

## C. 研究結果

研究の過程で、大きな法的環境の変化が日本に生じ、「労働基準法の一部を改正する法律」により、労働基準法が改正された。(2004年1月1日施行) 労働基準法においては、労働者の解雇に関する権利が制限されている場合(解雇の禁止)を除き、使用者が労働者を解雇することを禁止していない。ただし、その解雇が「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」場合は、その権利を濫用したものをして無効とする「解雇権濫用の法理」が、判例において従来から確立していた。今回の法改正は判例法理が立法化されたものと言える。本来、整理解雇を行うためには、今までの判例から以下の四つの要件を満たさなければならない。

- 1) 人員整理の必要性
- 2) 解雇回避の努力(配置転換、出向などを試みたかどうか)
- 3) 対象者選定の合理性
- 4) 手続の妥当性(労働者や労働組合に誠実な説明を行ったか)

今回の法改正では、これら四要件は法律の条文の形では明確化はされなかった。ともあれ、今回の労働基準法の改正が、リストラを単なる downsizing ではなく restructuring(再構築)の意味合いで実行できることにつながるのか、注視する必要があった。

昨年度の、聞き取り調査では法律環境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 と言う)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。

リストラする側のストレスは、リストラされた側が再雇用されうる可能性を持っていることで、やや和らぐことも事実のようで、①と②は当然のことながら、強く関連している。

そこでリストラを今までのイメージ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ヤビリティ(雇用されうる能力)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付いては、他企業の取り組みを意識したり、比較したりする余裕のある企業しか答えることの出来ない問いでもあり、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。

意識の高い企業は、管理職研修と新人研修において、それぞれ、部下の異変への気付きと燃え尽きへの注意を喚起していた。しかし単に上司として、あるいは新入社員として個人的な責任を追究するような雰囲気では良い研修にはならず、ストレスは誰にでもあり、もしメンタルヘルス上の問題が生じても誰にでもあり得る問題なのだとすることを伝えられるかどうかで、メンタルヘルス問題の企業としての対応能力に大きな差が出てきそうであった。事業所から個人への注意、あるいは上司から部下への注意だけではなく、まさにさまざまな

方向性からネットワークをはり巡らせる必要性がメンタルヘルス問題にはあるようである。そのことで、問題を抱えた人の孤立感を防ぐことが初めて可能になるであろう。

② メンタルヘルスの問題を扱う部署の構成メンバーについて一種のピアカウンセリング(同じような問題を抱えた人同士の間のカウンセリング)的な取り組みを取り入れられないか。

ある企業では、製品の開発を中心に担う部署でかなり精神的に苦勞した社員を、その後、労働安全衛生担当の部署で働かせることで、自分の苦勞を良い意味で他の社員のメンタルヘルス問題への働きかけの材料として用いている。このように自らの以前の苦勞した経験を実践的に今の仕事に結び付けて活動していることで、その社員の活動にも説得力が出てくるようであり、企業の取り組みも本腰を入れていることの証にもなっているようであった。もっともこれには、その社員本人の性格や意向が大きく影響を与えるだろうし、企業が無理強いを出来るものではないだろう。

③ 復職のためのカード作り

メンタルヘルス問題は、発病などの予防に力を尽くすことが重要であるが、問題が発生してからいかにシステムが機能するかも当然、重要である。

厚生労働省では、労働者のメンタルヘルス対策を推進するため、平成12年8月に「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を策定し、その周知徹底を行ってきたが、この対策の一環として、心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援のための事業場向けマニュアルとなるものを作成するため、平成14年度から中央労働災害防止協会に検討を委託し、「職場におけるメンタルヘルス対策支援委員会職場復帰支援部会」(部会長：下光

輝一 東京医科大学衛生学公衆衛生学教室教授)が設置され、「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」が厚生労働省に報告があった。事業場においては、この手引きを参考として、それぞれの事業場の状況に応じた職場復帰支援プログラムを策定し、職場復帰支援のための体制整備等を進めることが期待されている。

復職に関して緩和勤務の導入は推奨される所であるが、物理的な時間は緩和されても、その事に気遣いをしてしまい復帰できない人も多いと予想出来る。そのため予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することで、このような気遣いを排することが出来る。以下にその例を収集することができたので、提示する。

このカードを作った事業所では、産業医が精神科の主治医へ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る。さらに特徴的なのがこのカードであり、復職する本人がその対応に納得して判子を押す所にその核心がある。復職のシステムには、それに復職する本人が納得し安心して参加するための工夫が入らないと、復職支援をすることがやるだけのことはやったという会社から復職者へのプレッシャーの押し付けにも代わりかねない。この事業所の産業医は次のように言っている。「社風として、家族的経営をうたっている会社のため、上司が部下のことを知っているのは当然、という文化がすでに存在しています。そのため、幸いにも工場内では、個人情報に対する対象者の方からのクレームは発生したことはありません。また、就業上の配慮事項で就業制限をかけることについては、会社労務の同意が必要になるので、そのための情報が労務や職場上司に伝わることについては当然と考えている向きもあります。さらに、ご本人にとっても、就業上

の配慮(特に時間に関する制限事項)が公になることは、実際に職場で働くにあたってメリットになることであり(周囲にあまり気兼ねせずにさっさと帰れるなど)、個人情報保護、という観点からは問題になりにくいのかもしれません。」このように個人のプライバシーは当然考慮されなければならないが、

仕事が共同作業のような場合は、上記のようなカードを用いることが出来れば、その個人本意の復職が出来るだろう。しかしそこには当然「社風」の問題が生起してくる。

### 就業上の配慮事項経過票

所属： 氏名

産業医記入欄		本人	所属長	労務 担当者	労務課	工場長
判定年月日	配慮事項					
平成 年 月 日 印	裏面参照 月 日まで継続					
平成 年 月 日 印	月 日まで継続 解除 変更 ( )					
平成 年 月 日 印	月 日まで継続 解除 変更 ( )					
平成 年 月 日 印	月 日まで継続 解除 変更 ( )					
平成 年 月 日 印	月 日まで継続 解除 変更 ( )					
平成 年 月 日 印	月 日まで継続 解除 変更 ( )					
平成 年 月 日 印	月 日まで継続 解除 変更 ( )					
平成 年 月 日 印	月 日まで継続 解除 変更 ( )					

## D. 考察

メンタル面でのリストラ対応のあり方を考えるに際し、大きな法的環境の変化が日本に生じ、「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。しかし今の所、大きな影響を事業所の取り組みに与えている訳では無さそうだった。一方、次のような事件も発生している。

### リストラ拒否社員の過労死、NTT東日本に賠償命令

NTT東日本社員だった北海道旭川市の男性(当時58歳)が研修期間中に心臓病で急死したのは、リストラの一環で長期の宿泊研修などを強いられた過労が原因として、遺族がNTT東日本に総額約7200万円の損害賠償を求めた訴訟の判決が2005年3月9日、札幌地裁であった。奥田正昭裁判長は「宿泊研修と死因との因果関係が認められる。本人は研修前に体調不良を訴えており、会社は安全配慮義務に違反していた」としてNTT東日本に総額約6600万円の賠償を命じた。労災申請は労基署などで退けられており、遺族は労働保険審査会に再審査を申し立てている。訴えによると、同社の旭川事業所に勤務していた男性は、心臓病の持病があったため、会社の健康管理指示書で残業や宿泊出張不可とされていた。男性は、NTTグループが2001年4月に発表した経営計画に基づくNTT東日本のリストラで、子会社転籍などを求められたが拒んだ。その結果、職種変更に伴う研修として、札幌や東京で2002年4月24日から6月30日の長期宿泊研修を命じられた。その間、旭川に一時帰宅していた6日9日、1人で墓参りに出かけた際、心臓病のため急死した。

原告の妻と長男は「リストラ計画の強行による精神的、肉体的な過度の負担が死因」と主張。NTT東日本は「会社の安全配慮義務違反はなく、死

因は墓参りの際にスコップなどで作業したのが原因」として争っていた。

(読売新聞) - 2005年3月9日14時37分更新

このような状況からしても、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(雇用されうる能力)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しうる努力も必要ではないかと感じた。

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だった様に、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」にまで考察の手を伸ばさざるを得ない。もちろん外的な、あるいは経済状況からの影響によって「社風」が大きく変化することも考えられ一定の「社風」をえぐり出して健康なものにするのは限度があるだろう。しかも、上記で示した復職カードが、個人のプライバシーを危うくするのか、それとも復職者も復職プロセスの主人公になれば、マイペースがある程度は許されるものになるのかという問題は、すでに「社風」が決定している可能性がある。よって真似が出来ない以上、今後、厚労省の推進するモデルや、積極的な取り組みを行っている企業のやり方を、自事業所でいかに活用出来るか各事業所が真剣に考えていくしかないだろう。

## E. 結論

事業所内のメンタルヘルス問題には大きく「社風」が影響を与えている。「社風」そのものが健康でなければならず、そのためのシステムを作ることの方が早道であるというのが、結論であるとも言える。しかしながら、ある人にとってのある事業所への適応はその事業所の「社風」の改善だけ成し遂げられると考えても、具体的に何に手を付けてい

くのか見えてこない。まずは問題が発生したことをチャンスと捉えられるかどうかにかかっているように思える。今後、厚労省の推進するモデルや、積極的な取り組みを行っている企業のやり方を、自事業所でいかに活用出来るか各事業所が真剣に考えていくしかないが、熱心な取り組みをしている企業が教えてくれた、基本的な姿勢のポイントを最後に挙げておく。

- 1、 誰にでも起こりうる問題であることをまず研修で確認することで、他人の問題であると高を括らせない。このことでメンタルヘルスに関する想像力を事業所全体で獲得出来る。
- 2、 復職のプロセスの主人公は復職者にあるというシステムをつくる。
- 3、 過去にメンタルヘルスの問題を経験した従業員の経験も企業の財産であるとする。

このような点からすると、望むべき研修・教育システムとは、メンタルヘルス問題対策を無駄なもの、自分には無関係なものとして決めつけない基本的な姿勢が事業所にあって始めて構築出来ると言える。あとは回数、時期、方法について厚労省の推進するモデルや、積極的な取り組みを行っている企業のやり方を、自事業所でいかに活用出来るか各事業所が真剣に考えていくしかない。

#### **F. 健康危険情報**

なし

#### **G. 研究発表**

1. 論文発表 なし
2. 学会発表 なし

#### **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

## 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

分担研究者 岩田 昇 広島国際大学人間環境学部 教授

**研究要旨：**平成16年度当該研究事業の分担研究として、①職業性ストレスの客観的評価方法に関する文献検討、ならびに②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た。

研究1では、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。この種の「時間計測」は、従来の自記式質問紙調査票では測定困難な側面であり、観察法の最大の利点であると考えられた。

研究2では、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。

### 【研究1】職業性ストレスの客観的評価法の開発に関する研究

#### A. 研究目的

ドイツやスイスなどのドイツ語圏諸国では、独自のエキスパートによる観察・評定を用いた作業分析（job analysis）の伝統がある（Rau, 2004）。労働者のストレス問題に関連する職場環境要因等に対して、心理学的測定尺度を用いた主観的な測定・評価法が主流をなす中で、これらの国々では、この作業分析法をストレス測定・評価に用いてきている。それらのうち、我々が知り得る主なものを挙げると図1のように、ベルリン工科大学およびフンボルト大学の研究者たちによるものである。

この方法の利点は労働者個人の評定と無関係に、職務特性を「客観的」に評価することである。さらに職務ストレス要因および資源を詳細に記述することができるので、職場の再設計のための具体的な問題解決方法を導き出すことが可能となる。

Greinerら（1997）およびRau（2004）によれば、これらはいずれも、Winfried Hackerの行動調整理論（action regulation theory）（英語で入手可能なものはHacker, 1994）に基づいて構築されてきたという。そこで、今年度の研究1として、行動調整理論、およびフンボルト大学の作業観察法について検討した。

この方法の利点は労働者個人の評定と無関係に、職務特性を「客観的」に評価することである。さらに職務ストレス要因および資源を詳細に記述することができるので、職場の再設計のための具体的な問題解決方法を導き出すことが可能となる。

## ドイツ語圏で開発されてきた作業観察法

ベルリン工科大学

- 1) Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VERA) [*Instrument for the assessment of regulation requirements of jobs*] by Volpertら (1983)
- 2) Regulationshindernisse in der Arbeitstätigkeit (RHIA) [*Analysis of psychological workload*] by Leitnerら (1987)
- 3) Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Büroarbeit (RHIA/VERA) [*Analysis of mental task requirements and stress factors in office work*] by Leitnerら (1993)
- 4) 英語版RHIA/VERA by Greiner (1999)

フンボルト大学

- 5) Tätigkeitsbewertungssystem (TDS) [*Task Diagnosis Survey*] by Rudolphら (1987)

## B. 研究方法

資料は、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.”である。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。

(倫理面への配慮)

本研究1は、文献検討であり、特に倫理面での考慮を要しない。

## C. 研究結果

### 1. 行動調整理論

行動調整理論とは、一般に人の行動は異なるレベル(水準)の行動調整に基づいて階層的に構成されていることを概念化した理論である。人は上位レベルの動機に基づいて特定の目標を導き出す。この目標に到達するために、人は下位目標および特定の行動計画を設定する。そして、その行動が目標を達成するのに見合ったものであるかどうかを監査しつつ、特定の行動を遂行していくと考えるのである。

Hackerの行動調整理論に関する記述は、英語版に限れば、1990年代になってからの公表であるが、オリジナルのドイツ語のものでは、さらに10年から15年遡ることができる。そして、上述の職務におけるストレス要因と資源を測定するための作業分析法のほとんどは、行動調整理論に基づいた観察的インタビューによって1980年代に開発されてきたのである。

この理論では、作業タスクを3水準に分類する。すなわち、①技能に基づく作業、②規則に基づく作業、および③知識に基づく作業である。

- ①技能に基づく作業では、労働者の行動はほとんど自動化されており、特に知的な判断が求められることはない。例としては、秘書などのタイプ打ち作業などがある。
- ②規則に基づく作業では、労働者は予め定められた規則や手続きに従って判断し、作業が遂行される。この手続きは、訓練や経験によって形成されたものである。職場における日々の作業の多くが、この作業水準に分類される。
- ③知識に基づく作業では、対応方略は予め定められていない作業上で発生する課題に対して、労働者自身の判断によって、対応し遂行されなければならない。この遂行のために、次の4種類の行動が実行される。

行動の水準：

- i) 目標および副目標の設定
- ii) 目標達成方法およびそのための使用機材の計画
- iii) 計画の実際の実行
- iv) 実行結果の評価と制御、および次なる目標・副目標設定のためのフィードバック

①技能に基づく作業および②規則に基づく

作業は、いわばフィードフォワード的な制御が求められており、作業課題の遂行は予め規定されている。従って、次なる作業課題に対して特に目新しい情報をもたらすものではない。それに対して、③知識に基づく作業では、フィードバック制御がある。すなわち、作業遂行後に再度フィードバックされた情報を得るものである。そこで、ミスや次の時にミスしないような改善策を知る。例としては、ソフト開発者の予想外のデバッグ作業などが当てはまる。

行動調整理論に基づくストレス要因とは、労働者が能率的に管理しなければ、目標達成を妨げるような職務特性と定義される。例えば職務に関する必要な情報の欠知、不適切な作業用具、あるいは作業の頻繁な中断などが、ここでいうストレス要因とみなされる。この状況は労働者に当初の計画から離れることや割り当てられた職務のやり直しを求めたり、あるいはリスクの大きい行動を要求することになる(Greiner & Leitner, 1989; Greiner, Radlandら, 1997)。

## 2. 作業診断調査 (Task Diagnosis Survey: TDS)

TDS でカバーする作業特性は、次の5側面である(図2および図3)。

- (a) 技術的・組織的労働特性 (12 尺度：具体的業務の数、手続き上の自由度、労働強度、完結性、労働サイクル変化、組織情報、成果情報、組織課題、予測可能性、労働関連決定権、フィードバック過程、身体的要求度)
- (b) 労働関連協力・コミュニケーション (3 尺度：協力数、協力の種類、コミュニケーションの種類)
- (c) 責任 (2 尺度：成果・過程・人に対する責任、成果に対する個人対グループの責任)
- (d) 精神的調整要求 (1 尺度：精神心理的活

動の水準)

(e) 学習・習熟可能性 (2 尺度：技能活用、新しい事柄習得の要求)

図2 TDS (フンボルト大学)

Tatigkeitsbewertungssystem (TDS) [Task Diagnosis



図3 TDS (フンボルト大学)の評定尺度

■技術的・組織的労働特性	■作業協力・コミュニケーション
◆具体的業務の数	◆協力数
◆手続き上の自由度	◆協力の種類
◆労働強度	◆コミュニケーションの種類
◆完結性	■責任
◆労働サイクル変化	◆業務成績・過程・人への責任
◆組織の情報	◆業務成績に対する個人・グループの責任
◆成果の情報	■知的活動要求度
◆組織的業務	◆知的認知的活動の水準
◆予測可能性	■習熟機会
◆労働関連決定権	◆技能活用
◆フィードバック過程	◆新しい作業業務習得の要求
◆身体的要求度	

TDS では、まずデータ収集の段階で、作業に関する記述(例、組織構造に関する分類)、作業観察や面接による作業の実際のチェック、また必要に応じて上司への面接も行う(図4)。

図4 TDS (フンボルト大学)の施行手続き

- 全業務同定
  - ◆観察(対象者・同業者)・面接(上司)
- 時間比率・割合
  - ◆各業務の時間比率・割合
- 各下位評定尺度
  - ◆5段階のレベル評定
  - ◆全20尺度でのプロフィール
  - ◆最小要求度基準との対比
    - TDSには短期・長期影響の検討により、基準値が設定されている



その上で、

第1ステップ:

- ①すべての具体的作業を識別分類し、
- ②各作業に割り当てられる時間を全作業中の比率として算出する。

例えば、秘書の全作業は、部署内の組織的作業遂行、上司のスケジュール計画、書類作成、来客受付の4作業に分類される。そして各作業の時間比率を出すという手続きである。

第2ステップ:

- ①TDSの20尺度を評定する。これらのうち、10尺度は作業全体に対応したものである。
- ②残りの尺度に対して、さらに2段階の評定を行なう。

③すべての作業に関する評定を行なった後、1尺度あたりの平均値を算出する。この際、各作業に割り当てられた時間比率を考慮する。尺度を評定するための情報源は、労働者への観察(含、労働者・同作業に携わる労働者・上司への面接)による。順序評定は内容が記述された水準により規定される。

第3ステップ:ネガティブな健康影響リスクという観点から、業務全体を評価する。

要求度-コントロール (Job Demand-Control) モデルでは、対象職域集団に依存した分類システムが用いられている(すなわち、集団内で要求度とか自由度の値を2分割する方法など)。それに対して、TDSでは「最小作業要求度」という基準値が設定されている。この「最小作業要求度」は、いくつかのempiricalなデータ・所見に基づいて設定された、ストレス・疲労・単調性・心身症状・技能非活用などのネガティブな仕事ストレスの影響を避けることができるとされる水準とされている。

これらの基準は、様々な職種集団を対象とした研究に基づくものであり、短期影響・長期影響が検討されてきた。開発・妥当化・信頼性・基準定義等については、Hackerら(1995)が報告しているが、ドイツ語のため今回は詳細を明らかにできない。

TDSでは、これらの20の評価側面のそれぞれに対する評定点プロフィールを、上述の最小要求度プロフィールとの参照対比するものである(図5)。また、この尺度のうちの要求度-コントロールに対応する2側面だけを組み合わせ、高ストレス群などの群わけを行なうこともできる(Rau, 2004)。

図5

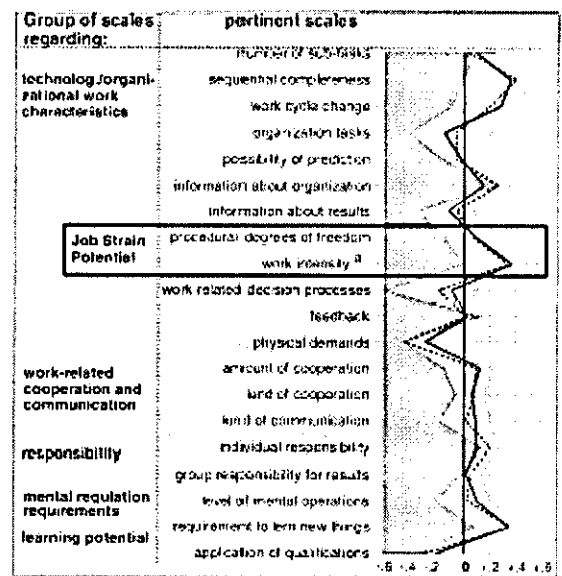


Figure 5. Means of Task Diagnosis Survey scales depending on the exposure to high-strain jobs (dark grey surface), low-strain jobs (light grey surface), solid line for men, and job conducive to personal development (light-grey surface). Threshold value is zero. Scale values are shown that were standardized regarding their threshold values. Superscript \* indicates resulting from work cycle time and technologically defined temporal requirements.

TDSの具体的な詳細を検討するために、これらドイツの研究者たちへのコンタクトを試み、このTDSの英語版や英語により書かれた関連資料を依頼していたのだが、残念ながら、結局本報告には間に合わなかった。したがって、例えば各側面の観察から評定までの流れ、評定値

の幅などの観察法自体の詳細、観察期間や観察者の資格や訓練などについては、不明である。

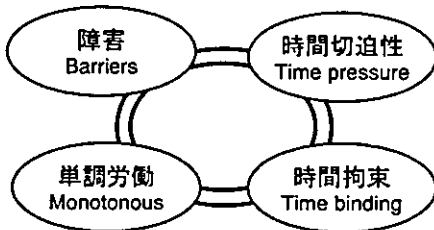
#### D. 考察

TDS は、昨年度まで紹介してきたベルリン工科大学の RHIA/VERA と同様、Hacker の行動調整理論に基づく作業分析法である。上述のような事情により、TDS の評価法の詳細は分からないが、Rau (2004) の報告にある記述に基づく TDS の特徴と、RHIA/VERA の特徴とを比較してみると以下のようなものである。

RHIA/VERA の特徴は、どのような職務・作業を観察対象にした場合でも、その中から①妨害、②時間切迫、③単調労働状況、④時間拘束という4次元のストレス因子を抽出してきて評価することにある(図6)。したがって、観察対象になった業種によって異なる作業の中から、しかし行動調整理論的には同じストレス因子を抽出しているとみなすことができる。すなわち、各観察対象は特異的なストレス状況下であり、他の観察業種との比較は困難だが、抽出されてくるストレス因子は共通の側面であるということである。

図6 RHIA/VERA (ベルリン工科大学)

ストレス因子:業務(情報処理・計画・行動化を必要とする「知的精神活動」)の遂行過程を妨げる技術的・組織的環境状態  
Work Analysis Instrument to Measure Objective Work Stressors and Skill Utilization in White-Collar Work (客観的労働ストレスとスキル利用測定のための労働分析ツール)



一方、TDS (図2) は、非常に多様な評価側面(尺度)を持っており、従来の質問紙評価尺度のそれと非常に類似している。したがって、TDS は質問紙調査票と同様に、様々な業種でも

同じ評価側面で比較できる汎用性を有するものといえる。プロフィール上に基準値を示すことで、問題となる領域・要因を視覚的にも容易に明らかにできる。しかし、その一方で、RHIA/VERA に比べると観察値が多岐にわたる(あるいはわたり過ぎる)ため、どの側面・尺度に注目すべきかというポイントがぼやけるくらいがあるように思われる。図5のプロフィール上に四角で囲まれた Job Strain Potential (仕事ストレス状況の可能性のあるもの) は、要求度-コントロールモデルに対応する2尺度を示している。このような補足提示を行なうこと自体、どこに注目すべきかが分かりにくい TDS の特徴が表れている。

最も顕著な RHIA/VERA と TDS の共通点は、「時間計測」であろう。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。

また、それと似た側面で、電話・他者等による本来の作業・業務の中断がある。これは日によって大きく変動する可能性があり、その点で、いつ観察するかによっても変動幅が大きいものだが、いずれにせよ自記式では測定が難しい。ちなみに、その日に何回、何分くらい、それらによる中断があったかを記憶しているようでは、本来の作業にどのくらい集中していたのかが疑われてしまうのではないだろうか。

TDS の詳細が分からない現段階では、これ以上の両者の異同を議論することはできない。しかし、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(の可能性を持つ状況)の出現頻度(含、時間)からストレッサー評価を行なう点が、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。しかし、white-collar 労働への応用例を見る限り、この種のツールでも汎用的性質を有する評価軸の設定は可能ではないかとも思われる。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言えよう。

## E. 結論

行動調整理論に基づいて開発されたドイツ語圏における作業観察法のうち、代表的な観察法 TDS を検討し、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ことを明らかにした。これは、もう一つの代表的な観察法、RHIA/VERA が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のは、顕著な相違であることを述べた。

その一方で、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。この種の「時間計測」は、従来の自記式質問紙調査

票では測定困難な側面であり、観察法の最大の利点であると考えられた。

なお、これらの観察評価法のいずれも(特に TDS)、現場の労働者のインタビューなどを予め行ない、いわゆる主観的な情報も含めた状況把握を行なうようなスタイルをとっている。今後、このような一つのアプローチ(情報源)によらない主観・客観両方向からの評価が望ましく、それを可能にするような、日本人労働者向けの評価法を開発していく必要性が認識された。

## F. 研究発表

なし

## G. 知的財産権の出願・登録状況

なし

## H. 参考文献

- 1) Greiner BA. (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).
- 2) Greiner BA, Ragland DR, Krause N, Syme SL, Fisher JM. (1997) Objective measurement of occupational stress factors: an example with San Francisco urban transit operators. *Journal of Occupational Health Psychology* 2: 325-342.
- 3) Greiner BA, Krause N, Ragland DR, Fisher JM. (1998) Objective stress factors, accidents, and absenteeism in transit operators: a theoretical framework and empirical evidence. *Journal of Occupational Health Psychology* 3: 130-146.
- 4) Hacker W. (1994) Action regulation theory and occupational psychology: review of German empirical research since 1987. *German*

- Journal of Psychology* 2: 91-120.
- 5) Hacker W, Fritsche B, Richter P, Iwanova A. (1995) Das Tätigkeitsbewertungsverfahren TBS-L [A Method for Job Analysis, Job Evaluation, and Job Design]. Zurich, Switzerland: Verlag der Fachbuchvereine.
  - 6) Leitner K, Luders E, Greiner BA, Ducki A, Niedermeier R, and Volpert W. (1993) Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Büroarbeit – Das RHIA/ VERA Büro-Verfahren [Analysis of mental task requirements and stress factors in office work]. Gottingen, Germany: Hogrefe.
  - 7) Leitner K, Resch MG. (2005) Do the effects of job stressors on health persist over time? a longitudinal study with observational stressor measures. *Journal of Occupational Health Psychology*. 10: 18-30.
  - 8) Leitner K, Volpert W, Greiner BA, Weber WG, Hennes K. (1987) Analyse psychischer Belastungen in der Arbeit – Das RHIA-Verfahren: Handbuch und Manual [Analysis of mental stress factors at work: The RHIA-Instrument. Handbook and Manual]. Koln, Germany: TUV-Rheinland.
  - 9) Rau R. (2004) Job strain or healthy work: a question of task design. *Journal of Occupational Health Psychology*. 9: 322- 338.
  - 10) Rudolph E, Schonfelder E, Hacker W. (1987) Tätigkeitsbewertungssystem für geistige Arbeit mit/ohne Rechnerunterstützung (TBS-GA) [Task diagnosis survey for mental workload]. Berlin, Psychodiagnostisches Zentrum an der Humboldt Universität.
  - 11) Volpert W, Oesterreich R, Gablenz-Kolakovic S, Krogoll T, Resch M. (1983) Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VERA) [Method for the assessment of regulation requirements of jobs (VERA): Handbook and manual]. Koln, Germany: TUV-Rheinland.

## 【研究2】職業性ストレス簡易版調査票に基づくCATシステム構築の検討

### 研究協力者

菊地賢一 東邦大学理学部講師

### A. 研究目的

研究2では、昨年度の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)解析を基に、CAT (Computerized-Adaptive Testing)システムの開発を試みた。

古典的テスト理論に基づく方法論では、尺度単位でしか測定評価ができないという大きな制約がある。例えば「うつ病スケール」でも、CES-Dの結果とSDSの結果とを同一評価軸で比べることはできない。したがって、例えば職域メンタルヘルス予防システムに優れた企業・団体があったとしても、現状把握のためのストレスサーやストレス反応などの測定で

は、同一尺度を繰り返し施行せざるを得ない。いくら優れた測定尺度でも、毎回同じ項目を質問するのでは、その特性は低下する。

- このような制約条件を克服できるのがIRTであり、その測定をコンピュータ上で、しかも回答者のレベルに応じて行なおうというのがIRT-CATシステム、または「適応型テスト」と呼ばれるものである。その特徴として、
- (1) 全項目に答える必要がない(すなわち、潜在特性上の位置( $\theta$ )の評価 $\neq$ 尺度合計値、推定誤差が条件をクリアすれば、すぐに収束し検査終了、別の測定時点・項目への回答結果でも比較が可能)、
  - (2) 同一項目群の繰り返し使用やこれまでの測定尺度のような常に同一順序の項目提示が回避(記憶されにくい)、

- (3)対象者のレベルに応じた項目選択が可能、
  - (4)結果の迅速なフィードバックが可能
- など、多くの利点を持つ。

## B. 研究方法

### 1. データ

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）の簡易版調査票データを用いた。すでに昨年度IRTの最も基本的な仮定である「次元性」が確認されているので、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。

### 2. CATにおける $\theta$ 推定方法

CATでは回答データが得られるごとに、回答者の $\theta$ 値を逐次的に推定する。つまり、回答ごとに回答者の潜在特性上の値が変化していく。

平易に表現すれば、例えば、抑うつレベルという潜在特性を測定評価するCATの場合、「ゆううつだ」という項目に「ほとんどなかった」と回答すれば、それまでの抑うつレベル直線上の回答者の位置は、それ以前の位置よりもやや左（すなわち低レベル）側に移行し、逆に「ほとんどいつも」と回答すれば、それまでの抑うつレベル直線上の回答者の位置は、それよりもやや右（すなわち高レベル）側に移行していく。

今回のCATシステムでは、「ベイズ法」を用いた。この詳細は省略するが、逐次回答データから求めた $\theta$ の事後（確率）分布の平均値を $\theta$ 推定値とし、その事後分布の標準偏差を $\theta$ の推定誤差とするものである。

### 2. CATにおける項目選択方法

CATでは回答者の $\theta$ 推定値を受けて、次の質問項目を選択する。この項目選択には、いくつかの方法があるが、ここでは「制約付きベイズ法」を用いた。これは、ある $\theta$ 値から見て、事後分散が最も小さくなるように次の項目を選択する方法である。この選択を行なうことにより、 $\theta$ 推定値の誤差は徐々に小さくなり、信頼に足る推定値まで項目を提示していくシステムとなる。

#### （倫理面への配慮）

本研究2は、既存データの全体での再解析から得られたパラメータ値を用いたシステム開発であり、プライバシー等の倫理的な問題は一切生じない。

## C. 研究結果および考察

多値型のIRTモデル（Modified Graded Response Model）を適用した結果のイメージを図7および図8に示す。この両者は同じ項目に対する回答から得られたものではないが、多値型のIRTでは、この例では4選択肢に対する回答確率をx軸（潜在特性）上の $\theta$ 値に対応させて推定する（図7）。また、図8のように、Modified Graded Response Modelでは、この4選択肢の一番左（軽症状レベル：1）対その他右側（選択肢2～4）の境界を表す曲線、選択肢を真ん中で2分割する、軽症状（選択肢1・2）対その他（選択肢3・4）の境界を表す曲線、左3選択肢（1～3）対一番右（重症症状レベル：4）の境界を表す曲線を求める。そして、これらから、各項目の各選択肢の $\theta$ 上の位置を求める。

試作IRT-CATシステムを用いて、シミュレーションを行なった結果、推定誤差0.45程度で終了するような設定では、5項目程度の回

答で収束した。しかし、推定誤差を 0.40 未満に設定すると、その倍以上の回答でなければ収束しないことが分かった。

図 7 多値型IRT解析例

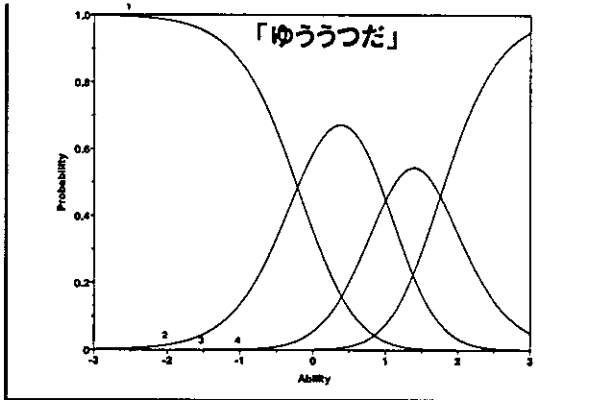
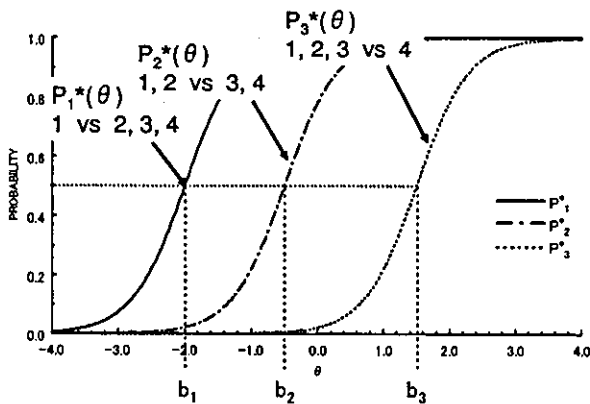


図 8 Graded Response Model



これは、各項目の識別力が大きく影響しており、識別力の低い、いわゆる傾きの緩い項目では推定誤差がなかなか小さくならないことを示している。その意味で、今回のシミュレーション・トライアルで「身体愁訴」項目がほとんど画面に提示されなかったのは、選択方法によって、それらの項目への回答を得たとしても、推定誤差を小さくするものにはならないということが反映された結果であると考えられた。

ストレッサー項目群は、元々いくつかの重要なストレッサーの要素から、最小限度の項

目だけを抽出して開発したものであるため、一次元性が基本的条件である通常のIRT、ならびに上述の選択基準では、測定評価領域が狭くなってしまふことが懸念される。多次元IRTなどの適用はできても、そのCAT化は非常に複雑である。むしろ、CATの利点（中のアルゴリズムが見えない）を最大限に活用して、複数のIRT-CATを一連の測定法のように連結して実施するような、複合的システムの構築を検討する必要があるのかもしれない。

いずれにせよ、CAT化によるストレス測定法の開発はまだ端についたばかりである。収束直後の結果のフィードバック表示などのあり方によっても、IRT-CATの適用・応用場面は非常に大きな幅を持ち得ると考えられる。今後の検討課題としたい。

#### D. 結論

研究2では、職業性ストレス簡易版調査票のストレス反応項目に対する多値型IRT分析の結果に基づき、適応型テスト（IRT-CAT）の試作システムを構築した。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。

#### E. 研究発表

なし

#### F. 知的所有権の取得状況

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－

分担研究者 川上 憲人 岡山大学大学院医歯学総合研究科 教授

**研究要旨：**研究要旨：最終年度である本年度は、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、こ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。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。1) 産業保健スタッフ向け研修方法の開発では、ファシリテータトレーニングの素案を開発し、大学院生他を対象に試行して改善点を検討した。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準備して産業保健スタッフ16名を対象にトレーニングを実施し評価を行うとともにさらなる改善点を検討した。また産業保健スタッフ向けの研修会で、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については、研究協力者4名から4つの事例が収集された。3) 以上から、昨年度までの職場環境改善のためのヒント集に事例を追加し「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」を作成した。また職場環境等の改善のファシリテータとなる産業保健スタッフ向けの「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。

**研究協力者**

吉川 徹（労働科学研究所）  
小木和孝（労働科学研究所）  
島津明人（広島大学大学院教育学研究科）  
堤 明純（岡山大学大学院医歯学総合研究科）  
長見まき子（関西福祉科学大学健康福祉学部）  
島津美由紀（ソニー厚木健康開発センター）

関係や職場組織など、労働者に心理的な影響を及ぼす可能性ある職場の要因を取り扱う。これまで国内外を含めて、職場環境等の改善を通じたストレス対策は、個人向けのアプローチにくらべて取り組まれることが少なかった。しかし労働省（現厚生労働省）の「事業場における心の健康づくりのための指針」（平成12年8月）では、職場環境等の改善がメンタルヘルス対策の柱として新たに盛り込まれた。

**A. 研究目的**

本研究では「職場環境等」として、狭い意味での職場環境である職場の物理化学的環境に加えて、労働時間、勤務形態、作業方法、人間

職場環境等の有効な改善方法を明らかにし、事業場における職場環境等の改善の推進を支援するために、平成15年度までに、①職場環

境等の改善方法とその効果評価に関する国内外の文献レビューと事例を収集し、職場環境等の改善方法とその効果を整理した。②職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策の 207 事例を全国から収集し、これを分析して改善方法を分類した。③これに基づいて職場環境等の改善のためのアクションチェックリストである「職場環境改善のためのヒント集」を作成した。

職場環境等のストレスの評価方法としては、「仕事のストレス判定図」をはじめとしていくつかの調査票による評価方法が開発されている。一方、評価結果に基づいて実際に職場環境等の改善を実施しようとする場面においては、職場環境等の改善の具体的な成功事例の情報が限られていることなどから、改善を指導する産業保健スタッフや実際に改善の実施をする管理監督者が困難を感じることも多く、職場環境等の改善の普及・推進の障害になっている。すでに人間工学的改善や事故対策については、アクションチェックリストと呼ばれる対策志向型の改善支援ツールが作成されおり、成果をあげている。アクションチェックリストは実際の現場における改善事例を収集し、整理したものであり、実際に改善を実施する管理監督者や労働者がこれを参考に自主的に自らの職場に合った改善策を考案する助けとなるものである。職場のメンタルヘルスを目的とした職場環境等の改善のためのアクションチェックリストは、職場環境等の効果的な推進に有効であると考えられる。

最終年度である本年度は、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、こ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。2) ヒント

集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。

## B. 研究方法

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し、平成16年6月23日に岡山大学大学院医歯学総合研究科「職場のメンタルヘルスコース」の参加者9名を対象に2時間半のトレーニングを試行し、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(44.5%)、臨床心理士3名(33.3%)、その他2名(うち1名は院生)(22.2%)であった。

当日のスケジュールは以下のようである。

16:00-16:30	挨拶・スタッフ紹介(5分)、講義: 職場環境改善のためのヒント集の使用方法(25分)
16:30-16:40	グループ分けと課題の提示
16:40-17:00	職場巡視(20分)
17:00-17:30	グループ討議(30分)
17:30-18:00	グループ発表(1グループ発表8分、討論7分)
18:00-18:30	質疑とまとめ、感想の記入

このトレーニングでは、職場環境改善のためのヒント集の解説の後、参加者をA、B2つのグループに分け、課題として講座内の1つの部屋(オフィス)の職場環境改善を検討することを提示した。グループはその部屋を職場巡視し、その後ヒント集を使用したグループ討議によって改善対策を3つまで提案した。こうした職場環境改善の模擬経験を通じてどのように



ヒント集を使用したグループ討議による参加型職場環境改善が進むかを理解してもらうことがねらいである。トレーニングの評価については、トレーニング終了時に参加者に対してアンケートによりトレーニングへの感想を提出してもらった。詳細については資料1-1を参照のこと。

## 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り、平成16年11月13日に参加した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。参加者の内訳は、産業医4名(25.0%)、看護職8名(50.0%)、心理職3名(18.8%)、その他1名(6.3%)であった。

ファシリテータトレーニングは13~17時までの4時間実施された。スケジュールは以下の通りである。

13:00-13:20	主催者挨拶、スタッフ、参加者の自己紹介
13:20-14:30	職場環境等の改善とヒント集の使い方の理解 講義1：職場環境等の改善を通じたメンタルヘルス対策 (20分) 講義2：職場環境改善のためのヒント集の使い方 (20分) 講義3：グループワークの進め方とファシリテーターの心構え (15分) 質疑 (15分)
14:30-15:10	ヒント集を使ったグループワーク体験 グループ分けと課題提示 (5分) 移動 (5分) ヒント集を使ったグループワーク (30分) 休憩 (10分)
15:20-16:00	グループ別発表(各グループ発表5分、質疑5分)
16:00-16:20	講義4：改善提案を確実な実施につなげるために
16:20-17:00	総合討議

このトレーニングでは、職場環境改善のためのヒント集の解説の後、参加者をA、B2つのグループに分けた。課題としてはある病院給食施設の事例を提示し、この施設における職場環境改善方策を検討してもらった。またこのトレーニングでは従来のヒント集および同マニュアルの他に、新しい資料として「メンタルヘルス対策に重点をおいた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、講義に活用した。またヒント集の一覧表を作成して配布した。トレーニングの評価については、トレーニング終了時に参加者に対してアンケートによりトレーニングへの感想を提出してもらった。詳細については資料2-1を参照のこと。

## 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、平成16年12月11日に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。

参加者は100名であり、その職種別人数分布は看護職49名がもっとも多く、次いで産業医16名、衛生管理者12名の順であった(表1参照)。

表1 ヒント集に関する産業保健スタッフ向け研修参加者の職種

職種	人数
産業医	16名
その他医師	3名
看護職	49名
心理職	8名
衛生管理者	12名
人事・労務担当者	6名
管理職	3名
一般従業員	2名
その他	9名
無回答	9名

ここではヒント集（一覧表を含む）とそのマニュアルを配布し、前半30分、スライド（資料2の講義2に相当）で講義を行った後、後半は最近新聞で報道された自殺例を課題として提示し、この症例をもとに職場環境改善の提案を参加者から自由にポストイットに記載していただき、これを全面のホワイトボードに添付して整理し、解説するという参加型方式をとった。評価については、終了時に参加者に対してアンケートにより感想を提出してもらった。

## 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

ヒント集の提供をもとめた産業保健スタッフおよび岡山大学大学院医歯学総合研究科衛生学・予防医学分野が提供するホームページ「事業場のメンタルヘルスサポートページ」において、ヒント集の使用経験を募集したが、平成16年度中には情報の提供は1件もなかった。研究協力者（吉川、島津明人、長見、島津美由紀）に依頼して、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。

## C. 研究結果

### 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。例えば職場の役割分担を明確にし、レク係や掃除係を作ろうとのアイデアが出された。部屋での大きな声が有害であるとの指摘もあった。裁量権が高いことを良い点としてあげた参加者に対して、これは改善してきたことではなくはじめからなのであげなくてもよいのではという反論もあった。巡視するだけで改善することもある、例えばロッカーの割り当てがない者がいた、掃除用のモップがあることがわかったなどの発言もあった。

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（資料1-2参照）。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。

今回は実在の職場を選びこれを職場巡視することで情報を収集し、討議を進めたため意見もやすかった。しかし実際のファシリテータートレーニングでは、実在の職場を課題に選ぶことは困難である。そのため討議の課題をどう選ぶかが今後の課題として残された。

討議の進め方については、必ずしも「3つよい点を先に検討」という原則が十分参加者に浸透していなかった。この点は今後のトレーニングでは強調しておきたい点である。

また全体発表会の効果的なファシリテータの進め方が重要であることが認識された。例えば、発表に対して、同一グループ内からの意見の追加、相手チームからの確認や質問を促すこと、また抽象的な提案については具体的にどうするのかのような質問を追加することが有効であると考えられた。

改善シートを中心の全体発表会でのプレゼンは容易で、統一感がある。しかし改善提案がヒント集のどの項目に該当するかわかりにくく、2グループからの提案をまとめにくかった。そのため発表においてヒント集の番号（A-1

など)を入れて発表してもらおうとよいと思われた。その後の検討で、全体発表会での発表用OHPの書式にヒント集の番号を記入する欄を設けることになった。

さらに、全体発表会での各グループの提案を統合する進め方に技術が必要と思われた。この全体討議の記録係をきめること、討議時間を確保しておくこと、同一テーマの提案が複数グループから出されればこれに議論を集中し、具体的な対策をたてるなどの工夫が考えられた。またファシリテーターが討議をまとめるとしても、最終的な決定は職場責任者によってなされる必要があることも指摘された。

配付資料についてもさまざまな意見がでた。例えばヒント集の後ろに、全体の項目が見える一覧表をつけた方がいいなどのアイデアは有用と思われた。

## 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(資料2-1参照)。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。これは参加者の準備状況(必ずしもここで学んだことをすぐ実施できる事業場の体制ができていない等)のためと思われる。

トレーニング後の討議や自由意見などからはさらにいくつかの課題も明らかとなった。

今回は給食施設の模擬課題を提示したが、参加者が具体的イメージをもてずグループ討議が抽象的になったり深まらないまま時間がたってしまった傾向があった。課題の選択はトレーニングには重要なポイントとなる可能性がある。参加者の事業場に業種が近いなど、身

近な模擬検討課題をその都度選択できるようにする必要がある。

またグループ討議の時間が短いことに対する意見も多かった。自己紹介などをゆっくりしていると討議時間がなくなってしまう。討議時間にできればゆとりをもたせると同時に、自己紹介の効率的なやり方などもファシリテーターが助言することが必要かもしれない。さらに、経営者への説明のしかた、対策の実践までの全体のプロセスを示してほしいとの意見もあった。

## 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人(37%)、参考になった50人(50%)、あまり参考にならなかった3人(3%)、全く参考にならなかった0人、無回答10人(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4つ収集された。うち1つは平成15年度研究報告書でも紹介した。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。改善検討会は、外部の専門家に助言を得ながら実施されている。いずれの事例もまだ改善の実施中で、最終的にストレスを減らすことができたかどうかの確認まではできていない。しかし具体的な職場環境等の改善が着実に進みつつあり、従業員からの良い反応も得られている。

これらの4つの事例は、業種も異なり、またグループ討議の方法にも工夫がなされているので、ヒント集を活用した職場環境等の改善を事業場内で企画する際の参考になると考えられた。

### 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。前者はヒント集を使用した職場環境改善の入門的な解説書であり、事業者、人事・労務・安全衛生担当者、産業保健スタッフなど広く職場環境の改善に関心を持つ者向けの冊子である。この冊子には、4つの事例を収録することで、ヒント集を用いた職場環境改善の具体的な進め方をイメージできるように工夫した。一方後者は、職場環境改善のためのヒント集を使用して参加型グループ討議を進行するファシリテータのための技術解説書であり、ヒント集の活用法、参考となる書式や配布資料など、グループ討議の際の注意事項などが述べられている。

### D. 考察

最終年度である本年度は、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。

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、こ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他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・職種の実例を収集し、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、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。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研究協力者のみからしか収集できなかったが、これらの4つの事例は、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