

2012年5月25日

株式会社損保ジャパン・ヘルスケアサービス

『新職業性ストレス簡易調査票』を活用した メンタルヘルス対策プログラムの提供

株式会社損保ジャパン・ヘルスケアサービス（社長 今井 達也、以下「SJHS」）は、平成 21-23 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」（以下、「本研究班」）によって開発された「新職業性ストレス簡易調査票（※）」（以下「新調査票」）を取り入れたメンタルヘルス対策プログラムを、2012 年 8 月を目処に販売開始します。

1. 「新調査票」の開発に関する研究への協力

SJHS および株式会社損保保険ジャパン（社長 櫻田 謙悟、以下「損保ジャパン」）は、本研究班が掲げた研究・開発の意義に賛同し、開発段階から協力してまいりました。具体的には、2012 年 1 月、損保ジャパンの関西地区の事業所（約 1,000 名）を対象に、「新調査票」の有効性を評価するためのフィールド調査を実施し、その調査結果が本研究班により集計・分析され、「新調査票」を構成する貴重な基礎データになっています。

2. 「新調査票」を導入した新たなメンタルヘルス対策プログラムの開発

SJHSはこの研究協力を踏まえて、「新調査票」が今日の多様な職場のストレス要因の測定や、職場環境改善の切り口を把握するために有効活用できることを確認しました。

SJHSでは、今後さらに研究を進め、現行の職業性ストレス簡易調査票をベースとしたSJHSのメンタルヘルス対策導入パッケージ「mimoza seed」に「新調査票」を組み入れた新たな組織診断プログラムを、2012 年 8 月を目処に販売開始いたします。

なお、現在、厚生労働省を中心に検討されている「ストレスチェックの義務化」に対しても、法制化後の省令や指針で示される詳細部分の内容を踏まえたうえで、それらに沿ったサービスを提供できるよう準備を進めています。

※ 新職業性ストレス簡易調査票

労働者や職場のストレス要因やストレス反応の測定には、開発以来、職業性ストレス簡易調査票が広く使用されてきました。しかし今日、労働者のストレスやメンタルヘルスはより広い職場要因によって影響を受けています。新職業性ストレス簡易調査票（New BJSQ）では、現行版の職業性ストレス簡易調査票 20 尺度に、22 の新しい尺度（推奨尺度セットの場合）を追加することで、これらのより広い職場の心理社会的要因、特に部署や事業場レベルでの仕事の資源および労働者の仕事へのポジティブな関わりを測定できるようになりました。（出典：「新職業性ストレス簡易調査票について」（2012 年 4 月 1 日）平成 21-23 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」）

以上

別紙：「mimoza seed」と、「新調査票」を組み入れた新たな組織診断プログラムの概要

<本件に関するお問い合わせ先>

株式会社損保ジャパン・ヘルスケアサービス サービス統轄本部 井田・立脇（TEL：03-3349-9205）

【会社概要】

社名：株式会社損保ジャパン・ヘルスケアサービス
設立：2007 年 4 月 2 日
資本金等：7.9 億円（資本金 4.95 億円、資本準備金 2.95 億円）（株式会社損保保険ジャパン 100%出資）
所在地：東京都新宿区西新宿 1-26-2 新宿野村ビル 10F
電話番号：03-3349-4923
代表取締役：今井 達也
事業内容：メンタルヘルス対策プログラムおよびメンタルヘルスケアの各種支援ツールの研究・開発
企業のメンタルヘルス対策に関する産業保健体制の支援
企業のメンタルヘルス対策に関連した制度構築等に対するコンサルティング業務



損保ジャパン・ヘルスケアサービス

東京都新宿区西新宿 1 丁目 26 番 2 号 新宿野村ビル 10F

◆ 「mimoza seed」と、「新調査票」を組み入れた新たな組織診断プログラムの概要



mimoza seedは、「職業性ストレス簡易調査票」※を活用した個人のストレスチェック、組織別ストレス状況の診断サービスをベースにして、従業員向けの「心の健康相談（電話相談）」や、人事労務ご担当者向けの「人事労務相談」など、厚生労働省が定める「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の内容に沿ったメンタルヘルス対策プログラムをパッケージ化した弊社商品です。

※「職業性ストレス簡易調査票」は平成7～11年度労働省委託研究「作業関連疾患の予防に関する研究班」ストレス測定研究グループが、多くのストレスに関する質問票を検証し、現場で簡便に測定・評価することが可能で、しかも信頼性・妥当性の高い調査票として開発したものです。職場のストレス要因とそれによるストレス反応、およびそれらの関係に影響を与える因子（家族や同僚の支援）を同時に測定し、ストレスを総合的に評価することが可能な調査票です（様々な業種、職種における約2.5万人の労働者のデータを基準としています）

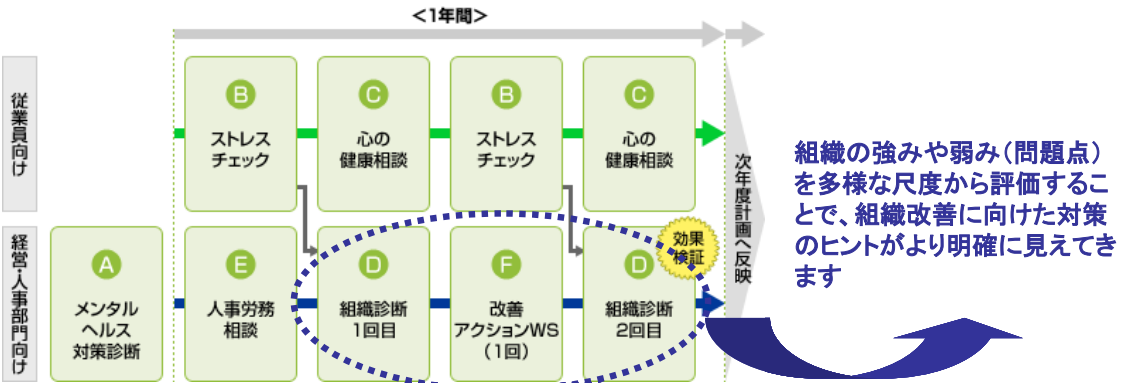
◆ 新調査票による新たな評価尺度について

- ◆ 新職業性ストレス簡易調査票は、現行の職業性ストレス簡易調査票に新しい尺度を追加して使用します。（使用する尺度は取捨選択することが可能です）
- ◆ 新しい尺度の追加によって、ストレスに関わる職場環境要因をより広く測定できるようになると同時に、労働者の仕事へのポジティブな関わり（ワーク・エンゲイジメント）や職場の一体感（職場のソーシャルキャピタル）、職場のハラスメントなどが測定できるようになります。

現行の尺度	20尺度・質問数57項目	新しく加わる尺度	30尺度・質問数84項目 ※うち推奨版は22尺度・63項目
1. 仕事の負担 仕事の量的負担、仕事の質的負担、身体的負担度、職場での対人関係、職場環境 2. 仕事の資源：作業レベル 仕事のコントロール、仕事の適性、技能の活用度、働きがい 3. 仕事の資源：部署（グループ）レベル 上司からのサポート、同僚からのサポート、家族・友人からのサポート 4. アウトカム 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴、仕事満足度、家庭満足度	+	1. 仕事の負担 *は推奨版尺度 情緒的負担*、役割葛藤*、ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）* 2. 仕事の資源：作業レベル 仕事の意義*、役割明確さ*、成長の機会*、新奇性、予測可能性 3. 仕事の資源：部署（グループ）レベル 経済・地位報酬*、尊重報酬*、安定報酬*、上司のリーダーシップ*、上司の公正な態度*、ほめてもらえる職場*、失敗を認める職場*、グループの有能感 4. 仕事の資源：事業場レベル 経営層との信頼関係*、変化への対応*、手続きの公正性、個人の尊重*、公正な人事評価*、多様な労働者への対応*、キャリア形成*、ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）* 5. アウトカム 職場のハラスメント*、職場の一体感（ソーシャル・キャピタル）*、ワーク・エンゲイジメント*、職務の遂行、創造性の発揮、積極的な学習	

※新版の「仕事の意義」は、現行の「働きがい」を含む尺度です。

◆ 現行のmimoza seedのご提供イメージと新調査票の活用により拡充する部分



※新調査票についての記述は、「事業者のメンタルヘルスサポートページ」東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野運営ウェブサイト (<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/>) で公表されている新調査票に関する資料を基に作成したものです。