

(参考) 平成14年度及び平成18年度委託研究の概要について

○ 平成14年度委託研究「ストレス評価表の充実強化に関する研究」

ア 目的

判断指針策定以降、企業におけるリストラや失業率の増加、グローバル・スタンダードに伴う目標管理制度の導入等、大きな社会変動が起きている中で、ストレス評価をより適切に行うため、評価表にない勤労者に係るストレスサーについて調査分析を行い、ストレス評価表の充実強化を目的として実施。

イ 調査方法

ストレス測定・ライフイベント法の専門家30名（精神科医、産業医、公衆衛生・心理学の研究者、産業看護職、臨床心理士、人事・労務担当者）により、最近の企業現場で多く見られるストレスサー91項目（職場関連項目は56項目）をKJ法（川喜田(1967)）¹⁾により抽出し、東京、大阪、名古屋、福岡にまたがる製造業、第3次産業を含む7社、2,699名の労働者（うち女性673名）を対象に、4段階評価（1, 2, 3, 4）調査を実施した。

ウ 調査結果（別添1）

ストレス強度は、「嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」が最も強いストレスサーであり、3.11の強度を示した。次いで「給与が減少した」の3.08、「目標管理が達成できず給与が下がった」の3.07、「違法行為を強要された」の3.06、「顧客が無理な注文をした」の3.05、「職場で欠員補充がなかった」の3.00、「業務を1人で担当することになった」の2.97である。

○ 平成18年度委託研究「精神障害を引き起こすストレス調査に関する研究」

ア 目的

判断指針の評価表のもとになった研究の多くは、判断指針策定以前の1970年代から90年代初頭にかけてのものであるが、その後の社会や産業変動の影響により、企業におけるリストラや失業率の増加、人事労務管理の変化等による新たなストレスサーが認識されているところである。

このため、評価表に掲げている以外の現実に問題となっているストレスサーについて調査を行い、これらの新規ストレスの強度を測定分析することを目的として実施。

イ 調査方法

ストレス研究・臨床の専門家17名（産業医や精神科医等）により、診療の場や職場の実態、文献等から37項目のストレスサーを抽出し、東京を含む首都圏や大阪府、愛知県の7企業、3,854名の労働者（うち女性496名）を対象に、11段階評価（0-10）

で調査を実施した。

ウ 調査結果（別添2）

ストレス強度の評価が全体的には中等度程度以上のストレスとして評価されるものが多かった。しかし、その中で比較的強いストレスとして評価されるもの（6点以上）が、「会社が倒産した」の6.5点であり、次いで「上司から強度の叱責を受けた」の6.2点、「職場で嫌がらせ、いじめを受けた」の6.1点であった。次いで5点台では、「職場で暴行を受けた」の5.9点、「納得のいかない人事査定を受けた」の5.8点、「自分の関係する仕事で多額の損失を出した」の5.8点、「仕事が忙しすぎる」の5.7点、「顧客や取引先から無理な注文を受けた」の5.7点、「仕事をする上で、職場の協力体制が悪い」の5.6点、「自分が長い間担当していた仕事が廃止された」の5.6点までがベスト10である。

参考文献

- 1) 川喜田二郎：発想法 中央公論社 1967