

厚生労働科学研究費補助金

労働安全衛生総合研究事業

職場環境等の改善等によるメンタルヘルス対策に関する研究

平成 15 年度 総括・分担研究報告書

主任研究者 下光 輝一

平成 16 (2004) 年 3 月

## 目次

### I 総括研究報告

- 職場環境等の改善等によるメンタルヘルス対策に関する研究----- 1  
下光 輝一

### II 分担研究報告

- 1 職場環境等の改善を通じたメンタルヘルス対策推進のための環境整備に関する研究  
1-1 職場環境等の改善の実施手順と効果評価に関する研究----- 13  
小林 章雄  
資料 職場環境等の改善対策の導入・展開のためのマニュアル案  
1-2 事業場における総合的ストレス対策の推進に関する研究----- 61  
下光 輝一  
1-3 メンタルヘルス教育の実態とそのあり方に関する研究----- 79  
中原 俊隆  
2 職場環境等の改善のための技術開発に関する研究  
2-1 職業性ストレスの客観的評価法の開発ならびに職業性ストレス簡易  
調査票の評価方法の再検討に関する研究----- 83  
岩田 昇  
2-2 職場環境等の改善方法とその支援方策に関する研究  
職場環境等の改善のためのアクションチェックリストの完成----- 103  
川上 憲人  
資料1 職場環境等の改善事例の収集  
資料2 アクションチェックリスト関係  
資料3 「職場環境の改善とメンタルヘルス対策」関係  
資料4 職場環境改善のためのヒント集  
2-3 努力-報酬不均衡モデルによる職場環境等の改善技術の開発と  
介入研究の実施----- 177  
堤 明純  
2-4 変貌する職場組織と職場環境等の改善に関する研究----- 187  
渡辺 直登

III 研究成果の刊行に関する一覧表 なし

IV 研究成果の刊行物・別冊 なし

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）  
総括報告書

職場環境等の改善等によるメンタルヘルス対策に関する研究

主任研究者 下光 輝一 東京医科大学衛生学公衆衛生学 教授

研究要旨

本研究は、職場環境等の改善を通じたメンタルヘルス対策を全国的に普及 推進するために、職場環境等のストレスの評価 改善技術およびその普及 推進のための環境整備のための方法を整理 開発し、行政政策の提言と職場環境等の改善のための実践的なマニュアルを提供することを目的とした。本年度は以下の2つのテーマのもとに研究を実施した。

- 1 職場環境の改善を通じたメンタルヘルス対策推進のための環境整備に関する研究
  - ① 昨年度素案について検討された「職場環境等の改善導入 展開マニュアル」を完成させるために、検討ワーキンググループを開催し、マニュアル案に追加、削除、修正を加えて「職場環境等の改善導入 展開マニュアル」の洗練を図った（小林）。
  - ② 事業場における総合的メンタルヘルス対策の推進のために、個人向けと職場環境の改善を含んだ総合的メンタルヘルス対策の実施方法について検討した。また、「職場環境等の改善導入 展開マニュアル」検討ワーキンググループとして、産業現場におけるマニュアルの運用 活用方法について検討し、マニュアルに追加すべき事項等を整理した（下光）。
  - ③ メンタルヘルスに関する職場環境を改善するための従業員ならびに管理監督者向けの教育 研修の現状について、教育 研修のシステムが存在する会社を対象に聞き取り調査し、その現状を把握した（中原）。
- 2 職場環境等の改善のための技術開発に関する研究
  - ① 昨年度有用性について検討された「職業性ストレスの客観的評価法」の日本語版素案を作成し、また、職業性ストレス簡易調査票の評価方法について項目反応理論に基づいて再検討した（岩田）。
  - ② 昨年度素案が作成された職場環境改善のためのアクションチェンクリストを完成させるために、メンタルヘルス対策の事例を収集・分類した。また、産業保健スタッフを対象としたワークショップを開催し、アクションチェンクリストの改善およびチェンクリスト活用のための教育 研修のあり方について検討した。さらに、チェンクリストを試用し有用性と改善点を検討し、アクションチェンクリスト使用マニュアルを作成した（川上）。
  - ③ 努力—報酬不均衡理論に基づく職場環境等の評価および改善技術を開発し、介入研究の実施可能性を明らかにするために、本調査票を多様な職場に適用し、有ストレス率を算出した。また、本調査票理論に基づく職場改善項目を提示し、改善策の受け入れ易さについて評価した（堤）。
  - ④ 過去のプロテジェ経験か、現在のメンタルヘルスの状態にどのように影響しているかについて検討した。また、メンタリング・プログラムを導入予定の企業に対して介入研究を開始し、プリ・テストを実施した（渡辺）。

#### 分担研究者

小林章雄	愛知医科大学医学部衛生学教授
川上憲人	岡山大学大学院医歯学総合研究科教授
堤 明純	岡山大学大学院医歯学総合研究科助教授
中原隆俊	京都大学大学院医学研究科教授
渡辺直登	慶応義塾大学大学院経営管理研究科教授
岩田 昇	東亜大学総合人間・文化学部助教授

### A 研究目的

平成 14 年の労働者健康状況調査では、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがある労働者の割合は約 62%に達している。職業性ストレスはメンタルヘルス問題をはじめとして、循環器疾患や事故等さまざまな側面に影響を与えている可能性があり、これによる医療費の増加は年間約 2 兆円、疾病休業による労働コストの損失は年間約 6 千億円という推定もある。旧労働省は「事業場における心の健康づくりのための指針」において、メンタルヘルス対策の柱の 1 つとして職場環境等の改善を新たに位置づけ、その普及・推進をはかっている。これを受けて、平成 7～11 年度労働省委託研究費によって開発された職場環境等の改善のためのツール類（職業性ストレス簡易調査票、仕事のストレス判定図など）が多くの事業場で活用されつつある。しかしながら、(1) 職場環境等の改善の導入方法や改善方法について、さらに使いやすいツール類、マニュアルの整備や成功事例の蓄積が求められている。また(2) 職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策の科学的効果評価はまた少なく、さらなる研究が必要である。

本研究では、メンタルヘルス対策のための職場環境等の改善の全国的な普及・推進の方策を明らかにし、職場環境等の評価および改善方法についての技術を確認すること、またこれを事業場に技術移転するための職場環境改善の導

入・展開マニュアル、職場環境等の評価・改善マニュアルを作成することを目的とした。このことにより、職場環境等の改善を通じたメンタルヘルス対策が全国の事業場に広く普及し、労働者の心身の健康増進および職業生活の質の向上、職業性ストレスによる事業場および国の医療費の増加を含んだ経済的損失の回復が可能となることが期待される。

本年度は、テーマ 1 では職場環境等の改善を通じたメンタルヘルス対策推進のための環境整備に関する実態調査を実施し、「職場環境等の改善導入 展開マニュアル」完成に向けて検討し（小林、下光、中原）、テーマ 2 の職場環境等の改善のための技術開発に関しては「アクションチェノクリスト」、「アクションチェノクリスト使用法」等の完成を目指し、「職場環境等の評価 改善マニュアル」の作成にむかって、現場での試行、効果評価研究を実施すること（岩田、川上、渡辺）を目的とした。

### B 研究方法

#### 1 職場環境の改善等によるメンタルヘルス対策推進のための環境整備に関する研究

##### 1-1 職場環境等の改善の実施手順と効果評価に関する研究（小林）

コペンハーゲン心理社会的作業環境調査票 (COPSOQ) についての責任者 Tage Kristensen 氏と共に、わか国における職場環境改善の原則とマニュアルの方向性について検討した。また、職場環境改善等によるメンタルヘルス対策を実施している産業保健スタッフなどにマニュアル素案、留意点などを示して、さらに完成度の高いものとなるようマニュアルの構成、内容について検討した。さらに、作成した導入・展開マニュアルを、職場の状況にあわせて多様に使用できるようオプションのついた発展的なマニュアルとなるよう試みた。

##### 1-2 事業場における総合的ストレス対策の推進に関する研究（下光）

1) 職場環境等の改善対策の導入・展開マニュアル案の追加修正と事業場における活用のための検討では、その有用性や改良すべき点などについての情報を得る目的で、事業場にマニュアル案を配布し、アンケート調査とヒアリングを実施した。アンケート調査の対象は、産業保健スタッフおよび人事労務担当者等合計 76 名とした。ヒアリングの実施については研究者らと交流のあった 4 つの事業場の産業保健スタッフあるいは人事労務担当者を対象とした。

2) 総合的なメンタルヘルス対策マニュアル作成のための、ストレス調査方法とその結果利用に関する問題点の検討では、職業性ストレス簡易調査票活用セミナーの参加者から得られたアンケート結果より、職業性ストレス簡易調査票を事業場で活用するにあたっての問題点を抽出した。

### 1-3 メンタルヘルス教育の実態とそのあり方に関する研究 (中原)

会社四季報を用いて、従業員 50 人以上の全企業 3,433 社に、2003 年 1 月に無記名の質問紙を健康管理室宛として送致し、361 部 (回収率 11%) を回収した。回答の際、企業名を書くかどうかは任意としたが、特に特徴のある回答で、企業名を明記した会社へ連絡し、詳細について聞き取り調査を実施した。その際のポイントは健康教育の方法とリストラ対策 (リストラをされる側、リストラをする側への影響) とした。

## 2 職場環境等の改善のための技術開発に関する研究

### 2-1 職業性ストレスの客観的評価法の開発ならびに職業性ストレス簡易調査票の評価方法の再検討に関する研究 (岩田)

第 1 研究については、資料を “Greiner, B (1999) Work Analysis Instrument to Measure Objective Work stressors and Skill Utilization in

White-Collar Work, RHIA-VERA, Translated from the German, edited and revised for the use in the Whitehall Study by Birgit Greiner (University College Cork, Ireland)” とした。

第 2 研究については、資料は、労働省「作業関連疾患の予防に関する研究」において得られた 11,270 名 (男 9,343、女 1,918) の職業性ストレス簡易調査票データを用いた。解析は IRT の最も基本的な仮定である「一次元性」を因子分析の Scree Plot によって検討し、次いで、一次元性が確認された項目群に多値型データに対する IRT 分析法である GPCM (Generalized Partial Credit Model) による検討を試みた。

### 2-2 職場環境等の改善方法とその支援方策に関する研究—職場環境等の改善のためのアクションチェックリストの完成—(川上)

#### 1) 職場環境等の改善事例の収集とアクションチェックリストの改善

職業性ストレス簡易調査票のユーザーとして登録されている事業場に対して職場環境等の改善事例の報告を依頼し、回答のあった改善事例を整理した。また、アクションチェックリストを数カ所の事業場で試行し、職場改善事例の報告があった事業場に対して、チェックリストを送付し、意見を求めた。この経験に基づいて専門家による討議を実施し、チェックリストを改善した。

#### 2) アクションチェックリストを用いた職場環境等の改善ワークショップによる検討

全国の産業保健スタッフを対象として、産業保健スタッフ向けのアクションチェックリストを用いた職場環境等の改善ワークショップを開催した。30 名が参加したワークショップは導入の講義、課題提示、グループに分かれての検討、全体会議における発表の順で実施された。また、チェックリストおよびこのワークショップに関する意見や感想、改善点などを自由に述べてもらう時間をもうけた。

3) アクションチェックリストを用いた従業員参加型の職場環境等の改善

某建設機械メーカーの社員に対するメンタルヘルス対策の一環として、開発部の社員 60 名に対し、職場環境改善を通じたメンタルヘルス対策に関するグループ学習の実施を計画した。職場環境改善を通じたメンタルヘルス対策を行うために、①職業性ストレス簡易調査票の調査結果のフィードバック、②職場環境改善のヒント集の利用、③グループ討議手法を組み合わせた研修会を企画し、以上を通して、チェックリストを用いた環境改善の具体的手順を検討した。

4) アクションチェックリストおよび同使用マニュアルの完成

以上の研究結果に基づき、専門家による討議を経て、アクションチェックリストをさらに修正し、2004 年春バージョンを完成し、またその使用マニュアル（案）を作成する。

### 2-3 努力報酬不均衡モデルによる職場環境等の改善技術の開発と介入研究の実施(堤)

1) 「努力—報酬不均衡」有ストレス率の算出

多様な職場において日本語版努力—報酬不均衡モデル調査票を適用し、データベースを集約し、全体、属性別、および就業環境別に努力報酬得点比および努力報酬得点比 $>1$  なる有ストレス症率を算出した。指標の側定には、日本人労働者向けに標準化した日本語版努力—報酬不均衡モデル調査票 (Tsumi et al, 2001) を用いた。

2) 努力—報酬不均衡理論に基づく職場環境等改善項目の受け入れやすさ

事業場単位でメンタルヘルスへの取り組みを始めていた某建設機器製造会社において、アクションチェックリスト試行版を用いた職場環境改善のためのグループワークを行い、リストに含まれる努力—報酬不均衡理論に関連す

る職場環境改善項目が実際に採択されるか観察した。グループワーク後、採択された努力—報酬不均衡理論に基づく改善策か実行に移されているか、その環境改善の進捗状況を尋ねるとともに、改善項目を推進していく上での促進要因や阻害要因は何かのヒアリングを行い、努力—報酬不均衡理論に基づく職場改善介入の受け入れやすさを評価した。

### 2-4 変貌する職場組織と職場環境の改善に関する研究(渡辺)

1) インフォーマルメンタリングとその影響に関する質問紙調査

東京都に本社を置く金融機関の事務集中部門と情報システム部門に勤務する 921 名の従業員を対象に、企業内イントラネットにおけるアンケートシステムを使用し、記名式の質問紙調査を実施した。その結果、876 部（回答率 94.7%）の回答結果を得た。

調査変数およびその尺度は以下の通りである。

①デモグラフィック変数、②一般社員のプロテジェ経験に関する変数、③マネージャーのプロテジェ経験に関する変数、④職場における従業員個人の態度、精神健康、⑤職場全体の従業員の態度、精神健康

2) 製造業へのメンタリングプログラム導入の効果に関する介入研究

新潟県に本社を置く中堅メーカー・グループ A 社にメンタリング・プログラムを導入し、プログラムに参加する約 400 名のグループ企業全体の従業員を対象に介入調査を開始した。介入調査方法は、全従業員かメンターもしくはプロテジェとなりメンタリングに携わり、その状況を社内事務局と総合事務局（専門家）により運営されていく形をとっている。プログラムの基本的プロセスについては事前教育を実施し、その後、プリテスト、ペアの発表、6ヶ月にわたるメンタリングか実施され、ポストテスト

トを実施するスケジュールとなっている。

## C 研究結果

### 1 職場環境の改善等によるメンタルヘルス対策推進のための環境整備に関する研究

#### 1-1 職場環境等の改善の実施手順と効果評価に関する研究（小林）

「職場環境等の改善導入・展開マニュアル」2004年3月バージョンを作成した（資料）。マニュアルは、産業保健担当者が用いるものと想定し、以下の項目から成っている。

- 1) 職場環境についての合意の形成
- 2) 職場環境の現状分析と評価
- 3) ストレス要因のリストアップと対策の立案
- 4) 対策の実行
- 5) 対策の評価

#### 1-2 事業場における総合的ストレス対策の推進に関する研究（下光）

職場環境等の改善導入 展開マニュアルに関する意見を求めたアンケート調査およびヒアリングの結果、マニュアルの構成は適切で、事業主への説明用資料等が役に立つとする一方で、問題点の把握と改善方法の立案という“展開”部分については成功事例等を含めたマニュアルのさらなる充実が必要とされた。また、業種別、使用者のレベル別の観点からマニュアルのオプションの必要性が指摘された。

職業性ストレス簡易調査票の実施後の活用については、その結果の返却方法やその後の対応についてのマニュアルがないことが問題点として指摘された。これより、職業性ストレス簡易調査票の結果の出力から結果の返却までかスムーズにおこなえる簡便なプログラムの開発に着手した。

#### 1-3 メンタルヘルス教育の実態とそのあり方に関する研究（中原）

健康教育の内容としては、講演会が一般的で、

産業医やその紹介による医師、あるいは日本産業カウンセラー協会に依頼するものや社内の産業カウンセラーを用いていたものかほとんどであった。講演会以外では、ストレス度チェックなどに関して社内報での記事、社内ホームページでの情報の提供等があった。また、時期を選んでの社内全体への教育的介入も見られた。さらに会社かどのような社員像、仕事像を持っているかということも社員のメンタルヘルスに大きな影響を与えるので、逆、このような時期を選んで仕事の内容説明や就労生活全般の説明の中にメンタルヘルスへの注意を入れ込むことは大きな意味かあると思われた。早期希望退職も含めてリストラをされる側、する側のストレスへの配慮に関する聞き取り調査では、リストラをされる側への配慮として、具体的には再就職の世話をしていることかあげられたか、リストラをする側への配慮は具体的にはあからなかった。

### 2 職場環境等の改善のための技術開発に関する研究

#### 2-1 職業性ストレスの客観的評価法の開発ならびに職業性ストレス簡易調査票の評価方法の再検討に関する研究（岩田）

1) 職業性ストレス客観的評価法のこの観察評定法では、ストレス因子を①妨害 (barriers)、②時間切迫 (time pressure)、③単調労働職務状況 (monotonous working conditions)、④時間拘束 (time binding) という4側面に要約して評価している。この評定ツールには blue-collar work 版と white-collar work 版があるか今回は white-collar work 版を訳出した。

評定シートは4つのパートより構成され、パートAでは、労働者の職業分類・職場状況・労働活動等の概要を把握、パートBでは、対象者の具体的な業務内容やその妨げとなり得る状況の把握、パートCでは、業務遂行に際して、

労働者に要求される認知能力水準を把握、パートDでは、詳細な妨害の把握・単調労働状況評価などのストレス因子を観察評定する。

2) 職業性ストレス簡易調査票の評価方法の再検討では(1)簡易調査票の一次元性を検討し、確認された。また、下記項目群についてGPCMを適用した。(2)簡易調査票ストレノサー項目については①要求度ストレノサー項目群で捉えられている情報は二峰性であり、比較的軽度な潜在特性(要求度ストレノサー)の情報を多く含み、中間レベルでは一端、情報が減ずるものの、それより高い特性値の情報も提供することであることかうかがえた。②要求度以外のストレノサー項目で識別力が10を超えているのは、「仕事の内容は自分にあっている」「働きたいのある仕事だ」のみで、情報曲線から見ると、これらの項目群全体で得られる情報は乏しい。(3)ストレス反応項目については多くの項目で高い特性値に偏ったIRCCCが観察された。

## 2-2 職場環境等の改善方法とその支援方策に関する研究—職場環境等の改善のためのアクションチェックリストの完成—(川上)

1) 職場環境等の改善事例の収集とアクションチェックリストの改善に関しては、平成15年度は73事業場から延べ157件の職場環境等の改善事例が報告され、これらの事例を分類した。2) アクションチェックリストを用いた職場環境等の改善ワークショップによる検討においては、チェックリストに対する好意的な意見が確認される一方、理論面および実践面から見た内容の整理、グループ討議の進め方の改善、職場環境等の改善の責任者について明確にする必要性、使用マニュアルの必要性が指摘された。3) アクションチェックリストを用いた従業員参加型の職場環境等の改善においては、小グループ討議を通して参加者の積極的な発言とともに多面的側面からストレスを軽減させると考えられる改善提案が行われた。特に①職場

の強みをのばす、②よい事例の水平展開、③プラス指向と対策指向で検討することを方針としたことが、従業員の積極的な参加を促した。課題として、①グループ学習ツールの整備、②グループ討議の進め方についての改善、③今後のフォローアップのプロセス管理の重要性が指摘された。

## 2-3 努力-報酬不均衡モデルによる職場環境等の改善技術の開発と介入研究の実施

1) 「努力-報酬不均衡」有ストレス率の算出  
多様な職場から計20,185人の日本人労働者のデータを得た。努力報酬得点比の平均は全体で0.56(男性0.54, 女性0.58)であった。ストレス指標のカットオフ値、努力-報酬得点比>1なる割合は、全体で83%であった。上記のストレス指標を、職場環境改善の指標として応用できるようにするため、年齢、職階、雇用形態、職種、労働時間別に算出した。週50時間以上の労働時間を報告しているグループの有ストレス症率は14.4%で、それ以外のグループ(63%)に対して著しく高かった。

2) 努力-報酬不均衡理論に基づく職場環境等改善項目の受け入れやすさ

アクションチェックリスト試行版を用いた職場環境改善のためのグループワークを行ったところ各職場から複数の改善提案がなされた。このうち努力-報酬不均衡理論に関連する環境改善目標項目は①特定の個人への作業量集中の回避・作業配分の平準化を含む過大な作業量の見直し②残業の恒常化の見直し③上司から部下への声かけてあり、このうち①は最も多くのグループで提案された。当該事業場で環境改善を進めるにあたっての促進要因として機能したと思われる項目が明らかとなった。

## 2-4 変貌する職場組織と職場環境の改善に関する研究(渡辺)

1) 心理・社会的プロテシエ経験は、職務満足



と正の有意な相関、心理的ストレス反応と負の有意な相関があった。キャリア的プロテシエ経験に関して、職務満足と正の有意な相関、心理的ストレス反応と負の有意な相関があった。一方、メンターの人数も、職務満足と正の有意な相関、心理的ストレス反応と負の有意な相関があった。マネージャーの心理・社会的プロテシエ経験、キャリア的プロテシエ経験、メンターの人数と、その下で働く従業員の職務満足との間には有意な相関は認められなかったか、心理的ストレス反応については、マネージャーの心理・社会的プロテシエ経験、キャリア的プロテシエ経験、メンターの人数との間には有意な相関が認められた。

2) 本研究が対象とするメンタリング・プログラムは、現在、進行中である。すでに実施したプリテストの事前教育(セミナー)についてはセミナー受講者からセミナーの時間、方法、内容において肯定的な評価を得た。

#### D 考察

##### 1 職場環境等の改善を通じたメンタルヘルス対策推進のための環境整備に関する研究

最終成果物の一つである「職場環境等の改善対策の導入・展開のためのマニュアル」を作成した。基本的には産業保健スタッフか職場環境等の改善の導入・展開をしようとした際に参照できる実用的なものとなった。特に、現在までに行ってきた調査研究から、職場ストレス対策が成功するための条件として、経営トップの支援と労働者の自主的参加が必須であることから、これらにどのように対応すべきかについて実例を豊富に示した。また、産業保健スタッフかいない事業場でも導入・展開が図られるよう、さらに発展性のあるマニュアルやオプションが用意される必要がある。今後は、この導入・展開マニュアルを使用しての対策のプロセスや効果について評価を行ってその有用性を検

証することか必要である(小林)。

上記マニュアルの、事業場での有用性や改良点についてのアンケート調査およびヒアリング結果より、①職場環境等改善についての合意形成、②現状の把握、③ストレス要因のリストアップと対策の立案、④対策の実行、⑤評価、というマニュアルの流れについては適切であったと考えられた。マニュアルの構成内容については、事業者の理解を得るための説明用資料、事業場内で説明のために使用できるPPTファイルなどに対する評価が高かったことから、事業場で簡単に利用できる具体的な資料はニーズが高いことか明らかとなった。また、ヒアリングを実施できたのは、いずれも従業員数が500名以上の規模か大きい事業場であったか、事業場ごとに職場環境改善の実施状況は異なった。現在のマニュアル案では、問題点の把握を具体的にどのように実施するのか効果的か、か示されておらず、導入展開マニュアルの“展開”の部分の充実か必要と考えられた。

また、現在のマニュアル案は、産業保健スタッフ用に作成されているか、小規模な事業場では産業保健スタッフのマンパワーが絶対的に不足しているため、医療職に限定せず、専任以外の衛生管理者等も職場環境改善対策の実施者として考えた場合のマニュアル作成も必要と思われる。さらに、個人によるストレス対策についても、産業保健スタッフかいない事業場において衛生管理者等により推進していく必要かある。そのために、より簡便に使用できる職業性ストレス簡易調査票の結果出力プログラムは有用と考えられる(下光)。

メンタルヘルス教育の夫態とそのあり方については、業種による大きな差異か感しられた。業種は①縮小を余儀無くされている業種、②現状維持の業種、③成長著しい、の3種に分けられた。紡績等の会社では、国内工場の規模の縮小は、現在では致し方のない方向性であり、リ

ストラされる側もある程度の納得がそれとなくは存在している様子がある。それは労使合意事項として再就職への配慮をいかに行うか冷静な対応がされている雰囲気さえ伺える。規模かさほど変化していない業種、あるいは成長している業種では、企業の活力としてメンタルヘルスへの配慮か健康教育活動の中にも伺える。これらの企業では、リストラをされる側への配慮としては、やはり再就職に関するものしかなかったが、リストラをする側への配慮は普段からの健康教育、あるいは時期を選んだ健康教育の中で行われている感か強い。リストラを宣告する側にも、いわゆる身代わり外傷体験と呼ばれるものか存在している以上、リストラ宣告経験へのスペシフィックな対応も考えられても良いのかもしれない。しかしながら、普段からのあるいは時期を選んでの健康教育か、このような身代わり外傷経験を緩和するのも確実であり、その両方が企業の中でも考えられるべきだろう（中原）。

## 2 職場環境等の改善のための技術開発に関する研究

観察法による職務分析は、人間工学や経営工学など従来から広く用いられてきた方法論であり、産業保健領域でも、腰痛改善などの筋骨格系の問題改善に活用されてきたか、物理的ストレス要因としての位置つけてあった。この観察評定法は、あくまでもストレス因子の出現頻度からストレノサー評価を行なうものである。評価ツール自体は、blue-collar にも white-collar 労働者にも適用できる汎用的性質を有すとされているか、その習得には大きな制約かかかっている。しかしながら、職場環境等の中からストレス軽減のための具体的な方策を探るというストレス介入の段階では、観察法などによる現場の具体的問題点の明確化か必要不可欠である。実際の観察過程で収集され

る具体的状況の報告は、改善のための手がかりをもたらす得る。特異的アプローチと汎用的アプローチの両方向からの集約か可能なこの種のツールの開発を進める意義は高い。

職業性ストレス簡易調査票の評価方法の再検討として簡易調査票項目群に対し、多値型テータに対する IRT 分析法である GPCM を適用した。要求度ストレノサー 6 項目では、識別力も良好で、比較的低い特性値で反応か発現している様相かうかかわれた。「ややちかう」と「まあそうた」の間隔は、それ以外の隣接する回答選択肢間の感覚よりも狭くなっていた。その他のストレノサー 9 項目は、ほとんどポジティブ表現項目であり、識別力か悪かった。「ややちかう」と「ちかう」の間隔はそれ以外の隣接する回答選択肢間の間隔よりも狭くなっていた。ストレス反応の方では、「活気の低下」と「身体愁訴」で識別力か低く、特に後者において著しかった。多くの項目で高い特性値に偏った IRCCC か観察された。中間回答の「ときときあった」と「しばしばあった」の間隔は他の間隔よりも狭く、4 段階評定の意味かあいまいである可能性か示唆された。一方、「身体愁訴」項目は潜在特性との対応か乏しく、ストレス反応を適切に測定評価できないという結果であった。ここでは、一次元性か確認されたので他のストレス反応項目と一緒に解析したか、「身体愁訴」は別の軸上で変動している可能性か疑われる。また、「身体愁訴」も含めたために、それ以外の心理的ストレス反応の潜在特性軸も歪み、その結果、との項目も高値に非常に偏った反応曲線になった可能性も否定できない。「身体愁訴」などを除外した、ストレス反応の GPCM 解析も検討する必要かあり、今後の検討課題としたい（岩田）。

職場環境等の改善のためのアクノヨノチェノクリストを完成させるために 3 つの研究を実施した。チェノクリストを用いた職場環

境等の改善ワークショップによる検討では、全体として、グループワークのためのヒント集としてチェックリストを現場で使えそうであるとの意見が多かった。すでにストレス調査に経験のある者にとってチェックリストは効果的に感じられたようであった。ストレス調査の結果は出たか、そこから対策にどう結びつけたらよいかわからないという問題意識をもっている者にとっては待ち望んでいたツールになると思われる。また、ワークショップの経験から、本チェックリストについて修正を加える必要があることかわかった。特に今後の検討課題として、①誰が使用するべきかなとあわせて現場への橋渡しについて明確化する必要があること、②現場や使用者に合わせた「テーラーメードチェックリスト」の検討など、現場での利用しやすさについての改善を行う必要があること、③理論的な面からみたチェックリストの項目、記述の修正を加える必要があると考えられた。

チェックリストを用いた職場環境等の改善におけるグループ学習では、①職場の強みをのばす、②よい事例の水平展開、③プラス指向と対策指向で検討することを考えて良い点のまとめを課題としたか、このことか予想以上に積極的な参加を促した。自身の職場をポジティブに捕らえ、仕事のやりかいか、よき仲間に出ていることを改めて確認する場ともなったようだった。

アクションチェックリストの最終版を作成した。主な改善点はノール名の変更、領域内用の明確化、項目内用の明確化、努力—報酬不均衡モデル関連項目の追加、領域Fの大幅な見直し、領域Eの拡充、記述をわかりやすく改善した。また、アクションチェックリストの使用マニュアル（案）を作成した。このマニュアルは平成16年度にさらに検討を重ねる予定である（川上）。

「努力—報酬不均衡」モデルによる職場環境等の改善技術の開発と名移入研究の実施においては、「努力—報酬不均衡」有ストレス率を算出した。努力—報酬得点比  $> 1$  なる割合は、全体で83%（男性79%、女性89%）であった。また、同指標は、私企業職員、長時間労働者（週50時間以上）、交替勤務従事者、正規従業員において、それぞれ対応するグループのよりも高値を示した。以上の所見は、妥当な側定が行われていることを示している。全体、属性別および職階、雇用形態、職種別の代表値は、努力—報酬不均衡モデル調査票を用いて日本人労働者からなる職場に介入する際に一定のベンチマークを提供するものと思われる。本邦の平均的な職場に対する環境改善の対象とする職場の相対的な位置が分かる。さらに、職場環境改善を提案するにあたっての職場や経営者へのストレス調査結果説明や、介入の目標指標としても利用可能である。本研究の最終目的は、職場単位の介入によりそのストレスフルな職場環境等を改善することである。そのためには、職場単位のストレス指標かとの程度その職場の健康リスクを予測するのといった知見の集積も今後必要とされる。

努力—報酬不均衡理論は、職務レベルから離れた、労働者個人の力の及びにくい環境要因を取り扱う職業性ストレスモデルである。したがって、本理論を用いて環境改善を行おうとするには、職場全体の協力はさることながら、経営陣も含めたトップの理解が必要と思われる。労働者がある改善の重要性を認識しつつも、実際に職場でアプローチすべき改善項目として選択される受け入れやすさが重要なポイントであった。努力—報酬不均衡理論に関連する職場改善項目は、業務の効率化といった事業場としての目標と一致する重要な項目と認識されれば、十分受け入れられるものと思われた。また、職場レベルで動かせる改善項目については、速

やかに実施されることも判明した。今後は、組織レベルで対応しなければならない改善項目を実行に移していくにあたってのサポートについて考慮されなければならない。環境改善を進めるにあたっての促進要因は、努力—報酬不均衡理論に特化するものではなく、メンタルヘルス対策一般にあてはまる。一方、産業保健スタッフおよび一般の労働者がメンタルヘルス対策として職場環境改善に取り組もうとするときの障害となる要因は多岐にわたり、専門家による関与しなからの支援と継続的な教育などの必要性が伺われた（堤）。

変貌する職場組織と職場環境の改善に関する研究では、個人のプロテジェ経験は心理・社会的であれ、キャリア的であれ、職務満足を増大と心理的ストレス反応の低減に寄与していることが示唆された。個人にとって、メンタリングは心理・社会的なサポートとキャリア的なサポートが一体的に認知されているのかもしれない。あるいは、メンタリングを行うエージェントであるメンターは、心理・社会的とキャリア的な支援を、独立して行うのではなく、2つなからに行う傾向があるのかもしれない。また、マネージャーのプロテジェ経験と、当該マネージャーの指揮 命令下にある従業員の職務満足、心理的ストレス反応との関係は、より複雑な様相を見せている。マネージャーのプロテジェ経験とその下で働く従業員の職務満足には有意な相関は見られなかったか、傘下の従業員の心理的ストレス反応とは負の有意な相関があった。このことは、職務満足のような会社の制度や政策・仕事内容・働きがい、などに関連する変数には、マネージャーの個人的な体験が影響を及ぼしにくい、心理的ストレス反応のような上司のケアが効果的に効くと思われる変数には、上司の個人的経験の持つ力は大きいと考えられる（渡辺）。

## E 結論

産業保健スタッフがストレス対策として職場環境等の改善を導入・展開する際に参照できる実用的な「職場環境等の改善対策の導入・展開マニュアル」を作成した。普遍的な原則を盛り込みながらも、現場で予測される問題点に柔軟に対応できる発展性のあるマニュアルの完成をめざした（小林）。また、上記マニュアルについて、改善点や活用方法について、アンケート調査とヒアリングを実施した。マニュアルの全体構成、事業者からの理解を得るための説明資料については評価が高かったか、問題点の把握と改善対策の立案については、多くの事例、詳細な記述が求められた。また、職業性ストレス簡易調査票の実施から活用までの具体的なマニュアルがないことから十分に活用できていないという意見が出され、総合的なメンタルヘルス対策のためのマニュアルに、盛り込む必要性が示された（下光）。さらに、メンタルヘルス教育の実態とそのあり方については、企業の規模や仕事量の動向によってメンタルヘルスへの介入のポイントが大きく異なることが予想された。成長していく企業では、過労などによる過剰なストレスへの配慮を細やかに行う必要であろう。現状維持の企業では、リストラが行われる際に、それなりの理由を説得力のある形でしかもリストラを受けるストレスに配慮しなから伝えていかなければならない。普段からの、あるいは時期を選んだ健康教育とともに、リストラに関するいかなるスペンフィクな対応を考えるかという二つの方向性を、進取の志しのある企業とともに考えて行きたい（中原）。

職場環境等の改善のための技術開発に関しては、職業性ストレスの客観的評価法として、労働者のストレス状況を観察法により評価する Observational Work Analysis Instrument の評定シートおよび評定マニュアルを訳出し、日本語

版を作成した。これは、各職場に特異的なアプローチだけでなく、汎用的なアプローチも可能とする観察評価法である。今後、このツールの基本的な考え方を検討し、日本人労働者向けの観察評価法を開発していく必要性が認識された。また、職業性ストレス簡易調査票のストレスサー ストレス反応項目に対する多値型項目反応理論分析の結果、測定内容・項目表現などにより、中間回答選択肢の間隔がそれぞれ両端の選択肢との間隔よりも狭くなっている可能性が示唆されたか、解析法が一般的ではないため、さらに方法論的な吟味と適正化が必要と思われた（岩田）。

職場環境等の改善のためのアクションチェックリストを完成させるため3つの研究を実施した。①平成14年度に引き続き国内の職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策の事例を収集した。また、職場での試行および専門家による討議により同チェックリストの改訂版を作成した。②産業保健スタッフを対象とした参加型ワークショップを通してチェックリストをさらに改善するとともに、産業保健スタッフ向けのチェックリスト講習会のあり方を検討した。チェックリストに対する好意的な意見が確認される一方、理論面および実践面から見た内容の整理、グループ討議の進め方の改善、職場環境等の改善の責任者について明確にする必要性、使用マニュアルの必要性が指摘された。③ある職場の従業員が参加した職場環境等の改善を実施し、チェックリストを使用した参加型検討会の実施方法について検討を行った。特に①職場の強みをのばす、②よい事例の水平展開、③プラス指向と対策指向で検討することを方針としたことか、従業員の積極的な参加を促した。課題として、①グループ学習ツールの整備、②グループ討議の進め方についての改善、③今後のフォローアップのプロセス管理の重要性が指摘された。以上の研究から、

アクションチェックリストの最終版(2004年春バージョン)および同使用マニュアル(案)を作成した(川上)。

努力—報酬不均衡モデル調査票を本邦の労働者約2万人に適用し本邦労働者の平均的、および属性別の「努力—報酬不均衡」有ストレス率を算出し、努力—報酬不均衡モデル調査票を用いた介入を日本人労働者からなる職場に適用する際に参考となるベンチマークを提供した。また、努力—報酬不均衡理論に基づく職場改善項目は労働者個人ではとりかかりにくいものであるか、各職場の状況に応じて、仕事の効率化とヘクトルを一にする職場環境改善対策の受け入れは可能であることを認めた。実際の環境改善事例において選択される改善項目は対象自体のニーズによること、内容によっては早期に実行されうること認めた。また、努力—報酬不均衡理論に関連するコミュニケーションスキルや具体的な成功事例の提供は本理論を用いた職場環境改善の介入に資するものと思われた(堤)。

変貌する職場組織と職場環境の改善に関する研究では、わか国の組織や職場においてもインフォーマルメンタリングにはメンタルヘルスを維持し、増進する効果のあることか明らかになった。この根拠を踏まえた上で、メンタリング・プログラムを用いた介入の効果測定へと研究を進めることとする(渡辺)。

以上、平成15年度研究において、職場環境等の改善導人展開マニュアル、アクションチェックリストおよびアクションチェックリスト使用マニュアルを作成し、また、現場での試行、効果評価研究に着手した。

## E 健康危機情報

該当なし

## F 研究発表

## 1 論文発表

- 1) Ishizaki M, Morikawa Y, Nakagawa H, Honda R, Kawakami N, Haratani T, Kobayashi F, Araki S, Yamada Y The influence of work characteristics on body mass index and waist to hip ratio in Japanese employees Industrial Health 2004, 42 41-49
- 2) Fujiwara K, Tsukishima E, Tsutsumi A, Kawakami N, Kishi R Interpersonal conflict, social support, and burnout among home care workers in Japan J Occupational Health 2003, 45 (5) 313-320
- 3) 川上憲人, 城戸尚治, 島津美由紀, 山川和夫, 尾崎紀夫 労働者等のメンタルヘルス対策の推進の事業 事業場における精神科医の産業医としての活用に関する調査研究 産業精神保健 11(4) 352-354, 2003
- 4) 川上憲人 職場のメンタルヘルス—予防と疫学— ストレスと臨床 19, 2004
- 5) 下光輝一、小田切優子、川上憲人 メンタルヘルスのための職場環境等の改善—現状と課題— 産業ストレス研究 2004,11(2) (印刷中)
- 6) 小林章雄 職場のストレス調査のガイドライン—Copenhagen Psychosocial Questionnaire ソフトガイドラインの紹介を中心に— 産業ストレス研究 2004,11(2) (印刷中)

## 2 学会発表

- 1) 川上憲人, 堤 明純, 高尾総司, 原谷隆史 職業性ストレスの職場平均と職場内格差か労働者の抑うつに与える影響—マルチレベル分析— 第76回日本産業衛生学会総会(山口), 2004年4月
- 2) 原谷隆史, 川上憲人, 小林章雄, 石崎昌夫, 林剛司, 藤田定, 相澤好治, 宮崎彰吾, 廣尚典, 樹元武, 荒記俊一 NIOSH 職業性ストレス調査票を用いた仕事のストレス判定図 第76回日本産業衛生学会総会(山口), 2004

年4月

## G 知的財産権の出願・登録状況

- 1 特許取得  
なし
- 2 実用新案登録  
なし
- 3 その他  
なし

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）  
分担研究報告書

職場環境等の改善の実施手順と効果評価に関する研究

分担研究者 小林 章雄 愛知医科大学医学部衛生学講座 教授

研究要旨 職場環境等の改善対策の導入および展開にあたって必要となる事項について実践的なマニュアルを作成し試用した。その際、1) 海外における職場のストレス対策の原則等を参照しつつ、わが国への適用について検討した。2) 産業保健スタッフが職場環境改善に取り組むことを想定し、具体的事例や方法、参考資料などを豊富にとり入れたマニュアルとなるよう、現場の工夫などを取り入れた。3) このマニュアルが産業保健スタッフのいない職場や、その他の状況においても有効に活用が図られるよう、発展性のあるマニュアルのあり方について検討した。

研究協力者

小田切優子 東京医科大学  
衛生学公衆衛生学教室講師  
石川浩二 三菱重工業(株)  
岩塚工場産業医  
金一成 トヨタ自動車(株)  
高岡工場産業医  
高崎正子 (株)東芝  
四日市工場保健師  
巽あさみ 藤田保健衛生大学  
衛生学部衛生看護学科助教授  
富田晃行 古川電気工業(株)  
三重事業所産業医  
渡邊美寿津 愛知医科大学  
医学部衛生学講座助手

を得て訳出した、コペンハーゲン心理社会的作業環境調査票（COPSOQ）の使用原則等を記したソフトガイドラインを、わか国の現場のマニュアルとして適用する際の留意点などについて明確にするため、Tage Kristensen 氏が平成15年11月に来日した折に、同氏による講演会を設定し、参加者を交えた討論をおこなって、わか国における職場環境改善の原則とマニュアルの方向性について検討した。

2 職場環境改善等によるメンタルヘルス対策を実施している、あるいは今後実施する予定のある事業所の産業保健スタッフなどに平成14年度に作成した素案、留意点などを示して、さらに完成度の高いものとなるようマニュアルの構成、内容について検討した。その際、産業保健担当者がメンタルヘルス対策としての職場環境改善を行おうとした場合に、そのマニュアルを参照すれば一定度の導入・展開が可能となるような、使い勝手の良い、実用的なマニュアルの作成をめざした。この際、すくんに使用できる参考資料や具体的事例を多く収集して掲載し、実践的に取り組めるような工夫を行った。

3 作成した導入・展開マニュアルを、職場の

A 研究目的

平成14年度に作成した職場環境等の改善についての導入・展開マニュアルの素案について、現場での試用を踏まえて、より実践的に使いやすいマニュアルを作成し、現場での展開を試みた。

B 研究方法

1 平成14年度に Tage Kristensen 氏の承諾

状況にあわせて多様に使用できるようオプションのついた発展的なマニュアルの作成を試行した。また、マニュアルを用いての職場環境改善の効果について検討中である。

### C 結果

作成した導入・展開マニュアルを資料に示す。マニュアルは、産業保健担当者が用いるものと想定し、以下の項目から成る。

- 1) 職場環境についての合意の形成
- 2) 職場環境の現状分析と評価
- 3) ストレス要因のリストアップと対策の立案
- 4) 対策の実行
- 5) 対策の評価

### D 考察

今回作成した導入・展開マニュアルは、COPSOQガイドラインなどのストレス対策の原則的事項を踏まえつつ、わか国の現場の活動に即したものになるよう工夫し作成した。基本的には産業保健スタッフが職場環境等の改善の導入・展開をしようとした際に参照できる実用的なものとなった。特に、現在までに行ってきた調査研究から、職場ストレス対策が成功するための条件として、経営トップの支援と労働者の自主的参加が必須であることから、これらにどのように対応すべきかについて実例を豊富に示した。また、産業保健スタッフがいない事業所でも導入・展開が図られるよう、さらに発展性のあるマニュアルやオプションを用意される必要がある。今後は、この導入・展開マニュアルを使用しての対策のプロセスや効果について評価を行ってその有用性を検証することが必要である。

### E 結論

産業保健スタッフがストレス対策として職場環境等の改善を導入・展開する際に参照できる

実用的なマニュアルを作成した。普遍的な原則を盛り込みながらも、現場で予測される問題点に柔軟に対応できる発展性のあるマニュアルの完成をめざした。

### F 健康危険情報

なし

### G 研究発表

なし

### H 知的財産権の出願・登録状況

なし

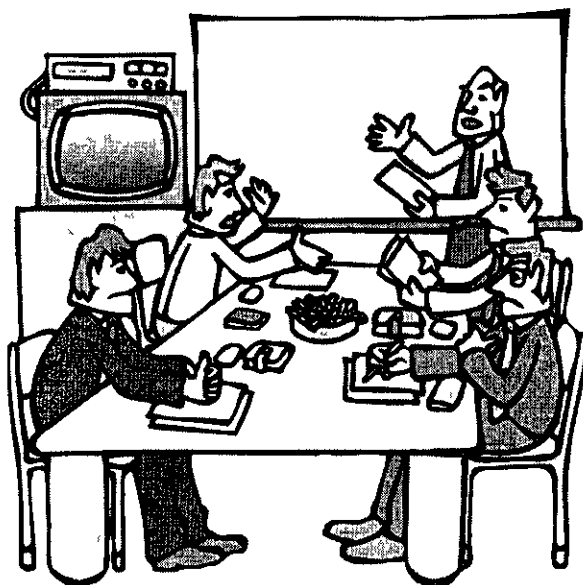
### I 引用文献

小林章雄 職場のストレス調査のガイドライン—Copenhagen Psychosocial Questionnaire ソフトガイドラインの紹介を中心に— 産業ストレス研究 2004, 11(2) (印刷中)



# 職場環境等の改善対策の導入・展開 のためのマニュアル案

(開発中のため禁無断転載)



厚生労働科学研究費補助金

【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

分担研究者 愛知医科大学衛生学教室 小林章雄

## はじめに

このマニュアルは、職場環境等の改善を通じたストレス対策を導入・展開する際に必要となる基本的な考え方や注意点、実際の手順を示しています。マニュアルは本冊子と資料からなります。

本冊子では、【メンタルヘルス対策のための職場環境等の改善】を、貴事業場に導入、展開していくための手順か、計画の立案と着手、職場環境の評価、具体的な対策の立案と実行、その後の評価など、それぞれのステップに分けて記載してあります。

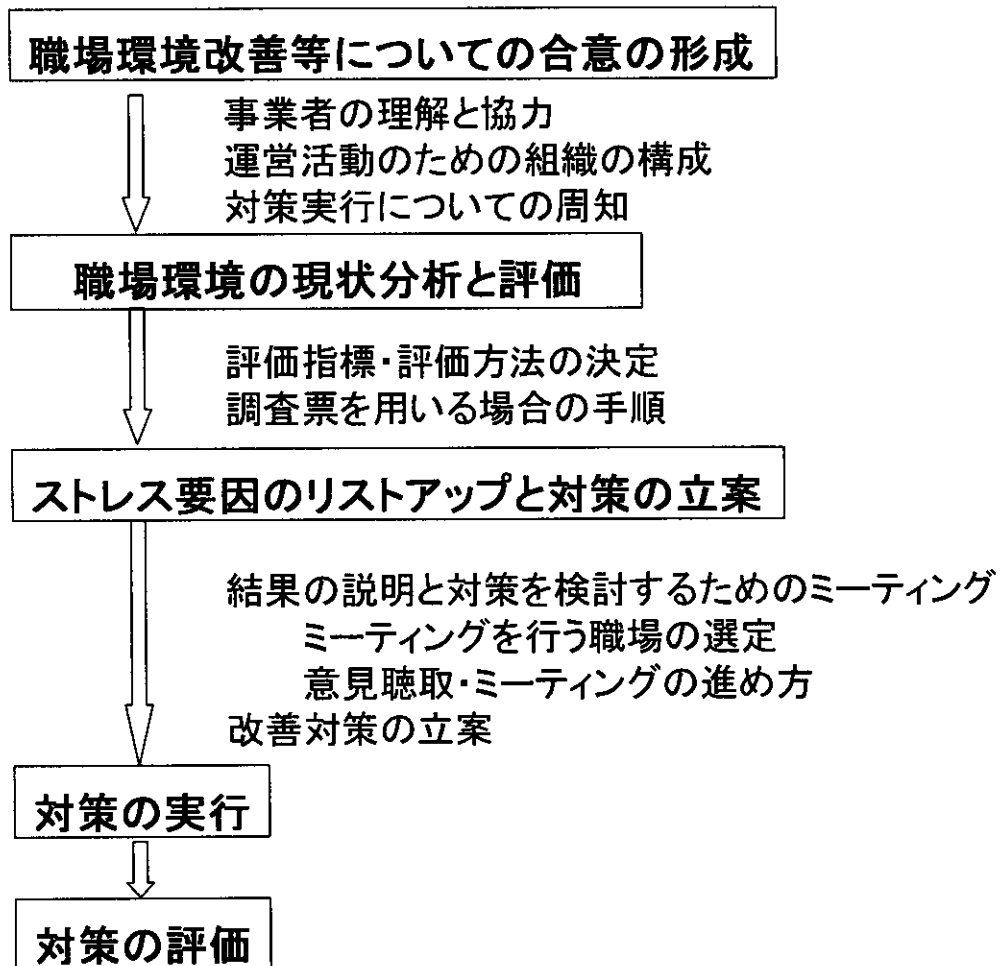
資料では、本冊子の各ステップで、現場においてすぐに役立てていただけるような具体的な参考例を示しました。この冊子と資料を積極的に活用していただき、ぜひとも貴事業場のメンタルヘルス対策にお役立てください。

ただし、ここに示したものは、ステップの順番なども含め一般的なものを示しており、決して絶対的なものではありません。貴事業場の状況に則した進め方を工夫しながらご使用ください。

## 本マニュアルの目次

- 1 職場環境等の改善についての合意の形成
  - 1-1 事業者の理解と協力
  - 1-2 運営活動のための組織の構成
  - 1-3 対策実行についての周知
- 2 職場環境の現状分析と評価
  - 2-1 評価指標・評価方法の決定
  - 2-2 調査票を用いる場合の手順
- 3 ストレス要因のリストアップと対策の立案
  - 3-1 結果の説明と対策を検討するためのミーティング
    - 3-1-1 ミーティングを行う職場の選定、参加者について
    - 3-1-2 意見聴取・ミーティングの進め方について
  - 3-2 改善対策の立案
- 4 対策の実行
- 5 対策の評価

## 職場環境等の改善対策の導入・展開の流れ



## 1. 職場環境等の改善についての合意の形成

事業場で生じるメンタルヘルスの問題には、個人の努力だけでは十分に改善することかできないさまざまな事柄が関連しています。そのような事柄の多くは職場環境等の問題であり、事業場全体としてこれらの改善に取り組む体制作りか重要となります。

具体的には、プロジェクトの実施について事業者の合意を得て、産業保健スタッフ、人事・労務担当者、管理監督者、従業員の代表などか加わり、プロジェクトを進めます。

たとえば、プロジェクトに経営側か関与しないと資源の問題や実行の点で大きな問題に遭遇することになりますので、事業者か職場環境等の改善を通じたメンタルヘルス対策の意義を理解し、ストレス対策を主導していくことは極めて重要になります。また、中間管理職に理解されないアプローチは、彼らか職場のキーパーソンであることからしばしば失敗することかあります。労働者か積極的に参加しないアプローチは、プロジェクトか実際には労働者自身のために行われているにもかかわらず支持や協力が得られなかつたり、場合によっては抵抗にあつて対策実施の妨げになつたりなど諸問題に遭遇することになります。まず、全社的な合意を得ておくことか大切です。

### 1-1. 事業者の理解と協力

**「事業場のメンタルヘルス対策のために、職場環境等の改善を行なうこと」を事業主へ提言、説明を行い、対策実施について理解と協力を得ましょう。**

(資料1 事業者に提出する説明文書の例 事業者に提出しましょう。)

資料2 事業者の理解を得るための説明用資料 提出した資料の説明を保管するために用いることかてきます。

資料3 PPT ファイル 説明にあつて、適宜、必要とされるスライドを用いることかてきます。)

職場環境等の改善に着手する際には、事業者の理解と協力が不可欠です。事業者はストレス対策やメンタルヘルス対策について、必ずしも十分な知識や情報を持っているとは限りませんので、以下の点を中心に十分説明し、職場環境等の改善に理解と協力を得ることか必要です。

#### ステップ1)

#### 職場環境等の改善を通じたストレス対策を実施する背景と意義を説明する

職場環境等の改善を通してメンタルヘルスの対策を実施する背景には、大き