

II. 分担研究報告書

平成 28 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
「労働生産性の向上に寄与する健康増進手法の開発に関する研究」
(H28-労働-一般-004)
主任：島津明人

分担研究報告書
労働生産性の心理社会的・経営学的指標の検討

分担研究者

西大輔（国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所精神保健計画研究部・室長）

研究協力者

三宅絵美（国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所精神保健計画研究部・流動研究員）

研究要旨：本分担研究では、労働生産性の心理社会的・経営学的指標と健康指標との関連を検討することを目的として、経営学の専門家からの意見聴取および文献レビューを行った。また代表的な労働生産性の心理社会的指標であるワーク・エンゲイジメントと健康指標として捉えることも可能な生活習慣との関連について実証的に検討した。

意見聴取と文献レビューの結果、経営学的指標としては様々な指標があるが、組織的特徴（規模等）、人事施策（人事評価等）などの先行変数、組織に基づく自尊心、組織コミットメント、職務満足などの中間変数、業績、離転職、欠勤・遅刻といった結果変数に整理することが可能であること、心理社会的指標としてはワーク・エンゲイジメントに関するエビデンスが十分に蓄積されていることが明らかになった。また実証的研究からは、魚食・身体活動・睡眠・禁煙といった生活習慣がワーク・エンゲイジメントに影響を与える要因の一つになっている可能性が示唆された。今後は平成 28 年度の結果を踏まえたうえで、既存データないし新規取得データを用いて、労働生産性の心理社会的・経営学的指標と健康指標との関連をさらに検討する予定である。

A. はじめに

本分担研究は、労働生産性の心理社会的・経営学的指標と健康指標との関連を検討することを目的としている。平成 28 年度は、経営学の専門家からの意見聴取および文献レビューを行った。また、代表的な労働生産性の心理社会的指標としてワーク・エンゲイジメントが挙げられるが、睡眠・運動・栄養等の生活習慣は重要な健康指標であるにもかかわらずこれまでワーク・エンゲイジメントとの関連を調べた研究は少なかった。そこで、生活習慣とワーク・エンゲイジメントとの関連について調べることを目的とした実証的研究を行った。

B. 対象と方法

1. 意見聴取と文献レビュー

経営学の専門家からの意見聴取に関して

は、一橋大学、筑波大学、流通経済大学、日本大学の教官から意見聴取を行った。

文献レビューに関しては **systematic review** を行うことはできなかったが、労働生産性の指標として用いられることの多い **performance, absenteeism** といったキーワードをもとに **Pubmed** 等を用いて労働生産性の心理社会的指標に関する先行研究について調べた。

2. 生活習慣とワーク・エンゲイジメントに関する実証的研究

研究実施施設として協力が得られた健診機関で特定健診を受診した者のなかで、仕事に就いている者を対象とした。特定健診の受診者に本研究の説明書および調査用紙を配布して研究協力を依頼し、同意した者だけが回答した。調査項目は、特定健診

の間診票に加えて、ワーク・エンゲイジメントを評価する Utrecht Work Engagement Scale (UWES)短縮版、こころの健康を評価する K6、食事からの魚の摂取頻度 (The Health-Promoting Lifestyle Profile から一項目を抽出したもの)を用いた。なお、本研究は「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠し、研究実施施設である東京山手メディカルセンターならびに国立精神・神経医療研究センターの倫理委員会での研究計画の承認を得た上で実施した。

C. 結果

1. 意見聴取と文献レビュー

経営学専門家からの意見聴取の結果、労働生産性の経営学的指標として確立した指標があるわけではないが、先行変数として組織的特徴 (規模等)、人事施策 (人事評価等)、個人特性、仕事経験 (上司の支援等)、役割状態 (役割葛藤等) があり、中間変数として義務感、組織に基づく自尊心、組織コミットメント、職務満足などがあり、それらが結果変数である業績、離転職、欠勤・遅刻、離脱行動につながっていくというモデルがおおむね共有されているのではないかという意見を得た(1)。

文献レビューに関しては、ワーク・エンゲイジメントが上述の中間変数や結果変数と関連していることを示す数多くの先行研究があった。中間変数や結果変数の具体例としては、職務満足感や組織へのコミットメントの高さ、離転職の意思の低さ、休業の頻度の低さ、従業員のパフォーマンスに対する顧客からの高評価などであった(2-5)。

2. 生活習慣とワーク・エンゲイジメントに関する実証的研究

研究期間中に 978 人が特定健診を受診し、そのうち 797 人から回答を得た。797 人のうち、仕事に就いている者は 592 人 (74.3%)であった。重回帰分析の結果、魚の摂取頻度が高いこと、日常生活において歩行又は同等の身体活動を 1 日 1 時間以上実施していること、睡眠で休養が十分取れていること、習慣的に喫煙をしていないことが、年齢・性別・K6 の得点を調整しても有意にワーク・エンゲイジメントと関連していた。魚の摂取頻度とワーク・エンゲイ

ジメントとの間には量反応関係が認められた(6)。

D. 考察

1. 意見聴取と文献レビュー

経営学専門家からの意見聴取によって、結果変数に影響を与えうる先行変数、中間変数として様々な経営学的指標があること、そして中間変数や結果変数がしばしば労働生産性の指標として用いられていることが分かった。単一の研究で網羅的にすべての変数を調べることは容易ではないと思われるが、これらの指標を念頭に置いておくことは今後の研究を行う上で重要と考えられた。

文献レビューについては、産業保健領域の論文は Pubmed で検索できない場合があり、本分担研究で調べることができたのは先行研究の一部であったと考えられるが、検索できた範囲内でも、労働生産性とワーク・エンゲイジメントとの関連について十分なエビデンスが蓄積されていることが改めて確認できた。

2. 生活習慣とワーク・エンゲイジメントに関する実証的研究

睡眠とワーク・エンゲイジメントとの関連については先行研究で調べられているが(7, 8)、魚食、身体活動、禁煙も含めた生活習慣とワーク・エンゲイジメントとの関連を示唆したのはおそらく本研究が初めてである。本研究には対象者の年齢が 40 歳以上に限られていること、一施設の研究であり一般化可能性が担保されていないこと、企業の規模や職種等の要因が検討されていないこと、横断研究で因果関係を明らかにできないこと等の限界があるが、生活習慣が中間変数としてのワーク・エンゲイジメントに影響を与える先行変数の一つになっている可能性が示唆された。

E. 結論

本分担研究は、労働生産性の心理社会的・経営学的指標と健康指標との関連を検討することを目的として、経営学専門家からの意見聴取、文献レビューおよび実証的研究を行った。研究の結果、経営学的指標としては様々な指標があるが先行変数、中間変数、結果変数に整理することが可能で

あること、心理社会的指標としてはワーク・エンゲイジメントに関するエビデンスが十分に蓄積されていることが明らかになった。また、健康指標として捉えることも可能な生活習慣がワーク・エンゲイジメントに影響を与える要因の一つになっている可能性が示唆された。

F. 健康危険情報
該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

Nishi D, Suzuki Y, Nishida J, Mishima K, Yamanouchi Y. Personal lifestyle as a resource for work engagement. *Journal of Occupational Health* Jan 24;59(1):17-23, 2017.

2. 学会発表

西大輔, 鈴木友理子, 西田潤子, 三島和夫, 山之内芳雄. ワーク・エンゲイジメントの資源としての生活習慣. 第23回日本行動医学会学術総会. 2017年3月17-18日, 沖縄県国頭郡.

三宅絵美. 共働きの育児期男性がワーク・ライフ・バランスを再構築していくプロセス. 第23回日本行動医学会学術総会. 2017年3月17-18日, 沖縄県国頭郡.

H. 知的財産権の出願・登録状況
該当せず。

I. 引用文献

1. 佐藤祐樹. 知覚された組織的支援 (Perceived Organizational Support) 研究の展望. *経営行動科学*. 2014;27(1):13-34.

2. Salanova M, Agut S, Peiro JM. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *J Appl Psychol*. 2005;90(6):1217-27.

3. Schaufeli W, Bakker AB, Van Rhenen WJ. How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*. 2009;30:893-917.

4. Shimazu A, Schaufeli WB, Kubota

K, Kawakami N. Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial health*. 2012;50(4):316-21.

5. Shimazu A, Schaufeli WB, Kamiyama K, Kawakami N. Workaholism vs. work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *International journal of behavioral medicine*. 2015;22(1):18-23.

6. Nishi D, Suzuki Y, Nishida J, Mishima K, Yamanouchi Y. Personal lifestyle as a resource for work engagement. *Journal of occupational health*. 2017;59(1):17-23.

7. Kubota K, Shimazu A, Kawakami N, Takahashi M, Nakata A, Schaufeli W. The empirical distinctiveness of workaholism and work engagement among hospital nurses in Japan: The effect on sleep quality and job performance. *Ciencia & Trabajo*. 2012;14:31-6.

8. Barber L, Grawitch MJ, Munz DC. Are better sleepers more engaged workers? A self-regulatory approach to sleep hygiene and work engagement. *Stress and health: journal of the International Society for the Investigation of Stress*. 2013;29(4):307-16.