

2020 年度
関西福祉科学大学大学院
社会福祉学研究科
心理臨床学専攻

修士論文題目

育児期就労女性のワーク・エンゲイジメン
トを高める要因の検討
～リカバリー経験との関連から～

指導教員（ 長見 まき子 教授 ）

社会福祉学研究科心理臨床学専攻

学生番号 11920007 山田小百合

目次

I. 序論	1
1. 日本人女性の就業者について	
2. 育児期の就労女性について	
3. ワークライフバランス、スピルオーバー、クロスオーバーについて	
4. ワーク・エンゲイジメントについて	
5. リカバリー経験について	
II. 方法	6
1. 対象者	
2. 調査日時、調査場所	
3. 調査用紙の構成	
(1) フェイスシート	
(2) 業務パフォーマンス外出自粛時における抑うつ	
(3) ワーク・エンゲイジメント	
(4) 仕事のストレス要因	
(5) 職場のソーシャルサポート要因	
(6) リカバリー経験	
4. 手続き	
5. 分析方法	
6. 倫理的配慮	
III. 結果	9
1. リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性には性差がある(仮説 1)	
2. リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性は育児期かどうかで差がある。(仮説 2)	
IV. 考察	38
1. 全体の相関について	
2. 全体のモデルについて	
3. 仮説について	
V. 本研究の意義	42
VI. 研究の限界・今後の課題	43
VII. 謝辞	44
VIII. 引用文献	44

I 序論

1. 日本人女性の就業者について

近年、社会情勢がめまぐるしく変化する中で、女性の働き方についても年々変化が見られている。日本の人口は年々減少しているが、女性が就業を継続することは、社会・経済を支えるためには重要である。女性が働き続けられる社会であることは、性別を問わず働きやすい社会であり、個人の幸福にとっても重要であると考えられる(辺見, 2015)。平成30年の女性の労働力人口は3014万人と前年に比べ77万人増加し、男性は3,817万人と33万人増加した。この結果、労働力人口総数は前年より110万人増加し6,830万人となり、女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口の割合)は、52.5%(男性71.2%)と前年に比べ1.4ポイント上昇した。さらに女性雇用者数は2671万人となり、前年に比べ81万人増加した。この結果、雇用者総数に占める女性の割合は45.0%(前年差0.5ポイント上昇)となった(厚生労働省, 2019a)。

また、女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合)は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られている。このM字カーブは、近年顕著な変化が見られ、M字の底の値が上昇していることが判明している(厚生労働省, 2018a)。M字カーブの底が上昇していることから、結婚や出産後も働き続ける出産後の就業継続意欲は、正規・非正規雇用含め総数で出産した後も仕事を続ける人は63.6%、出産を機にやめる人は13.9%と継続する意欲のある女性は増えている(内閣府, 2014)。以上のように、女性の就業に関しては、近年M字の窪みが大幅に浅くなり、出産後の就業継続意欲は増加している。このような変化は、安倍晋三内閣による「女性活躍」を含む「働き方改革」などとも相まってこれからも引き続きみられることが予想される。この女性の活躍は、女性の活用にとどまるものではなく、責任ある立場となるという視点が重要である。言うまでもなく、女性側にも職場で活躍できる能力と意欲の向上を図る姿勢が問われている(丸山, 2017)。

2. 育児期の就労女性について

働く女性(育児をしながら)が増えている理由として、女性の就業拡大には、仕事と育児等との両立支援のため、保育所等の育児基盤や育児休業制度等の整備・充実が大きく働いたとみられるが、女性が職業を持つことに対する意識が女性自身だけでなく男性を含め、社会全体として変化してきたこともその背景にある(内閣府, 2017)とされる。また、最新の調査となる平成28年では、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答する割合が、男女ともに調査以来、初めて5割を上回り、25年程度の間、女性が職業を持つことに対する意識が社会全体として大きく変化した(内閣府, 2017)。このように、育

児期女性の就労については女性だけの意識だけでなく男性の意識の変化によっても、影響を受けているということがわかる。しかし実際、結婚・出産などのライフイベントを迎えた女性は、正規雇用から非正規雇用への転向がかなり多い。つまり、女性の多様で柔軟な働き方の選択肢を広げるとともに、女性の能力を十分に発揮できる働き方を実現させるには、非正規雇用の女性の正社員転換・待遇改善が重要である(内閣府, 2017)。また、以下のワークライフバランスでも詳しく示すが、女性の方が男性よりも家事・育児時間が長く、国際比較では諸外国は男性の家事・育児時間が、2時間半から3時間であるのに対し、日本では1時間23分である(内閣府, 2018)。したがって日本の男性は国際的に比較しても家事・育児時間が少なく、そのため女性はその分家事・育児時間を負担しなければならない状況であるということが理解できる。さらに、核家族化によって現在の女性は親やきょうだいからのソーシャルサポートを受けることが困難になっている可能性がかなり高い。その中での家事・育児・仕事は、より精神的、身体的負担につながりやすいなど他にも様々なことを考慮した上で育児期女性の就労について検討する必要があると考えられる。

3. ワークライフバランス、スピルオーバー、クロスオーバーについて

以上のように育児期の就労女性が年々増えていることで、平成初期には、それまでの男性雇用者と無業の妻(専業主婦)からなる世帯が急速に減少し、やがて雇用者の共働き世帯が増え、その二つの世帯が逆転した(丸山, 2017)。先述の通り、働く女性特に育児期である女性は、仕事が終了した帰宅後に家事と育児をする必要があるため、仕事と家庭の両立を行うことが必要である。近代家族は「夫はソトで働き、妻はウチで家事・育児」という性別役割分業を基として成り立っているが、「ソト」とは公共領域を示し、ソトで働くとは生産活動を通じて社会参加するいわばオモテの役割を夫が担っている(栗山, 2016)。

実際に6歳未満の子どもをもつ男性の家事・育児関連時間、週全体平均は83分なのに対し、妻は454分(総務省, 2018)となっている。この差が働く女性にとって、仕事と両立することの困難さや睡眠時間の減少などによる健康リスクがあることを示している。さらに、女性の活躍やその前提としての働き方改革が求められる中、晩婚化・晩産化等を背景に、育児期にある者(世帯)が親の介護も同時に引き受けるという、「育児と介護のダブルケア(以下「ダブルケア」という)」問題が指摘されるようになってきている(内閣府, 2017)。ダブルケアを行う者の推計人口は25万3千人となっている。男女別にみると、男性が8万5千人、女性が16万8千人となっており、ダブルケアを行う女性の推計人口は、同男性の約2倍(1.96倍)となっている(内閣府, 2017)。ダブルケアをしながら働くことは身体的にも精神的にも相当な負担がかかるだろうと考えられる。

そこで「仕事と生活の調和」であるワークライフバランスが注目されてきた。しかし、女性が考えるライフステージにおける理想と現実の差は就業形態の変化からも明らかで、女性にとって、結婚、出産・育児を契機に、ワークライフバランスが大きく変化し、仕事と育児の両立が難しい環境となっている(土井,

2019)や、女性は心理面でも育児期に大きな変化を経験する。そのため、女性労働者の結婚・出産・介護等のライフステージ毎の課題による離職を低下させ、意欲的に就労が継続できるようにすることが必要である(岸, 2018)。このライフステージの変化により、物事の優先順位や価値観、時間の使い方が変わり喪失も経験する(丸山, 2017)ともあるように育児期女性は様々な葛藤を抱いているため、ワークライフバランスを満足できることが重要である。

仕事と家庭の関係については、ワークライフバランスの他に、スピルオーバー・クロスオーバーの問題がある。仕事と家庭となると様々な役割を担うこととなり、その様々な役割を担うことで葛藤が生じるワーク・ファミリー・コンフリクト(以下 WFC とする)は、時間切迫性や役割の衝突などネガティブな点に注目する。スピルオーバーとは、仕事と家庭の一方の役割で生じた状況と意識が他方の役割の状況と意識に影響を及ぼすことをいう(Crouter, 1984 ;小泉, 1997)。スピルオーバーが WFC と異なるのは一方からもう片方の役割に与える影響として、ネガティブとポジティブの両方の流出効果を包含している点にある。(丸山, 2017)。そのため、例えば、仕事で良いことがあれば、家庭内でも良い関係を築くことができるといったようなことである。また、近年では夫婦間で各自の WFC が相手にも影響するというクロスオーバーの検討が進められている(Shimazu・Shimada、Watai, 2014)。クロスオーバーとは、ある個人の感情や態度が別の個人に「伝播」する現象である(Westman, 2001)。例えば、育児を担う共働き夫婦において WFC が高まるとパートナーの WFC も高くなり、その結果パートナーのメンタルヘルスに悪影響をもたらす(丸山, 2017)。しかし、クロスオーバーは、ネガティブな状態だけでなく、ワーク・エンゲイジメント(仕事で活力を得て生き生きとした状態などのポジティブな状態)についても認められることが明らかにされている(Bakker, Shimazu, Demerouti, Shimada, and Kawakami, 2011)。

また仕事と家庭の両立についての WFC とは、個人の複数領域における役割要請が、いくつかの点で互いに両立しないような役割間葛藤(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964)の一形態であり、「仕事役割からの圧力が家庭役割からの圧力と矛盾するときに生じる葛藤」と定義される(Greenhaus & Beutell, 1985)。

4. ワーク・エンゲイジメントについて

働く環境がめまぐるしく変化する中、疾病などのネガティブな要因だけでなくスピルオーバー、クロスオーバーのように、ポジティブな要因に注目する動きが出てき始めた。この動きは、出産後も育児と両立しながら、女性が生き生きと仕事を続けられるように、このポジティブな要因に注目することは重要であると考えられる。そのポジティブな要因に注目した概念がワーク・エンゲイジメントである。「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、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる。ワーク・エンゲイジメントは、特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた一時

的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知である」(Schaufeli, Salanova, Gonzalez & Bakker, 2002)。このように、ワーク・エンゲイジメントは、活力、熱意、没頭の3要素から構成された複合概念であることがわかる。この「活力」「熱意」「没頭」という3つの下位要素があるが、活力は「仕事中の高い活動水準と精神的な回復力、自分の仕事に対して努力しようという意志、困難に直面した際の粘り強さ」、熱意は「仕事に対する意義、熱中、ひらめき、誇り、挑戦といった感覚」、没頭は「自身の仕事に深く集中し、幸福な気持ちで没頭している」にそれぞれ特徴づけられる(Schaufeliら, 2002)。したがって、ワーク・エンゲイジメントの高い人は、仕事に誇り(やりがい)を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て生き生きとしている状態にあるといえる(島津, 2015)。

有職の母親は専業主婦の母親よりも育児幸福感が高く、母親が仕事を持つことが育児に対しても良い効果をもたらす可能性が示唆されている(清水・伊勢, 2006)ことから母親が生き生きと働くことで、より育児にも良い影響を与えられる。それに対し、経済事情や社会参加の効用を無視すれば、仕事をしない専業主婦が健康上は有利という報告もある。つまり、働くことは育児幸福感を高めるが、働き方や環境などによって健康へ影響があり、どのように働くかということが重要になってくる。そこでワーク・エンゲイジメントと類似しているものとして、「ワーカホリズム」が上げられる。ワーカホリズムは「絶え間なく働こうとする衝動または統制できない欲求」(Oates & Wayne, 1972)であるとされる。対してワーク・エンゲイジメントは、バーンアウトの対概念として提唱された新しい概念である(Schaufeli, Salanova, Gonzalez & Bakker, 2002)とされており、いずれも一生懸命働くという点が類似していることがわかる。しかし、ワーカホリズムが仕事や生活の満足度の低さ、ワーク・エンゲイジメントが仕事や生活の満足度の高さとそれぞれ関連することも明らかになってきた(窪田・島津・川上, 2014)。つまり、ワーク・エンゲイジメントを高めることは、仕事だけでなく、生活の満足度を高め、仕事と家事育児を両立することが求められている育児期の女性に対して良い効果を与えるのではないかと考える。

5. リカバリー経験について

さらに近年、就業時間以外での時間の過ごし方として、就業中のストレスフルな体験によって消費された心理社会的資源を元の水準に回復させるための就業時間以外での活動である「リカバリー経験」が注目されている(Sonnentag & Fritz, 2007)。リカバリー経験は、「心理的距離」「リラックス」「熟達」「コントロール」の4つの側面で構成されており、「心理的距離」は仕事から物理的にも精神的にも離れている状態であり、仕事の事柄や問題を考えない状態、「リラックス」は心身の活動量を意図的に低減させている状態、「熟達」は余暇時間での自己啓発、「コントロール」は余暇の時間に何をどのように行うかを自分で決められる程度を意味する(Sonnentag & Fritz, 2007)。このリカバリー経験とワーク・エンゲイジメントとの関連を研究したところ、ワーク・エンゲイジ

メントはリカバリー経験、主に3つ(リラックス、熟達、コントロール)と正の関連を有することが明らかになった(窪田ら、2014)。ここでは男女差については見られていない。わが国では、女性の家事・育児時間が男性よりも長い(内閣府、2018)。これを考慮すると、リカバリー経験には仕事への態度(ワーク・エンゲイジメント)以外に、家庭要因(家事、育児など)が含まれる可能性も否定できない(窪田ら、2014)。このことから、ワーク・エンゲイジメントと私生活の過ごし方との関係について、本研究を進めていく。

上記に述べたように女性の社会進出は進んでおり、育児しながら働く女性も増加している。また、パートタイマーの母親はフルタイムの母親よりも育児ストレスが高い(平岡・松浦・野村、2004)などむしろ働いている方がストレスを低くする事がわかっており、雇用数を増やすだけでなく、より女性が生き生きと働くことを進めていく必要があると考えられる。先述のようにスピルオーバー・クロスオーバーより、仕事と家庭は相互に関係するが、現在も男性の家事育児の割合は低いままである。窪田ら(2014)の研究では、男女比・育児期であるかどうかは考慮されておらず、育児期であれば、先行研究ではワーク・エンゲイジメントとの関連が見られなかった、リカバリー経験の心理的距離は、育児・家事をすることで関連が見られることも考えられる。そこで今回は、育児期女性・育児期男性と育児期ではない女性・育児期でない男性と比較して研究を行う。仕事後の生活の過ごし方であるリカバリー経験は、ワーク・エンゲイジメントと関連を持つことから、家庭・職場・友人等のソーシャルサポートの関連も考慮しながら、育児期女性・育児期男性のワーク・エンゲイジメントとリカバリー経験との関連の研究を行う。

上記の研究目的に即して、以下の2つの仮説の検証を行う。

1. リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性には性差がある。

女性では、リカバリー経験の心理的距離とワーク・エンゲイジメントとの関連が男性より強い。

2. リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性は育児期かどうかで差がある。

女性の場合、リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性には、育児期かどうかで差がある。

男性の場合、リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性には、育児期かどうかで差がない。

II 方法

1. 対象者

本研究の対象者は、働いている男女(育児期と育児期ではない)であり、企業や、保育所・幼稚園の保護者の方 176 名(平均年齢 38.7 歳:SD=9.8)であった。

育児期を就学年齢未満の子どもがいる場合とした。その理由は、子どもの年齢が幼児期である親がもっとも WFC が高いとされるためである(金井・若林, 1998)。

2. 調査日時、調査場所

調査日時は 2020 年 3 月中旬から 10 月末までであった。

調査場所は企業では職場、保育所・幼稚園の保護者の方には自宅で記入して頂き、双方とも返信封筒に入れてもらい 3 月中旬から 9 月中旬まで郵送により回収した(102 名)。また、新型コロナウイルスの感染状況を考慮して 10 月には Web による調査を実施した(74 名)。

3. 調査用紙の構成

(1) フェイスシート

年齢、性別、学歴、婚姻、同居、子どもの有無、子どもの末子年齢、家事・育児・介護の時間や職種、雇用形態、役職、所属会社の規模、1 日の平均的な就労時間、先月 1 ヶ月の残業時間や休暇中の仕事の連絡の有無、出張の前後に休暇を取れるかなどの記入を求めた。

(2) 業務パフォーマンス

ビジュアルアナログスケール(VAS:Visual Analogue Scale)を用い、業務パフォーマンスを測定した。VAS は、白紙に 100mm の線を引き、0 は全くパフォーマンスが良くない状態、100 は同じ仕事をする人の中で最高のパフォーマンスとしたときに、現在のパフォーマンスについて、線上に印の記入を求めた。

(3) ワーク・エンゲイジメント

ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版(UWES-J)(Schaufeli ら、2002)らを使用した。本尺度はユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度を(Shimazu ら、2008)が翻訳した尺度である。仕事に積極的に向かい活力を得ている状態を評価するための尺度であり、項目数は 17 項目で構成されている。今回は 9 項目の短縮版を使用した。この尺度はそれぞれ、活力(仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる)、熱意(仕事は私に活力を与えてくれる)、没頭(私は仕事にのめり込んでいる)の 3 下位尺度であり、7 件法(0=全くな良い 6=いつも感じる)で評価し得点が高いほどワーク・エンゲイジメントが高いことを示す。妥当性、信頼性共に確認されている(島津・小杉・鈴木・梨和・加登・平賀・入交・北岡、2007)。

(4) 仕事のストレス要因

職業性ストレス簡易調査票:57 項目(A、B、C、D 領域)のうち A 領域は仕事の

ストレス要因に関する 9 つの尺度であり、心理的な仕事の量的負担(非常にたくさん仕事をしなければならない)、心理的な仕事の質的負担(かなり注意を集中する必要がある)、身体的負担(身体を大変よく使う仕事だ)、などの仕事の負担度を測定する項目、コントロール(自分のペースで仕事ができる)などの仕事のコントロールを測定する項目、技術の活用(自分の技術や知識を仕事で使うことが少ない)、対人関係(私の部署内で意見の食い違いがある)などの仕事での対人関係を測定する項目、職場環境(渡す野職場簿作業環境はよくない)、仕事の適性度(仕事の内容は自分に合っている)などを測定する項目、働きがい(働きがいのある仕事だ)を測定する項目からなっている。得点が高いほどストレス要因が高いことを示す。妥当性、信頼性共に確認されている。

(5) 職場のソーシャルサポート要因

職業性ストレス簡易調査票:57項目(A、B、C、D領域)のうちC領域は、上司、同僚、および配偶者・家族・友人からのソーシャルサポート9項目である。妥当性、信頼性共に確認されている。

(6) リカバリー経験

日本語版リカバリー経験尺度(Shimazu, Sonnentag, Kubota, & Kawakami, 2012)を使用した。本尺度はストレスフルな体験によって消費された心理社会的資源を元の水準に回復(リカバリー)させるための行動を尋ねる尺度である。心理的距離(仕事のことを忘れる)などが4項目、リラックス(リラックスできることをする)などが4項目、熟達(自分の視野が広がることをする)などが4項目、コントロール(自分のスケジュールは自分で決める)などが4項目の16項目4下位尺度で、5件法(1=全く当てはまらない5=よく当てはまる)である。得点が高いほどリカバリー経験が高いことを示す。妥当性、信頼性共に確認されている。

(7) 配偶者・配偶者以外の家族・友人からのソーシャルサポート

地域住民ソーシャルサポート尺度(堤・萱場・石川・荻尾・松尾・詫摩、2000):配偶者・配偶者以外の家族・友人という3種類のソーシャルサポート源について基本的に同じ項目でソーシャルサポートの入手可能性をたずねる尺度を使用した。10項目(物事をいろいろよく話し合っ、一緒に取り組んでくれる。家事をやったり手伝ったりしてくれる)などであり、4件法であり、得点が高いほどソーシャルサポートが高いことを示す。妥当性、信頼性共に確認されている。

4. 手続き

(1) 質問紙実施方法

封筒にアンケートとアンケート内容について説明した用紙「アンケート調査ご協力をお願い」を入れ、配布した。「アンケート調査ご協力をお願い」の用紙には「ワーク・エンゲイジメント」「リカバリー経験」についての説明、回収期限、所要時間、回収方法を記入した。

アンケートには、記入にあたっての注意、調査に回答しなくても不利益をう

けることはなく、任意であること、また、回答したくない項目がある場合は回答しなくてもよいとの説明を記載した。

アンケートの表紙には、アンケート内容を確認してもらった上で、協力に同意していただけるかについて意思表示をしてもらった上でアンケートを実施した。

(2) ネットアンケート実施方法

本調査を「働く人のワーク・エンゲイジメントを高める要因の検討～リカバリー経験に注目して～」とし、アンケート内容の説明については質問紙内容と同様とした。アンケート内容を確認の上、回答について同意する、しないを選択してもらいアンケートを実施した。なお、アンケートは Google Form にて作成した。

また、重複回答をチェックするために、携帯電話の番号の下 4 桁を記入してもらった。

5. 分析方法

分析は SPSSver. 26 ソフト、AMOSver. 24 を使用し共分散構造分析を行った。なお、有意水準は 5% に設定した。

6. 倫理的配慮

本研究は倫理的配慮として関西福祉科学大学研究倫理審査委員会の承認を得て研究を実施した。承認番号は 19-39 である。

Ⅲ. 結果

対象者の属性

Table1 に解析対象者(全体)の属性を示す。

Table1.属性の平均値と人数					
		n	%	Mean	SD
年齢		176		38.7	9.8
年代					
	20～29	36	20.5		
	30～39	61	34.7		
	40～49	53	30.1		
	50～59	19	10.8		
	60～69	7	4		
性別					
	男	69	39.2		
	女	107	60.8		
婚姻					
	既婚	131	74.4		
	未婚	36	20.5		
	離婚	6	3.4		
	死別	3	1.7		
同居					
	家族と同居	147	83.5		
	家族以外と同居	5	2.8		
	独居	17	9.7		
	単身赴任	6	3.4		
子どもの有無 (6歳未満)					
	子ども 有り	82	46.6		
	子ども 無し	96	54.5		
学歴					
	高卒	64	36.4		
	大卒以上	108	61.4		
職種					
	ホワイトカラー	153	86.9		
	ブルーカラー	23	13.1		
就労時間 (1日)					
	8時間以下	51	29.0		
	8時間	65	36.9		
	8時間以上	60	34.1		
雇用形態					
	正規	116	65.9		
	非正規	59	33.5		
役職					
	部長以上	7	4.0		
	課長	8	4.5		
	係長	13	7.4		
	役職なし	147	83.5		

性別は女性の方が多かった。婚姻に関しては「結婚している」対象者が 74.4%であった。学歴に関しては、61.4%が 4 年制大学以上であった。職種に関してはホワイトカラー(専門・技術/管理/事務/営業・販売/サービス)が 86.9%。ブルーカラー(生産技能・作業/保安/農林漁業/運輸・通信/その他)が 13.1%であった。雇用形態は正規雇用の対象者が 65.9%であった。役職については役職なしが 83.5%であった。

また、本研究では質問紙を用いた調査と Web 調査を用いた調査を行ったため、調査方法によって得られた数値に差がないか検討するため、t 検定を行った。

Table2 調査別の平均値の差の検定

	質問紙		Web		t値	p値
	平均	SD	平均	SD		
ストレス要因	40.14	6.30	42.35	6.20	-2.26	.025
リカバリー経験 「熟達」	10.11	3.91	11.86	3.60	-2.42	.017

この結果から、ストレス要因とリカバリー経験(熟達)の項目で有意差が見られ、Web 調査の項目において、ストレス要因、リカバリー経験(熟達)の点数が高いことが示された。

しかし、先行研究では、インターネット調査法と郵送調査法の測定誤差はないと示されており(本多, 2006)、本研究有意差が見られものはストレス要因とリカバリー経験「熟達」のみであった。さらに、本研究では、サンプル数が少ないことに加えて、調査の特性を明らかにする目的で行った研究ではなく、そのような個人的要因の検討を行うための質問項目に回答することで、その他の尺度への影響があることも考えられるため、調査手法の違いによる得点の差についての検討は行わず、両調査のサンプルを含めて検討を行った。

1. ワーク・エンゲイジメントと他の測定変数間の関係(相関分析結果)

Table3 に変数の基本統計量と変数間の相関係数を示した。

Table 3 ワーク・エンゲイジメントとリカバリー経験における下位尺度の相関

変数	平均	1	2	3	4	5	6
ワーク・エンゲイジメント							
1 活力	3.1						
2 熱意	3.6	.858***					
3 没頭	2.9	.777***	.809***				
リカバリー経験							
4 心理的距離	3.4	-.086	-.109	-.175*			
5 リラックス	3.5	-.084	-.084	-.028	.317**		
6 熟達	2.8	.101	.122	.176*	.036	.416*	
7 コントロール	3.7	.031	.02	.081	.185	.701*	.468*

Pearsonの相関係数 * $p < .05$, ** $p < .01$.

ワーク・エンゲイジメントの各下位尺度とリカバリー経験の各下位尺度との関連については、ワーク・エンゲイジメントの「没頭」は、リカバリー経験の「熟達」との間で正の弱い相関を示した($r = .176$)。一方、「心理的距離」とは負の弱い相関を示した($r = -.175$)。

次にワーク・エンゲイジメントの下位尺度それぞれと関連のある変数を検討するために Table4 にワーク・エンゲイジメント「活力」と各尺度の相関分析の結果を示した。

Table4 ワーク・エンゲイジメント「活力」と各尺度の相関分析結果

	1	2	3	4
1 ワーク・エンゲイジメント「活力」				
2 業務パフォーマンス	.351**			
3 リカバリー経験「コントロール」	.028	.03		
4 ソーシャルサポート「上司」	.269**	.065	.254**	
5 ソーシャルサポート「家族」	.168*	-.029	.185*	.118

Pearsonの相関係数 * $p < .05$, ** $p < .01$.

ワーク・エンゲイジメント「活力」は業務パフォーマンスと正の弱い相関を示した($r = .351$)。またソーシャルサポート「上司」と正の弱い相関を示した($r = .269$)、ソーシャルサポート「家族」とも正の非常に弱い相関を示した($r = .168$)。さらにリカバリー経験「コントロール」は、ソーシャルサポート「上司」と正の弱い相関を示した($r = .254$)、ソーシャルサポート「家族」とも正の非常に弱い相関を示した($r = .185$)。

Table5 にワーク・エンゲイジメント「熱意」と各尺度の相関分析の結果を示した。

Table5 ワーク・エンゲイジメント「熱意」と各尺度の相関分析結果

	1	2	3	4	5
1 ワーク・エンゲイジメント「熱意」					
2 業務パフォーマンス	.367**				
3 ストレス原因	-.165*	-.076			
4 リカバリー経験「心理的距離」	-.103	.051	-.297**		
5 ソーシャルサポート「上司」	.234**	.065	-.390**	.146	
6 ソーシャルサポート「同僚」	.161*	.155*	-.216*	.182*	.500*

Pearsonの相関係数 * p<.05, **p<.01.

ワーク・エンゲイジメント「熱意」は、業務パフォーマンスと正の弱い相関を示し($r=.367$)、ストレス要因と負の非常に弱い相関を示した($r=-.165$)。またワーク・エンゲイジメント「熱意」は、ソーシャルサポート「上司」と正の弱い相関を示し($r=.234$)、ソーシャルサポート「同僚」と正の非常に弱い相関を示した($r=.161$)。さらにストレス要因とリカバリー経験「心理的距離」と負の弱い相関を示し($r=-.297$)、ソーシャルサポート「上司」と弱い相関を示し($r=-.390$)、ソーシャルサポート「同僚」と負の非常に弱い相関を示した($r=-.216$)。その他にもリカバリー経験「心理的距離」は、ソーシャルサポート「同僚」と正の非常に弱い相関を示した($r=.182$)。

Table6 にワーク・エンゲイジメント「没頭」と各尺度の相関分析の結果を示した。

Table5 ワーク・エンゲイジメント「熱意」と各尺度の相関分析結果

	1	2	3	4	5
1 ワーク・エンゲイジメント「熱意」					
2 業務パフォーマンス	.367**				
3 ストレス原因	-.165*	-.076			
4 リカバリー経験「心理的距離」	-.103	.051	-.297**		
5 ソーシャルサポート「上司」	.234**	.065	-.390**	.146	
6 ソーシャルサポート「同僚」	.161*	.155*	-.216*	.182*	.500*

Pearsonの相関係数 * p<.05, **p<.01.

ワーク・エンゲイジメント「没頭」は、業務パフォーマンスと正の弱い相関を示した($r=.234$)。またリカバリー経験「心理的距離」と負の非常に弱い相関を示し($r=-.169$)、リカバリー経験「熟達」と正の弱い相関を示した($r=.171$)。さらにソーシャルサポート「上司」と正の非常に弱い相関を示した($r=.157$)。さらにストレス要因はリカバリー経験「心理的距離」と負の弱い相関を示し($r=-.297$)、リカバリー経験「コントロール」と負の非常に弱い相関を示し($r=-.16$)、ソーシャルサポート「上司」と負の弱い相関を示し($r=-.390$)、ソーシャルサポート「友人」と負の非常に弱い相関を示した($r=-.191$)。

2. ワーク・エンゲイジメントに影響を与える要因とそのプロセス(全体を対象とした分析結果)

仮説1を検証するため、以下にワーク・エンゲイジメント「活力」、「熱意」、「没頭」と関連のある項目との共分散構造分析により解析した結果を示す。

なお、分析に当たっては、全体の他は性別・育児期か否か・女性で育児期か否かに層別化して、それぞれ共分散構造分析を行った。

1) まず、Figure1にワーク・エンゲイジメント「活力」についての分析結果を示す。

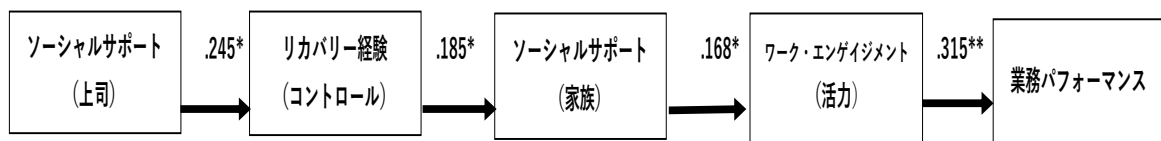


Figure1. 対象者全員におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「活力」に与える要因とそのプロセス (N=143)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差 (アスタリスク) のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

アンケートに回答した全員 (143 人: 欠損値 33 人を除く) での解析について、想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=.97、AGFI=.92、RMSEA=.083 であり、RMSEA は基準値より高いと判断された。Figure1 に標準化された推定値を示す。また、すべて有意であった。このことから、上司のソーシャルサポートはリカバリー経験「コントロール」、ソーシャルサポート「家族」を介してワーク・エンゲイジメント「活力」を高めるような影響を与えていた。さらにワーク・エンゲイジメント「活力」は業務パフォーマンスを高める影響を与えていた。

2) Figure2 にワーク・エンゲイジメント「熱意」についての分析結果を示す。

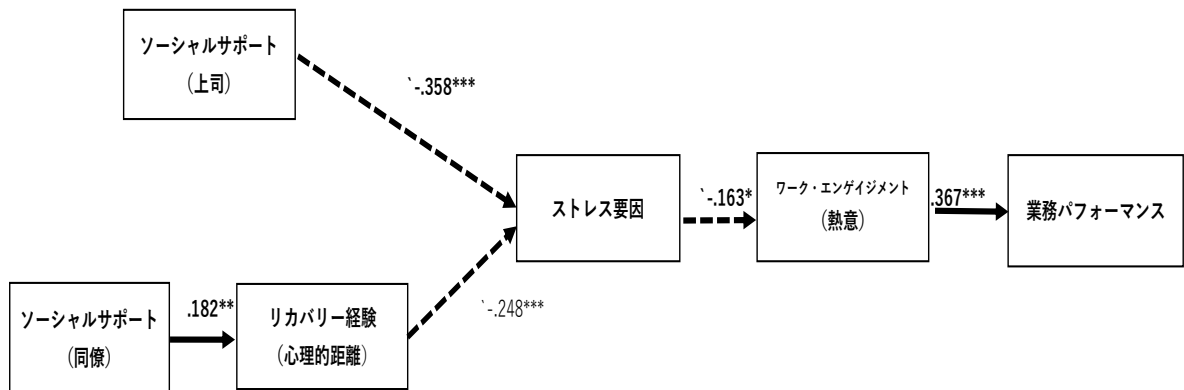


Figure2. 対象者全員におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「熱意」に与える要因とそのプロセス (N=143)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差（アスタリスク）のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

アンケートに回答した全員（165人：欠損値11人を除く）での解析では、想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=.90、AGFI=.78、RMSEA=.18であり、AGFIは基準より低く、RMSEAは基準値より高いと判断された。Figure2に標準化された推定値を示す。また、すべて有意であった。このことから、上司のソーシャルサポートは直接的に仕事のストレス要因に影響を与えるが、同僚のソーシャルサポートはリカバリー経験「心理的距離」を介して仕事のストレス要因を減じる影響を与えていた。さらにワーク・エンゲイジメント「熱意」はリカバリー経験の直接的な影響を受けず、仕事のストレス要因を介して向上していた。またワーク・エンゲイジメント「熱意」は業務パフォーマンスを高める影響を与えていた。

3) Figure3 にワーク・エンゲイジメント「没頭」についての分析結果を示す。

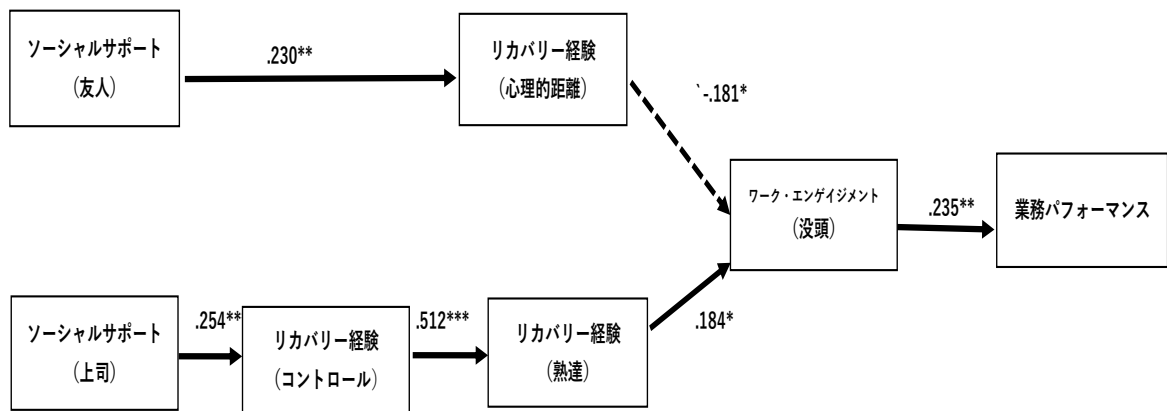


Figure3. 対象者全員におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「没頭」に与える要因とそのプロセス (N=143)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差 (アスタリスク) のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

アンケートに回答した全員 (164 人: 欠損値 12 人を除く) での解析では、想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、 $GFI = .96$ 、 $AGFI = .93$ 、 $RMSEA = .055$ であり、 $RMSEA$ は基準より高いと判断された。Figure3 に標準化された推定値を示す。また、すべて有意であった。このことから、上司のソーシャルサポートはリカバリー経験「コントロール」、「熟達」を介してワーク・エンゲイジメント「没頭」を高めるような影響を与えていた。それに対し、友人のソーシャルサポートはリカバリー経験「心理的距離」を介して、ワーク・エンゲイジメント「没頭」を減じるような影響を与えていた。さらにワーク・エンゲイジメント「没頭」は業務パフォーマンスを高める影響を与えていた。

3. ワーク・エンゲイジメントに影響を与える要因とそのプロセス(性別の分析結果)

まず、Table7、8に解析対象者(女性・男性)の属性を示した。

Table7 .属性の平均値と人数(女性)

		n	%	Mean	SD
年齢		107		38.1	8.8
年代					
	20～29	22	20.6		
	30～39	37	34.6		
	40～49	37	34.6		
	50～59	10	9.3		
	60～69	1	0.9		
婚姻					
	既婚	76	71.0		
	未婚	23	21.5		
	離婚	6	5.6		
	死別	2	1.9		
同居					
	家族と同居	90	84.1		
	家族以外と同居	4	3.7		
	独居	12	11.2		
	単身赴任	1	0.9		
子どもの有無(6歳未満)					
	子ども 有り	50	46.7		
	子ども 無し	58	54.2		
学歴					
	高卒	38	36.9		
	大卒以上	65	63.1		
職種					
	ホワイトカラー	93	86.9		
	ブルーカラー	7	6.5		
就労時間(1日)					
	8時間以下	45	41.7		
	8時間	44	40.7		
	8時間以上	18	16.7		
雇用形態					
	正規	54	50.0		
	非正規	52	48.1		
役職					
	部長以上	0	0.0		
	課長	1	0.9		
	係長	7	6.5		
	役職なし	98	90.7		

Table8. 属性の平均値と人数(男性)

	n	%	Mean	SD
年齢	69		39.6	11.1
年代				
20～29	14	31.9		
30～39	24	53.6		
40～49	16	53.6		
50～59	9	14.5		
60～69	6	1.4		
婚姻				
既婚	55	79.7		
未婚	13	18.8		
離婚	0	0.0		
死別	1	1.4		
同居				
家族と同居	57	82.6		
家族以外と同居	1	1.4		
独居	5	7.2		
単身赴任	5	7.2		
子どもの有無（6歳未満）				
子ども 有り	32	46.4		
子ども 無し	37	53.6		
学歴				
高卒	26	37.7		
大卒以上	43	62.3		
職種				
ホワイトカラー	59	85.5		
ブルーカラー	6	8.7		
就労時間（1日）				
8時間以下	6	8.7		
8時間	21	30.4		
8時間以上	42	60.9		
雇用形態				
正規	62	57.4		
非正規	7	6.5		
役職				
部長以上	7	10.1		
課長	7	10.1		
係長	6	8.7		
役職なし	49	71.0		

1) Figure4、5 にワーク・エンゲイジメント「活力」についての分析結果を示す。

① まず Figure4 に女性 (89 人: 欠損値のある 18 人を除く) の分析結果を示す。

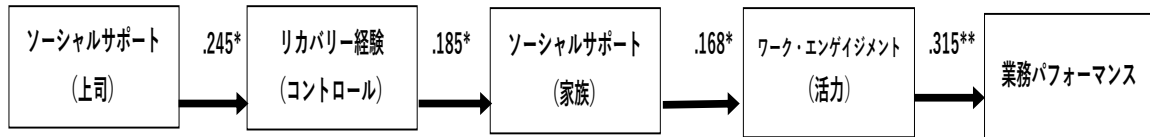


Figure4. 女性におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「活力」に与える要因とそのプロセス (N=89)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差 (アスタリスク) のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=.98、AGFI=.94、RMSEA=.000 であり、仮説モデルのデータへの適合は概ね良好であると判断された。Figure4 に標準化された推定値を示す。また、全体のモデルとの違いは見られなかった。

② 次に Figure5 に男性 (53 人: 欠損値 16 人を除く) の分析結果を示す。サンプル数が少なかったため参考までに行った。

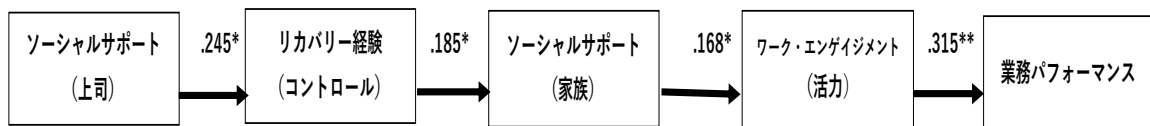


Figure5. 男性におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「活力」に与える要因とそのプロセス (N=53)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差 (アスタリスク) のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=.95、AGFI=.87、RMSEA=.076 であり、AGFI は基準より低く、RMSEA は基準値より高いと判断された。Figure5 に標準化された推定値を示す。また、ソーシャルサポート「上司」からリカバリー経験「コントロール」のみ有意であり、その他は全体のモデルと異なり、有意でなかった。

③ 男女の結果を比較すると、ソーシャルサポート「上司」からリカバリー経験「コントロール」への影響は男女ともにみられているが、女性は ($\beta = .234$, $p = .024$) であり、男性は ($\beta = .279$, $p = .036$) であることから、男性のほうが女性に比べて上司のサポートがリカバリー経験に影響を受けると考えられる。しかし、女性はソーシャルサポートからリカバリー経験、ソーシャルサポート「家

族」を介して、ワーク・エンゲイジメント「活力」を高めていたが、男性には影響を与えていなかった。

以上のことから、女性は男性と異なりソーシャルサポート「上司」以外にソーシャルサポート「家族」を受けることでワーク・エンゲイジメント「活力」を高める可能性が示唆された。

2) Figure6、7 にワーク・エンゲイジメント「熱意」と関連のある項目との分析結果を示す。

① まず Figure6 に女性 (99 人: 欠損値 8 人を除く) の分析結果を示す。

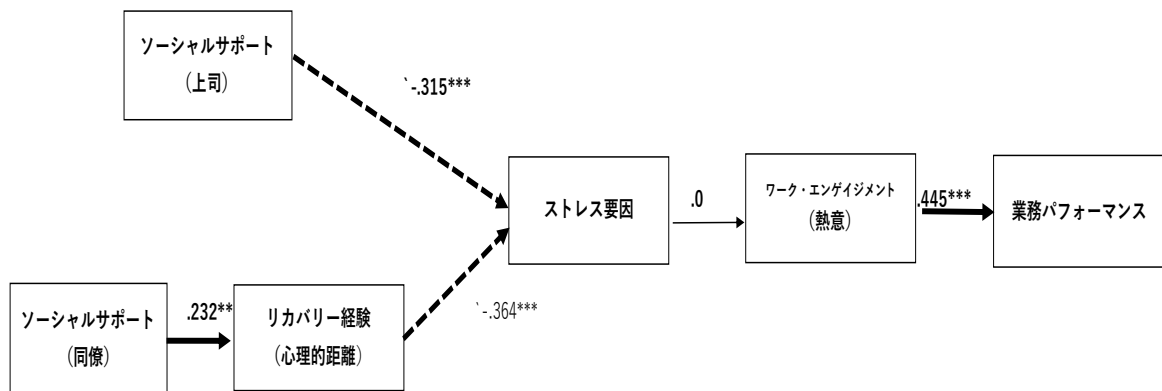


Figure6. 女性におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「熱意」に与える要因とそのプロセス (N=89)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差 (アスタリスク) のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=.97、AGFI=.92、RMSEA=.207であり、RMSEAが基準値より高いと判断されたため、参考までに行った。Figure6に標準化された推定値を示す。また、全体のモデルとの大きな違いは見られなかったが、ワーク・エンゲイジメント「熱意」は仕事のストレス要因の影響を受けていなかった。

②次に Figure7 に男性 (53 人:欠損値 16 人を除く) の分析結果を示す。サンプル数が少なかったため参考までに行った。

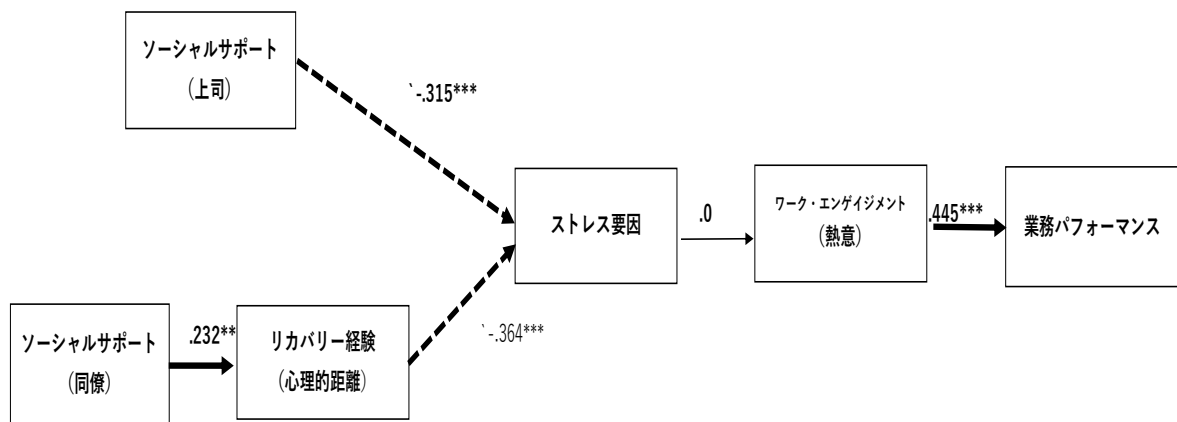


Figure7. 男性におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「熱意」に与える要因とそのプロセス(N=53)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差 (アスタリスク) のみを記載した。

*p<.05,**p<.01,***p<.001.

想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=.91、AGFI=.83、RMSEA=.120 であり、AGFI は基準より低く、RMSEA は基準値より高いと判断された。Figure7 に標準化された推定値を示す。また、全体のモデルと異なり、ソーシャルサポート「上司」からリカバリー経験「コントロール」のみ有意であり、その他は有意でなかった。

③男女の結果を比較すると、男性は上司のソーシャルサポートは直接的に仕事のストレス要因に影響を与えるが、女性の分析結果と異なり同僚のソーシャルサポートはリカバリー経験「心理的距離」、ストレス要因に影響を与えていなかった。また、女性はストレス要因に影響するのは上司サポートよりも同僚サポートの影響を大きく受けているのに対し、男性は同僚サポートよりも上司サポートの影響を受けていた。

男性は女性の分析結果と異なり、ストレス要因がワーク・エンゲイジメント「熱意」に負の影響を与えており、ストレス要因を低下させることで、ワーク・エンゲイジメント「熱意」を高める影響を与えていた。

3) Figure8 にワーク・エンゲイジメント「没頭」と関連のある項目との分析結果を示す。

①まず Figure8 に女性(99人:欠損値8人を除く)の分析結果を示す。

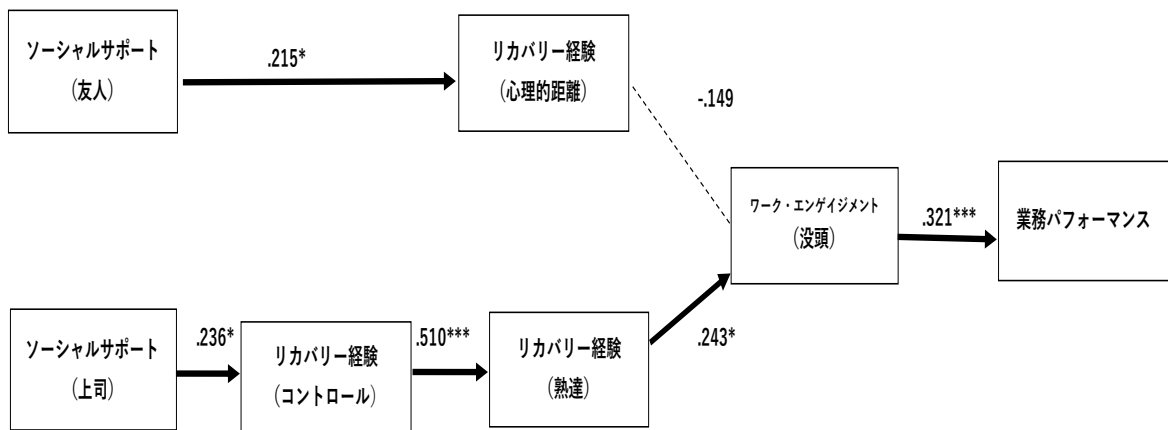


Figure8. 女性におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「没頭」に与える要因とそのプロセス (N=89)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差(アスタリスク)のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

モデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=.93、AGFI=.87、RMSEA=.084であり、AGFIは基準より低く、RMSEAは基準値より高いと判断された。Figure8に標準化された推定を示す。また、全体のモデルとの違いは、リカバリー経験「心理的距離」からワーク・エンゲイジメント「没頭」のみ有意ではなく、その他はすべて有意であった。

②次に Figure9 に(男性 53 人:欠損値 16 人を除く)の分析結果を示す。サンプル数が少なかったため参考までに行った。

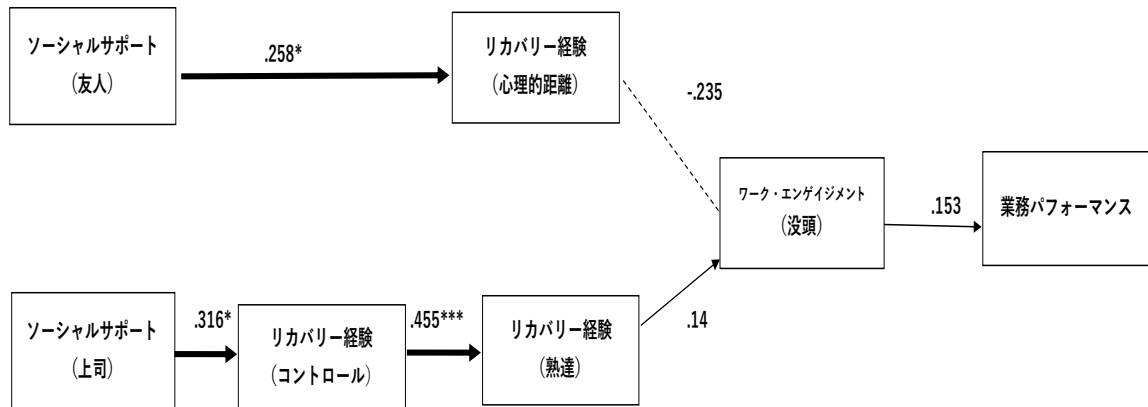


Figure9. 男性におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「没頭」に与える要因とそのプロセス (N=53)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差 (アスタリスク) のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=. 90、AGFI=. 81、RMSEA=. 103 であり、AGFI は基準より低く、RMSEA は基準値より高いと判断された。Figure9 に標準化された推定値を示す。また、全体のモデルとは異なり、リカバリー経験「心理的距離」、リカバリー経験「熟達」からワーク・エンゲイジメント「没頭」は有意ではなかった。さらに、ワーク・エンゲイジメント「没頭」から業務パフォーマンスは有意ではなかった。

③男女の結果を比較すると、女性ではリカバリー経験「熟達」からワーク・エンゲイジメント「没頭」への関連が見られたが、男性には関連が見られなかった。

以上から仮説 1 の検証のためにワーク・エンゲイジメントとリカバリー経験「心理的距離」の性差を検討した。リカバリー経験「心理的距離」とワーク・エンゲイジメント「没頭」の関連では、男性が $\beta = -.235$ 、 $p < .05$ であり、女性が $\beta = -.149$ 、 $p < .05$ であったことから男性、女性どちらも有意ではなかった。性差は見られず、関連性も見られなかった。

4. ワーク・エンゲイジメントに影響を与える要因とそのプロセス(育児期・育児期でない男女を対象とした分析結果)

まず、Table9、10に解析対象者(育児期男女・育児期でない男女)の属性を示す。

Table9.属性の平均値と人数(育児期男女)

	n	%	Mean	SD
年齢	82		36.5	6.5
年代				
20～29	13	15.9		
30～39	42	51.2		
40～49	24	29.3		
50～59	3	3.7		
60～69	0	0		
婚姻				
既婚	75	91.5		
未婚	3	3.7		
離婚	3	3.7		
死別	1	1.2		
同居				
家族と同居	80	98.8		
家族以外と同居	1	1.2		
独居	0	0.0		
単身赴任	0	0.0		
学歴				
高卒	38	46.3		
大卒以上	40	48.8		
職種				
ホワイトカラー	71	86.6		
ブルーカラー	10	12.2		
就労時間(1日)				
8時間以下	33	40.2		
8時間	24	29.3		
8時間以上	25	30.5		
雇用形態				
正規	56	68.3		
非正規	25	30.5		
役職				
部長以上	5	6.1		
課長	1	1.2		
係長	5	6.1		
役職なし	70	85.4		

Table10.属性の平均値と人数(育児期でない男女)

	n	%	Mean	SD
年齢	94		40.6	11.7
年代				
20～29	23	24.5		
30～39	19	20.2		
40～49	29	30.9		
50～59	16	17.0		
60～69	7	7.4		
婚姻				
既婚	56	59.6		
未婚	33	35.1		
離婚	3	3.2		
死別	2	2.1		
同居				
家族と同居	67	71.3		
家族以外と同居	4	4.3		
独居	17	18.1		
単身赴任	6	6.4		
学歴				
高卒	26	27.7		
大卒以上	68	72.3		
職種				
ホワイトカラー	84	89.4		
ブルーカラー	1	1.1		
就労時間 (1日)				
8時間以下	18	16.7		
8時間	41	38.0		
8時間以上	35	32.4		
雇用形態				
正規	60	63.8		
非正規	34	36.2		
役職				
部長以上	2	2.1		
課長	7	7.4		
係長	8	8.5		
役職なし	77	81.9		

また、育児期は序論に示した通り、家庭内での影響がワーク・エンゲイジメントとリカバリー経験の関連に影響を与える要因に含まれると考えられるため、育児期の男女でワーク・エンゲイジメントとの相関を算出した。ワーク・エンゲイジメント「活力」は、対象者全体の相関と同様の結果となった。ワーク・エンゲイジメント「没頭」とリカバリー経験「熟達」と関連が見られたが、その他のワーク・エンゲイジメントの下位尺度それぞれと、リカバリー経験の下位尺度それぞれといずれも関連が見られなかった。

「活力」のモデルは、相関が見られた要因を使用したところ、全体のモデルと同様であったため、全体のモデルを使用した。「熟意」のモデルは相関がみられた要因を使用し、モデルを作成した。「没頭」のモデルは、全体のモデルを参考にし、相関がみられた部分のみ全体のモデルの一部を取り出し、使用した。以下にワーク・エンゲイジメント「熟意」「没頭」の相関を示す。

Table11 に育児期男女のワーク・エンゲイジメント「活力」と各尺度の相関分析結果を示した。また、Table12 に育児期でない男女の相関分析結果を示す。

Table11 ワーク・エンゲイジメント「活力」と各尺度の相関分析結果（育児期男女）

	1	2	3	4
1 ワーク・エンゲイジメント「活力」				
2 業務パフォーマンス	.420**			
3 リカバリー経験「コントロール」	.123	.111		
4 ソーシャルサポート「上司」	.185	.086	.268*	
5 ソーシャルサポート「家族」	.274*	-.006	.300*	.131

Pearsonの相関係数 *p<.05, **p<.01.

Table12 ワーク・エンゲイジメント「活力」と各尺度の相関分析結果（育児期でない男女）

	1	2	3	4
1 ワーク・エンゲイジメント「活力」				
2 業務パフォーマンス	.315**			
3 リカバリー経験「コントロール」	.007	-.046		
4 ソーシャルサポート「上司」	.294**	.025	.339**	
5 ソーシャルサポート「家族」	-.010	-.07	.091	.091

Pearsonの相関係数 *p<.05, **p<.01.

Table11 について、ワーク・エンゲイジメント「活力」は業務パフォーマンスと正の弱い相関を示した($r=.420$)。またソーシャルサポート「家族」と正の弱い相関を示した($r=.274$)。さらにリカバリー経験「コントロール」は、ソーシャルサポート「上司」と正の弱い相関を示し($r=.268$)、ソーシャルサポート「家族」とも正の非常に弱い相関を示した($r=.300$)。

Table12 について、ワーク・エンゲイジメント「活力」は業務パフォーマンスと正の弱い相関を示した ($r=.315$)。ワーク・エンゲイジメント「活力」はソーシャルサポート「上司」と正の弱い相関を示した ($r=.294$)。また、リカバリー経験「コントロール」はソーシャルサポート「上司」と正の弱い相関を示した ($r=.339$)。

Table13 に育児期男女のワーク・エンゲイジメント「熱意」と各尺度の相関分析の結果を示した。ワーク・エンゲイジメント「熱意」と関連のある要因が見られなかったため、Table14 に育児期でない男女の相関を示す。

Table13 ワーク・エンゲイジメント「熱意」と各尺度の相関分析結果(育児期男女)

	1	2	3	4
1 ワーク・エンゲイジメント「熱意」				
2 業務パフォーマンス	.461			
3 ソーシャルサポート「上司」	.144	.086		
4 リカバリー経験「コントロール」	.092	.111	.268*	
5 リカバリー経験「リラックス」	-.078	.098	.116	.707**

Pearsonの相関係数 * $p<.05$, ** $p<.01$.

Table14 ワーク・エンゲイジメント「熱意」と各尺度の相関分析結果(育児期でない男女)

	1	2	3	4
1 ワーク・エンゲイジメント「熱意」				
2 業務パフォーマンス	.314**			
3 ソーシャルサポート「上司」	.261*	.025		
4 リカバリー経験「コントロール」	-.023	-.046	.339**	
5 リカバリー経験「リラックス」	-.074	.026	.132	.660**

Pearsonの相関係数 * $p<.05$, ** $p<.01$.

Table13 について、ワーク・エンゲイジメント「熱意」は業務パフォーマンスと相関を示さなかった。またソーシャルサポート「上司」とも相関が示されなかった。さらにリカバリー経験「コントロール」は、ソーシャルサポート「上司」と正の弱い相関を示し ($r=.268$)、リカバリー経験「リラックス」は「コントロール」と正の弱い相関を示した ($r=.707$)。

Table13 に育児期男女のワーク・エンゲイジメント「熱意」と各尺度の相関分析の結果を示した。Table14 について、ワーク・エンゲイジメント「熱意」は業務パフォーマンスと正の弱い相関を示した ($r=.314$)。またソーシャルサポート「上司」と正の弱い相関を示し ($r=.261$)、さらにリカバリー経験「コントロール」は、ソーシャルサポート「上司」と正の弱い相関を示し ($r=.339$)、リカバリー経験「リラックス」は「コントロール」と正の弱い相関を示した ($r=.660$)。

Table15 に育児期男女のワーク・エンゲイジメント「没頭」と各尺度の相関分析の結果を示した。また、Table16 に育児期でない男女の相関分析結果を示す。

Table15 ワーク・エンゲイジメント「没頭」と各尺度の相関分析結果(育児期男女)

	1	2	3	4
1 ワーク・エンゲイジメント「没頭」				
2 業務パフォーマンス	.324**			
3 リカバリー経験「熟達」	.262*	.172		
4 リカバリー経験「コントロール」	-.144	.111	.475**	
5 ソーシャルサポート「家族」	-.053	.006	-.137	.660**

Pearsonの相関係数 * p<.05, **p<.01.

Table16 ワーク・エンゲイジメント「没頭」と各尺度の相関分析結果(育児期でない男女)

	1	2	3	4
1 ワーク・エンゲイジメント「没頭」				
2 業務パフォーマンス	.186			
3 リカバリー経験「熟達」	-.005	-.060		
4 リカバリー経験「コントロール」	-.224*	-.046	.391**	
5 ソーシャルサポート「家族」	-.056	-.070	.036	.091

Pearsonの相関係数 * p<.05, **p<.01.

Table15 について、ワーク・エンゲイジメント「没頭」は業務パフォーマンスと弱い相関を示した($r=.324$)。またリカバリー経験「熟達」と正の非常に弱い相関を示し($r=.262$)、さらにリカバリー経験「コントロール」は、リカバリー経験「熟達」と正の弱い相関を示し($r=.475$)、ソーシャルサポート「家族」はリカバリー経験「コントロール」と正の弱い相関を示した($r=.660$)。Table16 について、ワーク・エンゲイジメント「没頭」はリカバリー経験「コントロール」と負の非常に弱い相関を示し($r=-.224$)、リカバリー経験「熟達」と「コントロール」と正の弱い相関を示した。

1) Figure10、11 にワーク・エンゲイジメント「活力」と関連のある項目との分析結果を示す。

① まず Figure10 に育児期男女(67人:欠損値15人を除く)の分析結果を示す。サンプル数が少なかったため参考までに行った。

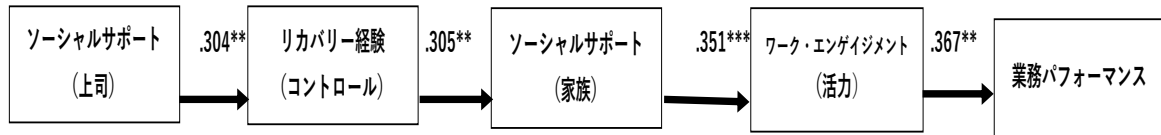


Figure10. 育児期の男女におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「活力」に与える要因とそのプロセス (N=67)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差(アスタリスク)のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=.98、AGFI=.94、RMSEA=.000であり、仮説モデルのデータへの適合は概ね良好であると判断された。Figure10に標準化された推定値を示す。また、全体のモデルとの違いは見られなかった。

②次に Figure11 に育児期でない男女(76人:欠損値18人を除く)の分析結果を示す。サンプル数が少なかったため参考までに行った。

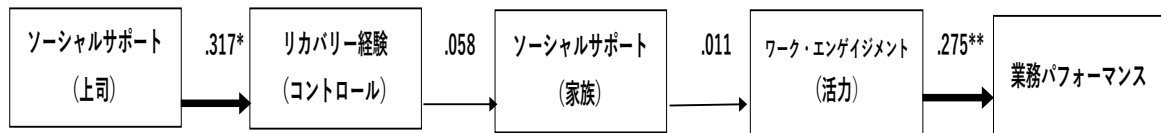


Figure11. 育児期でない男女におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「活力」に与える要因とそのプロセス (N=76)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差(アスタリスク)のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=.96、AGFI=.90、RMSEA=.073であり、RMSEAは基準値より高いと判断された。Figure11に標準化された推定値を示す。また、ソーシャルサポート(上司)からリカバリー経験(コントロール)、ワーク・エンゲイジメント「活力」から業務パフォーマンスにのみ有意であり、その他はすべて有意ではなかった。このことから、育児期との違いはリカバリー経験「コントロール」とソーシャルサポート「家族」、ソーシャルサポート「家族」とワーク・エンゲイジメント「活力」に関連が見られなかった。

2) Figure12、13 にワーク・エンゲイジメント「熱意」と関連のある項目との分析結果を示す。

① まず Figure12 に育児期の男女 (67 人:欠損値 15 人を除く) の分析結果を示す。

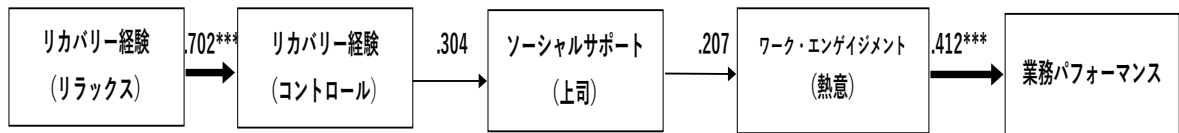


Figure12. 育児期の男女におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「熱意」に与える要因とそのプロセス (N=67)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差 (アスタリスク) のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

サンプル数が少なかったため参考までに行った。

想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=. 97、AGFI=. 92、RMSEA=. 000 であり、仮説モデルのデータへの適合は概ね良好であると判断された。Figure12 に標準化された推定値を示す。また、ソーシャルサポート「上司」からワーク・エンゲイジメントと「熱意」の関連のみ有意でなかったが、その他は有意であった。このことから、リカバリー経験「リラックス」は「コントロール」を介して、ソーシャルサポート「上司」に影響を与えるが、ワーク・エンゲイジメント「熱意」との関連は見られなかった。

② 次に Figure13 に育児期でない男女 (76 人:欠損値 18 人を除く) の分析結果を示す。サンプル数が少なかったため参考までに行った。

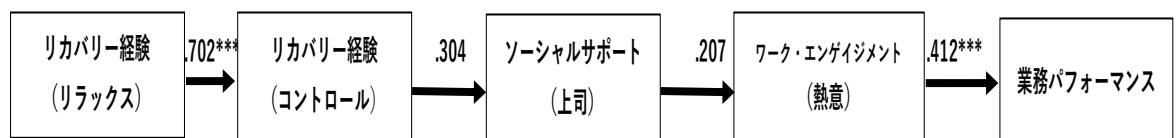


Figure13. 子育て期でない男女におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「熱意」に与える要因とそのプロセス (N=76)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差 (アスタリスク) のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=. 96、AGFI=. 90、RMSEA=. 065 であり、RMSEA は基準より高いと判断された。仮説モデルのデータへの適合は概ね良好であった。Figure13 に標準化された推定値を示す。また、すべて有意であった。このことから、育児期男女との違いはソーシャルサポート「上司」がワーク・エンゲイジメント「熱意」を高める影響を与えていた。

3) Figure14 にワーク・エンゲイジメント「没頭」と関連のある項目との分析結果を示す。

① まず Figure14 に育児期の男女(67人:欠損値15人を除く)の分析結果を示す。サンプル数が少なかったため参考までに行った。

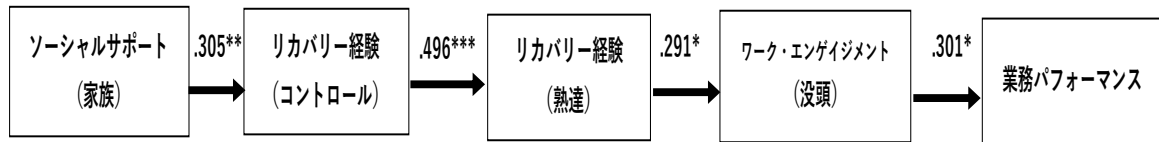


Figure14. 子育て期の男女におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「没頭」に与える要因とそのプロセス (N=67)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差(アスタリスク)のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=.96、AGFI=.89、RMSEA=.072であり、AGFIは基準より低く、RMSEAは基準値より高いと判断された。Figure14に標準化された推定値を示す。また、すべて有意であった。このことから、ソーシャルサポート「家族」がリカバリー経験「コントロール」「熟達」を介して、ワーク・エンゲイジメント「没頭」を高める影響を与えていた。

② 次に Figure15 に育児期でない男女(76人:欠損値18人を除く)の分析結果を示す。サンプル数が少なかったため参考までに行った。

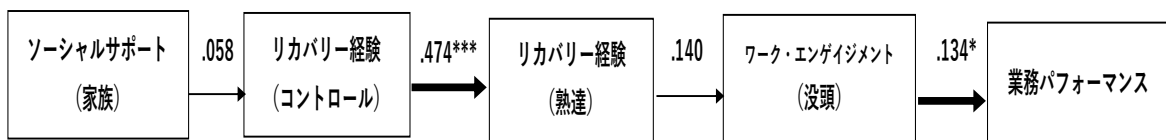


Figure15. 子育て期でない男女におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「没頭」に与える要因とそのプロセス (N=76)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差(アスタリスク)のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=.99、AGFI=.97、RMSEA=.000であり、仮説モデルのデータへの適合はおおむね良好であると考えられる。Figure15に標準化された推定値を示す。また、リカバリー経験「コントロール」と「熟達」のみ有意であり、その他は有意でなかった。このことから、育児期との違いは、ソーシャルサポート「家族」とリカバリー経験「コントロール」との関係が見られず、リカバリー経験「熟達」とワーク・エンゲイジメント「没頭」との関係も見られなかった。

5. ワーク・エンゲイジメントに影響を与える要因とそのプロセス(育児期・育児期でない女性を対象とした分析結果)

まず、Table17、18 に解析対象者(育児期女性・育児期でない女性)の属性を示す。

Table17 属性の平均値と人数(育児期女性)

	n	%	Mean	SD
年齢	50		36.5	6.9
年代				
20～29	9	18.0		
30～39	23	46.0		
40～49	16	32.0		
50～59	2	4.0		
60～69	0	0.0		
婚姻				
既婚	45	90.0		
未婚	2	4.0		
離婚	3	6.0		
死別	0	0.0		
同居				
家族と同居	49	98.0		
家族以外と同居	1	2.0		
独居	0	0.0		
単身赴任	0	0.0		
学歴				
高卒	22	44.0		
大卒以上	24	48.0		
職種				
ホワイトカラー	44	88.0		
ブルーカラー	5	10.0		
就労時間(1日)				
8時間以下	45	41.7		
8時間	44	40.7		
8時間以上	18	16.7		
雇用形態				
正規	26	52.0		
非正規	23	46.0		
役職				
部長以上	1	2.0		
課長	0	0.0		
係長	0	0.0		
役職なし	48	96.0		

Table18.属性の平均値と人数(育児期でない女性)

	n	%	Mean	SD
年齢	57		39.7	10.1
年代				
20～29	13	22.4		
30～39	14	24.1		
40～49	21	37.9		
50～59	8	13.8		
60～69	1	1.7		
婚姻				
既婚	32	55.2		
未婚	20	34.5		
離婚	3	5.2		
死別	2	3.4		
同居				
家族と同居	41	71.9		
家族以外と同居	3	5.3		
独居	12	21.1		
単身赴任	1	1.8		
学歴				
高卒	16	27.6		
大卒以上	41	70.7		
職種				
ホワイトカラー	49	84.5		
ブルーカラー	8	13.8		
就労時間 (1日)				
8時間以下	14	24.1		
8時間	29	50.0		
8時間以上	14	24.1		
雇用形態				
正規	28	48.3		
非正規	29	50.0		
役職				
部長以上	0	0.0		
課長	1	1.7		
係長	7	12.1		
役職なし	49	84.5		

次に仮説 2「リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性は育児期かどうかで差がある。女性の場合、リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性には、育児期かどうかで差がある。男性の場合、リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性には、育児期かどうかで差がない。」をワーク・エンゲイジメント「活力」、「熱意」、「没頭」と関連のある項目との共分散構造分析により解析した結果を示す。アンケート回答者から育児期の女性、育児期でない女性に群分けをし、それぞれ共分散構造分析を行い、仮説 2 を検証した。また男性についてはサンプル数が少なかったため、分析を行う事ができず仮説を検証することはできなかった。

1) Figure16、17 にワーク・エンゲイジメント「活力」と関連のある項目との分析結果を示す。

①まず、Figure16 に育児期女性(42人:欠損値 8人を除く)の分析結果を示す。サンプル数が少なかったため参考までに行った。

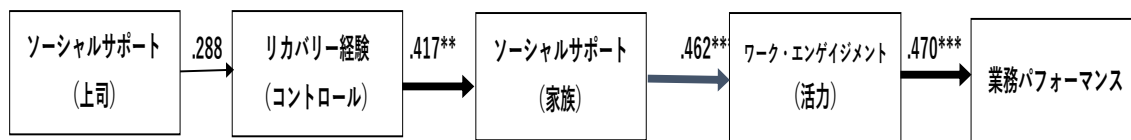


Figure16. 育児期女性におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「活力」に与える要因とそのプロセス (N=42)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差 (アスタリスク) のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=.98、AGFI=.95、RMSEA=.000 であり、仮説モデルのデータへの適合は概ね良好であると判断された。Figure16 に標準化された推定値を示す。また、全体のモデルとの違いはソーシャルサポート「上司」とリカバリー経験「コントロール」が有意でなかった。

②次に Figure17 に育児期でない女性(49人:欠損値8人を除く)の分析結果を示す。サンプル数が少なかったため参考までに行った。

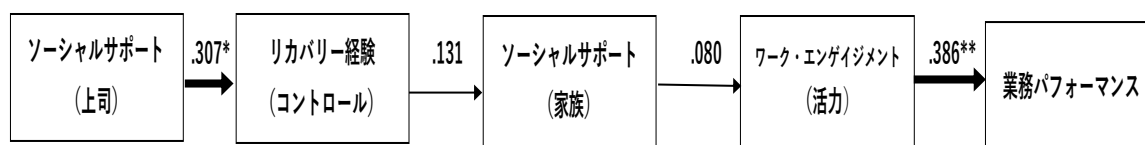


Figure17. 育児期でない女性におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「活力」に与える要因とそのプロセス (N=49)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差(アスタリスク)のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=.94、AGFI=.86、RMSEA=.071であり、AGFIは基準より低く、RMSEAは基準値より高いと判断された。Figure17に標準化された推定値を示す。また、ソーシャルサポート「上司」からリカバリー経験「コントロール」、ワーク・エンゲイジメント「活力」から業務パフォーマンスにのみ有意であり、その他はすべて有意ではなかった。このことから、育児期でない男女のモデルとの違いは、ソーシャルサポート「上司」とリカバリー経験「コントロール」の関連が見られたのに対し、育児期でない女性には見られなかった。

③育児期かどうかで比較を行った。育児期女性では、ソーシャルサポート「家族」とワーク・エンゲイジメント「活力」との関連が見られたが、育児期でない女性には、関連が見られなかった。

以上から、仮説2「リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性は育児期かどうかで差がある。女性の場合、リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性には、育児期かどうかで差がある。」を検証するために育児期かどうかで差があるか検討した。育児期は、リカバリー経験「コントロール」とソーシャルサポート「家族」($\beta = .417, p < .01$)、ソーシャルサポート「家族」とワーク・エンゲイジメント「活力」($\beta = .462, p < .001$)であった。育児期でない女性は、リカバリー経験「コントロール」とソーシャルサポート「家族」($\beta = .131, p > .05$)、ソーシャルサポート「家族」とワーク・エンゲイジメント「活力」($\beta = .080, p > .05$)であった。このことから女性の場合、育児期かどうかで差が見られた。

2) Figure18 にワーク・エンゲイジメント「熱意」と関連のある項目との分析結果を示す。

①まず、Figure18 に育児期女性(42人:欠損値8人を除く)の分析結果を示す。サンプル数が少なかったため、参考までに行った。

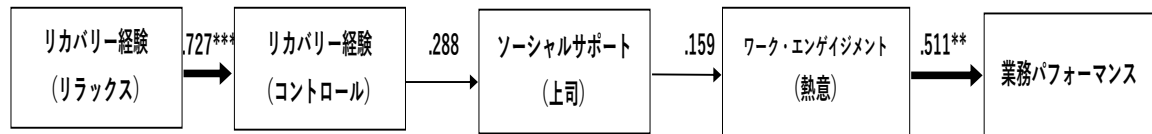


Figure18. 育児期女性におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「熱意」に与える要因とそのプロセス (N=67)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差(アスタリスク)のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=.99、AGFI=.88、RMSEA=.000であり、AGFIは基準より低いと判断された。Figure18に標準化された推定値を示す。また、リカバリー経験「リラックス」とリカバリー経験「コントロール」は有意であったが、その他は有意でなかった。このことから、育児期男女との違いは見られなかった。

②次に Figure19 に育児期でない女性(49人:欠損値8人を除く)の分析結果を示す。サンプル数が少なかったため参考までに行った。

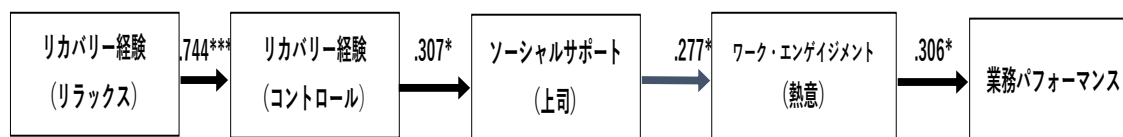


Figure19. 育児期でない女性におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「熱意」に与える要因とそのプロセス (N=76)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差(アスタリスク)のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=.96、AGFI=.90、RMSEA=.000であり、仮説モデルのデータへの適合はおおむね良好であるとされた。Figure19に標準化された推定値を示す。また、すべて有意であった。このことから、育児期でない男女との大きな違いは見られなかった。

③育児期かどうかで比較を行った。育児期女性ではリカバリー経験「コントロール」とソーシャルサポート「上司」との関連が見られなかったが、育児期でない女性には見られた。また、育児期女性はソーシャルサポート「上司」とワーク・エンゲイジメント「熱意」の関連は見られなかったが、育児期でない女性は見られた。

以上から、仮説2「リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性は育児期かどうかで差がある。女性の場合、リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性には、育児期かどうかで差がある。」を検証するために育児期かどうかで差があるか検討した。育児期女性と育児期でない女性の違いについては、育児期女性はリカバリー経験「コントロール」とソーシャルサポート「上司」($\beta = 288, p < .05$)、ソーシャルサポート「上司」からワーク・エンゲイジメント「熱意」の関連が見られなかった($\beta = .159, p < .05$)であった。育児期でない女性は、リカバリー経験「コントロール」とソーシャルサポート「上司」($\beta = .307, p < .05$)、ソーシャルサポート「上司」からワーク・エンゲイジメント「熱意」($\beta = .277, p < .05$)であった。このことから、育児期かどうかで差が見られた。

4) Figure20、21 にワーク・エンゲイジメント「没頭」と関連のある項目との分析結果を示す。

① Figure20 まず育児期女性(42人:欠損値8人を除く)の分析結果を示す。サンプル数がなかったため参考までに行った。

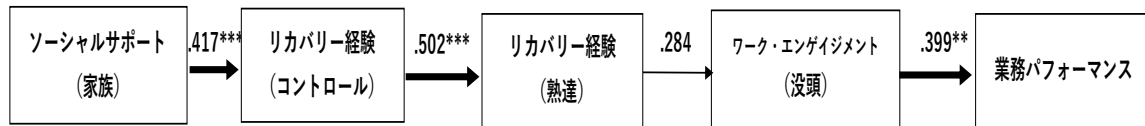


Figure20. 育児期女性におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「没頭」に与える要因とそのプロセス (N=67)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差 (アスタリスク) のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=.95、AGFI=.89、RMSEA=.000であり、AGFIは基準値より低いと判断された。Figure20に標準化された推定値を示す。また、リカバリー経験「熟達」とワーク・エンゲイジメント「没頭」との関連は有意でなかったが、その他は有意であった。このことから、育児期男女との違いは、リカバリー経験「熟達」とワーク・エンゲイジメント「没頭」との関連が見られなかったことである。

②次に育児期でない女性(49人:欠損値8人を除く)の分析結果を示す。サンプル数が少なかったため参考までに行った。

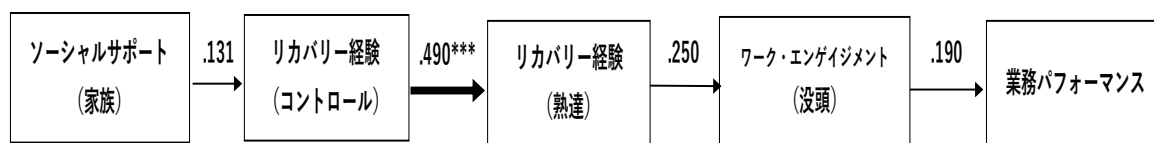


Figure21. 育児期でない女性におけるリカバリー経験がワーク・エンゲイジメント「没頭」に与える要因とそのプロセス (N=67)。

実線は正の影響、点線は負の影響を表す。

図の煩雑さを減らすため、変数間の推定値に関する有意差(アスタリスク)のみを記載した。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

想定したモデル全体のデータへの適合度に関しては、GFI=.98、AGFI=.95、RMSEA=.00であり、仮説モデルのデータへの適合は概ね良好であると判断された。Figure21に標準化された推定値を示す。また、リカバリー経験「コントロール」から「熟達」のみ有意であったが、その他は有意でなかった。このことから、育児期でない男女との違いは見られなかった。

②育児期かどうかで比較を行った。育児期女性と育児期でない女性双方とも、リカバリー経験「熟達」とワーク・エンゲイジメント「没頭」の関連は見られなかった。以上から「仮説2リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性は育児期かどうかで差がある。女性の場合、リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性には、育児期かどうかで差がある。」を検証するため育児期かどうかで差があるか検討した。育児期女性はリカバリー経験「熟達」とワーク・エンゲイジメント「没頭」($\beta = .284$, $p < .05$)であった。育児期でない女性は($\beta = .250$, $p < .05$)であった。このことから、育児期かどうかで差が見られなかった。

したがって、リカバリー経験とワーク・エンゲイジメント「活力」、「熱意」は女性の場合、育児期かどうかで差が見られたが、「没頭」のみ差が見られなかった。

IV. 考察

本研究の目的は、育児期女性のワーク・エンゲイジメントを高める要因を検討することであった。

1. 全体の相関について

本研究ではワーク・エンゲイジメント「没頭」とリカバリー経験「心理的距離」に負の相関が見られ、ワーク・エンゲイジメント「没頭」とリカバリー経験「熟達」にのみ正の相関が見られた。このことから、ワーク・エンゲイジメントに直接影響を与えるのは、リカバリー経験「心理的距離」と「熟達」であ

ることがわかった。また、リカバリー経験「心理的距離」は、ワーク・エンゲイジメントを低下するという結果になったが、先行研究ではワーク・エンゲイジメントと「心理的距離」は曲線関係である(Shimazu, Matsudaira, Jonge, Tosaka, Watanabe, & Takahashi, 2016)とされているため、適度な心理的距離をとることが望ましいと考えられる。

しかし、ワーク・エンゲイジメントとリカバリー経験すべての下位尺度との有意な関連が見られている研究もある(Shimazuら, 2012)。本研究で相関が見られなかった原因としては、先行研究では男女の数がほぼ同数だったのに対し、本研究では女性割合の方が高く、対象者に偏りがあったからと考えられる。また、新型コロナウイルスの影響で十分なサンプル数が得られなかったことが考えられる。さらに、新型コロナウイルスの影響により、テレワークが増えており(パーソナル総合研究所, 2020)、その影響でリカバリー経験が行うことができなかったこと、さらに家庭が仕事の場になることで仕事とプライベートの切り分けが困難になったことなどが推察される。

2. 全体のモデルについて

本研究の結果から、ワーク・エンゲイジメント「活力」を高めるには、ソーシャルサポート「上司」が影響を与えることが示された。先行研究でもワーク・エンゲイジメントとソーシャルサポート「上司」の関連がみられている(Halbesleben, 2010)。またリカバリー経験「コントロール」と上司のソーシャルサポートの関連についても見られている(豊増, 2012)。ソーシャルサポート「家族」とワーク・エンゲイジメントの関連についての先行研究は子どものいる女性看護師にのみ見られており(中村・吉岡, 2016)、男性や育児期でない男女を含む対象者では本研究でのみ見られた結果であった。以上から、「上司」のソーシャルサポートを受けることでリカバリー経験「コントロール」が可能になり、その結果家庭内で家族からのソーシャルサポートを受けることができ、ワーク・エンゲイジメントを高めると考えられる。

ワーク・エンゲイジメント「熱意」を高めるには、「同僚」と「上司」のソーシャルサポートが影響を与えることが示された。「同僚」のソーシャルサポートはリカバリー経験「心理的距離」に影響を与えていた。その理由は、「同僚」からのソーシャルサポートにより仕事から距離を取ることが可能になり、ストレス要因を下げることから、ワーク・エンゲイジメントを高めると考えられる。また、「上司」のソーシャルサポートは、ストレス要因を下げる(小松・甲斐・永松・志和・須山・杉本, 2010)とされているため、ワーク・エンゲイジメントを高めると考えられる。

ワーク・エンゲイジメント「没頭」を高めるには、「上司」と「友人」のソーシャルサポートが影響を与えることが示された。その理由は、ワーク・エンゲイジメント「活力」と同様に「上司」のソーシャルサポートによって仕事後の過ごし方をコントロールすることができるからではないかと考えられる。さらにリカバリー経験「熟達」を行う事でワーク・エンゲイジメント「没頭」を高

める。この理由としてワーク・エンゲイジメント「没頭」は、仕事に最大限に集中している状態であり、「熟達」は余暇時間の自己啓発(窪田ら, 2014)を示すことから仕事外の時間でも仕事に繋がることを行っており、このことがさらに仕事に最大限に集中することが可能になるからであると考えられる。

「友人」のソーシャルサポートについては、友人と話をしたり、食事をしたりすることで、仕事から離れた時間を作り、リカバリー経験「心理的距離」が可能となると考えられる。しかし、「心理的距離」を取りすぎるとワーク・エンゲイジメントが下がる。先述の通り、先行研究ではワーク・エンゲイジメントと「心理的距離」は曲線関係である(Shimazuら, 2016)とされているため、適度な心理的距離をとることが望ましいと考えられる。

以上のことから、リカバリー経験からワーク・エンゲイジメントへの影響には、ワーク・エンゲイジメントの下位尺度それぞれとリカバリー経験それぞれと異なった関連が見られたが、その中でも「上司」のソーシャルサポートが共通して重要である事がわかった。「上司」のソーシャルサポートの重要性については、ワーク・エンゲイジメントは、仕事の資源(上司や同僚からの支援、仕事の裁量権、成長の機会など)や個人資源(自己効力感、自尊心など)が豊富なほど上昇する(Halbesleben, 2010)とあるようにソーシャルサポート「上司」や同僚のソーシャルサポートはワーク・エンゲイジメントを高める仕事の「資源」として機能しているからであると推察される。この結果は先行研究と同様であった。

3. 仮説について

仮説 1「リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性には性差がある。女性では、リカバリー経験の心理的距離とワーク・エンゲイジメントとの関連が男性より強い。」は支持されなかった。本研究でワーク・エンゲイジメントとリカバリー経験の関係性に男女差は見られなかった。しかし、全体のパス図では関連性が見られていたために、男女差でなく、別の要因の影響を受けている可能性がある。別の要因として、先述したように新型コロナウイルスの影響が考えられる。本研究では、新型コロナウイルスの影響を考慮できていなかったため、それを考慮しサンプル数を増やすことの必要性が考えられる。これらの点を考慮して今後研究を行う必要がある。

仮説 2「リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性は育児期かどうかで差がある。女性の場合、リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性には、育児期かどうかで差がある。男性の場合、リカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関係性には、育児期かどうかで差がない。」は、男性はサンプル数が少なく仮説を検証できなかったが、女性の場合は部分的に支持された。結果から女性の場合、育児期かどうかで差があったのは、ワーク・エンゲイジメント「活力」、「熱意」のみであった。また、育児期女性のワーク・エンゲイジメントを高める要因の検討を行うことが可能だったのは、ワーク・エンゲイジメント「活力」のみであった。

ワーク・エンゲイジメント「活力」を高めるには、ソーシャルサポート「家族」を介してリカバリー経験「コントロール」が影響を与えることが示された。このことから仕事外の過ごし方をコントロールすることで、家族からのサポートを得ることが可能となり、ワーク・エンゲイジメントを高めると考えられる。また、育児期女性はソーシャルサポート「上司」とリカバリー経験「コントロール」のみ関連が見られなかったのに対し、育児期でない女性はソーシャルサポート「上司」とリカバリー経験「コントロール」のみ関連が見られた。このことから、育児期女性のワーク・エンゲイジメントを高める要因は「上司」よりも「家族」のソーシャルサポートが重要であると考えられる。その理由として、育児中の看護師女性において、家族の存在が労働意欲を高めるとされている(佐藤・天野, 2000)。しかし、本研究では育児期女性のリカバリー経験「コントロール」を高める要因の検討ができなかった。その理由として、育児期女性は会社の時短勤務などがあり、既に職場で制度としてサポートを受けていると考えられるため、ソーシャルサポート「上司」との関連が見られなかったと推察される。つまり、会社の制度やその他の要因によって、リカバリー経験「コントロール」を可能にすることで、家庭内でサポートを得ることが、育児期女性のワーク・エンゲイジメントを高めると考えられる。

また、育児期女性においてワーク・エンゲイジメント「熱意」、「没頭」とリカバリー経験との関連が見られなかった理由は、第一にサンプル数の少なさが考えられる。ワーク・エンゲイジメント「没頭」については、育児期の男女を含む対象者については、ワーク・エンゲイジメントとリカバリー経験との関連が見られたのに対し、女性のみを群分けすると関連が見られなかったからである。また、女性において育児期にかかわらず、ワーク・エンゲイジメント「没頭」とリカバリー経験との関連が見られなかったのは、ワーク・エンゲイジメント「没頭」は「仕事にのめりこんでいる」という内容であり、先行研究では、ワーク・エンゲイジメント「没頭」は最もワーカホリックと関連が高いと示されている(窪田ら, 2014)ことから、適度な「没頭」が望ましいと考えられる。また、今回は男性のサンプル数が少なく、育児期において男女比較を行うことは不可能だったが、女性には見られず男性に見られた可能性も考えられる。その他には、育児期男女の雇用形態は正規雇用が多いのに対し、育児期女性の方が非正規雇用の割合が多かった。さらに、育児期男女は就業時間のばらつきがなかったのに対し、育児期女性はばらつきがみられた。このことから雇用形態と就労時間が影響を与えている可能性が考えられる。

さらに、ワーク・エンゲイジメント「熱意」について、育児期でない女性は、リカバリー経験との関連がソーシャルサポート「上司」を介して見られたのに対し、育児期女性には見られなかった。その理由として、育児期女性はワーク・エンゲイジメント「活力」とソーシャルサポート「上司」との関連が見られていなかったためである。また、ワーク・エンゲイジメント「活力」はソーシャルサポート「家族」との関連が見られたのに対し、「熱意」は見られなかった。このことから、ワーク・エンゲイジメント「熱意」にはソーシャルサポート「家

族」以外の他の要因が影響していると考えられる。

V. 本研究の意義

本研究では、ワーク・エンゲイジメントとリカバリー経験との関連について、それぞれの属性によって違いがみられた。そのためワーク・エンゲイジメントを高めるには、それぞれの属性に応じたサポートを受けることの重要性が示された。

本研究の目的は、育児期女性のワーク・エンゲイジメントを高める要因の検討を行うことであった。先行研究は子どもの年齢を制限していなかったが、本研究では子どもの対象を6歳未満の育児期に当たる女性について研究を行った。育児期は約76%が悩みや不安・ストレスを抱えている(宮木, 2004)ことから、その中で生き生き働くことの要因を明らかにした。

育児期女性のワーク・エンゲイジメントを高めるには、「家族」のソーシャルサポートが重要であることが示唆され、そのためにはリカバリー経験「コントロール」が関連していた。

このことから、先行研究では夫のソーシャルサポートの重要性が示唆されているが(Edwards, 2008)、本研究では配偶者のみに限らず家族のサポートの重要性が示唆された。そのため、育児期女性が生き活きと働くためには、家族のサポートが必要不可欠であるといえる。一方でリカバリー経験「コントロール」とソーシャルサポート「家族」との関連から、仕事後の過ごし方を自分で決めることで、家族との時間を増やし、サポートを要請しやすい環境を作成することができる可能性が示唆された。

昨今、核家族の増加により配偶者以外のサポートを得ることが困難になっていると考えられる。しかし、本研究によって育児期女性が「家族」のサポートを自ら求めたり、「家族」から積極的にサポートを行ったりすることで、ワーク・エンゲイジメントを高めることができるということが示唆された。「家族」のサポートを受けるには、リカバリー経験「コントロール」を行い仕事外の時間を自由に使えるようにすることで、家族との時間を作れるように支援する必要がある。そのため、育児期女性に対し時短勤務などの育児制度を行うことは、ただ家庭内での育児の時間を確保し、家族の時間を作るというだけでなく、育児期女性が生き活きと職場で働くことに対しても有効であると考えられる。

育児をしながら働き続ける女性は今後も増加すると考えられ、育児期女性が生き活き働くことは、社会だけでなく、個人や会社にとっても良い影響を与える。例えば、先行研究では心身の健康、仕事や組織に対するポジティブな態度、仕事のパフォーマンスとの関連が検討されている(島津, 2015)。このことから、より一層育児期女性のワーク・エンゲイジメントを高めることの重要性を示すことができた。実際に時短勤務などの育児制度の利用について、短時間正社員制度の規定がある事業所において、平成28年10月1日から平成29年9月30日までの間に制度を利用した者の割合は2.8%であり(厚生労働省, 2018b)、利

用状況がとても低い。本研究の結果から今後より、女性がこの制度を利用することで生き生き働くことができる事が示唆された。

VI. 研究の限界・今後の課題

本研究では育児期かどうかや男女でそれぞれソーシャルサポートの影響性に違いが見られたことから、先行研究とは異なる結果になったと考えられる。そのため、それぞれの群のサンプル数を確保することが今後の課題である。サンプル数が不足しているために、質問紙を用いた調査と Web 調査を用いた調査との調査項目による得点の差についても検討することができなかった。特に、ストレス要因とリカバリー経験(熟達)の項目では、有意差が見られていたため、今後の研究で検討する必要があると考えられる。また、本研究では育児期でない対象者の中に 6 歳以上の子どもを持つ者を含めて解析を行ったが、サンプル数が少なかったため、6 歳以上の子どもを持つ対象者についての検討ができなかった。そのため、サンプル数を確保し、6 歳未満の子ども、6 歳以上の子ども、こどもがいない対象者に、より細分化して検討する必要があると考えられる。

その他の理由については前述した通り、新型コロナウイルスの影響が考えられる。テレワーク実施者は増加しており、実際にテレワークで感じたデメリットについて「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」が最も高い割合となっている(独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2015)。しかし、本研究では新型コロナウイルスの影響を考慮できていなかった。また、テレワークの有無を確認していなかったため、テレワークの有無や仕事後の過ごし方の変化についても確認する必要があると考える。さらに、新型コロナが収束した後もテレワークを続けたい人は 53.2%であり(パーソナル総合研究所, 2020)、今後もテレワークが継続される可能性があるため、テレワーク内でのリカバリー経験とワーク・エンゲイジメントの関連を検討する必要があると考えられる。

仮説 1 から全体ではリカバリー経験「心理的距離」はワーク・エンゲイジメント「没頭」に男女に分けると関連が見られなかったが、全体では負の関連が見られていたため、男女差ではない他の要因が考えられる。先述の通り、ワーク・エンゲイジメントと「心理的距離」は曲線関係であり、適度な心理的距離がワーク・エンゲイジメントを高める(Shimazu ら, 2016)とされている。「心理的距離」を適度に行うためには仕事後の時間を確保する必要があることから、就業時間などの要因で差がみられる可能性があり、今後検討する必要がある。

仮説 2 については、ワーク・エンゲイジメント「活力」のみワーク・エンゲイジメントを高める要因を検討することが可能だったが、リカバリー経験「コントロール」を高める要因について、検討することができなかった。既に育児制度としてサポートを受けている可能性があるが、今後育児期女性のリカバリー経験「コントロール」を高める要因の検討が必要であると考えられる。

また、育児期女性はサンプル数が少なく、参考までの結果となった。育児期

男性はさらにサンプル数が少なく仮説を検証できなかった。このことから、今後サンプル数の獲得が必要であると考えられる。

先行研究ではリカバリー経験に当たる、家族の団欒がワーク・エンゲイジメントに影響を与える(佐藤ら, 2000)とあるが、今回の結果では見られなかった。このことから、リカバリー経験以外の仕事後のより具体的な過ごし方が影響すると考えられ、その要因を検討する必要がある。また、育児期における仕事後の過ごし方は、育児期でない者との過ごし方が異なる可能性があるため、今後育児期に焦点化した、リカバリー経験について検討する必要があると考えられる。

さらに最近では、バウンダリーマネジメントが注目されている。バウンダリーマネジメントとは、働くときはしっかりと働き、休むときはしっかりと休むことで、後日再び就業する際の良質なパフォーマンスの発揮に結びつけていき、その両方の時の間にポジティブな循環を生み出していくために、仕事と余暇の境目をマネジメントする能力である(厚生労働省, 2019b)。近年では容易に連絡を取ったり、家に仕事を持ち帰ったりすることができ、仕事のオン・オフの境目が曖昧になっている。また、現在のコロナ禍の中で今までとは異なる仕事後の過ごし方が求められ、今後よりバウンダリーマネジメントが重要になると考えられる。本研究では、リカバリー経験を行っているかどうかのみの検討であった。今後リカバリー経験を行うことを可能にするためのバウンダリーマネジメントの有無についても検討する必要があると考えられる。

Ⅶ. 謝辞

関西福祉科学大学大学院社会福祉学研究科心理臨床学専攻教授長見まき子先生には指導教官として本研究の遂行にあたり、ご援助ご指導いただきました。また、心理臨床学専攻教授亀島信也先生および心理臨床学専攻准教授多田美香里先生には、修士論文完成にあたりご指導いただきました。ここに深く感謝いたします。また、質問紙調査にご協力いただいた先生方、質問紙に快く回答いただきましたすべての参加者に深く感謝申し上げます。

Ⅷ. 引用文献

- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Crossover of work engagement among Japanese couples: Perspective taking by both partners. *Journal of Occupational Health Psychology* 16:112-125.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37, 425-441.
- Edwards, M. R. (2008). An Examination of Employed Mothers' Work-family Narratives and Perception of husbands' Support, *Marriage Fam. Rev.*,

42, 59-89.

- 土井麻里(2019). 女性心身医学における「身」の医療の重要性-こころと体といのちの統合へ向けて-, 女性心身医学, 23(3), 186-192
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2015). 情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果,
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2015/140.html> (1月5日12時取得)
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles, " Journal of Management Review, 10(1), 76-88.
- Halbesleben, J.R.B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences, Work engagement: Recent developments in theory and research. Bakker AB, Leiter MP, editors. New York, Psychology Press, 102-117.
- 辺見佳奈子(2015). テレワークとワーク・ライフ・バランスー女性起業家の働き方の事例からー, 日本テレワーク学会研究発表大会予稿集, 17(0), 54-57.
- 平岡康子・松浦和代・野村紀子(2004). 乳幼児を持つ就労女性の育児ストレスと職業性ストレスの分析, 小児保健研究 63(6), 647-652.
- 本多則恵(2006). 「インターネット調査・モニター調査の特質」, 日本労働研究雑誌, 48(6):32-41.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R., Snoek, J.D., & Rosenthal, R.A. (1964). Organizational Stress. New York: Wiley.
- 金井篤子・若林満(1998). 女性パートタイマーのワーク・ファミリー・コンフリクト, 産業・組織心理学研究, 11, 107-122.
- 小泉智恵(1997). 仕事と家庭の多重役割が心理的側面に及ぼす影響; 展望. 母子研究, 18, 42-59.
- 厚生労働省(2018a). 平成26年版働く女性の実情
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/14.html> (1月12日14時取得)
- 厚生労働省(2018b). 「平成29年度雇用均等基本調査」の結果概要, 短時間正社員制度に関する事項, 短時間正社員制度の利用状況
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-29r/07.pdf> (1月12日14時取得)
- 厚生労働省(2019a). 平成30年度版働く女性の実情
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/18.html>
- 厚生労働省(2019b). 令和元年版 労働経済の分析-人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について-, 仕事と余暇時間の境目をマネジメントする能力(バウンダリー・マネジメント)
<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyoy/roudou/19/19-1.html> (1月12日14時取得)
- 内閣府 男女共同参画(2014). 「第一子出産前後の女性の継続就業率」の動向関

- 連データ集,
http://wwa.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_39/pdf/ssl.pdf(1月13日15時取得)
- 内閣府 男女共同参画局(2017). 働く女性の活躍の現状と課題
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/html/honpen/bl_s00_01.html(1月13日15時取得)
- 内閣府 男女共同参画局(2018). コラム 1 生活時間の国際比較
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/column/clm_01.html(1月13日15時取得)
- 中村真由美・吉岡伸一(2016). 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影響する要因, 米子医誌, 67, 17-28.
- 岸玲子(2018). 働く女性の健康確保を支援するために, 産衛誌 60巻 86-115.
- 小松優紀・甲斐裕子・永松俊哉・志和忠志・須山靖男・杉本正子(2010). 職業性ストレスと抑うつとの関係における職場のソーシャルサポートの緩衝効果の検討, 産衛誌, 52:140-148.
- 窪田和巳・島津明人・川上憲人(2014). 日本人労働者におけるワーカホリズムおよびワーク・エンゲイジメントとリカバリー経験との関連行動医学研究, 20(2), 69-76.
- 栗山直子(2016). 近代家族イデオロギーと母親規範, 追手門学院大学社会学部紀要, 第10号, 17-32.
- 丸山総一郎(2017). 働く女性のストレスとメンタルヘルスケア, 株式会社創元社
- 宮木由貴子(2004). 育児期の母親の生活実態, ライフデザインレポート(161), 24-31.
- Oates & Wayne. (1972). Confessions of A Workaholic: The Facts About Work Addiction, NY.
- パーソナル総合研究所(2020). 新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査
<https://rc.persol-group.co.jp/research/activity/data/telework.html>(1月5日12時取得)
- 佐藤和子・天野敦子(2000). 看護職者の勤務条件と蓄積的疲労との関連についての調査, 大分看護科学研究 2(1), 1-7.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71-92.
- 島津明人(2015). ワーク・エンゲイジメントに注目した個人と組織の活性化, 日本職業・災害医学会 JJOMT, 63:205-209.
- 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 and Medicine* 73: 399-409.
- 島津明人・小杉正太郎・鈴木綾子・梨和ひとみ・加登朝子・平賀光美・入交洋彦・北岡和代(2007). ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版(UWES-J)の信頼性・妥当性の検討, *Appl Psychol Int Rev*, 57: 510-23.
- Shimazu, A., Matsudaira, K., Jonge, Jan de., Tosaka, N., Watanabe, K., & Takahashi, M. (2016). Psychological detachment from work during non-work time: linear or curvilinear relations with mental health and work engagement?, *Industrial Health*, 54, 282-292.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., Goto, R., Kitaoka, K., & Higashiguchi. (2008). Work Engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement scale. *Appl Psychol*, 57, 510-523.
- Shimazu, A., Shimada, K., & Watai, I. (2014). Work-family balance and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. In: S., Leka & R. Sinclair (Eds.) *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research & practice*, Vol. 3, 84-96.
- Shimazu, A., Sonnentag, S., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Validation of the Japanese version of The Recovery Experience Questionnaire. *Journal of Occupational Health*, 54(3) 196-205.
- 清水嘉子・伊勢カンナ(2006). 母親の育児幸福感と育児事情の実態. *母性衛生*, 47:344-351.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology* 12(3):204-21.
- 総務省(2018). 「社会生活基本調査」, 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間(週全体平均)(1日当たり, 国際比較)
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-c01-02-2.html (1月5日12時取得)
- 豊増功次(2012). 健康・スポーツ科学センターニュース, <http://www.mii.kurume-u.ac.jp/kenspo/kenkounews/news/68.pdf> (1月5日12時取得)
- 堤明純・萱場一則・石川鎮清・苅尾七臣・松尾仁司・詫摩衆三(2000). Jichi Medical School ソーシャルサポートスケール(JMS-SSS)改訂と妥当性・信頼性の検討, 第47巻日本公衛誌第10号, 866-878.
- Westman, M. (2001). Stress and Strain Crossover, *Human Relations* 54(6):717-751.