

上司からの健康支援の認知とプレゼンティーズムとの関係：縦断調査

> 目的

縦断調査により、ベースラインの上司からの健康支援の認知 (Perceived Supervisor Support for Health: PSSH) による1年後のプレゼンティーズムの発生への影響について明らかにする

> 方法

日本の7企業の非管理職でベースラインとフォローアップ（ベースラインの1年後に実施）のアンケート調査に回答した10,718名を対象にした。自記式アンケートにて、プレゼンティーズムは Quality and Quantity method (QQ method)を用いて算出し、フォローアップ調査で上位20%が含まれるスコアをプレゼンティーズムありと定義した。PSSHに関してはベースライン調査で「私の上司は従業員が生き活きと働き、健康的な生活を送ることを支援している」という1問を4件法（“そうだ”、“まあそうだ”、“ややちがう”、“ちがう”）で評価した。“そうだ”と回答した人を基準として、他の回答群のフォローアップでのプレゼンティーズムありのオッズ比をロジスティック回帰分析により算出した。

> 結果

PSSHの各群で、参照群と比較して、プレゼンティーズムありのオッズ比が有意に高く、またPSSHの評価が低いほど、オッズ比が高かった。

ロジスティック回帰分析により、フォローアップでプレゼンティーズムあり(QQ methodの上位20%のスコア以上) となるオッズ比を算出(ベースラインでPSSHの質問を“そうだ”と回答した群を基準)

アンケート調査(QQ、PSSH)

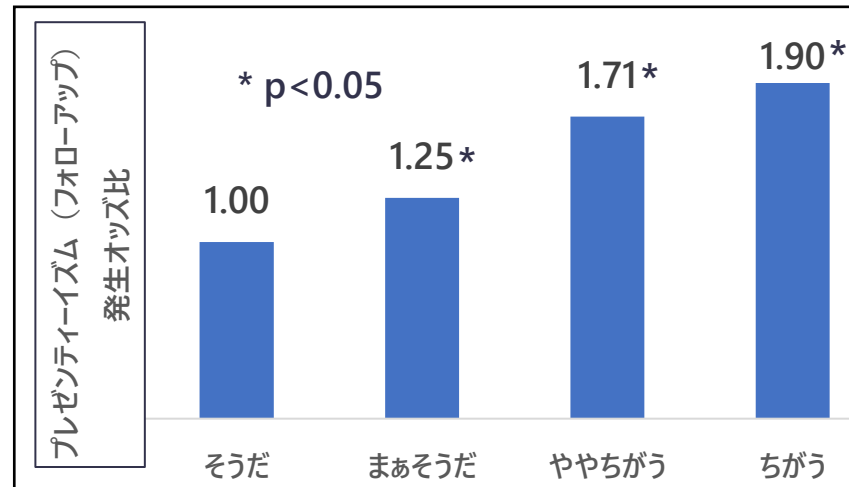


ベースライン：非管理職
15,158人(7社)



フォローアップ：10,718人

PSSH(ベースライン)	プレゼンティーズムあり (フォローアップ) 人数(%)
そうだ (2303名)	506 (16.2%)
まあそうだ (6224名)	1890 (21.6%)
ややちがう (1752名)	826 (31.9%)
ちがう (439名)	280 (41.2%)



ベースラインの
プレゼンティーズム
調整後の結果

PSSHが低いと1年後のプレゼンティーズムが生じやすくなる。プレゼンティーズム対策として、また健康経営を推進する上で上司からの健康支援の認知 (PSSH) を高めることは重要であるため、従業員の健康維持増進に関する職場上司の役割を明確化するとともに、職場上司が従業員の健康増進活動を奨励しやすいように組織の環境整備 (制度面・教育面・評価面) が求められる。