

資料5 現行および新職業性ストレス簡易調査票の得点計算

新職業性ストレス簡易調査票を利用した場合には、現行および新職業性ストレス簡易調査票の尺度得点の計算を以下のように統一することにした。

- どの尺度についても、項目の合計得点を項目数で除して、点数が1から4点の間に分布するようにした。
- どの尺度についても、尺度得点は、高得点が望ましい状態を示すように点数を変換して示すことにした。

以下は各尺度について、項目ごとの項目点数と、それを用いて尺度得点を計算する計算式を示している。

- ※は、推奨版尺度であることを示す（現行調査票の尺度を含む）。
- ○は、短縮版に採用された項目であることを示す。

この採点方法により計算された全国平均値を、判定基準の1つとして提供している。

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	まあ そう だ	やや ちが う	ち が う
仕事の量的負担（3項目）※				
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない-----	1点	2点	3点	4点
2. 時間内に仕事が処理しきれない-----	1点	2点	3点	4点
3. 一生懸命働かなければならない-----	1点	2点	3点	4点
尺度得点計算：仕事の量的負担＝（項目1＋2＋3）／3				
仕事の質的負担（3項目）※				
4. かなり注意を集中する必要がある-----	1点	2点	3点	4点
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ-----	1点	2点	3点	4点
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点	2点	3点	4点
尺度得点計算：仕事の質的負担＝（項目4＋5＋6）／3				
身体的負担度（1項目）※				
7. からだを大変よく使う仕事だ-----	1点	2点	3点	4点
尺度得点計算：身体的負担度＝項目7				
仕事のコントロール（3項目）※				
8. 自分のペースで仕事ができる-----	4点	3点	2点	1点
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる-----	4点	3点	2点	1点
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる-----	4点	3点	2点	1点
尺度得点計算：仕事のコントロール＝（項目8＋9＋10）／3				

技能の活用（1項目）※

11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない----- 1点 2点 3点 4点

尺度得点計算：技能の活用＝項目 11

職場での対人関係（3項目）※

12. 私の部署内で意見のくい違いがある----- 1点 2点 3点 4点

13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない----- 1点 2点 3点 4点

14. 私の職場の雰囲気は友好的である----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算：職場での対人関係＝（項目 12+13+14）／3

職場環境（1項目）※

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点 2点 3点 4点

尺度得点計算：職場環境＝項目 15

仕事の適性（1項目）※

16. 仕事の内容は自分にあっている----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算：仕事の適性＝項目 16

働きがい（1項目）（新版「仕事の意義」の2項目と合計する）※

17. 働きがいのある仕事だ----- 4点 3点 2点 1点

64. 自分の仕事は意味のあるものだ----- 4点 3点 2点 1点

65. 自分の仕事は重要だと思う----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算

標準版 仕事の意義＝（項目 17+64+65）／3

短縮版 仕事の意義＝項目 17

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	ときどき あった	しばしば あった	いつも あった	ほとんど
--	--------------	-------------	-------------	-------------	------------	------

活気（3項目）※

18. 活気がわいてくる----- 1点 2点 3点 4点

19. 元気がいっぱいだ----- 1点 2点 3点 4点

20. 生き生きする----- 1点 2点 3点 4点

尺度得点計算：活気＝（項目 18+19+20）／3

イライラ感（3項目）※

21. 怒りを感じる----- 4点 3点 2点 1点

22. 内心腹立たしい----- 4点 3点 2点 1点

23. イライラしている----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算：イライラ感 = (項目 21+22+23) / 3

疲労感 (3項目) ※

24. ひどく疲れた----- 4点 3点 2点 1点

25. へとへとだ----- 4点 3点 2点 1点

26. だるい----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算：イライラ感 = (項目 24+25+26) / 3

不安感 (3項目) ※

27. 気がはりつめている----- 4点 3点 2点 1点

28. 不安だ----- 4点 3点 2点 1点

29. 落ち着かない----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算：不安感 = (項目 27+28+29) / 3

抑うつ感 (6項目) ※

30. ゆうつだ----- 4点 3点 2点 1点

31. 何をするのも面倒だ----- 4点 3点 2点 1点

32. 物事に集中できない----- 4点 3点 2点 1点

33. 気分が晴れない----- 4点 3点 2点 1点

34. 仕事が手につかない----- 4点 3点 2点 1点

35. 悲しいと感じる----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算：抑うつ感 = (項目 30+31+32+33+34+35) / 6

尺度得点計算：心理的ストレス反応合計 = (項目 18~35 の合計) / 18

身体愁訴 (11項目) ※

36. めまいがする----- 4点 3点 2点 1点

37. 体のふしぶしが痛む----- 4点 3点 2点 1点

38. 頭が重かったり頭痛がする----- 4点 3点 2点 1点

39. 首筋や肩がこる----- 4点 3点 2点 1点

40. 腰が痛い----- 4点 3点 2点 1点

41. 目が疲れる----- 4点 3点 2点 1点

42. 動悸や息切れがする----- 4点 3点 2点 1点

43. 胃腸の具合が悪い----- 4点 3点 2点 1点

44. 食欲がない----- 4点 3点 2点 1点

45. 便秘や下痢をする----- 4点 3点 2点 1点

46. よく眠れない----- 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算：身体愁訴 = (項目 36~46 の合計) / 11

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
上司／同僚／家族・友人からのサポート (各3項目) ※				
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				

47. 上司-----	4点	3点	2点	1点
48. 職場の同僚-----	4点	3点	2点	1点
49. 配偶者、家族、友人等-----	4点	3点	2点	1点
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-----	4点	3点	2点	1点
51. 職場の同僚-----	4点	3点	2点	1点
52. 配偶者、家族、友人等-----	4点	3点	2点	1点
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-----	4点	3点	2点	1点
54. 職場の同僚-----	4点	3点	2点	1点
55. 配偶者、家族、友人等-----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算：

上司の支援＝（項目 47+50+53）／3

同僚の支援＝（項目 48+51+54）／3

家族・友人の支援＝（項目 49+52+55）／3

D. 満足度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。

	満足	まあ満足	やや不満足	不満足
仕事の満足度※				
56. 仕事に満足だ-----	4点	3点	2点	1点
尺度得点計算：仕事の満足度＝項目 56				

家庭の満足度※				
57. 家庭生活に満足だ-----	4点	3点	2点	1点
尺度得点計算：家庭の満足度＝項目 57				

E. あなたのお仕事について、もう少し詳しくうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
情緒的負担（3項目）※				
58. 仕事の上で、気持ちや感情がかき乱されることがある-----	1点	2点	3点	4点
59. 感情面で負担になる仕事だ ○ -----	1点	2点	3点	4点
60. 感情的に巻き込まれやすい仕事だ-----	1点	2点	3点	4点
尺度得点計算				

標準版 情緒的負担 = (項目 58+59+60) / 3

短縮版 情緒的負担 = 項目 59

役割葛藤 (3項目) ※

- | | | | | |
|-----------------------------------------------|----|----|----|----|
| 61. 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
い----- | 1点 | 2点 | 3点 | 4点 |
| 62. 複数の人からお互いに矛盾したことを要求される ○ ----- | 1点 | 2点 | 3点 | 4点 |
| 63. 十分な人やモノがないまま仕事を割り当てられる----- | 1点 | 2点 | 3点 | 4点 |

尺度得点計算

標準版 役割葛藤 = (項目 61+62+63) / 3

短縮版 役割葛藤 = 項目 62

役割明確さ (3項目) ※

- | | | | | |
|----------------------------------|----|----|----|----|
| 66. 自分の職務や責任が何であるか分かっている ○ ----- | 4点 | 3点 | 2点 | 1点 |
| 67. 自分にどれくらい権限があるのかはっきりしている----- | 4点 | 3点 | 2点 | 1点 |
| 68. 自分の仕事で何をすべきかについて説明されている----- | 4点 | 3点 | 2点 | 1点 |

尺度得点計算

標準版 役割明確さ = (項目 66+67+68) / 3

短縮版 役割明確さ = 項目 66

成長の機会 (3項目) ※

- | | | | | |
|----------------------------------|----|----|----|----|
| 69. 仕事で新しいことを学ぶ機会がある----- | 4点 | 3点 | 2点 | 1点 |
| 70. 仕事で自分の長所をのばす機会がある ○ ----- | 4点 | 3点 | 2点 | 1点 |
| 71. 職場では、自分の技能を十分に高めることができる----- | 4点 | 3点 | 2点 | 1点 |

尺度得点計算

標準版 成長の機会 = (項目 69+70+71) / 3

短縮版 成長の機会 = 項目 70

新奇性 (3項目)

- | | | | | |
|-----------------------------------|----|----|----|----|
| 72. 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点 | 2点 | 3点 | 4点 |
| 73. 毎回、新しい技術や知識を必要とする仕事である----- | 1点 | 2点 | 3点 | 4点 |
| 74. 仕事の上で、以前に経験したことのないことに出会う----- | 1点 | 2点 | 3点 | 4点 |

尺度得点計算

標準版 新奇性 = (項目 72+73+74) / 3

予測可能性 (3項目)

- | | | | | |
|-------------------------------------|----|----|----|----|
| 75. いっごろ、自分の仕事量が増えるか分かっている----- | 4点 | 3点 | 2点 | 1点 |
| 76. いっごろ、自分の仕事が一段落するか見通しがついている----- | 4点 | 3点 | 2点 | 1点 |
| 77. いっごろ、仕事上でトラブルが生じるか予想できる----- | 4点 | 3点 | 2点 | 1点 |

尺度得点計算

標準版 予測可能性 = (項目 75+76+77) / 3

F. あなたの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 う だ	ま あ そ う だ	や や ち が う	ち が う
経済・地位報酬（2項目）※				
78. 自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている ○ -----	4点	3点	2点	1点
79. 自分の能力や経験に見合った地位・職務に就いている -----	4点	3点	2点	1点
尺度得点計算				
標準版	経済・地位報酬 = (項目 78+79) / 2			
短縮版	経済・地位報酬 = 項目 78			
尊重報酬（2項目）※				
80. 私は上司からふさわしい評価を受けている ○ -----	4点	3点	2点	1点
81. 同僚から、自分の仕事上のふさわしい扱いを受けている -----	4点	3点	2点	1点
尺度得点計算				
標準版	尊重報酬 = (項目 80+81) / 2			
短縮版	尊重報酬 = 項目 80			
安定報酬（3項目）※				
82. 昇進の見込みは少ない -----	1点	2点	3点	4点
83. 職を失う恐れがある ○ -----	1点	2点	3点	4点
84. 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点	2点	3点	4点
尺度得点計算				
標準版	安定報酬 = (項目 82+83+84) / 3			
短縮版	安定報酬 = 項目 83			
上司のリーダーシップ（3項目）※				
85. 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 -----	4点	3点	2点	1点
86. 上司は、部下が能力をのばす機会を持てるように、取り計らってくれ る ○ -----	4点	3点	2点	1点
87. 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 -----	4点	3点	2点	1点
尺度得点計算				
標準版	上司のリーダーシップ = (項目 85+86+87) / 3			
短縮版	上司のリーダーシップ = 項目 86			
上司の公正な態度（3項目）※				
88. 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 -----	4点	3点	2点	1点
89. 上司は親切心と思いやりをもって接してくれる -----	4点	3点	2点	1点
90. 上司は誠実な態度で対応してくれる ○ -----	4点	3点	2点	1点
尺度得点計算				
標準版	上司の公正な態度 = (項目 88+89+90) / 3			
短縮版	上司の公正な態度 = 項目 90			

ほめてもらえる職場（3項目）※

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

尺度得点計算

標準版 ほめてもらえる職場 = (項目 91+92+93) / 3

短縮版 ほめてもらえる職場 = 項目 92

失敗を認める職場（2項目）※

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

尺度得点計算

標準版 失敗を認める職場 = (項目 94+95) / 2

短縮版 失敗を認める職場 = 項目 95

グループの有能感（3項目）

96. 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---	4点	3点	2点	1点
97. 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-	4点	3点	2点	1点
98. 自分のグループは全体的に見て、課題の解決能力が高い-----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 グループの有能感 = (項目 96+97+98) / 3

G. あなたの働いている会社や組織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
まあ
そう
だ
やや
ちが
う
ち
が
う

経営層との信頼関係（3項目）※

99. 経営層は従業員の仕事ぶりを信頼している-----	4点	3点	2点	1点
100. 経営層からの情報は信頼できる○ -----	4点	3点	2点	1点
101. 経営層は従業員からの提案を真剣に取り扱ってくれる-----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 経営層との信頼関係 = (項目 99+100+101) / 3

短縮版 経営層との信頼関係 = 項目 100

変化への対応（3項目）※

102. 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---	4点	3点	2点	1点
103. 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 ○	4点	3点	2点	1点
104. 職場や仕事の変化がある場合、事前に説明がある-----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 変化への対応 = (項目 102+103+104) / 3

短縮版 変化への対応 = 項目 103

手続きの公正性（3項目）

105. 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-----	4点	3点	2点	1点
106. 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)-----	4点	3点	2点	1点
107. 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-----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 手続きの公正性 = (項目 105+106+107) / 3

個人の尊重 (3項目) ※

108. 一人ひとりの長所や得意分野を考えて仕事を与えられている-----	4点	3点	2点	1点
109. 一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ ○ -----	4点	3点	2点	1点
110. 自分に合った仕事や職場を社内で見つける機会がある-----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 個人の尊重 = (項目 108+109+110) / 3

短縮版 個人の尊重 = 項目 109

公正な人事評価 (3項目) ※

111. 人事評価の結果について十分な説明がなされている ○ -----	4点	3点	2点	1点
112. 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-----	4点	3点	2点	1点
113. 人事評価の基準が明確にされている-----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 公正な人事評価 = (項目 111+112+113) / 3

短縮版 公正な人事評価 = 項目 111

多様な労働者への対応 (3項目) ※

114. 女性、高齢者あるいは障がい者が働きやすい職場だ-----	4点	3点	2点	1点
115. 若い人が働きやすい職場だ-----	4点	3点	2点	1点
116. 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 ○ -----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 多様な労働者への対応 = (項目 114+115+116) / 3

短縮版 多様な労働者への対応 = 項目 116

キャリア形成 (5項目) ※

117. 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 ○ ---	4点	3点	2点	1点
118. 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-----	4点	3点	2点	1点
119. 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-----	4点	3点	2点	1点
120. 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-----	4点	3点	2点	1点
121. 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---	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 キャリア形成 = (項目 117+118+119+120+121) / 5

短縮版 キャリア形成 = 項目 117

そう
だ

ま
あ
そ
う
だ

や
や
ち
が
う

ち
が
う

ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ) (2項目) ※

122. 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 ○ — 1点 2点 2点 4点

123. 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——— 1点 2点 2点 4点

尺度得点計算

標準版 ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ) = (項目 122+123)

/ 2

短縮版 ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ) = 項目 122

ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ) (2項目) ※

124. 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————— 4点 3点 2点 1点

125. 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 ○ ————— 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算

標準版 ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ) = (項目 124+125)

/ 2

短縮版 ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ) = 項目 125

H. あなたのお仕事の状況や成果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

ま
あ
そ
う
だ

や
や
ち
が
う

ち
が
う

<アウトカム>

職場のハラスメント (2項目) ※

126. 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点 2点 3点 4点

127. 職場でいじめにあっている人がいる (セクハラ、パワハラを含む)— 1点 2点 3点 4点

尺度得点計算

標準版 職場のハラスメント = (項目 126+127) / 2

短縮版 職場のハラスメント = 項目 126

職場の一体感 (ソーシャル・キャピタル) (3項目) ※

128. 私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある————— 4点 3点 2点 1点

129. 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている ○ ————— 4点 3点 2点 1点

130. 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————— 4点 3点 2点 1点

尺度得点計算

標準版 職場の一体感 = (項目 128+129+130) / 3

短縮版 職場の一体感 = 項目 129

ワーク・エンゲイジメント (2項目) ※

131. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる ○ -----	4点	3点	2点	1点
132. 自分の仕事に誇りを感じる ○ -----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算 (標準版/短縮版とも)

ワーク・エンゲイジメント = (項目 131+132) / 2

職務の遂行 (3項目)

133. 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-----	4点	3点	2点	1点
134. 指示された仕事をきちんとやりとげている-----	4点	3点	2点	1点
135. 自分に期待されている仕事は十分にこなしている-----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 職務の遂行 = (項目 133+134+135) / 3

創造性の発揮 (3項目)

136. 仕事でいろいろ工夫したり、アイデアを出している-----	4点	3点	2点	1点
137. 仕事上の問題に対して新しい解決策を考えている-----	4点	3点	2点	1点
138. 仕事について新しいやり方を提案している-----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 創造性の発揮 = (項目 136+137+138) / 3

積極的な学習 (3項目)

139. 仕事で自分を上手に高めることができている-----	4点	3点	2点	1点
140. 新しい事をマスターすることで刺激を受けている-----	4点	3点	2点	1点
141. 新しいことを経験して成長している-----	4点	3点	2点	1点

尺度得点計算

標準版 積極的な学習 = (項目 139+140+141) / 3

対策領域別合計点の計算 (短縮版、標準版共通)

仕事の負担合計=(量的負担+質的負担+身体的負担+対人関係+職場環境+情緒的負担+役割葛藤+ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ))/8.

作業レベル資源合計=(コントロール+仕事の適性+技能の活用+仕事の意義+役割明確さ+成長の機会)/6.

部署レベル資源合計=(上司サポート + 同僚サポート + 経済地位報酬 + 尊重報酬 + 安定報酬 + 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)/9.

事業場レベル資源=(経営層との信頼関係 + 変化への対応 + 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 +ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ))/7.

資料6 現行および新職業性ストレス簡易調査票の尺度の全国平均データ

変数グループ	尺度名	現行＋標準版			現行＋短縮版			
		項目数	全国平均	(標準偏差)	項目数	全国平均	(標準偏差)	
仕事の負担	仕事の量的負担	3	2.14	0.76	3	2.14	0.76	
	仕事の質的負担	3	2.16	0.71	3	2.16	0.71	
	身体的負担度	1	2.49	1.08	1	2.49	1.08	
	職場での対人関係	3	2.88	0.66	3	2.88	0.66	
	職場環境	1	2.78	0.99	1	2.78	0.99	
	情緒的負担	3	2.65	0.82	1	2.66	0.96	
	役割葛藤	3	2.78	0.77	1	2.87	0.93	
	ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)	2	2.78	0.86	1	2.83	0.89	
	* 仕事の負担合計 *		2.58	0.51		2.60	0.52	
	仕事の資源(作業レベル)	仕事のコントロール	3	2.53	0.74	3	2.53	0.74
仕事の適性		1	2.92	0.80	1	2.92	0.80	
技能の活用		1	3.00	0.85	1	3.00	0.85	
仕事の意義		3	3.09	0.67	1	2.87	0.87	
役割明確さ		3	3.16	0.59	1	3.41	0.63	
成長の機会		3	2.68	0.81	1	2.62	0.94	
新奇性※		3	2.78	0.80	NA			
予測可能性※		3	2.46	0.73	NA			
* 仕事の資源(作業レベル)合計 *			2.90	0.49		2.89	0.53	
仕事の資源(部署レベル)	上司のサポート	3	2.37	0.75	3	2.37	0.75	
	同僚のサポート	3	2.68	0.70	3	2.68	0.70	
	家族友人のサポート	3	3.31	0.68	3	3.31	0.68	
	経済・地位報酬	2	2.41	0.79	1	2.25	0.92	
	尊重報酬	2	2.72	0.67	1	2.59	0.80	
	安定報酬	3	2.46	0.75	1	2.84	1.02	
	上司のリーダーシップ	3	2.18	0.77	1	2.25	0.92	
	上司の公正な態度	3	2.55	0.80	1	2.65	0.86	
	ほめてもらえる職場	3	2.42	0.82	1	2.59	0.91	
	失敗を認める職場	2	2.26	0.78	1	2.45	0.85	
	グループの有能感※	3	2.49	0.74	NA			
	* 仕事の資源(部署レベル)合計 *		2.45	0.54		2.52	0.57	
	仕事の資源(事業場レベル)	経営層との信頼関係	3	2.53	0.71	1	2.58	0.81
		変化への対応	3	2.48	0.72	1	2.35	0.86
個人の尊重		3	2.12	0.72	1	2.14	0.82	
公正な人事評価		3	2.15	0.77	1	2.04	0.86	
多様な労働者への対応		3	2.52	0.70	1	2.72	0.87	
キャリア形成		5	2.19	0.74	1	2.23	0.87	
ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)		2	2.10	0.78	1	2.07	0.87	
手続きの公正性※		2	2.27	0.73	NA			
* 仕事の資源(事業場レベル)合計 *			2.29	0.56		2.30	0.60	
いきいきアウトカム		ワーク・エンゲイジメント	2	2.52	0.77	2	2.52	0.77
	職場の一体感	3	2.74	0.69	1	2.66	0.77	
心身の健康	活気	3	2.26	0.79	3	2.26	0.79	
	イライラ感	3	2.70	0.85	3	2.70	0.85	
	疲労感	3	2.70	0.88	3	2.70	0.88	
	不安感	3	2.87	0.80	3	2.87	0.80	
	抑うつ感	6	3.27	0.67	6	3.27	0.67	
	心理的ストレス反応合計	18	2.85	0.61	18	2.85	0.61	
	身体愁訴	11	3.22	0.54	11	3.22	0.54	
職場のハラスメント	職場のハラスメント	2	3.58	0.67	1	3.70	0.63	
満足度	仕事満足度	1	2.60	0.85	1	2.60	0.85	
	家庭満足度	1	3.06	0.81	1	3.06	0.81	
仕事のパフォーマンス	職務の遂行	3	2.98	0.57	NA			
	創造性の発揮	3	2.67	0.72	NA			
	積極的な学習	3	2.55	0.72	NA			

(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。

(注3) ※は推奨尺度以外。仕事の負担・資源の合計得点の計算には使用していない。

(注4) NA=短縮版では採用していない尺度。

新職業性ストレス簡易調査票フィードバックについて

このフィードバックは短縮版用に作成されたものです。

はじめに

新職業性ストレス簡易調査票は、平成21-23年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「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」(H21-労働-一般-001)(以下「本研究班」)の研究成果です。労働者や職場のストレス要因やストレス反応の測定には、開発以来これまで職業性ストレス簡易調査票が広く使用されてきました。しかし今日、労働者のストレスやメンタルヘルスはより広い職場要因によって影響を受けています。新職業性ストレス簡易調査票(New BJSQ)では、現行版の職業性ストレス簡易調査票20尺度に、22の新しい尺度(推奨尺度セットの場合)を追加することで、より広い職場の心理社会的要因、特に部署や事業場レベルでの仕事の資源および労働者の仕事へのポジティブな関わりを測定できるようになりました。

新職業性ストレス簡易調査票と「健康いきいき職場」づくり

厚生労働省研究班におけるステークホルダー会議の議論から、わが国の労働者のメンタルヘルス不調の新しい一次予防対策として「健康いきいき職場」づくりが提案されました。「健康いきいき職場」(仮)づくりでは、健康の保持・増進に加えて労働者のいきいき、職場の一体感の増進を目標に加え、組織資源を高める対策を実施することで、職場におけるポジティブなメンタルヘルスを実現しようとする活動です。「健康いきいき職場」づくりはこれまでの職場のメンタルヘルス対策に置き換わるものではありませんが、これを補完し拡充するものとして期待されます。「健康いきいき職場」づくりは、図のような「健康いきいき職場」モデルに従って推進されます。新職業性ストレス簡易調査票は、このモデルに記載された職場環境要因やアウトカムを測定できるように作成されています。

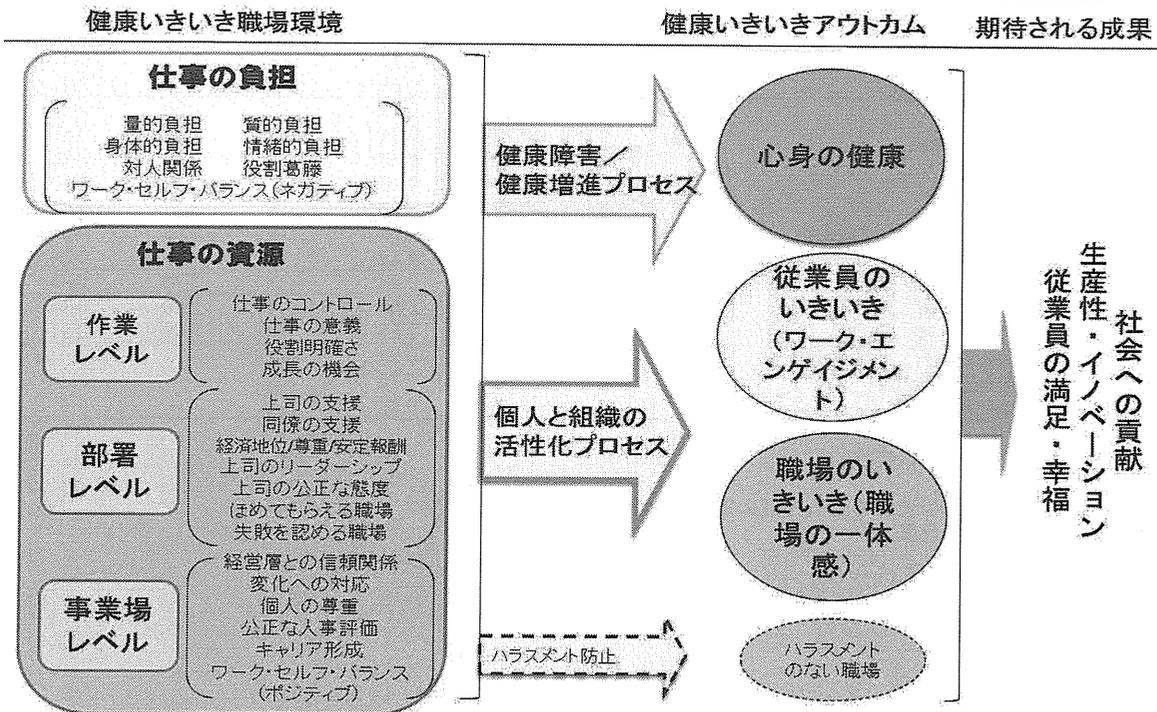


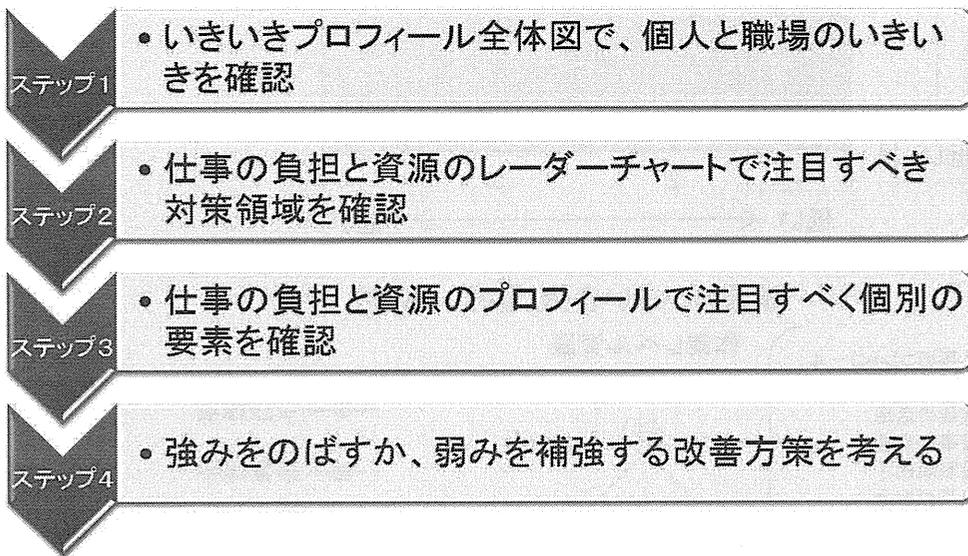
図 「健康いきいき職場」モデルにおける仕事の負担、仕事の資源と、3つの主要な健康いきいきアウトカム。これらの推進が、労働者の満足・幸福および企業・組織の生

このフィードバックの見方

この新職業性ストレス簡易調査票フィードバックでは、「健康いきいき職場」(仮)モデルにしたがって、仕事の負担、資源およびアウトカムを部署別あるいは事業場別に集計してその平均値を示しています。数字は全て高い方が好ましい状態を示すように変換されています。

わが国の全国の労働者の代表1500人を対象に行われた調査から、全国の標準データと比較して、当該職場の特徴を知ることができます。

フィードバックを見る際にはまず、いきいきプロフィール全体図で、個人と職場のいきいきの状態を確認してください。その上で、これらの背景となる仕事の負担および資源の状態を領域別のレーダーチャートで確認し、おおまなか傾向をつかんでください。特に傾向のはっきりしていた領域について、その領域のプロフィールを見てどの要因がその傾向の原因となっているか確認します。



結果から改善へ

これらのプロフィールから職場の強みや弱み(問題点)を把握したら、健康いきいき職場の推進のために、強みをのばしたり、あるいは問題点を補強する対策を考えます。

管理職の立場では、マネジメントスタイルを見直したり、職場の役割分担や権限委譲などの見直しをすることも考えられます。従業員をまじえた職場環境改善検討会の開催は、アイデアを収集するのに効果的です。

経営者や人事労務の立場では、全社や事業場レベルで、経営層と従業員とのコミュニケーションのあり方を見直したり、CSR方針、行動指針、人事評価制度、人材育成方針を検討することなども考えられます。

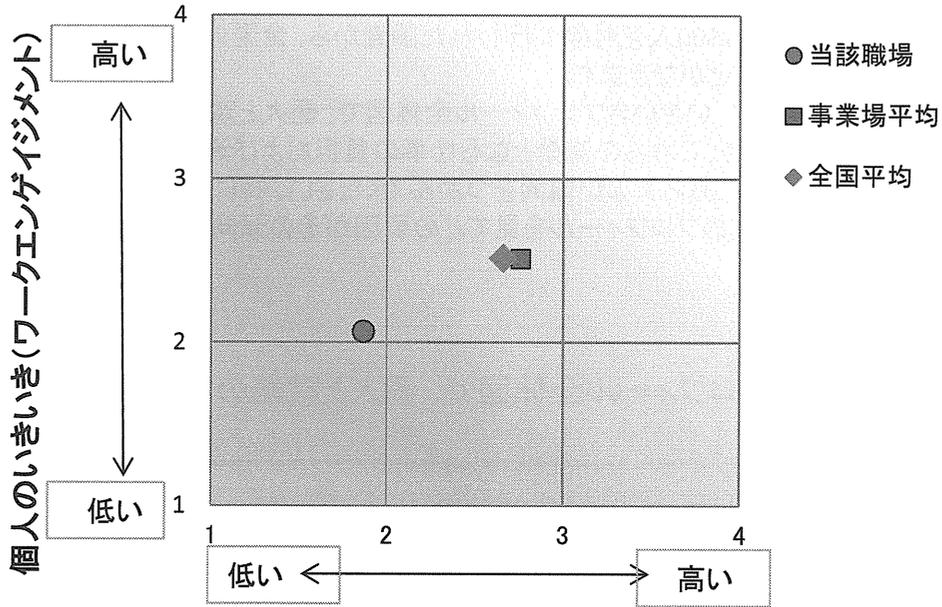
何らかの改善策が実施されたら、その後再度職場を評価し、改善が効果的になされたかどうか確認することが大切です。うまくいった場合には職場で共有し、改善が十分でない場合にはさらに工夫を考えます。こうして日々の業務の中に、健康いきいき職場づくりのためのよい計画－実行－評価－改善のサイクルがつけられると、本当に効果のある対策へとつながりま

新職業性ストレス簡易調査票は、平成21-23年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「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」(H21-労働一般-001)の研究成果です。

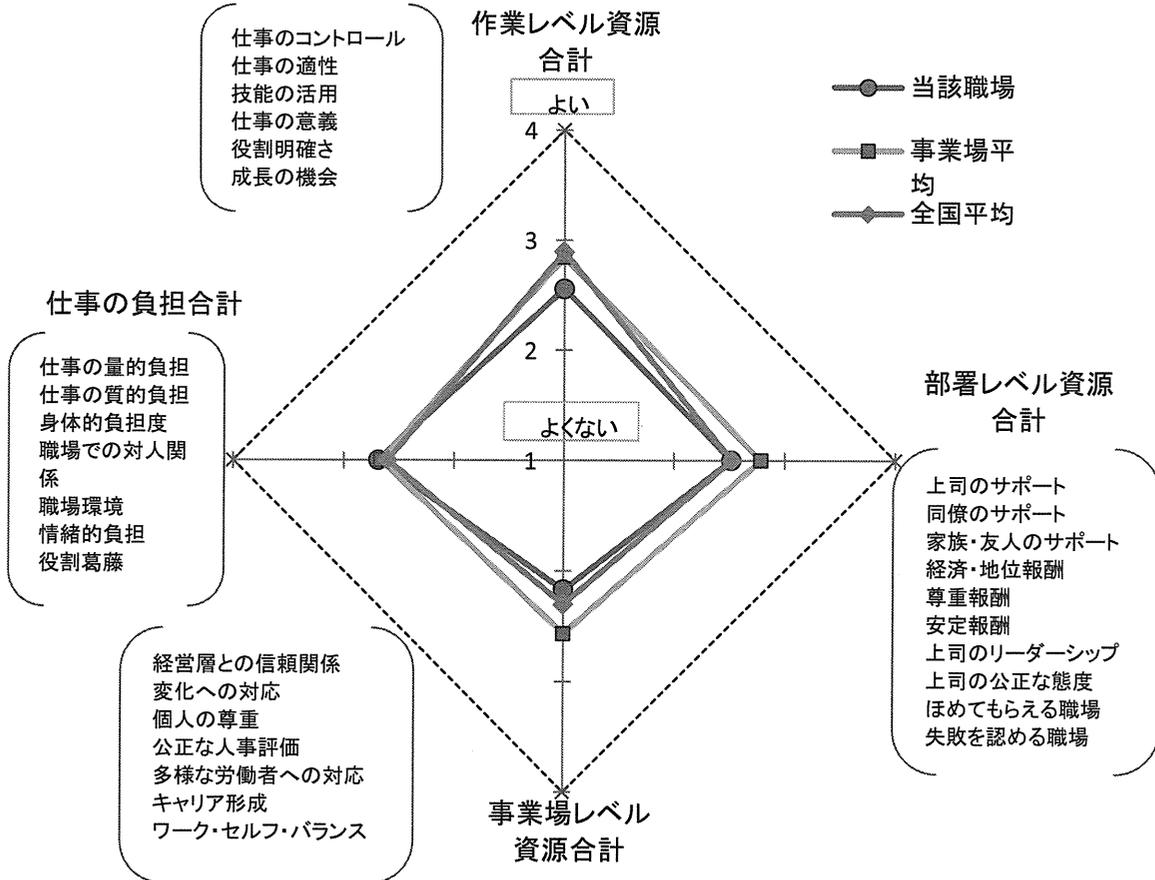
1. いきいきプロフィール全体図

部署名 A課
回答者数 21人

いきいき度分布図



職場のいきいき(職場の一体感)

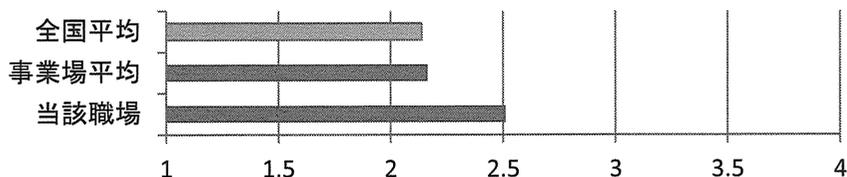


- ◆事業場平均: 対象となった事業場全体の平均
- ◆得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

2. 仕事の負担プロフィール

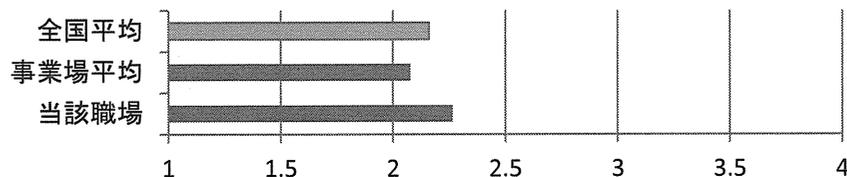
仕事の量的負担

仕事の量が多いことや時間内に仕事をしきれないことによる業務負担



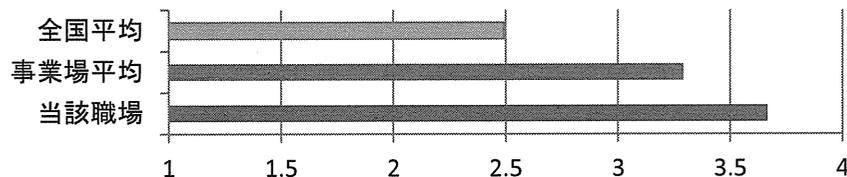
仕事の質的負担

仕事に必要な注意集中の程度や知識、技術の高さなど質的な業務負担



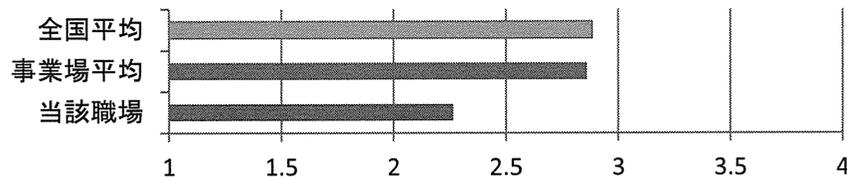
身体的負担度

仕事でからだを動かす必要があるなど身体的な負担



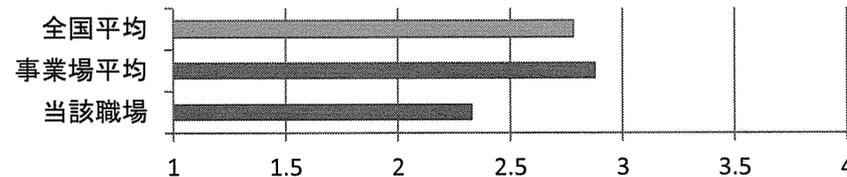
職場での対人関係

部署内での意見の相違、あるいは部署同志の対立など対人関係に関する負担



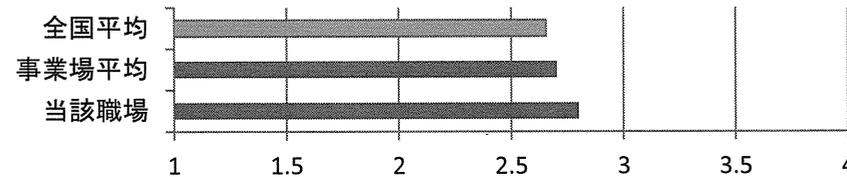
職場環境

騒音、照明、温度、換気などの物理的な職場環境の問題による負担



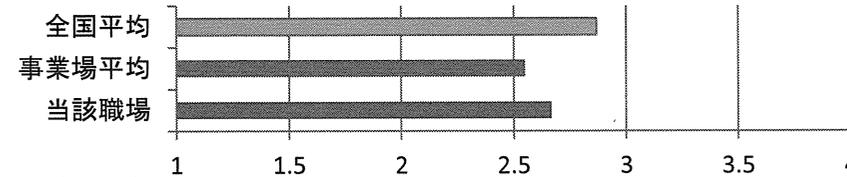
情緒的負担

仕事の上で気持ちや感情がかき乱れるなど、感情面での負担



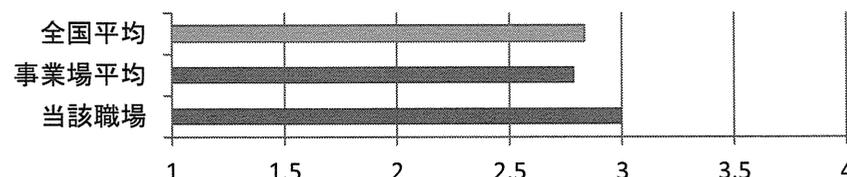
役割葛藤

方針や要求が互いに相容れないために業務が困難になること



ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)

仕事、個人生活に対して好ましくない影響を及ぼしていること



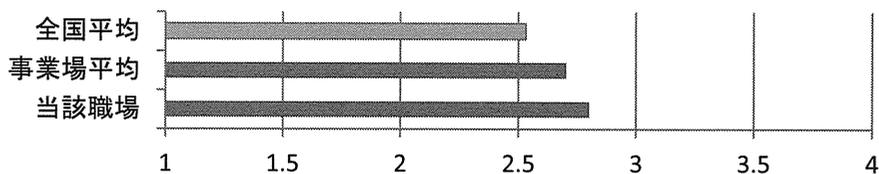
◆事業場平均: 対象となった事業場全体の平均

◆得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

3. 仕事の資源(作業レベル)プロフィール

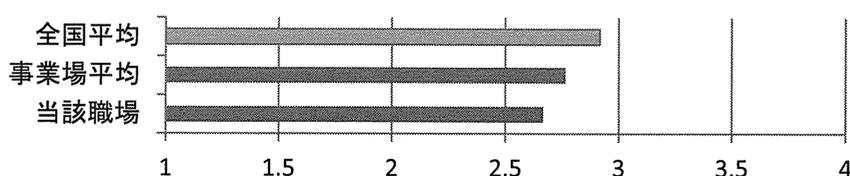
仕事のコントロール

仕事の内容や予定や手順などを自分で決められる程度



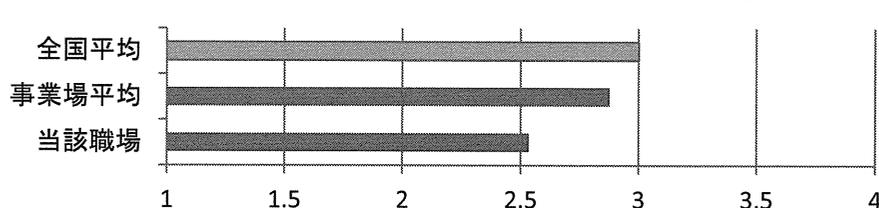
仕事の適性

仕事の内容が自分にむいている、合っていること



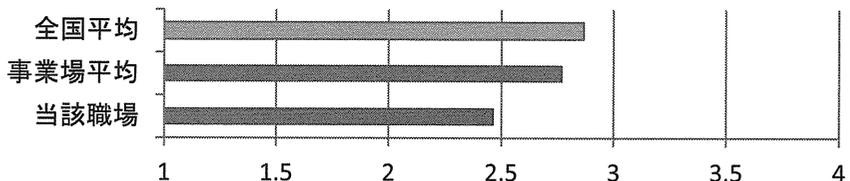
技能の活用

持っている技術、知識、技能、資格などが仕事上活用されていること



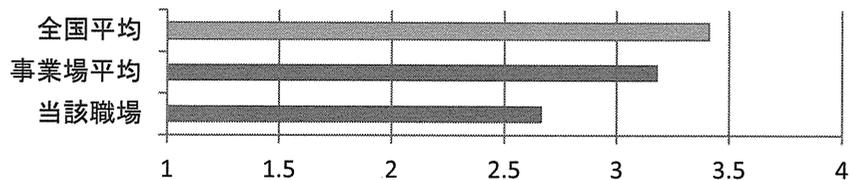
仕事の意義

仕事の意義が認識でき、働きがいを感じていること



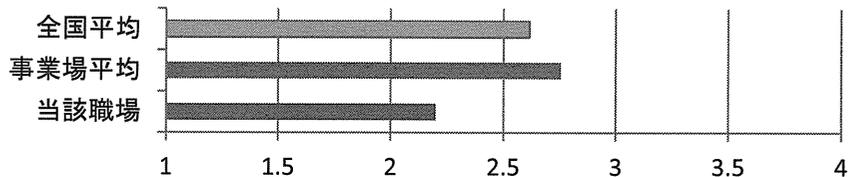
役割明確さ

仕事の上で果たすべき役割が明確に理解されていること



成長の機会

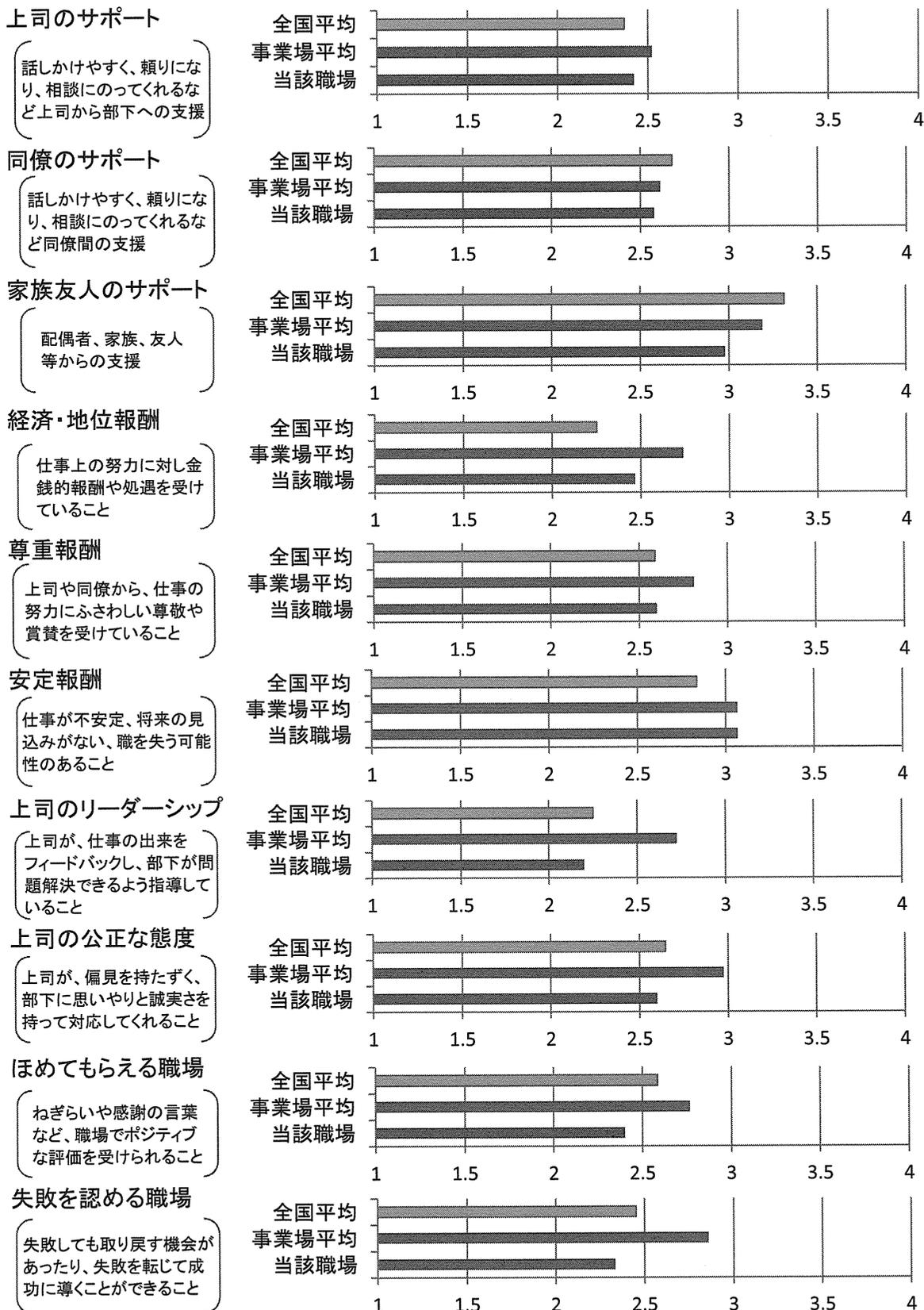
知識や技術を得たり、あるいはその他の自己成長の機会があること



◆事業場平均: 対象となった事業場全体の平均

◆得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

4. 仕事の資源(部署レベル)プロフィール



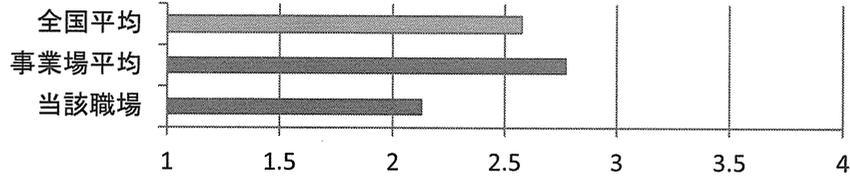
◆ 事業場平均: 対象となった事業場全体の平均

◆ 得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

5. 仕事の資源(事業場レベル)プロフィール

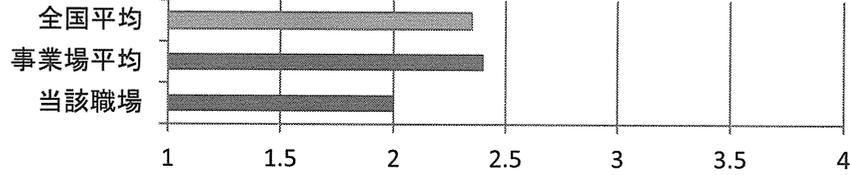
経営層との信頼関係

経営層と従業員の間
に相互の信頼関係が
あること



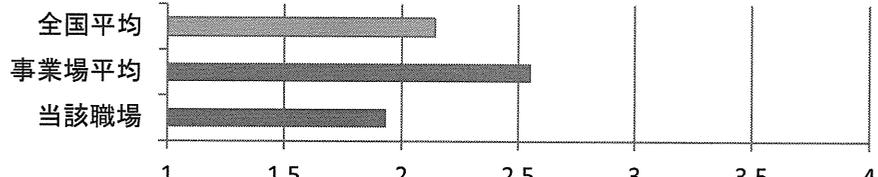
変化への対応

職場でどんな変化がある
か説明があつたり、たずね
ることができ、変化への準
備ができていること



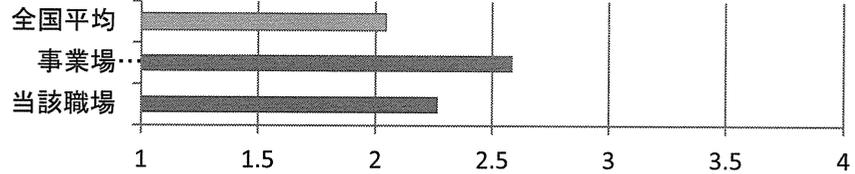
個人の尊重

一人ひとりの長所や得意
分野、価値観などを考え
て仕事が与えられる風土
や方針があること



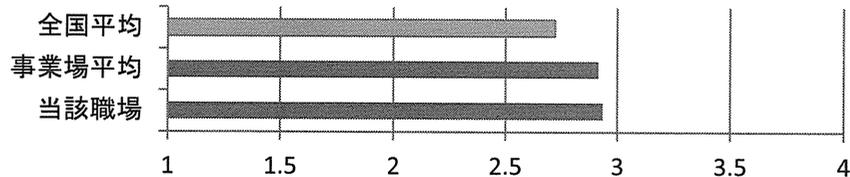
公正な人事評価

人事評価について情報が
提供され、納得できる説
明がなされること



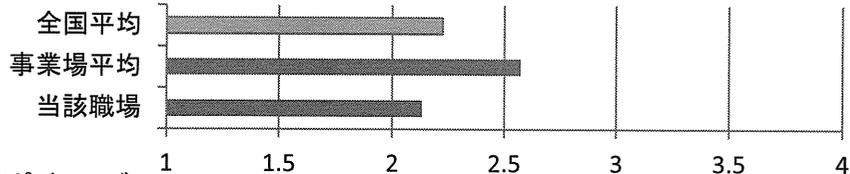
多様な労働者への対応

女性、高齢者、雇用形態
などさまざまな背景の従
業員が職場の一員として
尊重されること



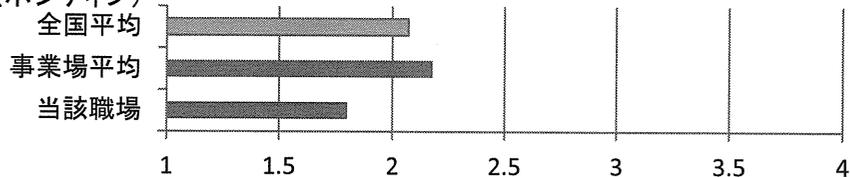
キャリア形成

従業員のキャリア形成に
ついて方針や目標が明確
にされ、教育訓練が提供
されていること



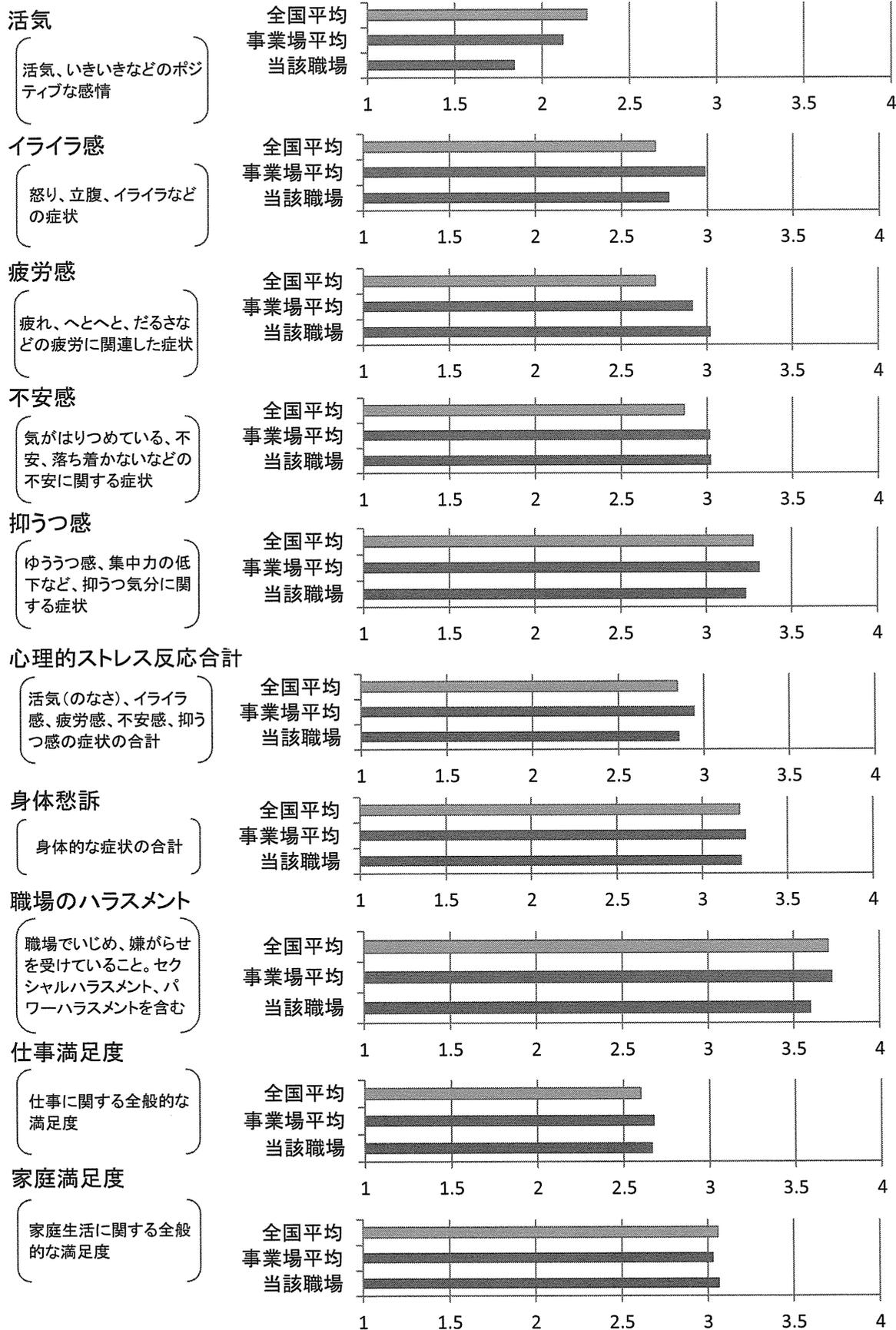
ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)

仕事により、個人生活を
豊かにすることができる
こと



- ◆ 事業場平均: 対象となった事業場全体の平均
- ◆ 得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

6. 健康および満足度プロフィール



◆ 事業場平均: 対象となった事業場全体の平均

◆ 得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

平成 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」
(H21-労働一般-001)
分担研究報告書

**職場のメンタルヘルスの第一次予防の新しい枠組み（1）
ステークホルダー会議による結論**

分担研究者 下光 輝一 東京医科大学公衆衛生学・主任教授
主任研究者 川上 憲人 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・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
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
堤 明純 北里大学公衆衛生学講座・教授
島津 明人 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・准教授
吉川 徹 財団法人労働科学研究所・副所長
研究協力者 井上 彰臣 産業医科大学精神保健学産業生態科学研究所・助教

研究要旨：労働者のメンタルヘルスの一次予防対策を、中小規模事業場を含むすべての事業場に浸透させるための方法について検討し、提言作成のための資料を得ることを目的に、主要な労働安全衛生研究機関、産業保健専門職、使用者側団体、労働側団体等の代表者等に参加を呼び掛け、関係者（ステークホルダー）による参加型ワークショップ形式の会議を開催した。平成 21、22 年度の成果をうけて作成、整理された【健康いきいき職場づくりのためのアクション】の案について検討が行われ最終確定した。メンタルヘルスの一次予防対策については、企業の自主改善活動を推進する形で進めることを基本的な姿勢とし、労働者の健康が最低減守られていることや法律に違反していないことが基本的事項として重要であるが、それに加え労働者がいきいきと働き、職場に一体感があり、労働者、管理監督者、経営層の間での相互理解、信頼、公正が保たれていることが重要であるとのことでコンセンサスが得られた。健康いきいき職場づくりでは管理監督者が主な担い手として重要な役割をはたすと考えられるが、同時に企業は健康いきいき職場づくりをポリシーにかかげ職場づくりを支えること、労働者一人ひとりが健康いきいき職場づくりに参画すること、また国は法的枠組みの整備や教育を通じて各企業における健康いきいき職場づくりを下支えする必要がある。この内容に基づいた提言を行い、メンタルヘルスの一次予防対策を広く展開していくことが重要である。

A. 研究目的

労働者のメンタルヘルス不調は増加傾向にあり、一次予防対策の重要性が認識されている。本研究班では、すでにメンタルヘルス対

策が実施されている大規模事業場のみならず、中小規模事業場を含めて、対策を広く浸透させていくための方策を検討することを目的としており、科学的根拠に基づくガイドライン