

短大教職員及び市役所事務系職員の仕事のストレス

福岡 悦子¹⁾*・金山 時恵¹⁾・矢庭 さゆり¹⁾

鈴江 毅²⁾・万波 俊文²⁾・實成 文彦²⁾

1) 新見公立短期大学地域看護学専攻科

2) 香川大学医学部人間環境医学衛生・公衆衛生学

(2005年11月9日受理)

職場におけるメンタルヘルス対策は重要な課題である。職業性ストレス簡易調査票を用いて短大教職員と事務系職員の職業性ストレスを比較した。対象者は旧A市役所職員300名(男性225名、女性75名)、短大教職員55名(男性21名、女性34名)。平均回収率54.9%。平均年齢は41.8歳(標準偏差±11.5歳)であった。短大教職員は事務系職員と比較し仕事の要求度(仕事の量、スピード、複雑さ)、仕事のコントロール(仕事の裁量権や自由度等)が有意に高かったが、同僚の支援は有意に低かった。上司の支援に有意の差はなかった。また、ストレスの量—コントロール判定図および職場の支援判定図からみた仕事のストレス判定図の結果、事務系職員の総合健康リスクは92.0、短大教職員は87.0であり、全国平均の総合健康リスク100と比較し事務系職員は8.0%、短大教職員は13.0%健康リスクが低くなっていた。

(キーワード) 職業性ストレス簡易調査票、仕事の要求度—コントロールモデル
ストレス判定図

はじめに

厚生労働省は昭和57年から5年ごとに「労働者健康状況調査」を実施している。その中で、「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合」は調査ごとに増加を続けている。昭和57年ではその割合が50.6%であったが、平成9年では62.8%に、さらに平成14年の結果では61.5%と横ばい状況と報告されている。

平成8年3月28日、電通事件(長時間労働によるストレスで青年が過労自殺したケース)の東京地裁判決があった。企業側は本人の異常に気づきながら具体的な措置をしていなかったことが、安全配慮義務違反というものである。この判決は過労自殺のリーディングケースとなり、その衝撃は全国に伝わった。平成12年3月24日、電通事件の最

高裁判決で企業側の安全配慮義務違反が認められ、企業は遺族に謝罪するとともに、1億6千8百万円の損害賠償を支払った。そのような背景から、平成12年8月9日、労働省(現厚生労働省)から「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」¹⁾が発表された。これまでに産業保健分野では職場のメンタルヘルス対策は、労働者の健康保持増進、生産的で活気のある職場づくり、事業主の安全配慮義務の遂行等で重要であると認識され取り組まれていたが、労働省からの通達後メンタルヘルス対策への取り組みは加速度的に広まっていった。

職場におけるメンタルヘルスの推進やストレス対策は教育現場においても非常に重要だと考える。

代表的な職業性ストレスのモデルである「仕事

*連絡先：福岡悦子 地域看護学専攻科 新見公立短期大学 718-8585 新見市西方1263-2

の要求度—コントロールモデル」(Karasek²⁾) が提唱)あるいは、「要求度—コントロール—社会的支援モデル³⁾」(Karasek提唱のモデルに職場の支援を加えて呼ばれている)では、仕事の量的負担(仕事の量、スピード、複雑さ等)が大きく、仕事のコントロール(仕事上の裁量権や自由度等)が低く、職場の社会的支援(人間関係や組織)が低いといった要素が重なる場合に健康問題が生じやすいことが明らかにされている⁴⁾。

本学(新見公立短期大学、以下短大教職員とする。)では平成17年度に認証評価を受けるための準備、将来の4年制大学化に向け各教員は業績を積むことが重要な課題となっている。一方教員としての本務である学生の教育・研究・社会貢献ならびに大学運営を担い、さまざまなストレスと戦いながら業務を全うすべく努力を続けている。平成16年4月、産業保健分野から教員になった筆者(福岡)は、短大教職員は仕事の量的負担が高く、仕事のコントロールが低いのではないかと感じた。また本学は教職員が55名と小規模の短大で保健管理センターを持たず、教職員の健康管理については定期健康診断をはじめ、年数回の保健委員会の開催、またメンタルヘルスに関しては、月に1回専門家によるカウンセリングの相談日を設けるなどで対応しているところである。一方、旧A市役所事務系職員(以下、事務系職員とする。)も平成17年3月末に1市4町の合併を控えており、異なる職種においても、質や量ともに異なるストレスがあるのではないかと思われた。本学ではこれまでに教職員を対象とした調査はしていなかった。このような中、合併前後のストレスフルであると考えられる事務系職員と本学教職員の職業性ストレスの実態把握ならびに比較を行い、今後の健康づくり、メンタルヘルス対策や安全衛生委員会等に対する体制作りに役立てたいと考えた。

1. 研究方法

1. 調査対象

事務系職員300名、短大教職員55名、計355名を対象とした。回収率は事務系職員161名(53.7%)、短大38名(69.0%)であり、分析不能4名を除外

した回答者は195名であった(事務系職員男性108名、女性27名、無回答26名、短大男性12名、女性24名、無回答2名)。平均年齢は事務系職員40.25歳(標準偏差±10.04歳)、短大教職員45.64歳(標準偏差±8.62歳)全体の平均年齢は41.84歳(標準偏差±11.50歳)であった。

2. 調査方法

職業性ストレス簡易調査票⁵⁾を用いて、無記名による自記式質問調査を行った。調査期間は平成17年4月21日から4月30日とし、事務系職員は各部から各課に配布し、各部署で回収後総務課に留め置いてもらった。短大教職員は全員に配布し、回収箱にて回収した。

1) 調査項目

(1) 個人的要因に関する項目

性別、年齢、課名、職種(管理職かそれ以外か)

(2) 職業性ストレス簡易調査票

職業性ストレス簡易調査票は、「労働の場におけるストレスおよびその影響に関する研究」の中で開発された新たな調査票である。それは、①仕事のストレス要因(仕事の負担度、仕事のコントロール、対人関係、仕事の適合性)17項目、②ストレス反応(心理的ストレス反応・身体的ストレス反応)について29項目、③修飾要因として、社会的支援(上司、同僚からの支援、家族・友人からの支援)9項目と、仕事及び生活の満足度各1項目、計57の調査項目からなっている。回答形式は、すべて4件法による段階評価である。

①仕事のストレス要因に対しては「そうだ」「まあそうだ」「ややちがう」「ちがう」、②ストレス反応では「ほとんどなかった」「ときどきあった」「しばしばあった」「ほとんどいつもあった」、③支援では「非常に」「かなり」「多少」「全くない」、④満足度では「非常に」「かなり」「多少」「全くない」となっている。判定方法は、段階評価(1-2-3-4)の各段階を間隔尺度として得点を求める標準的なプロフィール判定法を用いた。

この調査票の特徴は下光⁶⁾によると、①仕事上のストレス、ストレス反応および修飾反応を同時に測定できる。②ストレス反応では、心理的反応ばかりでなく身体的反応(身体愁訴)も測

定できる。③心理的ストレス反応ではネガティブな反応ばかりでなく、ポジティブな反応も評価できる。④項目数が57項目と少ないので、回答に比較的時間を要しないと述べている。職業性ストレスの要素はストレスの要因、ストレス反応、健康影響、修飾要因に区別され、仕事の要求度が高くコントロールの低い群（高ストレス群）では抑うつ得点が高い⁶⁾とされている。

(3) 「仕事のストレス判定図」

平成7～11年度労働省「作業関連疾患の予防に関する研究」班（加藤正明班長）で、職場集団のストレスを判定することのできる「仕事のストレス判定図」が開発された（図1、図2参照）。開発した川上⁸⁾によると、既存の職業性ストレス尺度を利用して、測定した職場の平均値から、その職場の職業性ストレスの特徴をわが国の標準集団（全国平均）との比較から評価する方法である。またその職場集団の平均的な職業性ストレスから予測される健康障害のリスクを、標準集団を100とした相対危険度（「健康リスク」と呼ぶ）で推定することが出来る。図1は、仕事の量的負担と仕事のコントロール（自由度や裁量権）のバランスをみており、点が右下にあるほどストレスが高く健康問題が発生しやすいと予想されている。斜線の数字は全国平均（全国の2.5万人の労働者の調査データ）100と比べて、自分の職場

のストレスが高いかどうか一目でわかる。職業性ストレスによる健康問題のリスクが何%になっているかを示している。図2は、上司の支援と同僚の支援のバランスをあらわすものである。点が左下にあるほどストレスが高く健康問題が発生しやすいと予想されている。

3. 倫理的配慮

調査は無記名とし個人が特定されないこと、研究の目的を口頭及び文書で説明し、回答が得られた者のみ承認が得られたこととした。

4. 解析方法

尺度得点の平均値については、部（事務系職員と短大教職員の意味）、性別を独立変数、仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援をそれぞれ従属変数とし、年齢を共変量として共分散分析を行った。また、ストレス判定図を作成し、総合健康リスクを事務系職員と短大教職員を比較するとともに全国平均と比較した。

データの統計解析にはSPSS 12.0J for Windowsを用いた。

II. 結果

事務系職員と短大教職員の回答率に有意の差は

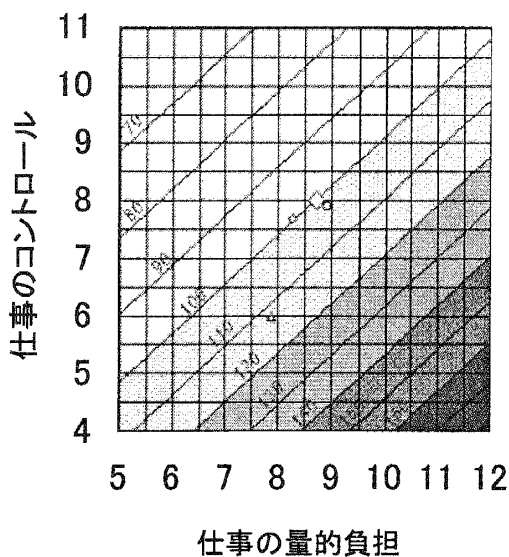


図1 仕事のストレス判定図
(仕事の量的負担と仕事のコントロール)

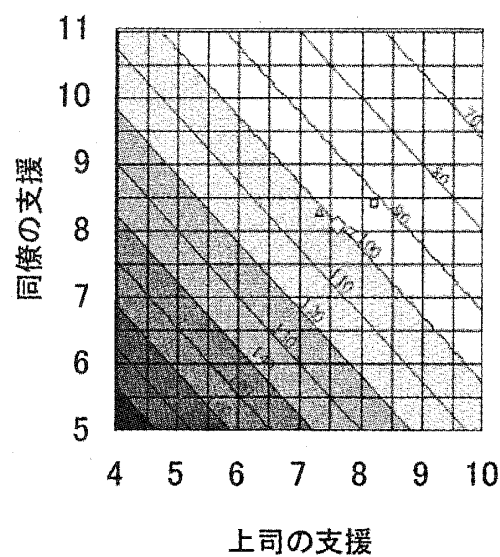


図2 仕事のストレス判定図
(上司の支援と同僚の支援)

なかった。

1. 事務系職員と短大教職員の比較（全体）

1) 仕事の量的負担、コントロール、上司・同僚の支援の比較

事務系職員の部署別、男女別（短大教職員も一つの部署として）仕事の量的負担、コントロール、上司・同僚の支援を比較したが、有意な差はみられなかった。そこで、事務系職員全体と短大教職員全体の仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援の尺度得点を、年齢について調整された平均値について共分散分析により比較した（表1）。事務系職員と比較し短大教職員は、仕事の量的負担、仕事のコントロールともに有意に高かった。上司の支援には有意差がみられなかったが、同僚の支援は有意に低かった。

一方、事務系職員は仕事のコントロールは有意に低かったが、同僚の支援は有意に高かった。

2) 仕事のストレス判定図からみた総合健康リスクの比較

総合健康リスクは仕事の量-コントロール判定図の値（A）×職場の支援判定図の値（B）／100で表す。事務系職員（図3）、短大教職員（図4）に示すように事務系職員の仕事の量的負担（仕事の要求度の意味）は9.6、コントロールは7.6、上司の支援は8.3、同僚の支援は9.0であった。一方、短大教職員の仕事の量的負担は10.0、コントロー

ルは8.6、上司の支援は8.6、同僚の支援は8.7であった。

仕事のストレス判定図の結果（量-コントロール判定図および職場の支援判定図）、事務系職員の総合健康リスクは92.0、短大教職員は87.0であり、全国平均の総合健康リスク100と比較し事務系職員は8.0%、短大教職員は13.0%低かった。短大教職員は事務系職員と比較し、仕事の量的負担は高いが仕事のコントロールが高く、また総合健康リスクは全国平均と比較し低いことが明らかになった。

III. 考察

当初、短大教職員は事務系職員より仕事の量的負担が高く、仕事のコントロールが低いため職業性ストレスが高いのではないかという理由で研究を始めた。仕事の要求度-コントロール-社会的支援モデルでは、仕事の量的負担が高く、仕事のコントロールが低く、社会的支援（上司・同僚）の少ない場合に最もストレスや健康障害が発生しやすくなるとされている。仕事のストレスが続いた場合の健康影響として川上・原谷⁹⁾らは、虚血性心疾患1.3~4倍、精神科受診率1.4~2.3倍、うつ病5倍（職場の人間関係がうまくいっていない場合）、14倍（仕事の不適正感を持っている場合）、事故1.8倍等と報告している。仕事の量的負担が

表1 事務系職員と短大教職員との比較

	事務系職員 n=161		短大教職員 n=38		p 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
仕事の量的負担	9.138	0.236	10.294	0.388	0.013 *
仕事のコントロール	6.937	0.172	8.053	0.287	0.001 *
上司の支援	10.162	0.175	10.208	0.292	0.893
同僚の支援	8.328	0.216	7.368	0.372	0.028 *

* p < 0.05

（注意）

この表は年齢調整してあるため、仕事のストレス判定図の数値とは一致しない

高くてもコントロールが高ければストレスとはならず、これはアクティブな仕事である¹⁰⁾といわれている。

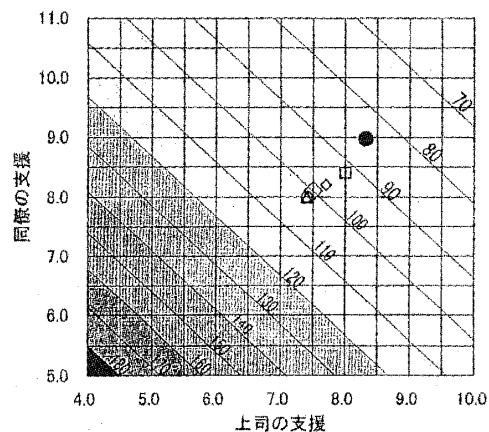
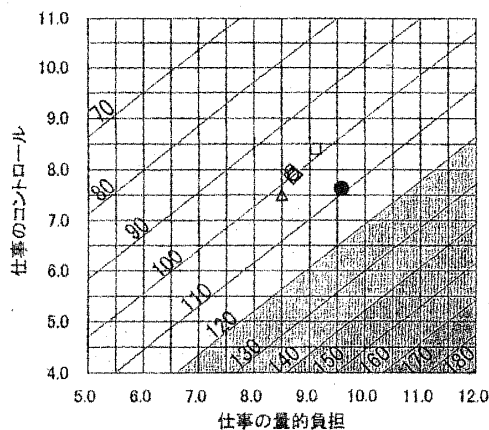
1. 仕事の量的負担、コントロール、上司・同僚の支援の比較

短大教職員は職業性ストレスのうち仕事の量的負担、仕事のコントロールともに事務系職員より有意に高かった。仕事の量的負担が高く、仕事のコントロールが高いということは、仕事の負荷は高いが、仕事に対する自由度または裁量権があるということの意味する。当初短大教職員は、科別の目標が高く、また個人の目標や課題も大きく、さらに教育・研究・大学運営・社会貢献そして自

分の業績を上げるという課題に取り組むため、非常にストレスフルな毎日であろうと予測していた。しかし、実際はそうではなかった。短大教職員は仕事の量的負担が高いので、ストレスが高いと思いついでいたようである。但し、事務系職員は異なる職種であり、ストレスの量や質といった内容が異なるため、今回仕事の量的負担、コントロール、上司・同僚の支援の4つの尺度を用いて比較したが、一概に言い切れない部分もあると考える。仕事のコントロールができることは、身体的、精神的ストレスを自覚する際に重要なポイントだと思われる。

上司からの支援は事務系職員と短大教職員では

簡易調査票用仕事のストレス判定図 (男女用)

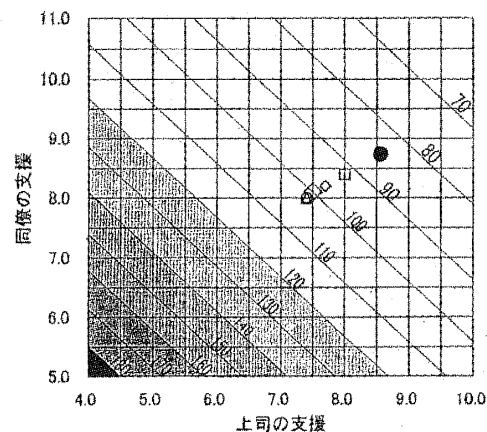
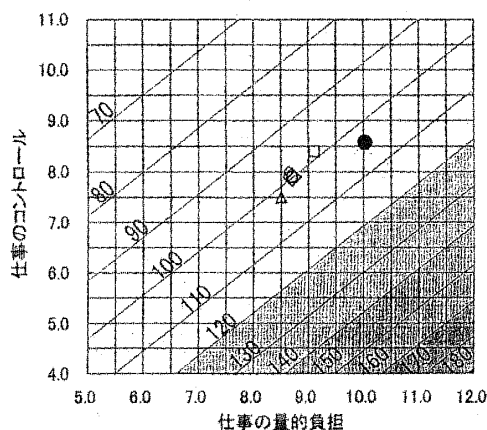


◇全国平均 □管理職 ○専門職 ◇事務職 △現業職

職場名	事務系職員	男性人数	108名	女性人数	28名
量的負担	9.6	量・コントロール判定図	総合健康リスク	109.0	(A)×(B)/100
コントロール	7.6	(A)	109.0	(A)×(B)/100	
上司の支援	8.3	職場の支援判定図			
同僚の支援	9.0	(B)	84.0	91.0	

図3 事務系職員

簡易調査票用仕事のストレス判定図 (男女用)



◇全国平均 □管理職 ○専門職 ◇事務職 △現業職

職場名	短大教職員	男性人数	13名	女性人数	25名
量的負担	10.0	量・コントロール判定図	総合健康リスク	84.0	(A)×(B)/100
コントロール	8.6	(A)	104.0	(A)×(B)/100	
上司の支援	8.6	職場の支援判定図			
同僚の支援	8.7	(B)	84.0	87.0	

図4 短大教職員

差がみられなかったが、同僚からの支援は短大教職員の方が有意に低くなっていた。

2. 仕事のストレス判定図からみた総合健康リスクの比較

仕事のストレス判定図の結果から、総合健康リスクは全国平均100と比較し、事務系職員92.0、短大教職員87.0であり、ともに低かった。総合健康リスクが120あれば、20%健康リスクが高まることを意味する。事務系職員、短大教職員においては何らかの職業性ストレスを抱えながら仕事をしているため総合健康リスクは高いのではないかと考えたが、全国平均と比較すると事務系職員は8%、短大教職員は13%健康リスクが低いことが明らかになった。職場の上司、同僚、友人の支援を受けながら業務遂行ができているものと思われる。

全体的に見て今回の結果から、本学では予想よりも職業性ストレスによる健康への影響は少ないことが明らかになった。しかし、このままでよいというわけではない。教職員が働きやすいと思うような職場環境の改善は必要と思われる。これについては、教職員間での前向きな検討が必要である。地方公務員は労働安全衛生法の対象であるが、国家公務員の一部が独立行政法人になってから(平成16年4月)は労働安全衛生法の対象となり、安全委員会(同法第17条)、衛生委員会(同法18条)の開催が義務付けられた。労働安全衛生法施行令第9条によれば、常時50人以上の労働者を使用する事業場は月に1回、衛生委員会を設けることとしている。今後は本学も衛生委員会を開催するなど、労働衛生体制の整備が必要であると考えられる。毎月開催できなくても、年に数回の衛生委員会の開催により健康面・メンタル面に対する要望が出ることで、カウンセリングを併用した更なる健康管理体制ができるものと思われる。

一方、事務系職員においては、短大教職員と比較し仕事のコントロールが低いことが明らかになったが、同僚の支援は短大教職員より有意に高かった。川上¹⁾によると一緒に仕事をしている同僚が困った時に助言をしてくれたり、相談にのってくれたりする場合、つまり同僚の支援が高い場合

には仕事のストレスは少なくなるとしている。

今回の調査は無記名の自記式アンケート調査であった。アンケート調査までに時間的な余裕があり、事務系職員との間で十分なコンセンサスが得られていれば記名式で調査すべきであったと反省している。今後は事務系職員においては安全衛生委員会等で合意を頂き、記名式による調査を行い、調査後6ヶ月または1年後にメンタルヘルスアクションチェックリストを利用した職場環境の改善の試みを行いたいと考える。本学でも今後、継続的にメンタルヘルスに関する追跡調査等を行っていききたい。

謝辞

今回の調査にご指導いただいた岡山大学大学院医歯薬学総合研究科廣川空美助手・川上憲人教授に深謝するとともに、調査に協力くださった旧A市役所事務系職員、本学教職員に感謝します。

文献

- 1) 労働省：事業場における労働者の心の健康づくりのための指針 基発第522号 通達
平成12年8月9日
http://www2.mhlw.go.jp/kisya/kijun/20000809_02_k/20000809_02_k.html
 - 2) Karasek R.A., Job demands, job decision latitude, and mental strain : implications for job redesign. *Adm Sci Quart* 24 : 285-308, 1979.
 - 3) Johnson, J.V., Hall, E.M., Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross - sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health* 78 : 1336-1342, 1988.
 - 4) 川上憲人・原谷隆史他：【講座】職場のストレス対策 第2回：職業性ストレスの健康影響 産業医学ジャーナル22 (5) : 51-55, 1999
 - 5) 下光輝一他：職業性ストレス簡易調査票 産業精神保健 12 : 25-36, 2004
 - 6) <http://eisei.med.okayama-u.ac.jp/jstress/JCQclub/jcqdoc.htm>
5. JCQを利用した研究の動向 2005.3.23

- 岡山大学大学院医歯薬学総合研究科長寿社会医学講座衛生学・予防医学分野
- 7) 橋本修二、川上憲人、相澤好治他：「仕事のストレス判定図」の完成と現場における有用性の検討、労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」報告書，12-39 2000
- 8) 川上憲人：職場における調査票によるストレス評価の現状 産業精神保健 12, 1-11 2004
- 9) 前掲4) 51-55
- 10) 前掲4) 51-55
- 11) <http://eisei.med.okayama-u.ac.jp/jstress/hanteizu/theory.htm>
岡山大学大学院医歯薬学総合研究科長寿社会医学講座衛生学・予防医学分野

Job Stress among Junior College Staff: Comparison with Civil Servants

Etsuko FUKUOKA¹⁾ Tokie KANAYAMA¹⁾ Sayuri YANIWA¹⁾
Takeshi SUZUE²⁾ Toshifumi MANNAMI²⁾ Fumihiko JITSUNARI²⁾

- 1) The Department of Community Health Nursing, Niimi College, 1263-2 Nishigata, Niimi 718-8585, Japan
2) Hygiene and Public Health, Social Medicine, Faculty of Medicine, Kagawa University, 1750-1 Oaza Ikedo, Mikicho, Kidagun, Kagawa, 761-0793 Japan

Summary

Mental health at work has been an important subject. We have examined job stress among junior college staff in comparison with civil servants. Participants: 300 (225 males and 75 females) civil servants in a city government and 55 (21 males and 34 females) junior college staff. The average collection rate is 54.9%. The mean age was 41.84 ± 11.5 years old. The present sample of junior college staff shows meaningfully higher job demands (amount of task, speed and complexity) and task control (discretion and flexibility of task performing) than civil servants. Junior college staff shows significantly lower support rate from their colleagues than civil servants. There is no significant difference on support rate from their bosses. In terms of stress levels which are shown in diagrams of stress measurement combined with diagrams of stress control and support, general health risk level of civil servants is 92.0, while that of junior college staff is 87.0. Compared with national average of general health risk level 100, the level of civil servants is 8.0% lower and that of college staff is 13.0% lower.

Key Words: brief job stress questionnaire, Job demands-control model, job stress diagram

【参考資料】

仕事によるストレスの総合的評価

この調査は、職業性のストレス因子とそれによるストレス反応（抑うつ、活気などの気分プロフィールや身体愁訴など）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ものです。

質問項目 57、回答時間は5分です。

なお、調査の集計、分析にはすべてコンピューターで統計処理をされますので個人を特定することはありません。また、調査票の返送をもって主旨に同意されたものとさせていただきます。この調査に関して同意されない場合は調査を拒否されても構いません。

さらに、本調査結果は第2回国際労働衛生会議（ICHO）仕事とストレスに関する国際会議にて発表予定です。

調査締め切りは4月末までに、封筒で返送して下さいますようお願いいたします。

新見公立短期大学地域看護学専攻科

福岡 悦子

①性別：男・女 ②年齢：（ ）歳 ③職種（管理職 それ以外）

A. あなたの仕事についてうかがいます。最も当てはまるものに○をつけてください。

	そう だ	まあそ うだ	ややち がう	ちがう
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
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4. かなりの注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ	1	2	3	4
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
7. からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
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
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
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
12. 私の学科内で意見のくい違いがある	1	2	3	4
13. 私の学科と他の学科とはうまがあわない	1	2	3	4

短大教職員及び市役所事務系職員の仕事のストレス

14. 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4
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
16. 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4

B. 最近 1ヵ月間のあなたの状態についてうかがいます。最も当てはまるものに○をつけてください。

	ほとんど なかった	ときど きあつた	しばし ばあつた	ほとん どいつ もあつた
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
3. 生き生きする	1	2	3	4
4. 怒りを感じる	1	2	3	4
5. 内心腹立たしい	1	2	3	4
6. イライラする	1	2	3	4
7. ひどく疲れた	1	2	3	4
8. へとへとだ	1	2	3	4
9. だるい	1	2	3	4
10. 気がはりつめている	1	2	3	4
11. 不安だ	1	2	3	4
12. 落ち着かない	1	2	3	4
13. ゆううつだ	1	2	3	4
14. 何をするのも面倒だ	1	2	3	4
15. 物事に集中できない	1	2	3	4
16. 気分が晴れない	1	2	3	4
17. 仕事を手につかない	1	2	3	4
18. 悲しいと感じる	1	2	3	4
19. めまいがする	1	2	3	4
20. からだのふしぶしが痛む	1	2	3	4
21. 頭が重かったり頭痛がする	1	2	3	4

22. 首筋や肩がこる	1	2	3	4
23. 腰が痛い	1	2	3	4
24. 目が疲れる	1	2	3	4
25. 動悸や息切れがする	1	2	3	4
26. 胃腸の具合が悪い	1	2	3	4
27. 食欲がない	1	2	3	4
28. 便秘や下痢をする	1	2	3	4
29. よく眠れない	1	2	3	4

C. あなたの周りの方々にについてうかがいます。最も当てはまるものに○をつけてください。

	非常 に	かなり	多 少	全くな い
1. 次の人たちと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、友人など	1	2	3	4
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				
4) 上司	1	2	3	4
5) 職場の同僚	1	2	3	4
6) 配偶者、家族、友人など	1	2	3	4
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聞いてくれますか				
7) 上司	1	2	3	4
8) 職場の同僚	1	2	3	4
9) 配偶者、家族、友人など	1	2	3	4

D. 満足度について

	満足	まあ満 足	やや不 満足	不満足
1. 仕事に満足だ	1	2	3	4
2. 家庭生活に満足だ	1	2	3	4