

2004-01099A

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16年度 総括・分担研究報告書

主任研究者 下光 輝一

平成17(2005)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	17
小林 章雄	
資料	
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	35
下光 輝一	
資料	
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	81
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	87
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 ―職場環境改善のための ヒント集を用いた職場環境等の改善マニュアルの作成―	97
川上 憲人	
資料	
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	145
堤 明純	
2-4. メンタリング・プログラムによる職場環境・メンタルヘルスの改善に 関する介入研究	163
渡辺 直登	
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	189

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・推進すべく、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方法を整理・開発し、行政施策へ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。最終年度である本年度は、職場環境等の改善のための導入・展開マニュアルと評価・改善マニュアルを完成させた。またマニュアルを用いた介入研究による効果評価を実施して有効性を検証し、職場環境の改善によるメンタルヘルス対策の全国普及・推進のための方策について検討した。

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

メンタルヘルス対策を全国的に普及・推進するための環境整備として、以下の研究を実施した。

- ①職場環境等の改善等の導入・展開マニュアルの有用性・効果評価を行い、さらに検討会を開催してマニュアルとその使用法の完成を試みた。導入・展開マニュアルは、「事業主の理解と協力」、「活動のための組織」づくりなど、ストレス対策の導入部分において有効であることが確認された（小林）。
- ②事業場における総合的なストレス対策の推進にあたって、職業性ストレス簡易調査票を用いた個人および職場単位でのストレス評価のための改訂プログラムを作成した。また、本調査票を用いたストレスの現状評価のためのマニュアルを作成し、事業場での実際の活用事例等を収集し、事業場での活用にあたっての留意点等についても総括した（下光）。
- ③職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策を推進するための、従業員ならびに管理監督者向けの教育・研修の現状を把握することを目的として聞き取り調査を行った。その結果、特にリストラをメンタルヘルスの一環として考える企業の取り組みから、事業場や上司から部下へという方向だけでなくネットワーク作りやエンployヤビリティを主体的に身につけるような教育の重要性が考えられた（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職業性ストレスの客観的評価方法に関する文献検討で観察法について検討した。また、職業性ストレス簡易版調査票の調査項目に対する、項目反応理論解析結果に基づいて適応型テストの開発を行った（岩田）。
- ②職場環境等の改善マニュアルの作成のために、1) 昨年度研究で開発した職場環境改善のためのヒント集を用いて、職場環境等の改善方法について産業保健スタッフ向け研修方法を開発、2) アクションチェックリストを使用した職場環境等の改善の好事例を収集した。また、3) 成果物として「職場環境改善のためのヒント集を用いた職場環境等の改善マニュアル」と「職場環境改善ファシリテータの手引き」を作成した（川上）。
- ③新しい理論に基づく職場環境改善の介入効果を実証することを目的として、職場の努力一報酬得点比の平均値から抑うつ症状の有症率を予測する回帰式を求め、職場単位で努力一報酬不均衡状態のリスクを判定するノモグラムを開発し、職場環境改善の効果判定を試みた。努力一報酬不均衡理論に基づく職場改善項目が他の職場改善項目案とともに複数の職場に提示され、各職場でその実情に即した改善目標が設定された（堤）。
- ④平成15年度に着手したメンタリング・プログラムによる職場環境・メンタルヘルスの改善を目的とした介入研究の効果評価を行った。効果評価は、①メンタリング・プログラム参加者に対する面接調査、②第1期プログラム終了時点での質問紙調査、を通じて行われた。これらの結果から、プログラムを継続し、メンタリング風土の醸成を促すことがストレス・マネジメント対策として有効であることが示唆された（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
中原隆俊 京都大学大学院医学研究科教授
岩田 昇 広島国際大学人間環境学部教授
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
渡辺直登 慶応義塾大学大学院経営管理研究科
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、職場環境等の改善の導入方法や改善方法については、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おり、また、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だ少なく、さらなる研究が必要とされている。

本研究では、1) 職場環境等の改善等を通じたメンタルヘルス対策を推進するための環境

整備の方策を明らかにし、「職場環境等の改善導入・展開マニュアル」を作成する。そのために、職場環境等の改善の阻害要因およびその導入・展開の効果的な方策を明らかにする。また、職場環境等の改善の実施に必要な労働者および管理監督者への教育研修の方法を提示する。2) 職場環境等の評価および改善手法を科学的に整理・確立し、事業場でモデル事業および介入研究による効果評価を行い、その成果を「職場環境等の評価・改善マニュアル」にまとめる。

本研究により、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立すること、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。

本年度は最終年度であり、職場環境等の改善のための導入・展開マニュアルと評価・改善マニュアルを完成させ、またマニュアルを用いた介入研究による効果評価を実施して有効性を検証し、職場環境の改善によるメンタルヘルス対策の全国普及・推進のための提言についても検討することを目的とした。

B. 研究方法

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

1) 職場環境等の改善の導入・展開マニュアルを使ったワークショップ(平成16年6月24

日)を開催した。

対象：事業場のメンタルヘルス対策の導入・展開に困難を感じている企業の産業医、産業看護職、人事労務・安全衛生担当者を対象とし、メーリングリスト、ホームページ、はがきでの案内状を通じて参加者を募集。参加者は54名（産業医10名、人事労務・安全衛生担当18名、看護師7名、保健師14名、その他5名）、オブザーバーとして保健師等12名。

課題はメンタルヘルス対策の実施手順に沿って①事業場全体の合意の形成、②組織的・系統的なメンタルヘルス対策推進のための基盤づくり、③職場環境改善の立案から1題ずつとした。

2) ワークショップの参加者54名に対し、約6ヵ月後の平成17年1月に、職場におけるストレス対策の現状に関するフォローアップ評価調査票を送付し、郵送法にて回収した（回収率64.8%）。

3) ワークショップの参加者に対して、後日（平成17年2月16日）検討会への参加を呼びかけ、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）について及び現在の職場のストレス対策の現状と課題について討論を行った（小林）。

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

1) 職業性ストレス簡易調査票結果出力プログラムの開発

昨年度までの研究成果で、ストレス対策のための現状評価を行うことに対して事業場のマンパワー不足が阻害要因となっていることが明らかとなり、簡便で時間をかけることなく評価できるツールの開発が必要と考えられた。また、これまでの個人向けの出力結果は、個人のストレスプロフィールを表形式およびリーダーチャート形式で出力するものであったが、

その結果を説明する文書がないため、事業場の産業保健スタッフが解説を追加するなどの作業が生じていることが多かった。このような問題点を踏まえ、これまでのプログラムの操作上の不都合や、平成16年4月に行った基準値の改定を取り入れたプログラムとし、その操作マニュアルを整備した。

2) 職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状評価のためのマニュアルの作成

事業場におけるストレス対策では、労働者がどのような問題を抱えているのか、労働者を取り巻く環境にはどのような問題があるのか、について現状分析および評価することが重要であることから、その現状分析・評価のためのツールとして、職業性ストレス簡易調査票の使用について概説したマニュアルを作成した。また、これまで職場環境等の改善対策の導入・展開にあたって、職業性ストレス簡易調査票を活用した事例を収集し、導入・展開に当たり、職業性ストレス簡易調査票の使用だけでは解決できなかった問題点を挙げ、導入・展開の際の留意点としてまとめた（下光）。

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

平成15年度に行ったアンケートにおいて、記名をした企業（57社）で連絡のつく企業に対して、電話で追加調査を申し入れた。追加調査できた場合、メンタルヘルス問題の担当者が明確に存在する企業とそうでない企業では聞き取り調査の内容の濃淡に大きな違いが出ている。電話のみでの返答で終わった場合や訪問を許可してくれた場合まで対応は幅広くあった。アンケートに答えた部署が判明し、追加質問に責任を持って受け付けてくれた企業は16社に絞られた。

質問事項としては、1) リストラされる側、する側への配慮仕方の紹介 2) 教育、研修シ

システムにおける企業に特異な取り組みの紹介をあげた(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

2-1. 職業性ストレスの客観的評価方法の開発ならびに職業性ストレス調査票の評価方法に関する研究

職業性ストレスの客観的評価方法に関する文献として、Rau (2004)がその研究の中で用いている“Rudolph E, Schonfelder E, Hacker W. (1987) Tätigkeitsbewertungssystem für geistige Arbeit mit/ohne Rechnerunterstützung (TBS-GA) [Task diagnosis survey for mental workload, TDS]. Berlin, Psychodiagnostisches Zentrum an der Humboldt Universität.”を資料として検討した。また、Hackerの行動調整理論に関しては、オリジナルがドイツ語であるため、Hacker (1994)およびUmut Akdemirの記述を参考にした。

職業性ストレス簡易調査票の評価方法に関する研究では、労働省委託研究「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)の簡易調査票データを用いた。これらの項目群に多値型のIRTモデル(Modified Graded Response Model)を適用し、選択肢間の閾値(位置パラメータ)および識別力を推定した。CATにおける θ 推定方法については「ベイズ法」を用いた(岩田)。

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

1. 職場環境改善のためのヒント集の産業保健スタッフ向け研修方法の開発

1) ファシリテータトレーニングの素案の開発

昨年度に実施した職場環境改善ワークショップの経験をもとに、職場環境改善のためのヒント集を使用して職場環境等の改善を進めるファシリテータのトレーニング法の素案

を開発・試行し、トレーニングのあり方、改善点を討議した。参加者9名の内訳は、医師4名、臨床心理士3名、その他2名(うち1名は院生)であった。

2) ファシリテータトレーニング法の改善と本格試行

上記で改善したファシリテータトレーニング法を用いてトレーニング資料一式を作成した。ウェブサイトを利用して事業場から産業保健スタッフから参加希望者を募った16名を対象に岡山大学で半日のトレーニングを試行し、参加者に評価してもらうとともに、さらなる改善点を検討した。参加者内訳は、産業医4名、看護職8名、心理職3名、その他1名であった。

3) ヒント集に関する産業保健スタッフ向け研修

ファシリテータに対するトレーニング法以外に、産業保健スタッフ向けのメンタルヘルス研修会における研修方法を検討するため、産業保健スタッフ向け1日研修の中でヒント集に関する産業保健スタッフ向け講義(1時間)を実施し、参加者から感想を収集した。

2. ヒント集を使用した職場環境等の改善の好事例の収集

研究協力者にヒント集の使用経験を1件ずつ報告してもらった。これらの事例は、成果物である「職場環境改善のためのヒント集を用いた職場環境等の改善マニュアル」に掲載することとした。

3. 成果物の作成

以上の研究結果をもとにして、最終成果物である「職場環境改善のためのヒント集を用いた職場環境等の改善マニュアル」と「職場環境改善ファシリテータ(メンタルヘルスアクショントレーナー)の手引き」を作成した(川上)。

2-3. 新しい職業性ストレスの理論に基づく職場環境等改善技術の開発

1) 職場単位で利用できる努力—報酬不均衡

リスク判定のノモグラムの開発

努力—報酬不均衡ストレス指標の代表値を推定するために収集した全国データベースより、努力—報酬不均衡モデル調査票と CES-D を同時に適用したデータを利用した。このうち、労働者 10 人以上の職場のデータをもとに、職場の努力—報酬得点比の平均値から CES-D によって評価される抑うつ症状の有症率を予測する回帰式を求め、職場単位の努力—報酬不均衡リスク判定のノモグラムを作成した。

2) 努力—報酬不均衡理論に基づく職場環境等改善介入の効果

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、職場環境改善とその効果評価を試みた。

先行介入群と待機群の 2 つの群に分けられ、先行群は、ストレスフルな状況が現存し、かつその後も業務負荷量の増大が見込まれる、ストレス対策の需要の高い職場群が選ばれた。

平成 15 年 9 月ストレス調査を施行後、平成 15 年 12 月に職場環境改善のためのグループワークを職場単位で行った。ストレス調査には、簡易版ストレス調査票と日本語版努力—報酬不均衡モデル調査票を用いた。ストレス調査結果が総括された後、同一職場で 7~8 人のグループを作り、まず各職場におけるメンタルヘル스에好ましいポイントをリストアップした。その後、「職場環境等の改善のためのメンタルヘルスアクションチェックリスト（試行版）」を基に職場の実情に応じた職場環境改善目標が話し合われ、目標の設定とともに、改善対策シートを作成し実行に移すこととなった。

平成 16 年 6 月に効果判定のためのストレス調査を行った。平成 16 年 11~12 月、および平成 17 年 2 月にヒアリングを行い、環境改善の進行状況と、活動が困難だった場合、その理由を聴取した（堤）。

2-4. メンタリング・プログラムによる職場環境・メンタルヘルスの改善に関する介入研究

平成 15 年度に着手したメンタリング・プログラムによる介入研究の効果評価を行った。

プログラムは以下の方法によった。すなわち、2004 年 2 月中旬に事務局よりメンターとプロテジェのペアが発表された時点より、随時、各ペア間でメンタリングが開始された。実施期間中のモニタリングについては、社内事務局がメンターおよびプロテジェの両者から 2 週間に 1 度の割合でモニタリングシートを回収し、社内事務局から社外事務局に送付されるという手続きを取った。実施期間は 2004 年 2 月より 7 月の 6 ヶ月間とした。（なお、新潟県三条市で発生した水害および震災によりプログラムが一時中断する事態となり、スケジュールの変更があった。）

効果評価は、①定期的なモニタリングでは把握できない参加者の声を聞き、より正確な現状を把握するためのインタビュー調査（6 月時点で実施）、②プログラムの終盤に生じた自然災害によるプログラム中断後の再開時点（第 1 期最終時点）での質問紙調査、により行った。②の質問紙調査では、プログラムの実施および中断期間における状況把握に関する質問紙調査と、精神健康に関する質問紙調査とを実施した（渡辺）。

C. 研究結果

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

1) 事業主の理解と協力の各項目（メンタルヘルス対策への関心、メンタルヘルス対策の意義についての十分な説明、およびの内容についての十分な説明、対策の実施についての意思の表明）、活動のための組織については、6 ヶ月間で取り組み度の評価が高まる傾向がみられ

た。対策の実施についての意思の表明のみが有意な改善傾向 ($P=0.049$) を示し、これに対し、職場環境の分析・評価や、ストレス要因のリストアップと対策の立案・実行・評価などについては、十分な進展をみとめ難かった。

2) マニュアルの活用度については、ストレス対策の進展によって活用度が異なり、ストレス要因のリストアップと対策の立案・実行・評価などでは、まだマニュアルの活用に至るまで対策がすすんでいないなどの記述があった。マニュアル(案)についての討論の要約としては、網羅的で原則が載っており、いつでも参照できること、資料やフォームが付いていて、そのまま活用できること、取り組み例が大変参考になることなど、有用性の指摘があった。今後の改善点として、担当者の資質や時間的余裕の現状から、活用できそうなものはすべて電子媒体にすること、まんがによるマニュアル Version をつくること、生々しい事例を載せることなどの提案があった。また、仕事のストレス判定図などで、現状に問題があり、その原因がわかりきっていても、どのように改善にのりだすべきかが不明、リーダーシップやモチベーションなど、人的資源管理面からの論理を取り入れたようなストレス対策を示してほしいなどの要望が出された(小林)。

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

1) 職業性ストレス簡易調査票結果出力プログラムの開発

職業性ストレス簡易調査票を実施して、個人および集団のストレスを評価できるプログラムファイルを作成した。プログラムはマイクロソフト社製エクセルで稼動するファイル4つ(調査結果入力用シート、フィードバック、結果説明用DATA、簡易調査票用仕事のストレス判定図)とマイクロソフトワードで稼動する

ファイル1つ(結果説明用文書)からなる。これについては、東京医科大学衛生学公衆衛生学教室で開発したフィードバックプログラム、ならびに分担研究者の岡山大学衛生学予防医学分野川上憲人教授らが開発した仕事のストレス判定図のプログラムを骨子として作成した。また、取扱いの説明についてのマニュアルを作成した。

2) 職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状評価のためのマニュアルの作成

職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状評価のためのマニュアルを作成した。マニュアルには、事業場での職業性ストレス簡易調査票の実際の活用事例を紹介した。

1次予防対策の必要性が検討されていた状況下で、職業性ストレス簡易調査票が活用された事例1からは、産業医からみた職業性ストレス簡易調査票をより有効に利用するポイントとして以下の点が挙げられた。(1)ストレスについての説明、(2)上層部への結果の提示、(3)個人情報(ストレス調査結果)の保護、(4)回答率の確保、(5)職場への提示資料の工夫である。事例2は、ストレス対策における事業場外資源によるサポートの事例で、職業性ストレス簡易調査票を用いて個人レベルでのストレスの評価を行い、2次予防に有効活用できた。事例3の事業場からは、職場のメンタルヘルス・ストレス対策について各職場の管理監督者と議論をする機会は従来殆んど無かったが、「職業性ストレス調査票」の活用をきっかけとしてその様な機会を新たに作る事が出来たことが大変有用であった、という意見が寄せられた。事例4の事業場では、職業性ストレス簡易調査票や仕事のストレス判定図を事業場全体に対して実施できることは非常に有用であったが、あくまでも、問題点の洗い出しや健康管理室としてメンタルヘルス等に取り掛かるきっかけ作りとして用いるのが好ましいのではないかと

という意見が寄せられた。事例5の事業場では、事例1の事業場と同様に、実施にあたっての事前説明と、実施後の職場対策会議の重要性が指摘された。特に、職場対策会議に際しては、調査結果自体をよく説明するとともに、職場の上長に非があるのではなく、業務の性質上の問題、職場のおかれている状況などの要素が大きい可能性があることをよく説明し、上長にその職場の業務の説明をしてもらい、ストレス原因を上長自ら検討してもらうことが重要、という意見が挙げられた。これら事例より指摘された事項をまとめながら、職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状評価のためのマニュアルとした（下光）。

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

昨年度の聞き取り調査とは法律環境（労働基準法の改正 2004年1月1日施行）が大きく異なるため再調査を実行したが、企業側に特に大きな変化を感じることはなかった。

リストラをメンタルヘルス問題の一環として考える企業では、リストラのストレス軽減要素としては以下があげられた。

- ① リストラされる側へは再就職支援事業の利用（リストラした従業員への「再就職支援」を outplacement とする）が 100%であった。
- ② リストラする側（直接的に伝える担当者等）へは普段からメンタルヘルスに気を使っているという日常努力があるという確信だった。

そこでリストラを今までと異なるイメージへ代えるための、企業の取り組みとして、働き方の提言のための用語あるいは企業戦略用語である Employability を用いて、企業の「内」でも「外」でも発揮できるフレキシブルなエンプロイアビリティを主体的に身に付けること

をメンタルヘルス概念として提示できないか、そのための方法は何かを考えられるか、企業に質問したが、メンタルヘルスの問題と企業運営のありかたには直接的なつながりを見いだしている企業は皆無だった。

また企業に特異なメンタルヘルス教育、研修の取り組みへの質問については、他企業の取り組みを意識したり、比較する余裕のある企業のみ回答可能な問いでもあり、特に無いと答える企業も多かった。しかし以下のような点が特異な試みとして聞き取れた。

- ① 時期を選んだメンタルヘルス問題への介入の徹底はもちろんのことそれに付け加えて、事業所の誰にでもどのような立場の人にでも起こりうるのがメンタルヘルス問題であると徹底周知すること。
- ② メンタルヘルスの問題を扱う部署の構成員について一種のピュアカウンセリング的な取り組みを取り入れられないか。
- ③ 復職のためのカード作り

産業医が精神科の主治医による適正配置上のコメントを細かく求め、復職支援に関する面談記録もしっかり取り、ほぼ「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」通りに復職を進めていたある事業場では、あらかじめ上司等に復帰のプロセスにあることを了解してもらっておくカードを導入していた。これには、復職する本人がその対応に納得して印鑑を押すようになっており、本人同意の上での復職がすすむシステムとなっていた。

このように積極的な取り組みを行っている企業のやり方を参考に、企業の社風も考慮しながら対策に取り組んでいく必要があると考えられた（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

2-1. 職業性ストレスの客観的評価方法の開

発ならびに職業性ストレス調査票の評価方法に関する研究

1) ドイツ語圏における行動調整理論に基づいて開発された代表的な作業観察法のうち、フンボルト大学で開発された“Task Diagnosis Survey (作業診断調査: TDS)”を検討し、昨年度日本語版を作成したベルリン工科大学で開発されたもう一つの代表的な観察法 (RHIA/VERA) と比較検討を行なった。その結果、TDS が従来の自記式質問紙調査票のような多様な評価側面を持つものであるのに対し、RHIA/VERA は作業遂行を妨害する4次元のストレス状況を抽出して評価するという顕著な相違を明らかにした。どちらの観察法も、労働者の各作業および中断の所要時間を重視しているという共通点があることも明らかになった。

2) 職業性ストレス簡易版調査票の項目に対する、項目反応理論 (IRT) 解析結果に基づき、「適応型テスト」と呼ばれる CAT (Computerized-Adaptive Testing) の開発を行なった。シミュレーションではほぼ良好な結果が得られたが、収束条件の問題、一次元性に準拠する制約条件による測定評価領域の狭さ、結果の効果的なフィードバック画面等も含めた総合システムの必要性など、いくつかの大きな課題が明らかになった (岩田)。

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

1. 職場環境改善のためのヒント集の産業保健スタッフ向け研修方法の開発

1) ファシリテータトレーニングの素案の開発
与えられた課題に対して活発なグループ討議では活発な意見がだされた。トレーニング後の参加者による評価では、おおむね高い評価を得ることができた。しかしトレーニング後の討議や自由意見などから課題も明らかとなった。

2) ファシリテータトレーニング法の改善と本格試行

改善されたファシリテータトレーニングの本格試行の結果では、トレーニング後の参加者による評価では、おおむね高い評価を得ることができた。しかし職場改善のためのヒント集をあなたの産業保健活動に利用できそうかどうかについては「はい」の者が50%とやや低めであった。

3) ヒント集に関する産業保健スタッフ向け研修

1時間の参加型産業保健スタッフ向け研修に対する評価は、大変参考になった37%、参考になった50%、あまり参考にならなかった3%、全く参考にならなかった0%、無回答10%であった。こうした短時間の研修でも産業保健スタッフにある程度ヒント集の使用方法をトレーニングすることが可能と思われる。

2. ヒント集を使用した職場環境等の改善の好事例の収集

職場環境改善のためのヒント集を用いた改善事例が収集された。事例1は建機メーカーの開発部での職場環境等の改善であり、管理監督者を含む職場の全従業員によりヒント集を使ったグループ討議を行い職場環境等の改善方針を決定し実行していた。事例2の研究開発職場の事例では、ストレス対策のための職場環境の改善について産業保健スタッフが管理監督者と話し合う場面でヒント集を活用している事例である。事例3の自治体での取り組み例は、複数の職場の衛生委員会のメンバーにヒント集の使い方について研修を行い、各職場に持ち帰っての改善活動を支援したユニークな例である。事例4の化学工場での取り組み例は、職場全員ではなく、職場の管理監督者と数人の作業担当従業員を選んでグループ討議を行い、職場環境等の改善計画をたてた例である。

3. 成果物の作成

以上のファシリテータトレーニングや研

修において収集された情報をもとに、最終成果物である「職場環境改善のためのヒント集を用いた職場環境等の改善マニュアル」と「職場環境改善ファシリテータ（メンタルヘルスアクショントレーナー）の手引き」を作成した（川上）。

2-3. 新しい職業性ストレスの理論に基づく職場環境等改善技術の開発

1) 職場単位で利用できる努力—報酬不均衡リスク判定のノモグラムの開発

多様な職種からなる計 7,386 人（280 職場）において、努力—報酬不均衡モデル調査票と CES-D を同時に測定したデータを得た。このうち 1 職場あたり 10 人以上の労働者で構成される職場は 191（6,961 人）あり、この職場単位に努力—報酬不均衡得点比と抑うつ症状の有症率の平均値を算出した。

職場単位での努力—報酬得点比の平均は全体で 0.52 であった。抑うつ症状の有症率を努力—報酬得点比の平均値から回帰する計算を行い、これをもとに、職場の努力—報酬得点比の平均値から健康リスクを推定するノモグラムを作成した。

2) 努力—報酬不均衡理論に基づく職場環境等改善介入の効果

対象とした職場は某建設機器製造会社の開発部門で、介入群はそのうちの設計担当 3 職場（従業員 101 名）でその内訳は男性 82 名、管理職 11 名であった。平均年齢は 35 歳、平均勤続年数 10 年であった。待機群は、技術管理、設計、開発試験を担当する 6 職場 113 名からなり、男性 92 人、管理職 18 人、平均年齢 38 歳、平均勤続年数 12 年で、両群の属性に統計学的に有意な差はなかった。

「職場環境等の改善のためのメンタルヘルスアクションチェックリスト（試行版）」を活用したグループワークで提案された努力—報

酬不均衡理論に関連する環境改善項目は、①特定の個人への作業量集中の回避・作業配分の標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であり、とくに①は 3 つの職場すべてで取り上げられた。ストレス反応および職務満足感をアウトカムとした繰り返しのある分散分析の結果、介入効果を示す交互作用はいずれの指標についても統計学的有意に届かなかった。一方、各指標は一般に介入群で高値を示しており、とくに抑うつおよび職務満足感に関する群間の主効果は統計学的に有意であった。追跡期間中、各ストレス反応指標はいずれも増悪していた。身体愁訴の時期による効果は統計学的に有意な傾向を呈していた。ストレス要因の変化はストレス反応と同様、いずれの指標においても交互作用は統計学的有意には届かなかった（堤）。

2-4. メンタリング・プログラムによる職場環境・メンタルヘルスの改善に関する介入研究

第 1 の調査からは、プログラム導入に関し当初は戸惑いや不安といったネガティブな印象を受ける傾向が認められたが、時間が経過するにつれ、徐々に信頼関係を築き、仕事についても、プライベートについてもより本質的で深い話題を取り扱うようになる傾向のあること明らかとなった。メンタリング・プログラムは一般に、参加者から重要な成長の機会と受け止められており、ペアの組み直しについては賛否両論、プログラム自体の継続については支持される結果となった。一方、プログラムに対して多くの問題点も指摘された。

第 2 の調査からは、メンタリングのための時間的調整やモニタリングシートの記入や提出は参加者のかなりの負担となっており、「面倒なこと」として認識されていることが明らかとなった。しかしその一方で、メンタリングを通じて多くの参加者は職場でのコミュニケー

ションの改善、より広い人間関係の構築、さらには多様な価値観や考え方の受容能力の向上、を得たと報告が得られた。さらに、メンタリングに対するイメージとして「重要」、「必要」、「楽しい」というポジティブなイメージを抱いていることも確認された。また、メンター所有環境の認識が高い人ほど精神健康が良いという傾向があることも明らかとなった（渡辺）。

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

職場環境等の改善等の導入・展開マニュアルは、職場環境等の改善を含む職場のストレス対策について、ワークショップ等の形式でおこなう実践教育の教材として、有意義であると考えられた。ただし、このマニュアルは、職場環境等の改善に特化したものなので、これのみで、広範な職場でのメンタルヘルス対策の諸活動をカバーすることはできない。相談体制の確立や職場復帰対策など、他の活動をも包摂した内容の実践教育のなかで使用されると効果的である。また、6ヶ月のフォローアップでは、「事業主の理解と協力」、「活動のための組織」などの項目では、統計的には有意でないものの、一定の進展傾向が認められた。従って、このマニュアルの使用は、特にストレス対策の導入部分で有効に活用されうることが示唆された。これに対して、「職場環境の分析・評価」「ストレス要因のリストアップと対策の立案・実行・評価」については、十分な活用と効果がみとめ難かった。対策の展開については、他のマニュアル等を有効に活用していくことが有用と考えられた（小林）。

職場環境等によるストレス対策の導入・展開のためのマニュアルのツールとして、職業性ストレス簡易調査票を使用したストレス評価のプログラムとマニュアルを作成した。また、ス

トレス対策への導入や展開に調査票を活用した経験のある事例を収集し、5つの事例を掲載した。これら事例で示された内容から、職業性ストレス簡易調査票は事業場の労働者とストレス要因などの広義の職場環境の評価に有用で、管理監督者や事業場によっては一般の労働者も交えた職場対策会議において問題点を明示する材料となり、対策の立案にも有用であることが示された。

本研究で、ストレス対策の実施について情報を収集できた事例は、比較的産業保健スタッフが充実しており、メンタルヘルスを含めた健康管理体制が整っている事業場が多いことに注意が必要である。メンタルヘルス対策の導入、展開については、他の事業場、特に規模の小さい事業場では異なった対応が必要な可能性がある。特に産業保健スタッフが常駐していない小規模事業場でのメンタルヘルス対策の導入・展開を考える場合は、プライバシーの保護に注意が必要である。規模が小さく、問題の多い部署を特定する必要もない状況の事業場では、問題点の洗い出しを行うことを目的としたアクションチェックリスト等を早い段階から使用するほうが良いかもしれない。

ストレス対策の導入・展開にあたり、ツールとして職業性ストレス簡易調査票を用いる場合は、安全衛生委員会等で、事業場のメンタルヘルス対策の重要性を認識してもらい、理解を得た上で実施することが重要であることが、事例提供をうけた事業場の多くから報告された。具体的な実施で最も重要なことは、調査票を安易に使用するのではなく、対策へつなげる手立てとして活用すべきことであろう（下光）。

メンタルヘルス対策を推進するための、従業員ならびに管理監督者向けの教育・研修システムのあり方について、特にメンタルヘルスを考慮したリストラ対応のあり方に着目して聞き取り調査を行った。日本では、大きな法的環境

の変化が生じ、「労働基準法の一部を改正する法律」により、労働基準法が改正（2004年1月1日施行）されたが、聞き取り調査の結果ではこれが大きな影響を事業所の取り組みに与えている様子はなかった。メンタルヘルスの問題と企業運営のありかたには直接的なつながりを見いだしている企業は皆無であり、メンタルヘルスの問題に深く立ち入ろうとすると、その事業所の「社風」が関与していると考えられた。したがって、厚生労働省が推進するモデルや、積極的な取り組みを行っている企業の教育・研修方法を、各事業場でどのように活用出来るかについて検討していく必要があると考えられた（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

職業性ストレスの客観的評価方法の開発ならびに職業性ストレス調査票の評価方法に関する研究では、RHIA/VERAとTDSの二つの代表的作業観察法を比較検討した。その結果、最も顕著な共通点は、「時間計測」であった。すなわち、どちらの観察法でも、労働者の業務を構成する各作業およびその中断（含、非本来の業務）の所要時間を、評定変数の中で非常に重要視している点である。例えば、残業時間や昼休憩時間などは、自記式調査票でも測定可能である。しかし、ここの作業の所要時間や1日の業務の中での比率などは、自記式調査票では捉えることが困難であり、仮に回答を求めても、その信憑性は低いことは明らかである。しかしながら、作業中の行動を調整・統制する上で、それらに影響を及ぼし得るストレス因子の出現頻度からストレス評価を行なう点が、観察評定法の大きな利点であることは確認できた。作業の質的要求度のような、労働者の認知評価が必要な側面に対して、観察法がどの程度の信頼性・妥当性を有するのかは不明な部分もある。

その意味では、観察法による評価ツール自体は、やはり blue-collar 労働者への適用の方が妥当であろうと思われる。特に「時間」は、今後日本人労働者のストレス状況に対する観察法開発の際、大いに参考にすべき視点を提供するものと思われる。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が必要不可欠であり、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し得る。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が可能な観察法の開発を進める意義は高いと思われる。

また、職業性ストレス簡易調査票の項目に対する、項目反応理論（IRT）解析結果に基づいた「適応型テスト」と呼ばれる CAT（Computerized-Adaptive Testing）の開発については、シミュレーションではほぼ良好な結果が得られたが、収束条件の問題、次元性に準拠する制約条件による測定評価領域の狭さ、結果の効果的なフィードバック画面等も含めた総合システムの必要性など、いくつかの大きな課題が明らかになった（岩田）。

職場環境等の改善方法とその支援方策に関する研究では、職場環境改善のためのヒント集を用いた職場環境等の改善方法について産業保健スタッフ向け研修方法を開発した。ファシリテータトレーニング法の開発は2段階で実施され、まず素案を開発し大学院生を対象に試行して改善点を検討し、続いて改善されたファシリテータトレーニング法および資料を用いて産業保健スタッフを対象に本格的な試行を実施した。この結果、ヒント集とそのマニュアルの他に、ヒント集の項目一覧表やファシリテータ専用マニュアルの必要性が指摘され、これらが準備された。これらのトレーニングに対する参加者の評価はおおむね良好であった。一般的なファシリテータトレーニングの際にどのような模擬課題を提示してグループ討議を行ってもら

うかはなお解決すべき課題である。しかしファシリテータが実際に特定の事業場でグループ討議を進行する場合には、参加者自身の職場の環境改善を課題とすればよいため、問題は最初のファシリテータトレーニングに限定されている。これに対しては今後、さまざまな業種・職種の事例を収集し、模擬課題として参加者のニーズに応じて使用してゆけるようにしたい。

産業保健スタッフ向けの研修会でも、参加者から感想を収集した。1時間の講義でも産業保健スタッフから参考になったとの意見が多く寄せられた。

ヒント集を使用した職場環境等の改善の好事例は、業種やヒント集の使用場面に多様性があり、実際に職場でヒント集を使用する際に参考になると思われ、これらの事例を「職場環境改善のためのヒント集を用いた職場環境等の改善マニュアル」に収録することとした。

以上の経験と情報をもとに、本分担研究の成果物として「職場環境改善のためのヒント集を用いた職場環境等の改善マニュアル」と「職場環境改善ファシリテータの手引き」を作成した(川上)。

職場単位で利用できる努力—報酬不均衡リスク判定のノモグラムの開発で、努力—報酬得点比については、これまで属性別代表値しか利用できなかったが、今回、全国的なデータに基づいて職場単位で健康リスクを推定するノモグラムを開発した。このノモグラムは、職場における努力—報酬不均衡モデルからみたストレスの実態把握やモニタリング、ストレスが気になる職場におけるストレス要因の有無の調査、ハイリスク職場の同定、事業場内での職業性ストレス要因の比較、など職場環境の改善対策に活用できると思われる。今回開発したツールについては、いくつかの限界があることにも留意しておく必要がある。本ツールは、ストレス要因のうち、努力—報酬不均衡モデルによっ

て把握される一側面を見ているに過ぎない。測定に使用される項目以外のストレス要因が存在する可能性はいつも念頭においておく必要がある。一方、すでに汎用されている「仕事のストレス判定図」と併用することにより職場のストレス要因の多面的な検討が可能である。

努力—報酬不均衡理論に基づく職場環境等改善介入の効果については、「職場環境等の改善のためのメンタルヘルスアクションチェックリスト(試行版)」を用いてグループワークを行い、職場環境改善の効果評価を試みた。本研究対象において、もっとも優先順位が高かった項目は、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で、努力—報酬不均衡理論によく合致するストレス要因であった(下光 2004)。ストレス反応・職務満足などを指標としたとき、介入による期待された効果は観察されなかった。しかし、質的な検討からは、改善活動に伴う好ましい変化が観察された。いくつかの改善活動が実施に移された職場においては対人葛藤が低下していることが観察された。目標と定められた活動がほとんど行われなかった職場では、何の状況の好転も観察されなかった。

期待された介入効果が観察されなかったことにはいくつかの理由が考えられる。第一に、事業場側のニーズにより介入群が選択されたことが挙げられる。介入群自体、もともと業務負荷が大きく、職場環境改善活動開始以降も業務量が増大すると予測された職場であった。待機群に対する介入群における業務量の多さは、ストレス調査結果からも支持された。介入前ストレス調査は、ストレス要因・ストレス反応ともに介入群で高値を示し、かつ、追跡期間中に、業務量の増加、多忙に起因する就業環境の悪化が質的・量的調査双方において認められ、事業場側の見通しをよく反映していた(堤)。

変貌する職場組織と職場環境等の改善に関

する研究において、介入後に職場でのメンタリングの必要性やメンタリングの実施／享受環境の形成状況については賛否両論の意見が寄せられた。実施／享受しがたい環境とする意見が過半数ではあるが、プログラム中断期間中でさえ約4割のペアが自主的に連絡を取り合っており、プログラム開始時点よりも僅かながらもメンタリング風土が築かれつつある傾向が読み取れる。また、今回のプログラム期間中におけるメンター所有環境の認識と精神健康との関係性に関する結果より、メンター所有環境の認識が高い人ほど精神健康が良いとする傾向は、今後、プログラムを継続し、メンタリング風土の醸成を促すことがストレス・マネジメント対策として有効であることを示唆している。このことは、メンタリングによるストレス・マネジメントを実施するには短期ではなく、比較的長期にわたってプログラムを導入する必要のあることを示唆していよう（渡辺）。

E. 結論

1. 職場環境等の改善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

職場環境等の改善等の導入・展開マニュアルの有用性について検討した。導入・展開マニュアルは、現場で使用する際、特に事業主の理解と協力や活動のための組織づくりなど、その導入部分において有効に活用されるものと考えられた（小林）。

職場環境等の改善によるストレス対策のための導入・展開マニュアルを使用する際のツールとして、職業性ストレス簡易調査票を用いて個人と集団のストレス評価を容易にするプログラムを開発し、その活用マニュアルを作成した（下光）。

メンタルヘルス対策を推進するための、従業員ならびに管理監督者向けの教育・研修システムのあり方について、特にメンタルヘルスを考

慮したリストラ対応のあり方に着目して聞き取り調査を行った。その結果、1) リストラは誰にでも起こりうる問題であることを研修で確認すること、2) 復職者自身が関わる職場復帰のプロセス作り、3) メンタルヘルスの問題を経験した従業員の経験を企業の財産として活用する、などの積極的な取り組みを行っている企業の教育・研修内容や厚生労働省が推進するモデルを、各事業場でどのように活用出来るか検討していくことが重要である（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

職業性ストレスの客観的評価方法に関する文献検討により、TDSは従来の自記式質問紙調査票のような多様な評価側面を持つがRHIA/VERAは作業遂行を妨害する4次元のストレス状況を抽出して評価するという顕著な相違、どちらの観察法も、労働者の各作業および中断の所要時間を重視しているという共通点が明らかとなった。また、職業性ストレス簡易版調査票の評価方法の再検討を実施し、項目反応理論解析結果に基づいた「適応型テスト」と呼ばれるCAT (Computerized-Adaptive Testing)の開発を行なった。シミュレーションではほぼ良好な結果が得られたが、いくつかの大きな課題も明らかになった（岩田）。

本研究班の成果物の1つである職場環境等の改善マニュアルの作成のために3つの研究を実施した。(1)昨年度研究で開発した職場環境改善のためのヒント集(職場環境改善のためのアクションチェックリスト)を用いて、職場環境等の改善方法について産業保健スタッフ向け研修方法を開発した。(2)アクションチェックリストを使用した職場環境等の改善の好事例を収集した。(3)成果物として「職場環境改善のためのヒント集を用いた職場環境等の改善マニュアル」と「職場環境改善ファシリテータ(メンタルヘルスアクショントレーナー)の

手引き」を作成した（川上）。

職場の努力—報酬得点比の平均値からCES-Dによって評価される抑うつ症状の有症率を予測する回帰式を求め、職場単位で努力—報酬不均衡リスクを判定するノモグラムを開発した。ノモグラムはいくつかの限界を有するものの、努力—報酬不均衡モデル調査票を利用した職場のストレス判定と、その改善活動に活用されると思われた。ミーティングなどを活用した業務量の平準化の試みや、グループワークを利用した参加型の職場改善活動は、職場内のコミュニケーションを円滑にし、人間関係に良好な影響を与えることが示唆された。今後、適切な比較対照を置いたデザインによって改善活動の効果判定がなされることが望まれる（堤）。

メンタリング・プログラムによる職場環境・メンタルヘルスの改善に関する介入研究では、プログラムを継続し、メンタリング風土の醸成を促すことがストレス・マネジメント対策として有効であることが示唆され。それには、短期ではなく、比較的長期にわたってプログラムを導入する必要があることが肝要であろう。そのためには、メンタリングに関する会社や事務局の制度／組織的側面の問題点を改善した、プログラム自体の運営やツールに対する問題点を克服して行く必要があると考えられる（渡辺）。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1.論文発表

- 1) 下光輝一、小田切優子、川上憲人。【調査に基づく職場改善アプローチ】メンタルヘルスのための仕事のストレス要因などの職場環境等の改善—現状と課題。産業ストレス研究 11(2): 87-92、2004.
- 2) 下光輝一、大谷由美子、小田切優子、職業

性ストレス簡易調査票調査票。大島正光、高田 勲、上田雅夫、河野友信 監修、青木和夫、長田久雄、児玉昌久、小杉正太郎、坂野雄二 編。ストレススケールガイドブック。パブリックリサーチセンター。実務教育出版、p250-257、2004.

- 3) 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 11(2)、93-98。2004
- 4) 堤 明純、川上憲人。職業性ストレス。日本医事新報 4194: 21-23。2004.
- 5) 堤 明純。調査に基づく職場改善アプローチ：努力—報酬不均衡モデルに基づく職場環境等の改善—現状と可能性。産業ストレス研究。11(2): 99-103。2004.
- 6) 堤 明純。努力—報酬不均衡モデル調査票—個人的向け応用の可能性。産業精神保健。12: 1; 20-24。2004
- 7) Tsutsumi, A., & Kawakami, N., A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: reducing occupational stress by implementing a new theory. Social Science & Medicine. 59; 11: 2335-2359. 2004
- 8) 堤 明純。日本語版「努力—報酬不均衡モデル」調査票。大島正光、高田 勲、上田雅夫、河野友信 監修、青木和夫、長田久雄、児玉昌久、小杉正太郎、坂野雄二 編。ストレススケールガイドブック。パブリックリサーチセンター。実務教育出版、東京。2004

2.学会発表

- 1) 小木和孝、川上憲人、吉川 徹、堤 明純、島津美由紀、長見まき子。職場環境改善策選定のためのメンタルヘルスアクションチェックリストの開発。日本産業衛生学会（名古屋）、2004、4月。
- 2) 堤 明純、川上憲人、高尾総司、峰山幸子、

西内恭子. 職業性ストレスと仕事のパフォーマンス：自記式質問紙による検討. 第 77 回日本産業衛生学会（名古屋）、2004. 4.

- 3) 峰山幸子、高尾総司、西内恭子、堤 明純、川上憲人. 管理監督者の傾聴的態度スキルが一般従業員のメンタルヘルスに及ぼす影響の検討. 第 77 回日本産業衛生学会（名古屋）、2004. 4.
- 4) 西内恭子、高尾総司、峰山幸子、堤 明純、川上憲人. 職場における管理監督者メンタルヘルス研修前後の知識・態度・行動の変化. 第 77 回日本産業衛生学会（名古屋）、2004. 4.
- 5) 高崎正子、辻上周治、堤 明純、田中克俊. 労働者の精神健康と努力-報酬不均衡および仕事要因との関連. 第 77 回日本産業衛生学会（名古屋）、2004. 4.
- 6) 小林由佳、広瀬俊雄、多田由美子、堤 明純、川上憲人. 職業性ストレスの変化：みやぎ生協での 5 年間の追跡調査. 第 77 回日本産業衛生学会（名古屋）、2004. 4.
- 7) 長見まき子、森岡久直、堤 明純、森本兼彥. 努力-報酬不均衡モデル及び仕事の要求度-コントロールモデルによる 1 年後の精神的不健康の予測性の検討. 第 77 回日本産業衛生学会（名古屋）、2004. 4.
- 8) 小木和孝、川上憲人、吉川 徹、堤 明純、島津美由紀、長見まき子. 職場環境改善策選定のためのメンタルヘルスアクションチェックリストの開発. 第 77 回日本産業衛生学会（名古屋）、2004. 4.
- 9) 堤 明純. 職場のストレスとメンタルヘルス：職場環境のマネジメントの観点から. 日本心理学会第 68 回大会（大阪）、2004. 9.
- 10) 長見まき子、森岡久直、堤 明純、森本兼彥. 努力-報酬不均衡モデル及び仕事の要求度-コントロールモデルによる精神的不健康の予測性の検討. 日本心理学会第 68 回大会（大阪）、2004. 9.
- 11) 堤 明純、川上憲人. 努力 - 報酬不均衡ストレス指標の社会階層間比較. 第 75 回

日本衛生学会総会（新潟）、2005. 3.

H. 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

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：職場環境等の改善等の導入・展開マニュアルの完成と効果評価のために、導入・展開マニュアルを使ってワークショップを開催し、参加者についてフォローアップをおこなって、マニュアルの有用性・効果評価を行い、さらに検討会を開催してマニュアルとその使用法の完成を試みた。導入・展開マニュアルは、「事業主の理解と協力」、「活動のための組織」づくりなど、ストレス対策の導入部分において有効であることが確認された。また、「職場環境の分析・評価」「ストレス要因のリストアップと対策の立案・実行・評価」などについては、他のマニュアル等との併用の意義があるものと考えられた。

研究協力者

柴田英治 愛知医科大学医学部衛生学講座
助教授

渡邊美寿津 愛知医科大学産業保健科学センター
講師

石川浩二 三菱重工業岩塚健康管理室

巽あさみ 浜松医科大学医学部地域看護学
助教授

高崎正子 東芝四日市工場

金 一成 トヨタ自動車(株)高岡工場

的は、導入展開マニュアルにもとづく職場環境等の改善の取り組み方をマスターし、職場環境改善に取り組むことが出来るように個々のスキルを高めることであり、②対象は事業場のメンタルヘルス対策の導入・展開に困難を感じている企業の産業医、産業看護職、人事労務・安全衛生担当者を対象とし、メーリングリスト、ホームページ、はがきでの案内状を通じて参加者を募集。ワークショップ当日は54名（産業医10名、人事労務・安全衛生担当18名、看護師7名、保健師14名、その他5名）が参加し、オブザーバーとして保健師等12名が参加した。

③内容は、平成16年6月23日（水）10:00～16:30、名古屋市中区の明倫ホールにて開催。ワークショップでは先ず参加者は全体会議のホールに集合し、職場環境等の改善等によるメンタルヘルス対策、マニュアル策定の趣旨および概略説明の講義を受けた。その後参加者を8名ずつ7グループに分け、会場2Fのグループごとの個室に移動し、自己紹介の後メンタルヘルス対策の実施手順にそって事業場の条件を

A. 研究目的

職場環境等の改善等の導入・展開マニュアルの完成と効果評価のために、1. 導入・展開マニュアルを使ってワークショップを開催し、2. フォローアップによる有用性・効果評価を行って、3. マニュアルと使用法の完成を行うことを目的とした。

B. 研究方法

1. 導入・展開マニュアルを使ったワークショップ（平成16年6月24日）を開催した。①目

設定(事業場の規模、業種、具体的な仕事内容、産業保健スタッフの有無・職種、単一事業場か分散事業場か、現在抱えている問題点)し、課題ごとに司会、書記、発表者を決め、プログラムガイドに沿って検討した後、全体会議のホールに移動。OHPを用いて各グループ発表し、質疑応答を行った。すべてのグループが発表を終えた段階で、ディレクターがコメントを行った。当日のスケジュールは資料1のように行われた。

課題はメンタルヘルス対策の実施手順に沿って①事業場全体の合意の形成、②組織的・系統的なメンタルヘルス対策推進のための基盤づくり、③職場環境改善の立案から1題ずつで以下のとおり。

課題1.メンタルヘルス対策のキックオフ(共通課題)「スローガンの作成とメンタルヘルス対策の目標設定」課題2.職場におけるストレス対策の基礎を作る(グループ別課題)a.「メンタルヘルス相談体制の確立」(事例への対応)b.「職場復帰支援体制の確立」(メンタルヘルス休業者の職場復帰・支援)c.「職業性ストレス簡易調査票を用いた職場環境評価の実施方法と結果の活用方法」(職場環境評価)課題3.職場環境改善の立案と実行手順(共通課題)「作業環境の改善について具体的な対策を立案する」最後に、それぞれの職場の職場環境を含むメンタルヘルス対策の現状の評価、ワークショップについての意見・感想など調査票に記入し、提出してもらった。ワークショップ後の感想については結果を資料2に示す。

2.上記ワークショップの参加者54名に対し、約6ヵ月後の平成17年1月に、職場におけるストレス対策の現状に関するフォローアップ評価調査票を送付し、郵送法にて回収した。回収数は35名(回収率64.8%)。この35名について、調査票では、導入・展開マニュアルに沿って、6ヶ月間の職場におけるストレス対策の

進展等の変化を比較することができるように、前回と同一の評価票を用いると共に、マニュアルの活用について詳細を記載してもらった。調査票の詳細を資料3に示す。

3.ワークショップ参加者に対して、検討会への参加を呼びかけ、平成17年2月16日(水)13:30~15:30、名古屋明倫ホールにて、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)について及び現在の職場のストレス対策の現状と課題について討論を行った。参加者8名。

C. 結果

1.ワークショップ前後のストレス対策の現状評価を資料4に示す。全体的に、事業主の理解と協力の各項目(メンタルヘルス対策への関心、メンタルヘルス対策の意義についての十分な説明、メンタルヘルス対策の内容についての十分な説明、対策の実施についての意思の表明)、活動のための組織(組織づくり、対策についての情報の周知)については、6ヶ月間で取り組み度の評価が高まる傾向がみられた。Wilcoxonの符号付順位和検定では、対策の実施についての意思の表明のみが有意な改善傾向($P=0.049$)を示した。これに対し、職場環境の分析・評価(評価指標・評価方法が決まっている、調査票の内容・手順が決まっている、調査について労使の合意が得られている、プライバシーへの配慮が十分にされている)や、ストレス要因のリストアップと対策の立案・実行・評価(調査結果にもとづくミーティングが計画されている、改善対策の立案がされている、改善対策の実行がされている、対策の評価がされている)などについては、十分な進展がみとめ難かった。

2.マニュアルの活用度についての結果を資料5に示す。ストレス対策の進展によって、活用度が異なり、ストレス要因のリストアップと対策の立案・実行・評価などでは、まだこうした

マニュアルの活用に至りまで対策がすすんでいないなどの記述があった。マニュアル(案)に関する意見・提案・アイデアを資料6に示す。マニュアル(案)についての討論の要約としては、網羅的で原則が載っており、いつでも参照できること、資料やフォームが付いていて、そのまま活用できること、参考になる取り組み例が大変参考になることなど、有用性の指摘があった。今後の改善点として、担当者の資質や時間的余裕の現状から、活用できそうなものはすべて電子媒体にすること、まんがによるマニュアルVersionをつくること、生々しい事例を載せることなどの提案があった。また、仕事のストレス判定図などで、現状に問題がありその原因がわかりきっていても、どのように改善にのりだすべきかがわからない、リーダーシップやモチベーションなど、人的資源管理面からの論理を取り入れたようなストレス対策を示してほしいなどの要望が出された。

D. 考察

職場環境等の改善等の導入・展開マニュアルは、職場環境等の改善を含む職場のストレス対策について、ワークショップ等の形式でおこなう実践教育の教材として、有意義であると考えられた。ただし、このマニュアルは、職場環境等の改善に特化したものなので、これのみで、広範な職場でのストレスヘルス対策の諸活動をカバーすることはできない。相談体制の確立や職場復帰対策など、他の活動をも包摂した内容の実践教育のなかで使用されると効果的である。

また、6ヶ月のフォローアップでは、「事業主の理解と協力」、「活動のための組織」などの項目では、統計的には有意でないものの、一定の進展傾向が認められた。従って、このマニュアルの使用は、特にストレス対策の導入部分で有効に活用されることが示唆された。これに対

して、「職場環境の分析・評価」「ストレス要因のリストアップと対策の立案・実行・評価」については、十分な活用と効果がみとめ難かった。対策の展開については、他のマニュアル等を有効に活用していくことが有用と考えられた。

E. 結論

職場環境等の改善等の導入・展開マニュアルの有用性について検討した。導入・展開マニュアルは、現場で使用する際、特に事業主の理解と協力や活動のための組織づくりなど、その導入部分において有効に活用されるものと考えられた。

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

なし