

[課程－2]

審査の結果の要旨

氏名 澤田宇多子

本研究は、アメリカの退役軍人保健局 (Veterans Hospital Administration) で開発された、Civility, Respect, and Engagement in the Workplace (CREW) プログラムが、日本人労働者のワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響を明らかにするために、先行研究レビューとパイロットスタディの実施に基づいて日本の職場で実施可能なCREWプログラムを新たに作成し、クラスター無作為化比較試験を実施したものである。CREWプログラムは、職場における対人間のcivility (礼節) の改善を通して職場環境に働きかけるプログラムであり、同じ職場の労働者が、通常6ヶ月の間、定期的集まり、テーマに沿った対話 (セッション) を積み重ねるものである。先行研究においては、仕事の資源を増加させることが明らかになっており、本研究では、CREWによって労働者のcivilityが増加し、労働者の仕事の資源が増加し、ワーク・エンゲイジメントの向上につながることを期待した。先行研究において、仕事の資源はワーク・エンゲイジメントを向上させる因子であることが明らかとなっている。

本研究では、新たに作成した3ヶ月間のCREWプログラム (合計10-12セッション) の介入を通して、下記の結果を得ている。

1. 研究に参加した全30職場が、プログラムを実施する介入群15職場 (148名) と、待機群である統制群15職場 (194名) に割り付けられた。プログラムは各職場の労働者によって3ヶ月間運営・促進された。労働者のセッションへの参加は自由であった。介入群と統制群の、ベースライン時、CREWプログラム終了時、CREWプログラム終了から3ヶ月後のフォローアップ時の得点の変化において、主要アウトカムであるワーク・エンゲイジメント (Utrecht Work Engagement Scale [UWES]) に、統計的に有意な差は認めなかった ($p = 0.20$)。
2. 副次アウトカムであるcivility (CREW Civility Scale 日本語版)、仕事の資源 (job resources, Brief Job Stress Questionnaire [BJSQ]) のいずれのアウトカムにおいても、両群の得点の変化に統計的に有意な差は認めなかった。効果量 (Cohen's d) に関して、フォローアップ時に、ワーク・エンゲイジメントでCohen's $d = 0.18$ (95% CI: -0.04 to 0.39)、civilityでCohen's $d = 0.17$ (95% CI: -0.01 to 0.42) のわずかな効果を認めた。
3. 労働者のCREWセッションへの参加状況が結果に与えた影響を検討するため、セッションへの労働者の参加率が高い職場で働く労働者・低い職場で働く労働者、セッションへの参加率が高い労働者・低い労働者に分け、それぞれ統制群との得点の変化を検討した結果、いずれのアウトカムにおいても有意な差は認めなかった。仕事の資源において、セッションへの労働者の参加率が低い職場で働く労働者・セッションへの参加率が低

い労働者において、それぞれ、Cohen's $d = -0.27, -0.21$ と減少を認めたのに対し、セッションへの労働者の参加率が高い職場で働く労働者・セッションへの参加率が高い労働者ではCohen's $d = -0.06, -0.09$ であった。この結果から、CREWセッションへの参加率が高い場合、仕事の資源が維持される可能性があることが示唆された。

4. 本研究で作成したCREWプログラムの実施期間が先行研究に比べて短かったこと、実施方法やセッションの回数を指定したことが労働者の仕事の資源（自律性や仕事のコントロール感）の低下につながった可能性があることは、両群間の得点の変化の差を確認できなかった要因となっていることが考察された。

以上、新たに作成された CREW プログラムが日本人労働者のワーク・エンゲイジメントに及ぼす効果をクラスター無作為化比較試験によって検討した結果、本研究の介入方法では有意な差を認めなかった。しかしながら、6ヶ月以上プログラムを実施して労働者のセッションへの参加を増やすことで、労働者の仕事の資源が維持または増加し、それにより、ワーク・エンゲイジメントが向上する可能性があることが考察された。本研究は CREW プログラムの世界ではじめての無作為化比較試験であり、今後の労働者向けプログラム開発や介入研究に対して重要な貢献をなすと考えられる。よって、本論文は博士（保健学）の学位請求論文として合格と認められる。