

つきと逆の概念で、仕事から活力を得てイキイキとした状態を示すワークエンゲイジメントが着目されているが、ワークエンゲイジメントでの尋ね方は仕事によって元気な状態がもたらされていることがはっきりとしているので、職業性のストレス反応としては活気より使用しやすく、回答者も回答を容易に感じるかもしれない。なお、この点は、現在進行中の新しい調査票の開発にあたってワークエンゲイジメントを含むよう検討しており、今後、活気との差別化についても検討が可能となるであろう。

社会的支援を尋ねる項目で、C7～9. 個人的な問題を相談したら次の人はどのくらいきいてくれますか、について、若い世代では社会的支援を反映しにくいのではないかという意見があった。本年度開催されたステークホルダー会議でも、若年労働者のコミュニケーションの少なさ、質の変化が指摘されていたが、それを反映している意見といえる。しかしながら、職場で家族ぐるみの付き合いがある、個人的なことも相談できる温かい風土は労働者のメンタルヘル스에重要な影響を与える可能性があるという考えもある。今後検討の必要がある。

現在の簡易調査票に追加する尺度、項目としては、努力報酬不均衡、ハラスメント、ワークライフバランス、組織公正性などがあつた。これらの一部は本研究班での新職業性ストレス簡易調査票案に含まれる方向で検討されている。一方、仕事の適性、満足度などについて、一項目でなく複数項目で評価することを望む意見があつた。満足度については特に、職業生活全体で評価するよりも、キャリア的要素、報酬などの詳細にわたって尋ねることを望んでいるものと思われる。

現在の簡易調査票は、個人のストレス評価と職場のストレス評価の二つを同時に実施できるというメリットがある。事業場での活用状況は、メンタルヘルス対策の準備状況や事業場内のマンパワーによって異なるものの、より一次予防にシフトしていたことから、仕事のストレス判

定図の再検討、拡張には期待が大きいものと思われた。しかしながら、効果評価に経年変化を用いている事業場も散見され、新しい項目に変更することにより混乱、問題を生じる可能性がある。また簡易調査票の変更は、結果を出力するフィードバックプログラムの改訂も要することから、現在の項目の整理にあたっては、その点の考慮が必要である。

E. 結論

職業性ストレス簡易調査票のユーザーに活用状況と調査票に対する意見を尋ねるアンケート調査を実施した。活用状況は、仕事のストレス判定図から健康リスクを算出し職場のストレス要因の改善を進めている事業場が平成 14 年と比較して増加しており、一次予防活動において簡易調査票の活用度が高まっていることが明らかとなった。項目数については 66%がちょうど良いと答えており、必ずしも項目数の削減は必要ないと判断した。なお、身体愁訴の項目の多さが不評であり、必ずしもストレス要因によって生じているとは限らないこと、項目の識別力も高くないことから、除いて使用することも一案であると考えられた。調査票にあらたに追加する項目に関しては、努力報酬不均衡、ハラスメントなどが挙がっていた。これについては現在作成中の新職業性ストレス簡易調査票にほぼ反映されているため、現在の簡易調査票との併用が可能となるものと思われる。

F. 健康危機情報

該当なし

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

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・参考文献リスト

- 下光輝一. 職場環境の改善を通じたメンタルヘルス対策推進のための環境整備に関する研究—事業場における総合的ストレス対策の推進に関する研究—. 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. 厚生科

- 学研究費補助金労働安全衛生総合研究職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究. 平成 14 年度研究報告書、p11-25、2005.
- 岩田昇. 職業性ストレスの客観的評価法の開発ならびに職業性ストレス簡易調査票の評価方法の再検討に関する研究. 厚生科学研究費補助金労働安全衛生総合研究職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究. 平成 15 年度研究報告書、p83-102、2006.

資料1 職業性ストレス簡易調査票に対する自由意見

意見
<p>プライバシーにうるさい従業員より「フェイクの質問が少ないがこれで正しい結果（その状態）が出るのか、職場へのフィードバックを前提にした調査であれば、信頼性が低くなる恐れがあり、職場診断が目的なら、無記名でやるべき（そうすると個へのフィードバックはなし）」との意見がありました。</p>
<p>現在、職場で個人の結果を医療従事者のみ、開示して個別のカウンセリングにつなげているが、（個人情報の中で事前に資料配布している）本当にこれで問題はないのかどうか気になる。</p>
<p>同僚や上司の支援の「非常に」「かなり」「多少」「全くない」はわかりにくいように思う。「非常に頼りになる」「まあ頼りになる」「あまり頼りにならない」「全く頼りにならない」の方がよいのでは？</p>
<p>「ストレス反応」では、ネガティブな反応だけでなく、ポジティブな反応も評価できることは大変よい</p>
<p>毎年実施していたが、だんだんマンネリ化して（活用方法）よくない。ウェブを用いてアンケート集計していたが、作業者の負担が多い割に年々、回答者も回答の傾向がわかりマンネリ化してきた。</p>
<p>要因を明らかにすることで、なんとなくせめられているような印象（-）の気持ちにさせてしまうのではないかという点が気になる</p>
<p>設問数が少なく良質な質問紙と思っている。ただし、設問が少ない分、作適的な回答が可能であり、社員全体を捉えるのは難しいと感じている</p>
<p>当該の項目が「いつもそうだ」であってもそれ自体が仕事の特性であり、やっている方も緊張感はあるもののプロ意識、満足感、達成感にもつながり、「いつもそうだ」だからといって、ストレス要因として評価しにくいこともある。その点をどうとらえるか？</p>
<p>レーダーチャートの表示は分かりやすいのが、どの様に読んだらよいのか、どのレベルならリスクなのかわからない。</p>
<p>自分が思っているより、ストレス因子、反応ともに軽い判定が出たと言ってくる人が数名いました。こんなにストレスを抱えているんだから…と、看護職に言えただけは、それはそれで効果があったとみなすべきか…プロフィールの表でグレー枠（高い、低い）（多い、少ない）の横の枠までよく見るとその方の精神状態がよくわかる気がしてチェックして把握に努めている。メッセージについては個別性がないので、不満足だが、簡易調査なので、仕方ない。利用しようとする側が、理解して活用すればいいと思う。</p>
<p>産業医学新興財団の過勤労面接のチェックリストとの関係で少し混乱がある。改良されるより今のままで使いやすくしたり多数データによってスコア化を見直す作業をしていただいた方がありがたい</p>
<p>職業性ストレスの背景にあると考えられる、人事制度や教育システムなどの要因把握は難しく、また修飾要因も「話をする」という点が強調されていることに、やや物足りなさをかんじる。（点数の重みづけがこれでよいのか？）</p>
<p>課やグループ単位の集計票にすると個人攻撃になりかねないとの意見が強く（組織からも要望あり）○営業所、○○支店という50人～300人単位の集計票で職場にフィードバックしているため、あまり、職場のストレス要因の改善には役立っていない（役立たせることができていない）。セルフケア、産業保健スタッフが早期発見のための資料として活用するのが主になっているのが実情</p>
<p>アンケート結果が反映するのは、その時点だけなので、血液の免疫能との併用調査のツールとしたので、その度毎にアンケートもとったが、これだけでは何事も証明しづらいと考える</p>
<p>紹介して活用している機関では職員の健康管理にとっても役立っていると聞いている。自分の業務で紹介しながら活用していきたいと思う。</p>
<p>ストレス反応には、当然のことながら個人的な問題や健康不安の有無が大きく影響する。ストレス反応の判定に当たっては、この点を考慮する必要がある</p>
<p>定期健診時に配布、回収したり、全社的にウェブ上で入力してもらい、チェックしたり、メンタル不全者の早期発見に利用している</p>
<p>Cの部分は「上司」の定義をとらえにくく、職場の判定時の正確性が不明。また改訂版ができましたら、利用させていただきたい</p>
<p>個人プロフィールはレーダーチャートの方のみでいいと思う。</p>
<p>過去、支店や地区単独で実施した経験もありますが、2009年度は全店で一斉実施した。端末 e-learning 利用（57項目）</p>
<p>面談の資料として社員と共有できるので、大変わかりやすく助かった</p>
<p>ストレス判定図がわかりづらい。もっと判りやすいものになると利用できる。</p>
<p>個人フィードバックの際、満足度は、仕事と家庭生活を別個に判定する方がよい。家庭生活の満足度が低ければ、プライベートに何らかの問題ありと予想できる。</p>
<p>技能の活用度、仕事の適正度、働きがいをもとめて一尺度にしては。</p>
<p>メンタル不全発症にはストレス要因に対してどのように感じ、考えるかという“考え方のクセ、行動”が大きく影響していると思うことが増えている。そのあたりに関する質問項目があると、面接、指導の際に助かる。質問項目が多いため、回答が面倒でいい加減にする人が多いようだ。</p>
<p>質問項目が多いと、忙しい社員が実施しにくいので、できるだけシンプルで判定できるものが望ましい。</p>

仕事の判定を出した時に平均 100 に対して 101 もしくは 99 だった場合に” 1 ”に対するどの程度リスクが違うのかとよく質問され答えられない。 修飾要因の分析が今後結果に反映されるのか。
職場全体の問題は、当社で行っている ES 調査で、ある程度把握できているので、ストレス調査票からの分析は行っていない 主に、本人のストレスレベルを測る目的で使用している
経年変化の振り幅の大きさに驚かされる 心的状態のつかみにくさがある
項目数が多く書きづらい面はあるが、企業が low cost で secure に利用できる特権があればよいと思います
組織介入をする点で左記の項目があれば良い
フリースペースをつくり具体的に本人に記入してもらうところも必要なのでは
産業スタッフに知られる、職場の上司に知られるかもと考え、男性は正直につけられてないことが多かった。職場内でするには、記入しにくい
できれば質問項目がもう少し少ないとよいと思う
とてもよくできたツールだと思う。ストレスプロフィールも見やすいし、結果説明まで印刷して個人に返すことができるので、大変ありがたく利用している 新しい調査票の開発に大いに期待している
修飾要因について、職場の同僚の項目で現在調査しているが、職場はいろんな雇用体系があり、同僚として、ひとまとめて記入するのが難しいという意見がある。正規職員・嘱託職員・パート職員等に細分化された調査票により有効な調査ができると思う
1. 一つの質問で構成される下位尺度をなるべく少なくしてほしい 2. 仕事の適性度、働きがい、技能の活用度をひとまとめた下位尺度にしてほしい
質問項目数をしぼった short version の開発もさらに本調査票の使用意義を高めるものと推察される
職種では大変参考になるツール
現状の経済環境は益々悪化すると思われるため質問項目の中に「職場の将来性について」明るい、変わらない、不安である等を追加したら
仕事のストレス判定図で職場に結果返却した際に、職場より、平均数値だけでなく、個々に答えた分布図も知りたいという声が多くあった。
「上司」という位置付けがあいまい→「上司とは直属の上司をさす」というコメントが欲しい 「職場」という位置付けがあいまい→「職場とはあなたが所属する最小単位の組織をさす」が欲しい 仕事のストレス判定図は、仕事×支援の切り口だが、仕事の満足度、やりがいといったモチベーションの軸も入れて3軸（6つの切り口）で解析したい
調査票はあくまでスクリーニングとして利用し、問題があると考えられる社員には、その結果をもとに面接を行っている。その際、削除した項目について質問することが多い
毎年同じ内容の調査票を使用すると、前年度との比較には有効ですが、マンネリ化するので、新しい調査票を早期に作成希望
労働者の疲労蓄積度（自己診断チェックリスト）と2種類を合わせたものがあるとよい。

活用に当たっての意見、問題

ストレス判定図は大変有用。抽出された課題に対し職場環境改善のためのヒント集を使ってフィードバックミーティングをした際、反応がよかった。ただ一体のツールではないので、問題抽出→アクションまでがフローチャートで示されるような一体化したツールになるとさらに良い
過重労働面接時に使用しているが、同じ質問に、毎月回答するような人は慣れきって、適当にチェックしている場合が多い印象がある
「ストレス反応を見たい」という目的で「うつ」の尺度を使ってしまうところをよく見かける。使い分け（概念）に関するアピールをもっとしていただけるとありがたい。
情報を公開していることで、職場のメンタルヘルス対策への関心を高めるなど社会的にも大いに貢献している
調査票を書いて提出するということは、産業医以外の人にも見られるという意識から本当にストレスを持った人は正直に書けないのではと危惧する。さらにこの分析結果で対応する会社側がきちんとした受け入れ態勢が出来ていないと本来の目的からはずれた、かえって個人攻撃など悪い方向へしまうおそれがあると思う。
抑うつ度 1 の労働者に面談しているが問題ないケースがほとんど。抑うつ症状のスクリーニングとしては特異度が低い印象。職場ストレス要因を把握しても介入は容易でないため個人へのアプローチになりがち

	評価方法が、簡易測定と標準化得点法の二つにわかれており、有用な半面、それぞれの対比が困難である。標準化得点法から健康リスクまで出てくるが、この健康リスクが何を指すかは、マニュアルには明確に示されていない。
	標準的基準が明確ではないので、低リスク者をどこまで抽出すればよいか難しい。実際は対応できる人数から逆算していくところになっている
	公的機関が中立的な立場で実施し、レポートを経営者に提出する、など外的圧力が必要
採点にあたって	
	小規模事業所でも、手作業の集計でも利用できるものが作成されるとよい。ストレス要因の各尺度の算出方法が複雑である。またストレス反応も逆転項目が入っていると算出がめんどろ。保健医療の専門でない職場の担当者がまとめやすいようなものが実用的である。現在かわりのある事業所で技術職の衛生管理者の方がやる気はあるが手間がかかりかなり苦勞しています。ソフトは購入していましたが。
	ほとんどの項目が逆転項目となっており、得点化に際して混乱が生じやすい
	個人のストレス度を点数で簡単に表示できるようになると利用しやすくなると思われる
	解析をもっと簡単にすることはできないだろうか
情報提供の要望	
	「教員」特有の統計資料が少ないので、職業毎にまとめられたものが定期的に出ると現場で活用しやすい
	5年近くに渡り毎年使っているが、できたら研究会のようなものをつくって、現場とコラボして作成いただきたい
	会社側から他社との比較をして欲しいとの声が多い。業種・規模・職種別のデータがあれば知りたい
	簡易調査票の各得点を算出した後にその得点がどれ位の意味になるのかの説明と、各得点について比較できる全国平均の簡単な参照方法をしたい
	業種ごと、職種ごとによる各項目の平均値なども、目安程度に知りたい
	研究にも使えるように英語論文としてこの調査票の妥当性などを公表してほしい（JCQやNIOSHとの比較など）
	この調査票を使って組織介入していくためのマニュアル（または事例）があるとよい。
	職種別、階層別の標準値を知りたい
	職場毎の評価なども実施したいと思っていたが、業務に追われ、実践できていない
	職場診断として活用されている事例を紹介してほしい
	ストレス反応に最も影響を与えるストレス要因の分析があるとよい
	職種ごとに比較できるとその業種の当事業所がどうであるかの検討ができる
	全国参照値の業種と例数を増やしてほしい
	全国平均より得点が悪い（健康リスクがある）ときのみ、介入の必要があるように認識されがちだが、相対的な指標なので、さらに職場を改善するための活用法もあることを、よりアピールして良いと思う
	総合健康リスクの点数が医療費や欠勤率と相関するといわれているが、もう少しエビデンスが欲しい。ストレス判定図の結果を職場が活用できるかどうかの問題であり、活用した成功例を共有化できるように研究班にお願いしたい
	男女混合の職場（同じくらいの割合）だと、判定図など男女どちらを考えたらよいのか
	職場フィードバックを行う際必ず、ベンチマークや他社との比較を求められる。経年比較はできますが、他社もしくは実施期間結果の比較はどこで得られるのか
	別の抑うつ尺度やGHQなどと、ストレス反応の下位尺度との一致度はどうなのか？ カットオフ値
	平均値や職種別傾向等の呈示を希望
その他	
	就業者が増えている第3次産学・サービス業を対象としたストレス調査票を作っていただきたい
	人によって、設問の状況設定や捉え方が異なるのはどうにかならないか。難しいとは思う。同じ設問でも人によって全く違ってとらえることがある。職種にもよると思うが、なるべく皆が共通認識をもてるような、特定の仕方の工夫が必要と感じる
	新しいバージョンのストレス診断、期待する

項目	尺度名
ストレス要因 A. あなたの仕事についてうかがいます。	
1. 非常にたくさん仕事をしなければならない	} 量的負担
2. 時間内に仕事が処理しきれない	
3. 一生懸命働かなければならない	
4. かなり注意を集中する必要がある	} 質的負担
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	
7. からだを大変よく使う仕事だ	→ 身体的負担
8. 自分のペースで仕事ができる	} コントロール
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	} 技能の活用度
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	} 対人関係によるストレス
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない	
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない	→ 職場環境によるストレス
16. 仕事の内容は自分にあっている	→ 仕事の適性度
17. 働きがいのある仕事だ	→ 働きがい

ストレス反応 B. 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。

1. 活気がわいてくる	} 活気	
2. 元気がいっぱいだ		
3. 生き生きする		
4. 怒りを感じる	} イライラ感	
5. 内心腹立たしい		
6. イライラしている		
7. ひどく疲れた	} 疲労感	
8. へとへとだ		
9. だるい		
10. 気がはりつめている	} 不安感	
11. 不安だ		
12. 落ち着かない		
13. ゆううつだ	} 抑うつ感	
14. 何をするのも面倒だ		
15. 物事に集中できない		
16. 気分が晴れない		
17. 仕事が手につかない		
18. 悲しいと感じる	} 身体愁訴	
19. めまいがする		25. 動悸や息切れがする
20. 体のふしぶしが痛む		26. 胃腸の具合が悪い
21. 頭が重かったり頭痛がす		27. 食欲がない
22. 首筋や肩がこる		28. 便秘や下痢をする
23. 腰が痛い		29. よく眠れない
24. 目が疲れる		

修飾要因 C. あなたの周りの方々にについてうかがいます

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？ (C1, C2, C3)

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？ (C4, C5, C6)

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？ (C7, C8, C9)

上記各問いに対して

1. 4. 7.	上司	上司支援
2. 6. 8.	職場の同僚	同僚支援
3. 7. 9.	配偶者、家族、友人等	家族・友人からの支援

修飾要因 D. 満足度について

1. 仕事に満足だ	} 満足度
2. 家庭生活に満足だ	

職業性ストレス簡易調査票を用いた職場のストレス評価

研究分担者 原谷 隆史

独立行政法人労働安全衛生総合研究所 作業条件適応研究グループ部長

研究要旨

これまでに蓄積した男性15,933人、女性8,447人の職業性ストレス簡易調査票のデータに基づいて、各種のストレス要因を加えて職場のストレス評価を検討した。抑うつと疲労を目的変数、ストレス要因（量的労働負荷、質的労働負荷、身体的労働負荷、仕事のコントロール、技能の低活用、対人問題、職場環境、仕事の適性、働きがい、上司の社会的支援、同僚の社会的支援）を説明変数としてロジスティック回帰分析を行った。抑うつでは13/12点、疲労では9/8点を区分点とした。抑うつ13点以上は男性22.7%、女性29.5%、疲労9点以上は男性21.3%、女性30.5%であった。仕事のストレス判定図で使用する量的労働負荷、仕事のコントロール、上司の社会的支援、同僚の社会的支援の4要因とともに、各種ストレス要因を用いて総合的に健康リスクを評価するための標準集団の平均値、回帰係数を示した。

研究協力者

小田切優子 東京医科大学 講師
大谷由美子 東京医科大学 講師
下光輝一 東京医科大学 公衆衛生学講座主任教授

A. 本研究の目的

職業性ストレス簡易調査票は、旧労働省の委託研究「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究」の中で開発された。職業性ストレス簡易調査票を活用するためのツールとして、職場を評価する「仕事のストレス判定図」、労働者個人を評価する「ストレスプロフィール」、セルフケアに利用する「職業性ストレス簡易調査票ホームページ」が開発された。

「仕事のストレス判定図」は仕事の量的労働負荷と仕事のコントロール、上司の支援と同僚の支援という4つのストレス要因の組み合わせによる2つの図で、職場のストレス要因の程度や健康問題の起きやすさ（健康リスク）の程度を判定する。量的労働負荷が高く仕事のコントロールが低い、あるいは上司の支援と同僚の支援がともに低いと健康リスクが高くなる。健康リスクの算出は既存の調査票のデータに基づいて換算した係数を使用している。これまでに蓄積した職業性ストレス簡易調査票のデータに基づいて、各種のストレス要因を加えて職場のストレス評価を検討する。

B. 方法

解析対象者は、男性15,933人、女性8,447人であった。平均年齢（標準偏差）は、男性37.8（10.1）歳、女性34.1（10.3）歳であった。

職業性ストレス簡易調査票の尺度得点は、尺度の名称の方向に合わせて尺度構成項目の得点を1~4とした合計を算出した。

抑うつと疲労を目的変数、ストレス要因を説明変数としてロジスティック回帰分析を行った。ストレス要因としては、量的労働負荷、質的労働負荷、身体的労働負荷、仕事のコントロール、技能の低活用、対人問題、職場環境、仕事の適性、働きがい、上司の社会的支援、同僚の社会的支援を使用した。

抑うつでは13/12点、疲労では9/8点を区分点とした。抑うつ13点以上は男性22.7%、女性29.5%、疲労9点以上は男性21.3%、女性30.5%であった。

C. 結果

職業性ストレス簡易調査票の各尺度の性別平均値、標準偏差を表1に示した。

抑うつを従属変数としたロジスティック回帰分析の結果を表2に示した。仕事のストレス判定図で使用する量的労働負荷、仕事のコントロール、上司の社会的支援、同僚の社会的支援の4要因を投入した結果では男女ともにすべての回帰係数が有意であった。次にストレス要因をすべて投入すると技能の低活用は、男女ともに有意ではなかった。男性では身体的労働負荷も有意ではなかった。技能の低活用を除いた解析では、男性の身体的労働負荷以外はすべての回帰係数が有意であった。

疲労を従属変数としたロジスティック回帰分析の結果を表2に示した。仕事のストレス判定図で使用する量的労働負荷、仕事のコントロール、上司の社会的支援、同僚の社会的支援の4

要因を投入した結果では男女ともにすべての回帰係数が有意であった。次にストレス要因をすべて投入すると対人問題は、男女ともに有意ではなかった。さらに男性では質的労働負荷、女性では身体的労働負荷も有意ではなかった。対人問題を除いた解析では、男性の質的労働負荷、女性の身体的労働負荷も男性の身体的労働負荷以外はすべての回帰係数が有意であった。

D. 考察

これまでに蓄積した職業性ストレス簡易調査票のデータの解析を行い、健康リスク評価のための標準集団の平均値、回帰係数を示した。この数値を使用して仕事のストレス判定図の計算式を改訂することができる。健康リスクは計算方法や換算方法によって値が異なるので、改訂すると旧版の健康リスクとは単純には比較できない。職業性ストレス簡易調査票を継続的に使用して過去の調査結果と比較する場合には、健康リスクや換算値の得点ではなく、生の得点、尺度得点を使用して比較する方が良いと考えられる。

また、仕事のストレス判定図の4要因だけではなく、各種ストレス要因を用いて総合的に健康リスクを計算することができる。

E. 結論

これまでに蓄積した職業性ストレス簡易調査票のデータの解析を行い、仕事のストレス判定図で使用する量的労働負荷、仕事のコントロール、上司の社会的支援、同僚の社会的支援の4要因とともに、各種ストレス要因を用いて総合的に健康リスクを評価するための標準集団の平均値、回帰係数を示した。

F. 健康危険情報

なし。

G. 研究発表

なし。

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし。

表1 職業性ストレス簡易調査票の性別平均値、標準偏差

	男性			女性		
	人数	平均値	標準偏差	人数	平均値	標準偏差
量的労働負荷	15,807	8.7	2.1	8,329	7.9	2.2
質的労働負荷	15,806	8.6	1.8	8,347	8.0	2.0
身体的労働負荷	15,869	2.0	0.9	8,397	2.0	1.0
仕事のコントロール	15,825	7.9	1.9	8,323	7.2	2.1
技能の低活用	15,850	2.0	0.8	8,362	2.3	0.9
対人問題	15,709	6.3	1.8	8,249	6.3	1.9
職場環境	15,860	2.3	1.0	8,382	2.6	1.0
仕事の適性	15,854	2.8	0.8	8,368	2.7	0.8
働きがい	15,856	2.8	0.8	8,367	2.6	0.9
上司の社会的支援	15,593	7.6	2.1	8,205	6.6	2.1
同僚の社会的支援	15,607	8.1	1.9	8,256	8.2	2.0
疲労	15,816	6.5	2.4	8,392	7.1	2.5
抑うつ	15,767	10.3	3.6	8,343	10.9	3.9

表2 抑うつ(13/12)を従属変数としたロジスティック回帰分析

	回帰係数(B)	標準誤差	有意確率	Exp(B)
男 性 (n=15,320)				
量的労働負荷	0.200	0.008	0.000	1.22
仕事のコントロール	-0.156	0.010	0.000	0.86
上司の社会的支援	-0.161	0.012	0.000	0.85
同僚の社会的支援	-0.083	0.012	0.000	0.92
女 性 (n=7,982)				
量的労働負荷	0.152	0.010	0.000	1.16
仕事のコントロール	-0.119	0.012	0.000	0.89
上司の社会的支援	-0.147	0.014	0.000	0.86
同僚の社会的支援	-0.039	0.012	0.002	0.96
男 性 (n=15,024)				
量的労働負荷	0.105	0.013	0.000	1.11
質的労働負荷	0.072	0.014	0.000	1.07
身体的労働負荷	-0.030	0.024	0.220	0.97
仕事のコントロール	-0.095	0.011	0.000	0.91
技能の低活用	0.047	0.027	0.078	1.05
対人問題	0.164	0.012	0.000	1.18
職場環境	0.132	0.023	0.000	1.14
仕事の適性	-0.461	0.036	0.000	0.63
働きがい	-0.346	0.036	0.000	0.71
上司の社会的支援	-0.083	0.013	0.000	0.92
同僚の社会的支援	-0.092	0.013	0.000	0.91
女 性 (n=7,758)				
量的労働負荷	0.068	0.016	0.000	1.07
質的労働負荷	0.099	0.017	0.000	1.10
身体的労働負荷	-0.122	0.030	0.000	0.89
仕事のコントロール	-0.055	0.013	0.000	0.95
技能の低活用	0.019	0.030	0.536	1.02
対人問題	0.148	0.015	0.000	1.16
職場環境	0.074	0.028	0.008	1.08
仕事の適性	-0.503	0.041	0.000	0.60
働きがい	-0.233	0.043	0.000	0.79
上司の社会的支援	-0.094	0.016	0.000	0.91
同僚の社会的支援	-0.033	0.014	0.018	0.97
男 性 (n=15,045)				
量的労働負荷	0.106	0.013	0.000	1.11
質的労働負荷	0.072	0.014	0.000	1.07
身体的労働負荷	-0.023	0.024	0.340	0.98
仕事のコントロール	-0.094	0.011	0.000	0.91
対人問題	0.171	0.012	0.000	1.19
職場環境	0.139	0.022	0.000	1.15
仕事の適性	-0.464	0.036	0.000	0.63
働きがい	-0.350	0.036	0.000	0.70
上司の社会的支援	-0.081	0.013	0.000	0.92
同僚の社会的支援	-0.090	0.013	0.000	0.91
女 性 (n=7,779)				
量的労働負荷	0.066	0.016	0.000	1.07
質的労働負荷	0.099	0.017	0.000	1.10
身体的労働負荷	-0.120	0.030	0.000	0.89
仕事のコントロール	-0.054	0.013	0.000	0.95
対人問題	0.152	0.014	0.000	1.16
職場環境	0.077	0.028	0.005	1.08
仕事の適性	-0.504	0.041	0.000	0.60
働きがい	-0.233	0.043	0.000	0.79
上司の社会的支援	-0.094	0.016	0.000	0.91
同僚の社会的支援	-0.033	0.014	0.018	0.97

表3 疲労(9/8)を従属変数としたロジスティック回帰分析

	回帰係数(B)	標準誤差	有意確率	Exp(B)
男性(n=15,364)				
量的労働負荷	0.284	0.009	0.000	1.33
仕事のコントロール	-0.279	0.010	0.000	0.76
上司の社会的支援	-0.130	0.013	0.000	0.88
同僚の社会的支援	-0.097	0.013	0.000	0.91
女性(n=8,025)				
量的労働負荷	0.253	0.010	0.000	1.29
仕事のコントロール	-0.222	0.012	0.000	0.80
上司の社会的支援	-0.088	0.014	0.000	0.92
同僚の社会的支援	-0.084	0.013	0.000	0.92
男性(n=15,065)				
量的労働負荷	0.307	0.014	0.000	1.36
質的労働負荷	0.023	0.014	0.108	1.02
身体的労働負荷	0.140	0.024	0.000	1.15
仕事のコントロール	-0.191	0.012	0.000	0.83
技能の低活用	-0.207	0.028	0.000	0.81
対人問題	-0.024	0.013	0.055	0.98
職場環境	0.149	0.023	0.000	1.16
仕事の適性	-0.387	0.037	0.000	0.68
働きがい	-0.214	0.037	0.000	0.81
上司の社会的支援	-0.097	0.013	0.000	0.91
同僚の社会的支援	-0.067	0.014	0.000	0.94
女性(n=7,797)				
量的労働負荷	0.248	0.016	0.000	1.28
質的労働負荷	0.068	0.016	0.000	1.07
身体的労働負荷	0.039	0.029	0.178	1.04
仕事のコントロール	-0.147	0.013	0.000	0.86
技能の低活用	-0.214	0.031	0.000	0.81
対人問題	0.005	0.014	0.746	1.00
職場環境	0.136	0.028	0.000	1.15
仕事の適性	-0.440	0.041	0.000	0.64
働きがい	-0.168	0.043	0.000	0.85
上司の社会的支援	-0.048	0.015	0.001	0.95
同僚の社会的支援	-0.047	0.014	0.001	0.95
男性(n=15,205)				
量的労働負荷	0.301	0.013	0.000	1.35
質的労働負荷	0.017	0.014	0.226	1.02
身体的労働負荷	0.138	0.024	0.000	1.15
仕事のコントロール	-0.196	0.012	0.000	0.82
技能の低活用	-0.224	0.026	0.000	0.80
職場環境	0.142	0.022	0.000	1.15
仕事の適性	-0.391	0.037	0.000	0.68
働きがい	-0.201	0.037	0.000	0.82
上司の社会的支援	-0.095	0.013	0.000	0.91
同僚の社会的支援	-0.067	0.014	0.000	0.93
女性(n=7,895)				
量的労働負荷	0.250	0.016	0.000	1.28
質的労働負荷	0.069	0.016	0.000	1.07
身体的労働負荷	0.034	0.028	0.233	1.03
仕事のコントロール	-0.145	0.013	0.000	0.86
技能の低活用	-0.209	0.029	0.000	0.81
職場環境	0.137	0.026	0.000	1.15
仕事の適性	-0.440	0.040	0.000	0.64
働きがい	-0.163	0.043	0.000	0.85
上司の社会的支援	-0.053	0.015	0.000	0.95
同僚の社会的支援	-0.047	0.014	0.001	0.95

新しい職業性ストレス調査票の項目・尺度選択・開発

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	堤 明純	産業医科大学産業医実務研修センター・教授
	島津 明人	東京大学大学院医学系研究科・准教授
	下光 輝一	東京医科大学公衆衛生学講座・教授
	原谷 隆史	独立行政法人労働安全衛生総合研究所・部長
	吉川 徹	財団法人労働科学研究所・副所長
研究協力者	小田切優子	東京医科大学公衆衛生学講座・講師
	井上 彰臣	東京大学大学院医学系研究科・院生

職場のストレス要因を個人レベルから組織レベルまで、包括的に評価できる、新しい職業性ストレス調査票（以下、新調査票とする）を開発するために、以下の研究を実施した。1）新調査票に含めると良いと思われる「ストレス源・資源」および「アウトカム」に関する概念とその具体的項目を集約し、「ストレス源・資源」に関する概念については、各概念が着目している段階に応じて「作業・課題レベル」、「グループ・対人関係レベル」、「組織レベル」の3段階に分類した。2）重複する概念をまとめるとともに、「ストレス源・資源」に関する概念について、海外での枠組み（マネジメント基準や評価尺度）と照らし合わせ、わが国の現状を考慮しながら、新調査票に含める概念に優先順位をつけた。3）現場の産業保健専門職らにヒアリングを行い、新調査票に含める項目を絞り込むとともに、質問内容の分かりやすさなどを吟味し、文言の修正を行い、プレテスト版の初版を作成した。4）第2回ステークホルダー会議のワークショップで話し合われた内容をもとに、3）で作成した初版に項目を追加し、プレテスト版の最終版を作成した。

A. はじめに

わが国における労働者のメンタルヘルス不調は増加の傾向にあり、その未然防止（第一次予防）は労使双方にとって優先順位の高い課題となっている。これまでの研究で、労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の1つとして、「職場環境等の評価と改善の実施」は、科学的有効性が確認されており（川上, 2002; Semmer, 2006）、その実施ツールとして職業性ストレス簡易調査票（下光ら, 2000）および仕事のストレス判定図（川上ら, 2000）が開発されている。しかし、これらのツールは開発から10年が経過し、①仕事上の報酬や組織公正などの重要なストレス要因を評価できていないこと、②業種、職種、雇用形態（非正規雇用を含む）を考慮した評価・判定ができないことなどの課題がある。一方、ヨーロッパ諸国では、職場のストレス要因を個人レベルから組織レベルまで、包括的に評価・判定する取り組みが行われはじめています。そこで、本研究では、これまでの職業性ストレス簡易調査票（以下、旧調査票とする）（資料1）に新たに項目を追加し、ヨーロッパ諸国と同様、職場のストレス要因を個人レベルから組織レベルまで、包括的に評価できる、新しい職業性ストレス調査票（以下、新調査票とする）を開発し、標準化のための全国調査を実施することを目的とする。3ヵ年計画の1年目である

本年度は、新調査票に含める項目を選定するためのプレテスト版を作成することを目的とした。

B. 研究の方法

1. アイテムプールの収集・分類

新調査票に含めると良いと思われる「ストレス源・資源」および「アウトカム」に関する概念とその具体的項目を集約し（主に信頼性・妥当性が確認されている既存の尺度を集約したが、一部、オリジナルの項目も含む）、「ストレス源・資源」に関する概念については、各概念が着目している段階に応じて「作業・課題レベル」、「グループ・対人関係レベル」、「組織レベル」の3段階に分類した。

2. 概念の整理・諸外国の枠組みとの照合

「ストレス源・資源」に関する概念について、重複する概念をまとめた。また、欧州の心理社会的リスクマネジメントに関する共通枠組み（PRIMA-EF）（Leka & Cox, 2008）、英国の Health and Safety Executive（HSE）が提唱しているマネジメント基準（Cousins et al., 2004）、デンマークで使用されている職場の心理社会的要因を測定する尺度（COPSOQ II）（Pejtersen et al., 2010）、および韓国で使用されている職場の心理社会的要因を測定する尺度（KOSS）（Chang et al., 2005）と照らし合わせ、わが国の現状を考慮しながら、新調

査票に含める概念に優先順位をつけた。

3. 産業保健専門職らへのヒアリング

現場の産業保健専門職ら（産業医、臨床心理士等）にヒアリングを行い、新調査票のプレテスト版に含める概念を取捨選択し、項目を1概念あたり3～5項目程度に絞り込んだ。また、質問内容の分かりやすさなどを吟味し、文言の修正を行い、プレテスト版の初版を作成した。

4. ステークホルダー会議での意見収集

第2回ステークホルダー会議（平成22年2月開催：主要な労働安全衛生研究機関の研究員、産業保健専門職、使用者・労働側団体の代表者らが参加）のワークショップで話し合われた内容をもとに、プレテスト版の初版に項目を追加し、プレテスト版の最終版（資料2）を作成した。

C. 結果

1. アイテムプールの収集・分類

「ストレス源・資源」については、合計32概念142項目が収集された。このうち、「作業・課題レベル」に分類された概念は、「仕事の意義」、「業務負担」、「努力」、「情緒的負担」、「認知的要求度」、「仕事のコントロール」、「役割葛藤」、「役割の明確さ」、「役割曖昧さ」、「成長の機会」、「新奇性」、「予測可能性」の12概念61項目、「グループ・対人関係レベル」に分類された概念は、「上司の支援」、「同僚の支援」、「職場の一体感（ソーシャル・キャピタル）」、「同僚間の人間関係」、「経済・地位報酬」、「尊重報酬」、「ハラスメント」、「上司のリーダーシップ」、「上司の公正な態度」、「グループの有能感」、「職の不安定性」、「対人葛藤」、「職場の人間関係」の13概念56項目、「組織レベル」に分類された概念は、「経営層との信頼関係」、「変化への対応」、「ワーク・セルフ・バランス」、「業務配分バランス」、「指揮・命令」、「組織変化速度」、「休暇・福利厚生」の7概念25項目であった。

一方、「アウトカム」に関する概念としては、「規定された職務の遂行」、「創造性の発揮」、「積極的な学習」、「ワーク・エンゲイジメント」、「仕事のパフォーマンス」、「職務満足感」、「大うつ病エピソード」の7概念21項目が収集された。

2. 概念の整理・諸外国の枠組みとの照合

「ストレス源・資源」について、「作業・課題レベル」に分類された概念のうち、「努力」は「業務負担」にまとめられ、また、「役割の明確さ」と「役割曖昧さ」は「役割の明確さ・曖昧さ」にまとめられ、10概念となった。「グループ・対人関係レベル」に分類された概念については、「同僚間の人間関係」が「職場の一体感（ソーシャル・キャピタル）」にまとめられ、また、「職場の人間関係」が「対人葛藤」にまとめられ、11概念とな

った。尚、「組織レベル」に分類された概念は、従来通りの7概念で変更はなかった。これらの計28概念について、諸外国の枠組みと照らし合わせた結果および、新調査票に含める優先順位を表1に示した。

3. 産業保健専門職らへのヒアリング

ヒアリングによって、「ストレス源・資源」の概念のうち、「認知的要求度」、「業務配分バランス」、「指揮・命令」、「組織変化速度」、「休暇・福利厚生」の5概念をプレテスト版に含める概念から削除した。「アウトカム」の概念については、「大うつ病エピソード」をプレテスト版に含める概念から削除した。また、「上司の支援」、「同僚の支援」、「対人葛藤」、「職務満足感」については、既に旧調査票に含まれていることから、プレテスト版に含める概念から削除した。尚、「業務負担」、「仕事のコントロール」も旧調査票に含まれていたが、項目を新たに追加したため、追加項目のみをプレテスト版に含めることにした。結果として、プレテスト版の初版は、「ストレス源・資源」については、「作業・課題レベル」9概念27項目、「グループ・対人関係レベル」8概念35項目、「組織レベル」3概念16項目、「アウトカム」については、5概念20項目の計98項目となった。

4. ステークホルダー会議での意見収集

第2回ステークホルダー会議のワークショップで話し合われた内容をもとに、「グループ・対人関係レベル」に2概念（「ほめてもらえる職場」、「失敗を認める職場」）5項目、「組織レベル」に5概念（「手続きの公正性」、「個人の尊重」、「公正な人事評価」、「多様な労働者への対応」、「キャリア形成」）21項目、「アウトカム」に5項目の計31項目をプレテスト版の初版に追加し、最終版（計129項目）を作成した。最終版の内訳は、「ストレス源・資源」については、「作業・課題レベル」9概念27項目、「グループ・対人関係レベル」10概念40項目、「組織レベル」8概念37項目の計104項目、「アウトカム」については、5概念20項目に5項目を追加した、計25項目である。

D. 考察

3ヵ年計画の1年目である本年度は、新調査票に含める項目を選定するためのプレテスト版を作成した。新調査票は、旧調査票で測定することが難しかった、グループ・対人関係および組織に着目したストレス源・資源を測定することが可能であり、またアウトカムにおいても、ワーク・エンゲイジメントなどのポジティブな指標を含めた点が特徴的である。旧調査票に新調査票を追加して使用することにより、現場で職場環境の評価・把握の際に、より包括的な評価が可能になると考えられる。今後、プレテスト版を実施し、プ

レテストの結果をもとに、更に項目を絞り込み、新調査票の最終版を作成する予定である。その後、現場での活用に向けて、本調査を実施し、標準化および新しいストレス判定図の作成を行う予定である。

E. 健康危険情報
該当せず。

F. 研究発表
なし

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む）
該当せず。

表 1. 新職業性ストレス調査票（プレテスト版）に含める概念と海外の枠組みとの対応

概念レベル	概念名	PRIMA-EF	英国 HSE	COPOQ II	KOSS	優先順位	備考	
作業・課題 レベル	仕事の意義			○		2		
	業務負担	○	○	○	○	1	旧調査票に含まれているため、追加項目のみ、プレテスト版に含める	
	情緒的負担			○		2		
	認知的要求度			○		3	プレテスト版には含めず（ヒアリングで削除）	
	仕事のコントロール	○	○	○	○	1	旧調査票に含まれているため、追加項目のみ、プレテスト版に含める	
	役割葛藤			○	○	2		
	役割明確さ・曖昧さ		○			2		
	成長の機会				○	3		
	新奇性					3		
	予測可能性				○	3		
	上司の支援	○	○	○	○	○	1	プレテスト版には含めず（旧調査票に含まれている）
	同僚の支援	○	○	○	○	○	1	プレテスト版には含めず（旧調査票に含まれている）
グループ・ 対人関係レ ベル	職場の一体感 (ソーシャル・キャピタル)	○			○	1		
	経済・地位報酬	○		○	○	1		
	尊重報酬			○	○	1		
	ハラスメント	○		○	○	1		
	上司のリーダーシップ			○		3		
	上司の公正な態度	○				3		
	グループの有能感					3		
	職の不安定性	○		○	○	○	1	
	対人葛藤	○	○	○	○	○	1	プレテスト版には含めず（旧調査票に含まれている）
	経営層との信頼関係	○		○		○	2	
	変化への対応				○	○	2	
	ワーク・セルフ・バランス		○				1	
組織レベル	業務配分バランス	○		○		2	プレテスト版には含めず（ヒアリングで削除）	
	指揮・命令					3	プレテスト版には含めず（ヒアリングで削除）	
	組織変化速度					3	プレテスト版には含めず（ヒアリングで削除）	
	休暇・福利厚生					3	プレテスト版には含めず（ヒアリングで削除）	

資料1 職業性ストレス簡易調査票（旧調査票）

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

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

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

	ほとん ど な か っ た	ほとん ど あ っ た	しば しば あ っ た	い つ も あ っ た	ほとん ど
18. 活気がわいてくる-----	1	2	3	4	
19. 元気がいっぱいだ-----	1	2	3	4	
20. 生き生きする-----	1	2	3	4	
21. 怒りを感じる-----	1	2	3	4	
22. 内心腹立たしい-----	1	2	3	4	
23. イライラしている-----	1	2	3	4	
24. ひどく疲れた-----	1	2	3	4	

	ほとんど なかった	ほとんど あつた	ときどき あつた	しばしば あつた	ほとんど いつもあつた
25. へとへとだ-----	1	2	3	4	
26. だるい -----	1	2	3	4	
27. 気がはりつめている-----	1	2	3	4	
28. 不安だ-----	1	2	3	4	
29. 落ち着かない-----	1	2	3	4	
30. ゆうつだ-----	1	2	3	4	
31. 何をするのも面倒だ-----	1	2	3	4	
32. 物事に集中できない-----	1	2	3	4	
33. 気分が晴れない-----	1	2	3	4	
34. 仕事が手につかない-----	1	2	3	4	
35. 悲しいと感じる-----	1	2	3	4	
36. めまいがする-----	1	2	3	4	
37. 体のふしぶしが痛む-----	1	2	3	4	
38. 頭が重かったり頭痛がする-----	1	2	3	4	
39. 首筋や肩がこる-----	1	2	3	4	
40. 腰が痛い-----	1	2	3	4	
41. 目が疲れる-----	1	2	3	4	
42. 動悸や息切れがする-----	1	2	3	4	
43. 胃腸の具合が悪い-----	1	2	3	4	
44. 食欲がない-----	1	2	3	4	
45. 便秘や下痢をする-----	1	2	3	4	
46. よく眠れない-----	1	2	3	4	

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

	非常に	かなり	多少	全くない
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
47. 上司-----	1	2	3	4
48. 職場の同僚-----	1	2	3	4
49. 配偶者、家族、友人等-----	1	2	3	4

	非常に	かなり	多少	全くない
あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？				
50. 上司-----	1	2	3	4
51. 職場の同僚-----	1	2	3	4
52. 配偶者、家族、友人等-----	1	2	3	4

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？

53. 上司-----	1	2	3	4
54. 職場の同僚-----	1	2	3	4
55. 配偶者、家族、友人等-----	1	2	3	4

D. 満足度について

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

資料2 新職業性ストレス調査票（プレテスト版）

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

	そ う だ	そ う だ	ま あ ち が や	ち が や
仕事の意義 <優先度2>				
1. 自分の仕事は意味のあるものだ-----	1	2	3	4
2. 自分の仕事は重要だと思う-----	1	2	3	4
3. 働きがいのある仕事だ-----	1	2	3	4
業務負担 <優先度1>				
4. 自分の職場の労働時間は長い-----	1	2	3	4
5. 自分の職場はいつも人手不足だ-----	1	2	3	4
情緒的負担 <優先度2>				
6. 仕事の上で、気持ちや感情がかき乱されることがある-----	1	2	3	4
7. 感情面で負担になる仕事だ-----	1	2	3	4
8. 感情的に巻き込まれやすい仕事だ-----	1	2	3	4
仕事のコントロール <優先度1>				
9. どのくらい残業や休日出勤するか自分で決められる-----	1	2	3	4
10. 上司から仕事をまかせてもらえる-----	1	2	3	4
役割葛藤 <優先度2>				
11. 自分が正しいと思うのとは違ったやり方で仕事をしなければならない-----	1	2	3	4
12. 複数の人からお互いに矛盾したことを要求される-----	1	2	3	4
13. 十分な人やモノがないまま仕事を割り当てられる-----	1	2	3	4
役割明確さ・曖昧さ <優先度2>				
14. 自分の職務や責任が何であるか分かっている-----	1	2	3	4
15. 自分の部署の目標や目的が分かっている-----	1	2	3	4
16. 自分にどれくらい権限があるのかはっきりしている-----	1	2	3	4
17. 自分の仕事で何をすべきかについて説明されている-----	1	2	3	4
18. 職場の仕事全体の中で自分の仕事の位置づけを理解できている-----	1	2	3	4
成長の機会 <優先度3>				
19. 仕事で新しいことを学ぶ機会がある-----	1	2	3	4
20. 仕事で自分の長所をのばす機会がある-----	1	2	3	4
21. 職場では、自分の技能を十分に高めることができる-----	1	2	3	4

そ　　ま　　ち　　や　　ち
う　　あ　　が　　や　　が
だ　　だ　　う　　や　　う

新奇性 <優先度 3>

- | | | | | |
|-----------------------------------|---|---|---|---|
| 22. これまでしたことのない種類の仕事をすることが多い----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. 毎回、新しい技術や知識を必要とする仕事である----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. 仕事の上で、以前に経験したことのないことに会う----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

予測可能性 <優先度 3>

- | | | | | |
|-------------------------------------|---|---|---|---|
| 25. いつでも、自分の仕事量が増えるか分かっている----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26. いつでも、自分の仕事が一段落するか見通しがついている----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27. いつでも、仕事上でトラブルが生じるか予想できる----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

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

そ　　ま　　ち　　や　　ち
う　　あ　　が　　や　　が
だ　　だ　　う　　や　　う

職場の一体感 (ソーシャル・キャピタル) <優先度 1>

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 28. 私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29. 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30. 私たちの職場では、仕事に関連した情報の共有ができている----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31. 私たちの職場では、助け合おうという雰囲気がある----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32. 私たちの職場では、お互いに信頼し合っている----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33. 笑いや笑顔がある職場だ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34. 私生活を含めて、気持ちや状況を話し合える職場だ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35. お互いにあいさつをし合う職場だ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 36. 職場では、メンバーの間で相互理解がある----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 37. 職場のみんながお互いに、うまくコミュニケーションできるよう工夫
がなされている----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38. 職場のメンバーが同じ目標を共有している----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39. 今の職場は他者を配慮する(同僚に気を配る)風土がある----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40. 仕事のやり方や進め方について工夫をこらせる職場だ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 41. 一人ひとりの創意工夫、提案などが取り入れられやすい職場だ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

経済・地位報酬 <優先度 1>

- | | | | | |
|-----------------------------------|---|---|---|---|
| 42. 自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 43. 自分の能力や経験に見合った地位・職務に就いている----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

そう
だ

そま
うあ
だ

ちや
がや
う

ちが
う

尊重報酬 <優先度 1>

44. 私は上司からふさわしい評価を受けている----- 1 2 3 4
45. 私は仕事上ふさわしい評価と人望を受けている----- 1 2 3 4
46. 同僚から、自分の仕事上のふさわしい扱いを受けている----- 1 2 3 4

ハラスメント <優先度 1>

47. 職場で自分がいじめにあっている (セクハラ、パワハラを含む)----- 1 2 3 4
48. 職場でいじめられている人がいる (セクハラ、パワハラを含む)----- 1 2 3 4

上司のリーダーシップ <優先度 3>

49. 上司は、仕事に情熱をもてるようにしてくれる----- 1 2 3 4
50. 仕事の出来ばえについて、上司からフィードバックをもらっている----- 1 2 3 4
51. 上司は、部下が能力を伸ばす機会を持てるように、取り計らってくれる----- 1 2 3 4
52. 上司は、私が自分で問題解決できるように励ましてくれる----- 1 2 3 4
53. 部下を育てることが上手な上司が評価される組織だ----- 1 2 3 4

上司の公正な態度 <優先度 3>

54. 上司は独りよがりなものの見方をしないようにすることができる--- 1 2 3 4
55. 上司は親切心と思いやりをもって接してくれる----- 1 2 3 4
56. 上司は誠実な態度で対応してくれる----- 1 2 3 4

ほめてもらえる職場 <追加>

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

失敗を認める職場 <追加>

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

グループの有能感 <優先度 3>

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

職の不安定性(安定報酬) <優先度 1>

65. 失職の恐れがある----- 1 2 3 4
66. 昇進の見込みは少ない----- 1 2 3 4
67. 職場で、好ましくない変化を経験している。もしくは今後そういう状況が起こりうる----- 1 2 3 4