

2021年10月21日(木)
RIETI政策シンポジウム
「働き方改革と健康経営」

ワーク・エンゲイジメントと健康経営： 産業保健心理学からの提案

慶應義塾大学
総合政策学部
島津明人
<https://hp3.jp/>



お話しする内容

1. 産業保健心理学
2. ワーク・エンゲイジメント
3. ワーク・エンゲイジメントを高めるには
4. 仕事外の要因

Occupational Health Psychology

産業保健心理学

働く人びとの労働生活の質を向上させるとともに、安全、健康、幸せを守り、促進させるための心理学の応用領域

OHP concerns the application of psychology to improving the quality of work life, and to protecting and promoting the safety, health and well-being of workers.

CDC Home
Centers for Disease Control and Prevention
CDC 24/7: Saving Lives. Protecting People. Saving Money through Prevention.

NIOSH
All CDC Topics
Choose a topic above SEARCH

A-Z Index for All CDC Topics

Workplace Safety & Health Topics

Workplace Safety and Health Topics

Industries & Occupations

Occupational Health Psychology

Hazards & Exposures

Diseases & Injuries

Safety & Prevention

Chemicals

Emergency Preparedness & Response

NIOSH Homepage

NIOSH A-Z

Workplace Safety & Health Topics

Publications and Products

Programs

NIOSH > Workplace Safety and Health Topics > Industries & Occupations

OCCUPATIONAL HEALTH PSYCHOLOGY (OHP)

Welcome to the Occupational Health Psychology (OHP) Homepage. NIOSH has an active interest in promoting the new field of OHP. On this page you will find information about OHP, links to schools that offer graduate-level training in OHP and more.

What is OHP?

Many psychologists have argued that the psychology field needs to take a more active role in research and practice to prevent occupational stress, illness, and injury. This is what the new field of Occupational Health Psychology (OHP) is all about. Although research and practice in OHP may cover a wide range of topics, NIOSH has urged that this new field give special attention to the **primary** prevention of organizational risk factors for stress, illness, and injury at work. This viewpoint is expressed in the NIOSH-proposed definition of OHP: **OHP concerns the application of psychology to improving the quality of work life, and to protecting and promoting the safety, health and well-being of workers.** The notion of health **protection** in this definition refers to intervention in the work environment to reduce worker exposures to workplace hazards, while health **promotion** refers to individual-level interventions to equip workers with knowledge and resources to improve their health and thereby resist hazards in the work environment. Although both of these types of interventions can be defined as primary prevention, the NIOSH-



Text size: S M L XL

Email page

Print page

Bookmark and share

Get email updates

Subscribe to RSS

Listen to audio/Podcast

Contact Us:

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)
Centers for Disease Control and Prevention

800-CDC-INFO (800-232-4636)
TTY: (888) 232-6348

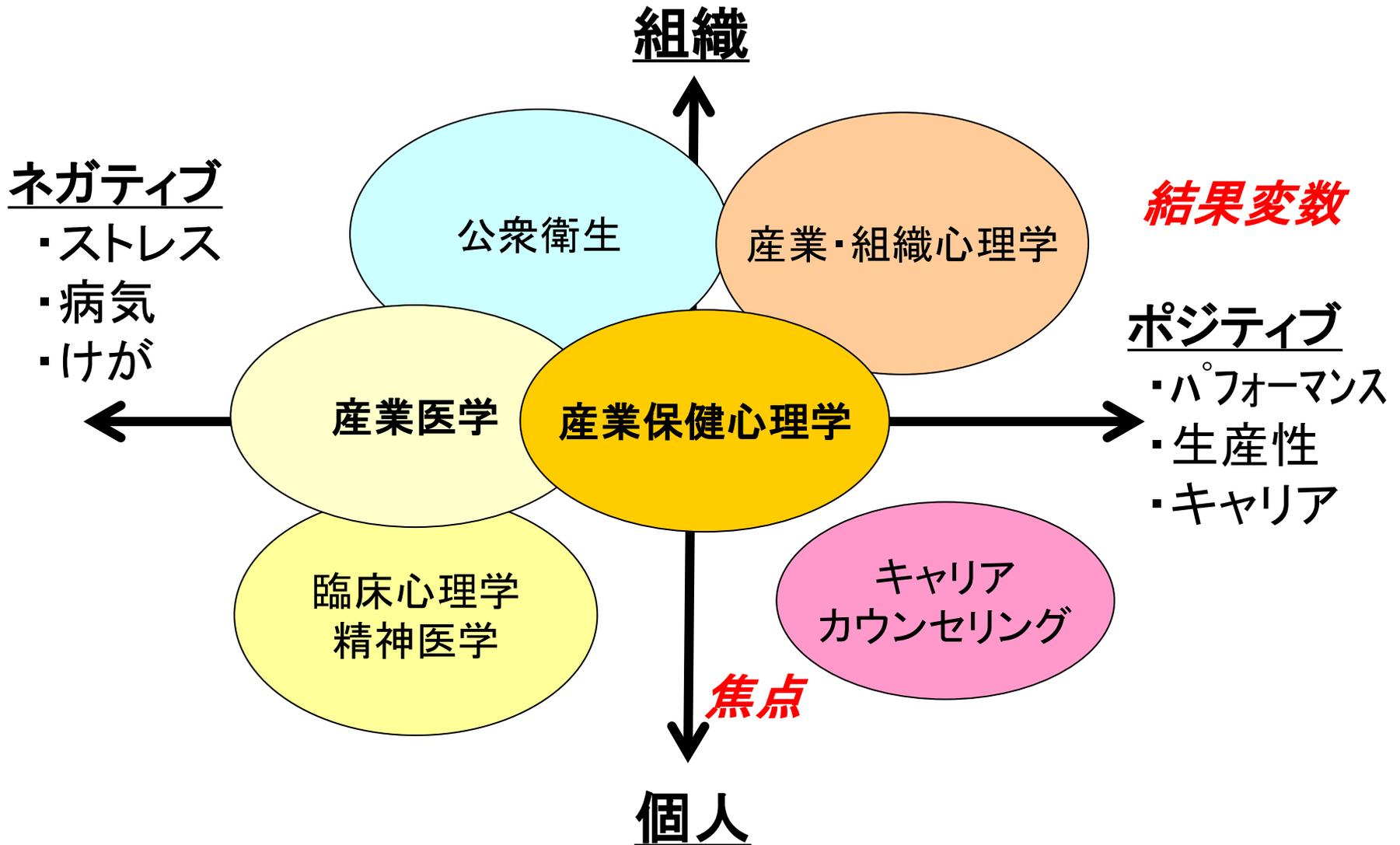
New Hours of Operation
8am-8pm ET/Monday-Friday
Closed Holidays

cdcinfo@cdc.gov

On this Page

- What is OHP?
- NIOSH - APA Contributions to OHP

従業員のウェルビーイング支援と 関連する学術領域



WHOによるこころの健康の定義

Mental health is defined as a state of well-being in which every individual realizes his or her own potential, can cope with the normal stresses of life, **can work productively and fruitfully**, and is able to make a contribution to her or his community.

個人の持つ能力を発揮し、生活のストレスに対処でき、**生産的で充実して働くことができ**、地域にも貢献できる状態

持続可能な開発目標 (UN, 2015)

健康, 働きがい, 経済成長は世界共通の目標

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



アメリカ心理学会による 心理的健康職場プログラム

Psychologically Healthy Workplace Program

Resources for Employers | Media | The Awards | Apply Now | Contact Us | About Us | Home

Investing in the health and safety of employees can improve productivity and reduce healthcare costs, absenteeism and accident/injury rates.

Learn more >

Headlines
Work, Stress, and Health 2009: Global Concerns and Approaches
The 8th international conference on occupational stress and health
 November 5-8, 2009
 San Juan, Puerto Rico
 Sponsored by the American Psychological Association

Feature: **Taking People Into Account**

Psychologically Healthy Workplace Program

Resources for Employers | Media | The Awards | Apply Now | Contact Us | About Us | Home

The Awards

The Psychologically Healthy Workplace Awards are designed to recognize organizations for their efforts to foster employee health and well-being while enhancing organizational performance.

Psychologically Healthy Workplace Award

Psychologically Healthy Workplace is presented to organizations by and territorial psychological support from the American Psychological Association. The award program is for workplaces, large and small, in diverse geographical settings.

evaluated on their efforts in the areas of:

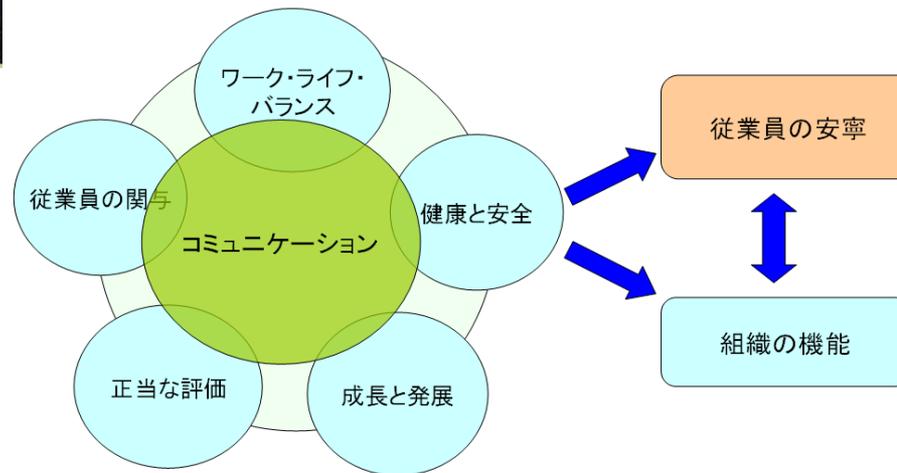
- Involvement
- Balance
- Growth and Development
- Safety
- Recognition

The program has been extremely successful, with participation from organizations across the U.S. and Canada. Collectively, more than

"WSU Vancouver is very proud of this award because it recognizes not just our on-campus programs but also the active involvement of employees in making the campus community a healthy workplace."

Jeanne Greene, SPHR
 Director of Human Resources
 Washington State University
 Vancouver

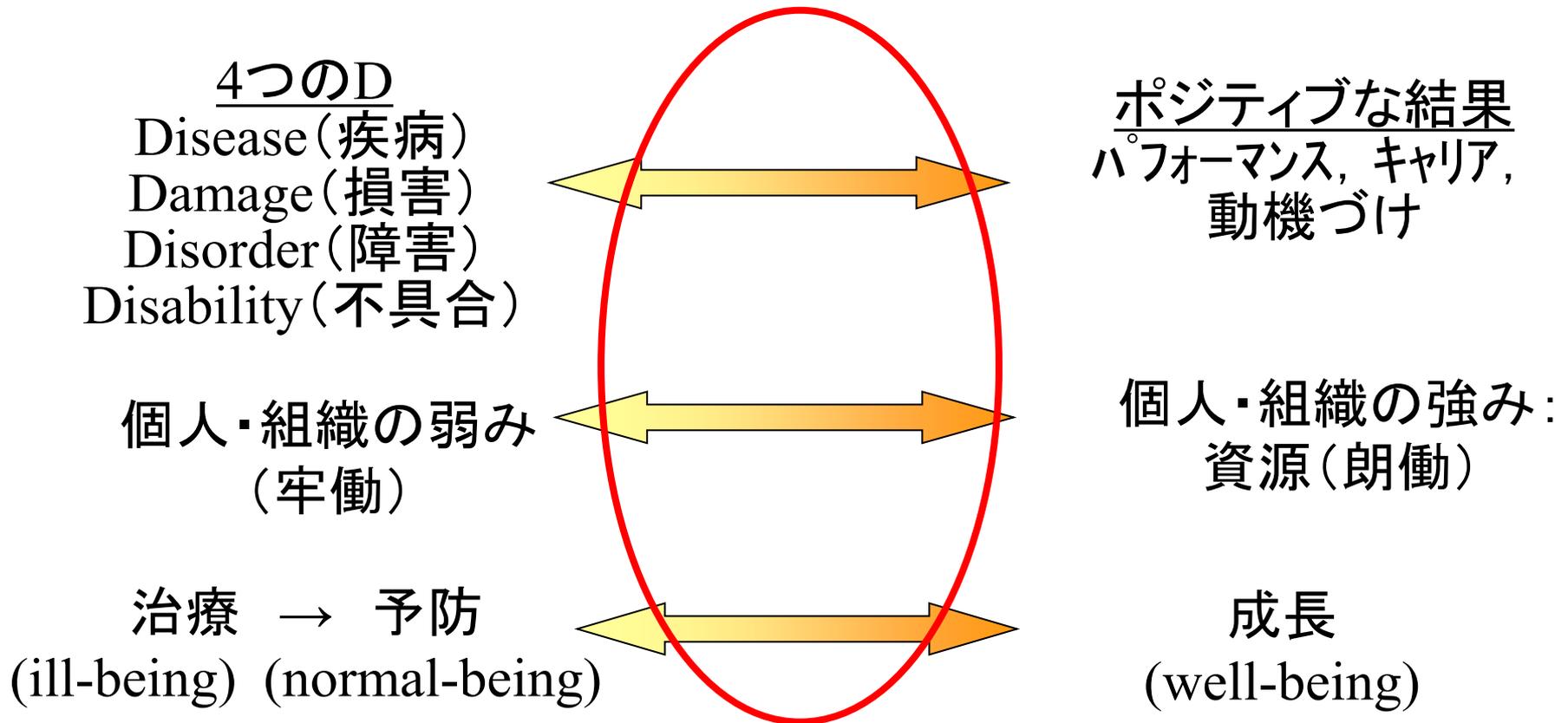
心理的健康職場に必要な5つの要素



Psychologically Healthy Workplace Program
<http://www.phwa.org/>

Psychologically Healthy Workplace Program
<http://www.phwa.org/>

これまでのメンタルヘルス対策と これからの対策



弱みを支える + 強みをのばす 活動へ
産業保健と経営との協調

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。

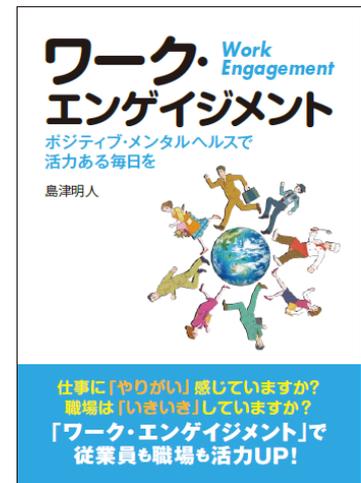
働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

- 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

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

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

◎ 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 従業員のアブセンティーズム（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 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実施している
<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="checkbox"/>	7 特に測定していない

日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイ ジメント尺度(UWES)

17項目/9項目/3項目, 32ヶ国語版あり

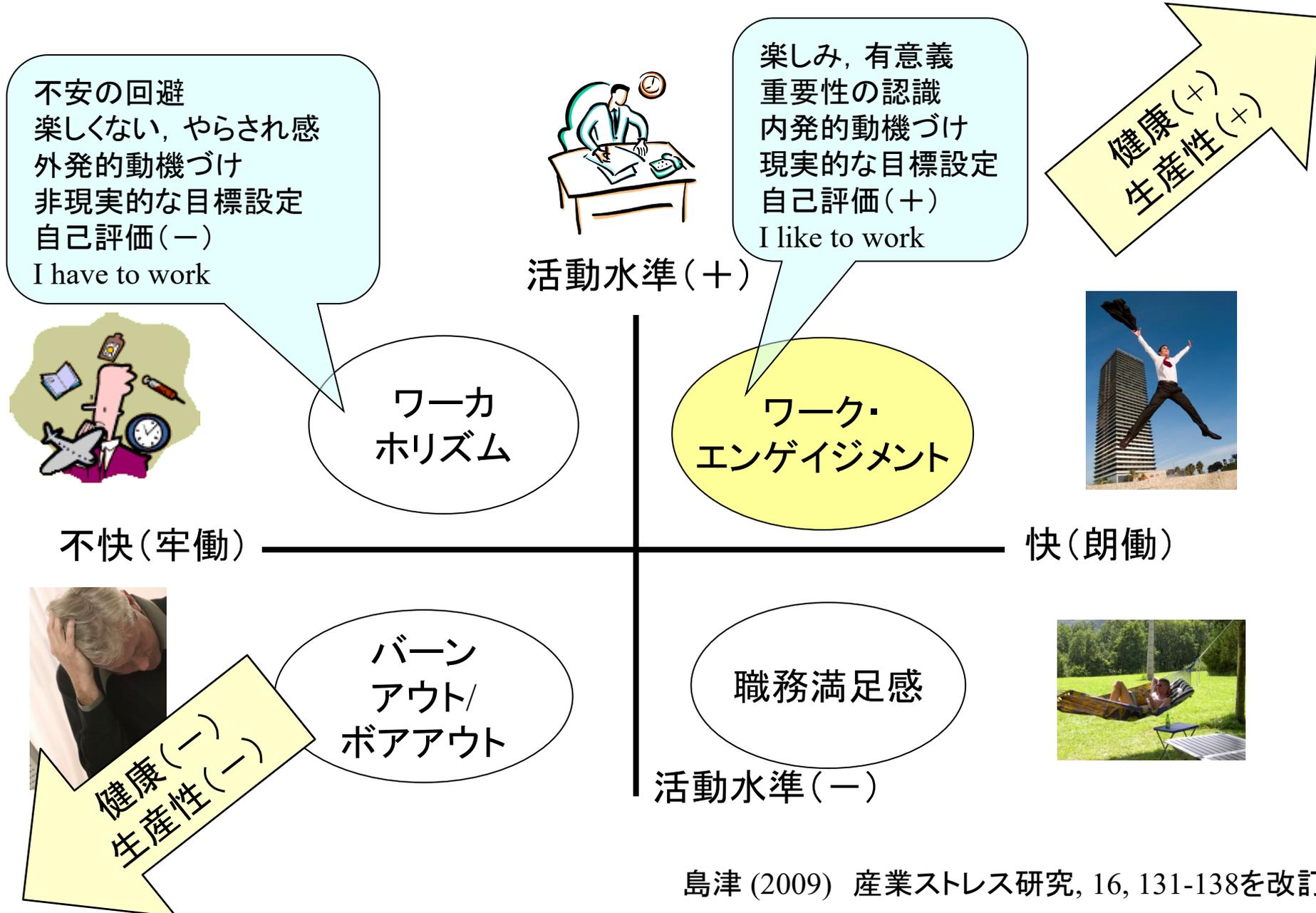
仕事に関する調査 (UWES) ◎

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。

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。(活力1)
2. _____ 職場では、元気が出て精神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)

ワーク・エンゲイジメントと関連概念



ワーク・エンゲイジメントの向上を目的とした 介入研究の科学的根拠

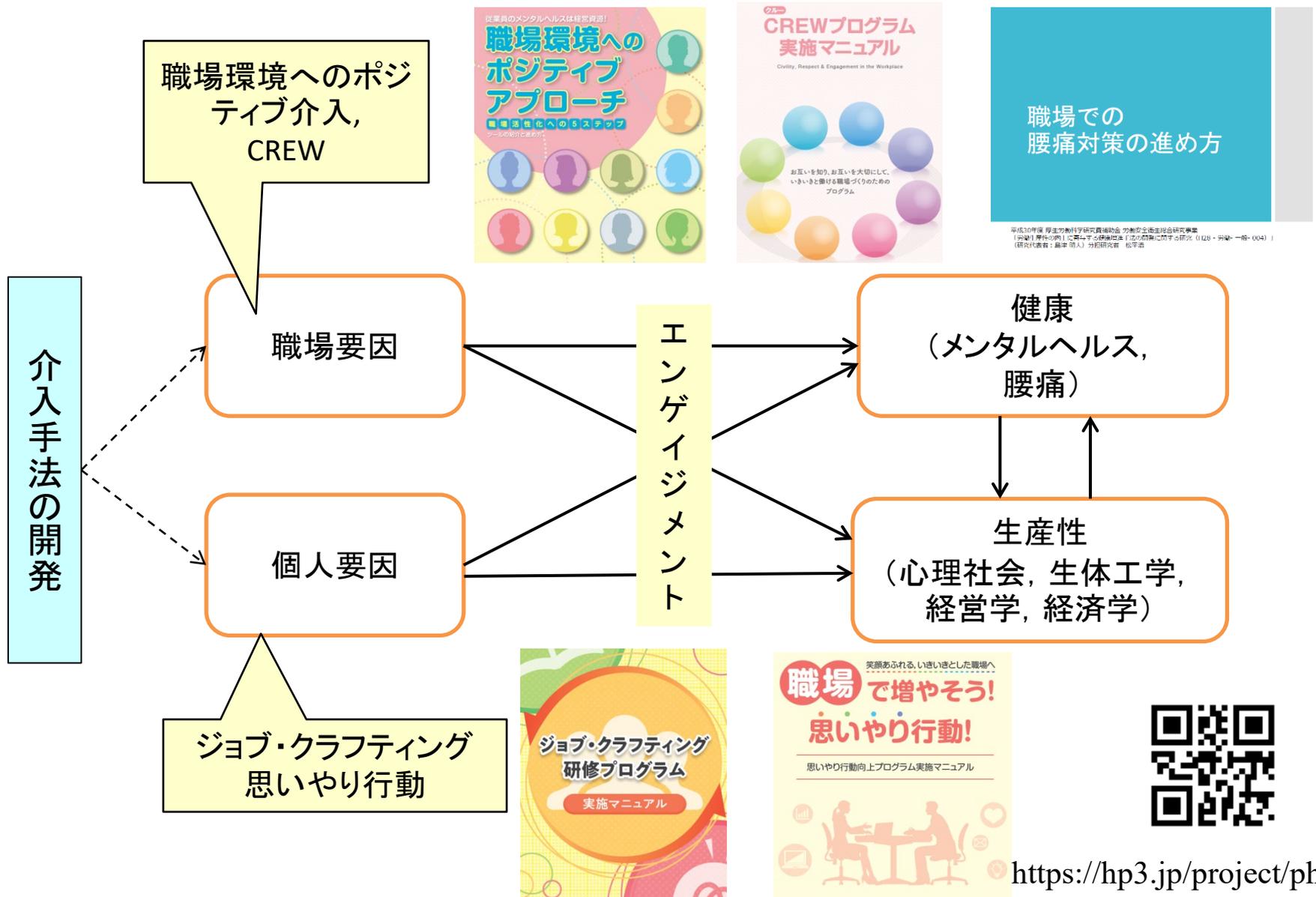
No.	科学的根拠の内容(抜粋)	根拠の水準
1	介入はEN全般の向上に効果的	3
2	仕事/個人資源, 仕事の負担, 仕事に関連した欲求を通じてENが向上。JC介入が有力	3
3	Well-beingの向上を通じてENが向上。マインドフルネスが有力	3
4	介入の焦点により効果が異なる。JC, 健康増進が有力	3
5	実施方式により効果が異なる。集団 & 個人の混在が有力	2
6	上司の支援を伴う参加型形式により効果が大きくなる	3
7	トップダウンよりもボトムアップ形式で効果が大きい	2
8	ENが低い従業員により効果的	4
9	手続きの遵守, コンプライアンス, 介入への満足度などが効果に影響	2
10	国(経済など)や組織(再編など)の状況が効果に影響	3

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(無作為化比較試験), 2=Promising(比較化対照試験), 3=Initial(観察研究or対照群なしの介入研究), 4=Inconclusive(限界の多い観察研究)

Knight et al. (2019) p25, Table A2 より筆者が作成

労働生産性の向上に寄与する健康増進手法の開発



<https://hp3.jp/project/php>

生活習慣とワーク・エンゲイジメントの関連

1. 良好な生活習慣がエンゲイジメントの高さと関連

Nishi (2017) J Occup Health, 59, 17-23



魚食(週3日以上)



運動(1日1時間以上)



睡眠(十分な休養)



禁煙

2. 座位時間が長いとエンゲイジメントが低い

Ishii, Shibata, & Oka (2018) JOEM, 60, e173-e177



1日の労働時間のうち80%以上が座位の場合、エンゲイジメントが低くなるリスクが1.5倍に上昇(40-59歳)

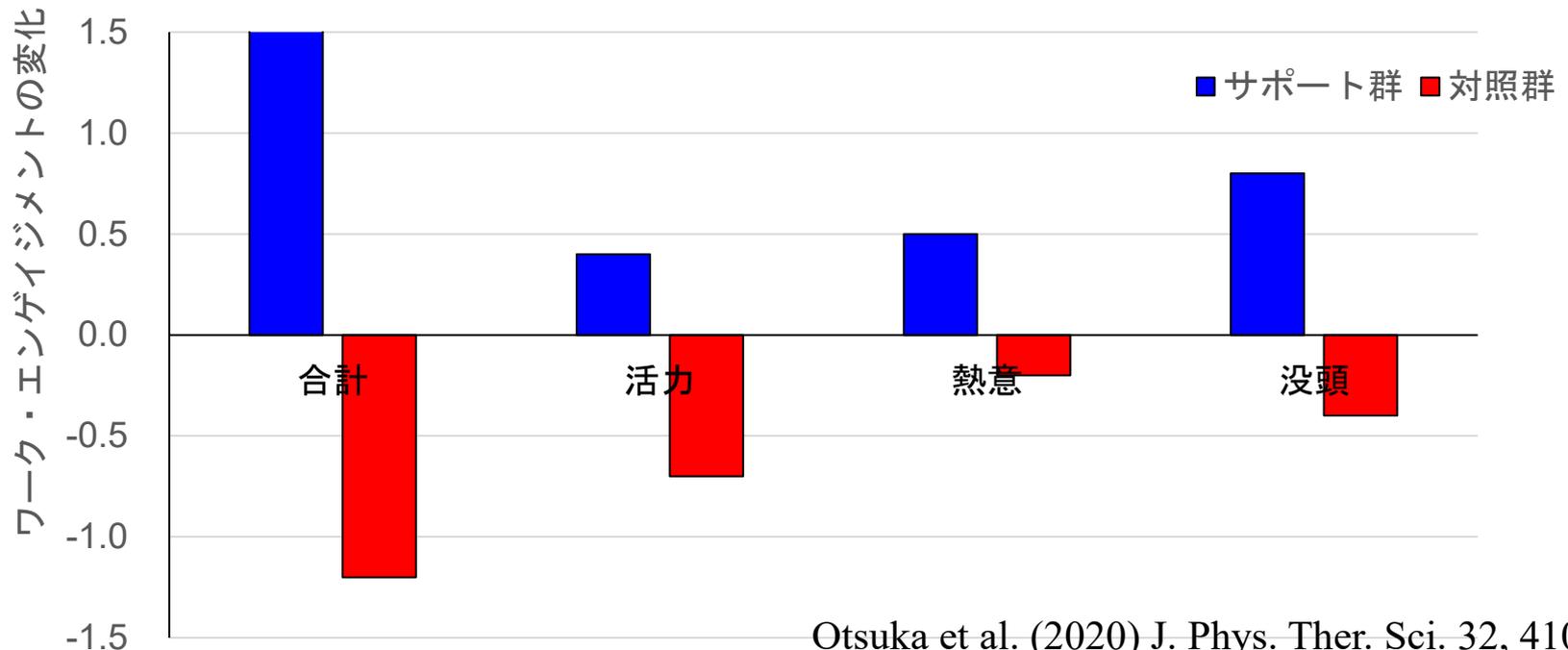
職場での美ポジ体操による ワーク・エンゲイジメントの向上

美ポジ体操の開発と普及



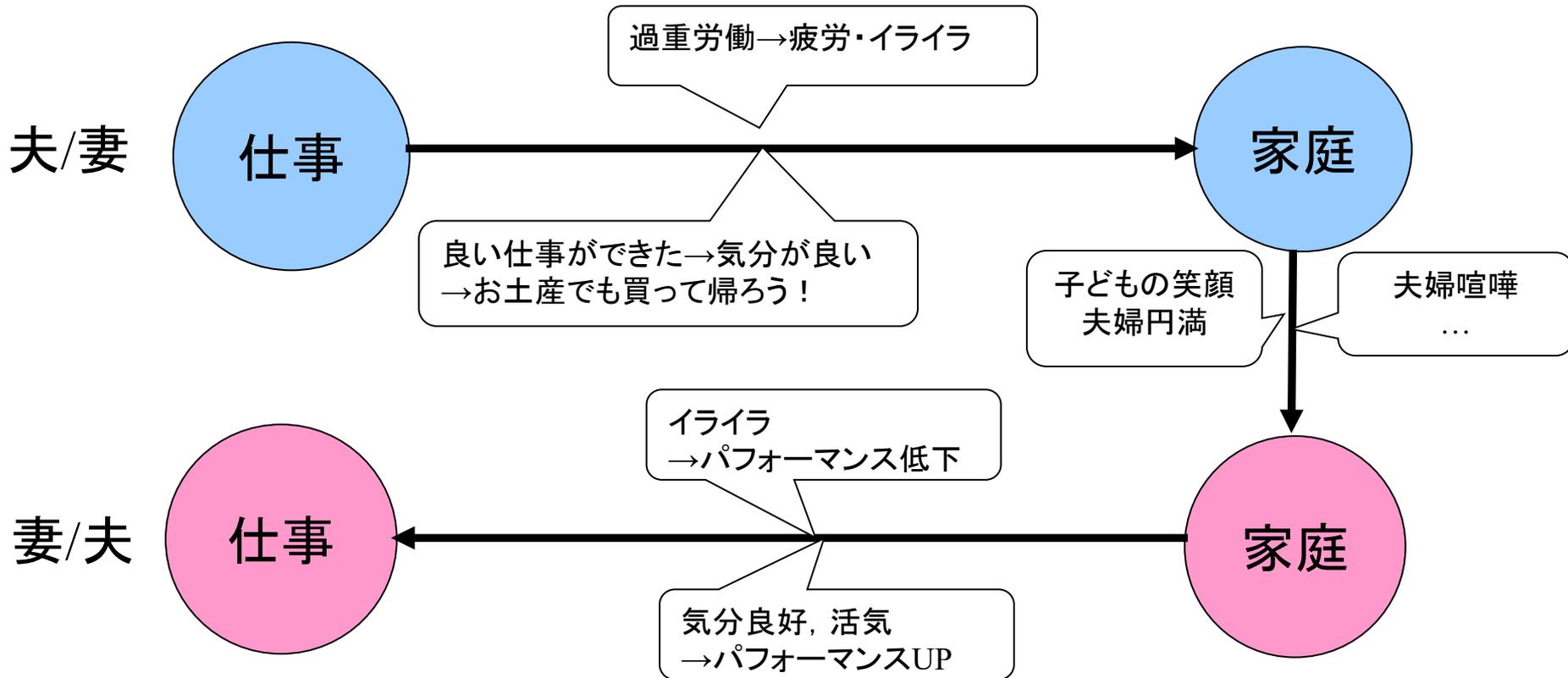
- 2つの事業所で「美ポジ体操」セミナーを実施
- 1事業所では、体操を2か月間継続(サポート群)
- 他方の事業所では、継続か否かを個人が決定(対照群)
- ワーク・エンゲイジメントの変化量に両群間で有意差あり

<https://lbp4u.com/report/>



ワーク・ライフ・バランス

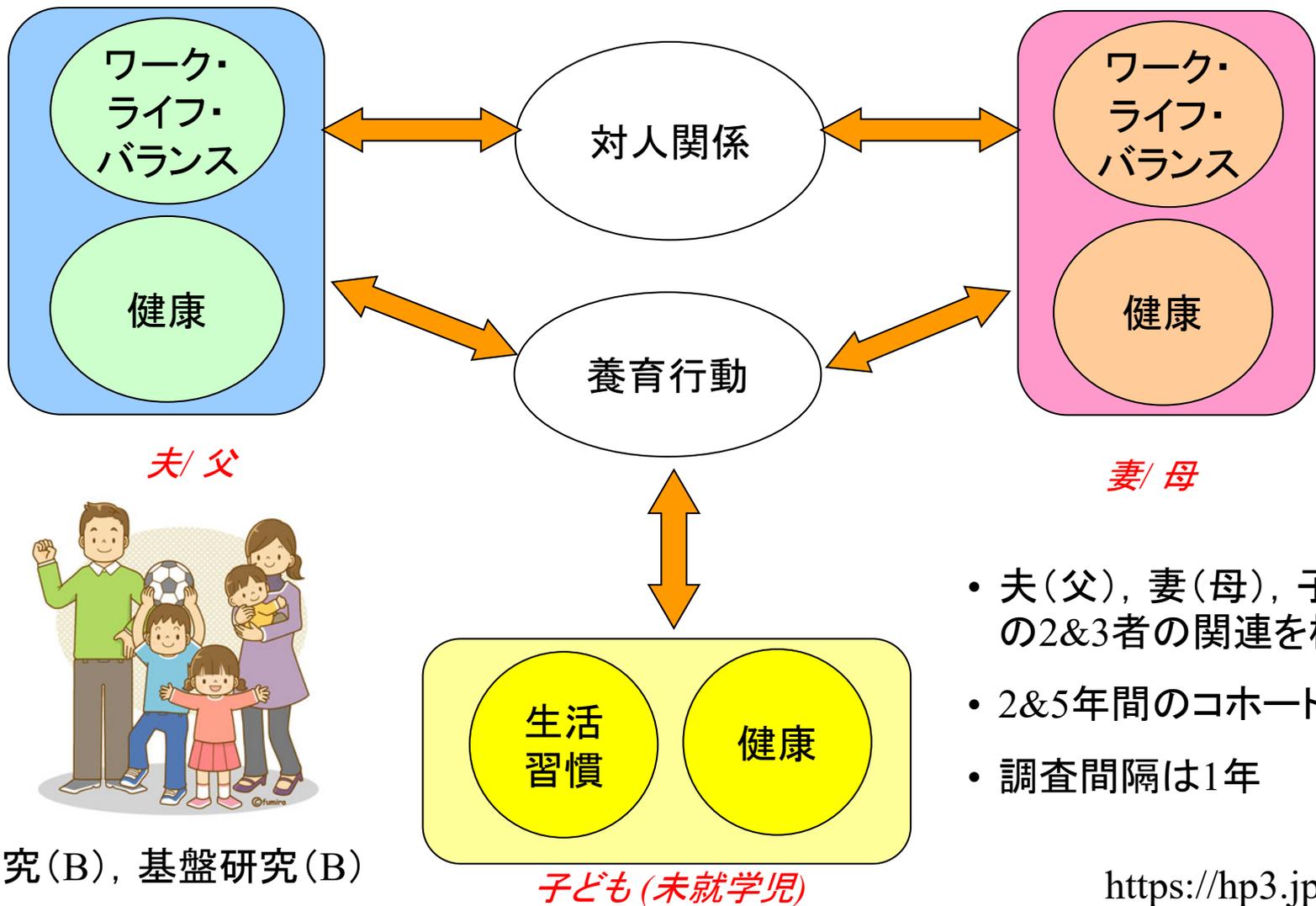
流出効果と交差効果



流出(スピルオーバー)効果: 仕事→家庭, 家庭→仕事 (気分, 価値, 技術, 行動)

交差(クロスオーバー)効果: 人⇄人

TWIN study (Tokyo Work-family INterface study)



- 夫(父), 妻(母), 子どもの2&3者の関連を検討
- 2&5年間のコホート
- 調査間隔は1年

若手研究(B), 基盤研究(B)

<https://hp3.jp/twin/>

TWIN study で分かったこと



いきいき働いていると
相手にもいきいきが伝わる

Bakker et al. (2011) J Occup
Health Psych, 16, 112-125



親がいきいき働くと
子どもの問題行動が低下

Shimazu et al. (2020) Int J Environ
Res Public Health, 17, 6213



妻の仕事依存で、
夫のワーク・ライフ・バラ
ンスが悪化

Shimazu et al. (2011). Soc
Sci Med, 73, 399-409



父親の仕事依存が
子どもの肥満につながる

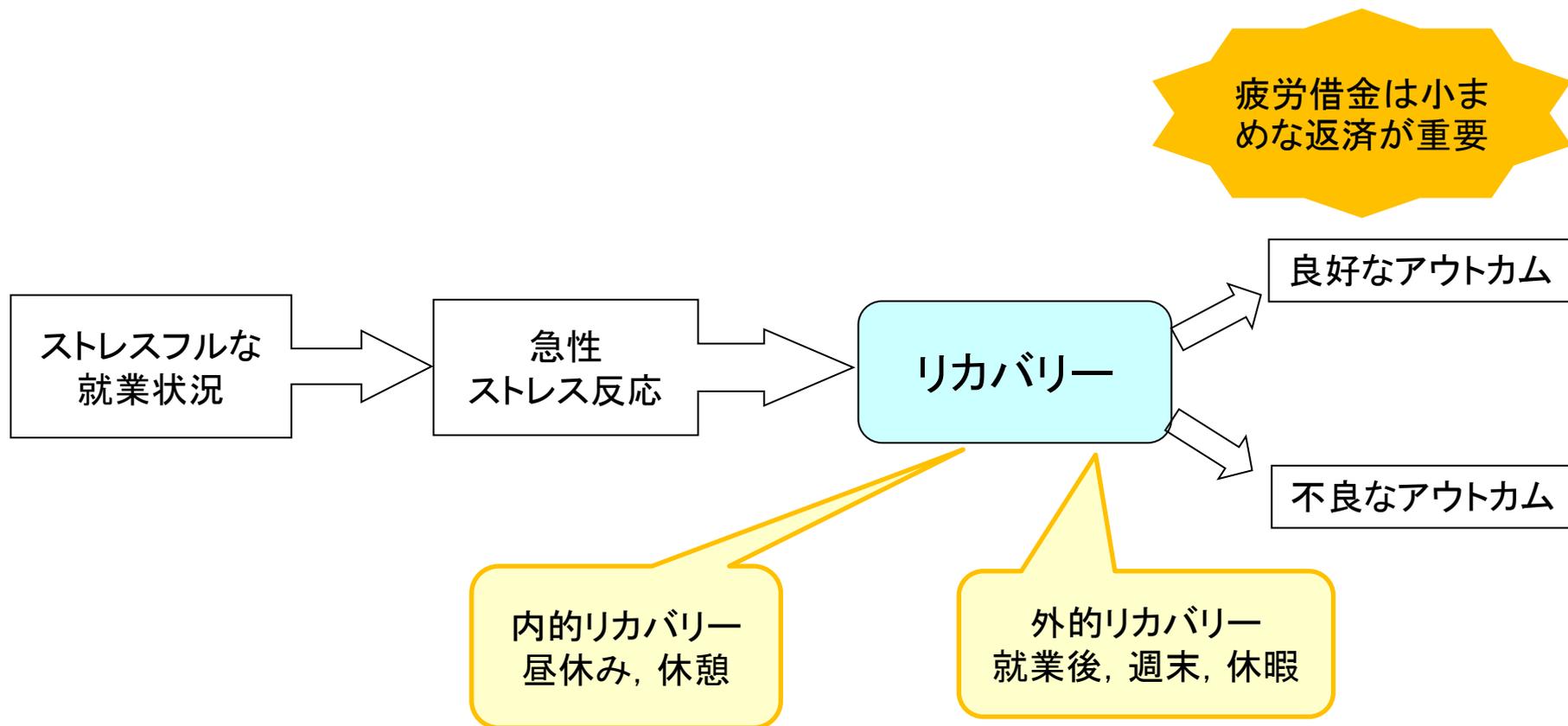
Fujiwara et al. (2016). Front
Public Health, 4:41



仕事依存で、夫婦
間のコミュニケーション
が悪化。相手のメンタ
ルヘルスも悪化

島田他 (2016). 行動医学研
究, 22, 76-84

疲労回復が 生き生きとした働き方につながる



【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

技術の進歩と働き方の変化

T A S C
サロン

テクノロジーは幸せな未来をもたらしか？

鈴木貴之 東京大学大学院総合文化研究科准教授

テクノロジーは日々進歩している。ニュースでは、毎日のように新たなテクノロジーの開発が報じられ、100年前はもちろんのこと、10年前にできなかったこと（たとえば Siri との会話など）さえ、すでに日常の一部となっている。では、今後もテクノロジーが発展を続けるとしたら、50年後、100年後の社会は、よりよいものになるだろうか。

もちろん、未来を予測することは難しい。それがテクノロジーの未来であれば、なおさらである。そこで、ここでは、いくつかのテクノロジーを例に取りあげて、楽観的なシナリオと悲観的なシナリオを描いてみることにしよう。取りあげるのは、バイオテクノロジー、能力増強テクノロジー、情報テクノロジーである。

◆

1. テクノロジーの現在

未来の話に入る前に、まずはそれぞれのテクノロジーの現状を簡単に確認しておこう。

まず、バイオテクノロジーにはさまざまなものがあるので、ここでは生殖に関連するものに話を限定しよう。自然に子供をもつことができないカップルを助けるための技術は生殖補助医療技術と呼ばれる。1970年代後半に開発された体外受精は、比較的新しい生殖補助医療技術だが、すでにその利用は一般的となっている。出産を望む女性の子宮に問題がある場合に、別の女性の子宮に胚を移植し、妊娠・出産を行ってもらうという代理出産も、すでに実用化されており、国によってはビジネス化も進んでいる。近年では、重い遺伝性疾患などを避けるために、体外受精でつくられた胚の遺伝子を調べ、遺伝子に異常のない胚を用いて出産するという、着床前診断の利用も始まっている。将来的には、ゲノム編集の技術を用いた遺伝子治療や遺伝子改良も一般的になるかもしれない。また、人工子宮が開発され、女性が妊娠・出産する必要がなくなる可能性もある。

つぎに、能力増強テクノロジーを見てみよう。スポーツの世界では、薬物を用いて

情報テクノロジーの進歩

【楽観的なシナリオ】

- 自律的ロボットの普及→単純労働における労働力不足の解消→誰も働く必要がない
- 今より長い寿命を、今より健康な心身で、生きるための労働にとらわれることなく楽しむことが可能

【悲観的なシナリオ】

- 対面コミュニケーションの減少→インターネット上のコミュニケーション
- できることの増加→より忙しく、息苦しく、無味乾燥な世界に生きる

まとめ

1. 産業保健心理学
2. ワーク・エンゲイジメント
3. ワーク・エンゲイジメントを高めるには
4. 仕事外の要因