

2019年5月22日(水)  
第92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

慶應義塾大学  
総合政策学部  
島津明人


<https://hp3.jp/>




# 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性

## ツール

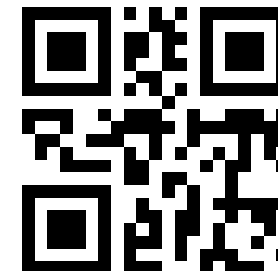
 [ワーク・エンゲイジメント\(UWES\)](#)

 [ワーカホリズム\(DUWAS\)](#)

 [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](#)



# 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

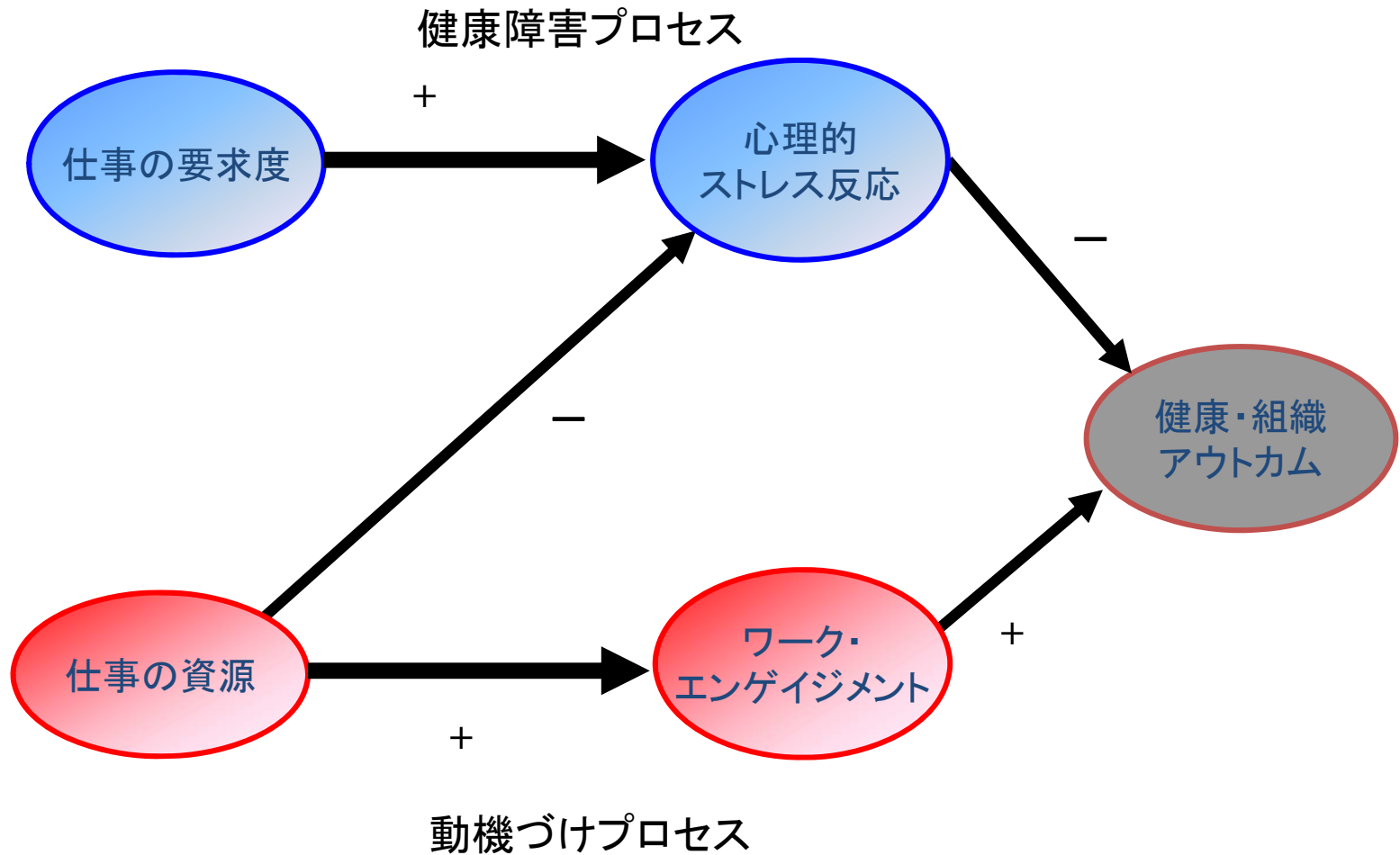
1. 仕事に誇り(やりがい)を感じ
2. 熱心に取り組む
3. 仕事から活力を得て  
生き生きしている状態



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－資源モデルと ワーク・エンゲイジメント



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そ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	

1. \_\_\_\_\_ 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。(活力1)
2. \_\_\_\_\_ 職場では、元気が出て精力的になるように感じる。(活力2)
3. \_\_\_\_\_ 仕事に熱心である。(熱意1)
4. \_\_\_\_\_ 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  
Ultra short version: 3項目



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

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

# 3項目版UWES

Original Article



## An Ultra-Short Measure for Work Engagement

The UWES-3 Validation Across Five Countries

Wilmar B. Schaufeli,<sup>1,2</sup> Akihito Shimazu,<sup>3</sup> Jari Hakanen,<sup>4,5</sup> Marisa Salanova,<sup>6</sup>  
and Hans De Witte<sup>1,7</sup>

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>

# 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

# 働き方改革とワーク・エンゲイジメント

## 働き方改革の全体像

### 働き方改革の基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、**個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革**です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

- 労働生産性を上げる(→労働力の質の向上→ワーク・エンゲイジメントの向上)
- 働き手を増やす(労働市場に参加していない女性や高齢者)
- 出生率を上げて将来の働き手を増やす

# 健康経営優良法人2019の認定基準にも ワーク・エンゲイジメント

健康経営銘柄2019選定基準及び健康経営優良法人2019（大規模法人部門）認定基準

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
1.	経営理念(経営者の自覚)		健康宣言の社内外への発信（アニュアルレポートや統合報告書等での発信）	必須	
2.	組織体制	経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	必須	
		保険者との連携	健保等保険者と連携		
3.	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	① 定期健診受診率（実質100%）	左記①～⑮のうち12項目以上	
			② 受診勧奨の取り組み		
		対策の検討	③ 50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
			④ 健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定		
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	ヘルスリテラシーの向上	⑤ 管理職又は従業員に対する教育機会の設定 ※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率（実施率）を測っていること		
		ワークライフバランスの推進	⑥ 適切な働き方実現に向けた取り組み		
		職場の活性化	⑦ コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧ 病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑩以外)		
		従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導		⑨ 保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること
			健康増進・生活習慣病予防対策		⑩ 食生活の改善に向けた取り組み
	⑪ 運動機会の増進に向けた取り組み				
	感染症予防対策		⑫ 従業員の感染症予防に向けた取り組み		
過重労働対策	⑬ 長時間労働者への対応に関する取り組み				
メンタルヘルス対策	⑭ メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み				
受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み				
取組の質の確保	専門資格者の関与	産業医又は保健師が健康保持・増進の立案・検討に関与	必須		
4.	評価・改善	取組の効果検証	健康保持・増進を目的とした導入施策への効果検証を実施	必須	
5.	法令遵守・リスクマネジメント		定期健診を実施していること(自主申告)	必須	
			健保等保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施（自主申告）		
			50人以上の事業場におけるストレスチェックを実施していること(自主申告)		
			従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと(自主申告)		

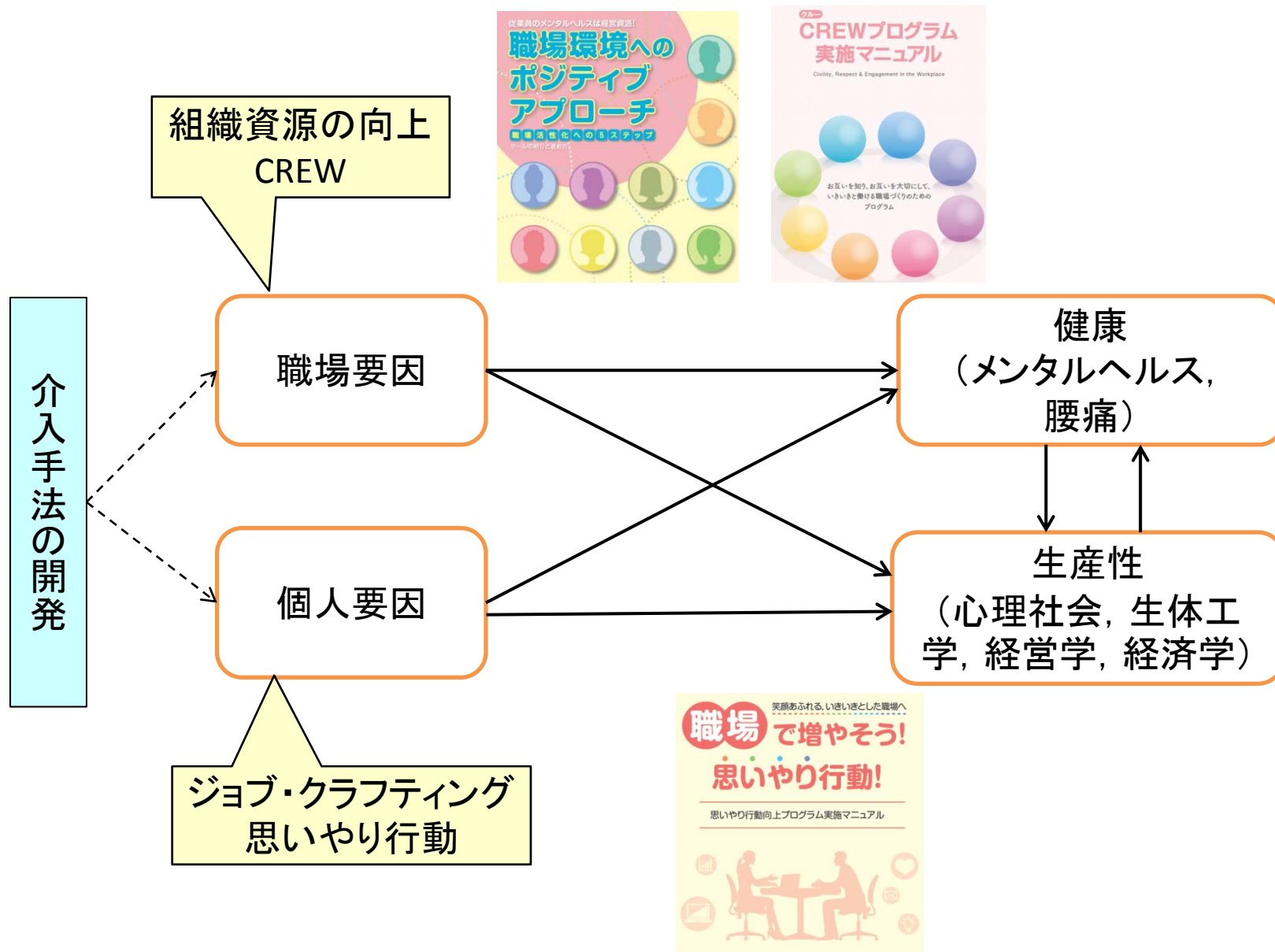
# ワーク・エンゲイジメント介入のメタ分析

#	水準	内容
1	3	介入はEN全般の向上に効果的
2	3	仕事/個人資源, 仕事の負担, 仕事に関連した欲求を通じてENが向上。JC介入が有力
3	3	Well-beingの向上を通じてENが向上。マインドフルネスが有力
4	3	介入の焦点により効果が異なる。JC, 健康増進が有力
5	2	実施方式により効果が異なる。集団&個人の混在が有力
6	3	上司の支援を伴う参加型形式により効果が大きくなる
7	2	トップダウンよりもボトムアップ形式が効果が大きい
8	4	ENが低い従業員により効果的
9	2	手続きの遵守, コンプライアンス, 満足度などが効果に影響
10	3	国(経済など)や組織(再編など)の状況が効果に影響

注: EN=ワーク・エンゲイジメント, JC=ジョブ・クラフティング。

1=Strong (RCT), 2=Promising (非RCT), 3=Initial (観察研究or対照群なし), 4=Inconclusive (限界多い観察研究)

# 新しく開発された介入マニュアル



H28-30年度厚生労働科学研究「生産性の向上に寄与する健康増進手法の開発」(研究代表者: 島津明人)

# 新職業性ストレス簡易調査票 アクションチェックリスト2019

仕事の負担との対応項目を追加



## 新職業性ストレス簡易調査票アクションリスト 2019

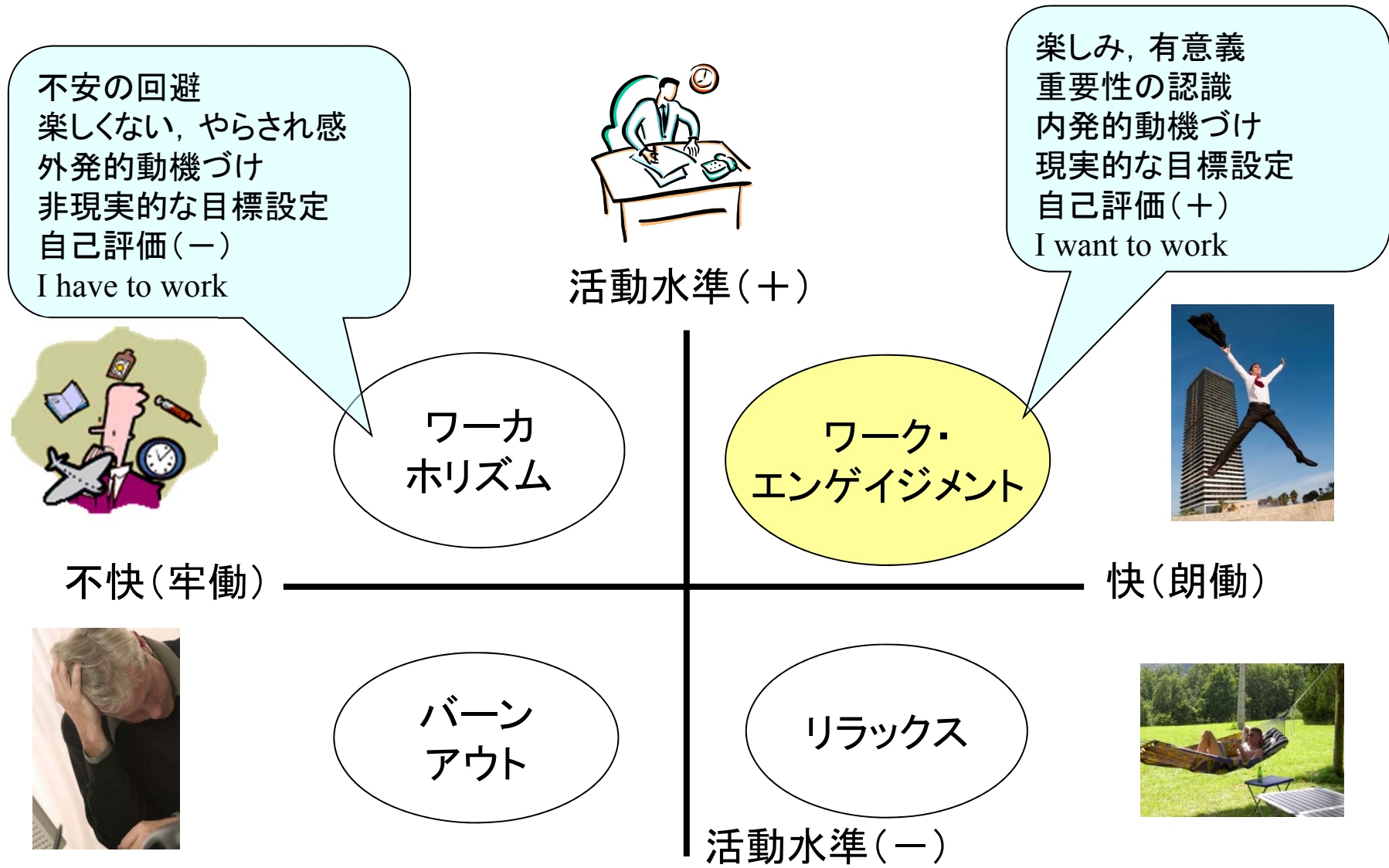
※東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野と(株)富士通ソフトウェアテクノロジーズとの産学共同研究の成果物です。

	仕事の負担							作業レベル				部署レベル					事業場レベル														
	仕事の量的負担	仕事の質的負担	身体的負担	職場での対人関係	職場環境	情緒的負担	役割葛藤	ワーク・セーフティ・バランス・セルフ・(ネガティブ)	仕事のコントロール	仕事の適性	技術の活用度	仕事の意義	役割明確さ	成長の機会	上司からのサポート	同僚からのサポート	家族・友人からのサポート	経済・地位懸念	尊重感	安定感	上司のレスポンス	上司の公平な評価	ほめてくれる職場	失敗を罰める職場	経営者の意思	経営者への対応	個人の尊重	公平な人事評価	多様な労働者への対応	キャリア形成	ワーク・セーフティ・(ポジティブ)
1	●								●				●							●											●
2	●								●				●							●											●
3							●				●		●								●		●			●					●
4	●												●							●											●
5				●									●							●						●					●
6					●						●		●							●						●					●
7	●						●		●		●	●	●							●					●	●					●
8	●			●							●		●							●					●	●					●
9	●							●												●											●
10	●							●	●				●							●					●	●					●

No

アクション  
メンタルヘルス向上を目的  
とした職場活性化のための  
ヒント

# ワーク・エンゲイジメントと関連概念



# 日本語版 ワーカホリズム尺度 (DUWAS)

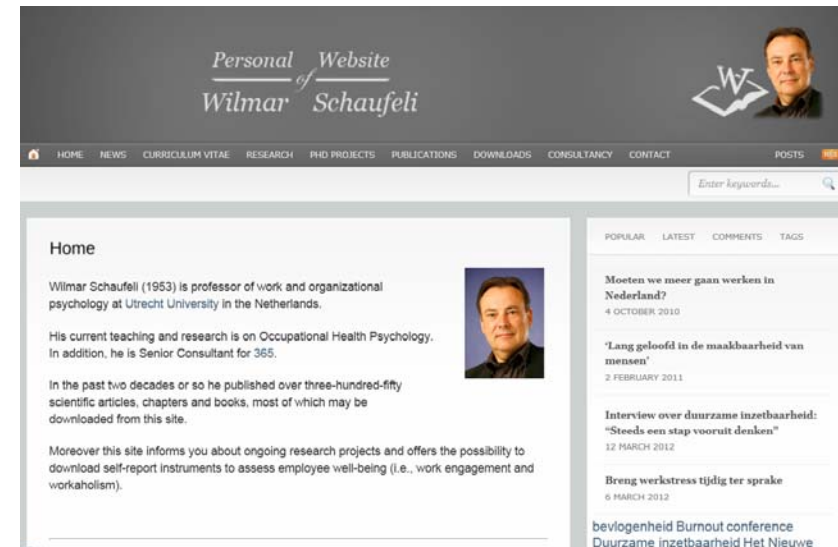
## 仕事とウェルビーイング (満足度) に関する調査 (DUWAS) ©

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最も合う選択肢に○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 1	時々感じる 2	しばしば感じる 3	(ほとんど) いつも感じる 4
------------------	------------	--------------	--------------------

1. 急いでいて、時間と競争しているようだと感じる (WE) ..... 1
2. 同僚が仕事を切り上げた後にも自分が働き続けているのに気づく (WE) ..... 1
3. 私にとって重要なのは、やっていることが面白くないときでも  
一生懸命に働くことだ (WC) ..... 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/>

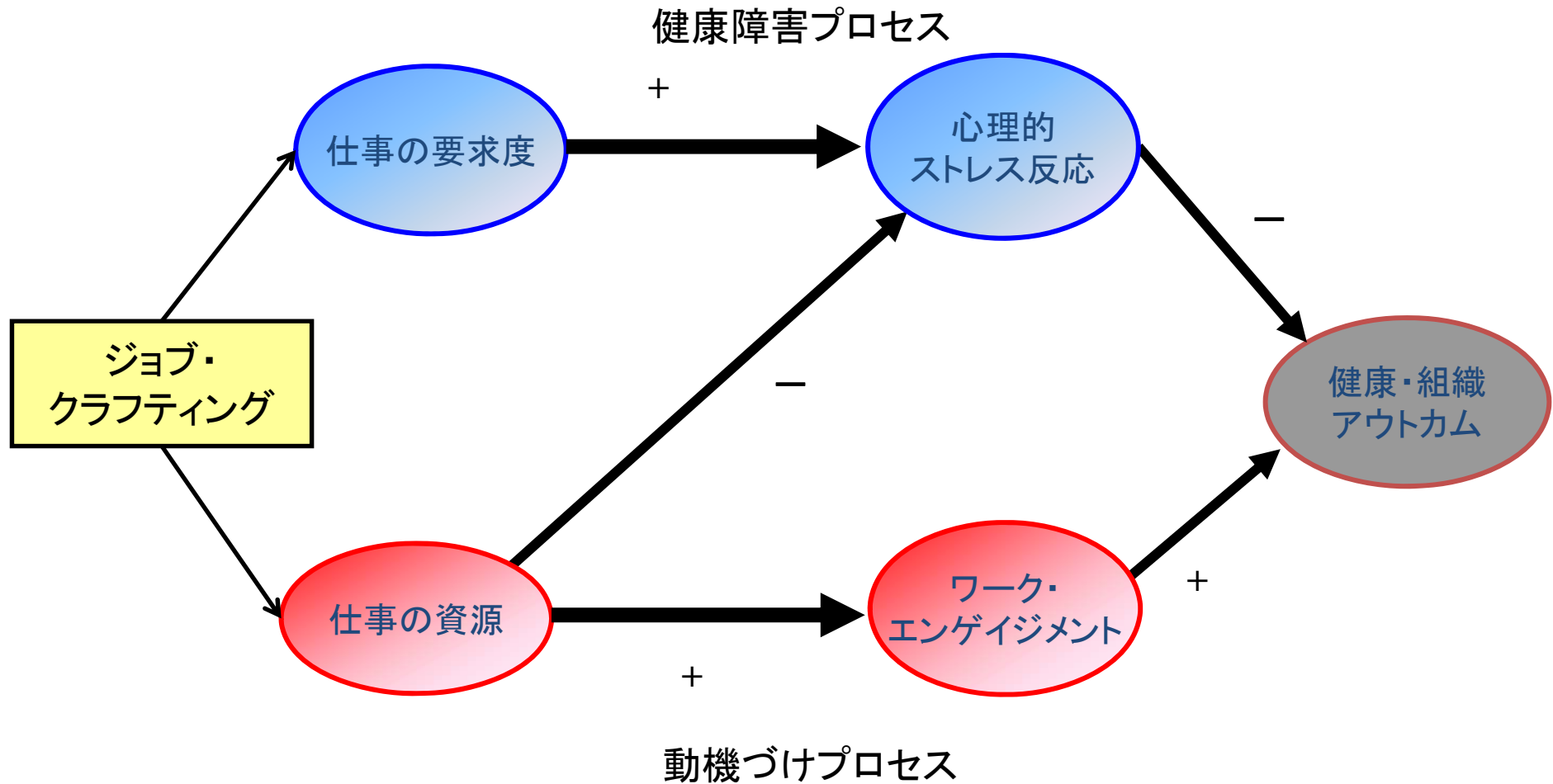
Schaufeli, Shimazu, & Taris (2009). *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348.

# ジョブ・クラフティングとは？

「個々人が仕事や人間関係の境界に関して行う物理的・心理的・認知的な変化のこと」

1. タスク自体の性質や遂行方法を変化させる
2. 仕事上での人間関係を変化させる
3. 仕事の捉え方(認知)を変化させる

# 仕事の要求度－資源モデルと ジョブ・クラフティング



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

# 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ぶようにしている					
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に					
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、自分の仕事がさらに挑戦しがいのあるようにしている」

# 休み方への注目



## 心身のストレス反応を 軽減する休み方研究

働く人のストレスやメンタルヘルス対策を考えると、休み方など仕事以外の要因にも目を向けることが重要だと慶應義塾大学総合政策学部教授の島津明人さんは指摘する。日本人は休み下手ともいわれる。心身の健康を保ち、いきいきと働くために、いかに休むか。国内外の休み方研究から、その糸口を探る。島津さんにかがった。



慶應義塾大学総合政策学部  
教授 島津 明人さん

「働く人を中心に考えると、その人のストレスやメンタルヘルスは職場環境だけで決まるわけではなく、職場以外の環境も影響します。そのなかのひとつに休み方があります。職業性ストレス研究は仕事上の経験や職場環境に焦点が当てられてきましたが、よい休みを過ごすことは結局よい仕事につながるべく、いづくから、休み方も含めて考えていくことがこれからもっと必要になると思います」  
慶應義塾大学総合政策学部教授の島津明人さんはそう語る。  
休みといっても、夏休みなどの長期休暇、週末等の休日、終業後や昼休みなど日々の休みといろいろある。休み方に関する研究は長期休暇による影響から始まったそう。古くは1997年のイスラエルの研究がある。2週間の長期休暇によってストレスレベルがどう変化するかを見た研究で、その結果では、休暇に入るとストレスレベルは大幅に低下するが、休暇が終わって3週間後には休暇前のストレスレベルに戻る（図1）。

長期休暇、週末の休日の  
ストレス軽減効果

へるすあっぷ21, 2019年5月号

2019年4月号

特集：日本人の「休み方」



座談会：「休み方」が変われば「働き方」が変わる

2019/04/05



働く人の休暇問題と改善策

2019/04/05



フランスの休み方と「つながら  
ない権利」

2019/04/05



梶木 繁之 (かじき しげゆき)

株式会社産業保健コンサルティングアルク代表取締役

1997年産業医科大学医学部卒業。医師。博士（医学）。労働衛生コンサルタント。新日鐵堺君津製鐵所産業医等を経て2017年より現職。産業医科大学産業保健経営学非常勤講師。専門は産業医学、健康経営など。



加藤 晋也 (かとう しんや)

株式会社デンソー人事部長

塾員（1994商）。大学卒業後、日本電装（現デンソー）入社。東京支店にて市販営業担当後、デンソー労働組合へ出向。2009年からアメリカ現地法人へ出向。人事部人材育成室長を経て2018年より現職。



石原 直子 (いしはら なおこ)

リクルートワークス研究所人事研究センター長

塾員（1996法）。2001年よりリクルートワークス研究所に参画し、人材マネジメント領域の研究に従事。15年機関誌Work編集長。17年より現職。女性リーダー育成、働き方改革等を専門とする。



島津 明人 (しまづ あきひと)

慶應義塾大学総合政策学部教授

早稲田大学大学院文学研究科心理学専攻博士後期課程修了。博士（文学）。東京大学大学院医学系研究科准教授、北里大学人間科学教育センター教授等を経て本年4月より現職。専門は臨床心理学、精神保健学。公認心理師、臨床心理士。



山本 勲 (やまもと いさむ)

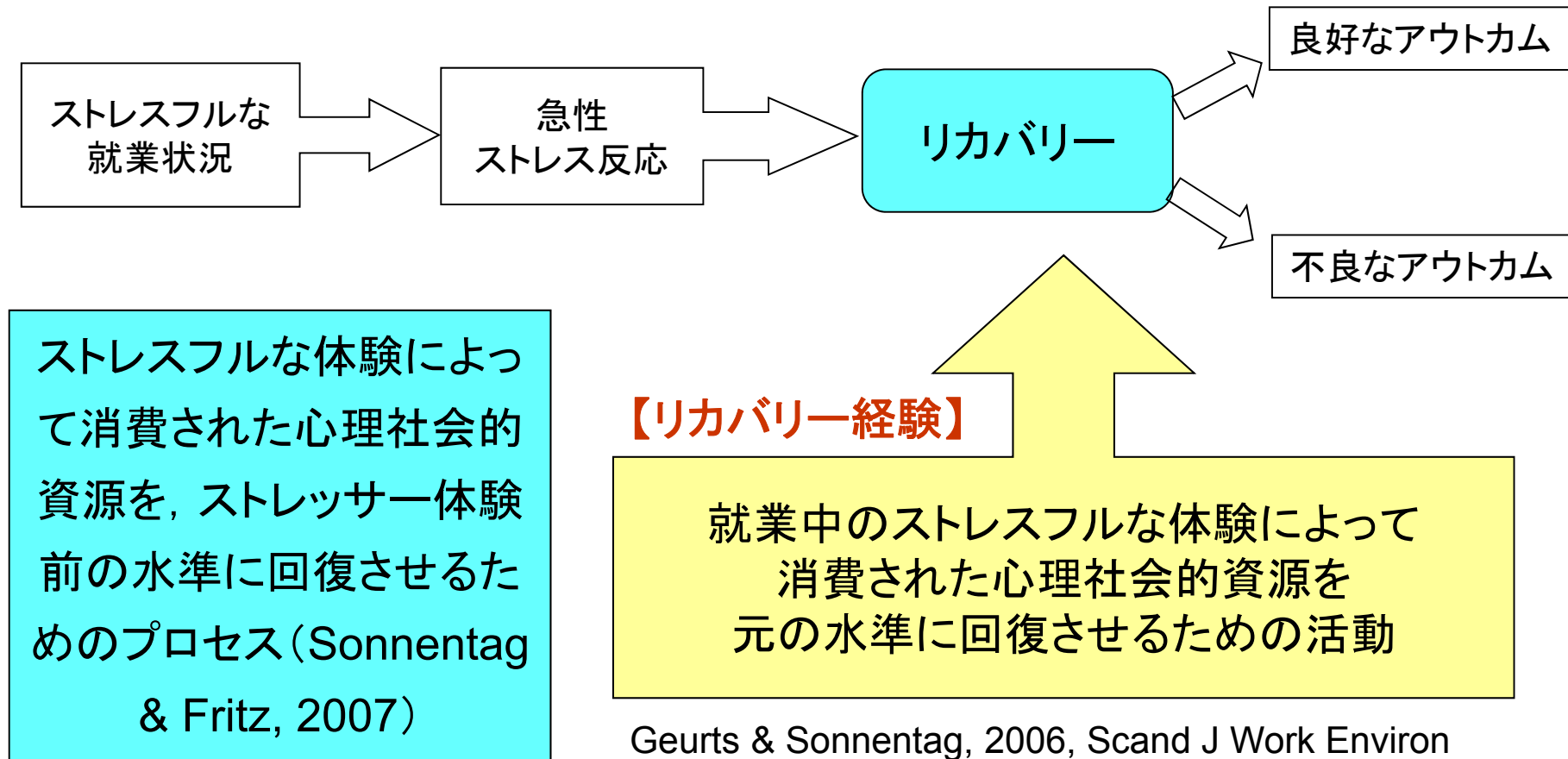
慶應義塾大学商学部教授

塾員（1993商、95商修）。2003年ブラウン大学経済学部大学院博士課程修了。経済学博士。1995年日本銀行入行。日本銀行金融研究所企画役等を経て07年より現職。専門は応用ミクロ経済学、労働経済学。

三田評論ONLINE, 2019年4月号

<https://www.mita-hyoron.keio.ac.jp/>

# 就業状況, リカバリーとアウトカム



Geurts & Sonnentag, 2006, Scand J Work Environ Health, 32, 482-492

# 日本語版リカバリー経験尺度

## 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"> <li>• <b>心理的距離(4項目)</b> 「仕事のことを忘れる」</li> <li>• <b>リラックス(4項目)</b> 「くつろいでリラックスする」</li> <li>• <b>熟達(4項目)</b> 「自分の視野が広がることをする」</li> <li>• <b>コントロール(4項目)</b> 「時間の過ごし方は自分で決める」</li> </ul>				
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					

# 日本語版ワーク・ライフ・バランス尺度

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

 Routledge  
Taylor & Francis Group



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

Kyoko Shimada<sup>a</sup>, Akihito Shimazu<sup>b</sup>, Sabine A. E. Geurts<sup>c</sup> and Norito Kawakami<sup>d</sup>

### 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(仕事が忙しく家族と過ごす時間が減る)
- (2) 家庭→仕事ネガティブ(家事・育児に忙しく仕事への意欲が低下する)
- (3) 仕事→家庭ポジティブ(仕事で培った能力を家庭でも活かせる)
- (4) 家庭→仕事ポジティブ(家族と楽しい週末を過ごす仕事も頑張れる)

# さらに詳しく知りたい方に

