

<FiNC ウェルネスサーベイ分析>
エンゲージメントに関連する要因についての予備的分析
: 生活習慣などのフィジカル面に注目して

村上 真^{*1}／鈴木陽介^{*1}／宮崎亜紀子^{*1}／岩本 隆^{*2}

^{*1}株式会社 FiNC、^{*2}慶應義塾大学

I. はじめに

就労者のウェルネスに関連する要因としてエンゲージメントへの注目が高まっている。エンゲージメントとは、従業員が、会社为实现しようとしている目標を理解し、「仕事から活力を得て、仕事に誇りを感じ、従業員がいきいきと仕事をしている状態」である¹⁾。「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、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」とされている^{2~4)}。わが国では、まず行政サイドにおいて、厚生労働省労働安全衛生総合研究事業で取り上げられ、健康いきいき職場づくりの達成目標の1つとされ、新職業性ストレス簡易調査票にも盛り込まれた¹⁾。その後、エンゲージメントと経営指標との関連が報告されたことを受けて企業サイドでの関心が高まりつつある。先行研究は、エンゲージメントと、売上高、利益(率)、生産性、顧客満足度、品質、安全性、社員の離職率、社員の勤怠等の経営関連指標との相関を指摘している^{6~10)}。

FiNC ウェルネスサーベイは、フィジカル(身体面)、メンタル(精神面)、エンゲージメントの3側面からウェルネスを計測・可視化している。本研究は、エンゲージメントに関連する要因を主に生活習慣などのフィジカル面に注目して明らかにすることを目的とする。本研究は、対象者を限定した予備的な位置づけであり、本研究の成果を踏まえ対象者を追加した研究を今後実施する予定である。

II. 研究方法

1. 研究対象者ならびに調査方法

FiNC for Business を利用する4企業に所属し、データの研究利用に同意を得た従業員849名(男性477名:平均31.1±6.3歳・20.5~54.4歳、女性372名:平均28.9±5.5歳・

20.0～54.8 歳)を対象とし、FiNC ウェルネスサーベイを用いてスマートフォンまたはPCを通じて自記式質問紙調査を実施した(調査期間:2016年11月から2017年2月まで)。FiNC ウェルネスサーベイの内容は表1, 2の通り。

表1: FiNCウェルネスサーベイの内容



表2: FiNCウェルネスサーベイの内容

- 各項目にはそれを判定するための選択肢が設定されており、各選択肢に与えられた点数を合算して各項目別のスコアを算出し、それを合計してウェルネススコアを算出
- 現状と、それをもたらしている背景となる要因の双方を評価してスコアを算出



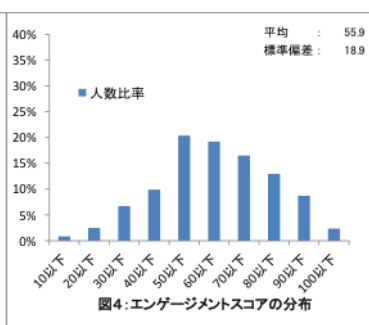
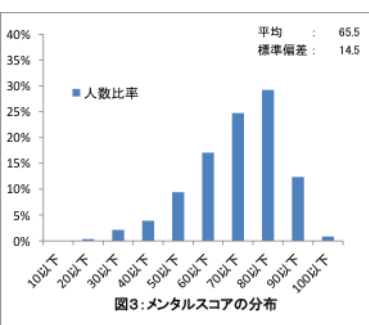
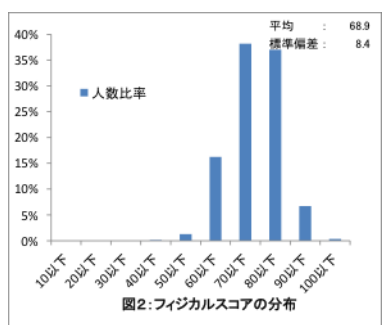
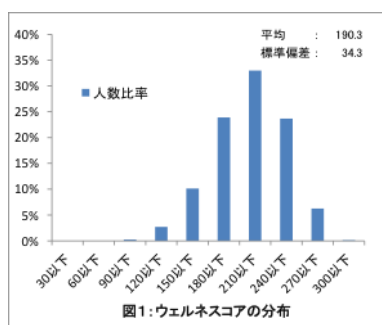
2. 分析方法

まず、ウェルネススコア、フィジカルスコア、メンタルスコア、エンゲージメントスコアならびに個別項目間の関連を相関分析により検討した。次に、フィジカルスコア（生活習慣（食事・運動・睡眠）ほか）に関わる設問の選択肢について、選択した群・選択しなかった群に分割し、エンゲージメントスコアならびに同スコアを構成する個別質問の平均値の差異を t 検定により検討した。統計解析には SPSS ver.24 for Windows を使用し、有意水準を 5%未満とした。

Ⅲ. 結果および考察

1. ウェルネススコア

ウェルネススコアと、これを構成する 3 スコア（フィジカルスコア、メンタルスコア、エンゲージメントスコア）の平均、標準偏差、分布は図 1~4 に示す結果となった。



2. エンゲージメントスコアと他のスコアとの関連

スコア間の関連を相関分析により検討したところ、エンゲージメントスコアは、フィジカルスコアと低位、メンタルスコアと中位の相関がみられた（表 3）。フィジカル、メンタル、エンゲージメントの 3 要因は相互に関連しており、生活習慣を含むフィジカル面の改善によりエンゲージメントを強化できる可能性があることが示唆された。

表3：FWS 4スコアの相関係数（対象者：849人）

		ウェルネス スコア	フィジカル スコア	メンタル スコア	エンゲージ メント スコア
ウェルネス スコア	相関係数	1	0.622	0.879	0.860
	有意確率		0.000	0.000	0.000
フィジカル スコア	相関係数	—	1	0.551	0.259
	有意確率			0.000	0.000
メンタル スコア	相関係数	—	—	1	0.579
	有意確率				0.000
エンゲージ メント スコア	相関係数	—	—	—	1
	有意確率				

(注)ピアソンの相関係数

有意確率0.05%未満の相関係数のうち、0.150%以上0.400%未満を黄色、
0.400%以上0.700%未満を橙色、0.700%以上を朱色で着色

3. エンゲージメントスコア、同個別項目とフィジカルスコア個別項目との関連

フィジカルスコア個別項目では、運動習慣、カラダの状態、睡眠習慣、業務に影響している要因が、エンゲージメントスコアと低位の相関がみられた。食習慣、基礎体温は、選択肢によりエンゲージメントに影響を与える項目がみられた（次項参照）。エンゲージメントスコアを構成する5つの個別項目のなかでは、職務遂行能力に対して相関係数が有意となるフィジカルスコア個別項目が多数となった。フィジカル要因が、職務遂行能を通じてエンゲージメントに影響を与えていることが示唆された。

表4：エンゲージメントスコア、同個別項目と

フィジカルスコア個別項目との相関係数

		P1_行動変容 ステージ	P2_食習慣	P3_運動習慣	P4_体形ダイ エット	P5_カラダの 状態	P6_睡眠習慣	P7_飲酒回数	P8_飲酒量	P9_喫煙習慣	P10_健診指 摘 服薬	P11_病歴	P12_基礎体温	P15_業務に影響 している要因
エンゲージ メント スコア	相関係数	0.139	0.080	0.150	0.066	0.189	0.163	0.025	0.021	0.012	-0.017	0.121	0.109	0.206
	有意確率	0.000	0.019	0.000	0.056	0.000	0.000	0.459	0.537	0.715	0.623	0.000	0.002	0.000
E1_仕事意欲	相関係数	0.094	0.077	0.141	0.035	0.192	0.063	-0.033	-0.020	-0.032	-0.076	0.085	0.112	0.140
	有意確率	0.006	0.025	0.000	0.308	0.000	0.067	0.336	0.557	0.351	0.026	0.013	0.001	0.000
E2_成長機会	相関係数	0.127	0.073	0.138	0.015	0.166	0.121	-0.011	-0.026	-0.038	-0.046	0.067	0.123	0.099
	有意確率	0.000	0.032	0.000	0.667	0.000	0.000	0.757	0.454	0.274	0.185	0.051	0.000	0.004
E3_職務遂行能力	相関係数	0.126	0.197	0.208	0.063	0.184	0.067	-0.046	-0.067	-0.094	-0.121	0.119	0.080	0.201
	有意確率	0.000	0.000	0.000	0.068	0.000	0.052	0.182	0.053	0.006	0.000	0.001	0.020	0.000
E4_待遇	相関係数	0.121	0.094	0.097	0.017	0.117	0.141	0.017	0.029	0.013	0.001	0.071	0.090	0.156
	有意確率	0.000	0.006	0.005	0.613	0.001	0.000	0.613	0.401	0.707	0.967	0.038	0.009	0.000
E5_労働環境	相関係数	0.065	0.139	0.069	-0.002	0.143	0.289	0.055	0.013	0.005	-0.052	0.049	-0.002	0.242
	有意確率	0.059	0.000	0.044	0.952	0.000	0.000	0.110	0.697	0.885	0.131	0.152	0.951	0.000

(注)ピアソンの相関係数

有意確率0.05%未満の相関係数のうち、0.150%以上0.400%未満を黄色、0.400%以上0.700%未満を橙色、0.700%以上を朱色で着色

4. エンゲージメントスコア、同個別項目とフィジカルスコア構成質問の選択肢との関連

フィジカルスコア構成質問は、選択肢のなかから該当するものをいくつでも選択する形式をとっている。各選択肢を、選択した／選択しなかった、により対象者を2群に分割し、エンゲージメントスコアと同スコアを構成する個別項目の平均値を比較したところ（*t*検定により検討、有意水準5%未満）、表5に示す選択肢に差がみられた。

表5：エンゲージメントスコア、同個別項目と

フィジカルスコア構成質問選択肢の選択有無との関係

区分	エンゲージメントスコアが高い選択肢	エンゲージメントスコアが低い選択肢
食事習慣	「よく噛んで食べている」 「毎日水を1.5リットル以上飲んでいる」	「就寝前2時間以内に食事をすることが週に3回以上ある」 「甘いものを間食することが週に3回以上ある」
運動習慣	「1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2回以上、1年以上している」 「毎日1時間以上の歩行又は同等の身体活動をしている」 「筋力トレーニングを週2回以上している」 「ストレッチを週2回以上している」	—
睡眠習慣	「睡眠に満足している（睡眠時間の長さには関わらず）」 「いつも同じ時間に起床している」	「寝つきが悪いと感じる」 「睡眠途中で目が覚めることがある」 「就寝が午前1時以降になる頻度が週2回以上ある」
身体症状	—	「心身の疲労・だるさがある」「反り腰である」 「X脚である」「猫背である」「肩こりがある」 「慢性的な片頭痛がある」「便秘がある」 「手足の冷えがある」「肌が荒れやすい」 「むくみがある」 「基礎体温35.5度以上36.0度未満」
業務パフォーマンスに影響していると感じている症状	—	「眼精疲労」「頭痛・首の痛み」「歯の痛み」 「肩こり」「手足の冷え」「肌荒れ」 「消化器の不調」「生理痛/生理不順」 「精神面の不調」「睡眠不足」

食事習慣、運動習慣、睡眠習慣に関する質問において良好な習慣を示す選択肢を選んだ対象者は、エンゲージメントスコア、同スコアを構成する個別項目の平均値が有意に高かった（悪い習慣を示す選択肢については逆であった）。また、「反り腰である」「猫背である」といった姿勢関連をはじめとして身体症状を持つ対象者は、持っていない対象者と比較してエンゲージメントスコア、同スコアを構成する個別項目の平均値が有意に低かった。

エンゲージメントを支える要因として「リカバリー経験」がある。リカバリー経験とは「就業中のストレスフルな体験によって生じたストレス反応や、それらの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活動」である⁴⁾。生活習慣や身体症状を改善することは、リカバリー経験を促進することを通じて、エンゲージメントを高める可能性があると思われる。

IV. まとめと今後の課題

就労者 849 人の FiNC ウェルネスサーベイ回答結果の相関分析によれば、エンゲージメントが高いことは、生活習慣を含むフィジカル要因、メンタル要因が良好であることと関連していた。個別の生活習慣の良不良・身体症状の有無による比較は、生活習慣が良い就労者・身体症状が無い就労者のエンゲージメントが、そうでない就労者と比較して高かった。生活習慣が、職務遂行能力やリカバリー経験を通じてエンゲージメントに関連していると思われる。相関は低位にとどまるが、改善が比較的容易な生活習慣の改善を積み重ねることにより、エンゲージメントを強化できる可能性があると考えられる。

本研究は、研究対象者が 4 社 849 人にとどまり、就労者全般に対するエンゲージメントに関連する要因を検証したとは言いがたい。本研究を予備的研究とし、今後対象社数、対象者数を拡大し更なる検討を実施していく予定である。

文献

- 1) 川上憲人ほか：労働安全衛生総合研究事業・労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究・平成 23 年度総括・分担研究報告書. 厚生労働省, 東京, 2012
- 2) Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25: 293-315, 2004
- 3) Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, et al., The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, pp71-92, 2002
- 4) 島津明人：ワーク・エンゲージメント. 労働調査会, 東京：28-29, 2014
- 5) アーノルド・B・バッカー、マイケル・P・ライター編（島津明人総監訳、井上彰臣・大塚泰正・種市康太郎監訳）：ワーク・エンゲージメント. 星和書店, 東京：pp2-3, 2014.
- 6) タワーズワトソン HP. Sustainable Employee Engagement. Available from: URL: <https://www.towerswatson.com/ja-JP/Services/Services/employee-engagement-surveys>, 検索日 2017 年 5 月 4 日.
- 7) ジョン H. フレミング, カート W. コフマン, ジェームズ K. ハーター. 顧客と従業員のエンゲージメントを最適化する：ヒューマンシグマ 良質な顧客接点をつくる. *ハーバードビジネスレビュー*. 2005(12) : 88-99.
- 8) ロブ・マーキー. 情熱あふれる従業員が働きやすい会社とは. *ハーバードビジネスレビュー*. 2013(11) : 88-99.
- 9) W. チャン キム, レネ・モボルニュ. フェア・プロセス：協力と信頼の源泉. *ハーバードビジネスレビュー*. 2008(8) : 68-83.
- 10) Gallup Consulting. Q12 Meta-Analysis Report. 2016. Available from: URL: <http://www.gallup.com/services/191489/q12-meta-analysis-report-2016.aspx>, 検索日 2017 年 5 月 5 日.