

論文紹介

職場運動はいきいきと働く「ワークエンゲイジメント」と関連する

Jindo T, Kai Y, Kitano N, Tsunoda K, Nagamatsu T, Arai T. Relationship of workplace exercise with work engagement and psychological distress in employees: a cross-sectional study from the MYLS study. Preventive Medicine Reports. 2020; 17: 101030.

神藤 隆志

背景 職場で行う運動（職場運動）の実践とワーク
目的 エンゲイジメント、心理的ストレスの関連性を検討した。

方法 本研究は、明治安田ライフスタイル（MYLS）スタディのデータを用いた横断研究である。MYLSスタディは明治安田新宿健診センターで実施されているコホート研究であり、定期健康診断や質問紙調査、加速度計調査などのデータが収集される。本研究の対象者は、加速度計調査を完了した者のうち、うつ病などの精神疾患の既往歴を有する者を除外した1321名（平均年齢：50.8±9.5歳、女性：68.2%）とした。対象者は職場運動の実践頻度により、週1日未満、週1～2日、週3日以上実践の3群に分けられた。ワークエンゲイジメントは、ユトレヒトワークエンゲイジメント尺度の活力に関する3項目で評価し、心理的ストレスはKessler Psychological Distress Scale（K6）を用いて評価した。統計解析には、職場運動の実践頻度とワークエンゲイジメント、心理的ストレスの関連性を検討するために、ロジスティック回帰分析を用いた。共変量には、基本属性、生活習慣、仕事の特徴、客観的評価に基づく身体活動と座位行動を投入した。

結果 職場運動を週1～2日（OR=1.93, 95%信頼区間=1.00–3.71）および週3日以上（OR=1.63, 95%信頼区間=1.23–2.15）実践していた対象者は、週1日未満の対象者と比較して、ワークエンゲイジメントの活力が高かった。職場運動実践とワークエンゲイジメントは、身体活動や座位行動からは独立した正の関連性を示した。心理的ストレスにおいては、共変量を投入したモデルにおいて、いずれの実践頻度も有意な関連性を示さなかった。

結論 職場運動の実践は、身体活動や座位行動とは独立して、ワークエンゲイジメントと正の関連性を示した。また、これらの関連性は週1～2日、週3日以上という実践頻度の違いにかかわらず認められた。一方、職場運動実践と心理的ストレスとの関連性は認められなかった。

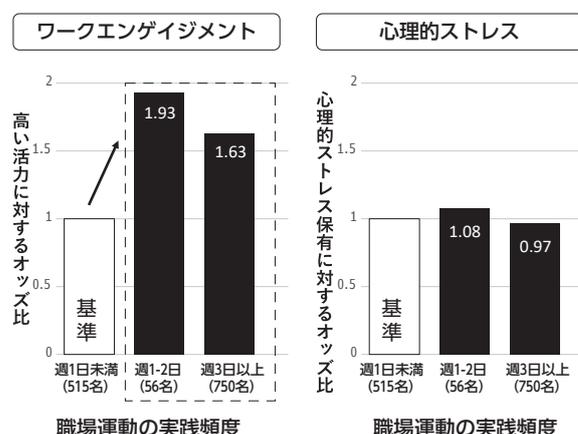


図 職場運動の実践頻度とワークエンゲイジメント、心理的ストレスの関係

調整変数：年齢、性、BMI、教育歴、主観的経済状況、婚姻状況、飲酒量、喫煙状況、睡眠の質、職種、雇用形態、残業時間、身体活動、座位行動

執筆者によるコメント

勤労者におけるメンタルヘルスやワークエンゲイジメントは、健康的かつ生産的に働くために重要です。近年の介入研究から、職場運動はワークエンゲイジメントを高める可能性があることが分かっています。しかしながら、介入研究による実験的な場ではなく、実際に職場運動を実践している勤労者のワークエンゲイジメントや心理的ストレスの特徴は検討されていませんでした。本研究では、大規模かつ多様な職種の対象者において関連性を認めた点に意義があると考えられます。