

ワークシート2 個人のストレスレベルの改善を目標とした質問紙実施のためのワークシート

	記入欄	(例)
A.目標		個人のストレスレベルを改善したい。
B.質問紙の選択		JCQ、日本語版NIOSH職業性ストレス調査票
C.実施方法		定期健康診断時に実施する、定期的に実施する、など
D.管理方法		産業医が管理する、など
E.結果の活用方法		質問紙の結果からストレスレベルの高い個人を同定したら、産業医か保健師面談を実施し、セルフケアについて指導する。必要に応じて、産業医は、専門家へ紹介する、など
F.効果測定		個人のストレスレベルの改善を測定するため、同じ質問紙を再度実施する、など

## 【ワークシート記入のための解説】

### Step 1: 目標

個人のストレスレベルを改善する(→ワークシート2「A.目標」に記入)

### Step 2: 質問紙の実施

個人のストレスレベルを測定する検査には以下のものがあります。価格、質問数、所要時間、信頼性・妥当性、結果の集計方法などを比較し、事業場に適した質問紙を選択します。(→ワークシート2「B.質問紙の選択」に記入)

質問紙名	目的	特徴	項目数	時間	信頼性・妥当性	費用
JCQ(Job Content Questionnaire)	職場のストレスの原因を測定する	少ない項目で主要な職業性ストレスの要因を測定できる点に利点がある。性別、年齢、学歴が結果に影響する可能性があるため、注意が必要である	22項目(最小版)*	10分	確立されている	「連絡先」参照
日本語版NIOSH職業性ストレス調査票	職場のストレスの原因、仕事以外のストレスの原因、個人的な要因、上司、同僚、家族、友人などの社会的支援、ストレスに対する反応などを測定する	必要な部分だけを選んだり、新たな調査用紙を追加したり、よりよい調査用紙に変更するということが可能である。大量の場合は、回答はコンピュータに入力し、コンピュータプログラムによって尺度の得点の計算を行う。	253項目	25分	確立されている	「連絡先」参照
職業性ストレス簡易調査票	職場におけるストレス要因、心理的なストレス反応、身体的なストレス反応を測定している	セルフチェックとしても、職場及び職種間の評価としても使用できる。	57項目	15分	確立されている	1冊(30組)1800円

\*職場環境に起因する職業性ストレスの要因を測定するための質問紙としてKarasek(1985)により開発された。川上(産衛誌、1997)は、仕事の要求度□コントロール-社会的支援モデルに基づいて職業性ストレス要因を測定するためにはJCQの最小構成である22項目で十分であるとしている。

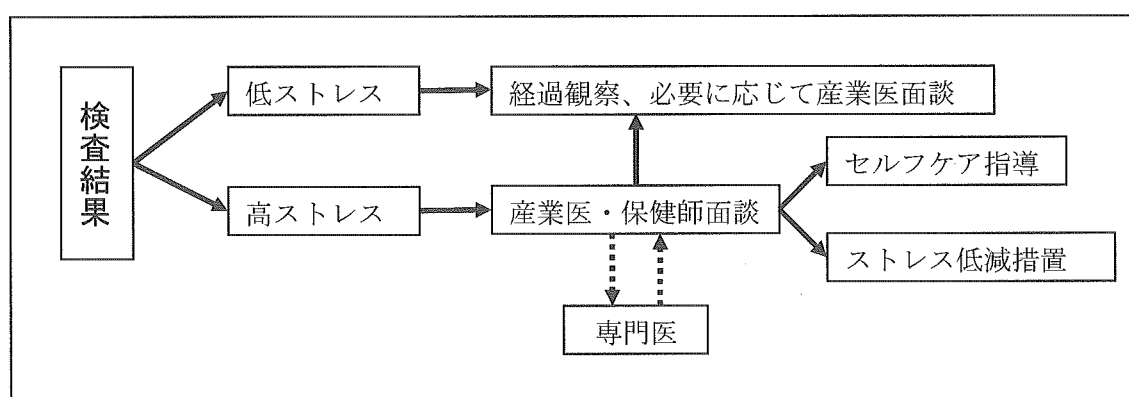
### Step 3: 質問紙実施

定期健康診断時に問診と一緒に実施するのかなどの実施方法、また、情報の管理方法を明確にします。(→ワークシート2「C.実施方法」「D.管理方法」に記入)

### Step 4: 結果の活用:

質問紙の結果からストレスレベルの高い個人を同定したら、産業医か保健師面談を実施し、セルフケアについて指導します。必要に応じて、産業医は専門家へ紹介します。高ストレスの社員に対して、医療職による面談を行い、ストレスの原因を検討する。その結果としてセルフケアの指導・ストレス低減策を提案・実施する。また必要に応じて、専門医へ紹介する。(→ワークシート2「E.結果の活用方法」に記入)

<検査後のフローチャート>



### Step 5: 効果測定

目標である個人のストレスレベルの改善が達成できたかどうかを測定するため、再度同じ質問紙を実施し、比較します。(→ワークシート2「F.効果測定」に記入)

## V-4. 組織のストレスを軽減したい場合

### Step 0

まず、企画を立て、事前準備をします。

- ① まず、導入前に、ワークシート3のA～Fを明確にします。
- ② 事業者の同意を得ます。
- ③ 関係者（労働組合、管理監督者、労務管理スタッフなど）に説明をします。
- ④ 安全衛生委員会で審議します。

ワークシート3 職場のストレスレベルの改善を目標とした質問紙実施のためのワークシート

	記入欄	(例)
A.目標		職場のストレスレベルを改善したい。
B.質問紙の選択		JCQ、日本語版NIOSH職業性ストレス調査票
C.実施方法		定期健康診断時に実施する、定期的に実施する、など
D.管理方法		産業医が管理する、など
E.結果の活用方法		人事と協力して、職場環境改善活動を支援する、など
F.効果測定		職場のストレスレベルの改善を測定するため、同じ質問紙を再度実施する、など

## 【ワークシート記入のための解説】

### Step 1: 目標

職場のストレスレベルを改善する(→ワークシート3「A.目標」に記入)

### Step 2: 質問紙の選択:

個人のストレスレベルを測定する検査には以下のものがあります。価格、質問数、所要時間、信頼性・妥当性、結果の集計方法などを比較し、事業場に適した質問紙を選択します。(→ワークシート3「B.質問紙の選択」に記入)

質問紙名	目的	特徴	項目数	時間	信頼性・妥当性	費用
JCQ(Job Content Questionnaire)	職場のストレスの原因を測定する	少ない項目で主要な職業性ストレスの要因を測定できる点に利点がある。性別、年齢、学歴が結果に影響する場合があるので、注意が必要である	22項目 (最小版)*	10分	確立されている	「連絡先」参照
日本語版NIOSH職業性ストレス調査票	職場のストレスの原因、仕事以外のストレスの原因、個人的な要因、上司、同僚、家族、友人などの社会的支援、ストレスに対する反応などを測定する	必要な部分だけを選んだり、新たな調査用紙を追加したり、よりよい調査用紙に変更するということも可能である。大量の場合は、回答はコンピュータに入力し、コンピュータプログラムによって尺度の得点の計算を行う。	253項目	25分	確立されている	「連絡先」参照
職業性ストレス簡易調査票	職場におけるストレス要因、心理的なストレス反応、身体的なストレス反応を測定している	セルフチェックとしても、職場及び職種間の評価としても使用できる。	57項目	15分	確立されている	1冊(30組)1800円

\*職場環境に起因する職業性ストレスの要因を測定するための質問紙としてKarasek(1985)により開発されたが、川上(産衛誌、1997)は、仕事の要求度□コントロール-社会的支援モデルに基づいて職業性ストレス要因を測定するためにはJCQの最小構成である22項目で十分であるとしている。



### Step 3: 質問紙実施

定期健康診断時に一緒に実施するのかなどの実施方法、また、情報の管理方法を明確にします。(→ワークシート3「C.実施方法」「D.管理方法」に記入)

### Step 4: 結果の活用

職場のストレスレベルの改善は、専門医への紹介やセルフケアについての指導のような個人へのアプローチよりも、容易でない場合があります。質問紙のなかには、「一生懸命働かなければならない」「高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ」といった項目が含まれています。しかし、最近の人事施策は成果主義や能力主義など、労働者の中の競争が高まる方向で活性化を図ろうとしているなかで、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つくることなどは基本的に対応できません。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ります。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ありません。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してはどうでしょうか。「職業性ストレス簡易調査票」を使用した場合の活用方法例を示します。また、次の事例を参考に結果の活用法について検討してください。(→ワークシート3「E.結果の活用方法」に記入)

例： 職業性ストレス簡易調査票を使用した場合

測定結果		実施内容	対象者	実施者
ストレスレベルが高い		ストレスマネジメント研修	全職員	人事・産業医・保健師
仕事の負担度		マネージメント研修	管理職	人事
コントロール度		マネージメント研修	管理職	人事
対人関係		マネージメント研修	管理職	人事
仕事の適合性		マネージメント研修	管理職	人事
心理的ストレス反応		個人面談、必要があれば 外部専門機関へ	対象者	産業医・保健師
身体的ストレス反応		個人面談、必要があれば 外部専門機関へ	対象者	産業医・保健師
職場内支援度	同僚の支援が低い場合	チームビルディング研修	全職員	人事
	上司の支援が低い場合	傾聴スキル研修	管理職	人事
	家族の支援が低い場合	EAPプラン対象を家族に 拡大(電話相談サービス、 カウンセリングなど)	家族	人事・産業医・保健師

## Step 5: 効果測定

目標である職場のストレスレベルの改善が達成できたかどうかを測定するため、再度同じ質問紙を実施し、比較します。(→ワークシート3「F.効果測定」に記入)

## 事例1 A社(製造業、4000名、工場)

Step1 目標:職場のストレスレベルの低減

Step2 質問紙の選択:職業性ストレス簡易調査票

Step3 質問紙の実施:事前に、労働組合、人事部門に説明を行った。定期健康診断時、前もって受診者に渡す問診票に添付している。

Step4 結果の活用:結果は、部門ごとに集計をして、結果を人事部門に報告している。結果をもとにした産業医の介入はしていない。結果の活用は、人事部門に任せており、人事部門は、年1回の管理監督者面談のときに結果を参考にしている。職場の介入については、人事もどのようにしたらよいか分からなかったようで、具体的な介入までにはいたっていない。来年度からは、アクションチェックリストを使用する予定になっている。導入後、結果を人事部門による年1回の管理監督者面談に使用していたため、中間管理職から、管理職の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。

Step5 効果測定:まだ、行っていない。導入して2年だが、うつ病者数は増えている。うつの発生件数は、もともと年2~3件と少数であり、効果の測定指標になりえない。点数の経年変化は組織変更が多く、困難である。現在考慮中なのは、休業日数である。

### 考察

A社の場合、結果を人事部門に報告し、人事の管理監督者面談の際に利用していたため、管理職からの苦情があった。事前に労働組合、人事部門への説明は行っていたが、管理監督者への説明も必要かもしれない。現在のところ、結果の活用方法は、人事の管理監督者面談の参考のみであるが、もう一度同じ質問紙を実施すれば、この活用方法に効果があったかについて測定できる。今後は、人事部門はアクションチェックリストを用いて、職場環境改善のための介入を行う予定であるとのこ

とであつた。

## 事例2 B社(製造業、2,100名、研究・開発部門)

Step1 目標:職場のストレスレベルの低減

Step2 質問紙の選択:職業性ストレス簡易調査票

Step3 質問紙の実施:事前に、安全衛生委員会で実施の趣旨説明を行ったが、それ以前から根回しも行っていた。無記名での実施、人事への結果報告はしないことを説明したところ、組合、職場とも抵抗を示さなかった。年に1回。無記名実施のため、定期健康診断とは別時期に実施している。

Step4 結果の活用:結果を各職場の管理監督者にヒント集を添付して返却し、任意参加の結果説明会を開催している。その後、職場環境改善シートを任意に提出してもらい、希望する部では結果説明を実施している。また、安全衛生委員会で事業所全体の傾向を全国平均と比較しながら説明し、問題点を提言している。

Step5 効果測定:評価尺度がないため、効果測定していない。

### 考察

B社の場合、結果をもとに職場環境改善活動を行っている。調査票は無記名記入であること、人事に結果を報告しないこと、職場環境改善活動は任意参加であることから、プライバシーの問題を解決できているようだ。職場環境改善活動は、管理監督者の任意参加であるため、再度同じ質問紙を実施すれば、参加の効果を職場間で比較で測定できる可能性がある。

## V-5 社員の活力を向上させたい場合

### Step 0

まず、企画を立て、事前準備をします。

- ① まず、導入前に、ワークシート4のA～Fを明確にします。
- ② 事業者の同意を得ます。
- ③ 関係者(労働組合、管理監督者、労務管理スタッフなど)に説明をします。
- ④ 安全衛生委員会で審議します。

ワークシート4 職場の活気の向上を目標とした質問紙実施のためのワークシート

	記入欄	(例)
A.目標		職場の活気を向上したい。
B.質問紙の選択		活力調査票
C.実施方法		定期健康診断時に実施する、 定期的に実施する、など
D.管理方法		産業医が管理する、など
E.結果の活用方法		産業医が、管理職の改善活動 を支援する、など
F.効果測定		職場の活力を測定するため、 同じ質問紙を再度実施する、 など

### 事例3 C社(製造業、約 800 名、本社と2支社)

Step1 目標:職場の活力向上

Step2 質問紙の選択:活力調査票

Step3 質問紙の実施:事前に、労働組合に説明したところ、全く抵抗なく了承を得た。しかし、中間管理職から人事考課に利用されるのではないかという抵抗があったため、人事部門に結果を報告しないことで了承を得た。人事部門からは抵抗もあったが、プライバシーの問題が残ることと、質問紙が特徴的で、活用が難しいことを説明したところ了承を得られた。また、個人が特定できないように、5人以下の小規模部門に対しては管理監督者への結果報告をしないようにした。定期健康診断時に実施している。

Step4 結果の活用:結果は、職場ごとに集計し、5人を超える部門の管理監督者全てに報告し、その後、教育に活用している。教育の内容は、一般的なメンタルヘルスに関するもの 30分、健康環境調査票を使つての改善に関するディスカッションが 60分の計 90分である。ディスカッションによって、管理監督者自らどのように職場を改善すれば、職場の活力を向上させることができるのかを考えてもらう。また、労働組合、会社側とも個人にも結果を返却してほしいということであったので、個人にも結果を報告するとともに、ストレスが高い者には面談も行っている。

Step5 効果測定:導入してから1年未満なので、不明。1年たった時点で、評価する予定だが、活力向上の効果測定法は現在開発中であり、まだ測定できない。

#### 考察

C社の場合、結果をもとに、職場環境改善を目的とした管理監督者の教育を行っており、調査票の実施と教育がセットになっている。この「健康環境調査票」は京都工場保健会が独自に開発した調査票であり、信頼性と妥当性はまだ確立されていない

### 事例3 C社(製造業、約 800 名、本社と2支社)

Step1 目標:職場の活力向上

Step2 質問紙の選択:活力調査票

Step3 質問紙の実施:事前に、労働組合に説明したところ、全く抵抗なく了承を得た。しかし、中間管理職から人事考課に利用されるのではないかという抵抗があったため、人事部門に結果を報告しないことで了承を得た。人事部門からは抵抗もあったが、プライバシーの問題が残ること、質問紙が特徴的で、活用が難しいことを説明したところ了承を得られた。また、個人が特定できないように、5人以下の小規模部門に対しては管理監督者への結果報告をしないようにした。定期健康診断時に実施している。

Step4 結果の活用:結果は、職場ごとに集計し、5人を超える部門の管理監督者全てに報告し、その後、教育に活用している。教育の内容は、一般的なメンタルヘルスに関するもの 30分、健康環境調査票を使つての改善に関するディスカッションが 60分の計 90分である。ディスカッションによって、管理監督者自らどのように職場を改善すれば、職場の活力を向上させることができるのかを考えてもらう。また、労働組合、会社側とも個人にも結果を返却してほしいということであったので、個人にも結果を報告するとともに、ストレスが高い者には面談も行っている。

Step5 効果測定:導入してから1年未満なので、不明。1年たった時点で、評価する予定だが、活力向上の効果測定法は現在開発中であり、まだ測定できない。

#### 考察

C社の場合、結果をもとに、職場環境改善を目的とした管理監督者の教育を行っており、調査票の実施と教育がセットになっている。この「健康環境調査票」は京都工場保健会が独自に開発した調査票であり、信頼性と妥当性はまだ確立されていない



いが、確立されれば、結果の経年変化を見ることで、効果の測定が可能になると考えられる。

## VI おわりに

本マニュアルでは、質問紙による職場における健康障害要因のうち心理社会的要因(特にメンタルヘルスに関するもの)のリスクアセスメントを事業場後との目的にあった手法をうまく選択し、活用できるような情報の整理と選択のロジックを健康障害要因ごとに整理することを目的としています。近年、職場のメンタルヘルス対策において、質問紙によるリスクアセスメントは必要不可欠のものとなってきています。このマニュアルを、質問紙の実施の際に役立てていただきたければ幸いです。

.....

## 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)

2006年2月1日

作成者 産業医科大学 産業医実務研修センター

〒807-8555

福岡県北九州市八幡西区医生ヶ丘1-1

Tel: 093-691-7171

Fax: 093-601-2155

## 「社会心理的要因の リスクアセスメント手法の整理」

産業医科大学  
産業医実務研修センター  
宋 裕姫、今井順一、森 晃爾

厚生省科研費・労働安全衛生総合事業(H16-18)

1

## 研究計画 (社会心理的要因に関して)

- H16年
  - 社会心理的健康障害要因に対する  
リスクアセスメント手法の課題の整理
- H17年
  - モデルシステム文書の作成
- H18年
  - 事業場への導入、有効性の確認

厚生省科研費・労働安全衛生総合事業(H16-18)

2

## H16年: 社会心理的健康障害要因に対する リスクアセスメント手法の課題の整理

### • 背景

- 社会心理的要因(特にメンタルヘルス)について
  - 産業保健の重要な課題となりつつある
  - 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である
  - 質問紙を使って、現状を評価し、改善しようという試みも  
行われている
  - 質問紙実施の利点と留意点

厚生省科研費・労働安全衛生総合事業(H16-18)

3

## H16年: 社会心理的健康障害要因に対する リスクアセスメント手法の課題の整理

### • 目的

- 企業の質問紙・調査票の具体的な使用方法を、  
調査し、リスクアセスメント実施における課題を整理する。

### • 方法

- 文献調査
  - 産業衛生学会と産業精神保健学会の学会誌  
(2000~2004年)
- ヒヤリング調査
  - 研究協力に同意を得た企業4社の産業医

厚生省科研費・労働安全衛生総合事業(H16-18)

4

## 結果／考察

- ① 目的に適合しない質問紙が誤って使用される  
→ (原因) 質問紙の違いは、外見からは区別しにくい
- ② 実施について抵抗がある  
→ (原因) 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していない
- ③ 結果を活用していないため、ストレスレベルの改善に  
至っていない  
→ (原因) 質問紙・調査票導入時に結果の活用法を  
決めていない

厚生省科研費・労働安全衛生総合事業(H16-18)

5

## まとめ: 平成17年度モデルシステム文書 の作成の目標

- ① 質問紙の選択について  
→ 目的に適合した質問紙の選択を容易にする
- ② 質問紙の実施  
→ 実施前に目的、実施方法、情報の利用法、管理方  
法を明確にする  
→ 実施前の手続きを明確にする
- ③ 結果の活用  
→ リスク低減のために誰が、何をするのかを明確に  
する

厚生省科研費・労働安全衛生総合事業(H16-18)

6