



RIETI Policy Discussion Paper Series 19-P-001

産業保健心理学からみた持続可能な働き方

島津 明人
北里大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<https://www.rieti.go.jp/jp/>

産業保健心理学からみた持続可能な働き方

島津 明人（北里大学）

要 旨

本稿では産業保健心理学の見地から、労働者がいきいきと健康で働くことのできる持続可能な働き方を実現するための要因について、ワーク・エンゲイジメントを鍵概念としながら、学術的知見をもとに整理する。

第2節でワーク・エンゲイジメントの学術的基盤である産業保健心理学について紹介し、その国内外の動向を紹介する。続く第3節では、ワーク・エンゲイジメントの概念、測定方法と主な実証研究を紹介する。第4節では、持続可能な働き方について、産業保健心理学の視点から言及する。本稿では、ワーク・エンゲイジメントの向上のほか、ワーク・ライフ・バランスや余暇を含む職場外要因への注目の2点を取り上げる。第5節では、持続可能な働き方を促進するために、産業保健学と経済学・経営学との連携について取り上げ、第6節では本稿のまとめと今後の課題を述べる。

キーワード：産業保健心理学、ワーク・エンゲイジメント、ワーク・ライフ・バランス、リカバリー、

JEL classification: I18, I31, J81, L20

RIETI ポリシー・ディスカッション・ペーパーは、RIETI の研究に関連して作成され、政策をめぐる議論にタイムリーに貢献することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

1. はじめに

国際連合（国連）による持続可能な開発目標（United Nations, 2015）では、「3.すべての人に健康と福祉を」「8.働きがいも経済成長も」に見られるように、健康、働きがい、経済成長は世界共通の開発目標に位置づけられている。また、世界保健機関（WHO）は、2017年の世界メンタルヘルスデー（WHO, 2017）のテーマとして「職場のメンタルヘルス」を取り上げ、経営者や管理職は、健康の増進と生産性の向上に関わる必要があると述べている。一方、わが国では、日本再興戦略において健康経営（特定非営利活動法人健康経営研究会, 2014）の推進が重点化されるなど、経営戦略の一部として労働者の健康支援に取り組む動きが加速している。その他、働き方改革（首相官邸, 2016）に見られるような新しい働き方を模索する動きも始まっている。

これらの変化は、産業保健活動において、心身の不調への対応やその予防にとどまらず、組織や個人の活性化を視野に入れた対策を行うことが、広い意味での労働者の「健康」を支援するうえで重要になってきたことを意味している。

心理学や産業保健心理学では2000年前後から、人間の有する強みやパフォーマンスなどポジティブな要因にも注目する動きが出始めた。このような動きの中で新しく提唱された概念の1つが、ワーク・エンゲイジメント（Work Engagement : Schaufeli et al., 2002; 島津, 2014）である。

本稿では、ワーク・エンゲイジメントを鍵概念としながら、その学術的基盤である産業保健心理学と国内外の動向を第2節で紹介する。続く第3節では、ワーク・エンゲイジメントの概念と主な実証研究を紹介する。第4節では、持続可能な働き方について、産業保健心理学の視点から言及する。本稿では、ワーク・エンゲイジメントの向上のほか、ワーク・ライフ・バランスや余暇を含む職場外要因への注目の2点を取り上げる。第5節では、持続可能な働き方を促進するために、産業保健学と経済学・経営学との連携について取り上げ、第6節では本稿のまとめと今後の課題を述べる。

2. 産業保健心理学とは

産業保健心理学とは、労働生活の質を高め、労働者の安全・健康・幸福（well-being）の保持・増進のために心理学の知見を適用する心理学の応用領域である（Centers for Disease Control and Prevention, 2010）。産業保健心理学が扱う「対象」は多岐にわたっており、労働者個人だけでなく、労働者が所属する組織や労働者を取り巻く職場環境も、

研究や実践の対象とする。また、取り上げる「内容」も、ストレス、疾病、ケアなどのネガティブなアウトカムだけでなく、生産性、動機づけ、キャリアなどのポジティブなアウトカムも含まれる（図 1）。つまり、産業保健心理学は、健康心理学、臨床心理学、産業・組織心理学などの心理学の諸領域だけでなく、心理学以外の公衆衛生学、精神医学、経済学、経営学、キャリアカウンセリングなどに関連しながら、幅広い対象（個人－組織・環境）と内容（ネガティブ－ポジティブ）を扱う学際的な領域と位置づけられる。

（1）産業保健心理学の国際動向

産業保健心理学の国際および国内動向を概観しよう。産業保健心理学には限定されないものの、産業保健心理学を中心とした活動は、国際産業保健学会（International Commission on Occupational Health）を基盤に展開されている。1996年にICOH内に仕事の心理社会的要因に関する科学委員会（Work Organisation and Psychosocial Factors [ICOH-WOPS] scientific committee : <http://www.icohweb.org/site/scientific-committee-detail.asp?sc=33>）が設立され、3～4年に1回学術総会を開催している。最初の学術総会が1998年にコペンハーゲン（デンマーク）で開催され、以降、2005年に岡山、2008年にケベック（カナダ）、2010年にアムステルダム（オランダ）、2014年にアデレード（オーストラリア）、2017年にメキシコシティ（メキシコ）で学術総会が開催されている。次回の学術総会は、2020年にソウル（韓国）で予定されている。本科学委員会の委員長は、2018年5月より筆者が担当している。

米国では、1990年に米国心理学会（American Psychological Association）と米国国立職業安全衛生研究所（National Institute for Occupational Safety and Health: NIOSH）とが共同し、第1回「Work, Stress and Health Conference」をワシントン DCで開催した（<http://www.apa.org/wsh/past/index.aspx>）。会議は、その後、ほぼ2年に1回の頻度で開催されている。2005年には、米国産業保健心理学会（Society for Occupational Health Psychology : SOHP）が設立され、2008年以降は、「Work, Stress and Health Conference」をAPA, NIOSHを含む3者で共催している。最新回の会議は、2017年にミネアポリスで開催された。次回の会議は、2019年にフィラデルフィアで予定されている。なお、学術研究の成果発表の場として、1996年に雑誌 Journal of Occupational Health Psychology が創刊され、現在では年4号が発行されている（<http://www.apa.org/pubs/journals/ocp/>）。

欧州では、1999年に第1回産業保健心理学に関する欧州ワークショップ（European Workshop on Occupational Health Psychology）がスウェーデンのルンドで開催され、同時に欧州産業保健心理学会（European Academy of Occupational Health Psychology: EA-OHP）が設立された（<http://www.eaohp.org/>）。その後、学術総会を毎年開催している。最新回の会議は、2018年にリスボンで開催された。学術研究の成果発表の場としては、学会設立よりも早く雑誌 *Work & Stress* が1987年に創刊され、現在では年4号が発行されている（<http://www.tandfonline.com/toc/twst20/current>）。

アジア太平洋地域では、2010年に第1回仕事の心理社会的要因に関する専門家ワークショップ（Expert Workshop on Psychosocial Factors at Work）がオーストラリアのダーウィンにて開催され、2011年にジョホールバル（マレーシア）、2012年に東京で開催された。東京でのワークショップを機にアジア太平洋心理社会的要因に関する学会が設立され（<http://www.apapfaw.org/>）、以降、アユタヤ（タイ：2013年）、アデレード（オーストラリア：2014年）、ソウル（2015年）、上海（2016年）と年次大会が開催されている。学会員の出身国は、日本のほか、インドネシア、オーストラリア、韓国、タイ、中国、ニュージーランド、マレーシア、フランス、ドイツなど多岐にわたっている。同学会では、アジア太平洋地域にまたがる主要な課題を2冊のハンドブックにまとめている（Dollard et al., 2014; Shimazu et al., 2016）。

（2）産業保健心理学の国内動向

日本では、日本心理学会を基盤に活動が行われている。2002年の年次大会にて職場のメンタルヘルスに関するシンポジウムが企画されたのを機に、年次大会を利用したシンポジウムないしワークショップが継続的に開催されている。2012年には日本心理学会の研究会制度を利用した日本心理学会産業保健心理学研究会が発足し、年次大会でのシンポジウムのほか著名な外国人研究者の来日に合わせた講演やシンポジウムを企画している。

2017年には、わが国で初めての産業保健心理学のテキストが刊行されている（島津, 2017）。本書は、「産業保健心理学の基礎」と「産業保健心理学のトピック」の2部から構成されており、第2部では、「経営とメンタルヘルス」（黒田・山本, 2017）についても取り上げられている。

3. ワーク・エンゲイジメント

(1) ワーク・エンゲイジメントとは

ワーク・エンゲイジメントとは「仕事に誇りややりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)の3つがそろった状態であり、バーンアウト(燃え尽き)(Maslach & Leiter, 1997)の対概念として位置づけられている。バーンアウトした従業員は、疲弊し仕事への熱意が低下しているのに対して、ワーク・エンゲイジメントの高い従業員は、心身の健康が良好で、生産性も高いことが分かっている。

図2は、ワーク・エンゲイジメントと関連する概念(バーンアウト、ワーカホリズム)との関係を図示したものである。図2では、ワーカホリズムとバーンアウトとが、「活動水準」と「仕事への態度・認知」との2つの軸によって位置づけられている。図2を見ると、ワーク・エンゲイジメントは、活動水準が高く仕事への態度・認知が肯定的であるのに対して、バーンアウトは、活動水準が低く仕事への態度・認知が否定的であることが分かる。また、「過度に一生懸命に強迫的に働く傾向」を意味するワーカホリズム(Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2002)は、活動水準は高いものの仕事への態度が否定的である点で、ワーク・エンゲイジメントと異なることが分かる。両者の相違は、仕事に対する(内発的な)動機づけの相違によっても説明することができる(Schaufeli et al., 2002)。すなわち、ワーク・エンゲイジメントは「仕事が楽しい」「I want to work」という認知によって説明されるのに対して、ワーカホリズムは「仕事から離れた時の罪悪感や不安を回避するために仕事をせざるをえない」「I have to work」という認知によって説明される。

(2) ワーク・エンゲイジメントの規定要因

ワーク・エンゲイジメントの規定要因としては、仕事の資源(Job resources)と個人の資源(Personal resources)が、これまでの実証研究で明らかにされている。

仕事の資源とは、仕事において、(1) ストレッサーやそれに起因する身体的・心理的コストを低減し、(2) 目標の達成を促進し、(3) 個人の成長や発達を促進する機能を有する物理的・社会的・組織的要因である(Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004)。これらの資源は、(1) 課題レベル、(2) 対人レベル、(3) 組織レベルの3つの水準に分けて分類することができる(Schaufeli & Bakker, 2004)。仕事の資源とワーク・

エンゲイジメントとの関連についてのメタ分析 (Halbesleben, 2010) では、社会的支援とは $r=0.32$ 、自律性/コントロールとは $r=0.23$ の相関を有していることが報告されている。

一方、個人の資源についても、ワーク・エンゲイジメントと正の関連を有していることが明らかにされている。個人の資源とは「自分を取り巻く環境を上手にコントロールできる能力やレジリエンスと関連した肯定的な自己評価 (Hobfoll, 2003) と定義されている。個人の資源とワーク・エンゲイジメントとの関連を検討したメタ分析 (Halbesleben, 2010) では、自己効力感とは $r=.32$ 、楽観性とは $r=.37$ の相関を有していることが報告されている。

(3) ワーク・エンゲイジメントのアウトカム

ワーク・エンゲイジメントのアウトカム (結果要因) としては、心身の健康、仕事や組織に対するポジティブな態度、仕事の生産性との関連が検討されている。ワーク・エンゲイジメントとアウトカムとの関連を検討したメタ分析 (Halbesleben, 2010) では、心身の健康とは $r=.17$ 、コミットメントとは $r=.32$ 、離職の意思とは $r=-.22$ 、生産性とは $r=.30$ の相関を有していることが報告されている。

このうち、心身の健康との関連を検討した実証研究に関しては、ワーク・エンゲイジメントの高い従業員は、抑うつ (Hakanen & Schaufeli, 2012; Imamura et al., 2016) や不安 (Innstrand, Langballe, & Falkum, 2012) が低く、心臓の自律神経活動が良好 (Sepälä et al., 2012) で、睡眠の質が良く (Barber, Grawitz, & Munz, 2012; Kubota et al., 2010)、炎症反応のリスクが低く (Eguchi et al., 2015)、心理的苦痛や身体愁訴が少ないことが明らかにされている (Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008; Shimazu & Schaufeli, 2009; Shimazu et al., 2012, 2015)。

仕事の生産性との関連を検討した実証研究では、ワーク・エンゲイジメントが高いほど、自己啓発学習への動機づけが高く、創造的な行動を多く行い、役割行動や役割以外の行動を積極的に行うほか (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004; Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006; Sonnentag, 2003)、部下への適切なリーダーシップ行動が多いことが明らかにされている。

Schaufeli (2017) は、国レベルで集計したワーク・エンゲイジメントと国民総生産との関連を検討した。彼は、2015年に欧州生活労働条件改善財団 (Eurofound) が35ヶ

国合計 43,850 人の労働者を対象に実施した第 6 回欧州労働条件調査 (European Working Conditions Survey : EWCS) のデータを用いて、国ごとに算出されたワーク・エンゲイジメントの得点と国民総生産との相関を計算した。その結果、(1) 両者の間には、 $r = 0.49$ ($p < .01$) の相関が認められたこと、(2) GDP の低い国 (セルビア、トルコ、モンテネグロなど) では両者の関連がより強いのに対して GDP の高い国 (オランダ、デンマーク、スイスなど) では両者の関連がより弱いという非線形の関連が認められることを明らかにした (図 3)。EWCS では、ワーク・エンゲイジメントに関する質問項目が 2015 年に初めて導入されたため、両者の関係は横断的検討に留まっている。そのため、ワーク・エンゲイジメントが高いから GDP が高くなるのか、GDP が高いからワーク・エンゲイジメントが高くなるのか、その因果関係は不明である。今後、縦断的なデータが蓄積されることで、両者の因果関係が明確になることが期待される。

(4) ワーク・エンゲイジメントの測定

ワーク・エンゲイジメントの測定に関して、これまでに信頼性・妥当性の確認されている尺度は 3 種類ある。その中で、最も広く使用されているのが、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 (Utrecht Work Engagement Scale : UWES) (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2003, 2010) である。UWES は、オランダ・ユトレヒト大学のシャウフェリらによって開発された尺度であり、彼らが想定している 3 つの下位因子 (活力, 熱意, 没頭) を 17 項目で測定することができる。これまでに、オランダ (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2003)、スペイン (Schaufeli et al., 2002)、日本 (Shimazu et al., 2008) をはじめとして 23 ヶ国で標準化または使用されている。いずれの言語においても、良好な信頼性・妥当性が確認されている。ただし、各因子間の相関が高いことも指摘されており、UWES の各尺度を説明変数とした重回帰分析などでは多重共線性に注意する必要がある。また、日本とドイツでは、想定した 3 因子が抽出されなかったことが指摘されている (Bakker et al., 2008)。UWES には、各因子を 3 項目ずつ合計 9 項目によって測定できる短縮版 (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) と、各因子を 1 項目ずつ合計 3 項目によって測定できる超短縮版 (Schaufeli et al., 2017) も開発されている。

UWES 短縮版の得点を日本を含む 16 ヶ国で国際比較した研究では、日本人労働者の得点が他の 15 ヶ国の労働者の得点に比べて、特異的に低いことが明らかにされている

(Shimazu et al., 2010)。島津ら (Shimazu et al., 2010) はこれらの結果について、日本人ではポジティブな感情や態度の表出を抑制することが社会的に望ましいとされているのに対して、欧米では積極的に表出することが望ましいとされていることが、その理由にあると述べている。つまり、集団の調和を重視する日本では、ポジティブな感情や態度を表出することが集団の調和を乱すと考えられるため、所属する集団に適応する手段として、ポジティブな感情や態度の表出を抑制するのではないかと考えられている (Iwata, Roberts, & Kawakami, 1995)。

なお、学術研究で用いられている UWES 以外に、コンサルタント会社などで使用されているエンゲイジメント調査票もある。しかし、これらの調査票の多くは公開されていないため、信頼性・妥当性の情報は入手できない。例外として、ギャラップ社の Q¹²がある (Harter, Schmidt, Killham, & Asplund, 2006)。Q¹²は 12 項目から構成される自己記入式調査票である。項目の内容を詳しく見ると、Q¹²は従業員の関与、満足感、熱心さの観点からエンゲイジメントを測定する代わりに、従業員が知覚している仕事上の資源を測定している (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002) ことが分かる。すなわち、Q¹²は従業員がどの程度仕事にエンゲイジしているかを評価するのではなく、従業員が仕事においてどれほど資源を知覚しているかを評価していると言える。

4. 持続可能な働き方に向けて

少子高齢化が進み、労働力人口が減少している現在、企業や社会では多様な労働力の活用とともに、労働力の質の向上が求められている。現在進められている「働き方改革」では、わが国の経済再生を主な目的とし、多様な働き方を許容する社会の構築が進められている。職場の健康支援においても、心身の不調者を対象とした医療・福祉・福利厚生としての視点だけでなく、健康度の高い労働者による生産性の高い職場づくりを目的とした視点も、併せて求められるようになってきた。

従業員一人ひとりが健康でいきいきと仕事に取り組むことは、従業員の幸せ well-being にとっても、組織全体の生産性にとっても重要であるが、これまでは健康支援と組織マネジメントとが相互に協調することなく、展開されることが多かった。ところが、産業構造の変化 (サービス業の増加)、情報技術の進歩、働き方の変化 (裁量労働制、テレワーク、在宅勤務など) などの社会経済状況の変化に伴い、従業員一人ひとりが健康で、「かつ」、いきいきと仕事に取り組むことが、社会全体の重要課題となっ

た。つまり、産業保健にとっても組織マネジメントにとっても発想の転換が求められるようになったのである。しかし、このように産業保健とマネジメントとが協調するためには、共通した目標が必要である。このような背景において注目されるようになったのが、上述したワーク・エンゲイジメントである。

そこで、本節では、持続可能な働き方につなげる示唆として、ワーク・エンゲイジメントの向上を最初に取り上げる。ワーク・エンゲイジメントは、経済産業省が推進する健康経営銘柄の選定基準および健康経営優良法人の認定基準の一つ（中項目）に含まれているほか（経済産業省, 2018）、平成 30 年版「労働経済の分析」（厚生労働省, 2018）のコラムにも取り上げられており、労働経済行政とも親和性が高いと思われる。

次に取り上げるのが、ワーク・ライフ・バランスと余暇を含む仕事以外の要因である。これまでの産業保健における健康支援対策は、働く環境をいかに改善し向上させるかという視点が中心であった。しかし、労働者の健康は、職業生活だけによって決まるわけではない。たとえば、家庭・地域での生活状況（家事、育児、介護などの負担や家族・友人などからの社会的支援）、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭生活の調和）、余暇の過ごし方、リカバリー経験（就業時のストレスから回復するための時間の過ごし方）などが労働者の健康と関連することが、近年の研究で明らかになってきた。つまり、労働者の健康支援を考える場合、働く環境に注目するだけでなく、労働者を取り巻く環境を多面的に捉え、包括的に支援する視点を持つ必要があると考えられる。

(1) ワーク・エンゲイジメントの向上

上述したように、ワーク・エンゲイジメントは、健康増進と生産性向上の双方につながる鍵概念として、産業保健と経営とをつなぐ役割を果たしている。では、どのようにしたらワーク・エンゲイジメントを高めることができるだろうか？その鍵となるのが、仕事の資源である。仕事の資源は、作業や課題に関するもの（裁量権、仕事の意義など）、チームや人間関係に関するもの（上司や同僚の支援など）、組織のあり方に関するもの（経営陣との意思疎通など）の 3 つの水準に分けることができる。これまでの理論研究では、それぞれの資源が充実するほどワーク・エンゲイジメントが高まり、その結果、健康や生産性の向上につながるということが明らかにされている（Halbesleben, 2010）。

図 4 は、ワーク・エンゲイジメントを鍵概念とする「仕事の要求度－資源モデル」（Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004）を示したもので、「動機づけプロ

セス」と「健康障害プロセス」の2つのプロセスから構成されている。上で述べた仕事の資源→ワーク・エンゲイジメント→健康・組織アウトカムの流れは、「動機づけプロセス」と言われ、図の下半分に描かれている。一方、仕事の要求度（仕事のストレス要因）→ストレス反応→健康・組織アウトカムの流れは「健康障害プロセス」と言われ、図の上半分に描かれている。従来の産業保健では、この「健康障害プロセス」に注目し、仕事の要求度によって生じたストレス反応を低減させ、健康障害を防ぐことに専念していた。しかし、今後、持続可能な働き方を実現するには、「動機づけプロセス」にも注目し、仕事の資源の充実を通じてワーク・エンゲイジメントを高め、個人と組織の活性化につなげることが重要と考えられる。

このように、「仕事の要求度－資源モデル」では、「動機づけプロセス」と「健康障害プロセス」の2つのプロセスに注目している点に特徴があるが、もう一つの特徴は、仕事の資源の機能を重視している点にある。つまり、仕事の資源の向上が、ワーク・エンゲイジメントの向上だけでなく、ストレス反応の低減にもつながると考えているのである。したがって、持続可能な働き方を実現するには、仕事の要求度を低減させるだけでなく、仕事の資源を充実させることが、健康の増進と生産性の向上とを両立させる鍵になると言えるだろう。

現在、厚生労働省の研究班「労働生産性の向上に寄与する健康増進手法の開発」（主任：島津明人：<https://hp3.jp/project/php>）では、ワーク・エンゲイジメントの向上を目的とした組織および個人の活性化手法を開発しており、平成30年度の研究期間終了時には成果物としてガイドラインとマニュアルを公表する予定である。現在開発中の手法の一つに、ストレスチェック制度を活用した従業員参加型の組織活性化アプローチがある。いわゆる「ストレスチェック指針」（厚生労働省,2015）では、ストレスチェック制度が「従業員のストレス状況の改善及び働きやすい職場の実現を通じて生産性の向上にもつながるものであることに留意し、事業経営の一環として、積極的に本制度の活用を進めていくことが望ましい」と述べられており、本研究班の成果物がストレスチェック制度の前向きな活用につながることを期待される。

（2）職場外要因への注目

＜ワーク・ライフ・バランス＞

ワーク・ライフ・バランスと健康との関連を考える場合、スピルオーバー（流出効

果) とクロスオーバー (交差効果) という 2 つの視点からとらえることが有用である (図 5 : Bakker, Demerouti, & 島津, 2013)。スピルオーバーとは, ある個人の一方の役割 (たとえば仕事) での状況や経験が, その個人の他方の役割 (たとえば家庭) での状況や経験に影響を及ぼすことを言う。これまでの研究では, 仕事の領域で経験が, その個人の仕事以外の領域にどのように伝播され, 干渉し合うのかに主な関心が持たれてきた。他方, クロスオーバーはある生活領域で経験した感情・行動・ストレス反応などの状態が, その人と密接な関わりのある他の人 (例: 家族, 上司, 同僚, 部下など) に伝播されることを言う。要約すると, スピルオーバーは個人の経験が「個人内」の領域間で伝わるプロセスのことを, クロスオーバーは個人の経験が「個人間」で伝わるプロセスのことを言う。

産業保健領域における従来のスピルオーバー研究は, ネガティブな影響 (仕事→家庭, (例) 仕事が忙しく家事・育児が十分にできない; 家庭→仕事, (例) 家事が大変で仕事に集中できない) に焦点を当てたものが多いが, 今後, ポジティブな影響 (仕事→家庭, (例) 仕事がうまくいったので家でも気分が良い; 家庭→仕事, (例) 家族とうまくいっているので仕事がはかどる) も考慮することで, ワーク・ライフ・バランスと働き方の見直しに, 新たな視点を提供するものと期待される。また, クロスオーバーに関して, ストレスなどのネガティブな状態だけでなく (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2005; Shimazu, Bakker, & Demerouti, 2009; Shimazu et al., 2011), ワーク・エンゲイジメントなどのポジティブな状態についても注目することが望まれる (Bakker et al., 2005; Bakker & Demerouti, 2009; Bakker et al., 2014)。なお, クロスオーバーは, 単に夫婦間の現象に留まるわけではなく, その他の家族成員, たとえば労働者の子どもや親との間にも認められることが想定される。少子高齢化・核家族化が急速に進み, 育児や介護の問題が重要になっているわが国では, 育児や介護に伴うストレスや生活上の充実が, 子どもへの養育態度や親の介護の質にどのような影響を及ぼすのかなど, 世代間のクロスオーバー効果についても実証研究と実践事例の集積が望まれている (島津他, 2013)。

筆者らは, 「ワーク・ライフ・バランスと健康」プロジェクト, 通称 TWIN study (Tokyo Work-life INterface study : <https://hp3.jp/twin/>) を立ち上げ, 保育園に子どもをあずけながら仕事に従事している共働き夫婦を対象に, 仕事と家庭生活との接点が健康に及ぼす影響を継続的に検討してきた (島津, 2018)。たとえば, 世代間の関連については, 父

親のワーク・ライフ・バランスが子どもの肥満につながる (Fujiwara et al., 2016), 仕事の要求度が高くても裁量権の多い職場で働く父親の家庭では, 要求度が低く裁量権が多い職場で働く父親の家庭に比べて次子が生まれやすい (Eguchi et al., 2016) などの知見を得ている。

このように, ワーク・ライフ・バランスのあり方は, 労働者個人だけでなく, 労働者のパートナーや子どもにも影響することから, 持続可能な働き方を実現するうえで, 労働者のワーク・ライフ・バランスを積極的に考慮する必要性が示唆される。

<余暇の過ごし方>

余暇 (vacation) は「仕事から離れて仕事以外のこと (休息やレクリエーションなど) に従事できる自由時間」(Lounsbury & Hoopes, 1986) と定義されている。Westman & Eden (1997) によると, 余暇は仕事のストレスによる心理社会的資源 (エネルギーや仕事への意欲など) の低下を止め, 低下した資源の補充と新たな資源の獲得に向かうための休息の機会を提供する。余暇に関する最近の研究では, 長期休暇よりも, 週末や帰宅後の過ごし方のように, 短期間・短周期で繰り返される余暇の影響を検討することが重要なこと (De Bloom, 2009; De Jonge, Shimazu, & Dollard, 2018) が指摘されている。就業時のストレスから回復するための行動や認知はリカバリー経験 (Shimazu et al., 2012; Sonnentag, 2003) と言われ, 主な方策としての「仕事からの心理的距離」(psychological detachment) が健康やワーク・エンゲイジメントにつながる (Sonnentag & Bayer, 2005; Shimazu et al., 2016) ことが指摘されている。このように, 今後の健康支援を考える際には, 「いかに働くか」といった「働き方改革」だけでなく「いかに休むか」という「休み方改革」の視点も必要になってくると言えよう。長時間労働による過重労働対策が注目されている現在, 上手な休暇の取り方や, 休暇の効果をより促進するために個人や組織がどのような工夫ができるかについて, 真剣に考える必要があるだろう。

5. 産業保健心理学と経済学・経営学との連携

ワーク・エンゲイジメントに関する実証研究は, これまで産業保健心理学を基盤として展開されてきた。これらの実証研究では, 質問紙調査による回答者の自己申告により, ワーク・エンゲイジメントとそのアウトカムである健康や生産性が評価されてきた。しかしながら, ワーク・エンゲイジメントと経済指標などの客観的なアウトカム

との関連を検証した研究は、ごくわずかしかない (Schaefli, 2017; Xanthopoulou et al., 2009)。つまり、熱意をもっていきいきと働くことが、どのような経済的インパクトにつながるのかについては、今後の課題となっている。これらの課題を解決するには、産業保健心理学と労働経済学との連携が必要である。

また、ワーク・エンゲイジメントやワーク・ライフ・バランスの向上、リカバリーの促進に関しては、主に個人レベルの介入手法を得意とする産業保健心理学の知見を適用するだけでは限界がある。今後は、企業や組織全体を対象とする経営学とも連携しながら、経営の一環として「働き方」や「休み方」に働きかけ、ワーク・エンゲイジメントやワーク・ライフ・バランスの向上、リカバリーの促進につなげる必要がある。

6. おわりに

本稿では産業保健心理学の見地から、労働者がいきいきと健康で働くことのできる持続可能な働き方を実現するための要因について、ワーク・エンゲイジメントを鍵概念としながら、学術的知見をもとに整理した。ワーク・エンゲイジメントに関する学術的知見は産業保健の実務に少しずつ浸透している。今後、ワーク・エンゲイジメントの考え方が、労働衛生政策や経済政策にも浸透し、持続可能な働き方の実現につながることを望まれる。

引用文献

- Bakker, A. B., Demerouti, E., 島津明人 (2013). スピルオーバーークロスオーバーモデル. 産業ストレス研究, 20, 253-265.
- 黒田祥子・山本勲 (2017). 経営とメンタルヘルス. In: 島津明人 (編著) 産業保健心理学. Pp.241-249. 京都: ナカニシヤ出版.
- 経済産業省 (2018). 健康経営の推進について.
http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/2018sets_umeikai_meti.pdf (2018年11月19日)
- 厚生労働省 (2015). 心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針 (平成27年4月15日心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第1号)
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000082591.pdf> (2018年11月19日)
- 厚生労働省 (2018). 平成30年版「労働経済の分析」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_01633.html (2018年11月19日)
- 島津明人 (2014). 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. 東京: 労働調査会.
- 島津明人(編著)(2017). 産業保健心理学. 京都: ナカニシヤ出版.
- 島津明人 (2018). ワーク・ライフ・バランスと健康: Tokyo Work-life INterface study (TWIN study). 社会精神医学, 27, 166-174
- 島津明人・島田恭子・高橋正也・渡井いずみ・川上憲人 (2013). 両親のワーク・エンゲイジメントおよびワーカホリズムと子どもの情緒・行動問題との関連: 主観的幸福感による媒介効果. 産業衛生学雑誌臨時増刊号, 55, 398.
- 首相官邸 (2016). 働き方改革実現会議. <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/> (2018年11月19日)
- 特定非営利活動法人健康経営研究会 (2014). 健康経営とは. <http://kenkokeiei.jp/> (2018年11月19日)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 220–236.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58, 661–689.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83-104.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2014). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 63-80.
- Barber, L., Grawitz, M., & Munz, C. (2012). Are better sleepers more engaged workers? A self-regulatory approach to sleep hygiene and work engagement. *Stress and Health*, 29, 207-316.
- De Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., De Weerth, C., Taris, T., Sonnentag, S. (2009). Do we recover from vacation? Meta-analysis of vacation effects on health and well-being. *Journal of Occupational Health*, 51, 13-25.
- Centers for Disease Control and Prevention (2010). Occupational Health Psychology (OHP). <https://www.cdc.gov/niosh/topics/ohp/default.html#what> (2018年11月19日).
- Dollard, M. F., Shimazu, A., Bin Nordin, R., Brough, P., & Tuckey, M. (Eds). (2014). *Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific*. New York: Springer.
- Eguchi, H., Shimazu, A., Fujiwara, T., Iwata, N., Shimada, K., Takahashi, M., Tokita, M., Watai, I., & Kawakami, N. (2016). The effects of workplace psychosocial factors on whether Japanese dual-earner couples with preschool children have additional children: A prospective study. *Industrial Health*, 54, 498-504.
- Eguchi, H., Shimazu, A., Kawakami, N., Inoue, A., Nakata, A., & Tsutsumi, A. (2015). Work engagement and high-sensitivity C-reactive protein levels among Japanese workers:

- A 1-year prospective cohort study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88, 651-658.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., & Schaufeli, W. B. (2010). Association between workaholism and sleep problems among hospital nurses. *Industrial Health*, 48, 864-871.
- Fujiwara, T., Shimazu, A., Tokita, M., Shimada, K., Takahashi, M., Watai, I., Iwata, N., & Kawakami, N. (2016). Association between parental workaholism and body mass index of offspring: A prospective study among Japanese dual workers. *Frontiers in Public Health*, 4:41. doi: 10.3389/fpubh.2016.00041
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415-424
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences. In: Bakker AB, Leiter MP (eds): *Work engagement: Recent developments in theory and research*, Psychology Press, New York, Pp. 102-117.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Killham, E. A., & Asplund, J. W. (2006). *Q¹² meta-analysis*. Princeton, NJ: The Gallup Organization.
<https://www.hrbartender.com/images/Gallup.pdf> (2019 年 1 月 4 日).
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632-643.
- Imamura, K., Kawakami, N., Inoue, A., Shimazu, A., Tsutsumi, A., Takahashi, M., & Totsuzaki, T. (2016). Work engagement as a predictor of onset of major depressive episode (MDE) among workers, independent of psychological distress: A 3-year prospective cohort study. *PLoS One*, 11(2):e0148157. doi: 10.1371/journal.pone.0148157. eCollection 2016.

- Innstrand, S., Langballe, E., & Falkum, E. (2012). A longitudinal study of the relationship between work engagement and symptoms of anxiety and depression. *Stress and Health*, 28, 1-10.
- Iwata, N., Roberts, C. R., & Kawakami, N. (1995). Japan-U.S. comparison of responses to depression scale items among adult workers. *Psychiatry Research*, 58, 237-245.
- de Jonge, J., Shimazu, A., & Dollard, M. (2018). Short-term and long-term effects of off-job activities on recovery and sleep: A two-wave panel study among health care employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9). pii: E2044. doi: 10.3390/ijerph15092044
- Lounsbury, J. W., & Hoopes, L. L. (1986). A vacation from work: Changes in work and nonwork outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 71, 392-401.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schaufeli, W. B. (2017). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance, and culture. Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning (internal report). KU Leuven, Belgium.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Utrecht University, Department of Psychology (<http://www.wilmarschaufeli.nl/>).
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In: Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.) *Work engagement: Recent developments in theory and research*, Pp. 10-24, Psychology Press, New York.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In: Burke, R. J., editor. *Research companion to working time and work addiction*. Northampton: Edward Elgar, Pp. 193-217.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. , & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An Internional Review*, 57, 173-203.
- Sepällä, P., Mauno, S., Kinnenen, M. L., Feldt, T., Juuti, T., Tolvanen, A., & Rusko, H. (2012). Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers. *Journal of Positive Psychology*, 7, 95-106.
- Shimazu, A., Bakker, A. B., & Demerouti , E. (2009). How job demands affect the intimate partner: A test of the spillover–crossover model in Japan. *Journal of Occupational Health*, 51, 239-248.
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science & Medicine*, 73, 399-409.
- Shimazu, A., Matsudaira, K., de Jonge, J., Tosaka, N., & Takahashi, M. (2016). Psychological detachment from work during nonwork time: Linear or curvilinear relations with mental health and work engagement. *Industrial Health*, 54, 282-292.

- Shimazu, A., Oakman, J., Dollard, M. F., & Bin Nordin, R. (Eds.). (2016). *Psychosocial factors at work in the Asia Pacific: From theory to practice*. Switzerland: Springer
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47, 495-502.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., Goto, R., & Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health*, 50, 316-321.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22, 18-23.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Miyanaka, M., & Iwata, N. (2010). Why Japanese workers show low work engagement? An Item Response Theory analysis of the Utrecht Work Engagement Scale. *BioPsychoSocial Medicine*, 4:17.
- Shimazu, A., Sonnentag, S., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Validation of the Japanese version of Recovery Experience Questionnaire. *Journal of Occupational Health*, 54, 196-205.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88: 518-528.
- Sonnentag, S., & Bayer, U. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 393-414.
- United Nations. (2015). Sustainable development knowledge platform.
<https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs> (2018 年 11 月 19 日).

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200.
- Westman, M., Eden, D. (1997). Effects of a respite from work on burnout: Vacation relief and fade-out. *Journal of Applied Psychology*, 82, 516-527.
- World Health Organization. (2017). World Mental Health Day 2017: Mental health in the workplace. http://www.who.int/mental_health/world-mental-health-day/2017/en/
(2018 年 11 月 19 日)

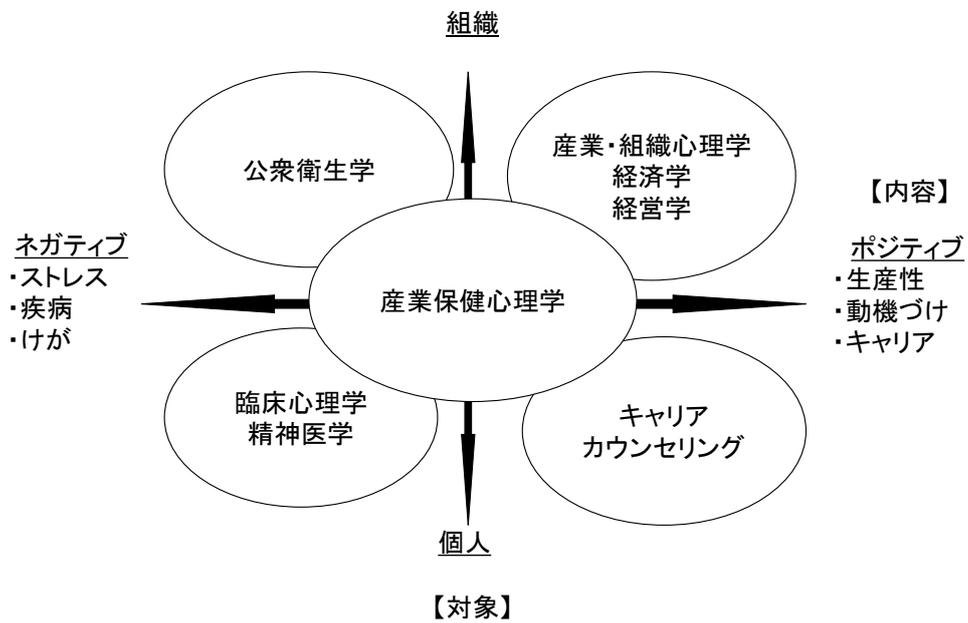


図 1. 産業保健心理学と関連する学問領域

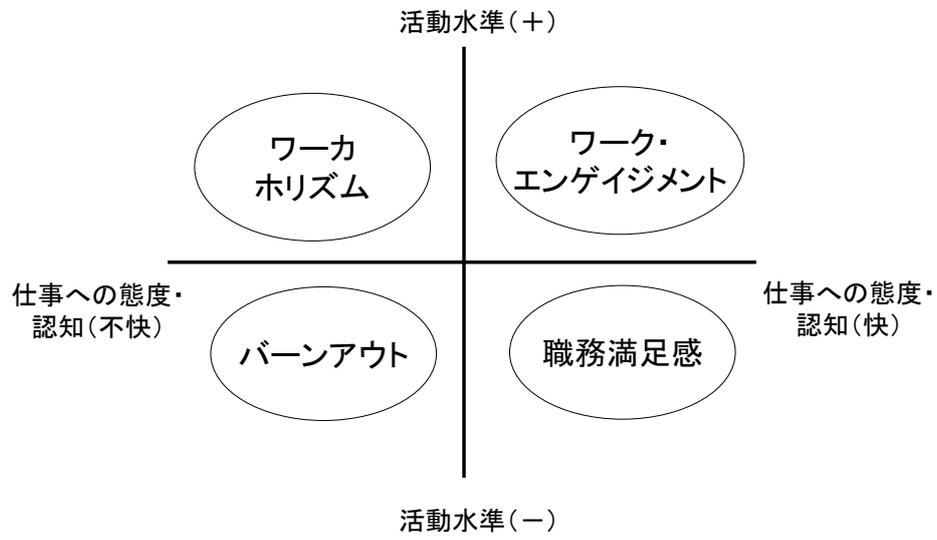
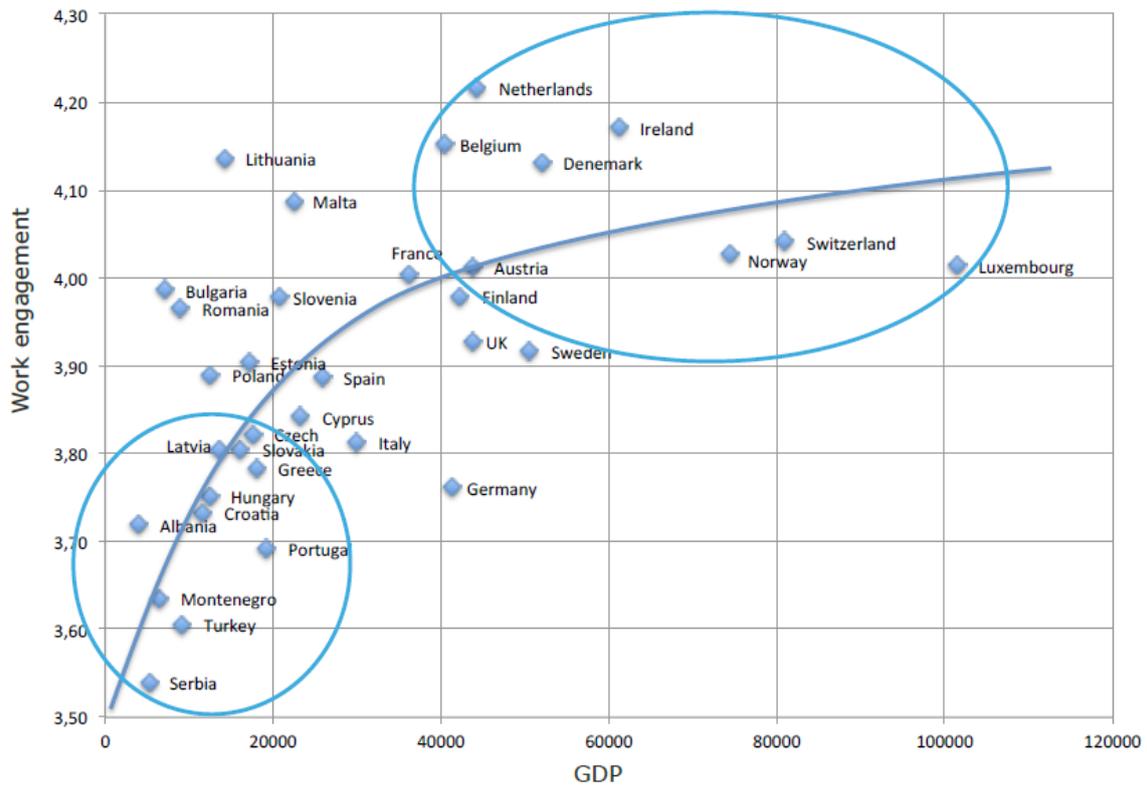


図 2. ワーク・エンゲイジメントと関連する概念



Source: Word Bank and 6th EWCS - 2015

図 3. ワーク・エンゲイジメントと国民総生産

(出典: Schaufeli, 2017; Work engagement in Europe: relations with national economy, governance, and culture, KU Leuven)

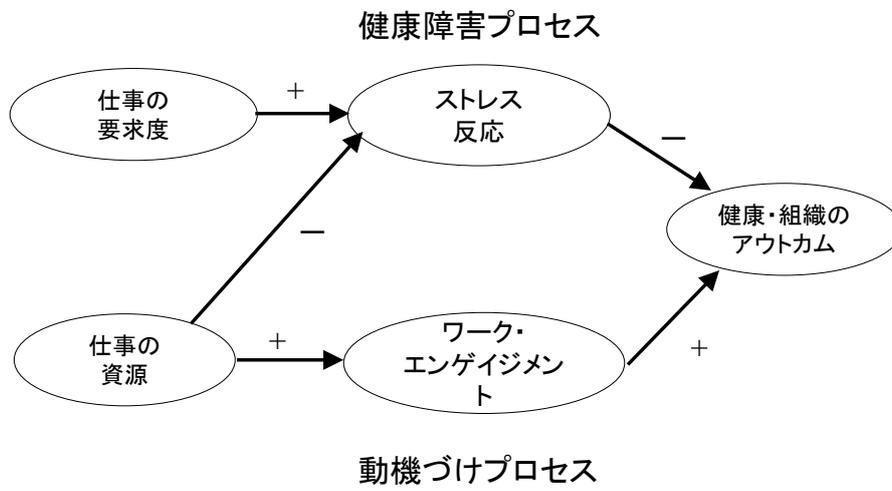


図 4. 仕事の要求度－資源モデル

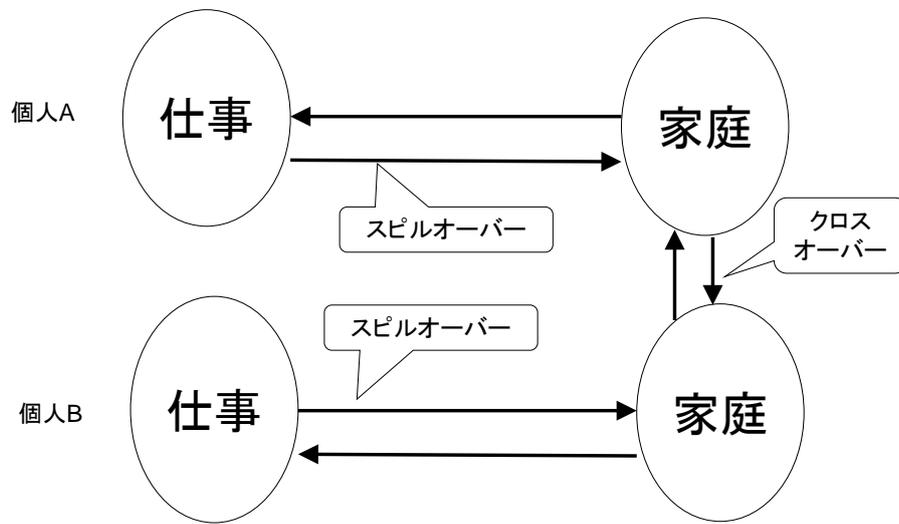


図 5. スピルオーバーとクロスオーバーの関連