

平成 21 年度厚生労働科学研究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」
分担研究報告書

職業性ストレス簡易調査票の事業場における活用状況と課題に関する研究

分担研究者 下光 輝一 東京医科大学 公衆衛生学 主任教授

研究要旨：本研究班では新しい職業性ストレス簡易調査票の開発を計画しているが、まずは現在の職業性ストレス簡易調査票の労働現場での活用の際に際しての利点欠点を整理し、改変や拡張の可能性を検討した上で新しい調査票との併用を提案していく必要がある。そこで、職業性ストレス簡易調査票のユーザーを対象に調査票の活用状況や調査票の内容に対する意見を尋ねるアンケート調査を実施し検討した。活用状況は、仕事のストレス判定図から健康リスクを算出し、職場のストレス要因の改善を進めている事業場が 40%と平成 14 年と比較して増加しており、個人向けの対策のみならず一次予防活動において簡易調査票の活用度が高まっていることが明らかとなった。簡易調査票の項目数 57 については 66%が適当と回答しており、必ずしも項目数の削減は必要ないと判断した。調査票に対する意見として、身体愁訴の項目が多い、活気の項目が答えづらい等の意見があった。身体愁訴については必ずしもストレス要因によって生じているとは限らないこと、項目の識別力も高くないことから、除いて使用することも一案であると考えられた。あらたに追加する項目に関しては、努力報酬不均衡、ハラスメントなどが挙げられた。これについては現在作成中の新職業性ストレス簡易調査票に反映されているため、現在の簡易調査票との併用が可能となるものと思われる。

研究協力者

小田切優子 東京医科大学公衆衛生学講座
大谷由美子 東京医科大学公衆衛生学講座

A. 研究目的

職業性ストレス簡易調査票は、平成 7～11 年度労働省委託研究により開発された調査票で、国内の事業場で広く使用されている。また職業性ストレス簡易調査票の一部項目から作成できる仕事のストレス判定図は、職場単位での健康リスクを算出することができることから、労働者個人にではなく職場にアプローチする第一次予防活動に積極的に用いられている。しかしながら、調査票の開発から 10 年が経過し、近年重要な職業性ストレス要因として着目されている報酬、ハラスメントあるいは組織公正性などを評価できない、といった限界が指摘できることから、本研究班において新しい職業性ストレ

ス簡易調査票の作成に着手している。しかし、現在の職業性ストレス簡易調査票は事業場に広く浸透していることから、現在の活用状況や活用に関しての調査票の利点欠点を整理した上で、改変や拡張を考慮していき、新しい調査票との併用を提案していく必要がある。

そこで、職業性ストレス簡易調査票を使用しているユーザーを対象にアンケート調査を実施し、現在の活用状況、特に活用している項目や尺度、現場での使用経験から挙げられる改善すべき問題点、要望等について情報を収集し、現在の職業性ストレス簡易調査票の見直しのための資料を得ることとした。また、アンケート調査の結果指摘された内容に関連して、現在の調査票の項目数の削減について、提案を行うこととした。

B. 研究方法

ホームページにて職業性ストレス簡易調査票およびその使用方法と解析プログラムを公開している東京医科大学公衆衛生学講座にて、簡易調査票の問い合わせをしたことのある方のリスト（以下、問い合わせ者とする）から、労働者の健康管理目的以外の問い合わせ（結果返却プログラムのロジックに関するプログラマーによる問い合わせ等）を除く 558 名、および 2002 年以降に職業性ストレス簡易調査票を使用した研究発表を日本産業衛生学会において行っていた研究者（以下、研究者とする）103 名、合計 662 名を対象に郵送によるアンケート調査を実施した。

アンケート調査票は無記名とし、調査内容は、①職種、②事業場の従業員数、③簡易調査票の職場での活用の有無、活用していない場合はその理由、④こころの健康づくりにおける活用方法、⑤メンタルヘルス対策に有用だと思うか、有用あるいは有用でない理由、⑥項目数が多いか少ないか、⑦役立っている、良く利用している項目や尺度、⑧不要と思われる項目や尺度、⑨現在の簡易調査票で十分に把握できているか、⑩このような事柄を尋ねるものがあつたらよい、という要望、および⑪全般にわたる意見等とした。

C. 結果

問い合わせ者から 217 通、研究者から 50 通、全体で 267 通のアンケートを回収した（各々回収率 38.8%、49.0%、40.3%）。

1) 回答者の特性.

全 267 通の回答者の内訳は以下の通りで、保健師、産業医、看護師が多く 70%を占めた。

表 1. 回答者の職種内訳（重複回答）

	人数（人）	割合
産業医	63	23.6%
看護師	55	20.6%
保健師	69	25.8%
衛生管理者	41	15.4%
労務人事	21	7.9%

産業カウンセラー	28	10.5%
その他	35	13.1%

回答者が所属するあるいは関わっている事業場の属している企業規模は 5000 名以上が 38%と最も多く、1000 名以上の企業とあわせると半分以上であった。300 名未満の企業は 15%と少なかった。

表 2. 担当事業場が属する企業規模

企業全体従業員数	合計	割合
49 名以下	8	3%
50～299 名	31	12%
300～999 名	52	21%
1,000～4,999 名	64	25%
5,000 名以上	96	38%
合計	251	100%

担当する事業場の業種は様々であった（表 3）。製造業の 30%に次いで医療福祉が 23%と多いのは、医療福祉関係の事業場の労働者を対象に簡易調査票が用いられているほか、回答者が属する事業場が健診機関等であり、調査票を業務に用いるために事務局に問い合わせを行ったり、その利用状況について学会発表を行っていたことを反映しているためと思われる。

表 3. 担当事業場の業種

業種	合計	割合
建設	6	2%
製造業	78	30%
電気ガス水道	9	3%
運輸業	8	3%
情報通信業	25	10%
卸売小売業	7	3%
飲食宿泊業	2	1%
金融保険	11	4%
サービス	12	5%
医療福祉	59	23%
教育	13	5%
その他	30	12%
合計	260	100%

2) 簡易調査票の職場での活用状況

職業性ストレス簡易調査票を職場で活用していますか、という質問に対して、全体で 59%が活用している、と回答した。対象者の背景別で

は、問い合わせ者の 56%、研究者の 72%が活用していると回答した。活用していない場合の理由については、表 4 に示すように他の調査票を使用しているという回答が最も多く、次いで経営者・上司の理解が得られない、職場風土、マンパワー不足が多かった。

表 4. 簡易調査票を活用できていない理由

活用できない理由	件数
他の調査票を使っている	19
経営者・上司の理解が得られない、職場風土	12
マンパワー不足	12
使用を検討中	12
改善に結びつきづらい	7
研究目的で使用して現在使っていない	6
機会が無い	6
事業場が小規模で調査票を使用せずとも把握が可能	4
職場評価が犯人探しの	2
業務委託をしているため	2
項目数が多い	2
参考にしただけ	2
評価に不満	1
内容不満	1
不明 (回答者が問合せ者と異なっていると想像される回答内容)	7
合計	95

3) 簡易調査票の心の健康づくりでの活用の方法について

簡易調査票をどのような方法で心の健康づくりに活用しているか尋ねたところ、表 5 のような結果となった。最も活用方法が多かったのは、「個人の結果を返却しストレスへの気づきを促すようにしている」(70%) であった。

表 5. 心の健康づくりでの活用方法

	全体		研究者		問合せ者	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
フィードバックプログラムを用いて個人のストレスプロフィールを作成 1. 個人に結果を返却し (ウェブでの自己チェックも含む)、気づきを促すようにしている。	109	70%	25	69%	84	70%
2. 産業保健スタッフが、高ストレス状態にある人を早期に発見するための資料としている。	84	54%	18	50%	66	55%
3. 産業保健スタッフが、面談する際の補助的資料として使用している。	84	54%	19	53%	65	54%
仕事のストレス判定図を作成し、健康リスクを算出して、 4. 問題のある職場を把握するようにしている。	68	44%	18	50%	50	42%
5. 問題のある職場に結果をフィードバックし、職場のストレス要因の改善を進めている。	62	40%	24	67%	38	32%
仕事の量的負担や裁量度以外のストレス要因 (対人問題、技能の活用度等) の得点を職場ごとに算出して、 6. 職場のストレス要因の把握を行っている。	74	47%	20	56%	54	45%
7. 管理監督者等を交えて対策を行っている。	38	24%	16	44%	22	18%

「仕事のストレス判定図を作成して健康リスクを算出し、問題のある職場を把握するようにしている」「問題のある職場に結果をフィードバックし、職場のストレス要因の改善を進めている」はそれぞれ 44%、40%、「仕事の量的負担や裁量度以外のストレス要因 (対人問題、技能の活用度等) の得点を職場ごとに算出して、職場のストレス要因の把握を行っている」「管理監督者等を交えて対策を行っている」はそれぞれ

47%、24%であった。研究者の回答では、「問題のある職場に結果をフィードバックし、職場のストレス要因の改善を進めている」が 67%、「管理監督者等を交えて対策を行っている」が 44%であった。

職業性ストレス簡易調査票がメンタルヘルス対策に有用だと思うか尋ねたところ、非常に有用、まあ有用、という回答が 88%と高かった (表 6)。

表 6. メンタルヘルス対策で有用か否か

	合計	割合
非常に有用	43	25%
まあ有用	106	63%
どちらともいえない	18	11%
あまり	2	1%
有用でない	0	0%

非常に有用、まあ有用と回答した人が、有用であると感じている点を記述してもらった内容を示した(表7)。全体ではセルフケアに有用という意見が最も多く、次いで、簡便でストレス状態を客観的に見ることができるとする意見が多かった。職場環境改善のツールとして有用という意見も19件あり、これは特に研究者が多かった。

表 7. メンタルヘルス対策に有用な点

有用な点	件数
職場環境改善のツール	19
個人と職場のストレス状況の把握	17
スクリーニング	11
ストレス状況の把握	18
セルフケアに有用	27
汎用性、簡便性、客観性、視覚的効果	26
面談資料	12

あまり有用でない、有用でない、と回答した人にどのような点を改善すれば役立つ調査票になるか尋ねたところ回答記載が6件あったが、調査票の実施後の対応ができないので中災防に相談窓口を置いてほしい、部署のメンバーが流動的な場合は職場評価を行っても意味が無い、PC環境が無いと使用できない点が問題、といった意見がだされており、調査票の内容に対する改善点についての記述は2件にとどまった。その意見は、職場の風土やコミュニケーション状態を把握(またはそのきっかけづくりに)使える指標があるとよい、役割葛藤・不明瞭の問題をとらえることのできる尺度を導入する、ストレス反応の「身体愁訴」について循環器系の

問題に重点をおくなどもう少し掘り下げてもらえると個別対応で活用しやすくなる、ストレス要因の身体的負担度は情報量に乏しいというものであった。

4) 調査票の項目数について

簡易調査票の項目数は現在57であるが、この項目数について数の多さを尋ねた。多いという答えは31%、ちょうど良いという答えが66%であった。

5) 調査票の内容～役立つ尺、役立つでない尺について

次に、産業保健活動の中で特に役立つ、あるいは良く活用している尺について記載を求めた。(回答者の記述内容が、尺についてであったり、項目についてであったり、統一されていなかったため、項目を挙げた場合には尺として解釈して結果をまとめてある。)ストレス要因、ストレス反応、修飾要因という構成内容の組み合わせでは、ストレス要因+ストレス反応(n=17)という組み合わせが最も多く、次いでストレス反応+修飾要因(n=11)、ストレス要因+修飾要因(n=10)という回答が多かった。活用しているとして挙げられたものを、重複回答を整理して要因あるいは尺名別に集計した(表8)。ストレス要因では、仕事のストレス判定図の構成尺である量的負担、コントロールに加え、対人関係によるストレスが多かった。ストレス反応では抑うつ感の活用が多かった。修飾要因では、上司支援、同僚支援の活用が多かった一方、家族・友人支援を活用しているという回答は無かった。

あまり役に立っていない、あるいは不要と思われる尺や項目として挙げられたものを表9に示した。

表 8. 役立っている、良く利用している尺度（重複回答有り）

要因あるいは尺度名	件数
ストレス要因	43
ストレス反応	42
修飾要因	32
量的負担	17
質的負担	12
身体的負担	0
コントロール	13
技能の活用	1
対人関係によるストレス	10
職場環境によるストレス	1
適性	7
働き甲斐	4
活気	1
いらいら	1
疲労感	4
不安感	2
抑うつ感	21
身体愁訴	7
上司支援	11
同僚支援	10
家族支援	0
満足度	10

表 9. 役立っていない尺度、不要と思われる尺度

因子あるいは尺度	件数
ストレス要因	1
量的負担	1
対人関係	1
職場環境	5
身体的負担	4
技能の活用	4
働き甲斐	3
仕事の適性	2
ストレス反応	12
活気	2
身体愁訴	6
修飾要因	6
上司	3
家族友人支援	7
満足度	12

ここでは、ストレス反応は全項目 29 を使用

するには数が多すぎる、という意見が多かった。

「一部の項目のみ使用している」「項目数が多いので GHQ を使用している」という回答もあった。特に身体愁訴の項目が 11 項目と多いことに対する指摘が多かった。「疾病や他の要因によることも多く職業性ストレスとして区別しにくい」という意見もあった。修飾要因については、特に家族・友人の支援について活用していないという報告が多く、「個人的な問題の相談は会社の人間にはしないと思う」「家族・友人は個人としては大切だが、職場としての評価は困難」「家族・友人からの支援は直接的に産業保健活動の中では介入できない」などの意見があった。また支援の質問の項目内容について「個人的な問題を相談したらという質問はやや答えにくそう」「話をきいてくれるという表現がひっかかる。個人的問題をまずは他人にはそうそう言わない」という意見が多い。話せば聞いてくれるけど…でも言わないという感じである」「そもそも上司に個人的な話はしない」という意見であった。

満足度については、活用しているという報告も比較的多い一方で（表 8）、活用していないという報告も 12 件あった（表 9）。「質問が漠然としていて対策を考える際に活用しにくい」という意見があった。

6) 追加を希望する尺度

現在の調査票に追加して尋ねると良いと思われる事柄や尺度について尋ねた結果を記す（表 10）。表にあるように努力報酬不均衡あるいは報酬に関する尺度が最も多かった。上記のほか、職場内の情報や目標の共有、学習の機会、教育研修、将来への不安・展望、今後の見通し、職場風土、組織コミットメント、組織市民行動などが挙げられていた。また、個人のストレス耐性や職場外のストレス要因という意見が 6 件あった。なお表 10 でうつと記述されているのは、大うつ病エピソードやうつ病のスクリーニング尺度として使用できるものを入れてほしいという意見であった。

表 10. 簡易調査票に追加が望まれる事柄

内容	件数
努力報酬不均衡 あるいは報酬的要素	7
組織公正性	2
対人葛藤	3
役割あいまいさ	2
コミュニケーション	5
ワークライフバランス	5
ハラスメント	4
キャリアや雇用不安	2
評価への満足度、 異動への納得	4
パフォーマンス	3
うつ	3
睡眠	2
ワークエンゲイジメント	4
アルコール	3
対処行動	3

希死念慮をたずねる項目を希望するという意見もあった。このほか、働きがいや満足度について現在は1項目であるがもっと詳しく尋ねたほうがよいという意見が2件、さらには最近の職場のメンタルヘルス対応の問題として挙がるパーソナリティ障害、学習障害、新型うつ病といわれるケースに対応するためなどの項目を希望するという回答もあった。また、相談希望の有無を尋ねる項目という意見が3件あった。「入社するのが辛いと感じることがある」、「朝、床を離れられない」、「入社する気になれない」という具体的な項目の提案もあった。また労働時間、残業時間について、という意見も2件あった。

7) 簡易調査票に対する意見

表 11 に、現在の職業性ストレス簡易調査票の尺度や項目についての意見をまとめた。ストレス要因のうち、対人関係によるストレスの3項目について、意見が多かった。指摘にあるように、A-12(私の部署内で意見の食い違いがある)、A-14(私の職場の雰囲気は良好だ)とA-13(私の部署と他の部署とはうまく合わない)は、前2項目は個人間の問題、後者は集団の間

題と捉えられるという問題がある。またストレス反応の活気について、活気がわいてくるといふ表現は使わないなど3件の不評な意見があった。また修飾要因である社会的支援については、C-7, 8, 9のあなたの個人的な問題を相談したら、どのくらいきいてくれますか?という項目について、直接仕事に関連した支援ではないため、特に最近の若い世代では職場の支援を反映していないのでは?という意見があった。

最後に職業性ストレス簡易調査票について自由に意見を記入してもらった結果を資料1に示した。フィードバックプログラムの使い方や出力結果の外見の不满など、明らかに調査票の内容に対するものではない意見18件を除いて示した。

D. 考察

簡易調査票の活用状況については、フィードバックプログラムを用いて個人のストレスプロフィールを作成し、個人に結果を返却してストレスへの気づきをうながすようにしている、という回答が70%であった。これは、平成14年度に実施した職業性ストレス簡易調査票のユーザーを対象としたアンケートを行った際とほぼ同様の数値である。しかしながら今回の調査では、仕事のストレス判定図を作成し健康リスクを算出して、問題のある職場を把握するようにしている、職場のストレス要因の改善を進めているという回答がそれぞれ44%、40%あった。対象者の背景を研究者でなく問い合わせ者に限っても、各々42%、32%と比較的高かった。平成14年度に同様の調査を実施した際には、これらは各々26%、30%と低かったことから、簡易調査票ユーザーのストレス対策が個人への対応のみならず職場の評価へ、さらには管理監督者を交えた対策へ、とこの5年間に一次予防にシフトしてきている様子が伺える。

表 11. 現在の職業性ストレス簡易調査票の尺度や項目に対する意見

ストレス要因	
量的負担	この3項目はまじめな人は必ず○を付ける問い方になっており、ストレスに直結しない人が多々いた
対人関係	部署間のうまがあわないという項目は答えにくい
	部署内での意見の食い違いが対上司となのか、対同僚なのか、区別をさせた方が良い。「私の部署と他の部署をうまが合わない」という問いは、回答者自身の問題ととらえるのか部署としてとらえるのか、あいまい
	尋ねている3つの項目で、本当に人間関係が明らかになっているのか疑問。また、現状を知るためには使えても、対策まで考えるのは難しい。別のツールを併用して活用する必要あり。
	自分と他者（周囲の人間関係、同僚など）というよりは、他部署との関係性に限定されており、勤労者のもっともストレス源となっている人間関係のストレス度が測定されていないような気がする
	対人関係と適性の質問量は同じにすべきでは
職場環境	職場環境についての設問が1項目しかなく何が悪いのか把握しにくい
技能活用・仕事の適性	項目がひとつで少くないか
身体的負担	この1項目だけで身体的負担を表わせるか疑問である
ストレス反応	
活気	活気がわいてくる、という表現はあまり使わない
	年齢の高い回答者から答えにくいとの意見がしばしばあった
	3項目の違いがはっきりとわからない、との意見あり
身体愁訴	身体症状をK6の項目に変更
修飾要因	
支援	「配偶者、家族」と「友人」を分けてもらいたい（職場、家、それ以外に分けられるのではないか？家に不満があるけどその他では満足できる、というケースもあり。）
	利用する際には”上司支援”と“同僚支援”を合わせて“職場内サポート”としている
	上司、同僚支援の設問で個人的相談はしないというコメントをする人が多く、若い人程この点数は支援の程度としての点数としてはだんだん不適となるのではと思っている
	支援の項目は説明しないと答えづらい

現在の調査票の項目数は多いという意見も少なからずあったものの、ちょうど良いという意見が66%と最も多かったことから、調査票の項目の削減を必ずしもはかる必要はないと考えた。

一方、現在の尺度や項目に対する意見では、身体愁訴の項目数が多いことに関するものが多かった。身体愁訴は重要なストレス反応であるが、業務関連のストレス要因によらず疾病を原因として出現することもある。また、項目反応理論を用いた過去の検討においても識別力はいずれの項目でも低かった。簡易調査票から除い

て、健康診断時のチェックに委ねるという方法もあるかもしれない。

ストレス反応のポジティブな側面を評価することに対して前向きな意見がある一方、活気の項目に対する意見も散見された。特にB-1.活気がわいてくる、は不評であった。活気の3項目は気分調査票を参考に導入された項目であり、本来、職業性ストレスに限らず日常生活での活気、元気な様子を捉えることを目的とした項目であるため、簡易調査票の他の項目の中にあっては違和感があるのかもしれない。近年、燃え

つきと逆の概念で、仕事から活力を得てイキイキとした状態を示すワークエンゲイジメントが着目されているが、ワークエンゲイジメントでの尋ね方は仕事によって元気な状態がもたらされていることがはっきりとしているので、職業性のストレス反応としては活気より使用しやすく、回答者も回答を容易に感じるかもしれない。なお、この点は、現在進行中の新しい調査票の開発にあたってワークエンゲイジメントを含むよう検討しており、今後、活気との差別化についても検討が可能となるであろう。

社会的支援を尋ねる項目で、C7～9. 個人的な問題を相談したら次の人はどのくらいきいてくれますか、について、若い世代では社会的支援を反映しにくいのではないかという意見があった。本年度開催されたステークホルダー会議でも、若年労働者のコミュニケーションの少なさ、質の変化が指摘されていたが、それを反映している意見といえる。しかしながら、職場で家族ぐるみの付き合いがある、個人的なことも相談できる温かい風土は労働者のメンタルヘルスに重要な影響を与える可能性があるという考えもある。今後検討の必要がある。

現在の簡易調査票に追加する尺度、項目としては、努力報酬不均衡、ハラスメント、ワークライフバランス、組織公正性などがあつた。これらの一部は本研究班での新職業性ストレス簡易調査票案に含まれる方向で検討されている。一方、仕事の適性、満足度などについて、一項目でなく複数項目で評価することを望む意見があつた。満足度については特に、職業生活全体で評価するよりも、キャリア的要素、報酬などの詳細にわたって尋ねることを望んでいるものと思われる。

現在の簡易調査票は、個人のストレス評価と職場のストレス評価の二つを同時に実施できるというメリットがある。事業場での活用状況は、メンタルヘルス対策の準備状況や事業場内のマンパワーによって異なるものの、より一次予防にシフトしていたことから、仕事のストレス判

定図の再検討、拡張には期待が大きいものと思われた。しかしながら、効果評価に経年変化を用いている事業場も散見され、新しい項目に変更することにより混乱、問題を生じる可能性がある。また簡易調査票の変更は、結果を出力するフィードバックプログラムの改訂も要することから、現在の項目の整理にあたっては、その点の考慮が必要である。

E. 結論

職業性ストレス簡易調査票のユーザーに活用状況と調査票に対する意見を尋ねるアンケート調査を実施した。活用状況は、仕事のストレス判定図から健康リスクを算出し職場のストレス要因の改善を進めている事業場が平成 14 年と比較して増加しており、一次予防活動において簡易調査票の活用度が高まっていることが明らかとなった。項目数については 66%がちょうど良いと答えており、必ずしも項目数の削減は必要ないと判断した。なお、身体愁訴の項目の多さが不評であり、必ずしもストレス要因によって生じているとは限らないこと、項目の識別力も高くないことから、除いて使用することも一案であると考えられた。調査票にあらたに追加する項目に関しては、努力報酬不均衡、ハラスメントなどが挙がっていた。これについては現在作成中の新職業性ストレス簡易調査票にほぼ反映されているため、現在の簡易調査票との併用が可能となるものと思われる。

F. 健康危機情報

該当なし

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

I. 引用・参考文献リスト

- 下光輝一. 職場環境の改善を通じたメンタルヘルス対策推進のための環境整備に関する研究—事業場における総合的ストレス対策の推進に関する研究—. 職場環境等の改善等によるメンタルヘルス対策に関する研究. 厚生科

学研究費補助金労働安全衛生総合研究職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究. 平成 14 年度研究報告書、p11-25、2005.

- 岩田昇. 職業性ストレスの客観的評価法の開発ならびに職業性ストレス簡易調査票の評価方法の再検討に関する研究. 厚生科学研究費補助金労働安全衛生総合研究職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究. 平成 15 年度研究報告書、p83-102、2006.

資料1 職業性ストレス簡易調査票に対する自由意見

意見	
	プライバシーにうるさい従業員より「フェイクの質問が少ないがこれで正しい結果（その状態）が出るのか、職場へのフィードバックを前提にした調査であれば、信頼性が低くなる恐れがあり、職場診断が目的なら、無記名でやるべき（そうすると個へのフィードバックはなし）」との意見がありました。
	現在、職場で個人の結果を医療従事者のみ、開示して個別のカウンセリングにつなげているが、（個人情報の中で事前に資料配布している）本当にこれで問題はないのかどうか気になる。
	同僚や上司の支援の「非常に」「かなり」「多少」「全くない」はわかりにくいように思う。「非常に頼りになる」「まあ頼りになる」「あまり頼りにならない」「全く頼りにならない」の方がよいのでは？
	「ストレス反応」では、ネガティブな反応だけでなく、ポジティブな反応も評価できることは大変よい
	毎年実施していたが、だんだんマンネリ化して（活用の方法）よくない。ウェブを用いてアンケート集計していたが、作業者の負担が多い割に年々、回答者も回答の傾向がわかりマンネリ化してきた。
	要因を明らかにすることで、なんとなくせめられているような印象（-）の気持ちにさせてしまうのではないかという点が気になる
	設問数が少なく良質な質問紙と思っている。ただし、設問が少ない分、作為的な回答が可能であり、社員全体を捉えるのは難しいと感じている
	当該の項目が「いつもそうだ」であってもそれ自体が仕事の特性であり、やっている方も緊張感はあるもののプロ意識、満足感、達成感にもつながり、「いつもそうだ」だからとって、ストレス要因として評価しにくいこともある。その点をどうとらえるか？ レーダーチャートの表示は分かりやすいのが、どの様に読んだらよいのか、どのレベルならリスクなのかかわらない。
	自分が思っているより、ストレス因子、反応ともに軽い判定が出たと言ってくる人が数名いました。こんなにストレスを抱えているんだから…と、看護職に言えたってことは、それはそれで効果があったとみなすべきか…プロフィールの表でグレー枠（高い、低い）（多い、少ない）の横の枠までよく見るとその方の精神状態がよくわかる気がしてチェックして把握に努めている。メッセージについては個別性がないので、不満足だが、簡易調査なので、仕方ない。利用しようとする側が、理解して活用すればいいと思う。
	産業医学新興財団の過労面接のチェックリストとの関係で少し混乱がある。改良されるより今のままで使いやすくしたり多数データによってスコア化を見直す作業をしていただいた方がありがたい
	職業性ストレスの背景にあると考えられる、人事制度や教育システムなどの要因把握は難しく、また修飾要因も「話をする」という点が強調されていることに、やや物足りなさをかんじる。（点数の重みづけがこれでよいのか？）
	課やグループ単位の集計票にすると個人攻撃になりかねないとの意見が強く（組織からも要望あり）○ ○営業所、○○支店という50人～300人単位の集計票で職場にフィードバックしているため、あまり、職場のストレス要因の改善には役立っていない（役立たせることができていない）。セルフケア、産業保健スタッフが早期発見のための資料として活用するのが主になっているのが実情
	アンケート結果が反映するのは、その時点だけなので、血液の免疫能との併用調査のツールとしたので、その度毎にアンケートもとったが、これだけでは何事も証明しづらいと考える
	紹介して活用している機関では職員の健康管理にとっても役立っていると聞いている。自分の業務で紹介しながら活用していきたいと思う。
	ストレス反応には、当然のことながら個人的な問題や健康不安の有無が大きく影響する。ストレス反応の判定に当たっては、この点を考慮する必要がある
	定期健診時に配布、回収したり、全社的にウェブ上で入力してもらい、チェックしたり、メンタル不全者の早期発見に利用している
	Cの部分は「上司」の定義をとらえにくく、職場の判定時の正確性が不明。また改訂版ができましたら、利用させていただきたい 個人プロフィールはレーダーチャートの方のみでいいと思う。
	過去、支店や地区単独で実施した経験もありますが、2009年度は全店で一斉実施した。端末 e-learning 利用（57項目） 面談の資料として社員と共有できるので、大変わかりやすく助かった
	ストレス判定図がわかりづらい。もっと判りやすいものになると利用できる。
	個人フィードバックの際、満足度は、仕事と家庭生活を別個に判定する方がよい。家庭生活の満足度が低ければ、プライベートに何らかの問題ありと予想できる。 技能の活用度、仕事の適正度、働きがいをもとめて一尺度にしては。
	メンタル不全発症にはストレス要因に対してどのように感じ、考えるかという“考え方のクセ、行動”が大きく影響していると思うことが増える。そのあたりに関する質問項目があると、面接、指導の際に助かる。質問項目が多いため、回答が面倒でいい加減にする人が多いようだ。
	質問項目が多いと、忙しい社員が実施しにくいと、できるだけシンプルで判定できるものが望ましい。

<p>仕事の判定を出した時に平均 100 に対して 101 もしくは 99 だった場合に” 1 ” に対するどの程度リスクが違うのかとよく質問され答えられない。 修飾要因の分析が今後結果に反映されるのか。</p>
<p>職場全体の問題は、当社で行っている ES 調査で、ある程度把握できているので、ストレス調査票からの分析は行っていない 主に、本人のストレスレベルを測る目的で使用している</p>
<p>経年変化の振りの大きさに驚かされる 心的状態のつかみにくさがある</p>
<p>項目数が多く書きづらい面はあるが、企業が low cost で secure に利用できる特権があればよいと思います</p>
<p>組織介入をする点で左記の項目があれば良い</p>
<p>フリースペースをつくり具体的に本人に記入してもらったところも必要なのでは</p>
<p>産業スタッフに知られる、職場の上司に知られるかもと考え、男性は正直につけられてないことが多かった。職場内でするには、記入しにくい</p>
<p>できれば質問項目がもう少し少ないとよいと思う</p>
<p>とてもよくできたツールだと思う。ストレスプロフィールも見やすいし、結果説明まで印刷して個人に返すことができるので、大変ありがたく利用している 新しい調査票の開発に大いに期待している</p>
<p>修飾要因について、職場の同僚の項目で現在調査しているが、職場はいろんな雇用体系があり、同僚として、ひとまとめで記入するのが難しいという意見がある。正規職員・嘱託職員・パート職員等に細分化された調査票により有効な調査ができると思う</p>
<p>1. 一つの質問で構成される下位尺度をなるべく少なくしてほしい 2. 仕事の適性度、働きがい、技能の活用度をひとまとめにした下位尺度にしてほしい</p>
<p>質問項目数をしぼった short version の開発もさらに本調査票の使用意義を高めるものと推察される</p>
<p>職域では大変参考になるツール</p>
<p>現状の経済環境は益々悪化すると思われるため質問項目の中に「職場の将来性について」明るい、変わらない、不安である等を追加したら</p>
<p>仕事のストレス判定図で職場に結果返却した際に、職場より、平均数値だけでなく、個々に答えた分布図も知りたいという声が多くあった。</p>
<p>「上司」という位置付けがあいまい→「上司とは直属の上司をさす」というコメントが欲しい 「職場」という位置付けがあいまい→「職場とはあなたが所属する最小単位の組織をさす」が欲しい 仕事のストレス判定図は、仕事×支援の切り口だが、仕事の満足度、やりがいといったモチベーションの軸も入れて3軸（6つの切り口）で解析したい</p>
<p>調査票はあくまでスクリーニングとして利用し、問題があると考えられる社員には、その結果をもとに面接を行っている。その際、削除した項目について質問することが多い</p>
<p>毎年同じ内容の調査票を使用すると、前年度との比較には有効ですが、マンネリ化するので、新しい調査票を早期に作成希望</p>
<p>労働者の疲労蓄積度（自己診断チェックリスト）と2種類を合わせたものがあるとよい。</p>
<p>活用にあたっての意見、問題</p>
<p>ストレス判定図は大変有用。抽出された課題に対し職場環境改善のためのヒント集を使ってフィードバックミーティングをした際、反応がよかった。ただ一体のツールではないので、問題抽出→アクションまでがフローチャートで示されるような一体化したツールになるとさらに良い</p>
<p>過重労働面接時に使用しているが、同じ質問に、毎月回答するような人は慣れきって、適当にチェックしている場合が多い印象がある</p>
<p>「ストレス反応を見たい」という目的で「うつ」の尺度を使ってしまふところをよく見かける。使い分け（概念）に関するアピールをもっとしていただけるとありがたい。</p>
<p>情報を公開していることで、職場のメンタルヘルス対策への関心を高めるなど社会的にも大いに貢献している</p>
<p>調査票を書いて提出するという行為は、産業医以外の人にも見られるという意識から本当にストレスを持った人は正直に書けないのではと危惧する。さらにこの分析結果で対応する会社側がきちんとした受け入れ態勢が出来ていないと本来の目的からはずれた、かえって個人攻撃など悪い方向へしまうおそれがあると思う。</p>
<p>抑うつ度 1 の労働者に面談しているが問題ないケースがほとんど。抑うつ症状のスクリーニングとしては特異度が低い印象。職場ストレス要因を把握しても介入は容易でないため個人へのアプローチになりがち</p>

	評価方法が、簡易測定と標準化得点法の二つにわかれており、有用な反面、それぞれの対比が困難である。標準化得点法から健康リスクまで出てくるが、この健康リスクが何を指すかは、マニュアルには明確に示されていない。
	標準的基準が明確ではないので、低リスク者をどこまで抽出すればよいか難しい。実際は対応できる人数から逆算していくところになっている
	公的機関が中立的な立場で実施し、レポートを経営者に提出する、など外的圧力が必要
採点にあたって	
	小規模事業所でも、手作業の集計でも利用できるものが作成されるとよい。ストレス要因の各尺度の算出方法が複雑である。またストレス反応も逆転項目が入っていると算出がめんどろ。保健医療の専門でない職場の担当者がまとめやすいようなものが実用的である。現在かかわりのある事業所で技術職の衛生管理者の方がやる気はあるが手間がかかりかなり苦労しています。ソフトは購入していましたが。
	ほとんどの項目が逆転項目となっており、得点化に際して混乱が生じやすい
	個人のストレス度を点数で簡単に表示できるようになると利用しやすくなると思われる
	解析をもっと簡単にすることはできないだろうか
情報提供の要望	
	「教員」特有の統計資料が少ないので、職業毎にまとめられたものが定期的に出ると現場で活用しやすい
	5年近くに渡り毎年使っているが、できたら研究会のようなものをつくって、現場とコラボして作成いただきたい
	会社側から他社との比較をして欲しいとの声が多い。業種・規模・職種別のデータがあれば知りたい
	簡易調査票の各得点を算出した後にその得点がどれ位の意味になるのかの説明と、各得点について比較できる全国平均の簡単な参照方法をしりたい
	業種ごと、職種ごとによる各項目の平均値なども、目安程度に知りたい
	研究にも使えるように英語論文としてこの調査票の妥当性などを公表してほしい（JCQやNIOSHとの比較など）
	この調査票を使って組織介入していくためのマニュアル（または事例）があるとよい。
	職種別、階層別の標準値を知りたい
	職場毎の評価なども実施したいと思っていたが、業務に追われ、実践できていない
	職場診断として活用されている事例を紹介してほしい
	ストレス反応に最も影響を与えるストレス要因の分析があるとよい
	職種ごとに比較できるとその業種の当事業所がどうであるかの検討ができる
	全国参照値の業種と例数を増やしてほしい
	全国平均より得点が悪い（健康リスクがある）ときのみ、介入の必要があるように認識されがちだが、相対的な指標なので、さらに職場を改善するための活用法もあることを、よりアピールして良いと思う
	総合健康リスクの点数が医療費や欠勤率と相関するといわれているが、もう少しエビデンスが欲しい。ストレス判定図の結果を職場が活用できるかどうかかが問題であり、活用した成功例を共有化できるように研究班にお願いしたい
	男女混合の職場（同じくらいの割合）だと、判定図など男女どちらを考えたらよいのか
	職場フィードバックを行う際必ず、ベンチマークや他社との比較を求められる。経年比較はできますが、他社もしくは実施期間結果の比較はどこで得られるのか
	別の抑うつ尺度やGHQなどと、ストレス反応の下位尺度との一致度はどうなのか？
	カットオフ値
	平均値や職種別傾向等の呈示を希望
その他	
	就業者が増えている第3次産学・サービス業を対象としたストレス調査票を作っていただきたい
	人によって、設問の状況設定や捉え方が異なるのはどうかにならないか。難しいとは思いますが、同じ設問でも人によって全く違ってとらえることがある。職種にもよると思うが、なるべく皆が共通認識をもてるような、特定の仕方の工夫が必要と感じる
	新しいバージョンのストレス診断、期待する

資料2 職業性ストレス簡易調査票尺度項目一覧

項目	尺度名
ストレス要因 A. あなたの仕事についてうかがいます。	
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	量的負担
2. 時間内に仕事が処理しきれない	
3. 一生懸命働かなければならない	
4. かなり注意を集中する必要がある	質的負担
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	
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	身体的負担
7. からだを大変よく使う仕事だ	
8. 自分のペースで仕事ができる	コントロール
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	技能の活用度
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	対人関係によるストレス
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない	
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	
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	職場環境によるストレス
16. 仕事の内容は自分にあっている	仕事の適性度
17. 働きがいのある仕事だ	働きがい

ストレス反応 B. 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。

1. 活気がわいてくる	活気
2. 元気がいっぱいだ	
3. 生き生きする	
4. 怒りを感じる	イライラ感
5. 内心腹立たしい	
6. イライラしている	
7. ひどく疲れた	疲労感
8. へとへとだ	
9. だるい	
10. 気がはりつめている	不安感
11. 不安だ	
12. 落ち着かない	
13. ゆうつだ	抑うつ感
14. 何をするのも面倒だ	
15. 物事に集中できない	
16. 気分が晴れない	
17. 仕事が手につかない	
18. 悲しいと感じる	
19. めまいがする	身体愁訴
20. 体のふしぶしが痛む	
21. 頭が重かったり頭痛がす	
22. 首筋や肩がこる	
23. 腰が痛い	
24. 目が疲れる	
25. 動悸や息切れがする	身体愁訴
26. 胃腸の具合が悪い	
27. 食欲がない	
28. 便秘や下痢をする	
29. よく眠れない	身体愁訴

修飾要因 C. あなたの周りの方々についてうかがいます

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？ (C1, C2, C3)

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？ (C4, C5, C6)

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？ (C7, C8, C9)

上記各問いに対して

1. 4. 7.	上司	上司支援
2. 6. 8.	職場の同僚	同僚支援
3. 7. 9.	配偶者、家族、友人等	家族・友人からの支援

修飾要因 D. 満足度について

1. 仕事に満足だ	満足度
2. 家庭生活に満足だ	