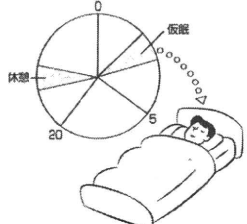
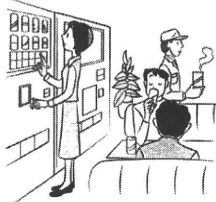


H21-23厚労科研川上研究班(徳、島津、下光、原谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント9 勤務体制、交替制を改善します






- アクション9-1
  - 深夜勤務など負担の大きい勤務を減らし、変則勤務が必要な場合は、作業の合間に十分な休憩を確保します。
- アクション9-2
  - 作業中に適度な休憩が取れるよう、1日のスケジュールの中に休憩時間も考慮に入れ、仕事にメリハリをつけるよう計画します。

13

H21-23厚労科研川上研究班(徳、島津、下光、原谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント10 個人の生活条件に合わせて勤務調整ができるようにします

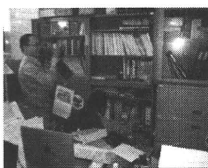

- アクション10-1
  - 個人の都合を伝えやすいよう、ふだんから上司が部下の仕事以外の面も気かけ、コミュニケーションをとる機会をつくります。
- アクション10-2
  - 支障のない範囲で、休暇取得等を含む個人スケジュールを、職場共有のスケジュールボードに、数カ月先まで記入するように取り決めます。

14

H21-23厚労科研川上研究班(徳、島津、下光、原谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### 改善へのヒント(3):チェックポイントC11-15 C.円滑な作業手順



- 物品と資材の取り扱い方法を改善する
- 個人ごとの作業場所を仕事しやすくする
- 作業の指示や表示内容を分かりやすくする
- 反復・過密・単調作業を改善する
- 作業ミス防止策を多面に講じる

15

H21-23厚労科研川上研究班(徳、島津、下光、原谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント11 物品と資材の取り扱い方法を改善して、負担を軽減します

- アクション11-1
  - すぐそばの垂直空間を有効に利用し、多段の保管場所をつくります。地震対策にも気を配ります。
- アクション11-2
  - 物品の移動には、手押しカートや台車など車輪のついた装置、ローラー等を活用します。

16

H21-23厚労科研川上研究班(徳、島津、下光、原谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント12 個人ごとの作業場所を改善し、仕事をしやすくします




- アクション12-1
  - 作業面の高さをひじの高さ辺りにします。小さい人には足台を、大きめの人にはテーブル上のスタンドを使って調節します。立位の作業の場合は、作業面は手の高さか、ひじよりくら下の高さにします。
- アクション12-2
  - サイドテーブルなどを活用して、個人の仕事がしやすいように作業スペースを確保します。

17

H21-23厚労科研川上研究班(徳、島津、下光、原谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント13 作業の指示や表示内容をわかりやすくします



A班各位  
3F清掃について  
13:00~15:00まで

A班各位  
**3F清掃**  
13:00 ~  
15:00 まで  
(集合10分前厳守)

before after

- アクション13-1
  - 小会議などで、作業の内容をお互いに確認し合います。そうすることで、作業指示と指示受けの齟齬によるトラブルを防ぎます。
- アクション13-2
  - 表示や標識、記号はその作業場所の人々が容易に識別できるものに限り使用します。

18

H21-23厚労科研川上研究室(徳、島津、下光、原谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント14 反復・過密・単調作業を改善します




- アクション14-1  
 ■ 仕事を組み合わせて、単調作業を避けず。
- アクション14-2  
 ■ 1人の労働者が行える作業内容を増やし、多能工を進めます。

19

H21-23厚労科研川上研究室(徳、島津、下光、原谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント15 作業ミス防止策を多面的に講じます





- アクション15-1  
 ■ 作業ミス防止のための手順を、現場の労働者が中心となって、労働者の言葉で作成します。
- アクション15-2  
 ■ 緊急時の正しい操作、避難が迅速に行われるように、緊急時計画を確立します。

20

H21-23厚労科研川上研究室(徳、島津、下光、原谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### 改善へのヒント(4):チェックポイントD16-20 D.作業場環境


- 16. 温熱環境や視環境、音環境を快適化する
- 17. 粉じん、化学物質などの有害環境源を隔離する
- 18. 職場の受動喫煙を防止する
- 19. 衛生設備と休養設備を改善する
- 20. 緊急時対応の手順を定める

21

H21-23厚労科研川上研究室(徳、島津、下光、原谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント16 温熱環境や音環境、視環境を快適化します



- アクション16-1  
 ■ 自然光(窓と天窗を通して)の利用と人工照明(電灯)を組み合わせます。壁・天井の色も明るいものを選びます。
- アクション16-2  
 ■ 容易なコミュニケーションと安全のため、騒音発生源をカバーしたり囲ったりして騒音を減らし、また冷暖房機器の温度設定について職場内のルールを決めます。

22

H21-23厚労科研川上研究室(徳、島津、下光、原谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント17 粉じん、化学物質、感染病原体など、有害環境源を隔離します




- アクション17-1  
 ■ 職場で利用されている有害化学物質をリストアップして、ばく露予防策を講じます。また有害物質容器には、分類基準に従ったラベル表示を必ず行うようにします。
- アクション17-2  
 ■ 機器や照明器具の電気配線接続を安全に、確実にやります。

23

H21-23厚労科研川上研究室(徳、島津、下光、原谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント18 職場の受動喫煙を防止します

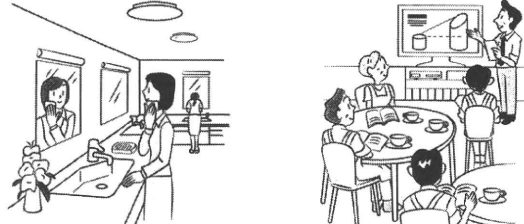


- アクション18-1  
 ■ 職場は禁煙にします。禁煙にできない場合は、受動喫煙防止策として、換気の整備された喫煙スペースを確保し、話し合いに基づいて、「職場における喫煙対策のためのガイドライン」に沿った対策を行います。
- アクション18-2  
 ■ 喫煙者への禁煙指導を、産業保健スタッフ、医療機関と連携して進めます。

24

H21-23厚労科研川上研究室(徳、島津、下光、原谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント19 衛生設備と休養設備を改善します



- アクション19-1  
衛生的で整然としたよい環境を保つために、更衣室、洗面所、トイレを整え、よくメンテナンスします。
- アクション19-2  
人びとが快適に過ごせるように、会議室や研修施設を充実させます。

25

H21-23厚労科研川上研究室(徳、島津、下光、原谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント20 緊急時対応の手順を改善します




- アクション20-1  
職場で発生する可能性のある機械によるはさまれ・巻き込まれ、転倒・転落、切創など、起こる可能性のある災害を合理的に予測し、グループ討論によって、各種の緊急事態に対してとるべき行動のタイプを確認し、それをマニュアルや手順書として作成しておきます。
- アクション20-2  
地震・災害・感染症発生時など、緊急時の「事業継続計画」を策定します。労働者への被害と企業の被害を最小限にする対策を事前に検討します。

26

H21-23厚労科研川上研究室(徳、島津、下光、原谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### 改善へのヒント(5): チェックポイントE21-25 E. 職場内の相互支援

21. 上司に相談しやすい環境を整備する
22. 同僚で相談でき、コミュニケーションがとりやすい環境を整備する
23. チームワークづくりを進める
24. 仕事に対する適正な評価を受け取ることができるようにする
25. 職場間の相互支援を推進する



職場間情報の共有や、チームワークビルディングの研修  
 (上: 自治体、下: 事務職場)

27

H21-23厚労科研川上研究室(徳、島津、下光、原谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント21 上司に相談しやすい環境を整備します



- アクション21-1  
定期的なミーティングを設定して、各自の仕事内容や仕事量を上司がはあくできるようにします。
- アクション21-2  
同じ職場のメンバーのうち、一部が離れた別の部屋(建屋)で働いている場合には、上司が定期的にこのグループから、仕事の状況を聞き取る機会を作ります。

28

H21-23厚労科研川上研究室(徳、島津、下光、原谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント22 同僚に相談でき、コミュニケーションが取りやすい環境を整備します



- アクション22-1  
大型の掲示板やホワイトボードを利用して、誰がどの作業をやっているか「見える化」を行い、相互にサポートしやすい環境を整えます。
- アクション22-2  
社内報、日報、メーリングリスト、インターネット・イントラネットなどの掲示板を活用して重要な情報を共有化します。

29

H21-23厚労科研川上研究室(徳、島津、下光、原谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント23 チームワークづくりをすすめます




- アクション23-1  
チームワークづくりをすすめるために、同一チーム内の作業を分担し合い、必要ならローテーションを組んで、互いに作業内容を見えやすくします。
- アクション23-2  
メンバーで懇親の場を設け、お互いを理解するための機会を増やします。

30

H21-23厚労科研川上研究室(徳、島津、下元、藤谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント24

#### 仕事に対する適切な評価を受け取ることができるようにします



- アクション24-1
  - 仕事に対する評価基準をあらかじめ文書で明示し、公平な評価ができるようにします
- アクション24-2
  - 評価結果を、迅速にタイミング良く受け取ることができるように工夫します。

31

H21-23厚労科研川上研究室(徳、島津、下元、藤谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント25

#### 職場感の相互支援を推進します



- アクション25-1
  - 職場間の定期的なミーティングを通じて、事業場の活動全体の中で、各職場の業務の位置づけが明確になるようにします。
- アクション25-2
  - 職場対抗スポーツ大会などの機会を持つことも、田の職場との相互理解を深め、支援し合える雰囲気をつくるのに役立ちます。


32

H21-23厚労科研川上研究室(徳、島津、下元、藤谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### 改善へのヒント(6):チェックポイントF25-30

#### F. 安心できる職場のしくみ

- 26. 個人の健康や職場内の問題について相談できる窓口を設置する
- 27. セルフケアについて学ぶ機会を設ける
- 28. 職場の将来計画や見通しについて、いつも周知されているようにする
- 29. 昇進・昇格、資格取得の機会を明確にし、チャンスを公平に確保する
- 30. 緊急の心のケア体制をつくる

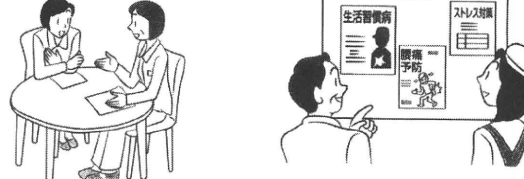


33

H21-23厚労科研川上研究室(徳、島津、下元、藤谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント26

#### 個人の健康や職場内の健康問題について相談できる窓口を設置します



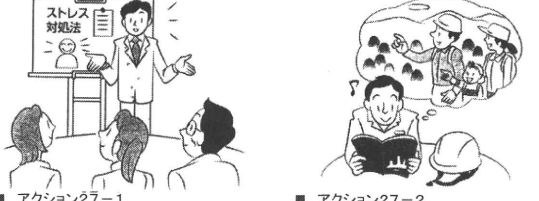
- アクション26-1
  - 心の健康や悩み、ストレス、あるいは職場内の人間関係などについて気がねなく相談できる窓口を確保します。いつ、どこへ連絡をとればよいか、またプライバシーが守られることを明示しておきます。
- アクション26-2
  - 労働者が気軽に相談しやすいように、健康に関わる情報を適宜提供するなどの体制を整備します。

34

H21-23厚労科研川上研究室(徳、島津、下元、藤谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント27

#### セルフケアについて学ぶ機会を設けます



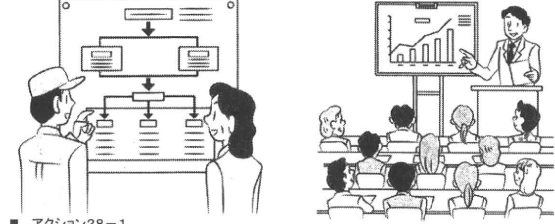
- アクション27-1
  - セルフケアについての教育・研修等を実施し、ストレスへの気づき、ストレスへの上手な対処法などについて学ぶことのできる機会を設けます。
- アクション27-2
  - ホームページや電子メール・社内報などで定期的に情報を発信することで、セルフケアについて学ぶ機会を提供することもよいでしょう。

35

H21-23厚労科研川上研究室(徳、島津、下元、藤谷、吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント28

#### 組織や仕事の急激な変化にあらかじめ対処します



- アクション28-1
  - 組織構成や作業内容、業務分担について、わかりやすいように図表化して職場に提示するなどの方法を工夫し、労働者に分かりやすいように周知します。
- アクション28-2
  - 組織や作業内容の変更、将来の見通しなどについて情報提供するようにし、なぜそのようになったかなどについての情報も提供するようにします。

36

H21-23厚労科研川上研究室(徳, 島津, 下光, 原田, 吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント29

昇進・昇格、資格取得の機会を明確にし、チャンスを公平に確保します




- アクション29-1
- 昇進・昇格のモデル例や、キャリア開発のための資格取得機会の有無や時期が明確にされ、労働者に十分に周知されているようにします。
- アクション29-2
- 昇進・昇格の公平性が十分に労働者に伝わるよう、通常から仕事の目標や作業の位置づけなどについて、上司と部下と一緒に確認しておくことが大切でしょう。

37

H21-23厚労科研川上研究室(徳, 島津, 下光, 原田, 吉川) The Institute for Science of Labour, JAPAN

### チェックポイント30

緊急の心のケアをします




- アクション30-1
- 突発的な事故が生じたときに、緊急時のケアや心のケアが受けられるように、あらかじめ職場内の責任者や産業保健スタッフ・人事労務担当者など、社内の連携体制や手順を整えておくようにします。
- アクション30-2
- 緊急時の心のケアについて必要時に実施できるよう、職場の責任者やキーとなるスタッフに、事前に研修を実施します。

38

## 2. 新職業性ストレス簡易調査票の開発

### 1) 新職業性ストレス簡易調査票（予備調査版）の信頼性・妥当性 およびアウトカムとの関連性

分担研究者	原谷 隆史	独立行政法人労働安全衛生総合研究所・部長
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・教授
	吉川 徹	財団法人労働科学研究所・副所長
研究協力者	小田切優子	東京医科大学・講師
	井上 彰臣	東京大学大学院医学系研究科・院生

#### 研究要旨

新職業性ストレス簡易調査票の予備調査版データに基づいて、信頼性・妥当性および解析結果を示した。全国の15歳以上の給与所得者を対象にインターネット調査を2010年3月17日に実施し、1000人（男性687人、女性313人）のデータを解析した。 $\alpha$ 信頼性係数は職の不安定性（安定報酬）でやや低かったがその他の尺度の $\alpha$ 信頼性係数はすべて0.73以上であり良好であった。因子分析により因子的妥当性が確認できた。新職業性ストレス簡易調査票は、仕事、職場、組織のレベルで職業性ストレスに関する多様な側面の差異や影響を包括的に評価することが可能であり、職場のメンタルヘルス対策に活用することが期待できる。

#### A. 研究目的

新職業性ストレス簡易調査票の予備調査版データに基づいて、信頼性・妥当性および解析結果を示す。

#### B. 方法

全国の15歳以上の給与所得者（含む役職者）を対象にヤフー・バリュー・インサイトパネルを利用したインターネット調査を2010年3月17日に実施し、1000人（男性687人、女性313人）のデータを収集した。本年度はこのデータの解析を行った。対象者

の性別年齢分布、職種分布を表1に示した。

#### C. 結果

各尺度の性別平均、標準偏差（SD）、 $\alpha$ 信頼性係数を表2に示した。 $\alpha$ 信頼性係数は職の不安定性（安定報酬）で男性0.70、女性0.65、全体0.68とやや低かったがその他の尺度の $\alpha$ 信頼性係数はすべて0.73以上であった。性差をt検定で検討した結果、仕事の意義、業務負担、役割葛藤、成長の機会、新奇性、ハラスメント、多様な労働者への対応、ワーク・セルフ・バランス（仕事→家庭：ネガティブ）、創造性の発

揮、積極的な学習、ワーク・エンゲイジメントで有意差が認められた。

表1 対象者の性別年齢、職種分布

	男性		女性		全体	
	人数	%	人数	%	人数	%
年齢						
15-29歳	58	8.4%	85	27.2%	143	14.3%
30-39歳	246	35.8%	146	46.6%	392	39.2%
40-49歳	232	33.8%	59	18.8%	291	29.1%
50-59歳	133	19.4%	18	5.8%	151	15.1%
60歳以上	18	2.6%	5	1.6%	23	2.3%
合計	687	100.0%	313	100.0%	1000	100.0%
職種						
管理職(課長職相当以上)	131	19.1%	4	1.3%	135	13.5%
専門・技術職	212	30.9%	60	19.2%	272	27.2%
事務系	150	21.8%	204	65.2%	354	35.4%
現場系(製造組立、運転、肉体労働など)	82	11.9%	13	4.2%	95	9.5%
営業・販売職	97	14.1%	20	6.4%	117	11.7%
その他	15	2.2%	12	3.8%	27	2.7%
合計	687	100.0%	313	100.0%	1000	100.0%

表2 各尺度の性別平均、標準偏差(SD)、 $\alpha$ 信頼性係数

項目	男性				女性				全体					
	人数	平均	SD	$\alpha$ 係数	人数	平均	SD	$\alpha$ 係数	人数	平均	SD	$\alpha$ 係数		
仕事の意義	3	680	6.2	1.9	0.86	312	5.8	2.1	0.88	**	992	6.0	2.0	0.87
業務負担	5	681	9.0	3.1	0.83	310	7.7	3.7	0.87	***	991	8.6	3.4	0.85
情緒的負担	3	682	4.6	2.3	0.87	313	4.6	2.5	0.88		995	4.6	2.3	0.88
仕事のコントロール	5	681	8.7	3.0	0.79	310	8.5	3.2	0.76		991	8.6	3.0	0.78
役割葛藤	3	683	4.6	1.9	0.75	312	4.2	1.9	0.73	**	995	4.5	1.9	0.75
役割明確さ・曖昧さ	5	680	10.2	2.7	0.84	310	9.9	2.9	0.84		990	10.1	2.7	0.84
成長の機会	3	681	5.3	2.2	0.86	312	4.7	2.4	0.89	***	993	5.1	2.3	0.87
新奇性	3	682	4.7	2.0	0.82	313	4.2	2.3	0.82	***	995	4.6	2.1	0.82
予測可能性	3	683	4.8	1.9	0.75	312	4.6	2.0	0.78		995	4.7	1.9	0.76
職場の一体感 (ソーシャル・キャピタル)	14	667	23.2	8.0	0.94	306	23.9	8.6	0.95		973	23.4	8.2	0.95
経済・地位報酬	2	685	2.6	1.5	0.80	309	2.7	1.6	0.79		994	2.6	1.6	0.80
尊重報酬	3	681	4.7	2.0	0.88	312	4.8	2.1	0.91		993	4.7	2.1	0.89
ハラスメント	2	675	1.2	1.6	0.87	306	0.8	1.3	0.82	***	981	1.1	1.5	0.86
上司のリーダーシップ	5	676	6.6	3.6	0.92	312	6.3	3.6	0.91		988	6.5	3.6	0.92
上司の公正な態度	3	684	4.6	2.2	0.90	312	4.5	2.3	0.91		996	4.5	2.2	0.90
ほめてもらえる職場	3	684	4.2	2.2	0.88	312	4.4	2.4	0.90		996	4.3	2.3	0.89
失敗を認める職場	2	684	2.8	1.5	0.80	313	2.7	1.5	0.77		997	2.7	1.5	0.79
グループの有能感	3	683	4.7	2.2	0.93	311	4.5	2.3	0.94		994	4.6	2.2	0.93
職の不安定性(安定報酬)	3	678	4.4	2.1	0.70	309	4.6	2.1	0.65		987	4.5	2.1	0.68
経営層との信頼関係	5	682	6.9	3.5	0.93	310	7.1	3.4	0.93		992	7.0	3.5	0.93
変化への対応	3	683	4.3	2.1	0.84	311	4.3	2.1	0.81		994	4.3	2.1	0.83
手続きの公正性	4	683	5.1	2.7	0.86	310	5.3	2.8	0.88		993	5.2	2.7	0.87
個人の尊重	4	681	5.2	2.7	0.79	312	5.3	2.8	0.76		993	5.2	2.7	0.78
公正な人事評価	5	678	6.3	3.4	0.89	310	6.3	3.5	0.89		988	6.3	3.4	0.89
多様な労働者への対応	3	684	4.3	2.0	0.73	312	4.8	2.1	0.74	***	996	4.5	2.1	0.74
キャリア形成	5	675	6.1	3.7	0.92	311	5.8	3.7	0.92		986	6.0	3.7	0.92
ワーク・セルフ・バランス (仕事→家庭:ネガティブ)	4	684	5.3	2.8	0.88	312	4.4	3.1	0.90	***	996	5.0	2.9	0.89
ワーク・セルフ・バランス (仕事→家庭:ポジティブ)	4	682	5.7	2.6	0.83	313	5.9	2.7	0.82		995	5.8	2.6	0.83
規定された職務の遂行	3	685	5.7	1.8	0.83	312	5.8	1.7	0.76		997	5.7	1.8	0.81
創造性の発揮	3	678	5.5	2.0	0.90	309	5.1	2.1	0.88	**	987	5.4	2.1	0.90
積極的な学習	4	681	6.6	2.8	0.93	311	6.0	3.1	0.94	**	992	6.4	3.0	0.93
ワーク・エンゲイジメント	9	672	12.9	5.9	0.93	311	11.7	6.3	0.93	**	983	12.5	6.1	0.93
上司の支援	3	676	4.4	2.2	0.81	309	4.2	2.3	0.82		985	4.3	2.2	0.81
同僚の支援	3	675	4.9	2.0	0.77	311	4.8	2.2	0.81		986	4.9	2.1	0.78

\*:  $p < .05$ , \*\*:  $p < .01$ , \*\*\*:  $p < .001$ .

性・年齢別尺度得点比較を表3-1、表3-2に示した。男性では役割葛藤、成長の機会、ほめてもらえる職場、規定された職務の遂行、同僚の支援で年齢の効果が有意であった。女性では、新奇性、ワーク・エンゲイジメントで年齢の効果が有意であった。

性・職種尺度得点比較を表4-1、表4-2に示した。男性では、多くの尺度で職種の効果が有意であった。女性では、仕事の意義、業務負担、情緒的負担、成長の機会、新奇性、積極的な学習で職種の効果が有意であった。

表3-1 性・年齢別尺度得点比較

男 性	15-29歳			30-39歳			40-49歳			50-59歳			60歳以上			分散分析
	人数	平均	SD	人数	平均	SD	人数	平均	SD	人数	平均	SD	人数	平均	SD	
仕事の意義	57	6.1	1.6	242	6.1	2.0	232	6.2	1.8	131	6.2	1.9	18	6.6	1.8	
業務負担	58	8.8	3.2	243	9.3	3.0	229	9.1	3.2	133	8.5	3.3	18	7.7	2.1	
情緒的負担	57	4.9	2.3	244	4.6	2.3	230	4.8	2.2	133	4.4	2.2	18	3.9	2.4	
仕事のコントロール	58	8.1	2.5	243	8.6	3.2	229	8.8	2.8	133	8.6	3.1	18	9.2	3.8	
役割葛藤	58	4.4	1.6	245	4.8	1.9	230	4.6	2.0	132	4.3	1.9	18	3.2	1.9	**
役割明確さ・曖昧さ	55	9.7	2.5	245	10.2	2.8	230	10.2	2.6	132	10.4	2.6	18	11.5	2.4	
成長の機会	57	5.2	2.1	243	5.5	2.3	230	5.3	2.1	133	5.1	2.2	18	5.0	2.2	
新奇性	58	4.9	1.9	242	5.0	2.1	231	4.7	2.0	133	4.5	2.0	18	3.7	2.3	*
予測可能性	58	4.7	1.9	243	4.7	2.0	231	4.7	1.9	133	5.1	1.8	18	4.4	1.8	
職場の一体感 (ソーシャル・キャピタル)	57	24.4	6.5	235	23.0	8.7	227	22.8	7.5	130	23.1	8.0	18	25.4	8.4	
経済・地位報酬	58	2.8	1.5	246	2.6	1.5	232	2.6	1.5	131	2.4	1.6	18	2.6	1.7	
尊重報酬	57	4.9	2.0	245	4.8	2.1	231	4.7	1.9	130	4.3	2.1	18	5.4	1.9	
ハラスメント	56	1.3	1.8	241	1.2	1.6	230	1.0	1.4	131	1.3	1.6	17	1.5	1.8	
上司のリーダーシップ	56	6.9	3.2	242	6.8	3.8	229	6.5	3.6	131	6.3	3.7	18	6.9	3.2	
上司の公正な態度	58	4.9	2.0	244	4.7	2.3	232	4.5	2.1	132	4.2	2.3	18	4.7	2.3	
ほめてもらえる職場	58	4.4	2.0	244	4.5	2.3	232	4.1	2.0	132	3.8	2.3	18	4.4	2.3	*
失敗を認める職場	58	2.9	1.4	245	2.8	1.5	232	2.7	1.4	131	2.6	1.6	18	2.8	1.5	
グループの有能感	58	4.6	2.0	244	4.6	2.2	231	4.7	2.0	132	4.9	2.3	18	5.1	2.2	
職の不安定性(安定報酬)	57	4.6	1.8	243	4.3	2.2	230	4.4	2.1	130	4.4	2.2	18	4.8	2.6	
経営層との信頼関係	58	6.7	3.2	244	7.1	3.5	229	6.8	3.5	133	6.6	3.8	18	8.4	3.3	
変化への対応	57	4.3	1.7	245	4.4	2.1	231	4.3	2.1	132	4.1	2.3	18	4.3	2.4	
手続きの公正性	57	5.4	2.5	245	5.3	2.7	230	5.0	2.6	133	4.9	2.9	18	5.4	3.1	
個人の尊重	58	5.6	2.7	241	5.4	2.7	232	5.0	2.5	132	4.9	2.8	18	5.3	3.0	
公正な人事評価	58	6.6	3.4	242	6.6	3.5	229	6.2	3.2	131	6.0	3.7	18	6.5	3.1	
多様な労働者への対応	58	4.6	1.8	245	4.5	2.2	231	4.1	2.0	133	4.2	2.0	17	4.1	1.6	
キャリア形成	56	6.3	3.6	244	6.1	3.8	229	5.9	3.6	128	6.0	3.9	18	5.9	3.3	
ワーク・セルフ・バランス (仕事→家庭:ネガティブ)	58	5.5	2.4	245	5.6	3.0	230	5.2	2.8	133	4.9	2.7	18	4.6	2.8	
ワーク・セルフ・バランス (仕事→家庭:ポジティブ)	58	6.0	2.5	244	5.8	2.8	231	5.4	2.5	131	6.0	2.3	18	6.8	2.7	
規定された職務の遂行	58	5.4	1.9	244	5.6	1.8	232	5.6	1.8	133	6.1	1.7	18	6.4	1.4	*
創造性の発揮	57	5.0	1.9	240	5.5	2.0	232	5.6	2.0	131	5.5	2.1	18	6.1	1.6	
積極的な学習	58	6.3	2.6	241	6.8	2.9	231	6.5	2.8	133	6.3	2.9	18	7.1	2.9	
ワーク・エンゲイジメント	57	13.0	5.7	242	12.9	6.4	230	12.5	5.6	125	13.0	5.8	18	16.0	6.2	
上司の支援	57	4.3	2.2	242	4.7	2.3	229	4.2	2.1	130	4.1	2.3	18	4.1	2.1	
同僚の支援	57	5.1	1.9	243	5.2	2.1	227	4.7	1.9	130	4.6	2.0	18	4.5	2.1	*

\*: p<.05, \*\*: p<.01.



表3-2 性・年齢別尺度得点比較

女性	15-29歳			30-39歳			40-49歳			50-59歳			60歳以上			分散分析
	人数	平均	SD	人数	平均	SD	人数	平均	SD	人数	平均	SD	人数	平均	SD	
仕事の意義	85	5.8	1.9	145	5.7	2.2	59	5.7	2.1	18	6.4	2.5	5	5.4	0.9	
業務負担	85	8.5	3.6	144	7.3	4.0	59	7.7	3.2	17	7.6	3.2	5	4.8	1.6	
情緒的負担	85	5.1	2.5	146	4.4	2.6	59	4.5	2.7	18	4.3	2.1	5	3.2	1.3	
仕事のコントロール	83	8.1	3.0	145	8.7	3.1	59	8.4	3.3	18	8.3	4.1	5	8.6	3.7	
役割葛藤	84	4.6	1.6	146	4.1	2.1	59	4.0	2.0	18	4.3	1.8	5	3.2	1.3	
役割明確さ・曖昧さ	84	9.9	2.3	145	9.9	2.8	58	9.6	3.4	18	10.8	3.7	5	10.0	3.1	
成長の機会	84	4.8	2.0	146	4.7	2.5	59	4.6	2.6	18	5.2	3.0	5	4.2	1.9	
新奇性	85	4.8	2.2	146	3.9	2.4	59	3.8	2.1	18	4.9	2.6	5	2.6	0.9	**
予測可能性	85	4.4	1.9	145	4.7	2.1	59	4.6	2.1	18	5.2	1.8	5	4.4	1.5	
職場の一体感 (ソーシャル・キャピタル)	84	24.7	8.4	142	23.8	8.5	58	23.0	9.3	17	25.1	9.0	5	19.4	9.7	
経済・地位報酬	84	2.9	1.6	144	2.6	1.5	59	2.5	1.7	17	2.8	2.1	5	2.4	0.9	
尊重報酬	85	5.2	2.0	145	4.8	2.1	59	4.6	2.3	18	4.8	2.6	5	3.4	2.2	
ハラスメント	85	0.8	1.3	142	0.8	1.3	57	0.7	1.4	17	1.1	1.4	5	1.8	1.1	
上司のリーダーシップ	84	7.0	3.4	146	6.0	3.5	59	5.9	3.9	18	6.2	3.7	5	4.8	3.3	
上司の公正な態度	85	4.8	2.2	145	4.4	2.3	59	4.5	2.4	18	4.2	2.7	5	2.8	2.2	
ほめてもらえる職場	84	4.6	2.4	146	4.4	2.3	59	4.3	2.5	18	4.4	2.9	5	3.2	2.0	
失敗を認める職場	85	2.8	1.5	146	2.7	1.4	59	2.6	1.5	18	3.1	1.9	5	3.0	1.2	
グループの有能感	85	4.3	2.2	145	4.5	2.3	58	4.8	2.2	18	4.7	2.8	5	3.4	1.1	
職の不安定性(安定報酬)	85	4.4	1.8	144	4.8	2.2	57	4.9	2.5	18	3.9	2.2	5	4.6	1.5	
経営層との信頼関係	85	7.1	3.0	144	7.2	3.5	59	6.9	3.8	17	7.2	3.7	5	7.0	3.1	
変化への対応	85	4.5	2.0	144	4.3	2.1	59	4.2	2.3	18	4.4	2.6	5	3.8	1.5	
手続きの公正性	84	5.5	2.6	145	5.2	2.8	58	5.1	3.1	18	5.8	3.4	5	4.4	1.5	
個人の尊重	85	5.6	2.9	146	5.2	2.7	58	5.3	2.7	18	5.0	3.0	5	5.2	2.7	
公正な人事評価	82	6.7	3.2	146	6.2	3.3	59	5.9	4.0	18	6.3	3.8	5	5.4	3.6	
多様な労働者への対応	85	5.4	1.9	146	4.7	2.1	59	4.4	2.2	17	4.4	2.5	5	4.2	2.2	
キャリア形成	84	6.5	3.3	146	5.6	3.8	58	5.6	3.9	18	5.4	3.6	5	5.4	3.4	
ワーク・セルフ・バランス (仕事→家庭:ネガティブ)	85	4.8	3.2	145	4.1	3.1	59	4.6	2.9	18	4.4	3.0	5	3.6	2.1	
ワーク・セルフ・バランス (仕事→家庭:ポジティブ)	85	5.7	2.9	146	6.0	2.6	59	5.9	2.9	18	6.5	2.7	5	6.0	1.9	
規定された職務の遂行	85	5.5	1.5	145	5.8	1.6	59	5.9	2.0	18	6.2	2.0	5	5.8	0.8	
創造性の発揮	84	4.7	2.1	144	5.0	2.1	58	5.5	2.2	18	6.0	2.5	5	4.8	1.3	
積極的な学習	84	6.2	2.7	145	5.8	3.2	59	6.0	3.3	18	6.7	4.5	5	5.2	1.1	
ワーク・エンゲイジメント	85	11.1	6.0	145	11.0	6.4	58	13.0	6.3	18	14.7	6.5	5	13.4	2.8	*
上司の支援	85	4.3	2.3	145	4.1	2.3	58	4.3	2.3	17	3.9	2.2	4	3.3	3.0	
同僚の支援	85	5.3	2.2	145	4.7	2.2	59	4.7	2.2	17	5.2	2.4	5	3.4	2.6	

\*: p&lt;.05, \*\*: p&lt;.01.

表4-1 性・職種尺度得点比較

男 性	管理職			専門・技術職			事務系			現場系			営業・販売職			その他			分散分析
	人数	平均	SD	人数	平均	SD	人数	平均	SD	人数	平均	SD	人数	平均	SD	人数	平均	SD	
仕事の意義	131	6.7	2.0	211	6.3	1.9	149	5.9	1.6	80	5.6	2.0	94	5.9	2.0	15	6.9	1.8	***
業務負担	130	9.3	3.2	211	9.1	3.1	148	8.8	3.2	81	8.5	3.0	96	9.2	3.1	15	9.6	3.5	
情緒的負担	130	4.5	2.3	211	4.4	2.3	148	4.7	2.2	82	4.7	2.2	96	5.0	2.3	15	5.1	2.3	
仕事のコントロール	130	9.8	2.6	210	8.8	2.9	149	8.3	2.7	81	7.2	3.4	96	8.7	3.0	15	7.9	4.3	***
役割葛藤	131	4.3	2.0	211	4.5	2.0	149	4.7	1.8	82	4.8	1.7	95	4.7	1.9	15	4.9	2.0	
役割明確さ・曖昧さ	131	10.8	2.8	210	10.2	2.7	149	9.8	2.6	81	9.7	2.4	94	10.5	2.6	15	11.5	2.8	**
成長の機会	129	5.8	2.0	211	5.5	2.1	149	5.0	2.0	82	4.0	2.3	95	5.5	2.1	15	5.8	2.8	***
新奇性	131	4.8	1.9	210	5.0	2.1	149	4.8	1.9	82	3.7	2.1	95	4.7	1.9	15	5.5	2.8	***
予測可能性	130	5.3	1.9	212	4.7	1.8	150	4.6	2.0	82	4.3	1.8	95	4.7	2.0	14	4.4	1.8	*
職場の一体感 (ソーシャル・キャピタル)	130	25.0	7.8	207	23.9	7.8	145	22.2	7.7	78	20.0	7.8	92	22.5	8.6	15	25.6	5.1	***
経済・地位報酬	131	2.9	1.6	210	2.7	1.5	150	2.7	1.4	82	1.7	1.4	97	2.6	1.6	15	2.6	1.5	***
尊重報酬	129	5.1	2.0	209	4.8	2.1	150	4.5	1.9	82	4.0	1.9	96	4.7	2.2	15	5.5	1.8	***
ハラスメント	130	1.0	1.5	208	1.0	1.5	149	1.3	1.5	78	1.3	1.7	95	1.5	1.7	15	0.5	1.1	*
上司のリーダーシップ	128	7.4	3.3	207	7.0	3.7	148	6.5	3.6	82	4.7	3.3	96	6.6	3.7	15	6.6	3.6	***
上司の公正な態度	131	5.0	2.0	211	4.8	2.1	149	4.4	2.2	82	3.5	2.2	96	4.5	2.4	15	4.7	1.9	***
ほめてもらえる職場	131	4.5	2.0	211	4.4	2.1	150	4.2	2.2	82	3.2	2.2	95	4.5	2.3	15	4.1	2.4	***
失敗を認める職場	131	3.1	1.5	211	2.8	1.5	149	2.6	1.4	82	2.1	1.3	96	2.9	1.5	15	2.5	1.7	***
グループの有能感	131	5.3	2.0	211	5.0	2.2	150	4.3	2.2	81	4.0	2.2	96	4.4	2.0	14	5.4	1.6	***
職の不安定性(安定報酬)	129	3.9	2.1	209	4.3	2.1	148	4.4	2.0	81	5.2	2.1	96	4.8	2.2	15	3.8	1.6	***
経営層との信頼関係	130	7.6	3.5	212	7.0	3.6	149	7.0	3.5	81	5.7	3.3	95	6.9	3.5	15	6.5	3.7	*
変化への対応	129	4.6	2.2	211	4.3	2.0	149	4.2	2.1	82	3.6	2.2	97	4.3	2.0	15	4.5	2.1	
手続きの公正性	131	5.5	2.8	210	5.1	2.7	149	5.1	2.7	81	4.3	2.5	97	5.4	2.7	15	5.3	2.8	
個人の尊重	131	5.6	2.6	209	5.5	2.7	148	5.0	2.6	82	4.0	2.4	96	5.4	2.7	15	4.0	2.9	***
公正な人事評価	130	6.7	3.6	210	6.6	3.2	147	6.3	3.4	81	4.6	2.9	96	6.8	3.6	14	6.2	3.1	***
多様な労働者への対応	131	4.3	2.1	211	4.5	2.0	149	4.5	2.0	82	3.6	1.8	96	4.3	2.1	15	4.3	2.4	*
キャリア形成	131	6.5	3.9	208	6.5	3.7	148	6.1	3.5	81	4.1	3.3	93	6.0	3.8	14	7.4	3.3	***
ワーク・セルフ・バランス (仕事→家庭:ネガティブ)	130	5.1	2.5	212	5.2	3.0	150	5.3	2.9	81	4.9	3.0	97	6.0	2.7	14	5.4	2.4	
ワーク・セルフ・バランス (仕事→家庭:ポジティブ)	131	5.8	2.5	210	6.1	2.8	147	5.4	2.3	82	5.1	2.4	97	5.9	2.8	15	6.3	2.5	*
規定された職務の遂行	131	6.0	1.9	210	5.9	1.6	150	5.4	1.8	82	5.6	1.9	97	5.2	1.8	15	6.0	2.3	**
創造性の発揮	131	6.1	1.9	206	5.7	1.9	149	5.0	2.0	82	4.9	2.3	96	5.5	2.0	14	6.3	2.5	***
積極的な学習	131	7.1	2.6	208	6.9	2.7	148	6.3	2.8	82	5.1	3.1	97	6.6	2.7	15	7.5	3.8	***
ワーク・エンゲイジメント	128	14.2	5.5	208	13.3	5.8	147	11.9	5.9	79	11.0	5.9	96	12.7	6.2	14	15.5	7.0	***
上司の支援	128	4.7	2.2	207	4.6	2.2	150	4.4	2.3	80	3.6	2.1	96	4.3	2.3	15	3.9	2.3	**
同僚の支援	129	5.0	2.0	207	5.1	2.1	148	4.7	2.0	80	4.7	2.1	96	4.8	1.9	15	4.7	1.8	

\*: p<.05, \*\*: p<.01, \*\*\*: p<.001.

表4-2 性・職種尺度得点比較

女性	管理職			専門・技術職			事務系			現場系			営業・販売職			その他			分散分析
	人数	平均	SD	人数	平均	SD	人数	平均	SD	人数	平均	SD	人数	平均	SD	人数	平均	SD	
仕事の意義	4	5.3	3.0	60	6.6	1.9	203	5.5	2.0	13	5.9	2.8	20	5.9	2.5	12	6.3	2.1	*
業務負担	4	8.5	1.3	59	9.1	3.4	202	6.9	3.6	13	8.6	4.8	20	10.1	3.0	12	9.8	3.7	***
情緒的負担	4	5.0	1.8	60	5.3	2.8	204	4.2	2.4	13	4.8	3.3	20	5.7	2.4	12	5.3	3.2	*
仕事のコントロール	4	10.8	2.2	60	8.8	3.2	202	8.5	3.1	12	6.8	2.7	20	8.2	4.1	12	8.8	3.4	
役割葛藤	4	4.0	1.2	60	4.4	2.0	203	4.1	1.9	13	3.8	2.5	20	4.6	2.2	12	5.0	1.4	
役割明確さ・曖昧さ	4	9.5	2.9	60	10.8	2.4	202	9.7	2.8	13	9.2	3.9	19	10.2	3.7	12	9.8	3.3	
成長の機会	4	4.8	2.5	60	6.0	2.0	203	4.3	2.3	13	3.8	3.0	20	5.0	2.8	12	5.9	2.2	***
新奇性	4	4.8	2.8	60	5.2	2.0	204	3.9	2.3	13	3.4	2.5	20	3.9	3.0	12	4.4	2.2	**
予測可能性	4	3.5	2.1	59	4.6	2.0	204	4.7	2.0	13	4.5	2.2	20	3.9	2.2	12	4.4	2.2	
職場の一体感 (ソーシャル・キャピタル)	4	20.8	8.7	58	26.0	9.3	199	23.4	8.4	13	22.4	9.3	20	22.8	8.4	12	25.8	9.1	
経済・地位報酬	4	2.8	1.3	59	3.1	1.6	201	2.7	1.6	13	1.7	1.1	20	2.3	1.8	12	2.4	1.8	
尊重報酬	4	4.5	2.6	59	5.2	2.0	204	4.8	2.2	13	4.5	2.3	20	4.7	2.1	12	4.3	2.6	
ハラスメント	4	0.8	1.0	57	1.0	1.5	200	0.8	1.3	13	1.0	1.3	20	0.8	1.5	12	0.4	0.8	
上司のリーダーシップ	4	7.0	5.0	60	7.1	3.5	203	6.1	3.6	13	5.7	3.1	20	5.9	3.2	12	6.0	3.7	
上司の公正な態度	4	4.8	2.8	60	4.6	2.2	204	4.5	2.3	13	3.8	2.7	20	4.3	2.1	11	5.0	2.6	
ほめてもらえる職場	4	4.0	1.8	60	4.7	2.2	204	4.4	2.5	13	3.8	2.9	20	4.4	2.3	11	4.7	1.6	
失敗を認める職場	4	3.3	0.5	60	2.9	1.6	204	2.6	1.4	13	2.5	1.4	20	2.9	1.7	12	2.9	1.6	
グループの有能感	4	4.5	3.0	60	4.9	2.4	202	4.4	2.2	13	4.8	2.7	20	3.9	2.4	12	4.3	2.1	
職の不安定性(安定報酬)	4	4.3	2.6	60	4.5	2.1	201	4.8	2.1	12	4.5	1.7	20	4.3	2.6	12	4.5	2.4	
経営層との信頼関係	4	7.0	3.4	60	7.0	3.5	201	7.2	3.4	13	6.5	4.3	20	7.1	3.2	12	6.3	4.1	
変化への対応	4	4.8	1.3	60	4.9	2.3	202	4.2	2.0	13	3.8	2.3	20	4.2	1.9	12	4.2	2.8	
手続きの公正性	4	5.3	1.3	60	5.8	3.0	201	5.3	2.7	13	4.8	3.6	20	4.5	2.6	12	4.7	3.1	
個人の尊重	4	6.0	2.4	60	5.7	2.8	204	5.3	2.7	13	5.0	3.4	20	4.6	2.7	11	5.4	3.4	
公正な人事評価	4	8.0	2.2	60	6.9	3.6	202	6.1	3.4	13	6.2	4.0	20	5.9	3.5	11	6.0	3.9	
多様な労働者への対応	4	4.8	3.1	60	5.1	2.1	203	4.7	2.1	13	4.8	2.5	20	4.6	2.4	12	5.5	2.1	
キャリア形成	4	5.0	2.8	60	7.0	4.0	202	5.6	3.6	13	4.5	3.6	20	5.4	3.0	12	5.3	4.7	
ワーク・セルフ・バランス (仕事→家庭:ネガティブ)	4	6.3	2.2	60	5.1	2.9	203	4.0	3.0	13	4.8	4.0	20	5.3	3.6	12	4.9	2.9	
ワーク・セルフ・バランス (仕事→家庭:ポジティブ)	4	5.3	2.4	60	6.5	2.8	204	5.8	2.7	13	5.8	2.7	20	5.3	2.5	12	6.5	2.9	
規定された職務の遂行	4	5.5	1.3	60	6.0	1.4	203	5.9	1.6	13	4.8	2.6	20	5.5	2.3	12	5.1	1.7	
創造性の発揮	4	5.5	0.6	58	5.7	2.1	202	5.0	2.1	13	4.2	2.8	20	4.6	1.7	12	4.8	2.1	
積極的な学習	4	6.0	4.0	59	7.2	2.8	203	5.8	3.1	13	5.2	3.9	20	4.7	3.3	12	6.0	2.4	*
ワーク・エンゲイジメント	4	10.3	5.5	60	13.3	6.4	202	11.4	6.2	13	10.7	6.3	20	10.6	6.8	12	10.9	7.7	
上司の支援	4	4.8	3.3	60	4.2	2.1	203	4.2	2.4	11	3.9	1.8	20	4.1	1.9	11	3.8	2.5	
同僚の支援	4	4.5	1.3	60	4.8	2.2	203	4.9	2.3	13	4.5	2.0	20	5.2	2.2	11	4.6	2.5	

\* p&lt;.05, \*\* p&lt;.01, \*\*\* p&lt;.001.

次に因子分析を行い新職業性ストレス簡易調査票の追加尺度の因子構造を確認した。因子抽出は主成分分析を行いKaiserの正規化を伴うバリマックス法による回転を行った。

尺度構成項目の因子分析の結果を表5-1、表5-2に示した。各因子の負荷量が高い主な項目を見ると、第1因子は職場や組織に関する項目、第2因子は成長機会、新奇性、積極的な学習、ワーク・エンゲイジメント、第3因子は職場の一体感（ソーシャル・キャピタル）とグループの有能感、第4因子は仕事の意義、仕事のコントロール、役割明確さ、予測可能性、規定された職務の遂行、創造性の発揮、第5因子は業務負担、情緒的負担、役割葛藤、ワーク・セルフ・バランスであった。

仕事に関する項目の因子分析の結果を表6に示した。第1因子は役割明確さ、第2因子は業務負担、第3因子は仕事のコントロール、第4因子は新奇性、第5因子は情緒的負担、第6因子は仕事の意義、第7因子は成長の機会、第8因子は予測可能性、第9因子は役割葛藤と各因子と各尺度との対応が確認できた。

職場に関する項目の因子分析の結果を表7に示した。第1因子は上司のリーダーシップ、上司の公正な態度、ほめてもらえる職場であった。職場の一体感（ソーシャル・

キャピタル）は第2因子、第3因子、第8因子に分かれた。第4因子はグループの有能感、第5因子は経済・地位報酬、尊重報酬、第6因子はハラスメント、第7因子は職の不安定性（安定報酬）、第9因子は失敗を認める職場であった。

組織に関する項目の因子分析の結果を表8に示した。

第1因子は主に経営層との信頼関係、第2因子はキャリア形成、第3因子は変化への対応、第5因子は多様な労働者への対応であった。手続きの公正性は第1因子、第3因子、第4因子にやや高い因子負荷量を示した。個人の尊重はほぼ第4因子だが、「休暇を取りやすい」の1項目は第7因子であった。公正な人事評価は主に第6因子だが、第2因子、第1因子にもやや高い因子負荷量を示した。

ワーク・セルフ・バランスに関する項目の因子分析の結果を表9に示した。第1因子のワーク・セルフ・バランス（仕事→家庭：ネガティブ）と第2因子ワーク・セルフ・バランス（仕事→家庭：ポジティブ）の2因子に分かれた。

仕事の状況・成果に関する項目の因子分析の結果を表10に示した。第1因子はワーク・エンゲイジメント、第2因子は積極的な学習、第3因子は創造性の発揮、第4因子は規定された職務の遂行であった。

表5-1 尺度構成項目の因子分析

		第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子
Q001	自分の仕事は意味のあるものだ	0.16	0.38	0.27	0.40	0.11
Q002	自分の仕事は重要だと思う	0.13	0.36	0.28	0.47	0.14
Q003	働きがいのある仕事だ	0.27	0.50	0.27	0.32	0.01
Q004	非常にたくさんの仕事をしなければならない	-0.02	0.09	0.14	0.29	0.60
Q005	時間内に仕事が処理しきれない	0.02	0.04	0.05	0.06	0.72
Q006	一生懸命働かなければならない	0.06	0.13	0.18	0.24	0.56
Q007	自分の労働時間は長い	-0.07	0.07	0.06	0.08	0.67
Q008	自分の職場はいつも人手不足だ	-0.01	0.03	0.07	0.07	0.63
Q009	仕事の上で、気持ちや感情がかき乱されることがある	-0.16	-0.24	-0.13	-0.07	0.62
Q010	感情面で負担になる仕事だ	-0.12	-0.19	-0.11	-0.07	0.64
Q011	感情的に巻き込まれやすい仕事だ	-0.08	-0.09	-0.13	-0.10	0.63
Q012	自分のペースで仕事ができる	0.18	0.20	0.05	0.20	-0.46
Q013	自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	0.13	0.19	0.00	0.42	-0.22
Q014	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	0.30	0.30	0.15	0.48	-0.04
Q015	どのくらい残業や休日出勤するか自分で決められる	0.18	0.09	0.03	0.39	-0.17
Q016	上司から仕事をまかせてもらえる	0.18	0.16	0.17	0.65	0.00
Q017	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	-0.16	-0.09	-0.13	-0.14	0.39
Q018	複数の人からお互いに矛盾したことを要求される	-0.21	-0.03	-0.23	-0.15	0.49
Q019	十分な人やモノがないまま仕事を割り当てられる	-0.20	-0.03	-0.14	-0.09	0.56
Q020	自分の職務や責任が何であるか分かっていない	0.02	0.08	0.14	0.68	0.06
Q021	自分の部署の目標や目的が分かっていない	0.19	0.14	0.17	0.63	0.09
Q022	自分にどれくらい権限があるのかはっきりしていない	0.17	0.06	0.16	0.56	-0.06
Q023	自分の仕事で何をすべきかについて説明されている	0.26	0.09	0.20	0.45	-0.01
Q024	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	0.18	0.10	0.16	0.65	-0.04
Q025	仕事で新しいことを学ぶ機会がある	0.26	0.44	0.08	0.41	0.12
Q026	仕事で自分の長所をのばす機会がある	0.31	0.59	0.10	0.35	0.01
Q027	職場では、自分の技能を十分に高めることができる	0.33	0.55	0.13	0.36	0.02
Q028	これまでしたことのない種類の仕事をすることが多い	0.13	0.34	0.01	0.08	0.30
Q029	毎回、新しい技術や知識を必要とする仕事である	0.18	0.42	-0.01	0.09	0.35
Q030	仕事の上で、以前に経験したことのないことに出会う	0.10	0.36	0.06	0.23	0.34
Q031	いつごろ、自分の仕事量が増えるか分かっていない	0.09	0.05	0.10	0.42	-0.05
Q032	いつごろ、自分の仕事が一段落するか見通しがついていない	0.09	0.07	0.06	0.44	-0.21
Q033	いつごろ、仕事上でトラブルが生じるか予想できない	0.14	0.24	-0.03	0.17	0.02
Q040	私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある	0.37	0.19	0.67	0.16	-0.05
Q041	私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている	0.37	0.22	0.67	0.14	-0.09
Q042	私たちの職場では、仕事に関連した情報の共有ができていない	0.37	0.20	0.58	0.19	-0.11
Q043	私たちの職場では、助け合おうという雰囲気がある	0.32	0.19	0.73	0.04	-0.10
Q044	私たちの職場では、お互いに信頼し合っている	0.36	0.20	0.71	0.08	-0.12
Q045	笑いや笑顔がある職場だ	0.27	0.12	0.63	0.19	-0.18
Q046	私生活を含めて、気持ちや状況を話し合える職場だ	0.32	0.20	0.59	0.09	-0.11
Q047	お互いにあいさつをし合う職場だ	0.17	-0.01	0.57	0.27	-0.08
Q048	職場では、メンバーの間で相互理解がある	0.34	0.15	0.69	0.20	-0.08
Q049	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	0.37	0.20	0.63	0.11	-0.05
Q050	職場のメンバーが同じ目標を共有している	0.40	0.22	0.49	0.23	0.01
Q051	今の職場は他者を配慮する(同僚に気を配る)風土がある	0.38	0.14	0.59	0.10	-0.10
Q052	仕事のやり方や進め方について工夫をこらせる職場だ	0.38	0.32	0.37	0.29	-0.03
Q053	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	0.47	0.29	0.36	0.27	-0.08
Q054	自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている	0.56	0.07	0.18	0.06	-0.14
Q055	自分の能力や経験に見合った地位・職務に就いている	0.54	0.14	0.27	0.17	-0.09
Q056	私は上司からふさわしい評価を受けている	0.62	0.14	0.31	0.23	-0.11
Q057	私は仕事上ふさわしい評価と人望を受けている	0.56	0.17	0.32	0.28	-0.09
Q058	同僚から、自分の仕事上のふさわしい扱いを受けている	0.43	0.13	0.45	0.31	-0.11
Q059	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)	-0.04	0.18	-0.26	-0.36	0.21
Q060	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)	-0.06	0.18	-0.28	-0.27	0.25
Q061	上司は、仕事に情熱をもてるようにしてくれる	0.65	0.28	0.29	0.16	-0.02
Q062	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	0.63	0.21	0.25	0.13	0.04
Q063	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	0.69	0.21	0.26	0.14	0.03
Q064	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	0.68	0.18	0.28	0.18	0.02
Q065	部下を育てることが上手な上司が評価される組織だ	0.65	0.22	0.24	0.03	0.03
Q066	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	0.64	0.16	0.26	0.16	-0.06
Q067	上司は親切心と思いやりをもって接してくれる	0.62	0.09	0.34	0.26	-0.03
Q068	上司は誠実な態度で対応してくれる	0.60	0.08	0.36	0.28	-0.06
Q069	仕事をきちんとすれば、ほめてもらえる	0.63	0.07	0.28	0.29	0.00
Q070	努力して仕事をすれば、ほめてもらえる	0.62	0.05	0.29	0.26	-0.02
Q071	あたりまえのことで、できたらほめてもらえる	0.58	0.13	0.25	0.06	-0.05
Q072	ピンチをチャンスに変えられる職場だ	0.60	0.39	0.14	0.12	-0.02
Q073	失敗しても挽回(ばんかい)するチャンスがある職場だ	0.58	0.22	0.16	0.23	-0.08

表5-2 尺度構成項目の因子分析

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	
Q074	自分のグループは仕事の遂行能力がとて高い、という自信がある	0.30	0.32	0.40	0.33	-0.09
Q075	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	0.31	0.34	0.36	0.31	-0.08
Q076	自分のグループは全体的に見て、課題の解決能力が高い	0.33	0.37	0.40	0.28	-0.10
Q077	失職の恐れがある	-0.12	-0.02	-0.15	-0.25	0.23
Q078	昇進の見込みは少ない	-0.34	-0.20	-0.05	-0.16	0.06
Q079	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	-0.30	-0.04	-0.14	-0.16	0.30
Q080	経営層は従業員の仕事を信頼している	0.64	0.13	0.16	0.13	-0.13
Q081	経営層からの情報は信頼できる	0.71	0.14	0.09	0.11	-0.12
Q082	経営層は従業員からの提案を真剣に取り扱ってくれる	0.73	0.17	0.09	0.15	-0.08
Q083	経営層は従業員を公正に扱ってくれる	0.74	0.11	0.14	0.07	-0.15
Q084	経営層は正確な情報に基づいて意思決定している	0.74	0.14	0.11	0.11	-0.11
Q085	職場や仕事でどんな変化があるか、上司にたずねる機会がある	0.61	0.20	0.07	0.23	-0.06
Q086	職場や仕事で変化があるときには、従業員の意見が聞かれている	0.70	0.16	0.10	0.11	-0.08
Q087	職場や仕事の変化がある場合、事前に説明がある	0.66	0.10	0.13	0.18	-0.08
Q088	意思決定によって影響を受ける全ての関係者が、意思決定に参加している	0.74	0.24	0.06	0.00	-0.07
Q089	意思決定は一貫している(全ての従業員に対し規則が同様に適用される)	0.70	0.10	0.14	0.12	-0.10
Q090	意思決定が行われる前に、影響を受ける人たちの考えが聞かれている	0.68	0.20	0.05	0.06	-0.07
Q091	誤った指示や方針に、意見を言うことができる	0.62	0.20	0.06	0.21	-0.16
Q092	一人一人の長所や得意分野を考えて仕事が与えられている	0.68	0.32	0.16	0.05	-0.07
Q093	一人一人の価値観を大事にしてくれる職場だ	0.75	0.27	0.20	0.05	-0.11
Q094	休暇をとりやすい	0.29	0.04	0.05	0.16	-0.32
Q095	自分に合った仕事や職場を社内で見つける機会がある	0.59	0.36	0.09	0.07	-0.12
Q096	(重要な仕事でも日常的な仕事でも)どんな仕事も公平に評価されている	0.74	0.16	0.20	0.08	-0.18
Q097	人事評価の結果について十分な説明がなされている	0.76	0.18	0.08	0.01	-0.11
Q098	仕事の方針と役割について納得できるような説明がある	0.77	0.20	0.07	0.09	-0.08
Q099	人事評価の基準が明確にされている	0.73	0.17	0.06	0.02	-0.04
Q100	人事評価は、職場やチーム全体の成果よりも個人の成果により行われている	0.53	0.09	-0.03	0.14	0.02
Q101	女性、高齢者あるいは障がい者が働きやすい職場だ	0.40	0.09	0.18	0.08	-0.10
Q102	若い人が働きやすい職場だ	0.48	0.04	0.28	0.08	-0.06
Q103	職場では、(正規、非正規、アルバイトなど)いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている	0.50	0.06	0.32	0.12	-0.10
Q104	意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている	0.71	0.25	0.15	-0.01	-0.04
Q105	若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている	0.66	0.22	0.09	-0.05	0.03
Q106	グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	0.72	0.22	0.10	0.04	0.01
Q107	自分の職場では、誰でも必要なときに必要な教育・訓練が受けられる	0.70	0.22	0.09	0.02	-0.04
Q108	自分の職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている	0.72	0.17	0.16	0.09	-0.06
Q109	仕事のことを考えているため自分の生活を充実させられない	-0.05	0.05	-0.09	-0.17	0.68
Q110	仕事のことを考えているため自分の生活を楽しめない	-0.05	0.03	-0.11	-0.20	0.69
Q111	仕事のスケジュールのために自分の生活を充実させられない	-0.06	-0.02	-0.07	-0.16	0.69
Q112	プライベートな時間を過ごしているときでも仕事のことを考えている	0.03	0.19	-0.10	-0.08	0.59
Q113	仕事を終えた後、気分良く家に帰ることができ、それは自分の生活に良い影響を与えている	0.30	0.39	0.27	0.11	-0.41
Q114	仕事を終えた後、自分の生活を楽しめる	0.21	0.21	0.19	0.18	-0.54
Q115	仕事で学んだことを活かして自分の生活を充実させている	0.39	0.57	0.16	0.03	-0.12
Q116	仕事でエネルギーをもらうことで、自分の生活がさらに充実している	0.38	0.64	0.23	-0.02	-0.16
Q117	今月の自分の仕事の出来は、他の人にくらべて良かったと思う	0.12	0.35	0.02	0.44	-0.07
Q118	指示された仕事をきちんとやりとげている	-0.04	0.25	0.10	0.49	-0.22
Q119	自分に期待されている仕事は十分にこなしている	-0.03	0.27	0.07	0.53	-0.20
Q120	仕事でいろいろ工夫したり、アイデアを出している	0.04	0.43	0.00	0.56	-0.05
Q121	仕事上の問題に対して新しい解決策を考えている	0.09	0.49	-0.04	0.50	-0.01
Q122	仕事について新しいやり方を提案している	0.11	0.51	-0.05	0.46	0.02
Q123	仕事で新たなことを学べている	0.33	0.62	0.02	0.28	0.06
Q124	仕事で自分を上手に高めることができている	0.29	0.68	0.06	0.33	-0.05
Q125	新しい事をマスターすることで刺激を受けている	0.27	0.69	0.07	0.25	0.02
Q126	新しいことを経験して成長している	0.30	0.67	0.06	0.30	0.07
Q127	仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	0.34	0.71	0.25	0.04	-0.16
Q128	職場では、元気が出て精力的になるように感じる	0.39	0.67	0.25	0.04	-0.16
Q129	仕事に熱心である	0.09	0.55	0.23	0.27	0.00
Q130	仕事は、自分に活力を与えてくれる	0.28	0.73	0.20	0.05	-0.14
Q131	朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる	0.29	0.64	0.25	0.01	-0.19
Q132	仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる	0.27	0.66	0.13	-0.08	-0.16
Q133	自分の仕事に誇りを感じる	0.26	0.63	0.21	0.28	-0.03
Q134	仕事にのめり込んでいる	0.25	0.69	0.13	0.11	0.12
Q135	仕事をしていると、つい夢中になってしまう	0.20	0.67	0.08	0.11	0.07

表6 仕事に関する項目の因子分析

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	第6因子	第7因子	第8因子	第9因子
Q001 自分の仕事は意味のあるものだ	0.23	0.11	0.13	0.18	-0.03	0.83	0.18	0.07	-0.08
Q002 自分の仕事は重要だと思う	0.28	0.15	0.14	0.13	-0.02	0.82	0.15	0.12	-0.07
Q003 働きがいのある仕事だ	0.20	0.12	0.18	0.11	-0.10	0.66	0.42	0.04	-0.13
Q004 非常にたくさん仕事をしなければならない	0.16	0.78	0.02	0.11	0.10	0.22	0.03	0.03	0.03
Q005 時間内に仕事が処理しきれない	-0.01	0.80	-0.02	0.14	0.16	0.01	0.02	-0.01	0.12
Q006 一生懸命働かなければならない	0.23	0.61	-0.10	0.17	0.17	0.31	0.07	0.00	0.00
Q007 自分の労働時間は長い	0.01	0.74	-0.02	0.04	0.21	0.04	0.06	0.02	0.09
Q008 自分の職場はいつも人手不足だ	-0.01	0.78	-0.03	0.08	0.07	-0.03	0.08	-0.02	0.16
Q009 仕事の上で、気持ちや感情がかき乱されることがある	-0.03	0.27	-0.11	0.02	0.75	-0.04	-0.10	-0.06	0.23
Q010 感情面で負担になる仕事だ	-0.01	0.24	-0.13	0.09	0.86	-0.04	-0.06	-0.04	0.17
Q011 感情的に巻き込まれやすい仕事だ	-0.06	0.20	-0.09	0.07	0.85	-0.02	0.02	0.00	0.19
Q012 自分のペースで仕事ができる	0.03	-0.39	0.61	0.01	-0.20	0.07	0.11	0.12	-0.15
Q013 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	0.12	-0.14	0.81	0.01	-0.04	0.07	0.11	0.08	-0.07
Q014 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	0.24	0.15	0.62	0.07	-0.14	0.19	0.28	0.09	-0.08
Q015 どのくらい残業や休日出勤するか自分で決められる	0.15	-0.01	0.72	0.04	-0.03	0.04	0.01	0.08	-0.07
Q016 上司から仕事をまかせてもらえる	0.41	0.18	0.53	0.03	-0.08	0.18	0.16	0.13	-0.05
Q017 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	-0.04	0.04	-0.14	0.09	0.15	-0.01	-0.10	0.02	0.79
Q018 複数の人からお互いに矛盾したことを要求される	-0.08	0.15	-0.10	0.05	0.28	-0.10	0.00	-0.02	0.78
Q019 十分な人やモノがないまま仕事を割り当てられる	-0.12	0.40	-0.07	0.04	0.18	-0.12	0.00	-0.02	0.66
Q020 自分の職務や責任が何であるか分かっている	0.73	0.06	0.14	0.10	0.08	0.20	0.00	0.02	0.02
Q021 自分の部署の目標や目的が分かっている	0.74	0.10	0.13	0.16	0.04	0.13	0.17	0.08	-0.10
Q022 自分にどれくらい権限があるのかはっきりしている	0.74	-0.04	0.09	0.04	-0.06	0.13	0.03	0.16	-0.03
Q023 自分の仕事で何をすべきかについて説明されている	0.69	0.06	0.10	0.01	-0.10	0.02	0.20	0.10	-0.05
Q024 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	0.79	0.01	0.14	0.00	-0.05	0.13	0.18	0.10	-0.07
Q025 仕事で新しいことを学ぶ機会がある	0.30	0.09	0.14	0.40	0.01	0.16	0.64	0.04	-0.05
Q026 仕事で自分の長所をのばす機会がある	0.23	0.05	0.18	0.23	-0.08	0.25	0.80	0.11	-0.04
Q027 職場では、自分の技能を十分に高めることができる	0.24	0.09	0.22	0.25	-0.06	0.23	0.74	0.12	-0.07
Q028 これまでしたことのない種類の仕事をする機会が多い	0.04	0.12	-0.02	0.84	0.01	0.06	0.11	0.04	0.06
Q029 毎回、新しい技術や知識を必要とする仕事である	0.03	0.17	0.07	0.77	0.05	0.13	0.23	0.08	0.09
Q030 仕事の上で、以前に経験したことのないことに出会う	0.18	0.13	0.06	0.79	0.13	0.13	0.17	0.02	0.04
Q031 いつごろ、自分の仕事量が増えるか分かっている	0.22	0.05	0.10	0.02	-0.02	0.09	0.02	0.84	-0.03
Q032 いつごろ、自分の仕事が一段落するか見通しがついている	0.24	-0.12	0.13	-0.06	-0.04	0.08	0.06	0.82	-0.06
Q033 いつごろ、仕事上でトラブルが生じるか予想できる	-0.01	0.04	0.10	0.16	-0.03	0.01	0.10	0.71	0.06

表7 職場に関する項目の因子分析

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	第6因子	第7因子	第8因子	第9因子	第10因子
Q040 私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある	0.27	0.77	0.15	0.20	0.11	-0.13	0.07	0.09	0.08	0.09
Q041 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている	0.25	0.79	0.16	0.21	0.15	-0.07	0.05	0.06	0.11	0.07
Q042 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	0.27	0.69	0.16	0.17	0.14	-0.04	0.12	0.15	0.05	0.03
Q043 私たちの職場では、助け合おうという雰囲気がある	0.20	0.76	0.31	0.11	0.14	-0.04	0.10	0.08	0.08	0.01
Q044 私たちの職場では、お互いに信頼し合っている	0.21	0.74	0.26	0.14	0.18	-0.11	0.07	0.10	0.17	0.00
Q045 笑いや笑顔がある職場だ	0.16	0.36	0.68	0.15	0.11	-0.15	0.07	0.11	0.13	0.05
Q046 私生活を含めて、気持ちや状況を話し合える職場だ	0.19	0.39	0.59	0.15	0.10	-0.04	0.05	0.11	0.27	-0.04
Q047 お互いにあいさつをし合う職場だ	0.13	0.21	0.68	0.09	0.12	-0.17	0.02	0.12	-0.04	0.17
Q048 職場では、メンバーの間で相互理解がある	0.26	0.55	0.50	0.23	0.17	-0.06	0.04	0.10	0.02	0.03
Q049 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	0.29	0.50	0.47	0.18	0.11	-0.01	0.12	0.19	0.03	-0.16
Q050 職場のメンバーが同じ目標を共有している	0.31	0.55	0.13	0.17	0.10	0.01	0.08	0.41	-0.02	0.01
Q051 今の職場は他者を配慮する(同僚に気を配る)風土がある	0.26	0.43	0.55	0.18	0.18	-0.04	0.03	0.13	0.07	-0.14
Q052 仕事のやり方や進め方について工夫をこらせる職場だ	0.27	0.27	0.26	0.21	0.14	-0.04	0.05	0.68	0.10	0.05
Q053 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	0.32	0.30	0.25	0.18	0.18	-0.03	0.10	0.64	0.13	0.00
Q054 自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている	0.25	0.20	0.09	0.07	0.77	0.03	0.12	-0.02	0.11	-0.16
Q055 自分の能力や経験に見合った地位・職務に就いている	0.29	0.22	0.12	0.10	0.75	-0.03	0.14	0.17	0.13	0.00
Q056 私は上司からふさわしい評価を受けている	0.46	0.17	0.23	0.12	0.59	-0.06	0.15	0.18	0.09	0.25
Q057 私は仕事上ふさわしい評価と人望を受けている	0.38	0.19	0.24	0.18	0.57	-0.07	0.18	0.21	0.09	0.30
Q058 同僚から、自分の仕事上のふさわしい扱いを受けている	0.29	0.30	0.32	0.19	0.47	-0.12	0.07	0.20	0.05	0.34
Q059 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)	-0.02	-0.08	-0.11	-0.05	-0.02	0.91	-0.12	-0.05	-0.01	-0.07
Q060 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)	-0.07	-0.11	-0.12	0.01	-0.02	0.91	-0.12	0.01	-0.03	0.02
Q061 上司は、仕事に情熱をもてるようにしてくれる	0.77	0.25	0.11	0.18	0.18	-0.02	0.13	0.13	0.04	-0.09
Q062 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	0.76	0.20	0.12	0.14	0.19	0.02	0.09	0.10	0.02	-0.08
Q063 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	0.79	0.23	0.09	0.17	0.22	-0.01	0.10	0.13	0.04	-0.12
Q064 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	0.78	0.24	0.12	0.13	0.16	-0.04	0.08	0.17	0.12	0.01
Q065 部下を育てることが上手な上司が評価される組織だ	0.69	0.19	0.12	0.14	0.17	0.04	0.08	0.09	0.18	-0.20
Q066 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	0.73	0.25	0.03	0.13	0.13	-0.06	0.08	0.19	0.12	0.07
Q067 上司は親切心と思いやりをもって接してくれる	0.73	0.21	0.21	0.11	0.14	-0.10	0.04	0.14	0.11	0.33
Q068 上司は誠実な態度で対応してくれる	0.71	0.23	0.21	0.10	0.12	-0.17	0.05	0.13	0.11	0.31
Q069 仕事をきちんとすれば、ほめてもらえる	0.64	0.14	0.29	0.16	0.15	-0.08	0.05	-0.02	0.39	0.27
Q070 努力して仕事をすれば、ほめてもらえる	0.62	0.18	0.28	0.13	0.13	-0.08	0.07	-0.06	0.43	0.28
Q071 あたりまえのことでも、できたらほめてもらえる	0.53	0.17	0.23	0.10	0.14	0.01	0.02	-0.06	0.58	-0.04
Q072 ピンチをチャンスに変えられる職場だ	0.44	0.19	0.01	0.24	0.19	0.01	0.09	0.35	0.53	-0.10
Q073 失敗しても挽回(ばんかい)するチャンスがある職場だ	0.35	0.15	0.04	0.24	0.23	-0.08	0.10	0.34	0.57	0.11
Q074 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	0.24	0.26	0.18	0.82	0.11	-0.04	0.05	0.12	0.10	0.03
Q075 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	0.24	0.23	0.16	0.84	0.11	0.01	0.09	0.12	0.11	0.01
Q076 自分のグループは全体的に見て、課題の解決能力が高 い	0.25	0.31	0.15	0.80	0.10	-0.05	0.05	0.13	0.11	0.04
Q077 失職の恐れがある	0.04	-0.15	-0.04	-0.12	-0.02	0.11	-0.82	0.05	-0.06	-0.20
Q078 昇進の見込みは少ない	-0.24	-0.02	-0.09	0.00	-0.19	0.00	-0.77	-0.14	-0.05	0.04
Q079 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	-0.21	-0.14	-0.01	-0.04	-0.16	0.30	-0.61	-0.08	0.01	0.22



表8 組織に関する項目の因子分析

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	第6因子	第7因子
Q080 経営層は従業員の仕事を信頼している	0.76	0.15	0.25	0.14	0.22	0.10	0.10
Q081 経営層からの情報は信頼できる	0.80	0.22	0.26	0.14	0.14	0.11	0.04
Q082 経営層は従業員からの提案を真剣に取り扱ってくれる	0.73	0.24	0.36	0.20	0.12	0.10	0.02
Q083 経営層は従業員を公正に扱ってくれる	0.72	0.26	0.20	0.29	0.17	0.16	0.07
Q084 経営層は正確な情報に基づいて意思決定している	0.72	0.27	0.29	0.20	0.17	0.17	0.02
Q085 職場や仕事でどんな変化があるか、上司にたずねる機会がある	0.24	0.19	0.65	0.25	0.17	0.15	0.01
Q086 職場や仕事で変化があるときには、従業員の意見が聞かれている	0.36	0.25	0.72	0.24	0.10	0.09	0.06
Q087 職場や仕事の変化がある場合、事前に説明がある	0.37	0.29	0.65	0.05	0.14	0.18	0.10
Q088 意思決定によって影響を受ける全ての関係者が、意思決定に参加している	0.49	0.33	0.44	0.36	0.06	0.12	0.09
Q089 意思決定は一貫している(全ての従業員に対し規則が同様に適用される)	0.55	0.27	0.47	0.16	0.12	0.16	-0.01
Q090 意思決定が行われる前に、影響を受ける人たちの考えが聞かれている	0.36	0.24	0.60	0.32	0.13	0.11	0.09
Q091 誤った指示や方針に、意見を言うことができる	0.34	0.14	0.47	0.50	0.14	0.18	0.00
Q092 一人一人の長所や得意分野を考えて仕事を与えられている	0.34	0.27	0.31	0.69	0.19	0.12	-0.01
Q093 一人一人の価値観を大事にしてくれる職場だ	0.38	0.34	0.34	0.61	0.20	0.10	0.10
Q094 休暇をとりやすい	0.07	0.07	0.07	0.12	0.18	0.10	0.93
Q095 自分に合った仕事や職場を社内で見つける機会がある	0.18	0.32	0.29	0.61	0.12	0.05	0.33
Q096 (重要な仕事でも日常的な仕事でも)どんな仕事も公平に評価されている	0.50	0.35	0.13	0.42	0.23	0.27	0.06
Q097 人事評価の結果について十分な説明がなされている	0.41	0.50	0.11	0.37	0.04	0.44	0.12
Q098 仕事の方針と役割について納得できるような説明がある	0.42	0.42	0.22	0.36	0.10	0.45	0.07
Q099 人事評価の基準が明確にされている	0.30	0.52	0.13	0.33	0.09	0.51	0.08
Q100 人事評価は、職場やチーム全体の成果よりも個人の成果により行われている	0.18	0.17	0.24	0.05	0.21	0.79	0.08
Q101 女性、高齢者あるいは障がい者が働きやすい職場だ	0.12	0.24	0.10	0.04	0.71	-0.04	0.24
Q102 若い人が働きやすい職場だ	0.14	0.20	0.15	0.16	0.73	0.26	-0.05
Q103 職場では、(正規、非正規、アルバイトなど)いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている	0.27	0.21	0.12	0.15	0.73	0.12	0.08
Q104 意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている	0.23	0.80	0.18	0.16	0.20	0.11	0.08
Q105 若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている	0.20	0.78	0.12	0.20	0.20	0.08	0.04
Q106 グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	0.22	0.77	0.27	0.15	0.18	0.17	0.00
Q107 自分の職場では、誰でも必要ときに必要な教育・訓練が受けられる	0.19	0.73	0.26	0.20	0.21	0.13	0.05
Q108 自分の職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている	0.37	0.61	0.33	0.09	0.25	0.10	0.05

表9 ワーク・セルフ・バランスに関する項目の因子分析

	第1因子	第2因子
Q109 仕事のことを考えているため自分の生活を充実させられない	0.90	-0.11
Q110 仕事のことを考えているため自分の生活を楽めない	0.92	-0.13
Q111 仕事のスケジュールのために自分の生活を充実させられない	0.87	-0.16
Q112 プライベートな時間を過ごしているときでも仕事のことを考えている	0.74	0.06
Q113 仕事を終えた後、気分良く家に帰ることができ、それは自分の生活に良い影響を与えている	-0.25	0.78
Q114 仕事を終えた後、自分の生活を楽しめる	-0.50	0.63
Q115 仕事で学んだことを活かして自分の生活を充実させている	0.06	0.87
Q116 仕事でエネルギーをもらうことで、自分の生活がさらに充実している	0.05	0.88

表10 仕事の状況・成果に関する項目の因子分析

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
Q117 今月の自分の仕事の出来は、他の人に比べて良かったと思う	0.20	0.22	0.25	0.65
Q118 指示された仕事をきちんとやりとげている	0.13	0.09	0.15	0.88
Q119 自分に期待されている仕事は十分にこなしている	0.13	0.09	0.27	0.84
Q120 仕事でいろいろ工夫したり、アイデアを出している	0.19	0.21	0.79	0.33
Q121 仕事上の問題に対して新しい解決策を考えている	0.21	0.23	0.81	0.28
Q122 仕事について新しいやり方を提案している	0.19	0.32	0.78	0.21
Q123 仕事で新たなことを学べている	0.29	0.81	0.23	0.11
Q124 仕事で自分を上手に高めることができている	0.38	0.71	0.28	0.24
Q125 新しい事をマスターすることで刺激を受けている	0.34	0.83	0.19	0.13
Q126 新しいことを経験して成長している	0.34	0.83	0.23	0.11
Q127 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	0.79	0.35	0.06	0.15
Q128 職場では、元気が出て精力的になるように感じる	0.79	0.31	0.07	0.17
Q129 仕事に熱心である	0.62	0.13	0.25	0.31
Q130 仕事は、自分に活力を与えてくれる	0.82	0.27	0.10	0.18
Q131 朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる	0.79	0.19	0.04	0.14
Q132 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる	0.80	0.15	0.09	0.05
Q133 自分の仕事に誇りを感じる	0.64	0.33	0.22	0.15
Q134 仕事にのめり込んでいる	0.75	0.20	0.26	0.03
Q135 仕事をしていると、つい夢中になってしまう	0.73	0.15	0.29	0.04

表11 尺度とストレス・健康・パフォーマンスとのPearson相関係数

	Q136	Q137	Q138	Q139	Q140	
今の職場は、ストレスなどのマイナス点と仕事のやりがいなどのプラス点を総合すると、プラス点がまさっている		自分の健康状態はよい	自分の職場には、心の健康問題のため調子が悪かったり、休んでいる人がいる	今の職場で働いていると、そのうち健康を損ねてしまいそうだ	ストレスを抱え込まないですむ職場だ	仕事のパフォーマンス
仕事の意義	0.44	0.28	-0.03	-0.12	0.22	0.33
業務負担	-0.07	-0.13	0.21	0.33	-0.21	0.00
情緒的負担	-0.37	-0.27	0.28	0.44	-0.46	-0.25
仕事のコントロール	0.44	0.33	-0.16	-0.30	0.42	0.31
役割葛藤	-0.34	-0.27	0.27	0.41	-0.35	-0.23
役割明確さ・曖昧さ	0.33	0.25	-0.09	-0.19	0.17	0.26
成長の機会	0.48	0.26	-0.04	-0.21	0.30	0.22
新奇性	0.16	0.04	0.12	0.08	0.04	-0.01
予測可能性	0.22	0.16	-0.05	-0.11	0.19	0.23
職場の一体感 (ソーシャル・キャピタル)	0.57	0.37	-0.16	-0.32	0.47	0.31
経済・地位報酬	0.42	0.27	-0.10	-0.24	0.38	0.12
尊重報酬	0.51	0.34	-0.14	-0.28	0.41	0.24
ハラスメント	-0.13	-0.17	0.26	0.29	-0.11	-0.25
上司のリーダーシップ	0.53	0.26	-0.05	-0.25	0.47	0.18
上司の公正な態度	0.51	0.31	-0.13	-0.31	0.48	0.19
ほめてもらえる職場	0.47	0.27	-0.08	-0.22	0.43	0.18
失敗を認める職場	0.50	0.29	-0.08	-0.26	0.44	0.19
グループの有能感	0.48	0.29	-0.06	-0.23	0.37	0.36
職の不安定性(安定報酬)	-0.32	-0.22	0.16	0.31	-0.27	-0.26
経営層との信頼関係	0.50	0.31	-0.16	-0.31	0.44	0.15
変化への対応	0.51	0.31	-0.11	-0.25	0.41	0.17
手続きの公正性	0.52	0.30	-0.10	-0.25	0.43	0.16
個人の尊重	0.57	0.31	-0.08	-0.30	0.52	0.16
公正な人事評価	0.51	0.27	-0.07	-0.27	0.47	0.13
多様な労働者への対応	0.40	0.26	-0.03	-0.22	0.34	0.13
キャリア形成	0.49	0.26	0.02	-0.20	0.43	0.15
ワーク・セルフ・バランス (仕事→家庭:ネガティブ)	-0.19	-0.30	0.24	0.46	-0.26	-0.18
ワーク・セルフ・バランス (仕事→家庭:ポジティブ)	0.62	0.39	-0.12	-0.38	0.53	0.23
規定された職務の遂行	0.33	0.28	-0.06	-0.13	0.22	0.57
創造性の発揮	0.37	0.20	0.00	-0.10	0.22	0.39
積極的な学習	0.54	0.30	-0.05	-0.19	0.34	0.29
ワーク・エンゲイジメント	0.69	0.39	-0.03	-0.19	0.44	0.34
上司の支援	0.40	0.29	-0.17	-0.29	0.37	0.26
同僚の支援	0.31	0.29	-0.08	-0.19	0.25	0.23

尺度とストレス・健康・パフォーマンスとのPearson相関係数を表11に示した。

「今の職場は、ストレスなどのマイナス点と仕事のやりがいなどのプラス点を総合すると、プラス点がまさっている」では、ワーク・エンゲイジメント（以下括弧内Pearson相関係数：0.69）、ワーク・セルフ・バランス（仕事→家庭：ポジティブ）（0.62）、職場の一体感（ソーシャル・キャピタル）（0.57）、個人の尊重（0.57）との相関が特に高かった。

「自分の健康状態はよい」では、ワーク・セルフ・バランス（仕事→家庭：ポジティブ）（0.39）、ワーク・エンゲイジメント（0.39）、職場の一体感（ソーシャル・キャピタル）（0.37）との相関が高かった。

「自分の職場には、心の健康問題のため調子が悪かったり、休んでいる人がいる」では、情緒的負担（0.28）、役割葛藤（0.27）、ハラスメント（0.26）との相関が高かった。

「今の職場で働いていると、そのうち健康を損ねてしまいそうだ」では、ワーク・セルフ・バランス（仕事→家庭：ネガティブ）（0.46）、情緒的負担（0.44）、役割葛藤（0.41）との相関が高かった。

「ストレスを抱え込まないですむ職場だ」では、ワーク・セルフ・バランス（仕事→家庭：ポジティブ）（0.53）、個人の尊重（0.52）、上司の公正な態度（0.48）との相関が高かった。

「仕事のパフォーマンス」では、規定された職務の遂行（0.57）、創造性の発揮（0.39）、グループの有能感（0.36）との相関が高かった。

#### D. 考察

新職業性ストレス簡易調査票の予備調査

版の各尺度は少数の項目で構成されるものが多いが $\alpha$ 信頼性係数はほとんどの尺度で良好であった。多くの尺度得点で職種の有意な効果が認められ、職業性ストレスの差異を鋭敏に測定できると考えられる。因子分析の結果、因子構造が概ね尺度構成に対応していた。仕事、職場、組織といった異なるレベルの尺度があるが、それぞれのレベルを反映しており、因子的妥当性が確認できた。尺度とストレス・健康・パフォーマンスとの高い相関が認められ、ポジティブな要因やネガティブな要因の影響を評価することが可能である。職場で活用するためには調査票の項目を削減して実用性を高めることが望まれる。

#### E. 結論

新職業性ストレス簡易調査票の予備調査版データに基づいて、信頼性・妥当性および解析結果を示した。 $\alpha$ 信頼性係数は職の不安定性（安定報酬）でやや低かったがその他の尺度の $\alpha$ 信頼性係数はすべて0.73以上であり良好であった。因子分析により因子的妥当性が確認できた。新職業性ストレス簡易調査票は、仕事、職場、組織のレベルで職業性ストレスに関する多様な側面の差異や影響を包括的に評価することが可能であり、職場のメンタルヘルス対策に活用することが期待できる。

#### 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。