

表8-9 「あなたは、最近1年間に、仕事に「ひやり」としたり「はっ」としたりした体験はありましたか?」の質問への回答、雇用形態・勤務形態別

	あなたは、最近1年間に、仕事に「ひやり」としたり「はっ」としたりした体験はありましたか?					合計
	なかった	1回 あった	2回以上 あった	実際に けがをした	無回答	
雇用形態別						
正社員	552	330	334	4	5	1225
契約社員	35	31	39	4	4	113
再雇用	24	14	9	0	0	47
パート	17	11	13	1	0	42
その他	5	4	3	0	0	12
不明	5	3	1	0	0	9
(%)						
正社員	(45.1%)	(26.9%)	(27.3%)	(0.3%)	(0.4%)	(100.0%)
契約社員	(31.0%)	(27.4%)	(34.5%)	(3.5%)	(3.5%)	(100.0%)
再雇用	(51.1%)	(29.8%)	(19.1%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
パート	(40.5%)	(26.2%)	(31.0%)	(2.4%)	(0.0%)	(100.0%)
その他	(41.7%)	(33.3%)	(25.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
不明	(55.6%)	(33.3%)	(11.1%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
勤務形態別						
フレックス	118	49	24	0	2	193
通常	340	161	178	7	6	692
交替性	173	179	196	2	1	551
A勤務	1	0	0	0	0	1
不明	6	4	1	0	0	11
フレックス	(61.1%)	(25.4%)	(12.4%)	(0.0%)	(1.0%)	(100.0%)
通常	(49.1%)	(23.3%)	(25.7%)	(1.0%)	(0.9%)	(100.0%)
交替性	(31.4%)	(32.5%)	(35.6%)	(0.4%)	(0.2%)	(100.0%)
A勤務	(100.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
不明	(54.5%)	(36.4%)	(9.1%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
合計(%)	638 (44.1%)	393 (27.1%)	399 (27.6%)	9 (0.6%)	9 (0.6%)	1448 (100.0%)

表8-10 「あなたは、最近1年間に、仕事に「ひやり」としたり「はっ」としたりした体験はありましたか?」の質問への回答、職種・主な職務別

	あなたは、最近1年間に、仕事に「ひやり」としたり「はっ」としたりした体験はありましたか?					合計
	なかった	1回 あった	2回以上 あった	実際に けがをした	無回答	
職種別						
技能	239	248	245	5	3	740
技術	132	76	69	1	4	282
事務	214	48	50	1	0	313
その他	43	16	32	2	2	95
不明	10	5	3	0	0	18
(%)						
技能	(32.3%)	(33.5%)	(33.1%)	(0.7%)	(0.4%)	(100.0%)
技術	(46.8%)	(27.0%)	(24.5%)	(0.4%)	(1.4%)	(100.0%)
事務	(68.4%)	(15.3%)	(16.0%)	(0.3%)	(0.0%)	(100.0%)
その他	(45.3%)	(16.8%)	(33.7%)	(2.1%)	(2.1%)	(100.0%)
不明	(55.6%)	(27.8%)	(16.7%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
主な職務別						
一般	465	322	334	9	6	1136
管理監督	123	55	40	0	2	220
経営	6	1	0	0	0	7
その他	25	3	10	0	1	39
不明	19	12	15	0	0	46
(%)						
一般	(40.9%)	(28.3%)	(29.4%)	(0.8%)	(0.5%)	(100.0%)
管理監督	(55.9%)	(25.0%)	(18.2%)	(0.0%)	(0.9%)	(100.0%)
経営	(85.7%)	(14.3%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
その他	(64.1%)	(7.7%)	(25.6%)	(0.0%)	(2.6%)	(100.0%)
不明	(41.3%)	(26.1%)	(32.6%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
合計(%)	638 (44.1%)	393 (27.1%)	399 (27.6%)	9 (0.6%)	9 (0.6%)	1448 (100.0%)

### 8-6-2. ヒヤリ・ハット経験と余力（働きたい年齢-働ける年齢）との関連性の検討

次に、「今現在、何歳まで働きたいとお考えですか（仕事の内容は問いません）？」（働きたい年齢）の質問と、「今の仕事をこのまま続けると仮定した場合、あなたか何歳まで働けると思いますか？」（働ける年齢）の質問とを比べて、「働きたい年齢」よりも「働ける年齢」が大きな数値の場合を「余力がない」と定義し、両者が同じ数値の場合「ちょうどよい」と定義し、「働きたい年齢」よりも「働ける年齢」が小さな数値の場合を「余力がある」と定義して、対象者を分類して、仕事中に「ひやり」としたり「はっ」としたりした体験の有無を検討した。

その結果、「余力がない」者では体験が多い傾向を認めた（表8-11）。

表8-11 「あなたは、最近1年間に、仕事中に「ひやり」としたり「はっ」としたりした体験はありましたか？」の質問への回答、「働きたい」年齢と「働ける」年齢からみた余力の有無別

	あなたは、最近1年間に、仕事中に「ひやり」としたり「はっ」としたりした体験はありましたか？					合計
	なかった	1回あった	2回以上あった	実際にけがをした	無回答	
「働きたい年齢」と「働ける年齢」からみた余力の有無別						
余力がない	179	141	160	3	6	489
ちょうどよい	352	197	178	4	2	733
余力がある	107	55	61	2	1	226
(%)						
余力がない	(36.6%)	(28.8%)	(32.7%)	(0.6%)	(1.2%)	(100.0%)
ちょうどよい	(48.0%)	(26.9%)	(24.3%)	(0.5%)	(0.3%)	(100.0%)
余力がある	(47.3%)	(24.3%)	(27.0%)	(0.9%)	(0.4%)	(100.0%)
合計(%)	638 (44.1%)	393 (27.1%)	399 (27.6%)	9 (0.6%)	9 (0.6%)	1448 (100.0%)

「余力がない」：働きたい年齢>働ける年齢

「ちょうどよい」：働きたい年齢=働ける年齢

「余力がある」：働きたい年齢<働ける年齢

### 8-6-3. ヒヤリ・ハット経験と Dr.EAT 得点および WAI スコアとの関連性

次に、Dr. EAT の数値と WAI の数値と仕事中に「ひやり」としたり「はっ」としたりした体験の有無との関係を検討した。

仕事中に「ひやり」としたり「はっ」としたりした体験がある者は、体験がない者と比べて、Dr. EAT の数値も WAI の数値も低い傾向を認めた。特に、Dr. EAT の数値は、「ひやり」としたり「はっ」としたりした体験が 2 回以上の者でさらなる低い傾向を認めた。

表 8-12 Dr.EAT 及び WAI の平均値、「あなたは、最近 1 年間に、仕事中に「ひやり」としたり「はっ」としたりした体験はありましたか?」の質問への回答別

	Dr.EAT				WAI			
	例数	平均値	標準偏差	標準誤差	例数	平均値	標準偏差	標準誤差
なかった	638	62.7	9.2	0.4	638	40.8	4.0	0.2
1回あった	393	61.1	9.2	0.5	393	39.8	4.1	0.2
2回以上あった	399	58.3	9.8	0.5	399	39.9	4.2	0.2
実際にけがをし:	9	62.7	9.6	3.2	9	38.3	5.1	1.7
無回答	9	61.4	9.5	3.2	9	40.1	3.6	1.2

ここで、追加して、「働きたい年齢」と「働ける年齢」との比較から求めた「余力の有無」と Dr. EAT の数値と WAI の数値を検討した。

「余力がない」者は、「ちょうどよい」者や「余力がある」者と比べて、Dr. EAT の数値も WAI の数値も低い傾向を認めた。特に、Dr. EAT の数値は、「余力がある」者では「ちょうどよい」よりも高い傾向を認めた。

表 8-13 Dr.EAT 及び WAI の平均値、「働きたい年齢」と「働ける年齢」からみた余力の有無別

	Dr.EAT				WAI			
	例数	平均値	標準偏差	標準誤差	例数	平均値	標準偏差	標準誤差
余力がない	489	58.3	9.4	0.4	489	39.4	4.3	0.2
ちょうどよい	733	62.3	9.4	0.3	732	40.7	3.9	0.1
余力がある	226	63.1	8.7	0.6	226	40.7	4.3	0.3

「余力がない」: 働きたい年齢 > 働ける年齢

「ちょうどよい」: 働きたい年齢 = 働ける年齢

「余力がある」: 働きたい年齢 < 働ける年齢

「働ける年齢」から「働きたい年齢」を引いた余力の年数についてみると、多くの対象者で「働きたい年齢」のほうが「働ける年齢」よりも高い年齢を回答していたために、負の値を取る者が多かった。しかし、Dr. EATの数値やWAIの数値が高い者ほど、数値が上昇し、Dr. EATが80以上、WAIが45以上では、「働ける年齢」の数値のほうが「働きたい年齢」の数値を上回る傾向を認めた。

表 8-14 「働ける年齢」から「働きたい年齢」を引いた余力の年数、Dr.EAT 及び WAI 別

Dr.EAT	例数	平均値	標準偏差	標準誤差
30 ≤	35	-8.74	9.16	1.548
40 ≤	124	-4.03	9.961	0.895
50 ≤	489	-2.58	7.797	0.353
60 ≤	544	-1.75	6.981	0.299
70 ≤	222	-0.51	6.611	0.444
80 ≤	34	0.35	1.739	0.298

WAI	例数	平均値	標準偏差	標準誤差
25 ≤	31	-7.19	13.41	2.409
30 ≤	98	-4.72	10.171	1.027
35 ≤	453	-2.87	7.297	0.343
40 ≤	650	-1.78	7.067	0.277
45 ≤	215	0.08	6.535	0.446

さらに、これまでの解析対象者 1448 人のうち、「ひやり」等の体験をしやすい製造現場の作業者に限定した解析を行うために、職種が技術職又は技能職で、職務が一般職で、「ひやり」等の体験が「不明」や「実際にけがをした」以外の 853 人を解析の対象とした。

Dr. EAT の値は、工作中に「ひやり」としたり「はっ」としたりした体験が「なかった者」、「1回あった者」、「2回以上あった者」の順に小さくなり（図 8-49）、WAI の値も「なかった者」以外では小さくなった（図 8-50）。

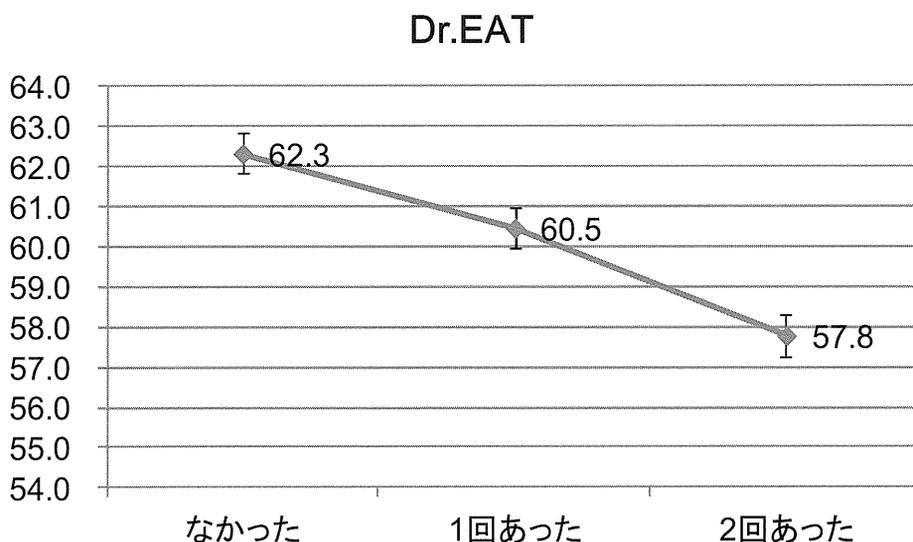


図 8-49 Dr.EAT の平均値と標準誤差、「あなたは、最近 1 年間に、工作中に「ひやり」としたり「はっ」としたりした体験はありましたか?」の質問への回答別

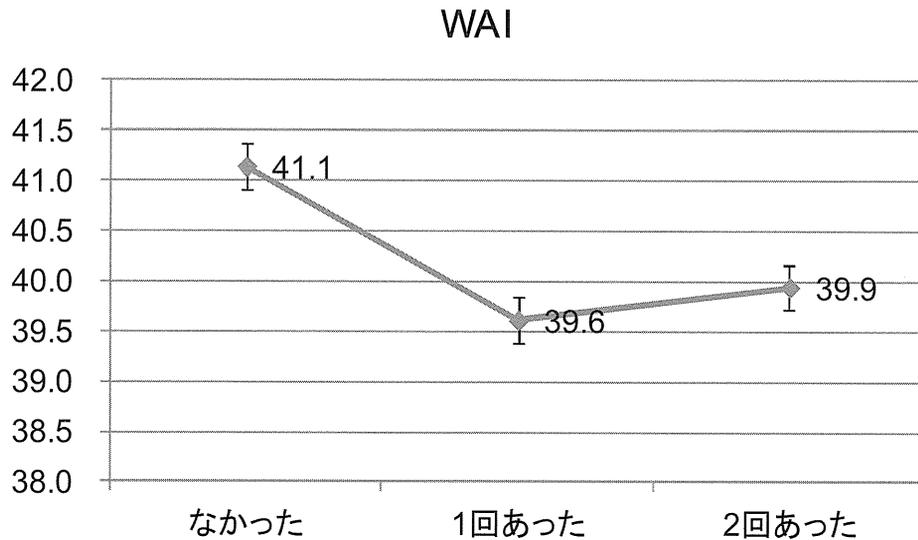


図8-50 WAIの平均値と標準誤差、「あなたは、最近1年間に、仕事に「ひやり」としたり「はっ」としたりした体験はありましたか?」の質問への回答別

また、「働ける年齢」から「働きたい年齢」を引いた余力についてみると、「余力なし」の者、「ちょうどよい」の者、「余力あり」の者の順に、Dr.EATの値が大きくなり（図8-51）、WAIの値も「余力なし」以外では大きくなったWAI（図8-52）。

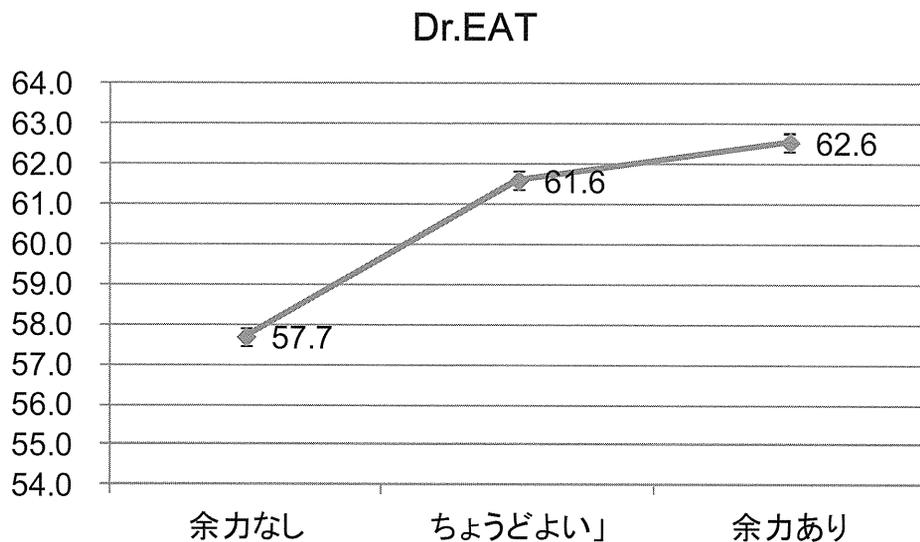


図8-51 Dr.EATの平均値と標準誤差、「働ける年齢」から「働きたい年齢」を引いた余力の有無別

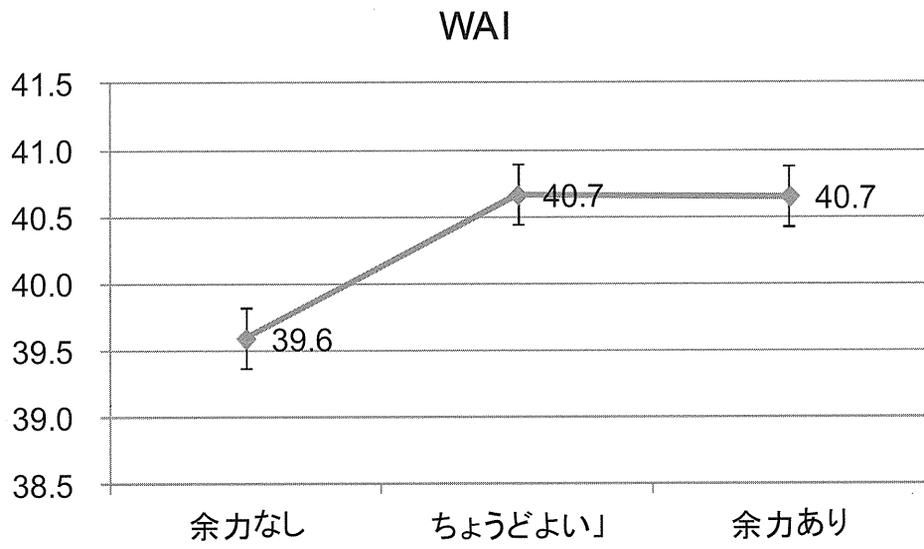


図8-52 WAIの平均値と標準誤差、「働ける年齢」から「働きたい年齢」を引いた余力の有無別

ここで、追加して、「働きたい年齢」と「働ける年齢」との比較から求めた「余力の年数」を Dr. EAT の数値と WAI の数値から検討した。

Dr. EAT の数値と WAI の数値がそれぞれ大きくなるにしたがって、余力の年数が増加する傾向を認めた（図 8-53、図 8-54）

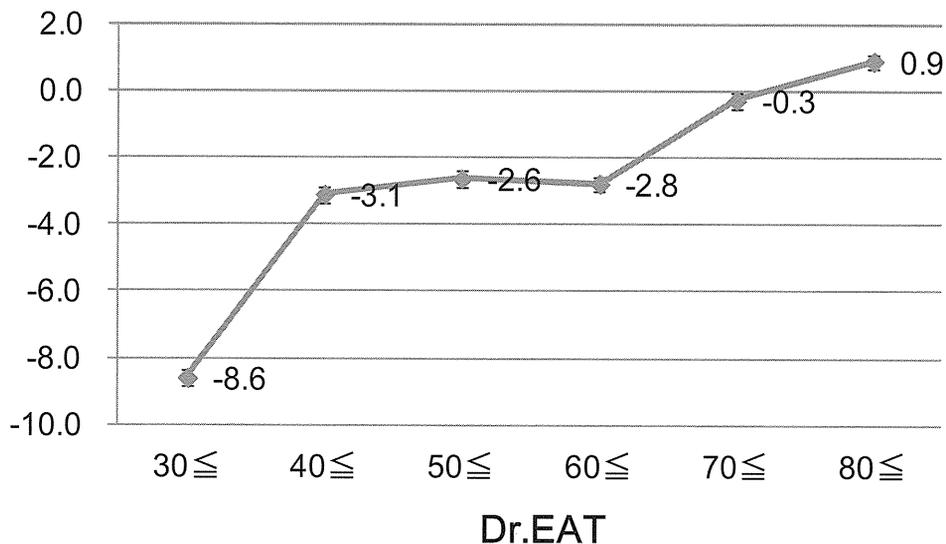


図 8-53 「働ける年齢」から「働きたい年齢」を引いた余力の年数、Dr.EAT の数値別

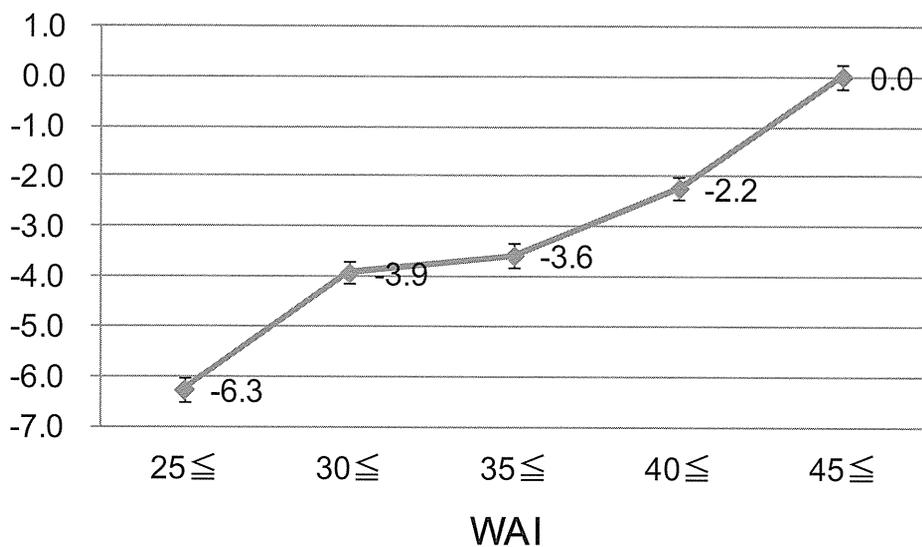


図 8-54 「働ける年齢」から「働きたい年齢」を引いた余力の年数、WAI の数値別

## 第9章 まとめ

### 9-1. 研究の背景

近い将来、我が国は高齢労働力の参加無しには社会・経済が維持できず、70歳現役時代を迎えることとなる。高齢者は健康度を始めとして、知識・技能、体力や適応力などにおいて大きな個人差を有することから高齢労働者の有効活用を的確かつ総合的に評価することが重要である。その総合的な評価指標として考えられるのが本研究の主題である「エンプロイアビリティー」である。エンプロイアビリティー評価制度構築の取り組みは、これまで英米をはじめ、欧米諸国において主として進められてきた。国レベルのエンプロイアビリティー評価制度として代表的なものは、イギリスのNVQ (National Vocational Qualification<sup>1</sup>, 1986)、アメリカの「全国技能基準システム(1994)」、このほかフランスの公認資格制度やドイツのマイスター制度などがある。これらの評価制度は、各国政府のイニシアティブにより全国統一的な評価制度として位置づけられており、職業能力が低く、将来の目標が曖昧になっている若年層などにおいては、一定の成果を挙げている。しかしながら、超高齢化社会を迎え、70歳現役が予想される今後の日本の労働市場を有効に機能させるための評価制度のモデルとしては、必ずしも適しているとはいえない。

### 9-2. 本研究の目的

本研究は産業医学的な視点、特に心身の健康側面に立脚して、機能年齢の視点から70歳現役を想定した日本独自のエンプロイアビリティー評価ツール(Dr. EAT)の開発・提供を目的とする。このため、従前のエンプロイアビリティー評価では不足していた労働者個人の心身の健康度評価と労働に必要な注意の集中維持機能を始めとするメンタルキャパシティを組み込んだ独自のエンプロイアビリティーモデルに基づく評価システムを構築する点が、他には見られない独創的な点であるといえる。

本研究によって開発されるエンプロイアビリティー評価システムは、定年延長/再雇用/就職を希望する高齢者の「雇用される能力」を簡便に自己診断評価することを可能とするツールが提供できる。このことは、高齢者が就業しやすい就労環境の整備を推進し、健康な高齢者による有効な労働力人口の確保につながる。このように本研究で期待される成果は、高齢者の再雇用を始めとする年金依存型の高齢社会経済からの脱却を促し、我が国の経済の発展、国際競争力の上昇といった日本国民全体へ貢献し得る内容である。

### 9-3. 研究計画および成果

本研究は3カ年計画で実施された。

初年度である平成21年度においては、心身の状態および労働状況から労働者の生活・労働機能の前提条件となる健康度を把握するための質問項目と、労働能力の指標として確立されているワークアビリティー・インデックス(WAI)を併用した質問紙調査を実施した。これらの質問紙の統計解析を行い、労働能力の変動に影響を及ぼす要因を抽出した。運動習慣の形成は労働能力の維持に寄与し、また精神的健康度と労働能力の関連性が示唆された。併せて、再雇用に関する意見を調査したところ、再雇用の可否を判断する際に“過去の病欠や求職の履歴を参照してもよい”と回答した者は、20代・30代(11.6~12.2%)よりも40代以降において高い割合(18.1~20.3%)を示した。

平成22年度においては、労働の場に深く関与するメンタルキャパシティ評価指標に有効となる要因を探るために、身体的機能および労働と密接に関連する注意の集中維持機能ならび視覚探索機能、ワーキングメモリ機能とWAI得点との関係を検討した。併せて、高齢労働者のメンタルヘルス状態、作業条件・適応能力等々に関する質問紙調査を行った。具体的には、1)前年度の質問紙調査の追加実施、2)エンプロイアビリティーの構成要素である健康度(身体機能、精神容量、疾病影響)の評価指標作成及びWork Capacity(労働適応容量)の把握を目的とした生理・心理機能測定を実際の労働現場にて実施した。

1)質問紙調査については、前年度の質問項目をベースに疲労様態、ヒヤリハット、メンタルヘルス、運動習慣、加齢による身体能力変化等の質問項目を追加して実施した。

2) 実地測定調査の具体的な内容は、身体機能として、反応時間（認知-反応系）、平衡機能（認知-制御系）、筋力（運動機能）、労作時身体活動量、労作前後の疲労自覚症状（疲労様態）の測定を行った。また精神容量として、注意集中維持機能（Target-Aiming Function）、多重課題におけるパフォーマンス（注意集中リソース総量）、短期記憶機能（認知機能）、作動記憶機能（認知機能）、フリッカーテスト（中枢性疲労）の測定を行った。さらに、勤務前後の精神的緊張度として、唾液アマラーゼの測定を行った。

平成23年度は、平成22年度に行った身体的機能（筋力の代表値として“握力”、平衡機能（視覚機能併用）として“開眼片足立ち”）および労働と密接に関連する注意の集中維持機能（Target Aiming Function: TAF）ならび視覚探索機能(Trail Making Test)、反応時間（単純・選択）、ワーキングメモリ機能（Sternberg Paradigm Test）、疲労自覚症、に関する実地測定調査、加えてメンタルヘルス状態、作業条件・適応能力等々に関する質問紙調査を用いて収集したデータ（質問紙調査の解析対象者は自動車製造業に従事する作業員2,502名、実地測定対象者は質問紙調査対象者から抽出）を解析し、エンプロイアビリティ評価ツールに必要な評価指標の検討を行った。抽出された項目は、“自覚的健康度”（健康障害）、“自覚的身体機能の低下”“握力”“平衡機能”（身体機能）、“注意の持続と視覚探索能力”“反応時間”“作動記憶”“集中維持機能”（認知機能）、“運動の必要性の自覚”（運動習慣）、“慢性疲労傾向”“疲労感”（疲労耐性）、“睡眠の問題”（疲労・ストレス）、“パーソナリティ”（モチベーション）、“抑うつ”（メンタルヘルス）、“ヒヤリハット”（身体・認知機能）である。これらの項目を基にエンプロイアビリティの評価を行うためのモデルを作成した。作成されたモデルは、“健康度”、“基本的仕事力”、“応用的仕事力”の3つの要素を持つ。この概念では一番底辺にあるのが“健康度（心身容量）”であり、その中には“健康障害（軽度＋重大）”、“心身機能（運動機能＋認知機能）”、“運動習慣”含んでいる。この部分はアクティブ・エイジングにおいて最も重要な部分となる。“健康度”の上にあるのが、“基本的仕事力”である。“基本的仕事力”とは、様々な職務へ応用できる能力である“汎用性職務能力”および、社会への適応力としてストレスに対する耐性“ストレス対処能力”を含む。ここまでの部分（健康度＋基本的仕事力）がアクティブ・エイジングを実現するために必要な要件であると考えている。この上に乗るのが“応用的仕事力”である。応用的仕事力は現在の職務を基準として職務への適応性を示しており、“現在の職務能力”、“勤務への適応性”、“疲労耐性”から構成される。

このモデルおよび22年度に得られたデータを基に Dr. EAT の質問項目および得点化の方法を決定した。

$$\begin{aligned} \text{Dr. EAT} = & \text{健康度（軽度な健康障害} + \text{重大な健康障害} \times 1.5 + \text{心身機能} \times 1.5 + \text{運動習慣} \times 3) \\ & + \text{基本仕事力（ストレス対処能力} \times 3 + \text{自覚的な仕事力} + \text{汎用職務能力）} \\ & + \text{応用仕事力（仕事上の能力} + \text{疲労耐性} \times 1.5 + \text{勤務への適応性} \times 1.5) \end{aligned}$$

Dr. EAT 質問項目および Work Ability Index を含む質問紙調査票を作成し、7企業1912名から Dr. EAT 関連データを収集した。収集したデータを用いて、エンプロイアビリティモデルの妥当性について検討した。

内部整合性を示すクローンバックの $\alpha$ 係数は、対象者全員においては0.60、45歳以上では0.62、45歳未満では0.59であった。

これらの対象者に関して、Dr. EAT 得点と WAI スコアとの間における相関を調べると、対象者全体では、Pearson の相関係数は0.426 ( $p < 0.01$ )、45歳以上の対象者では0.475 ( $p < 0.01$ )、45歳未満では0.412 ( $p < 0.01$ )となり、45歳以上の対象者の方が高い相関を示した。

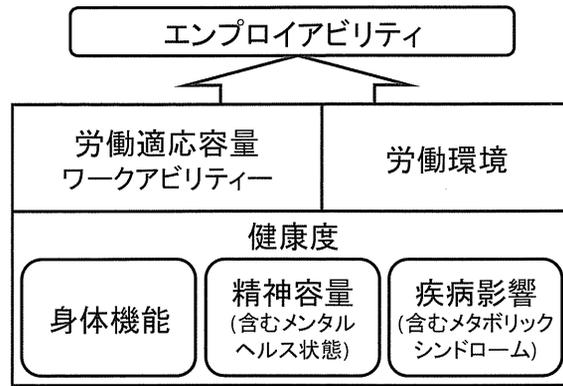


図9-1 本研究の当初のモデル

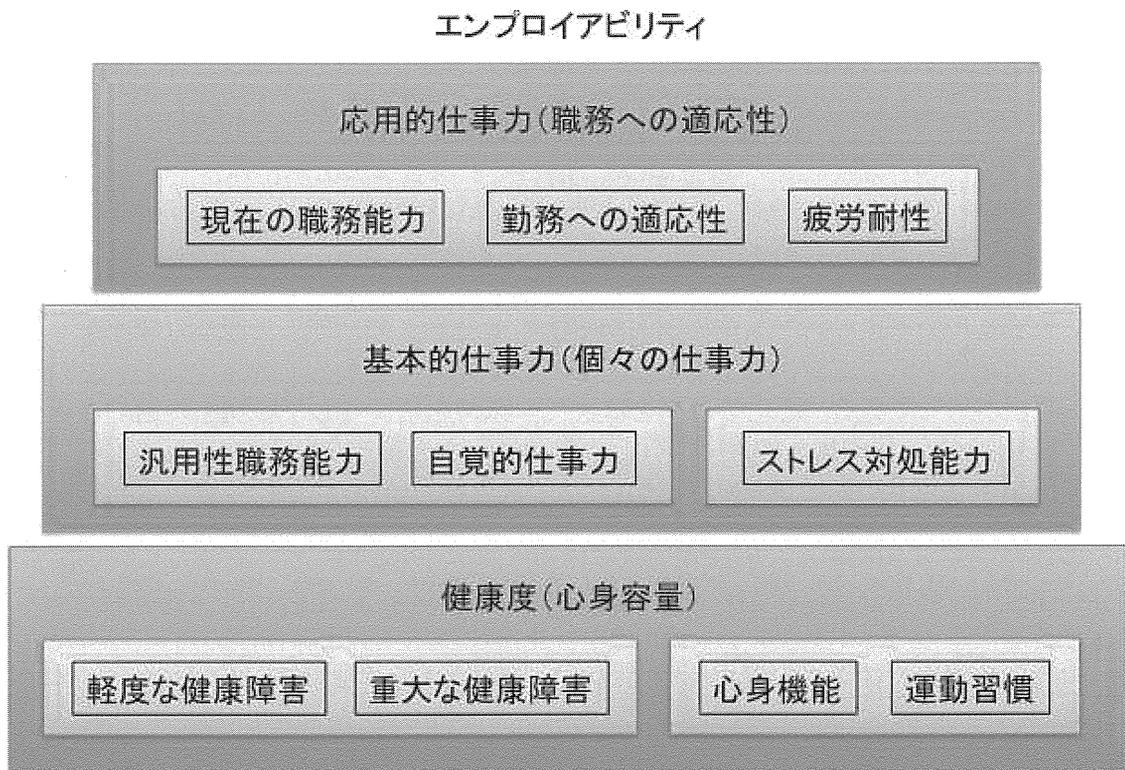


図9-2 本研究で得られたエンプロイアビリティのモデル

表 9-1 Dr.EAT 評価項目とその得点化の方法

Dr.EAT指標	Dr.EAT項目	得点				係数
		0	1	2	3	
軽度な健康障害	軽度な疾患数	3つ以上	2つ	1つ	無し	×1
	疾患の運動への影響	医師に制限されている	支障があると感じる	自分で気をつけている	与えていない	
	疾患の仕事への影響	医師に制限されている	支障があると感じる	自分で気をつけている	与えていない	
重大な健康障害	睡眠薬の使用	週に3回以上	週に1~2回	週に1回未満	全くない	×1.5
	重大な疾患の数	ある	-	-	無し	
心身機能	身体機能	0-3	4-7	8-11	12-15	×1.5
	認知機能	0-2	3-5	6-8	9-11	
運動習慣	運動習慣1年	-	-	-	-	×3
	運動習慣10年	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	おおそあてはまる	十分あてはまる	
汎用性職務能力	能力の汎用性	0-10				×1
ストレス対処能力	ストレス対応	全くできない	あまりできない	少しできる	十分にできる	×3
自覚的仕事力	なくてはならない人材	全く感じない	あまり感じない	時々感じる	常に感じる	×1
	人並み以上にできる	全くできない	あまりできない	少しできる	十分にできる	
	コミュニケーション	全くできない	あまりできない	少しできる	十分にできる	
現在の職務能力	仕事上の能力	0-10(知識・技能・経験の平均値)				×1
疲労耐性	眠りが浅い	週に3回以上	週に1~2回	週に1回未満	全くない	×1.5
	仕事の疲れ	日常的にある	時々ある	あまりない	全くない	
勤務への適応性	労働時間	もっと短い方がよい	-	-	ちょうど良い・もっと長い	×1.5
	日中の眠気	週に3回以上	週に1~2回	週に1回未満	全くない	

・うつ症状によるスクリーニング

この2週間以上、以下のようなことがありましたか？

毎日のように、ほとんど1日中憂うつな気持ちや沈んだ気持ちでした。	<input type="radio"/> はい	<input type="radio"/> いいえ
ほとんどのことに興味が持てなかった。あるいは大抵いつもなら楽しめていたことが楽しめなかった。	<input type="radio"/> はい	<input type="radio"/> いいえ

・軽度な健康障害

以下の病気・障害の中で、現在、医師による診断・治療を受けているものをすべて選択し、それがあなたの仕事や運動に影響を与えているかをお答え下さい。

○呼吸器以外のがん ○虚血性心疾患以外の循環器疾患（高血圧、不整脈など）○腎不全 ○肝機能異常 ○貧血 ○肥満 ○高脂血症（脂質異常症） ○腰痛症 ○腰痛以外の整形外科的疾患	
仕事	<input type="radio"/> 医師に制限されている <input type="radio"/> 支障があると感じる <input type="radio"/> 自分で気をつけている <input type="radio"/> 与えていない
運動	<input type="radio"/> 医師に制限されている <input type="radio"/> 支障があると感じる <input type="radio"/> 自分で気をつけている <input type="radio"/> 与えていない

・重度な健康障害

以下の病気・障害の中で、現在、医師による診断・治療を受けているものをすべて選択して下さい。

○精神疾患（うつ病など）○息切れ等を伴う喘息などの肺疾患 ○虚血性心疾患（狭心症、心筋梗塞など） ○脳血管疾患 ○難聴 ○糖尿病 ○アルコールによる疾患（アルコール依存症など） ○がん（呼吸器）
--

眠るために、薬（医師から処方された薬や市販薬）を服用することがありますか？	<input type="radio"/> 全くない <input type="radio"/> 週に1回未満 <input type="radio"/> 週に1~2回 <input type="radio"/> 週に3回以上
---------------------------------------	--

・心身機能

最近、以下のようなことを感じることはありますか？

ふらつきやすい、つまづきやすい	<input type="radio"/> 日常的にある <input type="radio"/> 時々ある <input type="radio"/> あまりない <input type="radio"/> 全くない
筋力が弱い（力が入りにくいなど）	<input type="radio"/> 日常的にある <input type="radio"/> 時々ある <input type="radio"/> あまりない <input type="radio"/> 全くない
息切れしやすい（例えば、階段昇降の際）	<input type="radio"/> 日常的にある <input type="radio"/> 時々ある <input type="radio"/> あまりない <input type="radio"/> 全くない
今までできていた動作が出来なくなった	<input type="radio"/> 日常的にある <input type="radio"/> 時々ある <input type="radio"/> あまりない <input type="radio"/> 全くない
身体が硬い	<input type="radio"/> 日常的にある <input type="radio"/> 時々ある <input type="radio"/> あまりない <input type="radio"/> 全くない

最近、仕事において、以下のことができないと感じることがありますか？

複数のことに同時に注意を向けること	<input type="radio"/> 日常的にある <input type="radio"/> 時々ある <input type="radio"/> あまりない <input type="radio"/> 全くない
多くの物から必要なことを見つけ出すこと	<input type="radio"/> 日常的にある <input type="radio"/> 時々ある <input type="radio"/> あまりない <input type="radio"/> 全くない
必要な複数の情報を記憶し、その情報に基づいて作業や判断をすること	<input type="radio"/> 日常的にある <input type="radio"/> 時々ある <input type="radio"/> あまりない <input type="radio"/> 全くない
長い時間、注意を集中しつづけること	<input type="radio"/> 日常的にある <input type="radio"/> 時々ある <input type="radio"/> あまりない <input type="radio"/> 全くない

・運動習慣

あなたの現在の運動習慣についてお聞きします。

最近1年間、仕事以外で散歩程度以上の運動を週合計で60分以上継続してきた。	<input type="radio"/> 十分あてはまる <input type="radio"/> おおよそあてはまる <input type="radio"/> あまりあてはまらない <input type="radio"/> 全くあてはまらない
過去10年間、仕事以外で散歩程度以上の運動を週合計で60分以上継続してきた。	<input type="radio"/> 十分あてはまる <input type="radio"/> おおよそあてはまる <input type="radio"/> あまりあてはまらない <input type="radio"/> 全くあてはまらない

・汎用性職務能力

あなた仕事上の能力は、他の仕事（移動・転職などを想定）に対してどの程度応用できると思いますか？	0 ①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩	割
---	--------------	---

・ストレス対処能力

家庭や仕事のストレスにうまく対応できますか？	<input type="radio"/> 十分にできる <input type="radio"/> 少しできる <input type="radio"/> あまりできない <input type="radio"/> 全くできない
------------------------	--

・自覚的仕事力

どのような仕事でも、人並み以上にできると思いますか？	<input type="radio"/> 十分にできる <input type="radio"/> 少しできる <input type="radio"/> あまりできない <input type="radio"/> 全くできない
上司や関係者から、担当の仕事になくってはならない人材という評価を受けていると感じますか？	<input type="radio"/> 常に感じる <input type="radio"/> 時々感じる <input type="radio"/> あまり感じない <input type="radio"/> 全く感じない
日頃から上司や部下、関係者とコミュニケーションをとることができますか？	<input type="radio"/> 十分にできる <input type="radio"/> 少しできる <input type="radio"/> あまりできない <input type="radio"/> 全くできない

・現在の職務能力

現在、あなたが有する仕事上の能力についてお答え下さい。

あなたの仕事上の知識は、その仕事に必要な知識全体の何割程度ですか？	0 ①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩	割
あなたの仕事上の技能は、その仕事に必要な技能全体の何割程度ですか？	0 ①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩	割
あなたの仕事上の経験は、その仕事に必要な経験全体の何割程度ですか？	0 ①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩	割

・耐疲労性

仕事の疲れが次の日までとれないことがありますか？	<input type="radio"/> 日常的にある <input type="radio"/> 時々ある <input type="radio"/> あまりない <input type="radio"/> 全くない
眠りが浅く、ぐっすり眠れないことがありますか？	<input type="radio"/> 全くない <input type="radio"/> 週に1回未満 <input type="radio"/> 週に1～2回 <input type="radio"/> 週に3回以上

・勤務への適応性

あなたの生活や健康にとって、1日8時間で週5日労働（あるいは週40時間労働）は適当ですか？	<input type="radio"/> もっと短い方がよい <input type="radio"/> ちょうどよい <input type="radio"/> もっと長く働きたい
日中、眠ってはいけないうちに、強い眠気で困ることがありますか？	<input type="radio"/> 全くない <input type="radio"/> 週に1回未満 <input type="radio"/> 週に1～2回 <input type="radio"/> 週に3回以上

