

ての企業での具体例もあわせて紹介します。

Step 5

メンタルヘルス対策の効果を測定します。

質問紙導入の目標が達成できたかを測定することで、事業の見直しや新たな事業の企画を立てることができ、継続的なメンタルヘルス対策につながります。

質問紙実施においては、まず、質問紙導入の目標をたてます。次の「質問紙導入の目標をたてる」でこのことについて概説します。

V マニュアル各論

まず、質問紙を使って何をしたいかを明確にし、事業場の現状に則した目的をたてます。本マニュアルでは、以下の5つの目的を想定しています。

1. メンタルヘルス対策を全般的に推進したい場合

→13ページへおすすみください。

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

→14ページへおすすみください。

3. 個人のストレスを軽減したい場合

→18ページへおすすみください。

4. 職場のストレスを軽減したい場合

→22ページへおすすみください。

5. 社員の活気を向上させたい場合

→28ページへおすすみください。

V—1. メンタルヘルス対策を全般的に推進したい場合

リスク低減のために質問紙を実施する際には、質問紙導入の具体的な目標をたてなければなりません(図2)。まず、NIOSH職業性ストレスモデルとメンタルヘルス対策(図1、p10)を念頭に、どのメンタルヘルス対策が必要であるかを明確にし、再度「質問紙の目標をたてる」(p19)の2～5から選択してください。

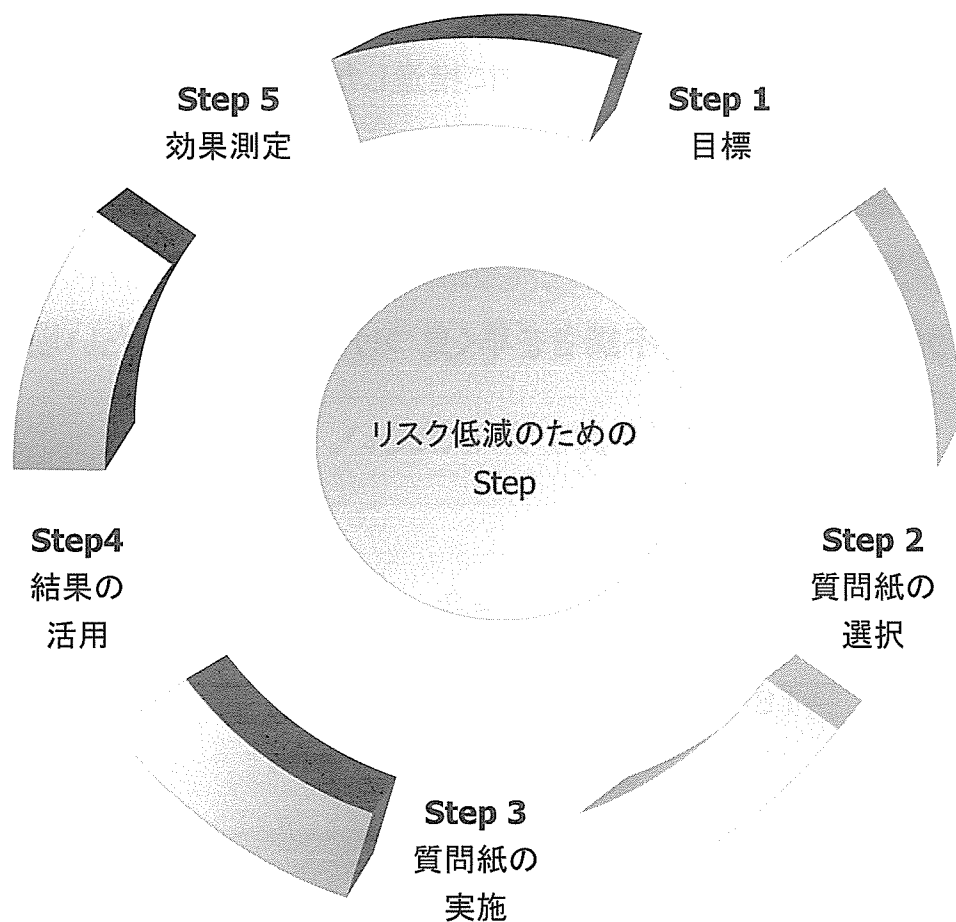


図2 リスク低減のための質問紙実施の流れ(再掲)

V-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

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1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1 自殺予防を目標とした質問紙導入の事前説明のためのワークシート

	記入欄	(例)
A.目標		自殺予防
B.質問紙の選択		CES-D、THI-D、GHQ、POMS
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		質問紙の結果からうつ病の疑い があれば、産業医面談を実施 する。産業医は、面談で専門 家への紹介について検討す る、など
F.効果測定		自殺者数の減少、など

【ワークシート記入のための解説】

Step 1: 目標

自殺予防(→ワークシート1「A.目標」に記入)

Step 2: 質問紙の選択

うつのスクリーニング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、各々事業場に適した質問紙を選択します。(→ワークシート1「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
CES-D	診断の決定されていない一般人口でのうつ病のスクリーニングを目的としている。	カットポイントを設定しにくい。	20	5-10分	確立されている	1人あたり80円
GHQ-28	地域集団における非器質性・非精神病性精神障害のスクリーニングを目的としている。身体症状・不安と不眠・社会生活機能不全・うつ症状の4尺度7項目を測定する。	他に、60項目、30項目版などがある。	28	15分	確立されている	1人あたり200円

※BDI(The Beck Depression Inventory)、SDS(The Self-Rating Depression Scale)は、うつの重症度評価を目的としているため、一般的な職域での実施は感受性があまりよくない可能性があります。

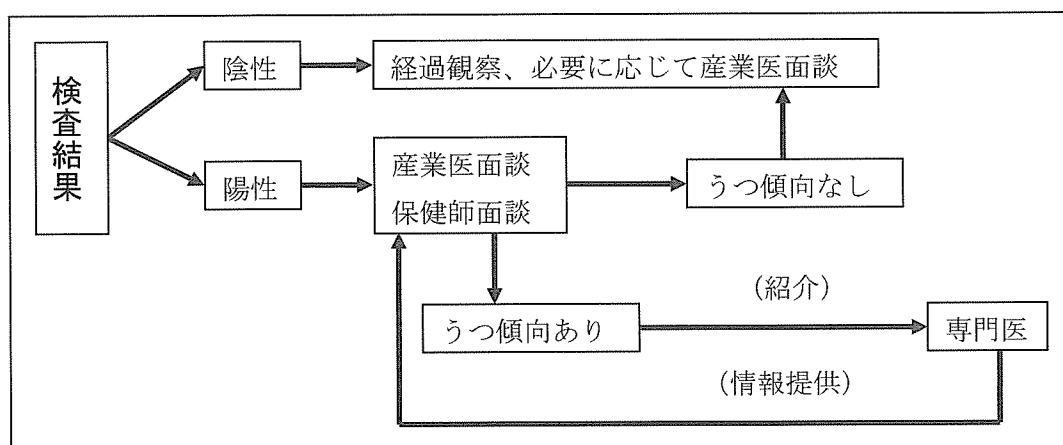
Step 3: 質問紙実施

定期健康診断時に問診表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1「C.実施方法」「D.管理方法」に記入)

Step 4: 結果の活用

質問紙にてうつ傾向がある・その疑いがある(陽性)と判断された場合、産業医・保健師による面談を行います。そこで専門医の受診が必要と産業医が判断した場合、専門医を紹介します。これらの情報のやりとりは本人の同意を得たうえで行われます(p 24様式サンプル参照)。(→ワークシート1「E.結果の活用方法」に記入)

<検査後のフローチャート>



※結果活用の段階で必ず医師の判断が必要な為、企業外労働衛生機関もしくは産業医・保健師等の医療職がない事業場では、質問紙実施後の有効な結果活用はできない可能性があります。

Step 5: 効果測定

目標である自殺者数の減少で効果測定をし、次年度の計画をたてます。(→ワークシート1「F.効果測定」に記入)

(様式サンプル)

診療情報提供依頼書

年 月 日

病院

クリニック

先生 御机下

住所: 〒

産業医氏名: _____

Tel: _____ () _____

下記1の当社従業員について、下記2の情報提供依頼事項(任意書式の文書)により情報提供及びご意見をいただければと存じます。下記3に本人の同意を取っております。

なお、いただいた情報は、プライバシーには十分配慮しながら産業医が責任を持って管理いたします。今後とも当社の健康管理活動へのご理解ご協力をよろしくお願い申し上げます。

記

1. 従業員

氏名: _____ (男・女)

生年月日: _____ 年 月 日

2. 情報提供依頼事項

- (1) 発症から初診までの経過
- (2) 治療経過
- (3) 現在の状態(業務に影響を与える症状および薬の副作用の可能性なども含めて)
- (4) 就業上の配慮に関するご意見

1.

2.

3.

3. 本人同意(本人記入)

私は本情報提供依頼書に関する説明を受け、情報提供文書の作成ならびに産業医への提供について同意します。

年 月 日

氏名: _____

V-3. 個人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2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。

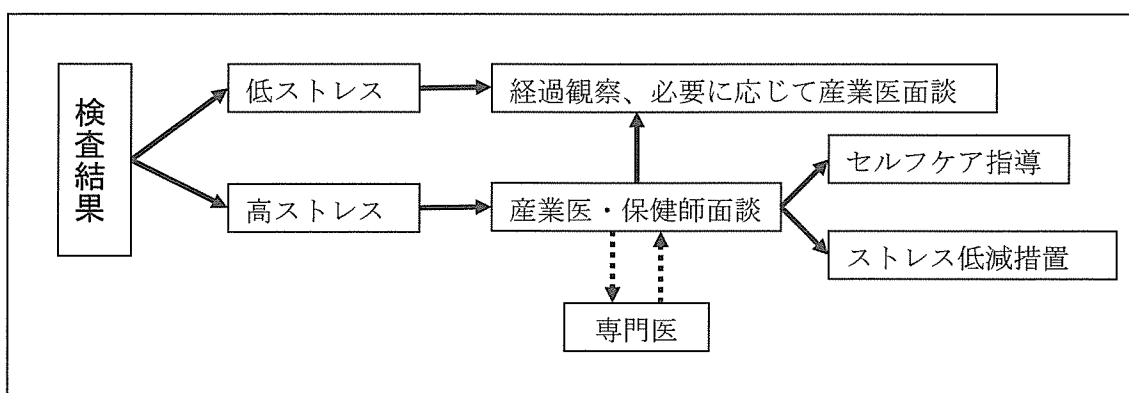
Step 3: 質問紙実施

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、労働者間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)