

職場環境等改善のための「努力－報酬不均衡モデル職業性ストレス調査票」活用マニュアル

厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究費研究

「職場環境等の改善を通じたメンタルヘルス対策に関する研究」班

【はじめに】

職場環境等の改善は、事業所のストレス対策の重要な柱です。改善活動の第一歩は、職場環境等のストレス要因を把握することですが、目に見えないストレス要因を職場環境等改善の指標となるように把握することは容易ではありませんでした。

グローバル化や産業構造の変化の中で、職の不安定性やキャリアに関する要因は、とくに注目されているストレス要因と思われます。近年、このようなストレス要因を組み入れた努力－報酬不均衡モデル調査票が登場しました。

本ツールは、努力－報酬不均衡モデル調査票を活用して、職場環境等のストレス要因の評価を試みるものです。

【努力－報酬不均衡モデルとは】

職業生活における「努力」と「報酬」の2つの軸を基に職場の慢性的なストレス状況を把握しようとするモデルです。職業生活において費やす努力と、そこから得られるべき、もしくは得られることが期待される報酬が釣り合わない「高努力/低報酬状態」をストレスフルとしています。

「努力」を測定する尺度は、仕事の要求度、責任、負担を測定する項目から構成されます。「報酬」尺度は労働者が仕事から得られるもの、もしくは期待されるものとして心理的な尊重報酬、職の安定性や昇進に関する報酬および金銭や地位に関連する報酬を測定する項目からなります。

仕事量が多いのに不安定な仕事、昇進の見通しや適当な報酬が与えられることなく高レベルの業績を求められる仕事、一生懸命やっているのに正当に評価されない状況、などが努力－報酬不均衡状態の例として挙げられます。

【本ツールの特徴】

1. 最新の職業性ストレスモデルを応用した職場の健康リスク評価
 - 努力－報酬不均衡モデルは、新しく「報酬」という要素を取り入れてストレス要因を測定します。この要素は、今日の雇用環境の変容に関連したストレスフルな状況を鋭敏に捉える可能性があります。このモデルにより種々の健康問題が予測されることが、多くの研究によって証明されています。
2. わが国の大規模な調査結果を基に、職場におけるストレス指標のリスクの度合いを推定
 - 全国 191 職場(6,961 人)における調査結果を基に、職場におけるストレスの大きさを推定しました。

3. 抑うつを基準とした職場のリスクを推定

- ストレスの大きさを推定する健康問題の基準として、現代の就業生活の中でもっとも問題となっている抑うつの得点を採用しました。

4. 少数の質問項目

- 合計 17 問の質問への回答によって職場の健康リスクを評価します。全項目への回答所要時間は約 3 分です。

5. 仕事のストレス判定図と相補的に活用可能

- すでに多くの事業所のストレス対策に利用されている「仕事のストレス判定図」と異なる側面から職場のストレス要因を評価します。「仕事のストレス判定図」と相補的に活用することで、職場環境へ働きかけるレパトリーが広がることが期待されます。

【本ツールの活用方法】

以下の用途があります：

1. 職場ストレスの実態把握(サーベイランス)、モニタリング
2. ストレスが気になる職場におけるストレス要因の有無の調査
3. ハイリスク職場の同定
4. 事業所内での職業性ストレス要因の比較
5. 職場環境等改善対策の評価
6. 職業性ストレス要因が健康に及ぼす影響の調査研究

【努力－報酬不均衡モデル調査票による職場のリスク判定】

1. 対象の職場の労働者に調査項目に回答していただきます。

採点方法は次の通りです：努力要素の得点は項目 ERI1-ERI6 の 6 項目のチェックボックスの右側にある数字を合計して算出します。努力項目の総得点は 6 点から 30 点の範囲をとり、得点が高いほど、回答者によって経験されている仕事の要求度が高いと考えられます。

報酬の要素には、職業上の報酬を構成する 3 つの項目群が想定されています：尊重報酬として定義される項目 (ERI7-ERI10, ERI15)、職の安定性に関する項目 (ERI11, ERI13)、金銭や地位に関連する項目 (ERI12, ERI14, ERI16-ERI17)。報酬得点はこの 11 項目のチェックボックスの右側にある数字をすべて合計して得られます。高得点(最高 55 点)は高報酬を、低得点(最低 11 点)ほど低報酬による悩みが強いことを意味します。

2. 以下の式によって努力得点と報酬得点の比を算出します:

$$\text{努力 / 報酬比} = \frac{\text{努力得点} \times 11}{\text{報酬総得点} \times 6}$$

(注:分子・分母に,異なる項目数を補正するための係数を乗じます)

報酬項目別にリスクを推定することも可能です。働きかけるべきストレス要因をある程度絞り込むことができます。

1) 尊重報酬項目を使用した場合

$$\text{努力 / 報酬比} = \frac{\text{努力得点} \times 5}{\text{ERI7-ERI10, ERI15 の合計得点} \times 6}$$

2) 職の安定性に関する報酬項目を使用した場合

$$\text{努力 / 報酬比} = \frac{\text{努力得点} \times 2}{\text{ERI11, ERI13 の合計得点} \times 6}$$

3) 金銭・地位に関する報酬項目を使用した場合

$$\text{努力 / 報酬比} = \frac{\text{努力得点} \times 4}{\text{ERI12, ERI14, ERI16, ERI17 の合計得点} \times 6}$$

3. 職場毎に努力－報酬不均衡得点比の平均値を求めます。

4. ノモグラムを利用して健康リスクを求めます(例参照)。

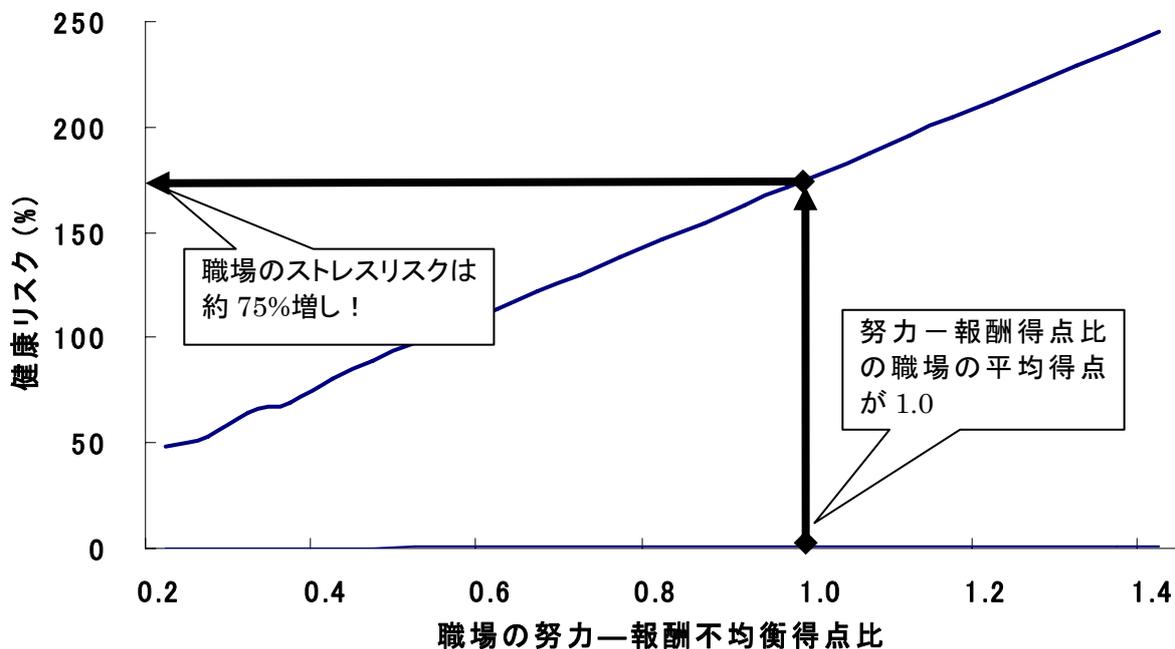
5. 結果の評価

- リスクが 100%となる得点比が,現時点で本邦における平均的な水準と考えられる努力/報酬得点比です。100%を超える分が,本ツールで捉えられる職場のストレスリスクです。

【努力－報酬不均衡モデル調査票による職場のリスク判定(例)】

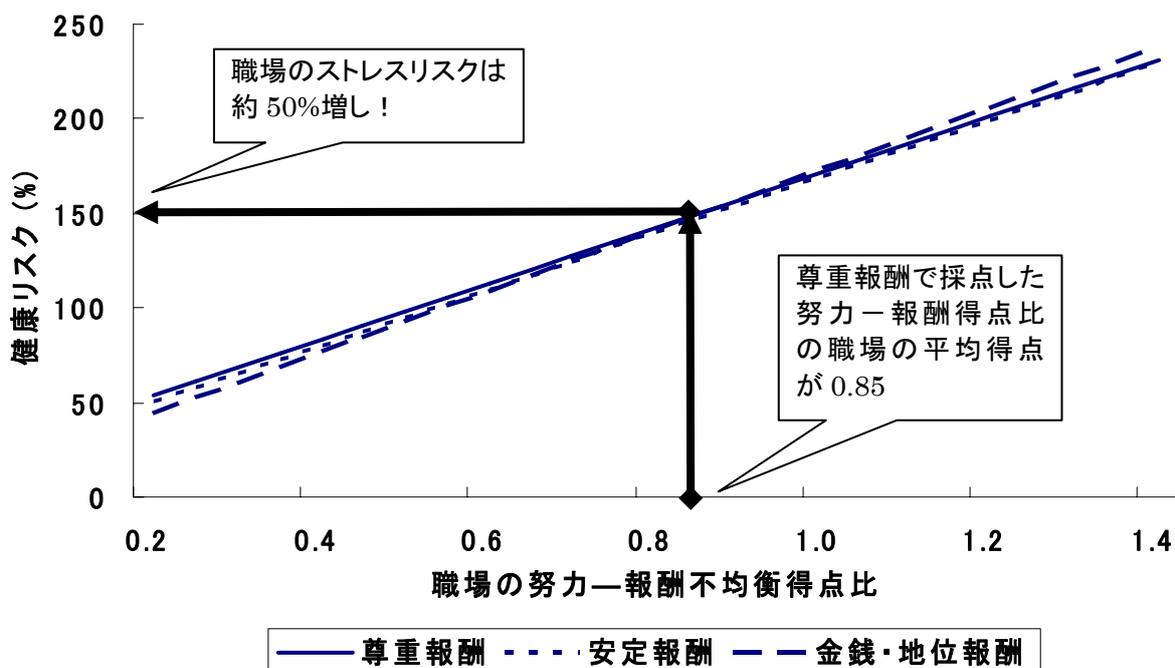
例 1) 努力－報酬得点比の職場の平均が 1.0 であったとき

努力－報酬不均衡による健康リスク



例 2) 尊重報酬の 5 項目で算出した努力－報酬得点比の平均が 0.85 であったとき

報酬項目別 努力－報酬不均衡による健康リスク



【推定結果に基づく職場環境等の改善活動】

1. 対策の必要性を判断してください。
2. 高いリスク値が認められた職場では、どのような事柄が高リスクをもたらす要因となり得るのか、労働者の意見や職場巡視によってリストアップしていきます。
3. 労働者によるグループワークなどを行うことで、いろいろな意見が出やすくなります。
 - 職場の環境改善に取り掛かるきっかけを提供するのが目的です。
 - リスクが低くても改善項目が見つかるかもしれません。
 - 話し合いの過程で、すでに行われている好ましい活動などを再認識することもあります。好ましい活動はぜひ継続していきましょう。
4. 関係者が集まって、リストアップされた項目について改善の優先順位をつけ改善計画を立てます。
 - 実際の職場で取り入れられ効果も期待される改善活動の例を【職場環境改善のヒント】として挙げていますので参考にしてください。
 - 職場環境改善のためのアクションチェックリストなども活用できます（<http://eisei.med.okayama-u.ac.jp/jstress/ACL/index.htm>）。
5. 改善を実施します。実情に合わせ適宜計画を修正していきます。
6. 改善後に再度調査を行い、活動の評価をします。評価に沿って、次の活動の計画を立てていきます。
7. 細かくても改善可能な項目をひとつずつ設定・クリアしていくことが成功のコツです。

【活用に当たっての注意点】

1. 調査の目的(職場環境等の改善活動に活用すること)を明らかにしておくこと。
 - 調査を行う主体、利用者、被調査者が、調査目的を十分理解しておくことが必要です。
 - 職場の平均的なストレスの強さを評価するものであり、労働者ひとりひとりのストレスの度合いを測定するものではないことに気をつけてください。
2. 産業保健スタッフと連携して実施しましょう。
3. ストレス要因のうち、ある一側面を見ているものです。
 - 測定に使用される項目以外のストレス要因も存在する可能性を認識しておきます。
 - 「仕事のストレス判定図」を併用して、多角的に検討することも有用です。
4. 改善活動のきっかけを提供する目安であって、数値が万全な推定値であるわけではありません。
 - ノモグラムを作成するにあたって採用した基準値は、現時点における全国的調査結果から得た職場単位での平均値であり、あくまでも相対的なものです。

- 職場における平均値を算出しますので、人数が少ないと推定の精度が低下します。このノモグラムは労働者の数が 10 人以上で構成される職場を単位として作成されました。適用する職場の人数の目安としてください。
- 男女別・年齢別といった属性別のリスク評価はまだできていません。日本人労働者 2 万人のデータをもとに算出した代表値を【付表】に挙げています。より詳しい分析が必要な場合にご参照ください。

【日本語版努力－報酬不均衡モデル調査票の使用にあたってのお願い】

モデル自体が発展段階のものであり、多様なデータを用いたリスク推定の確認が今後とも不可欠です。より有用なツールとするために協力をお願いしています。ご利用いただいたご感想などございましたら、フィードバックください。また、研究目的でご利用の際はご連絡ください。

堤 明純

産業医科大学 産業医実務研修センター

807-8555 北九州市八幡西区医生ヶ丘 1-1

電話 093-691-7167 ファックス 093-692-4590

e-mail:tsutsumi@med.uoeh-u.ac.jp

【努力－報酬不均衡モデル調査票】

本調査票は、あなたの職業に関するストレスについて調査するものです。以下の各文について、どの程度あなたの状況にあなたにあてはまるか、該当する口をチェック(V)して下さい。すべての質問に答えていただくようお願いいたします。

ERI1 仕事の負担が重く、常に時間に追われている。

- あてはまらない (1)
- あてはまるが、全く悩んでいない (2)
- あてはまっており、いくらか悩んでいる (3)
- あてはまっており、かなり悩んでいる (4)
- あてはまっており、非常に悩んでいる (5)

ERI2 邪魔が入って中断させられることの多い仕事だ。

- あてはまらない (1)
- あてはまるが、全く悩んでいない (2)
- あてはまっており、いくらか悩んでいる (3)
- あてはまっており、かなり悩んでいる (4)
- あてはまっており、非常に悩んでいる (5)

ERI3 責任の重い仕事だ。

- あてはまらない (1)
- あてはまるが、全く悩んでいない (2)
- あてはまっており、いくらか悩んでいる (3)
- あてはまっており、かなり悩んでいる (4)
- あてはまっており、非常に悩んでいる (5)

ERI4 しばしば、残業をせまられる。

- あてはまらない (1)
- あてはまるが、全く悩んでいない (2)
- あてはまっており、いくらか悩んでいる (3)
- あてはまっており、かなり悩んでいる (4)
- あてはまっており、非常に悩んでいる (5)

ERI5 肉体的にきつい仕事だ。

- あてはまらない (1)
- あてはまるが、全く悩んでいない (2)
- あてはまっており、いくらか悩んでいる (3)
- あてはまっており、かなり悩んでいる (4)
- あてはまっており、非常に悩んでいる (5)

ERI6 過去数年、だんだん仕事の負担が増えてきた。

- あてはまらない (1)
- あてはまるが、全く悩んでいない (2)
- あてはまっており、いくらか悩んでいる (3)
- あてはまっており、かなり悩んでいる (4)
- あてはまっており、非常に悩んでいる (5)

ERI7 上司からふさわしい評価を受けている。

- あてはまる (5)
- あてはまらないが、全く悩んでいない (4)
- あてはまらず、いくらか悩んでいる (3)
- あてはまらず、かなり悩んでいる (2)
- あてはまらず、非常に悩んでいる (1)

ERI8 同僚からふさわしい評価を受けている。

- あてはまる (5)
- あてはまらないが、全く悩んでいない (4)
- あてはまらず、いくらか悩んでいる (3)
- あてはまらず、かなり悩んでいる (2)
- あてはまらず、非常に悩んでいる (1)

ERI9 困難な状況に直面すれば同僚から十分な支援が受けられる。

- あてはまる (5)
- あてはまらないが、全く悩んでいない (4)
- あてはまらず、いくらか悩んでいる (3)
- あてはまらず、かなり悩んでいる (2)
- あてはまらず、非常に悩んでいる (1)

ERI10 職場で公平に扱われていない。

- あてはまらない (5)
- あてはまるが、全く悩んでいない (4)
- あてはまっており、いくらか悩んでいる (3)
- あてはまっており、かなり悩んでいる (2)
- あてはまっており、非常に悩んでいる (1)

ERI11 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。

- あてはまらない (5)
- あてはまるが、全く悩んでいない (4)
- あてはまっており、いくらか悩んでいる (3)
- あてはまっており、かなり悩んでいる (2)
- あてはまっており、非常に悩んでいる (1)

ERI12 昇進の見込みは少ない。

- あてはまらない (5)
- あてはまるが、全く悩んでいない (4)
- あてはまっており、いくらか悩んでいる (3)
- あてはまっており、かなり悩んでいる (2)
- あてはまっており、非常に悩んでいる (1)

ERI13 失職の恐れがある。

- あてはまらない (5)
- あてはまるが、全く悩んでいない (4)
- あてはまっており、いくらか悩んでいる (3)
- あてはまっており、かなり悩んでいる (2)
- あてはまっており、非常に悩んでいる (1)

ERI14 現在の職は、自分が受けた教育やトレーニングの程度を充分反映している。

- あてはまる (5)
- あてはまらないが、全く悩んでいない (4)
- あてはまらず、いくらか悩んでいる (3)
- あてはまらず、かなり悩んでいる (2)
- あてはまらず、非常に悩んでいる (1)

ERI15 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私は仕事上ふさわしい評価と人望を受けている。

- あてはまる (5)
- あてはまらないが、全く悩んでいない (4)
- あてはまらず、いくらか悩んでいる (3)
- あてはまらず、かなり悩んでいる (2)
- あてはまらず、非常に悩んでいる (1)

ERI16 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私の仕事の将来の見通しは適当だ。

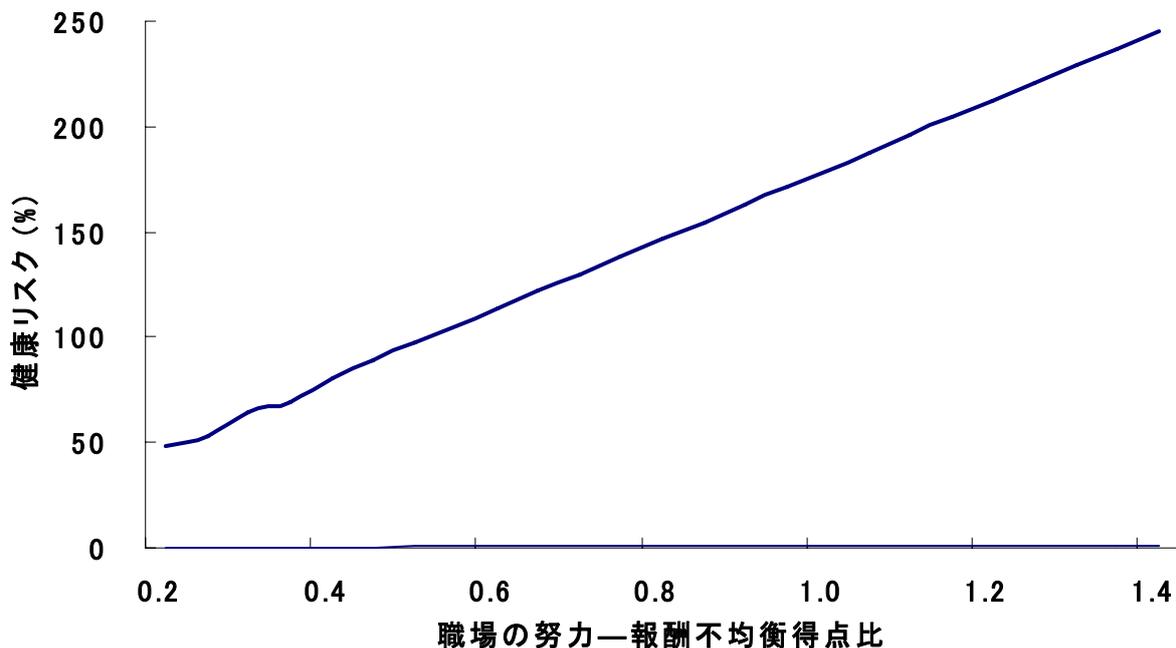
- あてはまる (5)
- あてはまらないが、全く悩んでいない (4)
- あてはまらず、いくらか悩んでいる (3)
- あてはまらず、かなり悩んでいる (2)
- あてはまらず、非常に悩んでいる (1)

ERI17 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私のサラリー/収入は適当だ。

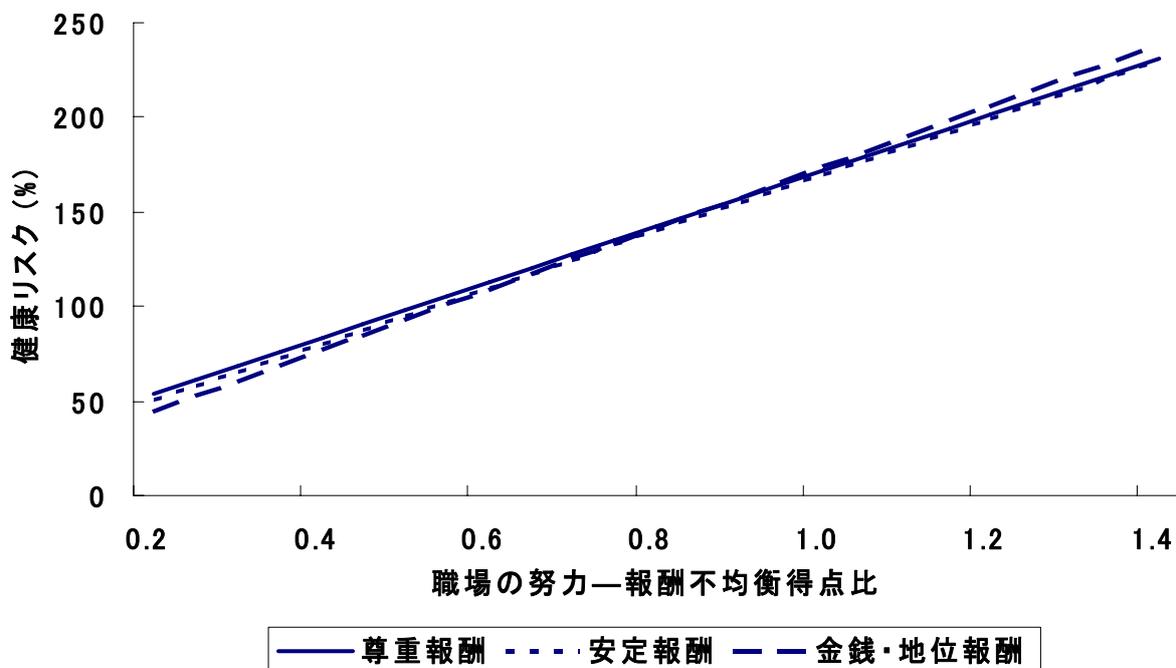
- あてはまる (5)
- あてはまらないが、全く悩んでいない (4)
- あてはまらず、いくらか悩んでいる (3)
- あてはまらず、かなり悩んでいる (2)
- あてはまらず、非常に悩んでいる (1)

【努力—報酬不均衡モデル調査票による職場のリスク判定用ノモグラム】

努力—報酬不均衡による健康リスク



報酬項目別 努力—報酬不均衡による健康リスク



【努力—報酬不均衡理論に基づく職場環境改善のヒント】

作業配分の公平化

長時間残業への対策
(十分な)休日休暇の保証
柔軟性のある就業時間

オープンな情報
情報の正確な開示

昇進・昇格のステージの明確化
キャリア開発
 研修機会の提供
 資格取得機会の公平化

納得できる人事評価・考課

付加的な報酬制度の導入
 福利厚生
 アメニティ整備

事業場内外でのサポート醸成

管理監督者スキルアップ
 コミュニケーション・スキルなど

【付表. 努力—報酬不均衡モデル調査票による尺度得点およびストレス指標の代表値】

日本人労働者約 2 万人のデータをもとに算出した各尺度の平均値(標準偏差)です。

高得点＝高ストレスとなるよう表記を統一しています。

努力報酬得点比を算出する際は高得点＝高報酬とコーディングされる点留意ください。

属性	努力得点	報酬得点	努力—報酬得点比
全対象	13.0 (5.0)	19.5 (8.0)	0.56 (0.33)
男性	12.4 (4.8)	19.6 (8.4)	0.54 (0.34)
女性	13.9 (5.3)	19.3 (7.3)	0.58 (0.32)
年齢			
17-25 歳	14.5 (5.5)	18.4 (6.8)	0.59 (0.31)
26-35 歳	13.6 (5.2)	19.3 (7.9)	0.58 (0.34)
36-45 歳	13.2 (5.0)	20.0 (8.2)	0.57 (0.34)
46-60 歳	12.0 (4.6)	19.7 (8.2)	0.51 (0.31)
雇用状況			
公務員	12.6 (5.2)	17.8 (6.4)	0.50 (0.27)
私企業社員	13.2 (5.0)	20.1 (8.4)	0.58 (0.35)
管理職	13.0 (4.8)	19.9 (9.0)	0.57 (0.36)
一般職	13.1 (5.1)	19.4 (7.7)	0.55 (0.32)
正規従業員	13.1 (5.1)	19.7 (8.2)	0.56 (0.34)
パート職	12.6 (4.5)	18.5 (6.6)	0.51 (0.28)
労働時間			
週 50 時間未満	13.1 (5.0)	18.6 (6.7)	0.53 (0.29)
週 50 時間以上	15.6 (5.2)	20.6 (7.8)	0.68 (0.37)
交替勤務			
なし	13.1 (4.8)	20.8 (9.2)	0.59 (0.38)
あり	15.7 (5.5)	19.5 (7.1)	0.65 (0.33)