

【資料④】 CES-D調査票

過去1週間を通じて、どの程度の頻度で以下の感覚を持ったかについて回答してください。

Aほとんど、もしくはまったく感じることはなかった(1日未満)

Bたまには、もしくは少々は感じたことがあった(1-2日程度)

Cしばしば、もしくは結構感じたことはあった(3-4日程度)

Dほとんど、もしくはずっと感じていた(5-7日程度)

	1日未満	1~2日 程度	3~4日 程度	5~7日 程度
1 普段は何でもないことが煩わしい。	A	B	C	D
2 食べたくない。食欲が落ちた。	A	B	C	D
3 家族や友達から励ましてもらっても、気分が晴れない。	A	B	C	D
4 他の人と同じ程度には、能力があると思う。	A	B	C	D
5 物事に集中できない。	A	B	C	D
6 ゆううつだ	A	B	C	D
7 何をするのも面倒だ。	A	B	C	D
8 これから先のことに対して積極的に考えることができる。	A	B	C	D
9 過去のことについてくよくよ考える。	A	B	C	D
10 なにか恐ろしい気持ちがある。	A	B	C	D
11 なかなか眠れない。	A	B	C	D
12 生活について不満なく過ごせる。	A	B	C	D
13 普段より口数が少ない。口が重い。	A	B	C	D
14 一人ぼっちで寂しい。	A	B	C	D
15 皆がよそよそしいと思う。	A	B	C	D
16 毎日が楽しい。	A	B	C	D
17 急に泣き出すことがある。	A	B	C	D
18 悲しいと感じる。	A	B	C	D
19 皆が自分を嫌っていると感じる。	A	B	C	D
20 仕事が手につかない。	A	B	C	D

【資料⑥】 OES-D点数表

過去1週間を通じて、どの程度の頻度で以下の感覚を持ったかについて回答してください。

Aほとんど、もしくはまったく感じることはなかった(1日未満)

Bたまには、もしくは少々は感じたことがあった(1-2日程度)

Cしばしば、もしくは結構感じたことがあった(3-4日程度)

Dほとんど、もしくはずっと感じていた(5-7日程度)

	1日未満	1~2日程度	3~4日程度	5~7日程度
1 普段は何でもないことが煩わしい。	0	1	2	3
2 食べたくない。食欲が落ちた。	0	1	2	3
3 家族や友達から励ましてもらっても、気分が晴れない。	0	1	2	3
4 他の人と同じ程度には、能力があると思う。	3	2	1	0
5 物事に集中できない。	0	1	2	3
6 ゆううつだ	0	1	2	3
7 何をするのも面倒だ。	0	1	2	3
8 これから先のことに対して積極的に考えることが出来る。	3	2	1	0
9 過去のことについてくよくよ考える。	0	1	2	3
10 なにか恐ろしい気持ちがある。	0	1	2	3
11 なかなか眠れない。	0	1	2	3
12 生活について不満なく過ごせる。	3	2	1	0
13 普段より口数が少ない。口が重い。	0	1	2	3
14 一人ぼっちで寂しい。	0	1	2	3
15 皆がよそよそしいと思う。	0	1	2	3
16 毎日が楽しい。	3	2	1	0
17 急に泣き出すことがある。	0	1	2	3
18 悲しいと感じる。	0	1	2	3
19 皆が自分を嫌っていると感じる。	0	1	2	3
20 仕事が手につかない。	0	1	2	3

合計 _____ 点

職業性ストレス簡易調査票

- 平成7～11年度労働省「作業関連疾患の予防に関する研究班」ストレス測定研究グループ
- 計57項目
 - 量的労働負荷, 質的労働負荷, 身体的労働負荷, 仕事のコントロール, 技術の低活用, 対人問題, 職場環境, 仕事の適性, 上司, 同僚, 家族・友人の支援, 仕事に対する満足度 (心理的・身体的ストレス反応, 家族の満足度)
- 回答時間:5分程度
- 12項目を用いた仕事のストレス判定図により, 職場の「ストレス度」を健康リスクとして表現できる。

次は、職業性ストレス簡易調査表です。厚労省の研究班により作成されたもので、多くの企業で用いられています。ストレス要因や修飾要因も測定できる質問表です。それでは実際に回答してみましょう。

職業性ストレス簡易調査票

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	そ う だ	そ ま あ だ	ち や が う	ち が う
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	な ほ か た ん ど	あ ま り あ つ た	し ば し ば あ つ た	ほ と ん ど い つ も あ つ た
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
3. 生き生きする	1	2	3	4
4. 怒りを感じる	1	2	3	4
5. 内心腹立たしい	1	2	3	4
6. イライラしている	1	2	3	4
7. ひどく疲れた	1	2	3	4
8. へとへとだ	1	2	3	4
9. だるい	1	2	3	4
10. 気がはりつめている	1	2	3	4
11. 不安だ	1	2	3	4
12. 落ち着かない	1	2	3	4
13. ゆううつだ	1	2	3	4
14. 何をするのも面倒だ	1	2	3	4
15. 物事に集中できない	1	2	3	4
16. 気分が晴れない	1	2	3	4
17. 仕事の手につかない	1	2	3	4
18. 悲しいと感じる	1	2	3	4

	な ほ と ん ど な か つ た	と き ど き あ つ た	し ほ し は あ つ た	ほ と ん ど い つ も あ つ た
19. めまいがする	1	2	3	4
20. 体のふしぶしが痛む	1	2	3	4
21. 頭が重かったり頭痛がする	1	2	3	4
22. 首筋や肩がこる	1	2	3	4
23. 腰が痛い	1	2	3	4
24. 目が疲れる	1	2	3	4
25. 動悸や息切れがする	1	2	3	4
26. 胃腸の具合が悪い	1	2	3	4
27. 食欲がない	1	2	3	4
28. 便秘や下痢をする	1	2	3	4
29. よく眠れない	1	2	3	4

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	非 常 に	か な り	多 少	全 く な い
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4
3. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

4. 上司	1	2	3	4
5. 職場の同僚	1	2	3	4
6. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

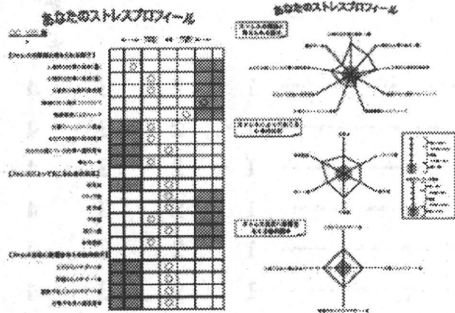
あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？

7. 上司	1	2	3	4
8. 職場の同僚	1	2	3	4
9. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

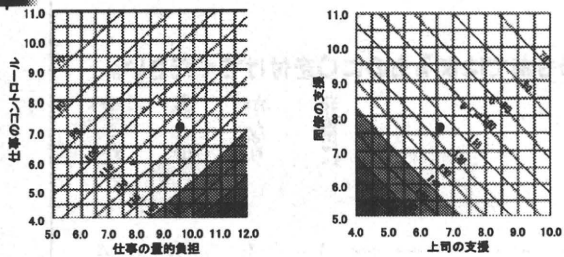
D 満足度について

	満 足	満 ま あ 足	不 や や 満 足	不 満 足
1. 仕事に満足だ	1	2	3	4
2. 家庭生活に満足だ	1	2	3	4

ストレスプロフィール



仕事ストレス判定図



目に見えない仕事の特徴を数値化

注意！測定しているのは職場です。

職業性ストレス簡易調査表の活用方法としては、個人へのフィードバックとしてストレスプロフィールが作成されます。ストレス反応の状況がレーダーチャートで示されますので、個人への結果通知を行い、今後のセルフケアに役立ててもらえることが出来ます。

また、組織分析も可能です。仕事のストレス判定図を作成して健康リスクを視覚的に表現することが出来ます。

職場環境改善への利用事例などは、マニュアルに掲載されていますので参照して下さい。

【添付資料】

(ケーススタディ)
**企業内でのメンタルヘルス調査
の進め方**

- 【ワーク②】 調査の企画・実施
- 【ワーク③】 調査結果の評価

実際の企業内で調査を進めていく場合には、様々な留意点が発生してきます。
ある事業所の産業医として、実際にメンタルヘルス調査に関わる事例を元にケーススタディを行っていきま
しょう。

**IDAI電気(株)大阪工場
事業場の概要**

- 事業内容:電子機器製造業(ICチップの製造)
- 従業員数(正社員):700人
(製造550人、検査50人、研究開発30人、事務70人)
- ・製造はクリーンルーム作業
- ・製造の多くは4組三交代勤務
- ・平均年齢35歳、女性150名
- ・製造・検査部門の50人は派遣



あなたは、ある電子機器製造業の事業所に嘱託産業医として関わっています。

職場の関係者

事業所長
(工場長)



人事総務部長

嘱託産業医



毎週木曜日
午後出務



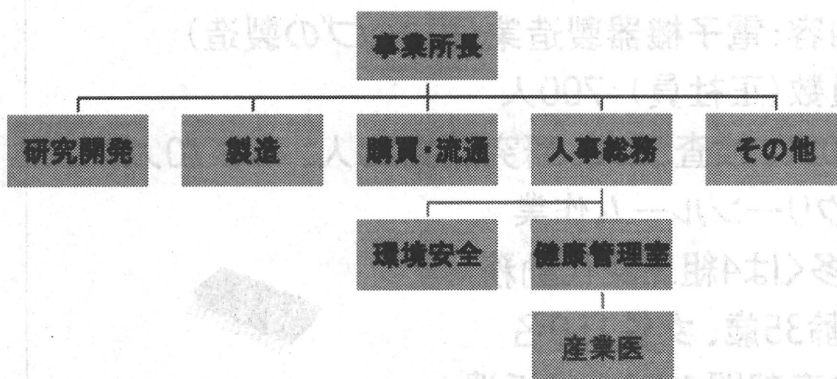
衛生管理者



看護師1名

- * 毎月第4木曜日に安全衛生委員会開催。
- * 委員長は工場長。

組織図



経緯①

- IDAI電気(株)では、昨今の不況の影響や海外企業との競争の激化によって、社員にかかる業務負荷が増加し、メンタル不調者が増え、うつ病による休業者が増えています。
- 昨年のメンタル関連疾患の休業者は8人で、平均休業日数は150日でした。
- 主要な社員が突然長期の休業に入り業務に影響が出ることもある他、メンタル不調者を抱えた管理監督者の負担が大きいことなどが経営会議でも問題となっていました。

経緯②

- 工場長より「メンタル不調者を早く見つけて、対応するように」という指示が出されました。
- これを受け、人事総務部長は産業医に相談してきました。2人は議論した結果、
- 全般的なメンタルヘルス対策の一環としてメンタルヘルス調査を行ってはどうかということになり、
- 「メンタル不調者の早期発見・早期対応」を目的に記名式で質問票によるスクリーニング調査を実施することになりました。

ワーク②ワークシート

(ケース概要)

電子機器製造業の IDAI 電機 (株) では、昨今の不況の影響や海外企業との競争の激化によって、社員にかかる業務負荷が増加し、メンタル不調者が増え、うつ病による休業者が増えていました。

昨年のメンタル関連疾患の休業者は 8 人で、平均休業日数は 150 日でした。

主要な社員が突然長期の休業に入り業務に影響が出ることもある他、メンタル不調者を抱えた管理監督者の負担が大きいことなどが経営会議でも問題となっていました。工場長より「メンタル不調者を早く見つけて、対応するように」という指示が出されました。

これを受け、人事総務部長は産業医に相談してきました。2 人は議論した結果、全般的なメンタルヘルス対策の一環としてメンタルヘルス調査を行ってはどうかということになり、「メンタル不調者の早期発見・早期対応」を目的に記名式で質問票によるスクリーニング調査を実施することになりました。

Q 企画から実施、事後措置までに行うべきことをフローとして示して下さい。

Q どのような準備や実施までの手続き、注意が必要になりますか？

<回答>

(ワーク②解説) 企業内における メンタルヘルス調査の進め方

調査プロセス

メンタルヘルス調査の企画



従業員等への説明



メンタルヘルス調査の実施



集計・問題点の把握



個人対策・環境改善



再調査

調査の企画

メンタルヘルス調査の企画

従業員等への説明

調査の実施

集計・問題点の把握

個人対策・環境改善

再調査

計画立案

- ・調査目的
- ・調査対象
- ・調査方法
- ・実施時期
- ・事後措置
- ・予算

調査の企画

メンタルヘルス調査の企画

従業員等への説明

調査の実施

集計・問題点の把握

個人対策・環境改善

再調査

留意事項

- ・事業者の理解
- ・安全衛生委員会の承認
- ・担当、組織作り
- ・調査実施責任者は誰か？

従業員等への説明

メンタルヘルス調査の企画

従業員等への説明

調査の実施

集計・問題点の把握

個人対策・環境改善

再調査

留意事項

- ・調査目的
 - ・調査方法
 - ・結果の取り扱い
 - ・プライバシーへの配慮
- について十分な説明を実施

調査の実施

メンタルヘルス調査の企画

従業員等への説明

調査の実施

集計・問題点の把握

個人対策・環境改善

再調査

留意事項

- ・調査用紙の配布・回収方法
 - ・回答に必要な時間確保
 - ・適切なデータ管理
- (データの保管方法・閲覧権限)

集計、結果報告

メンタルヘルス調査の企画

従業員等への説明

調査の実施

集計・問題点の把握

個人対策・環境改善

再調査

留意事項

- ・速やかに集計、分析
- ・目的とした指標について検討

どのような形で報告を行うか？

- ・個人結果通知
- ・全体報告

事後措置

メンタルヘルス調査の企画

従業員等への説明

調査の実施

集計・問題点の把握

個人対策・環境改善

再調査

個人対策

- ・重症度の把握
- ・必要に応じ個人面談
- ・医療介入の必要性
- ・管理監督者への助言

事後措置

メンタルヘルス調査の企画

従業員等への説明

調査の実施

集計・問題点の把握

個人対策・環境改善

再調査

組織対策

- ・管理監督者の認識
- ・メンタルヘルス体制の整備
- ・職場環境の改善

再調査

メンタルヘルス調査の企画

従業員等への説明

調査の実施

集計・問題点の把握

個人対策・環境改善

再調査

- ・再調査を行い対策の効果を評価する。
- ・定期的な調査実施で経時変化を評価
- ・対策の効果も含めた結果に関する報告。

【ワーク③】 調査結果の評価

- 今回、CES-Dという質問票を用いて事業所の正社員全員にメンタルヘルス調査を行い、回答率は90%でした。
- 有病率、感度、特異度を下記のように仮定して下さい。
 - うつ状態の有病率: 3%
 - 感度(うつ状態の人をスクリーニング陽性と判定する割合): 90%
 - 特異度(うつ状態でない人を陰性と判定する割合): 90%

【ワーク③】 下記の問題に答えて下さい。

- ✓ この事業所で、今回のスクリーニング調査から漏れる有症状者(うつ状態の人)は何人いるでしょう？
- ✓ スクリーニング陽性者のうち有症状者(うつ状態の人)は何%程度でしょう？

ワーク③ワークシート

今回 CES-D という質問票を用いて事業所の正社員全員 (700 人) にメンタルヘルス調査を行い回答率は 90% でした。

*有病率、感度、特異度を下記のように仮定して下さい。

- ・うつ状態の有病率：3%
- ・感度（うつ状態の人をうつ状態の疑いありと正しく判定する割合）：90%
- ・特異度（うつ状態でない人をうつではないと判定する割合）：90%

Q この事業所で、今回のスクリーニング調査から漏れる有病者（うつ状態の人）は何人いるでしょう？

Q スクリーニング陽性者のうち有病者（うつ状態の人）は何%程度でしょう？

<回答>

ワーク③解説

事業所社員700人の内、90%が回答。

回答者: $700 \times 0.9 = 630$ 人 未回答者: 70人

(うつ状態)有病者

		(うつ状態)有病者		
		+	-	
CES-Dの判定	+	17	61	78
	-	2	550	552
		19	611	630

✓ この事業所で、今回のスクリーニング調査から漏れる有病者は何人いるでしょう？

		(うつ状態)有病者	
		+	-
CES-Dの判定	+	17	61
	-	2	550

有病者の中で検査判定から漏れる2人

+
未回答者(70人)の中の有病者 $70 \times 0.03 \div 2$ 人

合計 4人

✓ スクリーニング陽性者のうち有病者は何%程度でしょう？

		(うつ状態)有病者		
		+	-	
CES-Dの判定	+	17	61	78
	-	2	550	552
				17/78 ≒0.217
				<u>22%</u>

メンタルヘルス調査を行った場合、調査によって把握できない有症状者がいることを認識しておくことが必要なことと、調査で陽性となった人全員をハイリスク者とした場合、実際の有症状者は約 2 割であることを認識しておく必要があります。

メンタルヘルス調査の 事後措置

【ワーク④】結果報告の仕方

1. CES-Dの点数が20点以上で(カットオフポイントの19点を超えていて)、陽性と判定された人に結果を知らせ、産業医の面接に来るように伝える文書を作ってください。
2. CES-Dの点数が19点以下で陰性と判定された人に結果を知らせ、自己管理につとめるように伝える文書を作ってください。
3. 既にうつ病と判っている人で点数が22点であった人に結果を知らせる文書を作ってください。