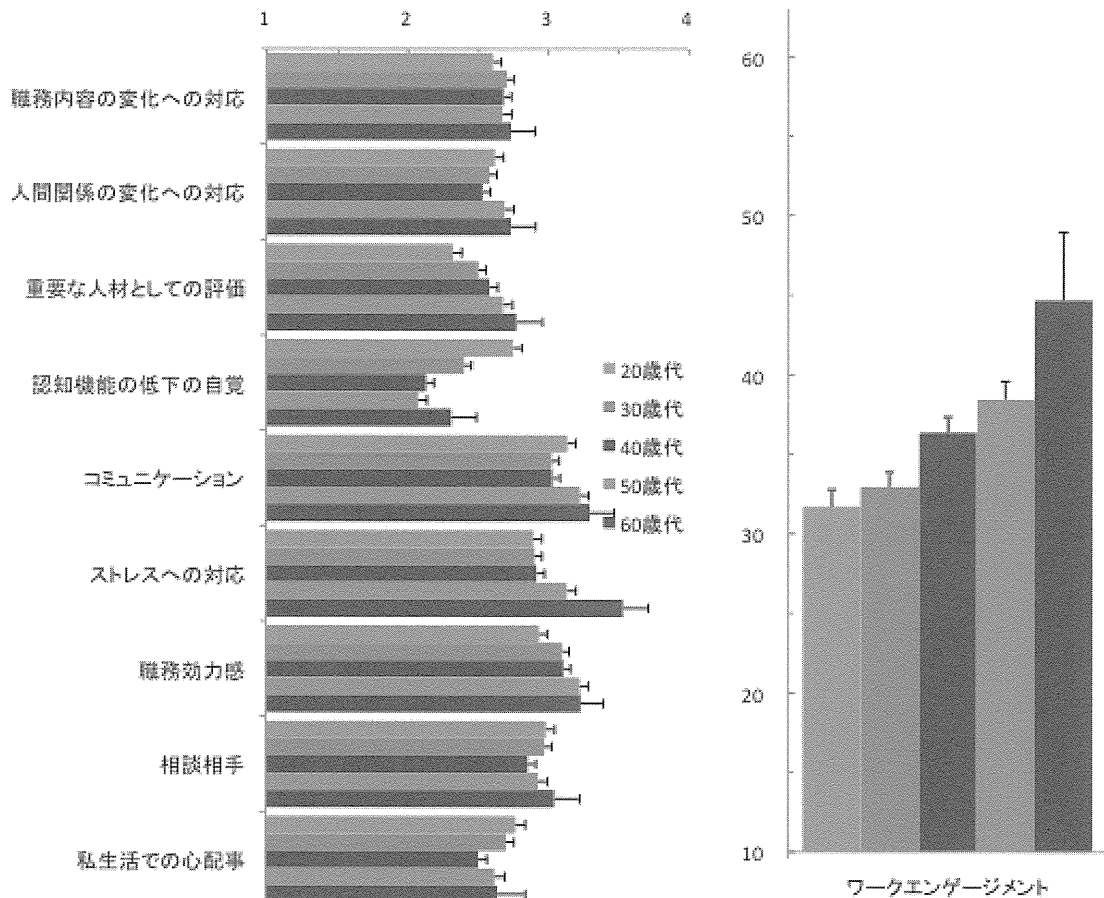


図3-31 適応能力とワークエンゲージメントの年代差

まず、“重要な人材としての評価”は、年代が上がるほど、得点が高く、若年者と比べて高年齢者は重要な人材として評価されていると自覚していることが示された。多重比較の結果、20歳代よりも、40歳代、50歳代において、有意に得点が高く、若年層よりも中高年層において周囲からの評価を自覚できていることが示された。

“認知機能の低下の自覚”では、多重比較の結果、20歳代の得点が最も高く、次いで30歳代の得点が高く、40歳代・50歳代の得点が最も低かった。60歳代の得点は、若年層、中高年層と比較しても有意な差異は認められなかった。若年層と比較して、中高年層は認知機能の低下を最も強く自覚していることが示された。一方、60歳以上の高年齢層の認知機能の低下の自覚は、若年層と中高年層の中間的な程度であり、認知機能の低下の自覚が顕著でない高年齢者が就業を継続できていることが明らかになった。高年齢労働者には、加齢に伴う認知機能の低下が顕著に自覚されないことがないよう、記憶力や注意・集中の持続等、認知機能にかかる負荷への配慮が必要であることが示唆された。

“コミュニケーション”では、多重比較の結果、50歳代は、30歳代よりも得点が有意に高く、周囲との日頃のコミュニケーションが十分にとれていると自覚されていることが明らかになった。60歳以上の高年齢層においても、50歳代と同程度の得点が示され、周囲とのコミュニケーションが就業の継続の一助となる可能性が示唆された。

“ストレスへの対応”では、多重比較の結果、50歳代・60歳代の高年齢層は、20歳代・30歳代の若年層よりも有意に得点が高く、日常のストレスに十分に対応できていると自覚していることが示された。

“職務効力感”では、多重比較の結果、50歳代は、20歳代よりも有意に得点が高く、職務に対して全般的に対応できると自覚していることが示された。また、60歳以上の高年齢層も50歳代と同程度の得点が示され、仕事に対する全般的な効力感も就業の継続に寄与する可能性が示唆された。

ただし、本研究において“職務効力感”に該当する項目は、職務全般に対して“大体、人並みにできる”という控え目な表現であり、平均値も高得点に偏っていることから、高い効力感を十分に測定できていない可能性も考えられる。

“私生活での心配事”では、多重比較の結果、40歳代は、20歳代・30歳代の若年層よりも有意に得点が高く、仕事に悪影響が生じ得る心配事を抱えていることが示された。40歳代は管理監督職への昇任や責任の重い役割の担当等、職務上のライフイベントに加え、私生活においても、子どもの成長に伴う受験や進学、両親の健康問題や看病・介護、経済的負担の増加、生活習慣病の顕在化をはじめとする自身の健康問題等、さまざまな生活上の困難を経験し得る年代に差し掛かっていることが予想される。一方で、60歳代では、若年層よりは得点が高いものの、有意な差異は認められず、仕事に悪影響を及ぼす程の顕著な懸念が解消されていることが就業の継続に寄与する可能性が示唆された。

ワークエンゲージメントでは、多重比較の結果、40歳以上の中高年層は、20歳代・30歳代よりも有意に得点が高く、仕事への肯定的な関与と労働意欲が高いことが示された。ワークエンゲージメントは、60歳以上が最も得点が高く、就業を継続する上で重要な要素である可能性が示唆された。

また、年代との交絡が懸念される職位の主効果は全ての従属変数において有意であり、いずれの指標でも管理職において良好な傾向となることが示された。表 3-16 及び図 3-32 に職位による差異を検討した結果をまとめた。

表 3-16 適応能力とワークエンゲージメントの職位差

	管理職	一般職	その他	F
	N = 422	N = 2448	N = 78	
	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
職務内容の変化への対応	2.8 (0.1)	2.6 (0.0)	2.7 (0.1)	9.81 ***
人間関係の変化への対応	2.7 (0.1)	2.6 (0.0)	2.6 (0.1)	10.01 ***
重要な人材としての評価	2.9 (0.1)	2.5 (0.0)	2.3 (0.1)	43.15 ***
認知機能の低下の自覚	2.2 (0.1)	2.4 (0.0)	2.4 (0.1)	4.13 *
コミュニケーション	3.4 (0.1)	3.1 (0.0)	3.0 (0.1)	31.16 ***
ストレスへの対応	3.2 (0.1)	3.0 (0.0)	2.9 (0.1)	13.72 ***
職務効力感	3.2 (0.1)	3.1 (0.0)	3.1 (0.1)	9.80 ***
相談相手	3.1 (0.1)	3.0 (0.0)	2.7 (0.1)	13.29 ***
私生活での心配事	2.7 (0.1)	2.6 (0.1)	2.6 (0.1)	3.67 *
ワークエンゲージメント	39.2 (1.2)	35.5 (1.0)	35.8 (1.6)	15.71 ***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

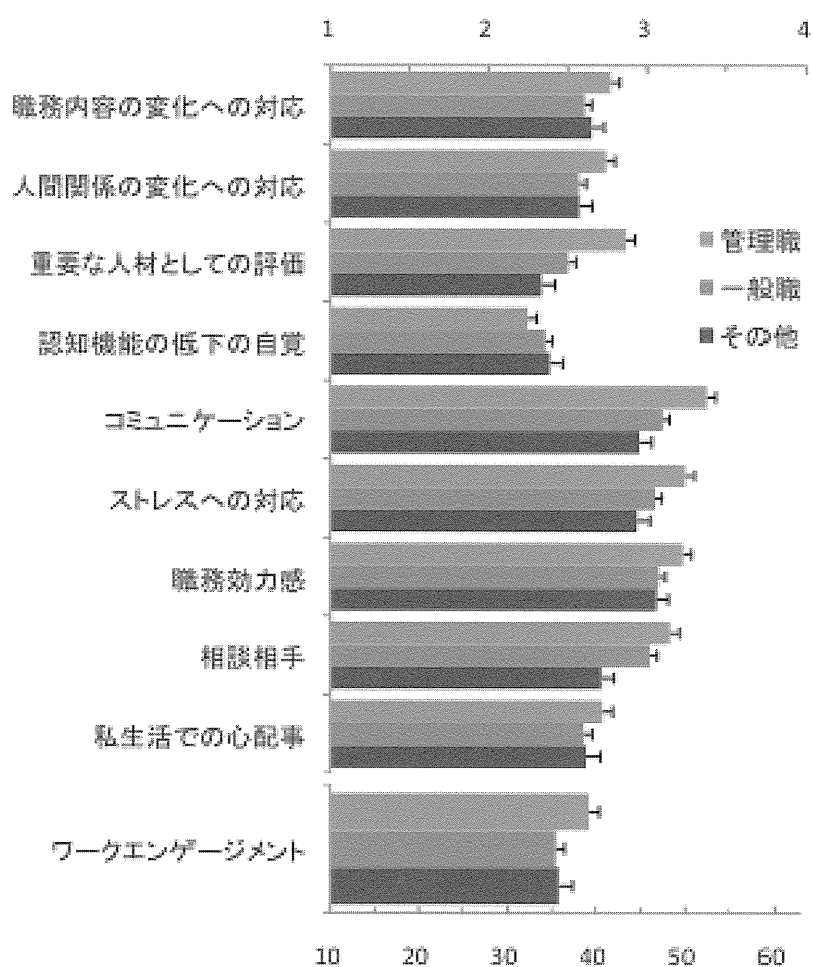


図 3-32 適応能力とワークエンゲージメントの職位差

一方で、再雇用者は、“職務効力感”，“相談相手”，“私生活での心配事”において、一般の労働者よりも有意に望ましくない結果が示された。表 3-17 及び図 3-33 に再雇用による差異を検討した結果をまとめた。これらの結果は、前述の年代差と矛盾する結果であるが、本研究において、再雇用に該当すると回答した者は 336 名に上り、本来、想定された定年退職後の再雇用者に該当する可能性のある 60 歳代は 70 名に満たない。実際には、若年層も含めて、契約の更新等が想定される非正規雇用労働者も再雇用に該当すると回答している。これらの非正規雇用労働者は、契約上、職務や権限、裁量等の範囲が限定され、また、短期間の有期雇用である場合には職場で周囲と親交を深める機会も限定されることが予想されることから、“職務効力感”や“相談相手”が望ましくない結果が示された可能性が考えられる。また、本研究において、再雇用者に含まれている非正規雇用労働者の中には、正規雇用での就業が困難になるような心身の健康問題等、何らかの困難や問題を抱えている可能性も考えられる。高齢労働者に対する適切な就業配慮・支援を検討するためには、非正規雇用労働者の契約更新と定年退職後の再雇用を明確に弁別できる設問にする必要があると考えられた。

表 3-17 適応能力とワークエンゲージメントの再雇用による差異

	再雇用	通常	F
	N = 336	N = 2612	
	M (SE)	M (SE)	
職務内容の変化への対応	2.7 (0.1)	2.7 (0.0)	0.95
人間関係の変化への対応	2.6 (0.1)	2.6 (0.0)	0.15
重要な人材としての評価	2.6 (0.1)	2.6 (0.0)	0.18
認知機能の低下の自覚	2.3 (0.1)	2.4 (0.0)	1.02
コミュニケーション	3.1 (0.1)	3.1 (0.0)	0.09
ストレスへの対応	3.1 (0.1)	3.1 (0.0)	0.00
職務効力感	3.1 (0.1)	3.2 (0.0)	5.34 *
相談相手	2.9 (0.1)	3.0 (0.0)	6.47 *
私生活での心配事	2.6 (0.1)	2.7 (0.1)	14.66 ***
ワークエンゲージメント	36.8 (1.2)	36.9 (1.0)	0.01

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

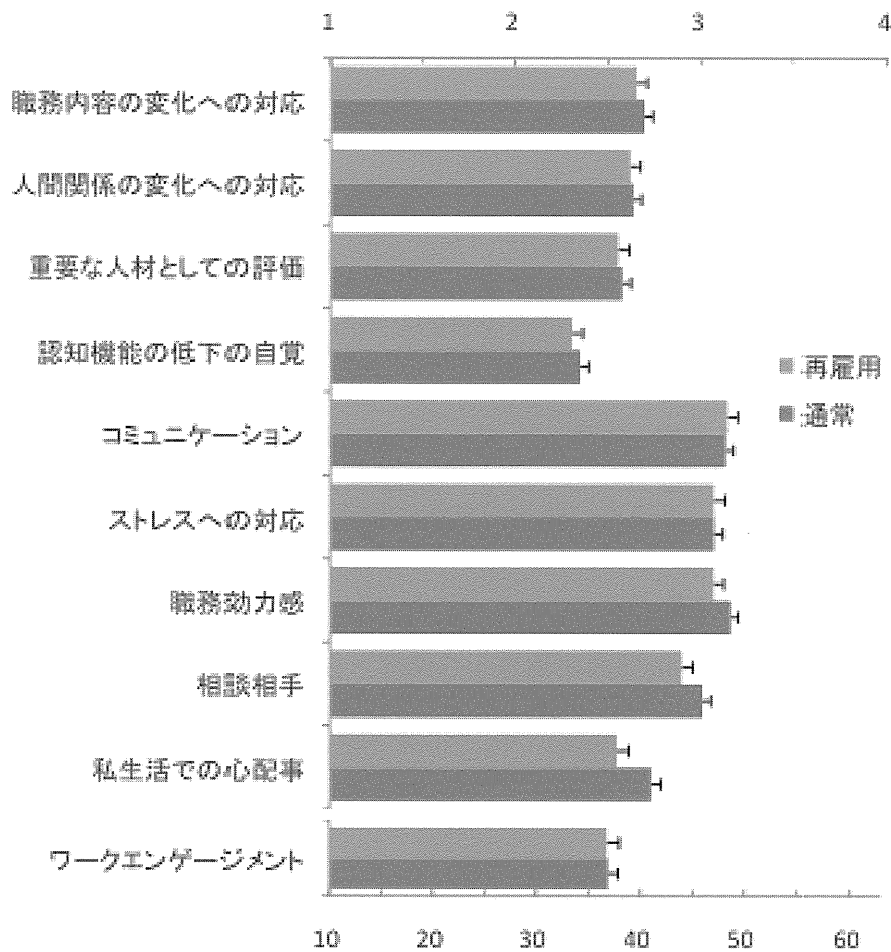


図3-33 適応能力とワークエンゲージメントの再雇用による差異

以上、適応能力等の全般的な自己効力感と仕事への肯定的な関与や意欲を示すワークエンゲージメントが60歳以降における就業の継続に寄与する可能性が示された。なお、いずれの従属変数においても、性別と年代の交互作用は有意ではなかった。すなわち、男性、女性ともに年代差の傾向は同様であり、また、いずれの年代においても同様の性差が認められることが示唆された。

3-4-3. 適応能力等と各種属性がワークエンゲージメントに及ぼす影響の検討

【目的】

定年退職後において就業を延長・継続するためには、就業に必要となる心身の健康や適応能力、職務遂行能力、種々の資源等が保持されているだけでなく、仕事への肯定的な関与と就業意欲が十分に保持されていることが重要であると考えられる。これは、前項の分析において、仕事への肯定的な関与と就業意欲に相当すると考えられるワークエンゲージメントに、有意な年代差が認められ、特に、60歳以上に最も高い水準で保持されていたことから示唆される。

ここでは、仕事への肯定的関与と就業意欲を保持するために、ワークエンゲージメントに影響を与える適応能力等や各種属性を同定することを目的とする。

【方法】

調査内容：ここでは本質問紙調査で収集したデータの内、適応能力等を把握するために独自に作成した9項目とUWES-Jを使用した。

分析方法：性別、年代、職位、再雇用の該当の有無に加え、適応能力等を把握するために独自に構成した9項目を独立変数、ワークエンゲージメント得点を従属変数とした多元配置分散分析を行った。

なお、適応能力等を把握するために独自に構成した9項目を独立変数に投入するに先立ち、4件法に基づく回答をそれぞれ良好な傾向に相当する回答と良好でない傾向に相当する回答に二分した。例えば、“職務内容の変化への対応”では、4件法の回答の内、“非常に早い”と“やや早い”を“早い”に一括し、同様に、“やや遅い”と“非常に遅い”を“遅い”に一括した。適応能力等に該当する他の8項目も同様に二分した。

【結果・考察】

表3-18に多元配置分散分析の結果をまとめた。

表3-18より、ワークエンゲージメントと有意な関連が認められた要因は、年代($F(4, 2893)=7.92, p < .001$)、“職務内容の変化への対応”($F(1, 2893)=14.16, p < .001$)、“重要な人材としての評価”($F(1, 2893)=235.21, p < .001$)、“認知機能の低下の自覚”($F(1, 2893)=10.71, p < .01$)、“コミュニケーション”($F(1, 2893)=14.72, p < .001$)、“ストレスへの対応”($F(1, 2893)=28.28, p < .001$)、“職務効力感”($F(1, 2893)=9.04, p < .01$)、“相談相手”($F(1, 2893)=53.53, p < .001$)の8つの要因であった。

表3-18 ワークエンゲージメントと各種属性、適応能力との関連 (F値)

	ワーク エンゲージメント
性別	0.13
年代	7.92 ***
性別×年代	1.45
再雇用	1.18
職位	2.98
職務内容の変化への対応	14.16 ***
人間関係の変化への対応	3.84
重要な人材としての評価	235.21 ***
認知機能の低下の自覚	10.71 **
コミュニケーション	14.72 ***
ストレスへの対応	28.28 ***
職務効力感	9.04 **
相談相手	53.53 ***
私生活での心配事	0.53

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

年代差については、前項の分析結果と同様に、40歳代・50歳代は、20歳代・30歳代よりも有意にワークエンゲージメントの得点が高かった。その他の要因についても、いずれも良好な回答の群において、ワークエンゲージメントの得点が有意に高く、仕事への肯定的な関与と労働意欲が保持されていることが示唆された。特に、“重要な人材としての評価”と“相談相手”の2つの要因は、群間でワークエンゲージメントの差異が顕著であった。表3-20及び図3-35から表3-30及び図3-45に、年代差をはじめとする各種属性や適応能力等とワークエンゲージメントの関連をまとめた。

また、“人間関係の変化への対応”が有意でなかったことに対して、“コミュニケーション”と“相談相手”が有意であったことから、仕事への肯定的な関与や労働意欲には、対人関係という視点では、環境の変化への対応よりも、日頃の円滑なコミュニケーションや相談相手の保持が寄与している可能性が考えられる。人員の異動があったとしても、円滑なコミュニケーションと相談相手が保持できる環境の整備は、高年齢労働者に対しても例外なく重要な就業配慮・支援であると考えられる。

表3-19 ワークエンゲージメントの性差

	Male	Female	F
	N = 2703	N = 212	
	M (SE)	M (SE)	
ワークエンゲージメント	32.8 (0.6)	33.4 (1.7)	0.13

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

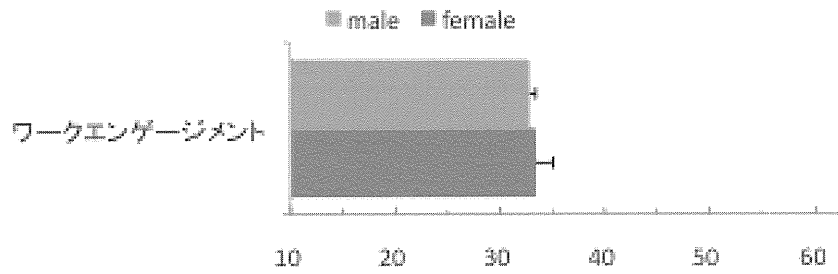


図3-34 ワークエンゲージメントの性差

表3-20 ワークエンゲージメントの年代差

	20歳代 <i>N</i> = 539	30歳代 <i>N</i> = 933	40歳代 <i>N</i> = 899	50歳代 <i>N</i> = 481	60歳代 <i>N</i> = 63	<i>F</i>
	<i>M</i> (<i>SE</i>)	<i>M</i> (<i>SE</i>)	<i>M</i> (<i>SE</i>)	<i>M</i> (<i>SE</i>)	<i>M</i> (<i>SE</i>)	
ワークエンゲージメント	29.3 (1.0)	29.8 (0.8)	32.9 (0.9)	34.4 (1.1)	39.0 (3.8)	7.92 ***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

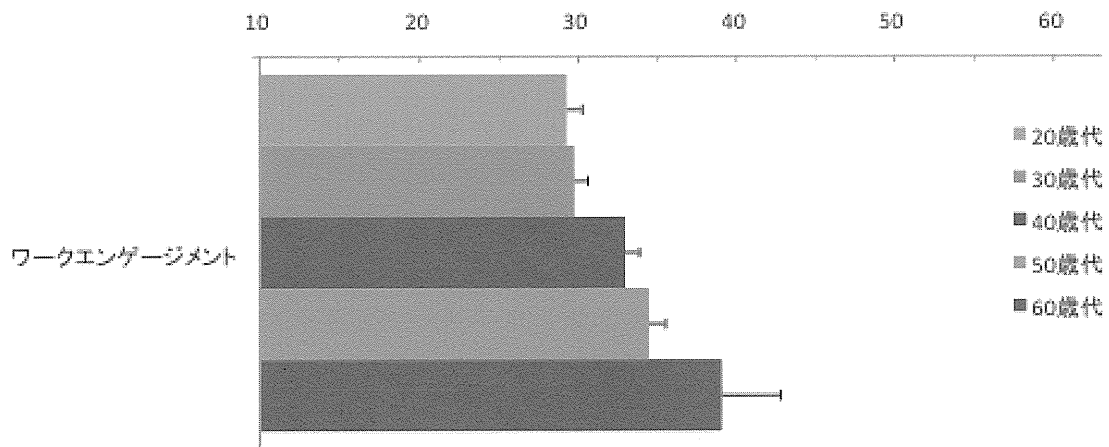


図3-35 ワークエンゲージメントの年代差

表3-21 ワークエンゲージメントの職位差

	管理職 <i>N</i> = 420	一般職 <i>N</i> = 2419	その他 <i>N</i> = 76	<i>F</i>
	<i>M</i> (<i>SE</i>)	<i>M</i> (<i>SE</i>)	<i>M</i> (<i>SE</i>)	
ワークエンゲージメント	33.3 (1.1)	32.1 (0.9)	33.8 (1.4)	2.98

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

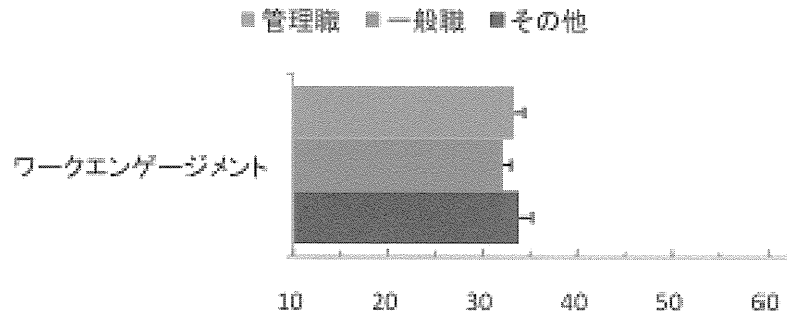


図3-36 ワークエンゲージメントの職位差

表3-22 ワークエンゲージメントの再雇用による差異

	再雇用	通常	F
	N = 329	N = 2586	
	M (SE)	M (SE)	
ワークエンゲージメント	33.4 (1.1)	32.7 (0.9)	1.18

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

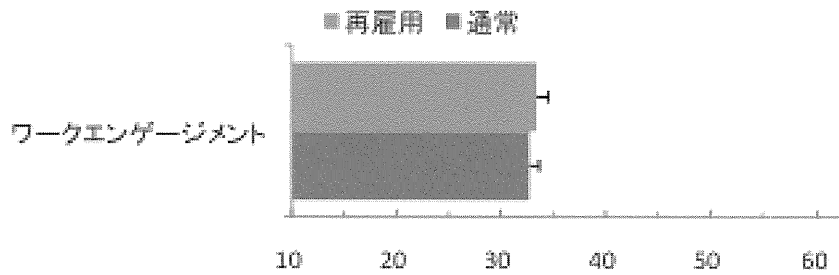


図3-37 ワークエンゲージメントの再雇用による差異

表3-23 ワークエンゲージメントと職務内容の変化への対応との関連

	職務内容の変化への対応		F
	遅い	早い	
	N = 1231	N = 1684	
	M (SE)	M (SE)	
ワークエンゲージメント	32.2 (1.0)	34.0 (1.0)	14.16 ***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$