

職場におけるメンタルヘルス対策検討会資料
 課題「メンタルヘルス不調の把握の具体的な手法について」

職業性ストレス簡易調査票の開発の経緯と活用法

東京医科大学 下光輝一

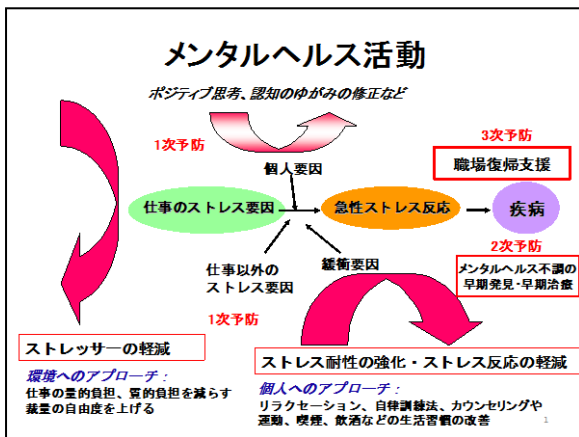
平成 7 年～11 年度の労働省委託研究「作業関連疾患の予防に関する研究」において、ストレス対策のためにはまずストレスの測定、評価が重要であるとの認識に立ったが、その頃事業場で行われているストレス対策は相談・カウンセリングやレクリエーションが中心で、ストレスに関する調査が行われている事業場は少なかった。ストレス評価を行っていない理由について、客観的評価の指標がない、評価の結果の判定が困難、十分なマンパワーがない、使いやすい調査票がない、という意見がそれぞれ 40%前後あった。客観的指標の開発には莫大な研究費と年月がかかることから、簡便に使用できかつ信頼性・妥当性の高い質問票の必要性が認識され、開発が行われた。

NIOSH 職業性ストレスモデルを参考に尺度を検討し、また各項目は NIOSH、JCQ、POMS、CES-D、STAI、SSD、SUBI 等の調査票の質問項目を参考に開発された。

作成された尺度の信頼性、妥当性の高さを確認し、基準値の設定を行った。この調査票の利点としては以下のような事柄が挙げられる。

- 使用が簡便 適用範囲が広い
項目数 57。
あらゆる職種に使用できる質問項目
- 何を測定・評価できるのか
⇒仕事のストレス要因、ストレス反応、修飾要因
- ストレス反応では、心理的ストレス反応と身体的反応（身体愁訴）の尺度がある
心理的ストレス反応では、ネガティブ尺度ばかりでなくポジティブ尺度も含む

職業性ストレス簡易調査票の特徴



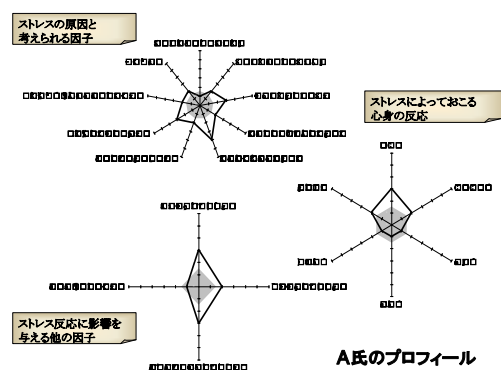
職場におけるストレス調査の実施の意義
 ～評価のレベル、評価者により目的が異なる

- 個人レベルの評価を労働者自身が行う
→ストレスへの気づきを促すセルフケア
- 個人レベルの評価を産業保健スタッフが行う → 高ストレス状態にあると考えられる労働者に対処する
- 組織レベルの評価を産業保健スタッフ、人事労務担当者等が行う
→ストレス要因が多い職場を優先的に改善活動につなげる（1次予防）

職業性ストレス簡易調査票

尺度

仕事のストレス要因	ストレス反応	修飾要因
仕事の量的負担 (3)	活気 (3)	上司対人 (3)
仕事の質的負担 (3)	イライラ感 (3)	同僚対人 (3)
身体的負担 (1)	疲労感 (3)	家族・友人対人 (3)
対人関係 (3)	不安感 (3)	仕事や生活の満足度 (2)
職場環境 (1)	抑うつ感 (6)	
コントロール度 (3)	身体愁訴 (11)	
技能の活用 (1)	(29項目)	(11項目)
適性度 (1)		
備きがい (1)		
(17項目)		



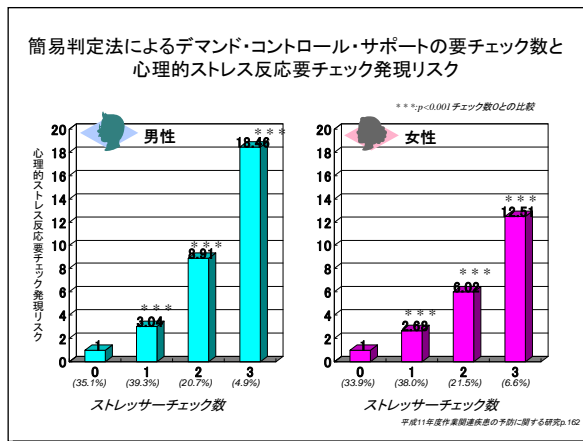
簡易判定法の利点と注意点

利点

- ・ コンピュータ不要
- ・ 短時間での評価が可能
- ・ セルフチェックに便利

注意点⇒あくまで簡易判定である

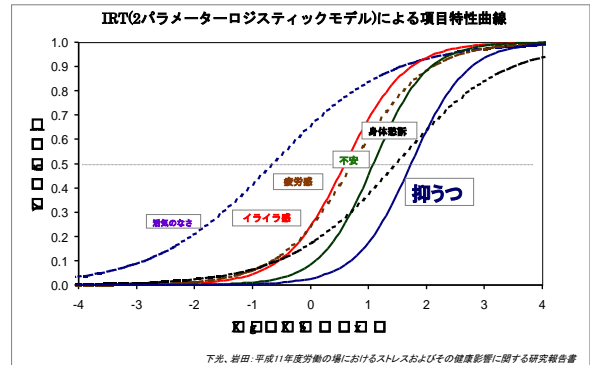
- ・ 各項目について4段階の回答を2段階にして評価している
- ・ 評価に用いられない項目がある（技能の活用、職場環境）
- ・ 一部併せてひとつの尺度としてある（仕事の負担度）要チェック数が同じでも、その組み合わせによってリスクが異なる



職業性ストレス簡易調査票の蓄積データの分析からの情報

1) ストレス反応尺度の特性

職業性ストレス簡易調査票のストレス反応尺度の回答の様相



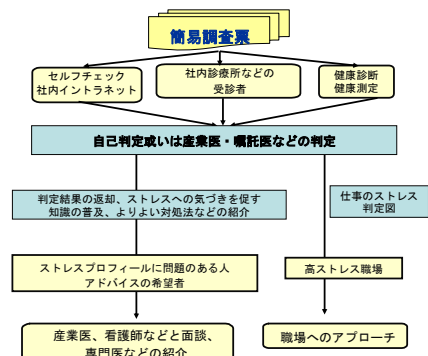
2) 心理的ストレス反応尺度5尺度のカットオフポイント

- ・ 患者群 58名 (DSM-IVによる、気分障害、不安障害、身体表現性障害、解離性障害、摂食障害、睡眠障害、適応障害) と身体・精神疾患の既往および事故経験のない勤労者群 1321名
- ・ 抑うつ、不安、疲労、怒り、活気について、合計点を算出（活気のみ逆転）。点数の範囲 18~72点
- ・ 男女 44/45点とすると 特異度 85.7、感度 89.9
- ・ 男性 44/45点とすると 特異度 85.7、感度 90.5
- ・ 女性 44/45点とすると 特異度 85.7、感度 83.7

身体的ストレス反応（身体愁訴 11項目）についても報告書に記載がある。

職業性ストレス簡易調査票の活用方法

職業性ストレス簡易調査票の利用方法



資料：労働省「作業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書