

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」

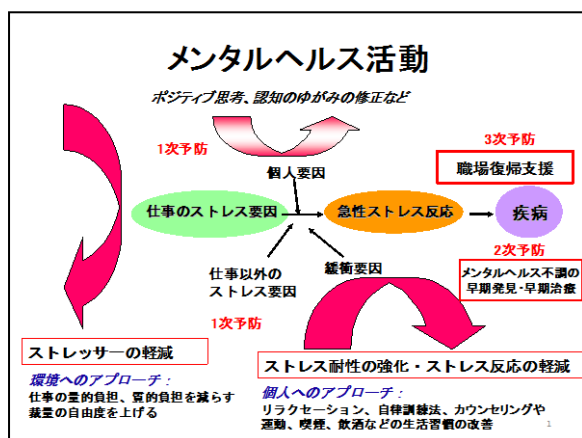
職業性ストレス簡易調査票の開発の経緯と活用法

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。

職業性ストレス簡易調査票の特徴



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・同僚・部下 (3)
仕事の質的負担 (3)	イライラ感 (3)	同僚・同僚 (3)
身体的負担 (1)	疲労感 (3)	家族・友人・仲間 (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)		
適性度 (1)		
備きがい (1)		
(17項目)	(29項目)	(11項目)

