

厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金

職業性ストレス簡易調査票に関する  
新しい基準値の提案

(230201—01)

令和5年度総括・分担研究報告書

研究代表者 堤 明純

令和6年(2024年)3月

## 目 次

### I. 総括研究報告書

職業性ストレス簡易調査票に関する新しい基準値の提案	堤 明純 ······ 1
---------------------------	---------------

### II. 分担研究報告書

職業性ストレス簡易調査票を用いた集団分析と職場環境改善の現状と課題 ：文献レビュー	関根 康寛 他 ······ 14
--	-------------------

EAP 等からの職業性ストレス簡易調査票のデータ取得と解析に関する研究	川上 憲人 他 ······ 45
-------------------------------------	-------------------

職業性ストレス簡易調査票の標準値策定に関する予備的な検討	小田切優子 他 ······ 55
------------------------------	-------------------

インターネット調査	堤 明純 他 ······ 86
-----------	------------------

ストレスチェックの集団分析を行うための判定基準の策定： 既存データによる予備的検討および産業保健専門職等へのヒアリング調査	井上 彰臣 他 ······ 99
--	-------------------

### III. 研究成果の刊行に関する一覧表

····· 197
-----------

### IV. 研究成果の刊行物・別刷

1. Perceived psychosocial safety climate, psychological distress, and work engagement in Japanese employees: a cross-sectional mediation analysis of job demands and job resources.	Inoue A et al. ······ 201
---	---------------------------



令和5年度 厚生労働省 労災疾病臨床研究事業費補助金  
職業性ストレス簡易調査票に関する新しい基準値の提案(230201-01)  
総括研究報告書

研究代表者 堤 明純 北里大学医学部公衆衛生学教授

**研究要旨:**

職業性ストレス簡易調査票 (Brief Job Stress Questionnaire, BJSQ) は、平成 7～11 年度労働省「作業関連疾患の予防に関する研究班」ストレス測定研究グループによって開発された。職場のストレス対策に有用な、仕事のストレス要因、ストレス反応、および、修飾要因を簡便に測定できること、さらに、そのうちの 12 項目を利用して、職場のストレス度を健康リスクとして表現できる「仕事のストレス判定図」を作図できることから、ストレスチェック制度における調査票として汎用されている。

職業性ストレス簡易調査票の標準値は、2010 年の見直し検討から時間が経過していることから、本研究で改めて見直しを行う。さらに、仕事のストレス判定図の係数の見直しと 80 項目版調査票を用いて集団分析を行うための判断基準を作成し、ストレスチェック制度のさらなる活用に資することを目的とする。

本年度は、表記目的を達成するため、下記 6 つの研究を行った。

職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスチェックにおける集団分析や職場環境改善の現状や課題を整理することを目的とした文献レビューにより、職場環境改善策につなげるには、職業性ストレス簡易調査票では情報が不足している課題などが挙げられ、追加の指標を加える工夫をしている事例が確認された。

厚生労働省労働安全衛生調査個人調査の集計表の分析から、仕事や職業生活に関する強いストレスの内容別労働者割合、上司・同僚および家族・友人にストレスを相談できる労働者割合の年次変化は、大きなものではないことが認められた。職業性ストレス簡易調査票の標準値についても 2015 年以降、大きな年次推移は生じてないのではないかと推測された。

ストレスチェックサービス IT 企業等合計 4 社、大手 EAP 合計 6 社から、2012 年から 2022 年に検査された 57 項目版 1201 万人、80 項目版 204 万人分、合計 1405 万人分のストレスチェックデータ入手の準備が整った。このうち、2024 年 2 月末までに取得・統合ができるデータを用いて、職業性ストレス簡易調査票 57 項目版・23 項目版約 75 万件、80 項目版 11 万 5 千件の各下位尺度、対策領域別の得点の基礎的な解析を行った。来年

度拡充するデータを合わせて、職業性ストレス簡易調査票の新しい標準値、仕事のストレス判定図の係数の見直しと 80 項目版調査票を用いて集団分析を行うための判断基準を作成する。

2023 年 12 月に実施したインターネット調査で、計 2891 人からなるコホートを設定した。2024 年に、再度調査を行い、本研究で策定する職業性ストレス簡易調査票の標準値（要因）が、前向き研究において、心理的ストレス反応（主要評価項目）と関連するかを検証する。

平成 27-29 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」で収集された既存データを二次解析し、職業性ストレス簡易調査票（57 項目版、80 項目版）を用いて集団分析を行うための判断基準の予備的検討を行った。

産業保健専門職およびストレスチェックサービス提供事業者に対してヒアリング調査を行い、集団分析を行うための判断基準の設定方法に関する現状と課題を整理した。令和 6 年度にかけて、ヒアリング調査で挙げられた意見に基づき、集団分析における判断基準の意味やその決定方法についての現状、課題、方向性をまとめることとする。

### 研究分担者

小田切優子 東京医科大学 公衆衛生学分野  
講師

島津 明人 慶應義塾大学 総合政策学部  
教授

川上 憲人 東京大学大学院 医学系研究科  
特任教授

渡辺 和広 北里大学医学部公衆衛生学  
講師

井上 彰臣 産業医科大学 IR 推進センタ  
ー 准教授

### 研究協力者

飯田 真子 東京大学大学院 医学系研  
究科精神保健学分野 特任助教

松崎 慶一 北里大学医学部公衆衛生学  
講師

井上 嶺子 北里大学医療系研究科 大  
学院生

関根 康寛 北里大学医療系研究科 大  
学院生

菊池 尚樹 北里大学医療系研究科 大  
学院生

### A. 研究目的

職業性ストレス簡易調査票 (Brief Job Stress Questionnaire, BJSQ) は、平成 7～11 年度労働省「作業関連疾患の予防に関する研究班」ストレス測定研究グループによって開発された。職場のストレ

ス対策に有用な、仕事のストレス要因、ストレス反応、および、修飾要因を簡便に測定できること、さらに、そのうちの12項目を利用して、職場のストレス度を健康リスクとして表現できる「仕事のストレス判定図」を作図できることから、ストレスチェック制度における調査票として汎用されている。

職業性ストレス簡易調査票（57項目、23項目）の標準値については、2010年の厚生労働科学研究において見直しが検討されたが、その時点では数値の変化は少なく、標準値の更新の必要はないとされた。今般、働き方が大きく変化しており、職場におけるメンタルヘルス対策も進んでいる。職業性ストレス簡易調査票の標準値は、2010年の見直し検討から時間が経過していることから、本研究で改めて見直しを行う。さらに、仕事のストレス判定図の係数の見直しと80項目版調査票を用いて集団分析を行うための判断基準を作成し、ストレスチェック制度のさらなる活用に資することを目的とする。

研究申請者らが行ったシステムティックレビュー<sup>1)</sup>では、80項目版を含む職業性ストレス簡易調査票を活用した150を超える観察研究で、職業性ストレス簡易調査票は心身のアウトカムとの関連性が確認され、職場のストレスを測定する実用的なツールと評価されている。しかし、

介入研究は不足しており、集団分析を行うための判定基準が、より利用しやすいように整備される必要がある。

80項目版を含む職業性ストレス簡易調査票の標準値や集団分析を行うための判断基準が策定されてより精緻な計測が可能になることで、それらを基にした集団分析や職場環境改善が進むことが期待される。さらに、以上のような指標が就業形態別に作成されれば、全産業の情報では見落とされがちな要因の検出等、業種業態に即したテイラーメイドな評価と対策立案に資する可能性がある<sup>2)</sup>。

## B. 研究方法

2年の研究期間で下記の3つの調査研究を実施する（流れ図）。

### 研究Ⅰ 集団分析手法、職場の心理社会的要因の動向の把握に関する調査

集団分析の現状と課題を整理するための文献レビューと、職業性ストレス要因の動向を調査するための労働安全衛生調査（実態調査）を用いた分析を行う。

### 研究Ⅱ 職業性ストレス簡易調査票の新標準値の策定、仕事のストレス判定図の係数の見直し、および、80項目版の集団分析を行うための判断基準の作成

企業の委託を受けてストレスチェックを実施している団体等（ストレスチェック

クサービスシステム会社、ストレスチェックサービス IT 企業等、EAP 等)からデータを提供いただき、職業性ストレス簡易調査票(57 項目版、23 項目版)について、標準値および仕事のストレス判定図の係数の見直しを行う。さらに、新職業性ストレス簡易調査票(80 項目版)についても、団体等から収集するデータを用いて標準値の見直しを行う。データの解析は、検査年度、労働者の属性別に、変数グループ毎および尺度毎に統計値を算出する(表 1)。

### 研究 III 判定基準策定のためのデータ提供、新基準の有用性評価を目的とした調査

前向き研究として取得されている既存データ、および、新しく設定する前向きのインターネット調査を用いて、研究 II で新しく設定する職業性ストレス簡易調査票(23 項目版、57 項目版、80 項目版)の標準値と係数の有用性を評価する。テレワークを行っている労働者も対象とし、テレワーク労働者における職業性ストレス簡易調査票(57 項目版、23 項目版、80 項目版)の標準値および仕事のストレス判定図の係数の策定を模索する。さらに、追跡期間中の各尺度の変化量等の情報を用いて、80 項目版の集団分析を行うための判定基準候補を選定する。

判定基準は、産業医、産業保健看護職、人事労務担当者、ストレスチェックサー

ビス提供事業者の協力を得て、最終案を決定する。

令和 5 年度は、下記に記載する 6 つの研究を行った。

### 研究 I 集団分析手法、職場の心理社会的要因の動向の把握に関する調査

職業性ストレス簡易調査票および新職業性ストレス簡易調査票を用いた集団分析の手法に関する文献レビューを行い、その現状と課題を整理した(関根、井上(嶺)、渡辺、堤)。

職業性ストレス簡易調査票の標準値の見直しの参考とするため、労働安全衛生調査(実態調査)の集計から近年の職場の心理社会的要因(職業性ストレス要因)の動向について全体像を把握した。2015 年以降の厚生労働省労働安全衛生調査個人調査の集計表を利用して、全回答者を分母とした、仕事や職業生活における強い不安、悩み、ストレスを感じる内容別割合および上司・同僚および家族・友人にストレスを相談できる人の割合を全体および男女別に算出し、調査年別に比較した(川上)。

### 研究 II 職業性ストレス簡易調査票の新標準値の策定、仕事のストレス判定図の係数の見直し、および、80 項目版の集団分析を行うための判断基準の作成

大手 EAP6 社、ストレスチェックサービスシステム会社 1 社から、各社がストレ

スチェックを委託された事業場で2015年から2022年に検査したデータの提供協力が可能との回答を得た。各協力事業者から、データ提供可能なストレスチェックのデータ数の概数と回答者の属性について情報を収集した（川上）。

ストレスチェックサービスIT企業等合計3社から、各社がストレスチェックを委託された事業場で、2015年から2022年に検査された57項目版80万件、80項目版12万件のデータ提供を受けた（小田切、島津）。うち、統合が可能であった職業性ストレス簡易調査票（57項目版、23項目版、80項目版）の下位尺度および対策領域別得点の経年変化を確認し、標準値策定用のデータベースの準備を行った（渡辺、堤）。

### 研究Ⅲ 判定基準策定のためのデータ提供、新基準の有用性評価を目的とした調査

職業性ストレス簡易調査票の判定基準等策定のためのデータの提供と、設定される基準値等の有用性を評価するための労働者3000人規模のインターネット調査を設置した。調査対象者のうち、半数はテレワークに従事する労働者をリクルートした（堤）。

平成27-29年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「ストレスチェック制度による労働者のメンタ

ルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」で収集された既存データを基に、職業性ストレス簡易調査票（57項目版、23項目版、80項目版）を用いて集団分析を行うための判定基準の予備的検討を開始した（井上）。

集団分析における判定基準の決定方法に関して、産業医、産業保健看護職、人事労務担当者、ストレスチェックサービス提供事業者に対してヒアリングを行い、集団分析における判定基準の意味やその決定方法についての現状、課題、方向性を検討した（井上、小田切、堤）。

上記、新しく取得したデータおよび平成27-29年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」で収集された既存データなどを基に、仕事のストレス判定図の見直しを開始した（渡辺）。

（倫理面への配慮）

いずれの調査も、北里大学医学部・病院倫理委員会、東京医科大学倫理審査委員会、慶應義塾大学総合政策学部環境情報学部政策・メディア研究科研究倫理委員会、東京大学大学院医学系研究科・医学部倫理委員会および産業医科大学倫理

委員会といった関係諸機関の倫理委員会の承認を得て実施した。

### C. 研究結果

#### 研究Ⅰ 集団分析手法、職場の心理社会的要因の動向の把握に関する調査

職業性ストレス簡易調査票および新職業性ストレス簡易調査票を用いた集団分析の手法に関する文献レビューを行い、その現状と課題を整理した（関根、井上（嶺）、渡辺、堤）。

医中誌およびPubMedを用いた文献検索とハンドサーチにより、集団分析に職業性ストレス簡易調査票および新職業性ストレス簡易調査票を用いていた事例を報告している76件の日本語文献と2件の英語文献を組み入れた。組み入れ文献内における84事例において職業性ストレス簡易調査票および新職業性ストレス簡易調査票の尺度の使用、集団分析の評価項目、結果のフィードバックの有無などの内容を要約した。

職業性ストレス簡易調査票および新職業性ストレス簡易調査票に加え他の尺度を用いていた事例が12事例あった。集団分析の主要な評価項目は、仕事のストレス判定図や総合健康リスク（50事例）、ストレス要因（44事例）、職場の支援（40事例）であった。職場環境改善のためのアクションプランを実行していたのは38事例で、そのうち23事例で実行内容の記

載があり、アクションチェックリストの6領域に分類すると、A. 作業計画への参加と情報の共有と E. 職場内の相互支援の領域がそれぞれ13事例、次いでD. 作業場環境が9事例であった。

厚生労働省労働安全衛生調査個人調査の集計表の分析から、仕事や職業生活に関する強いストレスの内容別労働者割合、上司・同僚および家族・友人にストレスを相談できる労働者割合の年次変化は、大きなものではないことが認められた。

男性では、役割・地位の変化等（昇進・昇格、配置転換等）は平成28年にくらべて、令和2、3年では低下していた。女性では、対人関係（セクハラ・パワハラを含む）の割合が平成27年にくらべて令和2、3年で低下していた（川上）。

#### 研究Ⅱ 職業性ストレス簡易調査票の新標準値の策定、仕事のストレス判定図の係数の見直し、および、80項目版の集団分析を行うための判断基準の作成

2024年3月末までに、ストレスチェックサービスIT企業等合計4社、大手EAP合計6社から、2012～2022年に取得された57項目版1201万人、80項目版204万人分、合計1405万人分のストレスチェックデータ入手できる準備が整った（川上、小田切、島津；表2）。

このうち、データの統合ができた57項

目版 753,511 件および 80 項目版 115,931 件のストレスチェック検査の尺度別の集計を行った。(渡辺、堤)。

各尺度（3 項目以上）の信頼性は、いずれも許容範囲で、調査期間を通じて安定していた。各下位尺度の代表値は各年度で大きな変動はみられなかった。

高ストレス者の割合は、2015 年度から 2022 年度の 7 年間で、合計点数を使う方法による計算で 57 項目版は 11.6%～13.8%、23 項目版は 12.3%～14.1% であった。大きな変動は見られなかつたが 2022 年度は、やや高い傾向がうかがわれた。

### 研究 III 判定基準策定のためのデータ提供、新基準の有用性評価を目的とした調査

判定基準等策定のためのデータの提供と、設定される基準値等の有用性を評価するための労働者 2891 人からなるインターネット調査を設置した。労働力調査（基本統計 2022 年）の年齢構成比に準じて、男女比 1:1 となるようにデータを収集した。調査対象者のうち、半数はテレワークに従事する労働者をリクルートした（堤）。

平成 27-29 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」で収集された既存データ

を基に、職業性ストレス簡易調査票（57 項目版、23 項目版、80 項目版）を二次分析して、集団分析を行うための判定基準の予備的検討を行つた（井上）。

職業性ストレス簡易調査票の二次分析には、単一の金融業（当時：一部上場企業）から提供を受けた 14,711 名分の回答データを、新職業性ストレス簡易調査票の二次分析には、単一の製造業（当時：一部上場企業）から提供を受けた 11,730 名分の回答データをそれぞれ用い、各下位尺度やその上位概念について、平均値、標準偏差、代表的な偏差値や効果量に相当する得点を算出するとともに、receiver operating characteristic (ROC) 分析を行い、その後の疾病休業（職業性ストレス簡易調査票では 1 カ月以上、新職業性ストレス簡易調査票では 1 週間以上の疾病休業）の発生をアウトカムとした場合の最適カットオフ値および overall model quality を算出した。

ヒアリング調査では、産業医、産業看護職、ストレスチェックサービス提供事業者各 1 名（計 3 名）から、集団分析の現状や活用方法に関する意見を聴取した。集団分析を行うための判定基準として、各下位尺度の得点分布や高ストレス者の割合に関する情報を提示して欲しいといった要望が挙げられた（井上、小田切、堤）。

仕事のストレス判定図の見直しを開始した。判定図のエクセルマクロファイルの完成に向け、基本となるデザイン、およびアルゴリズムを委託・開発した（渡辺）。

#### D. 考察

文献レビューで、現状の集団分析における課題について5事例の記載が認められた。職業性ストレス簡易調査票は職場環境改善の具体策を検討するには情報が不足している点、仕事のストレス判定図は評価の内容が限定されるため各部署の特色を判断するには限界がある点などが挙げられていた。

厚生労働省労働安全衛生調査個人調査の集計表の分析では、仕事や職業生活に関する強いストレスの内容別労働者割合、上司・同僚および家族・友人にストレスを相談できる労働者割合の年次推移には、変動は見られるものの、大きなものではなかった。職業性ストレス簡易調査票の標準値についても2015年以降、大きな年次推移は生じてないのではないかと推測された。

男性における役割・地位の変化等や、女性における対人関係および上司・同僚への相談できる人の割合など、新型コロナウィルスの流行によって低下した可能

性がうかがわれる変化も観察された。

協力事業者との調整の末、のべ1400万人のストレスチェックデータ入手の準備が整った。データ提供事業場との交渉およびその条件下での倫理審査に時間を要した。とくに一部の事業場（2事業場、99万人分）からは個票データをいただくことができなくなったため、提供いただく集計データと個票データの統合作業が発生することとなった。しかし、データベース作成後は、速やかに各種解析ができる準備を整えた。令和6年度は、さらにデータが追加される予定である。

令和6年度は、これらの拡充されたデータを基に、近年の職業性ストレス簡易調査票各尺度の代表値を算出する。全体データ、業種別データ、テレワーク労働者のデータ等、属性別の解析を加えて、それぞれの属性における標準値を提案する。また、クロス集計等の分析的解析を追加する。

新しく策定する標準値の有用性を確認するために設定したインターネット調査の参加者は、職種別では事務職が多く、業種別では第一次産業が少ないといったインターネット調査への参加者の特性として矛盾しない状況がうかがわれた。また、非正規社員の割合はわが国の現状より少なかった。参加者の基本属性は、テレワークの業態をよく表していた。テレ

ワーク従事の有無による職業性ストレス簡易調査票項目の比較では、身体的負担と仕事のコントロールに、テレワーク従事者と非従事者間で想定されている違いが観察された。

職業性ストレス簡易調査票と疾病休業を測定した既存データの二次分析の結果、一部の下位尺度で床効果や天井効果が認められたものの、各下位尺度やその上位概念について提示できた代表的な偏差値や効果量に相当する得点は、各事業場で集団分析結果を読み取る際に、自身の事業場の状況を直感的に把握するのに役立つものと考えられた。一方、ROC 分析では overall model quality が 0.5 を下回る下位尺度が散見し、ROC 分析に基づく最適カットオフ値に関する情報を提示するには、アウトカムの選定も含め、更なる検討が必要と考えられた。

産業保健専門職等へのヒアリング調査の結果、集団分析を行うための判定基準として、各下位尺度の得点分布や高ストレス者の割合に関する情報を提示して欲しいといった要望が挙げられ、今後、代表的な偏差値や効果量に相当する得点に加えて、これらの情報も判定基準として提示することを検討する必要があると考えられた。

## E. 結論

文献レビューにより、集団分析は、仕事のストレス判定図や総合健康リスク、

ストレス要因、職場の支援により評価している事例が多かった。職場環境改善においては、作業計画への参加と情報の共有や、職場内の相互支援に関わる内容が実行されていることが多かった。職業性ストレス簡易調査票を用いた集団分析において、職場環境改善策につなげるには情報が不足している課題などが挙げられ、追加の指標を加える工夫をしている事例があった。

厚生労働省労働安全衛生調査個人調査の集計表の分析から、仕事や職業生活に関する強いストレスの内容別労働者割合、上司・同僚および家族・友人にストレスを相談できる労働者割合の年次変化は、大きなものではないことが示された。職業性ストレス簡易調査票の標準値についても 2015 年以降、大きな年次推移は生じてないのではないかと推測された。

2024 年 3 月末までに、ストレスチェックサービス IT 企業等合計 4 社、大手 EAP 合計 6 社から、2012 年から 2022 年に検査された 57 項目版 1201 万人、80 項目版 204 万人分、合計 1405 万人分のストレスチェックデータ入手の準備が整った。

2023 年 12 月に実施したインターネット調査で、計 2891 人からなるコホートを設定した。2024 年に、再度調査を行い、本研究で策定する職業性ストレス簡易調

査票の標準値（要因）が、前向き研究において、心理的ストレス反応（主要評価項目）と関連するかを評価する

平成 27-29 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」で収集された既存データを二次解析し、職業性ストレス簡易調査票（57 項目版、80 項目版）を用いて集団分析を行うための判定基準の予備的検討を行った。

産業保健専門職等に対してヒアリング調査を行い、集団分析を行うための判定基準の設定方法に関する現状と課題を整理した。令和 6 年度にかけて、ヒアリング調査で挙げられた意見に基づき、集団分析における判定基準の意味やその決定方法についての現状、課題、方向性をまとめる予定である。

## F. 研究発表

### 1. 論文発表

Inoue A, Eguchi H, Kachi Y, Tsutsumi A.

Perceived psychosocial safety climate, psychological distress, and work engagement in Japanese employees: a cross-sectional mediation analysis of job demands

and job resources. J Occup Health  
2023; 65(1): e12405.

### 2. 学会発表

井上彰臣, 江口尚, 可知悠子, 堤明純.  
心理社会的安全風土とワーク・エンゲイジメントとの関連：「仕事の資源」の媒介効果. 第 96 回日本産業衛生学会, 2023 年 5 月, 宇都宮.

Inoue A, Eguchi H, Kachi Y, Tsutsumi A.  
Psychosocial safety climate, psychological distress, and work engagement in Japanese employees: a cross-sectional mediational analysis of job demands and job resources. Joint Congress of the International Commission on Occupational Health—Work Organization and Psychosocial Factors & Asia Pacific Academy for Psychosocial Factors at Work 2023, September 2023, Tokyo, Japan.

## G. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む。)

該当せず。

## H. 文献

- 1) Watanabe K, Imamura K, Eguchi H, Hidaka Y, Komase Y, Sakuraya A, Inoue A, Kobayashi Y, Sasaki N,

- Tsuno K, Ando E, Arima H, Asaoka H, Hino A, Iida M, Iwanaga M, Inoue R, Otsuka Y, Shimazu A, Kawakami N, Tsutsumi A. Usage of the Brief Job Stress Questionnaire: A systematic review of a comprehensive job stress questionnaire in Japan from 2003 to 2021. *Int J Environ Res Public Health.* 2023; 20(3): 1814. doi: 10.3390/ijerph20031814.
- 2) 堤 明純. ストレスチェック制度のこれまでと実情・課題. 安全と健康. 2023; 24(9): 17-20.

## I. 謝辞

本研究の遂行に当たり多大なご協力をいただきました各団体、個人の皆様に御礼を申し上げます（団体、個人、五十音順、敬称略）。

ウェルリンク株式会社

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

株式会社ジャパンイーエーピーシステムズ

株式会社セーフティネット

株式会社フィスマック

公益財団法人パブリックヘルスリサーチセンター

タック株式会社

中央労働災害防止協会

ピースマインド株式会社

富士通株式会社

日野 亜弥子（産業医科大学 産業生態科学研究所 産業精神保健学研究室）  
眞野 満知子（内田洋行健康保険組合）  
守田 浩（一般社団法人産業メンタルヘルス協会）

## 流れ図

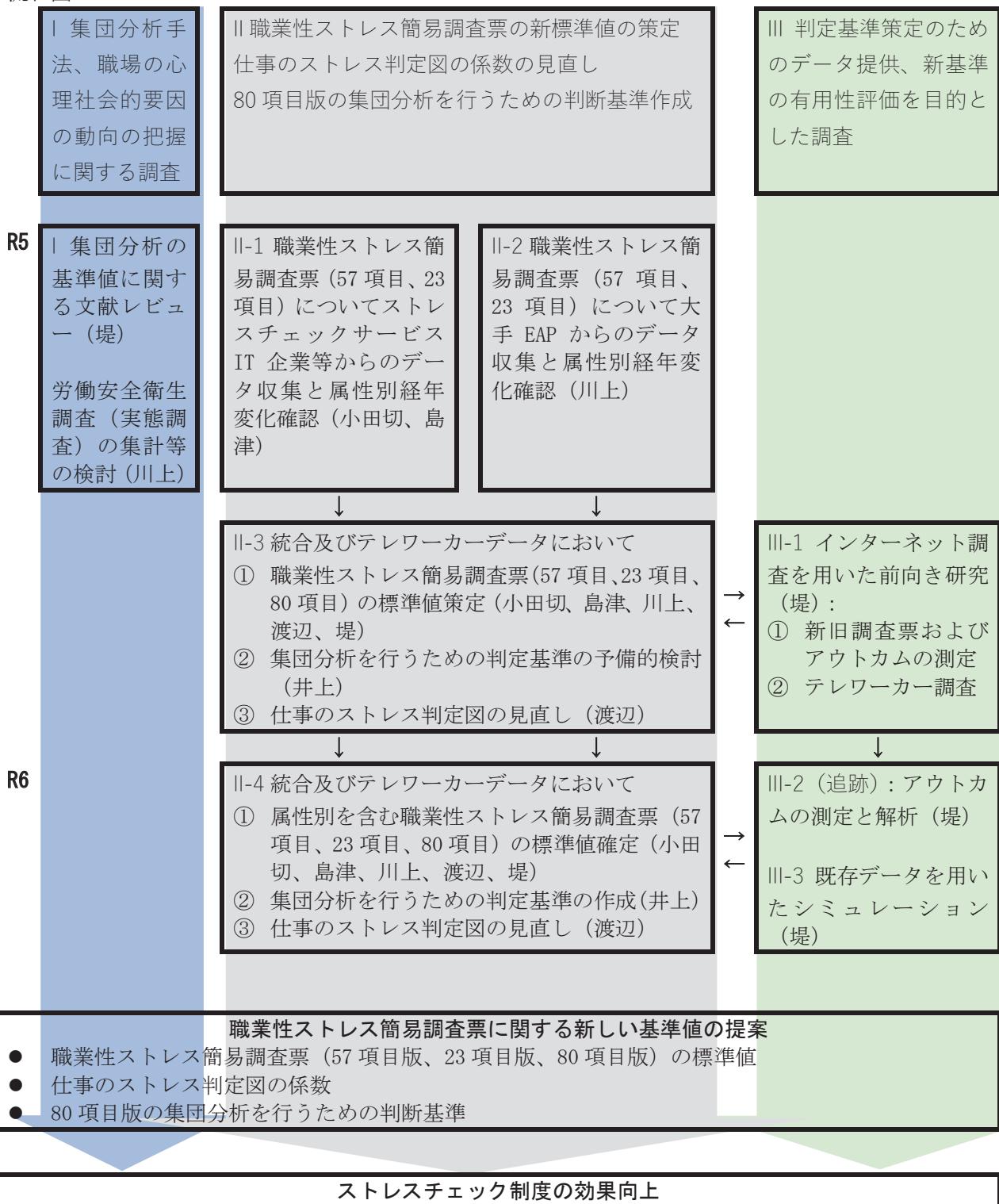


表1. 職業性ストレス簡易調査票（57項目版、23項目版、80項目版）の変数グループと尺度数および項目数

版	仕事の負担		仕事の資源 (作業レベル)		仕事の資源 (部署レベル)		仕事の資源 (事業場レベル)		アウトカム	
	尺度	項目	尺度	項目	尺度	項目	尺度	項目	尺度	項目
57	5	11	4	6	3	9	0	0	7	31
23	1	3	1	3	2	6	0	0	5	11
80	8	14	6	8	10	16	7	7	10	35

表2. 取得予定データ

データ提供団体	57項目版調査票	検査年度	80項目版調査票	検査年度
A	83万	2022	-	-
B	72万	2015-2022	21万	2017-2022
C	267万	2015-2022	35万	2016-2022
D	265万	2016-2022	35万	2016-2022
E	300万	2015-2022	43万	2015-2022
F	13万	2021-2022	60万	2021-2022
G	91万	2018-2022	-	-
H	37万	2020, 2022	-	-
I	27万	2016-2021	12万	2015-2021
J	16万	2016-2021	-	-
K	32万	2012-2022	-	-
計	1,203万		206万	

2024年2月末時点でのデータ提供について検討中。上記のうち2社は、個票データではなく、属性別代表値を算出した統計情報を提供いただく。

令和5年度 厚生労働省 労災疾病臨床研究事業費補助金  
職業性ストレス簡易調査票に関する新しい基準値の提案(230201-01)  
分担研究報告書

職業性ストレス簡易調査票を用いた集団分析と職場環境改善の現状と課題  
:文献レビュー

研究協力者	関根 康寛	北里大学医学部公衆衛生学 大学院生
	井上 嶺子	北里大学医学部公衆衛生学 大学院生
研究分担者	渡辺 和広	北里大学医学部公衆衛生学 講師
	小田切優子	東京医科大学公衆衛生学分野 講師
	島津 明人	慶應義塾大学総合政策学部 教授
	川上 憲人	東京大学大学院医学系研究科 デジタルメンタルヘルス講座 特任教授
	井上 彰臣	産業医科大学 IR推進センター 准教授
研究代表者	堤 明純	北里大学医学部公衆衛生学 教授

### 研究要旨

【目的】職業性ストレス簡易調査票 (Brief Job Stress Questionnaire, BJSQ) を用いたストレスチェックにおいて、集団分析をより活用しやすいものにするために、文献レビューにより集団分析や職場環境改善の現状や課題を整理することとした。

【方法】医中誌およびPubMed を用いて文献の検索を実施し、集団分析に新旧 BJSQ を用いていた事例を報告している文献を組み入れた。さらに、重要と思われる 1 件の文献をハンドサーチで追加した。組み入れ文献内における新旧 BJSQ 以外の尺度の使用、集団分析の評価項目、結果のフィードバックの有無などの内容を要約した。

【結果】76 件の日本語文献と 2 件の英語文献が組み入れ基準を満たし、その中で合計 84 事例を認めた。新旧 BJSQ に加え他の尺度を用いていた事例が 12 事例あった。集団分析の主要な評価項目は、仕事のストレス判定図や総合健康リスク (50 事例)、ストレス要因 (44 事例)、職場の支援 (40 事例) であった。職場環境改善のためのア

クションプランを実行していたのは 38 事例で、そのうち 23 事例で実行内容の記載があり、アクションチェックリストの 6 領域に分類すると、A. 作業計画への参加と情報の共有と E. 職場内の相互支援の領域がそれぞれ 13 事例、次いで D. 作業場環境が 9 事例であった。現状の集団分析における課題について記載があったのは 5 事例で、BJSQ は職場環境改善の具体策を検討するには情報が不足している点、仕事のストレス判定図は評価の内容が限定されるため各部署の特色を判断するには限界がある点などが挙げられていた。

【結論】BJSQ を用いた集団分析において、いくつかの事例では追加の指標を加える工夫をしていた。集団分析は、仕事のストレス判定図や総合健康リスク、ストレス要因、職場の支援により評価している事例が多かった。職場環境改善においては、作業計画への参加と情報の共有や、職場内の相互支援に関わる内容が実施されていることが多かった。BJSQ の課題を指摘していた事例は少なかったが、情報量が少ないことで職場環境改善策につなげにくいという点などが挙げられていた。

#### A. 研究目的

わが国のストレスチェック制度におけるストレスチェック、および集団分析には、職業性ストレス簡易調査票（Brief Job Stress Questionnaire, BJSQ）<sup>1, 2)</sup>を使用することが推奨されている。BJSQ、および 2012 年に開発された新 BJSQ<sup>3)</sup>を用いることで、多様な仕事のストレス要因を部署やグループ別に集計できるほか、仕事のストレス判定図<sup>4)</sup>を使用して将来の

疾病休業に対するリスクを算出することができる。しかし、令和 4 年の労働安全衛生調査（実態調査）<sup>5)</sup>では、ストレスチェックを実施した事業場のうち、集団分析を実施し、かつ結果を活用した事業場は全体の 57.9% にとどまっていた。また、仕事のストレス判定図に対しては、限られた仕事のストレス要因（仕事の量的負担、コントロール、上司の支援と同僚の支援）のみしか活用しておらず、職場のスト

レス状態の一側面を表しているに過ぎないことの指摘がある<sup>6)</sup>。今後、集団分析をより活用しやすいものにするために、集団分析の現状や工夫事例、課題について把握し、さらに職場環境改善の成功事例を集め、その内容を整理する必要がある。本研究では、BJSQ あるいは新 BJSQ を用いた集団分析と職場環境改善に関する文献レビューを行い、集団分析と職場環境改善の現状や課題を整理することを目的とした。

## B. 研究方法

2023 年 8 月 7 日に医中誌、2023 年 9 月 28 日に PubMed を用いて文献の検索を実施した。医中誌では検索式を、(職業性ストレス簡易調査票/AL or ストレスチェック/AL or BJSQ/AL) and (集団分析/AL or 職場環境改善/AL) とした。PubMed では、”brief job stress questionnaire” や”group stress survey”などを含む医中誌の検索式と同義の英文（参考資料 1）で検索した。さらに、重要と思われる 1 件の文献をハンドサーチで追加した。集め

た文献のうち、集団分析に BJSQ か新 BJSQ を用いたことを明記している、あるいは集団分析に関連して BJSQ や新 BJSQ の下位尺度を記載している文献を組み入れた。原著論文や会議録に加え、具体的な事例の記載がある解説と総説も組み入れた。組み入れられた文献で報告されている事例の内容について、「BJSQ/新 BJSQ 以外の尺度も併用しているか」、「集団分析の評価項目」、「集団分析結果のフィードバックの有無」、「アクションプランの立案の有無」、「アクションプラン立案の対象職場の選定項目」、「アクションプラン立案時のツール類」、「アクションプランの実行の有無」、「アクションの具体的な内容」、「アクションの効果の測定項目」、「アクションの効果の測定時期」といった点を報告者 2 名（関根、井上（嶺））が確認し、要約を行った。

本研究はヒトを対象としない既存研究のレビューであるため、倫理的配慮は求められていない。

## C. 研究結果

医中誌の検索では 204 件、PubMed の検索では 94 件が検索された。重要なと思われる 1 件の文献<sup>7)</sup>を追加し、合わせて 76 件の日本語文献と 2 件の英語文献が組み入れ基準を満たした。集団分析に BJSQ を用いていた事例が 67 文献の 72 事例、新 BJSQ を用いていた事例が 15 文献の 15 事例あり、重複を除いた計 84 事例が認められた（表 1、表 2）。

このうち、BJSQ、および新 BJSQ に加え、他の尺度を用いていた事例が 12 事例あり、WFun（Work Functioning Impairment Scale）のような労働生産性の指標を追加で測定することで集団分析の活用を図っていた。また、健康診断データの項目を分析に含める工夫をしていた事例<sup>62)</sup>もあった。

BJSQ による集団分析の評価項目について記載があった 73 事例のうち、主要な評価項目は、仕事のストレス判定図や総合健康リスク（50 事例）、ストレス要因（44 事例）、職場の支援（40 事例）であった（図 1）。

新旧 BJSQ を用いて集団分析を行った

84 事例のうち、集団分析結果を職場にフィードバックしていたのは 45 事例であった。アクションプランを立案していたのは 40 事例、アクションプランを実行していたのは 38 事例であった。なかには、アクションプランを立案する職場を選定している事例もあり、総合健康リスク（7 事例）や高ストレス者の割合（1 事例）、その他の方法（6 事例）で職場のストレスの状況が悪いところを選定していた。アクションプランの立案にあたっては、BJSQ の項目を参考にする（26 事例）だけでなくアクションチェックリスト（8 事例）や MIRROR（Mental health Improvement and Reinforcement Research of Recognition；メンタルヘルス改善意識調査票）（6 事例）、その他（8 事例）のツールを用いている事例がみられた。

アクションプランを実行していた 38 事例のうち 23 事例で実行内容の記載があった。実行内容についてアクションチェックリストの 6 領域に分類すると、A. 作業計画への参加と情報の共有と E. 職場内の相互支援の領域がそれぞれ 13 事例、次

いで D. 作業場環境が 9 事例であった (図 2)。

アクションの効果の測定について記載があったのは 31 事例で、主要な項目は仕事のストレス判定図や総合健康リスク (20 事例) であった (図 3)。アクションの効果の測定時期は、ストレスチェックを行った年の次年度が 22 事例であった。

現状の集団分析における課題について記載があったのは 5 事例<sup>9, 17, 44, 49, 53)</sup>で、BJSQ は職場環境改善の具体策を検討するには情報が不足している点<sup>17, 44)</sup>、仕事のストレス判定図は評価の内容が限定されるため各部署の特色を判断するには限界がある点<sup>9, 53)</sup>、組織全体を評価する单一の項目がない点<sup>49)</sup>などが挙げられていた。

#### D. 考察

文献レビューにより、新旧 BJSQ を用いた集団分析の現状、工夫事例、課題、ならびに職場環境改善の成功事例について整理した。

新旧 BJSQ に加え、他の尺度を用いた事例が 12 事例あり、これらは、より的確に

集団の状況を把握し、職場環境改善策につなげるための情報不足を補うために、調査する項目を増やす工夫がなされていいたと考えられる。

新旧 BJSQ を用いた集団分析においては、仕事のストレス判定図や総合健康リスク、ストレス要因、職場の支援により評価している事例が多くかった。

職場環境改善におけるアクションプランを実行していたのは 38 事例であった。ただし、実際には集団分析に加え職場環境改善も行っているにもかかわらず、文献の中では集団分析の内容のみ記載しているものも一定数あると考えられる。アクションプランを実行していた 38 事例のうち 23 事例で実行内容を確認できた。内容は様々であったが、作業計画への参加と情報の共有や、職場内の相互支援に関する内容が多かった。

現状の集団分析の課題を指摘していたのは 5 事例と少なかったが、BJSQ は職場環境改善策を検討するには情報が不足している点、仕事のストレス判定図は評価の内容が限定されている点などが挙げら

れていた。

なお、本レビューは、論文や総説および解説、学術集会の演題として発表された事例を集めたものである。そのため、内容は集団分析や職場環境改善に積極的に取り組んでいる良好な事例に偏っており、本レビューの限界であると考えられる。

## E. 結論

BJSQ を用いた集団分析において、いくつかの事例では追加の指標を加える工夫をしていた。集団分析は、仕事のストレス判定図や総合健康リスク、ストレス要因、職場の支援により評価している事例が多かった。職場環境改善においては、作業計画への参加と情報の共有や、職場内の相互支援に関わる内容が実施されること多かった。課題を指摘していた事例は少なかつたが、情報量が少ないことで職場環境改善策につなげにくいという点などが挙げられていた。

## F. 研究発表

学会発表

第97回日本産業衛生学会に演題発表予定

G. 知的所有権の取得状況  
なし

## H. 参考文献

- 1) 労働省. 労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」. 2000: 126-164.
- 2) Watanabe K, Imamura K, Eguchi H, Hidaka Y, Komase Y, Sakuraya A, et al. Usage of the Brief Job Stress Questionnaire: A Systematic Review of a Comprehensive Job Stress Questionnaire in Japan from 2003 to 2021. Int J Environ Res Public Health. 2023; 20(3).
- 3) Inoue A, Kawakami N, Shimomitsu T, Tsutsumi A, Haratani T, Yoshikawa T, et al. Development of a short questionnaire to measure an extended set of job demands, job resources, and

- positive health outcomes: the new brief job stress questionnaire. *Ind Health.* 2014 ; 52 (3) : 175-89.
- 4) 川上憲人. 仕事のストレス判定図（最新版）； 2001 .  
<https://mental.m.u-tokyo.ac.jp/old/hanteizu/index.htm>.
- 5) 厚生労働省. 令和4年労働安全衛生調査（実態調査）. 2023.
- 6) 吉川 悅子, 吉川 徹. 【ストレスチェック制度】ストレスチェック制度における集団分析、職場環境改善について. *ストレス科学研究.* 2017 ; 31 : 16-22.
- 7) Kurisu K, Song YH, Yoshiuchi K. Developing Action Plans Based on Machine Learning Analysis to Prevent Sick Leave in a Manufacturing Plant. *J Occup Environ Med.* 2023 ; 65 (2) : 140-5.
- 8) 畠中 浩成, 松川 隆. ストレスチェック制度(医療従事者について, 集団分析). 日本ペインクリニック学会誌. 2023 ; 30 (3) : 64.
- 9) 野上 愛里子, 内藤 有美, 松本 百合子, 石神 直子, 菅 美代子, 高山 佳子他. 大学教職員における仕事満足度に関与する因子の検討. *CAMPUS HEALTH.* 2022 ; 59 (1) : 187-9.
- 10) 井田 理絵, 松宮 清美, 小倉 智子, 小松 武久, 井上 浩行, 藤田 智子他. 乗務員区・駅の職種別のストレスチェック集団分析結果. *交通医学.* 2022 ; 76 (3-4) : 63.
- 11) 石川 浩二. ストレス調査からストレスチェック 自殺者 3万人時代を乗り越えて. *産業ストレス研究.* 2022 ; 29 (4) : 331-7.
- 12) 畠中 三千代, 高橋 久美子, 平尾 亜美, 宮崎 万紀, 河合 隆雄, 古井 景. 【事業場における産業ストレス対策の実践と評価】事業場における産業ストレス対策の実践と評価 ストレスチェック制度の集団分析の見せ方と職場へのアプローチ. *産業ストレ*

- ス研究. 2022 ; 29 (3) : 291-7.
- 13) 根岸 茂登美, 松田 有子, 荒木田 美香子. コロナ禍におけるタクシー乗務員のストレスチェック集団分析結果の検討. 産業衛生学雑誌. 2022 ; 64 (臨増) : 438.
- 14) 服部 南平, 市丸 麻衣子, 南野 和哉, 石川 浩二. 某事業場の障がい者雇用部署におけるストレスチェック集団分析結果の報告. 産業衛生学雑誌. 2022 ; 64 (臨増) : 328.
- 15) 金 一成. ストレスチェック集団分析にLiNGAMを用いて職場介入の達人を目指そう!. 産業衛生学雑誌. 2022 ; 64 (2) : 129.
- 16) 中村 賢治. COVID-19 流行下における医療機関でのストレスチェック集団分析. 産業衛生学雑誌. 2022 ; 64 (1) : 52.
- 17) 宮道 力, 大西 勝, 岡部 伸幸, 河原宏子, 児山 志保美, 成田 美香他. 岡山大学における職場環境改善に向けて ストレスチェック集団分析シートの作成. 全国大学保健管理研究集会プログラム・抄録集. 2021 ; 59回 : 29.
- 18) 榎本 義子, 内田 輝美. いきいき働く職場への変革!急性期病院で取り組む健康経営(第3回) ストレスチェックの活用と組織的な職場環境改善. ナースマネジャー. 2021 ; 23 (6) : 63-8.
- 19) 佐原 祐加, 平田 真以子, 吉田 美恵子, 北村 栄作. ストレスチェック集団分析結果を踏まえたアンケート調査について. 産業衛生学雑誌. 2021 ; 63 (臨増) : 544.
- 20) 帆苅 なおみ, 宮澤 道子, 神立 陽子, 林 聰子, 松本 佳苗, 坪井 りえ他. ストレスチェック後の参加型職場環境改善活動の効果検証. 産業衛生学雑誌. 2021 ; 63 (臨増) : 477.
- 21) 小澤 珠美, 深尾 咲貴子, 辻 洋志. ストレスチェックに関する取り組みとストレスチェック後の職場環境改善について. 産業衛生学雑誌. 2021 ; 63 (臨増) : 475.
- 22) 根岸 茂登美, 松田 有子, 大谷 喜美

- 江, 荒木田 美香子. タクシー乗務員のストレスチェックにおける集団分析結果の検討. 産業衛生学雑誌. 2020 ; 62 (臨増) : 583.
- 23) 野村 杏子, 森本 英樹. ストレスチェック集団分析結果を活用した取り組み セルフケア能力向上を目指して. 産業衛生学雑誌. 2020 ; 62 (臨増) : 520.
- 24) 友常 祐介, 小林 瞳子, 南 昌秀. ストレスチェック後の職場環境改善活動について【第3報】. 産業衛生学雑誌. 2020 ; 62 (臨増) : 517.
- 25) 京橋 生果, 新宮 圧子, 荒木 郁乃, 藤田 周弥, 石川 英樹. ストレスチェック集団分析の活用に向けて(第3報) OHSMS統合モデル事例. 産業衛生学雑誌. 2020 ; 62 (臨増) : 459.
- 26) 武知 圭子, 賀古 規代, 亀ヶ谷 律子, 福本 正勝. ストレスチェック集団分析結果を活かした職場環境改善良好施策の社内展開に向けて. 産業衛生学雑誌. 2020 ; 62 (臨増) : 457.
- 27) 小川 真規, 秋根 大. 看護師のストレ
- スチェック集団分析における総合健康リスクに与える要因. 産業衛生学雑誌. 2020 ; 62 (臨増) : 454.
- 28) 服部 南平, 石川 浩二, 芦原 瞳. ストレスチェック集団分析の事後措置ツールの活用事例 職場フォロー表を用いた検討. 産業ストレス研究. 2020 ; 28 (1) : 161.
- 29) 黒木 仁美, 森口 次郎, 内田 陽之, 大橋 史子, 五十嵐 千代, 小田切 優子他. 従業員8名の小規模零細企業における参加型職場環境改善モデル事業の2年間の取り組み. 産業衛生学雑誌. 2020 ; 62 (6) : 249-60.
- 30) 横野 諭, 松田 昌子. ストレスチェックの集団分析による職場の健康リスク度分析とその対策. 日本医療マネジメント学会雑誌. 2020 ; 21 (Suppl.) : 181.
- 31) 中村 賢治. 医療機関でのストレスチェック集団分析の経験. 産業衛生学雑誌. 2020 ; 62 (1) : 46.
- 32) 桑原 啓行, 清水 真喜子, 権守 直紀, 小笠原 彩菜, 米塚 和江, 松本 理佐

- 他. 職能別ストレスチェック集団分析結果について. 産業衛生学雑誌. 2019 ; 61 (臨増) : 510.
- 33) 浜田 静江, 佐藤 恵, 大澤 まりな, 木村 まなみ. ストレスチェック集団分析結果を活用した職場改善. 産業衛生学雑誌. 2019 ; 61 (臨増) : 509.
- 34) 豊田 加奈子, 岡原 明日香, 大崎 陽平, 高島 麻巳子, 多田 理香, 久米本 貴利他. ストレスチェック集団分析結果による優先対応職場への組織的な取組みの事例報告. 産業衛生学雑誌. 2019 ; 61 (臨増) : 508.
- 35) 小池 美千代, 鈴木 薫, 菊地 杏子, 赤羽 八重子, 馬場 志郎. ストレスチェック集団分析の職場へのフィードバックの取り組み. 産業衛生学雑誌. 2019 ; 61 (臨増) : 507.
- 36) 友常 祐介, 小林 瞳子, 南 昌秀. ストレスチェック後の職場環境改善活動について【第2報】. 産業衛生学雑誌. 2019 ; 61 (臨増) : 507.
- 37) 山野辺 朱里, 五十嵐 豊, 監物 友理, 友常 祐介, 南 昌秀, 井田 雅祥他. ストレスチェック制度に基づく集団分析結果の活用【第3報】. 産業衛生学雑誌. 2019 ; 61 (臨増) : 506.
- 38) 五十嵐 豊, 山野辺 朱里, 監物 友理, 友常 祐介, 南 昌秀, 井田 雅祥他. ストレスチェック制度に基づく集団分析結果の活用【第2報】. 産業衛生学雑誌. 2019 ; 61 (臨増) : 506.
- 39) 監物 友理, 山野辺 朱里, 五十嵐 豊, 友常 祐介, 南 昌秀, 井田 雅祥他. ストレスチェック制度に基づく集団分析結果の活用【第1報】. 産業衛生学雑誌. 2019 ; 61 (臨増) : 505.
- 40) 島津 美由紀, 磯野 愛, 岩崎 明夫, 小林 公平, 菅野 良介, 鈴木 いづみ他. ストレスチェックを活用とした職場環境改善取り組みの紹介 国内・海外支援を通して. 産業衛生学雑誌. 2019 ; 61 (臨増) : 373.
- 41) 高橋 由美子, 嘉茂 すみ代, 小川 マツ子, 松崎 有造. 病棟別ストレスチェック集団分析結果からみた健康リスク値と労働生産性(パフォーマンス)の関係. 日本医療・病院管理学会

- 誌. 2019 ; 56 (Suppl.) : 244.
- 42) 朴 相俊, 岡田 真平. ストレスチェックデータの集団分析による職場状況の見える化と職場環境改善工夫の検討. 産業ストレス研究. 2019 ; 27 (1) : 189.
- 43) 西村 由貴, 外山 千鈴. 慶應義塾におけるストレスチェック 2018 年度の結果概要と今後の課題. 慶應保健研究. 2019 ; 37 (1) : 29-33.
- 44) 田中 直. 職業性ストレス簡易調査票と首尾一貫感覚を用いた集団分析. 日本精神保健看護学会学術集会・総会プログラム・抄録集. 2019 ; 29 回 : 95.
- 45) 吉川 悅子, 吉川 徹, 湯淺 晶子, 佐野 友美, 竹内 由利子. ストレスチェック制度を活用した参加型職場環境改善の効果. 産業精神保健. 2019 ; 27 (増刊) : 170.
- 46) 石川 浩二, 芦原 瞳. ストレスチェック後の職場改善のありかた 事業場における集団分析の活用事例. 産業精神保健. 2019 ; 27 (増刊) : 117.
- 47) 川角 美佳. 【ストレスチェック制度の成果を問う】集団分析と組織への活用. 健康開発. 2019 ; 23 (4) : 39-45.
- 48) 依田 芳起, 大高 雅彦. ストレスチェックの集団分析の変化について. 産業衛生学雑誌. 2019 ; 61 (3) : 120.
- 49) 五十嵐 侑, 森田 哲也, 末廣 有希子, 黒澤 一, 藤野 善久. ストレスチェックと労働機能障害調査票を組み合わせた集団分析. 産業衛生学雑誌. 2018 ; 60 (臨増) : 435.
- 50) 友常 祐介, 小林 瞳子. ストレスチェック後の職場環境改善活動について 管理職へのフィードバック活動. 産業衛生学雑誌. 2018 ; 60 (臨増) : 413.
- 51) 黒木 和志郎, 三隅 妙美, 堤田 敬, 栄原 篤, 田中 宣仁, 橋口 克頼他. 職場環境改善に有効な仕事要素の抽出検討. 松仁会医学誌. 2018 ; 57 (2) : 106-13.
- 52) 中谷 素子. 2016 と 17 年度の高ストレス者変化からみた職場環境改善の必要性. 松仁会医学誌. 2018 ; 56

- (2) : 72-81.
- 53) 野上 愛里子, 松本 百合子, 加治 由記, 石神 直子, 内藤 有美, 村松 弘実他. 大学教職員を対象としたストレスチェックにおける集団分析方法の検討. CAMPUS HEALTH. 2018; 55 (1) : 432-4.
- 54) 鈴木 里奈, 河合 優年, 山本 初実. 心理的バイタルサイン (Psychological vital sign:PVS) に職業性ストレス簡易調査票を併用したメンタルヘルスチェック. 日本医療マネジメント学会雑誌. 2018 ; 19 (2) : 98-102.
- 55) 長見 まき子. ストレスチェック実施後の課題・問題点への対策. 関西福祉科学大学 EAP 研究所紀要. 2018 (12) : 15-8.
- 56) 徳永 京子. 【ストレスチェック制度の運用と課題-ストレスチェック結果の活用による働きやすい職場づくり】ストレスチェックの結果を活用した事後対策の実際. ストレス科学. 2018 ; 32 (4) : 335-46.
- 57) 岩根 幹能. 【ストレスチェック制度の運用と課題-ストレスチェック結果の活用による働きやすい職場づくり】ストレスチェック制度の運用と課題 ストレスチェック結果の活用による働きやすい職場づくり 産業医の立場から. ストレス科学. 2018 ; 32 (4) : 323-34.
- 58) 井上 彰臣, 川上 憲人, 島津 明人, 堤 明純. ストレスチェック制度 実施方法と制度導入に関する科学的根拠 ストレスチェック制度の効果評価 事業場調査から. ストレス科学. 2018 ; 32 (3) : 235-46.
- 59) 高波 利恵. 【ストレスチェック制度 NEXT ステップ 職場環境改善「これでカンペキ!」実践集】集団分析&職場環境改善事例 中小企業の強みを生かした集団分析と職場環境改善の取り組み. 産業保健と看護. 2018 ; 10 (3) : 212-6.
- 60) 井谷 美幸, 久保田 昌嗣. 病棟におけるストレスチェックの集団分析結果と病棟管理指標との関連について.

- 産業衛生学雑誌. 2017 ; 59 (臨増) : 548. (4) : 50-3.
- 61) 川合田 幸枝, 南 昌秀. ストレスチェック結果を職場環境改善に活かす取り組み. 産業衛生学雑誌. 2017; 59 (臨増) : 474.
- 62) 杉藤 素子. ストレスチェック法制化後約 1 年半 実情と課題 当社の職場環境改善施策 職場の活力向上プロジェクト 実情と課題. 交通医学. 2017 ; 71 (3-4) : 80-6.
- 63) 北川 かおり, 平井 泰二. ストレスチェック集団分析結果から見た高ストレス者の傾向 受検時間に着目して. 産業ストレス研究. 2017; 25 (1) : 156.
- 64) 松井 春彦, 内田 和彦, 江畠 智恵, 川名 一夫, 征矢 敦至, 立道 昌幸他. 【ストレスチェック集団分析結果について(1)】各社の実施事例. 健康管理. 2017 (758) : 22-36
- 65) 萩原 里美. 【自治体のストレスチェック制度と保健師の役割】(事例 3)集団分析の結果を発信していきたい 佐賀県佐賀市. 地域保健. 2017 ; 48 (4) : 50-3.
- 66) 田中 智恵子. 【自治体のストレスチェック制度と保健師の役割】(事例 1) 集団分析の結果を生かして各職場の改善を図る 東京都目黒区. 地域保健. 2017 ; 48 (4) : 42-5.
- 67) 佐倉 健史, 小原 美樹, 小田切 岳士, 大庭 さよ. ストレスチェックの集団分析に定期異動者の面談結果を生かし、アクションプランにつなげた例 の実践報告. 産業精神保健. 2017 ; 25 (増刊) : 166.
- 68) 前田 一寿. 働き方改革につながるストレスチェック集団分析 職場で自発的改善を促す調査・分析への発展. 産業精神保健. 2017; 25 (増刊) : 165.
- 69) 橋本 真紀子, 岩本 千華子, 大庭 さよ. ストレスチェック集団分析結果の活用に関する一考察 管理職へのフィードバックに焦点を当てて. 産業精神保健. 2017 ; 25 (増刊) : 164.
- 70) 杉藤 素子. ストレスチェック法制化後約 1 年半 実情と課題 当社の職場環境改善施策 職場の活力向上プロジェクト 実情と課題. 交通医学. 2017 ; 71 (3-4) : 80-6.

- プロジェクト 実情と課題. 交通医学.  
2017 ; 71 (1-2) : 2.
- 好事例の収集・水平展開をめざして.  
安全と健康. 2016 ; 67 (10) : 965-7.
- 71) 内田 陽之, 中野 朝広, 藤原 美穂,  
水本 正志, 山根 英之, 岩佐 浩他.  
A 事業所におけるストレスチェック  
集団分析結果を活用した職場環境改  
善の取り組みについて. 日本外来精  
神医療学会プログラム・抄録集.  
2017 ; 17回 : 108.
- 72) 土井 康文, 永富 香織, 水城 恵子,  
佐久川 早苗, 田原 和幸, 古谷 秀文.  
職業性ストレス簡易調査票を用いた  
看護師の職場環境改善についての 3  
年間の取り組み. 産業衛生学雑誌.  
2017 ; 59 (1) : 36.
- 73) 水本 正志. ストレスチェック制度の  
効果的活用を考える 外部機関の立  
場より 集団分析結果を活用した職  
場環境改善の取り組みについて. 産  
業ストレス研究. 2016 ; 23 (4) : 325-  
31.
- 74) 大阪市人事室人事課厚生グループ.  
【ストレスチェック次の一步】(事例  
3) 職場環境改善の取り組みと課題
- 75) 横川 智子. 【ストレスチェック次の  
一步】(事例 2) "職活プロジェクト"に  
よる職場環境改善の取り組み. 安全  
と健康. 2016 ; 67 (10) : 962-4.
- 76) 島津 明人. ストレスチェックの法制  
化と職業性ストレス対策の新たな動  
向 ストレス対策における職場環境  
改善 活性化対策につなげるために.  
心身医学. 2016 ; 56 (8) : 814-8.
- 77) 松本 美保. ストレスチェック結果の  
一次予防的活用 大阪市におけるス  
トレスチェックを活用した職場環境  
改善の取り組みと課題 保健師の立  
場から. 産業精神保健. 2016 ; 24 (増  
刊) : 53.
- 78) 友常 祐介, 平岡 晃, 岡部 花枝, 山  
野辺 朱里, 監物 友理. 分散事業場に  
おけるストレスチェック後の職場環  
境改善活動について. 産業衛生学雑  
誌. 2016 ; 58 (臨増) : 395.
- 79) 本間 悠子, 中津 寿子, 西本 真証,  
三橋 和則, 梅景 正. 職場環境改善へ

- の取り組み ストレスチェックを活用して. 産業衛生学雑誌. 2016;58(臨増) : 395.
- 80) 田口 和代, 関屋 裕希, 西澤 洋子. 帝人グループにおけるストレスチェックと従業員参加型職場環境改善活動 課題解決型と健康いきいき職場づくり型(ポジティブ・アプローチ)の効果比較. 産業衛生学雑誌. 2016 ; 58 (臨増) : 268.
- 81) 新村 敦子, 寒川 裕, 内藤 孝一, 真船 浩介. 継続的な参加型職場環境改善の取組におけるストレッサー(BJSQ)の変化に関する検討. 産業衛生学雑誌. 2014 ; 56 (臨増) : 486.
- 82) 日南 文夫. 【ストレスチェックで職場改善】(事例 1)職業性ストレス簡易調査票(ストレス診断)を活用した職場環境改善活動. 安全と健康. 2013 ; 64 (11) : 1063-6.
- 83) 福岡 悅子, 植田 恵子, 川口 明美, 三村 三子. 看護職員の職業性ストレスの変化 職場環境改善の評価の試み. 新見公立短期大学紀要. 2008;29:
- 17-24.
- 84) Kobayashi Y, Kaneyoshi A, Yokota A, Kawakami N. Effects of a worker participatory program for improving work environments on job stressors and mental health among workers: a controlled trial. J Occup Health. 2008 ; 50 (6) : 455-70.

表1 組み入れ文献の概要

事例番号	著者(年)	BJSQを用いた集団分析をしていた	新BSQを用いた集団分析をしてている	BSQ/新BSQ以外の尺度も併用している	集団分析の評価項目	集団分析結果のフィードバックの有無	アクションプラン立案の立案の有無	アクションプラン立案時のツール類
1	畠中ら <sup>8)</sup> 2023	はい	いいえ	いいえ	・ストレス要因 ・職場の支援 ・ストレス反応 ・その他の項目	なし	なし	NA
2	野上ら <sup>9)</sup> 2022	はい	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク ・仕事の量的負担、仕事のコントロール ・他のストレス要因 ・職場の支援 ・ストレス反応	なし	なし	NA
3	井田ら <sup>10)</sup> 2022	いいえ	はい	いいえ	・ストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) ・職場の支援	なし	なし	NA
4	石川 <sup>11)</sup> 2022	はい	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク	なし	あり	NA
5	石川 <sup>11)</sup> 2022	はい	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク	なし	あり	・BJSQの項目
6	石川 <sup>11)</sup> 2022	はい	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク	あり	あり	・MIRROR
7	畠中ら <sup>12)</sup> 2022	はい	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク	あり	あり	・BJSQの項目 ・アクションシエックリスト ・その他のツール
8	根岸ら <sup>13)</sup> 2022	はい	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク ・ストレス要因(仕事の量的負担) ・職場の支援 ・ストレス反応	なし	なし	NA
9	服部ら <sup>14)</sup> 2022	はい	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク	なし	なし	NA
10	金 <sup>15)</sup> 2022	はい	いいえ	いいえ	・ストレス要因 ・職場の支援 ・他のストレス要因 ・職場の支援 ・ストレス反応	なし	あり	NA
11	中村 <sup>16)</sup> 2022	はい	いいえ	いいえ	・ストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール、 ・高ストレス者の割合 ・他のストレス要因) ・職場の支援 ・ストレス反応	なし	なし	NA
12	宮道ら <sup>17)</sup> 2021	はい	いいえ	いいえ	・ストレス要因 ・職場の支援 ・他のストレス要因 ・職場の支援 ・ストレス反応	なし	なし	NA
13	椋本ら <sup>18)</sup> 2021	はい	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク	あり	あり	・総合健康リスク ・アクションシエックリスト
14	佐原ら <sup>19)</sup> 2021	はい	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク ・ストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) ・職場の支援	あり	あり	NA
15	帆苅ら <sup>20)</sup> 2021	はい	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク	あり	あり	・総合健康リスク ・アクションシエックリスト

16	小澤ら <sup>24)</sup> 2021	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク ・仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク	あり	あり	・総合健康リスク	・アクションチェックリスト ・MIRROR
17	根岸ら <sup>22)</sup> 2020	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) ・ストレス要因 ・職場の支援	なし	なし	NA	NA
18	野村ら <sup>25)</sup> 2020	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク ・高ストレス者の割合	あり	あり	・すべての職場	・BJSQ の項目
19	友常ら <sup>24)</sup> 2020	はい	いいえ	いいえ	NA	あり	なし	NA	NA
20	京橋ら <sup>25)</sup> 2020	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク ・他の項目	あり	なし	NA	・他のツール
21	武知ら <sup>26)</sup> 2020	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク ・高ストレス者の割合	なし	なし	NA	NA
22	小川ら <sup>27)</sup> 2020	はい	いいえ	いいえ	ストレス要因 ・職場の支援	なし	なし	NA	NA
23	服部ら <sup>28)</sup> 2020	はい	いいえ	いいえ	NA	あり	あり	NA	・他のツール
24	黒木ら <sup>29)</sup> 2020	いいえ	はい	いいえ	ストレス要因 ・ストレス反応	なし	あり	・すべての職場	・アクションチェックリスト ・他のツール
25	横野ら <sup>30)</sup> 2020	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク ・ストレス要因(仕事の量的負担) ・職場の支援 ・ストレス反応 ・高ストレス者の割合	なし	なし	NA	NA
26	中村ら <sup>31)</sup> 2020	はい	いいえ	いいえ	ストレス要因(仕事の量的負担、その他のストレス要 因) ・ストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール、 その他のストレス要因) ・職場の支援 ・ストレス反応	なし	なし	NA	NA
27	桑原ら <sup>32)</sup> 2019	はい	いいえ	いいえ	NA	なし	なし	NA	NA
28	浜田ら <sup>33)</sup> 2019	いいえ	はい	いいえ	仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク ・ストレス要因 ・高ストレス者の割合	あり	あり	・すべての職場	NA
29	豊田ら <sup>34)</sup> 2019	いいえ	はい	いいえ	仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク ・ストレス要因 ・高ストレス者の割合	あり	あり	・総合健康リスク ・高ストレス者の割 合	・MIRROR ・BJSQ の項目
30	小池ら <sup>35)</sup> 2019	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク ・ストレス要因 ・高ストレス者の割合	あり	あり	・すべての職場	・BJSQ の項目
31	友常ら <sup>36)</sup> 2019	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク NA	あり	なし	NA	NA
32	山野辺ら <sup>37)</sup> 2019	はい	いいえ	いいえ	ストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) ・職場の支援	あり	なし	・その他の方 法	・BJSQ の項目
33	五十嵐ら <sup>38)</sup> 2019	はい	いいえ	いいえ	ストレス要因 ・職場の支援 ・他の項目	あり	あり	・その他の方 法	・BJSQ の項目
34	監物ら <sup>39)</sup> 2019	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク ・ストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) ・職場の支援	あり	なし	NA	NA
35	島津ら <sup>40)</sup> 2019	いいえ	はい	いいえ	仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク ・ストレス要因 (仕事の量的負担) ・職場の支援 ・他の項目	あり	あり	・すべての職場	・BJSQ の項目

36	高橋ら <sup>41)</sup> 2019	はい	いいえ	• Work Limitations Questionnaire Japanese Version (WLQ-J)	• 仕事のストレス判定図かつかつまたは総合健康リスク その他のストレス要因 • 職場の支援 • ストレス反応	なし	なし	NA	NA
37	朴ら <sup>42)</sup> 2019	はい	いいえ	いいえ	• 仕事のストレス判定図かつかつまたは総合健康リスク その他のストレス要因 • 職場の支援 • ストレス反応	なし	なし	NA	NA
38	西村ら <sup>43)</sup> 2019	はい	いいえ	いいえ	• 高ストレス者の割合 • 仕事のストレス要因 (仕事のコントロール)	なし	なし	NA	NA
39	田中 <sup>44)</sup> 2019	はい	いいえ	• Sense of Coherence (SOC)	• 仕事のストレス要因 (仕事のコントロール) • 職場の支援 • ストレス反応 • 高ストレス者の割合	なし	なし	NA	NA
40	吉川ら <sup>45)</sup> 2019	はい	いいえ	• Work Functioning Impairment Scale (WFun)	• 仕事のストレス判定図かつかつまたは総合健康リスク その他のストレス要因 (仕事の量的負担、仕事のコントロール) • 職場の支援	なし	あり	• その他の方法 • BJSQ の項目	
41	石川ら <sup>46)</sup> 2019	はい	いいえ	いいえ	• 仕事のストレス判定図かつかつまたは総合健康リスク その他のストレス要因 (仕事の量的負担、仕事のコントロール) • 職場の支援	あり	あり	• すべての職場 • その他のツール	
42	川角 <sup>47)</sup> 2019	はい	はい	いいえ	• 仕事のストレス判定図かつかつまたは総合健康リスク その他のストレス要因 (仕事の量的負担、仕事のコントロール) • 職場の支援	あり	あり	• すべての職場 • その他のツール	
43	依田ら <sup>48)</sup> 2019	はい	いいえ	いいえ	• 仕事のストレス判定図かつかつまたは総合健康リスク その他のストレス要因 (仕事の量的負担、仕事のコントロール) • 職場の支援	なし	なし	NA	NA
44	五十嵐ら <sup>49)</sup> 2018	はい	いいえ	• Work Functioning Impairment Scale (WFun)	• 仕事のストレス判定図かつかつまたは総合健康リスク その他のストレス要因 (仕事の量的負担、仕事のコントロール) • 職場の支援	なし	なし	NA	NA
45	友常ら <sup>50)</sup> 2018	はい	いいえ	いいえ	• 仕事のストレス判定図かつかつまたは総合健康リスク その他のストレス要因 (仕事の量的負担、仕事のコントロール) • 職場の支援 • 高ストレス者の割合 • その他の項目	あり	なし	NA	NA
46	黒木ら <sup>51)</sup> 2018	いいえ	はい	いいえ	• 仕事のストレス判定図かつかつまたは総合健康リスク その他のストレス要因 (仕事の量的負担、仕事のコントロール) • 職場の支援 • 高ストレス者の割合 • その他の項目	なし	なし	NA	NA
47	中谷 <sup>52)</sup> 2018	いいえ	はい	いいえ	• 仕事のストレス判定図かつかつまたは総合健康リスク その他のストレス要因 (仕事の量的負担、仕事のコントロール) • 職場の支援 • ストレス反応 • 高ストレス者の割合	なし	なし	NA	NA
48	野上ら <sup>53)</sup> 2018	はい	いいえ	いいえ	• 仕事のストレス判定図かつかつまたは総合健康リスク その他のストレス要因 (仕事の量的負担、仕事のコントロール) • 職場の支援 • ストレス反応 • 高ストレス者の割合	なし	なし	NA	NA
49	鈴木ら <sup>54)</sup> 2018	はい	いいえ	• Stress Self- Regulation Inventory	• 仕事のストレス判定図かつかつまたは総合健康リスク その他のストレス要因 (仕事の量的負担、仕事のコントロール) • 職場の支援	なし	なし	NA	NA

			(SSI) • Monitor-Blunter Style Scale (MBSS) • ストレス値（入職時 のストレスを50としたときの主観値）	・ストレス反応 ・その他の項目			
50	長見 <sup>55)</sup> 2018	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク • 職場の支援	あり	あり ・総合健康リスク • その他の中
51	長見 <sup>55)</sup> 2018	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク • 職場の支援	あり	なし NA NA
52	長見 <sup>55)</sup> 2018	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク • 高ストレス者の割合 • 仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク • 仕事のストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) • 職場の支援	あり	なし NA NA
53	徳永 <sup>56)</sup> 2018	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク • 高ストレス者の割合 • 仕事のストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) • 職場の支援	あり	あり NA • MIRROR
54	岩根 <sup>57)</sup> 2018	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク • 仕事の量的負担、仕事のコントロール • 職場の支援	あり	なし NA NA
55	井上ら <sup>58)</sup> 2018	はい	いいえ	はい、 • Job Content Questionnaire (JCQ) • K6 • Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク • 仕事の量的負担、仕事のコントロール • 職場の支援 • 高ストレス者の割合	なし NA	なし NA NA
56	高波 <sup>59)</sup> 2018	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク • ストレス要因 • ストレス反応	あり	あり NA • BJ-SQ の項目
57	井谷ら <sup>60)</sup> 2017	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク • 仕事の量的負担、仕事のコントロール • 職場の支援 • 高ストレス者の割合	なし NA	なし NA NA
58	川合田ら <sup>61)</sup> 2017	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク • 仕事の量的負担、仕事のコントロール • 職場の支援 • 高ストレス者の割合	あり NA	あり NA NA
59	杉藤 <sup>62)</sup> 2017	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク • 仕事の量的負担、仕事のコントロール • 他のストレス要因 • 職場の支援 • 仕事の量的負担、仕事のコントロール • 他のストレス要因 • 職場の支援	あり NA	あり NA • BJ-SQ の項目
60	北川ら <sup>63)</sup> 2017	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク • 仕事の量的負担、仕事のコントロール • 高ストレス者の割合 • 仕事の量的負担、仕事のコントロール • 職場の支援 • 仕事の量的負担、仕事のコントロール • 高ストレス者の割合	なし NA	なし NA NA
61	松井ら <sup>64)</sup> 2017	はい	いいえ	いいえ • Scale of Mental Health Climate for Workplace Invigoration (WIN)	仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク • 仕事の量的負担、仕事のコントロール • 仕事の量的負担、仕事のコントロール • 職場の支援	あり NA	なし NA NA
62	松井ら <sup>64)</sup> 2017	はい	いいえ	はい、 • Scale of Mental Health Climate for Workplace Invigoration (WIN)	仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク • 仕事の量的負担、仕事のコントロール • 職場の支援	あり NA	あり ・総合健康リスク • その他の中 • BJ-SQ の項目

63	松井ら <sup>64)</sup> 2017	いいえ	はい	いいえ	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健elliスク ・仕事のストレス判定図かつ/または総合健elliスク ・ストレス要因(仕事の量的負担) ・職場の支援	あり	なし	NA	NA
64	萩原 <sup>65)</sup> 2017	はい	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健elliスク ・ストレス要因(仕事の量的負担) ・職場の支援	なし	なし	NA	NA
65	田中 <sup>66)</sup> 2017	はい	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健elliスク ・仕事のストレス判定図かつ/または総合健elliスク ・ストレス要因(仕事の量的負担) ・高ストレス者の割合	あり	なし	NA	NA
66	佐倉ら <sup>67)</sup> 2017	はい	いいえ	はい	・組織活力調査票 ・ストレス要因(仕事の量的負担、その他のストレス要 因) ・職場の支援 ・ストレス反応	なし	なし	NA	NA
67	前田 <sup>68)</sup> 2017	はい	いいえ	いいえ	いいえ	・職場の支援 ・ストレス反応	なし	NA	NA
68	橋本ら <sup>69)</sup> 2017	はい	はい	いいえ	NA	あり	なし	NA	NA
69	杉藤 <sup>70)</sup> 2017	はい	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健elliスク ・ストレス要因(その他のストレス要因) ・ストレス反応	なし	あり	NA	・BJSQ の項目
70	内田ら <sup>71)</sup> 2017	はい	いいえ	いいえ	NA	あり	あり	・すべての職場	・BJSQ の項目
71	土井ら <sup>72)</sup> 2017	はい	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健elliスク ・ストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) ・職場の支援	なし	あり	・すべての職場	・BJSQ の項目
72	水本 <sup>73)</sup> 2016	いいえ	はい	はい	・京都工場保健会独自 の尺度	NA	あり	あり	・BJSQ の項目
73	大阪市人事 室人事課厚 生グループ <sup>74)</sup> 2016	はい	いいえ	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健elliスク ・ストレス反応	あり	あり	・すべての職場 ・MIRROR
74	横川 <sup>75)</sup> 2016	はい	いいえ	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健elliスク ・ストレス反応	あり	あり	・すべての職場
75	島津 <sup>76)</sup> 2016	いいえ	はい	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健elliスク ・ストレス要因(その他のストレス要因) ・その他の項目	あり	あり	・すべての職場 ・アクションチェックリスト
76	松本 <sup>77)</sup> 2016	はい	いいえ	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健elliスク ・ストレス要因(その他のストレス要因) ・その他の項目	あり	あり	NA
77	友當ら <sup>78)</sup> 2016	はい	いいえ	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健elliスク ・仕事のストレス判定図かつ/または総合健elliスク ・仕事のストレス判定図かつ/または総合健elliスク	あり	なし	NA
78	本間ら <sup>79)</sup> 2016	いいえ	はい	はい	はい	・組織活力調査票	あり	あり	・その他の方 ・総合健康リスク
79	田口ら <sup>80)</sup> 2016	いいえ	はい	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健elliスク ・ストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) ・職場の支援	なし	あり	・総合健康リスク ・BJSQ の項目
80	新村ら <sup>81)</sup> 2014	はい	いいえ	はい	はい	・ソフトウェア開発業 務のストレス尺度	NA	あり	・BJSQ の項目
81	日南 <sup>82)</sup> 2013	はい	いいえ	いいえ	いいえ	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健elliスク ・ストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) ・職場の支援	あり	あり	・その他の方 NA

82	福岡ら <sup>83)</sup> 2008	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール、 その他のストレス要因) ・職場の支援 ・ストレス反応	なし	あり	NA	NA
83	Kurisu et al. <sup>7)</sup> 2023	はい	いいえ	(はい、 ・会社独自のハラスメントに関する質問票 健診結果)	ストレス要因 ・職場の支援 ・ストレス反応 ・その他の項目	あり	なし	・すべての職場	・MIRROR
84	Kobayashi et al. <sup>84)</sup> 2008	はい	いいえ	いいえ	仕事のストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール、 その他のストレス要因) ・職場の支援 ・ストレス反応 ・その他の項目	あり	あり	・その他の方 ・アクションチェックリスト	・BJSQの項目

注: BJSQ: Brief Job Stress Questionnaire; NA: Not Applicable; MIRROR: Mental health Improvement and Reinforcement Research of Recognition.

表2 組み入れ文献の概要（続き）

事例番号	著者(年)	アクションの実行の有無	アクションの具体的な内容	アクションの効果測定項目	アクションの効果測定時期
1	畠中ら <sup>8)</sup> 2023	なし	NA	NA	NA
2	野上ら <sup>9)</sup> 2022	なし	NA	NA	NA
3	井田ら <sup>10)</sup> 2022	なし	NA	NA	NA
4	石川 <sup>11)</sup> 2022	あり	毎週1時間課長との話合いを実施、毎週1時間同僚のみの話合いを実施、業務システムの構築、事務職場の横に休憩場所を設置した。	・仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク ・次年度	・次年度
5	石川 <sup>11)</sup> 2022	あり	課長が管理業務に専念できるようになること、人員の大大幅な補充を実施した。	・仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク ・次年度	・次年度
6	石川 <sup>11)</sup> 2022	あり	仕事が属人での、作業負担に偏りがあるという問題に対し、①管理の工夫（前広な個人スキルの把握など）、②人員の増員、ローテーション、③一時的な業務負荷の増加に対して課内で臨時の人員融通ができる仕組みの構築、を実施した。働き甲斐の低下、将来展望の不安という問題に対し、①業務の際に本人に裁量を持たせる、②特定作業を個人指定せず、幅広く配分し適正を確認、③将来プロジェクトの検討に携わってこなかったチームの若手社員を検討に参画させること、を実施した。	NA NA	NA
7	畠中ら <sup>12)</sup> 2022	なし	NA	NA	NA
8	根岸ら <sup>13)</sup> 2022	なし	NA	NA	NA
9	服部ら <sup>14)</sup> 2022	なし	NA	NA	NA
10	金 <sup>15)</sup> 2022	なし	NA	NA	NA
11	中村 <sup>16)</sup> 2022	なし	NA	NA	NA
12	宮道ら <sup>17)</sup> 2021	なし	NA	NA	NA
13	椋本ら <sup>18)</sup> 2021	あり	NA	・その他の項目 ・その他の項目	・その他の時期
14	佐原ら <sup>19)</sup> 2021	あり	個人裁量の増加や業務の見える化、web会議の利用による在宅勤務の就業環境変化への対応、在宅勤務下における管理職からの配慮が実施された。	・仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク ・次年度	・その他の時期
15	帆茹ら <sup>20)</sup> 2021	あり	NA	・仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク ・ストレス要因 ・職場の支援 ・ストレス反応	・その他の時期
16	小澤ら <sup>21)</sup> 2021	あり	相手を思いやって仕事をすること、自分の思いを相手に明確に伝えること、係員同士のコミュニケーションを積極的に増やすことが円滑な仕事の継続につながるとの意見があり、他の職場でも同様の問題があつたため、ミスを少なくするツール等を共有した。	・仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク ・次年度	・その他の時期
17	根岸ら <sup>22)</sup> 2020	なし	NA	NA	NA
18	野村ら <sup>23)</sup> 2020	あり	体調管理の見える化、懇親活動、多能工化、作業場のハード面の整備、コミュニケーション機会の増加などの方策を実施した。	・仕事のストレス判定図かつつまたは総合健康リスク ・高ストレス者の割合	・その他の時期

				・他の項目	の時期
19 2020	友常ら <sup>24)</sup>	なし	NA	NA	NA
20 2020	京橋ら <sup>25)</sup>	あり	署さに對しては、空調設備の導入、空調服及び機能性インナーの配布を実施した。重量物については、人員配置の見直しによる作業負荷の軽減とロボット搬載などの導入検討を行った。コミュニケーションの不足に対しては、コミュニケーション強化を目的とした管理職研修を実施した。	・他の項目	NA
21 2020	武知ら <sup>26)</sup>	なし	NA	NA	NA
22 2020	小川ら <sup>27)</sup>	なし	NA	NA	NA
23 2020	服部ら <sup>28)</sup>	あり	声掛けやミーティング等により定期的にコミュニケーションを図ること、作業者の確保、外注化や請負化の検討が実施された。	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク	・次年度
24 2020	黒木ら <sup>29)</sup>	あり	「道具置き場の整理」をテーマとし、工具掛けの作成が実施された。「スキルアップ・資格取得の支援」をテーマとし、空き棚を本棚に作り変えて資格関係のテキスト類を設置した。	・ストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール、その他他のストレス要因) ・職場の支援 ・ストレス反応	・他の時期
25 2020	横野ら <sup>30)</sup>	なし	NA	NA	NA
26 2020	中村ら <sup>31)</sup>	なし	NA	NA	NA
27 2019	桑原ら <sup>32)</sup>	なし	NA	NA	NA
28 2019	浜田ら <sup>33)</sup>	あり	職場ドックに取り組んだ32部署における、改善手法6項目の内訳は、C.仕事のしやすさが19部署、A.情報の共有が15部署、B.オノン、オフのバランスが8部署、D.環境の整備が7部署、E.職場内の相互支援が3部署、F.安心できる職場のしくみが3部署であった。	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク	・次年度
29 2019	豊田ら <sup>34)</sup>	あり	工場のラインの切替頻度とトラブル数が多く、メンテナンス時間が担当者間の心理的な衝突要因であるという課題に対し、ラインを切替頻度毎に仕分け、生産管理と人員配置の見直しを実施した。	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク	・次年度
30 2019	小池ら <sup>35)</sup>	あり	教育プランの追加、年次休暇棄ゼロ対策、「誓める」ことを意識した内容で車座ミーティングを半期毎に開催することを実施した。	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク	・次年度
31 2019	友常ら <sup>36)</sup>	なし	NA	NA	NA
32 2019	山野辺ら <sup>37)</sup>	あり	NA	・他の項目	・他の時期
33 2019	五十嵐ら <sup>38)</sup>	あり	NA	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク ・職場の支援	・次年度
34 2019	監物ら <sup>39)</sup>	なし	NA	NA	NA
35 2019	島津ら <sup>40)</sup>	あり	NA	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク	・次年度
36 2019	高橋ら <sup>41)</sup>	なし	NA	NA	NA
37 2019	朴ら <sup>42)</sup>	なし	NA	NA	NA
38 2019	西村ら <sup>43)</sup>	なし	NA	NA	NA
39 2019	田中 <sup>44)</sup>	なし	NA	NA	NA
40 2019	吉川ら <sup>45)</sup>	あり	NA	・ストレス要因 ・ストレス反応	・他の時期

41	石川ら <sup>46)</sup> 2019	あり	NA	NA	NA	NA	
42	川角 <sup>47)</sup> 2019	あり	NA	NA	・仕事のストレス判定図かつかつまたは総合健康リスク ・次年度		
43	依田ら <sup>48)</sup> 2019	なし	NA	NA	NA	NA	
44	五十嵐ら <sup>49)</sup> 2018	なし	NA	NA	NA	NA	
45	友常ら <sup>50)</sup> 2018	なし	NA	NA	NA	NA	
46	黒木ら <sup>51)</sup> 2018	なし	NA	NA	NA	NA	
47	中谷 <sup>52)</sup> 2018	なし	NA	NA	NA	NA	
48	野上ら <sup>53)</sup> 2018	なし	NA	NA	NA	NA	
49	鈴木ら <sup>54)</sup> 2018	なし	NA	NA	NA	NA	
50	長見 <sup>55)</sup> 2018	なし	NA	NA	NA	NA	
51	長見 <sup>56)</sup> 2018	なし	NA	NA	NA	NA	
52	長見 <sup>55)</sup> 2018	なし	NA	NA	NA	NA	
53	徳永 <sup>56)</sup> 2018	あり	終業時間の1時間前に手伝うことがないか声をかけ合うことを実施した。週1回のミーティングで仕事の進捗状況を報告し、遅れている業務についてリーダーが応援要請をするなどを実施した。出勤ボーナードに「助け てネームプレート」を作成し、助けてほしい表示を見かけた際は全員が声をかけて手伝うことを実施した。	・仕事のストレス判定図かつかつまたは総合健康リスク ・職場の支援 ・その他の時期			
54	岩根 <sup>57)</sup> 2018	なし	NA	NA	NA	NA	
55	井上ら <sup>58)</sup> 2018	なし	NA	NA	NA	NA	
56	高波 <sup>59)</sup> 2018	あり	課題がある職場に支援チーム（副社長、総務課長と課員、保健師）が巡回訪問し、店長と従業員別にカウンセリ ングとヒアリングを実施した。	NA	NA	NA	
57	井谷ら <sup>60)</sup> 2017	なし	NA	NA	NA	NA	
58	川合田ら <sup>61)</sup> 2017	あり	定時退社日の実行、年休消化促進、定期的なミーティングや昼食会の設定、多能化や応接作業や職場ローテー ション、作業場のレイアウト改善や照明の改善、2S活動、保護具の改善、組織改革や人員配置の見直しを実施 した。	NA	NA	・次年度	
59	杉原 <sup>62)</sup> 2017	あり	NA	NA	・その他の項目	NA	
60	北川ら <sup>63)</sup> 2017	なし	NA	NA	NA	NA	
61	松井ら <sup>64)</sup> 2017	なし	NA	NA	NA	NA	
62	松井ら <sup>64)</sup> 2017	あり	NA	NA	NA	・次年度	
63	松井ら <sup>64)</sup> 2017	なし	NA	NA	NA	NA	
64	萩原 <sup>65)</sup> 2017	なし	NA	NA	NA	NA	

65	田中 <sup>66)</sup> 2017	なし	NA	NA	NA	NA
66	佐倉ら <sup>67)</sup> 2017	なし	NA	NA	NA	NA
67	前田 <sup>68)</sup> 2017	なし	NA	NA	NA	NA
68	橋本ら <sup>69)</sup> 2017	なし	NA	NA	NA	NA
69	杉藤 <sup>70)</sup> 2017	あり	NA	NA	NA	NA
70	内田ら <sup>71)</sup> 2017	なし	NA	NA	NA	NA
71	土井ら <sup>72)</sup> 2017	あり	NA	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク ・ストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) ・職場の支援	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク ・次年度	・その他 の時期
72	水本 <sup>73)</sup> 2016	あり	仕事の後副や意義が不明確であることがモチベーションの低さに関連しているという課題が挙がり、モチベーション向上をテーマとした研修会を実施した。	・職場の支援 ・その他の項目	・職場の支援 ・その他の項目	・その他の項目
73	大阪市人事室人事課厚生グループ <sup>74)</sup> 2016	あり	業務量の多さ、病気休暇取得者の存在、来客の待ち人数が多く精神的ストレスが増す、応接体制が機能していないなどといった課題に対し、コミュニケーションの充実に重点を置き、職員間の挨拶を意識して実施した。	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク ・その他の項目	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク ・次年度	・その他 の時期
74	横川 <sup>75)</sup> 2016	あり	社員によって業務量に偏りがあること、休暇取得が困難であること、労働時間外の拘束時間が長いことが課題として挙がり、24時間勤務の社員には「原則13時までに退社」というルールを設定し職場内に周知した。	・その他の項目	・その他の項目	・その他 の時期
75	島津 <sup>76)</sup> 2016	あり	NA	NA	NA	NA
76	松本 <sup>77)</sup> 2016	あり	NA	・仕事のストレス要因(他のストレス要因) ・ストレス反応	・仕事のストレス要因(他のストレス要因) ・次年度	・その他 の時期
77	友常ら <sup>78)</sup> 2016	なし	NA	NA	・仕事のストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) ・職場の支援	・仕事の量的負担、仕事のコントロール ・次年度
78	本間ら <sup>79)</sup> 2016	あり	フレックス勤務の導入及びフリーアドレスへの変更を実施した。	NA	・仕事のストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) ・その他の項目	・その他のストレス要因
79	田口ら <sup>80)</sup> 2016	あり	NA	NA	・仕事のストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) ・職場の支援	・その他のストレス要因
80	新村ら <sup>81)</sup> 2014	あり	作業の集中時間と打合せ優先時間の確保、業務分担の再整理やフォロー体制の整備による業務や知識の標準化、報告書の削減や無駄な待ち時間の削減などの対策を実施した。	NA	・仕事のストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) ・職場の支援	・次年度
81	日南 <sup>82)</sup> 2013	あり	定例のミーティング等の開催による情報の共有、業務負荷の平準化、年休取得促進やノーアグザデー設定、職場の作業環境改善(整理整顿で作業スペース拡大、無理な姿勢の作業の低減、空調の改善)、多能工化や個人のスキル向上を実施した。	NA	・仕事のストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) ・職場の支援	・次年度
82	福岡ら <sup>83)</sup> 2008	あり	看護助手を新たに配置、専門性が高められるように業務内容を改善、医療チームの支援増加などの改善策が実施された。	NA	・仕事のストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) ・職場の支援 ・ストレス反応	・その他 の時期
83	Kurisu et al. <sup>7)</sup> 2023	なし	NA	NA	NA	NA
84	Kobayashi et al. <sup>84)</sup>	あり	9つの介入職場で100のプランが提案、承認された。職場内の相互支援が37件、作業計画への参加と情報の共用が36件、勤務時間と作業編成が12件、作業環境が9件、円滑な作業手順が6件であった。	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク ・ストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) ・次年度	・仕事のストレス判定図かつ/または総合健康リスク ・ストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール) ・次年度	・その他 の時期

	2008			
			その他のストレス要因) ・職場の支援 ・ストレス反応 ・その他の項目	

注: NA: Not Applicable.

図1 集団分析の評価項目

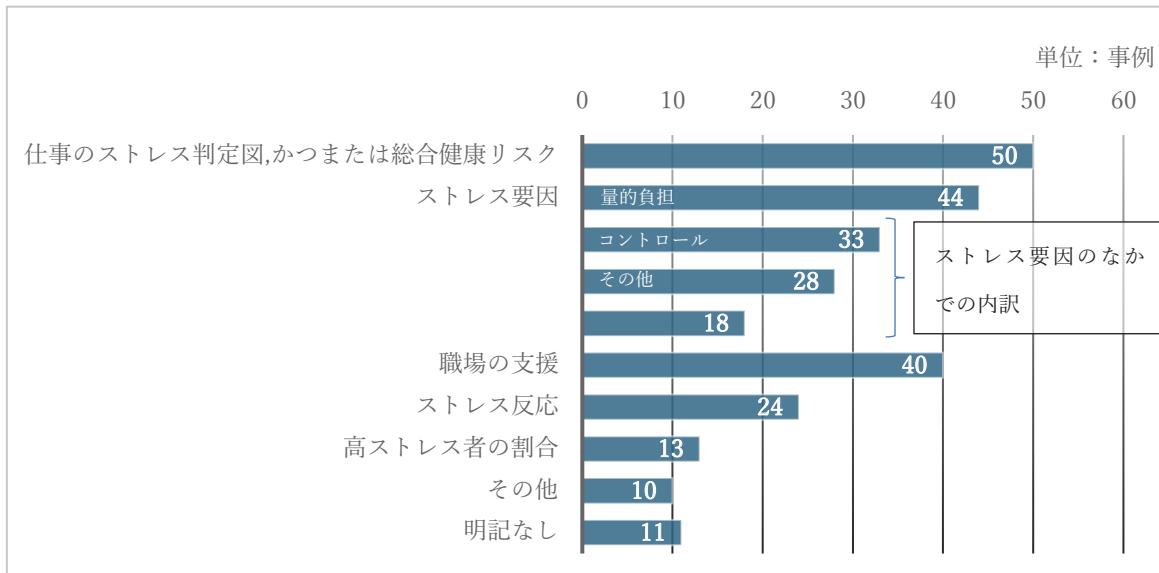


図2 アクションプランの実行内容（アクションチェックリストの6領域別）

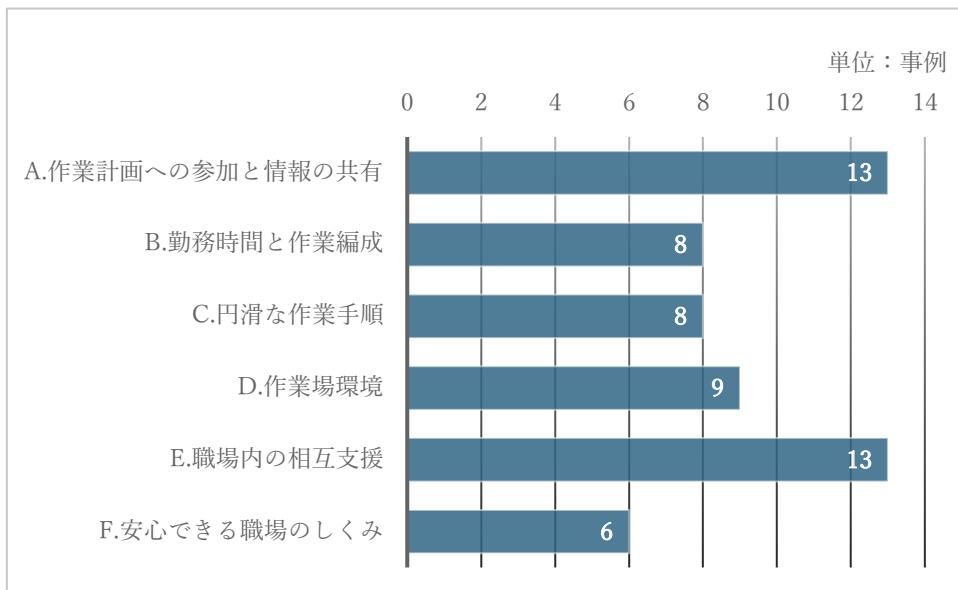
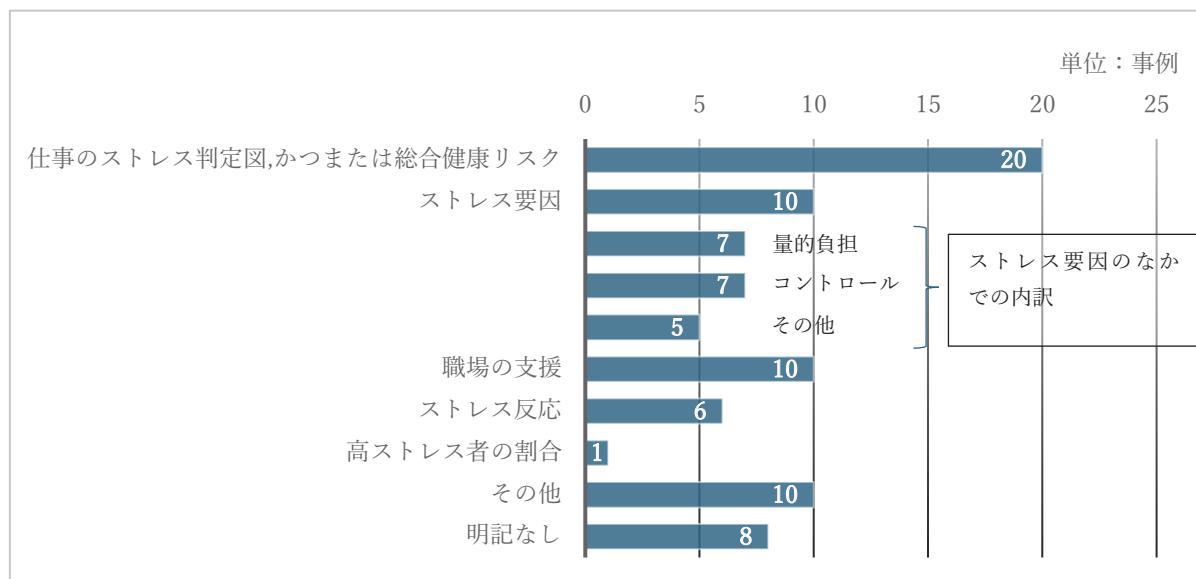


図3 アクションの効果の測定項目



## 参考資料 1. 文献検索に使用した検索式

(‘brief job stress questionnaire’ OR BJSQ OR ((stress AND check) OR stress-check))

AND

(‘group stress survey’ OR ‘group analysis’ OR ‘stress survey on a team basis’)

AND

("Occupational Groups"[Mesh] OR "Occupational Health"[Mesh] OR “enterprise\*”[tiab] OR "business\*"[tiab] OR "employed"[tiab] OR "employee\*"[tiab] OR "employer\*"[tiab] OR "employment\*"[tiab] OR "informal sector\*"[tiab] OR "informal work\*"[tiab] OR "laborer\*"[tiab] OR "labourer\*"[tiab] OR "occupation\*"[tiab] OR "personnel\*"[tiab] OR "professional"[tiab] OR "professionals"[tiab] OR "staff"[tiab] OR "staffing\*"[tiab] OR "vocation"[tiab] OR "vocations"[tiab] OR "worker"[tiab] OR "workers"[tiab] OR "workforce"[tiab] OR "workplace\*"[tiab] OR "work place\*"[tiab] OR "worksites\*"[tiab] OR "work site\*"[tiab] OR "aide"[tiab] OR "aides"[tiab] OR "audiologist\*"[tiab] OR "ambulance\*"[tiab] OR "care assistant\*"[tiab] OR "clinician\*"[tiab] OR "coastguard\*"[tiab] OR "coast guard\*"[tiab] OR "dentist\*"[tiab] OR "detective\*"[tiab] OR "disaster responder\*"[tiab] OR "doctor\*"[tiab] OR "domestic health care"[tiab] OR "domiciliary care\*"[tiab] OR "emergency service\*"[tiab] OR "emergency responder\*"[tiab] OR "emergency medical"[tiab] OR "firefighter\*"[tiab] OR "fire fighter\*"[tiab] OR "first responder\*"[tiab] OR "general practitioner\*"[tiab] OR "health care provider\*"[tiab] OR "healthcare provider\*"[tiab] OR "health visitor\*"[tiab] OR "home care service\*"[tiab] OR "humanitarian aid\*"[tiab] OR "humanitarian relief\*"[tiab] OR "humanitarian service\*"[tiab] OR "law enforcement\*"[tiab] OR "lifeguard\*"[tiab] OR "life guard\*"[tiab] OR "medical resident\*"[tiab] OR "medic"[tiab] OR "medics"[tiab] OR "nurse\*"[tiab] OR "nursing"[tiab] OR "midwife\*"[tiab] OR "paramedic\*"[tiab] OR "policemen"[tiab] OR "policeman\*"[tiab] OR "police men\*"[tiab] OR "police man\*"[tiab] OR "police women\*"[tiab] OR "police woman\*"[tiab] OR "police officer\*"[tiab] OR "firemen\*"[tiab] OR "fireman\*"[tiab] OR "fire men\*"[tiab] OR "fire man\*"[tiab] OR "fire women\*"[tiab] OR "fire woman\*"[tiab] OR "pharmacist\*"[tiab] OR "psychologist\*"[tiab] OR "physician\*"[tiab] OR "practitioner\*"[tiab] OR "relief work\*"[tiab] OR "rescuer\*"[tiab] OR "rescue work\*"[tiab] OR "therapist\*"[tiab] OR "veterinaria\*"[tiab])

AND

("Employee Grievances"[Mesh] OR “inservice training\*”[tiab] OR “in service training\*”[tiab] OR “organizational intervention\*”[tiab] OR “organisational intervention\*”[tiab] OR “participatory intervention\*”[tiab] OR “team intervention\*”[tiab] OR “Work Schedule Tolerance”[Mesh] OR “compressed hour\*”[tiab] OR “compressed work\*”[tiab] OR “compressed week\*”[tiab] OR “day-time”[Tiab] OR “flexible schedule\*”[tiab] OR “flexible work\*”[tiab] OR “inflexible schedule\*”[tiab] OR “inflexible work\*”[tiab] OR “full-time”[Tiab] OR “gig economy”[tiab] OR “long hour\*”[tiab] OR “night-time”[Tiab] OR “night shift\*”[tiab] OR “overtime\*”[tiab] OR “part-time”[Tiab] OR

“recovery”[tiab] OR “remote work\*”[tiab] OR “shift work\*”[Tiab] OR “self-scheduling”[tiab] OR “temporary work\*”[Tiab] OR “work schedule\*”[tiab] OR “working schedule\*”[tiab] OR “working hour\*”[Tiab] OR “work hour\*” [tiab] OR “working time”[Tiab] OR “work shift\*”[Tiab] OR “zero hour\*”[tiab] OR (“life”[tiab] AND “balance”[tiab]) OR (“work\*”[tiab] AND “life”[tiab] AND “balance”[tiab]) OR (“life”[tiab] AND “family”[tiab]) OR (“reconciling”[tiab] AND “work\*”[tiab]) OR (“living”[tiab] AND “working”[tiab]) OR “work overload\*”[Tiab] OR “work over-load\*”[Tiab] OR “work pace”[tiab] OR “time pressure\*”[Tiab] OR “decision latitude”[Tiab] OR “demand resource\*”[Tiab] OR “effort reward\*”[Tiab] OR “high demand\*”[Tiab] OR “job control”[Tiab] OR “job demand\*”[Tiab] OR “job strain”[Tiab] OR “lack of control”[Tiab] OR “task restructur\*”[tiab] OR “low control”[Tiab] OR “work demand\*”[Tiab] OR “work control”[Tiab] OR “work influence\*”[Tiab] OR “work strain”[Tiab] OR “boredom”[Tiab] OR “coping”[Tiab] OR ((“control”[tiab] OR “unpleasant”[tiab] OR “aversive”[tiab]) AND “task\*”[tiab]) OR “job content”[tiab] OR monoton\*[tiab] OR “under stimulat\*”[tiab] OR “Bullying”[Mesh] OR “Interpersonal Relations”[Mesh] OR “Prejudice”[Mesh] OR “Social Discrimination”[Mesh] OR “harassment, non-sexual”[Mesh] OR “ageism”[Tiab] OR “aggression”[tiab] OR “bullying”[Tiab] OR “discrimination”[Tiab] OR “interpersonal relation\*”[Tiab] OR “harass\*”[Tiab] OR “homophobia”[Tiab] OR “microaggression”[tiab] OR “prejudice”[tiab] OR “racism”[Tiab] OR “sexism”[Tiab] OR “silent workplace\*”[Tiab] OR “social capital” [Tiab] OR “solitary work\*” [tiab] OR “isolated work\*” [tiab] OR “supervision”[tiab] “victimization\*”[Tiab] OR “work place conflict\*”[Tiab] OR “workplace violen\*”[Tiab] OR “work place violen\*”[Tiab] OR “lean management”[tiab] OR “risk management”[Mesh] OR “risk management”[tiab] OR “safety management”[tiab] OR “work environment”[tiab] OR “working environment”[tiab] OR “work condition\*”[tiab] OR “working condition\*”[tiab] OR “work organization”[tiab] OR “work design”[tiab] OR “Organizational Culture”[Mesh] OR “Organizational Policy”[MeSH] OR “leadership”[Mesh] OR “communication\*”[tiab] OR “organisational culture”[tiab] OR “organizational culture”[tiab] OR “organisational function”[tiab] OR “organizational function”[tiab] OR “organisational injustice\*”[Tiab] OR “organizational injustice\*”[Tiab] OR “health and safety”[tiab] OR “organisational justice\*”[Tiab] OR “organizational justice\*”[Tiab] OR “leadership”[tiab] OR “lean production”[Tiab] OR “lean management”[tiab] OR “labour relation\*”[tiab] OR “management practice\*”[tiab] OR “management culture”[tiab] OR “management measure\*”[tiab] OR ((“participation”[tiab] or “involvement”[tiab]) AND “decision making\*”[tiab]) OR “organisational policy”[tiab] OR “organizational policy”[tiab] OR “organisational policies”[tiab] OR “organizational policies”[tiab] OR “psychosocial risk\*”[tiab] OR “procedural justice”[tiab] OR “procedural injustice”[tiab] OR “clear role”[tiab] OR “skill discretion\*”[Tiab] OR “role ambiguity”[Tiab] OR “role conflict\*”[Tiab] OR “role clarity”[tiab] OR “unclear role”[tiab] OR “work role\*”[Tiab] OR “Personnel Downsizing”[Mesh] OR “Staff Development”[Mesh] OR

"Employee Performance Appraisal"[Mesh] OR "career development"[tiab] OR "job security"[Tiab] OR "job insecurity"[Tiab] OR "over skilled"[tiab] OR "performance evaluation"[tiab] OR "professional development"[tiab] OR (( "work"[tiab] OR "job"[tiab]) AND "promotion"[tiab]) OR "staff development"[Tiab] OR "under skilled"[tiab] OR "team building"[tiab] OR "teambuilding"[tiab] OR ("team"[tiab] AND "participatory"[tiab]) OR "teamwork\*"[tiab] OR (( "team\*"[tiab] OR "co worker"[tiab] OR "colleague\*"[tiab] ) AND ("work"[tiab] OR "building"[tiab] OR "program\*"[tiab])))

AND

(( "Mental Disorders"[Mesh] OR "Mental Health"[Mesh] OR "Psychology, Industrial"[Mesh] OR "Stress, Psychological"[Mesh] OR "adjustment"[tiab] OR "affective disorder\*"[tiab] OR "anxiet\*"[tiab] OR "bipolar\*"[tiab] OR "burn out\*"[tiab] OR "burnout\*"[tiab] OR "CMD" [tiab] OR "depressi\*"[tiab] OR "eating disorder\*"[tiab] OR "mental disorder\*"[tiab] OR "mental health\*"[tiab] OR "mental illness\*"[tiab] OR "mood disorder\*"[tiab] OR "obsessive compulsive disorder\*"[tiab] OR "ocd"[tiab] OR "panic disorder\*"[tiab] OR "phobi\*"[tiab] OR "post traumatic\*"[tiab] OR "psychiatric diagnos\*"[tiab] OR "psychiatric disease\*"[tiab] OR "psychiatric disorder\*"[tiab] OR "psychiatric illness\*"[tiab] OR "psychological disorder\*"[tiab] OR "psychos\*"[tiab] OR "psychotic\*"[tiab] OR "psychological distress\*"[tiab] OR "ptsd"[tiab] OR "ptss"[tiab] OR "somatoform disorder\*"[tiab] OR "schizophren\*"[tiab] OR "stress\*"[tiab])) OR

("Optimism"[Mesh] OR "Personal Satisfaction"[Mesh] OR "Self Concept"[Mesh:NoExp] OR "Self Efficacy"[Mesh] OR "Self-Control"[Mesh] OR "life engag\*"[tiab] OR "life satisf\*"[tiab] OR "meaning of life"[tiab] OR "purpose in life"[tiab] OR "positive affect\*"[tiab] OR "positive emotion\*"[tiab] OR "resilien\*"[tiab] OR "self concept\*"[tiab] OR "self control\*"[tiab] OR "self efficac\*"[tiab] OR "self esteem\*"[tiab] OR "swb"[tiab] OR "well being\*"[tiab] OR "wellbeing\*"[tiab] OR "Job Satisfaction"[MeSH] OR "job satisf\*"[tiab] OR "work satisf\*"[tiab] OR "work engag\*"[tiab]) OR

("Work Capacity Evaluation"[Mesh] OR "effectiveness"[tiab] OR "employabil\*"[tiab] OR "presenteeism\*"[tiab] OR "productivit\*"[tiab] OR "work abilit\*"[tiab] OR "work capacit\*"[tiab] OR "work disabilit\*"[tiab] OR "work function\*"[tiab] OR "work participati\*"[tiab] OR "work performan\*"[tiab]))

**令和5年度 厚生労働省 労災疾病臨床研究事業費補助金  
職業性ストレス簡易調査票に関する新しい基準値の提案(230201-01)  
分担研究報告書**

**EAP等からの職業性ストレス簡易調査票のデータ取得と解析に関する研究**

研究分担者 川上憲人 東京大学大学院医学系研究科デジタルメンタルヘルス講座

特任教授

研究協力者 飯田真子 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野 特任助教

**研究要旨**

本分担研究では、EAP 等に研究への参加を呼びかけ、集積されている職業性ストレス簡易調査票等のデータを収集する。また職業性ストレス簡易調査票等の標準値を検討するに当たり、わが国の全国の労働者における職業性ストレスの推移を、厚生労働省が実施する労働安全衛生調査を用いて把握することで、標準値変更の際の参考にすることを目的とした。

EAP6 社とストレスチェックサービスシステム会社 1 社との調整、倫理審査の完了により、のべ 1000 万人以上のストレスチェックデータ入手の準備が整った。2024 年 2 月現在、各協力事業者との業務委託契約を締結し、データ提供の準備を進めている。東京大学大学院医学系研究科での研究登録の完了後にデータを入手予定である。

厚生労働省労働安全衛生調査個人調査の集計表の分析から、仕事や職業生活に関する強いストレスの内容別労働者割合、上司・同僚および家族・友人にストレスを相談できる労働者割合の年次変化は、大きなものではなかった。職業性ストレス簡易調査票の標準値についても 2015 年以降、大きな年次推移は生じてないのではないかと推測される。しかし女性では、新型コロナウイルスの流行時期に上司、同僚の支援が低下し、一方でいじめ・嫌がらせも低下した可能性がある。

**A. 研究目的**

職業性ストレス簡易調査票の標準値は、2010 年の見直し検討から時間が経過していることから本研究班で見直しを行う。さらに、職場のストレス判定の指標として活用されている仕事のストレス判定図の係数の見直しと 80 項目版調査票を用いて集団分析を行うための判断基準を作成し、ストレスチェック制度のさらなる活用に資する。

本分担研究では、従業員援助プログラム (EAP) 等に研究への参加を呼びかけ、集積されている職業性ストレス簡易調査票等のデータを収集する。また職業性ストレス簡易調査票等の標準値を検討するに当たり、わが国の全国の労働者における職業性ストレスの推移を、厚生労働省が実施する労働安全衛生調査を用いて把握することで、標準値変更の際の参考にすることを目的とした。

## B. 研究方法

### 1. EAP 等からの職業性ストレス簡易調査票のデータ取得

ストレスチェックサービスを事業場におけるあるいはプロバイダー向けに提供している従業員援助プログラム(EAP)等に研究への参加を呼びかけ、EAP6 社、ストレスチェックサービスシステム会社 1 社から協力可能との回答を得た。各協力事業者に依頼し、データ提供可能なストレスチェックのデータ数の概数を年度、職業性ストレス簡易調査票(57 項目)・新職業性ストレス簡易調査票(80 項目)の別で収集した。また、各事業者から提供可能な回答者の属性について情報を収集した。研究倫理審査は、北里大学医学部において多機関共同研究として一括承認を受けた(実施計画番号 B23-052、研究課題名「職業性ストレス簡易調査票の新しい基準についての研究」)。東京大学大学院医学系研究科では、北里大学医学部に書面で倫理審査依頼を行い、学内研究登録を行った。

### 2. 労働安全衛生調査における職業性ストレスの年次推移

#### 1) 対象

本報告書では、ストレスチェック制度が開始された 2015 年以降の労働安全衛生調査の e-Stat 掲載の公開統計情報を利用した。労働安全衛生調査では事業所データベースの事業所を母集団として、定められた

種類の産業で常用労働者 10 人以上を雇用する民営事業所のうちから、産業、事業所規模別に層化して無作為に抽出した約 14,000 事業所を対象にして調査を実施している。この事業所で雇用されている常用労働者および受け入れた派遣労働者のうちから無作為に抽出した約 18,000 人の回答が個人調査の対象となっている。なお事業所調査、個人調査の回答率は報告されていない。

#### 2) 調査項目

##### (1) 強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄

労働安全衛生調査個人調査では、仕事や職業生活において強い不安、悩み、ストレスの有無をたずね、ある場合にはその内容について以下の選択肢から 3 つ以内の複数回答を求めている: ①仕事の質・量、②対人関係(セクハラ・パワハラを含む)、③役割・地位の変化等(昇進、昇格、配置転換等)、④仕事の失敗、責任の発生等、⑤顧客、取引先等からのクレーム(平成 30 年調査以降)、⑥事故や災害の体験、⑦雇用の安定性、⑧会社の将来性、⑨その他、⑩不明。これらの項目の選択割合を、全回答者を分母として計算した。

##### (2) 上司・同僚および家族・友人にストレスを相談できる人

労働安全衛生調査個人調査では、ストレスを相談できる人の有無をたずね、ある場合には相談できる相手を 8 つのカテゴリー(その他を含む)から複数選択するよう求

めている。この結果から、上司・同僚および家族・友人にストレスを相談できる人の割合を、全回答者を分母としてそれぞれ計算した。

### 3) 解析

強い不安、悩み、ストレスを感じる内容別割合および上司・同僚および家族・友人にストレスを相談できる人の割合を、全体および男女別に、調査年別に比較した。調査年間での割合の差の効果量は、Cramer V 係数を計算した。また平成 27 年を比較対照として(⑤顧客、取引先等からのクレームについては平成 30 年を対照)、各調査年との差の効果量はファイ(phi)係数を計算した。ファイ係数および Cramer V 係数の評価基準は、その絶対値が 0.1 の場合小、0.3 の場合中、0.5 の場合大とされている (Cohen, 1988)。

## C. 研究結果

### 1. EAP 等からの職業性ストレス簡易調査票のデータ取得

EAP6 社とストレスチェックサービスシステム会社 1 社から合計のべ 12,799 千件のデータを提供可能との回答があった。協力事業者から取得予定の回答者属性では、性別、年齢、業種はほとんどの事業者から提供可能であった。職種、職階、雇用形態、労働時間などは一部の事業者からのみ提供可能であった。協力事業者のうち 6 社では、匿名化された個票データの提供が可能であった。残り 1 社では個票データの提供が困難なた

め、集計されたデータの提供を受けることとした。

### 2. 労働安全衛生調査における職業性ストレスの年次推移

平成 27、28、29、30 年、令和 2、3 年の 6 回の労働安全衛生調査を利用することとした。各調査の個人調査の回答者数は約 1 万 8 千人と同一であり、男性割合、年齢別割合もおおむね類似していた (表 3)。

仕事や職業生活に関する強いストレスの内容別労働者割合の年次推移について、全数では、いくらか年別の変動は見られるものの、ファイ係数および Cramer V 係数が 0.1 (小さな差) を越える項目はなかった (表 4)。男性でもファイ係数および Cramer V 係数が 0.1 (小さな差) を越える項目はなかった。しかし、役割・地位の変化等 (昇進・昇格、配置転換等) は平成 28 年にくらべて、令和 2、3 年では低下していた (ファイ係数 0.1 以上の差)。女性では、対人関係 (セクハラ・パワハラを含む。) の割合が平成 27 年にくらべて令和 2、3 年で低下し、ファイ係数 0.1 以上の差が見られた。

上司・同僚および家族・友人にストレスを相談できる労働者割合の年次推移は、全数ではファイ係数および Cramer V 係数が 0.1 (小さな差) を越える項目はなかった (表 5)。男性では、上司・同僚への相談が平成 27 年にくらべて平成 29、30 年に増加した (ファイ係数 0.10)。また家族・友人への相談が平成 27 年にくらべて平成 29 年に増加した

(ファイ係数 0.12)。女性ではファイ係数および Cramer V 係数が 0.1 (小さな差) を越える項目はなかった。しかし平成 30 年と令和 2 年の間では、上司・同僚への相談ができる人の割合が低下していた (ファイ係数 0.10)。

#### D. 考察

##### 1. EAP 等からの職業性ストレス簡易調査票のデータ取得

協力事業者との調整、倫理審査の完了により、のべ 1000 万人以上のストレスチェックデータ入手の準備が整った。2024 年 2 月現在、各協力事業者との業務委託契約を締結し、データ提供の準備を進めている。東京大学大学院医学系研究科での研究登録の完了後にデータを入手予定である。

##### 2. 労働安全衛生調査における職業性ストレスの年次推移

仕事や職業生活に関する強いストレスの内容別労働者割合、上司・同僚および家族・友人にストレスを相談できる労働者割合の年次推移には、変動は見られるものの、大きなものではなかった。職業性ストレス簡易調査票の標準値についても 2015 年以降、大きな年次推移は生じてないのではないかと推測される。

男性では、役割・地位の変化等 (昇進・昇格、配置転換等) が平成 28 年にくらべて、令和 2, 3 年では低下していた。これは新型コロナウイルスの流行により役割・地位の

変化が生じにくかった可能性がある。職業性ストレス簡易調査票には新旧版含めて役割・地位の変化等によるストレスに関する項目はないため、標準値の変化への影響は大きくないと思われる。女性では、対人関係 (セクハラ・パワハラを含む。) の割合が平成 27 年にくらべて令和 2, 3 年で低下していた。これは新型コロナウイルスの流行による対人接触の制限の影響の可能性があるほか、ハラスマント等の対策が進展したことでも影響している可能性がある。また女性では平成 30 年と令和 2 年の間で、上司・同僚への相談ができる人の割合が低下していたが、これは新型コロナウイルスの流行による対人接触の制限の影響の可能性がある。新型コロナウイルスの流行時期 (令和 2, 3 年) に、上司、同僚の支援 (職業性ストレス簡易調査票) の得点が低下し、一方でいじめ・嫌がらせ (新職業性ストレス簡易調査票) の得点も低下した可能性がある。

#### E. 結論

本分担研究では、EAP 等に研究への参加を呼びかけ、集積されている職業性ストレス簡易調査票等のデータを収集する。また職業性ストレス簡易調査票等の標準値を検討するに当たり、わが国の全国の労働者における職業性ストレスの推移を、厚生労働省が実施する労働安全衛生調査を用いて把握することで、標準値変更の際の参考にする目的とした。

EAP6 社とストレスチェックサービスシス

テム会社 1 社との調整、倫理審査の完了により、のべ 1000 万人以上のストレスチェックデータ入手の準備が整った。2024 年 2 月現在、各協力事業者との業務委託契約を締結し、データ提供の準備を進めている。東京大学大学院医学系研究科での研究登録の完了後にデータを入手予定である。

厚生労働省労働安全衛生調査個人調査の集計表の分析から、仕事や職業生活に関する強いストレスの内容別労働者割合、上司・同僚および家族・友人にストレスを相談できる労働者割合の年次変化は、大きなものではなかった。職業性ストレス簡易調査票の標準値についても 2015 年以降、大きな年次推移は生じてないのではないかと推測される。しかし女性では、新型コロナウイルスの流行時期に上司、同僚の支援が低下し、一方でいじめ・嫌がらせも低下した可能性がある。

#### F. 研究発表

##### 1. 論文発表

該当なし。

##### 2. 学会発表

該当なし。

#### G. 知的財産権の出願・登録状況

(予定を含む。)

##### 1. 特許取得

該当なし。

##### 2. 実用新案登録

該当なし。

##### 3. その他

該当なし。

#### H. 参考文献

Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

#### I. 協力事業者一覧(五十音順)

ウェルリンク株式会社

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

株式会社ジャパンイーエーピーシステムズ

株式会社セーフティネット

株式会社フィスマック

タック株式会社

ピースマインド株式会社

表1 EAP等からの職業性ストレス簡易調査票のデータ取得：協力事業者から取得予定のデータ数（単位：千人）

事業者	項目数	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	合計
A	57	0	0	0	0	0	0	0	830	830
	80	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	57	2	136	123	103	90	73	66	716	716
	80	0	0	7	7	25	35	64	64	202
C	57	4	396	383	385	362	374	396	368	2,668
	80	0	7	6	33	53	64	80	86	329
D	57	0	492	445	422	393	339	318	233	2,642
	80	0	1	3	31	35	82	92	101	345
E	57	25	443	432	419	420	434	435	397	3,005
	80	8	25	27	45	59	99	98	69	430
F	57	0	0	0	0	0	0	60	65	125
	80	0	0	0	0	0	0	300	300	600
G	57	0	0	0	0	0	0	64	70	907
	80	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	57	31	1,467	1,383	1,419	1,342	1,876	1,346	2,029	10,893
	80	8	33	43	116	172	280	634	620	1,906
	合計	39	1,500	1,426	1,535	1,514	2,156	1,980	2,649	12,799

注：概数であり正確な件数ではない。項目数の57は、職業性ストレス簡易調査票を、80は新職業性ストレス簡易調査票80項目版を示す。

表2 EAP等からの職業性ストレス簡易調査票のデータ取得：協力事業者から取得予定の回答者属性

回答者属性	提供可能な事業者の数
性別	7社
年齢	6社
業種	7社
職種	2社
階級	3社
雇用形態	3社
労働時間	4社
その他	勤続年数（1社）

表3 平成27年から令和3年までの労働安全衛生調査個人調査の回答者数と属性分布

	H27	H28	H29	H30	R2	R3
事業所	約14,000	約14,000	約14,000	約14,000	約14,000	約14,000
労働者数(人)	約18,000	約18,000	約18,000	約18,000	約18,000	約18,000
男性 (%)	58.0	58.9	58.3	56.4	55.1	53.1
年齢別 (%)						
19歳以下	1.1	0.5	1.0	0.8	0.6	0.8
20-29歳	15.0	15.6	15.8	15.9	14.0	15.0
30-39歳	25.5	24.4	22.7	23.5	21.8	21.3
40-49歳	28.3	30.1	30.0	28.2	30.2	29.3
50-59歳	20.0	21.2	20.8	23.8	24.1	23.5
60歳以上	10.2	8.3	9.5	7.7	9.3	9.3

表4 仕事や職業生活に関する強いストレスの内容別労働者割合の年次推移（労働安全衛生調査）

ストレスの内容	仕事や職業生活に関する強いストレスの 内容別労働者割合(%)						H27年と比較した場合の効果量(ファイ ヤー数)(注)			Cramer V		
	H27	H28	H29	H30	R2	R3	H28	H29	H30	R2	R3	
全数												
仕事の量・質	32.0	32.0	36.5	34.4	30.7	31.6	0.00	0.05	0.03	-0.01	0.00	0.04
対人関係(セクハラ・ハラ ハラを含む。)	20.2	18.2	17.8	18.1	14.6	13.7	-0.03	-0.03	-0.03	-0.07	-0.09	0.06
役割・地位の変化等(昇 進・昇格、配置転換等)	13.3	16.0	13.4	13.3	9.6	9.6	0.04	0.00	0.00	-0.06	-0.06	0.07
仕事の失敗、責任の発生 等	18.5	22.9	20.3	19.7	18.9	18.0	0.07	0.03	0.02	0.01	-0.01	0.04
顧客、取引先等からの中 レーム	-	-	-	7.6	10.2	9.4	-	-	-	0.05	0.03	0.02
事故や災害の体験	1.0	1.2	1.4	1.7	1.5	1.0	0.01	0.02	0.03	0.02	0.00	0.02
雇用の安定性	8.2	8.4	8.2	8.1	8.1	6.3	0.00	0.00	0.00	-0.04	0.03	
会社の将来性	11.3	13.2	12.8	12.9	11.3	11.1	0.03	0.02	0.02	0.00	0.00	0.03
その他	6.4	6.9	6.8	6.5	6.2	6.2	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01
不明	0.3	0.2	0.1	0.0	0.1	0.4	-0.01	-0.02	-0.04	-0.02	0.01	0.03
男性												
仕事の量・質	31.5	34.5	35.9	35.6	35.2	32.5	0.03	0.05	0.04	0.04	0.01	0.03
対人関係(セクハラ・ハラ ハラを含む。)	17.2	15.8	14.4	17.9	14.4	12.1	-0.02	-0.04	0.01	-0.04	-0.07	0.05
役割・地位の変化等(昇 進・昇格、配置転換等)	14.2	18.4	15.3	16.5	11.5	9.7	0.06	0.02	0.03	-0.04	-0.07	0.08
仕事の失敗、責任の発生 等	18.9	23.4	20.8	21.7	21.0	18.5	0.07	0.03	0.04	0.03	-0.01	0.04
顧客、取引先等からの中 レーム	-	-	-	9.7	12.3	13.0	-	-	-	0.04	0.05	0.03
事故や災害の体験	1.3	1.7	1.9	2.5	2.0	1.3	0.02	0.02	0.04	0.03	0.00	0.03
雇用の安定性	6.8	8.6	6.4	6.8	7.3	6.3	0.03	-0.01	0.00	0.01	-0.01	0.03
会社の将来性	12.9	16.5	14.7	15.7	14.5	14.0	0.05	0.03	0.04	0.02	0.02	0.03

		H28	H29	H30	R2	R3	H28	H29	H30	R2	R3
その他	5.9	6.2	4.6	4.9	4.1	0.01	-0.03	-0.02	-0.02	-0.04	0.03
不明	0.2	0.1	0.1	0.1	0.7	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	0.04	0.05
女性	H27										
仕事の量・質	32.6	28.6	37.3	33.0	25.3	30.7	-0.04	0.05	0.00	-0.08	-0.02
対人関係(セクハラ・ペワ ハラを含む。)	24.5	21.6	22.8	18.4	15.0	15.4	-0.03	-0.02	-0.07	-0.12	-0.11
役割・地位の変化等(昇 進・昇格、配置転換等)	12.0	12.4	10.9	9.2	7.4	9.4	0.01	-0.02	-0.05	-0.08	-0.04
仕事の失敗、責任の発生 等	17.9	22.1	19.6	17.1	16.4	17.4	0.07	0.03	-0.01	-0.03	-0.01
顧客、取引先等からク レーム	-	-	-	4.9	7.7	5.3	-	-	-	0.06	0.01
事故や災害の体験	0.7	0.3	0.6	0.8	0.8	0.7	-0.03	-0.01	0.01	0.01	0.00
雇用の安定性	10.1	8.1	10.6	9.7	9.2	6.4	-0.03	0.01	-0.01	-0.02	-0.07
会社の将来性	9.1	8.5	10.1	9.2	7.4	7.8	-0.01	0.02	0.00	-0.03	-0.02
その他	7.1	7.9	9.9	8.6	7.8	8.5	0.02	0.05	0.03	0.01	0.03
不明	0.4	0.3	0.1	0.0	0.1	0.0	-0.01	-0.03	-0.04	-0.03	-0.04

注：ファイ係数およびCramer V係数は、0.1 小、0.3 中、0.5 大とされる。絶対値で0.1を超えるファイ係数に下線を引いた。  
顧客、取引先等からクレームについてはH30年から追加されたため、H30年と比較したファイ係数を計算している。

表5 上司・同僚および家族・友人にストレスを相談できる労働者割合(%)

	ストレスを相談できる労働者割合(%)						H27年と比較した場合の効果量(ファイアイ係数)(注)			Cramer V	
	H27	H28	H29	H30	R2	R3	H28	H29	H30	R2	R3
<b>全数</b>											
上司・同僚	65.9	69.2	70.8	71.9	67.0	69.2	0.04	0.05	0.06	0.01	0.04
家族・友人	70.3	77.2	78.3	73.9	71.3	73.8	0.08	0.09	0.04	0.01	0.04
<b>男性</b>											
上司・同僚	63.6	68.0	72.9	73.3	71.2	70.6	0.05	0.10	0.10	0.08	0.07
家族・友人	64.4	72.6	75.2	70.9	66.4	68.2	0.09	0.12	0.07	0.02	0.04
<b>女性</b>											
上司・同僚	69.1	70.9	67.8	70.0	61.8	67.7	0.02	-0.01	0.01	-0.08	-0.02
家族・友人	78.5	83.7	83.0	77.7	77.3	80.1	0.07	0.06	-0.01	-0.01	0.02

注：ファイアイ係数およびCramer V係数は、0.1小、0.3中、0.5大とされる。絶対値で0.1を超えるファイアイ係数に下線を引いた。

令和5年度 厚生労働省 労災疾病臨床研究事業費補助金  
職業性ストレス簡易調査票に関する新しい基準値の提案(230201-01)  
分担研究報告書

職業性ストレス簡易調査票の標準値策定に関する予備的な検討

研究分担者	小田切優子 東京医科大学公衆衛生学分野 講師
	島津 明人 慶應義塾大学総合政策学部 教授
	川上 憲人 東京大学大学院医学系研究科 デジタルメンタルヘルス講座 特任教授
	渡辺 和広 北里大学医学部公衆衛生学 講師
研究代表者	堤 明純 北里大学医学部公衆衛生学 教授

**研究要旨：**

職業性ストレス簡易調査票の標準値は、2010 年の見直し検討から時間が経過していることから、本研究で改めて見直しを行う。さらに、仕事のストレス判定図の係数の見直しと 80 項目版調査票を用いて集団分析を行うための判断基準を作成し、ストレスチェック制度のさらなる活用に資することを目的とする。今年度は、企業の委託を受けてストレスチェックを実施している団体等からストレスチェック検査データの提供をいただき、職業性ストレス簡易調査票の下位尺度および対策領域別得点について、基礎的な解析を行うことを目的とした。

ストレスチェックサービス IT 企業等 3 社から、各社がストレスチェックを委託された事業場で 2015 年から 2022 年に検査したデータの提供協力が可能との回答を得た。うち、年度内にデータの統合ができた 57 項目版 753,511 件および 80 項目版 115,931 件のストレスチェック検査の尺度別の集計を行った。

各尺度（3 項目以上）の信頼性は、いずれも許容範囲で、調査期間を通じて安定していた。各下位尺度の代表値は各年度で大きな変動はみられなかった。

高ストレス者の割合は、2015 年度から 2022 年度の 7 年間で、合計点数を使う方法による計算で 57 項目版は 11.6%～13.8%、23 項目版は 12.3%～14.1% であった。大きな変動は見られなかつたが 2022 年度は、やや高い傾向がうかがわれた。

2015 年から 2022 年に検査されたストレスチェックのデータを用いて、職業性ストレス簡易調査票 57 項目版および 23 項目版約 75 万件、80 項目版 11 万 5 千件の各下位尺度、対策領域別の得点の基礎的な解析を行った。来年度拡充するデータを合わせて、職業性ストレス簡易調査票の新しい標準値、仕事のストレス判定図の係数の見直しと 80 項目版調査票を用いて集団分析を行うための判断基準を作成する。

## A. 研究目的

職業性ストレス簡易調査票（57 項目、23 項目）の標準値については、2010 年の厚生労働科学研究において見直しが検討されたが、その時点では数値の変化は少なく、標準値の更新の必要はないとされた。働き方が大きく変化しており今般、職場におけるメンタルヘルス対策も進んでいる。

職業性ストレス簡易調査票の標準値は、2010 年の見直し検討から時間が経過していることから、本研究で改めて見直しを行う。さらに、仕事のストレス判定図の係数の見直しと 80 項目版調査票を用いて集団分析を行うための判断基準を作成し、ストレスチェック制度のさらなる活用に資することを目的とする。

80 項目版を含む職業性ストレス簡易調査票の標準値や集団分析を行うための判断基準が策定されてより精緻な計測が可能になることで、それらを基にした集団分析や職場環境改善が進むことが期待される。さらに、以上のような指標が就業形態別に作成されれば、全産業の情報では見落とされがちな要因の検出等、業種業態に即したテイラーメイドな評価と対策立案に資する可能性がある<sup>1)</sup>。

当該目標を達成するため、今年度は、企業の委託を受けてストレスチェックを実施している団体等からストレスチェック

検査データの提供をいただき、職業性ストレス簡易調査票の下位尺度および対策領域別得点について、基礎的な解析を行うことを目的とした。

## B. 研究方法

ストレスチェックサービス IT 企業等 3 社から、各社がストレスチェックを委託された事業場で 2015 年から 2022 年に取得したデータの提供協力が可能との回答を得た。うち、2014 年 2 月末までにデータの統合ができたストレスチェック検査の尺度別の集計を行った。

職業性ストレス簡易調査票の各下位尺度の得点は、「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」に掲載されている素点換算表に基づき、各項目の得点を単純加算あるいは得点を逆転させた上で加算し（各下位尺度の得点範囲は、当該尺度を構成する項目数によって異なる）、合計得点が高いほど当該指標の程度が大きいと解釈するように算出した。

ストレスチェックで「高ストレス者」を選定する際に使用される評価基準（心身のストレス反応、仕事のストレス要因 + 周囲のサポート）についても、同マニュアルに掲載されている算出方法に基づき、「評価基準の例（その 1）」（各下位尺度の得点を合計する方法）については、

得点が高いほどストレスが高い、「評価基準の例（その2）」（素点換算表によって各下位尺度の得点を5段階評価に換算した値を合計する方法）については、得点が低いほどストレスが高いと解釈するよう、各下位尺度の得点の方向性を揃えた上で合計得点を算出した。

新職業性ストレス簡易調査票の各下位尺度の得点は、2009（平成21）年度～2011（平成23）年度 厚生労働省 厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」（研究代表者：川上憲人）の報告書に掲載されている算出方法に基づき、各項目の得点を単純加算あるいは得点を逆転させた上で加算したものを項目数で除し、合計得点が高いほど当該指標が望ましい状態にあると解釈するように算出した。将来の標準値策定の参考のために、尺度数で除する前の集計値も、信頼性係数とともに示した。

#### （倫理面への配慮）

いずれの調査も、北里大学医学部・病院倫理委員会、東京医科大学倫理審査委員会、慶應義塾大学総合政策学部環境情報学部政策・メディア研究科研究倫理委員会、東京大学大学院医学系研究科・医学部倫理委員会および産業医科大学倫理委員会といった関係諸機関の倫理委員会

の承認を得て実施した。

### C. 研究結果

ストレスチェックサービスIT企業等3社から、各社がストレスチェックを委託された事業場で2015年から2022年に取得したデータの提供協力が可能との回答を得た（表1）。うち、2024年2月末までにデータの統合ができた57項目版753,511件および80項目版115,931件のストレスチェック検査の尺度別の集計を行った。

2015年度から2022年度の職業性ストレス簡易調査票（57項目版、23項目版）の各下位尺度における統計量を表2から表9に示した。また、80項目版の対策領域別の合計点を表10から表17に示した。

各尺度（3項目以上）の信頼性は、いずれも許容範囲で、調査期間を通じて安定していた。各下位尺度の代表値は各年度で大きな変動はみられなかった。

高ストレス者の割合は、2015年度から2022年度の7年間で、合計点数を使う方法による計算で57項目版は11.6%～13.8%、23項目版は12.3%～14.1%であった（表18）。大きな変動は見られなかったが2022年度は、やや高い傾向がうかがわれた。

### D. 考察

今年度は、企業の委託を受けてストレ

スチェックを実施している団体等からストレスチェック検査データの提供をいただき、職業性ストレス簡易調査票の下位尺度および対策領域別得点について、基礎的な解析を行った。当初研究計画では、属性別の解析を行う計画であったが、データ提供事業場との交渉およびその条件下での倫理審査に時間を要した。とくに一部の事業場からは個票データをいただくことができなくなり、提供いただく集計データと個票データの統合の作業が発生したため、統合が可能であった57項目版および23項目版の約75万件、80項目版11万5千件において職業性ストレス簡易調査票の各下位尺度および対策領域別の代表値の集計を行った。

各尺度（3項目以上）の信頼性は、いずれも許容範囲で、調査期間を通じて安定していた。単純集計値から、各下位尺度の代表値は各年度で大きな変動はみられなかつた。高ストレス者の割合も、調査期間を通じて大きな変動は見られなかつたが2022年度は、やや高い傾向がうかがわれた。

高ストレス者の割合の差異の理由について、現時点では不明であるが、来年度は、本年度取得できなかつたデータを加えて、標準値の策定用データベースの拡充を行い、クロス集計（性別、職種、年代等）そのほか分析的解析を追加する計画である。最終的には、性別、年齢、業

種、勤務形態などの属性別検討により、全体データ、属性別データ、業種別データ、勤務形態別（テレワークを含む）に、職業性ストレス簡易調査票の代表値を提案する。

## E. 結論

2015年から2022年に検査されたストレスチェックのデータを用いて、職業性ストレス簡易調査票57項目版および23項目版約75万件、80項目版11万5千件の各下位尺度、対策領域別の得点の基礎的な解析を行つた。来年度拡充するデータを合わせて、職業性ストレス簡易調査票の新しい標準値、仕事のストレス判定図の係数の見直しと80項目版調査票を用いて集団分析を行うための判断基準を作成する。

## F. 研究発表

1. 論文発表  
なし

2. 学会発表  
なし

## G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

該当せず。

## H. 文献

1) 堤 明純. ストレスチェック制度の  
これまでと実情・課題. 安全と健康.  
2023; 24(9): 17-20.

#### I 協力事業者一覧(五十音順)

貴重なデータの提供にご協力をいただ  
いている各社に謝意を表します。

公益財団法人パブリックヘルスリサーチ  
センター

中央労働災害防止協会

富士通株式会社

表1. 取得データ

データ提供団体	57項目版調査票	検査年度	80項目版調査票	検査年度
H	37万	2020, 2022	-	-
I	27万	2016-2021	12万	2015-2021
J	16万	2016-2021	-	-
計	80万		12万	

うち1社は、個票データではなく、属性別代表値を算出した統計情報を提供。

表2. 職業性ストレス簡易調査票(57項目版・23項目版)の各下位尺度における統計量2015年(全体、N=20,327; 男性9,431 女性10,836; 平均年齢45.4)

	信頼性係数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	25	50	75	ペースンタイル
<b>仕事のストレス要因</b>									
心理的な仕事の負担(量)※	.773	8.63	2.16	3.00	12.00	7.00	9.00	10.00	
心理的な仕事の負担(質)	.732	9.28	1.85	3.00	12.00	8.00	9.00	11.00	
自覚的な身体的負担度	-	1.61	0.70	1.00	4.00	1.00	2.00	2.00	
職場での対人関係でのストレス	.697	6.01	1.86	3.00	12.00	5.00	6.00	7.00	
職場環境によるストレス	-	2.23	0.91	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00	
57項目版仕事の負担(11項目)	.786	27.77	5.01	11.00	44.00	25.00	28.00	31.00	
仕事のコントロール度※	.684	7.13	1.92	3.00	12.00	6.00	7.00	8.00	
技能の活用度	-	2.93	0.75	1.00	4.00	3.00	3.00	3.00	
仕事の適性度	-	2.74	0.75	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	
働きがい	-	2.78	0.81	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	
57項目版仕事の資源(作業レベル6項目)	.698	15.58	3.01	6.00	24.00	14.00	16.00	18.00	
<b>ストレス反応</b>									
活気	.911	6.02	2.26	3.00	12.00	4.00	6.00	7.00	
イライラ感	.899	6.24	2.33	3.00	12.00	4.00	6.00	8.00	
疲労感※	.886	6.78	2.52	3.00	12.00	5.00	6.00	9.00	
不安感※	.777	6.26	2.27	3.00	12.00	4.00	6.00	8.00	
抑うつ感	.885	10.09	3.78	6.00	24.00	7.00	9.00	12.00	
抑うつ感(3項目)※	.854	5.63	2.31	3.00	12.00	4.00	5.00	7.00	
身体愁訴	.843	19.55	5.72	11.00	44.00	15.00	19.00	23.00	
食欲不振※	-	1.31	.593	1.00	4.00	1.00	1.00	1.00	
不眠※	-	1.66	.846	1.00	4.00	1.00	1.00	2.00	
心理的ストレス反応合計	.931	38.33	10.40	18.00	72.00	31.00	37.00	45.00	
ストレス反応総計	.937	57.88	14.75	29.00	116.00	47.00	56.00	67.00	
<b>満足度</b>									
仕事や生活の満足度	-	5.71	1.21	2.00	8.00	5.00	6.00	6.00	
57項目版アウトカム(31項目)	.921	63.59	14.17	34.00	123.00	53.00	62.00	72.00	
23項目版アウトカム(11項目)	.911	21.63	7.01	11.00	44.00	16.00	21.00	26.00	

緩衝要因								
上司からのサポート	※	.806	7.53	2.13	3.00	12.00	6.00	7.00
同僚からのサポート	※	.790	8.13	1.96	3.00	12.00	7.00	8.00
家族・友人からのサポート		.866	9.71	2.12	3.00	12.00	9.00	10.00
57項目版仕事の資源(部署レベル9項目)		.843	25.37	4.84	9.00	36.00	22.00	25.00
23項目版仕事の資源(部署レベル6項目)		.851	15.65	3.67	6.00	24.00	13.00	16.00
								18.00

※23項目版で使用している尺度・項目

注1：項目に欠損値がある場合、そのケースを除いて尺度の集計を行った

注2：一部の年齢は10歳刻みのカテゴリの中央値（例 20～29歳は25歳）を代入して集計（以下同）

57項目版高ストレス者の割合

合計点数を使う方法 12.8%（欠損値を含む総参加者数中の割合）；13.8%（参考値：欠損値を省いた参加者中の割合）  
素点換算表を使う方法 12.7%；17.5%

23項目版高ストレス者の割合

合計点数を使う方法 13.7%（欠損値を含む総参加者数中の割合）；14.6%（参考値：欠損値を省いた参加者中の割合）  
素点換算表を使う方法 13.6%（欠損値なし）

表3. 職業性ストレス簡易調査票(57項目版・23項目版)の各下位尺度における統計量 2016年(全体、N=70,925; 男性39,711 女性31,214; 平均年齢42.6)

	信頼性係数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	25	50	75	ペースンタイル
<b>仕事のストレス要因</b>									
心理的な仕事の負担(量)※	.769	8.34	2.19	3.00	12.00	7.00	9.00	10.00	
心理的な仕事の負担(質)	.726	8.84	1.94	3.00	12.00	8.00	9.00	10.00	
自覚的な身体的負担度	-	1.98	0.95	1.00	4.00	1.00	2.00	3.00	
職場での対人関係でのストレス	.681	6.09	1.84	3.00	12.00	5.00	6.00	7.00	
職場環境によるストレス	-	2.12	0.92	1.00	4.00	1.00	2.00	3.00	
57項目版仕事の負担(11項目)	.771	27.37	5.14	11.00	44.00	24.00	28.00	31.00	
仕事のコントロール度※	.718	7.40	2.02	3.00	12.00	6.00	8.00	9.00	
技能の活用度	-	2.93	0.77	1.00	4.00	3.00	3.00	3.00	
仕事の適性度	-	2.84	0.74	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	
働きがい	-	2.86	0.81	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	
57項目版仕事の資源(作業レベル6項目)	.737	16.03	3.19	6.00	24.00	14.00	16.00	18.00	
<b>ストレス反応</b>									
活気	.909	6.44	2.29	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00	
イライラ感	.898	6.32	2.32	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00	
疲労感※	.875	6.72	2.45	3.00	12.00	5.00	6.00	9.00	
不安感※	.777	6.19	2.23	3.00	12.00	4.00	6.00	8.00	
抑うつ感	.886	10.29	3.82	6.00	24.00	7.00	10.00	12.00	
抑うつ感(3項目)※	.850	5.68	2.29	3.00	12.00	4.00	5.00	7.00	
身体愁訴	.844	19.50	5.82	11.00	44.00	15.00	19.00	23.00	
食欲不振※	-	1.34	0.63	1.00	4.00	1.00	1.00	2.00	
不眠※	-	1.70	0.865	1.00	4.00	1.00	1.00	2.00	
心理的ストレス反応合計	.927	38.09	10.20	18.00	72.00	30.00	37.00	44.00	
ストレス反応総計	.934	57.59	14.59	29.00	116.00	47.00	56.00	66.00	
<b>満足度</b>									
仕事や生活の満足度	-	5.80	1.25	2.00	8.00	5.00	6.00	7.00	
57項目版アウトカム(31項目)	.917	63.39	14.01	34.00	124.00	53.00	62.00	72.00	
23項目版アウトカム(11項目)	.906	21.63	6.86	11.00	44.00	16.00	21.00	26.00	

緩衝要因								
上司からのサポート	※	.820	7.53	2.19	3.00	12.00	6.00	7.00
同僚からのサポート	※	.802	8.14	2.03	3.00	12.00	7.00	8.00
家族・友人からのサポート		.862	9.68	2.13	3.00	12.00	8.00	10.00
57項目版仕事の資源(部署レベル9項目)		.851	25.35	4.97	9.00	36.00	22.00	25.00
23項目版仕事の資源(部署レベル6項目)		.851	15.67	3.76	6.00	24.00	13.00	15.00
								18.00

※23項目版で使用している尺度・項目

注1：項目に欠損値がある場合、そのケースを除いて尺度の集計を行った

注2：一部の年齢は10歳刻みのカテゴリの中央値（例20～29歳は25歳）を代入して集計（以下同）

57項目版高ストレス者の割合  
 合計点数を使う方法 11.6%（欠損値を含む総参加者数中の割合）；13.0%（参考値：欠損値を省いた参加者中の割合）  
 素点換算表を使う方法 11.2%；16.0%

23項目版高ストレス者の割合

合計点数を使う方法 12.3%（欠損値を含む総参加者数中の割合）；13.7%（参考値：欠損値を省いた参加者中の割合）  
 素点換算表を使う方法 13.1%（欠損値なし）

表4. 職業性ストレス簡易調査票(57項目版・23項目版)の各下位尺度における統計量2017年(全体、N=71,274; 男性40,849 女性30,245; 平均年齢44.1)

	信頼性係数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	25	50	75	ペースンタイル
<b>仕事のストレス要因</b>									
心理的な仕事の負担(量)※	.774	8.40	2.17	3.00	12.00	7.00	9.00	10.00	
心理的な仕事の負担(質)	.730	8.85	1.93	3.00	12.00	8.00	9.00	10.00	
自覚的な身体的負担度	-	2.00	0.95	1.00	4.00	1.00	2.00	3.00	
職場での対人関係でのストレス	.684	6.15	1.82	3.00	12.00	5.00	6.00	7.00	
職場環境によるストレス	-	2.14	0.92	1.00	4.00	1.00	2.00	3.00	
57項目版仕事の負担(11項目)	.777	27.54	5.14	11.00	44.00	24.00	28.00	31.00	
仕事のコントロール度※	.726	7.40	2.02	3.00	12.00	6.00	8.00	9.00	
技能の活用度	-	2.91	0.77	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	
仕事の適性度	-	2.82	0.74	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	
働きがい	-	2.84	0.81	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	
57項目版仕事の資源(作業レベル6項目)	.744	15.97	3.21	6.00	24.00	14.00	16.00	18.00	
<b>ストレス反応</b>									
活気	.912	6.41	2.28	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00	
イライラ感	.903	6.32	2.34	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00	
疲労感※	.880	6.77	2.47	3.00	12.00	5.00	6.00	9.00	
不安感※	.787	6.22	2.26	3.00	12.00	4.00	6.00	8.00	
抑うつ感	.891	10.43	3.92	6.00	24.00	7.00	10.00	13.00	
抑うつ感(3項目)※	.855	5.74	2.33	3.00	12.00	4.00	6.00	7.00	
身体愁訴	.852	19.66	5.97	11.00	44.00	15.00	19.00	23.00	
食欲不振※	-	1.35	0.642	1.00	4.00	1.00	1.00	2.00	
不眠※	-	1.72	0.875	1.00	4.00	1.00	1.00	2.00	
心理的ストレス反応合計	.930	38.33	10.38	18.00	72.00	31.00	37.00	45.00	
ストレス反応総計	.938	57.99	14.94	29.00	116.00	47.00	56.00	67.00	
<b>満足度</b>									
仕事や生活の満足度	-	5.80	1.25	2.00	8.00	5.00	6.00	7.00	
57項目版アウトカム(31項目)	.921	63.78	14.35	34.00	124.00	53.00	62.00	72.00	
23項目版アウトカム(11項目)	.909	21.80	6.98	11.00	44.00	16.00	21.00	26.00	

緩衝要因								
上司からのサポート	※	.829	7.52	2.19	3.00	12.00	6.00	7.00
同僚からのサポート	※	.809	8.08	2.04	3.00	12.00	7.00	8.00
家族・友人からのサポート		.875	9.59	2.17	3.00	12.00	8.00	10.00
57項目版仕事の資源(部署レベル9項目)		.856	25.19	5.02	9.00	36.00	22.00	25.00
23項目版仕事の資源(部署レベル6項目)		.858	15.60	3.78	6.00	24.00	13.00	15.00
								18.00

※23項目版で使用している尺度・項目

注1：項目に欠損値がある場合、そのケースを除いて尺度の集計を行った

注2：一部の年齢は10歳刻みのカテゴリの中央値（例 20～29歳は25歳）を代入して集計（以下同）

57項目版高ストレス者の割合  
 合計点数を使う方法 12.6% (欠損値を含む総参加者数中の割合) ; 14.0% (参考値 : 欠損値を省いた参加者中の割合)  
 素点換算表を使う方法 12.1%; 17.3%

23項目版高ストレス者の割合  
 合計点数を使う方法 13.3% (欠損値を含む総参加者数中の割合) ; 14.6% (参考値 : 欠損値を省いた参加者中の割合)  
 素点換算表を使う方法 14.1% (欠損値なし)

表 5. 職業性ストレス簡易調査票 (57 項目版・23 項目版) の各下位尺度における統計量 2018 年 (全体、N=67,406; 男性 37,751 女性 29,655; 平均年齢 44.3)

	信頼性係数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	25	50	75	ペースンタイル
<b>仕事のストレス要因</b>									
心理的な仕事の負担 (量) ※	.773	8.37	2.16	3.00	12.00	7.00	9.00	10.00	
心理的な仕事の負担 (質)	.727	8.86	1.92	3.00	12.00	8.00	9.00	10.00	
自覚的な身体的負担度	-	2.00	0.96	1.00	4.00	1.00	2.00	3.00	
職場での対人関係でのストレス	.686	6.15	1.82	3.00	12.00	5.00	6.00	7.00	
職場環境によるストレス	-	2.15	0.92	1.00	4.00	1.00	2.00	3.00	
57 項目版仕事の負担 (11 項目)	.776	27.53	5.11	11.00	44.00	24.00	28.00	31.00	
仕事のコントロール度 ※	.728	7.40	2.01	3.00	12.00	6.00	8.00	9.00	
技能の活用度	-	2.90	0.76	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	
仕事の適性度	-	2.82	0.74	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	
働きがい	-	2.82	0.81	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	
57 項目版仕事の資源(作業レベル6項目)	.748	15.95	3.21	6.00	24.00	14.00	16.00	18.00	
<b>ストレス反応</b>									
活気	.913	6.39	2.29	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00	
イライラ感	.904	6.32	2.34	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00	
疲労感 ※	.883	6.80	2.48	3.00	12.00	5.00	6.00	9.00	
不安感 ※	.789	6.19	2.25	3.00	12.00	4.00	6.00	8.00	
抑うつ感	.892	10.44	3.92	6.00	24.00	7.00	10.00	13.00	
抑うつ感 (3 項目) ※	.856	5.76	2.33	3.00	12.00	4.00	6.00	7.00	
身体愁訴	.851	19.79	5.98	11.00	44.00	15.00	19.00	23.00	
食欲不振 ※	-	1.35	0.642	1.00	4.00	1.00	1.00	2.00	
不眠 ※	-	1.74	0.885	1.00	4.00	1.00	2.00	2.00	
心理的ストレス反応合計	.930	38.36	10.37	18.00	72.00	31.00	37.00	45.00	
ストレス反応総計	.937	58.14	14.94	29.00	116.00	47.00	56.00	67.00	
<b>満足度</b>									
仕事や生活の満足度	-	5.79	1.24	2.00	8.00	5.00	6.00	7.00	
57 項目版アウトカム (31 項目)	.921	63.93	14.34	31.00	124.00	53.00	62.00	73.00	
23 項目版アウトカム (11 項目)	.910	21.84	6.99	11.00	44.00	16.00	21.00	26.00	

緩衝要因	.833	7.50	2.19	3.00	12.00	6.00	7.00	9.00
上司からのサポート	※							
同僚からのサポート	※	.819	8.04	2.06	3.00	12.00	6.00	8.00
家族・友人からのサポート		.883	9.55	2.20	3.00	12.00	8.00	10.00
57項目版仕事の資源(部署レベル9項目)	.860	25.08	5.07	9.00	36.00	22.00	25.00	28.00
23項目版仕事の資源(部署レベル6項目)	.863	15.54	3.80	6.00	24.00	13.00	15.00	18.00

※23項目版で使用している尺度・項目

注1：項目に欠損値がある場合、そのケースを除いて尺度の集計を行った

注2：一部の年齢は10歳刻みのカテゴリの中央値（例 20～29歳は25歳）を代入して集計（以下同）

57項目版高ストレス者の割合  
 合計点数を使う方法 12.7% (欠損値を含む総参加者数中の割合) ; 14.1% (参考値 : 欠損値を省いた参加者中の割合)  
 素点換算表を使う方法 12.2%; 17.4%

23項目版高ストレス者の割合  
 合計点数を使う方法 13.5% (欠損値を含む総参加者数中の割合) ; 14.8% (参考値 : 欠損値を省いた参加者中の割合)  
 素点換算表を使う方法 14.1% (欠損値なし)

表6.職業性ストレス簡易調査票(57項目版・23項目版)の各下位尺度における統計量 2019年(全体、N=65,980; 男性36,394 女性29,586; 平均年齢44.7)

	信頼性係数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	25	50	75	ペースンタイル
<b>仕事のストレス要因</b>									
心理的な仕事の負担(量)※	.774	8.39	2.16	3.00	12.00	7.00	9.00	10.00	
心理的な仕事の負担(質)	.731	8.91	1.92	3.00	12.00	8.00	9.00	10.00	
自覚的な身体的負担度	-	2.00	0.95	1.00	4.00	1.00	2.00	3.00	
職場での対人関係でのストレス	.696	6.16	1.83	3.00	12.00	5.00	6.00	7.00	
職場環境によるストレス	-	2.16	0.92	1.00	4.00	1.00	2.00	3.00	
57項目版仕事の負担(11項目)	.778	27.62	5.13	11.00	44.00	25.00	28.00	31.00	
仕事のコントロール度※	.729	7.40	2.01	3.00	12.00	6.00	8.00	9.00	
技能の活用度	-	2.89	0.76	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	
仕事の適性度	-	2.82	0.73	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	
働きがい	-	2.82	0.80	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	
57項目版仕事の資源(作業レベル6項目)	.747	15.94	3.19	6.00	24.00	14.00	16.00	18.00	
<b>ストレス反応</b>									
活気	.915	6.36	2.28	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00	
イライラ感	.906	6.28	2.35	3.00	12.00	4.00	6.00	8.00	
疲労感※	.881	6.81	2.48	3.00	12.00	5.00	6.00	9.00	
不安感※	.791	6.21	2.26	3.00	12.00	4.00	6.00	8.00	
抑うつ感	.891	10.46	3.93	6.00	24.00	7.00	10.00	13.00	
抑うつ感(3項目)※	.857	5.77	2.34	3.00	12.00	4.00	6.00	7.00	
身体愁訴	.853	19.84	6.00	11.00	44.00	15.00	19.00	23.00	
食欲不振※	-	1.35	0.641	1.00	4.00	1.00	1.00	2.00	
不眠※	-	1.76	0.886	1.00	4.00	1.00	2.00	2.00	
心理的ストレス反応合計	.930	38.38	10.40	18.00	72.00	31.00	37.00	45.00	
ストレス反応総計	.938	58.21	15.00	29.00	116.00	47.00	57.00	67.00	
<b>満足度</b>									
仕事や生活の満足度	-	5.80	1.24	2.00	8.00	5.00	6.00	7.00	
57項目版アウトカム(31項目)	.922	64.01	14.41	34.00	124.00	53.00	62.00	73.00	
23項目版アウトカム(11項目)	.911	21.88	7.02	11.00	44.00	16.00	21.00	26.00	

緩衝要因								
上司からのサポート	※	.840	7.50	2.21	3.00	12.00	6.00	7.00
同僚からのサポート	※	.823	8.03	2.06	3.00	12.00	6.00	8.00
家族・友人からのサポート		.888	9.55	2.22	3.00	12.00	8.00	10.00
57項目版仕事の資源(部署レベル9項目)		.863	25.08	5.11	9.00	36.00	21.00	25.00
23項目版仕事の資源(部署レベル6項目)		.866	15.53	3.83	6.00	24.00	13.00	15.00
								18.00

※23項目版で使用している尺度・項目

注1：項目に欠損値がある場合、そのケースを除いて尺度の集計を行った

注2：一部の年齢は10歳刻みのカテゴリの中央値（例 20～29歳は25歳）を代入して集計（以下同）

57項目版高ストレス者の割合  
 合計点数を使う方法 13.0% (欠損値を含む総参加者数中の割合) ; 14.4% (参考値 : 欠損値を省いた参加者中の割合)  
 素点換算表を使う方法 12.2%; 17.3%

23項目版高ストレス者の割合  
 合計点数を使う方法 13.6% (欠損値を含む総参加者数中の割合) ; 14.8% (参考値 : 欠損値を省いた参加者中の割合)  
 素点換算表を使う方法 14.2% (欠損値なし)

表7. 職業性ストレス簡易調査票(57項目版・23項目版)の各下位尺度における統計量2020年(全体、N=230,425;男性144,606 女性85,819;平均年齢43.7)

	信頼性係数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	25	50	75	ペースンタイル
<b>仕事のストレス要因</b>									
心理的な仕事の負担(量)※	.749	8.15	2.08	3.00	12.00	7.00	8.00	9.00	9.00
心理的な仕事の負担(質)	.711	8.47	1.91	3.00	12.00	7.00	9.00	10.00	10.00
自覚的な身体的負担度	-	2.44	1.03	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00
職場での対人関係でのストレス	.695	6.27	1.87	3.00	12.00	5.00	6.00	7.00	7.00
職場環境によるストレス	-	2.22	0.95	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00
57項目版仕事の負担(11項目)	.773	27.56	5.17	11.00	44.00	24.00	28.00	31.00	31.00
仕事のコントロール度※	.722	7.64	1.99	3.00	12.00	6.00	8.00	9.00	9.00
技能の活用度	-	2.86	0.76	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00
仕事の適性度	-	2.83	0.74	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00
働きがい	-	2.81	0.81	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00
57項目版仕事の資源(作業レベル6項目)	.744	16.15	3.17	6.00	24.00	14.00	16.00	18.00	
<b>ストレス反応</b>									
活気	.912	6.52	2.33	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00	8.00
イライラ感	.911	6.26	2.41	3.00	12.00	4.00	6.00	8.00	8.00
疲労感※	.878	6.61	2.47	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00	8.00
不安感※	.781	5.98	2.22	3.00	12.00	4.00	6.00	7.00	7.00
抑うつ感	.887	10.30	3.85	6.00	24.00	7.00	10.00	12.00	12.00
抑うつ感(3項目)※	.851	5.69	2.31	3.00	12.00	4.00	5.00	7.00	7.00
身体愁訴	.852	19.50	5.95	11.00	44.00	15.00	19.00	23.00	
食欲不振※	-	1.34	0.623	1.00	4.00	1.00	1.00	2.00	2.00
不眠※	-	1.79	0.889	1.00	4.00	1.00	2.00	2.00	2.00
心理的ストレス反応合計	.931	37.63	10.47	18.00	72.00	30.00	37.00	44.00	
ストレス反応総計	.939	57.12	15.07	29.00	116.00	46.00	55.00	66.00	
満足度									
仕事や生活の満足度	-	5.82	1.30	2.00	8.00	5.00	6.00	7.00	7.00
57項目版アウトカム(31項目)	.922	62.95	14.39	31.00	124.00	52.00	61.00	72.00	
23項目版アウトカム(11項目)	.907	21.40	6.92	11.00	44.00	16.00	21.00	26.00	

緩衝要因	.859	7.46	2.26	3.00	12.00	6.00	7.00	9.00
上司からのサポート ※								
同僚からのサポート ※	.848	7.94	2.12	3.00	12.00	6.00	8.00	9.00
家族・友人からのサポート	.898	9.48	2.27	3.00	12.00	8.00	9.00	12.00
57項目版仕事の資源(部署レベル9項目)	.877	24.88	5.30	9.00	36.00	21.00	25.00	28.00
23項目版仕事の資源(部署レベル6項目)	.884	15.40	3.96	6.00	24.00	12.00	15.00	18.00

※23項目版で使用している尺度・項目

注1：項目に欠損値がある場合、そのケースを除いて尺度の集計を行った

注2：一部の年齢は10歳刻みのカテゴリの中央値（例 20～29歳は25歳）を代入して集計（以下同）

57項目版高ストレス者の割合  
 合計点数を使う方法 12.3% (欠損値を含む総参加者数中の割合) ; 13.4% (参考値 : 欠損値を省いた参加者中の割合)  
 素点換算表を使う方法 12.5%; 17.0%

23項目版高ストレス者の割合  
 合計点数を使う方法 12.5% (欠損値を含む総参加者数中の割合) ; 13.2% (参考値 : 欠損値を省いた参加者中の割合)  
 素点換算表を使う方法 13.8% (欠損値なし)

表 8. 職業性ストレス簡易調査票 (57 項目版・23 項目版) の各下位尺度における統計量 2021 年 (全体、N=29,730; 男性 17,557 女性 12,173; 平均年齢 44.2)

	信頼性係数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	25	50	75	ペースンタイル
<b>仕事のストレス要因</b>									
心理的な仕事の負担 (量) ※	.774	8.17	2.21	3.00	12.00	7.00	8.00	10.00	
心理的な仕事の負担 (質)	.726	8.64	1.99	3.00	12.00	7.00	9.00	10.00	
自覚的な身体的負担度	-	2.42	1.06	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00	
職場での対人関係でのストレス	.705	6.19	1.89	3.00	12.00	5.00	6.00	7.00	
職場環境によるストレス	-	2.07	0.92	1.00	4.00	1.00	2.00	3.00	
57 項目版仕事の負担 (11 項目)	.788	27.50	5.40	11.00	44.00	24.00	28.00	31.00	
仕事のコントロール度 ※	.729	7.74	2.01	3.00	12.00	6.00	8.00	9.00	
技能の活用度	-	2.95	0.78	1.00	4.00	3.00	3.00	3.00	
仕事の適性度	-	2.87	0.75	1.00	4.00	3.00	3.00	3.00	
働きがい	-	2.87	0.81	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	
57 項目版仕事の資源(作業レベル 6 項目)	.749	16.43	3.23	6.00	24.00	15.00	17.00	18.00	
<b>ストレス反応</b>									
活気	.912	6.59	2.32	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00	
イライラ感	.909	6.24	2.38	3.00	12.00	4.00	6.00	8.00	
疲労感 ※	.881	6.71	2.48	3.00	12.00	5.00	6.00	9.00	
不安感 ※	.792	6.03	2.25	3.00	12.00	4.00	6.00	7.00	
抑うつ感	.895	10.43	3.99	6.00	24.00	7.00	10.00	13.00	
抑うつ感 (3 項目) ※	.859	5.73	2.34	3.00	12.00	4.00	6.00	7.00	
身体愁訴	.855	19.67	6.07	11.00	44.00	15.00	19.00	23.00	
食欲不振 ※	-	1.35	0.65	1.00	4.00	1.00	1.00	2.00	
不眠 ※	-	1.79	0.90	1.00	4.00	1.00	2.00	2.00	
心理的ストレス反応合計	.933	37.82	10.58	18.00	72.00	30.00	37.00	44.00	
ストレス反応総計	.940	57.49	15.29	29.00	116.00	46.00	56.00	67.00	
<b>満足度</b>									
仕事や生活の満足度	-	5.88	1.27	2.00	8.00	5.00	6.00	7.00	
57 項目版アウトカム (31 項目)	.924	63.37	14.67	33.00	124.00	52.00	62.00	72.00	
23 項目版アウトカム (11 項目)	.912	21.61	7.06	11.00	44.00	16.00	21.00	26.00	

緩衝要因	.851	7.54	2.26	3.00	12.00	6.00	7.00	9.00
上司からのサポート								
※ 同僚からのサポート	.846	8.05	2.15	3.00	12.00	6.00	8.00	9.00
家族・友人からのサポート	.899	9.55	2.27	3.00	12.00	8.00	10.00	12.00
57項目版仕事の資源(部署レベル9項目)	.876	25.14	5.32	9.00	36.00	21.00	25.00	29.00
23項目版仕事の資源(部署レベル6項目)	.878	15.59	3.96	6.00	24.00	12.00	15.00	18.00

※23項目版で使用している尺度・項目

注1：項目に欠損値がある場合、そのケースを除いて尺度の集計を行った

注2：一部の年齢は10歳刻みのカテゴリの中央値（例 20～29歳は25歳）を代入して集計（以下同）

57項目版高ストレス者の割合  
 合計点数を使う方法 12.5% (欠損値を含む総参加者数中の割合) ; 14.0% (参考値 : 欠損値を省いた参加者中の割合)  
 素点換算表を使う方法 12.1%; 16.9%

23項目版高ストレス者の割合  
 合計点数を使う方法 12.7% (欠損値を含む総参加者数中の割合) ; 14.0% (参考値 : 欠損値を省いた参加者中の割合)  
 素点換算表を使う方法 13.5% (欠損値なし)

表9. 職業性ストレス簡易調査票(57項目版・23項目版)の各下位尺度における統計量2022年(全体、N=197,484;男性124,100 女性73,384;平均年齢44.2)

	信頼性係数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	25	50	75	ペーセンタイル
<b>仕事のストレス要因</b>									
心理的な仕事の負担(量)※	.768	8.31	2.13	3.00	12.00	7.00	8.00	10.00	
心理的な仕事の負担(質)	.722	8.52	1.93	3.00	12.00	7.00	9.00	10.00	
自覚的な身体的負担度	-	2.48	1.04	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00	
職場での対人関係でのストレス	.706	6.33	1.89	3.00	12.00	5.00	6.00	7.00	
職場環境によるストレス	-	2.21	0.95	1.00	4.00	1.00	2.00	3.00	
57項目版仕事の負担(11項目)	.784	27.84	5.28	11.00	44.00	25.00	28.00	31.00	
仕事のコントロール度※	.729	7.65	1.99	3.00	12.00	6.00	8.00	9.00	
技能の活用度	-	2.87	0.76	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	
仕事の適性度	-	2.82	0.75	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	
働きがい	-	2.79	0.81	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	
57項目版仕事の資源(作業レベル6項目)	.751	16.13	3.21	6.00	24.00	14.00	16.00	18.00	
<b>ストレス反応</b>									
活気	.917	6.46	2.34	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00	
イライラ感	.915	6.26	2.43	3.00	12.00	4.00	6.00	8.00	
疲労感※	.883	6.82	2.51	3.00	12.00	5.00	6.00	9.00	
不安感※	.794	6.01	2.26	3.00	12.00	4.00	6.00	7.00	
抑うつ感	.893	10.45	3.96	6.00	24.00	7.00	10.00	13.00	
抑うつ感(3項目)※	.860	5.78	2.37	3.00	12.00	4.00	6.00	7.00	
身体愁訴	.857	19.80	6.09	11.00	44.00	15.00	19.00	23.00	
食欲不振※	-	1.35	0.63	1.00	4.00	1.00	1.00	2.00	
不眠※	-	1.83	0.91	1.00	4.00	1.00	2.00	2.00	
心理的ストレス反応合計	.935	38.08	10.72	18.00	72.00	30.00	37.00	45.00	
ストレス反応総計	.942	57.88	15.46	29.00	116.00	46.00	56.00	67.00	
<b>満足度</b>									
仕事や生活の満足度	-	5.79	1.31	2.00	8.00	5.00	6.00	7.00	
57項目版アウトカム(31項目)	.925	63.68	14.77	32.00	124.00	53.00	62.00	73.00	
23項目版アウトカム(11項目)	.911	21.79	7.09	11.00	44.00	16.00	21.00	26.00	

緩衝要因		.867	7.46	2.28	3.00	12.00	6.00	7.00	9.00
上司からのサポート	※								
同僚からのサポート	※	.857	7.91	2.14	3.00	12.00	6.00	8.00	9.00
家族・友人からのサポート		.906	9.46	2.30	3.00	12.00	8.00	9.00	12.00
57項目版仕事の資源(部署レベル9項目)		.883	24.83	5.39	9.00	36.00	21.00	25.00	28.00
23項目版仕事の資源(部署レベル6項目)		.891	15.37	4.02	6.00	24.00	12.00	15.00	18.00

※23項目版で使用している尺度・項目

注1：項目に欠損値がある場合、そのケースを除いて尺度の集計を行った

注2：一部の年齢は10歳刻みのカテゴリの中央値（例 20～29歳は25歳）を代入して集計（以下同）

57項目版高ストレス者の割合  
 合計点数を使う方法 13.8% (欠損値を含む総参加者数中の割合) ; 15.0% (参考値 : 欠損値を省いた参加者中の割合)  
 素点換算表を使う方法 13.9%; 18.9%

23項目版高ストレス者の割合  
 合計点数を使う方法 14.1% (欠損値を含む総参加者数中の割合) ; 14.8% (参考値 : 欠損値を省いた参加者中の割合)  
 素点換算表を使う方法 15.4% (欠損値なし)

表 10. 職業性ストレス簡易調査票（80項目版）の各下位尺度における統計量 2015年（全体、N=20,327；男性 9,491 女性 10,836；平均年齢 45.4）

	信頼性係数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	25	50	ペースンタイル 75
仕事の負担 仕事の負担	.742	2.49 19.92	0.25 2.03	1.17 9.33	3.63 29.00	2.33 18.67	2.50 20.00	2.67 21.33
作業レベル資源 作業レベル資源	- .741	2.79 16.77	0.47 2.82	1.00 6.00	4.00 24.00	2.50 15.00	2.83 17.00	3.11 18.67
部署レベル資源 部署レベル資源	- .865	2.73 27.26	0.48 4.76	1.00 10.00	4.00 40.00	2.43 24.33	2.77 27.67	3.03 30.33
事業場レベル資源 事業場レベル資源	.851	2.28 15.95	0.58 4.07	1.00 7.00	4.00 28.00	1.86 13.00	2.29 16.00	2.71 19.00
アウトカム アウトカム	.889	2.73 13.66	0.33 1.64	1.21 6.07	3.94 19.72	2.53 12.67	2.77 13.84	2.94 14.72

注 1：項目に欠損値がある場合、そのケースを除いて尺度の集計を行った

注 2：年齢は 10 歳刻みのカテゴリの中央値（例 20～29 歳は 25 歳）を代入して集計（以下同）

## 対策領域別合計点の計算方法

仕事の負担（14 項目）＝（量的負担+質的負担+身体的負担+対人関係+職場環境+情緒的負担+役割葛藤+ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ））/8。  
 作業レベル資源（8 項目）＝（コントロール+仕事の適性+技能の活用+仕事の意義+役割明確さ+成長の機会）/6。  
 部署レベル資源（16 項目）＝（上司サポート+家族・友人からのサポート+同僚サポート+経済地位報酬+尊重報酬+安定報酬+上司の公正な態度+ほめてもらえる職場+失敗を認める職場）/10。  
 事業場レベル資源（7 項目）＝（経営層との信頼関係+変化への対応+個人の尊重+公正な人事評価+多様な労働者への対応+キャリア形成+ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ））/7。  
 アウトカム（35 項目）＝（ストレス反応総計（29 項目）+満足度+職場のハラスメント+職場の一体感+ワーク・エンゲイジメント）/5

各尺度得点は、項目数で除した数字で計算されている。  
 ※参考のために、尺度数で除する前の集計値も示した。

表 11. 職業性ストレス簡易調査票（80 項目版）の各下位尺度における統計量 2016 年（全体、N=20,638; 男性 9,599 女性 11,039; 平均年齢 45.8）

	信頼性係数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	25	50	ペースンタイル 75
仕事の負担	2.48	0.24	1.29	3.50	2.33	2.46	2.63	
仕事の負担 ※	.742	19.85	1.95	10.33	28.00	18.67	19.67	21.00
作業レベル資源	-	2.77	0.47	1.00	4.00	2.50	2.83	3.06
作業レベル資源 ※	.752	16.62	2.81	6.00	24.00	15.00	17.00	18.33
部署レベル資源	-	2.70	0.48	1.00	4.00	2.40	2.73	3.00
部署レベル資源 ※	.869	27.00	4.78	10.00	40.00	24.00	27.33	30.00
事業場レベル資源		2.28	0.58	1.00	4.00	1.86	2.29	2.71
事業場レベル資源 ※	.855	15.94	4.06	7.00	28.00	13.00	16.00	19.00
アウトカム	2.72	0.33	1.29	4.00	2.52	2.77	2.94	
アウトカム ※	.889	13.60	1.66	6.43	20.00	12.60	13.83	14.71

注 1：項目に欠損値がある場合、そのケースを除いて尺度の集計を行った

注 2：年齢は 10 歳刻みのカテゴリの中央値（例 20～29 歳は 25 歳）を代入して集計（以下同）

## 対策領域別合計点の計算方法

仕事の負担（14 項目）＝（量的負担+質的負担+身体的負担+対人関係+職場環境+情緒的負担+役割葛藤+ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ））/8。  
 作業レベル資源（8 項目）＝（コントロール+仕事の適性+技能の活用+仕事の意義+役割明確さ+成長の機会）/6。  
 部署レベル資源（16 項目）＝（上司サポート+家族・友人からのサポート+同僚サポート+経済地位報酬+尊重報酬+安定報酬+上司の公正な態度+ほめてもらえる職場+失敗を認める職場）/10。  
 事業場レベル資源（7 項目）＝（経営層との信頼関係+変化への対応+個人の尊重+公正な人事評価+多様な労働者への対応+キャリア形成+ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ））/7。  
 アウトカム（35 項目）＝（ストレス反応総計（29 項目）+満足度+職場のハラスメント+職場の一体感+ワーク・エンゲイジメント）/5

各尺度得点は、項目数で除した数字で計算されている。  
 ※参考のために、尺度数で除する前の集計値も示した。

表 12. 職業性ストレス簡易調査票（80項目版）の各下位尺度における統計量 2017年（全体、N=20,957；男性 9,629 女性 11,328；平均年齢 46.5）

	信頼性係数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	25	50	ペースンタイル 75
仕事の負担 仕事の負担	.749	2.49	0.24	1.13	3.54	2.33	2.50	2.67
		19.94	1.96	9.00	28.33	18.67	20.00	21.33
作業レベル資源 作業レベル資源	- .754	2.76 16.54	0.47 2.81	1.00 6.00	4.00 24.00	2.50 15.00	2.83 17.00	3.00 18.00
部署レベル資源 部署レベル資源	- .872	2.71 27.06	0.48 4.78	1.00 10.00	4.00 40.00	2.40 24.00	2.73 27.33	3.00 30.00
事業場レベル資源 事業場レベル資源		2.29 .857	0.58 16.01	1.00 4.03	4.00 7.00	2.00 28.00	2.29 14.00	2.71 16.00
アウトカム アウトカム		2.72 .893	0.33 13.60	1.17 1.67	4.00 5.86	2.52 20.00	2.77 12.60	2.94 13.83
								14.69

注 1：項目に欠損値がある場合、そのケースを除いて尺度の集計を行った

注 2：年齢は 10 歳刻みのカテゴリの中央値（例 20～29 歳は 25 歳）を代入して集計（以下同）

#### 対策領域別合計点の計算方法

仕事の負担（14項目）＝（量的負担+質的負担+身体的負担+対人関係+職場環境+情緒的負担+役割葛藤+ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ））/8。  
 作業レベル資源（8項目）＝（コントロール+仕事の適性+技能の活用+仕事の意義+役割明確さ+成長の機会）/6。  
 部署レベル資源（16項目）＝（上司サポート+家族・友人からのサポート+同僚サポート+経済地位報酬+尊重報酬+安定報酬+上司の公正な態度+ほめてもらえる職場+失敗を認める職場）/10。  
 事業場レベル資源（7項目）＝（経営層との信頼関係+変化への対応+個人の尊重+公正な人事評価+多様な労働者への対応+キャリア形成+ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ））/7。  
 アウトカム（35項目）＝（ストレス反応総計（29項目）+満足度+職場のハラスメント+職場の一体感+ワーク・エンゲイジメント）/5

各尺度得点は、項目数で除した数字で計算されている。  
 ※参考のために、尺度数で除する前の集計値も示した。

表 13. 職業性ストレス簡易調査票（80項目版）の各下位尺度における統計量 2018年（全体、N=21,310；男性 10,158 女性 11,152；平均年齢 46.8）

	信頼性係数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	25	50	ペースンタイル 75
仕事の負担	2.49	0.24	1.13	3.50	2.33	2.50	2.63	
仕事の負担 ※	.74	19.93	1.92	9.00	28.00	18.67	20.00	21.00
作業レベル資源	-	2.78	0.47	1.00	4.00	2.50	2.83	3.06
作業レベル資源 ※	.76	16.67	2.84	6.00	24.00	15.00	17.00	18.33
部署レベル資源	-	2.75	0.47	1.00	4.00	2.50	2.80	3.03
部署レベル資源 ※	.87	27.54	4.71	10.00	40.00	25.00	28.00	30.33
事業場レベル資源		2.36	0.56	1.00	4.00	2.00	2.43	2.71
事業場レベル資源 ※	.85	16.50	3.95	7.00	28.00	14.00	17.00	19.00
アウトカム	2.73	0.33	1.23	3.84	2.54	2.78	2.95	
アウトカム ※	.89	13.67	1.65	6.17	19.22	12.71	13.88	14.74

注 1：項目に欠損値がある場合、そのケースを除いて尺度の集計を行った

注 2：年齢は 10 歳刻みのカテゴリの中央値（例 20～29 歳は 25 歳）を代入して集計（以下同）

#### 対策領域別合計点の計算方法

仕事の負担（14項目）＝（量的負担+質的負担+身体的負担+対人関係+職場環境+情緒的負担+役割葛藤+ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ））/8。  
 作業レベル資源（8項目）＝（コントロール+仕事の適性+技能の活用+仕事の意義+役割明確さ+成長の機会）/6。  
 部署レベル資源（16項目）＝（上司サポート+家族・友人からのサポート+同僚サポート+尊重報酬+経済地位報酬+上司の公正な態度+ほめてもらえる職場+失敗を認める職場）/10。  
 事業場レベル資源（7項目）＝（経営層との信頼関係+変化への対応+個人の尊重+公正な人事評価+多様な労働者への対応+キャリア形成+ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ））/7。  
 アウトカム（35項目）＝（ストレス反応総計（29項目）+満足度+職場のハラスメント+職場の一体感+ワーク・エンゲイジメント）/5

各尺度得点は、項目数で除した数字で計算されている。  
 ※参考のために、尺度数で除する前の集計値も示した。

表 14. 職業性ストレス簡易調査票（80項目版）の各下位尺度における統計量 2019年（全体、N=23,208；男性 10,823 女性 12,385；平均年齢 47.3）

	信頼性係数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	25	50	ペースンタイル 75
仕事の負担 仕事の負担	.750	2.50 20.01	0.24 1.94	1.00 8.00	3.88 31.00	2.33 18.67	2.50 20.00	2.67 21.33
作業レベル資源 作業レベル資源	- .763	2.78 16.69	0.47 2.80	1.00 6.00	4.00 24.00	2.50 15.00	2.83 17.00	3.06 18.33
部署レベル資源 部署レベル資源	- .880	2.75 27.54	0.47 4.74	1.00 10.00	4.00 40.00	2.47 24.67	2.80 28.00	3.03 30.33
事業場レベル資源 事業場レベル資源	 ※	2.38 .854	0.56 16.64	1.00 3.95	4.00 7.00	2.00 28.00	2.43 14.00	2.71 17.00
アウトカム アウトカム	 ※	2.73 .893	0.33 13.66	1.29 1.66	3.99 6.47	2.53 19.93	2.78 12.67	2.95 13.90
								14.74

注 1：項目に欠損値がある場合、そのケースを除いて尺度の集計を行った

注 2：年齢は 10 歳刻みのカテゴリの中央値（例 20～29 歳は 25 歳）を代入して集計（以下同）

## 対策領域別合計点の計算方法

仕事の負担（14 項目）＝（量的負担+質的負担+身体的負担+対人関係+職場環境+情緒的負担+役割葛藤+ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ））/8。

作業レベル資源（8 項目）＝（コントロール+仕事の適性+技能の活用+仕事の意義+役割明確さ+成長の機会）/6。

部署レベル資源（16 項目）＝（上司サポート+家族・友人からのサポート+同僚サポート+経済地位報酬+尊重報酬+安定報酬+上司の公正な態度+ほめてもらえる職場+失敗を認める職場）/10。

事業場レベル資源（7 項目）＝（経営層との信頼関係+変化への対応+個人の尊重+公正な人事評価+多様な労働者への対応+キャリア形成+ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ））/7

アウトカム（35 項目）＝（ストレス反応総計（29 項目）+満足度+職場のハラスメント+職場の一体感+ワーク・エンゲイジメント）/5

各尺度得点は、項目数で除した数字で計算されている。

※参考のために、尺度数で除する前の集計値も示した。

表 15. 職業性ストレス簡易調査票（80項目版）の各下位尺度における統計量 2020年（全体、N=7,515；男性 1,949 女性 5,556；平均年齢 48.7）

	信頼性係数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	25	50	ペースンタイル 75
仕事の負担 仕事の負担	.731	2.44 19.49	0.25 1.97	1.33 10.67	3.54 28.33	2.29 18.33	2.42 19.33	2.58 20.67
作業レベル資源 作業レベル資源	- .778	2.67 16.05	0.50 2.97	1.00 6.00	4.00 24.00	2.33 14.00	2.72 16.33	3.00 18.00
部署レベル資源 部署レベル資源	- .888	2.69 26.92	0.50 5.04	1.00 10.00	4.00 40.00	2.37 23.67	2.73 27.33	3.00 30.00
事業場レベル資源 事業場レベル資源	.876	2.34 16.41	0.61 4.25	1.00 7.00	4.00 28.00	2.00 14.00	2.43 17.00	2.71 19.00
アウトカム アウトカム	.889	2.71 13.56	0.35 1.74	1.37 6.86	4.00 20.00	2.50 12.48	2.75 13.76	2.95 14.74

注 1：項目に欠損値がある場合、そのケースを除いて尺度の集計を行った

注 2：年齢は 10 歳刻みのカテゴリの中央値（例 20～29 歳は 25 歳）を代入して集計（以下同）

## 対策領域別合計点の計算方法

仕事の負担（14 項目）＝（量的負担+質的負担+身体的負担+対人関係+職場環境+情緒的負担+役割葛藤+ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ））/8。  
 作業レベル資源（8 項目）＝（コントロール+仕事の適性+技能の活用+仕事の意義+役割明確さ+成長の機会）/6。  
 部署レベル資源（16 項目）＝（上司サポート+家族・友人からのサポート+同僚サポート+経済地位報酬+尊重報酬+安定報酬+上司の公正な態度+ほめてもらえる職場+失敗を認める職場）/10。  
 事業場レベル資源（7 項目）＝（経営層との信頼関係+変化への対応+個人の尊重+公正な人事評価+多様な労働者への対応+キャリア形成+ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ））/7。  
 アウトカム（35 項目）＝（ストレス反応総計（29 項目）+満足度+職場のハラスメント+職場の一体感+ワーク・エンゲイジメント）/5

各尺度得点は、項目数で除した数字で計算されている。  
 ※参考のために、尺度数で除する前の集計値も示した。

表 16. 職業性ストレス簡易調査票（80項目版）の各下位尺度における統計量 2021年（全体、N=1,976；男性 1,251 女性 725；平均年齢 48.0）

	信頼性係数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	25	50	ペースンタイル 75
仕事の負担	2.47	0.25	1.63	3.42	2.29	2.46	2.63	
仕事の負担 ※	.758	19.76	1.98	13.00	27.33	18.33	19.67	21.00
作業レベル資源	-	2.82	0.50	1.00	4.00	2.50	2.83	3.11
作業レベル資源 ※	.801	16.92	3.01	6.00	24.00	15.00	17.00	18.67
部署レベル資源	-	2.75	0.51	1.00	4.00	2.43	2.80	3.07
部署レベル資源 ※	.900	27.49	5.10	10.00	40.00	24.33	28.00	30.67
事業場レベル資源	-	2.42	0.60	1.00	4.00	2.00	2.43	2.86
事業場レベル資源 ※	.872	16.92	4.20	7.00	28.00	14.00	17.00	20.00
アウトカム	2.73	0.34	1.36	3.56	2.52	2.77	2.97	
アウトカム ※	.891	13.66	1.71	6.79	17.81	12.60	13.86	14.84

注 1：項目に欠損値がある場合、そのケースを除いて尺度の集計を行った

注 2：年齢は 10 歳刻みのカテゴリの中央値（例 20～29 歳は 25 歳）を代入して集計（以下同）

## 対策領域別合計点の計算方法

仕事の負担（14項目）＝（量的負担+質的負担+身体的負担+対人関係+職場環境+情緒的負担+役割葛藤+ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ））/8。  
 作業レベル資源（8項目）＝（コントロール+仕事の適性+技能の活用+仕事の意義+役割明確さ+成長の機会）/6。  
 部署レベル資源（16項目）＝（上司サポート+家族・友人からのサポート+同僚サポート+尊重報酬+経済地位報酬+上司の公正な態度+ほめてもらえる職場+失敗を認める職場）/10。  
 事業場レベル資源（7項目）＝（経営層との信頼関係+変化への対応+個人の尊重+公正な人事評価+多様な労働者への対応+キャリア形成+ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ））/7。  
 アウトカム（35項目）＝（ストレス反応総計（29項目）+満足度+職場のハラスメント+職場の一体感+ワーク・エンゲイジメント）/5

各尺度得点は、項目数で除した数字で計算されている。  
 ※参考のために、尺度数で除する前の集計値も示した。

表 17. 職業性ストレス簡易調査票（80項目版）の各下位尺度における統計量 2022年（全体、N=1,528；男性 841 女性 687；平均年齢 43.4）

	信頼性係数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	25	50	ペースンタイル 75
仕事の負担	2.48	0.24	1.50	3.33	2.33	2.46	2.63	
仕事の負担 ※	.746	19.85	1.93	12.00	26.67	18.67	19.67	21.00
作業レベル資源	-	2.77	0.51	1.00	4.00	2.44	2.83	3.11
作業レベル資源 ※	.799	16.64	3.07	6.00	24.00	14.67	17.00	18.67
部署レベル資源	-	2.73	0.51	1.00	4.00	2.43	2.77	3.03
部署レベル資源 ※	.899	27.31	5.14	10.00	40.00	24.33	27.67	30.33
事業場レベル資源		2.40	0.59	1.00	4.00	2.00	2.43	2.86
事業場レベル資源 ※	.859	16.77	4.13	7.00	28.00	14.00	17.00	20.00
アウトカム	2.72	0.34	1.50	3.79	2.50	2.76	2.94	
アウトカム ※	.893	13.58	1.70	7.48	18.97	12.52	13.81	14.69

注 1：項目に欠損値がある場合、そのケースを除いて尺度の集計を行った

注 2：年齢は 10 歳刻みのカテゴリの中央値（例 20～29 歳は 25 歳）を代入して集計（以下同）

## 対策領域別合計点の計算方法

仕事の負担（14 項目）＝（量的負担+質的負担+身体的負担+対人関係+職場環境+情緒的負担+役割葛藤+ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ））/8。  
 作業レベル資源（8 項目）＝（コントロール+仕事の適性+技能の活用+仕事の意義+役割明確さ+成長の機会）/6。  
 部署レベル資源（16 項目）＝（上司サポート+家族・友人からのサポート+同僚サポート+経済地位報酬+尊重報酬+安定報酬+上司の公正な態度+ほめてもらえる職場+失敗を認める職場）/10。  
 事業場レベル資源（7 項目）＝（経営層との信頼関係+変化への対応+個人の尊重+公正な人事評価+多様な労働者への対応+キャリア形成+ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ））/7。  
 アウトカム（35 項目）＝（ストレス反応総計（29 項目）+満足度+職場のハラスメント+職場の一体感+ワーク・エンゲイジメント）/5

各尺度得点は、項目数で除した数字で計算されている。  
 ※参考のために、尺度数で除する前の集計値も示した。

表18. 高ストレス者の割合 (%) ※のまとめ

年度	57項目版		23項目版	
	合計点を利用して算出	素点を利用して算出	合計点を利用して算出	素点を利用して算出
2015	12.8	12.7	13.7	13.6
2016	11.6	11.2	12.3	13.1
2017	12.6	12.1	13.3	14.1
2018	12.7	12.2	13.5	14.1
2019	13.0	12.2	13.6	14.2
2020	12.3	12.5	12.5	13.8
2021	12.5	12.1	12.7	13.5
2022	13.8	13.9	14.1	15.4

※全調査対象者における割合を示す（欠損値があつて高ストレス状態を把握できなかつた者も分母に含まれる）。

令和5年度 厚生労働省 労災疾病臨床研究事業費補助金  
職業性ストレス簡易調査票に関する新しい基準値の提案(230201-01)  
分担研究報告書

インターネット調査

研究代表者	堤 明純	北里大学医学部公衆衛生学	教授
研究分担者	渡辺 和広	北里大学医学部公衆衛生学	講師
	松崎 慶一	北里大学医学部公衆衛生学	講師
研究協力者	関根 康寛	北里大学医学部公衆衛生学	大学院生
	菊池 尚樹	北里大学医学部公衆衛生学	大学院生

**研究要旨**

本研究では、厚生労働省 労災疾病臨床研究事業費補助金「職業性ストレス簡易調査票に関する新しい基準値の提案」で新しく設定する職業性ストレス簡易調査票の標準値と仕事のストレス判定図の係数の有用性を評価するための前向きのインターネット調査を立ち上げることを目的とした。

インターネット調査会社に登録されているパネルモニター約 220 万人の中から、現在、就業している、会社、団体、官公庁または自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている 18 歳～64 歳までの労働者（役員を含む）を対象とした。抽出条件として、労働力調査（基本統計 2022 年）の年齢構成比に準じて、男女比 1:1 を加えた。新しい働き方であるテレワークの特徴を捉えるため、調査対象の半数がテレワークを行っている労働者となるように設定した。

調査は 2023 年 12 月に実施した調査で、計 2891 人からなるコホートを設定した。2024 年に再度調査を行い、新しく策定する職業性ストレス簡易調査票の標準値（要因）が、前向き研究において、労働者の属性を調整後に、心理的ストレス反応（主要評価項目）と関連するかを評価する。

**A. 研究目的**

2015（平成 27）年 12 月から、常時 50 人以上の労働者を使用する全ての事業場において「ストレスチェック制度」を実施することが義務付けられ（労働安全衛生法第 66 条の 10）、1 年以内ごとに 1 回、仕事の量的な負担や裁量権、上司や同僚

の支援といった職場環境を把握することになっている。ストレスチェック制度では、「職業性ストレス簡易調査票」が、労働者の心身の状況を把握するために汎用され、この調査票を用いて作成される「仕事のストレス判定図」が職場のメンタルヘルス対策に役立てられている<sup>1)</sup>。

職業性ストレス簡易調査票および仕事のストレス判定図は、平成7～11年度労働省「作業関連疾患の予防に関する研究班—ストレス測定グループ」により開発されたが、働き方が大きく変化しており、職場におけるメンタルヘルス対策も進んでいる中、調査票の標準値の見直し、仕事のストレス判定図を作図するための係数の見直し、新しく使われ始めている80項目版調査票を用いて集団分析を行うための判断基準が求められている。

本研究では、厚生労働省 労災疾病臨床研究事業費補助金「職業性ストレス簡易調査票に関する新しい基準値の提案」で新しく設定する職業性ストレス簡易調査票の標準値と仕事のストレス判定図の係数の有用性を評価するための前向きのインターネット調査を立ち上げることを目的とした。

## B. 研究方法

インターネット調査会社に登録されているパネルモニター約220万人の中から、メールやホームページ上の広告等を通じて研究参加の呼びかけを行い、参加に同意した者に質問票へ回答いただいた。

調査対象は、現在、就業している、会社、団体、官公庁または自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている労働者（役員を含む）。年齢は18歳～64歳までとした。

さらに、抽出条件として、労働力調査（基本統計2022年）の年齢構成比に準じて、男女比1:1を加えた。新しい働き方であるテレワークの特徴を捉えるため、調査対象の半数がテレワークを行っている労働者となるように設定した。すなわち、テレワークをしている労働者の比率は、オーバーサンプリングとなる。

## C. 研究結果

調査は2023年12月に実施した。計2891人が参加した。

抽出条件に沿った集計を表1に示す。18歳～24歳の男性労働者、テレワークをしている18歳～24歳の女性労働者が目標サンプル数に届かなかった。

表2に、職種、業種、雇用形態、労働時間を含む基本属性を、対象者全体とテレワークを行っている労働者、テレワークを行っていない労働者別に示す。

参加者の属性は、職種別では事務職が多く、業種別では第一次産業が少なかつた。また、非正規社員は3割未満であった。

テレワークを行っている労働者は、そうでない労働者に比べて、若干年齢が高かった。職種別では、管理職の割合が高く技術者、事務職の割合が高かった。サービス職と生産技能職はテレワークを行っている労働者が少なかつた。業種別では製造業、情報通信業で、テレワークを

行っている労働者の割合がそうでない労働者に比して高く、卸売業、小売業、教育、学習支援業、医療、福祉では、逆の傾向であった。

参加者全体の職業性ストレス簡易調査票 80 項目版の集計を表 3 に、テレワークをしていない労働者の職業性ストレス簡易調査票 80 項目版の集計を表 4 に、テレワークをしている労働者の職業性ストレス簡易調査票 80 項目版の集計を表 5 に示す。テレワーク従事の有無による職業性ストレス簡易調査票項目の比較では、テレワーク従事者は、そうでない労働者に比べて、身体的負担が少なく、仕事のコントロールが高いことがうかがわれた。

#### D. 考察

本研究では、厚生労働省 労災疾病臨床研究事業費補助金「職業性ストレス簡易調査票に関する新しい基準値の提案」で新しく設定する職業性ストレス簡易調査票の標準値と仕事のストレス判定図の係数の有用性を評価するための前向きのインターネット調査を立ち上げた。

参加者の属性は、職種別では事務職が多く、業種別では第一次産業が少ないといったインターネット調査への参加者の特性として矛盾しない状況がうかがわれた。また、非正規社員はわが国の現状（37.2%； 総務省の労働力調査（詳細集計）2023 年（令和 5 年）1～3 月期平均の

結果）より少なかった。

若年でテレワークを行っている労働者がアンダーサンプリングになったことを含め、参加者の基本属性は、テレワークの業態をよく表していた。

テレワーク従事の有無による職業性ストレス簡易調査票の項目の比較では、身体的負担と仕事のコントロールに、テレワーク従事者と非従事者間で想定されている差<sup>2)</sup>が観察された。就業上の支援を含むそのほかの項目には大きな差は観察されなかった。

#### E. 結論

2023 年 12 月に実施したインターネット調査で、計 2891 人からなるコホートを設定した。2024 年に、再度調査を行い、本研究で新しく策定する職業性ストレス簡易調査票の標準値（要因）が、前向き研究において、心理的ストレス反応（主要評価項目）と関連するかを評価する。

#### F. 研究発表

1. 論文発表  
なし

2. 学会発表  
なし

#### G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含

む。)

該当せず。

## H. 文献

- 1) Watanabe K, Imamura K, Eguchi H, Hidaka Y, Komase Y, Sakuraya A, Inoue A, Kobayashi Y, Sasaki N, Tsuno K, Ando E, Arima H, Asaoka H, Hino A, Iida M, Iwanaga M, Inoue R, Otsuka Y, Shimazu A, Kawakami N, Tsutsumi A. Usage of the Brief Job Stress Questionnaire: A systematic review of a comprehensive job stress questionnaire in Japan from 2003 to 2021. Int J Environ Res Public Health. 2023; 20(3): 1814. doi: 10.3390/ijerph20031814.
- 2) 令和2年度厚生労働行政推進調査事業費（厚生労働科学特別研究事業）（20CA2044）. テレワーク等新しい働き方に対応したストレスおよびメンタルヘルス対策への提言と好事例集の作成. 報告書（研究代表者：堤明純）

表1. 対象者の概要（性、年代、制年代、割付別）

		n
全体		2891
性別	男性	1391
	女性	1500
年代	18歳～24歳	163
	25歳～34歳	544
	35歳～44歳	684
	45歳～54歳	820
	55歳～64歳	680
性年代	男性 18歳～24歳	27
	男性 25歳～34歳	272
	男性 35歳～44歳	342
	男性 45歳～54歳	410
	男性 55歳～64歳	340
	女性 18歳～24歳	136
	女性 25歳～34歳	272
	女性 35歳～44歳	342
	女性 45歳～54歳	410
	女性 55歳～64歳	340
割付	男性 18歳～24歳 テレワークをしている	6
	男性 25歳～34歳 テレワークをしている	89
	男性 35歳～44歳 テレワークをしている	171
	男性 45歳～54歳 テレワークをしている	205
	男性 55歳～64歳 テレワークをしている	170
	男性 18歳～24歳 テレワークをしていない	21
	男性 25歳～34歳 テレワークをしていない	183
	男性 35歳～44歳 テレワークをしていない	171
	男性 45歳～54歳 テレワークをしていない	205
	男性 55歳～64歳 テレワークをしていない	170
	女性 18歳～24歳 テレワークをしている	23
	女性 25歳～34歳 テレワークをしている	136
	女性 35歳～44歳 テレワークをしている	171
	女性 45歳～54歳 テレワークをしている	205
	女性 55歳～64歳 テレワークをしている	118
	女性 18歳～24歳 テレワークをしていない	113
	女性 25歳～34歳 テレワークをしていない	136
	女性 35歳～44歳 テレワークをしていない	171
	女性 45歳～54歳 テレワークをしていない	205
	女性 55歳～64歳 テレワークをしていない	222

表2. 基本属性

	全体 (N=2891)		テレワークなし (N=1597)		テレワークあり (N=1294)	
	N (%)	Mean (SD)	N (%)	Mean (SD)	N (%)	Mean (SD)
<b>性別</b>						
男性	1391 (48.1)		750 (47.0)		641 (49.5)	
女性	1500 (51.9)		847 (53.0)		653 (50.5)	
その他	0 (0.0)		0 (0.0)		0 (0.0)	
回答しない	0 (0.0)		0 (0.0)		0 (0.0)	
年齢		44.44 (11.6)		43.95 (12.2)		45.05 (10.7)
<b>職種</b>						
管理職	402 (13.9)		140 (8.8)		262 (20.2)	
専門職	532 (18.4)		311 (19.5)		221 (17.1)	
技術者	193 (6.7)		57 (3.6)		136 (10.5)	
事務職	889 (30.8)		412 (25.8)		477 (36.9)	
サービス	357 (12.3)		294 (18.4)		63 (4.9)	
技術を必要とする生産技能職	68 (2.4)		50 (3.1)		18 (1.4)	
機械を操作する生産技能職	47 (1.6)		45 (2.8)		2 (0.2)	
身体を使う作業の多い生産技能職	138 (4.8)		136 (8.5)		2 (0.2)	
その他の仕事	265 (9.2)		152 (9.5)		113 (8.7)	
<b>業種</b>						
農業、林業	7 (0.2)		4 (0.3)		3 (0.2)	
漁業	0 (0.0)		0 (0.0)		0 (0.0)	
鉱業、採石業、砂利採取業	5 (0.2)		1 (0.1)		4 (0.3)	
建設業	124 (4.3)		73 (4.6)		51 (3.9)	
製造業	519 (18.0)		202 (12.6)		317 (24.5)	
電気・ガス・熱供給・水道業	39 (1.3)		20 (1.3)		19 (1.5)	
情報通信業	282 (9.8)		39 (2.4)		243 (18.8)	
運輸業、郵便業	107 (3.7)		90 (5.6)		17 (1.3)	
卸売業、小売業	264 (9.1)		176 (11.0)		88 (6.8)	
金融業、保険業	152 (5.3)		67 (4.2)		85 (6.6)	
不動産業、物品賃貸業	67 (2.3)		36 (2.3)		31 (2.4)	
学術研究、専門・技術サービス業	76 (2.6)		27 (1.7)		49 (3.8)	
宿泊業、飲食サービス業	65 (2.2)		55 (3.4)		10 (0.8)	
生活関連サービス業、娯楽業	59 (2.0)		42 (2.6)		17 (1.3)	
教育、学習支援業	156 (5.4)		119 (7.5)		37 (2.9)	

医療、福祉	369 (12.8)	321 (20.1)	48 (3.7)
複合サービス業	46 (1.6)	20 (1.3)	26 (2.0)
サービス業(他に分類されないもの)	281 (9.7)	125 (7.8)	156 (12.1)
公務(他に分類されないものを除く)	178 (6.2)	131 (8.2)	47 (3.6)
分類不能の産業(その他)	95 (3.3)	49 (3.1)	46 (3.6)
<hr/>			
雇用形態			
正社員	2073 (71.7)	1032 (64.6)	1041 (80.4)
非正規社員	818 (28.3)	565 (35.4)	253 (19.6)
<hr/>			
労働時間			
30時間以下	579 (20.0)	392 (24.5)	187 (14.5)
31時間～40時間	881 (30.5)	507 (31.7)	374 (28.9)
41時間～50時間	972 (33.6)	473 (29.6)	499 (38.6)
51時間～60時間	295 (10.2)	131 (8.2)	164 (12.7)
61時間以上	164 (5.7)	94 (5.9)	70 (5.4)
<hr/>			
テレワークの勤務形態			
仕事場は在宅のみ		596 (46.1)	
仕事場は在宅以外のサテライトオフィス等		139 (10.7)	
仕事場は在宅もサテライトオフィス等も可		559 (43.2)	
<hr/>			

表3. 職業性ストレス簡易調査票 (BJSQ) の各下位尺度における統計量 (全体、N=2891)

	平均値	標準偏差	最小値	最大値	パーセンタイル						
					25	50	75				
<b>BJSQ (57項目版)</b>											
仕事のストレス要因											
心理的な仕事の負担（量）	7.99	2.22	3.00	12.00	7.00	8.00	9.00				
心理的な仕事の負担（質）	8.11	1.99	3.00	12.00	7.00	8.00	9.00				
自覚的な身体的負担度	2.02	1.00	1.00	4.00	1.00	2.00	3.00				
職場での対人関係での ストレス	6.56	1.90	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00				
職場環境によるストレス	2.12	0.88	1.00	4.00	1.00	2.00	3.00				
仕事のコントロール度	7.91	2.04	3.00	12.00	7.00	8.00	9.00				
技能の活用度	2.75	0.85	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
仕事の適性度	2.86	0.78	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
働きがい	2.74	0.85	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
ストレス反応											
活気	6.33	2.24	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00				
イライラ感	6.46	2.40	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00				
疲労感	6.81	2.54	3.00	12.00	5.00	6.00	9.00				
不安感	6.18	2.30	3.00	12.00	4.00	6.00	8.00				
抑うつ感	11.32	4.41	6.00	24.00	8.00	11.00	14.00				
身体愁訴	20.38	6.43	11.00	44.00	15.00	19.00	25.00				
心理的ストレス反応合計	39.44	10.87	18.00	72.00	31.00	39.00	46.00				
ストレス反応総計	59.82	15.88	29.00	116.00	47.00	58.00	70.00				
緩衝要因											
上司からのサポート	6.91	2.21	3.00	12.00	6.00	7.00	9.00				
同僚からのサポート	7.33	2.20	3.00	12.00	6.00	7.00	9.00				
家族・友人からのサポート	8.74	2.49	3.00	12.00	7.00	9.00	11.00				
満足度											
仕事や生活の満足度	5.54	1.38	2.00	8.00	5.00	6.00	6.00				
<b>新BJSQ (80項目版)</b>											
情緒的負担	2.63	0.86	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
役割葛藤	2.65	0.88	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
役割明確さ	3.09	0.70	1.00	4.00	3.00	3.00	4.00				
成長の機会	2.60	0.83	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
経済・地位報酬	2.42	0.85	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
尊重報酬	2.56	0.79	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
安定報酬	2.95	0.90	1.00	4.00	2.00	3.00	4.00				
上司のリーダーシップ	2.37	0.84	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00				
上司の公正な態度	2.69	0.83	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
ほめてもらえる職場	2.61	0.85	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				

失敗を認める職場	2.73	0.77	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00
経営層との信頼関係	2.45	0.80	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00
変化への対応	2.41	0.82	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00
個人の尊重	2.40	0.84	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00
公正な人事評価	2.29	0.85	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00
多様な労働者への対応	2.67	0.82	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00
キャリア形成	2.29	0.84	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00
ワークセルフバランス (ネガティブ)	2.79	0.82	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00
ワークセルフバランス (ポジティブ)	2.25	0.86	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00
職場のハラスメント	3.48	0.81	1.00	4.00	3.00	4.00	4.00
職場の一体感	2.66	0.79	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00
ワーク・エンゲイジメント	2.41	0.77	1.00	4.00	2.00	2.50	3.00

表4. 職業性ストレス簡易調査票 (BJSQ) の各下位尺度における統計量 (テレワークなし、N=1,597)

	平均値	標準偏差	最小値	最大値	パーセンタイル						
					25	50	75				
<b>BJSQ (57項目版)</b>											
仕事のストレス要因											
心理的な仕事の負担（量）	7.93	2.18	3.00	12.00	7.00	8.00	9.00				
心理的な仕事の負担（質）	8.03	2.05	3.00	12.00	7.00	8.00	9.00				
自覚的な身体的負担度	2.38	1.02	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00				
職場での対人関係での ストレス	6.55	1.91	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00				
職場環境によるストレス	2.21	0.89	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00				
仕事のコントロール度	7.49	2.07	3.00	12.00	6.00	8.00	9.00				
技能の活用度	2.74	0.84	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
仕事の適正度	2.82	0.78	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
働きがい	2.71	0.85	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
ストレス反応											
活気	6.31	2.27	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00				
イライラ感	6.57	2.44	3.00	12.00	5.00	6.00	9.00				
疲労感	6.97	2.57	3.00	12.00	5.00	6.00	9.00				
不安感	6.25	2.37	3.00	12.00	4.00	6.00	8.00				
抑うつ感	11.39	4.47	6.00	24.00	8.00	11.00	14.00				
身体愁訴	20.30	6.43	11.00	44.00	15.00	19.00	25.00				
心理的ストレス反応合計	39.87	11.08	18.00	72.00	31.00	39.00	47.00				
ストレス反応総計	60.18	16.00	29.00	114.00	48.00	58.00	71.00				
緩衝要因											
上司からのサポート	6.75	2.20	3.00	12.00	6.00	6.00	8.00				
同僚からのサポート	7.28	2.22	3.00	12.00	6.00	7.00	9.00				
家族・友人からのサポート	8.70	2.53	3.00	12.00	7.00	9.00	11.00				
満足度											
仕事や生活の満足度	5.47	1.40	2.00	8.00	5.00	6.00	6.00				
<b>新BJSQ (80項目版)</b>											
情緒的負担	2.57	0.86	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
役割葛藤	2.65	0.88	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
役割明確さ	3.09	0.70	1.00	4.00	3.00	3.00	4.00				
成長の機会	2.54	0.83	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
経済・地位報酬	2.34	0.85	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00				
尊重報酬	2.53	0.80	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
安定報酬	2.97	0.90	1.00	4.00	2.00	3.00	4.00				
上司のリーダーシップ	2.31	0.85	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00				
上司の公正な態度	2.66	0.84	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				

ほめてもらえる職場	2.58	0.86	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00
失敗を認める職場	2.68	0.78	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00
経営層との信頼関係	2.39	0.81	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00
変化への対応	2.35	0.83	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00
個人の尊重	2.29	0.84	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00
公正な人事評価	2.21	0.85	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00
多様な労働者への対応	2.64	0.83	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00
キャリア形成	2.19	0.85	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00
ワークセルフバランス (ネガティブ)	2.81	0.82	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00
ワークセルフバランス (ポジティブ)	2.20	0.86	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00
職場のハラスメント	3.48	0.81	1.00	4.00	3.00	4.00	4.00
職場の一体感	2.60	0.79	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00
ワーク・エンゲイジメント	2.38	0.78	1.00	4.00	2.00	2.50	3.00

表5. 職業性ストレス簡易調査票(BJSQ)の各下位尺度における統計量(テレワークあり、N=1,294)

	平均値	標準偏差	最小値	最大値	パーセンタイル						
					25	50	75				
<b>BJSQ(57項目版)</b>											
仕事のストレス要因											
心理的な仕事の負担(量)	8.06	2.26	3.00	12.00	7.00	8.00	9.00				
心理的な仕事の負担(質)	8.22	1.92	3.00	12.00	7.00	8.00	9.00				
自覚的な身体的負担度	1.59	0.79	1.00	4.00	1.00	1.00	2.00				
職場での対人関係でのストレス	6.57	1.88	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00				
職場環境によるストレス	2.00	0.86	1.00	4.00	1.00	2.00	3.00				
仕事のコントロール度	8.43	1.89	3.00	12.00	7.00	9.00	9.00				
技能の活用度	2.76	0.86	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
仕事の適正度	2.90	0.78	1.00	4.00	3.00	3.00	3.00				
働きがい	2.76	0.84	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
ストレス反応											
活気	6.36	2.20	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00				
イライラ感	6.32	2.34	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00				
疲労感	6.61	2.48	3.00	12.00	5.00	6.00	8.00				
不安感	6.09	2.21	3.00	12.00	4.00	6.00	7.00				
抑うつ感	11.24	4.33	6.00	24.00	7.75	11.00	14.00				
身体愁訴	20.48	6.43	11.00	44.00	15.00	19.50	25.00				
心理的ストレス反応合計	38.90	10.59	18.00	72.00	31.00	39.00	45.25				
ストレス反応総計	59.37	15.73	29.00	116.00	47.00	59.00	69.00				
緩衝要因											
上司からのサポート	7.10	2.19	3.00	12.00	6.00	7.00	9.00				
同僚からのサポート	7.39	2.17	3.00	12.00	6.00	7.00	9.00				
家族・友人からのサポート	8.79	2.44	3.00	12.00	7.00	9.00	11.00				
満足度											
仕事や生活の満足度	5.63	1.35	2.00	8.00	5.00	6.00	6.00				
<b>新BJSQ(80項目版)</b>											
情緒的負担	2.69	0.85	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
役割葛藤	2.65	0.87	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
役割明確さ	3.09	0.71	1.00	4.00	3.00	3.00	4.00				
成長の機会	2.68	0.83	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
経済・地位報酬	2.51	0.83	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
尊重報酬	2.60	0.79	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
安定報酬	2.93	0.91	1.00	4.00	2.00	3.00	4.00				
上司のリーダーシップ	2.45	0.82	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				
上司の公正な態度	2.74	0.80	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00				

ほめてもらえる職場	2.65	0.84	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00
失敗を認める職場	2.80	0.75	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00
経営層との信頼関係	2.52	0.79	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00
変化への対応	2.47	0.80	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00
個人の尊重	2.53	0.82	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00
公正な人事評価	2.40	0.84	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00
多様な労働者への対応	2.72	0.81	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00
キャリア形成	2.40	0.83	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00
ワークセルフバランス (ネガティブ)	2.77	0.83	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00
ワークセルフバランス (ポジティブ)	2.30	0.85	1.00	4.00	2.00	2.00	3.00
職場のハラスメント	3.48	0.80	1.00	4.00	3.00	4.00	4.00
職場の一体感	2.73	0.78	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00
ワーク・エンゲイジメント	2.44	0.75	1.00	4.00	2.00	2.50	3.00

**令和 5 年度 厚生労働省 労災疾病臨床研究事業費補助金  
職業性ストレス簡易調査票に関する新しい基準値の提案(230201-01)  
分担研究報告書**

**ストレスチェックの集団分析を行うための判定基準の策定:  
既存データによる予備的検討および産業保健専門職等へのヒアリング調査**

研究分担者 井上 彰臣 産業医科大学 I R 推進センター 准教授  
研究分担者 小田切優子 東京医科大学医学部 講師  
研究分担者 渡辺 和広 北里大学医学部 講師  
研究代表者 堤 明純 北里大学医学部 教授

**研究要旨**

本研究では、2015（平成 27）年度～2017（平成 29）年度に実施した厚生労働科学研究費補助金事業において、大規模事業場から提供を受けた既存データを二次分析し、「職業性ストレス簡易調査票」（57 項目版、23 項目版）および「新職業性ストレス簡易調査票」（80 項目版）を用いてストレスチェックの集団分析を行うための判定基準を予備的に検討するとともに、事業場でストレスチェックの実施に関与している産業保健専門職等に対してヒアリング調査を行い、集団分析を行うための判定基準の設定方法に関する現状と課題を整理することを目的とした。

職業性ストレス簡易調査票の二次分析には、単一の金融業（当時：一部上場企業）から提供を受けた 14,711 名分の回答データを、新職業性ストレス簡易調査票の二次分析には、単一の製造業（当時：一部上場企業）から提供を受けた 11,730 名分の回答データをそれぞれ用い、各下位尺度やその上位概念について、平均値、標準偏差、代表的な偏差値や効果量に相当する得点を算出するとともに、receiver operating characteristic (ROC) 分析を行い、その後の疾病休業（職業性ストレス簡易調査票では 1 カ月以上、新職業性ストレス簡易調査票では 1 週間以上の疾病休業）の発生をアウトカムとした場合の最適カットオフ値および overall model quality を算出した。ヒアリング調査では、産業医、産業看護職、ストレスチェックサービス提供事業者各 1 名（計 3 名）から、集

団分析の現状や活用方法に関する意見を聴取した。

既存データの二次分析の結果、一部の下位尺度で床効果や天井効果が認められたものの、各下位尺度やその上位概念について、代表的な偏差値や効果量に相当する得点を予備的に提示することができ、このような情報は、各事業場で集団分析結果を読み取る際に、自身の事業場の状況を直感的に把握するのに役立つものと考えられた。一方、ROC 分析では overall model quality が 0.5 を下回る下位尺度が散見し、ROC 分析に基づく最適カットオフ値に関する情報を提示するには、アウトカムの選定も含め、更なる検討が必要と考えられた。ヒアリング調査の結果、集団分析を行うための判定基準として、各下位尺度の得点分布や高ストレス者の割合に関する情報を提示して欲しいといった要望が挙げられ、今後、代表的な偏差値や効果量に相当する得点に加えて、これらの情報も判定基準として提示することを検討する必要があると考えられた。来年度は、これらの研究結果を踏まえて、提示すべき判定基準を検討し、更に分析を進めていく予定である。

#### A. 研究目的

わが国では、2014（平成 26）年 6 月 25 日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 82 号）に基づき、2015（平成 27）年 12 月 1 日より、常時 50 人以上の労働者を使用する全ての事業場において「ストレスチェック制度」を実施することが義務付けられた（労働安全衛生法第 66 条の 10）。

本制度では、事業者が労働者に対して「心理的な負担の程度を把握するための

検査」（以下、ストレスチェック）を実施することを義務付けており、「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」では「職業性ストレス簡易調査票」（57 項目〔標準〕版、23 項目〔簡略〕版）（下光ら、2000）をストレスチェックに使用することが推奨されているが、分析結果を評価する際には、本調査票が開発された 2000（平成 12）年当時の標準値が未だ使用されており、標準値の見直しが課題となっている。

また、本制度では、事業者がストレスチェックの個人結果を事業場内の一定規模の集団ごとに集計・分析（集団分析）し、その結果に基づき、職場環境の改善に取り組むことを努力義務としているが、本制度の義務化から 7 年以上が経過し、従来の職業性ストレス簡易調査票よりも広範に職場環境やアウトカムを測定することが可能な「新職業性ストレス簡易調査票」（80 項目版）（Inoue ら, 2014）をストレスチェックに使用している事業場も増えてきていることから、従来の職業性ストレス簡易調査票だけでなく、新職業性ストレス簡易調査票を用いて集団分析を行う際の判定基準も設定する必要がある。

そこで本研究では、職業性ストレス簡易調査票（57 項目版、23 項目版）および新職業性ストレス簡易調査票（80 項目版）を用いてストレスチェックの集団分析を行うための判定基準を策定することを目的とする。2 年計画の 1 年目である今年度は、過去の研究事業において、大規模事業場から提供を受けた既存データ（職業

性ストレス簡易調査票および新職業性ストレス簡易調査票の回答データ）を活用し、ストレスチェックの集団分析を行うための判定基準を予備的に検討するとともに、事業場でストレスチェックの実施に関与している産業保健専門職等に対してヒアリング調査を行い、集団分析を行うための判定基準の設定方法に関する現状と課題を整理することを目的とした。

## B. 研究方法

（1）ストレスチェックの集団分析を行うための判定基準の予備的検討  
2015（平成 27）年度～2017（平成 29）年度 厚生労働省 厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」（研究代表者：川上憲人）において、大規模事業場から提供を受けた既存データの二次分析を行った。職業性ストレス簡易調査票（57 項目版、23 項目版）の分析には、単一の金融業（当時：一部上場企業）から提供を受けた 14,711

名分の回答データを、新職業性ストレス簡易調査票（80項目版）の分析には、単一の製造業（当時：一部上場企業）から提供を受けた11,730名分の回答データをそれぞれ用いた。

分析方法として、職業性ストレス簡易調査票および新職業性ストレス簡易調査票の各下位尺度とその上位概念（仕事の負担、仕事の資源〔作業レベル、部署レベル、事業場レベル〕、アウトカム）、ストレスチェックで「高ストレス者」を選定する際に使用される評価基準（心身のストレス反応、仕事のストレス要因+周囲のサポート）について、平均値、標準偏差、代表的な偏差値（40、45、50、55、60）に相当する得点、代表的な効果量（Cohen's  $d=0$ 、 $\pm 0.2$ 、 $\pm 0.5$ 、 $\pm 0.8$ ）に相当する得点を対象者全体および基本属性（性別、年代、職種、職位、雇用形態）別に算出した。また、対象者全体の分析では、これらの値に加えて四分位点を算出するとともに、receiver operating characteristic (ROC) 分析を行い、その後の疾病休業（職業性ストレス簡易調査

票の分析では1ヵ月以上、新職業性ストレス簡易調査票の分析では1週間以上の疾病休業）の発生をアウトカムとした場合の最適カットオフ値（Youden index = 感度 + 特異度 - 1 が最大値を取る値）および overall model quality を算出した。

尚、職業性ストレス簡易調査票の各下位尺度の得点は、「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」に掲載されている素点換算表に基づき、各項目の得点を単純加算あるいは得点を逆転させた上で加算し（各下位尺度の得点範囲は、当該尺度を構成する項目数によって異なる）、合計得点が高いほど当該指標の程度が大きいと解釈するように算出した。また、ストレスチェックで「高ストレス者」を選定する際に使用される評価基準（心身のストレス反応、仕事のストレス要因+周囲のサポート）についても、同マニュアルに掲載されている算出方法に基づき、「評価基準の例（その1）」（各下位尺度の得点を合計する方法）については、得点が高いほどストレスが高い、「評価基準の例（その2）」（素

点換算表によって各下位尺度の得点を 5 段階評価に換算した値を合計する方法) については、得点が低いほどストレスが高いと解釈するよう、各下位尺度の得点の方向性を揃えた上で合計得点を算出した。一方、新職業性ストレス簡易調査票の各下位尺度の得点は、2009（平成 21）年度～2011（平成 23）年度 厚生労働省 厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」（研究代表者：川上憲人）の報告書に掲載されている算出方法に基づき、各項目の得点を単純加算あるいは得点を逆転させた上で加算したものを項目数で除し（いずれの下位尺度も得点範囲が 1 ～4 点となる）、合計得点が高いほど当該指標が望ましい状態にあると解釈するように算出した。

## （2）産業保健専門職等に対するヒアリング調査

事業場でストレスチェックの実施に関与している産業医、産業看護職、ストレ

スチェックサービス提供事業者各 1 名（計 3 名）に対して、以下の 9 項目を中心に集団分析の現状や活用方法に関する意見を聴取した。

- ① 基本属性（担当事業場の業種、担当事業場でのストレスチェック制度における立場）
- ② 集団分析に使用しているツール（例：「仕事のストレス判定図」など）
- ③ 集団分析の対象としている指標（心理的な仕事の負担〔量〕、仕事のコントロール度、上司からのサポート、同僚からのサポートなど）
- ④ 集団分析を行うための判定基準（例：「高リスク職場」を判定するための基準など）を設定しているか
- ⑤（判定基準を設定している場合）判定基準の具体的な設定方法とその根拠
- ⑥（判定基準を設定している場合）判定基準は職場環境改善等に活用されているか
- ⑦（設定した判定基準が活用されていない場合）課題となっていることは何か

⑧ 集団分析を行う際に、どのような判定基準があれば職場環境改善に活用しやすいと思うか

⑨ ストレスチェックとその活用方法に関する自由意見

尚、ヒアリング調査に際しては「ストレスチェックの集団分析を行うための判定基準の設定方法に関する現状と課題を整理する」という目的に合致するよう、参加者の選択基準に「担当事業場でストレスチェックの集団分析を実施していること」を含めた。

#### (倫理面への配慮)

本研究の実施にあたり、北里大学医学部・病院倫理委員会（承認番号：B15-113）および産業医科大学倫理委員会（承認番号：ER23-005、ER23-050）の承認を得た。

### C. 研究結果

(1) ストレスチェックの集団分析を行うための判定基準の予備的検討

職業性ストレス簡易調査票(57項目版、

23項目版)の分析対象者の基本属性を表

1、対象者全体の分析結果を表3、基本属性別の分析結果を表4～表27に示した。

対象者全体の分析では、「職場の対人関係でのストレス」、「食欲不振」、「不眠」で偏差値40や効果量-0.8に相当する値が理論値（当該下位尺度が取り得る得点範囲）を下回る、「家族・友人からのサポート」で偏差値60に相当する値が理論値を上回るなど、一部の下位尺度で床効果や天井効果が認められた。基本属性別の分析においても、対象者全体の分析と概ね同様の床効果や天井効果が認められた他、一部の属性では「自覚的な身体的負担度」、

「抑うつ感」で床効果が認められた。1ヵ月以上の疾病休業の発生をアウトカムとしたROC分析では、「自覚的な身体的負担度」、「職場環境によるストレス」、「働きがい」など、overall model qualityが0.5を下回る(1ヵ月以上の疾病休業の発生を十分に予測できない)下位尺度が認められた。

新職業性ストレス簡易調査票(80項目版)の分析対象者の基本属性を表2、対象

者全体の分析結果を表 28、基本属性別の分析結果を表 29～表 54 に示した。対象者全体の分析では、「自覚的な身体的負担度」、「職場のハラスメント」で天井効果が認められた。基本属性別の分析においても、対象者全体の分析と概ね同様の天井効果が認められた他、一部の属性では「役割明確さ」、「家族・友人からのサポート」、「安定報酬」、「抑うつ感」で天井効果が認められた。1 週間以上の疾病休業の発生をアウトカムとした ROC 分析では、多くの下位尺度で overall model quality が 0.5 を下回った。

## (2) 産業保健専門職等に対するヒアリング調査

ヒアリング調査で聴取した内容を表 55～表 57 にまとめた。対象者の担当事業場では、いずれも職業性ストレス簡易調査票（57 項目版）の全ての下位尺度を対象に集団分析を行い、平均値の算出や得点分布（ヒストグラム等）の分析を行っていたが、「仕事のストレス判定図」については、高リスク職場の選定に活用してい

る、参考程度にしか見ていない、ファイドバックの対象になっていないなど、使用状況は様々であった。

集団分析結果から「高リスク職場」を判定するための絶対的な基準を設定している事業場の事例は挙げられなかつたが、「仕事のストレス判定図」から算出された「総合健康リスク」が高かつた上位 2～3 職場を「高リスク職場」とする、総合健康リスクと高ストレス者の割合とともに高い職場を「高リスク職場」とするなど、相対的な基準や独自の方法で「高リスク職場」を判定している事例が挙げられた。

集団分析を行う際に、どのような判定基準があれば職場環境改善に活用しやすいと思うかについては、各下位尺度の得点分布や高ストレス者の割合に関する情報を業種別に提示して欲しいといった要望が挙げられた。また、判定基準を策定する際には、その根拠も一緒に提示して欲しいといった要望や、「職場の心理的安全性をマトリクス的に把握できるような判定図」が作成できると良いかもしけな

いといった提案も挙げられた。

判定基準をどれくらいの水準まで策定すべきか（上位概念の判定基準が提示されていれば十分か、下位尺度ごとに細かく判定基準を提示すべきか）については、上位概念の判定基準が提示されていれば十分という意見が挙げられた一方、下位尺度や項目ごとに得点分布を把握しながら集団分析結果を詳細にフィードバックしている（上位概念の判定基準だけでは不十分と考えられる）事例も挙げられ、事業場によって求める判定基準の水準に違いがあることが窺えた。

#### D. 考察

本研究では、過去の研究事業において、大規模事業場から提供を受けた既存データを活用し、ストレスチェックの集団分析を行うための判定基準を予備的に検討するとともに、事業場でストレスチェックの実施に関与している産業保健専門職等に対して、判定基準の設定方法の現状と課題に関するヒアリング調査を行った。

ストレスチェックの集団分析を行うた

めの判定基準の予備的検討では、職業性ストレス簡易調査票（57項目版、23項目版）および新職業性ストレス簡易調査票（80項目版）の各下位尺度とその上位概念、「高ストレス者」を選定する際に使用される評価基準について、代表的な偏差値や効果量に相当する得点を対象者全体および基本属性別に算出した。今回の分析結果は、あくまでも単一の大規模事業場から提供を受けた既存データに基づくものであるため、表1～表54に掲載した得点を標準値として使用することはできないが、偏差値は受験でも用いられる、日本人にとって馴染み深い指標であることから、代表的な偏差値に相当する得点に関する情報は、各事業場で集団分析結果を読み取る際に、自身の事業場が全国平均に比べてどれくらい良好（あるいは不良）かを直感的に把握するのに役立つものと考えられる。また、本研究では、対象者全体でROC分析を行い、1カ月以上（新職業性ストレス簡易調査票では1週間以上）の疾病休業の発生をアウトカムとした場合の最適カットオフ値を算出し

た。このような、重大な健康障害の発生をより高い精度で予測する得点に関する情報も、各事業場で集団分析結果を読み取る際に役立つものと考えられるが、今回の分析では、疾病休業の発生を十分に予測できない下位尺度が散見したことから、ROC分析に基づく最適カットオフ値に関する情報を提示するには、アウトカムの選定も含め、更なる検討が必要である。

ヒアリング調査では、産業医、産業看護職、ストレスチェックサービス提供事業者という異なる立場から、集団分析の現状や活用方法に関する意見を聴取した。集団分析結果から「高リスク職場」を判定するための絶対的な基準を設定している事業場の事例は挙げられなかったものの、それぞれの事業場において、独自の方法で「高リスク職場」を判定し、職場環境改善に向けたアプローチを行っている状況が窺えた。また、どのような判定基準があれば職場環境改善に活用しやすいと思うかについては、各下位尺度の得点分布や高ストレス者の割合に関する情報を業種別に提示して欲しいといった要

望が挙げられ、今後、代表的な偏差値や効果量に相当する得点に加えて、これらの情報も判定基準として提示することを検討していく必要があると考えられた。

#### E. 結論

ストレスチェックの集団分析を行うための判定基準を予備的に検討するとともに、産業保健専門職等に対してヒアリング調査を行い、集団分析を行うための判定基準の設定方法に関する現状と課題を整理した。来年度は、一連の研究結果を踏まえて、提示すべき判定基準を検討し、更に分析を進めていく予定である。

#### F. 研究発表

##### 1. 論文発表

Inoue A, Eguchi H, Kachi Y, Tsutsumi A.  
Perceived psychosocial safety climate, psychological distress, and work engagement in Japanese employees: a cross-sectional mediation analysis of job demands and job resources. J Occup Health

2023; 65(1): e12405.

なし

## 2. 学会発表

井上彰臣，江口尚，可知悠子，堤明純。  
心理社会的安全風土とワーク・エンゲ  
イジメントとの関連：「仕事の資源」  
の媒介効果. 第 96 回日本産業衛生學  
会, 2023 年 5 月, 宇都宮.

Inoue A, Eguchi H, Kachi Y, Tsutsumi A.  
Psychosocial safety climate,  
psychological distress, and work  
engagement in Japanese employees: a  
cross-sectional mediational  
analysis of job demands and job  
resources. Joint Congress of the  
International Commission on  
Occupational Health—Work  
Organization and Psychosocial  
Factors & Asia Pacific Academy for  
Psychosocial Factors at Work 2023,  
September 2023, Tokyo, Japan.

## H. 文献

Inoue A, Kawakami N, Shimomitsu T,  
Tsutsumi A, Haratani T, Yoshikawa T,  
Shimazu A, Odagiri Y. Development of  
a short version of the New Brief Job  
Stress Questionnaire. Ind Health  
2014; 52(6), 535-540.

下光輝一, 原谷隆史, 中村賢, 川上憲人,  
林剛司, 廣尚典, 荒井稔, 宮崎彰吾,  
吉木勝也, 大谷由美子, 小田切優子.  
主に個人評価を目的とした職業性ス  
トレス簡易調査票の完成. 労働省 平  
成 11 年度「作業関連疾患の予防に關  
する研究」労働の場におけるストレス  
及びその健康影響に関する研究報告  
書. 東京: 労働省, 2000: 126-164.

## G. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含 む。)

表1. 対象者の基本属性（14,711名）  
職業性ストレス簡易調査票（57項目版・23項目版）

基本属性	人数 (%)
<b>性別</b>	
男性	7,354 (50.0)
女性	7,357 (50.0)
<b>年代分類1</b>	
20代	3,434 (23.3)
30代	3,316 (22.5)
40代	3,460 (23.5)
50代	3,255 (22.1)
60代	1,246 (8.5)
<b>年代分類2</b>	
24歳以下	1,143 (7.8)
25~34歳	4,205 (28.6)
35~44歳	2,922 (19.9)
45~54歳	3,418 (23.2)
55歳以上	3,023 (20.5)
<b>年代分類3</b>	
20~30歳	3,975 (27.0)
31~40歳	3,081 (20.9)
41~50歳	3,453 (23.5)
51~60歳	3,268 (22.2)
61歳以上	934 (6.3)
<b>職種</b>	
販売	7,045 (47.9)
顧客対応	5,269 (35.8)
管理	2,384 (16.2)
その他	13 (0.1)
<b>職位</b>	
管理職	2,344 (15.9)
担当者	9,064 (61.6)
シニア社員	557 (3.8)
嘱託社員	2,733 (18.6)
その他	13 (0.1)

表2. 対象者の基本属性（11,730名）  
新職業性ストレス簡易調査票（80項目版）

基本属性	人数 (%)
<b>性別</b>	
男性	9,553 (81.4)
女性	2,177 (18.6)
<b>年代分類1</b>	
20代	806 (6.9)
30代	2,042 (17.4)
40代	4,113 (35.1)
50代	4,361 (37.2)
60代	408 (3.5)
<b>年代分類2</b>	
24歳以下	97 (0.8)
25~34歳	1,665 (14.2)
35~44歳	2,733 (23.3)
45~54歳	4,959 (42.3)
55歳以上	2,276 (19.4)
<b>年代分類3</b>	
20~30歳	993 (8.5)
31~40歳	2,175 (18.5)
41~50歳	4,366 (37.2)
51~60歳	3,989 (34.0)
61歳以上	207 (1.8)
<b>職種</b>	
管理職	2,162 (18.4)
専門技術職	4,907 (41.8)
事務職	2,225 (19.0)
営業販売職	732 (6.2)
サービス職	274 (2.3)
運輸・通信職	12 (0.1)
生産工程・労務職	284 (2.4)
その他	1,134 (9.7)
<b>雇用形態</b>	
正社員	11,388 (97.1)
正社員以外	342 (2.9)

表3. 職業性ストレス簡易調査票（57項目版・23項目版）の得点分布（全体：14,711名）

（※）単一企業の回答データによる予備的な分析結果です（全国標準値ではありません）

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡				
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>				11-44	28.12	4.24	23.88	26.00	28.12	30.23	32.35
心理的な仕事の負担（量）*	3-12	9.32	1.93	7.40	8.36	9.32	10.29	11.25	7.78	8.36	8.94
心理的な仕事の負担（質）	3-12	9.25	1.62	7.63	8.44	9.25	10.06	10.87	7.95	8.44	8.92
自覚的な身体的負担度	1-4	1.68	0.72	0.96	1.32	1.68	2.04	2.39	1.11	1.32	1.54
職場の対人関係でのストレス	3-12	5.90	1.64	4.27	5.09	5.90	6.72	7.54	4.59	5.09	5.58
職場環境によるストレス	1-4	1.96	0.83	1.13	1.54	1.96	2.38	2.79	1.29	1.54	1.79
<b>仕事の資源（作業レベル）</b>				6-24	16.69	2.99	13.70	15.20	16.69	18.19	19.69
仕事のコントロール度*	3-12	7.97	1.79	6.18	7.08	7.97	8.87	9.76	6.54	7.08	7.61
技能の活用度	1-4	3.00	0.70	2.31	2.65	3.00	3.35	3.70	2.44	2.65	2.86
仕事の適応度	1-4	2.76	0.74	2.02	2.39	2.76	3.13	3.50	2.17	2.39	2.61
働きがい、	1-4	2.96	0.73	2.23	2.60	2.96	3.32	3.69	2.38	2.60	2.81
<b>仕事の資源（部署レベル）（57項目版）</b>				9-36	26.98	4.92	22.05	24.51	26.98	29.44	31.90
<b>仕事の資源（部署レベル）（23項目版）</b>				6-24	16.81	3.83	12.98	14.89	16.81	18.72	20.64
上司からのサポート*	3-12	8.18	2.17	6.02	7.10	8.18	9.26	10.35	6.45	7.10	7.75
同僚からのサポート*	3-12	8.63	2.00	6.63	7.63	8.63	9.63	10.63	7.03	7.63	8.23
家族・友人からのサポート	3-12	10.17	1.90	8.26	9.22	10.17	11.12	12.07	8.65	9.22	9.79
<b>アウェトカム ‡</b>				31-124	59.53	14.95	44.58	52.06	59.53	67.01	74.49
活気	3-12	6.80	2.24	4.56	5.68	6.80	7.92	9.04	5.01	5.68	6.35
イライラ感	3-12	6.14	2.15	3.98	5.06	6.14	7.21	8.29	4.42	5.06	5.71
疲労感*	3-12	6.55	2.45	4.11	5.33	6.55	7.78	9.00	4.60	5.33	6.06
不安感*	3-12	6.15	2.19	3.96	5.06	6.15	7.24	8.34	4.40	5.06	5.71
抑うつ感（6項目）	6-24	9.72	3.46	6.27	8.00	9.72	11.45	13.18	6.96	8.00	9.03
抑うつ感（3項目）*	3-12	5.37	2.11	3.26	4.32	5.37	6.43	7.48	3.69	4.32	4.95
身体不快	11-44	18.90	5.64	13.25	16.08	18.90	21.72	24.54	14.38	16.08	17.77
食欲不振*	1-4	1.36	0.62	0.74	1.05	1.36	1.67	1.98	0.86	1.05	1.24
不眠*	1-4	1.58	0.77	0.81	1.19	1.58	1.97	2.35	0.96	1.19	1.43
仕事や生活の満足度	2-8	6.13	1.17	4.96	5.55	6.13	6.71	7.30	5.20	5.55	5.90
<b>高ストレス者選定基準（57項目版）§</b>				29-116	55.66	14.28	41.38	48.52	55.66	62.80	69.94
心身のストレス反応①	26-104	59.44	9.25	50.20	54.82	59.44	64.07	68.69	52.05	54.82	57.59
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	6-30	19.10	4.65	14.46	16.78	19.10	21.43	23.75	15.39	16.78	18.17
心身のストレス反応②	12-58	37.47	5.89	31.58	34.53	37.47	40.41	43.36	32.76	34.53	36.29
<b>高ストレス者選定基準（23項目版）§</b>				11-44	21.02	6.68	14.34	17.68	21.02	24.36	27.69
心身のストレス反応①	12-48	29.54	5.44	24.10	26.82	29.54	32.27	34.99	25.19	26.82	28.46
仕事のストレス反応①	5-25	17.83	4.06	13.76	15.79	17.83	19.86	21.89	14.58	15.79	17.01
心身のストレス反応②	4-20	12.47	2.58	9.89	11.18	12.47	13.76	15.05	10.41	11.18	11.95
仕事のストレス要因+周囲のサポート②											

\* 23項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した値、グレーの縦掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気（逆転値）、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感（6項目）、身体愁訴、仕事や生活の満足度（逆転値）の合計値を表す。（§ ①は評価基準の例（その1）、②は評価基準の例（その2）を表す（「ストレスチェック制度実施マニュアル」を参照）。

表3. 職業性ストレス簡易調査票（57項目版・23項目版）の得点分布（全体：14,711名）（続き）  
〔※〕単一企業の回答データによる予備的な分析結果です（全国標準値ではありません）

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	四分位点				1カ月以上の疾病休業をアウトカムとした場合の最適カットオフ値 (括弧内はoverall model quality) †
				第一四分位	第二四分位	第三四分位	第四分位	
<b>仕事の負担</b>								
心理的な仕事の負担（量）*	11-44	28.12	4.24	26	28	31	31	>29.5(0.53)
心理的な仕事の負担（質）	3-12	9.32	1.93	8	9	11	11	>10.5(0.49)
自覚的な身体的負担度	3-12	9.25	1.62	8	9	10	10	>9.5(0.55)
職場の人間関係でのストレス	1-4	1.68	0.72	1	2	2	2	>1.5(0.42)
職場環境によるストレス	3-12	5.90	1.64	5	6	7	7	>7.5(0.49)
職場環境によるストレス	1-4	1.96	0.83	1	2	2	2	>2.5(0.41)
<b>仕事の資源（作業レベル）</b>								
仕事のコントロール度*	6-24	16.69	2.99	15	17	18	18	<15.5(0.57)
技能の活用度	3-12	7.97	1.79	7	8	9	9	<8.5(0.58)
仕事の満足度	1-4	3.00	0.70	3	3	3	3	<2.5(0.49)
働きがい、	1-4	2.76	0.74	2	3	3	3	<2.5(0.58)
働きがい、	1-4	2.96	0.73	3	3	3	3	<2.5(0.42)
<b>仕事の資源（部署レベル）（57項目版）</b>								
仕事の資源（部署レベル）（23項目版）	9-36	26.98	4.92	24	27	30	30	<21.5(0.57)
上司からのサポート*	6-24	16.81	3.83	14	17	19	19	<16.5(0.58)
同僚からのサポート*	3-12	8.18	2.17	6	8	10	10	<6.5(0.55)
家族・友人からのサポート	3-12	8.63	2.00	7	9	10	10	<8.5(0.59)
家族・友人からのサポート	3-12	10.17	1.90	9	11	12	12	<9.5(0.52)
<b>アウトカム‡</b>								
活気	31-124	59.53	14.95	48	58	69	69	>69.5(0.60)
イライラ感	3-12	6.80	2.24	6	6	9	9	<5.5(0.51)
疲労感*	3-12	6.14	2.15	5	6	7	7	>7.5(0.46)
不安感*	3-12	6.55	2.45	5	6	8	8	>6.5(0.60)
抑うつ感（6項目）	3-12	6.15	2.19	4	6	8	8	>6.5(0.68)
抑うつ感（3項目）*	6-24	9.72	3.46	7	9	12	12	>11.5(0.64)
身体愁訴	3-12	5.37	2.11	4	5	6	6	>7.5(0.65)
食欲不振*	11-44	18.90	5.64	15	18	22	22	>22.5(0.53)
不眠*	1-4	1.36	0.62	1	1	2	2	>1.5(0.54)
不眠*	1-4	1.58	0.77	1	1	2	2	>2.5(0.54)
仕事や生活の満足度	2-8	6.13	1.17	6	6	7	7	<5.5(0.51)
<b>高ストレス者選定基準（57項目版）§</b>								
心身のストレス反応①	29-116	55.66	14.28	45	54	64	64	>65.5(0.60)
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	26-104	59.44	9.25	53	59	65	65	>58.5(0.60)
心身のストレス反応②	6-30	19.10	4.65	16	19	22	22	<15.5(0.60)
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	12-58	37.47	5.89	34	37	41	41	<35.5(0.58)
<b>高ストレス者選定基準（23項目版）§</b>								
心身のストレス反応①	11-44	21.02	6.68	16	20	25	25	>27.5(0.67)
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	12-48	29.54	5.44	26	29	33	33	>31.5(0.61)
心身のストレス反応②	5-25	17.83	4.06	15	18	21	21	<18.5(0.65)
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	12.47	2.58	11	12	14	14	<11.5(0.62)

\* 23項目版で使用している指標、†過去5年間に1カ月以上の疾病休業歴のない14,687名を対象に分析。‡活気（逆転値）、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感（6項目）、身体愁訴、仕事や生活の満足度（逆転値）の合計値を表す。§ ①は評価基準の例（その1）、②は評価基準の例（その2）を表す（「ストレスチェック制度実施マニュアル」を参照）。

表4. 職業性ストレス簡易調査票（57項目版・23項目版）の得点分布（男性：7,354名）

（※）単一企業の回答データによる予備的な分析結果です（全国標準値ではありません）

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 ‡				
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当
<b>仕事の負担</b>				11-44	27.61	4.24	23.37	25.49	27.61	29.74	31.86	24.22
心理的な仕事の負担（量）*	3-12	9.07	1.95	7.13	8.10	9.07	10.05	11.02	7.52	8.10	8.68	9.07
心理的な仕事の負担（質）	3-12	9.14	1.63	7.52	8.33	9.14	9.95	10.77	7.84	8.33	8.82	9.14
自覚的な身体的負担度	1-4	1.76	0.71	1.05	1.40	1.76	2.12	2.48	1.19	1.40	1.62	1.76
職場の対人関係でのストレス	3-12	5.78	1.56	4.22	5.00	5.78	6.56	7.34	4.53	5.00	5.47	5.78
職場環境によるストレス	1-4	1.86	0.78	1.07	1.47	1.86	2.25	2.64	1.23	1.47	1.70	1.86
<b>仕事の資源（作業レベル）</b>				6-24	17.30	2.96	14.35	15.83	17.30	18.78	20.26	14.94
仕事のコントロール度*	3-12	8.27	1.75	6.52	7.40	8.27	9.14	10.02	6.87	7.40	7.92	8.27
技能の活用度	1-4	3.05	0.70	2.35	2.70	3.05	3.40	3.75	2.49	2.70	2.91	3.05
仕事の満足度	1-4	2.90	0.70	2.20	2.55	2.90	3.25	3.61	2.34	2.55	2.76	2.90
働きがい、	1-4	3.08	0.70	2.38	2.73	3.08	3.44	3.79	2.52	2.73	2.94	3.08
<b>仕事の資源（部署レベル）（57項目版）</b>				9-36	27.45	4.83	22.63	25.04	27.45	29.87	32.28	23.59
<b>仕事の資源（部署レベル）（23項目版）</b>				6-24	17.33	3.72	13.61	15.47	17.33	19.20	21.06	14.36
上司からのサポート*	3-12	8.59	2.09	6.50	7.54	8.59	9.64	10.68	6.92	7.54	8.17	8.59
同僚からのサポート*	3-12	8.74	1.94	6.81	7.78	8.74	9.71	10.68	7.19	7.78	8.36	8.74
家族・友人からのサポート	3-12	10.12	1.92	8.20	9.16	10.12	11.08	12.04	8.58	9.16	9.74	10.12
<b>アウェトカム ‡</b>				31-124	54.94	13.55	41.39	48.17	54.94	61.71	68.49	50.04
活気	3-12	7.27	2.19	5.08	6.17	7.27	8.37	9.46	5.52	6.17	6.83	7.27
イライラ感	3-12	5.80	2.00	3.80	4.80	5.80	6.81	7.81	4.20	4.80	5.40	5.80
疲労感*	3-12	5.78	2.19	3.59	4.68	5.78	6.87	7.97	4.02	4.68	5.34	5.78
不安感*	3-12	5.86	2.03	3.83	4.84	5.86	6.87	7.89	4.23	4.84	5.45	5.86
抑うつ感（6項目）	6-24	8.97	3.13	5.84	7.40	8.97	10.54	12.10	6.46	7.40	8.34	8.97
抑うつ感（3項目）*	3-12	4.88	1.88	3.00	3.94	4.88	5.82	6.76	3.38	3.94	4.50	4.88
身体不快	11-44	17.16	5.05	12.11	14.64	17.16	19.69	22.21	13.12	14.64	16.15	17.16
食欲不振*	1-4	1.26	0.54	0.72	0.99	1.26	1.53	1.80	0.83	0.99	1.15	1.26
不眠*	1-4	1.53	0.74	0.79	1.16	1.53	1.90	2.27	0.94	1.16	1.38	1.53
仕事や生活の満足度	2-8	6.36	1.14	5.22	5.79	6.36	6.93	7.50	5.44	5.79	6.13	6.36
<b>高ストレス者選定基準（57項目版）§</b>				29-116	51.30	12.93	38.36	44.83	51.30	57.77	64.23	40.95
心身のストレス反応①	26-104	57.86	8.95	48.91	53.38	57.86	62.33	66.80	50.70	53.38	56.07	57.86
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	6-30	20.08	4.54	15.55	17.82	20.08	22.35	24.62	16.46	17.82	19.18	20.08
心身のストレス反応②	12-58	38.42	5.86	32.56	35.49	38.42	41.35	44.28	33.73	35.49	37.25	38.42
<b>高ストレス者選定基準（23項目版）§</b>				11-44	19.30	6.11	13.18	16.24	19.30	22.35	25.41	14.41
心身のストレス反応①	12-48	28.47	5.22	23.25	25.86	28.47	31.08	33.69	24.29	25.86	27.42	28.47
心身のストレス反応②	5-25	18.63	3.99	14.64	16.64	18.63	20.63	22.62	15.44	16.64	17.84	18.63
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	12.77	2.65	10.12	11.44	12.77	14.10	15.43	10.65	11.44	12.24	12.77

\*23項目版で使用している指標。†下線は理論値を逸脱した値、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡活気（逆転値）、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感（6項目）、身体不快、仕事や生活の満足度（逆転値）の合計値を表す。§①は評価基準の例（その1）、②は評価基準の例（その2）を表す（「ストレッサーチェック制度実施マニュアル」を参照）。

表5. 職業性ストレス簡易調査票（57項目版・23項目版）の得点分布（女性：7,357名）

（※）単一企業の回答データによる予備的な分析結果です（全国標準値ではありません）

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡				
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担（量）*	11-44	28.62	4.17	24.45	26.53	28.62	30.70	32.79	25.28	26.53	27.78
心理的な仕事の負担（質）	3-12	9.58	1.88	7.70	8.64	9.58	10.51	11.45	8.08	8.64	9.20
自覚的な身体的負担度	3-12	9.35	1.60	7.75	8.55	9.35	10.16	10.96	8.07	8.55	9.03
職場の対人関係でのストレス	1-4	1.60	0.71	0.89	1.24	1.60	1.95	2.30	1.03	1.24	1.45
職場環境によるストレス	3-12	6.03	1.70	4.33	5.18	6.03	6.88	7.73	4.67	5.18	5.69
1-4	2.06	0.87	1.19	1.63	2.06	2.50	2.93	1.37	1.63	1.89	2.06
<b>仕事の資源（作業レベル）</b>											
仕事のコントロール度*	6-24	16.08	2.91	13.18	14.63	16.08	17.54	18.99	13.76	14.63	15.50
仕事の活用度	3-12	7.67	1.78	5.89	6.78	7.67	8.56	9.45	6.25	6.78	7.32
仕事の適応度	1-4	2.95	0.69	2.27	2.61	2.95	3.30	3.64	2.40	2.61	2.82
仕事の働きがい、	1-4	2.62	0.74	1.88	2.25	2.62	2.99	3.36	2.03	2.25	2.47
1-4	2.84	0.73	2.11	2.47	2.84	3.20	3.57	2.25	2.47	2.69	2.84
<b>仕事の資源（部署レベル）（57項目版）</b>											
仕事の資源（部署レベル）（23項目版）	9-36	26.50	4.97	21.53	24.01	26.50	28.99	31.47	22.52	24.01	25.50
上司からのサポート*	6-24	16.28	3.86	12.42	14.35	16.28	18.21	20.14	13.19	14.35	15.51
同僚からのサポート*	3-12	7.77	2.16	5.61	6.69	7.77	8.85	9.93	6.04	6.69	7.34
家族・友人からのサポート	3-12	8.51	2.05	6.46	7.48	8.51	9.54	10.56	6.87	7.48	8.10
3-12	10.22	1.89	8.33	9.27	10.22	11.16	12.10	8.71	9.27	9.84	10.22
<b>アウェトカム ‡</b>											
活気	31-124	64.13	14.88	49.25	56.69	64.13	71.57	79.01	52.22	56.69	61.15
イライラ感	3-12	6.33	2.19	4.14	5.24	6.33	7.43	8.53	4.58	5.24	5.89
疲労感*	3-12	6.47	2.24	4.23	5.35	6.47	7.59	8.71	4.68	5.35	6.02
不安感*	3-12	7.33	2.45	4.89	6.11	7.33	8.55	9.78	5.38	6.11	6.84
抑うつ感（6項目）	3-12	6.44	2.30	4.15	5.30	6.44	7.59	8.74	4.61	5.30	5.98
抑うつ感（3項目）*	11-44	20.64	5.67	14.96	17.80	20.64	23.47	26.31	16.10	17.80	19.50
身体不快	1-4	1.46	0.68	0.78	1.12	1.46	1.80	2.15	0.92	1.12	1.33
食欲不振*	1-4	1.63	0.80	0.83	1.23	1.63	2.03	2.43	0.99	1.23	1.47
不眠*	2-8	5.90	1.15	4.75	5.33	5.90	6.47	7.05	4.98	5.33	5.67
<b>高ストレス者選定基準（57項目版）§</b>											
心身のストレス反応①	29-116	60.03	14.23	45.80	52.91	60.03	67.14	74.26	48.65	52.91	57.18
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	26-104	61.03	9.27	51.76	56.40	61.03	65.67	70.31	53.61	56.40	59.18
心身のストレス反応②	6-30	18.12	4.55	13.58	15.85	18.12	20.39	22.67	14.48	15.85	17.21
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	12-58	36.52	5.76	30.77	33.64	36.52	39.40	42.28	31.92	33.64	35.37
<b>高ストレス者選定基準（23項目版）§</b>											
心身のストレス反応①	11-44	22.74	6.77	15.97	19.35	22.74	26.12	29.51	17.32	19.35	21.38
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	12-48	30.62	5.45	25.17	27.89	30.62	33.34	36.07	26.26	27.89	29.53
心身のストレス反応②	5-25	17.02	3.98	13.04	15.03	17.02	19.01	21.00	13.84	15.03	16.22
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	12.17	2.46	9.71	10.94	12.17	13.40	14.63	10.20	10.94	11.67

\*23項目版で使用している指標。†下線は理論値を逸脱した値、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡活気（逆転値）、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感（6項目）、身体不快、仕事や生活の満足度（逆転値）の合計値を表す。§①は評価基準の例（その1）、②は評価基準の例（その2）を表す（「ストレッサーチェック制度実施マニュアル」を参照）。

表6. 職業性ストレス簡易調査票（57項目版・23項目版）の得点分布（20代：3,434名）

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です（全国標準値ではありません）

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡				
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担（量）*	11-44	28.06	4.08	23.99	26.03	28.06	30.10	32.14	24.80	26.03	27.25
心理的な仕事の負担（質）	3-12	9.56	1.81	7.74	8.65	9.56	10.46	11.37	8.11	8.65	9.19
自覚的な身体的負担度	3-12	9.43	1.58	7.85	8.64	9.43	10.22	11.01	8.17	8.64	9.12
職場の対人関係でのストレス	1-4	1.57	0.72	0.85	1.21	1.57	1.92	2.28	0.99	1.21	1.42
職場環境によるストレス	3-12	5.62	1.69	3.93	4.77	5.62	6.47	7.31	4.27	4.77	5.28
1-4	1.89	0.85	1.04	1.47	1.89	2.31	2.74	1.21	1.47	1.72	1.89
<b>仕事の資源（作業レベル）</b>											
仕事のコントロール度*	6-24	16.67	2.88	13.79	15.23	16.67	18.11	19.55	14.36	15.23	16.09
仕事の活用度	3-12	7.98	1.74	6.25	7.11	7.98	8.85	9.72	6.59	7.11	7.64
仕事の適応度	1-4	3.03	0.71	2.32	2.68	3.03	3.39	3.75	2.47	2.68	2.89
働きがい、	1-4	2.69	0.74	1.95	2.32	2.69	3.06	3.43	2.09	2.32	2.54
1-4	2.96	0.74	2.22	2.59	2.96	3.33	3.70	2.37	2.59	2.81	2.96
<b>仕事の資源（部署レベル）（57項目版）</b>											
仕事の資源（部署レベル）（23項目版）	9-36	28.36	4.81	23.55	25.95	28.36	30.76	33.17	24.51	25.95	27.40
上司からのサポート*	6-24	17.79	3.82	13.97	15.88	17.79	19.70	21.61	14.73	15.88	17.03
同僚からのサポート*	3-12	8.49	2.18	6.31	7.40	8.49	9.58	10.67	6.75	7.40	8.05
家族・友人からのサポート	3-12	9.30	1.99	7.31	8.30	9.30	10.30	11.29	7.71	8.30	8.90
3-12	10.57	1.70	8.87	9.72	10.57	11.42	12.27	9.21	9.72	10.23	10.57
<b>アウェトカム ‡</b>											
活気	31-124	60.94	14.82	46.11	53.52	60.94	68.35	75.76	49.08	53.52	57.97
イライラ感	3-12	7.05	2.26	4.79	5.92	7.05	8.18	9.31	5.24	5.92	6.60
疲労感*	3-12	6.31	2.30	4.02	5.16	6.31	7.46	8.61	4.48	5.16	5.85
不安感*	3-12	7.02	2.37	4.65	5.84	7.02	8.21	9.40	5.13	5.84	6.55
抑うつ感（6項目）	3-12	6.49	2.25	4.24	5.36	6.49	7.61	8.73	4.69	5.36	6.04
抑うつ感（3項目）*	6-24	10.16	3.53	6.63	8.40	10.16	11.93	13.69	7.34	8.40	9.46
身体不快	3-12	5.65	2.18	3.47	4.56	5.65	6.74	7.83	3.91	4.56	5.22
食欲不振*	11-44	19.11	5.59	13.52	16.32	19.11	21.91	24.70	14.64	16.32	17.99
不眠*	1-4	1.45	0.70	0.75	1.10	1.45	1.80	2.14	0.89	1.10	1.31
1-4	1.46	0.71	0.75	1.10	1.46	1.82	2.17	0.89	1.10	1.32	1.46
2-8	6.11	1.16	4.95	5.53	6.11	6.69	7.27	5.18	5.53	5.88	6.11
<b>高ストレス者選定基準（57項目版）§</b>											
心身のストレス反応①	29-116	57.04	14.15	42.89	49.97	57.04	64.12	71.20	45.72	49.97	54.21
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	26-104	58.04	9.11	48.93	53.48	58.04	62.59	67.15	50.75	53.48	56.22
心身のストレス反応②	6-30	18.87	4.54	14.34	16.60	18.87	21.14	23.41	15.24	16.60	17.97
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	12-58	38.36	5.78	32.59	35.47	38.36	41.25	44.14	33.74	35.47	37.21
<b>高ストレス者選定基準（23項目版）§</b>											
心身のストレス反応①	11-44	22.07	6.52	15.55	18.81	22.07	25.33	28.59	16.86	18.81	20.77
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	12-48	28.78	5.42	23.36	26.07	28.78	31.50	34.21	24.45	26.07	27.70
心身のストレス反応②	5-25	17.48	3.85	13.63	15.55	17.48	19.41	21.33	14.40	15.55	16.71
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	12.93	2.49	10.44	11.69	12.93	14.18	15.42	10.94	11.69	12.43

\* 23項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した値、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す（逆転値）、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感（6項目）、身体不快、仕事や生活の満足度（逆転値）の合計値を表す。§ ①は評価基準の例（その1）、②は評価基準の例（その2）を表す（「ストレッサーチェック制度実施マニュアル」を参照）。

表7. 職業性ストレス簡易調査票（57項目版・23項目版）の得点分布（30代：3,316名）

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です（全国標準値ではありません）

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡		
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	0.8 相当
<b>仕事の負担</b>									
心理的な仕事の負担（量）*	11-44	29.01	3.91	25.09	27.05	29.01	30.96	32.92	25.88
心理的な仕事の負担（質）	3-12	9.79	1.71	8.08	8.94	9.79	10.65	11.50	8.42
自覚的な身体的負担度	3-12	9.35	1.56	7.79	8.57	9.35	10.14	10.92	8.10
職場の対人関係でのストレス	1-4	1.63	0.72	0.92	1.27	1.63	1.99	2.35	1.06
職場環境によるストレス	3-12	6.18	1.60	4.57	5.37	6.18	6.98	7.78	4.89
1-4	2.05	0.87	1.18	1.62	2.05	2.49	2.92	3.62	1.36
<b>仕事の資源（作業レベル）</b>									
仕事のコントロール度*	6-24	16.57	2.94	13.64	15.11	16.57	18.04	19.51	14.22
技能の活用度	3-12	7.83	1.78	6.06	6.95	7.83	8.72	9.61	6.41
仕事の適応度	1-4	3.01	0.68	2.34	2.68	3.01	3.35	3.69	2.47
働きがい、	1-4	2.74	0.74	2.00	2.37	2.74	3.11	3.48	2.15
1-4	2.99	0.73	2.25	2.62	2.99	3.35	3.72	2.40	2.62
<b>仕事の資源（部署レベル）（57項目版）</b>									
仕事の資源（部署レベル）（23項目版）	9-36	26.83	4.91	21.92	24.37	26.83	29.29	31.74	22.90
上司からのサポート*	6-24	16.67	3.83	12.84	14.76	16.67	18.59	20.50	13.61
同僚からのサポート*	3-12	8.13	2.22	5.91	7.02	8.13	9.24	10.35	6.35
家族・友人からのサポート	3-12	8.54	1.96	6.58	7.56	8.54	9.52	10.50	6.97
10.16	1.90	8.26	9.21	10.16	11.11	12.06	8.64	9.21	9.78
<b>アウェトカム ‡</b>									
活気	31-124	62.05	14.88	47.17	54.61	62.05	69.49	76.93	50.15
イライラ感	3-12	6.62	2.22	4.41	5.52	6.62	7.73	8.84	4.85
疲労感*	3-12	6.49	2.15	4.34	5.42	6.49	7.57	8.64	4.77
不安感*	3-12	7.10	2.43	4.66	5.88	7.10	8.31	9.53	5.15
抑うつ感（6項目）	3-12	6.30	2.21	4.09	5.20	6.30	7.41	8.51	4.53
抑うつ感（3項目）*	6-24	10.11	3.58	6.53	8.32	10.11	11.90	13.69	7.25
身体不快	3-12	5.60	2.17	3.43	4.52	5.60	6.69	7.77	3.87
食欲不振*	11-44	19.73	5.60	14.13	16.93	19.73	22.53	25.33	15.25
不眠*	1-4	1.39	0.64	0.75	1.07	1.39	1.71	2.03	0.88
1-4	1.58	0.75	0.83	1.20	1.58	1.96	2.33	0.98	1.20
2-8	6.06	1.17	4.89	5.48	6.06	6.64	7.23	5.13	5.48
<b>高ストレス者選定基準（57項目版）§</b>									
心身のストレス反応①	29-116	58.11	14.21	43.90	51.00	58.11	65.22	72.32	46.74
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	26-104	60.60	9.05	51.55	56.08	60.60	65.12	69.65	53.36
心身のストレス反応②	6-30	18.39	4.52	13.87	16.13	18.39	20.66	22.92	14.78
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	12-58	36.91	5.74	31.17	34.04	36.91	39.78	42.65	32.32
<b>高ストレス者選定基準（23項目版）§</b>									
心身のストレス反応①	11-44	21.98	6.66	15.32	18.65	21.98	25.31	28.64	16.65
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	12-48	30.29	5.33	24.95	27.62	30.29	32.95	35.62	26.02
心身のストレス反応②	5-25	17.39	3.96	13.42	15.40	17.39	19.37	21.35	14.22
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	12.19	2.49	9.70	10.95	12.19	13.44	14.68	10.20
* 23項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した直、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す（「ストレッサー」）、逆転値（6項目）、身体不快、仕事や生活の満足度（逆転値）の合計値を表す。§ ①は評価基準の例（その1）、②は評価基準の例（その2）を表す（「ストレッサー」、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感（6項目）を参照）。									

表8. 職業性ストレス簡易調査票（57項目版・23項目版）の得点分布（40代：3,460名）

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です（全国標準値ではありません）

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡				
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担（量）*	11-44	28.56	3.90	24.66	26.61	28.56	30.51	32.46	25.44	26.61	27.78
心理的な仕事の負担（質）	3-12	9.48	1.73	7.75	8.61	9.48	10.34	11.21	8.09	8.61	9.13
自覚的な身体的負担度	3-12	9.23	1.53	7.70	8.47	9.23	10.00	10.77	8.01	8.47	9.93
職場の対人関係でのストレス	1-4	1.73	0.72	1.01	1.37	1.73	2.09	2.44	1.15	1.37	1.58
職場環境によるストレス	3-12	6.14	1.59	4.56	5.35	6.14	6.94	7.73	4.88	5.35	5.83
1-4	1.98	0.83	1.15	1.56	1.98	2.39	2.80	1.32	1.56	1.81	1.98
<b>仕事の資源（作業レベル）</b>											
仕事のコントロール度*	6-24	16.93	3.08	13.86	15.40	16.93	18.47	20.01	14.47	15.40	16.32
技能の活用度	3-12	7.99	1.83	6.16	7.08	7.99	8.91	9.82	6.53	7.08	7.63
仕事の満足度	1-4	3.06	0.68	2.38	2.72	3.06	3.40	3.74	2.52	2.72	2.93
働きがい、	1-4	2.85	0.71	2.14	2.50	2.85	3.21	3.56	2.28	2.50	2.71
1-4	3.03	0.71	2.32	2.68	3.03	3.38	3.74	2.46	2.68	2.89	3.03
<b>仕事の資源（部署レベル）（57項目版）</b>											
<b>仕事の資源（部署レベル）（23項目版）</b>											
上司からのサポート*	6-24	16.46	3.83	12.63	14.54	16.46	18.37	20.29	13.40	14.54	15.69
同僚からのサポート*	3-12	8.10	2.19	5.91	7.00	8.10	9.19	10.29	6.35	7.00	7.66
家族・友人からのサポート	3-12	8.36	1.96	6.40	7.38	8.36	9.34	10.32	6.79	7.38	7.97
3-12	10.03	2.00	8.03	9.03	10.03	11.03	12.03	8.43	9.03	9.63	10.03
<b>アウェトカム ‡</b>											
活気	31-124	59.07	14.70	44.37	51.72	59.07	66.43	73.78	47.31	51.72	56.13
イライラ感	3-12	6.83	2.28	4.55	5.69	6.83	7.97	9.12	5.01	5.69	6.38
疲労感*	3-12	6.06	2.05	4.01	5.04	6.06	7.08	8.11	4.42	5.04	5.65
不安感*	3-12	6.50	2.42	4.08	5.29	6.50	7.71	8.93	4.56	5.29	6.02
抑うつ感（6項目）	3-12	6.07	2.14	3.93	5.00	6.07	7.14	8.21	4.36	5.00	5.64
抑うつ感（3項目）*	6-24	9.50	3.34	6.15	7.83	9.50	11.17	12.84	6.82	7.83	8.83
身体不快	3-12	5.23	2.04	3.19	4.21	5.23	6.25	7.27	3.59	4.21	4.82
食欲不振*	11-44	18.96	5.60	13.37	16.16	18.96	21.76	24.56	14.48	16.16	17.84
不眠*	1-4	1.31	0.58	0.74	1.02	1.31	1.60	1.89	0.85	1.02	1.20
仕事や生活の満足度	1-4	1.62	0.79	0.83	1.22	1.62	2.02	2.41	0.99	1.22	1.46
2-8	6.18	1.18	5.00	5.59	6.18	6.77	7.36	5.23	5.59	5.94	6.18
<b>高ストレス者選定基準（57項目版）§</b>											
心身のストレス反応①	29-116	55.25	14.03	41.23	48.24	55.25	62.27	69.28	44.03	48.24	52.45
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	26-104	60.14	9.18	50.95	55.54	60.14	64.73	69.32	52.79	55.54	58.30
心身のストレス反応②	6-30	19.15	4.55	14.60	16.88	19.15	21.42	23.70	15.51	16.88	18.24
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	12-58	37.23	5.85	31.39	34.31	37.23	40.16	43.08	32.56	34.31	36.06
<b>高ストレス者選定基準（23項目版）§</b>											
心身のストレス反応①	11-44	20.73	6.57	14.16	17.44	20.73	24.02	27.30	15.47	17.44	19.42
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	12-48	30.03	5.47	24.56	27.29	30.03	32.76	35.50	25.65	27.29	28.93
心身のストレス反応②	5-25	17.93	4.02	13.91	15.92	17.93	19.94	21.95	14.71	15.92	17.13
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	12.22	2.58	9.64	10.93	12.22	13.51	14.80	10.16	10.93	11.71

\* 23項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した値、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気（逆転値）、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感（6項目）、身体不快、仕事や生活の満足度（逆転値）の合計値を表す。§ ①は評価基準の例（その1）、②は評価基準の例（その2）を表す（「ストレッサーチェック制度実施マニュアル」を参照）。

表9. 職業性ストレス簡易調査票（57項目版・23項目版）の得点分布（50代：3,255名）

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です（全国標準値ではありません）

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡				
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>				11-44	27.65	4.36	23.29	25.47	27.65	29.83	32.01
心理的な仕事の負担（量）*	3-12	8.95	2.00	6.96	7.95	8.95	9.95	10.95	7.35	7.95	8.95
心理的な仕事の負担（質）	3-12	9.21	1.64	7.56	8.39	9.21	10.03	10.85	7.89	8.88	9.21
自覚的な身体的負担度	1-4	1.76	0.71	1.05	1.41	1.76	2.11	2.47	1.20	1.41	1.62
職場の対人関係でのストレス	3-12	5.77	1.63	4.15	4.96	5.77	6.59	7.40	4.47	4.96	5.45
職場環境によるストレス	1-4	1.95	0.81	1.15	1.55	1.95	2.36	2.76	1.31	1.55	1.79
<b>仕事の資源（作業レベル）</b>				6-24	16.52	3.05	13.47	14.99	16.52	18.05	19.57
仕事のコントロール度*	3-12	7.94	1.80	6.14	7.04	7.94	8.84	9.74	6.50	7.04	7.58
技能の活用度	1-4	2.92	0.70	2.21	2.57	2.92	3.27	3.62	2.36	2.57	2.78
仕事の適応度	1-4	2.76	0.74	2.02	2.39	2.76	3.13	3.50	2.17	2.39	2.61
働きがい、	1-4	2.90	0.74	2.16	2.53	2.90	3.27	3.63	2.31	2.53	2.75
<b>仕事の資源（部署レベル）（57項目版）</b>				9-36	26.32	4.84	21.48	23.90	26.32	28.74	31.16
<b>仕事の資源（部署レベル）（23項目版）</b>				6-24	16.40	3.75	12.64	14.52	16.40	18.27	20.15
上司からのサポート*	3-12	8.01	2.09	5.92	6.97	8.01	9.06	10.10	6.34	6.97	7.59
同僚からのサポート*	3-12	8.38	1.98	6.41	7.40	8.38	9.37	10.36	6.80	7.40	7.99
家族・友人からのサポート	3-12	9.92	1.93	7.99	8.96	9.92	10.89	11.86	8.38	8.96	9.54
<b>アウェトカム ‡</b>				31-124	58.28	15.12	43.16	50.72	58.28	65.83	73.39
活気	3-12	6.64	2.20	4.44	5.54	6.64	7.74	8.84	4.88	5.54	6.20
イライラ感	3-12	5.91	2.10	3.81	4.86	5.91	6.95	8.00	4.23	4.86	5.49
疲労感*	3-12	6.10	2.39	3.70	4.90	6.10	7.29	8.49	4.18	4.90	5.62
不安感*	3-12	6.02	2.15	3.87	4.95	6.02	7.09	8.17	4.30	4.95	5.59
抑うつ感（6項目）	6-24	9.47	3.40	6.08	7.77	9.47	11.17	12.87	6.75	7.77	8.79
抑うつ感（3項目）*	3-12	5.23	2.06	3.16	4.20	5.23	6.26	7.29	3.58	4.20	4.82
身体不快	11-44	18.52	5.75	12.77	15.64	18.52	21.39	24.26	13.92	15.64	17.37
食欲不振*	1-4	1.33	0.59	0.74	1.04	1.33	1.63	1.93	0.86	1.04	1.21
不眠*	1-4	1.67	0.83	0.85	1.26	1.67	2.09	2.50	1.01	1.26	1.51
仕事や生活の満足度	2-8	6.10	1.18	4.92	5.51	6.10	6.69	7.28	5.16	5.51	5.87
<b>高ストレス者選定基準（57項目版）§</b>				29-116	54.38	14.44	39.94	47.16	54.38	61.59	68.81
心身のストレス反応①	26-104	59.81	9.25	50.56	55.19	59.81	64.44	69.06	52.41	55.19	57.96
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	6-30	19.36	4.78	14.58	16.97	19.36	21.75	24.14	15.53	16.97	18.40
心身のストレス反応②	12-58	37.07	5.95	31.12	34.09	37.07	40.04	43.02	32.31	34.09	35.88
<b>高ストレス者選定基準（23項目版）§</b>				11-44	20.35	6.75	13.59	16.97	20.35	23.73	27.10
心身のストレス反応①	12-48	29.62	5.39	24.22	26.92	29.62	32.31	35.01	25.30	26.92	28.54
仕事のストレス反応①	5-25	17.98	4.26	13.72	15.85	17.98	20.11	22.24	14.57	15.85	17.13
心身のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	12.35	2.63	9.72	11.93	12.35	13.66	14.98	10.25	11.03	11.82
仕事や生活の満足度				29-116	54.38	14.44	39.94	47.16	54.38	61.59	68.81
心身のストレス反応①	26-104	59.81	9.25	50.56	55.19	59.81	64.44	69.06	52.41	55.19	57.96
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	6-30	19.36	4.78	14.58	16.97	19.36	21.75	24.14	15.53	16.97	18.40
心身のストレス反応②	12-58	37.07	5.95	31.12	34.09	37.07	40.04	43.02	32.31	34.09	35.88

\* 23項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した値、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気（逆転値）、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感制度実施マニュアル」を参照。  
 身体不快、仕事や生活の満足度（逆転値）の合計値を表す。§ ①は評価基準の例（その1）、②は評価基準の例（その2）を表す（「ストレッサーとストレス反応」）。

表 10. 職業性ストレス簡易調査票 (57 項目版・23 項目版) の得点分布 (60 代 : 1,246 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡					
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当
<b>仕事の負担</b>												
心理的な仕事の負担 (量) *	11-44	25.88	5.05	20.82	23.35	25.88	28.40	30.93	21.83	23.35	24.87	25.88
心理的な仕事の負担 (質)	3-12	7.98	2.31	5.68	6.83	7.98	9.14	10.29	6.14	6.83	7.52	7.98
自覚的な身体的負担度	3-12	8.60	1.86	6.74	7.67	8.60	9.53	10.46	7.12	7.67	8.23	8.60
職場の対人関係でのストレス	1-4	1.76	0.69	1.07	1.42	1.76	2.11	2.46	1.21	1.42	1.63	1.76
職場環境によるストレス	3-12	5.64	1.53	4.11	4.88	5.64	6.40	7.17	4.42	4.88	5.33	5.64
1-4	1.89	0.77	1.12	1.50	1.89	2.27	2.65	1.27	1.50	1.73	1.89	2.04
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>												
仕事のコントロール度*	3-12	8.33	1.76	6.57	7.45	8.33	9.21	10.09	6.92	7.45	7.98	8.33
技能の活用度	1-4	2.91	0.69	2.22	2.57	2.91	3.26	3.61	2.36	2.57	2.77	2.91
仕事の適応度	1-4	2.78	0.75	2.03	2.41	2.78	3.15	3.52	2.18	2.41	2.63	2.78
働きがい、	1-4	2.86	0.70	2.16	2.51	2.86	3.21	3.56	2.30	2.51	2.72	2.86
<b>仕事の資源 (部署レベル) (57 項目版)</b>												
仕事の資源 (部署レベル) (23 項目版)	6-24	16.52	3.57	12.95	14.73	16.52	18.30	20.09	13.66	14.73	15.80	16.52
上司からのサポート*	3-12	8.14	2.02	6.13	7.14	8.14	9.15	10.16	6.53	7.14	8.14	8.55
同僚からのサポート*	3-12	8.37	1.86	6.51	7.44	8.37	9.31	10.24	6.88	7.44	8.00	8.37
家族・友人からのサポート	3-12	10.11	1.93	8.18	9.15	10.11	11.08	12.05	8.57	9.15	9.73	10.11
<b>アウェトカム ‡</b>												
活気	31-124	53.54	13.60	39.94	46.74	53.54	60.34	67.15	42.66	46.74	50.82	53.54
イライラ感	3-12	6.92	2.17	4.75	5.83	6.92	8.00	9.09	5.18	5.83	6.48	6.92
疲労感*	3-12	5.54	1.96	3.58	4.56	5.54	6.52	7.50	3.97	4.56	5.15	5.54
不安全感*	3-12	5.16	2.08	3.08	4.12	5.16	6.20	7.24	3.50	4.12	4.74	5.16
抑うつ感 (6 項目)	3-12	5.38	1.95	3.43	4.40	5.38	6.36	7.33	3.82	4.40	4.99	5.38
抑うつ感 (3 項目) *	6-24	8.78	3.07	5.70	7.24	8.78	10.32	11.85	6.32	7.24	8.16	8.78
身体不快	3-12	4.77	1.84	2.93	3.85	4.77	5.69	6.61	3.30	3.85	4.40	4.77
食欲不振*	11-44	16.92	5.23	11.69	14.30	16.92	19.53	22.15	12.73	14.30	15.87	16.92
不眠*	1-4	1.23	0.52	0.71	0.97	1.23	1.49	1.75	0.82	0.97	1.13	1.23
仕事や生活の満足度	2-8	6.32	1.10	5.22	5.77	6.32	6.86	7.41	5.44	5.77	6.10	6.32
<b>高ストレス者選定基準 (57 項目版) §</b>												
心身のストレス反応①	29-116	49.86	12.98	36.88	43.37	49.86	56.35	62.83	39.48	43.37	47.26	49.86
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	26-104	57.36	9.54	47.83	52.59	57.36	62.13	66.90	49.73	52.59	55.46	59.27
心身のストレス反応②	6-30	20.83	4.69	16.14	18.49	20.83	23.18	25.52	17.08	18.49	19.89	20.83
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	12-58	38.20	6.14	32.06	35.13	38.20	41.28	44.35	33.29	35.13	36.98	38.20
<b>高ストレス者選定基準 (23 項目版) §</b>												
心身のストレス反応①	11-44	18.11	6.05	12.06	15.08	18.11	21.13	24.15	13.27	15.08	16.90	18.11
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	12-48	28.13	5.33	22.81	25.47	28.13	30.80	33.46	23.87	25.47	27.07	28.13
心身のストレス反応②	5-25	19.27	4.12	15.16	17.21	19.27	21.33	23.39	15.98	17.21	18.45	19.27
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	12.94	2.66	10.28	11.61	12.94	14.27	15.60	10.81	11.61	12.41	12.94

\* 23 項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した(直)、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気 (逆転値)、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感 (6 項目)、身体不快、仕事や生活の満足度 (逆転値) の合計値を表す。§ ①は評価基準の例 (その 1)、②は評価基準の例 (その 2) を表す ('ストレッサーチェック制度実施マニュアル' を参照)。

表 11. 職業性ストレス簡易調査票（57 項目版・23 項目版）の得点分布（24 歳以下：1,143 名）

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です（全国標準値ではありません）

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 ‡				
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当
<b>仕事の負担</b>												
心理的な仕事の負担（量）*	11-44	26.44	4.14	22.30	24.37	26.44	28.51	30.58	23.13	24.37	25.61	26.44
心理的な仕事の負担（質）	3-12	8.97	1.96	7.01	7.99	8.97	9.95	10.94	7.40	7.99	8.58	8.97
自覚的な身体的負担度	3-12	9.35	1.66	7.69	8.52	9.35	10.18	11.01	8.03	8.52	9.02	9.35
職場の対人関係でのストレス	1-4	1.49	0.67	0.82	1.15	1.49	1.82	2.15	0.95	1.15	1.35	1.49
職場環境によるストレス	3-12	5.00	1.63	3.37	4.18	5.00	5.81	6.63	3.69	4.18	4.67	5.00
1-4	1.63	0.73	0.90	1.27	1.63	2.00	2.37	1.05	1.27	1.49	1.63	1.78
<b>仕事の資源（作業レベル）</b>												
仕事のコントロール度*	6-24	17.28	2.67	14.60	15.94	17.28	18.61	19.95	15.14	15.94	16.74	17.28
3-12	8.26	1.62	6.64	7.45	8.26	9.07	9.89	6.96	7.45	7.94	8.26	8.59
技能の活用度	1-4	3.10	0.72	2.38	2.74	3.10	3.46	3.83	2.52	2.74	2.96	3.10
仕事の満足度	1-4	2.79	0.68	2.10	2.45	2.79	3.13	3.47	2.24	2.45	2.65	2.79
働きがい、	1-4	3.13	0.68	2.45	2.79	3.13	3.47	3.81	2.58	2.79	2.99	3.13
<b>仕事の資源（部署レベル）（57 項目版）</b>												
仕事の資源（部署レベル）（23 項目版）	9-36	29.57	4.42	25.15	27.36	29.57	31.78	33.99	26.03	27.36	28.69	29.57
上司からのサポート*	6-24	18.77	3.53	15.25	17.01	18.77	20.54	22.30	15.95	17.01	18.07	18.77
同僚からのサポート*	3-12	8.97	1.94	7.03	8.00	8.97	9.94	10.91	7.41	8.00	8.58	8.97
家族・友人からのサポート	3-12	9.80	1.88	7.92	8.86	9.80	10.74	11.69	8.30	8.86	9.43	9.80
3-12	10.80	1.58	9.22	10.01	10.80	11.58	12.37	9.54	10.01	10.48	10.80	11.11
<b>アウェトカム ‡</b>												
活気	31-124	57.37	13.58	43.78	50.57	57.37	64.16	70.95	46.50	50.57	54.65	57.37
イライラ感	3-12	7.69	2.28	5.41	6.55	7.69	8.83	9.97	5.87	6.55	7.24	7.69
疲労感*	3-12	5.53	2.22	3.31	4.42	5.53	6.64	7.75	3.75	4.42	5.08	5.53
不安感*	3-12	6.70	2.29	4.41	5.56	6.70	7.85	8.99	4.87	5.56	6.24	6.70
抑うつ感（6 項目）	3-12	6.79	2.26	4.52	5.66	6.79	7.92	9.05	4.98	5.66	6.34	6.79
抑うつ感（3 項目）*	6-24	9.52	3.26	6.26	7.89	9.52	11.15	12.78	6.91	7.89	8.87	9.52
身体不快	3-12	5.26	2.05	3.21	4.23	5.26	6.29	7.31	3.62	4.23	4.85	5.26
食欲不振*	11-44	17.96	5.05	12.91	15.44	17.96	20.48	23.01	13.92	15.44	16.95	17.96
不眠*	1-4	1.45	0.71	0.74	1.09	1.45	1.80	2.16	0.88	1.09	1.30	1.45
仕事や生活の満足度	2-8	6.44	1.09	5.35	5.89	6.44	6.99	7.53	5.57	5.89	6.22	6.44
<b>高ストレス者選定基準（57 項目版）§</b>												
心身のストレス反応①	29-116	53.81	13.03	40.78	47.29	53.81	60.32	66.83	43.38	47.29	51.20	53.81
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	26-104	54.59	8.50	46.10	50.35	54.59	58.84	63.09	47.80	50.35	52.89	54.59
心身のストレス反応②	6-30	19.97	4.33	15.64	17.81	19.97	22.14	24.31	16.51	17.81	19.11	19.97
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	12-58	40.58	5.45	35.13	37.86	40.58	43.31	46.03	36.22	37.86	39.49	40.58
<b>高ストレス者選定基準（23 項目版）§</b>												
心身のストレス反応①	11-44	21.53	6.17	15.36	18.45	21.53	24.62	27.70	16.60	18.45	20.30	21.53
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	12-48	26.94	5.07	21.86	24.40	26.94	29.47	32.01	22.88	24.40	25.92	26.94
心身のストレス反応②	5-25	17.93	3.62	14.31	16.12	17.93	19.74	21.55	15.03	16.12	17.21	17.93
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	13.77	2.30	11.47	12.62	13.77	14.92	16.08	11.93	12.62	13.31	13.77

\* 23 項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した(直)、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気（逆転値）、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感（6 項目）、身体不快、仕事や生活の満足度（逆転値）の合計値を表す。§ ①は評価基準の例（その 1）、②は評価基準の例（その 2）を表す（「ストレッサーチェック制度実施マニュアル」を参照）。

表 12. 職業性ストレス簡易調査票 (57 項目版・23 項目版) の得点分布 (25~34 歳 : 4,205 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡					
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当
<b>仕事の負担</b>												
心理的な仕事の負担 (量) *	11~44	28.91	3.86	25.05	26.98	28.91	30.84	32.78	25.82	26.98	28.14	28.91
心理的な仕事の負担 (質)	3~12	9.83	1.70	8.13	8.98	9.83	10.68	11.52	8.47	8.98	9.49	9.83
自覚的な身体的負担度	3~12	9.42	1.55	7.87	8.65	9.42	10.20	10.97	8.18	8.65	9.11	9.42
職場の対人関係でのストレス	1~4	1.61	0.72	0.89	1.25	1.61	1.97	2.34	1.03	1.25	1.47	1.61
職場環境によるストレス	3~12	6.03	1.62	4.41	5.22	6.03	6.84	7.65	4.73	5.22	5.70	6.03
1~4	2.02	0.87	1.15	1.59	2.02	2.46	2.89	1.33	1.59	1.85	2.02	2.20
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>												
仕事のコントロール度*	6~24	16.45	2.93	13.52	14.98	16.45	17.91	19.38	14.11	14.98	15.86	16.45
3~12	7.85	1.78	6.07	6.96	7.85	8.74	9.63	6.42	6.96	7.49	7.85	8.20
1~4	3.01	0.68	2.32	2.66	3.01	3.35	3.69	2.46	2.66	2.87	3.01	3.14
技能の活用度	1~4	2.68	0.76	1.92	2.30	2.68	3.05	3.43	2.07	2.30	2.52	2.68
仕事の満足度	1~4	2.92	0.75	2.17	2.54	2.92	3.29	3.66	2.32	2.54	2.77	2.92
働きがい、												
<b>仕事の資源 (部署レベル) (57 項目版)</b>												
仕事の資源 (部署レベル) (23 項目版)	9~36	27.39	4.89	22.50	24.95	27.39	29.84	32.28	23.48	24.95	26.42	27.39
6~24	17.05	3.84	13.21	15.13	17.05	18.97	20.89	13.97	15.13	16.28	17.05	17.82
3~12	8.20	2.23	5.97	7.08	8.20	9.32	10.43	6.41	7.08	7.75	8.20	8.65
同僚からのサポート*	3~12	8.85	1.99	6.86	7.86	8.85	9.84	10.84	7.26	7.86	8.45	8.85
家族・友人からのサポート	3~12	10.35	1.81	8.54	9.44	10.35	11.25	12.15	8.90	9.44	9.98	10.35
11~44	62.59	15.08	47.51	55.05	62.59	70.14	77.68	50.53	55.05	59.58	62.59	65.61
3~12	6.69	2.21	4.48	5.59	6.69	7.80	8.90	4.93	5.59	6.25	6.69	7.13
3~12	6.64	2.20	4.44	5.54	6.64	7.74	8.84	4.88	5.54	6.20	6.64	7.08
3~12	7.17	2.41	4.76	5.96	7.17	8.37	9.58	5.24	5.96	6.69	7.17	7.65
3~12	6.34	2.24	4.10	5.22	6.34	7.46	8.58	4.55	5.22	5.89	6.34	6.79
6~24	10.38	3.62	6.77	8.57	10.38	12.19	14.00	7.49	8.57	9.66	10.38	11.10
3~12	5.78	2.20	3.57	4.67	5.78	6.88	7.98	4.01	4.67	5.34	5.78	6.22
11~44	19.74	5.70	14.04	16.89	19.74	22.59	25.45	15.18	16.89	18.60	19.74	20.88
1~4	1.44	0.68	0.76	1.10	1.44	1.78	2.12	0.90	1.10	1.30	1.44	1.58
1~4	1.54	0.75	0.79	1.17	1.54	1.92	2.30	0.94	1.17	1.39	1.54	1.69
2~8	5.98	1.17	4.82	5.40	5.98	6.57	7.15	5.05	5.40	5.75	5.98	6.22
†												
<b>高ストレス者選定基準 (57 項目版) §</b>												
心身のストレス反応①	29~116	58.58	14.40	44.18	51.38	58.58	65.78	72.98	47.06	51.38	55.70	58.58
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	26~104	60.07	8.98	51.09	55.58	60.07	64.56	69.05	52.89	55.58	58.27	60.07
心身のストレス反応②	6~30	18.31	4.54	13.77	16.04	18.31	20.58	22.85	14.68	16.04	17.41	18.31
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	12~58	37.13	5.66	31.46	34.30	37.13	39.96	42.79	32.60	34.30	36.00	37.13
<b>高ストレス者選定基準 (23 項目版) §</b>												
心身のストレス反応①	11~44	22.27	6.71	15.56	18.91	22.27	25.62	28.98	16.90	18.91	20.93	22.27
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	12~48	29.93	5.35	24.58	27.26	29.93	32.60	35.28	25.65	27.26	28.86	29.93
心身のストレス反応②	5~25	17.27	3.97	13.30	15.28	17.27	19.26	21.24	14.09	15.28	16.48	17.27
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4~20	12.39	2.48	9.91	11.15	12.39	13.63	14.87	10.40	11.15	11.89	12.88

†	下線は理論値を逸脱した(直)、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気(逆転値)、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感(6項目)、身体愁訴、仕事や生活の満足度(逆転値)の合計値を表す。(「ストレッサー」を表す)。
‡	23項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した(直)、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気(逆転値)、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感(6項目)、身体愁訴、仕事や生活の満足度(逆転値)の合計値を表す。(「ストレッサー」を表す)。

表 13. 職業性ストレス簡易調査票 (57 項目版・23 項目版) の得点分布 (35~44 歳 : 2,922 名)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡				
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量) *	11~44	28.88	3.90	24.99	26.94	28.88	30.83	32.78	25.77	26.94	28.11
心理的な仕事の負担 (質)	3~12	9.69	1.70	7.98	8.84	9.69	10.54	11.39	8.32	8.84	9.35
自覚的な身体的負担度	3~12	9.28	1.55	7.73	8.51	9.28	10.06	10.83	8.04	8.51	8.97
職場の対人関係でのストレス	1~4	1.68	0.72	0.96	1.32	1.68	2.04	2.40	1.10	1.32	1.54
職場環境によるストレス	3~12	6.21	1.59	4.62	5.41	6.21	7.00	7.80	4.93	5.41	5.89
1~4	2.03	0.85	1.18	1.60	2.03	2.45	2.87	1.35	1.60	1.86	2.03
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度*	6~24	16.73	3.00	13.73	15.23	16.73	18.23	19.73	14.33	15.23	16.13
仕事の活用度	3~12	7.87	1.78	6.09	6.98	7.87	8.76	9.66	6.44	6.98	7.51
仕事の適応度	1~4	3.03	0.67	2.35	2.69	3.03	3.37	3.70	2.49	2.69	2.89
働きがい、	1~4	2.81	0.72	2.09	2.45	2.81	3.17	3.53	2.23	2.45	2.66
1~4	3.02	0.70	2.32	2.67	3.02	3.38	3.73	2.46	2.67	2.88	3.02
<b>仕事の資源 (部署レベル) (57 項目版)</b>											
仕事の資源 (部署レベル) (23 項目版)	9~36	26.63	5.00	21.63	24.13	26.63	29.12	31.62	22.63	24.13	25.63
上司からのサポート*	6~24	16.56	3.87	12.69	14.62	16.56	18.49	20.43	13.46	14.62	15.78
同僚からのサポート*	3~12	8.13	2.23	5.90	7.02	8.13	9.25	10.36	6.35	7.02	7.69
家族・友人からのサポート	3~12	8.43	1.98	6.45	7.44	8.43	9.42	10.40	6.84	7.44	8.03
3~12	10.07	1.97	8.09	9.08	10.07	11.05	12.04	8.49	9.08	9.67	10.07
<b>アウェトカム ‡</b>											
活気	31~124	60.43	14.60	45.82	53.12	60.43	67.73	75.03	48.74	53.12	57.51
イライラ感	3~12	6.69	2.21	4.48	5.58	6.69	7.79	8.90	4.92	5.58	6.25
疲労感*	3~12	6.27	2.11	4.16	5.21	6.27	7.32	8.38	4.58	5.21	5.85
不安感*	3~12	6.84	2.43	4.41	5.63	6.84	8.05	9.27	4.90	5.63	6.35
抑うつ感 (6 項目)	3~12	6.18	2.16	4.02	5.10	6.18	7.26	8.35	4.45	5.10	5.75
抑うつ感 (3 項目) *	6~24	9.73	3.43	6.30	8.02	9.73	11.45	13.16	6.99	8.02	9.05
身体不快	3~12	5.38	2.10	3.28	4.33	5.38	6.43	7.48	3.70	4.33	4.96
食欲不振*	11~44	19.24	5.56	13.68	16.46	19.24	22.02	24.80	14.79	16.46	18.13
不眠*	1~4	1.33	0.59	0.74	1.03	1.33	1.62	1.91	0.86	1.03	1.21
1~4	1.59	0.76	0.83	1.21	1.59	1.97	2.35	0.98	1.21	1.44	1.59
仕事や生活の満足度	2~8	6.15	1.16	4.98	5.57	6.15	6.73	7.31	5.22	5.57	5.91
<b>高ストレス者選定基準 (57 項目版) §</b>											
心身のストレス反応①	29~116	56.57	13.94	42.63	49.60	56.57	63.54	70.52	45.42	49.60	53.78
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	26~104	60.53	9.13	51.39	55.96	60.53	65.09	69.66	53.22	55.96	58.70
心身のストレス反応②	6~30	18.79	4.52	14.28	16.53	18.79	21.05	23.31	15.18	16.53	17.89
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	12~58	37.01	5.81	31.20	34.10	37.01	39.91	42.81	32.36	34.10	35.84
<b>高ストレス者選定基準 (23 項目版) §</b>											
心身のストレス反応①	11~44	21.32	6.56	14.75	18.03	21.32	24.60	27.88	16.07	18.03	20.00
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	12~48	30.26	5.43	24.83	27.54	30.26	32.97	35.69	25.92	27.54	29.17
心身のストレス反応②	5~25	17.72	3.95	13.78	15.75	17.72	19.70	21.67	14.57	15.75	16.93
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4~20	12.17	2.55	9.62	10.89	12.17	13.44	14.72	10.13	10.89	11.66

\* 23 項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した(直、グレーの綱掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気 (逆転値)、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感 (6 項目)、身体不快、仕事や生活の満足度 (逆転値) の合計値を表す。§ ①は評価基準の例 (その 1)、②は評価基準の例 (その 2) を表す ('ストレッサー' を参照)。

表 14. 職業性ストレス簡易調査票（57 項目版・23 項目版）の得点分布（45～54 歳：3,418 名）

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です（全国標準値ではありません）

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡		
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	0.8 相当
<b>仕事の負担</b>									
心理的な仕事の負担（量）*	11-44	28.16	4.07	24.09	26.13	28.16	30.20	32.23	24.91
心理的な仕事の負担（質）	3-12	9.22	1.83	7.38	8.30	9.22	10.14	11.05	7.75
自覚的な身体的負担度	3-12	9.21	1.57	7.64	8.43	9.21	10.00	10.79	7.96
職場の対人関係でのストレス	1-4	1.75	0.73	1.02	1.38	1.75	2.11	2.47	1.17
職場環境によるストレス	3-12	6.01	1.63	4.38	5.20	6.01	6.82	7.64	4.71
1-4	1.98	0.83	1.15	1.56	1.98	2.39	2.80	1.31	1.56
<b>仕事の資源（作業レベル）</b>									
仕事のコントロール度*	6-24	16.88	3.16	13.72	15.30	16.88	18.45	20.03	14.35
技能の活用度	3-12	8.00	1.85	6.15	7.08	8.00	8.93	9.86	6.52
仕事の適応度	1-4	3.04	0.71	2.33	2.68	3.04	3.40	3.75	2.47
働きがい、	1-4	2.84	0.73	2.10	2.47	2.84	3.20	3.57	2.25
1-4	3.00	0.74	2.26	2.63	3.00	3.37	3.74	2.40	2.63
<b>仕事の資源（部署レベル）（57 項目版）</b>									
仕事の資源（部署レベル）（23 項目版）	9-36	26.26	4.90	21.36	23.81	26.26	28.71	31.15	22.34
上司からのサポート*	6-24	16.30	3.77	12.53	14.42	16.30	18.19	20.07	13.29
同僚からのサポート*	3-12	8.00	2.14	5.85	6.93	8.00	9.07	10.14	6.28
家族・友人からのサポート	3-12	8.30	1.95	6.35	7.33	8.30	9.28	10.26	6.74
アウェトカム ‡	3-12	9.96	1.98	7.97	8.96	9.96	10.95	11.94	8.37
活気	31-124	58.75	15.26	43.49	51.12	58.75	66.38	74.01	46.55
イライラ感	3-12	6.81	2.30	4.51	5.66	6.81	7.96	9.11	4.97
疲労感*	3-12	5.94	2.08	3.86	4.90	5.94	6.98	8.02	4.28
不安全感*	3-12	6.31	2.48	3.83	5.07	6.31	7.55	8.78	4.33
抑うつ感（6 項目）	3-12	6.01	2.16	3.86	4.94	6.01	7.09	8.17	4.29
抑うつ感（3 項目）*	6-24	9.45	3.44	6.01	7.73	9.45	11.17	12.90	6.70
身体不快	3-12	5.20	2.09	3.11	4.15	5.20	6.24	7.29	3.53
食欲不振*	11-44	18.99	5.77	13.22	16.10	18.99	21.87	24.76	14.37
不眠*	1-4	1.32	0.59	0.73	1.03	1.32	1.61	1.91	0.85
仕事や生活の満足度	1-4	1.66	0.82	0.84	1.25	1.66	2.07	2.49	1.01
高ストレス者選定基準（57 項目版）§	2-8	6.14	1.21	4.93	5.54	6.14	6.74	7.35	5.17
心身のストレス反応①	29-116	54.89	14.57	40.33	47.61	54.89	62.18	69.46	43.24
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	26-104	60.03	9.29	50.74	55.39	60.03	64.67	69.32	52.60
心身のストレス反応②	6-30	19.31	4.72	14.59	16.95	19.31	21.67	24.03	15.54
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	12-58	37.22	5.96	31.26	34.24	37.22	40.20	43.18	32.45
高ストレス者選定基準（23 項目版）§	11-44	20.51	6.79	13.72	17.11	20.51	23.90	27.29	15.07
心身のストレス反応①	12-48	29.91	5.46	24.45	27.18	29.91	32.64	35.37	25.55
心身のストレス反応②	5-25	17.98	4.19	13.78	15.88	17.98	20.08	22.17	14.62
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	12.26	2.59	9.66	10.96	12.26	13.55	14.85	10.18

\* 23 項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した値、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気（逆転値）、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感（6 項目）、身体不快、仕事や生活の満足度（逆転値）の合計値を表す。§ ①は評価基準の例（その 1）、②は評価基準の例（その 2）を表す（「ストレッサーチェック制度実施マニュアル」を参照）。

表 15. 職業性ストレス簡易調査票 (57 項目版・23 項目版) の得点分布 (55 歳以上 : 3,023 名)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡		
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	0.8 相当
<b>仕事の負担</b>									
心理的な仕事の負担 (量) *	11-44	26.84	4.76	22.09	24.46	26.84	29.22	31.60	23.04
心理的な仕事の負担 (質)	3-12	8.53	2.20	6.33	7.43	8.53	9.63	10.73	6.77
自覚的な身体的負担度	3-12	8.97	1.77	7.20	8.08	8.97	9.85	10.74	7.55
職場の対人関係でのストレス	1-4	1.77	0.68	1.08	1.42	1.77	2.11	2.45	1.22
職場環境によるストレス	3-12	5.66	1.56	4.10	4.88	5.66	6.45	7.23	4.41
1-4	1.91	0.78	1.13	1.52	1.91	2.31	2.70	1.29	1.52
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>									
仕事のコントロール度*	6-24	16.57	2.96	13.61	15.09	16.57	18.05	19.53	14.20
技能の活用度	3-12	8.10	1.77	6.33	7.21	8.10	8.98	9.87	6.68
仕事の適応度	1-4	2.88	0.68	2.20	2.54	2.88	3.22	3.56	2.34
働きがい、	1-4	2.74	0.74	2.00	2.37	2.74	3.11	3.47	2.15
1-4	2.85	0.71	2.15	2.50	2.85	3.21	3.56	2.29	2.50
<b>仕事の資源 (部署レベル) (57 項目版)</b>									
仕事の資源 (部署レベル) (23 項目版)	9-36	26.57	4.75	21.82	24.20	26.57	28.94	31.31	22.77
上司からのサポート*	6-24	16.55	3.69	12.86	14.70	16.55	18.39	20.23	13.60
同僚からのサポート*	3-12	8.11	2.05	6.06	7.09	8.11	9.14	10.16	6.47
家族・友人からのサポート	3-12	8.43	1.94	6.50	7.46	8.43	9.40	10.37	6.88
3-12	10.02	1.92	8.10	9.06	10.02	10.98	11.94	8.49	9.06
<b>アウェトカム ‡</b>									
活気	31-124	56.12	14.31	41.81	48.97	56.12	63.28	70.43	44.67
イライラ感	3-12	6.71	2.16	4.55	5.63	6.71	7.79	8.87	4.99
疲労感*	3-12	5.77	2.02	3.75	4.76	5.77	6.78	7.79	4.15
3-12	5.65	2.23	3.42	4.54	5.65	6.76	7.88	3.87	4.54
不安感*	3-12	5.77	2.06	3.71	4.74	5.77	6.80	7.83	4.12
抑うつ感 (6 項目)	6-24	9.19	3.20	5.99	7.59	9.19	10.79	12.39	6.63
抑うつ感 (3 項目) *	3-12	5.05	1.93	3.11	4.08	5.05	6.01	6.98	3.50
11-44	17.65	5.45	12.20	14.93	17.65	20.37	23.10	13.29	14.93
1-4	1.29	0.57	0.73	1.01	1.29	1.58	1.86	0.84	1.01
1-4	1.62	0.79	0.84	1.23	1.62	2.01	2.41	0.99	1.23
2-8	6.19	1.13	5.06	5.63	6.19	6.75	7.32	5.29	5.63
<b>高ストレス者選定基準 (57 項目版) §</b>									
心身のストレス反応①	29-116	52.31	13.65	38.66	45.49	52.31	59.14	65.96	41.39
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	26-104	58.70	9.35	49.35	54.03	58.70	63.38	68.05	51.22
心身のストレス反応②	6-30	19.94	4.74	15.20	17.57	19.94	22.31	24.68	16.15
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	12-58	37.50	5.99	31.51	34.50	37.50	40.50	43.49	32.71
<b>高ストレス者選定基準 (23 項目版) §</b>									
心身のストレス反応①	11-44	19.38	6.39	12.99	16.18	19.38	22.57	25.77	14.27
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	12-48	28.88	5.35	23.53	26.21	28.88	31.56	34.24	24.60
心身のストレス反応②	5-25	18.49	4.20	14.29	16.39	18.49	20.59	22.70	15.13
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	12.62	2.66	9.97	11.29	12.62	13.95	15.28	10.50
* 23 項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した値、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気 (逆転値)、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感 (6 項目)、身体愁訴、仕事や生活の満足度 (逆転値) の合計値を表す。§ ①は評価基準の例 (その 1)、②は評価基準の例 (その 2) を表す (「ストレッサーチェック制度実施マニュアル」を参照)。									

表 16. 職業性ストレス簡易調査票（57 項目版・23 項目版）の得点分布（20～30 歳：3,975 名）

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です（全国標準値ではありません）

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡				
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>	11-44	28.18	4.07	24.11	26.14	28.18	30.21	32.24	24.92	26.14	27.36
心理的な仕事の負担（量）*	3-12	9.58	1.80	7.78	8.68	9.58	10.48	11.38	8.14	8.68	9.22
心理的な仕事の負担（質）	3-12	9.43	1.57	7.86	8.64	9.43	10.21	10.99	8.18	8.64	9.11
自覚的な身体的負担度	1-4	1.58	0.71	0.86	1.22	1.58	1.93	2.29	1.01	1.22	1.43
職場の対人関係でのストレス	3-12	5.68	1.68	4.00	4.84	5.68	6.52	7.36	4.34	4.84	5.35
職場環境によるストレス	1-4	1.91	0.85	1.05	1.48	1.91	2.33	2.76	1.22	1.48	1.74
<b>仕事の資源（作業レベル）</b>	6-24	16.63	2.89	13.74	15.18	16.63	18.07	19.52	14.32	15.18	16.05
仕事のコントロール度*	3-12	7.96	1.74	6.21	7.09	7.96	8.83	9.70	6.56	7.09	7.61
技能の活用度	1-4	3.03	0.71	2.33	2.68	3.03	3.38	3.74	2.47	2.68	2.89
仕事の適応度	1-4	2.69	0.74	1.94	2.32	2.69	3.06	3.43	2.09	2.32	2.54
働きがい、	1-4	2.95	0.75	2.21	2.58	2.95	3.33	3.70	2.36	2.58	2.80
<b>仕事の資源（部署レベル）（57 項目版）</b>	9-36	28.16	4.85	23.32	25.74	28.16	30.59	33.01	24.28	25.74	27.19
<b>仕事の資源（部署レベル）（23 項目版）</b>	6-24	17.65	3.84	13.81	15.73	17.65	19.57	21.48	14.58	15.73	16.88
上司からのサポート*	3-12	8.43	2.19	6.24	7.33	8.43	9.53	10.62	6.68	7.33	7.99
同僚からのサポート*	3-12	9.22	2.00	7.22	8.22	9.22	10.22	11.21	7.62	8.22	8.82
家族・友人からのサポート	3-12	10.52	1.74	8.78	9.65	10.52	11.38	12.25	9.13	9.65	10.17
<b>アウェトカム ‡</b>	31-124	61.21	14.87	46.34	53.78	61.21	68.65	76.09	49.32	53.78	58.24
活気	3-12	6.39	2.26	4.73	5.86	6.99	8.12	9.25	5.18	5.86	6.54
イライラ感	3-12	6.36	2.27	4.09	5.23	6.36	7.50	8.64	4.54	5.23	5.91
疲労感*	3-12	7.04	2.38	4.66	5.85	7.04	8.24	9.43	5.14	5.85	6.57
不安感*	3-12	6.48	2.25	4.23	5.36	6.48	7.61	8.73	4.68	5.36	6.03
抑うつ感（6 項目）	6-24	10.18	3.54	6.64	8.41	10.18	11.95	13.72	7.35	8.41	9.48
抑うつ感（3 項目）*	3-12	5.66	2.18	3.49	4.58	5.66	6.75	7.84	3.92	4.58	5.23
身体不快	11-44	19.22	5.64	13.59	16.41	19.22	22.04	24.86	14.72	16.41	18.10
食欲不振*	1-4	1.44	0.69	0.75	1.10	1.44	1.79	2.14	0.89	1.10	1.31
不眠*	1-4	1.47	0.72	0.75	1.11	1.47	1.84	2.20	0.90	1.11	1.33
仕事や生活の満足度	2-8	6.09	1.16	4.93	5.51	6.09	6.67	7.25	5.17	5.51	5.86
<b>高ストレス者選定基準（57 項目版）§</b>	29-116	57.31	14.20	43.10	50.21	57.31	64.41	71.51	45.95	50.21	54.47
心身のストレス反応①	26-104	58.38	9.14	49.24	53.81	58.38	62.96	67.53	51.07	53.81	56.56
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	6-30	18.77	4.53	14.24	16.50	18.77	21.04	23.30	15.14	16.50	17.86
心身のストレス反応②	12-58	38.15	5.79	32.36	35.26	38.15	41.05	43.95	33.52	35.26	36.99
<b>高ストレス者選定基準（23 項目版）§</b>	11-44	22.11	6.55	15.56	18.83	22.11	25.38	28.66	16.87	18.83	20.80
心身のストレス反応①	12-48	28.98	5.43	23.55	26.26	28.98	31.69	34.41	24.63	26.26	27.89
心身のストレス反応②	5-25	17.45	3.88	13.57	15.51	17.45	19.38	21.32	14.35	15.51	16.67
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	12.84	2.50	10.34	11.59	12.84	14.09	15.34	10.84	11.59	12.34

\* 23 項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した値、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気（逆転値）、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感（6 項目）、身体不快、仕事や生活の満足度（逆転値）の合計値を表す。§ ①は評価基準の例（その 1）、②は評価基準の例（その 2）を表す（「ストレッサーチェック制度実施マニュアル」を参照）。

表 17. 職業性ストレス簡易調査票（57 項目版・23 項目版）の得点分布（31～40 歳：3,081 名）

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です（全国標準値ではありません）

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡				
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担（量）*	11~44	28.98	3.92	25.06	27.02	28.98	30.94	32.90	25.85	27.02	28.20
心理的な仕事の負担（質）	3~12	9.78	1.72	8.07	8.92	9.78	10.64	11.50	8.41	8.92	9.44
自覚的な身体的負担度	3~12	9.32	1.58	7.75	8.53	9.32	10.11	10.90	8.06	8.53	9.01
職場の対人関係でのストレス	1~4	1.63	0.72	0.91	1.27	1.63	2.00	2.36	1.06	1.27	1.49
職場環境によるストレス	3~12	6.20	1.61	4.59	5.39	6.20	7.00	7.80	4.91	5.39	5.87
1~4	2.05	0.87	1.18	1.62	2.05	2.48	2.91	1.36	1.62	1.88	2.05
<b>仕事の資源（作業レベル）</b>											
仕事のコントロール度*	6~24	16.65	2.92	13.73	15.19	16.65	18.11	19.58	14.31	15.19	16.07
3~12	7.87	1.78	6.09	6.98	7.87	8.76	9.65	6.45	6.98	7.51	7.87
技能の活用度	1~4	3.02	0.68	2.34	2.68	3.02	3.35	3.69	2.47	2.68	2.88
仕事の満足度	1~4	2.76	0.73	2.03	2.39	2.76	3.13	3.49	2.18	2.39	2.61
働きがい、	1~4	3.01	0.72	2.29	2.65	3.01	3.37	3.72	2.43	2.65	2.86
<b>仕事の資源（部署レベル）（57 項目版）</b>											
仕事の資源（部署レベル）（23 項目版）	9~36	26.83	4.95	21.88	24.35	26.83	29.31	31.78	22.87	24.35	25.84
上司からのサポート*	6~24	16.68	3.85	12.83	14.75	16.68	18.60	20.53	13.60	14.75	15.91
同僚からのサポート*	3~12	8.16	2.23	5.93	7.04	8.16	9.27	10.38	6.37	7.04	7.71
家族・友人からのサポート	3~12	8.52	1.97	6.56	7.54	8.52	9.51	10.49	6.95	7.54	8.13
3~12	10.15	1.91	8.25	9.20	10.15	11.10	12.06	8.63	9.20	9.77	10.15
<b>アウェトカム ‡</b>											
活気	31~124	61.55	14.79	46.77	54.16	61.55	68.95	76.34	49.72	54.16	58.60
イライラ感	3~12	6.64	2.22	4.42	5.53	6.64	7.75	8.86	4.86	5.53	6.19
疲労感*	3~12	6.42	2.16	4.26	5.34	6.42	7.50	8.57	4.69	5.34	5.99
不安感*	3~12	7.03	2.42	4.61	5.82	7.03	8.25	9.46	5.10	5.82	6.55
抑うつ感（6 項目）	3~12	6.25	2.20	4.05	5.15	6.25	7.34	8.44	4.49	5.15	5.81
抑うつ感（3 項目）*	6~24	10.01	3.55	6.46	8.23	10.01	11.78	13.56	7.17	8.23	9.30
身体不快	3~12	5.54	2.16	3.38	4.46	5.54	6.62	7.70	3.81	4.46	5.11
食欲不振*	11~44	19.58	5.54	14.04	16.81	19.58	22.35	25.12	15.15	16.81	18.47
不眠*	1~4	1.38	0.63	0.75	1.07	1.38	1.70	2.01	0.88	1.07	1.26
仕事や生活の満足度	2~8	6.09	1.17	4.92	5.51	6.09	6.68	7.26	5.16	5.51	5.86
<b>高ストレス者選定基準（57 項目版）§</b>											
心身のストレス反応①	29~116	57.65	14.12	43.53	50.59	57.65	64.70	71.76	46.35	50.59	54.82
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	26~104	60.50	9.07	51.43	55.97	60.50	65.04	69.57	53.25	55.97	58.69
心身のストレス反応②	6~30	18.53	4.52	14.01	16.27	18.53	20.79	23.05	14.92	16.27	17.63
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	12~58	36.99	5.76	31.23	34.11	36.99	39.86	42.74	32.38	34.11	35.83
<b>高ストレス者選定基準（23 項目版）§</b>											
心身のストレス反応①	11~44	21.78	6.61	15.17	18.47	21.78	25.09	28.39	16.49	18.47	20.46
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	12~48	30.23	5.36	24.87	27.55	30.23	32.91	35.59	25.95	27.55	29.16
心身のストレス反応②	5~25	17.49	3.94	13.55	15.52	17.49	19.46	21.43	14.34	15.52	16.70
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4~20	12.20	2.51	9.69	10.95	12.20	13.46	14.71	10.19	10.95	11.70

* 23 項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した値、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気（逆転値）、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感（6 項目）*、身体不快（3 項目）*、身体愁訴、仕事や生活の満足度（逆転値）の合計値を表す（「ストレッサー」、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感（6 項目）を参照）。
---

表 18. 職業性ストレス簡易調査票（57 項目版・23 項目版）の得点分布（41～50 歳：3,453 名）

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です（全国標準値ではありません）

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 ‡				
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当
<b>仕事の負担</b>				11~44	28.50	3.96	24.54	26.52	28.50	30.48	32.46	25.33
心理的な仕事の負担（量）*	3~12	9.43	1.76	7.66	8.55	9.43	10.31	11.19	8.02	8.55	9.08	9.43
心理的な仕事の負担（質）	3~12	9.23	1.55	7.68	8.45	9.23	10.00	10.78	7.99	8.45	8.92	9.23
自覚的な身体的負担度	1~4	1.73	0.72	1.01	1.37	1.73	2.09	2.45	1.16	1.37	1.59	1.73
職場の対人関係でのストレス	3~12	6.13	1.60	4.53	5.33	6.13	6.92	7.72	4.85	5.33	5.81	6.13
職場環境によるストレス	1~4	1.98	0.83	1.16	1.57	1.98	2.40	2.81	1.32	1.57	1.82	1.98
<b>仕事の資源（作業レベル）</b>				6~24	16.93	3.12	13.81	15.37	16.93	18.49	20.05	14.43
仕事のコントロール度*	3~12	7.99	1.84	6.15	7.07	7.99	8.91	9.83	6.52	7.07	7.62	7.99
技能の活用度	1~4	3.06	0.68	2.38	2.72	3.06	3.40	3.74	2.52	2.72	2.93	3.06
仕事の適応度	1~4	2.85	0.72	2.13	2.49	2.85	3.21	3.57	2.28	2.49	2.71	2.85
働きがい、	1~4	3.02	0.72	2.31	2.67	3.02	3.38	3.74	2.45	2.67	2.88	3.02
<b>仕事の資源（部署レベル）（57 項目版）</b>				9~36	26.42	4.96	21.46	23.94	26.42	28.89	31.37	22.45
<b>仕事の資源（部署レベル）（23 項目版）</b>				6~24	16.40	3.82	12.58	14.49	16.40	18.31	20.22	13.34
上司からのサポート*	3~12	8.08	2.18	5.89	6.98	8.08	9.17	10.26	6.33	6.98	7.64	8.08
同僚からのサポート*	3~12	8.32	1.96	6.36	7.34	8.32	9.31	10.29	6.75	7.34	7.93	8.32
家族・友人からのサポート	3~12	10.02	1.99	8.03	9.02	10.02	11.01	12.00	8.42	9.02	9.62	10.02
<b>アウェトカム ‡</b>				31~124	59.14	14.94	44.20	51.67	59.14	66.61	74.09	47.19
活気	3~12	6.84	2.30	4.54	5.69	6.84	7.99	9.14	5.00	5.69	6.38	6.84
イライラ感	3~12	6.05	2.06	3.99	5.02	6.05	7.08	8.10	4.40	5.02	5.64	6.05
疲労感*	3~12	6.48	2.46	4.02	5.25	6.48	7.71	8.94	4.52	5.25	5.99	6.48
不安感*	3~12	6.07	2.15	3.92	5.00	6.07	7.14	8.22	4.35	5.00	5.64	6.07
抑うつ感（6 項目）	6~24	9.51	3.39	6.12	7.82	9.51	11.21	12.90	6.80	7.82	8.83	9.51
抑うつ感（3 項目）*	3~12	5.24	2.06	3.17	4.20	5.24	6.27	7.30	3.59	4.20	4.82	5.24
身体不快	11~44	19.05	5.66	13.39	16.22	19.05	21.87	24.70	14.52	16.22	17.91	19.05
食欲不振*	1~4	1.32	0.58	0.74	1.03	1.32	1.61	1.90	0.85	1.03	1.20	1.32
不眠*	1~4	1.63	0.80	0.83	1.23	1.63	2.03	2.43	0.99	1.23	1.47	1.63
仕事や生活の満足度	2~8	6.17	1.20	4.97	5.57	6.17	6.77	7.37	5.21	5.57	5.93	6.17
<b>高ストレス者選定基準（57 項目版）§</b>				29~116	55.32	14.25	41.07	48.19	55.32	62.44	69.57	43.92
心身のストレス反応①	26~104	60.16	9.27	50.88	55.52	60.16	64.79	69.43	52.74	55.52	58.30	60.16
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	6~30	19.15	4.62	14.53	16.84	19.15	21.46	23.77	15.45	16.84	18.23	19.15
心身のストレス反応②	12~58	37.22	5.91	31.30	34.26	37.22	40.18	43.13	32.49	34.26	36.04	37.22
<b>高ストレス者選定基準（23 項目版）§</b>				11~44	20.73	6.66	14.07	17.40	20.73	24.06	27.39	15.41
心身のストレス反応①	12~48	30.04	5.52	24.53	27.28	30.04	32.80	35.56	25.63	27.28	28.94	30.04
心身のストレス反応②	5~25	17.91	4.08	13.83	15.87	17.91	19.95	21.99	14.65	15.87	17.10	17.91
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4~20	12.21	2.59	9.62	10.92	12.21	13.51	14.81	10.14	10.92	11.69	12.21

\* 23 項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した値、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気（逆転値）、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感（6 項目）、身体不快、仕事や生活の満足度（逆転値）の合計値を表す。§ ①は評価基準の例（その 1）、②は評価基準の例（その 2）を表す（「ストレッサー」制度実施マニュアル」を参照）。

表 19. 職業性ストレス簡易調査票 (57 項目版・23 項目版) の得点分布 (51~60 歳 : 3,268 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡					
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当
<b>仕事の負担</b>												
心理的な仕事の負担 (量) *	11~44	27.54	4.38	23.16	25.35	27.54	29.73	31.92	24.03	25.35	26.66	27.54
心理的な仕事の負担 (質)	3~12	8.89	2.02	6.87	7.88	8.89	9.91	10.92	7.28	7.88	8.49	8.89
自覚的な身体的負担度	3~12	9.19	1.66	7.53	8.36	9.19	10.01	10.84	7.86	8.36	8.85	9.19
職場の対人関係でのストレス	1~4	1.77	0.70	1.07	1.42	1.77	2.11	2.46	1.21	1.42	1.63	1.77
職場環境によるストレス	3~12	5.75	1.61	4.14	4.95	5.75	6.56	7.36	4.46	4.95	5.43	5.75
1~4	1.94	0.80	1.14	1.54	1.94	2.34	2.74	1.30	1.54	1.78	1.94	2.10
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>												
仕事のコントロール度*	6~24	16.48	3.02	13.46	14.97	16.48	17.99	19.50	14.06	14.97	15.88	16.48
技能の活用度	3~12	7.95	1.79	6.16	7.06	7.95	8.84	9.74	6.52	7.06	7.59	7.95
仕事の満足度	1~4	2.90	0.71	2.20	2.55	2.90	3.25	3.61	2.34	2.55	2.76	2.90
働きがい、	1~4	2.75	0.74	2.01	2.38	2.75	3.12	3.49	2.16	2.38	2.60	2.75
1~4	2.88	0.73	2.16	2.52	2.88	3.24	3.61	2.30	2.52	2.74	2.88	3.03
<b>仕事の資源 (部署レベル) (57 項目版)</b>												
<b>仕事の資源 (部署レベル) (23 項目版)</b>												
上司からのサポート*	6~24	16.44	3.71	12.73	14.58	16.44	18.30	20.15	13.47	14.58	15.70	16.44
同僚からのサポート*	3~12	8.03	2.06	5.97	7.00	8.03	9.06	10.09	6.38	7.00	7.62	8.03
家族・友人からのサポート	3~12	8.41	1.96	6.45	7.43	8.41	9.39	10.38	6.84	7.43	8.02	8.41
3~12	9.33	1.94	7.99	8.96	9.93	10.90	11.87	8.37	8.96	9.54	9.93	10.32
<b>アウェトカム ‡</b>												
活気	31~124	57.88	14.93	42.95	50.42	57.88	65.35	72.81	45.94	50.42	54.90	57.88
イライラ感	3~12	6.63	2.17	4.46	5.55	6.63	7.72	8.80	4.90	5.55	6.20	6.63
疲労感*	3~12	5.89	2.07	3.81	4.85	5.89	6.92	7.96	4.23	4.85	5.47	5.89
不安全感*	3~12	6.00	2.36	3.64	4.82	6.00	7.18	8.36	4.11	4.82	5.53	6.00
抑うつ感 (6 項目)	3~12	5.98	2.13	3.85	4.92	5.98	7.05	8.12	4.28	4.92	5.56	5.98
抑うつ感 (3 項目) *	6~24	9.42	3.35	6.07	7.74	9.42	11.09	12.76	6.74	7.74	8.75	9.42
身体的懃	3~12	5.20	2.03	3.16	4.18	5.20	6.21	7.23	3.57	4.18	4.79	5.20
食欲不振*	11~44	18.33	5.72	12.62	15.48	18.33	21.19	24.05	13.76	15.48	17.19	18.33
不眠*	1~4	1.32	0.58	0.74	1.03	1.32	1.61	1.90	0.85	1.03	1.20	1.32
仕事や生活の満足度	1~4	1.67	0.83	0.85	1.26	1.67	2.09	2.50	1.01	1.26	1.51	1.67
2~8	6.10	1.15	4.95	5.53	6.10	6.68	7.26	5.18	5.53	5.87	6.10	6.33
<b>高ストレス者選定基準 (57 項目版) §</b>												
心身のストレス反応①	29~116	53.99	14.26	39.72	46.85	53.99	61.12	68.25	42.58	46.85	51.13	53.99
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	26~104	59.69	9.14	50.55	55.12	59.69	64.26	68.83	52.38	55.12	57.86	59.69
心身のストレス反応②	6~30	19.46	4.76	14.70	17.08	19.46	21.83	24.21	15.65	17.08	18.50	19.46
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	12~58	37.08	5.88	31.20	34.14	37.08	40.02	42.95	32.38	34.14	35.90	37.08
<b>高ストレス者選定基準 (23 項目版) §</b>												
心身のストレス反応①	11~44	20.17	6.69	13.48	16.83	20.17	23.51	26.86	14.82	16.83	18.83	20.17
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	12~48	29.50	5.31	24.20	26.85	29.50	32.16	34.81	25.26	26.85	28.44	29.50
心身のストレス反応②	5~25	18.07	4.25	13.81	15.94	18.07	20.19	22.32	14.66	15.94	17.22	18.07
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4~20	12.39	2.61	9.78	11.98	12.39	13.69	14.99	10.30	11.08	11.86	12.39

\* 23 項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した(直、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す)。‡ 活気 (逆転値)、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感 (6 項目)、身体的懃訴、仕事や生活の満足度 (逆転値) の合計値を表す。§ ①は評価基準の例 (その 1)、②は評価基準の例 (その 2) を表す (「ストレッサーチェック制度実施マニュアル」を参照)。

表 20. 職業性ストレス簡易調査票 (57 項目版・23 項目版) の得点分布 (61 歳以上 : 934 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 ‡				
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当	
<b>仕事の負担</b>				11-44	25.59	5.10	20.49	23.04	25.59	28.14	30.70	21.51
心理的な仕事の負担 (量) *	3-12	7.85	2.31	5.54	6.69	7.85	9.00	10.15	6.00	6.69	7.39	17.89
心理的な仕事の負担 (質)	3-12	8.52	1.86	6.66	7.59	8.52	9.45	10.38	7.03	7.59	8.15	8.52
自覚的な身体的負担度	1-4	1.74	0.70	1.04	1.39	1.74	2.09	2.44	1.18	1.39	1.60	1.74
職場の対人関係でのストレス	3-12	5.61	1.51	4.09	4.85	5.61	6.37	7.12	4.40	4.85	5.31	5.61
職場環境によるストレス	1-4	1.87	0.77	1.10	1.49	1.87	2.26	2.64	1.26	1.49	1.72	1.87
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>				6-24	16.99	3.02	13.97	15.48	16.99	18.50	20.01	14.58
仕事のコントロール度*	3-12	8.39	1.78	6.61	7.50	8.39	9.28	10.18	6.96	7.50	8.03	8.39
技能の活用度	1-4	2.94	0.69	2.25	2.59	2.94	3.28	3.62	2.39	2.59	2.80	2.94
仕事の満足度	1-4	2.80	0.75	2.04	2.42	2.80	3.17	3.55	2.19	2.42	2.65	2.80
働きがい、	1-4	2.87	0.71	2.16	2.51	2.87	3.22	3.57	2.30	2.51	2.72	2.87
<b>仕事の資源 (部署レベル) (57 項目版)</b>				9-36	26.62	4.62	22.01	24.32	26.62	28.93	31.24	22.93
<b>仕事の資源 (部署レベル) (23 項目版)</b>				6-24	16.47	3.59	12.88	14.68	16.47	18.27	20.06	13.60
上司からのサポート*	3-12	8.14	2.05	6.09	7.11	8.14	9.16	10.19	6.50	7.11	7.73	8.14
同僚からのサポート*	3-12	8.33	1.86	6.48	7.40	8.33	9.26	10.19	6.85	7.40	7.96	8.33
家族・友人からのサポート	3-12	10.15	1.91	8.24	9.20	10.15	11.10	12.06	8.63	9.20	9.77	10.15
<b>アウェトカム ‡</b>				31-124	52.95	13.25	39.70	46.32	52.95	59.57	66.20	42.35
活気	3-12	6.98	2.19	4.79	5.89	6.98	8.08	9.17	5.23	5.89	6.54	6.98
イライラ感	3-12	5.47	1.96	3.51	4.49	5.47	6.45	7.43	3.90	4.49	5.08	5.47
疲労感*	3-12	5.10	2.03	3.07	4.09	5.10	6.12	7.14	3.48	4.09	4.70	5.10
不安感*	3-12	5.30	1.90	3.40	4.35	5.30	6.25	7.20	3.78	4.35	4.92	5.30
抑うつ感 (6 項目)	6-24	8.69	3.04	5.66	7.18	8.69	10.21	11.73	6.27	7.18	8.09	8.69
抑うつ感 (3 項目) *	3-12	4.72	1.81	2.90	3.81	4.72	5.62	6.53	3.26	3.81	4.35	4.72
身体不快	11-44	16.70	5.00	11.71	14.20	16.70	19.20	21.70	12.70	14.20	15.70	16.70
食欲不振*	1-4	1.23	0.52	0.71	0.97	1.23	1.49	1.75	0.81	0.97	1.12	1.23
不眠*	1-4	1.54	0.72	0.81	1.17	1.54	1.90	2.26	0.96	1.17	1.39	1.54
仕事や生活の満足度	2-8	6.35	1.10	5.24	5.79	6.35	6.90	7.45	5.46	5.79	6.13	6.35
<b>高ストレス者選定基準 (57 項目版) §</b>				29-116	49.29	12.61	36.68	42.99	55.60	61.91	39.20	42.99
心身のストレス反応①	26-104	56.98	9.69	47.29	52.13	56.98	61.82	66.67	49.23	52.13	55.04	56.98
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	6-30	21.01	4.63	16.38	18.70	21.01	23.33	25.65	17.31	18.70	20.09	21.01
心身のストレス反応②	12-58	38.46	6.24	32.23	35.34	38.46	41.58	44.70	33.47	35.34	37.22	38.46
<b>高ストレス者選定基準 (23 項目版) §</b>				11-44	17.89	5.92	11.97	14.93	17.89	20.85	23.80	13.15
心身のストレス反応①	12-48	27.99	5.42	22.56	25.27	27.99	30.70	33.41	23.65	25.27	26.90	27.99
心身のストレス反応②	5-25	19.41	4.07	15.34	17.38	19.41	21.44	23.48	16.16	17.38	18.60	19.41
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	13.01	2.69	10.32	11.66	13.01	14.36	15.70	10.86	11.66	12.47	13.01

\* 23 項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した直、グレーの綱掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気 (逆転値)、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感 (6 項目)、身体不快、仕事や生活の満足度 (逆転値) の合計値を表す。§ ①は評価基準の例 (その 1)、②は評価基準の例 (その 2) を表す (「ストレッサーチェック制度実施マニュアル」を参照)。

表 21. 職業性ストレス簡易調査票（57 項目版・23 項目版）の得点分布（販売：7,045 名）

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です（全国標準値ではありません）

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 ‡			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担（量）*	11-44	28.28	4.19	24.10	26.19	28.28	30.38	32.47	24.93	26.19	27.45
心理的な仕事の負担（質）	3-12	9.48	1.85	7.62	8.55	9.48	10.40	11.33	7.99	8.55	9.10
自覚的な身体的負担度	3-12	9.08	1.60	7.48	8.28	9.08	9.88	10.68	7.80	8.28	8.76
職場の対人関係でのストレス	1-4	1.85	0.75	1.10	1.47	1.85	2.23	2.60	1.25	1.47	1.70
職場環境によるストレス	3-12	5.99	1.61	4.38	5.18	5.99	6.80	7.60	4.70	5.18	5.67
1-4	1.89	0.82	1.06	1.47	1.89	2.30	2.71	1.23	1.47	1.72	1.89
<b>仕事の資源（作業レベル）</b>											
仕事のコントロール度*	6-24	16.72	2.90	13.82	15.27	16.72	18.16	19.61	14.40	15.27	16.14
技能の活用度	3-12	7.93	1.75	6.17	7.05	7.93	8.80	9.68	6.53	7.05	7.58
仕事の適応度	1-4	3.01	0.67	2.34	2.68	3.01	3.35	3.68	2.48	2.68	2.88
働きがい、	1-4	2.78	0.71	2.08	2.43	2.78	3.14	3.49	2.22	2.43	2.64
1-4	2.99	0.70	2.29	2.64	2.99	3.34	3.70	2.43	2.64	2.85	2.99
<b>仕事の資源（部署レベル）（57 項目版）</b>											
仕事の資源（部署レベル）（23 項目版）	9-36	27.05	4.84	22.21	24.63	27.05	29.48	31.90	23.18	24.63	26.09
上司からのサポート*	6-24	16.83	3.78	13.05	14.94	16.83	18.72	20.61	13.81	14.94	16.08
同僚からのサポート*	3-12	8.21	2.16	6.05	7.13	8.21	9.28	10.36	6.48	7.13	7.77
家族・友人からのサポート	3-12	8.63	1.98	6.65	7.64	8.63	9.62	10.61	7.04	7.64	8.23
3-12	10.22	1.86	8.36	9.29	10.22	11.15	12.08	8.73	9.29	9.85	10.22
<b>アウェトカム ‡</b>											
活気	31-124	60.07	14.88	45.19	52.63	60.07	67.51	74.95	48.17	52.63	57.10
イライラ感	3-12	6.90	2.26	4.64	5.77	6.90	8.03	9.16	5.09	5.77	6.45
疲労感*	3-12	6.22	2.12	4.11	5.16	6.22	7.28	8.34	4.53	5.16	5.80
不安感*	3-12	6.71	2.42	4.29	5.50	6.71	7.93	9.14	4.78	5.50	6.23
抑うつ感（6 項目）	3-12	6.28	2.19	4.09	5.19	6.28	7.38	8.48	4.53	5.19	5.85
抑うつ感（3 項目）*	6-24	9.83	3.46	6.38	8.11	9.83	11.56	13.29	7.07	8.11	9.14
身体不快	3-12	5.43	2.10	3.33	4.38	5.43	6.48	7.53	3.75	4.38	5.01
食欲不振*	11-44	19.03	5.65	13.38	16.21	19.03	21.86	24.69	14.51	16.21	17.90
不眠*	1-4	1.37	0.63	0.74	1.06	1.37	1.69	2.00	0.87	1.06	1.25
仕事や生活の満足度	2-8	6.12	1.16	4.95	5.54	6.12	6.70	7.28	5.19	5.54	5.88
<b>高ストレス者選定基準（57 項目版）§</b>											
心身のストレス反応①	29-116	56.19	14.22	41.97	49.08	56.19	63.30	70.40	44.82	49.08	53.35
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	26-104	59.51	9.10	50.41	54.96	59.51	64.06	68.61	52.23	54.96	57.69
心身のストレス反応②	6-30	18.95	4.53	14.43	16.69	18.95	21.22	23.48	15.33	16.69	18.05
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	12-58	37.48	5.76	31.72	34.60	37.48	40.36	43.23	32.87	34.60	36.32
<b>高ストレス者選定基準（23 項目版）§</b>											
心身のストレス反応①	11-44	21.37	6.64	14.74	18.06	21.37	24.69	28.01	16.07	18.06	20.05
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	12-48	29.72	5.38	24.34	27.03	29.72	32.41	35.10	25.41	27.03	28.64
心身のストレス反応②	5-25	17.67	4.00	13.67	15.67	17.67	19.67	21.66	14.47	15.67	16.87
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	12.43	2.52	9.91	11.17	12.43	13.69	14.95	10.41	11.17	11.93

\* 23 項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した値、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気（逆転値）、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感（6 項目）、身体不快、食慾不振、不眠、仕事や生活の満足度を表す。§ ①は評価基準の例（その 1）、②は評価基準の例（その 2）を表す（「ストレッサー」を参照）。

表 22. 職業性ストレス簡易調査票 (57 項目版・23 項目版) の得点分布 (顧客対応 : 5,269 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡				
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量) *	11-44	28.21	4.26	23.95	26.08	28.21	30.34	32.47	24.80	26.08	27.36
心理的な仕事の負担 (質)	3-12	9.43	1.93	7.49	8.46	9.43	10.39	11.36	7.88	8.46	9.04
自覚的な身体的負担度	3-12	9.54	1.60	7.93	8.73	9.54	10.34	11.14	8.25	8.73	9.22
職場の対人関係でのストレス	1-4	1.55	0.63	0.91	1.23	1.55	1.86	2.18	1.04	1.23	1.42
職場環境によるストレス	3-12	5.69	1.65	4.04	4.86	5.69	6.51	7.33	4.37	4.86	5.36
1-4	2.01	0.83	1.19	1.60	2.01	2.43	2.84	1.35	1.60	1.85	2.01
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度*	6-24	16.36	3.06	13.29	14.82	16.36	17.89	19.42	13.91	14.82	15.74
仕事の活用度	3-12	7.89	1.82	6.06	6.98	7.89	8.80	9.71	6.43	6.98	7.52
仕事の適性度	1-4	2.94	0.71	2.23	2.59	2.94	3.30	3.66	2.38	2.59	2.80
働きがい、	1-4	2.65	0.78	1.88	2.27	2.65	3.04	3.43	2.03	2.27	2.50
1-4	2.87	0.75	2.12	2.49	2.87	3.24	3.62	2.27	2.49	2.72	2.87
<b>仕事の資源 (部署レベル) (57 項目版)</b>											
<b>仕事の資源 (部署レベル) (23 項目版)</b>											
上司からのサポート*	6-24	16.80	3.87	12.93	14.86	16.80	18.73	20.66	13.70	14.86	16.02
同僚からのサポート*	3-12	8.16	2.17	5.99	7.07	8.16	9.24	10.33	6.42	7.07	7.72
家族・友人からのサポート	3-12	8.64	2.03	6.61	7.62	8.64	9.65	10.67	7.01	7.62	8.23
3-12	10.11	1.95	8.16	9.13	10.11	11.09	12.06	8.55	9.13	9.72	10.11
<b>アウェトカム ‡</b>											
活気	31-124	59.97	15.26	44.70	52.33	59.97	67.60	75.23	47.76	52.33	56.91
イライラ感	3-12	6.59	2.22	4.37	5.48	6.59	7.70	8.81	4.82	5.48	6.15
疲労感*	3-12	6.29	2.21	4.08	5.18	6.29	7.39	8.50	4.52	5.18	5.84
不安感*	3-12	6.56	2.51	4.05	5.30	6.56	7.81	9.07	4.55	5.30	6.06
抑うつ感 (6 項目)	3-12	6.16	2.21	3.95	5.05	6.16	7.26	8.36	4.39	5.05	5.72
抑うつ感 (3 項目) *	6-24	9.85	3.52	6.33	8.09	9.85	11.61	13.37	7.03	8.09	9.15
身体不快	3-12	5.49	2.16	3.34	4.42	5.49	6.57	7.65	3.77	4.42	5.06
食欲不振*	11-44	18.79	5.68	13.12	15.96	18.79	21.63	24.47	14.25	15.96	17.66
不眠*	1-4	1.37	0.64	0.73	1.05	1.37	1.68	2.00	0.86	1.05	1.24
仕事や生活の満足度	1-4	1.60	0.78	0.82	1.21	1.60	1.99	2.39	0.98	1.21	1.45
2-8	6.09	1.18	4.91	5.50	6.09	6.68	7.27	5.15	5.50	5.85	6.09
<b>高ストレス者選定基準 (57 項目版) §</b>											
心身のストレス反応①	29-116	56.06	14.57	41.49	48.77	56.06	63.34	70.62	44.40	48.77	53.14
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	26-104	59.95	9.40	50.55	55.25	59.95	64.65	69.35	52.43	55.25	58.07
心身のストレス反応②	6-30	18.88	4.78	14.10	16.49	18.88	21.27	23.67	15.06	16.49	17.93
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	12-58	37.04	5.99	31.05	34.04	37.04	40.03	43.03	32.25	34.04	35.84
<b>高ストレス者選定基準 (23 項目版) §</b>											
心身のストレス反応①	11-44	21.18	6.82	14.35	17.77	21.18	24.59	28.00	15.72	17.77	19.81
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	12-48	29.74	5.50	24.24	26.99	29.74	32.50	35.25	25.34	26.99	28.64
心身のストレス反応②	5-25	17.71	4.16	13.55	15.63	17.71	19.79	21.87	14.38	15.63	16.88
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	12.33	2.64	9.69	11.01	12.33	13.65	14.97	10.22	11.01	11.80

\* 23 項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した(直)、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気 (逆転値)、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感 (6 項目)、身体不快、仕事や生活の満足度 (逆転値) の合計値を表す。§ ①は評価基準の例 (その 1)、②は評価基準の例 (その 2) を表す (「ストレッサーチェック制度実施マニュアル」を参照)。

表 23. 職業性ストレス簡易調査票 (57 項目版・23 項目版) の得点分布 (管理 : 2,384 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡					
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当
<b>仕事の負担</b>												
心理的な仕事の負担 (量) *	11-44	27.40	4.27	23.13	25.27	27.40	29.54	31.67	23.99	25.27	26.55	27.40
心理的な仕事の負担 (質)	3-12	8.65	1.98	6.67	7.66	8.65	9.64	10.63	7.06	7.66	8.25	8.65
自覚的な身体的負担度	3-12	9.10	1.62	7.48	8.29	9.10	9.91	10.72	7.80	8.29	8.78	9.10
職場の対人関係でのストレス	1-4	1.46	0.66	0.80	1.13	1.46	1.79	2.12	0.93	1.13	1.33	1.46
職場環境によるストレス	3-12	6.13	1.64	4.49	5.31	6.13	6.95	7.77	4.82	5.31	5.80	6.13
1-4	2.06	0.86	1.20	1.63	2.06	2.49	2.92	1.38	1.63	1.89	2.06	2.24
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>												
仕事のコントロール度*	6-24	17.36	2.99	14.37	15.87	17.36	18.86	20.36	14.97	15.87	16.77	17.36
3-12	8.28	1.78	6.50	7.39	8.28	9.17	10.06	6.86	7.39	7.93	8.28	8.64
技能の活用度	1-4	3.08	0.72	2.36	2.72	3.08	3.44	3.80	2.51	2.72	2.94	3.08
仕事の満足度	1-4	2.93	0.70	2.23	2.58	2.93	3.28	3.63	2.37	2.58	2.79	2.93
働きがい、	1-4	3.07	0.72	2.35	2.71	3.07	3.43	3.79	2.49	2.71	2.93	3.07
<b>仕事の資源 (部署レベル) (57 項目版)</b>												
<b>仕事の資源 (部署レベル) (23 項目版)</b>												
上司からのサポート*	6-24	16.76	3.87	12.89	14.83	16.76	18.70	20.64	13.66	14.83	15.99	16.76
3-12	8.16	2.18	5.98	7.07	8.16	9.25	10.34	6.41	7.07	7.72	8.16	8.60
同僚からのサポート*	3-12	8.60	1.99	6.61	7.61	8.60	9.60	10.59	7.01	7.61	8.20	8.60
家族・友人からのサポート	3-12	10.14	1.92	8.22	9.18	10.14	11.10	12.06	8.60	9.18	9.75	10.14
<b>アウェトカム ‡</b>												
活気	31-124	57.00	14.22	42.78	49.89	57.00	64.11	71.22	45.63	49.89	54.16	57.00
イライラ感	3-12	6.97	2.21	4.75	5.86	6.97	8.07	9.18	5.20	5.86	6.52	6.97
疲労感*	3-12	5.56	2.04	3.52	4.54	5.56	6.59	7.61	3.93	4.54	5.16	5.56
不安感*	3-12	6.07	2.32	3.75	4.91	6.07	7.23	8.39	4.22	4.91	5.61	6.07
抑うつ感 (6 項目)	3-12	5.73	2.07	3.66	4.69	5.73	6.77	7.80	4.07	4.69	5.32	5.73
抑うつ感 (3 項目) *	6-24	9.12	3.24	5.88	7.50	9.12	10.74	12.37	6.53	7.50	8.47	9.12
身体不快	3-12	4.95	1.98	2.97	3.96	4.95	5.94	6.93	3.37	3.96	4.56	4.95
食欲不振*	11-44	18.74	5.55	13.18	15.96	18.74	21.51	24.29	14.29	15.96	17.63	18.74
不眠*	1-4	1.32	0.58	0.74	1.03	1.32	1.61	1.90	0.86	1.03	1.20	1.32
仕事や生活の満足度	1-4	1.54	0.74	0.80	1.17	1.54	1.91	2.28	0.94	1.17	1.39	1.54
<b>高ストレス者選定基準 (57 項目版) §</b>												
心身のストレス反応①	29-116	53.26	13.60	39.66	46.46	53.26	60.06	66.86	42.38	46.46	50.54	53.26
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	26-104	58.14	9.23	48.91	53.52	58.14	62.75	67.37	50.75	53.52	56.29	58.14
心身のストレス反応②	6-30	20.03	4.57	15.45	17.74	20.03	22.31	24.60	16.37	17.74	19.11	20.03
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	12-58	38.39	5.91	32.49	35.44	38.39	41.35	44.30	33.67	35.44	37.21	38.39
<b>高ストレス者選定基準 (23 項目版) §</b>												
心身のストレス反応①	11-44	19.61	6.28	13.34	16.47	19.61	22.75	25.89	14.59	16.47	18.36	19.61
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	12-48	28.61	5.40	23.21	25.91	28.61	31.31	34.01	24.29	25.91	27.53	28.61
心身のストレス反応②	5-25	18.56	3.98	14.58	16.57	18.56	20.55	22.54	15.38	16.57	17.76	18.56
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	12.89	2.56	10.33	11.61	12.89	14.17	15.45	10.84	11.61	12.37	12.89

\* 23 項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した値、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す、「ストレッサー」、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感 (6 項目)、身体不快、仕事や生活の満足度 (逆転値) の合計値を表す。§ ①は評価基準の例 (その 1)、②は評価基準の例 (その 2) を表す (「ストレッサー」、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感 (6 項目) を参照)。

表 24. 職業性ストレス簡易調査票 (57 項目版・23 項目版) の得点分布 (管理職: 2,344 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡				
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量) *	11-44	27.45	3.79	23.66	25.55	27.45	29.34	31.24	24.42	25.55	26.69
心理的な仕事の負担 (質)	3-12	8.95	1.79	7.17	8.06	8.95	9.84	10.74	7.52	8.06	8.95
自覚的な身体的負担度	3-12	9.08	1.51	7.57	8.33	9.08	9.84	10.59	7.87	8.33	8.78
職場の対人関係でのストレス	1-4	1.75	0.74	1.01	1.38	1.75	2.12	2.49	1.16	1.38	1.60
職場環境によるストレス	3-12	5.87	1.49	4.38	5.12	5.87	6.61	7.35	4.68	5.12	5.57
1-4	1.80	0.76	1.04	1.42	1.80	2.18	2.56	1.19	1.42	1.65	1.80
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度*	6-24	18.39	2.74	15.64	17.02	18.39	19.76	21.13	16.19	17.02	17.84
3-12	8.79	1.68	7.12	7.95	8.79	9.63	10.47	7.45	7.95	8.46	8.79
技能の活用度	1-4	3.24	0.65	2.59	2.92	3.24	3.57	3.89	2.72	2.92	3.11
仕事の満足度	1-4	3.08	0.65	2.44	2.76	3.08	3.40	3.73	2.57	2.76	2.95
働きがい、	1-4	3.27	0.65	2.62	2.95	3.27	3.59	3.91	2.75	2.95	3.14
<b>仕事の資源 (部署レベル) (57 項目版)</b>											
仕事の資源 (部署レベル) (23 項目版)	9-36	27.69	4.78	22.91	25.30	27.69	30.08	32.48	23.87	25.30	26.74
6-24	17.53	3.61	13.92	15.73	17.53	19.34	21.15	14.65	15.73	16.81	17.53
3-12	8.72	2.05	6.68	7.70	8.72	9.75	10.77	7.09	7.70	8.32	8.72
上司からのサポート*	3-12	8.81	1.87	6.94	7.88	8.81	9.74	10.68	7.32	7.88	8.44
同僚からのサポート*	3-12	10.16	1.90	8.26	9.21	10.16	11.11	12.06	8.64	9.21	9.78
家族・友人からのサポート	31-124	52.88	12.49	40.39	46.64	52.88	59.13	65.38	42.89	46.64	50.38
<b>アウェトカム ‡</b>											
活気	3-12	7.65	2.15	5.50	6.57	7.65	8.72	9.80	5.93	6.57	7.22
イライラ感	3-12	5.51	1.87	3.64	4.57	5.51	6.44	7.38	4.01	4.57	5.13
疲労感*	3-12	5.53	2.08	3.44	4.49	5.53	6.57	7.61	3.86	4.49	5.11
不安感*	3-12	5.50	1.85	3.65	4.57	5.50	6.42	7.34	4.02	4.57	5.13
抑うつ感 (6 項目)	6-24	8.33	2.77	5.56	6.95	8.33	9.72	11.11	6.11	6.95	7.78
抑うつ感 (3 項目) *	3-12	4.49	1.68	2.81	3.65	4.49	5.33	6.17	3.15	3.65	4.16
身体不快	11-44	17.23	4.85	12.38	14.80	17.23	19.66	22.09	13.35	14.80	16.26
食欲不振*	1-4	1.20	0.48	0.72	0.96	1.20	1.44	1.68	0.82	0.96	1.11
不眠*	1-4	1.49	0.71	0.78	1.13	1.49	1.85	2.20	0.92	1.13	1.35
仕事や生活の満足度	2-8	6.57	1.11	5.46	6.01	6.57	7.13	7.68	5.68	6.01	6.35
<b>高ストレス者選定基準 (57 項目版) §</b>											
心身のストレス反応①	29-116	49.45	11.96	37.50	43.47	49.45	55.43	61.41	39.89	43.47	47.06
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	26-104	56.37	8.35	48.02	52.19	56.37	60.55	64.72	49.69	52.19	54.70
心身のストレス反応②	6-30	20.89	4.22	16.67	18.78	20.89	23.00	25.11	17.51	18.78	20.04
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	12-58	39.67	5.53	34.14	36.91	39.67	42.44	45.20	35.25	36.91	38.57
<b>高ストレス者選定基準 (23 項目版) §</b>											
心身のストレス反応①	11-44	18.21	5.52	12.70	15.45	18.21	20.97	23.73	13.80	15.45	17.11
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	12-48	27.63	4.91	22.72	25.17	27.63	30.08	32.54	23.70	25.17	26.64
心身のストレス反応②	5-25	19.29	3.68	15.61	17.45	19.29	21.13	22.98	16.35	17.45	18.56
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	13.23	2.47	10.75	11.99	13.23	14.46	15.70	11.25	11.99	12.73

\* 23 項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した(直)、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気 (逆転値)、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感 (6 項目)、身体不快、仕事や生活の満足度 (逆転値) の合計値を表す。§ ①は評価基準の例 (その 1)、②は評価基準の例 (その 2) を表す (「ストレッサーチェック制度実施マニュアル」を参照)。

表 25. 職業性ストレス簡易調査票（57 項目版・23 項目版）の得点分布（担当者：9,064 名）

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です（全国標準値ではありません）

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡				
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担（量）*	11-44	28.61	4.05	24.56	26.58	28.61	30.63	32.66	25.37	26.58	27.80
心理的な仕事の負担（質）	3-12	9.63	1.80	7.83	8.73	9.63	10.53	11.43	8.19	8.73	9.27
自覚的な身体的負担度	3-12	9.34	1.57	7.77	8.55	9.34	10.13	10.92	8.08	8.55	9.03
職場の対人関係でのストレス	1-4	1.64	0.72	0.92	1.28	1.64	2.00	2.36	1.06	1.28	1.49
職場環境によるストレス	3-12	5.99	1.66	4.33	5.16	5.99	6.82	7.66	4.66	5.16	5.66
1-4	2.00	0.86	1.15	1.58	2.00	2.43	2.86	1.32	1.58	1.83	2.00
<b>仕事の資源（作業レベル）</b>											
仕事のコントロール度*	6-24	16.43	2.90	13.54	14.98	16.43	17.88	19.33	14.11	14.98	15.85
仕事の活用度	3-12	7.81	1.75	6.06	6.93	7.81	8.68	9.55	6.41	6.93	7.46
仕事の適応度	1-4	3.00	0.69	2.31	2.65	3.00	3.34	3.69	2.45	2.65	2.86
働きがい、	1-4	2.70	0.73	1.97	2.33	2.70	3.07	3.44	2.11	2.33	2.55
1-4	2.93	0.73	2.20	2.56	2.93	3.29	3.65	2.34	2.56	2.78	2.93
<b>仕事の資源（部署レベル）（57 項目版）</b>											
<b>仕事の資源（部署レベル）（23 項目版）</b>											
上司からのサポート*	6-24	16.71	3.90	12.81	14.76	16.71	18.66	20.60	13.59	14.76	15.93
同僚からのサポート*	3-12	8.09	2.20	5.89	6.99	8.09	9.19	10.29	6.33	6.99	7.65
家族・友人からのサポート	3-12	8.62	2.04	6.58	7.60	8.62	9.64	10.66	6.99	7.60	8.21
3-12	10.22	1.89	8.33	9.27	10.22	11.16	12.10	8.71	9.27	9.84	10.22
<b>アウェトカム ‡</b>											
活気	31-124	62.12	14.90	47.22	54.67	62.12	69.57	77.02	50.20	54.67	59.14
イライラ感	3-12	6.62	2.23	4.39	5.50	6.62	7.74	8.85	4.83	5.50	6.17
疲労感*	3-12	6.38	2.19	4.19	5.28	6.38	7.47	8.57	4.62	5.28	5.94
不安感*	3-12	7.06	2.43	4.64	5.85	7.06	8.27	9.49	5.12	5.85	6.58
抑うつ感（6 項目）	3-12	6.40	2.24	4.16	5.28	6.40	7.52	8.64	4.61	5.28	5.95
抑うつ感（3 項目）*	6-24	10.21	3.54	6.67	8.44	10.21	11.98	13.75	7.38	8.44	9.50
身体不快	3-12	5.67	2.17	3.51	4.59	5.67	6.76	7.84	3.94	4.59	5.24
食欲不振*	11-44	19.70	5.68	14.02	16.86	19.70	22.54	25.39	15.16	16.86	18.57
不眠*	1-4	1.42	0.66	0.76	1.09	1.42	1.75	2.07	0.89	1.09	1.29
仕事や生活の満足度	1-4	1.58	0.78	0.81	1.20	1.58	1.97	2.36	0.96	1.20	1.43
2-8	6.01	1.17	4.84	5.43	6.01	6.59	7.17	5.08	5.43	5.78	6.01
<b>高ストレス者選定基準（57 項目版）§</b>											
心身のストレス反応①	29-116	58.13	14.24	43.89	51.01	58.13	65.25	72.37	46.74	51.01	55.28
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	26-104	60.25	9.18	51.07	55.66	60.25	64.84	69.43	52.91	55.66	58.41
心身のストレス反応②	6-30	18.45	4.53	13.92	16.18	18.45	20.71	22.98	14.82	16.18	17.54
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	12-58	37.03	5.78	31.26	34.15	37.03	39.92	42.81	32.41	34.15	35.88
<b>高ストレス者選定基準（23 項目版）§</b>											
心身のストレス反応①	11-44	22.13	6.68	15.45	18.79	22.13	25.48	28.82	16.79	18.79	20.80
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	12-48	30.12	5.44	24.68	27.40	30.12	32.83	35.55	25.77	27.40	29.03
心身のストレス反応②	5-25	17.30	3.97	13.33	15.32	17.30	19.29	21.27	14.13	15.32	16.51
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	12.29	2.52	9.77	11.93	12.29	13.55	14.81	10.27	11.03	11.78

\* 23 項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した値、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気（逆転値）、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感（6 項目）、身体不快、仕事や生活の満足度（逆転値）の合計値を表す。§ ①は評価基準の例（その 1）、②は評価基準の例（その 2）を表す（「ストレッサーチェック制度実施マニュアル」を参照）。

(57項目版・23項目版)の得点分布 (シニア社員 : 557名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 ‡			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担（量）*	11-44	24.46	4.83	19.62	22.04	24.46	26.87	29.29	20.59	22.04	23.49
心理的な仕事の負担（質）	3-12	7.10	2.19	4.91	6.00	7.10	8.19	9.28	5.35	6.00	6.66
自覚的な身体的負担度	3-12	8.21	1.82	6.39	7.30	8.21	9.12	10.03	6.76	7.30	7.85
職場の人間関係でのストレス	1-4	1.64	0.70	0.95	1.30	1.64	1.99	2.34	1.09	1.30	1.50
職場環境によるストレス	3-12	5.64	1.55	4.09	4.87	5.64	6.41	7.18	4.40	4.87	5.33
仕事の資源（作業レベル）	1-4	1.87	0.79	1.08	1.47	1.87	2.26	2.66	1.24	1.47	1.71
仕事の資源（部署レベル）	6-24	17.16	2.97	14.19	15.68	17.16	18.65	20.13	14.79	15.68	16.57
仕事のコントロール度*	3-12	8.42	1.78	6.65	7.54	8.42	9.31	10.20	7.00	7.54	8.07
技能の活用度	1-4	2.97	0.71	2.27	2.62	2.97	3.33	3.68	2.41	2.62	2.83
仕事の適性度	1-4	2.89	0.73	2.15	2.52	2.89	3.25	3.62	2.30	2.52	2.74
働きがい	1-4	2.88	0.70	2.17	2.53	2.88	3.23	3.58	2.31	2.53	2.74
仕事の資源（部署レベル） (57項目版)	9-36	26.26	4.72	21.54	23.90	26.26	28.62	30.98	22.48	23.90	25.32
仕事の資源（部署レベル） (23項目版)	6-24	16.17	3.68	12.49	14.33	16.17	18.00	19.84	13.22	14.33	15.43
上司からのサポート*	3-12	7.98	2.05	5.92	6.95	7.98	9.01	10.03	6.33	6.95	7.57
同僚からのサポート*	3-12	8.19	1.90	6.29	7.24	8.19	9.14	10.09	6.67	7.24	7.81
家族・友人からのサポート	3-12	10.10	1.88	8.22	9.16	10.10	11.03	11.97	8.59	9.16	9.72
<b>アウトカム ‡</b>											
アутカム ‡	31-124	52.15	12.90	39.25	45.70	52.15	58.60	65.05	41.83	45.70	49.57
活気	3-12	6.96	2.14	4.82	5.89	6.96	8.04	9.11	5.25	5.89	6.54
イライラ感	3-12	5.27	1.93	3.34	4.31	5.27	6.24	7.20	3.73	4.31	4.89
疲労感*	3-12	4.88	1.91	2.97	3.93	4.88	5.83	6.79	3.35	3.93	4.50
不安感*	3-12	5.01	1.82	3.19	4.10	5.01	5.91	6.82	3.55	4.10	4.64
抑うつ感 (6項目)	6-24	8.37	2.92	5.46	6.91	8.37	9.83	11.29	6.04	6.91	7.79
抑うつ感 (3項目) *	3-12	4.52	1.76	2.76	3.64	4.52	5.41	6.29	3.11	3.64	4.17
身体愁訴	11-44	16.91	5.21	11.69	14.30	16.91	19.51	22.12	12.74	14.30	15.86
食欲不振*	1-4	1.21	0.52	0.69	0.95	1.21	1.47	1.73	0.80	0.95	1.11
不眠*	1-4	1.52	0.75	0.77	1.15	1.52	1.90	2.28	0.92	1.15	1.37
仕事や生活の満足度	2-8	6.32	1.09	5.23	5.78	6.32	6.87	7.41	5.45	5.78	6.10
高ストレス者選定基準 (57項目版) §	29-116	48.47	12.30	36.18	42.32	48.47	54.62	60.77	38.63	42.32	46.01
心身のストレス要因+周囲のサポート①	26-104	56.04	9.35	46.69	51.36	56.04	60.71	65.38	48.56	51.36	54.17
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	6-30	21.51	4.45	17.06	19.29	21.51	23.74	25.96	17.95	19.29	20.62
仕事のストレス要因+周囲のサポート③	12-58	39.06	5.97	33.10	36.08	39.06	42.05	45.03	34.29	36.08	37.87
高ストレス者選定基準 (23項目版) §	11-44	17.14	5.66	11.49	14.31	17.14	19.97	22.80	12.62	14.31	16.01
心身のストレス要因+周囲のサポート①	12-48	27.51	5.35	22.15	24.83	27.51	30.18	32.86	23.23	24.83	26.44
心身のストレス要因+周囲のサポート②	5-25	19.89	3.97	15.92	17.91	19.89	21.88	23.86	16.71	17.91	19.10
仕事のストレス要因+周囲のサポート③	4-20	13.28	2.58	10.70	11.99	13.28	14.57	15.85	11.22	11.99	12.76

表 27. 職業性ストレス簡易調査票（57 項目版・23 項目版）の得点分布（嘱託社員：2,733 名）

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です（全国標準値ではありません）

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 ‡				
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>	11-44	27.80	4.59	23.21	25.50	27.80	30.09	32.39	24.12	25.50	26.88
心理的な仕事の負担（量）*	3-12	9.08	2.01	7.07	8.08	9.08	10.09	11.10	7.47	8.08	8.68
心理的な仕事の負担（質）	3-12	9.29	1.72	7.57	8.43	9.29	10.15	11.01	7.91	8.43	8.94
自覚的な身体的負担度	1-4	1.76	0.67	1.08	1.42	1.76	2.09	2.43	1.22	1.42	1.62
職場の対人関係でのストレス	3-12	5.70	1.66	4.03	4.86	5.70	6.53	7.36	4.36	4.86	5.36
職場環境によるストレス	1-4	1.98	0.81	1.17	1.57	1.98	2.38	2.78	1.33	1.57	1.81
<b>仕事の資源（作業レベル）</b>	6-24	16.01	2.98	13.03	14.52	16.01	17.50	18.99	13.63	14.52	15.41
仕事のコントロール度*	3-12	7.72	1.80	5.92	6.82	7.72	8.62	9.52	6.28	6.82	7.36
技能の活用度	1-4	2.81	0.69	2.12	2.46	2.81	3.15	3.50	2.26	2.46	2.67
仕事の適応度	1-4	2.66	0.74	1.92	2.29	2.66	3.03	3.40	2.07	2.29	2.51
働きがい、	1-4	2.82	0.73	2.09	2.45	2.82	3.18	3.55	2.23	2.45	2.67
<b>仕事の資源（部署レベル）（57 項目版）</b>	9-36	26.68	4.79	21.88	24.28	26.68	29.07	31.47	22.84	24.28	25.72
<b>仕事の資源（部署レベル）（23 項目版）</b>	6-24	16.64	3.74	12.91	14.77	16.64	18.51	20.38	13.65	14.77	15.89
上司からのサポート*	3-12	8.06	2.11	5.95	7.01	8.06	9.11	10.17	6.38	7.01	7.64
同僚からのサポート*	3-12	8.58	1.97	6.61	7.60	8.58	9.56	10.55	7.01	7.60	8.19
家族・友人からのサポート	3-12	10.03	1.96	8.07	9.05	10.03	11.01	11.99	8.47	9.05	9.64
<b>アウェトカム ‡</b>	31-124	58.17	15.01	43.15	50.66	58.17	65.67	73.18	46.16	50.66	55.16
活気	3-12	6.64	2.20	4.44	5.54	6.64	7.74	8.84	4.88	5.54	6.20
イライラ感	3-12	6.06	2.13	3.92	4.99	6.06	7.13	8.19	4.35	4.99	5.63
疲労感*	3-12	6.09	2.39	3.70	4.90	6.09	7.29	8.48	4.18	4.90	5.61
不安感*	3-12	6.12	2.17	3.95	5.04	6.12	7.20	8.28	4.39	5.04	5.69
抑うつ感（6 項目）	6-24	9.58	3.40	6.18	7.88	9.58	11.28	12.98	6.86	7.88	8.90
抑うつ感（3 項目）*	3-12	5.30	2.05	3.26	4.28	5.30	6.33	7.35	3.67	4.28	4.90
身体不快	11-44	18.07	5.70	12.36	15.22	18.07	20.92	23.77	13.50	15.22	16.93
食欲不振*	1-4	1.34	0.61	0.73	1.03	1.34	1.64	1.94	0.85	1.03	1.21
不眠*	1-4	1.66	0.81	0.85	1.26	1.66	2.06	2.47	1.02	1.26	1.50
仕事や生活の満足度	2-8	6.12	1.14	4.97	5.54	6.12	6.69	7.26	5.20	5.54	5.89
<b>高ストレス者選定基準（57 項目版）§</b>	29-116	54.28	14.34	39.94	47.11	54.28	61.46	68.63	42.81	47.11	51.41
心身のストレス反応①	26-104	60.11	9.49	50.63	55.37	60.11	64.86	69.60	52.52	55.37	58.22
仕事のストレス要因+周囲のサポート①	6-30	19.26	4.84	14.43	16.84	19.26	21.68	24.10	15.39	16.84	18.29
心身のストレス反応②	12-58	36.70	6.02	30.67	33.69	36.70	39.71	42.72	31.88	33.69	35.49
<b>高ストレス者選定基準（23 項目版）§</b>	11-44	20.51	6.70	13.81	17.16	20.51	23.86	27.21	15.15	17.16	19.17
心身のストレス反応①	12-48	29.72	5.45	24.27	26.99	29.72	32.45	35.17	25.36	26.99	28.63
心身のストレス反応②	5-25	17.89	4.26	13.63	15.76	17.89	20.02	22.15	14.48	15.76	17.04
仕事のストレス要因+周囲のサポート②	4-20	12.25	2.69	9.56	10.91	12.25	13.60	14.95	10.10	10.91	11.71

\* 23 項目版で使用している指標。† 下線は理論値を逸脱した値、グレーの網掛けはリスクが高い方向であることを表す。‡ 活気（逆転値）、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感（6 項目）、

身体不快、仕事や生活の満足度（逆転値）の合計値を表す。§ ①は評価基準の例（その 1）、②は評価基準の例（その 2）を表す（「ストレッサーチェック制度実施マニュアル」を参照）。

表 28. 新職業ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (全体 : 11,730 名)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.47	0.37	2.10	2.28	2.47	2.66	2.84	2.17	2.28	2.40
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	2.11	0.66	1.45	1.78	2.11	2.44	2.77	1.58	1.78	1.98
心的的な仕事の負担 (質)	1-4	2.09	0.56	1.53	1.81	2.09	2.37	2.65	1.64	1.81	1.98
自覚的な身体的負担度	1-4	3.26	0.77	2.49	2.87	3.26	3.64	4.03	2.64	2.87	3.10
職場の対人関係でのストレス	1-4	2.55	0.38	2.17	2.36	2.55	2.74	2.93	2.25	2.36	2.47
職場環境によるストレス	1-4	2.93	0.83	2.10	2.52	2.93	3.35	3.76	2.27	2.52	2.76
情緒的負担*	1-4	2.73	0.81	1.92	2.33	2.73	3.14	3.55	2.08	2.33	2.57
役割葛藤*	1-4	2.61	0.83	1.79	2.20	2.61	3.03	3.44	1.95	2.20	2.45
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.81	0.75	2.06	2.43	2.81	3.18	3.55	2.21	2.43	2.66
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.77	0.58	2.19	2.48	2.77	3.06	3.35	2.30	2.48	2.65
技能の活用度	1-4	3.02	0.75	2.27	2.65	3.02	3.39	3.77	2.42	2.65	2.87
仕事の適性度	1-4	2.86	0.70	2.15	2.50	2.86	3.21	3.56	2.29	2.50	2.71
働きがい (仕事の意義)	1-4	2.87	0.74	2.13	2.50	2.87	3.24	3.61	2.27	2.50	2.72
役割明確さ*	1-4	3.20	0.58	2.62	2.91	3.20	3.49	3.78	2.74	2.91	3.09
成長の機会*	1-4	2.81	0.73	2.09	2.45	2.81	3.18	3.54	2.23	2.45	2.67
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1-4	2.85	0.47	2.38	2.61	2.85	3.09	3.32	2.47	2.61	2.76
同僚からのサポート	1-4	2.62	0.72	1.89	2.26	2.62	2.98	3.34	2.04	2.26	2.47
家族・友人からのサポート	1-4	3.24	0.69	2.55	2.89	3.24	3.58	3.93	2.69	2.89	3.10
経済・地位報酬*	1-4	2.75	0.73	2.01	2.38	2.75	3.11	3.48	2.16	2.38	2.60
尊重報酬*	1-4	2.78	0.67	2.10	2.44	2.78	3.12	3.45	2.24	2.44	2.64
安定報酬*	1-4	2.98	0.81	2.17	2.57	2.98	3.38	3.79	2.33	2.57	2.82
上司のリーダーシップ*	1-4	2.71	0.73	1.98	2.35	2.71	3.08	3.45	2.13	2.35	2.57
上司の公正な態度*	1-4	2.99	0.67	2.32	2.65	2.99	3.33	3.66	2.45	2.65	2.86
ほめてもらえる職場*	1-4	2.77	0.76	2.01	2.39	2.77	3.15	3.53	2.17	2.39	2.62
失敗を認める職場*	1-4	2.89	0.63	2.26	2.58	2.89	3.21	3.52	2.39	2.58	2.76

\* 80 項目版で追加された指標. † 下線は理論値を逸脱した値を表す.

表 28. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (全体 : 11,730 名) (続き)

(※) 単一企業の回答データによる予測的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>											
経営層との信頼関係*	1~4	2.57	0.50	2.06	2.32	2.57	2.82	3.07	2.16	2.32	2.47
変化への対応*	1~4	2.80	0.65	2.14	2.47	2.80	3.13	3.45	2.28	2.47	2.67
個人の尊重*	1~4	2.51	0.71	1.80	2.16	2.51	2.87	3.23	1.94	2.16	2.37
公正な人事評価*	1~4	2.49	0.74	1.74	2.12	2.49	2.86	3.23	2.01	2.22	2.43
多様な労働者への対応*	1~4	2.89	0.63	2.26	2.58	2.89	3.20	3.52	2.39	2.58	2.77
キャラクア形成*	1~4	2.48	0.72	1.76	2.12	2.48	2.84	3.20	1.90	2.12	2.34
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.23	0.77	1.45	1.84	2.23	2.62	3.00	1.61	1.84	2.07
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>											
活気	1~4	2.19	0.73	1.46	1.82	2.19	2.55	2.92	1.60	1.82	2.04
イライラ感	1~4	2.96	0.75	2.21	2.58	2.96	3.33	3.70	2.36	2.58	2.81
疲労感	1~4	2.91	0.78	2.13	2.52	2.91	3.30	3.69	2.29	2.52	2.75
不安感	1~4	3.03	0.67	2.36	2.70	3.03	3.37	3.71	2.50	2.70	2.90
抑うつ感	1~4	3.36	0.61	2.75	3.05	3.36	3.66	3.97	2.87	3.05	3.24
身体愁訴	1~4	3.31	0.50	2.81	3.06	3.31	3.56	3.81	2.91	3.06	3.21
仕事の満足度	1~4	2.72	0.76	1.96	2.34	2.72	3.10	3.48	2.11	2.34	2.57
家庭の満足度	1~4	3.10	0.73	2.37	2.74	3.10	3.47	3.83	2.52	2.74	2.96
職場のハラスメント*	1~4	3.75	0.53	3.22	3.48	3.75	4.02	4.28	3.33	3.48	3.64
職場の一体感*	1~4	2.82	0.65	2.17	2.49	2.82	3.14	3.47	2.30	2.49	2.69
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.59	0.65	1.94	2.27	2.59	2.92	3.25	2.07	2.27	2.46

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 28. 新職業ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (全体 : 11,730 名) (続き)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	1 週間以上の疾病休業をアウトカムとした場合の最適カットオフ値 (括弧内は overall model quality)			
				第一四分位	第二四分位	第三四分位	
<b>仕事の負担</b>							
心理的な仕事の負担 (量)	1~4	2.47	0.37	2.21	2.50	2.71	< 2.32 (0.48)
心理的な仕事の負担 (質)	1~4	2.11	0.66	1.67	2.00	2.33	< 1.83 (0.48)
自覚的な身体的負担度	1~4	2.09	0.56	1.67	2.00	2.33	< 1.50 (0.46)
職場の対人関係でのストレス	1~4	3.26	0.77	3.00	4.00		< 3.50 (0.31)
職場環境によるストレス	1~4	2.55	0.38	2.33	2.67	2.67	< 2.17 (0.36)
職場の負担*	1~4	2.93	0.83	2.00	3.00	3.00	< 2.50 (0.30)
情緒的負担*	1~4	2.73	0.81	2.00	3.00	3.00	< 2.50 (0.58)
役割葛藤*	1~4	2.61	0.83	2.00	3.00	3.00	< 2.50 (0.39)
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1~4	2.81	0.75	2.00	3.00	3.00	< 2.50 (0.46)
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>							
仕事のコントロール度	1~4	2.88	0.47	2.63	2.88	3.13	< 2.81 (0.48)
技能の活用度	1~4	2.77	0.58	2.33	3.00	3.00	< 2.83 (0.53)
仕事の適任性度	1~4	3.02	0.75	3.00	4.00		< 3.50 (0.42)
働きがい (仕事の意義)	1~4	2.86	0.70	3.00	3.00	3.00	< 3.50 (0.34)
役割明確さ*	1~4	2.87	0.74	2.00	3.00	3.00	< 2.50 (0.44)
成長の機会*	1~4	3.20	0.58	3.00	4.00		< 2.50 (0.30)
成長の機会*	1~4	2.81	0.73	2.00	3.00	3.00	< 2.50 (0.38)
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>							
上司からのサポート	1~4	2.85	0.47	2.56	2.88	3.13	< 2.97 (0.42)
同僚からのサポート	1~4	2.62	0.72	2.00	2.67	3.00	< 3.17 (0.34)
家族・友人からのサポート	1~4	2.73	0.67	2.33	2.67	3.00	< 3.50 (0.38)
経済・地位報酬*	1~4	3.24	0.69	3.00	3.33	4.00	< 2.17 (0.26)
尊重報酬*	1~4	2.75	0.73	2.00	3.00	3.00	< 2.50 (0.55)
安定報酬*	1~4	2.78	0.67	2.00	3.00	3.00	< 3.50 (0.38)
上司のリーダーシップ*	1~4	2.98	0.81	2.00	4.00		< 3.50 (0.46)
上司の公正な態度*	1~4	2.99	0.67	3.00	3.00	3.00	< 1.50 (0.34)
ほめてもらえる職場*	1~4	2.77	0.76	2.00	3.00	3.00	< 1.50 (0.42)
失敗を認める職場*	1~4	2.89	0.63	3.00	3.00	3.00	< 2.50 (0.47)

\* 80 項目版で追加された指標。

表 28. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (全体 : 11,730 名) (続き)

(※) 単一企業の回答データによる予測的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	四分位点				1週間以上の疾病休業をアウトカムとした場合の最適カットオフ値 (括弧内はoverall model quality)
				第一四分位	第二四分位	第三四分位	第四分位	
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>								
経営層との信頼関係*	1-4	2.57	0.50	2.29	2.57	2.86	<2.64 (0.52)	
変化への対応*	1-4	2.80	0.65	2.00	3.00	3.00	<2.50 (0.47)	
個人の尊重*	1-4	2.51	0.71	2.00	3.00	3.00	<1.50 (0.46)	
公正な人事評価*	1-4	2.57	0.70	2.00	3.00	3.00	<1.50 (0.30)	
多様な労働者への対応*	1-4	2.49	0.74	2.00	3.00	3.00	<2.50 (0.49)	
キャラクタ形成*	1-4	2.89	0.63	3.00	3.00	3.00	<1.50 (0.29)	
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1-4	2.48	0.72	2.00	3.00	3.00	<1.50 (0.36)	
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1-4	2.23	0.77	2.00	2.00	3.00	<1.50 (0.50)	
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>								
活気	1-4	2.97	0.54	2.67	3.00	3.39	<2.53 (0.54)	
イライラ感	1-4	2.19	0.73	2.00	2.00	2.67	<1.50 (0.56)	
疲労感	1-4	2.96	0.75	2.33	3.00	3.67	<1.50 (0.41)	
不安感	1-4	2.91	0.78	2.33	3.00	3.67	<1.50 (0.46)	
抑うつ感	1-4	3.03	0.67	2.67	3.00	3.67	<3.17 (0.54)	
身体愁訴	1-4	3.36	0.61	3.00	3.50	3.83	<2.42 (0.54)	
仕事の満足度	1-4	3.31	0.50	3.00	3.36	3.72	<2.41 (0.44)	
家庭の満足度	1-4	2.72	0.76	2.00	3.00	3.00	<2.50 (0.48)	
職場のハラスメント*	1-4	3.10	0.73	3.00	3.00	4.00	<2.50 (0.36)	
職場の一体感*	1-4	3.75	0.53	4.00	4.00	4.00	<3.50 (0.49)	
ワーク・エンゲージメント*	1-4	2.82	0.65	3.00	3.00	3.00	<2.50 (0.47)	
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1-4	2.59	0.65	2.00	2.50	3.00	<2.25 (0.41)	

\* 80 項目版で追加された指標. † 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す.

表 29. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (男性 : 9,553 名)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.45	0.36	2.09	2.27	2.45	2.63	2.81	2.16	2.27	2.45
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	2.08	0.64	1.43	1.75	2.08	2.40	2.72	1.56	1.75	2.08
心的負担度	1-4	2.05	0.54	1.51	1.78	2.05	2.32	2.59	1.62	1.78	1.94
自覚的な身体的負担度	1-4	3.25	0.74	2.51	2.88	3.25	3.62	3.99	2.66	2.88	3.10
職場の対人関係でのストレス	1-4	2.53	0.37	2.16	2.35	2.53	2.72	2.91	2.24	2.35	2.46
職場環境によるストレス	1-4	2.98	0.81	2.16	2.57	2.98	3.38	3.79	2.32	2.57	2.81
情緒的負担*	1-4	2.73	0.81	1.92	2.33	2.73	3.14	3.54	2.09	2.33	2.57
役割雑務*	1-4	2.58	0.82	1.76	2.17	2.58	2.99	3.40	1.92	2.17	2.41
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.78	0.74	2.04	2.41	2.78	3.16	3.53	2.19	2.41	2.64
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.90	0.47	2.43	2.67	2.90	3.14	3.37	2.53	2.67	2.81
技能の活用度	1-4	2.79	0.58	2.21	2.50	2.79	3.08	3.36	2.33	2.50	2.67
仕事の適性度	1-4	3.05	0.75	2.29	2.67	3.05	3.42	3.80	2.44	2.67	2.90
働きがい (仕事の意義)	1-4	2.87	0.70	2.17	2.52	2.87	3.22	3.57	2.31	2.52	2.73
役割明確さ*	1-4	2.88	0.74	2.15	2.51	2.88	3.25	3.62	2.29	2.51	2.73
成長の機会*	1-4	3.21	0.59	2.63	2.92	3.21	3.50	3.80	2.74	2.92	3.09
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1-4	2.85	0.47	2.38	2.61	2.85	3.09	3.32	2.47	2.61	2.76
同僚からのサポート	1-4	2.64	0.71	1.92	2.28	2.64	2.99	3.35	2.06	2.28	2.49
家族・友人からのサポート	1-4	3.22	0.69	2.52	2.87	3.22	3.56	3.91	2.66	2.87	3.08
経済・地位報酬*	1-4	2.76	0.73	2.03	2.39	2.76	3.12	3.48	2.18	2.39	2.61
尊重報酬*	1-4	2.78	0.68	2.10	2.44	2.78	3.11	3.45	2.23	2.44	2.64
安定報酬*	1-4	2.95	0.81	2.14	2.54	2.95	3.35	3.75	2.30	2.54	2.78
上司のリーダーシップ*	1-4	2.72	0.73	1.99	2.36	2.72	3.08	3.45	2.14	2.36	2.57
上司の公正な態度*	1-4	2.99	0.66	2.33	2.66	2.99	3.33	3.66	2.46	2.66	2.86
ほめてもらえる職場*	1-4	2.77	0.75	2.01	2.39	2.77	3.14	3.52	2.16	2.39	2.77
失敗を認める職場*	1-4	2.89	0.63	2.26	2.58	2.89	3.21	3.52	2.39	2.58	2.76

\* 80 項目版で追加された指標. † 下線は理論値を逸脱した値を表す.

表 29. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (男性 : 9,553 名) (続き)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>											
経営層との信頼関係*	1~4	2.57	0.50	2.07	2.32	2.57	2.82	3.07	2.17	2.32	2.47
変化への対応*	1~4	2.80	0.66	2.14	2.47	2.80	3.13	3.46	2.27	2.47	2.67
個人の尊重*	1~4	2.53	0.71	1.82	2.17	2.53	2.88	3.24	1.96	2.17	2.38
公正な人事評価*	1~4	2.58	0.69	1.88	2.23	2.58	2.92	3.27	2.02	2.23	2.44
多様な労働者への対応*	1~4	2.48	0.74	1.74	2.11	2.48	2.85	3.22	1.89	2.11	2.34
キャラリア形成*	1~4	2.90	0.61	2.29	2.59	2.90	3.21	3.51	2.41	2.59	2.78
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.48	0.72	1.76	2.12	2.48	2.84	3.20	1.90	2.12	2.34
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>											
活気	1~4	2.98	0.53	2.45	2.71	2.98	3.25	3.51	2.56	2.71	2.87
イライラ感	1~4	2.21	0.72	1.48	1.85	2.21	2.57	2.93	1.63	1.85	2.06
疲労感	1~4	2.98	0.74	2.24	2.61	2.98	3.35	3.72	2.39	2.61	2.83
不安感	1~4	2.94	0.77	2.17	2.56	2.94	3.32	3.71	2.33	2.56	2.79
抑うつ感	1~4	3.02	0.66	2.36	2.69	3.02	3.36	3.69	2.49	2.69	2.89
身体愁訴	1~4	3.37	0.61	2.76	3.06	3.37	3.67	3.98	2.88	3.06	3.25
仕事の満足度	1~4	3.34	0.49	2.85	3.10	3.34	3.59	3.83	2.95	3.10	3.24
家庭の満足度	1~4	2.73	0.76	1.97	2.35	2.73	3.11	3.49	2.12	2.35	2.58
職場のハラスメント*	1~4	3.10	0.74	2.36	2.73	3.10	3.47	3.84	2.51	2.73	2.95
職場の一体感*	1~4	3.76	0.52	3.23	3.50	3.76	4.02	4.28	3.34	3.50	3.65
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.83	0.64	2.19	2.51	2.83	3.15	3.47	2.32	2.51	2.70
	1~4	2.61	0.65	1.95	2.28	2.61	2.93	3.26	2.09	2.28	2.48

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 30. 新職業ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (女性 : 2,177 名)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.56	0.41	2.15	2.35	2.56	2.76	2.97	2.23	2.35	2.48
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	2.26	0.70	1.56	1.91	2.26	2.61	2.95	1.70	1.91	2.12
自覚的な身体的負担度	1-4	2.26	0.61	1.64	1.95	2.26	2.56	2.87	1.77	1.95	2.13
職場の対人関係でのストレス	1-4	3.29	0.88	2.41	2.85	3.29	3.73	4.17	2.58	2.85	3.11
職場環境によるストレス	1-4	2.62	0.39	2.23	2.42	2.62	2.81	3.01	2.31	2.42	2.54
情緒的負担*	1-4	2.74	0.88	1.86	2.30	2.74	3.18	3.62	2.03	2.30	2.56
役割葛藤*	1-4	2.73	0.83	1.91	2.32	2.73	3.15	3.56	2.07	2.32	2.57
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.77	0.82	1.95	2.36	2.77	3.18	3.59	2.11	2.36	2.60
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.90	0.77	2.13	2.51	2.90	3.28	3.67	2.28	2.51	2.74
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.80	0.44	2.36	2.58	2.80	3.02	3.24	2.45	2.58	2.71
技能の活用度	1-4	2.68	0.59	2.09	2.39	2.68	2.97	3.27	2.21	2.39	2.56
仕事の適性度	1-4	2.90	0.72	2.19	2.54	2.90	3.26	3.62	2.33	2.54	2.76
働きがい (仕事の意義)	1-4	2.80	0.71	2.09	2.45	2.80	3.16	3.51	2.23	2.45	2.66
役割明確さ*	1-4	2.81	0.76	2.05	2.43	2.81	3.19	3.57	2.20	2.43	2.66
成長の機会*	1-4	3.16	0.54	2.62	2.89	3.16	3.43	3.70	2.72	2.89	3.05
上司からのサポート	1-4	2.71	0.74	1.97	2.34	2.71	3.08	3.45	2.11	2.34	2.56
同僚からのサポート	1-4	2.85	0.47	2.38	2.62	2.85	3.09	3.33	2.47	2.62	2.76
家族・友人からのサポート	1-4	2.53	0.75	1.78	2.16	2.53	2.91	3.28	1.93	2.16	2.38
経済・地位報酬*	1-4	2.71	0.71	2.00	2.36	2.71	3.07	3.43	2.14	2.36	2.57
尊重報酬*	1-4	3.33	0.67	2.66	2.99	3.33	3.66	3.99	2.79	2.99	3.19
安定報酬*	1-4	3.12	0.81	2.31	2.71	3.12	3.52	3.92	2.47	2.71	2.95
上司のリーダーシップ*	1-4	2.69	0.77	1.92	2.31	2.69	3.07	3.46	2.08	2.31	2.54
上司の公正な態度*	1-4	2.98	0.72	2.26	2.62	2.98	3.33	3.69	2.40	2.62	2.83
ほめてもらえる職場*	1-4	2.79	0.77	2.02	2.40	2.79	3.18	3.56	2.17	2.40	2.63
失敗を認める職場*	1-4	2.89	0.62	2.27	2.58	2.89	3.20	3.51	2.39	2.58	2.77

\* 80 項目版で追加された指標. † 下線は理論値を逸脱した値を表す.

表 30. 新職業性ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (女性 : 2,177 名) (続き)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>											
経営層との信頼関係*	1~4	2.55	0.50	2.30	2.55	2.79	3.04	2.15	2.30	2.45	2.55
変化への対応*	1~4	2.80	0.63	2.16	2.48	2.80	3.11	3.43	2.29	2.48	2.67
個人の尊重*	1~4	2.45	0.72	1.74	2.10	2.45	2.81	3.17	1.88	2.10	2.31
公正な人事評価*	1~4	2.52	0.70	1.82	2.17	2.52	2.87	3.22	1.96	2.17	2.38
多様な労働者への対応*	1~4	2.49	0.74	1.76	2.12	2.49	2.86	3.23	1.90	2.12	2.35
キャラリア形成*	1~4	2.85	0.68	2.18	2.51	2.85	3.19	3.53	2.31	2.51	2.72
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.47	0.74	1.74	2.11	2.47	2.84	3.21	1.88	2.11	2.33
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.23	0.78	1.45	1.84	2.23	2.62	3.01	1.60	1.84	2.07
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>											
活気	1~4	2.91	0.55	2.36	2.63	2.91	3.19	3.46	2.47	2.63	2.80
イライラ感	1~4	2.09	0.76	1.33	1.71	2.09	2.47	2.85	1.48	1.71	1.94
疲労感	1~4	2.87	0.77	2.10	2.48	2.87	3.25	3.64	2.25	2.48	2.71
不安感	1~4	2.78	0.82	1.96	2.37	2.78	3.19	3.59	2.12	2.37	2.61
抑うつ感	1~4	3.07	0.71	2.37	2.72	3.07	3.43	3.78	2.51	2.72	2.93
身体愁訴	1~4	3.32	0.62	2.71	3.01	3.32	3.63	3.94	2.83	3.01	3.20
仕事の満足度	1~4	3.15	0.51	2.64	2.90	3.15	3.40	3.66	2.74	2.90	3.05
家庭の満足度	1~4	2.69	0.75	1.94	2.32	2.69	3.07	3.44	2.09	2.32	2.54
職場のハラスメント*	1~4	3.11	0.71	2.40	2.75	3.11	3.46	3.81	2.54	2.75	2.96
職場の一体感*	1~4	3.72	0.56	3.16	3.44	3.72	4.00	4.28	3.27	3.44	3.61
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.76	0.69	2.07	2.42	2.76	3.10	3.44	2.21	2.42	2.62
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.53	0.66	1.87	2.20	2.53	2.86	3.19	2.01	2.20	2.40

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 31. 新職業ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (20 代 : 806 名)

(※) 単一企業の回答データによる予測的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.47	0.39	2.08	2.27	2.47	2.66	2.85	2.16	2.27	2.39
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	2.11	0.63	1.48	1.80	2.11	2.42	2.74	1.61	1.80	1.98
自覚的な身体的負担度	1-4	2.14	0.60	1.54	1.84	2.14	2.44	2.74	1.66	1.84	2.02
職場の対人関係でのストレス	1-4	3.10	0.95	2.15	2.63	3.10	3.58	4.05	2.34	2.63	2.91
職場環境によるストレス	1-4	2.52	0.41	2.11	2.32	2.52	2.73	2.93	2.20	2.32	2.44
情緒的負担*	1-4	2.93	0.89	2.04	2.48	2.93	3.38	3.82	2.22	2.48	2.75
役割葛藤*	1-4	2.84	0.81	2.03	2.44	2.84	3.24	3.65	2.20	2.44	2.68
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.59	0.88	1.72	2.15	2.59	3.03	3.47	1.89	2.15	2.42
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.74	0.80	1.94	2.34	2.74	3.14	3.54	2.10	2.34	2.58
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.89	0.46	2.43	2.66	2.89	3.13	3.36	2.53	2.66	2.80
技能の活用度	1-4	2.81	0.59	2.22	2.52	2.81	3.10	3.40	2.34	2.52	2.69
仕事の適性度	1-4	2.98	0.80	2.18	2.58	2.98	3.38	3.78	2.34	2.58	2.82
働きがい (仕事の意義)	1-4	2.84	0.75	2.10	2.47	2.84	3.21	3.59	2.24	2.47	2.69
役割明確さ*	1-4	2.97	0.81	2.16	2.57	2.97	3.38	3.78	2.33	2.57	2.81
成長の機会*	1-4	3.04	0.57	2.47	2.76	3.04	3.33	3.61	2.58	2.76	2.93
成長の機会*	1-4	2.89	0.76	2.13	2.51	2.89	3.27	3.66	2.28	2.51	2.74
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1-4	3.07	0.46	2.61	2.84	3.07	3.30	3.53	2.70	2.84	2.98
同僚からのサポート	1-4	2.78	0.72	2.05	2.42	2.78	3.14	3.50	2.20	2.42	2.63
家族・友人からのサポート	1-4	2.95	0.71	2.24	2.59	2.95	3.30	3.66	2.38	2.59	2.81
経済・地位報酬*	1-4	3.41	0.65	2.76	3.08	3.41	3.73	4.05	2.89	3.08	3.28
尊重報酬*	1-4	2.90	0.77	2.13	2.52	2.90	3.29	3.67	2.28	2.52	2.75
安定報酬*	1-4	3.00	0.60	2.40	2.70	3.00	3.30	3.60	2.52	2.70	2.88
上司のリーダーシップ*	1-4	3.31	0.79	2.52	2.92	3.31	3.70	4.10	2.68	2.92	3.15
上司の公正な態度*	1-4	3.22	0.72	2.51	2.87	3.22	3.58	3.94	2.65	2.87	3.08
(もめてもらえる職場)*	1-4	3.05	0.75	2.30	2.68	3.05	3.43	3.81	2.45	2.68	2.90
失敗を認める職場*	1-4	3.15	0.59	2.56	2.85	3.15	3.45	3.74	2.68	2.85	3.03

\* 80 項目版で追加された指標. † 下線は理論値を逸脱した値を表す.

表 31. 新職業性ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (20 代 : 806 名) (続き)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>											
経営層との信頼関係*	1-4	2.70	0.52	2.18	2.44	2.70	2.96	3.23	2.28	2.44	2.60
変化への対応*	1-4	2.80	0.68	2.13	2.47	2.80	3.14	3.48	2.26	2.47	2.67
個人の尊重*	1-4	2.67	0.74	1.93	2.30	2.67	3.04	3.41	2.08	2.30	2.52
公正な人事評価*	1-4	2.76	0.72	2.04	2.40	2.76	3.12	3.49	2.18	2.40	2.62
多様な労働者への対応*	1-4	2.62	0.78	1.84	2.23	2.62	3.01	3.40	2.00	2.23	2.46
キャラリア形成*	1-4	3.12	0.63	2.49	2.81	3.12	3.43	3.75	2.62	2.81	2.99
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1-4	2.73	0.77	1.97	2.35	2.73	3.12	3.50	2.12	2.35	2.58
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) ‡</b>											
活気	1-4	2.90	0.58	2.31	2.61	2.90	3.19	3.48	2.43	2.61	2.78
イライラ感	1-4	2.35	0.77	1.58	1.97	2.35	2.74	3.12	1.73	1.97	2.20
疲労感	1-4	2.93	0.83	2.11	2.52	2.93	3.35	3.76	2.27	2.52	2.77
不安感	1-4	2.71	0.77	1.94	2.32	2.71	3.09	3.48	2.09	2.32	2.55
抑うつ感	1-4	2.93	0.71	2.22	2.58	2.93	3.29	3.65	2.37	2.58	2.79
身体愁訴	1-4	3.23	0.67	2.56	2.89	3.23	3.56	3.90	2.69	2.89	3.09
仕事の満足度	1-4	3.29	0.54	2.75	3.02	3.29	3.56	3.83	2.85	3.02	3.18
家庭の満足度	1-4	3.05	0.78	2.27	2.66	3.05	3.44	3.83	2.42	2.66	2.89
職場のハラスメント*	1-4	3.81	0.47	3.34	3.57	3.81	4.04	4.27	3.43	3.57	3.71
職場の一体感*	1-4	2.91	0.67	2.24	2.58	2.91	3.25	3.58	2.38	2.58	2.78
ワーク・エンゲイジメント*	1-4	2.57	0.70	1.87	2.22	2.57	2.92	3.26	2.01	2.22	2.43

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 32. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (30 代 : 2,042 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.39	0.38	2.01	2.20	2.39	2.58	2.77	2.09	2.20	2.31
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	1.95	0.64	1.30	1.63	1.95	2.27	2.59	1.43	1.63	1.82
心的的な仕事の負担 (質)	1-4	2.05	0.57	1.48	1.76	2.05	2.33	2.61	1.59	1.76	1.93
自覚的な身体的負担度	1-4	3.29	0.78	2.50	2.90	3.29	3.68	4.07	2.66	2.90	3.13
職場の対人関係でのストレス	1-4	2.49	0.40	2.09	2.29	2.49	2.69	2.89	2.17	2.29	2.41
職場環境によるストレス	1-4	2.86	0.87	1.99	2.43	2.86	3.30	3.73	2.16	2.43	2.69
情緒的負担*	1-4	2.72	0.82	1.89	2.31	2.72	3.13	3.54	2.06	2.31	2.55
役割葛藤*	1-4	2.48	0.84	1.64	2.06	2.48	2.90	3.32	1.81	2.06	2.31
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.65	0.79	1.86	2.26	2.65	3.05	3.44	2.02	2.26	2.49
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.79	0.59	2.19	2.49	2.79	3.09	3.38	2.31	2.49	2.67
技能の活用度	1-4	3.11	0.73	2.38	2.74	3.11	3.47	3.84	2.53	2.74	2.96
仕事の適性度	1-4	2.90	0.65	2.25	2.58	2.90	3.23	3.56	2.38	2.58	2.77
働きがい (仕事の意義)	1-4	2.91	0.73	2.18	2.55	2.91	3.28	3.64	2.33	2.55	2.76
役割明確さ*	1-4	3.12	0.57	2.56	2.84	3.12	3.41	3.69	2.67	2.84	3.01
成長の機会*	1-4	2.87	0.72	2.15	2.51	2.87	3.23	3.59	2.30	2.51	2.73
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1-4	2.93	0.46	2.47	2.70	2.93	3.16	3.39	2.56	2.70	2.84
同僚からのサポート	1-4	2.68	0.72	1.96	2.32	2.68	3.04	3.40	2.10	2.32	2.53
家族・友人からのサポート	1-4	3.28	0.69	2.58	2.93	3.28	3.63	3.97	2.72	2.93	3.14
経済・地位報酬*	1-4	2.80	0.72	2.08	2.44	2.80	3.16	3.52	2.22	2.44	2.66
尊重報酬*	1-4	2.90	0.61	2.30	2.60	2.90	3.21	3.51	2.42	2.60	2.78
安定報酬*	1-4	3.11	0.79	2.31	2.71	3.11	3.51	3.90	2.47	2.71	2.95
上司のリーダーシップ*	1-4	2.84	0.71	2.12	2.48	2.84	3.19	3.55	2.27	2.48	2.69
上司の公正な態度*	1-4	3.04	0.66	2.37	2.70	3.04	3.37	3.70	2.50	2.70	2.90
ほめてもらえる職場*	1-4	2.87	0.75	2.11	2.49	2.87	3.24	3.62	2.26	2.49	2.72
失敗を認める職場*	1-4	2.97	0.61	2.37	2.67	2.97	3.28	3.58	2.49	2.67	2.85

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。

表 32. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (30 代 : 2,042 名) (続き)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>											
経営層との信頼関係*	1~4	2.53	0.50	2.03	2.28	2.53	2.78	3.03	2.13	2.28	2.43
変化への対応*	1~4	2.67	0.68	1.99	2.33	2.67	3.01	3.35	2.13	2.33	2.54
個人の尊重*	1~4	2.46	0.72	1.74	2.10	2.46	2.82	3.18	1.89	2.10	2.32
公正な人事評価*	1~4	2.56	0.71	1.85	2.20	2.56	2.91	3.27	1.99	2.20	2.41
多様な労働者への対応*	1~4	2.48	0.75	1.73	2.10	2.48	2.86	3.23	1.88	2.10	2.33
キャラリア形成*	1~4	2.94	0.63	2.31	2.63	2.94	3.25	3.57	2.44	2.63	2.81
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.47	0.75	1.72	2.10	2.47	2.85	3.23	1.87	2.10	2.32
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) ‡</b>											
活気	1~4	2.89	0.54	2.35	2.62	2.89	3.16	3.43	2.46	2.62	2.78
イライラ感	1~4	2.21	0.73	1.48	1.85	2.21	2.58	2.94	1.63	1.85	2.07
疲労感	1~4	2.90	0.75	2.15	2.52	2.90	3.27	3.65	2.30	2.52	2.75
不安感	1~4	2.73	0.78	1.95	2.34	2.73	3.12	3.51	2.11	2.34	2.58
抑うつ感	1~4	2.94	0.69	2.25	2.60	2.94	3.29	3.64	2.39	2.60	2.81
身体愁訴	1~4	3.27	0.63	2.64	2.95	3.27	3.59	3.90	2.76	2.95	3.14
仕事の満足度	1~4	3.27	0.51	2.76	3.02	3.27	3.53	3.79	2.86	3.02	3.17
家庭の満足度	1~4	2.71	0.76	1.96	2.33	2.71	3.09	3.47	2.11	2.33	2.56
職場のハラスメント*	1~4	3.12	0.75	2.37	2.74	3.12	3.49	3.87	2.52	2.74	2.97
職場の一体感*	1~4	3.79	0.48	3.31	3.55	3.79	4.03	4.27	3.41	3.55	3.69
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.83	0.63	2.20	2.51	2.83	3.14	3.45	2.32	2.51	2.70
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.54	0.66	1.88	2.21	2.54	2.87	3.21	2.01	2.21	2.41

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 33. 新職業ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (40 代 : 4,113 名)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.44	0.36	2.07	2.25	2.44	2.62	2.80	2.15	2.25	2.44
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	2.03	0.63	1.39	1.71	2.03	2.34	2.66	1.52	1.71	2.03
心的的な仕事の負担 (質)	1-4	2.06	0.54	1.52	1.79	2.06	2.33	2.60	1.63	1.79	2.06
自覚的な身体的負担度	1-4	3.28	0.74	2.54	2.91	3.28	3.66	4.03	2.69	2.91	3.14
職場の対人関係でのストレス	1-4	2.54	0.38	2.16	2.35	2.54	2.73	2.92	2.24	2.35	2.46
職場環境によるストレス	1-4	2.92	0.83	2.09	2.50	2.92	3.33	3.75	2.25	2.50	2.75
情緒的負担*	1-4	2.68	0.81	1.87	2.27	2.68	3.08	3.49	2.03	2.27	2.52
役割葛藤*	1-4	2.56	0.83	1.74	2.15	2.56	2.98	3.39	1.90	2.15	2.40
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.77	0.75	2.03	2.40	2.77	3.15	3.52	2.18	2.40	2.63
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.74	0.57	2.17	2.45	2.74	3.02	3.30	2.28	2.45	2.62
技能の活用度	1-4	3.02	0.73	2.30	2.66	3.02	3.39	3.75	2.44	2.66	2.88
仕事の適性度	1-4	2.85	0.69	2.16	2.51	2.85	3.19	3.54	2.30	2.51	2.71
働きがい (仕事の意義)	1-4	2.86	0.72	2.14	2.50	2.86	3.22	3.58	2.28	2.50	2.72
役割明確さ*	1-4	3.19	0.56	2.62	2.91	3.19	3.47	3.75	2.74	2.91	3.07
成長の機会*	1-4	2.80	0.72	2.08	2.44	2.80	3.16	3.52	2.22	2.44	2.65
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1-4	2.83	0.47	2.37	2.60	2.83	3.07	3.30	2.46	2.60	2.74
同僚からのサポート	1-4	2.60	0.73	1.87	2.23	2.60	2.96	3.33	2.02	2.23	2.45
家族・友人からのサポート	1-4	2.73	0.67	2.06	2.39	2.73	3.06	3.39	2.19	2.39	2.59
経済・地位報酬*	1-4	3.22	0.70	2.52	2.87	3.22	3.56	3.91	2.66	2.87	3.08
尊重報酬*	1-4	2.77	0.72	2.05	2.41	2.77	3.13	3.49	2.20	2.41	2.63
安定報酬*	1-4	2.92	0.82	2.11	2.51	2.92	3.33	3.74	2.27	2.51	2.76
上司のリーダーシップ*	1-4	2.68	0.73	1.94	2.31	2.68	3.05	3.41	2.09	2.31	2.53
上司の公正な態度*	1-4	2.97	0.67	2.30	2.64	2.97	3.31	3.65	2.43	2.64	2.84
ほめてもらえる職場*	1-4	2.74	0.76	1.98	2.36	2.74	3.13	3.51	2.13	2.36	2.59
失敗を認める職場*	1-4	2.87	0.63	2.23	2.55	2.87	3.18	3.50	2.36	2.55	2.74

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。

表 33. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (40 代 : 4,113 名) (続き)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>											
経営層との信頼関係*	1-4	2.55	0.50	2.05	2.30	2.55	2.80	3.05	2.15	2.30	2.45
変化への対応*	1-4	2.81	0.65	2.16	2.48	2.81	3.13	3.46	2.29	2.48	2.68
個人の尊重*	1-4	2.50	0.71	1.78	2.14	2.50	2.86	3.21	1.93	2.14	2.36
公正な人事評価*	1-4	2.49	0.74	1.75	2.12	2.49	2.86	3.22	2.00	2.21	2.42
多様な労働者への対応*	1-4	2.87	0.62	2.25	2.56	2.87	3.18	3.49	2.38	2.56	2.75
キャラリア形成*	1-4	2.45	0.72	1.73	2.09	2.45	2.81	3.17	1.87	2.09	2.30
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1-4	2.18	0.77	1.41	1.80	2.18	2.56	2.94	1.57	1.80	2.03
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) ‡</b>											
活気	1-4	2.94	0.53	2.41	2.67	2.94	3.21	3.47	2.51	2.67	2.83
イライラ感	1-4	2.14	0.72	1.42	1.78	2.14	2.50	2.86	1.56	1.78	2.00
疲労感	1-4	2.92	0.74	2.18	2.55	2.92	3.29	3.66	2.33	2.55	2.77
不安感	1-4	2.86	0.78	2.07	2.46	2.86	3.25	3.64	2.23	2.46	2.70
抑うつ感	1-4	3.01	0.68	2.33	2.67	3.01	3.35	3.69	2.47	2.67	2.88
身体愁訴	1-4	3.35	0.60	2.76	3.06	3.35	3.65	3.95	2.88	3.06	3.23
仕事の満足度	1-4	3.29	0.50	2.79	3.04	3.29	3.54	3.78	2.89	3.04	3.19
家庭の満足度	1-4	2.70	0.75	1.95	2.33	2.70	3.08	3.46	2.10	2.33	2.55
職場のハラスメント*	1-4	3.09	0.74	2.36	2.73	3.09	3.46	3.83	2.51	2.73	2.95
職場の一体感*	1-4	3.74	0.55	3.19	3.46	3.74	4.01	4.29	3.30	3.46	3.63
ワーク・エンゲイジメント*	1-4	2.79	0.65	2.14	2.47	2.79	3.12	3.44	2.27	2.47	2.66
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1-4	2.57	0.64	1.93	2.25	2.57	2.89	3.21	2.06	2.25	2.44

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 34. 新職業ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (50 代 : 4,361 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.52	0.37	2.15	2.34	2.52	2.70	2.89	2.22	2.34	2.45
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	2.21	0.65	1.57	1.89	2.21	2.54	2.86	1.70	1.89	2.09
心的的な仕事の負担 (質)	1-4	2.11	0.56	1.55	1.83	2.11	2.39	2.66	1.66	1.83	2.00
自覚的な身体的負担度	1-4	3.25	0.75	2.51	2.88	3.25	3.63	4.00	2.66	2.88	3.10
職場の対人関係でのストレス	1-4	2.58	0.36	2.22	2.40	2.58	2.76	2.94	2.30	2.40	2.51
職場環境によるストレス	1-4	2.96	0.81	2.15	2.56	2.96	3.37	3.77	2.32	2.56	2.80
情緒的負担*	1-4	2.75	0.81	1.94	2.35	2.75	3.15	3.56	2.10	2.35	2.59
役割葛藤*	1-4	2.69	0.79	1.90	2.30	2.69	3.09	3.49	2.06	2.30	2.53
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.89	0.71	2.19	2.54	2.89	3.25	3.60	2.33	2.54	2.75
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.88	0.48	2.40	2.64	2.88	3.12	3.36	2.50	2.64	2.78
技能の活用度	1-4	2.77	0.58	2.19	2.48	2.77	3.06	3.35	2.31	2.48	2.66
仕事の適性度	1-4	2.99	0.76	2.22	2.60	2.99	3.37	3.75	2.38	2.60	2.83
働きがい (仕事の意義)	1-4	2.83	0.72	2.11	2.47	2.83	3.19	3.56	2.25	2.47	2.69
役割明確さ*	1-4	2.84	0.75	2.09	2.46	2.84	3.21	3.59	2.24	2.46	2.69
成長の機会*	1-4	3.26	0.59	2.68	2.97	3.26	3.56	3.85	2.79	2.97	3.15
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1-4	2.79	0.73	2.06	2.43	2.79	3.16	3.52	2.21	2.43	2.65
同僚からのサポート	1-4	2.57	0.71	1.86	2.22	2.57	2.93	3.28	2.01	2.22	2.43
家族・友人からのサポート	1-4	2.66	0.64	2.02	2.34	2.66	2.98	3.30	2.14	2.34	2.53
経済・地位報酬*	1-4	3.21	0.69	2.52	2.87	3.21	3.55	3.89	2.66	2.87	3.07
尊重報酬*	1-4	2.69	0.73	1.96	2.33	2.69	3.05	3.42	2.11	2.33	2.54
安定報酬*	1-4	2.68	0.70	1.99	2.34	2.68	3.03	3.38	2.13	2.34	2.55
上司のリーダーシップ*	1-4	2.90	0.80	2.11	2.50	2.90	3.30	3.70	2.27	2.50	2.74
上司の公正な態度*	1-4	2.63	0.71	1.92	2.28	2.63	2.99	3.35	2.06	2.28	2.49
ほめてもらえる職場*	1-4	2.95	0.66	2.29	2.62	2.95	3.28	3.61	2.42	2.62	2.82
失敗を認める職場*	1-4	2.70	0.74	1.96	2.33	2.70	3.08	3.45	2.11	2.33	2.55

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。

表 34. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (50 代 : 4,361 名) (続き)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †							
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当				
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>	1~4	2.56	0.49	2.07	2.31	2.56	2.81	3.06	2.17	2.31	2.46	2.56	2.66	2.81	2.96
経営層との信頼関係*	1~4	2.84	0.64	2.20	2.52	2.84	3.16	3.48	2.33	2.52	2.71	2.84	2.97	3.16	3.35
変化への対応*	1~4	2.51	0.70	1.81	2.16	2.51	2.86	3.21	1.95	2.16	2.37	2.51	2.65	2.86	3.07
個人の尊重*	1~4	2.54	0.68	1.86	2.20	2.54	2.88	3.22	1.99	2.20	2.40	2.54	2.67	2.88	3.08
公正な人事評価*	1~4	2.45	0.73	1.72	2.09	2.45	2.82	3.19	1.87	2.09	2.31	2.45	2.60	2.82	3.04
多様な労働者への対応*	1~4	2.85	0.62	2.22	2.54	2.85	3.16	3.47	2.35	2.54	2.72	2.85	2.97	3.16	3.35
キャラリア形成*	1~4	2.45	0.69	1.76	2.11	2.45	2.80	3.15	1.90	2.11	2.31	2.45	2.59	2.80	3.01
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.29	0.75	1.53	1.91	2.29	2.66	3.04	1.68	1.91	2.14	2.29	2.44	2.66	2.89
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>	1~4	3.02	0.52	2.50	2.76	3.02	3.28	3.55	2.60	2.76	2.92	3.02	3.13	3.28	3.44
活気	1~4	2.17	0.73	1.44	1.81	2.17	2.54	2.90	1.59	1.81	2.03	2.17	2.32	2.54	2.75
イライラ感	1~4	3.00	0.73	2.27	2.64	3.00	3.37	3.73	2.42	2.64	2.86	3.00	3.15	3.37	3.59
疲労感	1~4	3.05	0.75	2.30	2.67	3.05	3.42	3.79	2.45	2.67	2.90	3.05	3.20	3.42	3.65
不安感	1~4	3.09	0.65	2.44	2.77	3.09	3.42	3.74	2.57	2.77	2.96	3.09	3.22	3.42	3.61
抑うつ感	1~4	3.41	0.59	2.82	3.12	3.41	3.71	4.01	2.94	3.12	3.29	3.41	3.53	3.71	3.89
身体愁訴	1~4	3.33	0.49	2.84	3.09	3.33	3.58	3.82	2.94	3.09	3.23	3.33	3.43	3.58	3.72
仕事の満足度	1~4	2.72	0.76	1.95	2.34	2.72	3.10	3.48	2.11	2.34	2.57	2.72	2.87	3.10	3.33
家庭の満足度	1~4	3.10	0.72	2.39	2.75	3.10	3.46	3.82	2.53	2.75	2.96	3.10	3.25	3.46	3.68
職場のハラスメント*	1~4	3.73	0.55	3.18	3.46	3.73	4.01	4.28	3.29	3.46	3.62	3.73	3.84	4.01	4.17
職場の一体感*	1~4	2.81	0.65	2.16	2.49	2.81	3.14	3.46	2.29	2.49	2.68	2.81	2.94	3.14	3.33
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.63	0.66	1.97	2.30	2.63	2.95	3.28	2.10	2.30	2.49	2.63	2.76	2.95	3.15

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 35. 新職業性ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (60 代 : 408 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.71	0.36	2.35	2.53	2.71	2.89	3.07	2.42	2.53	2.71
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	2.60	0.69	1.91	2.26	2.60	2.94	3.29	2.05	2.26	2.46
自覚的な身体的負担度	1-4	2.28	0.54	1.74	2.01	2.28	2.55	2.83	1.85	2.01	2.17
職場の対人関係でのストレス	1-4	3.17	0.81	2.36	2.76	3.17	3.58	3.99	2.52	2.76	3.01
職場環境によるストレス	1-4	2.64	0.35	2.30	2.47	2.64	2.82	2.99	2.37	2.47	2.57
情緒的負担*	1-4	3.12	0.76	2.36	2.74	3.12	3.50	3.88	2.51	2.74	2.97
役割雑務*	1-4	2.97	0.77	2.20	2.59	2.97	3.35	3.73	2.36	2.59	2.82
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.99	0.76	2.23	2.61	2.99	3.37	3.75	2.38	2.61	2.84
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	3.06	0.67	2.39	2.73	3.06	3.40	3.74	2.53	2.73	2.93
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.86	0.59	2.27	2.57	2.86	3.16	3.46	2.39	2.57	2.74
技能の活用度	1-4	3.01	0.78	2.23	2.62	3.01	3.40	3.79	2.38	2.62	2.85
仕事の適性度	1-4	2.94	0.74	2.20	2.57	2.94	3.32	3.69	2.35	2.57	2.79
働きがい (仕事の意義)	1-4	2.84	0.75	2.09	2.46	2.84	3.21	3.59	2.24	2.46	2.69
役割明確さ*	1-4	3.37	0.59	2.78	3.07	3.37	3.66	3.96	2.90	3.07	3.25
成長の機会*	1-4	2.77	0.72	2.06	2.42	2.77	3.13	3.49	2.20	2.42	2.63
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1-4	2.81	0.48	2.34	2.58	2.81	3.05	3.29	2.43	2.58	2.72
同僚からのサポート	1-4	2.63	0.71	1.91	2.27	2.63	2.98	3.34	2.06	2.27	2.48
家族・友人からのサポート	1-4	3.22	0.68	2.55	2.88	3.22	3.56	3.90	2.68	2.88	3.09
経済・地位報酬*	1-4	2.51	0.81	1.70	2.11	2.51	2.91	3.32	1.87	2.11	2.35
尊重報酬*	1-4	2.70	0.68	2.03	2.36	2.70	3.04	3.38	2.16	2.36	2.57
安定報酬*	1-4	3.04	0.81	2.23	2.63	3.04	3.44	3.84	2.39	2.63	2.88
上司のリーダーシップ*	1-4	2.66	0.71	1.95	2.30	2.66	3.01	3.36	2.09	2.30	2.52
上司の公正な態度*	1-4	2.98	0.69	2.29	2.63	2.98	3.32	3.67	2.42	2.63	2.84
ほめてもらえる職場*	1-4	2.74	0.71	2.03	2.39	2.74	3.10	3.46	2.17	2.39	2.60
失敗を認める職場*	1-4	2.87	0.64	2.24	2.55	2.87	3.19	3.51	2.36	2.55	2.75

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。

表 35. 新職業性ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (60 代 : 408 名) (続き)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>											
経営層との信頼関係*	1-4	2.66	0.51	2.15	2.41	2.66	2.92	3.17	2.25	2.41	2.66
変化への対応*	1-4	2.89	0.64	2.26	2.58	2.89	3.21	3.53	2.39	2.58	2.77
個人の尊重*	1-4	2.60	0.70	1.90	2.25	2.60	2.95	3.31	2.04	2.25	2.46
公正な人事評価*	1-4	2.63	0.67	1.96	2.29	2.63	2.96	3.29	2.09	2.29	2.49
多様な労働者への対応*	1-4	2.54	0.68	1.86	2.20	2.54	2.88	3.22	1.99	2.20	2.40
キャラリア形成*	1-4	2.85	0.62	2.22	2.54	2.85	3.16	3.47	2.35	2.54	2.72
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1-4	2.59	0.69	1.90	2.24	2.59	2.94	3.28	2.04	2.24	2.45
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>											
活気	1-4	3.20	0.47	2.72	2.96	3.20	3.43	3.67	2.82	2.96	3.10
イライラ感	1-4	2.31	0.68	1.63	1.97	2.31	2.65	2.99	1.77	1.97	2.18
疲労感	1-4	3.21	0.67	2.54	2.87	3.21	3.55	3.89	2.67	2.87	3.08
不安感	1-4	3.27	0.67	2.59	2.93	3.27	3.60	3.94	2.73	2.93	3.13
抑うつ感	1-4	3.29	0.56	2.73	3.01	3.29	3.56	3.84	2.84	3.01	3.17
身体愁訴	1-4	3.55	0.54	3.01	3.28	3.55	3.82	4.09	3.12	3.28	3.44
仕事の満足度	1-4	3.44	0.45	2.99	3.22	3.44	3.66	3.89	3.08	3.22	3.35
家庭の満足度	1-4	2.89	0.72	2.17	2.53	2.89	3.26	3.62	2.32	2.53	2.75
職場のハラスメント*	1-4	3.19	0.67	2.52	2.85	3.19	3.52	3.86	2.65	2.85	3.05
職場の一体感*	1-4	3.78	0.50	3.28	3.53	3.78	4.03	4.27	3.38	3.53	3.68
ワーク・エンゲイジメント*	1-4	2.92	0.63	2.29	2.60	2.92	3.23	3.54	2.42	2.60	2.79
	1-4	2.79	0.59	2.20	2.50	2.79	3.09	3.38	2.32	2.50	2.67

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 36. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (24 歳以下 : 97 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.54	0.35	2.19	2.36	2.54	2.72	2.90	2.26	2.36	2.54
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	2.30	0.62	1.68	1.99	2.30	2.61	2.92	1.81	1.99	2.18
心的的な仕事の負担 (質)	1-4	2.23	0.60	1.64	1.94	2.23	2.53	2.83	1.76	1.94	2.11
自覚的な身体的負担度	1-4	2.97	1.04	1.93	2.45	2.97	3.49	4.00	2.14	2.45	2.76
職場の対人関係でのストレス	1-4	2.59	0.37	2.22	2.40	2.59	2.77	2.96	2.29	2.40	2.51
職場環境によるストレス	1-4	3.00	0.88	2.12	2.56	3.00	3.44	3.88	2.30	2.56	2.82
情緒的負担*	1-4	2.85	0.81	2.04	2.44	2.85	3.25	3.65	2.20	2.44	2.68
役割葛藤*	1-4	2.64	0.88	1.76	2.20	2.64	3.08	3.52	1.94	2.20	2.46
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.76	0.84	1.92	2.34	2.76	3.18	3.60	2.09	2.34	2.60
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.80	0.59	2.21	2.51	2.80	3.10	3.40	2.33	2.51	2.69
技能の活用度	1-4	2.96	0.79	2.17	2.56	2.96	3.35	3.75	2.33	2.56	2.80
仕事の適性度	1-4	2.91	0.66	2.24	2.58	2.91	3.24	3.57	2.38	2.58	2.77
働きがい (仕事の意義)	1-4	3.08	0.73	2.35	2.72	3.08	3.45	3.81	2.50	2.72	2.94
役割明確さ*	1-4	3.00	0.58	2.42	2.71	3.00	3.29	3.58	2.54	2.71	2.88
成長の機会*	1-4	2.92	0.79	2.13	2.52	2.92	3.31	3.70	2.29	2.52	2.76
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1-4	3.10	0.43	2.67	2.88	3.10	3.31	3.53	2.75	2.88	3.01
同僚からのサポート	1-4	2.71	0.68	2.03	2.37	2.71	3.05	3.39	2.16	2.37	2.57
家族・友人からのサポート	1-4	3.42	0.62	2.80	3.11	3.42	3.73	4.04	2.42	2.63	2.84
経済・地位報酬*	1-4	3.01	0.80	2.21	2.61	3.01	3.41	3.81	2.37	2.61	2.85
尊重報酬*	1-4	3.04	0.56	2.48	2.76	3.04	3.32	3.60	2.60	2.76	2.93
安定報酬*	1-4	3.27	0.87	2.40	2.83	3.27	3.70	4.14	2.57	2.83	3.09
上司のリーダーシップ*	1-4	3.18	0.69	2.48	2.83	3.18	3.52	3.87	2.62	2.83	3.04
上司の公正な態度*	1-4	3.35	0.69	2.66	3.00	3.35	3.70	4.04	2.80	3.00	3.21
ほめてもらえる職場*	1-4	3.16	0.70	2.46	2.81	3.16	3.52	3.87	2.60	2.81	3.02
失敗を認める職場*	1-4	3.25	0.58	2.67	2.96	3.25	3.54	3.83	2.79	2.96	3.13

\* 80 項目版で追加された指標. † 下線は理論値を逸脱した値を表す.

表 36. 新職業性ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (24 歳以下 : 97 名) (続き)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>											
経営層との信頼関係*	1~4	2.86	0.52	2.34	2.60	2.86	3.12	3.38	2.45	2.60	2.76
変化への対応*	1~4	2.91	0.66	2.24	2.58	2.91	3.24	3.57	2.38	2.58	2.77
個人の尊重*	1~4	2.89	0.69	2.20	2.54	2.89	3.23	3.58	2.33	2.54	2.75
公正な人事評価*	1~4	2.93	0.70	2.23	2.58	2.93	3.28	3.62	2.37	2.58	2.79
多様な労働者への対応*	1~4	2.80	0.72	2.09	2.45	2.80	3.16	3.52	2.23	2.45	2.66
キャラリア形成*	1~4	3.14	0.66	2.48	2.81	3.14	3.47	3.81	2.62	2.81	3.01
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	3.03	0.64	2.39	2.71	3.03	3.35	3.67	2.52	2.71	2.90
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) ‡</b>											
活気	1~4	2.94	0.56	2.38	2.66	2.94	3.21	3.49	2.49	2.66	2.82
イライラ感	1~4	2.42	0.81	1.61	2.01	2.42	2.82	3.22	1.77	2.01	2.25
疲労感	1~4	2.96	0.82	2.14	2.55	2.96	3.37	3.78	2.30	2.55	2.79
不安感	1~4	2.69	0.77	1.92	2.31	2.69	3.08	3.46	2.07	2.31	2.54
抑うつ感	1~4	2.98	0.67	2.31	2.65	2.98	3.31	3.65	2.44	2.65	2.85
身体愁訴	1~4	3.28	0.68	2.60	2.94	3.28	3.62	3.96	2.74	2.94	3.15
仕事の満足度	1~4	3.35	0.53	2.82	3.08	3.35	3.61	3.88	2.92	3.08	3.24
家庭の満足度	1~4	2.95	0.71	2.24	2.59	2.95	3.30	3.66	2.38	2.59	2.81
職場のハラスメント*	1~4	3.15	0.73	2.43	2.79	3.15	3.52	3.88	2.57	2.79	3.01
職場の一体感*	1~4	3.84	0.47	3.36	3.60	3.84	4.07	4.31	3.46	3.60	3.74
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	3.00	0.65	2.35	2.68	3.00	3.32	3.65	2.48	2.68	2.87
	1~4	2.70	0.67	2.02	2.36	2.70	3.03	3.37	2.16	2.36	2.56

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 37. 新職業ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (25~34 歳 : 1,665 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1~4	2.41	0.39	2.03	2.22	2.41	2.61	2.80	2.10	2.22	2.34
心理的な仕事の負担 (質)	1~4	2.00	0.64	1.37	1.69	2.00	2.32	2.64	1.50	1.69	1.88
自覚的な身体的負担度	1~4	2.08	0.59	1.49	1.78	2.08	2.37	2.67	1.60	1.78	1.96
職場の対人関係でのストレス	1~4	3.20	0.88	2.32	2.76	3.20	3.64	4.08	2.50	2.76	3.02
職場環境によるストレス	1~4	2.50	0.41	2.09	2.30	2.50	2.70	2.91	2.18	2.30	2.42
情緒的負担*	1~4	2.90	0.87	2.03	2.46	2.90	3.33	3.77	2.20	2.46	2.72
役割葛藤*	1~4	2.75	0.83	1.92	2.34	2.75	3.16	3.58	2.09	2.34	2.58
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1~4	2.52	0.88	1.64	2.08	2.52	2.96	3.40	1.82	2.08	2.35
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1~4	2.68	0.80	1.89	2.29	2.68	3.08	3.48	2.05	2.29	2.52
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1~4	2.80	0.60	2.20	2.50	2.80	3.10	3.40	2.32	2.50	2.68
技能の活用度	1~4	3.05	0.76	2.29	2.67	3.05	3.43	3.81	2.44	2.67	2.90
仕事の適性度	1~4	2.85	0.71	2.14	2.50	2.85	3.21	3.57	2.28	2.50	2.71
働きがい (仕事の意義)	1~4	2.93	0.78	2.15	2.54	2.93	3.32	3.71	2.30	2.54	2.77
役割明確さ*	1~4	3.10	0.57	2.53	2.82	3.10	3.39	3.68	2.65	2.82	2.99
成長の機会*	1~4	2.88	0.75	2.13	2.51	2.88	3.26	3.63	2.28	2.51	2.73
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1~4	3.00	0.46	2.54	2.77	3.00	3.23	3.46	2.63	2.77	2.91
同僚からのサポート	1~4	2.73	0.73	2.00	2.36	2.73	3.09	3.46	2.14	2.36	2.58
家族・友人からのサポート	1~4	3.35	0.68	2.67	3.01	3.35	3.69	4.03	2.81	3.01	3.22
経済・地位報酬*	1~4	2.83	0.75	2.08	2.46	2.83	3.20	3.58	2.23	2.46	2.68
尊重報酬*	1~4	2.95	0.60	2.35	2.65	2.95	3.25	3.55	2.47	2.65	2.83
安定報酬*	1~4	3.24	0.79	2.45	2.85	3.24	3.63	4.03	2.61	2.85	3.08
上司のリーダーシップ*	1~4	2.95	0.74	2.21	2.58	2.95	3.32	3.69	2.36	2.58	2.80
上司の公正な態度*	1~4	3.13	0.69	2.44	2.78	3.13	3.47	3.81	2.58	2.78	2.99
(もめてもらえる職場)*	1~4	2.96	0.75	2.21	2.58	2.96	3.34	3.71	2.36	2.58	2.81
失敗を認める職場*	1~4	3.07	0.60	2.47	2.77	3.07	3.37	3.67	2.59	2.77	2.95

\* 80 項目版で追加された指標. † 下線は理論値を逸脱した値を表す.

表 37. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (25~34 歳 : 1,665 名) (続き) (※) 単一企業の回答データによる予測的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †							
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当	+0.2 相当	+0.5 相当	+0.8 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>	1~4	2.60	0.52	2.08	2.34	2.60	2.86	3.12	2.19	2.34	2.50	2.60	2.71	2.86	3.02
経営層との信頼関係*	1~4	2.71	0.70	2.01	2.36	2.71	3.06	3.41	2.15	2.36	2.57	2.71	2.85	3.06	3.27
変化への対応*	1~4	2.54	0.75	1.79	2.17	2.54	2.92	3.30	1.94	2.17	2.39	2.54	2.69	2.92	3.15
個人の尊重*	1~4	2.65	0.73	1.91	2.28	2.65	3.01	3.38	2.06	2.28	2.50	2.65	2.79	3.01	3.23
公正な人事評価*	1~4	2.53	0.77	1.76	2.14	2.53	2.92	3.30	1.91	2.14	2.38	2.53	2.68	2.92	3.15
多様な労働者への対応*	1~4	3.03	0.64	2.39	2.71	3.03	3.35	3.67	2.52	2.71	2.90	3.03	3.16	3.35	3.54
キャラリア形成*	1~4	2.59	0.77	1.82	2.21	2.59	2.97	3.36	1.98	2.21	2.44	2.59	2.74	2.97	3.21
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.16	0.82	1.34	1.75	2.16	2.57	2.98	1.51	1.75	2.00	2.16	2.33	2.57	2.82
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>	1~4	2.87	0.57	2.30	2.58	2.87	3.16	3.45	2.41	2.58	2.76	2.87	2.99	3.16	3.33
活気	1~4	2.29	0.76	1.53	1.91	2.29	2.67	3.05	1.68	1.91	2.13	2.29	2.44	2.67	2.89
イライラ感	1~4	2.89	0.79	2.09	2.49	2.89	3.28	3.68	2.25	2.49	2.73	2.89	3.05	3.28	3.52
疲労感	1~4	2.70	0.78	1.92	2.31	2.70	3.10	3.49	2.08	2.31	2.55	2.70	2.86	3.10	3.33
不安感	1~4	2.91	0.71	2.20	2.55	2.91	3.27	3.62	2.34	2.55	2.77	2.91	3.05	3.27	3.48
抑うつ感	1~4	3.22	0.66	2.56	2.89	3.22	3.55	3.89	2.69	2.89	3.09	3.22	3.35	3.55	3.75
身体愁訴	1~4	3.27	0.54	2.73	3.00	3.27	3.54	3.81	2.84	3.00	3.16	3.27	3.38	3.54	3.70
仕事の満足度	1~4	2.71	0.78	1.93	2.32	2.71	3.10	3.49	2.09	2.32	2.56	2.71	2.87	3.10	3.33
家庭の満足度	1~4	3.08	0.77	2.30	2.69	3.08	3.46	3.85	2.46	2.69	2.92	3.08	3.23	3.46	3.69
職場のハラスメント*	1~4	3.80	0.46	3.34	3.57	3.80	4.03	4.27	3.43	3.57	3.71	3.80	3.89	4.03	4.17
職場の一体感*	1~4	2.87	0.64	2.23	2.55	2.87	3.19	3.51	2.36	2.55	2.74	2.87	3.00	3.19	3.39
ワーク・エンゲージメント*	1~4	2.55	0.69	1.86	2.21	2.55	2.90	3.24	2.00	2.21	2.41	2.55	2.69	2.90	3.10

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 38. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (35~44 歳 : 2,733 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1~4	2.40	0.37	2.03	2.22	2.40	2.59	2.78	2.10	2.22	2.40
心理的な仕事の負担 (質)	1~4	1.97	0.65	1.33	1.65	1.97	2.30	2.62	1.46	1.65	1.84
心的的な仕事の負担 (質)	1~4	2.05	0.56	1.49	1.77	2.05	2.33	2.60	1.60	1.77	1.93
自覚的な身体的負担度	1~4	3.30	0.74	2.56	2.93	3.30	3.67	4.04	2.71	2.93	3.15
職場の対人関係でのストレス	1~4	2.51	0.39	2.12	2.31	2.51	2.70	2.89	2.20	2.31	2.43
職場環境によるストレス	1~4	2.89	0.85	2.04	2.46	2.89	3.32	3.74	2.21	2.46	2.72
情緒的負担*	1~4	2.70	0.82	1.88	2.29	2.70	3.11	3.52	2.05	2.29	2.54
役割葛藤*	1~4	2.51	0.83	1.68	2.09	2.51	2.93	3.34	1.84	2.09	2.34
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1~4	2.69	0.77	1.92	2.30	2.69	3.07	3.46	2.07	2.30	2.54
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1~4	2.75	0.57	2.18	2.47	2.75	3.04	3.33	2.29	2.47	2.64
技能の活用度	1~4	3.06	0.73	2.32	2.69	3.06	3.42	3.79	2.47	2.69	2.91
仕事の適性度	1~4	2.88	0.66	2.22	2.55	2.88	3.21	3.55	2.35	2.55	2.75
働きがい (仕事の意義)	1~4	2.88	0.72	2.15	2.52	2.88	3.24	3.60	2.30	2.52	2.73
役割明確さ*	1~4	3.13	0.57	2.56	2.84	3.13	3.41	3.70	2.67	2.84	3.02
成長の機会*	1~4	2.82	0.72	2.09	2.45	2.82	3.18	3.54	2.24	2.45	2.67
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1~4	2.86	0.47	2.39	2.63	2.86	3.10	3.34	2.49	2.63	2.77
同僚からのサポート	1~4	2.63	0.73	1.89	2.26	2.63	2.99	3.36	2.04	2.26	2.48
家族・友人からのサポート	1~4	2.76	0.68	2.08	2.42	2.76	3.09	3.43	2.21	2.42	2.62
経済・地位報酬*	1~4	3.23	0.70	2.53	2.88	3.23	3.58	3.92	2.67	2.88	3.09
尊重報酬*	1~4	2.79	0.72	2.07	2.43	2.79	3.15	3.51	2.22	2.43	2.65
安定報酬*	1~4	2.84	0.64	2.20	2.52	2.84	3.16	3.48	2.33	2.52	2.71
上司のリーダーシップ*	1~4	2.98	0.81	2.16	2.57	2.98	3.38	3.79	2.32	2.57	2.81
上司の公正な態度*	1~4	2.98	0.68	2.31	2.65	2.98	3.32	3.66	2.44	2.65	2.85
ほめてもらえる職場*	1~4	2.78	0.77	2.02	2.40	2.78	3.17	3.55	2.17	2.40	2.63
失敗を認める職場*	1~4	2.90	0.63	2.27	2.59	2.90	3.22	3.53	2.40	2.59	2.78

\* 80 項目版で追加された指標. † 下線は理論値を逸脱した値を表す.

表 38. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (35~44 歳 : 2,733 名) (続き) (※) 単一企業の回答データによる予測的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †							
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当	+0.2 相当	+0.5 相当	+0.8 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>	1~4	2.53	0.50	2.02	2.27	2.53	2.78	3.03	2.12	2.27	2.42	2.53	2.63	2.78	2.93
経営層との信頼関係*	1~4	2.73	0.66	2.08	2.41	2.73	3.06	3.39	2.21	2.41	2.60	2.73	2.86	3.06	3.26
変化への対応*	1~4	2.46	0.72	1.75	2.10	2.46	2.82	3.18	1.89	2.10	2.32	2.46	2.60	2.82	3.03
個人の尊重*	1~4	2.53	0.70	1.83	2.18	2.53	2.89	3.24	1.97	2.18	2.39	2.53	2.67	2.89	3.10
公正な人事評価*	1~4	2.48	0.74	1.74	2.11	2.48	2.85	3.22	1.88	2.11	2.33	2.48	2.63	2.85	3.07
多様な労働者への対応*	1~4	2.90	0.62	2.28	2.59	2.90	3.21	3.51	2.41	2.59	2.78	2.90	3.02	3.21	3.39
キャラリア形成*	1~4	2.43	0.75	1.68	2.06	2.43	2.80	3.18	1.83	2.06	2.28	2.43	2.58	2.80	3.03
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.14	0.79	1.35	1.75	2.14	2.53	2.93	1.51	1.75	1.98	2.14	2.30	2.53	2.77
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>	1~4	2.91	0.54	2.37	2.64	2.91	3.18	3.45	2.48	2.64	2.80	2.91	3.01	3.18	3.34
活気	1~4	2.14	0.72	1.43	1.79	2.14	2.50	2.86	1.57	1.79	2.00	2.14	2.29	2.50	2.72
イライラ感	1~4	2.92	0.75	2.17	2.54	2.92	3.29	3.67	2.32	2.54	2.77	2.92	3.07	3.29	3.52
疲労感	1~4	2.78	0.79	1.99	2.38	2.78	3.17	3.57	2.14	2.38	2.62	2.78	2.94	3.17	3.41
不安感	1~4	2.98	0.70	2.28	2.63	2.98	3.33	3.67	2.42	2.63	2.84	2.98	3.12	3.33	3.54
抑うつ感	1~4	3.31	0.62	2.69	3.00	3.31	3.62	3.93	2.82	3.00	3.19	3.31	3.43	3.62	3.80
身体愁訴	1~4	3.28	0.51	2.77	3.03	3.28	3.53	3.79	2.87	3.03	3.18	3.28	3.38	3.53	3.69
仕事の満足度	1~4	2.70	0.75	1.95	2.32	2.70	3.08	3.45	2.10	2.32	2.55	2.70	2.85	3.08	3.30
家庭の満足度	1~4	3.12	0.74	2.38	2.75	3.12	3.49	3.86	2.53	2.75	2.97	3.12	3.27	3.49	3.71
職場のハラスメント*	1~4	3.75	0.52	3.23	3.49	3.75	4.02	4.28	3.33	3.49	3.65	3.75	3.86	4.02	4.17
職場の一体感*	1~4	2.78	0.66	2.12	2.45	2.78	3.11	3.44	2.26	2.45	2.65	2.78	2.91	3.11	3.31
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.54	0.64	1.89	2.21	2.54	2.86	3.18	2.02	2.21	2.41	2.54	2.66	2.86	3.05

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 39. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (45~54 歳 : 4,959 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1~4	2.47	0.36	2.11	2.29	2.47	2.65	2.83	2.18	2.29	2.40
心理的な仕事の負担 (質)	1~4	2.10	0.63	1.47	1.79	2.10	2.42	2.74	1.60	1.79	1.98
心的的な仕事の負担 (質)	1~4	2.08	0.54	1.54	1.81	2.08	2.35	2.62	1.64	1.81	1.97
自覚的な身体的負担度	1~4	3.27	0.74	2.53	2.90	3.27	3.65	4.02	2.68	2.90	3.12
職場の対人関係でのストレス	1~4	2.56	0.37	2.19	2.38	2.56	2.75	2.93	2.27	2.38	2.49
職場環境によるストレス	1~4	2.92	0.83	2.09	2.51	2.92	3.33	3.74	2.26	2.51	2.75
情緒的負担*	1~4	2.70	0.81	1.89	2.29	2.70	3.11	3.51	2.05	2.29	2.54
役割葛藤*	1~4	2.63	0.81	1.82	2.22	2.63	3.03	3.43	1.98	2.22	2.46
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1~4	2.85	0.73	2.12	2.48	2.85	3.21	3.57	2.26	2.48	2.70
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1~4	2.74	0.57	2.17	2.45	2.74	3.02	3.31	2.28	2.45	2.63
技能の活用度	1~4	3.00	0.74	2.26	2.63	3.00	3.37	3.74	2.41	2.63	2.85
仕事の適性度	1~4	2.83	0.71	2.12	2.48	2.83	3.19	3.54	2.27	2.48	2.69
働きがい (仕事の意義)	1~4	2.85	0.73	2.12	2.49	2.85	3.22	3.59	2.26	2.49	2.71
役割明確さ*	1~4	3.23	0.57	2.66	2.94	3.23	3.52	3.80	2.77	2.94	3.11
成長の機会*	1~4	2.80	0.72	2.08	2.44	2.80	3.16	3.52	2.22	2.44	2.65
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1~4	2.81	0.47	2.35	2.58	2.81	3.04	3.28	2.44	2.58	2.72
同僚からのサポート	1~4	2.59	0.71	1.87	2.23	2.59	2.94	3.30	2.02	2.23	2.44
家族・友人からのサポート	1~4	3.20	0.70	2.50	2.85	3.20	3.55	3.90	2.64	2.85	3.06
経済・地位報酬*	1~4	2.74	0.72	2.02	2.38	2.74	3.10	3.46	2.16	2.38	2.59
尊重報酬*	1~4	2.73	0.69	2.04	2.38	2.73	3.08	3.42	2.18	2.38	2.59
安定報酬*	1~4	2.90	0.80	2.10	2.50	2.90	3.30	3.71	2.26	2.50	2.74
上司のリーダーシップ*	1~4	2.66	0.72	1.93	2.29	2.66	3.02	3.38	2.08	2.29	2.51
上司の公正な態度*	1~4	2.96	0.66	2.30	2.63	2.96	3.29	3.63	2.43	2.63	2.83
ほめてもらえる職場*	1~4	2.72	0.75	1.97	2.34	2.72	3.10	3.47	2.12	2.34	2.57
失敗を認める職場*	1~4	2.84	0.63	2.21	2.53	2.84	3.16	3.48	2.34	2.53	2.72

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。

表 39. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (45~54 歳 : 4,959 名) (続き) (※) 単一企業の回答データによる予測的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †							
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当	+0.2 相当	+0.5 相当	+0.8 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>	1~4	2.56	0.50	2.06	2.31	2.56	2.80	3.05	2.16	2.31	2.46	2.56	2.66	2.80	2.95
経営層との信頼関係*	1~4	2.83	0.64	2.18	2.51	2.83	3.15	3.47	2.31	2.51	2.70	2.83	2.96	3.15	3.34
変化への対応*	1~4	2.51	0.70	1.81	2.16	2.51	2.86	3.21	1.95	2.16	2.37	2.51	2.65	2.86	3.07
個人の尊重*	1~4	2.55	0.68	1.87	2.21	2.55	2.89	3.24	2.00	2.21	2.41	2.55	2.69	2.89	3.10
公正な人事評価*	1~4	2.48	0.74	1.74	2.11	2.48	2.85	3.22	1.89	2.11	2.33	2.48	2.63	2.85	3.07
多様な労働者への対応*	1~4	2.85	0.63	2.22	2.54	2.85	3.17	3.48	2.35	2.54	2.73	2.85	2.98	3.17	3.36
キャラリア形成*	1~4	2.45	0.70	1.75	2.10	2.45	2.80	3.16	1.89	2.10	2.31	2.45	2.59	2.80	3.01
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.22	0.76	1.47	1.84	2.22	2.60	2.98	1.62	1.84	2.07	2.22	2.38	2.60	2.83
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>	1~4	2.98	0.52	2.45	2.72	2.98	3.24	3.50	2.56	2.72	2.87	2.98	3.08	3.24	3.40
活気	1~4	2.15	0.73	1.42	1.79	2.15	2.52	2.88	1.57	1.79	2.01	2.15	2.30	2.52	2.74
イライラ感	1~4	2.95	0.74	2.21	2.58	2.95	3.32	3.69	2.36	2.58	2.80	2.95	3.10	3.32	3.54
疲労感	1~4	2.94	0.76	2.18	2.56	2.94	3.32	3.71	2.33	2.56	2.79	2.94	3.10	3.32	3.55
不安感	1~4	3.05	0.66	2.39	2.72	3.05	3.37	3.70	2.52	2.72	2.91	3.05	3.18	3.37	3.57
抑うつ感	1~4	3.39	0.59	2.80	3.09	3.39	3.68	3.98	2.91	3.09	3.27	3.39	3.50	3.68	3.86
身体愁訴	1~4	3.30	0.49	2.81	3.06	3.30	3.55	3.79	2.91	3.06	3.20	3.30	3.40	3.55	3.69
仕事の満足度	1~4	2.70	0.76	1.94	2.32	2.70	3.08	3.46	2.10	2.32	2.55	2.70	2.86	3.08	3.31
家庭の満足度	1~4	3.08	0.73	2.34	2.71	3.08	3.44	3.81	2.49	2.71	2.93	3.08	3.22	3.44	3.66
職場のハラスメント*	1~4	3.73	0.55	3.18	3.46	3.73	4.01	4.28	3.29	3.46	3.62	3.73	3.84	4.01	4.17
職場の一体感*	1~4	2.80	0.64	2.16	2.48	2.80	3.12	3.44	2.29	2.48	2.67	2.80	2.93	3.12	3.32
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.59	0.65	1.94	2.27	2.59	2.91	3.24	2.07	2.27	2.46	2.59	2.72	2.91	3.11

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 40. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (55 歳以上: 2,276 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.59	0.37	2.22	2.40	2.59	2.77	2.95	2.29	2.40	2.51
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	2.35	0.67	1.68	2.02	2.35	2.69	3.02	1.82	2.02	2.22
心的的な仕事の負担 (質)	1-4	2.17	0.56	1.61	1.89	2.17	2.45	2.73	1.72	1.89	2.06
自覚的な身体的負担度	1-4	3.23	0.76	2.47	2.85	3.23	3.61	3.99	2.62	2.85	3.08
職場の対人関係でのストレス	1-4	2.61	0.35	2.25	2.43	2.61	2.78	2.96	2.32	2.43	2.54
職場環境によるストレス	1-4	3.03	0.78	2.25	2.64	3.03	3.42	3.82	2.41	2.64	2.88
情緒的負担*	1-4	2.83	0.78	2.04	2.44	2.83	3.22	3.61	2.20	2.44	2.67
役割雑務*	1-4	2.78	0.79	1.99	2.39	2.78	3.17	3.57	2.15	2.39	2.62
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.95	0.69	2.26	2.60	2.95	3.29	3.64	2.40	2.60	2.81
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.83	0.59	2.24	2.53	2.83	3.12	3.42	2.36	2.53	2.71
技能の活用度	1-4	3.00	0.77	2.22	2.61	3.00	3.38	3.77	2.38	2.61	2.84
仕事の適性度	1-4	2.87	0.72	2.15	2.51	2.87	3.23	3.59	2.29	2.51	2.73
働きがい (仕事の意義)	1-4	2.84	0.75	2.09	2.47	2.84	3.22	3.60	2.24	2.47	2.69
役割明確さ*	1-4	3.30	0.58	2.72	3.01	3.30	3.60	3.89	2.84	3.01	3.19
成長の機会*	1-4	2.79	0.73	2.06	2.43	2.79	3.16	3.52	2.21	2.43	2.65
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1-4	2.80	0.47	2.33	2.57	2.80	3.04	3.27	2.42	2.57	2.71
同僚からのサポート	1-4	2.58	0.71	1.87	2.23	2.58	2.94	3.29	2.01	2.23	2.44
家族・友人からのサポート	1-4	3.24	0.66	2.58	2.91	3.24	3.57	3.90	2.71	2.91	3.15
経済・地位報酬*	1-4	2.64	0.75	1.89	2.27	2.64	3.02	3.39	2.04	2.27	2.49
尊重報酬*	1-4	2.67	0.69	1.98	2.33	2.67	3.02	3.36	2.12	2.33	2.53
安定報酬*	1-4	2.94	0.80	2.13	2.53	2.94	3.34	3.74	2.29	2.53	2.78
上司のリーダーシップ*	1-4	2.63	0.71	1.92	2.27	2.63	2.98	3.34	2.06	2.27	2.49
上司の公正な態度*	1-4	2.95	0.66	2.29	2.62	2.95	3.28	3.61	2.42	2.62	2.82
ほめてもらえる職場*	1-4	2.71	0.73	1.98	2.34	2.71	3.08	3.44	2.12	2.34	2.56
失敗を認める職場*	1-4	2.84	0.63	2.21	2.52	2.84	3.15	3.46	2.34	2.52	2.71

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。

表 40. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (55 歳以上: 2,276 名) (続き) (※) 單一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>											
経営層との信頼関係*	1~4	2.60	0.49	2.11	2.35	2.60	2.84	3.09	2.20	2.35	2.60
変化への対応*	1~4	2.88	0.63	2.25	2.57	2.88	3.19	3.51	2.38	2.57	2.88
個人の尊重*	1~4	2.54	0.70	1.84	2.19	2.54	2.89	3.24	1.98	2.19	2.40
公正な人事評価*	1~4	2.57	0.68	1.89	2.23	2.57	2.91	3.24	2.02	2.23	2.43
多様な労働者への対応*	1~4	2.46	0.71	1.75	2.11	2.46	2.82	3.18	1.89	2.11	2.32
キャラリア形成*	1~4	2.86	0.61	2.25	2.55	2.86	3.16	3.46	2.37	2.55	2.73
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.50	0.69	1.80	2.15	2.50	2.84	3.19	1.94	2.15	2.36
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.39	0.73	1.66	2.02	2.39	2.75	3.12	1.80	2.02	2.24
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>											
活気	1~4	3.09	0.50	2.59	2.84	3.09	3.34	3.60	2.69	2.84	2.99
イライラ感	1~4	2.22	0.71	1.50	1.86	2.22	2.58	2.93	1.65	1.86	2.08
疲労感	1~4	3.08	0.71	2.37	2.72	3.08	3.43	3.79	2.51	2.72	2.93
不安感	1~4	3.15	0.72	2.44	2.80	3.15	3.51	3.87	2.58	2.80	3.01
抑うつ感	1~4	3.17	0.62	2.55	2.86	3.17	3.48	3.78	2.67	2.86	3.04
身体愁訴	1~4	3.46	0.58	2.89	3.18	3.46	3.75	4.04	3.00	3.18	3.35
仕事の満足度	1~4	3.38	0.48	2.90	3.14	3.38	3.62	3.86	3.00	3.14	3.28
家庭の満足度	1~4	2.78	0.75	2.03	2.41	2.78	3.16	3.53	2.18	2.41	2.63
職場のハラスメント*	1~4	3.16	0.68	2.47	2.81	3.16	3.50	3.84	2.61	2.81	3.02
職場の一体感*	1~4	3.74	0.54	3.20	3.47	3.74	4.01	4.28	3.31	3.47	3.63
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.85	0.65	2.20	2.52	2.85	3.17	3.50	2.33	2.52	2.72
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.69	0.64	2.05	2.37	2.69	3.01	3.33	2.18	2.37	2.56

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 41. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (20~30 歳 : 993 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1~4	2.45	0.38	2.07	2.26	2.45	2.64	2.83	2.14	2.26	2.37
心理的な仕事の負担 (質)	1~4	2.08	0.62	1.46	1.77	2.08	2.40	2.71	1.59	1.77	1.96
心的負担度	1~4	2.12	0.59	1.53	1.83	2.12	2.42	2.72	1.65	1.83	2.01
自覚的な身体的負担度	1~4	3.13	0.93	2.20	2.66	3.13	3.60	4.06	2.38	2.66	2.94
職場の対人関係でのストレス	1~4	2.51	0.41	2.10	2.30	2.51	2.71	2.92	2.18	2.30	2.43
職場環境によるストレス	1~4	2.90	0.90	2.00	2.45	2.90	3.35	3.79	2.18	2.45	2.72
情緒的負担*	1~4	2.81	0.81	2.00	2.41	2.81	3.22	3.62	2.16	2.41	2.65
役割葛藤*	1~4	2.56	0.88	1.69	2.13	2.56	3.00	3.44	1.86	2.13	2.39
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1~4	2.73	0.79	1.94	2.34	2.73	3.13	3.52	2.10	2.34	2.57
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1~4	2.80	0.59	2.21	2.50	2.80	3.10	3.40	2.33	2.50	2.68
技能の活用度	1~4	2.98	0.79	2.19	2.58	2.98	3.37	3.77	2.35	2.58	2.82
仕事の適性度	1~4	2.83	0.74	2.09	2.46	2.83	3.20	3.57	2.24	2.46	2.68
働きがい (仕事の意義)	1~4	2.95	0.80	2.15	2.55	2.95	3.35	3.75	2.31	2.55	2.79
役割明確さ*	1~4	3.05	0.56	2.48	2.76	3.05	3.33	3.61	2.59	2.76	2.93
成長の機会*	1~4	2.86	0.76	2.10	2.48	2.86	3.24	3.62	2.25	2.48	2.71
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1~4	3.04	0.47	2.57	2.81	3.04	3.27	3.51	2.67	2.81	2.95
同僚からのサポート	1~4	2.75	0.73	2.02	2.39	2.75	3.12	3.48	2.17	2.39	2.61
家族・友人からのサポート	1~4	3.39	0.66	2.73	3.06	3.39	3.72	4.05	2.34	2.56	2.77
経済・地位報酬*	1~4	2.85	0.78	2.08	2.47	2.85	3.24	3.63	2.23	2.47	2.70
尊重報酬*	1~4	2.97	0.61	2.36	2.67	2.97	3.28	3.58	2.49	2.67	2.85
安定報酬*	1~4	3.30	0.78	2.53	2.91	3.30	3.69	4.08	2.68	2.91	3.15
上司のリーダーシップ*	1~4	3.01	0.76	2.25	2.63	3.01	3.39	3.77	2.40	2.63	2.86
上司の公正な態度*	1~4	3.19	0.71	2.47	2.83	3.19	3.54	3.90	2.62	2.83	3.04
(もめてもらえる職場)*	1~4	3.03	0.75	2.27	2.65	3.03	3.40	3.78	2.42	2.65	2.88
失敗を認める職場*	1~4	3.12	0.60	2.52	2.82	3.12	3.42	3.72	2.64	2.82	3.00

\* 80 項目版で追加された指標. † 下線は理論値を逸脱した値を表す.

表 41. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (20~30 歳 : 993 名) (続き) (※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>											
経営層との信頼関係*	1~4	2.67	0.52	2.14	2.41	2.67	2.93	3.19	2.25	2.41	2.56
変化への対応*	1~4	2.78	0.69	2.09	2.43	2.78	3.12	3.46	2.23	2.43	2.64
個人の尊重*	1~4	2.64	0.74	1.90	2.27	2.64	3.01	3.38	2.05	2.27	2.49
公正な人事評価*	1~4	2.72	0.73	1.99	2.35	2.72	3.08	3.45	2.14	2.35	2.57
多様な労働者への対応*	1~4	2.59	0.78	1.81	2.20	2.59	2.98	3.37	1.96	2.20	2.43
キャラリア形成*	1~4	3.08	0.64	2.44	2.76	3.08	3.39	3.71	2.57	2.76	2.95
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.70	0.77	1.93	2.31	2.70	3.08	3.46	2.08	2.31	2.54
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) ‡</b>											
活気	1~4	2.87	0.57	2.30	2.59	2.87	3.16	3.45	2.42	2.59	2.76
イライラ感	1~4	2.32	0.76	1.56	1.94	2.32	2.70	3.08	1.71	1.94	2.17
疲労感	1~4	2.90	0.82	2.08	2.49	2.90	3.31	3.72	2.24	2.49	2.74
不安感	1~4	2.69	0.77	1.91	2.30	2.69	3.07	3.46	2.07	2.30	2.53
抑うつ感	1~4	2.92	0.70	2.22	2.57	2.92	3.27	3.62	2.36	2.57	2.78
身体愁訴	1~4	3.21	0.67	2.54	2.88	3.21	3.55	3.88	2.68	2.88	3.08
仕事の満足度	1~4	3.27	0.54	2.73	3.00	3.27	3.54	3.81	2.84	3.00	3.17
家庭の満足度	1~4	2.73	0.78	1.95	2.34	2.73	3.12	3.51	2.11	2.34	2.58
職場のハラスメント*	1~4	3.04	0.78	2.26	2.65	3.04	3.43	3.82	2.41	2.65	2.88
職場の一体感*	1~4	3.79	0.48	3.31	3.55	3.79	4.04	4.28	3.41	3.55	3.70
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.90	0.66	2.24	2.57	2.90	3.23	3.56	2.37	2.57	2.77
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.54	0.69	1.85	2.20	2.54	2.89	3.24	1.99	2.20	2.41

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 42. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (31~40 歳 : 2,175 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1~4	2.39	0.38	2.01	2.20	2.39	2.58	2.77	2.09	2.20	2.39
心理的な仕事の負担 (質)	1~4	1.95	0.66	1.29	1.62	1.95	2.28	2.61	1.42	1.62	1.82
自覚的な身体的負担度	1~4	2.04	0.57	1.47	1.76	2.04	2.33	2.61	1.59	1.76	1.93
職場の対人関係でのストレス	1~4	3.30	0.78	2.52	2.91	3.30	3.69	4.07	2.68	2.91	3.14
職場環境によるストレス	1~4	2.50	0.39	2.11	2.30	2.50	2.69	2.89	2.18	2.30	2.42
情緒的負担*	1~4	2.87	0.86	2.02	2.45	2.87	3.30	3.73	2.19	2.45	2.70
役割葛藤*	1~4	2.72	0.82	1.90	2.31	2.72	3.13	3.54	2.06	2.31	2.55
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1~4	2.49	0.83	1.66	2.07	2.49	2.90	3.32	1.82	2.07	2.32
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1~4	2.65	0.79	1.86	2.26	2.65	3.05	3.44	2.02	2.26	2.50
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1~4	2.79	0.59	2.20	2.50	2.79	3.09	3.38	2.32	2.50	2.67
技能の活用度	1~4	3.11	0.73	2.37	2.74	3.11	3.47	3.84	2.52	2.74	2.96
仕事の適性度	1~4	2.90	0.64	2.26	2.58	2.90	3.23	3.55	2.39	2.58	2.78
働きがい (仕事の意義)	1~4	2.91	0.72	2.19	2.55	2.91	3.27	3.64	2.34	2.55	2.77
役割明確さ*	1~4	3.14	0.57	2.57	2.85	3.14	3.43	3.71	2.68	2.85	3.03
成長の機会*	1~4	2.88	0.71	2.17	2.52	2.88	3.24	3.59	2.31	2.52	2.74
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1~4	2.92	0.46	2.46	2.69	2.92	3.14	3.37	2.55	2.69	2.82
同僚からのサポート	1~4	2.68	0.72	1.95	2.31	2.68	3.04	3.40	2.10	2.31	2.53
家族・友人からのサポート	1~4	3.27	0.69	2.58	2.92	3.27	3.61	3.96	2.71	2.92	3.13
経済・地位報酬*	1~4	2.81	0.72	2.10	2.46	2.81	3.17	3.53	2.24	2.46	2.67
尊重報酬*	1~4	2.91	0.61	2.30	2.60	2.91	3.21	3.51	2.42	2.60	2.78
安定報酬*	1~4	3.07	0.80	2.27	2.67	3.07	3.48	3.88	2.43	2.67	2.91
上司のリーダーシップ*	1~4	2.82	0.71	2.11	2.46	2.82	3.17	3.53	2.25	2.46	2.68
上司の公正な態度*	1~4	3.03	0.66	2.36	2.70	3.03	3.36	3.69	2.50	2.70	2.90
ほめてもらえる職場*	1~4	2.85	0.75	2.10	2.47	2.85	3.23	3.60	2.25	2.47	2.70
失敗を認める職場*	1~4	2.96	0.61	2.35	2.66	2.96	3.26	3.57	2.47	2.66	2.84

\* 80 項目版で追加された指標. † 下線は理論値を逸脱した値を表す.

表 42. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (31~40 歳 : 2,175 名) (続き) (※) 単一企業の回答データによる予測的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †			効果量 †								
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当			
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>	1~4	2.53	0.50	2.03	2.28	2.53	2.78	3.03	2.13	2.28	2.43	2.53	2.63	2.78	2.93
経営層との信頼関係*	1~4	2.68	0.67	2.01	2.35	2.68	3.02	3.36	2.14	2.35	2.55	2.68	2.82	3.02	3.22
変化への対応*	1~4	2.46	0.72	1.74	2.10	2.46	2.82	3.18	1.88	2.10	2.32	2.46	2.60	2.82	3.04
個人の尊重*	1~4	2.55	0.71	1.84	2.20	2.55	2.91	3.26	1.99	2.20	2.41	2.55	2.70	2.91	3.12
公正な人事評価*	1~4	2.49	0.75	1.74	2.11	2.49	2.86	3.24	1.89	2.11	2.34	2.49	2.64	2.86	3.09
多様な労働者への対応*	1~4	2.94	0.62	2.32	2.63	2.94	3.25	3.56	2.45	2.63	2.82	2.94	3.07	3.25	3.44
キャラリア形成*	1~4	2.46	0.75	1.71	2.09	2.46	2.84	3.21	1.86	2.09	2.31	2.46	2.61	2.84	3.06
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.15	0.80	1.35	1.75	2.15	2.55	2.95	1.51	1.75	1.99	2.15	2.31	2.55	2.79
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>	1~4	2.90	0.54	2.36	2.63	2.90	3.17	3.44	2.47	2.63	2.79	2.90	3.01	3.17	3.34
活気	1~4	2.21	0.73	1.48	1.84	2.21	2.57	2.94	1.63	1.84	2.06	2.21	2.35	2.57	2.79
イライラ感	1~4	2.91	0.75	2.16	2.54	2.91	3.29	3.66	2.31	2.54	2.76	2.91	3.06	3.29	3.51
疲労感	1~4	2.75	0.78	1.97	2.36	2.75	3.14	3.54	2.13	2.36	2.60	2.75	2.91	3.14	3.38
不安感	1~4	2.96	0.70	2.26	2.61	2.96	3.31	3.65	2.40	2.61	2.82	2.96	3.10	3.31	3.52
抑うつ感	1~4	3.29	0.63	2.66	2.97	3.29	3.60	3.92	2.79	2.97	3.16	3.29	3.41	3.60	3.79
身体愁訴	1~4	3.28	0.51	2.77	3.03	3.28	3.54	3.80	2.87	3.03	3.18	3.28	3.39	3.54	3.70
仕事の満足度	1~4	2.72	0.75	1.97	2.35	2.72	3.10	3.47	2.12	2.35	2.57	2.72	2.87	3.10	3.32
家庭の満足度	1~4	3.13	0.74	2.39	2.76	3.13	3.50	3.87	2.53	2.76	2.98	3.13	3.27	3.50	3.72
職場のハラスメント*	1~4	3.79	0.48	3.31	3.55	3.79	4.03	4.27	3.41	3.55	3.70	3.79	3.89	4.03	4.18
職場の一体感*	1~4	2.82	0.63	2.19	2.50	2.82	3.13	3.44	2.32	2.50	2.69	2.82	2.94	3.13	3.32
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.56	0.65	1.90	2.23	2.56	2.88	3.21	2.03	2.23	2.43	2.56	2.69	2.88	3.08

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 43. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (41~50 歳 : 4,366 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1~4	2.44	0.36	2.08	2.26	2.44	2.62	2.80	2.15	2.26	2.44
心理的な仕事の負担 (質)	1~4	2.04	0.63	1.41	1.72	2.04	2.35	2.66	1.53	1.72	2.04
心的的な仕事の負担 (質)	1~4	2.06	0.54	1.52	1.79	2.06	2.33	2.60	1.63	1.79	2.06
自覚的な身体的負担度	1~4	3.28	0.74	2.55	2.92	3.28	3.65	4.02	2.69	2.92	3.14
職場の対人関係でのストレス	1~4	2.54	0.38	2.17	2.35	2.54	2.73	2.92	2.24	2.35	2.47
職場環境によるストレス	1~4	2.92	0.83	2.09	2.50	2.92	3.34	3.75	2.26	2.50	2.75
情緒的負担*	1~4	2.68	0.81	1.87	2.28	2.68	3.08	3.49	2.03	2.28	2.52
役割葛藤*	1~4	2.57	0.83	1.74	2.16	2.57	2.98	3.39	1.91	2.16	2.40
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1~4	2.79	0.75	2.05	2.42	2.79	3.16	3.54	2.20	2.42	2.64
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1~4	2.73	0.57	2.16	2.44	2.73	3.01	3.30	2.27	2.44	2.61
技能の活用度	1~4	3.02	0.72	2.30	2.66	3.02	3.38	3.74	2.44	2.66	2.88
仕事の適性度	1~4	2.84	0.70	2.15	2.49	2.84	3.19	3.54	2.28	2.49	2.70
働きがい (仕事の意義)	1~4	2.85	0.73	2.12	2.49	2.85	3.22	3.58	2.27	2.49	2.71
役割明確さ*	1~4	3.19	0.56	2.63	2.91	3.19	3.47	3.76	2.74	2.91	3.08
成長の機会*	1~4	2.79	0.73	2.07	2.43	2.79	3.16	3.52	2.21	2.43	2.65
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1~4	2.83	0.47	2.36	2.59	2.83	3.06	3.30	2.45	2.59	2.73
同僚からのサポート	1~4	2.59	0.73	1.87	2.23	2.59	2.96	3.32	2.01	2.23	2.45
家族・友人からのサポート	1~4	2.71	0.67	2.05	2.38	2.71	3.04	3.38	2.18	2.38	2.58
経済・地位報酬*	1~4	2.76	0.72	2.05	2.41	2.76	3.12	3.48	2.19	2.41	2.62
尊重報酬*	1~4	2.77	0.68	2.09	2.43	2.77	3.11	3.44	2.23	2.43	2.63
安定報酬*	1~4	2.92	0.81	2.11	2.51	2.92	3.32	3.73	2.27	2.51	2.76
上司のリーダーシップ*	1~4	2.68	0.73	1.94	2.31	2.68	3.04	3.41	2.09	2.31	2.53
上司の公正な態度*	1~4	2.97	0.67	2.30	2.64	2.97	3.31	3.64	2.44	2.64	2.84
(ほめてもらえる職場)*	1~4	2.74	0.76	1.98	2.36	2.74	3.12	3.50	2.13	2.36	2.59
失敗を認める職場*	1~4	2.86	0.63	2.23	2.55	2.86	3.18	3.50	2.36	2.55	2.74

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。

表 43. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (41~50 歳 : 4,366 名) (続き) (※) 単一企業の回答データによる予測的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †							
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当				
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>	1~4	2.55	0.50	2.05	2.30	2.55	2.80	3.05	2.15	2.30	2.45	2.55	2.65	2.80	2.95
経営層との信頼関係*	1~4	2.81	0.65	2.17	2.49	2.81	3.14	3.46	2.30	2.49	2.68	2.81	2.94	3.14	3.33
変化への対応*	1~4	2.50	0.71	1.79	2.15	2.50	2.86	3.21	1.93	2.15	2.36	2.50	2.64	2.86	3.07
個人の尊重*	1~4	2.56	0.69	1.86	2.21	2.56	2.90	3.25	2.00	2.21	2.42	2.56	2.70	2.90	3.11
公正な人事評価*	1~4	2.49	0.74	1.75	2.12	2.49	2.85	3.22	1.89	2.12	2.34	2.49	2.63	2.85	3.08
多様な労働者への対応*	1~4	2.87	0.62	2.25	2.56	2.87	3.18	3.49	2.37	2.56	2.74	2.87	2.99	3.18	3.36
キャラリア形成*	1~4	2.45	0.72	1.73	2.09	2.45	2.81	3.17	1.87	2.09	2.30	2.45	2.59	2.81	3.02
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.19	0.76	1.42	1.80	2.19	2.57	2.95	1.57	1.80	2.03	2.19	2.34	2.57	2.80
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>	1~4	2.94	0.53	2.41	2.68	2.94	3.21	3.47	2.52	2.68	2.84	2.94	3.05	3.21	3.37
活気	1~4	2.14	0.73	1.41	1.77	2.14	2.50	2.86	1.56	1.77	1.99	2.14	2.28	2.50	2.72
イライラ感	1~4	2.92	0.74	2.17	2.55	2.92	3.29	3.66	2.32	2.55	2.77	2.92	3.07	3.29	3.51
疲労感	1~4	2.87	0.78	2.09	2.48	2.87	3.26	3.66	2.24	2.48	2.71	2.87	3.03	3.26	3.50
不安感	1~4	3.01	0.67	2.34	2.68	3.01	3.35	3.69	2.48	2.68	2.88	3.01	3.15	3.35	3.55
抑うつ感	1~4	3.36	0.60	2.76	3.06	3.36	3.66	3.96	2.88	3.06	3.24	3.36	3.48	3.66	3.84
身体愁訴	1~4	3.29	0.50	2.79	3.04	3.29	3.54	3.78	2.89	3.04	3.19	3.29	3.39	3.54	3.69
仕事の満足度	1~4	2.70	0.76	1.94	2.32	2.70	3.08	3.46	2.09	2.32	2.55	2.70	2.85	3.08	3.31
家庭の満足度	1~4	3.09	0.74	2.35	2.72	3.09	3.46	3.83	2.50	2.72	2.94	3.09	3.24	3.46	3.68
職場のハラスメント*	1~4	3.73	0.55	3.19	3.46	3.73	4.01	4.28	3.30	3.46	3.63	3.73	3.84	4.01	4.17
職場の一体感*	1~4	2.79	0.65	2.14	2.47	2.79	3.12	3.44	2.27	2.47	2.66	2.79	2.92	3.12	3.31
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.56	0.64	1.92	2.24	2.56	2.89	3.21	2.05	2.24	2.44	2.56	2.69	2.89	3.08

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 44. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (51~60 歳 : 3,989 名)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1~4	2.54	0.37	2.16	2.35	2.54	2.72	2.91	2.24	2.35	2.54
心理的な仕事の負担 (質)	1~4	2.25	0.65	1.60	1.92	2.25	2.58	2.90	1.73	1.92	2.12
心的的な仕事の負担 (質)	1~4	2.13	0.56	1.57	1.85	2.13	2.40	2.68	1.68	1.85	2.01
自覚的な身体的負担度	1~4	3.25	0.75	2.50	2.87	3.25	3.62	4.00	2.65	2.87	3.10
職場の対人関係でのストレス	1~4	2.59	0.36	2.23	2.41	2.59	2.77	2.94	2.30	2.41	2.52
職場環境によるストレス	1~4	2.97	0.80	2.17	2.57	2.97	3.37	3.78	2.33	2.57	2.81
情緒的負担*	1~4	2.77	0.81	1.96	2.36	2.77	3.17	3.58	2.12	2.36	2.61
役割雑務*	1~4	2.72	0.79	1.93	2.32	2.72	3.12	3.51	2.09	2.32	2.56
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1~4	2.91	0.70	2.20	2.56	2.91	3.26	3.61	2.35	2.56	2.77
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1~4	2.89	0.48	2.41	2.65	2.89	3.13	3.37	2.51	2.65	2.79
技能の活用度	1~4	2.79	0.58	2.21	2.50	2.79	3.08	3.37	2.33	2.50	2.67
仕事の適性度	1~4	2.98	0.77	2.22	2.60	2.98	3.37	3.75	2.37	2.60	2.83
働きがい (仕事の意義)	1~4	2.84	0.72	2.12	2.48	2.84	3.21	3.57	2.26	2.48	2.70
役割明確さ*	1~4	2.84	0.75	2.10	2.47	2.84	3.22	3.59	2.25	2.47	2.69
成長の機会*	1~4	3.27	0.59	2.68	2.98	3.27	3.57	3.86	2.80	2.98	3.15
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1~4	2.79	0.47	2.32	2.56	2.79	3.03	3.26	2.42	2.56	2.70
同僚からのサポート	1~4	2.58	0.71	1.87	2.22	2.58	2.93	3.28	2.01	2.22	2.43
家族・友人からのサポート	1~4	2.66	0.64	2.01	2.33	2.66	2.98	3.30	2.14	2.33	2.53
経済・地位報酬*	1~4	3.21	0.68	2.53	2.87	3.21	3.55	3.89	2.67	2.87	3.07
尊重報酬*	1~4	2.69	0.73	1.95	2.32	2.69	3.05	3.42	2.10	2.32	2.54
安定報酬*	1~4	2.68	0.70	1.98	2.33	2.68	3.03	3.37	2.12	2.33	2.54
上司のリーダーシップ*	1~4	2.90	0.80	2.11	2.51	2.90	3.30	3.70	2.27	2.51	2.75
上司の公正な態度*	1~4	2.63	0.71	1.92	2.27	2.63	2.98	3.34	2.06	2.27	2.49
ほめてもらえる職場*	1~4	2.94	0.66	2.28	2.61	2.94	3.27	3.61	2.41	2.61	2.81
失敗を認める職場*	1~4	2.70	0.74	1.96	2.33	2.70	3.07	3.44	2.11	2.33	2.55

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。

表 44. 新職業ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (51~60 歳 : 3,989 名) (続き) (※) 単一企業の回答データによる予測的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †							
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当				
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>	1~4	2.57	0.50	2.07	2.32	2.57	2.82	3.07	2.17	2.32	2.47	2.57	2.67	2.82	2.97
経営層との信頼関係*	1~4	2.85	0.64	2.21	2.53	2.85	3.17	3.49	2.34	2.53	2.72	2.85	2.98	3.17	3.36
変化への対応*	1~4	2.52	0.70	1.82	2.17	2.52	2.87	3.22	1.96	2.17	2.38	2.52	2.66	2.87	3.08
個人の尊重*	1~4	2.54	0.68	1.86	2.20	2.54	2.89	3.23	2.00	2.20	2.41	2.54	2.68	2.89	3.09
公正な人事評価*	1~4	2.46	0.73	1.72	2.09	2.46	2.82	3.19	1.87	2.09	2.31	2.46	2.60	2.82	3.04
多様な労働者への対応*	1~4	2.85	0.63	2.22	2.53	2.85	3.16	3.48	2.34	2.53	2.72	2.85	2.97	3.16	3.35
キャリア形成*	1~4	2.46	0.70	1.77	2.11	2.46	2.81	3.16	1.91	2.11	2.32	2.46	2.60	2.81	3.02
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.31	0.75	1.56	1.93	2.31	2.68	3.06	1.71	1.93	2.16	2.31	2.46	2.68	2.91
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>	1~4	3.04	0.52	2.52	2.78	3.04	3.30	3.56	2.63	2.78	2.94	3.04	3.14	3.30	3.46
活気	1~4	2.18	0.73	1.46	1.82	2.18	2.55	2.91	1.60	1.82	2.04	2.18	2.33	2.55	2.77
イライラ感	1~4	3.02	0.73	2.30	2.66	3.02	3.39	3.75	2.44	2.66	2.88	3.02	3.17	3.39	3.60
疲労感	1~4	3.07	0.74	2.33	2.70	3.07	3.44	3.81	2.48	2.70	2.92	3.07	3.22	3.44	3.66
不安感	1~4	3.11	0.64	2.47	2.79	3.11	3.43	3.75	2.60	2.79	2.98	3.11	3.24	3.43	3.62
抑うつ感	1~4	3.43	0.59	2.84	3.13	3.43	3.72	4.01	2.96	3.13	3.31	3.43	3.54	3.72	3.90
身体愁訴	1~4	3.34	0.49	2.85	3.10	3.34	3.58	3.83	2.95	3.10	3.24	3.34	3.44	3.58	3.73
仕事の満足度	1~4	2.73	0.76	1.97	2.35	2.73	3.11	3.49	2.12	2.35	2.57	2.73	2.88	3.11	3.33
家庭の満足度	1~4	3.11	0.71	2.41	2.76	3.11	3.47	3.82	2.55	2.76	2.97	3.11	3.25	3.47	3.68
職場のハラスメント*	1~4	3.73	0.55	3.18	3.46	3.73	4.01	4.28	3.29	3.46	3.62	3.73	3.84	4.01	4.17
職場の一体感*	1~4	2.82	0.65	2.17	2.49	2.82	3.15	3.47	2.30	2.49	2.69	2.82	2.95	3.15	3.34
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.64	0.65	1.99	2.32	2.64	2.97	3.29	2.12	2.32	2.51	2.64	2.77	2.97	3.16

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 45. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (61 歳以上 : 207 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.75	0.35	2.40	2.57	2.75	2.92	3.10	2.47	2.57	2.68
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	2.73	0.67	2.06	2.40	2.73	3.07	3.40	2.19	2.40	2.60
心的的な仕事の負担 (質)	1-4	2.30	0.54	1.75	2.02	2.30	2.57	2.84	1.86	2.02	2.19
自覚的な身体的負担度	1-4	3.09	0.87	2.22	2.65	3.09	3.53	3.97	2.39	2.65	2.92
職場の対人関係でのストレス	1-4	2.68	0.35	2.33	2.51	2.68	2.86	3.04	2.40	2.51	2.61
職場環境によるストレス	1-4	3.17	0.75	2.42	2.80	3.17	3.55	3.92	2.57	2.80	3.02
情緒的負担*	1-4	2.96	0.77	2.19	2.57	2.96	3.34	3.72	2.34	2.57	2.80
役割葛藤*	1-4	3.05	0.74	2.31	2.68	3.05	3.42	3.79	2.45	2.68	2.90
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	3.08	0.65	2.43	2.75	3.08	3.40	3.73	2.56	2.75	2.95
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.80	0.59	2.21	2.51	2.80	3.10	3.39	2.33	2.51	2.68
技能の活用度	1-4	3.03	0.78	2.25	2.64	3.03	3.42	3.81	2.40	2.64	2.87
仕事の適性度	1-4	2.94	0.75	2.19	2.56	2.94	3.31	3.69	2.34	2.56	2.79
働きがい (仕事の意義)	1-4	2.79	0.73	2.05	2.42	2.79	3.15	3.52	2.20	2.42	2.64
役割明確さ*	1-4	3.38	0.58	2.80	3.09	3.38	3.67	3.95	2.92	3.09	3.26
成長の機会*	1-4	2.74	0.72	2.02	2.38	2.74	3.11	3.47	2.17	2.38	2.60
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1-4	2.80	0.47	2.33	2.57	2.80	3.03	3.27	2.43	2.57	2.71
同僚からのサポート	1-4	2.61	0.73	1.88	2.24	2.61	2.97	3.34	2.03	2.24	2.46
家族・友人からのサポート	1-4	3.21	0.68	2.53	2.87	3.21	3.55	3.89	2.67	2.87	3.08
経済・地位報酬*	1-4	2.32	0.81	1.51	1.91	2.32	2.72	3.13	1.67	1.91	2.16
尊重報酬*	1-4	2.71	0.66	2.05	2.38	2.71	3.03	3.36	2.18	2.38	2.57
安定報酬*	1-4	3.07	0.79	2.28	2.67	3.07	3.46	3.86	2.43	2.67	2.91
上司のリーダーシップ*	1-4	2.65	0.73	1.92	2.28	2.65	3.01	3.38	2.06	2.28	2.50
上司の公正な態度*	1-4	2.98	0.69	2.28	2.63	2.98	3.32	3.67	2.42	2.63	2.84
ほめてもらえる職場*	1-4	2.73	0.71	2.02	2.38	2.73	3.08	3.44	2.16	2.38	2.59
失敗を認める職場*	1-4	2.89	0.59	2.30	2.60	2.89	3.19	3.48	2.42	2.60	2.78

\* 80 項目版で追加された指標. † 下線は理論値を逸脱した値を表す.

表 45. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (61 歳以上: 207 名) (続き)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>											
経営層との信頼関係*	1-4	2.67	0.49	2.19	2.43	2.67	2.92	3.16	2.28	2.43	2.58
変化への対応*	1-4	2.87	0.61	2.26	2.57	2.87	3.17	3.47	2.39	2.57	2.75
個人の尊重*	1-4	2.60	0.70	1.91	2.26	2.60	2.95	3.30	2.05	2.26	2.46
公正な人事評価*	1-4	2.63	0.64	1.99	2.31	2.63	2.95	3.27	2.12	2.31	2.50
多様な労働者への対応*	1-4	2.54	0.65	1.89	2.22	2.54	2.87	3.19	2.02	2.22	2.41
キャラリア形成*	1-4	2.83	0.59	2.24	2.54	2.83	3.12	3.42	2.36	2.54	2.71
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1-4	2.65	0.66	1.99	2.32	2.65	2.98	3.32	2.12	2.32	2.52
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1-4	2.58	0.68	1.91	2.25	2.58	2.92	3.26	2.04	2.25	2.45
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>											
活気	1-4	3.23	0.44	2.79	3.01	3.23	3.45	3.67	2.88	3.01	3.14
イライラ感	1-4	2.37	0.65	1.72	2.04	2.37	2.69	3.01	1.85	2.04	2.24
疲労感	1-4	3.23	0.67	2.56	2.89	3.23	3.56	3.90	2.69	2.89	3.09
不安感	1-4	3.31	0.63	2.69	3.00	3.31	3.63	3.94	2.81	3.00	3.19
抑うつ感	1-4	3.33	0.57	2.77	3.05	3.33	3.61	3.90	2.88	3.05	3.22
身体愁訴	1-4	3.58	0.52	3.06	3.32	3.58	3.84	4.10	3.16	3.32	3.47
仕事の満足度	1-4	3.46	0.45	3.00	3.23	3.46	3.68	3.91	3.09	3.23	3.37
家庭の満足度	1-4	2.94	0.69	2.25	2.59	2.94	3.28	3.63	2.38	2.59	2.80
職場の一体感*	1-4	3.20	0.69	2.52	2.86	3.20	3.55	3.89	2.65	2.86	3.07
ワーク・エンゲイジメント*	1-4	3.79	0.47	3.32	3.55	3.79	4.02	4.25	3.42	3.55	3.69
ワーク・エンゲイジメント*	1-4	2.93	0.65	2.28	2.60	2.93	3.25	3.57	2.41	2.60	2.80
ワーク・エンゲイジメント*	1-4	2.79	0.57	2.23	2.51	2.79	3.08	3.36	2.34	2.51	2.68

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 46. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (管理職: 2,162 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.43	0.34	2.09	2.26	2.43	2.60	2.77	2.16	2.26	2.43
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	1.98	0.59	1.40	1.69	1.98	2.28	2.57	1.51	1.69	1.87
自覚的な身体的負担度	1-4	1.98	0.51	1.47	1.72	1.98	2.23	2.48	1.57	1.72	1.87
職場の対人関係でのストレス	1-4	3.40	0.65	2.76	3.08	3.40	3.73	4.05	2.88	3.08	3.27
職場環境によるストレス	1-4	2.53	0.36	2.17	2.35	2.53	2.71	2.89	2.24	2.35	2.46
情緒的負担*	1-4	3.15	0.76	2.38	2.76	3.15	3.53	3.91	2.53	2.76	2.99
役割葛藤*	1-4	2.68	0.83	1.85	2.26	2.68	3.09	3.50	2.02	2.26	2.51
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.52	0.82	1.69	2.11	2.52	2.93	3.34	1.86	2.11	2.35
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.83	0.77	2.06	2.45	2.83	3.22	3.61	2.22	2.45	2.68
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.94	0.53	2.41	2.67	2.94	3.20	3.47	2.51	2.67	2.83
技能の活用度	1-4	3.17	0.74	2.43	2.80	3.17	3.54	3.90	2.58	2.80	3.02
仕事の適性度	1-4	3.02	0.65	2.37	2.69	3.02	3.34	3.67	2.50	2.69	2.89
働きがい (仕事の意義)	1-4	3.10	0.67	2.43	2.76	3.10	3.44	3.77	2.56	2.76	2.97
役割明確さ*	1-4	3.45	0.55	2.90	3.18	3.45	3.73	4.01	3.01	3.18	3.34
成長の機会*	1-4	3.03	0.67	2.35	2.69	3.03	3.36	3.70	2.49	2.69	2.89
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1-4	2.99	0.44	2.55	2.77	2.99	3.21	3.43	2.64	2.77	2.90
同僚からのサポート	1-4	2.82	0.69	2.13	2.47	2.82	3.16	3.51	2.27	2.47	2.68
家族・友人からのサポート	1-4	3.29	0.66	2.63	2.96	3.29	3.62	3.95	2.77	2.96	3.16
経済・地位報酬*	1-4	2.95	0.70	2.25	2.60	2.95	3.30	3.65	2.39	2.60	2.81
尊重報酬*	1-4	2.93	0.65	2.27	2.60	2.93	3.25	3.58	2.40	2.60	2.80
安定報酬*	1-4	3.09	0.77	2.32	2.70	3.09	3.47	3.85	2.47	2.70	2.93
上司のリーダーシップ*	1-4	2.84	0.67	2.17	2.50	2.84	3.18	3.51	2.30	2.50	2.70
上司の公正な態度*	1-4	3.13	0.62	2.51	2.82	3.13	3.44	3.74	2.64	2.82	3.01
ほめてもらえる職場*	1-4	2.90	0.73	2.17	2.53	2.90	3.26	3.63	2.31	2.53	2.75
失敗を認める職場*	1-4	3.01	0.59	2.43	2.72	3.01	3.30	3.60	2.54	2.72	2.89

\* 80 項目版で追加された指標. † 下線は理論値を逸脱した値を表す.

表 46. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (管理職: 2,162 名) (続き)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †				
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>	1~4	2.76	0.45	2.31	2.53	2.76	2.98	3.21	2.40	2.53	2.67	2.76
経営層との信頼関係*	1~4	3.07	0.59	2.48	2.77	3.07	3.36	3.65	2.60	2.77	2.95	3.07
変化への対応*	1~4	2.72	0.65	2.08	2.40	2.72	3.05	3.37	2.21	2.40	2.59	2.72
個人の尊重*	1~4	2.75	0.63	2.12	2.44	2.75	3.06	3.38	2.25	2.44	2.63	2.75
公正な人事評価*	1~4	2.62	0.69	1.93	2.27	2.62	2.97	3.32	2.07	2.27	2.48	2.62
多様な労働者への対応*	1~4	3.00	0.56	2.44	2.72	3.00	3.29	3.57	2.55	2.72	2.89	3.00
キャラリア形成*	1~4	2.66	0.66	2.00	2.33	2.66	2.99	3.32	2.14	2.33	2.53	2.66
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.48	0.75	1.73	2.10	2.48	2.85	3.22	1.88	2.10	2.33	2.48
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>	1~4	3.11	0.48	2.63	2.87	3.11	3.34	3.58	2.72	2.87	3.01	3.11
活気	1~4	2.40	0.72	1.68	2.04	2.40	2.76	3.12	1.82	2.04	2.26	2.40
イライラ感	1~4	3.03	0.68	2.35	2.69	3.03	3.38	3.72	2.49	2.69	2.90	3.03
疲労感	1~4	3.07	0.73	2.34	2.70	3.07	3.43	3.79	2.49	2.70	2.92	3.07
不安感	1~4	3.10	0.59	2.50	2.80	3.10	3.39	3.69	2.62	2.80	2.98	3.10
抑うつ感	1~4	3.52	0.52	3.00	3.26	3.52	3.78	4.04	3.10	3.26	3.41	3.52
身体愁訴	1~4	3.40	0.45	2.95	3.17	3.40	3.63	3.85	3.04	3.17	3.31	3.40
仕事の満足度	1~4	2.94	0.69	2.25	2.59	2.94	3.29	3.63	2.39	2.59	2.80	2.94
家庭の満足度	1~4	3.23	0.69	2.54	2.89	3.23	3.58	3.93	2.68	2.89	3.09	3.23
職場のハラスメント*	1~4	3.85	0.41	3.45	3.65	3.85	4.06	4.26	3.53	3.65	3.77	3.85
職場の一体感*	1~4	3.01	0.57	2.44	2.72	3.01	3.29	3.58	2.55	2.72	2.89	3.01
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.86	0.58	2.27	2.57	2.86	3.15	3.44	2.39	2.57	2.74	2.86

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 47. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (専門技術職 : 4,907 名)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.44	0.36	2.09	2.26	2.44	2.62	2.80	2.16	2.26	2.44
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	2.06	0.64	1.42	1.74	2.06	2.38	2.69	1.55	1.74	2.06
心的負担度	1-4	2.02	0.52	1.50	1.76	2.02	2.28	2.54	1.60	1.76	1.92
自覚的な身体的負担度	1-4	3.28	0.70	2.58	2.93	3.28	3.63	3.98	2.72	2.93	3.14
職場の対人関係でのストレス	1-4	2.53	0.37	2.15	2.34	2.53	2.71	2.90	2.23	2.34	2.45
職場環境によるストレス	1-4	2.90	0.81	2.09	2.50	2.90	3.31	3.71	2.26	2.50	2.74
情緒的負担*	1-4	2.83	0.78	2.05	2.44	2.83	3.22	3.61	2.21	2.44	2.68
役割雑務*	1-4	2.61	0.82	1.80	2.21	2.61	3.02	3.43	1.96	2.21	2.45
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.75	0.73	2.02	2.39	2.75	3.12	3.48	2.17	2.39	2.61
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.90	0.45	2.45	2.68	2.90	3.13	3.35	2.54	2.68	2.81
技能の活用度	1-4	2.80	0.56	2.24	2.52	2.80	3.08	3.36	2.35	2.52	2.69
仕事の適性度	1-4	3.10	0.74	2.36	2.73	3.10	3.47	3.84	2.51	2.73	2.95
働きがい (仕事の意義)	1-4	2.89	0.66	2.23	2.56	2.89	3.22	3.55	2.36	2.56	2.75
役割明確さ*	1-4	2.88	0.70	2.18	2.53	2.88	3.23	3.58	2.32	2.53	2.74
成長の機会*	1-4	3.12	0.56	2.57	2.85	3.12	3.40	3.68	2.68	2.85	3.01
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1-4	2.81	0.46	2.35	2.58	2.81	3.04	3.28	2.44	2.58	2.72
同僚からのサポート	1-4	2.56	0.70	1.86	2.21	2.56	2.91	3.26	2.00	2.21	2.42
家族・友人からのサポート	1-4	3.17	0.71	2.47	2.82	3.17	3.53	3.88	2.61	2.82	3.03
経済・地位報酬*	1-4	2.76	0.70	2.06	2.41	2.76	3.11	3.46	2.20	2.41	2.62
尊重報酬*	1-4	2.76	0.66	2.10	2.43	2.76	3.09	3.42	2.23	2.43	2.63
安定報酬*	1-4	2.93	0.81	2.11	2.52	2.93	3.33	3.74	2.28	2.52	2.76
上司のリーダーシップ*	1-4	2.70	0.73	1.97	2.33	2.70	3.06	3.43	2.12	2.33	2.55
上司の公正な態度*	1-4	2.97	0.66	2.31	2.64	2.97	3.30	3.63	2.44	2.64	2.83
ほめてもらえる職場*	1-4	2.72	0.76	1.97	2.35	2.72	3.10	3.48	2.12	2.35	2.57
失敗を認める職場*	1-4	2.88	0.61	2.26	2.57	2.88	3.18	3.49	2.39	2.57	2.75

\* 80 項目版で追加された指標. † 下線は理論値を逸脱した値を表す.

表 47. 新職業性ストレス簡易調査票（80 項目版）の得点分布（専門技術職：4,907 名）（続き）

〔※〕単一企業の回答データによる予備的な分析結果です（全国標準値ではありません）

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †							
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当				
<b>仕事の資源（事業場レベル）</b>	1~4	2.51	0.49	2.02	2.27	2.51	2.75	2.99	2.12	2.27	2.41	2.51	2.61	2.75	2.90
経営層との信頼関係*	1~4	2.68	0.65	2.03	2.36	2.68	3.01	3.34	2.16	2.36	2.55	2.68	2.81	3.01	3.20
変化への対応*	1~4	2.45	0.71	1.74	2.09	2.45	2.80	3.16	1.88	2.09	2.31	2.45	2.59	2.80	3.01
個人の尊重*	1~4	2.53	0.69	1.84	2.18	2.53	2.88	3.22	1.97	2.18	2.39	2.53	2.67	2.88	3.08
公正な人事評価*	1~4	2.45	0.74	1.70	2.08	2.45	2.82	3.19	1.85	2.08	2.30	2.45	2.60	2.82	3.04
多様な労働者への対応*	1~4	2.91	0.60	2.30	2.61	2.91	3.21	3.51	2.42	2.61	2.79	2.91	3.03	3.21	3.39
キャラリア形成*	1~4	2.42	0.73	1.69	2.05	2.42	2.78	3.14	1.83	2.05	2.27	2.42	2.56	2.78	3.00
ワーク・セルフ・バランス（P）*	1~4	2.13	0.76	1.37	1.75	2.13	2.51	2.89	1.52	1.75	1.98	2.13	2.28	2.51	2.74
<b>アウトカム（心理的ストレス反応）†</b>	1~4	2.95	0.53	2.42	2.68	2.95	3.21	3.47	2.53	2.68	2.84	2.95	3.05	3.21	3.37
活気	1~4	2.14	0.70	1.44	1.79	2.14	2.49	2.84	1.58	1.79	2.00	2.14	2.28	2.49	2.70
イライラ感	1~4	2.99	0.74	2.24	2.61	2.99	3.36	3.73	2.39	2.61	2.84	2.99	3.13	3.36	3.58
疲労感	1~4	2.88	0.77	2.11	2.49	2.88	3.26	3.65	2.26	2.49	2.72	2.88	3.03	3.26	3.49
不安感	1~4	3.02	0.66	2.35	2.69	3.02	3.35	3.68	2.49	2.69	2.89	3.02	3.15	3.35	3.55
抑うつ感	1~4	3.33	0.61	2.72	3.02	3.33	3.63	3.93	2.84	3.02	3.20	3.33	3.45	3.63	3.81
身体愁訴	1~4	3.32	0.49	2.82	3.07	3.32	3.56	3.81	2.92	3.07	3.22	3.32	3.41	3.56	3.71
仕事の満足度	1~4	2.70	0.74	1.96	2.33	2.70	3.07	3.43	2.11	2.33	2.55	2.70	2.84	3.07	3.29
家庭の満足度	1~4	3.06	0.72	2.33	2.69	3.06	3.42	3.78	2.48	2.69	2.91	3.06	3.20	3.42	3.63
職場のハラスメント*	1~4	3.74	0.52	3.22	3.48	3.74	4.00	4.26	3.32	3.48	3.63	3.74	3.84	4.00	4.16
職場の一体感*	1~4	2.80	0.62	2.19	2.49	2.80	3.11	3.42	2.31	2.49	2.68	2.80	2.93	3.11	3.30
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.55	0.63	1.92	2.23	2.55	2.86	3.17	2.05	2.23	2.42	2.55	2.67	2.86	3.05

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 48. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (事務職: 2,225 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.58	0.40	2.19	2.39	2.58	2.78	2.98	2.27	2.39	2.51
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	2.29	0.70	1.59	1.94	2.29	2.64	2.99	1.73	1.94	2.15
自覚的な身体的負担度	1-4	2.28	0.59	1.70	1.99	2.28	2.57	2.87	1.81	1.99	2.16
職場の対人関係でのストレス	1-4	3.50	0.63	2.87	3.18	3.50	3.82	4.13	2.99	3.18	3.37
職場環境によるストレス	1-4	2.60	0.39	2.21	2.41	2.60	2.79	2.98	2.29	2.41	2.52
情緒的負担*	1-4	2.82	0.88	1.94	2.38	2.82	3.26	3.70	2.11	2.38	2.64
役割葛藤*	1-4	2.75	0.81	1.93	2.34	2.75	3.15	3.56	2.09	2.34	2.58
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.74	0.83	1.91	2.32	2.74	3.15	3.56	2.07	2.32	2.57
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.89	0.74	2.15	2.52	2.89	3.26	3.62	2.30	2.52	2.74
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.69	0.59	2.10	2.39	2.69	2.98	3.28	2.22	2.39	2.57
技能の活用度	1-4	2.82	0.74	2.08	2.45	2.82	3.19	3.56	2.22	2.45	2.67
仕事の適性度	1-4	2.72	0.74	1.98	2.35	2.72	3.09	3.46	2.13	2.35	2.57
働きがい (仕事の意義)	1-4	2.68	0.78	1.91	2.29	2.68	3.07	3.46	2.06	2.29	2.53
役割明確さ*	1-4	3.13	0.55	2.58	2.85	3.13	3.41	3.68	2.69	2.85	3.02
成長の機会*	1-4	2.67	0.75	1.92	2.29	2.67	3.04	3.41	2.07	2.29	2.52
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1-4	2.82	0.48	2.35	2.59	2.82	3.06	3.30	2.44	2.59	2.73
同僚からのサポート	1-4	2.55	0.73	1.82	2.19	2.55	2.92	3.28	1.97	2.19	2.41
家族・友人からのサポート	1-4	3.29	0.67	2.62	2.96	3.29	3.63	3.96	2.75	2.96	3.16
経済・地位報酬*	1-4	2.69	0.74	1.95	2.32	2.69	3.06	3.43	2.10	2.32	2.54
尊重報酬*	1-4	2.74	0.69	2.05	2.40	2.74	3.08	3.42	2.19	2.40	2.60
安定報酬*	1-4	3.01	0.80	2.20	2.61	3.01	3.41	3.81	2.37	2.61	2.85
上司のリーダーシップ*	1-4	2.66	0.75	1.91	2.29	2.66	3.04	3.41	2.06	2.29	2.51
上司の公正な態度*	1-4	2.97	0.70	2.27	2.62	2.97	3.32	3.67	2.41	2.62	2.83
ほめてもらえる職場*	1-4	2.75	0.76	1.99	2.37	2.75	3.13	3.51	2.15	2.37	2.60
失敗を認める職場*	1-4	2.84	0.65	2.19	2.51	2.84	3.16	3.49	2.32	2.51	2.71

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。

表 48. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (事務職: 2,225 名) (続き)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †							
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当				
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>	1~4	2.54	0.49	2.05	2.30	2.54	2.79	3.04	2.15	2.30	2.44	2.54	2.64	2.79	2.94
経営層との信頼関係*	1~4	2.85	0.61	2.23	2.54	2.85	3.15	3.46	2.36	2.54	2.72	2.85	2.97	3.15	3.34
変化への対応*	1~4	2.47	0.70	1.78	2.13	2.47	2.82	3.17	1.92	2.13	2.34	2.47	2.61	2.82	3.03
個人の尊重*	1~4	2.52	0.69	1.82	2.17	2.52	2.86	3.21	1.96	2.17	2.38	2.52	2.65	2.86	3.07
公正な人事評価*	1~4	2.48	0.74	1.74	2.11	2.48	2.85	3.22	1.89	2.11	2.33	2.48	2.63	2.85	3.07
多様な労働者への対応*	1~4	2.82	0.66	2.16	2.49	2.82	3.15	3.48	2.29	2.49	2.69	2.82	2.95	3.15	3.35
キャラリア形成*	1~4	2.47	0.71	1.75	2.11	2.47	2.82	3.18	1.90	2.11	2.32	2.47	2.61	2.82	3.04
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.20	0.78	1.42	1.81	2.20	2.58	2.97	1.57	1.81	2.04	2.20	2.35	2.58	2.82
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>															
活気	1~4	2.06	0.72	1.34	1.70	2.06	2.42	2.78	1.48	1.70	1.92	2.06	2.21	2.42	2.64
イライラ感	1~4	2.91	0.77	2.14	2.53	2.91	3.29	3.67	2.30	2.53	2.76	2.91	3.06	3.29	3.52
疲労感	1~4	2.89	0.79	2.09	2.49	2.89	3.28	3.68	2.25	2.49	2.73	2.89	3.04	3.28	3.52
不安感	1~4	3.06	0.70	2.36	2.71	3.06	3.42	3.77	2.50	2.71	2.92	3.06	3.20	3.42	3.63
抑うつ感	1~4	3.32	0.63	2.69	3.00	3.32	3.64	3.95	2.81	3.00	3.19	3.32	3.45	3.64	3.83
身体愁訴	1~4	3.22	0.51	2.71	2.97	3.22	3.48	3.74	2.81	2.97	3.12	3.22	3.33	3.48	3.63
仕事の満足度	1~4	2.64	0.78	1.86	2.25	2.64	3.03	3.42	2.01	2.25	2.48	2.64	2.79	3.03	3.26
家庭の満足度	1~4	3.09	0.74	2.35	2.72	3.09	3.46	3.83	2.50	2.72	2.94	3.09	3.24	3.46	3.68
職場のハラスメント*	1~4	3.70	0.60	3.10	3.40	3.70	4.00	4.30	3.22	3.40	3.58	3.70	3.82	4.00	4.18
職場の一体感*	1~4	2.74	0.69	2.05	2.40	2.74	3.09	3.44	2.19	2.40	2.61	2.74	2.88	3.09	3.30
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.46	0.67	1.79	2.12	2.46	2.79	3.12	1.92	2.12	2.32	2.46	2.59	2.79	2.99

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 49. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (営業販売職 : 732 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.47	0.39	2.08	2.28	2.47	2.67	2.87	2.16	2.28	2.47
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	2.12	0.68	1.45	1.79	2.12	2.46	2.80	1.58	1.79	2.12
自覚的な身体的負担度	1-4	2.18	0.58	1.60	1.89	2.18	2.47	2.76	1.71	1.89	2.06
職場の対人関係でのストレス	1-4	3.07	0.80	2.27	2.67	3.07	3.47	3.87	2.43	2.67	2.91
職場環境によるストレス	1-4	2.54	0.40	2.15	2.34	2.54	2.74	2.94	2.22	2.34	2.46
情緒的負担*	1-4	2.92	0.84	2.08	2.50	2.92	3.34	3.76	2.25	2.50	2.75
役割雑務*	1-4	2.61	0.78	1.83	2.22	2.61	3.00	3.39	1.99	2.22	2.46
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.61	0.82	1.79	2.20	2.61	3.03	3.44	1.96	2.20	2.45
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.87	0.77	2.09	2.48	2.87	3.25	3.64	2.25	2.48	2.71
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.84	0.43	2.41	2.63	2.84	3.06	3.28	2.50	2.63	2.76
技能の活用度	1-4	2.73	0.55	2.18	2.45	2.73	3.00	3.27	2.29	2.45	2.62
仕事の適性度	1-4	2.88	0.70	2.18	2.53	2.88	3.23	3.58	2.32	2.53	2.74
働きがい (仕事の意義)	1-4	2.80	0.69	2.11	2.46	2.80	3.15	3.50	2.25	2.46	2.66
役割明確さ*	1-4	2.83	0.73	2.10	2.47	2.83	3.20	3.56	2.25	2.47	2.68
成長の機会*	1-4	3.21	0.61	2.60	2.91	3.21	3.52	3.82	2.72	2.91	3.09
仕事の資源 (部署レベル)	1-4	2.84	0.70	2.14	2.49	2.84	3.19	3.54	2.28	2.49	2.70
上司からのサポート	1-4	2.91	0.48	2.43	2.67	2.91	3.15	3.38	2.53	2.67	2.81
同僚からのサポート	1-4	2.72	0.73	1.98	2.35	2.72	3.08	3.45	2.13	2.35	2.57
家族・友人からのサポート	1-4	3.29	0.68	2.61	2.95	3.29	3.63	3.97	2.75	2.95	3.16
経済・地位報酬*	1-4	2.69	0.74	1.95	2.32	2.69	3.06	3.43	2.10	2.32	2.54
尊重報酬*	1-4	2.77	0.69	2.08	2.42	2.77	3.11	3.46	2.22	2.42	2.63
安定報酬*	1-4	3.00	0.81	2.18	2.59	3.00	3.40	3.81	2.35	2.59	2.83
上司のリーダーシップ*	1-4	2.76	0.75	2.02	2.39	2.76	3.14	3.51	2.17	2.39	2.61
上司の公正な態度*	1-4	3.04	0.67	2.37	2.71	3.04	3.38	3.71	2.51	2.71	2.91
ほめてもらえる職場*	1-4	2.88	0.71	2.16	2.52	2.88	3.23	3.59	2.30	2.52	2.73
失敗を認める職場*	1-4	2.94	0.61	2.33	2.63	2.94	3.24	3.55	2.45	2.63	2.81

\* 80 項目版で追加された指標. † 下線は理論値を逸脱した値を表す.

表 49. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (営業販売職 : 732 名) (続き) (※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>											
経営層との信頼関係*	1~4	2.56	0.52	2.04	2.30	2.56	2.82	3.09	2.14	2.30	2.46
変化への対応*	1~4	2.77	0.67	2.10	2.44	2.77	3.11	3.44	2.24	2.44	2.64
個人の尊重*	1~4	2.51	0.77	1.74	2.12	2.51	2.89	3.27	1.89	2.12	2.35
公正な人事評価*	1~4	2.48	0.77	1.72	2.10	2.48	2.87	3.25	1.99	2.20	2.42
多様な労働者への対応*	1~4	2.86	0.63	2.22	2.54	2.86	3.17	3.49	2.35	2.54	2.73
キャラリア形成*	1~4	2.43	0.73	1.70	2.07	2.43	2.80	3.17	1.85	2.07	2.29
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.32	0.78	1.55	1.94	2.32	2.71	3.10	1.70	1.94	2.17
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>											
活気	1~4	2.98	0.55	2.42	2.70	2.98	3.25	3.53	2.54	2.70	2.87
イライラ感	1~4	2.27	0.75	1.53	1.90	2.27	2.65	3.02	1.68	1.90	2.12
疲労感	1~4	2.89	0.74	2.15	2.52	2.89	3.27	3.64	2.30	2.52	2.75
不安感	1~4	2.96	0.76	2.20	2.58	2.96	3.34	3.72	2.35	2.58	2.81
抑うつ感	1~4	3.01	0.68	2.33	2.67	3.01	3.35	3.69	2.47	2.67	2.87
身体愁訴	1~4	3.36	0.62	2.74	3.05	3.36	3.67	3.98	2.86	3.05	3.23
仕事の満足度	1~4	3.32	0.50	2.82	3.07	3.32	3.57	3.82	2.92	3.07	3.22
家庭の満足度	1~4	2.71	0.77	1.94	2.33	2.71	3.10	3.48	2.10	2.33	2.56
職場のハラスメント*	1~4	3.14	0.78	2.35	2.75	3.14	3.53	3.92	2.51	2.75	2.98
職場の一体感*	1~4	3.77	0.50	3.27	3.52	3.77	4.03	4.28	3.37	3.52	3.67
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.83	0.64	2.18	2.51	2.83	3.15	3.47	2.31	2.51	2.70
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.62	0.66	1.96	2.29	2.62	2.95	3.28	2.09	2.29	2.49

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 50. 新職業ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (サービス職 : 274 名)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.27	0.38	1.89	2.08	2.27	2.46	2.65	1.96	2.08	2.19
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	1.98	0.64	1.33	1.66	1.98	2.30	2.62	1.46	1.66	1.85
心的的な仕事の負担度	1-4	1.92	0.59	1.32	1.62	1.92	2.21	2.51	1.44	1.62	1.80
自覚的な身体的負担度	1-4	2.01	0.97	1.04	1.52	2.01	2.49	2.98	1.23	1.52	1.81
職場の対人関係でのストレス	1-4	2.60	0.39	2.21	2.41	2.60	2.79	2.98	2.29	2.41	2.52
職場環境によるストレス	1-4	3.02	0.82	2.21	2.61	3.02	3.43	3.84	2.37	2.61	2.86
情緒的負担*	1-4	2.18	0.82	1.36	1.77	2.18	2.59	3.01	1.52	1.77	2.02
役割雑務*	1-4	2.42	0.85	1.57	1.99	2.42	2.84	3.26	1.74	1.99	2.25
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.68	0.86	1.82	2.25	2.68	3.11	3.54	1.99	2.25	2.51
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.38	0.62	1.76	2.07	2.38	2.70	3.01	1.88	2.07	2.26
技能の活用度	1-4	3.01	0.68	2.33	2.67	3.01	3.35	3.69	2.47	2.67	2.87
仕事の適性度	1-4	2.90	0.77	2.14	2.52	2.90	3.28	3.67	2.29	2.52	2.75
働きがい (仕事の意義)	1-4	3.06	0.78	2.28	2.67	3.06	3.45	3.84	2.44	2.67	2.90
役割明確さ*	1-4	3.29	0.56	2.73	3.01	3.29	3.57	3.84	2.84	3.01	3.18
成長の機会*	1-4	2.86	0.77	2.10	2.48	2.86	3.25	3.63	2.25	2.48	2.71
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1-4	2.92	0.50	2.42	2.67	2.92	3.17	3.42	2.52	2.67	2.78
同僚からのサポート	1-4	2.67	0.78	1.89	2.28	2.67	3.06	3.45	2.04	2.28	2.51
家族・友人からのサポート	1-4	3.34	0.69	2.65	2.99	3.34	3.68	4.03	2.31	2.53	2.74
経済・地位報酬*	1-4	2.28	0.87	1.41	1.84	2.28	2.71	3.14	1.58	1.84	2.10
尊重報酬*	1-4	2.76	0.73	2.02	2.39	2.76	3.12	3.49	2.17	2.39	2.61
安定報酬*	1-4	3.20	0.83	2.38	2.79	3.20	3.62	4.03	2.54	2.79	3.04
上司のリーダーシップ*	1-4	2.74	0.80	1.94	2.34	2.74	3.15	3.55	2.10	2.34	2.58
上司の公正な態度*	1-4	3.01	0.75	2.26	2.63	3.01	3.39	3.76	2.41	2.63	2.86
(もめてもらえる職場)*	1-4	2.97	0.80	2.16	2.56	2.97	3.37	3.77	2.32	2.56	2.81
失敗を認める職場*	1-4	3.03	0.70	2.34	2.68	3.03	3.38	3.73	2.48	2.68	2.89

\* 80 項目版で追加された指標. † 下線は理論値を逸脱した値を表す.

表 50. 新職業性ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (サークル職 : 274 名) (続き) (※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>											
経営層との信頼関係*	1~4	2.61	0.57	2.04	2.33	2.61	2.90	3.19	2.15	2.33	2.50
変化への対応*	1~4	2.76	0.69	2.07	2.42	2.76	3.11	3.45	2.21	2.42	2.62
個人の尊重*	1~4	2.61	0.81	1.80	2.20	2.61	3.01	3.42	1.96	2.20	2.44
公正な人事評価*	1~4	2.59	0.77	1.83	2.21	2.59	2.98	3.36	1.98	2.21	2.44
多様な労働者への対応*	1~4	2.45	0.80	1.65	2.05	2.45	2.85	3.26	1.81	2.05	2.29
キャラリア形成*	1~4	2.95	0.73	2.21	2.58	2.95	3.31	3.68	2.36	2.58	2.80
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.61	0.82	1.79	2.20	2.61	3.02	3.44	1.95	2.20	2.45
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>											
活気	1~4	2.82	0.62	2.19	2.51	2.82	3.13	3.44	2.32	2.51	2.69
イライラ感	1~4	2.33	0.80	1.54	1.94	2.33	2.73	3.13	1.70	1.94	2.18
疲労感	1~4	2.77	0.88	1.88	2.32	2.77	3.21	3.65	2.06	2.32	2.59
不安感	1~4	2.50	0.90	1.60	2.05	2.50	2.95	3.40	1.78	2.05	2.32
抑うつ感	1~4	2.79	0.76	2.03	2.41	2.79	3.17	3.55	2.19	2.41	2.64
身体愁訴	1~4	3.26	0.67	2.59	2.92	3.26	3.59	3.92	2.72	2.92	3.12
仕事の満足度	1~4	3.16	0.61	2.55	2.85	3.16	3.46	3.76	2.67	2.85	3.03
家庭の満足度	1~4	2.65	0.84	1.81	2.23	2.65	3.07	3.49	1.98	2.23	2.49
職場のハラスメント*	1~4	3.15	0.71	2.44	2.80	3.15	3.50	3.86	2.58	2.80	3.01
職場の一体感*	1~4	3.74	0.61	3.12	3.43	3.74	4.04	4.35	3.25	3.43	3.61
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.78	0.72	2.07	2.43	2.78	3.14	3.50	2.21	2.43	2.64
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.76	0.68	2.08	2.42	2.76	3.10	3.44	2.22	2.42	2.63

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 51. 新職業ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (生産工程・労務職 : 284 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.52	0.38	2.14	2.33	2.52	2.71	2.90	2.22	2.33	2.45
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	2.33	0.64	1.68	2.00	2.33	2.65	2.97	1.81	2.00	2.20
心的負担度	1-4	2.25	0.61	1.64	1.94	2.25	2.55	2.85	1.76	1.94	2.12
自覚的な身体的負担度	1-4	2.37	0.85	1.52	1.95	2.37	2.80	3.22	1.69	1.95	2.20
職場の対人関係でのストレス	1-4	2.62	0.37	2.25	2.44	2.62	2.80	2.99	2.32	2.44	2.55
職場環境によるストレス	1-4	2.90	0.83	2.07	2.48	2.90	3.32	3.74	2.23	2.48	2.73
情緒的負担*	1-4	2.86	0.76	2.11	2.48	2.86	3.24	3.62	2.26	2.48	2.71
役割雑務*	1-4	2.82	0.78	2.04	2.43	2.82	3.20	3.59	2.20	2.43	2.66
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.79	0.69	2.10	2.44	2.79	3.13	3.48	2.24	2.44	2.65
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.66	0.65	2.01	2.33	2.66	2.98	3.31	2.14	2.33	2.53
技能の活用度	1-4	2.92	0.77	2.15	2.53	2.92	3.30	3.69	2.30	2.53	2.77
仕事の適性度	1-4	2.82	0.75	2.07	2.45	2.82	3.19	3.57	2.22	2.45	2.67
働きがい (仕事の意義)	1-4	2.78	0.81	1.97	2.37	2.78	3.18	3.59	2.13	2.37	2.62
役割明確さ*	1-4	3.07	0.62	2.44	2.76	3.07	3.38	3.69	2.57	2.76	2.94
成長の機会*	1-4	2.69	0.76	1.93	2.31	2.69	3.07	3.45	2.08	2.31	2.53
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1-4	2.76	0.50	2.25	2.51	2.78	3.05	3.31	2.36	2.51	2.67
同僚からのサポート	1-4	2.50	0.76	1.74	2.12	2.50	2.88	3.26	1.89	2.12	2.35
家族・友人からのサポート	1-4	3.20	0.71	2.49	2.84	3.20	3.56	3.92	2.63	2.84	3.06
経済・地位報酬*	1-4	2.63	0.78	1.85	2.24	2.63	3.02	3.41	2.01	2.24	2.48
尊重報酬*	1-4	2.67	0.72	1.94	2.30	2.67	3.03	3.39	2.09	2.30	2.52
安定報酬*	1-4	2.71	0.88	1.83	2.27	2.71	3.16	3.60	2.01	2.27	2.54
上司のリーダーシップ*	1-4	2.60	0.79	1.81	2.21	2.60	3.00	3.39	1.97	2.21	2.44
上司の公正な態度*	1-4	2.82	0.70	2.13	2.48	2.82	3.17	3.52	2.27	2.48	2.68
ほめてもらえる職場*	1-4	2.69	0.77	1.92	2.30	2.69	3.08	3.46	2.07	2.30	2.54
失敗を認める職場*	1-4	2.83	0.64	2.19	2.51	2.83	3.15	3.46	2.32	2.51	2.70

\* 80 項目版で追加された指標. † 下線は理論値を逸脱した値を表す.

表 51. 新職業性ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (生産工場・労務職 : 284名) (続き) ※ 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>											
経営層との信頼関係*	1~4	2.51	0.53	1.98	2.25	2.51	2.78	3.04	2.09	2.25	2.41
変化への対応*	1~4	2.62	0.65	1.97	2.30	2.62	2.95	3.28	2.10	2.30	2.49
個人の尊重*	1~4	2.51	0.72	1.79	2.15	2.51	2.86	3.22	1.93	2.15	2.36
公正な人事評価*	1~4	2.49	0.72	1.78	2.14	2.49	2.85	3.21	1.93	2.15	2.37
多様な労働者への対応*	1~4	2.77	0.64	2.13	2.45	2.77	3.09	3.41	2.25	2.45	2.64
キャラリア形成*	1~4	2.45	0.74	1.71	2.08	2.45	2.82	3.19	1.86	2.08	2.27
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.23	0.77	1.46	1.85	2.23	2.62	3.00	1.62	1.85	2.08
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>											
活気	1~4	2.16	0.80	1.37	1.76	2.16	2.56	2.96	1.52	1.76	2.00
イライラ感	1~4	2.88	0.78	2.10	2.49	2.88	3.27	3.66	2.25	2.49	2.72
疲労感	1~4	2.88	0.78	2.10	2.49	2.88	3.27	3.66	2.26	2.49	2.73
不安感	1~4	3.03	0.70	2.33	2.68	3.03	3.39	3.74	2.47	2.68	2.89
抑うつ感	1~4	3.35	0.64	2.72	3.03	3.35	3.67	3.99	2.84	3.03	3.23
身体愁訴	1~4	3.33	0.53	2.80	3.06	3.33	3.59	3.86	2.90	3.06	3.22
仕事の満足度	1~4	2.68	0.80	1.89	2.28	2.68	3.08	3.48	2.05	2.28	2.52
家庭の満足度	1~4	3.02	0.74	2.28	2.65	3.02	3.39	3.76	2.43	2.65	2.88
職場のハラスメント*	1~4	3.68	0.58	3.10	3.39	3.68	3.97	4.26	3.22	3.39	3.57
職場の一体感*	1~4	2.64	0.74	1.91	2.28	2.64	3.01	3.38	2.06	2.28	2.50
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.55	0.72	1.82	2.18	2.55	2.91	3.27	1.97	2.18	2.40

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 52. 新職業ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (その他の職種: 1,134 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当	0 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.47	0.40	2.07	2.27	2.47	2.67	2.15	2.27	2.39	2.47
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	2.19	0.69	1.50	1.84	2.19	2.53	2.87	1.64	1.84	2.05
自覚的な身体的負担度	1-4	2.16	0.58	1.58	1.87	2.16	2.45	2.74	1.70	1.87	2.05
職場の対人関係でのストレス	1-4	3.07	0.91	2.15	2.61	3.07	3.52	3.98	2.34	2.61	2.88
職場環境によるストレス	1-4	2.56	0.39	2.17	2.37	2.56	2.75	2.94	2.25	2.37	2.48
情緒的負担*	1-4	2.86	0.88	1.98	2.42	2.86	3.30	3.74	2.15	2.42	2.68
役割雑務*	1-4	2.57	0.84	1.73	2.15	2.57	2.99	3.42	1.90	2.15	2.40
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.55	0.84	1.71	2.13	2.55	2.97	3.39	1.88	2.13	2.38
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.81	0.77	2.04	2.43	2.81	3.19	3.58	2.20	2.43	2.66
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.62	0.62	2.00	2.31	2.62	2.93	3.24	2.13	2.31	2.50
技能の活用度	1-4	2.90	0.75	2.15	2.53	2.90	3.28	3.65	2.30	2.53	2.75
仕事の適性度	1-4	2.71	0.78	1.93	2.32	2.71	3.10	3.49	2.08	2.32	2.55
働きがい (仕事の意義)	1-4	2.74	0.81	1.93	2.34	2.74	3.15	3.56	2.09	2.34	2.58
役割明確さ*	1-4	3.19	0.60	2.59	2.89	3.19	3.49	3.79	2.71	2.89	3.07
成長の機会*	1-4	2.69	0.76	1.94	2.31	2.69	3.07	3.45	2.09	2.31	2.54
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1-4	2.78	0.49	2.29	2.54	2.78	3.02	3.27	2.37	2.52	2.67
同僚からのサポート	1-4	2.53	0.76	1.78	2.16	2.53	2.91	3.29	1.93	2.16	2.38
家族・友人からのサポート	1-4	3.25	0.70	2.55	2.90	3.25	3.60	3.95	2.69	2.90	3.11
経済・地位報酬*	1-4	2.59	0.77	1.82	2.20	2.59	2.98	3.37	1.97	2.20	2.44
尊重報酬*	1-4	2.69	0.67	2.02	2.36	2.69	3.03	3.37	2.15	2.36	2.56
安定報酬*	1-4	2.93	0.84	2.09	2.51	2.93	3.35	3.77	2.26	2.51	2.76
上司のリーダーシップ*	1-4	2.63	0.75	1.88	2.25	2.63	3.00	3.38	2.03	2.25	2.48
上司の公正な態度*	1-4	2.89	0.72	2.17	2.53	2.89	3.25	3.61	2.31	2.53	2.75
ほめてもらえる職場*	1-4	2.68	0.78	1.90	2.29	2.68	3.06	3.45	2.06	2.29	2.52
失敗を認める職場*	1-4	2.78	0.70	2.08	2.43	2.78	3.13	3.48	2.22	2.43	2.64

\* 80 項目版で追加された指標. † 下線は理論値を逸脱した値を表す.

表 52. 新職業生ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (その他の職種: 1,134 名) (続き) (※) 単一企業の回答データによる予測的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>											
経営層との信頼関係*	1-4	2.50	0.55	1.96	2.23	2.50	2.78	3.05	2.07	2.23	2.39
変化への対応*	1-4	2.77	0.69	2.08	2.42	2.77	3.11	3.46	2.22	2.42	2.63
個人の尊重*	1-4	2.46	0.75	1.71	2.08	2.46	2.83	3.20	1.86	2.08	2.31
公正な人事評価*	1-4	2.49	0.74	1.75	2.12	2.49	2.86	3.23	1.90	2.12	2.34
多様な労働者への対応*	1-4	2.40	0.76	1.65	2.02	2.40	2.78	3.16	1.80	2.02	2.25
キャラリア形成*	1-4	2.79	0.69	2.10	2.45	2.79	3.14	3.48	2.24	2.45	2.65
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1-4	2.45	0.76	1.69	2.07	2.45	2.83	3.21	1.84	2.07	2.30
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1-4	2.17	0.77	1.40	1.79	2.17	2.56	2.94	1.55	1.79	2.02
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>											
活気	1-4	2.91	0.58	2.34	2.62	2.91	3.20	3.49	2.45	2.62	2.80
イライラ感	1-4	2.12	0.75	1.37	1.75	2.12	2.50	2.87	1.52	1.75	1.97
疲労感	1-4	2.89	0.78	2.11	2.50	2.89	3.28	3.67	2.26	2.50	2.73
不安感	1-4	2.86	0.80	2.06	2.46	2.86	3.26	3.67	2.22	2.46	2.70
抑うつ感	1-4	2.99	0.72	2.27	2.63	2.99	3.35	3.71	2.42	2.63	2.85
身体愁訴	1-4	3.30	0.65	2.65	2.98	3.30	3.63	3.95	2.78	2.98	3.17
仕事の満足度	1-4	3.28	0.52	2.77	3.02	3.28	3.54	3.80	2.87	3.02	3.18
家庭の満足度	1-4	2.59	0.82	1.78	2.19	2.59	3.00	3.41	1.94	2.19	2.43
職場のハラスメント*	1-4	3.06	0.77	2.29	2.68	3.06	3.44	3.82	2.45	2.68	2.91
職場の一体感*	1-4	3.70	0.58	3.12	3.41	3.70	3.99	4.28	3.24	3.41	3.59
ワーク・エンゲイジメント*	1-4	2.71	0.71	2.00	2.35	2.71	3.07	3.42	2.14	2.35	2.57
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1-4	2.49	0.69	1.81	2.15	2.49	2.84	3.18	1.94	2.15	2.36

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 53. 新職業ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (正社員: 11,388 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.47	0.37	2.09	2.28	2.47	2.65	2.84	2.17	2.28	2.47
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	2.10	0.65	1.45	1.77	2.10	2.43	2.75	1.58	1.77	1.97
自覚的な身体的負担度	1-4	2.09	0.56	1.53	1.81	2.09	2.36	2.64	1.64	1.81	1.97
職場の対人関係でのストレス	1-4	3.27	0.75	2.52	2.89	3.27	3.65	4.03	2.67	2.89	3.12
職場環境によるストレス	1-4	2.54	0.38	2.17	2.36	2.54	2.73	2.92	2.24	2.36	2.47
情緒的負担*	1-4	2.93	0.83	2.10	2.51	2.93	3.35	3.76	2.27	2.51	2.76
役割葛藤*	1-4	2.73	0.81	1.92	2.33	2.73	3.14	3.54	2.08	2.33	2.57
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.61	0.82	1.78	2.19	2.61	3.02	3.43	1.95	2.19	2.44
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	2.80	0.75	2.05	2.42	2.80	3.17	3.55	2.20	2.42	2.65
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.89	0.47	2.42	2.65	2.89	3.12	3.35	2.51	2.65	2.79
技能の活用度	1-4	2.77	0.58	2.20	2.48	2.77	3.06	3.35	2.31	2.48	2.66
仕事の適性度	1-4	3.02	0.75	2.27	2.65	3.02	3.40	3.77	2.42	2.65	2.87
働きがい (仕事の意義)	1-4	2.85	0.70	2.15	2.50	2.85	3.20	3.55	2.29	2.50	2.71
役割明確さ*	1-4	2.87	0.74	2.13	2.50	2.87	3.24	3.61	2.28	2.50	2.72
成長の機会*	1-4	3.20	0.58	2.62	2.91	3.20	3.49	3.78	2.74	2.91	3.08
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1-4	2.85	0.47	2.38	2.62	2.85	3.09	3.32	2.47	2.62	2.76
同僚からのサポート	1-4	2.62	0.72	1.90	2.26	2.62	2.98	3.34	2.04	2.26	2.47
家族・友人からのサポート	1-4	3.24	0.69	2.55	2.89	3.24	3.58	3.93	2.69	2.89	3.10
経済・地位報酬*	1-4	2.76	0.72	2.04	2.40	2.76	3.12	3.49	2.18	2.40	2.62
尊重報酬*	1-4	2.78	0.67	2.11	2.45	2.78	3.12	3.45	2.24	2.45	2.65
安定報酬*	1-4	2.98	0.81	2.17	2.57	2.98	3.38	3.79	2.33	2.57	2.82
上司のリーダーシップ*	1-4	2.72	0.73	1.99	2.35	2.72	3.08	3.45	2.13	2.35	2.57
上司の公正な態度*	1-4	2.99	0.67	2.32	2.66	2.99	3.33	3.66	2.46	2.66	2.86
ほめてもらえる職場*	1-4	2.77	0.76	2.01	2.39	2.77	3.15	3.53	2.17	2.39	2.62
失敗を認める職場*	1-4	2.89	0.63	2.26	2.57	2.89	3.20	3.52	2.39	2.57	2.76

\* 80 項目版で追加された指標. † 下線は理論値を逸脱した値を表す.

表 53. 新職業性ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (正社員: 11,388 名) (続き) (※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>											
経営層との信頼関係*	1~4	2.57	0.50	2.07	2.32	2.57	2.82	3.07	2.17	2.32	2.47
変化への対応*	1~4	2.80	0.65	2.15	2.47	2.80	3.13	3.45	2.28	2.47	2.67
個人の尊重*	1~4	2.51	0.71	1.80	2.16	2.51	2.87	3.22	1.94	2.16	2.37
公正な人事評価*	1~4	2.57	0.69	1.87	2.22	2.57	2.92	3.26	2.01	2.22	2.43
多様な労働者への対応*	1~4	2.49	0.74	1.75	2.12	2.49	2.86	3.23	1.90	2.12	2.34
キャラリア形成*	1~4	2.89	0.62	2.27	2.58	2.89	3.21	3.52	2.40	2.58	2.77
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.48	0.72	1.76	2.12	2.48	2.84	3.20	1.90	2.12	2.33
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1~4	2.22	0.77	1.45	1.83	2.22	2.61	2.99	1.60	1.83	2.07
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>											
活気	1~4	2.18	0.73	1.45	1.82	2.18	2.55	2.91	1.60	1.82	2.04
イライラ感	1~4	2.95	0.75	2.21	2.58	2.95	3.33	3.70	2.36	2.58	2.80
疲労感	1~4	2.91	0.78	2.13	2.52	2.91	3.29	3.68	2.28	2.52	2.75
不安感	1~4	3.03	0.67	2.36	2.69	3.03	3.36	3.70	2.49	2.69	2.90
抑うつ感	1~4	3.36	0.61	2.75	3.05	3.36	3.66	3.97	2.87	3.05	3.23
身体愁訴	1~4	3.31	0.50	2.81	3.06	3.31	3.56	3.81	2.91	3.06	3.21
仕事の満足度	1~4	2.72	0.76	1.96	2.34	2.72	3.10	3.48	2.11	2.34	2.57
家庭の満足度	1~4	3.10	0.73	2.37	2.74	3.10	3.47	3.83	2.52	2.74	2.96
職場のハラスメント*	1~4	3.75	0.53	3.22	3.48	3.75	4.02	4.28	3.33	3.48	3.64
職場の一体感*	1~4	2.82	0.65	2.17	2.49	2.82	3.14	3.46	2.30	2.49	2.69
ワーク・エンゲイジメント*	1~4	2.59	0.65	1.94	2.26	2.59	2.92	3.24	2.07	2.26	2.46

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 54. 新職業ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (正社員以外: 342 名)

(※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †			
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当
<b>仕事の負担</b>											
心理的な仕事の負担 (量)	1-4	2.61	0.41	2.20	2.41	2.61	2.81	3.02	2.41	2.53	2.61
心理的な仕事の負担 (質)	1-4	2.45	0.72	1.73	2.09	2.45	2.81	3.17	1.87	2.09	2.30
心的負担度	1-4	2.21	0.60	1.61	1.91	2.21	2.51	2.81	1.73	1.91	2.09
自覚的な身体的負担度	1-4	2.80	1.10	1.70	2.25	2.80	3.35	3.90	1.92	2.25	2.58
職場の対人関係でのストレス	1-4	2.69	0.37	2.32	2.51	2.69	2.88	3.07	2.40	2.51	2.62
職場環境によるストレス	1-4	2.98	0.88	2.09	2.54	2.98	3.42	3.86	2.27	2.54	2.80
情緒的負担*	1-4	2.75	0.86	1.90	2.33	2.75	3.18	3.61	2.07	2.33	2.58
役割雑務*	1-4	2.90	0.82	2.08	2.49	2.90	3.32	3.73	2.24	2.49	2.74
ワーク・セルフ・バランス (N) *	1-4	3.03	0.74	2.29	2.66	3.03	3.40	3.77	2.44	2.66	2.88
<b>仕事の資源 (作業レベル)</b>											
仕事のコントロール度	1-4	2.82	0.45	2.36	2.59	2.82	3.05	3.27	2.45	2.59	2.73
技能の活用度	1-4	2.61	0.62	1.99	2.30	2.61	2.92	3.24	2.11	2.30	2.49
仕事の適性度	1-4	2.91	0.75	2.17	2.54	2.91	3.28	3.66	2.32	2.54	2.76
働きがい (仕事の意義)	1-4	2.92	0.73	2.19	2.55	2.92	3.29	3.65	2.34	2.55	2.77
役割明確さ*	1-4	2.87	0.78	2.09	2.48	2.87	3.26	3.65	2.24	2.48	2.71
成長の機会*	1-4	3.26	0.57	2.69	2.97	3.26	3.55	3.83	2.80	2.97	3.15
<b>仕事の資源 (部署レベル)</b>											
上司からのサポート	1-4	2.82	0.51	2.30	2.56	2.82	3.07	3.33	2.41	2.56	2.71
同僚からのサポート	1-4	2.58	0.76	1.82	2.20	2.58	2.96	3.34	1.97	2.20	2.43
家族・友人からのサポート	1-4	2.78	0.74	2.05	2.41	2.78	3.15	3.52	2.19	2.41	2.64
経済・地位報酬*	1-4	3.26	0.74	2.52	2.89	3.26	3.63	4.00	2.67	2.89	3.11
尊重報酬*	1-4	2.27	0.85	1.42	1.85	2.27	2.70	3.12	1.59	1.85	2.10
安定報酬*	1-4	2.66	0.74	1.93	2.30	2.66	3.03	3.40	2.08	2.30	2.52
上司のリーダーシップ*	1-4	2.93	0.90	2.03	2.48	2.93	3.38	3.83	2.21	2.48	2.75
上司の公正な態度*	1-4	2.63	0.79	1.85	2.24	2.63	3.03	3.42	2.00	2.24	2.48
ほめてもらえる職場*	1-4	2.99	0.77	2.22	2.61	2.99	3.38	3.76	2.37	2.61	2.84
失敗を認める職場*	1-4	2.78	0.81	1.98	2.38	2.78	3.19	3.59	2.14	2.38	2.62

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。

表 54. 新職業性ストレス簡易調査票 (80 項目版) の得点分布 (正社員以外: 342 名) (続き) (※) 単一企業の回答データによる予備的な分析結果です (全国標準値ではありません)

指標	得点範囲	平均値	標準偏差	偏差値 †				効果量 †							
				40 相当	45 相当	50 相当	55 相当	60 相当	-0.8 相当	-0.5 相当	-0.2 相当				
<b>仕事の資源 (事業場レベル)</b>	1-4	2.57	0.57	2.00	2.28	2.57	2.85	3.13	2.11	2.28	2.45	2.57	2.68	2.85	3.02
経営層との信頼関係*	1-4	2.77	0.69	2.08	2.43	2.77	3.11	3.46	2.22	2.43	2.63	2.77	2.91	3.11	3.32
変化への対応*	1-4	2.56	0.74	1.82	2.19	2.56	2.93	3.29	1.96	2.19	2.41	2.56	2.70	2.93	3.15
個人の尊重*	1-4	2.52	0.75	1.78	2.15	2.52	2.89	3.27	1.92	2.15	2.37	2.52	2.67	2.89	3.12
公正な人事評価*	1-4	2.35	0.77	1.58	1.96	2.35	2.73	3.12	1.73	1.96	2.19	2.35	2.50	2.73	2.97
多様な労働者への対応*	1-4	2.82	0.72	2.09	2.46	2.82	3.18	3.54	2.24	2.46	2.67	2.82	2.96	3.18	3.39
キャラクア形成*	1-4	2.50	0.77	1.73	2.12	2.50	2.89	3.27	1.89	2.12	2.35	2.50	2.66	2.89	3.12
ワーク・セルフ・バランス (P) *	1-4	2.44	0.78	1.67	2.06	2.44	2.83	3.22	1.82	2.06	2.29	2.44	2.60	2.83	3.07
<b>アウトカム (心理的ストレス反応) †</b>	1-4	3.09	0.53	2.56	2.82	3.09	3.35	3.62	2.66	2.82	2.98	3.09	3.20	3.35	3.51
活気	1-4	2.27	0.74	1.53	1.90	2.27	2.64	3.01	1.68	1.90	2.12	2.27	2.42	2.64	2.86
イライラ感	1-4	3.08	0.73	2.34	2.71	3.08	3.44	3.81	2.49	2.71	2.93	3.08	3.22	3.44	3.66
疲労感	1-4	3.05	0.75	2.30	2.68	3.05	3.43	3.80	2.45	2.68	2.90	3.05	3.20	3.43	3.65
不安感	1-4	3.18	0.68	2.51	2.85	3.18	3.52	3.86	2.64	2.85	3.05	3.18	3.32	3.52	3.72
抑うつ感	1-4	3.48	0.59	2.89	3.18	3.48	3.77	4.06	3.01	3.18	3.36	3.48	3.59	3.77	3.95
身体愁訴	1-4	3.33	0.51	2.82	3.07	3.33	3.59	3.84	2.92	3.07	3.23	3.33	3.43	3.59	3.74
仕事の満足度	1-4	2.81	0.74	2.07	2.44	2.81	3.18	3.55	2.21	2.44	2.66	2.81	2.96	3.18	3.40
家庭の満足度	1-4	3.12	0.76	2.37	2.74	3.12	3.50	3.88	2.52	2.74	2.97	3.12	3.27	3.50	3.73
職場のハラスメント*	1-4	3.75	0.54	3.22	3.48	3.75	4.02	4.29	3.32	3.48	3.64	3.75	3.86	4.02	4.18
職場の一体感*	1-4	2.88	0.67	2.22	2.55	2.88	3.22	3.55	2.35	2.55	2.75	2.88	3.02	3.22	3.42
ワーク・エンゲイジメント*	1-4	2.71	0.68	2.02	2.36	2.71	3.05	3.39	2.16	2.36	2.57	2.71	2.84	3.05	3.25

\* 80 項目版で追加された指標。† 下線は理論値を逸脱した値を表す。‡ 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の項目平均値を表す。

表 55. ヒアリング調査の概要（産業医）

① 基本属性（担当事業場の業種、担当事業場でのストレスチェック制度における立場）	<ul style="list-style-type: none"> <li>嘱託産業医として製造業を担当している。</li> <li>ストレスチェックの実施は EAP 機関に委託しているが、自身も実施者として関与している。</li> </ul>
② 集団分析に使用しているツール	<ul style="list-style-type: none"> <li>ストレスチェックには「職業性ストレス簡易調査票」（57 項目版）を使用し「仕事のストレス判定図」の他、各下位尺度の平均値（5段階評価に換算し「得点が低い=ストレス度が高い」と解釈できるように方向を揃えた値の平均値）を算出している。 ↑ストレスチェック委託先の EAP 機関のフィードバック書式がこのような仕様になっている。</li> </ul>
③ 集団分析の対象としている指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>「職業性ストレス簡易調査票」（57 項目版）の全ての下位尺度を集団分析の対象としている（②の回答を参照）。</li> </ul>
④ 集団分析を行うための判定基準（「高リスク職場」を判定するための基準など）を設定しているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>絶対的な判定基準は設定していないが「仕事のストレス判定図」で総合健康リスクが高かった上位 2~3 職場を「高リスク職場」と判定している（絶対評価ではなく、相対評価で「高リスク職場」を判定している）。</li> </ul>
⑤（判定基準を設定している場合）判定基準の具体的な設定方法とその根拠	<ul style="list-style-type: none"> <li>「高リスク職場」を判定する絶対的な基準を設定し、その基準を満たした全ての職場に産業保健スタッフがアプローチすることはマンパワー的に難しいため、アプローチ可能な職場の数（ここでは 2~3 職場）を設定し、相対評価で「高リスク職場」を判定している。</li> </ul>
⑥（判定基準を設定している場合）判定基準は職場環境改善等に活用されているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>昨年度までは、集団分析結果は産業保健スタッフのみで共有し、「高リスク職場」へのヒアリング等に活用していた（産業保健スタッフがアプローチした「高リスク職場」は、僅かながら職場環境の改善傾向が見られている）。</li> <li>今年度からは、集団分析結果を各職場にフィードバックするようにした。各職場で自律的に職場環境改善を行えるよう、専門家による研修会も開催している。</li> </ul>
⑦（設定した判定基準が活用されていない場合）課題となっていることは何か	<ul style="list-style-type: none"> <li>N/A</li> </ul>
⑧ 集団分析を行う際に、どのような判定基準があれば職場環境改善に活用しやすいと思うか	<ul style="list-style-type: none"> <li>判定基準があった方が良いと感じる場面は多い。具体的な判定基準を挙げることは難しいが、判定基準だけでなく、その根拠も一緒に提示してもらえると、現場に対してより説得力を持って集団分析結果をフィードバックできるようになると思う。</li> <li>一方で、必ずしも全ての下位尺度について判定基準を提示する必要はなく「仕事の負担」や「仕事の資源」などの上位概念の判定基準さえ提示されれば十分と思う。最初から各下位尺度の結果を細かく見るよりも、まずは上位概念の結果を見て職場の全体像を把握した方が良いと思うし、各下位尺度の結果は、具体的な職場環境改善を検討する時に活用できれば十分と思う（全ての下位尺度について判定基準を提示すると「木を見て森を見ず」のような状況に陥る可能性もあるよう思う）。</li> </ul>
⑨ ストレスチェックとその活用方法に関する自由意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内では、全国平均との比較よりも経年変化や全社平均との比較を重視する傾向が強い印象がある。ただ、経営層クラスになると、全国平均や同業他社との比較を重視する可能性があり、そういう意味でも、標準値は提示した方が良いと思う。</li> <li>「仕事のストレス判定図」は今後も活用ていきたいと考えているが、現在の実態に即した評価ができるよう、例えば 10 年毎など、標準値の定期的なアップデートが必要と思う。</li> <li>「職業性ストレス簡易調査票」（57 項目版）は、下位尺度によって取り得る値の範囲や解釈の方向性が異なるので、現場によっては、集団分析結果を読み取る際に混乱することがある。「新職業性ストレス簡易調査票」（80 項目版）のように、取り得る値の範囲と解釈の方向性を揃えることで、結果を解釈しやすくなるだけでなく、下位尺度間の比較もしやすくなると思う。</li> <li>例えば「総合健康リスクが 120」という結果が出た場合「全国平均と比べて健康リスクが 1.2 倍」であることは理解しているが、これを現場の人にピンと来る表現で説明するのが難しい。もう少し分かりやすい言葉で表現してもらえたとありがたい。</li> </ul>

表 56. ヒアリング調査の概要（産業看護職）

① 基本属性（担当事業場の業種、担当事業場でのストレスチェック制度における立場）	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健師として卸売業を親会社とするグループ会社（18 事業場）を担当している。子会社の業種は情報通信業や物流業など多岐にわたる。</li> <li>ストレスチェックの実施は EAP 機関に委託しているが、自身も実施者として関与している。</li> </ul>
② 集団分析に使用しているツール	<ul style="list-style-type: none"> <li>ストレスチェックには「職業性ストレス簡易調査票」（57 項目版）を使用し、各下位尺度の平均値（5段階評価に換算し「得点が高い=ストレス度が高い」と解釈できるように方向を揃えた値の平均値）や高ストレス者の割合を算出している。</li> <li>「仕事のストレス判定図」は集団分析には使用していない。 ↑ストレスチェック委託先の EAP 機関のフィードバック書式がこのような仕様になっている。</li> </ul>
③ 集団分析の対象としている指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>「職業性ストレス簡易調査票」（57 項目版）の全ての下位尺度を集団分析の対象としている（②の回答を参照）。</li> </ul>
④ 集団分析を行うための判定基準（「高リスク職場」を判定するための基準など）を設定しているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>「高リスク職場」を判定する基準については設定していないが、年に 1 回、委託先の EAP 機関が主導で、グループ会社の責任者やストレスチェックの実施事務従事者を集めた集団分析結果の解説会を開催しており「5 段階評価で 3 以上や 3.5 以上だった下位尺度に着目すると、職場の課題が見えるのではないか」と説明している。</li> <li>（判定基準の設定とは異なるが）委託先の EAP 機関からは「他社平均との比較よりも、自社内の経年変化を見ることを大切にして欲しい」という説明を受けている。</li> </ul>
⑤（判定基準を設定している場合）判定基準の具体的な設定方法とその根拠	<ul style="list-style-type: none"> <li>「3 以上」や「3.5 以上」という数値は自身の肌感覚によるものであり、明確な根拠があるわけではない。</li> </ul>
⑥（判定基準を設定している場合）判定基準は職場環境改善等に活用されているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>現時点では、集団分析結果は職場環境改善に十分に活用されているとは言えない（集団分析結果の解説会を開催した後の取り組みは各事業場に委ねられているが、各事業場内で集団分析結果の共有や具体的な職場環境改善の取り組みは十分に行われていないのが現状である）。</li> </ul>
⑦（設定した判定基準が活用されていない場合）課題となっていることは何か	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場環境改善に取り組むことよりも、ストレスチェックの受検率を上げることの方に重点が置かれている印象がある（実際、どの事業場も受検率は 90%～100% であり、各事業場の衛生委員会においても、受検率についての報告は行われているが、集団分析結果についての報告は行われていない）。集団分析結果を活用した職場環境改善に取り組んでいくことが今後の課題である。</li> </ul>
⑧ 集団分析を行う際に、どのような判定基準があれば職場環境改善に活用しやすいと思うか	<ul style="list-style-type: none"> <li>各下位尺度の得点分布（回答傾向）に関する情報や、高ストレス者の割合に関する情報があれば、職場環境改善に活用しやすいのではないかと思う。</li> <li>上記の情報について、業種別に提示してもらえると、より活用しやすいのではないかと思う。</li> </ul>
⑨ ストレスチェックとその活用方法に関する自由意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑧に関連して、平均値などを分析結果として提示しても、それを読み取るのは（自身も含めて）慣れないことが多い。回答分布（どの質問項目にどう回答した人が何%いたのか）に関する情報があると面白いのではないかと思う（厚生労働省から健康保険組合に送付される「健康スコアリングレポート」のようなものをイメージしている）。このような回答分布が全国平均と比較できると、現場も心を動かされるのではないかと思う。</li> </ul>

表 57. ヒアリング調査の概要（ストレスチェックサービス提供事業者）

① 基本属性（担当事業場の業種、担当事業場でのストレスチェック制度における立場）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェックサービス提供事業者として様々な業種の事業場を対象としている。最も多く契約している業種は製造業で、次いで医療・福祉が多い。</li> <li>・契約先では、産業医がストレスチェックの実施者となる場合が多いが、先方のニーズに応じ、自身（公認心理師の資格を保有）が実施者となる場合もある。</li> <li>・ストレスチェックの実施には関与せず、集団分析とそのフィードバックのみを請け負う場合もある。</li> </ul>
② 集団分析に使用しているツール	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「職業性ストレス簡易調査票」（57項目版）の全項目について、回答分布のヒストグラムを作成している。</li> <li>・「仕事のストレス判定図」も使用しているが、業種によって結果が大きく異なるため、フィードバックでは重視していない（“仕事のストレス”というよりも“仕事のスタイル”を示すものと捉えている）。但し「総合健康リスク」と「高ストレス者の割合」がともに高い場合は要注意であるとアナウンスしている。</li> </ul>
③ 集団分析の対象としている指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「職業性ストレス簡易調査票」（57項目版）の全項目を対象としている（例えば「職場の対人関係でのストレス」は3項目で構成されているが、部署内、部署間、職場全体など、項目によって着目している側面が異なるので、3項目の合計点ではなく、個々の項目に分割して回答分布を見ないと、結果を誤って受け止められる可能性がある。「A12. 私の部署内で意見のくい違いがある」の1問を取ってみても、見方によっては「互いに異なる意見を自由に言える心理的安全性の高い職場」とも捉えられるので、個々の項目の回答分布を見比べながら評価することが大切と思う）。</li> </ul>
④ 集団分析を行うための判定基準（「高リスク職場」を判定するための基準など）を設定しているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「高リスク職場」を判定するための明確な基準は設定していないが、フィードバックで重視しているのは「高ストレス者の割合」と「仕事満足度」の2点である。</li> </ul>
⑤（判定基準を設定している場合）判定基準の具体的な設定方法とその根拠	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「高ストレス者の割合」と「仕事満足度」は離職と強く関連しているため、この2点を重視している。</li> <li>・「離職した群」と「離職しなかった群」で後方視的に高ストレス者の割合を比較したことがあるが、前者は後者に比べて高ストレス者の割合が約2倍だった。</li> <li>・「仕事満足度」は“納得労働”を表していると考えている。近年ではワーク・エンゲイジメント（WE）も重視されているが、日本人は他国に比べてWEが非常に低いし、たとえWEが低くても、職場環境が良く、自分の仕事に納得していれば、離職しないのではないかと思う。</li> </ul>
⑥（判定基準を設定している場合）判定基準は職場環境改善等に活用されているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレス反応とより強く関連しているストレス要因は何であったかについて、相関分析の結果をフィードバックし、職場環境改善に活用してもらっている。ただ「職業性ストレス簡易調査票」（57項目版）で全てのストレス要因が網羅できているわけではないので、何がストレス反応や不満の原因になっているのか、職場内で振り返ってもらうようにしている（そうしないと、的外れなストレス対策になってしまい可能性がある）。</li> </ul>
⑦（設定した判定基準が活用されていない場合）課題となっていることは何か	<ul style="list-style-type: none"> <li>・（判定基準に関する課題とは異なるが）「やる気のない上司」や「集団分析の結果が良くなかった部署の上司」への対応は課題を感じる。とくに後者の場合、分析結果を「自分のマネジメントの良し悪しを評価した通信簿」のように捉えて、負の感情を抱く場合が多い。そうなると「メンタルヘルス不調の一次予防」というストレスチェックの本来の目的を果たさなくなるので、改善策を考えるきっかけとして分析結果を活用してもらえるよう、コンサルティングの呼びかけを行うようしている。</li> </ul>

表 57. ヒアリング調査の概要（ストレスチェックサービス提供事業者）（続き）

<p>⑧ 集団分析を行う際に、どのような判定基準があれば職場環境改善に活用しやすいと思うか</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・（判定基準とは異なる視点になるが）職場の心理的安全性をマトリクス的に把握できるような判定図があると面白いかもしれないと思う（例えば「A12. 私の部署内で意見のくい違いがある」と「A14. 私の職場の雰囲気は友好的である」の高低の組み合わせで4象限のマトリクスを作るなど）。</li> </ul>
<p>⑨ ストレスチェックとその活用方法に関する自由意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェック制度の義務化から8年が経っているので、どこで最新のデータを取りまとめないと、標準値が分からなくなると感じていた。標準値の見直しに大いに賛同する。</li> <li>・活用方法に関する意見としては「新職業性ストレス簡易調査票」（80項目）の「ハラスメント」の項目は平均値を算出するなどの統計的処理ではなく、1件でもあれば注意する必要があると感じる。その際「上司の公正な態度」の回答分布と一緒に見ることで、その職場で起きているハラスメントが「上司によるパワーハラスメント」なのか「それ以外のハラスメント（例：カスタマーハラスメントなど）」なのかをおおよそ把握できるように思う。</li> </ul>



### III. 研究成果の刊行に関する一覧表



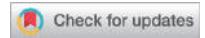
### III. 研究成果の刊行に関する一覧表

雑誌					
発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
Inoue A, Eguchi H, Kachi Y, Tsutsumi A.	Perceived psychosocial safety climate, psychological distress, and work engagement in Japanese employees: a cross-sectional mediation analysis of job demands and job resources.	J Occup Health	65(1)	e12405	2023
学会発表					
発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
井上彰臣, 江口尚, 可知悠子, 堤明純.	心理社会的安全風土とワーク・エンゲイジメントとの関連: 「仕事の資源」の媒介効果.	第 96 回日本産業衛生学会			
Inoue A, Eguchi H, Kachi Y, Tsutsumi A.	Psychosocial safety climate, psychological distress, and work engagement in Japanese employees: a cross-sectional mediational analysis of job demands and job resources.	Joint Congress of the International Commission on Occupational Health – Work Organization and Psychosocial Factors & Asia Pacific Academy for Psychosocial Factors at Work 2023			



#### **IV. 研究成果の刊行物・別刷**





# Perceived psychosocial safety climate, psychological distress, and work engagement in Japanese employees: A cross-sectional mediation analysis of job demands and job resources

Akiomi Inoue<sup>1</sup> | Hisashi Eguchi<sup>2</sup> | Yuko Kachi<sup>3</sup> | Akizumi Tsutsumi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Institutional Research Center,  
University of Occupational and  
Environmental Health, Japan,  
Kitakyushu, Japan

<sup>2</sup>Department of Mental Health,  
Institute of Industrial Ecological  
Sciences, University of Occupational  
and Environmental Health, Japan,  
Kitakyushu, Japan

<sup>3</sup>Department of Public Health, Kitasato  
University School of Medicine,  
Sagamihara, Japan

## Correspondence

Akiomi Inoue, Institutional Research  
Center, University of Occupational  
and Environmental Health, Japan, 1-1  
Iseigaoka, Yahatanishi-ku, Kitakyushu  
807-8555, Japan.

Email: [akiomi@med.uoeoh-u.ac.jp](mailto:akiomi@med.uoeoh-u.ac.jp)

## Funding information

Japan Society for the Promotion  
of Science, Grant/Award Number:  
JP20K10477; Ministry of Health,  
Labour and Welfare, Grant/Award  
Number: 200401-01

## Abstract

**Objectives:** We examined the associations of perceived psychosocial safety climate (PSC) with psychological distress and work engagement in Japanese employees. We also examined the mediation effects of job demands (i.e., psychological demands) and job resources (i.e., job control, worksite support, and extrinsic reward) in these associations.

**Methods:** A total of 2200 employees (1100 men and 1100 women) registered with a Japanese online survey company were surveyed using a self-administered web-based questionnaire containing the scales on PSC (12-item PSC scale), job demands and job resources (Job Content Questionnaire and Effort-Reward Imbalance Questionnaire), psychological distress (K6 scale), and work engagement (9-item Utrecht Work Engagement Scale), and items on demographic and occupational characteristics (i.e., age, sex, education, occupation, work form, and working hours per week). A multiple mediation analysis with a bootstrap method was conducted.

**Results:** After adjusting for demographic and occupational characteristics, significant negative and positive total effects of perceived PSC were observed on psychological distress and work engagement, respectively ( $c = -0.258$  [95% confidence interval (CI):  $-0.298$  to  $-0.219$ ] and  $0.383$  [95% CI:  $0.344$ – $0.421$ ], respectively). When we included job demands and job resources as mediators in the model, significant total mediation effects in these associations were observed ( $c - c' = -0.181$  [95% CI:  $-0.221$  to  $-0.143$ ] and  $0.269$  [95% CI:  $0.234$ – $0.304$ ], respectively).

**Conclusions:** Our findings suggest that perceived PSC is negatively associated with psychological distress and positively associated with work engagement, and that these associations are partially mediated (or explained) by job demands and job resources.

## KEY WORDS

indirect effect, job demands-resources (JD-R) model, primary prevention, psychosocial risks, work stress

## 1 | INTRODUCTION

In the past decade, psychosocial safety climate (PSC) has been proposed to be an organizational factor, primarily attributable to the management, that predicts employee health,<sup>1</sup> and empirical evidence linking PSC and employee health has accumulated.<sup>2</sup> PSC is defined as the shared perceptions of employees of their organization's "policies, practices, and procedures for the protection of worker psychological health and safety"<sup>1(p. 580)</sup> and comprises four domains: management commitment (MC: whether senior management is cooperative, involved, and committed to stress prevention), management priority (MP: whether management prioritizes employee psychological health and safety over productivity), organizational communication (OC: whether the organization listens to contributions from employees on factors affecting psychological health), and organizational participation (OP: whether there is consultation and active participation in health and safety issues from all levels of the organization).<sup>3</sup>

The mechanism underlying the effect of PSC on employee health (especially mental health) is often explained within the "health erosion pathway" and "motivational pathway" of the extended job demands-resources (JD-R) model,<sup>1</sup> which adds PSC upstream of the conventional JD-R model as a factor that prevents an increase in job demands (e.g., psychological demands, emotional demands, role conflict, and harassment/bullying) and enhances job resources (e.g., job control, worksite support, extrinsic reward, procedural justice, and learning opportunities).<sup>4,5</sup> The former pathway assumes that a lack of PSC in an organization can lead to inappropriate job design in the form of chronic job demands. In organizations where there is a lack of policies, practices, and procedures aimed at keeping job demands at a manageable level, high levels of job pressure or psychological demands may be prevalent. Moreover, without these measures, it may be difficult to find effective ways to cope with the workload that employees are expected to handle, which can lead to overtaxing and an erosion of employees' energy reserve.<sup>1</sup> As a result, employees are more likely to experience psychological health problems (e.g., psychological distress, emotional exhaustion, and depressive symptoms). The latter pathway assumes that PSC can promote the growth of job resources. Senior management plays an important role in shaping the organizational climate, through setting priorities, and allocating resources; therefore, a management

style that supports psychological well-being may increase employees' sense of being in control (and actual control) over their work, feeling respected, and getting the support they need in a positive work environment that promotes open communication, collaboration, and mutual respect between management and employees.<sup>1</sup> Additionally, PSC also functions as a safety signal that indicates whether it is safe to utilize job resources to cope with the workload<sup>6</sup>; therefore, employees are more likely to feel supported to safely utilize job resources to cope with their workload, which may lead to the prevention of psychological health problems and improved work engagement. These pathways have been supported by a number of empirical studies, particularly in Australia,<sup>1,7–13</sup> where PSC was proposed, as well as in Malaysia.<sup>11,14–19</sup>

While majority research on PSC dominates in the psychological field, epidemiological studies on PSC are still limited.<sup>20–23</sup> Japan is no exception, where the concept of PSC is not well known, and no epidemiological studies have been conducted. Particularly in Japan, a unique corporate culture that emphasizes informal hierarchical (i.e., senior-junior) relationships, as symbolized by the term "senpai-kōhai,"<sup>24</sup> as well as lifetime employment and seniority system has persisted.<sup>25</sup> However, whether PSC can function in such a corporate society has not yet been confirmed. In addition, as noted above, PSC comprises four domains, but previous studies presented above have only examined the association of total PSC and have not examined by domain. Examining whether each domain of PSC has similar findings to total PSC may assist in guiding future research needs to address PSC by domain.

The aims of this study were to examine the associations of perceived PSC (i.e., individual perceptions of PSC) and its domains with psychological distress and work engagement, as well as the mediation effects of job demands and job resources in these associations for Japanese employees. In this study, based on the demand-control-support (DCS) and effort-reward imbalance (ERI) models,<sup>26,27</sup> psychological demands were selected as job demands; job control, worksite support, and extrinsic reward were selected as job resources. As direct effect hypotheses for the associations of perceived PSC with psychological distress and work engagement, we hypothesized that perceived PSC is negatively associated with psychological distress (Hypothesis 1) and positively associated with work engagement (Hypothesis 2). As mediational hypotheses,

based on the “health erosion pathway” and the “motivational pathway,” possible mechanisms introduced earlier, we hypothesized that job demands and job resources have negative mediation effects in the association of perceived PSC with psychological distress (Hypothesis 3a for job demands and Hypothesis 3b for job resources), as perceived PSC is expected to be negatively associated with job demands which in turn are positively associated with psychological distress, whereas perceived PSC is expected to be positively associated with job resources which in turn are negatively associated with psychological distress.<sup>1</sup> In addition, we hypothesized that job resources have positive mediation effects in the association of perceived PSC with work engagement (Hypothesis 4), as perceived PSC is expected to be positively associated with job resources which in turn are positively associated with work engagement.<sup>1</sup> The research model for this study is shown in Figure 1.

## 2 | METHODS

### 2.1 | Participants

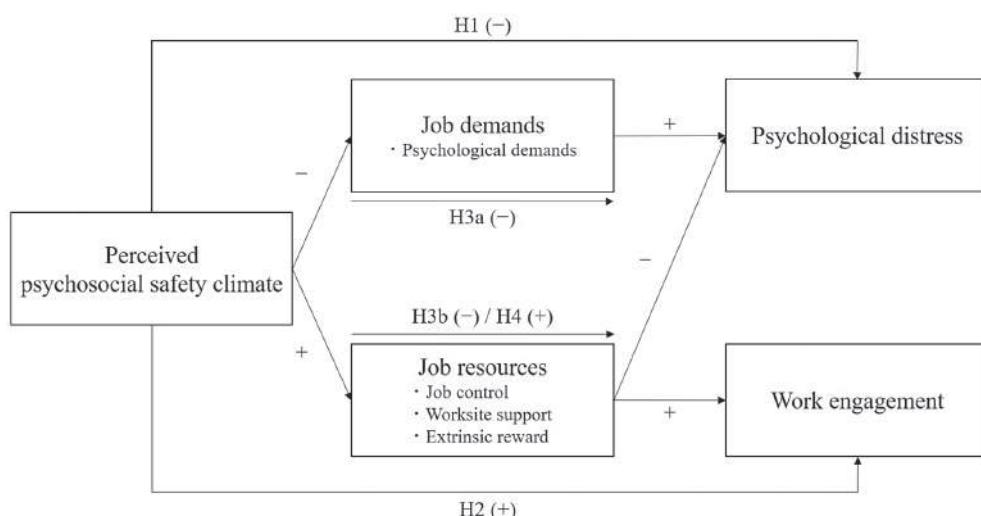
This study employed a cross-sectional survey with the participation of employees registered with a Japanese private online survey company in October 2020. Of the approximately 1.19 million available registrants (570 thousand men and 620 thousand women) covering all industries and occupations, 87060 (42784 men and 44276 women) were randomly selected. In the advertisement to the randomly selected registrants, online shopping points worth a few hundred yen (i.e., a few US dollars) were mentioned as the incentive for participation. Responses

were on a first-come, first-served basis, and due to budget constraints, the call was closed when the number of respondents reached 2200. These 2200 respondents were currently employed by a company, organization, government agency, self-employed person, or private household to earn salary or wage (including executives). In the online survey, sample size limits were set for each age group (i.e., 20s–60s) and sex to ensure that the sample size was equal in each group. All variables used in this study, except age and sex obtained from the registration information of the online survey company, were measured using a self-administered web-based questionnaire. As the questionnaire required participants to answer all the questions, there were no incomplete responses. Study purposes and procedures were explained to the participants, and online informed consent was obtained from them prior to the study. Kitasato University Medical Ethics Organization reviewed and approved the purposes and procedures of this study (No. B20-180).

### 2.2 | Measures

#### 2.2.1 | Exposure: perceived psychosocial safety climate (PSC)

Perceived PSC was measured using the Japanese version of the 12-item psychosocial safety climate scale (PSC-12).<sup>29</sup> The PSC-12 consists of four subscales (MC, MP, OC, and OP, each measured by three items), with each item measured on a 5-point Likert scale (1=Strongly disagree to 5=Strongly agree). Total scores of the PSC-12 (range: 12–60) and its subscales (range: 3–15) were calculated by



**FIGURE 1** Research model for this study (H: hypothesis). Notes: H1 and H2: direct effect hypothesis; H3a, H3b, and H4: mediational hypothesis.

summing item scores. Cronbach's alpha coefficient for this sample was .97 for total PSC and .91–.94 for each subscale.

### 2.2.2 | Mediators: job demands and job resources

As introduced earlier, psychological demands were selected as job demands; job control, worksite support, and extrinsic reward were selected as job resources.

For job demands, psychological demands were measured using the Japanese version of the Job Content Questionnaire (JCQ).<sup>30</sup> The JCQ has a 5-item psychological demands scale, measured on a 4-point Likert scale (1 = *Strongly disagree* to 4 = *Strongly agree*). The total score (range: 12–48) was calculated according to the JCQ User's Guide.<sup>31</sup> Cronbach's alpha coefficient for this sample was .65.

For job resources, job control and worksite support were measured using the JCQ<sup>30</sup> introduced above, and extrinsic reward was measured using the Japanese short version of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire (Short ERIQ).<sup>32</sup> The JCQ has 9-item job control; 4-item supervisor support; and 4-item coworker support scales, measured on a 4-point Likert scale (1 = *Strongly disagree* to 4 = *Strongly agree*). The total scores (range: 24–96 for job control and 4–16 for supervisor support and coworker support) were calculated according to the JCQ User's Guide.<sup>31</sup> The scores for coworker support and supervisor support were summed to calculate a score for worksite support (range: 8–32). Cronbach's alpha coefficients for this sample were .75, .91, and .87 for job control, supervisor support, and coworker support, respectively. The Short ERIQ has a 7-item scale measuring extrinsic reward such as salary (e.g., "Considering all my efforts and achievements, my salary/income is adequate."), promotion (e.g., "My job promotion prospects are poor."), job security (e.g., "My job security is poor."), and esteem (e.g., "I receive the respect I deserve from my superior or a respective relevant person.") on a 4-point Likert scale (1 = *Strongly disagree* to 4 = *Strongly agree*). After reversing the scores for items indicating unfavorable conditions, the total score (range: 7–28) was calculated by summing the scores for each item. Cronbach's alpha coefficient for this sample was .68.

### 2.2.3 | Outcomes: psychological distress and work engagement

Psychological distress was measured using the Japanese version of the K6 scale.<sup>33</sup> The K6 scale consists of six items measuring the levels of depression and anxiety on a 5-point Likert scale (0 = *None of the time* to 4 = *All of the*

*time*). The total score (range: 0–24) was calculated by summing item scores. Cronbach's alpha coefficient for this sample was .94.

Work engagement was measured using the Japanese version of the 9-item Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9).<sup>34</sup> The UWES-9 consists of nine items measuring the levels of vigor, dedication, and absorption on a 7-point Likert scale (0 = *Never* to 6 = *Always*). The total score (range: 0–6) was calculated by averaging the scores for each item. Cronbach's alpha coefficient for this sample was .96.

### 2.2.4 | Covariates

Covariates included demographic and occupational characteristics (i.e., age, sex, education, occupation, work form, and working hours per week).<sup>21–23</sup> Age was used as a continuous variable. Education was categorized into graduate school, college, junior college, vocational school, and high school or junior high school. Occupation was categorized into managerial employee, nonmanual employee, manual employee, and other. Work form was categorized into day shift, shift work with night duty, shift work without night duty, and night shift. Working hours per week were categorized into 30 h or less, 31–40 h, 41–50 h, 51–60 h, and 61 h or more.

## 2.3 | Statistical analysis

First, to provide an overall view of the participants, distribution of demographic and occupational characteristics and scale scores as well as Pearson's correlation coefficients among scale scores were calculated. Second, using the PROCESS macro for SPSS,<sup>35</sup> a multiple mediation analysis with a bootstrap method was conducted to estimate the total and direct effects of perceived PSC on psychological distress and work engagement as well as the mediation (or indirect) effects of job demands (i.e., psychological demands) and job resources (i.e., job control, worksite support, and extrinsic reward). In the analysis, perceived PSC was included as an independent variable; psychological demands, job control, worksite support, and extrinsic reward were included as mediator variables; and psychological distress or work engagement was included as a dependent variable. After standardizing these variables, we calculated (1) the *c* coefficient (indicating the total effect of perceived PSC on psychological distress or work engagement); (2) the *c'* coefficient (indicating the direct effect of perceived PSC on psychological distress or work engagement); and (3) the difference between *c* and *c'* (i.e., *c* – *c'*) (indicating the total mediation effect of mediators)

as well as their 95% confidence intervals (CIs), based on 5000 bootstrap samples. Furthermore, (4) point estimates and their 95% CIs for each mediator were calculated to examine the specific mediation effects. It should be noted that the sum of the specific mediation effects of each mediator corresponds to the total mediation effect. These coefficients were determined to be significant if their 95% CIs did not include zero. On that basis, it was determined that job demands and job resources would have a full mediation effect if the total mediation effect was significant (i.e., 95% CI of  $c - c'$  did not include zero) and direct effect was not significant (i.e., 95% CI of  $c'$  coefficient included zero); and that they would have a partial mediation effect if both total mediation and direct effects were significant (i.e., 95% CIs of  $c - c'$  and  $c'$  coefficient did not include zero). In the analyses, we first calculated the crude coefficients (i.e., without any adjustment) (Model 1). Subsequently, we adjusted for demographic and occupational characteristics (Model 2). In addition, similar analysis was conducted using each domain of perceived PSC (i.e., MC, MP, OC, and OP) as an independent variable.

### 3 | RESULTS

**Table 1** shows the detailed characteristics of participants. Demographic and occupational characteristics showed a high percentage of college graduates, nonmanual employees, day shift jobs, and 31–40 h of work per week. The mean score (standard deviation) of the PSC-12 was 34.8 (11.4) (cf. 42.3 (10.6) for the Australian Workplace Barometer [AWB] national sample [ $n=1563$ ]),<sup>36</sup> and the percentages in each benchmark level was 29.1% (cf. 63.1% for the AWB national sample) at low risk (range: 41–60), 11.6% (cf. 6.9% for the AWB national sample) at medium risk (range: 37–40), 35.2% (cf. 20.2% for the AWB national sample) at high risk (range: 27–36), and 24.1% (cf. 9.8% for the AWB national sample) at very high risk (range: 12–26).

Pearson's correlation coefficients among scale scores showed that perceived PSC and its domains were significantly negatively correlated with psychological demands and psychological distress; and significantly positively correlated with job control, supervisor support, co-worker support, extrinsic reward, and work engagement (**Appendix 1**).

**Table 2** shows the results of the main analysis with psychological distress as a dependent variable. In the crude model (Model 1), perceived PSC had a significant negative total effect on psychological distress ( $c = -0.255$  [95% CI:  $-0.296$  to  $-0.215$ ]). When we included job demands and job resources (i.e., psychological demands, job control, worksite support, and extrinsic reward) as

**TABLE 1** Detailed characteristics of participants.

Demographic and occupational characteristics	Mean (SD)	n (%)
Age	44.6 (13.3)	
Sex		
Men		1100 (50.0)
Women		1100 (50.0)
Education		
Graduate school		126 (5.7)
College		1054 (47.9)
Junior college		246 (11.2)
Vocational school		245 (11.1)
High school or junior high school		529 (24.0)
Occupation		
Managerial employee		249 (11.3)
Nonmanual employee		1508 (68.5)
Manual employee		294 (13.4)
Other		149 (6.8)
Work form		
Day shift		1947 (88.5)
Shift work with night duty		184 (8.4)
Shift work without night duty		44 (2.0)
Night shift		25 (1.1)
Working hours per week		
30 h or less		517 (23.5)
31–40 h		725 (33.0)
41–50 h		666 (30.3)
51–60 h		184 (8.4)
61 h or more		108 (4.9)
Scale scores	Mean (SD)	Cronbach's $\alpha$
Perceived psychosocial safety climate (PSC-12) (range: 12–60)	34.8 (11.4)	.97
Management commitment (PSC-12) (range: 3–15)	8.71 (3.07)	.93
Management priority (PSC-12) (range: 3–15)	8.77 (3.17)	.94
Organizational communication (PSC-12) (range: 3–15)	8.77 (3.01)	.91
Organizational participation (PSC-12) (range: 3–15)	8.52 (3.07)	.92
Psychological demands (JCQ) (range: 12–48)	31.4 (5.89)	.65

(Continues)

TABLE 1 (Continued)

Scale scores	Mean (SD)	Cronbach's $\alpha$
Job control (JCQ) (range: 24–96)	62.7 (11.2)	.75
Supervisor support (JCQ) (range: 4–16)	10.5 (2.76)	.91
Coworker support (JCQ) (range: 4–16)	10.9 (2.40)	.87
Extrinsic reward (Short ERIQ) (range: 7–28)	17.4 (3.14)	.68
Psychological distress (K6 scale) (range: 0–24)	6.77 (6.05)	.94
Work engagement (UWES-9) (range: 0–6)	2.42 (1.45)	.96

Abbreviations: ERIQ, Effort-Reward Imbalance Questionnaire; JCQ, Job Content Questionnaire; PSC-12, 12-item psychosocial safety climate scale; SD, standard deviation; UWES-9, 9-item Utrecht Work Engagement Scale.

TABLE 2 Total and direct effects of perceived psychosocial safety climate on psychological distress and mediation effects of job demands and job resources: multiple mediation analyses with a bootstrap method (1100 men and 1100 women).

	Point estimate (95% confidence interval)	
	Model 1 <sup>a</sup>	Model 2 <sup>b</sup>
Total effect ( $c$ coefficient)	-0.255 (-0.296 to -0.215)	-0.258 (-0.298 to -0.219)
Direct effect ( $c'$ coefficient)	-0.095 (-0.145 to -0.044)	-0.077 (-0.126 to -0.028)
Total mediation effect ( $c - c'$ )	-0.161 (-0.199 to -0.121)	-0.181 (-0.221 to -0.143)
Specific mediation effect		
Psychological demands	-0.036 (-0.049 to -0.025)	-0.026 (-0.037 to -0.016)
Job control	-0.003 (-0.017 to 0.012)	-0.001 (-0.015 to 0.012)
Worksite support <sup>c</sup>	0.002 (-0.032 to 0.038)	-0.021 (-0.055 to 0.013)
Extrinsic reward	-0.124 (-0.153 to -0.096)	-0.134 (-0.163 to -0.107)

<sup>a</sup>Crude (i.e., without any adjustment).

<sup>b</sup>Fully adjusted (i.e., adjusted for age, sex, education, occupation, work form, and working hours per week).

<sup>c</sup>Total scores for supervisor support and coworker support.

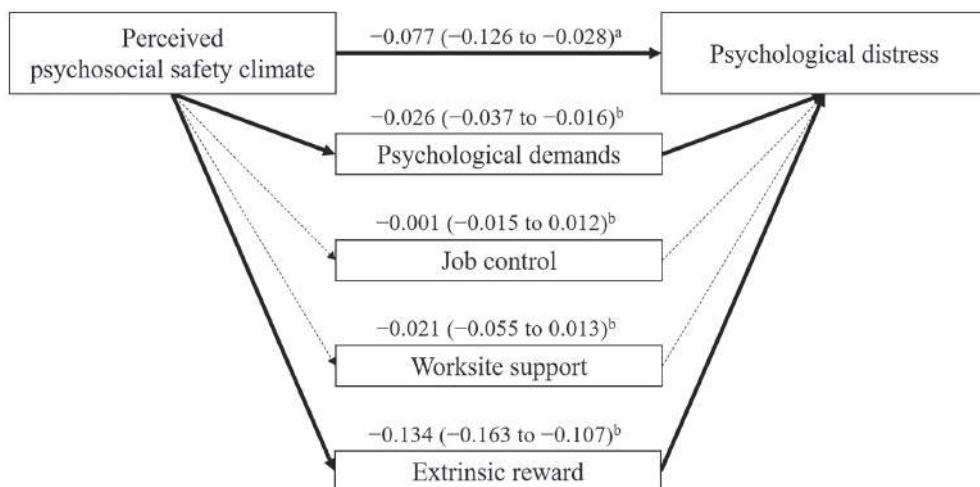
mediators in the model, the total mediation effect was significant and negative ( $c - c' = -0.161$  [95% CI: -0.199 to -0.121]). Furthermore, perceived PSC had a significant negative direct effect on psychological distress ( $c' = -0.095$  [95% CI: -0.145 to -0.044]). Thus, job demands and job resources partially mediated the effect of

perceived PSC on psychological distress. For the specific mediation effects of job demands and job resources, a significant negative effect was observed for psychological demands (point estimate = -0.036 [95% CI: -0.049 to -0.025]) and extrinsic reward (point estimate = -0.124 [95% CI: -0.153 to -0.096]), whereas no such significant mediation effect was observed for job control (point estimate = -0.003 [95% CI: -0.017 to 0.012]) or worksite support (point estimate = 0.002 [95% CI: -0.032 to 0.038]). These patterns remained constant after adjusting for demographic and occupational characteristics (Model 2). The results of the direct effect of perceived PSC on psychological distress and the specific mediation effects of job demands and job resources in Model 2 are shown in Figure 2.

When we conducted similar analyses using each domain of perceived PSC (i.e., MC, MP, OC, and OP) as an independent variable, the patterns were nearly identical to the main analysis (Appendix 2). Exceptionally, however, the direct effect of OP on psychological distress was not significant for Model 2 ( $c' = -0.039$  [95% CI: -0.084 to 0.007]).

Table 3 shows the results of the main analysis with work engagement as a dependent variable. In the crude model (Model 1), perceived PSC had a significant positive total effect on work engagement ( $c = 0.381$  [95% CI: 0.343–0.420]). When we included job demands and job resources as mediators in the model, the total mediation effect was significant and positive ( $c - c' = 0.256$  [95% CI: 0.221–0.292]). Furthermore, perceived PSC had a significant positive direct effect on work engagement ( $c' = 0.125$  [95% CI: 0.078–0.172]). Therefore, job demands and job resources partially mediated the effect of perceived PSC on work engagement. For the specific mediation effects of job demands and job resources, a significant negative mediation effect was observed for psychological demands (point estimate = -0.011 [95% CI: -0.019 to -0.005]), whereas a significant positive effect was observed for job control (point estimate = 0.063 [95% CI: 0.047–0.079]), worksite support (point estimate = 0.125 [95% CI: 0.092–0.157]), and extrinsic reward (point estimate = 0.080 [95% CI: 0.055–0.106]). These patterns remained constant after adjusting for demographic and occupational characteristics (Model 2). The results of the direct effect of perceived PSC on work engagement and the specific mediation effects of job demands and job resources in Model 2 are shown in Figure 3.

When we conducted similar analyses using each domain of perceived PSC as an independent variable, the patterns were nearly identical to the main analysis (Appendix 3).



**FIGURE 2** Direct effect of perceived psychosocial safety climate on psychological distress and specific mediation effects of job demands and job resources in Model 2. Notes: (a) direct effect, (b) specific mediation effect. Numbers refer to coefficient (95% confidence interval) for each effect. Bold lines indicate significant specific mediation effect. Dotted lines indicate nonsignificant specific mediation effect.

**TABLE 3** Total and direct effects of perceived psychosocial safety climate on work engagement and mediation effects of job demands and job resources: multiple mediation analyses with a bootstrap method (1100 men and 1100 women).

	Point estimate (95% confidence interval)	
	Model 1 <sup>a</sup>	Model 2 <sup>b</sup>
Total effect	0.381 (c coefficient) (0.343 to 0.420)	0.383 (0.344 to 0.421)
Direct effect	0.125 (c' coefficient) (0.078 to 0.172)	0.114 (0.068 to 0.160)
Total mediation effect (c - c')	0.256 (0.221 to 0.292)	0.269 (0.234 to 0.304)
Specific mediation effect		
Psychological demands	-0.011 (-0.019 to -0.005)	-0.017 (-0.025 to -0.009)
Job control	0.063 (0.047 to 0.079)	0.061 (0.047 to 0.078)
Worksite support <sup>c</sup>	0.125 (0.092 to 0.157)	0.139 (0.107 to 0.172)
Extrinsic reward	0.080 (0.055 to 0.106)	0.086 (0.062 to 0.110)

<sup>a</sup>Crude (i.e., without any adjustment).

<sup>b</sup>Fully adjusted (i.e., adjusted for age, sex, education, occupation, work form, and working hours per week).

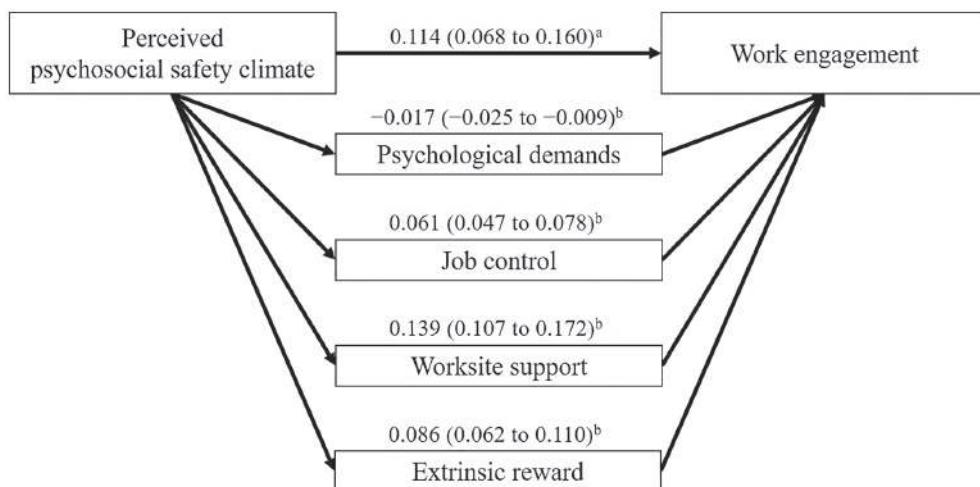
<sup>c</sup>Total scores for supervisor support and coworker support.

## 4 | DISCUSSION

This study demonstrated a significant negative total effect of perceived PSC on psychological distress (Hypothesis 1 was supported). Furthermore, the specific mediation

effects of psychological demands and extrinsic reward in this association were significantly negative, whereas those of job control and worksite support were not significant (Hypothesis 3a was supported whereas Hypothesis 3b was partially supported). On the other hand, a significant positive total effect of perceived PSC on work engagement was demonstrated (Hypothesis 2 was supported). Furthermore, the specific mediation effects of job control, worksite support, and extrinsic reward in this association were significantly positive (Hypothesis 4 was supported), whereas that of psychological demands was significantly negative. Each domain of perceived PSC showed similar associations and effects to the main analysis.

A significant negative total effect of perceived PSC on psychological distress as well as a significant negative specific mediation effect of psychological demands in this association was observed. This is consistent with the “health erosion pathway”<sup>1</sup> and empirical findings from Australia and Malaysia, which showed that a lack of PSC exacerbates employee psychological health problems through increased job demands.<sup>1,8,10,11,13</sup> Our findings validate the findings of previous studies in the context of Japanese employees. Furthermore, for the specific mediation effects of job resources, only extrinsic reward was significant while job control and worksite support were not. A recent study of PSC as a multilevel extension of ERI showed that PSC was negatively associated with ERI, which in turn leads to employee psychological health problems.<sup>37</sup> Extrinsic reward is classically one of the elements included in distributive justice among organizational justice.<sup>38</sup> It captures areas closer to the organizational level than job control and worksite support.



**FIGURE 3** Direct effect of perceived psychosocial safety climate on work engagement and specific mediation effects of job demands and job resources in Model 2. Notes: (a) direct effect, (b) specific mediation effect. Numbers refer to coefficient (95% confidence interval) for each effect. Bold lines indicate significant specific mediation effect.

Considering that PSC is proposed to be an organizational factor, as introduced earlier, job resources closer to organizational level are more likely to mediate the association of perceived PSC with psychological distress. In a work environment where the senior management does not value employee health, each employee is less respected and less attention is given to adjusting their work schedules and workload, which can exacerbate psychological health problems among employees.

A significant positive total effect of perceived PSC on work engagement as well as significant positive specific mediation effects of job resources (i.e., job control, worksite support, and extrinsic reward) in this association was observed. This is consistent with the “motivational pathway,” another theoretical pathway shown in the extended JD-R model,<sup>1</sup> and empirical findings from Australia and Malaysia, which showed that PSC enhances work engagement through increased job resources.<sup>1,12,14,15,18</sup> A management style supportive of psychological well-being would provide employees with a respectful and supportive work environment as well as control over work timing and methods,<sup>39</sup> which may lead to enhanced work engagement. On the other hand, the self-determination theory<sup>40</sup> suggests that extrinsic reward such as salary could be used as a method of increasing extrinsic motivation yet if extrinsic reward is perceived to be controlling rather than informative, it is viewed as manipulating one's behavior rather than supporting natural interest and competence in the task, which could reduce motivation in the long term.<sup>41</sup> As this study used a cross-sectional design, the long-term effect of extrinsic reward on work engagement could not be examined, but future research should use a prospective

design and also measure how employees perceive extrinsic reward to examine the mediation effects of extrinsic reward in the association of PSC with work engagement in more detail.

In addition, a significant negative specific mediation effect of psychological demands in the association of perceived PSC with work engagement was also observed. Although this observation is interesting in itself, given that the pathway that PSC influences work engagement through job demands is not assumed in the extended JD-R model<sup>1</sup> and that the specific mediation effect of psychological demands is quite small compared to that of job resources (see Table 3 and Appendix 3), the mediation effect of psychological demands in the association of perceived PSC with work engagement may not be practically significant. Some studies have argued that the association of job demands with work engagement (or work motivation) should be examined by distinguishing between “challenge” and “hindrance” depending on the characteristics of job demands<sup>42</sup>; therefore, it is necessary to examine the mediation effect of job demands in the extended JD-R model more precisely, including factors classified as hindrance, such as role conflict and harassment/bullying, in the future.

The mediation effects of job demands and job resources in the associations of perceived PSC with psychological distress and work engagement were determined to be partial rather than full mediation. In this sample, the mediation effects accounted for approximately 70% of the total effects of perceived PSC (e.g., in Model 2, with psychological distress as the outcome,  $(c - c')/c = -0.181/-0.258 = 0.702$ , and with work engagement as the outcome,  $(c - c')/c = 0.269/0.383 = 0.70$

2). This finding seems reasonable considering that this study treated only four factors as proposed mediators as elements of job demands and job resources, based on the DCS and ERI models.<sup>26,27</sup> It is possible that some of the direct effects of perceived PSC on psychological distress and work engagement observed in this study include mediation effects of other job demands and job resources (e.g., procedural justice and learning opportunities, in addition to role conflict and harassment/bullying as described above) that were not captured in this study.<sup>7,8,12,15,17</sup> Future research should include these factors more comprehensively to explore the mediation effects of job demands and job resources.

Based on the benchmarks presented in the AWB data,<sup>36</sup> the distribution of PSC-12 scores in this sample showed that approximately 60% were at high to very high risk, which was much higher than the 30% in Australia (20–40% by state). It has been suggested that Japanese people are less likely to respond positively to positive questions<sup>43</sup>; for example, work engagement has been shown to be very low for Japanese people compared to other countries,<sup>44</sup> and this may also be the case for PSC. Further international comparative studies of PSC are needed to clarify the details.

Certain possible limitations of this study should be considered. First, the participants were from one particular private online survey company. A previous study has reported a high proportion of professional or technical employees among the registrants of online survey companies,<sup>45</sup> and also in this study, nonmanual employees accounted for just under 70% of the respondents; therefore, this study should pay attention to the representativeness of the participants and generalizability of the findings. Second, various factors that were not measured in this study may have confounded our findings. For example, those who have higher levels of neuroticism may have been more likely to evaluate psychosocial work environment (i.e., PSC, job demands, and job resources) as worse<sup>46</sup> and to be more psychologically distressed.<sup>47</sup> Such a lack of measurement of personality traits may have affected our findings. Third, all key variables used in the analysis were measured using a self-administered questionnaire, which may have introduced a common method variance, although measures were taken to ensure that responses to the questionnaire were anonymous. However, Harman's single factor test (i.e., exploratory factor analysis without rotation) extracted 11 theoretically interpretable factors with eigenvalues of 1 or more, and the total variance extracted by one factor was 28.6%, which is below the 50% level at which common method variance is considered to have occurred.<sup>48</sup> Fourth, as discussed earlier, this study captured only

four factors as job demands and job resources. A more comprehensive study based on the extended JD-R model is required in the future, measuring different kinds of job demands and job resources. Fifth, causal inferences are limited due to the cross-sectional nature of the study. The present findings seem to indicate that those who were psychologically distressed were more likely to evaluate their work environment negatively, and conversely, those who perceived higher levels of work engagement were more likely to evaluate their work environment positively. Finally, as introduced earlier, the concept of PSC focuses on the “shared perceptions” of employees of their organization; therefore, theoretically, the data should be collected using a multilevel approach to measure company or workplace level PSC.<sup>49</sup> However, as this study was based on registrants, of an online survey company, who were not nested within company or workplace, such an approach was not possible (i.e., only individual perceptions of PSC were measured), and our findings may be subject to bias due to individual factors. Although there are some constraints to a multilevel approach, such as the need to reach a minimum level of agreement sufficient to show that perceptions of PSC are truly shared among members of a company or workplace,<sup>50</sup> future research should examine whether our findings can be replicated by a multilevel approach with employees nested within companies, workplaces, and other settings.

In conclusion, this study supports previous findings by suggesting that perceived PSC is negatively associated with psychological distress and positively associated with work engagement, and that these associations are partially mediated (or explained) by job demands and job resources. Our findings suggest that PSC is applicable to diverse corporate cultures, including Japan. The concept of PSC may have a high affinity in Japanese companies, which are promoting health and productivity management; therefore, our findings may contribute to the dissemination of the concept of PSC and further promotion of occupational health activities in Japanese companies. Future research should examine whether our findings can be replicated using a prospective design, and intervention studies should be conducted to determine whether improvements in PSC can contribute to alleviated psychological distress and enhanced work engagement through reduced job demands and increased job resources.

## AUTHOR CONTRIBUTIONS

A.I. conceptualized this study, conducted statistical analyses, and drafted the original article; A.T. supervised the conduct of this study; H.E., Y.K., and A.T. interpreted the results, reviewed the article draft, and revised it critically

on intellectual content; and all authors approved the final version of the article and agreed to be accountable for all aspects of the work, ensuring that the questions related to the accuracy or integrity of any part of the work were appropriately investigated and resolved.

## ACKNOWLEDGEMENTS

We thank Editage ([www.editage.com](http://www.editage.com)) for English language editing. This study was supported by Japan Society for the Promotion of Science (JSPS KAKENHI: Grant Number JP20K10477) and Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan (Industrial Disease Clinical Research Grants: Grant Number 200401-01).

## DISCLOSURE

*Approval of the research protocol:* This study was approved by Kitasato University Medical Ethics Organization (No. B20-180). *Informed Consent:* Study purposes and procedures were explained to the participants, and online informed consent was obtained from them prior to the study. *Registry and the Registration No. of the study/trial:* N/A. *Animal Studies:* N/A. *Conflict of Interest:* Authors declare no conflict of interests for this article.

## DATA AVAILABILITY STATEMENT

The data that support the findings of this study are available from the corresponding author upon reasonable request.

## ORCID

Akiomi Inoue  <https://orcid.org/0000-0002-4079-0719>  
Hisashi Eguchi  <https://orcid.org/0000-0002-4153-8574>  
Yuko Kachi  <https://orcid.org/0000-0002-4238-1265>  
Akizumi Tsutsumi  <https://orcid.org/0000-0003-0966-4869>

## REFERENCES

- Dollard MF, Bakker AB. Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *J Occup Organ Psychol.* 2010;83(3):579-599. doi:[10.1348/096317909X470690](https://doi.org/10.1348/096317909X470690)
- Zadow A, Dollard MF, Parker L, Storey K. Psychosocial safety climate: a review of the evidence. In: Dollard MF, Dormann C, Idris MA, eds. *Psychosocial Safety Climate: A New Work Stress Theory*. Springer; 2019:31-75. doi:[10.1007/978-3-030-20319-1\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1_2)
- Hall GB, Dollard MF, Coward J. Psychosocial safety climate: development of the PSC-12. *Int J Stress Manag.* 2010;17(4):353-383. doi:[10.1037/a0021320](https://doi.org/10.1037/a0021320)
- Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *J Appl Psychol.* 2001;86(3):499-512. doi:[10.1037/0021-9010.86.3.499](https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499)
- Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *J Organ Behav.* 2004;25(3):293-315. doi:[10.1002/job.248](https://doi.org/10.1002/job.248)
- Afsharian A, Dollard MF, Ziaian T, Dormann C, Karimzadeh A. Psychosocial safety climate and PSC ideal; direct and interaction effects on JD-R for mental health, job satisfaction and work engagement (Iran). In: Dollard MF, Dormann C, Idris MA, eds. *Psychosocial Safety Climate: A New Work Stress Theory*. Springer; 2019:273-303. doi:[10.1007/978-3-030-20319-1\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1_11)
- Afsharian A, Dollard M, Miller E, et al. Refugees at work: the preventative role of psychosocial safety climate against workplace harassment, discrimination and psychological distress. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(20):10696. doi:[10.3390/ijerph182010696](https://doi.org/10.3390/ijerph182010696)
- Bailey TS, Dollard MF, McLinton SS, Richards PAM. Psychosocial safety climate, psychosocial and physical factors in the aetiology of musculoskeletal disorder symptoms and workplace injury compensation claims. *Work Stress.* 2015;29(2):190-211. doi:[10.1080/02678373.2015.1031855](https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1031855)
- Bailey TS, Dollard MF, Richards PAM. A national standard for psychosocial safety climate (PSC): PSC 41 as the benchmark for low risk of job strain and depressive symptoms. *J Occup Health Psychol.* 2015;20(1):15-26. doi:[10.1037/a0038166](https://doi.org/10.1037/a0038166)
- Dollard MF, Opie T, Lenthall S, et al. Psychosocial safety climate as an antecedent of work characteristics and psychological strain: a multilevel model. *Work Stress.* 2012;26(4):385-404. doi:[10.1080/02678373.2012.734154](https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734154)
- Idris MA, Dollard MF, Coward J, Dormann C. Psychosocial safety climate: conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health. *Saf Sci.* 2012;50(1):19-28. doi:[10.1016/j.ssci.2011.06.005](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.06.005)
- Law R, Dollard MF, Tuckey MR, Dormann C. Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accid Anal Prev.* 2011;43(5):1782-1793. doi:[10.1016/j.aap.2011.04.010](https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.04.010)
- Zadow AJ, Dollard MF, Landsbergis P. Predicting new major depression symptoms from long working hours, psychosocial safety climate and work engagement: a population-based cohort study. *BMJ Open.* 2021;11(6):e044133. doi:[10.1136/bmjopen-2020-044133](https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-044133)
- Idris MA, Dollard MF. Psychosocial safety climate, work conditions, and emotions in the workplace: a Malaysian population-based work stress study. *Int J Stress Manag.* 2011;18(4):324-347. doi:[10.1037/a0024849](https://doi.org/10.1037/a0024849)
- Idris MA, Dollard MF, Winefield AH. Integrating psychosocial safety climate in the JD-R model: a study amongst Malaysian workers. *SA J Ind Psychol.* 2011;37(2):a851. doi:[10.4102/sajip.v37i2.851](https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.851)
- Idris MA, Dollard MF, Yulita. Psychosocial safety climate, emotional demands, burnout, and depression: a longitudinal multilevel study in the Malaysian private sector. *J Occup Health Psychol.* 2014;19(3):291-302. doi:[10.1037/a0036599](https://doi.org/10.1037/a0036599)
- Idris MA, Dollard MF, Tuckey MR. Psychosocial safety climate as a management tool for employee engagement and performance: a multilevel analysis. *Int J Stress Manag.* 2015;22(2):183-206. doi:[10.1037/a0038986](https://doi.org/10.1037/a0038986)
- Yulita, Dollard MF, Idris MA. Climate congruence: how espoused psychosocial safety climate and enacted managerial support affect emotional exhaustion and work engagement. *Saf Sci.* 2017;96:132-142. doi:[10.1016/j.ssci.2017.03.023](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.023)

19. Yulita IMA, Dollard MF. Effect of psychosocial safety climate on psychological distress via job resources, work engagement and workaholism: a multilevel longitudinal study. *Int J Occup Saf Ergon.* 2022;28(2):691-708. doi:10.1080/10803548.2020.1822054
20. Ansah EW, Mintah JK, Ogah JK. Psychosocial safety climate predicts health and safety status of Ghanaian fuel attendants. *Univers J Public Health.* 2018;6(2):63-72. doi:10.13189/ujph.2018.060205
21. Havermans BM, Boot CRL, Houtman ILD, Brouwers EPM, Anema JR, van der Beek AJ. The role of autonomy and social support in the relation between psychosocial safety climate and stress in health care workers. *BMC Public Health.* 2017;17(1):558. doi:10.1186/s12889-017-4484-4
22. Liu B, Lu Q, Zhao Y, Zhan J. Can the psychosocial safety climate reduce ill-health presenteeism? Evidence from Chinese healthcare staff under a dual information processing path lens. *Int J Environ Res Public Health.* 2020;17(8):2969. doi:10.3390/ijerph17082969
23. Pien LC, Cheng Y, Cheng WJ. Psychosocial safety climate, workplace violence and self-rated health: a multi-level study among hospital nurses. *J Nurs Manag.* 2019;27(3):584-591. doi:10.1111/jonm.12715
24. Qie N, Rau P, Wang L, Ma L. Is the Senpai-Kouhai relationship common across China, Korea, and Japan? *Soc Behav Pers.* 2019;47:e7404. doi:10.2224/sbp.7404
25. Takahashi K. Long-term employment as a social norm: an analysis of the JILPT "Survey on Working Life" (1999–2015). *Jpn Labor Issues.* 2019;3(19):12-17.
26. Johnson JV, Hall EM. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health.* 1988;78(10):1336-1342. doi:10.2105/ajph.78.10.1336
27. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol.* 1996;1(1):27-41. doi:10.1037//076-8998.1.1.27
28. Van den Broeck A, Van Ruyseveldt J, Vanbelle E, De Witte H. The job demands–resources model: overview and suggestions for future research. In: Bakker AB, ed. *Advances in Positive Organizational Psychology.* Vol 1. Emerald Group Publishing Limited; 2013:83-105. doi:10.1108/S2046-410X(2013)0000001007
29. Inoue A, Eguchi H, Kachi Y, McLinton SS, Dollard MF, Tsutsumi A. Reliability and validity of the Japanese version of the 12-item psychosocial safety climate scale (PSC-12J). *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(24):12954. doi:10.3390/ijerph182412954
30. Kawakami N, Kobayashi F, Araki S, Haratani T, Furui H. Assessment of job stress dimensions based on the job demands-control model of employees of telecommunication and electric power companies in Japan: reliability and validity of the Japanese version of the Job Content Questionnaire. *Int J Behav Med.* 1995;2(4):358-375. doi:10.1207/s15327558ijbm0204\_5
31. Karasek RA. *Job Content Questionnaire and User's Guide.* University of Massachusetts Lowell; 1985.
32. Kurioka S, Inoue A, Tsutsumi A. Optimum cut-off point of the Japanese short version of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire. *J Occup Health.* 2013;55(5):340-348. doi:10.1539/joh.12-0235-OA
33. Furukawa TA, Kawakami N, Saitoh M, et al. The performance of the Japanese version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan. *Int J Methods Psychiatr Res.* 2008;17(3):152-158. doi:10.1002/mpr.257
34. Shimazu A, Schaufeli WB, Kosugi S, et al. Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Appl Psychol.* 2008;57(3):510-523. doi:10.1111/j.1464-0597.2008.00333.x
35. Hayes AF. *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach.* 2nd ed. Guilford Press; 2017.
36. Owen MS, Dollard MF, Afsharian A. PSC fact sheet, Australian workplace barometer data 2021. Published 2021. Accessed February 1, 2023. <https://www.stresscafe.net/uploads/1/2/4/1/124146295/psc-cropped.pdf>
37. Owen MS, Bailey TS, Dollard MF. Psychosocial safety climate as a multilevel extension of ERI theory: evidence from Australia. In: Siegrist J, Wahrendorf M, eds. *Work Stress and Health in a Globalized Economy: The Model of Effort-Reward Imbalance.* Springer; 2016:189-217. doi:10.1007/978-3-319-32937-6\_9
38. Greenberg J. A taxonomy of organizational justice theories. *Acad Manag Rev.* 1987;12(1):9-22. doi:10.2307/257990
39. Brown SP, Leigh TW. A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *J Appl Psychol.* 1996;81(4):358-368. doi:10.1037/0021-9010.81.4.358
40. Deci EL, Ryan RM. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior.* Plenum Press; 1985.
41. Deci EL. *Intrinsic Motivation.* Plenum Press; 1975.
42. LePine JA, Podsakoff NP, LePine MA. A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Acad Manag J.* 2005;48(5):764-775. doi:10.5465/AMJ.2005.18803921
43. Iwata N, Roberts CR, Kawakami N. Japan-U.S. comparison of responses to depression scale items among adult workers. *Psychiatry Res.* 1995;58(3):237-245. doi:10.1016/0165-1781(95)02734-e
44. Shimazu A, Schaufeli WB, Miyanaka D, Iwata N. Why Japanese workers show low work engagement: an item response theory analysis of the Utrecht Work Engagement Scale. *Biopsychosoc Med.* 2010;4:17. doi:10.1186/1751-0759-4-17
45. Hagiwara M. How biased are internet monitor surveys?—The search for alternative survey methods to traditional survey methods. *Works Rev.* 2009;4(1):1-12. doi:10.34391/worksrev.4.1\_1 (in Japanese).
46. Villaume K, Hasson D. Employee health-relevant personality traits are associated with the psychosocial work environment and leadership. *Int J Occup Environ Health.* 2017;23(1):25-39. doi:10.1080/10773525.2017.1386385
47. Ormel J, Jeronimus BF, Kotov R, et al. Neuroticism and common mental disorders: meaning and utility of a complex relationship. *Clin Psychol Rev.* 2013;33(5):686-697. doi:10.1016/j.cpr.2013.04.003
48. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Lee JY, Podsakoff NP. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *J Appl Psychol.* 2003;88(5):879-903. doi:10.1037/0021-9010.88.5.879
49. Neal A, Griffin MA. A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and

- accidents at the individual and group levels. *J Appl Psychol*. 2006;91(4):946-953. doi:[10.1037/0021-9010.91.4.946](https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946)
50. Anderson NR, West MA. Measuring climate for work group innovation: development and validation of the team climate inventory. *J Organ Behav*. 1998;19(3):235-258. doi:[10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199805\)19:3<235::AID-JOB837>3.0.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3<235::AID-JOB837>3.0.CO;2-C)

## SUPPORTING INFORMATION

Additional supporting information can be found online in the Supporting Information section at the end of this article.

**How to cite this article:** Inoue A, Eguchi H, Kachi Y, Tsutsumi A. Perceived psychosocial safety climate, psychological distress, and work engagement in Japanese employees: A cross-sectional mediation analysis of job demands and job resources. *J Occup Health*. 2023;65:e12405. doi:[10.1002/1348-9585.12405](https://doi.org/10.1002/1348-9585.12405)