2025年度（第50回）学術研究振興資金　学術研究報告

学　校　名	**園　田　学　園　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ー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ー	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		

〇研究代表者

氏　　名	所　　属	職　　名	役　割　分　担
足　立　　邦　子	園田学園大学　経営学部	教　　授	研究代表者　総括

〇研究分担者

氏　　名	所　　属	職　　名	役　割　分　担
山　村　　麻　予	関西福祉科学大学 健　康　福　祉　学　部	准　教　授	調査・データ解析・論文作成
小 田 桐　良 一	園田学園大学　経営学部	教　　授	データ解析

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

産業界におけるメンタルヘルス不調の予防や健康増進に向けた対策は、人事労務管理の改善や労働者の生産性向上に資するため、企業では、不調者への対応、ストレスマネジメント、労働環境の改善など多様な取り組みが行われている。厚生労働省は、職場のメンタルヘルス対策の一環として教育研修やメンタリングやコーチングのキャリア発達支援を通じた一次予防の重要性を示している。そこで本研究では、教育研修やメンタリングやコーチングのキャリア発達支援制度に対する労働者の評価に着目し、メンター・コーチが提供する支援の内容やそのタイミング、教育研修がもたらす効果についての詳細を明らかにすることを目的とする。

2. 研究の計画

(研究1)　本年度は、教育研修やメンタリングやコーチング制度などの「職場の資源」に対する労働者の評価から、労働者の精神的負担及び職場適応にどのように影響するか検討するため、WEBを介した大規模調査を行う。

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人で、メンターまたはコーチがいる／いた／現在も過去もいない人それぞれ330名程度、合計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、入職時期、事業所規模、新入社員研修後の継続的な教育研修の実施の有無、メンターまたはコーチ経験の有無などを尋ねる。教育研修やメンタリングやコーチング制度に対する労働者の評価及びそこでの印象について尋ねる。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。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：調査対象者すべてを対象に職業性ストレスと心身の健康状態を示す指標の記述統計量を確認する。メンターまたはコーチがいる／いた／現在も過去もいないの3群×性別2群を独立変数に、メンティ・クライアントによるメンター・コーチの評価、継続した教育研修への評価、組織内自尊感情、ワーク・エンゲイジメント、情動知能の各尺度を従属変数とする2要因分散分析を行う。

(研究1の成果発表計画)：学術学会でポスター発表を行う。東京で定期開催されている多変量解析の専門家が集う自主研究会において解析手法に関する意見収集を行う。

(研究2)　2024年度に公表した研究（『神戸女学院大学論集』第71巻第2号）におけるモデルの精緻化を目指し、2024年度大規模調査で得たデータをもとに構造方程式モデリング手法を用いたデータ解析を行う。ポストコロナに対応する構造モデルを発表する。

(研究2の成果発表計画)：精緻化したモデルについて学術学会で発表する。そこで得た知見及び意見をもとに、研究成果を学会誌等で発表する。

3. 研究の成果

（研究 1）

日本発達心理学会第 37 回大会（2026 年 3 月開催、福岡）において、「メンターやコーチによるキャリア支援制度及び教育研修に対する労働者の評価とワーク・エンゲイジメントに与える影響」というタイトルで、継続的に実施される教育研修やメンタリングやコーチング制度という「職場の資源」に対する労働者の評価に着目した研究を発表した。調査対象者は、インターネット調査会社にモニター登録している成人のうち、調査時点で就業しており休職経験のない 1056 名であった。性別、年齢、職業と役職、メンタリングやコーチング制度や研修制度の有無等を尋ねた。教育研修及びメンタリングやコーチング制度が「ある」と回答した人を対象に、そのような制度は必要か、メリット・デメリットについてどう思うか、現在の業務にどの程度役立っているか等について評価してもらった。さらに、ワーク・エンゲイジメント尺度などに回答してもらった。メンター・コーチの支援（現在いる／過去にいた）×性別（男性／女性）を独立変数、メンター・コーチに対する評価を従属変数とする 2 要因参加者間計画の分散分析を行った。結果、女性の方が男性よりもメンター・コーチに対する評価が高いことがわかった。メンター・コーチの支援（現在いる／過去にいた／過去も現在もいない）×性別（男性／女性）を独立変数、教育研修に対する評価を従属変数とする、2 要因参加者間計画の分散分析を行った。結果、現在及び過去にメンター・コーチがいる／いた人の方が、現在も過去もいない人よりも評価が高いことがわかった。メンター・コーチがいる／いた経験は、教育研修への捉え方を好意的にすることがわかった。メンター・コーチの支援（現在いる／過去にいた／過去も現在もいない）×性別（男性／女性）を独立変数、ワーク・エンゲイジメントを従属変数とする、2 要因参加者間計画の分散分析を行った。結果、メンター・コーチが現在いる人は、過去にいた／現在も過去もいない人よりもワーク・エンゲイジメントが高いことがわかった。メンター・コーチが過去にいた人は、現在も過去もいなかった人よりもワーク・エンゲイジメントが高かった。ワーク・エンゲイジメントは仕事に関連するポジティブで充実した心理状態の指標であることから、メンターまたはコーチの支援が労働者の精神的な負担を低減し、仕事上の目標達成を動機づけ、そのことが職場適応を促進していると考えられた。本研究について、上述の学会発表での意見交換を踏まえ、多変量解析の専門家が集う自主研究会（2026 年 3 月開催、東京）において発表し、データ解析手法の意見交換を行った。

（研究 2）

日本社会心理学会第 66 回大会（2025 年 9 月開催、東京）において、「産業場面におけるメンター制度・研修制度がワーク・エンゲイジメントと組織内自尊感情に与える影響」というタイトルで、次のような研究を発表した。

労働者の様々な知識・スキル向上をめざした教育研修や、従来型の指導ではなく人材育成と個人の能力を引き出すことを支援するメンタリングやコーチングは、職場適応を高めることが予測され、ひいては労働者の心身の健康にも影響を与えると考えられる。しかし、これらの制度の有無が、労働者の心理にどのように働きかけるかの機序は明らかでない。そこで、職場適応の指標としてワーク・エンゲイジメントと組織内自尊感情を、個人特性のひとつとして情動知能を取り上げ、これらが心身の健康にどのように関連をしているかを検討した。相関係数ならびに研究チームのこれまでの研究（足立他、2024 など）を参考に仮説モデルを構築し、最終的なモデルを抽出した。そのモデル適合度は GFI=. 965、AGFI= .837、RMR= .152、RMSEA= .147、AIC=202.128 であり、一部の指標では低い値もあるものの、変数の数を鑑み十分であると判断した。教育研修及びメンタリングやコーチング制度の有無は、組織内自尊感情、ワーク・エンゲイジメント、情動知能いずれにも有意な正のパスを示し、とくにメンタリングやコーチング制度は、ワーク・エンゲイジメントと組織内自尊感情に正の関連が見られた。また、情動知能から組織内自尊感情とワーク・エンゲイジメントへの正のパスも確認できた。得点が高いほど不調であることを示す K6 及び身体的愁訴へは、いずれの変数からも負のパスが有意であった。とくに他者や自身が気づきにくい精神的不調には、組織内自尊感情、ワーク・エンゲイジメント、情動知能のすべてから関連が認められた。メンタリングやコーチング制度や研修制度によって、職場適応に関する心理指標を高め、心身の不調の発生を予防するメカニズムの一助を明らかにすることができた。以上の研究成果をまとめ、「産業場面におけるメンター制度及び教育研修制度が心身の健康に及ぼす影

響：ワーク・エンゲイジメントと組織内自尊感情を媒介として」というタイトルで、『園田学園大学論文集』（第 60 号）において発表した。

4. 研究の反省・考察

HR 施策としての教育研修及びメンタリングやコーチング制度について

教育研修やメンタリングやコーチング制度（仕事の資源）が労働者の組織内自尊感情・情動知能・ワーク・エンゲイジメント（個人の資源）と関連し、さらに心の健康や身体不調と結びつくことを量的研究によって明らかにすることができた。しかしながら、労働者自身がそれらをどのような内容を経験したかといった具体的・個別的な質や、メンターとメンティ、もしくはコーチとクライアントの関係や相互作用を通して個人の資源形成の向上につながるのかのメカニズムに関しては、十分に明らかにできていない。今後の課題として、教育研修及びメンタリング／コーチングの具体的経験に着目した研究が求められる。これまでの量的研究で得られた関連構造を、インタビューによる逐語データから具体化することで、理論的理解を深化させるとともに、HR 施策を「制度整備にとどまる」段階から「個人の資源を高める」施策として実効性ある設計・運用に資する実践的知見を提示する必要がある。

ワーク・エンゲイジメントとワーカホリズムとの区別

ワーク・エンゲイジメントは仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、「働きがい」を捉える一つの指標であることから、メンターやコーチの支援が労働者の精神的な負担を低減し、仕事上の目標達成を動機づけ、そのことが職場適応を促進することが考察された。しかしながら、ワーク・エンゲイジメントとワーカホリズムは、ともに「よく働く／仕事に深く没入する」という外見上類似する行動が観察され、他者から区別されにくい。つまり、他者からの観察では、ワーカホリック行動の「過重労働」とワーク・エンゲイジメントの「仕事への没頭」とが区別されず、共通の行動という認識をされてしまう可能性がある。本年度の調査では、メンター／コーチがいる（いた）グループはワーク・エンゲイジメントとワーカホリズムとの相関は認められなかったが、メンター／コーチが現在も過去もいなかったグループにおいては正の相関が認められた。また、メンター／コーチ経験があるグループはワーク・エンゲイジメントとワーカホリズムとの相関は認められなかったが、それらの経験がないグループは正の相関が認められた。今後の展望として、「過重労働」と「仕事への没頭」の背景となる動機が異なることをメンタリング／コーチングの具体的なプロセスから検討する必要がある。

5. 研究発表

(1)学会誌等

①足立邦子・山村麻予・小田桐良一 「産業場面におけるメンター制度及び教育研修制度が心身の健康に及ぼす影響:ワーク・エンゲイジメントと組織内自尊感情を媒介として」『園田学園大学論文集』 第60号、pp.191-202、2026年3月

(2)口頭発表

①足立邦子・山村麻予・小田桐良一「産業場面におけるメンター制度・研修制度がワーク・エンゲイジメントと組織内自尊感情に与える影響」 日本社会心理学会第66回大会 東京東京大学 本郷キャンパス 2025年9月21日

②足立邦子・山村麻予・小田桐良一 「メンターやコーチによるキャリア支援制度及び教育研修に対する労働者の評価とワーク・エンゲイジメントに与える影響」 日本発達心理学会第37回大会 福岡 福岡国際会議場 2026年3月4日

(3)出版物

なし