

数値基準に基づいて「高ストレス者」を選定する方法

(ストレスチェック制度実施マニュアルの解説)


ストレスチェックにおいて、数値基準に基づいて高ストレス者を選定する方法については、ストレスチェック制度実施マニュアルの40～43ページに記載していますが、ここでは、その内容に基づいて、さらに具体的な手順を解説します。

1 合計点数を使う方法 (マニュアルの40ページ評価基準の例(その1))

手順

- まず、労働者が記入又は入力した調査票を元に、合計点数を算出します。

合計点数を算出する時に、もっとも気をつけなければいけない点は、質問の一部に、質問の聞き方により、点数が低いほどストレスが高いと評価すべき質問が混ざっていることです。こうした質問の場合は、回答のあった点数を逆転させて足し合わせていく必要があります。

具体的には、職業性ストレス簡易調査票の質問のうち、領域「A」の1～7、11～13、15、領域「B」の1～3 (次ページの回答例の  の枠内) の質問項目については、点数が低いほどストレスが高いという評価になるため、回答のあった点数に応じて、1⇒4、2⇒3、3⇒2、4⇒1に置き換えなおし、点数を足していく必要があります。

- このようにしてA、B、Cの領域ごとに合計点数を算出したら、次に高ストレス者を選定する数値基準に照らし合わせます。

マニュアルにおいて、高ストレス者を選定する評価基準の設定例(その1)では、以下のいずれかを満たす場合に、高ストレス者と選定することとなっています。

- ㊦ 領域Bの合計点数が **77点以上** (最高点は $4 \times 29 = 116$ 点) であること
- ㊧ 領域AとCの合算の合計点数が **76点以上** (最高点は $4 \times 17 + 4 \times 9 = 104$ 点) であり、かつ領域Bの合計点数が **63点以上** であること

- 合計点数を使う方法では、このようにして高ストレス者の選定を行います。

計算例

- それでは、実際に計算をしてみましょう。

ここでは、以下の回答例の場合に、どのように点数を算出し、高ストレス者の選定を行うかについて紹介します。

- まず、回答例の の枠内の質問について、回答のあった点数を「1 ⇒ 4、2 ⇒ 3、3 ⇒ 2、4 ⇒ 1」という置き換えのルールに基づいて、置き換えていきます（枠外の点数はそのままです）。置き換え後の点数は、調査票の右側に記載しているとおりとなります。
- 次に、置き換え後の点数を足し合わせて、領域ごとの合計点数を求めます。この例では、領域「A」の合計点数は51点、領域「B」の合計点数は92点、領域「C」の合計点数は31点となります。
- 最後に、領域ごとの合計点数を、前ページの評価基準の設定例（その1）に照らし合わせると、領域Bの合計点数が92点ですから基準㊶（77点以上）を満たしており、また、領域AとCの合算が82点ですので基準㊷（76点以上）も満たしていますので、高ストレス者ということになります。

【職業性ストレス簡易調査票の回答例】

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 だ	ち あ う	ち が や	ち が う	置き換え後の点数
1. 非常にたくさん仕事をしなければならない	1	2	3	4	4	4 (1 ⇒ 4)
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4	4	4 (1 ⇒ 4)
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4	3	3 (2 ⇒ 3)
4. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4	2	2 (3 ⇒ 2)
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	2	2 (3 ⇒ 2)
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	4	4 (1 ⇒ 4)
7. からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4	1	1 (4 ⇒ 1)
8. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4	4	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	3	3
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	3	3
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	3	3 (2 ⇒ 3)
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4	2	2 (3 ⇒ 2)
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない	1	2	3	4	3	3 (2 ⇒ 3)
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4	4	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	2	2 (3 ⇒ 2)
16. 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4	3	3
17. 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4	4	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 と し ほ
 かと あき あば いと
 っん っど っし っん
 たど たき たば もど
 あ
 っ
 た

置き換え後の点数

1. 活気がわいてくる-----	1	2	3	4	4 (1⇒4)
2. 元気がいっぱいだ-----	1	2	3	4	4 (1⇒4)
3. 生き生きする-----	1	2	3	4	4 (1⇒4)
4. 怒りを感じる-----	1	2	3	4	2
5. 内心腹立たい-----	1	2	3	4	3
6. イライラしている-----	1	2	3	4	3
7. ひどく疲れた-----	1	2	3	4	4
8. へとへとだ-----	1	2	3	4	4
9. だるい-----	1	2	3	4	4
10. 気がはりつめている-----	1	2	3	4	3
11. 不安だ-----	1	2	3	4	3
12. 落ち着かない-----	1	2	3	4	4
13. ゆううつだ-----	1	2	3	4	4
14. 何をするのも面倒だ-----	1	2	3	4	4
15. 物事に集中できない-----	1	2	3	4	3
16. 気分が晴れない-----	1	2	3	4	3
17. 仕事が手につかない-----	1	2	3	4	2
18. 悲しいと感じる-----	1	2	3	4	2
19. めまいがする-----	1	2	3	4	2
20. 体のふしぶしが痛む-----	1	2	3	4	2
21. 頭が重かったり頭痛がする-----	1	2	3	4	3
22. 首筋や肩がこる-----	1	2	3	4	4
23. 腰が痛い-----	1	2	3	4	3
24. 目が疲れる-----	1	2	3	4	4
25. 動悸や息切れがする-----	1	2	3	4	2
26. 胃腸の具合が悪い-----	1	2	3	4	3
27. 食欲がない-----	1	2	3	4	3
28. 便秘や下痢をする-----	1	2	3	4	3
29. よく眠れない-----	1	2	3	4	3

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 か 多 全
 常 な 少 全
 に り 少 全
 ない

置き換え後の点数

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	4
2. 職場の同僚-----	1	2	3	4	3
3. 配偶者、家族、友人等-----	1	2	3	4	3
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	4
5. 職場の同僚-----	1	2	3	4	3
6. 配偶者、家族、友人等-----	1	2	3	4	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いきいてくれますか？					
7. 上司-----	1	2	3	4	4
8. 職場の同僚-----	1	2	3	4	3
9. 配偶者、家族、友人等-----	1	2	3	4	3

2 素点換算表を使う方法 (マニュアルの41ページ評価基準の例(その2))

素点換算表を使う方法は、計算の方法が複雑なため、使いにくいという欠点はある一方で、質問の数の影響を排除し、尺度ごとの評価が考慮されたストレスの状況を把握できるという利点があります。

手順

労働者が記入又は入力した調査票の各項目の点数を元に、素点換算表に当てはめて、評価点を算出していきます。算出の方法は以下のとおりです。

- 素点換算表では、職業性ストレス簡易調査票の質問項目が、いくつかのまとまりごとに尺度としてまとめられ、計算方法が示されています。例えば、質問項目の1～3は、次ページの「素点換算表に基づく評価点の算出方法」の表の一番上にある「心理的な仕事の負担(量)」という尺度にまとめられます。
- 尺度ごとの計算結果を素点換算表に当てはめ、5段階評価の評価点を出します。

【素点換算表に当てはめて評価点を出す場合の留意点】

- ・ 素点換算表では点数が低いものほどストレスの程度が高いという評価になります。
- ・ 1の場合と同様に、尺度によって、ストレスの程度の意味合いが逆になるもの(例えば、「心理的な仕事の負担(量)」が「高い/多い」のと、「仕事のコントロール度」が「高い/多い」のとでは意味合いが逆になる)があります。その場合は素点換算表の評価点が予め逆向きに設定されています。具体的には、次ページの「素点換算表に基づく評価点の算出方法」の表でみると、「心理的な仕事の負担(量)」の尺度と、「仕事のコントロール度」の尺度では、評価点の並び方が逆向きになっていることが分かります(灰色に色づけされた欄でみていけば、灰色の欄が最もストレスの程度が高いという意味になります)。
- このようにして求めた評価点を領域「A」、「B」、「C」ごとに合計し、高ストレス者を選定する数値基準に照らし合わせます。

マニュアルにおいて、素点換算表を用いる際の高ストレス者を選定する評価基準の設定例(その2)では、以下のいずれかを満たす場合に、高ストレス者と選定することとなっています。

- ㊦ 領域Bの評価点の合計が **12点以下** (最低点は $1 \times 6 = 6$ 点) であること
- ㊩ 領域AとCの合算の評価点の合計が **26点以下** (最低点は $1 \times 9 + 1 \times 3 = 12$ 点) であり、かつ領域Bの評価点の合計が **17点以下** であること

- 素点換算表を使う方法では、このようにして高ストレス者の選定を行っていきます。

計算例

- それでは、実際に計算をしてみましょう。
ここでは、1で用いた回答例の場合に、どのように評価点を算出し、高ストレス者の選定を行うかについて紹介します。
- まず、回答例の点数をもとに、計算によって尺度ごとの点数を出すと、下表の「○」で囲んだとおりとなります。
- これを素点換算表に当てはめて評価点を出すと、表の右側に記載しているとおりとなります。
- これをもとに、領域「A」、「B」、「C」の評価点の合計点を算出すると、それぞれ21点、7点、4点となります。
- 最後に、領域ごとの合計点を、前ページの評価基準の設定例（その2）に照らし合わせると、領域Bの合計点数が7点ですから基準㊸（12点以下）を満たしており、また、領域AとCの合算が25点ですので基準㊹（26点以下）も満たしていますので、高ストレス者ということになります。

【素点換算表に基づく評価点の算出方法】

尺度	計算 (No.は質問項目番号)	低い/ 少い	やや低い /少い	普通	やや高い /多い	高い/ 多い	評価点
A【ストレスの原因と考えられる因子】							
		評価点	5	4	3	2	1
心理的な仕事の負担(量)	15-(No.1+No.2+No.3)	3-5	6-7	8-9	10-11	12	2
心理的な仕事の負担(質)	15-(No.4+No.5+No.6)	3-5	6-7	8-9	10-11	12	3
自覚的な身体的負担度	5-No.7		1	2	3	4	4
職場の対人関係でのストレス	10-(No.12+No.13)+No.14	3	4-5	6-7	8-9	10-12	2
職場環境によるストレス	5-No.15		1	2	3	4	3
		評価点	1	2	3	4	5
仕事のコントロール度	15-(No.8+No.9+No.10)	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	2
技能の活用度	No.11	1	2	3	4		2
仕事の適性度	5-No.16	1	2	3		4	2
働きがい	5-No.17	1	2	3		4	1
B【ストレスによっておこる心身の反応】							
		評価点	1	2	3	4	5
活気	No.1+No.2+No.3	3	4-5	6-7	8-9	10-12	1
		評価点	5	4	3	2	1
イライラ感	No.4+No.5+No.6	3	4-5	6-7	8-9	10-12	2
疲労感	No.7+No.8+No.9	3	4	5-7	8-10	11-12	1
不安感	No.10+No.11+No.12	3	4	5-7	8-9	10-12	1
抑うつ感	No.13~No.18の合計	6	7-8	9-12	13-16	17-24	1
身体愁訴	No.19~No.29の合計	11	12-15	16-21	22-26	27-44	1
C【ストレス反応に影響を与える他の因子】							
		評価点	1	2	3	4	5
上司からのサポート	15-(No.1+No.4+No.7)	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	1
同僚からのサポート	15-(No.2+No.5+No.8)	3-5	6-7	8-9	10-11	12	2
家族・友人からのサポート	15-(No.3+No.6+No.9)	3-6	7-8	9	10-11	12	1