

## 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。

#### 健康いきいき職場環境

#### 健康いきいきアウトカム

#### 期待される成果

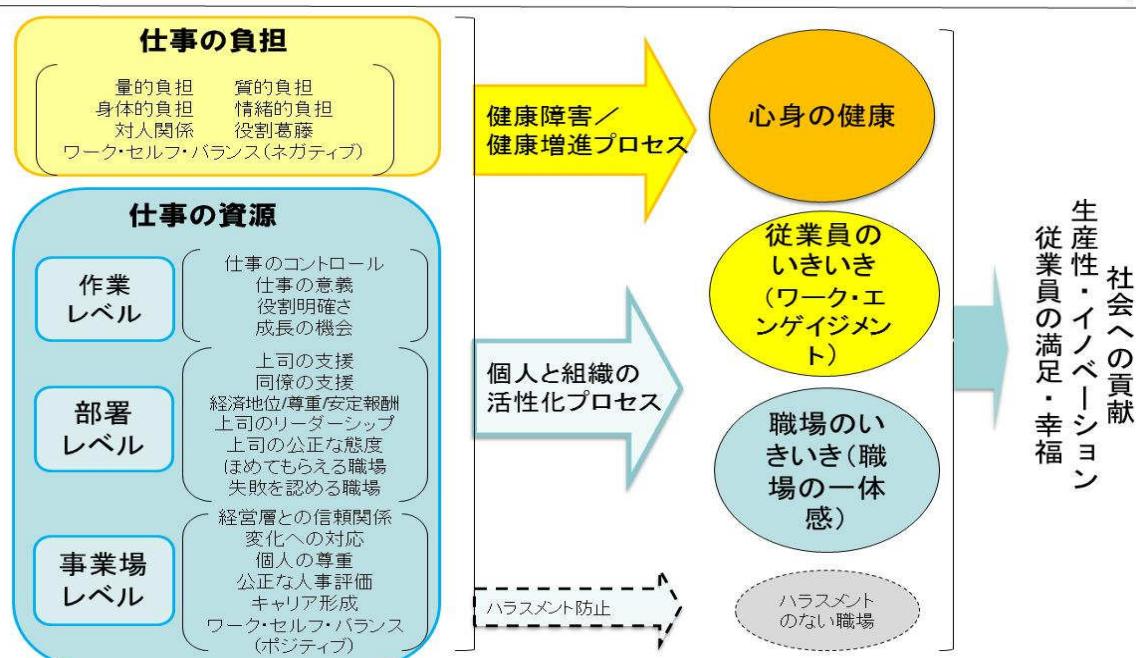


図 「健康いきいき職場」モデルにおける仕事の負担、仕事の資源と、3つの主要な健康いきいきアウトカム。これらの推進が、労働者の満足・幸福および企業・組織の生産性、イノベーションを通じて社会への貢献につながります。

## 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。

-  **ステップ1** いきいきプロフィール全体図で、個人と職場のいきいきを確認
-  **ステップ2** 仕事の負担と資源のレーダーチャートで注目すべき対策領域を確認
-  **ステップ3** 仕事の負担と資源のプロフィールで注目すべく個別の要素を確認
-  **ステップ4** 強みをのばすか、弱みを補強する改善方策を考える

## 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事です。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くられると、本当に効果のある対策へつながります。

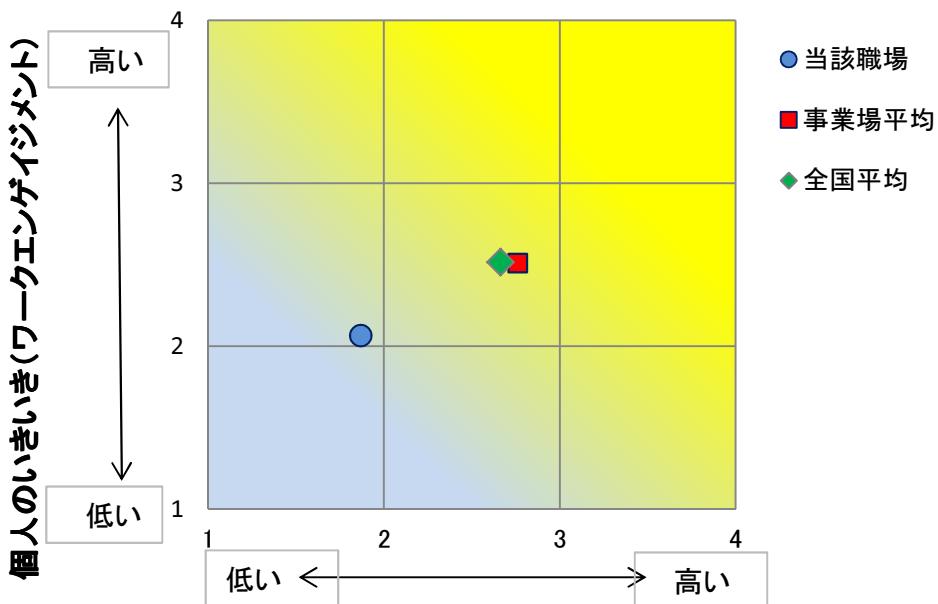
新職業性ストレス簡易調査票は、平成21-23年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」(H21-労働-一般-001)の研究成果です。

# 新職業性ストレス簡易調査票 部署別フィードバック(3/10)

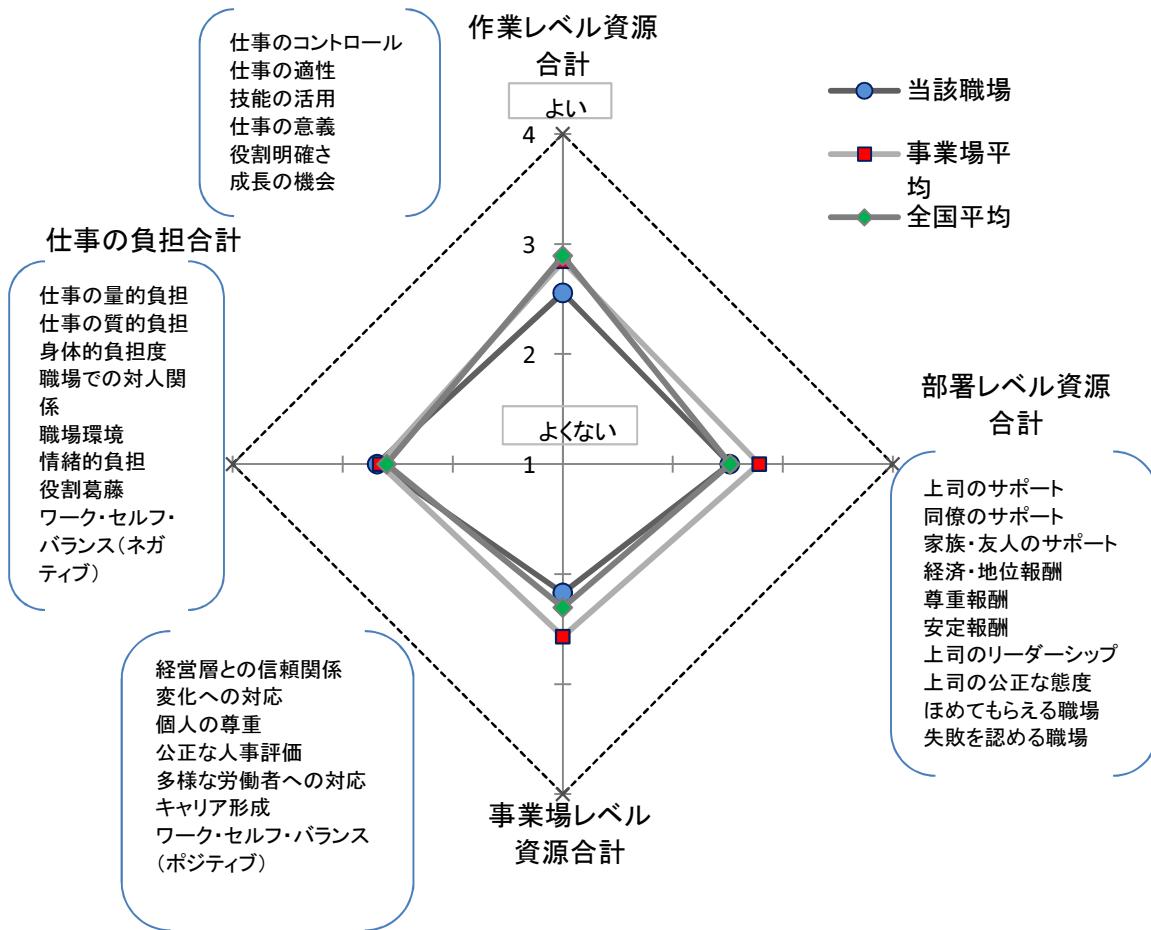
## 1. いきいきプロフィール全体図

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

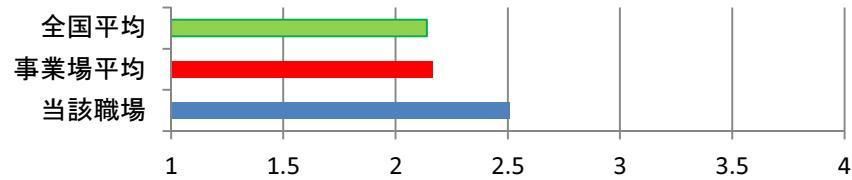
◆得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

# 新職業性ストレス簡易調査票 部署別フィードバック(4/10)

## 2. 仕事の負担プロファイル

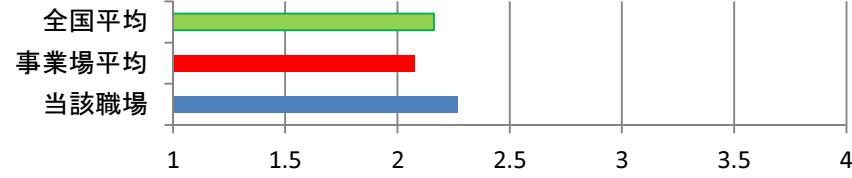
### 仕事の量的負担

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



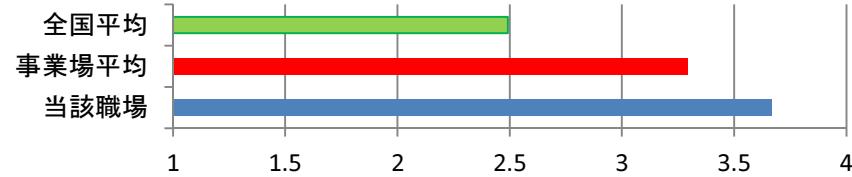
### 仕事の質的負担

仕事で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



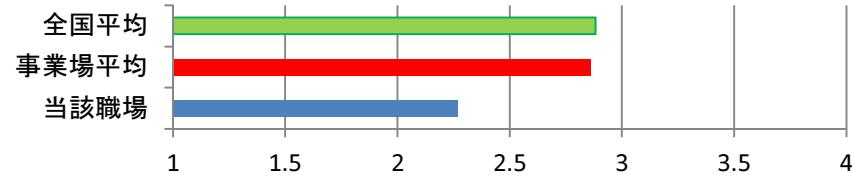
### 身体的負担度

仕事でからだを動かす必要があるなど身体的な負担



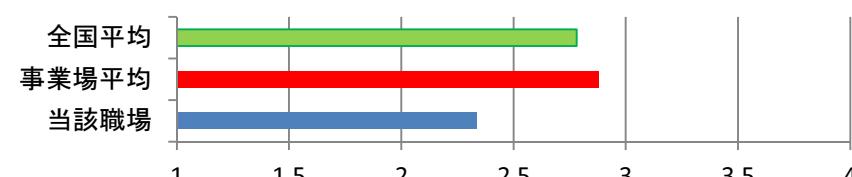
### 職場での対人関係

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



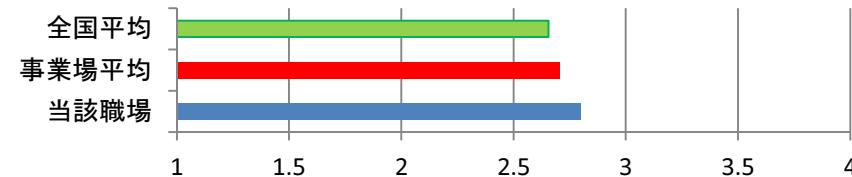
### 職場環境

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



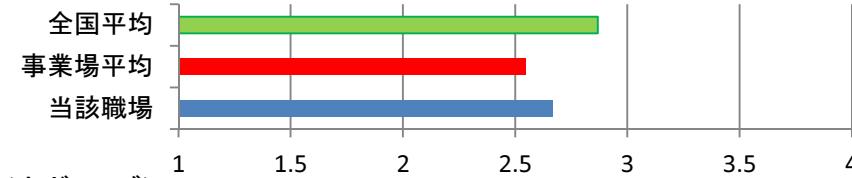
### 情緒的負担

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



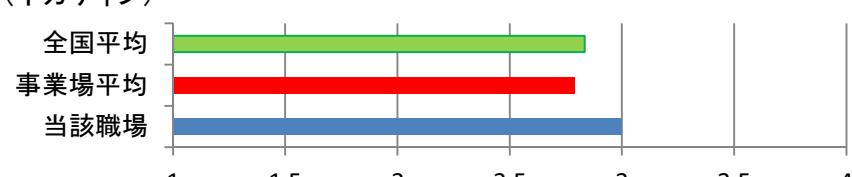
### 役割葛藤

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)

仕事が、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

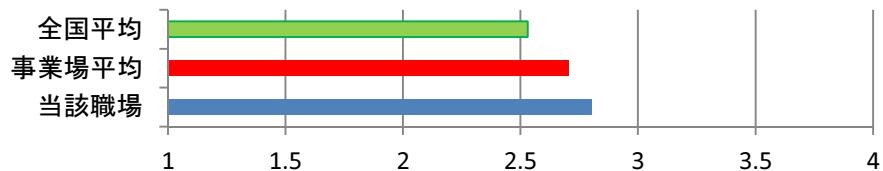
◆得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

# 新職業性ストレス簡易調査票 部署別フィードバック(5/10)

## 3. 仕事の資源(作業レベル)プロフィール

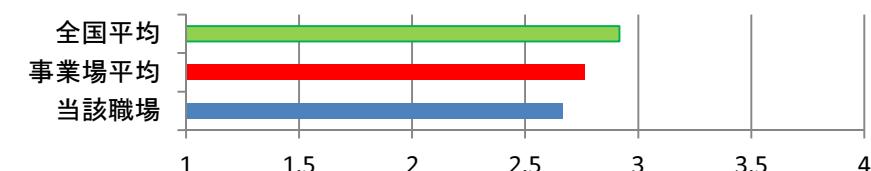
### 仕事のコントロール

仕事の内容や予定や手順などを自分で決められる程度



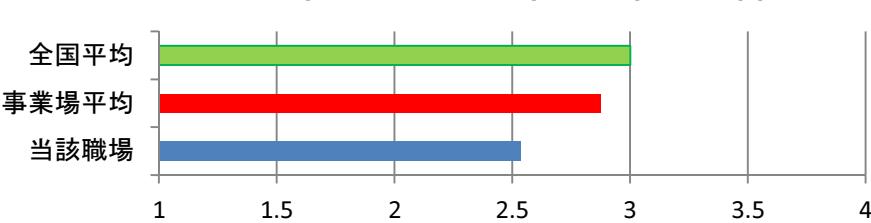
### 仕事の適性

仕事の内容が自分にむいている、合っていること



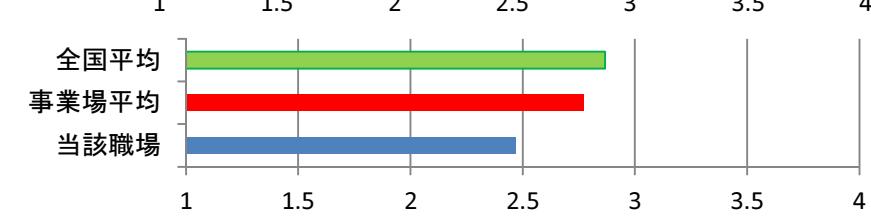
### 技能の活用

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



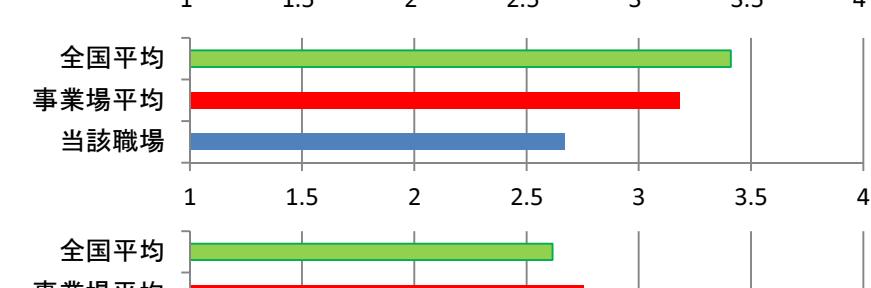
### 仕事の意義

仕事の意義が認識でき、働きがいを感じていること



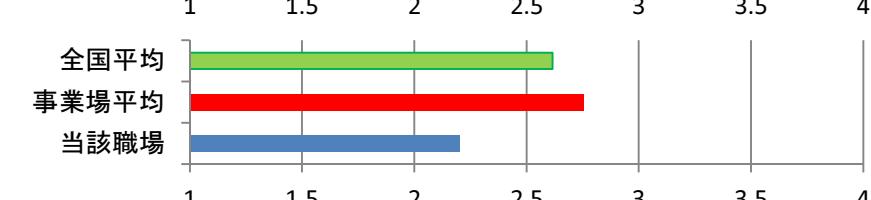
### 役割明確さ

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

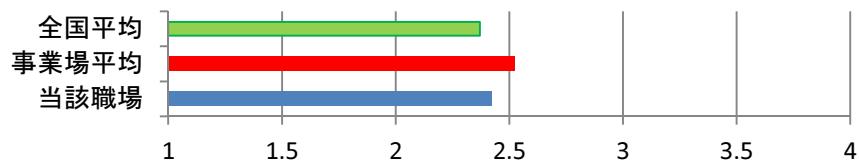
◆得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

# 新職業性ストレス簡易調査票 部署別フィードバック(6/10)

## 4. 仕事の資源(部署レベル)プロフィール

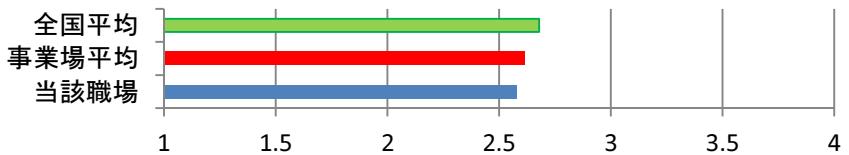
### 上司のサポート

話しかけやすく、頼りになり、相談にのってくれるなど上司から部下への支援



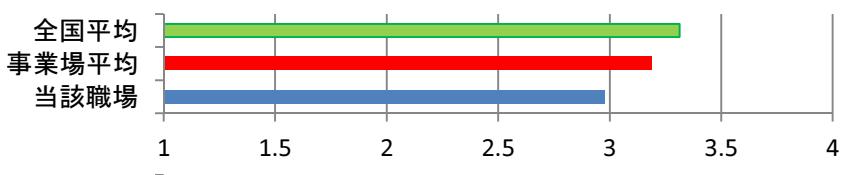
### 同僚のサポート

話しかけやすく、頼りになり、相談にのってくれるなど同僚間の支援



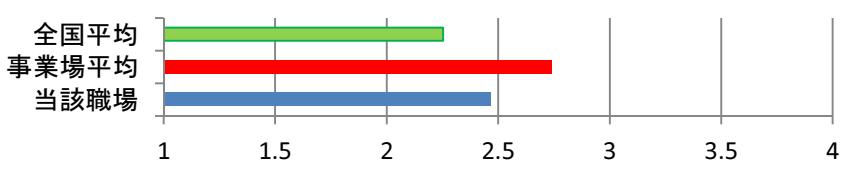
### 家族友人のサポート

配偶者、家族、友人等からの支援



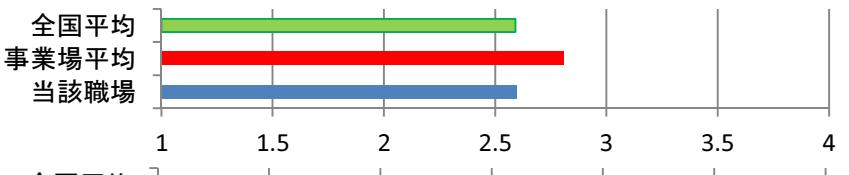
### 経済・地位報酬

仕事上の努力に対し金銭的報酬や待遇を受けていること



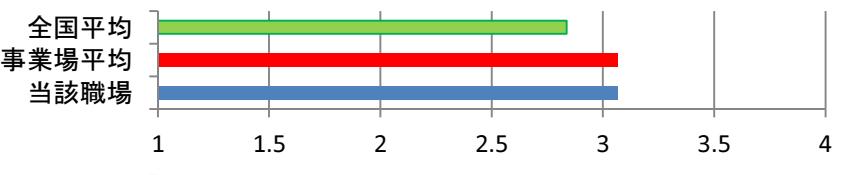
### 尊重報酬

上司や同僚から、仕事の努力にふさわしい尊敬や賞賛を受けていていること



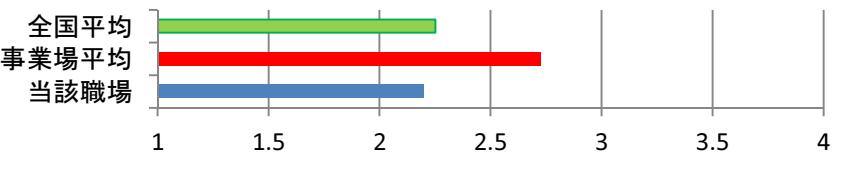
### 安定報酬

仕事が不安定、将来の見込みがない、職を失う可能性のあること



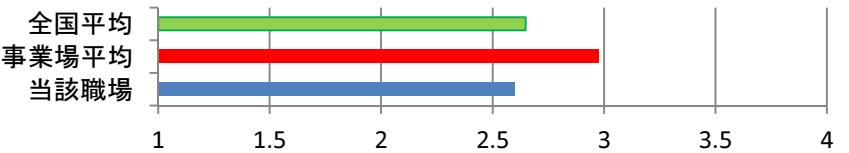
### 上司のリーダーシップ

上司が、仕事の出来をフィードバックし、部下が問題解決できるよう指導していること



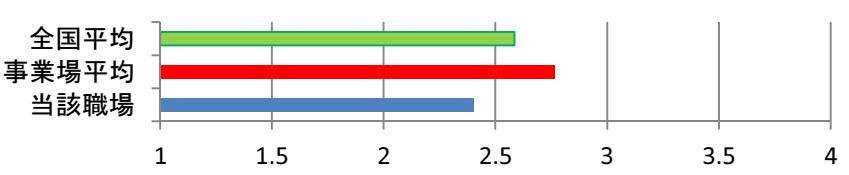
### 上司の公正な態度

上司が、偏見を持たずく、部下に思いやりと誠実さを持って対応してくれること



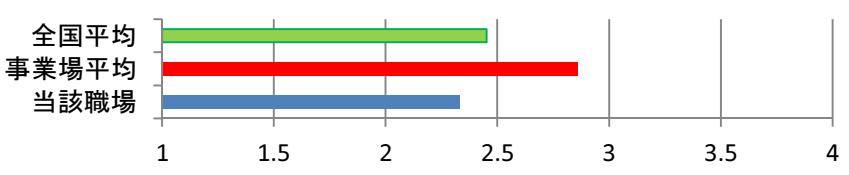
### ほめてもらえる職場

ねぎらいや感謝の言葉など、職場でポジティブな評価を受けられること



### 失敗を認める職場

失敗しても取り戻す機会があったり、失敗を転じて成功に導くことができること



◆事業場平均: 対象となった事業場全体の平均

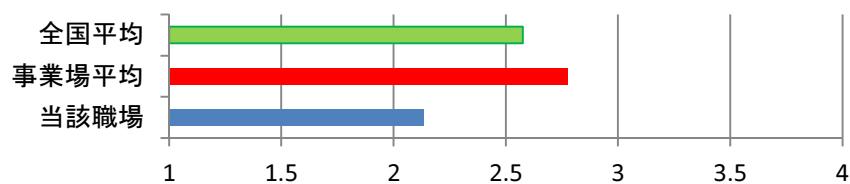
◆得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

# 新職業性ストレス簡易調査票 部署別フィードバック(7/10)

## 5. 仕事の資源(事業場レベル)プロフィール

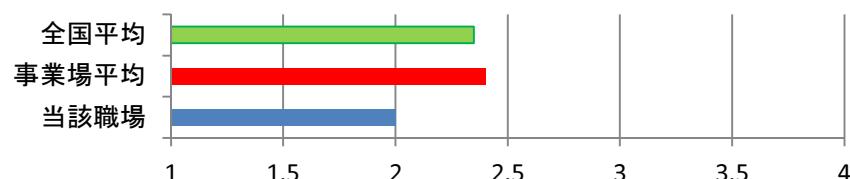
### 経営層との信頼関係

経営層と従業員の間に相互の信頼関係があること



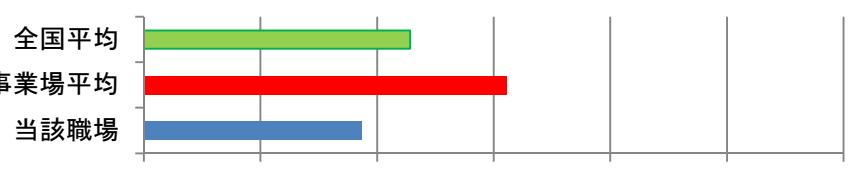
### 変化への対応

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



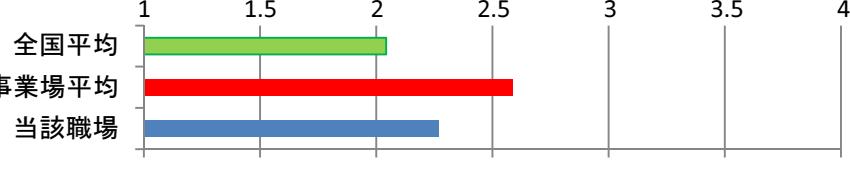
### 個人の尊重

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



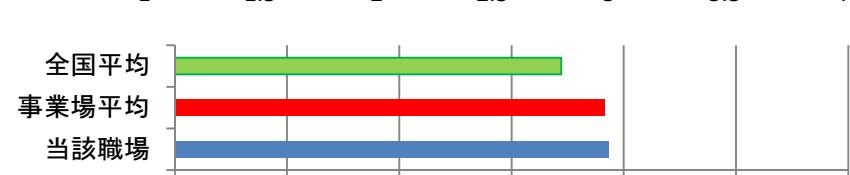
### 公正な人事評価

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



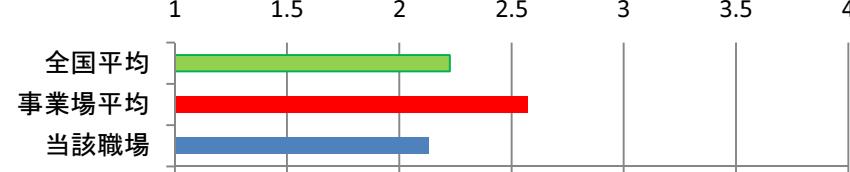
### 多様な労働者への対応

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

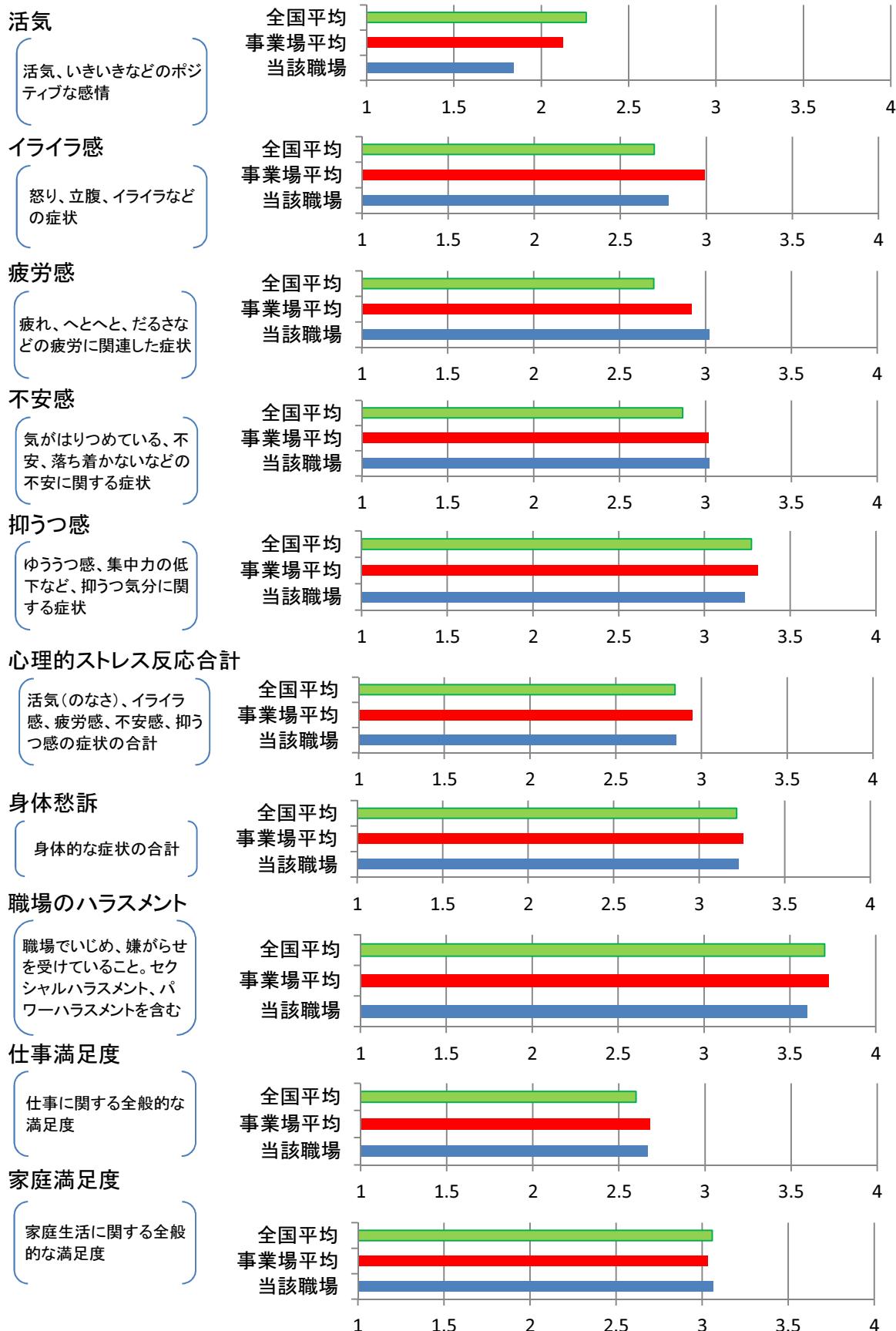


◆事業場平均: 対象となった事業場全体の平均

◆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

# 新職業性ストレス簡易調査票 部署別フィードバック(8/10)

## 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

## 新職業性ストレス簡易調査票 判定基準基礎データ

変数グループ	変数	全国平均(N=1620)	
		全国平均	(標準偏差)
仕事の負担	仕事の量的負担	2.14	0.76
	仕事の質的負担	2.16	0.71
	身体的負担度	2.49	1.08
	職場での対人関係	2.88	0.66
	職場環境	2.78	0.99
	情緒的負担	2.66	0.96
	役割葛藤	2.87	0.93
	ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)	2.83	0.89
<b>* 仕事の負担合計 *</b>		<b>2.60</b>	<b>0.52</b>
仕事の資源(作業レベル)	仕事のコントロール	2.53	0.74
	仕事の適性	2.92	0.80
	技能の活用	3.00	0.85
	仕事の意義	2.87	0.87
	役割明確さ	3.41	0.63
	成長の機会	2.62	0.94
<b>* 仕事の資源(作業レベル)合計 *</b>		<b>2.89</b>	<b>0.53</b>
仕事の資源(部署レベル)	上司のサポート	2.37	0.75
	同僚のサポート	2.68	0.70
	家族友人のサポート	3.31	0.68
	経済・地位報酬	2.25	0.92
	尊重報酬	2.59	0.80
	安定報酬	2.84	1.02
	上司のリーダーシップ	2.25	0.92
	上司の公正な態度	2.65	0.86
	ほめてもらえる職場	2.59	0.91
	失敗を認める職場	2.45	0.85
<b>* 仕事の資源(部署レベル)合計</b>		<b>2.52</b>	<b>0.57</b>
仕事の資源(事業場レベル)	経営層との信頼関係	2.58	0.81
	変化への対応	2.35	0.86
	個人の尊重	2.14	0.82
	公正な人事評価	2.04	0.86
	多様な労働者への対応	2.72	0.87
	キャリア形成	2.23	0.87
	ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)	2.07	0.87
	<b>* 仕事の資源(事業場レベル)合</b>	<b>2.30</b>	<b>0.60</b>
いきいきアウトカム	ワーク・エンゲイジメント	2.52	0.77
	職場の一体感	2.66	0.77
心身の健康	活気	2.26	0.79
	イライラ感	2.70	0.85
	疲労感	2.70	0.88
	不安感	2.87	0.80
	抑うつ感	3.27	0.67
	心理的ストレス反応合計	2.85	0.61
	身体愁訴	3.22	0.54
職場のハラスメント	職場のハラスメント	3.70	0.63
満足度	仕事満足度	2.60	0.85
	家庭満足度	3.06	0.81

(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。

新職業性ストレス簡易調査票 調査データ

変数グループ 回答者数	変数	A課 21	全事業場 2534
仕事の負担	仕事の量的負担	2.51	2.17
	仕事の質的負担	2.27	2.08
	身体的負担度	3.67	3.29
	職場での対人関係	2.27	2.86
	職場環境	2.33	2.88
	情緒的負担	2.80	2.70
	役割葛藤	2.67	2.55
	ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)	3.00	2.79
	* 仕事の負担合計 *	2.69	2.66
仕事の資源(作業レベル)	仕事のコントロール	2.80	2.70
	仕事の適性	2.67	2.76
	技能の活用	2.53	2.88
	仕事の意義	2.47	2.77
	役割明確さ	2.67	3.18
	成長の機会	2.20	2.75
	* 仕事の資源(作業レベル)合計 *	2.56	2.84
仕事の資源(部署レベル)	上司のサポート	2.42	2.52
	同僚のサポート	2.58	2.61
	家族友人のサポート	2.98	3.19
	経済・地位報酬	2.47	2.74
	尊重報酬	2.60	2.81
	安定報酬	3.07	3.07
	上司のリーダーシップ	2.20	2.72
	上司の公正な態度	2.60	2.97
	ほめてもらえる職場	2.40	2.77
	失敗を認める職場	2.33	2.86
	* 仕事の資源(部署レベル)合計 *	2.52	2.79
仕事の資源(事業場レベル)	経営層との信頼関係	2.13	2.78
	変化への対応	2.00	2.40
	個人の尊重	1.93	2.55
	公正な人事評価	2.27	2.59
	多様な労働者への対応	2.93	2.91
	キャリア形成	2.13	2.57
	ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)	1.80	2.18
	* 仕事の資源(事業場レベル)合計 *	2.17	2.57
いきいきアウトカム	ワーク・エンゲイジメント	2.07	2.51
	職場の一体感	1.87	2.76
心身の健康	活気	1.84	2.12
	イライラ感	2.78	2.99
	疲労感	3.02	2.92
	不安感	3.02	3.02
	抑うつ感	3.23	3.31
	心理的ストレス反応合計	2.86	2.95
	身体愁訴	3.23	3.26
職場のハラスメント	職場のハラスメント	3.60	3.73
満足度	仕事満足度	2.67	2.68
	家庭満足度	3.07	3.03