

学 校 名	園 田 学 園 女 子 大 学	研究所名等	
研 究 課 題	労働者のワーク・エンゲイジメント向上に関するメカニズムの解明—個人の資源と職場の資源から「働きがい」のある職場を支える要因の検討—	研 究 分 野	経 済 学
キ ー ワ ー ド	①職場のメンタルヘルス対策、②ワーク・エンゲイジメント、③組織内自尊感情、④情動知能、⑤職業性ストレスと心身の健康、⑥メンタリングやコーチングのキャリア発達支援、⑦教育研修、⑧構造方程式モデリング		

○研究代表者

氏 名	所 属	職 名	役 割 分 担
足 立 邦 子	園 田 学 園 女 子 大 学 経 営 学 部	准 教 授	研究代表者 総括

○研究分担者

[illegible]

労働者のワーク・エンゲイジメント向上に関するメカニズムの解明 — 個人の資源と職場の資源から「働きがい」のある職場を支える 要因の検討 —

1. 研究の目的

現在注目を集める「働き方改革」に際して、勤務時間や勤務場所など労働者の状況や特性に合わせた勤務形態を整えることは重要である。また、キャリアを形成する上で、従来の働き方からの変化をどのように捉え、それに適応できるかは労働者ならびに雇用する側にとっても大きな課題である。本研究では、産業構造の変化やウイズ及びポスト・コロナ時代における多様な働き方を踏まえ、職場におけるメンタルヘルス対策の一助となる、労働者の健康を促進しながら働くためのメカニズムを明らかにする。そこで、本研究では労働者の働きがいに着目した「ワーク・エンゲイジメント」及び「組織内自尊感情」など労働者のもつ個人の資源を取り上げ、職場が提供するコーチやメンターによるキャリア発達支援制度や入職後の継続した教育研修制度などの職場の資源が、個人がもつ資源にどのような影響を与えるのか検討する。さらに、「ワーク・エンゲイジメント」を向上させるためのメカニズムについて検討する。第2の目的として、コロナ禍における勤務形態の変化や、メンタリングやコーチングのキャリア発達の開始時期である入社時期による違いが、労働者の職業性ストレスと心身の健康、及び心理面にどのような影響を与えるのか検討する。

2. 研究の計画

(1) 本年度は、「ワーク・エンゲイジメント」や「組織内自尊感情」を促進するモデル構築を目的に、Webを介した大規模調査を行う。また、そこから得たデータをもとに、ウイズ及びポスト・コロナ時代に即した労働者の働きがいに着目し、入社してからの勤務形態の変化や、キャリア発達の開始時期である入社時期による違いが労働者の心理面にどのような影響を与えるか検討する。

- ① 調査対象者：調査時点で心身の不調による休職経験のない1000人程度とする（インターネット調査会社のパネルを活用する）。
- ② 調査項目：デモグラフィック変数として、年齢、性別、職業、職位、勤務状況、勤続年数、事業所規模、新入社員研修後の継続的な教育研修の実施、メンターやコーチによるキャリア発達支援の有無、コロナ禍による就業形態の変化及び就業形態などを尋ねる。労働者の心理・情緒的側面を捉えるため、組織内自尊感情尺度、日本語版ワーク・エンゲイジメント尺度短縮版、情動知能尺度日本語版を用いる。また、コロナ禍による就業形態の変化及び就業形態による心理的苦痛の程度を尋ねる。労働者の心身の健康の側面を捉えるため、K6 (Kessler psychological distress scale) 日本語版、職業性ストレス簡易調査票（下光，2005）の身体愁訴11項目を用いる。
- ③ データ解析：各尺度の因子得点を用いた構造方程式モデリングを行い、2022年度に得たモデルの精緻化を実施する。また、「勤務形態」と「入社時期」を独立変数に、「勤務形態による心理的苦痛」、「ワーク・エンゲイジメント」、「組織内自尊感情」、「K6」を従属変数とする2要因分散分析を行う。

(2) 成果発表：学会でポスター発表を行う。そこで得た意見や情報をもとにモデル改善を目指した再分析を行い、得られた最終的なモデルを「心理学研究」に投稿する予定である。

(3) 予備調査の精査：2022年度の予備調査で得られたモデルに関して、「産業・組織心理学研究」に投稿する予定である。

3. 研究の成果

本年度は、労働者の属性及び組織における人材育成体制が心理・情緒的特性を介して心身の健康へ関連するのか、2022年度の予備調査で得られたモデルの精緻化を行った。調査対象者は、調査会社にモニター登録している成人のうち、現在就業しており休職経験のない1172名であつ

た。モデルに投入した変数は、性別、入職後の継続的な教育研修、キャリア発達支援の有無等を問う項目、心理・情緒面の指標としてワーク・エンゲイジメント尺度短縮版、組織内自尊感情尺度、情動知能尺度、心身の状態を捉える指標として K6 と職業性ストレス簡易調査票の身体愁訴項目であった。結果、モデルの適合度は $\chi^2=710.183(17)$ 、GFI=.884、AGFI=.755、RMSEA=.187 であり、モデルの修正が必要であることがわかった。

また、本年度においては、ウィズ及びポスト・コロナ時代に即した労働者の働きがいに着目し、入社してからの勤務形態の変化や、キャリア発達の開始時期である入社時期による違いについても検討した。そのために用いた質問項目は、性別、年齢、職業と役職有無、入社時期、勤務形態、勤務形態による心理的苦痛に関する 1 項目、組織内自尊感情尺度、ワーク・エンゲイジメント尺度であった。「勤務形態」と「入社時期」を独立変数に、「勤務形態による心理的苦痛」、「ワーク・エンゲイジメント」、「組織内自尊感情」、「K6」を従属変数とする 2 要因分散分析を行った。結果、とくに交互作用が有意であったのは「勤務形態」×「入社時期」であった ($F(3, 1148)=3.64$, $p=.01$)。コロナ禍前に入社した人については、「出社から在宅勤務に変化」、「出社から在宅、そして出社に変化」が「ずっと出社勤務」に比べ、有意に心理的苦痛が低かった（それぞれ $p<.001$, $p=.045$ ）。一方、コロナ禍中もしくはコロナ禍後に入社した人は、「ずっと在宅勤務」が、「出社から在宅勤務に変化」、「出社から在宅、そして出社に変化」、「ずっと出社勤務」に比べ、有意に心理的苦痛が低かった（順に $p=.04$, $p=.01$, $p=.03$ ）。また、「出社から在宅勤務」の群では、「コロナ禍前入社」よりも「コロナ禍中もしくはコロナ禍後に入社」の方が有意に心理的苦痛が高かった ($p=.03$)。「出社から在宅、そして出社に変化」においても、「コロナ禍前入社」よりも「コロナ禍中もしくはコロナ禍後に入社」の方が有意に心理的苦痛が高かった ($p=.02$)。よって、コロナ禍前に入社した人については、感染症流行時にも出社が必要であったグループが他と比べて心理的苦痛を感じていることが明らかとなった。一方、コロナ禍中もしくはコロナ禍後に入社した人は、入社から現在まで在宅勤務が続いているグループが他に比べて心理的苦痛が低く、勤務形態が変化した場合はコロナ禍前に入社した人に比べて高い心理的苦痛を感じていることが示された。以上の研究成果は、2025 年 3 月に開催された日本発達心理学会第 36 回大会においてポスター発表し、研究者との意見交換を行った。

2022 年度の予備調査で得られたモデルに関して、『神戸女学院大学論集』第 71 巻第 2 号において発表した。本研究では、労働者の属性及び組織における人材育成体制が心理・情緒的特性を介して心身の健康へ関連するの仮説モデルを構築し、その適合度の検証を行った。調査対象は休職していない 593 名であった。尺度は入職後の継続的な教育研修、キャリア発達支援の有無等を問う項目、心理・情緒面の指標としてワーク・エンゲイジメント尺度短縮版、組織内自尊感情尺度、情動知能尺度、心身の状態を捉える指標として K6 と職業性ストレス簡易調査票の身体愁訴項目を用いた。結果、モデルの適合度は $\chi^2=61.16(17)$ 、GFI=.975、AGFI=.947、RMSEA=.067 であった。組織による人材育成体制であるメンターもしくはコーチ制度は組織内自尊感情に ($\beta=.20$, $p<.001$)、入職後の継続的な教育研修はワーク・エンゲイジメントに正の影響を与え ($\beta=.10$, $p<.01$)、労働環境への適応に資することが示された。また、性別について男性を 1、女性を 2 に変換したダミー変数として解析に入れたが、性別は情動知能ならびに組織内自尊感情に関連がみられ ($\beta=.12$, $p<.001$; $\beta=.09$, $p<.05$)、女性であることが 2 変数の高得点に弱い影響がみられた。情動知能、組織内自尊感情、ワーク・エンゲイジメントからは精神面の不調を示す K6 に対して有意な負の影響が確認され ($\beta=-.11$, $p<.001$; $\beta=-.17$, $p<.001$; $\beta=-.18$, $p<.001$)、ワーク・エンゲイジメントからは身体愁訴に対して有意な負の影響が確認された ($\beta=-.19$, $p<.001$)。さらに、組織内自尊感情はワーク・エンゲイジメントに有意な正の影響を与えることがわかった ($\beta=.49$, $p<.001$)。これは、Mauno et al. (2007) が示したように、組織内自尊感情がワーク・エンゲイジメントを予測する重要な変数であることを示すものであった。

4. 研究の反省・考察

組織内自尊感情とワーク・エンゲイジメントを促進するモデル構築

本年度の調査で得たデータをもとに、予備調査で得られたモデルの検証を行ったが、モデルの適合度は芳しくなかった。モデルにおける変数の順序の検討、及び変数間の相関の見直し等が必要である。また、構造方程式モデリングとは異なる解析手法、たとえば、クラスター分析などを用いることも必要と考えられる。モデル構築について、引き続き検討する必要がある。ま

た、予備調査と本調査を比べると、約2年間の時差があり、社会情勢並びに働き方の変化の影響を受けている可能性がある。比較的、予備調査はワーク・エンゲイジメントや組織内自尊感情の項目に対してポジティブな回答をする傾向があるなど、サンプルの持つ特徴が異なる可能性が示唆された。今後、年代を超えて汎用できるモデルが存在するのか、もしくは働き方の変革といった情勢によってモデルも発達の的に変化するのかといった、メカニズムの変遷について検討していく必要があるといえる。

コロナ禍における働き方の変化が労働者の心理に与える影響について

コロナ禍における勤務形態による心理的苦痛及びそれに対するコーピングを検討した研究や、入社時期（中堅と若手）のメンタルヘルスについて検討した研究はあるが、その両方を検討した研究はほとんどないことから、勤務形態の変化やキャリア発達の開始時期である入社時期による違いによる労働者のメンタルヘルスについて検討した。本研究の結果から、労働者の働きがい及び心理的なストレスはキャリア発達とも関連していることが考察された。今後の課題として、入社後の教育やフォロー体制などとも併せて検討をしていく必要がある。メンターやコーチが提供する支援の内容やそのタイミングについて具体的な内容が本研究では明らかになっておらず、今後検討が必要である。

予備調査で得られたモデルの検討

労働者にとって、継続的な教育研修はワーク・エンゲイジメントに正の影響を与え、働くことへのモチベーション維持や働くこと自体へのポジティブな感情をもたらすと考えられる。キャリア発達支援制度の有無からは組織内自尊感情に正の影響がみられ、メンターやコーチによる適切な介入やフィードバックが組織内での自己に対するポジティブな自己認知につながり、個人の自尊感情や自己効力感、動機づけを高め、それがワーク・エンゲイジメントを介して精神面での健康にポジティブな影響を与えると考えられる。また、ワーク・エンゲイジメント及び組織内自尊感情は、いずれも職場における精神的健康度と深く関連している。身体愁訴は精神的ストレスからの影響を無視することはできない。業務内容や従事中の姿勢・運動量・使用デバイスなどから発生する身体的疲労の影響もあるとは考えられるが、心身ともに健康な状態を維持するためには、エンゲイジメントが重要な役割を果たしていると考えられる。

5. 研究発表

(1) 学会誌等

- ①足立邦子・山村麻予・小田桐良一 「労働者における研修の効果、ワーク・エンゲイジメント、組織内自尊感情、情動知能と心身の健康との関連の検討」 『神戸女学院大学論集』第71巻第2号、pp. 1-15、2024年12月

(2) 口頭発表

- ①足立邦子・山村麻予・小田桐良一 「働き方の変化が就労者の心理に及ぼす影響」 日本発達心理学会第36回大会 東京日野市 明星大学 2025年3月4日

(3) 出版物

なし