2023年5月11日（木）
第96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

ツール

尺度

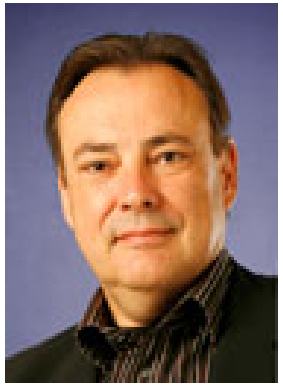
- ワーク・エンゲイジメント(UWES)
- ワーカホリズム(DUWAS)
- 日本語版バーンアウト・アセスメント尺度（BAT-J）
- リカバリー経験(REQ)
- ジョブ・クラフティング（JCS）
- 日本語版ワーク・ライフ・バランス尺度（SWING-J）
- ワーク・ファミリー・バランスに関する上司行動（FSSB）

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

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
   活き活きしている状態



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

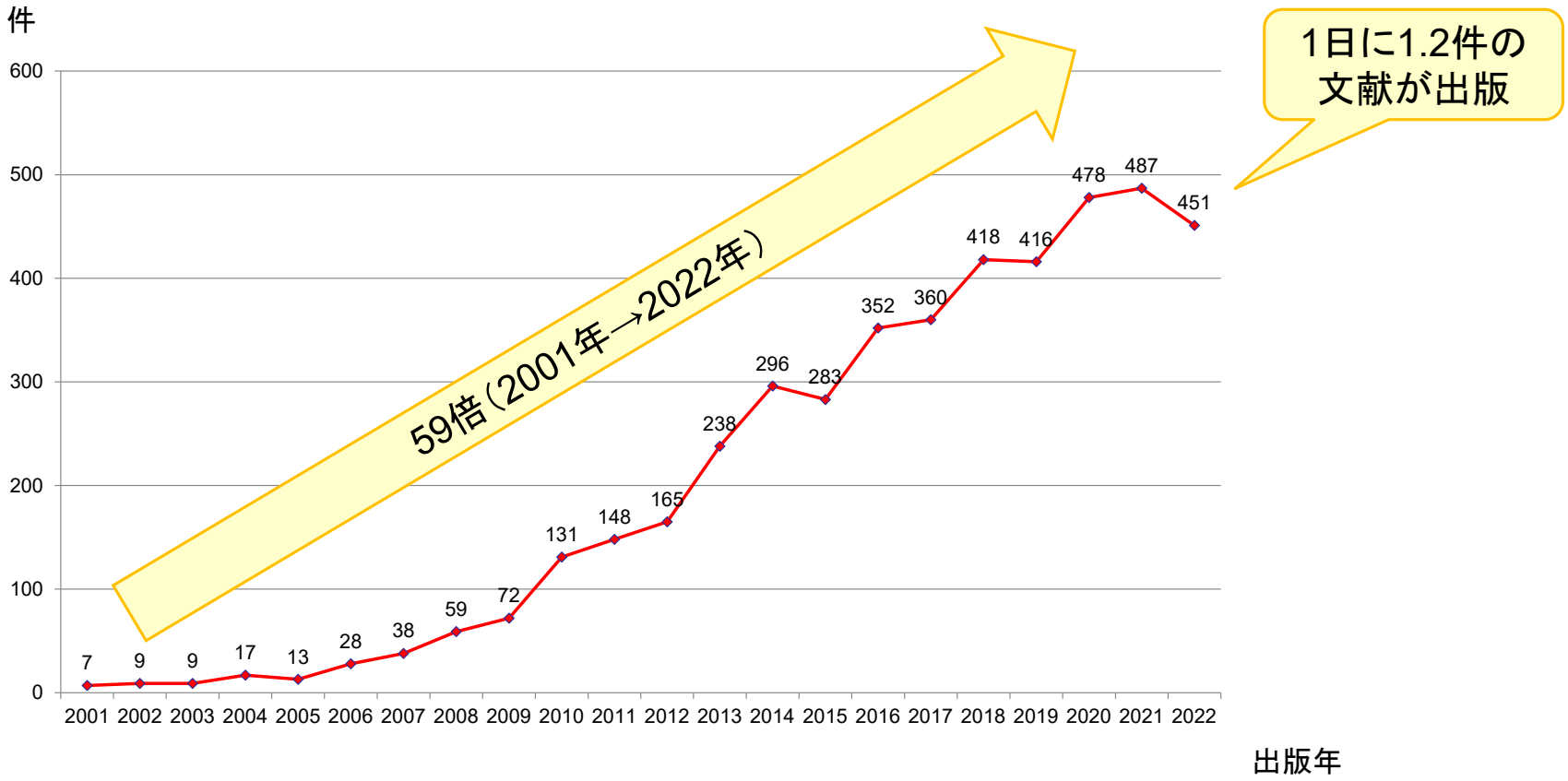
1. _____ 仕事をしていると，活力がみなぎるように感じる．
2. _____ 職場では，元気が出て精力的になるように感じる．（
3. _____ 仕事に熱心である．（*熱意1*）
4. _____ 仕事は，私に活力を与えてくれる．（*熱意2*）

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*

ワーク・エンゲイジメント研究の文献数の推移（2001～2022）



心理学最大の文献検索エンジンPsycINFOにより，”work engagement”をキーワードとして検索（2023年3月6日現在）。

ワーク・エンゲイジメントと関連概念

不安の回避
楽しくない，やらされ感
外発的動機づけ
非現実的な目標設定
自己評価（－）
I have to work

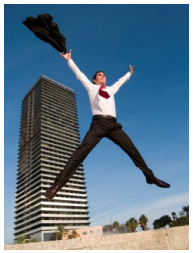
活動水準（＋）

楽しみ，有意義
重要性の認識
内発的動機づけ
現実的な目標設定
自己評価（＋）
I like to work

健康（＋）
生産性（＋）

ワーカホリズム

ワーク・エンゲイジメント



不快（牢働）

快（朗働）

バーンアウト/ボアアウト

職務満足感

健康（－）
生産性（－）

活動水準（－）

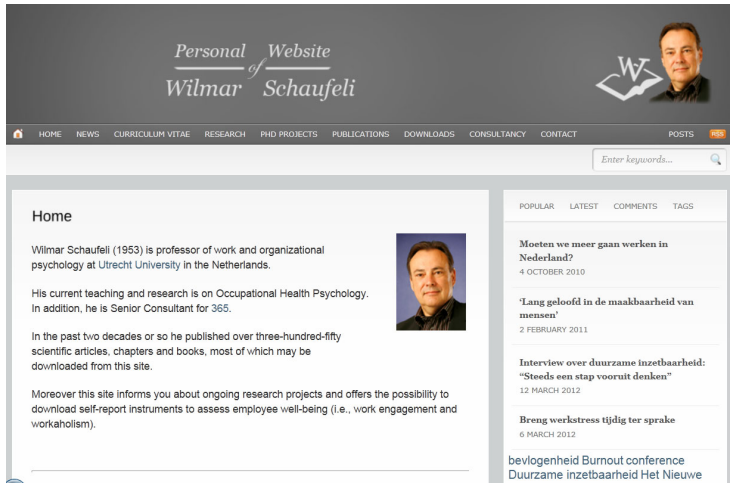
島津 (2009)　産業ストレス研究, 16, 131-138を改訂

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がある *(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.

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】

- BAT-J
  - 中核症状(BAT-C)
    (23項目:α=0.96)
    - 疲弊感
      (8項目: α=0.93)
      仕事をしているとき、
      精神的に疲れ果ててしまったと感じる
    - 精神的距離
      (5項目: α=0.86)
      仕事に対して強い嫌悪を感じる
    - 認知コントロールの不調
      (5項目: α=0.93)
      仕事をしているとき、集中力を保つのが難しい
    - 情緒コントロールの不調
      (5項目: α=0.91)
      仕事中に知らぬ間に、感情的な反応をしてしまう
  - 二次症状(BAT-S)
    (10項目:α=0.92)
    - 心理的苦痛
      (5項目: α=0.89)
      なかなか寝付けなかったり、
      夜中に目が覚めてしまったりする
    - 心身の不調
      (5項目: α=0.87)
      動悸や胸の痛みに悩まされている

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

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

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」

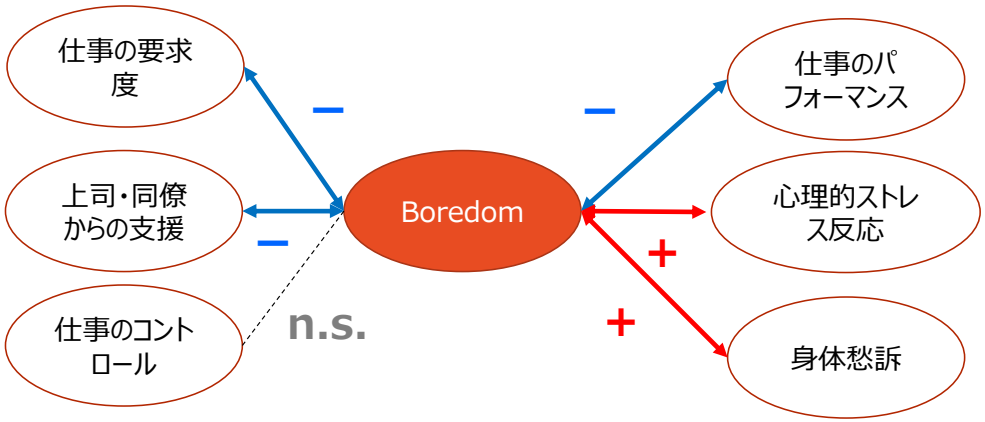
（Mikulas & Vodanovich (1993), Psychological Records, 43, 3-12）

Appendix

日本語版仕事の退屈尺度（DUBS-J）

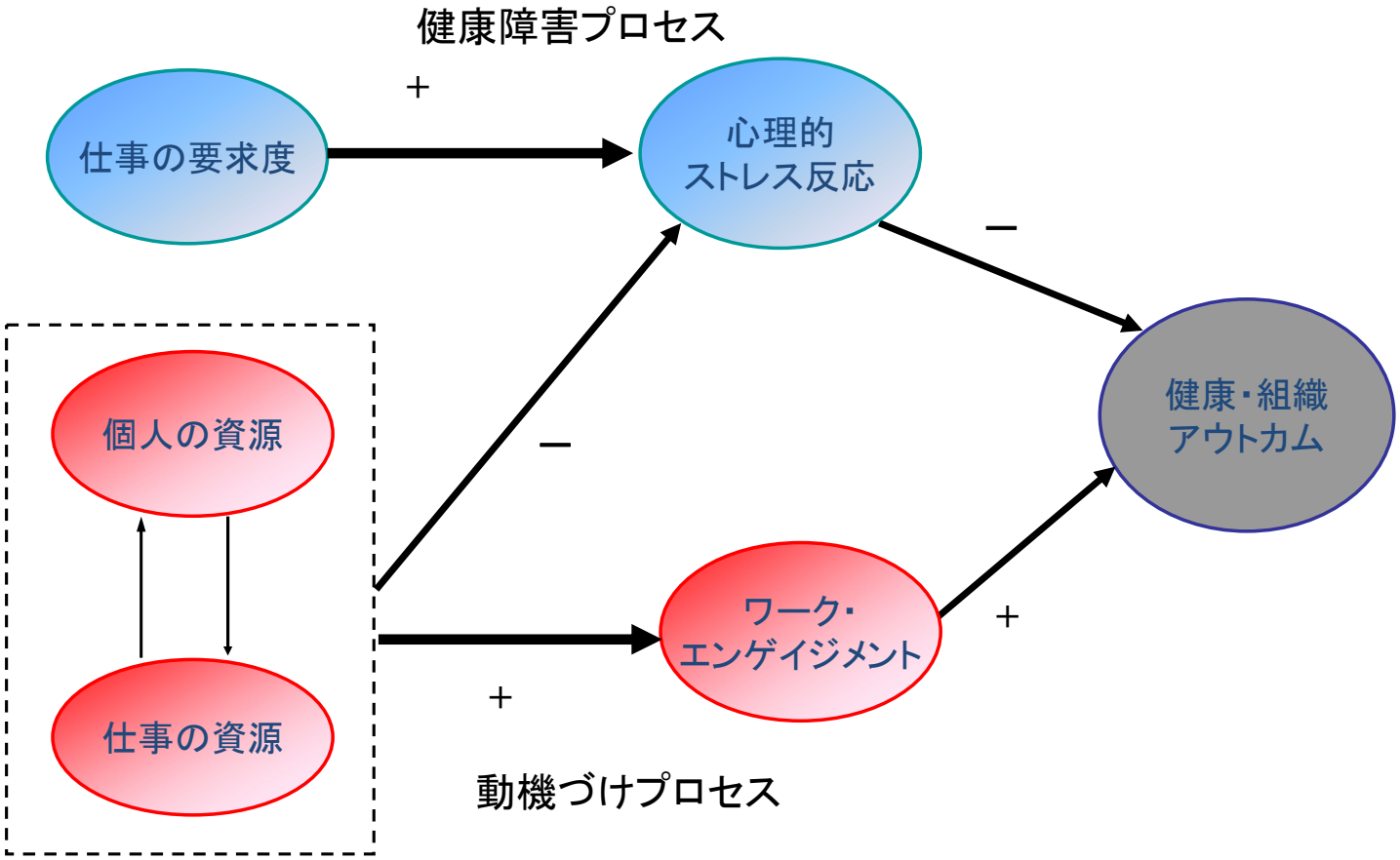
次の6つの質問文は，仕事に関してどう感じているかを記述したものです．各文をよく読んで，あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください．そのように感じたことが一度もない場合は，0（ゼロ）を，感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字（1から6）を選択してください．

		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	仕事中は時間がとてもゆっくりと過ぎる	0	1	2	3	4	5	6
2	仕事中，退屈に感じる	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	仕事中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



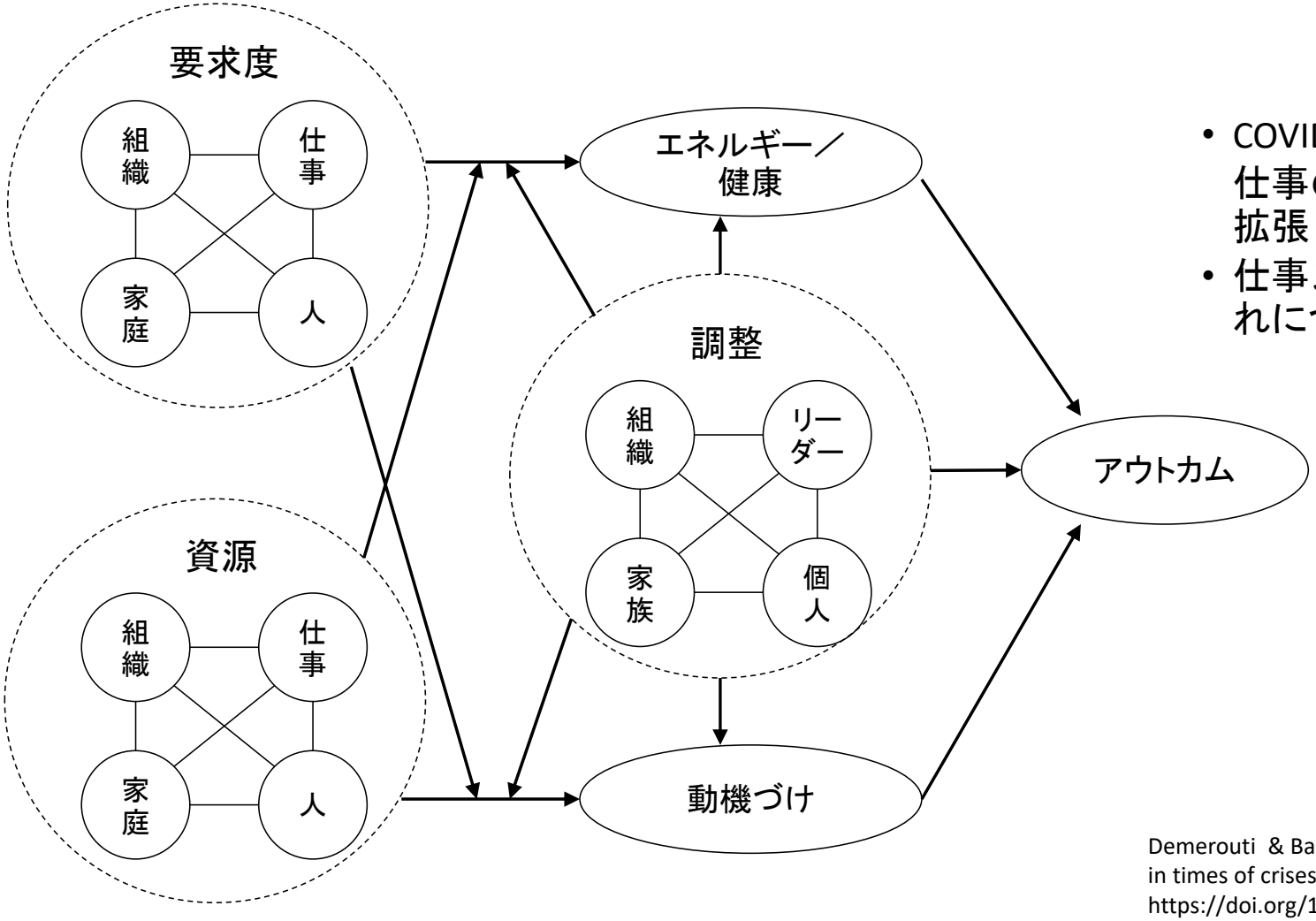
Kawada, Shimazu, et al. (2022). J Occup Health. 64:e12354.

仕事の要求度－資源モデルと個人・組織の活性化



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

拡張版 要求度－資源モデル



- COVID-19による働き方の変化をふまえ，仕事の要求度－資源モデルの概念を拡張
- 仕事以外に，組織，家庭，人のそれぞれについて要求度と資源を想定

Demerouti & Bakker (2022). Job demands-resources theory in times of crises: New propositionsOrganizational Psychology Review. https://doi.org/10.1177/20413866221135022

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

健康経営優良法人2023での ワーク・エンゲイジメント

令和4年度調査のポイント

健康経営銘柄 Health and Productivity
健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500
健康経営優良法人 Health and productivity
健康経営優良法人 Health and productivity ブライト500
健康経営優良法人 Health and productivity

令和4年度は、新たに以下の点を健康経営度調査に反映しました。

（1） 情報開示の促進

人的資本に関する非財務情報の開示・評価の動向を踏まえ、健康経営度調査フィードバックシートの項目※1に、経営層のコミットメントや施策のアウトプットに関する定量的な情報を追加します。

※1 令和3年度からは、一括公開に同意いただいた法人の健康経営度調査フィードバックシートを経済産業省ウェブサイトに掲載しています。
▶ 令和3年度健康経営度調査に基づく2,000社分の評価結果を公開しました

（2） 業務パフォーマンスの評価・分析

業務パフォーマンス指標を活用し、健康経営の効果の見える化を促進するため、アブセンティーイズム（傷病による欠勤）、プレゼンティーイズム（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）、ワークエンゲイジメント（仕事へのポジティブで充実した心理状態）の経年変化や測定方法に関する開示状況について設問を追加します。

（3） データ利活用の促進

健診情報やライフログデータ等のPHR（パーソナルヘルスレコード）の利活用に関する検討が官民双方で行われていることを踏まえ、従業員のヘルスリテラシーの向上を促すための取組として、健診情報等を電子記録として閲覧するための環境整備を評価します。
また、効果的・効率的な保健事業の実施のため、企業等から保険者に対する「40歳未満の従業員の健診データの提供」についての設問を追加します。

https://www.meti.go.jp/press/2022/08/20220822002/20220822002.html

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

健康経営優良法人2023での ワーク・エンゲイジメント

◎ Q71. 従業員の生産性や組織の活性度等についてどのような評価指標を設定し、定期的に測定していますか。（いくつでも）

◆健康経営に取り組む効果として指標測定・分析しているもののみ選択してください。

◆ワーク・エンゲイジメントは、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つにより構成される状態として定義されます。

SAMPLE

- 1 アブセンティーイズム（傷病による欠勤）
- 2 プレゼンティーイズム（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）
- 3 ワークエンゲイジメント（仕事に対する活力・熱意・没頭）
- 4 自社の健康経営施策に対する従業員の満足度
- 5 組織全体の活性度や風通しの良さ（従業員同士の信頼関係や心理的安全性、コミュニケーションの活性度合い）
- 6 組織に対する信頼度・満足度や貢献意識
- 7 その他
- 8 特に測定していない

(c). （Qで「3」とお答えの場合）ワークエンゲイジメントをどのように把握していますか。（1つだけ）

- 1 ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度（短縮版を含む）
- 2 MBI-GS（Maslach Burnout Inventory-General Survey）
- 3 OLBI（Oldenburg Burnout Inventory）
- 4 その他（自社独自の方法を含む）

https://kenko-keiei.jp/files/r4.kenkoukeieidotyousahyou.sample.pdf

G7倉敷労働雇用大臣会合、大臣宣言を公開しました

2023年4月22～23日、岡山県倉敷市にてG7倉敷労働雇用大臣会合が開催され、加藤厚生労働大臣が出席しました。

今回の会合では、「人への投資」を議題として、以下を論点に議論を行いました。

1．労働市場のレジリエンスの涵養
1－1　ポストコロナや現下の課題に対応した労働市場政策
1－2　デジタル化・グリーン化による産業構造変化への対応と人的資本への投資
2．包摂的な労働市場の整備
3．ワーク・エンゲージメントの向上とディーセント・ワークの推進

23日に取りまとめた大臣宣言は以下のとおりです。

- G7倉敷労働雇用大臣会合　全文（英文）
- G7倉敷労働雇用大臣会合　全文（和文仮訳）
- G7倉敷労働雇用大臣会合　概要（和文）

（副議題3関係）
ワークエンゲージメント（WE）の向上が生産性にも資するとの共通理解に立ち、その要素として、自律性、仕事の多様性、仕事の重要性、働く人の健康とウェルビーイング、組織内で評価を受けること、適切な給与、昇進機会などを指摘。WE向上のために、格差の是正、適切な賃金の確保、労働安全衛生の確保及び女性特有の健康課題に対応した労務管理、職場における健康の促進、キャリア形成支援、ケア労働の仕事の質の向上などに取り組む必要があるとの認識を示した。
「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に示された５つの基本原則に取り組む決意を示し、社会対話の尊重を認識。

https://www.mhlw.go.jp/stf/g7labour2023.html

ワーク・エンゲイジメント支援事業が始まります

新規 ➢ 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援

雇用環境・均等局
総務課雇用環境政策室
（内線7889）

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

令和５年度概算要求額　19百万円（－）　※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

民間からの提案募集において、「従業員の満足度を高めるために企業が具体的に何を行うべきかわからない」という課題への対応を求める提案があったことから、ワークエンゲージメント(※)の向上に取り組む、あるいは、これから取り組もうとする意欲ある企業を後押しするため、有識者による検討会を開催し、ワークエンゲージメントの向上に資する取組等を整理した上で、その普及・促進を図るなど企業が具体的に取り組めるよう支援を行い、働く方々の働きやすさや働きがいの向上をより広く推進する。

※働き手にとって、組織目標の達成と自らの成長の方向が一致し、仕事へのやりがい・働きがいを感じる中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を示す概念。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

委託事業（民間団体）

有識者による検討会
- 先進企業などへのヒアリング
- ワークエンゲージメント向上に資する取組の整理

▶ **ワークエンゲージメント向上に向けた支援**
（リーフレット等の作成、労使団体等とも連携した普及・促進）

効　果

企　業：社員のエンゲージメントを高めたいが、何をすれば良いか分からない…

▶ ・企業がツールを使用、自社の社員のワークエンゲージメントを向上
・企業がワークエンゲージメント向上のために具体的に取り組んだ成果をＰＲ

▶ 労働市場において、働く人のワークエンゲージメント向上に取り組む企業に人材が集まる流れを作る

労働者

参考

経済財政運営と改革の基本方針2022【R4.6.7閣議決定】
第2章新しい資本主義に向けた改革
1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野
（多様な働き方の推進）より抜粋

人的資本投資の取組とともに、働く人のエンゲージメントと生産性を高めていくことを目指して働き方改革を進め、働く人の個々のニーズに基づいてジョブ型の雇用形態を始め多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備に取り組む。

https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/000990946.pdf

国際産業保健学会 職場の組織と心理社会的要因科学委員会 ＆アジア太平洋 仕事の心理社会的要因に関する学会の 合同学会

Joint Congress of the International Commission on Occupational Health-Work Orientation and Psychological Factors & Asia Pacific Academy for Psychological Factors at Work 2023

(ICOH-WOPS & APA-PFAW 2023)

◆テーマ：**Imagine! Decent Work Beyond COVID-19**
◆大会長：島津明人（慶應義塾大学）・中田光紀（国際医療福祉大学）
◆会期：2023年9月19日(火)～22日(金)
◆会場：一橋大学一橋講堂（東京都千代田区）
◆開催形式：対面
◆演題登録・参加登録：ホームページ・QRコードより
https://procomu.jp/icoh-wops_apa-pfaw2023/index.html
もしくは「ICOH APA」でご検索ください。