

## 教員のメンタルヘルスに対する意識とワーク・エンゲイジメントの関係

市川歩美（三重県立神戸高等学校）

本研究では、教育関係者に対して、ストレスの自覚の度合いやストレスに関する行動や意識と、ワーク・エンゲイジメントの関係を明らかにするべく、教育関係者を対象とした研修会への参加者に対して、質問紙調査を行った。主な結果は次の通りになった。(1) ストレスの自覚の強さは「自分のことを後回しにしている」「自分は精神的に強いからメンタルヘルス不調にならない」という意識の差に表れることはあるが、実際にストレス解消に繋がる行動をしている人はストレスの自覚の強さに関係がなかった。(2) ワーク・エンゲイジメントのスコアと、ストレスの自覚の強さ、意識してストレス解消に繋がる行動を行っているか、自分のことを後回しにしていると考えているか、自分は精神的に強くメンタルヘルス不調にならないと考えているか、の間には相関が見られなかった。これらの結果から、メンタルヘルスケアとワーク・エンゲイジメント向上の関係性と可能性について考察を行った。

キーワード：ストレス メンタルヘルス セルフケア ワーク・エンゲイジメント

### 1. 背景と問題（意識）

文部科学省による令和4年度の「小・中学校の長期欠席（不登校等）の状況」によると299,048人が、「高等学校における長期欠席（不登校等）の状況」によると60,575人が不登校生徒数として挙げられている（注1）。不登校者数は10年連続で増加しており、過去最多を更新続けているが、具体的にはそれぞれ244,940人と50,985人であったことから、ここ最近の伸びは特に著しい。しかし、教育現場で心の問題に悩んでいるのは、児童・生徒だけではない。実際、令和3年度における教育職員の精神疾患による病気休職者数は5,897人で令和2年度より694人増加し、過去最多である（注2）。厚生労働省の「労働安全衛生調査」（注3）によると、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1ヶ月以上休業した労働者又は退職した労働者がいた事務所の割合は13.3%、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は63.4%であった。また、公益財団法人日本生産性本部の「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査（注4）によると、直近3年間の心の病の増減傾向は「増加傾向」と答えた企業が2021年に22.9%であったが2022年には45.0%と大幅に増加した。前述したように、教育職員においても同様の状況が発生しており、近年急速に社会におけるメンタルヘルスを取り巻く状況は悪化し、その対策は急務と考えられる。さらに、教員がストレスに対するコーピングスキルを向上させることは、不安・緊張の低下だけでなく子どもとの人間関係の改善にも効果的であると示されている（注5）。そこで、教

員自身のメンタルヘルス不調の予防と、教員が教育現場で力を十分に発揮するという 2 つの観点から、メンタルヘルス・マネジメントについて論じていくこととする。

子どもにとって身近な存在である教員、教育者が、適切なメンタルヘルスのマネジメントを行うことで、子どもたちに還元されることは多くあると見出されている（注 6）。それは、「メンタルヘルス対策の重要性」だけではない。これからの VUCA 社会で力強く生きていくためのセルフケア能力や、教員の生産性向上によって子どもたちのために貢献する力も増すであろう。

本研究では、意識を変えたり、ストレス解消などのセルフケアを行ったりすることで、メンタルヘルス不調の予防だけでなく、ワーク・エンゲイジメントの向上に効果があるのかを明らかにすることを目的とする。ワーク・エンゲイジメントとは、「仕事に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）、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）の 3 つがそろった状態であり、バーンアウト（燃え尽き）の対概念として位置づけられるものである（注 7）。

本研究では、教育関係者を対象とした研修会の参加者に実施したアンケート等を元に、ストレスの自覚やメンタルヘルス不調への意識がワーク・エンゲイジメントにどのような影響を与えているかを調査によって検討する。



## 2. 仮説

高ストレスを抱えていると感じている者は、意識してストレス解消に繋がる行動を行っている者が少なく、ワーク・エンゲイジメントの得点が低いと考えられる。また、自分が精神的に強くメンタルヘルス不調にならないと考えている者は、ワーク・エンゲイジメントの得点が高いと考えられる。

## 3. 方法

今回の調査は、第 6 回ユマニテク教育フォーラムという研修会への参加者に対して行われた。参加方法は、ホームページ等による案内を見た人が有志で申し込むというものである。内容は、第 1 部で「地域との連携で生徒の探究学習を推進する」という探究学習についての実践発表とディスカッション、第 2 部で「生徒の探究活動の報告書、論文、プレゼンを支援する」という論文の書き方指導が行われ、それに続く第 3 部において、本研究で取り扱った発表と、メンタルヘルス・マネジメントに関する多様な視点での情報発信を行った。調査は其中で行われた。以下に、第 3 部の内容の概要と、その流れを記載する。（注 8）

ワーク①「自分のこと」
-------------

ワーク①に取り組む	内容は「3. 方法」の③質問紙の構成 a を参照
情報発信	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校現場における全国や三重県の不登校者数について</li> <li>・社会においての長期病欠や休職者の原因疾患について</li> <li>・誰しも状況によってメンタルヘルス不調になる可能性がある</li> <li>・健康経営、アブセンティーズム、プレゼンティーズム、日本における DALYs 損失の原因、社会的再適応評価尺度、NIOSH の健康職場モデルについて紹介</li> </ul>
ワーク②「シミュレーション」	
ワーク②に取り組む	<p>お名前(仮) あなたの好きな食べ物+誕生日の日にち _____ (例:サーモン12)</p> <p><b>ワーク②</b></p> <p>1. どんな声掛けを行いますか？</p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px dashed black; padding: 10px; margin-right: 20px;"> <p>仕事が終わらない！授業の準備も終わっていないし、 部活の試合も近いから練習を見に行かないと。 もうすぐ面談もあるから、その準備もしないと いけないのに…時間がない…！</p> </div>  </div> <div style="border: 2px solid green; height: 50px; width: 250px; margin: 10px auto;"></div> <p>2. どんな声掛けを行いますか？</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="border: 1px dashed black; padding: 10px; margin-left: 20px;"> <p>もうすぐ試験があって緊張するなあ…。 緊張して胃が痛くなってきたよ…。 試験のことを考えると、夜も寝れない！</p> </div> </div> <div style="border: 2px solid green; height: 50px; width: 250px; margin: 10px auto;"></div>
情報発信	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員のメンタルヘルスが悪化したと答えた 9 割弱はその要因に「コミュニケーションの変化」を挙げた。</li> <li>・ジョハリの窓、自己充足的コミュニケーション(Festinger)、自身が受け持った生徒の話</li> <li>・Social support の紹介→ワーク②で記入した声掛けが、情緒的・情動的・道具的・評価的サポートのどれに該当したか、</li> </ul>

	また各サポートの視点から他にどんな声掛けができたかを振り返る。
ワーク③「やる気のこと」	
ワーク③に取り組む	内容は「3. 方法」の③質問紙の構成bを参照
情報発信	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワーク・エンゲイジメントとは</li> <li>・日本や世界のワーク・エンゲイジメントの状態</li> </ul>
まとめ	<p>自分の状態を知る×コミュニケーションで自分や同僚の変化に気付く×健康管理を経営的視点から考え生産性を上げる          =生徒のためになる。自分のためにも、生徒のためにもメンタルヘルスをマネジメントしよう！</p>

各ワーク（調査）の後に情報発信を行うことで、情報の内容が調査の回答に影響しないよう配慮した。

#### ① 調査手続き

第6回ユマニテク教育フォーラム第3部において、メンタルヘルス・マネジメントについての発表のなかで、調査を行った。調査の趣旨や解答方法についての教示を行い、調査用紙の配布と回収を行った。その場での回答を求めた。全体の所要時間は30分であった。

#### ② 調査対象者

第6回ユマニテク教育フォーラムに参加した教育関係者44名にアンケート（ワーク）を行った。そのうち35名から有効回答が得られた。参加者は、約2割が県外からの参加で、全体の属性は高等学校の管理職から若手教員、大学教授、教育委員会、探究活動に携わる外部団体や学習塾関係者まで様々であった。大多数は高等学校の教職員であった。

#### ③ 調査時期 2023年8月11日

#### ④ 質問紙の構成

質問紙は、個人を特定することはないことを明記したうえで、「ワーク①」：ストレスの自覚と自身の行動についてと「ワーク③」：ワーク・エンゲイジメントについての質問によって構成した。なお、当日配布したワークシートには上記の第3部の内容の概要と流れの中にあるように「ワーク②」：ソーシャルサポートの実践も含んでいるが、ここでの記載は省いた。

##### a. 「ワーク①」：ストレスの自覚と自身の行動について


質問1：「あなたは今、10段階でどれくらいのストレスを抱えていると思いますか。（スト

レスの種類は、仕事に限りません)」について 10 段階で答える問、質問 2：「あなたは意識してストレス解消に繋がる行動を行っていますか。」、質問 3：「正直、自分のことを後回しにしていると感じますか。」、質問 4：「自分は精神的に強く、メンタルヘルス不調にならないと考えていますか」を「はい」「どちらともいえない」「いいえ」で答える問の、4 項目について回答を求めた。

なお、質問 1 については、1～10 段階のうち、ストレスの度合いは 1 が少なく、10 が多いことを口頭で追加説明している。

「自分」のことを振り返る時間！2023.8.11

お名前(仮)  
あなたの好きな食べ物＋誕生日の日にち \_\_\_\_\_  
(例:サーモン12)



※答えにくい質問もあるかもしれませんが、個人を特定することはありません。  
3種類のワークの回答を対応させるためだけに、上の「お名前(仮)」を使用します。  
ご自分のことをこの機会に振り返って、答えていただけると嬉しいです。

ワーク①

1. あなたは今、10段階でどれくらいのストレスを抱えていると思いますか？  
ストレスの種類は、仕事に限りません。

2. あなたは意識してストレス解消に繋がる行動を行っていますか？○を振ってください。

・はい(意識して行っている)

・どちらでもない(意識して行っているわけではない)

・いいえ(行えていない)

・その他( )

3. 正直、自分のことは後回しにしていると感じますか。

・はい      ・どちらともいえない      ・いいえ

4. 自分は精神的に強く、メンタルヘルス不調にならないと考えていますか。

・はい      ・どちらともいえない      ・いいえ

b. 「ワーク③」：ワーク・エンゲイジメントについての質問

島津明人によるユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度「UWES-9」より、活力・

熱意・没頭の各3項目、合計9項目について「0＝全くない」～「6＝いつも感じる」の7件法で回答を求めた。(注9)

項目例としては「職場では、元気が出て精力的になるように感じる」(活力)、「仕事に熱心である」(熱意)、「仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる」(没頭)などである。

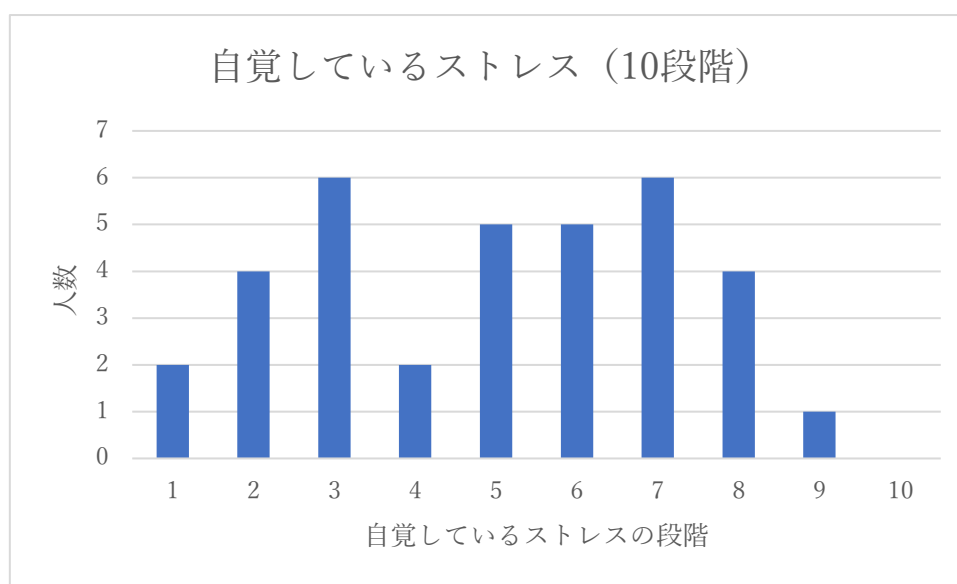
#### 4. 結果と考察

各質問項目の回答は、次のような結果になった。

##### ワーク①：ストレスの自覚とストレスに対する行動や考え方について の検討

質問1：あなたは今、10段階でどのくらいのストレスを抱えていると思いますか？ストレスの種類は、仕事に限りません。

この質問に対する回答結果は、下のグラフの通りになった。ストレス段階の平均は4.97、標準偏差は2.24であった。



質問2：あなたは意識してストレス解消に繋がる行動を行っていますか。

この質問に対する「はい（意識して行っている）」「どちらでもない（意識して行っていないわけではない）」「いいえ（行えていない）」と答えた各割合は次のようになった。なお、その他に○を振って「ストレスが自覚できない」と記入してあったもの1件は、意識してストレス解消に繋がる行動を行っていないとみなし、「いいえ」に含めた。

回答	n（回答数）	%
はい	12	34.29

どちらでもない	18	51.43
いいえ	5	14.29

質問3：正直、自分のことは後回しにしていると感じますか。

この質問に対する「はい」「どちらともいえない」「いいえ」と答えた割合は次のようになった。

回答	n（回答数）	%
はい	8	22.86
どちらともいえない	16	45.71
いいえ	11	31.43

質問4：自分は精神的に強く、メンタルヘルス不調にならないと考えていますか。

この質問に対する「はい」「どちらともいえない」「いいえ」と答えた割合は次のようになった。

回答	n（回答数）	%
はい	4	11.43
どちらともいえない	17	48.57
いいえ	14	40.00

ワーク①の各質問への回答同士で相関関係を求めると、以下の表のようになった。質問1：ストレスの自覚（10段階）と質問3：自分のことを後回しにしていると感じる度合いにおいて、相関係数は0.575で有意な正の相関がみられた。すなわち、抱えているストレスの自覚が強いほど、自分を後回しにしていると考えている傾向が認められた。また、質問1：ストレスの自覚（10段階）と質問4：メンタルヘルス不調にならないと考えている度合いにおいて、相関係数は-0.316で弱い負の相関があった。すなわち、ストレスの自覚が弱いほど、自分はメンタルヘルス不調にならないと考えている傾向が若干認められた。

		質問 1	質問 2	質問 3	質問 4
質問 1	ピアソンの相関係数	—			
	自由度	—			
	p値	—			
質問 2	ピアソンの相関係数	0.042	—		
	自由度	33	—		
	p値	0.810	—		
質問 3	ピアソンの相関係数	0.575 ***	0.094	—	
	自由度	33	33	—	
	p値	< .001	0.593	—	
質問 4	ピアソンの相関係数	-0.316	0.065	-0.110	—
	自由度	33	33	33	—
	p値	0.064	0.710	0.528	—

注 \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

質問 1 と質問 2 の 2 つについては、相関係数が 0.042 であり有意な相関が見られなかった。つまり、ストレスの自覚の強さに関係なく、ストレス解消に繋がる行動を行っている者は行っていると考えられ、仮説が支持されなかった。また結果より、ストレスの自覚が強いほど、自分を後回しにしていると考えている傾向があったが、質問 2 と質問 3 には相関がなかったため、自分のことを後回しにしていると考えている者の中には、意識してストレス解消に繋がる行動を行っている者も、行っていない者も存在すると考えられる。また、ストレスの自覚が弱いほど、自分はメンタルヘルス不調にならないと考えている傾向が若干認められたが、質問 4 と質問 2・質問 3 との間に有意な相関が見られなかった。

以上より、ストレスの自覚の強さは「自分のことを後回しにしている」「自分は精神的に強いからメンタルヘルス不調にならない」という意識の差に表れることはあるが、実際にストレス解消に繋がる行動、セルフケアをしている人はストレスの自覚の強さに関係がなかったと推察される。

#### ワーク③：ワーク・エンゲイジメント・スコアについて の検討

ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度「UWES-9」より、活力・熱意・没頭を「0＝全くない」～「6＝いつも感じる」の 7 件法で回答を求めた。

活力・熱意・没頭の各 3 項目の平均値は、それぞれ 3.04、3.91、3.43 であった。9 項目の加算平均は 3.46 であった。標準偏差は 1.12 であった。



	質問	項目平均 (標準偏差)	下位尺度平均 (標準偏差)
活力	仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	3.37 (1.29)	3.04 (1.16)
	職場では、元気が出て精力的になるように感じる	2.94 (1.29)	
	朝に目が覚めると、さあ仕事に行こうという気持ちになる	2.80 (1.47)	
熱意	仕事に熱心である	3.83 (1.28)	3.91 (1.28)
	仕事は私に活力を与えてくれる	3.89 (1.47)	
	自分の仕事に誇りを感じる	4.03 (1.58)	
没頭	仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる	3.23 (1.62)	3.43 (1.25)
	私は仕事にのめり込んでいる	3.40 (1.38)	
	仕事をしていると、つい夢中になってしまう	3.66 (1.43)	
合計スコアの平均 3.46 (1.12)			

ワーク③の各質問への回答同士で相関関係を求めると、活力のスコアと熱意のスコアは、相関係数が 0.622 で正の相関があった。活力のスコアと没頭のスコア、熱意のスコアと没頭のスコアはそれぞれ相関係数が 0.839 と 0.786 で有意な正の相関が見られた。

		活力スコア	熱意スコア	没頭スコア
活力スコア	ピアソンの相関係数	—		
	自由度	—		
	p値	—		
熱意スコア	ピアソンの相関係数	0.622 ***	—	
	自由度	33	—	
	p値	< .001	—	
没頭スコア	ピアソンの相関係数	0.839 ***	0.786 ***	—
	自由度	33	33	—
	p値	< .001	< .001	—

注. \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

厚生労働省によると、ワーク・エンゲイジメント・スコアの概況は以下のようになっている。正社員全体のワーク・エンゲイジメント・スコアは 3.42 となっており、「活力」2.78、「熱意」3.92、「没頭」3.55 である。特に、教育関連専門職ではワーク・エンゲイジメントのスコアは 3.94 となっており、「活力」3.42、「熱意」4.41、「没頭」4.00 であった。(注 10)

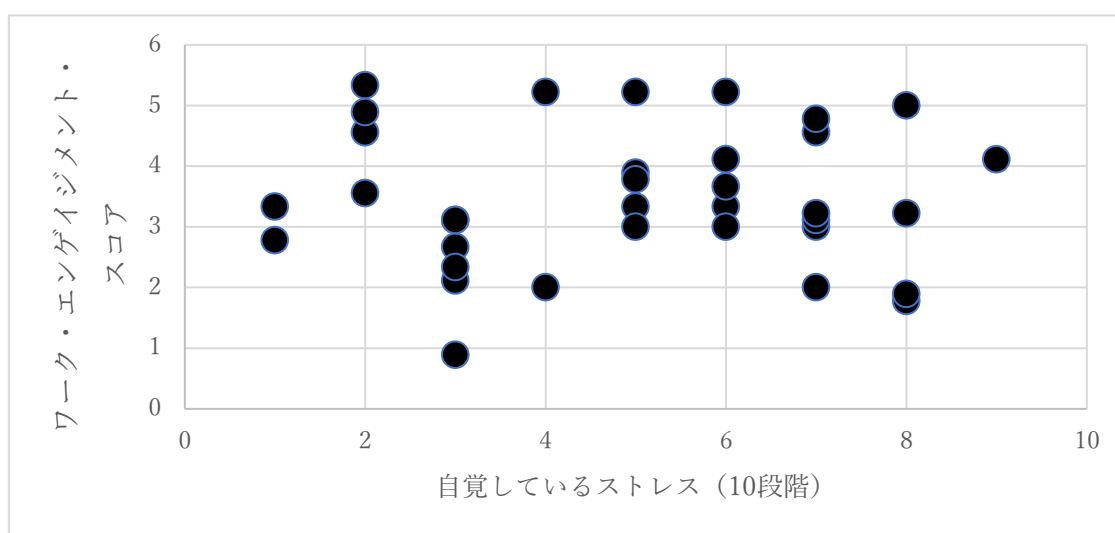
※厚生労働省より	スコア	活力	熱意	没頭
正社員全体	3.42	2.78	3.92	3.55
教育関連専門職	3.94	3.42	4.41	4.00

正社員全体より、教育関連専門職のスコアは全体的に高いが、今回の調査では概ね正社員全体と同程度のスコアであった。

	スコア	活力	熱意	没頭
今回の調査	3.46	3.04	3.91	3.43

#### ワーク①×ワーク③：ストレスの自覚や行動、考え方とワーク・エンゲイジメント・スコアの関連の検討

ワーク①の質問 1：「あなたは今、10 段階でどのくらいのストレスを抱えていると思いますか」での回答と、ワーク・エンゲイジメント・スコアでの回答との相関を調べると、相関係数は 0.013 で、ストレスの自覚の強さとワーク・エンゲイジメント・スコアには有意な相関が見られなかった。特に、質問 1 とワーク・エンゲイジメント・スコアについては散布図を以下に掲載する。



質問 1～4 とワーク・エンゲイジメント・スコアの相関係数は、以下の表のようになった。

		質問 1	質問 2	質問 3	質問 4
ワーク・エンゲイジメント・スコア	ピアソンの相関係数	0.013	-0.195	-0.134	0.131
	自由度	33	33	33	33
	p値	0.942	0.262	0.444	0.454

注 \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

相関係数はそれぞれ-0.19、-0.13、0.13 で全て有意な相関が見られなかった。また、活力のスコア、熱意のスコア、没頭のスコアと細分化して、ワーク①の質問 1～4 との相関を調べると、質問 2 と活力スコアが相関係数-0.207、質問 2 と没頭スコアが相関係数-0.206 でいずれも弱い負の相関が見られたが、そのほかは相関係数が-0.2 以上 0.2 未満で有意な相関は見られなかった。

これらの結果より、ワーク・エンゲイジメントのスコアと、質問 1：ストレスの自覚の強さ、質問 2：意識してストレス解消に繋がる行動を行っているか、質問 3：自分のことを後回しにしていると考えているか、質問 4：自分は精神的に強くメンタルヘルス不調にならないと考えているか、は相関しているとは言えなかった。つまり、高ストレス者ほどワーク・エンゲイジメントが低いという仮説、自分はメンタルヘルス不調にならないと考えている者ほどワーク・エンゲイジメントが高いという仮説の両方が支持されなかった。

自分の抱えるストレスを自覚することや、意識してストレス解消に繋がる行動をしていることがワーク・エンゲイジメントの向上に効果があるかという点では、本研究では見られなかった。

一方で、適切なセルフケアが自身の体調や健康を維持管理することに繋がるのは明らかである。セルフケアは、ストレスを自覚するところから始まる（注 11）。ストレスへの自覚や気づきが、ワーク・エンゲイジメント・スコアの向上と相関はなかったが、ストレスをはじめとする諸症状で起きるプレゼンティーズムによる損失やパフォーマンスの低下を防ぐことに繋がる可能性は考えられる。

今一度、教育の発展は足元（＝自分自身）を固めることからと考え、広くメンタルヘルスマネジメントへの意識が高まることを期待したい。

## 5. 今後の課題

今回の調査の限界として、以下の 3 点が挙げられる。

第 1 に、ストレスの自覚は、「ストレスチェック」等で測定した客観性の高いストレス値ではなかったため、明確な関係性が見られなかったかもしれない。そのため、今回の調査で

はストレスの自覚の強さとワーク・エンゲイジメント・スコアの相関は見られなかったが、実際のストレス値を扱った場合では何らかの相関がある可能性もある。

第2に、今回の調査対象はユマニテク教育フォーラムの参加者という特性があった。ユマニテク教育フォーラムは、祝日に行った参加自由の研修であり、少なくとも休日に勉強する意欲のある集団を対象に調査を行っているため、回答に偏りが出た可能性がある。そのため、特定の教員ではない調査をする必要があった。

第3に、ストレスの自覚やメンタルヘルスに関する質問はセンシティブな内容であるため、正直に回答してもらいたい思いもあり、勤続年数や役職等の属性については質問項目に含めなかった。今後の課題としては、匿名性が担保できる状況で調査を行い、属性との関連を検討したい。

## 6. おわりに

本研究では、ストレスに関するセルフチェックとワーク・エンゲイジメントに関する調査の結果について検討した。本研究や発信内容で取り扱ったストレスへの自覚と対処をはじめとして、積極的なセルフケアをすることは、教員としてのパフォーマンスが向上されていくことにも繋がる。多忙さゆえに蔑ろにしがちな自身の健康状態に目を向け、自分の健康管理ができることが、今後ますます教員には求められるであろう。

## 7. 引用文献

(注1) 文部科学省初等中等教育局児童生徒課：令和4年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果について、p4～5、2023年10月

(注2) 文部科学省：令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果（概要）、p2、2022年12月26日、[https://www.mext.go.jp/content/20230116-mxt-syoto01-000026693\\_01.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20230116-mxt-syoto01-000026693_01.pdf)（参照 2023年12月1日）

(注3) 厚生労働省：令和4年労働安全衛生調査（実態調査）事業所調査、p1～2、2021年11月から2022年10月31日の期間、[r04-46-50\\_kekka-gaiyo01.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/0000168470.pdf)（参照 2023年12月1日）

(注4) 公益財団法人日本生産性本部：第11回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果概要、p2、2023年11月9日、[b9d01383c6bb435731afd9d9d94b790c\\_4.pdf \(jpc-net.jp\)](https://www.jpc-net.jp/contents/2023/11/09/1383c6bb435731afd9d9d94b790c_4.pdf)（参照 2023年12月1日）

(注5) 田上不二夫・山本淳子・田中輝美：教師のメンタルヘルスに関する研究とその課題、p6 [教育心理学報 第43集 p140]、2004、[ja \(jst.go.jp\)](https://www.jst.go.jp/contents/2004/04/140_06.pdf)（参照 2023年12月1日）

(注6) 竹森啓子・下津咲絵・佐藤寛：教員のメンタルヘルスリテラシーが児童の抑うつ・不安に与える影響、p6 [認知行動療法研究 第48巻 第2号 p168]、2022、[認知行動療法研究 48\(2\)：163-171 \(2022\) \(jst.go.jp\)](https://www.jst.go.jp/contents/2022/02/163-171.pdf)（参照 2023年12月1日）

(注7) Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A. B. : The measurement of engagement and burnout : A two sample confirmative analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92、2002

・文部科学省：令和 3 年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査、2022 年 10 月 27 日

・NHK「おはよう日本」：2021年11月14日放送内容

・人事院：平成 28 年度国家公務員長期病休者実態調査」、2016、[平成 28 年度 年次報告書](http://jinji.go.jp)  
(jinji.go.jp)

・島津明人：ワーク・エンゲイジメント尺度の紹介、2009、[Microsoft PowerPoint - 09JSUC](#)  
島津\_配布用.pptx (hp3.jp)

・厚生労働省保険局:データヘルス・健康経営を推進するためのコラボガイドヘルスライン、  
2017、[000412467.pdf](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuitei/pages/000412467.pdf) ([mhlw.go.jp](https://www.mhlw.go.jp))

•HolmesT. H. RaheR. H. :The Social Readjustment Rating Scale ,Journal of Psychosomatic Research. 、 1967

なお、質問内容もこの順で記載した。「(活力1)」等の記載は省略した。

## 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)
- \_\_\_\_\_ 朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる。(活力3)
- \_\_\_\_\_ 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。(没頭1)
- \_\_\_\_\_ 自分の仕事に誇りを感じる。(熱意3)
- \_\_\_\_\_ 私は仕事にのめり込んでいる。(没頭2)
- \_\_\_\_\_ 仕事をしていると、つい夢中になってしまう。(没頭3)

© Schaufeli & Bakker (2003) エトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度は、営利目的ではなく学術研究が目的の場合には自由にご使用いただけます。営利目的あるいは非学術研究での使用を目的とされる場合には、著者による書面での許可が必要です。

(注 10) 厚生労働省：令和元年度版 労働経済の分析—人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について—第3章「働きがい」をもって働くことのできる環境の実現に向けて 第2- (3)-3 図ワーク・エンゲイジメント・スコア（活力・熱意・没頭）の概況、p8、2019、[https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/19/dl/19-1-2-3\\_01.pdf](https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/19/dl/19-1-2-3_01.pdf)

(注 11) 厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構：こころの健康 気づきのヒント、p1、2019