

表3. 新職業性ストレス簡易調査票(短縮版) 全国平均と企業②の比較

変数グループ	変数	全国平均(n=1620)		企業②全体(n=23,627)		P
		全国平均値	(標準偏差)	平均	(標準偏差)	
仕事の負担	仕事の量的負担	2.14	(0.76)	2.14	(0.71)	
	仕事の質的負担	2.16	(0.71)	2.09	(0.60)	***
	身体的負担度	2.49	(1.08)	3.23	(0.80)	***
	職場での対人関係	2.88	(0.66)	2.81	(0.57)	***
	職場環境	2.78	(0.99)	2.77	(0.90)	
	情緒的負担	2.66	(0.96)	2.70	(0.83)	
	役割葛藤	2.87	(0.93)	2.55	(0.84)	***
	ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)	2.83	(0.89)	2.74	(0.79)	***
	* 仕事の負担合計 *	2.60	(0.52)	2.63	(0.43)	*
	仕事の資源 (作業レベル)	仕事のコントロール	2.53	(0.74)	2.64	(0.61)
仕事の適性		2.92	(0.80)	2.71	(0.74)	***
技能の活用		3.00	(0.85)	2.83	(0.78)	***
仕事の意義		2.87	(0.87)	2.69	(0.79)	***
役割明確さ		3.41	(0.63)	3.13	(0.62)	***
成長の機会		2.62	(0.94)	2.68	(0.76)	**
* 仕事の資源(作業レベル)合計 *		2.89	(0.53)	2.78	(0.50)	***
仕事の資源 (部署レベル)		上司のサポート	2.37	(0.75)	2.43	(0.71)
	同僚のサポート	2.68	(0.70)	2.57	(0.65)	***
	家族友人のサポート	3.31	(0.68)	3.15	(0.73)	***
	経済・地位報酬	2.25	(0.92)	2.69	(0.71)	***
	尊重報酬	2.59	(0.80)	2.75	(0.68)	***
	安定報酬	2.84	(1.02)	3.00	(0.84)	***
	上司のリーダーシップ	2.25	(0.92)	2.67	(0.75)	***
	上司の公正な態度	2.65	(0.86)	2.91	(0.70)	***
	ほめてもらえる職場	2.59	(0.91)	2.70	(0.78)	***
	失敗を認める職場	2.45	(0.85)	2.80	(0.68)	***
	* 仕事の資源(部署レベル)合計 *	2.52	(0.57)	2.77	(0.48)	***
仕事の資源 (事業場レベル)	経営層との信頼関係	2.58	(0.81)	2.69	(0.68)	***
	変化への対応	2.35	(0.86)	2.34	(0.74)	
	個人の尊重	2.14	(0.82)	2.46	(0.71)	***
	公正な人事評価	2.04	(0.86)	2.54	(0.74)	***
	多様な労働者への対応	2.72	(0.87)	2.86	(0.66)	***
	キャリア形成	2.23	(0.87)	2.52	(0.73)	***
	ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)	2.07	(0.87)	2.08	(0.78)	
	* 仕事の資源(事業場レベル)合計 *	2.30	(0.60)	2.50	(0.51)	***
いきいき アウトカム	ワーク・エンゲイジメント	2.52	(0.77)	2.42	(0.69)	***
	職場の一体感	2.66	(0.77)	2.70	(0.69)	*
心身の健康	活気	2.26	(0.79)	2.05	(0.73)	***
	イライラ感	2.70	(0.85)	2.94	(0.75)	***
	疲労感	2.70	(0.88)	2.86	(0.80)	***
	不安感	2.87	(0.80)	2.98	(0.73)	***
	抑うつ感	3.27	(0.67)	3.25	(0.65)	
	心理的ストレス反応合計	2.85	(0.61)	2.89	(0.56)	*
	身体愁訴	3.22	(0.54)	3.23	(0.52)	
職場のハラスメント	職場のハラスメント	3.70	(0.63)	3.70	(0.59)	
満足度	仕事満足度	2.60	(0.85)	2.59	(0.78)	
	家庭満足度	3.06	(0.81)	2.98	(0.77)	***
(注1) 高得点ほど良好な状態を示すように変換している。						
(注2) 得点を項目数で除しており、Rangeは1~4である。						

表4. 新職業性ストレス簡易調査票(標準版) 全国平均と企業③の比較

変数グループ	変数	全国平均(N≒1620)		企業③全体(n≒1511)		P	
		全国平均値	(標準偏差)	平均	(標準偏差)		
仕事の負担	仕事の量的負担	2.14	(0.76)	1.95	(0.69)	***	
	仕事の質的負担	2.16	(0.71)	1.96	(0.59)	***	
	身体的負担度	2.49	(1.08)	3.16	(0.76)	***	
	職場での対人関係	2.88	(0.66)	2.95	(0.58)	**	
	職場環境	2.78	(0.99)	2.49	(0.96)	***	
	情緒的負担	2.65	(0.82)	2.44	(0.84)	***	
	役割葛藤	2.78	(0.77)	2.71	(0.71)	*	
	ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)	2.78	(0.86)	2.92	(0.75)	***	
	* 仕事の負担合計 *	2.58	(0.51)	2.58	(0.41)		
仕事の資源(作業レベル)	仕事のコントロール	2.53	(0.74)	2.52	(0.58)		
	仕事の適性	2.92	(0.80)	2.71	(0.77)	***	
	技能の活用	3.00	(0.85)	2.91	(0.80)	**	
	仕事の意義	3.09	(0.67)	2.99	(0.63)	***	
	役割明確さ	3.16	(0.59)	3.11	(0.54)	*	
	成長の機会	2.68	(0.81)	2.75	(0.70)	*	
	OPTION) 新奇性	2.78	(0.80)	2.51	(0.73)	***	
	OPTION) 予測可能性	2.46	(0.73)	2.42	(0.66)		
	* 仕事の資源(作業レベル)合計 *	2.90	(0.49)	2.83	(0.46)	**	
仕事の資源(部署レベル)	上司のサポート	2.37	(0.75)	2.46	(0.76)	**	
	同僚のサポート	2.68	(0.70)	2.82	(0.66)	***	
	家族友人のサポート	3.31	(0.68)	3.40	(0.62)	**	
	経済・地位報酬	2.41	(0.79)	2.76	(0.69)	***	
	尊重報酬	2.72	(0.67)	2.88	(0.58)	***	
	安定報酬	2.46	(0.75)	2.51	(0.68)		
	上司のリーダーシップ	2.18	(0.77)	2.62	(0.72)	***	
	上司の公正な態度	2.55	(0.80)	2.84	(0.68)	***	
	ほめてもらえる職場	2.42	(0.82)	2.64	(0.73)	***	
	失敗を認める職場	2.26	(0.78)	2.48	(0.72)	***	
	OPTION) グループの有能感	2.49	(0.74)	2.65	(0.68)	***	
	* 仕事の資源(部署レベル)合計 *	2.45	(0.54)	2.75	(0.46)	***	
	仕事の資源(事業場レベル)	経営層との信頼関係	2.53	(0.71)	2.46	(0.60)	*
		変化への対応	2.48	(0.72)	2.51	(0.60)	
個人の尊重		2.12	(0.72)	2.25	(0.64)	***	
公正な人事評価		2.15	(0.77)	2.57	(0.64)	***	
多様な労働者への対応		2.52	(0.70)	2.81	(0.57)	***	
キャリア形成		2.19	(0.74)	2.56	(0.56)	***	
ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)		2.10	(0.78)	2.12	(0.74)		
OPTION) 手続きの公正性		2.27	(0.73)	2.26	(0.62)		
* 仕事の資源(事業場レベル)合計 *		2.29	(0.56)	2.47	(0.46)	***	
いきいきアウトカム	ワーク・エンゲイジメント	2.52	(0.77)	2.43	(0.70)	**	
	職場の一体感	2.74	(0.69)	2.78	(0.61)		
心身の健康	活気	2.26	(0.79)	2.20	(0.76)	*	
	イライラ感	2.70	(0.85)	2.77	(0.79)	*	
	疲労感	2.70	(0.88)	2.74	(0.83)		
	不安感	2.87	(0.80)	2.85	(0.71)		
	抑うつ感	3.27	(0.67)	3.30	(0.60)		
	心理的ストレス反応合計	2.85	(0.61)	2.86	(0.56)		
	身体愁訴	3.22	(0.54)	3.20	(0.52)		
職場のハラスメント	職場のハラスメント	3.58	(0.67)	3.65	(0.63)	**	
満足度	仕事満足度	2.60	(0.85)	2.65	(0.80)		
	家庭満足度	3.06	(0.81)	3.17	(0.71)	***	
仕事のパフォーマンス	職務の遂行	2.98	(0.57)	2.70	(0.56)	***	
	3尺度ともOPTION) 創造性の発揮	2.67	(0.72)	2.56	(0.64)	***	
	積極的な学習	2.55	(0.72)	2.56	(0.62)		

(注1) 高得点ほど良好な状態を示すように変換している。  
(注2) 得点を項目数で除している。

表5. 新職業性ストレス簡易調査票 企業③の部署別比較 (平均値)

変数グループ	会社全体	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	群間比較*	
	1151	23	27	191	316	56	72	32	72	54	164	143		
仕事の負担	仕事の量的負担	1.95	2.51	2.37	1.96	1.84	2.16	2.16	2.13	2.11	2.08	1.83	1.76	0.000
	仕事の質的負担	1.96	2.36	2.43	1.86	1.84	2.08	2.10	2.06	2.18	2.17	1.90	1.91	0.000
	身体的負担度	3.16	3.35	3.22	3.28	3.10	3.29	3.18	3.16	3.31	3.06	3.13	3.00	0.056
	職場での対人関係	2.95	3.06	2.75	2.99	2.87	3.02	2.99	3.21	3.11	2.79	3.05	2.91	0.000
	職場環境	2.49	2.96	2.67	2.24	2.49	2.41	2.36	2.56	2.61	2.39	2.77	2.47	0.000
	情緒的負担	2.44	3.14	2.70	2.35	2.17	2.79	2.69	2.75	2.58	2.67	2.53	2.45	0.000
	役割葛藤	2.71	3.20	2.57	2.68	2.58	2.93	2.84	3.04	2.96	2.87	2.73	2.58	0.000
	ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)	2.92	2.80	2.93	2.92	2.93	3.16	3.03	3.00	2.93	3.03	2.79	2.81	0.080
	*仕事の負担合計*	2.58	2.92	2.69	2.54	2.48	2.74	2.67	2.74	2.72	2.64	2.59	2.48	0.000
	仕事の資源 (作業レベル)	仕事のコントロール	2.52	2.80	2.68	2.56	2.51	2.75	2.54	2.60	2.62	2.56	2.43	2.37
仕事の適性		2.71	2.87	2.93	2.77	2.68	2.68	2.78	2.84	2.79	2.69	2.62	2.63	0.249
技能の活用		2.91	3.43	2.81	2.95	2.94	3.00	2.89	2.84	3.01	2.67	2.81	2.83	0.006
仕事の意義		2.99	3.06	2.99	3.16	3.06	2.99	2.93	3.09	2.89	2.94	2.87	2.77	0.000
役割明確さ		3.11	3.10	3.09	3.20	3.19	3.03	3.05	3.19	3.10	3.06	3.04	3.00	0.001
成長の機会		2.75	2.91	2.79	2.75	2.75	2.89	2.74	2.86	2.72	2.70	2.77	2.63	0.215
新奇性		2.51	2.38	2.33	2.55	2.50	2.49	2.63	2.43	2.79	2.58	2.36	2.51	0.018
予測可能性		2.42	2.57	2.52	2.25	2.46	2.56	2.52	2.67	2.55	2.45	2.33	2.35	0.000
*仕事の資源(作業レベル)合計*		2.83	3.03	2.88	2.90	2.86	2.89	2.82	2.91	2.86	2.77	2.76	2.71	0.000
仕事の資源 (部署レベル)		上司のサポート	2.46	2.47	2.37	2.49	2.45	2.23	2.60	2.55	2.73	2.20	2.56	2.36
	同僚のサポート	2.82	2.54	2.53	2.83	2.81	2.96	2.90	2.92	2.87	2.65	2.91	2.74	0.022
	家族友人のサポート	3.40	3.19	3.62	3.35	3.34	3.64	3.45	3.36	3.46	3.40	3.42	3.42	0.032
	経済・地位報酬	2.76	2.85	2.74	2.67	2.73	2.87	2.84	2.91	2.88	2.92	2.76	2.70	0.188
	尊重報酬	2.88	2.69	2.81	2.85	2.83	2.83	2.99	3.05	3.06	2.98	2.93	2.75	0.001
	安定報酬	2.51	2.59	2.43	2.56	2.51	2.67	2.65	2.67	2.58	2.54	2.35	2.40	0.008
	上司のリーダーシップ	2.62	2.68	2.51	2.59	2.64	2.39	2.75	2.90	2.93	2.60	2.54	2.52	0.000
	上司の公正な態度	2.84	2.90	2.69	2.88	2.80	2.58	2.91	3.17	3.17	2.65	2.89	2.73	0.000
	ほめてもらえる職場	2.64	2.49	2.41	2.65	2.64	2.58	2.67	2.95	2.83	2.64	2.62	2.58	0.041
	失敗を認める職場	2.48	2.67	2.00	2.48	2.43	2.52	2.58	2.83	2.62	2.46	2.54	2.34	0.000
グループの有能感	2.65	2.48	2.29	2.73	2.72	2.74	2.74	3.07	2.69	2.67	2.55	2.42	0.000	
*仕事の資源(部署レベル)合計*	2.75	2.72	2.61	2.74	2.72	2.73	2.84	2.93	2.92	2.71	2.76	2.67	0.003	
仕事の資源 (事業場レベル)	経営層との信頼関係	2.46	2.76	2.58	2.36	2.43	2.49	2.62	2.77	2.57	2.66	2.47	2.32	0.000
	変化への対応	2.51	2.77	2.55	2.42	2.43	2.52	2.54	2.73	2.73	2.52	2.61	2.46	0.000
	個人の尊重	2.25	2.55	2.33	2.15	2.21	2.43	2.43	2.54	2.42	2.32	2.23	2.10	0.000
	公正な人事評価	2.57	2.68	2.52	2.47	2.56	2.60	2.72	2.91	2.79	2.72	2.49	2.47	0.000
	多様な労働者への対応	2.81	2.91	2.91	2.78	2.71	3.01	2.92	3.05	2.98	2.95	2.86	2.63	0.000
	キャリア形成	2.56	2.69	2.70	2.46	2.51	2.73	2.73	2.77	2.73	2.67	2.62	2.38	0.000
	ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)	2.12	2.30	2.15	2.15	2.00	2.34	2.26	2.45	2.26	2.08	2.18	1.98	0.000
	手続きの公正性	2.26	2.42	2.19	2.26	2.20	2.25	2.28	2.42	2.44	2.34	2.30	2.17	0.085
	*仕事の資源(事業場レベル)合計*	2.47	2.65	2.53	2.40	2.41	2.59	2.59	2.76	2.65	2.58	2.51	2.35	0.000
	いきいきアウトカム	ワーク・エンゲージメント	2.43	2.63	2.48	2.51	2.42	2.54	2.49	2.69	2.53	2.42	2.32	2.26
職場の一体感		2.78	2.74	2.54	2.84	2.78	2.83	2.85	3.05	2.88	2.75	2.79	2.63	0.005
心身の健康	活気	2.20	2.33	2.16	2.20	2.22	2.33	2.28	2.39	2.31	2.18	2.12	2.03	0.064
	イライラ感	2.77	3.10	2.96	2.75	2.73	2.88	2.94	2.79	2.78	2.80	2.78	2.66	0.095
	疲労感	2.74	3.16	3.04	2.68	2.69	2.90	2.88	2.95	2.73	2.86	2.65	2.68	0.015
	不安感	2.85	3.19	3.01	2.85	2.80	2.89	2.94	2.96	2.92	2.90	2.80	2.80	0.145
	抑うつ感	3.30	3.61	3.39	3.28	3.28	3.39	3.34	3.44	3.38	3.26	3.29	3.23	0.181
	心理的ストレス反応合計	2.86	3.16	2.99	2.84	2.84	2.96	2.95	2.99	2.92	2.90	2.82	2.78	0.047
職場のハラスメント	職場のハラスメント	3.20	3.33	3.31	3.10	3.23	3.29	3.26	3.39	3.28	3.19	3.17	3.11	0.017
	身体的ハラスメント	3.65	3.76	3.44	3.74	3.50	3.61	3.80	3.83	3.74	3.60	3.74	3.63	0.000
満足度	仕事満足度	2.65	2.74	2.67	2.70	2.64	2.79	2.67	2.84	2.93	2.78	2.54	2.45	0.002
	家庭満足度	3.17	3.13	3.19	3.15	3.19	3.34	3.29	3.16	3.21	3.09	3.09	3.13	0.627
アウトカム	職務の遂行	2.70	2.64	2.85	2.78	2.78	2.67	2.70	2.72	2.60	2.70	2.59	2.57	0.004
	創造性の発揮	2.56	2.83	2.83	2.56	2.53	2.61	2.61	2.75	2.60	2.46	2.57	2.49	0.042
	積極的な学習	2.56	2.67	2.52	2.62	2.51	2.68	2.61	2.77	2.56	2.52	2.57	2.46	0.084

(注1) 高得点ほど良好な状態を示すように変換している。

(注2) 得点を項目数で除しており、Rangeは1~4である。

\*: Kruskal Wallis 検定

## 2. 新職業性ストレス簡易調査票の開発

### 4) 新職業性ストレス簡易調査票の部署単位での得点分布

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 下光 輝一 東京医科大学公衆衛生学講座・教授  
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  
佐藤 裕司 (株)富士通・産業医  
松岡 直美 ピースマインド・イーブ株式会社・代表取締役会長  
市川 佳居 ピースマインド・イーブ株式会社・取締役副社長  
湯佐真由美 ピースマインド・イーブ株式会社 HR ブレイン本部・部長

2つの企業の従業員に対して、インターネット／イントラネットを利用した Web 調査票で現行版および新職業性ストレス簡易調査票により調査を実施した。うち 10 人以上の回答の得られた部署（「部」相当）合計 718 部署（回答者数 17,038 人）のデータを解析した。現行および新職業性ストレス簡易調査票の尺度の部署別平均の平均は全国平均値と類似しており、全国平均を用いた評価方法がこれらの企業でも使用できると思われた。部署単位での仕事の負担・資源とアウトカムとの関係では、仕事の負担と仕事の資源がいずれも心理的ストレス反応に、一方、主に仕事の資源がワーク・エンゲイジメントおよび職場の一体感に関連していることが確認された。これは「健康いきいき職場」モデルと一致するとともに、新職業性ストレス簡易調査票による評価から対策を行う際に参考となる情報である。部署の規模、事務系・現業系の別でも尺度のうちいくつかのもので部署別得点平均には差がみられ、新職業性ストレス簡易調査票による部署評価の際にはこれらを考慮することがよいと考えられた。

#### A. はじめに

新職業性ストレス簡易調査票では、現行調査票に新たに尺度を追加し、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ようになった。新職業性ストレス簡易調査票の尺度については、平成 22 年度全国調査から標準データが求められている。しかしこの標準データは個人を単位として計算されたものであり、職場集団を単位として尺度得点平均を計算した場合、この部署平均値がどのような分布を持ち、どのように相互に相関し、また部署の規模や業務内容によって異なるかについては情報が不足している。この報告では、新職業性ストレス簡易調査票短縮版を2つの企業で試行し、各尺度の部署平均値の

分布、仕事の負担と資源とアウトカムの間の部署単位での相関、部署の規模（人数）や事務系・現業系の別による差異について分析し、新職業性ストレス簡易調査票による部署単位での評価の参考となる情報を収集した。

#### B. 研究の方法

2つの企業の従業員に対して、インターネットあるいはイントラネットを利用した Web 調査票で現行版および新職業性ストレス簡易調査票により調査を実施した。うち 10 人以上の回答の得られた部署（「部」相当）合計 718 部署（回答者数 17,038 人）のデータを解析した。正確な回答率は不明であるが、これまでの同様の調査の結果

からみておそらく 50%以上であると推測される。まず各尺度得点を新職業性ストレス簡易調査票の計算方法に従って計算し、この平均値を部署ごとに計算した。まず部署平均値の分布（平均、標準偏差、最小と最大）を確認した。また部署を測定単位として、仕事の負担および資源の尺度得点とアウトカムの尺度得点とのピアソン相関係数を計算した。

なお本研究は東京医科大学倫理審査委員会の承認の下に実施し、東京大学では匿名化されたデータの提供を受けて解析した。

### C. 結果

部署あたり回答者数は平均 23.7(標準偏差 27.8)人、最小 10 人、最大 338 人であった。製造・組み立て系職種の従業員が 50%を越える職場を現業系職場と定義した場合には、うち 29 職場(4%)のみが現業系職場であり、他は事務系職場と区分された。

部署平均値の分布は、いずれの尺度もほぼ正規分布していた。部署平均値の範囲は、尺度によっていくらか異なっていたが、おおむね最小と最大の間は 1.5 点程度であり、多くの部署ではこの範囲に得点が収まるものと思われた。しかし役割明確さ、多様な労働者への対応、職場のハラスメントなどでは得点範囲が狭い傾向にあった。

718 部署の平均値の平均は、平成 22 年度全国調査でもとめた各尺度の平均値と比較的一致していた。ただし、身体的負担については、今回の 2 企業における尺度得点の方が良好であった。

部署を単位とした仕事の負担・資源とアウトカムとの相関係数では、ワーク・エンゲイジメントが作業、部署、事業場レベル仕事の資源と、職場の一体感が部署、事業場レベル資源と強い相関を示した。また心理的ストレス反応は、仕事の負担ともっとも強い相関を示したが、作業、部署、事業場レベル仕事の資源とも一定の相関を示した。ワーク・エンゲイジメントと職場の一体感との相関係数は 0.551( $p<0.01$ )、ワーク・エンゲイジメン

トと心理的ストレス反応合計との相関係数は 0.622 ( $p<0.01$ )、職場の一体感と心理的ストレス反応合計との相関係数は 0.475 ( $p<0.01$ )であった。

部署の規模（回答者数を代替指標とした）と各尺度の部署平均との相関については、回答者数が正規分布していないのでスピアマン順位相関係数を計算した。回答者数と以下の尺度との間に  $p<0.05$  で有意な負の弱い相関が見られた（括弧内は相関係数）：対人関係(-0.119)、職場環境(-0.135)、仕事の適性(-0.124)、仕事の意義(-0.130)、役割明確さ(-0.102)、成長の機会(-0.094)、作業レベル資源合計(-0.101)、上司のサポート(-0.142)、ほめてもらえる職場(-0.144)、失敗を認める職場(-0.147)、部署レベル資源合計(-0.095)、経営層との信頼関係(-0.134)、個人の尊重(-0.096)、公正な人事評価(-0.092)、ワークライフバランス（ポジティブ）(-0.130)、事業場レベル資源合計(-0.102)、ワーク・エンゲイジメント(-0.138)、職場の一体感(-0.083)、心理的ストレス反応合計(-0.125)、仕事満足度(-0.122)、家庭満足度(-0.130)。

また現業系職場では事務系職場に比べて、身体的負担、対人関係、コントロール、技能の活用、成長の機会、作業レベル資源合計、上司サポート、経済地位報酬、尊重報酬、安定報酬、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、失敗を認める職場、部署レベル資源合計、経営層との信頼関係、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、事業場レベル資源合計、職場の一体感、職場のハラスメントの得点が有意に低かった。逆に質的負担、ワークライフバランス（ネガティブ）の得点には有意に高かった。

### D. 考察

現行および新職業性ストレス簡易調査票短縮版の尺度の部署別得点平均はおおむね正規分布していた。部署別の平均得点の最小と最大の間範囲は 1~2 点である。部署同士の差を明確に示すためには、小数点下 2 桁までの数値表現が必要

と思われる。しかし一方で、短縮版の一項目尺度では 10 名の回答者の平均値は小数点下 1 桁までしか情報量はないため、小数点下 2 桁で表現したとしても、小数点下 2 桁での差異について着目する意義は少ないと考えられる。

今回の試行は、比較的規模の大きな企業であったが、その部署の尺度平均値は全国平均と大きくかけ離れているわけではなく、全国平均を標準値として結果を評価することで問題ないと思われた。今回の企業では、全国平均にくらべ身体的負担度、部署レベル、事業場レベルでの仕事の資源が良好であったが、これは今回対象となった部署の多くが事務系であったこと、また大企業であることにより人事育成制度や福利厚生制度が整っていることが影響したものかもしれない。

部署単位での仕事の負担・資源とアウトカムとの関係は、個人の主観や認知に左右される程度が少なく、部署の尺度得点を改善することが直接に部署単位でのアウトカムにどのように反映されるかを知る上で有用な情報である。今回の試行対象企業の部署では、仕事の負担と仕事の資源がいずれも心理的ストレス反応に、一方、主に仕事の資源がワーク・エンゲイジメントおよび職場の一体感に関連していることが部署レベルで確認された。このパターンは、仕事の要求度－資源モデル (Job Demand-Resource Model) の理論とも良く一致している (Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *J Organ Behav* 25: 293-315, 2004)。こうしたパターンは、新職業性ストレス簡易調査票の調査結果から健康いきいき職場づくり対策を立案する上で参考になる。例えば職場としての心理的ストレス反応の高さに対しては、仕事の負担および資源に広くまたがる領域を見渡して対策を行うことがよく、ワーク・エンゲイジメントおよび職場の一体感を改善するには、仕事の資源に着目することが効果的である。今回の調査では、部署レベルのワーク・エンゲイジメント、職場の

一体感および心理的ストレス反応の間には強い相関があることがわかったが、その程度は 0.5～0.6 であり、なお個別に独立した側面も有していると考えられる。また部署レベルでの資源が特に職場のハラスメントと関連しており、職場のハラスメント対策の上でも新職業性ストレス簡易調査票による評価が有用である可能性がある。

部署の規模が大きいと、部署レベル資源および事業場レベル資源が低くなる傾向があり、またワーク・エンゲイジメント、職場の一体感、心理的ストレス反応も悪くなる傾向があった。この現象が、部署の規模が大きくなることで職場内の相互交流が複雑になり、円滑でなくなるために生じてくるものである可能性もある。しかし一方で、多数の者の回答を平均することで測定誤差が減少し、より真の値に向けて測定値が移動したことによる効果である可能性も否定できない。今回の解析結果からは部署規模の測定値への影響はそれほど大きくないと想定されるが、規模が小さい部署で良好な結果になりやすいことも調査結果を解釈する場合に留意しておくといわれる。

また事務系部署にくらべて、現業系の部署では身体的負担が悪いのは予想される点として、これ以外にも仕事の資源がおおむね低いことが示された。これまでの研究でも、現業系部署や現業系職種では、仕事の資源が少ないことが報告されており、こうした傾向と一致するところである。しかし対策のあり方はおそらく事務系職場と現場系職場では異なる部分もあると思われる。事務系職場と現場系職場の評価結果を比較するのではなく、事務系職場と現場系職場それぞれの中で比較し評価することの方が有用と考える。

## E. 結論

2つの企業の従業員に対して、インターネット／イントラネットを利用した Web 調査票で現行版および新職業性ストレス簡易調査票により調査を実施した。うち 10 人以上の回答の得られた部署 (「部」相当) 合計 718 部署 (回答者数 17,038

人)のデータを解析した。現行および新職業性ストレス簡易調査票の尺度の部署別平均の平均は全国平均値と類似しており、全国平均を用いた評価方法がこれらの企業でも使用できると思われた。部署単位での仕事の負担・資源とアウトカムとの関係では、仕事の負担と仕事の資源がいずれも心理的ストレス反応に、一方、主に仕事の資源がワーク・エンゲイジメントおよび職場の一体感に関連していることが確認された。これは「健康いきいき職場」モデルと一致するとともに、新職業性ストレス簡易調査票による評価から対策を行う際に参考となる情報である。部署の規模、事務系・現業系の別でも尺度のうちいくつかのことで部署別得点平均には差がみられ、新職業性ストレス簡易調査票による部署評価の際にはこれらを考慮することがよいと考えられた。

#### F. 健康危険情報

該当せず。

#### G. 研究発表

川上憲人、下光輝一、小田切優子、堤 明純、原谷隆史、吉川 徹、島津明人、井上彰臣. 職場のメンタルヘルスの第一次予防の新しい枠組み：「健康いきいき職場」の理論モデル、評価法および推進方策. 第85回日本産業衛生学会(名古屋)、2012年6月2日.

#### H. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む）

該当せず。

#### I. 謝辞

本調査にあたっては、富士通株式会社、株式会社富士通ソフトウェアテクノロジーズ、ピースマインド・イーブ株式会社のご協力をいただいたことに深く感謝する。

表1 10人以上の回答者のあった718部署の部署平均値の分布および平成22年度全国調査平均との比較：標準版＋短縮版による試行

	平均値	標準偏差	最小値	最大値	全国平均
仕事の量的負担	2.14	0.28	1.33	3.00	2.14
仕事の質的負担	2.08	0.21	1.46	2.90	2.16
身体的負担度	3.34	0.31	1.96	3.95	2.49
職場での対人関係	2.84	0.21	2.00	3.60	2.88
職場環境	2.80	0.37	1.36	3.80	2.78
情緒的負担	2.72	0.27	1.90	3.58	2.66
役割葛藤	2.56	0.27	1.75	3.38	2.87
ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）	2.74	0.28	1.90	3.70	2.83
*仕事の負担合計*	2.65	0.17	2.18	3.20	2.60
仕事のコントロール	2.67	0.20	1.96	3.31	2.53
仕事の適性	2.74	0.22	2.00	3.33	2.92
技能の活用	2.86	0.22	2.25	3.77	3.00
仕事の意義	2.74	0.26	1.90	3.65	2.87
役割明確さ	3.14	0.18	2.60	3.70	3.41
成長の機会	2.72	0.24	1.80	3.65	2.62
*仕事の資源（作業レベル）合計*	2.81	0.17	2.36	3.28	2.89
上司のサポート	2.48	0.25	1.72	3.40	2.37
同僚のサポート	2.59	0.21	1.92	3.36	2.68
家族友人のサポート	3.17	0.20	2.48	3.81	3.31
経済・地位報酬	2.73	0.21	2.06	3.32	2.25
尊重報酬	2.80	0.19	2.25	3.43	2.59
安定報酬	3.06	0.26	2.08	3.77	2.84
上司のリーダーシップ	2.72	0.23	2.00	3.45	2.25
上司の公正な態度	2.96	0.23	2.18	3.60	2.65
ほめてもらえる職場	2.75	0.25	2.00	3.50	2.59
失敗を認める職場	2.85	0.20	2.18	3.46	2.45
*仕事の資源（部署レベル）合計*	2.77	0.17	2.28	3.37	2.52
経営層との信頼関係	2.73	0.24	1.85	3.42	2.58
変化への対応	2.37	0.24	1.58	3.15	2.35
個人の尊重	2.50	0.23	1.75	3.58	2.14
公正な人事評価	2.57	0.23	1.80	3.29	2.04
多様な労働者への対応	2.91	0.20	2.22	3.42	2.72
キャリア形成	2.55	0.25	1.69	3.69	2.23
ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）	2.10	0.26	1.30	3.12	2.07
*仕事の資源（事業場レベル）合計*	2.53	0.17	2.02	3.27	2.30
ワーク・エンゲイジメント	2.45	0.23	1.70	3.31	2.52
職場の一体感	2.74	0.23	1.87	3.77	2.66
活気	2.06	0.23	1.39	3.03	2.26
イライラ感	2.97	0.23	2.24	3.74	2.70
疲労感	2.88	0.27	2.00	3.61	2.70
不安感	3.00	0.22	2.36	3.65	2.87
抑うつ感	3.28	0.20	2.60	3.86	3.27
心理的ストレス反応合計	2.91	0.18	2.37	3.51	2.85
身体愁訴	3.25	0.15	2.67	3.68	3.22
職場のハラスメント	3.72	0.17	2.85	4.00	3.70
仕事満足度	2.63	0.25	1.93	3.43	2.60
家庭満足度	3.00	0.23	2.08	3.59	3.06

表2 部署単位での仕事の負担および資源とアウトカムとの相関：標準版＋短縮版による試行における10人以上の回答者のあった718部署

	ワーク・ エンゲイ ジメント	職場の一 体感	心理的ス トレス反 応合計	身体愁訴	職場のハ ラスメン ト	仕事満足 度	家庭満足 度
仕事の量的負担	.097**	.107**	.515**	.310**	.108**	.182**	.177**
仕事の質的負担	-.016	.029	.371**	.229**	.061	.099**	.126**
身体的負担度	-.078*	.101**	.132**	.081*	.163**	.012	.010
職場での対人関係	.502**	.725**	.472**	.273**	.489**	.506**	.234**
職場環境	.360**	.285**	.320**	.279**	.179**	.348**	.286**
情緒的負担	.202**	.219**	.461**	.329**	.244**	.300**	.118**
役割葛藤	.267**	.297**	.487**	.348**	.223**	.357**	.188**
ワーク・セルフ・バラ ンス（ネガティブ）	.261**	.139**	.602**	.363**	.172**	.352**	.323**
*仕事の負担合計*	.332**	.382**	.687**	.459**	.332**	.445**	.309**
仕事のコントロール	.449**	.309**	.526**	.266**	.244**	.481**	.207**
仕事の適性	.675**	.373**	.517**	.274**	.240**	.721**	.325**
技能の活用	.337**	.221**	.177**	.181**	.168**	.320**	.050
仕事の意義	.827**	.446**	.492**	.282**	.274**	.787**	.346**
役割明確さ	.467**	.252**	.330**	.144**	.091*	.413**	.323**
成長の機会	.730**	.435**	.458**	.257**	.228**	.690**	.330**
*仕事の資源（作業レ ベル）合計*	.799**	.466**	.564**	.319**	.286**	.782**	.357**
上司のサポート	.588**	.556**	.401**	.216**	.389**	.559**	.309**
同僚のサポート	.531**	.554**	.348**	.196**	.307**	.487**	.375**
家族友人のサポート	.417**	.268**	.336**	.204**	.138**	.362**	.569**
経済・地位報酬	.429**	.380**	.301**	.238**	.281**	.437**	.268**
尊重報酬	.425**	.457**	.296**	.204**	.397**	.448**	.228**
安定報酬	.330**	.281**	.294**	.154**	.314**	.329**	.251**
上司のリーダーシッ プ	.506**	.567**	.352**	.219**	.375**	.528**	.222**
上司の公正な態度	.533**	.589**	.413**	.222**	.475**	.524**	.251**
ほめてもらえる職場	.583**	.553**	.443**	.244**	.385**	.581**	.327**
失敗を認める職場	.581**	.571**	.414**	.229**	.449**	.584**	.269**
*仕事の資源（部署レ ベル）合計*	.663**	.661**	.482**	.282**	.496**	.658**	.369**
経営層との信頼関係	.537**	.385**	.426**	.212**	.162**	.487**	.382**
変化への対応	.569**	.476**	.470**	.319**	.231**	.558**	.348**
個人の尊重	.620**	.643**	.509**	.286**	.378**	.620**	.338**
公正な人事評価	.371**	.450**	.289**	.157**	.292**	.394**	.172**
多様な労働者への対 応	.407**	.491**	.309**	.194**	.367**	.374**	.247**
キャリア形成	.493**	.458**	.326**	.174**	.287**	.471**	.247**
ワーク・セルフ・バラ ンス（ポジティブ）	.808**	.452**	.621**	.349**	.224**	.719**	.471**
*仕事の資源（事業場 レベル）合計*	.742**	.645**	.575**	.330**	.370**	.706**	.430**

尺度の部署平均を用いてピアソン相関係数を計算した。得点は全て良好なものほど高得点となるよう変換してある。

\* P<0.05, \*\* p<0.01.

### 3. 新職業性ストレス調査票の開発 5) 職場のいじめ・ハラスメントの頻度と分布

研究協力者 津野香奈美 東京大学大学院医学系研究科・院生  
主任研究者 川上憲人 東京大学大学院医学系研究科・教授

本研究では、職場のストレス要因を個人レベルから組織レベルまで、包括的に評価できる、新しい職業性ストレス調査票の開発を進めている。3カ年計画の最終年度、3年目である本年度は、昨年度のプレテストをもとに項目を決定し、各項目について標準値を得るべく実施した全国調査を基に新職業性ストレス簡易調査票の判定方法を検討した。その中で特に職場のいじめ・ハラスメントに関わる項目について、標準値とは別に、「職場のいじめ・ハラスメントを受けている」割合、「職場でいじめ・ハラスメントを受けている人がいる」割合を明らかにし、さらに個人属性や職業特性によってそれらの頻度に差があるかどうかを検討した。その結果、本全国調査では 6.1%が職場でいじめを受けていると回答し、が職場でいじめを受けている人がいると回答した割合は 14.8%であった。個人属性・職業特性別にその割合をみると、特に主観的社会階層と過去 1 年間の世帯収入が低い群でより多くいじめを受けていることがわかった。これらのデータを、新職業性ストレス簡易調査票の尺度を使用する際の参考とする。

#### A. 研究目的

我が国における職場のいじめ・ハラスメント問題は増加傾向にあり、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りつつある。これまでの研究で、職場のいじめ尺度を使用して明らかになった実態は、自治体労働者を対象として行った調査により、9.0%が過去半年間に、職場のいじめ・ハラスメントに値するような何らかの行為 1 つ以上を週に 1 回以上の頻度で経験していたこと、また 5.9%が過去半年間にいじめを受けたと回答したことが報告されている (Tsunno et al., 2010)。しかし、先行研究では限られた地域の自治体労働者のみを対象としており、これまでに全国規模の労働者を対象として、職場のいじめ・ハラスメントの実態を明らかにした研究はまだない。また、企業内においても、どの程度の労働者がこのようないじめ・ハラスメント行為を受けているのか、実態を把握することは予防対策を取る上でも重要である。

本調査研究では、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）の開発を進め、3カ年計画の最終年度、3年目である本年度は、昨年度のプレテスト、そして項目優先順位決定のための Web アンケートをもとに項目を最終決定した。これらの結果からハラスメントの項目は重要性が高いと判断され、推奨項目に選出されている。その後、各項目について標準値を得るべく実施した全国調査を基に、新調査票の判定方法を検討した。本研究ではこの全国

調査データを使用し、より予防対策に役立てるため、日本の労働者における職場のいじめ・ハラスメントの実態と分布を明らかにすることを目的とし、解析を行った。

#### B. 研究の方法

##### 1. 対象者

2010 年 11 月～2011 年 2 月に、新調査票の標準値を得る為に実施した「仕事のストレスに関する全国調査」（二段階無作為抽出による 20 歳以上 60 歳以下の男女 5,000 名を対象）の回答者 2,384 名（回収率：47.7%）のうち、現在働いていると回答した 1,633 名を対象とした。そのうち、解析に使用した項目に欠損値のなかった 1,546 名を解析対象とした。

##### 2. 調査項目

職場のいじめ・ハラスメントの測定については、新調査票の中から、下記の 2 項目（Q15 の 11 番・12 番）を使用した。

- ・職場でのいじめの経験：「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）」
- ・職場でのいじめの目撃：「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）」

いずれも「そうだ」「まあそうだ」「ややちがう」「ちがう」の回答選択肢のうち、「そうだ」「まあそうだ」と回答した人をそれぞれいじめられ経験あり、目撃ありとした。

属性別の検討に使用した個人属性・職業特性は下記の通りである。Q1 性別、Q2 年齢、Q4 職種（管理職、専門技術職、事務職、営業販売職、サービ

ス職、運輸・通信職、生産工程・労務職、その他)、Q5 雇用形態(経営者・役員、常時雇用の正規職員・社員、派遣社員、契約社員・嘱託、臨時雇用・パート・アルバイト、その他)、Q7 企業規模、Q8 事業場規模、Q9 業種、Q29 最終学歴、Q30 過去1年間の世帯年収、Q31 主観的社会階層。職種は、管理職、非現場労働者(専門技術職、事務職、営業販売職)、肉体・現場労働者(サービス職、運輸・通信職、生産工程・労務職)、その他にまとめ、業種は、第一次・第二次・第三次産業にそれぞれまとめて再カテゴリー化を行った。

### 3. 解析方法

解析は、独立変数を上記の各属性、従属変数を職場のいじめ・ハラスメントの経験、あるいは目撃としたロジスティック回帰分析を行った。

## C. 結果

### 1. 回答者の基本属性(表1)

男性が52%、女性が48%とほぼ半々であった。職種は非現場労働者が最も多く52%、次いで肉体・現場労働者が30%であった。雇用形態は常勤が最も多く66%であったが、非常勤・パートタイマーが次に多く23%であった。

### 2. 職場でのいじめ・ハラスメントの頻度(表1)

本全国調査では6.1%が「職場でいじめ・ハラスメントを受けている」に「そうだ」「まあそうだ」と回答していた。職場でいじめ・ハラスメントにあっていない人がいると回答した人(目撃群)は14.8%であった。

### 3. 基本属性と職場でのいじめ・ハラスメント

#### 1) 全体での頻度比較(表2/表3)

いじめを受けていると回答した人の割合に男女差はなかったが、若年者(29歳以下)、学歴が低い者、世帯収入が低い者、主観的社会階層が低い者に多かった。また、いじめを受けていると回答した人の割合も、いじめにあっていない人がいると回答した人の割合も、派遣社員に多かった(17%および31%)。いじめを受けていると回答した人の割合は、金融・保険業、調査研究、専門・技術コンサル業、電気・ガス・水道業などで多い傾向にあったが、各群の対象者が少なかったため有意な結果は得られなかった。

#### 2) 属性別に見たいじめ・ハラスメントの経験リスク(表2)

性・年齢調整後、いじめ・ハラスメントの経験と有意に関連が残ったのは、主観的社会階層と過去1年間の世帯収入のみであった。学歴は有意傾向が確認された( $p = 0.081$ )。しかし、全ての変数を投入すると、有意な関連が残ったのは主観的社

会階層と過去1年間の世帯収入のみであった。主観的社会階層が上・中の上群(参照群)に対し、中の下群ではオッズ比が3倍、下群では4倍であった。

#### 3) 属性別に見た職場のいじめ・ハラスメントの目撃リスク(表3)

性・年齢調整後、職場のいじめ・ハラスメントの目撃と有意に関連が見られたのは主観的社会階層、学歴、過去1年間の世帯収入、職種、雇用形態であった。主観的社会階層では上・中の上群(参照群)に対し、中群のオッズ比は約2倍、中の下群では約3倍、低群では3.7倍であった。学歴では大卒群(参照群)に対し、中卒群のオッズ比は2倍であった。過去1年間の世帯収入では1,000万円以上の群(参照群)に対し、250円以上500万円未満の群では2倍、250万円未満の群では3倍のリスク、職種では管理職(参照群)に対し、非現場職(ホワイトカラー)のオッズ比は2倍、現場職(ブルーカラー)は2.4倍であった。雇用形態に関しては、常勤職(参照群)に対し、派遣社員でオッズ比が2.7倍であった。

全ての変数を投入すると、有意な関連が残ったのは主観的社会階層と学歴のみであったが、業種に関して有意傾向が見られ、第三次産業(参照群)に対し、第一次産業のオッズ比は約5倍という結果が得られた( $p = 0.072$ )。

## D. 考察

本研究では、全国の労働者を対象に職場のいじめ・ハラスメントの実態を明らかにし、また個人属性や職業特性との関連を見ることで、いじめを受けるリスクの高い群がどういった集団なのかを明らかにした。

実態に関して、調査時点で6%がいじめ・ハラスメントを受けており、15%が職場でいじめ・ハラスメントを受けている人がいることがわかった。これまでの自治体職員を対象とした研究では、職場のいじめを受けていると回答した割合は5.9%と報告されており(Tsuno et al., 2010)、その数値とほぼ一致する。しかし先行研究では過去6カ月間の経験を聞いているのに対し、本調査研究ではその時点での経験を聞いている点が異なる。基本的に、期間を長く設定すればその分割合は多くなるのが通常である。そのため、もし本調査研究でも過去6カ月間の経験を聞いていれば、この数値はさらに大きくなった可能性が大きい。このことから、全国の労働者では、自治体労働者よりも職場のいじめ・ハラスメントにあっていない割合が高い可能性が考えられる。

属性別に見たいじめ・ハラスメントの経験、そして目撃を見た結果から、共通してリスク要因

と見られたのは、主観的社会階層、過去1年間の世帯収入、学歴などの社会階層に関する項目であった。本研究において職場のいじめ・ハラスメントを経験したかどうかは、あくまでも個人の主観について聞いているということと、横断での調査であるため、すぐに社会階層が低いといじめを受けやすいと結論付けることはできないが、何らかの影響を受けていることは考えられる。例えば、まだまだ縦社会である我が国の社会構造において、下の方に位置する労働者は立場も弱く、いじめやハラスメントを受けやすい可能性がある。また他にも、主観的社会階層が低いと感じている労働者は、そうでない労働者と比べて、仕事が継続して得られるか常に不安を抱えており、それによって上司や同僚からの言動をハラスメントだと感じやすいという可能性も考えられる。

企業や管理監督者は、こういった社会階層の低い労働者が日頃仕事に対してどのようなことを考えているのか、不安はないか聞く機会を持ったりすることで、様々な立場にいるそれぞれの労働者が働きやすい環境を整えることが求められよう。そういった取り組みが生き生き職場づくりだけでなく、いじめやハラスメントの一次予防にも繋がるものとなる。新調査票は、職場のネガティブな面、ポジティブな面を包括的に評価することで、働きやすい職場づくりのヒントとすることが有用である。本研究のデータは、新調査票の活用に向けた参考資料の基本となる。

#### E. 健康危険情報

該当せず。

#### F. 研究発表

##### 1. 論文発表

なし。

##### 2. 学会発表

Kanami Tsuno, Akiomi Inoue, Norito Kawakami. Workplace bullying in Japan: prevalence and consequences. The 30th International Congress on Occupational Health. Cancun, Mexico. March 22nd, 2012.

#### G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む）

該当せず。

#### 参考文献：

Tsuno K, Kawakami N, Inoue A, Abe K. Measuring Workplace Bullying: Reliability and Validity of the Japanese Version of the Negative Acts Questionnaire. J Occup Health. 2010;52(4):216-226.

表 1 回答者の基本属性 (N = 1,546)

	n	%
性別		
男性	809	52.3
女性	737	47.7
年齢層		
>50	425	27.5
40-49	441	28.5
30-39	435	28.1
<30	245	15.8
主観的社会階層		
中の上／上	227	14.7
中	733	47.4
中の下	461	29.8
下	125	8.1
最終学歴		
大学／大学院卒業	431	27.9
専門学校／短期大学卒業	424	27.4
高等学校卒業	611	39.5
中学校卒業	80	5.2
過去 1 年間の世帯収入		
>999 万円	157	10.2
750-999 万円	250	16.2
500-749 万円	416	26.9
250-499 万円	469	30.3
<250 万円	126	8.2
不明	128	8.3
職種		
管理職	151	9.8
非現場労働者（専門技術職、事務職、営業販売職）	803	51.9
肉体・現場労働者（サービス職、運輸・通信職、生産工程・労働職）	457	29.6
その他	135	8.7
雇用形態		
常時雇用の正規職員・社員	1,014	65.6
派遣社員	36	2.3
契約社員・嘱託	94	6.1
臨時雇用・パート・アルバイト	350	22.6
経営者・役員／その他	52	3.4

表 1 回答者の基本属性 (N = 1,546) 続き

企業規模(人)		
<50	419	27.1
50-299	367	23.8
300-999	225	14.6
>999	427	27.6
自治体	108	7.0
事業場規模(人)		
<50	840	54.3
50-299	457	29.6
300-999	139	9.0
>999	110	7.1
業種		
第三次産業 †		
情報通信業	55	3.6
運輸	76	8.5
卸売・小売業	164	10.6
金融・保険業	74	4.8
不動産業	10	0.6
調査研究、専門・技術コンサル業	18	1.2
宿泊、飲食、娯楽業	64	4.1
教育、学習支援業	66	4.3
医療、福祉	212	13.7
その他のサービス業	151	9.6
国や自治体の機関	100	6.5
その他	102	6.6
第二次産業		
建設業	99	6.4
製造業	313	20.2
電気・ガス・水道業	32	2.1
第一次産業		
農業、林業、漁業	8	0.5
鉱業(採石業含む)	2	0.1
職場でいじめを受けている(セクハラ、パワハラ含む)		
いいえ	1,452	93.9
はい	94	6.1
職場でいじめられている人がいる(セクハラ、パワハラ含む)		
いいえ	1,317	85.2
はい	229	14.8

† 第一次、第二次、第三次産業は Colin Grant Clark, 1941 に従って分類

表2 個人属性・職業特性別に見た職場のいじめ・ハラスメント経験の頻度とオッズ比 (N = 1,546)

	n (被害者)	n (全て)	頻度 (%)	Model 1 (95%CI)	Model 2 (95%CI)
<b>性別</b>					
男性	47	809	5.8	—	1.00
女性	47	737	6.4	—	1.07 (0.63 to 1.83)
			p = 0.641	—	p = 0.802
<b>年齢層</b>					
>50	19	425	4.5	—	1.00
40-49	28	441	6.3	—	1.43 (0.76 to 2.69)
30-39	22	435	5.1	—	1.06 (0.53 to 2.12)
<30	25	245	10.2	—	1.78 (0.87 to 3.64)
			p = 0.021	—	p = 0.277
<b>主観的社会階層</b>					
中の上/上	7	227	3.1	1.00	1.00
中	30	733	4.1	1.30 (0.56 to 3.02)	1.48 (0.60 to 3.62)
中の下	41	461	8.9	2.92 (1.28 to 6.67)*	3.43 (1.34 to 8.75)*
下	16	125	12.8	4.21 (1.66 to 10.67)**	4.54 (0.58 to 13.03)**
			p = 0.000	p = 0.000	p = 0.002
<b>最終学歴</b>					
大学/大学院卒業	23	431	5.3	1.00	1.00
専門学校/短期大学卒業	33	424	7.8	1.55 (0.87 to 2.76)	1.40 (0.77 to 2.56)
高等学校卒業	30	611	4.9	1.02 (0.58 to 1.81)	0.91 (0.48 to 1.70)
中学校卒業	8	80	10.0	2.45 (1.03 to 5.85)*	1.97 (0.73 to 5.29)
			p = 0.109	p = 0.081	p = 0.192
<b>過去1年間の世帯収入</b>					
>999 万円	6	157	3.8	1.00	1.00
750-999 万円	18	250	7.2	1.91 (0.74 to 4.95)	1.73 (0.64 to 4.68)
500-749 万円	13	416	3.1	0.84 (0.31 to 2.27)	0.70 (0.24 to 2.02)
250-499 万円	27	469	5.8	1.49 (0.60 to 3.70)	0.91 (0.33 to 2.54)
<250 万円	18	126	14.3	4.13 (1.58 to 10.81)**	2.35 (0.78 to 7.04)
不明	12	128	9.4	2.22 (0.79 to 6.24)	1.45 (0.48 to 4.38)
			p = 0.000	p = 0.001	p = 0.017
<b>職種</b>					
管理職	8	151	5.3	1.00	1.00
非現場労働者	28	803	6.1	0.85 (0.37 to 1.98)	0.56 (0.23 to 1.40)
肉体・現場労働者	47	457	5.9	0.98 (0.42 to 2.28)	0.60 (0.23 to 1.58)
その他	11	135	8.1	1.34 (0.50 to 3.28)	0.87 (0.30 to 2.55)
			p = 0.744	p = 0.638	p = 0.476
<b>雇用形態</b>					
常時雇用の正規職員・社員	61	1,014	6.0	1.00	1.00
派遣社員	6	36	16.7	2.62 (1.01 to 6.79)*	1.73 (0.64 to 4.70)
契約社員・嘱託	8	94	8.5	1.54 (0.70 to 3.39)	1.14 (0.50 to 2.62)
臨時雇用・パート・アルバイト	17	350	4.9	0.82 (0.44 to 1.53)	0.55 (0.28 to 1.10)
経営者・役員/その他	2	52	3.8	0.69 (0.16 to 2.91)	0.55 (0.11 to 2.64)
			p = 0.072	p = 0.165	p = 0.215
<b>企業規模(人数)</b>					
<50	26	419	6.2	1.00	1.00
50-299	20	367	5.4	0.86 (0.47 to 1.57)	0.86 (0.44 to 1.70)
300-999	13	225	5.8	0.87 (0.43 to 1.73)	0.91 (0.42 to 1.96)
>999	31	427	7.3	1.12 (0.65 to 1.94)	1.37 (0.69 to 2.73)
自治体	4	108	3.7	0.61 (0.21 to 1.78)	0.81 (0.24 to 2.68)
			p = 0.668	p = 0.750	p = 0.611
<b>事業場規模(人数)</b>					
<50	54	840	6.4	1.00	1.00
50-299	24	457	5.3	0.83 (0.51 to 1.37)	0.92 (0.51 to 1.66)
300-999	10	139	7.2	1.08 (0.53 to 2.19)	1.17 (0.52 to 2.62)
>999	6	110	5.5	0.80 (0.33 to 1.91)	0.82 (0.30 to 2.18)
			p = 0.777	p = 0.838	p = 0.913
<b>業種</b>					
第三次産業	71	1,092	6.5	1.00	1.00
第二次産業	22	444	5.0	0.79 (0.47 to 1.32)	0.73 (0.41 to 1.29)
第一次産業	1	10	10.0	1.68 (0.21 to 13.56)	1.43 (0.15 to 13.87)
			p = 0.454	p = 0.574	p = 0.506

\* p&lt;0.05 \*\* p&lt;0.01

Model 1: 性別と年齢で調整.

Model 2: 全ての変数をモデルに投入.

表3 個人属性・職業特異性に見た職場のいじめ・ハラスメント目撃経験の頻度とオッズ比 (N = 1,546)

	n(被害者)	n(全て)	頻度 (%)	Model 1 (95%CI)	Model 2 (95%CI)
性別					
男性	125	809	15.5	—	1.00
女性	104	737	14.1	—	0.91 (0.62 to 1.31)
			p = 0.899	—	p = 0.600
年齢層					
>50	57	425	13.4	—	1.00
40-49	69	441	15.6	—	1.13 (0.76 to 1.69)
30-39	65	435	14.9	—	0.96 (0.63 to 1.46)
<30	38	245	15.5	—	0.91 (0.55 to 1.51)
			p = 0.801	—	p = 0.785
主観的社会階層					
中の上/上	17	227	7.5	1.00	1.00
中	99	733	13.5	1.96 (1.14 to 3.36)*	1.71 (0.96 to 3.03)
中の下	85	461	18.4	2.82 (1.62 to 4.90)**	2.29 (1.24 to 4.22)**
下	28	125	22.4	3.67 (1.91 to 7.07)**	2.95 (1.43 to 3.12)**
			p = 0.000	p = 0.000	p = 0.017
最終学歴					
大学/大学院卒業	63	431	14.6	1.00	1.00
専門学校/短期大学卒業	65	424	15.3	1.04 (0.74 to 1.64)	1.55 (0.81 to 2.97)
高等学校卒業	80	611	13.1	0.93 (0.64 to 4.03)	0.72 (0.48 to 1.08)
中学校卒業	21	80	26.3	2.26 (1.26 to 4.03)**	0.94 (0.62 to 1.42)
			p = 0.024	p = 0.017	p = 0.047
過去1年間の世帯収入					
>999 万円	13	157	8.3	1.00	1.00
750-999 万円	33	250	13.2	1.65 (0.84 to 3.24)	1.31 (0.65 to 2.65)
500-749 万円	59	416	14.2	1.80 (0.96 to 3.40)	1.31 (0.66 to 2.58)
250-499 万円	76	469	16.2	2.13 (1.14 to 3.97)*	1.22 (0.61 to 2.45)
<250 万円	28	126	22.2	3.25 (1.60 to 6.62)**	1.76 (0.79 to 3.91)
不明	20	128	15.6	2.12 (0.661 to 4.53)	1.30 (0.58 to 2.90)
			p = 0.037	p = 0.030	p = 0.764
職種					
管理職	13	151	8.6	1.00	1.00
非現場労働者	119	803	14.8	1.98 (1.05 to 3.73)*	1.47 (0.76 to 2.86)
肉体・現場労働者	80	457	17.5	2.37 (1.26 to 4.48)**	1.72 (0.86 to 3.43)
その他	17	135	12.6	1.65 (0.75 to 3.59)	1.17 (0.51 to 2.68)
			p = 0.056	p = 0.048	p = 0.336
雇用形態					
常時雇用の正規職員・社員	151	1,014	14.9	1.00	1.00
派遣社員	11	36	30.6	2.70 (1.27 to 5.73)*	2.25 (1.04 to 4.87)*
契約社員・嘱託	16	94	17.0	1.24 (0.70 to 2.21)	1.07 (0.59 to 1.94)
臨時雇用・パート・アルバイト	48	350	13.7	1.03 (0.68 to 1.55)	0.86 (0.55 to 1.34)
経営者・役員/その他	3	52	5.8	0.36 (0.11 to 1.17)	0.46 (0.13 to 1.60)
			p = 0.036	p = 0.035	p = 0.143
企業規模(人数)					
<50	57	419	13.6	1.00	1.00
50-299	60	367	16.3	1.23 (0.83 to 1.83)	1.28 (0.82 to 2.01)
300-999	33	225	14.7	1.07 (0.67 to 1.83)	1.27 (0.76 to 2.12)
>999	65	427	15.2	1.13 (0.78 to 1.66)	1.37 (0.85 to 2.23)
自治体	14	108	13.0	0.94 (0.50 to 1.77)	1.30 (0.63 to 2.70)
			p = 0.823	p = 0.837	p = 0.767
事業場規模(人数)					
<50	124	840	14.8	1.00	1.00
50-299	72	457	15.8	1.07 (0.78 to 1.47)	1.01 (0.69 to 1.48)
300-999	15	139	10.8	0.68 (0.38 to 1.20)	0.68 (0.36 to 1.28)
>999	18	110	16.4	1.09 (0.64 to 1.88)	1.11 (0.59 to 2.08)
			p = 0.514	p = 0.500	p = 0.577
業種					
第三次産業	71	1,092	6.5	1.00	1.00
第二次産業	22	444	5.0	1.03 (0.74 to 1.42)	0.96 (0.67 to 1.38)
第一次産業	1	10	10.0	3.90 (1.09 to 14.02)*	4.74 (1.23 to 18.28)*
			p = 0.454	p = 0.114	p = 0.072

\* p&lt;0.05 \*\* p&lt;0.01

Model 1: 性別と年齢で調整。

Model 2: 全ての変数をモデルに投入。

### 3. 職場のメンタルヘルスの第一次予防の新しい枠組み

#### 1) 「健康いきいき職場」の理論モデル、評価法および推進方策

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	下光 輝一	東京医科大学公衆衛生学講座・教授
	堤 明純	北里大学医学部公衆衛生学・教授
	島津 明人	東京大学大学院医学系研究科・准教授
	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	産業医科大学産業生態科学研究所・助教

職場のメンタルヘルス不調の第一次予防をさらに効果的なものとし、またより広く普及するものにするために、職場のメンタルヘルスの第一次予防の新しい日本型枠組みが必要とされている。本研究では、わが国における職場のメンタルヘルス不調の第一次予防の新しい推進枠組みとしての「健康いきいき職場づくり」についてその背景、理論、評価方法、推進方策について検討した。

国内外の文献、本研究班の報告書、ステークホルダー会議の討議結果をもとに、研究者が意見交換を繰り返し、またステークホルダー会議の意見を聞きながら「健康いきいき職場づくり」の理論、評価方法、推進方策について整理した。健康いきいき職場の3つの目標は、労働者の健康、労働者の「いきいき」、および職場の一体感である。これらの3つの目標を実現することが、労働者と企業、双方に利益をもたらすと考えられる。「仕事の要求度－資源モデル」を参考に、健康いきいき職場づくりの理論モデルである「健康いきいき職場モデル」を示した。このモデルでは、さまざまな仕事の負担が心身の健康に影響を与える一方、仕事の資源には、作業レベル、部署レベル、事業場（または企業）レベルのものがあ、健康障害プロセスを緩和して心身の健康の保持・増進に貢献すると同時に、活性化プロセスを通じて、労働者のいきいき（ワーク・エンゲイジメント）および職場の一体感の形成に影響する。新職業性ストレス簡易調査票によって部署ごとにこのモデルに対応した組織要因を評価することができる。健康いきいき職場づくりの推進は、労働者、管理監督者、経営者が主体となって行うものであり、それぞれ方針の策定、健康いきいき職場づくりのためのマネジメント、健康いきいき職場づくりへの積極的参加が具体例としてあげられた。人事労務部門および産業保健部門はこれらの主体の活動を支援する立場と位置づけられる。人事労務部門は、人材育成、人的資源管理を含む人事労務管理の専門チームとして、経営層によって決められた健康いきいき職場づくりの方針を具体的な施策に展開し、実行し、評価・改善することが求められる。産業保健部門は、労働者の健康と幸福に関わる専門チームとして、健康いきいき職場づくりに積極的に関与する。産業保健部門が有しているさまざまな技術と経験を、健康いきいき職場づくりに提供することができると期待される。

本研究では、職場のメンタルヘルス不調の第一次予防の新しい枠組みとして、健康いきいき職場づくりを提案した。健康いきいき職場を目標とした職場のメンタルヘルスは、組織風土要因の改善を合わせて進めることで、従来の対策にくらべて、労働者の心の健康の保持・増進、特にメンタルヘルス不調の予防に優れた効果をもつことが期待される。健康いきいき職場づくりは、事業場規模によらない新しい職場のメンタルヘルスの枠組みとして広く普及できる可能性がある。

#### A. はじめに

2000年に厚生労働省による職場のメンタルヘルスに関する指針が公表されて以来、この10年間でわが国では事業場における職場のメンタルヘルス対策が普及してきた。しかし対策の進展にも関わらず、職場における心の健康問題はなお増加傾向にある。このことを背景として、近年では、職場のメンタルヘルス不調の未然防止、すなわち第一次予防への関心が高まっている。しかしなが

らなお職場のメンタルヘルス不調の第一次予防の実施状況は事業場のうちの数割程度にとどまっており、事業場規模による対策の格差はむしろ拡大傾向にある。

職場のメンタルヘルス不調の第一次予防をさらに効果的なものとし、またより広く普及するものにするために、職場のメンタルヘルスの第一次予防の新しい日本型枠組みが必要とされている。ここでは、過去3年間のステークホルダー会議の

成果をもとに、職業性ストレスの対策を中心に、国際動向を概観し、またわが国における職場のメンタルヘルス不調の第一次予防の新しい推進枠組みとしての「健康いきいき職場づくり」についてその背景、理論、評価方法、推進方策について述べる。

## B. 研究の方法

### 1. 職場のメンタルヘルスの新しい推進枠組みの必要性

職場のメンタルヘルスの新しい推進枠組みの必要性について、国内外の文献やこれまでの本研究班の報告書をもとに整理した。海外事例では特に、欧州 PRIMA-EF および英国 NICE の公衆衛生ガイドライン No. 22 に注目した。

### 2. ステークホルダー会議からの健康いきいき職場づくり概念の提案

平成 21~23 年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」では、今度の職場のメンタルヘルスの日本型枠組みについて、第一次予防の観点から検討を進めた。この中で年 2 回、定期的に行われているステークホルダー会議は、職場のメンタルヘルスに関わるさまざまな関係者、すなわち経営団体代表者、労働組合代表者、産業保健スタッフ（産業医、産業看護職、臨床心理士、衛生管理者）、産業保健の教育研究機関の代表などが集まり、職場のメンタルヘルスの第一次予防のあり方について意見交換や討議を行う場である。このステークホルダー会議におけるグループワークから提案されたさまざまな意見、考えをもとに、職場のメンタルヘルスの日本型枠組みをまとめ、またこれをステークホルダー会議にフィードバックし意見をもらうことで、新しい枠組みの理論形成を進めた。

### 3. 健康いきいき職場の理論モデル

ステークホルダー会議からの提案をもとに、研究者が意見交換し、健康いきいき職場の目標、理論モデルを組み立てた。理論モデルの構築にあたっては、仕事の要求度・コントロールモデル、努力・報酬不均衡モデル、仕事の要求度-資源モデル（Job Demand-Resource Model）などの主要な職業性ストレスの理論モデル、また英国 HSE 調査票、デンマークの COPSQ、韓国の KSOS などの海外の主要な調査票における社会心理的要因、欧州 PRIMA-EF インディケータモデルに採用された指標を参考にした。

### 4. 健康いきいき職場の評価法

健康いきいき職場の評価法として、新職業性ストレス簡易調査票が開発されており、これを使用して健康いきいき職場を評価することとした。

### 5. 健康いきいき職場づくりの推進方策

健康いきいき職場づくりのための経営層、管理監督者、労働者それぞれの行動指針が、ステークホルダー会議の討論の結果示されている（下光輝一、分担研究報告書「労働現場におけるメンタルヘルス対策の一次予防の浸透方法—ステークホルダー会議による結論—」参照）。推進方策についてはこれを参考に整理を進めた。

## C. 結果

### 1. 職場のメンタルヘルスの新しい推進枠組みの必要性

#### 1) わが国の歴史と現状からみた新しい推進枠組みの必要性

わが国の職場のメンタルヘルスは、1999 年に精神障害等の業務上外の判断指針が公表され、2000 年に過労自殺の民事訴訟の最高裁判断がでてから、法的・行政的リスクマネジメントの時代に入った。精神障害等の労働災害や過労自殺の民事訴訟を未然に防止し、これによる企業の社会的評価の低下、金銭的損失を避けるという説明は説得力を持って、多くの企業が職場のメンタルヘルス活動を実施する動機づけとなった。これまでの 10 年間、法的・行政的リスクのマネジメントは我が国の職場メンタルヘルスの主要な推進要因であった。しかし、こうした法的・行政的リスクマネジメントの対象は企業から見るとごく一部の従業員である。法的・行政的リスクの評価では、業務上外の判断指針や過去の判例から見て長時間労働に焦点があたりやすく、他の社会心理的要因が軽視されやすい。現在の推進力である法的リスクのマネジメントからの視点に加えて、ポジティブな心の健康も踏まえた新しい職場のメンタルヘルスの枠組みが求められる。

今日、雇用者と従業員の関係の変化、成果主義の導入など人事評価制度の変化などを背景として、職場のサポート機能の低下が指摘されており、こうした職場機能の低下が従業員のメンタルヘルスに影響を与えている可能性も指摘されている（内閣府, 2007; 天笠, 2007）。短期的な業績を重視する傾向や極端な成果主義への反省から、従業員のやる気や一体感を重視する経営理念が見直される傾向にある（守島, 2010）。こうした側面への対策は、産業保健だけでなく、経営・人事の視点からの対策が必要になってくる。産業保健専門家が保健以外の領域（ノンヘルスセクター）の対策にどのように関わるかを検討する必要がある。また経営・人事の専門家や担当者にもより積極的に職場のメンタルヘルスに関わってもらう必要がある。経営・人事に、職場のメンタルヘルスに積極的に関わってもらうためには、職場のメンタルヘルスが経営にとって重要な柱であり、その対策が企業経営にメリットがあることを理解して

もらった上で、職場のメンタルヘルス対策を、日常のビジネスの中に組み込むことが必要である。

## 2) 海外の動向からみた新しい推進枠組み

平成 22 年度総括・分担報告書で紹介した英国 NICE の公衆衛生ガイドライン No. 22 (UK NICE, 2009) は、職場のメンタルヘルスを、**mental well-being** として、ポジティブなメンタルヘルスを目標とすべきであるとしている。国際的な研究動向でも、ポジティブ心理学が産業保健心理学や職場のメンタルヘルスに影響を与えており、ワークエンゲイジメント(島津, 2009)などポジティブな労働者の態度や行動を活動目標とする研究が進み、これを高めるための対策に関心が集まっている。こうしたポジティブなメンタルヘルスを目標とする世界的な潮流に対応して、職場のメンタルヘルスの目標を、メンタルヘルス不調の予防だけでなく、労働者のやる気や活気の促進にまで拡大することが必要となってきた。

また同じく平成 22 年度総括・分担報告書で紹介した「欧州における労働危機管理体制の手引：雇用者と労働者のための助言」(PRIMA-EF) (Leka & Cox, 2009) およびこれに基づいた英国規格協会 PAS1010 では、職場のメンタルヘルス、特に職業性ストレス対策をリスクマネジメントのサイクルを用いて、危害要因(職業性ストレス要因)の同定、計画立案、対策の実施、評価と見直し、組織としての学習と展開のステップに従い、Plan-Do-Check-Act (PDCA)の考え方の上で体系的、継続的に実施することが推奨されている。わが国でも労働安全衛生施策の中でリスクマネジメントが重視されつつあるが、職場のメンタルヘルスにおけるリスクマネジメントの活用例はまだ一部の企業に限られている。こうしたリスクマネジメントの考え方に基づいた職場のメンタルヘルスの進め方をわが国でも検討する必要がある。

## 2. ステークホルダー会議からの健康いきいき職場づくり概念の提案

ステークホルダー会議では、中小規模事業場ではなお、精神障害の労働災害や過労自殺の民事訴訟関して法を遵守し、またリスクマネジメントを行う観点からの普及策が有効であるとの意見が出されているしかし一方で、多くの事業場では職場のメンタルヘルスの第一次予防を普及させるために新しい、ポジティブな目標が必要になっていくとの意見が出され、賛同を得た。特に事業者は、労働者がいきいきと働き、生産性や創造性を発揮することを期待しており、こうした「いきいきした」な労働者、および労働者が「いきいき働ける」職場づくりが、職場のメンタルヘルスの第一次予防の新しい目標として提案された。本研究班では、この「健康いきいき職場づくり」を、職場のメンタルヘルス不調の第一次予防の新しい

日本型枠組みとして提案する。

この健康いきいき職場づくりの特徴は、以下に述べるように、ポジティブなメンタルヘルスを目標すること、仕事の負担だけでなく仕事の資源に着目すること、ノンヘルスセクター(健康管理外の要因)へのアプローチを含むことである。

## 3. 健康いきいき職場の理論モデル

### 1) 健康いきいき職場の3つの目標

労働者の健康の確保、労働安全衛生法など関連法規の遵守は最低限必要である。従って、この新しい職場のメンタルヘルスの目標の1つはこれまでと同じく健康の保持・増進にある。しかし国際的にも近年、労働者のポジティブなメンタルヘルスの重視が進んでいることから、労働者がいきいき働くことを目標の1つに加えることとした。また個々の労働者がいきいきと働くだけでなく、その相互関係、例えば、ある部署において労働者の信頼、相互理解、助け合いといった職場一体感があること、あるいは企業や事業場単位で経営者が労働者を大切に企業活動を行うこと、経営者と労働者との信頼関係や一体感が確立されていることも、いきいきした職場の条件と考えられる。このため、職場の一体感を健康いきいき職場の目標の1つに追加した。なお、特に一体感については、職場の社会関係資本(ソーシャルキャピタル)と呼ぶこともでき(江口, 2011)、旧来の派閥、村社会型のグループのような、排他的で、構成メンバーの同質化を求める「内部結合型」(bonding)ではなく、メンバーの多様性を尊重しつつチーム形成を促す「橋渡し型」(bridging)の一体感を形成することが重要である。

健康いきいき職場の3つの目標は、労働者の健康、労働者の「いきいき」、および職場の一体感である(図2)。これらの3つの目標を実現することが、労働者と企業、双方に利益をもたらすと考えられる。例えば、労働者にとっては、その炉同生活の質、幸福や生活満足を高め、また自ら人生の目標を設定しこれに向かって努力するという、自己実現への過程を支援することにもなる。さらに健康いきいき職場で働くことで仕事から個人生活へのポジティブな影響が生まれれば、労働者が地域で社会参加し貢献するなどの社会としての利益にもつながる可能性がある。また企業にとっては、労働者の健康と意欲が高まることで、生産性が向上し、またその可能性を引き出すことで人的資本(ヒューマンキャピタル)を最大化できる。さらに労働者の創造性の発揮やイノベーション力にもつながることで、企業価値の向上や企業の持続可能性(サステナビリティ)につながる可能性もある。

### 2) 健康いきいき職場の理論モデル

図3には、健康いきいき職場づくりの理論モデ

ルである「健康いきいき職場モデル」を示した。このモデルでは、さまざまな仕事の負担が心身の健康に影響を与える。一方、仕事の資源には、作業レベル、部署レベル、事業場（または企業）レベルのものがあり、健康障害プロセスを緩和して心身の健康の保持・増進に貢献すると同時に、活性化プロセスを通じて、労働者のいきいき（ワーク・エンゲイジメント）および職場の一体感の形成に影響するとした。

このモデルにおいては、仕事の要求度・コントロールモデル、努力・報酬不均衡モデルを参考にし、また英国 HSE 調査票、デンマークの COPSQ、韓国の KSOS などの海外の主要な調査票における社会心理的要因、欧州 PRIMA-EF インディケータモデルに採用された指標を参考にして健康いきいき職場環境要因が採用されている。また、部署レベル資源のうち「ほめてもらえる職場」「失敗を認める職場」は、ステークホルダー会議の議論の中から提案された概念から追加している。

理論モデル全体は、バーンアウトおよびワーク・エンゲイジメントの関連要因研究で現在基本的なモデルとなっている「仕事の要求度－資源モデル」(Job Demand-Resource Model) の理論をもとにしている(Schaufeli & Bakker, 2004)。「仕事の要求度－資源モデル」では、ネガティブな心理的反応(バーンアウトなど)は仕事の要求度によって主に予測され、さらに仕事の資源と呼ばれる緩衝要因はその軽減に影響する。一方、ポジティブな心理的反応(ワーク・エンゲイジメント)は主に仕事の資源によって影響を受ける。このモデルに従い、健康いきいき職場環境要因を、大きく仕事の負担(仕事の要求度)と仕事の資源に大別した。また、ポジティブなメンタルヘルスを重視するこの健康いきいき職場づくりでは、特に仕事の資源に着目する。そのため仕事の資源をさらに、作業レベル資源、部署レベル資源、事業場(あるいは企業)レベル資源の3つに区分した。

仕事の負担および仕事の資源は、心身の健康、労働者のいきいき(ワーク・エンゲイジメント)および職場のいきいき(職場の一体感)の3つの主要な目標にいずれも影響するとした。しかし理論的には、心身の健康(例えば心理的ストレス反応)は仕事の負担と資源の双方によって、労働者のいきいき(ワーク・エンゲイジメント)および職場のいきいき(職場の一体感)は主に仕事の資源によって影響を受けると予想される。この予想の一部は本研究班における新職業性ストレス簡易調査票の事業場での試行でも確認されている。

また近年職場のメンタルヘルス問題としても注目されている職場のハラスメント(職場のセクシャルハラスメント、パワーハラスメント、その他のいじめ、嫌がらせなど)もこうした仕事の負

担および資源と関係があることが指摘されてきており、職場のハラスメント対策としても健康いきいき職場づくりが効果的である可能性を示す意味から、「ハラスメントのない職場」をアウトカムの一つとしてモデルに追加している。

健康いきいき職場モデルは、仕事の負担および仕事の資源と主要な目標との関係を整理することで、健康いきいき職場づくりの考え方、進め方の基礎を与えてくれる点で有用性が高い。

#### 4. 健康いきいき職場の評価法

モデルに対応した新職業性ストレス簡易調査票によって部署ごとにこれらの組織要因を評価することができ、健康いきいき職場づくりを推進する助けになる。本研究班で開発された新職業性ストレス簡易調査票は、現行版職業性ストレス簡易調査票と合わせて、最終的に仕事の負担8尺度、作業レベル資源8尺度、部署レベル資源11尺度(家族・友人からのサポートを含めた場合)、事業場レベル資源8尺度、アウトカム15尺度(家庭満足度を含めた場合)となった。推奨尺度セット短縮版を使用する場合、現行の職業性ストレス簡易調査票(57項目)に、新職業性ストレス簡易調査票の推奨尺度セット短縮版(23項目)を追加した42尺度80項目の調査票で、この健康いきいき職場モデルの変数全てが評価できる。評価基準として、全国標準データおよび事業場全体と比較することのできる部署用フィードバックのフォームのサンプルも作成されている。

#### 5. 健康いきいき職場づくりの推進方策

こうした「健康いきいき職場」づくりは、労働者、管理監督者、経営者が主体となって行うものである(表1)。経営層が行う活動の例として、健康いきいき職場づくりを推進する方針の作成、健康いきいき職場づくりの行動計画の策定、実施、評価と改善があげられる。ステークホルダー会議による健康いきいき職場づくりのための経営層の行動指針を参考に作成すべき方針の例をあげると、労働者を大切にすメッセージを含んだ経営方針や行動指針、より適切なマネジメントを実現するための人材育成方針、労働者の多様性に配慮した人事評価制度、ワークライフバランスを支援する施策、労働者への公平な情報提供、および労働者の意見を円滑に聴取する仕組みづくり、などがある。

管理監督者が行う活動として、健康いきいき職場づくりを推進するマネジメントスタイルを学び実践することがあげられる。同様にステークホルダー会議の行動指針から具体的なマネジメントのあり方をひろいあげてみると、部下への精神的支援、情報提供、具体的援助などさまざまな支援を行うこと、労働者がお互いに認め合い助け合う職場づくりを進めること、仕事の意義・目標・