

氏名（本籍）	足立 勝宣	（岐阜県）
学位の種類	博士	（医学）
学位授与番号	甲第1181号	
学位授与日付	令和4年1月19日	
学位授与要件	学位規則第4条第1項該当	
学位論文題目	Work Engagement Scale: Validating the Japanese UWES-9 Standard through an Automotive Industry Sample.	
審査委員	（主査）教授	下畑 享良
	（副査）教授	塩入 俊樹
		教授 藤崎 和彦

論文内容の要旨

（目的、緒言）

ワーク・エンゲイジメントとは、「活力」「熱意」「没頭」に着目した概念であり、組織におけるメンタルヘルス対策が目指すべき、新しいテーマとして注目されている。Utrecht Work Engagement Scale (UWES) は、ワーク・エンゲイジメントを測定するための心理測定評価尺度として、世界中で広く使用されている。UWES-9 は、最も特徴的なアイテムが選択されたショートバージョンである。UWES の評価方法は、調査集団における相対評価に基づいている。カットオフ値の設定は、個人レベルでの評価やアフターフォローを可能するなど、有用性を高める。本研究では、職業性ストレス簡易調査票 (BJSQ) に含まれる、ワーク・エンゲイジメントと類似する尺度「働きがい」「仕事の満足度」との比較を用いて、日本語版 UWES-9 について、カットオフ値を検討した。

【対象と方法】

日本の自動車産業に従事する労働者 487 人（内訳：男性 360 人・女性 127 人）が調査対象となった。調査対象のうち、420 人（内訳：男性 317 人、女性 103 人）より、研究参加への同意を得た。そのうち、全ての質問項目への回答が得られた 417 人（平均年齢 37.7 歳 (SD10.7)）（男性 317 人 [76.0%]（平均年齢 38.4 歳 (SD10.9)）・女性 100 人 [24.0%]（平均年齢 35.2 歳 (SD9.9)））を分析対象とした。調査期間は、2017 年 10 月から 11 月であり、調査方法として、Web または紙面により質問票を配布した。調査内容は、基本属性として、性別、年齢、職位について尋ね、問診として、BJSQ および UWES-9 を用いた。BJSQ は 4 件法にて計 57 項目からなり、4 因子（ストレス要因、ストレス反応、緩衝要因、満足度）計 20 尺度より構成されている。「働きがい」は、ストレス要因にて 1 項目、「仕事の満足度」は、満足度にて 1 項目が含まれる。得点が高いほど、高ストレス状態を意味する。UWES-9 は、7 件法にて計 9 項目からなり、3 因子（活力・熱意・没頭）で構成されている。各因子 3 項目が含まれる。各因子（活力・熱意・没頭）の合計点は、0～18 点の範囲にて、UWES-9 合計点は、0～54 点の範囲にて評価する。得点が高いほど、好ましい状態を意味する。分析は、生物学のおよび社会的要因を考慮し、性別に分けて実施した。分析方法として、UWES-9 合計点および各因子の合計点について、「働きがい」「仕事の満足度」の尺度について回答別に、一元配置分散分析を用いて検証した。また、UWES-9 合計点のカットオフ値を検討するために、「働きがい」「仕事の満足度」の尺度を従属変数として、UWES-9 合計点を独立変数とする ROC 解析を用いて検証した。分析には SPSS ver25 を使用し、有意水準は 5%未満とした。

対象者に対しては、研究参加に対する同意を書面にて得た。本件研究は、修文大学研究倫理審査委員会の承認を受けた（2017SR010）。

【結果】

UWES-9 合計点の平均値は、24.20 点 (SD11.85) (男性 24.35 点 (SD11.84)・女性 (23.74 (SD11.92) であった。UWES-9 合計点と各因子の合計点にて、「働きがい」を感じている者は、そうでない者と比較し、男女とも得点が有意に高かった ($p < 0.001$)。UWES-9 合計点と各因子の合計点にて、「仕事の満足度」を感じている者は、そうでない者と比較し、男女とも得点が有意に高かった ($p < 0.001$)。「働きがい」を従属変数とした ROC 解析では、UWES-9 合計点 21 点以上を高ワーク・エンゲイジメントとして分割した場合、AUC 0.775 であり、予測能は最高であった ($p < 0.001$)。男性では、21 点の分割点にて、AUC は最高値となった ($p < 0.001$)。女性では、22・24 点の各分割点にて、AUC は最高値となった ($p < 0.001$)。「仕事の満足度」を従属変数とした ROC 解析では、UWES-9 合計点 21 点以上を高ワーク・エンゲイジメントとして分割した場合、AUC 0.709 であり、予測能は最高であった ($p < 0.001$)。男性では、20・21・24 点の各分割点にて、AUC は最高値となった ($p < 0.001$)。女性では、21 点の分割点にて、AUC は最高値となった ($p < 0.001$)。

【考察】

性別や比較に用いた尺度（「働きがい」「仕事の満足度」）の違いによる検証結果に、大きな偏差はなかった。UWES-9 合計点 36～38 点は、高ワーク・エンゲイジメントとする傾向が示され、UWES-9 合計点 11～14 点は、低ワーク・エンゲイジメントとする傾向が示された。UWES-9 合計点により、ワーク・エンゲイジメントの有無を判別するカットオフ値は、21 点前後である可能性がある。UWES-9 合計点 21 点という基準値を参考にしながら、今後のデータの蓄積により、UWES-9 の評価基準をさらに検討されるべきである。

【結論】

自動車産業の労働者を対象として、BJSQ に含まれるワーク・エンゲイジメントと類似する尺度（「働きがい」「仕事の満足度」）との比較を用いて、日本語版 UWES-9 のカットオフ値について検討した。相対評価では、合計点の平均から 24 点がワーク・エンゲイジメントを満たす基準となるが、カットオフ値による評価では、21 点前後の低い基準になる可能性が考えられた。

論文審査の結果の要旨

申請者 足立勝宣は、自動車産業の労働者を対象として、日本語版 Utrecht Work Engagement Scale (UWES) -9 について検討し、相対評価では 24 点がワーク・エンゲイジメントを満たす基準となるものの、カットオフ値では 21 点前後の低い基準になる可能性があることを明らかにした。本研究の成果は、日本語版 UWES-9 のカットオフ値を提唱するものであり、疫学ならびに予防医学の進歩と発展に少なからず寄与するものと認める。

[主論文公表誌]

Katsunori Adachi, Ryoichi Inaba : Work Engagement Scale: Validating the Japanese UWES-9 Standard through an Automotive Industry Sample.

WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation, (in press) .