

Title	従業員の健康と組織文化：睡眠とエンゲージメントの関係
Sub Title	Employee health and organizational culture : the relationship between sleep and engagement
Author	佐藤, 和(Sato, Yamato)
Publisher	慶應義塾大学出版会
Publication year	2024
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.67, No.3 (2024. 8) ,p.153- 168
JaLC DOI	
Abstract	従業員に対しては，戦略的ステークホルダー観と倫理的ステークホルダー観があり，従業員エンゲージメントといった場合は戦略的な，ワーク・エンゲージメントといった場合には倫理的なステークホルダー観であると言える。さらに広く従業員の幸福や健康を考えると，ウェルビーイングが重要となり，エンゲージメントはその一要素であると考えられる。実務においてはハイリスク・アプローチによる二次予防からポピュレーション・アプローチによる一次予防が注目され，職業性ストレスについてもポジティブな感情との関係が議論されている。そして睡眠についてもワーク・エンゲージメントといったポジティブな側面との関係が注目されてきている。 そこで本論では組織文化とワーク・エンゲージメントや睡眠との関係を明らかにするために，探索的な実証分析を行った。その結果，職場環境に関する組織文化として，評価の公正性と労働時間の適切性という2つの次元が抽出され，これらの組織文化の違いによって，睡眠の中身やストレス，ワーク・エンゲージメントなどの関係性が異なることが分かった。従業員のウェルビーイングを向上させるには，組織文化の変革が必要となるのである。 The relationship between employees and corporate management can be divided into a strategic stakeholder perspective and an ethical stakeholder perspective. In the case of employee-engagement, it is a strategic and in the case of work-engagement, it is an ethical stakeholder perspective. More broadly, when considering the well-being and health of employees, engagement can be considered a component of well-being. In practice, attention has shifted from secondary prevention based on the high-risk approach to primary prevention based on the population approach, and the relationship between occupational stress and positive emotions has been discussed. The relationship between sleep and positive aspects such as work-engagement is also attracting attention. We conducted an exploratory empirical analysis to clarify the relationship between organizational culture, work-engagement, and sleep. As a result, two dimensions, fairness in evaluation and appropriateness of working hours, were extracted, and the relationship between these two dimensions of organizational culture and the content of sleep, stress, and work-engagement was found to differ. In order to improve employee well-being, changes in organizational culture related to the work environment are needed.
Notes	榊原研互教授・岡本大輔教授 退任記念号 論文
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-20240800-0153

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

従業員の健康と組織文化

ー睡眠とエンゲージメントの関係ー

Employee Health and Organizational Culture

-The Relationship between Sleep and Engagement

佐藤 和 (Yamato Sato)

従業員に対しては、戦略的ステークホルダー観と倫理的ステークホルダー観があり、従業員エンゲージメントといった場合は戦略的な、ワーク・エンゲージメントといった場合には倫理的なステークホルダー観であると言える。さらに広く従業員の幸福や健康を考えると、ウェルビーイングが重要となり、エンゲージメントはその一要素であると考えられる。実務においてはハイリスク・アプローチによる二次予防からポピュレーションアプローチによる一次予防が注目され、職業性ストレスについてもポジティブな感情との関係が議論されている。そして睡眠についてもワーク・エンゲージメントといったポジティブな側面との関係が注目されてきている。

そこで本論では組織文化とワーク・エンゲージメントや睡眠との関係を明らかにするために、探索的な実証分析を行った。その結果、職場環境に関する組織文化として、評価の公正性と労働時間の適切性という二つの次元が抽出され、これらの組織文化の違いによって、睡眠の中身やストレス、ワーク・エンゲージメントなどの関係性が異なることが分かった。従業員のウェルビーイングを向上させるには、組織文化の変革が必要となるのである。

The relationship between employees and corporate management can be divided into a strategic stakeholder perspective and an ethical stakeholder perspective. In the case of employee-engagement, it is a strategic and in the case of work-engagement, it is an ethical stakeholder perspective. More broadly, when considering the well-being and health of employees, engagement can be considered a component of well-being. In practice, attention has shifted from secondary prevention based on the high-risk approach to primary prevention based on the population approach, and the relationship between occupational stress and positive emotions has been discussed. The relationship between sleep and positive aspects such as work-engagement is also attracting attention.

We conducted an exploratory empirical analysis to clarify the relationship between organizational culture, work-engagement, and sleep. As a result, two dimensions, fairness in evaluation and appropriateness of working hours, were extracted, and the relationship between these two dimensions of organizational culture and the content of sleep, stress, and work-engagement was found to differ. In order to improve employee

well-being, changes in organizational culture related to the work environment are needed.

従業員の健康と組織文化

—— 睡眠とエンゲージメントの関係 ——¹⁾

佐 藤 和

<要 約>

従業員に対しては、戦略的ステークホルダー観と倫理的ステークホルダー観があり、従業員エンゲージメントといった場合は戦略的な、ワーク・エンゲージメントといった場合には倫理的なステークホルダー観であると言える。さらに広く従業員の幸福や健康を考えると、ウェルビーイングが重要となり、エンゲージメントはその一要素であると考えられる。実務においてはハイリスク・アプローチによる二次予防からポピュレーション・アプローチによる一次予防が注目され、職業性ストレスについてもポジティブな感情との関係が議論されている。そして睡眠についてもワーク・エンゲージメントといったポジティブな側面との関係が注目されてきている。

そこで本論では組織文化とワーク・エンゲージメントや睡眠との関係を明らかにするために、探索的な実証分析を行った。その結果、職場環境に関する組織文化として、評価の公正性と労働時間の適切性という2つの次元が抽出され、これらの組織文化の違いによって、睡眠の中身やストレス、ワーク・エンゲージメントなどの関係性が異なることが分かった。従業員のウェルビーイングを向上させるには、組織文化の変革が必要となるのである。

<キーワード>

倫理的ステークホルダー観、ワーク・エンゲージメント、ウェルビーイング、ストレス、睡眠

従業員の創造性の発揮は企業の利潤の源泉であり、従来の日本の経営においては、終身雇用制や年功序列型賃金制度の下、人を大切にする経営が行われてきた。今日の新・日本の経営においても、人材の流動性が高まり従来の極端な集団主義は弱まったとはいえ、集団志向の傾向は引き続き残っており、価値を共有する経営のためには、人を大切にする経営が必要とされている。³⁾

一方今日、実務においても人的資本経営といった従業員を資産と考え中期的に投資をしていこ

1) 本論文は、株式会社 ACCELStars の今井由希子氏、吉江七奈子氏、飯田悠祐氏および宮原 禎社長との共同研究の成果である。

2) 岡本大輔他 (2012)

3) 佐藤 和 (2024)

うとする考え方や、いわゆる健康経営といった従業員の健康を大切にする考え方が広がっている⁴⁾。それではこうした今日の従業員を大切にする経営を改めて経営学の視点から考えた場合、一体どのように捉えることができるのであろうか。本論では、従業員の健康のうち、特に睡眠について取り上げ、組織文化との関係から探索的な実証研究を行ってみたい。

1. エンゲージメントと組織文化

1-1 従業員の二面性

従業員と企業経営の関係を考える際に重要な点は、ステークホルダーとしての従業員が、二面性を持つということである。Frooman⁵⁾によればステークホルダー観には、ステークホルダーを組織の目標達成に影響を与え得る存在として捉え、企業目的達成のためにその利害を管理し、配慮しようとする①戦略的ステークホルダー観と、ステークホルダーを組織の目標達成により影響を被る存在として捉え、その利害のバランス調整を目指す②倫理 moral 的ステークホルダー観の二つがあるという。

⁶⁾本橋は、従業員は戦略的にも倫理的にも対象となりうるステークホルダーであるという。そして⁷⁾宮坂は HRM に倫理性を持ち込むという視点から考えた際、①会社と対峙する存在、②組織人として会社自体に含まれ、他のステークホルダーと対峙する存在、という二面性をステークホルダーとしての従業員は持つという。そしてこれは従業員を「手段」として扱うか、「目的」として処遇するか、ということにつながり、企業は従業員を手段かつ目的として考える、すなわち同時に戦略的にも倫理的にも捉えることができるというのである。

⁸⁾岡本は高度成長期に議論されていた、当初の限定的な意味を持つ社会的責任を、狭義の社会的責任と呼び、今日の広義の社会的責任を広義の CSR と呼んでいる。そして従業員というステークホルダーに関しては、当初、雇用を維持し、安定的な給与の支払いを保証することが狭義の社会的責任であったが、今日では生活の豊かさや、ゆとりまでを含めた従業員の生活向上が広義の CSR であるという。

これは言い換えれば、狭義の社会的責任の時代には、戦略的ステークホルダー観に基づき、従業員を手段として捉えて対峙してきた企業が、今日の広義の CSR においては、倫理的ステークホルダー観に基づき、従業員を目的として処遇するようになってきていると言いうことができる。すなわち昭和の時代、従業員は例えば労働組合の活動などを通じて戦略的に経営者と対峙していたが、今日、広義の CSR の時代となり、経営者が倫理的に、従業員の健康や幸せの追求を目的として、その処遇を考えるようになってきているのである。

4) 渡辺林治 (2024)

5) Frooman, J. (1999) p.192

6) 本橋潤子 (2023) pp.11-13

7) 宮坂純一 (2010)

8) 岡本大輔 (2018) pp.12-15

1-2 水平的集団志向

従来、日本企業において、ステークホルダーとしての株主の力は相対的に弱く、株主の立場ではなく、企業自身の立場で従業員主体の経営が行われていた。そのため日本企業の目的はその長期の維持発展となった。法律上は、企業は出資者である株主のものであるが、日本では、企業は従業員のもの、と考えるのである。その長期の維持発展を実現するためには、利益を上げ自らを維持し、売り上げを成長させて発展させなければならないので、アメリカ企業の目的である短期の利潤の最大化は、日本では長期の維持発展の手段となる。そして利潤の最大化という目的を達成するためには、企業内部にいる人間の創造性の発揮という手段が必要となる。さらに創造性の⁹⁾発揮という目標を達成するためには、従業員のモラル morale 向上がその手段となるのである。

このモラルとは、そもそも軍事用語の士気から来ている言葉であるが、¹⁰⁾清水は従業員モラルとはやる気と帰属意識の合成であると述べている。これは日本では企業を、生産の場であると同時に従業員にとっての生活の場であると考えていることに基因し、モラルの向上は長期的に企業業績の向上に貢献するのである。これは先ほどの二面性の議論からすれば、やる気は戦略的、帰属意識は倫理的ステークホルダー観に基づいていると考えることができよう。

終身雇用制、年功序列制に基づく従来の日本的経営においては、企業は従業員にとって生活の場であった。¹¹⁾今日の新・日本的経営においては、人材の流動性も高まって終身雇用制は当たり前ではなくなり、個人の目標より集団の目標を「必ず」重視するといった従来の集団「主義」はやや弱まって、個人の目標よりは集団の目標の方を「より」重視するといった集団「志向」の組織文化が広がってきている。一方、年功序列制に見られたようなタテの人間関係を重視する権力格差の大きい垂直的な組織文化は主流ではなくなり、ヨコの人間関係をより重視するような水平的な組織文化が見られるようになってきているのである。

権力格差が大きければ、組織の統制において上からの官僚制が有効であるが、水平的な集団志向の新・日本的経営では、価値観の共有、すなわち強い組織文化の醸成による統制がより有効となる。従来の終身雇用制であれば勤続年数の長い社員は自然と価値観を共有するようになったが、今日のように人材の流動性が高まってくると、より明示的に経営理念や組織の持つ価値観を浸透させていく努力が必要である。さらに帰属意識の高い従業員を増やしていくことが強い組織文化を醸成し、経営管理の目的である企業の目標と従業員の目標を一致させていくための近道となる。やる気と帰属意識の合成である従業員モラルの向上が、今日でも引き続き求められているのである。

1-3 ワーク・エンゲージメント

今日の従業員を大切にする経営の中で、エンゲージメント engagement という概念が注目されている。それではこのエンゲージメントとは、具体的にはどのような概念なのであろうか。以下

9) 岡本大輔他 (2012) pp.26-32

10) 清水龍瑩 (1975) p.115

11) 佐藤 和 (2024)

レビュー論文¹²⁾を参考にすると、学術論文におけるエンゲージメントの初出は1990年に Kahn¹³⁾が発表したものとされるが、実際には2000年ごろから、働き方の変容とポジティブ心理学への関心の高まりから注目されるようになってきたという。

その後発展してきたエンゲージメントの概念として、まず①従業員 employee エンゲージメントが挙げられる。これは「個人の仕事への関与と満足及び熱意」を表している。アメリカの世論調査・コンサルティング会社であるギャラップ社が測定のための12項目を公表し、組織パフォーマンスとの関係を実証的に示したことにより浸透していき、その後多くのコンサルティング会社が独自の定義で調査ツールを開発し、売り出すようになったという¹⁴⁾。こうした背景から従業員エンゲージメントには定義と測定の問題が指摘されている¹⁵⁾。そこでは組織パフォーマンス向上を目的とした、従業員の組織への愛着や貢献活動を引き出すためのマネジメント資源・手段に焦点が当てられている¹⁶⁾。

これとは別にエンゲージメントの考えを産業保健心理学の立場から精緻化した概念として、②ワーク work エンゲージメントを挙げることができる。これは Schaufeli 他¹⁷⁾によって「活力 vigor, 熱意 dedication, 没頭 absorption に特徴づけられる、仕事に関連したポジティブで充実した心理状態」と定義されている。これを土台にして、ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度 UWES が開発され、エンゲージメント研究で現在最も広く使用されている¹⁸⁾。これらはバーンアウトと関連した仕事の要求度-資源 JD-R モデル¹⁹⁾を理論的枠組みとし、仕事活動と仕事そのものに対する持続的かつ全般的な認知に焦点を当てている。JD-R モデルは、職務特性である仕事の要求度及び仕事の資源・個人の資源との関係を示しており、これらはバーンアウトの低減だけでなく、ワーク・エンゲージメントの向上にもつながるというのである²⁰⁾。

従来のやる気と帰属意識の合成である従業員モラルとの対比で言えば、いずれのエンゲージメントもやる気の側面を表していると言えるだろう。そして①従業員エンゲージメントは戦略的ステークホルダー観に基づき、②ワーク・エンゲージメントは倫理的ステークホルダー観に基づいた議論であると言える。そうした意味で、②ワーク・エンゲージメントは、やる気の側面として戦略的ステークホルダー観を持ちながら、ポジティブ心理学の側面から倫理的ステークホルダー観も持ち合わせており、従来トレードオフとされてきた組織のパフォーマンス向上と従業員のウェルビーイング両方の向上をもたらし、働く人と組織の双方にとって望ましい状態を目指していると言えるだろう。

JD-R モデルにおいて、ワーク・エンゲージメントをもたらすのは仕事と個人の資源である。

12) 高橋好江他 (2021)

13) Kahn, W. A. (1990)

14) Harter, J. K. et al. (2002)

15) Attridge, M. (2009)

16) Guest, D. (2014)

17) Schaufeli, W. B. et al. (2002)

18) Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010)

19) Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007)

20) Schaufeli, W. B. (2013)

このうち経営者が直接取り組むことができる仕事の資源は、事業所レベル、部署レベル、作業・課題レベルの三つの水準に分類することができ、これらは職場の強みであると考えることができる²¹⁾。こうした仕事の資源は、組織行動論の分野では従業員の動機付けのための組織風土として議論されてきた。さらに組織文化論の立場からは、従業員から見た職場環境の認知としての組織が持つ価値観や行動パターン、すなわち従業員によって認知された組織文化が組織風土であると²²⁾考えられ、ワーク・エンゲージメントを高めていくためには、企業としてどのような組織文化を醸成していくのかを検討していく必要がある。

2. 従業員の健康と睡眠

2-1 ウェルビーイング

しかし倫理的ステークホルダー観から見れば、ワーク・エンゲージメントを高めていくだけでは不十分である。今日のCSRが、生活の豊かさや、ゆとりまでを含めた従業員の生活向上を求めているとすれば、従業員の幸福や健康もまた企業が目指すべき目標となるであろう。WHO憲章によれば、健康とは、病気でないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあることをいう²³⁾。そしてこの満たされた状態こそがウェルビーイング well-being である。すなわち狭い意味での心身の健康だけでなく、心の豊かな状態である幸福と、社会の良好な状態をつくる福祉を合わせた、心と体と社会の良い状態である、広い意味での健康こそがウェルビーイングであると言えよう²⁴⁾。

ポジティブ心理学の創始者である Seligman は、心理的な健康すなわちメンタル・ウェルビーイングの PERMA モデルを提唱している²⁵⁾。ポジティブ感情 Positive emotion、何かへの没頭 Engagement、人との関係 Relationship、生きる意味 Meaning、達成 Accomplishment の五つを満たしている人が幸せだというのである。前述の活力、熱意、没頭からなるワーク・エンゲージメントは、ポジティブ感情 P を伴う仕事への没頭 E であると言えるだろう。もちろん仕事に没頭してもらえれば、企業としては従業員とウィンウィンの関係をつくれる。しかし幸せという意味では、何かへの没頭 E の対象は必ずしも仕事である必要はない。さらにやる気と帰属意識の合成である従業員モラルとの関係で言えば、人との関係 R を高めていくことが帰属意識を高めることにつながるであろう。また生きる意味 M という点では、仕事の有意味感を創り出していくことが必要であり、さらに企業の社会的な存在意義であるパーパスを経営理念として明確化していくことも重要となろう²⁶⁾。達成 A は、従来から内発的動機付けなどの文脈において研究され²⁷⁾

21) 島津明人 (2022) pp.115-122

22) 佐藤 和 (2024) p.10

23) 日本 WHO 協会

24) 前野隆司、前野マドカ (2022) pp.16-17

25) Seligman, M. (2011)

26) 本橋潤子 (2023) pp.64-66

27) 谷口和弘、河原茂晴 (2023)

てきているが、従業員自らが仕事やその環境について変化を生み出すことができるとする、ジョブ・クラフティングという考え方も注目されよう。こうした点から考えると、ワーク・エンゲージメントはウェルビーイングの一側面を表している、と言えるのではないだろうか。

2-2 ポピュレーション・アプローチ

実務において企業における従業員の健康の増進は、産業保健の活動として推進されてきた。労働災害や職業病を防ぐだけでなく、健康状態を的確に把握し健康増進を図るために、従来から健康診断などの様々な活動が行われてきている。²⁸⁾ 予防医学には、疾病の発生を未然に防止し、健康増進や健康教育を行う一次予防と、疾病の早期発見と早期治療を目的とした二次予防とがある。²⁹⁾ 従来の健康診断を中心とした活動は、病気になりそうな人を早期に見つけるというハイリスク・アプローチと呼ばれる二次予防を中心としていたが、今日のいわゆる健康経営においては、一次予防を含む、すべての従業員を対象にしたポピュレーション・アプローチが注目されている。³⁰⁾

また医学の分野でも、ライフスタイルに基因する心身の領域を含む非感染性疾患を、行動変容を中心とした科学的なアプローチによって減少させ、予防することを目指したライフスタイル医学が、特に欧米において普及しつつある。そこでは①ストレス対処や心身医学的課題、②エクササイズ・運動療法、③食生活の改善・栄養療法、④質の良い睡眠、⑤地域コミュニティの育成、⑥禁煙・適量の飲酒が主要な項目として挙げられている。³¹⁾

日本においては、近年の職場の特徴から職場ストレスの増加やメンタル・ヘルス不調による労災等が増加してきている。³²⁾ こうした職業性ストレスと向き合ってきたのが、産業保健心理学や経営組織心理学と呼ばれる分野である。³³⁾ そこではストレッサー・ストレス反応の関係性から説明するストレスモデルが多く、20世紀の産業ストレス研究は、労働による心身の健康状態へのネガティブな影響を主な対象としてきていた。一方21世紀にはいるとポジティブ心理学の潮流から、従来の健康問題といったネガティブな結果変数だけでなく、ワーク・エンゲージメントのようなポジティブな結果変数を説明するための理論枠組みとして、例えば前述の仕事の要求度－資源JD-Rモデルなどが提示されてきた。従来、日本においてはストレスチェックのために職業性ストレス簡易調査票が広く用いられてきたが、新しいストレスモデルの多くの検討が可能な新職業性ストレス簡易調査票が2012年に発表され、今日、様々なアウトカムとの妥当性検討が期待されている。³⁴⁾

28) 高尾義明、森永雄太編著 (2023)

29) 谷川 武、鈴木庄亮 (2015) p.153

30) 竹内一夫、鈴木庄亮 (2015) pp.24-25

31) 森永雄太 (2019) p.57

32) 白井珠美他 (2019)

33) 谷川 武、鈴木庄亮 (2015) pp.156-160

34) 島津明人編著 (2017)

35) 若林 満監修 (2008)

36) 岩田 昇 (2017) pp.40-46

2-3 睡眠のポジティブな側面

睡眠は、健康増進・維持に不可欠な休養活動である。³⁷⁾従来、職業性ストレスと精神健康の側面から、職業性ストレスの睡眠への影響が、より深刻なうつ病や不安障害の前兆として注目されてきた。³⁸⁾一方今日、よりポジティブな側面として、労働生活の向上と睡眠の関係が議論されるようになってきている。また従来、臨床における睡眠の測定に関しては脳波・筋電図を測定する睡眠ポリグラフィ法が基本であったが、ウェアラブルデバイスを用いたスリープテックが身近な存在となり、二次予防としての睡眠「検診」だけでなく、一次予防としての睡眠「健診」の可能性が注目されている。³⁹⁾

⁴⁰⁾OECD の調査によれば、欧米諸国の平均睡眠時間は8時間台であるが、日本では7時間22分であり、主要国中で最も短くなっている。また国民健康・栄養調査によれば、⁴¹⁾1日の平均睡眠時間は6時間以上7時間未満とする回答が34.6%と最も多く、6時間未満のカテゴリを合計すると39.1%となっている。そして睡眠の質の問題を感じないとする回答が30.9%にとどまったのに対し、例えば、日中、眠気を感じたとする回答が34.8%（複数選択）となっており、多くの日本人が睡眠に何らかの不満・不安を覚えていると言えよう。こうした現状からも、従業員の睡眠をより効果的に測定する方法の模索がなされているのである。

睡眠時間が短くなると、翌日の労働に大きな影響を及ぼす。⁴²⁾Dawson 他は眠らずに連続して続き続けた時の注意力の低下が、血中アルコール濃度の上昇に伴って注意力が低下するのと同様に似た経過をたどると報告している。15時間起き続けると、血中濃度0.03%、日本での酒気帯び運転での違反点数13点、18時間起き続けると、血中濃度0.05%、違反点数25点の注意力和ほぼ同じとなるというのである。⁴³⁾一方高橋は実証研究のサーベイを通じて、⁴⁴⁾労働者にとっての睡眠の短期的な価値として①覚醒度と判断力が高まる、②情緒が安定する、③表情が読める・良くなる、④職業倫理が保てる、といった点を、中期的な価値として①精神的に健康になる、②労働災害が減る、長期的な価値として、健康上の理由で就業不能になり退職する率が低くなる、といった点を挙げている。また Walker⁴⁵⁾も同様に、睡眠は記憶力、集中力を高め、感情をコントロールし、洞察力を養うという。

日本における労働と睡眠に関する実証研究として、まず Kubota⁴⁶⁾ 他は、看護職を対象とした調査において、ワーク・エンゲージメントが高いほど、不眠症状、目覚めにくさや、だるさといった起床時の問題、日中の眠気が少ないことを示している。つまり、生きいきとしている人は、

37) 厚生労働省 (2024)

38) 中田光紀 (2017) pp.21-23

39) 南陽一他 (2022)

40) OECD (2021)

41) 厚生労働省 (2020)

42) Dawson, D. & Reid, K. (1997)

43) 宮崎総一郎他 (2011) pp.129-131

44) 高橋正也 (2016)

45) Walker, M. (2018)

46) Kubota, K. et al. (2012)

睡眠の質も良いのである。⁴⁷⁾また田中⁴⁸⁾他は、ストレスチェック制度の受け皿として、睡眠と心身健康、ワーク・エンゲージメント、創造性発揮との関係を検討し、生活リズム不調が睡眠困難を招き、睡眠困難はイライラ感、不安感を高め、心理的ストレス反応の一つである活気の低下を介してワーク・エンゲージメントと創造性発揮を妨げるとしている。

経済学における実証研究では、山本⁴⁹⁾は日本の上場企業の財務データと、そこに働く従業員のデータを用いて、従業員が認識する睡眠時間や主観的な睡眠の質指標、すなわち睡眠の状態が平均的に良い企業ほど、売上高利益率が高くなる傾向にあることを示している。睡眠は個人のレベルだけでなく、組織レベルでのパフォーマンスにもつながるのである。そして睡眠の状態の良い人は、勤務先企業での平均的な労働時間が短く、本人の残業時間や通勤時間が短く、有給休暇取得日数が多く、在宅勤務を実施している人に多い。推計では、残業時間が月に10時間短くなると、睡眠時間が月に約4時間長くなるという。

さらに山本⁵⁰⁾は、従業員エンゲージメントやワーク・エンゲージメントが高い企業ほど、当期や将来の売上高利益率が高い傾向にあることを示している。その上で、勤務間インターバル制度の活用、場所や時間の多様で柔軟な働き方、在宅勤務制度、公正で客観的な人事評価制度、心理的安全性の確保、パーパス（企業の社会的な存在意義）の理解促進、良好なコミュニケーションの確保、仕事の権限・責任の明確化といった人材関連諸施策への取り組みがなされているほど、睡眠時間や睡眠の質が良いというのである。

3. 探索的な実証研究

3-1 仮説の導出

組織文化とワーク・エンゲージメントや睡眠との関係明らかにするためには、まず組織文化の測定を行う必要がある。本論では結果変数であるワーク・エンゲージメントや睡眠が個人レベルのミクロな変数であるため、従業員が認知した組織文化である組織風土についての先行研究を参考にした。組織の活性化や生きいきとした職場づくりのためには、職場や仕事の現状を把握する必要があるが、組織風土はこの必要性から発展してきた研究分野であり、これまで様々な測定法が開発されてきた。日本における職場や仕事のチェックリストの一つとして、ワーク・シチュエーション⁵¹⁾（以下WS）がある。これは①職務、②上司やリーダー、③同僚や顧客との関係、④ビジョン・経営者、⑤処遇・報酬、⑥能力開発・福利厚生・生活サポートの6つの領域と21の下位尺度から構成されている。本論における職務環境における組織文化を表す次元として、これらの下位尺度から探索的に次元を抽出してみたい。

47) 島津明人（2022）pp.52-53

48) 田中秀樹、田村典久（2020）

49) 山本 勲（2022）

50) 山本 勲（2023）

51) 松本真作（2017）pp.14-31

仮説1：職務環境に関する組織文化には複数の次元が存在する。

前述のように、ワーク・エンゲージメントやストレスの研究では、仕事の資源や職場の強みが影響を与えており、また睡眠に関しても人材関連諸施策との関連が指摘されていた。そこで職務環境に関する組織文化の次元は、ワーク・エンゲージメントや睡眠に影響を与えられられる。

仮説2：職務環境に関する組織文化の次元で分類すると、ワーク・エンゲージメント、健康状態やストレス、睡眠の状況が異なる。

ワーク・エンゲージメントについては、17項目版のユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度⁵²⁾ UWESを用いたい。健康状態やストレスに関しては、まず前述の職業性ストレス簡易調査票⁵³⁾ (以下SC)の項目を用いる。また精神的健康度に関するスクリーニングに使われるK6⁵⁴⁾の項目も併せて調査したい。そして健康問題によって生産性が低下している状況を表すプレゼンティーズム⁵⁵⁾を、「病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください」という設問で聞き、これを100から引いて指標としたい。

睡眠に関しては、自己申告による平均睡眠時間のほかに、睡眠調査における新しい尺度である、位相・質・量の3次元型睡眠尺度3DSS⁵⁶⁾を用いる。この尺度は従来の睡眠尺度に見られる実際の睡眠時間や日中の眠気の問題といった量的問題、睡眠の維持・導入といった質的問題に加え、起床時刻・就寝時刻といった睡眠の位相についても併せて測定を行うものである。さらに日中の眠気の測定法であるエプスワース眠気尺度ESS⁵⁷⁾の日本語版と、閉塞性睡眠時無呼吸症候群のリスク評価に使われるSTOP-Bangテスト⁵⁸⁾の日本語版も併せて利用して調査したい。

そして睡眠の状況に影響を与えられられる職場の状況について、職場環境の変化として業界、職種、会社の見通し、繁忙期があるかどうか、勤務関連因子として電車バス通勤かどうかや、テレワークの頻度、またワークライフバランス等について聞きたい。そして個人の要因について、健康意識としての生活習慣改善意欲、個人気質としてのBig5パーソナリティ⁵⁹⁾などを尋ねたい。

3-2 調査概要

本研究では株式会社ACCELStarsの協力の下、こうした組織文化やエンゲージメントが睡眠に及ぼす影響を明らかにするため、インターネット調査を実施した。調査方法は、マクロミルによ

52) Shimazu, A. et al. (2008)

53) 下光輝一 (2009)

54) 古川壽亮 (2003)

55) 森 晃爾 (2023)

56) 松本悠貴他 (2014)

57) 林 光緒 (2020) p.288

58) 尾下豪人他 (2019)

59) 小塩真司他 (2012)

表 1 職務環境に関する組織文化のパターン行列

因子	評価の公正性	労働時間の適切性
組織の給与体系は公正・妥当なものである	0.965	-0.041
昇進・昇格は公平、客観的に行われている	0.764	0.011
私は仕事に見合った十分な給与を得ている	0.701	0.085
休日や休暇は満足にとることができる	-0.054	0.896
残業も含めて今の労働時間は適切といえる	0.008	0.741
勤務時間は融通がきく	0.153	0.495

注：同じ次元に属する変数の係数を網掛けにしている。

るインターネットリサーチで、調査実施期間は2023年7月27日から7月29日、調査対象者は20代から50代の勤労世代の男女2,472人であった。睡眠時間の外れ値やストレート回答者を除外し、2,411名を分析対象者とした。全体の平均年齢は40.3歳、平均の睡眠時間は6.34時間であった。

まず探索的因子分析を行い、尺度の α 係数を確認して合成変数を作成し、仮説1の検証を試みた。そして非階層的クラスター分析を行ってサンプルを分類した。等分散性の検定を行ったうえで多重比較を行い、各変数のクラスター間の平均の差を検定して、仮説2の検証を試みた。分析に使用したのはIBM SPSS Statistics ver.29である。

3-3 分析結果

主因子法、プロマックス回転により探索的因子分析を行い、職務環境に関する組織文化を表す軸として、5段階のSD法で聞いたワーク・シチュエーションWSの変数の中で、⑤処遇・報酬、⑥能力開発・福利厚生・生活サポートの2つの領域における下位尺度が、2つの次元として抽出された。それぞれの因子を構成する変数の内容から、各因子を①評価の公正性と②労働時間の適切性と名付けることにした（表1参照）。

各次元を代表する3つずつの変数の平均値をとり、合成変数を作成した。①評価の公正性に関する次元の α 係数は0.856、②労働時間の適切性に関する次元の α 係数は0.761、2つの次元間のPearsonの相関係数は0.44であった。相関は見られるものの α 係数の値は探索的な分析としては一定の水準にあり、これによって仮説1：職務環境に関する組織文化には複数の次元が存在する、はほぼ実証されたと言える。

次に、これら2軸を用いて非階層的クラスター分析を行った。トレサビリティや対象者数の分布から、各クラスターの大きさがなるべく均等になるように、回答者を4つに分類することにした。そして見出された4つのグループを用いて、等分散性の検定を行ったうえでTukeyもしくはGames-Howellによる多重比較を行った。そして等質サブグループの分析結果を参考にして、以下の表では、平均値に差が見られず同じサブグループと考えられるカテゴリを同じ濃さで、5%水準で有意な差が見られるサブグループを異なる濃さで表示している。なお多重比較の詳細は、量が膨大となるために本論では省略し、サブグループへの分類結果を示すにとどめている。

表2 各クラスターの特徴

クラスター	1	2	3	4	全体
対象者数	401	502	914	594	2,411
評価の公正性	1.6	2.0	3.1	3.9	2.8
労働時間の適切性	1.8	3.9	2.9	4.3	3.3
性別：男性 1，女性 2	1.5	1.6	1.4	1.5	1.5
電車バスによる通勤 1，なし 0	0.38	0.48	0.44	0.45	0.44
WLB：仕事の割合（％）	42.7	40.1	46.1	45.6	44.2
WLB：生活の割合（％）	57.3	59.9	53.9	54.4	55.8
仕事（5分類）	その他	事務系	技術系	公務員 経営者・役員	－
職種（8分類）	製造現場 作業系	事務系	技術 研究開発	設計 デザイン系	－

一方、カテゴリ変数に対してクロス集計を行うと、仕事と職種の分類についてのカイ二乗検定が5%水準で有意となった。これに分散分析で有意な差が見られた背景因子などの項目を含め、4つのクラスターのそれぞれの特徴を見ると、評価の公正性も労働時間の適切性も低い1のクラスターは、電車バスといった公共交通機関による通勤が少なく、ワークライフバランス WLB はやや生活に傾き、職種は製造現場や作業系が多くなっている。労働時間の適切性だけが高い2のクラスターは、公共交通機関による通勤が多く、WLB は生活に傾き、事務系が多くなっている。評価の公正性だけが低い3のクラスターは、男性の比率が高く、WLB は仕事に傾き、技術や研究開発が多くなっている。そしてどちらも高い4のクラスターは、WLB はやや仕事に傾いているが、仕事としては公務員や経営者・役員、職種としては設計・デザイン系が多くなっている（表2参照）。

職場環境に関する組織文化と睡眠等との関係を考えると、①評価の公正性と②労働時間の適切性の2つの次元には相関関係があるため、両方の次元に共に関係する要因は、クラスター1ほど低く、4ほど高くなり、2と3では中程度となるはずである。そうした分布となっている要因を見ると、評価が公正でかつ労働時間が適切な組織文化であるほど、3DSS で見た睡眠の量、質ともに高く、ESS で見た日中の眠気が少なく、SC で見たストレスが低く、K6 で見たメンタルに問題が少なく、SC や WS において同僚からのサポートを受けている傾向が見られた。また職場環境の変化における5段階のSD法で聞いた職種の見通しとして、現在の職種は今後とも必要とされる仕事だと思っている傾向が見られた（表3参照）。

2軸を個別に見ると、まず①評価の公正性と同じ順番の大小関係になっている要因を見ると（表4参照）、評価の公正性が高いほど、自己申告の平均睡眠時間が長く、UWES で見たワーク・エンゲージメントが、活力、熱意、没頭の個別の指標で見ても、全体の平均で見ても高くなっている。またWSにおける④ビジョン・経営者の領域において、経営者は業績に関連した情報を可能な限り従業員に開示している、経営者は組織全体の業績がよくなるよう常に努力している、経

表 3 職場環境に関する組織文化と睡眠等の関係

クラスター	1	2	3	4	全体
対象者数	401	502	914	594	2,411
評価の公正性	1.6	2.0	3.1	3.9	2.8
労働時間の適切性	1.8	3.9	2.9	4.3	3.3
3DSS：睡眠量	6.3	7.2	7.6	8.5	7.5
3DSS：睡眠質	8.0	8.8	8.7	9.7	8.9
ESS：日中の眠気	11.4	10.4	10.4	9.4	10.3
SC：よく眠れない	2.1	1.8	1.9	1.6	1.8
SC 評価：疲労感	8.4	7.1	6.9	6.1	7.0
SC 評価：抑うつ感	7.8	6.5	6.3	5.4	6.4
SC 評価：不安感	7.3	6.1	6.3	5.4	6.2
SC 評価：ストレス	27	23	23	20	23
メンタル K6	7.6	4.8	5.0	3.2	5.0
SC 評価：ストレッサー＋サポートなし	34	30	31	26	30
SC 評価：上司＋同僚サポートなし	18	16	16	13	16
WS 同僚サポート	6.5	7.2	7.2	8.4	7.4
職種見通し	2.9	3.3	3.3	3.8	3.3

表 4 評価の公正性と睡眠等の関係

クラスター	1	2	3	4	全体	相関係数
対象者数	401	502	914	594	2,411	評価公正
評価の公正性	1.6	2.0	3.1	3.9	2.8	1
平均睡眠時間（時間）	6.1	6.3	6.4	6.5	6.3	0.128
UWES エンゲージメント	1.6	2.1	2.3	2.9	2.3	0.386
UWES：活力	1.5	2.1	2.3	2.9	2.2	0.370
UWES：熱意	1.4	2.1	2.3	3.1	2.3	0.403
UWES：没頭	1.7	2.1	2.4	2.8	2.3	0.338
WS ビジョン・経営者	1.9	2.6	3.0	3.6	2.9	0.652
WS 上司やリーダー	2.2	2.8	3.1	3.8	3.1	0.585
SC 上司からのサポート	5.7	6.6	7.0	8.4	7.0	0.418
業界見通し	2.3	2.6	2.9	3.3	2.8	0.370
会社見通し	2.2	2.6	2.9	3.3	2.8	0.420
Big5：勤勉性	7.8	7.9	8.0	8.3	8.0	0.058

注：相関係数はいずれも 5 % 水準で有意

表5 労働時間の適切性と睡眠等の関係

クラスター	1	3	2	4	全体	相関係数
対象者数	401	914	502	594	2,411	時間適切
労働時間の適切性	1.8	2.9	3.9	4.3	3.3	1
3DSS：睡眠のリズム	8.9	8.9	9.1	9.5	9.1	0.076
STOP-Bang：睡眠時無呼吸	1.9	1.9	1.8	1.6	1.8	-0.099
SC 評価：仕事のコントロール度	6.9	7.8	8.3	9.1	8.1	0.365
SC 評価：心理的な仕事の負担（量）	8.5	7.7	7.4	7.2	7.6	-0.251
SC：食欲がない	1.8	1.7	1.4	1.4	1.6	-0.194
SC 評価：ストレッサー	17	15	14	13	15	-0.406
テレワーク	1.20	1.45	1.51	1.66	1.47	0.167
繁忙期なし	1.73	1.81	1.85	1.88	1.82	0.146
プレゼンティーズム	20.6	18.1	16.0	14.0	17.1	-0.109
Big5：協調性	9.1	9.2	9.7	10.1	9.5	0.168
生活習慣改善	2.3	2.3	2.4	2.5	2.4	0.077

注：相関係数はいずれも5%水準で有意

営者は企業の置かれた状況を適切に把握している、という3つの下位尺度を合成した変数の値が高く、経営者を信頼していることが分かった。

またWSにおける②上司やリーダーの領域において、上司・リーダーは私の仕事能力を評価し信頼してくれる、私の上司・リーダーは仕事に役立つアドバイスをしてくれる、という2つの下位尺度を合成した変数の値が高く、上司からのサポートを受けていることが分かった。さらに職場環境の変化における、現在働いている業界の見通しは今後も明るいと思う、現在働いている会社の見通しは今後も明るいと思う、という変数がそれぞれ高くなっている。そして個人気質としてのBig5 パーソナリティの中では、勤勉性が高い傾向が見られた。

一方、②労働時間の適切性と同じ大小関係になっている要因を見ると（表5参照）、労働時間が適切であるほど、3DSSで見た睡眠のリズムが適切で、STOP-Bangで見た睡眠時無呼吸のリスクが低くなっていた。またSCで見た仕事のコントロール度が高く、量で見た心理的な仕事の負担が低く、食欲があり、全体としてストレッサーが少なくなっている。そしてテレワークの頻度が高く、繁忙期が少なく、プレゼンティーズムの問題が少なくなっている。さらに個人気質から見ると協調性が高く、運動や食生活等の生活習慣を改善しようと思っている人が多くなっている。

4. 結論に代えて

調査の結果を整理すると、①評価が公正でかつ労働時間が適切である、すなわち職場環境に関して良い組織文化であるほど、睡眠の量、質が高く、ストレスが低く、メンタルにも問題が少なく、同僚からのサポートを受けていることが分かった。また②評価の公正性は、平均睡眠時間の

長さ、エンゲージメントの高さ、経営者への信頼、上司からのサポートに関連していることが分かった。そして③労働時間の適切性は、睡眠のリズムの適切さ、睡眠時無呼吸のリスク、ストレスの少なさ、プレゼンティーズムの問題の少なさと関連していることが分かった。

すなわち、①評価の公正性は従業員のワーク・エンゲージメントを高め、睡眠時間を確保するが、それだけでは不十分であり、②労働時間の適切性を高めることでストレスが少なく、睡眠のリズムが適切になり、この2つを合わせて、ストレスが低く、睡眠の量、質ともに高い、職場環境に関して良い組織文化となり、従業員のウェルビーイングが高まるのである。

本研究の理論的貢献としては、2つのステークホルダー観から従業員の健康にアプローチし、従来言われてきた概念を経営学の立場から整理して、具体的に睡眠という側面から実証研究を試みている点を挙げられよう。また実務的には、従業員のウェルビーイングを向上させるためには、職務環境に関する組織文化の変革が必要であり、これによって睡眠の量、質、リズムが向上し、結果として組織全体の生産性や満足度が向上する可能性があることが分かった。そして睡眠という側面から見ると関連する組織文化の次元は複数存在し、それぞれ異なった関係性を持っている可能性も指摘できよう。

本研究の限界として、まず職場環境に関する組織文化の次元については、今回抽出された2次元以外にも存在する可能性を挙げることができる。また個人気質といった従業員個人の特性との関係は、より精緻なモデル化が必要であろう。そして睡眠を主観的な質問紙調査によってのみ測定している点も限界として挙げることができる。

こうした点を含め、今後の研究や実践において従業員の健康や睡眠を左右する要因をより詳細に理解し、戦略的ステークホルダー感に基づいて従業員エンゲージメントを高めていくだけでなく、倫理的ステークホルダー感に基づいて従業員のウェルビーイング全体を向上させる施策を検討していくことが重要となると考えている。

参 考 文 献

- Attridge, M. (2009) 'Measuring and Managing Employee Work engagement: A Review of the Research and Business Literature,' *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), pp.383-398
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007) 'The Job Demand-Resources Model: State of the Art,' *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), pp.309-328
- Dawson, D. & Reid, K. (1997) 'Fatigue, Alcohol and Performance Impairment,' *Nature*, 388, p.235
- Frooman, J. (1999) 'Stakeholder Influence Strategies,' *Academy of Management Review*, 24(2), pp.191-205
- 古川壽亮 (2003) 「一般人口中の精神疾患の簡便なスクリーニングに関する研究」『厚生労働科学研究費補助金 厚生労働科学特別研究事業「心の健康問題と対策基盤の実態に関する研究」研究協力報告書』
- Guest, D. (2014) 'Employee Engagement: A Sceptical Analysis,' *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(2), pp.141-156
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Hayes, T. L. (2002) 'Business-unit-level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-analysis,' *The Journal of Applied Psychology*, 87(2), pp.268-279
- 林 光緒 (2020) 「日中の眠気の測定法」日本睡眠学会編『睡眠学 第2版』朝倉書店, pp.288-292
- 岩田 昇 (2017) 「職業性ストレスの測定と評価」島津明人編著『産業保健心理学』ナカニシヤ出版, 第3章

- Kahn, W. A. (1990) 'Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work,' *Academy of Management Journal*, 33(4), pp.692-724
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A. & Schaufeli, W.B. (2012) 'The Empirical Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement Among Hospital Nurses in Japan: The Effect on Sloop Quality and Job Performance,' *Ciencia & Trabajo*, 14, pp.31-36
- 前野隆司, 前野マドカ (2022) 『ウェルビーイング』日本経済新聞出版
- 松本真作 (2017) 『高業績で魅力ある会社とチームのためのデータサイエンス』独立行政法人 労働政策研究・研修機構
- 松本悠貴, 内村直尚, 石田哲也, 豊増功次, 久篠奈苗, 森 美穂子, 森松嘉孝, 星子美智子, 石竹達也 (2014) 「睡眠の位相・質・量を測る3次元睡眠尺度 (3 Dimensional Sleep Scale; 3DSS) ——日勤者版——の信頼性・妥当性の検討」『産業衛生学雑誌』56(5), pp.128-140
- 南 陽一, 須貝秀平, 上田泰己 (2022) 「睡眠健診の実現に向けたリストバンド型加速度計による睡眠測定の実状と未来」『実験医学 特集睡眠医学』40(11), pp.1730-1736
- 宮坂純一 (2010) 「人的資源管理 (HRM) と倫理——人的資源管理をビジネス・エシックスの視点から考える——」『産業と経済』24(3・4), pp.1-18
- 宮崎総一郎, 大川匡子, 森国 功 (2011) 「睡眠と労働」宮崎総一郎, 大川匡子, 山田尚登編著『睡眠学 II』北大路書房
- 森 見爾 (2023) 「プレゼンティーズムの概念と要因」森 見爾, 永田智久, 小田上公法編著『健康経営を科学する——実践を成果につなげるためのエビデンス——』大修館書店
- 森永雄太 (2019) 『ウェルビーイング経営の考え方と進め方——健康経営の新展開——』労働新聞社
- 本橋潤子 (2023) 『人と組織がいきる倫理マネジメント——仕事の有意味感からの探求——』白桃書房
- 中田光紀 (2017) 「職業性ストレスと健康影響」島津明人編著『産業保健心理学』ナカニシヤ出版, 第2章
- 岡本大輔 (2018) 『社会的責任とCSRは違う!』千倉書房
- 岡本大輔, 古川靖洋, 佐藤 和, 馬場杉夫 (2012) 『深化する日本の経営——社会・トップ・戦略・組織——』千倉書房
- 小塩真司, 阿部晋吾, Cutrone, P. (2012) 「日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み」『パーソナリティ研究』21(1), pp.40-52
- 尾下豪人, 瀨田比呂志, 伊藤徳明, 妹尾美里, 磯山正子, 山本祐太郎, 由田彩佳, 大崎慶子, 川崎広平, 奥崎健 (2019) 「閉塞性睡眠時無呼吸症候群のリスク評価における日本語版 STOP-Bang テストの有用性」『日本プライマリ・ケア連合学会誌』42(1), pp.26-31
- 佐藤和 (2024) 『新・日本の経営論——社会の変化と組織の文化——』文真堂
- Schaufeli, W. B. (2013) 'What is Engagement?' *Employee Engagement in Theory and Practice*, eds. Truss, C., Alfes, K. Delbridge, R., et al., Routledge, pp.1-11
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. et. al. (2002) 'The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach,' *Journal of Happiness Studies*, 3(1), pp.71-92
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010) 'Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept,' *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, eds. Bakker A. B. & Leiter, M. P., Psychology Press, pp.10-24 (島津明人監訳『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——』星和書店, 2014)
- Seligman, M. (2011) *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*, Free Press (宇野カオリ監訳『ポジティブ心理学の挑戦 “幸福” から “持続的幸福へ”』ディスカバー・トゥエンティワン, 2014)
- 島津明人 (2022) 『新版 ワーク・エンゲイジメント』労働調査会
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., Goto, R. & Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008) 'Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of Utrecht Work Engagement Scale,' *Applied Psychology: An International Review*, 57, pp.510-523
- 島津明人編著 (2017) 『産業保健心理学』ナカニシヤ出版
- 清水龍登 (1975) 『実証研究・日本の経営——経営力評価モデルによる企業行動と企業成長要因分析——』中央経済社
- 下光輝一 (2009) 「職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル」『厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究「職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究」』

- 白井珠美, 水上 治, 松岡 豊, 神原憲治 (2019)「ライフスタイルに起因する非感染性疾患の現状と日本ライフスタイル医学会の提案」第2回日本心身医学関連学会合同集会2019年11月15日～17日, 発表資料
- 鈴木庄亮, 小川正行, 横山和仁, 黒沢美智子, 竹内一夫, 谷川 武 (2015)『衛生学・公衆衛生学 改訂第6版』南江堂
- 高橋正也 (2016)「睡眠と労働生活の向上」『産業医学レビュー』28, pp.182-208
- 高橋好江, 武村雪絵, 市川奈央子 (2021)「仕事におけるエンゲージメントの概念整理と今後の方向性——組織で働く看護職の特性を踏まえて——」『日本医療・病院管理学会誌』58(4), pp.96-104
- 高尾義明, 森永雄太編著 (2023)『ジョブ・クラフティング: 仕事の自律的再創造に向けた理論的・実践的アプローチ』白桃書房
- 竹内一夫, 鈴木庄亮 (2015)「健康の概念」鈴木庄亮, 小川正行, 横山和仁, 黒沢美智子, 竹内一夫, 谷川 武『衛生学・公衆衛生学 改訂第6版』南江堂, 第2章
- 田中秀樹, 田村典久 (2020)「睡眠管理技術」日本睡眠学会編『睡眠学 第2版』朝倉書店, pp.417-421
- 谷川 武, 鈴木庄亮 (2015)「産業保健」鈴木庄亮, 小川正行, 横山和仁, 黒沢美智子, 竹内一夫, 谷川 武『衛生学・公衆衛生学 改訂第6版』南江堂, 第10章
- 谷口和弘, 河原茂晴 (2023)「ROEを超えて——サステナビリティ経営とバーパス——」『三田商学研究』66(1), pp.85-99
- 若林 満監修 (2008)『経営組織心理学』ナカニシヤ出版
- Walker, M. (2017) *Why We Sleep: Unlocking the Power of Sleep and Dream*, Scribner (桜田直美訳『睡眠こそ最強の解決策である』SBクリエイティブ, 2018)
- 渡辺林治 (2024)「社会性視点からの健康経営——小売業を対象とした「こころの健康」実証分析——」『三田商学研究』第67巻第3号
- 渡辺林治編著, 篠原欣貴, 薩佐恭平 (2022)『小売業の実践 SDGs 経営』慶應義塾大学出版会
- 山本 勲 (2022)「睡眠——睡眠から見た健康経営とウェルビーイング——」『日経スマートワーク経営研究会報告書 2022』pp.52-64, 第4章
- 山本 勲 (2023)「人的資本の稼働向上——従業員のウェルビーイング向上の方策とその企業業績への影響——」『日経スマートワーク経営研究会報告書 2023』pp.31-49, 第2章

参 考 資 料

- 厚生労働省 (2020)「令和元年 国民健康・栄養調査」
- 厚生労働省 (2024)「健康づくりのための睡眠ガイド2023」
- 日本 WHO 協会「健康の定義」<https://japan-who.or.jp/about/who-what/identification-health/> (2024年4月10日閲覧)
- OECD (2021)「Gender Data Portal 2021」<https://www.oecd.org/gender/data/> (2024年4月10日閲覧)