



乳幼児をもつ労働者の ワーク・エンゲイジメント

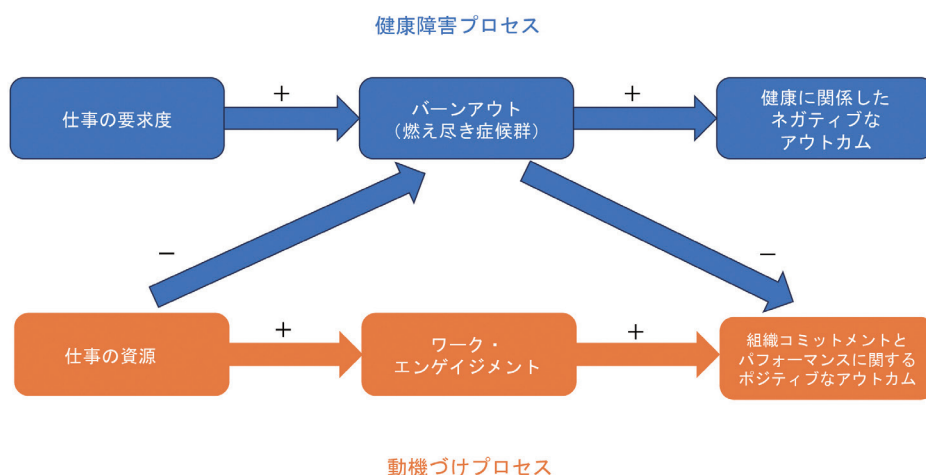
看護栄養学部 看護学科
竹口 和江 准教授

労働者一人ひとりが健康でいきいきと働く「ワーク・エンゲイジメント」という概念が注目されています。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、健康の増進と生産性の向上を両立させる概念と言われています。また、ワーク・エンゲイジメントが高い労働者は、心理的苦痛や身体愁訴が少なく、生産性、職務満足度や組織へのコミットメントが高く、離転職の意思も低いことが報告されています。

近年、少子高齢化の進行により、労働の担い手である生産年齢人口が減少しており、女性や高齢者の雇用など多様な人材の活用が推進されています。それに伴い、女性の就業率は増加し続けており、出産後の継続就業率も約7割と上昇しています。しかし、一方で乳幼児をもつ女性労働者は、「仕事で適切に評価されない」、「仕事も子育ても中途半端になる」など出産前と比較し仕事にやりがいや充実感

を感じにくい傾向であると言われています。また、乳幼児をもつ男性労働者の家事・育児への参画も増加していますが、急激な家事・育児の役割増加と職場での役割責任との葛藤により、メンタルヘルス不調をきたす可能性が指摘されています。

そこで、私は、仕事の要求度—資源モデル(図1)を踏まえ、乳幼児をもつ労働者のワーク・エンゲイジメント向上にどのような仕事の資源(上司・同僚のサポート、仕事の裁量権、トレーニングの機会など)が関連するかを検討するための研究を行っています。また、子育て期は、仕事だけでなく、家事・育児サポートといった家庭の資源や子育て支援制度の利用もワーク・エンゲイジメントに影響するため、それらの関連も検討する研究を進めています。これらが明らかになることで、乳幼児をもつ労働者に適した企業の労働環境整備の推進につなげていきたいと考えています。



仕事の要求度—資源モデル

図1.アーノルド・B・バック、マイケル・P・ライター編、ワーク・エンゲイジメント—基本理論と研究のためのハンドブック「図7-1 仕事の要求度—資源の二重プロセスモデル完全版、p177」、星和書店、2014より作図