

厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金

多様な労働者がストレッチェックを受検するに当たって
望まれる支援に関する研究
（170101-01）

平成29年度総括・分担研究報告書

研究代表者 川上憲人

平成30（2018）年3月

目 次

I. 総括研究報告	
多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究	
	川上憲人 ----- 3
II. 分担研究報告	
1. 知的障害を持つ労働者のストレス要因、ストレス反応、および社会的支援に関する文献レビュー	
	今村幸太郎 ----- 13
2. 知的障害等を有する労働者の管理監督者および業務遂行を支援している特例子会社等の実務担当者（ジョブコーチ含む）、およびそれらの労働者の就労支援に関する専門家等からのヒアリング	
	江口 尚 ----- 23
3. 知的障害等を有する労働者へのストレスチェックの在り方の検討および実施ガイドラインの作成	
	川上憲人 ----- 42
4. 知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票の開発	
	今村幸太郎 ----- 56
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	----- 101

I . 総括研究報告

平成 29 年度労災疾病臨床研究事業費補助金
多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究
(170101-01)

総括研究報告書

多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究

研究代表者 川上憲人 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・教授

研究要旨

目的：本研究の目的は、平成 26 年 6 月に公布され、平成 27 年 12 月に施行予定の改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について、①知的障害等を有する労働者の職業性ストレスを評価するための調査票を新たに開発する、②知的障害等を有する労働者がストレスチェックを受検する上で必要となる合理的配慮のあり方について検討する、以上の 2 点である。

方法：1. 知的障害を持つ労働者用のストレスチェック質問票を新たに開発する上で参照すべき先行研究を概観するために、知的障害を持つ労働者のストレス要因、ストレス反応、職場の支援に関する包括的な文献レビューを実施した。2. 就労継続支援 A 型事業所、特例子会社、知的障害者に就労支援に関する専門家に対して、ヒアリング調査を行った。3. 知的障害、発達障害、慢性精神障害等を有する労働者におけるストレスチェックについて意見をもらえる専門家パネルを構築し、知的障害等を有する労働者におけるストレスチェックの留意点について留意すべき点について意見を自由記述で収集し、その後「重要性・優先度」のランク付けを求めた。4. 各分担研究から知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票開発の参考となる情報の集約、および BJSQ の質問項目と回答選択肢に合わせた挿絵の作成により、それらを用いて知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票を新たに開発した。

結果：1. 知的障害を持つ労働者を対象とした研究は世界的に少なく、知的障害を持つ人の抑うつと不安の測定には Glasgow depression scale および Glasgow anxiety scale が有用であること、知的障害を持つ人においてはライフイベントや社会的支援が抑うつなどの精神健康と関連がある可能性があることなどが示された。2. 特例子会社や社会福祉法人が運営する就労継続支援 A 型事業所におけるストレスチェック実施時の工夫として、挿絵を用いて説明したり、集合形式で説明会を実施するなど、ストレスチェックへの理解を促進するような取り組みが行われていた。3. 第 1 回意見聴取（アンケート）には 13 名から回答があり、9 領域 69 項目にまとめられた。第 2 回意見聴取には 11 名の専門家から各項目の評定結果が回答され、「1 事業者による方針表明と労働者への説明における配慮」、「2 衛

生委員会等における調査審議における配慮」、「7 安心して医師面接を申し出られる環境づくり」などの領域で特に重要と評価される項目が多かった。4. 各分担研究からの情報を集約した結果、知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票の開発にあたっては、①質問項目に対応する挿絵を入れる、②回答選択肢を3択として選択肢を象徴する絵を用意する、③BJSQを使用する際には挿絵を入れる、理解が難しいと思われる項目については言い換えや読み仮名を振る、などの知見が得られ、これらを基に3種類の質問票案を開発した。結論：今年度の研究成果から、次年度に実施予定である「知的障害等を有する労働者用ストレスチェック質問票の信頼性・妥当性検証」および「知的障害等を有する労働者を雇用している事業場の意見を聞き、実情に合わせたガイドラインを作成」に向けての準備が整った。

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

今村幸太郎 東京大学大学院医学系研究科・特任講師

江口 尚 北里大学医学部公衆衛生学単位・講師

チェックの実施義務を有する事業場が、より多様な労働者に対しても適切にストレスチェックを実施するため、以下の2点について検討することを目的とする。

- ① 知的障害等を有する労働者の職業性ストレスを評価するための調査票を新たに開発する。
- ② 知的障害等を有する労働者がストレスチェックを受検する上で必要となる合理的配慮のあり方について検討する。

A. 研究目的

我が国では平成27年12月よりストレスチェック制度が施行され、従業員数50人以上の規模の事業場では、すべての労働者に対して年1回ストレスチェックを実施することが義務付けられた。厚生労働省は57項目の職業性ストレス簡易調査票(BJSQ)の使用を推奨しているが、BJSQは一般的な言語能力を有する労働者を主な対象として開発されており、知的障害や発達障害など、文章の理解やコミュニケーション能力に課題のある労働者に対する信頼性・妥当性の検討は行われていない。また、これらの労働者がストレスチェックを受検する際には、実施者が合理的配慮を行う必要があるが、具体的にどのような配慮が必要かについても検討されていない。本研究では、ストレス

B. 研究方法

1. 知的障害を持つ労働者のストレス要因、ストレス反応、および社会的支援に関する文献レビュー(分担研究者、今村幸太郎)文献レビューを、①知的障害を持つ労働者に関する医学研究全般、②知的障害を持つ人の抑うつ、不安、ストレス反応の測定、③知的障害を持つ人のストレス要因、④知的障害を持つ人のソーシャルサポート、の4テーマに分けて実施した。テーマごとに検索式と適格基準を用意し、MEDLINE(PubMed)を用いて2017年12月に文献検索を行った。
2. 知的障害等を有する労働者の管理監督者および業務遂行を支援している特例子会

社等の実務担当者（ジョブコーチ含む）、およびそれらの労働者の就労支援に関する専門家等からのヒアリング（分担研究者、江口尚）

知的障害等を有する労働者の管理監督者および業務遂行を支援している実務担当者に対し、①知的障害を有する労働者に対する日常の支援体制、②知的労働者等を有する労働者が感じる職場のストレス、③知的障害者等を有する労働者のストレスチェック制度について、事前に準備したインタビューガイドに沿ってヒアリングを行なった。また、知的障害者の就労支援に関する専門家に①知的障害者に対してストレスチェックを実施する上での課題や留意事項について、②知的障害者のストレスについて、③知的障害者へのインタビューの実施方法について、④当事者へのインタビュー調査を実施させていただける協力機関について、ヒアリングを行なった。

3. 知的障害等を有する労働者へのストレスチェックの在り方の検討および実施ガイドラインの作成（主任研究者、川上憲人）
知的障害、発達障害、慢性精神障害等を有する労働者におけるストレスチェックについて意見をもらえる専門家を関連学会、機関、団体、民間企業から推薦を求めた。15名の専門家の推薦があり、専門家パネルを構築した。2017年12月～2018年1月に、これらの専門家に対して、まず知的障害等を有する労働者におけるストレスチェックの留意点について留意すべき点について意見を自由記述で収集した。収集した項目を整理し、これをもとに、専門家に「重要性・優先度」をランク付けしてもらった。

4. 知的障害を持つ労働者向けストレスチ

ェック質問票の開発（分担研究者、今村幸太郎）

本研究班における他の3つの分担研究から知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票開発の参考となる情報の集約、およびBJSQの質問項目と回答選択肢に合わせた挿絵の作成により、それらを用いて知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票を新たに開発した。

C. 研究結果

1. 知的障害を持つ労働者のストレス要因、ストレス反応、および社会的支援に関する文献レビュー

①については4つのレビュー論文が適格基準を満たし、それぞれの論文では知的障害を持つ労働者の職務満足感、職務関連の生活の質、仕事へのモチベーションの関連や、知的障害を持つ人が競争的雇用を獲得することに影響する職場環境要因、知的障害を持つ人の地域での雇用の現状について検討されていた。②については2つのレビュー論文が適格基準を満たし、知的障害を持つ人の抑うつと不安の測定には Glasgow depression scale および Glasgow anxiety scale が有用であることが示された。③については1論文が組み入れとなり、知的障害を持つ成人における、ライフイベントと問題行動、抑うつとの関連が示された。④については4論文が組み入れとなり、そのうち3論文で知的障害を持つ人におけるソーシャルサポートと抑うつなどの精神健康との関連が示された。

2. 知的障害等を有する労働者の管理監督者および業務遂行を支援している特例子会社等の実務担当者（ジョブコーチ含む）、お

よびそれらの労働者の就労支援に関する専門家等からのヒアリング

結果として、①普段から知的障害者のストレスに対しては本人にヒアリングや面談を実施をしている事業場や施設が多い。②ストレスチェック実施時には、抽象的な表現をどのように説明するかなどについて事前に支援者にトレーニングがされている。③ストレスチェックの実施に際して、BJSQの質問項目などを参考に、表現を分かりやすく読み替える、挿絵を活用する、等、アレンジを加えている。④高ストレス者については、知的障害への対応に明るい精神科医や臨床心理士と連携している。⑤ストレスチェックを実施する際に困難を感じる点として、BJSQ などのような4択式の質問紙の場合、回答選択肢ごとの意味の違いを明確に説明すること、抽象的な表現をしている質問項目を正しく理解してもらうこと、等の知見が得られた。

3. 知的障害等を有する労働者へのストレスチェックの在り方の検討および実施ガイドラインの作成

第1回意見聴取（アンケート）には13名から回答が得られ、9つの領域についての自由記述を整理したところ合計69の項目にまとめられた。第2回意見聴取には11名の専門家から各項目の評定結果が回答された。

「1 事業者による方針表明と労働者への説明における配慮」については、9項目中6項目が50%以上「重要で優先」と評価された。「2 衛生委員会等における調査審議における配慮」については11項目中7項目が50%以上「重要で優先」と評価された。「3 周知と安心して受検してもらう環境づくりにおける配慮」については、8項目中1項目

のみが50%を超えていた。「4 ストレスチェックの調査票における配慮」についても8項目中1項目のみが50%を超えていた。「5 高ストレスの判定方法」については、50%を超えた項目はなかった。「6 ストレスチェック結果の本人への通知の仕方」については、10項目中4項目が50%を超えていた。「7 安心して医師面接を申し出られる環境づくり」については、4項目中3項目が50%を超えていた。「8 医師による面接指導」については、11項目中3項目が50%を超えていた。「9 ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析における配慮」については、4項目中2項目が50%を超えていた。

4. 知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票の開発

各分担研究からの情報を集約した結果、知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票の開発にあたっては、①質問項目に対応する挿絵を入れる、②回答選択肢を3択として選択肢を象徴する絵を用意する、③BJSQを使用する際には、挿絵を入れる、支援者が質問項目を読み上げる、23項目版を用いる、理解が難しいと思われる項目については言い換えや読み仮名を振る、④知的障害を持つ労働者に合わせたわかりやすい調査票を使用する、などの知見が得られた。これらを基に、本研究では回答選択肢をそれぞれ4択、3択、2択とした3種類の質問票案を開発した。

D. 考察

1. 知的障害を持つ労働者のストレス要因、ストレス反応、および社会的支援に関する文献レビュー

知的障害を持つ労働者に関する文献レビューの結果、知的障害を持つ労働者を対象とした研究は世界的に少なく、特に知的障害を持つ労働者のストレス要因、ストレス反応、職場の支援に関する研究はほとんど無いことが明らかになった。一方で、知的障害を持つ人を対象とした既存研究から、知的障害を持つ人を対象とした質問票の開発には、質問内容を分かりやすい表現や選びやすい選択肢に工夫することに加えて、挿絵などの具体的で分かりやすい情報を加えることで、質問への理解の促進が期待できることが示された。また、知的障害を持つ人と健常な人では心理社会的要因の精神健康への影響が異なる可能性があり、本研究における知的障害を持つ労働者向けストレスチェック調査票の開発においてもその点を考慮する必要があると考えられる。

2. 知的障害等を有する労働者の管理監督者および業務遂行を支援している特例子会社等の実務担当者（ジョブコーチ含む）、およびそれらの労働者の就労支援に関する専門家等からのヒアリング

本研究の結果、ストレスチェックが義務化されている50名以上の事業所であり、多くの知的障害者を雇用している特例子会社や、社会福祉法人が運営する就労継続支援A型事業所において、どのような形でストレスチェックが実施されているかの把握と、知的障害者にストレスチェックを実施する上での留意点について、知的障害者の就労支援に関する専門家から意見を収集することが出来た。知的障害者向けのストレスチェックの調査票を開発することは、わが国において、知的障害者のストレスを評価することにつながり、知的障害者が働きやすい

職場環境を醸成する契機となるかもしれない。また、現場で実際に知的障害者を支援している支援者に役立つものを開発することが期待されている。そのため、引き続き、今回の知的障害者向けのストレスチェック調査票の開発にあたっては、当事者だけではなく、支援者の意見も聞きながら進める必要があると考えられる。

3. 知的障害等を有する労働者へのストレスチェックの在り方の検討および実施ガイドラインの作成

本研究における専門家に対する2回の意見聴取により、ストレスチェック制度の9つのステップごとに、重要で優先されるべき項目が明らかになった。特に、「1 事業者による方針表明と労働者への説明における配慮」については、多くの項目が「重要で優先」とされた。全体への説明会に加え個別での説明、さらにわかりやすい絵や図を使うことが原則と考えられた。「2 衛生委員会等における調査審議における配慮」についても多くの項目が「重要で優先」と評価された。事業場における障害者雇用一般についての情報や、知的障害者の特性について衛生委員会に情報供することが重要とされていた。知的障害者に特異的な実施体制の構築の一方で、誰にでもわかりやすい体制を準備するというユニバーサルデザインの考え方が示された。知的障害者の個人情報取り扱いも重要視されていた。また個別の知的障害をもつ者の状況、能力を踏まえた上での個別の配慮についても審議すべきとの意見があがっていた。「7 安心して医師面接を申し出られる環境づくり」については、多くの項目が「重要で優先」とされている。

た。結果通知時に医師面接の意義と手順を個別に説明する、分かりやすい説明資料を準備することに加えて、自分の意思を他人に伝えることが苦手な人が多いので、その点の配慮を心掛けることが重要視されていた。

4. 知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票の開発

知的障害を持つ労働者にとって理解しやすく回答しやすいストレスチェック質問票の要件としては、質問項目に対応する挿絵を入れる、回答選択肢を3択として選択肢を象徴する絵を用意する、読み仮名を振る、などの知見が得られており、これらの情報を基に開発された本質問票は知的障害を持つ労働者のストレスチェックにおいて、より使用しやすいものであると考えられる。一方で、知的障害を持つ労働者にとってより分かりやすい質問票を開発するためには、質問項目自体をより具体的で分かりやすいものに修正することについても検討する必要があると考えられる。また、知的障害を持つ人と健常な人では心理社会的要因の精神健康への影響が異なる可能性があり、これらの点を検討するために、今後は本尺度の信頼性・妥当性の検証に加えて、知的障害を持つ労働者本人にヒアリングを実施する等、知的障害を持つ労働者における職場の心理社会的要因と精神健康との関連について検討する必要がある。

E. 結論

本研究の目的のうち、「①知的障害等を有する労働者の職業性ストレスを評価するための調査票を新たに開発する」については、文献研究の結果から知的障害を持つ労働者を

対象とした研究は世界的に少なく、知的障害を持つ労働者用のストレスチェック質問票には挿絵などの具体的で分かりやすい情報を加えることで理解の促進が期待できる可能性が示された。一方で、知的障害を持つ人と健常な人では心理社会的要因の精神健康への影響が異なる可能性があり、本研究におけるストレスチェック質問票の開発においてもその点を考慮する必要があると考えられる。これらの点については、今年度の結果として知的障害を持つ労働者を雇用している事業場や施設の担当者および知的障害をもつ労働者の研究に関する専門家からのヒアリングから情報を得たため、新たに開発した知的障害等を有する労働者用ストレスチェック質問票の信頼性・妥当性の検証および知的障害等を有する労働者へのストレスチェック運用の在り方について検討をする準備が整ったといえる。

本研究の目的のうち、「②知的障害等を有する労働者がストレスチェックを受検する上で必要となる合理的配慮のあり方について検討する」については、専門家に対する2回の意見聴取により、ストレスチェック制度の9つのステップごとに、重要で優先されるべき項目が明かになった。本年度研究の結果から、知的障害等を有する労働者に対するストレスチェックの実施のガイドラインの骨子を作成する準備が整った。

H30年度は、今年度に関した知的障害を持つ労働者向けのストレスチェック質問票について信頼性・妥当性の検証を行い、知的障害等を有する労働者用ストレスチェック調査票を完成するとともに、事業場へのヒアリング結果も統合した知的障害を持つ労働者へのストレスチェック実施ガイドライ

ンを作成する予定である。

F. 健康危険情報

無し

G. 研究発表

1. 論文発表

無し

2. 学会発表

無し

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

無し

2. 実用新案登録

無し

3. その他

無し

I. 引用文献

無し

II. 分担研究報告

平成 29 年度労災疾病臨床研究事業費補助金
多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究
(170101-01)

分担研究報告書

知的障害を持つ労働者のストレス要因、ストレス反応、
および社会的支援に関する文献レビュー

分担研究者

今村幸太郎（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・特任講師）
江口 尚（北里大学医学部公衆衛生学・講師）

研究要旨

目的：本分担研究では、知的障害を持つ労働者用のストレスチェック質問票を新たに開発する上で参照すべき先行研究を概観するために、知的障害を持つ労働者のストレス要因、ストレス反応、職場の支援に関する包括的な文献レビューを実施した。

方法：文献レビューを(1) 知的障害を持つ労働者に関する医学研究全般、(2) 知的障害を持つ人の抑うつ、不安、ストレス反応の測定、(3) 知的障害を持つ人のストレス要因、(4) 知的障害を持つ人のソーシャルサポート、の4テーマに分けて実施した。テーマごとに検索式と適格基準を用意し、MEDLINE (PubMed)を用いて2017年12月に文献検索を行った。

結果：(1)については4つのレビュー論文が適格基準を満たし、それぞれの論文では知的障害を持つ労働者の職務満足感、職務関連の生活の質、仕事へのモチベーションの関連や、知的障害を持つ人が競争的雇用を獲得することに影響する職場環境要因、知的障害を持つ人の地域での雇用の現状について検討されていた。(2)については2つのレビュー論文が適格基準を満たし、知的障害を持つ人の抑うつと不安の測定には Glasgow depression scale および Glasgow anxiety scale が有用であることが示された。(3)については1論文が組み入れとなり、知的障害を持つ成人における、ライフイベントと問題行動、抑うつとの関連が示された。(4)については4論文が組み入れとなり、そのうち3論文で知的障害を持つ人におけるソーシャルサポートと抑うつなどの精神健康との関連が示された。

結論：知的障害を持つ労働者を対象とした研究は世界的に少ないことが明らかとなった。知的障害を持つ労働者用のストレスチェック質問票には挿絵などの具体的で分かりやすい情報を加えることで理解の促進が期待できる。知的障害を持つ人と健常な人では心理社会的要因の精神健康への影響が異なる可能性があり、本研究におけるストレスチェック質問票の開発においてもその点を考慮する必要があると考えられる。

A. 研究目的

我が国では平成 27 年 12 月よりストレスチェック制度が施行され、従業員数 50 人以上の規模の事業場では、すべての労働者に対して年 1 回ストレスチェックを実施することが義務付けられた。厚生労働省は 57 項目の職業性ストレス簡易調査票 (BJSQ) の使用を推奨しているが、BJSQ は一般的な言語能力を有する労働者を主な対象として開発されており、知的障害や発達障害など、文章の理解やコミュニケーション能力に課題のある労働者に対する信頼性・妥当性の検討は行われていない。

初年度に当たる今年度の本分担研究では、知的障害を持つ労働者用のストレスチェック質問票を新たに開発する上で参照すべき先行研究を概観するために、以下の視点からレビューを実施した。

1. 知的障害を持つ労働者に関する医学研究全般を対象とした文献レビュー
2. 知的障害を持つ人の抑うつ、不安、ストレス反応の測定に関する文献レビュー
3. 知的障害を持つ人のストレス要因に関する文献レビュー
4. 知的障害を持つ人のソーシャルサポートに関する文献レビュー

B. 研究方法

本研究の目的に従い、下記の基準で簡易レビューを行った。全てのレビューは MEDLINE (PubMed) を用いて行い、2 名の研究者 (今村、江口) が分担してスクリーニング作業を実施した。

- ① 各レビューテーマにおいて、最初に制限機能を用いて Systematic Review または Review に該当する論文を検索し、適

格基準に合致する系統的レビュー論文が 1 本以上であった場合、当該論文についてメタレビューを行った。

- ② 各レビューテーマにおいて、適格基準に合致する系統的レビュー論文が無かった場合、制限機能を解除し、個別研究論文についてスクリーニング作業により適格基準を判断し、組み入れ論文をレビューした。

1. 知的障害を持つ労働者に関する医学研究全般を対象とした文献レビュー

MEDLINE (PubMed) を用いて 2017 年 12 月 30 日に文献検索を行った。適格基準は、「知的障害を持つ労働者」のみとした。検索語は ((intellectual AND disability) OR (mental AND retardation)) AND (worker OR workplace OR worksite OR employee) とした。

2. 知的障害を持つ人の抑うつ、不安、ストレス反応の測定に関する文献レビュー

MEDLINE (PubMed) を用いて 2017 年 12 月 23 日に文献検索を行った。適格基準は、(1) 知的障害を持つ者を対象としている、(2) アウトカムに抑うつ、不安、心理的ストレス反応のいずれかを用いている、とした。検索語は ((intellectual AND disability) OR (mental AND retardation)) AND (stress OR distress OR depression OR anxiety) AND (measure OR scale OR inventory OR questionnaire OR interview) とした。

3. 知的障害を持つ人のストレス要因に関する文献レビュー

MEDLINE (PubMed)を用いて 2017 年 12 月 23 日に文献検索を行った。適格基準は、(1) 知的障害を持つ者を対象としている、(2) アウトカムに抑うつ、不安、心理的ストレス反応のいずれかを用いている、(3) 縦断研究デザインを用いている、とした。検索語は((intellectual AND disability) OR (mental AND retardation)) AND predict* AND (depression OR anxiety OR stress OR distress) AND (longitudinal OR prospective OR cohort OR (follow AND up) OR observational)とした。

4. 知的障害を持つ人のソーシャルサポートに関する文献レビュー

MEDLINE (PubMed)を用いて 2017 年 12 月 23 日に文献検索を行った。適格基準は、(1) 知的障害を持つ者を対象としている、(2) アウトカムに抑うつ、不安、心理的ストレス反応のいずれかを用いている、(3) ソーシャルサポート全般か、または職場の上司または同僚からの支援の影響を検討している、とした。検索語は((intellectual AND disability) or (mental AND retardation)) AND (depression OR anxiety OR stress OR distress) AND ((social AND support) OR (support AND (supervisor OR manager OR colleague OR family OR staff OR (job AND coach))))とした。

C. 研究結果

1. 知的障害を持つ労働者に関する医学研究全般を対象としたメタレビュー

Systematic Review または Review による制限機能を用いた検索の結果、21 論文が該

当し、4 論文が適格基準を満たした。レビューの結果を表 1 に示した。それぞれのレビュー論文では、知的障害を持つ労働者の職務満足感、職務関連の生活の質 (Quality of Life)、仕事へのモチベーションの関連 (Kocman and Weber, 2016)や、知的障害を持つ人が競争的雇用を獲得することに影響する職場環境要因 (Ellenkamp et al., 2016; Lysaght et al., 2012a)、知的障害を持つ人の地域での雇用の現状 (Lysaght et al., 2012b)について検討されていた。結果として、知的障害を持つ人は仕事を自由に選ぶことができないため現在の仕事への満足感が高く評価されている可能性がある点、知的障害をもつ人を雇用する際の雇用主の意思決定プロセスや、職務内容、職場の文化と交流、ジョブコーチによるサポートなどが知的障害を持つ人が競争的雇用を獲得することと関連する可能性がある点、地域の雇用における知的障害を持つ労働者のインクルージョンに関する研究はまだ少ない点、などが示された。

2. 知的障害を持つ人の抑うつ、不安、ストレス反応の測定に関するメタレビュー

Systematic Review または Review による制限機能を用いた検索の結果、27 論文が該当し、2 論文が適格基準を満たした。レビューの結果を表 2 に示した。Hermans and Evenhuis (2010) のレビューでは、知的障害を持つ人の抑うつをスクリーニングするための尺度の信頼性、妥当性が検討されており、結果として自己記述式の尺度としては Glasgow depression scale (Cuthill et al., 2003) が最も有用であることが示された。また、Hermans et al. (2011) のレビューで

は、知的障害を持つ人の不安をスクリーニングするための尺度の信頼性、妥当性が検討されており、結果として自己記述式の尺度としては Glasgow anxiety scale (Mindham and Espie, 2003) が最も有用であることが示された。

3. 知的障害を持つ人のストレス要因に関するレビュー

Systematic Review または Review による制限機能を用いた検索の結果、7 論文が該当したが適格基準を満たすものは無かった。制限を解除した検索の結果、122 論文が該当し、1 論文が組み入れとなった。レビューの結果を表 3 に示した。Esbensen and Benson (2006) の縦断研究では、知的障害を持つ成人における、ライフイベントと問題行動、抑うつとの関連を検討し、経験したライフイベントの数と、ネガティブと認知されたライフイベントは問題行動および抑うつ症状に有意に関連している点が示された。ライフイベントの測定には The Life Experiences Survey (Sarason et al., 1978) が使用されており、仕事に関連する項目としては「13. 仕事の状況が変化した(異なる仕事の責任、労働環境の大きな変化、労働時間、など)」、「17. 雇用者とのトラブル(失職、停職、降格の危機にある、など)」が用いられていた。

4. 知的障害を持つ人のソーシャルサポートに関するレビュー

Systematic Review または Review による制限機能を用いた検索の結果、90 論文が該当したが適格基準を満たすものは無かった。制限を解除した検索の結果、1024 論文

が該当し、4 論文が組み入れとなった。レビューの結果を表 4 に示した。結果として、3 論文では知的障害を持つ人においてソーシャルサポートと抑うつなどの精神健康との関連が見られたが、知的障害を持つ労働者を対象とした職場の支援と精神健康との関連を検討した研究は無かった。

D. 考察

本研究では、知的障害を持つ労働者用のストレスチェック質問票を新たに開発する上で参照すべき先行研究を概観するために、4 つの視点から文献レビューを行った。結果として、知的障害を持つ労働者を対象とした研究は世界的に少なく、特に知的障害を持つ労働者のストレス要因、ストレス反応、職場の支援に関する研究はほとんど無いことが明らかになった。

知的障害を持つ労働者に関する医学研究全般を対象とした文献レビューでは 4 つのレビュー論文が組み入れとなったが、知的障害を持つ労働者の健康に関するレビューは無かった。知的障害を持つ労働者に関する研究では、知的障害を持つ労働者の雇用に関する研究や、家族や医療従事者など知的障害を持つ人の支援者の精神健康に関する研究が多く、知的障害を持つ労働者本人の健康に関する研究が少ないことが示された。知的障害を持つ労働者本人の健康を結果指標とした研究の推進が必要と考えられる。また、Kocman and Weber (2016) のレビューから、知的障害を持つ労働者の仕事への満足感は、健常な労働者の仕事への満足感と異なる可能性が示された。知的障害を持つ労働者においては仕事を自由に選ぶことができないため、現在の仕事への満足

感を過大に評価している点が指摘されており、現行の BJSQ の仕事の満足感に関する項目では、知的障害を持つ労働者とそうでない労働者との結果の適切な比較ができない可能性が考えられる。知的障害を持つ労働者の仕事の満足感の評価には、仕事の満足感に関する項目だけでなく、仕事のストレス要因、ストレス反応、職場の支援などを含めた包括的な評価が必要と考えられる。

知的障害を持つ人の抑うつ、不安、ストレス反応の測定に関する文献レビューでは、2つのレビューの結果から、知的障害を持つ人の抑うつと不安の測定には Glasgow depression scale および Glasgow anxiety scale が有用であることが示された。これらの尺度では、回答者が質問の意味を理解しやすいように各質問項目に対応する挿絵が入れられており、回答選択肢についても、回答者がより回答しやすいように「ない」「ときどき」「いつも」の3択とし、選択肢を象徴する絵が用意されていた。知的障害を持つ人には抽象的な文章を理解することが難しい場合があるため、挿絵などの具体的で分かりやすい情報を加えることで、質問項目の理解の促進が期待できる。これらの知見は、本研究における知的障害を持つ労働者向けのストレスチェック質問票の開発に活用できると考えられる。

知的障害を持つ人のストレス要因に関する文献レビューでは、適格基準に該当する既存のレビュー論文は無かったため、個別研究のレビューを行い、1論文(Esbensen and Benson, 2006)が組み入れとなった。結果として、知的障害を持つ労働者のストレス要因に関する研究は無く、労働者に限らず知的障害を持つ人のストレス要因につい

て精神健康への影響を前向き研究で検討した論文もほとんど無いことが示された。

Esbensen and Benson (2006)によると、知的障害を持つ成人における、ライフイベントと問題行動、抑うつとの関連を検討した結果、経験したライフイベントの数およびネガティブと認知されたライフイベントと問題行動および抑うつ症状との有意な関連が報告されており、職場でのネガティブな出来事は知的障害を持つ労働者の抑うつを高める可能性があると考えられる。一方で、自閉症スペクトラム傾向と職場の心理社会的要因(仕事の要求度、コントロール、サポート)の健康関連 QOL への影響を検討した研究では、自閉症スペクトラム傾向を持つ労働者において仕事のコントロールが高いことが健康関連 QOL の低下と有意に関連したことが報告されている(Hayakawa et al., 2015)。知的障害を持つ労働者においても、精神健康にネガティブな影響を与える職場の心理社会的要因が、健常な労働者と異なる可能性があるため、本研究における知的障害を持つ労働者向けストレスチェック調査票の開発においてもその点を考慮する必要があると考えられる。

知的障害を持つ人のソーシャルサポートに関する文献レビューでは、適格基準に該当する既存のレビュー論文は無かったため、個別研究のレビューを行い、4論文が組み入れとなった。結果として、知的障害を持つ労働者の職場のサポート要因に関する研究は無く、労働者に限らず知的障害を持つ人のソーシャルサポートと精神健康との関連についてのみ先行研究で検討されていた。4論文のうち3論文で知的障害を持つ人においてソーシャルサポートと抑うつなどの

精神健康との関連が示されており、知的障害を持つ労働者においてもソーシャルサポートは重要な要因であると考えられるが、職場の上司や同僚からの支援と精神健康との関連については不明であり、今後の研究で検討される必要がある。

E. 結論

知的障害を持つ労働者に関する文献レビューの結果、知的障害を持つ労働者を対象とした研究は世界的に少なく、特に知的障害を持つ労働者のストレス要因、ストレス反応、職場の支援に関する研究はほとんど無いことが明らかになった。一方で、知的障害を持つ人を対象とした既存研究から、知的障害を持つ人を対象とした質問票の開発には、質問内容を分かりやすい表現や選びやすい選択肢に工夫することに加えて、挿絵などの具体的で分かりやすい情報を加えることで、質問への理解の促進が期待できることが示された。また、知的障害を持つ人と健常な人では心理社会的要因の精神健康への影響が異なる可能性があり、本研究における知的障害を持つ労働者向けストレスチェック調査票の開発においてもその点を考慮する必要があると考えられる。以上から、本研究における知的障害を持つ労働者向けストレスチェック調査票開発に加えて、知的障害を持つ労働者本人の健康を結果指標とした研究の推進が必要といえる。

F. 健康危険情報

無し

G. 研究発表

1. 論文発表

無し

2. 学会発表

無し

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

無し

2. 実用新案登録

無し

3. その他

無し

I. 引用文献

- Cuthill FM, Espie CA, Cooper SA. Development and psychometric properties of the Glasgow Depression Scale for people with a Learning Disability. Individual and carer supplement versions. *Br J Psychiatry*. 2003 Apr;182:347-53.
- Ellenkamp JJ, Brouwers EP, Embregts PJ, Joosen MC, van Weeghel J. Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *J Occup Rehabil*. 2016 Mar;26(1):56-69. doi: 10.1007/s10926-015-9586-1.
- Esbensen AJ, Benson BA. A prospective analysis of life events, problem behaviours and depression in adults with intellectual disability. *J Intellect Disabil Res*. 2006 Apr;50(Pt 4):248-58.
- Hayakawa N, Okada T, Nomura K, Tsukada T, Nakamura M. Is high job

- control a risk factor for poor quality of life in workers with high autism spectrum tendencies? A cross-sectional survey at a factory in Japan. *J Occup Health*. 2015;57(5):419-26. doi: 10.1539/joh.14-0231-OA.
- Hermans H, van der Pas FH, Evenhuis HM. Instruments assessing anxiety in adults with intellectual disabilities: a systematic review. *Res Dev Disabil*. 2011 May-Jun;32(3):861-70. doi: 10.1016/j.ridd.2011.01.034.
- Hermans H, Evenhuis HM. Characteristics of instruments screening for depression in adults with intellectual disabilities: systematic review. *Res Dev Disabil*. 2010 Nov-Dec;31(6):1109-20. doi: 10.1016/j.ridd.2010.04.023.
- Kocman A, Weber G. Job Satisfaction, Quality of Work Life and Work Motivation in Employees with Intellectual Disability: A Systematic Review. *J Appl Res Intellect Disabil*. 2018 Jan;31(1):1-22. doi: 10.1111/jar.12319.
- Lunsky Y, Benson BA. Association between perceived social support and strain, and positive and negative outcome for adults with mild intellectual disability. *J Intellect Disabil Res*. 2001 Apr;45(Pt 2):106-14.
- Lunsky Y. Depressive symptoms in intellectual disability: does gender play a role? *J Intellect Disabil Res*. 2003 Sep;47(Pt 6):417-27.
- Lysaght R, Ouellette-Kuntz H, Lin CJ. Untapped potential: perspectives on the employment of people with intellectual disability. *Work*. 2012;41(4):409-22. doi: 10.3233/WOR-2012-1318.
- Lysaght R, Cobigo V, Hamilton K. Inclusion as a focus of employment-related research in intellectual disability from 2000 to 2010: a scoping review. *Disabil Rehabil*. 2012;34(16):1339-50. doi: 10.3109/09638288.2011.644023.
- McConnell D, Mayes R, Llewellyn G. Prepartum distress in women with intellectual disabilities. *J Intellect Dev Disabil*. 2008 Jun;33(2):177-83. doi: 10.1080/13668250802007903.
- Mindham J, Espie CA. Glasgow Anxiety Scale for people with an Intellectual Disability (GAS-ID): development and psychometric properties of a new measure for use with people with mild intellectual disability. *J Intellect Disabil Res*. 2003 Jan;47(Pt 1):22-30.
- Scott HM, Haverkamp SM. Mental health for people with intellectual disability: the impact of stress and social support. *Am J Intellect Dev Disabil*. 2014 Nov;119(6):552-64. doi: 10.1352/1944-7558-119.6.552.

表1 知的障害を持つ労働者に関する医学研究全般を対象としたメタレビュー

第一著者（発行年）	レビューの目的	結果の概要
Kocman (2016)	知的障害を持つ労働者の職務満足感、職務関連 QOL、仕事へのモチベーションの関連をレビューする	職業選択に関する裁量の欠如が、個人の職務満足感と関連している可能性がある（仕事を自由に選ぶことができないため、現在の仕事への満足感が高く評価されている可能性）
Ellenkamp (2016)	知的障害を持つ人の競争的雇用*において仕事の獲得や維持に寄与する職場環境要因をレビューする	知的障害をもつ人を雇う際の雇用主の意思決定プロセス（安全、生産性、出勤、支援サービスの利用可能性、行動上の問題が無い事、時間を守れる事）、職務内容、職場の文化と交流、ジョブコーチによるサポートが含まれた
Lysaght (2012a)	知的障害を持つ人の競争的雇用*への関与が限定的である理由、知的障害を持つ人を雇用する根拠をレビューし、より有意義な雇用のために必要な政策、構造、態度の変化を提案する	知的障害を持つ労働者の雇用に関する理論的、哲学的、法的小よびビジネス上の議論が多数示されており、知的障害を持つ労働者の求人、雇用および維持の課題を緩和するために必要なシステムレベルの変更が提案されている
Lysaght (2012b)	2000年から2010年までの知的障害を持つ人の地域ベースの雇用に関する文献をレビューする	多くの研究は主要な関心として、雇用、賃金、職名など、仕事の役割を同定していたが、インクルージョン（所属感、互恵性など）に注目した研究は少なかった

表2 知的障害を持つ人の抑うつ、不安、ストレス反応の測定に関するメタレビュー

第一著者（発行年）	レビューの目的	結果の概要
Hermans (2011)	知的障害を持つ人の不安をスクリーニングするための尺度の信頼性、妥当性を検討した	自記式のものでは、Glasgow anxiety scale が最も有用であった（内的一貫性 $\alpha=0.96$ 、再テスト信頼性 $r=0.95$ 、感度 100%、特異度 100%）
Hermans (2010)	知的障害を持つ人の抑うつをスクリーニングするための尺度の信頼性、妥当性を検討した	自記式のものでは、Glasgow depression scale が最も有用であった（内的一貫性 $\alpha=0.90$ 、再テスト信頼性 $r=0.97$ 、感度 96%、特異度 90%）

表3 知的障害を持つ人のストレス要因に関するレビュー

第一著者（発行年）	研究目的	結果の概要
Esbensen (2006)	知的障害を持つ成人における、ライフイベントと問題行動、抑うつとの関連を検討した	経験したライフイベントの数と、ネガティブと認知されたライフイベントは問題行動および抑うつ症状に有意に関連していた

表4 知的障害を持つ労働者のソーシャルサポートに関するレビュー

第一著者（発行年）	研究目的	結果の概要
Scott (2011)	知的障害を持つ成人への精神健康におけるストレスと社会的支援の影響を検討した	ストレスフルなライフイベントがあることは知的障害を持つ成人の精神健康と問題行動の両方に有意に関連し、ソーシャルサポートの欠如は精神健康と有意に関連していた
Lunsky (2001)	中程度の知的障害を持つ成人について、ソーシャルサポートが、うつ症状、身体症状そして QOL に与える影響を検討した	6 か月後の QOL については、ソーシャルサポートとの関連が認められたが、うつ症状、身体症状については関連が認められなかった
Lunsky (2003)	知的障害者のストレスの男女差を検討した	高い抑うつ症状を示した女性は、家族からサポートが低かった
McConnell (2008)	知的障害を持つ妊婦における悪い感情と人間関係におけるサポート（perceived support and in the women's interpersonal relationships）との関係を検討した	うつ症状とサポートとの関係を認めた

平成 29 年度労災疾病臨床研究事業費補助金
多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究
(170101-01)

知的障害等を有する労働者の管理監督者および業務遂行を支援している特例子会社等の実務担当者（ジョブコーチ含む）、およびそれらの労働者の就労支援に関する専門家等からのヒアリング

分担研究報告書

分担研究者 江口 尚（北里大学医学部公衆衛生学・講師）
研究協力者 北川佳寿美（ライフキャリアリサーチ・代表）

【研究要旨】

本研究の目的は、平成 26 年 6 月に公布され、平成 27 年 12 月に施行された改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について、①知的障害等を有する労働者の職業性ストレスを評価するための調査票を新たに開発する、②知的障害等を有する労働者がストレスチェックを受検する上で必要となる合理的配慮のあり方について検討することである。初年度に当たる今年度の本分担研究では、就労継続支援 A 型事業所、特例子会社、知的障害者に就労支援に関する専門家に対して、ヒアリング調査を行った。その結果、ストレスチェックが義務化されている 50 名以上の事業所であり、多くの知的障害者を雇用している特例子会社や、社会福祉法人が運営する就労継続支援 A 型事業所において、どのような形でストレスチェックが実施されているかの把握と、知的障害者にストレスチェックを実施する上での留意点について、知的障害者の就労支援に関する専門家から意見を収集することができた。さらに、開発された知的障害等を有する労働者用ストレスチェック質問票の信頼性妥当性の検証、知的障害等を有する労働者へのストレスチェック運用の在り方について検討する準備が整った。

A. 研究目的

本研究の目的は、平成 26 年 6 月に公布され、平成 27 年 12 月に施行の改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について、①知的障害等を有する労働者の職業性ストレスを評価するための調査票を新たに開発する、②知的障害等を有する労働者がストレスチェックを受検する上で必要となる合理的配慮のあり方について検討することである。

初年度に当たる今年度の本分担研究では、1) ストレスチェックが義務化されている 50 名以上の事業所であり、多くの知的障害者を雇用している特例子会社や、社会福祉法

人が運営する就労継続支援 A 型事業所において、どのような形でストレスチェックが実施されているかを把握すること

2) 知的障害者にストレスチェックを実施する上での留意点について、知的障害者の就労支援に関する専門家から意見を収集することを目的とした。

B. 対象と方法

1. 特例子会社や就労継続支援 A 型事業所に対するヒアリング

知的障害等を有する労働者用のストレスチェック調査票を開発するにあたり、2017

年8月から12月にかけて、知的障害等を有する労働者の管理監督者および業務遂行を支援している特例子会社等の実務担当者とその労働者の就労支援に関する専門家を対象にヒアリングを行なった。ヒアリング先は、就労継続支援A型事業所を有する社会福祉法人1団体、特例子会社4社、であった。それらの団体の知的障害等を有する労働者の管理監督者および業務遂行を支援している実務担当者に対し、①知的障害を有する労働者に対する日常の支援体制、②知的労働者等を有する労働者が感じる職場のストレス、③知的障害者等を有する労働者のストレスチェック制度についてヒアリングを行なった。社会福祉法人と特例子会社へのヒアリングは、インタビューガイド（資料1）に沿って実施した。

ストレスチェック制度に対する対応について、特例子会社の全体的な動きを把握するために、多くの特例子会社が加盟する特例子会社に関する団体1法人に対してヒアリングを行った。ヒアリング内容は、①特例子会社における知的障害者へのストレスチェックの実施状況、②特例子会社で知的障害者にストレスチェックを実施する上での課題、③特例子会社での知的障害者のストレスへの従来の対応、④今後の研究の進め方について、⑤好事例の紹介、とした。

2. 知的障害者の就労支援に関する専門家に対するヒアリング

知的障害者支援を専門とされる小澤温先生（筑波大学人間系リハビリテーションコース（障害福祉分野）・教授）と、ジョブコーチ制度を専門とされる小川浩先生（大妻女子大学 人間関係学部 人間福祉学科 人間福祉学専攻・教授）に対して、1. 知的障害者に対してストレスチェックを実施する上での課題や留意事項について、2. 知的障害者のストレスについて、3. 知的障害者へのインタビューの実施方法について、4. 当事者へのインタビュー調査を実施させてい

ただける協力機関について、ヒアリングを行なった。

C. 結果

1. 特例子会社や就労継続支援A型事業所に対するヒアリング（表1、表2、表3）

(1) 知的障害等を有する労働者に対する日常の支援体制

各団体とも、知的障害等を有する労働者数名ごとに支援員又は指導員と呼ばれる実務担当者がついており、知的障害等を有する労働者の日常的な業務遂行を支援していた。就労継続に関する支援として、定着支援サポートチームがある団体もあり、どの団体も離職率は総じて低かった。また、すべての団体で、知的障害等を有する労働者は障害者就労・生活支援センターに登録しており、実務担当者は、職場以外の問題への支援として、必要に応じて障害者就労・生活支援センターと連携を行っていた。

(2) 知的障害等を有する労働者が感じる職場のストレス

すべての団体で職場の対人関係のストレスが挙げられた。その他には、業務量に関するストレス、急な予定の変更や見通しのなさに対するストレス、周囲の威圧的な態度・言動・表現に対するストレスが挙げられた。知的障害等を有する労働者が感じる職場のストレスを、日常的に業務遂行を支援している実務担当者は、どのように判断しているかについてもヒアリングを行なった。どの実務担当者も知的障害等を有する労働者が「ストレスを感じているサイン」を見逃さないようにしていると回答した。「ストレスを感じているサイン」として、髪を抜く、爪を噛む、過度に歩き回る、トイレが頻回になる等、いつもとは違う行動が挙げられた。知的障害等を有する労働者の中には、ストレスそのものが分からずに、実務担当者に相談にくることも多く、面談で話を聞きながらストレスを感じていることを把握するこ

とがあるとの回答もあった。ストレスによって解決しようがないトラブルが生じた場合には仕事のローテーションを行って対応をしている団体もあった。また、ストレスには職場以外のストレスもあると回答する実務担当者も多く、家庭でのストレスが仕事に影響しやすい印象がある、ストレス原因は職場と家庭で50%ずつのイメージとの回答があった。知的障害等を有する労働者のストレスの軽減のために実務担当者は、定期的な面談の実施や体調の良し悪しに関わらず毎日の声かけを積極的に行っていた。また、保健師や准看護師などの専門家が定期的な面談を実施している団体もあった。どの団体も知的障害等を有する労働者のストレスの把握のために、日頃から相談しやすい環境づくりを心掛けていた。

(3) 知的障害等を有する労働者のストレスチェック制度

(3) -1 実施状況

5団体のうち、4団体でストレスチェックを実施していた。ストレスチェックを実施した理由としては、法令に基づき実施した、障害の有無にかかわらず労働者として実施すべきである、との回答が得られた。ストレスチェックを実施していない理由としては、実施対象外（労働者が常時50名以下）であった。

(3) -2 実施方法

ストレスチェックを実施しているすべての団体で職業性ストレス簡易調査票が用いられていたが、それぞれ様々な工夫をしていた。A法人では、職業性ストレス簡易調査票の質問項目ごとにイラストを準備していた。知的障害等を有する労働者は質問項目の理解度に合わせて5~6名のグループになり、集合形式で実施をしていた。実務担当者がイラスト付きの質問項目をスライドで投影して質問項目と選択肢を口頭で読み上げた後に、各労働者が回答用紙に回答を記

入する方法を採用していた。各労働者の回答の進捗に合わせて実務担当者がサポートして、実施時間は約2時間程であった。結果票は難しいと思われる表現をカスタマイズしたものを作成し、個別に返却し、結果の見方については、集合形式で説明会を実施していた。B社では、質問項目の理解度に合わせて15名のグループになり、集合形式で実施をしていた。ただし、視覚情報による混乱や識字困難な労働者のためにイラストは使用せず、実務担当者が口頭で質問項目を読み上げ、各労働者が回答用紙に回答を記入する方法を採用していた。実務担当者は回答を誘導しないよう、声の抑揚にも注意を払うなど、事前にトレーニングを行っていた。実施時間は2時間程であった。結果票はWEBによる確認方法と結果票の配布による確認方法の2種類を準備し、難しいと思われる表現はカスタマイズしていた。内容の理解が難しいと思われる労働者に対しては、集合形式で説明会を実施していた。C社はeラーニングで各労働者が個別に実施をしていた。ストレスチェック以外にも日頃からeラーニングを使用した研修を実施しており、必要があれば実務担当者がサポートする方法を採用していた。結果票は、特にカスタマイズせず、不明な点があれば実務担当者が説明するようにしていた。E社では、職業性ストレス簡易調査票の簡易版(23項目)使用し、難しいと思われる表現は適宜言い換えやルビを振った質問票を使用していた。月1回の定期面談時に保健師等の専門家が個別にサポートしながら実施する方法を採用していた。結果票についても実施と同様、月1回の定期面談時に個別に返却していた。

(3) -3 今後の課題と必要な支援

ストレスチェックの実施における今後の課題として、質問を分かりやすい言葉で言い換える場合はもとの質問の意味を変えてしまわないようにする、質問の口頭説明時

は支援する実務担当者が同じように説明するようにする、実務担当者の支援によって回答を誘導してしまうことがないようにする等が挙げられた。今後必要な支援としては、質問項目をできるだけ少なくしてほしい、選択肢の4択のニュアンスが難しいため回答方法を検討してほしい、実務担当者向けのマニュアルを準備してほしい等が挙げられた。

(4) 特例子会社に関する団体へのヒアリング：ヒアリングを行った4名から下記のコメントを得ることが出来た。4名とも、特例子会社の経営者を経験したことがある実務家であった。

(4)-1. 特例子会社における知的障害者へのストレスチェックの実施状況

特例子会社では、ストレスチェックの実施についてはしっかり行っているところから、十分に対応ができていないところまでかなりばらつきがあると推定される。

(4)-2. 特例子会社で知的障害者にストレスチェックする上での課題

1. 本人の意思表出ができるほどの関係性が醸成されるまでに5年以上かかる。その関係性を考慮せずに、ストレスチェックをしても、従業員は正直に回答しないだろう。
2. 特例子会社では5年の単位で知的障害者との関係の構築をする。それが構築できると、支援者が、知的障害者の表情などから、変化を察して介入できるようになる。そのため、特例子会社の経営者の立場からすると、現状ではストレスチェックをする意味を見出しにくい。この点について、経営者が納得できる説明が必要だろう。
3. ストレスチェックの調査票が読めていることと、理解できていることは別である。そのため、知的障害者のストレスが正しく把握されているか疑問がある。
4. 経営者や支援者が風通しの良い風土を醸成できているかによって、ストレスチェ

ックの結果が変わってくるだろう。特例子会社の組織風土には、経営者の姿勢の影響が大きい。経営者も、出向者や、自分から立候補した者などいろいろである。その経営者のバックグラウンドも、知的障害者との関係に影響する。ストレスチェックをする上での、マニュアルを作成する際には、そのような組織の準備性、個別性を考慮したほうが良いかもしれない。

5. 高ストレス者となった知的障害者が、自ら名乗り出ることが出来るか疑問がある。経営者が、高ストレス者を把握できる仕組みが必要ではないか。

6. 毎年同じ内容で調査を実施すると、同じ回答ばかりするのではないかとの懸念については、場合によっては、健常者以上に、従業員は「成長する」「変化する」ので、そのようなことはない。

(4)-3. 特例子会社での知的障害者のストレスへの従来の対応

1. ストレス対応という意味では、これまでは、知的障害者の欠勤や行動面の変化が出てから対応していた。ベテランの支援員、管理者は、知的障害者の日常の就労状況の変化をこまめにみている。
2. 知的障害者は、職場でのストレスに、家庭の状況が影響を受けやすい印象がある。ストレスを会社面と家庭面に分けても良いかもしれない。親の介護の問題についても、支援者が前面に出て対応をすることもある。
3. 知的障害者のストレスを評価するために、家族に対してアンケートをするところもある。そのアンケートの回答にもかなりばらつきがある。家族に問題を抱えている知的障害者は多い。
4. 勤怠の乱れなどが生じたときには、家族や支援機関、ジョブコーチと協力して、生活面にもコミットして対応する。仕事と生活を切り分けた対応をでは、特例子会社では従業員管理ができない。例えば、ある特例子会社では、震災の際に、従業員100人が職

場に宿泊した。その時に、内服薬を1回分しか持っていないで、対応に苦慮することがあった。そのため、それ以降は、従業員の内服に関する情報についても情報収集するようにした。

5. 特例子会社では、従業員全員と面談をする機会があるため、その機会を使って、合理的配慮の必要性について検討している。

(4)-4. 今後の研究の進め方について

1. 特例子会社の実態を評価するにあたっては、記録が残るアンケート調査よりも、インタビュー調査の方が、色々と話をしてくれるだろう。

2. 熱心な経営者は、従業員に辞められたら困るので、何とか離職の原因を探ろうとする。その時にどのようなことを尋ねるかを探ると、知的障害者向けのストレスを評価する項目の参考になるかもしれない。

3. 最近では、知的障害者の高齢化の問題も顕在化してきている。知的障害者は、健常者と比較して、老化が早いと言われているが、知的障害者同士でも、同じ年齢であってもそのばらつきは大きいように感じている。特例子会社の経営者は、従業員が退職した後のことまで考えている。

4. 特別支援学校での、「ストレス」について教育をする機会があればよいのではないか。ストレスについての教育がなされているかについては、良くわからない。

(4)-5. 好事例の紹介

ストレスチェックに取り組まれている企業4社を紹介していただいた。

2. 知的障害者の就労支援に関する専門家に対するヒアリング

(1) 今回の研究に関する課題

(1)-1. 表出の課題

・調査票を作成する上で、どうすればストレスチェックによって知的障害者が自身のストレスについて意思表示できるかを意識

した質問を考える必要がある。この点については、決まったガイドラインがあるわけではない。知的障害者の意思表示を促す質問の仕方そのものが、現在でも研究テーマになっているくらいである。

(1)-2. 調査項目の妥当性

・BJSQが知的障害者のストレスを図る項目として妥当かどうか、健常者のストレスとの類似点や相違点などについて検討が必要である。

(2) 知的障害者のストレスについて

(2)-1. 知的障害の方々のストレスの内容

・知的障害者のストレスは、発達障害者のストレスとも重なりが多い。

・健常者と比較して、感覚過敏（音、色、映像など）や、こだわりの強さ（目に見える空間に何があるか）によるストレスが多い。

・知的障害者が仕事でどういうストレスを感じているかはまだ分かっていない。

・知的障害者を対象にした研究で、職場環境のコントロールによって離職が減るといふ実証研究は無い（経験ベースではそのような印象はある）。

・就労における配慮（課題）は個別対応。現場でもその経験がまだ言語化されていない。

・本研究を障害特性からのアプローチ（障害特性から感じやすいストレスを類型化する）しようとするのは難しそう。

・知的障害の人の抑うつ状態をどういうふうに評価することは、かなり難しいことだと考えられていて、これまで、そこに関与している人は聞いたことがない。そのため、知的障害者に関する知見はほとんどないのではないか。そのため、このような一定の知見のある調査票が現場で用いられると、より知的障害者の就労についての研究が進む可能性がある。定着支援のツールとしても使える。

・世界的に一番使われているグラスゴースケールの日本語訳はないのではないか。

(2) -2. 「ストレス」が理解できるかどうか

- ・そもそも知的障害者が「ストレス」という言葉を理解できるかどうか。「ストレス」という言葉そのものも言い換える必要がある。
- ・何がストレスなのかは、本人に聞いてみるのがよい。インタビューでは「何が気になる?」「何が嫌?」という聞き方が良いかも

(2)-3. BJSQ の修正について

- ・抽象度が高い言葉は理解が難しいため、BJSQ の A 項目（ストレッサー）は抽象度が高く理解が困難かもしれない。B 項目（ストレス反応）はある程度理解できそう
- ・単に振り仮名を付けるだけでなく、表記そのものを具体的な表現に変更したほうがいいかもしれない。

(2)-4. 知的障害者用ストレスチェック調査票の開発について

- ・知的障害者に対して、インタビュー調査によって項目を収集し、調査票を作成して、知的障害者と健常者で、比較調査を行えば、知的障害者のストレス特性が分かるかもしれない。この点についての研究はとても少ない。
- ・調査項目の作成にあたっては、できるだけ具体的なものにするのがよい。調査項目の内容が具体的で理解しやすいものであれば、調査自体のストレスが減り、現在の BJSQ 程度の項目数でもそれほどストレスを感じることは無いのではないかな。
- ・知的障害者が、ストレスチェックを回答するにあたっては、できるだけ上司や同僚、支援員といった方々のサポートを得なくても回答できるようなものを目標にすべきではないか。誰もが同じ条件で回答できるということになるのではないかな。
- ・BJSQ の読み替え版を、知的障害者の就労支援の関係者や知的障害者の生活を直接支援している生活支援施設の職員とかがみる

と、違って見方を提示してくれるかもしれない。支援員も、一般企業、特例子会社、就労継続支援 A 型事業所、それぞれでも、読み替え版についての見方が異なってくるだろう。

- ・読み替えについては、いくつか項目を用意して、どの項目が一番本来の質問の趣旨と違う答え方をしているかどうか、を確認するのが良いのではないかな。

- ・調査を実施するフィールドとしては、就労移行支援事業所の方が、企業よりも良いのではないかな。支援員に対して、知的障害者のコミュニケーション能力などについても話をききやすい。

(3) インタビューの実施について

- ・本人の発言のみを分析の対象とすると「正しく意思表示出できているか」という問題が生じる。総合的解釈という意味で本人をよく知る人物（職員または家族）にもインタビューを実施するという方法も考えられる。

- ・ヒアリングの仕方については、まずは、職場の方から説明をしてもらって、ある程度安心をしてもらってから、一対一で行うのが良いのではないかな。職場の協力が不可欠である。

- ・抽象度が高い言葉を理解するにはかなりのエネルギーを使うため、疲労感を感じる可能性がある。

- ・同意は原則、「本人同意」。重度の場合は代理同意（親や後見）もあり。一般企業の就労者であれば、本人同意の取得には問題ない場合が多い。

- ・同意書は工夫が必要。同意書で使われている単語自体の理解が困難な場合もあるため、ルビを振るだけでは難しいかも。原則全文ひらがな表記の同意書が望ましい。スペースバーなどを入れ、単語を理解してもらう

(4) インタビュー時の職員等の同席について

- ・知的障害者は、経験的に過剰適応する傾向があると言われている。そのため、できれば一対一のインタビューが望ましい。
- ・研究対象の施設（企業）に研究目的、意義等を十分理解してもらって研究協力してもらうことが大前提である。

(5) ストレスチェックにおけるジョブコーチの活用について

- ・ジョブコーチには企業外のジョブコーチと企業内のジョブコーチがいるので、ストレスチェック制度をサポートする場合に、どちらのジョブコーチを想定するのか留意する必要がある。
- ・企業内で指導員とか支援員と言われる方々の中でも、ジョブコーチの養成研修を受けている人は少数派である。ジョブコーチの養成研修を受けている人は、支援員や指導員の中でもより高い専門性を持っていると位置づけられる。
- ・ジョブコーチを含めた支援員が、知的障害者のストレスチェックを支援する場合には、一定の言い換えをすることになるので、その「言い換え方」についてガイドラインのようなものがあると良いのではないか。
- ・中小零細企業で、雇用されている場合、上司や同僚が、ストレスチェックの回答について支援をすることになるが、プライバシーの問題からそれを避けたい。そういったときに、外部の支援機関に所属するジョブコーチを活用するという事はあり得る。
- ・ジョブコーチ養成研修では、障害を持った方とのコミュニケーションの取り方については、あまり時間が取れていない。採用時を念頭において、聞き取りの技術や、どのような情報を採用する企業側に提供をすればよいか、についてはトレーニングをしている。

(6) その他

- ・東京都の特別支援学校高等部では、職業訓練に力を入れていて、卒業後、就職される方も増加している。学校側が就職率 100%を目指しており、無理して就職させているケースもあるようだ。そのため、新卒者のストレスにも配慮する必要があるだろう。

D. 考察

1. 特例子会社や就労継続支援 A 型事業所に対するヒアリング

特例子会社 4 社、社会福祉法人就労継続支援 A 型事業所 1 か所、特例子会社の団体 1 団体を訪問し、ストレスチェック制度の実施に関する好事例や、ストレスチェック制度についての意見などを収集することができた。また、特例子会社の団体からは、特例子会社としてのストレスチェックへの要望等を徴収することが出来た。その結果、今後、知的障害者向けの調査票の作成や、ガイドラインを作成するにあたって、検討事項として、以下のような項目が考えられた。

1. ストレスチェックを実施すること：全体として健常者と比較してストレスに対しては手厚くフォロー（ヒアリングや面談の機会が多い）をしているため、ストレスチェックの意義を感じにくい。
2. 実施方法について：集団研修方式か個別方式か
 - ・支援者へのトレーニングの方法
 - ・抽象的な表現をどのように説明するか
 - ・回答を誘導しない
3. プライバシーへの配慮の方法。
 - ・保健師が定期的に月に 1 回面談を行なっている一環としてストレスチェックを実施した例もあり
4. 調査票のアレンジ
 - ・表現の読み替え
 - ・調査項目数や選択肢の削減について
 - ・イラストの活用
 - ・識字ができない人もいることを考慮する必要がある
5. 結果のフィードバック方法

- ・フィードバック書式の検討
 - ・個別面談での対応、誰が面談をするか
6. ハイリスク者面談
- ・実施者である産業医との連携：精神科系の産業医が対応しているところもあった。
 - ・障害を専門にする臨床心理士を活用しているところもあった
 - ・健常者と比較して面談を促されると申し出る傾向にあることに留意
7. 調査を実施する際の困難点
- ・調査項目の4択の違いを説明することが難しい
 - ・抽象的な表現をいかに具体的に理解してもらうか
 - ・健常者と比較して詳細な集団分析に意味があるのか→具体的な職場環境改善につながりにくい

2. 知的障害者の就労支援に関する専門家に対するヒアリング

近年、働く知的障害者の数は増加しており、ジョブコーチなどの支援者の役割が高まっている。しかし、知的障害者のストレスについては評価をされてこなかった。また、ジョブコーチの養成研修にも含まれていなかった。一方で、海外では、グラスゴースケールなどが開発されている。そのため、今回、知的障害者向けのストレスチェックの調査票を開発することは、わが国において、知的障害者のストレスを評価することにつながり、知的障害者が働きやすい職場環境を醸成する契機となるかもしれない。また、現場で実際に知的障害者を支援している支援者に役立つものを開発することが期待されている。そのため、引き続き、今回の知的障害者向けのストレスチェック調査票の開発にあたっては、当事者だけではなく、支援者の意見も聞きながら進める必要があると考えられた。

E. 結論

初年度に当たる今年度の本分担研究では、就労継続支援A型事業所、特例子会社、知的

障害者に就労支援に関する専門家に対して、ヒアリング調査を行った。その結果、ストレスチェックが義務化されている50名以上の事業所であり、多くの知的障害者を雇用している特例子会社や、社会福祉法人が運営する就労継続支援A型事業所において、どのような形でストレスチェックが実施されているかの把握と、知的障害者にストレスチェックを実施する上での留意点について、知的障害者の就労支援に関する専門家から意見を収集することが出来た。その結果、開発された知的障害等を有する労働者用ストレスチェック質問票の信頼性妥当性の検証、知的障害等を有する労働者へのストレスチェック運用の在り方について検討をする準備が整った。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む。)

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

I. 引用文献

なし

表 1

実施日時	名称	設立	種別	事業内容	インタビュー対応者	従業員数	うち知的障害者数	ストレスチェック実施の有無
2017/8/30	A 法人	1978 年	社会福祉法人	就労継続 A 型:リサイクル業	理事長、理事、就労継続支援 A 型事業所所長、就労継続支援 A 型事業所支援員、本部事務局総務部担当部長	400 名	70 名(ストレスチェック実施の就労継続支援 A 型事業所のみ)	実施
2017/10/19	B 社	1994 年	特例子会社	クリーニング及びリネンサプライ業、マッソージ業、花卉事業、理容業、郵便物の受け渡し及び発送代行業、テーマパーク運営に関するサポート業他	代表取締役、定着支援統括、経営企画グループ	390 名	213 名	実施
2017/10/23	C 社	2003 年	特例子会社	ユニフォームレンタル業務、ホームページ制作・更新業務、ダイレクトメール、サンプル等の封入および発送業務、チラシ、ポスター、パネルのデザイン・印刷および名刺印刷業務、館内物流、電子文書化および機密文書廃棄業務、マッソージなどのリラクゼーション業務、食堂・喫茶・売店の運営、清掃業務、農業、一般事務受託業務、前各号に附帯する一切の業務	代表取締役、定着支援統括、経営企画グループ	118 名	33 名(他、身体 19 名、精神 15 名)	実施
2017/11/7	D 社	1994 年	特例子会社	親会社商品のアフターサービス用品の包装・梱包、複写機ユニットのリサイクル業務	代表取締役、事業所産業医	54 名	41 名(他、身体 1 名、精神 2 名)	未実施
2017/12/13	E 社	2008 年	特例子会社	印刷・コピー業、清掃業、園芸業(花の栽培、花壇への植栽)、計器解体業、配電機材等のリユース業、貸出し管理業務(平岩文庫、研修図書、安全ビデオ・DVD)、社内便・郵便物集配、事務補助業務等	代表取締役社長、保健師	156 名	86 名(他、身体 5 名、精神 4 名)	実施

表 2

対象者に対する 日常の支援体制	A 法人	B 社	C 社	D 社	E 社
知的障害者はすべて有期雇用(時給制)	知的障害者はすべて有期雇用(時給制)	待遇は1年目は契約社員、2年目から正社員へ登用	正社員は時給月給で無期雇用	採用面接には親同伴を求めている	採用後は4ヶ月間の契約を更新、概ね1年程度で正社員化。月給制
年に2回の目標設定面談の実施。習熟度に応じてキャリアアップできるようにしている	年に2回の目標設定面談の実施。習熟度に応じてキャリアアップできるようにしている	1号ジョブコーチ2名、2号ジョブコーチ14名、生活支援相談員40名	ジョブコーチ1名、指導員10名は生活支援相談員の資格取得	半年に1回目目標管理面談実施。事業部内でランギングしてその結果を賞与に反映している	障害者5~6名に支援員が1名の班
シフト勤務に関しては、前月下旬に翌月のシフトを発表し、スケジュールの見通しができるようにしている	シフト勤務に関しては、前月下旬に翌月のシフトを発表し、スケジュールの見通しができるようにしている	産業医が従業員との面談に十分な時間を取っている	障害者3-4人に指導員1名	障害者は本社からの出向者とプロパー社員	ビジネストレーニングの一環で一時的に他の事業部に勤務をさせることがある
15~20名程度のグループに現場の管理者1名	15~20名程度のグループに現場の管理者1名	障害者2-3名に指導員が1名	年1回の納涼会で家族とのコミュニケーションを取っている	支援員は本社からの出向者とプロパー社員	ビジネストレーニングの一環で一時的に他の事業部に勤務をさせることがある
体調の良し悪しに関わらず、毎日の声かけを行う	体調の良し悪しに関わらず、毎日の声かけを行う	定着支援サポートチームがあり、定着をサポートしている	休憩時間はスマートフォン利用も可にするなど、あまりルールで縛らず自由にさせている	障害者は本社からの出向者とプロパー社員	ビジネストレーニングの一環で一時的に他の事業部に勤務をさせることがある
新卒の定着支援(3年)	新卒の定着支援(3年)	障害者就業・生活支援センターに登録、就業・生活支援センターに登録、支援機関とは定期的にミーティングを実施	生産管理出身者が社長をしてきたこともあり、従業員が働きやすいレイアウトにしている	支援員は本社からの出向者とプロパー社員	ビジネストレーニングの一環で一時的に他の事業部に勤務をさせることがある
障害者就業・生活支援センターに登録、仕事以外のことについてはセンターが対応。必要に応じて連携	障害者就業・生活支援センターに登録、仕事以外のことについてはセンターが対応。必要に応じて連携	障害者就業・生活支援センターに登録、支援機関とは定期的にミーティングを実施	生産管理出身者が社長をしてきたこともあり、従業員が働きやすいレイアウトにしている	支援員は本社からの出向者とプロパー社員	ビジネストレーニングの一環で一時的に他の事業部に勤務をさせることがある
産業医は精神科を専門としている親会社専属産業医が兼務している	産業医は精神科を専門としている親会社専属産業医が兼務している	支援機関と年1回の事例に関する合同勉強会の実施	毎年人事考課を実施(仕事50%、生活面50%)しており、結果は給与に反映させている。但し大きな変動がないように配慮	支援員は本社からの出向者とプロパー社員	ビジネストレーニングの一環で一時的に他の事業部に勤務をさせることがある

	障害者をサポートする支援者への教育研修の実施	全ての面談記録等がデータベース化されている	事業所規模は50名以下だが、本体から産業医が来る	新卒者は3年の定着支援。ただし、1年目以降はあまりフォローがない
	離職率は低い	年1回定着支援担当と支援機関の担当、社長が家庭訪問を実施	離職者は過去5年0人	毎朝の日報に体調や気分の子エックリストを記入してもらい、支援員が体調チェックをしている
		ジョブコーチ資格を持ったCPが月1回訪問し、相談対応		産業医は月1回3時間、CP月2回3時間
				常勤保健師1名、准看護師1名
				離職者は設立以来5名程度

表 3

対象者が感じる職場のストレスについて	A 法人	B 社	C 社	D 社	E 社
職場のストレス	職場の人間関係	<p>障害によって感じるストレスが変わるわけではないと考えられている</p> <p>新卒の場合、学生時代の人間関係が継続してストレスに影響する</p> <p>威圧的な態度・言動・表現</p> <p>過剰な心配。子ども扱い、過保護</p> <p>仕事がない(手持ち時間の長さ、特に自閉傾向の従業員は何かやらないと落ち着かない)</p> <p>急な予定の変更や先行きの見えなさ。</p> <p>説明不足</p> <p>障害の特性にマッチしない業務</p> <p>職場の面談そのもの</p>	<p>仕事量については、感じ方に個人差がある</p> <p>自閉傾向がある方は、見通しが立たないことに対する不安が大きい。</p> <p>人間関係上のストレス</p> <p>業務量に関するストレス</p>	<p>年齢を重ねるにしたがって目の輝きがなくなり、動作が緩慢になってくる</p> <p>臭いの問題。周囲も敏感なので、年間目標に身だしなみを上げている社員も多い</p> <p>男女関係</p> <p>対人関係上のストレス</p>	<p>職場の人間関係</p>
職場以外のストレス		<p>保護者など家庭の状況(虐待など)が仕事に影響。</p> <p>保護者同志の人間関係</p>	<p>ストレス原因は職場と家庭で50%ずつのイメージ。家庭のストレスの影響が仕事に影響しやすい印象がある</p>		<p>家族、グループホーム内での人間関係</p>

<p>どのように対象者のストレスを判断しているか</p>		<p>ストレスを感じてというサイン(例: 髪の毛をむしる、ロッキングが多くなる、過度に歩き回る、過食、不機嫌になる等)</p>	<p>現場の管理者による出勤時の様子。体調の良し悪しに限らず毎日の声かけを積極的に行う</p>	<p>ストレスを感じているというサイン(例: 髪を抜く、爪を噛む、円形脱毛、独り言の声の大きさ、キーボード音の大きさ、人への批判等)</p>	<p>月に1回定着支援の担当者面談を実施</p>	<p>ストレスを感じているというサイン(例: 挙動不審、突然の欠勤(若手)等)</p>	<p>月に1回定着支援の担当者面談を実施</p>	<p>ストレスを感じているというサイン(例: 挙動不審、行動が落ち着かなくなる、話が堂々巡りになる、夏を何度も測りにくる、トイレ頻回等)</p>	<p>ストレスそのものが分からず、相談に来ることも多い。面談で話を整理しながら、ストレスを感じていると把握することもある</p>
<p>ストレス軽減のため留意していること</p>	<p>新卒の採用面接は3者(会社、特別支援学校、親)で行い、親との関係性を確認する</p>	<p>新卒は特別支援学校の定着支援(3年)</p>	<p>障害者はすべて障害者就業・生活支援センターに登録、仕事以外のことについてはセンターが対応。必要に応じて連携</p>	<p>見通しが立たない不安に対し、スケジュールを早めに知らせる、仕事を任せる際には枠組みを設ける</p>	<p>毎朝の朝礼、身だしなみチェック</p>	<p>いつもと異なる行動はないかを見ている。</p>	<p>解決しようがないトラブルが生じた場合には、仕事のローテーションを行う</p>	<p>いつもと異なる行動はないかを見ている。</p>	<p>月に1回保健師、准看護師が面談実施</p>
	<p>障害者はすべて障害者就業・生活支援センターに登録、仕事以外のことについてはセンターが対応。必要に応じて連携</p>	<p>日頃から相談しやすい環境づくりを心がけている(例: 定期的・随時の面談実施。相談窓口の</p>	<p>手作業が多いので、お互いの手を確認することでコミュニケーションを取る</p>	<p>定期的な面談は行っていないが、挙動不審になった場合は、まずは指導員が話を聞くようにしている</p>	<p>生活改善が必要なものに大しては、必要に応じて産業界から家族へ連絡することもある</p>	<p>職場以外の生活面のストレスについても留意している</p>			

	設置および告知、アンケートによる悩みの把握)	現する(笑顔、普通、疲れ)	障害者はすべて障害者就業・生活支援センターに登録。但し、対応を依頼することはほとんどない	
	合理的配慮のヒヤリング情報を基に必要な対応をハード・ソフト両面で行う。(例:書類へのルビ振り、分かりやすい言い回しでの指示。ヘッドフォンの設置、雑音のない部屋の確保等)			
	A 法人	B 社	C 社	D 社
ストレスチェック実施企業	障害の有無にかかわらず職員として実施すべき。ストレス体制推進会議にて検討。	法令に基づき毎年実施。日頃の面談では拾い上げられていないことを拾い上げることができ、一定の意義があると感じている	法律で定められたことなので対応。(医療産業研究所 ピーラス)健康者も障害者も同様に扱うことをモットーにしており、知的障害者に対して実施することに疑問はなかった	E 社 法令に基づき実施
工夫した点	質問のニュアンスをイラストで表現。質問及び回答のイラストは従業員の日頃の作業内容に合わせて作成。 集合形式で実施。前方に PowerPoint で作成した質問及び回答のイラストを投影し、支援員が口頭で読み上げ。従業員は5~6名のグループで実施。実施中は支援	調査票のカスタマイズが可能で外部機関を選定。	日頃から e-ラーニングを他の研修でも実施。ストレスチェックも同様に実施。必要があれば支援員がサポート	23 項目で実施。難しい表現があれば適宜修正
	集合形式で実施。前方に PowerPoint で作成した質問及び回答のイラストを投影し、支援員が口頭で読み上げ。従業員は5~6名のグループで実施。実施中は支援	ストレスチェック内容の理解が難しい従業員については集合形式で実施。障害の程度に合わせ、1 グループ 15 名。集合形式への参加は自由意志。実施時間は約	日頃から e-ラーニングを他の研修でも実施。ストレスチェックも同様に実施。必要があれば支援員がサポート	月 1 回の面談時に保健師、准看護師が個別にフォローして実施。一人あたり 5 分程度。

<p>員が各自の回答進捗に合わせてサポート。実施時間は2時間半~3時間</p> <p>結果票は健常者向けの難しい表現を修正した結果票を作成。個別に返却し、結果の見方について集合形式で説明会を実施。ただし、理解度に課題がある</p>	<p>2時間。ただし、従業員もなれてきて、初年度より時間は短縮された</p> <p>集合形式は1名の支援者が「口頭」で各質問項目を説明。数名の支援者が実施者の進捗を見ながら個別にフォロー</p>	<p>結果も健常者と同様、不明な点があれば支援員がサポートして説明</p>	-	<p>実施には誘導しないように気をつけた</p>
<p>ストレスチェック実施前に、看護師からストレスチェック制度の目的とストレスについての説明あり。</p> <p>個人情報保護についての説明も看護師が実施</p>	<p>口頭で説明する支援者は、どの支援者も同じように質問項目を説明できるように事前にトレーニングを実施。</p>	-	-	<p>調査票の漢字にルビふり</p>
<p>実施途中で休憩を取る(50分実施後、10分休憩)</p>	<p>視覚情報による混乱や識字困難な従業員のため、あえて視覚媒体(イラスト等)は使用しない</p>	-	-	<p>本人の理解度に合わせて1対1で実施</p>
<p>回答がすんなら鉛筆を置いてもらうように指示し、回答の終了状況を確認できるようにしていた</p>	<p>結果は「WEBによる確認方法」「結果表の配布による確認方法」の2種類。ルビをふるなどのカスタマイズを行った。また、実施時と同様、内容の理解が難しい従業員に対しては、集合形式で結果表の見方について</p>	-	-	

		の説明会を実施。1時間の程度				
		結果は産業医が管理。必要な従業員に対しては産業医への相談体制を整備	-			
		日頃から産業医とのかかわりがある	-			
		心配をさせない、安心する適度な声かけ(例:書けましたか?休みますか?)	-			
		考える時間を持たせる	-			
		緊張しない雰囲気づくり	-			
		障害者をサポートする支援者への教育研修の実施	-			
今後の課題	「ストレス」という概念が従業員によって異なる(差がある)	選択肢の説明は抽象的で口頭での説明が難しかった	-	健康者のほうが障害者よりストレスが高かった		結果のフィードバックはどの程度理解されているか正直不安がある
	毎年実施となる従業員集中力が続くか疑問がある	質問を分かりやすい言葉に表現する際、もとの設問の意味を変えてしまわないようにする	-	1人30分かかるので、支援員の負担が大きい		
	同じ質問だと適当に回答をする可能性がある	設問の口頭説明時、説明者が全員同じトーンで同じ内容を説明する	-	産業医の申出について、申し出るようにアドバースされると健康者よりも応じる傾向にある		
	支援員がサポートすることでの回答への影響					
必要な支援	質問項目をできるだけ少なくしてほしい	精神障害者のストレスチェック(現在は障害特性)	-	選択肢(4択)の説明が難しい。イラストなどがある		誘導しない説明方法

	を加味してストレスチェックを行っていない)	れば理解しやすいし、説明しやすいのではないか		
ストレスチェック未実施企業	4 択の回答のニュアンスの違いを伝えることが難しい。Yes/No で回答できると選択肢を検討してほしい	項目数も多い。少ないと支援員の負担も少なくなってしまう	-	-
	説明者用のマニュアル	支援員の説明が回答の誘導にならないように留意する	-	-
	A 法人	C 社	D 社	E 社
未実施の理由/背景	-	-	実施対象外(常時 50 名以下)相対的な評価ではなく、本人が実際にどの程度ストレスを感じているのかの指標としてつかえるものがあると良い(例: 1~10 段階のスケールのなもの)	-
	-	-	スケール的なものは指導員との普段の面のツールとしても使える	-
	-	-	集団分析は必要ない	-
どのような支援があれば実施可能か	-	-	-	-
	-	-	-	-
	-	-	-	-

特例子会社等、企業インタビューガイド（17/10/11Ver）

1. インタビュー目的の説明

1-1 研究の説明

2. 企業の状況について

2-1 現在、何名の障害者が勤務されていますか

2-2 そのうち、何名の知的障害者が勤務されていますか

2-3 御社はどのような仕事をされていますか

2-4 障害のある従業員に対してどのような仕事を任せていますか

3. 対象者に対する支援体制について

3-1 知的障害者を支援する支援員（専門支援員、ジョブコーチ等）は何名いらっしゃいますか

3-2 日常業務でのサポート度合いはどの程度でしょうか

例) 日常業務（定例業務）で常時サポートが必要、特定の業務でサポートが必要 等

3-3 障害のある従業員を支援するにあたって、外部の機関（ハローワーク、主治医、障害者・生活支援センター等）に相談、連携することはありますか

4. 対象者が感じる職場のストレスについて

4-1 知的障害者が感じる（感じていると思われる）職場のストレスはありますか

4-2 具体的にはどのようなストレスですか

4-3 対象者にどのような行動が出始めたらストレスを感じていると判断していますか

4-4 対象者のストレスを軽減するために日々留意されていることはありますか

4-5 対象者のストレスをどのように把握されていますか

4-6 対象者の職場のストレスに配慮するときに、仕事以外のストレスについても留意しますか

5. ストレスチェック制度について

5-1 ストレスチェックが法制化されて、ストレスチェックを実施されましたか

5-2 Yes

- ・実施に踏み切った社内背景やねらい・意図を教えてください
- ・実施にあたり、工夫された点はありますか
- ・実施してみて、課題はありましたか
- ・どういった支援があれば実施しやすいですか

5-3 No

- ・実施に至らなかった社内背景やねらい・意図を教えてくださいか
- ・どのような支援があれば実施が可能ですか

5-4 ストレスチェックを行う場合に留意すべき事柄はありますか

平成 29 年度労災疾病臨床研究事業費補助金

「多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究(170101-01)」(主任研究者：川上憲人)

分担研究報告書

知的障害等を有する労働者へのストレスチェックの在り方の検討および実施ガイドラインの作成

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 今村幸太郎 (東京大学大学院医学系研究科・特任講師)
江口 尚 (北里大学医学部公衆衛生学単位・講師)
研究協力者 北川佳寿美 (ライフキャリアリサーチ・精神保健福祉士/キャリアコンサルタント)
日高結衣 (東京大学大学院医学系研究科・院生)
三木和平 (公益社団法人 日本精神神経科診療所協会・理事)
松井知子 (杏林大学保健学部健康福祉学科・教授)
安保寛明 (山形県立保健医療大学看護学科・教授)
田口 博 (全国知的障害児者生活サポート協会・常務理事)
高野知樹 (医療法人社団 弘富会神田東クリニック・理事長)
井上幸紀 (大阪市立大学大学院医学研究科・教授)
郷間英世 (姫路大学大学院看護学研究科・教授)
福本正勝 (社会福祉法人長岡福祉協会介護老人保健施設新橋ばらの園・施設長)
山下俊幸 (京都府立洛南病院・院長)
小澤 温 (筑波大学大学院人間総合科学研究科・教授)

【目的】本研究では、知的障害等を有する労働者に対してストレスチェックを実施する上で必要となる配慮や工夫について検討し、ストレスチェックの実施ガイドラインを作成する。本年度は、知的障害等を有する労働者におけるストレスチェックの留意点についての専門家からの情報収集を行った。

【方法】知的障害、発達障害、慢性精神障害等を有する労働者におけるストレスチェックについて意見をもらえる専門家に関連学会、機関、団体、民間企業から推薦を求めた。15名の専門家の推薦があり、専門家パネルを構築した。2017年12月～2018年1月に、これらの専門家に対して、まず知的障害等を有する労働者におけるストレスチェックの留意点について留意すべき点について意見を自由記述で収集した。収集した項目を整理し、これをもとに、専門家に「重要性・優先度」をランク付けしてもらった。

【結果】第1回意見聴取(アンケート)には13名から回答があった。9つの領域についての自由記述を整理したところ合計69の項目にまとめられた。第2回意見聴取には11名の専門家から各項目の評定結果が回答された。1 事業者による方針表明と労働者への説明における配慮については、9項目中6項目が50%以上「重要で優先」と評価された。2 衛生委員会等における調査審議における配慮については11項目中7項目が50%以上「重要で優先」と評価された。3 周知と安心して受検してもらう環境づくりにおける配慮については、8項目中1項目のみが50%を超えていた。4 ストレスチェックの調査票における配慮についても8項目中1項目のみが50%を超えていた。5 高ストレスの判定方法については、50%を超えた項目はなかった。6 ストレスチェック結果の本人への通知の仕方については、10項目中4項目が50%を超えていた。7 安心して医師面接を申し出られる環境づくりについては、4項目中3項目が50%を超えていた。8 医師による面接指導については、11項目中3項目が50%を超えていた。9 ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析における配慮については、4項目中2項目が50%を超えていた。

【結論】専門家に対する2回の意見聴取により、ストレスチェック制度の9つのステップごとに、重要で優先されるべき項目が明かになった。本年度研究の結果から、知的障害等を有する労働者に対するストレスチェックの実施のガイドラインの骨子を作成する準備が整った。

A. 研究目的

我が国では平成27年12月よりストレスチェッ

ク制度が施行され、従業員数 50 人以上の規模の事業場では、すべての労働者に対して年 1 回ストレスチェックを実施することが義務付けられた。しかし知的障害や発達障害など、文章の理解やコミュニケーション能力に課題のある労働者がストレスチェックを受検する際に、事業者や実施者が合理的配慮を行う必要があるか、あるいはどのような点工夫や注意をすべきかについて具体的には検討されていない。

本研究では、知的障害等を有する労働者に対してストレスチェックを実施する上で必要となる配慮や工夫について検討し、ストレスチェックの実施ガイドラインを作成する。本年度は、知的障害等を有する労働者におけるストレスチェックの留意点についての専門家からの情報収集を行った。また当初は当事者からの情報収集をこれに加えて実施する予定であったが、専門家および事業場へのヒアリングから当事者からの意見収集は困難であるとの結論を得ため、本年度の実施は中止している。

B. 対象と方法

1. 対象

知的障害、発達障害、慢性精神障害等を有する労働者におけるストレスチェックについて意見をもらえる専門家を関連学会、機関、団体、民間企業に推薦を求めた。推薦依頼先は表 1 のとおりである。15 名の専門家の推薦があった。これらの専門家に対して専門家パネルへの参加を要請し、同意を得て専門家パネルを構築した。

2. 方法

1) 第 1 回意見聴取

2017 年 12 月～2018 年 1 月に、これらの専門家に対して、まず知的障害等を有する労働者におけるストレスチェックの留意点について、以下の 10 の項目ごとに留意すべき点について意見を自由記述で収集した。

- [1] 事業者による方針表明
- [2] 衛生委員会等における調査審議
- [3] 周知と安心して受検してもらう環境づくり
- [4] ストレスチェックの調査票
- [5] 高ストレスの判定方法
- [6] ストレスチェック結果の本人への通知
- [7] 安心して面接指導を申し出られる環境づくり
- [8] 医師による面接指導
- [9] ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析と必要な措置
- [10] 知的障害等を有する労働者におけるストレスチェックについて問題となった事例

2) 第 2 回意見聴取

以上で整理された項目について、2018 年 2 月 6 日の班会議において分担研究者、研究協力者の意見を聴取した。これをもとに、専門家に「重要性・優先度」をランク付けしてもらい、推奨項目と参考項目に区分しマニュアルの素案を作成することとした。

2018 年 2 月～3 月に、専門家に対して、専門家の意見を整理した一覧表を送付し、それぞれについて、「1 重要で常に優先されるもの」、「2 場合によっては有効なもの」、「3 実施しない方がよいもの」のどれにあたるか、回答を依頼した。意味のわからない項目には「4 内容がよくわからない」を回答するように求めた。項目ごとに「1 重要で常に優先されるもの」と評価された割合(%)、および 1～4 点の得点平均値を計算した。50%以上の専門家が「1 重要で常に優先されるもの」と評価した項目をガイドラインの基本原則とし、これ以外はオプションあるいは工夫の好事例として記載することを想定した。

C. 結果

1) 第 1 回意見聴取

13 名から回答があった。13 名の回答者が関与・想定している職場（重複回答）知的障害を持つ方がほとんどを占める職場（特例子会社など）6 名、知的障害を持つ方が少数雇用されている職場 9 名、就労移行支援事業場など障害者総合支援法関連の事業場 4 名、その 2 名であった。その他は具体的には、①行政の環境政策局管轄の資源リサイクルセンター:知的障害 50 人就業、全体で 71 人就業、②ひとつの施設で 3)4)の 2 つの性格を持っている組織の 2 名であった。

9 つの領域について専門家の意見を整理したところ合計 69 の項目があげられた（表 2）。領域ごとの項目数を以下に括弧内で示す。

- ① 事業者による方針表明と労働者への説明における配慮について(9)
- ② 衛生委員会等における調査審議における配慮について(11)
- ③ 周知と安心して受検してもらう環境づくりにおける配慮について(8)
- ④ ストレスチェックの調査票における配慮について(8)
- ⑤ 高ストレスの判定方法について(4)
- ⑥ ストレスチェック結果の本人への通知の仕方について(10)
- ⑦ 安心して医師面接を申し出られる環境づくりについて(4)
- ⑧ 医師による面接指導について(11)

⑨ ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析における配慮について(4)

さらに専門家からは問題点や課題についても意見が収集された(表3)。

2) 第2回意見聴取

11名の専門家から各項目の評定結果が回答された。集計結果を表4に示す。

1 事業者による方針表明と労働者への説明における配慮については、9項目中6項目が50%以上「重要で優先」と評価された。項目としては全体への説明会に加え個別での説明、さらにわかりやすい絵や図を使うことであった。

2 衛生委員会等における調査審議における配慮については11項目中7項目が50%以上「重要で優先」と評価された。項目は、[2] 事業場における障害者雇用一般について衛生委員会に情報提供(54.5%)、[3] 知的障害者の特性について説明した上で調査審議を行う(54.5%)であった。また[5] 知的障害のある労働者が安心して受検できるよう、社内体制、具体的な実施方法・調査票、実施後のフォローについて調査審議する(72.7%)、[8] 支援者(ジョブコーチ等)の関わりについて決めておく(54.5%)もあがっていた。さらに[6] 知的障害を持っている者を特別扱いするというのではなく、制度の説明・実施において誰にでもわかりやすい体制を準備する(72.7%)があがっていた。[7] 知的障害者の個人情報取り扱いに留意する(63.6%)こと、[11] (数人雇用されている職場では)個別の知的障害をもつ者の状況、能力を踏まえた上で、調査審議する(63.6%)もあがっていた。

3 周知と安心して受検してもらう環境づくりにおける配慮については、8項目中1項目のみが50%を超えていた。項目としては[8]知的障害を持つ個別の労働者の特性に配慮する(81.8%)ことがあがっていた。

4 ストレスチェックの調査票における配慮についても8項目中1項目のみが50%を超えていた。[1] 知的障害を持つ労働者に合わせたわかりやすい調査票を使用する(72.7%)があがっていた。一方で、異なった質問文や調査項目を変えることには「重要で優先」とする意見は少なかった。

5 高ストレスの判定方法については、50%を超えた項目はなかった。[3] ストレスチェックの調査票の結果と事前面談を組み合わせて高ストレスの判定を行う(45.5%)、[4] 高ストレスの判定に勤務状況などの情報も組み込む(45.5%)などは頻度が高かった。

6 ストレスチェック結果の本人への通知の仕

方については、10項目中4項目が50%を超えていた。[1] 結果のフィードバック書式を分かりやすく工夫する(81.8%)、[2] 絵や図を活用し、説明する(63.6%)ことがあがっていた。[4] (数人雇用されている職場であれば)、個別に結果を説明する機会を設ける(63.6%)、[5] 結果について個別に説明する機会を設ける(72.7%)ことがあがっていた。

7 安心して医師面接を申し出られる環境づくりについては、4項目中3項目が50%を超えていた。[1] 結果通知時に医師面接の意義と手順を個別に説明する(63.6%)、[2] 分かりやすい説明資料を準備する(54.5%)ことに加えて、[3] 自分の意思を他人に伝えることが苦手な人が多いので、その点の配慮を心掛ける(90.9%)ことがあがっていた。

8 医師による面接指導については、11項目中3項目が50%を超えていた。[1] 知的障害に対する知識を持つ医師に面接指導を依頼する(54.5%)ことその他、[9] 面接を行う医師は、ゆっくり話を聞く(72.7%)、[10] 面接を行う医師は、必要以上に不安を持ちやすいことに留意する(72.7%)ことがあがっていた。

9 ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析における配慮については、4項目中2項目が50%を超えていた。[1] 集団分析の際に、差別等が起こらないよう配慮が必要である(81.8%)こと、[2] 知的障害を持つ労働者のデータもできるだけ全体の集計には含める(63.6%)ことがあがっていた。

D. 考察

専門家に対する2回の意見聴取により、ストレスチェック制度の9つのステップごとに、重要で優先されるべき項目が明かになった。

1 事業者による方針表明と労働者への説明における配慮については、多くの項目が「重要で優先」とされた。全体への説明会に加え個別での説明、さらにわかりやすい絵や図を使うことが原則と考えられた。

2 衛生委員会等における調査審議における配慮についても多くの項目が「重要で優先」と評価された。事業場における障害者雇用一般についての情報や、知的障害者の特性について衛生委員会に情報提供することが重要とされていた。知的障害者に特異的な実施体制の構築の一方で、誰にでもわかりやすい体制を準備するというユニバーサルデザインの考え方が示された。知的障害者の個人情報の取り扱いも重要視されていた。また個別の知的障害をもつ者の状況、能力を踏まえた上での個別の配慮についても審議すべきとの意見があが

っていた。

3 周知と安心して受検してもらう環境づくりにおける配慮については、「重要で優先」されるべき項目は少なかった。知的障害を持つ個別の労働者の特性に配慮することが重要であるとされたことには留意する必要がある。

4 ストレスチェックの調査票における配慮についても「重要で優先」されるべき項目は少なかった。知的障害を持つ労働者に合わせたわかりやすい調査票を使用することが重要であることが示された。一方で、異なった質問文や調査項目を変えることには「重要で優先」とする意見は少なかった。

5 高ストレスの判定方法については、「重要で優先」される項目はなかった。調査票に他の情報も含めて判定することに賛同の意見が多かった。

6 ストレスチェック結果の本人への通知の仕方については、4項目が「重要で優先」とされていた。結果のフィードバック書式を分かりやすく工夫する、絵や図を活用し、説明することが重要視されていた。また個別に結果を説明する機会を設ける、結果について個別に説明する機会を設けることがのぞましいと考えられていた。

7 安心して医師面接を申し出られる環境づくりについては、多くの項目が「重要で優先」とされていた。結果通知時に医師面接の意義と手順を個別に説明する、分かりやすい説明資料を準備することに加えて、自分の意思を他人に伝えることが苦手な人が多いので、その点の配慮を心掛けることが重要視されていた。

8 医師による面接指導については、知的障害に対する知識を持つ医師に面接指導を依頼することがのぞましいとされていた。さらにゆっくり話を聞く、本人が必要以上に不安を持ちやすいことに留意するなど面接時の医師の心得が重要視されていた。

9 ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析における配慮については、集団分析の際に、差別等が起こらないよう配慮が必要であること、知的障害を持つ労働者のデータもできるだけ全体の集計には含めることが推奨されていた。これらは障害を持つ者を職場の一員として扱うインクルージョンの考え方を反映したものと思われた。

本年度研究の結果から、知的障害等を有する労働者に対するストレスチェックの実施のガイドラインの骨子を作成する準備が整った。平成30年度には事業場へのヒアリング結果とも本研究結果を統合しガイドライン案を作成する予定である。

E. 結論

本研究では、知的障害等を有する労働者に対し

てストレスチェックを実施する上で必要となる配慮や工夫について検討し、ストレスチェックの実施ガイドラインを作成する。本年度は、知的障害等を有する労働者におけるストレスチェックの留意点についての専門家からの情報収集を行った。

知的障害、発達障害、慢性精神障害等を有する労働者におけるストレスチェックについて意見をもらえる専門家を関連学会、機関、団体、民間企業から推薦を求めた。15名の専門家の推薦があり、専門家パネルを構築した。2017年12月～2018年1月に、これらの専門家に対して、まず知的障害等を有する労働者におけるストレスチェックの留意点について留意すべき点について意見を自由記述で収集した。収集した項目を整理し、これをもとに、専門家に「重要性・優先度」をランク付けしてもらった。

第1回意見聴取（アンケート）には13名から回答があった。9つの領域についての自由記述を整理したところ合計69の項目にまとめられた。第2回意見聴取には11名の専門家から各項目の評定結果が回答された。1 事業者による方針表明と労働者への説明における配慮については、9項目中6項目が50%以上「重要で優先」と評価された。2 衛生委員会等における調査審議における配慮については11項目中7項目が50%以上「重要で優先」と評価された。3 周知と安心して受検してもらう環境づくりにおける配慮については、8項目中1項目のみが50%を超えていた。4 ストレスチェックの調査票における配慮についても8項目中1項目のみが50%を超えていた。5 高ストレスの判定方法については、50%を超えた項目はなかった。6 ストレスチェック結果の本人への通知の仕方については、10項目中4項目が50%を超えていた。7 安心して医師面接を申し出られる環境づくりについては、4項目中3項目が50%を超えていた。8 医師による面接指導については、11項目中3項目が50%を超えていた。9 ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析における配慮については、4項目中2項目が50%を超えていた。

専門家に対する2回の意見聴取により、ストレスチェック制度の9つのステップごとに、重要で優先されるべき項目が明かになった。本年度研究の結果から、知的障害等を有する労働者に対するストレスチェックの実施のガイドラインの骨子を作成する準備が整った

F. 健康危険情報
なし

G. 研究発表

1. 論文発表
なし

2. 学会発表
なし

H. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

1. 特許取得

なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし

表 1. 専門家の推薦依頼先一覧

学会（公衆衛生系）

日本産業衛生学会（産業医部会）
日本産業ストレス学会
日本産業精神保健学会
日本ストレス学会
日本公衆衛生学会
日本衛生学会
日本職業・災害医学会
日本健康学会

学会（精神保健系）

日本精神神経学会
日本総合病院精神医学会
日本病院・地域精神医学会
日本精神保健・予防学会
日本社会精神医学会
日本精神衛生学会
日本精神保健看護学会

学会（障害系）

日本精神障害者リハビリテーション学会
日本発達障害学会

研究機関

国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所 知的障害研究部
国立障害者リハビリテーションセンター研究所 脳機能系障害研究部発達障害研究室

民間

日本精神神経科診療所協会
日本精神科産業医協会
日本精神科病院協会
日本EAP協会
全国労働衛生団体連合会
日本知的障害者福祉協会
全国知的障害児者生活サポート協会

表2 知的障害などを持つ労働者に対するストレスチェック制度の実施方法についての専門家の意見
(第一回専門家アンケートから整理したもの)

1. 事業者による方針表明と労働者への説明における配慮について
 - 1) 説明の方法
 - [1] (特例子会社等、障害者が多い職場では)、全員に対する説明会を設ける
 - [2] 説明会の後で、個別に理解を確認し説明する機会を設ける*
 - [3] (数人雇用されている職場では)、個別に説明の機会を設ける*
 - [4] 直接の上司が個別に説明を行う。*
 - [5] 知的障害の者を直接支援している人(ジョブコーチ等)から本人に説明してもらう*
 - [6] 家族あるいは信頼している人の同席で説明をする*
 - ※個別説明は本人の同意があればという条件の上で。
 - 2) 説明の内容
 - [7] ストレスチェック制度の目的と、事業場の方針を説明する。
 - [8] 説明会の際には、知的障害のある者のそばにサポートできる人を配置する
 - [9] 分かりやすい配布資料を用意する
 - [10] 絵や図などを使って、知的障害のある者が理解しやすい工夫をして説明する
- 2 衛生委員会等における調査審議における配慮について
 - [1] 知的障害のある者への配慮について、衛生委員会で必ず意見交換する
 - [2] 事業場における障害者雇用の状況、障害種別に応じた特性や配慮について委員会に情報提供する
 - [3] 知的障害者の特性について説明した上で調査審議を行う
 - [4] 衛生委員会での調査審議に、知的障害のある者を支援している人(ジョブコーチ等)に参加してもらう
 - [5] 知的障害のある労働者が安心して受検できるよう、社内体制、具体的な実施方法・調査票、実施後のフォローについて調査審議する
 - [6] 知的障害を持っている者を特別扱いするということではなく、制度の説明・実施において誰にでもわかりやすい共通の体制を準備する
 - [7] 知的障害者の個人情報取り扱いに留意する
 - [8] 家族や支援者(ジョブコーチ等)の関わりについても決めておく
 - [9] 知的障害者への配慮に関する審議内容を社内に周知する
 - [10] (数人雇用されている職場では)個別の知的障害をもつ者の状況、能力を踏まえた上で、調査審議する
- 3 周知と安心して受検してもらう環境づくりにおける配慮について
 - [1] 家族にもストレスチェック制度の概要と実施の方法等について、事前に書面で周知する
 - [2] ストレスチェックの実施後に家族に報告する
 - [3] 支援者(ジョブコーチ等)、就労支援機関等にも周知する
 - [4] サポートできる人(実施者または事務従事者)を同席させ、落ち着いて受検できる環境づくりをする
 - [5] 個別に受検できる部屋を用意したり、ゆっくりと回答できる時間の設定を行う
 - [6] (ストレスチェックの実施を外部機関に委託している場合には)希望する労働者に対しては、ストレスチェックを実施する外部機関において個別に説明する機会を設ける
 - [7] 安心して受検できる環境づくりは画一的にせず、知的障害を持つ個々の労働者の特性を考慮する
- 4 ストレスチェックの調査票における配慮について
 - [1] 知的障害を持つ労働者に合わせたわかりやすい調査票を使用する
 - [2] 職業性ストレス簡易調査票で問題無ければこれを使用する
 - [3] 厚生労働省の簡略版23項目を参考して調査票を作成する
 - [4] ストレスチェックの調査票の質問文にルビをふる。

- [5] 理解しやすいように言葉を置き換える（「上司」を「職員」になど）
- [6] 事業所に実態に合わない質問は削除する
- [7] 必要な質問は追加する
- [8] 質問文に具体的な例を追加する。
- [9] 「はい」「いいえ」等の簡単な選択肢にする
- [10] 選択肢の中に「わからない」を設ける
- [11] 質問の意図を理解できるように補助する人（実施者または事務従事者）を配置する（回答の際に不明な点を尋ねることができるようにする）
- [12] （ストレスチェックの実施を外部機関に委託している場合には）外部機関の補助者（実施者または事務従事者）をつける。
- [13] 本人が同意すれば、支援者（ジョブコーチ等）、家族などの補助者をつける

5 高ストレスの判定方法について

- [1] 高ストレスの判定方法は標準的な方法でよい
- [2] 知的障害を持つ労働者には専用の判定方法を使用する
- [3] ストレスチェックの調査票の結果と事前面談を組み合わせ高ストレスの判定を行う
- [4] 高ストレスの判定に勤務状況などの情報も組み込む

関連した意見

- とりあえず、合計点や領域ごとの点数の15%を基準として高ストレスと考えている。
- 知的障害を持つ労働者の就業継続に対する予測可能性の高い項目を明らかにし、衛生管理者などが活用できるようにする
- データが蓄積しないと不明な点も多く、始めから特別な判定方法は使用せず、経過を観てデータ上、特別な判定の要否を検討していくのがよい
- ストレスへの対処能力が低い可能性があるため、高ストレスの判定には一定の配慮が必要である。
- 職場の支援・人間関係に着目することが大事である。
- 発達障害をもつ労働者においては仕事のコントロールが高いことがストレス要因となる可能性がある(Hayakawa et al., JOH, 2015))
- 高得点の場合、普段の生活の心身面の不調さ（休みがちなど）や人間関係の問題（他の従業員とのトラブルなど）を考慮すると理解できる場合もある。
- 周りの人の影響を受けやすい知的障害のある人についての配慮が必要である。知的障害のある人の表情や行動におけるささいな変化を見逃さないようにすることが大切である。

6 ストレスチェック結果の本人への通知の仕方について

- [1] 結果のフィードバック書式を知的障害の労働者に合わせて分かりやすく工夫する
- [2] （特例子会社等、障害者が多い職場であれば）、全体に対して説明する
- [3] （数人雇用されている職場であれば）、個別に説明の機会を設ける
- [4] 結果について実施者などが個別に説明する機会を設ける
- [5] 結果をどう理解し、どう対処を考えるかサポートできる補助者をつける
- [6] 絵や図を活用し、説明する
- [7] あらかじめ通知方法について希望を聞き、それに応じた方法で通知、説明を行う
- [8] 本人が同意すれば、結果を家族にもみせてもらう
- [9] 本人の同意あれば、結果を支援者（ジョブコーチ等）にもみせてもらう
- [10] 職場の健康管理室やかかりつけ医にしてもらえることを伝える。

7 安心して医師面接を申し出られる環境づくりについて

- [1] 結果通知時に医師面接の意義と手順を個別に説明する
- [2] 知的障害を持つ労働者に分かりやすい説明資料を準備する
- [3] 自分の意思を他人に伝えることが苦手な人が多いので、その点の配慮を心掛ける必要がある
- [4] 通常の産業保健の窓口が整備されていれば、そちらの利用も合わせて説明する

医師面接の説明に関して気がかりな回答

- 日常的にコミュニケーションのとれる人が、適宜、知的障害のある人に声をかけられるような時間や場所の設定が必要であると思う。→ 高ストレスであることが実施者以外に知られるのは問題
- 知的障害を持つ労働者は一般健康診断の枠の中で少なくとも面接を行なう。→ 健康診断の医師面接とは制度が別。一緒にはできない。

8 医師による面接指導について

- [1] 面接指導を行う医師は、知的障害に対する一定の知識を持つ必要がある
- [2] かかりつけ医がいれば、その医師に医師面接をしてもらう
- [3] (本人の同意・希望の上で) 家族に同席してもらう
- [4] (本人の同意・希望の上で) 保健師等に同席してもらう
- [5] (本人の同意・希望の上で) 支援者(ジョブコーチ等)に同席してもらう
- [6] 医師の服装(白衣をやめる)や面接の場所(診察室以外)への配慮を行う
- [7] 医師と会うだけで精神的に不安定になってしまう者もいることに留意する
- [8] 職場環境に関する事項をあらかじめ医師が閲覧できるようにする
- [9] ゆっくり話を聞く
- [10] 必要以上に不安を持ちやすいことに留意する
- [11] 面接後、必要に応じて医師が担当職員と相談をする

9 ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析における配慮について

- [1] 集団分析の際に、差別等が起こらないよう配慮が必要である
- [2] 知的障害を持つ労働者のデータもできるだけ全体の集計には含める(知的障害者が含まれること、および配慮したことがあれば記載する)
- [3] 知的障害をもつ労働者のデータは集団分析においては別に取り扱う場合もある
- [4] 知的障害をもつ労働者のデータはそれのみも集団分析し役立てる

表3 知的障害等を有する労働者へのストレスチェックの課題（第一回専門家アンケートから）

- 1 知的障害等を有する労働者におけるストレスチェックについて問題となった事例
 - 同じ数値に回答し続ける傾向があるようだと言ったことがあります。
 - ストレスチェックについて問題となった事例は把握していないが、職場のストレスから転職する事例は少なくない。
 - 理解が困難で実施時間が30分から50分に及ぶものもいて、調査自体がストレスになっている面もあるため、自閉症等で調査が本人にとってストレスが大きいと判断された場合は、途中中断している。そのような事例は、来年は、家族やグループホームの担当者などによる代理評価も検討している。
 - 質問項目に関しては、「たくさんの仕事をしなければならない」や「一生懸命働かなければならない」などの質問は、ストレスを感じているというネガティブな意味も含んでいるが、知的障害者にとっては、そのままの意味でとらえ、自分の仕事に対する積極的な姿勢を示す肯定的な表現として回答しているように思われる。
 - 直近2回のストレスチェックについては、具体的事例は体験しておりません。
 - 知的障害を持つ労働者の支援者が一緒に回答の手伝いをしている場合が多く、その場合でも本人が回答を「決める」ことに時間がかかること、結果、支援者の意向が反映されてしまうこともあるのではないかと感じる。
 - 支援者にもストレスチェックの十分な説明が必要と考える。
- 2 知的障害等を有する労働者におけるストレスチェックについての意見
 - 1) ストレスチェックの意義について
 - 知的障害者でもメンタル的な面から離職や休職をするケースが見られる。ストレスチェックの調査結果をどのように職場で活用していくのかについて検討していく必要があると考える。
 - 知的障害のある人はストレスの要因が、通常の人と異なる場合がある。他人や仕事内容だけでなく、環境など、周りが気が付かないことがストレスになる場合があるので、本人の日常の行動等の変化に気が付けるような周りの人の力量がないと知的障害のある人のストレスを解消することはできないと思う。
 - ストレスチェックは、テストだけでなく、テストでは見えない部分について、日常の観察が必要であると思う。
 - 日頃から知的障害のある人にとって働きやすい環境をどう整えるのかを考えていくことが重要であると思う。
 - 早めに気づき、「合理的配慮」をすることで、職場定着につなげていただきたい。
 - ストレスチェックは必要と考えているが、障害特性に合わせた質問内容や方法の検討がかなり必要と思っている。
 - 2) ストレスチェックの調査票について
 - 知的障害のレベルによっては、質問項目の妥当性について再検討が必要ではないか。
 - 本人による心理的反応評価より身体的反応や周囲による事例性評価を重視する必要がある場合も多い。
 - 障害者雇用促進で知的障害や身体障害に比べて精神障害の方の大幅な増加が見込まれ、それらの方々はもともとストレスに脆弱性があり、ストレスチェックは重要と思われるが、慎重に行う必要がある。職業ストレス簡易調査票(57項目)は負担が大きく、23項目の簡略版でよいと思われるが、文言を分かりやすくしたり、支援体制の質問の項目は工夫が必要であろう。
 - ストレスチェックを渡してしまうと、家族が回答している事例も散見した。前記、支援者が同席して回答すると支援者の意向も加味される印象がある。
 - できるだけ、個別に時間をかけて、本人の回答を得たいという思いがあります。実際にそのことを実施することはむずかしいと思いますが、検討すべきかと考えます。
 - 3) 知的障害を持つ者への配慮について
 - まだ多くの社員が、知的障害について適切な理解が出来ているか、という問題もありますので、ス

トレスチェックに関して特別なサポートを行う際には、うまく運用しないと「特別感」が助長されてしまう可能性もありますので、その点も検討が必要に思います。

- 知的障害等の労働者に対する姿勢として、個別に対応、支援の際に特別配慮は必要であると思われるが、それは決して、「差別」ということでなく、「適性」を理解することである。しかし、ともすれば、知的障害等の直接に関わりのある人（管理職、補助者等）に負担が重なる場合があるので、組織内でそれぞれの関わり、支援することで、組織のパフォーマンスをあげていくと方向性を確認していくことが必要である。

4) 障害の種類について

- 知的障害等の等には発達障害や精神障害が含まれるのが問題である。知的障害に限らず発達障害や精神障害の方も大勢就労されており、困難を感じているケースも多い。それらの人々も対象とするべきであろう。知的障害でも軽度の方や境界 IQ の方で問題となることが多いように思われる。

以上。

表4 知的障害などを持つ労働者に対するストレスチェック制度の実施方法についてのガイドラインに関するアンケート（11名の専門家の回答の集計結果）

注：回答選択肢は「1 重要で常に優先」、「2 場合によっては有効」、「3 実施しない方がよい」「4 内容が不明」。「重要で優先の割合」は1と回答した者の％である。「平均」は1～4点の平均点を参考までに記載した。

1. 事業者による方針表明と労働者への説明における配慮について	重要で優先の割合	平均
[1] (特例子会社等、障害者が多い職場では)、全員に対する説明会を設ける	54.5%	1.45
[2] 説明会の際には、知的障害のある者のそばにサポートできる人を配置する	54.5%	1.45
[3] 説明会の後で、個別に理解を確認し説明する機会を設ける	63.6%	1.36
[4] (数人雇用されている職場では)、個別に説明の機会を設ける	81.8%	1.18
[5] 直接の上司が個別に説明を行う。	18.2%	2.09
[6] 知的障害のある者を支援している人から本人に説明してもらう	18.2%	1.91
[7] 家族あるいは信頼している人の同席で説明をする	18.2%	1.82
[8] 分かりやすい配布資料を用意する	81.8%	1.18
[9] 絵や図などを使って、知的障害のある者が理解しやすい工夫をして説明する	90.9%	1.09
2 衛生委員会等における調査審議における配慮について	重要で優先の割合	平均
[1] 知的障害のある者への配慮について衛生委員会で必ず意見交換する	45.5%	1.55
[2] 事業場における障害者雇用一般について衛生委員会に情報提供する	54.5%	1.64
[3] 知的障害者の特性について説明した上で調査審議を行う	54.5%	1.45
[4] 衛生委員会での調査審議に知的障害のある者を支援している人(ジョブコーチ等)に参加してもらう	27.3%	1.73
[5] 知的障害のある労働者が安心して受検できるよう、社内体制、具体的な実施方法・調査票、実施後のフォローについて調査審議する	72.7%	1.27
[6] 知的障害を持っている者を特別扱いするということではなく、制度の説明・実施において誰にでもわかりやすい体制を準備する	72.7%	1.27
[7] 知的障害者の個人情報の取り扱いに留意する	63.6%	1.55
[8] 支援者(ジョブコーチ等)の関わりについて決めておく	54.5%	1.45
[9] 家族の関わりについて決めておく	36.4%	1.82
[10] 知的障害者への配慮に関する決定事項を社内に周知する	27.3%	1.82
[11] (数人雇用されている職場では) 個別の知的障害をもつ者の状況、能力を踏まえた上で、調査審議する	63.6%	1.36
3 周知と安心して受検してもらう環境づくりにおける配慮について	重要で優先の割合	平均
[1] 家族にもストレスチェック制度の概要と実施の方法等について周知する	36.4%	1.64
[2] (ストレスチェック実施後に) ストレスチェックを実施したことを家族に報告する	18.2%	1.82
[3] 支援者(ジョブコーチ等)、就労支援機関等にも周知する	18.2%	1.82
[4] ストレスチェック受検時に、本人の同意の上で、サポートできる人を同席させる	36.4%	1.64
[5] 個別に受検できる部屋を用意したり、ゆっくりと回答できる時間の設定を行う	45.5%	1.55
[6] (ストレスチェックの実施を外部機関に委託している場合には) 希望する労働者に対しては、ストレスチェックを実施する外部機関が個別に説明する機会を設ける	36.4%	1.64

[7] (ストレスチェックの実施を外部機関に委託している場合には) 外部機関の補助者(実施者または事務従事者)をつける。	18.2%	1.82
[8] 安心して受検できる環境づくりでは、知的障害を持つ労働者の特性に個別に配慮する	81.8%	1.18
4 ストレスチェックの調査票における配慮について	重要で優先の割合	平均
[1] 知的障害を持つ労働者に合わせたわかりやすい調査票を使用する	72.7%	1.36
[2] 職業性ストレス簡易調査票で問題無ければこれを使用する	9.1%	2.09
[3] 厚生労働省の簡略版 23 項目を参考して調査票を作成する	0.0%	2.27
[4] ストレスチェックの調査票の質問文にルビをふる。	45.5%	1.55
[5] 理解しやすいように言葉を置き換える(「上司」を「職員」になど)	18.2%	1.91
[6] 事業所に実態に合わない質問は削除し、必要な質問は追加する	27.3%	2.00
[7] 質問文に具体的な例を追加する。	18.2%	1.91
[8] 選択肢を工夫する(「はい」「いいえ」等の簡単な選択肢にする、「わからない」を設ける)	27.3%	1.91
5 高ストレスの判定方法について	重要で優先の割合	平均
[1] 高ストレスの判定方法は標準的な方法でよい	18.2%	2.27
[2] 知的障害を持つ労働者には専用の判定方法を使用する	27.3%	1.73
[3] ストレスチェックの調査票の結果と事前面談を組み合わせ高ストレスの判定を行う	45.5%	1.64
[4] 高ストレスの判定に勤務状況などの情報も組み込む	45.5%	1.73
6 ストレスチェック結果の本人への通知の仕方について	重要で優先の割合	平均
[1] 結果のフィードバック書式を分かりやすく工夫する	81.8%	1.18
[2] 絵や図を活用し、説明する	63.6%	1.36
[3] (特例子会社等、障害者が多い職場であれば)、全体に対して結果の見方を説明する	36.4%	1.73
[4] (数人雇用されている職場であれば)、個別に結果を説明する機会を設ける	63.6%	1.55
[5] 結果について個別に説明する機会を設ける	72.7%	1.45
[6] 結果の見方をサポートできる補助者をつける	18.2%	2.00
[7] あらかじめ通知方法について希望を聞き、それに応じた方法で通知、説明を行う	36.4%	1.73
[8] 本人が同意すれば、結果を家族にもみせてもらう	27.3%	1.91
[9] 本人が同意すれば、結果を支援者(ジョブコーチ等)にもみせてもらう	27.3%	1.91
[10] (高ストレスの場合) 職場の健康管理室やかかりつけ医も利用できることを伝える。	36.4%	1.64
7 安心して医師面接を申し出られる環境づくりについて	重要で優先の割合	平均
[1] 結果通知時に医師面接の意義と手順を個別に説明する	63.6%	1.36
[2] 分かりやすい説明資料を準備する	54.5%	1.45
[3] 自分の意思を他人に伝えることが苦手な人が多いので、その点の配慮を心掛ける	90.9%	1.09
[4] 通常の産業保健の窓口が整備されていれば、そちらの利用も勧める	18.2%	2.27
8 医師による面接指導について	重要で優先の割合	平均
[1] 知的障害に対する知識を持つ医師に面接指導を依頼する	54.5%	1.45
[2] かかりつけ医がいれば、その医師に医師面接をしてもらう	36.4%	1.73
[3] (本人の同意・希望の上で) 家族に同席してもらう	36.4%	1.82
[4] (本人の同意・希望の上で) 保健師等に同席してもらう	27.3%	1.91
[5] (本人の同意・希望の上で) 支援者(ジョブコーチ等)に同席してもらう	45.5%	1.73

う		
[6] 医師の服装（白衣をやめる）や面接の場所（診察室以外）への配慮を行う	9.1%	2.09
[7] 医師と会うだけで精神的に不安定になってしまう者もいることに留意する	45.5%	1.55
[8] 職場環境に関する事項をあらかじめ医師が閲覧できるようにする	45.5%	1.55
[9] 面接を行う医師は、ゆっくり話を聞く	72.7%	1.27
[10] 面接を行う医師は、必要以上に不安を持ちやすいことに留意する	72.7%	1.27
[11] 面接後、必要に応じて医師が担当職員と相談をする	45.5%	1.73
9 ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析における配慮について	重要で優先の割合	平均
[1] 集団分析の際に、差別等が起こらないよう配慮が必要である	81.8%	1.18
[2] 知的障害を持つ労働者のデータもできるだけ全体の集計には含める（知的障害者が含まれること、および配慮したことがあれば記載する）	63.6%	1.36
[3] 知的障害をもつ労働者のデータは集団分析においては別に取り扱う場合もある	18.2%	1.91
[4] 知的障害をもつ労働者のデータはそれのみも集団分析し役立てる	9.1%	1.91

平成 29 年度労災疾病臨床研究事業費補助金
多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究
(170101-01)

分担研究報告書

知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票の開発

分担研究者

今村幸太郎（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・特任講師）

江口 尚（北里大学医学部公衆衛生学・講師）

主任研究者

川上憲人（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・教授）

研究協力者

北川佳寿美（ライフキャリアリサーチ・代表）

日高結衣（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・院生）

研究要旨

目的：本研究では、他の3つの分担研究からの情報を参考に、BJSQの57項目に基づく「知的障害を持つ労働者用のストレスチェック質問票案」を開発することを目的とした。

方法：本研究班における他の3つの分担研究から知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票開発の参考となる情報の集約、およびBJSQの質問項目と回答選択肢に合わせた挿絵の作成により、それらを用いて知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票を新たに開発した。

結果：各分担研究からの情報を集約した結果、知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票の開発にあたっては、①質問項目に対応する挿絵を入れる、②回答選択肢を3択として選択肢を象徴する絵を用意する、③BJSQを使用する際には、挿絵を入れる、支援者が質問項目を読み上げる、23項目版を用いる、理解が難しいと思われる項目については言い換えや読み仮名を振る、④知的障害を持つ労働者に合わせたわかりやすい調査票を使用する、などの知見が得られた。これらを基に、本研究では回答選択肢をそれぞれ4択、3択、2択とした3種類の質問票案を開発した。

結論：本研究で開発した知的障害を持つ労働者向けのストレスチェック質問票について、次年度で信頼性・妥当性の検証を行うとともに、知的障害を持つ労働者における職場の心理社会的要因と精神健康との関連について検討することが重要と考えられる。

A. 研究目的

我が国では平成 27 年 12 月よりストレスチェック制度が施行され、従業員数 50 人以上の規模の事業場では、すべての労働者に対して年 1 回ストレスチェックを実施することが義務付けられた。厚生労働省は 57 項目の職業性ストレス簡易調査票 (BJSQ) の使用を推奨しているが、BJSQ は一般的な言語能力を有する労働者を主な対象として開発されており、知的障害や発達障害など、文章の理解やコミュニケーション能力に課題のある労働者に対する信頼性・妥当性の検討は行われていない。

初年度に当たる今年度の本分担研究では、本研究班における他の 3 つの分担研究である「知的障害を持つ労働者のストレス要因、ストレス反応、および社会的支援に関する文献レビュー (分担研究者: 今村幸太郎)」、「知的障害等を有する労働者の管理監督者および業務遂行を支援している特例子会社等の実務担当者 (ジョブコーチ含む)、およびそれらの労働者の就労支援に関する専門家等からのヒアリング (分担研究者: 江口尚)」、および「知的障害等を有する労働者へのストレスチェックの在り方の検討および実施ガイドラインの作成 (主任研究者: 川上憲人)」のからの情報を参考に、BJSQ の 57 項目に基づく「知的障害を持つ労働者用のストレスチェック質問票案」の開発を目的とした。

B. 研究方法と手順

1. 各分担研究からの情報の集約

本研究班における他の 3 つの分担研究から、

知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票開発の参考となる情報を集約した。

1) 「知的障害を持つ労働者のストレス要因、ストレス反応、および社会的支援に関する文献レビュー (分担研究者: 今村幸太郎)」からの情報

本分担研究からは、主に知的障害を持つ人を対象とした既存の質問紙の形式や、項目内容に関する情報を得た。

2) 「知的障害等を有する労働者の管理監督者および業務遂行を支援している特例子会社等の実務担当者 (ジョブコーチ含む)、およびそれらの労働者の就労支援に関する専門家等からのヒアリング (分担研究者: 江口尚)」からの情報

本分担研究からは、知的障害者を雇用している特例子会社や、社会福祉法人が運営する就労継続支援 A 型事業所でのヒアリングから、どのような形でストレスチェックが実施されているかについて、および知的障害者の就労支援に関する専門家からのヒアリングから、知的障害者にストレスチェックを実施する上での留意点について、それぞれ情報を得た。

3) 「知的障害等を有する労働者へのストレスチェックの在り方の検討および実施ガイドラインの作成 (主任研究者: 川上憲人)」からの情報

本分担研究からは、関連学会、機関、団体、民間企業から推薦による、知的障害、発達障害、慢性精神障害等を有する労働者におけるストレスチェックについて意見を得られる専門家 15 名の専門家パネルへのアンケート結果から、ストレスチェックの調査票における配慮に関する情報を得た。

2. BJSQ 項目に合わせた挿絵の作成

BJSQ の質問項目 (57 項目) に合わせた挿絵 57 個に加えて、回答選択肢 (4 件法) の挿絵として全項目に共通の挿絵 4 個および項目ごとの挿絵 228 個の作成をイラスト作製会社に依頼した。イラスト作製にあたり、知的障害を持つ人にとって簡潔で要点を捉えたものとなるように、以下の通り指示した。

- ・ 線や色合いがはっきりしたイラストにする (淡い線や色合いではない)
- ・ できるだけシンプルなイラストにする
- ・ イラストの中の文字は最低限にする
- ・ 漢字を使用する時には、平仮名のルビを振る
- ・ 特に顔の表情の違いはできるだけ明確にする

3. 集約された情報および作成した挿絵を用いた知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票の開発

本研究班における他の 3 つの分担研究から得られた情報、および BJSQ の質問項目に合わせて作成された挿絵を用いて、新たに知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票を開発した。

C. 研究結果

1. 各分担研究からの情報の集約

「知的障害を持つ労働者のストレス要因、ストレス反応、および社会的支援に関する文献レビュー (分担研究者: 今村幸太郎)」から得た情報により、包括的な文献レビューの結果、知的障害を持つ労働者を対象とした研究は世界的に少ないことが明らかとなった。知的障害を持つ人の抑うつ、不安、

ストレス反応の測定に関する文献レビューの結果から、知的障害を持つ人の抑うつと不安の測定には、回答者が質問の意味を理解しやすいように各質問項目に対応する挿絵を入れたり、回答者がより回答しやすいように回答選択肢を「ない」「ときどき」「いつも」の 3 択として選択肢を象徴する絵を用意したりするなどの工夫がされていることが示された。

「知的障害等を有する労働者の管理監督者および業務遂行を支援している特例子会社等の実務担当者 (ジョブコーチ含む)、およびそれらの労働者の就労支援に関する専門家等からのヒアリング (分担研究者: 江口尚)」から得た情報では、ヒアリングの対象となった特例子会社や就労継続支援 A 型事業所では基本的にはストレスチェックには BJSQ が使用されており、使用方法については各施設や事業場によって、挿絵を入れる、支援者が質問項目を読み上げる、23 項目版を用いる、理解が難しいと思われる項目については言い換えや読み仮名を振るなどの工夫がされていることが示された。また、知的障害者の就労支援に関する専門家へのヒアリングでは、BJSQ への意見として、知的障害を持つ人は抽象度が高い言葉は理解が難しいため、特にストレス要因に関する項目は理解が難しい可能性があるが、ストレス反応に関する項目はある程度理解が可能と思われること、振り仮名を付けるだけでなく、項目をできるだけ具体的な表現に修正したほうが良いこと、などが示された。

「知的障害等を有する労働者へのストレスチェックの在り方の検討および実施ガイドラインの作成 (主任研究者: 川上憲人)」か

ら得た情報では、専門家パネルからの意見として、「知的障害を持つ労働者に合わせたわかりやすい調査票を使用する」点が多くあがった一方、調査項目を変えることについては「重要で優先」とする意見は少なかったことが示された。

2. BJSQ 項目に合わせた挿絵の作成

挿絵の作成にあたり、イラスト作製会社と研究班との間で複数回のやり取りを経て完成した。資料1および資料2に完成したイラストを示した。キャラクターはすべての質問項目に共通とし、全項目に共通の回答選択肢用の挿絵4個については、キャラクターの表情は変えずに同意の程度を4段階で示すものを作成した。一方で、項目ごとに個別の回答選択肢のイラストを作成するにあたっては、イラスト作製会社から項目ごとに選択肢にあわせて4種類のイラストを描き分けることが難しいとの意見があり、また文献レビューによると知的障害を持つ人の抑うつと不安の測定には回答のしやすさを考慮して回答選択肢を3択としていたことから、本研究においても回答選択肢を3択とし、項目ごとに3種類の回答選択肢用イラストを作成した。

3. 集約された情報および作成した挿絵を用いた知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票の開発

各分担研究から集約された情報およびBJSQの質問項目と回答選択肢に合わせて作成された挿絵を基に、回答選択肢をそれぞれ4択、3択、2択とした3種類の質問票案を開発した。質問票案の開発にあたって参照した各分担研究からの情報を表1に示

した。

3種類の質問票案に共通する点として、BJSQの質問項目は変えず、全ての教示文と項目に振り仮名を振った。4択版(資料1)は、回答選択肢はBJSQから変えずに、全項目に共通の回答選択肢用の挿絵を用いた。3択版では、質問A(ストレス要因)については、原版の4択(「そうだ」「まあそうだ」「ややちがう」「ちがう」)を「そうだ」「ふつう」「ちがう」に修正した。質問B(ストレス反応)については、原版の4択(「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」)を「ほとんどなかった」「ふつう」「ほとんどいつもあった」に修正した。質問C(職場の上司同僚の支援)については、原版の4択(「非常に」「かなり」「多少」「まったくない」)を「非常に」「ふつう」「まったくない」に修正した。質問D(満足感)については、原版の4項目(「満足」「まあ満足」「やや不満足」「不満足」)を「満足」「ふつう」「不満足」に修正した。2択版(資料2)では、質問A(ストレス要因)、質問C(職場の上司同僚の支援)、および質問D(満足感)は「そうだ」「ちがう」の2択に修正し、質問B(ストレス反応)は「なかった」「あった」の2択に修正した。

D. 考察

本研究では、他の3つの分担研究からの情報を参考に、BJSQの57項目に基づく3種類(4択版、3択版、2択版)の「知的障害を持つ労働者用のストレスチェック質問票案」を開発した。知的障害を持つ労働者にとって理解しやすく回答しやすいストレスチェック質問票の要件としては、質問項目に

対応する挿絵を入れる、回答選択肢を3択として選択肢を象徴する絵を用意する、読み仮名を振る、などの知見が得られており、これらの情報を基に開発された本質問票は知的障害を持つ労働者のストレスチェックにおいて、より使用しやすいものであると考えられる。一方で、知的障害を持つ労働者にとってより分かりやすい質問票を開発するためには、質問項目自体をより具体的で分かりやすいものに修正することについても検討する必要があると考えられる。また、知的障害を持つ人と健常人では心理社会的要因の精神健康への影響が異なる可能性があり、これらの点を検討するために、今後は本尺度の信頼性・妥当性の検証に加えて、知的障害を持つ労働者本人にヒアリングを実施する等、知的障害を持つ労働者における職場の心理社会的要因と精神健康との関連について検討する必要がある。

E. 結論

本研究では、BJSQ を基に知的障害を持つ労働者向けのストレスチェック質問票を3種類開発した。本研究で開発した質問票に

ついて、次年度で信頼性・妥当性の検証を行うとともに、知的障害を持つ労働者における職場の心理社会的要因と精神健康との関連について検討することが重要と考えられる。

F. 健康危険情報

無し

G. 研究発表

1. 論文発表

無し

2. 学会発表

無し

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

無し

2. 実用新案登録

無し

3. その他






無し






表1 知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票開発にあたり参照した各分担研究からの情報






<p>分担研究：知的障害を持つ労働者のストレス要因、ストレス反応、および社会的支援に関する文献レビュー</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 回答者が質問の意味を理解しやすいように、各質問項目に対応する挿絵を入れる ・ 回答者がより回答しやすいように、回答選択肢を「ない」「ときどき」「いつも」の3択として選択肢を象徴する絵を用意する
<p>分担研究：知的障害等を有する労働者の管理監督者および業務遂行を支援している特例子会社等の実務担当者（ジョブコーチ含む）、およびそれらの労働者の就労支援に関する専門家等からのヒアリング</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ BJSQを使用する際には、挿絵を入れる、支援者が質問項目を読み上げる、23項目版を用いる、理解が難しいと思われる項目については言い換えや読み仮名を振る、などの工夫がされている
<p>分担研究：知的障害等を有する労働者へのストレスチェックの在り方の検討および実施ガイドラインの作成</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 知的障害を持つ労働者に合わせたわかりやすい調査票を使用する ・ 調査項目を変えることについては、「重要で優先」とする意見は少ない






知的障害をもつ労働者向けストレスチェック調査票（ルビ振り挿絵版）






A あなたの^{しごと}仕事についてうかがいます。^{もっと}最もあてはまるものに○を付けてください。






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた 答えを1つえら 選んでください
1	 ひじょう 非常にたくさんの ^{しごと} 仕事をしなければ ならない	   






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた 答えを1つえら 選んでください
2	 じかんない ^{しごと} 仕事 ^{しより} 処理しきれない 時間内に	   






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた 答えを1つえら 選んでください
3	 いっしょうけんめいはたら 一生懸命働かなければなら ない	   






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた 答えを1つえら 選んでください
4	 かなり ^{ちゅうい} 注意を ^{しゅうちゅう} 集中する ^{ひつよう} 必要が ある	   






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つ えら んでください
5	 <p>こうど ちしき ぎじゆつ ひつよう 高度の知識や技術が必要なむず かしいしごと 仕事だ</p>	   






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つ えら んでください
6	 <p>きんむじ じかんちゆう 勤務時間中はいつも仕事のこと かんが を考えていなければならない</p>	   






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つ えら んでください
7	 <p>からだをたいへん つか しごと からだを大変よく使う仕事だ</p>	   






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つ えら んでください
8	 <p>じぶん 自分のペースで仕事ができる</p>	   






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください
9	 <p>じぶん しごと じゅんばん かた き 自分で仕事の順番・やり方を決 めることができる</p>	   






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください
10	 <p>しょくば しごと ほうしん じぶん いけん 職場の仕事の方針に自分の意見 を反映できる</p>	   






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください
11	 <p>じぶん きのう ちしき しごと つか 自分の技能や知識を仕事で使う ことが少ない</p>	   






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください
12	 <p>わたし ぶしよない いけん ちが 私の部署内で意見のくい違いが ある</p>	   

ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください
13	 <p>わたし ぶしよ た ぶしよ 私の部署と他の部署とはうまく あ 合わない</p>	   






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください
14	 <p>わたし しょくば ふんいき ゆうこうてき 私の職場の雰囲気は友好的であ る</p>	   

ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください
15	 <p>わたし しょくば さぎょうかんきょう そうおん 私の職場の作業環境（騒音、 しょうめい おんど かんき 照明、温度、換気など）はよく ない</p>	   






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください
16	 <p>しごと ないよう じぶん 仕事の内容は自分にあっている</p>	   






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら を選んでください			
17	 <p data-bbox="459 439 799 488">はたら 働きがいのあるしごと 仕事だ</p>				






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。






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた 答えを1つえら 選んでください			
1	 かっき 活気がわいてくる				






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた 答えを1つえら 選んでください			
2	 げんき 元気がいっぱいだ				

ばんごう 番号	しつもん 質問	こた 答えを1つえら 選んでください			
3	 いきいき 生き生きする				






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた 答えを1つえら 選んでください			
4	 いか 怒りを感じる				






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください			
5	 ないしんはらだ 内心腹立たしい				

ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください			
6	 イライラしている				


ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください			
7	 ひどくつか れた				




ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください			
8	 へとへとだ				

ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つ えら んでください
9	 だるい	   






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つ えら んでください
10	 き 気がはりつめている	   






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つ えら んでください
11	 ふあん 不安だ	   






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つ えら んでください
12	 おちつ 落ち着かない	   






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた 答えを1つえら 選んでください			
13	 ゆううつだ				






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた 答えを1つえら 選んでください			
14	 なに 何をするのもめんどうだ				






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた 答えを1つえら 選んでください			
15	 ものごと 物事に集中できな い				






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた 答えを1つえら 選んでください			
16	 きぶん 気分が晴れない				






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください			
17	 しごと て 仕事 が 手 に つ か な い				

ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください			
18	 かな 悲 し い と 感 じ る				






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください			
19	 めまいがする				






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください			
20	 からだ 体 の ふ し ぶ し が 痛 む				






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください			
21	 <p>あたま おも 頭 が重 かったり</p> <p>すつう 頭痛がする</p>				






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください			
22	 <p>くびすじ かた 首筋や肩がこる</p>				






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください			
23	 <p>こし いた 腰が痛い</p>				






ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください			
24	 <p>め つか 目が疲れる</p>				

ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください			
25	 どうき いきぎ 動悸や息切れがする				

ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください			
26	 いちよう くあい わる 胃腸の具合が悪い				

ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください			
27	 しょくよく 食欲がない				

ばんごう 番号	しつもん 質問	こた えを1つえら んでください			
28	 べんび げり 便秘や下痢をする				

ばんごう 番号	しつもん 質問		こた 答えを1つえら 選んでください			
29		よく <small>ねむ</small> 眠れない				

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。





次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

ばんごう 番号	しつもん 質問	こた 答えを1つえら 選んでください
1	 じょうし 上司	


ばんごう 番号	しつもん 質問	こた 答えを1つえら 選んでください
2	 しよくば どうりよう 職場の同僚	

ばんごう 番号	しつもん 質問	こた 答えを1つえら 選んでください
3	 はいぐうしや かぞく ゆうじんどう 配偶者、家族、友人等	

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？

ばんごう 番号	しつもん 質問		こた 答えを1つえら 選んでください			
4		じょうし 上司				

ばんごう 番号	しつもん 質問		こた 答えを1つえら 選んでください			
5		しよくば どうりよう 職場の同僚				

ばんごう 番号	しつもん 質問		こた 答えを1つえら 選んでください			
6		はいぐうしや かぞく ゆうじんとう 配偶者、家族、友人等				

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？

ばんごう 番号	しつもん 質問		こた 答えを1つえら 選んでください			
7		じょうし 上司				

ばんごう 番号	しつもん 質問		こた 答えを1つえら 選んでください			
8		しよくば どうりよう 職場の同僚				

ばんごう 番号	しつもん 質問		こた 答えを1つえら 選んでください			
9		はいぐうしや かぞく ゆうじんとう 配偶者、家族、友人等				




D ^{まんぞくど}満足度について




ばんごう 番号	しつもん 質問		こたえを1つえら 答えを1つ選んでください			
1		しごと ^{まんぞく} 仕事に満足だ				

ばんごう 番号	しつもん 質問		こたえを1つえら 答えを1つ選んでください			
2		かていせいかつ ^{まんぞく} 家庭生活に満足だ				




知的障害をもつ労働者向けストレスチェック調査票：ルビ振り挿絵版（2択式）

A あなたの^{しごと}仕事についてうかがいます。^{もっと}最もあてはまるものに○を付けてください。



ばんごう 番号	しつもん 質問		
1		ひじょう ^{しごと} 非常にたくさんの仕事をしなければならない	
	みぎ ^{えら} 右から1つ選 んで ^{くだ} 下さい	 そうだ	 ちがう


ばんごう 番号	しつもん 質問		
2		じかんない ^{しごと} ^{しより} 時間内に仕事が処理しきれない	
	みぎ ^{えら} 右から1つ選 んで ^{くだ} 下さい	 そうだ	 ちがう

ばんごう 番号	しつもん 質問		
3		いっしょうけんめいはたら 一生懸命働かなければならない	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 そうだ	 ちがう



ばんごう 番号	しつもん 質問		
4		かなり注意を集中する必要がある	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 そうだ	 ちがう



ばんごう 番号	しつもん 質問		
5		こうど ちしき ぎじゆつ ひつよう 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 そうだ	 ちがう



ばんごう 番号	しつもん 質問	
6		<small>きんむじ かんちゆう</small> 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
	<small>みぎ</small> 右から1つ <small>えら</small> 選 <small>くだ</small> んで下さい	 そうだ

ばんごう 番号	しつもん 質問	
7		<small>たいへん</small> からだを大変よく <small>つか</small> 使う仕事だ
	<small>みぎ</small> 右から1つ <small>えら</small> 選 <small>くだ</small> んで下さい	 そうだ




ばんごう 番号	しつもん 質問	
8		<small>じぶん</small> 自分のペースで仕事ができる
	<small>みぎ</small> 右から1つ <small>えら</small> 選 <small>くだ</small> んで下さい	 そうだ

ばんごう 番号	しつもん 質問	
9		<small>じぶん しごと じゅんばん かた き</small> 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
	<small>みぎ</small> 右から1つ選 <small>えら</small> んで下さい	 そうだ




ばんごう 番号	しつもん 質問	
10		<small>しよくば しごと ほうしん じぶん いけん はんえい</small> 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
	<small>みぎ</small> 右から1つ選 <small>えら</small> んで下さい	 そうだ

ばんごう 番号	しつもん 質問	
11		<small>じぶん ぎのう ちしき しごと つか</small> 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
	<small>みぎ</small> 右から1つ選 <small>えら</small> んで下さい	 そうだ

ばんごう 番号	しつもん 質問		
		<p>わたし ぶしよない いけん ちが 私の部署内で意見のくい違いがある</p>	
12	<p>みぎ 右から1つ選 えら んで下さい</p>	 <p>そうだ</p>	 <p>ちがう</p>

ばんごう 番号	しつもん 質問		
		<p>わたし ぶしよ た ぶしよ ちが 私の部署と他の部署とはうまが合わない</p>	
13	<p>みぎ 右から1つ選 えら んで下さい</p>	 <p>そうだ</p>	 <p>ちがう</p>

ばんごう 番号	しつもん 質問		
		<p>わたし しょくば ふんいき ゆうこうてき 私の職場の雰囲気は友好的である</p>	
14	<p>みぎ 右から1つ選 えら んで下さい</p>	 <p>そうだ</p>	 <p>ちがう</p>



ばんごう 番号	しつもん 質問	
15		わたし <small>しよくば さぎょうかんきょう そうおん しょうめい おんど かんき</small> 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 そうだ  ちがう

ばんごう 番号	しつもん 質問	
16		しごと <small>ないよう じぶん</small> 仕事の内容は自分にあっている
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 そうだ  ちがう

ばんごう 番号	しつもん 質問	
17		はたら <small>しごと</small> 働きがいのある仕事だ
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 そうだ  ちがう

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。

ばんごう 番号	しつもん 質問	
1		かっき 活気がわいてくる
	みぎ 右から1つ えら んで下さい	 なかった


ばんごう 番号	しつもん 質問	
2		げんき 元気がいっぱいだ
	みぎ 右から1つ えら んで下さい	 なかった

ばんごう 番号	しつもん 質問	
3		生き生きする
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 なかった




ばんごう 番号	しつもん 質問	
4		いか 怒りを感じる かん
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 なかった

ばんごう 番号	しつもん 質問	
5		ないしんはらだ 内心腹立たしい
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 なかった

ばんごう 番号	しつもん 質問		
6		イライラしている	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 なかった	 あった

ばんごう 番号	しつもん 質問		
7		ひどくつか 疲れた	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 なかった	 あった

ばんごう 番号	しつもん 質問		
8		へとへとだ	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 なかった	 あった

ばんごう 番号	しつもん 質問		
9		だるい	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 なかった	 あった

ばんごう 番号	しつもん 質問		
10		き 気がはりつめている	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 なかった	 あった

ばんごう 番号	しつもん 質問		
11		ふあん 不安だ	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 なかった	 あった

ばんごう 番号	しつもん 質問	
12		おちつ 落ち着かない
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 なかった

ばんごう 番号	しつもん 質問	
13		ゆううつだ
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 なかった

ばんごう 番号	しつもん 質問	
14		なに 何をするのも面倒だ めんどろ
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 なかった

ばんごう 番号	しつもん 質問	
15		ものごと しゅうちゅう 物事に集中できない
	みぎ 右から1つ選 んで下さい	 なかった

ばんごう 番号	しつもん 質問	
16		きぶん は 気分が晴れない
	みぎ 右から1つ選 んで下さい	 なかった

ばんごう 番号	しつもん 質問	
17		しごと て 仕事を手につかない
	みぎ 右から1つ選 んで下さい	 なかった

ばんごう 番号	しつもん 質問	
18		かな 悲しいと感 ^{かん} じる
	みぎ 右から1つ選 ^{えら} んで下 ^{くだ} さい	 なかった

ばんごう 番号	しつもん 質問	
19		めまいがする
	みぎ 右から1つ選 ^{えら} んで下 ^{くだ} さい	 なかった

ばんごう 番号	しつもん 質問	
20		からだ 体のふし ^い ぶしが痛 ^{いた} む
	みぎ 右から1つ選 ^{えら} んで下 ^{くだ} さい	 なかった

ばんごう 番号	しつもん 質問		
21		あたま おも すつう 頭が重かったり頭痛がする	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 なかった	 あった

ばんごう 番号	しつもん 質問		
22		くびすじ かた 首筋や肩がこる	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 なかった	 あった

ばんごう 番号	しつもん 質問		
23		こし いた 腰が痛い	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 なかった	 あった

ばんごう 番号	しつもん 質問	
24		め ^{つか} が疲れる
	みぎ ^{えら} から1つ選 んで ^{くだ} 下さい	 なかった

ばんごう 番号	しつもん 質問	
25		どうき ^{いきぎ} や息切れがする
	みぎ ^{えら} から1つ選 んで ^{くだ} 下さい	 なかった

ばんごう 番号	しつもん 質問	
26		いちょう ^{くあい} の具合が悪い
	みぎ ^{えら} から1つ選 んで ^{くだ} 下さい	 なかった

ばんごう 番号	しつもん 質問	
27		しょくよく 食欲がない
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 なかった

ばんごう 番号	しつもん 質問	
28		べんぴ げり 便秘や下痢をする
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 なかった




ばんごう 番号	しつもん 質問	
29		よくねむ 眠れない
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 なかった

C あなたの^{まわ}りの方々についてうかがいます。最^{もっと}もあてはまるものに○を付けてください。

つぎ ^{ひと} 次の人たちはどのくらい^{きがる} 気軽に^{はなし} 話ができますか？

ばんごう 番号	しつもん 質問	
1	 じょうし 上司	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 そうだ  ちがう

ばんごう 番号	しつもん 質問	
2	 しょくば どうりょう 職場の同僚	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 そうだ  ちがう

ばんごう 番号	しつもん 質問	
3	 はいくうしゃ かぞく ゆうじんとう 配偶者、家族、友人等	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 そうだ  ちがう




あなたが^{こま}困った時、^{とき}次の人たちはどのくらい^{つき}頼りになり^{ひと}ますか？^{たよ}

ばんごう 番号	しつもん 質問	
4	 しょうし 上司	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 そうだ  ちがう


ばんごう 番号	しつもん 質問	
5	 しよくば どうりよう 職場の同僚	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 そうだ  ちがう

ばんごう 番号	しつもん 質問	
6	 はいぐうしゃ かぞく ゆうじんとう 配偶者、家族、友人等	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 そうだ  ちがう

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？

ばんごう 番号	しつもん 質問	
7	 じょうし 上司	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 そうだ  ちがう

ばんごう 番号	しつもん 質問	
8	 しよくば どうりよう 職場の同僚	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 そうだ  ちがう

ばんごう 番号	しつもん 質問	
9	 はいぐうしゃ かぞく ゆうじんとう 配偶者、家族、友人等	
	みぎ 右から1つ選 えら んで下さい	 そうだ  ちがう

D ^{まんぞくど}満足度について

ばんごう 番号	しつもん 質問	
1		^{しごと まんぞく} 仕事に満足だ
	^{みぎ} 右から1つ ^{えら} 選 ^{くだ} んで下さい	 そうだ

ばんごう 番号	しつもん 質問	
2		^{かていせいかつ まんぞく} 家庭生活に満足だ
	^{みぎ} 右から1つ ^{えら} 選 ^{くだ} んで下さい	 そうだ

III. 研究成果の刊行に関する一覧表

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍：該当無し

雑誌：該当無し