

就労継続支援施設で就労する職員の ワーク・エンゲイジメントに関する研究

木村 緑 田中 祐太

要旨

本研究は就労継続支援施設で就労する職員のワーク・エンゲイジメントの実態を明らかにすることを目的として行った。

就労継続支援施設で就労する職員のワーク・エンゲイジメント・スコアは 3.49 であり、わが国の医療・福祉関係専門職と近い値であった。50 歳未満と、50 歳以上に分けて分析したところ、50 歳以上において有意に高く、尺度別にみると、「活力」と「没頭」において有意に高い結果であった。

ワーク・エンゲイジメント・スコアとストレス、ストレスマネジメント、仕事の意味づけとの関連を検証した。その結果 50 歳未満および 50 歳以上のどちらの分類においても、ワーク・エンゲイジメント・スコアとの関連は有意ではなかった。

キーワード：就労継続支援施設, ワーク・エンゲイジメント・スコア

I. はじめに

近年わが国の障害者数は増加しており、平成 30 年時点で約 936.6 万人となっており、人口の約 7.4%¹⁾に相当している。障害者数の増加に伴い、障害福祉サービスの利用者も増加しており、主なサービス種類別に見た利用者数は「生活介護」が最も多く、次いで「就労継続支援施設」²⁾となっている。

就労継続支援施設は障害によって、通常の事業所への就職が困難な人への就労サポートを行う施設であり、約 32 万人の障害者が就労継続支援施設を利用している。利用者の内訳をみると、精神障害者が最も多く、次いで知的障害者となっている³⁾。特に精神障害者においては地域移行の推進をすすめており、それに伴い就労継続支援施設の人材確保の重点化が進められている。しかし、思うように人材確保は進んでおらず、人材不足の状態が続いている。

就労継続支援施設の雇用状況は一般企業と相違があり、報告によると、正規職員の割合は 55.5%に対して非正規職員は 44.5%となっており、ほぼ半数となっている。また、職員の平均年齢は正規職員で 46 歳、非正規職員では 52 歳、最高齢は 82 歳⁴⁾であることが報告されており、比較的年齢層が高く、非正規雇用職員も重要な人材として就労しているという特徴がある。

わが国の労働人口を見ると今後、減少していく事が明らかであるが、一方、高齢者の「若返り」が見られ、高齢者の就業は増加傾向にある⁵⁾。

就労継続支援施設での主な仕事は、就労の機会の提供や、就労に必要な能力を育成するための訓練であり、そのために必要なサポートとして、健康管理の指導や生活上の相談、関係機関や企

業との連携などである。このような仕事は一定の就労経験や社会経験を持つ人にとって、自身がこれまでに培ってきた経験が生かされる場合が多く、やりがいのある仕事であるといえる。

最近、就労環境においては仕事に対する、熱意や活力、没頭できる職務内容といったワーク・エンゲイジメントが注目されている。ワーク・エンゲイジメントの高い職場は従業員が仕事に対してポジティブな感情を持つことが明らかとなっており、このようなポジティブな感情は障害者に対する良好なかかわりや支援につながっていくと考えられる。そのため、今後、就労継続支援施設における職員の数を増やしていくためにはワーク・エンゲイジメントに着目することが重要であると考えられる。また昨今の少子高齢化に伴う労働力不足を考慮すると、定年退職後や出産育児後のセカンドキャリアとしての労働者層を取り込んでいく事が必要であり、50代以降といった中高年の職員にとって高いワーク・エンゲイジメントである職場は就労の選択肢として有利に働くことが予想される。

しかし、現時点で労働者のワーク・エンゲイジメントに対する研究は非常に少ない状況であり、特に就労継続支援施設で就労する職員のワーク・エンゲイジメントの実態は明らかにはなっていない状況である。

II. 研究目的

本研究の目的は就労継続支援施設で就労する職員のワーク・エンゲイジメントの実態と年代における違いを明らかにする。さらに、ストレスおよびストレスマネジメント、仕事に対する意味づけとの関連を明らかにすることを目的とする。

III. 研究方法

1. 研究デザイン

質問紙調査による量的研究。

2. 研究対象者

A 県における就労継続支援施設に就労する職員。

3. 調査方法

自記式無記名質問紙調査を実施した。対象者に研究の趣旨、倫理的配慮について文書および口頭で説明した後、質問紙を配布し回収箱に入れてもらい、後日回収を行った。回収した質問紙は施錠可能な場所で保管した。調査期間は2022年2月～2022年7月であった。

4. 測定項目

1) 対象者の属性

自記式無記名質問紙を使用し、年代について調査した

2) ワーク・エンゲイジメント・スコア

ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント・スコア尺度 : Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 9項目版を使用した。尺度は活力(3項目:仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる)熱意(3項目:仕事に熱心である)没頭(3項目:私は仕事にのめり込んでいる)の3つの大項目がありそれに対してそれぞれ3つの下位尺度という構成である⁶⁾⁷⁾。

3) ストレス

独立行政法人労働安全衛生総合研究所が開発した抑うつ状態チェックリストを使用した。この調査票は労働者のストレスに関する症状を、適切かつ簡便に測定する事ができる尺度であり「抑うつ」「不安」「疲労」の3つの尺度から構成されている。「ほとんどなかった」～「ほとんどいつもある」の4段階評定である⁸⁾。

4) ストレスマネジメント

ストレスに対する自身のマネジメントについての質問を行った。質問内容は「ストレスに気づくことができる」「ストレス発散方法を複数挙げられる」「ストレス発散を実施できる」「ストレスコントロールができる」の4項目である。

5) 仕事に対する意味づけ

仕事に対して、どのような意味や価値を見出しているかについて質問を行った。質問内容は「仕事は自分にとって意義がある」「今の仕事はやりがいがある」「今の仕事は自己成長させる」の3項目である。

5. 統計的解析

対象者の属性と各因子の得点については平均値と標準偏差を求めた。さらに年代で分類しマンホイットニーのU検定を用いて年代での差について分析をした。ワーク・エンゲイジメント・スコアと各要因の関連については重回帰分析を用いた。有意差については5%水準で有意差ありとした。

6. 倫理的配慮

研究対象者に調査の趣旨、匿名性、参加同意の自由、協力拒否の自由、協力撤回について、文書および口頭で説明し、質問紙の回答の提出をもって同意したと判断した。

本研究は八戸学院大学・八戸学院大学短期大学部研究倫理委員会の承認を得た (No.21-04)。

IV. 結果

1. 対象者の年代と各因子の平均 (表1)

対象者の年代は20代が3名、30代が2名、40代が8名、50代が5名、60代が4名、70代以上が2名であった。ストレスについてのそれぞれの平均値は「疲労」6.38、「不安」7.67、「抑うつ」7.63、「ストレス合計」21.67であった。ストレスマネジメントについての平均値は「ストレスに気づくことができる」3.17、「ストレス発散方法を複数挙げられる」2.75、「ストレス発散を実施できる」2.71、「ストレスコントロールができる」2.83であった。

仕事の意味づけについての平均値は「仕事は自分にとって意義がある」3.29、「今の仕事はやりがいがある」3.29、「今の仕事は自己成長させる」3.33であった。

ワーク・エンゲイジメント・スコアについての平均値は「活力」の下位尺度である「仕事をしていると活力がみなぎる」3.50、「職場では元気が出て精力的になる」3.38、「仕事に行こうという気持ちになる」3.42であり、下位尺度三つを合計した「活力」は3.43であった。「熱意」の平均値は下位尺度である「仕事に熱心である」4.21、「仕事は私に活力を与えてくれる」3.46、「自分の仕事に誇りを感じる」3.63であり、下位尺度三つを合計した「熱意」は3.76であった。「没頭」平均値は下位尺度である「仕事に没頭しているとき幸せだと感じる」2.96、「仕事にのめり

こんでいる」3.04、「仕事をしていると夢中になってしまう」3.88であり、下位尺度三つを合計した「没頭」は3.29であった。そして「ワーク・エンゲイジメント・スコア」は3.49であった。

(表1) 対象者の年代と各因子の平均

		n	mean	±SD	(得点範囲)
年 代	1: 10代	0	4.46	1.41	(1~7)
	2: 20代	3			(1~7)
	3: 30代	2			(1~7)
	4: 40代	8			(1~7)
	5: 50代	5			(1~7)
	6: 60代	4			(1~7)
	7: 70代以上	2			(1~7)
ス ト レ ス	疲労	24	6.38	2.36	(3~12)
	不安	24	7.67	2.37	(3~12)
	抑うつ	24	7.63	2.43	(3~12)
	ストレス合計	24	21.67	6.44	(9~36)
ネ ジ ト メ レ ン ス ト マ	ストレスに気づくことができる	24	3.17	0.62	(1~4)
	ストレス発散方法を複数挙げられる	24	2.75	0.83	(1~4)
	ストレス発散を実施できる	24	2.71	0.84	(1~4)
	ストレスコントロールができる	24	2.83	0.69	(1~4)
仕 事 の 味 づ け 意	仕事は自分にとって意義がある	24	3.29	0.45	(1~4)
	今の仕事はやりがいがある	24	3.29	0.45	(1~4)
	今の仕事は自己成長させる	24	3.33	0.47	(1~4)
ワ ー ク ・ エ ン ゲ イ ジ メ ン ト ・ ス コ ア	<活力>仕事をしていると活力がみなぎる	24	3.50	1.76	(0~6)
	<活力>職場では元気が出て精神的になる	24	3.38	1.89	(0~6)
	<活力>仕事に行こうという気持ちになる	24	3.42	1.80	(0~6)
	活力	24	3.43	1.83	(0~6)
	<熱意>仕事に熱心である	24	4.21	1.53	(0~6)
	<熱意>仕事は私に活力を与えてくれる	24	3.46	1.68	(0~6)
	<熱意>自分の仕事に誇りを感じる	24	3.63	1.63	(0~6)
	熱意	24	3.76	1.66	(0~6)
	<没頭>仕事に没頭しているとき幸せだと感じる	24	2.96	1.84	(0~6)
	<没頭>仕事にのめりこんでいる	24	3.04	1.77	(0~6)
<没頭>仕事をしていると夢中になってしまう	24	3.88	1.64	(0~6)	
没頭	24	3.29	1.81	(0~6)	
ワーク・エンゲイジメント・スコア	24	3.49	1.77	(0~6)	

2. 年代で分類した各因子の平均 (表 2)

50歳未満と50歳以上で分類したストレス、ストレスマネジメント、仕事の意味づけ、ワーク・エンゲイジメント・スコアについて、ストレスの50歳未満は「疲労」5.92、「不安」7.69、「抑うつ」7.38、「ストレス合計」21.00であり、50歳以上では「疲労」6.91、「不安」7.64、「抑うつ」7.91、「ストレス合計」22.45であり有意差はなかった。

ストレスマネジメントについて50歳未満では「ストレスに気づくことができる」3.36、「ストレス発散方法を複数挙げられる」2.69、「ストレス発散を実施できる」2.38、「ストレスコントロールができる」2.69であり、50歳以上では「ストレスに気づくことができる」3.36、「ストレス発散方法を複数挙げられる」2.82、「ストレス発散を実施できる」3.09、「ストレスコントロールができる」3.00であり、「ストレス発散を実施できる」($p \leq 0.05$)において50歳以上で有意に高かった。

仕事の意味づけについて50歳未満では「仕事は自分にとって意義がある」3.31、「今の仕事はやりがいがある」3.31、「今の仕事は自己成長させる」3.38であり、50歳以上では「仕事は自分にとって意義がある」3.27、「今の仕事はやりがいがある」3.27、「今の仕事は自己成長させる」3.27であり有意差はなかった。

ワーク・エンゲイジメント・スコアについては50歳未満2.94に対して50歳以上は4.14と有意に高かった。($p \leq 0.05$) 下位尺度では50歳未満の活力の下位尺度である「仕事をしていると活力がみなぎる」2.85、「職場では元気が出て精力的になる」2.92、「仕事に行こうという気持ちになる」2.38、であり下位尺度三つを合計した「活力」は2.71であった。50歳以上では「仕事をしていると活力がみなぎる」4.27、「職場では元気が出て精力的になる」3.91、「仕事に行こうという気持ちになる」4.64、下位尺度三つを合計した「活力」は4.27であり、「仕事をしていると活力がみなぎる」($p \leq 0.05$)と「仕事に行こうという気持ちになる」($p \leq 0.01$)、下位尺度三つを合計した「活力」($p \leq 0.05$)において50歳以上で有意に高かった。

50歳未満の熱意の下位尺度である「仕事に熱心である」4.00、「仕事は私に活力を与えてくれる」3.00、「自分の仕事に誇りを感じる」3.23であり、下位尺度三つを合計した「熱意」は3.41であった。50歳以上では「仕事に熱心である」4.45、「仕事は私に活力を与えてくれる」4.00、「自分の仕事に誇りを感じる」4.09であり、下位尺度三つを合計した「熱意」は4.18であり有意差はなかった。

50歳未満の没頭の下位尺度である「仕事に没頭しているとき幸せだと感じる」2.31、「仕事にのめりこんでいる」2.31、「仕事をしていると夢中になってしまう」3.54、であり、下位尺度三つを合計した「没頭」は2.72であった。50歳以上では「仕事に没頭しているとき幸せだと感じる」3.73、「仕事にのめりこんでいる」3.91、「仕事をしていると夢中になってしまう」4.27、であり下位尺度三つを合計した「没頭」は3.97であり、「仕事にのめりこんでいる」($p \leq 0.05$)、下位尺度三つを合計した「没頭」($p \leq 0.05$)において50歳以上で有意に高かった。

(表2) 年代で分類した各因子の平均

		50歳未満 (mean)	50歳以上 (mean)	
ス ト レ ス	疲労	5.92	6.91	
	不安	7.69	7.64	
	抑うつ	7.38	7.91	
	ストレス合計	21.00	22.45	
ネ ジ ト メ レ ン ス ト マ	ストレスに気づくことができる	3.36	3.36	
	ストレス発散方法を複数挙げられる	2.69	2.82	
	ストレス発散を実施できる	2.38	3.09	*
	ストレスコントロールができる	2.69	3.00	
味 事 づ け 意	仕事は自分にとって意義がある	3.31	3.27	
	今の仕事はやりがいがある	3.31	3.27	
	今の仕事は自己成長させる	3.38	3.27	
ワ ー ク ・ エ ン ゲ イ ジ ム エ ン ト	<活力> 仕事をしていると活力がみなぎる	2.85	4.27	*
	<活力> 職場では元気が出て精神的になる	2.92	3.91	
	<活力> 仕事に行こうという気持ちになる	2.38	4.64	**
	活力	2.71	4.27	*
ゲ イ ジ ム エ ン ト	<熱意> 仕事に熱心である	4.00	4.45	
	<熱意> 仕事は私に活力を与えてくれる	3.00	4.00	
	<熱意> 自分の仕事に誇りを感じる	3.23	4.09	
	熱意	3.41	4.18	
ト ・ ス コ ア	<没頭> 仕事に没頭しているとき幸せだと感じる	2.31	3.73	
	<没頭> 仕事にのめりこんでいる	2.31	3.91	*
	<没頭> 仕事をしていると夢中になってしまう	3.54	4.27	
	没頭	2.72	3.97	*
ア	ワーク・エンゲイジメント・スコア	2.94	4.14	*

マンホイットニーのU検定 * p ≤ 0.05 ** p ≤ 0.01

3. ワーク・エンゲイジメント・スコアと各因子の関連 (50歳未満：表3) (50歳以上：表4)
 ワーク・エンゲイジメント・スコアとストレス、ストレスマネジメント、仕事の意味づけの各因子との関連を検証した。その結果 50歳未満および 50歳以上のどちらの分類においてもすべての因子とワーク・エンゲイジメント・スコアとの関連は有意ではなかった。

(表3) ワーク・エンゲイジメント・スコアと各因子の関連 (50歳未満)

		没頭	熱意	活力	
ス ト レ ス	疲労	β	0.5746	0.8249	0.2708
		t-value	1.1289	1.4483	0.4263
	不安	β	0.0993	0.0878	0.0367
		t-value	0.3649	0.2885	0.1081
ス	抑うつ	β	0.1181	-0.2483	0.2720
		t-value	0.2324	-0.4366	0.4289
		R ²	0.5524	0.4395	0.3029
ス ト レ ス マ ネ ジ メ ン ト	ストレスに気づくことができる	β	-0.2180	-0.2009	-0.2684
		t-value	-0.6587	-0.6992	-1.0727
	ストレス発散方法を複数挙げられる	β	-0.1836	-0.2702	-0.4163
		t-value	-0.3780	-0.6408	-1.1334
ネ ジ メ ン ト	ストレス発散を実施できる	β	0.1693	0.1482	0.2359
		t-value	0.3593	0.3622	0.6620
	ストレスコントロールができる	β	0.4060	0.6031	0.6370
		t-value	1.0995	1.8816	2.2816
		R ²	0.2891	0.4644	0.5937
仕 事 の 意 味 づ け	仕事は自分にとって意義がある	β	0.1865	0.3141	0.3980
		t-value	0.2723	0.4570	0.6243
	今の仕事はやりがいがある	β	-0.0178	0.0000	0.3106
		t-value	-0.0418	0.0000	0.7847
け	今の仕事は自己成長させる	β	-0.3371	-0.1655	-0.5178
		t-value	0.5933	-0.2710	-0.9138
		R ²	0.0444	0.0384	0.1724

分析方法：重回帰分析 有意差：すべてns

(表4) ワーク・エンゲイジメント・スコアと各因子の関連 (50歳以上)

		没頭	熱意	活力	
ス ト レ ス	疲労	β	0.3944	0.7573	0.2150
		t-value	0.5689	1.2002	0.3425
	不安	β	-0.4587	-0.6968	-0.3164
		t-value	-0.7055	-1.1777	-0.5377
ス	抑うつ	β	0.3408	0.2931	0.5940
		t-value	0.6433	0.6079	1.2386
		R ²	0.1596	0.3041	0.3115
ス ト レ ス マ ネ ジ メ ン ト	ストレスに気づくことができる	β	-0.4610	-0.6312	-0.5809
		t-value	-1.1437	-1.7151	-1.8409
	ストレス発散方法を複数挙げられる	β	-0.3651	0.0069	0.0131
		t-value	-0.5661	0.0117	0.0259
ネ ジ メ ン ト	ストレス発散を実施できる	β	-0.4234	-0.2900	-0.7212
		t-value	-0.4754	-0.3567	-1.0344
	ストレスコントロールができる	β	0.9321	0.4538	1.0151
		t-value	1.0435	0.5564	1.4516
		R ²	0.3298	0.4413	0.5892
仕 事 の 意 味 づ け	仕事は自分にとって意義がある	β	0.3836	0.2499	0.3927
		t-value	0.9435	0.5667	1.0379
	今の仕事はやりがいがある	β	0.2391	0.3702	0.5638
		t-value	0.5880	0.8395	1.4902
け	今の仕事は自己成長させる	β	-0.7228	-0.4813	-0.8556
		t-value	-1.4994	-0.9206	-1.9075
		R ²	0.2545	0.1232	0.3545

分析方法：重回帰分析 有意差：すべてns

V. 考察

1. ワーク・エンゲイジメント・スコアの実態について

就労継続支援施設で就労する職員のワーク・エンゲイジメント・スコアは 3.49 であった。この値はわが国の正社員全体 3.42、医療・福祉関係専門職 3.46⁹⁾と近い値であった。また、職種別で見ると「事務職」や「製造・生産工程職」などの定型業務の比重が高い職種よりも高い値であった。一般的にワーク・エンゲイジメントは定型業務従事者よりも非定型業務従事者の方が高い傾向にある⁹⁾といわれている。就労継続支援施設の業務は非定型業務の割合が高いため、定型業務従事者よりも高い値であると考えられる。また就労継続支援施設の事業規模は医療福祉関係の事業所の中でも小規模である場合が多いが、事業規模による影響はない可能性が考えられる。

年代別に見たワーク・エンゲイジメント・スコアについては、「活力」と「没頭」において 50歳以上で有意に高く、その中でも「活力」の下位尺度である「仕事をしていると活力がみなぎる」「仕事に行こうという気持ちになる」と「没頭」の下位尺度である「仕事にのめりこんでい

る」において50歳以上で有意に高い結果であった。

年代とワーク・エンゲイジメント・スコアについて小畑らは、45歳以上の群は45歳未満の群よりもワーク・エンゲイジメント・スコアが高い事を報告しており、その理由として、勤続年数によって所属する企業への貢献意識が高まり、社会経験の年数によって貢献意欲が高まる¹⁰⁾と推測している。大島らは看護師を対象にした研究で、ワーク・エンゲイジメントは「患者に対して十分なケアができていないか」といった仕事に対する自信の度合いと比例する¹¹⁾と報告している。50歳以上の年代においては、一般的に就労経験や社会経験を重ねていく中で、ワーク・エンゲイジメントが向上していく可能性が考えられる。その中でも、就労継続支援施設で就労する職員については、職務内容もワーク・エンゲイジメントの向上に寄与している可能性が考えられる。就労継続支援施設でのサービス内容は「一般企業で就労が困難な人に就労の機会を提供するとともに能力等の向上のために必要な訓練を行う」¹²⁾事業所である。このような障害者に対する支援は貢献意識を持ちやすく、社会経験を積むことで得た経験が仕事へ行かされることで自信につながり、その結果「活力」や「没頭」につながっている可能性が考えられる。それとともに、就労継続支援施設で働く職員の平均年齢は他の職種より高い事⁴⁾が報告されており、就労継続支援施設においては、年齢の高さは有利に働き、就労者自身のワーク・エンゲイジメントを押し上げる要因となっている可能性が考えられる。

2. 年代別にみたストレス、ストレスマネジメント、仕事の意味づけについて

ストレスについて、年代で比較したところ有意差はなかった。職場におけるストレスは、ストレスサーとなる直接的な職場における要因とともに、個人の性格やもののとらえ方、ストレスコーピングといった自身の内的要因と、他者からのサポートといった外的要因など複数の背景要因が関連してくる。また、ストレスの内容は年代により要因が変化することが報告されており、国民生活基礎調査によると仕事のストレスのピークは30代から50代であるが、仕事にも関連する収入の悩みについては50代以上の年代においてもやや高いレベルにある。また年代が上がるにつれて健康面の悩みやストレスが上昇している¹³⁾ことを考慮すると、ストレスについては年代だけで考えるものではなく、本人のストレスに対しての認知の仕方や職場内のサポートなども含めて検証していく必要があると考えられる。

仕事への意味づけについては、比較的若い世代において、当事者とのかかわりの中で自身の仕事に対するやりがいや意義を見出し、自己成長を実感できると考えられたが有意差はなかった。仕事の意味づけについて正木は、年代によって経験される出来事や発達課題、そして意味変容には一定の特徴がみられ、こうした意味づけを繰り返し行うことにより、個人にとっての最適な働くことの意味が明らかにされていく¹⁴⁾と考察し、生涯発達の捉えられる可能性を示している。つまり、仕事の意味づけについては年代による一定の特徴はあるものの、若い世代のみならず、どの年代においても繰り返し行われ、意味づけが再定義されていくものだと考えられる。また、本研究において50歳以上でワーク・エンゲイジメントが高かったことを考慮すると、今後働くことの意味づけについて量的な変数でとらえるばかりではなく、質的な側面からもとらえてワーク・エンゲイジメントとの関連を調べる必要があると考えられる。

ストレス関連においてはストレスマネジメントにおける「ストレス発散を実施できる」においてのみ50歳以上で有意に高い結果であった。ストレスマネジメントにおいては、年齢が上がるにつれ、自分に合ったストレス発散方法への理解が進み実施できているものと考えられる。こ

の理由の一つとして **sense of coherence**(以下 **SOC**)が考えられる。**SOC**とは慢性ストレスやライフイベント、トラウマティックなイベントも含めた生活、人生上の出来事や逆境を経験する際に、そのストレスを成功的に対処し、健康の維持増進を図るストレス対処能力あるいは健康保持能力¹⁵⁾とされており、人生経験を経て徐々に形成されるものとされている。50歳以上の人は必然的に若い人よりも多くの経験をし、対処をして現在に至っている。それに加え、就労継続支援施設での仕事は感情労働であるため、職務として自身の感情のコントロールを行う中で自分自身の感情やストレスに対してのマネジメント力が向上しているものと考えられる。

3. ワーク・エンゲイジメント・スコアと各因子の関連について

ワーク・エンゲイジメント・スコアとストレス、ストレスマネジメント、仕事の意味づけの各因子との関連を検証した。その結果 50歳未満および50歳以上のどちらの分類においても、すべての因子とワーク・エンゲイジメント・スコアとの関連は有意ではなかった。

Schaufeliらは仕事の要求度—資源モデル (Job demands-Resource Model : JD-R モデル)の中でワーク・エンゲイジメントは必ずしもアウトカムではなく、バーンアウトなどのストレスと相互的に関連しあうものであり、ワーク・エンゲイジメントやストレス反応は仕事における資源と関連している¹⁶⁾というモデルを提唱している。特にストレス反応に対しては、個人のストレスマネジメントのみならず、上司や同僚のサポートや仕事のコントロール感、組織で有している価値観の一致などが緩衝要因となっている可能性がある。また、職場における資源やストレスのほかに、個人の仕事に対する価値観や仕事を通して得られる心理的、物理的報酬なども関連していると考えられる。就労継続支援施設で就労する職員のワーク・エンゲイジメントに影響を及ぼす要因は、ほとんど明らかになっていないため今後の研究で明らかにしていく必要がある。

謝辞

本研究に協力してくださった就労継続支援施設の職員の皆様に心より感謝申し上げます。

研究助成情報

本研究は、2020年度八戸学院大学イノベーション研究の助成を受けたものである。利益相反(COI)に関する開示事項はない。

引用参考文献

- 1) 厚生労働省 (2019), 平成 30 年度障害者総合福祉推進事業 障害者支援のあり方に関する調査研究事業報告書, <https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000521599.pdf>, 2023/02/09 閲覧.
- 2) 厚生労働省 (2020), 障害福祉サービス等の利用状況 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム, <https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000693788.pdf>, 2023/02/10 閲覧.
- 3) 厚生労働省 (2020), 令和元年度障害者総合福祉推進事業 障害福祉サービスの利用実態調査報告書, 令和 2 年 3 月三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社, <https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000654231.pdf>, 2023/02/10 閲覧.
- 4) きょうされん (2017) 障害者支援事業所職員労働実態調査報告, <https://www.kyosaren.or.jp/wpcontent/uploads/2017/07/b6069e5ab3253ab75955d1f8a9b4>

- 8fbc.pdf, 2023/02/07 閲覧.
- 5) 厚生労働省 (2020), 障害福祉分野の最近の動向, 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム 第6回参考資料, <https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000591643.pdf>, 2023/02/10 閲覧.
 - 6) Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S. et al. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523.
 - 7) Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35, 577-591.
 - 8) 厚生労働省 (2022) : 数値基準に基づいて「高ストレス者」を選定する方法. <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki jun/anzeneisei12/pdf/150803-1.pdf>. 2023年2月14日閲覧.
 - 9) 厚生労働省 (2022) : 令和元年版労働経済の分析 一人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について. 一第3章 「働きがい」をもって働くことのできる環境の実現に向けて. https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/19/dl/19-1-2-3_01.pdf. 2023/02/07 閲覧.
 - 10) 小畑 周介・森下 高治 : 年代別にみる働く目的と職業性ストレス及びワーク・エンゲイジメントの研究, 帝塚山大学心理学部紀要, 第3号, p.19-29, 2014.
 - 11) 大島祐美, 箕浦哲嗣, 藤原奈佳子 : 看護職の属性の違いによるワーク・エンゲイジメントの特徴, 日本看護研究学会雑誌, 35 (3), p.268, 2012.
 - 12) 厚生労働省 (2022) : 障害サービスについて 障害サービスの概要. <https://www.mhlw.go.jp/>. 2023/2/2 閲覧.
 - 13) 厚生労働省 (2011) : 平成22年国民生活基礎調査の概況. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa10/3-3.html>. 2023/02/07 閲覧
 - 14) 正木澄江 : 働くことの意味づけを喚起する出来事と意味変容との関連の検討 一生涯発達の観点から一, 人間科学研究, 第41号, p.19-29, 2019.
 - 15) Antonovsky, A., 1979, "Health, Stress, and Coping: New perspectives on mental and physical well-being" San Francisco: Jossey-Bass Publishers. 1987, "Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well" San Francisco: Jossey-Bass Publishers. (=2001, 山崎喜比古・吉井清子監訳『ストレス対処と健康保持のメカニズム』有信堂.).
 - 16) 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.
 - 17) 山下未来, 荒木田美香子 : Presenteeism の概念分析及び本邦における活用可能性, 産業衛生誌, 48, p.201-213, 2006.
 - 18) 島津 明人 : 職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント, ストレス科学研究, (25) , p.1-6, 2010.
 - 19) Hakanen, J. J. , Schaufeli, W. B. , Ahola, K. , The Job Demands-Resources model:

A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress* 22, 224-241, 2008.

- 20) 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 (1), p. 14-25, 2014.

執筆者紹介 (所属)

木村 緑 八戸学院大学健康医療学部看護学科 准教授

田中 祐太 八戸学院大学健康医療学部看護学科 助手