

いて、そのストレス緩和効果について分析を行った。Eisenbergerら(2002)が行ったメタ分析では、様々な先行要因と結果が幅広く検討されているが、ストレスとの関係においてもPOSに言及しており、その影響を支持している。

組織サポートの得点を平均値の高低で2群に分け、ストレス反応(活気～身体愁訴)の平均値を比較した(図表5-1、5-2)。従業員全体(A社)では、すべての尺度でその差が有意($P < .05$)であった。組織サポートの高い方が、活気の数値が高く、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴が低かった。また、裁量労働制(A社)では、活気、イライラ感、抑うつ感、身体愁訴で差が有意となった($p < .05$)。

次に、仕事のストレス判定図で用いられている、心理的な仕事の負担(量)と仕事のコントロール度を独立変数に、組織サポート(POS)をモデレーターに、ストレス反応の合計を従属変数として Moderated Multiple Regression Analysis を行った(図表5-3)。第1ステップで年齢と性別を、第2ステップで、仕事の量的負担(JD)、仕事のコントロール度(JC)、の二つの独立変数を、次の第3ステップで、組織サポートを、第4のステップで(独立変数×moderator)を投入する手順を行った。その結果第3ステップまでのモデルが有意となった($R^2 = .22, p < .01$)。心理的な仕事の負担(量) ($\beta = .21, p < .01$)と仕事のコントロール度 ($\beta = -.19, p < .01$)及び組織サポート ($\beta = -.34, p < .01$)の主効果は有意であったが、交互作用は認められなかった。

6. インフォーマル・メンタリングの職業性ストレス緩和効果の検討

企業においてもさまざまな目的に対してインフォーマル・メンタリングの制度的活用を試みが見られるようになってきた。職場のメンタルヘルス対策としては、メンタリングによるストレス対策に関する実証的な研究(ex. 渡辺ら1999、久村2006)が試みられており、メンタリングのストレス軽減作用が報告されている。

享受したメンタリング(キャリア機能/心理・社会的機能)の質問項目をそれぞれの得点を平均値の高低で2群に分け、ストレス反応(活気～身体愁訴)の平均値を比較した(図表6)。男性(B社)では、キャリア的機能、心理・社会的機能ともに、すべての尺度でその差が有意($P < .05$)であった。女性(B社)では、キャリア的機能の活気、心理・社会的機能の活気、イライラ感、抑うつ感、身体愁訴差が有意であった($p < .05$)。享受したメンタリングが高い群のほうが、活気の数値が高く、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴が低くなった。

D. 考察

前年度までの調査で得られた「仕事のストレス調査票」のデータを統合して詳細な分析を行ってきた。職業性ストレス簡易調査票の平均値の比較から裁量労働制(全体)のストレス要因では、心理的な仕事負担(量)、心理的な仕事負担(質)が高くなる傾向が一貫して見られた。しかしフレックス/通常勤務と比較した場合、仕事のコントロール度～働きがいの尺度も高くなっており、裁量労働制(全体)とした場合のストレス反応はフレックス/通常勤務と同程度であった。しかし、高ストレスカテゴリーの割合を標準の参照値と比較した場合、心理的な仕事負担(量)、心理的な仕

事負担(質)が高いだけでなく、職場の対人関係の割合も高くなっており、活気、疲労感、不安感などのストレス反応も高かった。

企画業務型と専門業務型の裁量労働制を比較した場合、企画業務型裁量労働は、心理的な仕事の負担(量)が高く、仕事のコントロール度や技能の活用度が低かった。さらにイライラ感や疲労感などの値も高くなっている。専門業務型裁量労働が高いのは心理的な仕事の負担(質)だけであった。これら二つの裁量労働制の基準値は異なったものにするのが妥当であるように思われる。専門業務型裁量労働制の対象者は主に研究や開発部門や専門的な業務であるのに対し、企画業務型裁量労働の対象者はホワイトカラーと呼ばれる労働者である。これら職種の特徴や働き方をふまえて検討する必要があるだろう。以上の特徴をふまえると、裁量労働制の対象者のストレス対策には心理的な仕事の負担(量・質)を軽減することが最も効果的である。しかし、他の調査においても「実労働時間が長くなる」という報告があり、労働時間の短縮は実現されていないようである。そのため、心理的な仕事の負担(量・質)の減少とともに仕事のコントロール度のバランス、職場の対人関係でのストレス、働きがいも考慮する必要がある。

企画業務型/専門業務型裁量労働制の違いは、裁量労働に対する質問でも見られた。裁量労働で働く経緯について、“自分の希望”により裁量労働という働き方をしていると感じているものは、企画型裁量労働制において少なかった。特に、企画業務型裁量労働制において、対象労働者本人の同意を得ることが裁量労働の要件の一つとされていることを考慮すると、同意が必ずしも本人の積極的な関与のうえに行われているわけではない、すなわち自己決定されていないことがうかがえる。

また、“会社の方針”で裁量労働という働き方をしている人の方が、裁量労働という働き方や会社の支援に対する評価が低かった。結果的にこれらの態度とストレス反応の関係が認められることから、本人が積極的に同意をし、裁量労働を評価できるように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)が高くなっており、裁量労働制と同程度であった。仕事のコントロール度はじめ多くのストレス要因で最も高い/低い値をとっている。特に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。高ストレスカテゴリーの割合をみると、活気、疲労感や身体愁訴で特に高い割合を示している。また上司からのサポートが低いことも示唆された。そのため、まず職場や労働環境を改善すること、同時に職場の対人関係に配慮し上司や同僚のサポートが得られる職場づくりをすることが必要となるだろう。

適切な業務量や労働時間と、それにとともなう心理的な仕事の負担(量・質)を労働者毎に考慮する必要があるのは明らかである。特に裁量労働においては、労働者の状態を把握し、適切にコントロールするためには、仕事量を決定する上司や管理者が重要な役割を果たすだろう。そのためには対象者の管理者への教育が必要不可欠となる。また評価や仕事量の決定には直接かわらないが、対象者の状態を把握し様々なメンタリングの機能を提供することができる(インフォーマル)メンターの存在もストレスを軽減する存在として期待できるだろう。

E. 結論

職業性ストレス調査票について、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。裁量労働従事者では心理的な仕事の負担(質/量)が高い点では一貫しているが、企画業務型/専門業務型を比較した場合は多くのストレス要因やストレス反応で差があった。また、裁量労働で働くことに対する対象者の態度とストレスに関係みられた。本人が裁量労働を自己の決定で行い、積極的に評価できるような会社の支援が必要である。

交替制勤務では、心理的な仕事の負担(量)と仕事のコントロール度の低さのバランスのくずれ、長時間勤務や変則的な勤務、職場の環境による自覚的な身体的な負担度の高さが影響しており、ストレス反応は全体的に高かった。

組織サポートとメンタリング行動のストレス軽減効果について検討を行った。緩衝効果は認められなかったがストレス反応への主効果が確認された。裁量労働など新しい働き方においても、対象者の実態を把握し、ソーシャル・サポートを提供する管理者が重要な役割を果たすことが示唆された。長期的な発達支援関係であるメンタリングをストレス対策として応用することで、必要としている人に支援を提供することができるだろう。

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, 渡辺直登:「インフォーマル・メンタリングの職業性ストレス緩和効果について」経営行動科学学会、第10回年次大会(立教)、2007.11

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 引用・参考文献

- 1) 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」
- 2) 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」
- 3) 社会経済生産性本部(2003)「裁量労働制と労働時間管理に関する調査報告書」
- 4) 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
- 5) 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
- 6) John J.Sosik; Veronica M. Godshalk Leadership Styles, Mentoring Functions Received, and Job-related Stress Journal of Organizational Behavior, Vol21, No.4, 2000
- 7) Linda Rhoades & Robert Wiesenberger (2002) Perceived Organizational Support :A Review of the Literature, Journal of Applied Psychology, Vol.87, No.4, 698-714

図表1-1 事業所×性別

	A社 (製造業)	B社 (製造業)	C社 (出版社)	D社 (新聞社)	合計	有効パーセント
男性	647	2943	308	45	3943	86.7
女性	107	381	109	9	606	13.3
合計	754	3324	417	54	4549	100.0

図表1-2 年齢・勤続年数

	年齢	勤続年数
平均値	41.5	18.3
中央値	41	18
標準偏差	9.7	10.6
度数	4535	4070

図表1-3 職位

	度数	有効パーセント
一般社員	2281	50.4
主任/係長クラス	1061	23.5
課長クラス	686	15.2
部・次長クラス以上	307	6.8
その他(パート・嘱託)	187	4.1
合計	4522	100.0

図表1-4 労働時間管理

	度数	有効パーセント
管理監督者	585	13.4
裁量労働制	1053	24.2
フレックス/変形労働時間	1296	29.8
通常勤務	770	17.7
交替勤務	650	14.9
合計	4354	100.0

図表2-1 職業性ストレス簡易調査票の平均値(性別)

	男性			女性		
	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
心理的な仕事の負担(量)	9.14	1.95	3943	7.78	2.20	606 **
心理的な仕事の負担(質)	9.01	1.66	3943	7.74	2.03	606 **
自覚的な身体的負担度	2.09	0.93	3943	1.75	0.89	606 **
職場の対人関係でのストレス	6.76	1.73	3943	6.43	1.90	606 **
職場環境によるストレス	2.41	0.96	3943	2.48	1.01	606
仕事のコントロール度	7.65	2.01	3943	7.78	1.95	606
技能の活用度	2.96	0.81	3943	2.74	0.83	606 **
仕事の適性度	2.69	0.76	3943	2.78	0.79	606 **
働きがい	2.66	0.81	3943	2.68	0.86	606
活気	6.11	2.12	3943	6.44	2.24	606 **
イライラ感	6.64	2.27	3943	6.53	2.32	606
疲労感	6.54	2.41	3943	6.37	2.35	606
不安感	6.44	2.16	3943	5.73	2.18	606 **
抑うつ感	10.75	3.73	3943	10.20	3.56	606 **
身体愁訴	18.71	5.48	3943	19.95	5.47	606 **
上司からのサポート	7.31	2.07	3943	7.00	2.13	606 **
同僚からのサポート	7.94	1.86	3943	7.96	1.94	606
家族・友人からのサポート	9.67	2.01	3943	10.30	1.85	606 **
仕事や生活の満足度	5.51	1.27	3943	5.79	1.25	606 **

* P<0.05 ** P<0.01

図表2-2 職業性ストレス簡易調査票の平均値(職位)

	一般社員			主任/係長クラス			課長クラス			部・次長クラス以上		
	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
心理的な仕事の負担(量)	8.84	2.02	2281	9.33	1.93	1061	9.17	2.02	686	9.08	2.00	307
心理的な仕事の負担(質)	8.72	1.77	2281	9.04	1.60	1061	9.17	1.65	686	9.20	1.72	307
自覚的な身体的負担度	2.26	1.00	2281	1.93	0.81	1061	1.68	0.73	686	1.64	0.69	307
職場の対人関係でのストレス	6.90	1.82	2281	6.77	1.62	1061	6.46	1.68	686	6.13	1.45	307
職場環境によるストレス	2.59	0.98	2281	2.38	0.91	1061	2.16	0.92	686	1.94	0.80	307
仕事のコントロール度	7.23	2.01	2281	7.92	1.87	1061	8.27	1.95	686	8.65	1.67	307
技能の活用度	2.80	0.80	2281	3.04	0.77	1061	3.13	0.83	686	3.20	0.77	307
仕事の適性度	2.61	0.78	2281	2.70	0.72	1061	2.87	0.74	686	2.96	0.66	307
働きがい	2.55	0.85	2281	2.65	0.77	1061	2.87	0.75	686	3.08	0.64	307
活気	6.02	2.16	2281	6.07	2.13	1061	6.23	2.06	686	6.60	1.88	307
イライラ感	6.88	2.35	2281	6.61	2.25	1061	6.29	2.07	686	5.99	2.04	307
疲労感	6.90	2.43	2281	6.40	2.39	1061	6.15	2.26	686	5.55	2.04	307
不安感	6.41	2.26	2281	6.50	2.19	1061	6.26	1.96	686	5.94	1.89	307
抑うつ感	11.14	3.77	2281	10.77	3.72	1061	10.10	3.47	686	9.22	3.06	307
身体疲労	19.52	5.82	2281	18.33	5.12	1061	18.35	5.03	686	17.68	4.86	307
上司からのサポート	6.99	2.11	2281	7.43	1.98	1061	7.64	2.00	686	8.01	2.00	307
同僚からのサポート	7.88	1.93	2281	8.08	1.81	1061	7.84	1.82	686	8.38	1.59	307
家族・友人からのサポート	9.77	2.05	2281	9.65	2.02	1061	9.72	1.90	686	9.74	1.89	307
仕事や生活の満足度	5.37	1.26	2281	5.55	1.28	1061	5.77	1.24	686	6.15	1.08	307

* P<0.05 ** P<0.01

図表2-3 職業性ストレス簡易調査票の平均値(労働時間管理)

	管理監督者			裁量労働制			フレックス/変形労働時間			通常勤務			交替勤務		
	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
心理的な仕事の負担(量)	9.60	1.81	585	9.19	1.94	1053	8.72	2.09	1296	8.70	2.18	770	9.19	1.75	650
心理的な仕事の負担(質)	9.50	1.54	585	9.11	1.63	1053	8.64	1.79	1296	8.57	1.80	770	8.89	1.66	650
自覚的な身体的負担度	1.64	0.70	585	1.80	0.74	1053	1.76	0.80	1296	2.25	0.92	770	3.12	0.77	650
職場の対人関係でのストレス	6.42	1.49	585	6.57	1.71	1053	6.87	1.80	1296	6.75	1.81	770	7.04	1.78	650
職場環境によるストレス	2.04	0.86	585	2.27	0.91	1053	2.47	0.98	1296	2.44	0.96	770	2.88	0.94	650
仕事のコントロール度	8.43	1.70	585	8.21	1.89	1053	7.62	1.90	1296	7.48	1.97	770	6.35	1.99	650
技能の活用度	3.25	0.74	585	3.11	0.79	1053	2.92	0.79	1296	2.78	0.82	770	2.59	0.80	650
仕事の適性度	2.87	0.67	585	2.86	0.74	1053	2.64	0.78	1296	2.59	0.78	770	2.50	0.74	650
働きがい	2.93	0.66	585	2.86	0.77	1053	2.59	0.83	1296	2.56	0.85	770	2.37	0.79	650
活気	6.55	2.00	585	6.15	2.05	1053	6.04	2.15	1296	6.18	2.25	770	5.78	2.18	650
イライラ感	6.24	2.00	585	6.46	2.24	1053	6.69	2.30	1296	6.72	2.31	770	7.13	2.32	650
疲労感	5.93	2.21	585	6.40	2.39	1053	6.44	2.34	1296	6.56	2.39	770	7.53	2.44	650
不安感	6.33	1.92	585	6.35	2.11	1053	6.25	2.22	1296	6.32	2.19	770	6.75	2.32	650
抑うつ感	9.76	3.22	585	10.60	3.62	1053	10.88	3.78	1296	10.73	3.78	770	11.49	3.80	650
身体疲労	17.68	4.74	585	18.54	5.20	1053	18.89	5.42	1296	19.37	5.83	770	20.18	6.05	650
上司からのサポート	7.79	1.88	585	7.54	2.02	1053	7.15	2.07	1296	7.11	2.10	770	6.83	2.14	650
同僚からのサポート	8.07	1.70	585	8.02	1.84	1053	8.00	1.87	1296	7.90	1.90	770	7.68	1.95	650
家族・友人からのサポート	9.69	1.82	585	9.77	1.95	1053	9.82	2.01	1296	9.63	2.02	770	9.69	2.16	650
仕事や生活の満足度	5.86	1.12	585	5.76	1.27	1053	5.40	1.29	1296	5.48	1.26	770	5.22	1.24	650

* P<0.05 ** P<0.01

図表2-4 高ストレスカテゴリーの割合(労働時間管理・男性)

	管理監督者		裁量労働制		フレックス/ 変形労働時間		通常勤務		交替制勤務		全体		参照値 (男性) %
	度数	N%	度数	N%	度数	N%	度数	N%	度数	N%	度数	N%	
ストレスの要因	n=585		n=947		n=988		n=627		n=626		n=3760		n=15933
心理的な仕事の負担(量)換算後	126	22.03	163	17.21	147	14.88	90	14.35	70	11.18	596	15.85	10.4
心理的な仕事の負担(質)換算後	64	11.25	78	8.25	62	6.26	24	3.83	36	5.83	264	7.04	5.7
自覚的な身体的負担度換算後	6	1.05	16	1.69	34	3.42	67	10.65	217	34.39	340	9.01	8.2
職場の対人関係でのストレス換算後	12	2.09	51	5.38	84	8.52	38	6.11	54	8.72	239	6.38	4.5
職場環境によるストレス換算後	39	6.82	109	11.46	165	16.65	95	15.06	190	30.30	598	15.85	13.8
仕事のコントロール度換算後	5	0.87	36	3.81	59	5.95	54	8.63	121	19.48	275	7.32	5.4
技能の活用度換算後	13	2.26	31	3.26	40	4.02	39	6.20	51	8.13	174	4.61	4.5
仕事の適性度換算後	19	3.32	50	5.27	89	8.97	59	9.35	65	10.35	282	7.48	6.4
働きがい換算後	16	2.79	53	5.58	109	11.00	77	12.22	86	13.69	341	9.04	7.3
ストレス反応													
活気換算後	44	7.64	139	14.62	177	17.79	108	17.06	141	22.35	609	16.09	10.9
イライラ感換算後	29	5.03	76	7.99	91	9.15	66	10.44	86	13.63	348	9.19	4.9
疲労感換算後	37	6.42	100	10.52	108	10.85	61	9.64	132	20.89	438	11.57	7.4
不安感換算後	38	6.60	83	8.73	99	9.95	52	8.23	80	12.68	352	9.30	7.1
抑うつ感換算後	22	3.82	69	7.26	105	10.55	60	9.48	61	9.67	317	8.37	6.5
身体愁訴換算後	27	4.69	76	8.00	95	9.54	70	11.04	101	15.98	369	9.74	7.4
その他の要因													
上司からのサポート換算後	26	4.55	47	5.02	92	9.30	58	9.25	76	12.30	299	7.99	6.9
同僚からのサポート換算後	25	4.37	51	5.45	65	6.57	54	8.61	58	9.31	253	6.75	6.1
家族・友人からのサポート換算後	30	5.21	76	8.07	84	8.48	50	7.92	66	10.61	306	8.13	6.9
仕事や生活の満足度換算後	12	2.09	54	5.71	73	7.36	38	6.01	47	7.47	224	5.94	5.0

図表2-5 高ストレスカテゴリーの割合(労働時間管理・女性 ※参考)

	管理監督者		裁量労働制		フレックス/ 変形労働時間		通常勤務		交替制勤務		全体		参照値 (女性) %
	度数	N%	度数	N%	度数	N%	度数	N%	度数	N%	度数	N%	
ストレスの要因	n=3		n=84		n=276		n=124		n=4		n=491		n=8447
心理的な仕事の負担(量)換算後			13	15.48	7	2.54	10	8.06			30	6.11	5.8
心理的な仕事の負担(質)換算後			14	16.47	21	7.64	19	15.45			54	11.02	10.3
自覚的な身体的負担度換算後			3	3.53	4	1.44	10	8.00			19	3.84	9.6
職場の対人関係でのストレス換算後			3	3.53	18	6.47	11	8.87			32	6.48	6.4
職場環境によるストレス換算後			11	12.94	65	23.38	23	18.55			100	20.24	21.7
仕事のコントロール度換算後			2	2.35	7	2.53	6	4.80			15	3.04	5.5
技能の活用度換算後			6	7.06	18	6.47	14	11.20			39	7.88	9.1
仕事の適性度換算後			3	3.57	21	7.58	12	9.68			36	7.32	9.3
働きがい換算後			6	7.14	30	10.79	17	13.71			53	10.75	13.1
ストレス反応													
活気換算後			14	16.47	35	12.59	20	15.87			70	14.11	13.4
イライラ感換算後			8	9.41	13	4.68	9	7.09			30	6.04	8.8
疲労感換算後			5	5.88	7	2.52	9	7.09			22	4.43	7.4
不安感換算後			4	4.71	10	3.60	4	3.17			18	3.63	5.8
抑うつ感換算後			8	9.41	9	3.24	10	7.87			28	5.63	7.2
身体愁訴換算後			6	7.06	11	3.96	10	7.87			28	5.63	7.8
その他の要因													
上司からのサポート換算後			5	5.95	11	4.00	7	5.60			23	4.68	7.5
同僚からのサポート換算後			8	9.52	18	6.50	7	5.60			33	6.69	8.1
家族・友人からのサポート換算後			3	3.53	14	5.04	8	6.35			25	5.04	4.4
仕事や生活の満足度換算後			2	2.38	11	3.96	4	3.20			17	3.44	6.4

図表2-6 職業性ストレス簡易調査票の平均値(裁量労働制*性別)

労働時間管理	男性			女性		
	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
心理的な仕事の負担(量)	9.10	1.94	485	9.61	1.82	286 **
心理的な仕事の負担(質)	9.36	1.54	485	8.99	1.60	286 **
自覚的な身体的負担度	1.75	0.74	485	1.84	0.73	286 **
職場の対人関係でのストレス	6.53	1.68	485	6.84	1.62	286 *
職場環境によるストレス	2.30	0.95	485	2.23	0.84	286
仕事のコントロール度	8.55	1.84	485	7.60	1.72	286 **
仕事の活用度	3.30	0.75	485	2.91	0.77	286 **
仕事の適性度	2.93	0.68	485	2.60	0.73	286 **
働きがい	2.90	0.70	485	2.57	0.77	286 **
活気	6.20	2.08	485	6.02	2.06	286
イライラ感	6.19	2.22	485	6.83	2.13	286 **
疲労感	6.08	2.28	485	6.69	2.52	286 **
不安感	6.31	2.03	485	6.58	2.26	286
抑うつ感	10.56	3.51	485	10.74	3.66	286
身体総訴	17.85	4.95	485	18.40	5.10	286
上司からのサポート	7.46	1.96	485	7.64	1.91	286
同僚からのサポート	7.98	1.81	485	8.20	1.73	286
家族・友人からのサポート	9.66	2.00	485	9.71	1.88	286
仕事や生活の満足度	5.74	1.28	485	5.50	1.17	286 **

* P<0.05 ** P<0.01

図表2-7 職業性ストレス簡易調査票の平均値(交替制勤務*性別)

労働時間管理	男性			女性		
	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
心理的な仕事の負担(量)	9.14	1.70	293	9.24	1.78	353
心理的な仕事の負担(質)	8.73	1.59	293	9.04	1.70	353 **
自覚的な身体的負担度	3.15	0.73	293	3.10	0.80	353
職場の対人関係でのストレス	6.97	1.72	293	7.11	1.83	353
職場環境によるストレス	2.88	0.92	293	2.88	0.95	353
仕事のコントロール度	6.29	1.88	293	6.40	2.07	353
仕事の活用度	2.61	0.78	293	2.58	0.81	353
仕事の適性度	2.49	0.72	293	2.50	0.76	353
働きがい	2.43	0.78	293	2.32	0.79	353
活気	5.93	2.19	293	5.65	2.16	353
イライラ感	7.01	2.26	293	7.24	2.37	353
疲労感	7.51	2.40	293	7.55	2.47	353
不安感	6.62	2.25	293	6.85	2.39	353
抑うつ感	11.35	3.77	293	11.57	3.80	353
身体総訴	19.87	6.15	293	20.36	5.92	353
上司からのサポート	7.19	2.13	293	6.54	2.11	353 **
同僚からのサポート	7.72	2.02	293	7.65	1.89	353
家族・友人からのサポート	9.61	2.09	293	9.76	2.23	353
仕事や生活の満足度	5.26	1.15	293	5.19	1.31	353

* P<0.05 ** P<0.01

図表3 疲労度蓄積自己診断チェックリスト(勤務状態の評価)の回答

	専門業務型裁量労働制企業労働型裁量労働制				合計																
	度数	%	度数	%	度数	N %	P														
男性	一か月の時間外労働	ない又は適当	252	52.0	94	33.1	346	45.0	0.00												
		多い	172	35.5	113	39.8	285	37.1													
		非常に多い	61	12.6	77	27.1	138	17.9													
	不規則な勤務	少ない	353	72.9	146	51.4	499	65.0	0.00												
		大きい	131	27.1	138	48.6	269	35.0													
		非常に大きい	425	88.0	243	85.6	668	87.1													
	出張に伴う負担	大きい	58	12.0	41	14.4	99	12.9													
		非常に大きい	448	92.9	245	87.2	693	90.8	0.01												
		非常に大きい	26	5.4	23	8.2	49	6.4													
	休憩・仮眠の時間数及び施設	適切である	8	1.7	13	4.6	21	2.8													
不適切である		383	79.3	201	71.8	584	76.5	0.02													
非常に大きい		100	20.7	79	28.2	179	23.5														
仕事についての精神的負担	小さい	156	32.2	64	22.5	220	28.6	0.00													
	非常に大きい	261	53.8	157	55.1	418	54.3														
	非常に大きい	68	14.0	64	22.5	132	17.1														
仕事についての身体的負担	小さい	411	84.7	213	75.0	624	81.1	0.00													
	非常に大きい	67	13.8	62	21.8	129	16.8														
	非常に大きい	7	1.4	9	3.2	16	2.1														
女性	一か月の時間外労働	ない又は適当	24	96.0	5	83.3	29	93.5													
		多い	1	4.0	1	16.7	2	6.5													
		非常に多い	0	0.0	0	0.0	0	0.0													
	不規則な勤務	少ない	24	96.0	4	66.7	28	90.3													
		大きい	1	4.0	2	33.3	3	9.7													
		非常に大きい	23	92.0	5	83.3	28	90.3													
	出張に伴う負担	大きい	2	8.0	1	16.7	3	9.7													
		非常に大きい	25	100.0	6	100.0	31	100.0													
		非常に大きい	0	0.0	0	0.0	0	0.0													
	深夜勤務に伴う負担	非常に大きい	0	0.0	0	0.0	0	0.0													
適切である		19	82.6	6	100.0	25	86.2														
不適切である		4	17.4	0	0.0	4	13.8														
仕事についての精神的負担	小さい	13	52.0	3	50.0	16	51.6														
	非常に大きい	9	36.0	1	16.7	10	32.3														
	非常に大きい	3	12.0	2	33.3	5	16.1														
仕事についての身体的負担	小さい	21	84.0	5	83.3	26	83.9														
	非常に大きい	4	16.0	1	16.7	5	16.1														
	非常に大きい	0	0.0	0	0.0	0	0.0														

図表4-1 裁量労働制のもとで働くことについての質問の分析結果(回答の分布)

[H-1]どのような経緯で裁量労働をするようになりましたか。
 [H-2(反)]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ましたか。
 [H-3]裁量労働制で働くようになってから、仕事の効率はどのように変化しましたか。
 [H-4]裁量労働制で働くようになってから、仕事の進め方はどのように変化しましたか。
 [H-6]会社は、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ますか。
 [H-7]あなたは裁量労働を続けたいと思いますか。

	裁量労働制		企画業務型裁量労働制		合計		P
	専門業務型裁量労働制 度数	列の N %	度数	列の N %	度数	列の N %	
H-1 自分の希望で	132	26.61	21	7.37	153	19.59	0.000
どちらかといえば自分の希望で	70	14.11	27	9.47	97	12.42	
どちらかといえば会社の方針に従って	122	24.60	109	38.25	231	29.58	
会社の方針に従って	172	34.68	128	44.91	300	38.41	
合計	496	100	285	100	781	100	
H-2 かなり長くなった	35	7.07	52	18.25	87	11.15	0.000
長くなった	114	23.03	92	32.28	206	26.41	
変化していない	328	66.26	136	47.72	464	59.49	
短くなった	15	3.03	5	1.75	20	2.56	
かなり短くなった	3	0.61	0	0.00	3	0.38	
合計	495	100	285	100	780	100	
H-3 かなりよくなった	7	1.41	3	1.05	10	1.28	0.000
よくなった	78	15.76	28	9.82	106	13.59	
変化していない	379	76.57	208	72.98	587	75.26	
悪くなった	27	5.45	40	14.04	67	8.59	
かなり悪くなった	4	0.81	6	2.11	10	1.28	
合計	495	100.00	285	100.00	780	100.00	
H-4 十分にゆとりがもてるようになった	7	1.42	3	1.05	10	1.28	0.000
どちらかといえばゆとりがもてるようになった	90	18.22	27	9.47	117	15.02	
変化していない	316	63.97	146	51.23	462	59.31	
どちらかというとゆとりがもてなくなった	64	12.96	80	28.07	144	18.49	
まったくゆとりがもてなくなった	17	3.44	29	10.18	46	5.91	
合計	494	100	285	100	779	100	
H-6 まったくそうだとおもう	19	3.85	4	1.41	23	2.96	0.000
そうだとおもう	221	44.74	60	21.20	281	36.16	
そうは思わない	195	39.47	168	59.36	363	46.72	
まったく違うと思う	59	11.94	51	18.02	110	14.16	
合計	494	100	283	100	777	100	
H-7 続けたい	216	43.81	49	17.31	265	34.15	0.000
どちらかといえば続けたい	172	34.89	105	37.10	277	35.70	
あまり続けたいとは思わない	77	15.62	101	35.69	178	22.94	
続けたいと思わない	28	5.68	28	9.89	56	7.22	
合計	493	100	283	100	776	100	

図表4-2 裁量労働制のもとで働くことについての質問の分析結果(平均値の比較、重回帰分析)

	平均値	標準偏差	N
H-2(反)労働時間の変化	3.45	0.73	760
H-3仕事の効率の変化	2.95	0.57	760
H-4仕事の進め方の変化	3.12	0.77	760
H-6会社の支援	2.72	0.73	760
H-7裁量労働の継続	2.03	0.92	760

[H-1]裁量労働の経緯(2群)による平均値の比較

		男性		女性	
		自分の希望	会社の方針	自分の希望	会社の方針
H-2(反)労働時間の変化	度数	229	519	20	11
	平均値	3.26	3.57 *	3.00	3.09
H-3仕事の効率の変化	度数	229	519	20	11
	平均値	2.74	3.07 *	2.50	2.64
H-4仕事の進め方の変化	度数	229	519	20	11
	平均値	2.82	3.28 *	2.75	2.82
H-6会社の支援	度数	229	519	20	11
	平均値	2.36	2.91 *	2.15	2.36
H-7裁量労働の継続	度数	229	519	20	11
	平均値	1.42	2.36 *	1.15	1.36

ストレス反応の合計を従属変数とした重回帰分析

	ストレス反応の合計	
	β	
H-2(反)労働時間の変化	0.073	
H-3仕事の効率の変化	0.087	*
H-4仕事の進め方の変化	0.115	*
H-6会社の支援	0.155	**
H-7裁量労働の継続	0.167	**
	R ²	0.213 (0.208) **

P<0.01 ** P<0.05 *

図表5-1 ストレス反応の平均値:組織サポート(H-L)
(A社:全体)

	POS_L		POS_H		合計	
	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数
活気	5.93	430	7.47	315	6.58	745
イライラ感	6.06	430	5.10	315	5.66	745
疲労感	5.75	430	5.20	315	5.52	745
不安感	5.84	430	5.53	315	5.71	745
抑うつ感	10.36	430	8.69	315	9.65	745
身体愁訴	17.83	430	16.18	315	17.13	745

列平均の比較(a)

	POS_L (A)	POS_H (B)
活気		A
イライラ感	B	
疲労感	B	
不安感	B	
抑うつ感	B	
身体愁訴	B	

結果は有意水準 P<0.05 で等分散を仮定する2群の差の検定
※Bonferroni の修正後

図表5-2 ストレス反応の平均値:組織サポート(H-L)
(A社:裁量労働制)

	POS_L		POS_H		合計	
	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数
活気	5.87	206	7.30	145	6.46	351
イライラ感	6.05	206	5.13	145	5.67	351
疲労感	5.77	206	5.41	145	5.62	351
不安感	5.83	206	5.71	145	5.78	351
抑うつ感	10.34	206	8.99	145	9.78	351
身体愁訴	17.67	206	16.57	145	17.22	351

列平均の比較(a)

	POS_L (A)	POS_H (B)
活気		A
イライラ感	B	
疲労感		
不安感		
抑うつ感	B	
身体愁訴	B	

結果は有意水準 P<0.05 で等分散を仮定する2群の差の検定
※Bonferroni の修正後

図表5-3 Moderated Multiple Regression Analysisの結果

従属変数:	ストレス反応の合計		
	(β)	Rd ²	R ²
第1ステップ		.01 *	.01 (.01) **
性別	.03		
年齢	-.06		
第2ステップ		.11 **	.13 (.12) **
心理的な仕事の負担(量)【JD】	.21 **		
仕事のコントロール度【JC】	-.19 **		
第3ステップ		.10 *	.22 (.22) **
組織サポート【POS】	-.34 **		
第4ステップ		.00	.22 (.22)
JD×POS	-.07		
JC×POS	.18		

* p<.05 ** p<.01

A社全体(N=723)

図表6 ストレス反応の合計: 享受したメンタリング行動(H-L群の比較)

	享受したメンタリング(キャリア的機能 2群)						享受したメンタリング(心理・社会的機能 2群)					
	Mentoring_L(career)		Mentoring_H(career)		合計		Mentoring_L(ss)		Mentoring_H(ss)		合計	
	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数
男性	ストレス反応の合計											
	62.19	1463	57.04	1455	59.62	2918	62.39	1468	56.88	1444	59.65	2912
	活気											
	5.55	1463	6.46	1455	6.00	2918	5.55	1468	6.46	1444	6.00	2912
	イライラ感											
	7.24	1463	6.58	1455	6.91	2918	7.29	1468	6.53	1444	6.92	2912
	疲労感											
	7.06	1463	6.59	1455	6.82	2918	7.10	1468	6.55	1444	6.83	2912
	不安感											
	6.78	1463	6.52	1455	6.65	2918	6.84	1468	6.47	1444	6.66	2912
	抑うつ感											
	11.63	1463	10.56	1455	11.10	2918	11.77	1468	10.44	1444	11.11	2912
	身体愁訴											
	19.94	1463	18.22	1455	19.08	2918	19.84	1468	18.32	1444	19.09	2912
女性	ストレス反応の合計											
	57.90	242	55.58	123	57.13	365	58.90	208	54.67	156	57.11	364
	活気											
	6.37	242	6.89	123	6.55	365	6.18	208	7.00	156	6.53	364
	イライラ感											
	6.73	242	6.36	123	6.61	365	6.95	208	6.13	156	6.60	364
	疲労感											
	6.21	242	6.23	123	6.22	365	6.36	208	6.01	156	6.21	364
	不安感											
	5.73	242	5.57	123	5.68	365	5.79	208	5.51	156	5.67	364
	抑うつ感											
	10.37	242	9.72	123	10.15	365	10.48	208	9.70	156	10.15	364
	身体愁訴											
	20.17	242	19.33	123	19.88	365	20.50	208	19.05	156	19.88	364
合計	ストレス反応の合計											
	61.57	1705	56.92	1578	59.34	3283	61.95	1676	56.66	1600	59.36	3276
	活気											
	5.67	1705	6.50	1578	6.07	3283	5.63	1676	6.51	1600	6.06	3276
	イライラ感											
	7.17	1705	6.57	1578	6.88	3283	7.25	1676	6.49	1600	6.88	3276
	疲労感											
	6.94	1705	6.56	1578	6.75	3283	7.01	1676	6.49	1600	6.76	3276
	不安感											
	6.63	1705	6.45	1578	6.54	3283	6.71	1676	6.37	1600	6.55	3276
	抑うつ感											
	11.45	1705	10.50	1578	10.99	3283	11.60	1676	10.36	1600	11.00	3276
	身体愁訴											
	19.97	1705	18.31	1578	19.17	3283	19.93	1676	18.40	1600	19.18	3276
裁量労働制	ストレス反応の合計											
	63.12	179	58.46	267	60.33	446	63.13	173	58.61	272	60.36	445
	活気											
	5.31	179	6.28	267	5.89	446	5.34	173	6.22	272	5.88	445
	イライラ感											
	7.36	179	6.83	267	7.04	446	7.38	173	6.84	272	7.05	445
	疲労感											
	7.26	179	6.73	267	6.94	446	7.19	173	6.79	272	6.94	445
	不安感											
	7.03	179	6.82	267	6.91	446	7.02	173	6.84	272	6.91	445
	抑うつ感											
	11.93	179	10.99	267	11.37	446	12.05	173	10.95	272	11.38	445
	身体愁訴											
	19.81	179	18.37	267	18.95	446	19.83	173	18.39	272	18.95	445

列平均の比較(a)

	メンタリング (キャリア的機能)		メンタリング (心理・社会的機能)	
	LOW	HIGH	LOW	HIGH
	(A)	(B)	(A)	(B)
男性	ストレス反応の合計			
	B	A	B	A
	活気			
	B	A	B	A
	イライラ感			
	B		B	
	疲労感			
	B		B	
	不安感			
	B		B	
	抑うつ感			
	B		B	
	身体愁訴			
	B		B	
女性	ストレス反応の合計			
	(A)	(B)	(A)	(B)
	活気			
		A		A
	イライラ感			
			B	
	疲労感			
			B	
	不安感			
			B	
	抑うつ感			
			B	
	身体愁訴			
			B	
裁量労働制	ストレス反応の合計			
	(A)	(B)	(A)	(B)
	活気			
	B	A	B	A
	イライラ感			
	B		B	
	疲労感			
	B		B	
	不安感			
	B		B	
	抑うつ感			
	B		B	
	身体愁訴			
	B		B	

結果は有意水準 P<0.05 で等分散を仮定する2群の差の検定
※Bonferroni の修正後

資料

裁量労働制度におけるストレス対策

Ⅰ. 裁量労働制の概要

裁量労働制とは、「業務の性質上、その遂行を大幅に業務に従事する者の裁量に委ねる必要があるため、その業務を進める手段や時間配分の決め方などの具体的な指示を使用者がしない、と労使で定めた業務（対象業務）について、労使協定や決議であらかじめ労働時間を定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす」制度です。

裁量労働制には「専門業務型裁量労働制」と「企画業務型裁量労働制」二つの種類があります。「専門業務型裁量労働制」では次のような19の対象業務が特定されています。

- ① 新商品・新技術の研究開発、又は人文科学・自然科学に関する研究の業務、
- ② 情報処理システムの分析・設計の業務、③取材、編集の業務、④デザイナーの業務、
- ⑤プロデューサー・ディレクターの業務、⑥コピーライターの業務、⑦システムコンサルタントの業務、
- ⑧インテリアコーディネーターの業務、⑨ゲーム用ソフトウェアの創作の業務、
- ⑩証券アナリストの業務、⑪金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務、
- ⑫学校教育法に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）、⑬公認会計士の業務、⑭弁護士の業務、⑮建築士の業務、⑯不動産鑑定士の業務、
- ⑰弁理士の業務、⑱税理士の業務、⑲中小企業診断士の業務

「企画業務型裁量労働制」では、事業の運営に関する企画・立案・調査および分析の業務を対象とするものとされています。また、対象者は「対象業務を適切に遂行するために必要となる具体的な知識、経験等を有する者」で、その対象者の従事する全業務の大変を占めていなければなりません。いわゆるホワイトカラーのすべてが対象となるわけでないという点に留意してください。

II. 健康及び福祉を確保するための措置

労働時間が不規則になる可能性のある裁量労働制では、労働時間の状況に応じた労働者の「健康及び福祉を確保するための措置」を講じる必要があります。これらの措置は「企画業務型」においてのみ義務付けられていましたが、改正後「専門業務型裁量労働制」でも義務化されています。会社は、裁量労働の実態、対象者の勤務状況及びその健康状態を把握し、考慮する必要があります。

- 勤務状態の把握
 - 健康及び福祉を確保することを目的に、いかなる時間帯にどの程度の時間入社し、労務を提供し得る状態にあったか等を明らかにし出退勤時刻又は入退室の時刻を記録する。
- 健康状態の把握
 - セルフチェックなどによる対象者本人からの健康状態についての申告、上司による定期的なヒアリングを実施する。

〈厚生労働省：裁量労働に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針〉では、下記のような健康・福祉確保するための措置を例示しています。

- 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて
 - 代償休日を付与すること
 - 特別な休暇を付与すること
 - 健康診断を実施すること
- 働き過ぎの防止の観点から、
 - 年次有給休暇の促進
 - まとまった日数連続して取得することの推進
- 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、
 - 産業医等による助言、指導を受ける
 - 対象者に産業医等による保健指導を受けさせる
- 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には
 - 適切な部署に配置転換をする
- 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること
- 把握した対象者の勤務状況及びその健康状態に応じて
- 対象労働者への企画業務型/専門業務型裁量労働制の適用について必要な見直しを行うこと

III. 裁量労働における仕事のストレスの捉えかた

① 長時間労働

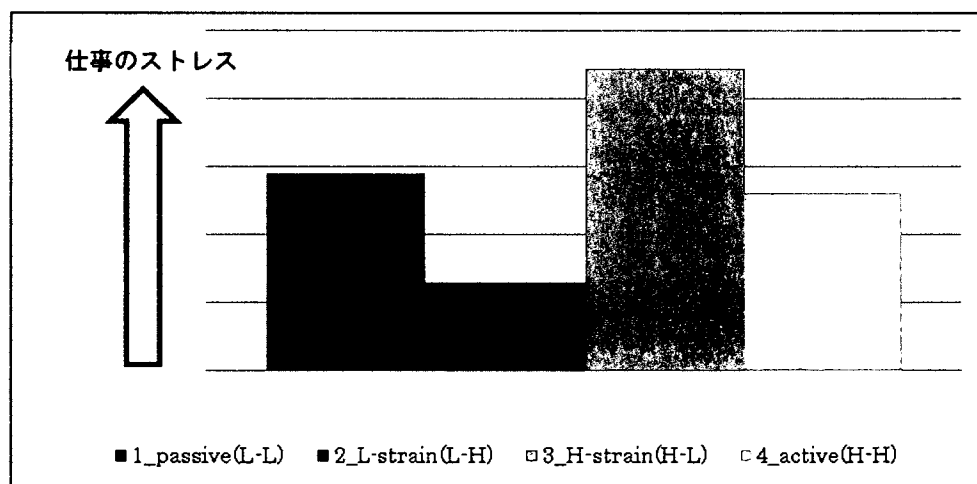
裁量労働の対象者に、心理的な仕事の負担（量/質）によるストレスを感じる人が多くなっています。裁量労働では業務の負担の量的増加と、それにもなう労働時間の長時間化が懸念されています。また、裁量労働制では労働時間の長短ではなく「成果」や「能力」で評価されるため、心理的な負担が増加したり、対象者の意思で長時間の労働をすることが考えられます。

② 仕事の裁量度

裁量労働は、対象となる業務の遂行を対象者の裁量に委ねることが前提となっているため、全体的に仕事のコントロール度が高い傾向にあります。しかし、設定後の業務の追加や予定の変更が多いことや、プロジェクトチームに加わることで、プロジェクトマネージャーの管理のもと時間配分を行う場合など、対象者が仕事の裁量を発揮できないことが考えられます。このような場合、対象者への裁量労働の適用を除外することも考えられます。

仕事の要求度とコントロール度

仕事上の要求度とは、量的負担、役割ストレスなど作業に関わる種々のストレス要因を総合したものの。一方、仕事のコントロール度（あるいは仕事に関する裁量権）は、仕事上の技能の水準と決定権とを合わせたものです。仕事の要求度および仕事のコントロール度は高低により4つの群に分類することができます。「高ストレイン群（high strain）：高い仕事の要求度(H)×低いコントロール(L)」と呼ばれグループでは、心理的なストレス反応が高くなるとされています。



③ 裁量労働で働くことへの評価

対象者が“自分の希望”というよりも“会社の方針”に従って裁量労働で働いていると感じている場合、「労働時間の増加」や「ゆとりがもてない」など裁量労働で働くことに難しさを感じることが多いようです。このような場合、積極的に裁量労働を評価している人よりもストレスが高くなる傾向がみられます。企画業務型裁量労働制では、本人の個別の同意を得ることが要件の一つとされていますが、制度そのものや評価についての理解を促進し、本人が納得したうえで同意を得ることが重要です。また、必ずしも個別の同意が要件とはなっていませんが、専門業務型裁量労働においても本人が納得したうえで裁量労働で働いているかを留意する必要がありますでしょう。

裁量労働で働くことへの評価

- ・ 裁量労働で働くようになった経緯
- ・ 労働時間の変化
- ・ 仕事の効率の変化
- ・ 仕事の進め方（ゆとりがもてるか）
- ・ 会社は働きやすいように支援をしてくれているか
- ・ 裁量労働で働くことを続けたいか

④ 管理監督者の役割

対人関係を基にしてそこから得られる様々な支援は、緩衝要因としてストレス反応を減少させます。職場においては、こうした社会的支援は上司や同僚から提供されています。また、適切な業務量や労働時間と、それにもなう心理的な仕事の負担（量・質）を各労働者毎に考慮する必要があるのは明らかですが、特に裁量労働においては、労働者の状態を把握し、適切にコントロールするためには、仕事量を決定する管理監督者が重要な役割を果たすと考えられます。裁量労働制で働いている部下の実労働時間が長くなっているときは、仕事の量を減らすことや、職場環境の改善を図る必要があります。

⑤ メンタリングによるストレス対策

メンタリング(mentoring)とは一般に、「経験豊かな年長者（メンター；mentor）と、若年で未熟な人（メンティ；mentee / プロテジェ；プロテジェ；prot[ɔ]g[ɛ]）とが、基本的に一対一で、継続的に交流し、信頼関係の構築を通じて、メンティのキャリア的、心理社会的な成長を支援する発達支援関係」です。メンタリングを多く受けているメンティほど、ストレス反応が低い傾向があります。特に裁量労働制においては、メンタリング・プログラムの導入により、時間による管理から離れた対象者の状態を把握し、様々なメンタリングの機能を提供することができる存在としてメンターの役割が期待できます。

III. 職業性ストレス簡易調査票

職業性ストレス簡易調査票は、職場で比較的簡便に使用できる自己記入式のストレス調査票です。全部で 57 項目からなり、約 10 分で回答できるため、労働の現場で簡便に使用できます。

職業性ストレス簡易調査票の構成		
仕事のストレス要因 (17 項目)	ストレス反応 (29 項目)	修飾要因 (9 項目)
心理的な仕事の量的負担	活気	上司からのサポート
心理的な仕事の質的負担	イライラ感	同僚からのサポート
身体的負担	疲労感	家族・友人からのサポート
コントロール	不安感	仕事や生活の満足度
技術の活用	抑うつ感	
対人関係	身体愁訴	
職場環境		
仕事の適性度 (A 項目 No. 16)、 働きがい		

職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状評価のためのマニュアルは下記からダウンロードできます。

職業性ストレス調査票の HP

[<http://www.tokyo-med.ac.jp/ph/ts/sutoresutyousahyou.htm>]

Ⅲ. 研究成果の刊行に関する一覧

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表雑誌	巻号	ページ	出版年
Umehara K, Ohya Y, Kawakami N, <u>Tsutsumi A</u> , Fujimura M.	Association of work-related factors with psychosocial job stressors and psychosomatic symptoms among Japanese pediatricians.	J Occup Health	49:	467-481.	2007
<u>Tsutsumi A</u> , Umehara K, Ono H, & Kawakami N.	Types of psychosocial job demands and adverse events due to dental management: a cross sectional study.	BMC Oral Health	7 (1):	3-	2007
吉川徹, 川上憲人, 小 木和孝, <u>堤明純</u> , 島津 美由紀, 長見まき子, 島津明人.	職場環境改善のためのメンタルヘルスアクションチェックリストの開発	産業衛生学雑誌	49: 4	127-142	2007