

2018年5月17日(木)
第91回日本産業衛生学会
職業性ストレス調査票ユーザーズクラブ

**ワーク・エンゲイジメント
ワーカホリズム
ジョブ・クラフティング
リカバリー経験**

北里大学一般教育部
人間科学教育センター

島津明人

<https://hp3.jp/>



**働く人のこころの健康
新しい考え方**

ワーク・エンゲイジメント

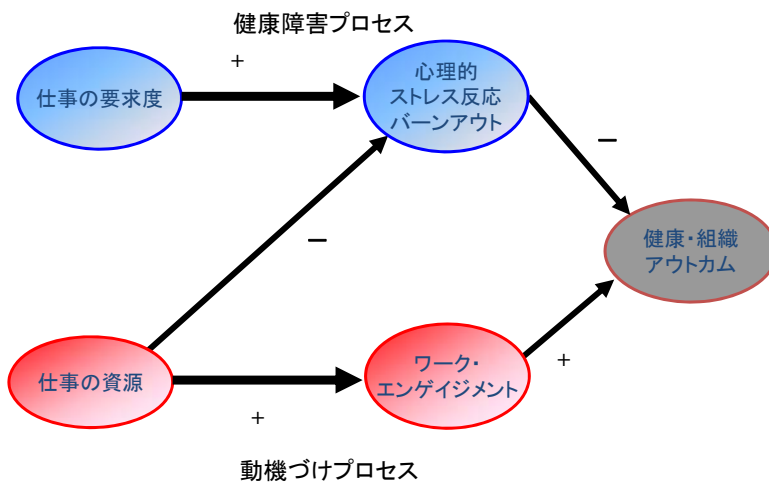
1. 仕事に誇り(やりがい)を感じ
2. 熱心に取り組み
3. 仕事から活力を得て
生き生きしている状態



Schaufeli et al. (2001). *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92

Schaufeli & Bakker (2004) *J. Organiz. Behav.*, 25, 293-315

仕事の要求度－資源モデル



Schaufeli & Bakker (2004), Bakker & Demerouti (2008)

日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度(UWES)

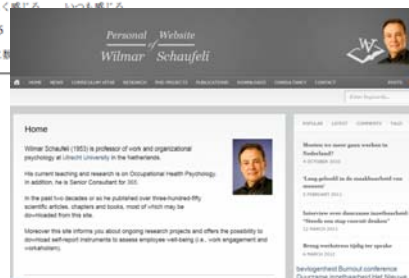
仕事に関する調査 (UWES) ©

次の9の質問文は、仕事にどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してどのように感じているかどうかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は、0（ゼロ）を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字（1から6）を、質問文の左側の下線部に記入してください。

	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる
	0	1	2	3	4	5
	全くない	1年に数回以下	1ヶ月に1回以下	1ヶ月に数回	1週間に1回	1週間に数回

- _____ 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。(活力1)
- _____ 職場では、元気が出て精神的になるように感じる。(活力2)
- _____ 仕事に熱心である。(熱意1)
- _____ 仕事は、私に活力を与えてくれる。(熱意2)

Full version: 17項目
Short version: 9項目



<http://www.wilmarschaufeli.nl/>

Shimazu et al. (2008) *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523

3項目版のUWESができました！

Original Article



An Ultra-Short Measure for Work Engagement

The UWES-3 Validation Across Five Countries

Wilmar B. Schaufeli,^{1,2} Akihito Shimazu,³ Jari Hakanen,^{4,5} Marisa Salanova,⁶ and Hans De Witte^{1,7}

1. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる (活力)
2. 仕事に熱心である (熱意)
3. 私は仕事にのめり込んでいる (没頭)

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017, October 17). European Journal of Psychological Assessment. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>

心理的well-beingとの関連

Table 4. Correlations of the UWES with psychological well-being

Country	Well-being	UWES-9	UWES-3	Difference
Finland	Workaholism (WE)	.00 ^a	.04 ^b	.04
	Workaholism (WC)	-.11	-.07	-.04
	Burnout (EX)	-.32	-.29	-.03
	Burnout (CY)	-.45	-.41	-.04
	Burnout (rPE)	-.65	-.61	-.04
	Job boredom	-.53	-.50	-.03
	Job satisfaction	.43	.40	-.03
	Depression	-.28	-.26	-.02
Japan	Workaholism (WE)	.15	.22	.07
	Workaholism (WC)	.16	.22	.06
	Burnout (rPE)	-.56	-.54	-.02
	Job satisfaction	.59	.53	-.06
	Psychological distress	-.42	-.35	-.07

Notes. WE = working excessively; WC = working compulsively; EX = emotional exhaustion; CY = cynicism; rPE = reduced professional efficacy; all correlations, $p < .001$, a) nonsignificant, b) $p < .05$.

仕事の要求度との関連

Table 5. Correlations of the UWES with job demands

Country	Job demands	UWES-9	UWES-3	Difference
Finland	Work overload	-.04	-.01 ^a	-.03
	Emotional demands	-.09	-.07	-.02
	Job insecurity	-.21	-.18	-.03
	Work-home conflict	-.15	-.10	-.05
Japan	Work overload	.10	.17	.07
	Interpersonal conflict	-.32	-.28	-.05
The Netherlands	Work overload	.07	.09	.02
	Mental demands	.20	.21	.01
	Emotional demands	.01 ^a	.01 ^a	.00
	Interpersonal conflict	-.14	-.13	-.01
	Work-home conflict	-.07	-.08	.01
Flanders	Work overload	.12	.13	.01
	Mental demands	.21	.22	.01
	Role conflict	-.28	-.27	-.01
	Job insecurity	-.14	-.12	-.02
	Interpersonal conflict	-.16	-.15	-.01

仕事の資源との関連

Table 6. Correlations of the UWES with job resources

Country	Job resources	UWES-9	UWES-3	Difference
Finland	Job control	.29	.25	-.04
	Skill variety	.46	.41	-.05
	Role clarity	.31	.29	-.02
	Feedback	.45	.42	-.03
	Supervisor support	.19	.19	.00
	Coworker support	.32	.29	-.03
	Trust in management	.34	.32	-.02
	Procedural justice	.38	.35	-.03
Japan	Job control	.29	.26	-.03
	Low skill utilization	-.28	-.27	-.01
	Role clarity	.39	.39	.00
	Supervisor support	.36	.34	-.02
	Coworker support	.32	.30	-.02
	Trust in management	.43	.38	-.05
	Opp. for development	.60	.58	-.02

個人の資源との関連

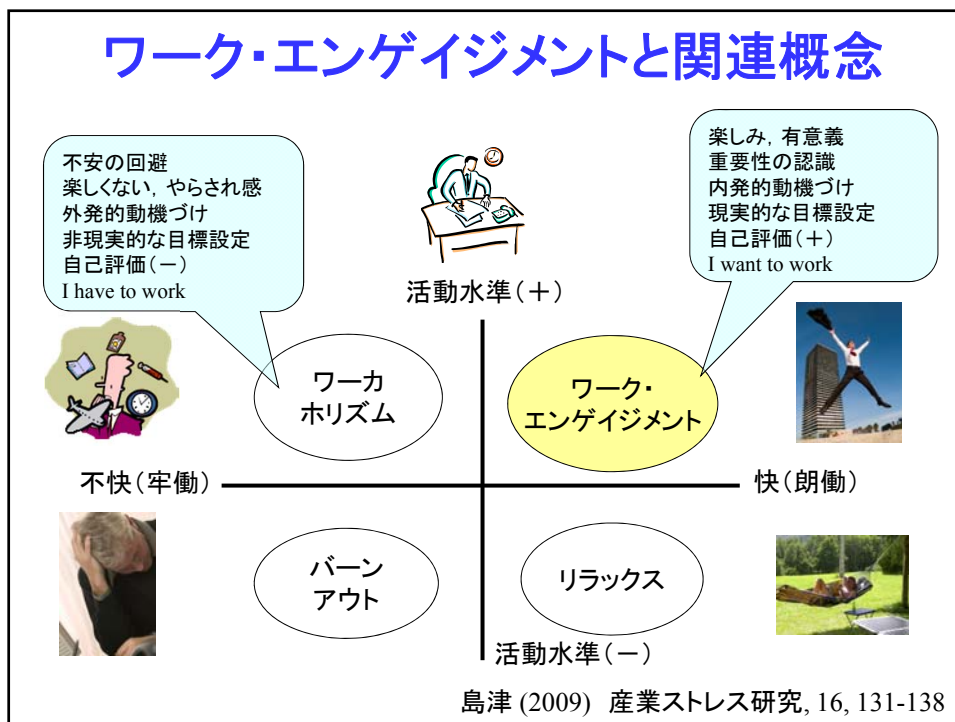
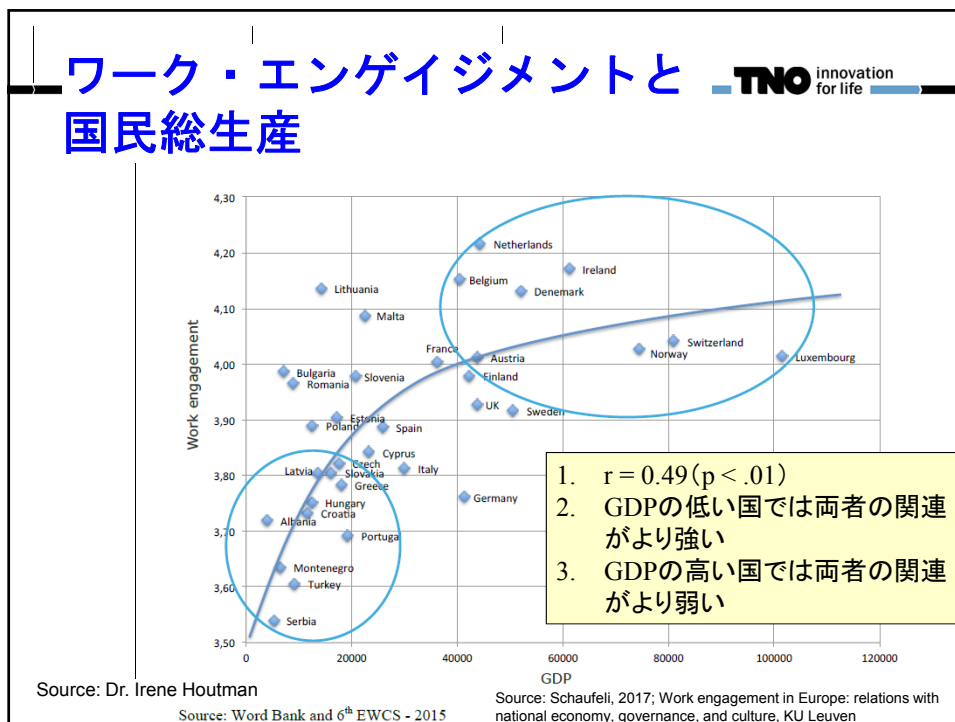
Table 7. Correlations of the UWES with personal resources

Country	Personal resources	UWES-9	UWES-3	Difference
Finland	Personal initiative	.47	.44	-.03
	Optimism	.45	.39	-.06
	Self-efficacy	.29	.28	-.01
Japan	General efficacy	.42	.40	-.02
	Self-esteem	.40	.37	-.03
The Netherlands	Personal initiative	.45	.44	-.01
	Optimism	.53	.49	-.04
	Self-efficacy	.31	.29	-.02
	Extraversion	.44	.42	-.02
	Neuroticism	-.37	-.35	-.02
	External locus of control	-.18	-.20	.02
Flanders	External locus of control	-.29	-.27	-.02
Spain	Self-efficacy	.34	.33	-.01
	Average (absolute)	.38	.36	.02

Note. All correlations, $p < .001$.

新職業性ストレス簡易調査票推奨尺度

区分	現行版の尺度	新版で追加した尺度
仕事の負担	1 量的負担 2 質的負担 3 身体的負担度 4 対人関係 5 職場環境	6 情緒的負担 7 役割葛藤 8 ワークセルフバランス(ネガティブ)
作業レベル資源	9 仕事のコントロール 10 仕事の適性 11 技能の活用 12 仕事の意義	13 役割明確さ 14 成長の機会
部署レベル資源	15 上司のサポート 16 同僚のサポート 17 家族友人のサポート	18 経済地位/尊重/安定報酬 19 上司のリーダーシップ 20 上司の公正な態度 21 ほめてもらえる職場 22 失敗を認める職場
事業場レベル資源		23 経営層との信頼関係 24 変化への対応 25 個人の尊重 26 公正な人事評価 27 キャリア形成 28 ワークセルフバランス(ポジティブ)
健康いきいきアウトカム	29 心理的ストレス反応 30 身体的ストレス反応 31 仕事の満足度 32 家庭の満足度	33 従業員のいきいき(ワーク・エンゲイジメント) 34 職場の一体感(ソーシャルキャピタル) 35 職場のハラスメント



日本語版 ワーカホリズム尺度(DUWAS)

仕事とウェルビーイング (満足度) に関する調査 (DUWAS) ©

次の 10 の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関して、今までそのように感じたことがどのくらいあるかを判断してください。各文について、あなたが感じている頻度にもっとも合う選択肢に○をつけてください。例えば、そのように感じたことがまったくない、あるいはほとんどない場合は「1」に、いつもある、あるいはほぼいつもある場合は「4」に○をつけてください。

(ほとんど) 感じない	時々感じる	しばしば感じる	(ほとんど) いつも感じる
1	2	3	4

1. 急いでいて、時間と競争しているように感じる (B2)..... 1
2. 回数が仕事を切り上げた後にも自分が働き続けているに気づく (B2)..... 1
3. 私にとって重要なのは、やっていることが面白いときでも一生懸命に働くことだ (B2)..... 1

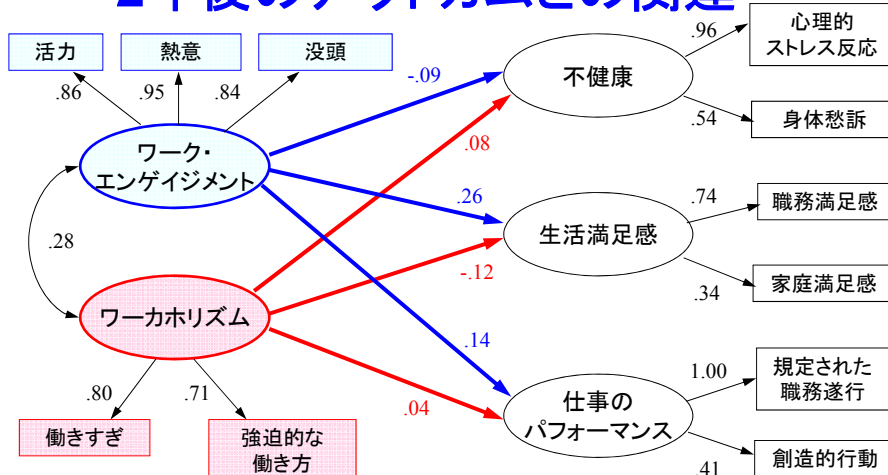
- 働き過ぎ(5項目)
「常に忙しく、一度に多くの仕事に手を出している」
- 強迫的な働き方(5項目)
「仕事をしていない時はリラックスするのが難しい」



<http://www.wilmarschaufeli.nl/>

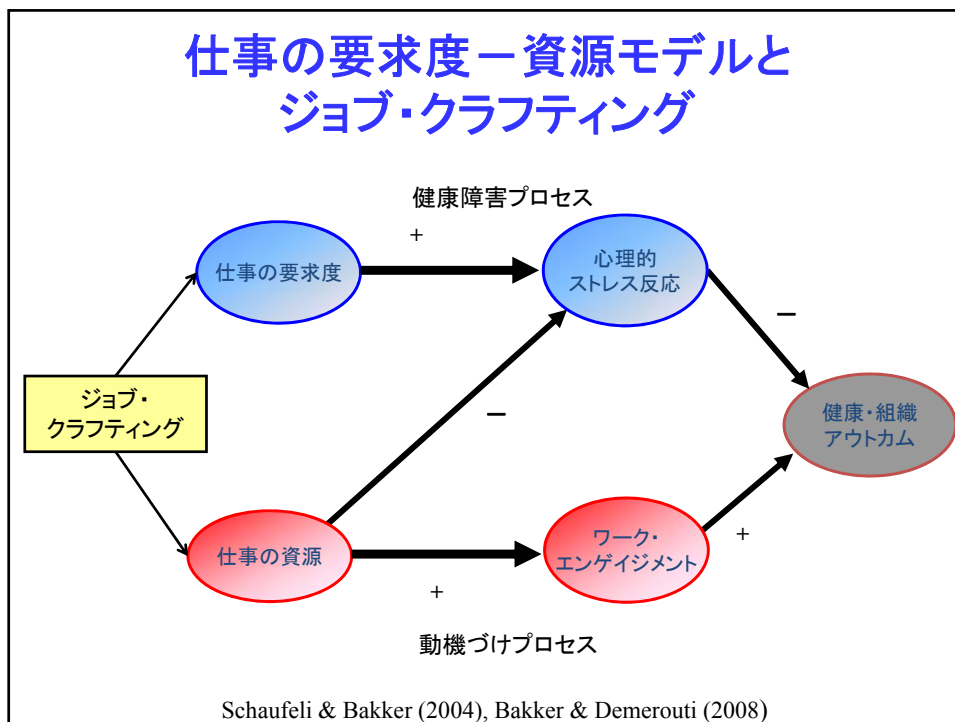
Schaufeli, Shimazu, & Taris (2009). *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348.

エンゲイジメントとワーカホリズム： 2年後のアウトカムとの関連



N=1,196 $\chi^2=159.68$ df=35 p<.001 GFI=.98 NNFI=.95 CFI=.97 RMSEA=.06

Shimazu et al. (2015) *Int J Behav Med*, 22, 18-23



日本語版ジョブ・クラフティング尺度

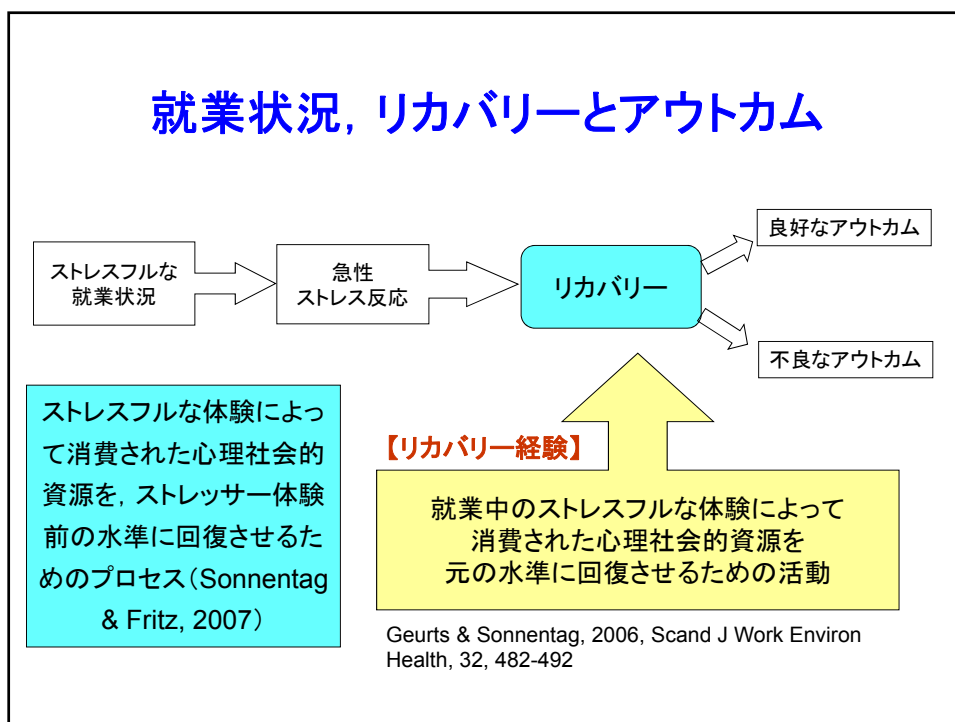
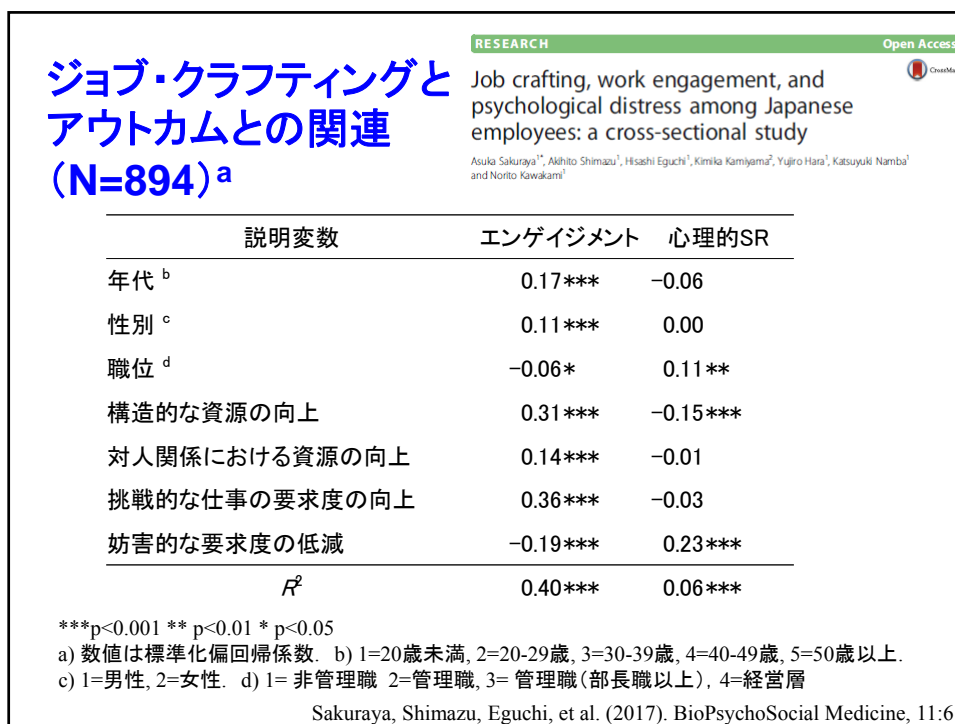
Appendix. 日本語版ジョブクラフティング尺度

以下の項目は、あなたの職場での行動を尋ねるものです。それぞれの質問文をよく読み、最もよく当てはまる選択肢を○で囲んでください。

	まったく ない	時々 ある	しばしば ある	よく ある	とても よくある
1 私は、自分の能力を伸ばすようにしている	1	2	3	4	5
2 私は、自分自身の専門性を高めようとしている	1	2	3	4	5
3 私は、仕事で新しいことを学ぼうとしている					
4 私は、自分の能力を最大限に生かせるように心がけている					
5 私は、自分の仕事のやり方を自分自身で決めて					
6 私は、仕事で思考力が消耗しすぎないようにし					
7 私は、自分の仕事で感情的に張りつめないよう					
8 私は、自分の感情を乱すような問題を抱えてい					
9 私は、非現実的な要求をしてくる人とのかわ					

- 構造的な資源の向上(5項目)
「自分の能力を最大限に生かせるように心がけている」
- 妨害的な要求度の低減(6項目)
「自分の仕事で感情的に張りつめないように心がけている」
- 対人関係における資源の向上(5項目)
「仕事の成果に対するフィードバックを、他者に求める」
- 挑戦的な仕事の要求度の向上(5項目)
「職務の様々な側面のつながりをよく考えながら、自分の仕事さがさらに挑戦しがいのあるようにしている」

Eguchi*, Shimazu*, Bakker, et al. (2016). J Occup Health, 58, 231-240



日本語版リカバリー経験尺度

Akihito SHIMAZU, et al.: Recovery in Japan

205

Appendix

日本語版リカバリー経験尺度

以下の質問文は、「1日の仕事が終わった後の時間の過ごし方」について尋ねたものです。ご自身の状況に当てはまる程度をお答え下さい。それぞれの質問が類似しているように見えても、すべての項目に回答して下さい。

		全く当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらともいえない	やや当てはまる	よく当てはまる
01	何をするか自分で決められると思う	1	2	3	4	5
02	新しいことを学ぶ	<ul style="list-style-type: none"> • 心理的距離(4項目) 「仕事のことを忘れる」 • リラックス(4項目) 「くつろいでリラックスする」 • 熟達(4項目) 「自分の視野が広がることをする」 • コントロール(4項目) 「時間の過ごし方は自分で決める」 				
03	仕事のことを忘れる					
04	自分のスケジュールは自分で決める					
05	仕事のことは全く考えない					
06	くつろいでリラックスする					
07	知的に挑戦できることを探し出す					
08	やりがいのあることに挑戦する					
09	時間の過ごし方は自分で決める					
10	仕事と距離を置く					

Shimazu, Sonnentag, Kubota, & Kawakami (2012) J Occup Health, 54, 196-205

リカバリー経験とアウトカムとの関連： メタ分析の結果

TABLE 5 Meta-analytic regression weights predicting well-being outcomes

	Fatigue			Vigor		
	β	95% CI		β	95% CI	
		Lower	Upper		Lower	Upper
Psychological detachment	-.18	-.22	-.14	.08	.02	.14
Relaxation	-.08	-.13	-.03	.08	.03	.13
Mastery	-.11	-.15	-.08	.13	.09	.17
Control	-.01	-.06	.04	.19	.14	.24
Challenge stressors	.16	.13	.20	.31	.27	.35
Hindrance stressors	.34	.31	.37	-.07	-.11	-.04
Job resources	-.15	-.18	-.12	.30	.27	.34

Note. 95% CI lower = lower limit of 95% confidence interval; 95% CI upper = upper limit of 95% confidence interval.

Bennett, A. A., Bakker, A. B., Field, J. D. (2018). J. Organ Behav. 39:262–275.

間もなく公開予定の尺度

COMMUNITY, WORK & FAMILY
<https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1471588>

 **Routledge**
Taylor & Francis Group

 Check for updates

Reliability and validity of the Japanese version of the Survey Work-Home Interaction – NijmeGen, the SWING (SWING-J)

Kyoko Shimada^a, Akihito Shimazu^b, Sabine A. E. Geurts^c and Norito Kawakami^d

仕事と家庭生活との相互作用を2方向×2要因で測定

- (1) 仕事→家庭ネガティブ
- (2) 家庭→仕事ネガティブ
- (3) 仕事→家庭ポジティブ
- (4) 家庭→仕事ポジティブ

現在作成中の尺度

- ワーク・ライフ・バランス自己効力感
- 介護者向け仕事－家庭葛藤
- イクボス (Family-supportive supervisor behaviors)
- バーンアウト (Burnout Assessment Tool: BAT)
- レジャー・クラフティング

研究室のWEBサイトを開設しました

北里大学一般教育部人間科学教育センター
島津明人研究室

検索 ... 

[研究室のご紹介](#)
[研究プロジェクト](#)
[研究業績](#)
[ツール](#)
[職場のメンタルヘルス関連情報](#)

[お問い合わせ](#)




https://hp3.jp/

* 研究助成寄付のお願い

🔗 リンク集

NEWS

- ☑ 4月13日(金)16時より Jan de Jonge教授の特別講演会を開催します。
- ☑ 研究室に新しいメンバーが加わりました(2018年4月9日)
- ☑ 2018年度の担当科目
- ☑ WEBサイトを開設しました(2018年4)

開発尺度, ユーザーズクラブ配布資料を ダウンロードできます

[研究室のご紹介](#)
[研究プロジェクト](#)
[研究業績](#)
[ツール](#)
[職場のメンタルヘルス関連情報](#)

ツール

🔗 ワーク・エンゲイジメント(UWES)

🔗 ワークホリズム(DUWAS)

🔗 リカバリー経験(REQ)

🔗 ジョブ・クラフティング(JCS)

🔗 日本産業衛生学会 職業性ストレス調査票ユーザーズクラブ配布資料



開発尺度ページの例

ワーク・エンゲイジメント(UWES)

尺度の概要

尺度名	ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 Utrecht Work Engagement Scale(UWES)
概要	仕事に積極的に向かい活力を得ている状態を評価。
尺度構成	17項目と9項目の2種類あり。 活力(6/9項目:仕事をしていると、活力がみなぎるよりに感じる) 熱意(6/9項目:自分の仕事に誇りを感じる) 没頭(6/9項目:仕事をしていると、つい夢中になってしまう) の3下位尺度。 6種法(0=全くない〜6=いつも感じる)。
使用条件	研究目的の場合は無料。 商用目的の場合は 原著者 に連絡。
引用情報 (日本語版)	Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S. et al. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. <i>Applied Psychology: An International Review</i> , 57, 510-523.
関連サイト	http://www.wilwanschaufeli.nl/
備考	UWESの作成者のSchaufeli, WBとの多国間共同研究として、日本人データベースの構築を助成しています。差し支えなければ、個人情報除去後、データ取崩にご協力下さい。ご協力いただける場合には、 こちら よりご連絡下さい。
関連文献	

尺度のダウンロード

使用目的を教えてください

- 研究目的で使用する
- 商用目的で使用する

