

平成 30 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（東京大学医学系研究科・准教授）

研究協力者
岡崎絵美（国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所精神医療政策研究部
・客員研究員）
稲水伸行（東京大学大学院経済学研究科・准教授）

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、新規データを用いて、代表的な心理社会的指標であるワーク・エンゲイジメントと労働生産性の指標である職務パフォーマンスとの関連について実証的に検討した。研究の結果、ワーク・エンゲイジメントは職務パフォーマンスが低いもしくは高いときには低く、職務パフォーマンスが中程度のときに高いこと、自分だけでなく同僚の職務パフォーマンスも高いと評価しているときにワーク・エンゲイジメントが高まることが示唆された。

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 30 年度は、代表的な心理社会的指標であるワーク・エンゲイジメントについて、労働生産性に影響を与えているだけではなく、労働生産性から影響を受けている可能性について、新規データを用いて検討した。

B. 対象と方法

インターネット調査より得られた 3296 人のデータから、ワーク・エンゲイジメントと職務パフォーマンスとの関連を検討した。まず、ワーク・エンゲイジメントを説明変数とし、自分の職務パフォーマンス、自分と同僚の職務パフォーマンスの評価の差、および自分と同僚の職務パフォーマンスの評価の和を目的変数として解析を行った。その後、説明変数と目的変数を入れ替えて解析を行った。

C. 結果

ワーク・エンゲイジメントを説明変数とし、職務パフォーマンスを目的変数とした解析では、明確な関係性を見出すことができなかった。職務パフォーマンスを説明変数、ワーク・エンゲイジメントを目的変数とした解析を行ったところ、逆 U 字の関係があることが明らかになった。つまりワーク・エンゲイジメントは職務パフォーマンスが低いあるいは高いときに低く、職務パフォーマンスが中程度のときに高かった。また、自分の職務パフォーマンスと同僚の職務パフォーマンスの和とワーク・エンゲイジメントとの間に線形の正相関を認めた(1)。

D. 考察

先行研究ではワーク・エンゲイジメントが職務パフォーマンスを高めることが繰り返し指摘されてきたが、本研究からは逆の因果関係も存在する可能性が示唆された。そして、同僚と良好な関係を築いて自他とともに高く評価し、互いに切磋琢磨することがワーク・エンゲイジメントを高めると考えられた。

また、平成 29 年度までの成果と今年度の成果を合わせると、労働生産性に関する心理社会的・経営学的指標には様々なものがあるが最もエビデンスが蓄積されているものとしてワーク・エンゲイジメントがあること、中間的な指標であるワーク・エンゲイジメントには人事施策や個人の生活習慣等の多くの先行指標が影響を与えること、ワーク・エンゲイジメントは業績、欠勤・遅刻、離転職といった結果指標に影響を与えること、指標を活用する際には各指標間の関連性は一方向性ではなく相互に影響を与えあうことに留意する必要があることが示唆された。

E. 結論

これまでは中間変数であるワーク・エンゲイジメントが結果変数である労働生産性を説明すると考えられてきたが、労働生産性がワーク・エンゲイジメントに影響を与えうること、そして自分と同僚の生産性の和がワーク・エンゲイジメントを高めうることが示された。

F. 健康危険情報

該当せず。

G. 研究発表

1. Inamizu N, Makishima M. Job performance explains work engagement: Curvilinear relations between the two. *Annals of Business Administrative Science*. 2018;17:159-69.

H. 知的財産権の出願・登録状況

該当せず。

I. 引用文献

1. Inamizu N, Makishima M. Job performance explains work engagement: Curvilinear relations between the two. *Annals of Business Administrative Science*. 2018;17:159-69.