

## 原 著

# 企業に勤務する正規雇用労働者のワーク・エンゲイジメント および抑うつ感とソーシャル・サポートとの関連 —性別および職種別の比較検討—

中村真弓<sup>1</sup>, 橋本佐由理<sup>†</sup>

防医大誌 (2021) 46 (4) : 155 - 163

**要旨:** 労働者のメンタルヘルス対策では健康と仕事への積極的姿勢を反映するワーク・エンゲイジメントという概念が注目されており, それを高める規定要因にソーシャル・サポートがある。国内企業を対象とした研究では, ワーク・エンゲイジメントと関連のあるサポート源やサポート内容を分類し, その属性の違いを明らかにした報告は見受けられない。そこで, 本研究では6企業の労働者1444名(男性983名, 女性461名)を対象にサポート源, サポート内容を測定し, これらの各要素とワーク・エンゲイジメントおよび抑うつ感との関連について, 属性による違いを明らかにすることを目的に無記名自記式質問紙調査を実施した。Step-wise法による重回帰分析の結果, 性別では, 抑うつ感において男性は全てのサポートと有意な関連がみられず, 女性は大切な人のサポートと負の関連が認められた。職種別では, ワーク・エンゲイジメントにおいて男性の研究職で大切な人のサポート, 女性の製造職で上司の道具的サポート, 女性のその他の職種で上司の情緒的サポートと正の関連が認められた。抑うつ感は, 男女ともに全ての職種で職場内サポートと関連がみられなかった。これらより労働者のワーク・エンゲイジメントを高める上で, 上司のサポート源が重要であり, 仕事以外の資源である職場外のサポート源も有効である可能性が示唆された。

**索引用語:** ワーク・エンゲイジメント / 抑うつ感 / ソーシャル・サポート / 労働者

## 緒 言

近年, 経済のグローバル化や高度情報化に伴う企業間競争の激化により, 労働者を取り巻く環境は大きく変化し, 仕事や職業生活において強いストレスを感じている労働者の割合が約6割と高い状況にある<sup>1)</sup>。

一方で, 我が国は少子超高齢化という労働力人口の減少が懸念される中, 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。2016年4月1日に施行さ

れた女性活躍推進法は, 女性の社会進出や社会的地位の向上を目指しているが, これには, 生産人口世代における女性労働者の活躍が不可欠になってきた背景がある<sup>2)</sup>。

産業保健心理学分野においては, 従来, 不安や抑うつ感, バーンアウトといったネガティブな側面の研究が多くを占めていたが, 近年, バーンアウトの対概念であるポジティブな側面のワーク・エンゲイジメントが注目されている<sup>3)</sup>。このワーク・エンゲイジメントは, 単にメ

<sup>1</sup> 筑波大学人間総合科学研究科  
(現所属: 防衛医科大学校地域看護学講座)  
Graduate School of Comprehensive Human Sciences, University of Tsukuba, Tokyo campus, Bunkyo, Tokyo112-0012, Japan  
(Current affiliation: Department of Community Health Nursing, National Defense Medical College, Tokorozawa, Saitama 359-8513, Japan)

<sup>†</sup> 筑波大学人間総合科学研究科 (2018年7月8日死去)

令和3年2月22日受付  
令和3年5月12日受理

メンタルヘルスが良好な状態だけではなく「仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる<sup>4)</sup>」と定義づけられている。

仕事の要求度—資源モデル<sup>5)</sup>では、ワーク・エンゲイジメントが仕事の要求度、仕事の資源、個人資源によって規定されることが指摘されており、メタ分析結果においては、ワーク・エンゲイジメントと仕事の資源であるソーシャル・サポート（上司・同僚のサポート）、自律性、コントロールや個人の資源である自己効力感、楽観性と正の関連が認められた<sup>6)</sup>と報告されている。

国内におけるワーク・エンゲイジメントとソーシャル・サポートとの関連の先行研究を外観すると、対人援助職においては、ワーク・エンゲイジメントと上司のサポートあるいは同僚のサポートと正の関連が認められた<sup>7, 8)</sup>との報告はあるが、企業労働者においては、その関連や属性による違いなどが明確にされていない。また、国内の企業における職場のメンタルヘルスとソーシャル・サポートとの関連を明らかにした先行研究では、性別、年代、職種などにより、メンタルヘルスと関連のあるサポート源やサポート内容が異なる<sup>9)</sup>ことが報告されており、ワーク・エンゲイジメントにおいても属性により関連のあるサポート源やサポート内容が異なるのではないかと考えるが、その関連性を明らかにした報告は見受けられない。

そこで、本研究では、企業労働者を対象に、日本語版ソーシャル・サポート尺度<sup>10)</sup>と勤労者用ソーシャル・サポート尺度<sup>11)</sup>を用いて、サポート源やサポート内容を測定し、これらの各要素とワーク・エンゲイジメントおよび抑うつ感との関連について、性別や職種による違いを明らかにし、「労働者の健康度や生産性の高い職場環境づくり対策」の一助にしたいと考える。

## 方 法

### 1. 対象者

18企業の労働組合幹部が参加する関東圏内で開催された研修会の終了後、調査目的、調査方法、倫理面への配慮などを説明の上、研究協

力の理解が得られた6企業の正規雇用かつ非管理職の労働者1444名（男性983名、女性461名）を対象とした。回収されたのは1129名（回収率：78.2%）であり、回答に欠損のあった91名を除外した1038名（男性711名、女性327名）を分析対象とした（有効回答率：71.9%）。

企業の業種：医薬品3、精密機器1、小売業1、その他の製品1

企業規模数：50-300名未満1、300-1000名未満1、1000-3000名未満2、3000-5000名未満1、5000名以上1

職種：事務職、営業職、製造職、研究職、その他

### 2. 調査方法

2016年7月～8月に無記名自記式質問紙調査票を用いた横断的調査を実施した。調査対象企業の研究協力者を介して、調査対象者に調査票と密封できる封筒を配布した。回収については、各人が封筒に厳封した上で研究協力者に提出され、調査実施期間終了後、研究実施者が回収した。

### 3. 調査内容

#### 1) 基本属性

性別、年齢、職種、勤続年数、所属の構成人数、1か月の平均残業時間、配偶者の有無、小学生以下の子供の有無、介護問題の有無の9項目

#### 2) ワーク・エンゲイジメント

Schaufeliら<sup>4)</sup>が開発したものを、Shimazuら<sup>12)</sup>が邦訳し、信頼性ならびに妥当性が確認された日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度短縮版を使用した。この調査票は、活力、熱意、没頭の3つの下位尺度、合計9項目から構成されている。各項目に対する回答肢は、「全くない」0点、「ほとんど感じない」1点、「めったに感じない」2点、「時々感じる」3点、「よく感じる」4点、「とてもよく感じる」5点、「いつも感じる」6点の7件法となっており、得点が高いほどワーク・エンゲイジメントが高いとみなされる。

#### 3) 仕事のストレス要因および心理的ストレス反応

下光<sup>13)</sup>によって開発された職業性ストレ

ス簡易調査票の、仕事のストレス要因17項目（仕事の量的・質的負担、身体的負担、仕事のコントロール度、技能活用、職場の対人関係、仕事の適性度、働きがい）とストレス反応29項目（活気、イライラ、不安、疲労、抑うつ感、身体愁訴）の中から身体愁訴を除外した心理的ストレス反応18項目を使用し、下位尺度の抑うつ感を本研究における「抑うつ感」と定義した。各項目に対する回答肢は、仕事のストレス要因に対しては「そうだ」1点、「まあそうだ」2点、「ややちがう」3点、「ちがう」4点、心理的ストレス反応では「ほとんどなかった」1点、「ときどきあった」2点、「しばしばあった」3点、「ほとんどいつもあった」4点の4件法となっている。

#### 4) ソーシャル・サポート

ソーシャル・サポートは、心理的なストレス反応の低下やワーク・エンゲイジメントを高める規定要因とされているが、本研究では職場外のサポート、上司・同僚のサポートから構成する。

##### \*職場外のサポート

Zimetら<sup>14)</sup>によって開発されたものを、岩佐ら<sup>10)</sup>が邦訳し、信頼性ならびに妥当性が確認された日本語版ソーシャル・サポート尺度を使用した。この調査票は、大切な人のサポート、家族のサポート、友人のサポートの3つの下位尺度、合計12項目から構成されている。各項目に対する回答肢は、「いない」1点、「そう思わない」2点、「あまりそう思わない」3点、「どちらともいえない」4点、「ややそう思う」5点、「そう思う」6点、「非常にそう思う」7点の7件法となっており、得点が高いほどソーシャル・サポートが高いとみなされる。

##### \*上司・同僚のサポート

片受・庄司<sup>11)</sup>によって開発された勤労者用ソーシャル・サポート尺度の中から、本研究において関与が低いと考えられる娯楽サポート4項目を除外し、情動的サポート、道具的サポート、情緒的サポートの3つの下位尺度、合計20項目を使用した。各項目に対する回答肢は、「全くない」1点、「多少ある」2点、「かなりある」3点、「非常にある」4点の4件法となっており、得点が高いほど勤労者のソーシャル・サ

ポートが高いとみなされる。上司・同僚のサポート源において、それぞれ同じ尺度を使用した。

#### 5) 自己効力感

坂野・東條<sup>15)</sup>によって開発された一般性セルフ・エフィカシー尺度を使用した。この調査票は行動の積極性、失敗に対する不安、能力の社会的位置づけの3つの下位尺度、合計16項目から構成されている。各項目に対する回答肢は、「はい」、「いいえ」の2件法となっており、得点が高いほどセルフ・エフィカシーが高いとみなされる。

#### 4. 分析方法

Shapiro-Wilk 検定の結果、全尺度は .05 より小さく正規性を満たしていなかったため、ノンパラメトリック検定を使用する。

対象集団の属性を把握するために、性別の比較では Mann-Whitney の U 検定を行い、職種の間では Kruskal-Wallis 検定を行った。また、ワーク・エンゲイジメントと抑うつ感を従属変数とし、ソーシャル・サポート、職業性ストレス、自己効力感を独立変数とした Step-wise 法による重回帰分析を行った。統計処理には SPSS Statistics 22.0 を用い 5% 未満を有意水準とした。

#### 5. 倫理的配慮

調査票に、研究の目的と方法、研究の参加は任意であり、研究に協力しないことによる不利益は生じないこと、プライバシーの配慮、研究データの保管方法および研究結果の発表に関しては、企業や個人を特定する情報を記載しないよう匿名化することを明示し、調査票の提出により研究協力の同意が得られたものとした。筑波大学体育系研究倫理委員会の承認後に実施した（体 27-165 号）。

## 結 果

### 1. 対象者の特性

性別においては男性 711 名 (68.5%)、女性 327 名 (31.5%) であり、職種別においては事務職 216 名 (20.8%)、営業職 220 名 (21.2%)、製造職 231 名 (22.3%)、研究職 158 名 (15.2%)、その他 213 名 (20.5%) であり、年代別におい



ては20代177名(17.0%),30代352名(33.9%),40代390名(37.6%),50代以上119名(11.5%)であった。平均勤続年数は15.4±9.2年(男性15.2±8.9,女性15.7±9.7),1ヵ月の平均残業時間は22.4±20.5時間(男性26.1±21.5,女性14.2±15.4)であった。

本研究対象者は,男女ともにワーク・エンゲイジメント,職場外のサポート,上司・同僚のサポート,自己効力感が評価基準値より低く,心理的な仕事の量的・質的負担,イライラ感,疲労感,不安感,抑うつ感は評価基準値より高かった(表1)。

2. ワーク・エンゲイジメント, ソーシャル・サポート, 心理的なストレス反応の性別による比較

ワーク・エンゲイジメントや抑うつ感においては,性別による有意差は認められなかった。一方,大切な人・友人のサポート,疲労感では女性が有意に高く,心理的な仕事の量的・質的負担,自己効力感では男性が有意に高かった(表1)。

3. ワーク・エンゲイジメント, ソーシャル・サポート, 心理的なストレス反応の職種別による比較

男性においては,ワーク・エンゲイジメントと上司の情緒的サポートは製造職より営業・研究職が有意に高く,大切な人・友人・家族のサポートと上司の道具的サポートは製造職より営業職が有意に高かった。また,同僚の情動的・道具的・情緒的サポートは製造・事務・営業職より研究職が有意に高かったが,心理的ストレス反応は職種による有意差が認められなかった(表2)。

女性においては,ワーク・エンゲイジメントと上司の情動的・道具的・情緒的サポートは製造職より営業・研究職が有意に高く,大切な人・友人・家族のサポートは製造職より営業職が有意に高かった。一方,同僚の情動的・道具的・情緒的サポートにおいては職種による有意差は認められなかった。心理的ストレス反応においては,抑うつ感は事務職より営業・製造職が有意に高く,疲労感と不安感では事務職より営業・

表1 調査使用尺度の性別による比較

| 調査使用尺度       |           | 男(n=711)    |       | 女(n=327) |       | p    | 評価基準       |            | 引用元        |    |
|--------------|-----------|-------------|-------|----------|-------|------|------------|------------|------------|----|
|              |           | M           | SD    | M        | SD    |      | 男性         | 女性         |            |    |
| ワーク・エンゲイジメント |           | 26.04       | 9.01  | 25.52    | 8.56  | .230 | 28-35      |            | ※1         |    |
| 職場外のサポート     | 大切な人のサポート | 4.91        | 1.20  | 5.23     | 1.18  | .000 | 5.8±1.1    | 6.1±0.9    | ※2         |    |
|              | 家族のサポート   | 5.24        | 1.17  | 5.34     | 1.22  | .112 | 5.7±1.3    | 6.0±0.9    |            |    |
|              | 友人のサポート   | 4.69        | 1.22  | 5.02     | 1.18  | .000 | 4.8±1.5    | 5.2±1.3    |            |    |
| ソーシャル・サポート   | 上司のサポート   | 情動的サポート     | 14.11 | 4.04     | 13.86 | 4.17 | .311       | 15.32±5.22 | 12.47±4.53 | ※3 |
|              |           | 道具的サポート     | 10.29 | 2.92     | 10.46 | 3.18 | .634       | 24.08±7.61 |            |    |
|              |           | 情緒的サポート     | 21.25 | 5.63     | 20.75 | 5.83 | .165       |            |            |    |
| 同僚のサポート      | 情動的サポート   | 14.55       | 3.76  | 14.94    | 4.23  | .206 | 15.32±5.22 |            | ※3         |    |
|              | 道具的サポート   | 11.37       | 2.80  | 11.76    | 3.25  | .081 | 12.47±4.53 |            |            |    |
|              | 情緒的サポート   | 21.66       | 5.29  | 21.92    | 6.06  | .432 | 24.08±7.61 |            |            |    |
| 職業性ストレス簡易調査票 | 仕事のストレス要因 | 心理的な仕事の量的負担 | 9.34  | 2.00     | 8.82  | 2.03 | .000       | 6.3±2.0    | 7.6±2.2    | ※4 |
|              |           | 心理的な仕事の質的負担 | 8.85  | 1.79     | 8.48  | 1.73 | .002       | 6.4±1.8    | 7.5±2.0    |    |
|              |           | 自覚的な身体的負担   | 2.19  | 1.02     | 2.08  | 0.96 | .096       | 2.9±0.9    | 3.0±1.0    |    |
|              |           | 仕事のコントロール度  | 8.18  | 1.89     | 8.12  | 1.97 | .773       | 7.1±1.8    | 7.1±2.1    |    |
|              |           | 技能の活用度      | 2.92  | 0.78     | 2.86  | 0.68 | .109       | 3.0±0.8    | 2.8±0.8    |    |
|              |           | 職場の対人関係ストレス | 6.88  | 1.75     | 6.85  | 1.67 | .624       | 8.7±1.7    | 9.0±1.9    |    |
|              |           | 職場環境によるストレス | 2.10  | 0.92     | 2.12  | 0.91 | .738       | 2.7±1.0    | 2.6±1.0    |    |
|              |           | 仕事の適性度      | 2.80  | 0.75     | 2.82  | 0.73 | .788       | 2.2±1.7    | 2.2±0.8    |    |
|              |           | 働きがい        | 2.81  | 0.81     | 2.85  | 0.77 | .620       | 2.3±0.8    | 2.4±0.8    |    |
|              |           | 心理的なストレス反応  | 活気    | 6.44     | 2.24  | 6.40 | 2.26       | .758       | 6.6±2.2    |    |
| イライラ感        | 6.61      |             | 2.28  | 6.69     | 2.19  | .534 | 6.3±2.1    | 6.4±2.2    |            |    |
| 疲労感          | 7.03      |             | 2.48  | 7.35     | 2.35  | .034 | 6.2±2.3    | 6.4±2.2    |            |    |
| 不安感          | 6.54      |             | 2.23  | 6.27     | 2.21  | .070 | 5.9±2.0    | 5.4±2.0    |            |    |
| 抑うつ感         | 11.00     |             | 4.04  | 10.98    | 4.02  | .972 | 10.0±3.4   | 10.0±3.3   |            |    |
| 自己効力感        | 8.27      | 4.10        | 7.66  | 4.20     | .026  | 9-11 | 8-10       | ※5         |            |    |

検定法: Mann-Whitney U検定

以下に評価基準の引用元を示す。

- ※1 ウィルマー・B・ショウフェリ, ピーターナル・ダイクストラ: ワーク・エンゲイジメント入門. 島津明人, 佐藤美奈子訳, 星和書房, 2012, pp31-33
- ※2 岩佐 一, 権藤康之, 増井幸恵他: 日本語版「ソーシャル・サポート尺度」の信頼性ならびに妥当性—中高年者を対象とした検討—. 厚生指針 54 (6): 26-33, 2007.
- ※3 片受 靖, 庄司一子: ソーシャルサポートにおける欲求及び実行と満足感との関係—ある製造メーカーの従業員を対象として—. 産業カウンセリング研究 6 (1): 1-10, 2003
- ※4 下光輝一: 労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書. 労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」134, 2000.
- ※5 坂野雄二, 前田基成編著: セルフ・エフィカシーの臨床心理学. 北大路書房, 2002, pp50-52.

製造・その他の職種が有意に高かった(表3)。

#### 4. ワーク・エンゲイジメントおよび抑うつ感を従属変数とした重回帰分析の結果

統計学的に有意であっても標準偏回帰係数が-0.2から0.2の場合、関連性が高いとはいえないと解釈するのが通例であるので、ここでは標準偏回帰係数が-0.2以下あるいは0.2以上のものだけを取り上げる。

##### 1) ワーク・エンゲイジメントおよび抑うつ感とソーシャル・サポートとの関連(性別)

抑うつ感において、女性は大切な人のサポートと有意な負の関連が認められた( $\beta = -.22, p < .01$ )。一方、男性は全てのサポートと有意な関連が認められなかった(表4)。

##### 2) ワーク・エンゲイジメントおよび抑うつ感とソーシャル・サポートとの関連(職種別・男性)

ワーク・エンゲイジメントにおいて、研究職の大切な人のサポートと有意な正の関連が認められた( $\beta = .22, p < .01$ ) (表5)。

##### 3) ワーク・エンゲイジメントおよび抑うつ感とソーシャル・サポートとの関連(職種別・女性)

ワーク・エンゲイジメントにおいて、製造職の上司の道具的サポート( $\beta = .28, p < .01$ )、その他の職種の上司の情緒的サポート( $\beta = .27, p < .05$ )と有意な正の関連が認められた。

抑うつ感において、事務職の友人のサポート( $\beta = -.31, p < .01$ )、営業職の大切な人のサポート( $\beta = -.46, p < .01$ )、製造職の大切な人のサポート( $\beta = -.23, p < .05$ )と有意な負の関連が認められた(表6)。

表2 ワーク・エンゲイジメント, ソーシャル・サポート, 心理的なストレス反応の職種別による比較(男性)

| 調査使用尺度       | 職種         | 合計        | 事務    | 営業    | 製造    | 研究    | その他   | p     | 多重比較       |            |
|--------------|------------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|------------|
|              |            |           | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     |       |            |            |
|              |            | n         | 711   | 106   | 174   | 158   | 108   | 165   |            |            |
| ワーク・エンゲイジメント |            |           | 26.04 | 25.42 | 28.09 | 24.06 | 27.11 | 25.48 | .000       | 2>3** 4>3* |
| ソーシャル・サポート   | 職場外のサポート   | 大切な人のサポート | 4.91  | 4.81  | 5.15  | 4.74  | 4.97  | 4.85  | .000       | 2>3*       |
|              |            | 家族のサポート   | 5.24  | 5.22  | 5.45  | 5.13  | 5.19  | 5.18  | .000       | 2>3*       |
|              |            | 友人のサポート   | 4.69  | 4.53  | 4.95  | 4.45  | 4.79  | 4.69  | .000       | 2>3**      |
|              | 上司のサポート    | 情報のサポート   | 14.11 | 14.41 | 14.54 | 13.31 | 14.62 | 13.88 | .064       | —          |
|              |            | 道具的サポート   | 10.29 | 10.42 | 10.82 | 9.77  | 10.48 | 10.02 | .032       | 2>3*       |
|              |            | 情緒的サポート   | 21.25 | 21.79 | 22.01 | 19.78 | 21.95 | 21.05 | .004       | 2,4>3*     |
| 同僚のサポート      | 情報のサポート    | 14.55     | 14.29 | 14.54 | 13.81 | 15.56 | 14.79 | .001  | 4>3** 4>1* |            |
|              | 道具的サポート    | 11.37     | 11.28 | 11.27 | 10.80 | 12.19 | 11.55 | .003  | 4>3** 4>2* |            |
|              | 情緒的サポート    | 21.66     | 21.75 | 21.70 | 20.68 | 22.81 | 21.73 | .036  | 4>3*       |            |
| 職業性ストレス簡易調査票 | 心理的なストレス反応 | 活気        | 6.44  | 6.53  | 6.59  | 6.30  | 6.59  | 6.28  | .693       | —          |
|              |            | イライラ感     | 6.61  | 6.58  | 6.90  | 6.46  | 6.29  | 6.67  | .192       | —          |
|              |            | 疲労感       | 7.03  | 6.75  | 7.39  | 6.99  | 6.68  | 7.12  | .132       | —          |
|              |            | 不安感       | 6.54  | 6.47  | 6.89  | 6.45  | 6.19  | 6.52  | .481       | —          |
|              |            | 抑うつ感      | 11.00 | 10.70 | 11.09 | 10.78 | 10.99 | 11.31 | .481       | —          |

検定法: Kruskal-wallis、多重比較: Steel-Dwass法 \* $p < .05$  \*\* $p < .01$

表3 ワーク・エンゲイジメント, ソーシャル・サポート, 心理的なストレス反応の職種別による比較(女性)

| 調査使用尺度       | 職種         | 合計        | 事務    | 営業    | 製造    | 研究    | その他   | p     | 多重比較 |              |
|--------------|------------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|--------------|
|              |            |           | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     |       |      |              |
|              |            | n         | 327   | 110   | 46    | 73    | 50    | 48    |      |              |
| ワーク・エンゲイジメント |            |           | 25.52 | 26.15 | 26.33 | 22.15 | 27.48 | 26.42 | .011 | 2>3* 4>3*    |
| ソーシャル・サポート   | 職場外のサポート   | 大切な人のサポート | 5.23  | 5.27  | 5.46  | 4.93  | 5.37  | 5.24  | .025 | 2>3*         |
|              |            | 家族のサポート   | 5.34  | 5.39  | 5.72  | 5.14  | 5.34  | 5.18  | .041 | 2>3*         |
|              |            | 友人のサポート   | 5.02  | 5.07  | 5.47  | 4.67  | 5.02  | 5.03  | .005 | 2>3**        |
|              | 上司のサポート    | 情報のサポート   | 13.86 | 13.89 | 15.54 | 12.30 | 14.72 | 13.65 | .001 | 2>3** 4>3*   |
|              |            | 道具的サポート   | 10.46 | 10.50 | 11.78 | 9.64  | 10.80 | 10.00 | .002 | 2>3** 4>3*   |
|              |            | 情緒的サポート   | 20.75 | 21.34 | 23.30 | 18.34 | 21.56 | 19.75 | .000 | 2>3** 4>3*   |
| 同僚のサポート      | 情報のサポート    | 14.94     | 14.25 | 16.54 | 14.30 | 15.72 | 15.15 | .023  | —    |              |
|              | 道具的サポート    | 11.76     | 11.25 | 12.76 | 11.23 | 12.50 | 12.00 | .012  | —    |              |
|              | 情緒的サポート    | 21.92     | 21.19 | 24.00 | 21.16 | 22.86 | 21.75 | .051  | —    |              |
| 職業性ストレス簡易調査票 | 心理的なストレス反応 | 活気        | 6.40  | 6.77  | 6.91  | 5.71  | 6.52  | 5.98  | .011 | 1,2>3*       |
|              |            | イライラ感     | 6.69  | 6.17  | 7.09  | 7.10  | 6.68  | 6.85  | .049 | —            |
|              |            | 疲労感       | 7.35  | 6.41  | 8.22  | 8.12  | 7.22  | 7.67  | .000 | 2,3>1** 5>1* |
|              |            | 不安感       | 6.27  | 5.57  | 6.70  | 6.89  | 6.08  | 6.69  | .000 | 3>1** 2,5>1* |
|              |            | 抑うつ感      | 10.98 | 9.92  | 12.17 | 11.52 | 10.96 | 11.44 | .004 | 2>1** 3>1*   |

検定法: Kruskal-wallis、多重比較: Steel-Dwass法 \* $p < .05$  \*\* $p < .01$

考 察

1. ワーク・エンゲイジメント，ソーシャル・サポート，心理的なストレス反応の職種別による比較

分散分析の結果，本研究では，男女ともに営業職はワーク・エンゲイジメント，職場外のサポート源，上司のサポート源が有意に高かった。男性の営業職は心理的なストレス反応において職種による有意差が認められなかったが，女性の営業職は抑うつ感，疲労感，不安感が有意に高い結果であった。売上や利益の向上を求める企業において，企業の生命線である営業職は重要な業務とされ，仕事に誇りややりがいを持つ

る職種であるが，ノルマがあり仕事の拘束時間が長い心理的・身体的負荷の大きい仕事でもある<sup>16)</sup>と報告されており，「働き手・家事の担い手・妻・母親」といった多重役割によるストレスを抱えながら働く女性<sup>17)</sup>の営業職は，男性中心社会の中で，仕事に誇りとやりがいを感じながら熱心に取り組んでいるが，抑うつ感や疲弊を抱えている可能性が考えられる。櫻谷<sup>18)</sup>は，女性労働者のワーク・エンゲイジメントを考慮する際には，本人の仕事要因だけでなく，家庭要因さらにはパートナーの要因にも注目することが重要としている。今後，女性の社会的地位が高まる中，社会や企業においては，柔軟で働

表4 ワーク・エンゲイジメントおよび抑うつ感とソーシャル・サポートとの関連（性別）

Table with 4 columns: 調査使用尺度, 男(n=711) [WE, 抑うつ感], 女(n=327) [WE, 抑うつ感]. Rows include 職場外のサポート, ソーシャル・サポート (上司, 同僚).

表5 ワーク・エンゲイジメントおよび抑うつ感とソーシャル・サポートとの関連（職種別・男性）

Table with 6 columns: 調査使用尺度, 事務, 営業, 製造, 研究, その他. Rows include 職場外のサポート, ソーシャル・サポート (上司, 同僚).

表6 ワーク・エンゲイジメントおよび抑うつ感とソーシャル・サポートとの関連（職種別・女性）

Table with 6 columns: 調査使用尺度, 事務, 営業, 製造, 研究, その他. Rows include 職場外のサポート, ソーシャル・サポート (上司, 同僚).

きやすい勤務体制（時短勤務，在宅勤務，ファミリーサポート制度など）の導入など，仕事の要求度の低減を図りながら，ワーク・エンゲイジメントの向上を目指していく対策が求められると考える。

## 2. ワーク・エンゲイジメントおよび抑うつ感とソーシャル・サポートとの関連について（性別）

本研究では，抑うつ感において，男性は全てのサポートと有意な関連が認められず，女性は大切な人のサポートと有意な負の関連が認められた。女性はストレスフルな状況下において，周囲への情緒的・具体的な援助を求める傾向が強い一方，男性は，個人内での「積極的な問題解決」や「気晴らし」，「否認」などの使用割合が多い<sup>19)</sup>と報告されており，ストレスコーピングの性差が関与している可能性が考えられる。

## 3. ワーク・エンゲイジメントおよび抑うつ感とソーシャル・サポートとの関連について（職種別）

ワーク・エンゲイジメントにおいて，女性の製造職は上司の道具的サポートと，また女性のその他の職種は上司の情緒的サポートと有意な正の関連が認められた。国内のワーク・エンゲイジメントとソーシャル・サポートの先行研究においても，女性看護師のワーク・エンゲイジメントと上司の支援に正の関連がみられた<sup>7, 20)</sup>との報告や，大企業に勤務する女性の営業・事務職の仕事のモチベーションにおいて，上司の情緒的サポートや上司の道具的サポートが影響していた<sup>9)</sup>などの報告があり，本研究の結果から，女性の製造職およびその他の職種のワーク・エンゲイジメントにおいても，上司のサポート源が重要であることが示唆された。

本研究では，男性の研究職は大切な人のサポートという職場外のサポート源と有意な正の関連が認められた。仕事の要求度—資源モデル<sup>5)</sup>において，仕事の資源であるソーシャル・サポート（上司・同僚のサポート）はワーク・エンゲイジメントの規定要因とされているが，その中に職場外のサポート源は含まれていない。

また，ワーク・エンゲイジメントの関連要因に仕事以外の要因を検討した研究が少数との指摘<sup>21)</sup>があるが，本研究の結果から，仕事外の要因もワーク・エンゲイジメントに関連する可能性が示唆された。労働者のメンタルヘルス対策は，仕事負荷の軽減や労働環境の改善に注目されているが，働く人々の健康は職業生活だけによって決まるものではなく，家庭や地域での生活状況も大きく影響している<sup>22)</sup>。女性の社会進出が求められる昨今，男女を問わず「家事・育児・介護」を抱えながら働く労働者の増加が予測されるため，今後の労働者のメンタルヘルスを考える上で，働く環境だけではなく，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が必要だと考える。

なお，抑うつ感において，男女ともに全ての職種で上司・同僚のサポート源と有意な関連が認められなかったことは，職場ストレスサーに対し，上司や同僚などの支援が最も有効である<sup>23)</sup>との先行研究結果と一致しなかった。この理由は明らかではないが，近年の産業構造の変化による職場内での支援関係の希薄さが関与している可能性も否定できない。天笠は<sup>24)</sup>，成果主義賃金制度の導入によって9つの労働ストレス因子が高まると指摘し，この中で「上司や同僚とのコミュニケーション悪化」や「人格の序列化やハラスメントの増加」を挙げている。すなわち，職場内で上司や同僚の関係がストレス反応の軽減につながりにくい労働環境が生み出されている可能性が考えられる。

## 結 語

本研究では，企業に勤務する正規雇用労働者を対象に，ワーク・エンゲイジメントおよび抑うつ感とソーシャル・サポートとの関連について，性別や職種による違いを検討した。その結果，性別の比較においては，女性は抑うつ感と大切な人のサポートに有意な負の関連が認められた。職種別においては，ワーク・エンゲイジメントは女性の製造職およびその他の職種は上司のサポート源と有意な正の関連がみられ，男性の研究職は大切な人のサポートと有意な正の関連が認められた。一方，抑うつ感においては，男女ともに全ての職種で上司・同僚のサポート



源と有意な関連がみられなかった。

これらより、労働者のワーク・エンゲイジメントを高める上で、上司のサポート源が重要であり、仕事以外の資源である職場外のサポート源も有効である可能性が示唆された。

## 利益相反

本研究に関連する利益相反はない。

## 謝 辞

本研究にご協力いただいた企業の研究協力者ならびに労働者の皆様、本論文を作成するにあたりご指導して下さった筑波大学大学院の水上勝義教授に心より感謝申し上げます。また、本論文は筑波大学大学院人間総合科学研究科修士課程修士論文の一部であり、2018年7月8日にご逝去されました橋本佐由理先生（当時、筑波大学大学院准教授）には、在学中より熱心に丁寧なご指導をいただき、深謝申し上げますとともに、心よりご冥福をお祈りいたします。

## 文 献

- 1) 平成28年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況。厚生労働省：20-22, 2016.
- 2) 丸山総一郎：女性労働者のストレス問題とメンタルヘルス対策～法政策の歴史の変遷と生物学的視点を含めて～。産業ストレス研究 22: 183-195, 2015.
- 3) 島津明人：ワーク・エンゲイジメントーポジティブ・メンタルヘルスで活力のある毎日を一。労働調査, 2014, pp9-29.
- 4) Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-Roma V, et al.: The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3: 71-92, 2002.
- 5) Bakker AB, Demerouti E: The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 22: 309-328, 2007.
- 6) Halbesleben JRB.: 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.102-117, 2010.
- 7) 佐藤百合, 三木明子：病院看護師における仕事のストレス要因, コーピング特性, 社会的支援がワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響—経験年数別の比較—。労働科学 90: 14-25, 2014.
- 8) 谷口敏代：介護保険施設におけるワーク・エンゲイジメントの考察～誇りとやりがいを引き出す職場づくりのために～。産業看護 6: 20-25, 2014.
- 9) 小牧一裕, 田中國夫：若年労働者に対するソーシャル・サポートの効果。社会心理学研究 11: 195-205, 1996.
- 10) 岩佐 一, 権藤康之, 増井幸恵, 他：日本語版「ソーシャル・サポート尺度」の信頼性ならびに妥当性—中高年者を対象とした検討—。厚生指 54: 26-33, 2007.
- 11) 片受 靖, 庄司一子：ソーシャルサポートにおける欲求及び実行と満足感との関係—ある製造メーカーの従業員を対象として—。産業カウンセリング研究 6: 1-10, 2003.
- 12) Shimazu A, Schaufeli WB, Kosugi S, et al.: Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*. 57: 510-523, 2008.
- 13) 下光輝一：労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書。労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」119-164, 2000.
- 14) Zimet GD, Dahlem NW, Zimet SG, et al.: The multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*. 52: 30-41, 1988.
- 15) 坂野雄二, 東條光彦：一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み。行動療法研究 12: 73-82, 1986.
- 16) 夏目 誠：「職場の風景」とメンタルヘルス～営業職のメンタルヘルス～その1 営業ストレスを読み解く。安全と健康 65: 74-76, 2014.
- 17) 朝倉隆司：働く女性のストレスとストレス反応—最近の欧米文献の紹介とレビューから—。産業ストレス研究 5: 25-30, 1997.
- 18) 櫻谷あすか, 島津明人：女性労働者のストレスとワーク・エンゲイジメント。産業ストレス研究 22: 225-230, 2015.
- 19) 島津明人：ストレスコーピングと性差。性差と医療 2: 1289-1293, 2005.
- 20) 中村真由美, 吉岡伸一：大学病院に勤務する看護職員のワーク・エンゲイジメントに関する要因。米子医誌 67: 17-28, 2016
- 21) 島津明人総監訳：ワーク・エンゲイジメント—基本理論と研究のためのハンドブッカー。アーノルド・B・バックナー, マイケル・P・ライター編, 星和書店, 2014, pp189-191.
- 22) 島津明人, 川上憲人：これからの職場のメンタルヘルス産業保健心理学からの二つの提言。学術の動向 19: 60-65, 2014.
- 23) 種市康太郎, 大塚泰正, 小杉正太郎：イベント型職場ストレスサーおよびソーシャルサポートが心理的ストレス反応に及ぼす効果の検討。産業ストレス研究 10: 183-193, 2003.
- 24) 天笠 崇：成果主義・ワーキングプアとメンタルヘルス。産業ストレス研究 15: 251-255, 2008.



## Relationship between social support and work engagement depression in fulltime company employees —Comparison by gender and occupation—

Mayumi NAKAMURA<sup>1</sup>, Sayuri HASHIMOTO<sup>†</sup>

*J. Natl. Def. Med. Coll.* (2021) 46 (4) : 155 – 163

**Abstract** : We conducted an anonymous self-administered questionnaire survey in this study, targeting 1,444 employees (983 men, 461 women) in six companies to clarify gender and occupational differences in the relationship between company employees' work engagement/depression and social support. We used multiple regression analysis to analyze the findings. The results of the survey showed that by gender, men had no correlation between depression and social support, while women had a negative correlation between depression and support from significant others. In terms of occupation, work engagement correlated positively with support from significant others for men in research positions, instrumental support from their superiors for women in manufacturing positions, and emotional support from their superiors for women in other occupations. There was no correlation between depression and support within the workplace in any occupation. These findings suggest that support from superiors is important for improving the health and vitality of employees, and also suggest support outside work is also effective as a source of support other than at work.

**Key words** : work engagement / depression / social support  
/ employees