

職業性ストレス簡易調査票の信頼性評価

—新任教師を対象とした縦断調査から—

奥村太一（滋賀大学）

宮下敏恵（上越教育大学）

増井 晃（栃木県立岡本台病院）

森 慶輔（足利大学）

北島正人（秋田大学）

西村昭徳（東京成徳大学）

本研究は、科研費 16K04348, 20K03388 の助成を受けています。

また、調査は上越教育大学研究倫理審査委員会の承認（2017-89）の下で実施されています。

教員のストレスチェック

平成26年：[労働安全衛生法の改正](#)

- ストレスチェック制度の創設など

平成30年：[働き方改革関連法の成立](#)

- タイムカード等による客観的な方法での労働時間の把握など

→ 文部科学省から教育委員会、管理職への周知、啓発

- [学校における労働安全衛生管理体制の整備のために（第3版）](#)（平成31年）

- ・ 医師等による労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を年に1度実施することが学校の設置者に義務付けられている。^{※7}
- ・ ストレスチェックの結果、高ストレスであり医師による面接指導が必要と判断された労働者から申出があった場合には、学校の設置者は、医師による面接指導を実施しなければならない。
- ・ その結果、学校の設置者は医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮等適切な就業上の措置を講じなければならない。
- ・ 学校の設置者は、検査を行った医師等に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させ、必要に応じて、適切な措置を講じる。^{※8}

研究の着想

年に一度のストレスチェックで措置が必要な人（高ストレス者）を本当に見極めることができるのか？

① 尺度の信頼性

- [職業性ストレス簡易調査票](#)は自己報告式の回答項目で構成されている。
→ 回答の揺らぎによってたまたま高ストレスと判定されないこともあるのでは？

② 経時的な変化や変動

- 教師の業務量や内容は一年を通じて同じではないはず。
- 特に採用一年目であればストレスの変化は無視できないのでは。
→ 回答時にたまたま高ストレスでなかっただけかもしれない。

※ 条件付採用期間においては、病気を理由とした依願退職者の約9割が精神疾患を理由としている。
(一年間) [教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）](#)

同一の時点で回答した結果にどれくらいの個人差が見られるかだけでなく、異なる時点でストレスチェックを行なって検証する必要がある。

研究参加者と回答状況

- 2019年3月に教員養成系学部・大学院を卒業・修了した
新任教員に研究への参加を呼びかけ

→ 計28名が参加申込み

- 2019年4月～2020年3月まで4週間ごと計12回にわたって
調査フォームの個別URLをメール配信し、オンラインで
ストレスチェックへの回答を求める。（同一個人の対応
づけが可能。）

■ 回答状況

- 性別：男性14名、女性14名
- 年齢：平均22.96歳
- 学校種：小学校21名、中学校5名、不明2名
- 回答数：平均8.46回/全12回



調査は上越教育大学研究倫理審査委員会の承認（2017-89）の下で実施されています。

職業性ストレス簡易調査票と高ストレス者

労働時間や離職意思等もあわせて調査しているため、回答負担を考慮して職業性ストレス簡易調査票は一部を簡略版に置き換えて実施。

心身のストレス反応 (今回は簡略版)

1. ひどく疲れた
2. へとへとだ
3. だるい
4. 気がはりつめている
5. 不安だ
6. 落ち着かない
7. ゆうつだ
8. 何をするのも面倒だ
9. 気分が晴れない
10. 食欲がない
11. よく眠れない

仕事のストレス要因

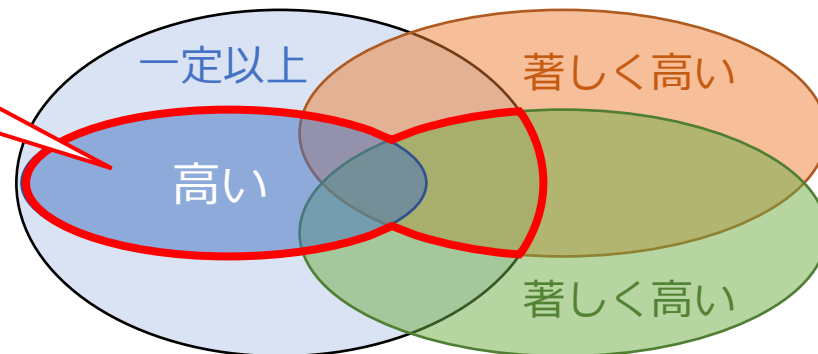
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない
14. 私の職場の雰囲気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

周囲のサポート

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司
 2. 職場の同僚
 3. 配偶者、家族、友人等
- 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？
1. 上司
 2. 職場の同僚
 3. 配偶者、家族、友人等
- 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？
1. 上司
 2. 職場の同僚
 3. 配偶者、家族、友人等

高ストレス者



今回は、高ストレス者の判定に用いられるこれら三つの尺度得点を分析対象とする。

指標

[Shrout & Lane \(2012\)](#) によるマルチレベル信頼性係数（一般化可能性係数）

$$R_{kF} = \frac{\sigma_P^2 + [\sigma_{PI}^2/m]}{\sigma_P^2 + [\sigma_{PI}^2/m] + [\sigma_E^2/km]}$$

← 全員共通の

$$R_{kR} = \frac{\sigma_P^2 + [\sigma_{PI}^2/m]}{\sigma_P^2 + [\sigma_{PI}^2/m] + [\sigma_D^2/k] + [\sigma_{PD}^2/k] + [\sigma_E^2/km]}$$

← 各自別々の

} k 時点で m 項目からなる尺度得点が得られた場合の信頼性

(全体変化と個人内変動)

相対評価の信頼性であることに注意

項目 i 個人 j 時点 k の得点 M_{ijk} の分散を以下のように分解する。（項目数 m 時点数 k ）

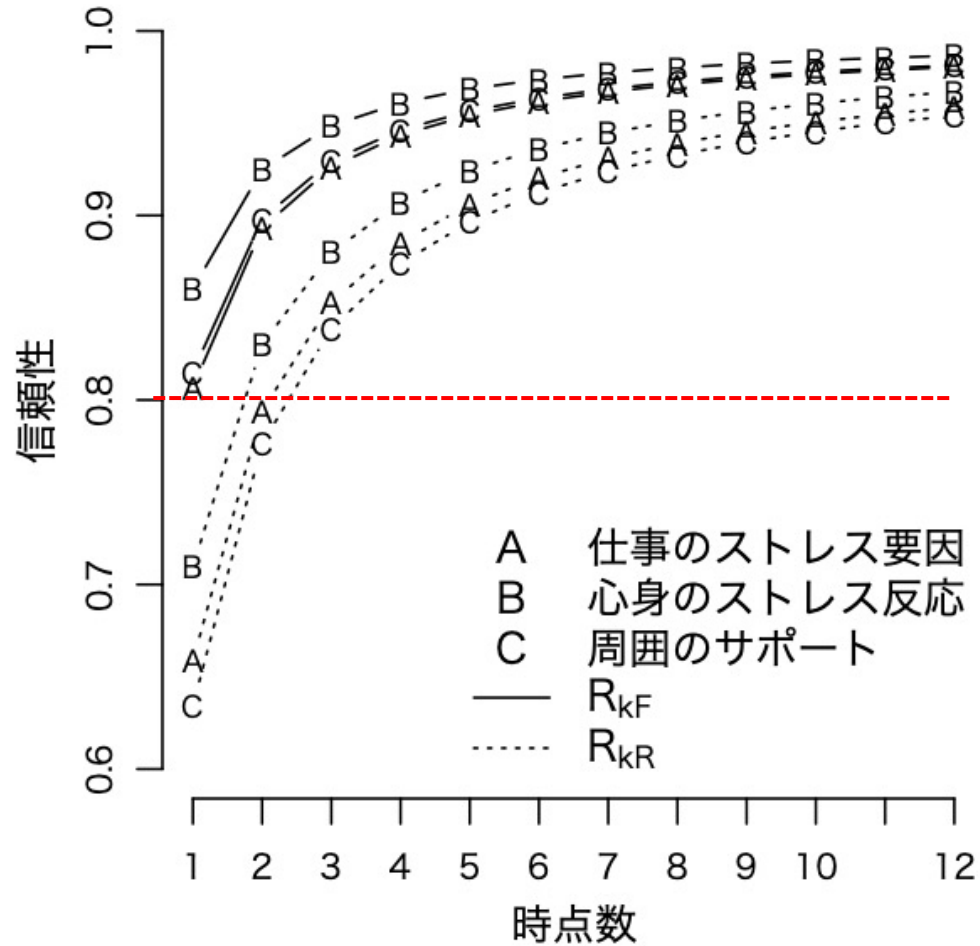
$$\text{Var}(M_{ijk}) = \underbrace{\sigma_I^2 + \sigma_P^2 + \sigma_D^2 + \sigma_{PI}^2 + \sigma_{ID}^2 + \sigma_{PD}^2}_{\text{(交互作用)}} + \sigma_E^2$$

(項目) (ヒト) (時点) (残差)

〔ただし、項目は固定効果（全員が全時点同じ項目に回答）とみなす。〕

[一般化可能性理論 \(generalizability theory\)](#) においては、このうち、個人差に関する部分が変量効果の分散全体に占める割合を一般化可能性係数（信頼性係数）とする。

結果



分析には R の [psych パッケージ](#) を使用。

一般化可能性係数 R_{kF} , R_{kR} について時点数を 1 ~ 12 に変化させたときの結果をプロット。

- ① 全員同じタイミングで回答するなら、一度の実施でもその時点での相対評価の信頼性は高い ($> .80$)
- ② 全員異なるタイミングで回答するなら、
 - 心身のストレス反応については2回
 - 仕事のストレス要因と周囲のサポートは3回程度の時点を確認する必要がある。
- ③ 心身のストレス反応については、簡略版11項目であったが信頼性は最も高かった。

留意事項

- ① 今回算出した一般化可能性係数は、相対評価の信頼性指標。カットオフとの比較を問題にするのであれば、絶対評価の信頼性指標を算出する必要がある。
 - 縦断データについては絶対評価の指標は未検討。
 - ただし、信頼性は一般的に「絶対評価<相対評価」である。
- ② 高ストレス者を判定するための得点の信頼性であり、判定そのものの信頼性ではない。
- ③ あくまで「特定時点でどういう状態にあるか」を評価する際の信頼性であるから、回答時にたまたま高ストレスでないため見逃されるという問題は別途検討が必要。
- ④ 参加者が 28名と多くないので、標本変動が大きいと思われる。

(了)