

厚生労働科学研究補助金(循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業) 分担研究報告書

「メンタルヘルスを含む生活習慣病予防の労働生産性への影響に関連する要因の検討」

研究分担者 津野 陽子 東北大学大学院医学系研究科保健学専攻地域ケアシステム看護学分野 講師
(研究協力者 渋谷 克彦 東京大学政策ビジョン研究センターデータヘルス研究ユニット 客員研究員)

研究要旨

健康リスクの労働生産性指標(プレゼンティーズム、アブセンティーズム)に対する影響を、組織的要因や社会人口学的要因、個人要因も含めて検討するため、ウェブ調査を行った。対象は、1,652名の労働者で、雇用形態(正規職員、非正規職員の2群)、年代(20代、30代、40代、50代の4群)、性別(男女2群)の割付により調査を依頼した。

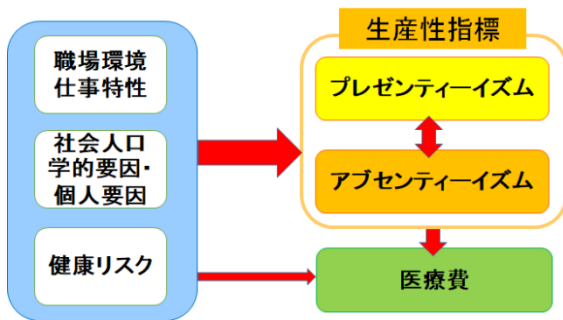
プレゼンティーズムについては、「病気やけががない時に発揮できる仕事の出来を100%として、過去1か月間の自身の仕事の出来を評価してください」という質問に対して、1%から100%までの間で回答を求めた。正規職員の平均は82.4%、非正規職員の平均は82.3%であった。アブセンティーズム(病休日数)については、「過去1年間に心身の不調で何日仕事を休みましたか」という形で日数を尋ねた。正規職員の平均は4.8日、非正規職員の平均は5.6日であった。プレゼンティーズム損失割合、アブセンティーズム、について、各変数との二変量解析を行った上で、多変量解析を行った。その結果、プレゼンティーズム損失割合、アブセンティーズム(病休日数)ともに、性別や年齢、家族構成といった個人属性を調整しても、職場環境や仕事特性、健康要因などが関連していることが示された。またその関連の仕方は、プレゼンティーズム損失割合とアブセンティーズム(病休日数)とで異なるだけでなく、正規職員と非正規職員でも異なっており、労働生産性指標への影響を防ぐためには、対象集団によって異なるアプローチを取る必要があることが示された。

A. 研究目的

健康に関連した職場における生産性指標には、プレゼンティーズム(何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態)とアブセンティーズム(病欠、病気休業)とがある。こうした指標の測定には理論的・技術的課題が残されているものの、実際に測定し、可視化することは今後の健康経営の推進において重要である(津野ら, 2018)。先行研究において、こうした生産性指標には、健康リスクの影響に加えて、職場環境や仕事の特性といった組織的要

因、社会人口学的要因、個人要因が関連していることが示唆されている(図1参照; Gosselin et al., 2013)。今後、具体的にどのように働くことがよいのか、その介入方法を考えるにあたっては、健康リスクの生産性指標に対する影響を、組織的要因や社会人口学的要因、個人要因も含めて検討する必要がある。一方で、職場環境や仕事特性、社会人口学的要因、個人要因、健康リスク、生産性指標に関するデータを得ることは容易ではない。そこで、本研究では、Web調査のモニターに対して調査を行い、組織的要因、個人要因の

影響を踏まえた健康リスクと生産性指標の関連性の検討を行うこととした。



Gosselin et al., 2013 の仮説モデルを参考に著者が作成した。

図 1. 研究概念枠組み

B. 研究方法

B-1. 調査対象と方法

調査会社が有する一般就労者パネルを用い、労働生産性と関連要因に関する質問項目による Web 調査を実施した。対象者を雇用形態(正規雇用者、非正規雇用者の 2 群)と年代(20 代、30 代、40 代、50 代の 4 群)、性別(男女 2 群)の 2×4×2 の 16 群に割り付け、回答を依頼した。なお、自営業者はあらかじめ対象から除外した。また、慢性疾患を有しており、かつそれによる日常生活の制限について「かなりある」と回答した者も、対象から除外した。最終的に、計 1,652 名の回答を得た。2018 年 3 月に調査を実施した。

B-2. 質問項目

B-2-1. 生産性指標

生産性損失コストを算出するため、プレゼンティーズム、アブセンティーズム(病休日数)を尋ねた。

プレゼンティーズム

東大 1 項目版プレゼンティーズム(東京大学政策ビジョン研究センター健康経営研究ユニット作成)の「病気やけががない時に発揮できる仕事

の出来を 100%として、過去 1 か月間の自身の仕事の出来を評価してください」という質問に対して、1%から 100%までの間で回答を求めた。プレゼンティーズム損失割合は、100 からパフォーマンス(過去 1 か月間)を引いて算出した。

アブセンティーズム

「過去 1 年間に心身の不調で何日仕事を休みましたか」という質問に対して、数値で回答を求めた。

B-2-2. 個人要因・社会経済的要因

個人要因・社会経済的要因として、年齢、性別、教育歴、個人年収、婚姻状況、家庭内のケア状況(育児・介護)、仕事満足度、生活満足度について尋ねた。(表 3 参照)

家庭内のケア状況(育児・介護)

育児については、「ふだん育児をしていますか(未就学児を対象)」という質問で、「はい」と「いいえ」のどちらに該当するかを尋ねた。また、介護については、「ふだん介護をしていますか(自宅外にいる家族の介護も含む)」という質問で、「はい」と「いいえ」のどちらに該当するかを尋ねた。

B-2-3. 職場(組織)要因・仕事特性

職場(組織)要因・仕事特性として、企業(従業員)規模、雇用形態、職種(仕事内容)、役職、労働時間(1 週間の平均的な就業日数、1 日の就業時間、1 日の残業時間)、仕事の質(仕事の負荷、裁量、上司・同僚サポート)、チームワークの仕事頻度について尋ねた。(表 4 参照)

B-2-4. 健康リスク要因

健康リスク要因として、主観的健康感、精神健康、症状・傷病、最も気になる症状・傷病、生活習慣(喫煙、飲酒、運動、食事、睡眠休養、肥満)について尋ねた。(表 5 参照)

精神健康

Kessler 6-item Psychological Distress Scale (K6) (Kessler et al., 2002; Kessler et al., 2003) の日本語版 (Furukawa et al., 2003; Furukawa et al., 2008.) を用いた。6 項目それぞれについて、「全くない」、「少しだけ」、「ときどき」、「たいてい」、「いつも」のどれに該当するかを尋ねた。

症状・傷病

関節炎、肩こり・腰痛、頭痛・偏頭痛、高血圧、脂質異常 (高脂血症、高コレステロール血症、高トリグリセリド血症)、慢性的な消化器障害 (逆流性食道炎、過敏性腸症候群など)、喘息、季節性のアレルギー・花粉症、糖尿病、心疾患、不眠障害、慢性疲労症候群・疲労感、抑うつ、目の疾患 (アレルギー性結膜炎は除く) のそれぞれについて、「症状なし」、「症状あり」、「受診して治療中」のどれに該当するかを尋ねた。

生活習慣 (喫煙、飲酒、運動、食事、睡眠休養、肥満)

喫煙については、「現在、たばこを習慣的に吸っていますか」という質問に対して、「はい」、「止めた」、「いいえ」のどれに該当するかを尋ねた。「はい」と回答した場合に、「リスクあり」とした。

飲酒については、まず、「お酒 (清酒、焼酎、ビール、洋酒などのアルコールを含む飲料) を飲む頻度はどの程度ですか」という質問に対して、「毎日」、「時々」、「ほとんど飲まない (飲めない)」のどれに該当するかを尋ね、次に、飲酒日の 1 日当たりの飲酒量について、「1 合未満」、「1~2 合未満」、「2~3 合未満」、「3 合以上」のどれに該当するかを尋ねた。お酒を「毎日」飲んでいると回答し、かつ、1 日あたりの飲酒量が 2 合を越える場合に、「リスクあり」とした。

運動については、「1 回 30 分以上の軽く汗をかく運動を週 2 日以上、1 年以上実施していますか」

という質問に対して、「はい」、「いいえ」のどちらに該当するかを尋ねた。「はい」と回答した場合に「リスクあり」とした。

食事については、「朝食を抜くことが週に 3 回以上ありますか」という質問に対して、「はい」、「いいえ」のどちらに該当するかを尋ねた。「はい」と回答した場合に、「リスクあり」とした。

睡眠休養については、「睡眠で休養が十分とれていますか」という質問に対して、「はい」、「いいえ」のどちらに該当するかを尋ねた。「はい」と回答した場合に、「リスクあり」とした。

肥満は、回答者の身長・体重から Body Mass Index (BMI) を計算し、BMI が 25 以上の場合に、「リスクあり」とした。

B-2-5. 調査パネルとしての属性情報

Web 調査を依頼した会社より、調査パネルの属性情報として、性別、年齢、職業の情報を取得した。

B-3. データクリーニング

質問紙調査の場合、調査項目に即さず、不正確な回答 (以下、無気力回答) をするケースがある。特に Web 調査で、回答によりポイントなどが得られる場合、ある程度の割合で無気力回答が紛れ込むことは避けられないとされている (埴淵ら, 2015)。一方で、無気力回答は分析の正確性を損なうどころか、誤った結果を導く可能性すらある。そこで、本研究では、無気力回答と思われるケースを同定し、除外する作業を行った。

B-3-1. 回答内容の整合性チェック

調査パネルとしての登録情報を回答内容に齟齬が生じていないかどうか (性別など) を確認した。調査パネル登録情報が非正規職員となっていたものの、ウェブ調査の雇用形態に関する質問で、「その他」を選び「正規職員」と記載しているような場合は、調査までの間に雇用形態の変更があっ

たものとみなして、正規職員として集計・分析した。

B-3-2. 規則的な回答のチェック

すべて「1」や「1」、「2」、「1」、「2」・・・というように規則的な回答が不自然に続く場合は対象から除外した。ただ規則的なだけでは、正確な回答なのか、不正確な回答なのかが判別できないため、整合性チェックや回答内容などを考慮しながら、除外するか否かを検討した。

B-3-3. 外れ値のチェック

身長、体重といった連続変量を回答する設問において、あり得ない数値が回答されていないかどうかを検討した。これもただ外れ値であるというだけでは、正確な回答なのか、不正確な回答なのかが判別できないため、他のチェックとも合わせて、総合的に除外の是非を検討した。

以上のチェックを行った結果、1例のみ規則的な回答および外れ値の回答の疑いが強かったため、集計から除外することとなった。

B-4. 分析

B-4-1. 単純集計

質問した各項目および調査パネルとしての属性情報について、正規職員、非正規職員別に集計した。

B-4-2. 二変量解析

質問した各項目および調査パネルとしての属性情報と、プレゼンティーイズム損失割合、アブセンティーイズム(病休日数)について二変量解析を行った。

プレゼンティーイズム損失割合については、プレゼンティーイズムの回答値を100%から引く形で求めた。アブセンティーイズムについては、病休日数そのものを従属変数とした。

統計学的検定にあたっては、カテゴリー同士の

関連をみる場合は、Fisherの直接確率法、 χ^2 検定を用いた。また、群間で連続変量の差をみる場合は、各変数の分布を参考に、t検定、Mann-WhitneyのU検定、Kruskal-Wallis検定、を用いた。連続変量同士の関係性を検討する場合は、各変数の分布を参考に、Spearmanの順位相関係数を用いた。

B-4-3. 多変量解析

組織的要因、個人要因の影響を踏まえた健康リスクと生産性指標の関連性の検討を行った。本研究では、労働生産性への影響の交絡因子となり得る、社会経済的因子(家庭環境や経済状況、雇用形態など)を含めた分析を行った。

分析にあたっては、プレゼンティーイズム損失割合、アブセンティーイズム(病休日数)を従属変数とした。プレゼンティーイズム損失割合については、中央値(10%)を境として二群に分けて多変量ロジスティック回帰分析を行った。アブセンティーイズム(病休日数)に関しては、0日が多いこと、また、0日か1日以上かに関わる変数と、連続変量としての多寡に関わる変数とが異なることが想定されたため、まず、0日と1日以上との2群に分けて、多変量ロジスティック回帰分析を行い、次に1日以上の人(正規n=346、非正規n=334)に限定して、重回帰分析を行った。なお、分析は全て正規職員と非正規職員で分けて行った。

独立変数には、性別、年齢、婚姻状況、育児(未就学児)の有無、介護の有無、学歴、個人年収、仕事満足度、生活満足度、従業員数、雇用形態、職種、役職、1週間の就業日数、1日の就業時間、1日の残業時間、時間内に仕事が処理しきれないと感じている度合い、自分のペースで仕事ができると感じている度合い、仕事や業務で困ったときに上司が頼りになると感じている度合い、仕事や業務で困ったときに同僚が頼りになると感じている度合い、チームワークの仕事頻度、現在の健康、K6得点、各疾患の症状の有無(関節炎、

肩こり・腰痛、頭痛・偏頭痛、高血圧、脂質異常、慢性的な消化器障害、喘息、季節性のアレルギー・花粉症、糖尿病、心疾患、不眠障害、慢性疲労症候群・疲労感、抑うつ、目の疾患、健康リスク（喫煙習慣、飲酒習慣、運動習慣、朝食、睡眠休養、肥満）を用いた。なお、雇用形態は非正規職員でのみ使用した。また、健康に関する変数は、変数同士の相関が強いことが想定されたため、現在の健康状況、K6 得点、健康リスクを独立変数として使用した場合と、疾患の有無を独立変数として使用した場合の二種類の解析を行った。加えて、本報告書では、変数の関連状況を比較するため、プレゼンティーズム損失割合とアブセンティーズム（病休日数）とで同じ変数を説明変数に用いた。独立変数のうち、就業時間の欠損のあった 6 名（正規 4 名、非正規 2 名）を多変量解析の対象からは除外した。

分析において、二変量解析までは日本アイ・ビー・エム株式会社の SPSS ver. 24、多変量解析には R ver. 3.5.3 を用いた。多変量解析において、関連のみられた変数を抽出する際は、10%を有意水準とみなした。

B-5. 倫理面への配慮

調査内容に氏名や住所、所属企業といった、個人を同定できるような内容は含まれていない。また、調査結果は集計値の形で提示するため、そこから誰が回答したのかを、同定することは事実上不可能である。回答者に対しては、調査協力は任意であり、回答を拒否したとしても、なんら不利益を被ることはないことを Web 画面上にて説明した。また、調査への回答をもって、調査協力に同意したとみなした。

本研究は厚生労働省・文部科学省が作成した

疫学研究に関する倫理指針(2002年7月1日施行)に則って実施した。また、本調査は、東京大学倫理審査専門委員会の審査を受け、同委員会の承認を得た上で実施した(17-299)。

C. 研究結果

C-1. 対象者の属性

対象者の属性を表 1 に示した。正規職員のほうが、「配偶者あり」の割合が高い、育児（未就学児）ありの割合が高い、高校卒の割合が低く、大学卒の割合が高い、専門職と営業職の割合が高く、販売職、サービス職、技能・労務職の割合が低い、管理職である割合が高いといった差がみられた。プレゼンティーズム損失割合、アブセンティーズム（病休日数）に関しては、表 2 に示した。ともに 0%、0 日が多く、分散の大きな分布をしていた。なお、正規職員と非正規職員で統計学的有意差はみられなかった。

表 1 対象者の属性

| | 正規 (n=832) | | 非正規(n=818) | | p 値 |
|---------------------------------|------------|-------|------------|-------|--------|
| | n | % | n | % | |
| 性別 男性 | 414 | 49.8% | 412 | 50.4% | .806 a |
| 女性 | 418 | 50.2% | 406 | 49.6% | |
| 年齢 (平均・標準偏差) | 40.2 | 10.9 | 40.3 | 10.6 | .824 c |
| 婚姻状況 未婚 | 377 | 45.3% | 506 | 61.9% | .000 a |
| 配偶者あり | 374 | 45.0% | 223 | 27.3% | |
| 離婚・死別 | 81 | 9.7% | 89 | 10.9% | |
| 育児 (未就学児) あり | 126 | 15.1% | 57 | 7.0% | .000 a |
| 介護 (自宅外含む) あり | 44 | 5.3% | 48 | 5.9% | .668 a |
| 学歴 中学校卒 | 13 | 1.6% | 20 | 2.4% | .000 d |
| 高校卒 | 215 | 25.8% | 261 | 31.9% | |
| 専門学校卒 | 116 | 13.9% | 135 | 16.5% | |
| 高専卒・短大卒 | 90 | 10.8% | 92 | 11.2% | |
| 大学卒 | 367 | 44.1% | 296 | 36.2% | |
| 大学院卒 | 31 | 3.7% | 14 | 1.7% | |
| 職種 専門職 | 118 | 14.2% | 52 | 6.4% | .000 b |
| 技術職 | 115 | 13.8% | 90 | 11.0% | |
| 事務職 | 293 | 35.2% | 300 | 36.7% | |
| 営業職 | 84 | 10.1% | 24 | 2.9% | |
| 販売職 | 34 | 4.1% | 60 | 7.3% | |
| サービス職 | 81 | 9.7% | 104 | 12.7% | |
| 運輸・通信職 | 18 | 2.2% | 41 | 5.0% | |
| 技能・労務職 | 77 | 9.3% | 118 | 14.4% | |
| その他 | 12 | 1.4% | 29 | 3.5% | |
| 役職 管理職 (課長、部長、支社長・事業部長、役員クラスなど) | 103 | 12.4% | 7 | 0.9% | .000 a |
| 非管理職 (一般職員、係長・主任、課長代理クラスなど) | 729 | 87.6% | 811 | 99.1% | |

※ a: Fisher の直接確率法、b: χ^2 検定、c: Student の t 検定、d: Mann-Whitney の U 検定

表 2 プレゼンティーズム損失割合とアブセンティーズム(病休日数)の分布

| | n | 平均 | 標準偏差 | 最小値 | 中央値 | 最大値 | p 値 |
|--------------|-----|------|------|-----|------|-----|------|
| プレゼンティーズム 正規 | 832 | 17.6 | 19.9 | 0 | 10.0 | 99 | .927 |
| 損失割合 (%) 非正規 | 818 | 17.7 | 20.0 | 0 | 10.0 | 99 | |
| アブセンティーズム 正規 | 832 | 4.8 | 25.5 | 0 | 0.0 | 365 | .706 |
| (病休日数) 非正規 | 818 | 5.6 | 27.7 | 0 | 0.0 | 365 | |

※ 統計学的検定には、Mann-Whitney の U 検定を使用した。

C-2. 二変量解析

C-2-1. プレゼンティーズム損失割合と諸変数の二変量解析

プレゼンティーズム損失割合を中央値(10%)で二群に分けて、各変数との二変量解析を行った。個人要因・社会人口学的要因との二変量解析の結果を表 3 に示した。正規職員、非正規職員ともに、損失割合高群(11%以上)のほうが、年齢、個人年収、仕事満足度、生活満足度が低かった。職場要因・仕事要因との二変量解析の結果を表 4 に示した。正規職員では、損失割合高群で管理職の割合が低くなっていたが、非正規職員では統計学的有意差がみられなかった。また、正規職員、非正規職員ともに、損失割合高群のほうが、「時間内に仕事が処理しきれない」と感じている度合いが強く、「自分のペースで仕事ができる」と感じている度合いが弱くなっていた。健康要因・

健康リスク要因との二変量解析の結果を表 5 に示した。正規職員、非正規職員ともに、損失割合高群のほうが現在の健康状態が悪く、K6 得点が高くなっていた。また、正規職員では、損失割合高群のほうで、「頭痛・偏頭痛」、「抑うつ」の症状あり／受診して治療中の割合が高くなっていた。非正規職員では、損失割合高群のほうで、「頭痛・偏頭痛」、「慢性的な消化器障害」、「喘息」、「不眠障害」、「慢性疲労症候群・疲労感」、「抑うつ」の症状あり／受診して治療中の割合が高くなっていた。健康リスクについてみると、正規職員では、損失割合高群のほうで、睡眠休養のリスクのある人が多く、非正規職員では、損失割合高群のほうで、飲酒習慣リスクのある人が少なく、睡眠休養リスクのある人が多くなっていた。

表 3 プレゼンティーズム損失割合と個人要因・社会人口学的要因の二変量解析

| | 正規 (n=832) | | | 非正規(n=818) | | |
|---------------|--------------------------|--------------------------|--------|--------------------------|--------------------------|--------|
| | 損失割合低群 10%以下 n (%) | 損失割合高群 11%以上 n (%) | p 値 | 損失割合低群 10%以下 n (%) | 損失割合高群 11%以上 n (%) | p 値 |
| 性別 女性 | 215 (50.0%) | 203 (50.5%) | .890 a | 197 (46.9%) | 209 (52.5%) | .124 a |
| 年齢 (平均・標準偏差) | 42.3 (11.0) | 38.0 (10.3) | .000 c | 43.4 (10.1) | 37.1 (10.0) | .000 c |
| 婚姻状況 未婚 | 177 (41.2%) | 200 (49.8%) | .061 a | 244 (58.1%) | 262 (65.8%) | .026 a |
| 配偶者あり | 208 (48.4%) | 166 (41.3%) | | 120 (28.6%) | 103 (25.9%) | |
| 離婚・死別 | 45 (10.5%) | 36 (9.0%) | | 56 (13.3%) | 33 (8.3%) | |
| 育児 (未就学児) あり | 59 (13.7%) | 67 (16.7%) | .247 a | 28 (6.7%) | 29 (7.3%) | .784 a |
| 介護 (自宅外含む) あり | 26 (6.0%) | 18 (4.5%) | .354 a | 23 (5.5%) | 25 (6.3%) | .657 a |
| 学歴 中学校卒 | 6 (1.4%) | 7 (1.7%) | .334 d | 10 (2.4%) | 10 (2.5%) | .981 d |
| 高校卒 | 112 (26.0%) | 103 (25.6%) | | 139 (33.1%) | 122 (30.7%) | |
| 専門学校卒 | 72 (16.7%) | 44 (10.9%) | | 64 (15.2%) | 71 (17.8%) | |
| 高専卒・短大卒 | 42 (9.8%) | 48 (11.9%) | | 43 (10.2%) | 49 (12.3%) | |
| 大学卒 | 183 (42.6%) | 184 (45.8%) | | 157 (37.4%) | 139 (34.9%) | |
| 大学院卒 | 15 (3.5%) | 16 (4.0%) | | 7 (1.7%) | 7 (1.8%) | |
| 個人年収 50万円未満 | 7 (1.6%) | 9 (2.2%) | .001 d | 3 (0.7%) | 9 (2.3%) | .000 d |
| 50万円～99万円 | 0 (0.0%) | 10 (2.5%) | | 11 (2.6%) | 10 (2.5%) | |
| 100万円～199万円 | 31 (7.2%) | 28 (7.0%) | | 91 (21.7%) | 124 (31.2%) | |
| 200万円～299万円 | 85 (19.8%) | 97 (24.1%) | | 181 (43.1%) | 180 (45.2%) | |
| 300万円～399万円 | 95 (22.1%) | 104 (25.9%) | | 79 (18.8%) | 53 (13.3%) | |
| 400万円～499万円 | 80 (18.6%) | 63 (15.7%) | | 36 (8.6%) | 11 (2.8%) | |
| 500万円～599万円 | 41 (9.5%) | 37 (9.2%) | | 10 (2.4%) | 4 (1.0%) | |
| 600万円～699万円 | 31 (7.2%) | 21 (5.2%) | | 4 (1.0%) | 4 (1.0%) | |
| 700万円～799万円 | 18 (4.2%) | 12 (3.0%) | | 2 (0.5%) | 1 (0.3%) | |
| 800万円～899万円 | 13 (3.0%) | 2 (0.5%) | | 0 (0.0%) | 1 (0.3%) | |
| 900万円～999万円 | 13 (3.0%) | 9 (2.2%) | | 1 (0.2%) | 0 (0.0%) | |
| 1000万円以上 | 16 (3.7%) | 10 (2.5%) | | 2 (0.5%) | 1 (0.3%) | |
| 仕事満足度 満足 | 50 (11.6%) | 13 (3.2%) | .000 d | 37 (8.8%) | 18 (4.5%) | .000 d |
| まあ満足 | 215 (50.0%) | 168 (41.8%) | | 218 (51.9%) | 137 (34.4%) | |
| やや不満足 | 103 (24.0%) | 132 (32.8%) | | 94 (22.4%) | 137 (34.4%) | |
| 不満足 | 62 (14.4%) | 89 (22.1%) | | 71 (16.9%) | 106 (26.6%) | |
| 生活満足度 満足 | 86 (20.0%) | 52 (12.9%) | .000 d | 55 (13.1%) | 37 (9.3%) | .000 d |
| まあ満足 | 229 (53.3%) | 187 (46.5%) | | 212 (50.5%) | 169 (42.5%) | |
| やや不満足 | 84 (19.5%) | 114 (28.4%) | | 104 (24.8%) | 117 (29.4%) | |
| 不満足 | 31 (7.2%) | 49 (12.2%) | | 49 (11.7%) | 75 (18.8%) | |

※ a: Fisher の直接確率法、b: χ^2 検定、c: Student の t 検定、d: Mann-Whitney の U 検定

表 4 プレゼンティーズム損失割合と職場要因・仕事要因の二変量解析

| | 正規 (n=832) | | | 非正規(n=818) | | |
|-------------------|--------------------------|--------------------------|--------|--------------------------|--------------------------|--------|
| | 損失割合低群 10%以下 n (%) | 損失割合高群 11%以上 n (%) | p 値 | 損失割合低群 10%以下 n (%) | 損失割合高群 11%以上 n (%) | p 値 |
| 従業員数 5人未満 | 19 (4.4%) | 23 (5.7%) | .266 d | 9 (2.1%) | 13 (3.3%) | .791 d |
| 5～9人 | 18 (4.2%) | 25 (6.2%) | | 19 (4.5%) | 10 (2.5%) | |
| 10～29人 | 59 (13.7%) | 44 (10.9%) | | 26 (6.2%) | 30 (7.5%) | |
| 30～49人 | 22 (5.1%) | 36 (9.0%) | | 27 (6.4%) | 26 (6.5%) | |
| 50～99人 | 58 (13.5%) | 53 (13.2%) | | 47 (11.2%) | 40 (10.1%) | |
| 100～299人 | 69 (16.0%) | 62 (15.4%) | | 82 (19.5%) | 69 (17.3%) | |
| 300～499人 | 24 (5.6%) | 19 (4.7%) | | 33 (7.9%) | 40 (10.1%) | |
| 500～999人 | 34 (7.9%) | 26 (6.5%) | | 34 (8.1%) | 33 (8.3%) | |
| 1000人以上 | 127 (29.5%) | 114 (28.4%) | | 143 (34.0%) | 137 (34.4%) | |
| 雇用形態 パート | | | | 8 (1.9%) | 12 (3.0%) | .678 b |
| アルバイト | | | | 7 (1.7%) | 5 (1.3%) | |
| 派遣社員 | | | | 149 (35.5%) | 152 (38.2%) | |
| 契約職員 | | | | 244 (58.1%) | 216 (54.3%) | |
| 嘱託 | | | | 12 (2.9%) | 13 (3.3%) | |
| 職種 専門職 | 61 (14.2%) | 57 (14.2%) | .778 b | 28 (6.7%) | 24 (6.0%) | .018 b |
| 技術職 | 62 (14.4%) | 53 (13.2%) | | 50 (11.9%) | 40 (10.1%) | |
| 事務職 | 159 (37.0%) | 134 (33.3%) | | 143 (34.0%) | 157 (39.4%) | |
| 営業職 | 38 (8.8%) | 46 (11.4%) | | 18 (4.3%) | 6 (1.5%) | |
| 販売職 | 20 (4.7%) | 14 (3.5%) | | 32 (7.6%) | 28 (7.0%) | |
| サービス職 | 37 (8.6%) | 44 (10.9%) | | 43 (10.2%) | 61 (15.3%) | |
| 運輸・通信職 | 9 (2.1%) | 9 (2.2%) | | 21 (5.0%) | 20 (5.0%) | |
| 技能・労務職 | 39 (9.1%) | 38 (9.5%) | | 73 (17.4%) | 45 (11.3%) | |
| その他 | 5 (1.2%) | 7 (1.7%) | | 12 (2.9%) | 17 (4.3%) | |
| 役職 管理職 | 64 (14.9%) | 39 (9.7%) | .027 a | 3 (0.7%) | 4 (1.0%) | .719 a |
| 非管理職 | 366 (85.1%) | 363 (90.3%) | | 417 (99.3%) | 394 (99.0%) | |
| 1週間の就業日数 (中央値・範囲) | 5 [0-7] | 5 [0-7] | .425 d | 5 [0-7] | 5 [1-7] | .317 d |
| 1日の就業時間 (中央値・範囲) | 8 [4-24] | 8 [1-20] | .566 d | 8 [1-21] | 8 [1-24] | .131 d |
| 1日の残業時間 (中央値・範囲) | 1 [0-15] | 1 [0-8] | .020 d | 0 [0-10] | 0 [0-15] | .132 d |

※ a: Fisher の直接確率法、b: χ^2 検定、d: Mann-Whitney の U 検定

(次ページへ続く)

(前ページから続く)

| | 正規 (n=832) | | | 非正規(n=818) | | |
|--|--|--|--------|--|---|--------|
| | 損失割合低群 10%以下 n (%) | 損失割合高群 11%以上 n (%) | p 値 | 損失割合低群 10%以下 n (%) | 損失割合高群 11%以上 n (%) | p 値 |
| 時間内に仕事が処理しきれない そうだ まあそうだ ややちがう ちがう | 31 (7.2%) 126 (29.3%) 143 (33.3%) 130 (30.2%) | 55 (13.7%) 135 (33.6%) 123 (30.6%) 89 (22.1%) | .000 d | 20 (4.8%) 80 (19.0%) 110 (26.2%) 210 (50.0%) | 43 (10.8%) 111 (27.9%) 130 (32.7%) 114 (28.6%) | .000 d |
| 自分のペースで仕事ができる そうだ まあそうだ ややちがう ちがう | 116 (27.0%) 198 (46.0%) 79 (18.4%) 37 (8.6%) | 78 (19.4%) 170 (42.3%) 107 (26.6%) 47 (11.7%) | .000 d | 102 (24.3%) 185 (44.0%) 81 (19.3%) 52 (12.4%) | 69 (17.3%) 168 (42.2%) 95 (23.9%) 66 (16.6%) | .002 d |
| 仕事や業務で困ったとき頼りになるか・上司 非常に かなり 多少 全くない | 45 (10.5%) 95 (22.1%) 210 (48.8%) 80 (18.6%) | 36 (9.0%) 105 (26.1%) 200 (49.8%) 61 (15.2%) | .332 d | 42 (10.0%) 119 (28.3%) 183 (43.6%) 76 (18.1%) | 32 (8.0%) 91 (22.9%) 201 (50.5%) 74 (18.6%) | .090 d |
| 仕事や業務で困ったとき頼りになるか・同僚 非常に かなり 多少 全くない | 43 (10.0%) 124 (28.8%) 189 (44.0%) 74 (17.2%) | 24 (6.0%) 137 (34.1%) 184 (45.8%) 57 (14.2%) | .755 d | 40 (9.5%) 129 (30.7%) 190 (45.2%) 61 (14.5%) | 32 (8.0%) 120 (30.2%) 186 (46.7%) 60 (15.1%) | .511 d |
| チームワークの仕事頻度 常に 頻繁に 時々 全くない | 73 (17.0%) 94 (21.9%) 186 (43.3%) 77 (17.9%) | 53 (13.2%) 92 (22.9%) 189 (47.0%) 68 (16.9%) | .480 d | 68 (16.2%) 71 (16.9%) 180 (42.9%) 101 (24.0%) | 69 (17.3%) 67 (16.8%) 165 (41.5%) 97 (24.4%) | .834 d |

※ d: Mann-Whitney の U 検定

表 5 プレゼンティーズム損失割合と健康要因・健康リスク要因の二変量解析

| | 正規 (n=832) | | | 非正規(n=818) | | |
|----------------|----------------|----------------|--------|----------------|----------------|---------|
| | 損失割合低群 | 損失割合高群 | p 値 | 損失割合低群 | 損失割合高群 | p 値 |
| | 10%以下 n (%) | 11%以上 n (%) | | 10%以下 n (%) | 11%以上 n (%) | |
| 現在の健康 | | | | | | |
| 良い | 88 (20.5%) | 45 (11.2%) | .000 d | 104 (24.8%) | 35 (8.8%) | .000 d |
| まあ良い | 168 (39.1%) | 120 (29.9%) | | 144 (34.3%) | 93 (23.4%) | |
| ふつう | 142 (33.0%) | 156 (38.8%) | | 137 (32.6%) | 165 (41.5%) | |
| あまり良くない | 29 (6.7%) | 76 (18.9%) | | 33 (7.9%) | 90 (22.6%) | |
| 良くない | 3 (0.7%) | 5 (1.2%) | | 2 (0.5%) | 15 (3.8%) | |
| K6 得点 (中央値・範囲) | 3 [0-22] | 7 [0-24] | .000 d | 4 [0-24] | 8 [0-24] | .000 d |
| 症状あり/受診して治療中 | | | | | | |
| 関節炎 | 56 (13.0%) | 38 (9.5%) | .125 a | 47 (11.2%) | 48 (12.1%) | .744 a |
| 肩こり・腰痛 | 273 (63.5%) | 268 (66.7%) | .345 a | 258 (61.4%) | 263 (66.1%) | .168 a |
| 頭痛・偏頭痛 | 121 (28.1%) | 167 (41.5%) | .000 a | 120 (28.6%) | 181 (45.5%) | .000 a |
| 高血圧 | 58 (13.5%) | 39 (9.7%) | .105 a | 46 (11.0%) | 52 (13.1%) | .389 a |
| 脂質異常 | 74 (17.2%) | 51 (12.7%) | .080 a | 57 (13.6%) | 54 (13.6%) | 1.000 a |
| 慢性的な消化器障害 | 34 (7.9%) | 44 (10.9%) | .153 a | 32 (7.6%) | 49 (12.3%) | .026 a |
| 喘息 | 22 (5.1%) | 27 (6.7%) | .377 a | 9 (2.1%) | 27 (6.8%) | .002 a |
| 季節性のアレルギー・花粉症 | 185 (43.0%) | 179 (44.5%) | .675 a | 154 (36.7%) | 167 (42.0%) | .133 a |
| 糖尿病 | 20 (4.7%) | 14 (3.5%) | .484 a | 15 (3.6%) | 19 (4.8%) | .484 a |
| 心疾患 | 8 (1.9%) | 11 (2.7%) | .488 a | 12 (2.9%) | 11 (2.8%) | 1.000 a |
| 不眠障害 | 34 (7.9%) | 46 (11.4%) | .099 a | 23 (5.5%) | 54 (13.6%) | .000 a |
| 慢性疲労症候群・疲労感 | 76 (17.7%) | 90 (22.4%) | .099 a | 64 (15.2%) | 122 (30.7%) | .000 a |
| 抑うつ | 19 (4.4%) | 40 (10.0%) | .003 a | 18 (4.3%) | 60 (15.1%) | .000 a |
| 目の疾患 | 43 (10.0%) | 34 (8.5%) | .474 a | 43 (10.2%) | 46 (11.6%) | .575 a |
| 健康リスク | | | | | | |
| 喫煙習慣 | 95 (22.1%) | 105 (26.1%) | .194 a | 101 (24.0%) | 82 (20.6%) | .241 a |
| 飲酒習慣 | 27 (6.3%) | 22 (5.5%) | .660 a | 22 (5.2%) | 10 (2.5%) | .048 a |
| 運動習慣 | 351 (81.6%) | 331 (82.3%) | .857 a | 348 (82.9%) | 336 (84.4%) | .571 a |
| 朝食 | 106 (24.7%) | 94 (23.4%) | .685 a | 95 (22.6%) | 110 (27.6%) | .107 a |
| 睡眠休養 | 188 (43.7%) | 246 (61.2%) | .000 a | 189 (45.0%) | 236 (59.3%) | .000 a |
| 肥満 | 92 (21.4%) | 61 (15.2%) | .025 a | 90 (21.4%) | 74 (18.6%) | .337 a |

※ a: Fisher の直接確率法、d: Mann-Whitney の U 検定

C-2-2. アブセンティーイズム(病休日数)と諸変数の二変量解析

まず、アブセンティーイズム(病休日数)を0日と1日以上に分けて、各変数との二変量解析を行った。個人要因・社会人口学的要因との二変量解析の結果を表6に示した。正規職員では、統計学的有意差がみられなかったが、非正規職員では、1日以上群のほうが年齢、個人年収、仕事満足度が低くなっていた。職場要因・仕事要因との二変量解析の結果を表7に示した。正規職員では、1日以上群のほうが、仕事や業務で困ったとき上司が頼りになると感じている度合いが強かった。非正規職員では、1日以上群のほうが、時間内に仕事が処理しきれないと感じている度合いが強く、チームワークの仕事頻度が高かった。健康要因・健康リスク要因の二変量解析との二変量解析の結果を表8に示した。正規職員、非正規職員ともに、損失割合高群のほうが現在の健康状態が悪く、K6得点が高くなっていた。疾患別にみると、正規職員では、損失割合高群のほうで、「肩こり・腰痛」、「頭痛・偏頭痛」、「慢性的な消化器障害」、「季節性のアレルギー・花粉症」、「不眠障害」、

「慢性疲労症候群・疲労感」、「抑うつ」の症状あり／受診して治療中の割合が高くなっていた。非正規職員では、損失割合高群のほうで、「肩こり・腰痛」、「頭痛・偏頭痛」、「慢性的な消化器障害」、「喘息」、「不眠障害」、「慢性疲労症候群・疲労感」、「抑うつ」の症状あり／受診して治療中の割合が高くなっていた。

健康要因・健康リスク要因の二変量解析との二変量解析の結果を表9に示した。正規職員、非正規職員ともに、アブセンティーイズム(病休日数)が多いほうが、現在の健康状態が悪く、K6得点が高くなっていた。疾患別にみると、正規職員では、「不眠障害」、「抑うつ」の症状あり／受診して治療中の人のほうが、アブセンティーイズム(病休日数)が多くなっていた。非正規職員では、「頭痛・偏頭痛」、「慢性的な消化器障害」、「喘息」、「糖尿病」、「不眠障害」、「慢性疲労症候群・疲労感」、「抑うつ」の症状あり／受診して治療中の人のほうが、アブセンティーイズム(病休日数)が多くなっていた。健康リスクに関しては、朝食リスクのある人のほうが、アブセンティーイズム(病休日数)が多くなっていた。

表 6 アブセンティーズム(病休日数)二群と個人要因・社会人口学的要因の二変量解析

| | 正規 (n=832) | | | 非正規(n=818) | | |
|---------------|-------------|---------------|--------|-------------|---------------|--------|
| | 0日 n (%) | 1日以上 n (%) | p 値 | 0日 n (%) | 1日以上 n (%) | p 値 |
| 性別 女性 | 234 (48.1%) | 184 (53.2%) | .160 a | 227 (46.9%) | 179 (53.6%) | .065 a |
| 年齢 (平均・標準偏差) | 40.5 (11.2) | 39.9 (10.5) | .468 c | 41.1 (10.6) | 39.3 (10.5) | .020 c |
| 婚姻状況 未婚 | 226 (46.5%) | 151 (43.6%) | .468 a | 292 (60.3%) | 214 (64.1%) | .228 a |
| 配偶者あり | 210 (43.2%) | 164 (47.4%) | | 132 (27.3%) | 91 (27.2%) | |
| 離婚・死別 | 50 (10.3%) | 31 (9.0%) | | 60 (12.4%) | 29 (8.7%) | |
| 育児 (未就学児) あり | 75 (15.4%) | 51 (14.7%) | .845 a | 27 (5.6%) | 30 (9.0%) | .069 a |
| 介護 (自宅外含む) あり | 21 (4.3%) | 23 (6.6%) | .158 a | 26 (5.4%) | 22 (6.6%) | .545 a |
| 学歴 中学校卒 | 9 (1.9%) | 4 (1.2%) | .186 d | 10 (2.1%) | 10 (3.0%) | .617 d |
| 高校卒 | 129 (26.5%) | 86 (24.9%) | | 150 (31.0%) | 111 (33.2%) | |
| 専門学校卒 | 78 (16.0%) | 38 (11.0%) | | 88 (18.2%) | 47 (14.1%) | |
| 高専卒・短大卒 | 46 (9.5%) | 44 (12.7%) | | 50 (10.3%) | 42 (12.6%) | |
| 大学卒 | 205 (42.2%) | 162 (46.8%) | | 179 (37.0%) | 117 (35.0%) | |
| 大学院卒 | 19 (3.9%) | 12 (3.5%) | | 7 (1.4%) | 7 (2.1%) | |
| 個人年収 50万円未満 | 14 (2.9%) | 2 (0.6%) | .213 d | 4 (0.8%) | 8 (2.4%) | .001 d |
| 50万円～99万円 | 5 (1.0%) | 5 (1.4%) | | 11 (2.3%) | 10 (3.0%) | |
| 100万円～199万円 | 32 (6.6%) | 27 (7.8%) | | 110 (22.7%) | 105 (31.4%) | |
| 200万円～299万円 | 117 (24.1%) | 65 (18.8%) | | 225 (46.5%) | 136 (40.7%) | |
| 300万円～399万円 | 108 (22.2%) | 91 (26.3%) | | 81 (16.7%) | 51 (15.3%) | |
| 400万円～499万円 | 82 (16.9%) | 61 (17.6%) | | 33 (6.8%) | 14 (4.2%) | |
| 500万円～599万円 | 45 (9.3%) | 33 (9.5%) | | 9 (1.9%) | 5 (1.5%) | |
| 600万円～699万円 | 35 (7.2%) | 17 (4.9%) | | 7 (1.4%) | 1 (0.3%) | |
| 700万円～799万円 | 17 (3.5%) | 13 (3.8%) | | 1 (0.2%) | 2 (0.6%) | |
| 800万円～899万円 | 8 (1.6%) | 7 (2.0%) | | 1 (0.2%) | 0 (0.0%) | |
| 900万円～999万円 | 10 (2.1%) | 12 (3.5%) | | 1 (0.2%) | 0 (0.0%) | |
| 1000万円以上 | 13 (2.7%) | 13 (3.8%) | | 1 (0.2%) | 2 (0.6%) | |
| 仕事満足度 満足 | 39 (8.0%) | 24 (6.9%) | .871 d | 34 (7.0%) | 21 (6.3%) | .033 d |
| まあ満足 | 220 (45.3%) | 163 (47.1%) | | 227 (46.9%) | 128 (38.3%) | |
| やや不満足 | 136 (28.0%) | 99 (28.6%) | | 123 (25.4%) | 108 (32.3%) | |
| 不満足 | 91 (18.7%) | 60 (17.3%) | | 100 (20.7%) | 77 (23.1%) | |
| 生活満足度 満足 | 70 (14.4%) | 68 (19.7%) | .196 d | 63 (13.0%) | 29 (8.7%) | .119 d |
| まあ満足 | 250 (51.4%) | 166 (48.0%) | | 226 (46.7%) | 155 (46.4%) | |
| やや不満足 | 119 (24.5%) | 79 (22.8%) | | 122 (25.2%) | 99 (29.6%) | |
| 不満足 | 47 (9.7%) | 33 (9.5%) | | 73 (15.1%) | 51 (15.3%) | |

※ a: Fisher の直接確率法、b: χ^2 検定、c: Student の t 検定、d: Mann-Whitney の U 検定

表 7 アブセンティーズム(病休日数)二群と職場要因・仕事要因の二変量解析

| | 正規 (n=832) | | | 非正規(n=818) | | |
|-------------------|-------------|---------------|--------|-------------|---------------|---------|
| | 0日 n (%) | 1日以上 n (%) | p 値 | 0日 n (%) | 1日以上 n (%) | p 値 |
| 従業員数 5人未満 | 26 (5.3%) | 16 (4.6%) | .789 d | 17 (3.5%) | 5 (1.5%) | .975 d |
| 5～9人 | 28 (5.8%) | 15 (4.3%) | | 19 (3.9%) | 10 (3.0%) | |
| 10～29人 | 67 (13.8%) | 36 (10.4%) | | 27 (5.6%) | 29 (8.7%) | |
| 30～49人 | 24 (4.9%) | 34 (9.8%) | | 26 (5.4%) | 27 (8.1%) | |
| 50～99人 | 62 (12.8%) | 49 (14.2%) | | 54 (11.2%) | 33 (9.9%) | |
| 100～299人 | 82 (16.9%) | 49 (14.2%) | | 93 (19.2%) | 58 (17.4%) | |
| 300～499人 | 18 (3.7%) | 25 (7.2%) | | 43 (8.9%) | 30 (9.0%) | |
| 500～999人 | 35 (7.2%) | 25 (7.2%) | | 42 (8.7%) | 25 (7.5%) | |
| 1000人以上 | 144 (29.6%) | 97 (28.0%) | | 163 (33.7%) | 117 (35.0%) | |
| 雇用形態 | | | | | | |
| パート | | | | 9 (1.9%) | 11 (3.3%) | .110 b |
| アルバイト | | | | 5 (1.0%) | 7 (2.1%) | |
| 派遣社員 | | | | 168 (34.7%) | 133 (39.8%) | |
| 契約職員 | | | | 284 (58.7%) | 176 (52.7%) | |
| 嘱託 | | | | 18 (3.7%) | 7 (2.1%) | |
| 職種 | | | | | | |
| 専門職 | 82 (16.9%) | 36 (10.4%) | .002 b | 31 (6.4%) | 21 (6.3%) | .287 b |
| 技術職 | 62 (12.8%) | 53 (15.3%) | | 50 (10.3%) | 40 (12.0%) | |
| 事務職 | 152 (31.3%) | 141 (40.8%) | | 174 (36.0%) | 126 (37.7%) | |
| 営業職 | 42 (8.6%) | 42 (12.1%) | | 15 (3.1%) | 9 (2.7%) | |
| 販売職 | 20 (4.1%) | 14 (4.0%) | | 42 (8.7%) | 18 (5.4%) | |
| サービス職 | 56 (11.5%) | 25 (7.2%) | | 55 (11.4%) | 49 (14.7%) | |
| 運輸・通信職 | 15 (3.1%) | 3 (0.9%) | | 29 (6.0%) | 12 (3.6%) | |
| 技能・労務職 | 50 (10.3%) | 27 (7.8%) | | 74 (15.3%) | 44 (13.2%) | |
| その他 | 7 (1.4%) | 5 (1.4%) | | 14 (2.9%) | 15 (4.5%) | |
| 役職 | | | | | | |
| 管理職 | 55 (11.3%) | 48 (13.9%) | .286 a | 4 (0.8%) | 3 (0.9%) | 1.000 a |
| 非管理職 | 431 (88.7%) | 298 (86.1%) | | 480 (99.2%) | 331 (99.1%) | |
| 1週間の就業日数 (中央値・範囲) | 5 [0-7] | 5 [0-7] | .908 d | 5 [1-7] | 5 [0-7] | .845 d |
| 1日の就業時間 (中央値・範囲) | 8 [1-24] | 8 [1-20] | .024 d | 8 [1-21] | 8 [1-24] | .078 d |
| 1日の残業時間 (中央値・範囲) | 1 [0-15] | 1 [0-8] | .498 d | 0 [0-15] | 0 [0-8] | .119 d |

※ a: Fisher の直接確率法、b: χ^2 検定、d: Mann-Whitney の U 検定

(次ページへ続く)

(前ページから続く)

| | 正規 (n=832) | | | 非正規(n=818) | | |
|----------------------|-------------|---------------|--------|-------------|---------------|--------|
| | 0日 n (%) | 1日以上 n (%) | p 値 | 0日 n (%) | 1日以上 n (%) | p 値 |
| 時間内に仕事が処理しきれない | | | | | | |
| そうだ | 47 (9.7%) | 39 (11.3%) | .305 d | 39 (8.1%) | 24 (7.2%) | .004 d |
| まあそうだ | 147 (30.2%) | 114 (32.9%) | | 99 (20.5%) | 92 (27.5%) | |
| ややちがう | 162 (33.3%) | 104 (30.1%) | | 131 (27.1%) | 109 (32.6%) | |
| ちがう | 130 (26.7%) | 89 (25.7%) | | 215 (44.4%) | 109 (32.6%) | |
| 自分のペースで仕事ができる | | | | | | |
| そうだ | 106 (21.8%) | 88 (25.4%) | .625 d | 97 (20.0%) | 74 (22.2%) | .353 d |
| まあそうだ | 224 (46.1%) | 144 (41.6%) | | 225 (46.5%) | 128 (38.3%) | |
| ややちがう | 107 (22.0%) | 79 (22.8%) | | 98 (20.2%) | 78 (23.4%) | |
| ちがう | 49 (10.1%) | 35 (10.1%) | | 64 (13.2%) | 54 (16.2%) | |
| 仕事や業務で困ったとき頼りになるか・上司 | | | | | | |
| 非常に | 44 (9.1%) | 37 (10.7%) | .032 d | 40 (8.3%) | 34 (10.2%) | .201 d |
| かなり | 109 (22.4%) | 91 (26.3%) | | 123 (25.4%) | 87 (26.0%) | |
| 多少 | 240 (49.4%) | 170 (49.1%) | | 225 (46.5%) | 159 (47.6%) | |
| 全くない | 93 (19.1%) | 48 (13.9%) | | 96 (19.8%) | 54 (16.2%) | |
| 仕事や業務で困ったとき頼りになるか・同僚 | | | | | | |
| 非常に | 32 (6.6%) | 35 (10.1%) | .091 d | 41 (8.5%) | 31 (9.3%) | .662 d |
| かなり | 149 (30.7%) | 112 (32.4%) | | 156 (32.2%) | 93 (27.8%) | |
| 多少 | 225 (46.3%) | 148 (42.8%) | | 213 (44.0%) | 163 (48.8%) | |
| 全くない | 80 (16.5%) | 51 (14.7%) | | 74 (15.3%) | 47 (14.1%) | |
| チームワークの仕事頻度 | | | | | | |
| 常に | 75 (15.4%) | 51 (14.7%) | .512 d | 71 (14.7%) | 66 (19.8%) | .003 d |
| 頻繁に | 102 (21.0%) | 84 (24.3%) | | 77 (15.9%) | 61 (18.3%) | |
| 時々 | 221 (45.5%) | 154 (44.5%) | | 202 (41.7%) | 143 (42.8%) | |
| 全くない | 88 (18.1%) | 57 (16.5%) | | 134 (27.7%) | 64 (19.2%) | |

※ d: Mann-Whitney の U 検定

表 8 アブセンティーズム(病休日数)二群と健康要因・健康リスク要因の二変量解析

| | 正規 (n=832) | | | 非正規(n=818) | | |
|----------------|-------------|---------------|---------|-------------|---------------|--------|
| | 0日 n (%) | 1日以上 n (%) | p 値 | 0日 n (%) | 1日以上 n (%) | p 値 |
| 現在の健康 | | | | | | |
| 良い | 83 (17.1%) | 50 (14.5%) | .011 d | 108 (22.3%) | 31 (9.3%) | .000 d |
| まあ良い | 173 (35.6%) | 115 (33.2%) | | 142 (29.3%) | 95 (28.4%) | |
| ふつう | 184 (37.9%) | 114 (32.9%) | | 184 (38.0%) | 118 (35.3%) | |
| あまり良くない | 44 (9.1%) | 61 (17.6%) | | 43 (8.9%) | 80 (24.0%) | |
| 良くない | 2 (0.4%) | 6 (1.7%) | | 7 (1.4%) | 10 (3.0%) | |
| K6 得点 (中央値・範囲) | 5 [0-24] | 6 [0-24] | .000 d | 5 [0-24] | 7 [0-24] | .000 d |
| 症状あり/受診して治療中 | | | | | | |
| 関節炎 | 46 (9.5%) | 48 (13.9%) | .059 a | 48 (9.9%) | 47 (14.1%) | .076 a |
| 肩こり・腰痛 | 285 (58.6%) | 256 (74.0%) | .000 a | 278 (57.4%) | 243 (72.8%) | .000 a |
| 頭痛・偏頭痛 | 142 (29.2%) | 146 (42.2%) | .000 a | 134 (27.7%) | 167 (50.0%) | .000 a |
| 高血圧 | 57 (11.7%) | 40 (11.6%) | 1.000 a | 52 (10.7%) | 46 (13.8%) | .191 a |
| 脂質異常 | 76 (15.6%) | 49 (14.2%) | .623 a | 57 (11.8%) | 54 (16.2%) | .078 a |
| 慢性的な消化器障害 | 34 (7.0%) | 44 (12.7%) | .008 a | 35 (7.2%) | 46 (13.8%) | .003 a |
| 喘息 | 22 (4.5%) | 27 (7.8%) | .053 a | 14 (2.9%) | 22 (6.6%) | .015 a |
| 季節性のアレルギー・花粉症 | 191 (39.3%) | 173 (50.0%) | .002 a | 178 (36.8%) | 143 (42.8%) | .094 a |
| 糖尿病 | 15 (3.1%) | 19 (5.5%) | .109 a | 17 (3.5%) | 17 (5.1%) | .288 a |
| 心疾患 | 10 (2.1%) | 9 (2.6%) | .643 a | 9 (1.9%) | 14 (4.2%) | .054 a |
| 不眠障害 | 35 (7.2%) | 45 (13.0%) | .006 a | 26 (5.4%) | 51 (15.3%) | .000 a |
| 慢性疲労症候群・疲労感 | 78 (16.0%) | 88 (25.4%) | .001 a | 96 (19.8%) | 90 (26.9%) | .018 a |
| 抑うつ | 22 (4.5%) | 37 (10.7%) | .001 a | 27 (5.6%) | 51 (15.3%) | .000 a |
| 目の疾患 | 40 (8.2%) | 37 (10.7%) | .228 a | 45 (9.3%) | 44 (13.2%) | .087 a |
| 健康リスク | | | | | | |
| 喫煙習慣 | 378 (77.8%) | 254 (73.4%) | .162 a | 387 (80.0%) | 248 (74.3%) | .060 a |
| 飲酒習慣 | 460 (94.7%) | 323 (93.4%) | .457 a | 463 (95.7%) | 323 (96.7%) | .583 a |
| 運動習慣 | 85 (17.5%) | 65 (18.8%) | .648 a | 88 (18.2%) | 46 (13.8%) | .103 a |
| 朝食 | 376 (77.4%) | 256 (74.0%) | .285 a | 375 (77.5%) | 238 (71.3%) | .049 a |
| 睡眠休養 | 239 (49.2%) | 159 (46.0%) | .361 a | 251 (51.9%) | 142 (42.5%) | .010 a |
| 肥満 | 403 (82.9%) | 276 (79.8%) | .276 a | 383 (79.1%) | 271 (81.1%) | .534 a |

※ a: Fisher の直接確率法、d: Mann-Whitney の U 検定

表 9 アブセンティーズム(病休日数)1日以上と健康要因・健康リスク要因の二変量解析

| | 正規 (n=832) | | | 非正規(n=818) | | |
|---------------|-------------|-----------------|--------|-------------|------------------|--------|
| | 相関係数 | | p 値 | 相関係数 | | p 値 |
| 現在の健康 | .271 | | .000 f | .307 | | .000 f |
| K6 得点 | .120 | | .025 f | .150 | | .006 f |
| | 平均±SD | 中央値 [範囲] | p 値 | 平均±SD | 中央値 [範囲] | p 値 |
| 症状あり/受診して治療中 | | | | | | |
| 関節炎 | 9.8 (23.7) | 3.0 [1.0-120.0] | .330 d | 9.2 (14.1) | 5.0 [1.0-90.0] | .262 d |
| 肩こり・腰痛 | 8.0 (19.6) | 3.0 [1.0-180.0] | .145 d | 14.1 (44.8) | 5.0 [1.0-365.0] | .429 d |
| 頭痛・偏頭痛 | 9.4 (20.3) | 3.0 [1.0-180.0] | .098 d | 17.8 (53.0) | 5.0 [1.0-365.0] | .004 d |
| 高血圧 | 18.7 (59.6) | 4.5 [1.0-365.0] | .393 d | 24.6 (68.3) | 5.0 [1.0-365.0] | .083 d |
| 脂質異常 | 14.7 (54.0) | 3.0 [1.0-365.0] | .513 d | 14.6 (49.8) | 5.0 [1.0-365.0] | .931 d |
| 慢性的な消化器障害 | 9.3 (18.8) | 3.0 [1.0-120.0] | .470 d | 27.4 (75.4) | 5.0 [1.0-365.0] | .008 d |
| 喘息 | 5.7 (5.2) | 5.0 [1.0-20.0] | .612 d | 36.2 (82.6) | 10.0 [1.0-365.0] | .000 d |
| 季節性のアレルギー・花粉症 | 8.6 (22.5) | 3.0 [1.0-180.0] | .659 d | 16.4 (48.9) | 5.0 [1.0-365.0] | .277 d |
| 糖尿病 | 15.2 (27.9) | 5.0 [1.0-120.0] | .064 d | 11.4 (10.6) | 6.0 [2.0-40.0] | .013 d |
| 心疾患 | 5.4 (2.5) | 5.0 [3.0-10.0] | .116 d | 18.6 (47.5) | 5.0 [1.0-183.0] | .323 d |
| 不眠障害 | 21.8 (64.0) | 4.0 [1.0-365.0] | .036 d | 28.5 (75.4) | 5.0 [1.0-365.0] | .026 d |
| 慢性疲労症候群・疲労感 | 9.3 (26.8) | 3.0 [1.0-180.0] | .736 d | 17.2 (45.1) | 5.0 [1.0-365.0] | .001 d |
| 抑うつ | 28.4 (69.7) | 6.0 [1.0-365.0] | .001 d | 37.0 (88.4) | 7.0 [1.0-365.0] | .000 d |
| 目の疾患 | 16.6 (35.8) | 5.0 [1.0-180.0] | .048 d | 9.7 (14.9) | 5.0 [1.0-90.0] | .153 d |
| 健康リスク | | | | | | |
| 喫煙習慣 | 8.5 (21.0) | 3.0 [1.0-180.0] | .214 d | 11.1 (26.0) | 4.0 [1.0-200.0] | .694 d |
| 飲酒習慣 | 3.9 (2.8) | 3.0 [1.0-10.0] | .490 d | 6.9 (5.9) | 4.0 [2.0-20.0] | .579 d |
| 運動習慣 | 12.2 (41.4) | 3.0 [1.0-365.0] | .568 d | 13.4 (39.6) | 5.0 [1.0-365.0] | .116 d |
| 朝食 | 5.9 (10.4) | 3.0 [1.0-90.0] | .511 d | 20.6 (58.6) | 5.0 [1.0-365.0] | .006 d |
| 睡眠休養 | 10.0 (32.9) | 3.0 [1.0-365.0] | .182 d | 15.2 (46.3) | 5.0 [1.0-365.0] | .422 d |
| 肥満 | 17.2 (51.4) | 3.0 [1.0-365.0] | .338 d | 19.7 (56.4) | 5.0 [1.0-365.0] | .112 d |

※ d: Mann-Whitney の U 検定、f: Spearman の順位相関係数

C-3. 多変量解析

C-3-1. プレゼンティーズム損失割合

プレゼンティーズム損失割合高群(11%以上)と低群(10%以下)を従属変数とするロジスティック回帰分析を行った。

C-3-1-1. 正規職員

C-3-1-1-a. 健康に関する指標で、現在の健康度・K6・健康リスクを使用した場合(表 10)

損失割合高群であった変数は、年齢が低い($p<.01$)、時間内に仕事が処理しきれないと感じている度合いが強い($p<.10$)、仕事や業務で困ったときに、上司が頼りになると感じている度合いが強い($p<.10$)、現在の健康状況が悪い($p<.05$)、K6 得点が高い($p<.001$)、朝食に関するリスクがない($p<.10$)、睡眠休養に関するリスクを有している($p<.05$)であった。

C-3-1-1-b. 健康に関する指標で、疾病の有無を使用した場合(表 11)

損失割合高群であった変数は、年齢が低い($p<.01$)、家庭生活の満足度が低い($p<.10$)、時間内に仕事が処理しきれないと感じている度合いが強い($p<.05$)、仕事の満足度が低い($p<.01$)、頭痛・偏頭痛の症状がある／受診して治療中($p<.01$)であった。

C-3-1-2. 非正規職員

C-3-1-2-a. 健康に関する指標で、現在の健康度・K6・健康リスクを使用した場合(表 10)

損失割合高群であった変数は、年齢が低い($p<.05$)、介護をしている($p<.10$)、時間内に仕事が処理しきれないと感じている度合いが強い($p<.001$)、自分のペースで仕事ができると感じている度合いが強い($p<.10$)、仕事や業務で困ったときに、上司が頼りになると感じている度合いが低い($p<.10$)、仕事や業務で困ったときに、同僚が頼りになると感じている度合いが強い($p<.05$)、仕事の満足度が低い($p<.01$)、現在の健康状況が悪い($p<.001$)、K6 得点が高い($p<.001$)であった。

C-3-1-2-b. 健康に関する指標で、疾病の有無を使用した場合(表 11)

損失割合高群であった変数は、年齢が低い($p<.001$)、個人年収(税込)が低い($p<.05$)、配偶者がいる($p<.10$)、時間内に仕事が処理しきれないと感じている度合いが強い($p<.001$)、仕事や業務で困ったときに、上司が頼りになると感じている度合いが弱い($p<.10$)、仕事や業務で困ったときに、同僚が頼りになると感じている度合いが強い($p<.10$)、仕事の満足度が低い($p<.01$)、高血圧の症状がある／受診して治療中($p<.05$)、喘息の症状がある／受診して治療中($p<.10$)、慢性疲労症候群・疲労感の症状がある／受診して治療中($p<.01$)、抑うつ症状がある／受診して治療中($p<.01$)であった。

表 10 プレゼンティーズム損失割合二群(10%以下と11%以上)のロジスティック回帰分析
健康要因として、現在の健康状況、K6 得点、各種健康リスクの有無を使用した場合

| | 正規 (n=828) | | | | 非正規 (n=816) | | | |
|--------------------------|------------|------|-------|------|-------------|------|-------|------|
| | b | SE | t 値 | p 値 | b | SE | t 値 | p 値 |
| 切片 | 0.51 | 0.25 | 2.07 | .039 | 0.46 | 0.22 | 2.10 | .036 |
| 性別 (ref: 男性) | | | | | | | | |
| 女性 | 0.01 | 0.04 | 0.19 | .847 | -0.01 | 0.04 | -0.27 | .788 |
| 年齢 | -0.01 | 0.00 | -3.07 | .002 | -0.01 | 0.00 | -7.54 | .000 |
| 個人年収 (税込) | -0.01 | 0.01 | -1.10 | .272 | -0.02 | 0.01 | -1.27 | .204 |
| 最終学歴 | 0.01 | 0.01 | 0.85 | .395 | -0.01 | 0.01 | -0.60 | .550 |
| 配偶者の有無 (ref: なし) | | | | | | | | |
| あり | 0.00 | 0.04 | -0.01 | .990 | 0.06 | 0.04 | 1.55 | .123 |
| 育児 (未就学児) の有無 (ref: いいえ) | | | | | | | | |
| はい | 0.02 | 0.05 | 0.33 | .740 | -0.04 | 0.07 | -0.53 | .600 |
| 介護の有無 (ref: いいえ) | | | | | | | | |
| はい | -0.10 | 0.07 | -1.34 | .180 | 0.12 | 0.07 | 1.80 | .072 |
| 家庭生活の満足度 | -0.01 | 0.02 | -0.32 | .746 | 0.03 | 0.02 | 1.37 | .171 |
| 従業員数 | -0.01 | 0.01 | -0.92 | .359 | 0.00 | 0.01 | 0.44 | .661 |
| 雇用形態 (ref: パート) | | | | | | | | |
| アルバイト | | | | | -0.12 | 0.16 | -0.74 | .461 |
| 派遣社員 | | | | | 0.00 | 0.10 | -0.04 | .966 |
| 契約職員 | | | | | -0.01 | 0.10 | -0.06 | .956 |
| 嘱託 | | | | | 0.07 | 0.13 | 0.52 | .604 |
| 職種 (ref: 専門職) | | | | | | | | |
| 技術職 | 0.01 | 0.06 | 0.15 | .882 | -0.01 | 0.08 | -0.17 | .862 |
| 事務職 | -0.01 | 0.05 | -0.21 | .835 | 0.06 | 0.07 | 0.86 | .392 |
| 営業職 | 0.09 | 0.07 | 1.23 | .220 | -0.10 | 0.11 | -0.89 | .376 |
| 販売職 | -0.08 | 0.09 | -0.84 | .400 | 0.02 | 0.09 | 0.25 | .807 |
| サービス職 | 0.05 | 0.07 | 0.65 | .514 | 0.10 | 0.08 | 1.36 | .175 |
| 運輸・通信職 | 0.06 | 0.12 | 0.51 | .609 | 0.05 | 0.10 | 0.49 | .621 |
| 技能・労務職 | 0.00 | 0.07 | -0.07 | .947 | -0.04 | 0.08 | -0.46 | .647 |
| その他 | 0.20 | 0.14 | 1.41 | .159 | 0.09 | 0.10 | 0.83 | .408 |
| 役職 (ref: 非管理職) | | | | | | | | |
| 管理職 | 0.01 | 0.06 | 0.10 | .921 | 0.04 | 0.17 | 0.25 | .805 |
| 就業日数 | 0.02 | 0.03 | 0.65 | .519 | 0.00 | 0.02 | -0.21 | .837 |
| 就業時間 | 0.00 | 0.01 | -0.44 | .658 | 0.00 | 0.01 | -0.20 | .840 |
| 残業時間 | -0.01 | 0.01 | -0.40 | .687 | 0.01 | 0.01 | 0.40 | .691 |

(次ページへ続く)

(前ページからの続き)

| | 正規 (n=828) | | | | 非正規 (n=816) | | | |
|-------------------------|------------|------|-------|------|-------------|------|-------|------|
| | b | SE | t 値 | p 値 | b | SE | t 値 | p 値 |
| 時間内に仕事が処理しきれない | 0.04 | 0.02 | 1.90 | .058 | 0.07 | 0.02 | 3.63 | .000 |
| 自分のペースで仕事ができる | -0.02 | 0.02 | -0.87 | .385 | 0.03 | 0.02 | 1.67 | .095 |
| 仕事や業務で困ったとき頼りになるか・上司 | 0.04 | 0.02 | 1.72 | .086 | -0.04 | 0.02 | -1.66 | .098 |
| 仕事や業務で困ったとき頼りになるか・職場の同僚 | 0.01 | 0.02 | 0.57 | .567 | 0.05 | 0.02 | 2.33 | .020 |
| チームワークの仕事頻度 | -0.03 | 0.02 | -1.54 | .124 | 0.01 | 0.02 | 0.80 | .423 |
| 仕事の満足度 | -0.04 | 0.02 | -1.52 | .129 | -0.06 | 0.02 | -2.66 | .008 |
| 現在の健康状況 | 0.05 | 0.02 | 2.46 | .014 | 0.10 | 0.02 | 5.47 | .000 |
| K6 得点 | 0.02 | 0.00 | 4.31 | .000 | 0.02 | 0.00 | 4.98 | .000 |
| リスク | | | | | | | | |
| 喫煙習慣 (ref: リスクなし) | 0.05 | 0.04 | 1.31 | .190 | 0.02 | 0.04 | 0.62 | .535 |
| 多量飲酒 (ref: リスクなし) | 0.01 | 0.07 | 0.13 | .897 | -0.08 | 0.08 | -0.97 | .334 |
| 運動習慣 (ref: リスクなし) | -0.05 | 0.04 | -1.12 | .264 | 0.00 | 0.04 | 0.07 | .946 |
| 朝食 (ref: リスクなし) | -0.07 | 0.04 | -1.71 | .087 | -0.02 | 0.04 | -0.64 | .525 |
| 睡眠休養 (ref: リスクなし) | 0.09 | 0.04 | 2.43 | .015 | 0.03 | 0.03 | 0.98 | .330 |
| 肥満 (ref: リスクなし) | -0.07 | 0.04 | -1.60 | .109 | -0.05 | 0.04 | -1.28 | .200 |

※ 従属変数については、損失割合低群を 0、高群を 1 とした。

独立変数について、「家庭生活の満足度」、「仕事満足度」は値が高いほど、満足していることを意味する。

「時間内に仕事が処理しきれない」、「自分のペースで仕事ができる」、「仕事や業務で困ったとき頼りになるか・上司」、「仕事や業務で困ったとき頼りになるか・職場の同僚」、「チームワークの仕事頻度」は値が高いほど、それぞれ感じている度合いが強いこと、頻度が高いことを意味する。

一方、「現在の健康状況」、「K6 得点」は値が高いほど、健康状態が悪いことを意味する。

表 11 プレゼンティーズム損失割合二群(10%以下と11%以上)のロジスティック回帰分析
健康要因として、各疾患の有無を使用した場合

| | 正規 (n=828) | | | | 非正規 (n=816) | | | |
|--------------------------|------------|------|-------|------|-------------|------|-------|------|
| | b | SE | t 値 | p 値 | b | SE | t 値 | p 値 |
| 切片 | 0.79 | 0.24 | 3.31 | .001 | 1.05 | 0.21 | 5.01 | .000 |
| 性別 (ref: 男性) | | | | | | | | |
| 女性 | -0.01 | 0.04 | -0.25 | .805 | 0.00 | 0.04 | -0.06 | .954 |
| 年齢 | -0.01 | 0.00 | -2.63 | .009 | -0.02 | 0.00 | -8.96 | .000 |
| 個人年収 (税込) | -0.01 | 0.01 | -1.03 | .302 | -0.03 | 0.01 | -2.11 | .035 |
| 最終学歴 | 0.02 | 0.01 | 1.12 | .263 | -0.01 | 0.01 | -0.59 | .558 |
| 配偶者の有無 (ref: なし) | | | | | | | | |
| あり | 0.00 | 0.04 | -0.07 | .942 | 0.07 | 0.04 | 1.79 | .074 |
| 育児 (未就学児) の有無 (ref: いいえ) | | | | | | | | |
| はい | 0.02 | 0.05 | 0.39 | .695 | -0.07 | 0.07 | -1.02 | .309 |
| 介護の有無 (ref: いいえ) | | | | | | | | |
| はい | -0.06 | 0.08 | -0.76 | .449 | 0.09 | 0.07 | 1.22 | .222 |
| 家庭生活の満足度 | -0.04 | 0.02 | -1.82 | .070 | -0.01 | 0.02 | -0.54 | .589 |
| 従業員数 | -0.01 | 0.01 | -1.09 | .277 | 0.00 | 0.01 | 0.10 | .921 |
| 雇用形態 (ref: パート) | | | | | | | | |
| アルバイト | | | | | -0.11 | 0.16 | -0.66 | .511 |
| 派遣社員 | | | | | 0.02 | 0.11 | 0.16 | .870 |
| 契約職員 | | | | | 0.02 | 0.11 | 0.15 | .877 |
| 嘱託 | | | | | 0.10 | 0.14 | 0.72 | .473 |
| 職種 (ref: 専門職) | | | | | | | | |
| 技術職 | 0.01 | 0.07 | 0.14 | .885 | 0.00 | 0.08 | -0.05 | .964 |
| 事務職 | 0.01 | 0.05 | 0.12 | .903 | 0.07 | 0.07 | 1.00 | .315 |
| 営業職 | 0.08 | 0.07 | 1.16 | .248 | -0.13 | 0.11 | -1.12 | .264 |
| 販売職 | -0.10 | 0.10 | -1.07 | .283 | -0.01 | 0.09 | -0.10 | .922 |
| サービス職 | 0.06 | 0.07 | 0.90 | .369 | 0.12 | 0.08 | 1.49 | .137 |
| 運輸・通信職 | 0.10 | 0.13 | 0.75 | .453 | 0.03 | 0.10 | 0.29 | .772 |
| 技能・労務職 | 0.02 | 0.08 | 0.25 | .806 | -0.04 | 0.08 | -0.51 | .614 |
| その他 | 0.25 | 0.15 | 1.70 | .089 | 0.08 | 0.11 | 0.70 | .483 |
| 役職 (ref: 非管理職) | | | | | | | | |
| 管理職 | 0.00 | 0.06 | 0.07 | .941 | 0.09 | 0.17 | 0.49 | .623 |
| 就業日数 | 0.03 | 0.03 | 1.07 | .287 | 0.00 | 0.02 | 0.16 | .877 |
| 就業時間 | 0.00 | 0.01 | -0.27 | .790 | 0.00 | 0.01 | 0.13 | .901 |
| 残業時間 | -0.01 | 0.02 | -0.45 | .651 | 0.01 | 0.01 | 0.68 | .499 |

(次ページへ続く)

(前ページからの続き)

| | 正規 (n=828) | | | | 非正規 (n=816) | | | |
|---------------------------|------------|------|-------|------|-------------|------|-------|------|
| | b | SE | t 値 | p 値 | b | SE | t 値 | p 値 |
| 時間内に仕事が処理しきれない | 0.05 | 0.02 | 2.60 | .010 | 0.08 | 0.02 | 4.25 | .000 |
| 自分のペースで仕事ができる | -0.04 | 0.02 | -1.71 | .088 | 0.01 | 0.02 | 0.71 | .480 |
| 仕事や業務で困ったとき頼りになるか・上司 | 0.04 | 0.02 | 1.58 | .116 | -0.04 | 0.02 | -1.86 | .063 |
| 仕事や業務で困ったとき頼りになるか・職場の同僚 | 0.01 | 0.02 | 0.41 | .685 | 0.04 | 0.02 | 1.81 | .070 |
| チームワークの仕事頻度 | -0.03 | 0.02 | -1.29 | .197 | 0.01 | 0.02 | 0.41 | .684 |
| 仕事の満足度 | -0.08 | 0.02 | -3.27 | .001 | -0.08 | 0.02 | -3.48 | .001 |
| 病気の有無 | | | | | | | | |
| 関節炎 (ref: 症状なし) | -0.09 | 0.06 | -1.58 | .114 | 0.01 | 0.05 | 0.22 | .828 |
| 肩こり・腰痛 (ref: 症状なし) | 0.03 | 0.04 | 0.67 | .505 | -0.02 | 0.04 | -0.49 | .626 |
| 頭痛・偏頭痛 (ref: 症状なし) | 0.11 | 0.04 | 2.79 | .005 | 0.06 | 0.04 | 1.57 | .116 |
| 高血圧 (ref: 症状なし) | -0.02 | 0.06 | -0.41 | .681 | 0.12 | 0.05 | 2.34 | .020 |
| 脂質異常 (ref: 症状なし) | -0.03 | 0.05 | -0.61 | .541 | -0.01 | 0.05 | -0.23 | .816 |
| 慢性的な消化器障害 (ref: 症状なし) | 0.08 | 0.06 | 1.28 | .199 | 0.03 | 0.05 | 0.61 | .540 |
| 喘息 (ref: 症状なし) | 0.06 | 0.07 | 0.82 | .415 | 0.14 | 0.08 | 1.77 | .078 |
| 季節性のアレルギー・花粉症 (ref: 症状なし) | -0.02 | 0.04 | -0.62 | .539 | 0.04 | 0.03 | 1.10 | .270 |
| 糖尿病 (ref: 症状なし) | -0.05 | 0.09 | -0.54 | .587 | 0.08 | 0.08 | 0.91 | .366 |
| 心疾患 (ref: 症状なし) | 0.06 | 0.12 | 0.53 | .595 | 0.01 | 0.10 | 0.14 | .887 |
| 不眠障害 (ref: 症状なし) | 0.03 | 0.06 | 0.42 | .677 | 0.10 | 0.06 | 1.63 | .103 |
| 慢性疲労症候群・疲労感 (ref: 症状なし) | -0.01 | 0.05 | -0.13 | .896 | 0.14 | 0.04 | 3.19 | .001 |
| 抑うつ (ref: 症状なし) | 0.10 | 0.07 | 1.41 | .160 | 0.17 | 0.06 | 2.84 | .005 |
| 目の疾患 (ref: 症状なし) | -0.09 | 0.06 | -1.41 | .160 | -0.07 | 0.06 | -1.19 | .234 |

※ 従属変数については、損失割合低群を 0、高群を 1 とした。

独立変数について、「家庭生活の満足度」、「仕事満足度」は値が高いほど、満足していることを意味する。

「時間内に仕事が処理しきれない」、「自分のペースで仕事ができる」、「仕事や業務で困ったとき頼りになるか・上司」、「仕事や業務で困ったとき頼りになるか・職場の同僚」、「チームワークの仕事頻度」は値が高いほど、それぞれ感じている度合いが強いこと、頻度が高いことを意味する。

一方、「現在の健康状況」、「K6 得点」は値が高いほど、健康状態が悪いことを意味する。

C-3-2. アブセンティーイズム(病休日数)

C-3-2-1. 0日と1日以上の群別比較

アブセンティーイズム(病休日数)が1日以上の群と0日の群を従属変数とするロジスティック回帰分析を行った。

C-3-2-1-1. 正規職員

C-3-2-1-1-a. 健康に関する指標で、現在の健康度・K6・健康リスクを使用した場合(表 12)

アブセンティーイズム(病休日数)1日以上群に該当していた変数は、女性($p<.05$)、個人年収が高い($p<.10$)、専門職に対して技術職、事務職、あるいは営業職(いずれも $p<.01$)、就業時間が短い($p<.05$)、現在の健康状況が悪い($p<.01$)、K6得点が高い($p<.05$)、喫煙リスクがある($p<.10$)であった。

C-3-2-1-1-b. 健康に関する指標で、疾病の有無を使用した場合(表 13)

アブセンティーイズム(病休日数)1日以上群に該当していた変数は、専門職に対して技術職($p<.01$)、事務職($p<.001$)、あるいは営業職($p<.01$)、就業時間が短い($p<.10$)、肩こり・腰痛の症状がある／受診して治療中($p<.01$)、季節性のアレルギー・花粉症の症状がある／受診して治療中($p<.10$)、糖尿病の症状がある／受診して治療中($p<.10$)、抑うつ症状がある／受診して治療中($p<.10$)であった。

C-3-2-1-2. 非正規職員

C-3-2-1-2-a. 健康に関する指標で、現在の健康度・K6・健康リスクを使用した場合(表 12)

アブセンティーイズム(病休日数)1日以上群に該当していた変数は、育児(未就学児)をしている($p<.10$)、家庭生活の満足度が高い($p<.10$)、残業時間が短い($p<.05$)、自分のペースで仕事ができると感じている度合いが強い($p<.10$)、仕事や業務で困ったときに、上司が頼りになると感じている度合いが強い($p<.10$)、チームワークの仕事頻度が高い($p<.001$)、現在の健康状況が悪い($p<.001$)、K6得点が高い($p<.01$)、喫煙リスクがある($p<.05$)であった。

C-3-2-1-2-b. 健康に関する指標で、疾病の有無を使用した場合(表 13)

アブセンティーイズム(病休日数)1日以上群に該当していた変数は、年齢(連続変数)が高い($p<.10$)、個人年収(税込)が低い($p<.05$)、育児(未就学児)をしている($p<.10$)、残業時間が短い($p<.10$)、チームワークへの仕事頻度が高い($p<.01$)、仕事の満足度が低い($p<.10$)、肩こり・腰痛の症状がある／受診して治療中($p<.05$)、頭痛・偏頭痛の症状がある／受診して治療中($p<.01$)、不眠障害の症状がある／受診して治療中($p<.01$)、抑うつ症状がある／受診して治療中($p<.05$)であった。

表 12 アブゼンティーイズム(病休日数)二群(0日と1日以上)のロジスティック回帰分析
健康要因として、現在の健康状況、K6得点、各種健康リスクの有無を使用した場合

| | 正規 (n=828) | | | | 非正規 (n=816) | | | |
|--------------------------|------------|------|-------|------|-------------|------|-------|------|
| | b | SE | t 値 | p 値 | b | SE | t 値 | p 値 |
| 切片 | -0.14 | 0.25 | -0.57 | .570 | -0.14 | 0.24 | -0.58 | .563 |
| 性別 (ref: 男性) | | | | | | | | |
| 女性 | 0.10 | 0.04 | 2.36 | .019 | 0.03 | 0.04 | 0.77 | .443 |
| 年齢 | 0.00 | 0.00 | -1.29 | .199 | 0.00 | 0.00 | -0.90 | .371 |
| 個人年収 (税込) | 0.02 | 0.01 | 1.71 | .088 | -0.02 | 0.02 | -1.35 | .178 |
| 最終学歴 | 0.00 | 0.01 | 0.26 | .794 | 0.00 | 0.01 | -0.12 | .906 |
| 配偶者の有無 (ref: なし) | | | | | | | | |
| あり | 0.07 | 0.04 | 1.57 | .118 | 0.00 | 0.04 | 0.05 | .959 |
| 育児 (未就学児) の有無 (ref: いいえ) | | | | | | | | |
| はい | -0.05 | 0.05 | -0.84 | .403 | 0.13 | 0.07 | 1.80 | .072 |
| 介護の有無 (ref: いいえ) | | | | | | | | |
| はい | 0.06 | 0.08 | 0.83 | .406 | 0.06 | 0.07 | 0.76 | .448 |
| 家庭生活の満足度 | 0.04 | 0.02 | 1.77 | .078 | 0.04 | 0.02 | 1.70 | .089 |
| 従業員数 | 0.00 | 0.01 | -0.28 | .780 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | .988 |
| 雇用形態 (ref: パート) | | | | | | | | |
| アルバイト | | | | | 0.10 | 0.17 | 0.59 | .557 |
| 派遣社員 | | | | | -0.07 | 0.11 | -0.60 | .548 |
| 契約職員 | | | | | -0.10 | 0.11 | -0.93 | .354 |
| 嘱託 | | | | | -0.23 | 0.14 | -1.63 | .105 |
| 職種 (ref: 専門職) | | | | | | | | |
| 技術職 | 0.21 | 0.07 | 3.16 | .002 | 0.06 | 0.09 | 0.73 | .468 |
| 事務職 | 0.18 | 0.06 | 3.35 | .001 | 0.00 | 0.07 | 0.04 | .969 |
| 営業職 | 0.20 | 0.07 | 2.83 | .005 | 0.10 | 0.12 | 0.87 | .387 |
| 販売職 | 0.15 | 0.10 | 1.58 | .114 | -0.10 | 0.09 | -1.07 | .286 |
| サービス職 | 0.04 | 0.07 | 0.57 | .570 | 0.05 | 0.08 | 0.55 | .583 |
| 運輸・通信職 | -0.07 | 0.13 | -0.52 | .600 | -0.07 | 0.10 | -0.69 | .493 |
| 技能・労務職 | 0.13 | 0.08 | 1.62 | .105 | 0.01 | 0.08 | 0.17 | .865 |
| その他 | 0.15 | 0.15 | 1.02 | .310 | 0.08 | 0.11 | 0.71 | .479 |
| 役職 (ref: 非管理職) | | | | | | | | |
| 管理職 | 0.03 | 0.06 | 0.41 | .682 | -0.08 | 0.18 | -0.45 | .650 |
| 就業日数 | 0.01 | 0.03 | 0.35 | .725 | 0.01 | 0.03 | 0.32 | .747 |
| 就業時間 | -0.02 | 0.01 | -2.13 | .034 | 0.00 | 0.01 | -0.51 | .608 |
| 残業時間 | 0.01 | 0.02 | 0.38 | .706 | -0.03 | 0.02 | -1.99 | .047 |

(次ページへ続く)

(前ページからの続き)

| | 正規 (n=828) | | | | 非正規 (n=816) | | | |
|-------------------------|------------|------|-------|------|-------------|------|-------|------|
| | b | SE | t 値 | p 値 | b | SE | t 値 | p 値 |
| 時間内に仕事が処理しきれない | 0.01 | 0.02 | 0.42 | .672 | 0.02 | 0.02 | 1.11 | .268 |
| 自分のペースで仕事ができる | 0.01 | 0.02 | 0.42 | .678 | 0.04 | 0.02 | 1.75 | .080 |
| 仕事や業務で困ったとき頼りになるか・上司 | 0.03 | 0.02 | 1.14 | .253 | 0.04 | 0.02 | 1.72 | .085 |
| 仕事や業務で困ったとき頼りになるか・職場の同僚 | 0.03 | 0.03 | 1.07 | .284 | -0.02 | 0.02 | -0.71 | .478 |
| チームワークの仕事頻度 | 0.00 | 0.02 | 0.21 | .836 | 0.07 | 0.02 | 3.74 | .000 |
| 仕事の満足度 | -0.01 | 0.02 | -0.56 | .577 | -0.03 | 0.02 | -1.07 | .285 |
| 現在の健康状況 | 0.06 | 0.02 | 2.78 | .006 | 0.09 | 0.02 | 4.54 | .000 |
| K6 得点 | 0.01 | 0.00 | 2.29 | .022 | 0.01 | 0.00 | 3.37 | .001 |
| リスク | | | | | | | | |
| 喫煙習慣 (ref: リスクなし) | 0.08 | 0.04 | 1.83 | .068 | 0.11 | 0.04 | 2.57 | .010 |
| 多量飲酒 (ref: リスクなし) | 0.03 | 0.07 | 0.34 | .736 | -0.05 | 0.09 | -0.60 | .552 |
| 運動習慣 (ref: リスクなし) | -0.04 | 0.05 | -0.81 | .420 | 0.04 | 0.05 | 0.89 | .375 |
| 朝食 (ref: リスクなし) | 0.04 | 0.04 | 0.91 | .366 | 0.03 | 0.04 | 0.62 | .534 |
| 睡眠休養 (ref: リスクなし) | -0.01 | 0.04 | -0.30 | .766 | 0.03 | 0.04 | 0.87 | .383 |
| 肥満 (ref: リスクなし) | 0.07 | 0.05 | 1.46 | .145 | -0.03 | 0.04 | -0.64 | .522 |

※ 従属変数は、アブセンティーズム（病休日数）0日群を0, 1日以上群を1とした。

独立変数について、「家庭生活の満足度」、「仕事満足度」は値が高いほど、満足していることを意味する。

「時間内に仕事が処理しきれない」、「自分のペースで仕事ができる」、「仕事や業務で困ったとき頼りになるか・上司」、「仕事や業務で困ったとき頼りになるか・職場の同僚」、「チームワークの仕事頻度」は値が高いほど、それぞれ感じている度合いが強いこと、頻度が高いことを意味する。

一方、「現在の健康状況」、「K6 得点」は値が高いほど、健康状態が悪いことを意味する。

表 13 アブセンティーズム(病休日数)二群(0日と1日以上)のロジスティック回帰分析
健康要因として、各疾患の有無を使用した場合

| | 正規 (n=828) | | | | 非正規 (n=816) | | | |
|--------------------------|------------|------|-------|------|-------------|------|-------|------|
| | b | SE | t 値 | p 値 | b | SE | t 値 | p 値 |
| 切片 | 0.05 | 0.24 | 0.21 | .837 | 0.35 | 0.22 | 1.60 | .109 |
| 性別 (ref: 男性) | | | | | | | | |
| 女性 | 0.01 | 0.04 | 0.33 | .741 | -0.01 | 0.04 | -0.33 | .743 |
| 年齢 | 0.00 | 0.00 | -1.27 | .204 | 0.00 | 0.00 | -1.80 | .073 |
| 個人年収 (税込) | 0.02 | 0.01 | 1.51 | .131 | -0.03 | 0.02 | -2.20 | .028 |
| 最終学歴 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | .997 | -0.01 | 0.01 | -0.54 | .589 |
| 配偶者の有無 (ref: なし) | | | | | | | | |
| あり | 0.05 | 0.04 | 1.32 | .188 | 0.00 | 0.04 | -0.09 | .931 |
| 育児 (未就学児) の有無 (ref: いいえ) | | | | | | | | |
| はい | -0.07 | 0.05 | -1.27 | .206 | 0.14 | 0.07 | 1.90 | .057 |
| 介護の有無 (ref: いいえ) | | | | | | | | |
| はい | 0.06 | 0.08 | 0.74 | .461 | 0.02 | 0.07 | 0.23 | .821 |
| 家庭生活の満足度 | 0.02 | 0.02 | 1.03 | .301 | 0.00 | 0.02 | 0.17 | .863 |
| 従業員数 | 0.00 | 0.01 | -0.42 | .672 | 0.00 | 0.01 | -0.07 | .946 |
| 雇用形態 (ref: パート) | | | | | | | | |
| アルバイト | | | | | 0.10 | 0.17 | 0.58 | .560 |
| 派遣社員 | | | | | -0.03 | 0.11 | -0.24 | .813 |
| 契約職員 | | | | | -0.08 | 0.11 | -0.72 | .470 |
| 嘱託 | | | | | -0.20 | 0.15 | -1.35 | .177 |
| 職種 (ref: 専門職) | | | | | | | | |
| 技術職 | 0.18 | 0.07 | 2.69 | .007 | 0.06 | 0.09 | 0.68 | .498 |
| 事務職 | 0.19 | 0.05 | 3.57 | .000 | -0.01 | 0.07 | -0.09 | .933 |
| 営業職 | 0.22 | 0.07 | 3.06 | .002 | 0.07 | 0.12 | 0.57 | .568 |
| 販売職 | 0.13 | 0.10 | 1.36 | .174 | -0.11 | 0.09 | -1.25 | .211 |
| サービス職 | 0.06 | 0.07 | 0.82 | .410 | 0.04 | 0.08 | 0.53 | .597 |
| 運輸・通信職 | -0.06 | 0.13 | -0.45 | .650 | -0.08 | 0.10 | -0.82 | .414 |
| 技能・労務職 | 0.14 | 0.08 | 1.80 | .073 | -0.02 | 0.08 | -0.18 | .857 |
| その他 | 0.11 | 0.15 | 0.75 | .454 | 0.09 | 0.11 | 0.77 | .440 |
| 役職 (ref: 非管理職) | | | | | | | | |
| 管理職 | 0.04 | 0.06 | 0.67 | .504 | 0.03 | 0.18 | 0.18 | .859 |
| 就業日数 | 0.00 | 0.03 | 0.15 | .882 | 0.02 | 0.03 | 0.80 | .427 |
| 就業時間 | -0.02 | 0.01 | -1.82 | .070 | 0.00 | 0.01 | -0.33 | .739 |
| 残業時間 | 0.00 | 0.02 | 0.17 | .865 | -0.03 | 0.02 | -1.81 | .071 |

(次ページへ続く)

(前ページからの続き)

| | 正規 (n=828) | | | | 非正規 (n=816) | | | |
|---------------------------|------------|------|-------|------|-------------|------|-------|------|
| | b | SE | t 値 | p 値 | b | SE | t 値 | p 値 |
| 時間内に仕事が処理しきれない | 0.01 | 0.02 | 0.61 | .544 | 0.03 | 0.02 | 1.58 | .114 |
| 自分のペースで仕事ができる | 0.01 | 0.02 | 0.38 | .701 | 0.03 | 0.02 | 1.44 | .149 |
| 仕事や業務で困ったとき頼りになるか・上司 | 0.04 | 0.02 | 1.54 | .123 | 0.04 | 0.02 | 1.55 | .121 |
| 仕事や業務で困ったとき頼りになるか・職場の同僚 | 0.03 | 0.02 | 1.34 | .182 | -0.03 | 0.02 | -1.13 | .257 |
| チームワークの仕事頻度 | 0.00 | 0.02 | 0.07 | .946 | 0.05 | 0.02 | 2.96 | .003 |
| 仕事の満足度 | -0.03 | 0.02 | -1.15 | .252 | -0.04 | 0.02 | -1.87 | .062 |
| 病気の有無 | | | | | | | | |
| 関節炎 (ref: 症状なし) | 0.04 | 0.06 | 0.65 | .513 | 0.01 | 0.06 | 0.12 | .903 |
| 肩こり・腰痛 (ref: 症状なし) | 0.11 | 0.04 | 2.69 | .007 | 0.10 | 0.04 | 2.42 | .016 |
| 頭痛・偏頭痛 (ref: 症状なし) | 0.06 | 0.04 | 1.60 | .110 | 0.14 | 0.04 | 3.48 | .001 |
| 高血圧 (ref: 症状なし) | -0.04 | 0.06 | -0.70 | .483 | 0.09 | 0.05 | 1.61 | .109 |
| 脂質異常 (ref: 症状なし) | -0.08 | 0.05 | -1.55 | .121 | 0.04 | 0.05 | 0.69 | .493 |
| 慢性的な消化器障害 (ref: 症状なし) | 0.08 | 0.06 | 1.32 | .186 | 0.08 | 0.06 | 1.42 | .158 |
| 喘息 (ref: 症状なし) | 0.06 | 0.07 | 0.86 | .392 | 0.07 | 0.08 | 0.89 | .374 |
| 季節性のアレルギー・花粉症 (ref: 症状なし) | 0.07 | 0.03 | 1.96 | .050 | 0.02 | 0.04 | 0.61 | .540 |
| 糖尿病 (ref: 症状なし) | 0.16 | 0.09 | 1.85 | .064 | 0.02 | 0.09 | 0.26 | .795 |
| 心疾患 (ref: 症状なし) | -0.15 | 0.12 | -1.30 | .195 | 0.15 | 0.10 | 1.45 | .149 |
| 不眠障害 (ref: 症状なし) | 0.07 | 0.06 | 1.15 | .249 | 0.20 | 0.06 | 3.20 | .001 |
| 慢性疲労症候群・疲労感 (ref: 症状なし) | 0.05 | 0.05 | 1.05 | .293 | -0.07 | 0.05 | -1.51 | .131 |
| 抑うつ (ref: 症状なし) | 0.12 | 0.07 | 1.69 | .092 | 0.14 | 0.06 | 2.15 | .032 |
| 目の疾患 (ref: 症状なし) | 0.02 | 0.06 | 0.25 | .801 | -0.01 | 0.06 | -0.09 | .927 |

※ 従属変数は、アブセンティーズム（病休日数）0日群を0, 1日以上群を1とした。

独立変数について、「家庭生活の満足度」、「仕事満足度」は値が高いほど、満足していることを意味する。

「時間内に仕事が処理しきれない」、「自分のペースで仕事ができる」、「仕事や業務で困ったとき頼りになるか・上司」、「仕事や業務で困ったとき頼りになるか・職場の同僚」、「チームワークの仕事頻度」は値が高いほど、それぞれ感じている度合いが強いこと、頻度が高いことを意味する。

一方、「現在の健康状況」、「K6 得点」は値が高いほど、健康状態が悪いことを意味する。

C-3-2-2. 1 日以上の回答者における重回帰分析

アブセンティーイズム(病休日数)が1日以上の方に限定して、重回帰分析を行った。

C-3-2-2-1. 正規職員

C-3-2-2-1-a. 健康に関する指標で、現在の健康度・K6・健康リスクを使用した場合(表 14)

アブセンティーイズム(病休日数)が多かった変数は、個人年収(税込)が低い($p<.01$)、最終学歴が低い($p<.10$)、従業員数が多い($p<.01$)、時間内に仕事が処理しきれないと感じている度合いが弱い($p<.05$)であった。

C-3-2-2-1-b. 健康に関する指標で、疾病の有無を使用した場合(表 15)

アブセンティーイズム(病休日数)が多かった変数は、個人年収(税込)が低い($p<.01$)、最終学歴が低い($p<.10$)、配偶者がいる($p<.10$)、従業員数が多い($p<.05$)、職種がサービス職である($p<.05$)、時間内に仕事が処理しきれないと感じている度合いが弱い($p<.05$)、肩こり・腰痛の症状がある／受診して治療中($p<.05$)、抑うつ症状がある／受診して治療中($p<.05$)であった。

C-3-2-2-2. 非正規職員

C-3-2-2-2-a. 健康に関する指標で、現在の健康度・K6・健康リスクを使用した場合(表 14)

アブセンティーイズム(病休日数)が多かった変数は、個人年収(税込)が高い($p<.10$)、雇用形態が契約職員でない($p<.05$)、職種が技術職($p<.01$)、事務職($p<.01$)、営業職($p<.05$)、サービス職($p<.05$)、運輸・通信職($p<.05$)、技能・労務職($p<.01$)、その他($p<.01$)でない、就業日数が少ない($p<.01$)、就業時間が長い($p<.05$)、朝食に関するリスクがある($p<.10$)であった。

2-2-2-b. 健康に関する指標で、疾病の有無を使用した場合(表 15)

アブセンティーイズム(病休日数)が多かった変数は、個人年収(税込)が高い($p<.10$)、雇用形態がアルバイトでない($p<.10$)、雇用形態が契約職員でない($p<.05$)、職種が技術職($p<.01$)、事務職($p<.01$)、営業職($p<.01$)、サービス職($p<.05$)、運輸・通信職($p<.05$)、技能・労務職($p<.01$)、その他($p<.05$)でない、就業日数が少ない($p<.01$)、就業時間が長い($p<.05$)、時間内に仕事が処理しきれないと感じている度合いが強い($p<.10$)、高血圧の症状がある／受診して治療中($p<.10$)、喘息の症状がある／受診して治療中($p<.05$)、抑うつ症状がある／受診して治療中($p<.001$)であった。

表 14 アブゼンティーイズム(病休日数)連続変量(1日以上)の重回帰分析

健康要因として、現在の健康状況、K6得点、各種健康リスクの有無を使用した場合

| | 正規 (n=346) | | | | 非正規 (n=334) | | | |
|--------------------------|------------|-------|-------|------|-------------|-------|-------|------|
| | b | SE | t 値 | p 値 | b | SE | t 値 | p 値 |
| 切片 | 74.37 | 33.67 | 2.21 | .028 | 67.91 | 35.00 | 1.94 | .053 |
| 性別 (ref: 男性) | | | | | | | | |
| 女性 | -8.30 | 5.55 | -1.50 | .136 | 5.31 | 5.60 | 0.95 | .344 |
| 年齢 | 0.11 | 0.24 | 0.43 | .666 | 0.14 | 0.25 | 0.58 | .562 |
| 個人年収 (税込) | -3.90 | 1.41 | -2.75 | .006 | 3.88 | 2.09 | 1.86 | .064 |
| 最終学歴 | -3.06 | 1.76 | -1.74 | .083 | -1.48 | 1.76 | -0.84 | .402 |
| 配偶者の有無 (ref: なし) | | | | | | | | |
| あり | 6.37 | 5.15 | 1.24 | .217 | 8.56 | 5.86 | 1.46 | .145 |
| 育児 (未就学児) の有無 (ref: いいえ) | | | | | | | | |
| はい | 6.64 | 6.51 | 1.02 | .309 | -10.95 | 8.94 | -1.23 | .222 |
| 介護の有無 (ref: いいえ) | | | | | | | | |
| はい | 3.14 | 8.88 | 0.35 | .723 | -14.40 | 9.50 | -1.52 | .131 |
| 家庭生活の満足度 | -3.85 | 2.91 | -1.32 | .188 | 3.25 | 3.17 | 1.03 | .306 |
| 従業員数 | 2.65 | 1.00 | 2.64 | .009 | 0.00 | 1.06 | 0.00 | .997 |
| 雇用形態 (ref: パート) | | | | | | | | |
| アルバイト | | | | | -32.66 | 20.35 | -1.61 | .110 |
| 派遣社員 | | | | | -20.03 | 13.43 | -1.49 | .137 |
| 契約職員 | | | | | -27.76 | 13.35 | -2.08 | .038 |
| 嘱託 | | | | | -19.39 | 21.04 | -0.92 | .357 |
| 職種 (ref: 専門職) | | | | | | | | |
| 技術職 | -3.81 | 8.81 | -0.43 | .666 | -40.14 | 11.56 | -3.47 | .001 |
| 事務職 | -9.66 | 7.92 | -1.22 | .224 | -33.25 | 9.78 | -3.40 | .001 |
| 営業職 | -4.19 | 9.30 | -0.45 | .652 | -39.36 | 17.10 | -2.30 | .022 |
| 販売職 | -19.05 | 12.57 | -1.52 | .130 | -10.73 | 13.39 | -0.80 | .423 |
| サービス職 | -20.46 | 10.58 | -1.93 | .054 | -27.96 | 11.07 | -2.53 | .012 |
| 運輸・通信職 | -40.00 | 24.52 | -1.63 | .104 | -34.72 | 15.71 | -2.21 | .028 |
| 技能・労務職 | -14.59 | 10.90 | -1.34 | .182 | -31.45 | 11.62 | -2.71 | .007 |
| その他 | -3.97 | 18.96 | -0.21 | .834 | -39.50 | 14.35 | -2.75 | .006 |
| 役職 (ref: 非管理職) | | | | | | | | |
| 管理職 | 6.33 | 7.57 | 0.84 | .404 | -14.18 | 24.32 | -0.58 | .560 |
| 就業日数 | -2.97 | 3.78 | -0.79 | .433 | -12.23 | 3.79 | -3.23 | .001 |
| 就業時間 | -0.82 | 1.45 | -0.56 | .573 | 2.58 | 1.25 | 2.07 | .039 |
| 残業時間 | 0.68 | 2.24 | 0.30 | .762 | -1.37 | 2.57 | -0.53 | .596 |

(次ページへ続く)

(前ページからの続き)

| | 正規 (n=346) | | | | 非正規 (n=334) | | | |
|-------------------------|------------|------|-------|------|-------------|-------|-------|------|
| | b | SE | t 値 | p 値 | b | SE | t 値 | p 値 |
| 時間内に仕事が処理しきれない | -6.02 | 2.52 | -2.38 | .018 | 3.67 | 2.80 | 1.31 | .192 |
| 自分のペースで仕事ができる | -2.47 | 2.57 | -0.96 | .337 | -3.60 | 2.87 | -1.25 | .211 |
| 仕事や業務で困ったとき頼りになるか・上司 | 2.69 | 3.26 | 0.83 | .410 | -4.44 | 3.20 | -1.39 | .166 |
| 仕事や業務で困ったとき頼りになるか・職場の同僚 | -1.39 | 3.27 | -0.43 | .671 | 2.33 | 3.31 | 0.70 | .482 |
| チームワークの仕事頻度 | 0.07 | 2.67 | 0.03 | .978 | 1.35 | 2.42 | 0.56 | .577 |
| 仕事の満足度 | 2.45 | 3.22 | 0.76 | .448 | 2.09 | 3.36 | 0.62 | .534 |
| 現在の健康状況 | 1.44 | 2.61 | 0.55 | .582 | 4.17 | 2.67 | 1.56 | .120 |
| K6 得点 | 0.14 | 0.52 | 0.26 | .793 | 0.82 | 0.54 | 1.53 | .127 |
| リスク | | | | | | | | |
| 喫煙習慣 (ref: リスクなし) | -1.96 | 5.12 | -0.38 | .703 | -5.75 | 5.71 | -1.01 | .315 |
| 多量飲酒 (ref: リスクなし) | -9.64 | 8.69 | -1.11 | .268 | -11.41 | 13.12 | -0.87 | .385 |
| 運動習慣 (ref: リスクなし) | 1.68 | 5.67 | 0.30 | .767 | -9.68 | 7.03 | -1.38 | .170 |
| 朝食 (ref: リスクなし) | -7.03 | 5.06 | -1.39 | .166 | 10.71 | 5.44 | 1.97 | .050 |
| 睡眠休養 (ref: リスクなし) | -1.03 | 4.70 | -0.22 | .826 | -0.13 | 4.90 | -0.03 | .978 |
| 肥満 (ref: リスクなし) | 5.15 | 5.69 | 0.91 | .366 | 8.07 | 6.11 | 1.32 | .187 |

※ 従属変数は、アブセンティーズム（病休日数）とした。

独立変数について、「家庭生活の満足度」、「仕事満足度」は値が高いほど、満足していることを意味する。

「時間内に仕事が処理しきれない」、「自分のペースで仕事ができる」、「仕事や業務で困ったとき頼りになるか・上司」、「仕事や業務で困ったとき頼りになるか・職場の同僚」、「チームワークの仕事頻度」は値が高いほど、それぞれ感じている度合いが強いこと、頻度が高いことを意味する。

一方、「現在の健康状況」、「K6 得点」は値が高いほど、健康状態が悪いことを意味する。

表 15 アブセンティーズム(病休日数)連続変量(1日以上)の重回帰分析

健康要因として、各疾患の有無を使用した場合

| | 正規 (n=346) | | | | 非正規 (n=334) | | | |
|--------------------------|------------|-------|-------|------|-------------|-------|-------|------|
| | b | SE | t 値 | p 値 | b | SE | t 値 | p 値 |
| 切片 | 79.55 | 32.45 | 2.45 | .015 | 74.76 | 30.18 | 2.48 | .014 |
| 性別 (ref: 男性) | | | | | | | | |
| 女性 | -4.37 | 5.53 | -0.79 | .430 | 2.33 | 5.60 | 0.42 | .677 |
| 年齢 | -0.02 | 0.26 | -0.06 | .952 | -0.03 | 0.25 | -0.14 | .889 |
| 個人年収 (税込) | -3.70 | 1.40 | -2.65 | .009 | 3.56 | 2.08 | 1.72 | .087 |
| 最終学歴 | -3.08 | 1.74 | -1.77 | .078 | -2.42 | 1.67 | -1.45 | .149 |
| 配偶者の有無 (ref: なし) | | | | | | | | |
| あり | 8.82 | 5.12 | 1.72 | .086 | 7.12 | 5.81 | 1.23 | .221 |
| 育児 (未就学児) の有無 (ref: いいえ) | | | | | | | | |
| はい | 7.46 | 6.49 | 1.15 | .251 | -12.72 | 8.79 | -1.45 | .149 |
| 介護の有無 (ref: いいえ) | | | | | | | | |
| はい | -2.71 | 9.21 | -0.29 | .769 | -9.89 | 9.37 | -1.06 | .292 |
| 家庭生活の満足度 | -3.88 | 2.80 | -1.39 | .167 | 2.65 | 2.94 | 0.90 | .369 |
| 従業員数 | 2.56 | 0.99 | 2.57 | .011 | -0.28 | 1.03 | -0.27 | .786 |
| 雇用形態 (ref: パート) | | | | | | | | |
| アルバイト | | | | | -35.12 | 20.37 | -1.72 | .086 |
| 派遣社員 | | | | | -21.54 | 13.43 | -1.60 | .110 |
| 契約職員 | | | | | -26.52 | 13.41 | -1.98 | .049 |
| 嘱託 | | | | | -27.74 | 20.63 | -1.35 | .180 |
| 職種 (ref: 専門職) | | | | | | | | |
| 技術職 | -2.25 | 8.71 | -0.26 | .796 | -38.26 | 11.39 | -3.36 | .001 |
| 事務職 | -8.09 | 7.93 | -1.02 | .309 | -33.11 | 9.64 | -3.44 | .001 |
| 営業職 | -4.63 | 9.36 | -0.50 | .621 | -43.88 | 16.70 | -2.63 | .009 |
| 販売職 | -18.32 | 12.68 | -1.45 | .150 | -17.29 | 13.29 | -1.30 | .194 |
| サービス職 | -22.12 | 10.42 | -2.12 | .035 | -26.01 | 10.97 | -2.37 | .018 |
| 運輸・通信職 | -31.79 | 25.08 | -1.27 | .206 | -37.12 | 15.30 | -2.43 | .016 |
| 技能・労務職 | -13.63 | 10.87 | -1.25 | .211 | -31.28 | 11.44 | -2.74 | .007 |
| その他 | -6.18 | 19.01 | -0.33 | .745 | -35.76 | 14.39 | -2.49 | .014 |
| 役職 (ref: 非管理職) | | | | | | | | |
| 管理職 | 2.45 | 7.59 | 0.32 | .747 | -17.25 | 24.01 | -0.72 | .473 |
| 就業日数 | -2.61 | 3.75 | -0.70 | .488 | -10.30 | 3.64 | -2.83 | .005 |
| 就業時間 | -0.38 | 1.44 | -0.26 | .792 | 2.79 | 1.26 | 2.22 | .027 |
| 残業時間 | -0.28 | 2.18 | -0.13 | .898 | -1.29 | 2.58 | -0.50 | .616 |

(次ページへ続く)

(前ページからの続き)

| | 正規 (n=346) | | | | 非正規 (n=334) | | | |
|---------------------------|------------|-------|-------|------|-------------|-------|-------|------|
| | b | SE | t 値 | p 値 | b | SE | t 値 | p 値 |
| 時間内に仕事が処理しきれない | -5.33 | 2.52 | -2.12 | .035 | 4.75 | 2.69 | 1.76 | .079 |
| 自分のペースで仕事ができる | -2.04 | 2.58 | -0.79 | .430 | -2.57 | 2.80 | -0.92 | .360 |
| 仕事や業務で困ったとき頼りになるか・上司 | 1.99 | 3.24 | 0.61 | .540 | -4.99 | 3.10 | -1.61 | .108 |
| 仕事や業務で困ったとき頼りになるか・職場の同僚 | -0.66 | 3.21 | -0.21 | .837 | 2.30 | 3.21 | 0.72 | .475 |
| チームワークの仕事頻度 | 0.45 | 2.71 | 0.17 | .868 | 0.67 | 2.37 | 0.28 | .777 |
| 仕事の満足度 | 2.17 | 3.06 | 0.71 | .478 | 1.73 | 3.21 | 0.54 | .590 |
| 病気の有無 | | | | | | | | |
| 関節炎 (ref: 症状なし) | 6.28 | 7.11 | 0.88 | .378 | -10.96 | 7.04 | -1.56 | .121 |
| 肩こり・腰痛 (ref: 症状なし) | -11.39 | 5.31 | -2.15 | .033 | 2.52 | 5.44 | 0.46 | .643 |
| 頭痛・偏頭痛 (ref: 症状なし) | -1.46 | 4.59 | -0.32 | .750 | 5.82 | 5.09 | 1.14 | .254 |
| 高血圧 (ref: 症状なし) | 6.61 | 7.14 | 0.93 | .355 | 12.00 | 7.09 | 1.69 | .092 |
| 脂質異常 (ref: 症状なし) | 1.54 | 6.62 | 0.23 | .816 | -1.51 | 6.71 | -0.23 | .822 |
| 慢性的な消化器障害 (ref: 症状なし) | -2.76 | 6.64 | -0.42 | .678 | 11.21 | 6.85 | 1.64 | .103 |
| 喘息 (ref: 症状なし) | -4.57 | 8.00 | -0.57 | .568 | 22.07 | 9.36 | 2.36 | .019 |
| 季節性のアレルギー・花粉症 (ref: 症状なし) | -5.04 | 4.43 | -1.14 | .257 | 2.49 | 4.73 | 0.53 | .600 |
| 糖尿病 (ref: 症状なし) | 8.27 | 10.16 | 0.81 | .416 | -7.23 | 10.99 | -0.66 | .511 |
| 心疾患 (ref: 症状なし) | -11.99 | 14.40 | -0.83 | .406 | -8.84 | 11.93 | -0.74 | .459 |
| 不眠障害 (ref: 症状なし) | 8.39 | 7.16 | 1.17 | .242 | 10.49 | 7.28 | 1.44 | .151 |
| 慢性疲労症候群・疲労感 (ref: 症状なし) | -5.33 | 5.56 | -0.96 | .339 | -7.30 | 5.94 | -1.23 | .220 |
| 抑うつ (ref: 症状なし) | 16.25 | 7.87 | 2.07 | .040 | 26.62 | 7.19 | 3.70 | .000 |
| 目の疾患 (ref: 症状なし) | 4.79 | 7.52 | 0.64 | .524 | -10.12 | 7.40 | -1.37 | .172 |

※ 従属変数は、アブセンティーズム（病休日数）とした。

独立変数について、「家庭生活の満足度」、「仕事満足度」は値が高いほど、満足していることを意味する。

「時間内に仕事が処理しきれない」、「自分のペースで仕事ができる」、「仕事や業務で困ったとき頼りになるか・上司」、「仕事や業務で困ったとき頼りになるか・職場の同僚」、「チームワークの仕事頻度」は値が高いほど、それぞれ感じている度合いが強いこと、頻度が高いことを意味する。

一方、「現在の健康状況」、「K6 得点」は値が高いほど、健康状態が悪いことを意味する。

D. 考察

本調査では、個人要因・社会人口学的要因、職場特性や仕事特性、健康要因、健康リスク要因に着目して、プレゼンティーズム損失割合やアブセンティーズム(病休日数)との関連を検討した。ここからは従属変数、独立変数ごとに本調査で得られた知見を概観する。

<プレゼンティーズム損失割合とアブセンティーズムの分布について>

いずれも0が多く、平均に対して分散の大きな分布となっていた。特にアブセンティーズム(病休日数)においては、0日の人と1日以上の人とで、職場特性や健康状態など属性が大きく異なる可能性が考えられたため、本報告書では、0日と1日以上の人を二群に分けてロジスティック回帰分析を行い、さらに1日以上の人に限定して重回帰分析を行った。今後は、ゼロ過剰な負の二項回帰モデルを使用した一般化線形分析などを検討する必要があると考えられる(Bierla et al., 2013; Richard et al., 2017)。

<性別>

プレゼンティーズム損失割合に関しては、関連がみられなかったが、アブセンティーズム(病休日数)では、正規職員で、現在の健康度・K6・健康リスクを健康に関する指標に設定した場合に、女性のほうが1日以上群に該当するという結果がみられた。ただし、疾病の有無を健康に関する指標に設定した場合には関連がみられなくなっており、非正規職員でも関連がみられなかった。なお、女性のほうが病気による休暇が多い、という結果は他の先行研究でも示されている。たとえば、Dionne and Dostie (2007) は Statistics Canada's Workplace Employee Survey (1999-2002) のデータを用いて、賃金や職種、企業規模などの変数を用いた解析を行った結果、女性のほうが病気による休暇(週単位)が多いこと

を示している。本研究は、こうした性別による違いが雇用形態(正規・非正規)によって異なる可能性があることを示したといえる。一方で、性別とプレゼンティーズムとの関連について、女性のほうが sickness presenteeism が多いという報告もある(Aronsson et al., 2000)ものの、Bierla et al. (2013) でも述べられているように、性別とプレゼンティーズムとの関連は明白とはいえない。本研究でも明確な関連はみられなかった。

<年齢>

正規職員・非正規職員の両方で、健康に関する指標をいずれに設定した場合も、年齢が低いほうが、プレゼンティーズム損失割合高群に該当するという関連がみられた。

また、非正規職員で、疾病の有無を健康に関する指標として設定した場合に、年齢が高いほうが、アブセンティーズム(病休日数)1日以上に該当するという関連がみられた(ただし、10%水準)。

年齢に関しては、Nielsen (2008) や Bierla et al. (2013)が先行研究のレビューで、研究により結果が異なることを示している。単純に年齢だけを考えて、高齢の労働者のほうがプレゼンティーズム損失割合が高く、アブセンティーズム(病休日数)が多いことが想定される。しかし、そこには健康に関する問題および健康リスクの与える影響が大きいと考えられる。実際に、本研究で健康に関する問題を調整した結果、正規職員ではアブセンティーズム(病休日数)との関連がみられなかった。また、プレゼンティーズム損失割合に関しては、年齢が低いほうが高群に該当することが示された。同様の結果は、sickness presenteeism を従属変数とした Hansen and Andersen (2008) でも示されている。

<教育歴>

プレゼンティーズム損失割合に関して、最終学歴と損失割合の間に関連はみられなかった。

一方で、アブセンティーズム(病休日数)に関しては、1日以上の人に限定した場合、正規職員で、健康に関する指標をいずれに設定した場合も、最終学歴が低いほど、アブセンティーズム(病休日数)が多いという関連がみられた(ただし、いずれも10%水準)。

<配偶者の有無>

プレゼンティーズム損失割合に関して、非正規職員では、疾病の有無を健康に関する指標に設定した場合に、配偶者がいるほうが、損失割合高群に該当するという結果がみられた。(ただし、10%水準)

アブセンティーズム(病休日数)に関しては、正規職員で1日以上の人に限定し、疾病の有無を健康に関する指標に設定した場合に、配偶者がいるほうが、アブセンティーズム(病休日数)が多いという関連がみられた。

<育児・介護>

プレゼンティーズム損失割合に関して、非正規職員では、現在の健康度・K6・健康リスクを健康に関する指標に設定した場合に、介護をしている人ほど、損失割合高群に該当するという結果がみられた。(ただし、10%水準)

アブセンティーズム(病休日数)に関して、非正規職員では、健康に関する指標をいずれに設定した場合も、育児(未就学児)をしている人ほど、1日以上群に該当するという結果がみられた(ただし、いずれも10%水準)。子どもの数と休暇の多さの関連を示唆する研究は古くからあり(Allen 1981 など)、病気による休暇の多さとの関連を示唆するような研究もある(Aronsson et al., 2000)。本研究では、非正規職員に限って、1日以上群に該当するという結果がみられたものの、1日以上に限定した場合に、アブセンティーズム(病休日数)の関連はみられなかった。子どもの有無が労働者のアブセンティーズム(病休日数)の多さ

と関連する可能性は高いが、その関連は働き方によって異なる可能性があるといえる。また、プレゼンティーズム損失割合に関しても、子どもの有無と sickness presenteeism の正の関連を示唆する調査はある(Hansen and Andersen, 2008)が、本調査では、関連がみられなかった。介護についても、本調査では一貫した結果は得られておらず、育児や介護の労働生産性損失への影響については、より詳細な分析を行う必要があると考えられた。また、育児・介護の有無と労働生産性の損失に関しては、配偶者の有無や家族・親戚・公的サービスなど社会資源の利用可能性や利用実態が関わっている可能性もある。本研究データのさらなる分析が必要である。

<家庭生活の満足度>

プレゼンティーズム損失割合に関して、正規職員では、疾病の有無を健康に関する指標に設定した場合に、家庭生活の満足度が低いほど、損失割合高群に該当するという結果がみられた。(ただし、10%水準)

アブセンティーズム(病休日数)に関して、非正規職員では、現在の健康度・K6・健康リスクを健康に関する指標に設定した場合に、家庭生活の満足度が高いほど、1日以上群に該当するという結果がみられた(ただし、10%水準)。

<仕事の満足度>

プレゼンティーズム損失割合に関して、正規職員・非正規職員の両方で、疾病の有無を健康に関する指標に設定した場合に、仕事の満足度が低いほど、損失割合高群に該当するという結果がみられた。また、非正規職員では、現在の健康度・K6・健康リスクを健康に関する指標に設定した場合にも、同様の関連がみられていた。仕事の満足度に関しては、他の要因を調整しても、プレゼンティーズム損失割合と関連している可能性が示唆されたといえる。ただし、プレゼンティーズム

ズム損失割合が高いがゆえに仕事の満足度が低下するという関連性も考えられるため、結果の解釈には注意が必要である。

アブセンティーイズム(病休日数)に関して、非正規職員では、疾病の有無を健康に関する指標に設定した場合に、仕事の満足度が低いほど、1日以上群に該当するという結果がみられた(ただし、10%水準)。

<個人年収>

プレゼンティーイズム損失割合に関して、非正規職員では、疾病の有無を健康に関する指標に設定した場合に、個人年収が低いほど、損失割合高群に該当するという結果がみられた。

アブセンティーイズム(病休日数)に関して、正規職員では、現在の健康度・K6・健康リスクを健康に関する指標に設定した場合に、個人年収が高いほど、1日以上群に該当するという結果がみられた。一方で、非正規職員では、疾病の有無を健康に関する指標に設定した場合に、個人年収が低いほど、1日以上群に該当するという結果がみられた。ただし、健康に関する指標を変更すると、いずれも関連がみられなくなっており、結果の解釈には注意を要する。また、病休日数が1日以上の人に限定すると、正規職員では、健康に関する指標をいずれに設定しても、個人年収が低いほど、病休日数が多いという関連がみられた。一方で、非正規職員では、個人年収が高いほど、病休日数が多いという関連がみられた(ただし、いずれも10%水準)。正規・非正規職員で、個人年収と病休日数の多さには異なる関連がみられたといえる。

賃金に関して、Bierla et al. (2013) は賃金が高い、すなわち疾病による休暇やプレゼンティーイズムによる損失コストが高いほど、アブセンティーイズム(病気休暇)は減り、プレゼンティーイズム損失割合は増加する可能性を指摘している。しかし、本研究では、そうした明確な関連はみられな

かった。プレゼンティーイズムに関しては、Aronsson and Gustafsson (2005) が経済的な問題を抱えている労働者のほうが sickness presenteeism が多いことを示唆しており、そうした観点からの調査が必要かもしれない。アブセンティーイズム(病休日数)に関して、Dionne and Dostie (2007) では、従属変数を単なる休暇とするか、疾病による休暇とするか、給与の伴わない休暇とするかで関連が異なっていた。個人年収とアブセンティーイズムやプレゼンティーイズム損失割合との関連は、労働者であっても、対象集団によって関連が大きく異なる可能性がある。社内の取り決めや休暇制度の影響が強い(Bockerman and Laukkanen, 2010)ことも想定されるため、さらなる分析や調査が必要だと考えられた。

<従業員数>

プレゼンティーイズム損失割合に関して、従業員数と損失割合の間の関連はみられなかった。一方で、アブセンティーイズム(病休日数)に関しては、正規職員でアブセンティーイズム(病休日数)が1日以上の人に限定した場合に、健康に関する指標をいずれに設定したとしても、従業員数が多いほど、アブセンティーイズム(病休日数)が多いという関連がみられた。

<雇用形態>

プレゼンティーイズム損失割合に関して、雇用形態と損失割合の間に関連はみられなかった。一方で、アブセンティーイズム(病休日数)に関して、非正規職員でアブセンティーイズム(病休日数)が1日以上の人に限定すると、現在の健康度・K6・健康リスクを健康に関する指標に設定した場合には、「契約職員」でない場合にアブセンティーイズム(病休日数)が多く、疾病の有無を健康に関する指標として使用した場合には、「アルバイト」でない場合と「契約職員」でない場合に、アブセンティーイズム(病休日数)が多いという関

連がみられた(ただし、「アルバイト」のほうは 10% 水準)。

<職種>

プレゼンティーイズム損失割合に関して、正規職員で、疾病の有無を健康に関する指標として使用した場合に、職種が「その他」のほうで、損失割合高群に該当するという結果がみられた。(ただし、10%水準)

アブセンティーイズム(病休日数)に関して、正規職員では、健康に関する指標をいずれに設定した場合も、「専門職」に対して「技術職」、「事務職」、あるいは「営業職」のほうで、1日以上群に該当するという結果がみられた。1日以上の人に限定して分析すると、正規職員では、疾病の有無を健康に関する指標に設定した場合に、職種が「サービス職」である場合に、アブセンティーイズム(病休日数)が多いという関連がみられた。非正規職員では、健康に関する指標をいずれに設定した場合も、「技術職」、「事務職」、「営業職」、「サービス職」、「運輸・通信職」、「技能・労務職」、「その他」でない場合に、アブセンティーイズム(病休日数)が多いという結果がみられた。

<時間内に仕事が処理しきれないと感じている度合い>

プレゼンティーイズム損失割合に関して、正規職員・非正規職員の両方で、健康に関する指標をいずれに設定した場合も、時間内に仕事が処理しきれないと感じている度合いが強いほど、損失割合高群に該当するという関連がみられた(ただし、現在の健康度などを設定した場合は 10% 水準)。

アブセンティーイズム(病休日数)に関しては、1日以上の人に限定した場合、正規職員では、健康に関する指標をいずれに設定した場合も、時間内に仕事が処理しきれないと感じている度合いが弱いほど、病休日数が多いという関連がみられ

た。一方で、非正規職員では、現在の健康度・K6・健康リスクを健康に関する指標に設定した場合に、時間内に仕事が処理しきれないと感じている度合いが強いほど、病休日数が多いという関連がみられた(ただし、10%水準)。

<自分のペースで仕事ができると感じている度合い>

プレゼンティーイズム損失割合に関して、非正規職員では、現在の健康度・K6・健康リスクを健康に関する指標に設定した場合に、自分のペースで仕事ができると感じている度合いが強いほど、損失割合高群に該当するという関連がみられた(ただし、10%水準)。

アブセンティーイズム(病休日数)に関しては、非正規職員で、現在の健康度・K6・健康リスクを健康に関する指標に設定した場合に、自分のペースで仕事ができると感じている度合いが強いほど、1日以上群に該当するという関連がみられた(ただし、10%水準)。

<仕事や業務で困ったときに、上司が頼りになると感じている度合い>

プレゼンティーイズム損失割合に関して、正規職員では、現在の健康度・K6・健康リスクを健康に関する指標に設定した場合に、上司が頼りになると感じている度合いが強いほど、損失割合高群に該当するという結果がみられた。一方、非正規職員では、健康に関する指標をいずれに設定した場合も、上司が頼りになると感じている度合いが低いほど、損失割合高群に該当するという結果がみられた(ただし、いずれも 10%水準)。プレゼンティーイズム損失割合との関連に関しては、上司への信頼度が正規職員と非正規職員とで異なる可能性が示唆されたといえる。

アブセンティーイズム(病休日数)に関しては、非正規職員で、現在の健康度・K6・健康リスクを健康に関する指標に設定した場合に、上司が頼

りになると感じている人ほど、1日以上群に該当するという関連がみられた(ただし、10%水準)。

＜仕事や業務で困ったときに、同僚が頼りになると感じている度合い＞

プレゼンティーズム損失割合に関して、非正規職員では、健康に関する指標をいずれに設定した場合も、仕事や業務で困ったときに、同僚が頼りになると感じている度合いが強いほど、損失割合高群に該当するという関連がみられた。一方で、アブセンティーズム(病休日数)に関しては、関連がみられなかった。

＜チームワークの仕事頻度＞

プレゼンティーズム損失割合に関して、チームワークの仕事頻度との関連はみられなかった。一方で、アブセンティーズム(病休日数)に関しては、非正規職員で、健康に関する指標をいずれに設定した場合も、チームワークの仕事頻度が高いほど、1日以上群に該当するという関連がみられた。一方で、アブセンティーズム(病休日数)に関しては、関連がみられなかった。

以上のような職場特性については、これまでもリーダーシップやサポートと行った職場環境がプレゼンティーズムと関連していることなどが示されてきている(McGregor et al., 2014; Gosselin et al., 2013 など)。本調査でもこうした関連が示されており、健康要因や個人要因を調整してもなお、職場特性がプレゼンティーズム損失割合やアブセンティーズム(病休日数)に関わっていることが示唆された。仕事や業務で困ったときに、上司・同僚が頼りになると感じているかどうかや、チームワークの仕事への従事といった、職場内での関係性に関する変数は主にプレゼンティーズム損失割合との関連がみられており、職場内での関係性がプレゼンティーズムによる損失を生み出している可能性について、さらなる

調査が必要だと考えられた。

＜就業日数・就業時間・残業時間＞

就業日数は、プレゼンティーズム損失割合との関連がみられなかった。アブセンティーズム(病休日数)に関して、1日以上の人に限定すると、非正規職員で、健康に関する指標をいずれに設定した場合も、就業日数が少ないほど、病休日数が多いという関連がみられた。

就業時間も、プレゼンティーズム損失割合との関連はみられなかった。アブセンティーズム(病休日数)に関して、正規職員では、健康に関する指標をいずれに設定した場合も、就業時間が短いほど、1日以上群に該当するという結果がみられた(ただし、疾病の有無を設定した場合は10%水準)。一方で、1日以上の人に限定すると、非正規職員で、健康に関する指標をいずれに設定した場合も、就業時間が長いほど、病休日数が多いという結果がみられた。

残業時間についても、プレゼンティーズム損失割合との関連はみられなかった。アブセンティーズム(病休日数)に関して、非正規職員では、健康に関する指標をいずれに設定した場合も、残業時間が短い人のほうが、1日以上群に該当するという結果がみられた(ただし、疾病の有無を設定した場合は10%水準)。

＜健康要因＞

プレゼンティーズム損失割合に関して、正規職員、非正規職員ともに、現在の健康状況の悪さ、K6得点の高さが、損失割合の高さと関連していた。

アブセンティーズム(病休日数)に関しても、正規職員、非正規職員ともに、現在の健康状況が悪い、あるいはK6得点の高いほうが、1日以上群に該当していた。一方で、1日以上群に限定すると、正規職員でも非正規職員でも、現在の健康状況、K6得点は病休日数の多さと関連がみられ

なかった。したがって、全般的な健康状況は、病休日数を取るかどうかには関連があるが、その多さには異なる要因が関連していることが示唆されたといえる。主観的な健康状態やストレスとプレゼンティーズム損失、アブセンティーズムとの関連は他の調査でも示されており(津野, 2019)、本研究でも改めてこれらの関連が示されたと言える。

<健康リスク要因>

プレゼンティーズム損失割合に関して、正規職員では、朝食に関するリスクがない人ほど、また、睡眠休養に関するリスクを有している人ほど、損失割合高群に該当するという関連がみられた。(ただし、10%水準)

アブセンティーズム(病休日数)に関して、正規職員・非正規職員ともに、喫煙リスクを有しているほど、1日以上群に該当するという関連がみられた(ただし、正規職員では10%水準)。また、1日以上の人に限定すると、非正規職員で、朝食に関するリスクを有している人ほど、病休日数が多いという関連がみられた。

こうした健康リスクについては、これまでもプレゼンティーズムやアブセンティーズムとの関連が示されてきている(Kowlessar et al., 2011 など)。本調査でも一部関連が示される一方で、関連のみられない健康リスクも存在した。本調査では現在の健康状況や K6 得点と組み合わせで解析を行っており、これらが健康リスクとプレゼンティーズム損失割合やアブセンティーズム(病休日数)との関連に影響した可能性がある。健康リスクとプレゼンティーズム、アブセンティーズムとの関連を理解する上では、現在の健康状態などを多角的に捉えて上で検証していく必要性が改めて示されたといえよう。

<各種疾患の有無>

プレゼンティーズム損失割合に関して、正規職員では、「頭痛・偏頭痛」の症状がある／受診し

て治療中の人ほど、損失割合高群に該当するという結果がみられた。一方で、非正規職員では、「高血圧」、「喘息」(ただし、10%水準)、「慢性疲労症候群・疲労感」、「抑うつ」の症状がある／受診して治療中の人ほど、損失割合高群に該当するという結果がみられた。正規職員・非正規職員によって、プレゼンティーズム損失割合と関連する疾患に違いがある可能性が示唆されたといえる。

アブセンティーズム(病休日数)に関して、正規職員では、「肩こり・腰痛」、「季節性のアレルギー・花粉症」、「糖尿病」、「抑うつ」の症状がある／受診して治療中の人ほど、1日以上群に該当するという関連がみられた(ただし、「肩こり・腰痛」以外は10%水準)

。非正規職員では、「肩こり・腰痛」、「頭痛・偏頭痛」、「不眠障害」、「抑うつ」の症状がある／受診して治療中の人ほど、1日以上群に該当するという関連がみられた。また、1日以上の人に限定すると、正規職員では、「肩こり・腰痛」、「抑うつ」の症状がある／受診して治療中の人ほど、病休日数が多いという関連がみられた。非正規職員では、「高血圧」、「喘息」、「抑うつ」の症状がある／受診して治療中の人ほど、病休日数が多いという関連がみられた(ただし、「高血圧」は10%水準)。

こうした疾患とプレゼンティーズム、アブセンティーズムとの関連については、日本国内の労働者を対象とした調査がいくつか行われている。和田ら(2007)では、関東地区の労働者544名を対象に、Stanford Presenteeism Scale 日本語版を用いた調査を行い、疾患による労働障害指数(Work Impairment Scale)を評価している。同指数は、「うつ病・不安又は情緒不安定」、「偏頭痛・慢性頭痛」といった疾患で多くなっていた。また、欠勤による損失労働時間も評価しており、疾患別にみると「アレルギー」、「腰痛・首の不調」、「うつ病・不安又は情緒不安定」が多くなっていた。抑うつについては、Wada et al. (2013)の19事

業場を対象とした調査でも、Presenteeism との関連が示されている。また、Suzuki et al. (2015) が 1,831 名の日本人労働者を対象に行った 2 年間のコホート研究でも、抑うつ(K6 得点が 13 点以上)と疾病による休暇、プレゼンティーイズム (World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire; WHO-HPQ で測定)との関連がみられている。本調査では、こうした疾患が性別や年齢、年収だけでなく、育児や介護などの個人要因・社会人口学的要因、職場や仕事の特性などを調整した上でも、プレゼンティーイズム損失割合やアブセンティーイズム(病休日数)と関連があることが示された。労働生産性対策において、抑うつなどの精神疾患をはじめとする健康対策が重要であることを再確認する結果となったといえよう。

<本調査の限界と今後の展望>

本調査では、web アンケートという手法を用いた。調査会社のパネルに回答を依頼したため、調査対象が全国の労働者を代表しているかどうかについては、慎重な検討が必要である。しかし、web アンケートを行ったことで、正規職員・非正規職員ではほぼ同数の回答を得ることができ、多様な職種からも回答を得ることができたところに本研究を行った意義があるといえるだろう。

分析の結果、個人要因・社会人口的要因を調整したとしても、職場要因や仕事特性、健康要因や健康リスク要因が関連している可能性が示唆された。しかし、本研究は横断調査であり、変数同士の因果関係にまで言及することは困難である。たとえば、プレゼンティーイズム損失割合に関して、正規職員・非正規職員の両方で、時間内に仕事が処理しきれないと感じている度合いが強いほど、損失割合高群に該当するという関連がみられた。しかし、時間内に処理しきれないほどの分量の仕事が割り当てられているために、プレゼンティーイズムが発生し、それによる生産性の損失が起きて

いるのか、それとも、労働生産性が落ちており、仕事が捗らないために、時間内に処理しきれないと感じているのかを本調査から推し量ることは難しい。健康要因に関しても、疾患や健康リスクがプレゼンティーイズムの損失やアブセンティーイズム(病休日数)を生み出していると考えられる一方で、プレゼンティーイズムやアブセンティーイズムそのものが精神保健上の健康問題を悪化させている可能性も否定できない。

また、本調査は、個人要因、社会人口学的要因、職場特性・仕事特性、健康要因、健康リスク要因といった多様な要因を調査している点で価値が高いと考えられるが、本調査に含めきれなかった変数が、結果に影響を与えている可能性は否定できない。たとえば、年齢による自己の能力に対する期待値の相違や、育児・介護の負担度、健康に関連して利用可能な社会資源といった変数が、各独立変数とプレゼンティーイズム損失割合やアブセンティーイズム(病休日数)との関連に影響を与えているかもしれない。実際の現場で活用可能な知見を得るためには、本調査の結果をもとにさらに調査研究を重ねていく必要があると考えられる。

最後に、本調査では、分析モデルに基づいて、プレゼンティーイズム損失割合に関してはロジスティック回帰分析を、アブセンティーイズム(病休日数)については、ロジスティック回帰分析と重回帰分析を行った。しかし、両従属変数の分布状況などを考えると、ゼロ過剰な負の二項分布モデルを用いた一般化線形分析などを検討する必要がある(Richard et al., 2017)。報告書の執筆にあたって、こうしたモデルの採用も検討したが、現時点では収束するモデルが得られなかった。今後は、従属変数・独立変数の選択や加工の工夫をすることで、より適切なモデルの構築を検討していく必要があると考える。

E. 結論

プレゼンティーズム損失割合については、中央値で二群に分けて、ロジスティック回帰分析を行った。アブセンティーズム(病休日数)に関しては、0日と1日以上を二群に分けて、ロジスティック回帰分析を行った上で、1日以上の回答者に限定して、重回帰分析を行った。その結果、プレゼンティーズム損失割合、アブセンティーズム(病休日数)ともに、性別や年齢、家族構成と行った個人属性を調整しても、職場環境や仕事特性が関連している可能性が示された。またその関連の仕方は、プレゼンティーズム損失割合とアブセンティーズム(病休日数)とで異なるだけでなく、正規職員と非正規職員でも異なっていた。たとえば、非正規職員では、上司が頼りになると感じている度合いが低いほど、プレゼンティーズム損失割合高群に該当するという結果がみられた。こうした結果をもとに、よりよい職場づくりに努めることが、プレゼンティーズム損失割合やアブセンティーズム(病休日数)の低下につながる可能性がある。また、健康要因についても、改めてプレゼンティーズム損失割合やアブセンティーズム(病休日数)との関連が示された。疾患別にみると、「肩こり・腰痛」や「抑うつ」がプレゼンティーズム損失割合の高さ、アブセンティーズム(病休日数)の発生やその数の多さと関連していた。本調査は横断研究のため、変数同士の因果関係への言及は困難ではあるが、今後の研究につながる有益な知見が得られたと考える。

参考文献

Allen SG. An empirical model of work attendance. *Review of Economics and Statistics* 1981; 63: 77-87.

Aronsson G, Gustafsson K, Dallner M. Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health* 2000; 54(7): 502-509.

Aronsson G, Gustafsson K. Sickness

presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2005; 47(9): 958-966.

Bierla I, Huver B, Richard S. New evidence on absenteeism and presenteeism. *International Journal of Human Resource Management* 2013; 24(7): 1536-1550.

Böckerman P, Laukkanen E. What makes you work while you are sick? Evidence from a survey of workers. *European Journal of Public Health* 2010; 20(1): 43-46.

Dionne G, Dostie B. New evidence on the determinants of absenteeism using linked employer-employee data. *Industrial and Labor Relations Review* 2007; 61(1): 108-120.

Furukawa TA, Kessler RC, Slade T, Andrews G. The performance of the K6 and K10 screening scales for psychological distress in the Australian National Survey of Mental Health and Well-Being. *Psychological Medicine* 2003; 33(2): 357-362.

Furukawa TA, Kawakami N, Saitoh M, Ono Y, Nakane Y, Nakamura Y, Tachimori H, Iwata N, Uda H, Nakane H, Watanabe M, Naganuma Y, Hata Y, Kobayashi M, Miyake Y, Takeshima T, Kikkawa T. The performance of the Japanese version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan. *International Journal of Methods in Psychiatric Research* 2008; 17(3): 152-158.

Gosselin E, Lemyre L, Corneil W. Presenteeism and absenteeism: differentiated understanding of related phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology* 2015; 18(1): 75-86.

Hansen CD, Andersen JH. Going ill to work – what personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with

sickness presenteeism? *Social Science & Medicine* 2008; 67(6): 956-964.

Kessler RC, Andrews G, Colpe LJ, Hiripi E, Mroczek DK, Normand SL, Walters EE, Zaslavsky AM. Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine* 2002; 32(6): 959-976.

Kessler RC, Barker PR, Colpe LJ, Epstein JF, Gfroerer JC, Hiripi E, Howes MJ, Normand SL, Manderscheid RW, Walters EE, Zaslavsky AM. Screening for serious mental illness in the general population. *Archives of General Psychiatry* 2003; 60(2): 184-189.

Kowlessar NM, Goetzel RZ, Carls GS, Tabrizi MJ, Guindon A. The relationship between 11 health risks and medical and productivity costs for a large employer. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2011; 53(5): 468-477.

McGregor A, Iverson D, Caputi P, Magee C, Ashbury F. Relationships between work environment factors and presenteeism mediated by employees' health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2014; 56(12): 1319-1324.

Nielsen AK. Determinants of absenteeism in public organizations: a unit-level analysis of work absence in a large Danish municipality. *International Journal of Human Resource Management* 2008; 19(7): 1340-1348.

Richard S, Skagen K, Pedersen KM, Huve B. Assessing the Propensity for Presenteeism with Sickness Absence Data. 2017.

Suzuki T, Miyaki K, Song Y, Tsutsumi A, Kawakami N, Shimazu A, Takahashi M, Inoue A, Kurioka S. Relationship between sickness presenteeism (WHO-HPQ) with depression and

sickness absence due to mental disease in a cohort of Japanese workers. *Journal of Affective Disorders* 2015; 180: 14-20.

Wada K, Arakida M, Watanabe R, Negishi M, Sato J, Tsutsumi A. The economic impact of loss of performance due to absenteeism and presenteeism caused by depressive symptoms and comorbid health conditions among Japanese workers. *Industrial Health* 2013; 51(5): 482-489.

津野陽子, 尾形裕也, 古井祐司. 健康経営と働き方改革. *日本健康教育学会誌* 2018; 26(3): 291-297.

津野陽子. 医療機関における医療専門職の健康と生産性: 健康経営の視点から. *社会保障研究* 2019; 3(4): 492-504.

埴淵知哉, 村中亮夫, 安藤雅登. インターネット調査によるデータ収集の課題: 不良回答, 回答時間, および地理的特性に注目した分析. *E-journal GEO* 2015; 10(1): 81-98.

和田耕治, 森山美緒, 奈良井理恵, 田原裕之, 鹿熊律子, 佐藤敏彦, 相澤好治. 関東地区の事業場における慢性疾患による仕事の生産性への影響. *産業衛生学雑誌* 2007; 49(3): 103-109.