

女子従業員のレクリエーション参加と職場環境認知

○増田 慧 田中 鎮雄 小俣里知子 今野 守 武田 正司
(日本大学) (日本大学) (日本大学) (日本大学) (日本大学)

フィジカルレクリエーション, 体調感, 職場環境認知,
女子従業員

I 目的

今日の企業における機械化, 自動化, 高速化などの技術革新の発展は, 労働形態を変えたばかりでなく人間関係までも変えてしまった。その結果, 従業員にさまざまな不適應現象が現われてきている¹⁾。このような状況が, 従業員個人の問題にとどまらず, 企業全体の問題としても重要な意味をもたらしていることはいうまでもない。従業員の福祉やコミュニケーションの促進さらに経営上の立場から, 健康・体力づくりを中心とした積極的健康管理の推進が強く叫ばれるのもこのためである²⁾。このような現実を重視したわれわれは, 従業員のスポーツ・レクリエーション参加と職場生活との関係の研究に着手したのであった。

すなわち, (1)従業員は, 健康管理の1つとして運動・スポーツ志向性をもって³⁾いること, (2)運動・スポーツ志向性は, 職場や地域のスポーツ行事参加などのスポーツ・レクリエーション行動を促進すること⁴⁾, (3)このことが従業員の健康感, 体力感, 体調感を改善する傾向にあること⁵⁾, および(4)体調の良好なものは, 職場環境を好意的に認知する傾向にあることなどを示唆したのであった。

上述のわれわれの研究は, いずれも男子従業員について調査分析したものであったし, 女子従業員に関するこの種の研究は事実未開拓の状況にある。しかし, われわれは, 女子従業員に関するこの種の研究を, 男子従業員についてのデータと短絡的に比較分析しようとは考えていない。すなわち, 女子従業員には, 女性としての生理学的特性のほかに, 従業員が比較的若い年齢層に集中していること, 職域・職種などが限定されていること, スポーツ・レクリエーション行動に関しても, 男性とは異った社会的背景をもって⁶⁾いること, および運動・スポーツへの志向, 体力, 技能, スポーツ経験などに, 女性特有の傾向が存在することなどの現実をふまえながら研究を進めなければならないと考えている。

これらの女子従業員に関する特殊事情を考慮しながら, 男子従業員のスポーツ・レクリエーション行動とその機能などにみられる諸傾向との差異をいくつかの視点から分析し, 主題の解明に当らうとするのが本研究の目的である。

II 方法

- 1)調査対象: 静岡県浜松市S自動車会社男女従業員
- 2)調査方法: 質問紙調査
- 3)調査時期: 昭和59年7月
- 4)サンプルの構成

有効回収数: 1015 (男子806, 女子209)

有効回収率: 67.7% (男子80.6%, 女子41.6%)

上記サンプルのうち, 女子従業員と男子従業員との比較分析を試みるため男女とも分析するサンプルを30歳未満に限定した(表1参照)。

表1 サンプルの構成

年齢	性別	男	女
20歳未満		88 (25.1)	50 (28.4)
		263 (74.9)	126 (71.6)
計		351 (100.0)	176 (100.0)

()内%

5)質問紙の構成

- (1)基本的属性に関する項目
- (2)スポーツ参加形態に関する項目
- (3)「健康」等の自己評価に関する項目
- (4)健康管理方針に関する項目
- (5)職場環境認知(WES)に関する項目

なお, WES(Work Environment Scale)¹⁰⁾は, Moos, R.H.によって作成され, 浅井らにより日本語版が発表されている。本研究では, 浅井らによる日本語版を一部修正して使用した。

III 結果と考察

1. 健康管理方針, スポーツ参加形態, 身体に関する自己評価における性差

表2は, 健康管理方針, スポーツ参加形態および身体に関する自己評価について性差を検討したものである。

健康管理方針についてみると, 男女に共通して運動・スポーツを健康管理法のひとつとして認めているものが多いことが理解できる。

次いで, 規則正しい生活を心がけているものや食生活に注意しているものが比較的多くみられ, 特に, 女子に規則正しい生活志向性の強いことがわかる。

スポーツ参加形態についてみると, 男女ともに職場のレクリエーション行事である「スポーツ大会」に参加したものが多くみられる中で, 「職場スポーツクラブ所属」, 「健康マラソン大会参加」, 「駅伝大会参加」, 「地域スポーツクラブ所属」および「地域スポーツ行事参加」のいずれの項目においても, 女子は男子より消極的な傾向を示している。

身体に関する自己評価についてみると, 男女とも健康感

表2 健康管理方針・スポーツ参加形態・身体に関する自己評価の男女比較

項目	健康管理方針				スポーツ参加形態						身体に関する自己評価		
	運動・スポーツ志向	食事に注意	規則正しい生活志向	くすり・ビタミン剤等依存	職場スポーツクラブ所属	健康マラソン大会参加	駅伝大会参加	スポーツ大会参加	地域スポーツクラブ所属	地域スポーツ行事参加	健康の自己評価	体力の自己評価	体調の自己評価
男	212 60.4	159 45.3	161 45.9	209 59.5	133 37.9	77 21.9	104 29.6	232 66.1	86 24.5	113 32.2	100 28.5	92 26.2	146 41.6
女	91 51.7	74 42.0	101 57.4	115 65.3	44 25.0	21 11.9	13 7.4	106 60.2	17 9.7	39 22.2	42 23.9	28 15.9	62 35.2
χ ²	3.626	0.503	6.220	1.663	8.734	7.752	33.578	1.756	16.422	5.751	1.589	7.240	2.717

印：相関の有意水準 (: 5% ** : 1% *** : 0.1%)

および体調感では同様な傾向を示しているが、女子の体力の自己評価は男子よりも明らかに低い。

以上の結果から、女子従業員の特徴をみると、女子従業員は男子従業員と同じ割合で運動・スポーツを健康管理法のひとつとして認めているながら、現実のスポーツ参加形態は、その多くが職場のレクリエーションなスポーツ行事を中心としている傾向がみられ、競技性の強い行事またはクラブ参加は比較的低調な傾向を示し、体力の自己評価

は男子従業員に比べて低いことが指摘されてよいであろう。

表3および表4は、健康管理方針、スポーツ参加形態および身体に関する自己評価のそれぞれの項目をクロス分析した結果である。表中の数字はφ係数を意味しており、相関の有意水準も付記されている。これらの表の詳細な分析考察は別の機会にゆずることとし、今回は太線枠内に注目して考察を進めることとする。

表3 項目間の相関マトリックス —男子従業員の場合—

項目	健康管理方針				スポーツ参加形態						身体に関する自己評価			
	運動・スポーツ志向	食事に注意	規則正しい生活志向	ビタミン剤・くすり等依存	職場スポーツクラブ	健康マラソン大会	駅伝大会	スポーツ大会	地域スポーツクラブ	地域スポーツ行事	健康感	体力感	運動不足感	体調感
健康管理方針	運動・スポーツ志向	1.000												
	食事に注意	*** 0.269	1.000											
	規則正しい生活志向	*** 0.289	*** 0.575	1.000										
	ビタミン剤・くすり等依存	*** 0.175	0.090	0.045	1.000									
スポーツ参加形態	職場スポーツクラブ	*** 0.284	0.003	0.071	0.058	1.000								
	健康マラソン	0.077	0.040	0.032	0.110	0.054	1.000							
	駅伝大会	*** 0.245	0.011	0.016	0.024	0.149	0.274	1.000						
	スポーツ大会	*** 0.281	0.083	0.055	0.109	0.212	0.249	0.227	1.000					
地域スポーツクラブ	*** 0.258	** 0.147	** 0.140	0.043	0.088	0.130	0.167	0.212	1.000					
地域スポーツ行事	*** 0.234	0.083	0.039	0.028	0.128	0.298	0.247	0.223	0.586	1.000				
身体に関する自己評価	健康感	* 0.124	0.004	0.014	0.096	0.132	0.153	0.102	0.145	0.110	0.227	1.000		
	体力感	* 0.125	* 0.121	0.075	0.029	0.149	0.091	0.053	0.057	0.173	0.102	0.327	1.000	
	運動不足感	0.047	0.083	0.103	0.033	0.037	0.058	0.064	0.096	0.152	0.106	0.006	0.089	1.000
	体調感	** 0.163	0.056	0.047	0.201	0.115	0.069	0.060	0.140	0.043	0.099	0.428	0.194	0.073

数字：φ係数

印：相関の有意水準 (: 5% ** : 1% *** : 0.1%)

表4 項目間の相関マトリックス — 女子従業員の場合 —

項目	健康管理方針				スポーツ参加形態						身体に関する自己評価			
	運動スポーツ志向	食事に注意	規則正しい生活志向	ビタミン剤・くすり等依存	職場スポーツクラブ	健康マラソン大会	駅伝大会	スポーツ大会	地域スポーツクラブ	地域スポーツ行事	健康感	体力感	運動不足感	体調感
健康管理方針	運動・スポーツ志向	1.000												
	食事に注意	*** 0.270	1.000											
	規則正しい生活志向	*** 0.271	*** 0.501	1.000										
	ビタミン剤・くすり等依存	0.108	0.009	0.024	1.000									
スポーツ参加形態	職場スポーツクラブ	* 0.190	0.093	0.020	0.117	1.000								
	健康マラソン	** 0.215	0.034	0.034	0.100	0.030	1.000							
	駅伝大会	0.056	0.020	0.020	0.023	0.013	** 0.231	1.000						
	スポーツ大会	*** 0.285	0.037	0.004	0.031	* 0.174	** 0.227	0.096	1.000					
地域スポーツ	地域スポーツクラブ	** 0.201	0.006	0.029	0.036	0.033	0.058	0.019	* 0.187	1.000				
	地域スポーツ行事	0.050	0.044	0.072	0.101	0.039	** 0.226	0.098	*** 0.294	*** 0.335	1.000			
身体に関する自己評価	健康感	0.114	0.009	0.105	0.016	0.139	0.000	0.046	0.074	* 0.178	0.022	1.000		
	体力感	** 0.203	0.102	0.029	0.088	*** 0.251	0.080	0.055	0.068	0.068	0.030	*** 0.412	1.000	
	運動不足感	** 0.200	0.021	0.063	0.017	0.000	0.107	0.071	0.102	0.114	0.112	0.044	0.057	1.000
	体調感	0.046	0.047	0.130	0.087	0.069	0.015	0.019	0.105	* 0.162	0.021	*** 0.396	0.037	0.131

数字：φ係数

印：相関の有意水準 (: 5% ** : 1% *** : 0.1%)

表4に示す女子従業員の傾向を表3の男子従業員の場合と比較してみると、運動・スポーツを心かけているものは、食事に注意し、規則正しい生活を心かけているものが多いことが男子従業員と同様に認められる。しかし女子従業員の場合は、運動・スポーツ志向の有無に関係なくビタミン剤・くすりへの依存傾向を持っていることに注目しておく。

また表4から実際のスポーツ参加形態との関係についてみると、女子従業員は、男子従業員よりも全体的にφ係数がダウンしていることに気付く。この傾向は、女子従業員の場合、競技性の強いスポーツに対する消極的傾向のあることを一層明白に示すものとして注目しなければならないのである。

さらに、女子従業員の「運動・スポーツ志向」と「身体に関する自己評価」との関係についてみると、運動・スポーツ志向の強いものは、同じ女子従業員の中でも相対的に体力の自己評価が高く、運動不足感が少ない傾向にありながら、健康感・体力感のレベルでは必ずしも高くない点が指摘される。

一方、表4にみるとおり、女子従業員の場合、男子従業員に比べて職場内の競技性の強いスポーツへの参加に消極性を示しながら、彼女たちの地域スポーツクラブ参加と体調感のよさとの間に関連性が認められる点に注目すべきであろう。企業内のレクリエーション活動に加えて、同じ性格をもつ地域スポーツ活動に参加することが、女子従業員の体調感を好転させる傾向のあることを示唆しているからである。

2. 体調感と職場環境認知との関係における性差

表5と表6は、体調感と職場環境認知との関係を示すものである。体調良好群（「非常に体調がいい」、「どちらかといえば体調がいい方だ」と、そうでない群（「どちらともいえない」、「あまり体調がよくない方だ」、「非常に体調がよくない」）)とに分けて、WES90項目とクロス分析した結果から有意差の認められた項目が列挙されている。

表5 「体調」の自己評価とWESとの関係 —男子従業員の場合—

項 目	回 答	体 調 感		
		非常に体調がいい どちらかといえば 体調がいい方だ	どちらともいえない あまり体調がよく ない方だ 非常に体調がよく ない	χ^2 テスト
仕事そのものは、本当にやりがいのあるものである。	はい	99 (67.8)	108 (52.7)	**
仲間意識が強くない。	いいえ	111 (76.0)	134 (65.4)	*
職場には、活気があふれている。	はい	84 (57.5)	89 (43.4)	**
余分な仕事をさせることは非常に難しい。	いいえ	58 (39.7)	60 (29.3)	*
概して、職場のひとびとは、感じたことを率直に表現している。	はい	91 (62.3)	101 (49.3)	*
他人のかけ口をいう人がいるので問題が起きる。	いいえ	120 (82.2)	144 (70.2)	*
上役は、従業員に対して恩に着せるような口のききかたをする事が多い。	いいえ	126 (86.3)	156 (76.1)	*
上役は、従業員からの批判を受けないようにしている。	いいえ	101 (69.2)	118 (57.6)	*
従業員は、気がねせずに昇給を要求することができる。	はい	49 (33.6)	47 (22.9)	*
上役は、従業員に極端な期待をかけすぎている。	いいえ	122 (83.6)	143 (69.8)	**
従業員は、自分自身で決断できるようにすすめられている。	はい	72 (49.3)	79 (38.5)	*
問題が生じたとき、上役は、従業員自身で解決するようにすすめる。	はい	51 (34.9)	50 (24.4)	*
従業員は、仕事に直接関係しないことでもいろいろ学ぶようにすすめられている。	はい	112 (76.7)	121 (59.0)	***
上役は、定期的に従業員の将来計画の目標について話し合う。	はい	52 (35.6)	51 (24.9)	*
従業員たちは、仕事を果すために多大の注意を払っている。	はい	128 (87.7)	151 (73.7)	**
ここは、能率のよい仕事中心の職場である。	はい	83 (56.8)	94 (45.9)	*
多くの仕事をなしとげることが、職場にとって重要なことである。	はい	118 (80.8)	133 (64.9)	**
従業員は、一生懸命働いている。	はい	136 (93.2)	174 (84.9)	*
仕事をする上でいつも圧迫を感じる。	いいえ	104 (71.2)	111 (54.1)	**
のんびりする時間がない。	いいえ	65 (44.5)	51 (24.9)	***
仕事のノルマを維持していくことはむずかしい。	いいえ	62 (42.5)	59 (28.8)	**
諸手当に関して、従業員は十分に説明されている。	はい	67 (45.9)	63 (30.7)	**
きまりや方針がたえず変っている。	いいえ	96 (65.8)	158 (77.1)	*
会社の方針や規則に従うようにきびしい要請がある。	いいえ	69 (47.3)	75 (36.6)	*
新しい違ったアイデアがいつも試みられている。	はい	66 (45.2)	61 (29.8)	**
この職場は、自分の新しいアイデアを生かせるところである。	はい	83 (56.8)	83 (40.5)	**
変った方法は、あまり重視されない。	いいえ	85 (58.2)	78 (38.0)	***
同じ方法が、かなり長時間もちいられ続けている。	いいえ	47 (32.2)	28 (13.7)	***
いろいろなことに対する新しいアプローチは、めったに試みられない。	いいえ	81 (55.5)	86 (42.0)	*
これからも、全てのことはあまり変りそうもない。	いいえ	48 (32.9)	44 (21.5)	*
照明は非常にすばらしい。	はい	44 (30.1)	38 (18.5)	*
そろそろ職場のインテリアは新しく模様かえす必要がある。	いいえ	48 (32.9)	47 (22.9)	*
部屋の換気はきわめてよい。	はい	59 (40.4)	56 (27.3)	*

() 内%

印：相関の有意水準 (: 5% ** : 1% ***0.1%)

表6 「体調」の自己評価とWESとの関係 — 女子従業員の場合 —

項 目	回 答	体 調 感		
		非常に体調がいい どちらかといえば 体調がいい方だ	どちらともいえない あまり体調がよく ない方だ 非常に体調がよく ない	z ² テスト
仕事そのものは、本当にやりがいのあるものである。	はい	37 (59.7)	48 (42.1)	*
職場の雰囲気は、人間味に欠けている。	いいえ	54 (87.1)	76 (66.7)	**
上役は、従業員の提案を常にその人の功績として十分認めている。	はい	46 (74.2)	65 (57.0)	*
ここは、能率のよい仕事中心の職場である。	はい	37 (59.7)	50 (43.9)	*
仕事をする上でいつも圧迫を感じる。	いいえ	50 (80.6)	72 (63.2)	*
時間に追われることはない。	はい	17 (27.4)	13 (11.4)	**
従業員には、通常割当られた仕事の詳細が説明されている。	はい	49 (79.0)	64 (56.1)	**
従業員は、しばしば自分のやるべきことを正確に理解できない。	いいえ	46 (74.2)	65 (57.0)	*
従業員が遅刻した場合には、残業してその分をうめ合わせることができる。	はい	20 (32.3)	19 (16.7)	*
時々、仕事場が暑すぎることもある。	いいえ	9 (14.5)	3 (2.6)	**
この職場の建物は、モダンで美しい。	はい	8 (12.9)	3 (2.6)	**
机やイスなどの備品が、いつも便利のように配置されている。	はい	36 (58.1)	44 (38.6)	*
部屋の換気はきわめてよい。	はい	21 (33.9)	19 (16.7)	**

() 内%

印：相関の有意水準 (: 5% ** : 1%)

男子従業員の場合についてみると、表5から明らかなように、体調良好群とそうでない群との間には、WES90項目中33項目に有意差が認められ、しかも、これらの項目すべてに体調良好群の方が好意的に評価するという結果が得られた。これを具体的にみると、体調良好群は、「仕事そのものは、本当にやりがいのあるものである」、「この職場は、自分のアイデアを生かせるところである」など、「従業員たちは、仕事を果たすために多大の注意を払っている」や「従業員は、一生懸命働いている」など、「仲間意識が強くない」「他人のかけ口をいう人がいるので問題が起きる」などの否定、および「照明は非常にすばらしい」や「部屋の換気はきわめてよい」などの「働きがい」、「仕事への取り組み方」、「人間関係」、「物理的環境」等に関する諸項目に好意的な反応を示しているのである。

上述のような男子従業員の職場環境認知の傾向に対して、女子従業員の場合は、表6から明らかなように、13項目に有意差が認められる。すなわち体調のよさを認める女子従業員は、「仕事そのものは、本当にやりがいのあるものである」、「ここは、能率のよい仕事中心の職場である」、「職場の雰囲気は、人間味にあふれている」および「机や椅子などの備品が、いつも便利のように配置されている」などの項目に対しても好意的に反応するものが多くみられ、仕事へのモラルの高さ、人間関係の良好さを認め、物理的環境に対する認知にまで好意的な反応を示すなど、男子同様体調良好群の方が職場環境認知に好ましい傾向を示してい

る点が注目される。

要 約

30歳未満の男女従業員（男子351名、女子176名）を対象にスポーツ行動等、体調感等、および職場環境認知について調査分析を試み、次のような知見を得た。

(1) 従業員は、男女とも過半数の者が自己の健康管理の一環として運動・スポーツ志向性をもっており、女子では同じ目的で規則正しい生活志向が目立つ。

(2) しかし、スポーツ参加の実態をみると、男子が全般的にスポーツ活動に積極性を示しているのに対して、女子の場合は、レクリエーションのスポーツ中心ないしはスポーツ行事参加型であることが特徴的であるといえよう。特に女子の場合には、企業内のほか地域のスポーツクラブへの参加者に体調感のよい者が多く認められる。

(3) 運動・スポーツ志向は、男女とも体力感の高さと結びつくが、概して女子の体力感は低い。

(4) 体調感の良好な者についてみると、性差は認められながらも男女とも職場環境認知がよく、従って職場によりよく適応していることが推察される。

以上のことから、女子従業員に対するレクリエーション的スポーツの推進は、彼女らの健康感・体調感を高め、ひいては職場環境認知を改善することによって職場への適応を促進する傾向のあることが予測される。今後この仮説を検証すべく研究を進展させたいと考えている。

文 献

- 1) 梅沢 勉, 加藤正明: 「職場のメンタルヘルスのすすめ方」, 1985, p. 105.
- 2) 早川芳太郎, 石河利寛, 糸野 豊: 「職場スポーツ」, 1982, p. 63.
- 3) 増田 慧, 田中鎮雄, 今野 守, 武田正司: 「スポーツ参加と職場環境への適応」レクリエーション研究第12号, 1984, pp. 24-25.
- 4) 増田 慧, 大橋治人, 田中鎮雄: 「スポーツ参加と職場環境への適応」研究年報第33集, 日本大学文理学部(三島), 1985, pp. 279-285.
- 5) 今野 守, 田中鎮雄, 増田 慧, 小俣里知子, 松村悦博, 武田正司: 「スポーツ参加と従業員の生きがい」レクリエーション研究第12号, 日本レクリエーション学会, 1984, pp. 26-27.
- 6) 今野 守, 小俣里知子, 武田正司: 「スポーツクラブ参加と従業員の生きがい」研究年報第33集, 日本大学文理学部(三島), 1985, pp. 287-293.
- 7) 今野 守, 田中鎮雄, 増田 慧, 武田正司: 「従業員の健康志向とスポーツ参加形態にみる構造的特徴」日本体育学会第36回大会口答発表, 1985.
- 8) 増田 慧, 田中鎮雄, 今野 守, 武田正司: 「従業員のフィジカルレクリエーションと職場環境認知」レクリエーション研究第15号。
- 9) 武田正司, 田中鎮雄, 増田 慧, 今野 守: 「従業員のレクリエーション行動と職場環境認知」レクリエーション研究第14号, 日本レクリエーション学会, 1985, pp. 78-83.
- 10) Moos, R. H.: Work Environment Scale Manual, Consulting Psychologist Press, Alto, California, 1981.
- 11) 浅井正昭: 「日本語版一職場環境尺度作成の試み」, 『組織における役割達成責任感・満足度・生産性と適正人員規模に関する日米比較文化的研究』, 昭和56年度トヨタ財団研究報告書, 1983, pp. 114-135.