

情報解禁 日本時間 2025 年 10 月 6 日(月) 15:00

配布先: 大阪科学・大学記者クラブ、文部科学記者会、科学記者会、総務省記者クラブ、テレコム記者会



立命館大学



国立研究開発法人
情報通信研究機構



NTT Data

株式会社NTTデータ経営研究所

NEWS RELEASE

2025. 10. 06

報道関係者 各位

< 配信枚数 8 枚 >

立命館大学
国立研究開発法人情報通信研究機構
株式会社 NTT データ経営研究所

日々の感謝を記録することでワーク・エンゲイジメントが向上

立命館大学(学長:仲谷 善雄)、国立研究開発法人情報通信研究機構(理事長:徳田 英幸 以下、
エヌアイシーティー
N I C T)、株式会社 NTT データ経営研究所(本社:東京都千代田区、代表取締役社長:山口 重樹)
は共同で、日常生活の中で起こる様々な出来事や、その対象となる人々に感謝したことを記録することにより、働く人々のワーク・エンゲイジメント(仕事に関連するポジティブで充実した心理状態)*1 が向上することを実験的に明らかにしました。

本件のポイント

- 12 日間、感謝したことを日記に記録することで、ワーク・エンゲイジメントが向上することが明らかに
- 日記の内容を定量的に分析した結果、感謝に注目することで、自分が受けている上司や同僚、家族からの支援などに気づく可能性を示唆
- 「感謝日記」に基づく、日本の低いワーク・エンゲイジメントを改善するための有効なプログラム開発につながる可能性

< 研究成果の概要 >

立命館大学グローバル教養学部の山岸典子教授、NICT 未来 ICT 研究所 脳情報通信融合研究センター(CiNet)の Norberto Eiji Nawa 主任研究員、株式会社 NTT データ経営研究所ニューロ・コグニティブ・イノベーションユニットの磯村昇太マネージャーは共同で、日々の感謝を記録する「感謝日記」が、働く人々のワーク・エンゲイジメント(仕事に積極的に向かい活力を得ている状態)を高める効果を持つことを、実証しました。

本研究では、日本国内の企業に勤務する社会人 100 名を対象に、12 日間にわたりオンラインで日記

を記入してもらい実験を実施しました。参加者を無作為に、感謝したことを毎日記録する「感謝日記群」と、日常の出来事を記録する「日常日記群」の2群に分け、介入前後のワーク・エンゲイジメントを測定しました。平均で感謝日記群で9.47日、日常日記群で9.62日の記録がありました。解析には日記を記録し、心理質問紙に日記介入直前、直後、1.5ヶ月後のすべてに回答した67名（感謝日記群34名、日常日記群33名）のデータを使用しました。その結果、ワーク・エンゲイジメントの総合得点およびスコアの一つである「没頭」において、感謝日記群のみで日記介入の前後で有意な向上が認められました。さらに、記入された日記の内容に対して、頻出語分析と対応分析を用いた計量テキスト分析を行った結果、感謝日記群のみで「同僚の支援」や「家族の支援」への感謝など、仕事の環境に関わるポジティブな語句が出現し、JD-Rモデル(Job Demands-Resources Model)*2で提唱されている仕事の資源(Job Resources)への気づきが促進されている可能性が示唆されました。

本研究は、感謝に注意を向けることを核とした介入が、ワーク・エンゲイジメントを向上させることを実証しました。また、日記に記録された内容から、この効果の基本的なメカニズムとして、自分が受けている上司や同僚、家族からの支援を再認識させ、働きがいを高めた可能性が示されました。今後、「感謝日記」は職場におけるメンタルヘルスの維持や生産性の向上に向けた、簡便かつ効果的なツールとしての活用が期待されます。

なお、本研究成果は、2025年10月6日に、国際学術誌『BMC Psychology』の特集号「Employee happiness and job satisfaction」に掲載されます。

<研究の背景>

日本の働く人々の働きがいは、世界的に見て非常に低い水準にあります。米・ギャラップ社の調査(2022～2024年)では、日本のランキングは140か国中135位であり、その改善は喫緊の社会的課題となっています。ワーク・エンゲイジメントが高い人ほど仕事のパフォーマンスや創造性が高く、心身の健康状態も良好であることが知られており、その向上は個人と組織の双方にとって極めて重要です。

これまでの研究で「感謝すること」が個人の幸福感や健康を高めることが示されており、特に学習モチベーションの向上効果が注目されています[注1]。一方で、社会人のワーク・エンゲイジメントに関しては、感謝との相関を示すにとどまり、あるいは統制群を設けなかったため、感謝介入がワーク・エンゲイジメントにもたらす影響は不明のままでした。

<研究の内容>

本研究では、「感謝」という感情に注目することが、働く人々にとって重要な心理状態であるワーク・エンゲイジメントにどのような影響を与えるのかを明らかにすることを目的としました。理論的枠組みとして、「仕事の資源」と「個人の資源」がワーク・エンゲイジメントの水準を説明するJD-Rモデルに着目しました。このモデルから、感謝に注意を向け記録することで、「仕事の資源(たとえば、上司や同僚、家族からの支援など)」を再確認する可能性があると考え、日記内容の計量テキスト分析を行いました(図1)。

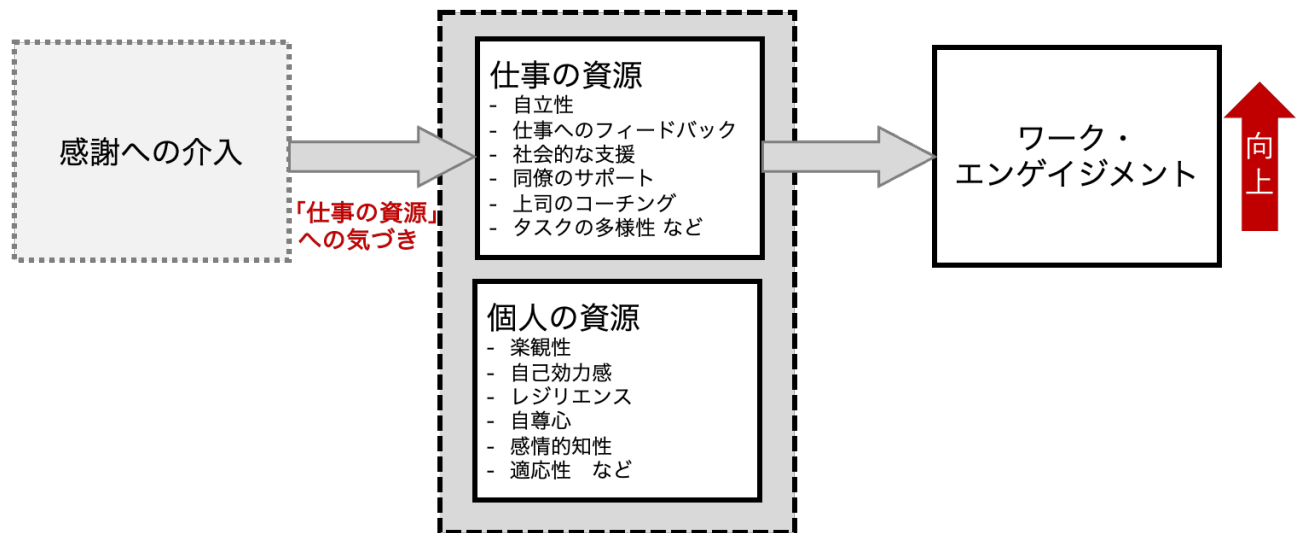


図 1. JD-R モデルにおける感謝介入とその効果についての仮説

調査には、日本国内の企業に勤務する 100 名 (平均年齢 41.0 歳、男女各 50 名) が参加し、実験参加者は無作為に感謝日記群 (実験群) または日常日記群に割り当てられました。スマートフォン用のアプリを用いて、感謝日記群は日々感謝したことを記述し、日常日記群は日々の出来事を記録しました (図 2)。

今日、感謝したことを 1 つ以上、3 つ程度記入してください。もし思いつかなければ最近感謝したこと (一年以内) を 1 つ以上記入してください。

例:
同僚にお願いしていた資料を思っていたよりも早く送ってもらえた。その人も忙しいのに、私の締切が間近なのを知って助けてくれた。本当にありがたいと思う。

感謝①

感謝②

感謝③

感謝④

感謝⑤

終了

今日、あったことを 1 つ以上、3 つ程度記入してください。

例:
今日は駅前のパン屋さんにお昼を買いに行った。オレンジペグルとくるみパンを購入した。

記録①

記録②

記録③

記録④

記録⑤

終了

図 2. スマートフォン用日記画面例 (左: 感謝日記, 右: 日常日記)

日記による介入の前後に、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント・スケール (UWES) を用いてワーク・エンゲイジメントを測定した結果、感謝日記群では総合得点およびスコアの一つである「没頭」で有意な向上が確認されました (図 3)。さらに、日記内容に対して計量テキスト分析 (頻出語分析および対応分析) を行った結果、感謝日記群では「ありがとう」「感謝」「優しい」「助かる」「手伝う」など、他者からの支援や助けに関するポジティブな語が多く使われていました。これらの語は、日常日記群にはほとんど見られず、対応分析では「感謝日記らしさ」を示す語として高いカイ二乗距離を示しました。カイ二乗距離とは、語の出現傾向がどちらのグループに特有かを示す指標であり、原点からの距離が大きいほど、特定のグループ (ここでは感謝日記群) で特徴的に使われた語であることを意味します。一方、日常日記群では「寒い」「終わる」「悪い」など、感情的に中立またはネガティブな語が特徴語として見られました (図 4)。このことは、

感謝に注意を向ける意図的な姿勢がなければ、「ありがとう」や「感謝」といった言葉は自然には出てこなかったことを示しています。すなわち、感謝を記録するという行為自体が、仕事の環境や周囲の人々から得ている支援など、自身の「仕事の資源」に改めて気づくプロセスになっていると考えられます。

以上の結果から、感謝に注意を向けて記録することで、ワーク・エンゲイジメントが向上することが明らかになりました。また、この効果の基本的なメカニズムとして、仕事の資源への認識を高め、働く意欲が改善される可能性が示唆されました。

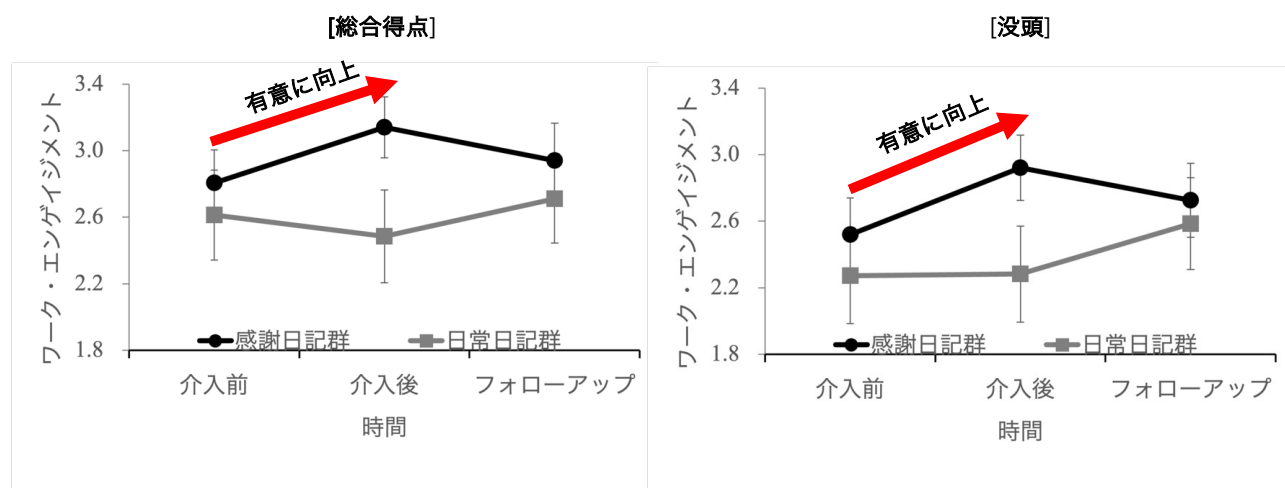


図 3. 感謝によるワーク・エンゲイジメントの向上 (左: 総合得点, 右: 没頭 (下位尺度))

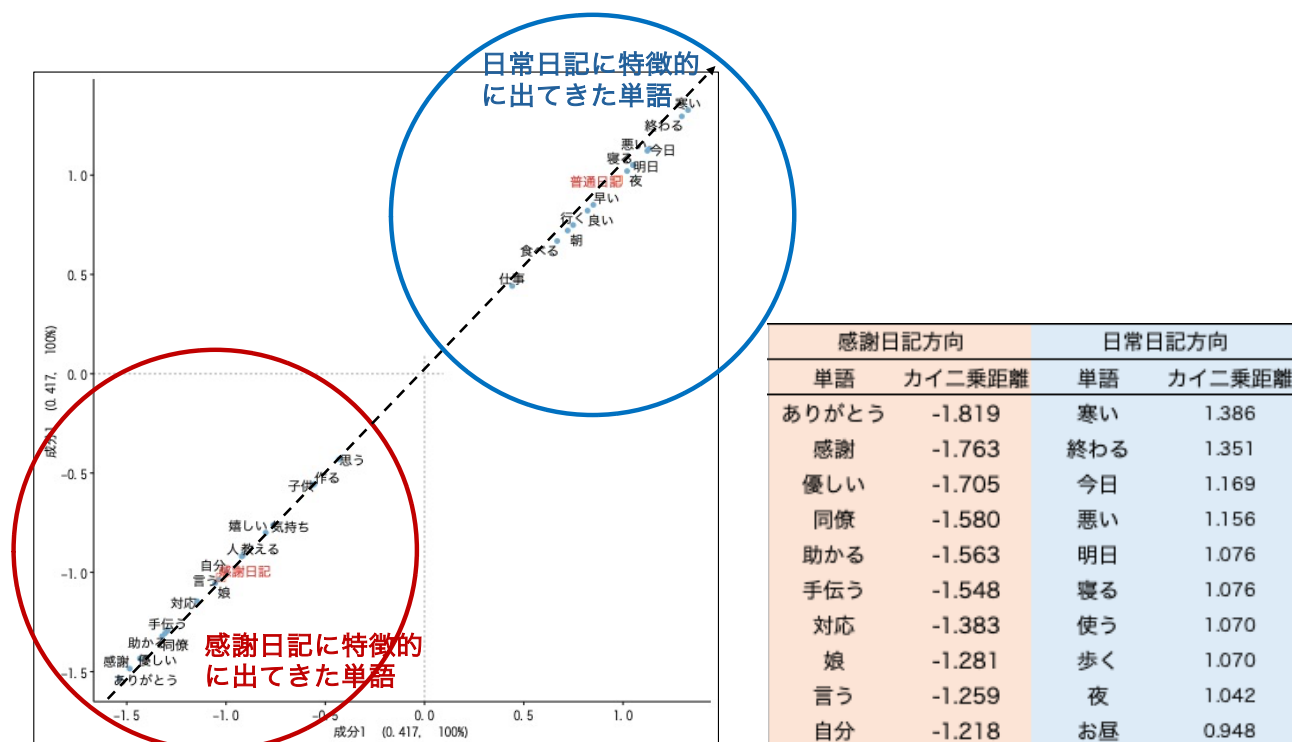


図 4. 対応分析結果 (それぞれの日記に特徴的な出現単語)

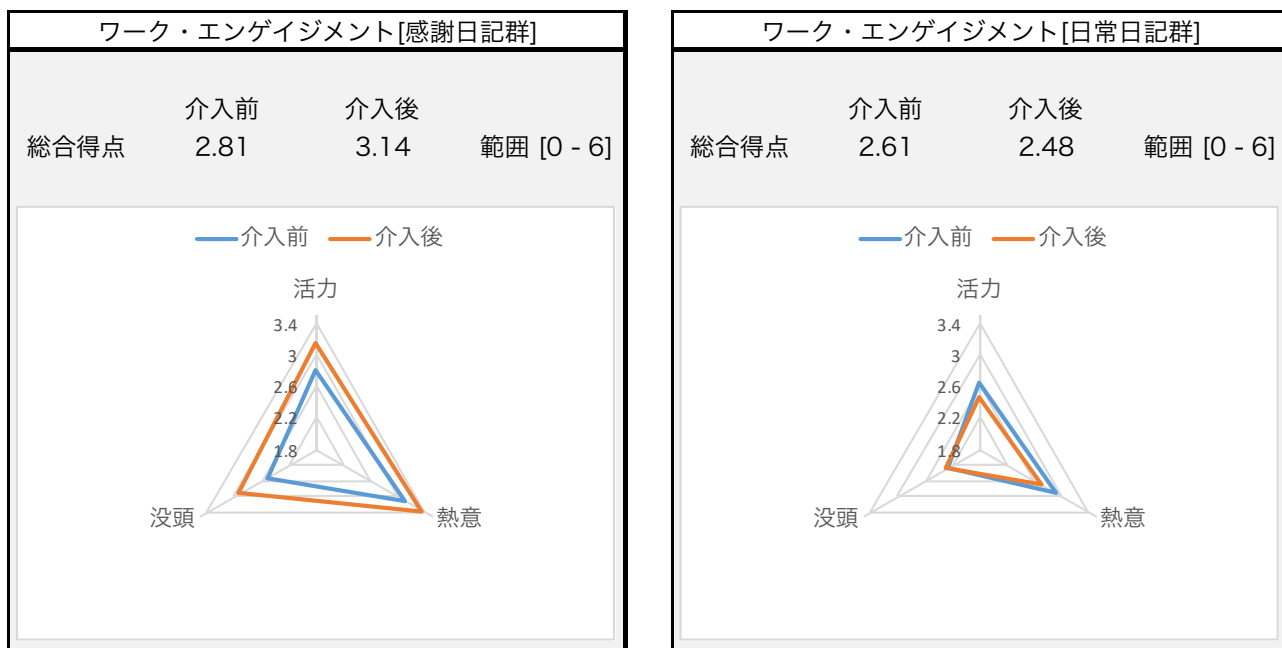
※本研究は一般社団法人応用脳科学コンソーシアム (CAN) の「Well-living for Well-being 研究会」の1つの研究課題として実施し、(株)日本能率協会マネジメントセンターの支援を一部受けて行っています。また本研究は、立命館大学稲盛経営哲学研究センターの研究助成を一部受けています。

＜社会的な意義＞

本研究は、感謝というポジティブな感情が、働く人々のワーク・エンゲイジメントにどのように影響を与えるのかを実験的に検証し、学術的に重要な貢献を果たしました。従来、感謝とワーク・エンゲイジメントの関連は相関研究などで示唆されてはいたものの、その因果関係は明らかにされていませんでした。本研究は、感謝に注意を向けて記録することでワーク・エンゲイジメントの向上につながることを、統制群との比較で介入実験データに基づいて明示しました。これは、ワーク・エンゲイジメントを理解する新たな視点を提供するものです。

また社会的な意義として、世界的な調査で日本が最下位レベルにある働きがい改善のための、科学的エビデンスに基づいたシンプルかつ低コストな介入方法を提示できたことは大きな意味を持ちます。誰でも取り組める「感謝日記」は、企業や自治体などが職場に導入しやすい方法であり、今後、日本社会全体の働く意欲や生産性、メンタルヘルスの改善に貢献することが期待されます。さらに、過去の研究においては、「感謝日記」が大学生の学習モチベーションを高める効果も確認されており[注 1]、本手法は職場に限らず、教育現場など幅広い分野での応用可能性を持つことが示唆されます。

<補足図>



補足図 1. ワーク・エンゲイジメントの日記介入前後の変化(実験参加者の平均値)。総合得点の変化と下位尺度(活力、熱意、没頭)の変化。青線は介入前のスコア、赤線は介入後のスコア。(左) 感謝日記群、(右) 日常日記群。



補足図 2. 頻出語を示したワードクラウド。日記データ内の単語のうち、出現頻度の高い 50 単語を表示。頻出度は文字の大きさとして表示(頻出する単語は大きく表示)。(左) 感謝日記の内容、(右) 日常日記の内容。頻出トップ 10 単語は、[感謝日記: ありがとう、感謝、仕事、思う、同僚、子供、自分、優しい、人、作る]、[日常日記: 今日、仕事、行く、食べる、寒い、明日、買う、朝、美味しい、思う](頻出順)。

<論文情報>

論文名	: Enhanced work engagement in Japanese employees following a 12-day online gratitude journal intervention
著者	: Noriko Yamagishi (Ritsumeikan University) Norberto Eiji Nawa (National Institute of Information and Communications Technology (NICT)) Shota Isomura (NTT Data Institute of Management Consulting, Inc.)
発表雑誌	: BMC Psychology
掲載日	: 2025 年 10 月 6 日 (月) 01 : 00 (GMT)
D O I	: 10.1186/s40359-025-03494-2
U R L	: https://bmcp psychology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-025-03494-2

<用語説明>

*1 ワーク・エンゲイジメント

仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)の3つが揃った状態として定義される従業員の仕事に対するポジティブで充実した心理状態を指す。本研究では、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 (Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Shimazu, A. et al., 2008) を用いて、仕事に積極的に向かい活力を得ている状態を評価した。ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度は 活力、熱意、没頭という三つの要因(下位尺度)から構成される。本研究では、3つの下位尺度のそれぞれの得点と、三要因を合わせた総合得点を利用した。

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S. et al. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523.

*2 JD-R モデル (Job Demands-Resources model: 仕事の要求度-資源モデル)

2001 年にワーク・エンゲイジメントのメカニズムを示すために提唱されたモデルである (Demerouti et al, 2001)。このモデルでは、ワーク・エンゲイジメントを決定する要因を「仕事の要求度(仕事を進める上での負担)」と、「仕事の資源(上司や同僚の支援など)」、「個人の資源(自己効力感など)」から捉え、「仕事の要求度」と「仕事の資源」や「個人の資源」のバランスが、ワーク・エンゲイジメントに影響することを示している。

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

注釈(参考文献)

[1] Nawa, N. E., & Yamagishi, N. (2021). Enhanced academic motivation in university students following a 2-week online gratitude journal intervention. *BMC Psychology*, 9, Article 71. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00559-w>

以上

●本件に関するお問い合わせ先

(研究内容について)

立命館大学グローバル教養学部 教授

山岸典子

TEL. 072-665-2740 Email. yamagisi@fc.ritsumei.ac.jp

国立研究開発法人情報通信研究機構

未来 ICT 研究所 脳情報通信融合研究センター 脳機能解析研究室 主任研究員

Norberto Eiji Nawa

Email. eiji.nawa@nict.go.jp

株式会社 NTT データ経営研究所

ニューロ・コグニティブ・イノベーションユニット マネージャー

磯村昇太

Email. isomuras@nttdata-strategy.com

(報道について)

立命館大学広報課

TEL.075-813-8300 Email. r-koho@st.ritsumei.ac.jp

国立研究開発法人情報通信研究機構

広報部 報道室

Email: publicity@nict.go.jp

株式会社 NTT データ経営研究所

経営企画本部 コンサルティング・サポート部 ブランド推進担当

TEL. 03-5213-4016 Email : webmaster@nttdata-strategy.com