

2022年5月26日(木)
第95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
バーンアウト
ボアアウトほか

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

慶應義塾大学 総合政策学部
島津 明人 研究室

[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マ](#)

ツール

尺度

[ワーク・エンゲイジメント\(UWES\)](#)

[ワークホリズム\(DUWAS\)](#)

[日本語版バーンアウト・アセスメント尺度 \(BAT-J\)](#)

[リカバリー経験\(REQ\)](#)

[ジョブ・クラフティング \(JCS\)](#)

[日本語版ワーク・ライフ・バランス尺度 \(SWING-J\)](#)

[ワーク・ファミリー・バランスに関する上司行動 \(FSSB\)](#)

マニュアル等

[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](#)

[産業保健スタッフ向けセルフケア支援マニュアル](#)

[新職業性ストレス簡易調査票アクションリスト 2019](#)

[生産性向上と健康増進の両立のためのガイドライン・マニュアル](#)

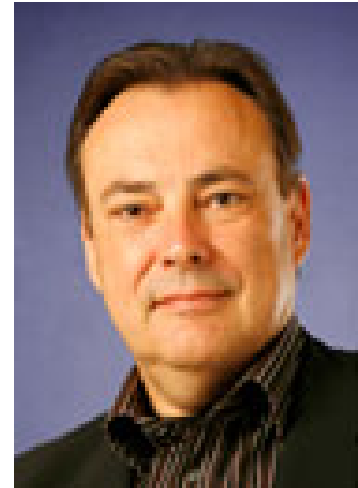


働く人のこころの健康 新しい考え方 ワーク・エンゲイジメント

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



日本語版ユトレヒト・ ワーク・エンゲイジメント尺度(UWES)

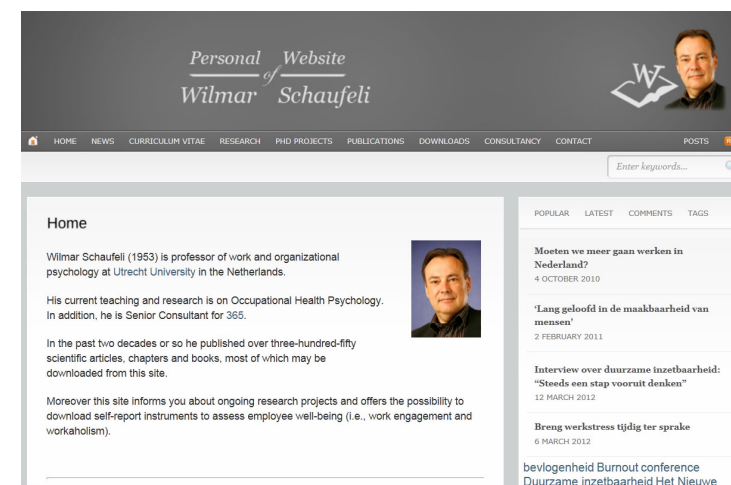
仕事に関する調査 (UWES) ©

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	6
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	毎日

- _____ 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、元気が出て精力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
Ultra short version: 3項目



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

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

健康経営優良法人2022の認定基準にも ワーク・エンゲイジメント



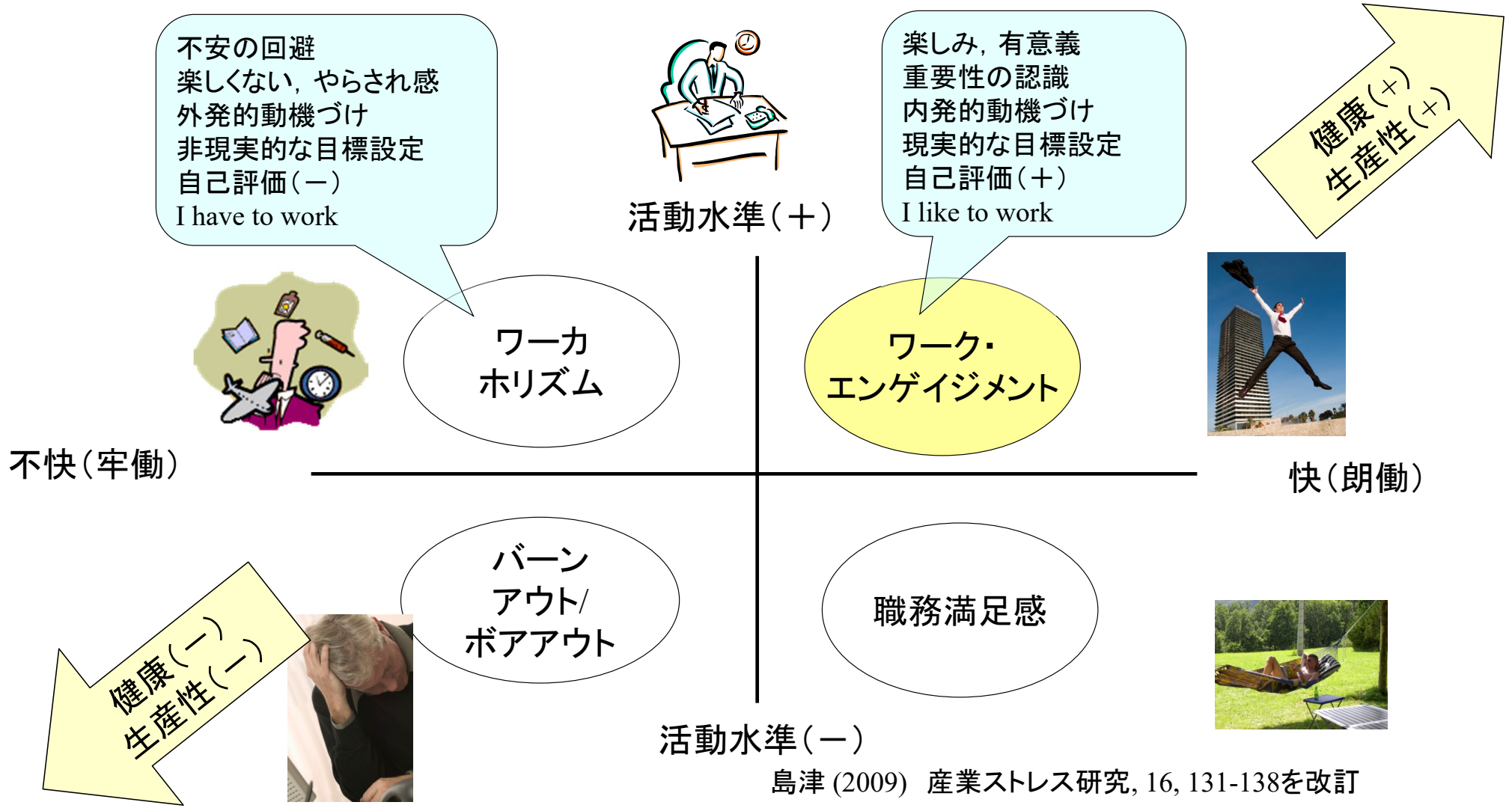
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

健康経営の優良法人の審査基準に。
いきいきと働くことが、経済の発展にも。

◎ Q69. 従業員の生産性や組織の活性度等について、どのような指標を測定していますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/>	1 従業員のアブゼンティーズム（傷病による欠勤）を定期的に測定している
<input type="checkbox"/>	2 従業員のプレゼンティーズム（出勤はしているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況）を定期的に測定している
<input checked="" type="checkbox"/>	3 従業員のワークエンゲイジメントを定期的に測定している
<input type="checkbox"/>	4 従業員個人の働きがい、職務満足度、会社への貢献意識等についての評価指標を設定し、定量的な調査を定期的に行っている
<input type="checkbox"/>	5 従業員同士の職場内のコミュニケーションの活性度合いについての定量指標を設定し、調査やウェアラブル端末等で定期的に測定している
<input type="checkbox"/>	6 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	7 特に測定していない

ワーク・エンゲイジメントと関連概念



島津 (2009) 産業ストレス研究, 16, 131-138を改訂

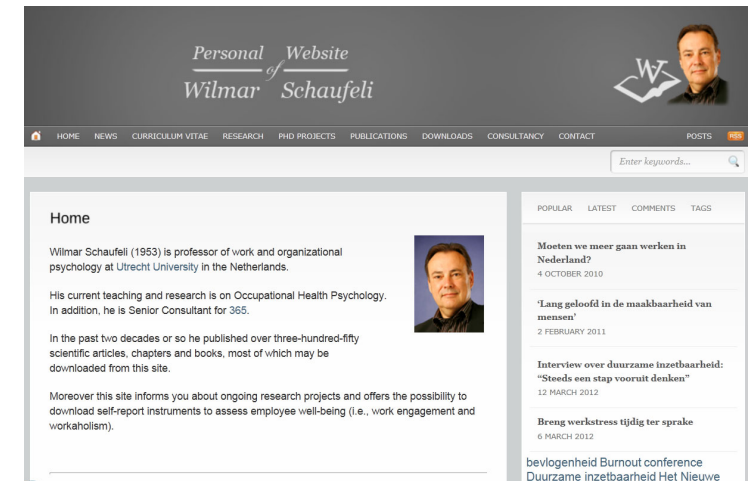
日本語版 ワーカホリズム尺度(DUWAS)

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	3	4
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	2	3	4
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	2	3	4
4. 常に忙しく、一度に多くの仕事に手を出している (WE)	1	2	3	4
5. 一生懸命働くように自分を駆り立てている何かを、 自分の中に感じることもある (WC)	1	2	3	4
6. 友人と会ったり趣味や余暇活動に費やす時間よりも、仕事に費やす				

- **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.

The Burnout Assessment Tool (BAT) 開発の背景

バーンアウトの測定に広く使用されているthe Maslach Burnout Inventory (MBI; Maslach and Jackson, 1981) 、 MBI-GS (MBI- General Survey, Schaufeli et al., 1996) は、以下の課題がある。

1. 構成概念上の問題

- MBIは「疲弊感」（仕事に関する疲弊感）、「シニシズム」（仕事に対する熱意や関心を失い、心理的距離を置く）、「職務効力感の低下」（仕事に対する自信、やりがいの喪失）の3つの下位概念から成る。→認知機能の低下も含まれるべき...Deligkaris et al (2014) によるシステマティックレビュー

2. 測定尺度としての欠陥

- 「シニシズム」、「職務効力感の低下」のChronbach's α が低い (Wheeler et al, 2011) 。
- 「職務効力感の低下」が、バーンアウトに含まれるべき概念かどうか疑問 (De Beer and Bianchi , 2019) 。
- ・ ・ ・ 「疲弊感」と「シニシズム」の2つのみが使われている研究が多い (Schaufeli and Taris, 2005) 。

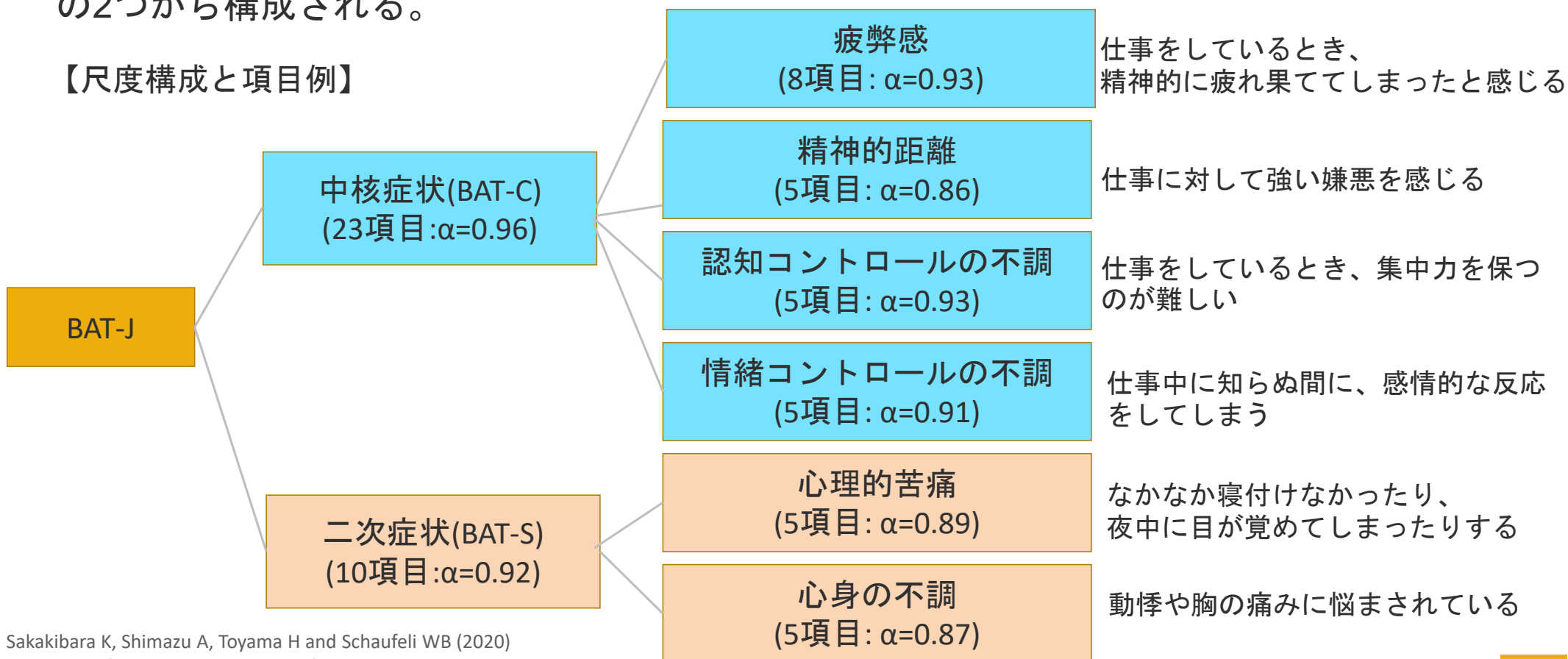
3. 臨床での使用が難しい

- MBIは研究のための尺度として開発されており、臨床結果に基づいていない。
- バーンアウトかどうかの判断には、カットオフ値の設定が必要 (オランダやスウェーデンでは、バーンアウトは疾病とされている) 。MBIは、1つのバーンアウト得点の算出が推奨されていない。

日本語版バーンアウト・アセスメント尺度 (BAT-J)

身体的・精神的な疲労により、燃え尽きてしまっている状態を評価。中核症状と二次症状の2つから構成される。

【尺度構成と項目例】

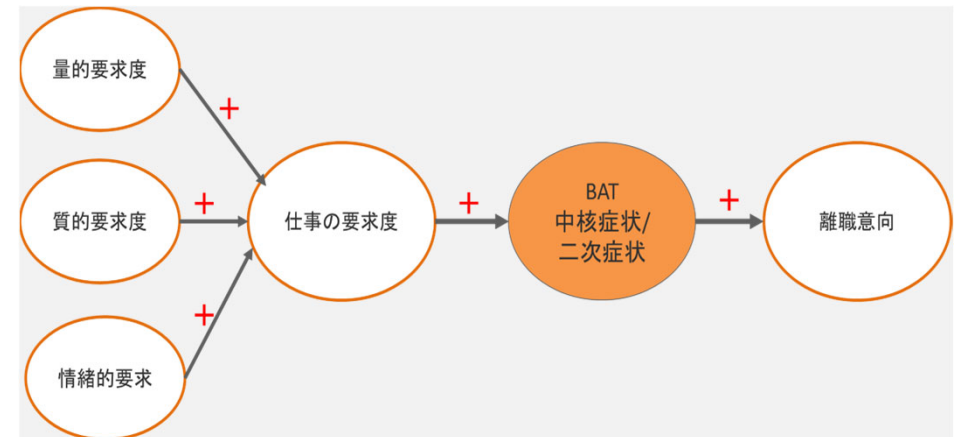


Sakakibara K, Shimazu A, Toyama H and Schaufeli WB (2020) Validation of the Japanese Version of the Burnout Assessment Tool. Front. Psychol. 11:1819. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01819

BAT-Jの妥当性・信頼性

【妥当性】

- 因子妥当性：CFAおよびbifactor ESEM（バイファクター探索的構造方程式モデリング）にて確認。中核症状および二次症状別にスコアを算出して使用する他、全項目を合計した値からカットオフ値を定めることも可能（カットオフ値は今後検討）
- 収束妥当性・弁別妥当性：従来より用いられているバーンアウトの測定尺度であるMBIとの収束妥当性および弁別妥当性をMTMMで確認。ワーク・エンゲイジメント、ワーカホリズムとの弁別妥当性（異なるwell-beingであること）をAVEで確認
- 構成概念妥当性：中核症状と二次症状それぞれについて、バーンアウトの規定要因（仕事の要求度）とアウトカム（離職意向）との有意な関連性をSEMにて確認（右図）



Sakakibara K, Shimazu A, Toyama H and Schaufeli WB (2020) Validation of the Japanese Version of the Burnout Assessment Tool. *Front. Psychol.* 11:1819. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01819

【信頼性】

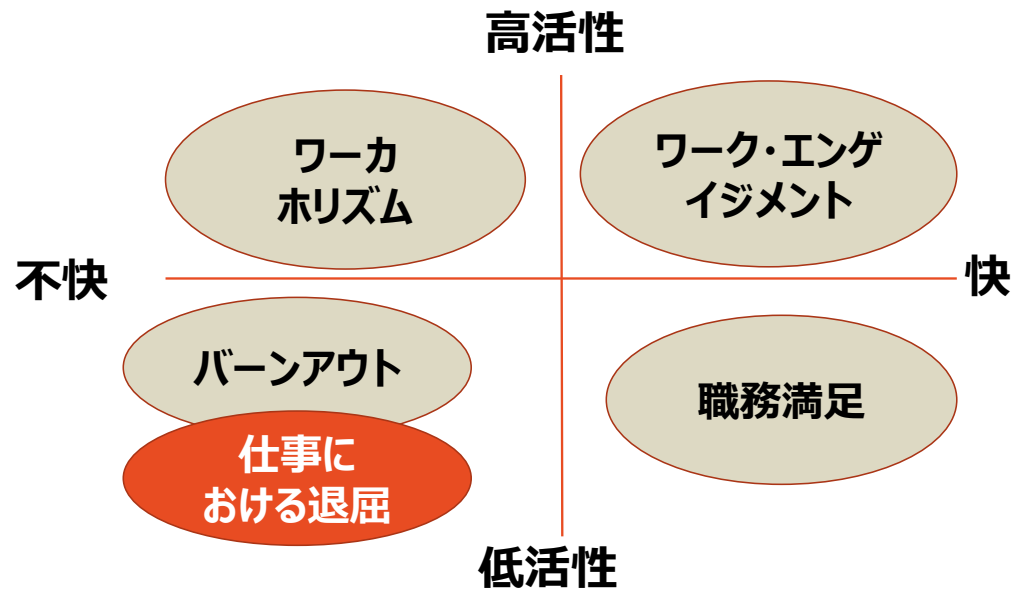
- 内的一貫性：Chronbach's α 係数（前ページ参照）
- 再検査信頼性：中核症状と二次症状について、2時点でのスコアの相関係数を算出し、有意な関連性を確認

「仕事における退屈」とは

● 仕事における退屈 (Boredom at work)

「刺激の少ない職場環境から生じる低活性と不満足の状態」

(Mikulas & Vodanovich (1993), Psychological Records, 43, 3-12)



仕事に関連した主観的ウェルビーイング (Bakker & Oerlemans, 2011)をもとに作成

DUBS-J (The Dutch Boredom Scale : DUBS) 日本語版DUBS

Appendix

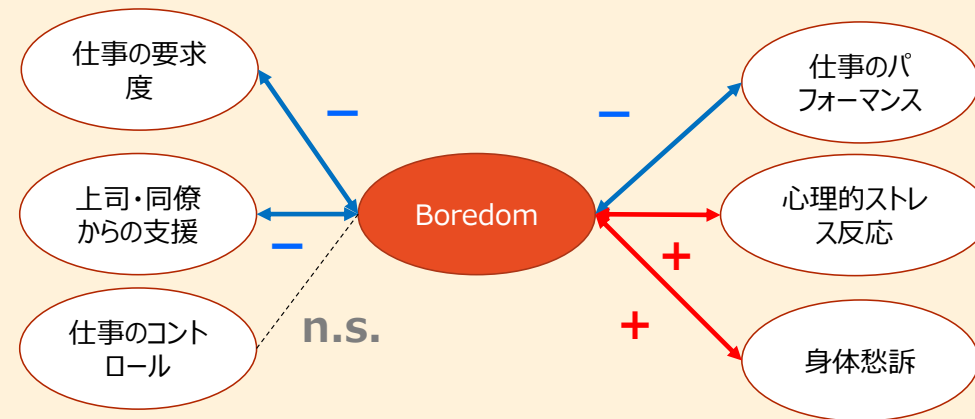
日本語版仕事の退屈尺度(DUBS-J)

次の6つの質問文は、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)を選択してください。

	全くない	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
1 仕事では時間がとてもゆっくりと過ぎる	0	1	2	3	4	5	6
2 仕事で、退屈を感じる	0	1	2	3	4	5	6
3 勤務時間中に空想する	0	1	2	3	4	5	6
4 仕事の日には1日が果てしなく続きそうな気がする	0	1	2	3	4	5	6
5 仕事では他のことをしがちだ	0	1	2	3	4	5	6
6 勤務中でも、やることがあまりない	0	1	2	3	4	5	6

◆妥当性・信頼性について (Kawada et al., submitted)◆

- 因子的妥当性 (1因子のCFAにて確認)
- 内的一貫性 (α 信頼性係数 = .88)
- 再検査信頼性 (ICC agreement = .62)
- 構成概念妥当性 (相関係数)
: 想定される先行要因, アウトカムとの関係は以下の通り



- 弁別的妥当性 = ワカホリズム, ワークエンゲイジメント, 職務満足感とは異なるwell-being状態であることをCFAとAVEから確認

日本語版ジョブ・クラフティング尺度

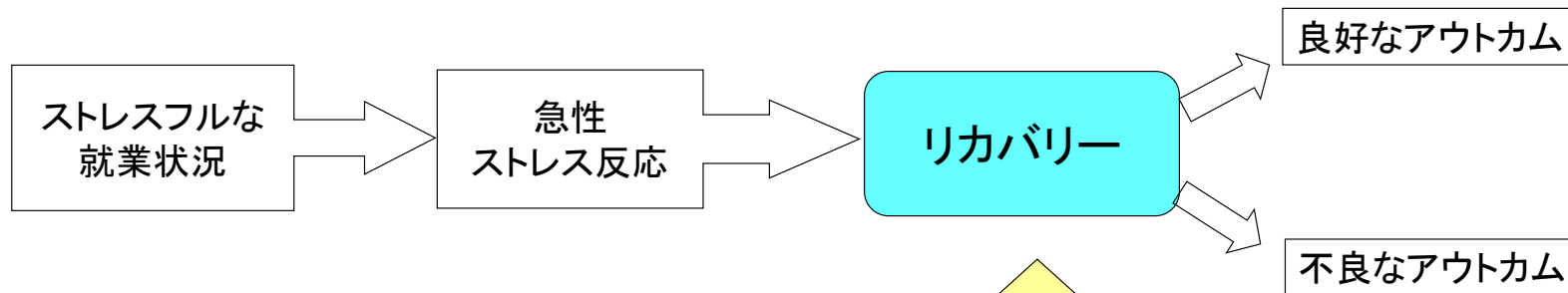
Appendix. 日本語版ジョブクラフティング尺度

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。	1	2			
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。	1	2			
5 私は、自分の仕事のやり方を自分自身で決めている。	1	2			
6 私は、仕事で思考力が消耗しすぎないようにしている。	1	2			
7 私は、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。	1	2			
8 私は、自分の感情を乱すような問題を抱えている人との関わりを、できるだけ減らすように自分の仕事に取り組んでいる。	1	2			
9 私は、非現実的な要求をしてくる人とのかかわりをできるだけ減らすように、自分の仕事を調整している。	1	2			

- **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」

就業状況, リカバリーとアウトカム



【リカバリー】

ストレスフルな体験によって消費された心理社会的資源を, スレッサー体験前の水準に回復させるためのプロセス (Sonnentag & Fritz, 2007)

【リカバリー経験】

就業中のストレスフルな体験によって消費された心理社会的資源を元の水準に回復させるための活動

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	1	2	3	4	5
03	仕事のことを忘れる	1	2	3	4	5
04	自分のスケジュールは自分で決める	1	2	3	4	5
05	仕事のことは全く考えない	1	2	3	4	5
06	くつろいでリラックスする	1	2	3	4	5
07	知的に挑戦できることを探し出す	1	2	3	4	5
08	やりがいのあることに挑戦する	1	2	3	4	5
09	時間の過ごし方は自分で決める	1	2	3	4	5
10	仕事と距離を置く	1	2	3	4	5

- **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」

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^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(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)

FSSB尺度日本語版(FSSB-J)

Multidimensional Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors(FSSB)

部下のワーク・ファミリー・バランスに関する上司行動を評価

Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB) Assessment Tool

あなたの直属の管理職や上司に関する以下の質問について答えて下さい。

選択肢：1. 全くあてはまらない 2. あてはまらない 3. どちらともいえない

4. ややあてはまる 5. あてはまる

情緒的要因	<ol style="list-style-type: none">1. 私の上司は、仕事と家庭を両立する上での悩みを快く聞いてくれる。2. 私の上司は、私の個人的な要望を把握するために時間を割いてくれる。3. 私の上司は、仕事と家庭の両立について、私の悩みを聞いてくれて、私の気持ちを楽にしてくれる。4. 私の上司と私は、仕事と家庭の両立に関する私の悩みを解決するために、効果的に話ができる。
手段的サポート	<ol style="list-style-type: none">5. 私は、予定が重複した時に、必要があれば、予定の調整について、私の上司を頼りにできる。6. 私は、予期せぬ家庭の用事が出来たときに、職務上の責任を確実に果たすために、私の上司を頼ることができる。7. 私の上司は、仕事と家庭の両立に関する悩みを工夫して解決するために、部下と効果的に仕事をする。
お手本	<ol style="list-style-type: none">8. 私の上司は、仕事と家庭の両立ができていて良いお手本である。9. 私の上司は、仕事と家庭の両立の仕方について効果的な行動で示す。10. 私の上司は、どうすれば人が仕事でもプライベートでも成功できるかを示す。
仕事と家庭の 上手な両立	<ol style="list-style-type: none">11. 私の上司は、私の部署の仕事が、どうすれば社員と会社の双方に利益をもたらすかを考えている。12. 私の上司は、社員が仕事と家庭を両立しやすくするための提案を募る。13. 私の上司は、私の部署がチームとしてよりよく機能するように、仕事の割り振りを工夫してくれる。14. 私の上司は、社員全員の要望が満たされるように、部署を一つのチームとしてまとめることができる。

- **情緒的要因(4項目)**
「私の上司は、仕事と家庭を両立する上での悩みを快く聞いてくれる」
- **手段的サポート(3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」
- **お手本(3項目)**
「私の上司は、仕事と家庭の両立ができていて良いお手本である」
- **仕事と家庭の上手な両立(4項目)**
「私の上司は、私の部署の仕事が、どうすれば社員と会社の双方に利益をもたらすかを考えている」