

ワークショップスケジュール表

10:00-10:50	開会挨拶 愛知医科大学医学部衛生学教授 小林章雄 講義1:職場環境等の改善等によるメンタルヘルス対策について (愛知医大 小林章雄 15分) 講義2:マニュアル策定の趣旨および概略説明 (東京医大 小田切優子 15分) オリエンテーション (5分) 自己紹介 (10分)
10:50-12:00	ワークショップ① 「スローガンの作成とメンタルヘルス対策の目標を設定する」 グループ討議 (20分) グループ発表 (50分:7G×各7分、討議を含む) 全体質疑応答・総括
12:00-13:00	昼食
13:00-14:30	ワークショップ② 「職場におけるメンタルヘルス対策の基礎を作る」 グループ討議 (30分) グループ発表 (50分:7G×各7分、討議を含む) 全体質疑応答・総括
14:40-16:10	ワークショップ③ 「職場環境等の改善について具体的な対策を立案する」 グループ討議 (30分) グループ発表 (50分:7G×各7分、討議を含む) 全体質疑応答・総括
16:10-16:30	ワークショップまとめ アンケート記入・提出

資料 2

	ワークショップの良かった点	改善すべき点	その他	運営について
1	実際に自分が参加して課題ができた	時間が足りなかった。	不完全燃焼です。疲れました。	もう少し長時間でもいいと思います。
2	課題が身近なことでわかりやすく、考えやすかった（自分の会社に置き換えて考えられた）	課題の1と2が同じもので、3の内容が変化したので戸惑った。	もう少し時間をかけて、グループ討議の内容について、専門的な立場から講評してほしい。	マニュアルの説明がもう少し聞きたかったです。これはワークショップなので最初から目的が違う？
3	具体的な内容だった。	時間を増やすか別の日に分ける	有難うございました。	適当な休憩時間を入れて欲しい。
4	もし、参加するほうの立場であれば、様々な事業所の方と一緒に考えるいい時間になったと思います。ワークショップとして数グループ見学させていたとグループによって意見が様々で他事業場の様子が参考になりました。私は司会等が苦手なので他の人の話の進め方などは勉強目的のひとつなですが、ワークショップだったので、その点は客観的に気楽に見られました。	ワークショップは何をしたらいかがわかりませんでした。（人数オーバーなのに参加させていただけのだけ有り難いのですが）個室に別れてグループワークしているところにワークショップが入っていくのは抵抗がありました。	オリエンテーションの中でワークショップはどのように動いたらいいのか説明いただけたらよかったですと思います。グループワークの後ろの方に座っていると、「こいつは何？」という視線を感じてしまいました。説明があったらワークショップの人だと認識していただけて、もう少しその場にはやすかったですと思います。	時間が足りない……。一泊二日とか、2日間に分けるなど工夫していただけたらもっと深まったディスカッションができるかと思っています。部屋の移動に時間がかかったかも？
5	資料が充実している。	課題と対する時間が短いので長くしてほしい。	実際の事例紹介やケーススタディをしてほしい。	休憩時間が欲しかった。
6	グループワークの手法は、いろいろな人（企業）の具体的な話を聞け、とても参考になりました。	参加者個人のレベル差で初心者には、ペースが速すぎた感もあり。	これだけのボリュームの資料なので、もう少し早く送っていただけると良かった。	EAPを行っている企業で「具体的な導入までのプロセス等について」の話を聞きたい。
7	各社の考え方が発言の中に見受けられ、参考に出来る点が多かった。	経験知識がバラバラで話し合いが（少ない時間で）かみ合いにくい。（グループによって異なる？）	「目標の設定」の考え方、大変勉強になりました。しかし、企業内マネジメントシステム流行でして、その負荷感も強くなっていることも事実です。職場でのストレスの追加にならないためのやり方を考えていきます。	ワークショップとは？観察者がいると気が散りますね。
8	経験豊かなメンバーの発言など参考になった。	グループ討議の内容が不十分で終わることが多かった。時間不足と司会者の能力不足による。	何をすれば良いか、どう進めれば良いかわからない人も多いと思います。本講習はその点大いに役立つと思います。今後対象を一般に広げる際は前提知識の差が問題になると思います。	大変気持ちよく参加できました。有難うございました。
9	内容が盛り沢山であった。	6Fと2Fはちょっとタイムロス	大変参考になりました。	興味深いワークショップでありがとうございました。
10	ネタが良かった	講義時間の延長。	今日は時間の関係で、自己紹介を簡単に済ませましたが、やはり職種や職場の問題点etc初めに話し合った方が後の討論に深みが出ると思います。	2日に分ける必要あり？各課題で捕捉すると良いと思います。例：リハビリ出勤について調査票参照の際の注意点。
11	色々な企業、病院の方と意見交換が出来有意義でした。	昼食場所が混み合いました。	今回、ワークショップに初めて参加し、その意味も分からず参加してしまったのが残念です。ワークショップとはどういう意味なのですか？出来ればその意義等も教えて欲しいです。	このような研修の機会（フォロー含む）やっていたと良いと思います。今後対策等実施していく上で相談にのっていただきたいと思っています。
12	メンタルヘルスの一連の流れについて取得することができた。今後、社内で具体的に進める際の参考になる資料を得ることが出来た。	1回の内容に対しては内容が多すぎた。2回に分けて実施を検討していただきたい。グループ討議の時間を長くしてほしい。	ワークショップの時間（30分）は短かった。メンバーの共通意識（トーン）の違いがあり、スムーズに進まなかった面があった。事前に頂いた資料は非常に参考になった。	年に何回か行って欲しいです。次回も参加したいです。

	ワークショップの良かった点	改善すべき点	その他	運営について
13	実習で対策の一通りを学ぶことが出来ました。	時間的に不足。もう少しじっくり検討したい。	タイムリーな内容の研修の機会がもて、感謝します。調査について説明があると良かったです。講義にももう少し時間が欲しかったです。資料があり、助かります。	オプザーバーの存在は大きかった。話題がそれそうな時に修正していただけた。
14	産業医、看護職、事務職交じりあったグループで良かったと思います。	時間に対してボリュームが多く、絞りきれない感じ。各グループ討議終了後のコメント(講評)で、考えの不足している点、ポイントなどの指摘も欲しかった。	いつもは聞き役に徹していますが、少人数の話し合いの中では、必ず役割が回り、司会担当になりましたが、慣れないので緊張しましたが、よい経験でしたが産業医に感謝していただきました。	小グループ用の会議室も有り良かった。他社の展開内容が討議の中で発言があり、参考になった。
15	皆さんの意見を聞く機会になりました。ストレス調査が出来るといいなと思っています。	ディスカッションの時間が短くて結論を導き出すのが難しかった。	「職業性ストレス簡易調査票の見本が欲しかった。職場環境等の改善には、いろいろな事が含まれることが分かった。今後改善の取り組みに「ストレス」を含めたい。	これからもワークショップ的な内容を取り入れていただくといいかなと思います。
16	先ず、会社(事業所)のイメージ作りから入ったのは良かった。今後、職場のメンタルヘルス対策としての具体的提案が考えられる様になった気がします。	前提知識の差があり、討議に入るまで時間がかかった。移動時間が長く、時間が遅れがち。	グループワークは、1日に2つ位までの方が負担が軽い。整理もつきやすく、頭もすっきりできと思う。復職支援のテーマが難しかった。	場所移動の時間ももったいない。
17	短い時間にこれだけのボリュームを良く押し込んだ点。(反面、絞りきれない、消化不良があるのは否定できないが…)	グループワークの時間が短く、十分な話し合いが出来なかった事が残念です。	オプザーバーであったため、3つのグループを見学できて逆に良い面(ためになる)があった。(司会役の力量・個性がわかった。)	可能なら、資料をCDで頂けたら自社の教育や、上層部へのPRに使用したいが!!
18	様々な意見が出て、それに対してディスカッションが盛んに出来た。	あらかじめ、事業場のモデルが決めてあれば、事前に考えて来られるので、グループ討論の時間の短縮になるのではと思いました。	グループの組み方として、同職種でやったほうが良かったのではないかな。	資料はもう少し早く手元に届くようにして欲しい。
19	色々な意見・状況を聞けてとても楽しかったです。	時間が足らなかった。	有難うございました。又色々ご指導ください。	導入時点でもう少しアドバースがあったほうがよいのでは?
20	職場環境改善について勉強になりました。ありがとうございました。	1日の研修では内容が多かった。講義の内容をもう少し設けてもらいたかった。(ストレス判定図について)	大変勉強になりました。こういう機会が各地域でもできるのではないかなと思いました。貴重な体験が出来ました。ありがとうございました。	会議室を2つに分けられていましたが、初めからグループ分けして実施すれば一会場で移動せずに実施できたと思います。ありがとうございました。
21	時間を有効に分担した。課題検討が参考になった。	同一会場内でグループワークをやれるといい。移動に時間がかかる。	身体のためには上がったり降りたりはいいかもしれませんが、無駄な時間も多くなります。	自分のグループは全く考え付かなかったような事が他グループで発表され、感心した。違う視線からのもので勉強となった。
22	色々な視点があるのだと再認識できた。	検討時間が短く、不消化におわりそう。自事業所で参考にするためには、同業、同規模の人でディスカッションするか、全く違う職種(デザイナー、プログラマー、美容師など)でディスカッションできると参考になるかも…?と何となく思います。	実行している他社事例、問題点等をもっと聞きたかった。他社事例がないと、実行するにも説得力に欠けてしまう。	グループワーク時の移動が大変だったので、会場の検討をして欲しい。

	ワークショップの良かった点	改善すべき点	その他	運営について
23	グループ、全体討論共に発言しやすい環境で大変良かった。	討議の時間がもう少し欲しい。	今回の様に様々な規模のグループで行うことも参考になるが、企業規模として同様なグループ分けをする方法もあるのでは。	1日で理解が深まり、良かったです。日にちを増やして（2日間など）しまうよりも1日でいかに時間配分をするかという方向での改善をお願いします。
24	グループを組んで問題点を討議したことは初めてで少々戸惑いを生じたが、自社に置き換えて考えることが出来た。	休憩時間がなく、他社の人との情報交換の時間的ゆとりが無かった。	会場はレイでよいですが、話し合う場と発表の場を分けない方が時間を有効に使えるのでは。（講義の段階からグループ毎に着席するなど。）	
25	資料、テキストがとても読みやすくなりやすい。	時間に追われてあわただしかった。表面的な思いつきのような内容が多かった。→検証する機会が無かった。	知能があまりなかったため、十分に参加することができませんでしたが、有意義な時間でした。当社においても役立てていきたいと思えます。	
26	経験豊かな種々の立場の参加者の意見が聞けて有意義であった。	背景が様々すぎて時間が短すぎて、充分意見交換に至らなかったため、時間配分の見直しが必要だと思う。		
27	いろいろな人の意見が聞けた。テーマが良かった。	内容が豊富で一日だけで終わるのはもったいない。2日かけてもいいのではないかと思います。		
28	意見の交流が出来ました。	時間的に余裕が無かった。		
29	参加型であること。	時間が短い。中身の濃い話し合いが出来にくい。		
30	皆さんの意見が聞けた。	時間が全く足りなかった。		
31	業種、規模の異なる人のグループでの作業で、多くの情報が得られて大変勉強になった。テーマ、進行管理ともにすばらしい内容でした。	AMを講義（もっと聞きたかったです。）PMをワークショップ2題がよかった。		
32	各立場でのいろいろな意見や発表事例ごとの小林先生のコメントが役に立ちました。	落ち着いて問題に對峙する時間が無かったので、未消化部分が多い。小林先生及び小田切先生の講義を午前中いっぱい使っていただいても良かったように思います。もっと学習したかったです。		
33	多くの意見が聞けたこと。	討議の時間が少なかった。		
34	具体的な内容だった。直接使えそうな材料が多かった	時間配分、テキストのまとめ方の見直しが必要。		
35	様々な背景の方々と意見交換できて楽しかった。	休憩時間が無い。		

	ワークショップの良かった点	改善すべき点	その他	運営について
36	2日位かけて、ストレス調査票の使い方や、講義も入っているといいと思いました。	講義時間をもう少し伸ばしたほうが良い。ワークショップの時間が短いよう感じた。		
37	実際にプランを作る点で具体的に良かった。	時間が少ないので到達点が見えにくい。		
38	事前に資料を配布されたことにより、事前の予習ができ、受講しての理解度UPにつながったと思う。配布資料が非常に良くまとめられている。	チームが多すぎて時間が無かったので、じっくり議論、振り返りができなかった。		
39	会場の雰囲気。	はじめの、事業場での前提を決める時間を長くとってほしかった。		
40	ディスカッション形式で進められたこと。自分のチームに医師、看護師の方が多く、勉強になった。	課題一つ一つに対しての議論時間が短く、十分に結論を出すことができなかった。		
41	具体策を様々な職種を交えて集中力をもって話し合えたところ（実際、会社組織で会議、となるとやる気のない人も多くてまとまりがなく時間ばかりかかるので、こういった形に上手くもっていきたいものです。）	時間が足りない。グループワーク開始時にアイブレイク的な要素が欲しかった。（午前中は固い雰囲気だったため）		
42	ワークショップという形でメンタルヘルス問題についてより深く学ぶことができた。	全体の運営 場所・時間配分・課題の決め方や分け方		
43	他グループの意見を聞き、他の視点からの気づきが出来た。	意見交換の時間が短く、十分な発言が出来なかった。		
44	テーマについて他者ではどのようなことに興味があり、どのような対策をしている（あるいはすべきと考えている、理想と考えている）かがわかったこと。			
45	他の職場の人との交流が出来た。他の職場での取り組みも聞けた。メンタルヘルス対策活動の基本につき学ぶことが出来た。			

職場環境等の改善対策の現状評価票

この現状評価票は、職場環境等の改善対策が事業場でどのくらい進んでいるかについて、現状を評価するためのチェック表です。ご自分の事業所の状況にあてはまる数字に○印をつけてください。

事業所名 ()
事業所規模

- | | | |
|---------------|----------------|---------------|
| 1. 50人未満 | 2. 50-100人未満 | 3. 100-300人未満 |
| 4. 300-500人未満 | 5. 500-1000人未満 | 6. 1000人以上 |

1. 事業者の理解と協力

事業者は、

メンタルヘルス対策に強い関心がある ← 7 6 5 4 3 2 1 → 関心がない

メンタルヘルス対策の意義について十分説明できている ← 7 6 5 4 3 2 1 → 意義について説明が不足である

メンタルヘルス対策の内容について十分説明できている ← 7 6 5 4 3 2 1 → 内容について説明が不足である

対策の実施について意思の表明が十分 ← 7 6 5 4 3 2 1 → 対策の実施について意思の表明が不十分

※ 1. 事業者の理解と協力についてお聞きます。

当てはまる番号及びアルファベットに○をつけてください。

★マニュアルを参考にしましたか？

1. 参考にした

2. 参考にしなかった

・理由をお聞かせください。

- a. すでに事業主の理解と協力を得ているので使う必要がなかった
- b. 内容が乏しかったため
- c. 使いづらかったため
- d. 事業所に当てはまる内容ではなかった
- e. その他 ()

★ご意見・ご提案・アイデアがあればお書きください。

()

2. 活動のための組織

組織づくりが
十分である ← 7 6 5 4 3 2 1 → 組織づくりが
十分でない

対策についての
情報の周知が十分 ← 7 6 5 4 3 2 1 → 対策についての
情報の周知が不十分

※**2. 活動のための組織**についてお聞きします。

当てはまる番号及びアルファベットに○をつけてください。

★マニュアルを参考にしましたか？

1. 参考にした

2. 参考にしなかった

・理由をお聞かせください。

- a. すでに活動のための組織づくりが十分なので使う必要がなかった
- b. 内容が乏しかったため
- c. 使いづらかったため
- d. 事業所に当てはまる内容ではなかった
- e. その他 ()

★ご意見・ご提案・アイデアがあればお書きください。

()

3. 職場環境の分析・評価

評価指標・評価方法が
決まっている ← 7 6 5 4 3 2 1 → 評価指標・評価方法が
決まっていない

調査票の内容・手順が
決まっている ← 7 6 5 4 3 2 1 → 調査票の内容・手順が
決まっていない

調査について労使の
合意が得られている ← 7 6 5 4 3 2 1 → 調査について労使の
合意が得られていない

プライバシーへの
配慮が十分にされている ← 7 6 5 4 3 2 1 → プライバシーへの
配慮が不十分である

※**3. 職場環境の分析・評価**についてお聞きします。

当てはまる番号及びアルファベットに○をつけてください。

★マニュアルを参考にしましたか？

1. 参考にした

2. 参考にしなかった

・理由をお聞かせください。

a. すでに職場環境の分析・評価がされているので使う必要がなかった

b. 内容が乏しかったため

c. 使いづらかったため

d. 事業所に当てはまる内容ではなかった

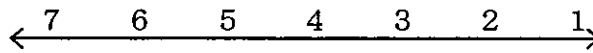
e. その他 ()

★ご意見・ご提案・アイデアがあればお書きください。

()

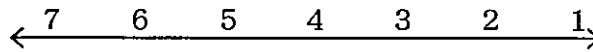
4. ストレス要因のリストアップと対策の立案・実行・評価

調査結果にもとづく
ミーティングが計画
されている



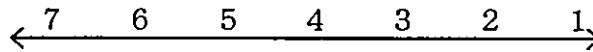
調査結果にもとづく
ミーティングが計画
されていない

改善対策の立案が
されている



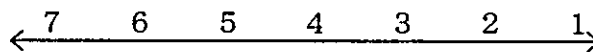
改善対策の立案が
されていない

改善対策の実行が
されている



改善対策の実行が
されていない

対策の評価が
されている



対策の評価が
されていない

※4. ストレス要因のリストアップと対策の立案・実行・評価についてお聞き

します。

当てはまる番号及びアルファベットに○をつけてください。

★マニュアルを参考にしましたか？

1. 参考にした

2. 参考にしなかった

・理由をお聞かせください。

a. すでにストレス要因のリストアップと対策の立案・実行・評価がされて
いるので使う必要がなかった

b. 内容が乏しかったため

c. 使いづらかったため

d. 事業所に当てはまる内容ではなかった

e. その他 ()

★ご意見・ご提案・アイデアがあればお書きください。

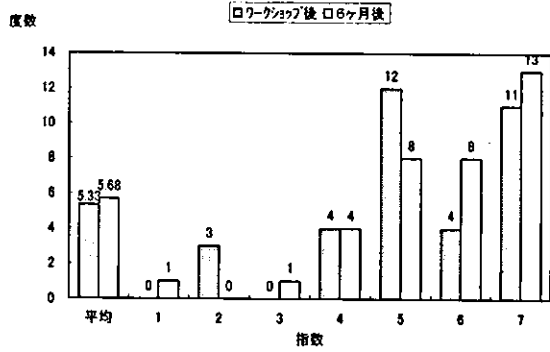
[]

ご協力ありがとうございました。

資料 4

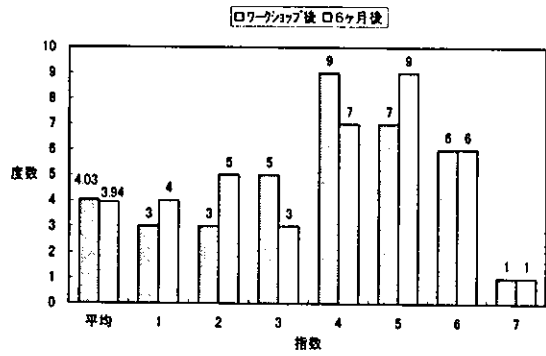
1. 事業主の理解と協力

☆メンタルヘルス対策に強い関心がある

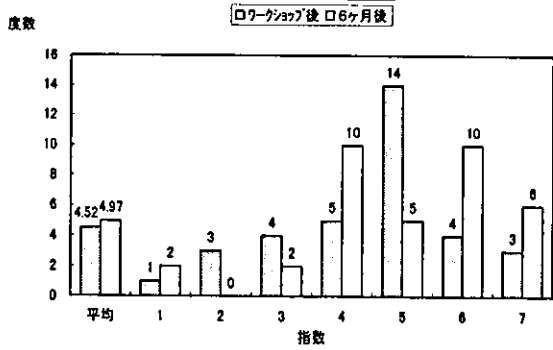


2. 活動のための組織

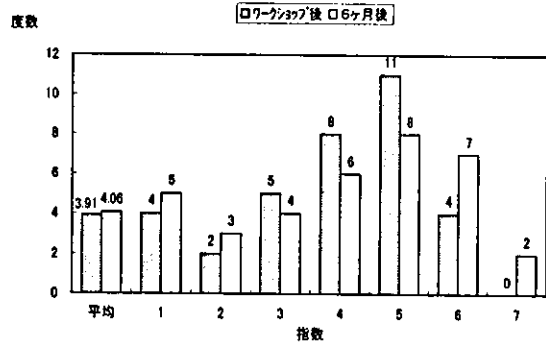
☆組織作りが十分である



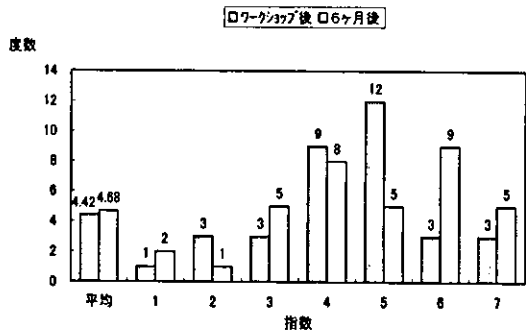
☆メンタルヘルス対策の意義について十分説明できている



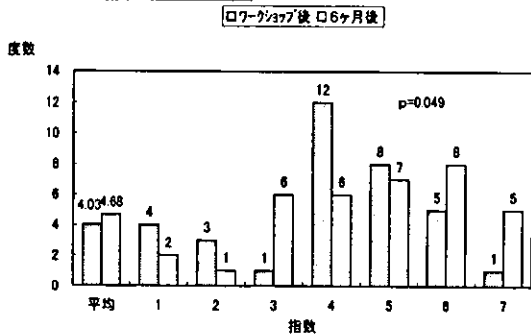
☆対策についての情報の周知が十分



☆メンタルヘルス対策の内容について十分説明できている

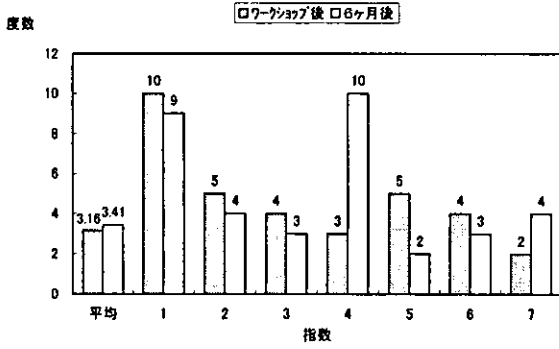


☆対策の実施について意思の表明が十分

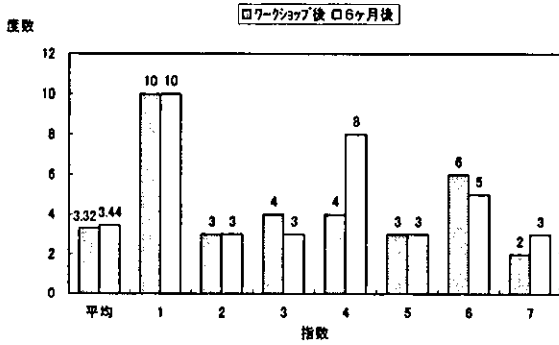


3. 職場環境の分析・評価

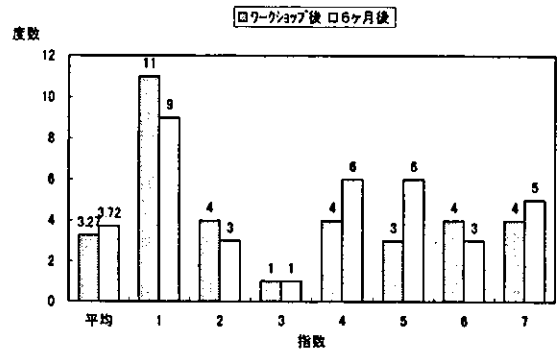
☆評価指標・評価方法が決まっている



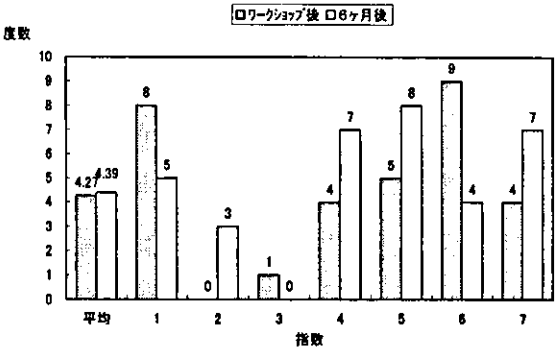
☆調査票の内容・手順が決まっている



☆調査について労使の合意が得られている

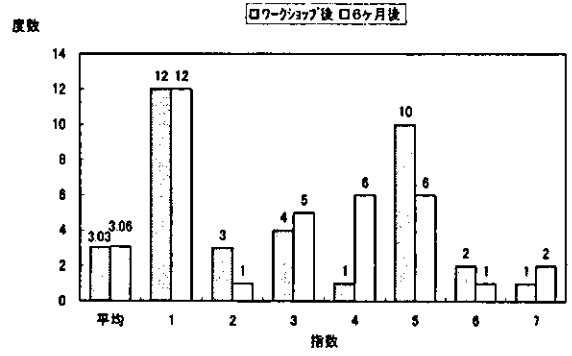


☆フライシャーへの配慮が十分にされている

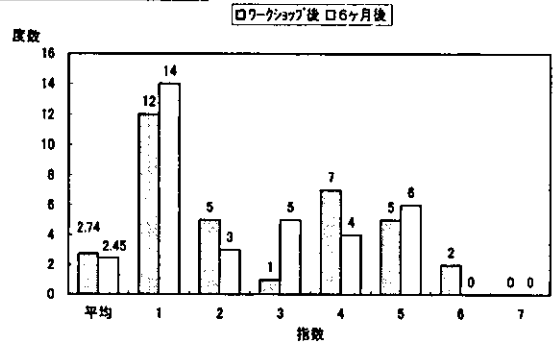


4. ストレス要因のリストアップと対策の立案・実行・評価

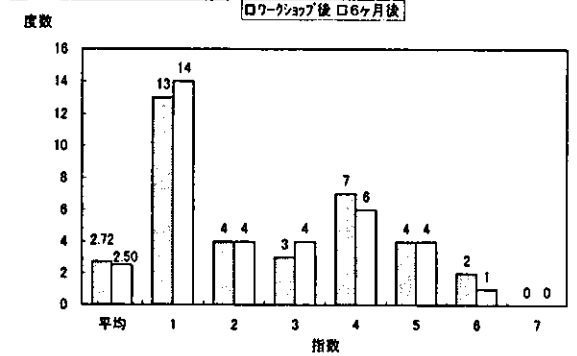
☆調査に基づくミーティングが計画されている



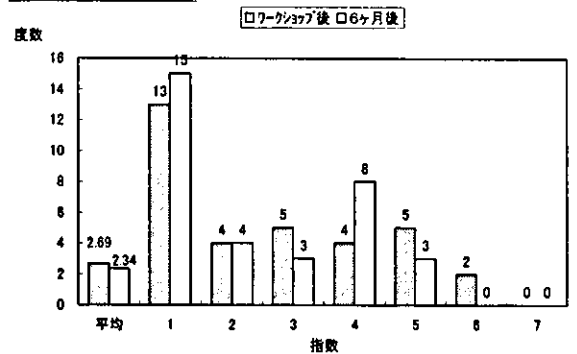
☆改善対策の立案がされている



☆改善対策の実行がされている



☆対策の評価がされている



マニュアルの活用度

マニュアルの活用度	1. 理解と協力	2. 組織	3. 環境	4. 分析
1. 参考にした	15	10	13	16
2. 参考にしなかった		2	4	3
a.すでに事業主の理解と協力を得ているので使う必要がなかった	13	12	6	4
b.内容が乏しかったため	0	0	0	0
c.使いづらかったため	1	1	1	2
d.事業所にあてはまる内容ではなかった	2	5	3	1
e.その他	3	4	7	7

マニュアルを参考にしなかった理由

1. 事業者の理解と協力について	<ul style="list-style-type: none"> ・体制が不十分 ・実施できていない ・忘れていた ・時間に余裕が無かった
2. 活動のための組織について	<ul style="list-style-type: none"> ・実施できていない。 ・忘れていた ・人材不足 ・親会社から決められた以上のことが出来ない
3. 職場の分析・評価について	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所の組織が巨大なため、動きがまだ取れていない。 ・忘れていた ・マニュアルがあっても、分析・評価する自信がない。力不足。 ・まだその段階に至っていない。 ・そこまでの段かきに至っていない。来期～来々期より実施予定なので参考にさせて頂く予定。 ・親会社の決定以上のことが出来ないため。
4. 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	<ul style="list-style-type: none"> ・実施できていない。 ・忘れていた ・実施するまでの意識が到達していない。 ・親会社の決定したことを実行するのみであるため。 ・そこまでまだ実施できる段階に至っていません。 ・まだ、ここまでたどり着かない。内容については十分理解でき、導入したいと考えているが……。

マニュアル（案）への意見・提案・アイデア

1. 事業者の理解と協力

- ・社内に自殺者があるため、企業としてメンタルヘルスの充実に力を入れる必要性を感じているし、メンタル問診、フォローも実施している。
- ・個人的には参考とさせて頂いています。
- ・組織の経年変化が見える評価のまとめ方。
- ・※2～※4についても上記同様、時間に余裕無く、参考とすることが出来ませんでした。しかし、当事業所で実施した事項（活動）はマニュアルと同じ活動のものが2～3ありました。
- ・資料のパワーポイントを利用した。
- ・メンタルヘルスへの関心は高いが、うつ病などの対象者が無い為、実行に関するアクションはセルフケア段階となっています。
- ・これから導入していく段階。
- ・資料は有効に使えるようである。

2. 活動のための組織

- ・健康管理センターとして、対策を実施しているが、事業者側、管理者の情報知識が十分というところではない。
- ・十分とはいえないので、今後参考にしながら改善していきたい。
- ・十分とは言えないが出来ていたため。
- ・考え方、方法を参考にした。
- ・従来、産業保健スタッフのみが勝手に？やっているというイメージがあったが、「会社全体で取り組んでいる」という意識を持てるようになった。
- ・圧倒的に事務職が少ない職場にて、しかも人員増加できない場合についてもう少し詳細なアドバイスが欲しいです。
- ・実行委員会を立ち上げるまでが、大変そうである。委員がメンタルヘルスをよく理解する必要がある。
 - ・安全衛生活動全般が事務局主導なのでメンタルに関しても健康管理室がひっぱって行く形にならざるをえない。

3. 職場環境の分析・評価

- ・本社が行う問診を集計して、職場環境の分析・評価も出来るシステムはあるが、使っていない現状。
- ・来年度より実施の予定なので、参考にさせていただく。
- ・①課・部単位の分析方法について具体的な手順があると・・・。
- ・②調査後どの位の期間でまとめ、分析・評価したほうがよいか。
2年計画・・・1年目－調査 2年目－分析評価を繰り返すのはどうか。

※手作業で入力、個人は調査直後フィーとバックすみ（健診期間・調査期間7月～11月）

③全国平均のパソコン処理の図表が欲しい。入手方法は？

- ・当社はセルフケアが主体です。
 - ・仕事のストレス判定図を用いた管理職向け結果報告会、勉強会が有効に思える。（他工場で実施済。当工場は今年5月予定）

4. ストレス要因のリストアップと対策の立案・実行・評価

- ・メンタルヘルスと題して、全社員に「ストレスとは」、「うつ病」「ストレスのコントロール法」など、1時間の講演を行った。
- ・事例対応に追われてしまいました。今後はこのマニュアルに立ち返ってみなおしてみたいと思います。
- ・参考にはしたが、各課単位（10～30人程度）での対策に当てはめて、立案・実行するにはまだまだ難しい。分析も十分ではなかった。（反省）具体的対策が難しい。
- ・考え方・方法を参考にした。
- ・来年度の年計に取り入れた。
- ・現在、JMIの組織診断に基づく職場環境改善を実施している途中です。
マニュアルでは、
 - ①実際に行うべきことをチェックリストにする
 - ②成功例を多く載せるを、考慮していただけるとより素晴らしいものになると思います。ありがとうございます。
- ・文献で紹介されているストレス自己診断表を配布し、自己管理を指導しています。
- ・予防的な対策までたどり着かない。有病者のフォローのみにとどまっている段階。

厚生労働科学研究補助金（労働安全衛生総合研究事業）
分担研究報告書

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

分担研究者 下光輝一 東京医科大学衛生学公衆衛生学教室 教授

研究要旨：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便利な、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改訂プログラムを作成した。また、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。マニュアルの作成にあたっては、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。

研究協力者

小田切優子 東京医科大学衛生学公衆衛生学
大谷由美子 東京医科大学衛生学公衆衛生学
石川浩二 三菱重工業(株)岩塚健康管理室
楠本真理 三井化学(株)袖ヶ浦センター
健康管理室
林 俊夫 (株)東芝ヒューマンサービス
衛藤理砂 (株)東芝ヒューマンサービス
田川宜昌 長崎産業保健推進センター相談員

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あり、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ていた。そのため本年度は、職業性ストレス簡易調査票を利用した、個人と集団（職場）を対象としたストレス評価のためのツールとして使用できる処理プログラムを作成すること、そして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することを目的とした。

A. 研究目的

平成15年度までの研究において、事業場において総合的なストレス対策を推進するために必要な実践的なマニュアルとして、職場環境等の改善対策の導入・展開マニュアルと、評価・改善マニュアルの案が作成された。このうち、導入・展開マニュアルについては、昨年度研究において事業場の産業保健スタッフや衛生管理者等からヒアリングを行った結果、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が、問題点の把握と改善対策の立案について、多くの事例、詳細な記述が求められた。また、導入・展開のためのツールとして利用可能な職業性ストレス簡易調査票については、実施から活用

B. 研究方法

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

労働省委託研究成果物である職業性ストレス簡易調査票については、評価のためのプログラムが提供され、すでに事業場において個人レベルのストレス評価に、また一部の項目を利用して仕事のストレス判定図を使用した職場レベルのストレス評価に用いられている。しかし、プログラムのユーザーからは、個人レベルのストレス評価に用いるプログラムと、仕事のストレス判定図のプログラムが、それぞれ単独で動くようになっており作業が2回にわたることから、これらを同時におこなえるプログラムの

開発が求められていた。また昨年度までの研究成果で、対策のための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た。さらに、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レ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、今年度は、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。

研究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をどのように使用していくのか、について概説したマニュアルを作成した。このマニュアルは、最終年度の成果物である、職場環境等の改善対策の導入・展開マニュアルを用いて、実際に、改善対策を導入・展開していく際のひとつのツールとして調査票を使用するためのマニュアル、として位置づけた。また、これまで職場環境等の改善対策の導入、あるいは展開するにあたって、職業性ストレス簡易調査票を活用した事例について詳細な報告を収集し、5つの事例について、マニュアルに加えることとした。また、導入・展開にあたり、職業性ストレス簡易調査票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。

C. 結果

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.xls、フィードバック.xls、結果説明用DATA.xls

簡易調査票用仕事のストレス判定図.xls)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.doc)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格に利用して作成した。また、取り扱いの説明についてのマニュアルを作成した。

研究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。作成にあたり、個人レベルのストレス評価と、部署や作業グループなどの集団レベルのストレス評価が同時に行えるプログラムとしたため、評価のためのマニュアルもこれに準じて作成した。

これまで職業性ストレス簡易調査票による集団レベルのストレス評価は、主に仕事のストレス判定図を用いて健康リスクを算出することによって行われてきた。これに加えて今回のマニュアルでは、仕事のストレス要因9尺度、ストレス反応6尺度等についても、集団レベルのストレス評価に用いることを提案した(マニュアル8ページ活用法。およびマニュアル内

資料6)。これは、標準化得点を用いて個人のストレスレベルを評価し、各尺度について高ストレス状態と判断されるレベルになった労働者が、部署単位でどのくらいの割合であるかを調べ、全国データにおいて占める高ストレス状態の人の割合と比較して、あるいは、事業場内の複数の部署ごとに比較して、高ストレス職場を判断する方法である。仕事のストレス判定図で使用されている尺度は、仕事の量的負担、コントロール、上司支援、同僚支援であり、職業性ストレスの中でも重要な要素である。しかし、仕事の質的負担、職場環境、等のストレス要因も広義の職場環境の改善には重要な事柄であり、これら进行评估することは重要と考えた。

研究協力者が関わっている某企業において、この手法を用いた分析を部署単位で行ったところ、ストレス要因のうち“職場環境”が高ストレス状態にある社員の割合が非常に高かった。これまでうつ病や過労による休業者がこの部署に多かったこともあり、調査の結果をきっかけにヒアリングを行ったところ、社員が複数名出向して作業を行っている作業場のIT環境の不備に問題があり、必要な情報を得るために時間がかかり、円滑に作業が進まないという問題が生じていたことが明らかとなり、対策を考慮する材料となった。(企業側の要請により詳細な事例としての紹介はできず。)

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5事例紹介した。

事例1の事業場は、ここ数年、傷病休業件数率、日数率とも増加傾向で、その主たる疾病はうつ病を初めとするストレス関連疾患である、また、長年続く不景気の中経営状況も芳しくなく、人員削減、それに伴う各人の業務量の増加、人間関係の複雑化など、非常に厳しい環境にあった。このような事柄が、毎回安全衛生委員会での話題になっており、管理職や新入社

員へのメンタルヘルス教育、健診にからめうつ病などのスクリーニング、復職支援などの各種対策を実施してきていたが、その効果は十分とは言えない状況であったという。そのため、これまで手が回っていなかった1次予防(疾病発症予防)対策の必要性が検討されていた状況下で、調査票が活用された事例である。3年間にわたる調査票使用の実績があり、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4つの点が挙げられた。

(1) ストレスについての説明

事前説明および結果説明の際、「ストレスが多い=悪い、ストレスが少ない=よい」では決してないことを十分に説明する。これらを怠ると、課長レベルへの結果説明会が、単なる通知票の提示に終わってしまい、ストレス調査へ消極的になる恐れがある。十分に説明を行えば、調査に対して前向きに取り組んでもらえる。

(2) 上層部への結果の提示

より対策を意味あるものにするためにも、課長レベルでとどめず、部レベル、全体としての結果提示も積極的に行う。これにより、調査を円滑に進め、対策のために有効な評価が得られる。しかしその際には、ストレスが高い場合にその課長レベルの評価に利用しないこと、低い場合に人員削減の判断材料などにしないこと、などを事前に確認することが重要である。

(3) 個人情報(ストレス調査結果)の保護

調査にあたっては、個人の回答の信頼性の確保が不可欠である。そのため、個人の結果が健康管理室スタッフ等以外に漏れないことを保証することが重要である。さらに、頻回に同じ調査票を用いた調査を実施すると、マンネリ化の声が上がり信頼性が低下するため、現場の要望に沿った実施計画が必要である。

(4) 回答率の確保

職場のストレス評価を行うためには、一定以上

の回答率の確保が求められる。そのためには、記名式とすること、および2、3回の督促が必要である。さらに、管理職レベルの理解と協力があれば、回収率の向上につながる。そのためにも、結果説明・検討会を意味深いものにして必要性を感じさせることがポイントである。

(5) 職場への提示資料の工夫

ストレス判定図の4つの軸(仕事の量的負担、コントロール、上司支援、同僚支援)だけでなく、他の軸も含めて作成すると評価の幅が広がる(事例1の事業場では、仕事のストレス要因19項目の職場ごとの平均点を提示するなど、各種の工夫を施して実施し、現場から好評を得た)。

このほか、3年間にわたって実施してきた経験から、前年度との比較を部署ごとの結果に含める、平均点だけを示すのではなく回答のばらつき(標準偏差)についても返却する、など、ストレスの評価とその対策の取り組みに、労働者からの意見が積極的に取り入れられていた。職場への結果説明、検討会での聞き取り調査において、約95%の者が継続実施を希望しており、調査への関心の高さが報告されている。また、調査実施の間隔について、1年に1回が妥当という回答が多く、ほぼ同一状態の比較ができること、回答者、実施者の負担が適当である、などが理由であったことが報告された。

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ある。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。職場レベルの評価については、仕事のストレス判定図を用いて行い、産業保健スタッフに対してフィードバックしたが、事業場外資源としての時間や金銭的な制約があり、職場の労働者と管理監督者を交えての検討会等の実施にまではいたらなかった。

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。また、「上司のサポート」等については、そのままでは表現が漠然としており、ストレス調査結果を踏まえて職場で話し合いの機会を設けた際に、産業保健スタッフが問題を掘り出そうとしても、何が問題なのか、という具体的な議論に発展しにくかった。例えば、サポートの中で具体的にどの様なものが不足しているのか(公平性なのか、業務量への配慮なのか、コミュニケーションなのか、等)、調べたり、聞き出すためのオプションの間診項目やヒントリストなどを準備するとよいのではないか、という提案があった。

事例4の事業場からは、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所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(ストレスマネジメント)等に取り掛かるきっかけ作り、的なものとして用いるのが好ましいのではないかと、いう意見であった。この点は、ストレス対策の導入・展開のためのひとつのツールとして職業性ストレス簡易調査票を使用する目的と合致するものである。さらに、「単にストレス調査を実施し評価するだけでは、ストレス軽減への大きな効果は期待できない。ストレスプロフィールをフィードバックすることにより、個人が自己のストレス状態を認識することはできるかもしれないが、それによって自発的なセルフケアを実施することまでは期待できないと考える。ストレスフルな状態にある対象者に、ただ「高ストレス」という現状を見せるだけでは逆効果な場合もあること、また、高ストレスであることをよかれと思う上司が一部にいる

というのも実情である。調査を実施し、ストレス評価を行うことで、実際に職場の上司や労働者との距離感を縮めていくことを目的とし、実際のストレス軽減方法については、調査結果を参考に、職場を主体として考え、進めていく必要がある。調査結果を足がかりにしつつも、基本は直接対話をすることが最重要と認識した。」という意見が寄せられた。

事例5の事業場からは、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。そのような対策会議を経ても、問題点の解決にはそれぞれの職場だけではなく、事業主の判断が必要な場合がある。職場対策会議の結果などを事業主に報告するなどし、職場の上長が対策を進める際に事業主の理解を促すことも必要な場合がある。

D. 考察

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、マニュアルの作成にあたり、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。

ここで、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いたり、メンタルヘルスを含めた健康管理体制が比較的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、調査票を活用したストレス調査を、対策の導入・展開を目的として行う場合、調査を記名で行い個人のストレスの評価も同時に行うのか、あるいは無記名で実施して職場単位での評価を主目的として実施するのか、が問題となる。これは、健康管理体制の整備状況、産業保健スタッフの有無、事業場の風土等により、事業場の多くが賛同する方法で実施されることが望ましいであろう。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、ストレスの現状を評価することにこだわったり、評価結果を明らかにすることなく、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。具体的な実施方法は、単独で実施したり、健康診断時に実施するなど、さまざまであるが、重要なことは調査の実施や結果の利用の目的について、労働者に周知してもらった上で実施することであった。調査票を安易に使用するのはなく、対策へつなげる手立てとして活用すべ

きであることが、もっとも重要なことであろう。

E. 結論

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。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

下光輝一、小田切優子、川上憲人. 2004、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、11(2)：87-92

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 参考文献

- 1) 下光輝一、原谷隆史、他、2000、職業性ストレス簡易調査票の信頼性の検討と基準値の設定、労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」報告書、126-138
- 2) 中村賢、鈴木牧彦、2000、職業性ストレス簡易調査票によるストレス簡易判定法の検討、労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」報告書、153-164
- 3) 川上憲人他、2000、「仕事のストレス判定図」マニュアル、労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」報告書 成果物、11-16