

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

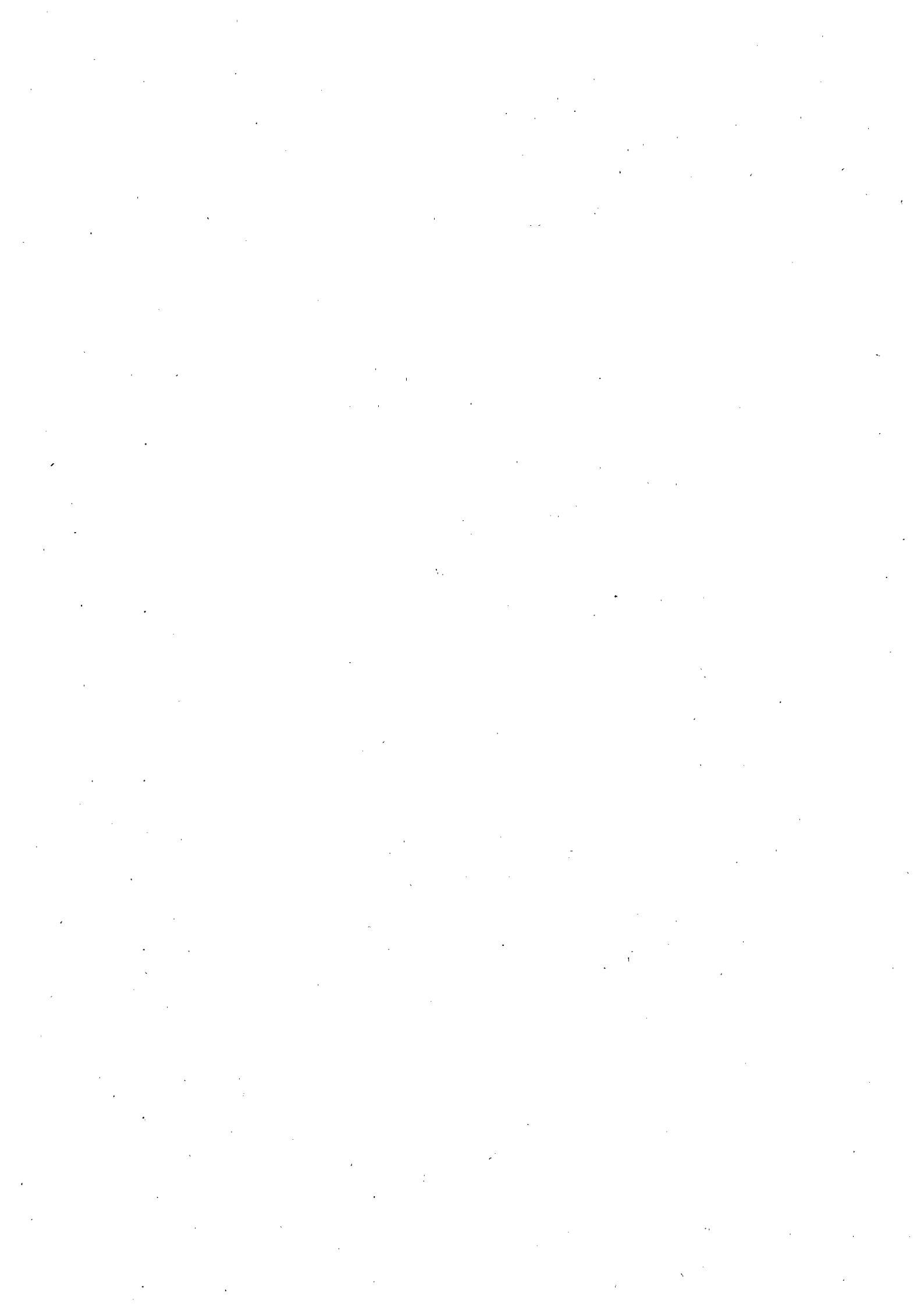
平成23年度総括・分担研究報告書（抄）

主任研究者 川上憲人

平成24（2012）年3月

正誤表

ページ	誤	正
283	ワーク・ライフ・バランス (ネガティブ)	ワーク・ <u>セルフ</u> ・バランス (ネガティブ)
285	ワーク・ライフ・バランス (ポジティブ)	ワーク・ <u>セルフ</u> ・バランス (ポジティブ)
361	ワーク・ライフ・バランス (ポジティブ)	ワーク・ <u>セルフ</u> ・バランス (ポジティブ)
361	ワーク・ライフ・バランス (ネガティブ)	ワーク・ <u>セルフ</u> ・バランス (ネガティブ)
380 (図中)	ワーク・ライフ・バランス (ネガティブ)	ワーク・ <u>セルフ</u> ・バランス (ネガティブ)
380 (図中)	ワーク・ライフ・バランス (ポジティブ)	ワーク・ <u>セルフ</u> ・バランス (ポジティブ)



目 次

I. 総括研究報告書

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

川上 憲人 1

II. 分担・協力者研究報告書

1. 科学的根拠による EBM ガイドラインの完成と好事例の収集、普及
ツールの開発

1) 管理監督者教育の普及・浸透

堤 明純他 11

2) EBM ガイドラインに基づくセルフケアマニュアルの作成

島津 明人他 59

3) 職場環境等の評価と改善マニュアルの作成・好事例の収集

吉川 徹他 211

4) 職場におけるメンタルヘルスの第一次予防対策の費用便益分析

吉村 健佑他 249

2. 新職業性ストレス簡易調査票の開発

1) 新職業性ストレス簡易調査票の完成

川上 憲人他 266

2) 全国調査による新職業性ストレス簡易調査票の標準値の作成

原谷 隆史他 317

3) 新職業性ストレス簡易調査票の事業場での使用に関する研究

小田切 優子他 349

4) 新職業性ストレス簡易調査票の部署単位での得点分布

川上 憲人他 360

5) 職場のいじめ・ハラスメントの頻度と分布

津野 香奈美 366

3. 職場のメンタルヘルスの第一次予防の新しい枠組み		
1) 「健康いきいき職場」の理論モデル、評価法および推進方策	川上 憲人他	373
2) 労働現場におけるメンタルヘルス対策の一次予防の浸透方法 —ステークホルダー会議による結論—	下光 輝一他	383
3) 健康いきいき職場づくりと第一次予防対策に関する企業の意識 調査	山岸 みずほ他	395
4. 海外の動向		
英国健康安全省 (HSE) による職業性ストレス対策のガイドライ ン	柳田 亜希子	409
III. 研究成果の刊行に関する一覧表		421
IV. 研究成果の刊行物・別刷		423

平成 23 年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業
「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」
(H21-労働一般-001) 主任：川上憲人
総括研究報告書

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

主任研究者 川上憲人 東京大学大学院医学系研究科・教授

研究要旨

本研究の目的は、①労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防対策について科学的根拠に基づく (EBM) ガイドラインを作成し、②対策の浸透ツールとして、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を拡張した新しい職業性ストレス調査票を開発・標準化し、③労使、産業保健関係者によるステークホルダー会議により対策の推進枠組みを確立し、④海外 (WHO、欧州、米国) の推進施策を収集・整理し、わが国における労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防を中 (小) 規模事業場も含めて浸透させるツールを提供し、今後の施策の方向性を提案することである。

最終年度にあたる本年度は、①労働者個人向けストレス対策、管理監督者教育、および職場環境等の評価と改善の 3 つの対策について EBM ガイドラインを修正の上完成し、これに対応したマニュアルを作成した。またこれまでの介入研究をレビューし、これらの対策の費用便益分析を行った。②新職業性ストレス簡易調査票を完成した。部署向けのフィードバック様式例を作成し、5 つの企業 (労働者合計 2 万人) で試行を行った。③産業保健研究教育機関、産業保健専門職、経営団体、労働組合等の代表からなるステークホルダー会議の 3 年間の成果をとりまとめた。また健康いきいき職場づくりと第一次予防に関する事業場への意見調査を実施した。④海外動向として、英国健康安全省 (HSE) のマネジメントスタンダードについて情報収集した。

1. 科学的根拠による EBM ガイドラインの完成と好事例の収集、普及ツールの開発：労働者個人向けストレス対策、管理監督者教育、職場環境等の評価と改善の 3 つの対策について、科学的根拠に基づく EBM ガイドラインを完成し、ガイドラインに対応した実践例を含むマニュアルを完成した。費用便益分析ではいずれの対策も多くの場合において便益は費用を上回り、特に労働者個人向けストレス対策および職場環境等の評価と改善では費用に対する便益の比 (ROI) が 2~3 と高かった。

2. 新職業性ストレス簡易調査票の開発：最終的に仕事の負担 8 尺度、作業レベル資源 8 尺度、部署レベル資源 11 尺度 (家族・友人からのサポートを含めた場合)、事業場レベル資源 8 尺度、アウトカム 15 尺度 (家庭満足度を含めた場合) からなる調査票を完成した (現行版職業性ストレス簡易調査票と合わせて使用)。このうち推奨尺度セットとして、仕事の負担 8 尺度、作業レベル資源 6 尺度、部署レベル資源 10 尺度、事業場レベル資源 7 尺度、アウトカム 11 尺度を提案した。一部推奨尺度については 1 項目からなる短縮版を作成し、これを使用する場合、現行の職業性ストレス簡易調査票 (57 項目) に短縮版 23 項目を追加した 42 尺度 80 項目の調査票として使用できる。平成 22 年度の全国の労働者の代表サンプルへの調査データから、尺度の平均値を全体および属性別に求めて標準値とした。内的整合性による信頼性、1 年間の再テスト信頼性はおおむね良好であった。部署用フィードバックの様式例を用いて 5 企業で試行しその有用性を確認した。

3. 労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の推進枠組みの検討：ステークホルダー会議から、企業の自主改善活動により、①労働者の健康、②労働者がいきいきと働くこと、③職場に一体感がある「健康いきいき職場」を目標とすることに合意が得られた。この考え方にに基づき、作業、部署、事業場レベルでの仕事の資源が健康いきいきアウトカムを予測する「健康いきいき職場モデル」を開発した。新職業性ストレス簡易調査票はこのモデルに従い健康いきいき職場の測定を可能とする。ステークホルダー会議で作成された「健康いきいき職場づくりのためのアクション」をもとに健康いきいき職場づくりの推進方策および国 (行政) の役割について整理した。事業場調査では回答した 191 社 (回答率 21%) のうち 9 割以上が、健康いきいき職場の考え方に賛成と回答した。

4. 海外動向：英国 HSE のマネジメントスタンダードのガイドラインでは、6 つの職業性ストレス要因を測定する調査票と対策のための 5 ステップが示されていた。英国では多くの企業が本ガイドラインに準じた対策を自主的に実施し、職場環境の改善において効果があるとの結果が得られていた。

本研究では、職場のメンタルヘルス不調の第一次予防対策である、労働者個人向けストレス対策、管理監督者教育、職場環境等の評価と改善の3つについて、科学的根拠に基づくガイドライン、マニュアルを作成した。またこれらの対策が費用便益にも優れていることを示した。新しいガイドライン、マニュアルは効果的な第一次予防対策をさらに推進する上で役立つと思われる。一方、本研究ではわが国の職場のメンタルヘルス不調の第一次予防の新しい枠組みとして、健康いきいき職場づくりを提案した。健康いきいき職場づくりの考え方は多数の事業場から支持を受けており、今後新しい職場のメンタルヘルスの枠組みとして広く普及する可能性がある。新職業性ストレス簡易調査票は、健康いきいきづくりの現場での評価に有効に活用できる。英国 HSE のマネジメントスタンダードと良好実践は、わが国の職場のメンタルヘルスの第一次予防に関する具体策を検討するうえで参考になる。

分担研究者

下光輝一 東京医科大学・教授
堤 明純 北里大学医学部・教授
原谷隆史 (独) 労働安全衛生総合研究所・部長
吉川 徹 (財) 労働科学研究所・副所長
島津明人 東京大学大学院医学系研究科・准教授

A. はじめに

本研究の目的は、①労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防対策について科学的根拠に基づく (EBM) ガイドラインを作成し、②対策の浸透ツールとして、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を拡張した新しい職業性ストレス調査票を開発・標準化し、③労使、産業保健関係代表者による会議により、労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の推進枠組みを確立し、④海外 (WHO、欧州、米国) の推進施策を収集・整理し、以上を参考に、わが国の事業場における労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防を中 (小) 規模事業場も含めて浸透させる政策を提言することである。

わが国における労働者のメンタルヘルス不調は増加の傾向にあり、労働者の健康の保持・増進、事業場における安全・生産性の確保の観点から、その未然防止 (第一次予防) は労使双方にとって優先順位の高い課題となっている。しかしながら労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防として科学的有効性が確認されている労働者への教育研修、管理監督者の教育研修、職場環境等の評価と改善は、なお全事業場の一部 (それぞれ 17, 11, 7%) でしか実施されていない (平成 19 年労働者健康状況調査)。わが国においては、平成 11 年度労働省委託研究費により開発された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が事業場における第一次予防活動の推進の動機付けとなっている。しかしこれらの有効なツールも作成から 10 年が経過し、①仕事上の報酬やハラスメント、あるいは組織公正などの重要なストレス要因を評価できていないこと、②業種、職種、雇用形態 (非正規雇用を含む) を考慮した評価、

判定ができないことなど限界が指摘されている。さらに海外ではこのテーマについて近年大きな進展がみられている。デンマークでは調査票あるいは専門家による事業場立ち入り調査により職場のストレス状況を評価し、事業場に自主的な改善を勧告する制度 (努力義務) が導入され、効果をあげている。欧州全体では、本年、産業保健専門職、労使などの関係者 (ステークホルダー) 会議を経て、欧州のストレス対策の推進枠組みとなるガイドラインが提案されている。わが国における労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防のあり方を考える上で、こうした国際動向を踏まえて議論することが重要である。

最終年度の平成 23 年度は、①労働者個人向けストレス対策、管理監督者教育、職場環境等の評価と改善の3つの対策について EBM ガイドラインを完成し、これに対応したマニュアル、好事例集を作成した。またこれらの対策の費用便益分析を行った。②新職業性ストレス簡易調査票を完成し、これを用いて複数の事業場で試行を行った。また部署向けのフィードバック様式例を作成した。③わが国における労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の推進枠組みについて、関係者 (ステークホルダー) 会議を 1 回開催し、この討議結果から、「健康いきいき職場づくり」を新しい推進枠組みとして提案した。また健康いきいき職場づくりと第一次予防に関する事業場への意見調査を実施した。④海外動向として、英国 HSE のマネジメントスタンダードについて情報収集した。

B. 対象と方法

1. 科学的根拠による EBM ガイドラインの完成と好事例の収集、普及ツールの開発

(1) 管理監督者教育、(2) 個人向けストレス対策、(3) 職場環境等の評価と改善について、EBM ガイドラインの修正と、これに対応したマニュアルを作成した。さらにマニュアルに好事例を追加した。

1) 管理監督者教育 (堤 明純他)

平成 21 年度に行った管理監督者教育に関する効果評価研究のレビューを基に原案を作成した。

続いて、原案に対する専門家の意見を聞いてガイドラインをさらに改善した。さらに、実行可能性が高まるよう好事例を追加したマニュアルを作成した。

2) 個人向けストレス対策 (島津明人他)

平成 22 年度に作成された EBM ガイドラインにもとづいてマニュアル原案を作成し、職場のメンタルヘルス専門家や主任研究者および分担研究者からの意見を踏まえたうえで、マニュアルの最終版を作成した。

3) 職場環境等の評価と改善 (吉川 徹他)

職場環境等の評価と改善を容易に実施するための EBM ガイドラインの見直し、およびマニュアルの作成・好事例の収集を行った。H21/22 年度に作成した国内外の文献レビューに基づいて作成した「職場環境等の評価と改善に関する科学的根拠に基づく (EBM) ガイドライン案」を多職種からなるワーキンググループで項目を精査し、ワーディング、全体の構成などを検討して完成版を作成した。またマニュアルの作成・好事例の収集では、(1)メンタルヘルス不調の第一次予防策を狙いとした職場環境改善の取り組みの好事例の収集と分析、(2)メンタルヘルスのための職場環境改善の効果的・効率的な進め方の検討ワーキンググループによる検討会を開催して、好事例として活用できる情報、マニュアル作成に生かす視点を整理し、マニュアル作成に反映した。

4) 職場におけるメンタルヘルスの第一次予防対策の費用便益分析 (吉村健佑他)

職場におけるメンタルヘルスの第一次予防対策の実施が事業者にとっての経済的利点をもたらすかどうかを検討することを目的とし、すでに公表されている国内の研究を文献検索し、職場環境改善、個人向けストレスマネジメント教育、および上司の教育研修の 3 つの手法に関する介入研究の結果を二次的に分析することで、事業者の視点で第一次予防対策の方法別費用便益分析を実施した。Pubmed を用いて検索し、2011 年 11 月 16 日の時点で公表されている職場のメンタルヘルスに関する論文のうち、わが国の事業所で行われている事、第一次予防対策の手法を用いている事、準実験研究または比較対照を設定した介入研究である事、評価として疾病休業(absenteeism)または労働生産性(presenteeism)を取り上げている事、1 年単位での効果を検討するのに評価期間が十分である事を条件に抽出した結果、3 論文が該当した。これらの研究を対象に、論文中に示された情報および必要に応じて著者などから別途収集できた情報に基づき、事業者の視点で費用および便益を算出した。解析した研究論文はいずれも労働生産性の指標として HPQ (WHO Health and Work Performance Questionnaire) Short

Form 日本語版、あるいはその一部修正版を使用していた。介入前後での HPQ 得点の変化割合を元に、事業者が得られると想定される年間の便益総額を算出した。

2. 新職業性ストレス簡易調査票の開発

1) 新職業性ストレス簡易調査票の完成 (川上憲人他)

新職業性ストレス簡易調査票の尺度の確定、推奨尺度セットおよび短縮版の作成、信頼性の検討、「健康いきいき職場」モデルへの理論的位置づけ、評価基準の設定、さらにフィードバックのフォームの作成を行った。

2) 全国調査による新職業性ストレス簡易調査票の標準値の作成 (原谷隆史他)

新職業性ストレス調査票の標準化のために、日本の労働者の代表サンプルを抽出し、平成 22 年度に全国調査を実施した。被雇用者 1633 名 (男性 847 名、女性 786 名) の回答を標準データとして、性、職種、雇用形態、産業といった属性別に標準版と短縮版の標準値を作成した。

3) 新職業性ストレス簡易調査票の事業場での使用に関する研究 (小田切優子他)

新職業性ストレス簡易調査票を事業場で試用し、調査票で測定した結果が事業場の現状を反映しているか、問題把握に有用か否かについて調べ、現場での適用可能性について検討した。3 社に依頼し調査票を試行した。うち 1 社については産業医、保健師、管理監督者を対象として新調査票の結果が事業場の現状を反映しているか否かヒアリングを行った。

4) 新職業性ストレス簡易調査票の部署単位での得点分布 (川上憲人他)

2 つの企業の従業員に対して、インターネット/イントラネットを利用した Web 調査票で現行版および新職業性ストレス簡易調査票により調査を実施した。うち 10 人以上の回答の得られた部署(「部」相当) 合計 718 部署(回答者数 17,038 人) のデータを解析した。

5) 職場のいじめ・ハラスメントの頻度と分布 (津野香奈美他)

平成 22 年度の全国調査データを用いて、新職業性ストレス簡易調査票の尺度の中で特に職場のいじめ・ハラスメントに関わる項目について、標準値とは別に、「職場のいじめ・ハラスメントを受けている」割合、「職場でいじめ・ハラスメントを受けている人がいる」割合を明らかにし、さらに個人属性や職業特性によってそれらの頻度に差があるかどうかを検討した。

3. 労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の推進枠組みの検討

1) 「健康いきいき職場」の理論モデル、評価法および推進方策 (川上憲人他)

職場のメンタルヘルス不調の第一次予防をさらに効果的なものとし、またより広く普及するものにするために、職場のメンタルヘルスの第一次予防の新しい日本型枠組みが必要とされている。本研究では、わが国における職場のメンタルヘルス不調の第一次予防の新しい推進枠組みとしての「健康いきいき職場づくり」についてその背景、理論、評価方法、推進方策について検討した。国内外の文献、本研究班の報告書、ステークホルダー会議の討議結果をもとに、研究者が意見交換を繰り返し、またステークホルダー会議の意見を聞きながら「健康いきいき職場づくり」の理論、評価方法、推進方策について整理した。

2) 労働現場におけるメンタルヘルス対策の一次予防の浸透方法—ステークホルダー会議による結論—(下光輝一他)

労働者のメンタルヘルスの一次予防対策を、中小規模事業場を含むすべての事業場に浸透させるための方法について検討し、提言作成のための資料を得ることを目的に、主要な労働安全衛生研究機関、産業保健専門職、使用者側団体、労働側団体等の代表者等に参加を呼び掛け、関係者(ステークホルダー)による参加型ワークショップ形式の会議を開催した。

3) 健康いきいき職場づくりと第一次予防対策に関する企業の意識調査(山岸みずほ他)

事業場における労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防対策が浸透しづらい要因を明らかにし、なおかつ新しい枠組みでメンタルヘルスの目標となる「健康いきいき職場づくり」に対する事業場の意見を聴取することを目的とした。2011年12月に全国の企業のデータベースより従業員数299名以下の事業場300社、従業員数300~999名の事業場300社、従業員数1000名以上の事業場300社をランダム抽出し、これらの事業場の人事労務担当者に調査票を郵送した。

4. 海外動向：英国健康安全省(HSE)による職業性ストレス対策のガイドライン(柳田亜希子)

国際動向は第一次予防の進展に重点がシフトされ、就業条件の多様化により、効果的なメンタルヘルス対策の実施が求められる中、EUでは心理社会的リスク低減を目指した枠組みの策定が進んでいる。国際産業保健学会(ICOH)の2009年から2012年にかけての活動プランは、①すぐの対策実施に結びつく一次予防によるリスク管理、②産業保健サービスをすべての労働者に、③現場の問題解決に役立つ予防策実施ツール、④国際ネットワークを活用した国際協力、と4つの柱が掲げられた。国際標準にあわせた各国の取り組みはより顕著となり、特に、欧州でも早くからメンタルヘルス対策に取り組んでいる英国では、2004年、政府機関である健康安全省 The Health

and Safety Executive (HSE) が職業性ストレス対策のガイドラインとして、The Management Standards for work-related stress を公表した。本研究ではこのガイドラインとこれに関する取り組みの現状を紹介した。

C. 結果

1. 科学的根拠によるEBMガイドラインの完成と好事例の収集、普及ツールの開発

1) 管理監督者教育

管理監督者研修を企画・実施するにあたって、対象の選定、研修内容・形式、研修頻度・期間の3つの要素について研修の有効性が認められている7つの推奨項目と、有効性に関するコンセンサスが得られている6つのヒントを提示した。ガイドラインでは、それぞれの根拠とコンセンサスおよび研修を実施するにあたって何をなすべきかを示した。各推奨項目とヒントには、無作為化比較試験の成果に基づく項目(A)、観察研究の成果に基づく項目(B)、研究成果はないものの多くの専門家が有効と考えている項目(C)、のように根拠(エビデンス)の強さのレベルに応じたランクを示した。マニュアルは、管理監督者研修を効果的かつ容易に行うためのツールや、より詳細で具体的な参考書となることを目的として、ガイドラインと対をなすように作成した。また、費用をかけずに実施できることや、研修を企画し易いように具体的な事例紹介を盛り込むなども心がけた。

2) 個人向けストレス対策

マニュアルは、本体と実践編との2部から構成され、本体では、セルフケアの基本的な考え方や効果的なセルフケア教育を行うためのポイントを解説した後、ガイドラインで推奨された内容を実施する際のポイントを提示した。実践編では、形式と内容が異なる3つの実践例を提示した。本研究で作成したマニュアルは、科学的根拠にもとづきながらも、事業場の実効性にも配慮した構成となっている。

3) 職場環境等の評価と改善

職場環境等の評価と改善に関する科学的根拠に基づく(EBM)ガイドラインは、最終的に4つの領域に8項目の推奨項目と4項目のヒント項目が含まれる形で整理した。これらの内容は、(1)計画・組織づくりに関する推奨項目：推奨1「事業場での合意形成」、推奨2「問題解決型の取り組み」、ヒント1「部門責任者の主体的な関与」、(2)実施手順の基本ルールに関する推奨項目：推奨3「良好事例の活用」、推奨4「労働者参加型で実施」、推奨5「職場環境に幅広く目配り」、(3)実効性のある改善策の提案に関する推奨項目：推奨6「現場に合わせた提案の促進」、推奨7「ツール提供」、ヒント2「職場の仕組みの活用」、ヒント3「職場

の準備状況にあわせたアプローチ」、(4) 実施継続のための推奨項目：推奨 8「フォローアップと評価」、ヒント 4「PDCA サイクル」である。また職場環境等の評価と改善の普及・浸透に資するための「職場環境改善の継続展開のためのファシリテータ・コーディネータ用ポイントマニュアル」を作成した。

4) 職場におけるメンタルヘルスの第一次予防対策の費用便益分析

職場環境改善では、1人当たりの費用が7,660円に対し、1人当たりの便益は15,200~22,800円であり、便益が費用を上回った。個人向けストレスマネジメント教育では、1人当たりの費用が9,708円に対し、1人当たりの便益は15,200~22,920円であり、便益が費用を上回った。上司の教育研修では、1人当たりの費用が5,290円に対し、1人当たりの便益は4,400~6,600円であり、費用と便益は概ね同一であった。いずれの介入手法を用いても、ほとんどの場合において便益は費用を上回り、これらの職場のメンタルヘルスの第一次予防対策が事業者にとって経済的な利点があることが分かった。

2. 新職業性ストレス簡易調査票の開発

1) 新職業性ストレス簡易調査票の完成

現行版職業性ストレス簡易調査票と合わせて、最終的に仕事の負担8尺度、作業レベル資源8尺度、部署レベル資源11尺度(家族・友人からのサポートを含めた場合)、事業場レベル資源8尺度を確定した。またアウトカムについては、15尺度(家庭満足度を含めた場合)とした。このうち推奨尺度セットとして、仕事の負担は全8尺度、作業レベル資源からは6尺度、部署レベル資源からは10尺度(家族・友人からのサポートを含めた場合)、事業場レベル資源からは7尺度とした。またアウトカム尺度からは11尺度(家庭満足度を含めた場合)とした。一部を除く推奨尺度セット尺度については1項目からなる短縮版を作成した。「短縮版」を使用する場合、現行の職業性ストレス簡易調査票(57項目)に、新職業性ストレス簡易調査票の推奨尺度セット短縮版(23項目)を追加した42尺度80項目の調査票となる。全国の被用者代表サンプル調査および1年間の追跡調査から、これらの尺度の信頼性はおおむね良好であった。評価基準として、全国標準データおよび事業場全体と比較することとし、部署用フィードバックのフォームの作成を行い、2企業で試行しその有用性を確認した。

2) 全国調査による新職業性ストレス簡易調査票の標準値の作成

新職業性ストレス簡易調査票を用いた職場の調査結果をこの全国調査の標準値と比較して、職場の状態を評価することができる。尺度平均は、

属性によって多くの有意差が認められた。標準版だけではなく短縮版でも多くの有意差が認められた。

3) 新職業性ストレス簡易調査票の事業場での使用に関する研究

産業医らがメンタルヘルスの問題が生じることが多いと認識していた部署では、作業レベルの仕事の資源である仕事の意義、役割明確さ、部署レベルの資源である上司のサポート、同僚のサポート、上司の公正な態度、ほめてもらえる職場の各得点が他部署と比較して不良であり、ワーク・エンゲイジメント、職場の一体感が低かった。部署別の新調査票の結果は試行した各部署の現状をよく反映していた。また他2社についても部署別の分析において尺度間に有意差が認められた。

4) 新職業性ストレス簡易調査票の部署単位での得点分布

現行および新職業性ストレス簡易調査票の尺度の部署別平均の平均は全国平均値と類似していた。部署単位での仕事の負担・資源とアウトカムとの関係では、仕事の負担と仕事の資源がいずれも心理的ストレス反応に、一方、主に仕事の資源がワーク・エンゲイジメントおよび職場の一体感に関連していることが確認された。部署の規模、事務系・現業系の別でも尺度のうちいくつかのもので部署別得点平均には差がみられた。

5) 職場のいじめ・ハラスメントの頻度と分布

全国調査では6.1%が職場でいじめを受けている、14.8%が職場でいじめを受けている人がいると回答した。主観的社会階層と過去1年間の世帯収入が低い群でより多くいじめを受けていることがわかった。

3. 労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の推進枠組みの検討

1) 「健康いきいき職場」の理論モデル、評価法および推進方策

健康いきいき職場の3つの目標は、労働者の健康、労働者の「いきいき」、および職場の一体感である。これらの3つの目標を実現することが、労働者と企業、双方に利益をもたらすと考えられる。「仕事の要求度-資源モデル」を参考に、健康いきいき職場づくりの理論モデルである「健康いきいき職場モデル」を示した。このモデルでは、さまざまな仕事の負担が心身の健康に影響を与える一方、仕事の資源には、作業レベル、部署レベル、事業場(または企業)レベルのものがあ、健康障害プロセスを緩和して心身の健康の保持・増進に貢献すると同時に、活性化プロセスを通じて、労働者のいきいき(ワーク・エンゲイジメント)および職場の一体感の形成に影響する。新職業性ストレス簡易調査票によって部署ごとにこのモデルに対応した組織要因を評価するこ

とができる。健康いきいき職場づくりの推進は、労働者、管理監督者、経営者が主体となって行うものであり、それぞれ方針の策定、健康いきいき職場づくりのためのマネジメント、健康いきいき職場づくりへの積極的参加が具体例としてあげられた。人事労務部門および産業保健部門はこれらの主体の活動を支援する立場と位置づけられる。人事労務部門は、人材育成、人的資源管理を含む人事労務管理の専門チームとして、経営層によって決められた健康いきいき職場づくりの方針を具体的な施策に展開し、実行し、評価・改善することが求められる。産業保健部門は、労働者の健康と幸福に関わる専門チームとして、健康いきいき職場づくりに積極的に関与する。産業保健部門が有しているさまざまな技術と経験を、健康いきいき職場づくりに提供することができると期待される。

2) 労働現場におけるメンタルヘルス対策の一次予防の浸透方法—ステークホルダー会議による結論—

平成 21、22 年度の成果をうけて作成、整理された【健康いきいき職場づくりのためのアクション】の案について検討が行われ最終確定した。メンタルヘルスの一次予防対策については、企業の自主改善活動を推進する形で進めることを基本的な姿勢とし、労働者の健康が最低減守られていることや法律に違反していないことが基本的事項として重要であるが、それに加え労働者がいきいきと働き、職場に一体感があり、労働者、管理監督者、経営層の間での相互理解、信頼、公正が保たれていることが重要であるとのことでコンセンサスが得られた。健康いきいき職場づくりでは管理監督者が主な担い手として重要な役割をはたすと考えられるが、同時に企業は健康いきいき職場づくりをポリシーにかかげ職場づくりを支えること、労働者一人ひとりが健康いきいき職場づくりに参画すること、また国は法的枠組みの整備や教育を通じて各企業における健康いきいき職場づくりを下支えする必要がある。

ステークホルダー会議からは、国（行政）においても職場のメンタルヘルス対策の一次予防を推進するためのアクションを取ることが重要と考えられ、以下の事柄について考慮、実行していくことが期待されると結論された。

(1) 労使、専門家を含めた円卓会議による日本におけるメンタルヘルス対策の在り方、枠組みの議論の継続的推進

(2) 就労前学校教育等を通じたメンタルヘルス対策の推進（働くことの意義を学び考える、必要なコミュニケーションをとることができ自己表現ができる人物形成、多様性の享受）

(3) 職場のメンタルヘルス対策の一次予防を推

進するための関連法整備、施策の実施

3) 健康いきいき職場づくりと第一次予防対策に関する企業の意識調査

全体で 191 社(全体の回答率は 21.2%)から回答が得られた。その結果、第一次予防対策が浸透しづらい理由として、“時間が取れない”、“費用がかかる”などが要因として明らかとなった。さらに、「健康いきいき職場づくり」に関する項目では、「健康いきいき職場」のメンタルヘルスの考え方に賛成およびどちらかと言えば賛成の事業場は全体の 96.8%であった。

4. 海外動向：英国健康安全省（HSE）による職業性ストレス対策のガイドライン

英国 HSE による The Management Standards for work-related stress では、事業者による職業性ストレスのリスクアセスメントを支援する標準的な評価指標となる本ガイドラインは、職業性ストレスを理解する上で重要なリスク領域を 6 つの因子：Demands-仕事の要求度（作業負担・時間プレッシャー・仕事環境など）、Control-個人の裁量度、Support-職場の支援（上司や同僚からのサポートなど）、Relationships-職場環境、Role-職場における役割、Change-組織変革、に分けて説明している。各々の領域における調査票とその判定基準を提供し、職場改善を推進する具体的なリスクアセスメントとして、①危険因子の特定、②健康被害にあっている個人とその発生機序の特定、③健康被害への危険度の評価とそれに対する具体的な活動、④結果の記録、⑤実施評価と組織の取り組みの再検討、の 5 ステップを挙げた。英国では多くの企業が本ガイドラインに準じた対策を自主的に実施し、職場環境改善に効果的な結果が得られたことを報告している。

D. 考察

1. 科学的根拠による EBM ガイドラインの完成と好事例の収集、普及ツールの開発

本年度は、(1) 管理監督者教育、(2) 個人向けストレス対策、(3) 職場環境等の評価と改善について、EBM ガイドラインの修正と、これに対応したマニュアルを作成し、好事例を追加した。ガイドラインは、職場のメンタルヘルス対策の企画・実施に、直接・間接に関わる可能性のある産業医、保健師、衛生管理者、心の健康づくり専門スタッフおよび事業場内教育研修担当者・メンタルヘルス推進担当者等に活用してもらえるよう作成されている。職場のメンタルヘルス不調の第一次予防の効果評価研究はまだ少ないものの、これまで経験を基になされてきた研修に対して、少なくともエビデンスのある項目や、多くの専門家が有用とする項目を掲載したこれらのガイドラインおよびこれに準拠したマニュアルおよび実

施例は、職場のメンタルヘルス第一次予防策の推進に資するものと考えられる。

職場のメンタルヘルス不調の第一次予防の費用便益分析からは、特に職場環境等の評価と改善および個人向けストレス対策については、対策に伴う生産性の増加により投資した費用よりも多くの便益が得られることが示された。このデータは、事業場で経営者にこれらの職場のメンタルヘルス第一次予防のメリットを説明する上で有用である。

2. 新職業性ストレス簡易調査票の開発

新職業性ストレス簡易調査票の尺度を完成した。このうち推奨尺度セットとして、仕事の負担は全8尺度、作業レベル資源からは6尺度、部署レベル資源からは10尺度（家族・友人からのサポートを含めた場合）、事業場レベル資源からは7尺度を標準的に使用するものとした。さらに短縮版を使用する場合、現行の職業性ストレス簡易調査票（57項目）に、新職業性ストレス簡易調査票の推奨尺度セット短縮版（23項目）を追加した42尺度80項目の調査票となる。現場でも使用しやすい調査票と考えられる。

特に新職業性ストレス簡易調査票は、職場のメンタルヘルスの第一次予防の日本型枠組みとして提案された「健康いきいき職場」モデルに沿って、現行版よりも幅広い仕事の負担および仕事の資源、労働者の仕事へのポジティブな関わり（ワーク・エンゲイジメント）、職場の一体感（職場のソーシャルキャピタル）、職場のハラスメントなどを測定でき、今後の健康いきいき職場づくりの中で重要なツールとして活用できる。

さらに性別、年齢層、職種などの別の標準値得られた。職場の調査結果をこの標準値と比較して、より詳細に職場の状態を評価することができる。しかし属性別等の層別解析には人数が少ない場合もあった。標準データを今後蓄積して安定した標準値を設定することが望まれる。

新職業性ストレス簡易調査票の事業場での試行では、新職業性ストレス簡易調査票は仕事の資源について、作業レベル、部署レベル、事業場レベルのいずれも部署の差異をよく反映しており、各部署の問題点の把握に役立ち、メンタルヘルス対策を立案する際に有用な情報を提供するものと考えられた。また別の事業場の試行でも、尺度の部署別平均の平均は全国平均値と類似しており、全国平均を用いた評価方法がこれらの企業でも使用できると思われた。部署単位での仕事の負担・資源とアウトカムとの関係は、「健康いきいき職場モデルと一致している知見である。新職業性ストレス簡易調査票による評価から対策を行う際に参考となる情報である。部署の規模、事務系・現業系の別でも尺度のうちいくつかのもので

部署別得点平均には差がみられ、新職業性ストレス簡易調査票による部署評価の際にはこれらを考慮することがよいと考えられた。またいじめの頻度に関する全国標準データが得られ、新職業性ストレス簡易調査票の職場のハラスメント尺度を使用する際の参考となる。

新職業性ストレス簡易調査票は、現行の職業性ストレス簡易調査票と同様に誰でも自由に、無償で使用できる。しかしながら本研究班は、新職業性ストレス簡易調査票の使用によるいかなる損害に対しても責任を負いかねる点を理解いただきたい。また、一部尺度について項目の再検討が行われる可能性もあるかもしれない。

3. 労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の推進枠組みの検討

本研究では、職場のメンタルヘルス不調の第一次予防の新しい枠組みとして、健康いきいき職場づくりを提案した。健康いきいき職場を目標とした職場のメンタルヘルスは、組織風土要因の改善を合わせて進めることで、従来の対策にくらべて、労働者の心の健康の保持・増進、特にメンタルヘルス不調の予防に優れた効果をもつことが期待される。健康いきいき職場づくりは、事業場規模によらない新しい職場のメンタルヘルスの枠組みとして広く普及できる可能性がある。

事業場の意見調査では、健康いきいき職場の考え方について多くの事業場が好意的な評価をしており、またこれらの回答には、事業場規模による差はあまりなかった。健康いきいき職場づくりは、事業場規模によらない新しい職場のメンタルヘルスの枠組みとして広く普及できる可能性がある。

健康いきいき職場づくりの提案、理論化においては、ステークホルダー会議が重要な役割を果たした。ステークホルダー会議では、事業場での健康いきいき職場づくりの推進方策だけでなく、国が法的枠組みの整備や啓発を通じて企業における健康いきいき職場づくりを支援する必要があるとされた。今後、この点について提言を行い、メンタルヘルスの一次予防対策を広く展開していくことが重要である。ステークホルダー会議のような関係者が一同に会してこれからの職場のメンタルヘルスのあり方を検討するような、継続的な場を設置することが、わが国の職場のメンタルヘルスの一層の推進に効果的である。

ステークホルダー会議では、健康いきいき職場づくりの推進は法律などで規定し強制的に進めるものではなく、各企業が自主的に行う活動として位置づけることが望ましいとの結論であった。しかし、こうした自主的な活動を促進するような法律や制度を導入することも必要であるとの意見があった。健康いきいき職場づくりは企業の自

主的活動と基本的には位置づけられるが、これを側面支援するような施策を国が進めることは健康いきいき職場づくりの普及に効果的である可能性がある。こうした施策の例として、健康いきいき職場づくりの表彰制度や認証評価制度の導入なども考えられる。これも含めて、ステークホルダー会議からは、国（行政）においても職場のメンタルヘルス対策の一次予防を推進するためのアクションを取ることが重要と考えられ、以下の事柄について考慮、実行していくことが期待される。

4. 海外動向：英国健康安全省（HSE）による職業性ストレス対策のガイドライン（柳田亜希子）

The Management Standards for work-related stress と英国における企業の良好実践を理解することは、わが国の職場のメンタルヘルスの第一次予防に関する具体策を検討するうえで参考になる。

E. 結論

本研究の目的は、①労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防対策について科学的根拠に基づく（EBM）ガイドラインを作成し、②対策の浸透ツールとして、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を拡張した新しい職業性ストレス調査票を開発・標準化し、③労使、産業保健関係者によるステークホルダー会議により対策の推進枠組みを確立し、④海外（WHO、欧州、米国）の推進施策を収集・整理し、わが国における労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防中（小）規模事業場も含めて浸透させるツールを提供し、行政施策を提言することである。

最終年度にあたる本年度研究では、①労働者個人向けストレス対策、管理監督者教育、および職場環境等の評価と改善の3つの対策についてEBMガイドラインを修正、完成し、これに対応したマニュアルを作成した。またこれまでの介入研究をレビューし、これらの対策の費用便益分析を行った。②新職業性ストレス簡易調査票を完成し、これを用いて複数の事業場で試行を行い、部署向けのフィードバック様式例を作成した。③産業保健研究教育機関、産業保健専門職、経営団体、労働組合等の代表からなるステークホルダー会議を継続し、これまで3年間の成果をとりまとめた。また健康いきいき職場づくりと第一次予防に関する事業場への意見調査を実施した。④海外動向として、英国健康安全省（HSE）のマネジメントスタンダードについて情報収集した。

1. 科学的根拠によるEBMガイドラインの完成と好事例の収集、普及ツールの開発：労働者個人向けストレス対策、管理監督者教育、職場環境等の評価と改善の3つの対策について、科学的根拠

に基づくガイドラインを完成し、これに対応した実践例を含むマニュアルを作成した。費用便益分析ではいずれの対策も、多くの場合において便益は費用を上回り、特に労働者個人向けストレス対策および職場環境等の評価と改善では費用に対する便益の比（ROI）が2～3と高かった。

2. 新職業性ストレス簡易調査票の開発：現行版職業性ストレス簡易調査票と合わせて、最終的に仕事の負担8尺度、作業レベル資源8尺度、部署レベル資源11尺度（家族・友人からのサポートを含めた場合）、事業場レベル資源8尺度、アウトカム15尺度（家庭満足度を含めた場合）からなる調査票を完成した。このうち推奨尺度セットとして、仕事の負担8尺度、作業レベル資源6尺度、部署レベル資源10尺度（家族・友人からのサポートを含めた場合）、事業場レベル資源7尺度、アウトカム11尺度（家庭満足度を含めた場合）を提案した。一部を除く推奨尺度セット尺度については1項目からなる短縮版を作成し、これを使用する場合、現行の職業性ストレス簡易調査票（57項目）に、新職業性ストレス簡易調査票の推奨尺度セット短縮版（23項目）を追加した42尺度80項目の調査票となる。平成22年度の全国の労働者の代表サンプルへの調査データから、これらの尺度の平均値を全体および属性別に求めて標準値とした。また内的整合性による信頼性、1年間の再テスト信頼性はおおむね良好であった。部署用フィードバックのフォームの作成を行い4企業で試行しその有用性を確認した。

3. 労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の推進枠組みの検討：ステークホルダー会議から、企業の自主改善活動のより、労働者の健康、労働者がいきいきと働くこと、職場に一体感があることを目標とした「健康いきいき職場づくり」の重要性に合意が得られた。これに基づき、健康いきいきアウトカムが作業、部署、事業場レベルでの仕事の資源によって影響を受けるとする「健康いきいき職場モデル」を開発し、これに基づいて新職業性ストレス簡易調査票により健康いきいき職場の測定が可能になった。ステークホルダー会議で作成された「健康いきいき職場づくりのためのアクション」をもとに健康いきいき職場づくりの推進方策を整理し、事業場および国・行政の役割について提案した。事業場調査では回答した191社（回答率21%）のうち9割以上が健康いきいき職場のメンタルヘルスの考え方に賛成、あるいはその導入に前向きと回答した。

4. 海外動向：英国HSEのマネジメントスタンダードのガイドラインでは、6つの職業性ストレス要因を測定する調査票とその対策のための5ステップが示されている。英国では多くの企業が本ガイドラインに準じた対策を自主的に実施し、

職場環境の改善において効果があるとの結果が得られていた。

本研究では、職場のメンタルヘルス不調の第一次予防対策である、労働者個人向けストレス対策、管理監督者教育、職場環境等の評価と改善の3つについて、科学的根拠に基づくガイドライン、マニュアルを作成した。またこれらの対策が費用便益にも優れていることを示した。新しいガイドライン、マニュアルは効果的な第一次予防対策をさらに推進する上で役立つと思われる。一方、本研究ではわが国の職場のメンタルヘルス不調の第一次予防の新しい枠組みとして、健康いきいき職場づくりを提案した。健康いきいき職場づくりの考え方は多数の事業場から支持を受けており、今後新しい職場のメンタルヘルスの枠組みとして広く普及する可能性がある。新職業性ストレス簡易調査票は、健康いきいきづくりの現場での評価に有効に活用できる。英国HSEのマネジメントスタンダードと良好実践は、わが国の職場のメンタルヘルスの第一次予防に関する具体策を検討するうえで参考になる。

F. 健康危機情報 該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

堤 明純：職場ストレス対策の一次予防：内外の動向。ストレス科学 2011;26(1):65-77

島津明人 (2011). メンタルヘルス対策を評価する。In: 廣尚典 (編) チームで取り組む職場のメンタルヘルス, 84-89. 東京: 診断と治療社.

島津明人 (印刷中). 職場のメンタルヘルス対策における第一次予防：科学的根拠にもとづくセルフケアを中心に。保健の科学, 54.

Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science & Medicine*, 73, 399-409.

Shimazu, A., Sonnentag, S., Kubota, K., & Kawakami, N. (in press). Validation of the Japanese version of Recovery Experience Questionnaire. *Journal of Occupational Health*.

吉川徹. 特集：ストレスをためない職場環境づくり。～職場の良好実践に学ぶ、従業員参加型のメンタルヘルス活動～ 安全衛生のひろば, 2011;52(5):9-19.

吉川徹. 「職場巡視と衛生委員会の活性化における産業医の役割」働きやすく、働きがいのある職場づくりの共通軸—職場環境改善を通じた

ストレス対策、厚労省研究班の取り組みから—平成 23 年度地方公務員安全衛生推進協会産業医講習会講演集, p33-66.

吉川徹. 職場のいじめ・暴力・ハラスメント防止対策の推進への3つの提言視点. 労働の科学 2012;67(1):42-46.

杉原由紀. 産業医の声：「元気な県庁」へ～職場ドックの取り組み～. 産業医学ジャーナル, 2011;34(5): (平成 23 年 9 月発行)

川上憲人. 職場のメンタルヘルスをめぐる国際動向と日本の優先課題. 産業ストレス研究 18(4): 233-240, 2011.

川上憲人. 2012 年日本のリスク—法的リスクのマネジメントからポジティブなメンタルヘルスへの転換. リスクマネジメント TODAY 70: 16-19.

2. 学会発表

堤 明純：科学的根拠に基づく管理監督者メンタルヘルス教育のガイドライン開発に向けた論文レビュー. 第 83 回日本産業衛生学会 2010 年 5 月, 福井.

堤 明純：科学的根拠に基づく管理監督者メンタルヘルス教育のガイドラインの開発. 第 20 回日本産業衛生学会産業医・産業看護全国協議会 2010 年 10 月, 札幌.

堤 明純：科学的根拠に基づく管理監督者メンタルヘルス教育のガイドライン：容易に研修を行うためのマニュアルの開発. 第 84 回日本産業衛生学会 2011 年 5 月, 東京.

堤 明純：職場のメンタルヘルス～1 次予防のあらたな展開. 第 27 回日本ストレス学会学術総会シンポジウム：職場のメンタルヘルス～対策のあらたな動向. 2011 年 11 月, 東京.

二ツ矢 里奈、堤 明純：科学的根拠に基づく、管理監督者メンタルヘルス教育のガイドライン～容易に研修を行うためのマニュアルの開発. 第 21 回日本産業衛生学会産業医・産業看護全国協議会 2011 年 11 月, 福岡.

島津明人 (2011). 基調講演「これからの職場のメンタルヘルス —第一次予防とワーク・エンゲイジメント—」, 第 65 回日本交通医学会総会.

島津明人 (2011). 教育講演「ワーク・エンゲイジメントとポジティブメンタルヘルス」, 産業精神保健, 19 増刊号, 第 18 回日本産業精神保健学会.

島津明人 (2011). 日本心理学会国際賞奨励賞受賞講演「産業保健心理学：現状と今後の方向性」, 日本心理学会第 75 回大会発表論文集, 421.

島津明人 (2011). シンポジウム「労働と休養」, 職場のメンタルヘルスの新しい展開：個人と組織の活性化に向けて. 第 59 回日本職業・災害医

学会学術大会, 日本職業・災害医学会会誌, 59, 臨時増刊号, 別 116.

井上 彰臣、川上 憲人、下光 輝一、堤 明純、原谷 隆史、吉川 徹、島津 明人、小田切 優子。労働者のメンタルヘルス不調の一次予防を目的とした新職業性ストレス調査票の開発。ストレス科学 2011;26(2):234.

坂田知子、吉川徹、堤明純、小木和孝、織田進。医療機関においても、「職場環境改善活動」は「仕事のストレス」を減らすか? 第 21 回日本産業衛生学会産業医・産業看護全国協議会講演集 2011;講演集:p99.

吉川徹、小木和孝。職場環境等の評価と改善、心理社会的要因・健康要因への影響に関する文献レビューによる科学的根拠による EBM ガイドライン開発。産衛誌 2011:53(臨時増刊号):370.

吉川徹。職場環境改善による労働者のメンタルヘルス不調第一次予防策・グッドプラクティス。第 7 回日本疲労学会 (2011 年 5 月、名古屋)。

小木和孝、吉川徹。メンタルヘルス一次予防における実行性ある職場環境改善計画具体化の支援策。産衛誌 2011:53(臨時増刊号): 505。(ポスター、5 月 19 日)

Yoshikawa T, Ippei Mori, Etsuko Yoshikawa, Yukiko Iida, Kazutaka Kogi. Participatory Strategies to Improve Occupational Safety and Health. Symposium 28: Successful Participatory Practices to Improve Health and Safety IEA/ICOH; at the 19th World Congress in Turkey; Abstract book: p173.(12

Sep 2011, Turkey)

小木和孝。メンタルヘルスに関する海外の研究と対策の動向。第 19 回産業ストレス学会 (2012 年 1 月 27 日、東京)

Kanami Tsuno, Akiomi Inoue, Norito Kawakami. Workplace bullying in Japan: prevalence and consequences. The 30th International Congress on Occupational Health. Cancun, Mexico. March 22nd, 2012.

川上憲人、下光輝一、小田切優子、堤 明純、原谷隆史、吉川 徹、島津明人、井上彰臣。職場のメンタルヘルスの第一次予防の新しい枠組み:「健康いきいき職場」の理論モデル、評価法および推進方策。第 85 回日本産業衛生学会 (名古屋)、2012 年 6 月 2 日

柳田 亜希子。産業ストレスの第一次予防の国際標準—英国の産業ストレス対策の現状。第 16 回日本産業ストレス学会(東京), 2008 年 12 月 5 日。

H. 知的財産権の出願・登録状況

1.特許取得

該当せず。

2.実用新案登録

該当せず。

3.その他

該当せず。

平成 23 年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業
「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」
(H21-労働一般-001) 主任：川上憲人
分担研究報告書

2. 新職業性ストレス簡易調査票の開発

1) 新職業性ストレス簡易調査票の完成

主任研究者	川上 憲人	東京大学大学院医学系研究科・教授
分担研究者	下光 輝一	東京医科大学公衆衛生学講座・教授
	原谷 隆史	独立行政法人労働安全衛生総合研究所・部長
	堤 明純	北里大学医学部公衆衛生学教室・教授
	島津 明人	東京大学大学院医学系研究科・准教授
	吉川 徹	財団法人労働科学研究所・副所長
研究協力者	小田切優子	東京医科大学公衆衛生学講座・講師
	井上 彰臣	産業医科大学産業生態科学研究所・助教

新職業性ストレス簡易調査票の尺度の確定、推奨尺度セットおよび短縮版の作成、信頼性の検討、「健康いきいき職場」モデルへの理論的位置づけ、評価基準の設定、さらにフィードバックのフォームの作成を行った。現行版職業性ストレス簡易調査票と合わせて、最終的に仕事の負担 8 尺度、作業レベル資源 8 尺度、部署レベル資源 11 尺度（家族・友人からのサポートを含めた場合）、事業場レベル資源 8 尺度を確定した。またアウトカムについては、15 尺度（家庭満足度を含めた場合）とした。このうち推奨尺度セットとして、仕事の負担は全 8 尺度、作業レベル資源からは 6 尺度、部署レベル資源からは 10 尺度（家族・友人からのサポートを含めた場合）、事業場レベル資源からは 7 尺度とした。またアウトカム尺度からは 11 尺度（家庭満足度を含めた場合）とした。一部を除く推奨尺度セット尺度については 1 項目からなる短縮版を作成した。「短縮版」を使用する場合、現行の職業性ストレス簡易調査票（57 項目）に、新職業性ストレス簡易調査票の推奨尺度セット短縮版（23 項目）を追加した 42 尺度 80 項目の調査票となる。全国の被用者代表サンプル調査および 1 年間の追跡調査から、これらの尺度の信頼性はおおむね良好であった。評価基準として、全国標準データおよび事業場全体と比較することとし、部署用フィードバックのフォームの作成を行い、2 企業で試行しその有用性を確認した。新職業性ストレス簡易調査票は、職場のメンタルヘルスの第一次予防の日本型枠組みとして提案された「健康いきいき職場」モデルに沿って、現行版よりも幅広い仕事の負担および仕事の資源、労働者の仕事へのポジティブな関わり（ワーク・エンゲイジメント）、職場の一体感（職場のソーシャルキャピタル）、職場のハラスメントなどを測定でき、今後の健康いきいき職場づくりの中で重要なツールとして活用できると考える。

A. はじめに

本研究では、これまでの職業性ストレス簡易調査票（以下、現行調査票とする）に新たに尺度を追加し、職場のストレス要因を個人レベルから組織レベルまで包括的に評価できる、新しい職業性ストレス調査票（以下、新調査票とする）を開発する。初年度は新調査票に含める項目を選定し、プレテスト版を作成して予備調査を実施した。昨年度は新職業性ストレス簡易調査票の候補尺度を用いて全国調査を実施し、その男女別標準値を求めた。最終年度の本年度は、新職業性ストレス簡易調査票の尺度の確定、推奨尺度セットおよび短縮版の作成、信頼性の検討、「健康いきいき職場」モデルへの理論的位置づけ、評価基準の設定、さらにフィードバックのフォームの作成を行った。

B. 研究の方法

平成 22 年度までに作成された新職業性ストレス簡易調査票の候補尺度から尺度を確定し、推奨尺度セットおよび短縮版の作成、信頼性の検討、「健康いきいき職場」モデルへの理論的位置づけ、評価基準の設定、さらにフィードバックのフォームの作成を行った。尺度の最終修正、尺度のモデル化、フィードバックのフォーム例の作成は、研究者による意見交換を繰り返して実施した。フィードバックのフォーム例については研究者がひな形を作成した後、2 社で新職業性ストレス簡易調査票による調査を試行し、フォーム例を使って結果を人事労務担当者に報告し意見をもらうことでその適切さを検討し、さらに修正を加えた。また尺度の修正、信頼性の確認は、平成 22 年

度に実施した全国調査データに基づいて行った。この調査は、多段階抽出層化無作為抽出により、全国の代表サンプルとなる日本国籍を持つ20歳以上60歳以下の男女地域住民5千人を抽出し、2010年11月25日に5000名に対して調査票を送付して2011年2月18日までに2400名から調査票を回収し、有効回収数は2384名(回収率47.7%)であった。このうち現行および新職業性ストレス簡易調査票に回答した被雇用者1633名(男性847名、女性786名)のデータを解析した。さらに、これらの被雇用者のうち、今後の調査にも回答してもよいと回答した479名に2011年11月11日に同一の調査票による追跡調査への回答を依頼し、2011年12月22日までに417名(回収率87%)から回答を得た。このデータを用いて、新職業性ストレス簡易調査票の尺度の1年間の再テスト信頼性を確認した。

C. 結果

1. 尺度の確定

尺度の確定について最終の修正作業を行った。ワーク・エンゲイジメントについては、これまで「活力」「熱意・誇り」「仕事への没頭」の3項目を使用した3項目版を検討してきた。しかし産業保健スタッフからの意見に仕事に没頭しすぎることを懸念するものがあつた。また近年ワーク・エンゲイジメントの中核概念は「活力」であると指摘されていること、「仕事への没頭」の項目がワーカホリズムの概念と重複していることも指摘された。さらに予備的な解析において、有意ではないものの「活力」「熱意・誇り」の2側面はうつ病の発症に予防的に働き、一方「仕事への没頭」は促進的に働く傾向が認められた。以上から、ワーク・エンゲイジメントについては、「活力」「熱意・誇り」の2項目で測定することとした。

職場の一体感(ソーシャルキャピタル)についてはこれまで3、4、6項目版が検討されていたが、協同の規範、相互理解、情報共有というソーシャルキャピタルの基本が3項目版で十分カバーされている点、予備調査でも信頼性が十分であることから3項目版を採用することとした。

2. 採点方法について

各項目の項目得点は回答選択肢が4つのため、1から4点になる。尺度により項目数が異なるためそのまま項目得点を合計すると尺度得点の範囲が大きく異なって理解しづらい。このため新職業性ストレス簡易調査票を使用する場合には、尺度得点を尺度項目数で除して、尺度得点を最初1から最大4点の範囲に収めることとした。また企業での試行において、尺度得点の意味を解釈する場合に、得点が全て高いと良好な状態を示すように統一することが望ましいとの意見があり、また

英国HSEのマネジメントスタンダード調査票でも同様の得点計算が採用されていることから、全ての尺度について良好な状態(仕事の負担に関する尺度においては負担の少ない場合、仕事の資源においては資源の多い場合)に、点数が高くなるように得点を変換して使用することとした。

3. 尺度の領域区分

新職業性ストレス簡易調査票の開発にあたっては、その尺度候補の収集の際から、おおむね作業の負担(作業にともなう生じる要求や困難などのストレス要因)、作業レベルの資源(作業や業務内容の特徴によって形成されるポジティブな資源)、グループレベルの資源(部課や作業グループなど職場での作業単位において得られる資源)、事業場・企業レベルの資源(経営や人事労務施策の1単位として得られる資源)の4つの領域に区別して、尺度を収集、整理してきた。この考え方を踏襲し、現行版の職業性ストレス簡易調査票の尺度と合わせて、負担・資源にあたる尺度を仕事の負担(job demands)、作業レベル資源(task-level job resources)、部署レベル資源(workplace [or work group-level] job resources)、事業場レベル資源(company-level job resources)に分類することとした。

この領域区分の妥当性を検討するため、平成22年度の全国調査の完全回答者1422名のデータを用いて尺度の因子分析(主成分分析、オブリミン回転)を実施した(参考表1)。部署レベル資源尺度と事業場レベル資源尺度とはともに第一因子に負荷を示す傾向があり、特に事業場レベル資源尺度および経済報酬と安定報酬が第一因子への負荷量が高かった。一方、部署レベル資源尺度のうち上司のサポート、尊重報酬、上司のリーダーシップ、上司の公正な態度などについては第4因子への負荷量の方がやや大きく、部署レベル資源のうち上司の機能に関連する因子と考えられた。第2因子には、仕事の負担尺度がおおむね高い因子負荷量を示したが、当初仕事の負担に含めていなかったワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)がこの因子に因子負荷量が高かった。また身体的負担度、職場環境は第2因子ではなく、第5因子の方に負荷量が大きかった。第3因子は、仕事の適性、技能の活用度、仕事の意義、成長の機会などの作業レベル資源尺度が因子負荷量が高かった。しかし役割明確さは第7因子にのみ因子負荷量が高かった。以上から、当初の理論的区分により4つの領域に尺度を分類することについてはおおむね妥当と考えた。ただし、ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)については、仕事の負担に分類することとした。また部署レベル資源と事業場レベル資源は強い関連性があり、1つの資源にすることもあり得る選択ではあるが、実

際の対策を進める上では部署レベルで改善できるものと、より上位の事業場・企業レベルでの意思決定が関与するものがあるので、現時点ではこのままとした。ただし、いくつか見られた例外については今後領域分類を再考する必要があるかもしれない。

また、職場の一体感（ソーシャルキャピタル）についてはこれまで部署レベルの仕事の資源として検討されてきたが、その項目が職場の協同、相互理解、情報共有の認知的側面を評価していると考えられる点、またステークホルダー会議から検討されてきた「健康いきいき職場モデル」において職場の一体感が単なる要因ではなく、活動目標の1つ、すなわち集団としての「いきいき」状態の指標として整理されたことから、部署レベル資源からアウトカムへとその区分を変更した。

結果として仕事の負担8尺度、作業レベル資源8尺度、部署レベル資源11尺度（家族・友人からのサポートを含めた場合）、事業場レベル資源8尺度とした。またアウトカム尺度については、現行版職業性ストレス簡易調査票と合わせて15尺度（家庭満足度を含めた場合）とした。これらの一覧は、資料2「現行および新職業性ストレス簡易調査票尺度一覧」を参照のこと。

3. 推奨尺度セットの作成

1) 推奨尺度セットの作成

しかし新職業性ストレス簡易調査票の全ての尺度が常に調査に必要というわけではなく、これらの尺度は業種や職種、事業場の特性に合わせて、使用する者が必要な尺度を選択して使用すればよい。しかし平成23年度研究から、優先順位の高い尺度について意見収集がなされており、これを参考に「推奨尺度セット」という優先度の高い尺度の標準的なセットを作成し、使用を推奨することとした。

現行版職業性ストレス簡易調査票の尺度は原則、推奨尺度セットに含めることとし、仕事の負担は全8尺度、作業レベル資源からは6尺度、部署レベル資源からは10尺度（家族・友人からのサポートを含めた場合）、事業場レベル資源からは7尺度とした。またアウトカム尺度からは11尺度（家庭満足度を含めた場合）とした。推奨尺度の一覧は、資料2「現行および新職業性ストレス簡易調査票尺度一覧」を参照のこと。また尺度の内容解説は資料3「現行および新職業性ストレス簡易調査票 推奨尺度の説明」を、尺度項目（質問文）は資料4-1「職業性ストレス簡易調査票（現行+新調査票推奨尺度セット標準版）」を、尺度得点の計算法は、資料5「現行および新職業性ストレス簡易調査票の得点計算」を参照のこと。

2) 推奨尺度セットと「健康いきいき職場」モデル

新職業性ストレス簡易調査票は、本研究班のステークホルダー会議から職場のメンタルヘルスの第一次予防の日本型枠組みとして提案された「健康いきいき職場」モデルと密接に関係する。前述の検討から、新職業性ストレス簡易調査票の推奨尺度セットを、図1のように「健康いきいき職場」モデルの中に位置づけた。新職業性ストレス簡易調査票による評価結果は、このモデルに沿って解釈し「健康いきいき職場」づくりにつなげることになる。

4. 「短縮版」尺度の作成

作成した新職業性ストレス簡易調査票では、1つの尺度が2~5項目からなっており、現行の職業性ストレス簡易調査票（57項目）に、新職業性ストレス簡易調査票の推奨尺度セット標準版（63項目）を追加した42尺度の場合、120項目の調査票となり、現場で「利用しにくい」との声が上がる可能性があると考えられた。デンマークのCOPSOQ調査票では、この点を考慮し、複数項目からなる調査研究用の尺度に加え、このうち1項目をえらんで現場用の一項目尺度を別途に作成している。これにならい、1つの尺度が2~5項目からなる「標準版」に加えて、1尺度1~2項目ならなる「短縮版」を作成することとした。

「短縮版」の作成においては、「標準版」の尺度の項目一得点相関(item-total correlation)を計算し、これを参考に①原則、もっとも項目一得点相関の高かった項目を一項目尺度に採用、②しかしその項目の内容が特定場面に限定的であったりするなどの場合には、作成者が合議の上、項目一得点相関の大きさが次点の項目を選択することもあった。またワーク・エンゲイジメントについては重要なアウトカムであることから、「標準版」のまま2項目で測定することとした。

「短縮版」を使用する場合、現行の職業性ストレス簡易調査票（57項目）に、新職業性ストレス簡易調査票の推奨尺度セット短縮版（23項目）を追加した42尺度80項目の調査票となる。作成された「短縮版」の尺度一覧は、資料2「現行および新職業性ストレス簡易調査票尺度一覧」を、尺度項目（質問文）は資料4-2「職業性ストレス簡易調査票（現行版+新版推奨尺度セット短縮版）」を、尺度得点の計算法は、資料5「現行および新職業性ストレス簡易調査票の得点計算」を参照のこと。

5. 最終尺度の信頼性

平成22年度全国調査に回答した被雇用者1633名（男性847名、女性786名）では、ほとんどの尺度について、内的整合性による信頼性（クロンバック α 係数）は0.75以上であった（表2）。役割明確さおよび職場の一体感についてはクロンバック α 係数は0.5台であり、やや低かった。1

年後の追跡調査に回答した417名では、ほとんどの尺度で再テスト信頼性（ピアソン相関係数）は0.5以上であった。役割明確さおよび職場の一体感の短縮版尺度では、ピアソン相関係数がやや低い傾向にあった。

6. 調査結果の評価とフィードバック様式の作成

1) 評価基準の設定

新職業性ストレス簡易調査票は、組織レベル（事業場や部署）での評価を主目的として作成されている。当面、新職業性ストレス簡易調査票からのフィードバック様式は、現在のところ組織レベル用（事業場や部署別集計）のみを作成することとした。

新職業性ストレス簡易調査票では、調査結果を2010年時点での全国調査の平均を標準データとして、これと比較して評価することとした。このために現行版を含め各尺度の平均値と標準偏差を計算し公表した（表3）。標準偏差は現在のところ調査結果の評価には使用しないが、より詳細な分析を行いたいというユーザーのために参考として公表することとした。また性別、年齢層、職種別の各尺度の平均値も計算し、詳細資料として報告書に掲載することとした。

全国標準値との比較での高低（良否）のみでは、良好な就労環境や組織運営が行われている企業では全ての尺度値が良好となり、評価がしづらくなることを考慮し、これ以外の判定基準を開発することも試行的に検討された。例えば、英国HSEのマネジメントスタンダードでは、英国のトップ20%の優良企業の値を目標値と設定し、これに向けて各企業・職場に努力するよう求めている。しかしながら現段階では企業・事業場の代表サンプルに対する調査を実施していないため、新職業性ストレス簡易調査票についてこのような目標値を設定することはできなかった。今後、目標値の設定のための作業が行われるべきである。

上記以外で重要な判定基準値は、その企業全体の平均値であり、これにくらべて、当該職場の高低（良否）を判断するものである。これはこれまでの仕事のストレス判定図でも頻繁に使用されており、新職業性ストレス簡易調査票でも採用することとなった。

2) フィードバック様式の作成と試行

資料7に、本研究班で作成した新職業性ストレス簡易調査票の職場向けフィードバックの例を示した。このフィードバックでは、「健康いきいき職場」モデルにしたがって、仕事の負担、資源およびアウトカムを部署別あるいは事業場別に集計してその平均値を示した。すでに述べたように得点は1～4の間の値をとり、全て高い方が好ましい状態を示すように変換されている。また全国の標準データおよび当該企業全体と比較し

て、当該部署の特徴を知ることができるようにした。

今回作成したフィードバック様式では、まず、いきいきプロフィール全体図で、いきいきアウトカムにあたる個人のいきいき（ワーク・エンゲイジメント）および職場のいきいき（職場の一体感）の状態を確認するようにした。その上で、これらの背景となる仕事の負担および仕事の資源の状態を領域別のレーダーチャートで確認し、おおまかな傾向をつかめるようにした。さらに領域別の尺度別の解析結果を続けて表示し、いきいきプロフィール全体図で一定の傾向のみられた領域について、その領域の結果を見て、具体的にどの要因がその傾向の原因となっているかを確認できるようにした。

このフィードバック様式を用いて、2つの企業の調査結果を試行的に作成し人事労務担当者に説明した。人事労務担当者からは理解しやすいとのコメントをいただいた。しかしながら、この結果からどうアクションをとるべきかについては、このフィードバックからは直接には示されないため、その点について補足が必要との指摘があった。この点は今後の課題である。

D. 考察

新職業性ストレス簡易調査票を、現行の職業性ストレス簡易調査票に追加して使用することとした。その主要な用途は、「健康いきいき職場」モデルに従い、部署または事業場単位での集団での社会心理的な職場環境およびアウトカムを評価することである。

本研究により、現行版および新職業性ストレス簡易調査票の各尺度は、本研究班のステークホルダー会議から職場のメンタルヘルスの第一次予防の日本型枠組みとして提案された「健康いきいき職場」モデルの中に明確に位置づけられた。新職業性ストレス簡易調査票の尺度は、「健康いきいき職場」づくりの推進のための職場や組織の社会心理的要因とアウトカム評価のためのアセスメントツールとして使用できる。一方、新職業性ストレス簡易調査票の尺度は、他の職業性ストレスのモデルに合わせて使用することができる。例えば、3つの報酬（経済・地位報酬、尊重報酬、安定報酬）を合計し、仕事の報酬得点として努力・報酬不均衡モデルによる職業性ストレスの評価に使用することも将来は考えられる。

新職業性ストレス簡易調査票により、仕事の負担に関する尺度が拡張され、情緒的負担や役割葛藤が測定できるようになった。また、仕事の資源に関する尺度として、作業レベル（仕事の意義、役割明確さ、成長の機会など）、部署レベル（仕事の報酬、上司のリーダーシップなど）、事業場

レベル（経営層との信頼関係、人事評価の公正さ、個人の尊重など）が追加され、職場環境要因をより広い側面から測定できるようになった。さらにアウトカムとして、労働者の仕事へのポジティブな関わり（ワーク・エンゲイジメント）、職場の一体感（職場のソーシャルキャピタル）、職場のハラスメントを測定できるようになった。

短縮版を使用する場合、現行の職業性ストレス簡易調査票（57項目）に、新職業性ストレス簡易調査票の推奨尺度セット短縮版（23項目）を追加し42尺度80項目の調査票となる。推奨尺度セット短縮版は、現行の職業性ストレス簡易調査票と同様、現場で使いやすい調査票であると考えられる。一方、1項目版尺度を含む短縮版は、その測定精度および正確さが十分確かではなく、科学的な調査研究には向かない。調査研究には標準版の使用が推奨される。

本研究で作成したフィードバックの様式は、現場である程度使えるものであると思われた。しかし作成し試行したフィードバックは一例である。新職業性ストレス簡易調査票の作成意図を損なわない範囲でユーザーが自由にフィードバックを作成してもよく、今後のユーザーによる展開が期待される。なお新職業性ストレス簡易調査票での個人レベルでの評価方法は今後の検討課題である。

新職業性ストレス簡易調査票尺度の多くは内的整合性および再テスト法の双方で高い信頼性を示したが、役割明確さと職場の一体感については他の尺度とくらべてやや信頼性が低い傾向にあった。実際上の使用にあたっては大きな問題はないと考えるが、結果の解釈にあたりこれらの尺度の精度がやや低い可能性を考慮しておくことは参考になる。今後これらの尺度について項目の再検討が行われる可能性もあるかもしれない。

新職業性ストレス簡易調査票は、平成21-23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）「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」（H21-労働一般-001）の研究成果である。現行の職業性ストレス簡易調査票と同様に誰でも自由に、無償で使用できることとする。しかしながら本研究班は、新職業性ストレス簡易調査票の使用によるいかなる損害に対しても責任を負いかねる点を理解いただきたい。

E. 結論

新職業性ストレス簡易調査票の尺度の確定、推奨尺度セットおよび短縮版の作成、信頼性の検討、「健康いきいき職場」モデルへの理論的位置づけ、評価基準の設定、さらにフィードバックのフォームの作成を行った。現行版職業性ストレス簡易調

査票と合わせて、最終的に仕事の負担8尺度、作業レベル資源8尺度、部署レベル資源11尺度（家族・友人からのサポートを含めた場合）、事業場レベル資源8尺度を確定した。またアウトカムについては、15尺度（家庭満足度を含めた場合）とした。このうち推奨尺度セットとして、仕事の負担は全8尺度、作業レベル資源からは6尺度、部署レベル資源からは10尺度（家族・友人からのサポートを含めた場合）、事業場レベル資源からは7尺度とした。またアウトカム尺度からは11尺度（家庭満足度を含めた場合）とした。一部を除く推奨尺度セット尺度については1項目からなる短縮版を作成した。「短縮版」を使用する場合、現行の職業性ストレス簡易調査票（57項目）に、新職業性ストレス簡易調査票の推奨尺度セット短縮版（23項目）を追加した42尺度80項目の調査票となる。全国の被用者代表サンプル調査および1年間の追跡調査から、これらの尺度の信頼性はおおむね良好であった。評価基準として、全国標準データおよび事業場全体と比較することとし、部署用フィードバックのフォームの作成を行い、2企業で試行しその有用性を確認した。新職業性ストレス簡易調査票は、職場のメンタルヘルスの第一次予防の日本型枠組みとして提案された「健康いきいき職場」モデルに沿って、現行版よりも幅広い仕事の負担および仕事の資源、労働者の仕事へのポジティブな関わり（ワーク・エンゲイジメント）、職場の一体感（職場のソーシャルキャピタル）、職場のハラスメントなどを測定でき、今後の「健康いきいき職場」づくりの中で重要なツールとして活用できると考える。

F. 健康危険情報

該当せず。

G. 研究発表

川上憲人、下光輝一、小田切優子、堤明純、原谷隆史、吉川徹、島津明人、井上彰臣、職場のメンタルヘルスの第一次予防の新しい枠組み：「健康いきいき職場」の理論モデル、評価法および推進方策、第85回日本産業衛生学会（名古屋）、2012年6月2日。

H. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む）

該当せず。

表1-1 現行および新職業性ストレス簡易調査票尺度一覧(1/2)

尺度 ※1	現行/ 新調査 票の別	推奨尺 度セッ ト(○が 該当)	現行版 +標準 版の場 合の項 目数	現行版 +短縮 版の場 合の項 目数※2	備考
<仕事の負担>					
1. 仕事の量的負担	現行	○1	3	3	
2. 仕事の質的負担	現行	○2	3	3	
3. 身体的負担度	現行	○3	1	1	
4. 職場での対人関係	現行	○4	3	3	
5. 職場環境	現行	○5	1	1	
6. 情緒的負担	新	○6	3	1	
7. 役割葛藤	新	○7	3	1	
8. ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ)	新	○8	2	1	
<仕事の資源：作業レベル>					
9. 仕事のコントロール	現行	○9	3	3	
10. 仕事の適性	現行	○10	1	1	
11. 技能の活用度	現行	○11	1	1	
12. 仕事の意義	新	○12	3	1	※3
13. 役割明確さ	新	○13	3	1	
14. 成長の機会	新	○14	3	1	
15. 新奇性	新	—	3	—	
16. 予測可能性	新	—	3	—	
<仕事の資源：部署（グループ）レベル>					
17. 上司からのサポート	現行	○15	3	3	
18. 同僚からのサポート	現行	○16	3	3	
19. [家族・友人からのサポート]	現行	○17	3	3	
20. 経済・地位報酬	新	○18	2	1	
21. 尊重報酬	新	○19	2	1	
22. 安定報酬	新	○20	3	1	
23. 上司のリーダーシップ	新	○21	3	1	
24. 上司の公正な態度	新	○22	3	1	
25. ほめてもらえる職場	新	○23	3	1	
26. 失敗を認める職場	新	○24	2	1	
27. グループの有能感	新	—	3	—	
<仕事の資源：事業場レベル>					
28. 経営層との信頼関係	新	○25	3	1	
29. 変化への対応	新	○26	3	1	
30. 手続きの公正性	新	—	3	—	
31. 個人の尊重	新	○27	3	1	
32. 公正な人事評価	新	○28	3	1	
33. 多様な労働者への対応	新	○29	3	1	
34. キャリア形成	新	○30	5	1	
35. ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ)	新	○31	2	1	

※1 □は職場外要因を示す。

※2 短縮版にない場合 — と表記している。

※3 標準版では現行版に新しい2項目を追加する。短縮版は現行版の項目をそのまま使用する。

表1-2 現行および新職業性ストレス簡易調査票尺度一覧(2/2)

尺度 ※1	現行/ 新調査 票の別	推奨尺 度セッ ト(○が 該当)	現行版 +標準 版の場 合の項 目数	現行版 +短縮 版の場 合の項 目数※2	備考
<アウトカム>					
36. 活気	現行	○32	3	3	
37. イライラ感	現行	○33	3	3	
38. 疲労感	現行	○34	3	3	
39. 不安感	現行	○35	3	3	
40. 抑うつ感	現行	○36	6	6	
41. 身体愁訴	現行	○37	11	11	
42. 仕事満足度	現行	○38	1	1	
43. [家庭満足度]	現行	○39	1	1	
44. 職場のハラスメント	新	○40	2	1	
45. 職場の一体感(ソーシャル・キャピタル)	新	○41	3	1	
46. ワーク・エンゲイジメント	新	○42	2	2	
47. 職務の遂行	新	—	3	—	
48. 創造性の発揮	新	—	3	—	
49. 積極的な学習	新	—	3	—	

※1 []は職場外アウトカムを示す。

※2 短縮版にない場合 — と表記している。

表2 新職業性ストレス簡易調査票の尺度の信頼性

	内的整合性信頼性 (Cronbachのα係数)			1年間の追跡調査での再テスト 信頼性(ピアソン相関係数)	
	全員	男性	女性	現行+標準版	短縮版
	<仕事の負担>				
1. 仕事の量的負担	.770	.765	.770	.655 ***	—
2. 仕事の質的負担	.741	.689	.787	.716 ***	—
3. 身体的負担度	NA			.699 ***	—
4. 職場での対人関係	.690	.686	.678	.563 ***	—
5. 職場環境	NA			.637 ***	—
6. 情緒的負担	.860	.860	.859	.628 ***	.566 ***
7. 役割葛藤	.791	.786	.785	.633 ***	.549 ***
8. ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)	.885	.882	.886	.616 ***	.576 ***
<仕事の資源：作業レベル>					
9. 仕事のコントロール	.717	.718	.709	.653 ***	—
10. 仕事の適性		NA		.659 ***	—
11. 技能の活用度		NA		.428 ***	—
12. 仕事の意義	.813	.807	.824	.720 ***	.660 ***
13. 役割明確さ	.646	.680	.597	.426 ***	.343 ***
14. 成長の機会	.848	.869	.827	.691 ***	.623 ***
15. 新奇性	.781	.787	.767	.575 ***	—
16. 予測可能性	.691	.700	.686	.424 ***	—
<仕事の資源：部署(グループ)レベル>					
17. 上司からのサポート	.808	.803	.812	.611 ***	—
18. 同僚からのサポート	.781	.787	.771	.541 ***	—
19. [家族・友人からのサポート]	.832	.817	.846	.599 ***	—
20. 経済・地位報酬	.728	.731	.721	.633 ***	.633 ***
21. 尊重報酬	.706	.669	.739	.613 ***	.551 ***
22. 安定報酬	.639	.671	.620	.620 ***	.620 ***
23. 上司のリーダーシップ	.787	.806	.768	.654 ***	.549 ***
24. 上司の公正な態度	.905	.906	.904	.566 ***	.516 ***
25. ほめてもらえる職場	.905	.897	.913	.595 ***	.546 ***
26. 失敗を認める職場	.774	.751	.798	.588 ***	.562 ***
27. グループの有能感	.913	.917	.908	.524 ***	—
<仕事の資源：事業場レベル>					
28. 経営層との信頼関係	.851	.853	.848	.693 ***	.553 ***
29. 変化への対応	.771	.770	.774	.555 ***	.439 ***
30. 手続きの公正性	.792	.792	.791	.494 ***	—
31. 個人の尊重	.845	.839	.853	.616 ***	.587 ***
32. 公正な人事評価	.859	.851	.869	.626 ***	.524 ***
33. 多様な労働者への対応	.685	.669	.692	.654 ***	.515 ***
34. キャリア形成	.889	.894	.885	.733 ***	.613 ***
35. ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)	.796	.829	.762	.625 ***	.578 ***
<アウトカム>					
1. 活気	.899	.900	.897	.614 ***	—
2. イライラ感	.910	.907	.912	.547 ***	—
3. 疲労感	.891	.886	.896	.541 ***	—
4. 不安感	.773	.763	.777	.603 ***	—
5. 抑うつ感	.885	.890	.879	.630 ***	—
6. 身体愁訴	.839	.851	.827	.689 ***	—
7. 仕事満足度		NA		.642 ***	—
8. [家庭満足度]		NA		.580 ***	—
9. 職場のハラスメント	.707	.731	.680	.478 ***	.509 ***
10. 職場の一体感(ソーシャル・キャピタル)	.557	.561	.542	.620 ***	.428 ***
11. ワーク・エンゲイジメント	.752	.759	.741	.664 ***	—
12. 職務の遂行	.781	.813	.741	.480 ***	—
13. 創造性の発揮	.869	.869	.866	.603 ***	—
14. 積極的な学習	.839	.833	.844	.547 ***	—

NA:一項目尺度のため計算しなかった。*** p<0.001。—:短縮版がないので現行版+標準版を参照のこと。

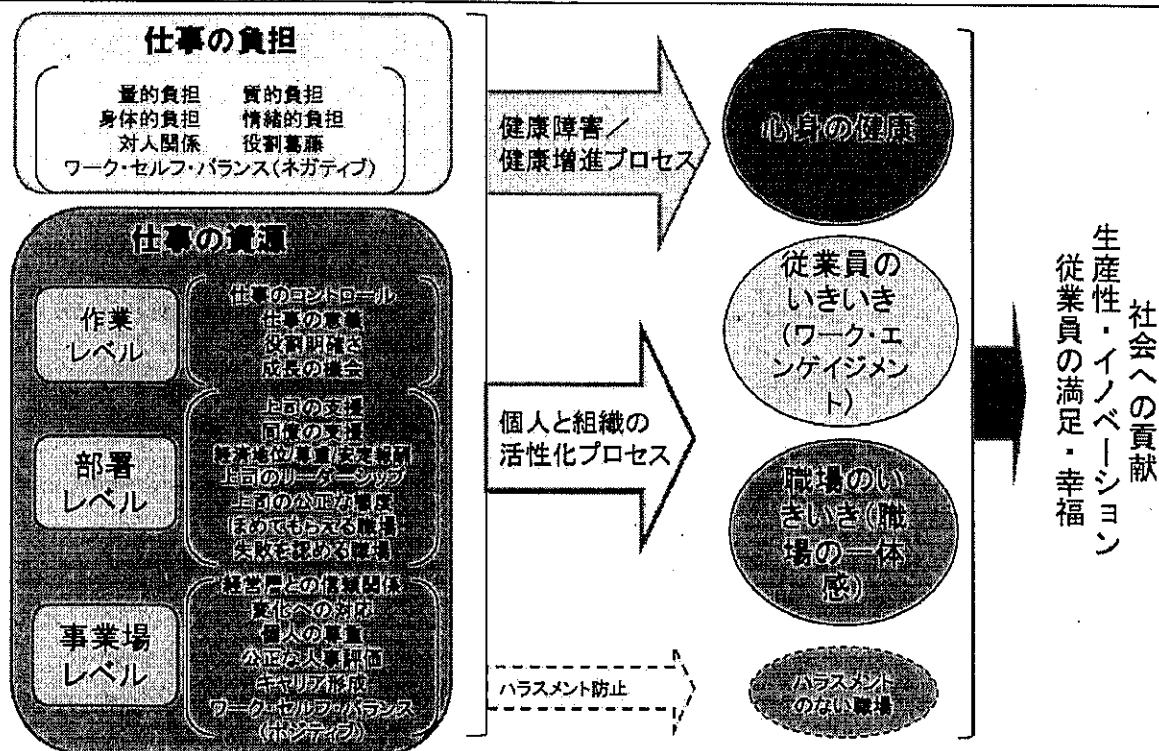


図1 新職業性ストレス簡易調査票と「健康いきいき職場」づくりモデルの対応関係。健康いきいき職場環境（仕事の負担および3つの仕事の資源）と、3つの健康いきいきアウトカムとの関連を、仕事の負担の改善に加え、仕事の資源の推進が労働者の満足・幸福および企業・組織の生産性、イノベーションを通じて社会への貢献につながると位置づけ、健康いきいき職場環境および健康いきいきアウトカムを本調査票で測定できるようにした。

表3 現行および新職業性ストレス簡易調査票の尺度の全国平均値

変数グループ	尺度名	現行+標準版			現行+短縮版		
		項目数	全国平均値	(標準偏差)	項目数	全国平均値	(標準偏差)
仕事の負担	仕事の量的負担	3	2.14	0.76	3	2.14	0.76
	仕事の質的負担	3	2.16	0.71	3	2.16	0.71
	身体的負担度	1	2.49	1.08	1	2.49	1.08
	職場での対人関係	3	2.88	0.66	3	2.88	0.66
	職場環境	1	2.78	0.99	1	2.78	0.99
	情緒的負担	3	2.65	0.82	1	2.66	0.96
	役割葛藤	3	2.78	0.77	1	2.87	0.93
	ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)	2	2.78	0.86	1	2.83	0.89
	仕事の負担合計		2.58	0.51		2.60	0.52
仕事の資源(作業レベル)	仕事のコントロール	3	2.53	0.74	3	2.53	0.74
	仕事の適性	1	2.92	0.80	1	2.92	0.80
	技能の活用	1	3.00	0.85	1	3.00	0.85
	仕事の意義	3	3.09	0.67	1	2.87	0.87
	役割明確さ	3	3.16	0.59	1	3.41	0.63
	成長の機会	3	2.68	0.81	1	2.62	0.94
	新奇性※	3	2.78	0.80	NA		
	予測可能性※	3	2.46	0.73	NA		
	仕事の資源(作業レベル)合計		2.90	0.49		2.89	0.53
仕事の資源(部署レベル)	上司のサポート	3	2.37	0.75	3	2.37	0.75
	同僚のサポート	3	2.68	0.70	3	2.68	0.70
	家族友人のサポート	3	3.31	0.68	3	3.31	0.68
	経済・地位報酬	2	2.41	0.79	1	2.25	0.92
	尊重報酬	2	2.72	0.67	1	2.59	0.80
	安定報酬	3	2.46	0.75	1	2.84	1.02
	上司のリーダーシップ	3	2.18	0.77	1	2.25	0.92
	上司の公正な態度	3	2.55	0.80	1	2.65	0.86
	ほめてもらえる職場	3	2.42	0.82	1	2.59	0.91
	失敗を認める職場	2	2.26	0.78	1	2.45	0.85
	グループの有能感※	3	2.49	0.74	NA		
	仕事の資源(部署レベル)合計		2.45	0.54		2.52	0.57
	仕事の資源(事業場レベル)	経営層との信頼関係	3	2.53	0.71	1	2.58
変化への対応		3	2.48	0.72	1	2.35	0.86
個人の尊重		3	2.12	0.72	1	2.14	0.82
公正な人事評価		3	2.15	0.77	1	2.04	0.86
多様な労働者への対応		3	2.52	0.70	1	2.72	0.87
キャリア形成		5	2.19	0.74	1	2.23	0.87
ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)		2	2.10	0.78	1	2.07	0.87
手続きの公正性※		2	2.27	0.73	NA		
仕事の資源(事業場レベル)合計			2.29	0.58		2.30	0.60
いきいきアウトカム	ワーク・エンゲイジメント	2	2.52	0.77	2	2.52	0.77
	職場の一体感	3	2.74	0.69	1	2.66	0.77
心身の健康	活気	3	2.26	0.79	3	2.26	0.79
	イライラ感	3	2.70	0.85	3	2.70	0.85
	疲労感	3	2.70	0.88	3	2.70	0.88
	不安感	3	2.87	0.80	3	2.87	0.80
	抑うつ感	6	3.27	0.67	6	3.27	0.67
	心理的ストレス反応合計	18	2.85	0.61	18	2.85	0.61
	身体愁訴	11	3.22	0.54	11	3.22	0.54
職場のハラスメント	職場のハラスメント	2	3.58	0.67	1	3.70	0.63
満足度	仕事満足度	1	2.60	0.85	1	2.60	0.85
	家庭満足度	1	3.06	0.81	1	3.06	0.81
仕事のパフォーマンス	職務の遂行	3	2.98	0.57	NA		
	創造性の発揮	3	2.67	0.72	NA		
	積極的な学習	3	2.55	0.72	NA		

(注1) 高得点ほど良好な状態を示すように変換している。(注2) 得点を項目数で除している。

(注3) ※は推奨尺度以外。仕事の負担・資源の合計得点の計算には使用していない。

(注4) NA=短縮版では採用していない尺度。

参考表 1 短縮版の作成に参考とした新職業性ストレス簡易調査票尺度（暫定版）の項目一合計相関※
 ※平成 22 年度全国調査回答者男性 847 名、女性 786 名のデータ。下線は短縮版に採用された項目。*
 のついた尺度については短縮版が作成されていない。

		全体	男性	女性
情緒的負担	仕事の上で、気持ちや感情がかき乱されることがある	.658	.662	.655
	感情面で負担になる仕事だ	.804	.805	.803
	感情的に巻き込まれやすい仕事だ	.748	.745	.751
役割葛藤	自分が正しいと思うのとは違ったやり方で仕事をしなければならない	.610	.603	.610
	複数の人からお互いに矛盾したことを要求される	.680	.675	.668
	十分な人やモノがないまま仕事を割り当てられる	.611	.603	.602
役割明確さ	自分の職務や責任が何であるか分かっていない	.478	.495	.453
	自分にどれくらい権限があるのかはっきりしていない	.481	.562	.380
	自分の仕事で何をすべきかについて説明されている	.437	.453	.410
成長の機会	仕事で新しいことを学ぶ機会がある	.654	.697	.612
	仕事で自分の長所をのびす機会がある	.778	.811	.747
新奇性*	職場では、自分の技能を十分に高めることができる	.720	.745	.700
	これまでしたことのない種類の仕事をする機会が多い	.629	.630	.620
	毎回、新しい技術や知識を必要とする仕事である	.580	.596	.553
予測可能性*	仕事の上で、以前に経験したことのないことに出会う	.647	.657	.629
	いつごろ、自分の仕事量が増えるか分かっていない	.553	.536	.571
	いつごろ、自分の仕事が一段落するか見通しがついていない	.569	.578	.566
職場の一体感（ソーシャル・キャピタル）	職場で、上司や同僚と協力し合っている	.403	.438	.377
	私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある	.761	.762	.749
	私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている	.821	.818	.820
	私たちの職場では、仕事に関連した情報の共有ができていない	.692	.694	.678
	私たちの職場では、助け合おうという雰囲気がある	.821	.815	.819
	私たちの職場では、お互いに信頼し合っている	.788	.808	.765
	笑いや笑顔がある職場だ	.631	.608	.640
上司のリーダーシップ	仕事の出来ばえについて、上司からフィードバックをもらっている	.507	.539	.473
	上司は、部下が能力を伸ばす機会を持てるように、取り計らってくれる	.714	.716	.710
	上司は、私が自分で問題解決できるように助けてくれる	.672	.719	.633
上司の公正な態度	上司は強がりやがちなものの見方をしないようにすることができる	.744	.748	.741
	上司は親切心と思いやりをもって接してくれる	.842	.838	.846
	上司は誠実な態度で対応してくれる	.852	.857	.846
ほめてもらえる職場	仕事をきちんとすれば、ほめてもらえる	.870	.852	.887
	努力して仕事をすれば、ほめてもらえる	.882	.876	.889
	あたりまえのことでも、できたらほめてもらえる	.692	.674	.708
グループの有能感*	自分のグループは仕事の遂行能力がとて高いという自信がある	.797	.810	.783
	自分のグループは不測の事態をうまく処理できるという自信がある	.845	.841	.850
	自分のグループは全体的に見て、課題の解決能力が高い	.833	.847	.819
職の不安定性（安定報酬）	昇進の見込みは少ない	.378	.448	.333
	職を失う恐れがある	.523	.531	.517
	職場で、好ましくない変化を経験している。もしくは今後そういう状況が起こりうる	.450	.474	.448
経営層との信頼関係	経営層は従業員の仕事を信頼している	.695	.711	.676
	経営層からの情報は信頼できる	.771	.754	.789
	経営層は従業員からの提案を真剣に取り扱ってくれる	.702	.708	.694
変化への対応	職場や仕事でどんな変化があるか、上司にたずねる機会がある	.561	.557	.570
	職場や仕事で変化があるときには、従業員の意見が聞かれている	.673	.676	.670
	職場や仕事の変化がある場合、事前に説明がある	.586	.584	.591
手続きの公正性	意思決定によって影響を受ける全ての関係者が、意思決定に参加している	.657	.661	.653
	意思決定は一貫している（全ての従業員に対し規則が同様に適用される）	.592	.586	.597
	意思決定が行われる前に、影響を受ける人たちの考えが聞かれている	.653	.657	.648
個人の尊重	一人ひとりの長所や得意分野を考慮して仕事を与えられている	.728	.718	.739
	一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ	.749	.763	.739
	自分に合った仕事や職場を社内で見つける機会がある	.659	.628	.695
公正な人事評価	人事評価の結果について十分な説明がなされている	.754	.752	.756
	仕事の方針と役割について納得できるような説明がある	.735	.730	.742
	人事評価の基準が明確にされている	.717	.686	.753
多様な労働者への対応	女性、高齢者あるいは障がい者が働きやすい職場だ	.484	.459	.494
	若い人が働きやすい職場だ	.513	.487	.535
	職場では、（正規、非正規、アルバイトなど）いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている	.504	.498	.497
キャリア形成	意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている	.761	.780	.744
	若いうちから将来の進路を考慮して人事管理が行われている	.760	.771	.750
	グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	.743	.748	.737
	自分の職場では、誰でも必要なときに必要な教育・訓練が受けられる	.707	.735	.678
	自分の職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている	.689	.677	.705
ワーク・セルフ・バランス	仕事のことを考えているため自分の生活を充実させられない	.551	.540	.552
	仕事のスケジュールのために自分の生活を充実させられない	.550	.546	.545
	仕事で学んだことを活かして自分の生活を充実させている（反転）	.424	.447	.398
	仕事でエネルギーをもらうことで、自分の生活がさらに充実している（反転）	.489	.489	.478

参考表2 新および現行職業性ストレス簡易調査票の尺度の因子分析*

	因子1 (事業場 レベル 資源と 経済・安 定報酬)	因子2 (仕事 の負担)	因子3 (作業 レベル 資源)	因子4 (部署 レベル 資源、特 に上司 機能)	因子5 (身体 的負担 と職場 環境)	因子6 (明確 な解釈 困難)	因子7 (役割 明確さ と予測 可能性)
仕事の量的負担	0.05	0.75	-0.15	-0.04	0.23	0.10	0.03
仕事の質的負担	-0.09	0.71	-0.39	0.02	0.11	0.16	0.02
身体的負担度	0.02	0.29	-0.05	-0.01	0.77	0.13	0.05
職場での対人関係	0.39	0.50	0.33	-0.54	0.18	-0.31	0.26
職場環境	0.32	0.19	0.27	-0.27	0.58	-0.35	0.15
情緒的負担	0.19	0.72	0.17	-0.26	0.19	-0.10	0.15
役割葛藤	0.37	0.67	0.21	-0.37	0.18	-0.27	0.21
ワーク・セルフ・バランス(ネ ガティブ)	0.21	0.68	0.18	-0.13	0.15	-0.01	0.15
仕事のコントロール	0.28	0.36	0.36	-0.36	-0.14	0.38	0.35
仕事の適性	0.29	0.27	0.68	-0.29	-0.13	0.00	0.38
技能の活用度	0.13	-0.09	0.64	-0.22	0.23	-0.10	0.05
仕事の意義	0.42	-0.07	0.79	-0.41	-0.03	-0.13	0.35
役割明確さ	0.33	0.10	0.26	-0.34	0.11	-0.25	0.72
成長の機会	0.49	-0.11	0.72	-0.49	0.26	0.09	0.23
新奇性	-0.14	0.53	-0.23	0.18	-0.26	-0.29	0.18
予測可能性	0.23	0.09	0.16	-0.17	0.05	0.26	0.77
上司からのサポート	0.41	0.15	0.34	-0.84	0.07	-0.04	0.23
同僚からのサポート	0.26	0.13	0.33	-0.60	-0.02	-0.38	0.20
経済・地位報酬	0.57	0.20	0.27	-0.45	0.34	-0.18	0.29
尊重報酬	0.54	0.18	0.32	-0.66	0.22	-0.21	0.44
安定報酬	0.51	0.20	0.33	-0.41	0.18	-0.32	-0.04
上司のリーダーシップ	0.64	-0.06	0.32	-0.75	0.27	0.16	0.20
上司の公正な態度	0.60	0.15	0.25	-0.82	0.23	0.07	0.24
ほめてもらえる職場	0.59	0.11	0.25	-0.80	0.18	0.09	0.25
失敗を認める職場	0.62	0.02	0.42	-0.62	0.22	0.19	0.29
グループの有能感	0.48	0.08	0.36	-0.51	0.12	-0.01	0.38
経営層との信頼関係	0.78	0.21	0.28	-0.48	0.09	-0.10	0.23
変化への対応	0.73	0.12	0.26	-0.56	0.14	0.02	0.27
手続きの公正性	0.81	0.12	0.21	-0.43	0.09	0.01	0.27
個人の尊重	0.79	0.15	0.43	-0.51	0.11	0.13	0.26
公正な人事評価	0.83	0.08	0.24	-0.46	0.20	0.00	0.26
多様な労働者への対応	0.68	0.11	0.29	-0.36	0.38	-0.07	0.36
キャリア形成	0.83	-0.02	0.38	-0.50	0.25	-0.03	0.27
ワーク・セルフ・バランス(ポ ジティブ)	0.52	0.18	0.57	-0.38	0.09	0.16	0.21
分散 (%)	16.9	9.1	8.0	7.7	3.4	2.7	2.0

* 平成22年度全国調査の回答者のうち尺度に欠損のない1442人のデータの解析。主成分分析により固有値1.0以上の7因子を抽出。オブリミン法回転後の因子構造。下線部は因子負荷量の絶対値が0.5を越えたものを示した。

新職業性ストレス簡易調査票について

(2012年4月1日)

平成21-23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）
「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」
(H21-労働一般-001)

主任研究者 川上 憲人 東京大学大学院医学系研究科・教授
 分担研究者 下光 輝一 東京医科大学・教授
 分担研究者 島津 明人 東京大学大学院医学系研究科・准教授
 分担研究者 原谷 隆史 独立行政法人労働安全衛生総合研究所・部長
 分担研究者 堤 明純 北里大学医学部公衆衛生学・教授
 分担研究者 吉川 徹 財団法人労働科学研究所・副所長
 研究協力者 小田切優子 東京医科大学・講師
 研究協力者 井上 彰臣 産業医科大学産業生態科学研究所・助教

はじめに

新職業性ストレス簡易調査票は、平成21-23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）「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」（H21-労働一般-001）（以下「本研究班」）の研究成果です。労働者や職場のストレス要因やストレス反応の測定には、開発以来、職業性ストレス簡易調査票が広く使用されてきました。しかし今日、労働者のストレスやメンタルヘルスはより広い職場要因によって影響を受けています。新職業性ストレス簡易調査票(New BJSQ)では、現行版の職業性ストレス簡易調査票20尺度に、22の新しい尺度（推奨尺度セットの場合）を追加することで、これらのより広い職場の心理社会的要因、特に部署や事業場レベルでの仕事の資源および労働者の仕事へのポジティブな関わりを測定できるようになりました。

新職業性ストレス簡易調査票の特徴

- 新職業性ストレス簡易調査票を、現行の職業性ストレス簡易調査票に追加して使用します。「推奨尺度セット」として優先度の高い尺度をまとめた調査票を提供しています。しかし使用する尺度は調査ごとに取捨選択していただいかまいません。
- 新職業性ストレス簡易調査票では、仕事の負担に関する尺度を拡張して情緒的負担や役割葛藤が測定できるようになったと同時に、仕事の資源に関する尺度として、作業レベル（仕事の意義、役割明確さ、成長の機会など）、部署レベル（仕事の報酬、上司のリーダーシップなど）、事業場レベル（経営層との信頼関係、人事評価の公正さ、個人の尊重など）を追加し、職場環境要因をより広く測定できるようになりました。また重要なアウトカムとして、労働者の仕事へのポジティブな関わり（ワーク・エンゲイジメント）、職場の一体感（職場のソーシャルキャピタル）、職場のハラスメントなどを測定できます。
- 1つの尺度が2～5項目からなる「標準版」に加えて、1尺度1～2項目からなる「短縮版」が作成されています。調査研究については標準版の使用をお勧めします。短縮版は項目数が少なく現場で導入しやすいと思われます。
- 新職業性ストレス簡易調査票は、組織レベル（事業場や部署）での評価を主目的としています。新職業性ストレス簡易調査票からのフィードバック様式は、現在のところ組織レベル用（事業場や部署別集計）のみが作成されています。新職業性ストレス簡易調査票では、調査結果を2010年時点での全国の標準データと比較して評価することができます。

新職業性ストレス簡易調査票と「健康いきいき職場」づくり

本研究班におけるステークホルダー会議の議論から、わが国の労働者のメンタルヘルス不調の新しい一次予防対策として「健康いきいき職場」づくり（仮称）が提案されました。「健康いきいき職場」づくりでは、健康の保持・増進に加えて労働者のいきいき、職場の一体感の増進を目標に加え、組織資源を高める対策を実施することで、職場におけるポジティブなメンタルヘルスを実現しようとする活動です。「健康いきいき職場」づくりはこれまでの職場のメンタルヘルス対策に置き換わるものではありませんが、これを補完し拡充するものとして期待されます。「健康いきいき職場」づくりは、下図のような「健康いきいき職場」モデルに従って推進されます。新職業性ストレス簡易調査票は、このモデルに記載された職場環境要因やアウトカムを測定できるように作成されています。

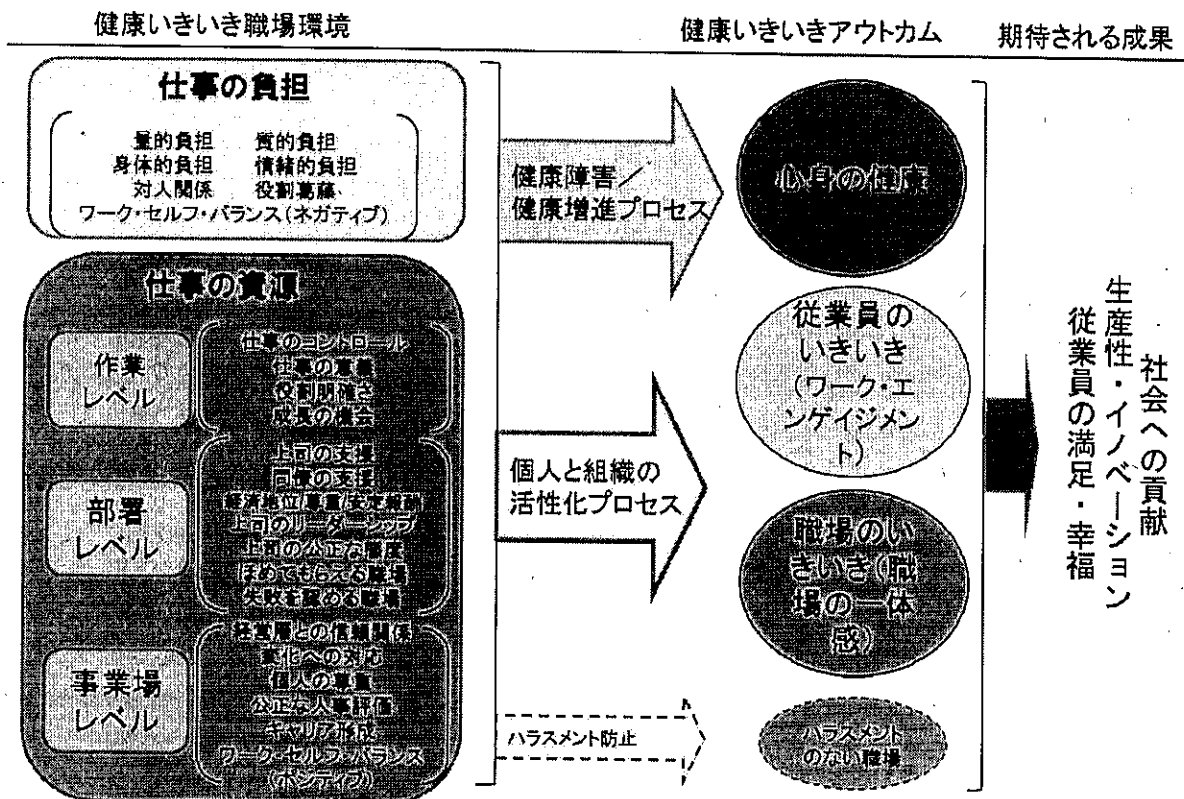


図 「健康いきいき職場」づくりモデルにおける仕事の負担、仕事の資源と、3つの健康いきいきアウトカムとの関連。仕事の負担の改善に加え、仕事の資源の推進が労働者の満足・幸福および企業・組織の生産性、イノベーションを通じて社会への貢献につながると考えられる。

使用上の注意

現行版の職業性ストレス簡易調査票と同様に、どなたでも無料で自由地使用していただけます。しかしながら研究班では使用にあたっての無償での技術的サポートは提供しておりません。また使用によるいかなる損害に対しても責任を負いかねますことをご理解ください。また新職業性ストレス簡易調査票に関しては、尺度やフィードバック様式の見直しなどが今後も行われる予定です。

連絡先

新職業性ストレス簡易調査票についてのおたずね、マニュアルの誤りなどお気づきの点については以下までご連絡ください。

平成 21-23 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）
「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」
主任研究者 川上憲人
東京大学大学院医学系研究科公共健康医学専攻精神保健学分野
〒113-0033 東京都文京区本郷 7-3-1
TEL: 03-5841-3521 FAX: 03-5841-3392
メールアドレス kawakami@m.u-tokyo.ac.jp

現行版の職業性ストレス簡易調査票についてのおたずねは以下までご連絡ください。

東京医科大学公衆衛生学講座
Tel 03-3351-6141 (内 237)
メールアドレス prev-med@tokyo-med.ac.jp
HP http://www.tmu-ph.ac/topics/stress_table.php

資料2 現行および新職業性ストレス簡易調査票尺度一覧

現行および新職業性ストレス簡易調査票尺度一覧 (1/2)

尺度 ※1	現行/ 新調査 票の別	推奨尺 度セッ ト(○が 該当)	現行版 +標準 版の場 合の項 目数	現行版 +短縮 版の場 合の項 目数※2	備考
<仕事の負担>					
1. 仕事の量的負担	現行	○1	3	3	
2. 仕事の質的負担	現行	○2	3	3	
3. 身体的負担度	現行	○3	1	1	
4. 職場での対人関係	現行	○4	3	3	
5. 職場環境	現行	○5	1	1	
6. 情緒的負担	新	○6	3	1	
7. 役割葛藤	新	○7	3	1	
8. ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ)	新	○8	2	1	
<仕事の資源：作業レベル>					
9. 仕事のコントロール	現行	○9	3	3	
10. 仕事の適性	現行	○10	1	1	
11. 技能の活用度	現行	○11	1	1	
12. 仕事の意義	新	○12	3	1	※3
13. 役割明確さ	新	○13	3	1	
14. 成長の機会	新	○14	3	1	
15. 新奇性	新	—	3	—	
16. 予測可能性	新	—	3	—	
<仕事の資源：部署（グループ）レベル>					
17. 上司からのサポート	現行	○15	3	3	
18. 同僚からのサポート	現行	○16	3	3	
19. [家族・友人からのサポート]	現行	○17	3	3	
20. 経済・地位報酬	新	○18	2	1	
21. 尊重報酬	新	○19	2	1	
22. 安定報酬	新	○20	3	1	
23. 上司のリーダーシップ	新	○21	3	1	
24. 上司の公正な態度	新	○22	3	1	
25. ほめてもらえる職場	新	○23	3	1	
26. 失敗を認める職場	新	○24	2	1	
27. グループの有能感	新	—	3	—	
<仕事の資源：事業場レベル>					
28. 経営層との信頼関係	新	○25	3	1	
29. 変化への対応	新	○26	3	1	
30. 手続きの公正性	新	—	3	—	
31. 個人の尊重	新	○27	3	1	
32. 公正な人事評価	新	○28	3	1	
33. 多様な労働者への対応	新	○29	3	1	
34. キャリア形成	新	○30	5	1	
35. ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ)	新	○31	2	1	

※1 []は職場外要因を示す。

※2 短縮版にない場合 — と表記している。

※3 標準版では現行版に新しい2項目を追加する。短縮版は現行版の項目をそのまま使用する。

現行および新職業性ストレス簡易調査票尺度一覧 (2/2)

尺度 ※1	現行/ 新調査 票の別	推奨尺 度セッ ト (○が 該当)	現行版 +標準 版の場 合の項 目数	現行版 +短縮 版の場 合の項 目数※2	備考
<アウトカム>					
36. 活気	現行	○32	3	3	
37. イライラ感	現行	○33	3	3	
38. 疲労感	現行	○34	3	3	
39. 不安感	現行	○35	3	3	
40. 抑うつ感	現行	○36	6	6	
41. 身体愁訴	現行	○37	11	11	
42. 仕事満足度	現行	○38	1	1	
43. [家庭満足度]	現行	○39	1	1	
44. 職場のハラスメント	新	○40	2	1	
45. 職場の一体感 (ソーシャル・キャピタル)	新	○41	3	1	
46. ワーク・エンゲイジメント	新	○42	2	2	
47. 職務の遂行	新	—	3	—	
48. 創造性の発揮	新	—	3	—	
49. 積極的な学習	新	—	3	—	

※1 []は職場外アウトカムを示す。

※2 短縮版にない場合 — と表記している。

資料3 現行および新職業性ストレス簡易調査票 推奨尺度の説明

変数グループ	推奨尺度	説明	質問項目の例*
仕事の負担	仕事の量的負担	仕事の量が多いことや時間内に仕事を処理しきれないことによる業務負担のこと	非常にたくさんの仕事をしなければならない
	仕事の質的負担	仕事で求められる注意集中の程度、知識、技術の高さなど質的な業務負担のこと	かなり注意を集中する必要がある
	身体的負担	仕事でからだを動かす必要があるなど身体的な業務負担のこと	からだを大変よく使う仕事だ
	職場での対人関係	部署内での意見の相違、あるいは部署同士の対立など対人関係に関する負担のこと	私の職場の雰囲気は友好的である
	職場環境	騒音、照明、温度、換気などの物理的な職場環境の問題による負担のこと	私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない
	情緒的負担	仕事の上で、気持ちや感情がかき乱されるなど、感情面での業務負担のこと	感情面で負担になる仕事だ
	役割葛藤	複数の方針や要求が互いに相容れないために業務の遂行が困難になることによる負担のこと	複数の人からお互いに矛盾したことを要求される
	ワーク・ライフ・バランス(ネガティブ)	仕事の負担が、個人生活に対して好ましくない影響を及ぼしていること	仕事のことを考えているため自分の生活を充実させられない
	仕事の負担合計	仕事から生じてくる要求度や心理的負担の合計	
仕事の資源 (作業レベル)	仕事のコントロール	仕事の内容や予定や手順などを自分で決められる程度のこと。仕事の負担の高い状況とコントロール度の低い状況とが重なるとストレス度が高くなる	自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
	仕事の適性	仕事の内容が自分に向いている、合っていること	仕事の内容は自分に合っている
	技能の活用	持っている技術、知識、技能、資格などが仕事上活用されていること	自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない（あるいは、使うことはない）
	仕事の意義	仕事の意義が認識でき、働きがいを感じていること	働きがいのある仕事だ
	役割明確さ	仕事の上で果たすべき役割が明確に理解されていること	自分の職務や責任が何であるか分かっている
	成長の機会	仕事の中で、知識や技術を得たり、その他の自己成長の機会があること	仕事で自分の長所をのばす機会がある
		仕事の資源(作業レベル)合計	仕事の資源のうち、作業内容と関連の大きい仕事の資源の合計
仕事の資源 (部署レベル)	上司のサポート	上司が話しかけやすく、頼りになり、相談にのってくれるなど上司が部下に行う支援	(上司と)どのくらい気軽に話ができますか？

同僚のサポート	同僚が話しをしやすく、頼りになり、相談にのってくれるなど同僚同士での支援	(同僚と) どのくらい気軽に話ができますか?
家族・友人のサポート	配偶者、家族、友人等から受けられる支援	困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか? (配偶者、家族、友人等)
経済・地位報酬	仕事上の努力や達成度に対し金銭的あるいは処遇を適切に受けていること。尊重報酬、安定報酬とともに仕事の三大報酬の1つ	自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている
尊重報酬	上司や同僚から、仕事上の努力や達成度にふさわしい尊敬や処遇を受けていること	私は上司からふさわしい評価を受けている
安定報酬	仕事が不安定であり、将来の見込みがないなど、職を失う可能性のあること	職を失う恐れがある
上司のリーダーシップ	上司が、仕事の出来について適切なフィードバックを行い、部下の能力発揮を助け、自ら問題解決できるよう指導していること	上司は、部下が能力をのばす機会を持てるように、取り計らってくれる
上司の公正な態度	上司が、偏見を持ったり独りよがりだったりせず、部下に思いやりと誠実さを持って対応してくれる(態度でいる)こと	上司は誠実な態度で対応してくれる
ほめてもらえる職場	業務の結果に対して、上司や同僚からのねぎらいや感謝の言葉など、ポジティブな評価を受けることができる雰囲気があること。表彰制度なども含まれる。	努力して仕事をすれば、ほめてもらえる
失敗を認める職場	仕事上で失敗しても、それを取り戻す機会があったり、失敗を転じて成功に導くことができる雰囲気があること。	失敗しても挽回(ばんかい)するチャンスがある職場だ
仕事の資源(部署レベル)合計	主に部署内の組織、風土や人間関係と関係する仕事の資源の合計	
仕事の資源(事業場レベル)	経営層との信頼関係	経営層からの情報は信頼できる
変化への対応	職場や仕事でどんな変化があるか説明があったり、たずねることができたりと、変化がある際の準備が組織的にできていること	職場や仕事で変化があるときには、従業員の意見が聞かれている
個人の尊重	一人ひとりの長所や得意分野、価値観などを考えて仕事を与えられる風土や方針があること	一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ
公正な人事評価	人事評価の方針、基準について情報が提供され、個別の人事評価結果について納得できる説明がなされる風土や方針があること	人事評価の結果について十分な説明がなされている
多様な労働者への対応	女性、高齢者、若年者、雇用形態別のさまざまな従業員が職場の一員として尊重される風土や方針があること	職場では、(正規、非正規、アルバイトなど) いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている

	キャリア形成	従業員のキャリアについて、人事方針や目標が明確にされ、教育・訓練が提供されていること	意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている
	ワーク・ライフ・バランス(ポジティブ)	仕事から得たものにより、個人生活を豊かにすることができる風土や方針があること	仕事でエネルギーをもらうことで、自分の生活がさらに充実している
	仕事の資源(事業場レベル) 合計	人材育成方針や人事評価制度など主に事業場あるいは企業レベルで決められる仕事の資源の合計	
いきいきア ウトカム	ワーク・エンゲイ ジメント	仕事から活力を得て、仕事に誇りを感じ、従業員がいきいきと仕事をしている状態。健康いきいき職場づくりの達成目標の1つ。	仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる
	職場の一体感	職場のメンバーが情報共有、相互理解や信頼、助け合いの気持ちをもって業務を遂行している状態。ワーク・エンゲイジメントが個人の活性度の指標であるのに対して、職場組織の健康度・活性度の指標であり、健康いきいき職場づくりの達成目標の1つ。	私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている
心身の健康	活気	活気、元気、いきいきなどのポジティブな感情。ワーク・エンゲイジメントと異なり、必ずしも仕事と関連した活気ではない	活気がわいてくる
	イライラ感 疲労感	怒り、立腹、イライラなどの症状。疲れ、へとへと、だるさなどの疲労に関連した症状	イライラしている へとへとだ
	不安感	気がはりつめている、不安、落ち着かないなどの不安に関する症状	落ち着かない
	抑うつ感	憂うつ感、おっくうさ、集中力の低下など、気分と気力の低下に関する症状	ゆううつだ
	心理的ストレス 反応合計 身体愁訴	活気(のなさ)、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感の症状の合計 身体的な症状の合計	めまいがする、よく眠れない
職場のハラ スメント	職場のハラスメ ント	職場でいじめ、嫌がらせがあるかどうか。セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどを含めてたずねている。	職場で自分がいじめにあっている(セクハラ、パワーハラを含む)
満足度	仕事満足度 家庭満足度	仕事に関する全般的な満足度 家庭生活に関する全般的な満足度	仕事に満足だ 家庭生活に満足だ

*：解説のために一部言葉が追加されているものがあります。正式な項目については別資料を参照してください。

資料4-1 職業性ストレス簡易調査票(現行+新調査票推奨尺度セット標準版)

- 現行の職業性ストレス簡易調査票(57項目)に、新職業性ストレス簡易調査票の推奨尺度セット標準版(63項目)を追加した42尺度120項目の調査票のサンプルです。
- A～Dまでは現行の職業性ストレス簡易調査票、EからHまでは新職業性ストレス簡易調査票になっています。質問番号が飛んでいる場合がありますが、これは推奨尺度以外の項目を除いているためです。
- 尺度の一覧、説明、採点方法は別途資料をご覧ください。

A. あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そ う だ	ま あ そ う だ	や や ち が う	ち が う
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4
15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4

B. 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	ほとんど なかった	ときどき あった	しばしば あった	いつも あった	ほとんど
18. 活気がわいてくる	1	2	3	4	4
19. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4	4
20. 生き生きする	1	2	3	4	4
21. 怒りを感じる	1	2	3	4	4
22. 内心腹立たしい	1	2	3	4	4
23. イライラしている	1	2	3	4	4
24. ひどく疲れた	1	2	3	4	4
25. へとへとだ	1	2	3	4	4
26. だるい	1	2	3	4	4
27. 気がはりつめている	1	2	3	4	4
28. 不安だ	1	2	3	4	4
29. 落ち着かない	1	2	3	4	4
30. ゆううつだ	1	2	3	4	4
31. 何をするのも面倒だ	1	2	3	4	4
32. 物事に集中できない	1	2	3	4	4
33. 気分が晴れない	1	2	3	4	4
34. 仕事が手につかない	1	2	3	4	4
35. 悲しいと感じる	1	2	3	4	4
36. めまいがする	1	2	3	4	4
37. 体のふしぶしが痛む	1	2	3	4	4
38. 頭が重かったり頭痛がする	1	2	3	4	4
39. 首筋や肩がこる	1	2	3	4	4
40. 腰が痛い	1	2	3	4	4
41. 目が疲れる	1	2	3	4	4
42. 動悸や息切れがする	1	2	3	4	4
43. 胃腸の具合が悪い	1	2	3	4	4
44. 食欲がない	1	2	3	4	4
45. 便秘や下痢をする	1	2	3	4	4
46. よく眠れない	1	2	3	4	4

C. あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	非常に	かなり	多少	全くない
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
47. 上司	1	2	3	4
48. 職場の同僚	1	2	3	4
49. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？				
50. 上司	1	2	3	4
51. 職場の同僚	1	2	3	4
52. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいいきいてくれますか？				
53. 上司	1	2	3	4
54. 職場の同僚	1	2	3	4
55. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

D. 満足度についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	満足	まあ満足	やや不満足	不満足
56. 仕事に満足だ	1	2	3	4
57. 家庭生活に満足だ	1	2	3	4

E. あなたのお仕事について、もう少し詳しくうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そ う だ	ま あ そ う だ	や や ち が う	ち が う
58. 仕事の上で、気持ちや感情がかき乱されることがある-----	1	2	3	4
59. 感情面で負担になる仕事だ -----	1	2	3	4
60. 感情的に巻き込まれやすい仕事だ-----	1	2	3	4
61. 自分が正しいと思うのとは違ったやり方で仕事をしなければならない-----	1	2	3	4
62. 複数の人からお互いに矛盾したことを要求される -----	1	2	3	4
63. 十分な人やモノがないまま仕事を割り当てられる-----	1	2	3	4
64. 自分の仕事は意味のあるものだ-----	1	2	3	4
65. 自分の仕事は重要だと思う-----	1	2	3	4
66. 自分の職務や責任が何であるか分かっている -----	1	2	3	4
67. 自分にどれくらい権限があるのかはっきりしている-----	1	2	3	4
68. 自分の仕事で何をすべきかについて説明されている-----	1	2	3	4
69. 仕事で新しいことを学ぶ機会がある-----	1	2	3	4
70. 仕事で自分の長所をのばす機会がある -----	1	2	3	4
71. 職場では、自分の技能を十分に高めることができる-----	1	2	3	4

F. あなたの働いている職場についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そ う だ	ま あ そ う だ	や や ち が う	ち が う
78. 自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている	1	2	3	4
79. 自分の能力や経験に見合った地位・職務に就いている	1	2	3	4
80. 私は上司からふさわしい評価を受けている	1	2	3	4
81. 同僚から、自分の仕事上のふさわしい扱いを受けている	1	2	3	4
82. 昇進の見込みは少ない	1	2	3	4
83. 職を失う恐れがある	1	2	3	4
84. 職場で、好ましくない変化を経験している。もしくは今後そういう状況が起こりうる	1	2	3	4
85. 仕事の出来ばえについて、上司からフィードバックをもらっている	1	2	3	4
86. 上司は、部下が能力をのばす機会を持てるように、取り計らってくれる	1	2	3	4
87. 上司は、私が自分で問題解決できるように励ましてくれる	1	2	3	4
88. 上司は独りよがりなものの見方をしないようにすることができる	1	2	3	4
89. 上司は親切心と思いやりをもって接してくれる	1	2	3	4
90. 上司は誠実な態度で対応してくれる	1	2	3	4
91. 仕事をきちんとすれば、ほめてもらえる	1	2	3	4
92. 努力して仕事をすれば、ほめてもらえる	1	2	3	4
93. あたりまえのことでも、できたらほめてもらえる	1	2	3	4
94. ピンチをチャンスに変えられる職場だ	1	2	3	4
95. 失敗しても挽回(ばんかい)するチャンスがある職場だ	1	2	3	4

G. あなたの働いている会社や組織についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そ う だ	ま あ そ う だ	や や ち が う	ち が う
99. 経営層は従業員の仕事を信頼している-----	1	2	3	4
100. 経営層からの情報は信頼できる-----	1	2	3	4
101. 経営層は従業員からの提案を真剣に取り扱ってくれる-----	1	2	3	4
102. 職場や仕事でどんな変化があるか、上司にたずねる機会がある-----	1	2	3	4
103. 職場や仕事で変化があるときには、従業員の意見が聞かれている-----	1	2	3	4
104. 職場や仕事の変化がある場合、事前に説明がある-----	1	2	3	4
108. 一人ひとりの長所や得意分野を考えて仕事を与えられている-----	1	2	3	4
109. 一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ-----	1	2	3	4
110. 自分に合った仕事や職場を社内で見つける機会がある-----	1	2	3	4
111. 人事評価の結果について十分な説明がなされている-----	1	2	3	4
112. 仕事の方針と役割について納得できるような説明がある-----	1	2	3	4
113. 人事評価の基準が明確にされている-----	1	2	3	4
114. 女性、高齢者あるいは障がい者が働きやすい職場だ-----	1	2	3	4
115. 若い人が働きやすい職場だ-----	1	2	3	4
116. 職場では、(正規、非正規、アルバイトなど) いろいろな立場の人が 職場の一員として尊重されている-----	1	2	3	4
117. 意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている-----	1	2	3	4
118. 若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている-----	1	2	3	4
119. グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている-----	1	2	3	4
120. 自分の職場では、誰でも必要なときに必要な教育・訓練が受けられ る-----	1	2	3	4
121. 自分の職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている-----	1	2	3	4
122. 仕事のことを考えているため自分の生活を充実させられない-----	1	2	3	4
123. 仕事のスケジュールのために自分の生活を充実させられない-----	1	2	3	4
124. 仕事で学んだことを活かして自分の生活を充実させている-----	1	2	3	4
125. 仕事でエネルギーをもらうことで、自分の生活がさらに充実してい る-----	1	2	3	4

H. あなたのお仕事の状況や成果についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そ う だ	ま あ そ う だ	や や ち が う	ち が う
126. 職場で自分がいじめにあっている (セクハラ、パワハラを含む)---	1	2	3	4
127. 職場でいじめにあっている人がいる (セクハラ、パワハラを含む)---	1	2	3	4
128. 私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある-----	1	2	3	4
129. 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている -----	1	2	3	4
130. 私たちの職場では、仕事に関連した情報の共有ができています-----	1	2	3	4
131. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる -- -----	1	2	3	4
132. 自分の仕事に誇りを感じる -----	1	2	3	4

資料 4-2 職業性ストレス簡易調査票(現行版+新版推奨尺度セット短縮版)

- 現行の職業性ストレス簡易調査票(57項目)に、新職業性ストレス簡易調査票の推奨尺度セット短縮版(23項目)を追加した42尺度80項目の調査票のサンプルです。
- A～Dまでは現行の職業性ストレス簡易調査票、EからHまでは新職業性ストレス簡易調査票になっています。
- 尺度の一覧、説明、採点方法は別途資料をご覧ください。

A. あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そ う だ	ま あ そ う だ	や や ち が う	ち が う
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4
15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4

B. 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	ほとんど なかった	ときどき あった	しばしば あった	ほとんど いつもあった
18. 活気がわいてくる	1	2	3	4
19. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
20. 生き生きする	1	2	3	4
21. 怒りを感じる	1	2	3	4
22. 内心腹立たしい	1	2	3	4
23. イライラしている	1	2	3	4
24. ひどく疲れた	1	2	3	4
25. へとへとだ	1	2	3	4
26. だるい	1	2	3	4
27. 気がはりつめている	1	2	3	4
28. 不安だ	1	2	3	4
29. 落ち着かない	1	2	3	4
30. ゆううつだ	1	2	3	4
31. 何をするのも面倒だ	1	2	3	4
32. 物事に集中できない	1	2	3	4
33. 気分が晴れない	1	2	3	4
34. 仕事が手につかない	1	2	3	4
35. 悲しいと感じる	1	2	3	4
36. めまいがする	1	2	3	4
37. 体のふしぶしが痛む	1	2	3	4
38. 頭が重かったり頭痛がする	1	2	3	4
39. 首筋や肩がこる	1	2	3	4
40. 腰が痛い	1	2	3	4
41. 目が疲れる	1	2	3	4
42. 動悸や息切れがする	1	2	3	4
43. 胃腸の具合が悪い	1	2	3	4
44. 食欲がない	1	2	3	4
45. 便秘や下痢をする	1	2	3	4
46. よく眠れない	1	2	3	4

C. あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	非常に	かなり	多少	全くない
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
47. 上司	1	2	3	4
48. 職場の同僚	1	2	3	4
49. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？				
50. 上司	1	2	3	4
51. 職場の同僚	1	2	3	4
52. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？				
53. 上司	1	2	3	4
54. 職場の同僚	1	2	3	4
55. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

D. 満足度についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	満足	まあ満足	やや不満足	不満足
56. 仕事に満足だ	1	2	3	4
57. 家庭生活に満足だ	1	2	3	4

E. あなた自身のお仕事について、もう少し詳しくうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そ う だ	ま あ そ う だ	や ち が う	ち が う
58. 感情面で負担になる仕事だ-----	1	2	3	4
59. 複数の人からお互いに矛盾したことを要求される-----	1	2	3	4
60. 自分の職務や責任が何であるか分かっている-----	1	2	3	4
61. 仕事で自分の長所をのばす機会がある-----	1	2	3	4

F. あなたが働いている職場についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そ う だ	ま あ そ う だ	や ち が う	ち が う
62. 自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている-----	1	2	3	4
63. 私は上司からふさわしい評価を受けている-----	1	2	3	4
64. 職を失う恐れがある-----	1	2	3	4
65. 上司は、部下が能力を伸ばす機会を持てるように、取り計らってくれる-----	1	2	3	4
66. 上司は誠実な態度で対応してくれる-----	1	2	3	4
67. 努力して仕事をすれば、ほめてもらえる-----	1	2	3	4
68. 失敗しても挽回(ばんかい)するチャンスがある職場だ-----	1	2	3	4

G. あなたの働いている会社や組織についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そ う だ	ま あ そ う だ	や や ち が う	ち が う
69. 経営層からの情報は信頼できる-----	1	2	3	4
70. 職場や仕事で変化があるときには、従業員の意見が聞かれている-----	1	2	3	4
71. 一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ-----	1	2	3	4
72. 人事評価の結果について十分な説明がなされている-----	1	2	3	4
73. 職場では、(正規、非正規、アルバイトなど) いろいろな立場の人が 職場の一員として尊重されている-----	1	2	3	4
74. 意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている-----	1	2	3	4
75. 仕事のことを考えているため自分の生活を充実させられない-----	1	2	3	4
76. 仕事でエネルギーをもらうことで、自分の生活がさらに充実してい る-----	1	2	3	4

H. あなたのお仕事の状況や成果についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そ う だ	ま あ そ う だ	や や ち が う	ち が う
77. 職場で自分がいじめにあっている (セクハラ、パワハラを含む)-----	1	2	3	4
78. 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている-----	1	2	3	4
79. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる-----	1	2	3	4
80. 自分の仕事に誇りを感じる-----	1	2	3	4

資料5 現行および新職業性ストレス簡易調査票の得点計算

新職業性ストレス簡易調査票を利用した場合には、現行および新職業性ストレス簡易調査票の尺度得点の計算を以下のように統一することにした。

- どの尺度についても、項目の合計得点を項目数で除して、点数が1から4点の間に分布するようにした。
- どの尺度についても、尺度得点は、高得点が望ましい状態を示すように点数を変換して示すことにした。

以下は各尺度について、項目ごとの項目点数と、それを用いて尺度得点を計算する計算式を示している。

- ※は、推奨版尺度であることを示す（現行調査票の尺度を含む）。
- ○は、短縮版に採用された項目であることを示す。

この採点方法により計算された全国平均値を、判定基準の1つとして提供している。

A. あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そう だ	まあ そう だ	やや ちが う	ち が う
仕事の量的負担 (3項目) ※				
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1点	2点	3点	4点
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1点	2点	3点	4点
3. 一生懸命働かなければならない	1点	2点	3点	4点
尺度得点計算：仕事の量的負担 = (項目1 + 2 + 3) / 3				
仕事の質的負担 (3項目) ※				
4. かなり注意を集中する必要がある	1点	2点	3点	4点
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	1点	2点	3点	4点
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1点	2点	3点	4点
尺度得点計算：仕事の質的負担 = (項目4 + 5 + 6) / 3				
身体的負担度 (1項目) ※				
7. からだを大変よく使う仕事だ	1点	2点	3点	4点
尺度得点計算：身体的負担度 = 項目7				
仕事のコントロール (3項目) ※				
8. 自分のペースで仕事ができる	4点	3点	2点	1点
9. 自分で仕事の順番・やり方を決められることができる	4点	3点	2点	1点
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	4点	3点	2点	1点
尺度得点計算：仕事のコントロール = (項目8 + 9 + 10) / 3				

技能の活用（1項目）※

11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない----- 1点 2点 3点 4点

尺度得点計算：技能の活用＝項目 11

職場での対人関係（3項目）※

12. 私の部署内で意見のくい違いがある----- 1点 2点 3点 4点

13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない----- 1点 2点 3点 4点

14. 私の職場の雰囲気は友好的である----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算：職場での対人関係＝（項目 12+13+14）／3

職場環境（1項目）※

15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない----- 1点 2点 3点 4点

尺度得点計算：職場環境＝項目 15

仕事の適性（1項目）※

16. 仕事の内容は自分にあっている----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算：仕事の適性＝項目 16

働きがい（1項目）（新版『仕事の意義』の2項目と合計する）※

17. 働きがいのある仕事だ----- 4点 3点 2点 1点

64. 自分の仕事は意味のあるものだ----- 4点 3点 2点 1点

65. 自分の仕事は重要だと思う----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算

標準版 仕事の意義＝（項目 17+64+65）／3

短縮版 仕事の意義＝項目 17

B. 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	ほとんど なかった	ほとんど あった	ときどき あった	しばしば あった	いつも あった	ほとんど
--	--------------	-------------	-------------	-------------	------------	------

活気（3項目）※

18. 活気がわいてくる----- 1点 2点 3点 4点

19. 元気がいっぱいだ----- 1点 2点 3点 4点

20. 生き生きする----- 1点 2点 3点 4点

尺度得点計算：活気＝（項目 18+19+20）／3

イライラ感（3項目）※

21. 怒りを感じる----- 4点 3点 2点 1点

22. 内心腹立たしい----- 4点 3点 2点 1点

23. イライラしている----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算：イライラ感 = (項目 21+22+23) / 3

疲労感 (3項目) ※

24. ひどく疲れた----- 4点 3点 2点 1点

25. へとへとだ----- 4点 3点 2点 1点

26. だるい----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算：イライラ感 = (項目 24+25+26) / 3

不安感 (3項目) ※

27. 気がはりつめている----- 4点 3点 2点 1点

28. 不安だ----- 4点 3点 2点 1点

29. 落ち着かない----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算：不安感 = (項目 27+28+29) / 3

抑うつ感 (6項目) ※

30. ゆうつだ----- 4点 3点 2点 1点

31. 何をするのも面倒だ----- 4点 3点 2点 1点

32. 物事に集中できない----- 4点 3点 2点 1点

33. 気分が晴れない----- 4点 3点 2点 1点

34. 仕事が手につかない----- 4点 3点 2点 1点

35. 悲しいと感じる----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算：抑うつ感 = (項目 30+31+32+33+34+35) / 6

尺度得点計算：心理的ストレス反応合計 = (項目 18~35 の合計) / 18

身体愁訴 (11項目) ※

36. めまいがする----- 4点 3点 2点 1点

37. 体のふしぶしが痛む----- 4点 3点 2点 1点

38. 頭が重かったり頭痛がする----- 4点 3点 2点 1点

39. 首筋や肩がこる----- 4点 3点 2点 1点

40. 腰が痛い----- 4点 3点 2点 1点

41. 目が疲れる----- 4点 3点 2点 1点

42. 動悸や息切れがする----- 4点 3点 2点 1点

43. 胃腸の具合が悪い----- 4点 3点 2点 1点

44. 食欲がない----- 4点 3点 2点 1点

45. 便秘や下痢をする----- 4点 3点 2点 1点

46. よく眠れない----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算：身体愁訴 = (項目 36~46 の合計) / 11

C. あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

上司/同僚/家族・友人からのサポート (各3項目) ※

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

非常に かなり 多少 全くない

47. 上司	4点	3点	2点	1点
48. 職場の同僚	4点	3点	2点	1点
49. 配偶者、家族、友人等	4点	3点	2点	1点
あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？				
50. 上司	4点	3点	2点	1点
51. 職場の同僚	4点	3点	2点	1点
52. 配偶者、家族、友人等	4点	3点	2点	1点
あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？				
53. 上司	4点	3点	2点	1点
54. 職場の同僚	4点	3点	2点	1点
55. 配偶者、家族、友人等	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算：

上司の支援 = (項目 47+50+53) / 3

同僚の支援 = (項目 48+51+54) / 3

家族・友人の支援 = (項目 49+52+55) / 3

D. 満足度についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	満足	まあ満足	やや不満足	不満足
仕事の満足度※				
56. 仕事に満足だ	4点	3点	2点	1点
尺度得点計算：仕事の満足度 = 項目 56				
家庭の満足度※				
57. 家庭生活に満足だ	4点	3点	2点	1点
尺度得点計算：家庭の満足度 = 項目 57				

E. あなたのお仕事について、もう少し詳しくうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
情緒的負担(3項目)※				
58. 仕事の上で、気持ちや感情がかき乱されることがある	1点	2点	3点	4点
59. 感情面で負担になる仕事だ ○	1点	2点	3点	4点
60. 感情的に巻き込まれやすい仕事だ	1点	2点	3点	4点
尺度得点計算				

標準版 情緒的負担 = (項目 58+59+60) / 3

短縮版 情緒的負担 = 項目 59

役割葛藤 (3項目) ※

61. 自分が正しいと思うのとは違ったやり方で仕事をしなければならない
1点 2点 3点 4点

62. 複数の人からお互いに矛盾したことを要求される ○
1点 2点 3点 4点

63. 十分な人やモノがないまま仕事を割り当てられる
1点 2点 3点 4点

尺度得点計算

標準版 役割葛藤 = (項目 61+62+63) / 3

短縮版 役割葛藤 = 項目 62

役割明確さ (3項目) ※

66. 自分の職務や責任が何であるか分かっている ○
4点 3点 2点 1点

67. 自分にどれくらい権限があるのかはっきりしている
4点 3点 2点 1点

68. 自分の仕事で何をすべきかについて説明されている
4点 3点 2点 1点

尺度得点計算

標準版 役割明確さ = (項目 66+67+68) / 3

短縮版 役割明確さ = 項目 66

成長の機会 (3項目) ※

69. 仕事で新しいことを学ぶ機会がある
4点 3点 2点 1点

70. 仕事で自分の長所をのばす機会がある ○
4点 3点 2点 1点

71. 職場では、自分の技能を十分に高めることができる
4点 3点 2点 1点

尺度得点計算

標準版 成長の機会 = (項目 69+70+71) / 3

短縮版 成長の機会 = 項目 70

新奇性 (3項目)

72. これまでしたことのない種類の仕事をすることが多い
1点 2点 3点 4点

73. 毎回、新しい技術や知識を必要とする仕事である
1点 2点 3点 4点

74. 仕事の上で、以前に経験したことのないことに出会う
1点 2点 3点 4点

尺度得点計算

標準版 新奇性 = (項目 72+73+74) / 3

予測可能性 (3項目)

75. いっごろ、自分の仕事量が増えるか分かっている
4点 3点 2点 1点

76. いっごろ、自分の仕事が一段落するか見通しがついている
4点 3点 2点 1点

77. いっごろ、仕事上でトラブルが生じるか予想できる
4点 3点 2点 1点

尺度得点計算

標準版 予測可能性 = (項目 75+76+77) / 3

F. あなたの働いている職場についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そう だ	まあ そ う だ	やや ち が う	ち が う
経済・地位報酬(2項目) ※				
78. 自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている ○ -----	4点	3点	2点	1点
79. 自分の能力や経験に見合った地位・職務に就いている -----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 経済・地位報酬 = (項目 78+79) / 2

短縮版 経済・地位報酬 = 項目 78

尊重報酬(2項目) ※				
80. 私は上司からふさわしい評価を受けている ○ -----	4点	3点	2点	1点
81. 同僚から、自分の仕事上のふさわしい扱いを受けている -----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 尊重報酬 = (項目 80+81) / 2

短縮版 尊重報酬 = 項目 80

安定報酬(3項目) ※				
82. 昇進の見込みは少ない -----	1点	2点	3点	4点
83. 職を失う恐れがある ○ -----	1点	2点	3点	4点
84. 職場で、好ましくない変化を経験している。もしくは今後そういう状況が起こりうる -----	1点	2点	3点	4点

尺度得点計算

標準版 安定報酬 = (項目 82+83+84) / 3

短縮版 安定報酬 = 項目 83

上司のリーダーシップ(3項目) ※				
85. 仕事の出来ばえについて、上司からフィードバックをもらっている -----	4点	3点	2点	1点
86. 上司は、部下が能力をのばす機会を持てるように、取り計らってくれる ○ -----	4点	3点	2点	1点
87. 上司は、私が自分で問題解決できるように励ましてくれる -----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 上司のリーダーシップ = (項目 85+86+87) / 3

短縮版 上司のリーダーシップ = 項目 86

上司の公正な態度(3項目) ※				
88. 上司は独りよがりなものの見方をしないようにすることができる -----	4点	3点	2点	1点
89. 上司は親切心と思いやりをもって接してくれる -----	4点	3点	2点	1点
90. 上司は誠実な態度で対応してくれる ○ -----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 上司の公正な態度 = (項目 88+89+90) / 3

短縮版 上司の公正な態度 = 項目 90

ほめてもらえる職場（3項目）※

91. 仕事をきちんとすれば、ほめてもらえる-----	4点	3点	2点	1点
92. 努力して仕事をすれば、ほめてもらえる ○-----	4点	3点	2点	1点
93. あたりまえのことでも、できたらほめてもらえる-----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 ほめてもらえる職場 = (項目 91+92+93) / 3

短縮版 ほめてもらえる職場 = 項目 92

失敗を認める職場（2項目）※

94. ピンチをチャンスに変えられる職場だ-----	4点	3点	2点	1点
95. 失敗しても挽回(ばんかい)するチャンスがある職場だ ○-----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 失敗を認める職場 = (項目 94+95) / 2

短縮版 失敗を認める職場 = 項目 95

グループの有能感（3項目）

96. 自分のグループは仕事の遂行能力がとても高いという自信がある---	4点	3点	2点	1点
97. 自分のグループは不測の事態をうまく処理できるという自信がある-	4点	3点	2点	1点
98. 自分のグループは全体的に見て、課題の解決能力が高い-----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 グループの有能感 = (項目 96+97+98) / 3

G. あなたの働いている会社や組織についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

そう だ	まあ そう だ	やや ちが う	ち が う
---------	---------------	---------------	-------------

経営層との信頼関係（3項目）※

99. 経営層は従業員の仕事ぶりを信頼している-----	4点	3点	2点	1点
100. 経営層からの情報は信頼できる○-----	4点	3点	2点	1点
101. 経営層は従業員からの提案を真剣に取り扱ってくれる-----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 経営層との信頼関係 = (項目 99+100+101) / 3

短縮版 経営層との信頼関係 = 項目 100

変化への対応（3項目）※

102. 職場や仕事でどんな変化があるか、上司にたずねる機会がある---	4点	3点	2点	1点
103. 職場や仕事で変化があるときには、従業員の意見が聞かれている ○	4点	3点	2点	1点
104. 職場や仕事の変化がある場合、事前に説明がある-----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 変化への対応 = (項目 102+103+104) / 3

短縮版 変化への対応 = 項目 103

手続きの公正性（3項目）

105. 意思決定によって影響を受ける全ての関係者が、意思決定に参加している	4点	3点	2点	1点
106. 意思決定は一貫している(全ての従業員に対し規則が同様に適用される)	4点	3点	2点	1点
107. 意思決定が行われる前に、影響を受ける人たちの考えが聞かれている	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 手続きの公正性 = (項目 105+106+107) / 3

個人の尊重 (3項目) ※

108. 一人ひとりの長所や得意分野を考えて仕事を与えられている	4点	3点	2点	1点
109. 一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ ○	4点	3点	2点	1点
110. 自分に合った仕事や職場を社内で見つける機会がある	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 個人の尊重 = (項目 108+109+110) / 3

短縮版 個人の尊重 = 項目 109

公正な人事評価 (3項目) ※

111. 人事評価の結果について十分な説明がなされている ○	4点	3点	2点	1点
112. 仕事の方針と役割について納得できるような説明がある	4点	3点	2点	1点
113. 人事評価の基準が明確にされている	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 公正な人事評価 = (項目 111+112+113) / 3

短縮版 公正な人事評価 = 項目 111

多様な労働者への対応 (3項目) ※

114. 女性、高齢者あるいは障がい者が働きやすい職場だ	4点	3点	2点	1点
115. 若い人が働きやすい職場だ	4点	3点	2点	1点
116. 職場では、(正規、非正規、アルバイトなど) いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている ○	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 多様な労働者への対応 = (項目 114+115+116) / 3

短縮版 多様な労働者への対応 = 項目 116

キャリア形成 (5項目) ※

117. 意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている ○	4点	3点	2点	1点
118. 若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている	4点	3点	2点	1点
119. グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	4点	3点	2点	1点
120. 自分の職場では、誰でも必要なときに必要な教育・訓練が受けられる	4点	3点	2点	1点
121. 自分の職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 キャリア形成 = (項目 117+118+119+120+121) / 5

短縮版 キャリア形成 = 項目 117

そう
だ
ま
あ
そ
う
だ
や
や
ち
が
う
ち
が
う

ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ) (2項目) ※

- | | | | | |
|------------------------------------|----|----|----|----|
| 122. 仕事のことを考えているため自分の生活を充実させられない ○ | 1点 | 2点 | 2点 | 4点 |
| 123. 仕事のスケジュールのために自分の生活を充実させられない | 1点 | 2点 | 2点 | 4点 |

尺度得点計算

標準版 ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ) = (項目 122+123)

/ 2

短縮版 ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ) = 項目 122

ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ) (2項目) ※

- | | | | | |
|--|----|----|----|----|
| 124. 仕事で学んだことを活かして自分の生活を充実させている | 4点 | 3点 | 2点 | 1点 |
| 125. 仕事でエネルギーをもらうことで、自分の生活がさらに充実している ○ | 4点 | 3点 | 2点 | 1点 |

尺度得点計算

標準版 ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ) = (項目 124+125)

/ 2

短縮版 ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ) = 項目 125

H. あなたのお仕事の状況や成果についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

そう
だ
ま
あ
そ
う
だ
や
や
ち
が
う
ち
が
う

<アウトカム>

職場のハラスメント (2項目) ※

- | | | | | |
|---------------------------------------|----|----|----|----|
| 126. 職場で自分がいじめにあっている (セクハラ、パワハラを含む) ○ | 1点 | 2点 | 3点 | 4点 |
| 127. 職場でいじめにあっている人がいる (セクハラ、パワハラを含む) | 1点 | 2点 | 3点 | 4点 |

尺度得点計算

標準版 職場のハラスメント = (項目 126+127) / 2

短縮版 職場のハラスメント = 項目 126

職場の一体感 (ソーシャル・キャピタル) (3項目) ※

- | | | | | |
|-----------------------------------|----|----|----|----|
| 128. 私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある | 4点 | 3点 | 2点 | 1点 |
| 129. 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている ○ | 4点 | 3点 | 2点 | 1点 |
| 130. 私たちの職場では、仕事に関連した情報の共有ができています | 4点 | 3点 | 2点 | 1点 |

尺度得点計算

標準版 職場の一体感 = (項目 128+129+130) / 3

短縮版 職場の一体感 = 項目 129

ワーク・エンゲイジメント (2項目) ※

131. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる ○ ----- 4点 3点 2点 1点

132. 自分の仕事に誇りを感じる ○ ----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算 (標準版/短縮版とも)

ワーク・エンゲイジメント = (項目 131+132) / 2

職務の遂行 (3項目)

133. 今月の自分の仕事の出来は、他の人に比べて良かったと思う ----- 4点 3点 2点 1点

134. 指示された仕事をきちんとやりとげている ----- 4点 3点 2点 1点

135. 自分に期待されている仕事は十分にこなしている ----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算

標準版 職務の遂行 = (項目 133+134+135) / 3

創造性の発揮 (3項目)

136. 仕事でいろいろ工夫したり、アイデアを出している ----- 4点 3点 2点 1点

137. 仕事上の問題に対して新しい解決策を考えている ----- 4点 3点 2点 1点

138. 仕事について新しいやり方を提案している ----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算

標準版 創造性の発揮 = (項目 136+137+138) / 3

積極的な学習 (3項目)

139. 仕事で自分を上手に高めることができている ----- 4点 3点 2点 1点

140. 新しい事をマスターすることで刺激を受けている ----- 4点 3点 2点 1点

141. 新しいことを経験して成長している ----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算

標準版 積極的な学習 = (項目 139+140+141) / 3

対価期待割合(ポイント)の算出 (短縮版、標準版共通)

仕事の負担合計 = (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.

作業レベル資源合計 = (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.

部署レベル資源合計 = (上司サポート + 同僚サポート + 経済地位報酬 + 尊重報酬 + 安定報酬 + リーダーシップ + 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) / 9.

事業場レベル資源 = (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.

資料6 現行および新職業性ストレス簡易調査票の尺度の全国平均データ

変数グループ	尺度名	現行+標準版			現行+短縮版			
		項目数	全国平均	(標準偏差)	項目数	全国平均	(標準偏差)	
仕事の負担	仕事の量的負担	3	2.14	0.76	3	2.14	0.76	
	仕事の質的負担	3	2.16	0.71	3	2.16	0.71	
	身体的負担度	1	2.49	1.08	1	2.49	1.08	
	職場での対人関係	3	2.88	0.66	3	2.88	0.66	
	職場環境	1	2.78	0.99	1	2.78	0.99	
	情緒的負担	3	2.65	0.82	1	2.66	0.96	
	役割葛藤	3	2.78	0.77	1	2.87	0.93	
	ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)	2	2.78	0.86	1	2.83	0.89	
	仕事の負担合計		2.58	0.51		2.60	0.52	
	仕事の資源(作業レベル)	仕事のコントロール	3	2.53	0.74	3	2.53	0.74
仕事の適性		1	2.92	0.80	1	2.92	0.80	
技能の活用		1	3.00	0.85	1	3.00	0.85	
仕事の意義		3	3.09	0.67	1	2.87	0.87	
役割明確さ		3	3.16	0.59	1	3.41	0.63	
成長の機会		3	2.68	0.81	1	2.62	0.94	
新奇性※		3	2.78	0.80	NA			
予測可能性※		3	2.46	0.73	NA			
仕事の資源(作業レベル)合計			2.90	0.49		2.89	0.53	
仕事の資源(部署レベル)		上司のサポート	3	2.37	0.75	3	2.37	0.75
	同僚のサポート	3	2.68	0.70	3	2.68	0.70	
	家族友人のサポート	3	3.31	0.68	3	3.31	0.68	
	経済・地位報酬	2	2.41	0.79	1	2.25	0.92	
	尊重報酬	2	2.72	0.67	1	2.59	0.80	
	安定報酬	3	2.46	0.75	1	2.84	1.02	
	上司のリーダーシップ	3	2.18	0.77	1	2.25	0.92	
	上司の公正な態度	3	2.55	0.80	1	2.65	0.86	
	ほめてもらえる職場	3	2.42	0.82	1	2.59	0.91	
	失敗を認める職場	2	2.26	0.78	1	2.45	0.85	
	グループの有能感※	3	2.49	0.74	NA			
	仕事の資源(部署レベル)合計		2.45	0.54		2.52	0.57	
	仕事の資源(事業場レベル)	経営層との信頼関係	3	2.53	0.71	1	2.58	0.81
		変化への対応	3	2.48	0.72	1	2.35	0.86
個人の尊重		3	2.12	0.72	1	2.14	0.82	
公正な人事評価		3	2.15	0.77	1	2.04	0.86	
多様な労働者への対応		3	2.52	0.70	1	2.72	0.87	
キャリア形成		5	2.19	0.74	1	2.23	0.87	
ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)		2	2.10	0.78	1	2.07	0.87	
手続きの公正性※		2	2.27	0.73	NA			
仕事の資源(事業場レベル)合計			2.29	0.56		2.30	0.60	
いきいきアウトカム		ワーク・エンゲイジメント	2	2.52	0.77	2	2.52	0.77
	職場の一体感	3	2.74	0.69	1	2.66	0.77	
心身の健康	活気	3	2.26	0.79	3	2.26	0.79	
	イライラ感	3	2.70	0.85	3	2.70	0.85	
	疲労感	3	2.70	0.88	3	2.70	0.88	
	不安感	3	2.87	0.80	3	2.87	0.80	
	抑うつ感	6	3.27	0.67	6	3.27	0.67	
	心理的ストレス反応合計	18	2.85	0.61	18	2.85	0.61	
	身体愁訴	11	3.22	0.54	11	3.22	0.54	
職場のハラスメント	職場のハラスメント	2	3.58	0.67	1	3.70	0.63	
満足度	仕事満足度	1	2.60	0.85	1	2.60	0.85	
	家庭満足度	1	3.06	0.81	1	3.06	0.81	
仕事のパフォーマンス	職務の遂行	3	2.98	0.57	NA			
	創造性の発揮	3	2.67	0.72	NA			
	積極的な学習	3	2.55	0.72	NA			

(注1) 高得点ほど良好な状態を示すように変換している。

(注2) 得点を項目数で除している。

(注3) ※は推奨尺度以外。仕事の負担・資源の合計得点の計算には使用していない。

(注4) NA=短縮版では採用していない尺度。

新職業性ストレス簡易調査票フィードバックについて

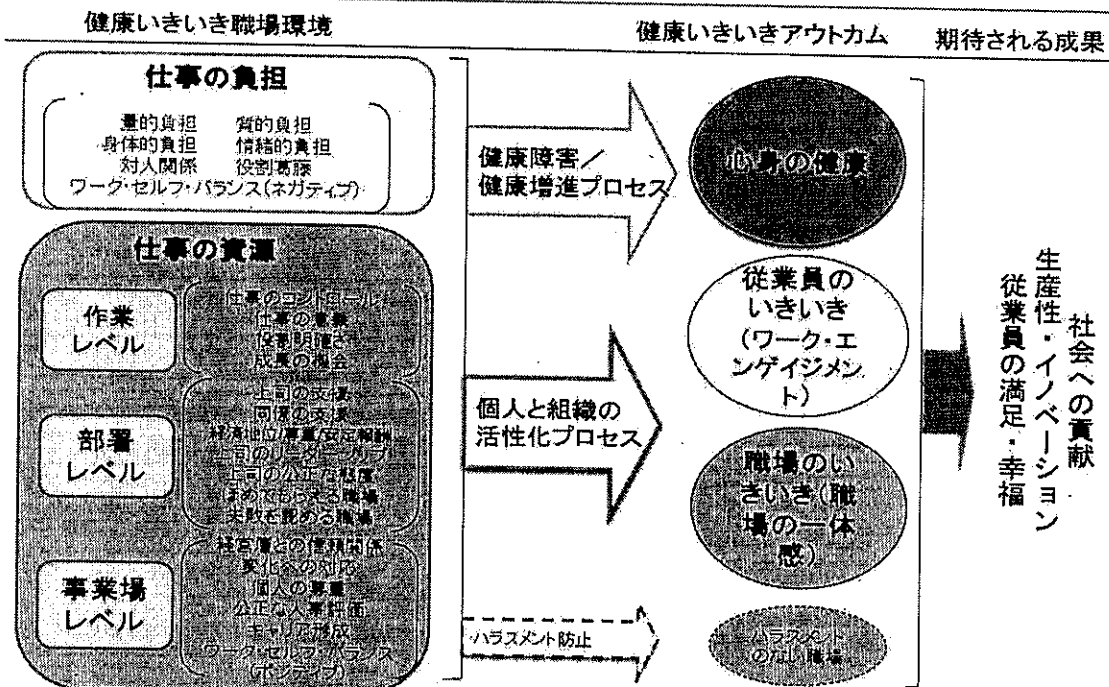
このフィードバックは短縮版用に作成されたものです。

はじめに

新職業性ストレス簡易調査票は、平成21-23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)「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」(H21-労働一般-001)(以下「本研究班」)の研究成果です。労働者や職場のストレス要因やストレス反応の測定には、開発以来これまで職業性ストレス簡易調査票が広く使用されてきました。しかし今日、労働者のストレスやメンタルヘルスはより広い職場要因によって影響を受けています。新職業性ストレス簡易調査票(New BJSQ)では、現行版の職業性ストレス簡易調査票20尺度に、22の新しい尺度(推奨尺度セットの場合)を追加することで、より広い職場の心理社会的要因、特に部署や事業場レベルでの仕事の資源および労働者の仕事へのポジティブな関わりを測定できるようになりました。

新職業性ストレス簡易調査票と「健康いきいき職場」づくり

厚生労働省研究班におけるステークホルダー会議の議論から、わが国の労働者のメンタルヘルス不調の新しい一次予防対策として「健康いきいき職場」づくりが提案されました。「健康いきいき職場」(仮)づくりでは、健康の保持・増進に加えて労働者のいきいき、職場の一体感の増進を目標に加え、組織資源を高める対策を実施することで、職場におけるポジティブなメンタルヘルスを実現しようとする活動です。「健康いきいき職場」づくりはこれまでの職場のメンタルヘルス対策に置き換わるものではありませんが、これを補完し拡充するものとして期待されます。「健康いきいき職場」づくりは、図のような「健康いきいき職場」モデルに従って推進されます。新職業性ストレス簡易調査票は、このモデルに記載された職場環境要因やアウトカムを測定できるように作成されています。



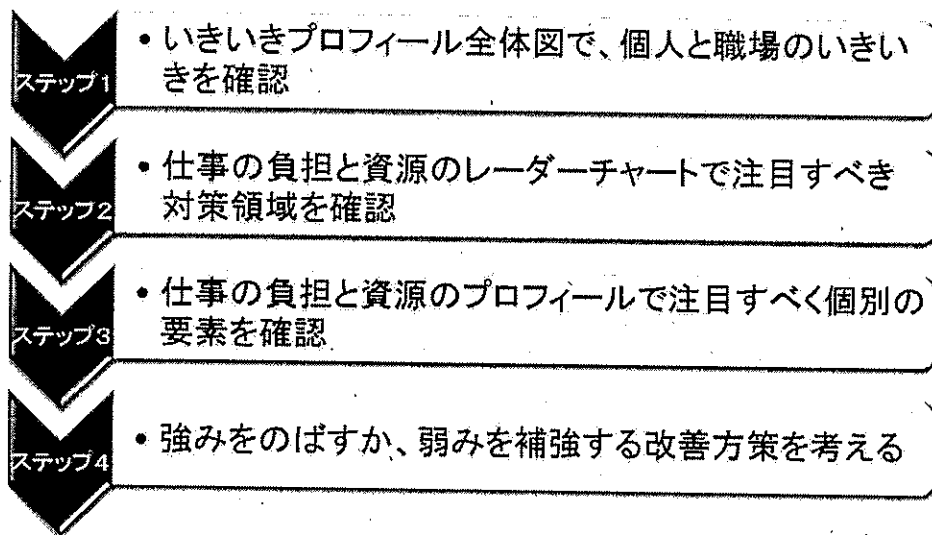
図「健康いきいき職場」モデルにおける仕事の負担、仕事の資源と、3つの主要な健康いきいきアウトカム。これらの推進が、労働者の満足・幸福および企業・組織の生

このフィードバックの見方

この新職業性ストレス簡易調査票フィードバックでは、「健康いきいき職場」(仮)モデルにしたがって、仕事の負担、資源およびアウトカムを部署別あるいは事業場別に集計してその平均値を示しています。数字は全て高い方が好ましい状態を示すように変換されています。

わが国の全国の労働者の代表1500人を対象に行われた調査から、全国の標準データと比較して、当該職場の特徴を知ることができます。

フィードバックを見る際にはまず、いきいきプロフィール全体図で、個人と職場のいきいきの状態を確認してください。その上で、これらの背景となる仕事の負担および資源の状態を領域別のレーダーチャートで確認し、おおまかな傾向をつかんでください。特に傾向のはっきりしていた領域について、その領域のプロフィールを見てどの要因がその傾向の原因となっているか確認します。



結果から改善へ

これらのプロフィールから職場の強みや弱み(問題点)を把握したら、健康いきいき職場の推進のために、強みをのばしたり、あるいは問題点を補強する対策を考えます。

管理職の立場では、マネジメントスタイルを見直したり、職場の役割分担や権限委譲などの見直しをすることも考えられます。従業員をまじえた職場環境改善検討会の開催は、アイデアを収集するのに効果的です。

経営者や人事労務の立場では、全社や事業場レベルで、経営層と従業員とのコミュニケーションのあり方を見直したり、CSR方針、行動指針、人事評価制度、人材育成方針を検討することなども考えられます。

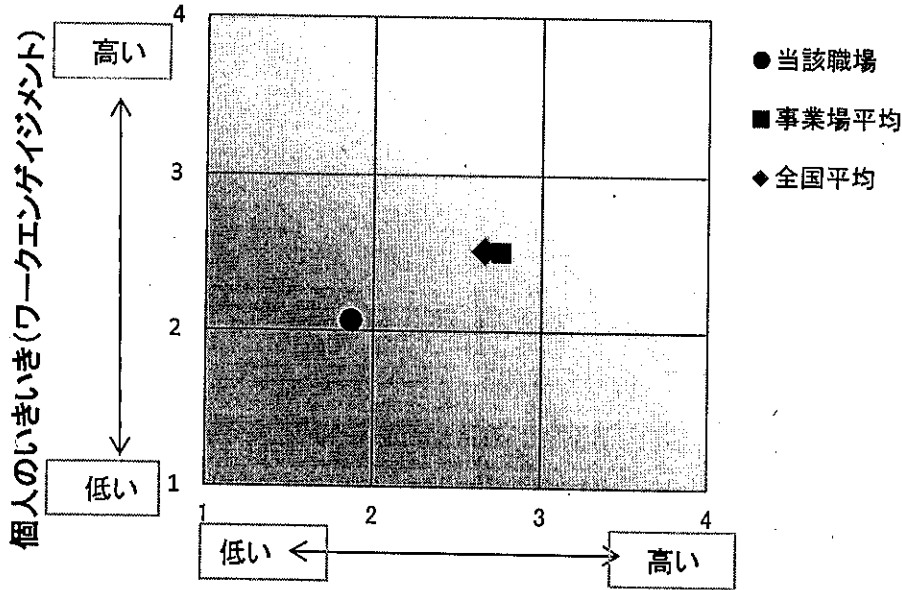
何らかの改善策が実施されたら、その後再度職場を評価し、改善が効果的になされたかどうか確認することが大切です。うまくいった場合には職場で共有し、改善が十分でない場合にはさらに工夫を考えます。こうして日々の業務の中に、健康いきいき職場づくりのためのよい計画→実行→評価→改善のサイクルがつけられると、本当に効果のある対策へとつながります。

新職業性ストレス簡易調査票は、平成21-23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)「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」(H21-労働-一般-001)の研究成果です。

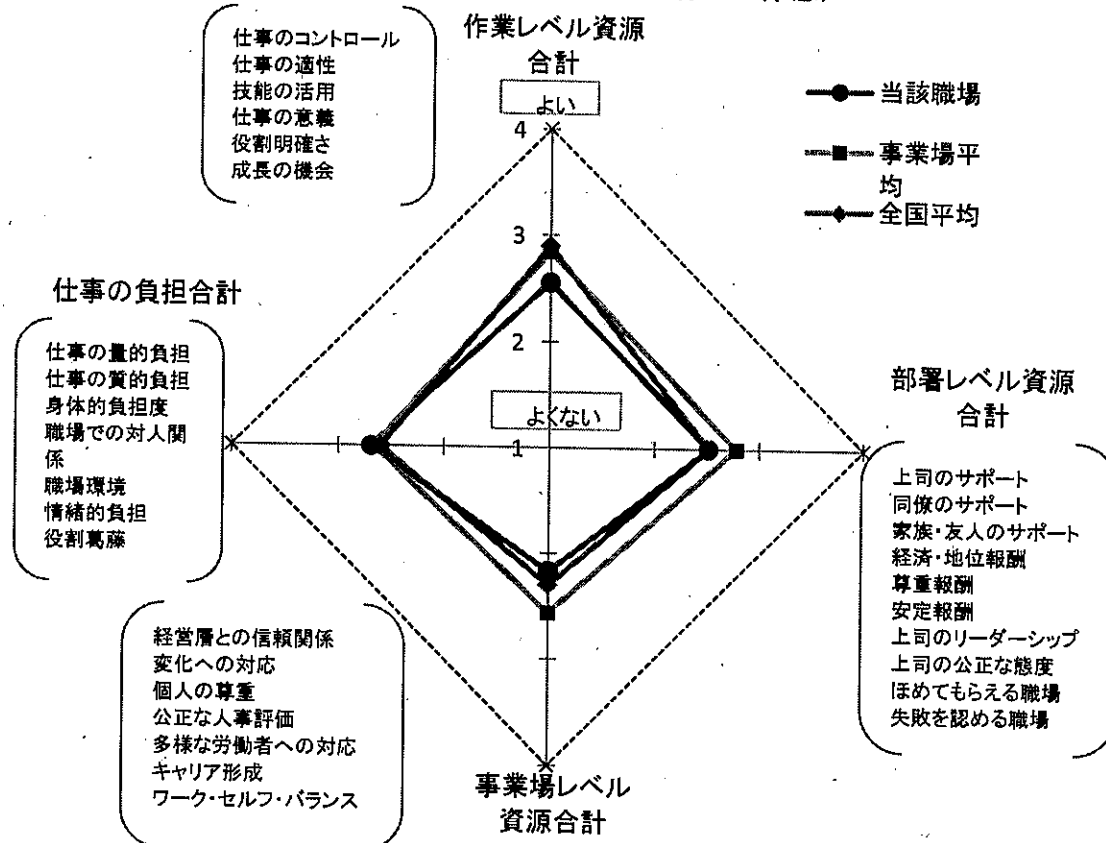
1. いきいきプロフィール全体図

部署名 A課
回答者数 21人

いきいき度分布図



職場のいきいき(職場の一体感)

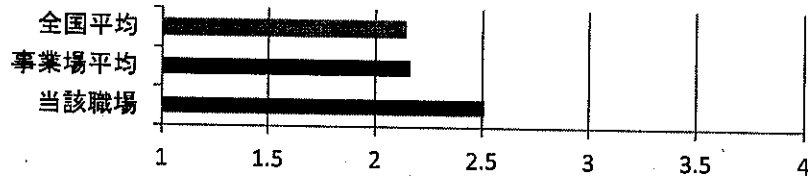


- ◆ 事業場平均: 対象となった事業場全体の平均
- ◆ 得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

2. 仕事の負担プロフィール

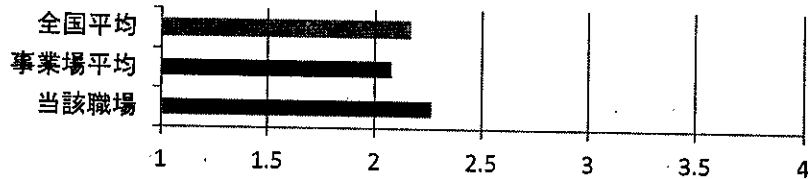
仕事の量的負担

仕事の量が多いことや時間内に仕事をしきれないことによる業務負担



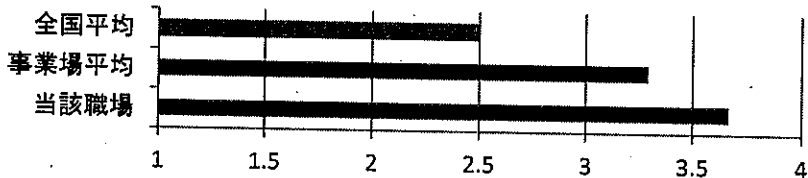
仕事の質的負担

仕事に必要な注意集中の程度や知識、技術の高さなど質的な業務負担



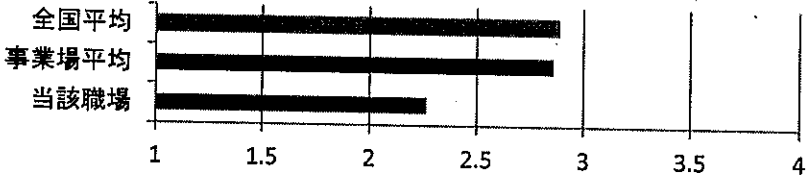
身体的負担度

仕事でからだを動かす必要があるなど身体的な負担



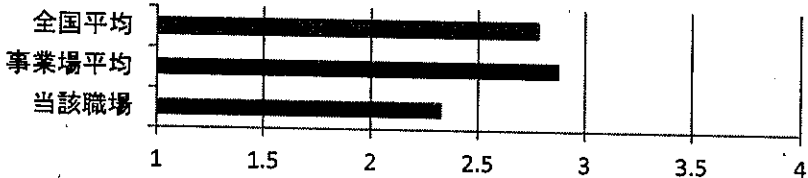
職場での対人関係

部署内での意見の相違、あるいは部署同志の対立など対人関係に関する負担



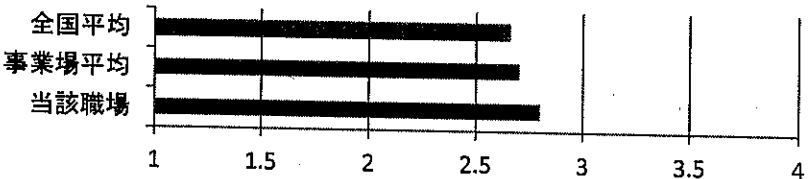
職場環境

騒音、照明、温度、換気などの物理的な職場環境の問題による負担



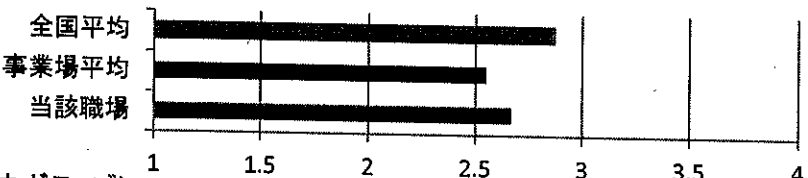
情緒的負担

仕事の上で気持ちや感情がかき乱れるなど、感情面での負担



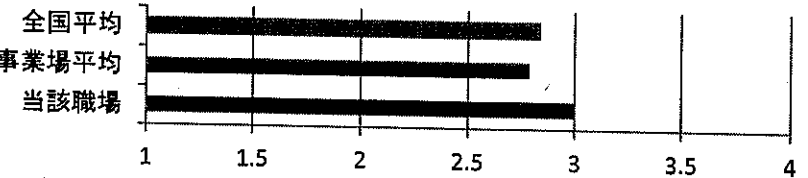
役割葛藤

方針や要求が互いに相容れないために業務が困難になること



ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)

仕事や、個人生活に対して好ましくない影響を及ぼしていること

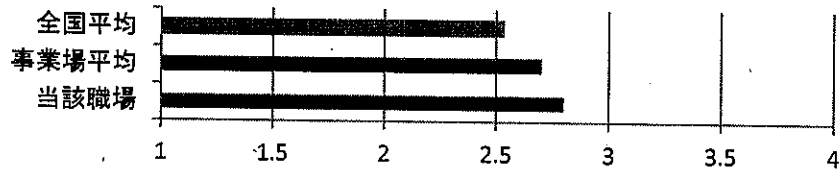


- ◆事業場平均:対象となった事業場全体の平均
- ◆得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

3. 仕事の資源(作業レベル)プロフィール

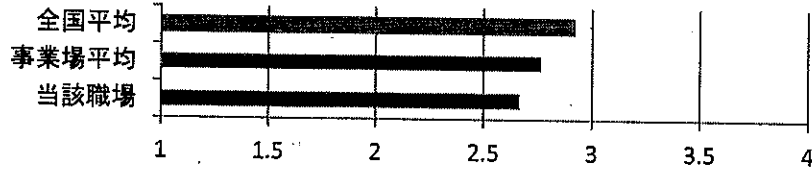
仕事のコントロール

仕事の内容や予定や手順などを自分で決められる程度



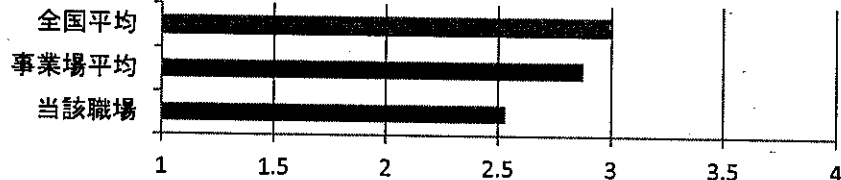
仕事の適性

仕事の内容が自分にむいている、合っていること



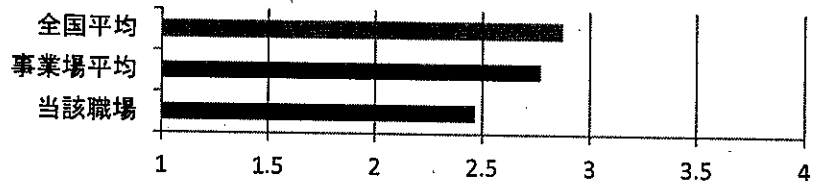
技能の活用

持っている技術、知識、技能、資格などが仕事上活用されていること



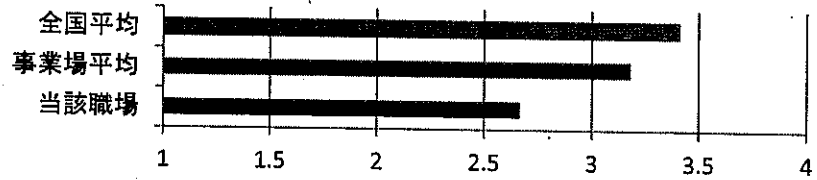
仕事の意義

仕事の意義が認識でき、働きがいを感じていること



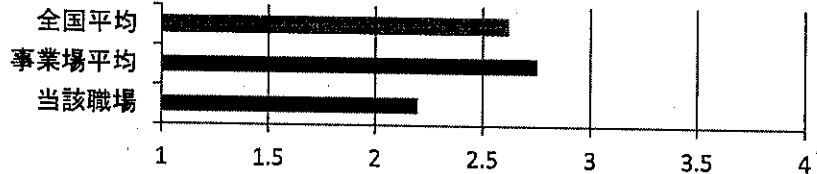
役割明確さ

仕事の上で果たすべき役割が明確に理解されていること



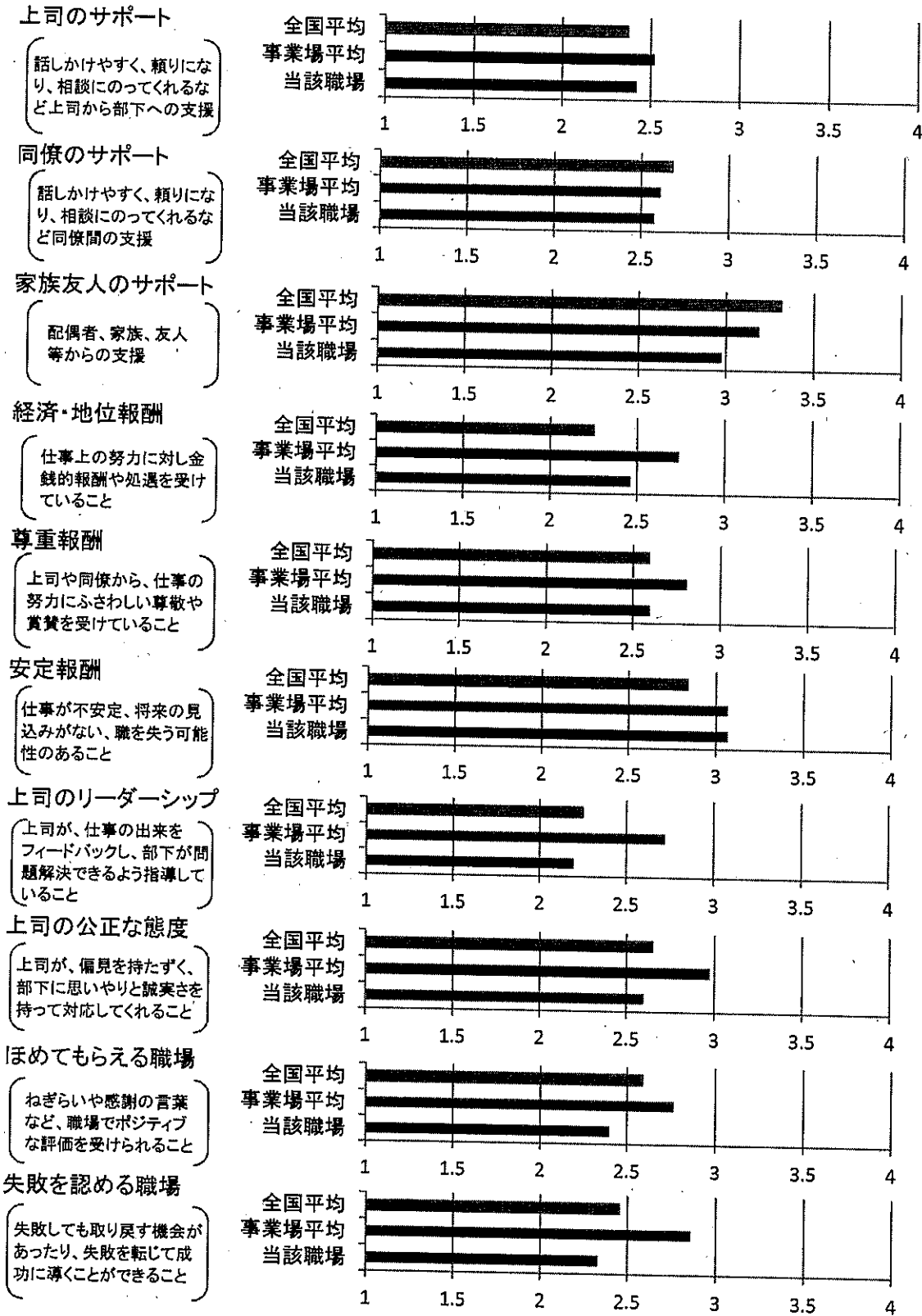
成長の機会

知識や技術を得たり、あるいはその他の自己成長の機会があること



- ◆事業場平均:対象となった事業場全体の平均
- ◆得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

4. 仕事の資源(部署レベル)プロフィール

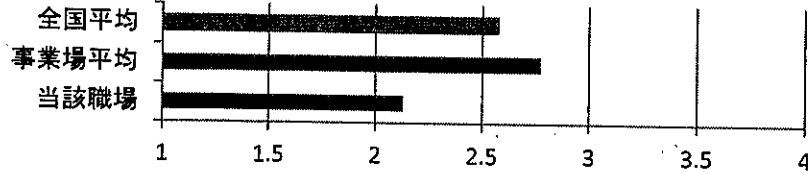


- ◆事業場平均:対象となった事業場全体の平均
- ◆得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

5. 仕事の資源(事業場レベル)プロフィール

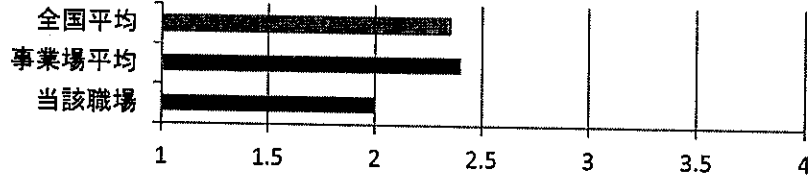
経営層との信頼関係

経営層と従業員の間
に相互の信頼関係が
あること



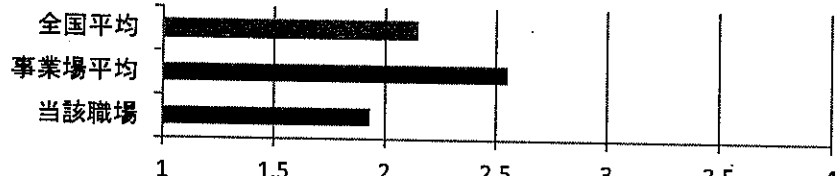
変化への対応

職場でどんな変化がある
か説明があったり、たずね
ることができ、変化への準
備ができていること



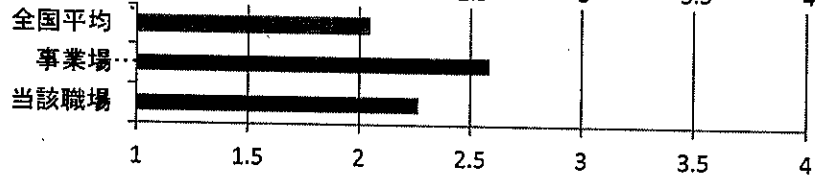
個人の尊重

一人ひとりの長所や得意
分野、価値観などを考え
て仕事を与えられる風土
や方針があること



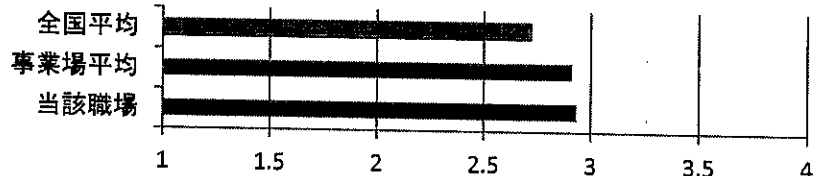
公正な人事評価

人事評価について情報が
提供され、納得できる説
明がなされること



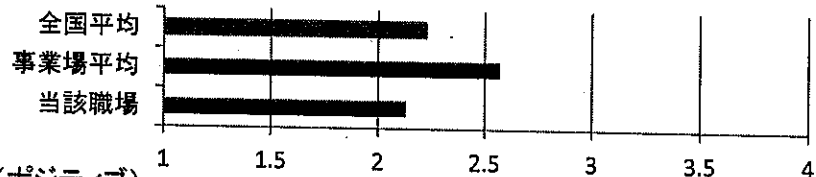
多様な労働者への対応

女性、高齢者、雇用形態
などさまざまな背景の従
業員が職場の一員として
尊重されること



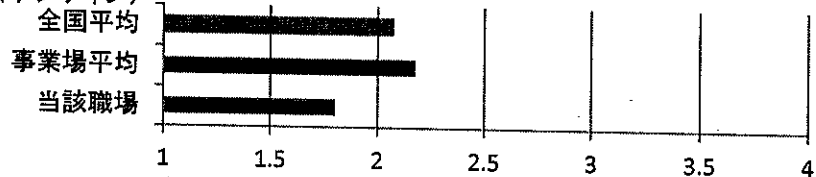
キャリア形成

従業員のキャリア形成に
ついて方針や目標が明確
にされ、教育訓練が提供
されていること



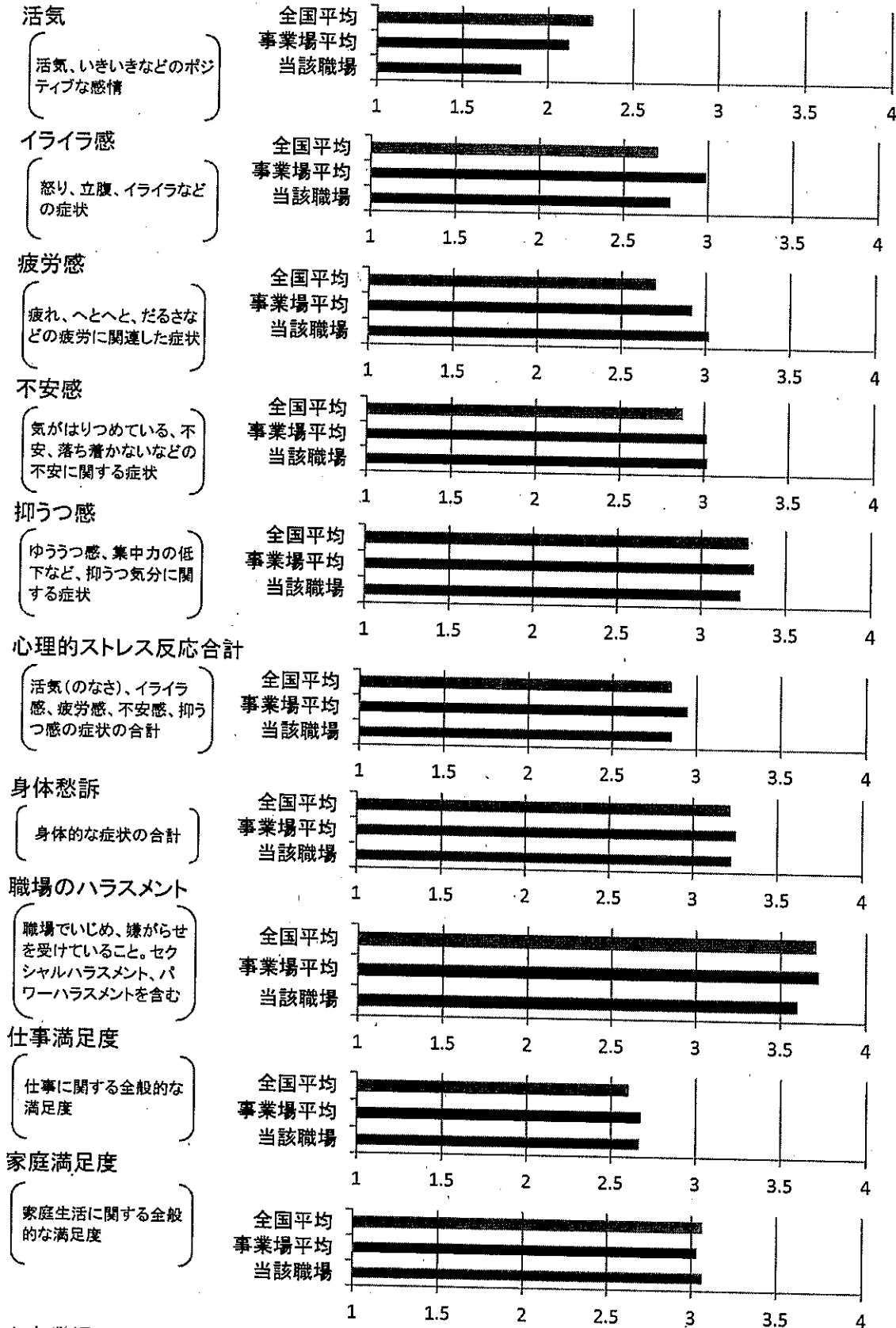
ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)

仕事により、個人生活を
豊かにすることができるこ
と



- ◆事業場平均:対象となった事業場全体の平均
- ◆得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

6. 健康および満足度プロフィール



◆事業場平均:対象となった事業場全体の平均

◆得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す