

## ワーク④ワークシート

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、産業医の面談に来るように伝える文書を作ってください。

CES-D の点数が 18 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。

既にうつ病と判っている人（産業医フォロー中）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。

## ワーク④解説

CES-D の点数が 19 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、産業医の面談に来るように伝える文書を作ってください。

<例>

先日はアンケートにご回答いただき、ありがとうございました。

あなたの今回の結果は (24) 点でした。19 点を超えると、メンタルヘルス面の不調をきたしている（ストレス過多となっている）可能性があると考えられます。今回の結果に関するご説明と今後の健康管理について産業医の面談を行いますので、○月○日○時に健康管理室にお越しください。ご都合が悪い場合には、日程を調整しますので健康管理室（内線△△△△）にご連絡ください。

CES-D の点数が 18 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。

<例>

先日はアンケートにご回答いただき、ありがとうございました。

あなたの今回の結果は (6) 点でした。今回の結果からは、現在のところ、メンタルヘルス面の不調はないと考えられます。これからもストレスをためないよう、食事や睡眠などの生活リズムを安定させたり、上手に気分転換を図るなど自己管理に努めましょう。今後、不眠や気分の落ち込みなど、いつもと違うと感じることがあれば気軽に健康管理室（内線△△△△）にご相談ください。

既にうつ病と判っている人（産業医フォロー中）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。

<例>

先日はアンケートにご回答いただき、ありがとうございました。あなたの今回の結果は 22 点でした。19 点を超えると強いストレスを感じていると考えられます。

主治医の先生の指示に従って治療を継続してください。なお業務の負担などについては次回面談時にご確認いたしますが、それまでに何か気になることがあれば早めに健康管理室にお越しください。

## 【ワーク⑤】

# スクリーニング陽性者への面接

ここでは、CES-Dによるスクリーニング調査で陽性になった対象者に産業医面談を行う際のポイントを学びます。

## スクリーニング陽性者に対する 医師による面接のポイント

### ①労働者のストレス等に関する情報収集。

- 勤務の状況
- 職場環境
- 生活状況

→就業配慮の必要性の判断

### ②うつ病の評価と専門医受診要否の判断。

- 医師面接でのうつ病評価法(うつリスクチャート)
- BSID(うつ病の簡便な構造化面接法)
- うつ病評価面接法(厚労省うつ対応マニュアル)

## 労働者のストレス等に関する 情報収集

- 勤務の状況
  - 仕事の状況について(時間外勤務・休日出勤の状況、長時間勤務があればその理由)、業務上のストレス要因、仕事のやりがい等
- 職場の状況
  - 職場内の人間関係、上司による把握
- 生活状況
  - 睡眠(時間、質)、食事の状況と食欲、休日の過ごし方、生活リズム、家庭状況等
- その他
  - 自覚症状や既往症に関する情報

まずは、面談対象者がどのような状況で仕事を行っているのか、丁寧に情報収集することが大切です。その上で、ストレス要因や職場の人間関係などの支援状況、生活状況、それらに加え、心身の自覚症状を確認します。

また、面接においては、下記に示す留意点があります。特に情報の保護に関しては注意を払い、適切に同意を得ながら事後措置を行う必要があります。

## 面接における留意点

- 面接の目的と意義の明確化
- 情報保護の方針についての説明
- うつの評価だけでなく、就業状況全般を把握する
- 面接後の措置に関する同意

医療介入の必要性を判断するツールとして、下記のツールを紹介します。  
面接の中で、必要に応じ使用して下さい。

## 医師面接でのうつ病の評価法

最近の体調はどうですか？例えば…

1. 以前とくらべて、食欲が落ちたり、食べてもおいしいと感じなくなったりしていませんか？体重が減ったりしていませんか？	いいえ	はい
2. 毎晩のように、睡眠に問題がありませんか？たとえば、寝つきが悪い、真夜中に目が覚める、朝早く目覚める、寝過ぎてしまうことなどはありますか？	いいえ	はい
3. 毎日のように、ほとんど1日中、ずっとゆううつであったり、沈んだ気持ちですか？それは2週間以上、続いていますか？	いいえ	はい、 2週間以上
4. ほとんどのことに興味がなくなったり、大抵いつもなら楽しめていたことが楽しめなくなっていますか？それは2週間以上、続いていますか？	いいえ	はい、 2週間以上

[チェックポイント①：質問3および4がどちらかも「いいえ」の場合、現時点ではうつ病の診断はつきません。少なくともどちらかが「はい」の場合、以下をたずねます。]

5. 2週間以上、ゆううつであったり、ほとんどのことに興味がなくなっていたとき、あなたは、毎日のように、自分に価値がないと感じたり、または罪の意識を感じたりしましたか？	いいえ	はい
6. 毎日のように、集中したり決断することが難しいと感じましたか？	いいえ	はい

[チェックポイント②：この段階で、質問2から6までの回答のうちに、少なくとも3つ以上「はい」がある場合、「うつ病の疑いあり」と考えます。これらの症状のため、仕事や生活に支障がでている場合には、特に専門家への受診を勧めます。

症状数が2つ以下である場合には、現時点ではうつ病の可能性は低いと判断されます。しかし、より正確に評価をするために、再面接の約束をするなど、経過観察をすることは適切と思われます。]

(参考)

# うつ病の簡便な構造化面接法

## (Brief Structured Interview for Depression, BSID)

2. 簡便なうつ病の構造化面接法 (BSID)

A1 この2週間以上、毎日のように、ほとんど1日中ずっと憂うつであったり沈んだ気持ちでしたか？	いいえ	はい
A2 この2週間以上、ほとんどのことに興味がなくなっていたり、大抵いつもなら楽しめていたことが楽しめなくなっていましたか？	いいえ	はい

A1 または A2 のどちらかが「はい」である場合下記の質問にすすむ

この2週間以上、憂うつであったり、ほとんどのことに興味がなくなっていた場合、あなたは：

A3 毎晩のように、睡眠に問題 (たとえば、寝つきが悪い、真夜中に目が覚める、朝早く目覚める、寝過ぎてしまうなど) がありましたか？	いいえ	はい
A4 毎日のように、自分に価値がないと感じたり、または罪の意識を感じたりしましたか？	いいえ	はい
A5 毎日のように、集中したり決断することが難しいと感じましたか？	いいえ	はい

A1 と A2 のどちらかが「はい」で、A1~A5 の回答のうち少なくとも3つ以上「はい」がある

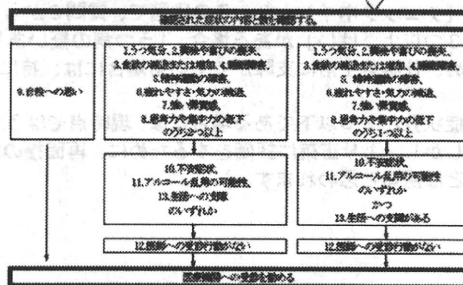
うつ病の疑いあり

\* 加えて、(ア)仕事や生活上の支障がある。(イ)死についての考えまたは死にたい気持ちが続いている。→専門医療機関受診。

(参考)

# 抑うつ症状のアセスメント

1.うつ気分(ほとんど毎日、ほとんど一日中の持続)が2週間以上持続
2.興味や喜びの喪失(ほとんど毎日、ほとんど一日中の持続)が2週間以上持続
3.食欲の減退または増加、下部のうちいずれか ・(食欲減下)が2週間以上持続 ・(体重減少)が1ヶ月に2kg以上 ・(食欲増進)が2週間以上持続 ・(体重増進)が1ヶ月に2kg以上
4.睡眠障害(下部のうちいずれか) ・(不眠)が2週間以上持続 ・(過眠)が2週間以上持続
5.精神運動の抑制(無気力・活動の減退)；下部のうちいずれか ・(活動が減少)が2週間以上持続、そのことを誰かに指摘された ・(遅い)といわれるが、1が2週間以上持続、そのことを誰かに指摘された
6.疲れやすさ、精力の減退が2週間以上持続
7.思ふ、実行感(自分に価値がない、無価値)が2週間以上持続
8.思ふ力や集中力の低下(認知機能)；思ふ力減退/集中力減退が1ヶ月以上が2週間以上持続
9.自殺への思い；下部のうちいずれか ・(死についての反復思考)が2週間以上持続 ・(自殺念慮(自殺をしたいと思ふこと)が2週間以上持続 ・(自殺念慮に具体的な計画が伴っている ・(自殺念慮を医師に打ち明けた)；(自殺念慮)



平成16年 厚生労働省  
 地域におけるうつ対策検討会  
 「うつ対応マニュアル」より

それでは、実際に面接のロールプレイを行ってみましょう。  
 産業医役、労働者役を決めて下さい。  
 産業医役は下記情報のみ事前に把握しています。

# ロールプレイ

■ 小田 清さん(39歳) 男性

【職種】IDAI電気(株)研究開発部

【残業時間】2ヶ月前/1ヶ月前/当月 70/75/75

【2010年6月15日 定期健康診断】

身長 178.2cm, 体重 70kg BMI 22

矯正視力(右1.0, 左1.2), 聴力:異常なし

胸部レントゲン:異常なし

検尿・採血:特記事項なし, 血圧 130/72mmHg

【勤務形態】日勤勤務(8:30~17:15)

【CES-D結果】 24点

		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。	①	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。	①	1	2	3
10	なにか恐ろしい気持ちができる。	①	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。	①	1	2	3
15	皆がよそよそしいと思う。	①	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。	①	1	2	3
18	悲しいと感じる。	①	1	2	3
19	皆が自分を嫌っていると感じる。	①	1	2	3
20	仕事が手につかない。	0	1	2	③



労働者役は下記のシナリオをもとに産業医の面接に臨んで下さい。

## 【CES-D 陽性者面談シナリオ】

小田 清さん(39歳) 男性

【職種】 研究開発

【残業時間】 2ヶ月前/1ヶ月前/当月 70/75/75

【2010年6月15日 定期健康診断】

身長 178.2cm, 体重 70kg BMI 22

矯正視力(右 1.0, 左 1.2), 聴力 異常なし、胸部レントゲン 異常なし

検尿・採血: 特記事項なし, 血圧 130/72mmHg

【家族構成】 妻、1歳の息子と3人暮らし

【勤務形態】 日勤勤務(月～金)

【通勤】 60分(徒歩15分+電車で30分+徒歩15分)

【背景】

広島市出身。4年制大学卒業後、23歳から現在のイダイ電気(株)に入社し、主に研究開発を行っていた。理論的で優れた才能を持ち、これまで着実に実績をあげて来ていたので、その業績が評価され、今年の春からプロジェクトリーダーとなり部下4人を持ち、半導体開発の1部門を担当することになった。これまで、研究開発部の一部員であった時は部長が直接指揮するプロジェクトチームにいたため、的確な指示のもと成果を上げてきた。

現在はリーダーといった立場となったため、部長によるサポートがなくなりプロジェクトの進め方も全て自分で考える必要が出てきた。最近、自分たちのチームが開発している半導体は思ったような性能が出ず、開発が思うように進んでいない。社長には「我が社の命運をかけた重要なプロジェクトだから頼むよ」といって期待されている。そんな矢先、台湾の企業が商品化の一手前まで開発を進めているといったうわさが出回ってきた。

追加実験を重ねているため毎日9時頃までは会社にいる。家に帰っても、データを何度も見直して寝るのは1時を過ぎる。寝床に入ってもすぐには寝付けず、夜中何度も起きてしまい、朝は体がだるい。毎週月曜日はリーダー会議があり開発の進捗を報告する必要があるが、その前日は不安に駆られてほぼ一睡もできないこともある。

これまでは、なんとかかなると思っていたが、だんだん憂鬱になり涙が出てくるようになった。休日は朝から身体が重く、一日寝て過ごすこともある。日中はボーっとすることが多くなり、物事に集中できない。資料作成や発表の準備などの業務があるが、何から手をつけていいのかわからず頭の中が混乱することがある。部下に仕事を任せても自分のイメージと違う資料を作ってくるので、自分で全てやっている。

食欲は、朝は全くない(奥さんが用意はしてくれるが、食べようとすると吐き気がする。)昼は職員食堂で定食を食べる。夜は家に帰るのが10時頃でそれから夕食を食べる。これまで晩酌が楽しみだったが、最近はお酒を飲む気にもならない。

休日目が覚めたとき「このままずっと目が覚めなければいいのに。」と思うようになった。仕事から帰り、息子の寝顔を見ると「こんな自分で申し訳ない。」と思うこともあった。

最近、ボーっとしていて、いつも降りる駅を通り過ぎたことがあったため、何か変だなと感じていた。

面接ロールプレイを見て、下記を考えて下さい。

Q うつ病の評価及び受診の要否は？

Q 就業措置は必要か？ 必要とすれば、職場に対しどのような助言・指導を行うか？

Q 面談で足りなかった情報は？

## 産業医意見(助言・指導) について

- 就業制限
- 環境調整(ストレス低減、配置転換 等)
- 事業者(管理監督者)の認識・サポートを促す
- 治療機会の提供

### ～就業制限の例～

- 労働時間
  - 時間外労働(制限・禁止)
  - 就業時間短縮
- 不規則な勤務
- 長い拘束時間・出張の多い業務
- 交替制勤務、深夜勤務、変形労働時間制
- 精神的緊張を伴う業務
  - 業務内容変更・業務負荷軽減

## 留意事項

- 労働現場の実態を熟知する
- 労働者および管理監督者・人事労務担当者との共通認識
  - 就業状況や業務内容を確認した上で、もっとも高負荷の業務は何か、改善できる点は何か検討

面接結果をもとに、事業者への助言指導を行う際には、過重労働対策での助言指導のコメントが参考になりますので、下記を参考にして下さい。

## 過重労働対策における産業医意見の例

### - 事業者への助言・指導 コメント -

1. 産業医意見(助言・指導勧奨する対策)の種類
  - 労働時間を短くする対策
  - 労働時間以外の過重性を改善する対策
  - 過重労働者の健康障害を治療する対策
  - 過重労働者の有害要因への曝露を改善する対策
  - 職場以外における対策
  - その他の組織的な対策

- 休暇取得促進：疲労の蓄積が認められるため、休暇の取得を検討ください。
- 労務管理：適切な労働時間の管理が行えるような体制を整える必要があると思われます。
- 休養：慢性的な疲労の回復のためにも、休養が必要と思われます。
- 適正配置：業務内容の変更もしくは、配置転換を検討ください。
- 休職：精神的な疾患の可能性が高く、休職が必要と思われます。
- 職制フィードバック：本人の健康状態および職場の状況確認のため、上司との面談が必要と思われます。
- 業務体制改善：現在の業務体制に問題があると思われるため、交替性の導入も検討ください。
- 増員：現状では絶対的な人員不足であるため、業務内容の調整もしくは増員を検討ください。
- 治療導入：個人の病態悪化にも影響しているため、治療の導入、病院受診のサポートを行ってください。
- 業務内容調整：現在の業務内容の、他者への移管を検討ください。
- 就業制限：月間残業時間を45時間未満にしてください。
- 生活指導：生活指導を行いました。職場においても規則正しい生活がおくれるよう、配慮ください。
- 業務負担軽減：現在の業務負担の軽減を検討ください。
- 上司支援：業務負荷および業務内容に応じて、上司によるサポートを実施ください。
- 福利厚生：通勤の問題が大きい。住居の移動・一時的な仮住居の適応を検討ください。
- 残業禁止：現在の状況では、残業を行えないものと判断します。
- 上司との調整：同部署内の業務バランスを再検討し、必要に応じたサポートを行ってください。
- 作業環境改善：現状の業務には不向きなデスク・椅子であり、変更・交換を検討ください。
- 出張禁止：現在の病状は管理不十分のため、出張を控える必要があるものと思われます。
- 職場支援：今後しばらくは、業務内容の注視と継続的な上司からの声かけを励行ください。

# 職業性ストレス簡易調査票を用いた ストレスの現状把握のためのマニュアル —より効果的な職場環境等の改善対策のために—



平成 14 年～16 年度

厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究

【職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究】

主任研究者：東京医科大学衛生学公衆衛生学 下光輝一

本マニュアル作成：平成 17 年 6 月 15 日（上記の研究報告書を一部、公開用に改変しています）

修正履歴：平成 21 年 2 月 9 日 簡易判定法に関する誤記載を修正いたしました

平成 21 年 5 月 25 日 11-ページ男性素点換算表のイライラ感の素点の範囲と%を現行プログラムにあわせ修正いたしました

目次

1. 職業性ストレス簡易調査票の概要	1
2. メンタルヘルスケアにおける用途	2
3. 評価の方法	3
① 簡易判定法	
② 標準化得点を用いた評価法	
③ 仕事のストレス判定図	
4. 調査票の実施や評価にあたっての留意点	8
資料	10
職業性ストレス簡易調査票の活用事例編	18

## 1. 職業性ストレス簡易調査票の概要

職業性ストレス簡易調査票は、職場で比較的簡便に使用できる自己記入式のストレス調査票です。本調査票は、平成7～11年度労働省委託研究「作業関連疾患の予防に関する研究」のストレス測定グループの研究の成果です。

従来 of 標準化された調査票とは異なった、以下のような特徴があります。

- 1) ストレスの反応だけではなく、仕事上のストレス要因、ストレス反応、および修飾要因が同時に測定できる、多軸的な調査票です。
- 2) ストレス反応では、心理的反応ばかりでなく身体的反応（身体愁訴）も測定できます。
- 3) 心理的ストレス反応では、ネガティブな反応ばかりでなく、ポジティブな反応も評価できます。
- 4) あらゆる業種の職場で使用できます
- 5) 項目数が57項目と少なく、約10分で回答できるため、労働の現場で簡便に使用できます

職業性ストレス簡易調査票は57項目からなり、仕事のストレス要因、ストレス反応、修飾要因の大きく3つから構成されています（表1）。

各項目に対する回答は4件法（例：1＝そうだ、2＝まあそうだ、3＝ややちがう、4＝ちがう）で、全項目の回答に要する時間は約10分です。

仕事のストレス要因に関する尺度は9つで、心理的な仕事の量的負担（A項目No.1～3）と心理的な仕事の質的負担（A項目No.4～6）、身体的負担（A項目No.7）、コントロール（A項目No.8～10）、技術の活用（A項目No.11）、対人関係（A項目No.12～14）、職場環境（A項目No.15）、仕事の適性度（A項目No.16）、働きがい（A項目No.17）からなっています。

ストレス反応については、心理的ストレス反応と身体的ストレス反応について測定できます。心理的ストレス反応の尺度は5つで、ポジティブな心理的反応の尺度として活気（B項目No.1～3）（3項目）、ネガティブな心理的反応の尺度としてイライラ感（B項目No.4～6）、疲労感（B項目No.7～9）、不安感（B項目No.10～12）、抑うつ感（B項目No.13～18）があります。身体的ストレス反応は身体愁訴について、で11項目（B項目No.19～29）からなっています。

修飾要因としては、上司、同僚、および配偶者・家族・友人からのサポート9項目（各々C項目No.1,4,7（上司）、No.2,5,8（同僚）、No.3,6,9（配偶者・家族・友人））および仕事あるいは家庭生活に対する満足度の2項目（D項目No.1,2）があります。



表1. 職業性ストレス簡易調査票の構成

仕事のストレス要因	ストレス反応	修飾要因
仕事の負担（量）	活気	上司からのサポート
仕事の負担（質）	イライラ感	同僚からのサポート
身体的負担	疲労感	家族や友人からのサポート
対人関係	不安感	仕事や生活の満足度
職場環境	抑うつ感	
コントロール	身体愁訴	
技能の活用		(11項目)
適性度	(29項目)	
働きがい		
	(17項目)	

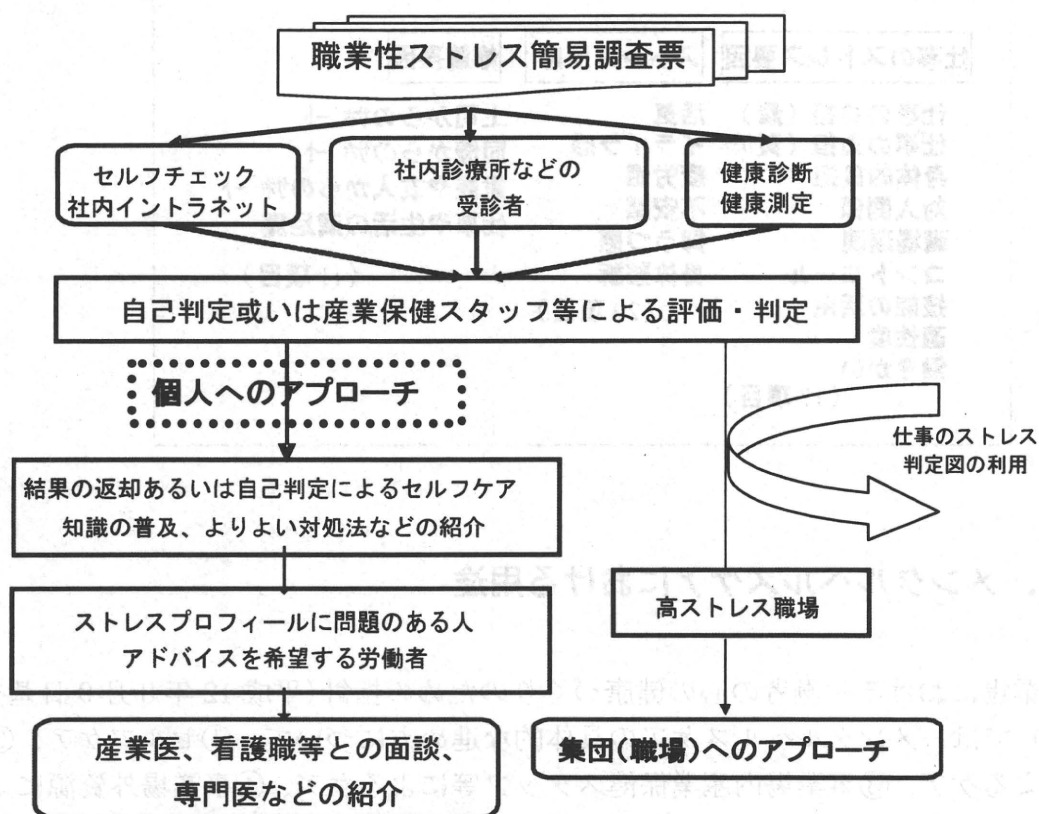
## 2. メンタルヘルスケアにおける用途

事業場における労働者の心の健康づくりのための指針(平成12年8月9日基発第522号)では、メンタルヘルスケアの具体的な進め方について、①セルフケア、②ラインによるケア、③事業場内産業保健スタッフ等によるケア、④事業場外資源によるケアの4つのケアをあげています。調査票の実施の方法や扱い方により、この4つのケアのいずれにおいても、職業性ストレス簡易調査票は有用なツールとして活用できます。

①**セルフケア**では、労働者個人が調査票に回答して、紙やコンピュータを用いて結果やその評価を見ることにより、ストレスへの気づきのための資料とする、という方法があります。②**ラインによるケア**では、管理監督者が、いつもと違う労働者に早めに気づき対処することも重要ですが、これに加えて産業保健スタッフや職場のメンバーと協力して、ストレスの要因となる職場環境等を改善していくことが重要です。調査票を用いて、どのようなストレス要因が問題となっているのか、の情報を収集して、効率よく対策を考えていくことが可能になります。③**事業場内産業保健スタッフ等によるケア**では、労働者からの自発的な相談時、あるいは、健康診断やメンタルヘルスに関する知識の付与等を目的とした健康教育等の機会を利用して、調査票を実施し、その結果を産業医等が判断することにより、ストレス問題を抱えた労働者を早期に発見し早期に対応することが可能となります。④**事業場外資源によるケア**では、事業場外の専門機関が、相談対応時やEAPの中で調査票を使用する方法が考えられます。

職業性ストレス簡易調査票には、労働者個人のストレス状態を評価する方法と、事業場全体や部、課、作業グループなどの集団のストレス状態を評価する方法があり、事業場のおかれた状況等に応じて、この2つの方法のどちらか、あるいは適宜組み合わせ実施していくのがよいでしょう。

図 1. 職業性ストレス簡易調査票の活用の流れ



### 3. 評価の方法

職業性ストレス簡易調査票の評価や判定には、主に労働者個人レベルのストレス評価をおこなうための、①簡易採点法 と ②標準化得点を用いた採点法、および、事業場や部署、作業グループなど、集団を単位としてストレス評価をおこなうための仕事のストレス判定図があります。

### 3-1. 簡易判定法

簡易採点法（資料1）は、主に個人レベルのストレスを、簡便に評価することを目的としています。

#### 方法

①調査票に対する各項目の回答を、4段階のより好ましくないほうの2つ（例：A1 非常にたくさんの仕事をしなければならない に対して 1：そうだ、2：まあそうだ）と好ましいほうの2つ（例：A1 非常にたくさんの仕事をしなければならない に対して 3：ややちがう、4：ちがう）に2分割します。

②好ましくない回答をした項目（資料1では、グレーになっている部分）の数を枠で囲まれた尺度ごとに数え、その数が指定の数以上であればストレス状態にあることが疑われると判断されます。

この方法では、まずストレス反応（B）について枠の中に入る回答の数を調べ、心理的ストレス反応、身体的ストレス反応が要チェックか否か調べます。要チェックの場合は、仕事のストレス要因（A）や修飾要因（C）についても要チェックか否か調べ、高ストレス状態が仕事のストレス要因と関連があるのか、等について探っていきます。

注1：簡易採点法のため、尺度は簡略化してあります。また、A項目 No. 11, 15、C項目 No. 3, 6, 9、Dは採点に用いません。

注2：仕事のストレス要因である（A）において、「仕事の負担度」、「仕事のコントロール度」、「仕事での対人関係」、「仕事の適合性」のいずれか2つに要チェックとなっている場合は、要チェックのない場合と比較して、心理的ストレス反応が要チェックのリスクが男性では2.4倍、女性では2.5倍、要チェックが3つの場合は、男性では4.6倍、女性では5.6倍、4つの場合は男性では6.6倍、女性では7.6倍になると報告されています。また、同様に、身体的ストレス反応が要チェックとなる確率もストレス要因に要チェックがついた数が多くなるに応じて高まることが明らかになっています。

注3：仕事のストレス要因である（A）の「仕事の負担度」、「コントロール度」と（C）「職場の支援」の3つが要チェックになった場合の、心理的ストレス反応が要チェックの確率は男性で18.5倍、女性では12.5倍、身体的ストレス反応が要チェックとなる確率は男性で5.5倍、女性で6.1倍となることが報告されています。

## 活用法：

①セルフケアで：記入した労働者が、自分のストレス度をチェックするために用いることができます。

②産業保健スタッフ等によるケアで：この方法は、コンピュータ等の機器を用いる必要がないため、短時間での評価が可能です。したがって、比較的時間の余裕が少ない健康診断や健康相談の際に、この方法を用いて、産業医や保健師が面談の補助資料として活用できます。特に、この簡易採点法で、仕事のストレス要因（A）に3つ以上要チェックがついた場合や、「仕事の負担度」、「仕事のコントロール度」と（C）「職場の支援」の3つが要チェックになっている場合は、ストレス問題が高い確率で疑われますので、注意が必要です。

### 3-2. 標準化得点を用いた方法

標準化得点を用いた方法は、調査票全57項目に対する回答から、各尺度に該当する項目の点数を算出し、その点数を5段階に換算して評価をおこなう方法です。（資料2を使用）標準値は、約2.5万人（男性15,933人、女性8,447人）の種々の業種、職種の労働者のデータベースが基準となって作成されています（2004年12月現在）。

この方法についてはWindows版のプログラムが事務局より提供されており、全57項目に対するそれぞれの回答を1～4の数値で入力し、プログラムを用いてデータファイルを取り込み、各尺度の5段階の評価をレーダーチャート形式および表形式で出力することができるようになっています（図2）。レーダーチャート形式ではレーダーが小さく中心を向いているほど、表形式では端の影のかかった枠に○があるほど、ストレス状況は良くないことを示しています。プログラムでは、レーダーチャートと表形式で出力した結果に対する簡単な説明とアドバイスを付した文書（資料3）も同時に出力が可能です。

結果の解釈にあたって：調査票の尺度のうち、仕事のストレス要因や修飾要因も大切ですが、ストレス反応に問題が多い場合には特に早めに対応することが重要となります。6つのストレス反応の尺度の中では、「活気の低下」は比較的低いストレスレベルでも認められ、次に「身体愁訴」や「イライラ感」や「疲労感」、ついで「不安感」が続き、「抑うつ感」が最も高いストレスレベルでみられる症状であることが、調査票の開発時に労働省委託研究班により報告されています。したがって、労働者のより深刻なストレス問題を観察する場合には「抑うつ感」に着目し、該当する労働者に注意していく必要があるでしょう。