

裁量労働、交替制勤務従事者のストレスに関する研究

分担研究者 小林 章雄 愛知医科大学医学部衛生学講座 教授

研究要旨：裁量労働従事者、交替制勤務者について、職業性ストレス簡易調査票の結果から労働時間区分や職位別の得点を算出し、ストレス要因とストレス反応を検討した。裁量労働制従事者では仕事の質的・量的負担度が高くなる傾向が認められるが、仕事のコントロールの高低、裁量を行ってきいているかによってストレス反応の現れ方に違いがあることがわかった。また交替制勤務従事者では、ストレス要因として職場の環境の悪さ、身体的負担度の高さ、仕事のコントロールの低さが特徴的であり、ストレス反応は全体的に高かった。裁量労働制、交替制勤務従事者におけるこれらの特徴について、仕事の内容を含め、さらに詳細を検討する必要がある。

研究分担者

渡辺直登 慶應義塾大学大学院経営管理研究科
佐野 達 慶應義塾大学大学院経営管理研究科
赤松康弘 愛知医科大学医学部衛生学講座

A. 研究目的

裁量労働制従事者および交替制勤務従事者について、職業性ストレス簡易調査票および疲労蓄積度自己診断チェックリストのスコアを算出し、その特徴を明らかにし、基準値の設定に必要な事項を検討すること、また、これら2つの働き方にそれぞれ固有なストレス要因をチェックするための調査表の開発について検討することを目的とした。

B. 研究方法

1. 調査方法

1) 製造業の2つの事業所(B社)の従業員を対象とした。健康管理部門より質問紙(別紙)「仕事のストレス調査票」3500部を配布し、封筒に密封された状態で回収した。約2週間後に3372部(回収率96.3%)を回収し、そのう

ち有効な回答3328部を解析の対象とした。

「仕事のストレス調査票」の項目は

- ① 基本的属性(性別、年齢、勤続年数、職位、部署、労働時間制度に関する事項)
- ② ストレス簡易調査票
- ③ うつ自己評価尺度(SDS)の項目
- ④ 疲労度自己診断チェックリストのうち勤務の状況の評価に関する項目
- ⑤ メンタリング行動について
(メンターおよびメンティ)
- ⑥ 裁量労働制のもとで働くことに関する事項とした。

2) 東京医科大学公衆衛生学講座にて収集された出版社(C社)従業員のデータについて提供を受け、解析した。

C. 研究結果

1. 回答者の特性

【(B社)製造業】

回答者の構成については、

[性別] 男性：2943名、女性：381名

[年齢] 平均41.4歳(SD=9.75)

〔勤続年数〕 平均 18.6 年(SD=10.75)

〔職位〕 一般社員 1945 名、主任・係長クラス 729 名、課長クラス 283 名、部長クラス以上 155 名、パート 93 名、常勤嘱託 55 名、その他 39 名

〔労働時間区分〕

管理職 442 名、基本労働契約 581 名、フレックス 1035 名、裁量労働制 447 名(企画型裁量労働制 266 名、専門業務型裁量労働制 181 名)

【(C社) 出版社】

〔性別〕 男性：308 名、女性：109 名

〔年齢〕 平均 43.0 歳 (SD=10.4)

〔職位〕 一般社員 125 名、主任・係長クラス 205 名、課長クラス 38 名、部長クラス以上 46 名

〔労働時間区分〕

基本労働契約 134 名、フレックス 51 名、裁量労働制 225 名

2. (B社) 製造業の調査結果

表 1 にストレス簡易調査票、疲労度チェックリストの平均値(労働時間管理、性別、職位)を示す。また、表 2 に高ストレスカテゴリーに区分された割合を労働時間区別で示した。裁量労働制と交替制については、さらに専門職裁量労働制と企画型裁量労働制(表 3)、3 班 2 交替制と 2 交替制(表 4)を比較した。

1) 性別による比較(t 検定)では、職場環境によるストレス、働きがい、同僚からのサポート、SDS、メンター(心理・社会的機能)を除くすべての項目で差が有意となった($p<0.01$)。心理的な仕事の負担(量)、心理的な仕事の負担(質)をはじめ、イライラ感、抑うつ感、勤務状況の評価、メンタリング行動などほとんどの項目で男性の方が高くなった。女性の方が高くなった項目は、仕事のコントロール度、仕事

の適正度、活気、身体愁訴、家族友人からのサポート、仕事や生活の満足度であった。

2) 労働時間区分による比較(分散分析、Tukey 法)では、家族・友人からのサポートを除くすべての項目で差が有意となった($p<0.01$)。

心理的な仕事の負担(量)、心理的な仕事の負担(質)では、管理職と裁量労働制が最も高く、交替制勤務、フレックス/通常勤務の順となった。自覚的な身体的負担度は、交替制勤務が最も高く、通常勤務、フレックス/裁量労働制/管理職の順であった。仕事のコントロール度は、管理職が最も高く、裁量労働制/フレックス/通常勤務は同程度、交替制勤務は低かった。活気は、交替制勤務が最も低く、裁量労働制やフレックスがそれにつづいた。イライラ感は管理職が最も低くなり、他は同程度であった。疲労感や身体愁訴は交替制勤務が最も高く、フレックス/裁量労働制/通常勤務が同程度、管理職が低くなった。上司からのサポート、同僚からのサポートは、交替制勤務が最も低く、管理職や裁量労働制が高くなった。SDS 得点は、交替制勤務が最も高くなり、管理職が低くなった。また勤務状況の評価は、交替制勤務/裁量労働制で高くなり、フレックスや通常勤務は低かった。メンタリング行動については、交替制勤務が最も低く、通常勤務/フレックス、裁量労働制、管理職の順で高くなった。

3) 労働時間区分による比較(分散分析、Tukey 法)では、すべての項目で差が有意となった($p<0.01$)。

その他(パート/嘱託)を除くと、心理的な仕事の負担(量)、心理的な仕事の負担(質)では、一般社員が最も低く主任/係長クラス/課長クラスが高くなった。自覚的な身体的負担、職場の対人関係でのストレス、職場環境によるストレスでは、一般社員や主任/係長クラスの

方が課長クラス/部長クラス以上よりも高かった。仕事のコントロール度や技能の活用度では、一般社員が最も低く、課長クラス/部長クラス以上で高くなった。イライラ感や抑うつ感では一般社員/主任/係長クラスで高く、課長クラス、部長クラスで低くなった。疲労感や身体愁訴は一般社員が最も高く、部長クラス以上で低かった。上司からのサポート、同僚からのサポートは、部長クラスが最も高く、一般社員で低くなった。SDS 得点では、一般社員/主任/係長クラスで高く、部長クラスで低かった。勤務状況の評価は、主任/係長クラス/課長クラスが高かった。メンタリング行動は一般社員、主任/係長クラスよりも課長クラス、部長クラス以上の方が高かった。

3. (C社) 出版社の結果

表5にストレス簡易調査票の平均値(労働時間管理、性別、職位)を示す。また、表6に高ストレスカテゴリーに区分された割合を労働時間区別で示した。

1) 性別による比較(t検定)では、職場環境によるストレス($p<0.05$)、疲労感($p<0.01$)、身体愁訴($p<0.01$)、家族($p<0.01$)、友人からのサポート($p<0.01$)で差が有意となり、これらの項目は女性の方が高かった。

2) 労働時間区分による比較(分散分析、Tukey法)では、心理的な仕事の負担(量)、心理的な仕事の負担(質)をはじめ、技能の活用度、仕事の適正度、働きがい、イライラ感、仕事や生活の満足度で差が有意であった。(イライラ感のみ $p<0.05$ 、他は $p<0.01$)

裁量労働制は36制勤務(通常勤務)と比較して、心理的な仕事の負担(量)、心理的な仕事の負担(質)、イライラ感などが高かった。

3) 労働時間区分による比較(分散分析、Tukey法)では、心理的な仕事の負担(量)、職場の対人関係でのストレスなど多くの項目で差が有意となった。

心理的な仕事の負担(量)や自覚的な身体的負担度は、一般社員が部長クラスよりも高い。また、職場の対人関係でのストレスは、一般社員/係長が部長クラスよりも高かった。仕事のコントロール度は、係長が最も低く、部長が高かった。疲労感や身体愁訴は、部長よりも、係長/一般社員のほうが高かった。上司からのサポートや同僚からのサポートは、部長/課長よりも係長/一般社員のほうが低かった。

4. 表7に裁量労働制のもとで働くことに関する項目の結果(裁量労働制のもとで働く方のみが回答)を示した。

H-1: どのような経緯で裁量労働をするようになったかについては、どちらかといえば会社の方針に従って(35.6%)、会社の方針に従って(52.6%)の合計が88.2%であり、会社の方針によってという回答が多かった。[I-1]

H-2: 裁量労働制で働くようになってから、労働時間はどのように変化したかについては、かなり長くなった(17.4%)、長くなった(31.8%)の合計が49.2%であり、半数ほどの人が(かなり)長くなったと感じていた。裁量労働制で働くことで変化しない、労働時間が長くなるという回答が多かった。(I-2)

H-3: 裁量労働制で働くようになってから、仕事の効率はどうに変化したかについては、かなりよくなった(0.4%)、よくなった(7.2%)、変化していない(74.7%)、悪くなった(13.4%)かなり悪くなった(2.2%)であり、多くの人が変化していないと感じている。(I-3)

H-4 裁量労働制で働くようになってから、仕事の進め方(ゆとり)はどのように変化したかについては、十分にゆとりがもてるようになった(0.7%)、どちらかといえばゆとりがもてるようになった(6.3%)、変化していない(52.8%)、どちらかといえばゆとりがもてなくなった(28.6%)、まったくゆとりがもてなくなった(9.6%)となっており、多くの人が変化していない、ゆとりがもてなくなったと感じている。(I-4)

H-5: 裁量労働者の評価について

(1.成果や業績による評価、2.職務遂行能力による評価、3.態度や情意面による評価の合計が100%となるように回答)

それぞれの回答を平均値としてみると、1.成果や業績による評価(45%)、2.職務遂行能力による評価(37%)、3.態度や情意面による評価(18%)となった。(I-5)

H-6: 会社が裁量労働で働きやすいように十分な援助をしてくれているかについては、まったくそうだと思う(0.7%)、そうだと思う(14.3%)の合計が15%、そうは思わない(60.9%)、まったく違うと思う(21.7%)の合計が82.6%となっている。この会社の援助に対しては否定的な意見が多くなっている。(I-6)

H-7: あなたは裁量労働を続けたいかについて、続けたい(11%)、どちらかといえば続けたい(37.1%)の合計が48.2%、あまり続けたいとは思わない(36.7%)、続けたいと思わない(12.3%)の合計が49%であり、継続の意志は大きく分かれた。(I-7)

4. 表8にメンタリング行動と職業性ストレ

ス簡易調査票の項目との相関を示した。

メンティ(キャリア的機能/心理・社会的機能)は現在受けているメンタリング機能であるが、ストレス要因やストレス反応と負の相関が認められる($p<.01$)。

心理的な仕事負担(量)、心理的な仕事負担(質)と正の相関があるなど、上司からのサポート、同僚からのサポートと似た傾向を示すが、項目によってその強さに違いが認められる。

D. 考察

裁量労働制を通常勤務やフレックスと比較すると、ストレス要因である心理的な仕事負担(量)、心理的な仕事負担(質)が高くなる傾向がある、一方で仕事のコントロール度は同程度かやや高い程度であった。昨年度行った(A社:製造業の研究所)でも、心理的な仕事負担(量)、心理的な仕事負担(質)は同じように高い傾向を示したが、仕事のコントロール度も同じく高い値を示したことで、高いストレス反応はあまり見られなかった。しかし(B社)のケースでは、仕事のコントロール度が中程度のため、主に専門業務型裁量労働制で高ストレスカテゴリーの割合が多くなっている。特に、活気や抑うつ感といったストレス反応が高くなっているといえる。専門業務型裁量労働制と企画型裁量労働制の対象業務の違いを含め、さまざまな職種において実際に行っている業務で裁量を発揮できているかを正しく把握することが重要である。

交替制勤務は、通常勤務やフレックスと比較すると、心理的な仕事負担(量)、心理的な仕事負担(質)はやや高い程度であるが、仕事のコントロール度が最も低い値をとっている。また自覚的な身体的負担度や職場環境によるストレスが高く、ストレス要因が多いことが認められる。結果として高ストレスカテゴリーの割合が高くなっており、疲労感や身体愁訴で特に高い割合を示していることから

も、職場や労働環境が身体的なストレス反応に影響していると思われる。しかし、これは職種の違いによる影響も考慮されるため、交替制勤務の特徴について更に詳しく検討する必要がある。

裁量労働による効果についての解答では、労働時間が長くなったという回答が多く、昨年度行った（A社）の回答や「裁量労働制の施行状況に関する調査」の結果とも概ね一致している。一方で（A社）の回答と大きな違いを示した点も多い、（B社）では多くの方が会社の方針で裁量労働をしていると回答している点、会社が裁量労働を支援してくれていると感じている人も少なかった。これらの要因も間接的にはストレス反応に影響を与えていると思われる。また、メンタリング行動については、心理的な仕事の負担(量)、心理的な仕事の負担(質)といったストレス要因、多くのストレス反応との間に連関が認められることから、これらの項目を詳細に分析をすることが必要と考えられる。

E. 結論

裁量労働従事者、交替制勤務のストレス要因、ストレス反応の特徴を検討した。主な特徴として浮かび上がったことは、裁量労働従事者では仕事の質的・量的負担度が高い点では昨年度の結果に一致していたが、仕事のコントロール、裁量を行使できているかについては今回は中程度で、かならずしも一貫した特徴とはいえなかった。裁量の行使については職位との関係が強いと思われる、そのためより横断的な調査により裁量労働についての実態を把握する必要がある。

また交替制勤務では、ストレス要因として職場の環境が悪く身体的な負担度が高いこと、仕事のコントロールが低いことが特徴的であった。これが、疲労感や身体愁訴などのストレス反応の高いことに結びついている可能性がある。

組織サポートやメンタリング行動の影響は

全社的な取り組みによるものである。これらの要因の影響についてもさらなる検討が必要である。

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

佐野 達：「裁量労働従事者のストレスに関する研究」 経営行動科学学会、第9回年次大会(名古屋)、2006.11

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 引用文献

労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書（1999）労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」

厚生労働省(2006)「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」

久村恵子（1999）経営組織におけるキャリア及び心理・社会的行動に関する研究 経営行動科学第13巻第1号,43-52

渡辺直登（2003）変貌する職場組織と職場環境の改善に関する研究 厚生労働省 平成15年「職場環境等の改善等によるメンタルヘルス対策に関する研究」、109-122

表1【(B社)製造業】ストレス簡易調査票、疲労度チェックリストの平均値(労働時間管理、性別、職位)

表1	ストレス簡易調査票										疲労度チェックリスト			メンタリング行動										
	ストレス要因					ストレス反応					修飾因子			メンタリング行動										
職位	心理的 な仕事 の負担 (負)	心理的 な仕事 の負担 (負)	自覚的 な身体 的負担 (負)	職場の 対人関 係での ストレス	職場環 境によ るスト レス	仕事の 適性度	技能の 活用度	仕事の 適性度	働きが い	活気 感	イライ ラ感	疲労感 不安感	抑うつ 感	身体診 断	上司か らのサ ポート	同僚か らのサ ポート	家族・友 人から のサ ポート	仕事や 生活の 満足度	SDS	勤務の 状況の 評価	メンター (心理・ 社会的 的機能 的)	メンティ ア(心理 ・社会 的機能 的)	メンター (心理・ 社会的 的機能 的)	メンティ ア(心理 ・社会 的機能 的)
一般社員	1894	1890	1906	1883	1901	1892	1902	1902	1901	1905	1909	1907	1907	1908	1888	1894	1899	1905	1942	1943	1346	1336	1922	1916
	8.9	8.7	2.3	7.0	2.6	7.0	2.6	2.6	2.5	5.9	7.0	6.5	11.3	19.6	6.9	7.8	9.7	5.3	42.8	3.2	22.9	20.0	27.0	19.4
	2.0	1.8	1.0	1.8	1.0	2.0	0.8	0.8	0.8	2.1	2.3	2.4	3.8	5.9	2.1	1.9	2.0	1.2	8.5	3.1	13.3	9.2	13.3	9.4
主任/係長クラス	709	707	710	712	713	710	712	713	713	711	713	714	712	714	708	708	709	711	728	728	656	655	727	726
	9.7	9.1	2.0	7.0	2.5	7.5	2.9	2.6	2.5	6.0	7.0	6.8	11.3	18.8	7.5	8.1	9.6	5.3	42.3	3.9	33.2	24.6	31.6	22.1
	1.8	1.6	0.8	1.6	0.9	1.8	0.7	0.7	0.8	2.1	2.2	2.4	3.8	5.2	1.9	1.8	2.0	1.3	9.0	3.2	10.2	6.2	12.0	8.1
課長クラス	279	275	279	279	276	276	279	278	277	280	280	279	280	280	278	278	280	280	280	283	272	272	283	283
	9.9	9.4	1.7	6.5	2.1	8.0	3.1	2.7	2.8	6.3	6.7	6.4	10.4	18.4	7.7	7.9	9.6	5.6	40.4	4.1	38.9	26.3	34.1	23.7
	1.8	1.5	0.7	1.4	0.9	1.6	0.8	0.7	0.7	2.0	1.9	2.3	3.4	4.8	1.8	1.7	1.8	1.2	7.6	3.1	9.2	5.5	10.5	7.1
部長クラス以上	192	151	150	152	152	152	151	152	152	152	152	151	152	152	152	152	152	152	154	155	151	151	154	154
	9.3	9.3	1.6	6.3	2.0	8.5	3.2	2.9	3.0	6.7	6.2	5.6	9.3	17.4	8.1	8.4	9.8	6.0	37.7	3.4	42.0	27.2	35.6	24.9
	1.8	1.7	0.7	1.4	0.8	1.6	0.7	0.7	0.6	1.9	2.0	2.1	2.9	4.9	1.9	1.6	1.7	1.1	7.8	3.0	7.6	5.4	11.1	7.6
その他(パート嘱託)	177	176	183	175	177	179	178	181	181	183	182	183	183	183	177	181	182	182	186	186	80	77	173	173
	7.4	7.4	2.1	6.0	2.2	7.7	2.8	2.9	2.7	7.1	6.0	5.5	9.0	18.0	7.2	7.8	10.3	6.0	38.1	1.2	27.2	23.9	23.4	19.5
	2.0	2.1	1.1	1.8	1.0	2.0	0.9	0.8	0.8	2.2	2.3	2.1	3.1	4.9	2.1	1.9	1.8	1.2	8.2	1.8	18.3	10.7	16.6	11.6
総計	3170	3157	3186	3160	3177	3169	3183	3184	3183	3190	3195	3197	3193	3196	3161	3171	3180	3189	3253	3255	2485	2469	3220	3214
	9.1	8.8	2.2	6.9	2.5	7.3	2.8	2.6	2.5	6.1	6.9	6.7	11.0	19.2	7.2	7.9	9.7	5.4	42.0	3.3	28.7	22.5	28.9	20.7
	2.0	1.8	1.0	1.7	1.0	1.9	0.8	0.8	0.8	2.2	2.3	2.4	3.8	5.6	2.0	1.8	2.0	1.2	8.6	3.1	13.8	8.4	13.2	9.1

注) 差の検定により統計的に有意となった変数 ** p<0.1 * p<0.05

表2-1-1.【(日社)製造業】高ストレスカテゴリーの割合、男性

	男性										
	管理職	企画面型 裁量労働制		専門業務型 裁量労働制		フレックス	通常勤務	3班2交替制	2交替制	パート	合計
	度数	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
心理的な仕事の負担(量)換算後	106	63	24.5%	48	27.3%	136	16.5%	81	8.5%	46	0.0%
心理的な仕事の負担(質)換算後	47	20	11.0%	24	13.6%	53	6.4%	21	4.6%	23	0.0%
自覚的な身体的負担度換算後	5	6	1.2%	1	0.6%	23	2.8%	63	33.9%	120	0.0%
職場の対人関係でのストレス換算後	6	12	1.4%	15	8.5%	75	9.1%	28	7.1%	34	0.0%
職場環境によるストレス換算後	30	21	7.0%	37	21.0%	151	18.3%	81	28.6%	109	0.0%
仕事のコントロール度換算後	4	10	0.9%	11	6.3%	53	6.4%	45	18.6%	69	0.0%
技能の活用度換算後	12	11	2.8%	6	3.4%	35	4.2%	24	5.3%	36	1.4%
仕事の適性度換算後	18	22	4.2%	11	6.3%	83	10.0%	42	9.8%	37	0.0%
働きがい換算後	15	24	3.5%	15	8.5%	103	12.5%	64	11.5%	53	0.0%
活気換算後	35	41	8.1%	48	27.3%	160	19.3%	81	19.9%	84	0.0%
イライラ感換算後	27	25	6.2%	27	15.3%	85	10.3%	55	12.2%	51	0.0%
疲労感換算後	35	37	8.1%	32	18.2%	100	12.1%	49	19.9%	75	0.0%
不安感換算後	34	29	7.8%	28	15.9%	90	10.9%	50	10.1%	51	0.0%
抑うつ感換算後	18	20	4.1%	29	16.5%	94	11.3%	54	9.8%	33	1.2%
身体愁訴換算後	23	24	5.3%	18	10.2%	84	10.1%	54	16.0%	55	0.0%
上司からのサポート換算後	14	6	3.2%	12	6.9%	81	9.8%	45	8.6%	52	0.0%
同僚からのサポート換算後	17	6	3.9%	11	6.3%	53	6.4%	37	9.9%	30	1.2%
家族・友人からのサポート換算後	21	17	4.8%	18	10.3%	70	8.5%	35	10.2%	37	0.0%
仕事や生活の満足度換算後	11	14	2.5%	28	16.0%	69	8.3%	28	6.3%	29	0.0%

表2-2【(B社)製造業】高ストレスカテゴリーの割合、女性

	女性									
	管理職	企画型 裁量労働制	専門業務型 裁量労働制	フレックス	通常勤務	3班2交替制	2交代制	パート	合計	
心理的な仕事の負担(量)換算後	3 0.0%	1 100.0%	1 0.0%	187 1.6%	81 7.6%	1 0.0%	3 0.0%	94 2.2%	371 3.3%	
心理的な仕事の負担(質)換算後	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 5.5%	11 14.1%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.2%	23 6.4%	
自覚的な身体的負担度換算後	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.1%	7 8.8%	0 0.0%	2 66.7%	19 20.4%	30 8.2%	
職場の対人関係でのストレス換算後	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 5.9%	8 10.1%	0 0.0%	0 0.0%	3 3.4%	22 6.1%	
職場環境によるストレス換算後	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	45 24.2%	16 20.3%	0 0.0%	1 33.3%	16 18.2%	78 21.5%	
仕事のコントロール度換算後	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.6%	5 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.1%	9 2.5%	
技能の活用度換算後	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	14 7.5%	9 11.3%	0 0.0%	0 0.0%	9 9.9%	33 9.0%	
仕事の適性度換算後	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 7.0%	8 10.1%	0 0.0%	0 0.0%	4 4.3%	25 6.8%	
働きがい換算後	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	22 11.8%	12 15.2%	0 0.0%	0 0.0%	7 7.6%	41 11.2%	
活気換算後	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	23 12.4%	16 20.0%	0 0.0%	1 33.3%	4 4.3%	44 12.0%	
イライラ感換算後	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	10 5.4%	6 7.4%	0 0.0%	0 0.0%	5 5.4%	22 6.0%	
疲労感換算後	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	5 2.7%	8 9.9%	0 0.0%	1 33.3%	1 1.1%	16 4.3%	
不安感換算後	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	7 3.8%	3 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	3 3.2%	15 4.1%	
抑うつ感換算後	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	5 2.7%	7 8.6%	0 0.0%	1 33.3%	1 1.1%	15 4.1%	
身体愁訴換算後	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 3.8%	8 9.9%	0 0.0%	1 33.3%	1 1.1%	17 4.6%	
上司からのサポート換算後	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 2.2%	5 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	5 5.7%	14 3.9%	
同僚からのサポート換算後	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 5.9%	5 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	11 12.0%	27 7.4%	
家族・友人からのサポート換算後	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 5.4%	3 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	5 5.4%	18 4.9%	
仕事や生活の満足度換算後	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 3.8%	4 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 5.4%	16 4.3%	

表3.【(B社)製造業】ストレス簡易調査票の平均値(裁量労働制勤務)

	7.労働時間管理	N	平均値	標準偏差
心理的な仕事の負担(量)	企画型裁量労働制	254	9.70	1.80
	専門業務型裁量労働制	177	9.98	1.81
心理的な仕事の負担(質)	企画型裁量労働制	257	9.02	1.59 **
	専門業務型裁量労働制	177	9.62	1.57
自覚的な身体的負担度	企画型裁量労働制	256	1.85	0.73 *
	専門業務型裁量労働制	176	1.70	0.70
職場の対人関係でのストレス	企画型裁量労働制	258	6.79	1.61
	専門業務型裁量労働制	177	7.08	1.66
職場環境によるストレス	企画型裁量労働制	258	2.25	0.83 **
	専門業務型裁量労働制	177	2.62	0.91
仕事のコントロール度	企画型裁量労働制	255	7.60	1.75
	専門業務型裁量労働制	177	7.46	1.84
技能の活用度	企画型裁量労働制	257	2.91	0.77
	専門業務型裁量労働制	177	2.99	0.74
仕事の適性度	企画型裁量労働制	257	2.60	0.74
	専門業務型裁量労働制	176	2.62	0.70
働きがい	企画型裁量労働制	257	2.59	0.78
	専門業務型裁量労働制	177	2.52	0.72
活気	企画型裁量労働制	257	6.14	2.06 **
	専門業務型裁量労働制	176	5.55	2.08
イライラ感	企画型裁量労働制	258	6.90	2.15
	専門業務型裁量労働制	177	7.23	2.19
疲労感	企画型裁量労働制	258	6.77	2.55
	専門業務型裁量労働制	177	7.18	2.45
不安感	企画型裁量労働制	258	6.67	2.28 **
	専門業務型裁量労働制	177	7.24	2.16
抑うつ感	企画型裁量労働制	258	10.84	3.74 **
	専門業務型裁量労働制	177	12.12	4.02
身体愁訴	企画型裁量労働制	258	18.53	5.15
	専門業務型裁量労働制	177	19.53	5.66
上司からのサポート	企画型裁量労働制	256	7.77	1.86 **
	専門業務型裁量労働制	176	7.23	1.88
同僚からのサポート	企画型裁量労働制	256	8.32	1.67 **
	専門業務型裁量労働制	176	7.73	1.64
家族・友人からのサポート	企画型裁量労働制	257	9.77	1.83
	専門業務型裁量労働制	176	9.41	2.00
仕事や生活の満足度	企画型裁量労働制	256	5.50	1.18 **
	専門業務型裁量労働制	176	5.08	1.35
SDS得点	企画型裁量労働制	265	41.14	9.08 **
	専門業務型裁量労働制	181	43.95	8.79
勤務の状況の評価	企画型裁量労働制	265	4.03	3.23
	専門業務型裁量労働制	181	4.20	3.01
メンター(キャリア的機能)	企画型裁量労働制	235	33.92	9.99
	専門業務型裁量労働制	159	32.89	10.65
メンター(心理・社会的機能)	企画型裁量労働制	235	25.51	5.89 **
	専門業務型裁量労働制	159	23.59	6.63
メンティ(キャリア的機能)	企画型裁量労働制	265	33.39	11.52 *
	専門業務型裁量労働制	181	30.66	12.47
メンティ(心理・社会的機能)	企画型裁量労働制	264	23.34	7.80 *
	専門業務型裁量労働制	181	21.79	8.44

表4.【(B社)製造業】ストレス簡易調査票の平均値(交替制勤務)

	7.労働時間管理	N	平均値	標準偏差
心理的な仕事の負担(量)	3班2交替制	284	9.14	1.70
	2交替制	346	9.22	1.80
心理的な仕事の負担(質)	3班2交替制	282	8.73	1.59 *
	2交替制	340	9.03	1.71
自覚的な身体的負担度	3班2交替制	287	3.15	0.73
	2交替制	348	3.09	0.81
職場の対人関係でのストレス	3班2交替制	282	6.97	1.72
	2交替制	341	7.10	1.84
職場環境によるストレス	3班2交替制	284	2.88	0.92
	2交替制	347	2.88	0.95
仕事のコントロール度	3班2交替制	281	6.30	1.88
	2交替制	344	6.39	2.08
技能の活用度	3班2交替制	286	2.60	0.78
	2交替制	345	2.59	0.81
仕事の適性度	3班2交替制	286	2.49	0.71
	2交替制	346	2.50	0.76
働きがい	3班2交替制	287	2.43	0.78
	2交替制	345	2.32	0.79
活気	3班2交替制	286	5.95	2.18
	2交替制	346	5.68	2.15
イライラ感	3班2交替制	287	7.01	2.26
	2交替制	348	7.24	2.38
疲労感	3班2交替制	288	7.50	2.39
	2交替制	348	7.56	2.48
不安感	3班2交替制	287	6.62	2.25
	2交替制	348	6.85	2.38
抑うつ感	3班2交替制	287	11.36	3.77
	2交替制	348	11.59	3.83
身体愁訴	3班2交替制	286	19.90	6.16
	2交替制	348	20.41	5.96
上司からのサポート	3班2交替制	281	7.19	2.13 **
	2交替制	341	6.53	2.10
同僚からのサポート	3班2交替制	284	7.71	2.02
	2交替制	343	7.66	1.89
家族・友人からのサポート	3班2交替制	284	9.61	2.08
	2交替制	342	9.76	2.22
仕事や生活の満足度	3班2交替制	287	5.25	1.15
	2交替制	346	5.20	1.31
SDS得点	3班2交替制	293	43.33	8.16
	2交替制	356	43.80	8.57
勤務の状況の評価	3班2交替制	293	4.80	3.37
	2交替制	355	4.42	3.39
メンター(キャリア的機能)	3班2交替制	252	25.35	11.74 **
	2交替制	295	22.65	12.31
メンター(心理・社会的機能)	3班2交替制	249	20.22	7.83
	2交替制	294	19.45	8.97
メンティ(キャリア的機能)	3班2交替制	287	27.03	12.76 **
	2交替制	349	23.91	12.44
メンティ(心理・社会的機能)	3班2交替制	287	19.87	9.02 **
	2交替制	349	17.80	9.36

表5.【(C社)出版社】ストレス簡易調査票、疲労度アンケートリストの平均値(労働時間管理、性別、職位)

	ストレス簡易調査票										疲労度蓄積度 アンケートリスト								
	ストレス要因					ストレス反応					修飾因子								
	心理的 な仕事 の負担 (量)	自覚的 な身体 的負担	職場の 対人関 係での ストレス	職場環 境によ るスト レス	仕事 の適 用度	仕事 の適 性度	働 き が い い	活 気	イ ライ ラ 感	疲 勞 感	不 安 感	抑 う つ 感	身 体 愁 訴	上 司 か ら の ポ ー ト	同 僚 か ら の ポ ー ト	家 族・ 友 人 か ら の ポ ー ト	仕 事 や 生 活 の 満 足 度	自 覚 症 状 の 評 価	勤 務 の 状 況 の 評 価
労働時間管理																			
36制勤務																			
度数	131	130	131	130	131	131	132	132	132	132	133	133	132	132	133	131			
平均値	8.11	8.13	1.85	6.51	2.24	7.67	2.61	2.53	2.66	6.39	6.42	5.85	10.05	19.74	7.98	7.78	9.61	5.52	
標準偏差	2.38	1.75	0.86	1.86	0.98	2.10	0.86	0.79	0.79	2.06	2.32	1.89	3.37	5.15	2.13	2.01	2.14	1.27	
フレックス																			
度数	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	51	50	50	50	50	51		
平均値	8.38	9.56	1.72	6.3	2.28	7.66	3.4	3.2	3.14	6.7	5.74	6.6	5.6	19.137	7.72	8.06	9.98	6.2157	
標準偏差	2.24	1.63	0.95	2.19	0.99	2.11	0.70	0.73	0.81	2.53	2.17	2.68	2.08	3.30	2.18	2.10	2.19	1.40	
裁量労働制																			
度数	225	224	225	222	224	225	224	224	224	224	224	224	224	224	217	218	221	223	
平均値	8.98	8.81	1.85	6.39	2.27	8.12	2.98	3.05	3.12	6.24	6.67	6.63	6.23	10.47	7.64	7.84	9.95	6.01	
標準偏差	2.02	1.73	0.78	1.91	0.89	2.03	0.82	0.77	0.80	1.97	2.33	2.37	2.03	3.84	2.22	2.04	1.92	1.34	
性別																			
1.男性																			
度数	302	301	303	298	302	302	303	302	302	303	302	302	302	302	295	296	298	300	
平均値	8.59	8.73	1.81	6.41	2.19	8.05	2.94	2.91	2.98	6.23	6.41	6.34	6.00	10.12	7.86	7.92	9.66	5.89	
標準偏差	2.14	1.65	0.82	1.89	0.90	2.05	0.84	0.81	0.80	2.09	2.28	2.33	1.97	3.74	2.19	2.04	2.07	1.39	
2.女性																			
度数	108	108	108	108	108	108	109	109	109	109	109	109	109	109	107	107	109	108	
平均値	8.71	8.59	1.90	6.39	2.44	7.61	2.83	2.90	3.00	6.22	6.66	7.20	6.17	10.53	7.50	7.71	10.39	5.88	
標準偏差	2.35	2.10	0.85	2.05	1.00	2.17	0.90	0.83	0.91	2.09	2.24	2.40	2.15	3.65	2.13	2.02	1.82	1.24	
職位																			
部長																			
度数	45	45	45	44	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	43	43	43	44	
平均値	8.00	8.53	1.42	5.73	1.87	8.71	3.09	2.98	3.00	6.38	5.71	5.29	5.62	9.38	8.84	8.98	10.09	6.25	
標準偏差	2.50	1.94	0.66	1.34	0.84	1.82	0.76	0.69	0.71	1.74	1.91	2.14	2.11	3.58	2.05	1.12	1.89	1.14	
課長																			
度数	37	36	37	37	36	37	37	36	36	37	37	37	37	37	38	38	38	38	
平均値	9.19	9.11	1.95	6.08	1.97	8.27	3.03	3.11	3.25	6.57	6.62	6.00	6.35	9.78	8.03	8.08	9.47	6.26	
標準偏差	2.07	1.55	0.81	1.61	0.70	1.63	0.83	0.67	0.65	1.85	2.16	2.01	2.08	3.43	1.79	1.71	2.23	1.22	
係長																			
度数	202	202	203	199	203	202	203	203	203	203	202	202	202	202	197	198	201	201	
平均値	8.43	8.59	1.76	6.70	2.34	7.71	2.82	2.84	2.82	5.75	6.48	6.53	6.12	10.41	7.50	7.49	9.73	5.62	
標準偏差	2.14	1.78	0.77	1.95	0.92	2.23	0.87	0.84	0.88	2.05	2.24	2.27	2.02	3.88	2.20	2.00	2.02	1.44	
一般																			
度数	124	124	124	124	124	124	124	124	124	125	125	125	125	125	123	123	124	124	
平均値	9.02	8.81	2.08	6.31	2.35	7.90	2.97	2.93	3.15	6.82	6.67	7.22	5.96	10.33	7.69	7.97	10.09	6.07	
標準偏差	2.13	1.81	0.90	2.07	0.99	1.99	0.84	0.86	0.77	2.17	2.37	2.54	1.97	3.49	2.23	2.26	2.00	1.22	
総計																			
度数	411	410	412	407	411	411	413	412	412	412	412	412	412	412	403	404	408	409	
平均値	8.62	8.70	1.83	6.41	2.26	7.93	2.91	2.91	2.98	6.23	6.47	6.56	6.05	10.23	7.75	7.86	9.86	5.89	
標準偏差	2.19	1.78	0.83	1.92	0.93	2.08	0.85	0.81	0.83	2.09	2.27	2.38	2.02	3.71	2.18	2.03	2.03	1.35	

注) 差の検定により統計的に有意となった変数 ** p<0.1 * p<0.5

表6..【(B社)製造業】高ストレスカテゴリーの割合、男性

	男性				合計
	36制勤務 度数	フレックス 度数	裁量労働 度数	合計 度数	
心理的な仕事の負担(量)換算後	8 8.5%	3 9.7%	25 14.5%	36 12.1%	
心理的な仕事の負担(質)換算後	1 1.1%	4 12.9%	10 5.8%	15 5.1%	
自覚的な身体的負担度換算後	4 4.3%	4 12.9%	3 1.7%	11 3.7%	
職場の対人関係でのストレス換算後	6 6.5%	2 6.5%	12 7.1%	20 6.8%	
職場環境によるストレス換算後	9 9.6%	1 3.2%	17 9.9%	27 9.1%	
仕事のコントロール度換算後	8 8.6%	2 6.5%	12 6.9%	22 7.4%	
技能の活用度換算後	11 11.7%	0 0.0%	7 4.0%	18 6.0%	
仕事の適性度換算後	12 12.8%	0 0.0%	7 4.1%	19 6.4%	
働きがい換算後	8 8.5%	1 3.2%	7 4.1%	16 5.4%	
活気換算後	19 20.2%	4 12.9%	16 9.2%	39 13.1%	
イライラ感換算後	6 6.4%	0 0.0%	16 9.3%	22 7.4%	
疲労感換算後	8 8.5%	3 9.7%	16 9.3%	27 9.1%	
不安感換算後	1 1.1%	1 3.2%	12 7.0%	14 4.7%	
抑うつ感換算後	3 3.2%	2 6.5%	13 7.6%	18 6.1%	
身体愁訴換算後	11 11.6%	0 0.0%	19 11.1%	30 10.1%	
上司からのサポート換算後	5 5.3%	2 6.5%	9 5.4%	16 5.5%	
同僚からのサポート換算後	12 12.6%	4 12.9%	15 9.0%	31 10.6%	
家族・友人からのサポート換算後	10 10.5%	3 9.7%	15 8.9%	28 9.5%	
仕事や生活の満足度換算後	7 7.4%	0 0.0%	9 5.3%	16 5.4%	

	女性				合計
	36制勤務 度数	フレックス 度数	裁量労働 度数	合計 度数	
心理的な仕事の負担(量)換算後	3 8.1%	3 15.8%	8 15.7%	14 13.1%	
心理的な仕事の負担(質)換算後	5 13.5%	9 47.4%	9 17.6%	23 21.5%	
自覚的な身体的負担度換算後	3 8.1%	1 5.3%	3 5.9%	7 6.5%	
職場の対人関係でのストレス換算後	2 5.4%	3 15.8%	3 5.9%	8 7.5%	
職場環境によるストレス換算後	7 18.9%	6 31.6%	6 11.8%	19 17.8%	
仕事のコントロール度換算後	1 2.7%	2 10.5%	2 3.9%	5 4.7%	
技能の活用度換算後	4 10.8%	1 5.3%	6 11.8%	11 10.3%	
仕事の適性度換算後	2 5.4%	1 5.3%	3 5.9%	6 5.6%	
働きがい換算後	3 8.1%	2 10.5%	5 9.8%	10 9.3%	
活気換算後	3 7.9%	4 21.1%	8 15.7%	15 13.9%	
イライラ感換算後	2 5.3%	1 5.3%	5 9.8%	8 7.4%	
疲労感換算後	1 2.6%	2 10.5%	2 3.9%	5 4.6%	
不安感換算後	1 2.6%	1 5.3%	1 2.0%	3 2.8%	
抑うつ感換算後	3 7.9%	0 0.0%	4 7.8%	7 6.5%	
身体愁訴換算後	2 5.3%	2 10.5%	3 5.9%	7 6.5%	
上司からのサポート換算後	1 2.7%	1 5.3%	4 8.0%	6 5.7%	
同僚からのサポート換算後	2 5.4%	2 10.5%	7 14.0%	11 10.4%	
家族・友人からのサポート換算後	5 13.2%	0 0.0%	1 2.0%	6 5.6%	
仕事や生活の満足度換算後	0 0.0%	1 5.3%	2 3.9%	3 2.8%	

表7-1. 裁量労働について

I-1		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント	
企画型裁量労働制	有効	自分の希望で	12	4.5	4.6	4.6
		どちらかといえば自分の希望で	21	7.9	8.1	12.7
		どちらかといえば会社の方針に従って	103	38.7	39.6	52.3
		会社の方針に従って	124	46.6	47.7	100.0
		合計	260	97.7	100.0	
	欠損値	-2	6	2.3		
	合計	266	100.0			
専門業務型裁量労働制	有効	自分の希望で	4	2.2	2.2	2.2
		どちらかといえば自分の希望で	7	3.9	3.9	6.2
		どちらかといえば会社の方針に従って	56	30.9	31.5	37.6
		会社の方針に従って	111	61.3	62.4	100.0
		合計	178	98.3	100.0	
	欠損値	-2	3	1.7		
	合計	181	100.0			
総計	有効	自分の希望で	16	3.6	3.7	3.7
		どちらかといえば自分の希望で	28	6.3	6.4	10.0
		どちらかといえば会社の方針に従って	159	35.6	36.3	46.3
		会社の方針に従って	235	52.6	53.7	100.0
		合計	438	98.0	100.0	
	欠損値	-2	9	2.0		
	合計	447	100.0			

I-2		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント	
企画型裁量労働制	有効	かなり長くなった	49	18.4	18.8	18.8
		長くなった	90	33.8	34.6	53.5
		変化していない	117	44.0	45.0	98.5
		短くなった	4	1.5	1.5	0.0
		かなり短くなった	0	0.0	0.0	100.0
	合計	260	97.7	100.0		
欠損値	-2	6	2.3			
	合計	266	100.0			
専門業務型裁量労働制	有効	かなり長くなった	29	16.0	16.3	16.3
		長くなった	52	28.7	29.2	45.5
		変化していない	94	51.9	52.8	98.3
		短くなった	2	1.1	1.1	99.4
		かなり短くなった	1	0.6	0.6	100.0
	合計	178	98.3	100.0		
欠損値	-2	3	1.7			
	合計	181	100.0			
総計	有効	かなり長くなった	78	17.4	17.8	17.8
		長くなった	142	31.8	32.4	50.2
		変化していない	211	47.2	48.2	98.4
		短くなった	6	1.3	1.4	99.8
		かなり短くなった	1	0.2	0.2	100.0
	合計	438	98.0	100.0		
欠損値	-2	9	2.0			
	合計	447	100.0			

表7-2. 裁量労働について

I-3		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント	
企画型裁量労働制	有効	かなりよくなった	2	0.8	0.8	0.8
		よくなった	25	9.4	9.6	10.4
		変化していない	189	71.1	72.7	83.1
		悪くなった	38	14.3	14.6	97.7
		かなり悪くなった	6	2.3	2.3	100.0
		合計	260	97.7	100.0	
	欠損値	-2	6	2.3		
	合計	266	100.0			
専門業務型裁量労働制	有効	かなりよくなった	0	0.0	0.0	0.0
		よくなった	7	3.9	3.9	3.9
		変化していない	145	80.1	81.5	85.4
		悪くなった	22	12.2	12.4	97.8
		かなり悪くなった	4	2.2	2.2	100.0
		合計	178	98.3	100.0	
	欠損値	-2	3	1.7		
	合計	181	100.0			
総計	有効	かなりよくなった	2	0.4	0.5	0.5
		よくなった	32	7.2	7.3	7.8
		変化していない	334	74.7	76.3	84.0
		悪くなった	60	13.4	13.7	97.7
		かなり悪くなった	10	2.2	2.3	100.0
		合計	438	98.0	100.0	
	欠損値	-2	9	2.0		
	合計	447	100.0			

I-4		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント	
企画型裁量労働制	有効	十分にゆとりがもてるようになった	3	1.1	1.2	1.2
		どちらかといえばゆとりがもてるようになった	24	9.0	9.2	10.4
		変化していない	126	47.4	48.5	58.8
		どちらかというとゆとりがもてなくなった	79	29.7	30.4	89.2
		まったくゆとりがもてなくなった	28	10.5	10.8	100.0
		合計	260	97.7	100.0	
	欠損値	-2	6	2.3		
	合計	266	100.0			
専門業務型裁量労働制	有効	十分にゆとりがもてるようになった	0	0.0	0.0	0.0
		どちらかといえばゆとりがもてるようになった	4	2.2	2.2	2.2
		変化していない	110	60.8	61.8	64.0
		どちらかというとゆとりがもてなくなった	49	27.1	27.5	91.6
		まったくゆとりがもてなくなった	15	8.3	8.4	100.0
		合計	178	98.3	100.0	
	欠損値	-2	3	1.7		
	合計	181	100.0			
総計	有効	十分にゆとりがもてるようになった	3	0.7	0.7	0.7
		どちらかといえばゆとりがもてるようになった	28	6.3	6.4	7.1
		変化していない	236	52.8	53.9	61.0
		どちらかというとゆとりがもてなくなった	128	28.6	29.2	90.2
		まったくゆとりがもてなくなった	43	9.6	9.8	100.0
		合計	438	98.0	100.0	
	欠損値	-2	9	2.0		
	合計	447	100.0			

表7-3-1. 裁量労働について
裁量労働制

	度数 有効	平均値	中央値 標準偏差 ハーセンタイル					
					25	50	75	
I-51成果や業績による評価	438		44.8	45	11.7	40	45	50
I-52職務遂行能力による評価	437		37.6	40	10.6	30	40	40
I-53態度や情意面による評価	433		17.7	20	9.5	10	20	20
			100.1	105				

I-51成果や業績による評価		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
企画型裁量労働制	有効	10	2	0.75	0.77
		15	1	0.38	0.38
		20	8	3.01	3.08
		25	2	0.75	0.77
		30	35	13.16	13.46
		33	2	0.75	0.77
		34	1	0.38	0.38
		35	3	1.13	1.15
		40	79	29.70	30.38
		45	4	1.50	1.54
		50	92	34.59	35.38
		55	1	0.38	0.38
		60	22	8.27	8.46
		65	1	0.38	0.38
		70	5	1.88	1.92
		80	1	0.38	0.38
		100	1	0.38	0.38
	合計		260	97.74	100.00
	欠損値	-2	6	2.26	
	合計		266	100.00	
専門業務型裁量労働制	有効	0	1	0.55	0.56
		20	5	2.76	2.81
		25	1	0.55	0.56
		30	14	7.73	7.87
		33	1	0.55	0.56
		34	1	0.55	0.56
		35	3	1.66	1.69
		40	52	28.73	29.21
		45	7	3.87	3.93
		50	60	33.15	33.71
		60	23	12.71	12.92
		70	8	4.42	4.49
		80	2	1.10	1.12
	合計		178	98.34	100.00
	欠損値	-2	3	1.66	
	合計		181	100.00	
総計	有効	0	1	0.22	0.23
		10	2	0.45	0.46
		15	1	0.22	0.23
		20	13	2.91	2.97
		25	3	0.67	0.68
		30	49	10.96	11.19
		33	3	0.67	0.68
		34	2	0.45	0.46
		35	6	1.34	1.37
		40	131	29.31	29.91
		45	11	2.46	2.51
		50	152	34.00	34.70
		55	1	0.22	0.23
		60	45	10.07	10.27
		65	1	0.22	0.23
		70	13	2.91	2.97
		80	3	0.67	0.68
		100	1	0.22	0.23
	合計		438	97.99	100.00
	欠損値	-2	9	2.01	
	合計		447	100.00	

表7-3-2. 裁量労働について

I-52職務遂行能力による評価		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント	
企画型裁量労働制	有効	0	1	0.38	0.39	
		10	1	0.38	0.39	
		15	1	0.38	0.39	
		20	17	6.39	6.56	
		30	73	27.44	28.19	
		33	3	1.13	1.16	
		35	8	3.01	3.09	
		40	103	38.72	39.77	
		45	5	1.88	1.93	
		50	40	15.04	15.44	
		60	4	1.50	1.54	
		70	1	0.38	0.39	
		80	2	0.75	0.77	
		合計		259	97.37	100.00
		欠損値		-2	7	2.63
合計		266	100.00			
専門業務型裁量労働制	有効	10	4	2.21	2.25	
		20	9	4.97	5.06	
		25	4	2.21	2.25	
		29	1	0.55	0.56	
		30	57	31.49	32.02	
		33	3	1.66	1.69	
		35	6	3.31	3.37	
		40	51	28.18	28.65	
		45	8	4.42	4.49	
		50	26	14.36	14.61	
		55	1	0.55	0.56	
		60	4	2.21	2.25	
		70	2	1.10	1.12	
		80	2	1.10	1.12	
		合計		178	98.34	100.00
欠損値		-2	3	1.66		
合計		181	100.00			
総計	有効	0	1	0.22	0.23	
		10	5	1.12	1.14	
		15	1	0.22	0.23	
		20	26	5.82	5.95	
		25	4	0.89	0.92	
		29	1	0.22	0.23	
		30	130	29.08	29.75	
		33	6	1.34	1.37	
		35	14	3.13	3.20	
		40	154	34.45	35.24	
		45	13	2.91	2.97	
		50	66	14.77	15.10	
		55	1	0.22	0.23	
		60	8	1.79	1.83	
		70	3	0.67	0.69	
		80	4	0.89	0.92	
		合計		437	97.76	100.00
		欠損値		-2	10	2.24
合計		447	100.00			

表7-3-3. 裁量労働について

I-53態度や情意面による評価		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント	
企画型裁量労働制	有効	0	9	3.38	3.47	
		5	5	1.88	1.93	
		10	75	28.20	28.96	
		15	3	1.13	1.16	
		20	117	43.98	45.17	
		25	4	1.50	1.54	
		30	33	12.41	12.74	
		33	3	1.13	1.16	
		40	6	2.26	2.32	
		50	3	1.13	1.16	
		70	1	0.38	0.39	
			合計	259	97.37	100.00
			欠損値	-2	7	2.63
			合計	266	100.00	
専門業務型裁量労働制	有効	0	18	9.94	10.34	
		1	1	0.55	0.57	
		5	5	2.76	2.87	
		10	46	25.41	26.44	
		15	2	1.10	1.15	
		20	73	40.33	41.95	
		25	5	2.76	2.87	
		30	16	8.84	9.20	
		32	1	0.55	0.57	
		33	2	1.10	1.15	
		35	1	0.55	0.57	
		40	4	2.21	2.30	
			合計	174	96.13	100.00
			欠損値	-2	7	3.87
	合計	181	100.00			
裁量労働制	有効	0	27	6.04	6.24	
		1	1	0.22	0.23	
		5	10	2.24	2.31	
		10	121	27.07	27.94	
		15	5	1.12	1.15	
		20	190	42.51	43.88	
		25	9	2.01	2.08	
		30	49	10.96	11.32	
		32	1	0.22	0.23	
		33	5	1.12	1.15	
		35	1	0.22	0.23	
		40	10	2.24	2.31	
		50	3	0.67	0.69	
		70	1	0.22	0.23	
	合計	433	96.87	100.00		
	欠損値	-2	14	3.13		
	合計	447	100.00			

表7-4. 裁量労働について

I-6			度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
企画型裁量労働制	有効	まったくそうだとおもう	3	1.1	1.2	1.2
		そうだとおもう	48	18.0	18.6	19.8
		そうは思わない	159	59.8	61.6	81.4
		まったく違うと思う	48	18.0	18.6	100.0
		合計	258	97.0	100.0	
	欠損値	-2	8	3.0		
	合計	266	100.0			
専門業務型裁量労働制	有効	まったくそうだとおもう	0	0.0	0.0	0.0
		そうだとおもう	16	8.8	9.0	9.0
		そうは思わない	113	62.4	63.5	72.5
		まったく違うと思う	49	27.1	27.5	100.0
		合計	178	98.3	100.0	
	欠損値	-2	3	1.7		
	合計	181	100.0			
裁量労働制	有効	まったくそうだとおもう	3	0.7	0.7	0.7
		そうだとおもう	64	14.3	14.7	15.4
		そうは思わない	272	60.9	62.4	77.8
		まったく違うと思う	97	21.7	22.2	100.0
		合計	436	97.5	100.0	
	欠損値	-2	11	2.5		
	合計	447	100.0			

I-7			度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
企画型裁量労働制	有効	続けたい	38	14.3	14.7	14.7
		どちらかといえば続けたい	93	35.0	36.0	50.8
		あまり続けたいとは思わない	99	37.2	38.4	89.1
		続けたいと思わない	28	10.5	10.9	100.0
		合計	258	97.0	100.0	
	欠損値	-2	8	3.0		
	合計	266	100.0			
専門業務型裁量労働制	有効	続けたい	11	6.1	6.3	6.3
		どちらかといえば続けたい	73	40.3	41.5	47.7
		あまり続けたいとは思わない	65	35.9	36.9	84.7
		続けたいと思わない	27	14.9	15.3	100.0
		合計	176	97.2	100.0	
	欠損値	-2	5	2.8		
	合計	181	100.0			
裁量労働制	有効	続けたい	49	11.0	11.3	11.3
		どちらかといえば続けたい	166	37.1	38.2	49.5
		あまり続けたいとは思わない	164	36.7	37.8	87.3
		続けたいと思わない	55	12.3	12.7	100.0
		合計	434	97.1	100.0	
	欠損値	-2	13	2.9		
	合計	447	100.0			

表7-8. メンタリング行動とストレス簡易調査票の平均
相関係数

	心理的な 仕事の 負担 (量)	心理的な 仕事の 負担 (質)	自覚的な 身体的 負担度	職場の 対人関 係でのス トレス	職場環 境による ストレス	仕事の コントロール 度	技能の 活用度	仕事の 適性度	働きが い	活気	イライラ 感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体愁 訴
メンター(キャリア的機能)	Pearsonの相関係数 有意確率(両側)	0.137 0.000 **	0.133 0.000 **	-0.132 0.000 **	-0.123 0.000 **	-0.154 0.000 **	0.237 0.000 **	0.164 0.000 **	0.237 0.000 **	0.196 0.000 **	-0.071 0.000 **	-0.071 0.000 **	-0.001 0.953	-0.149 0.000 **	-0.082 0.000 **
メンター(心理・社会的機能)	Pearsonの相関係数 有意確率(両側)	0.126 0.000 **	0.139 0.000 **	-0.108 0.000 **	-0.084 0.000 **	-0.132 0.000 **	0.179 0.000 **	0.155 0.000 **	0.194 0.000 **	0.197 0.000 **	-0.054 0.007 **	-0.048 0.017 *	0.029 0.152	-0.125 0.000 **	-0.081 0.000 **
メンティ(キャリア的機能)	Pearsonの相関係数 有意確率(両側)	0.134 0.000 **	0.120 0.000 **	-0.126 0.000 **	-0.224 0.000 **	-0.142 0.000 **	0.218 0.000 **	0.205 0.000 **	0.316 0.000 **	0.234 0.000 **	-0.140 0.000 **	-0.075 0.000 **	-0.041 0.019 *	-0.139 0.000 **	-0.139 0.000 **
メンター(心理・社会的機能)	Pearsonの相関係数 有意確率(両側)	0.070 0.000 **	0.054 0.002 **	-0.112 0.000 **	-0.276 0.000 **	-0.148 0.000 **	0.231 0.000 **	0.236 0.000 **	0.314 0.000 **	0.254 0.000 **	-0.179 0.000 **	-0.111 0.000 **	-0.087 0.000 **	-0.185 0.000 **	-0.150 0.000 **
上司からのサポート	Pearsonの相関係数 有意確率(両側)	0.035 0.046 *	0.011 0.519	-0.119 0.000 **	-0.409 0.000 **	-0.173 0.000 **	0.301 0.000 **	0.255 0.000 **	0.355 0.000 **	0.316 0.000 **	-0.228 0.000 **	-0.158 0.000 **	-0.157 0.000 **	-0.276 0.000 **	-0.191 0.000 **
同僚からのサポート	Pearsonの相関係数 有意確率(両側)	0.021 0.224	0.007 0.676	-0.058 0.001 **	-0.320 0.000 **	-0.116 0.000 **	0.199 0.000 **	0.227 0.000 **	0.268 0.000 **	0.291 0.000 **	-0.152 0.000 **	-0.130 0.000 **	-0.148 0.000 **	-0.254 0.000 **	-0.181 0.000 **
家族・友人からのサポート	Pearsonの相関係数 有意確率(両側)	-0.021 0.223	-0.029 0.104	-0.006 0.728	-0.139 0.000 **	-0.058 0.001 **	0.067 0.000 **	0.106 0.000 **	0.116 0.000 **	0.198 0.000 **	-0.082 0.000 **	-0.076 0.000 **	-0.115 0.000 **	-0.209 0.000 **	-0.134 0.000 **
				3.211	3.228	3.218	3.233	3.235	3.236	3.241	3.244	3.246	3.242	3.243	3.246

** 相関係数は1%水準で有意(両側)です。
* 相関係数は5%水準で有意(両側)です。