従業員のためのストレスチェック尺度 (SCQ) の開発 (2)

—信頼性と妥当性の検討—

○佐藤昌子¹・竹田葉留美¹・野村忍²

(¹医療法人財団三友会・²早稲田大学人間科学学術院)

キーワード：ストレスチェック・信頼性・妥当性

Development of the Stress Check Questionnaire (SCQ) for employee (2)

Masako SATO¹, Harumi TAKEDA¹ and Shinobu NOMURA²

(¹ Medical Corporate Foundation SANYUKAI, ²Faculty of Human Sciences, WASEDA University)

Key Words: Stress check, Reliability, Validity

目 的

2014年6月19日に労働安全衛生法が改正され、50名以上の従業員がいる事業場において少なくとも年1回のストレスチェックを実施することが義務付けられた。かねてより職場のメンタルヘルス対策としてTHPなどの実施が推進されていたが、今回の法案の改正により一次予防を強化し、個人のストレス状況の気づきを促していくこととなった。義務化されたストレスチェックでは仕事のストレス要因、心身のストレス反応、周囲のサポートの3領域を含むことが必須とされている。そこで本研究では、従業員のためのストレスチェック尺度の開発 (1) にて作成したストレスチェック尺度 (Stress Check Questionnaire 以下, SCQ) の妥当性, および信頼性を検討するため, 既存のストレスチェックで信頼性, 妥当性が確認されている職業性ストレス簡易調査表 (以下, BJSQ) を外的基準とし, 比較検討をおこなった。

方 法

調査対象者：医療機関, 組合, 製造業, 小売業の従業員 438名のうち, SCQ・BJSQの両調査票に不備のない362名 (男性239名, 女性114名, 不明9名) を分析対象とした (有効回答率: 82.6%)。平均年齢は男性41.43歳 ($SD=12.82$), 女性35.13歳 ($SD=12.29$) であった。

調査時期：2014年12月～2015年4月

調査票：SCQ；“職務満足感 (2因子12項目)”, “自己効力感 (2因子14項目)”, “日常ストレス度 (1因子6項目)”, “生活行動反応 (3因子12項目)”, “心理的反応 (1因子10項目)”, “身体的反応 (5因子25項目)”, “ソーシャルサポート (1因子6項目)”の7領域85項目の尺度により構成され, 回答形式は各項目に対し“1. あてはまらない/めったにない”から“5. あてはまる/いつもある”の5件法。

BJSQ；“仕事のストレス要因 (量的負担, 質的負担, コントロール, 対人関係など17項目から構成され, 回答形式は“1. そうだ”から“4. ちがう”の4件法)”, “ストレス反応 (心理的ストレス反応, 身体的ストレス反応の29項目から構成され, 回答形式は“1. ほとんどなかった”から“4. ほとんどいつもあった”の4件法)”, “修飾要因 (社会的支援, 職場, 家庭生活の満足度の11項目から構成され, 回答形式は“1. 非常に/満足”から“4. 全くない/不満足”の4件法の3領域57項目)。

調査手続き：SCQとBJSQを同封し, 各事業場経由で個人に配布した。回収の際には両調査票を回収用封筒に入れ封をしたうえで事業場経由にて郵送, または直接回収とした。

分析方法：信頼性の検討：SCQの7領域の尺度ごとにCronbachの α 係数を算出した。

妥当性の検討：まずBJSQの仕事のストレス要因について, No1～7, 11～13および15の項目について逆転項目の処理をし, 合計点を算出した。修飾要因の社会的支援尺度については全

項目において逆転項目の処理を実施し, 合計点を求めた。またストレス反応尺度の29項目の内, 活気を示す3項目 (No1～3) は除外し, 心理的ストレス反応 (No4～18), 身体的ストレス反応 (No19～29) に分けそれぞれの合計点を算出した。その後, BJSQの4尺度 (仕事のストレス要因, 心理的ストレス反応, 身体的ストレス反応, 社会的支援) とSCQの4尺度 (日常ストレス度, 心理的反応, 身体的反応, ソーシャルサポート) についてピアソンの積率相関係数を算出した。

結 果

信頼性の検討：SCQの尺度ごとにCronbachの α 係数を算出した結果, “職務満足感 ($\alpha=.89$)”, “自己効力感 ($\alpha=.83$)”, “日常ストレス度 ($\alpha=.89$)”, “生活行動反応 ($\alpha=.69$)”, “心理的反応 ($\alpha=.90$)”, “身体的反応 ($\alpha=.90$)”, “ソーシャルサポート ($\alpha=.85$)”であった。

妥当性の検討：SCQとBJSQの因子間相関を算出した (Table 1.) ところ, すべての尺度において0.1%水準で有意な結果が得られた。

Table 1. SCQとBJSQの相関係数				
	SCQ			
	日常ストレス度	心理的反応	身体的反応	ソーシャルサポート
BJSQ 仕事のストレス要因	.618***			
心理的ストレス反応		.773***		
身体的ストレス反応			.805***	
社会的支援				.464***
N=362				*** $p<.001$

考 察

SCQの尺度についてCronbachの α 係数を算出したところ, .69から.90という結果が得られ, 各尺度の内的整合性の高さが確認された。また, 既存のストレスチェックであるBJSQとの各尺度間相関を算出したところ, それぞれの尺度において高い関連がみられた。これらのことから, SCQの信頼性および妥当性は高くストレスチェックのツールとして有用であることが示された。今後は, SCQを従業員のメンタルヘルス対策にどのように活かしていくか, 特に今回のストレスチェックの義務化において課題となっている組織分析の有用な活用について検討していく必要があるだろう。また, SCQ独自の項目である自己効力感や職務満足感を従業員のセルフケアの一環として活用する有効な方法を検討することが今後の課題であると考ええる。

引用文献

下光輝一・小田切優子 (2004). 職業性ストレス簡易調査票, 産業精神保健, 12, 25-35
渡辺洋一郎 (2015). 労働安全衛生法改正と今後の課題, 精神医学, 57(1), 5-14