厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金

多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究

（１７０１０１－０１）

平成２９～３０年度　総合研究報告書

研究代表者　　川上　憲人

平成３１（２０１９）年　３月

目　　次

Ⅰ．総合研究報告
多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究
川上憲人 ------- 3

II. 分担研究報告
１．知的障害等のある労働者へのストレスチェックの在り方の検討、実施ガイドラインおよび運用マニュアルの作成
１）知的障害等のある労働者へのストレスチェックの在り方の検討、実施ガイドラインおよび運用マニュアルの作成
川上憲人 ------- 17

２）知的障害等のある労働者の管理監督者および業務遂行を支援している特例子会社等の実務担当者（ジョブコーチ含む)、およびそれらの労働者の就労支援に関する専門家等からのヒアリング
江口　尚 ------- 41

２．知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票の開発
１）知的障害等のある労働者のストレス要因、ストレス反応、および社会的支援に関する文献レビュー
今村幸太郎 ------- 59

２）知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票の開発
今村幸太郎 ------- 71

３）知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票に関する専門家・事業場からのヒアリング
江口　尚 ------- 129

４）知的障害等のある労働者用ストレスチェック調査票の信頼性・妥当性
今村幸太郎 ------- 137

５）一般労働者における「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の妥当性と信頼性、使用感および得点の等化について
川上憲人 ------- 173

６）Glasgow depression scale および Glasgow anxiety scale 日本語版の作成
今村幸太郎 ------- 201

３．成果物
知的障害等のある労働者のストレチェック制度実施に関する運用マニュアル（「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」を含む）
------- 211

III. 研究成果の刊行に関する一覧表 ------- 279

Ⅰ．総合研究報告

平成 29-30 年度労災疾病臨床研究事業費補助金
多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究
（１７０１０１－０１）

総合研究報告書

多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究

研究代表者　川上憲人　東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・教授

研究要旨
目的：本研究の目的は、平成 27 年 12 月に施行された改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関連して、①知的障害等のある労働者向けの調査票を新たに開発すること、②知的障害等のある労働者がストレスチェックを受検する上で必要となる配慮や手順について明らかにすることである。
方法：平成 29 年度は、１．知的障害のある労働者のストレス要因、ストレス反応、職場の支援に関する包括的な文献レビューを実施した。２．就労継続支援Ａ型事業所、特例子会社、知的障害者に就労支援に関する専門家に対して、ヒアリング調査を行った。３．知的障害、発達障害、慢性精神障害等のある労働者におけるストレスチェックについて専門家パネルを構築し、意見を収集した。４．各分担研究からの情報の集約および BJSQ の質問項目と回答選択肢に合わせた挿絵の作成により、知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票を新たに開発した。平成 30 年度は、１．平成 29 年度の成果を基に「知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアル」の案を作成し、専門家パネル、この他の専門家および知的障害等のある労働者を雇用する事業場に意見を求めた。発達障害や精神障害のある労働者への応用可能性について検討するために、障害者継続支援 A 型、B 型施設の管理者等にヒアリングを実施した。２．職業性ストレス簡易調査票を平易に言い換えた文言案について就労移行支援事業所（1 か所）および就労継続支援 A 型事業所（1 か所）、就労継続支援 B 型事業所（1 か所）の支援者および 2 名の専門家へのヒアリングを実施し、２種類のストレスチェック質問票（「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」）を作成した。３．２つの調査票について、知的障害のある労働者を対象に信頼性・妥当性検証のための調査を実施した。４．一般労働者において、職業性ストレス簡易調査票と２つの調査票との互換性を検討するために、インターネット調査会社に委託して日本人のフルタイム労働者に対する調査を実施した。５．重度の知的障害のある労働者に使用されることを想定して Glasgow depression scale for people with a learning disability (GDS-LD) および Glasgow anxiety scale for people with an intellectual disability (GAS-ID) の日本語版を作成した。

結果：平成 29 年度は、１．文献レビューの結果、知的障害等のある人においてはライフイベントや社会的支援が抑うつなどの精神健康と関連がある可能性があることなどが示された。２．特例子会社や社会福祉法人が運営する就労継続支援Ａ型事業所におけるストレスチェック実施時の工夫として、挿絵を用いた説明や集合形式で説明会の実施などが行われていた。３．２回の意見聴取から、知的障害のある労働者へのストレスチェック制度実施のポイントが９領域 69 項目にまとめられた。「１事業者による方針表明と労働者への説明における配慮」、「２衛生委員会等における調査審議における配慮」、「７安心して医師面接を申し出られる環境づくり」などの領域が重要と評価されていた。４．３種類の質問票案を開発した。平成 30 年度は、１.「知的障害等のある労働者のストレチェック制度実施に関する運用マニュアル」について好意的な評価といくつかの追加意見が得られた。これをもとに修正の上、運用マニュアルを完成した。運用マニュアルは発達障害・精神障害等のある労働者へも一定程度当てはまると考えられたが、疾病・障がいの特徴を踏まえたマニュアルの修正・開発が必要と思われた。２.「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」を作成した。３．知的障害のある労働者では２つの調査票の回答にかかる時間は平均で 15-20 分であり、約９割の回答者が「わかった」と答えていた。２つの調査票の各尺度について概ね良好な信頼性係数が得られた。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の仕事のストレス要因に関する尺度では信頼性係数が低かった。仕事のストレス要因および職場の支援の尺度と心身のストレス反応との相関は概ね想定通りであり、一定の構成概念妥当性が示された。知的障害のある労働者においては職場の上司や同僚からの支援が心理的ストレス反応と関連していた。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」に関しては、GRID-HAMD-17 による抑うつはイライラ感と相関したが、抑うつ、不安感とは有意に相関せず、イライラ感の尺度がストレス状況の把握に鋭敏であるかもしれないと思われた。４．一般労働者における職業性ストレス簡易調査票の通常版（以下通常版）と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」については互換性があると考えられた。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の各尺度と対応する標準版の尺度の得点間の相関係数は 0.6 以上が多く、クロンバックα係数は 0.7 以上であった。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」と標準版の換算表を作成した。５．順翻訳の過程では研究班の研究者で翻訳結果を確認し、より適切な表現に修正した。逆翻訳結果は英語版の責任著者らに確認し、合意の上で日本語訳を確定し完成した。

結論：１）知的障害等のある労働者へのストレスチェック制度実施のポイントが明確になり、「知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアル」（実施ガイドラインを含む）が完成された。今後の課題として、本マニュアルに関する普及と研修があげられた。２）新たに開発した知的障害のある労働者向けの２種類のストレスチェック質問票は、知的障害のある労働者に対してストレスチェックを実施する際に信頼性、妥当性の検証された調査票として使用できると思われた。またこれらの調査票は一般労働者におい

ても活用ができると思われた。以上から、知的障害等のある労働者に対して適切な手順と配慮の上で、理解しやすい調査票を用いてストレスチェック制度を実施することができる環境が整った。

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
今村幸太郎　東京大学大学院医学系研究科・特任講師
江口　尚　北里大学医学部公衆衛生学単位・講師
研究協力者
北川佳寿美　ライフキャリアリサーチ・代表
日高結衣　東京大学大学院医学系研究科・院生
飯田真子　東京大学大学院医学系研究科・院生

A．研究目的

我が国では平成 27 年 12 月よりストレスチェック制度が施行され、従業員数 50 人以上の規模の事業場では、すべての労働者に対して年 1 回ストレスチェックを実施することが義務付けられた。厚生労働省は 57 項目の職業性ストレス簡易調査票（Brief job stress questionnaire; BJSQ）の使用を推奨しているが、BJSQ は一般的な言語能力を有する労働者を主な対象として開発されており、知的障害や発達障害など、文章の理解やコミュニケーション能力に課題のある労働者に対する信頼性・妥当性の検討は行われていない。また、これらの労働者がストレスチェックを受検する際の具体的な手順や配慮についても検討されていない。

本研究では、ストレスチェックの実施義務を有する事業場が、多様な労働者に対しても適切にストレスチェックを実施するため、1）知的障害等のある労働者の職業性ストレスを評価するための調査票を新たに開発する、2）知的障害等のある労働者がストレスチェックを受検する上で必要となる合理的配慮のあり方について検討することを目的とした。平成 29 年度は、①知的障害のある労働者のストレス要因、ストレス反応、職場の支援に関する包括的な文献レビューの実施、②就労継続支援A型事業所、特例子会社、知的障害者に就労支援に関する専門家に対するヒアリング調査の実施、③知的障害、発達障害、慢性精神障害等のある労働者におけるストレスチェックについて専門家パネルの構築と意見収集、④各分担研究から知的障害のある労働者向けストレスチェック質問票開発の参考となる情報の集約および知的障害のある労働者向けストレスチェック質問票案の作成を行った。平成 30 年度は、これらの成果を踏まえて、1）知的障害等のある労働者へのストレスチェック制度の実施方法について、知的障害等のある労働者を雇用している事業場の実情に合わせたストレスチェック実施ガイドラインおよび運用マニュアルを作成するとともに、発達障害や精神障害などその他の障害のある労働者への応用についても検討する。2）知的障害等のある労働者を雇用する特例子会社等の実務担当者、およびそれらの労働者の支援に関わる専門家等からヒアリング

を行った上で知的障害等のある労働者用のストレスチェック質問票を開発し、質問票の信頼性・妥当性検証を行った。具体的な研究項目は以下のようである：①知的障害等のある労働者へのストレスチェック制度実施の在り方の明確化および「知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアル」(実施ガイドラインを含む) の完成、②知的障害のある労働者向けストレスチェック質問票の開発、③知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票に関する専門家・事業場からのヒアリングの実施、④「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の知的障害のある労働者における信頼性・妥当性の検討、⑤新たに開発した知的障害のある労働者向けストレスチェック質問票である「ストレスチェック質問票 (ふりがなイラスト付き)」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の一般労働者における妥当性と信頼性、使用感および得点の等化についての検討、⑥知的障害のある人の抑うつおよび不安症状を測定するための尺度である Glasgow depression scale および Glasgow anxiety scale 日本語版の作成、以上を目的として研究を実施した。

B．研究方法

平成 29 年度

１．知的障害等のある労働者のストレス要因、ストレス反応、および社会的支援に関する文献レビュー (分担研究者、今村幸太郎)

文献レビューを、①知的障害等のある労働者に関する医学研究全般、②知的障害等のある人の抑うつ、不安、ストレス反応の測定、③知的障害等のある人のストレス要因、④知的障害等のある人のソーシャルサポート、の４テーマに分けて実施した。

２．知的障害等のある労働者の管理監督者および業務遂行を支援している特例子会社等の実務担当者（ジョブコーチ含む)、およびそれらの労働者の就労支援に関する専門家等からのヒアリング（分担研究者、江口尚)

知的障害等のある労働者の管理監督者および業務遂行を支援している実務担当者に対し、知的障害のある労働者に対する日常の支援体制や知的労働者等のある労働者が感じる職場のストレス等について、事前に準備したインタビューガイドに沿ってヒアリングを行なった。また、知的障害者の就労支援に関する専門家に、知的障害者に対してストレスチェックを実施する上での課題や留意事項や知的障害者のストレス等についてヒアリングを行なった。

３．知的障害等のある労働者へのストレスチェックの在り方の検討および実施ガイドラインの作成（主任研究者、川上憲人)

知的障害、発達障害、慢性精神障害等のある労働者におけるストレスチェックについて意見をもらえる専門家を関連学会、機関、団体、民間企業から推薦を求め、15 名の専門家からなる専門家パネルを構築した。知的障害等のある労働者におけるストレスチェックの留意点について意見収集し、収集した項目を整理して専門家に「重要性・優先度」をランク付けしてもらった。

４．知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票の開発 (分担研究者、今村幸太郎)

他の分担研究から情報を集約し、BJSQの質問項目と回答選択肢に合わせた挿絵の作成し、知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票を新たに開発した。

平成30年度

１．知的障害等のある労働者へのストレスチェックの在り方の検討、実施ガイドラインおよび運用マニュアルの作成（主任研究者、川上憲人）

平成29年度の結果を元に、平成30年度には実施ガイドラインの案を作成し、別途開発された知的障害等のある労働者向けの調査票（２種類）を含めた「知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアル」の案を作成し、専門家パネルにさらに意見を求めた。2）この他の知的障害等のある者に関する専門家および知的障害等のある労働者を雇用する事業場にも意見を求めた。3）発達障害や精神障害のある労働者への応用可能性についても検討するために、発達障害・精神障害のある者を受け入れている障害者継続支援Ａ型、Ｂ型施設の管理者等にヒアリングを実施した。

２．知的障害のある労働者向けストレスチェック質問票の開発（分担研究者、今村幸太郎）

他の分担研究から得られた情報をもとに「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の言い換え文言案や、両質問票の挿絵、レイアウト等を修正し、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」という２種類のストレスチェック質問票を作成した。

３．知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票に関する専門家・事業場からのヒアリング（分担研究者、江口　尚）

BJSQの教示文および各57項目について知的障害等のある労働者がより理解しやすいと思われる「BJSQ項目の言い換え文言案」とインタビューシートを作成し、それらを用いて就労移行支援事業所（1か所）および就労継続支援A型事業所（1か所）、就労継続支援B型事業所（1か所）での支援者に対するヒアリングと２名の専門家へのヒアリングを行った。

４．知的障害のある労働者用ストレスチェック調査票の信頼性・妥当性（分担研究者、今村幸太郎）

他の分担研究で開発された「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」について、知的障害のある労働者を対象に、信頼性・妥当性検証のための調査を実施した。

５．一般労働者における「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の妥当性と信頼性、使用感および得点の等化について（主任研究者、川上憲人）

他の分担研究で開発された「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」について、インターネット調査会社に委託して、日本人フルタイム労働者（被用者）に対する自己記入式調査を実施した。調査１は通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」とを回答させるもの、調査２は通常版と「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」とを回答させた。調査票の提示順はランダムと

した。対象者数はそれぞれ 824 名とした。各調査票の回答のあとに、使用感に関する２つの質問を行った。

６．Glasgow depression scale および Glasgow anxiety scale 日本語版の作成（分担研究者、今村幸太郎）

International Society for Pharmacoeconomics and Outcomes Research（ISPOR）タスクフォースによるガイドラインに従って両尺度の日本語版を作成した。

Ｃ．研究結果

平成 29 年度

１．知的障害等のある労働者のストレス要因、ストレス反応、および社会的支援に関する文献レビュー

文献レビューの結果、知的障害等のある人の抑うつと不安の測定には Glasgow depression scale および Glasgow anxiety scale が有用であること、知的障害等のある成人における、ライフイベントと問題行動、抑うつとの関連、および知的障害等のある人におけるソーシャルサポートと抑うつなどの精神健康との関連等がこれまでの研究で報告されていることが示された。

２．知的障害等のある労働者の管理監督者および業務遂行を支援している特例子会社等の実務担当者（ジョブコーチ含む）、およびそれらの労働者の就労支援に関する専門家等からのヒアリング

普段から知的障害者のストレスに対しては本人にヒアリングや面談を実施をしている事業場や施設が多い、ストレスチェック実施時には抽象的な表現をどのように説明するかなどについて事前に支援者にトレーニングがされている、ストレスチェックの実施に際して BJSQ の質問項目などを参考に表現を分かりやすく読み替える、挿絵を活用する、等、アレンジを加えている、等の情報が得られた。

３．知的障害等のある労働者へのストレスチェックの在り方の検討および実施ガイドラインの作成

第１回意見聴取には 13 名から回答が得られ、９つの領域についての自由記述を整理したところ合計 69 の項目にまとめられた。第２回意見聴取には 11 名の専門家から各項目の評定結果が回答された。「１事業者による方針表明と労働者への説明における配慮」、「２衛生委員会等における調査審議における配慮」、「７安心して医師面接を申し出られる環境づくり」などの領域で重要と評価される項目が多かった。

４．知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票の開発

各分担研究からの情報を集約した結果、知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票の開発にあたっては、①質問項目に対応する挿絵を入れる、②回答選択肢を３択として選択肢を象徴する絵を用意する、③BJSQ を使用する際には、挿絵を入れる、支援者が質問項目を読み上げる、23 項目版を用いる、理解が難しいと思われる項目については言い換えや読み仮名を振る、④知的障害等のある労働者に合わせたわかりやすい調査票を使用する、などの知見が得られた。これらを基に、本研究では回答選択肢をそれぞれ４択、３択、２択とした３種類の質問票案を予備的に開発した。

平成 30 年度

１．知的障害等のある労働者へのストレスチェックの在り方の検討、実施ガイドラインおよび運用マニュアルの作成

１）知的障害等のある労働者へのストレスチェック制度実施ガイドラインの案、およびこれに基づいた「知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアル」を作成した。これらについて専門家パネルに意見を求めたところ高い評価を得た。また指摘された課題について運用マニュアルを修正した。２）運用マニュアルに関して、知的障害等のある者に関する専門家および知的障害等のある労働者を雇用する事業場へのヒアリングを行い、運用マニュアルをさらに修正した。３）運用マニュアルの発達障害・精神障害等のある労働者への適応可能性については、就労継続支援施設の管理者等からおおむねポジティブな評価を得た。しかし精神障害等のある労働者の特殊性に配慮が必要であるとの意見があった。

２．知的障害のある労働者向けストレスチェック質問票の開発

専門家等へのヒアリングの結果、質問項目数は通常版 BJSQ と同様の 57 項目で適量との意見が得られ、挿絵については概ね高評価が得られた。回答選択肢の数については様々な意見が得られ、対象者の仕事内容に合わせて具体的な事例を示しつつ回答選択肢の意味を説明する必要があるとの意見が得られた。これらを基に、本研究では「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の２種類の「ストレスチェック質問票」を開発した。

３．知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票に関する専門家・事業場からのヒアリング

知的障害等のある労働者へのストレスチェック制度実施ガイドラインの案である「知的障害等のある労働者のストレチェック制度実施に関する運用マニュアル」についてはおおむね好意的な意見が得られた。実務を担当する事業場の支援員からは、実務上の課題や、調査票の運用、表現についてコメントが得られ、また、専門家からは、それぞれの専門的な見地からのコメントを得ることができた。

４．知的障害のある労働者用ストレスチェック調査票の信頼性・妥当性

１）調査１では２か所の調査実施先から合計 22 名の回答を得た。調査２では、３か所の調査実施先から合計 68 名の回答を得た。２）２つの調査票の回答にかかる時間は平均で 15-20 分であり、多くの知的障害のある労働者ではおよそ 30 分以内と考えられた。３）２つの調査票については、約９割の回答者が「わかった」と答えていた。４）信頼性については、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」では一部の尺度（対人関係、仕事のコントロール、上司の支援、家族友人の支援）を除いて概ね良好な信頼性係数が得られた。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」では、職場の支援に関する尺度の信頼性係数は良好であったが、仕事のストレス要因に関する尺度では信頼性係数が低かった。５）２つの調査票について、仕事のストレス要因および職場の支援の尺度と心身のストレス反応との相関は概ね想定通りであり、一定の構成概念妥当性が示された。なお、全般的に知的障害のある労働者においては一般労働者と

比べて職場の上司や同僚からの支援が心理的ストレス反応とより強く関連していた。６)「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」に関しては、医師面接による抑うつの評定（GRID-HAMD-17）との関連（基準関連妥当性）を検討した結果、HAMD による抑うつはイライラ感と相関したが、抑うつ、不安感とは有意に相関しなかった。知的障害のある労働者が抑うつ、不安の尺度の一部の項目に控えめに回答する傾向があることが考えられた。７)「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」に関しては、一般労働者と知的障害のある労働者との間で得点の調整が必要かどうか検討したが、今回の研究からは必要性は示されなかった。

５．一般労働者における「ストレスチェック質問票(ふりがなイラスト付き)」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の妥当性と信頼性、使用感および得点の等化について

１）回答者には既婚、大卒者、事務職、50人未満規模事業場勤務者、正社員が多かった。２）通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」の平均得点の差は小さかった。調査票の対応する尺度の得点間の相関係数は多くが0.6以上であった。クロンバックα係数はおおむね0.75以上であった。３）通常版と「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の対応する尺度の得点間の相関係数は多くは 0.6 以上であったが中等度のものもあった。クロンバックα係数はおおむね 0.7 以上であった。４)「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」よりも通常版の方が有意に質問の分かりやすさ、回答のしやすさとも点数が高かった。通常版よりも「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の方が有意に質問の分かりやすさ、回答のしやすさとも点数が高かった。５)「仕事の量的負担」、「仕事のコントロール」、「上司の支援」、「同僚の支援」。「心身のストレス反応」について、通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」のテスト特性曲線はよく一致していた。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」については、テスト特性関数を用いて、同一水準の潜在特性に対応する通常版、２択版の期待得点を求め、これを用いて両者の換算表を作成した。

６．Glasgow depression scale および Glasgow anxiety scale 日本語版の作成

両尺度ともに、順翻訳結果の調整の過程で、研究班の研究者で翻訳結果を確認し、より適切な表現に修正した。逆翻訳結果は研究班の研究者および英語版の責任著者らで確認し、合意の上で日本語訳を確定した。両尺度ともに原版と同様の構成で、GDS-LD は全 20 項目で構成される３件法の尺度、GAS-ID は全27項目で構成される３件法の尺度として完成した。

D．考察

平成 29 年度

１．知的障害等のある労働者のストレス要因、ストレス反応、および社会的支援に関する文献レビュー

知的障害等のある人を対象とした既存研究から、知的障害等のある人を対象とした質問票の開発には、質問内容を分かりやすい表現や選びやすい選択肢に工夫することに加えて、挿絵などの具体的で分かりやす

い情報を加えることで、質問への理解の促進が期待できることが示された。また、知的障害等のある人と健常な人では心理社会的要因の精神健康への影響が異なる可能性があり、本研究における知的障害のある労働者向けストレスチェック調査票の開発においてもその点を考慮する必要があると考えられた。

２．知的障害等のある労働者の管理監督者および業務遂行を支援している特例子会社等の実務担当者（ジョブコーチ含む）、およびそれらの労働者の就労支援に関する専門家等からのヒアリング

本研究の結果、多くの知的障害のある者を雇用している特例子会社や、社会福祉法人が運営する就労継続支援Ａ型事業所において、どのような形でストレスチェックが実施されているかの把握と、知的障害のある者にストレスチェックを実施する上での留意点について、知的障害のある者の就労支援に関する専門家から意見を収集することが出来た。知的障害のある労働者向けのストレスチェック調査票の開発にあたっては、当事者だけではなく、支援者の意見も継続して聞きながら進める必要があると考えられた。

３．知的障害等のある労働者へのストレスチェックの在り方の検討および実施ガイドラインの作成

本研究における専門家に対する２回の意見聴取により、ストレスチェック制度の９つのステップごとに、重要で優先されるべき項目が明かになった。特に、「１　事業者による方針表明と労働者への説明における配慮」については、多くの項目が「重要で優先」とされた。全体への説明会に加え個別での説明、さらにわかりやすい絵や図を使うことが原則と考えられた。「２　衛生委員会等における調査審議における配慮」についても多くの項目が「重要で優先」と評価された。事業場における障害者雇用一般についての情報や、知的障害者の特性について衛生委員会に情報供することが重要とされていた。知的障害者に特異的な実施体制の構築の一方で、誰にでもわかりやすい体制を準備するというユニバーサルデザインの考え方が示された。知的障害者の個人情報の取り扱いも重要視されていた。また個別の知的障害をもつ者の状況、能力を踏まえた上での個別の配慮についても審議すべきとの意見があがっていた。「７　安心して医師面接を申し出られる環境づくり」については、多くの項目が「重要で優先」とされていた。結果通知時に医師面接の意義と手順を個別に説明する、分かりやすい説明資料を準備することに加えて、自分の意思を他人に伝えることが苦手な人が多いので、その点の配慮を心掛けることが重要視されていた。

４．知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票の開発

知的障害等のある労働者にとって理解しやすく回答しやすいストレスチェック質問票の要件としては、質問項目に対応する挿絵を入れる、回答選択肢を３択として選択肢を象徴する絵を用意する、読み仮名を振る、などの知見が得られており、これらの情報を基に開発された本質問票は知的障害等のある労働者のストレスチェックにおいて、より使用しやすいものであると考えられる。一方で、知的障害等のある労働者にとってより分かりやすい質問票を開発するために

は、質問項目自体をより具体的で分かりやすいものに修正することについても検討する必要があると考えられる。また、知的障害等のある人と健常な人では心理社会的要因の精神健康への影響が異なる可能性があり、これらの点を検討するために、今後は本尺度の信頼性・妥当性の検証に加えて、知的障害等のある労働者本人にヒアリングを実施する等、知的障害等のある労働者における職場の心理社会的要因と精神健康との関連について検討する必要がある。

平成 30 年度

１．知的障害等のある労働者へのストレスチェックの在り方の検討、実施ガイドラインおよび運用マニュアルの作成

知的障害等のある労働者へのストレスチェック制度実施の在り方が明確になり、「知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアル」（実施ガイドラインを含む）を完成した。本運用マニュアルは、知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に有用であると考えられる。今後の課題として、本マニュアルに関する普及と研修があげられた。運用マニュアルは発達障害・精神障害等のある労働者へも一定程度当てはまると考えられたが、疾病・障がいの特徴を踏まえたマニュアルの修正・開発が必要と思われた。

２．知的障害のある労働者向けストレスチェック質問票の開発

本研究で開発された２種類の質問票は、知的障害のある労働者にとって通常版 BJSQ よりも分かりやすく回答しやすいものであると考えられる。知的障害のある労働者が回答選択肢の４択の程度または頻度の差が理解できる場合は、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」を使用することが望ましいと考えられる。４択の選択肢の違いを理解することが難しい場合には、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」を使用することで対象となる労働者が質問の内容を理解し、回答しやすくなることが期待できる。

３．知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票に関する専門家・事業場からのヒアリング

実務を担当する事業場の支援員からは、実務上の課題や、調査票の運用、表現についてコメントが得られた。また、専門家からは、それぞれの専門的な見地からのコメントを得られた。いずれの立場からのコメントも、おおむね良好なコメントであり、本マニュアル案、ガイドライン案、および調査票案が一定の完成度にあることが示唆された。また、収集されたコメントは、本マニュアル案、ガイドライン案、改善のための検討に用い、それらの改善に役立つ内容であった。

４．知的障害のある労働者用ストレスチェック調査票の信頼性・妥当性

本研究の結果からは、新たに開発した２つの調査票は、知的障害のある労働者でも比較的短時間で回答でき、理解も容易と思われた。これらは、知的障害のある労働者に対してストレスチェックを実施する際に使用する信頼性、妥当性の検証された調査票として活用できると考えられる。ただし「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」については、知的障害のある労働者において仕事のストレス要因については信頼性が低い（測定誤差が大きい）可能性があること、心身のストレス反応の尺度では、抑う

つ、不安よりもイライラ感の尺度がストレス状況の把握に鋭敏であるかもしれない点に留意することがよいと思われた。

５．一般労働者における「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の妥当性と信頼性、使用感および得点の等化について

「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」は、通常版の職業性ストレス簡易調査票と互換で使用できると考えられる。職業性ストレス簡易調査票の素点換算表、高ストレス判定基準、仕事のストレス判定図をそのまま利用することに問題は少ないと思われる。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」については、換算表ができたことで、その回答を仕事のストレス判定図に利用することができるようになった。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の質問のわかりやすさ、回答のしやすさが最も高く、一般労働者においても好まれるようである。この研究は、一般労働者におけるものであり、知的障害のある労働者が回答した「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の得点が、そのまま一般労働者の通常版の得点と比較可能かどうかを明かにしたものではない。これらの調査票を知的障害のある労働者に使用する場合には、その回答特性を考慮して評価、活用する必要がある。

６．Glasgow depression scale および Glasgow anxiety scale 日本語版の作成

本研究では、ISPOR ガイドラインに従って GDS-LD および GAS-ID の日本語版を作成した。両尺度は、今後日本の知的障害のある人を対象に信頼性・妥当性検証が行われた後に、知的障害のある人の抑うつ・不安症状の評価およびうつ病・不安障害のスクリーニングに役立つ可能性がある。また、本研究班で新たに開発した「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」に含まれる精神健康に関する項目は主に軽度の心理的ストレス反応を測定するのに対して、GDS-LD および GAS-ID は、それぞれより重症な抑うつ・不安症状を測定できる点が特徴であり、目的に応じて使い分けが可能と考えられる。

Ｅ．結論

本研究の目的のうち、「①知的障害等のある労働者の職業性ストレスを評価するための調査票を新たに開発する」については、BJSQ の 57 項目に基づく知的障害のある労働者向けの２種類のストレスチェック質問票（「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」）を新たに開発し、知的障害のある労働者および一般労働者を対象に信頼性、妥当性および等化に関する検証を行った。本研究で新たに開発された２つのストレスチェック質問票は、知的障害のある労働者に対してストレスチェックを実施する際に使用する信頼性、妥当性の検証された調査票として活用できると考えられる。ただし「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」については、知的障害のある労働者において仕事のストレス要因については信頼性が低い（測定誤差が大きい）可能性があること、心身のスト

レス反応の尺度では、抑うつ、不安よりもイライラ感の尺度がストレス状況の把握に鋭敏であるかもしれない点に留意することがよいと思われた。

本研究の目的のうち、「②知的障害等のある労働者がストレスチェックを受検する上で必要となる合理的配慮のあり方について検討する」については、本研究の結果、知的障害等のある労働者へのストレスチェック制度実施の在り方が明確になり、「知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアル」（実施ガイドラインを含む）を完成した。本運用マニュアルは、知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に有用であると考えられる。今後の課題として、本マニュアルに関する普及と研修があげられた。運用マニュアルは発達障害・精神障害等のある労働者へも一定程度当てはまると考えられたが、疾病・障がいの特徴を踏まえたマニュアルの修正・開発が必要と思われた。

Ｆ．健康危険情報

無し

Ｇ．研究発表

1. 論文発表

無し

2. 学会発表

無し

Ｈ．知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

無し

2. 実用新案登録

無し

3. その他

無し

Ｉ．引用文献

無し

II. 分担研究報告

平成 29-30 年度労災疾病臨床研究事業費補助金
「多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究(170101-01)」（主任研究者：川上憲人）

分担研究報告書

知的障害等のある労働者へのストレスチェックの在り方の検討、実施ガイドラインおよび運用マニュアルの作成

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　今村幸太郎（東京大学大学院医学系研究科・特任講師）
江口　尚（北里大学医学部公衆衛生学単位・講師）
研究協力者　北川佳寿美（ライフキャリアリサーチ・精神保健福祉士／キャリアコンサルタント）
日高結衣（東京大学大学院医学系研究科・院生）
飯田真子（東京大学大学院医学系研究科・院生）
安保寛明（山形県立保健医療大学看護学科・教授）
井上幸紀（大阪市立大学大学院医学研究科・教授）
小澤　温（筑波大学大学院人間総合科学研究科・教授）
郷間英世（姫路大学大学院看護学研究科・教授）
高野知樹（医療法人社団 弘冨会神田東クリニック・理事長）
田口博（全国知的障害児者生活サポート協会・常務理事）
松井知子（元杏林大学保健学部健康福祉学科・教授）
三木和平（公益社団法人　日本精神神経科診療所協会・会長）
福本正勝（株式会社 i・OH 研究所・代表取締役）
山下俊幸（京都府立洛南病院・院長）

【目的】本分担研究では、知的障害等のある労働者に対してストレスチェック制度を実施する上で必要となる配慮や工夫について検討し、ストレスチェック制度の実施ガイドライン、運用マニュアルを作成する。また発達障害や精神障害のある労働者への応用可能性についても検討する。
【方法】１）平成 29 年度に、知的障害のある労働者への対応について経験および造詣の深い 15 名の専門家による専門家パネルを構築し、知的障害等のある労働者におけるストレスチェックの留意点について項目を収集・整理し、さらに「重要性・優先度」をランク付けしてもらった。平成 30 年度にはこれを元に実施ガイドラインの案を作成した。さらにガイドラインを元に、本研究班で別途開発された知的障害等のある労働者向けの調査票（２種類）を含めた「知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアル」の案を作成し、専門家パネル、この他の専門家および知的障害等のある労働者を雇用する事業場にも意見を求めた。２）発達障害や精神障害のある労働者への応用可能性についても検討するために、発達障害・精神障害のある者を受け入れている障害者継続支援 A 型、B 型施設の管理者等にヒアリングを実施した。
【結果】１）専門家パネルから収集された知的障害等のある労働者におけるストレスチェックの留意点および「重要性・優先度」のランク付けに基づき、知的障害等のある労働者へのストレスチェック制度実施ガイダンスの案、「知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアル」を作成した。専門家パネルに意見を求めたところ高い評価を得た。運用マニュアルに関して、知的障害等のある者に関する専門家および知的障害等のある労働者を雇用する事業場へのヒアリングを行い、運用マニュアルをさらに修正した。２）運用マニュアルの発達障害・精神障害等のある労働者への適応可能性については、就労継続支援施設の管理者等からおおむねポジティブな評価を得た。しかし精神障害等のある労働者の特殊性に配慮が必要であるとの意見があった。
【結論】知的障害等のある労働者へのストレスチェック制度実施の在り方が明確になり、「知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアル」（実施ガイドラインを含む）を完成した。本運用マニュアルは、知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に有用であると考えられる。今後の課題として、本マニュアルに関する普及と研修があげられた。運用マニュアルは発達障害・

精神障害等のある労働者へも一定程度当てはまると考えられたが、疾病・障がいの特徴を踏まえたマニュアルの修正・開発が必要と思われた。

A．研究目的

我が国では平成 27 年 12 月よりストレスチェック制度が施行され、従業員数 50 人以上の規模の事業場では、すべての労働者に対して年１回ストレスチェックを実施することが義務付けられた。しかし知的障害や発達障害など、文章の理解やコミュニケーション能力に課題のある労働者がストレスチェックを受検する際に、事業者や実施者が合理的配慮を行う必要があるか、あるいはどのような点工夫や注意をすべきかについて具体的には検討されていない。本研究班の目的は、知的障害等のある労働者に対する労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施のあり方について検討することである。

本分担研究では、知的障害等のある労働者へのストレスチェック実施の在り方について、実施時に必要となる配慮の内容も含めて検討し、知的障害等のある労働者へのストレスチェック制度の実施のあり方や運用方法をまとめたマニュアルを開発する。

研究１年目は、専門家パネルから収集された知的障害等のある労働者におけるストレスチェックの留意点を整理し、「重要性・優先度」のランク付けを行って知的障害等のある労働者に対するストレスチェック実施のガイドラインの素案を作成した。研究２年目は、昨年度実施した知的障害等のある労働者に対するストレスチェックの留意点についての専門家からの情報収集に基づき、「知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアル」(実施ガイドラインを含む)の素案を開発し、これに対して専門家・事業場からの意見を聴取し、改善を加えて完成した。また本マニュアルについて発達障害や慢性精神障害等のある労働者への応用の可能性を、就労継続支援事業場へのヒアリングをもとに検討した。

B．対象と方法

１．専門家パネルの構築、意見収集による実施ガイダンス案、運用マニュアル案の作成

１）対象

知的障害等のある労働者におけるストレスチェックについて意見をもらえる専門家を、別表の関連学会、機関、団体、民間企業に推薦を求め、協力できるとの回答のあった 15 名の専門家による専門家により専門家パネルを構築した（資料１）。

別表　専門家の推薦依頼先一覧

学会（公衆衛生系）:
日本産業衛生学会（産業医部会）
日本産業ストレス学会
日本産業精神保健学会
日本ストレス学会
日本公衆衛生学会
日本衛生学会
日本職業・災害医学会
日本健康学会
学会（精神保健系）:
日本精神神経学会
日本総合病院精神医学会
日本病院・地域精神医学会
日本精神保健・予防学会
日本社会精神医学会
日本精神衛生学会
日本精神保健看護学会
学会（障害学系）:
日本精神障害者リハビリテーション学会
日本発達障害学会
研究機関：
国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所 知的障害研究部
国立障害者リハビリテーションセンター研究所脳機能系障害研究部発達障害研究室
民間等：
日本精神神経科診療所協会
日本精神科産業医協会
日本精神科病院協会
日本 EAP 協会
全国労働衛生団体連合会
日本知的障害のある労働者福祉協会
全国知的障害児者生活サポート協会

２）方法

第１回意見聴取（2017 年 12 月～2018 年１月）では、専門家パネルからストレスチェックの留意点について、以下の 10 の項目ごとに、知的障害のある労働者への実施に関して留意すべき点を自由記述で収集し、13 名から回答を得た。

[1] 事業者による方針表明
[2] 衛生委員会等における調査審議
[3] 周知と安心して受検してもらう環境づくり
[4] ストレスチェックの調査票
[5] 高ストレスの判定方法

[6] ストレスチェック結果の本人への通知
[7] 安心して面接指導を申し出られる環境づくり
[8] 医師による面接指導
[9] ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析と必要な措置
[10] 知的障害等のある労働者におけるストレスチェックについて問題となった事例

第２回意見徴収（2018 年 2 月～3 月）では、専門家パネルに対して、主要項目の一覧表を送付し、それぞれの項目について、「１重要で常に優先されるもの」、「２場合よっては有効なもの」、「３実施しない方がよいもの」のどれにあたるか、回答を求めた。意味のわからない項目には「４内容がよくわからない」を回答するように求めた。得られた結果から、50%以上の専門家が「重要かつ優先」とした項目を【推奨】とし、それ以外を【ヒント】（当初は参考と読んでいた）と区分してガイドラインの素案を作成した。ただし【ヒント】のうち、「重要かつ優先」とした専門家が 20%以下の場合、あるいは１名でも「関連性が少ない」と回答した項目はガイダンス案には含めなかった。

ガイダンス案をもとにして、これ以外の情報も盛り込み、研究分担者で分担して「知的障害等のある労働者のストレスチェック実施に関する運用マニュアル」の案を執筆した。マニュアルには障害の重症度や症状別の対応も盛り込むようにした。またマニュアルには別途開発した知的障害等のある労働者向けのストレスチェック調査票（２種類）も含めた。

作成された運用マニュアルについて、専門家パネルに郵送で再度意見を聴取した。

また、知的障害等のある者に関する専門家 2 名（小澤温先生（筑波大学大学院人間総合科学研究科・教授）・小川浩先生（大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科人間福祉学専攻・教授（学部長））に対して、運用マニュアルの内容を確認してもらい、意見を聴取した。運用マニュアルに関する事業場へのヒアリングを 2019 年 2 月 25 日（月）に実施した。対象は、埼玉県に所在する多機能型事業所　就労支援センターおよび就労定着支援センターである。サービス管理責任者に１時間にわたり運用マニュアルの良い点と課題について聞き取りを行った。

以上から収集された情報をもとに、分担研究者、研究協力者で意見交換を行い、「知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアルを完成した。

２　発達障害・精神障害等のある労働者への適応可能性の検討

１）対象

知的障害等のある労働者へのストレスチェック実施運用マニュアルおよび調査票について、発達障害や統合失調症等、他の障害への応用可能性についても検討するために、これらが発達障害・慢性精神障害のある者を対象とした場合も適応できるかどうか、発達障害・精神障害のある者を主に受け入れている障害者継続支援 A 型、B 型施設の管理者等にヒアリングを実施した。期間は 2019 年１～３月である。

２）方法

東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・精神看護学分野の大学院生（合計５名）が、事業場に電話などで趣旨を説明し、ヒアリングさせてもらえる場合には、日時を調整して訪問しヒアリングした。経営者、責任者などの担当者に運用マニュアルを見てもらい、インタビューガイド（以下）に従って質問をして回答してもらう。

インタビューガイド（質問項目）は以下のようにした。

（１）基本事項：施設名、施設区分（就労継続支援 A 型。就労継続支援 B 型など）

（２）ユーザーの特徴：現在の人数、主な障害（発達障害、慢性精神障害、そのほか）

（３）これまでのストレスチェック制度の実施の有無

（４）「今後 50 人未満規模の事業場でもストレスチェック制度が義務化される可能性もあります。障害者就労支援施設でも実施しなくてはいけなくなるかもしれません。その時にどのように制度を実施するかについて参考となる資料を作成しましたので、ご意見をうかがえますか？」と質問する。

まず「マニュアル」のステップ１～５（マニュアル３～11 ページ）を１つずつ見てもらい、以下をたずねる

①記載されている内容は役にたちますか。一番役に立つと思ったものはどれでしょう。

②記載されている内容で、あなたの施設にあてはまらないもの、違和感のあるものはどれでしょう。

（５）作成したストレスチェック質問票２種類（マニュアル 12 ページから、および 36 ページ）をみてもらい、以下をたずねる。

①これらの質問票はあなたの施設でストレスチェックをする場合に役にたちますか。一番役に立つと思った点は何でしょう。

②質問票をみて、あなたの施設にあてはまらないもの、違和感のある点があれば教えてください。

（６）そのほか、障害者就労支援施設でのストレ

スチェック制度の実施について気がかりな点があれば教えてくださいと依頼する。

C．結果

1．専門家パネルの構築、意見収集による実施ガイダンス案、運用マニュアル案の作成

1）第1回意見聴取

第1回意見聴取には専門家パネルのうち 13 名から回答があった。13 名の回答者が関与・想定している職場（重複回答）知的障害のある労働者がほとんどを占める職場（特例子会社など）6 名、知的障害のある労働者が少数雇用されている職場 9 名、就労移行支援事業場など障害者総合支援法関連の事業場 4 名、その 2 名であった。

9 つの領域について専門家の意見を整理したところ合計 69 の項目があげられた。領域ごとの項目数を以下に括弧内で示す。

① 事業者による方針表明と労働者への説明における配慮について(9)
② 衛生委員会等における調査審議における配慮について(11)
③ 周知と安心して受検してもらう環境づくりにおける配慮について(8)
④ ストレスチェックの調査票における配慮について(8)
⑤ 高ストレスの判定方法について(4)
⑥ ストレスチェック結果の本人への通知の仕方について(10)
⑦ 安心して医師面接を申し出られる環境づくりについて(4)
⑧ 医師による面接指導について(11)
⑨ ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析における配慮について(4)

さらに専門家からは問題点や課題についても意見が収集された。

2）第2回意見聴取

11名の専門家から各項目の評定結果が回答された。集計結果を表1に示す。

事業者による方針表明と労働者への説明における配慮については、9項目中6項目が 50%以上「重要で優先」と評価された。項目としては全体への説明会に加え個別での説明、さらにわかりやすい絵や図を使うことであった。

衛生委員会等における調査審議における配慮については 11 項目中7項目が 50%以上「重要で優先」と評価された。これらの項目は、事業場における障害者雇用一般について衛生委員会に情報提供す（54.5%）、知的障害の特性について説明した上で調査審議を行う（54.5%）であった。また知的障害のある労働者が安心して受検できるよう、社内体制、具体的な実施方法・調査票、実施後のフォローについて調査審議する（72.7%）、支援者（ジョブコーチ等）の関わりについて決めておく（54.5%）もあがっていた。さらに知的障害のある労働者を特別扱いするということではなく、制度の説明・実施において誰にでもわかりやすい体制を準備する（72.7%）があがっていた。知的障害のある労働者の個人情報の取り扱いに留意する（63.6%）こと、（数人雇用されている職場では）個別の知的障害のある労働者の状況、能力を踏まえた上で、調査審議する（63.6%）もあがっていた。

周知と安心して受検してもらう環境づくりにおける配慮については、8項目中1項目のみが 50%を超えていた。項目としては知的障害のある個別の労働者の特性に配慮する（81.8%）ことがあがっていた。

ストレスチェックの調査票における配慮についても8項目中1項目のみが 50%を超えていた。知的障害のある労働者に合わせたわかりやすい調査票を使用する（72.7%）があがっていた。一方で、異なった質問文や調査項目を変えることには「重要で優先」とする意見は少なかった。

高ストレスの判定方法については、50%を超えた項目はなかった。ストレスチェックの調査票の結果と事前面談を組み合わせて高ストレスの判定を行う（45.5%）、高ストレスの判定に勤務状況などの情報も組み込む（45.5%）などは頻度が高かった。

ストレスチェック結果の本人への通知の仕方については、10 項目中4項目が 50%を超えていた。これらは、結果のフィードバック書式を分かりやすく工夫する（81.8%）、絵や図を活用し、説明する（63.6%）ことがあがっていた。（数人雇用されている職場であれば）、個別に結果を説明する機会を設ける（63.6%）、結果について個別に説明する機会を設ける（72.7%）ことがあがっていた。

安心して医師面接を申し出られる環境づくりについては、4項目中3項目が 50%を超えていた。結果通知時に医師面接の意義と手順を個別に説明する（63.6%）、分かりやすい説明資料を準備する（54.5%）ことに加えて、自分の意思を他人に伝えることが苦手な人が多いので、その点の配慮を心掛ける（90.9%）ことがあがっていた。

医師による面接指導については、11 項目中3項目が 50%を超えていた。知的障害に対する知識を持つ医師に面接指導を依頼する（54.5%）ことの他、面接を行う医師は、ゆっくり話を聞く（72.7%）、面接を行う医師は、必要以上に不安を持ちやすいことに留意する（72.7%）ことがあがっていた。

ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析における配慮については、4項目中2項目が 50%を超えていた。集団分析の際に、差別等が起こら

ないよう配慮が必要である（81.8%）こと、知的障害のある労働者のデータもできるだけ全体の集計には含める（63.6%）ことがあがっていた。

知的障害のある労働者等に対するストレスチェック制度の実施のためのガイダンス案を作成した（資料２）。　ガイダンス案をもとにして、「知的障害等のある労働者のストレスチェック実施に関する運用マニュアル」の案を執筆した。

３）運用マニュアルへの専門家パネルからの意見聴取

2019 年 1 月 15 日～2 月 15 日に、運用マニュアル案を専門家パネルに送付して書面で意見聴取を行い、８名の専門家から回答を得た。結果を表２に示す。

（１）運用マニュアル案への意見

運用マニュアルに対しては高く評価する意見をもらった。特に【優れた点や活用できる点】として、以下があげられていた。

・全体的に分かりやすい。
・衛生委員会での取り扱いなど、体制整備に関する内容も含まれている。
・柔軟な対応が必要なこともあり、ヒントや推奨といった段階的な整理の仕方が優れている。
・知的障害等がある労働者のストレスチェック制度実施の方法を示し、事業場からのニーズに応えるものとなっている。
・かかりつけ医の存在を念頭に置いたヒントの提示が実践的
・ジョブコーチなどの支援者も積極的に関与するのもよい点
・具体的な内容や心構え等が載せてあるので、知的障害の特性について十分に理解できていない事業者も戸惑いは少ない。

一方、【課題や修正すべき点】として以下があがっていた。

・面接指導を行う場合は、障害について知識や理解のある医師が行うべきである。
・今後、実施方法についての研修が展開されていくことが必要である。
・本人の前年（など）との比較で結果を提示するとよいことを記載しては。
・「わかりやすく言い換える」や「具体的な例を追加する」の例がもう少しあってもよい。
・「知的障害等のある労働者」という表現と「知的障害等を持つ労働者」という表現が混在しており、表記の統一が必要。
・ストレスチェックの本人通知や医師による面接で、結果や対応方法などを知的障害のある方にわかりやすく伝えることも難しさがある。
・どのような場合（知的レベルなど）にどの調査票を使用するのが適切か、その質問票を使用する理由を本人や家族にどう説明するのか（差別偏見と取られないのか）追加するとよい。
・運用マニュアルの一部は、知的障害のある当事者にも見せながら説明することがあるのでルビ付きの方が良い。
・制度の変更に合わせて「公認心理士等」も含めてはどうか。

（２）調査票への意見

知的障害のある労働者が理解しやすい「ふりがなイラスト付き」および「２択イラスト付き」調査票についても高い評価が得られた。

【優れた点や活用できる点】として以下があげられていた。

・わかりやすい質問文の工夫とルビがついたことで理解されやすくなっている。
・イラストが入ったことで知的障がいのある人でも直観的に理解しやすくなった。
・２択版は、チェックしやすく有効。４択だと回答に迷うような人については２択イラスト版を選択できることはよい。
・わかりやすい質問と４選択・２選択肢のイラストであると思われる。アンケートに答えようという気分を誘うものである。
・支援者や担当者も本人に説明しやすい。

一方、【課題や修正すべき点】として以下があがっていた。

・いくつかの質問については、内容理解に支援が必要であると思われる。特に、「頼りになるか」「話をきいてくれるか」という抽象的な内容理解については支援が必要だと思われる。
・２択法の場合極端な答えになってしまう可能性がある。
・回答に要する時間の記載には幅を持たせて（障がいのある人のための合理的配慮では1.5～２倍程度の回答時間を持たせている）ことを記述してはどうか。
・質問がわかりにくかったり、回答に困った場合に説明する担当者等が回答を誘導してしまわないように記載があるべきでは。
・イラストに誘導されて答えてしまわないかどうか、気になる。
・質問の内容が上手く伝わらない場合（理解がむずかしい場合）、対応がむずかしい。
・ここ１週間のような短い期間設定のほうが、気分変動の多い知的障害のある方には回答しやすいと思います。

４）その他の専門家・事業場からのヒアリング

専門家２名からのヒアリング調査結果を表３にまとめた。運用マニュアルについては、「知的障害等のある」という表現が望ましいなど貴重な意見が得られた。・ ２種類のストレスチェック質問票の役割分担、使い分けについて具体的な説明があった方がよいとの意見があった。支援者の関わり方についても記述をするのがよいとの意見があった。「ストレスチェック制度の目的」「事業場の

方針」等について、具体的な例示を求められた。巻末資料としての調査票ついての説明についてもより具体的な説明があるとよいとの意見があった。

就労支援センターおよび就労定着支援センターでのヒアリング調査結果を表４にまとめた。

運用マニュアルの良い点として、分かりやすく、ヒントと推奨で段階がわかれているので事業所の事情に合わせて活用できやすい点が評価された。巻末資料に職業性ストレス簡易調査票の各項目の説明がついているのも活用できるとの意見であった。一方、マニュアルがあったとしても、個別の労働者に対応する支援員の負担は大きいかもしれないこと、家族の支援が得られる場合もあるので、家族の協力についても入れたほうがいいかもしれないとの意見があった。

専門家、事業場からのヒアリングでは、運用マニュアルについて、有用な意見が収集できた。全体としては、おおむね問題はないとの意見であった。収集した意見をもとに、班会議で、一つ一つの項目を検討し、班内でコンセンサスが得られたものについては修正を行った。今回は、修正に反映しなかった項目については、今後の検討課題とした。

５）知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアルの完成

分担研究者、研究協力者で意見交換を行い、「知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアルを完成した。特に配慮した点は、対象となる労働者を「知的障害等のある労働者」に統一したこと、調査票の選択の考え方を追加したことである。

運用マニュアルの目次は以下のようである。

はじめに

1. 事業者による方針表明と労働者への説明について
   1) 説明の方法について
   2) 説明の内容について
2. 衛生委員会等における調査審議について
   1) ストレスチェック制度の実施体制について
   2) ストレスチェック制度を安心して受検してもらう環境づくりについて
   3) ストレスチェックの調査票について
   4) 高ストレス者の選定方法について
3. ストレスチェック結果の本人への通知の仕方について
4. 医師による面接指導について
   1) 安心して医師面接を申し出られる環境づくりについて
   2) 医師による面接指導について
5. ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析について

巻末資料

1. ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）
2. ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）
3. 職業性ストレス簡易調査票のＡおよびＣ項目の解説

２　発達障害・精神障害等のある労働者への適応可能性の検討

2019 年１月 10 日から３月４日までに、東京都内にある７機関（のべ８施設）、島根県にある１機関（２施設）に対してヒアリングを実施した。ヒアリング対象となった施設の一覧を表５に示した。またヒアリング調査で得られた主要な意見を表６に抜粋し、まとめた。

１）運用マニュアルについて

運用マニュアルについて【役にたつ点】は、このマニュアルがあれば、ストレスチェックは実施できそうである、読めばわかりそうなど、おおむね好評な意見が得られた。しかしまだストレスチェック制度を実施したことのない施設も多く、マニュアルの有用性について実践的な評価が得られたかどうかはやや不明確である。

一方、マニュアルの【課題】については、単に「知的」を「精神」に置き換えるだけでなく、精神障害者の特性が説明されている文章の方が良いと、疾患特異性をもったマニュアルを要望する声があった。結果返却にあたっては、精神障害のある者では精神症状が多いので、ストレスチェックをしてもただストレスが高いという結果が出るだけではないかと、ストレスチェック制度の意義について疑問を呈する声もあった。結果が自己評価と異なる場合、そのことで具合が悪くなる方もいるかもしれないと、精神障害のある者の感受性を懸念する声もあった。

精神障害のある者は、判断力はあるので、補助者が必要ない場合もあるとの回答もあった。むしろ他の人がいると率直に答えられない場合もあるとの意見であった。

利用者は、月１回は精神科受診している。改めて医師面接をすることの有効性が分かりにくいとの意見もあった。

集団分析について、何を目的に、どのように分析し、また対策につなげるかこのマニュアルからはよく理解できないとの意見があった。

特に回答が不利な評価につながらないことの保証が重要であると意見があった。回答が不利な評価につながらないということについてきちんと理解してもらうことが重要になる。例えば、回答によって直ちに「作業量（収入）の減少」や「入院」につながる可能性は無いことを説明した方が良いとの意見があった。参加の任意性についても強調するのがよいとの意見があった。

２）調査票について

一方、調査票について【役にたつ点】は、イラストを使用した調査票は利用者に理解されやすく、受け入れられやすいので良いとの意見が多数寄せられた。中には漢字が読めない人がいるため。フリガナも有用　だと思うとの意見があった。。

調査票の【課題】としては、これらの簡便な調査票を適応するかどうかの判断をどうするかはあげられた。精神障害のある者では長めのアンケートでも答えられるので、ここまでの配慮は必要ないのではないかとの意見もあった。

また調査票に対する全般的な意見として、精神障害のある者では症状の変動が頻繁にあるので、「最近１カ月」の状態を問われても変動が激しくどれかを選択できないかもしれないとの意見があった。また福祉事業所の利用者は、必ずしも毎週定期的に勤務するわけではなく、しばらく利用しない場合もあるため「最近１ヶ月」という調査が適切かどうかわからないとの意見があった。「部署」という用語も、A 型作業所にはなじまないとの意見があった。

D．考察

１．実施ガイダンス・運用マニュアルの作成

専門家パネルからの２回の意見聴取により、ストレスチェック制度の９つのステップごとに、重要で優先されるべき項目が明らかになった。専門家が評価した「重要性・優先度」をもとに実施ガイダンス案を作成した。さらにこれを踏まえた運用マニュアルを作成した。運用マニュアルついては専門家パネルに加え、さらに２名の専門家および１事業場からの意見をヒアリングし、研究班での検討の上で運用マニュアルの修正に反映させた。

運用マニュアルは、知的障害等のある労働者向けのストレスチェック制度実施の基本原則を示すと同時に、実施方法を具体的に伝える上で有用と思われた。運用マニュアルは特に以下のような点で評価が高かった。

１）全体的に分かりやすい点

２）計画と体制づくりからストレスチェックの実施、医師面接、職場環境改善まで包括的な内容である点

３）専門家パネルの合意度の高い推奨と、これ以外のヒントに留意点を整理し、柔軟な運用ができるようにしている点

４）かかりつけ医、ジョブコーチなどの支援者の関与も記載している点

今後の課題として、「完成された調査票に基づいた実施方法について研修が展開されていくことが課題になる」との意見があった。今後、行政あるいは知的障害のある者を支援する団体などが、知的障害のある労働者へのストレスチェック制度の適切な実施について事業場向けに研修などを行うことが考えられる。

なおストレスチェック調査票への記入の折の第三者の支援については、運用マニュアルで一定程度記載したが、一方で研究班内では留意すべき点もあるとの議論があった。ストレスチェック制度では、ストレスチェックへの回答を見られるのは実施者・実施事務従事者に限定されており、監督的な立場にある者は実施者・実施事務従事者になれない。事業場職員やジョブコーチなどを実施事務従事者に指名して回答の補助をさせることも考えられるが、これらの者には労働安全衛生法第 104 条による守秘義務がかかる。本人に対して指示命令を出す立場の者がこれを行うことは望ましくない。研究班では、あくまで調査票には本人が回答し、補助者は説明や解説はするが、本人の回答はみないという立場で運用マニュアルの整理を行っている。

また、家族の支援が得られる場合もあるので、家族の協力についても入れたほうがいいとの意見があった。実際に現場でも家族の支援を受けて本人が調査票に回答することはありうると考えられる。そのため、運用マニュアルにも家族の関与がありうることについて記載を追加している。ストレスチェック制度実施マニュアル等では、労働者の家族の調査票記入への関与について特別に記載はない。しかし家族が本人の回答に影響を与えることがあればこれは望ましくないので、注意が必要である。また、ストレスチェック調査票を本人が自宅に持ち帰り家族の補助の上で回答することも考えられる。本来事業場で就業時間内に実施するストレスチェック制度をプライベートな時間に実施するように事業場から労働者に求めることは難しい。これらの点についてはまだ検討と整理が必要であり、今回の運用マニュアルには記載をしないこととした。

２　発達障害・精神障害のある労働者への適応可能性の検討

発達障害・精神障害のある労働者への適応可能性について、就労継続支援施設の責任者からのヒ

アリングでは、運用マニュアルについては、おおむね問題ないとの意見が多かった。しかし「単に「知的」を「精神」に置き換えるだけでなく、精神障害者の特性が説明されている文章の方が良いと感じた。」との意見があった。特に精神障害のある労働者では、「回答が不利な評価につながらないこと」の説明が重要であるとの指摘があった。

２種類の簡便な調査票については、発達障害・精神障害のある労働者への適応を考えた場合にも好評であった。課題として、誰に使用するのかをどう選択するかがあげられた。また、精神障害のある労働者は精神的不調を訴えやすいので職業性ストレス簡易調査票の適用に疑問を呈する声もあった。精神障害のある労働者も多くは通院しており主治医がいることから、高ストレス面接の意義があるのかどうかと疑問に感じるとの声もあった。就労継続支援施設における集団分析と職場環境改善の実施についてイメージが持てないと意見もあった。

発達障害・精神障害のある労働者においては、知的障害等のある労働者とは異なり、職業性ストレス簡易調査票の標準版を用いても支障は少ないことから、運用マニュアルは参考にはなるが、これに従うことが必ずしも必要ではないと思われる。一方で発達障害・精神障害のある労働者では、障害特性が異なるため、それに特化した記載は必要という意見があった。特に精神障害のある労働者では、ストレスチェックの調査に関して不安を持ちやすく、不利益がないこと、個人結果は事業者には渡らないこと、参加は強制ではないことなどを十分に説明が必要と思われた。また結果の返却においても、本人の状態に必ずしも当てはまらない場合もあることなどの説明があることが望ましいと思われた。さらに精神障害のある労働者で症状が変動しやすいこと、主治医がおり定期的に通院している者が多い場合の医師面接の在り方など、精神障害の病状・治療に合わせた運用の工夫を追加する必要があると思われる。

以上から、運用マニュアルは発達障害・精神障害のある労働者へも一定程度当てはまると考えられたが、疾病・障がいの特徴を踏まえたマニュアルの開発が特に精神障害のある労働者向けには必要と思われた。ただし精神障害のある者の雇用場面は多様である。雇用継続支援 A 型や障害者雇用などの状況別に、精神障害のある労働者の雇用の促進に関係する団体や機関がストレスチェック制度の適切な実施に関するガイドラインやマニュアルなどを作成することが望まれる。

Ｅ．結論

本分担研究では、知的障害等のある労働者に対してストレスチェック制度を実施する上で必要となる配慮や工夫について検討し、ストレスチェック制度の実施ガイドライン、運用マニュアルを作成する。また発達障害や精神障害のある労働者への応用可能性についても検討した。

平成 29 年度に構築した、知的障害のある労働者への対応について経験および造詣の深い 15 名の専門家による専門家パネルの意見により、知的障害等のある労働者におけるストレスチェックの留意点を収集・整理し、さらに「重要性・優先度」をランク付けしてもらった。平成 30 年度にはこれを元に実施ガイドラインの案を作成した。さらにガイドラインを元に、別途開発された知的障害等のある労働者向けの調査票（２種類）を含めた「知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアル」の案を作成し、専門家パネルにさらに意見を求めた。２）この他の知的障害等のある者に関する専門家および知的障害等のある労働者を雇用する事業場にも意見を求めた。３）発達障害や精神障害のある労働者への応用可能性についても検討するために、発達障害・精神障害のある者を受け入れている障害者継続支援 A 型、B 型施設の管理者等にヒアリングを実施した。

結果として、１）知的障害等のある労働者へのストレスチェック制度実施ガイドラインの案、「知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアル」を作成した。専門家パネルに意見を求めたところ高い評価を得た。また指摘された課題について運用マニュアルを修正した。２）知的障害等のある者に関する専門家および知的障害等のある労働者を雇用する事業場へのヒアリングを行い、運用マニュアルをさらに修正した。３）運用マニュアルの発達障害・精神障害等のある労働者への適応可能性については、就労継続支援施設の管理者等からおおむねポジティブな評価を得た。しかし精神障害等のある労働者の特殊性に配慮が必要であるとの意見があった。

知的障害等のある労働者へのストレスチェック制度実施の在り方が明確になり、「知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアル」（実施ガイドラインを含む）を完成した。本運用マニュアルは、知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に有用であると考えられる。今後の課題として、本マニュアルに関する普及と研修があげられた。運用マニュアルは発達障害・精神障害等のある労働者へも一定程度当てはまると考えられたが、疾病・障がいの特徴を踏まえたマニュアルの修正・開発が必要と思われた。

Ｆ．健康危険情報

なし

G．研究発表

１．論文発表

なし

２．学会発表

なし

H．知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

１．特許取得

なし

２．実用新案登録

なし

３．その他

なし

I．引用文献

なし

表１　知的障害等のある労働者に対するストレスチェック制度の実施方法についてのガイドラインに関するアンケート（11 名の専門家の回答の集計結果）

注：回答選択肢は「１重要で常に優先」、「２場合よっては有効」、「３実施しない方がよい」「４内容が不明」。「重要で優先の割合」は１と回答した者の％である。「平均」は１～４点の平均点を参考までに記載した。

１．事業者による方針表明と労働者への説明における配慮について	重要で優先の割合	平均
[1]　（特例子会社等、障害者が多い職場では）、全員に対する説明会を設ける	**54.5%**	1.45
[2]　説明会の際には、知的障害のある者のそばにサポートできる人を配置する	**54.5%**	1.45
[3]　説明会の後で、個別に理解を確認し説明する機会を設ける	**63.6%**	1.36
[4]　（数人雇用されている職場では）、個別に説明の機会を設ける	**81.8%**	1.18
[5]　直接の上司が個別に説明を行う。	18.2%	2.09
[6]　知的障害のある者を支援している人から本人に説明してもらう	18.2%	1.91
[7]　家族あるいは信頼している人の同席で説明をする	18.2%	1.82
[8]　分かりやすい配布資料を用意する	**81.8%**	1.18
[9]　絵や図などを使って、知的障害のある者が理解しやすい工夫をして説明する	**90.9%**	1.09
２　衛生委員会等における調査審議における配慮について	**重要で優先の割合**	**平均**
[1]　知的障害のある者への配慮について衛生委員会で必ず意見交換する	45.5%	1.55
[2]　事業場における障害者雇用一般について衛生委員会に情報提供する	**54.5%**	1.64
[3]　知的障害のある労働者の特性について説明した上で調査審議を行う	**54.5%**	1.45
[4]衛生委員会での調査審議に知的障害のある者を支援している人（ジョブコーチ等）に参加してもらう	27.3%	1.73
[5]　知的障害のある者が安心して受検できるよう、社内体制、具体的な実施方法・調査票、実施後のフォローについて調査審議する	**72.7%**	1.27
[6]　知的障害のある者を特別扱いするということではなく、制度の説明・実施において誰にでもわかりやすい体制を準備する	**72.7%**	1.27
[7]　知的障害のある者の個人情報の取り扱いに留意する	**63.6%**	1.55
[8]　支援者（ジョブコーチ等）の関わりについて決めておく	**54.5%**	1.45
[9]　家族の関わりについて決めておく	36.4%	1.82
[10]　知的障害のある者への配慮に関する決定事項を社内に周知する	27.3%	1.82
[11]　（数人雇用されている職場では）個別の知的障害のある者の状況、能力を踏まえた上で、調査審議する	**63.6%**	1.36
３　周知と安心して受検してもらう環境づくりにおける配慮について	**重要で優先の割合**	**平均**
[1]　家族にもストレスチェック制度の概要と実施の方法等について周知する	36.4%	1.64
[2]　（ストレスチェック実施後に）ストレスチェックを実施したことを家族に報告する	18.2%	1.82
[3]　支援者（ジョブコーチ等）、就労支援機関等にも周知する	18.2%	1.82
[4]　ストレスチェック受検時に、本人の同意の上で、サポートできる人を同席させる	36.4%	1.64
[5]　個別に受検できる部屋を用意したり、ゆっくりと回答できる時間の設定を行う	45.5%	1.55
[6]　（ストレスチェックの実施を外部機関に委託している場合には）希望する労働者に対しては、ストレスチェックを実施する外部機関が個別に説明する機会を設ける	36.4%	1.64
[7]　（ストレスチェックの実施を外部機関に委託している場合には）外部	18.2%	1.82

機関の補助者（実施者または事務従事者）をつける。		
[8]　安心して受検できる環境づくりでは、知的障害のある労働者の特性に個別に配慮する	81.8%	1.18
4　ストレスチェックの調査票における配慮について	**重要で優先の割合**	**平均**
[1]　知的障害のある労働者に合わせたわかりやすい調査票を使用する	**72.7%**	1.36
[2]　職業性ストレス簡易調査票で問題無ければこれを使用する	9.1%	2.09
[3]　厚生労働省の簡略版 23 項目を参考して調査票を作成する	0.0%	2.27
[4]　ストレスチェックの調査票の質問文にルビをふる。	45.5%	1.55
[5]　理解しやすいように言葉を置き換える（「上司」を「職員」になど）	18.2%	1.91
[6]　事業所に実態に合わない質問は削除し、必要な質問は追加する	27.3%	2.00
[7]　質問文に具体的な例を追加する。	18.2%	1.91
[8]　選択肢を工夫する（「はい」「いいえ」等の簡単な選択肢にする、「わからない」を設ける）	27.3%	1.91
5　高ストレスの判定方法について	**重要で優先の割合**	**平均**
[1]　高ストレスの判定方法は標準的な方法でよい	18.2%	2.27
[2]　知的障害のある労働者には専用の判定方法を使用する	27.3%	1.73
[3]　ストレスチェックの調査票の結果と事前面談を組み合わせて高ストレスの判定を行う	45.5%	1.64
[4]　高ストレスの判定に勤務状況などの情報も組み込む	45.5%	1.73
6　ストレスチェック結果の本人への通知の仕方について	**重要で優先の割合**	**平均**
[1]　結果のフィードバック書式を分かりやすく工夫する	**81.8%**	1.18
[2]　絵や図を活用し、説明する	**63.6%**	1.36
[3]　（特例子会社等、障害者が多い職場であれば）、全体に対して結果の見方を説明する	36.4%	1.73
[4]　（数人雇用されている職場であれば）、個別に結果を説明する機会を設ける	**63.6%**	1.55
[5]　結果について個別に説明する機会を設ける	**72.7%**	1.45
[6]　結果の見方をサポートできる補助者をつける	18.2%	2.00
[7]　あらかじめ通知方法について希望を聞き、それに応じた方法で通知、説明を行う	36.4%	1.73
[8]　本人が同意すれば、結果を家族にもみせてもらう	27.3%	1.91
[9]　本人が同意すれば、結果を支援者（ジョブコーチ等）にもみせてもらう	27.3%	1.91
[10]　（高ストレスの場合）職場の健康管理室やかかりつけ医も利用できることを伝える。	36.4%	1.64
7　安心して医師面接を申し出られる環境づくりについて	**重要で優先の割合**	**平均**
[1]　結果通知時に医師面接の意義と手順を個別に説明する	**63.6%**	1.36
[2]　分かりやすい説明資料を準備する	**54.5%**	1.45
[3]　自分の意思を他人に伝えることが苦手な人が多いので、その点の配慮を心掛ける	**90.9%**	1.09
[4]　通常の産業保健の窓口が整備されていれば、そちらの利用も勧める	18.2%	2.27
8　医師による面接指導について	**重要で優先の割合**	**平均**
[1]　知的障害に対する知識を持つ医師に面接指導を依頼する	**54.5%**	1.45
[2]　かかりつけ医がいれば、その医師に医師面接をしてもらう	36.4%	1.73
[3]　（本人の同意・希望の上で）家族に同席してもらう	36.4%	1.82
[4]　（本人の同意・希望の上で）保健師等に同席してもらう	27.3%	1.91
[5]　（本人の同意・希望の上で）支援者（ジョブコーチ等）に同席しても	45.5%	1.73

らう		
[6]　医師の服装（白衣をやめる）や面接の場所（診察室以外）への配慮を行う	9.1%	2.09
[7]　医師と会うだけで精神的に不安定になってしまう者もいることに留意する	45.5%	1.55
[8]　職場環境に関する事項をあらかじめ医師が閲覧できるようにする	45.5%	1.55
[9]　面接を行う医師は、ゆっくり話を聞く	**72.7%**	1.27
[10]　面接を行う医師は、必要以上に不安を持ちやすいことに留意する	**72.7%**	1.27
[11]　面接後、必要に応じて医師が担当職員と相談をする	45.5%	1.73
9　ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析における配慮について	**重要で優先の割合**	**平均**
[1]　集団分析の際に、差別等が起こらないよう配慮が必要である	**81.8%**	1.18
[2]　知的障害のある労働者のデータもできるだけ全体の集計には含める（知的障害のある労働者が含まれること、および配慮したことがあれば記載する）	**63.6%**	1.36
[3]　知的障害のある労働者のデータは集団分析においては別に取り扱う場合もある	18.2%	1.91
[4]　知的障害のある労働者のデータはそれのみも集団分析し役立てる	9.1%	1.91

表２　知的障害等に関する専門家パネルの意見によるガイダンス案の作成：「知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアル」への専門家パネル（８名）からの意見（抜粋）

項目	意見の抜粋
マニュアルについて優れた点や活用できる点	・大変わかりやすく、有益なマニュアルをお作りいただきありがとうございました。現場で使用しやすいと思います。 ・衛生委員会での取り扱いなど、体制整備に関する内容が含まれており、事業所内で理解を得やすいと感じます。 ・全体的にはとても分かりやすくなっており、ヒントや推奨があるのもよいと思います。ジョブコーチなどの支援者も積極的に関与するのもよい点だと思います。 ・推奨とヒントに分かれていて、職場の様々な状況に合わせて使いやすい。 ・推奨やヒントと段階をつけて運用上の工夫を提示している点で優れていると感じます。 ・知的障害のある労働者等のある労働者のストレスチェック実施については、どのように実施すればよいのかわからず、このような運用マニュアルならびに調査票を公表されることを待っている事業場も少なくない。というのは、私は労働者健康安全機構　東京産業保健総合支援センターで事業所からの管理職、経営者からの電話相談に対応しているが、最近、某事業場から「知的障害のある労働者のストレスチェック実施について、適切な質問票はないのか？　独自に知的障害のある労働者に対して、傍らに相談できる者を配置して行っているが、なかなかうまくいかないので」との質問がありました。「具体的にはお応えできませんでしたが、知的障害のある労働者に対する標準的なストレスチェック方法について、調査研究がすすんでおります。もう少しお待ちください」とお応えした。 　ストレスチェック実施については傍らに添って様子を観察しながら調査票記入あるいは選択を円滑に行われる必要があり、答え方に誘導があってはならないので、ジョブコーチあるいは担当者としてはある程度、専門的な知識を持っていることが望ましいと思われる。かといってこうあらねばならぬというようながんじがらめではなく、柔軟な対応を支援することできればと思う。その点、「推奨」「ヒント」といった留意点は活用できる点として優れていると考えられる。 ・かかりつけ医の存在を念頭に置いたヒントの提示が、実践的であると感じます。 ・現場のスタッフへの説明や実施に非常に役立つと思います。また、支援者などの同席など、実務に即した対応の記載もあり、良いと思います。 ・非常に、わかりやすくなったと思います。特に、AおよびCの解説は、本人を支援するスタッフにとって役立つと思います。 ・知的障害の特性について、必ずしも十分に理解できていない方が、活用するためのマニュアルとしては、「推奨」や「ヒント」という項目で具体的な内容や心構え等が載せてあるので、戸惑いは、少ないのではないかと思います。 ・マニュアルに関する研修を行って、知的障害のある方の検査に対応すれば、有用な結果が出るのではないかと期待できます。
マニュアルについて（課題や修正すべき点）	・面接指導を行う場合は、障害について知識や理解のある医師が行うべきだと思います。 ・知的障害のある労働者等のある労働者のストレスチェック実施については、障害の状況も個々で違いがあり、その個々に即した実施方法が必要となるのは当然のことであるが、実施に相当の時間や人手がかかることになるので、信頼に足る調査票ならびに実施方法を定める必要があり、それには担当者については十分な研修が行われることが望ましい。今後は完成された調査票に基づいた実施方法について研修が展開されていくことが課題になることと考える。 ・多くの事業所では、前年度の回答と比較した形式で本人向けのフィードバックを行っている。知的障がいの人にも、本人への結果提示の際には集団分析（他者との比較）よりは本人の前年（など）との比較で結果を提示したほうがいいのではないだろうか。 ・かなり工夫がされ、本人や支援者にもわかりやすいものになっていると思いますが、労働者が、一人で行う場合、難しい言葉があるように感じました。「わかりやすく言い換える」や「具体的な例を追加する」の例がもう少しあってもよいかもしれません。 ・直接内容とは関係ないかもしれませんが、「知的障害等のある労働者」という表現と「知的障害等を持つ労働者」という表現がみられました。統一されるとい

	いのではないかと思います。 ・ストレスチェックの本人通知や医師による面接で、結果や対応方法などを知的障害のある方にわかりやすく伝えることも難しさがあるかなと思います。人によって異なると思いますが、今後の対応についてもていねいに関わっていくことが事業者にとっての大きな課題になるかと思います。 ・あえて感じたことを書けば、通常のストレスチェックに加え、知的障害のある労働者等の利便性を考えた今回の選択肢が多肢のもの、２択のもの、合計３種類以上が利用できることになります。どのような場合（知的障害のある労働者であればその知的レベルなど）にどれを使用するのが最も正しい判定につながるのか、また、その質問紙を使用する理由を本人や家族にどのように説明するのか(差別偏見と取られないのか）、ご指導をいただけるとより使いやすくなるのではないかと感じました。今後ご検討をいただければ幸いです。 ・３～11ページは、事業者向けの説明ではありますが、趣旨の説明なので、知的障害のある当事者にも、見せながらの説明が多いと思いますので、ルビ付きの方が良いかもしれません。 ・10ページ：臨床心理士等→「公認心理士・臨床心理士等」または「公認心理士等」とするほうがよいのではないでしょうか。
調査票について（優れた点や活用できる点）	・選択肢にイラストが使用されているので、本人に説明する場合の参考になるのでないかと思います。 ・イラストとルビがあることで分かりやすくなっていると思います。 ・わかりやすい質問と４選択・２選択肢のイラストであると思われる。アンケートに答えようという気分を誘うものであると思われる。 【４選択肢】仕事に関する抽象的な質問（A３、４，５，６、８，９、１０，１１，１２，１５、１６，１７）はその内容理解に支援が必要であると思われる。BはAに比べてイメージがわきやすい。しかし,Bの２，３と７、８の感覚的な違いの理解は難しいと思われる。身体状況についてはイメージしやすいイラストである。 Cについては上司・同僚・家族という対象の違いはわかるかと思うが、「頼りになるか」「話をきいてくれるか」という抽象的な内容理解については支援が必要だと思われる。 【２選択肢】２選択で答えやすい。質問内容の理解については4選択肢同様に３、４，５，６、８，９、１０，１１，１２，１５、１６，１７はその内容理解に支援が必要であると思われる。 ・イラストが入ったことで知的障がいのある人でも直観的に理解しやすくなり、たとえば「動悸」などの用語が理解しにくい人でも回答しやすいと思います。 ・２択版があることの意義は研究参加当初は感じていませんでしたが、完成したストレスチェック調査票を見ると、たしかに4択だと回答に迷うような人については2択で回答するという選択肢があったほうがいいと感じました。 ・各質問にイラストがついているので、どのような状態を指しているのかがわかりやすくなっていると思います。巻末資料1よりも資料2は、選択肢のイラストがはっきりしていて答えやすいように感じました。支援者や担当者も本人に説明しやすいのではないかと思います。資料1の選択肢のイラストは少し違いが分かりにくいような気がしました。 ・実務のストレスチェックに活用できます。 ・知的障害のある方は、程度の理解がむずかしいと思いますので、２択版は、チェックしやすく、有効と思います。 ・イラストがあるのでわかりやすい。 ・イラストもひとつひとつ工夫されている。
調査票について（課題や修正すべき点）	・まだ文章事体がやや分かりにくい点と、2択法の場合極端な答えになってしまい、まじめな人は3、4，6などをそうだと答えてしまうかもしれません。2択法の限界かもしれませんが。 ・あえて課題とすれば２選択肢のB１７は「仕事が手につかない」という感覚はこのイラストで理解ができるのか、疑問である。他は前述通り説明やサポートで答えることが可能であると考えられる。 ・回答に要する時間に関する記述で「××分」と記されていますが、たしかに回答時間には大きな差が生じると思いますので、××分の記載にはやや幅を持たせて（ちなみにセンター試験での障がいのある人のための合理的配慮では１．３倍の回答時間を持たせているので、１．５～2倍の幅を持たせるといいのではないかと思います）記述してはいかがでしょうか。

	・質問票の質問が５７問ありますが、知的障害のある方は、回答に時間がかかったり、長時間集中することが難しい場合がありますが、分割して行うことは可能でしょうか。 ・質問がわかりにくかったり、回答に困った場合、担当者等はどの程度支援ができるのでしょうか。回答を誘導してしまっては、良くないと思うのですが。マニュアルにはその点は、特に記載されていなかったようなのですが。 ・質問の文章の中には、難しい表現等もあり、どの程度理解できるかなと感じました。例えば、資料１では、「意見を反映できる」とか「うまが合わない」など。 ・資料１の質問のイラストが、分かりやすい半面、そのイラストに誘導されて答えてしまわないかどうか、気になるところです。例えば、番号１１や１３，１６などでは、イラスト見て「自分もそうかもしれない」と思い込んでしまう人もいるのではないでしょうか。 ・資料２の質問では、２択で答えればよいので、分かりやすいと思いますが、資料１の４択では、「かなり」と「多少」のイメージが持ちにくく、答えに困るのではないかと感じました。 ・質問そのものは変更ができないかもしれませんが、質問そのものが上手く伝わらない場合（理解がむずかしい場合）の対応がむずかしいかと思います。 ・最近１か月間は、少し長いので、ここ１週間のような短い期間設定のほうが、気分変動の多い知的障害のある方には回答しやすいと思いますが、標準設問が１か月間でしたら、それでもよいと思います。 ・４８ページ１８番：拍手ではなくしぜんな笑顔でよいのではないでしょうか。

表３　知的障害等のある労働者のストレスチェック実施に関する運用マニュアルに関する専門家２名からのヒアリング結果

運用マニュアルについて： ・　「知的障害等を持つ労働者」という表現を「知的障害等のある」と言い換えると良いのではないか。 ・　知的障害等の「等」はどのような障害を想定しているかについて説明があったほうが良い。 ・　この運用マニュアルのコンセプト、基本ポリシーを明確にしてもらえると、企業の方も使いやすいのではないか。職場が独自に工夫をしてくださいね、と言い切るのか、この通りにやってくれると良いですよ、とするのか、言った具合の位置づけについて明確にできないか。 ・　まずはやってみて、わからないところは質問してもらう、というやり方や、グループの人数の目安、実施時間の目安など、ヒント（p5. 2)-(2)）に記載しても良いかもしれない。 ・　2 種類のストレスチェック質問票の役割分担、使い分けの説明についての説明があると良い。原則は、「読み仮名、イラスト付き」を使ってもらうといったような一定の誘導があっても良いのではないか。 ・　「安心して医師面接を申し出られる環境づくりについて」(p10)：もう少し実践的な助言があると良いのではないか。面談される医師に対して事業者から、障害特性についての説明があっても良いのではないか、その説明方法の具体的な例を箇条書き（ゆっくりとお話しください、専門用語は入れないでください、等）でもよい。 ・　本人からの同意を得たうえで、医師面接の際に、通訳的な役割の職員の立ち合いもあるかもしれない。できるだけ第三者的な立場の方が望ましい。 ・　ストレスチェックを支援する人はどのような立場の方が望ましいのか説明があると良い。 ・　業務時間内に行うことを明記した方がよい。 ・　ストレスチェックの一連の流れについて、「ストレスチェック制度の目的」「事業場の方針」等について、具体的な例示やシナリオがあると良い。
巻末資料（調査票ついての説明）について： ・　P3～11 を、まず企業の方が読んで、それで、さあどういうふうに使おうかということになるので、巻末資料 1 と 2 のコンセプトの違いなどを最初に、明確に説明をしてもらえるとよい。例えば、「巻末資料 1 は、ある程度抽象的な意味理解が可能な障害のある人に用いるのが適していて、巻末資料 2 は、巻末資料 1 が使えない方に用います」、といったような説明があると良い。 ・　「巻末資料 1 はこういった性格のものです、巻末資料 2 はこうった性格のものです。まずは、巻末資料 1 を使ってペーパーで実施して、本人から質問を受けながら実施します・巻末資料 1 が難しい場合には、巻末資料 2 を使います」といったような説明をつけると、支援者は使いやすい。

支援者がどのタイミングで関わればよいのか具体的なアドバイスが欲しい。支援者のかかわりについても、あまり誘導しないように留意ください、といったようなアドバイスも欲しい。 ・ 巻末資料 1、巻末資料 2 それぞれについて、原案からどのような修正がされたか、どういう対象に適しているのかの説明、それから 2 つの使い方についてのガイドが明確なほうが、企業にとって分かりやすい。 ・ 巻末資料 3 の説明が、最初にあったほうが良いのではないか。 ・ 巻末資料 3 の最初のインストラクションに「抽象的な質問をできるだけ避ける」という言ったことを追記するとよいのではないか。
調査票について： ・ B 項目の類似した質問（「1,2,3」「4,5,6」等）について、どのように説明をするか、何かしらのアドバイスがあった方が良い。 ・ 2 択で選択をしてもらってからの 4 択という使い方もあるのではないか。 ・ 質問票と選択肢を別々にして、3 つのバージョンを準備しても良いかもしれない。

表４　知的障害等のある労働者のストレスチェック実施に関する運用マニュアルに関する事業場からのヒアリング結果

訪問先：多機能型事業所　就労支援センター　就労定着支援センター（埼玉県） 対応者：サービス管理責任者
1-1　マニュアルの良い点 ✓ 内容としては分かりやすい。ヒントと推奨で段階がわかれているので、事業所の事情に合わせて活用できると思う。 ✓ ストレスチェックはイラストとルビがあり、分かりやすい。 ✓ 当事業所はストレスチェックの対象事業所ではないため、すぐに活用できないが、実施の際に参考になるマニュアルがあるだけで安心感が違うと思う ✓ 以前、調査票のヒアリングに対応した際、職業性ストレス簡易調査票の各項目の説明が統一される必要があると思っていたので、巻末資料にそれがあるのは助かる。 ✓ マニュアルに沿って、事業所内で柔軟に対応することも可能だと思う
1－2　課題 ✓ 知的障害のある労働者の理解レベルが異なるので、マニュアルがあったとしても、個別フォローする支援員の負担は大きいかもしれない ✓ 実施の個別フォローとして、家族の支援が得られる場合もあるので、家族の協力についても入れたほうがいいかもしれない

表５　発達障害・精神障害等のある労働者への適応可能性の検討：ヒアリング対象となった就労継続支援施設（８機関 10 施設）

施設名	施設区分	所在地		利用者数（登録）	年齢層	ストレスチェック実施	精神障害数（内訳）	作業内容
A	就労継続支援 A 型	東京都江戸川区		23 人	20～50 代	無	23 人（統合失調症 11、うつ 7、発達障害 5、依存 1）	データ入力、グラノーラ作成・（移動）販売、カフェ、翻訳、畑、掃除、引っ越し、犬の散歩
B	就労継続支援 A 型	東京都葛飾区		31 人	40～50 代中心	無	24　人（統合失調症 8～9 割、依存 1 人	封入、組み立て、清掃、ラミネート（飲食店のメニュー）
C	就労継続支援 A 型	東京都江戸川区		7 人	20～60 代	有	2 人	OA 機器の解体、分別
D	就労継続支援 B 型	東京都板橋区		50 人	40 代中心	無	50 人（統合失調症が半数程度、残り半数は気分障害、発達障害など）	軽作業
E	就労継続支援 A 型・B 型	東京都豊島区		40 人	不明	無	40 人	フードサービス（A 型）、ジョブトレーニング（B 型）
F	就労継続支援 A 型	東京都新宿区		30 人	20 - 50 代	有	25 人（統合失調症:　少数、うつ:　少数、発達障害:　7 人　）	デザイン（絵が描ける人）、データ入力、軽作業、ホームページ
G	就労継続支援 A 型	東京都新宿区		34 人	40 代が最多	無	9 割（統合失調症、うつ、発達障害、依存、不安障害、アスペルガー症候群など）	HP 作成に関する内容、データ入力、記事の作成、発送業務の代行など
H	就労継続支援 A、B 型	島根県浜田市		24　人	18~65 歳	有	15 人（精神障害 7 人　、発達障害　8 人）	リネン洗濯、弁当配食業務、一般廃棄物回収業務、カーメンテナンス業務等

表６　発達障害・精神障害等のある労働者への適応可能性の検討：労働者へのストレスチェック制度実施ガイドラインおよび調査票についての精神障害者等就労継続支援施設からのヒアリング結果（抜粋）

項目	意見の抜粋
マニュアルについて（役にたつ点）	● このマニュアルがあればストレスチェックは実施できそう。 ● マニュアルの 1, 3 は内容通りに用いればやれそう感はある。 ● 可もなく不可もなく。 読めばわかりそう。
マニュアルについて（課題）	● 単に「知的」を「精神」に置き換えるだけでなく、精神障害者の特性が説明されている文章の方が良いと感じた。 ● 精神障害のあるている方はもともとストレスが蓄積している方なのでストレスチェックをしてもただストレスが高いという結果が出るだけではないか。 ● フィードバックが自己評価と異なる場合、そのことで具合が悪くなる方もいるかもしれない。 ● 精神の人は判断力があるので回答は一人でできる。むしろ他の人がいると率直に答えられなくなるかもしれない。 ● 利用者は月１回は精神科受診している。改めて医師面接をすることの有効性が分かりにくい。 ● 集団分析について、どのように分析をするかのイメージがピンとこない。 ● ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析については、このマニュアルのみでは難しそうなイメージを持つ。 ● 回答が不利な評価につながらないということについてきちんと理解してもらうことが重要になると思う。 ● 回答によって直ちに「作業量（収入）の減少」や「入院」につながる可能性は無いことを説明した方が良い。 ● 望む人が受験できること（任意性）について、強調されるとよいかもしれない。 ● 企業が従業員に対して行うストレスチェックと、福祉事業所の職員が利用者に対して行っているストレスの確認が少し混同してしまっていたのではと思われた（ヒアリング担当者のコメント）
調査票について（役にたつ点）	● 利用者によって絵の方がよいと感じる人はいると思う。 ● 役に立つと思う。イラストが書いてあるのでわかりやすく、選択肢が選びやすい。 ● 表現が簡易で良い。 ● イラストがある点が良い。 ● 絵がかわいいからとっつきやすくて良い） ● 絵があるとやはり分かりやすいし、イラストがあるとより楽しく取り組めそう。中には漢字が読めない人がいるため。フリガナも有用だと思う。 ● イラストが良い、カラーもあって良い。文字の大きさが丁度良い。多くても、一枚に３問くらいというバランスが良い。絵があると、感情と照らし合わせやすい。 ● 役に立つとは思う。
調査票について（課題）	● 精神の人は長めのアンケートでも答えられる方が多く、ここまでの配慮は必要ないのではないか。 ● 「最近１カ月」とあるが、１カ月の変動が激しくどれかを選択できないかもしれない。 ● 福祉事業所の利用者の場合、“最近一ヶ月”という表現は適切か？ ● 「部署」などはＡ型作業所には無いので質問として成立しないのではないか。 ● 選択肢の表情（「そうだ」「まあそうだ」など)にも、ニコニコしていたりなど、変化があるとより分かりやすいと思った。

資料１　知的障害等のある労働者へのストレスチェックの在り方検討のための専門家パネル

氏名	所属	職位
安保宏明	山形県立保健医療大学	准教授
井上幸紀（コウキ）	大阪市立大学大学院医学研究科	神経精神医学 教授
小澤温	筑波大学　人間系	教授
河村宏	①DAISY コンソーシアム（スイスに法人格を持つ国際非営利法人）②NPO 法人支援技術開発機構	①理事 ②副理事長
郷間英世	姫路大学　看護学研究科　障害児・者支援分野	教授
佐久間啓	社会医療法人　あさかホスピタル	理事長・院長
高野知樹	医療法人社団弘冨会　神田東クリニック	院長
田口博	一般社団法人　全国知的障害児者生活サポート協会	事務局長
金生由紀子	東京大学大学院医学系研究科　こころの発達医学分野	准教授（こころの発達診療部　部長）
福本正勝	社会福祉法人　長岡福祉協会　介護老人保健施設　新橋ばらの園	施設長
松井知子	杏林大学　保健学部	教授
三木和平	公益社団法人　日本精神神経科診療所協会	理事（事務局長）
山下俊幸	京都府立洛南病院	病院長

＊ ５０音順。所属は依頼当時。

資料２

知的障害等のある労働者に対するストレスチェック制度の実施ガイダンス(案)

この実施ガイダンスは知的障害のある労働者等、ストレスチェック制度において配慮の必要な労働者に対してストレスチェック制度を実施する場合に参考となる情報をとりまとめたものである。

この実施ガイダンスでは、ストレスチェック制度の手順のうち以下の５つの点について、専門家から収集した意見を整理したものである。

１．事業者による方針表明と労働者への説明について
２　衛生委員会等における調査審議について
３　ストレスチェック結果の本人への通知の仕方について
４　医師による面接指導について
５　ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析について

項目のうち【推奨】とされているものは、半数以上の専門家が「重要かつ優先」と評価した項目であり、知的障害のある労働者等に対するストレスチェック制度の実施における重要な手順として検討すべき項目と考えられる。　項目のうち【参考】とされているものは、状況や必要に応じてこのような工夫をしているものを上げているものである。必ずしも全ての事業場に当てはまるとは限らないが、参考として記載した。

なお、知的障害のある労働者等に対する場合であっても、ストレスチェック制度関係の法令・通達を遵守し、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル（平成 28 年 4 月改訂）などを参考としながら実施されることが基本となることを理解しておく必要がある。

１．事業者による方針表明と労働者への説明について

ア 基本方針の表明
事業者は、法、規則及び本指針に基づき、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明する。
（労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアルから）

１）説明の方法について
1. 【推奨】特例子会社等、障害者が多い職場では、全員に対する説明会を設けることが推奨されます。雇用されている障害者の人数が少ない場合には、個別に説明の機会を設けている場合もあります。
2. 【参考】必要に応じて、以下のような方法も参考になる。
(ア) 説明会の後で、個別に理解を確認し説明する機会を設ける
(イ) 直接の上司が個別に説明を行う。
(ウ) 知的障害の者を直接支援している人（ジョブコーチ等）から本人に説明してもらう
(エ) 家族あるいは信頼している人の同席で説明をする

２）説明の内容について
1. 【推奨】ストレスチェック制度の目的と、事業場の方針を説明することが推奨されます。
2. 【推奨】説明会の際には、知的障害のある者のそばにサポートできる人を配置することが推奨されます。
3. 【推奨】分かりやすい配布資料を用意することが推奨されます。
4. 【推奨】絵や図などを使って、知的障害のある者が理解しやすい工夫をして説明することが推奨されます。

２　衛生委員会等における調査審議について

イ　ストレスチェック及び面接指導
①衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法等について調査審議を行い、その結果を踏まえ、事業者がその事業場におけるストレスチェック　制度の実施方法等を規程として定める。
（労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアルから）

１）ストレスチェック制度の実施体制について

1. 【推奨】事業場における障害者雇用の状況、障害種別に応じた特性や配慮について委員会に情報提供する
2. 【推奨】知的障害の特性について説明した上で調査審議を行う
3. 【推奨】小人数雇用されている職場では、個別の知的障害のある労働者の状況、能力を踏まえた上で、調査審議する
4. 【推奨】知的障害のある労働者を特別扱いするということではなく、制度の説明・実施において誰にでもわかりやすい共通の体制を準備する
5. 【推奨】知的障害のある労働者が安心して受検できるよう、社内体制、具体的な実施方法・調査票、実施後のフォローについて調査審議する
6. 【推奨】家族や支援者（ジョブコーチ等）の関わりについても決めておく
7. 【推奨】知的障害のある労働者の個人情報の取り扱いに留意する
8. 【参考】必要に応じて、以下のような方法も参考になる。
   (ア) 衛生委員会での調査審議に、知的障害のある者を支援している人（ジョブコーチ等）に参加してもらう
   (イ) 知的障害のある労働者への配慮に関する審議内容を社内に周知する

２）ストレスチェック制度を安心して受検してもらう環境づくりについて

1. 【推奨】安心して受検できる環境づくりでは、画一的にせず、知的障害のある個々の労働者の特性を考慮する
2. 【参考】必要に応じて、以下のような方法も参考になる。
   (ア) 家族にもストレスチェック制度の概要と実施の方法等について、事前に書面で周知する
   (イ) ストレスチェックの実施後に家族に報告する
   (ウ) 支援者（ジョブコーチ等）、就労支援機関等にも周知する
   (エ) サポートできる人（※）を同席させ、落ち着いて受検できる環境づくりをする（※実施者または事務従事者である必要があります）
   (オ) 個別に受検できる部屋を用意したり、ゆっくりと回答できる時間の設定を行う
   (カ) ストレスチェックの実施を外部機関に委託している場合には、希望する労働者に対しては、ストレスチェックを実施する外部機関において個別に説明する機会を設ける

３）ストレスチェックの調査票について

1. 【推奨】知的障害のある労働者に合わせたわかりやすい調査票を使用する
2. 【参考】必要に応じて、以下のような方法も参考になる。
   (ア) ストレスチェックの調査票の質問文にルビをふる。
   (イ) 理解しやすいように言葉を置き換える（「上司」を「職員」になど）
   (ウ) 事業所に実態に合わない質問は削除し、必要な質問を追加する
   (エ) 質問文に具体的な例を追加する。
   (オ) 選択肢を工夫する（「はい」「いいえ」等の簡単な選択肢にする）

４）高ストレスの判定方法について

1. 知的障害のある労働者における高ストレスの判定方法については推奨項目がない。
2. 【参考】必要に応じて、以下のような方法も参考になる。
   (ア) 高ストレスの判定方法は標準的な方法を使う

(イ) 知的障害のある労働者には専用の判定方法を使用する
(ウ) ストレスチェックの調査票の結果と事前面談を組み合わせて高ストレスの判定を行う
(エ) 高ストレスの判定に勤務状況などの情報も組み込む

３　ストレスチェック結果の本人への通知の仕方について

イ ストレスチェック及び面接指導 ③ 事業者は、ストレスチェックを受けた労働者に対して、当該ストレスチェッ クを実施した医師等（以下「実施者」という。）から、その結果を直接本人に 通知させる。 （労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアルから）

1. 【推奨】結果のフィードバック書式を知的障害の労働者に合わせて分かりやすく工夫する
2. 【推奨】特例子会社等、障害者が多い職場であれば、全体に対する説明会を設ける
3. 【推奨】結果について実施者などが個別に説明する機会を設ける
4. 【推奨】結果をどう理解し、どう対処を考えるかサポートできる補助者をつける（※実施者または事務従事者である必要があります）
5. 【参考】必要に応じて、以下のような方法も参考になる。
   (ア) 絵や図を活用し、説明する
   (イ) 数人雇用されている職場であれば、個別に説明の機会を設ける（※実施者または事務従事者である必要があります）
   (ウ) あらかじめ通知方法について希望を聞き、それに応じた方法で通知、説明を行う
   (エ) 職場の健康管理室やかかりつけ医にしてもらえることを伝える。

４　医師による面接指導について

イ ストレスチェック及び面接指導 ④ ストレスチェック結果の通知を受けた労働者のうち、高ストレス者として選 定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者から申出があっ た場合は、事業者は、当該労働者に対して、医師による面接指導を実施する。 （労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアルから）

１）安心して医師面接を申し出られる環境づくりについて
1. 【推奨】結果通知時に医師面接の意義と手順を個別に説明する
2. 【推奨】知的障害のある労働者に分かりやすい説明資料を準備する
3. 【推奨】自分の意思を他人に伝えることが苦手な人が多いので、その点の配慮を心掛ける必要がある
4. 【参考】必要に応じて、以下のような方法も参考になる。
   (ア) 通常の産業保健の窓口が整備されていれば、そちらの利用も合わせて説明する

２）医師による面接指導について
1. 【推奨】知的障害に対する知識を持つ医師に面接指導を依頼する
2. 【推奨】面接を行う医師は、ゆっくり話を聞く
3. 【推奨】面接を行う医師は、必要以上に不安を持ちやすいことに留意する
4. 【参考】必要に応じて、以下のような方法も参考になる。
   (ア) かかりつけ医がいれば、その医師に医師面接をしてもらう
   (イ) 医師と会うだけで精神的に不安定になってしまう者もいることに留意する
   (ウ) 職場環境に関する事項をあらかじめ医師が閲覧できるようにする
   (エ) 本人の同意・希望があれば、支援者（ジョブコーチ等）に同席してもらう
   (オ) 面接後、必要に応じて医師が担当職員と相談をする

５　ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析について

ウ 集団ごとの集計・分析 ① 事業者は、実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させる。 ② 事業者は、集団ごとの集計・分析の結果を勘案し、必要に応じて、適切な措置を講じる。 （労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアルから）

1. 【推奨】集団分析の際に、差別等が起こらないよう配慮が必要である
2. 【推奨】知的障害のある労働者のデータもできるだけ全体の集計には含める（知的障害のある労働者が含まれること、および配慮したことがあれば記載する）
3. 【参考】必要に応じて、以下のような方法も参考になる。
   (ア) 知的障害のある労働者のデータは集団分析においては別に取り扱う場合もある
   (イ) 知的障害のある労働者のデータはそれのみも集団分析し役立てる

以上。

平成 29-30 年度労災疾病臨床研究事業費補助金
多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究
（１７０１０１－０１）

知的障害等のある労働者の管理監督者および業務遂行を支援している特例子会社等の実務担当者（ジョブコーチ含む）、およびそれらの労働者の就労支援に関する専門家等からのヒアリング

分担研究報告書

分担研究者　江 口　　尚（北里大学医学部公衆衛生学・講師）
研究協力者　北川佳寿美（ライフキャリアリサーチ・代表）

【研究要旨】
本研究の目的は、平成 26 年６月に公布され、平成 27 年 12 月に施行された改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について、①知的障害等のある労働者の職業性ストレスを評価するための調査票を新たに開発する、②知的障害等のある労働者がストレスチェックを受検する上で必要となる合理的配慮のあり方について検討することである。初年度に当たる今年度の本分担研究では、就労継続支援Ａ型事業所、特例子会社、知的障害者に就労支援に関する専門家に対して、ヒアリング調査を行った。その結果、ストレスチェックが義務化されている 50 名以上の事業所であり、多くの知的障害者を雇用している特例子会社や、社会福祉法人が運営する就労継続支援Ａ型事業所において、どのような形でストレスチェックが実施されているかの把握と、知的障害者にストレスチェックを実施する上での留意点について、知的障害者の就労支援に関する専門家から意見を収集することができた。さらに、開発された知的障害等のある労働者用ストレスチェック質問票の信頼性妥当性の検証、知的障害等のある労働者へのストレスチェック運用の在り方について検討する準備が整った。

Ａ．研究目的

本研究の目的は、平成 26 年６月に公布され、平成 27 年 12 月に施行の改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について、①知的障害等のある労働者の職業性ストレスを評価するための調査票を新たに開発する、②知的障害等のある労働者がストレスチェックを受検する上で必要となる合理的配慮のあり方について検討することである。

初年度に当たる今年度の本分担研究では、1)ストレスチェックが義務化されている 50 名以上の事業所であり、多くの知的障害者を雇用している特例子会社や、社会福祉法人が運営する就労継続支援Ａ型事業所において、どのような形でストレスチェックが実施されているかを把握すること
2) 知的障害者にストレスチェックを実施する上での留意点について、知的障害者の就労支援に関する専門家から意見を収集すること
を目的とした。

Ｂ．対象と方法

1. 特例子会社や就労継続支援Ａ型事業所に対するヒアリング

知的障害等のある労働者用のストレスチェック調査票を開発するにあたり、2017 年

8 月から 12 月にかけて、知的障害等のある労働者の管理監督者および業務遂行を支援している特例子会社等の実務担当者とそれらの労働者の就労支援に関する専門家等を対象にヒアリングを行なった。ヒアリング先は、就労継続支援Ａ型事業所のある社会福祉法人 1 団体、特例子会社 4 社、であった。それらの団体の知的障害等のある労働者の管理監督者および業務遂行を支援している実務担当者に対し、①知的障害のある労働者に対する日常の支援体制、②知的労働者等のある労働者が感じる職場のストレス、③知的障害者等のある労働者のストレスチェック制度についてヒアリングを行なった。社会福祉法人と特例子会社へのヒアリングは、インタビューガイド（資料 1）に沿って実施した。

ストレスチェック制度に対する対応について、特例子会社の全体的な動きを把握するために、多くの特例子会社が加盟する特例子会社に関する団体 1 法人に対してヒアリングを行った。ヒアリング内容は、①特例子会社における知的障害者へのストレスチェックの実施状況、②特例子会社で知的障害者にストレスチェックを実施する上での課題、③特例子会社での知的障害者のストレスへの従来の対応、④今後の研究の進め方について、⑤好事例の紹介、とした。

2. 知的障害者の就労支援に関する専門家に対するヒアリング

知的障害者支援を専門とされる小澤温先生（筑波大学人間系リハビリテーションコース（障害福祉分野）・教授）と、ジョブコーチ制度を専門とされる小川浩先生（大妻女子大学 人間関係学部　人間福祉学科 人間福祉学専攻・教授）に対して、1. 知的障害者に対してストレスチェックを実施する上での課題や留意事項について、2. 知的障害者のストレスについて、3. 知的障害者へのインタビューの実施方法について、4. 当事者へのインタビュー調査を実施させていただける協力機関について、ヒアリングを行なった。

Ｃ．結果

1. 特例子会社や就労継続支援Ａ型事業所に対するヒアリング（表 1、表 2、表 3）

(1) 知的障害等のある労働者に対する日常の支援体制

各団体とも、知的障害等のある労働者数名ごとに支援員又は指導員と呼ばれる実務担当者がついており、知的障害等のある労働者の日常的な業務遂行を支援していた。就労継続に関する支援として、定着支援サポートチームがある団体もあり、どの団体も離職率は総じて低かった。また、すべての団体で、知的障害等のある労働者は障害者就労・生活支援センターに登録しており、実務担当者は、職場以外の問題への支援として、必要に応じて障害者就労・生活支援センターと連携を行っていた。

(2) 知的障害等のある労働者が感じる職場のストレス

すべての団体で職場の対人関係のストレスが挙げられた。その他には、業務量に関するストレス、急な予定の変更や見通しのなさに対するストレス、周囲の威圧的な態度・言動・表現に対するストレスが挙げられた。知的障害等のある労働者が感じる職場のストレスを、日常的に業務遂行を支援している実務担当者は、どのように判断しているかについてもヒアリングを行なった。どの実務担当者も知的障害等のある労働者が「ストレスを感じているサイン」を見逃さないようにしていると回答した。「ストレスを感じているサイン」として、髪を抜く、爪を噛む、過度に歩き回る、トイレが頻回になる等、いつもとは違う行動が挙げられた。知的障害等のある労働者の中には、ストレスそのものが分からずに、実務担当者に相談にくることも多く、面談で話を聞きながらストレスを感じていることを把握すること

があるとの回答もあった。ストレスによって解決しようがないトラブルが生じた場合には仕事のローテーションを行って対応をしている団体もあった。また、ストレスには職場以外のストレスもあると回答する実務担当者も多く、家庭でのストレスが仕事に影響しやすい印象がある、ストレス原因は職場と家庭で50%ずつのイメージとの回答があった。知的障害等のある労働者のストレスの軽減のために実務担当者は、定期的な面談の実施や体調の良し悪しに関わらず毎日の声かけを積極的に行っていた。また、保健師や准看護師などの専門家が定期的な面談を実施している団体もあった。どの団体も知的障害等のある労働者のストレスの把握のために、日頃から相談しやすい環境づくりを心掛けていた。

(3) 知的障害等のある労働者のストレスチェック制度

(3) -1　実施状況

5団体のうち、4団体でストレスチェックを実施していた。ストレスチェックを実施した理由としては、法令に基づき実施した、障害の有無にかかわらず労働者として実施すべきである、との回答が得られた。ストレスチェックを実施していない理由としては、実施対象外（労働者が常時50名以下）であった。

(3) -2　実施方法

ストレスチェックを実施しているすべての団体で職業性ストレス簡易調査票が用いられていたが、それぞれ様々な工夫をしていた。A法人では、職業性ストレス簡易調査票の質問項目ごとにイラストを準備していた。知的障害等のある労働者は質問項目の理解度に合わせて 5～6 名のグループになり、集合形式で実施をしていた。実務担当者がイラスト付きの質問項目をスライドで投影して質問項目と選択肢を口頭で読み上げた後に、各労働者が回答用紙に回答を記入する方法を採用していた。各労働者の回答の進捗に合わせて実務担当者がサポートして、実施時間は約 2 時間程であった。結果票は難しいと思われる表現をカスタマイズしたものを作成し、個別に返却し、結果の見方については、集合形式で説明会を実施していた。B社では、質問項目の理解度に合わせて15名のグループになり、集合形式で実施をしていた。ただし、視覚情報による混乱や識字困難な労働者のためにイラストは使用せず、実務担当者が口頭で質問項目を読み上げ、各労働者が回答用紙に回答を記入する方法を採用していた。実務担当者は回答を誘導しないよう、声の抑揚にも注意を払うなど、事前にトレーニングを行っていた。実施時間は 2 時間程であった。結果票は WEB による確認方法と結果票の配布による確認方法の 2 種類を準備し、難しいと思われる表現はカスタマイズしていた。内容の理解が難しいと思われる労働者に対しては、集合形式で説明会を実施していた。C社は e ラーニングで各労働者が個別に実施をしていた。ストレスチェック以外でも日頃から e ラーニングを使用した研修を実施しており、必要があれば実務担当者がサポートする方法を採用していた。結果票は、特にカスタマイズせず、不明な点があれば実務担当者が説明するようにしていた。E社では、職業性ストレス簡易調査票の簡易版（23項目）使用し、難しいと思われる表現は適宜言い換えやルビを振った質問票を使用していた。月 1 回の定期面談時に保健師等の専門家が個別にサポートしながら実施をする方法を採用していた。結果票についても実施と同様、月 1 回の定期面談時に個別に返却していた。

(3) -3　今後の課題と必要な支援

ストレスチェックの実施における今後の課題として、質問を分かりやすい言葉で言い換える場合はもとの質問の意味を変えてしまわないようにする、質問の口頭説明時

は支援する実務担当者が同じように説明するようにする、実務担当者の支援によって回答を誘導してしまうことがないようにする等が挙げられた。今後必要な支援としては、質問項目をできるだけ少なくしてほしい、選択肢の 4 択のニュアンスが難しいため回答方法を検討してほしい、実務担当者向けのマニュアルを準備してほしい等が挙げられた。

(4) 特例子会社に関する団体へのヒアリング：ヒアリングを行った 4 名から下記のコメントを得ることが出来た。4 名とも、特例子会社の経営者を経験したことがある実務家であった。

(4) -1. 特例子会社における知的障害者へのストレスチェックの実施状況

特例子会社では、ストレスチェックの実施についてはしっかり行っているところから、十分に対応ができていないところまでかなりばらつきがあると推定される。

(4)-2. 特例子会社で知的障害者にストレスチェックする上での課題

1. 本人の意思表出ができるほどの関係性が醸成されるまでに 5 年以上かかる。その関係性を考慮せずに、ストレスチェックをしても、従業員は正直に回答しないだろう。
2. 特例子会社では 5 年の単位で知的障害者との関係の構築をする。それが構築できると、支援者が、知的障害者の表情などから、変化を察して介入できるようになる。そのため、特例子会社の経営者の立場からすると、現状ではストレスチェックをする意味を見出しにくい。この点について、経営者が納得できる説明が必要だろう。
3. ストレスチェックの調査票が読めていることと、理解できていることは別である。そのため、知的障害者のストレスが正しく把握されているか疑問がある。
4. 経営者や支援者が風通しの良い風土を醸成できているかによって、ストレスチェックの結果が変わってくるだろう。特例子会社の組織風土には、経営者の姿勢の影響が大きい。経営者も、出向者や、自分から立候補した者などいろいろである。その経営者のバックグランドも、知的障害者との関係に影響する。ストレスチェックをする上での、マニュアルを作成する際には、そのような組織の準備性、個別性を考慮したほうが良いかもしれない。
5. 高ストレス者となった知的障害者が、自ら名乗り出ることが出来るか疑問がある。経営者が、高ストレス者を把握できる仕組みが必要ではないか。
6. 毎年同じ内容で調査を実施すると、同じ回答ばかりするのではないかとの懸念については、場合によっては、健常者以上に、従業員は「成長する」「変化する」ので、そのようなことはない。

(4)-3. 特例子会社での知的障害者のストレスへの従来の対応

1. ストレス対応という意味では、これまでは、知的障害者の欠勤や行動面の変化が出てから対応していた。ベテランの支援員、管理者は、知的障害者の日常の就労状況の変化をこまめにみている。
2. 知的障害者は、職場でのストレスに、家庭の状況が影響を受けやすい印象がある。ストレスを会社面と家庭面に分けても良いかもしれない。親の介護の問題についても、支援者が前面に出て対応をすることもある。
3. 知的障害者のストレスを評価するために、家族に対してアンケートをするところもある。そのアンケートの回答にもかなりばらつきがある。家族に問題を抱えている知的障害者は多い。
4. 勤怠の乱れなどが生じたときには、家族や支援機関、ジョブコーチと協力して、生活面にもコミットして対応する。仕事と生活を切り分けた対応をでは、特例子会社では従業員管理ができない。例えば、ある特例子会社では、震災の際に、従業員 100 人が職

場に宿泊した。その時に、内服薬を 1 回分しか持っていなくて、対応に苦慮することがあった。そのため、それ以降は、従業員の内服に関する情報についても情報収集するようにした。
5. 特例子会社では、従業員全員と面談をする機会があるため、その機会を使って、合理的配慮の必要性について検討している。

(4)-4. 今後の研究の進め方について
1. 特例子会社の実態を評価するにあたっては、記録が残るアンケート調査よりも、インタビュー調査の方が、色々と話をしてくれるだろう。
2. 熱心な経営者は、従業員に辞められたら困るので、何とか離職の原因を探ろうとする。その時にどのようなことを尋ねるかを探ると、知的障害者向けのストレスを評価する項目の参考になるかもしれない。
3. 最近は、知的障害者の高齢化の問題も顕在化してきている。知的障害者は、健常者と比較して、老化が早いと言われているが、知的障害者同士でも、同じ年齢であってもそのばらつきは大きいように感じている。特例子会社の経営者は、従業員が退職した後のことまで考えている。
4. 特別支援学校での、「ストレス」について教育をする機会があればよいのではないか。ストレスについての教育がなされているかについては、良くわからない。

(4)-5. 好事例の紹介
ストレスチェックに取り組まれている企業 4 社を紹介していただけた。

2. 知的障害者の就労支援に関する専門家に対するヒアリング
(1) 今回の研究に関する課題
(1)-1. 表出の課題
・調査票を作成する上で、どうすればストレスチェックによって知的障害者が自身のストレスについて意思表出できるかを意識した質問を考える必要がある。この点については、決まったガイドラインがあるわけではない。知的障害者の意思表出を促す質問の仕方そのものが、現在でも研究テーマになっているくらいである。

(1)-2. 調査項目の妥当性
・BJSQ が知的障害者のストレスを図る項目として妥当かどうか、健常者のストレスとの類似点や相違点などについて検討が必要である。

(2) 知的障害者のストレスについて
(2)-1. 知的障害の方々のストレスの内容
・知的障害者のストレスは、発達障害者のストレスとも重なりが多い。
・健常者と比較して、感覚過敏（音、色、映像など）や、こだわりの強さ（目に見える空間に何があるか）によるストレスが多い。
・知的障害者が仕事でどういうストレスを感じているかはまだ分かっていない。
・知的障害者を対象にした研究で、職場環境のコントロールによって離職が減るという実証研究は無い（経験ベースではそのような印象はある）。
・就労における配慮（課題）は個別対応。現場でもその経験がまだ言語化されていない。
・本研究を障害特性からのアプローチ（障害特性から感じやすいストレスを類型する）しようとするのは難しそう。
・知的障害の人の抑うつ状態をどういうふうに評価することは、かなり難しいことだと考えられていて、これまで、そこに関与している人は聞いたことがない。そのため、知的障害者に関する知見はほとんどないのではないか。そのため、このような一定の知見のある調査票が現場で用いられると、より知的障害者の就労についての研究が進む可能性がある。定着支援のツールとしても使える。
・世界的に一番使われているグラスゴースケールの日本語訳はないのではないか。

(2) -2. 「ストレス」が理解できるかどうか

・そもそも知的障害者が「ストレス」という言葉を理解できるかどうか。「ストレス」という言葉そのものも言い換える必要がある。

・何がストレスなのかは、本人に聞いてみるのがよい。インタビューでは「何が気になる？」「何が嫌？」という聞き方が良いかも

(2)-3. BJSQ の修正について

・抽象度が高い言葉は理解が難しいため、BJSQ の A 項目（ストレッサー）は抽象度が高く理解が困難かもしれない。B 項目（ストレス反応）はある程度理解できそう

・単に振り仮名を付けるだけでなく、表記そのものを具体的な表現に変更したほうがいいかもしれない。

(2)-4. 知的障害者用ストレスチェック調査票の開発について

・知的障害者に対して、インタビュー調査によって項目を収集し、調査票を作成して、知的障害者と健常者で、比較調査を行えば、知的障害者のストレス特性が分かるかもしれない。この点についての研究はとても少ない。

・調査項目の作成にあたっては、できるだけ具体的なものにするのがよい。調査項目の内容が具体的で理解しやすいものであれば、調査自体のストレスが減り、現在の BJSQ 程度の項目数でもそれほどストレスを感じることは無いのではないか。

・知的障害者が、ストレスチェックを回答するにあたっては、できるだけ上司や同僚、支援員といった方々のサポートを得なくても回答できるようなものを目標にすべきではないか。誰もが同じ条件で回答できるということになるのではないか。

・BJSQ の読み替え版を、知的障害者の就労支援の関係者や知的障害者の生活を直接支援している生活支援施設の職員とかがみると、違って見方を提示してくれるかもしれない。支援員も、一般企業、特例子会社、就労継続支援Ａ型事業所、それぞれでも、読み替え版についての見方が異なってくるだろう。

・読み替えについては、いくつか項目を用意して、どの項目が一番本来の質問の趣旨と違う答え方をしているかどうか、を確認するのが良いのではないか。

・調査を実施するフィールドとしては、就労移行支援事業所の方が、企業よりも良いのではないか。支援員に対して、知的障害者のコミュニケーション能力などについても話をききやすい。

(3) インタビューの実施について

・本人の発言のみを分析の対象とすると「正しく意思表出できているか」という問題が生じる。総合的解釈という意味で本人をよく知る人物（職員または家族）にもインタビューを実施するという方法も考えられる。

・ヒアリングの仕方については、まずは、職場の方から説明をしてもらって、ある程度安心をしてもらってから、一対一で行うのが良いのではないか。職場の協力が不可欠である。

・抽象度が高い言葉を理解するにはかなりのエネルギーを使うため、疲労感を感じる可能性がある。

・同意は原則、「本人同意」。重度の場合は代理同意（親や後見）もあり。一般企業の就労者であれば、本人同意の取得には問題ない場合が多い。

・同意書は工夫が必要。同意書で使われている単語自体の理解が困難な場合もあるため、ルビを振るだけでは難しいかも。原則全文ひらがな表記の同意書が望ましい。スペースバーなどを入れ、単語を理解してもらう

(4) インタビュー時の職員等の同席について

・知的障害者は、経験的に過剰適応する傾向があると言われている。そのため、できれば一対一のインタビューが望ましい。

・研究対象の施設（企業）に研究目的、意義等を十分理解してもらって研究協力してもらうことが大前提である。

(5) ストレスチェックにおけるジョブコーチの活用について

・ジョブコーチには企業外のジョブコーチと企業内のジョブコーチがいるので、ストレスチェック制度をサポートする場合に、どちらのジョブコーチを想定するのか留意する必要がある。

・企業内で指導員とか支援員と言われる方々の中でも、ジョブコーチの養成研修を受けている人は少数派である。ジョブコーチの養成研修を受けている人は、支援員や指導員の中でもより高い専門性を持っていると位置づけされる。

・ジョブコーチを含めた支援員が、知的障害者のストレスチェックを支援する場合には、一定の言い換えをすることになるので、その「言い換え方」についてガイドラインのようなものがあると良いのではないか。

・中小零細企業で、雇用されている場合、上司や同僚が、ストレスチェックの回答について支援をすることになるが、プライバシーの問題からそれを避けたい。そういったときに、外部の支援機関に所属するジョブコーチを活用するということはあり得る。

・ジョブコーチ養成研修では、障害のある方とのコミュニケーションの取り方については、あまり時間が取れていない。採用時を念頭において、聞き取りの技術や、どのような情報を採用する企業側に提供をすればよいか、についてはトレーニングをしている。

(6) その他

・東京都の特別支援学校高等部では、職業訓練に力を入れていて、卒業後、就職される方も増加している。学校側が就職率 100%を目指しており、無理して就職させているケースもあるようだ。そのため、新卒者のストレスにも配慮する必要があるだろう。

D．考察

1. 特例子会社や就労継続支援Ａ型事業所に対するヒアリング

特例子会社 4 社、社会福祉法人就労継続支援 A 型事業所 1 か所、特例子会社の団体 1 団体を訪問し、ストレスチェック制度の実施に関する好事例や、ストレスチェック制度についての意見などを収集することができた。また、特例子会社の団体からは、特例子会社としてのストレスチェックへの要望等を徴収することが出来た。その結果、今後、知的障害者向けの調査票の作成や、ガイドラインを作成するにあたって、検討事項として、以下のような項目が考えられた。

1. ストレスチェックを実施すること : 全体として健常者と比較してストレスに対しては手厚くフォロー（ヒアリングや面談の機会が多い）をしているため、ストレスチェックの意義を感じにくい。

2. 実施方法について : 集団研修方式か個別方式か

・支援者へのトレーニングの方法

・抽象的な表現をどのように説明するか

・回答を誘導しない

3. プライバシーへの配慮の方法。

・保健師が定期的に月に 1 回面談を行なっている一環としてストレスチェックを実施した例もあり

4. 調査票のアレンジ

・表現の読み替え

・調査項目数や選択肢の削減について

・イラストの活用

・識字ができない人もいることを考慮する必要がある

5. 結果のフィードバック方法

・フィードバック書式の検討
・個別面談での対応、誰が面談をするか
6. ハイリスク者面談
・実施者である産業医との連携：精神科系の産業医が対応しているところもあった。
・障害を専門にする臨床心理士を活用していることもあった
・健常者と比較して面談を促されると申し出る傾向にあることに留意
7. 調査を実施する際の困難点
・調査項目の 4 択の違いを説明することが難しい
・抽象的な表現をいかに具体的に理解してもらうか
・健常者と比較して詳細な集団分析に意味があるのか→具体的な職場環境改善につながりにくい

2. 知的障害者の就労支援に関する専門家に対するヒアリング

近年、働く知的障害者の数は増加しており、ジョブコーチなどの支援者の役割が高まっている。しかし、知的障害者のストレスについては評価をされてこなかった。また、ジョブコーチの養成研修にも含まれていなかった。一方で、海外では、グラスゴースケールなどが開発されている。そのため、今回、知的障害者向けのストレスチェックの調査票を開発することは、わが国において、知的障害者のストレスを評価することにつながり、知的障害者が働きやすい職場環境を醸成する契機となるかもしれない。また、現場で実際に知的障害者を支援している支援者に役立つものを開発することが期待されている。そのため、引き続き、今回の知的障害者向けのストレスチェック調査票の開発にあたっては、当事者だけではなく、支援者の意見も聞きながら進める必要があると考えられた。

Ｅ．結論

初年度に当たる今年度の本分担研究では、就労継続支援Ａ型事業所、特例子会社、知的障害者に就労支援に関する専門家に対して、ヒアリング調査を行った。その結果、ストレスチェックが義務化されている 50 名以上の事業所であり、多くの知的障害者を雇用している特例子会社や、社会福祉法人が運営する就労継続支援Ａ型事業所において、どのような形でストレスチェックが実施されているかの把握と、知的障害者にストレスチェックを実施する上での留意点について、知的障害者の就労支援に関する専門家から意見を収集することが出来た。その結果、開発された知的障害等のある労働者用ストレスチェック質問票の信頼性妥当性の検証、知的障害等のある労働者へのストレスチェック運用の在り方について検討をする準備が整った。

Ｆ．健康危険情報

なし

Ｇ．研究発表

1. 論文発表
なし

２．学会発表
なし

Ｈ．知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

１．特許取得
なし
２．実用新案登録
なし
３．その他
なし

Ｉ．引用文献

なし

表１

実施日時	名称	設立	種別	事業内容	インタビュー対応者	従業員数	うち知的障害者数	ストレスチェック実施の有無
2017/8/30	A 法人	1978 年	社会福祉法人	就労継続 A 型:リサイクル業	理事長、理事、就労継続支援 A 型事業所所長、就労継続支援 A 型事業所支援員、本部事務局	400 名	70 名（ストレスチェック実施の就労継続支援 A 型事業所のみ）	実施
2017/10/19	B 社	1994 年	特例子会社	クリーニング及びリネンサプライ業、マッサージ業、花卉事業、理容業、郵便物等の受け渡し及び発送代行業、テーマパーク運営に関するサポート業他	総務部担当部長	390 名	213 名	実施
2017/10/23	C 社	2003 年	特例子会社	ユニフォームレンタル業務、ホームページ制作・更新業務、ダイレクトメール、サンプル等の封入および発送業務、チラシ、ポスター、パネルのデザイン・印刷および名刺印刷業務、館内物流、電子文書化および機密文書廃棄業務、マッサージなどのリラクゼーション業務、食堂・喫茶・売店の運営、清掃業務、農業、一般事務受託業務、前各号に附帯する一切の業務	代表取締役、定着支援統括、経営企画グループ	118 名	33 名（他、身体 19 名、精神 15 名）	実施
2017/11/7	D 社	1994 年	特例子会社	親会社商品のアフターサービス用部品の包装・梱包、複写機ユニットのリサイクル業務	代表取締役、事業所産業医	54 名	41 名（他、身体 1 名、精神 2 名）	未実施
2017/12/13	E 社	2008 年	特例子会社	印刷・コピー業、清掃業、 園芸業（花の栽培、花壇への植栽）、計器解体業、配電機材等のリユース業、貸出し管理業務（平岩文庫、研修図書、安全ビデオ・DVD）、社内便・郵便物集配、事務補助業務等	代表取締役社長、保健師	156 名	86 名（他、身体 5 名、精神 4 名）	実施

表２

対象者に対する日常の支援体制	A 法人	B 社	C 社	D 社	E 社
日常の支援		● 知的障害者はすべて有期雇用（時給制） ● 年に 2 回の目標設定面談の実施。習熟度に応じてキャリアアップできるようにしている ● シフト勤務に関しては、前月下旬に翌月のシフトを発表し、スケジュールの見通しができるようにしている ● 15~20 名程度のグループに現場の管理者 1 名 ● 体調の良し悪しに関わらず、毎日の声かけを行う ● 新卒の定着支援（3 年） ● 障害者就業・生活支援センターに登録、仕事以外のことについてはセンターが対応。必要に応じて連携 ● 産業医は精神科を専門としている親会社の専属産業医が兼務している ● 障害者をサポートする支援者への教育研修の実施 ● 離職率は低い	● 待遇は 1 年目は契約社員、2 年目から正社員へ登用 ● 毎年人事考課を実施。結果は給与に反映される。日給月給制。 ● 1 号ジョブコーチ 2 名、2 号ジョブコーチ 14 名、生活支援相談員 40 名 ● 産業医が従業員との面談に十分な時間を取ってくれている ● 障害者 2-3 名に指導員が 1 名 ● 定着支援サポートチームがあり、定着をサポートしている ● 障害者就業・生活支援センターに登録、支援機関とは定期的にミーティングを実施 ● 支援機関と年 1 回の事例に関する合同勉強会の実施 ● 全ての面談記録等がデータベース化されている ● 年 1 回定着支援担当と支援機関の担当、社長が家庭訪問を実施 ● ジョブコーチ資格を持った CP が月 1 回訪問し、相談対応	● 正社員は時給月給で無期雇用 ● 採用面接は親同伴で実施 ● ジョブコーチ 1 名、指導員 10 名は生活支援相談員の資格取得 ● 障害者 3-4 人に指導員 1 名 ● 年 1 回の納涼会で家族とのコミュニケーションを取っている ● 休憩時間はスマートフォン利用も可にするなど、あまりルールで縛らず自由にさせている ● 生産管理出身者が社長をしていたこともあり、従業員が働きやすいレイアウトにしている ● 毎年人事考課を実施（仕事 50%、生活面 50%）しており、結果は給与に反映させている。但し大きな変動がないように配慮 ● 事業所規模は 50 名以下だが、本体から産業医が来ている ● 離職者は過去 5 年 0 人	● 採用面接には親同伴を求めていない ● 採用後は 4 ヶ月間の契約を更新、概ね 1 年程度で正社員化。月給制 ● 半年に 1 回目標管理面談実施。事業部内でランキングしてその結果を賞与に反映している ● 障害者 5~6 名に支援員が 1 名の班 ● 支援員は本社からの出向者とプロパー社員 ● ビジネストレーニングの一環で一時的に他の事業部に勤務をさせることがある ● 障害者就業・生活支援センターに登録、支援機関には年 1 回職場見学会を実施。生活面のストレスは支援センターが対応 ● 事例に応じて、就業・生活支援センターと連携 ● 新卒者は 3 年の定着支援。ただし、1 年目以降はあまりフォローがない ● 毎朝の日報に体調や気分のチェックリストを記入してもらい、支援員が体調チェックをしている ● 産業医は月 1 回3時間、CP 月 2 回 3 時間 ● 常勤保健師 1 名、准看護師 1 名 ● 離職者は設立以来 5 名程度

表３―１

対象者が感じる職場のストレスについて	A 法人	B 社	C 社	D 社	E 社
職場のストレス	●職場の人間関係	● 障害によって感じるストレスが変わるわけではないと考えている ● 新卒の場合、学生時代の人間関係が継続してストレスに影響する ● 威圧的な態度・言動・表現 ● 過剰な心配。子ども扱い、過保護 ● 仕事がない（手持ち時間の長さ、特に自閉傾向の従業員は何かやっていないと落ち着かない） ● 急な予定の変更や先行きの見えなさ。 ● 説明不足 ● 障害の特性にマッチしない業務 ● 職場の面談そのもの	● 仕事量については、感じ方に個人差がある ● 自閉傾向がある方は、見通しが立たないことに対する不安が大きい。 ● 人間関係上のストレス ● 業務量に関するストレス	●年齢を重ねるにしたがって目の輝きがなくなり、動作が緩慢になってくる ●臭いの問題。周囲も敏感なので、年間目標に身だしなみを上げている社員も多い ●男女関係 ●対人関係上のストレス	● 職場の人間関係
職場以外のストレス		● 保護者など家庭の状況（虐待など）が仕事に影響。 ● 保護者同志の人間関係	● ストレス原因は職場と家庭で 50%ずつのイメージ。家庭のストレスの影響が仕事に影響しやすい印象がある		● 家族、グループホーム内での人間関係

どのように対象者のストレスを判断しているか		● ストレスを感じてるというサイン（例：髪の毛をむしる、ロッキングが多くなる、過度に歩き回る、過食、不機嫌になる等） ● 現場の管理者による出勤時の様子。体調の良し悪しに限らず毎日の声かけを積極的に行う	● ストレスを感じているというサイン（例：髪を抜く、爪を噛む、円形脱毛、独り言の声の大きさ、キーボード音の大きさ、人への批判等） ● 月に１回定着支援の担当者が面談を実施	● ストレスを感じているというサイン（例：挙動不審、突然の欠勤（若手）等） ● 月に１回定着支援の担当者が面談を実施	● ストレスを感じているというサイン（例：挙動不審、行動が落ち着かなくなる、話が堂々巡りになる、夏を何度も測りにくる、トイレ頻回等） ● ストレスそのものが分からず、相談に来ることも多い。面談で話を整理しながら、ストレスを感じていると把握することもある ● いつもと異なる行動はないかを見ている。

ストレス軽減のため留意していること		● 新卒の採用面接は 3 者（会社、特別支援学校、親）で行い、親との関係性を確認する ● 新卒は特別支援学校の定着支援（3 年） ● 障害者はすべて障害者就業・生活支援センターに登録、仕事以外のことについてはセンターが対応。必要に応じて連携 ● 日頃から相談しやすい環境づくりを心がけている（例：定期的・随時の面談実施。相談窓口の設置および告知、アンケートによる悩みの把握） ● 合理的配慮のヒヤリング情報を基に必要な対応をハード・ソフト両面で行う。（例：書類へのルビ振り、分かりやすい言い回しでの指示。ヘッドフォンの設置、雑音のない部屋の確保等）	● 見通しが立たない不安に対し、スケジュールを早めに知らせる、仕事を任せる際には枠組みを設ける ● 毎朝の朝礼、身だしなみチェック ● 手作業が多いので、お互いの手を確認することでコミュニケーションを取る ● 「今日の機嫌」をホワイトボードに提示。日報に三段階表示で気持ちを表現する（笑顔、普通、疲れ）	●いつもと異なる行動はないかを見ている。 ●解決しようがないトラブルが生じた場合には、仕事のローテーションを行う ●定期的な面談は行っていないが、挙動不審になった場合は、まずは指導員が話を聞くようにしている ●生活改善が必要なものに大しては、必要に応じて産業医から家族へ連絡することもある ●障害者はすべて障害者就業・生活支援センターに登録。但し、対応を依頼することはほとんどない	● 解決しようがないトラブルが生じた場合には、仕事のローテーションを行う ● 月に 1 回保健師、准看護師が面談実施 ● 職場以外の生活面のストレスについても留意している

表３―２

ストレスチェック実施企業	A 法人	B 社	C 社	D 社	E 社
実施のねらい/背景	● 障害の有無にかかわらず職員として実施すべき。ストレス体制推進会議にて検討。	● 法令に基づき毎年実施。日頃の面談では拾い上げられていないことを拾い上げることができ、一定の意義があると感じている	● 法律で定められたことなので対応。（医療産業研究所　ピーラス）健常者も障害者も同様に扱うことをモットーにしており、知的障害者に対して実施することに疑問はなかった	－	● 法令に基づき実施

工夫した点	● 質問のニュアンスをイラストで表現。質問及び回答のイラストは従業員の日頃の作業内容に合わせて作成。 ● 集合形式で実施。前方にPowerPoint で作成した質問及び回答のイラストを投影し、支援員が口頭で読み上げ。従業員は 5~6 名のグループで実施。実施中は支援員が各自の回答進捗に合わせてサポート。実施時間は 2 時間半~3 時間 ● 結果票は健常者向けの難しい表現を修正した結果票を作成。個別に返却し、結果の見方について集合形式で説明会を実施。ただし、理解度に課題がある ● ストレスチェック実施前に、看護師からストレスチェック制度の目的とストレスについての説明あり。 ● 個人情報保護についての説明も看護師が実施 ● 実施途中で休憩を取る（50 分実施後、10 分休憩） ● 回答がすんだら鉛筆を置いてもらうように指示し、回答の終了状況を確認できるようにしていた	● 調査票のカスタマイズが可能な外部機関を選定。 ● ストレスチェック内容の理解が難しい従業員については集合形式で実施。障害の程度に合わせ、1 グループ 15 名。集合形式への参加は自由意志。実施時間は約 2 時間。ただし、従業員もなれてきて、初年度より時間は短縮された ● 集合形式は 1 名の支援者が「口頭」で各質問項目を説明。数名の支援者が実施者の進捗を見ながら個別にフォロー ● 口頭で説明する支援者は、どの支援者も同じように質問項目を説明できるように事前にトレーニングを実施。 ● 回答を誘導しないよう声の抑揚にまで注意を払った ● 視覚情報による混乱や識字困難な従業員のため、あえて視覚媒体（イラスト等）は使用しない ● 結果は「WEB による確認方法」「結果表の配布による確認方法」の 2 種類。ルビをふるなどのカスタマイズを行った。また、実施時と同様、内容の理解が難しい従業員に対しては、集合形式で結果表の見方についての説明会を実施。1 時間程度 ● 結果は産業医が管理。必要な従業員に対しては産業医への相談体制を整備 ● 日頃から産業医とのかかわりがある ● 心配をさせない、安心する適度な声かけ（例：書けましたか？休みますか？） ● 考える時間を持たせる ● 緊張しない雰囲気づくり ● 障害者をサポートする支援者への教育研修の実施	● 識字が難しい場合、支援員が 1 人ひとりをサポート。誘導には気をつけた ● 日頃から e-ラーニングを他の研修でも実施。ストレスチェックも同様に実施。必要があれば支援員がサポート ● 結果も健常者と同様、不明な点があれば支援員がサポートして説明	-	● 23 項目で実施。難しい表現があれば適宜修正 ● 月 1 回の面談時に保健師、准看護師が個別にフォローして実施。一人あたり 5 分程度。 ● 実施には誘導しないように気をつけた ● 調査票の漢字にルビふり ● 本人の理解度に合わせて 1 対 1 で実施

今後の課題	● 「ストレス」という概念が従業員によって異なる（差がある） ● 毎年実施となる従業員の集中力が続くか疑問がある ● 同じ質問だと適当に回答をする可能性がある ● 支援員がサポートすることでの回答への影響	● 選択肢の説明は抽象的で口頭での説明が難しかった ● 質問を分かりやすい言葉に表現する際、もとの設問の意味を変えてしまわないようにする ● 設問の口頭説明時、説明者が全員同じトーンで同じ内容を説明する	● 健常者のほうが障害者よりストレスが高かった ● 1 人 30 分かかるので、支援員の負担が大きい ● 産業医の申出について、申し出るようにアドバイスされると健常者よりも応じる傾向にある	−	● 結果のフィードバックはどの程度理解されているか正直不安がある
必要な支援	● 質問項目をできるだけ少なくしてほしい ● 4 択の回答のニュアンスの違いを伝えることが難しい。Yes/No で回答できるなど選択肢を検討してほしい ● 説明者用のマニュアル	● 精神障害者のストレスチェック（現在は障害特性を加味してストレスチェックを行っていない）	● 選択肢（4 択）の説明が難しい。イラストなどがあれば理解しやすいし、説明しやすいのではないか ● 項目数も多い。少ないと支援員の負担も少なくてすむ ● 支援員の説明が回答の誘導にならないように留意する	−	● 誘導しない説明方法

表３－３

ストレスチェック未実施企業	A 法人	B 社	C 社	D 社	E 社
未実施の理由/背景	−	−	−	● 実施対象外（常時 50 名未満）相対的な評価ではなく、本人が実際にどの程度ストレスを感じているのかの指標としてつかえるものがあると良い（例：1~10 段階のスケール的なもの）	−
どのような支援があれば実施可能か	−	−	−	● スケール的なものは指導員との普段の面のツールとしても使える ● 集団分析は必要ない	−

資料１

特例子会社等、企業インタビューガイド（17/10/11Ver）

1.　インタビュー目的の説明

1-1　研究の説明

2.　企業の状況について

2-1　現在、何名の障害者が勤務されていますか

2-2　そのうち、何名の知的障害者が勤務されていますか

2-3　御社はどのような仕事をされていますか

2-4　障害のある従業員に対してどのような仕事を任せていますか

3.　対象者に対する支援体制について

3-1　知的障害者を支援する支援員（専門支援員、ジョブコーチ等）は何名いらっしゃいますか

3-2　日常業務でのサポート度合いはどの程度でしょうか

例）日常業務（定例業務）で常時サポートが必要、特定の業務でサポートが必要　等

3-3　障害のある従業員を支援するにあたって、外部の機関（ハローワーク、主治医、障害者・生活支援センター等）に相談、連携することはありますか

4.　対象者が感じる職場のストレスについて

4-1　知的障害者が感じる（感じていると思われる）職場のストレスはありますか

4-2　具体的にはどのようなストレスですか

4-3　対象者にどのような行動が出始めたらストレスを感じていると判断していますか

4-4　対象者のストレスを軽減するために日々留意されていることはありますか

4-5　対象者のストレスをどのように把握されていますか

4-6　対象者の職場のストレスに配慮するときに、仕事以外のストレスについても留意しますか

5.　ストレスチェック制度について

5-1　ストレスチェックが法制化されて、ストレスチェックを実施されましたか

5-2　Yes

・実施に踏み切った社内背景やねらい・意図を教えていただけますか

・実施にあたり、工夫された点はありますか

・実施してみて、課題はありましたか

・どういった支援があれば実施しやすいですか

5-3　No

・実施に至らなかった社内背景やねらい・意図を教えていただけますか

・どのような支援があれば実施が可能ですか

5-4　ストレスチェックを行う場合に留意すべき事柄はありますか

平成 29-30 年度労災疾病臨床研究事業費補助金
多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究
（１７０１０１－０１）

分担研究報告書

知的障害等のある労働者のストレス要因、ストレス反応、および社会的支援に関する文献レビュー

分担研究者
今村幸太郎（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・特任講師）
江口　尚（北里大学医学部公衆衛生学・講師）

研究要旨
目的 : 本分担研究では、知的障害等のある労働者用のストレスチェック質問票を新たに開発する上で参照すべき先行研究を概観するために、知的障害等のある労働者のストレス要因、ストレス反応、職場の支援に関する包括的な文献レビューを実施した。
方法：文献レビューを(1) 知的障害等のある労働者に関する医学研究全般、(2) 知的障害等のある人の抑うつ、不安、ストレス反応の測定、(3) 知的障害等のある人のストレス要因、(4) 知的障害等のある人のソーシャルサポート、の４テーマに分けて実施した。テーマごとに検索式と適格基準を用意し、MEDLINE (PubMed)を用いて 2017 年 12 月に文献検索を行った。
結果：(1)については４つのレビュー論文が適格基準を満たし、それぞれの論文では知的障害等のある労働者の職務満足感、職務関連の生活の質、仕事へのモチベーションの関連や、知的障害等のある人が競争的雇用を獲得することに影響する職場環境要因、知的障害等のある人の地域での雇用の現状について検討されていた。(2)については２つのレビュー論文が適格基準を満たし、知的障害等のある人の抑うつと不安の測定には Glasgow depression scale および Glasgow anxiety scale が有用であることが示された。(3)については１論文が組み入れとなり、知的障害等のある成人における、ライフイベントと問題行動、抑うつとの関連が示された。(4)については４論文が組み入れとなり、そのうち３論文で知的障害等のある人におけるソーシャルサポートと抑うつなどの精神健康との関連が示された。
結論：知的障害等のある労働者を対象とした研究は世界的に少ないことが明らかとなった。知的障害等のある労働者用のストレスチェック質問票には挿絵などの具体的で分かりやすい情報を加えることで理解の促進が期待できる。知的障害等のある人と健常な人では心理社会的要因の精神健康への影響が異なる可能性があり、本研究におけるストレスチェック質問票の開発においてもその点を考慮する必要があると考えられる。

A．研究目的

我が国では平成 27 年 12 月よりストレスチェック制度が施行され、従業員数 50 人以上の規模の事業場では、すべての労働者に対して年１回ストレスチェックを実施することが義務付けられた。厚生労働省は 57 項目の職業性ストレス簡易調査票（BJSQ）の使用を推奨しているが、BJSQ は一般的な言語能力を有する労働者を主な対象として開発されており、知的障害や発達障害など、文章の理解やコミュニケーション能力に課題のある労働者に対する信頼性・妥当性の検討は行われていない。

初年度に当たる今年度の本分担研究では、知的障害等のある労働者用のストレスチェック質問票を新たに開発する上で参照すべき先行研究を概観するために、以下の視点からレビューを実施した。

1. 知的障害等のある労働者に関する医学研究全般を対象とした文献レビュー
2. 知的障害等のある人の抑うつ、不安、ストレス反応の測定に関する文献レビュー
3. 知的障害等のある人のストレス要因に関する文献レビュー
4. 知的障害等のある人のソーシャルサポートに関する文献レビュー

B．研究方法

本研究の目的に従い、下記の基準で簡易レビューを行った。全てのレビューは MEDLINE (PubMed)を用いて行い、２名の研究者（今村、江口）が分担してスクリーニング作業を実施した。

① 各レビューテーマにおいて、最初に制限機能を用いて Systematic Review または Review に該当する論文を検索し、適格基準に合致する系統的レビュー論文が１本以上であった場合、当該論文についてメタレビューを行った。

② 各レビューテーマにおいて、適格基準に合致する系統的レビュー論文が無かった場合、制限機能を解除し、個別研究論文についてスクリーニング作業により適格基準を判断し、組み入れ論文をレビューした。

１．知的障害等のある労働者に関する医学研究全般を対象とした文献レビュー

MEDLINE (PubMed)を用いて 2017 年 12 月 30 日に文献検索を行った。適格基準は、「知的障害等のある労働者」のみとした。検索語は((intellectual AND disability) OR (mental AND retardation)) AND (worker OR workplace OR worksite OR employee) とした。

２．知的障害等のある人の抑うつ、不安、ストレス反応の測定に関する文献レビュー

MEDLINE (PubMed)を用いて 2017 年 12 月 23 日に文献検索を行った。適格基準は、（１）知的障害等のある者を対象としている、（２）アウトカムに抑うつ、不安、心理的ストレス反応のいずれかを用いている、とした。検索語は((intellectual AND disability) OR (mental AND retardation)) AND (stress OR distress OR depression OR anxiety) AND (measure OR scale OR inventory OR questionnaire OR interview)とした。

３．知的障害等のある人のストレス要因に関する文献レビュー

MEDLINE (PubMed)を用いて 2017 年 12 月 23 日に文献検索を行った。適格基準は、（１）知的障害等のある者を対象としている、（２）アウトカムに抑うつ、不安、心理的ストレス反応のいずれかを用いている、（３）縦断研究デザインを用いている、とした。検索語は((intellectual AND disability) OR (mental AND retardation)) AND predict* AND (depression OR anxiety OR stress OR distress) AND (longitudinal OR prospective OR cohort OR (follow AND up) OR observational)とした。

４．知的障害等のある人のソーシャルサポートに関する文献レビュー

MEDLINE (PubMed)を用いて 2017 年 12 月 23 日に文献検索を行った。適格基準は、（１）知的障害等のある者を対象としている、（２）アウトカムに抑うつ、不安、心理的ストレス反応のいずれかを用いている、（３）ソーシャルサポート全般か、または職場の上司または同僚からの支援の影響を検討している、とした。検索語は((intellectual AND disability) or (mental AND retardation)) AND (depression OR anxiety OR stress OR distress) AND ((social AND support) OR (support AND (supervisor OR manager OR colleague OR family OR staff OR (job AND coach))))とした。

Ｃ．研究結果

１．知的障害等のある労働者に関する医学研究全般を対象としたメタレビュー

Systematic Review または Review による制限機能を用いた検索の結果、21 論文が該当し、4 論文が適格基準を満たした。レビューの結果を表１に示した。それぞれのレビュー論文では、知的障害等のある労働者の職務満足感、職務関連の生活の質（Quality of Life)、仕事へのモチベーションの関連(Kocman and Weber, 2016)や、知的障害等のある人が競争的雇用を獲得することに影響する職場環境要因（Ellenkamp et al., 2016; Lysaght et al., 2012a)、知的障害等のある人の地域での雇用の現状（Lysaght et al., 2012b)について検討されていた。結果として、知的障害等のある人は仕事を自由に選ぶことができないため現在の仕事への満足感が高く評価されている可能性がある点、知的障害のある人を雇用する際の雇用主の意思決定プロセスや、職務内容、職場の文化と交流、ジョブコーチによるサポートなどが知的障害等のある人が競争的雇用を獲得することと関連する可能性がある点、地域の雇用における知的障害等のある労働者のインクルージョンに関する研究はまだ少ない点、などが示された。

２．知的障害等のある人の抑うつ、不安、ストレス反応の測定に関するメタレビュー

Systematic Review または Review による制限機能を用いた検索の結果、27 論文が該当し、２論文が適格基準を満たした。レビューの結果を表２に示した。Hermans and Evenhuis (2010) のレビューでは、知的障害等のある人の抑うつをスクリーニングするための尺度の信頼性、妥当性が検討されており、結果として自己記述式の尺度とし

てはGlasgow depression scale（Cuthill et al., 2003）が最も有用であることが示された。また、Hermans et al.（2011）のレビューでは、知的障害等のある人の不安をスクリーニングするための尺度の信頼性、妥当性が検討されており、結果として自己記述式の尺度としては Glasgow anxiety scale（Mindham and Espie, 2003）が最も有用であることが示された。

３．知的障害等のある人のストレス要因に関するレビュー

Systematic Review または Reviewによる制限機能を用いた検索の結果、７論文が該当したが適格基準を満たすものは無かった。制限を解除した検索の結果、122論文が該当し、1論文が組み入れとなった。レビューの結果を表３に示した。Esbensen and Benson（2006）の縦断研究では、知的障害等のある成人における、ライフイベントと問題行動、抑うつとの関連を検討し、経験したライフイベントの数と、ネガティブと認知されたライフイベントは問題行動および抑うつ症状に有意に関連している点が示された。ライフイベントの測定にはThe Life Experiences Survey（Sarason et al., 1978）が使用されており、仕事に関連する項目としては「13. 仕事の状況が変化した（異なる仕事の責任、労働環境の大きな変化、労働時間、など）」、「17. 雇用者とのトラブル（失職、停職、降格の危機にある、など）」が用いられていた。

４．知的障害等のある人のソーシャルサポートに関するレビュー

Systematic Review または Reviewによる制限機能を用いた検索の結果、90論文が該当したが適格基準を満たすものは無かった。制限を解除した検索の結果、1024論文が該当し、4論文が組み入れとなった。レビューの結果を表４に示した。結果として、3論文では知的障害等のある人においてソーシャルサポートと抑うつなどの精神健康との関連が見られたが、知的障害等のある労働者を対象とした職場の支援と精神健康との関連を検討した研究は無かった。

Ｄ．考察

本研究では、知的障害等のある労働者用のストレスチェック質問票を新たに開発する上で参照すべき先行研究を概観するために、４つの視点から文献レビューを行った。結果として、知的障害等のある労働者を対象とした研究は世界的に少なく、特に知的障害等のある労働者のストレス要因、ストレス反応、職場の支援に関する研究はほとんど無いことが明らかになった。

知的障害等のある労働者に関する医学研究全般を対象とした文献レビューでは４つのレビュー論文が組み入れとなったが、知的障害等のある労働者の健康に関するレビューは無かった。知的障害等のある労働者に関する研究では、知的障害等のある労働者の雇用に関する研究や、家族や医療従事者など知的障害等のある人の支援者の精神健康に関する研究が多く、知的障害等のある労働者本人の健康に関する研究が少ないことが示された。知的障害等のある労働者本人の健康を結果指標とした研究の推進が必要と考えられる。また、Kocman and Weber（2016）のレビューから、知的障害等のある労働者の仕事への満足感は、健常な

労働者の仕事への満足感と異なる可能性が示された。知的障害等のある労働者においては仕事を自由に選ぶことができないため、現在の仕事への満足感を過大に評価している点が指摘されており、現行の BJSQ の仕事の満足感に関する項目では、知的障害等のある労働者とそうではない労働者との結果の適切な比較ができない可能性が考えられる。知的障害等のある労働者の仕事の満足感の評価には、仕事の満足感に関する項目だけでなく、仕事のストレス要因、ストレス反応、職場の支援などを含めた包括的な評価が必要と考えられる。

知的障害等のある人の抑うつ、不安、ストレス反応の測定に関する文献レビューでは、２つのレビューの結果から、知的障害等のある人の抑うつと不安の測定には Glasgow depression scale および Glasgow anxiety scale が有用であることが示された。これらの尺度では、回答者が質問の意味を理解しやすいように各質問項目に対応する挿絵が入れられており、回答選択肢についても、回答者がより回答しやすいように「ない」「ときどき」「いつも」の３択とし、選択肢を象徴する絵が用意されていた。知的障害等のある人には抽象的な文章を理解することが難しい場合があるため、挿絵などの具体的で分かりやすい情報を加えることで、質問項目の理解の促進が期待できる。これらの知見は、本研究における知的障害等のある労働者向けのストレスチェック質問票の開発に活用できると考えられる。

知的障害等のある人のストレス要因に関する文献レビューでは、適格基準に該当する既存のレビュー論文は無かったため、個別研究のレビューを行い、１論文(Esbensen and Benson, 2006)が組み入れとなった。結果として、知的障害等のある労働者のストレス要因に関する研究は無く、労働者に限らず知的障害等のある人のストレス要因について精神健康への影響を前向き研究で検討した論文もほとんど無いことが示された。Esbensen and Benson (2006) によると、知的障害等のある成人における、ライフイベントと問題行動、抑うつとの関連を検討した結果、経験したライフイベントの数およびネガティブと認知されたライフイベントと問題行動および抑うつ症状との有意な関連が報告されており、職場でのネガティブな出来事は知的障害等のある労働者の抑うつを高める可能性があると考えられる。一方で、自閉症スペクトラム傾向と職場の心理社会的要因（仕事の要求度、コントロール、サポート）の健康関連 QOL への影響を検討した研究では、自閉症スペクトラム傾向等のある労働者において仕事のコントロールが高いことが健康関連 QOL の低下と有意に関連したことが報告されている（Hayakawa et al., 2015)。知的障害等のある労働者においても、精神健康にネガティブな影響を与える職場の心理社会的要因が、健常な労働者と異なる可能性があるため、本研究における知的障害等のある労働者向けストレスチェック調査票の開発においてもその点を考慮する必要があると考えられる。

知的障害等のある人のソーシャルサポートに関する文献レビューでは、適格基準に該当する既存のレビュー論文は無かったため、個別研究のレビューを行い、４論文が組み入れとなった。結果として、知的障害等のある労働者の職場のサポート要因に関する

研究は無く、労働者に限らず知的障害等のある人のソーシャルサポートと精神健康との関連についてのみ先行研究で検討されていた。４論文のうち３論文で知的障害等のある人においてソーシャルサポートと抑うつなどの精神健康との関連が示されており、知的障害等のある労働者においてもソーシャルサポートは重要な要因であると考えられるが、職場の上司や同僚からの支援と精神健康との関連については不明であり、今後の研究で検討される必要がある。

Ｅ．結論

知的障害等のある労働者に関する文献レビューの結果、知的障害等のある労働者を対象とした研究は世界的に少なく、特に知的障害等のある労働者のストレス要因、ストレス反応、職場の支援に関する研究はほとんど無いことが明らかになった。一方で、知的障害等のある人を対象とした既存研究から、知的障害等のある人を対象とした質問票の開発には、質問内容を分かりやすい表現や選びやすい選択肢に工夫することに加えて、挿絵などの具体的で分かりやすい情報を加えることで、質問への理解の促進が期待できることが示された。また、知的障害等のある人と健常な人では心理社会的要因の精神健康への影響が異なる可能性があり、本研究における知的障害等のある労働者向けストレスチェック調査票の開発においてもその点を考慮する必要があると考えられる。以上から、本研究における知的障害等のある労働者向けストレスチェック調査票開発に加えて、知的障害等のある労働者本人の健康を結果指標とした研究の推進が必要といえる。

Ｆ．健康危険情報

無し

Ｇ．研究発表

1. 論文発表

無し

2. 学会発表

無し

Ｈ．知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

無し

2. 実用新案登録

無し

3. その他

無し

Ｉ．引用文献

Cuthill FM, Espie CA, Cooper SA. Development and psychometric properties of the Glasgow Depression Scale for people with a Learning Disability. Individual and carer supplement versions. Br J Psychiatry. 2003 Apr;182:347-53.

Ellenkamp JJ, Brouwers EP, Embregts PJ, Joosen MC, van Weeghel J. Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. J Occup Rehabil. 2016 Mar;26(1):56-69. doi: 10.1007/s10926-015-9586-1.

Esbensen AJ, Benson BA. A prospective analysis of life events, problem behaviours and depression in adults with intellectual disability. J Intellect Disabil Res. 2006 Apr;50(Pt 4):248-58.

Hayakawa N, Okada T, Nomura K, Tsukada T, Nakamura M. Is high job control a risk factor for poor quality of life in workers with high autism spectrum tendencies? A cross-sectional survey at a factory in Japan. J Occup Health. 2015;57(5):419-26. doi: 10.1539/joh.14-0231-OA.

Hermans H, van der Pas FH, Evenhuis HM. Instruments assessing anxiety in adults with intellectual disabilities: a systematic review. Res Dev Disabil. 2011 May-Jun;32(3):861-70. doi: 10.1016/j.ridd.2011.01.034.

Hermans H, Evenhuis HM. Characteristics of instruments screening for depression in adults with intellectual disabilities: systematic review. Res Dev Disabil. 2010 Nov-Dec;31(6):1109-20. doi: 10.1016/j.ridd.2010.04.023.

Kocman A, Weber G. Job Satisfaction, Quality of Work Life and Work Motivation in Employees with Intellectual Disability: A Systematic Review. J Appl Res Intellect Disabil. 2018 Jan;31(1):1-22. doi: 10.1111/jar.12319.

Lunsky Y, Benson BA. Association between perceived social support and strain, and positive and negative outcome for adults with mild intellectual disability. J Intellect Disabil Res. 2001 Apr;45(Pt 2):106-14.

Lunsky Y. Depressive symptoms in intellectual disability: does gender play a role? J Intellect Disabil Res. 2003 Sep;47(Pt 6):417-27.

Lysaght R, Ouellette-Kuntz H, Lin CJ. Untapped potential: perspectives on the employment of people with intellectual disability. Work. 2012;41(4):409-22. doi: 10.3233/WOR-2012-1318.

Lysaght R, Cobigo V, Hamilton K. Inclusion as a focus of employment-related research in intellectual disability from 2000 to 2010: a scoping review. Disabil Rehabil. 2012;34(16):1339-50. doi: 10.3109/09638288.2011.644023.

McConnell D, Mayes R, Llewellyn G. Pre-partum distress in women with intellectual disabilities. J Intellect Dev Disabil. 2008 Jun;33(2):177-83. doi: 10.1080/13668250802007903.

Mindham J, Espie CA. Glasgow Anxiety Scale for people with an Intellectual Disability (GAS-ID): development and psychometric properties of a new measure for use with people with mild intellectual disability. J Intellect Disabil Res. 2003 Jan;47(Pt 1):22-30.

Scott HM, Havercamp SM. Mental health for people with intellectual disability: the impact of stress and social support. Am J Intellect Dev Disabil. 2014

Nov;119(6):552-64. doi: 10.1352/1944-7558-119.6.552.

表１　知的障害等のある労働者に関する医学研究全般を対象としたメタレビュー

第一著者（発行年）	レビューの目的	結果の概要
Kocman (2016)	知的障害のある労働者の職務満足感、職務関連 QOL、仕事へのモチベーションの関連をレビューする	職業選択に関する裁量の欠如が、個人の職務満足感と関連している可能性がある（仕事を自由に選ぶことができないため、現在の仕事への満足感が高く評価されている可能性）
Ellenkamp (2016)	知的障害のある人の競争的雇用*において仕事の獲得や維持に寄与する職場環境要因をレビューする	知的障害のある人を雇う際の雇用主の意思決定プロセス（安全、生産性、出勤、支援サービスの利用可能性、行動上の問題が無い事、時間を守れる事）、職務内容、職場の文化と交流、ジョブコーチによるサポートが含まれた
Lysaght (2012a)	知的障害のある人の競争的雇用*への関与が限定的である理由、知的障害のある人を雇用する根拠をレビューし、より有意義な雇用のために必要な政策、構造、態度の変化を提案する	知的障害のある労働者の雇用に関する理論的、哲学的、法的およびビジネス上の議論が多数示されており、知的障害のある労働者の求人、雇用および維持の課題を緩和するために必要なシステムレベルの変更が提案されている
Lysaght (2012b)	2000 年から 2010 年までの知的障害のある人の地域ベースの雇用に関する文献をレビューする	多くの研究は主要な関心として、雇用、賃金、職名など、仕事の役割を同定していたが、インクルージョン（所属感、互恵性など）に注目した研究は少なかった

表２　知的障害等のある人の抑うつ、不安、ストレス反応の測定に関するメタレビュー

第一著者（発行年）	レビューの目的	結果の概要
Hermans (2011)	知的障害のある人の不安をスクリーニングするための尺度の信頼性、妥当性を検討した	自記式のものでは、Glasgow anxiety scale が最も有用であった（内的一貫性 α=0.96、再テスト信頼性 r=0.95、感度 100%、特異度 100%）
Hermans (2010)	知的障害のある人の抑うつをスクリーニングするための尺度の信頼性、妥当性を検討した	自記式のものでは、Glasgow depression scale が最も有用であった（内的一貫性 α=0.90、再テスト信頼性 r=0.97、感度 96%、特異度 90%）

表３　知的障害等のある人のストレス要因に関するレビュー

第一著者（発行年）	研究目的	結果の概要
Esbensen (2006)	知的障害のある成人における、ライフイベントと問題行動、抑うつとの関連を検討した	経験したライフイベントの数と、ネガティブと認知されたライフイベントは問題行動および抑うつ症状に有意に関連していた

表４　知的障害等のある労働者のソーシャルサポートに関するレビュー

第一著者（発行年）	研究目的	結果の概要
Scott (2011)	知的障害のある成人への精神健康におけるストレスと社会的支援の影響を検討した	ストレスフルなライフイベントがあることは知的障害のある成人の精神健康と問題行動の両方に有意に関連し、ソーシャルサポートの欠如は精神健康と有意に関連していた
Lunsky (2001)	中程度の知的障害のある成人について、ソーシャルサポートが、うつ症状、身体症状そして QOL に与える影響を検討した	6 か月後の QOL については、ソーシャルサポートとの関連が認められたが、うつ症状、身体症状については関連が認められなかった
Lunsky (2003)	知的障害者のストレスの男女差を検討した	高い抑うつ症状を示した女性は、家族からサポートが低かった
McConnell (2008)	知的障害のある妊婦における悪い感情と人間関係におけるサポート（perceived support and in the women's interpersonal relationships）との関係を検討した	うつ症状とサポートとの関係を認めた

平成 29-30 年度労災疾病臨床研究事業費補助金
多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究
（１７０１０１－０１）

分担研究報告書

知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票の開発

分担研究者
今村幸太郎（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・特任講師）
江口　尚（北里大学医学部公衆衛生学・講師）
主任研究者
川上憲人（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・教授）
研究協力者
北川佳寿美（ライフキャリアリサーチ・代表）
日高結衣（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・院生）

研究要旨
目的：本研究では BJSQ の 57 項目に基づく２種類のストレスチェック質問票（「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」）を開発し、知的障害のある労働者への就労支援を行っている支援者および知的障害に関する研究および実践の専門家からそれらの質問票について意見を収集し、分かりやすさや実用性について検討することを目的とした。
方法：平成 29 年度では、本研究班における他の３つの分担研究から知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票開発の参考となる情報の集約、および BJSQ の質問項目と回答選択肢に合わせた挿絵の作成により、それら用いて知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票を新たに開発した。平成 30 年度では、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の作成にあたり、初めに研究班のメンバーで BJSQ の教示文および各 57 項目について知的障害のある労働者がより理解しやすいと思われる文言案を作成し、作成した「BJSQ 項目の言い換え文言案」の表現等が知的障害のある労働者が回答する上で適切かどうかを専門家等へのヒアリングにより検討した。その後、ヒアリングから得られた情報をもとに「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の言い換え文言案や、両質問票の挿絵、レイアウト等を修正し、２種類の「ストレスチェック質問票」を作成した。
結果：平成 29 年度では、各分担研究からの情報を集約した結果、知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票の開発にあたっては、①質問項目に対応する挿絵を入れる、②回答選択肢を３択として選択肢を象徴する絵を用意する、③BJSQ を使用する際には、挿絵

を入れる、支援者が質問項目を読み上げる、23 項目版を用いる、理解が難しいと思われる項目については言い換えや読み仮名を振る、④知的障害等のある労働者に合わせたわかりやすい調査票を使用する、などの知見が得られた。これらを基に、本研究では回答選択肢をそれぞれ４択、３択、２択とした３種類の質問票案を開発した。平成 30 年度では、専門家等へのヒアリングの結果、質問項目数は通常版 BJSQ と同様の 57 項目で適量との意見が得られ、挿絵については概ね好評価が得られた。回答選択肢の数については様々な意見が得られ、対象者の仕事内容に合わせて具体的な事例を示しつつ回答選択肢の意味を説明する必要があるとの意見が得られた。振り仮名は必要との意見で一致していた。言い換え文言案については文言をできるだけ具体的で明確にする必要があるとの意見が得られた。これらを基に、本研究では２種類の「ストレスチェック質問票」を開発した。

結論：本研究で開発された２種類の質問票は、知的障害のある労働者にとって通常版 BJSQ よりも分かりやすく回答しやすいものであると考えられる。知的障害のある労働者が回答選択肢の４択の程度または頻度の差が理解できる場合は、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」を使用することが望ましいと考えられる。４択の選択肢の違いを理解することが難しい場合には、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」を使用することで対象となる労働者が質問の内容を理解し、回答しやすくなることが期待できる。

A．研究目的

我が国では平成 27 年 12 月よりストレスチェック制度が施行され、従業員数 50 人以上の規模の事業場では、すべての労働者に対して年１回ストレスチェックを実施することが義務付けられた。厚生労働省は 57 項目の職業性ストレス簡易調査票（BJSQ）の使用を推奨しているが、BJSQ は一般的な言語能力を有する労働者を主な対象として開発されており、知的障害や発達障害など、文章の理解やコミュニケーション能力に課題のある労働者に対する信頼性・妥当性の検討は行われていない。

本研究班では、H29 年度に BJSQ の各質問項目と回答選択肢に合わせた挿絵を作成し、質問内容は変えずに全ての教示文と項目に振り仮名を振り、回答選択肢をそれぞれ４択、３択、２択とした３種類の「知的障害を持つ労働者用のストレスチェック質問票案」を作成した。H30 年度は、前年度に作成した調査票案を基に、①BJSQ の質問項目数や内容および回答選択肢は変えずに全ての教示文と項目に振り仮名を振り挿絵をいれた「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」、および、②BJSQ の質問内容を知的障害のある労働者がより理解しやすいやさしい表現に言い換えて回答選択肢を 2 択に変更し振り仮名を振り挿絵をいれた「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」、の２種類を作成し、知的障害のある労働者への就労支援を行っている支援者および知的障害に関する研究および実践の専門家からそれらの質問票について意見を収集し、分かりやすさや実用性について検討することを目的とした。

Ｂ．研究方法と手順

平成 29 年度

１．各分担研究からの情報の集約

本研究班における他の３つの分担研究（「知的障害等のある労働者のストレス要因、ストレス反応、および社会的支援に関する文献レビュー（分担研究者：今村幸太郎）」、「知的障害等のある労働者の管理監督者および業務遂行を支援している特例子会社等の実務担当者（ジョブコーチ含む）、およびそれらの労働者の就労支援に関する専門家等からのヒアリング（分担研究者：江口尚）」、および「知的障害等のある労働者へのストレスチェックの在り方の検討および実施ガイドラインの作成（主任研究者：川上憲人）」）から、知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票開発の参考となる情報を集約した。

２．BJSQ 項目に合わせた挿絵の作成

BJSQ の質問項目（57 項目）に合わせた挿絵 57 個に加えて、回答選択肢（４件法）の挿絵として全項目に共通の挿絵４個および項目ごとの挿絵 228 個の作成をイラスト作製会社に依頼した。

３．集約された情報および作成した挿絵を用いた知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票の開発

本研究班における他の３つの分担研究から得られた情報、および BJSQ の質問項目に合わせて作成された挿絵を用いて、新たに知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票を開発した。

平成 30 年度

1.「BJSQ 項目の言い換え文言案」とヒアリングシートの作成およびそれらを用いた専門家等へのヒアリングの実施

「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の作成にあたり、初めに研究班のメンバーで BJSQ の教示文および各 57 項目について知的障害のある労働者がより理解しやすいと思われる「BJSQ 項目の言い換え文言案」を作成した（表１）。また、作成した言い換え文言案の表現等が知的障害のある労働者が回答する上で適切かどうかについて、知的障害のある労働者への就労支援を行っている支援者および知的障害に関する研究および実践の専門家に確認するためのヒアリングシートを作成し、主に項目数（多い/少ない等）、挿絵（挿絵の必要性、分かりやすさ等）、振り仮名（振り仮名の必要性等）、言い換え文言案（理解のしやすさ、他の適切な表現について意見等）について情報を収集した。

２．ヒアリングから収集された情報を踏まえた知的障害をもつ労働者向け「ストレスチェック質問票」の開発

知的障害のある労働者への就労支援を行っている支援者および知的障害に関する研究および実践の専門家へのヒアリングから得られた情報を踏まえて言い換え文言案や挿絵、レイアウト等を修正し、２種類の「ストレスチェック質問票」を開発した。

Ｃ．研究結果

平成 29 年度

１．各分担研究からの情報の集約

各分担研究班から得た情報を表２に示した。知的障害等のある人の抑うつ、不安、ストレス反応の測定に関する文献レビューの結果から、知的障害等のある人の抑うつと不安の測定には、回答者が質問の意味を理

解しやすいように各質問項目に対応する挿絵を入れたり、回答者がより回答しやすいように回答選択肢を「ない」「ときどき」「いつも」の３択として選択肢を象徴する絵を用意したりするなどの工夫がされていることが示された。

特例子会社や就労継続支援Ａ型事業所でのヒアリングの結果、基本的にはストレスチェックには BJSQ が使用されており、使用方法については各施設や事業場によって、挿絵を入れる、支援者が質問項目を読み上げる、23 項目版を用いる、理解が難しいと思われる項目については言い換えや読み仮名を振るなどの工夫がされていることが示された。また、知的障害等のある人の就労支援に関する専門家へのヒアリングでは、BJSQ への意見として、知的障害等のある人は抽象度が高い言葉は理解が難しいため、特にストレス要因に関する項目は理解が難しい可能性があるが、ストレス反応に関する項目はある程度理解が可能と思われること、振り仮名を付けるだけでなく、項目をできるだけ具体的な表現に修正したほうが良いこと、などが示された。

専門家パネルからの意見としては、「知的障害等のある労働者に合わせたわかりやすい調査票を使用する」点が多くあがった一方、調査項目を変えることについては「重要で優先」とする意見は少なかったことが示された。

２．BJSQ 項目に合わせた挿絵の作成

挿絵の作成にあたり、イラスト作製会社と研究班との間で複数回のやり取りを経て完成した。キャラクターはすべての質問項目に共通とし、全項目に共通の回答選択肢用の挿絵４個については、キャラクターの表情は変えずに同意の程度を４段階で示すものを作成した。一方で、項目ごとに個別の回答選択肢のイラストを作成するにあたっては、イラスト作製会社から項目ごとに選択肢にあわせて４種類のイラストを描き分けることが難しいとの意見があり、また文献レビューによると知的障害を持つ人の抑うつと不安の測定には回答のしやすさを考慮して回答選択肢を３択としていたことから、本研究においても回答選択肢を３択とし、項目ごとに３種類の回答選択肢用イラストを作成した。

３．集約された情報および作成した挿絵を用いた知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票の開発

各分担研究から集約された情報および BJSQ の質問項目と回答選択肢に合わせて作成された挿絵を基に、回答選択肢をそれぞれ４択、３択、２択とした３種類の質問票案を開発した。

平成 30 年度

１．専門家等へのヒアリング

知的障害のある労働者への就労支援を行っている支援者および知的障害に関する研究および実践の専門家へのヒアリングから得られた意見を表３に示した。質問項目数については、通常版 BJSQ と同様の 57 項目で適量との意見が得られたが、文字が苦手な人に実施する際は配慮が必要との意見が得られた。挿絵については概ね好評価が得られたが、質問内容と挿絵が合っていない項目があるとの指摘があった。回答選択肢の数については様々な意見が得られ、対象者の仕事内容に合わせて具体的な事例を示しつつ回答選択肢の意味を説明する必要

があるとの意見が得られた。振り仮名については必要との意見で一致していた。言い換え文言案については多くの具体的な意見が得られ、主に知的障害や知的障害と併発しやすい自閉症スペクトラム障害等その他の発達障害の特徴も踏まえて文言をできるだけ具体的で明確にする必要があるとの意見が得られた。

２．ヒアリングから収集された情報を踏まえた知的障害をもつ労働者向け「ストレスチェック質問票」の開発

専門家等へのヒアリングの結果を踏まえて「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」のレイアウトおよび挿絵を修正し、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の文言、レイアウトおよび挿絵を修正した。完成した２種類の質問票をそれぞれ資料１および資料２に示した。

D．考察

本研究では、H29 年度に作成した「知的障害を持つ労働者用のストレスチェック質問票案」を基に、知的障害のある労働者への就労支援を行っている支援者および知的障害に関する研究および実践の専門家から得た意見を取り入れて、新たに「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」を開発した。

「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」は、BJSQ と項目数、質問内容、回答選択肢は全て同一で、振り仮名と挿絵を付けたものである。知的障害のある労働者に本調査票を使用する際には、回答選択肢の４択の程度を理解できるかどうかが目安となる。回答選択肢間の程度または頻度の差が理解でき、弁別できる場合は、この質問票を使用することが望ましいと考えられる。一方で、４択の選択肢の違いを理解することが難しい場合には、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」を使用することで対象となる労働者が質問の内容を理解し、回答しやすくなることが期待できる。ただし、本調査票は質問文を改変し選択肢も２択に修正しているため、元々の BJSQ とは別の調査票として扱う必要があると考えられる。

本研究で開発された２種類の質問票は、知的障害のある労働者にストレスチェックを実施する際に、厚生労働省により使用が推奨されている BJSQ よりも当該労働者にとって分かりやすく回答しやすいものであると考えられる。一方で、新たに開発したこれらの質問票が、知的障害のある労働者のストレス要因やストレス反応を正しく測定できているかどうかを検証する必要がある。また、知的障害のある人と健常な人では心理社会的要因の精神健康への影響が異なる可能性があり、これらの点を検討するために、今後は本尺度の信頼性・妥当性の検証に加えて、知的障害のある労働者本人にヒアリングを実施する等、知的障害のある労働者における職場の心理社会的要因と精神健康との関連について検討する必要がある。

E．結論

本研究では、BJSQ を基に知的障害のある労働者向けのストレスチェック質問票を新たに２種類開発した。本研究で開発した質問票について、信頼性・妥当性の検証を行うとともに、知的障害のある労働者における職場の心理社会的要因と精神健康との関

連について検討することが重要と考えられる。

Ｆ．健康危険情報

無し

Ｇ．研究発表

1. 論文発表

無し

2. 学会発表

無し

Ｈ．知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

無し

2. 実用新案登録

無し

3. その他

無し

Ｉ．引用文献

無し

表１-１　職業性ストレス簡易調査票の原版と BJSQ 項目の言い換え文言案（仕事のストレス要因 17 項目）（H30 年度）

項目番号	職業性ストレス簡易調査票の質問項目	BJSQ 項目の言い換え文言案
教示文	A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに〇を付けてください。	A あなたの仕事について、あてはまるものに〇を付けてください。
A1	非常にたくさんの仕事をしなければならない	とてもたくさんの仕事をしなければならない
A2	時間内に仕事が処理しきれない	仕事がたくさんあって、時間中に仕事が終わらないことがある
A3	一生懸命働かなければならない	仕事中は一生懸命働かなくてはいけない
A4	かなり注意を集中する必要がある	仕事中は集中してやらなくてはいけない
A5	高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	難しい内容や難しいやり方を覚えて、仕事をしなくてはいけない
A6	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	仕事の時間中は、ずっと仕事のことを考えていなければならない
A7	からだを大変よく使う仕事だ	体を動かすことが多い仕事だ
A8	自分のペースで仕事ができる	自分のペースで仕事ができる
A9	自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	仕事の順番や仕事のやり方を自分で決めることができる
A10	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	仕事のやり方に自分の考えを取り入れてもらえる
A11	自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	自分が身につけてきた力を仕事で使うことは少ない
A12	私の部署内で意見のくい違いがある	自分が働いている（グループ・係・班）の中で、考えが合わないことがある
A13	私の部署と他の部署とはうまが合わない	自分が働いている（グループ・係・班）と他の（グループ・係・班）は考えが合わない
A14	私の職場の雰囲気は友好的である	自分が働いている（グループ・係・班）は仲が良い
A15	私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない	働いている場所は、大きな音が出る場所ですか。寒かったり、暑かったりしますか。
A16	仕事の内容は自分にあっている	やっている仕事は自分にあっている
A17	働きがいのある仕事だ	やりがいのある仕事だ

表１-２　職業性ストレス簡易調査票の原版と BJSQ 項目の言い換え文言案（心身のストレス反応 29 項目）（H30 年度）

項目番号	職業性ストレス簡易調査票の質問項目	BJSQ 項目の言い換え文言案
教示文	B　最近１か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。	B 最近１ か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。
B1	活気がわいてくる	元気がわいてくる
B2	元気がいっぱいだ	元気いっぱいだ
B3	生き生きする	いきいきする
B4	怒りを感じる	怒りたい気持ちがある
B5	内心腹立たしい	心の中では怒っている
B6	イライラしている	イライラしている
B7	ひどく疲れた	とても疲れている
B8	へとへとだ	体がへとへとだ
B9	だるい	体がだるい
B10	気がはりつめている	緊張する感じがある
B11	不安だ	不安だ
B12	落ち着かない	気持ちが落ちつかない
B13	ゆううつだ	ゆううつな気持ちだ　／　気持ちが晴れない
B14	何をするのも面倒だ	やる気が出ない
B15	物事に集中できない	仕事中に気が散ってしまう
B16	気分が晴れない	くよくよと考える（抑うつ気分）
B17	仕事が手につかない	仕事を頑張るのが難しい
B18	悲しいと感じる	悲しい感じがする
B19	めまいがする	めまいがする
B20	体のふしぶしが痛む	体の関節が痛む
B21	頭が重かったり頭痛がする	頭が重かったり、頭が痛かったりする
B22	首筋や肩がこる	首がこったり、肩がこったりする
B23	腰が痛い	腰が痛い
B24	目が疲れる	目が疲れる
B25	動悸や息切れがする	胸がドキドキする
B26	胃腸の具合が悪い	お腹が痛い
B27	食欲がない	食欲がない　／　ご飯を食べたくない
B28	便秘や下痢をする	便秘をしたり、下痢をしたりする
B29	よく眠れない	よく眠れない

表１-３　職業性ストレス簡易調査票の原版と BJSQ 項目の言い換え文言案（周囲のサポート９項目）（H30 年度）

項目番号	職業性ストレス簡易調査票の質問項目	BJSQ 項目の言い換え文言案
教示文	C　あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに〇を付けてください	C　あなたの周りの人たちについて、あてはまるものに〇を付けてください。
教示文	次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？	－
C1	上司	上司と楽に話ができる
C2	職場の同僚	一緒に働いている人と楽に話ができる
C3	配偶者、家族、友人等	家族や友だちと楽に話ができる
教示文	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	上司	あなたが困ったとき、上司に頼れる
C5	職場の同僚	あなたが困ったとき、一緒に働いている人に頼れる
C6	配偶者、家族、友人等	あなたが困ったとき、家族や友だちは頼れる
教示文	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	上司	上司はあなたの個人的な（プライベートの）相談を聞いてくれる
C8	職場の同僚	一緒に働いている人はあなたの個人的な（プライベートの）相談を聞いてくれる
C9	配偶者、家族、友人等	家族や友だちはあなたの個人的な（プライベートの）相談を聞いてくれる

表１-４　職業性ストレス簡易調査票の原版と BJSQ 項目の言い換え文言案（満足度２項目）（H30 年度）

項目番号	職業性ストレス簡易調査票の質問項目	BJSQ 項目の言い換え文言案
教示文	D　満足度について	D　満足度について
D1	仕事に満足だ	仕事に満足している
D2	家庭生活に満足だ	家での生活に満足している

表２　知的障害を持つ労働者向けストレスチェック質問票開発にあたり参照した各分担研究からの情報（H29 年度）

分担研究：知的障害を持つ労働者のストレス要因、ストレス反応、および社会的支援に関する文献レビュー
・　回答者が質問の意味を理解しやすいように、各質問項目に対応する挿絵を入れる ・　回答者がより回答しやすいように、回答選択肢を「ない」「ときどき」「いつも」の３択として選択肢を象徴する絵を用意する
分担研究：知的障害等のある労働者の管理監督者および業務遂行を支援している特例子会社等の実務担当者（ジョブコーチ含む）、およびそれらの労働者の就労支援に関する専門家等からのヒアリング
・　BJSQ を使用する際には、挿絵を入れる、支援者が質問項目を読み上げる、23 項目版を用いる、理解が難しいと思われる項目については言い換えや読み仮名を振る、などの工夫がされている
分担研究：知的障害等のある労働者へのストレスチェックの在り方の検討および実施ガイドラインの作成
・　知的障害を持つ労働者に合わせたわかりやすい調査票を使用する ・　調査項目を変えることについては、「重要で優先」とする意見は少ない

表３　知的障害のある労働者への就労支援を行っている支援者および知的障害に関する研究および実践の専門家へのヒアリングで得られた意見（H30 年度）

1. 調査票の質問数について ● 57 問は適量だと思うが、多いよりは少ないほうが良い。 ● 文字が苦手な者は質問数が多いと途中でやめてしまう可能性があり、個別のフォローが必要。
2. 調査票の挿絵の有無について ● 挿絵はあったほうが良い。文字情報だけだと理解できない者もいるため挿絵は必要。 ● 仕事が明確化されていなかったり、事務的な仕事をしたりする者には、現在の挿絵（作業をイメージしたもの）では実際の仕事のイメージがしにくい可能性がある。
3. 回答選択肢の数について ● 4 択式の場合、「まあそうだ」、「やや違う」、という表現は理解しづらい可能性がある。 ● 3 択式の場合、質問の意図を理解できないと「ふつう」と回答してしまいことが多くなる可能性がある。 ● 2 択版の場合、選択肢が極端になってしまうため、4 択の方が回答しやすいかもしれない。 ● 対象者の仕事にあわせて具体的な事例を説明しなければ選択肢を理解できないかもしれない。 ● 選択肢よりも Visual Analogue Scale (VAS) の方が良いかもしれない。
4. 振り仮名について ● 振り仮名を振っていたほうが理解しやすい。 ● 全て平仮名にすると読みにくくなるので、振り仮名をつけた方が良い
5.「BJSQ 項目の言い換え文言案」の表現および挿絵について ● 「私は」という主語がつくとより分かりやすくなる。 ● A1:「非常にたくさんの仕事をしなければならない」は種類がたくさんか量がたくさんか明確にすると良い。 ● A3:一生懸命はいい意味でつかわれるので、表現をかけても良いかもしれない ● A4:イライラ感が前面に出た挿絵になっている。いらいらと注意を集中するは異なる。知的障害のある人は基本的には文章よりも絵に反応するため、文章と絵の意味を合わせる必要がある。 ● A9:知的障害のある労働者にとっては、必ずしも自分で決められることが良いとは限らないため、 自分の考えを求められることがストレスになることがあることを追記すると良い。 ● A10:自分の考えを求められることに大きなストレスを感じてしまう。 ● A13:部署という概念が成立しない可能性がある。 ● A15:説明に間隔過敏の要素を入れると良い（例:「私の働いている場所は私に合っていない」）。 ● A17:「やりがい」よりは「楽しい」「合っている」などと言い換えた表現が良いのではないか。 ● B 項目について、全ての選択肢に「この 1 カ月」という記述を付けたほうが分かりやすいかもしれない。 ● B 項目の類似した質問（「1,2,3」「4,5,6」等）について、どのように説明をするかアドバイスがあると良い。 ● B20:膝だけではなく、全身の節々であることが示せると良い。 ● C 項目について、「上司」が支援機関によっては、支援員、スタッフという表現の方が良いかもしれない。 ● C1, 2, 3:「気軽」よりも「何でも話ができる」の方が伝わりやすい。

資料1

ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）

「ストレスチェック」とは、あなたのストレスについて質問に答えることで、あなたのストレスがどれくらいかを調べるための簡単な検査です。

「ストレスチェック」は、あなたが自分のストレスがどのくらいかを知ることで、ストレスをためすぎないようにしたり、ストレスが高いときは医師の面接を受けて、どうしたらいいか教えてもらったり、職場の支援員に相談して大変な仕事を減らしてもらったり、仕事をしやすい職場づくりにつなげたりすることで、心の不調を予防するための取り組みです。

【回答した結果の取り扱いについて】

- あなたのストレスチェックの結果は、あなたの健康管理を目的として、産業医・保健師のみが確認し、必要に応じて面接をお勧めするご連絡をします。
- あなたが答えたことを、あなたの知らないところで、あなた以外の人に知られることはありません。

お名前	
ご所属	

【回答のしかた】

- 質問は全部で 57問あります。質問には、仕事のストレスについての質問、ストレスによる心や体の状態についての質問、職場の支援員や同僚や家族があなたを助けることについての質問、などが含まれています。
- それぞれの質問について、４つの答えのうち１つを選んでください。
- すべての質問に答えるためにかかる時間は約３０分です。

【回答例】

A　あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
1		非常にたくさんの仕事をしなければならない				

次のページから質問が始まります。

A　あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
1		非常にたくさんの仕事をしなければならない				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
2		時間内に仕事が処理しきれない				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
3		一生懸命働かなければならない				

A　あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
4		かなり注意を集中する必要がある				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
5		高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
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				

A　あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
7		からだを大変よく使う仕事だ				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
8		自分のペースで仕事ができる				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
9		自分で仕事の順番・やり方を決めることができる				

A　あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
10		職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
11		自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
12		私の部署内で意見のくい違いがある				

A　あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
13		私の部署と他の部署とはうまが合わない				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
14		私の職場の雰囲気は友好的である				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
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				

A　あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
16		仕事の内容は自分にあっている				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
17		働きがいのある仕事だ				

B　最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを1つ選んでください			
1		活気がわいてくることが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
2		元気がいっぱいなことが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
3		生き生きすることが				

B　最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを1つ選んでください			
4		怒りを感じることが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
5		内心腹立たしいことが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
6		イライラしていることが				

B　最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを1つ選んでください			
7		ひどく疲れたことが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
8		へとへとなことが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
9		だるいことが				

B　最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを1つ選んでください			
10		気がはりつめていることが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
11		不安なことが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
12		落着かないことが				

B　最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを1つ選んでください			
13		ゆううつなことが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
14		何をするのも面倒なことが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
15		物事に集中できないことが				

B　最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを1つ選んでください			
16		気分が晴れないことが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
17		仕事が手につかないことが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
18		悲しいと感じることが				

B　最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを1つ選んでください			
19		めまいがすることが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
20		体のふしぶしが痛むことが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
21		頭が重かったり頭痛がすることが				

B　最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを1つ選んでください			
22		首筋や肩がこることが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
23		腰が痛いことが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
24		目が疲れることが				

B　最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを1つ選んでください			
25		動悸や息切れがすることが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
26		胃腸の具合が悪いことが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
27		食欲がないことが				

B　最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

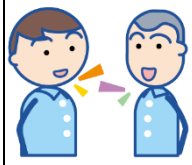
番号	質問		答えを1つ選んでください			
28		便秘や下痢をすることが				

番号	質問		答えを1つ選んでください			
29		よく眠れないことが				

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

番号	質問		答えを１つ選んでください			
1		上司は、どのくらい気軽に話ができますか？				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
2		職場の同僚は、どのくらい気軽に話ができますか？				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
3		配偶者、家族、友人等は、どのくらい気軽に話ができますか？				

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？

番号	質問		答えを１つ選んでください			
4		あなたが困った時、上司は、どのくらい頼りになりますか？				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
5		あなたが困った時、職場の同僚は、どのくらい頼りになりますか？				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
6		あなたが困った時、配偶者、家族、友人等は、どのくらい頼りになりますか？				

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？

番号	質問		答えを１つ選んでください			
7		あなたの個人的な問題を相談したら、上司は、どのくらいきいてくれますか？				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
8		あなたの個人的な問題を相談したら、職場の同僚は、どのくらいきいてくれますか？				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
9		あなたの個人的な問題を相談したら、配偶者、家族、友人等は、どのくらいきいてくれますか？				

D 満足度について

番号	質問		答えを１つ選んでください			
1		仕事に満足だ				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
2		家庭生活に満足だ				

質問は以上ですべて終了です。お疲れ様でした。

この質問票は、厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金「多様な労働者がストレチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究（１７０１０１－０１）：研究代表者　川上憲人」により、職業性ストレス簡易調査票をもとに作成されました。

資料2

ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）

「ストレスチェック」とは、あなたのストレスについて質問に答えることで、あなたのストレスがどれくらいかを調べるための簡単な検査です。

「ストレスチェック」は、あなたが自分のストレスがどのくらいかを知ることで、ストレスをためすぎないようにしたり、ストレスが高いときは医師の面接を受けて、どうしたらいいか教えてもらったり、職場の支援員に相談して大変な仕事を減らしてもらったり、仕事をしやすい職場づくりにつなげたりすることで、心の不調を予防するための取り組みです。

【回答した結果の取り扱いについて】

- あなたのストレスチェックの結果は、あなたの健康管理を目的として、産業医・保健師のみが確認し、必要に応じて面接をお勧めするご連絡をします。
- あなたが答えたことを、あなたの知らないところで、あなた以外の人に知られることはありません。

お名前	
ご所属	

【回答のしかた】

- 質問は全部で 57問あります。質問には、仕事のストレスについての質問、ストレスによる心や体の状態についての質問、職場の支援員や同僚や家族があなたを助けることについての質問、などが含まれています。
- それぞれの質問について、４つの答えのうち１つを選んでください。
- すべての質問に答えるためにかかる時間は約３０分です。

【回答例】

Ａ　あなたの仕事について、あてはまるものに〇を付けてください。

1	私は、とてもたくさんの仕事をしなければならない		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい		

次のページから質問が始まります。

A　あなたの仕事について、あてはまるものに○を付けてください。

1	私は、とてもたくさんの仕事をしなければならない		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

2	私は、仕事がたくさんあって、時間内に仕事が終わらない		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

3	私は、仕事中は一生懸命働かなければならない		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

A　あなたの仕事について、あてはまるものに○を付けてください。

4	私は、仕事中はミスがないようにとても気をつける必要がある		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

5	私の仕事は難しい		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

6	私は、仕事中、ずっと仕事のことを考えていなければならない		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

A　あなたの仕事について、あてはまるものに〇を付けてください。

7	私の仕事は、からだを動かすことが多い		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

8	私は、自分のペースで仕事ができる		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

9	私は、仕事の順番ややり方を自分で決めることができる		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

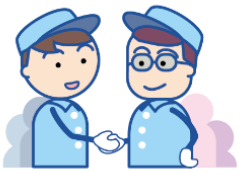
A　あなたの仕事について、あてはまるものに○を付けてください。

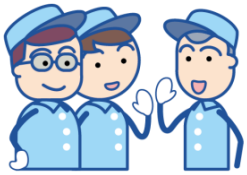
10	私は、仕事のやり方に自分の考えを取り入れてもらえる		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

11	私は、自分が覚えたことを仕事で使うことが少ない		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

12	私は、職場の人と意見が合わない		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

A　あなたの仕事について、あてはまるものに○を付けてください。

13	私の職場の人と、他の職場の人は意見が合わない		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

14	私の職場の人たちは、仲が良い		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

15	私の働いている場所は、環境が自分に合っていない（うるさい、暗い、寒い、暑い、空気が悪い）		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

A　あなたの仕事について、あてはまるものに○を付けてください。

16	私の仕事の内容は、私に合っている		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

17	私の仕事は、やりがいがある		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

1	私は、活気がわいてくることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

2	私は、元気がいっぱいなことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

3	私は、生き生きしていることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

4	私は、怒りを感じていることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	なかった	あった

5	私は、内心腹立たしいことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	なかった	あった

6	私は、イライラしていることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	なかった	あった

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

7	私は、ひどく疲れていることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

8	私は、へとへとなことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

9	私は、だるいことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

10	私は、気がはりつめていることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

11	私は、不安なことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

12	私は、落着かないことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

13	私は、ゆううつなことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

14	私は、何をするのも面倒なことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

15	私は、物事に集中できないことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

16	私は、気分が晴れないことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

17	私は、仕事が手につかないことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

18	私は、悲しいことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

19	私は、めまいがすることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

20	私は、体のふしぶしが痛むことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

21	私は、頭が重かったり頭痛がすることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

22	私は、首筋や肩がこっていることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

23	私は、腰が痛いことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

24	私は、目が疲れることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

25	私は、心臓がドキドキしたり、呼吸が苦しくなったりすることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

26	私は、胃腸の具合が悪いことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

27	私は、食欲がないことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

28	私は、便秘や下痢をすることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

29	私は、よく眠れないことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

C あなたの周りの人たちについて、あてはまるものに○を付けてください。

1	私は、上司（支援員、スタッフ）となんでも話ができる		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	そうだ	ちがう

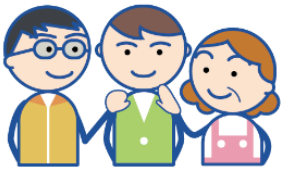
2	私は、職場の仲間となんでも話ができる		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	そうだ	ちがう

3	私は、家族や友達となんでも話ができる		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	そうだ	ちがう

C あなたの周りの人たちについて、あてはまるものに○を付けてください。

4	私が困ったとき、上司（支援員、スタッフ）は助けてくれる		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	そうだ	ちがう

5	私が困ったとき、職場の仲間は助けてくれる		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	そうだ	ちがう

6	私が困ったとき、家族や友達は助けてくれる		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	ちがう

C あなたの周りの人たちについて、あてはまるものに○を付けてください。

7	私が、仕事以外のことを相談したら、上司（支援員、スタッフ）は話をきいてくれる		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

8	私が、仕事以外のことを相談したら、職場の仲間は話をきいてくれる		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

9	私が、仕事以外のことを相談したら、家族や友達は話をきいてくれる		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

D 満足度について

1	私は、仕事に満足している		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	そうだ	ちがう

2	私は、仕事以外の生活に満足している		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	そうだ	ちがう

質問は以上ですべて終了です。お疲れ様でした。

この質問票は、厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金「多様な労働者がストレチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究（１７０１０１－０１）：研究代表者　川上憲人」により、職業性ストレス簡易調査票をもとに作成されました。

平成 29-30 年度労災疾病臨床研究事業費補助金
「多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究
(170101-01)」
（主任研究者：川上憲人）

分担研究報告書

知的障害等のある労働者向けストレスチェック質問票に関する専門家・事業場からのヒアリング

分担研究者　江口　尚（北里大学医学部公衆衛生学・講師）
研究協力者　北川佳寿美（ライフキャリアリサーチ・代表）
分担研究者　今村幸太郎（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野：特任講師）

研究概要
【目的】前年度の研究で、①知的障害等のある労働者へのストレスチェック制度実施ガイドライン及び運用マニュアル案、および、②BJSQ の質問内容はそのままで漢字にルビを振り、選択肢を 4 つ、3 つ、2 つとして、質問内容と選択肢にイラストを掲載したストレスチェック質問票案を作成した。今年度の分担研究では、調査票案およびガイドライン、運用マニュアル案について、専門家や事業場の支援から意見収集することを目的とした。
【方法】初めに研究班のメンバーで BJSQ の教示文および各 57 項目について知的障害等のある労働者がより理解しやすいと思われる「BJSQ 項目の言い換え文言案」とインタビューシートを作成し、それらを用いて就労移行支援事業所（1 か所）および就労継続支援 A 型事業所（1 か所）、就労継続支援 B 型事業所（1 か所）での支援者に対するヒアリングと 2 名の専門家へのヒアリングを行った。
【結果】知的障害等のある労働者へのストレスチェック制度実施ガイドラインの案である「知的障害等のある労働者のストレチェック制度実施に関する運用マニュアル」についてはおおむね好意的な意見が得られた。実務を担当する事業場の支援員からは、実務上の課題や、調査票の運用、表現についてコメントが得られ、また、専門家からは、それぞれの専門的な見地からのコメントを得ることができた。
【結論】本分担研究で収集された調査票の表現や、マニュアル、ガイドラインへの課題に対するコメントは、調査票並びにガイドライン、運用マニュアルを修正するために活用した。

A．研究目的

本研究の目的は、平成 26 年６月に公布され、平成 27 年 12 月に施行の改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について、①知的障害等のある労働者の職業性ストレスを評価するための調査票を新たに開発する、②知的障害等のある労働者がストレスチェックを受検する上で必要となる合理的配慮のあり方について検討することである。

前年度の研究で、知的障害等のある者を多く雇用する特例子会社や就労継続支援 A 型事業所、および知的障害等のある者の就労に関する専門家へのヒアリング調査をもとに、知的障害等のある労働者へのストレスチェック制度実施ガイドライン及び運用マニュアル案および、BJSQ の質問内容はそのままで漢字にルビを振り、選択肢を 4 つ、3 つ、2 つとして、質問内容と選択肢にイラストを掲載した調査票案を作成した。前年

度の研究成果を踏まえて、今年度の分担研究では、調査票案およびガイドライン、運用マニュアル案について、専門家や事業場の支援者から意見収集することを目的とした。

B．対象と方法

1.「BJSQ 項目の言い換え文言案」とインタビューシートの作成

研究班内で BJSQ の項目について言い換え案を検討した。また、言い換えの表現が知的障害等のある労働者が回答する上で適切かどうか支援者に対して確認するために、ヒアリング調査を実施することにした。研究班内で「BJSQ 項目の言い換え文言案」を作成した（資料 1）また、作成した「BJSQ 項目の言い換え文言案」についてヒアリングする内容を構造化するために、そのためのインタビューシートを作成した（資料 2）。

２．就労移行支援事業所および就労継続支援 A 型、B 型事業所での支援者に対するヒアリングと専門家へのヒアリング

知的障害のある労働者用のストレスチェック調査票を開発するにあたり、2018 年 7 月に、知的障害のある労働者に対して就労支援を行っている就労移行支援事業所 1 か所、就労継続支援 A 型事業所 1 か所、就労継続支援 B 型事業所 1 か所へのヒアリングを行った。ヒアリングを行った調査票は、①「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」（BJSQ に振り仮名を振り挿絵をいれたもの）、②①の回答選択肢を３択にしたもの、③①の回答選択肢を２択にしたもの、④「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」（質問項目の表現を「BJSQ 項目の言い換え文言案」に差し替えて回答選択肢を２択にしたもの）、の 4 種類である。知的障害のある者の就労移行支援事業所および就労継続支援Ｂ型事業所で、知的障害のある者の管理監督者および業務遂行を支援している経験豊富な実務担当者に対し、①ストレスチェックの実施方法、②調査票の質問数、③調査票の挿絵の有無、④質問の選択肢数、⑤ルビ振りの有無、⑥「BJSQ 項目の言い換え文言案」の表現についてヒアリングを行った。2 名の専門家に対しては、前述の、支援者へのヒアリングをもとに修正した①「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」、②「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」について、ヒアリングを行った。ヒアリング内容については、録音して記録して、テープ起こしを行った。

C．結果

１．就労移行支援事業所および就労継続支援 B 型事業所での支援者に対するヒアリング

1)　ストレスチェックの実施方法

ストレスチェックの実施方法について、①健常者の実施と同様に該当者に調査票を配布し、各自で実施後、各自で提出する方法、②該当者を一同に集めて調査票を配布し、支援員が質問項目を読みながら実施し、必要に応じて支援者が個別のフォローを行って提出する方法、の 2 点についてヒアリングした。ヒアリングの結果、好ましい実施方法は②で、各自の知的障害の程度が異なるため、個別のフォローが必要との意見が得られた。ただし、個別のフォローをする際、調査票の説明をする支援者の力量が異なることも考えられるため、質問の意図を説明する文章などが記載されたマニュアルが必要との意見が得られた。また、個別のフォローは支援者の負担が大きいのではないかとの意見も挙げられた。実施時間については 30-60 分程度が限度であり、場合によっては、1 対 1 で良いかもしれない。または、自宅に持って帰ってもらって、家族に協力をしてもらうということも検討しても良いかもしれない、という意見が出された。

2)　調査票の質問数

調査票の設問数について、職業性ストレス簡易調査票の 57 問は適正な量だと思う

が、回答者の負担を勘案すると、質問数は多いより少ないほうが良いとの意見が得られた。また、質問数が多い場合、文字が苦手な者は途中でやめてしまう可能性があり、事業所で業務遂行を支援している実務担当者の個別のフォローが必要との意見が挙げられた。

3)　調査票の挿絵の有無

挿絵の有無について、挿絵はあったほうが良いとの意見が得られた。一方で、仕事が明確化されていなかったり、事務的な仕事をしたりする者にとっては、現在の挿絵では実際の仕事のイメージがしづらいとの意見も挙げられた。いずれにしても、文字情報だけだと理解できない者もいるため、調査票に挿絵は必要との意見が得られた。

4)　質問の選択肢数

調査票の質問に対する選択肢の数について、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の場合、「まあそうだ」「やや違う」の表現では選択肢を理解しづらいのではないかとの意見が得られた。「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」（3 択式）の場合、質問の意図を理解できない場合、「ふつう」と回答してしまいことが多いのではないかとの意見も挙げられた。「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」（2 択版）の場合、選択肢が極端になってしまい、選択できないかもしれないとの意見が得られた。また、選択肢は、知的障害等のある労働者の仕事にあわせて、具体的な事例を説明しなければ理解できないかもしれないとの意見も挙げられた。2 択を選択した後に、さらに 4 択を選択させるという意見や、3 択は「普通」に偏ってしまうという意見、視覚に訴えられると良いということでビジュアルアナログスケールのようなものを勧める意見もあった。

5)　ルビ振りの有無

調査票のルビ振りの有無について、ルビは振っていたほうが理解できるとの意見が得られた。平仮名ばかりになると読みにくくなるので、ルビは必ずつけた方が良いとの意見もあった。

6)　「BJSQ 項目の言い換え文言案」の表現

「BJSQ 項目の言い換え文言案」の表現について、表現そのものの意図は伝わるが、回答者が経験したことが無い行動については、質問の意図が伝わりづらいかもしれないとの意見が得られた。「私は」という主語がつくとより分かりやすくなるという意見が得られた。B 項目について、全ての選択肢に、「この 1 カ月、活気がわいてくる」といったように、「この 1 カ月」という記述をすべてに付ける、項目によっては、前提条件の説明が必要になることがあるのではないか、C 項目について、「上司」が支援機関によっては、支援員、スタッフという表現の方が良いかもしれない、という意見もあった。

7)　その他

以下のようなコメントが得られた。

- 障害者等級は必ずしも障害の程度とは一致しない。
- この結果がどのように扱われるのかについて、事前の説明が重要である。
- 結果を支援員にどのように伝えるか。
- 身体、知的、精神障害の方が混在している事業所では、どちらを使えばよいのか迷ってしまう。そういったことを説明したマニュアルがあると良い。
- 各項目についての、読み替え用のマニュアルがあれば、あえて読み替え版は必要ないかもしれない。

２．専門家へのヒアリング

１）専門家１

- 「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」と「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の 2 種類のストレスチェック質問票の役割分担、使い分けの説明についての説明があると良い。原則は、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」を

使ってもらうといったような一定の誘導があっても良いのではないか。

- 質問項目の「非常にたくさんの仕事をしなければならない」について、障害特性で言うと、知的な障害単独よりも、自閉的な要素が入り込んでくるので、複数の作業の同時並行が苦手なので、種類がたくさんか、量がたくさんか、明確にすること。
- 「知的障害等を持つ労働者」という表現を「知的障害等のある」と言い換えること。
- 「知的障害等のある労働者のストレチェック制度実施に関する運用マニュアル」の「安心して医師面接を申し出られる環境づくりについて」(p10) は、もう少し実践的な助言があると良いのではないか。面談される医師に対して事業者から、障害特性についての説明があっても良いのではないか、その説明方法の具体的な例を箇条書き（ゆっくりとお話しください、専門用語は入れないでください、等）でもよい。
- 本人からの合意を得たうえで、医師面接の際に、通訳的な役割の職員の立ち合いもあるかもしれない。第三者的な立場の方が望ましい。
- 質問項目 A15 の言い換えに間隔過敏の要素を入れられないか。例えば「私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はあっていない」「私の働いる場所は、私に合っていない（うるさい、暗い、明るい、空気が悪い、などで働きにくい)」等。
- 質問項目 A4 のイラストについて、イラストからイライラ感が前面に出ている。いらいらと注意を集中するは異なる。知的障害のある人は基本的には文章よりも絵に反応する。
- 質問項目 A9 について、知的障害のある労働者にとっては必ずしも自分で決められることが良いとは限らない。「知的障害等のある労働者のストレチェック制度実施に関する運用マニュアル」巻末資料 3 の 10 に「自分の考えを求められることがストレスになることがある」ことを追記する。
- 「知的障害等のある労働者のストレチェック制度実施に関する運用マニュアル」巻末資料 3 の最初のインストラクションに「抽象的な質問をできるだけ避ける」という言ったことを追記する。
- 質問項目 A13 について、部署という概念が成立しない可能性がある。
- 質問項目 A17 について、私の仕事は、「楽しい」「合っている」と言い換えた表現が良いのではないか。
- 質問項目 B の類似した質問（「1,2,3」「4,5,6」等）について、どのように説明をするか、何かしらのアドバイスがあった方が良い。
- 質問項目 B20 について、膝だけではなく、全身の節々であることが示せると良い。
- わからないことがあった時に、引っかかって質問する人は、それなりに理解というか知的レベルが高い人、普通は引っ掛かると、概念形成ができないのでスルーする。
- 質問項目 C1, 2, 3 について、「気軽」よりも「何でも話ができる」の方が伝わりやすいのではないか。
- 質問項目 A3 について、一生懸命はいい意味でつかわれるので、表現をかけても良いかもしれない
- 質問項目 A10 について、知的障害のある人は自分の考えを求められることに大きなストレスを感じてしまう。
- 2 択で選択をしてもらってからの 4 択という使い方もある。

２）専門家２

- 「知的障害等を持つ」の「等」はどのような障害を想定しているかについて説明があったほうが良い。

・ 「知的障害等のある労働者のストレチェック制度実施に関する運用マニュアル」の P3～11 を、まず企業の方が読んで、それで、さあどういうふうに使おうかということになると思いますので、巻末資料 1 と 2 のコンセプトの違いなどを最初に、明確に説明をしてもらえるとよい。例えは、「巻末資料 1 は、ある程度抽象的な意味理解が可能な障害のある人に用いるのが適していて、巻末資料 2 は、巻末資料 1 が使えない方に用います」、といったような説明があると良い。
・ 「知的障害等のある労働者のストレチェック制度実施に関する運用マニュアル」について、「巻末資料 1 はこういった性格のものです、巻末資料 2 はこうった性格のものです。まずは、巻末資料 1 を使ってペーパーで実施して、本人から質問を受けながら実施します・巻末資料 1 が難しい場合には、巻末資料 2 を使います」といったような説明をつけると、支援者は使いやすい。支援者がどのタイミングで関わればよいのか具体的なアドバイスが欲しい。支援者のかかわりについても、あまり誘導しないように留意ください、といったようなアドバイスも欲しい。
・ 「知的障害等のある労働者のストレチェック制度実施に関する運用マニュアル」巻末資料 1、巻末資料 2 それぞれについて、原案からどのような修正がされたか、どういう対象に適しているのかの説明、それから 2 つの使い方についてのガイドが明確なほうが、企業にとって分かりやすい。
・ 「知的障害等のある労働者のストレチェック制度実施に関する運用マニュアル」のコンセプト、基本ポリシーを明確にしてもらえると、企業の方も使いやすいのではないか。職場が独自に工夫をしてくださいね、と言い切るのか、この通りにやってくれると良いですよ、とするのか、言った具合の位置づけについて明確にできないか。
・ 「知的障害等のある労働者のストレチェック制度実施に関する運用マニュアル」巻末資料 3 の説明が、最初にあったほうが良いのではないか。
・ ストレスチェックを支援する人はどのような立場の方が望ましいのか説明があると良い。
・ まずはやってみて、わからないところは質問してもらう、というやり方や、グループの人数の目安、実施時間の目安などを、「知的障害等のある労働者のストレチェック制度実施に関する運用マニュアル」のヒント（p5. 2)-(2)）に記載しても良いかもしれない。
・ 業務時間内に行うことを明記した方がよい。
・ ストレスチェックの一連の流れについて、「ストレスチェック制度の目的」「事業場の方針」等について、「知的障害等のある労働者のストレチェック制度実施に関する運用マニュアル」の中に具体的な例示やシナリオがあると良い。
・ 2 択では回答が偏ってしまうので、4 択の方がつけやすいのではないか。
・ 4 択を、頻度をベースに支援者がアドバイスできると良いかもしれない。
・ 質問票と選択肢を別々にして、3 つのバージョンを準備しても良いかもしれない。

D．考察

実務を担当する事業場の支援員からは、実務上の課題や、調査票の運用、表現についてコメントが得られた。また、専門家からは、それぞれの専門的な見地からのコメントを得られた。いずれの立場からのコメントも、おおむね良好なコメントであり、本マニュアル案、ガイドライン案、および調査票案が一定の完成度にあることが示唆された。

また、収集されたコメントは、本マニュアル案、ガイドライン案、改善のための検討に用い、それらの改善に役立つ内容であった。

E．結論

本分担研究で収集された調査票の表現や、マニュアル、ガイドラインへの課題に対するコメントについては、ガイドライン、運用マニュアル、調査票を修正するために活用した。

F．健康危険情報

なし

G．研究発表

1．論文発表

なし

２．学会発表

なし

H．知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

１．特許取得

なし

２．実用新案登録

なし

３．その他

なし

I．引用文献

なし

資料1　BJSQ項目の言い換え文言案

職業性ストレス簡易調査票

NO	職業性ストレス簡易調査票の質問項目		カテゴリー		知的障害の方への言い換えVer1	知的障害の方への言い換えVer2	ブレインタビューでの意見
A	あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。						
1	非常にたくさんの仕事をしなければならない	仕事のストレス要因（17項目）	心理的な仕事の量的負担		とてもたくさんの仕事をしなければならない	とてもたくさんの仕事があって大変だ	
2	時間内に仕事が処理しきれない				仕事がたくさんあって、時間中に仕事が終わらないことがある	仕事がたくさんあって、時間中に仕事が終わらないことがある	
3	一生懸命働かなければならない				仕事中は一生懸命働かなくてはいけない	仕事中は一生懸命働かなくてはいけない	
4	かなり注意を集中する必要がある		心理的な仕事の質的負担		仕事中は集中してやらなくてはいけない	仕事中はミスがないようにとても気をつける必要がある	
5	高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ				難しい内容や難しいやり方を覚えて、仕事をしなくてはいけない	難しい内容や難しいやり方を覚えて仕事をしなくてはいけない	
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				仕事の時間中は、ずっと仕事のことを考えていなければならない	仕事の時間中はずっと緊張している	
7	からだを大変よく使う仕事だ		身体的負担		体を動かすことが多い仕事だ	体力を使う仕事だ	
8	自分のペースで仕事ができる		コントロール		自分のペースで仕事ができる	自分が決めたスピードで仕事ができる	《コントロール》知的障害者の場合、裁量度があることがストレス要因になる可能性があるため、この質問でストレスを測ることは難しいかも知れない。また、現場で仕事のやり方を決めさせることはあまりない。
9	自分で仕事の順番・やり方を決めることができる				仕事の順番や仕事のやり方を自分で決めることができる	自分で決めたやり方で仕事ができる	
10	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる				仕事のやり方に自分の考えを取り入れてもらえる	仕事のやり方に自分の考えを取り入れてもらえる	
11	自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない		技術の活用		自分が身につけてきた力を仕事で使うことは少ない	自分が学んできたことが仕事で役立っていない	
12	私の部署内で意見のくい違いがある		対人関係		自分が働いている（グループ・係・班）の中で、考えが合わないことがある	自分が働いている（グループ・係・班）の中で、意見が合わないことがある	
13	私の部署と他の部署とはうまが合わない				自分が働いている（グループ・係・班）と他の（グループ・係・班）は考えが合わない	自分が働いている（グループ・係・班）と他の（グループ・係・班）は意見が合わない	
14	私の職場の雰囲気は友好的である				自分が働いている（グループ・係・班）は仲が良い	自分が働いている（グループ・係・班）は仲が良い	
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		働いている場所は、大きな音が出る場所ですか。寒かったり、暑かったりしますか。	働いている場所は、大きな音が出たり、寒かったり、暑かったりする	
16	仕事の内容は自分にあっている		仕事の適性度		やっている仕事は自分にあっている	今の仕事は自分にあっている	
17	働きがいのある仕事だ		働きがい		やりがいのある仕事だ	仕事にやりがいがある	

NO	職業性ストレス簡易調査票の質問項目		カテゴリー		知的障害の方への言い換えVer1	知的障害の方への言い換えVer2	ブレインタビューでの意見
B	最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。						
1	活気がわいてくる	心身のストレス反応（29項目）	ポジティブな心理的反応		元気がわいてくる	元気がわいてくる	《ポジティブな心理反応》２と３は区別しづらいのではないか
2	元気がいっぱいだ				元気いっぱいだ	元気いっぱいだ	
3	生き生きする				いきいきする	いきいきする	
4	怒りを感じる		ネガティブな心理的反応	イライラ感	怒りたい気持ちがある	むかついている	《イライラ感》イライラ感として一つでもいいかもしれない
5	内心腹立たしい				心の中では怒っている	怒りを感じる	
6	イライラしている				イライラしている	イライラしている	
7	ひどく疲れた			疲労感	とても疲れている	とても疲れている	
8	へとへとだ				体がへとへとだ	体がへとへとだ	
9	だるい				体がだるい	体が動かない	
10	気がはりつめている			不安感	緊張する感じがある	緊張する感じがある	《不安感》これらの表現は分かりやすい
11	不安だ				不安だ	不安だ	
12	落ち着かない				気持ちが落ちつかない	じっとしていられない	
13	ゆううつだ			抑うつ感	ゆううつな気持ちだ　/　気持ちが晴れない	落ち込んでいる	
14	何をするのも面倒だ				やる気が出ない	何もしたくない	
15	物事に集中できない				仕事中に気が散ってしまう	仕事に集中できない	
16	気分が晴れない				くよくよと考える（抑うつ気分）	気持ちが晴れない	
17	仕事が手につかない				仕事を頑張るのが難しい	やる気が出ない	
18	悲しいと感じる				悲しい感じがする	悲しい感じがする	
19	めまいがする		身体愁訴		めまいがする	めまいがする	《身体愁訴》体感的なものは分かりやすいと思う
20	体のふしぶしが痛む				体の関節が痛む	体の関節が痛む	
21	頭が重かったり頭痛がする				頭が重かったり、頭が痛かったりする	頭が重かったり、頭が痛かったりする	
22	首筋や肩がこる				首がこったり、肩がこったりする	首がこったり、肩がこったりする	
23	腰が痛い				腰が痛い	腰が痛い	
24	目が疲れる				目が疲れる	目が疲れる	
25	動悸や息切れがする				胸がドキドキする	胸がドキドキして息苦しい	
26	胃腸の具合が悪い				お腹が痛い	お腹が痛い	
27	食欲がない				食欲がない　/　ご飯を食べたくない	食欲がない	
28	便秘や下痢をする				便秘をしたり、下痢をしたりする	便秘をしたり、下痢をしたりする	
29	よく眠れない				よく眠れない	よく眠れない	

NO	職業性ストレス簡易調査票の質問項目		カテゴリー	知的障害の方への言い換えVer1	知的障害の方への言い換えVer2	ブレインタビューでの意見
C	あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください					
	次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？					質問は1つ1つあるほうが良い
1	上司	周囲のサポート（9項目）	上司	上司と楽に話ができる	上司と話しやすい	
2	職場の同僚		職場の同僚	一緒に働いている人と楽に話ができる	一緒には働いている仲間と話しやすい	
3	配偶者、家族、友人等		配偶者、家族、友人等	家族や友だちと楽に話ができる	家族や友だちと話しやすい	
	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？					
4	上司		上司	あなたが困ったとき、上司に頼れる	あなたが困ったとき、上司は助けてくれる	
5	職場の同僚		職場の同僚	あなたが困ったとき、一緒に働いている人に頼れる	あなたが困ったとき、一緒に働いている仲間は助けてくれる	
6	配偶者、家族、友人等		配偶者、家族、友人等	あなたが困ったとき、家族や友だちは頼れる	あなたが困ったとき、家族や友だちは助けてくれる	
	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る					
7	上司		上司	上司はあなたの個人的な（プライベートの）相談を聞いてくれる	上司にプライベートの相談ができる	
8	職場の同僚		職場の同僚	一緒に働いている人はあなたの個人的な（プライベートの）相談を聞いてくれる	一緒に働いている仲間にプライベートの相談ができる	
9	配偶者、家族、友人等		配偶者、家族、友人等	家族や友だちはあなたの個人的な（プライベートの）相談を聞いてくれる	家族や友だちにプライベートの相談ができる	

NO	職業性ストレス簡易調査票の質問項目		カテゴリー	知的障害の方への言い換えVer1	知的障害の方への言い換えVer2	ブレインタビューでの意見
D	満足度について					
1	仕事に満足だ	満足度	仕事の満足度	仕事に満足している	仕事に満足している	
2	家庭生活に満足だ		家庭生活の満足度	家での生活に満足している	家での生活に満足している	

インタビューシート（案）

2018/6/16 Ｖｅｒ

インタビュー対象シート

名称	概要
（１）ルビ振り挿絵版（4択式）	質問項目57問にルビと選択肢4択でイラストあり
（２）ルビ振り挿絵版（3択式）	質問項目57問にルビと選択肢3択でイラストあり
（３）ルビ振り挿絵版（2択式）	質問項目57問にルビと選択肢2択でイラストあり
（４）質問項目言い換え版	質問項目57問を言い換えてイラストなし

1．インタビューの目的

2．実施方法について

Ａ：各自へ配布し、各自で実施。実施後、各自が提出する（健常者と同様の方法）
Ｂ：該当者を一同に集めて質問紙を配布。支援員が質問項目で読みながら実施。必要に応じて個別のフォローを行う

1	ＡとＢのどちらが良いと思いますか？	その理由を教えてください
2	他に実施できそうな方法のアイデアがあれば教えてください	フリー意見

3．項目数について

1	質問項目の数（57問）についての意見（例：多い/少ない/適性）	フリー意見

4．イラストについて

1	質問項目にイラストはあったほうが良いですか？	Ｙ　その理由を教えてください	
		Ｙ　各質問のイラストは状況に適していますか？	Ｙ　-
			Ｎ　どの部分が不適切だと思われますか？
		Ｎ　その理由を教えてください	
		Ｎ　イラスト以外のアイデアがあれば教えてください	
2	イラストについての意見（例：分かりやすい/分かりにくい/こういうイラストが良い	フリー意見	

5．選択肢について

1	2択、3択、4択はどれが良いですか？	その理由を教えてください
2	選択肢の文言についての意見（分かりやすい/分かりにくい/別の表現にしたほうが良い等	フリー意見

6．ルビ振りに関して

1	ルビは振ったほうが良い	Ｙ/Ｎ　その理由を教えてください
2	ルビについての意見	フリー意見

7．言い換え版に関して

1	1つのカテゴリーに複数の質問があります。それぞれ設問の意図は伝わりそうですか？	フリー意見
2	言い換えた文言は理解してもらえそうですか？他に適切な表現があれば教えてください	フリー意見

ここから下は、上記対象シートの（１）～（３）を見てもらってイ

この質問はシート1の「調査票項目Ver２」を見てもらってインタビューする項目です。

平成 29-30 年度労災疾病臨床研究事業費補助金
多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究
（１７０１０１－０１）

分担研究報告書

知的障害等のある労働者用ストレスチェック調査票の信頼性・妥当性

分担研究者
今村幸太郎（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・特任講師）
江口　尚（北里大学医学部公衆衛生学・講師）
主任研究者
川上憲人（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・教授）
研究協力者
宮中大介（株式会社ベターオプションズ・代表）
北川佳寿美（ライフキャリアリサーチ・代表）
日高結衣（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・院生）
飯田真子（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・院生）

研究要旨
目的： 本研究では、知的障害のある労働者を対象に、新たに開発した「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の２つの調査票の回答時間、理解度、信頼性・妥当性を検証した。
方法：特例子会社、就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型またはＢ型事業所に勤務する知的障害のある労働者に対して、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」（調査１）あるいは「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」（調査２）を実施した。
結果：１）調査１では２か所の調査実施先から合計 22 名の回答を得た。調査２では、３か所の調査実施先から合計 68 名の回答を得た。２）２つの調査票の回答にかかる時間は平均で 15-20 分であり、多くの知的障害のある労働者ではおよそ 30 分以内と考えられた。３）２つの調査票については、約９割の回答者が「わかった」と答えていた。４）信頼性については、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」では一部の尺度（対人関係、仕事のコントロール、上司の支援、家族友人の支援）を除いて概ね良好な信頼性係数が得られた。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」では、職場の支援に関する尺度の信頼性係数は良好であったが、仕事のストレス要因に関する尺度では信頼性係数が低かった。５）２つの調査票について、仕事のストレス要因および職場の支援の尺度と心身のストレス反応との相関は概ね想定通りであり、一定の構成概念妥当性が示された。なお、全般的に知

的障害のある労働者においては一般労働者と比べて職場の上司や同僚からの支援が心理的ストレス反応とより強く関連していた。６）「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」に関しては、医師面接による抑うつの評定（GRID-HAMD-17）との関連（基準関連妥当性）を検討した。この結果、HAMD による抑うつはイライラ感と相関したが、抑うつ、不安感とは有意に相関しなかった。知的障害のある労働者が抑うつ、不安の尺度の一部の項目に控えめに回答する傾向があることが考えられた。７）「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」に関しては、一般労働者と知的障害のある労働者との間で得点の調整が必要かどうか検討したが、今回の研究からは必要性は示されなかった。

結論：本研究の結果からは、新たに開発した２つの調査票は、知的障害のある労働者でも比較的短時間で回答でき、理解も容易と思われた。これらは、知的障害のある労働者に対してストレスチェックを実施する際に使用する信頼性、妥当性の検証された調査票として活用できると考えられる。ただし「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」については、知的障害のある労働者において仕事のストレス要因については信頼性が低い（測定誤差が大きい）可能性があること、心身のストレス反応の尺度では、抑うつ、不安よりもイライラ感の尺度がストレス状況の把握に鋭敏であるかもしれない点に留意することがよいと思われた。

Ａ．研究目的

本研究では、知的障害のある労働者を対象に、本研究班で新たに開発した BJSQ の 57 項目に基づく２種類のストレスチェック質問票である「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の信頼性・妥当性を検証することを目的とした。

Ｂ．研究方法

１．研究デザインおよび調査対象

本研究では、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」についてそれぞれ異なる対象に１時点の横断調査を実施した。「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」の調査（調査１）では、関東地方で就労移行支援事業所および就労継続支援Ｂ型事業所を運営している特定非営利活動法人１箇所、および関東地方で就労支援サービス事業を行っている企業１社に所属または利用している、軽度の知的障害のある者を対象に調査を実施した。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の調査（調査２）では、近畿地方で就労継続支援Ａ型事業所を運営する社会福祉法人１箇所、関東地方で就労移行支援事業所および就労継続支援Ｂ型事業所を運営している特定非営利活動法人１箇所、および関東地方の特例子会社１社に所属または利用している、軽度の知的障害のある者を対象に調査を実施した。適格基準は①軽度知的障害のある者、②施設または企業の担当者が研究参加に支障が無いと判断した者、とした。研究参加者には障害特性に配慮し、研究説明文書に振り仮名を振った資料を作成し、研究に参加しないことへの不

利益が無いことを明示した上で、各施設または企業の担当者からも上記について説明してもらった。本研究は東京大学大学院医学系研究科・医学部倫理委員会の承認を得て実施した（No. 2652-(4)）。

２．ストレスチェック質問票の開発

本研究で使用した「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」は、本研究の分担研究班にて知的障害のある労働者への就労支援を行っている支援者および知的障害に関する研究および実践の専門家からの意見収集を経て新たに開発した。「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」は、BJSQ と質問項目数、質問内容および回答選択肢は全て同一で、各質問および回答選択肢に振り仮名と挿絵を付けたものである。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」は、BJSQ の質問内容を知的障害のある労働者がより理解しやすいやさしい表現に言い換えて回答選択肢を 2 択に変更し振り仮名と挿絵を付けたものである。これらのストレスチェック質問票の開発過程の詳細については、本研究班の分担研究である「知的障害のある労働者向けストレスチェック質問票の開発（分担研究者：今村幸太郎）」にて報告している。

３．測定尺度

１）質問票

調査１では、研究参加者に「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」への回答を求めた。調査２では研究参加者に「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」への回答を求めた。「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」については、項目得点(1-4 点)をそのまま使用し、得点が高いほどその尺度の特性を示すように尺度得点を計算した。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」については、「そうだ」「ちがう」にそれぞれ１点または 2 点を与えて、得点が高いほどその尺度の特性を示すように尺度得点を計算した。

２）医師面接による抑うつ症状の評定

「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」を実施した参加者には、質問票の収束的妥当性を検証するために、GRID ハミルトンうつ病評価尺度 17 項目版(GRID-HAMD-17) を実施した(Williams et al., 2008; Tabuse et al., 2007)。GRID-HAMD は世界的に現在広く使用されているうつ病評価尺度であり、尺度の項目ごとに、程度と頻度の二つの次元を互いに独立して考慮に入れることが出来るように作成されている。得点範囲は 0～52 点で、0～７点が症状無し、８～13 点が軽症、14～18 点が中等症、19～22 点が重症、23 点以上が最重症と区分される。本研究では、産業医として十分な産業保健実践経験をもつ医師が GRID-HAMD-17 を実施した。

３）調査票の理解度

知的障害のある労働者が本調査票の内容をどの程度理解できているかを測定するために、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の両方の調査票の最後に「この調査票で質問されたことは、よくわかりましたか？」と質問し、「わかった」または「わからない」の２択で回答を求めた。

４）回答に要した時間

知的障害のある労働者が本調査票への回答にどの程度の時間を要するかを測定するため、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の両調査票ともに、回答開始時に「回答を始めた時刻（時、分）」の記入を求め、回答終了時に「回答が終わった時刻（時、分）」の記入を求めた。

５）基本属性

基本属性として性別および年齢を調査した。

４．統計解析

１）ストレスチェック質問票の信頼性の検討

「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」について、それぞれ各項目または尺度の平均点および標準偏差を計算し天井効果（平均＋標準偏差で計算）および床効果（平均－標準偏差で計算）を確認した。２項目以上で構成される尺度についてはクロンバックα係数を計算した。

２）ストレスチェック質問票の妥当性の検討

「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」について、それぞれ調査票の対応する尺度の得点間の相関係数を計算した。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」については、GRID-HAMD-17 の合計点および下記項目との相関係数を計算した。

３）項目反応理論による解析と等化に関する検討

（１）項目反応理論のモデル

一般労働者と知的障害のある労働者との間で、質問票への回答の仕方が異なる可能性はある。一般労働者と知的障害のある労働者とで尺度の得点を同様の意味を持つと考えてよいかどうかを検討するために、項目反応理論による解析を実施し、必要な場合には「等化」、つまり一般労働者と知的障害のある労働者とで尺度の得点の変換表を作成することとした。項目反応理論においては、分析対象とする心理尺度に応じて、潜在特性と心理尺度に対する反応の対応関係を表現するモデルが数多く存在するが、複雑なモデルほどモデルの項目パラメータの推定に多数の回答者を必要とすることが知られている。たとえば、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」のような４件法の回答を想定する段階反応モデル（Samejima,1969）の場合、500 人以上の回答者数が推奨されている(Reise and Yu (1990))。 本検討では、回答者数が比較的少ないため、項目反応理論における最も単純なモデル、1 パラメータロジスティックモデル（Birnbaum(1968)）を適用することとした。 1パラメータロジスティックモデルは「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」のように回答が「そうだ／ちがう」または「あった／なかった」の 2 カテゴリである場合に、どちらかのカテゴリに反応する確率を表現することによって潜在特性と心理尺度に対する反応の対応関係を表現するモデルである。本検討では、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」が１点または２点に得点化されるため、２点

となる確率を 1 パラメータロジスティックモデルにより表現し項目パラメータを推定した。1 パラメータロジスティックモデルでは、項目 j に対して反応する（＝２点となる）確率が、回答者の潜在特性の水準を表すパラメータであるθと、項目 j のパラメータであるb_jによって下記のように表現される。

$$P(\theta) = \frac{1}{1 + exp\left(-1.7\left(\theta - b_j\right)\right)}$$

$\theta = b_j$のとき、$P(\theta) = 0.5$となることから、b_jは、正答率が 0.5 となる潜在特性の水準と考えることが出来るため、困難度と呼ばれる。同じ潜在特性の水準の回答者であってもb_jが高い数値の項目ほど反応しづらいと言える。

（２）潜在特性の一次元性の検討

項目反応理論の前提となる尺度が測定する潜在特性の一次元性の確認を行うために、一般労働者と知的障害のある労働者について、各尺度の回答パターンの相関行列の固有値を算出した。相関係数は回答が２値であることを考慮しポリコリック相関係数を用いて計算した。

（３）項項目パラメータの等化と特異項目機能（differential item functioning; DIF）の検出

一般労働者サンプルおよび知的障害のある労働者サンプルに１パラメータロジスティックモデルを仮定し、項目パラメータ推定を周辺最尤法（Bock and Lieberman (1970), Bock and Aitken (1981)）によって推定した。両者の項目パラメータは、一般労働者サンプルおよび知的障害のある労働者サンプルそれぞれの潜在特性を基準に推定されたもので直接比較することが出来ないため、知的障害のある労働者の項目パラメータを一般労働者の潜在特性に等化を行った。等化係数の計算には mean-sigma 法（Cook, L.L., & Eignor, D.R. (1983). Marco,G. L. (1977)）を用い、以下の手順で等化を行った。

２つの集団 A と集団 B に同一の項目の心理尺度が実施されたとする。1 パラメータロジスティックモデルが成り立っていると仮定すると、

$$P(\theta_A) = \frac{1}{1 + exp\left(-1.7\left(\theta_A - b_{Aj}\right)\right)}$$

$$P(\theta_B) = \frac{1}{1 + exp\left(-1.7\left(\theta_B - b_{Bj}\right)\right)}$$

が成り立っていることになる。各集団において推定された項目パラメータは、集団において設定されたθ_A、θ_Bに基づいているが、

$$\theta_A = \theta_B + l$$

$$b_{Aj} = b_{Bj} + l$$

という変換を行うと

$$P(\theta_A) = \frac{1}{1 + exp\left(-1.7\left(\theta_A - b_{Aj}\right)\right)}$$

$$= \frac{1}{1 + exp\left(-1.7\left(\theta_B + l - b_{Bj} - l\right)\right)}$$

$$= \frac{1}{1 + exp\left(-1.7\left(\theta_B - b_{Bj}\right)\right)}$$

$$= P(\theta_B)$$

となる。つまり、集団 A と集団 B で別個に得られた 1 パラメータロジスティックモデルの項目パラメータb_{Aj}およびb_{Bj}はl（＝$\theta_A - \theta_B$）だけ乖離していることになる。このことを利用して、1 パラメータロジスティックモデルの場合は、

$$l = \text{集団Aの項目パラメータの平均} - \text{集団Bの項目パラメータの平均}$$

として等化係数 l を推定し、知的障害のある労働者の項目パラメータを一般労働者の

潜在尺度上に等化する。

DIF の検出には Lord（1980）による方法を用いた。１パラメータロジスティックモデルのように検討する項目パラメータが困難度のみの場合に、２つの集団の DIF を検討する場合には、同一の潜在特性を測定する同一の項目の項目パラメータの推定値が集団Ａと集団Ｂのそれぞれから得られた場合に、

$$\chi^2=\frac{\left(\text{集団Aの項目パラメータの推定値}-\text{集団Bの項目パラメータの推定値}\right)^2}{\text{集団Aの項目パラメータの推定値の分散}+\text{集団Bの項目パラメータの推定値の分散}}$$

が「集団 A と集団 B の項目パラメータが等しい」という帰無仮説の下で自由度 1 のカイ二乗分布に従うことを利用する。今回は帰無仮説が有意水準 5%にて棄却された場合に項目の DIF があると判断した。

（４）テスト特性曲線の比較

一般労働者と知的障害のある労働者のテスト特性曲線を比較し、同一の潜在特性の水準に対する知的障害のある労働者と一般労働者の尺度得点に差が有るかを検討した。二択版においては、各項目での得点が 1 点または 2 点であることから、項目 j のテスト特性曲線$\mathrm{T}(\theta)$は、

$$\mathrm{T}(\theta)=1\times\left(1-P_j(\theta)\right)+2\times P_j(\theta)$$

となる。$P_j(\theta)$は、下記のように項目 j において推定された困難度$\widehat{b_j}$を$P(\theta)$に代入したものである。

$$P_j(\theta)=\frac{1}{1+exp\left(-1.7\left(\theta-\widehat{b_j}\right)\right)}$$

「仕事の量的負担」のように、3 項目からなる尺度のテスト特性曲線は下記のように計算される。

$$\begin{aligned}T(\theta)=&\,1\times\left(1-P_1(\theta)\right)+2\times P_1(\theta)\\&+1\times\left(1-P_2(\theta)\right)+2\times P_2(\theta)\\&+1\times\left(1-P_3(\theta)\right)+2\times P_3(\theta)\end{aligned}$$

全ての尺度について、潜在特性θが一般労働者の－3 から 3 の範囲でテスト特性曲線による期待得点の差を求めた。

Ｃ．研究結果

１．参加者の基本属性

調査１および調査２は 2019 年２月～３月にかけて実施した。調査１では２か所の調査実施先から合計 22 名の回答を得た。調査２では、３か所の調査実施先から合計 68 名の回答を得た。調査１および調査２における参加者の基本属性、回答に要した時間、および理解度を表１に示した。調査１では、回答者の平均年齢は28.5歳（標準偏差7.5）で男女比はほぼ同じであった。回答に要した時間の平均は 15.4 分（標準偏差 7.2）、最小値は５分、最大値は 33 分であった。理解度については、19 人（86.4%）の人が「わかった」と答えた。調査２では、回答者の平均年齢は 31.8 歳（標準偏差 11.2）で男性が 77.9%と多かった。回答に要した時間の平均は 22.5 分（標準偏差 12.2）、最小値は４分、最大値は 70 分であった。理解度については、62 人（91.2%）の人が「わかった」と答えた。

２．ストレスチェック質問票の信頼性

調査１および調査２におけるそれぞれの調査票の各尺度の平均得点およびクロンバックαをそれぞれ表２および表３に示した。調査１では、対人関係、仕事のコントロール、上司の支援、家族友人の支援、についてはクロンバックαが 0.63-67 とやや低い値

を示したが、その他の尺度については概ね良好な値を示した。また、仕事の適性、仕事の意義、および仕事満足度において天井効果がみられ、職場環境、技能の低活用、および抑うつ感において床効果が見られた。調査２では、質的負担のクロンバックαが0.17と特に低く、仕事の量的負担および仕事のコントロールについてもそれぞれ0.47、0.33と低い値を示した。仕事の対人関係および不安感についても同様にそれぞれ0.52、0.62と低い値を示したが、その他の尺度については概ね良好な値が得られた。また、身体的負担、仕事の適性、仕事の意義、上司のサポート、同僚のサポート、家族友人のサポート、仕事満足感、および家庭満足感において天井効果が見られ、対人関係において床効果が見られた。表４には調査２におけるGRID-HAMD-17 の合計点および各項目の平均点と標準偏差を示した。HAMD の合計得点の平均は 4.5（標準偏差 3.5）であり、30 人中 25 人が７点以下で抑うつ症状無しに分類され、軽症（８～13 点）が４人、中等症（14～18 点）が１人であった。また、HAMD 全 17 項目でのクロンバックαは0.68とやや低い値を示した。

３．ストレスチェック質問票の妥当性

調査１および調査２におけるそれぞれの「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の各尺度間の相関係数を表５および表６に示した。また、調査２における「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」と GRID-HAMD-17 との相関係数を表７に示した。

調査１における各尺度間の相関係数では、主に仕事のストレス要因である、対人関係、コントロール、仕事の適性、仕事の意義、と、心身のストレス反応である、活気および心理的ストレス反応との間に0.4～0.6と中程度の有意な相関がみられた。また、仕事のストレス要因である仕事のコントロールと、周囲のサポート要因である上司サポートおよび同僚サポート、仕事の適性および意義と同僚のサポートとの間に 0.4 と中程度の有意な相関がみられた。また、対人関係、コントロール、仕事の適性、仕事の意義、と、仕事満足度との間に0.4～0.7と中程度から強い有意な相関がみられた。加えて、周囲のサポート要因（上司および同僚のサポート）と心身のストレス反応（活気、イライラ、心理的ストレス反応）との間に 0.4 と中程度の有意な相関がみられた。満足度については、仕事満足度が主に仕事のストレス要因（対人関係、コントロール、仕事の適性、仕事の意義）、周囲のサポート（上司および同僚のサポート）、および心身のストレス反応（活気、抑うつ、心理的ストレス反応）との間に有意な相関がみられ、家庭満足度については、主に周囲のサポート要因（上司および家族友人のサポート）、心身のストレス反応（不安、心理的ストレス反応、身体愁訴）との間に有意な相関がみられた。仕事満足度と家庭満足度の間にも有意な相関がみられた。

調査２における「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の各尺度間の相関係数では、仕事のストレス要因（対人関係、コントロール、仕事の意義）とすべての周囲のサポート要因との間に有意な相関が見られ、仕事のストレス要因（対人関係、コントロール、仕事の適性、仕事の意義）と、心身のストレス反応（活気、不安、抑うつ、

心理的ストレス反応）との間にも有意な相関がみられた。周囲のサポート要因と心身のストレス反応との関連では、特に同僚のサポートと心身のストレス反応（活気、イライラ、不安、心理的ストレス反応）に有意な相関が見られた。満足度については、仕事のストレス要因（身体的負担、対人関係、コントロール、仕事の適性、仕事の意義）と仕事満足度および家庭満足度との間に有意な相関がみられ、周囲のサポート要因との関連においても上司のサポートと家庭満足度との関連以外の全ての間に有意な相関が見られた。また、心身のストレス反応との関連では、活気、不安、抑うつ、心理的ストレスと仕事満足度との間に有意な相関がみられ、活気および不安と家庭満足度との間に有意な相関がみられた。仕事満足度と家庭満足度の間にも有意な相関がみられた。

「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」と GRID-HAMD-17 との関連では、対人関係、上司のサポート、同僚のサポート、イライラ感と GRID-HAMD-17 合計得点との間に有意な相関が見られた。特に、仕事のストレス要因である対人関係と GRID-HAMD-17 の下位項目（自殺、早朝覚醒、不安の精神症状、食欲不振、全身の身体症状）との間に有意な相関が多く見られた。また、仕事のコントロールは睡眠に関する症状（入眠困難および中途覚醒）との間に有意な相関がみられた。周囲のサポート要因についても、上司のサポートが抑うつ気分、自殺、仕事と活動、全身の身体症状と、GRID-HAMD-17 の下位項目の多くと有意な相関を示し、同僚のサポートも仕事と活動、食欲不振、全身の身体症状との間に有意な相関がみられた。一方で心理的ストレス反応と GRID-HAMD-17 との関連は明確ではなく、GRID-HAMD-17 合計得点と有意な相関が示されたのはイライラ感のみであった。イライラ感は、GRID-HAMD-17 の下位項目である抑うつ気分、早朝覚醒、不安の精神症状との間に有意な相関がみられた。

４．項目反応理論による解析と等化に関する検討

この解析は、知的障害等のある労働者への調査で回答者数が十分に得られた、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」についてのみ実施した。このデータを別途、インターネット調査会社のユーザーを対象とした一般労働者の「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」データ（本報告書に収録された別分担研究書を参照）と比較した。

１）潜在特性の一次元性の検討

一般労働者と知的障害のある労働者について、各尺度の回答パターンの相関行列の固有値を算出して第 3 因子までを示した（表８、９）。一般労働者、知的障害のある労働者のいずれにおいても、「身体愁訴」以外の尺度では、第 1 因子のみが固有値が 1 を超えており、尺度が測定する潜在特性の一次元性が満たされていると判断した。「身体愁訴」についても、一般労働者、知的障害のある労働者のいずれにおいても、第 1 因子の固有値の寄与率が 50％超であることから、尺度が測定する潜在特性の一次元性が満たされていると判断した。

２）項目パラメータの推定と等化性の検討

項目パラメータの等化と DIF の検出を行った結果を表 10～12 に示した。一般労働者と等化後の知的障害のある労働者の困難度

について、困難度が低いほど２点になりやすい（「そうだ」または「あった」と回答しやすい）ことを意味する。DIF の見られた項目は、「仕事のコントロール」の「私は、仕事の順番ややり方を自分で決めることができる」以外は、「不安」、「抑うつ」、「身体愁訴」などストレス反応に属する項目であった。

３）テスト特性曲線の比較による検討

一般労働者と知的障害のある労働者との間で、両者のテスト特性曲線を比較し同一の潜在特性の水準に対する知的障害のある労働者と一般労働者の尺度得点に差が有るかを検討した。図１～12 および表 13、14 に示すように、全ての尺度について、潜在特性 θ が一般労働者の－3 から 3 の範囲でテスト特性曲線による期待得点の差を求めると１点未満であった。

D．考察

１.「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」について

１）回答時間

「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」では回答にかかった時間は平均で約 15 分であった。下光（2005）による「職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル」には、健常者が通常版 BJSQ の回答にかかる時間は約 10 分との記載がある。知的障害のある労働者は健常者と比較して回答により時間がかかることが考えられるが、回答者の回答時間の標準偏差からみても、知的障害のある労働者が「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」に回答するのに必要な時間は 30 分程度と考えられる。

２）理解度

理解度については、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」では 19 人（86.4%）の人が「わかった」と答えた。BJSQ に振り仮名と挿絵を加えた本質問票は、知的障害のある労働者の多くにとって理解しやすい内容であったと考えられる。

３）信頼性

「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」について、対人関係、仕事のコントロール、上司のサポート、および家族友人のサポートでクロンバック α が 0.63-0.67 とやや低い結果であったが、その他の尺度については信頼性係数は概ね良好であり、特に心身のストレス反応については全ての尺度でクロンバック α が 0.7 以上であった。本調査票は知的障害のある労働者へのストレスチェック調査票として一定の信頼性を有すると考えられる。

４）構成概念妥当性

「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の下位尺度間の相関では、仕事のストレス要因では対人関係、仕事のコントロール、仕事の適性、および仕事の意義が、心身のストレス反応（活気、イライラ感、抑うつ感、および心理的ストレス反応）と有意に相関していた。これらはこれまでの一般労働者における研究結果とも一致するところであり、知的障害のある労働者に使用する調査票としての本調査票の妥当性を支持するものである。

しかしながら、一般労働者における結果（Inoue et al., 2014）と比較すると、一般労働者におけるこれらの仕事のストレス要因と心理的ストレス反応との相関係数が 0.33-0.49 であるのに対し、本研究における

相関係数は 0.45-0.59 とやや大きく、知的障害のある労働者においては、仕事の量的負担や質的負担よりも、職場での人間関係や仕事の裁量、仕事への適性や意義といった要因が心身のストレス反応との関連が強い可能性があると考えられる。また、職場の上司および同僚からのサポートは、心理的ストレス反応と有意に関連していた。これらの関連は一般労働者でも示されており（Inoue et al., 2014）、一般労働者における上司および同僚のサポートと心理的ストレス反応との相関係数が 0.31-0.36 であるのに対し、本研究における相関係数は 0.44 とやや大きく、知的障害のある労働者においては一般労働者と比べて職場の上司や同僚からの支援が心理的ストレス反応とより強く関連する可能性が考えられる。

２.「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」について

１）回答時間

「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」では平均で約 20 分程度であった。回答にかかった時間の標準偏差を考慮しても、知的障害のある労働者が「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の回答にかかる時間はおよそ 30 分程度と考えられる。

２）理解度

理解度については、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」では 62 人（91.2%）の人が「わかった」と答えた。これは「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の 86.4%よりやや高かった。知的障害のある労働者にとって、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」より理解しやすい内容になっていると考えられる。

３）信頼性

「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」について、仕事のストレス要因の全ての下位尺度（仕事の量的負担、質的負担、対人関係、およびコントロール）でクロンバックαが 0.17-0.52 と低い結果となった。一方で、周囲のサポートおよび心身のストレス反応については、不安感でクロンバックαが 0.62 とやや低かったものの、その他の尺度ではすべて 0.7 以上の値が得られた。

本調査票は、周囲のサポート要因および心身のストレス反応に関する尺度については、知的障害のある労働者へのストレスチェック調査票として一定の信頼性を有すると考えられる。しかし量的負担および仕事のコントロールの測定においては測定誤差が大きい可能性があり注意すべきである。質的負担の尺度については、項目や回答選択肢の再検討が必要かもしれない。

４）医師面接による抑うつ評定との関連による妥当性

「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の心身のストレス反応の各尺度と医師面接による GRID-HAMD-17 との関連による妥当性の検討では、イライラ感と HAMD の合計得点、抑うつ、不安の各項目との間に中程度の有意な相関がみられた。また疲労感と HAMD の仕事と活動との間に中程度の有意な相関がみられた。睡眠の一項目への回答は HAMD の睡眠の項目と有意な相関を示した。しかし心理的ストレス反応の合計点数や抑うつ、不安感の尺度得点との間には有意な相関は見られなかっ

た。

子どもでは抑うつ感が易怒的な気分として表現されることもあるといわれる（APA, 2013)。知的障害のある労働者では、抑うつ感を「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の尺度のうちイライラ感で表現しやすいのかもしれない。この調査票を用いて知的障害のある労働者の抑うつ症状を測定する場合には、イライラ感が良い指標となる可能性がある。

「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の疲労感の尺度は HAMD の仕事と活動の評定と関連しており、この尺度が疲労による仕事や活動の低下状態を評価できている可能性があると考えられる。また身体的ストレス反応のうち睡眠の項目については、HAMD の睡眠の評定と関連しており、睡眠の問題を適切に測定できている可能性がある。

一方で、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の抑うつ、不安の尺度は HAMD の各項目と、予想された方向に弱い相関を示すものの、有意な相関とはならなかった。知的障害のある労働者が、本人の抑うつ症状を調査票ではうまく表現できていない可能性がある。

抑うつと不安の尺度については、項目反応理論による分析でも DIF、つまり項目により一般労働者とくらべて知的障害のある労働者が「はい」と回答しやすい項目としにくい項目があることが示されている。例えば抑うつの尺度では、「仕事が手につかない」に対しては知的障害のある者の方が「あった」と回答するが、「ゆううつ」、「何をするのも面倒」については知的障害のある者の方が「あった」と回答しない傾向がある。不安の尺度では、「落ち着かない」への回答は知的障害のある者の方が「あった」と回答する傾向があるが、「気がはりつめている」には「あった」と回答しにくい傾向がある。これらの結果も、知的障害のある労働者が抑うつと不安の尺度の一部の項目で控えめな回答をしている可能性を示すものである。これらの点を考慮して、知的障害のある労働者の質問票への回答を読み取る必要がある。

以上の傾向は、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の特徴というよりも、この調査票が必要となるような知的障害の程度の大きい労働者の特性を反映している可能性もある。

なお GRID-HAMD-17 はより症状の重い抑うつを測定するためのうつ病評価尺度として開発されている。本研究において GRID-HAMD-17 に回答した者は 30 名であり、そのうち 25 名は７点以下（抑うつ症状無し）であったため、関連が弱かった可能性も考えられる。また、GRID-HAMD-17 もまた、健常者を対象に信頼性妥当性が検証されている抑うつ評価方法であり、知的障害のある者の抑うつ症状を正確に測定しているかどうかについては十分には明確でない。これらは本研究の限界である。

５）構成概念妥当性

「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の仕事のストレス要因と心身のストレス反応との相関では、対人関係、仕事のコントロール、仕事の適性、および仕事の意義が、心身のストレス反応（活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、および心理的ストレス反応）と有意に相関していた。これは「ストレスチェック質問票（ふりがな

イラスト付き)」の結果と同様であり、これらの尺度の妥当性を支持するものと考えられる。

一般労働者における結果（Inoue et al., 2014）と比較すると、これらの仕事のストレス要因と心理的ストレス反応との相関係数は 0.32-0.39 と同程度かやや小さかった。また「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」の結果と比較しても相関係数が小さかった。職場の上司および同僚からのサポートも心理的ストレス反応と有意に関連していたが、これらの結果も一般労働者のもの（Inoue et al., 2014）と比較して相関係数が 0.25-0.31 とやや小さく、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」の結果と比較すると相関係数が小さい結果となった。

仕事のコントロールや仕事の量的・質的負担の尺度では、信頼性係数が低い、つまり測定誤差が大きいことが以上の結果に影響しているかもしれない。また「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」の結果と比較すると、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」では対人関係の尺度に床効果、上司および同僚のサポートで天井効果が見られており、これらが相関係数の低さに影響を与えた可能性が考えられる。

「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の各下位尺度と GRID-HAMD-17 との関連では、対人関係、上司のサポート、同僚のサポートと GRID-HAMD-17 合計得点との間に有意な相関が見られ、仕事のストレス要因である対人関係と GRID-HAMD-17 の下位項目（自殺、早朝覚醒、不安の精神症状、食欲不振、全身の身体症状）との間に有意な相関が多く見られた。これらの結果は、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の職業性ストレス要因と心理的ストレス反応との相関の傾向と一致しており、これらの尺度の妥当性を支持するものと考えられる。

また、知的障害のある労働者において対人関係のストレスおよび上司や同僚からのサポートの程度が抑うつ症状に影響していたことは、医師面接や集団分析結果に基づく職場環境改善を実施する際の参考なる。

６）尺度の等化の必要性

全ての尺度について、潜在特性 θ が一般労働者の－3 から 3 の範囲でテスト特性曲線による期待得点の差を求めると 1 点未満であった。したがって、同一の潜在特性水準の一般労働者と知的労働者が二択版に回答した場合、どちらかの尺度得点が高くなるということはないと言える。

一方で、一般労働者と知的障害のある労働者の尺度得点が同一であれば、潜在特性の水準も同一とは必ずしも限らない点には留意が必要である。たとえば、３項目の尺度の場合は合計２点でも、110、101、011 の３通りあり、それぞれに対応する潜在特性の水準が異なることが通常である。ただし、今回のように１パラメータロジスティックモデルを仮定する場合は、例外的に尺度得点と潜在特性の水準が１対１対応するため、一般労働者と知的障害のある労働者の尺度得点が同一であれば、潜在特性の水準も同一の水準となる。

また本検討においては、知的障害のある労働者のサンプル数が少ないため、1 パラメータロジスティックモデルを適用したが、よりパラメータの多い 2 パラメータロジス

ティックモデルを適用すると、1 パラメータロジスティックモデルを適用した場合よりも、DIF の検出項目が増えたり、テスト特性曲線の期待得点の差が広がる可能性はある。今後より多くの対象者からのデータにより検討がなされる必要がある。

E．結論

本研究では、知的障害のある労働者を対象に、新たに開発した「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の２つの調査票の回答時間、理解度、信頼性・妥当性を検証した。

２つの調査票の回答にかかる時間は平均で 15-20 分であり、多くの知的障害のある労働者ではおよそ 30 分以内と考えられた。２つの調査票については、約９割の回答者が「わかった」と答えていた。

信頼性については、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」では一部の尺度（対人関係、仕事のコントロール、上司の支援、家族友人の支援）を除いて概ね良好な信頼性係数が得られた。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」では、職場の支援に関する尺度の信頼性係数は良好であったが、仕事のストレス要因に関する尺度では信頼性係数が低かった。

２つの調査票について、仕事のストレス要因および職場の支援の尺度と心身のストレス反応との相関は概ね想定通りであり、一定の構成概念妥当性が示された。なお、全般的に知的障害のある労働者においては一般労働者と比べて職場の上司や同僚からの支援が心理的ストレス反応とより強く関連していた。

「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」に関しては、医師面接による抑うつの評定（GRID-HAMD-17）との関連（基準関連妥当性）を検討した。この結果、HAMD による抑うつはイライラ感と相関したが、抑うつ、不安感とは有意に相関しなかった。知的障害のある労働者が抑うつ、不安の尺度の一部の項目に控えめに回答する傾向があることが考えられた。むしろイライラ感尺度を重視して評価することが効果的である可能性がある。

「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」に関しては、一般労働者と知的障害のある労働者との間で得点の調整が必要かどうか検討したが、今回の研究からは必要性は示されなかった。

本研究の結果からは、新たに開発した２つの調査票は、知的障害のある労働者でも比較的短時間で回答でき、理解も容易と思われた。「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の各尺度は、知的障害のある労働者でもおおむね信頼性、妥当性があると思われた。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」についても、知的障害のある労働者において職場の支援、心身のストレス反応の尺度などについては十分な信頼性が示されたが、仕事のストレス要因については信頼性が低い（測定誤差が大きい）可能性があり注意が必要である。また心身のストレス反応の尺度では、抑うつ、不安よりもイライラ感の尺度がストレス状況の把握に鋭敏であると思われた。

以上から、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」は、知的障害のある労働者に対してストレスチ

ェックを実施する際に使用する信頼性、妥当性の検証された調査票として活用できると考えられる。

Ｆ．健康危険情報

無し

Ｇ．研究発表

1. 論文発表

無し

2. 学会発表

無し

Ｈ．知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

無し

2. 実用新案登録

無し

3. その他

無し

Ｉ．引用文献

American Psychiatric Association. Diagnostic and statistical manual of mental disorders, (DSM-5®). American Psychiatric Pub. 2013.

Birnbaum A. Some latent trait models and their use in inferring an examinee's ability. In F.M. Lord & M.R. Novick, (Eds.), Statistical theories of mental test scores. Reading, MA: Addison-Wesley. 1968.

Bock RD., Lieberman M. Fitting a response model for dichotomously scored items. Psychometrika, 1970;35(2):179-197.

Bock RD, Aitken M. Marginal maximum likelihood estimation of item parameters: Application of an EM algorithm. Psychometrika, 1981;46, 443–559.

Cook LL, Eignor DR. IRT equating methods. Educational measurement: Issues and practice. 1983;10(3):37-45.

Inoue A, Kawakami N, Shimomitsu T, Tsutsumi A, Haratani T, Yoshikawa T, Shimazu A, Odagiri Y. Development of a short questionnaire to measure an extended set of job demands, job resources, and positive health outcomes: the new brief job stress questionnaire. Ind Health. 2014;52(3):175-89.

Lord FM. Applications of Item Response Theory to Practical Testing Problems. Hillsdale, N.J.：L. Erlbaum Associates. 1980.

Marco GL. Item characteristic curve solutions to three intractable testing problems. J Educ Meas. 1977;14(2), 139-160.

Reise SP, Yu J. Parameter recovery in the graded response model using MULTILOG. Journal of educational Measurement. 1990;27(2), 133-144.

Samejima F. Estimation of latent ability using a response pattern of graded scores. Psychometrika monograph supplement. 1969.

下光輝一. 職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル―より効果的な職場環境等の改善対

策のために. 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-16 年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究. 2005.

Tabuse H, Kalali A, Azuma H, Ozaki N, Iwata N, Naitoh H, Higuchi T, Kanba S, Shioe K, Akechi T, Furukawa TA. The new GRID Hamilton Rating Scale for Depression demonstrates excellent inter-rater reliability for inexperienced and experienced raters before and after training. Psychiatry Res. 2007 Sep 30;153(1):61-7.

Williams JB, Kobak KA, Bech P, Engelhardt N, Evans K, Lipsitz J, Olin J, Pearson J, Kalali A. The GRID-HAMD: standardization of the Hamilton Depression Rating Scale. Int Clin Psychopharmacol. 2008 May;23(3):120-9.

表１　「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」への回答者の基本属性

	「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」回答者（N=22）			「ストレスチェック質問票（2択版イラスト付き）」回答者（N=68）		
項目	n	平均/人数	標準偏差/%	n	平均/人数	標準偏差/%
年齢	22	28.5	7.5	67	31.8	11.2
性別	22			68		
男性		10	45.5		53	77.9
女性		12	54.4		15	22.1
回答時間（分）	22	15.4	7.2	60	22.5	12.2
理解度	21			66		
わかった		19	86.4		62	91.2
わからない		2	9.1		4	5.9

表２　「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の各尺度または項目の平均得点、標準偏差、および信頼性係数（N=22）

	n	項目数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	信頼性係数
量的負担	22	3	3	12	7.8	2.8	0.80
質的負担	22	3	3	11	7.0	2.6	0.80
身体的負担	22	1	1	4	2.5	1.2	—
対人関係	22	3	3	10	5.1	2.1	0.63
職場環境	22	1	1	4	1.7	0.9	—
コントロール	22	3	5	12	9.0	2.1	0.66
仕事の適性	22	1	1	4	3.4	0.9	—
技能の低活用	21	1	1	4	2.0	1.1	—
仕事の意義	22	1	1	4	3.4	0.8	—
上司サポート	22	3	3	12	7.8	2.4	0.64
同僚サポート	22	3	3	12	7.3	2.7	0.88
家族友人サポート	22	3	5	12	9.3	2.1	0.67
活気	22	3	3	12	8.2	3.0	0.90
イライラ感	22	3	3	12	6.0	3.0	0.96
疲労感	22	3	3	12	5.9	2.5	0.80
不安感	22	3	3	11	5.7	2.3	0.74
抑うつ感	22	6	6	19	9.3	3.8	0.84
心理的ストレス反応	22	18	18	52	33.7	10.2	0.89

身体愁訴	22	11	11	24	16.7	4.4	0.71
仕事満足度	22	1	1	4	3.3	0.9	—
家庭満足度	22	1	2	4	3.2	0.8	—

表３　「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の各尺度または項目の平均得点、標準偏差、および信頼性係数（N=68）

	n	項目数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	信頼性係数
量的負担	66	3	3	6	5.1	0.9	0.47
質的負担	65	3	3	6	4.9	0.8	0.17
身体的負担	66	1	1	2	1.7	0.5	—
対人関係	63	3	3	6	3.7	0.9	0.52
職場環境	66	1	1	2	1.5	0.5	—
コントロール	64	3	3	6	5.0	0.9	0.33
仕事の適性	66	1	1	2	1.8	0.4	—
技能の低活用	65	1	1	2	1.5	0.5	—
仕事の意義	65	1	1	2	1.8	0.4	—
上司サポート	64	3	3	6	5.5	0.9	0.79
同僚サポート	67	3	3	6	5.4	1.0	0.71
家族友人サポート	67	3	3	6	5.6	0.8	0.76
活気	66	3	3	6	4.8	1.3	0.84
イライラ感	66	3	3	6	4.4	1.3	0.78
疲労感	66	3	3	6	4.5	1.3	0.78
不安感	65	3	3	6	4.3	1.1	0.62
抑うつ感	60	6	6	12	8.6	2.2	0.83
心理的ストレス反応	60	18	18	36	26.0	5.4	0.90
身体愁訴	64	11	11	22	15.6	3.4	0.86
仕事満足度	66	1	1	2	1.8	0.4	—
家庭満足度	65	1	1	2	1.8	0.4	—

表４　GRID-HAMD-17 の平均得点および標準偏差（N=30）

	最小値	最大値	平均値	標準偏差
HAMD 合計点	0	14	4.5	3.5
抑うつ気分	0	3	0.5	0.8
罪責感	0	2	0.5	0.6
自殺	0	2	0.2	0.5
入眠困難	0	2	0.4	0.7
中途覚醒	0	2	0.7	0.7
早朝覚醒	0	2	0.3	0.5
仕事と活動	0	2	0.1	0.4
精神運動制止	0	0	0.0	0.0
精神運動激越	0	0	0.0	0.0
不安の精神症状	0	2	0.4	0.6
不安の身体症状	0	1	0.5	0.5
食思不振(消化器症状)	0	1	0.0	0.2
全身の身体症状	0	2	0.3	0.5
性的関心(生殖に関する症状)	0	0	0.0	0.0
心気症	0	2	0.3	0.7
体重減少	0	1	0.1	0.3
病識欠如	0	0	0.0	0.0

表５　「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」における各尺度間の相関係数（N=22）

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1 量的負担	−	.746**	.327	.367	.103	−.073	.220	−.212	.419	−.317	.036	−.249	−.166	.137	.267	.156	−.145	.135	.152	.162	−.259
2 質的負担	.746**	−	.276	.271	.415	−.166	.077	.033	.315	−.176	.175	.048	−.057	.110	.218	.148	−.097	.099	.063	.180	−.188
3 身体的負担	.327	.276	−	.253	.083	.056	.387	.061	.229	.000	.297	.009	.177	.338	.277	.259	−.127	.126	−.092	.308	.196
4 対人関係	.367	.271	.253	−	.241	−.559**	−.194	−.028	−.219	−.363	−.265	−.138	−.462*	.559**	.220	.406	.396	.590**	.347	−.437*	−.189
5 職場環境	.103	.415	.083	.241	−	−.024	−.271	.506*	−.109	−.002	.055	−.002	−.304	.170	.009	.189	.372	.321	.231	−.021	.006
6 コントロール	−.073	−.166	.056	−.559**	−.024	−	.479*	.180	.376	.472*	.467*	.148	.607**	−.395	−.126	−.283	−.190	−.457*	−.355	.541**	.401
7 仕事の適性	.220	.077	.387	−.194	−.271	.479*	−	−.290	.640**	.298	.440*	−.048	.564**	−.168	.062	−.311	−.582**	−.484*	−.342	.666**	.376
8 技能の低活用†	−.212	.033	.061	−.028	.506*	.180	−.290	−	−.509*	.163	.051	.249	−.129	−.137	−.001	.187	.332	.164	.237	−.065	.050
9 仕事の意義	.419	.315	.229	−.219	−.109	.376	.640**	−.509*	−	.320	.492*	−.067	.459*	−.207	−.073	−.345	−.567**	−.500*	−.323	.752**	.321
10 上司サポート	−.317	−.176	.000	−.363	−.002	.472*	.298	.163	.320	−	.656**	.585**	.374	−.458*	−.226	−.386	−.162	−.444*	−.279	.527*	.627**
11 同僚サポート	.036	.175	.297	−.265	.055	.467*	.440*	.051	.492*	.656**	−	.387	.441*	−.244	−.284	−.253	−.313	−.442*	−.337	.545**	.419
12 家族友人サポート	−.249	.048	.009	−.138	−.002	.148	−.048	.249	−.067	.585**	.387	−	.265	−.356	−.021	−.021	.092	−.157	−.139	.128	.439*
13 活気	−.166	−.057	.177	−.462*	−.304	.607**	.564**	−.129	.459*	.374	.441*	.265	−	−.156	.041	−.248	−.440*	−.545**	−.580**	.704**	.386
14 イライラ感	.137	.110	.338	.559**	.170	−.395	−.168	−.137	−.207	−.458*	−.244	−.356	−.156	−	.542**	.559**	.350	.727**	.137	−.361	−.300
15 疲労感	.267	.218	.277	.220	.009	−.126	.062	−.001	−.073	−.226	−.284	−.021	.041	.542**	−	.725**	.275	.657**	.347	.012	−.276
16 不安感	.156	.148	.259	.406	.189	−.283	−.311	.187	−.345	−.386	−.253	−.021	−.248	.559**	.725**	−	.453*	.805**	.531*	−.344	−.423*
17 抑うつ感	−.145	−.097	−.127	.396	.372	−.190	−.582**	.332	−.567**	−.162	−.313	.092	−.440*	.350	.275	.453*	−	.772**	.629**	−.606**	−.396
18 心理的ストレス反応	.135	.099	.126	.590**	.321	−.457*	−.484*	.164	−.500*	−.444*	−.442*	−.157	−.545**	.727**	.657**	.805**	.772**	−	.647**	−.610**	−.510*
19 身体愁訴	.152	.063	−.092	.347	.231	−.355	−.342	.237	−.323	−.279	−.337	−.139	−.580**	.137	.347	.531*	.629**	.647**	−	−.416	−.606**
20 仕事満足度	.162	.180	.308	−.437*	−.021	.541**	.666**	−.065	.752**	.527*	.545**	.128	.704**	−.361	.012	−.344	−.606**	−.610**	−.416	−	.469*
21 家庭満足度	−.259	−.188	.196	−.189	.006	.401	.376	.050	.321	.627**	.419	.439*	.386	−.300	−.276	−.423*	−.396	−.510*	−.606**	.469*	−

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

†技能の低活用に関する相関のみ１名欠損のため n=21

表６　「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」における各尺度間の相関係数（N=68†）

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1 量的負担	–	.300*	.271*	.122	.183	.081	.195	.255*	.065	−.107	.113	−.109	.161	−.060	−.066	.065	−.053	−.073	−.202	−.030	.114
2 質的負担	.300*	–	.109	.144	.210	.039	.012	.134	.228	−.071	.122	.093	−.049	.221	.054	.047	.166	.136	.006	−.097	.204
3 身体的負担	.271*	.109	–	.044	.072	.201	.165	.343**	.071	.117	.273*	.181	.280*	−.018	−.013	−.093	−.076	−.130	−.150	−.019	.304*
4 対人関係	.122	.144	.044	–	.227	−.325**	−.307*	.236	−.354**	−.320*	−.511**	−.275*	−.276*	.357**	.205	.523**	.297*	.394**	.222	−.397**	−.308*
5 職場環境	.183	.210	.072	.227	–	−.070	−.226	.249*	−.144	−.084	−.005	.081	−.081	.127	.080	.128	.172	.129	.152	−.231	−.022
6 コントロール	.081	.039	.201	−.325**	−.070	–	.454**	.102	.267*	.335**	.356**	.327**	.313*	−.265*	−.219	−.409**	−.260*	−.381**	−.232	.481**	.376**
7 仕事の適性	.195	.012	.165	−.307*	−.226	.454**	–	.020	.453**	.315*	.363**	.130	.334**	−.201	−.343**	−.325**	−.327*	−.392**	−.294*	.453**	.208
8 技能の低活用	.255*	.134	.343**	.236	.249*	.102	.020	–	.027	−.269*	−.109	−.096	.015	.067	−.030	−.041	−.116	−.062	−.121	−.056	.225
9 仕事の意義	.065	.228	.071	−.354**	−.144	.267*	.453**	.027	–	.375**	.336**	.323**	.266*	−.147	−.091	−.347**	−.323*	−.326*	−.207	.453**	.526**
10 上司サポート	−.107	−.071	.117	−.320*	−.084	.335**	.315*	−.269*	.375**	–	.747**	.787**	.467**	−.127	−.123	−.185	−.177	−.257*	−.163	.599**	.209
11 同僚サポート	.113	.122	.273*	−.511**	−.005	.356**	.363**	−.109	.336**	.747**	–	.656**	.537**	−.266*	−.198	−.285*	−.142	−.319*	−.192	.549**	.385**
12 家族友人サポート	−.109	.093	.181	−.275*	.081	.327**	.130	−.096	.323**	.787**	.656**	–	.315*	−.038	.000	−.137	−.029	−.128	−.084	.326**	.246*
13 活気	.161	−.049	.280*	−.276*	−.081	.313*	.334**	.015	.266*	.467**	.537**	.315*	–	−.280*	−.138	−.205	−.366**	−.521**	−.300*	.459**	.343**
14 イライラ感	−.060	.221	−.018	.357**	.127	−.265*	−.201	.067	−.147	−.127	−.266*	−.038	−.280*	–	.591**	.553**	.593**	.781**	.504**	−.180	−.129
15 疲労感	−.066	.054	−.013	.205	.080	−.219	−.343**	−.030	−.091	−.123	−.198	.000	−.138	.591**	–	.551**	.555**	.726**	.644**	−.124	.055
16 不安感	.065	.047	−.093	.523**	.128	−.409**	−.325**	−.041	−.347**	−.185	−.285*	−.137	−.205	.553**	.551**	–	.754**	.817**	.545**	−.331**	−.290*
17 抑うつ感	−.053	.166	−.076	.297*	.172	−.260*	−.327*	−.116	−.323*	−.177	−.142	−.029	−.366**	.593**	.555**	.754**	–	.905**	.726**	−.305*	−.200
18 心理的ストレス反応	−.073	.136	−.130	.394**	.129	−.381**	−.392**	−.062	−.326*	−.257*	−.319*	−.128	−.521**	.781**	.726**	.817**	.905**	–	.731**	−.348**	−.242
19 身体愁訴	−.202	.006	−.150	.222	.152	−.232	−.294*	−.121	−.207	−.163	−.192	−.084	−.300*	.504**	.644**	.545**	.726**	.731**	–	−.141	.003
20 仕事満足度	−.030	−.097	−.019	−.397**	−.231	.481**	.453**	−.056	.453**	.599**	.549**	.326**	.459**	−.180	−.124	−.331**	−.305*	−.348**	−.141	–	.526**
21 家庭満足度	.114	.204	.304*	−.308*	−.022	.376**	.208	.225	.526**	.209	.385**	.246*	.343**	−.129	.055	−.290*	−.200	−.242	.003	.526**	–

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

†尺度ごとに欠損があるため解析に用いた n が異なる（n=59～67）

表７　「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」における各尺度と GRID-HAMD-17 との相関†（N=30）

	n	HAMD 合計	抑うつ気分	罪責感	自殺	入眠困難	中途覚醒	早朝覚醒	仕事と活動	不安の精神症状	不安の身体症状	食思不振（消化器症状）	全身の身体症状	心気症	体重減少
1 量的負担	29	−.068	−.250	.100	−.029	.276	−.059	.140	−.137	.081	−.034	.021	−.273	−.172	−.085
2 質的負担	30	.243	.325	.080	.073	.167	.179	.027	−.048	.052	−.251	.032	.352	.197	.058
3 身体的負担	30	.000	.093	−.211	−.063	.049	−.193	.234	.012	.180	.040	−.308	−.047	.015	−.050
4 対人関係	29	.539**	.272	−.137	.406*	.216	.264	.404*	.301	.540**	.116	.472**	.469*	.171	−.089
5 職場環境	30	.305	.292	−.210	.339	−.060	.242	.083	.042	.259	−.126	.212	.584**	.251	−.067
6 コントロール	30	−.117	.234	.032	.247	−.494**	−.430*	−.260	.085	−.166	.123	−.241	−.026	.107	.126
7 仕事の適性	30	−.144	−.122	.180	−.247	−.037	−.201	.243	−.337	.117	−.170	.073	−.304	−.135	.131
8 技能の低活用	29	.087	.114	−.466*	.107	−.091	−.130	.027	.243	.122	.276	−.148	.158	.306	−.032
9 仕事の意義	30	.000	0.000	.231	−.168	.162	.274	−.083	−.230	−.246	−.250	.050	−.083	.105	.089
10 上司サポート	29	−.404*	−.429*	−.079	−.408*	.068	−.116	−.122	−.688**	−.036	−.099	.081	−.386*	−.243	.146
11 同僚サポート	30	−.398*	−.290	.030	−.354	.013	−.144	−.087	−.592**	−.061	−.150	−.417*	−.523**	−.193	.031
12 家族友人サポート	30	−.244	.069	−.252	.140	−.264	−.342	−.413*	−.156	−.126	−.089	−.557**	.000	.131	.111
13 活気	30	−.088	−.068	.015	.000	−.178	−.224	.068	−.043	.059	.292	−.101	−.339	.027	.000
14 イライラ感	30	.539**	.449*	.276	.317	.281	.247	.374*	.259	.474**	−.020	−.056	.262	.148	−.101
15 疲労感	30	.203	.207	.162	.268	−.124	−.085	.000	.416*	.081	.089	−.217	.052	.278	−.019
16 不安感	29	.200	−.104	.177	.190	.163	.098	.092	.279	.257	.150	−.223	−.047	.099	−.151
17 抑うつ感	26	.189	.045	.335	.093	.191	.215	.032	.292	.208	−.307	−.070	.145	−.126	−.126
18 不眠（項目 29）	30	−. 137	−. 249	. 058	−. 253	. 367*	. 069	. 166	−. 136	−. 116	−. 196	−. 174	−. 083	−. 367*	−. 089
19 心理的ストレス反応	26	.173	.047	.286	.064	.173	.182	.084	.193	.178	−.255	−.112	.084	−.043	−.111
20 身体愁訴	27	.045	.057	.288	.037	.073	−.043	.156	.090	−.047	−.237	−.118	.107	−.176	.076
21 仕事満足度	30	−.259	−.122	−.137	−.247	−.037	−.201	−.122	−.337	−.042	.026	.073	−.304	−.135	.131
22 家庭満足度	30	−.316	.000	−.455*	−.041	−.174	−.352	−.304	−.107	−.202	.026	−.473**	.061	−.135	.131

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

† HAMD の下位項目である精神運動制止、精神運動激越、性的関心(生殖に関する症状)、病識欠如の４項目については回答者全員が０点だったため相関が計算されていない。

表８　一般労働者（N=824）の回答パターンの相関行列の固有値

尺度	因子数		
	1	2	3
仕事のストレス要因			
仕事の量的負担	2.27	0.51	0.22
仕事のコントロール	2.25	0.54	0.21
周囲のサポート			
上司の支援	2.62	0.25	0.13
同僚の支援	2.51	0.33	0.16
心身のストレス反応			
活気	2.87	0.09	0.04
イライラ	2.77	0.12	0.11
疲労	2.62	0.27	0.11
不安	2.41	0.39	0.19
抑うつ	4.51	0.52	0.38
身体愁訴※	5.53	1.38	0.96

※１　「身体愁訴」の第一因子の固有値寄与率＝50.3%

表９　知的障害のある労働者（N=68）の回答パターンの相関行列の固有値

尺度	因子数		
	1	2	3
仕事のストレス要因			
仕事の量的負担	1.95	0.76	0.30
仕事のコントロール	1.51	0.91	0.58
周囲のサポート			
上司の支援	2.61	0.32	0.08
同僚の支援	2.37	0.49	0.14
心身のストレス反応			
活気	2.69	0.20	0.11
イライラ	2.49	0.41	0.10
疲労	2.49	0.41	0.09
不安	2.11	0.52	0.37
抑うつ	4.24	0.69	0.40
身体愁訴（不眠含む）※2	6.32	1.34	1.13

※２　「身体愁訴」の第一因子の固有値寄与率＝57.5%

表 10　項目パラメータの推定値と DIF の検出（仕事の量的負担、仕事のコントロール）

		一般労働者	知的障害のある労働者		DIF 項目の検出	
設問	尺度	困難度	困難度	困難度（等化後）	χ^2	p 値（片側 5%）
私は、とてもたくさんの仕事をしなければならない。	仕事の量的負担	−0.22	−0.58	0.01	1.03	0.31
私は、仕事がたくさんあって、時間内に仕事が終わらない。		0.53	−0.07	0.52	0.00	0.97
私は、仕事中は一生懸命働かなければならない。		−0.99	−1.80	−1.21	0.53	0.47
私は、自分のペースで仕事ができる。	仕事のコントロール	−0.38	−0.79	−0.85	3.77	0.05
私は、仕事の順番ややり方を自分で決めることができる。		−0.70	−0.16	−0.22	4.67	0.03*
私は、仕事のやり方に自分の考えを取り入れてもらえる。		−0.73	−0.70	−0.75	0.01	0.93

*有意水準片側 5%で DIF あり。

表 11　項目パラメータの推定値と DIF の検出（上司の支援、同僚の支援）

		一般労働者	知的障害のある労働者		DIF 項目の検出	
設問	尺度	困難度	困難度	困難度（等化後）	χ^2	p 値（片側 5%）
私は、上司（支援員、スタッフ）となんでも話ができる。	上司の支援	−0.11	−1.41	−0.33	0.59	0.44
私が困ったとき、上司（支援員、スタッフ）は助けてくれる。		−0.74	−1.76	−0.68	0.04	0.84
私が、仕事以外のことを相談したら、 上司（支援員、スタッフ）は話をきいてくれる。		−0.60	−1.53	−0.45	0.29	0.59
私は、職場の仲間となんでも話ができる。	同僚の支援	−0.40	−1.03	−0.65	1.02	0.31
私が困ったとき、職場の仲間は助けてくれる。		−1.12	−1.43	−1.06	0.05	0.81
私が、仕事以外のことを相談したら、 職場の仲間は話をきいてくれる。		−1.07	−1.26	−0.88	0.50	0.48

*有意水準片側 5%で DIF あり。

表 12　項目パラメータの推定値と DIF の検出（心身のストレス反応）

		一般労働者	知的障害のある労働者		DIF 項目の検出	
設問	尺度	困難度	困難度	困難度（等化後）	χ^2	p 値（片側 5%）
私は、活気がわいてくることが	活気	−0.28	−0.10	−0.07	0.79	0.38
私は、元気がいっぱいなことが		−0.29	−0.46	−0.43	0.38	0.54
私は、生き生きしていることが		−0.37	−0.46	−0.43	0.07	0.80
私は、怒りを感じていることが	イライラ	−0.79	0.11	−1.00	0.77	0.38
私は、内心腹立たしいことが		−1.21	0.17	−0.94	1.30	0.25
私は、イライラしていることが		−1.11	−0.06	−1.17	0.07	0.79
私は、ひどく疲れていることが	疲労	−0.91	−0.11	−0.83	0.12	0.73
私は、へとへとなことが		−0.51	0.17	−0.54	0.02	0.88
私は、だるいことが		−0.73	−0.05	−0.77	0.04	0.84
私は、気がはりつめていることが	不安	−0.55	0.79	0.11	7.35	0.01*
私は、不安なことが		−0.65	0.03	−0.65	0.00	0.99
私は、落着かないことが		0.09	0.11	−0.58	8.43	<0.01*
私は、ゆううつなことが	抑うつ	−0.46	0.59	0.19	7.03	0.01*
私は、何をするのも面倒なことが		−0.27	0.69	0.29	5.27	0.02*
私は、物事に集中できないことが		−0.03	−0.01	−0.41	2.59	0.11
私は、気分が晴れないことが		−0.59	0.04	−0.37	0.89	0.35
私は、仕事が手につかないことが		0.59	0.34	−0.06	7.48	0.01*
私は、悲しいことが		0.38	0.39	−0.01	2.80	0.09
私は、めまいがすることが	身体愁訴	1.01	0.67	0.57	3.45	0.06
私は、体のふしぶしが痛むことが		0.67	0.31	0.22	3.90	0.05*
私は、頭が重かったり頭痛がすることが		−0.02	0.61	0.51	5.10	0.02*
私は、首筋や肩がこっていることが		−0.85	−0.17	−0.27	6.57	0.01*
私は、腰が痛いことが		−0.39	0.32	0.22	7.24	0.01*
私は、目が疲れることが		−1.08	0.05	−0.05	20.61	<0.01*
私は、心臓がドキドキしたり、呼吸が苦しくなったりすることが		1.16	0.55	0.45	9.19	<0.01*
私は、胃腸の具合が悪いことが		0.40	0.32	0.22	0.64	0.42
私は、食欲がないことが		1.10	0.80	0.70	2.75	0.10
私は、便秘や下痢をすることが		0.04	−0.14	−0.24	1.56	0.21
私は、よく眠れないことが		0.26	0.07	−0.03	1.66	0.20

*有意水準片側 5%で DIF あり。

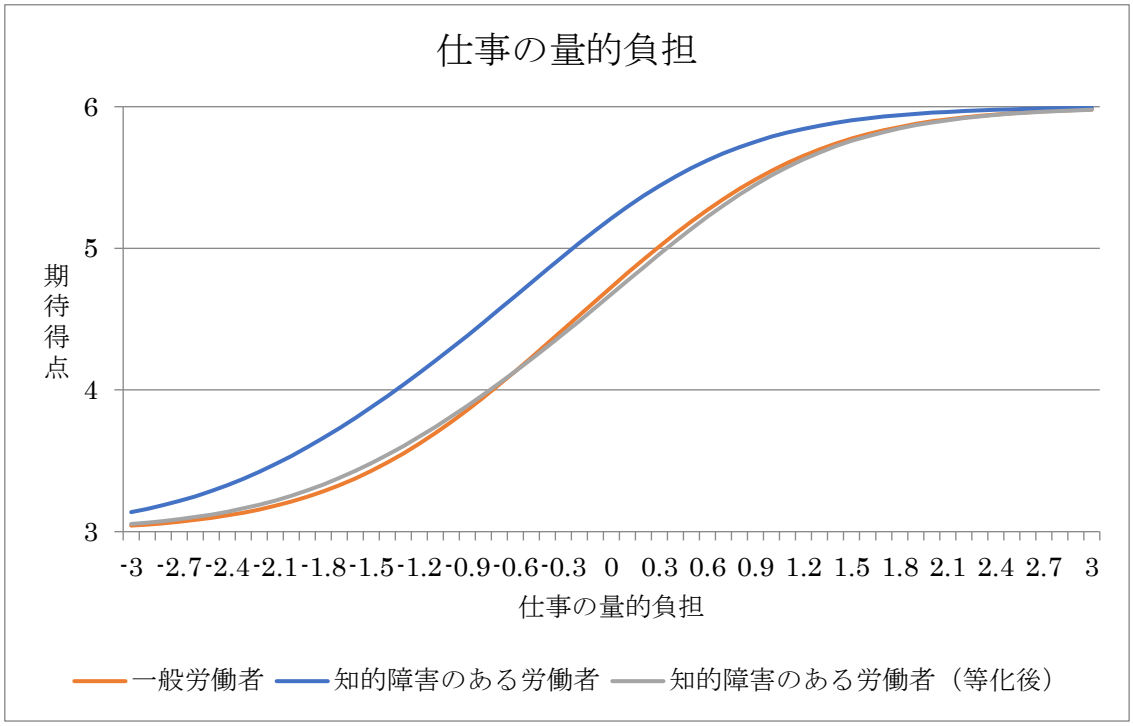


図１　テスト特性曲線（仕事の量的負担）

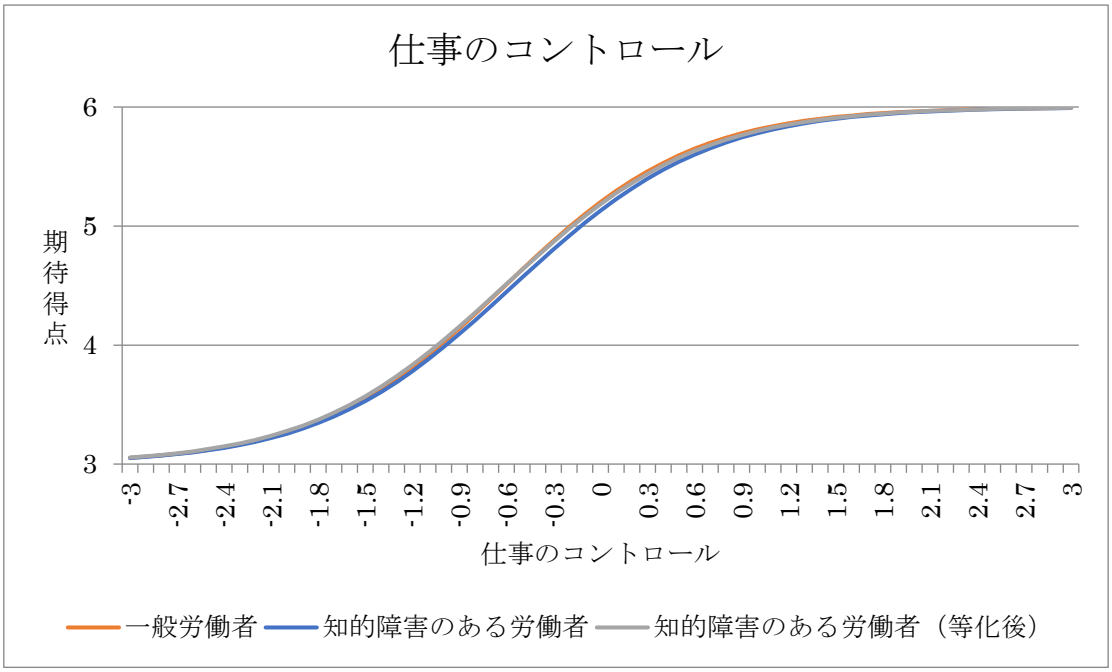


図２　テスト特性曲線（仕事のコントロール）

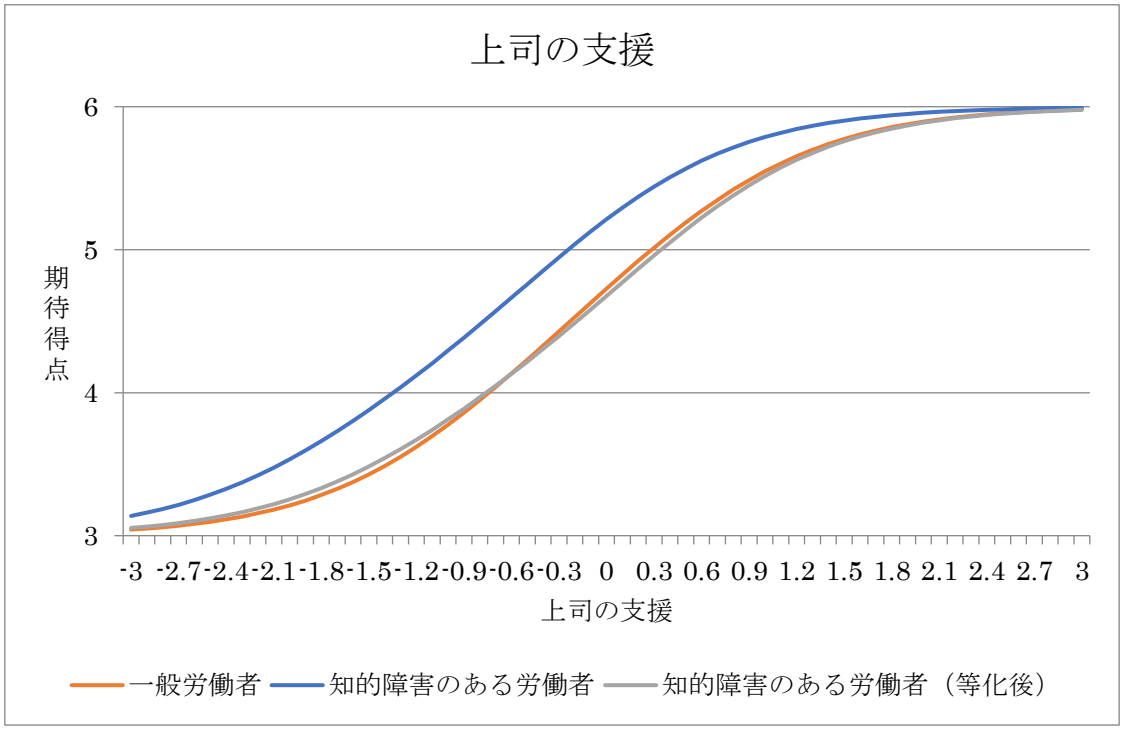


図３　テスト特性曲線（上司の支援）

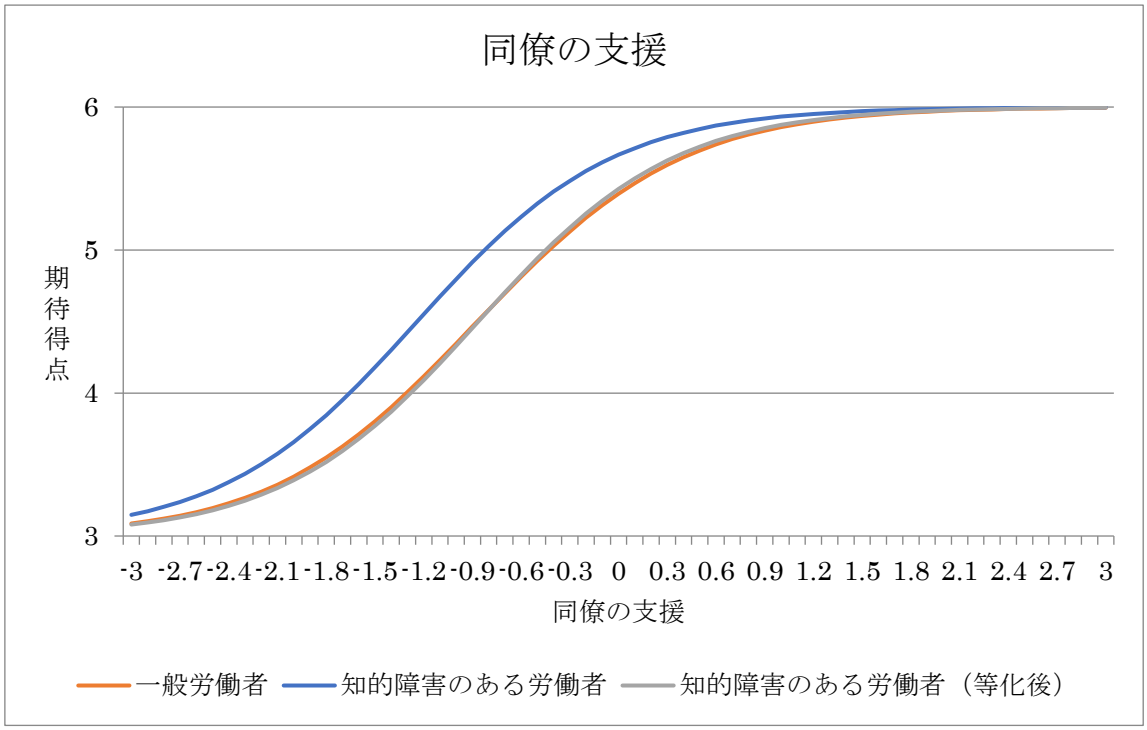


図４　テスト特性曲線（同僚の支援）

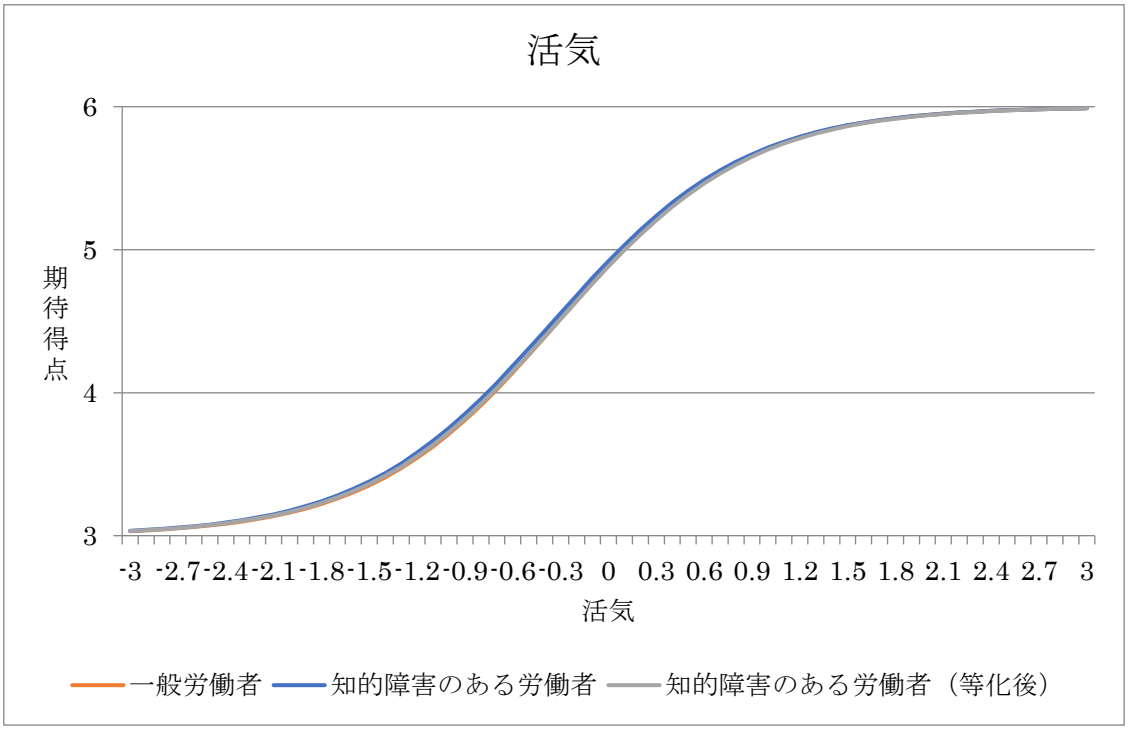


図５　テスト特性曲線（活気）

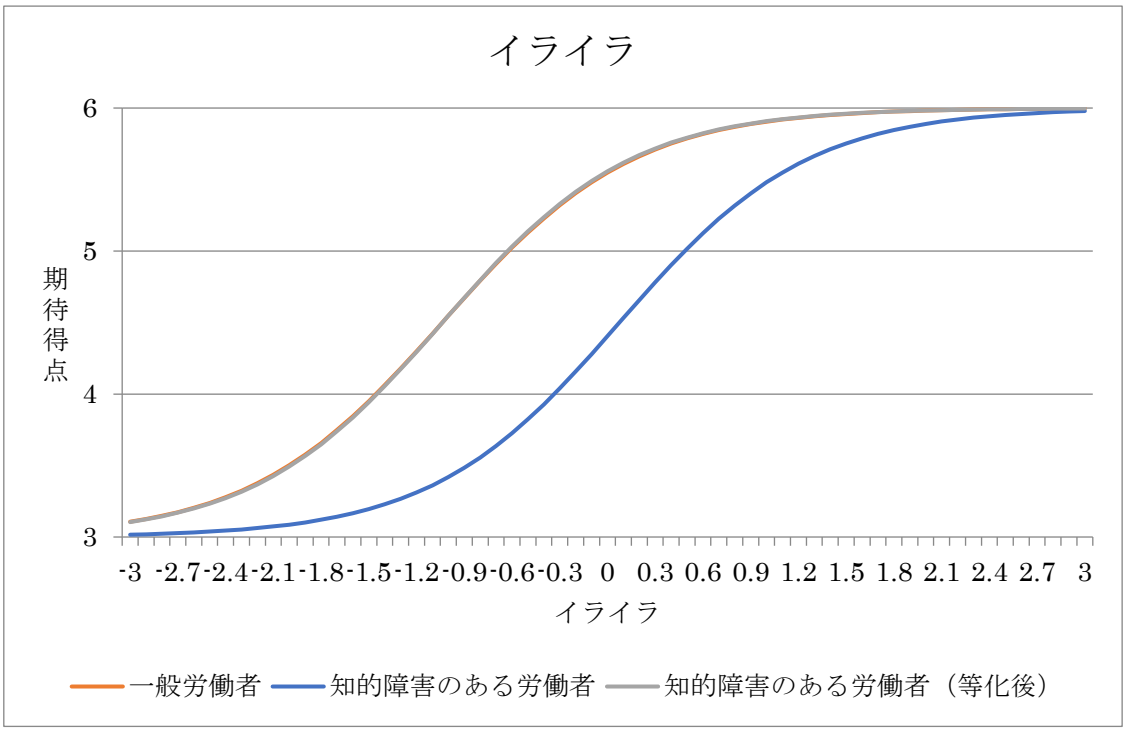


図６　テスト特性曲線（イライラ）

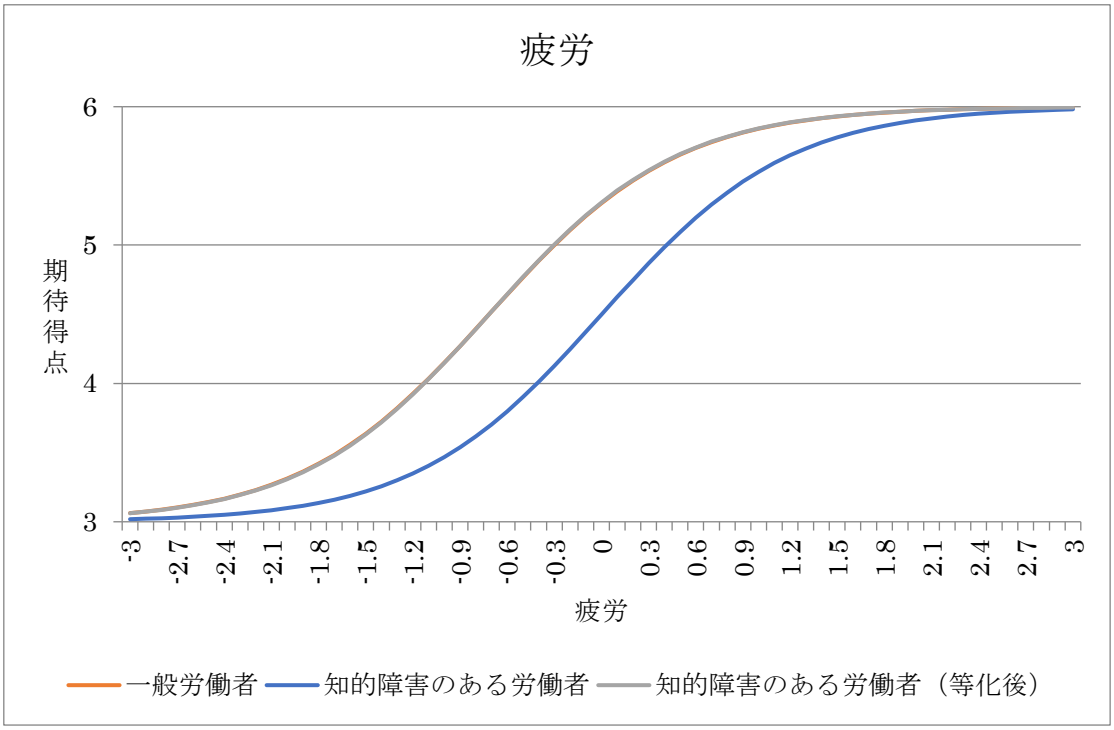


図７　テスト特性曲線（疲労）

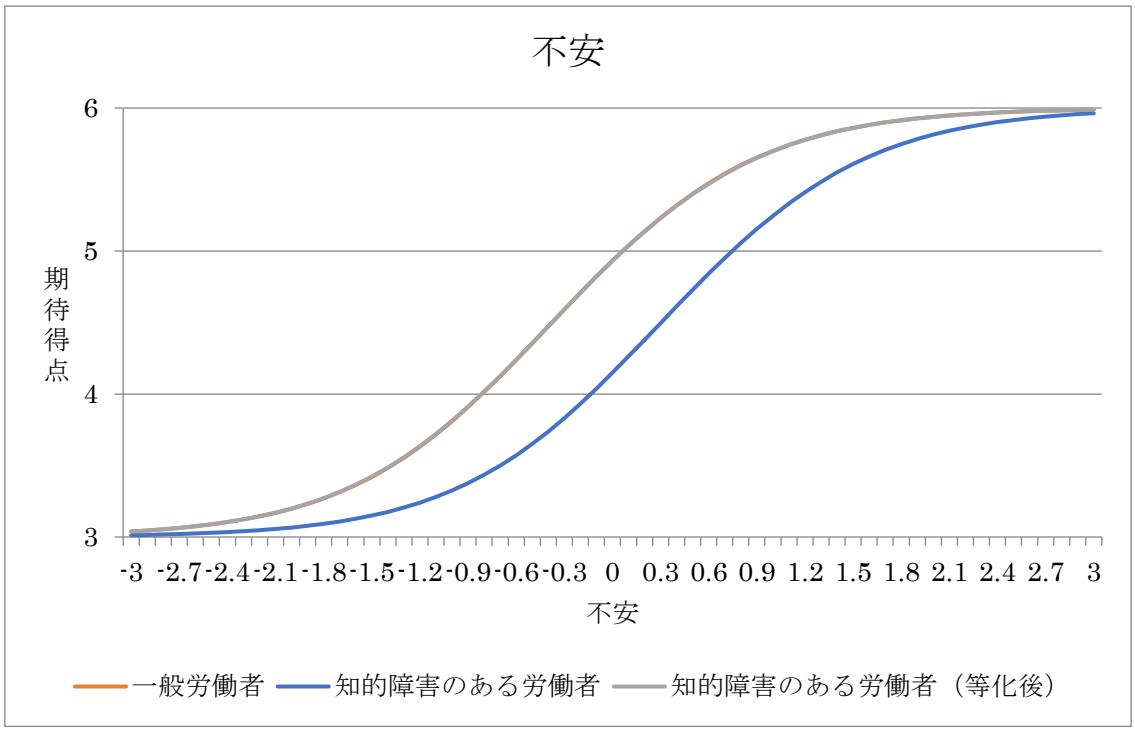


図８　テスト特性曲線（不安）

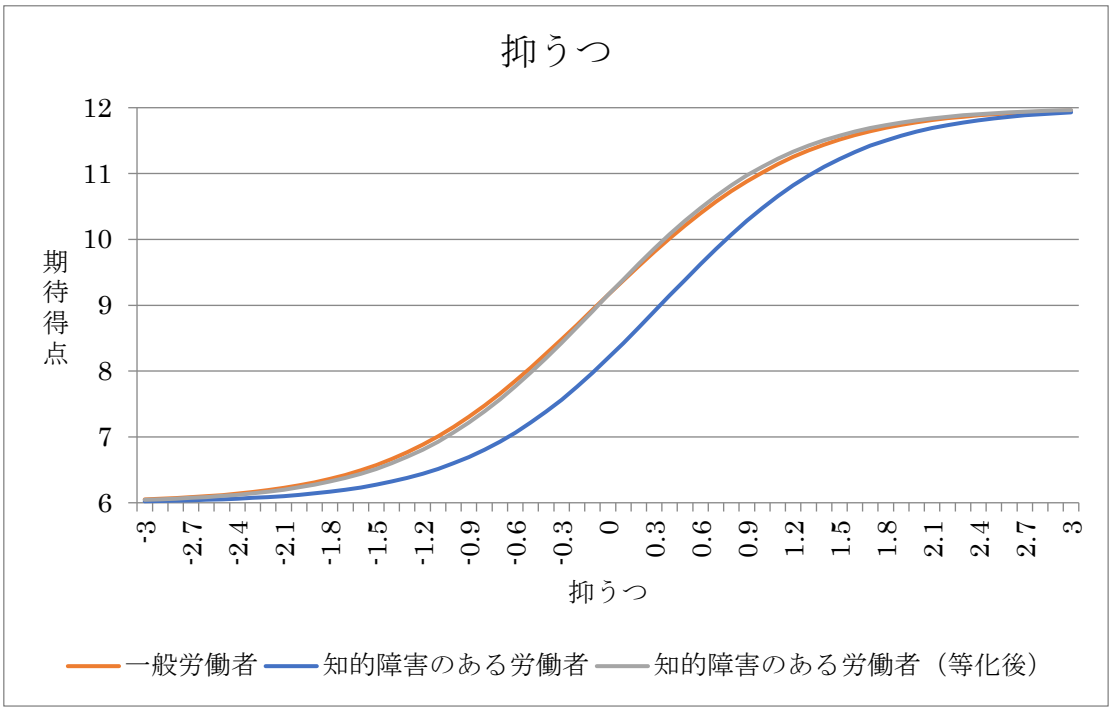


図９　テスト特性曲線（抑うつ）

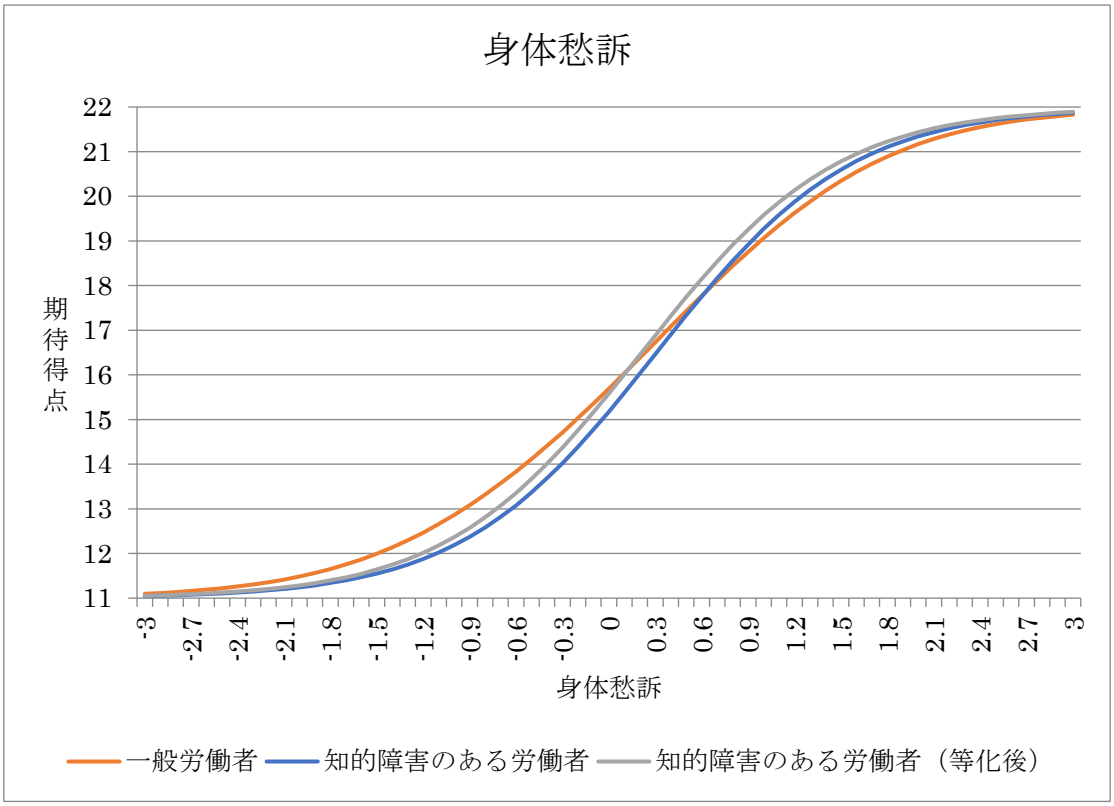


図 10　テスト特性曲線（身体愁訴）

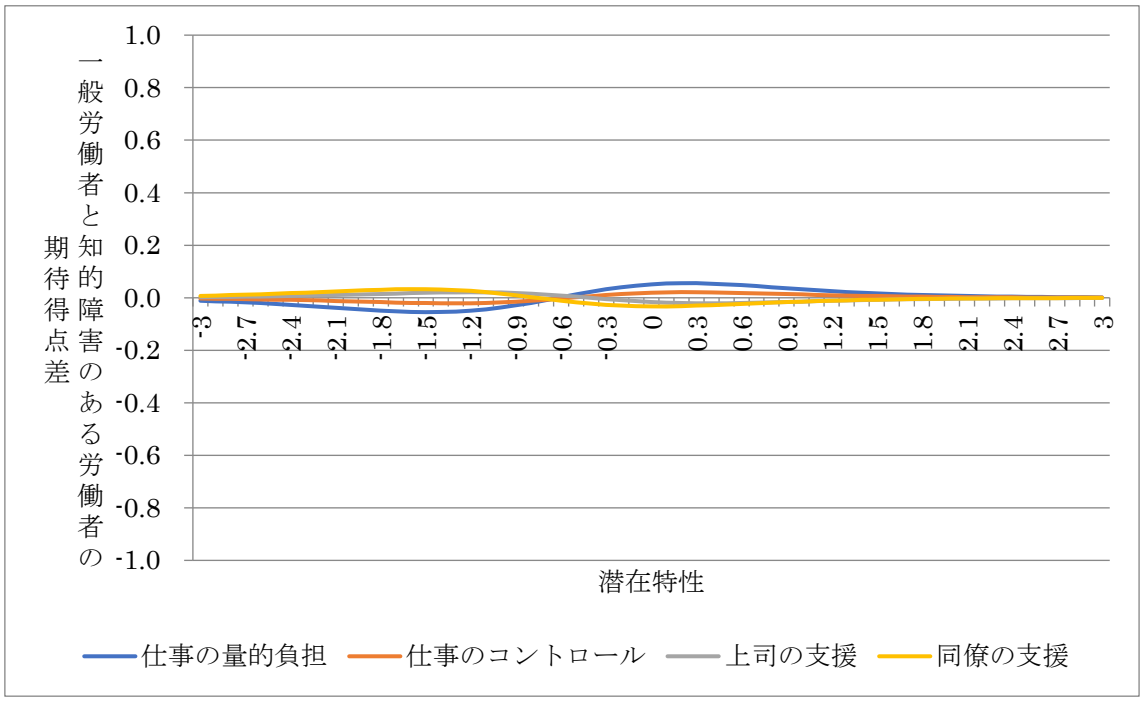


図 11　テスト特性曲線の差（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）

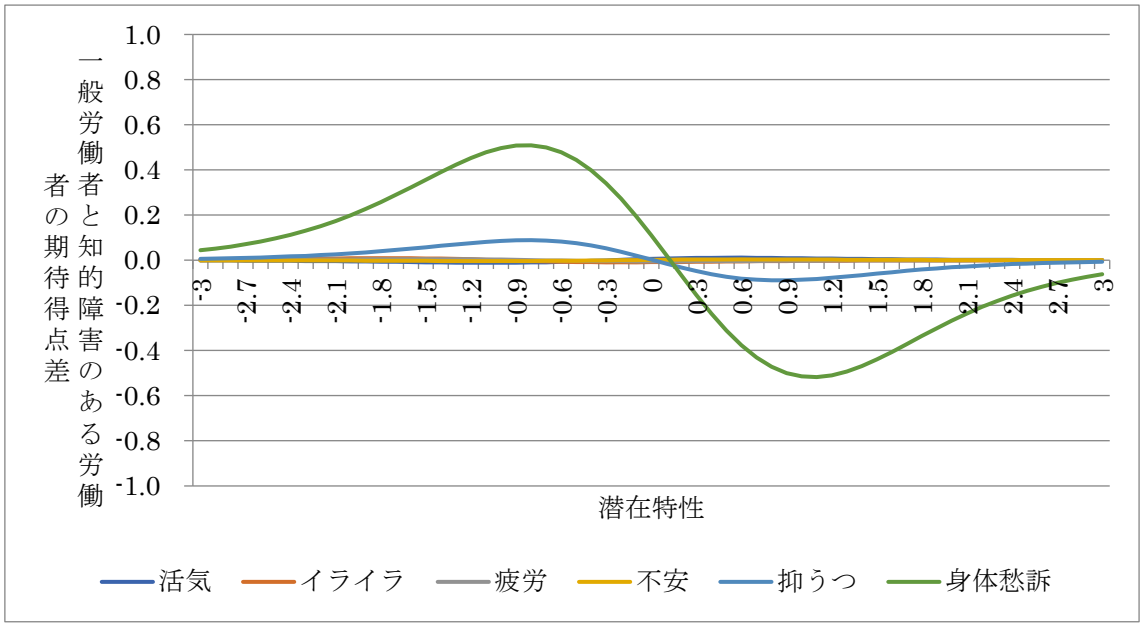


図 12　テスト特性曲線の差（活気、イライラ、疲労、不安、抑うつ、身体愁訴）

表 13-1　一般労働者と知的障害のある労働者におけるテスト特性曲線（-3 ～ -1.1）：仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援

	仕事の量的負担		仕事のコントロール		上司の支援		同僚の支援	
潜在特性	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）
−3	3.04	3.05	3.05	3.06	3.04	3.04	3.09	3.08
−2.9	3.05	3.06	3.06	3.07	3.05	3.05	3.10	3.09
−2.8	3.06	3.08	3.07	3.08	3.06	3.06	3.12	3.11
−2.7	3.07	3.09	3.09	3.09	3.07	3.07	3.14	3.13
−2.6	3.08	3.10	3.10	3.11	3.09	3.08	3.17	3.15
−2.5	3.10	3.12	3.12	3.13	3.10	3.10	3.20	3.18
−2.4	3.11	3.14	3.14	3.15	3.12	3.11	3.23	3.21
−2.3	3.13	3.16	3.16	3.17	3.14	3.13	3.27	3.25
−2.2	3.16	3.19	3.19	3.20	3.17	3.16	3.31	3.29
−2.1	3.18	3.22	3.23	3.24	3.20	3.19	3.36	3.34
−2	3.21	3.25	3.26	3.28	3.23	3.22	3.42	3.39
−1.9	3.25	3.29	3.31	3.32	3.27	3.25	3.48	3.45
−1.8	3.28	3.33	3.36	3.37	3.31	3.30	3.55	3.52
−1.7	3.33	3.38	3.41	3.43	3.36	3.34	3.63	3.59
−1.6	3.38	3.43	3.48	3.50	3.42	3.40	3.71	3.68
−1.5	3.43	3.48	3.55	3.57	3.48	3.46	3.80	3.77
−1.4	3.49	3.54	3.63	3.65	3.55	3.53	3.90	3.87
−1.3	3.55	3.60	3.72	3.74	3.63	3.61	4.01	3.98
−1.2	3.62	3.67	3.81	3.83	3.71	3.69	4.12	4.09
−1.1	3.70	3.74	3.91	3.93	3.81	3.79	4.23	4.21

表 13-2　一般労働者と知的障害のある労働者におけるテスト特性曲線（-1 ～ 0.9）：仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援

	仕事の量的負担		仕事のコントロール		上司の支援		同僚の支援	
潜在特性	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）
−1	3.78	3.81	4.02	4.04	3.91	3.89	4.35	4.33
−0.9	3.86	3.89	4.14	4.15	4.01	4.00	4.46	4.45
−0.8	3.95	3.97	4.26	4.27	4.13	4.11	4.58	4.58
−0.7	4.04	4.05	4.38	4.39	4.24	4.23	4.70	4.70
−0.6	4.13	4.13	4.51	4.51	4.36	4.35	4.81	4.82
−0.5	4.23	4.22	4.63	4.63	4.48	4.48	4.92	4.94
−0.4	4.33	4.31	4.76	4.75	4.60	4.60	5.03	5.05
−0.3	4.43	4.40	4.88	4.87	4.72	4.73	5.13	5.16
−0.2	4.53	4.49	4.99	4.98	4.84	4.85	5.23	5.26
−0.1	4.63	4.58	5.10	5.08	4.95	4.97	5.31	5.35
0	4.73	4.68	5.20	5.18	5.06	5.08	5.39	5.43
0.1	4.82	4.77	5.30	5.28	5.16	5.18	5.47	5.50
0.2	4.92	4.87	5.38	5.36	5.26	5.28	5.54	5.57
0.3	5.01	4.96	5.46	5.44	5.34	5.36	5.60	5.63
0.4	5.10	5.05	5.53	5.51	5.42	5.45	5.65	5.68
0.5	5.19	5.14	5.59	5.57	5.50	5.52	5.70	5.72
0.6	5.27	5.22	5.65	5.63	5.56	5.58	5.74	5.76
0.7	5.35	5.30	5.70	5.68	5.62	5.64	5.78	5.80
0.8	5.42	5.38	5.74	5.73	5.67	5.69	5.81	5.83
0.9	5.49	5.45	5.78	5.76	5.72	5.73	5.84	5.85

表 13-3　一般労働者と知的障害のある労働者におけるテスト特性曲線（１～３）：仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援

	仕事の量的負担		仕事のコントロール		上司の支援		同僚の支援	
潜在特性	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）
1	5.55	5.51	5.81	5.80	5.76	5.77	5.86	5.87
1.1	5.60	5.57	5.84	5.83	5.79	5.81	5.88	5.89
1.2	5.65	5.63	5.86	5.85	5.82	5.83	5.90	5.91
1.3	5.70	5.68	5.88	5.87	5.85	5.86	5.91	5.92
1.4	5.74	5.72	5.90	5.89	5.87	5.88	5.93	5.93
1.5	5.77	5.76	5.92	5.91	5.89	5.90	5.94	5.94
1.6	5.81	5.79	5.93	5.92	5.91	5.91	5.95	5.95
1.7	5.83	5.82	5.94	5.93	5.92	5.93	5.96	5.96
1.8	5.86	5.85	5.95	5.94	5.93	5.94	5.96	5.97
1.9	5.88	5.87	5.96	5.95	5.94	5.95	5.97	5.97
2	5.90	5.89	5.96	5.96	5.95	5.96	5.97	5.98
2.1	5.91	5.91	5.97	5.97	5.96	5.96	5.98	5.98
2.2	5.92	5.92	5.97	5.97	5.97	5.97	5.98	5.98
2.3	5.94	5.93	5.98	5.98	5.97	5.97	5.98	5.99
2.4	5.95	5.94	5.98	5.98	5.98	5.98	5.99	5.99
2.5	5.95	5.95	5.98	5.98	5.98	5.98	5.99	5.99
2.6	5.96	5.96	5.99	5.99	5.98	5.98	5.99	5.99
2.7	5.97	5.96	5.99	5.99	5.99	5.99	5.99	5.99
2.8	5.97	5.97	5.99	5.99	5.99	5.99	5.99	5.99
2.9	5.98	5.97	5.99	5.99	5.99	5.99	5.99	5.99
3	5.98	5.98	5.99	5.99	5.99	5.99	6.00	6.00

表 14-1　一般労働者と知的障害のある労働者におけるテスト特性曲線(-3 ～ -1.1):活気、イライラ、疲労、不安、抑うつ、身体愁訴

	活気		イライラ		疲労		不安		抑うつ		身体愁訴	
潜在特性	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）
−3	3.03	3.03	3.11	3.10	3.06	3.06	3.04	3.04	6.05	6.04	11.10	11.05
−2.9	3.04	3.04	3.13	3.12	3.07	3.07	3.05	3.05	6.06	6.05	11.11	11.06
−2.8	3.04	3.04	3.15	3.14	3.09	3.09	3.05	3.05	6.07	6.06	11.14	11.07
−2.7	3.05	3.05	3.17	3.17	3.10	3.10	3.06	3.06	6.08	6.07	11.16	11.09
−2.6	3.06	3.06	3.20	3.20	3.12	3.12	3.08	3.08	6.10	6.09	11.19	11.10
−2.5	3.07	3.07	3.24	3.23	3.14	3.14	3.09	3.09	6.12	6.10	11.22	11.12
−2.4	3.08	3.09	3.28	3.27	3.17	3.16	3.10	3.11	6.14	6.12	11.26	11.15
−2.3	3.10	3.10	3.32	3.32	3.20	3.19	3.12	3.12	6.16	6.14	11.30	11.17
−2.2	3.12	3.12	3.38	3.37	3.23	3.23	3.14	3.15	6.19	6.17	11.36	11.20
−2.1	3.14	3.14	3.43	3.43	3.27	3.26	3.17	3.17	6.22	6.20	11.42	11.24
−2	3.16	3.17	3.50	3.49	3.31	3.31	3.20	3.20	6.26	6.23	11.48	11.28
−1.9	3.19	3.20	3.58	3.57	3.36	3.36	3.23	3.23	6.31	6.27	11.56	11.34
−1.8	3.22	3.23	3.66	3.65	3.42	3.42	3.27	3.27	6.36	6.32	11.65	11.40
−1.7	3.26	3.27	3.75	3.74	3.48	3.48	3.31	3.32	6.42	6.38	11.75	11.46
−1.6	3.30	3.31	3.84	3.84	3.56	3.55	3.36	3.37	6.49	6.44	11.87	11.55
−1.5	3.35	3.36	3.95	3.94	3.64	3.63	3.42	3.42	6.57	6.52	12.00	11.64
−1.4	3.41	3.42	4.06	4.05	3.72	3.72	3.48	3.49	6.66	6.60	12.14	11.75
−1.3	3.47	3.48	4.18	4.17	3.82	3.82	3.55	3.56	6.77	6.70	12.30	11.87
−1.2	3.54	3.55	4.30	4.30	3.92	3.92	3.63	3.64	6.88	6.81	12.47	12.02
−1.1	3.62	3.63	4.42	4.42	4.03	4.03	3.72	3.72	7.01	6.93	12.66	12.18

表 14-2　一般労働者と知的障害のある労働者におけるテスト特性曲線（-1 ～ 0.9）: 活気、イライラ、疲労、不安、抑うつ、身体愁訴

	活気		イライラ		疲労		不安		抑うつ		身体愁訴	
潜在特性	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）
−1	3.71	3.72	4.55	4.55	4.15	4.15	3.81	3.81	7.15	7.07	12.86	12.36
−0.9	3.81	3.82	4.67	4.67	4.27	4.27	3.91	3.91	7.31	7.22	13.08	12.57
−0.8	3.91	3.92	4.79	4.80	4.39	4.39	4.01	4.02	7.47	7.39	13.32	12.81
−0.7	4.02	4.03	4.91	4.92	4.52	4.52	4.12	4.13	7.66	7.57	13.57	13.07
−0.6	4.14	4.15	5.02	5.03	4.64	4.64	4.24	4.24	7.85	7.77	13.83	13.36
−0.5	4.26	4.27	5.13	5.14	4.77	4.77	4.35	4.36	8.05	7.98	14.12	13.67
−0.4	4.39	4.39	5.23	5.24	4.89	4.89	4.47	4.47	8.26	8.20	14.41	14.01
−0.3	4.52	4.52	5.32	5.33	5.00	5.00	4.59	4.59	8.48	8.43	14.71	14.37
−0.2	4.64	4.64	5.40	5.41	5.11	5.11	4.71	4.71	8.70	8.67	15.03	14.76
−0.1	4.77	4.76	5.48	5.49	5.21	5.21	4.82	4.82	8.93	8.91	15.36	15.16
0	4.89	4.88	5.55	5.56	5.30	5.31	4.93	4.93	9.15	9.15	15.69	15.58
0.1	5.00	5.00	5.61	5.62	5.39	5.39	5.04	5.04	9.38	9.39	16.04	16.01
0.2	5.11	5.10	5.66	5.67	5.47	5.47	5.14	5.14	9.60	9.63	16.38	16.45
0.3	5.22	5.21	5.71	5.72	5.54	5.54	5.23	5.23	9.81	9.86	16.73	16.89
0.4	5.31	5.30	5.75	5.76	5.60	5.60	5.32	5.32	10.01	10.08	17.08	17.32
0.5	5.40	5.39	5.79	5.79	5.65	5.66	5.40	5.40	10.21	10.28	17.43	17.74
0.6	5.47	5.46	5.82	5.82	5.70	5.71	5.47	5.47	10.40	10.48	17.77	18.15
0.7	5.54	5.53	5.85	5.85	5.74	5.75	5.54	5.54	10.57	10.66	18.11	18.54
0.8	5.61	5.60	5.87	5.87	5.78	5.78	5.60	5.60	10.73	10.82	18.44	18.91
0.9	5.66	5.65	5.89	5.89	5.81	5.82	5.65	5.65	10.88	10.97	18.76	19.26

表 14-3　一般労働者と知的障害のある労働者におけるテスト特性曲線（1 ～ 3）：活気、イライラ、疲労、不安、抑うつ、身体愁訴

	活気		イライラ		疲労		不安		抑うつ		身体愁訴	
潜在特性	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）	一般	知的障害（等化後）
1	5.71	5.70	5.90	5.91	5.84	5.84	5.70	5.70	11.02	11.10	19.06	19.58
1.1	5.75	5.74	5.92	5.92	5.86	5.87	5.74	5.74	11.14	11.22	19.35	19.87
1.2	5.79	5.78	5.93	5.93	5.88	5.89	5.78	5.78	11.25	11.33	19.63	20.14
1.3	5.82	5.81	5.94	5.94	5.90	5.90	5.81	5.81	11.35	11.42	19.88	20.38
1.4	5.84	5.84	5.95	5.95	5.92	5.92	5.84	5.84	11.44	11.50	20.12	20.59
1.5	5.87	5.86	5.96	5.96	5.93	5.93	5.86	5.86	11.52	11.58	20.34	20.78
1.6	5.89	5.88	5.96	5.97	5.94	5.94	5.88	5.88	11.58	11.64	20.55	20.95
1.7	5.90	5.90	5.97	5.97	5.95	5.95	5.90	5.90	11.64	11.69	20.73	21.10
1.8	5.92	5.92	5.97	5.98	5.96	5.96	5.92	5.91	11.70	11.74	20.89	21.23
1.9	5.93	5.93	5.98	5.98	5.96	5.96	5.93	5.93	11.74	11.78	21.04	21.34
2	5.94	5.94	5.98	5.98	5.97	5.97	5.94	5.94	11.78	11.81	21.17	21.44
2.1	5.95	5.95	5.98	5.99	5.97	5.97	5.95	5.95	11.81	11.84	21.28	21.52
2.2	5.96	5.96	5.99	5.99	5.98	5.98	5.96	5.96	11.84	11.86	21.38	21.59
2.3	5.96	5.96	5.99	5.99	5.98	5.98	5.96	5.96	11.86	11.88	21.47	21.65
2.4	5.97	5.97	5.99	5.99	5.98	5.98	5.97	5.97	11.88	11.90	21.55	21.71
2.5	5.97	5.97	5.99	5.99	5.99	5.99	5.97	5.97	11.90	11.92	21.61	21.75
2.6	5.98	5.98	5.99	5.99	5.99	5.99	5.98	5.98	11.92	11.93	21.67	21.79
2.7	5.98	5.98	5.99	5.99	5.99	5.99	5.98	5.98	11.93	11.94	21.72	21.82
2.8	5.98	5.98	6.00	6.00	5.99	5.99	5.98	5.98	11.94	11.95	21.76	21.85
2.9	5.99	5.99	6.00	6.00	5.99	5.99	5.99	5.99	11.95	11.96	21.80	21.87
3	5.99	5.99	6.00	6.00	5.99	5.99	5.99	5.99	11.96	11.96	21.83	21.89

平成 29-30 年度労災疾病臨床研究事業費補助金
「多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究(170101-01)」（主任研究者：川上憲人）

分担研究報告書

一般労働者における「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の妥当性と信頼性、使用感および得点の等化について

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　今村幸太郎（東京大学大学院医学系研究科・特任講師）
江口　尚（北里大学医学部公衆衛生学単位・講師）
研究協力者　飯田真子（東京大学大学院医学系研究科・院生）
宮中大介（株式会社ベターオプションズ・代表）
日高結衣（東京大学大学院医学系研究科・院生）
北川佳寿美（ライフキャリアリサーチ・精神保健福祉士／キャリアコンサルタント）

目的：本研究班で開発された「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の２つの調査票の尺度の信頼性および妥当性を一般労働者で確認する。これらの調査票が通常版の職業性ストレス簡易調査票と比べての使用感を比較する。これらの調査票の得点を通常版の得点に換算する方法を検討する。
対象と方法：インターネット調査会社に委託して、日本人フルタイム労働者（被用者）に対する自己記入式調査を実施した。調査１は通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」とを回答させるもの、調査２は通常版と「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」とを回答させた。調査票の提示順はランダムとした。対象者数はそれぞれ 824 名とした。各調査票の回答のあとに、使用感に関する２つの質問を行った。
結果：１）回答者には既婚、大卒者、事務職、50 人未満規模事業場勤務者、正社員が多かった。２）通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の平均得点の差は小さかった。調査票の対応する尺度の得点間の相関係数は多くが 0.6 以上であった。クロンバックα係数はおおむね 0.75 以上であった。3)通常版と「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の対応する尺度の得点間の相関係数は多くは 0.6 以上であったが中等度のものもあった。クロンバックα係数はおおむね 0.7 以上であった。４）「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」よりも通常版の方が有意に質問の分かりやすさ、回答のしやすさとも点数が高かった。通常版よりも「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の方が有意に質問の分かりやすさ、回答のしやすさとも点数が高かった。５）「仕事の量的負担」、「仕事のコントロール」、「上司の支援」、「同僚の支援」。「心身のストレス反応」について、通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」のテスト特性曲線はよく一致していた。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」については、テスト特性関数を用いて、同一水準の潜在特性に対応する通常版、２択版の期待得点を求め、これを用いて両者の換算表を作成した。
結論：「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」は、通常版の職業性ストレス簡易調査票と互換で使用できると考えられる。職業性ストレス簡易調査票の素点換算表、高ストレス判定基準、仕事のストレス判定図をそのまま利用することに問題は少ないと思われる。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」については、換算表ができたことで、その回答を仕事のストレス判定図に利用することができるようになった。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の質問のわかりやすさ、回答のしやすさが最も高く、一般労働者においても好まれるようである。この研究は、一般労働者におけるものであり、知的障害のある労働者が回答した「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の得点が、そのまま一般労働者の通

常版の得点と比較可能かどうかを明かにしたものではない。これらの調査票を知的障害のある労働者に使用する場合には、その回答特性を考慮して評価、活用する必要がある。

A.目的

本研究班で開発された「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の２つの調査票について、これらの調査票が通常版の職業性ストレス簡易調査票とどの程度一致するかを一般労働者で確認し、これらの調査票がストレスチェック制度において使用できるかどうかを検討する。またこれらの調査票がこれらの調査票が通常版の職業性ストレス簡易調査票と比べて理解しやすいか、回答しやすいかといった使用感を比較検討した。

また「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」と「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」について、項目反応理論による詳細な心理統計学的な性質の検討を行った。項目反応理論は、心理尺度が測定する潜在特性と心理尺度に対する反応の関係を数理モデルにより表現する。心理尺度の回答者の特性と心理尺度の特性をそれぞれ独立に分析することが出来ること、心理尺度が測定する潜在特性の水準に応じた項目の特性の分析が可能となることが項目理論を用いた分析の特徴である。これを用いて、「仕事の量的負担」、「仕事のコントロール」、「上司の支援」、「同僚の支援」「心身のストレス反応」の 5 尺度について、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」と「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の得点から通常版の対応する尺度の得点を求める方法を開発した。

B　対象と方法

１．対象

インターネット調査会社に委託して、国内日本人のフルタイム労働者（被用者）に対する自己記入式調査を実施した。調査は２つ実施しており、１つは通常版の職業性ストレス簡易調査票と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」とを回答させるもの（調査１)、もう１つは通常版の職業性ストレス簡易調査票と「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」とを回答させるものである（調査２)。対象者数はそれぞれ 824 名とし、対象者数に達した段階で調査を終了とした。なお、調査対象は、あらかじめ性別、年齢層別にほぼ同数になるように割り付けた。調査期間は 2019 年 3 月 5 日～6 日である。

２　調査方法

１）ストレスチェック質問票

調査１では、通常版の職業性ストレス簡易調査票と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」とを同一の回答者に回答してもらった。これら２つの調査票の提示順序はランダムとした。調査２では、通常版の職業性ストレス簡易調査票と「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」とを同一の回答者に回答してもらった。同様にこれら２つの調査票の提示順序はランダムとした。通常版の職業性ストレス簡易調査票と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」については、項目得点(1-4 点)をそのまま使って、得点が高いほどその尺度の特性を示すように尺度得点を計算した。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」については、「そうだ」「ちがう」に 1/2 点を与えて、得点が高いほどその尺度の特性を示すように尺度得点を計算した。なお通常版の職業性ストレス簡易調査票の身体的ストレス反応に関する 11 項目のうち、睡眠の 1 項目が調査時に欠けていたことが判明した。そのため通常版の職業性ストレス簡易調査票の身体的ストレス反応の得点は、調査した 10 項目の項目得点を加算した上で 10 で割り 11 を乗じて補完した。

２）使用感に関する質問

各調査票の回答のあとに、使用感に関する２つの質問を行った。これらは以下のようである。

（１）質問の分かりやすさはどの程度でしたか？1（とても分かりにくかった）～10（とても分かりやすかった）の 10 段階でお答えください。

（２）回答のしやすさはどの程度でしたか？1（とても回答しにくかった）～10（とても回答しやすかった）の 10 段階でお答えください。

３）基本属性

基本属性として、性別、年齢、婚姻状態、学歴、職種、事業場規模、雇用形態を調査した。

３　解析方法

１）通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の比較

通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」、「ストレスチェック質問票（２

択版イラスト付き)」の平均得点を比較した（差の効果量を計算)。調査票の対応する尺度の得点間の相関係数を計算した。２項目以上で構成される尺度については、クロンバックα係数を計算した。

通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の質問の分かりやすさ（10点満点)、回答のしやすさ（10点満点）を比較した。

２）項目反応理論による解析

（１）項目反応理論のモデル

項目反応理論においては、分析対象とする心理尺度に応じて、潜在特性と心理尺度に対する反応の対応関係を表現するモデルが数多く存在する。本検討では、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」に対して２パラメータロジスティックモデル、通常版及び「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」に対して及び段階反応モデル(Samejima)を適用した。

（２）２パラメータロジスティックモデル

２択版のような２値の回答を表現する項目反応理論のモデルは、２パラメータロジスティックモデルによって表現することが可能である。２パラメータロジスティックモデルはテストの受験者が項目 j に正答する確率$P(\theta)$を下記のように表現することを目的として提案されたモデルである。２択版のように回答が２値の心理尺度の場合は、どちらかの回答を取る確率を$P(\theta)$と考えることにより、２パラメータロジスティックモデルによる表現が可能である。

$$P(\theta) = \frac{1}{1 + exp\left(-Da_j\left(\theta - b_j\right)\right)}$$

２択版では、各設問の２つの回答に１または２が配点されていることから、各項目の得点２点となる確率を上記モデルにより表現することとした。

a_jは、識別力と呼ばれ、曲線の傾きを決定するパラメータである。心理尺度においては、a_jの大きな項目は潜在特性θの変化に敏感な項目と言える。

b_jは、$P(\theta)$の位置を決定するパラメータである。同じθの水準においては、b_jが小さい数値ほど$P(\theta)$が大きくなるため、項目の困難度と呼ばれる。今回の２択版であれば、b_jが小さい項目はより潜在特性が低い回答者でも２点を選択しやすい項目と言える。

D は定数である。２パラメータロジスティックモデルは標準正規分布の累積分布関数を利用した２パラメータ正規累積モデルの近似として提案された経緯があり、D=1.7 とすることで実用上十分な近似精度が得られることが知られている。

（３）段階反応モデル

段階反応モデルは、Samejima により提案されたモデルである。通常版のように順序尺度に対する反応を表現するのに適したモデルである。潜在特性に応じて１、2,,,,n の n 個のカテゴリを取る順序尺度を考える。潜在特性θの時、項目 j に対して回答がカテゴリ c となる確率を$\mathrm{P}\left(U_j = c|\theta\right)$とすると、

$$\mathrm{P}\left(U_j = c|\theta\right) = P^*_{jc}(\theta) - P^*_{jc+1}(\theta)$$

と表現する。

ここで、$P^*_{jc}(\theta)$は、$\mathrm{P}\left(U_j \geq c|\theta\right)$を表し、潜在特性θの時、項目 j に対して c 以上のカテゴリが選択される確率を表し、２パラメータロジスティックモデルを用いて、$P^*_{jc}(\theta) = \frac{1}{1+exp\left(-Da_j\left(\theta-b^*_{jc}\right)\right)}$ として表現する。つまり、段階反応モデルでは、順序尺度に対する３値以上の反応を、c 以上のカテゴリが選択される確率$P^*_{jc}(\theta)$と c+1 以上のカテゴリが選択される確率$P^*_{jc+1}(\theta)$の差により表現するモデルである。

（４）一次元性の確認

項目反応理論においては多くのモデルにおいて、測定される潜在特性が一次元であることを想定する。本検討において適用した２パラメータロジスティックモデル及び段階反応モデルは潜在特性が一次元であることを想定する。

心理尺度で測定される潜在特性が一次元か否かは、因子分析と同様に相関行列の固有値を計算して、１因子目の固有値のみが１を超えるか、あるいは１因子目の固有値の寄与率が大きいかどうかで検討する。なお、今回の２択版、通常版ともに反応は連続変数ではないため、ポリコリック相関係数を用いた相関行列をもとに一次元性の確認を行った。

（５）局所独立の仮定

項目反応理論においては、数理統計統学的な性質の良さから、Bock&Lieberman(1970)および Bock&Aitken によって提案された周辺最尤法によって項目パラメータが推定されることが一般的である。周辺最尤法においては、潜在特性が当該サ

ンプルの受験者において平均 0、標準偏差 1 の正規分布に従っていると仮定して周辺化することにより、項目パラメータのみを推定する。項目パラメータが推定されれば、最尤法等によって各受検者の回答パターンからその潜在特性のパラメータを推定することが可能である。

C　結果

１．回答者の属性

調査１，２とも、回答者は性別、年齢はほぼ同等に分布していた（表１）。既婚、大卒者、事務職、50 人未満規模事業場勤務者、正社員が多かった。

２．通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の比較

１）通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」の比較

通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」の平均得点の差は大きくなかった（表２)。ほとんどの尺度で差の効果量は 0.1 以下であった。技能の活用のみ差の効果量が 0.3 あり、得点の差がいくらか大きかった。調査票の対応する尺度の得点間の相関係数は、仕事の意義で 0.4 台と中等度だったが、その他の尺度では 0.6 以上であった。クロンバックα係数は対人関係で 0.6 台であったが、その他の尺度ではおおむね 0.75 以上であった。

２）通常版と「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の比較

通常版と「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の平均得点を示した（表３)。調査票の対応する尺度の得点間の相関係数は、仕事の適性、仕事の意義、活気、イライラ感、疲労感、不安感、身体的ストレス反応で 0.4-0.5 台であり中等度であった。これ以外の尺度では 0.6 以上あった。クロンバックα係数は質的負担で 0.5 台であったが、それ以外の尺度ではおおむね 0.7 以上であった。

３）通常版、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の使用感の比較

通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」を比較すると、通常版の方がいくらか、質問の分かりやすさ、回答のしやすさとも評価が高かった（表４)。通常版と「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」を比較すると、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の方がいくらか質問の分かりやすさ、回答のしやすさとも評価が高かった。

４)「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の得点分布

参考までに、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の男女別得点分布を資料１に示した。

３．項目反応理論による分析

１）通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」の比較

（１）一次元性の検討（通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」)

各尺度の固有値を算出した。「身体的ストレス反応」を除くと、第一因子のみ固有値が 1 を上回っており一次元性が成り立っていると判断した。「身体ストレス反応」については、ストレスチェック上で１つの下位尺度として扱われていることに加えて、第一因子までで固有値の寄与率が 50%を超えていることから、一次元性が満たされていると判断した。

（２）　項目パラメータの推定

通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」には同一の受検者が回答しているため、既に項目パラメータについては等化されていると考えられる。したがって、通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」で心理統計学的性質に差が無ければ推定された項目パラメータの差異は推定誤差の範囲に留まると考えられる。表５の結果を見ると一部に「活気」など項目パラメータに差がある項目が存在するが、概ね近しい推定値が得られている。

（３）通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」の等価性の検討

テスト特性曲線を用いてストレスチェックの調査票として用いるに際しての等価性、すなわち、通常版、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」から得られた点数は同程度の水準の潜在特性を反映したものと言えるかをテスト特性曲線により検討する。

通常版、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き)」ともに 4 件法であるため、n 項目からなる尺度のテスト特性曲線は、

$$\mathrm{T}(\theta) = \sum_{j=1}^{n}\sum_{c=1}^{4} w_{jc}P_{jc}(\theta)$$

で表現される。w_{jc}項目 j のカテゴリ c に対する配点であり、今回は、1、2、3、4 である。
たとえば、仕事の量的負担であれば、3 項目からなる尺度のため下記のように計算される。

$$T(\theta) = 1 \times P_{11}(\theta) + 2 \times P_{12}(\theta) + 3 \times P_{13}(\theta) + 4 \times P_{14}(\theta)$$
$$+1 \times P_{21}(\theta) + 2 \times P_{22}(\theta) + 3 \times P_{23}(\theta) + 4 \times P_{24}(\theta)$$
$$+1 \times P_{31}(\theta) + 2 \times P_{32}(\theta) + 3 \times P_{33}(\theta) + 4 \times P_{34}(\theta)$$

各尺度についてテスト特性曲線を描いた結果を図１に示す。

「仕事の量的負担」、「仕事のコントロール」、「上司の支援」、「同僚の支援」においては、通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」のテスト特性曲線はよく一致しており、通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」で期待得点の差が 1 点を超える水準は存在しなかった。すなわち、同じ潜在特性の受験者であれば、通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」のどちらに回答しても調査票から得られる点数では 1 点以上の差としては現れないと言える。

活気については、活気度の水準が-1 標準偏差付近までの回答者で「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の方が点数が高くなりやすい傾向が窺える。逆に、活気度の水準が-1 標準偏差付近以降では、通常版の点数が高くなりやすい傾向が窺える。イライラについては、イライラ度が平均からやや高い水準で「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の方が点数が高くなりやすい傾向が窺えるが、通常版と挿絵版で期待得点の差が 1 点を超える水準は存在しなかった。不安度が低い領域を除いて、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の方が点数が高くなりやすい傾向が窺えるが、通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」で期待得点の差が 1 点を超える水準は存在しなかった。抑うつでは、テスト特性曲線はよく一致しており、通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」で期待得点の差が 1 点を超える水準は存在しなかった。

２）通常版と２択版の比較

（１）一次元性の検討

通常版と２択版の各尺度の固有値は「身体的ストレス反応」を除くと、第一因子のみ固有値が 1 を上回っており一次元性が成り立っていると判断した。「身体的ストレス反応」については、ストレスチェック上で１つの下位尺度として扱われていることに加えて、第一因子までで固有値の寄与率が 50%を超えていることから、一次元性が満たされていると判断した。

（２）項目パラメータの推定

通常版と２択版について回答した受検者に対して、通常版に段階反応モデル、２択版に 2 パラメータロジスティックモデルを適用して項目パラメータ推定した（表６）。それぞれモデルが異なるため項目パラメータの直接の比較は出来ないが、各尺度のうち、最も識別力の高い項目は通常版と２択版で一致していることから、各尺度で中核的な項目については通常版と２択版でも同様であると考えられる。

（３）テスト特性曲線による尺度の等価性の検討と得点換算表

テスト特性関数を用いて、同一水準の潜在特性に対応する通常版、２択版の期待得点を求めることが出来る。

２択版においては、各項目での得点が 1 点または 2 点であることから、テスト特性曲線$\mathrm{T}(\theta)$は、

$$\mathrm{T}(\theta) = \sum_{j=1}^{n} 1 \times \left(1 - P_j(\theta)\right) + 2 \times P_j(\theta)$$

となる。
たとえば、仕事の量的負担であれば、3 項目からなる尺度のため n＝3 となり、下記のように計算される。

$$T(\theta) = 1 \times \left(1 - P_1(\theta)\right) + 2 \times P_1(\theta)$$
$$+1 \times \left(1 - P_2(\theta)\right) + 2 \times P_2(\theta)$$
$$+1 \times \left(1 - P_3(\theta)\right) + 2 \times P_3(\theta)$$

仕事の量的負担が－3 から＋3 の範囲に対して、テスト特性曲線を描いた結果を図２に示す。

通常版では、3～12 点の範囲の期待値が、２択版では 3～6 点となっていることが分かる。

得点換算を行うにあたっては、２択版の点数を四捨五入した数値に対応する通常版の点数のうちもっとも高いものを、２択版の点数に対応する通常版の点数とする。もとのテスト特性曲線では潜在特性に対する期待値は非線形な関数となるが、整数値の点数による近似とするために階段上の関数で近似して対応させるイメージである。

この考え方に基づいて、２択版の得点を通常版の得点に読みかえる換算表を作成した（資料２）。

D　考察

１．「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の心理測定特性

「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の得点分布は通常版の職業性ストレス簡易調査票と近似していた。複数項目からなる尺度の信頼性（クロンバックα係数）もおおむね高かった。項目反応理論による項目パラメータの比較でも、通常版との差は小さかった。「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」は、通常版の職業性ストレス簡易調査票と同等に使用してよいと考えられる。職業性ストレス簡易調査票の代わりに使用する場合には、職業性ストレス簡易調査票の素点換算表、高ストレス判定基準、仕事のストレス判定図をそのまま利用できると思われる。

ただし、心理的ストレス反応の下位尺度については、通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」での期待得点の差が大きいものもあった。特に、「活気」については、平均以上に活気度が高い水準で、通常版の方が「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」よりも期待得点が高くなっていた。同じ活気度であっても、挿通常版では「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」よりも、「しばしばあった」、「ほとんどいつもあった」という選択肢が選択されやすいことを示している。

「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の点数が 10 点以上（活気度潜在特性 2.5 以上）の場合には、通常版の方が 1 点以上期待得点が高いと考えられるため、活気を単体で評価する場合には、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の点数に 1 点加点した値を通常版の点数とみなす補正を行うことも考えられる。

２．「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の心理測定特性

「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の得点は、当然であるが標準の職業性ストレス簡易調査票の得点とは大きく異なっていた。しかし対応する尺度同士の得点の相関係数は中程度以上であった。複数項目からなる尺度の信頼性（クロンバックα係数）も高かった。

本研究では、仕事のストレス判定図に使用される４つの尺度について、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の得点を職業性ストレス簡易調査票の得点に換算する方法を開発した。この方法を使えば、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の得点を仕事のストレス判定図にあてはめることがある程度可能である。職場で多くの労働者に通常版を実施し、一部の労働者に「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」を実施するような場合、これらの回答を合わせて仕事のストレス判定図を作成することはできることは有用である。

３．使用感の比較

通常版、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」を比較すると、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の質問のわかりやすさ、回答のしやすさが最も高かった。シンプルな「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」は、知的障害のある労働者だけでなく、一般労働者においても好まれるようである。一方、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」は質問のわかりやすさ、回答のしやすさが、通常版よりいくらか評価が低かった。これは一般労働者においては、絵と文字をみなくても、文字だけで質問が理解できること、場合によっては絵と文字との情報の齟齬などに迷うことがあるなどが理由かもしれない。また質問票のフォーマットが質問ごとに１つ１つわかれることに対して、答えにくいと感じた可能性もある。

４．本研究の限界と有用性

本研究では、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の信頼性・妥当性および通常版との比較可能性を検討した。本研究では、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の得点を通常版の得点に換算することができることを示した。しかしこの研究は、一般労働者におけるものであり、知的障害のある労働者が回答した「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の得点が、そのまま一般労働者の通常版の得点と比較可能かどうかを明かにしたものではない。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」について、知的障害のある労働者の回答特性を一般労働者と比較した結果は本研究班の別の分担報

告書で報告されているのでそちらを参照されたい。

しかしながら本研究の成果は、以下のような場面で有用である。

１）一般労働者にも知的障害のある労働者にも一律に「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」あるいは「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」を使用する場合、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」では通常版の素点換算表、高ストレス判定基準、仕事のストレス判定図、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」では仕事のストレス判定図が利用できるようになる。

２）一般労働者には通常版を、知的障害のある労働者には「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」あるいは「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」を使用する場合、知的障害のある労働者の回答を、その部署の仕事のストレス判定図の作成に含めることができる。ただしこの場合、知的障害のある労働者の認知や回答特性（例えば人間関係を気にしやすいとか、心身の不調に気づきにくいなどがあれば）は考慮されてない。また知的障害等のある労働者の認知や回答特性には多様性が大きいと思われる。こうした点は仕事のストレス判定図の結果を解釈する際に考慮する必要がある。

知的障害のある労働者にも回答しやすい「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」あるいは「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」を使いながら、知的障害のある労働者の回答を仕事のストレス判定図などを通じて職場環境改善に活用することは、職場における多様な労働者のインクルージョン（包摂）の視点から重要であり、本研究の成果はこの点に貢献するものである。

E. 結論

本研究班で開発された「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の２つの調査票の尺度の信頼性および妥当性を一般労働者で確認する。これらの調査票が通常版の職業性ストレス簡易調査票と比べての使用感を比較する。これらの調査票の得点を通常版の得点に換算する方法を検討する。

インターネット調査会社に委託して、日本人フルタイム労働者（被用者）に対する自己記入式調査を実施した。調査１は通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」とを回答させるもの、調査２は通常版と「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」とを回答させた。調査票の提示順はランダムとした。対象者数はそれぞれ 824 名とした。各調査票の回答のあとに、使用感に関する２つの質問を行った。

１）回答者には既婚、大卒者、事務職、50 人未満規模事業場勤務者、正社員が多かった。２）通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の平均得点の差は小さかった。調査票の対応する尺度の得点間の相関係数は多くが 0.6 以上であった。クロンバックα係数はおおむね 0.75 以上であった。3)通常版と「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の対応する尺度の得点間の相関係数は多くは 0.6 以上であったが中等度のものもあった。クロンバックα係数はおおむね 0.7 以上であった。４）「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」よりも通常版の方が有意に質問の分かりやすさ、回答のしやすさとも点数が高かった。通常版よりも「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の方が有意に質問の分かりやすさ、回答のしやすさとも点数が高かった。５）「仕事の量的負担」、「仕事のコントロール」、「上司の支援」、「同僚の支援」。「心身のストレス反応」について、通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」のテスト特性曲線はよく一致していた。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」については、テスト特性関数を用いて、同一水準の潜在特性に対応する通常版、２択版の期待得点を求め、これを用いて両者の換算表を作成した。

「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」は、通常版の職業性ストレス簡易調査票と互換で使用できると考えられる。職業性ストレス簡易調査票の素点換算表、高ストレス判定基準、仕事のストレス判定図をそのまま利用することに問題は少ないと思われる。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」については、換算表ができたことで、その回答を仕事のストレス判定図に利用することができるようになった。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の質問のわかりやすさ、回答のしやすさが最も高く、一般労働者においても好まれるようである。

この研究は、一般労働者におけるものであり、知的障害のある労働者が回答した「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の得点が、そのまま一般労働者の通常版の得点と比較可能かどうかを明かにしたものではな

い。これらの調査票を知的障害のある労働者に使用する場合には、その回答特性を考慮して評価、活用する必要がある。

F．健康危険情報
なし

G．研究発表
1．論文発表
なし

2．学会発表
なし

H．知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）
1．特許取得
なし
2．実用新案登録
なし
3．その他
なし

I．引用文献

Samejima, F. (1969). Estimation of latent ability using a response pattern of graded scores. Psychometrika Monograph Supplement, 34(4, Pt. 2), 100.

Bock RD and Lieberman M (1970). Fitting a response model for dichotomously scored items. Psychometrika, 35(2):179-197.

表１　インターネット調査の回答者の属性

		「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」（調査１）		「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」（調査２）	
変数		人数	%	人数	%
性別	男性	412	50.0%	412	50.0%
	女性	412	50.0%	412	50.0%
年齢	20 才～24 才	46	5.6%	47	5.7%
	25 才～29 才	160	19.4%	159	19.3%
	30 才～34 才	105	12.7%	98	11.9%
	35 才～39 才	101	12.3%	108	13.1%
	40 才～44 才	108	13.1%	104	12.6%
	45 才～49 才	98	11.9%	102	12.4%
	50 才～54 才	114	13.8%	124	15.0%
	55 才～59 才	92	11.2%	82	10.0%
婚姻状態	未婚	344	41.7%	332	40.3%
	既婚	419	50.8%	409	49.6%
	離死別	61	7.4%	83	10.1%
学歴	中学校・高等学校卒業	240	29.1%	182	22.1%
	短期大学・専門学校・高等専門学校（高専）卒業	187	22.7%	208	25.2%
	大学（四年制）卒業	356	43.2%	380	46.1%
	大学院卒業以上	40	4.9%	52	6.3%
	その他	1	0.1%	2	0.2%
職種	管理職	84	10.2%	71	8.6%
	専門職	100	12.1%	115	14.0%
	技術職	66	8.0%	52	6.3%
	事務職	322	39.1%	326	39.6%
	技術を必要とする生産技能職	36	4.4%	39	4.7%
	機械を操作する生産技能職	36	4.4%	41	5.0%
	身体を使う作業の多い生産技能職	35	4.2%	33	4.0%
	サービス職	115	14.0%	117	14.2%
	その他	30	3.6%	30	3.6%
事業場規模	50 人未満	277	33.6%	283	34.3%
	50～99 人	116	14.1%	84	10.2%
	100～299 人	135	16.4%	134	16.3%
	300～999 人	115	14.0%	114	13.8%
	1000～4999 人	89	10.8%	102	12.4%
	5000 人以上	92	11.2%	107	13.0%
雇用形態	正社員	732	88.8%	724	87.9%
	契約社員	57	6.9%	55	6.7%
	派遣社員	33	4.0%	42	5.1%
	その他	2	0.2%	3	0.4%

表２　通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の平均得点と差、得点間の相関係数、クロンバックα係数（一般労働者 824 名）

		通常版				「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」				平均値の差（効果量）	相関係数（r）	「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」のクロンバックα
	項目数	最小値	最大値	平均値	SD	最小値	最大値	平均値	SD			
量的負担	3	3	12	8.2	2.2	3	12	8.1	2.4	0.04	.709**	0.823
質的負担	3	3	12	8.2	2.0	3	12	8.0	2.2	0.05	.677**	0.733
身体的負担	1	1	4	2.2	1.0	1	4	2.2	1.1	−0.04	.690**	
対人関係	3	3	12	6.8	1.9	3	12	6.9	2.0	−0.01	.660**	0.651
職場環境	1	1	4	2.3	0.9	1	4	2.3	1.0	0.02	.562**	
コントロール	3	3	12	7.9	2.1	3	12	7.8	2.2	0.05	.653**	0.773
仕事の適性	1	1	4	2.7	0.8	1	4	2.7	0.9	0.05	.628**	
技能の活用	1	1	4	2.7	0.8	1	4	2.3	0.9	0.31	.644**	
仕事の意義	1	1	4	2.7	0.9	1	4	2.6	0.9	0.05	.433**	
上司サポート	3	3	12	7.0	2.4	3	12	7.1	2.4	−0.03	.706**	0.872
同僚サポート	3	3	12	7.5	2.3	3	12	7.5	2.3	0.00	.686**	0.866
家族友人サポート	3	3	12	9.1	2.5	3	12	8.7	2.6	0.11	.654**	0.907
活気	3	3	12	6.1	2.3	3	12	6.2	2.3	−0.05	.699**	0.941
イライラ感	3	3	12	7.1	2.5	3	12	7.2	2.6	−0.01	.628**	0.936
疲労感	3	3	12	7.2	2.6	3	12	7.2	2.7	−0.01	.674**	0.910
不安感	3	3	12	6.6	2.5	3	12	6.7	2.5	−0.01	.653**	0.844
抑うつ感	6	6	24	12.6	5.1	6	24	12.6	5.0	0.00	.702**	0.927
心理的ストレス反応	18	18	72	42.4	11.6	18	72	42.4	11.7	0.00	.730**	0.936
身体的ストレス反応	11	11	44	22.6	7.9	11	44	21.9	7.6	0.06	.637**	0.901
仕事満足度	1	1	4	2.6	0.9	1	4	2.5	0.9	0.05	.732**	
家庭満足度	1	1	4	2.9	0.8	1	4	2.8	0.9	0.07	.709**	

表３　通常版と「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の平均得点、得点間の相関係数、クロンバックα係数（一般労働者 824 名）

		通常版				「ストレスチェック質問票（2択版イラスト付き）」				相関係数(r)	「ストレスチェック質問票（2択版イラスト付き）」のクロンバックα
	項目数	最小値	最大値	平均値	SD	最小値	最大値	平均値	SD		
量的負担	3	3	12	8.2	2.2	3	6	4.7	1.1	.680**	0.694
質的負担	3	3	12	8.2	2.0	3	6	4.9	1.0	.716**	0.532
身体的負担	1	1	4	2.2	1.0	1	2	1.4	0.5	.784**	
対人関係	3	3	12	6.8	1.9	3	6	3.7	1.0	.650**	0.703
職場環境	1	1	4	2.3	0.9	1	2	1.3	0.5	.546**	
コントロール	3	3	12	7.9	2.1	3	6	5.0	1.1	.730**	0.703
仕事の適性	1	1	4	2.7	0.8	1	2	1.7	0.5	.462**	
技能の活用	1	1	4	2.7	0.8	1	2	1.7	0.4	.686**	
仕事の意義	1	1	4	2.7	0.9	1	2	1.6	0.5	.387**	
上司サポート	3	3	12	7.0	2.4	3	6	4.9	1.2	.697**	0.764
同僚サポート	3	3	12	7.5	2.3	3	6	5.2	1.1	.635**	0.766
家族友人サポート	3	3	12	9.1	2.5	3	6	5.5	0.9	.625**	0.776
活気	3	3	12	6.1	2.3	3	6	4.7	1.4	.497**	0.908
イライラ感	3	3	12	7.1	2.5	3	6	5.3	1.1	.462**	0.851
疲労感	3	3	12	7.2	2.6	3	6	5.1	1.2	.479**	0.806
不安感	3	3	12	6.6	2.5	3	6	4.8	1.2	.468**	0.942
抑うつ感	6	6	24	12.6	5.1	6	12	9.1	2.2	.486**	0.842
心理的ストレス反応	18	18	72	42.4	11.6	12	30	22.5	5.3	.589**	0.845
身体的ストレス反応	11	11	44	22.6	7.9	11	22	16.1	2.9	.411**	0.801
仕事満足度	1	1	4	2.6	0.9	1	2	1.5	0.5	.752**	
家庭満足度	1	1	4	2.9	0.8	1	2	1.7	0.5	.680**	

表４　通常版、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」、「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」の使用感（質問の分かりやすさ、回答のしやすさ）の比較*

		通常版		「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」		「ストレスチェック質問票（2択版イラスト付き）」		平均値の差	
	回答者	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	効果量	p 値
「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」									
質問の分かりやすさ	824	7.02	2.02	6.49	2.514			0.16	p<0.001
回答のしやすさ	824	6.91	2.13	6.27	2.582			0.19	p<0.001
「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」									
質問の分かりやすさ	824	7.05	2.06			7.49	2.17	−0.15	p<0.001
回答のしやすさ	824	6.88	2.11			7.25	2.32	−0.12	p<0.001

* 質問文：①質問の分かりやすさはどの程度でしたか？1（とても分かりにくかった）～10（とても分かりやすかった）の 10 段階でお答えください。
②回答のしやすさはどの程度でしたか？1（とても回答しにくかった）～10（とても回答しやすかった）の 10 段階でお答えください。

表5　項目反応理論による通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の項目パラメータの比較

5－1　通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の項目パラメータ推定値（仕事の量的負担と仕事のコントロール）

		β_1		β_2		β_3		a	
		通常版	挿絵版	通常版	挿絵版	通常版	挿絵版	通常版	挿絵版
非常にたくさんの仕事をしなければならない	仕事の量的負担	−0.92	−0.81	0.47	0.35	1.57	1.26	2.34	2.42
時間内に仕事が処理しきれない		−1.17	−1.13	−0.02	−0.03	1.16	1.09	1.76	1.63
一生懸命働かなければならない		−0.88	−0.82	0.77	0.58	2.06	1.74	1.33	1.30
自分のペースで仕事ができる	仕事のコントロール	−1.32	−1.19	0.42	0.19	2.11	1.40	1.17	1.54
自分で仕事の順番・やり方を決めることができる		−1.10	−0.98	0.24	0.33	1.42	1.35	2.38	2.39
職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる		−2.31	−1.90	0.18	0.20	1.88	1.81	0.88	0.87

5－2　通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の項目パラメータ推定値（上司と同僚の支援）

		β_1		β_2		β_3		a	
		通常版	挿絵版	通常版	挿絵版	通常版	挿絵版	通常版	挿絵版
気軽に話が出来る：上司	上司の支援	−1.22	−1.44	−0.23	−0.17	1.28	1.13	1.89	1.59
頼りになる：上司		−1.27	−1.24	−0.29	−0.17	1.01	1.08	2.48	2.42
話を聞いてくれる：上司		−1.28	−1.33	−0.34	−0.25	0.98	0.98	2.49	2.49
気軽に話が出来る：同僚	同僚の支援	−1.04	−1.15	0.16	0.23	1.68	1.65	1.73	1.40
頼りになる：同僚		−1.35	−1.25	−0.17	−0.06	1.25	1.23	2.42	2.38
話を聞いてくれる：同僚		−1.30	−1.22	−0.12	−0.10	1.24	1.19	2.28	2.44

５－３　通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」の項目パラメータ推定値（心理的・身体的ストレス反応）

		β_1		β_2		β_3		a	
		通常版	挿絵版	通常版	挿絵版	通常版	挿絵版	通常版	挿絵版
活気がわいてくる	活気	−0.48	0.80	0.97	1.04	2.13	1.28	2.21	2.71
元気がいっぱいだ		−0.47	0.55	0.98	1.29	2.13	2.04	2.18	0.87
生き生きする		−0.46	0.29	0.81	1.47	2.04	2.66	2.22	0.54
怒りを感じる	イライラ	−1.12	−1.35	0.30	−0.13	1.33	1.26	2.40	2.42
内心腹立たしい		−1.37	−1.14	0.16	−0.09	1.25	1.40	2.41	2.32
イライラしている		−1.15	−0.91	0.51	0.08	1.51	1.18	2.17	2.28
ひどく疲れた	疲労	−1.13	−1.23	0.12	−0.07	1.04	0.78	2.40	2.55
へとへとだ		−0.72	−0.88	0.26	0.35	1.25	1.29	2.42	2.29
だるい		−0.99	−1.01	0.30	0.35	1.39	1.36	1.77	1.71
気がはりつめている	不安	−0.97	−0.95	0.35	0.35	1.47	1.44	1.36	1.34
不安だ		−0.68	−0.71	0.29	0.23	1.20	1.05	2.43	2.47
落着かない		−0.45	−0.43	0.49	0.72	1.39	1.63	2.37	1.82
ゆううつだ	抑うつ	−0.74	−0.72	0.28	0.24	1.26	1.14	1.81	1.88
何をするのも面倒だ		−0.67	−0.69	0.36	0.36	1.28	1.28	1.98	1.91
物事に集中できない		−0.59	−0.52	0.43	0.51	1.46	1.46	2.36	2.03
気分が晴れない		−0.71	−0.71	0.29	0.32	1.17	1.22	2.27	2.43
仕事が手につかない		−0.30	−0.16	0.57	0.61	1.41	1.59	2.35	2.18
悲しいと感じる		−0.32	−0.18	0.56	0.63	1.35	1.46	1.76	1.78
めまいがする	身体愁訴	0.21	0.30	0.94	1.01	1.67	1.78	2.05	1.90
体のふしぶしが痛む		0.06	0.04	0.87	0.91	1.72	1.77	1.78	1.62
頭が重かったり頭痛がする		−0.32	−0.28	0.75	0.75	1.72	1.79	1.48	1.53
首筋や肩がこる		−1.66	−1.61	0.45	0.33	1.95	1.79	0.53	0.58
腰が痛い		−0.78	−0.73	0.73	0.75	1.95	1.90	0.77	0.80
目が疲れる		−2.65	−2.40	0.21	0.16	2.55	2.18	0.38	0.46
動悸や息切れがする		0.24	0.35	0.95	1.06	1.62	1.72	2.20	2.27
胃腸の具合が悪い		−0.06	−0.05	0.87	0.99	1.69	1.83	1.82	1.61
食欲がない		0.31	0.38	1.04	1.26	1.81	1.89	1.77	1.68
便秘や下痢をする		−0.29	−0.23	0.94	0.99	1.92	2.08	1.05	1.00

表6　項目反応理論による通常版と「ストレスチェック質問票（2択版イラスト付き）」の項目パラメータの比較

6－1　通常版の項目パラメータ推定値（仕事の量的負担と仕事のコントロール）

	尺度	b_1	b_2	b_3	a
非常にたくさんの仕事をしなければならない	仕事の量的負担	−0.87	0.44	1.38	2.39
時間内に仕事が処理しきれない		−1.39	−0.19	1.06	1.49
一生懸命働かなければならない		−0.82	1.04	2.34	1.04
自分のペースで仕事ができる	仕事のコントロール	−1.00	0.37	1.50	1.74
自分で仕事の順番・やり方を決めることができる		−0.81	0.60	1.64	2.32
職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる		−1.73	0.56	2.12	0.90

6－2　「ストレスチェック質問票（2択版イラスト付き）」の項目パラメータ推定値（仕事の量的負担と仕事のコントロール）

	尺度	b	a
私は、とてもたくさんの仕事をしなければならない。	仕事の量的負担	0.16	2.83
私は、仕事がたくさんあって、時間内に仕事が終わらない。		−0.42	1.68
私は、仕事中は一生懸命働かなければならない。		0.93	1.06
私は、自分のペースで仕事ができる。	仕事のコントロール	0.33	1.23
私は、仕事の順番ややり方を自分で決めることができる。		0.59	9.20
私は、仕事のやり方に自分の考えを取り入れてもらえる。		0.75	0.89

6－3　通常版の項目パラメータ推定値（上司の支援と同僚の支援）

	尺度	b_1	b_2	b_3	a
気軽に話が出来る：上司	上司の支援	−1.39	−0.31	1.36	1.65
頼りになる：上司		−1.36	−0.32	1.12	2.45
話を聞いてくれる：上司		−1.25	−0.31	1.04	2.47
気軽に話が出来る：同僚	同僚の支援	−1.12	0.15	1.93	1.49
頼りになる：同僚		−1.36	−0.16	1.29	2.41
話を聞いてくれる：同僚		−1.24	−0.08	1.26	2.42

6－4　「ストレスチェック質問票（2択版イラスト付き）」の項目パラメータ推定値（上司の支援と同僚の支援）

	尺度	b	a
私は、上司（支援員、スタッフ）となんでも話ができる。	上司の支援	0.10	1.37
私が困ったとき、上司（支援員、スタッフ）は助けてくれる。		0.57	1.98
私が、仕事以外のことを相談したら、 上司（支援員、スタッフ）は話をきいてくれる。		0.46	2.19
私は、職場の仲間となんでも話ができる。	同僚の支援	0.33	1.63
私が困ったとき、職場の仲間は助けてくれる。		0.84	2.12
私が、仕事以外のことを相談したら、 職場の仲間は話をきいてくれる。		0.80	2.31

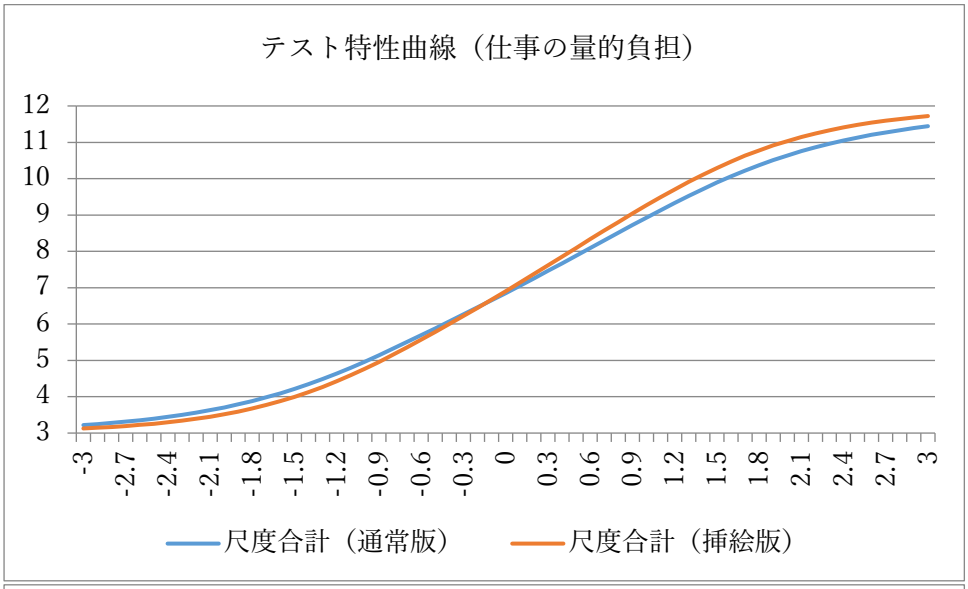
６－５　通常版の項目パラメータ推定値（心身のストレス反応）

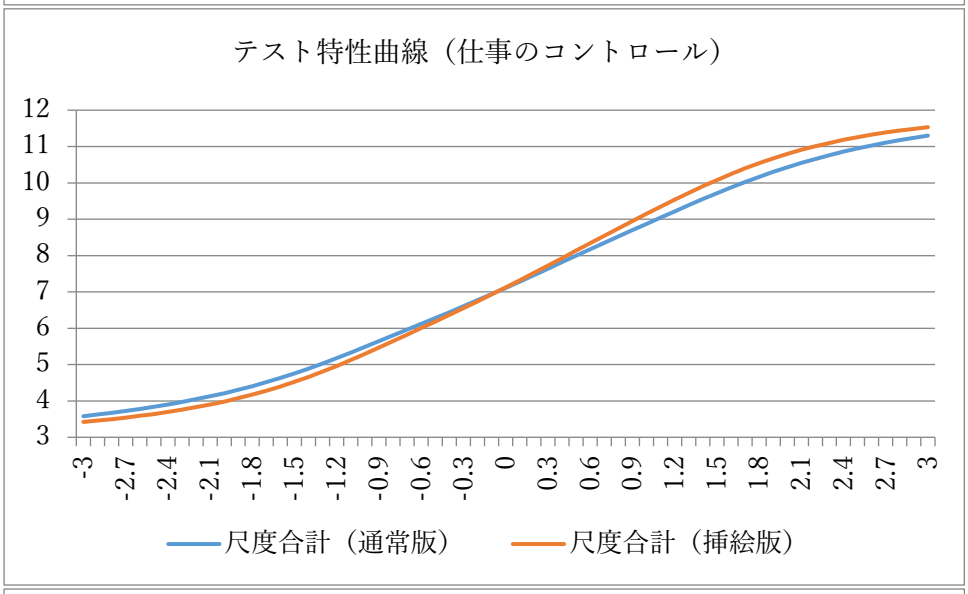
		b_1	b_2	b_3	a
活気がわいてくる	活気	−0.533	1.067	2.087	1.75
元気がいっぱいだ		−0.441	0.876	1.842	2.11
生き生きする		−0.416	0.848	1.814	2.28
怒りを感じる	イライラ	−0.83	0.36	1.72	2.11
内心腹立たしい		−0.90	0.28	1.69	2.31
イライラしている		−0.90	0.34	1.66	2.01
ひどく疲れた	疲労	−0.86	0.20	1.18	2.44
へとへとだ		−0.65	0.31	1.37	2.35
だるい		−0.88	0.30	1.40	1.60
気がはりつめている	不安	−0.85	0.35	1.53	1.41
不安だ		−0.66	0.30	1.28	2.28
落着かない		−0.42	0.43	1.56	2.15
ゆううつだ	抑うつ	−0.64	0.34	1.24	1.83
何をするのも面倒だ		−0.62	0.34	1.23	2.09
物事に集中できない		−0.53	0.45	1.40	2.38
気分が晴れない		−0.66	0.37	1.22	2.21
仕事が手につかない		−0.15	0.58	1.49	1.98
悲しいと感じる		−0.21	0.57	1.50	1.63
めまいがする	身体愁訴	0.30	0.96	1.77	2.06
体のふしぶしが痛む		0.14	0.87	1.71	1.63
頭が重かったり頭痛がする		−0.24	0.82	1.80	1.39
首筋や肩がこる		−1.44	0.47	2.06	0.54
腰が痛い		−0.81	0.66	2.12	0.73
目が疲れる		−1.94	0.41	2.45	0.44
動悸や息切れがする		0.36	0.95	1.70	2.17
胃腸の具合が悪い		−0.03	0.78	1.76	1.70
食欲がない		0.32	1.01	1.77	1.62
便秘や下痢をする		−0.31	0.79	1.97	1.03

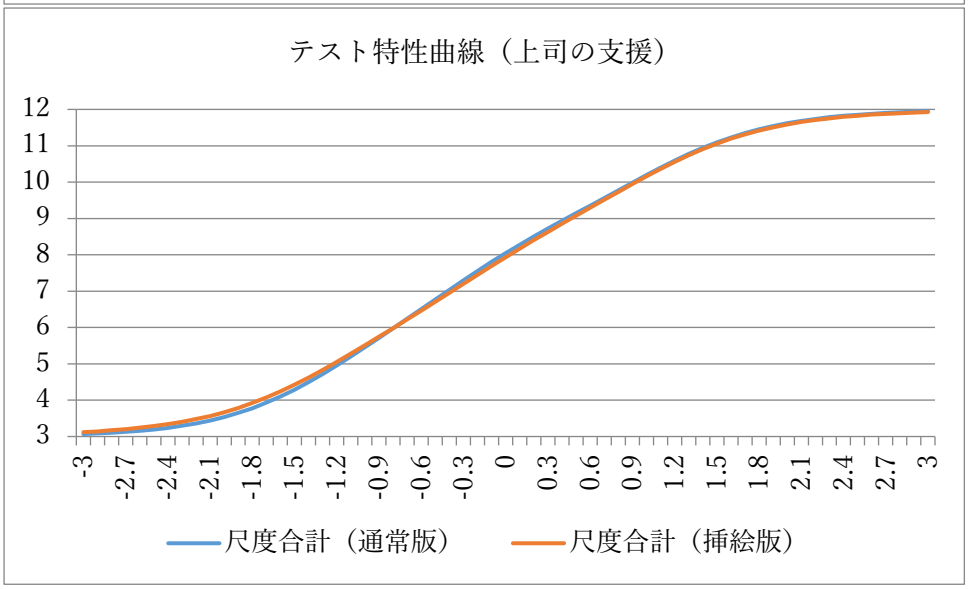
６－６ 「ストレスチェック質問票（2択版イラスト付き）」の項目パラメータ推定値（心身のストレス反応）

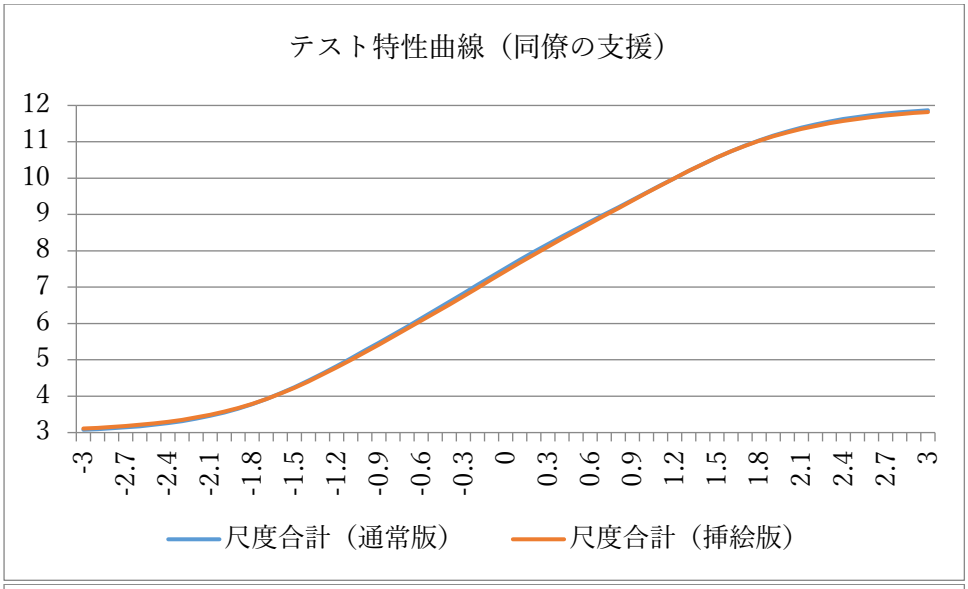
		b	a
私は、活気がわいてくることが	活気	−0.25	2.70
私は、元気がいっぱいなことが		−0.24	3.61
私は、生き生きしていることが		−0.30	4.09
私は、怒りを感じていることが	イライラ	−0.58	3.42
私は、内心腹立たしいことが		−0.84	3.06
私は、イライラしていることが		−0.78	3.05
私は、ひどく疲れていることが	疲労	−0.66	3.14
私は、へとへとなことが		−0.38	2.84
私は、だるいことが		−0.61	1.43
私は、気がはりつめていることが	不安	−0.52	1.07
私は、不安なことが		−0.49	2.19
私は、落着かないことが		0.06	2.03
私は、ゆううつなことが	抑うつ	−0.32	1.78
私は、何をするのも面倒なことが		−0.19	1.52
私は、物事に集中できないことが		−0.01	2.03
私は、気分が晴れないことが		−0.38	2.39
私は、仕事が手につかないことが		0.44	1.90
私は、悲しいことが		0.37	0.99
私は、めまいがすることが	身体愁訴	1.10	0.88
私は、体のふしぶしが痛むことが		0.71	0.91
私は、頭が重かったり頭痛がすることが		−0.02	1.22
私は、首筋や肩がこっていることが		−0.80	1.16
私は、腰が痛いことが		−0.44	0.83
私は、目が疲れることが		−1.08	1.02
私は、心臓がドキドキしたり、呼吸が苦しくなったりすることが		1.19	0.97
私は、胃腸の具合が悪いことが		0.38	1.16
私は、食欲がないことが		1.21	0.86
私は、便秘や下痢をすることが		0.04	0.81

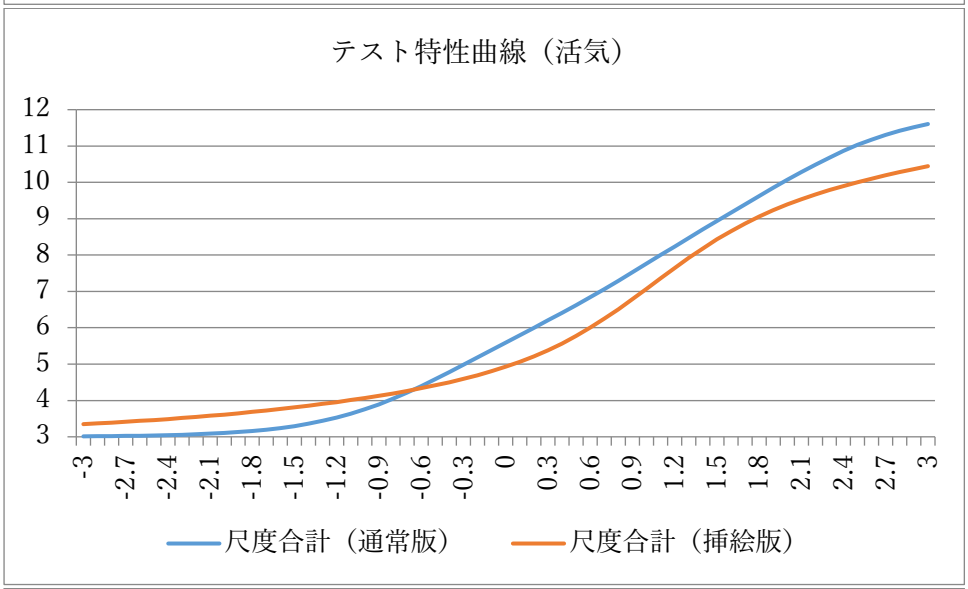
図１　通常版と「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」（図中では挿絵版と記載）の各尺度のテスト特性曲線

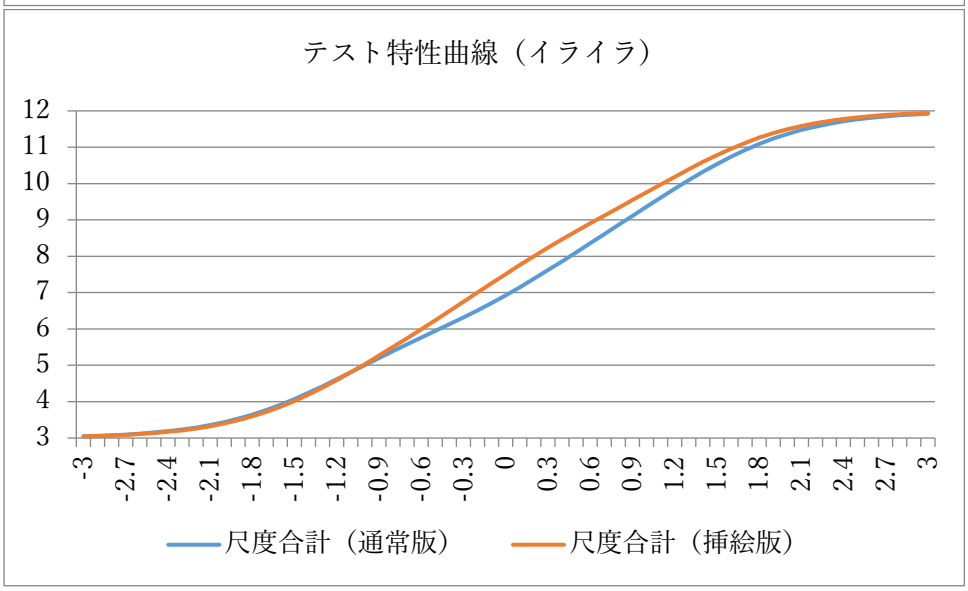


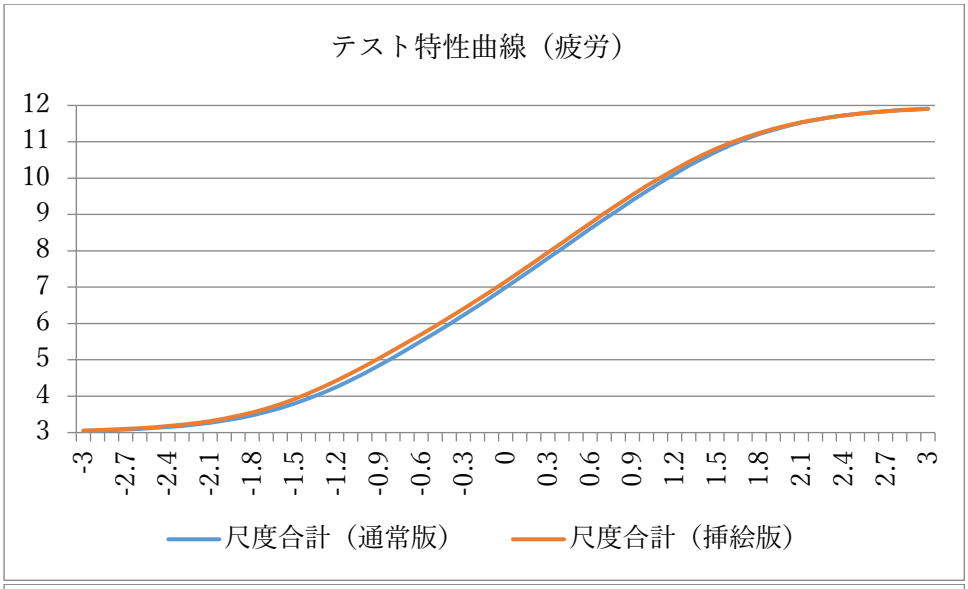


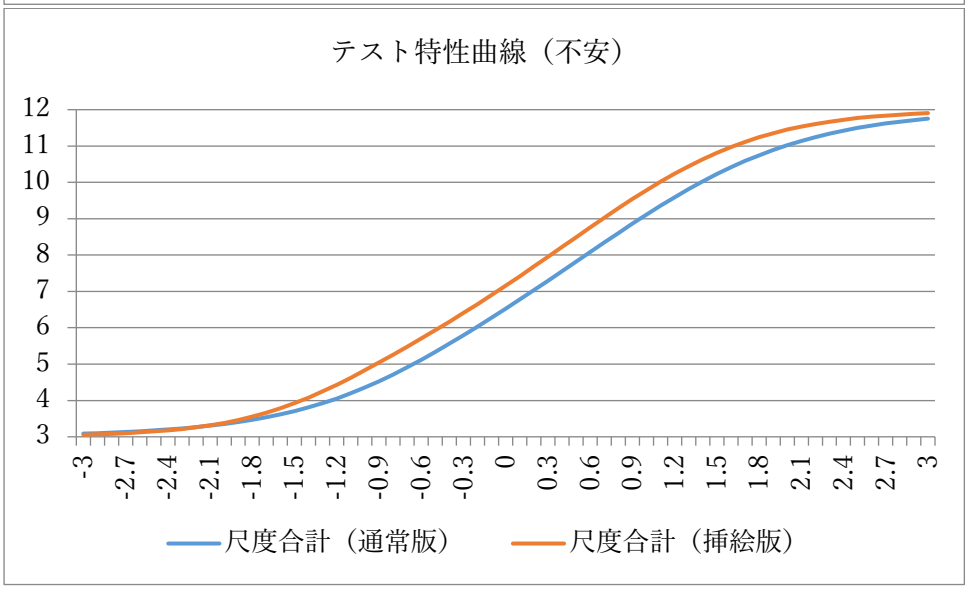


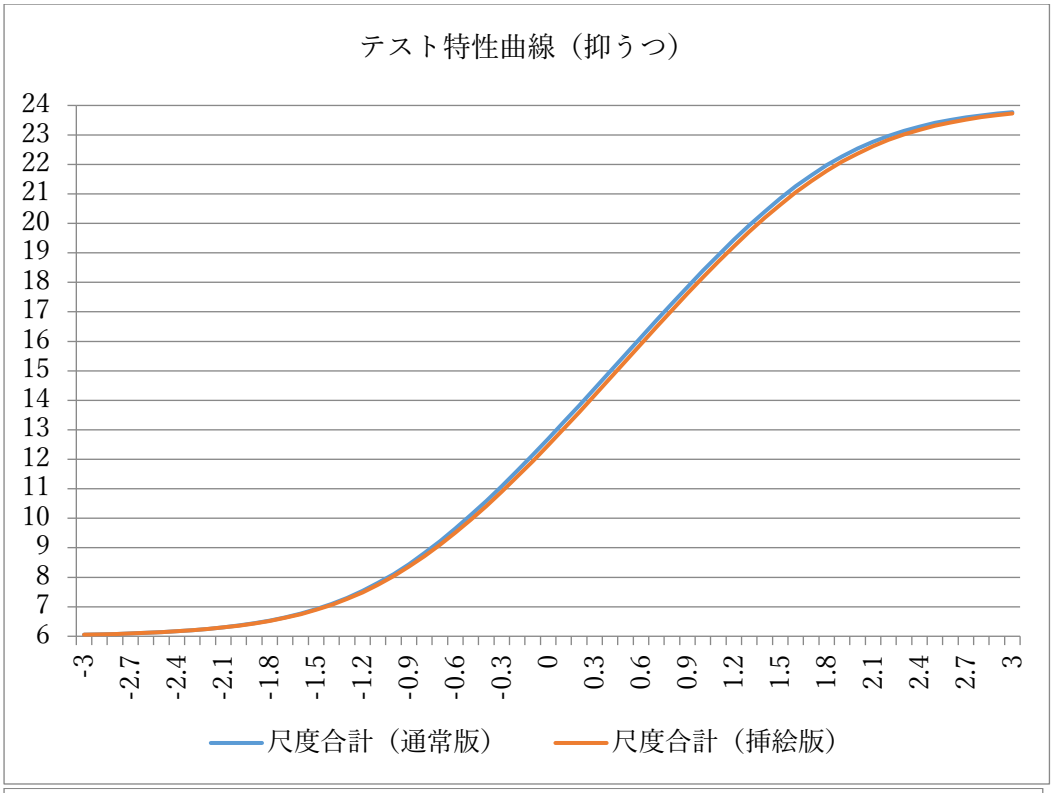

テスト特性曲線（同僚の支援）
12
11
10
9
8
7
6
5
4
3
-3
-2.7
-2.4
-2.1
-1.8
-1.5
-1.2
-0.9
-0.6
-0.3
0
0.3
0.6
0.9
1.2
1.5
1.8
2.1
2.4
2.7
3
尺度合計（通常版）
尺度合計（挿絵版）


テスト特性曲線（活気）
12
11
10
9
8
7
6
5
4
3
-3
-2.7
-2.4
-2.1
-1.8
-1.5
-1.2
-0.9
-0.6
-0.3
0
0.3
0.6
0.9
1.2
1.5
1.8
2.1
2.4
2.7
3
尺度合計（通常版）
尺度合計（挿絵版）


テスト特性曲線（イライラ）
12
11
10
9
8
7
6
5
4
3
-3
-2.7
-2.4
-2.1
-1.8
-1.5
-1.2
-0.9
-0.6
-0.3
0
0.3
0.6
0.9
1.2
1.5
1.8
2.1
2.4
2.7
3
尺度合計（通常版）
尺度合計（挿絵版）


テスト特性曲線（疲労）
12
11
10
9
8
7
6
5
4
3
-3
-2.7
-2.4
-2.1
-1.8
-1.5
-1.2
-0.9
-0.6
-0.3
0
0.3
0.6
0.9
1.2
1.5
1.8
2.1
2.4
2.7
3
尺度合計（通常版）
尺度合計（挿絵版）


テスト特性曲線（不安）
12
11
10
9
8
7
6
5
4
3
-3
-2.7
-2.4
-2.1
-1.8
-1.5
-1.2
-0.9
-0.6
-0.3
0
0.3
0.6
0.9
1.2
1.5
1.8
2.1
2.4
2.7
3
尺度合計（通常版）
尺度合計（挿絵版）


テスト特性曲線（抑うつ）
24
23
22
21
20
19
18
17
16
15
14
13
12
11
10
9
8
7
6
-3
-2.7
-2.4
-2.1
-1.8
-1.5
-1.2
-0.9
-0.6
-0.3
0
0.3
0.6
0.9
1.2
1.5
1.8
2.1
2.4
2.7
3
尺度合計（通常版）
尺度合計（挿絵版）

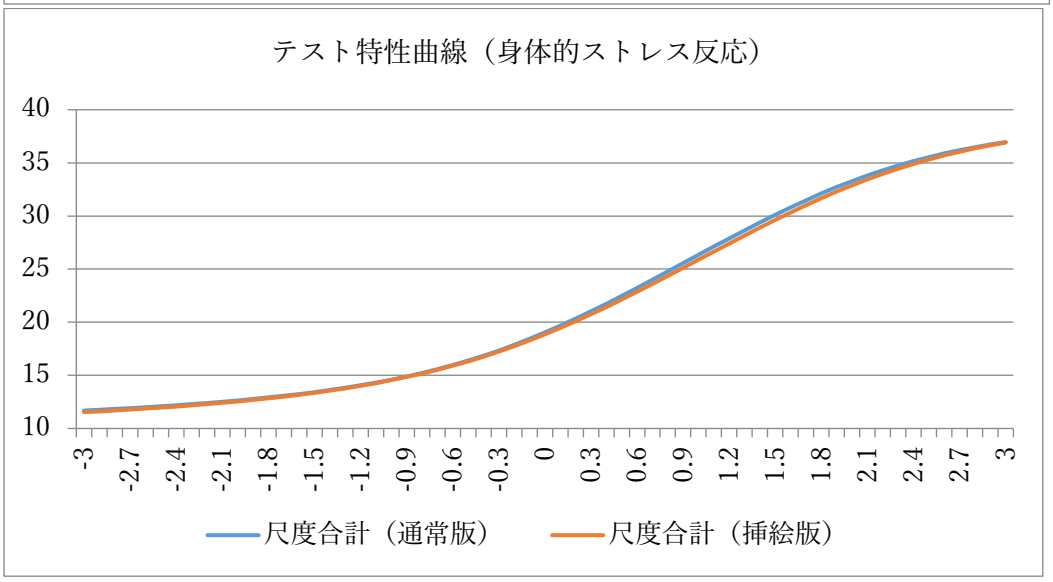
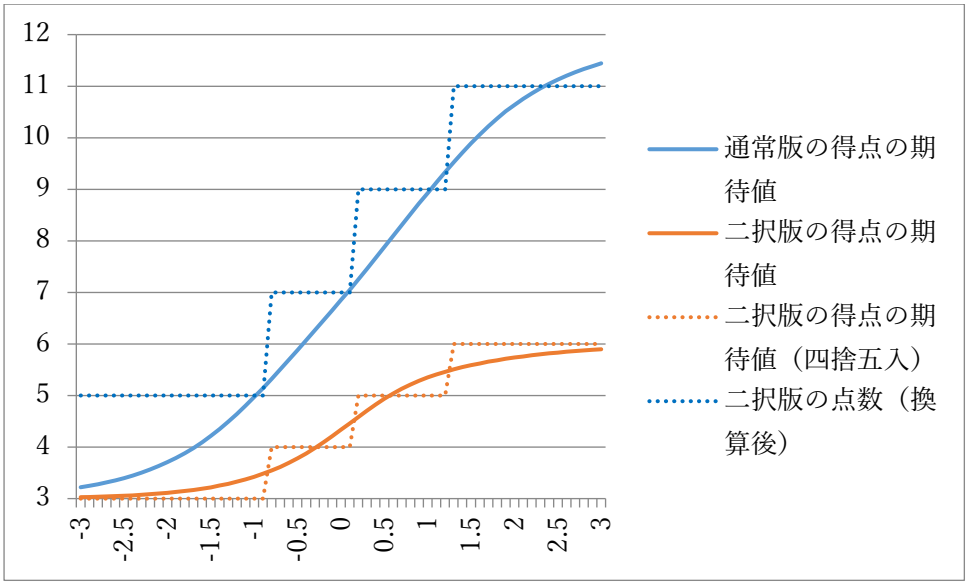

テスト特性曲線（身体的ストレス反応）
40
35
30
25
20
15
10
-3
-2.7
-2.4
-2.1
-1.8
-1.5
-1.2
-0.9
-0.6
-0.3
0
0.3
0.6
0.9
1.2
1.5
1.8
2.1
2.4
2.7
3
尺度合計（通常版）
尺度合計（挿絵版）

図２　「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」と通常版とで仕事の量的負担の潜在特性が－3 から＋3 の範囲に対してテスト特性曲線を描いた結果



資料１　「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」の得点の回答分布：インターネット調査 824 名（男性 412 名、女性 412 名）※得点は、高い方がその特性を表すように変換した後のもの

			性別		合計
			男性	女性	
量的負担	3.00	人数	72	87	159
		%	17.5%	21.1%	19.3%
	4.00	人数	105	109	214
		%	25.5%	26.5%	26.0%
	5.00	人数	95	96	191
		%	23.1%	23.3%	23.2%
	6.00	人数	140	120	260
		%	34.0%	29.1%	31.6%
質的負担	3.00	人数	28	38	66
		%	6.8%	9.2%	8.0%
	4.00	人数	108	143	251
		%	26.2%	34.7%	30.5%
	5.00	人数	132	113	245
		%	32.0%	27.4%	29.7%
	6.00	人数	144	118	262
		%	35.0%	28.6%	31.8%
身体的負担	1.00	人数	248	284	532
		%	60.2%	68.9%	64.6%
	2.00	人数	164	128	292
		%	39.8%	31.1%	35.4%
対人関係	3.00	人数	238	253	491
		%	57.8%	61.4%	59.6%
	4.00	人数	86	76	162
		%	20.9%	18.4%	19.7%
	5.00	人数	48	41	89
		%	11.7%	10.0%	10.8%
	6.00	人数	40	42	82
		%	9.7%	10.2%	10.0%
職場環境	1.00	人数	301	280	581
		%	73.1%	68.0%	70.5%
	2.00	人数	111	132	243
		%	26.9%	32.0%	29.5%
コントロール	3.00	人数	73	61	134
		%	17.7%	14.8%	16.3%
	4.00	人数	46	74	120
		%	11.2%	18.0%	14.6%
	5.00	人数	96	97	193
		%	23.3%	23.5%	23.4%
	6.00	人数	197	180	377
		%	47.8%	43.7%	45.8%
仕事の適性	1.00	人数	124	126	250
		%	30.1%	30.6%	30.3%
	2.00	人数	288	286	574
		%	69.9%	69.4%	69.7%
技能の活用	1.00	人数	98	117	215
		%	23.8%	28.4%	26.1%
	2.00	人数	314	295	609

		%	76.2%	71.6%	73.9%
仕事の意義	1.00	人数	137	161	298
		%	33.3%	39.1%	36.2%
	2.00	人数	275	251	526
		%	66.7%	60.9%	63.8%
上司サポート	3.00	人数	83	86	169
		%	20.1%	20.9%	20.5%
	4.00	人数	64	59	123
		%	15.5%	14.3%	14.9%
	5.00	人数	68	99	167
		%	16.5%	24.0%	20.3%
同僚サポート	3.00	人数	52	65	117
		%	12.6%	15.8%	14.2%
	4.00	人数	51	43	94
		%	12.4%	10.4%	11.4%
	5.00	人数	74	86	160
		%	18.0%	20.9%	19.4%
	6.00	人数	235	218	453
		%	57.0%	52.9%	55.0%
家族友人サポート	3.00	人数	38	26	64
		%	9.2%	6.3%	7.8%
	4.00	人数	16	19	35
		%	3.9%	4.6%	4.2%
	5.00	人数	58	64	122
		%	14.1%	15.5%	14.8%
	6.00	人数	300	303	603
		%	72.8%	73.5%	73.2%
活気	3.00	人数	135	142	277
		%	32.8%	34.5%	33.6%
	4.00	人数	33	30	63
		%	8.0%	7.3%	7.6%
	5.00	人数	39	38	77
		%	9.5%	9.2%	9.3%
	6.00	人数	205	202	407
		%	49.8%	49.0%	49.4%
イライラ感	3.00	人数	77	49	126
		%	18.7%	11.9%	15.3%
	4.00	人数	41	27	68
		%	10.0%	6.6%	8.3%
	5.00	人数	41	52	93
		%	10.0%	12.6%	11.3%
	6.00	人数	253	284	537
		%	61.4%	68.9%	65.2%
疲労感	3.00	人数	82	65	147
		%	19.9%	15.8%	17.8%
	4.00	人数	56	55	111
		%	13.6%	13.3%	13.5%
	5.00	人数	55	62	117
		%	13.3%	15.0%	14.2%
	6.00	人数	219	230	449
		%	53.2%	55.8%	54.5%

不安感	3.00	人数	89	80	169
		%	21.6%	19.4%	20.5%
	4.00	人数	75	79	154
		%	18.2%	19.2%	18.7%
	5.00	人数	80	97	177
		%	19.4%	23.5%	21.5%
	6.00	人数	168	156	324
		%	40.8%	37.9%	39.3%
抑うつ感	6.00	人数	91	67	158
		%	22.1%	16.3%	19.2%
	7.00	人数	40	49	89
		%	9.7%	11.9%	10.8%
	8.00	人数	44	50	94
		%	10.7%	12.1%	11.4%
	9.00	人数	56	52	108
		%	13.6%	12.6%	13.1%
	10.00	人数	46	54	100
		%	11.2%	13.1%	12.1%
	11.00	人数	48	50	98
		%	11.7%	12.1%	11.9%
	12.00	人数	87	90	177
		%	21.1%	21.8%	21.5%
心理的ストレス反応	12.00	人数	24	12	36
		%	5.8%	2.9%	4.4%
	13.00	人数	10	7	17
		%	2.4%	1.7%	2.1%
	14.00	人数	14	13	27
		%	3.4%	3.2%	3.3%
	15.00	人数	6	14	20
		%	1.5%	3.4%	2.4%
	16.00	人数	25	16	41
		%	6.1%	3.9%	5.0%
	17.00	人数	14	12	26
		%	3.4%	2.9%	3.2%
	18.00	人数	22	20	42
		%	5.3%	4.9%	5.1%
	19.00	人数	21	22	43
		%	5.1%	5.3%	5.2%
	20.00	人数	13	23	36
		%	3.2%	5.6%	4.4%
	21.00	人数	26	20	46
		%	6.3%	4.9%	5.6%
	22.00	人数	25	31	56
		%	6.1%	7.5%	6.8%
	23.00	人数	19	21	40
		%	4.6%	5.1%	4.9%
	24.00	人数	25	27	52
		%	6.1%	6.6%	6.3%
	25.00	人数	25	22	47
		%	6.1%	5.3%	5.7%
	26.00	人数	29	30	59

		%	7.0%	7.3%	7.2%
	27.00	人数	46	37	83
		%	11.2%	9.0%	10.1%
	28.00	人数	18	20	38
		%	4.4%	4.9%	4.6%
	29.00	人数	15	25	40
		%	3.6%	6.1%	4.9%
	30.00	人数	35	40	75
		%	8.5%	9.7%	9.1%
身体的ストレス反応	11.00	人数	48	20	68
		%	11.7%	4.9%	8.3%
	12.00	人数	22	15	37
		%	5.3%	3.6%	4.5%
	13.00	人数	37	29	66
		%	9.0%	7.0%	8.0%
	14.00	人数	45	35	80
		%	10.9%	8.5%	9.7%
	15.00	人数	51	56	107
		%	12.4%	13.6%	13.0%
	16.00	人数	40	64	104
		%	9.7%	15.5%	12.6%
	17.00	人数	46	41	87
		%	11.2%	10.0%	10.6%
	18.00	人数	42	48	90
		%	10.2%	11.7%	10.9%
	19.00	人数	35	40	75
		%	8.5%	9.7%	9.1%
	20.00	人数	20	28	48
		%	4.9%	6.8%	5.8%
	21.00	人数	16	21	37
		%	3.9%	5.1%	4.5%
	22.00	人数	10	15	25
		%	2.4%	3.6%	3.0%
仕事満足度 2	1.00	人数	182	191	373
		%	44.2%	46.4%	45.3%
	2.00	人数	230	221	451
		%	55.8%	53.6%	54.7%
家庭満足度 2	1.00	人数	129	141	270
		%	31.3%	34.2%	32.8%
	2.00	人数	283	271	554
		%	68.7%	65.8%	67.2%
合計		人数	412	412	824
		%	100.0%	100.0%	100.0%

資料２　「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き)」から通常版への換算表

仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援の換算表*

	通常版点数			
二択版点数	仕事の量的負担の場合	仕事のコントロールの場合	上司の支援の場合	同僚の支援の場合
3	5	5	4	5
4	8	7	6	6
5	10	9	8	8
6	12	12	12	12

活気、イライラ、疲労、不安の換算表*

	通常版点数			
二択版点数	活気の場合	イライラの場合	疲労の場合	不安の場合
3	4	4	4	4
4	5	5	5	6
5	6	6	7	8
6	12	12	12	12

＊ 各尺度の「２択版点数」に対してそれぞれの尺度の点数に換算する。例えば上司の支援の場合には２択版点数が３点なら通常版の上司の支援得点の４点に換算するというように読み取る。

抑うつの換算表

二択版点数	通常版点数
6	7
7	9
8	11
9	13
10	16
11	21
12	24

身体的ストレス反応の換算表

二択版点数	通常版点数
11	12
12	14
13	15
14	17
15	19
16	22
17	25
18	30
19	33
20	38
21	40
22	44

心理的ストレス反応合計の換算表

二択版点数	通常版点数
18	23
19	24
20	26
21	27
22	29
23	31
24	33
25	35
26	37
27	38
28	40
29	42
30	45
31	47
32	51
33	56
34	62
35	67
36	72

平成 29-30 年度労災疾病臨床研究事業費補助金
多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究
（１７０１０１－０１）

分担研究報告書

Glasgow depression scale および Glasgow anxiety scale 日本語版の作成

分担研究者
今村幸太郎（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・特任講師）
江口　尚（北里大学医学部公衆衛生学・講師）
主任研究者
川上憲人（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・教授）
研究協力者
北川佳寿美（ライフキャリアリサーチ・代表）
日高結衣（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・院生）

研究要旨
目的：知的障害のある人の抑うつおよび不安症状を測定するための尺度として、Glasgow depression scale for people with a learning disability (GDS-LD)および Glasgow anxiety scale for people with an intellectual disability (GAS-ID)がそれぞれ知られている。本研究では、GDS-LD および GAS-ID の日本語版を作成することを目的とした。
方法：患者報告式アウトカム尺度翻訳ガイドラインである、International Society for Pharmacoeconomics and Outcomes Research (ISPOR) タスクフォースによるガイドラインに従って両尺度の日本語版を作成した。原著者から日本語版作成の許可を得た上で、独立した２名の翻訳者により日本語版翻訳案を作成し、研究班の研究者で内容を確認した。その後、順翻訳作成に関わっていない独立した翻訳者が日本語版の逆翻訳を行い、逆翻訳結果を研究班の研究者および英語版の責任著者らで確認した。
結果：両尺度ともに、順翻訳結果の調整の過程で、研究班の研究者で翻訳結果を確認し、より適切な表現に修正した。逆翻訳結果は研究班の研究者および英語版の責任著者らで確認し、合意の上で日本語訳を確定した。両尺度ともに原版と同様の構成で、GDS-LD は全 20 項目で構成される３件法の尺度、GAS-ID は全 27 項目で構成される３件法の尺度として完成した。
結論：本研究では、ISPOR ガイドラインに従って GDS-LD および GAS-ID の日本語版を作成した。両尺度は、今後日本の知的障害のある人を対象に信頼性・妥当性検証が行われた後に、知的障害のある人の抑うつ・不安症状の評価およびうつ病・不安障害のスクリーニン

グに役立つ可能性がある。また、本研究班で新たに開発した「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」に含まれる精神健康に関する項目は主に軽度の心理的ストレス反応を測定するのに対して、GDS-LD および GAS-ID は、それぞれより重症な抑うつ・不安症状を測定できる点が特徴であり、目的に応じて使い分けが可能と考えられる。

A．研究目的

我が国では平成 27 年 12 月よりストレスチェック制度が施行され、従業員数 50 人以上の規模の事業場では、すべての労働者に対して年１回ストレスチェックを実施することが義務付けられた。厚生労働省は 57 項目の職業性ストレス簡易調査票（Brief Job Stress Questionnaire; BJSQ）の使用を推奨しているが、BJSQ は一般的な言語能力を有する労働者を主な対象として開発されており、知的障害や発達障害など、文章の理解やコミュニケーション能力に課題のある労働者に対する信頼性・妥当性の検討は行われていない。

Hermans and Evenhuis (2010) のレビューでは、知的障害のある人の抑うつを測定するための尺度の信頼性、妥当性が検討されており、自己回答式の尺度としては Cuthill et al. (2003) により開発された Glasgow depression scale for people with a learning disability (GDS-LD) が最も有用であることが報告されている。また、Hermans et al. (2011) のレビューでは、知的障害のある人の不安を測定するための尺度の信頼性、妥当性が検討されており、自己回答式の尺度としては Mindham and Espie (2003) により開発された Glasgow anxiety scale for people with an intellectual disability (GAS-ID) が最も有用であることが報告されている。

GDS-LD は学習障害のある人の抑うつ症状を測定するために開発された尺度であるが、知的障害のある人の抑うつ症状の測定にも使用されている。GDS-LD は、「一度もない／いいえ」、「時々」、「いつも／何回も」、の３件法で回答し、質問項目に応じて０～２点を配点している。学習障害のあるうつ病者を対象に高い再テスト信頼性 (r=0.94) および十分な内的信頼性（α=0.81）を示し、学習障害の無いうつ病者を対象にベック抑うつ尺度を用いた収束的妥当性の検討においても十分な関連を示した（r=0.94, p<0.001）。また、うつ病のスクリーニング効率についてもカットオフ値を 15 点とした場合に感度 90%、特異度 100%、カットオフ値を 13 点とした場合に感度 96%、特異度 90%であったことが報告されている (Cuthill et al., 2003)。また、GAS-ID は知的障害のある人の不安症状を測定するために開発された尺度で、「そのように感じたことは一度もない（０点）」、「時々そのように感じる（１点）」、「いつも/何回もそのように感じる（２点）」、の３件法で回答する。知的障害がありかつ不安障害のある群、知的障害があり不安障害ではない群、および健常群の３群を対象に尺度の信頼性および妥当性が検証されており、高い再テスト信頼性（r=0.95）および内的信頼性（α=0.96）を示し、知的障害の無い不安障害者を対象にベック不安尺度を用いた収束的妥当性の検

討においても十分な関連を示した（ρ=0.72, p<0.001）。また、不安障害のスクリーニング効率についてもカットオフ値を 13-15 点とした場合に感度 100%、特異度 100%であったことが報告されている（Mindham and Espie, 2003）。これらの尺度は、複数の既存の尺度を参考に項目プールを作成し、学習障害や知的障害のある当事者へのグループインタビューおよび専門家からの意見収集を経て作成され、信頼性妥当性が検証されているが、両尺度ともに日本語版は作成されていない。よって本研究では GDS-LD および GAS-ID の日本語版を作成することを目的とした。

B．研究方法

両尺度の翻訳は、患者報告式アウトカム尺度翻訳ガイドラインである、International Society for Pharmacoeconomics and Outcomes Research（ISPOR）タスクフォースによるガイドライン（Wild et al., 2005）に従って行った。具体的には、両尺度の開発に関する原著論文の責任著者である Colin A. Espie 教授（現オックスフォード大学）に連絡を取り、日本語版作成の許可を得た。その後、順翻訳の手続きとして、母語が日本語で、心理測定尺度の翻訳経験がある翻訳者 2 名が独立して尺度を翻訳し、研究班の研究者で翻訳結果を確認した。次に、順翻訳作成に関わっていない独立した翻訳者が日本語版の逆翻訳を行い、逆翻訳結果を研究班の研究者および英語版の責任著者らで確認した。

C．研究結果

完成した GDS-LD および GAS-ID 日本語版をそれぞれ表１、２に示した。両尺度ともに、順翻訳結果の調整の過程で、研究班の研究者で翻訳結果を確認し、より適切な表現に修正した。逆翻訳結果は研究班の研究者および英語版の責任著者らで確認し、合意の上で日本語訳を確定した。両尺度ともに原版と同様の構成で、GDS-LD は全 20 項目で構成される３件法（「一度もない／いいえ」、「時々」、「いつも／何回も」）の尺度、GAS-ID は全 27 項目で構成される３件法（「そのように感じたことは一度もない」、「時々そのように感じる」、「いつも/何回もそのように感じる」）の尺度として完成した。

D．考察

本研究では、ISPOR ガイドラインに従って GDS-LD および GAS-ID の日本語翻訳作業を行い、両尺度の日本語を作成した。知的障害のある人の抑うつ・不安症状を測定するための、国際的に信頼性・妥当性が確認されている自己回答式の尺度で日本語で使用可能なものは無く、本研究で作成された GDS-LD および GAS-ID 日本語版は日本で知的障害のある人の抑うつ・不安症状の測定や、うつ病・不安障害のスクリーニングに今後活用できる可能性がある。また、本研究班で新たに開発した「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」および「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」に含まれる精神健康に関する項目は主に軽度の心理的ストレス反応を測定するのに対して、GDS-LD および GAS-ID はそれぞれより重症な抑うつ・不安症状を測定できる点が特徴であり、目的に応じて使い分けが可能と考えられる。

一方で、本研究の重要な限界として、今回

作成された GDS-LD および GAS-ID 日本語版は、日本の知的障害のある人を対象とした信頼性・妥当性の検証は行われていない。両尺度が今後日本で使用されるにあたり、日本語版尺度の信頼性・妥当性検証が必要である。また、その際には質問文に振り仮名を振る等、日本語の特徴に合わせた調整が必要と考えられる。

E．結論

本研究では、知的障害のある人の抑うつ・不安症状を測定するための尺度として国際的に信頼性・妥当性が検証されている GDS-LD および GAS-ID について、患者報告式アウトカム尺度翻訳のための国際ガイドラインである ISPOR ガイドラインに従って日本語版を作成した。両尺度は、今後日本の知的障害のある人を対象に信頼性・妥当性検証が行われた後に、知的障害のある人の抑うつ・不安症状の評価およびうつ病・不安障害のスクリーニングに役立つ可能性がある。

F．健康危険情報

無し

G．研究発表

1. 論文発表

無し

2. 学会発表

無し

H．知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

無し

2. 実用新案登録

無し

3. その他

無し

I．引用文献

Cuthill FM, Espie CA, Cooper SA. Development and psychometric properties of the Glasgow Depression Scale for people with a Learning Disability. Individual and carer supplement versions. Br J Psychiatry. 2003 Apr;182:347-53.

Hermans H, van der Pas FH, Evenhuis HM. Instruments assessing anxiety in adults with intellectual disabilities: a systematic review. Res Dev Disabil. 2011 May-Jun;32(3):861-70.

Hermans H, Evenhuis HM. Characteristics of instruments screening for depression in adults with intellectual disabilities: systematic review. Res Dev Disabil. 2010 Nov-Dec;31(6):1109-20.

Mindham J, Espie CA. Glasgow Anxiety Scale for people with an Intellectual Disability (GAS-ID): development and psychometric properties of a new measure for use with people with mild intellectual disability. J Intellect Disabil Res. 2003 Jan;47(Pt 1):22-30.

Wild D, Grove A, Martin M, Eremenco S, McElroy S, Verjee-Lorenz A, Erikson P; ISPOR Task Force for Translation and Cultural Adaptation. Principles of Good Practice for the Translation and Cultural Adaptation Process for

Patient-Reported Outcomes (PRO) Measures: report of the ISPOR Task Force for Translation and Cultural Adaptation. Value Health. 2005 Mar-Apr;8(2):94-104.

表１　学習障害のある人のためのグラスゴー抑うつ尺度（Glasgow Depression Scale for people with Learning Disability; GDS-LD）日本語版

	先週…	一度もない／いいえ	時々	いつも／何回も
1	悲しい気分になりましたか？ *嫌な気分になりましたか？* *惨めな気分になりましたか？* *暗い気分になりましたか？*	0	1	2
2	機嫌が悪いと感じましたか？ *自分が怒りっぽいと感じましたか？* *誰かに向かって怒鳴りたいと感じましたか？*	0	1	2
3	楽しい気分で過ごせましたか？ *楽しかったですか？* *楽しめましたか？*	2	1	0
4	誰かと話したり、一緒にいることを楽しめましたか？ *周りに人がいるのが好きですか？* *誰かと一緒にいるのは好きですか？*	2	1	0
5	きちんとお風呂に入り、清潔な服を着て、歯を磨き、髪をとかしましたか。 *見た目に気を使いましたか。* *身だしなみを整えましたか。*	2	1	0
6	昼間に疲れたと感じましたか？ *昼寝をしましたか？* *日中に起きておくのが難しいと感じましたか。*	0	1	2
7	泣きましたか？	0	1	2
8	自分が最低な人間だと感じましたか。 *他の人達は自分のことを嫌っていると感じましたか？*	0	1	2
9	物事に注意を向けることができましたか（テレビを見たり）？ *物事に集中できましたか（テレビ番組とか）？* *何かお気に入りはありますか（テレビ番組とか）？* *最初から最後まで（見る）ことができますか。*	2	1	0

	先週…	一度もない／いいえ	時々	いつも／何回も
10	何かを決めることがむずかしいと感じましたか？ *例えば、何を着るか、何を食べるかを決めるのがむずかしいと感じましたか？* *二つのうちどちらかを選ぶことがむずかしいと感じましたか？* *必要な場合は具体的な例を教えてください。*	0	1	2
11	じっと座っていることがむずかしかったですか？ *座っているときにそわそわしましたか？* *じっとしていられなくて、動き回ったりしましたか？*	0	1	2
12	あまり食べられませんでしたか？ 食べ過ぎましたか？ *あまり食べないようにとか、もっと食べるようにとか言われましたか？* *（食べないようにとか、もっと食べるようにとか言われたことに対する肯定的な回答にはスコアを与えること）*	0	1	2
13	夜にぐっすり眠ることはむずかしいと感じましたか？ （情報を明確化するための質問をすること。以下の質問に対して肯定的な回答が得られた場合には、正のスコアを与えること。） *夜、眠りにつくことがむずかしいと感じましたか？* *夜中に目が覚めて眠れないことがありましたか？* *朝早くに目が覚めましたか？（具体的な時間を記録すること）*	0	1	2
14	生きている価値はないと感じることがありましたか？ *死にたいと思ったことがありましたか？* *生きていたくないと感じることがありましたか？*	0	1	2
15	すべて自分のせいだと感じることがありましたか？ *人に責められていると感じることがありましたか？* *自分のせいで悪いことが起こると感じることがありましたか？*	0	1	2

	先週…	一度もない／いいえ	時々	いつも／何回も
16	他の人が自分を見ている、自分の話をしている、あるいは自分を笑っていると感じたことがありましたか？ *他の人が自分のことをどう思っているか心配になったことがありましたか？*	0	1	2
17	もし誰かに、あなたが間違ったことをしたとか、あなたが間違えたと言われたら、とても腹が立ちますか？ *もし誰かに、……と言われたり、誰かと口論になったら悲しくなりますか？* *もし誰かに、……と言われたり、誰かと口論になったら泣きたくなりますか？*	0	1	2
18	不安な気分になりましたか？ *神経質になりましたか？* *緊張したり、イライラしたり、ピリピリした気分を感じましたか？*	0	1	2
19	自分には嫌な事ばかり起こると思うことがありましたか？ *自分には良いことはもう何も起こらないと感じましたか。*	0	1	2
20	良い事が起こった時にうれしいと感じましたか？ （先週は何も良い事が起こらなかった場合には） *もし誰かから素敵なプレゼントをもらったら、うれしいと思いますか？*	2	1	0

表２　知的障害のある人のためのグラスゴー不安尺度（Glasgow Anxiety Scale for people with an Intellectual Disability; GAS-ID）日本語版

	質問	得点
	心配	
1	心配事がたくさんありますか？*（…ピリピリしている/イライラしている/むきになる/興奮している）*	
2	たくさんの考えが頭の中をグルグル回っていますか？ *（…止める事のできない/どこからともなく現れる考え）*	
3	両親/家族について心配していますか？	
4	将来何が起こるかについて心配していますか？*（個人に合わせて調整すること。例えば、お母さんと一緒に暮らせなくなると、どうしたらいいのだろう）*	
5	何かとても悪いことが起こると心配していますか？	
6	体調がよくないと心配ですか？*（…気分が悪い時には）*	
7	何か新しいことをする時には不安になりますか？（…初めての時など）	
8	明日やることに不安を感じますか。	
9	心配することを止められますか？（逆転項目）	
10	死や死ぬことについて心配ですか？	

	質問	得点
	具体的な恐怖	
11	暗闇が怖いですか？*（…明かりを消してベッドにいるところを想像してください。怖くなると思いますか？）*	
12	高い所は怖いと感じますか？*（…高い建物の上に居ることを想像してください。）*	
13	エレベーターやエスカレーターは怖いと感じますか？*（乗ることはできますか）*	
14	犬は怖いですか？*（犬をなでたり／ぽんぽんと触ることはできますか）*	
15	クモは怖いですか？*（クモに近寄れますか）*	
16	医者や歯医者に診てもらうことが怖いと感じますか？	
17	知らない人に会うことを怖いと思いますか？	
18	混雑した場所にいることが怖いと感じますか？*（人ごみの中やショッピングセンターなど）*	
19	開けた場所を怖いと感じますか？*（…周りに何もない所）*	

	質問	得点
	心理的な症状	
20	とても暑く感じたり汗をかいたりすることがありますか？ *（…とても暑くて気持ちが悪い）*	
21	心臓がドキドキしますか？	
22	手足が震えますか？	
23	おなかが変に感じたり、そわそわと落ち着かない気がしますか？	
24	息苦しく感じることがありますか？ *（…息がしにくい／息が切れる）*	
25	何時もより頻繁にトイレに行きたいと感じますか？ *（…「おしっこ」に行きたい）*	
26	じっと座っていることが難しいですか？ *（…静かに座っていることができない感じ）*	
27	パニック状態だと感じますか？ *（…パニック／パニック「状態」になる）*	

知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアル

２０１９年　３月

はじめに

このマニュアルの対象と使い方

本マニュアルは知的障害等のある労働者を対象にストレスチェック制度を実施する際に、

1．実務を担当するスタッフ等が参考にできる

2．各職場でストレスチェック制度を適切に導入し運用していくための参考となる

以上を目的として、基本的な進め方と留意点をまとめたマニュアルです。

本マニュアルでは、以下の 5 項目について解説します。

1. 事業者による方針表明と労働者への説明について
2. 衛生委員会等における調査審議について
3. ストレスチェック結果の本人への通知の仕方について
4. 医師による面接指導について
5. ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析について

本マニュアルの巻末には、職業性ストレス簡易調査票を元に、知的障害等のある労働者の方々の使いやすさを考慮して作成された二つの調査票が掲載されています。巻末資料 1 は、職業性ストレス簡易調査票の表現や選択肢の数は変えずに、読み仮名とイラストを付けた「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」です。巻末資料 2 は、職業性ストレス簡易調査票の内容について、より理解しやすいやさしい表現に言い換え、読み仮名とイラストを付け、選択肢を 2 択にした「ストレスチェック質問票（2 択版イラスト付き）」です。標準となる職業性ストレス簡易調査票に加えて、対象となる労働者の知的障害の程度や事業場の状況を勘案してこれらの調査票を選択いただけるようにしました。

また、支援者が知的障害等のある労働者に対して各質問項目の内容を説明する際に参考としていただけるように、巻末資料 3 として「職業性ストレス簡易調査票の A および C 項目の解説」を付け加えています。

「推奨」と「ヒント」について

推 奨：半数以上の専門家が「重要かつ優先」と評価した項目で、知的障害等のある労働者に対するストレスチェック制度の実施における重要な手順として検討すべき項目と考えられます。

ヒント：状況や必要に応じてそれぞれの事業場で工夫する際に参考になる情報を示しています。必ずしも全ての事業場に当てはまるとは限りません。参考として記載しています。

２つのストレスチェック質問票の使い分けについて

「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」は、厚生労働省によりストレスチェック実施時に使用することが推奨されている「職業性ストレス簡易調査票」の各質問項目に理解をしやすくするための挿絵と読み仮名をつけたもので、文面や回答選択肢などは同一です。「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」は、「職業性ストレス簡易調査票」の表現や回答方法では抽象度が高くて理解が難しい人のために、表現を易しく言い換えて回答選択肢を２択にし、回答しやすくしたものです。

ストレスチェック実施の際は、通常は「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）（巻末資料１）」を使用し、「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」では意味の理解や回答が難しい場合に「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）（巻末資料２）」を使用します。

マニュアルの作成

このマニュアルは、平成 29 年-30 年度厚生労働省労労災疾病臨床研究事業費補助金「多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究（１７０１０１－０１）：研究代表者　川上憲人」の助成で作成されました。

目　　次

はじめに・・1

1.　事業者による方針表明と労働者への説明について・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
　1)　説明の方法について
　2)　説明の内容について
2.　衛生委員会等における調査審議について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
　1)　ストレスチェック制度の実施体制について
　2)　ストレスチェック制度を安心して受検してもらう環境づくりについて
　3)　ストレスチェックの調査票について
　4)　高ストレス者の選定方法について
3.　ストレスチェック結果の本人への通知の仕方について・・・・・・・・・・・・・・・10
4.　医師による面接指導について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
　1)　安心して医師面接を申し出られる環境づくりについて
　2)　医師による面接指導について
5.　ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析について・・・・・・・・・・・・・・12

巻末資料
1.　ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）
2.　ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）
3.　職業性ストレス簡易調査票のＡおよびＣ項目の解説

1 事業者による方針表明と労働者への説明について

ストレスチェック制度では、制度とその実施方法について労働者に周知することとされています。

1）説明の方法について

推 奨

▶ 特例子会社等、知的障害等のある労働者が多い職場では、全員に対する説明会を設けます。説明会の際には、知的障害等のある労働者のそばにサポートできる人を配置することが良いでしょう。

▶ 知的障害等のある労働者の人数が少ない場合には、個別に説明の機会を設ける場合もあります。

ヒント

▶ 障害の程度や状況に応じて、以下のような対応も取られることがあります。

(ア) 説明会の後で、担当者が個別に理解度を確認し説明を行う機会を設ける

(イ) 直属の上司が個別に説明を行う

(ウ) 知的障害等のある労働者を直接支援している人（ジョブコーチ等）が説明を行う

(エ) （ア）から（ウ）を、家族あるいは信頼している人の同席のもとで説明を行う

2）説明の内容について

推 奨

▶ 知的障害等のある労働者への周知では、ストレスチェック制度の目的と、事業場の方針を説明します。

- 目的の記載例：「セルフケア（一人ひとりが行う自身の健康管理）のさらなる充実と働きやすい職場環境づくりを目的として行います」など。
- 方針の記載例：

> 実施方針
>
> （1）ストレスチェック実施の取り組み
>
> ・実施は年に１回○月に実施します。対象者は全ての従業員（派遣社員、パート社員も含む）です。
>
> （2）実施にあたっての留意事項

・診断結果は本人の同意がない限り、事業者側が知ることはありません。安心して受検してください。
・高ストレスと判断された場合、医師の面接を希望する旨申し出られるように配慮しています。
・受検は任意です。受検や面接指導の申し出をしないことをもって不利益な取り扱いを受けることはありません。

▶ 知的障害等のある労働者にとって、ストレスチェック制度の概要、事業場の方針、留意事項を理解しやすい配布資料を用意するようにします。絵や図などを使って、知的障害等のある労働者が理解しやすい工夫をして説明します。

2 衛生委員会等における調査審議について

1）ストレスチェック制度の実施体制について

（1）基本的な考え方

ストレスチェック制度を実施するに当たっては、衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法等について調査審議を行い、その結果を踏まえ、事業者がその事業場におけるストレスチェック制度の実施方法等を規程として定めることになっています。

推 奨

▶ 知的障害等のある労働者について適切な知識を持った上で、衛生委員会等における調査審議が進むように、事業場における障害者雇用の状況、障害種別に応じた特性や配慮について委員会に情報提供します。また、障害の特性について説明した上で調査審議を行います。

▶ 知的障害等のある労働者の障害の程度や特性はさまざまです。少人数雇用されている事業場では、知的障害等のある労働者の個別の状況、能力を踏まえた上で調査審議することが良いでしょう。

▶ 知的障害等のある労働者を特別扱いするということではなく、制度の説明・実施において誰にでも分かりやすい共通の体制を準備することを目指します。

ヒント

- 衛生委員会等での調査審議に、知的障害等のある労働者を直接支援している人（ジョブコーチ等）に参加してもらうことも考えられます。また、知的障害等のある労働者への配慮に関する審議内容を社内に周知することも考えられます。
- 知的障害等のある労働者に対してストレスチェック制度を実施するにあたっては、そのプロセス全般において、理解をサポートするために、支援者等の職場の方々のかかわりが必要となります。その際には、受検者である知的障害等のある労働者の方々のプライバシーには十分に配慮をする必要があります。

（２）具体的な審議内容

推 奨

- 知的障害等のある労働者が安心して受検できるよう、社内体制、具体的な実施方法、調査票、実施後のフォローについて調査審議します。
- 家族や直接支援している人（ジョブコーチ等）の関わりについても決めておくようにします。また、知的障害等のある労働者の個人情報の取り扱いに留意します。

２）ストレスチェック制度を安心して受検してもらう環境づくりについて

実施に当たっては、知的障害等のある労働者が安心して受検できる環境づくりが重要です。

（１）実施前

ヒント

- 実施前は、知的障害等のある労働者にストレスチェック制度の概要と実施方法について説明をします。実施者や実施事務従事者が説明する方法だけでなく、日頃、知的障害等のある労働者を直接支援している人が説明することも１つの方法です。
- ストレスチェック実施者は、ストレスチェックの流れや留意事項について事前に家族や就労支援機関等の関係する外部機関に書面で周知しておくと良いでしょう。

（２）実施

推 奨

- 画一的に実施せず、知的障害等のある労働者の個別の特性を考慮して実施することが望まれます。

ヒント

- ▶ 労働者が落ち着いてストレスチェックを受検できる環境を作ることを心がけます。場合によっては、個別に受検できる部屋を用意したり、ゆっくりと回答できる時間の設定をしたりします。
- ▶ 質問の意味が分からないなど、１人での受検が難しい場合には、支援できる人を同席させることを検討します。回答を支援する場合は、「職業性ストレス簡易調査票のＡおよびＣ項目の解説（巻末資料３）」を参考に説明頂けます。ただし、支援者は受検者の回答を見たり回答を誘導することはしないようにしましょう。労働者の回答をみることのできる者は実施者または実施事務従事者のみになりますので注意してください。
- ▶ グループで実施する場合、数名（５～６人）のグループを作り、グループごとに支援できる人を同席させて説明し、実施することも可能です。
- ▶ 実施の際には、受検者が疲れないように適宜休憩をとることも可能です。休憩のタイミングは普段の休憩のタイミングに合わせるとよいでしょう（通常業務で１時間作業をしたら 10 分休憩を取っている場合は、ストレスチェック受検開始から１時間ごとに 10 分の休憩を取る、等）。

（３）実施後

- ▶ 外部機関に実施を委託している場合は、希望する知的障害等のある労働者に対して実施後にストレスチェック制度の概要や実施方法などを外部機関において個別に説明する機会を設けることも１つの方法です。

３）ストレスチェックの調査票について

推 奨

- ▶ 実施に当たっては知的障害等のある労働者に合わせた、分かりやすい調査票を使用することが推奨されます。

ヒント

- ▶ 分かりやすい調査票にするための工夫のポイントを以下に紹介します。

（１）調査票の質問文に読み仮名を振る

知的障害等のある労働者には漢字が苦手な人が多いので、質問文に読み仮名を振るだけでも分かりやすくなります。また、知的障害等のある労働者には、なるべく具体的に質問をすると理解しやすいので、質問文に対応する挿絵を用いることも役立ちます。

例：職業性ストレス簡易調査票に読み仮名を振りイラストを加えたもの（「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」）

A　あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
1		非常にたくさんの仕事をしなければならない				

（２）意味の変わらない範囲で質問文を分かりやすく言い換える

職業性ストレス簡易調査票の質問項目は、原文のままでは知的障害等のある労働者には分かりにくいものがあります。そのような項目については、意味の変わらない範囲で表現を分かりやすく言い換えると、より理解がしやすくなります（「仕事が処理しきれない」を「仕事が終わらない」に言い換える、等）。

また、職場の状況に合わない項目は削除したり、必要な項目を追加したりすることも役立ちます。例のように、回答を「はい」「いいえ」の２択にするなど、より分かりやすい選択肢になるように工夫すると回答しやすくなります。

例：職業性ストレス簡易調査票の項目を言い換えて、「はい」「いいえ」の２択にしたもの（「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」）

A　あなたの仕事について、あてはまるものに○を付けてください。

10	私は、仕事のやり方に自分の考えを取り入れてもらえる		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

（３）質問文に具体的な例を追加する

知的障害等のある労働者には抽象的な表現を理解をすることが苦手な人が多いので、質問文に具体例を追加すると理解しやすくなります。

例：職業性ストレス簡易調査票の項目に具体例を追加したもの（「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」）

Ａ　あなたの仕事について、あてはまるものに〇を付けてください。

15	私の働いている場所は、環境が自分に合っていない（うるさい、暗い、寒い、暑い、空気が悪い）		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

- 調査票の選択は、衛生委員会等での調査審議をもとに事業者が決定します。調査票による差別を感じさせないように、調査票はできるだけ全従業員に共通のものとするのが好ましいです。しかし十分説明し本人の意見も聞いた上で、配慮の必要な者に個別に異なる調査票を使うことも可能です。
- 「ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）」）と「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）とのいずれかを選択するは、回答選択肢の４択の程度を理解できるかどうかが目安になります。理解できる場合には前者、理解が難しい場合には後者を使うのがよいでしょう。

４）高ストレス者の判定方法について

高ストレス者の判定に当たっては、以下のことに留意をする必要があります。

1. 通常版の職業性ストレス簡易調査票に読み仮名を振りイラストを加えた調査票（例：ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き））は、元の職業性ストレス簡易調査票と大きな差はないと考えられます。しかし、文章を改変したり、選択肢を２択にするなどした調査票（例：ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き））は、通常版の職

業性ストレス簡易調査票とは別の調査票になります。個人のストレスプロフィールの出力方法や高ストレス者の判定基準も変わってくる可能性があります。

2. 知的障害等のある労働者の障害の程度は個人差が大きく、また、障害の程度に応じて、働かれている職場の状況も大きく異なります。そのため、高ストレス者の選定方法は、基本的には厚生労働省から出されている「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」を参考にしつつ、それぞれの職場で見直した方が良い場合もあります。

ヒント

- ▶ 知的障害等のある労働者において高ストレス者を判定するにあたっては、ストレスチェックの結果を用いるだけではなく、事前面談を行ったり、支援者などから勤務状況などの情報を収集したりすることによって、知的障害等のある労働者の特性を考慮でき、より適切に判定しやすくなります。
- ▶ 「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」を用いた場合、「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」で推奨されている高ストレス者の選定基準をそのまま使うことができません。

3 ストレスチェック結果の本人への通知の仕方について

事業者は、ストレスチェックを受けた労働者に対して、当該ストレスチェックを実施した医師等（以下「実施者」という。）から、その結果を直接本人に通知させることになっています。

推 奨

- ▶ 特例子会社等、知的障害等のある労働者が多い職場であれば、全体に対する説明会を設けます。結果について実施者等が個別に説明する機会を設けること、結果をどう理解し、どう対処を考えるか支援できる補助者をつけることが良いでしょう。ただし、これらの者は実施者または実施事務従事者である必要があります。
- ▶ 結果のフィードバック書式を知的障害等のある労働者に合わせて分かりやすく工夫します。絵や図を活用し、説明することも考えられます。

4 医師による面接指導について

1）安心して医師面接を申し出られる環境づくりについて

ストレスチェック結果の通知を受けた労働者のうち、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者から申出があった場合は、事業者は、当該労働者に対して、医師による面接指導を実施することになっています。

推 奨

- ▶ 結果通知時に医師面接の意義と手順を個別に説明することが良いでしょう。知的障害等のある労働者に分かりやすい説明資料を準備します。
- ▶ 知的障害等のある労働者は、自分の意思を他人に伝えることが苦手な人が多いので、その点の配慮を心がける必要があります。

ヒント

- ▶ 通常の産業保健の窓口が整備されていれば、そちらの利用も合わせて説明することも考えられます。
- ▶ ストレスチェック制度実施マニュアルでは、「事業者は、ストレスチェック結果の通知を受けた労働者に対して、相談の窓口を広げ、相談しやすい環境を作ることで、高ストレスの状態で放置されないようにする等適切な対応を行う観点から、日常的な活動の中で当該事業場の産業医等が相談対応を行うほか、産業医等と連携しつつ、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職が相談対応を行う体制を整備することが望ましい。」とされています。

2）医師による面接指導について

推 奨

- ▶ 可能なら、障害に対する知識を持つ医師に面接指導を依頼しましょう。
- ▶ 面接する医師が障害に対する知識が不十分な場合には、実施者から、障害特性等、面接対象者に合わせた留意事項を事前に説明しても良いでしょう。
- ▶ 面接を行う医師は、専門用語は使わず、早口にならないようにゆっくり話を聞くことが良いでしょう。

▶ また、面接を行う医師は、本人が必要以上に不安を持ちやすいことに留意するようにします。医師と会うだけで精神的に不安定になってしまう者もいることを覚えておきましょう。

ヒント

▶ かかりつけ医がいれば、その医師に医師面接をしてもらうことも考えられます。また職場環境に関する事項をあらかじめかかりつけ医が閲覧できるようにすることも円滑な面接指導に役立つでしょう。

5 ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析について

事業者は、実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させます。 事業者は、集団ごとの集計・分析の結果を勘案し、必要に応じて、適切な措置を講じることが努力義務になっています。

推 奨

▶ 集団分析の際に、差別等が起こらないよう配慮が必要です。そのため、知的障害等のある労働者のデータもできるだけ全体の集計には含めるようにします。

▶ 集計結果には知的障害等のある労働者が含まれること、およびその他配慮したことがあれば記載するようにします。

ヒント

▶ 以上を原則としながら、目的によっては知的障害等のある労働者のデータを別途にした集団分析を追加で行う場合もあります。

▶ あるいは、知的障害等のある労働者のデータは、それのみも集団分析し役立てることも考えられます。

▶ 職場で、対象者に応じて、通常版の職業性ストレス簡易調査票と、本マニュアルで推奨している「ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）」を一緒に使用した場合、２つの調査票の結果を一緒にして集団分析をすることはできません。

ストレスチェック質問票（ふりがなイラスト付き）

「ストレスチェック」とは、あなたのストレスについて質問に答えることで、あなたのストレスがどれくらいかを調べるための簡単な検査です。

「ストレスチェック」は、あなたが自分のストレスがどのくらいかを知ることで、ストレスをためすぎないようにしたり、ストレスが高いときは医師の面接を受けて、どうしたらいいか教えてもらったり、職場の支援員に相談して大変な仕事を減らしてもらったり、仕事をしやすい職場づくりにつなげたりすることで、心の不調を予防するための取り組みです。

【回答した結果の取り扱いについて】

- あなたのストレスチェックの結果は、あなたの健康管理を目的として、産業医・保健師のみが確認し、必要に応じて面接をお勧めするご連絡をします。
- あなたが答えたことを、あなたの知らないところで、あなた以外の人に知られることはありません。

お名前	
ご所属	

【回答のしかた】

- 質問は全部で 57問あります。質問には、仕事のストレスについての質問、ストレスによる心や体の状態についての質問、職場の支援員や同僚や家族があなたを助けることについての質問、などが含まれています。
- それぞれの質問について、４つの答えのうち１つを選んでください。
- すべての質問に答えるためにかかる時間は約３０分です。

【回答例】

Ａ　あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに〇を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
1		非常にたくさんの仕事をしなければならない				

次のページから質問が始まります。

Ａ　あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに〇を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
1		非常にたくさんの仕事をしなければならない				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
2		時間内に仕事が処理しきれない				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
3		一生懸命働かなければならない				

Ａ　あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
4		かなり注意を集中する必要がある				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
5		高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
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				

Ａ　あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに〇を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
7		からだを大変よく使う仕事だ				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
8		自分のペースで仕事ができる				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
9		自分で仕事の順番・やり方を決めることができる				

Ａ　あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
10		職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
11		自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
12		私の部署内で意見のくい違いがある				

Ａ　あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
13		私の部署と他の部署とはうまが合わない				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
14		私の職場の雰囲気は友好的である				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
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				

Ａ　あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
16		仕事の内容は自分にあっている				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
17		働きがいのある仕事だ				

B　最近１か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
1		活気がわいてくることが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
2		元気がいっぱいなことが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
3		生き生きすることが				

B　最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
4		怒りを感じることが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
5		内心腹立たしいことが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
6		イライラしていることが				

B　最近１か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
7		ひどく疲れたことが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
8		へとへとなことが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
9		だるいことが				

B　最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

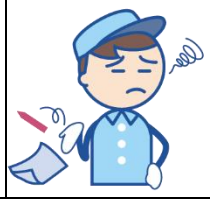
番号	質問		答えを１つ選んでください			
10		気がはりつめていることが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
11		不安なことが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
12		落着かないことが				

B　最近１か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
13		ゆううつなことが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
14		何をするのも面倒なことが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
15		物事に集中できないことが				

B　最近１か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
16		気分が晴れないことが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
17		仕事が手につかないことが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
18		悲しいと感じることが				

B　最近１か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
19		めまいがすることが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
20		体のふしぶしが痛むことが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
21		頭が重かったり頭痛がすることが				

B　最近１か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
22		首筋や肩がこることが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
23		腰が痛いことが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
24		目が疲れることが				

B　最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

番号	質問		答えを１つ選んでください			
25		動悸や息切れがすることが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
26		胃腸の具合が悪いことが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
27		食欲がないことが				

B　最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

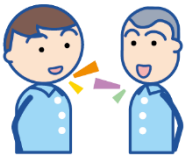
番号	質問		答えを１つ選んでください			
28		便秘や下痢をすることが				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
29		よく眠れないことが				

Ｃ あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに〇を付けてください。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

番号	質問		答えを１つ選んでください			
1		上司は、どのくらい気軽に話ができますか？				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
2		職場の同僚は、どのくらい気軽に話ができますか？				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
3		配偶者、家族、友人等は、どのくらい気軽に話ができますか？				

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？

番号	質問		答えを１つ選んでください			
4		あなたが困った時、上司は、どのくらい頼りになりますか？				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
5		あなたが困った時、職場の同僚は、どのくらい頼りになりますか？				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
6		あなたが困った時、配偶者、家族、友人等は、どのくらい頼りになりますか？				

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？

番号	質問		答えを１つ選んでください			
7		あなたの個人的な問題を相談したら、上司は、どのくらいきいてくれますか？				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
8		あなたの個人的な問題を相談したら、職場の同僚は、どのくらいきいてくれますか？				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
9		あなたの個人的な問題を相談したら、配偶者、家族、友人等は、どのくらいきいてくれますか？				

Ｄ 満足度について

番号	質問		答えを１つ選んでください			
1		仕事に満足だ				

番号	質問		答えを１つ選んでください			
2		家庭生活に満足だ				

質問は以上ですべて終了です。お疲れ様でした。

この質問票は、厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金「多様な労働者がストレチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究（１７０１０１－０１）：研究代表者　川上憲人」により、職業性ストレス簡易調査票をもとに作成されました。

ストレスチェック質問票（２択版イラスト付き）

「ストレスチェック」とは、あなたのストレスについて質問に答えることで、あなたのストレスがどれくらいかを調べるための簡単な検査です。

「ストレスチェック」は、あなたが自分のストレスがどのくらいかを知ることで、ストレスをためすぎないようにしたり、ストレスが高いときは医師の面接を受けて、どうしたらいいか教えてもらったり、職場の支援員に相談して大変な仕事を減らしてもらったり、仕事をしやすい職場づくりにつなげたりすることで、心の不調を予防するための取り組みです。

【回答した結果の取り扱いについて】

- あなたのストレスチェックの結果は、あなたの健康管理を目的として、産業医・保健師のみが確認し、必要に応じて面接をお勧めするご連絡をします。
- あなたが答えたことを、あなたの知らないところで、あなた以外の人に知られることはありません。

お名前	
ご所属	

【回答のしかた】

- 質問は全部で 57問あります。質問には、仕事のストレスについての質問、ストレスによる心や体の状態についての質問、職場の支援員や同僚や家族があなたを助けることについての質問、などが含まれています。
- それぞれの質問について、４つの答えのうち１つを選んでください。
- すべての質問に答えるためにかかる時間は約３０分です。

【回答例】

Ａ　あなたの仕事について、あてはまるものに〇を付けてください。

1	私は、とてもたくさんの仕事をしなければならない		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい		

次のページから質問が始まります。

Ａ　あなたの仕事について、あてはまるものに〇を付けてください。

1	私は、とてもたくさんの仕事をしなければならない		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

2	私は、仕事がたくさんあって、時間内に仕事が終わらない		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

3	私は、仕事中は一生懸命働かなければならない		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

Ａ　あなたの仕事について、あてはまるものに〇を付けてください。

4	私は、仕事中はミスがないようにとても気をつける必要がある		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

5	私の仕事は難しい		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

6	私は、仕事中、ずっと仕事のことを考えていなければならない		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

Ａ　あなたの仕事について、あてはまるものに〇を付けてください。

7	私の仕事は、からだを動かすことが多い		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

8	私は、自分のペースで仕事ができる		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

9	私は、仕事の順番ややり方を自分で決めることができる		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

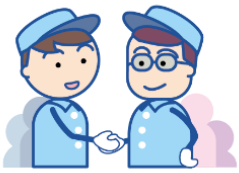
Ａ　あなたの仕事について、あてはまるものに〇を付けてください。

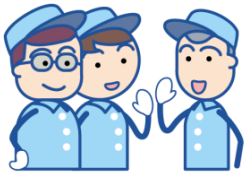
10	私は、仕事のやり方に自分の考えを取り入れてもらえる		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

11	私は、自分が覚えたことを仕事で使うことが少ない		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

12	私は、職場の人と意見が合わない		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

Ａ　あなたの仕事について、あてはまるものに○を付けてください。

13	私の職場の人と、他の職場の人は意見が合わない		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

14	私の職場の人たちは、仲が良い		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

15	私の働いている場所は、環境が自分に合っていない（うるさい、暗い、寒い、暑い、空気が悪い）		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

Ａ　あなたの仕事について、あてはまるものに〇を付けてください。

16	私の仕事の内容は、私に合っている		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

17	私の仕事は、やりがいがある		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

1	私は、活気がわいてくることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

2	私は、元気がいっぱいなことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

3	私は、生き生きしていることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

4	私は、怒りを感じていることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

5	私は、内心腹立たしいことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

6	私は、イライラしていることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

7	私は、ひどく疲れていることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

8	私は、へとへとなことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

9	私は、だるいことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

10	私は、気がはりつめていることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

11	私は、不安なことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

12	私は、落着かないことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

13	私は、ゆううつなことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

14	私は、何をするのも面倒なことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

15	私は、物事に集中できないことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

16	私は、気分が晴れないことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

17	私は、仕事が手につかないことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

18	私は、悲しいことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

19	私は、めまいがすることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

20	私は、体のふしぶしが痛むことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

21	私は、頭が重かったり頭痛がすることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

22	私は、首筋や肩がこっていることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

23	私は、腰が痛いことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

24	私は、目が疲れることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに○を付けてください。

25	私は、心臓がドキドキしたり、呼吸が苦しくなったりすることが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

26	私は、胃腸の具合が悪いことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

27	私は、食欲がないことが		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 なかった	 あった

B　最近1か月間のあなたの状態について、あてはまるものに〇を付けてください。

28	私は、便秘や下痢をすることが		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 なかった	 あった

29	私は、よく眠れないことが		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 なかった	 あった

Ｃ あなたの周りの人たちについて、あてはまるものに〇を付けてください。

1	私は、上司（支援員、スタッフ）となんでも話ができる		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

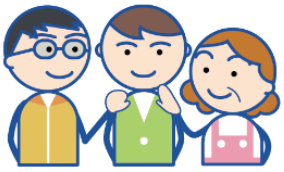
2	私は、職場の仲間となんでも話ができる		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

3	私は、家族や友達となんでも話ができる		
	右から１つ選んで、〇をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

Ｃ あなたの周りの人たちについて、あてはまるものに○を付けてください。

4	私が困ったとき、上司（支援員、スタッフ）は助けてくれる		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	そうだ	ちがう

5	私が困ったとき、職場の仲間は助けてくれる		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	そうだ	ちがう

6	私が困ったとき、家族や友達は助けてくれる		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	ちがう

Ｃ あなたの周りの人たちについて、あてはまるものに○を付けてください。

7	私が、仕事以外のことを相談したら、上司（支援員、スタッフ）は話をきいてくれる		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

8	私が、仕事以外のことを相談したら、職場の仲間は話をきいてくれる		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

9	私が、仕事以外のことを相談したら、家族や友達は話をきいてくれる		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

Ｄ 満足度について

1	私は、仕事に満足している		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

2	私は、仕事以外の生活に満足している		
	右から１つ選んで、○をつけて下さい	 そうだ	 ちがう

質問は以上ですべて終了です。お疲れ様でした。

この質問票は、厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金「多様な労働者がストレチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究（１７０１０１－０１）：研究代表者　川上憲人」により、職業性ストレス簡易調査票をもとに作成されました。

3 職業性ストレス簡易調査票の各項目の解説

本項では、職業性ストレス簡易調査票の各項目について、意味内容の解説をしています。知的障害等のある労働者が、職業性ストレス簡易調査票の質問の意味の理解が難しい場合に、支援員が回答をサポートされると思います。その際に、支援員による説明のばらつきを少なくするための参考としていただくことを念頭に、本解説を作成しています。実際に説明するときは、抽象的な表現は避けて、できるだけ具体的に説明するようにしましょう。

A. 仕事のストレス要因に関する質問

ストレスの原因となる仕事の状況について質問します。質問は全17項目で、それぞれの項目は4択（1．そうだ、2．まあそうだ、3．ややちがう、4．ちがう）で質問されています。項目1から7、11から13、15は、点数が高いほどストレスが高くなることを想定しています。それ以外の項目８、９、10、14、16、17は、点数が低いほどストレスが低くなることを想定しています。得点の計算方法については「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル（厚生労働省、2015）」をご参照下さい。
https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf

1．非常にたくさんの仕事をしなければならない ---------- 1　2　3　4

仕事の量的な負担感についての質問です。仕事の量を本人が多すぎると感じているとストレスが高くなることを前提にしています。あくまで「本人がどう感じているか」という主観的なもので、客観的である必要はありません。

2．時間内に仕事が処理しきれない ---------- 1　2　3　4

仕事の量的な負担感についての質問です。物理的に仕事の量が多く、定時間内に終えることができない、または、残業をせざる得ない状況です。そのような状況は、本人の処理できる仕事量以上の仕事をしていることになり、ストレスが高くなると考えられます。

3．一生懸命働かなければならない ---------- 1　2　3　4

仕事の量的な負担感についての質問です。ここでの「一生懸命」というのは、ストレスが高くなることを想定していて、前向きな意味ではなく、「やらされている」という後ろ向きな意味で使われています。

4．かなり注意を集中する必要がある---------- １　２　３　４

仕事の質的な負担感についての質問です。仕事の内容が本人にとって高度であったり、難しかったりする場合には、必要以上に仕事に集中する必要があります。この質問ではそのような状況を想定しています。

5．高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ ---------- １　２　３　４

仕事の質的な負担感についての質問です。高度な知識や技術が必要な難しい仕事は、やりがいにもなる反面、精神的なストレスにもなります。この質問は、肯定的な問いではなく、その状況を本人が否定的に感じていることを想定しています。

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 ------- １　２　３　４

仕事の質的な負担感についての質問です。ストレス軽減の点から、仕事中も同僚と雑談をしたり、飲食したりするなど、定期的な気分転換が必要です。この質問は、そのような気分転換を勤務時間中できないということを想定しています。

7．からだを大変よく使う仕事だ ---------- １　２　３　４

仕事の身体的な負担感についての質問です。重量物を取り扱う、工事現場の作業、工場内を動き回る、長時間の立位での作業など、肉体的な負担が大きい仕事は、精神的なストレスになることを想定しています。

８．自分のペースで仕事ができる ---------- １　２　３　４

仕事のコントロール度合いについての質問です。例えば、ライン作業をしていて、前工程、後工程を意識して仕事をしなければならない状態は、自分のペースで仕事ができない状態です。自分のペースで仕事ができない状態は、精神的なストレスが高くなります。

９．自分で仕事の順番・やり方を決めることができる ---------- １　２　３　４

仕事のコントロール度合いについての質問です。上司や同僚から逐一、仕事のやり方について指示をされる状態は、とても仕事がやりづらく、ストレスが高くなることを想定しています。障害の特性によっては、逐一指示をされることが好ましい状況もあります。

10．職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる----------１　２　３　４

仕事のコントロール度合いについての質問です。職場の仕事全体の方向性に、自分の意見を取り入れてもらえているかを聞いています。自分の意見を職場で取り入れてもらえると、

仕事のコントロール度は高く、ストレス度合いが低いと考えられます。障害の特性によっては、自分の考えや意見を求めらるほうがストレスを感じてしまう場合もあります。

11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない----------１　２　３　４

技能の活用度合いについての質問です。仕事をしていて、自分が持つスキルや知識を活用できているかを聞いています。自分の仕事のスキルや知識が活用されていると、ストレス度合いが低いと考えられます。

12. 私の部署内で意見のくい違いがある----------１　２　３　４

職場内の対人関係についての質問です。自分の部署（チーム）の中で、自分の意見と周囲の人の意見の衝突があったり、行き違いがあったりするかどうかについて聞いています。職場内の対人関係が良好だと、ストレス度合いが低いと考えられます。

13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない----------１　２　３　４

職場内の対人関係についての質問です。自分の部署（チーム）が他の部署（チーム）と意見が合わなかったり、衝突があったりするかどうかについて聞いています。職場内の対人関係が良好だと、ストレス度合いが低いと考えられます。

14. 私の職場の雰囲気は友好的である----------１　２　３　４

職場内の対人関係についての質問です。自分の職場の仲間同士の雰囲気（ムード）が良好かという職場内の対人関係について聞いています。対人関係が良好だと、ストレス度合いが低いと考えられます。

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--１　２　３　４

自分の職場の物理的な作業環境についての質問です。職場環境が良好だとストレス度合いが低いと考えられます。

16. 仕事の内容は自分にあっている----------１　２　３　４

仕事の適性度合いについての質問です。自分の仕事の内容が、自分の得意なことや自分ができることと一致しているかを聞いています。仕事の適性度が高いとストレス度合いが低いと考えられます。

17. 働きがいのある仕事だ----------１　２　３　４

仕事の働きがいについての質問です。仕事をしていてやりがいを感じているかどうかを聞いています。働きがいの度合いが高いと、ストレス度合いが低いと考えられます。

B. 心身のストレス反応に関する質問

心理的な負担による心身の自覚症状について質問します。心理的ストレス反応の尺度は５つで、ポジティブな心理的反応の尺度として活気（1～3)、ネガティブな心理的反応の尺度としてイライラ感（4～6)、疲労感（7～9)、不安感（10～12)、抑うつ感（13～18）があります。身体的ストレス反応は身体愁訴について 11 項目（19～29）で測定します。どの項目も自覚症状を端的に質問しているため、項目ごとの解説はありません。類似した質問について、意味の違いにこだわり過ぎずに思うままに回答するよう促して下さい。得点の計算方法については「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル（厚生労働省、2015)」をご参照下さい。

https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf

C

C. 職場の上司、同僚、家族からの支援に関する質問

ストレス反応に影響を与えるその他の要因として、職場の上司、同僚、および職場外の身近な人（配偶者、家族、友人等）からのサポートの程度について、４択（1．非常に、2．かなり、3．多少、4．全くない）で質問します。質問は全９項目で、以下の３つの質問について、「上司」、「職場の同僚」、「配偶者、家族、友人等」の３つにそれぞれ回答します。

教示文：Ｃ　あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

回答選択肢：１．非常に、２．かなり、３．多少、４．全くない、の４択

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司 ---------- １　２　３　４
2. 職場の同僚 ---------- １　２　３　４
3. 配偶者、家族、友人等 ---------- １　２　３　４

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？

4. 上司 ---------- １　２　３　４
5. 職場の同僚 ---------- １　２　３　４
6. 配偶者、家族、友人等 ---------- １　２　３　４

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？

7. 上司 ---------- １　２　３　４
8. 職場の同僚 ---------- １　２　３　４
9. 配偶者、家族、友人等 ---------- １　２　３　４

（１）「次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？」については、自分が職場の上司、同僚、および職場外の身近な人である配偶者、家族、友人等と、どのくらい気軽に（気兼ねなく、楽に）話ができるかについて聞いています。

（２）「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？」については、自分の職場の上司、同僚、および職場外の身近な人である配偶者、家族、友人等は、自分が困ったときにどのくらい頼りになるか（助けになるか）について聞いています。

（３）「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？」については、自分の職場の上司、同僚、および職場外の身近な人である配偶者、家族、友人等は、自分の個人的な問題を相談したらどのくらい話を聞いてくれるかについて聞いています。

知的障害等のある労働者のストレスチェック制度実施に関する運用マニュアル

このマニュアルは、厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金「多様な労働者がストレチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究（１７０１０１－０１）：研究代表者　川上憲人」により作成されました。

III. 研究成果の刊行に関する一覧表

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍：該当無し

雑誌：該当無し