

るかを明確にすることを目標に、適切な質問紙実施を容易にするマニュアルを作成した。また、マニュアル作成と平行して、実際に質問紙を導入している企業に対し、質問紙実施の目的、質問紙の種類、結果活用状況などについてアンケート調査を行った。

B 方法

東証一部上場企業のうちCSRレポートにメンタルヘルスに関する質問紙を実施していると記載がある企業を対象に、①メンタルヘルス関連の質問紙導入の目的、②使用している質問紙、③誰が質問紙の選定に主体的にかかわったか、④実施時期、⑤結果の活用方法、⑥効果測定、⑦今後の予定についてのアンケート（表1）を実施した。その結果をもとに、目的に合致した質問紙の選択、適切な実施、結果に基づいたリスク低減策、効果測定を容易にするマニュアルの作成を試みた。

表1 質問紙実施に関するアンケート用紙

送付先： 産業医科大学 産業医実務研修センター
宋 裕姫 (FAX: 093-603-2155)

御社のCSR報告書には、ストレス調査等の質問紙を用いた評価を行っていると記載されています。以下についてお答えください。(実情をもっともよく知っている方にお答えいただければ幸いです。)

1. メンタルヘルス関連の質問紙調査を導入された主な目的を1つだけお選びください。

- (ア) メンタルヘルス対策の全般的な推進
 - (イ) メンタルヘルス不全者の早期発見
 - (ウ) 自殺予防
 - (エ) 個人のストレスをチェックして、セルフケアの指導に結び付ける
 - (オ) 職場のストレスをチェックして、ストレスの軽減を図る
 - (カ) 社員の意欲、活力の向上
 - (キ) その他
-

2. 現在使用している質問紙は何ですか?

- (ア) 職業性ストレス簡易調査票
 - (イ) J C Q
 - (ウ) 日本語版NIOSH職業性ストレス調査票
 - (エ) GHQ
 - (オ) CES-D
 - (カ) MINI
 - (キ) 健康活力調査
 - (ク) その他
-

3. 質問紙の導入にあたって、その選定に主体的に当たられたのは、どなたですか?

- (ア) 産業医
 - (イ) 保健師
 - (ウ) 安全衛生委員会または衛生管理者
 - (エ) 人事、労務または総務部門
 - (オ) 労働組合またはその他の従業員グループ
 - (カ) その他
-

4. いつ実施していますか？
 (ア) 定期健康診断時に併せて
 (イ) 定期健康診断時以外
 (ウ) その他 _____

5. 結果をどのように活用していますか？
 (ア) 専門医を紹介
 (イ) 従業員のセルフケア向上のための指導
 (ウ) 職場のストレス対策や活性化対策のための管理職教育
 (エ) 会社の人事制度等の改善
 (オ) その他 _____

6. 当初の目的を達成できたかどうかの調査（効果測定）は実施していますか？
 (ア) している

「している」とお答えした場合には、以下についてさらにお聞きます。



- 1) どういう方法で効果測定を行っていますか？
 (ア) 一定間隔後に同じ質問紙を実施する
 (イ) メンタルヘルス不全者等の発生数（率）で評価している
 (ウ) その他 _____
- 2) その結果どうでしたか？
 (ア) 効果があった
 (イ) 効果はなかった
 (ウ) その他 _____

(イ) していない

「していない」とお答えした場合には、以下についてさらにお聞きます。



- 1) それはどうしてですか？
 (ア) 効果の評価することが技術的に難しい
 (イ) 効果の評価するためには、一定期間が必要である
 (ウ) その他 _____
- 2) 今後、実施する予定はありますか？
 (ア) ある
 (イ) ない
 (ウ) その他 _____

7. 今後の質問紙調査の予定についてお答えください？
 (ア) 毎年継続的に実施予定
 (イ) 隔年等、定期的実施予定
 (ウ) 不定期に実施する
 (エ) 未定
 (ア) その他 _____

その他、メンタルヘルス質問紙について、何かご意見があればお書きください。

尚、本アンケートは匿名で行っていますが、集計結果が入手されたい場合には、所属、部署、氏名、住所をお書きください。

ご所属 _____ 部署 _____

ご氏名 _____

ご住所 _____

C 結果

東証一部上場企業1661社のうち、CSRレポートを発行している企業は510社であり、CSRレポートにメンタルヘルスの記載がある企業が195社であった。このうち質問紙を実施している企業49社を対象とし、平成17年12月10日から平成18年1月10日にアンケート調査を実施したところ、18社（37%）から回答があった（表2）。

アンケート調査の結果を添付1に示す。まず、質問紙の導入目的で最も多かったのは、「メンタルヘルス対策の全般的な推進」6社（35%）、「個人のストレスをチェックして、セルフケアの指導に結び付ける」5社（29%）であった。使用している質問紙は、「職業性ストレス簡易調査票」10社（55%）、「JMI」（社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所）2社（55%）であり、他にも「健康活力調査」（京都工場保健会）、「MTOPI」（ライフバランスマネジメント）、「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」（厚生労働省）や会社独自のものを使用しているとの回答があった。質問紙の選定は、「産業医」8社（35%）で最も多く、次に「人事、労務または総務部門」4社（18%）であった。実施は、「定期健康診断に併せて」が9社（50%）、「定期健康診断時以外」が5社（28%）であった。他にも、MTOPIの「毎月」、職業性ストレス簡易調査票の「年1回実施するとともに必要に応じて実施」、JMIの「3年周期で職場ごとに分散して」などの回答があった。複数回答には、各工場は「定期健康診断時に併せて」、本社は「定期健康診断時以外」という回答があった。結果の活用方法は、「従業員のセルフケア向上のための指導」が12社（44%）で最も多く、次いで「職場のストレス対策や活性化対策のための管理職教育」6社（22%）、「専門医を紹介」5社（19%）であった。効果測定は、「していない」10社（62%）、「している」6社（38%）であった。効果測定をしていない理由としては、「効果を評価することが技術的に難しい」5社（50%）、「効果を評価するためには、一定期間が必要である」3社（30%）であった。今後効果測定を実施する予定は、「ある」5社（56%）、「ない」2社（22%）であった。効果測定を「している」と回答した企業のうち、効果測定の方法は、「一定間隔後に同じ質問紙を実施する」が6社（86%）、「メンタル不全者等の発生数（率）で評価している」が1社（14%）であった。また、効果の有無は、「効果があった」1社（14%）、「効果がなかった」1社（14%）であった。その他、「職場・やり方によって大きく異なる」、「明確に介入した場合、ストレス軽減が認められる」、「分析中」、「目立った効果は見られない」という回答もあった。

これらの結果と平成16年度の結果をもとに、マニュアル作成の目標を次のように設定した。まず、質問紙にはそれぞれ目的があるため、質問紙導入の目的が「メンタル対策の全般的な推進」とあいまいな表現である場合、質問紙を選択しにくい。よって、目的に適合した

質問紙を選択しやすくするよう、目的が「メンタルヘルス対策の全般的な推進」の場合は、「うつなどのメンタル不全者を早く見つけて自殺を防ぎたい」、「職場のストレスを軽減したい」といった具体的な目的を再度選択するように促すようにした。このように、目的に合致した質問紙・調査票の選択を容易にした。また、マニュアル内では、事業場でよく使用されている質問紙について記載することとした。実施に対する抵抗を解消するためには、質問紙実施の事前準備として、質問紙実施の目的、実施方法、情報の利用方法、管理方法を明確にした上で企画を立て、実施に先立って関係者の理解を得るという手順を明確にした。さらに、質問紙実施後の結果の活用方法については、実施目的別に関係者の役割を記載し、企業での具体例も提示した。質問紙導入の効果性の測定についても解説した。(表3、添付2)。

表2 アンケート調査の対象企業数

対象企業	企業数
東証一部上場企業	1661
CSRレポートを発行している企業	510
CSRレポートにメンタルヘルスの記載がある企業	195
質問紙を実施している企業	49
アンケートを送付した企業	49
アンケートに回答があった企業	18

表3 質問紙実施のためのマニュアルの概要

I	マニュアルの目的
II	職業性ストレスモデルとメンタルヘルス対策
III	企業でよく使用される質問紙
IV	リスク低減のための質問紙実施の流れ
V	マニュアル各論
	1. メンタルヘルス対策を全般的に推進したい場合
	2. うつなどのメンタル不全者を早く見つけて、自殺を防ぎたい場合
	3. 個人のストレスを軽減したい場合
	4. 組織のストレスを軽減したい場合
	5. 社員の活力を向上させたい場合
VI	おわりに

D 考察

労働慣行の変化、国際競争の激化による労働者のストレスの増大、また働き盛り世代の自殺者数の増加のため、過重労働やメンタルヘルスなどの職場に存在する心理社会的健康障害要因の対策がますます重要性になることが予想される。一方で、これらの心理社会的要因は、他の要因と比較して、健康障害の発生に労働者個人の健康状態や特性の影響が大きく、また様々な環境要因が関与するため、化学的健康障害要因に対するリスクアセスメントのような手法で職場の健康障害リスクを評価することは容易ではない。しかし、心理社会的健康障害要因についても、職場の健康障害要因である以上、職場ごとに健康障害リスクを評価し、リスクレベルに応じて適切なリスク提言対策を行うことが必要と言える。

心理社会的要因のうち過重労働対策については、厚生労働省からのガイドラインなどで、標準的な手順が比較的明確になっている。メンタルヘルスに関しては、質問紙などの方法を使って、メンタルヘルスに関する職場の現状を評価し、改善しようという試みも行われている。この質問紙によるメンタルヘルス状況の調査はリスクアセスメントとして位置づけることができる。この分野の質問紙で最も一般的なのが、厚生労働科学研究の一環で開発された「職業性ストレス簡易調査票」であるが、それ以外にも様々なものが開発されている。

質問紙の利点は、特に面接法と比較して、一度に多くの対象者を測定できること、評価基準を均一に保てること、データ収集が簡便であること、経済的であることである。一方で、質問項目が誰にでも理解できるほど容易であるか、目的に適合した質問紙を実施しているかなどは留意すべき点である¹⁾。われわれは、平成16年度に企業の質問紙の具体的な使用方法を文献やヒヤリングによって調査し、リスクアセスメント実施における課題を整理した。その結果、主に次の3点が明らかになった。

まず、目的に適合しない質問紙が誤って使用されていた。例えば、重症度評価を目的としたうつ質問紙である Self-Rating Depression Scale(SDS)を用いて、うつのスクリーニングや職場のストレスレベルを測定しようとしている例があった。SDS はうつ病と診断された患者を対象に重症度を評価する質問紙であるため、健康な人が多数の職域で実施すると、感度が悪く、また、重症な症状が項目に並んでいるため、対象者の拒否反応を招くこともあるといわれている。このようなことがおこる原因としては、似た項目が多くの質問紙で使われているため、質問紙の違いが外見からは分かりにくいことがあげられる。

次に、実施に対し職場内で抵抗があったことがヒヤリング調査で明らかになった。その事業場は事前に安全衛生委員会で審議し、労働組合にも同意を得ていたが、実施後に管理監督者から人事考課にされているのではないかという苦情があった。メンタルヘルスに関する質問紙はほとんどが自記式であるため、職場全体に実施についての納得感、安心感がなければ

正確な情報は得られにくい。われわれは、このような抵抗の原因は、安全衛生委員会での審議や労働組合との交渉の際に、実施の可否については検討しているものの、実施の目的、実施方法、情報の利用方法、および管理方法をあらかじめ明確にされていなかったためであると考察した。

3点目としては、ストレスレベル測定の質問紙の使用が多く見られたが、結果の活用をしていないため、ストレスレベルの改善に至っていない事例が見られた。この原因は、質問紙導入の際に、結果の活用法を決めていないためであると考察した。質問紙を利用してメンタルヘルスのリスクアセスメントを実施しても、その結果が十分に活用されないと、無意味なばかりか、かえって状況が悪くなる場合が多いといわれている。それは、「調査によって何らかの改善が行われるのではないか」という参加者の期待を裏切ることになるためである。したがって、質問紙を実施するという企画には、当然のことながら結果の活用方法を含める必要がある。しかし、職場のストレスサーの場合には、すぐに改善に結び付く対応は困難である。質問紙の中には、「一生懸命働かなくてはならない」「高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ」といった項目がある。しかし、最近の人事施策は成果主義や能力主義など、労働者間の競争が高まる方向で活性化を図ろうとしている。その中で、ストレスレベルが高いからといって、一生懸命働かなくてもよい職場や高度の知識や技術を不要とする仕事を作ることなど、基本的に対応できない。結局、ストレスレベルが高い場合には、その原因を別途検討して対応することが必要となる。現実的にはストレスレベルの改善は、組織や業務内容など、経営そのものの改善を図ることが必要になることが少なくない。産業保健部門が主導したメンタルヘルス対策では、経営レベルの改善までたどり着くことは容易ではないため、最初から経営や人事が中心となった対策の中で産業保健が役割を果たすことを検討する必要がある。

以上より、平成17年度は、①目的に適合した質問紙の選択を容易にする、②実施前に目的、実施方法、情報の利用方法、管理方法を明確にする、③リスク低減のために誰が何をするのかを明確にすることを目標に、適切な質問紙実施を容易にするマニュアルを作成した。また、マニュアル作成と平行して、実際に質問紙を導入している企業に対し、質問紙実施の目的、質問紙の種類、結果活用状況などについてアンケート調査を行った。

その結果、まず、質問紙の導入目的が多かったのは、「メンタルヘルス対策の全般的な推進」であった。質問紙にはそれぞれ目的があるため、質問紙導入の目的が「メンタル対策の全般的な推進」などあいまいなものの場合、質問紙を選択しにくい可能性がある。よって、「メンタルヘルス対策の全般的な推進」は目的に適合した質問紙を選択できるよう、「うつなどのメンタル不全者を早く見つけて自殺を防ぎたい」、「職場のストレスを軽減したい」と

いった具体的な目的を再度選択できるように促す必要があると考えられた。

使用している質問紙は、「職業性ストレス簡易調査票」、「JMI」、「健康活力調査」、「M TOP」、「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」との回答があったため、平成16年度の結果とあわせ、使用頻度の高い質問紙をマニュアルに含めることとした。

効果測定は、「していない」場合が多く、その理由としては、「効果を評価することが技術的に難しい」、「効果を評価するためには、一定期間が必要である」であった。今後効果測定を実施する予定は、「ある」と回答した企業が多かった。よって、本マニュアルには、効果測定の方法も含める必要があると考えられた。

これらの結果と平成16年度の結果をもとに、マニュアル作成の目標を次のように設定した。

まず、誤った質問紙の選択を避けるために、目的に適合した質問紙を容易に選択できるようにすることである。

次に、実施に対する抵抗を解消するために、事前準備として、質問紙実施の目的、実施方法、情報の利用方法、管理方法を明確にした企画を立て、実施に先立って関係者の理解を得るという手順を明確にすることを試みた。

さらに、結果の活用し、リスク低減のための改善ができるように、関係者の役割を明確にすることを試みた。質問紙実施後の結果の活用方法については、実施目的別に記載し、企業での具体例も提示した。

また、質問紙導入の効果性の測定についても解説した。

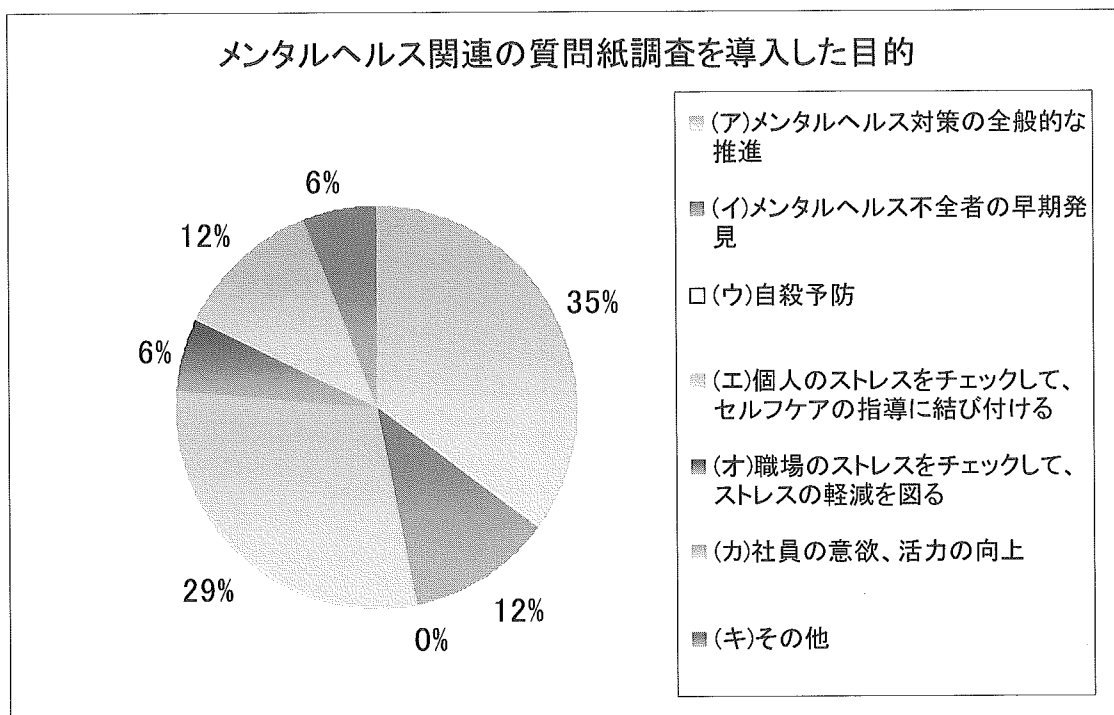
今回作成を試みたマニュアルにおいては、まず、メンタルヘルス対策の構成要素と各質問紙との関連性を表現した。また、リスク低減に結び付くための質問紙の実施方法について記載した。各論においては、質問紙導入の具体的な目的ごとに分け、企画の立て方、質問紙導入の目標の設定、質問紙の選択と実施、結果の活用方法、効果測定について記載した。その中で、結果の活用方法においては、「うつの早期発見」や「個人のストレスレベルの軽減」を目標とする場合の個人へのアプローチは具体的に表現できたが、「職場のストレスレベルの軽減」や「職場の活力の向上」においては、その企業の組織構成、経営方針、風土などにより異なる可能性が高く、文書にするのが容易ではなかった。

平成18年度は実際の企業でこのマニュアルをもとに労働安全衛生マネジメントシステムの心理社会的健康障害要因のシステム文書を作成、展開し、このマニュアルの有効性について検討する予定である。

参考文献

- 1) 加藤正明監．産業精神保健ハンドブック、東京、中山書店、1998、p.388-405

(添付1)



有効回答数 18社中17社(94.4%)

複数回答を除外(1社)

導入目的で(ア)メンタルヘルス対策の全般的な推進、(イ)個人のストレスをチェックして、セルフケアの指導に結び付ける、(エ)メンタルヘルス不全者の早期発見に回答、使用している質問紙は、「セルフチェックカード」とのこと

(ア)メンタルヘルス対策の全般的な推進 (6件)

(イ)メンタルヘルス不全者の早期発見 (2件)

(ウ)自殺予防 (0件)

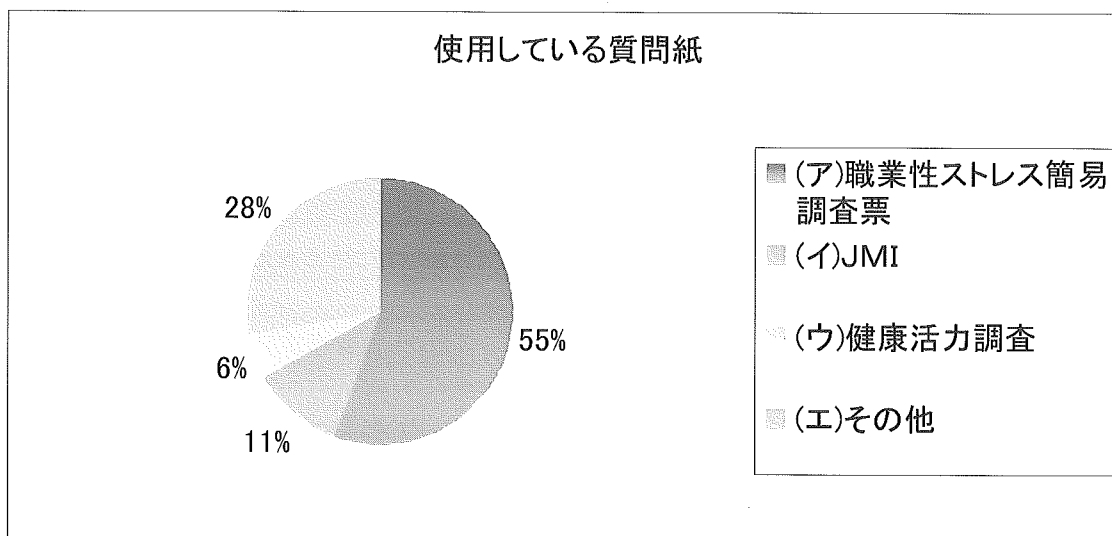
(エ)個人のストレスをチェックして、セルフケアの指導に結び付ける (5件)

(オ)職場のストレスをチェックして、ストレスの軽減を図る (1件)

(カ)社員の意欲、活力の向上 (2件)

(キ)その他 (1件)

(キ)その他は「質問紙調査は行っていない」とのこと。



有効回答数 18 社中 17 社 (94.4%)

複数回答あり

(ア)職業性ストレス簡易調査票 (10 件)

(イ)JMI (2 件)

(ウ)健康活力調査 (1 件)

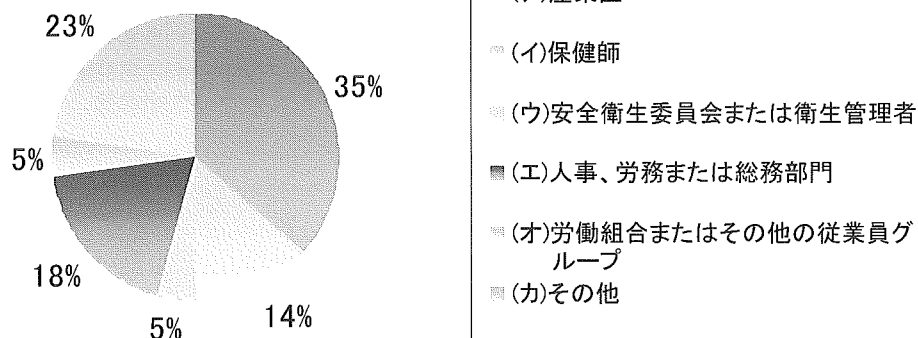
(エ)その他 (5 件)

複数回答 (1 件)「職業性ストレス簡易調査票」と「健康活力調査票」を選択。

その他には、「MTO P」、「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」、「会社独自のもの (大学と共同)」、「セルフチェックカード」の回答があった。

「MTO P : メンタル・タフネス・オリエンテーション・プログラム。オンライン上で自らのストレス程度を調べ、分析できる精神衛生に関するサービス。心の健康を正しく理解し、自ら予防・軽減に心がけることを目的としており、当社社員の心身の健康維持に役立てるため、新たに 2004 年 12 月より採用。尚、会社提供のサービスですが、会社は個人のデータにはアクセス不可。」とのこと

質問紙選定を主体的に行ったのは



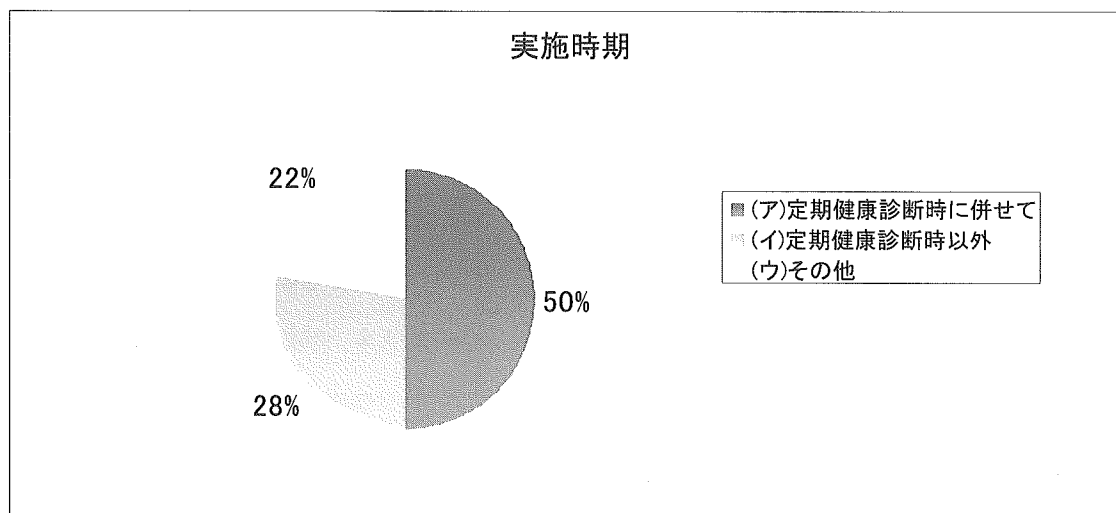
有効回答数 18 社中 17 社 (94.4%)

複数回答あり

- (ア) 産業医(8 件)
- (イ) 保健師 (3 件)
- (ウ) 安全衛生委員会または衛生管理者 (1 件)
- (エ) 人事、労務または総務部門 (4 件)
- (オ) 労働組合またはその他の従業員グループ (1 件)
- (ク) その他 (5 件)

その他は「メンタルヘルス相談担当者 (臨床心理士)」、「健康保険組合 (2 件)」、「アウトソーシングも検討中」、「環境安全部」

複数回答は、「(エ)人事、労務または総務部門／(カ)その他 (健康保険組合)」、「(イ)保健師／(ウ)安全衛生委員会または衛生管理者」、「(エ) 人事、労務または総務部門／(オ)労働組合またはその他の従業員グループ」、「(ア)産業医／(エ) 人事、労務または総務部門／(カ)その他 (アウトソーシングも検討中)」



有効回答数 18 社中 17 社 (94.4%)

複数回答 (1 件)

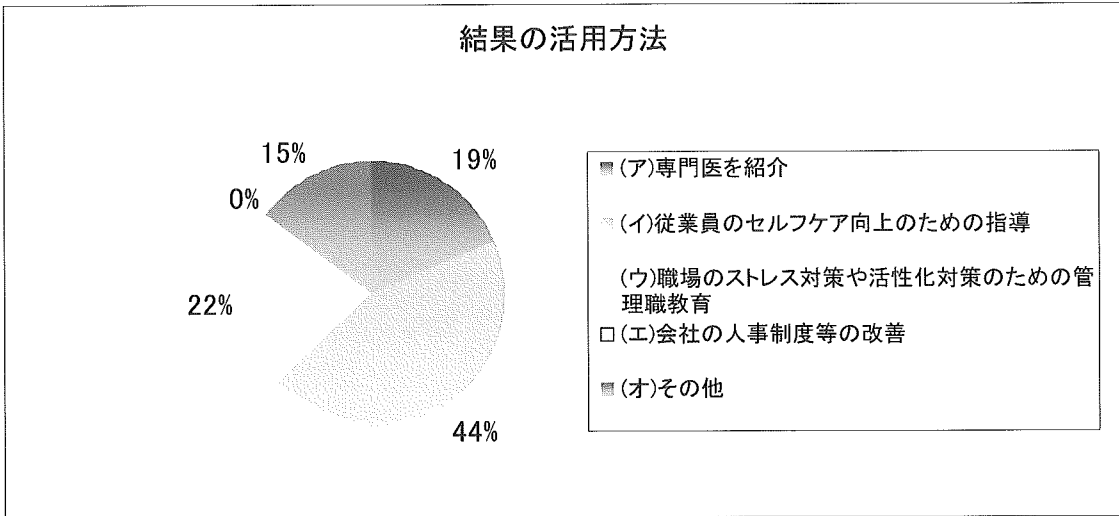
(ア) 定期健康診断時に併せて (9 件)

(イ) 定期健康診断時以外 (5 件)

(ウ) その他 (4 件)

(ウ) その他には、MTO Pの「毎月」、職業性ストレス簡易調査票の「年1回実施するとともに必要に応じて実施」、JMIの「3年周期で職場ごとに分散して」、セルフチェックカードの「社員の自主的チェック」、との回答あり。

複数回答には、「(ア) 定期健康診断時に併せて—各工場、(イ) 定期健康診断時以外—本社」の回答あり



有効回答数 18 社中 17 社 (94.4%)

複数回答あり

(ア)専門医を紹介 (5 件)

(イ)従業員のセルフケア向上のための指導(12 件)

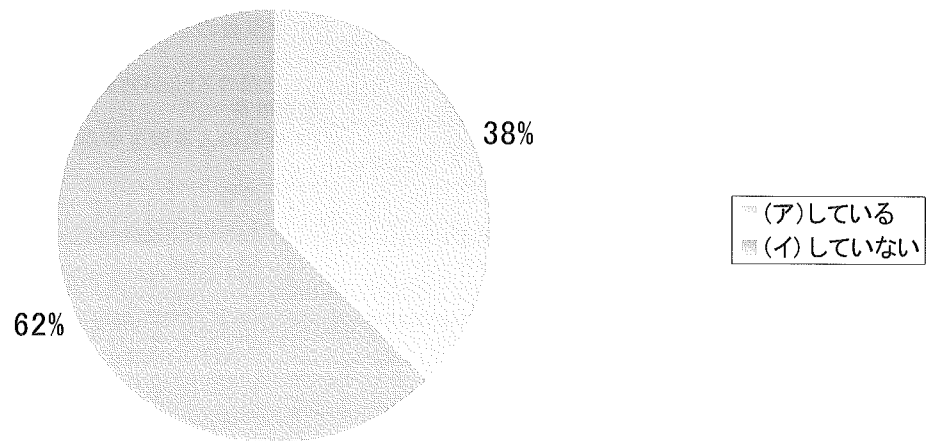
(ウ)職場のストレス対策や活性化対策のための管理職教育 (6 件)

(エ)会社の人事制度等の改善 (0 件)

(オ)その他 (4 件)

(オ) その他：「結果は本人以外は見られない。」、「個人のリスク評価、職場のストレス評価と改善、会社の指標」、「必要に応じて本人との面談や専門医の紹介を行う」、「職場のストレス対策、活性化のための所属長」との回答あり。

効果測定の有無

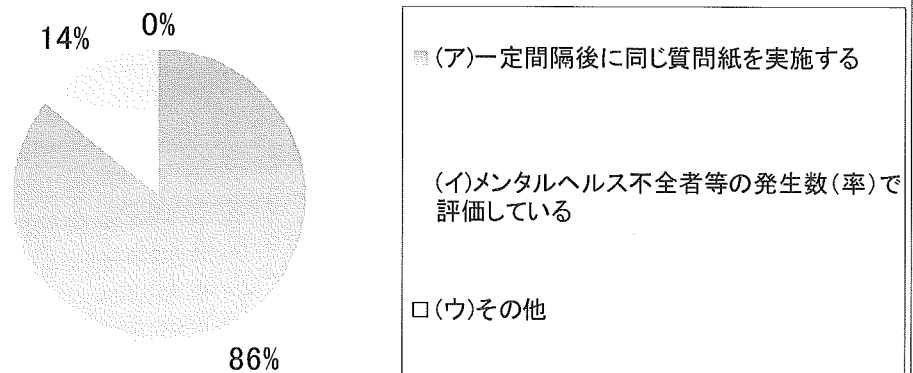


有効回答数 18 社中 16 社 (94.4%)

(ア)している(6 件)

(イ)していない (10 件)

効果測定の方法

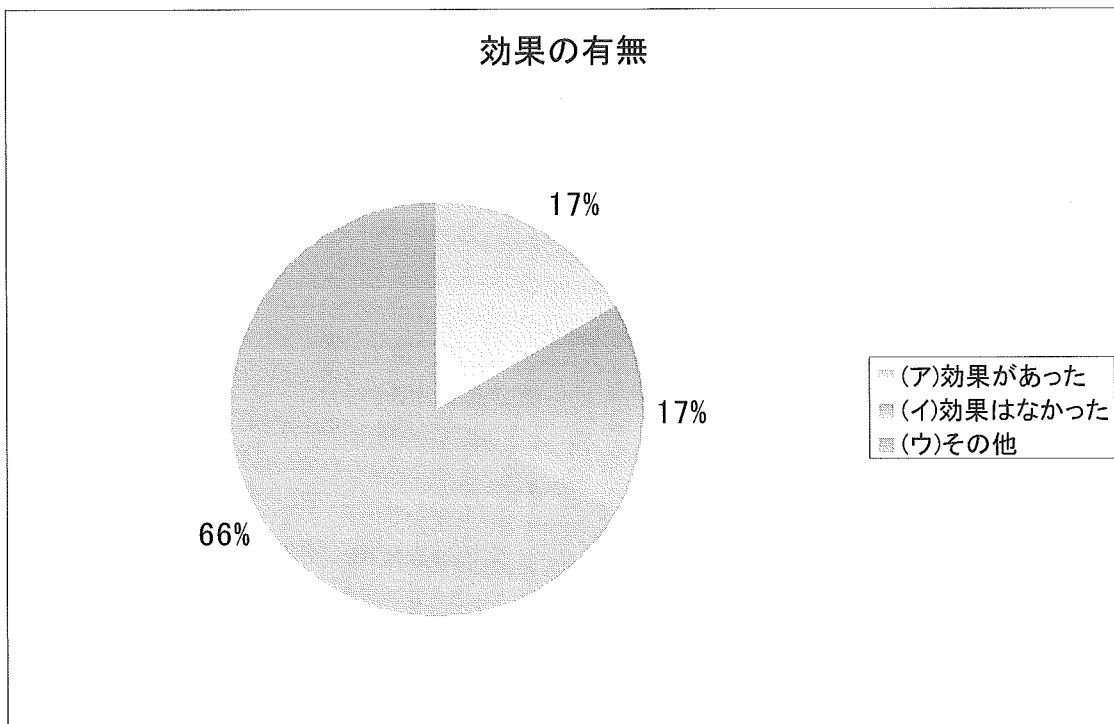


有効回答数 6 社中 6 社 (100%)

- (ア) 一定間隔後に同じ質問紙を実施する (6件)
- (イ) メンタルヘルス不全者等の発生数(率)で評価している (1件)
- (ウ) その他 (0件)

複数回答あり (1件)

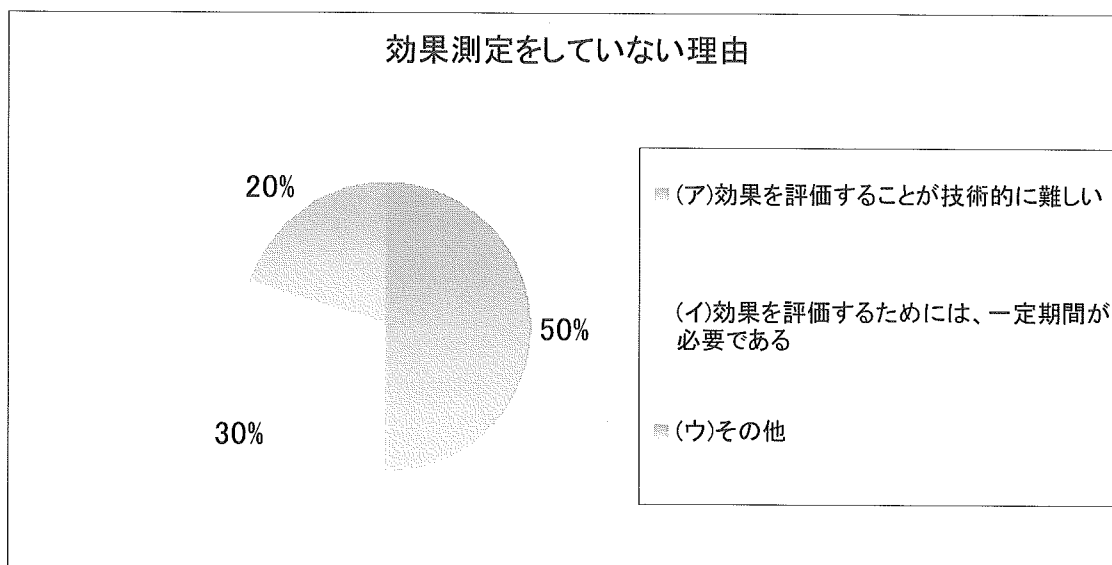
- (ア) と (イ)



有効回答数 6社中 6件 (100%)

- (ア) 効果があった (1件)
- (イ) 効果がなかった (1件)
- (ウ) その他 (4件)

(ウ) その他: 「職場・やり方によって大きく異なる。」、「明確に介入した場合、ストレスの軽減が認められる。」、「分析中」、「目立って効果は見られない。」



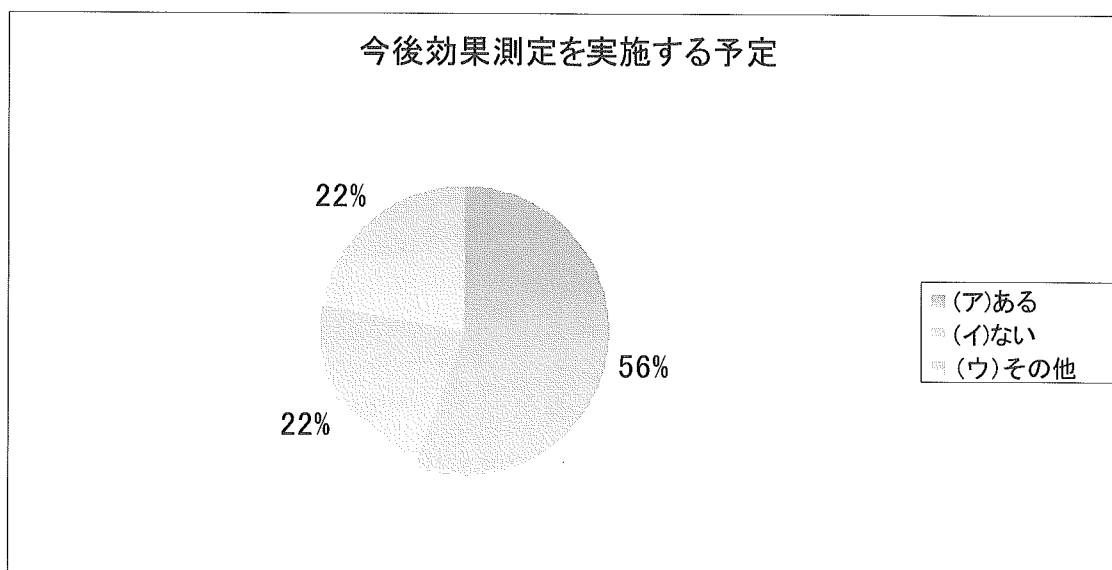
有効回答数 10 件中 10 件 (100%)

(ア) 効果进行评估することが技術的に難しい (5 件)

(イ) 効果进行评估するためには、一定期間が必要である (3 件)

(ウ) その他 (2 件)

(ウ) その他：配布カードはセルフチェックカードであるため、効果測定していない

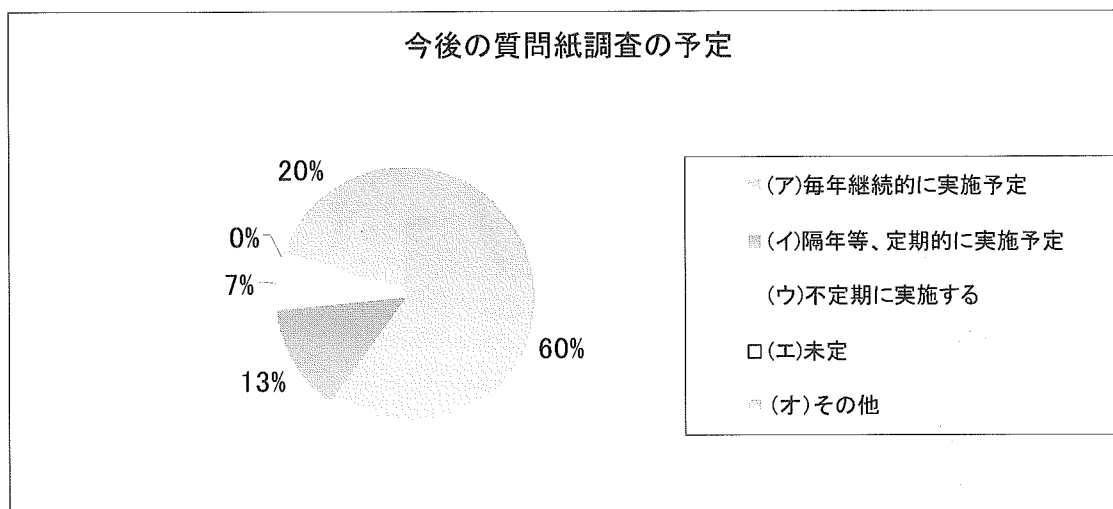


有効回答数 10 件中 9 件 (90%)

(ア) ある (5 件)

- (イ) ない (2件)
- (ウ) その他 (2件)

(ウ) その他:「EAPシステム導入により効果測定の実施を検討」、「調査は実施しないが、産業医や精神科医との面談件数の増減から傾向をつかめる。」



有効回答数 17 件中 15 件 (94.1%)

- (ア) 毎年継続的に実施予定 (9件)
- (イ) 隔年等、定期的実施予定 (2件)
- (ウ) 不定期に実施する (1件)
- (エ) 未定 (0件)
- (オ) その他 (3件)

(エ) その他:「EAPシステムの導入を検討」、「継続」との回答あり

メンタルヘルス質問紙についての意見

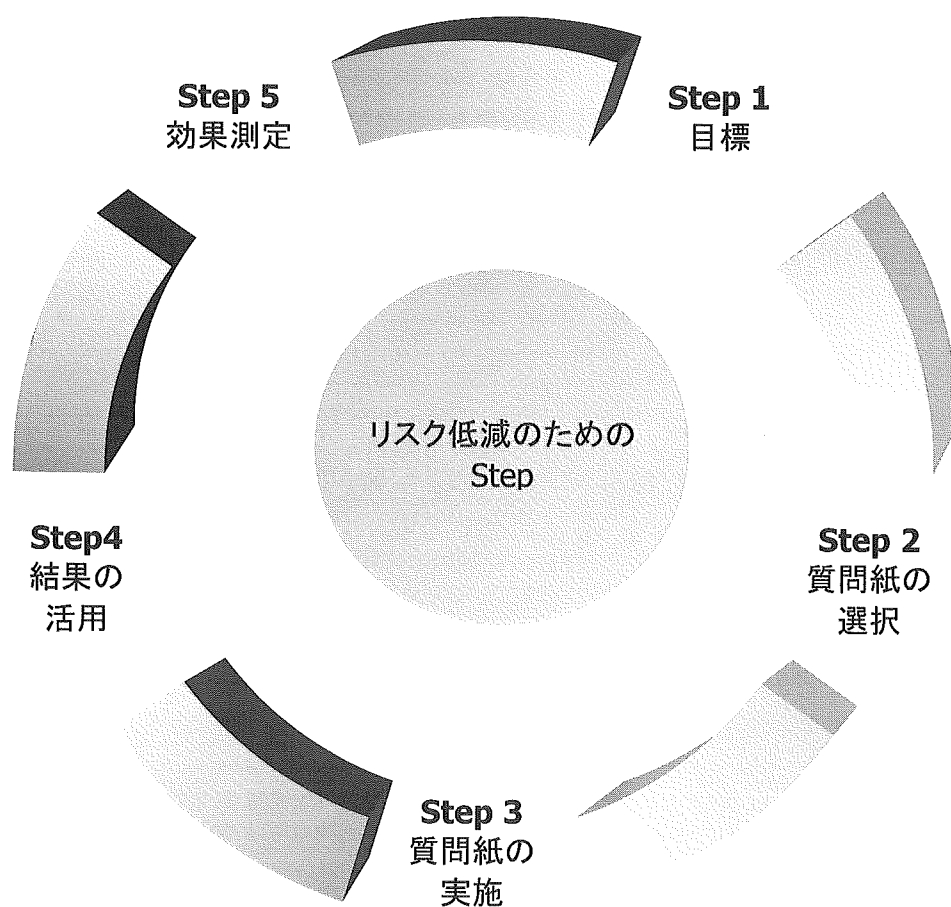
- ・ 質問紙の解説があればよいと思う。使用を検討する材料になると思う。

(添付2)

職場のメンタルヘルス対策

『ストレス診断など

職場のリスクアセスメント実施マニュアル』



2006年2月

作成者 産業医科大学 産業医実務研修センター

はじめに

近年、働く人のメンタルヘルスは多くの企業において重要な課題となっており、ストレス診断などで自社の状況を把握しようとする試みも行われています。

この「職場のメンタルヘルス対策 ストレス診断など職場のリスクアセスメント実施マニュアル(パイロット版)」では、ストレス診断法をはじめとするさまざまなリスクアセスメントのための質問紙を紹介するとともに、本マニュアルに提示した *Step* をふめば、メンタルヘルス対策の具体策が実施できるような構成としました。

本マニュアルが、職場におけるメンタルヘルス対策の展開にお役に立てれば幸いです。

2006年2月

このマニュアルは、厚生労働省平成16年度「労働安全衛生マネジメントシステムでの労働衛生上のリスク対策に必要なアセスメントツール等の開発」にて作成しました。

目次

- I 本マニュアルの目的
- II 職業性ストレスモデルとメンタルヘルス対策
- III 企業でよく使用される質問紙
- IV リスク低減のための質問紙実施の流れ
- V マニュアル各論
 - 1. メンタルヘルス対策を全般的に推進したい場合
 - 2. うつなどのメンタル不調者を早く見つけて、
自殺を防ぎたい場合
 - 3. 個人のストレスを軽減したい場合
 - 4. 組織のストレスを軽減したい場合
 - 5. 社員の活力を向上させたい場合
- VI おわりに

I 本マニュアルの目的

職場に存在する心理社会的な健康障害要因には、他の要因と比較して、労働者個人の健康状態や特性の影響が大きく、また様々な環境要因が関与します。よって、化学的健康障害要因に対するリスクアセスメントのような手法で職場の健康障害リスクを評価することは容易ではありません。しかし、このような心理社会的要因は産業保健の重要な課題になっています。よって、職場の健康障害である以上、職場ごとに健康障害リスクを評価し、リスクレベルに応じて適切なリスク低減対策を行うことが必要と言えます。

現在、心理社会的要因のなかでも労働者のメンタルヘルスは多くの企業で産業保健の最大の課題となっています。具体的なメンタルヘルス対策としては、社内外の相談窓口の設置、管理職教育、労働者教育、復職支援プログラムに加えて、質問紙(アンケート)等の方法を使って、メンタルヘルスに関する職場の現状を評価し、改善しようという試みも行われています。この質問紙によるメンタルヘルス状況の調査はリスクアセスメントとして位置づけることができます。この分野の質問紙で最も一般的なのが、厚生労働科学研究の一環で開発された「職業性ストレス簡易調査票」です。それ以外にも様々なものが開発されています。質問紙には、簡便かつ経済的であること、一度に多くの対象者を測定できること、評価基準を均一に保てることなどの多くの利点があります。しかし、その一方で、質問紙は外見から区別が付きにくいいため、誤った使用も少なからず見られます。

質問紙を使ったメンタルヘルスのリスクアセスメントが最終的にリスク低減に結びつくためには、いくつかの条件を満たす必要があります。本マニュアルでは、ストレス診断法をはじめとするさまざまなリスクアセスメントのための質問紙を紹介するとともに、マニュアル内に提示した *Step* をふめば、メンタルヘルス対策の具体策が実施できることを目的としました。