

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  
労働生産性の経済学指標の検討

分担研究者  
黒田祥子（早稲田大学教育・総合科学学術院・教授）

研究協力者  
山本勲（慶應義塾大学商学部・教授）

研究要旨：職場における働き方と労働者の健康，そして労働者の健康と職場における生産性とは密接に関連していると考えられているが，これらを有機的に関連付け，経済学的に考察した研究はあまり蓄積されていない。そこで本分担研究では，働き方や職場の諸要因と，労働者の心の健康，そしてその健康の度合いが生産性にどのような影響をもたらさるか，計量経済学の手法を用いて，実証的に解明することを目的とする。

3 年目の平成 30 年度は，労働者のメンタルヘルスと職場の生産性との関係について，大手小売業 A 社からの協力を得て，従業員の満足度調査，職場の売上情報等のデータを入手し，労働者のメンタルヘルスが職場単位の生産性にどのような影響を及ぼすかについて，経済学的手法に基づいた解析を行い，複数の知見を得た。

#### A. 研究目的

本分担研究では，主として心の健康（メンタルヘルス）に着目し，メンタルヘルスと働き方および，生産性との関係を解明することを目的としている。

労働生産性に関する産業保健等の先行研究では，アブセンティイズム（absenteeism）やプレゼンティイズム（presenteeism）を計測し，それらを遺失利益とみなし，経済的損失を賃金から試算する研究が数多く蓄積されている。これらの先行研究が蓄積してきた有用な知見を踏まえつつ，本分担研究は労働者の健康が労働生産性に与える影響を，経済学的な指標を用いて検討することを目指すものである。

#### B. 研究方法

大手小売業 A 社と秘密保持契約を締結，個人を特定化できないように秘匿化した従

業員の満足度調査，個人属性および人事・健康関連の情報と，職場毎の売上情報を入手し，労働者のメンタルヘルスが個人属性や雇用形態，そして職場間でどの程度異なるのかを検証するとともに，労働者のメンタルヘルスの状態によって，売上高（労働生産性を経済学的な指標として捉えたもの）がどの程度異なるのかを検証する。

#### C. 研究結果

昨年度に行った分析に用いたデータに加えて，平成 30 年度には大手小売業 A 社から新たに売上高に関する最新データを入手し，労働者のメンタルヘルスと労働生産性との関係についての分析に着手した。

具体的には，まず，従業員の満足度調査に設けられているワーク・エンゲイジメント（ユトレヒト尺度）の指標を元に，ワーク・エンゲイジメントの違いがどの程度売り場の生産性（売り場ごとの売上高）に影響を及

ぼすかを検証した。メンタルヘルスの尺度はネガティブな側面を計測する指標が多いが、ワーク・エンゲイジメントは、ポジティブなメンタルヘルスの度合いを計測する尺度である（Schaufeli and Bakker [2003], 島津明人[2014]）。ワーク・エンゲイジメントに関しては、数多くの研究が蓄積されてきているものの、ワーク・エンゲイジメントと生産性との関係を、特に客観的・経済学的な指標を用いて検証したものはほとんど存在しない。

平成 29 年度の分析では、ワーク・エンゲイジメントは、正社員に比べて、地域限定の正社員のほうがワーク・エンゲイジメントは低く、パート社員はさらに低いなど、雇用形態間で異なることが分かったほか、店舗間でワーク・エンゲイジメントに統計的に有意な差があることも分かった。

こうした分析を踏まえ、平成 30 年度では職場間で異なる従業員のワーク・エンゲイジメントの違いが、職場の売上高にどのような影響を与えているかについての分析を行った。

中央値回帰分析 (median regression analysis) を行った結果、職場の男女構成比や平均年齢、雇用形態別の構成比の違い、店舗や売場の特性など多くの要因をコントロールしたうえでも、いくつかの条件の下でワーク・エンゲイジメントが高い職場では（前年実績対比の）売上高が高くなる傾向にあることが認められた。具体的には、ワーク・エンゲイジメントが全体の上位 25%に入る人の割合を一定とした場合や、東京都に立地している店舗に限定した場合などにおいては、ワーク・エンゲイジメントが高いと売上高が統計的に有意に高くなることが示された。

一方、職場の平均的なワーク・エンゲイジメントが高くなればなるほど生産性に対してプラスに働くわけではない可能性も示唆された。具体的には、職場の平均値が高くても、職場内のワーク・エンゲイジメントのばらつきが大きい場合には職場全体の生産性が低くなることが認められた。今回の分析対象のように、チーム生産の場合には、ワーク・エンゲイジメントのばらつきがある職

場では職場の生産性を低下させてしまう可能性があるといえる。

#### D. 考察

平成 30 年度に行った最終分析からは、条件による違いはあるものの、ポジティブなメンタルヘルス指標であるワーク・エンゲイジメントが高い職場ほど、経済学的指標で測った生産性(売上高)が高い可能性があるとの示唆を得ることができた。

経済学で労働生産性とは、売上高や GDP などのアウトプットに相当するものを分子に、労働投入量(労働者数や労働時間)を分母にしたものと定義することが一般的であり、今回の検証で対象としている売上高は、労働生産性の分子の部分に相当すると解釈できる。

#### E. 結論

本分担研究では、働き方や職場の諸要因と、労働者の心の健康、そしてその健康の度合いが生産性にどのような影響をもたらしているかを、計量経済学的手法を用いて実証的に解明することを目的とする。

最終年度にあたる平成 30 年度は、大手小売業 A 社からの協力を得て、当該企業に勤める個人の秘匿済みデータを入手し、労働者のメンタルヘルスと労働生産性との関係を解明すべく厳密な分析を行った。

分析の結果、ポジティブなメンタルヘルスは経済学的指標でみた生産性にプラスの影響をもたらしている可能性が示唆された。

#### F. 健康危険情報

該当せず。

#### H. 知的財産権の出願・登録状況

該当せず。

## I. 引用文献

Schaufeli, W. B., and Bakker A. B.,  
*UWES- Utrecht Work Engagement  
Scale: Test Manual*, Department of  
Psychology, Utrecht University, 2003.

島津明人, 『ワーク・エンゲイジメント ポ  
ジティブ・メンタルヘルスで活力ある  
毎日を』, 労働調査会, 2014年