

金融業の非正規職員における首尾一貫感覚の高さに着目した ワーク・エンゲイジメントに関連する職場改善の検討

川村 晃右¹⁾²⁾, 嶋田 彩²⁾, 森岡 郁晴²⁾

¹⁾京都橋大学看護学部看護学科

²⁾和歌山県立医科大学大学院保健看護学研究科

(2022年3月18日受付)

要旨：目的：本研究では、非正規職員を対象とし、首尾一貫感覚 (sense of coherence : SOC) の高さに基づいて、ワーク・エンゲイジメントに関連する職場改善について明らかにすることを目的とした。

対象：金融業の177人の非正規職員とした。

方法：無記名の自記式質問紙を行った。質問紙の内容は、属性、労働状況、日本語版 Sense of Coherence 尺度 (SOC-13)、日本語版ユトレヒト・ワークエンゲイジメント尺度 (UWES-J)、メンタルヘルス改善意識調査票 (MIRROR) であった。SOC-13 の高さによって区分した群毎に、UWES-J の合計スコアを従属変数に、MIRROR の項目を独立変数にした重回帰分析を行った。

結果：SOC-13 の平均値 (55.4±6.5 点, 平均値±標準偏差) に基づき、対象者を SOC 低値群 (55 点以下) (n=94) と SOC 高値群 (56 点以上) (n=83) に区分した。両群間で、年齢、性別、職位、最近1カ月における残業時間に有意差はなかった。UWES-J の総得点は、SOC 低値群 (47.4±15.5 点) が SOC 高値群 (55.2±19.9 点) より有意に低かった。SOC 低値群では、UWES-J に対して、「能力や経験に見合った訓練や能力開発のための研修が行われている」が正の要因であった。SOC 高値群では、UWES-J に対して、「資料や報告書の作成は必要最小限になるように配慮されている」が正の、「ミーティングの回数や内容が適切で、情報や問題が共有できている」が負の要因であった。

結論：非正規職員においても、SOC の高さによってワーク・エンゲイジメントに影響する職場改善は異なった。SOC 低値群では個々の経験や能力に見合った訓練を検討し、SOC 高値群では情報と問題の共有は無理のない範囲に留めるよう調整する必要がある。

(日職災医誌, 70:196—202, 2022)

—キーワード—

金融業, 非正規職員, ワーク・エンゲイジメント

1. 緒 言

近年の日本経済において、人口減少や産業構造の変化により、人手不足が問題となっている。人手不足による残業時間の増加や休暇取得日数の減少は、労働者の働きがいを低下させる恐れがある。労働者にとって、働きがいの低下は、働くことによるストレス反応や疲労感を高め、健康に悪影響を与えると同時に、仕事のパフォーマンスを低下させる¹⁾。これらの状況から、働きがいをもちて働くことができるような職場環境を整備することが重要な課題となっている¹⁾。

働きがいがある職場の実現に向けた職場改善を検討す

る際は、労働者の実情やニーズに応じた対策や対応が必要となる。一方、ストレス対処能力を表す首尾一貫感覚 (sense of coherence : 以下, SOC) が高いと仕事の要求量が多くても、働きがいをもちて取り組める者が多いとされる²⁾。そのため、労働者の実情やニーズに応じた対策や対応には、仕事の要因以外にも、個人の要因として SOC を考慮する必要があると考える。そこで、我々は、金融業の正規職員を対象に、SOC の高さに基づき、働きがいの指標である、ワーク・エンゲイジメントに関連するメンタルヘルス改善意識調査票 (mental health improvement reinforcement research of recognition : 以下, MIRROR)³⁾ の項目を検討した結果、SOC が低い者には仕

表 1 質問紙の内容と回答方法

	質問紙の内容	回答方法
属性	年齢	満年齢で回答
	性別	「男性」「女性」で回答
労働状況	雇用形態	「正規職員」「嘱託職員（嘱託制度によって雇用されている職員）」「嘱託契約（定年後に嘱託制度によって継続勤務している職員）」から回答
	職位	「一般職」「管理職（支店の課長、主任、副主任、本部の主任以上）」「経営職（支店の次長以上、本部の課長以上）」から回答
	最近1カ月における残業時間（休日出勤を含む）	時間単位で回答
SOC	日本語版 Sense of Coherence 尺度 13 項目バージョン（SOC-13）	それぞれの質問項目に「全くない（1点）」から「とてもよくある（7点）」などの7段階で回答
ワーク・エンゲイジメント	日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 17 項目版（UWES-J）	それぞれの質問項目に「全くない（0点）」から「いつも感じる（6点）」の7段階で回答
MIRROR	メンタルヘルス改善意識調査票（MIRROR）	「実現しており改善は不要」「出来れば改善が必要」「ぜひ改善が必要」「この職場とは関係がない」の4件法で回答

事の方針などをきちんと説明すること、SOCが高い者には通勤などの仕事以外での負担を軽減したりすることが重要であることが示唆された⁴⁾。

一方、近年、雇用・就業形態の多様化に伴い、非正規職員が増加しており、賃金の低さや勤続期間が短いことなどの不安定な状況がある⁵⁾。また、非正規職員は、正規職員と比べてSOCが低いとされ⁶⁾、メンタルヘルス不調を起こすリスクも高いが、自己研鑽の機会がとりづらく、人間関係が希薄であるなど^{7,8)}、非正規職員に顕著となる職場環境も窺える。厚生労働省¹⁾の報告では、非正規雇用に就いた理由によって、正規職員と非正規職員の間ワーク・エンゲイジメントに大きな差があるとされているため、前回の調査では正規職員のみを対象として職場改善について検討した⁴⁾。しかし、非正規職員が希望する職場改善は、正規職員とは異なる可能性があり、ワーク・エンゲイジメントとの関連も異なると推察される。したがって、前回の研究⁴⁾で我々が分析対象から除外した非正規職員についても検討する必要がある。

そこで、本研究では、非正規職員を対象とし、SOCの高さに基づいて、ワーク・エンゲイジメントに関連する職場改善について、MIRRORの項目をもとに明らかにすることを目的とした。本研究結果により、非正規職員においても、ストレス対処能力に応じた働きがいのある職場の実現に向けたきめ細やかな職場改善のための示唆を得ることができると考える。

II. 研究方法

本研究の分析データは、我々がストレスチェックへの回答の態度に関連する職業性ストレス調査票の項目やSOC、ワーク・エンゲイジメントなどの要因を調査したものをデータベースとし⁹⁾、本研究の目的に合わせて、非正規職員に焦点を当てて分析したものである。

1. 研究対象者

本研究では、金融業の全職員2,500人のうち、非正規職

員を対象とした。

対象となった金融機関は、福利厚生やノー残業デーなどの制度が本店とすべての支店で同一である。本店および支店の所在地は、近畿地方と首都圏で、主な業務は、預金、貸出、有価証券投資、内国為替、外国為替、国債等の売買、代理業務などである。

2. 調査期間

新人社員や人事異動した社員が業務に慣れ、平常業務が可能となる時期を考慮し、2019年5月から6月に調査を実施した。

3. 調査方法

無記名自記式の質問紙調査を実施した。

1) 研究の手続き

対象となった金融機関の担当者に研究の趣旨と方法などを文書と口頭で説明し、研究協力の同意を得た。担当者宛に対象人数分の質問紙を郵送し、担当者に研究の趣旨と方法などを記載した説明文書と質問紙の対象者への配布を依頼した。対象者が質問紙に回答した後は、厳封して、回収箱または回収袋への提出してもらった。後日、研究者がその回収箱・回収袋を回収した。また、本研究は、所属企業が実施する調査ではないため、所属の担当者が回答内容を知り得ることはないことを文書により説明した。

2) 質問紙の内容

質問紙の内容は、属性、労働状況、SOC、ワーク・エンゲイジメント、MIRRORとした（表1）。

属性は、年齢と性別を、労働状況は、先行研究を参考に¹⁰⁾、雇用形態、職位、最近1カ月における残業時間（休日出勤を含む）を尋ねた。

SOCの評価には、Antonovskyにより作成され、山崎らにより翻訳された、日本語版 Sense of Coherence 尺度 13 項目バージョン（以下、SOC-13）を用いた¹¹⁾。SOC-13は、「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」の3要因から構成され、得点が高いとストレス対処能力や健康保持能

力が高いと評価される。本研究では、総得点を求めた。

ワーク・エンゲイジメントの評価には、日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 (The Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale) の17項目版(以下、UWES-J)を用いた¹²⁾。UWES-Jは、「活力」「熱意」「没頭」の3要因から構成され、得点が高いとワーク・エンゲイジメントが高いと評価される。本研究では、総得点と、「活力」「熱意」「没頭」の3要因のそれぞれの項目平均を求めた。

MIRRORは、職場改善に関する45項目から構成され³⁾、「出来れば改善が必要」「ぜひ改善が必要」などにより要望を把握することができる。

4. 分析方法

本研究では、非正規職員のみを分析対象者とした。つまり、雇用形態で、「嘱託職員」または「嘱託契約」を選択した者とした。両者のSOC-13、UWES-Jを比較したところ、有意差がなかったため(Mann-Whitney U検定)、本研究では合わせて分析することとした。

SOC-13の平均値を算出し、それらをもとに対象者を2群に区分した。

2群間において、年齢、性別、最近1カ月における残業時間、SOC-13、UWES-Jの総得点と先行研究⁴⁾でも用いている3要因の項目平均を比較した。また、2群別において、性別でUWES-Jの総得点を比較するとともに、最近1カ月における残業時間、SOC-13とUWES-Jの総得点との関係性を確認した。比較には、 χ^2 検定、Mann-Whitney U検定を、関係性の確認には、Spearmanの順位相関係数(rs)を算出した。

ワーク・エンゲイジメントに関連するMIRRORの項目を検討する際には、先行研究と同様に⁴⁾、UWES-Jの総得点を用いることとした。SOCの2群別に、UWES-Jの総得点を従属変数とし、年齢、性別、最近1カ月における残業時間、MIRRORの項目を独立変数とした重回帰分析を行った。その際、ワーク・エンゲイジメントは、年齢が高くなるほど、あるいは、男性よりも女性の方が高いとされるため¹⁾、年齢と性別を補正要因として強制投入し、その他の独立変数をステップワイズ法(変数増減法)で解析した。ステップワイズ法(変数増減法)は、独立変数をモデルにとり込んだり除いたりして、少しずつ良いモデルに近づける手法であり¹³⁾、本研究の独立変数であるMIRRORの項目は最大45項目であるが、モデルにとり込まれるのは1つずつ順番であり、最終的にワーク・エンゲイジメントに関係する項目のみに絞られる。重回帰分析では、SOCの2群別に独立変数間に相関係数が0.7を超える強相関がみられるMIRRORの項目を除いた。また、性別は、「男性」「女性」をダミー変数(1, 0)に置き換えた。MIRRORの項目は、「実現しており改善は不要」と「この職場とは関係がない」に0を、「出来れば改善が必要」と「ぜひ改善が必要」に1を配点

した。

本研究の解析には、統計解析ソフトIBM® SPSS® Statistics 27.0を用い、統計学的有意水準は5%とした。

5. 倫理的配慮

対象者に対して、研究の趣旨と方法、研究への参加は自由であること、不参加や回答内容による不利益はないこと、質問紙は厳封されたまま研究者が回収するため、金融機関の関係者が回答内容を知り得ることはないこと、得られたデータは全体集計し個別に分析することはないこと、個人情報の保護に努め、研究目的以外では利用しないことなどの倫理的配慮について文書で説明し、同意が得られた場合のみ質問紙に無記名で回答してもらい、回答後は個別に厳封して提出するよう依頼した。質問紙の提出をもって研究対象者から同意が得られたものとした。

本研究は、和歌山県立医科大学倫理審査委員会(平成31年3月5日、承認番号2536)の承認後に実施した。

III. 結 果

1. 対象者について

質問紙は2,500部配布し、2,350名から回収できた(回収率94.0%)。本研究に必要な項目のすべての項目に回答があった2,022名のうち、非正規職員177名(8.8%)を分析対象とした。

対象者の年齢は65歳(中央値)で、SOC-13は 55.4 ± 6.5 (平均値 \pm 標準偏差)点であった。SOC-13の平均値をもとに、対象者を55点以下の群(SOC低値群)94名と、56点以上の群(SOC高値群)83名に区分した。

属性について、SOCの2群間で比較すると、年齢はSOC低値群が 60.2 ± 10.7 歳、SOC高値群が 60.8 ± 9.4 歳で、有意差はなかった(表2)。また、65歳以上の者が、SOC低値群で76.6%、SOC高値群で74.7%を占めていた。性別において、男性はSOC低値群が75.5%、SOC高値群が74.7%で、有意差はなかった。

労働状況について、SOCの2群ともに職位はすべて一般職であった。また、SOCの2群間で比較すると、最近1カ月における残業時間(休日出勤を含む)に有意差はなかった。

UWES-J(総得点)はSOC低値群が、SOC高値群より有意に低かった。また、UWES-Jの3要因いずれの項目平均も、SOC低値群がSOC高値群より有意に低かった。

SOCの2群別に年齢を性別で比較すると、SOC低値群(男性 64.5 ± 2.0 歳、女性 46.7 ± 15.0 歳)、SOC高値群(男性 64.4 ± 2.5 歳、女性 50.2 ± 13.6 歳)とともに、男性が女性より有意に高かった。

また、UWES-Jの総得点と性別との関連をみると、SOC低値群の場合、男性が女性より有意に高かった(表3)。また、UWES-Jと年齢との間に有意な正の相関(rs=0.28)が、最近1カ月における残業時間との間に有意な正の相

表2 SOCの2群間による年齢、性別、最近1カ月における残業時間、SOC-13、UWES-Jの比較

	SOC 低値群 (n=94)	SOC 高値群 (n=83)	p
年齢*	60.2 (10.7)	60.8 (9.4)	n.s
性別 #			
男性	71 (75.5)	62 (74.7)	n.s
女性	23 (24.5)	21 (25.3)	
最近1カ月における残業時間*	5.43 (2.50)	5.24 (2.20)	n.s
SOC-13*	50.7 (3.80)	60.7 (4.52)	< .001
UWES-J (総得点)*	47.4 (15.5)	55.2 (19.9)	.002
活力 (項目平均)*	2.79 (0.94)	3.33 (1.23)	< .001
熱意 (項目平均)*	2.90 (1.04)	3.46 (1.31)	< .001
没頭 (項目平均)*	2.69 (0.97)	2.99 (1.16)	.043

*平均 (標準偏差) Mann-Whitney U 検定

#n (%) χ^2 検定

SOC-13: 日本語版 Sense of Coherence 尺度 13 項目バージョン

UWES-J: 日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 17 項目版

表3 SOCの2群別の性別によるUWES-Jの比較、および年齢、最近1カ月における残業時間、SOC-13とUWES-Jとの関係

	SOC 低値群 (n=94)	p	SOC 高値群 (n=83)	p
性別*				
男性	49.5 (14.4)	.029	55.6 (20.5)	n.s
女性	40.7 (17.1)		54.1 (18.4)	
年齢 #	0.28	.007	0.09	n.s
最近1カ月における残業時間 #	0.22	.037	-0.15	n.s
SOC-13#	-0.09	n.s	0.31	.004

*平均 (標準偏差) Mann-Whitney U 検定

#Spearman の順位相関係数 (rs)

SOC-13: 日本語版 Sense of Coherence 尺度 13 項目バージョン

UWES-J: 日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 17 項目版

関(rs=0.22)がみられたが、SOC-13には有意な相関はなかった。

SOC 高値群の場合、男女に有意差はなかった。UWES-Jと年齢、最近1カ月における残業時間との間に有意な相関はなかったが、SOC-13とは有意な正の相関(rs=0.31)がみられた。

2. SOCの2群別のUWES-Jに関連する要因について

SOC 低値群において、残業やMIRRORの項目間で有意な強相関はみられなかった。重回帰分析の結果、UWES-Jに対して、「能力や経験に見合った訓練や能力開発のための研修が行われている」が正の要因であった(表4a)。つまり、これらの要望は高いワーク・エンゲイジメントに関連していた。

SOC 高値群において、「仕事の方針はみんなの納得のいくやり方で決められている」と「職場では、だれでも自由に意見や考えを述べることができる」(rs=0.74)との間、「進捗状況・達成度について上司と定期的に話し合う場が設定されている」と「ミーティングの回数や内容が適切で、情報や問題が共有できている」との間(rs=0.74)、

「能力や経験に見合った訓練や能力開発のための研修が行われている」と「上司が部下の訓練や研修の機会を積極的に与えている」との間(rs=0.71)、「上司が忙しすぎないので、部下からの相談を受ける余裕がある」と「上司は部下からの報告・相談を受け、適切な業務調整を行っている」(rs=0.73)、「上司はみんなの仕事が円滑に運ぶよう取りはからっている」と「上司から部下へは、何事についてもきちんとした説明がなされている」(rs=0.74)との間に有意な強相関がみられた。

本研究のSOC 低値群の結果や、正規職員の結果⁴⁾などを考慮し、「職場では、だれでも自由に意見や考えを述べることができる」「進捗状況・達成度について上司と定期的に話し合う場が設定されている」「上司が部下の訓練や研修の機会を積極的に与えている」「上司は部下からの報告・相談を受け、適切な業務調整を行っている」「上司から部下へは、何事についてもきちんとした説明がなされている」を除いた他の独立変数を用いて、重回帰分析を行った。その結果、UWES-Jに対して、「資料や報告書の作成は必要最小限になるように配慮されている」が正の要因であった。つまり、これらの要望は高いワーク・エ

表4 UWES-Jに関連する要因

a) SOC 低値群

	B	標準誤差	β	p
能力や経験に見合った訓練や能力開発のための研修が行われている	6.199	3.089	0.199	.048

B: 偏回帰係数 β : 標準化偏回帰係数

n=94 強制投入した変数: 年齢, 性別

ステップワイズ法で MIRROR の項目と最近1カ月における残業時間を投入し, 最終モデルに残った項目を提示

b) SOC 高値群

	B	標準誤差	β	p
資料や報告書の作成は必要最小限になるように配慮されている	12.880	4.543	0.324	.006
ミーティングの回数や内容が適切で, 情報や問題が共有できている	-10.878	4.669	-0.265	.022

B: 偏回帰係数 β : 標準化偏回帰係数

n=83 強制投入した変数: 年齢, 性別

ステップワイズ法で「職場では, だれでも自由に意見や考えを述べることができる」「進捗状況・達成度について上司と定期的に話し合う場が設定されている」「上司が部下の訓練や研修の機会を積極的に与えている」「上司は部下からの報告・相談を受け, 適切な業務調整を行っている」「上司から部下へは, 何事についてもきちんとした説明がなされている」を除いた MIRROR の項目と最近1カ月における残業時間を投入し, 最終モデルに残った項目を提示

ンゲイジメントに関連していた。一方、「ミーティングの回数や内容が適切で, 情報や問題が共有できている」が負の要因であった(表4b)。つまり, この要望がある者はワーク・エンゲイジメントが低かった。

IV. 考 察

1. 対象者の特徴について

本国における非正規職員の割合は37.1%といわれる¹⁴⁾。本研究の分析対象者は, すべての項目に回答があった者のうちの8.8%であったことは, 本研究対象が金融業であるなどの影響を受けていることが推察される。また, 65歳以上の者が, SOCの2群共に70%を超えていた。本国における65歳以上の非正規職員数は, 労働者の76.5%(2020)を占め, 増加傾向にあるが¹⁴⁾、年齢に関係なく, 誰もがイキイキと働くことはメンタルヘルス不調の予防的側面や, 生産的側面からも重要であると考えられる。本研究は, 本国のこの現状が反映された, 特に金融業の65歳以上の非正規職員についての考察となる。

SOC-13については, 正規職員を対象とした場合(平均53.2点)⁴⁾よりもやや高く, 非正規職員の方がSOCは低いという報告⁶⁾とは異なる結果であった。これには, 年齢が高いほどSOCが高いと言われること¹⁵⁾、本研究の対象とした金融機関の非正規職員の年齢が, 正規職員(中央値35歳)⁴⁾よりも高いことが影響していると考えられた。

UWES-Jについては, 正規職員のSOCの2群を対象とした場合と比較すると⁴⁾、SOC低値群(総得点41.1点, 「活力」2.53点, 「熱意」2.69点, 「没頭」2.75点)では, 本研究対象者の総得点, 「活力」, 「熱意」の得点は高く, 「没頭」の得点が低い傾向であった。SOC高値群(総得点56.1点, 「活力」3.25点, 「熱意」3.53点, 「没頭」3.15点)では, 本研究対象者の「熱意」の得点は高かったが, 総得点, 「活力」, 「没頭」の得点は低い傾向であった。

一方, 本研究においては, SOC低値群において, 男性のワーク・エンゲイジメントが女性より高く, 一般的に女性のワーク・エンゲイジメントが男性より高いと言われること¹⁾とは異なる結果であったが, これは, UWES-Jと年齢との間に有意な相関があったこと, 男性の年齢が女性よりも高かったことが影響していると推察された。

2. SOCの2群別のUWES-Jに関連する要因と職場改善に向けて

MIRRORの項目は職場改善における要望を示すため, 正規職員の報告⁴⁾と同様に, 本研究の考察においても, 項目の後に(ようにしてほしい)を付けて記載する。

SOC低値群において, 「能力や経験に見合った訓練や能力開発のための研修が行われている(ようにしてほしい)」が正の要因であった。また, UWES-Jと最近1カ月における残業時間との間に有意な正の相関があった。非正規職員においても正規職員の場合と同様で⁴⁾、残業をしても働こうと思うような仕事への積極性が, 高いワーク・エンゲイジメントと関連していると考えられた。しかし, SOCが低いと不定愁訴も多く¹⁶⁾、疲労が蓄積しやすい状況であることが窺えるため, 少しでも効率的に仕事に取り組めるように, 能力や経験に見合った訓練や能力開発をしてほしいという要望をもっていることが推察される。そのため, SOCが低い場合は, 仕事による疲労が残らないように配慮しながらも, 訓練や研修に参加しやすいような職場改善が重要となることが推察された。

一方, SOC高値群において, 「資料や報告書の作成は必要最小限になるように配慮されている(ようにしてほしい)」が正の要因であった。これについては, 正規職員のSOC高値群で, 「生産や注文などの入力作業による負荷は多すぎない(ようにしてほしい)」ことが正の要因であったことと同様に⁴⁾、資料や報告書の作成による負荷は

かかっているものの、ストレス対処能力の高さからその負荷に対応できており、作業効率の逆U字曲線¹⁷⁾の上層を保っているような状態であることが窺えた。また、「ミーティングの回数や内容が適切で、情報や問題が共有できている(ようにしてほしい)」が負の要因であった。非正規職員を選んだ理由としては、簡単な仕事で責任も少ないから、組織に縛られたくなかったからなども挙げられている¹⁸⁾。また、本研究でもSOC高値群の65歳以上の者が74.7%で、再雇用の非正規職員が多く含まれていることが窺える。高齢の再雇用者は無理なく働きたいなどの就労ニーズをもっていることも明らかになっている¹⁹⁾。これらのことから、非正規雇用形態のなかで、情報や問題の解決に向けて働くということは、ストレス対処能力が高くても負担となるため、低いワーク・エンゲイジメントに関連している可能性がある。そのため、非正規職員が無理のない範囲で、情報と問題を共有できるような職場改善が必要となることが推察された。

V. 研究の限界と今後の課題

本研究では、金融業の非正規職員のSOCの高さに基づいた、ワーク・エンゲイジメントに関連するMIRRORの項目を重回帰分析によって検討したが、その項目間の因果関係については断定できない。

本研究の分析対象者は、すべての項目に回答があった一金融業の非正規職員であり、非正規職員の職場改善の要望をすべて反映しているかは計り知れない。また、重回帰分析においては、MIRRORの項目間のSpearmanの順位相関係数を確認し、有意な項目の片方を取り除いたり、ステップワイズ法(変数増減法)を用いたりしたが、対象者数は少なかったことが解析に影響を及ぼしている可能性は否定できない。

これらのことが本研究の限界である。しかし、非正規職員の職場改善に関する要望について検討した研究はほとんどみられないため、本研究は結果を用いて、職場改善に向けた検討を進めていくことが今後の課題となる。

VI. 結 論

本研究では、非正規職員を対象とし、SOCの高さに基づいて、ワーク・エンゲイジメントに関連するMIRRORの項目を検討した結果、以下のことが明らかになった。

- ・SOCが低い群では、UWES-Jに対して、「能力や経験に見合った訓練や能力開発のための研修が行われている」が正の要因であった。
- ・SOCが高い群では、UWES-Jに対して、「資料や報告書の作成は必要最小限になるように配慮されている」が正の、「ミーティングの回数や内容が適切で、情報や問題が共有できている」が負の要因であった。
- ・非正規職員においても、SOCの高さによってワーク・エンゲイジメントに影響する職場改善は異なり、SOC

が低い群では個々の経験や能力に見合った訓練を検討し、SOCが高い群では情報と問題の共有は無理のない範囲に留めるよう調整する必要がある。

謝辞：本研究の実施にあたり、ご協力いただいた皆様に感謝いたします。

[COI開示] 本論文に関して開示すべきCOI状態はない

文 献

- 1) 厚生労働省：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。厚生労働省。2019-9-27. <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/19/d1/19-1.pdf>. (参照 2022-3-9).
- 2) 吉田えり, 山田和子, 芝瀧ひろみ, 森岡郁晴：看護師のSense of Coherenceとストレス反応との関連。日本看護研究学会雑誌 36 (5)：25—33, 2013.
- 3) Tahara H, Yamada T, Nagafuchi K, et al: Development of a work improvement checklist for occupational mental health focused on requests from workers. Journal of Occupational Health 51: 340—348, 2009.
- 4) 川村晃右, 嶋田 彩, 森岡郁晴：金融業における職場改善とワーク・エンゲイジメントの関連：首尾一貫感覚の高さに着目した検討。日本衛生学雑誌 76：21005, 2021.
- 5) 内閣府：第1節 働き方改革が求められる労働市場の課題。内閣府。2017-7-21. <https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je17/h02-01.html>. (参照 2022-3-9).
- 6) 戸ヶ里泰典, 山崎喜比古：ストレス対処能力SOCの社会階層間格差の検討：20歳～40歳の若年者を対象とした全国サンプル調査から。社会医学研究 26(2)：45—52, 2009.
- 7) 井上まり子, 矢野栄二：非正規雇用に関連したメンタルヘルス不調とその防止対策。産業ストレス研究 17：199—205, 2010.
- 8) 井上まり子, 錦谷まりこ, 鶴ヶ野しのぶ, 矢野栄二：非正規雇用者の健康に関する文献調査。産業衛生学雑誌 53 (4)：117—139, 2011.
- 9) 川村晃右, 嶋田 彩, 森岡郁晴：金融業におけるストレスチェックへの回答の態度に関連する要因。日本衛生学雑誌 76：20011, 2021.
- 10) 小松優紀, 甲斐裕子, 永松俊哉, 他：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。産業衛生学雑誌 52 (3)：140—148, 2010.
- 11) Antonovsky A: Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well. San Francisco, Jossey-Bass, 1987 (山崎喜比古, 吉井清子監訳：健康の謎を解く：ストレス対処と健康保持のメカニズム。東京, 有信堂高文社, 2001).
- 12) Shimazu A, Schaufeli WB, Kosugi S, et al: Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht work engagement scale. Applied Psychology: An international review 57 (3): 510—523, 2008.
- 13) 対馬栄輝：SPSSで学ぶ医療系多変量データ解析。第2版。東京, 東京図書, 2018.
- 14) 総務省：労働力調査(基本集計)2021年(令和3年)平均結果の概要。総務省。2022-2-1. <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index.pdf>. (参照 2022-3-9).
- 15) 井上俊哉, 近喰ふじ子, 塚本尚子：一般社会人における日常ストレス対処行動と首尾一貫感覚。東京家政大学研究紀

- 要 54 (1) : 73—78, 2014.
- 16) 林ちか子, 畑山知子, 長野真弓, 大貫宏一郎: 母親の首尾一貫感覚 (Sense of Coherence : SOC) と不定愁訴との関連. *ストレス科学研究* 25 : 23—29, 2010.
- 17) 劉 欣欣: 作業ストレスとうまく付き合っていくには. *労働安全衛生総合研究所*. 2011-7-1. https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/mail_mag/2011/37-2.html, (参照 2022-3-9).
- 18) 厚生労働省: 令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査概況 正社員以外の労働者の仕事に対する意識. 厚生労働省. 2021-2-12. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/19/dl/02-02.pdf>, (参照 2022-3-9).

19) 福島さやか: 高齢者の就労に対する意欲分析. *日本労働研究雑誌* 49 (1) : 19—31, 2007.

別刷請求先 〒607-8175 京都市山科区大宅山田町 34
京都橘大学看護学部看護学科
川村 晃右

Reprint request:

Kosuke Kawamura
Department of Nursing, Faculty of Nursing, Kyoto Tachibana University, 34, Yamada-cho, Oyake, Yamashina-ku, Kyoto, 607-8175, Japan

Workplace Improvement Related to Work Engagement: Focusing on the Level of Sense of Coherence among Non-regular Employees in a Financial Industry

Kosuke Kawamura¹⁾, Aya Shimada²⁾ and Ikuharu Morioka²⁾

¹⁾Department of Nursing, Faculty of Nursing, Kyoto Tachibana University

²⁾Graduate School of Health and Nursing Science, Wakayama Medical University

Objective: In this study, we aimed to clarify the relationship between workplace improvement and work engagement based on the level of sense of coherence (SOC) among non-regular employees.

Subjects: 177 non-regular employees in a financial industry.

Methods: The study was based on an anonymous self-administered questionnaire. The contents of the questionnaire were attributes, working conditions, the Japanese Sense of Coherence (SOC-13), the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale (UWES-J), and the mental health improvement reinforcement research of recognition (MIRROR). Multiple linear regression analysis was performed with the total score of UWES-J as the dependent variable and the MIRROR items as the independent variable for each group classified by the level of the SOC-13.

Results: Based on the mean value of SOC-13 (55.4 ± 6.5 , mean \pm standard deviation), the subjects were divided into two groups; the one with low SOC level (55 points or less) ($n=94$) and the one with high SOC level (56 points and above) ($n=83$). Between the two groups, there were no significant difference in age, gender, job position, overtime hours in the last month. The total score of UWES-J was significantly lower in the group with low SOC levels (47.4 ± 15.5) than in one with high SOC levels (55.2 ± 19.9). In the group with low SOC levels, “Training commensurate with ability and experience, and training for ability development are conducted” was a positive factor for UWES-J. In the group with a high SOC levels, “The preparation of materials and reports is considered to be the minimum necessary” is positive for UWES-J, but “The number and content of meetings are appropriate, and information and problems are shared.” was a negative factor.

Conclusions: Even for non-regular employees, workers’ desire for workplace improvements related to work engagement differ depending on the level of SOC. Training commensurate with individual ability and experience needs to be considered for the low-SOC group, and sharing the information and issues should be adjusted to be within a reasonable range for the high-SOC group.

(JJOMT, 70: 196—202, 2022)

—Key words—

financial industry, non-regular employees, work engagement