

尺度項目	度数	平均値	相関係数	
<b>安定報酬</b>			<b>0.287</b>	
Q82 昇進の見込みは少ない	2790	1.98	0.138	
Q83 職を失う恐れがある	34330	3.02	0.260	
Q84 職場で、好ましくない変化を経験している	2795	2.61	0.354	*
<b>上司のリーダーシップ</b>			<b>0.195</b>	
Q85 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	2781	2.26	0.091	
Q86 上司は、部下が能力をのばす機会を持てるように、取り計らっている	34321	2.61	0.209	
Q87 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	2790	2.44	0.229	*
<b>上司の公正な態度</b>			<b>0.294</b>	
Q88 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	2787	2.53	0.265	
Q89 上司は親切心と思いやりをもって接してくれる	2794	2.72	0.268	*
Q90 上司は誠実な態度で対応してくれる	34367	2.88	0.250	
<b>褒めてもらえる職場</b>			<b>0.248</b>	
Q91 仕事をきちんとすれば、ほめてもらえる	2795	2.71	0.232	
Q92 努力して仕事をすれば、ほめてもらえる	34357	2.70	0.244	*
Q93 あたりまえのことでも、できたらほめてもらえる	2793	2.15	0.205	
<b>失敗を認める職場</b>			<b>0.257</b>	
Q94 ピンチをチャンスに変えられる職場だ	2790	2.18	0.215	
Q95 失敗しても挽回するチャンスがある職場だ	34353	2.78	0.265	*
<b>経営層との信頼関係</b>			<b>0.308</b>	
Q99 経営層は従業員の仕事ぶりを信頼している	2779	2.59	0.247	
Q100 経営層からの情報は信頼できる	34289	2.68	0.254	
Q101 経営層は従業員からの提案を真剣に取り扱ってくれる	2777	2.37	0.271	*
<b>変化への対応</b>			<b>0.268</b>	
Q102 職場や仕事でどんな変化があるか、上司に尋ねる機会がある	2785	2.48	0.198	
Q103 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	34336	2.36	0.222	
Q104 職場や仕事の変化がある場合、事前に説明がある	2781	2.62	0.241	*
<b>個人の尊重</b>			<b>0.286</b>	
Q108 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	2785	2.18	0.267	
Q109 一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ	34331	2.40	0.272	*
Q110 自分に合った仕事や職場を社内で見つける機会がある	2780	2.14	0.201	

尺度項目	度数	平均値	相関係数	
<b>公正な人事評価</b>			<b>0.234</b>	
Q111 人事評価の結果について十分な説明がなされている	34293	2.45	0.195	
Q112 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	2785	2.37	0.242	*
Q113 人事評価の基準が明確にされている	2776	2.34	0.182	
<b>多様な労働者への対応</b>			<b>0.247</b>	
Q114 女性、高齢者あるいは障がい者が働きやすい職場だ	2788	2.47	0.159	
Q115 若い人が働きやすい職場だ	2785	2.66	0.204	
Q116 職場では、色々な立場の人が職場の一員として尊重されている	34365	2.80	0.214	*
<b>キャリア形成</b>			<b>0.238</b>	
Q117 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	34319	2.45	0.221	*
Q118 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	2766	2.18	0.180	
Q119 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	2772	2.37	0.175	
Q120 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	2783	2.25	0.184	
Q121 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	2781	2.58	0.214	
<b>ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)</b>			<b>0.378</b>	
Q122 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	34370	2.78	0.322	
Q123 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	2792	2.81	0.339	*
<b>ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)</b>			<b>0.323</b>	
Q124 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	2792	2.14	0.249	
Q125 事でエネルギーをもらうことで、自分の生活が更に充実している	34365	2.12	0.349	*
<b>ハラスメント</b>			<b>0.257</b>	
Q126 職場で自分がいじめにあっている	34370	3.69	0.288	*
Q127 職場でいじめにあっている人がいる	9433	3.39	0.206	
<b>ソーシャル・キャピタル</b>			<b>0.318</b>	
Q128 私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある	3260	2.81	0.283	
Q129 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている	34363	2.69	0.314	*
Q130 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ます	3257	2.74	0.254	
<b>ワーク・エンゲイジメント</b>			<b>0.426</b>	
Q131 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	34387	2.24	0.399	*
Q132 自分の仕事に誇りを感じる	34380	2.67	0.363	

表4. リスクアセスメントツール 改訂2版

要因		リスクの見積もり			リスク	
		頻度	重要度 (影響の大きさ)	改善優先度		
仕事の負担	仕事の量的負担 時間内に仕事が処理しきれない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高	
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中	
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低	
	職場での対人関係 職場の雰囲気は友好的である	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高	
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中	
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低	
	情緒的負担 仕事の上で、気持ちや感情がかき乱される	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高	
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中	
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低	
	役割葛藤 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	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高	
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中	
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低	
	ワーク・セルフ・バランス 仕事のスケジュールのために生活を充実させられない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高	
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中	
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低	
	仕事の資源 【作業レベル】	仕事のコントロール 職場の仕事の方針に自分達の意見を反映できる	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
			<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
			<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
仕事の意義 働きがいのある仕事だ		<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高	
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中	
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低	
役割明確さ 各人が仕事で何をすべきかについて説明されている		<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高	
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中	
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低	
成長の機会 仕事で自分の長所をのばす機会がある		<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高	
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中	
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低	

要因		リスクの見積もり			リスク
		頻度	重要度 (影響の大きさ)	改善優先度	
仕事の資源 【部署（グループ）レベル】	上司からのサポート 上司は気軽に話ができる	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	同僚からのサポート 職場の同僚は気軽に話ができる	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	経済・地位報酬 能力や経験に見合った地位・職務に就いている	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	尊重報酬 同僚から、仕事上のふさわしい扱いを受けている	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
安定報酬 職場で、好ましくない変化を経験している	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中	
	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低	
上司のリーダーシップ 上司は、皆が自分で問題解決できるように励ましてくれる	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中	
	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低	
上司の公正な態度 上司は親切心と思いやりをもって接してくれる	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中	
	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低	
誉めてもらえる職場 努力して仕事をすれば、ほめてもらえる	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中	
	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低	
失敗を認める職場 失敗しても挽回するチャンスがある職場だ	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中	
	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低	

要因		リスクの見積もり			リスク
		頻度	重要度 (影響の大きさ)	改善優先度	
仕事の資源 【事業場レベル】	経営層との信頼関係 経営層は従業員からの提案を真剣に取り扱ってくれる	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	変化への対応 職場や仕事に変化がある場合、事前に説明がある	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	個人の尊重 一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	公正な人事評価 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	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	多様な労働者への対応 職場では、色々な立場の人が職場の一員として尊重されている	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	キャリア形成 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	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	ワーク・セルフ・バランス 仕事でエネルギーをもらうことで、各人の生活がさらに充実している	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
ハラスメント	職場でいじめが発生している	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低

## 新職業性ストレス簡易調査票の短縮版と標準版の尺度の関連

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 北里大学医学部・教授  
島津 明人 東京大学大学院医学系研究科・准教授  
吉川 徹 財団法人労働科学研究所・副所長  
小田切優子 東京医科大学・講師

### 研究要旨

新職業性ストレス簡易調査票の短縮版と標準版の尺度の関連を明らかにするために、全国調査の被雇用者1,633名（男性847名、女性786名）の回答を標準データとして、短縮版と標準版の22尺度と4合計得点の関連を解析した。

新職業性ストレス調査票の短縮版尺度得点別の標準版の平均値は、短縮版の得点と同様に大きくなり、集団の平均値では標準版の得点とのきれいな対応が認められた。しかし、短縮版の得点と標準版の得点の最小値または最大値との2点以上の差が13尺度で認められた。短縮版と標準版との相関では、18尺度と4合計得点は、相関係数が0.85以上、相関係数の2乗が0.72以上と良好であった。平均値の比較では、21尺度と2合計得点で有意差が認められ、特に安定報酬、役割明確さ、仕事の意義、多様な労働者への対応で平均値の差が大きかった。

新職業性ストレス簡易調査票の短縮版は標準版に比べて情報量が少ないという制約があるが、標準版との対応が認められ、限界に留意して工夫して使用すれば、簡便に職業性ストレスを評価することが可能であり、職場のストレス対策に活用できる。

#### A. 研究目的

新職業性ストレス簡易調査票には、標準版と短縮版があり、短縮版では少ない項目で尺度の測定が可能である。しかし、短縮版は標準版よりも情報量が少なく、標準版とは異なる結果が示される。そこで、新職業性ストレス簡易調査票の短縮版と標準版の尺度の関連を明らかにするために全国調査の標準データを解析した。

#### B. 方法

新職業性ストレス簡易調査票の標準化で

は、日本の労働者の代表サンプルを対象に全国調査を実施した。中央調査社に委託し、多段階抽出層化無作為抽出により、日本国籍の20歳以上60歳以下の地域住民5千人を抽出し、2010年11月25日に調査票を送付した。有効回収数は2,384名（47.7%）であった。被雇用者は、1,633名（男性847名、女性786名）であった。

全国調査の標準データを用いて、4段階の回答を良好な方を高得点（最高4点）、悪い方を低得点（最低1点）という方向に変換し、尺度得点は合計を項目数で割った

平均得点を使用した。項目数に関わらず最低値1点、最高値4点であり、高得点が良好な回答、低得点が悪い回答である。

標準版と短縮版で項目数が異なる尺度は、情緒的負担、役割葛藤、ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）、仕事の意義、役割明確さ、成長の機会、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、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）、職場の一体感、職場のハラスメントである。これら22尺度の標準版と短縮版との関連を解析した。

仕事の意義は、現行版の1項目をそのまま短縮版として使用し、標準版では新たに2項目追加して3項目となっている。

ワーク・エンゲイジメントは新規尺度であるが、標準版と短縮版ともに2項目であり、解析から除外した。

尺度の合計得点として、仕事の負担合計、仕事の資源（作業レベル）合計、仕事の資源（部署レベル）資源合計、仕事の資源（事業場レベル）合計についても標準版と短縮版との関連を解析した。

### C. 結果

新職業性ストレス簡易調査票の全国調査の短縮版尺度得点別の標準版尺度の記述統計を表1-1～3に示した。短縮版は1項目で4段階の回答であり、1点は最小値、4点は最大値である。短縮版尺度得点別の標準版尺度の平均値は、短縮版の得点と同様に大きくなるが、短縮版の得点よりも中心の2.5に近づく値を示すものが多かった。中心と逆方向の回答は、仕事の意義の3点は3.16と3より大きく、安定報酬の2点は1.97、上

司の公正な態度の2点は1.98、ほめてもらえる職場の2点は1.95、失敗を認める職場の2点は1.90と2より小さかった。標準版の平均値との得点差が0.5以上と大きかった回答を示すと、仕事の意義の1点は1.91、仕事の意義の2点は2.55、尊重報酬の1点は1.54、安定報酬の4点は3.15、リーダーシップの4点は3.47、多様な労働者への対応の4点は3.32、キャリア形成の4点は3.50であった。短縮版の得点と標準版の最小値または最大値との差が2点以上あった尺度は、情緒的負担、仕事の意義、役割明確さ、成長の機会、安定報酬、リーダーシップ、上司の公正な態度、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、キャリア形成、職場の一体感で、13尺度であった。

新職業性ストレス簡易調査票の短縮版と標準版との相関を表2に示した。18尺度と4合計得点は、相関係数が0.85以上、相関係数の2乗が0.72以上であった。仕事の意義と安定報酬の相関係数は0.81、相関係数の2乗が0.66であった。多様な労働者への対応の相関係数は0.78、相関係数の2乗が0.61であり、役割明確さの相関係数は0.73、相関係数の2乗が0.53であり最も低かった。

新職業性ストレス簡易調査票の22尺度と4合計得点の短縮版と標準版との平均値の比較を表3に示した。21尺度と2合計得点で平均値に有意差が認められた。5%水準で有意差が認められなかったものは、情緒的負担、仕事の資源（作業レベル）合計、仕事の資源（事業場レベル）合計の1尺度、2合計得点であった。平均値の差が0.2以上あったものは、安定報酬-0.37、役割明確さ-0.25、仕事の意義0.22、多様な労働者への対応-0.20であった。

### D. 考察

新職業性ストレス簡易調査票の短縮版尺度得点別の標準版の平均値は、短縮版の得点と同様に大きくなり、集団の平均値では標準版の得点とのきれいな対応が認められた。しかし、短縮版の得点と標準版の得点の最小値または最大値との2点以上の差が13尺度で認められ、個人や少数の回答では短縮版と標準版との結果が大きく異なる可能性があることに留意する必要がある。

短縮版と標準版との相関では、18尺度と4合計得点は、相関係数が0.85以上、相関係数の2乗が0.72以上と良好であった。役割明確さの相関係数は0.73、相関係数の2乗が0.53で最も低く、多様な労働者への対応の相関係数は0.78、相関係数の2乗が0.61で2番目に低かった。これらの短縮版の質問項目は、標準版の他の質問項目とやや異なる側面を測定していると考えられる。

平均値の比較では、21尺度と2合計得点で有意差が認められ、特に安定報酬、役割明確さ、仕事の意義、多様な労働者への対応で平均値の差が大きく、短縮版の結果と標準版の結果を単純に比較することはできない。比較する場合は補正を加える等の工夫が必要である。

#### E. 結論

新職業性ストレス簡易調査票の全国調査の被雇用者1,633名（男性847名、女性786名）の回答を標準データとして、短縮

版と標準版の22尺度と4合計得点の関連を解析した。

新職業性ストレス調査票の短縮版尺度得点別の標準版の平均値は、短縮版の得点と同様に大きくなり、集団の平均値では標準版の得点とのきれいな対応が認められた。しかし、短縮版の得点と標準版の得点の最小値または最大値との2点以上の差が13尺度で認められた。短縮版と標準版との相関では、18尺度と4合計得点は、相関係数が0.85以上、相関係数の2乗が0.72以上と良好であった。平均値の比較では、21尺度と2合計得点で有意差が認められ、特に安定報酬、役割明確さ、仕事の意義、多様な労働者への対応で平均値の差が大きかった。

新職業性ストレス簡易調査票の短縮版は標準版に比べて情報量が少ないという制約があるが、標準版との対応が認められ、限界に留意して工夫して使用すれば、簡便に職業性ストレスを評価することが可能であり、職場のストレス対策に活用できる。

#### 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。



表1-1 新職業性ストレス簡易調査票の短縮版尺度得点別の標準版尺度の記述統計

情緒的負担	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	219	1.33	0.34	1.28	1.37	1.00	2.33
2	462	2.17	0.33	2.14	2.20	1.33	3.33
3	604	2.88	0.31	2.85	2.90	1.67	3.67
4	339	3.74	0.31	3.71	3.78	2.00	4.00
合計	1,624	2.65	0.82	2.61	2.69	1.00	4.00
役割葛藤	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	139	1.40	0.39	1.34	1.47	1.00	2.67
2	398	2.19	0.40	2.15	2.23	1.33	3.33
3	621	2.85	0.37	2.82	2.88	1.67	3.67
4	465	3.61	0.40	3.57	3.65	2.33	4.00
合計	1,623	2.78	0.77	2.75	2.82	1.00	4.00
ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ)	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	133	1.10	0.26	1.05	1.14	1.00	2.50
2	399	2.03	0.27	2.00	2.06	1.50	3.00
3	695	2.91	0.28	2.88	2.93	2.00	3.50
4	397	3.86	0.31	3.83	3.89	2.50	4.00
合計	1,624	2.78	0.86	2.73	2.82	1.00	4.00
仕事の意義	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	127	1.91	0.60	1.81	2.02	1.00	3.00
2	347	2.55	0.42	2.51	2.60	1.33	3.33
3	762	3.16	0.37	3.14	3.19	1.67	3.67
4	388	3.82	0.32	3.78	3.85	2.00	4.00
合計	1,624	3.09	0.67	3.06	3.12	1.00	4.00
役割明確さ	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	19	1.47	0.51	1.23	1.72	1.00	2.67
2	65	2.22	0.36	2.13	2.31	1.33	3.00
3	770	2.87	0.37	2.85	2.90	1.67	3.67
4	772	3.56	0.44	3.53	3.60	2.00	4.00
合計	1,626	3.16	0.59	3.13	3.19	1.00	4.00
成長の機会	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	223	1.40	0.44	1.34	1.46	1.00	3.00
2	472	2.22	0.35	2.19	2.25	1.33	3.33
3	628	2.95	0.30	2.92	2.97	1.67	3.67
4	295	3.79	0.32	3.75	3.83	2.00	4.00
合計	1,618	2.68	0.81	2.64	2.71	1.00	4.00
経済・地位報酬	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	403	1.44	0.45	1.39	1.48	1.00	2.50
2	539	2.24	0.33	2.21	2.27	1.50	3.00
3	544	2.95	0.26	2.93	2.97	2.00	3.50
4	136	3.78	0.34	3.72	3.83	2.50	4.00
合計	1,622	2.41	0.79	2.37	2.45	1.00	4.00
尊重報酬	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	176	1.54	0.49	1.46	1.61	1.00	2.50
2	451	2.32	0.34	2.29	2.35	1.50	3.00
3	847	2.99	0.22	2.97	3.00	2.00	3.50
4	144	3.90	0.23	3.86	3.93	3.00	4.00
合計	1,618	2.72	0.67	2.69	2.76	1.00	4.00

表1-2 新職業性ストレス簡易調査票の短縮版尺度の得点別の標準版尺度の記述統計

安定報酬	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	222	1.35	0.43	1.29	1.40	1.00	3.00
2	328	1.97	0.37	1.93	2.01	1.33	3.33
3	562	2.57	0.40	2.54	2.61	1.67	3.67
4	508	3.15	0.52	3.10	3.19	2.00	4.00
合計	1,620	2.46	0.75	2.43	2.50	1.00	4.00
リーダーシップ	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	407	1.24	0.34	1.21	1.27	1.00	3.00
2	510	2.03	0.35	1.99	2.06	1.33	3.00
3	573	2.72	0.37	2.69	2.75	1.67	3.67
4	117	3.47	0.46	3.39	3.55	2.67	4.00
合計	1,607	2.18	0.77	2.14	2.22	1.00	4.00
上司の公正な態度	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	195	1.11	0.21	1.08	1.14	1.00	2.00
2	390	1.98	0.29	1.95	2.01	1.33	2.67
3	818	2.86	0.28	2.84	2.88	1.67	3.67
4	213	3.72	0.35	3.68	3.77	2.00	4.00
合計	1,616	2.55	0.80	2.51	2.59	1.00	4.00
ほめてもらえる職場	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	236	1.06	0.16	1.04	1.08	1.00	2.00
2	439	1.95	0.22	1.93	1.97	1.33	2.67
3	711	2.74	0.26	2.73	2.76	1.67	3.33
4	238	3.70	0.34	3.65	3.74	2.33	4.00
合計	1,624	2.42	0.82	2.38	2.46	1.00	4.00
失敗を認める職場	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	258	1.09	0.25	1.06	1.12	1.00	2.50
2	499	1.90	0.30	1.87	1.92	1.50	3.00
3	734	2.68	0.35	2.66	2.71	2.00	3.50
4	128	3.64	0.47	3.56	3.73	2.50	4.00
合計	1,619	2.26	0.78	2.23	2.30	1.00	4.00
経営層との信頼関係	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	184	1.27	0.37	1.22	1.33	1.00	3.00
2	459	2.09	0.30	2.07	2.12	1.33	2.67
3	832	2.84	0.28	2.82	2.86	1.67	3.67
4	143	3.72	0.35	3.66	3.78	2.00	4.00
合計	1,618	2.53	0.71	2.49	2.56	1.00	4.00
変化への対応	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	299	1.47	0.45	1.42	1.52	1.00	3.00
2	567	2.27	0.36	2.24	2.30	1.33	3.33
3	633	2.90	0.33	2.88	2.93	1.67	3.67
4	116	3.74	0.38	3.67	3.81	2.00	4.00
合計	1,615	2.48	0.72	2.44	2.51	1.00	4.00
個人の尊重	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	377	1.21	0.32	1.18	1.25	1.00	3.00
2	702	2.04	0.31	2.02	2.06	1.33	3.33
3	460	2.75	0.33	2.72	2.78	1.67	3.67
4	70	3.64	0.40	3.54	3.73	2.67	4.00
合計	1,609	2.12	0.72	2.08	2.15	1.00	4.00

表1-3 新職業性ストレス簡易調査票の短縮版尺度の得点別の標準版尺度の記述統計

公正な人事評価	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	493	1.29	0.39	1.26	1.33	1.00	3.00
2	619	2.14	0.32	2.11	2.16	1.33	3.33
3	427	2.91	0.30	2.88	2.93	1.67	3.67
4	67	3.67	0.49	3.55	3.79	2.00	4.00
合計	1,606	2.15	0.77	2.11	2.18	1.00	4.00
多様な労働者への対応	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	187	1.43	0.49	1.36	1.50	1.00	3.00
2	336	2.07	0.42	2.03	2.12	1.33	3.33
3	827	2.69	0.40	2.67	2.72	1.67	3.67
4	261	3.32	0.55	3.26	3.39	2.00	4.00
合計	1,611	2.52	0.70	2.48	2.55	1.00	4.00
キャリア形成	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	368	1.28	0.38	1.25	1.32	1.00	2.80
2	612	2.06	0.38	2.03	2.09	1.20	3.40
3	528	2.72	0.38	2.69	2.76	1.40	3.80
4	101	3.50	0.48	3.40	3.59	1.80	4.00
合計	1,609	2.19	0.74	2.15	2.23	1.00	4.00
ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ)	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	480	1.20	0.32	1.17	1.23	1.00	2.50
2	619	2.06	0.29	2.04	2.09	1.50	3.00
3	450	2.85	0.31	2.82	2.88	2.00	3.50
4	74	3.65	0.46	3.54	3.75	2.50	4.00
合計	1,623	2.10	0.78	2.06	2.14	1.00	4.00
職場の一体感	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	129	1.38	0.40	1.31	1.45	1.00	3.00
2	454	2.23	0.34	2.20	2.26	1.33	3.33
3	877	2.99	0.27	2.97	3.01	2.00	3.67
4	166	3.89	0.23	3.85	3.92	2.67	4.00
合計	1,626	2.74	0.69	2.71	2.78	1.00	4.00
職場のハラスメント	人数	平均値	標準偏差	95%信頼 区間上限	95%信頼 区間下限	最小値	最大値
1	29	1.24	0.47	1.06	1.42	1.00	2.50
2	70	2.10	0.39	2.01	2.19	1.50	3.00
3	257	2.90	0.34	2.86	2.95	2.00	3.50
4	1,268	3.85	0.35	3.83	3.87	2.50	4.00
合計	1,624	3.58	0.67	3.54	3.61	1.00	4.00

表2 新職業性ストレス簡易調査票の短縮版と標準版との相関

	標準版 項目数	短縮版 項目数	人数	相関係数	相関係数 の2乗
情緒的負担	3	1	1,624	0.92	0.85
役割葛藤	3	1	1,623	0.86	0.75
ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)	2	1	1,624	0.94	0.89
仕事の負担合計	19	14	1,563	0.99	0.97
仕事の意義	3	1	1,624	0.81	0.66
役割明確さ	3	1	1,626	0.73	0.53
成長の機会	3	1	1,618	0.91	0.82
仕事の資源(作業レベル)合計	14	8	1,596	0.97	0.94
経済・地位報酬	2	1	1,622	0.90	0.81
尊重報酬	2	1	1,618	0.89	0.80
安定報酬	3	1	1,620	0.81	0.66
リーダーシップ	3	1	1,607	0.88	0.78
上司の公正な態度	3	1	1,616	0.93	0.87
ほめてもらえる職場	3	1	1,624	0.95	0.90
失敗を認める職場	2	1	1,619	0.90	0.81
仕事の資源(部署レベル)資源合計	27	16	1,563	0.98	0.95
経営層との信頼関係	3	1	1,618	0.90	0.81
変化への対応	3	1	1,615	0.86	0.74
個人の尊重	3	1	1,609	0.89	0.80
公正な人事評価	3	1	1,606	0.89	0.79
多様な労働者への対応	3	1	1,611	0.78	0.61
キャリア形成	5	1	1,609	0.85	0.73
ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)	2	1	1,623	0.91	0.84
仕事の資源(事業場レベル)合計	22	7	1,564	0.97	0.93
職場の一体感	3	1	1,626	0.90	0.81
職場のハラスメント	2	1	1,624	0.85	0.72

表3 新職業性ストレス簡易調査票の短縮版と標準版との平均値の比較

尺度		人数	平均値	標準偏差	差(標準版 -短縮版) の平均値	差の 標準偏差	t検定
情緒的負担	短縮版	1,624	2.65	0.96			
	標準版	1,624	2.65	0.82	-0.01	0.38	
役割葛藤	短縮版	1,623	2.87	0.93			
	標準版	1,623	2.78	0.77	-0.09	0.47	***
ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)	短縮版	1,624	2.83	0.89			
	標準版	1,624	2.78	0.86	-0.06	0.29	***
仕事の負担合計	短縮版	1,563	2.60	0.52			
	標準版	1,563	2.58	0.51	-0.02	0.08	***
仕事の意義	短縮版	1,624	2.87	0.87			
	標準版	1,624	3.09	0.67	0.22	0.51	***
役割明確さ	短縮版	1,626	3.41	0.63			
	標準版	1,626	3.16	0.59	-0.25	0.45	***
成長の機会	短縮版	1,618	2.61	0.94			
	標準版	1,618	2.68	0.81	0.06	0.40	***
仕事の資源(作業レベル)合計	短縮版	1,596	2.89	0.53			
	標準版	1,596	2.90	0.49	0.00	0.13	
経済・地位報酬	短縮版	1,622	2.25	0.92			
	標準版	1,622	2.41	0.79	0.15	0.41	***
尊重報酬	短縮版	1,618	2.59	0.80			
	標準版	1,618	2.72	0.67	0.13	0.36	***
安定報酬	短縮版	1,620	2.84	1.02			
	標準版	1,620	2.46	0.75	-0.37	0.60	***
リーダーシップ	短縮版	1,607	2.25	0.92			
	標準版	1,607	2.18	0.77	-0.07	0.44	***
上司の公正な態度	短縮版	1,616	2.65	0.86			
	標準版	1,616	2.55	0.80	-0.10	0.30	***
ほめてもらえる職場	短縮版	1,624	2.59	0.91			
	標準版	1,624	2.42	0.82	-0.16	0.29	***
失敗を認める職場	短縮版	1,619	2.45	0.85			
	標準版	1,619	2.26	0.78	-0.19	0.37	***
仕事の資源(部署レベル)合計	短縮版	1,563	2.52	0.57			
	標準版	1,563	2.45	0.54	-0.07	0.12	***
経営層との信頼関係	短縮版	1,618	2.58	0.81			
	標準版	1,618	2.53	0.71	-0.05	0.35	***
変化への対応	短縮版	1,615	2.35	0.86			
	標準版	1,615	2.48	0.72	0.13	0.44	***
個人の尊重	短縮版	1,609	2.14	0.82			
	標準版	1,609	2.12	0.72	-0.02	0.37	*
公正な人事評価	短縮版	1,606	2.04	0.86			
	標準版	1,606	2.15	0.77	0.10	0.39	***
多様な労働者への対応	短縮版	1,611	2.72	0.87			
	標準版	1,611	2.52	0.70	-0.20	0.55	***
キャリア形成	短縮版	1,609	2.22	0.87			
	標準版	1,609	2.19	0.74	-0.03	0.46	**
ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)	短縮版	1,623	2.07	0.87			
	標準版	1,623	2.10	0.78	0.03	0.35	**
仕事の資源(事業場レベル)合計	短縮版	1,564	2.30	0.60			
	標準版	1,564	2.29	0.56	-0.01	0.16	
職場の一体感	短縮版	1,626	2.66	0.77			
	標準版	1,626	2.74	0.69	0.08	0.33	***
職場のハラスメント	短縮版	1,624	3.70	0.63			
	標準版	1,624	3.58	0.67	-0.13	0.36	***

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

平成 25 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合）  
「事業場におけるメンタルヘルス対策を促進させるリスクアセスメント手法の研究（H25-労働-一般-009）」

平成 25 年度分担研究「職業性ストレスの改善ツールの改善と開発」

分担研究者	吉川 徹	公益財団法人労働科学研究所・主管研究員
研究協力者	小木和孝	公益財団法人労働科学研究所・主管研究員
	吉川悦子	東京有明医療大学看護学部・講師
	川上憲人	東京大学大学院医学研究科・教授
	錦戸典子	東海大学健康科学部・教授
	杉原由紀	高知県総務部職員厚生課 職員健康推進監・産業医

研究要旨：職業性ストレスの改善ツールを見直し、中小規模事業場における職場環境改善ツールの要件を検討し、新職場環境改善ツールを開発した。既存の職場環境改善ツールや参加型職場環境改善活動における介入事例の比較から、良好実践例を示すアクションチェックリスト、良い点と改善点の集団討議結果表、少数にしばった改善計画シートのツール構成が共通して役立っていた。また、中小規模事業場における実効性のある「職業性ストレスの改善ツールの改善と開発」にあたっては、①魅力ある仕事を創出するよい経営、②安定した雇用とセーフティネット、③労働関連健康障害リスク低減の視点を考慮した上で、中小規模事業場においても利用しやすいツールとして開発する必要性が指摘された。また、新改善ツールを使った職業性ストレス対策の 6 原則、すなわち、①良い事例からはじめる、②グループワークを活用する、③段階的に進める、④成果を交流する、⑤アクションツールを使う、⑥ファシリテーターを育成する、が整理された。そして、中小規模事業場における改善ステップとして、①多領域良好実践の見える化、②良い点・改善点の小集団討議、③職場内改善プランの合意形成、の 3 点が有用であることが確認できた。上記の検討の結果、新改善ツールとして、①現場での意見交換を容易にする良好事例集、②提案方式のアクションリストと良い点・改善点シート（同時活用）、③改善計画シート（提案のまとめとその実施フォロー）の 3 点セットを開発した。来年度以降、新改善ツールの 3 点セットを現場応用して、中小規模事業場向けの職業性ストレスの改善ツールの見直しと改善を行う。

#### A. 目的

事業場におけるメンタルヘルス対策の国際動向においては、WHO(Leka, Griffiths, & Cox, 2003)および欧州枠組み(Leka S, Jain A, Cox T, & E., 2011)が示すように、職場における職業性ストレス（心理社会的要因）のアセスメント、対策の計画立案、対策の実施、対策の評価と改善の PDCA サイクルによる対策が主流となっている。わが国でも第 12 次労働災害防止計画(厚生労働省, 2013)（以下、第 12 次防とする。）において、メンタルヘルス不調予防のための職場環境改善の取り組みとして、「メンタルヘルス不調者を増やさないためには、労働者自身によるセルフケアをはじめ、管理監督者や産業保健スタッフによるケアなどにより、メンタルヘルス不調者の早期発見・早期治療を進めるとともに、メンタルヘルス不調になりにくい職場環境に改善してい

く必要がある。」「職場環境の改善・快適化を進めることにより、メンタルヘルス不調を予防するという観点から、職場における過度のストレスの要因となるリスクを特定、評価し、必要な措置を講じてリスクを低減するリスクアセスメントのような新たな手法を検討する。」の 2 点が指摘されている(厚生労働省, 2013)。

また、第 12 次防では取り組み方策の分からない事業場への支援、特に小規模事業場に対する支援の強化を図ることが検討されている(厚生労働省, 2013)。中小規模事業場にも適用可能な職業性ストレスのリスクアセスメント手法（改善対策も含む）を開発し、良好事例を通じてその実効性、有用性を示し、行政施策としての展開の基盤整備をはかることが求められている。

一方、職業性ストレスの改善対策を含む中小事業場におけるリスクアセスメント手

法を検討するにあたって、これまで実施されてきた参加型アプローチを用いた職場環境改善に注目することで、中小規模事業場に効果的な手法を検討できる可能性がある。

職業性ストレス予防における職場環境改善の取り組みは国内外で豊富に蓄積され、その有効性が確かめられてきた(Egan et al., 2007; Lamontagne, Keegel, Louie, Ostry, & Landsbergis, 2007; Montano, Hoven, & Siegrist, 2014; 川上憲人, 島津明人, & 土屋政雄, 2008)。2004年に開発された職場環境改善のヒント集(メンタルヘルスアクションチェックリスト, 以下、MHACLとする。)(吉川徹 et al., 2007)や、MIRRORとWINと呼ばれる調査票と改善を組み合わせた職業性ストレス予防のための新しいツール(真船浩介, 2010)が公開され、国内の事業場で利用されている。これらの職場環境改善のためのツール(以下、改善ツールとする)は、比較的規模の大きい事業場でのストレス対策を目的とした参加型アプローチを用いた職場環境改善プログラムにおいて活用されている。たとえば、自治体職場における参加型ストレス対策(渡辺裕晃 et al., 2010)、病院職場(坂田知子, 石橋静香, & 吉川徹, 2006)、大規模製造業における労働安全衛生マネジメントシステム(以下、OHS-MSとする)としてのストレス対策と職場環境改善(彌富美奈子, 2010)などである。また、参加型職場環境改善の概念の検討(吉川悦子, 2013)や、改善ツールとしてのACLの活用可能性の検討(吉川悦子 & 吉川徹, 2012)や、OHS-MSにおける参加型ストレス予防活動の効果(吉川徹 & 小木和孝, 2009)、改善ツールの有効性の評価(吉川徹 & 小木和孝, 2010)なども行われている。さらに、中小事業場においても参加型職場環境改善の取り組みは多く広がっているが(伊藤昭好, 酒井一博, & 小木和孝, 2000; 茅嶋康太郎 et al., 2007; 錦戸典子, 2005; 成田博厚, 2014)、職業性ストレスのための職場環境改善を進める改善ツールを、心理社会的要因に注目したリスクアセスメント手法のひとつとして検討した研究は少ない。

そこで本研究では、事業場におけるメンタルヘルス対策を促進させるリスクアセスメント手法の研究事業の一環として、これまで国内で利用されている職業性ストレス対策を視野に入れた改善ツールを大幅に見

直し、中小規模事業場に応用可能な「新改善ツール」のセットとして開発することを目的とした。

本年度は、既存の参加型職場環境改善プログラムのレビューおよび、2004年に開発されたMHACL(吉川徹 et al., 2007)などの改善ツール以外で、簡易で利用しやすい参加型職場環境改善プログラムおよびツールの要件について検討し、中小規模事業場における職業性ストレス改善のための改善ツールやリスクアセスメントプログラム作成の基礎資料を作成した。

## B. 方法

### 1. 既存の改善ツールのレビュー

職場環境改善を通じたストレス対策一次予防の視点から、参加型・自主対応型プログラムで利用されているツールをレビューし、中小規模事業場に適応可能な善ツールの課題を整理した。特に、本研究では課題を整理する意味でも、これまで利用されている改善ツールとしての「アクションチェックリスト(Action check list, 以下ACLという。)」に注目した。国内外で利用されているACLの抽出条件は、①産業安全保健における参加型アプローチを用いた職場環境改善プログラムで活用できる改善ツールとして日本語で開発されたもの、②ツールの項目内容について開発者と連絡がとれ、その情報が入手可能なものとした。

抽出した改善ツールを、①対象者と実施主体(ステークホルダー)、②主な開発者(団体)、③ACLの改善技術領域と項目数、④入手方法、の4項目に分類した。これらの内容から、中小規模事業場に適応可能な改善ツールとして有用なアクションフレーズや改善技術領域の検討を行い、中小事業場での適用における課題を整理した。

### 2. 新改善ツールの要件の検討

新改善ツール試案の原則と構造を検討するための「参加型職場環境改善支援チーム会議」を平成26年3月に実施した。会議は、職場の安全と健康に焦点をあてた参加型職場環境改善を支援する専門家・実務者10名(医師、保健師、臨床心理士、人間工学専門家、作業環境測定士等)が参加した。

図表1 参加型職場環境改善支援チーム会議での発表内容

1) 各地域・対象集団における参加型職場環境改善の取り組み報告
2) 参加型職場環境改善の成果
3) 参加型職場環境改善を推進するためのコツ

会議冒頭に、本会議での検討は中小事業場への展開を視野に入れた検討会であることの趣旨、職場の心理社会的要因に注目をしたリスクアセスメントツールの開発を狙いとしていることを伝えた。会議は約4時間で、図表1にあげた内容を意見交換し、新改善ツール案に含むべき要件について検討した。

会議では参加者が外部専門家として支援する各地域・各職場での取り組み事例について、対象職場で活用している改善ツールの構成とプログラム全体像の報告を受け、次に取り組みの成果と推進のコツをもとに、取り組み内容を比較、検討した。この会議で報告された事業場（取り組み）は、公務（自治体など）職場、中小規模事業場、福祉介護施設、労働組合員を対象にした職場環境改善トレーナー養成研修であった。これらの取り組みで活用された改善ツールの共通する構成要素に着目し、中小規模事業場での職場環境改善を推進するための効果的な改善ツールの設計と手順をまとめた。特に、(1) 効果的な職場環境改善プログラムに共通する原則、(2) 中小規模事業場でメンタルヘルス一次予防を推進する際に必要な改善技術領域、(3) ストレス調査など現状把握のための調査（リスクアセスメント）と職場環境改善（リスクコントロール）に関する考え方の整理について検討した。

### 3. 中小規模事業場への展開の視点の検討

2013年12月8日に行われた第47回中小企業労働衛生研究会全国集会の企画の一つとして「中小企業における元気づくり職場」をテーマに、中小規模事業場の産業保健支援者・研究者による集中討議を行った。このディスカッションの逐語録を用いて、中小規模事業場への産業保健サービス提供者2名、産業保健・産業看護分野の研究者3名により、中小規模事業場における産業保健サービスを推進するための重要な視点を整理した。

## C. 結果

### 1. 現行の職場環境改善プログラムの課題 (1) 現行の改善ツールの収集

日本語で入手可能な国内外で利用されているACLを収集した。「アクションチェックリスト」を検索キーワードとした医中誌での検索では36件が抽出され、医療機関における職場環境改善(坂田知子 et al., 2006)や暴言・暴力対策(和田耕治, 2010)、過重労働者の健康リスクマネジメント(中尾智 et al., 2008)など、特定の業種や元気職場づくりを進める改善ツールとして開発されたもの(湯浅晶子 et al., 2006)、小規模事業場での産業安全保健活動を支援するための改善ツール(伊藤昭好 et al., 2000)、(茅嶋康太郎 et al., 2007)などが報告されていた。また、研究開発職場を対象にMHACLに「いきいき職場づくり」の1領域を加えた「いきいきとした職場づくり」を目指した参加型職場環境改善の取り組みで開発されたACL(折本加寿子, 川上憲人, & 関屋裕希, 2013)、職場環境改善プログラムを「職場ドック」と称して取り組みをすすめる公務職場におけるACL(杉原由紀, 2011; 矢部美根子 & 吉川徹, 2012)は、MHACLを、各職場の実情に合わせて項目を改変したチェックリストであった。

また、一般的に入手できるACLを収集するため、Google scholar、Google、Yahoo-Japanで「アクションチェックリスト」を検索ワードとしてウェブ検索した。その結果、国際労働財団と労働科学研究所が開発した労働組合向け参加型労働安全衛生トレーニングプログラム(POSITIVE)、パソコン利用のアクション・チェックポイントが収集できた。

医中誌での検索とウェブ上の検索の結果、日本語で入手可能なACLの一覧を図表2に示した。

これらのACLは、改善技術領域が5から9領域に分かれ、それぞれの改善技術領域はACLが開発された経緯や背景により異なった軸によって設計されていた。

図表3には、改善技術領域数と領域の名称を示した。例2は利用者からの暴言暴力対策として、全6領域中4つの領域は一次予防策であったが、「発生時の対応」「収拾時の対応」の2領域は、二次・三次予防の



対策が含まれていた(和田耕治, 吉川徹, 三木明子, 酒井一博, & 相澤好治, 2008)。例3は、医療労働そのものに関連した病棟業務や外来での医療行為に関連した「物品の保管と移動」や「作業ステーション」など人間工学的な労働環境も広く取り上げる構成になっている(坂田知子 et al., 2006)。例4は、過重労働という健康障害リスクについて、方針作成からフォローアップまでのアクションを9つの領域に分けて作成しており、産業保健スタッフが、過重労働対策をすすめる際の具体的なステップに準じて構成されていた。例5はMHACLの6領域

に「いきいきした職場づくり」の1領域が追加されて合計7領域となっていた(折本加寿子 et al., 2013)。例6はMHACLの30項目を厳選し、公務職場の職場環境や業務にあわせて改変したものであった(矢部美根子 & 吉川徹, 2012)。例7、例8は対象集団や利用場面にあわせて項目がユニークに作成されていた。また、例4、例7はウェブサイト上に改善技術領域に関する解説ページが作成され、ウェブサイト上でチェックポイントが確認できるようになっていた。

図表2 日本語で入手可能なACLの例

	名称	対象者 業種	開発者、開発団体	改善領域と ACL項目数	入手 方法
1	職場環境改善のためのヒント集(メンタルヘルスアクションチェックリスト)[1]	心の健康づくりに取り組む職場	H16 厚生労働科学研究「職場環境などの改善方法とその支援方策に関する研究」アクションチェックリスト作成ワーキンググループ	6領域 30項目数	web 書籍
2	医療機関における安全・安心な職場環境チェックリスト(医療外の緊急対応)[2]	暴言・暴力対策 医療機関	和田耕治、三木明子他、暴言・暴力対策チェックリスト(ACL)開発ワーキンググループ	6領域 30項目	web 書籍
3	医療施設等におけるメンタルヘルス向上のための職場環境改善チェックリスト[3]	就労環境改善 医療機関	医療機関におけるメンタルヘルス向上のための安心・安全で快適な職場環境改善チェックリスト作成ワーキンググループ、福岡徳洲会病院等	5領域 34項目	書籍
4	過重労働者の健康リスクマネジメントのためのアクションチェックリスト[4]	過重労働対策 企業の産業安全 保健スタッフ、 人事労務担当者	産業医科大学産業保健管理理学教室、普及版は産業保健推進センター	9領域 18項目 細目64項目	web 冊子
5	いきいき職場づくりのためのアクションチェックリスト[8]	いきいき職場づくり 研究職場	折本加寿子、川上憲人、関屋裕希	7領域 36項目	文献
6	「職場ドック」チェックリスト	公務職場	高知県総務部	6領域 23項目	文献
7	POSITIVE 作業改善チェックリスト[5]	安全衛生全般	国際労働財団(JILAF)、世界各国の労働組合ナショナルセンター等	6領域 30項目	web 冊子
8	パソコン利用のアクション・チェックポイント[7]	VDT作業 疲労対策 パソコン利用者	独立行政法人労働安全衛生総合研究所 情報化職場研究チーム	7領域 7項目	web 冊子

[1]職場環境改善のためのヒント集(メンタルヘルスアクションチェックリスト) <http://www.jstress.net> (チェックリスト、改善マニュアル)、書籍 中央労働災害防止協会編(2010):メンタルヘルスのための職場環境改善-「職場環境改善のためのヒント集」ですすめるチェックポイント30-

[2]雑誌:看護管理 2009年07月号(通常号)(Vol.19 No.7)、書籍 メジカルビュー社 2008年「ストップ!病医院の暴言・暴力対策ハンドブック」

[3]医療施設等におけるメンタルヘルス向上のための職場環境改善チェックリスト(書籍 吉川徹編(2009) 労研出版)

[4]過重労働対策ナビ(産業医科大学産業保健管理理学) <http://www.oshdb.jp/>

[5]折本加寿子、川上憲人、関屋裕希、「いきいきとした職場づくり」を目指した参加型職場環境改善の取り組み、第86回日本産業衛生学会講演集、2013. 86: p. 485.

[6]高知県総務局「職場ドック」チェックリスト.

[7]国際労働財団 POSITIVE 作業改善チェックリスト <http://www.jilaf.or.jp/genpro/positive/about/index.html>

[8]労働安全衛生総合研究所 [http://www.jniosh.go.jp/results/2007/0621\\_2/checkpoint\\_jp/index.html](http://www.jniosh.go.jp/results/2007/0621_2/checkpoint_jp/index.html)

図表3 改善技術領域数と名称

	ACLのタイトル	数	改善技術領域の名称
例1	メンタルヘルスアクションチェックリスト(職場環境改善のためのヒント集)	6	作業計画への参加と情報の共有、勤務時間と作業編成、円滑な作業手順、作業場環境、職場内の相互支援、安心できる職場のしくみ
例2	医療機関における安全で安心な医療環境づくりのための改善チェックリスト	6	施設的环境づくり、日常の備え、良好なコミュニケーション、安心できる体制づくり、発生時の対応、収拾時の対応
例3	医療施設等におけるメンタルヘルス向上のための職場環境改善チェックリスト	5	保管と移動、作業ステーション、院内環境の整備、福利厚生、勤務とキャリア
例4	過重労働者の健康リスクマネジメントのためのアクションチェックリスト	9	過重労働の定義、過重労働者の把握、面談対象者の選定、面談者の呼び出し、面談の実施、事後措置、フォローアップ、記録の保管・取り扱い、紹介自己申告
例5	いきいき職場づくりのためのアクションチェックリスト	7	作業計画への参加と情報の共有、勤務時間と作業編成、円滑な作業手順、作業場環境、職場内の相互支援、安心できる職場のしくみ、いきいきした職場づくり
例6	「職場ドック」チェックリスト	6	ミーティング・情報の共有化、ON/OFFのバランス、仕事のしやすさ、執務内環境の整備、職場内の相互支援、安心できる職場のしくみ
例7	POSITIVE 作業改善チェックリスト	6	物品の運搬と保管、ワークステーション機械の安全、有害環境、福利厚生、環境保護
例8	パソコン利用のアクション・チェックポイント	7	空調、ディスプレイ、パソコン作業時間、入力機器、椅子と机、作業スペース、コミュニケーション

[1]職場環境改善のためのヒント集(メンタルヘルスアクションチェックリスト)

[2]暴言・暴力対策アクションチェックリスト

[3]医療施設等におけるメンタルヘルス向上のための職場環境改善チェックリスト

[4]産業医科大学産業保健管理学教室「過重労働対策ナビ アクションチェックリスト」

[5]折本加寿子、川上憲人、関屋裕希、「いきいきとした職場づくり」を目指した参加型職場環境改善の取り組み、第86回日本産業衛生学会講演集、2013. 86: p. 485.

[6]高知県総務局職場環境改善事業「職場ドックのすすめ」

[7]国際労働財団・労働科学研究所 POSITIVE プログラム

[8]労働安全衛生総合研究所情報化職場研究チーム作成

図表4 いきいきした職場づくりのアクションフレーズ\*

31. 目標や指示が担当者に確実に伝わるようにする。
32. 仕事の「意義」がメンバーに伝わるようにする。
33. 職場の「全員」が集まる短時間ミーティングで一体感をアップする。
34. 定期的なミーティングでメンバーの業務を相互に把握する。
35. 出勤時や退勤時に挨拶をするようにする。
36. 所内のイベントや職場横断的な活動に参加しやすくする。

\*折本加寿子、川上憲人、関屋裕希。「いきいきとした職場づくり」を目指した参加型職場環境改善の取り組み、第86回日本産業衛生学会講演集、2013:86:485.とチェックリストは開発者から直接入手した。

図表4には例として、折本らが新たに作成した「いきいき職場づくりのためのACL」(折本加寿子 et al., 2013)の7つ目の改善

技術領域のアクションフレーズ6項目を示した。仕事の目的の共通認識、一体感、挨拶など、職場コミュニティ醸成に関わる内容が含まれていた。

次に、改善ツールであるACLが利用される場面について検討した。検討にあたっては、職場環境改善について科学的根拠に基づくガイドラインとして整理された項目を参照した(吉川徹 et al., 2013)。その結果、ACLのみが単独で調査票のように用いられることは少なく、職場環境改善を行う際の良好事例の確認、改善内容の洗い出し、改善内容の決定、改善活動の進捗管理、成果発表などの職場環境改善の取り組み全体を支援する仕組みのなかで活用されている

ことが共通していた。各文献から抽出される共通特徴を図表5にまとめた。

図表5 ACLなど職場環境改善ツールが利用される職場環境改善

	EBM ガイドライン*1	具体的な内容	利用されているツール
Plan 計画	方針・計画・ 組織づくり	方針作成、役割分 担、予算措置	方針のひな形、マニュアル
Do 実施 運用	実施手順の基本ルール 実行性のある プログラム	現状把握 高ストレス職場 評価	ストレス判定図、各種調査、 職場巡視、職場ヒアリング
		改善策の検討	良好事例、ACL、グループワ ーク、KJ法、職場討議
		改善策の計画	ワークシート、計画シート 安全衛生委員会での検討
Check 評価 Act 改善	フォローアップ の仕組みと評価	改善策の実施と 評価	事例報告シート、中間報告会 成果発表会、表彰

\*1 吉川徹他、職場のメンタルヘルスのための職場環境改善の評価と改善のためのガイドライン。産業ストレス研究。2013;20(2):135-45.

## 2. 新改善ツールの要件の検討

### (1) 効果的な職場環境改善プログラム に共通する原則

参加型職場環境改善支援チーム会議  
において報告された「取り組みの効果」  
「取り組みを推進するコツ」内容を基  
に効果的なプログラムに共通する要素  
について出席者間で討議した。その結  
果、図表6に示す6原則（案）を作成  
した。

### (2) メンタルヘルス一次予防に関連し た改善技術領域について

2007年に厚労科学研究班が開発した  
MHACLは国内外で広く活用されている(吉川  
徹 et al., 2007)。これまで報告されてい  
るメンタルヘルス一次予防のための改善の  
取り組み、図表3のACLの具体的内容など

を参照して、改善技術領域について再整理  
を行った。その結果、6つの改善技術領域  
の概念として、「ソフト」「時間」「ハード」  
「有害環境」「サポート」「見通し」が整理  
され、この6つの改善技術領域を新概念と  
した。MHACLの改善技術領域と新概念の一  
覧を図表7に示したメンタルヘルス一次予  
防に関連した改善技術領域には、ストレス  
軽減、過重労働軽減、有害環境改善など多  
面な課題を包括する視点が含まれているこ  
とが確認された。さらに新概念は、新簡易  
ストレス調査票等で取り入れられたストレ  
スモデルに基づく新しいストレス予防のア  
クション（職場のハラスメントや職場の一  
体感、組織公平性など）を包括しており、  
新改善ツールの改善技術領域作成の際に活  
用できるカテゴリとして整理した。

図表6 効果的な職場環境改善プログラムに共通する6つの原則（2014.3.7版）

- ① 良い事例からはじめる：職場の問題点ではなく、職場のよいところ（職場の強みや働きよさ）に目を向けます
- ② グループワークを活用する：職場のメンバー全員が参加する意見交換の場面（話し合いなど）を設定します
- ③ 段階的に進める：すぐできることから始め、段階的な改善をすすめます
- ④ 成果を交流する：職場ごとに実施した改善を報告（成果を交流）する機会を、メンタルヘルス対策の年間計画に位置づけ、PDCAサイクルに入れて取り組みます
- ⑤ アクションツールを使う：幅広く職場環境をみわたせるように良好事例集やアクションチェックリストなどのツールを活用します
- ⑥ ファシリテーターを育成する：産業保健スタッフなど保健の専門家が支援チームとして関わり、職場の推進者・リーダーの役割を持つ人を育てます

図表 7 改善を行う技術領域の分類結果と新概念

	MHACL の分類*1	領域名改変例*2	具体的な内容	改善技術領域 概念
A	作業計画への参加と情報の共有	ミーティング・情報の共有化	少人数単位の裁量範囲, 過大な作業量の調整, 情報の共有	ソフト
B	勤務時間と作業編成	ON/OFF のバランス	ノー残業日などの目標, ピーク作業時の作業変更, 交代制, 休日	時間
C	円滑な作業手順	仕事のしやすさ	物品の取り扱い, 情報入手, 反復作業の改善, 作業ミス防止	ハード
D	作業場環境	執務内環境の整備	温熱・音環境, 有害物質対応, 受動喫煙の防止, 休養設備, 緊急時対応	有害環境
E	職場内の相互支援	職場内の相互支援	相談しやすさ, チームワークづくり, 仕事の評価, 職場間の相互支援	サポート
F	安心できる職場のしくみ	安心できる職場のしくみ	訴えへの対処, 自己管理の研修, 仕事の見通し, 昇格機会の公平化, 緊急の心のケア	見通し

\*1 MHACL: mental health action checklist, ACL: Action checklist

\*2 高知県総務局職場環境改善事業「職場ドックのすすめ」

### (3) リスク(R)、コントロール(C)、評価(E)

参加型職場環境改善支援チーム会議において、中小規模事業場において職業性ストレス対策として活用できる改善ツールについて検討が行われた際、心理社会的リスクの「リスクアセスメント」と「リスクマネジメント」の考え方や位置づけについて議論が行われた。

これまで、主に職場における化学物質のリスクアセスメントでは、その計画・評価の際、化学物質の測定結果の定量的評価に基づき対策の優先度を定めるリスクアセスメントが主流であったが、2000年代より、コントロールバンディング(Control Banding、以下CBという。)を活用した有害要因に対する定性的なリスクアセスメントとマネジメント手法が広がっている(Zalk & Heussen, 2011)。CBではツールキットと呼ばれる中小事業場で簡易に利用できるツールが公開されている。化学物質の有害性とばく露情報の組み合わせに基づいてリスクを評価し、必要な管理対策の区分(バンド)を示す方法である。CBは、①労働者の化学物質へのばく露濃度等を測定しなくても使用できる、②許容濃度等、化学物質のばく露限界値がなくても使用できる、③化学物質の有害性情報は必要である、などの特徴がある。また、このCBにおいては、ハザードやリスク(R)→評価(E)→コントロール(C)、の順序で課題解決が行われる手順

から、ハザードやリスク(R)と簡易評価→コントロール(C)→評価(E)の構造になっていることに注目する必要がある。

中小規模事業場職場の心理社会的要因に注目して職場環境改善を進めるにあたって、大企業で導入されているようなストレス調査を行ってストレス状況を定量的に評価する手法の応用を前提に考えた場合、ハザードやリスク(R)→評価(E)→コントロール(C)、の順序で課題解決が行われる手順であるといえる。仕事の要求度やコントロール感、裁量権のなさ、役割葛藤などの職場のストレス要因について(Risk)、それを簡易ストレス調査等の判定図や数値化できる調査票で現状を明らかにして(Evaluation)、対策を検討して改善を行うなどのプログラムが運用(Control)できる。これは、職場における職業性ストレス(心理社会的要因)のアセスメント、対策の計画立案、対策の実施、対策の評価と改善というPDCAサイクルによる対策に沿うものである。しかし、中小規模事業場では、人員や予算が限られたなかでのアセスメントが想定されるため、CBで提唱されているようなハザードやリスク(R)と簡易評価→コントロール(C)→評価(E)の手順も検討できる可能性がある。また、評価結果(リスクアセスメント結果)との関連についての進め方は、今後の検討課題とした。

図表 8 職場環境改善プログラムのた