

近年「ワーク・エンゲイジメント」が注目されています。これは働く人々の「こころの健康度」を表すもので、「熱意」（仕事にやりがいを感じている）、「没頭」（仕事に熱

↑ ナビゲーター

心に取り組んでいる）、「活力」（活き活きとしている）という3つの要素を持って仕事に取り組んでいる状態です。

この概念はオランダのシャ

◆ 14 ◆

働く人と組織

働きやすさの獲得と働きがいの創出

ウフェリ教授らが「バーンアウト（燃え尽き症候群で心身が疲弊した状態）」の対概念として研究したものです。教授は、働く人々が幸せになるにはバーンアウトを低減するだけでなく、仕事で活き活きしている状態を高めることが必要だと考えました。

ワーク・エンゲイジメントが注目されているのは、メンタルヘルスに良い影響を与え、というだけではなく、企業のパフォーマンスや生産性の向上にも寄与するということです。201

ワーク・エンゲイジメント高め活性化

9年度労働経済白書によると、「エンゲイジメント」というワードを含む記事件数は、5年前と比較すると約10倍となっています。いかに注目されているかがわかりますね。関連した概念としてワーク・エンゲイジメント、職務満足感があります。これらは「活動水準」の高低と「仕事への態度・認知」の快不快によって分類できます。ワーク・エンゲイジメントは、仕事への態度・認知が快で、活動水準も高い、つまり「仕事にたくさんエネルギーを注いで」「楽しく働いている」状態と言えます。

それに対し対概念のバーンアウトは仕事への認知・態度が否定的で、活動水準も低くなります。ワーク・エンゲイジメントが上昇することがわかっています。このことは、組織が関連部門と連携して管理監督者研修やセルフケア研修、キャリア

ア研修の実施、職場環境等の改善に取り組むことなどの重要性を示唆しています。ジョブ・クラフティングという働く人が自分の仕事のやりがいを見つける手法も有効です。

ワーク・エンゲイジメントは、働く人々と組織の活性化につながるキーワードと言えます。

【日本産業力ウンスラー協会 産業力ウンスラー 1級キャリアコンサルタント 大澤美紀】
(火曜日掲載)

