

# Work Engagementと職業性ストレス および余暇の過ごし方との関連

小畑 周介・森下 高治

## I. はじめに

現代社会において職業性ストレスは重大な健康問題であり、様々なストレス要因が働く人々の健康に悪影響を及ぼし、企業や社会にとっても大きな経済的損失をもたらす。近年の企業環境は、新たな組織改変、リストラ、慢性的な過重労働などにより悪化しているケースが多い。また、職場の人間関係の希薄化やサービス残業、将来のキャリアへの不安など、働く人々のストレスはますます増加し、心の健康が保ちにくい傾向へ進んでいる。

職場でのストレスなどが原因で「心の病気」となったとして、2007年度に労災認定を受けた人は前年度比3割増の268人で、過去最多となったことが2008年5月23日発表の厚生労働省の調査で明らかになった。このうち、未遂を含む自殺（過労自殺）も15人増の81人で最多となり、2003年度の2倍超に急増している。長時間労働などで脳や心臓の病気になり、労災認定を受けた人も過去最多となり、労働環境の悪化で疲弊する人が増えている実態が浮き彫りになった。

これまで企業マネジメントの経営資源の中核を成すものとして、「ヒト」、「モノ」、「カネ」の3資源が挙げられてきた。最近では、「情報」や「時間」なども加えられ、より広い視点から議論されるようになってきているが、こうした状況においても「ヒト」という資源が、企業経営の中でも依然として重要な位置を占めていると言える。

これまで企業におけるメンタルヘルス対策は、職業性ストレスなどのネガティブな側面を捉え、それを軽減することを主眼としてきた。ネガティブ要因を軽減することの重要性は言うまでもないが、従業員が生き活きと仕事をし、また企業組織としてのパフォーマンス向上を図るには、ポジティブ要因も評価していきながらメンタルヘルス活動を進める必要がある。

そこで、本研究のテーマであるWork Engagementは、職場のメンタルヘルスにおいてポジティブな要因を評価するための鍵となる概念であると考えている。Work Engagementは、仕事に対する肯定的・積極的な態度として、Schaufeli,W.B. (2003)により提唱された概念である。「仕事に誇りややりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て活き活きしている状態であり、個人や組織のパフォーマンスを促進するもの」と考えられている。また、活力(vigor)、献身(dedication)、没頭(absorption)によって特徴づけられ、これらの下位概念

はTable 1 のように整理される。

Table 1 Work Engagementの3つの下位概念

「活力」(vigor)	仕事中に保たれる高いエネルギーレベルと心理的な回復力、努力をいとわない就業態度、粘り強さ、などで表すことのできる状態。
「献身」(dedication)	仕事への強い関与・熱中・ほこり・挑戦、などで表すことのできる状態。
「没頭」(absorption)	仕事中の幸福感・時間経過の早さ、仕事へのとらわれ、などで表すことのできる状態。

## II. 目的

本研究では、Work Engagementが、職業性ストレス反応およびストレス要因とどのような関連をもっているのかを分析することである。米国国立職業安全保健研究所（NIOSH；National Institute for Occupational Safety and Health）は、これまでの職業性ストレス研究および理論を統合し、包括的な職業性ストレスモデル（Hurrell & McLaney, 1988）を提唱したが、本研究では、Work Engagementに関わる問題について、この職業性ストレスモデルを参考にFigure 1 のようなモデルを考えた。

1. 職業性ストレスの側面からみたWork Engagementの特性を明らかにする。
2. Work Engagementと心にかけている休日の過ごし方との関連を明らかにし、Work Engagement高得点者の余暇傾向を把握する。

これにより、Work Engagementがポジティブな状態であることを確認し、分析結果をもとに今後のメンタルヘルス対策の方向性を検討していくことを狙いとしている。

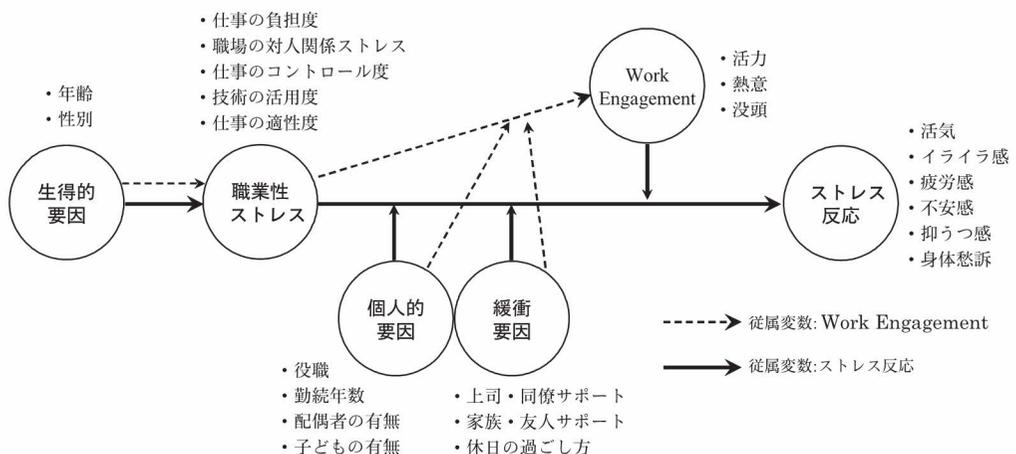


Figure 1 Work Engagementを含めた職業性ストレスのモデル

### Ⅲ. 方 法

#### 1. 調査対象と調査期日

本調査にご協力いただいた5企業（金融、自動車販売・整備、菓子卸売、印刷、介護福祉）の従業員合計約950名を対象に質問紙調査を実施し、825名から回答が得られた。そのうち有効回答として取り扱った710名分（男性404名、女性306名）を分析対象とし、有効回答率は74.7%となった。全体の平均年齢は38.76歳（ $SD=11.52$ ）で、男女別では、男性（平均年齢37.87,  $SD=11.59$ ）、女性（平均年齢39.93,  $SD=11.33$ ）となった。また、全体の勤続年数は9.97年（ $SD=9.35$ ）で、男女別では男性（勤続年数12.88,  $SD=10.34$ ）、女性（勤続年数6.12,  $SD=5.98$ ）となった。

調査は、2008年8月から9月の期間で各企業に対して調査票を配布した。記入後は調査票ごとに厳封され、2008年10月までの期間に企業ごとに順次回収した。

#### 2. 質問紙

職業性ストレス簡易調査票（中央労働災害防止協会，下光・原谷，1998）とTable 2のユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版（UWES-J）の短縮版（島津明人他，2007）を使用し、さらに「心がけている休日の過ごし方」に関する質問項目を作成・追加し、「仕事と余暇に関する調査」として構成した。

Table 2 UWES-J（短縮版）の質問項目

No.	質問項目
1	仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。
2	職場では、元気が出て精神的になるように感じる。
3	仕事に熱心である。
4	仕事は、私に活力を与えてくれる。
5	朝に目が覚めると、さあ仕事へ行こう、という気になる。
6	仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。
7	自分の仕事に誇りを感じる。
8	私は仕事にのめり込んでいる。
9	仕事をしていると、つい夢中になってしまう。

なお、UWES-J短縮版は9項目で、回答は「6：いつも感じる（毎日）、5：とてもよく感じる（1週間に数回）、4：よく感じる（1週間に1回）、3：時々感じる（1ヶ月に数回）、2：めったに感じない（1ヶ月に1回以下）、1：ほとんど感じない（1年に数回以下）、0：全くない」の7件法を採用している。

## IV. 結 果

## 1. Work Engagementの属性別平均点

属性別にWork Engagement平均点を算出したところ、Table 3 のような結果が示された。

Table 3 Work Engagement平均点（属性別）

【全 体】	WE平均点	(人数構成比)	【役 職】	WE平均点	(人数構成比)
710名	26.62	(100%)	部門長以上	32.05	(2.8%)
			管理職以上	30.81	(14.2%)
			一般社員	24.43	(65.9%)
			パートタイム	30.70	(17.0%)
【性 別】			【配偶者の有無】		
男 性	25.66	(56.9%)	あ り	27.97	(62.4%)
女 性	27.89	(43.1%)	な し	24.38	(37.6%)
【年 代】			【子供の有無】		
50歳以上	31.87	(20.4%)	あ り	28.21	(59.6%)
40～50歳	28.97	(24.9%)	な し	24.28	(40.4%)
30～40歳	24.34	(27.5%)			
30歳未満	22.82	(27.2%)			

全体でのWork Engagement平均点は26.62 ( $SD=12.41$ ) であった。性別でみた場合、男性25.66に対して女性27.89と女性の方が高い結果となり、性別を独立変数とし、Work Engagement平均点を従属変数とした t 検定を行った結果、有意な差が認められた ( $t(708)=-2.387, p<.05$ )。

年代別にみた場合、30歳未満が22.82と最も低く、年代が上がるにつれてWork Engagement平均点も上昇し、50歳以上では31.87となった。分散分析を行った結果では、主効果に有意な差がみられ ( $F(3, 706)=20.522, p<.001$ )、さらに多重比較を行ったところ、20代および30代の群と40代および50代以上の群の間で有意な差が認められた。

役職別でみた場合、一般社員 (24.43)、管理職以上 (30.81)、部門長以上 (32.05) となり、こちらも職位が上位になるほどWork Engagementの得点は高くなる傾向にあった。分散分析を行った結果では、主効果に有意な差がみられ ( $F(3, 706)=15.198, p<.001$ )、さらに多重比較を行ったところ、一般職が他の3者 (部門長、管理職以上、パート・アルバイト) よりも有意に低い値であることが示された。

配偶者の有無でみた場合、[なし] 24.38に対して [あり] 27.97と、[あり] の方が高い結果となり、配偶者の有無を独立変数、Work Engagement平均点を従属変数とした t 検定を行ったところ、有意な差が認められた ( $t(708)=3.773, p<.001$ )。

子どもの有無でみた場合、[なし] 24.28に対して [あり] 28.21と、こちらも [あり] の方が高い結果となり、子どもの有無を独立変数、Work Engagement平均点を従属変数とした t

検定を行ったところ、こちらにも有意な差が認められた ( $t(708)=4.190, p<.01$ )。

## 2. Work Engagementと職業性ストレス反応との関連

Work Engagementとストレス反応の各項目との相関係数を算出した結果をTable 4 に示した。

Table 4 Work Engagementとストレス反応の相関係数

	WE	S1	S2	S3	S4
WE Work Engagement					
S1 イライラ感	-.334**				
S2 疲労感	-.347**	.590**			
S3 不安感	-.213**	.570**	.605**		
S4 抑うつ感	-.465**	.616**	.625**	.689**	
S5 身体愁訴	-.283**	.415**	.528**	.498**	.582**

\* $P<.05$ , \*\* $P<.01$

Work Engagementとストレス反応の間には全ての項目において有意な負の相関がみられ、高い順に「抑うつ感」(-.465)、「疲労感」(-.347)、「イライラ感」(-.334)、「身体愁訴」(-.283)となり、身体的なストレス反応よりも心理的なストレス反応との相関が高いという結果となった。また、職業性ストレス反応の各項目間でも、相互に中程度から強い相関が認められた。特に「抑うつ感」については、「イライラ感」、「疲労感」、「不安感」との関連が強い結果となった。

## 3. Work Engagementと職業性ストレス要因との関連

Work Engagementと職業性ストレス要因の各項目との相関係数を算出した結果をTable 5 に示した。

「感じている仕事の適性度」が.440と最も相関が高く、次いで「職場の対人関係でのストレ

Table 5 Work Engagementと職業性ストレス要因の相関係数

	WE	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12
WE Work Engagement								
S6 心理的な仕事の負担(量)	.020							
S7 心理的な仕事の負担(質)	.116**	.587**						
S8 自覚的な身体的負担度	.014	.201**	.221**					
S9 職場の対人関係でのストレス	-.317**	.267**	.147**	.136**				
S10 職場環境によるストレス	-.213**	.061	.062	.306**	.339**			
S11 仕事のコントロール度	.279**	-.191**	-.146**	-.294**	-.305**	-.305**		
S12 技能の活用度	-.111**	-.230**	-.270**	.060	.041	.122**	-.106**	
S13 感じている仕事の適性度	.440**	-.078*	.009	.029	-.324**	-.169**	.324**	-.108**

\* $P<.05$ , \*\* $P<.01$

ス」が-.317と負の相関を示し、「仕事のコントロール度」が.279の正の相関という順になった。以下、「職場環境によるストレス」(-.213)、「心理的な仕事の負担(質)」(.116)、「技能の活用度」(-.111)が弱い相関を示し、「心理的な仕事の負担(量)」と「自覚的な身体的負担度」は有意な相関は認められなかった。

職業性ストレス要因間での相関について、比較的強い相関があった項目は、「心理的な仕事の負担(量)」と「心理的な仕事の負担(質)」が.587であり、中程度の相関があったものとして、「職場の対人関係でのストレス」と「職場環境によるストレス」が.339、「職場の対人関係でのストレス」と「感じている仕事の適性度」が-.324という結果になった。

次に、Work Engagementと職業性ストレス要因の各項目との間での相関係数を、男女別に算出した結果をTable 6に示した。

Table 6 Work Engagementと職業性ストレス要因との相関係数(全体と男女別)

	全体	男性	女性
S 6 心理的な仕事の負担(量)	.020	-.053	.167**
S 7 心理的な仕事の負担(質)	.116**	.088	.190**
S 8 自覚的な身体的負担度	.014	-.128**	.168**
S 9 職場の対人関係でのストレス	-.317**	-.335**	-.264**
S10 職場環境によるストレス	-.213**	-.267**	-.169**
S11 仕事のコントロール度	.279**	.315**	.247**
S12 技能の活用度	-.111**	.071	.212**
S13 感じている仕事の適性度	.440**	.418**	.456**

\*P<.05, \*\*P<.01

「心理的な仕事の負担(量)」、「心理的な仕事の負担(質)」、「技能の活用度」の3つの項目について、男性では有意な相関は認められなかったのに対して、女性では、Work Engagementとの間にそれぞれ弱い正の相関を示す結果となった。

#### 4. Work Engagementと緩衝要因との関連

Work Engagementとストレス反応に影響を与えると考えられる緩衝要因との相関係数を算出した結果をTable 7に示した。緩衝要因として「職場内外(上司、同僚、家族や友人)からの支援」、さらに「職場および生活の満足度」に関する項目を設けている。

Table 7 Work Engagementと緩衝要因との相関係数(全体と男女別)

	全体	男性	女性
S16 上司からのサポート	.334**	.362**	.331**
S17 同僚からのサポート	.208**	.164**	.264**
S18 家族や友人からのサポート	.125**	.099*	.138*

\*P<.05, \*\*P<.01

Work Engagementと「職場内外からの支援」の全項目の間に有意な相関が認められ、「上司からのサポート」が.334と最も高く、順に「同僚からのサポート」が.208、「家族や友人からのサポート」が.125となり、実際の職場における支援がより強く関係しているという結果となった。

男女別にみた場合、「上司→同僚→家族や友人」という相関の順位は変わらないが、女性のほうが「同僚からのサポート」との相関がやや強いことが示された。「仕事の満足度」については男女ともに高い相関が示されたが、「生活の満足度」については、どちらも弱い相関であるが男性の方が高い相関を示す結果となった。

男女別にみた場合、「上司→同僚→家族や友人」という相関の順位は変わらないが、女性のほうが「同僚からのサポート」との相関がやや強いことが示された。

## 5. Work Engagementと休日の過ごし方との関連

Work Engagementと休日の過ごし方の各項目との相関係数を全体と男女別に算出した結果をTable 8に示した。

Table 8 Work Engagementと休日の過ごし方との相関係数（全体と男女別）

	全体	男性	女性
仕事のための勉強	.324**	.403**	.222**
自己啓発のための勉強	.254**	.289**	.197**
仕事を忘れる	-.239**	-.213*	-.278**
サークル・地域活動	.119**	.124*	.109
疲労回復させる	.115**	.147**	.039
職場の人とコミュニケーション	.100**	.141**	.021
自宅で楽しむ	.080*	.116*	.004
家族と活動する	.070	.069	.076
運動する	.056	.108*	.027
友人・恋人と会う	-.056	-.077	-.056
一人の時間を持つ	-.040	-.029	-.065
外出する	.011	-.020	.074

\*P<.05, \*\*P<.01

休日の過ごし方について、Work Engagementとの相関が比較的高かった項目としては、「仕事のための勉強する」が.324、「自己啓発のための勉強する」が.254となっており、特に男性の方がその傾向が強いことが示された。「仕事を忘れる」が-.239となり弱い負の相関がみられた。「サークル・地域活動」、「疲労回復させる」、「職場の人とコミュニケーション」、「自宅で楽しむ」については弱い相関が認められたが、「家族と活動する」、「運動する」、「友人・恋人と会う」、「一人の時間を持つ」、「外出する」については有意な差は認められなかった。

男女別では、「仕事のための勉強する」が女性では.222と弱い相関を示したのに対して、男性では.403と中程度の相関を示す結果となった。その他、「サークル・地域活動への参加」、「疲労を回復させる」、「職場の人とコミュニケーションをとる」など男性のみに有意差が認められた項目があり、男性のほうが高い相関が示された。

## 6. Work Engagement高得点群の特徴

Work Engagement得点について、4分位をもとに25%ずつの4群に分割した。その結果、Work Engagement得点が0～19名の182名を「WE低い群」、20～26名の163名を「WEやや低い群」、27～33名の172名を「WEやや高い群」、34～54名の193名を「WE高い群」とした。

職業性ストレスを「心理的な仕事の負担」、「職場の対人関係でのストレス」、「仕事のコントロール度」、「感じている仕事の適性度」、「身体的ストレス反応」、「心理的ストレス反応」、「職場の支援度」の7項目として、WE 4群ごとに各項目の偏差値を算出した結果をFigure 2に表した。

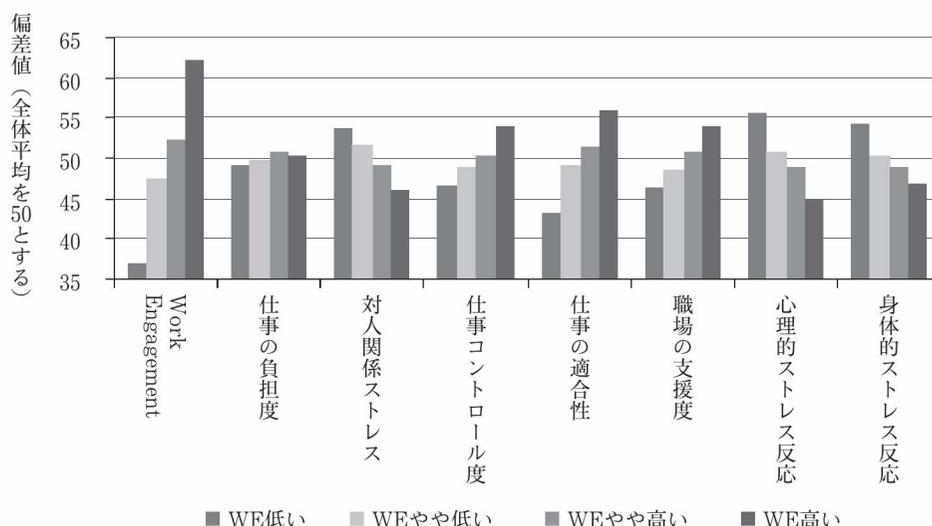


Figure 2 職業性ストレスのWE 4群比較

職業性ストレスの各項目について分散分析を行った結果、「職場の対人関係でのストレス」( $F(3, 706) = 21.658, p < .001$ )、「仕事のコントロール度」( $F(3, 706) = 18.735, p < .001$ )、「感じている仕事の適性度」( $F(3, 706) = 83.754, p < .001$ )、「職場の支援度」( $F(3, 706) = 17.198, p < .001$ )、「心理的ストレス反応」( $F(3, 706) = 44.948, p < .001$ )、「身体的ストレス反応」( $F(3, 706) = 18.797, p < .001$ )となり、「心理的な仕事の負担度」以外の6項目について、主効果に有意な差が認められた。さらにこれらの6項目について、多重比較を行ったところ、[WE高い群]と[その他の群]の平均点の間に有意差が認められた項目は、「心理的ストレ

ス反応」以外の5項目であった。

一方、[WE低い群]と他の群のそれぞれの平均点の間に有意差が認められた項目は、「職場の対人関係でのストレス」、「感じている仕事の適合性」、「心理的ストレス反応」の3項目であった。

## IV. 考 察

### 1. Work Engagementの得点傾向からみる職場の現状

Work Engagementの得点傾向について、年代別、役職別、配偶者・子どもの有無など属性別にみてきた。

まず、20代・30代の若い世代のWork Engagementの得点が最も低い結果となっている。本来であれば、社会人としてスタートし、担当業務にも慣れ、企業側としても戦力として期待される世代である。しかしながら、本調査の結果から、若い世代が仕事に対して前向きに取り組めず、厳しい状況下に置かれていることが推測される。城（2006）は、30代について、モチベーションの喪失や閉塞感があることを指摘しており、その背景として、バブル崩壊以後に合理化・効率化が進む中、成果主義の普及による厳しく成果を問われるプレッシャー、新卒雇用の削減で部下も入らないため手放せない末端の単純作業、序列が上がらず停滞するキャリアパス、見送られ続ける昇給と昇格などがあると思われる。

役職別にみた場合、「一般社員」が最も低く、役職が上がるにつれ高くなっている。責任とともに権限もある役職が上位の人の方が、職務を自分でコントロールでき、行動の決定権があると感じるため、Work Engagementが高まると考えられる。このことは、Karasek（1979）が提唱した「仕事の要求度—コントロールモデル（Job Demands-Control model）」によっても説明される。つまり、仕事の量とともに、業務に関する裁量権や仕事をコントロールできる量によってもストレス反応の量は変化すると考えるもので、今回の調査から示唆された「仕事のコントロール度」の関連性と合わせて、仕事を自分の裁量で動かしていると感じる事が重要であると言える。

また、今回の調査結果では「パート・アルバイト」（1社のみ）のWork Engagementは全体平均を超える結果となった。このことは「パート・アルバイト」を受け入れる企業側の体制による影響が大きいと考えられるが、自由記述のコメントから「働くことで社会貢献できる」、「趣味の一種」、「社会復帰の一環」、「老化防止」、「専業主婦だけでは分からないことを知ったり気づいたりできる」など個々人が様々な仕事に対する意味づけを持っていることもWork Engagementを高める要因として考えられる。

雇用形態が多様化するなかで、いずれの企業にとっても非正規社員の活用とその活性化は生産性を高める大きな要因であるため、企業側の受け入れ体制の充実が望まれる。

一方、全体の65.9%を占める「一般社員」が他の3群と比較して有意に低い結果になったこ

とは、企業にとって大きな課題であり、管理職に就く前の若い世代に対して長期的な人材開発という視点から対策が必要であると言える。

配偶者・子どもの有無でみた場合、いずれも[あり]の方がWork Engagementが高く、自由記述から「家族のため」、「嫁のため」、「子どものため」などのコメントが複数みられたことから、配偶者や子どもの存在が責任感ややりがいとなって働く意欲に結びついているということが推測できる。逆に配偶者・子ども[なし]で、仕事自体にポジティブな要素が見出せない場合はWork Engagementの得点が上がりにくくなると推測される。

## 2. 職業性ストレス反応からみたWork Engagementの特徴

ストレス反応とWork Engagementとの関連において、全ての項目に有意な相関がみられ、中でも「抑うつ感」、「疲労感」、「イライラ感」といったネガティブなストレス反応と負の相関が示されたことから、Work Engagementが精神的健康度の高さを示す指標となりうるということが確認された。つまり、職業性ストレスに対する結果としてみた場合、Work Engagementはポジティブな反応であると捉えることができ、働く人々にとって理想的な状態像と言える。

また、今回の調査で分かったこととして、ストレス反応の項目が相互に高い相関を示し、個人内で「イライラ感」、「疲労感」、「不安感」など重複したストレス反応を抱えている場合が多いことが推測される。

## 3. 職業性ストレス要因からみたWork Engagementの特徴

職業性ストレスとWork Engagementとの関連のなかで、いくつかの興味深い結果が得られた。まず、Work Engagementとの関係において、最も高い相関を示した項目は「感じている仕事の適合性」であった。つまり、仕事が自分に合っていると思えるかどうか一つに鍵になっており、人材マネジメントの観点からは適正な人材配置を行うことなどが重要であると言える。

次に、「対人関係でのストレス」と中程度の相関があり、これは改めて職場でのコミュニケーションの在り方の重要性を示す結果と言える。職場での人間関係が希薄になっていると言われるが、その背景としてIT化に伴う個人の仕事の裁量性や非対人的な仕事の増加、脱会社人間志向などが挙げられる。職場の対人関係は、個々のコミュニケーションスキルの問題であり、職場風土の問題でもある。働きやすい職場の雰囲気を作ることは、働く人々にとって、組織にとって重要な課題である。

一方で、「心理的な仕事の負担（量）」には相関がみられず、人が生き生きと働くことができるかという部分では感じている仕事量はあまり関係がないと言える。女性の場合、「自覚的な身体的な負担度」とともに弱い負の相関を示す結果もみられ、ある程度仕事に対して負担を感じているほうがより充実した働き方をしていると考えられる。

その他、女性のみに関係がみられた項目として、「技能の活用度」がある。女性にとって

「能力を活かしている」と実感できる環境であるかどうかは重要な要素と考えられる。これらのことから、女性の場合、仕事量や集中力、技術などがある程度要求されていると感じているほうが活気のある状態につながるということが考えられる。女性が単純なサポート的作業のみを任されるケースが多いと思われるが、女性がより積極的な業務への参画機会をもつことが活性化につながるという見方ができるのではないだろうか。

#### 4. 緩衝要因からみたWork Engagementの特徴

緩衝要因として、職場内外（上司、同僚、家族や友人）からの支援を取り上げているが、Work Engagementとの相関の結果から「上司からのサポート」が職場活性化の一つの鍵となっていると言える。内閣府国民生活局総務課調査室の平成19年度国民生活白書（2007）では、最近3年間の職場の変化として、4人に1人が「若手の育成に手が回らなくなった」と感じているという調査結果を報告している。人材マネジメントの機能の一つである人材の育成や能力開発などの人的資源管理のあり方についての見直しが必要であることは先にも述べたが、働く人同士の協力関係が成立するような職場の雰囲気作りが必要であると思われる。また、若手育成の優先度を上げ、そこに手を回すことができる余裕が持てるような日常業務であることが望ましいと考える。

一方で、サポートを受ける側の問題も少なくないと思われる。「上司からのサポート」と「同僚からのサポート」との間、「同僚からのサポート」と「家族や友人からのサポート」との間のそれぞれで強い相関が示されたことは、サポートを受ける側に個人的要因や環境に特徴があるものと推察され、適切なサポートを受けられるようなコミュニケーションスキルを持つ必要があることも考えられる。

#### 5. 休日の過ごし方からみたWork Engagementの特徴

Work Engagementと心がけている休日の過ごし方をみた場合、「仕事のための勉強をする」、「自己啓発のための勉強をする」が比較的高い相関を示したことから、Work Engagementの高い者は休日においても高い学習意欲を持っており、仕事に対して前向きであることが推測される。

一方、「仕事を忘れる」が弱い負の相関を示したが、Work Engagementの低い者は休日においては仕事のことを忘れようとする傾向があることが窺える。このことは、「仕事と余暇の切り替えを大事にしたい」という意識というより、「とにかく仕事を離れたい」というような日常の仕事に対するネガティブな感情から「仕事を忘れる」という意識につながっているものと推測される。

本来、一旦仕事を忘れて余暇を楽しむことは次の仕事に向けて大切なことであると考えられるが、今回の結果からは、休日においても「仕事や自己啓発の勉強」に向かわせるだけのゆと

りのある職場環境づくりが効果的であるという見方ができる。

男女別では、ほとんどの項目において女性より男性のほうが高い相関を示し、また、男性のみに有意差が認められた項目が多いことから、男性のほうが仕事の充実度と休日の過ごし方との結びつきが強いことが推測される。特に、「仕事のための勉強をする」、「自己啓発のための勉強をする」の相関が高かったことは、男性のほうが休日においても仕事を意識しやすい傾向が窺える。

## 6. Work Engagement高得点群の特徴

Work Engagement得点により4群に分けた場合、職業性ストレスの違いが顕著に表れた。Work Engagementと心理的ストレス反応および身体的ストレス反応とが負の相関を示し、さらに[WE高い群]と他の3群の間で有意な差が認められたことにより、Work Engagementが高いことはストレス反応が低いことを意味しており、Work Engagementの向上は目指すべき意味のあるものと言える。

また、その他の要因との関係を見ると、Work Engagementの向上のためには「仕事のコントロール度」、「感じている仕事の適合性」、「職場の支援度」が鍵になっており、仕事の裁量権や人材配置に関する業務管理、人事管理に関する事項の見直しや人材育成を含めた職場コミュニケーションの改善などの施策が求められる。

## 7. 総合考察

以上の研究により、次のような結論が導き出されると言える。

- (1) Work Engagementは、ネガティブなストレス反応とは対極のものである。
- (2) Work Engagementは、「仕事自体の負担度」よりも「対人関係のストレス」や「感じている仕事の適性度」に関連している。
- (3) Work Engagementは、年齢や役職などの個人的要因、周囲からのサポートによって大きく異なる。
- (4) Work Engagementは、「休日の過ごし方」のうち「仕事や自己啓発に関する勉強」に関する項目と関連がある。

現代の変化の激しい職場環境において、起こりうる全てのストレスそのものを減少させることは不可能と言ってもよいだろう。そのような環境で、仕事に対してポジティブで生き活きた状態を維持するための鍵はどこにあるのかを探ってきた。

働く人々にとって職場での人間関係の問題が重要な要素であり、特に、上司からのサポートが鍵となっていると考えられる。現代の希薄化した人間関係においては、協力し合える組織作りは企業にとって大切なものである。お互いの仕事分からない、お互いの仕事に関心を持つ

余裕がないという状況を作らない施策が必要であろう。

また、女性にとって「技能の活用度」や「同僚からのサポート」の重要性が示されたことは興味深い。女性の活躍の場を広げることで活気ある職場につながるのではないだろうか。

職場の現状として、若い世代が生き活きと働けていない傾向は企業にとって大きな問題である。若い世代が「人間関係がよく、上司のサポートもあり、自分はこの仕事に合っていて任されている」と感じられるような職場作りを目指すことが望まれる。

「こころを病まないためにどうするか？」から「やる気を出すためにどうするか？」という視点の転換を図ることで、これからのメンタルヘルス対策をより前向きな人事戦略の一環とすることが可能になるものと思われる。

## 参考文献

- 原谷隆史 2006 職業性ストレスの予防と健康職場—最近の動向と課題 産業ストレス研究, 13, (4), 179-183.
- 彌富美奈子 2007 積極的ストレスマネジメントを目的とした職場環境形成支援 関西福祉科学大学EAP研究所紀要, (2), 17-22.
- 城繁幸 2006 若者はなぜ3年で辞めるのか 光文社, 84-87.
- 久保真人 2004 バーンアウトの心理学 サイエンス社, 169-171.
- 小杉正太郎・鈴木綾子・島津明人 2006 Work Engagementに関する心理学的ストレス研究からの検討 産業ストレス研究, 13, (4), 185-189.
- 小杉正太郎 2005 Work Engagementに関する心理学からの諸問題 産業ストレス研究 13, (1), 31.
- NPI研究会編 2001 仕事とライフ・スタイルの心理学 福村出版, 229-234.
- 内閣府国民生活局総務課調査室 2007 平成19年版国民生活白書
- (財)パブリックヘルスリサーチセンター 2004 ストレススケールガイドブック 実務教育出版, 250-255.
- Schaufeli, S., & Bakker, A. 2003 Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual, Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University
- 島津明人 2007 個人・組織の活性化とメンタルヘルス 関西福祉科学大学EAP研究所紀要, (2), 1-3.
- 島津明人 2007 ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版(UWES-J)の信頼性・妥当性の検討 産業衛生学雑誌, 49, 696.
- 島津美由紀 2004 職務満足感と心理的ストレス—組織と個人のストレスマネジメント— 風間書房, 21-23.
- 鈴木正一 2007 人事戦略へのメンタルヘルス対策の効果的な取り込み方 関西福祉科学大学EAP研究所紀要, (2), 5-7.

## How Work Engagement relates with occupational stress and how to spend Leisure Time?

SHUSUKE OBATA, TAKAHARU MORISHITA

### Abstract

Work Engagement is a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption (Schaufeli,2003).

The purpose of this study is to examine how Work Engagement relates to occupational stress and how to spend leisure time.

We made a set of questionnaires including NIOSH Generic Job Stress Questionnaire (the Japanese Version), Utrecht Work Engagement Scale (Japanese version, 9 items), and a 12-item questionnaire about how to spend leisure time. We requested the cooperation of employees from 5 different organizations including, a finance company, print shop, food company, car dealer and a nursing care institution. We obtained replies from 710 employees. 404 of those who replied were male and 306 were female. The average age was 38.8. We then calculated the correlation between Work Engagement and the other variables.

The result of the analysis is as follows:

- (1) Work Engagement is inversely related to all stress reactions such as anxiety, feeling of fatigue, depression, etc.
- (2) Work Engagement is more related to interpersonal relations and the cognition to vocational aptitude than workload.
- (3) Work Engagement is positively correlated with support from supervisors and individual factors such as age and the position in the work place.
- (4) There is a definite relationship between Work Engagement and an individual spending his or her leisure time on work related study and self-improvement pursuits.
- (5) Older people and married people showed higher Work engagement scores when compared with younger and unmarried people.

This study showed that Work Engagement is intricately related to interpersonal relations, social support, and other factors. Thus, improving these factors may be an important key to improve workers sense of fulfillment. These results may contribute to developing strategies to improve worker's well-being.

Keywords : Work Engagement, Occupational Stress, Work and Life