

# 5 鉄道業界における ワーク・エンゲイジメントに関する調査

神崎 一輝 永森 茂雄

## 1 はじめに

ワーク・エンゲイジメントとは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態をいい、活力・熱意・没頭の各要素によって特徴づけられると定義されています。ワーク・エンゲイジメントが高い社員は、仕事に積極的に関与すると言われ、上司同僚のサポートや仕事の裁量権等の働く環境を表す「仕事の資源」が適切に整えられるとワーク・エンゲイジメントを高めることができること、またワーク・エンゲイジメントが高まると仕事のパフォーマンスが向上することが示されています<sup>1)</sup>。

前回報告<sup>2)</sup>と同じく「仕事の資源」を向上させるとワーク・エンゲイジメントも向上し、ワーク・エンゲイジメントが向上すると「安全行動・意識」も向上するという因果関係が成立すると仮説を立てて設定した因果関係モデル（図1）の検証を行いました。

加えて、「チームの中で対人リスクを恐れずに思ったことを気兼ねなく発言できる状態を示す「心理的安全性<sup>3)</sup>」は、「仕事の資源」の職場環境にあてはまるのではないかと仮説を立て、図1に示す因果関係モデルの先行変数を置き換えたモデル（図2）の検証・調査を関西にある鉄道会社A社（以下、A社という。）にて行いました。

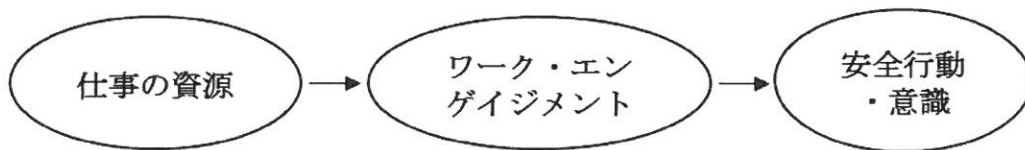


図1 今回仮定した因果関係モデル

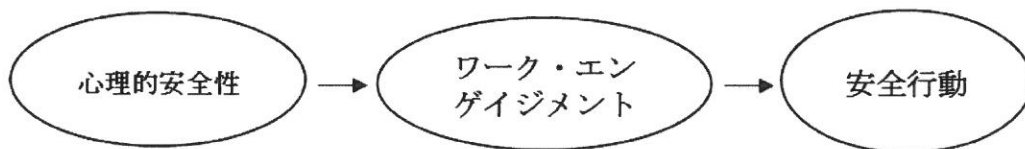


図2 今回新たに仮定した因果関係モデル

## 2 概要並びに結果

### (1) 調査対象者及び調査方法

A社の全社員に対して任意参加のWeb形式のアンケートを案内し、回答することに同意をした20代から60代の117名に対して、2022年8月18日から25日までの

8日間で調査を行いました。

## (2) 質問項目

全ての質問項目について、「1. 全く当てはまらない」～「7. 全くその通りである」の7件法で回答を求めました。

- ① W E : 日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度の全9項目を使用しました<sup>1)</sup>。
- ② 仕事の資源 : 新職業性ストレス簡易調査表「仕事の資源」の項目の中から、人間関係を中心とした職場環境に関する質問を使用しました<sup>4)</sup>。
- ③ 心理的安全性 : エドモンドソンの心理的安全性を測定する指標の全7項目を使用しました<sup>3)</sup>。
- ④ 安全行動 : 安全行動評価尺度の項目の中から、「個人の安全確保」と「安全に関する情報収集」の2因子を使用しました<sup>5)</sup>。

## (3) 倫理的配慮

本調査は、当社安全研究所実験等倫理委員会の承認を得て、実施しました（申請番号第22-1号）。調査対象者に対しては、調査への参加は任意であり、不都合があれば途中でも回答をやめることが可能であること、個人および部署が特定するような情報を記載しないようID番号により管理することでプライバシーには配慮することを説明し、アンケートの回答ならびに提出されたことにより同意が得られたものとししました。

## (4) 結果

今回の調査においても、残念ながら仮説を立てた因果関係モデル（図1）は成立しませんでした。

しかし、「仕事の資源」を心理的安全性に置き換えた因果関係モデル（図2）は成立し、心理的安全性が高い職場であれば、ワーク・エンゲイジメントが高くなり、安全行動をとりやすくなることが示唆されました（図3）。

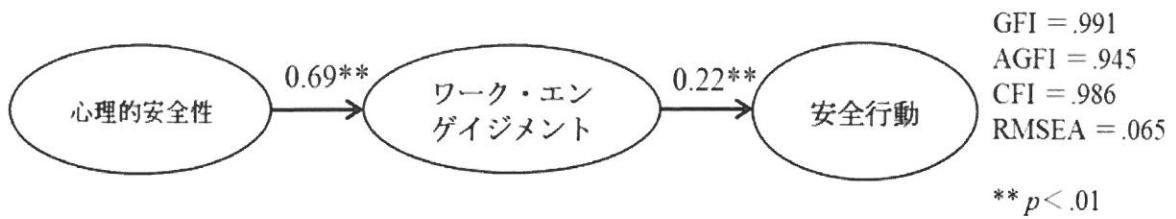


図3 心理的安全性、ワーク・エンゲイジメント、安全行動に関する  
構造方程式モデリング

また、仮説を立てた因果関係以外にも「仕事にやりがいを持たせるには、役職（役割）を与えた方がよい」という仮説を立て、調査回答者の役職や役割の有無を確認し、ワーク・エンゲイジメントに対して1要因分散分析を行った結果、役職が上がるにつれ、ワーク・エンゲイジメントが高くなるということがわかりました（図4）。

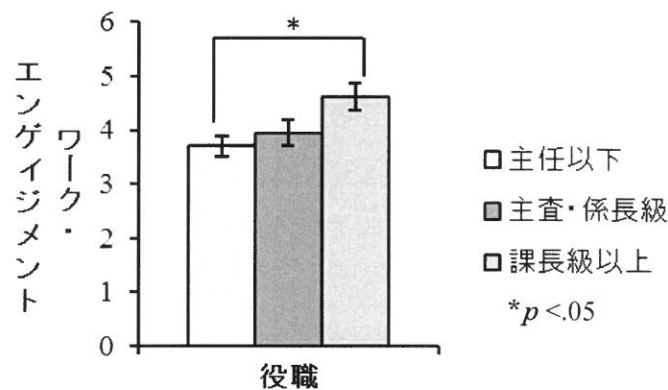


図4 役職別ワーク・エンゲイジメント平均点

### 3 おわりに

今まで実施した調査を通じて、鉄道業界の現場で業務に従事する社員においてはワーク・エンゲイジメントの3因子のうち、没頭があまり当てはまらないことがわかりました。

先行研究<sup>6)</sup>によると、やるべき業務が決まっているルーティンワークは、業務をこなしていくことが何かを創造する業務ではない「失敗からの回避」の業務と言われており、日々の鉄道運行を支える仕事はこれに該当するのではないかと考えています。

今後は、今までの調査で判明した点を合わせて、心理的安全性を軸にワーク・エンゲイジメントの活力・熱意の2因子、安全志向的モチベーション尺度等を織り交ぜて、鉄道会社の社員として最も重要である「安全を最優先にする意識」を定量的に測定することができる尺度を追究していきたいと考えています。

## 【参考文献】

- 1) 島津明人編. ワーク・エンゲイジメント ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を, 労働調査会, 2014.
- 2) 永森茂雄. 鉄道業界におけるワーク・エンゲイジメントに関する調査, あんけん, 15, pp. 18-19, 2022.
- 3) 青島未佳・山口裕幸編. リーダーのための心理的安全性ガイドブック. 労務行政, p. 281, 2021.
- 4) 川上憲人・下光輝一・原谷隆史・堤明純・島津明人・吉川徹・小田切優子・井上彰臣. 新職業性ストレス簡易調査票の完成, 平成 23 年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業, 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, 分担研究報告書, pp. 266-316, 2012.
- 5) 大塚泰正・鈴木綾子. 職場の安全行動評価尺度の作成とその職種差 鉄道会社およびその関連会社を対象にした調査研究, 安全工学, 45(1), pp. 25-33, 2006.
- 6) 池田浩・秋保亮太・金山正樹・藤田智博・後藤学・河合学. 安全の現場に求められるワークモチベーション 安全志向性モチベーションの効果とその源泉としての自己価値充足モデル, 産業・組織心理学研究, 34(2), pp. 133-146, 2021.