

S-face

SFC makes the future through researches

どうすれば
健康で生き生き働けるか

島津 明人

VOL.

030 /100

2019.Oct 発行

和の色:小鴨色

×

Health
Promotion
Human
Performance
HaPiness

産業保健と経営を繋ぐ ワーク・エンゲイジメント

ワーク・エンゲイジメントは、仕事に誇りや熱意を持ち、仕事から活力を得て生き生きしている状態を言います。バーン・アウト(燃え尽き症候群)と対になる概念で、ユトレヒト大学のシャウフェリ教授が定義した考え方です。これまでの研究では、ワーク・エンゲイジメントが高い従業員は抑うつ・不安・体の不調が少なく、自己啓発に前向きで創造的な行動が多いことが明らかになっています。

職場の健康支援は従来、心身の不調を防ぐことを重視し、健康が損なわれることのデメリットが強調される傾向がありました。しかし、健康支援の重要性を経営者たちに認識してもらうためには、デメリットよりメリットを発信する方が効果的です。メンタルヘルス対策などで従業員が健康になると企業にどんなメリットがあるのか、経営層に響くキーワードはないか——。そう考えていた私が、オランダでの在外研究に出会ったのが、ワーク・エンゲイジメントという考え方でした。

ワーク・エンゲイジメントは、産業保健の視点と経営や組織マネジメントの視点を繋ぐ考え方であり、経済産業省が推進する健康経営銘柄の選定基準や、健康経営優良法人の認定基準としても利用されています。

働く人のメンタルヘルスが 家族の健康を左右する？

近年の研究で、働く人の健康は職場や仕事だけでなく家庭や地域での生活状況とも関わりがあることが分かってきました。また、ワーク・ライフ・バランスのあり方は、家族の健康にも影響を及ぼす(クロスオーバー効果)可能性があります。この関連性を検討するために取り組んでいるのが「TWIN study」と題した一連の研究プロジェクトです。2008年にTWIN study Iを開始し、現在はⅢを進めています。

この研究は共働きで未就学児の子育てをしている家庭を対象にしている点が大きな特徴です。Iでは夫婦間の相互作用を、2010年からのⅡでは夫婦間と親子間の相互作用を同時に検討し、さまざまなクロスオーバー効果が明らかになりました。

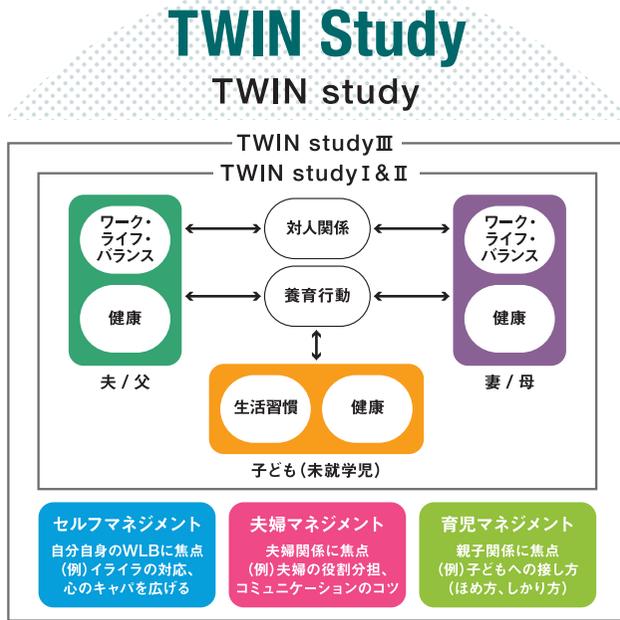
例えば、父親がワーカホリック(過度に一生懸命に強迫的に働く人)の場合、そのことが子どもの肥満につながる可能性があることが分かりました。これは、父親と一緒に遊び体を動かす機会が少ないことが理由の一つと考えられています。さらに、仕事の量が多くても裁量権がある職場で働く父親の家庭では、そうではない(仕事の量も裁量権も少ない職場で働く父親の)家庭に比べて次子が生まれる確率が9倍も高いという知見も得られました。

Ⅲでは、IとⅡの研究を元に作成した支援プログラムを使った介入研究を展開しています。全国7地区を対象に未就学児を持つ共働きの方にプログラムを受けてもらい、無作為化比較試験(プログラムを受ける介入群と受けない対照群をランダムに分けて、プログラム実施時期前後の指標を2群間で比較する)という方法で、プログラムの効果を科学的に検証しています。

仕事、家庭、余暇の関わりを解き明かし 働く人の“三つのHP”を目指す

少子高齢化によって労働力人口の減少が進む日本では、
多様な働き方の実現と合わせ、労働力の質の向上が求められています。
生産性の向上を実現するために欠かせない要素のひとつが、仕事への主体性ややりがいをいかに高めるかという視点です。

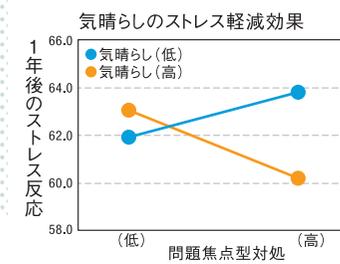
そこで、主体的に熱意を持って働いている状態=ワーク・エンゲイジメントをキーワードに、
働く人の健康や生活と仕事のパフォーマンスとの関連性を解き明かしているのが島津明人教授です。
研究成果に基づいた多彩なツールを開発し、働く人の3つのHP(Health Promotion=健康増進、
Human Performance=生産性の向上、HaPpiness=幸福)にアプローチすることで、
一人ひとりが健康で生き生きと働けることを目指しています。



TWIN studyⅢでは、乳幼児期の子どもを持つ共働き夫婦を対象に、ワーク・ライフ・バランスに注目した健康支援プログラムを開発。プログラムは、セルフマネジメント、夫婦マネジメント、親子マネジメントの3分野を組み合わせたもので、その有効性を無作為化比較試験で評価する。研究結果は、健康支援対策の学術的進展だけでなく、家族の健康維持の実践的な方策の開発に繋がるのが期待されている。

Progressive Research on How We Take a Rest/Break

進展する休み方の研究



休み方によるストレス軽減効果は、長期休暇から1日の仕事の後や昼休みなど、ミクロの休み時間の過ごし方へと研究対象が広がっている。ストレスの対処法には、直接問題の解決を図る方法(問題焦点型対処)と、気晴らしや気分転換で感情を落ち着かせる方法(情動焦点型対処)がある。この二つの組み合わせによるストレス軽減効果をみると、問題解決に積極的に努力し、気晴らしもたくさんする人が最もストレスが低いことが分かった。

「Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2007). Does distraction facilitate problem-focused coping with job stress? A one year longitudinal study. Journal of Behavioral Medicine, 30, 423-434.」より作成

A Multifaceted-Approach to Mental Health

メンタルヘルスに多角的にアプローチ



研究室にある打ち合わせ用のデスクは高さが自由に変えられるため、立ったままでもミーティングができる。立姿勢で仕事をするのは、座りっぱなしよりもワーク・エンゲイジメントが高くなることが期待される。また、目線が合うのでコミュニケーションがしやすくなる効果も。これまでは主に働き方のソフト面を研究してきたが、これからは働く場そのもの、ハード面からもアプローチしていきたいと島津教授は意気込む。

仕事との距離のとり方 休み方改革も必要

働く人の健康やワーク・エンゲイジメントを考える上で、「働く場」や「働き方」と同様に大切なのが「休み方」。余暇の過ごし方のポイントになるのが、仕事との心理的距離の取り方、つまり「どのぐらい仕事を忘れるか」です。

仕事との心理的距離、メンタルヘルス、ワーク・エンゲイジメントの三つには面白い関係性があります。

「週末に仕事を忘れて遊びに没頭しすぎて、月曜に出勤したときに“再起動”のスイッチが入らない」。そんな経験をしたことはないでしょうか。実は、仕事を忘れれば忘れるほどメンタルヘルスの状態は良くなるのですが、忘れすぎると逆にワーク・エンゲイジメントは低下してしまうことが分かっています。

今、一部の企業では、仕事(ワーク)と休暇(バケーション)を組み合わせた「ワーケーション」と呼ばれるシステムを導入しています。こうした制度を利用して休暇の間にも時々仕事をすれば、ワーク・エンゲイジメントの低下を防ぐことができる可能性があります。

オンとオフの境界線の引き方には、個人差があります。オフの時間に少しでも仕事が入り込むとストレスを感じる人もいれば、メールチェック程度はしていたほうが気が休まるという人もいます。個人差に応じて休み方を工夫していくことも、今後は必要になるでしょう。



Profile 島津 明人

慶應義塾大学総合政策学部教授。早稲田大学大学院文学研究科心理学専攻博士後期課程修了。広島大学大学院教育学研究科専任講師および助教授、ユトレヒト大学社会科学部社会・組織心理学科客員研究員、東京大学大学院医学系研究科准教授、北里大学人間科学教育センター教授を経て、2019年より現職。博士(文学)。公認心理師、臨床心理士。

詳しくはWebサイトへ
詳細インタビューや動画も
ご覧いただけます

S-face

検索



慶應義塾大学 湘南藤沢キャンパス(SFC)
慶應義塾大学 SFC研究所
慶應義塾大学 湘南藤沢事務室 学術研究支援担当
〒252-0882 神奈川県藤沢市遠藤5322
Tel: 0466-49-3436 (ダイヤルイン)
E-mail: info-kri@sfc.keio.ac.jp