

就業時間外の過ごし方とロールモデルの存在が影響

——UTグループの「ライフスタイル実態調査」結果から

UTグループは先ごろ、同社の派遣労働者を対象としたライフスタイル実態調査の結果を発表した。

調査は、ONタイム（就業時間）と、睡眠や食事といった生活習慣、家族構成、収入や貯蓄などのOFFタイム（就業時間外）の実態把握を目的としている。企業や組織の健康・生産性向上に関する調査・研究を行う株式会社 Campus for Hと共同で、ものづくりの現場で働く同グループの派遣労働者1万1,355人を対象に、就労時間から就労時間外にわたるライフスタイルの実態を、Webによるアンケート形式で実施。集まった1,891件の回答をもとに、働き方と健康をみる領域でベーシックな研究指標となる「ストレス」「仕事のパフォーマンス」「ワーク・エンゲイジメント」について、それぞれどのような要因が影響しているかを調べた。

アンケートから得た情報から多変量解析（重回帰分析）で関連する要因を分析。仮説に基づきながら分析に支障がないように傾向の重複を避け、ONタイムとOFFタイムそれぞれから関連項目を選択させた。この「要因」と「結果」の関連を検討するために、分析に影響を与える可能性のある属性（年齢や学歴など）を統計学的に調整している。

具体的には、「結果」に対する「要因」の関連をバブル（円）によるチャートで表示。ONタイムとOFFタイムから抽出した「要因」を、それぞれの項目ごとに色分けし、数値の揺らぎに起因する有効性を色の濃淡で示した。さら

に、分析から得た関連性の数値はバブルの大きさで表現。そのうえで、より関連が大きいと思われる「要因」のバブルは中央に配置した。これらをまとめると、より関連性が大きくそれが確からしいほど、色の濃い大きな円になっていることになる。

ストレスは「業務負荷」「肩こり・腰痛」「睡眠不足」が3大要因

こうした工夫を念頭にバブルチャートを見ていくと、まずストレスにかかわる要因は「業務負荷（ONタイム）」が高いことが一番大きく関係している。さらに、OFFタイムの「肩こり・腰痛での業務支障」や「睡眠時間」といった生活習慣もストレスに大きく影響を及ぼしていることも分かる。そして、その周辺

に見られるバブルが、前述の三つほどではないものの、少なからず影響を与えている要因と言える（図1）。

次に、「仕事のパフォーマンス」にかかわる要因を見ると、ストレスの

図1 ストレスにかかわる要因

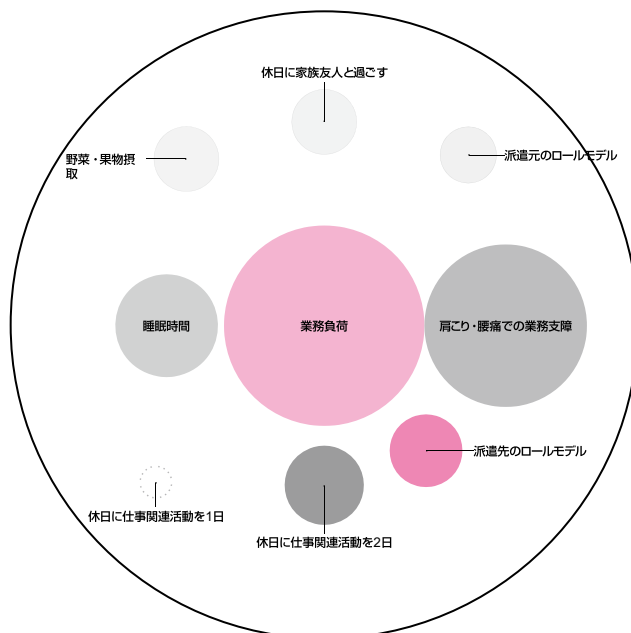
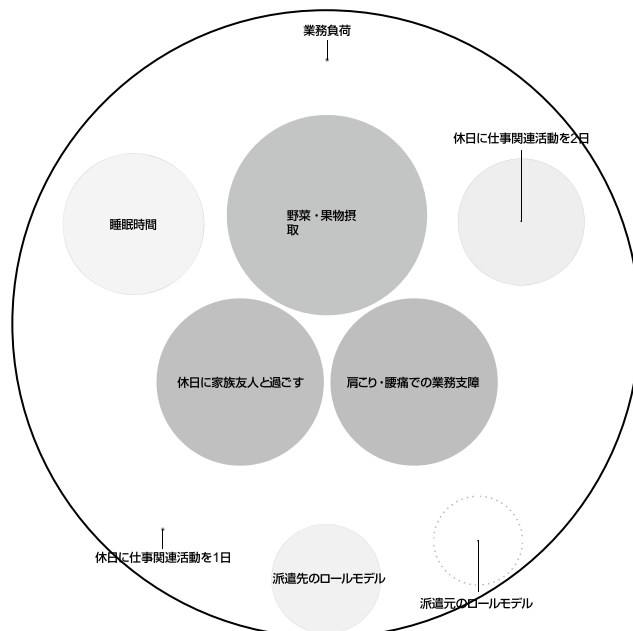


図2 仕事のパフォーマンスにかかわる要因



チャートでは見られなかった「野菜・果物摂取」が一番大きく、仕事のパフォーマンスに食生活が少なからず影響している様子がうかがえる。加えて、ストレスのチャートにもあった「肩こり・腰痛での業務支障」や「休日に家族友人と過ごす」などといったOFFタイムの要因も多くを占めている（図2）。

当たり前のことでもほめる

一方、仕事に対する活力や熱意、没頭している状態を表す「ワーク・エンゲイジメント」にかかわる要因では、「休日に仕事関連活動を2日」充てることがワーク・エンゲイジメントに関連するという結果が得られた。またここでは、派遣先・派遣元の「ロールモデル」の存在との関連も大きいという結果が出ている（図3）。

そこで調査は、ロールモデルの振る舞いについても分析を試みた。派遣先・派遣元それぞれの同僚・上司との関係を見ると、派遣先の同僚と派遣元の上司とは会話が大切とされ、派遣元の上司には頼りがいが求められている。派遣先・派遣元にかかわらず、相談事は上司より職場の同僚との関連の強さがあるがうかがえる。

また、このチャートでは、ロールモデルに求められる振る舞いに、「ほめる」という要因が有効であることも示されている。仕事の成果が出たときや努力した時にほめるよりも、「当たり前のことでもほめる」ことがエンゲイジメントを高める可能性が示唆された格好だ（図4）。

得られた結果の実践を

こうした結果について、今回の調査に携わった予防医学研究者の石川善樹氏は、「分析結果のなかには一見、『当

たり前ではないか』というような項目もあるかもしれない。しかし大事なのはきちんと定量化して、数ある要因のなかで優先順位を付けたこと。これが第一歩になる」と指摘その一例として、野菜や果物を毎日摂るといったライフスタイルと仕事のパフォーマンスの関連が見られたがことを挙げ、「これが影響するのであれば、その現場で出される食事を変えてみる等、いろいろな取り組みの方向性が見えてくる」と述べたさらに、ロールモデルの存在がワーク・エンゲイジメントに関連する結果にも触れ、「ロールモデルに求められる振る舞いとして、日常的に当たり前のことでもほめることが有効という結果をまず、発見できた。こんなにお金を使わずにできる施策はない」と強調。今後に向

図3 ワーク・エンゲイジメントにかかわる要因

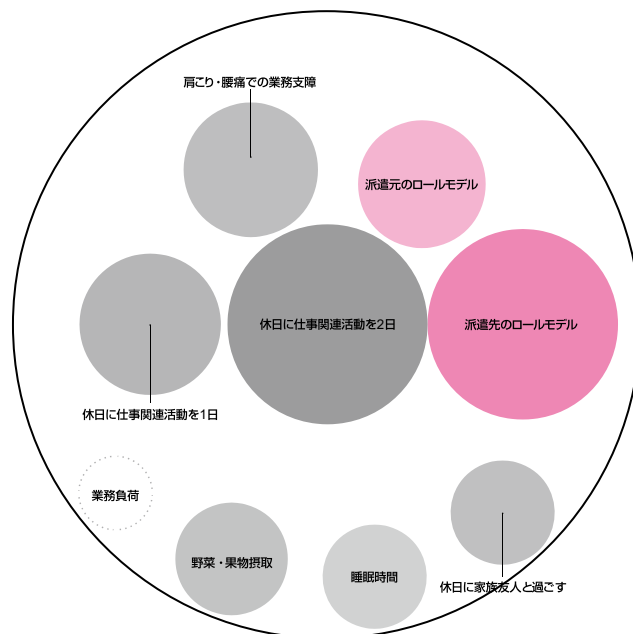
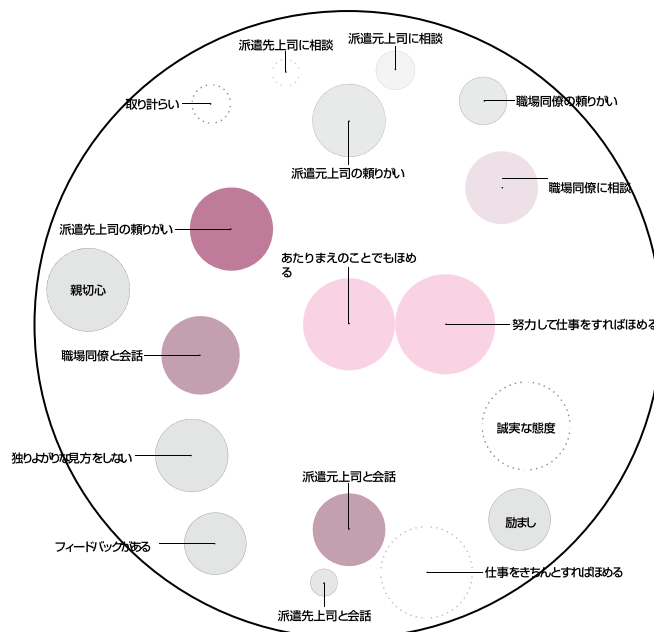


図4 ワーク・エンゲイジメントと関連するロールモデルのあり方



けて、「次のフェーズでは、今回の結果を実際に実践していく。あるいはさらにこの発見を深掘りしていくことになる」などと説明している。

（調査部）