

# 新職業性ストレス簡易調査票



日本精神科産業医協会

- 平成21-23年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」の研究成果。
- 現行版の職業性ストレス簡易調査票20尺度に、22の新しい尺度を追加することで、より広い職場の心理社会的要因、特に部署や事業場レベルでの仕事の資源、および、労働者の仕事へのポジティブな関わりを測定できるようにした。

平成21-23年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)  
「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」

主任研究者 川上 憲人 東京大学大学院医学系研究科・教授  
 分担研究者 下光 輝一 東京医科大学・教授  
 分担研究者 島津 明人 東京大学大学院医学系研究科・准教授  
 分担研究者 原谷 隆史 独立行政法人労働安全衛生総合研究所・部長  
 分担研究者 堤 明純 産業医科大学産業医実務研修センター・教授  
 分担研究者 吉川 徹 財団法人労働科学研究所・副所長  
 研究協力者 小田切優子 東京医科大学・講師  
 研究協力者 井上 彰臣 産業医科大学産業生態科学研究所・助教

日本精神科産業医協会

1. 現行の職業性ストレス簡易調査票(57問)に追加して使用
  - ・標準版(141問):1尺度 2~5項目 → 調査研究向き
  - ・短縮版(80問):1尺度 1~2項目(尺度によっては0) → 現場向き
2. 仕事の負担に関する尺度を拡張
  - ・情緒的負担, 役割葛藤が測定可能
3. 仕事の資源に関する尺度を追加 ⇒ 職場環境要因をより広く測定可能
  - ・作業レベル(仕事の意義, 役割明確さ, 成長の機会など)
  - ・部署レベル(仕事の報酬, 上司のリーダーシップなど)
  - ・事業場レベル(経営層との信頼関係, 人事評価の公正さ, 個人の尊重など)
4. 重要アウトカムを追加
  - ・労働者の仕事へのポジティブな関わり(ワーク・エンゲイジメント)
  - ・職場の一体感(職場のソーシャルキャピタル)
  - ・職場のハラスメントなど
5. 組織レベル(事業場や部署)の評価が行いやすい

## 80問版で追加された設問(23問) と 尺度

- 感情面で負担になる仕事だ **情緒的負担**
- 複数の人からお互いに矛盾したことを要求される **役割葛藤**
- 自分の職務や責任が何であるか分かっている **役割の明確さ**
- 仕事で自分の長所をのばす機会がある **成長の機会**
- 自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている **経済地位報酬**
- 私は上司からふさわしい評価を受けている **尊重報酬**
- 職を失う恐れがある **安定報酬**
- 上司は、部下が能力をのばす機会を持てるように、取り計らってくれる **上司のリーダーシップ**
- 上司は誠実な態度で対応してくれる **上司の公正な態度**
- 努力して仕事をすれば、ほめてもらえる **褒めてもらえる職場**
- 失敗しても挽回(ばんかい)するチャンスがある職場だ **失敗を認める職場**
- 経営層からの情報は信頼できる **経営層との信頼関係**
- 職場や仕事で変化があるときには従業員の意見が聞かれている **変化への尊重**
- 一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ **個人の尊重**
- 人事評価の結果について十分な説明がなされている **公正な人事評価**
- 職場では、(正規, 非正規, アルバイトなど)いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている  
**多様な労働者への対応**
- 意欲を引き出したり, キャリアに役立つ教育が行われている **キャリア形成**
- 仕事のことを考えているため自分の生活を充実させられない **ワークセルフバランス(ネガティブ)**
- 仕事でエネルギーをもらうことで, 自分の生活がさらに充実している **ワークセルフバランス(ポジティブ)**
- 職場で自分がいじめにあっている(セクハラ, パワハラを含む) **職場のハラスメント**
- 私たちの職場では, お互いに理解し認め合っている **職場の一体感(ソーシャルキャピタル)**
- 仕事をしていると, 活力がみなぎるように感じる **従業員のいきいき(ワークエンゲージメント)**
- 自分の仕事に誇りを感じる **従業員のいきいき(ワークエンゲージメント)**

# 80問版で追加された尺度 と 区分

区分	現行版(57項目)の尺度	新版で追加された尺度
仕事の負担	量的負担 質的負担 身体的負担度 対人関係 職場環境	情緒的負担 役割葛藤 ワークセルフバランス(ネガティブ)
作業レベル資源	仕事のコントロール 仕事の適性 技能の活用 仕事の意義	役割明確さ 成長の機会
部署レベル資源	上司のサポート 同僚のサポート 家族や友人のサポート	経済地位・尊重・安定報酬 上司のリーダーシップ 上司の公正な態度 ほめてもらえる職場 失敗を認める職場
事業場レベル資源	—	経営層との信頼関係 変化への対応 個人の尊重 公正な人事評価 キャリア形成 ワークセルフバランス(ポジティブ)
健康いきいきアウトカム	心理的ストレス反応 身体的ストレス反応 仕事の満足度 家庭の満足度	従業員のいきいき(ワークエンゲージメント) 職場の一体感(ソーシャルキャピタル) 職場のハラスメント

A 業務とストレス

1. 仕事の負担



2. 作業レベル資源



B 風土とストレス

3. 部署レベル資源

	今回	前回	
C1.上司からのサポート	2.5	2.2	
C2.同僚からのサポート	3.1	2.8	
C3.家族・友人からのサポート	2.8	3.0	
F1.経済・地位報酬	3.3	3.2	
F2.尊重報酬	4.2	2.9	
F3.安定報酬	2.2	3.1	
F4.上司のリーダーシップ	2.7	3.2	
F5.上司の公正な態度	2.8	3.0	
F6.ほめてもらえる職場	3.0	2.8	
F7.失敗を認める職場	2.5	3.0	
F8.グループの有様感	2.8	2.9	※141問版のみとなります

0.0 0.5 1.0 1.5 2.0 2.5 3.0 3.5 4.0

4. 事業場レベル資源

	今回	前回	
G1.経営層との信頼関係	2.5	2.2	
G2.変化への対応	3.1	2.8	
G4.個人の尊重	3.3	3.2	
G5.公正な人事評価	4.2	2.9	
G6.多様な労働者への対応	2.2	3.1	
G7.キャリア形成	2.7	3.2	
G9.ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ)	3.0	3.2	
G3.手続きの公正性	2.8	3.0	※141問版のみとなります

0.0 0.5 1.0 1.5 2.0 2.5 3.0 3.5 4.0

5. ハラスメント

	今回	前回	
H1.職場のハラスメント	2.5	2.2	

C アウトカム

6. いきいきアウトカム



7. ぐったりアウトカム



- 精神科産業医協会では新職業性ストレス簡易調査票（80問版）に対応できます。職場環境改善に活用ください。
- 詳しくは事務局までお問い合わせください。

ご清聴ありがとうございました。

渡辺 洋一郎



日本精神科産業医協会