

## 目的

職場のソーシャル・キャピタル（Workplace social capital: WSC）の4類型（WSC全体、結束型、橋渡し型、リンキング型）とプレゼンティーズムとの関係性を明らかにし、この関係性におけるワーク・エンゲイジメント（Work engagement: WE）の影響を明らかにすることを目的とした。

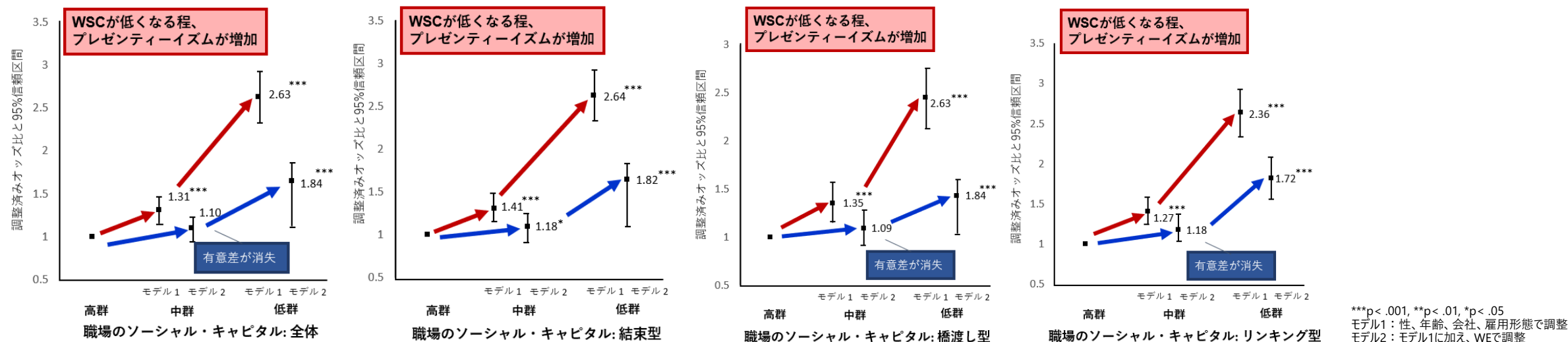
## 方法

日本企業8社における20歳以上の労働者13,529人を分析対象とした。WSCを説明変数、プレゼンティーズムを目的変数とし、多変量ロジスティック回帰分析にて2つのロジスティック回帰モデルを実施し、調整されたオッズ比と95%信頼区間（CI）を計算した（モデル1：性、年齢、会社、雇用形態で調整。モデル2：モデル1に加え、WEで調整）。WSCは高群、中群、低群の3分位とし、プレゼンティーズムはQQ法にて上位20%をプレゼンティーズムありとした。

## 結果

WSC（4類型すべて）とプレゼンティーズムの間に有意な負の相関を認めた（モデル1）。WSC（4類型すべて）とプレゼンティーズムの関係性におけるオッズ比は、WEを調整に加えた際に低下が認められ、一部のカテゴリで（WSC全体、橋渡し型、リンキング型における中群）優位性が消失した。

### 4類型のWSCとプレゼンティーズムの関係性



4類型すべてのWSCはプレゼンティーズムの低減を通じて労働生産性の改善に寄与する重要な仕事の資源であることが示唆された。WSCはWEにプラスの影響を及ぼし、プレゼンティーズムの低減に寄与する可能性が高いことが明らかになった。