

資料を依頼していたが、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。

2. 職業性ストレス簡易調査票の評価方法の再検討

1) 職業性ストレス簡易調査票の高次因子構造

主成分分析で得られた各因子の固有値の Scree Plot の視察より 1 次因子として 14 因子を抽出し、斜交 (Promax) 回転により単純構造化を図った。ストレス反応 29 項目は 8 因子、ストレス 17 項目は、そのうち 5 因子、ソーシャルサポート 9 項目は 2 因子を構成していた。さらに高次因子は 5 因子にまとまった。仕事の量的・質的要求度ストレス項目群および部署内外での凝集性ストレス項目が、抑うつ症状や怒り・フラストレーション、疲労症状など、多くのストレス反応項目群と同じ高次因子を構成していた。これらのストレスのストレス反応との関連の大きさがうかがえた。

一方、仕事コントロールに関するストレス項目群は高次因子でもほぼ独立した因子となっており、いずれのストレス反応項目も同一因子に包含されていない点で、上述のストレス項目群とはきわめて対照的であった。

その他、仕事の適合性や働き甲斐・職場の雰囲気などのストレス項目は、仕事満足度やソーシャル・サポート因子、活気の低下因子 (ストレス反応) など、いわゆるポジティブな質問項目と高次因子を形成した。

2) 職業性ストレス簡易調査票ストレス項目の至適スコアリングの検討

「イライラ」「疲労」「不安」「身体症状」「抑うつ」のストレス反応に対して、ストレス項目に対する各スコアリング方策 (0-1-2-3 から 0-0-0-1 まで) の相関係数の高低について、比較検討した (表 1)。これらを並べて視察す

ると、上半分の仕事の量的・質的要求度に関するストレス項目では 0-0-1-2 が妥当であるように見受けられた。

表 1 ストレス反応との関係性による簡易版ストレス項目至適スコアリング (整数値割付の場合)

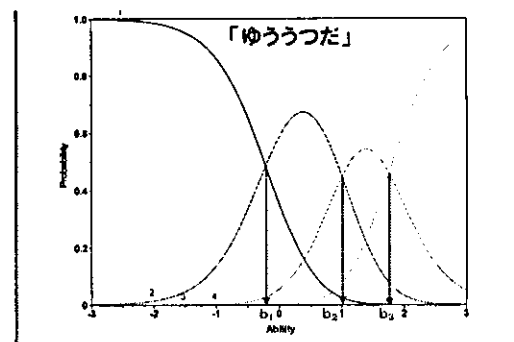
Scoring	0-1-2-3	0-1-2-2	0-1-1-2	0-1-1-1	0-0-1-2	0-0-1-1	0-0-0-1
1 たくさんの仕事をしなければならぬ							●
2 期限内に仕事を終わらせない							●
3 一生懸命働かなければならぬ							●
4 かなり注意を集中する必要がある							●
5 高度の知識・技術が必要な難しい仕事							●
6 いつも仕事のことを考えなければならない							●
7 からだと大変よく使う仕事だ	○						●
8 自分のペースで仕事ができる							●
9 仕事の進捗・やり方を決められる		○					●
10 自分の意見を反映できる		○					●
11 知識・技能を仕事で使うことが少ない		○					●
12 私の部署内で意見の食い違いがある		○					●
13 私の部署と他の部署とはうまく合わない		○					●
14 職場の雰囲気は良好である		○					●
15 職場の作業環境はよくない		○					●
16 仕事の内容は自分に合っている		○					●
17 働きがいのある仕事だ							●

一方、働き甲斐を除く、他のストレス項目では 0-1-2-3 が妥当であることがうかがえた。働き甲斐は仕事の要求度と同様に 0-0-1-2 が妥当であった。これらの至適スコアリングにしたがって尺度得点化し、ストレス反応との関連性を検討すると、わずかながらオリジナルのものより関連性が高まった。

3) 簡易調査票ストレス項目の IRT 分析

1) の因子構造の検討を参考に、一次元性が想定される項目群で、再度個別に「一次元性」を確認した。Generalized Partial Credit Model の数理モデルの提示は省略するが、他の IRT と同様に、一次元性を示す項目群からある一つの潜在特性軸を仮定する。このモデルを用いて各カテゴリに反応する確率を表す曲線を描くと、図 10 のような曲線が得られる。ここで横軸は潜在特性値を、縦軸は反応確率を表す。一般に IRT 分析では、パラメータ値を見ても反応確率の様相はイメージしにくい。

図 10 多値型 IRT 解析例



そこで、この図のような項目反応カテゴリ特

性曲線を描画し、視察と共に判断するのが効果的である。

このデータ（0-1-2-3 とカテゴリ化）では、最も程度の低い回答選択肢（0）とその次の選択肢（1）のカテゴリ特性曲線の交点の位置を b_1 、その次の中央2つの回答選択肢（1と2）の交点を b_2 、最も程度の高い回答選択肢2つ（2と3）の交点の位置を b_3 とする。

①要求度ストレッサー項目

要求度ストレッサー6項目と#8のGPCM解析の結果（パラメータ値）を表2に示す。#1（非常にたくさんの仕事をしなければならない）と#3（一生懸命働かなければならない）の識別力は1.0を超えているが、#5（高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ）や#8（自分のペースで仕事ができる）では0.5以下であり、識別力が悪い。図11の上半分に示す各項目のIRCCCでも、特に#8で各曲線がなだらかになっていることが見てとれる。

表2 要求度ストレッサー項目の反応パラメータ推定値 -Partial Credit Model-

項目	識別力	Location			Distance	
		b 1	b 2	b 3	b1-b2	b2-b3
1 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1.38	-1.57	-0.71	1.03	0.87	1.74
2 期限内に仕事が処理できない	0.82	-1.22	-0.22	1.18	1.00	1.40
3 一生懸命働かなければならない	1.06	-2.15	-1.33	0.60	0.82	1.99
4 かなり注意を集中する必要がある	0.69	-2.79	-1.39	0.89	1.40	2.29
5 高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ	0.50	-2.28	-0.68	1.78	1.80	2.44
6 勤務時間中いつも仕事のことを考えていなければならない	0.77	-2.09	-0.50	1.36	1.59	1.88
8 自分のペースで仕事ができる	0.32	-3.13	0.58	2.03	3.70	1.48

b1, b2, b3: 各々回答選択肢 1と2, 2と3, 3と4の項目反応カテゴリ特性曲線の交点の位置にあたる
 * 要求度ストレッサーではないが、その他のストレッサーとの共通項目を投入するために同時に解析した

#3～#8の b_1 値は-2.0を下回っていた。特に#4（かなり注意を集中する必要がある）では、非常に低い潜在特性値で2番目の選択肢「ややちがう」、逆転項目の#8では「まあそうだ」という反応が発現していることがうかがわれる。#8を除けば、 b_1 と b_2 の間隔より b_2 と b_3 の間隔の方が大きく、「ややちがう」は特に#1～#3において、潜在特性値上の比較的狭い範囲に対応しており、少し特性値が上がるだけで3番目の選択肢「まあそうだ」反応に移行することを示している。さらに4番目の選択肢「そうだ」反応は、#1～#4では比較的低い特性値でも発現している。

一方、#8のパラメータ値は#1～#6の要求度ストレッサー項目のそれとは、大きく異なっていた。2番目の選択肢「まあそうだ」は非常に低い特性値から、特性値上のかなりの幅で発現が見られ、3番目の選択肢「ややちがう」ははっきりしない。

図12の情報曲線を見ると、これらの項目群で捉えられている情報は二峰性である。比較的軽度な潜在特性（要求度ストレッサー）の情報を多く含み、中間レベルでは一端、情報が減るものの、それより高い特性値の情報も提供するものであることがうかがえる。

②要求度以外のストレッサー項目

その他のストレッサー項目群の結果（表3）は、概して要求度ストレッサーとは異なっていた。識別力が1.0を超えているのは、#16（仕事の内容は自分にあっている）と#17（働きがいのある仕事だ）だけで、図11の下半分に示す各項目のIRCCCは、#8～#14で非常になだらかになっている。

表3 要求度以外のストレッサー項目の反応パラメータ推定値 -Partial Credit Model-

項目	識別力	Location			Distance	
		b 1	b 2	b 3	b1-b2	b2-b3
8 自分のペースで仕事ができる*	0.30	-3.31	0.63	2.13	3.94	1.50
9 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	0.39	-2.08	1.55	2.28	3.63	0.74
10 職場の仕事方針に自分の意見を反映できる	0.58	-2.35	0.74	1.99	3.08	1.25
11 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	0.42	-1.22	1.57	2.85	2.79	1.28
12 私の部署内で意見の食い違いがある	0.35	-2.32	0.80	3.23	3.11	2.43
13 私の部署と他の部署とはうまが合わない	0.32	-1.19	2.48	3.85	3.85	1.40
14 私の職場の雰囲気は友好的である	0.47	-1.58	1.90	2.38	3.47	0.49
16 仕事の内容は自分にあっている	1.24	-1.31	0.72	1.85	2.03	1.13
17 働きがいのある仕事だ	1.14	-1.31	0.82	1.75	1.93	1.12

b1, b2, b3: 各々回答選択肢 1と2, 2と3, 3と4の項目反応カテゴリ特性曲線の交点の位置にあたる
 * 要求度ストレッサーとの共通項目

b_2 値が0.0を下回る項目は見られなかった。特に#9（自分で仕事の順番・やり方を決めることができる）、#11（自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない）、#13（私の部署と他の部署とはうまが合わない）、#14（私の職場の雰囲気は友好的である）などでは、かなり高い特性値にならないと3番目の選択肢反応が発現しない。 b_1 値は要求度ストレッサーとそれほど大差がないので、 b_1 と b_2 の間隔が非常に大きくなっていることが分かる。

先の#8の記述と同様、3番目の選択肢「や

やちがう」ははっきりしない。3番目の選択肢の位置が高値にあるので、いきおい4番目の選択肢は極めて高い潜在特性値に対応している。特に#12(私の部署内で意見のくい違いがある)と#13は、この図上の右端にも描画されていない。

確に切り立った曲線を認めた。b2とb3の間隔はb1とb2の間隔より狭いが、比較的高い潜在特性に対応する良好な質問項目であることがうかがえる。しかしながら、図13の情報曲線を見ると、これらの項目群全体で得られる情報は乏しい。

一方、#16と#17は十分な識別力を示し、明

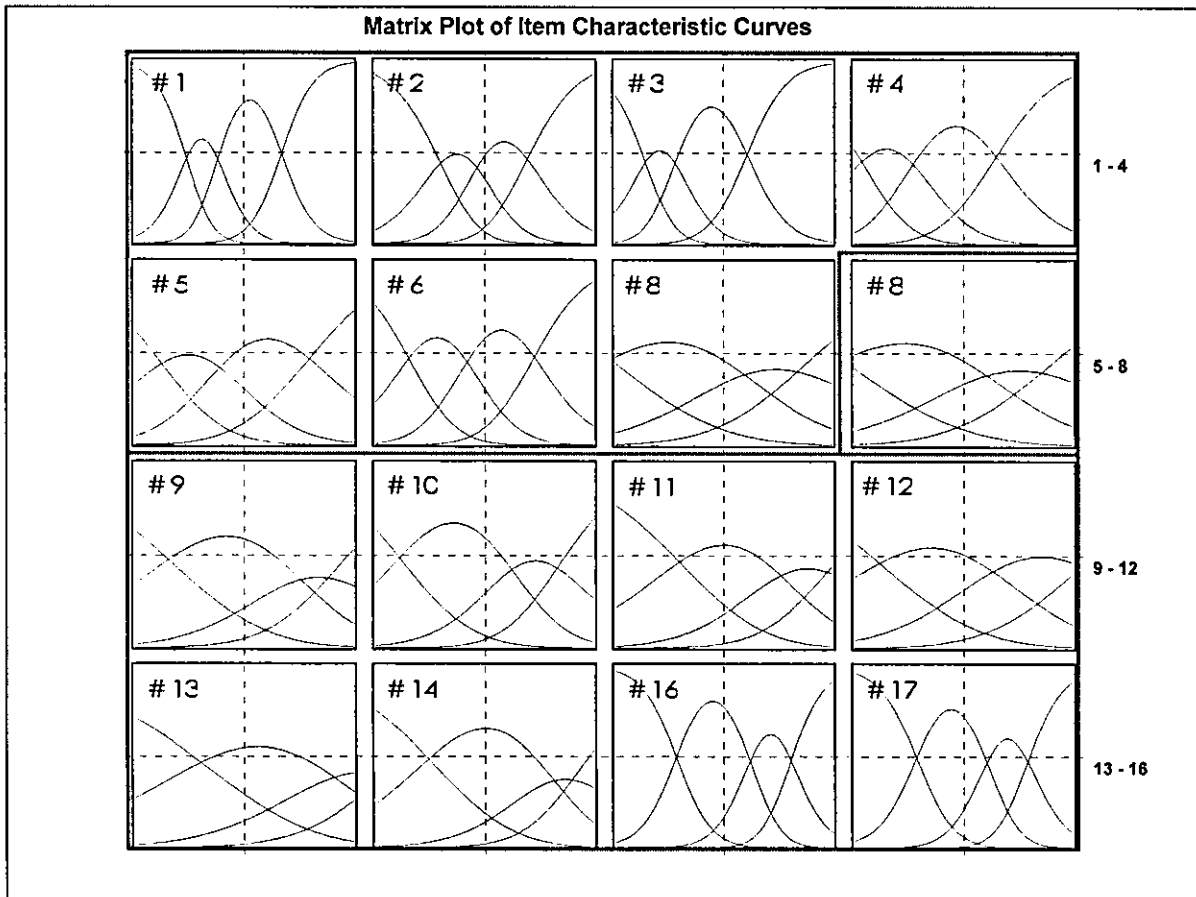


図11 ストレッサー測定項目群の項目反応カテゴリ特性曲線 (IRCCC)

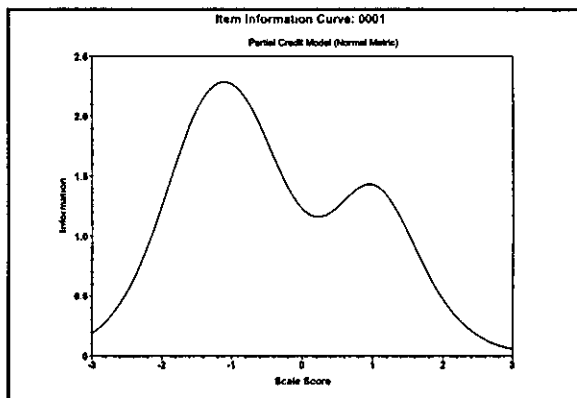


図12 要求度ストレッサー項目群の情報曲線

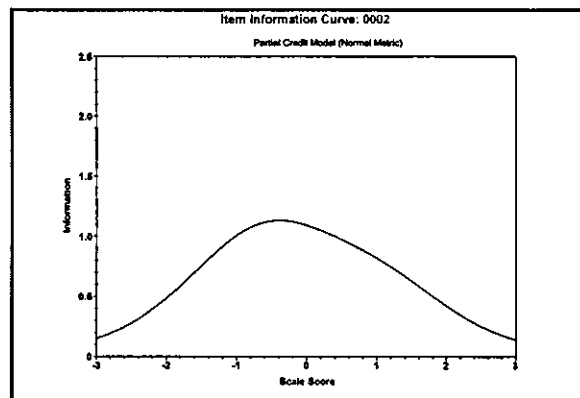


図13 その他のストレッサー項目群の情報曲線

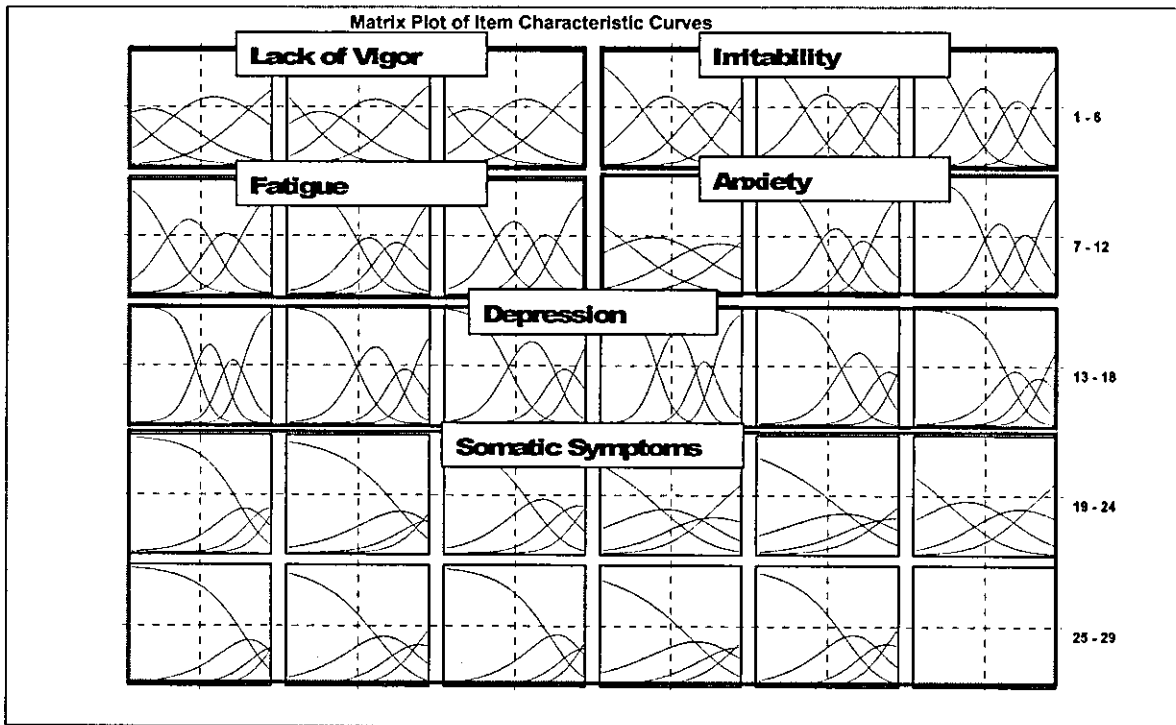


図 14 ストレス反応測定項目群の項目反応カテゴリ特性曲線 (IRCCC)

③ストレス反応項目

ここでは、煩雑を避けるためにパラメタ値の提示はせず、IRCCCのみ示す(図14)。最初の「活気の低下」3項目は、いわゆる逆転項目であり、識別力が低く、 b_1 と b_2 の値も小さい。すなわち、低いストレスレベルで「しばしばあった」「ときどきあった」回答が発現している。「イライラ」3項目は、良好な識別力を示し、 $b_1 \sim b_3$ の間隔が比較的均等な項目となっている。ただ、「ほとんどいつもあった」回答はかなり高い特性値で発現している。

「疲労」3項目も良好な識別力を示しているが、「しばしばあった」回答は狭い範囲の特性値に対応している。特に#8(へとへとだ)は $b_1 \sim b_3$ の間隔が狭い。「不安」では、#10(気がはりつめている)以外の2項目は「疲労」項目と同様のIRCCCで、「ほとんどなかった」と「ほとんどいつもあった」の間の狭い特性値範囲に「ときどきあった」「しばしばあった」回答が認められた。一方、#10は極端に識別力が低かった。

「抑うつ」6項目は良好な識別力を示した。しかし、かなり高い特性値に至るまで「ときどきあった」以上の回答が発現せず、「しばしばあった」回答と「ほとんどいつもあった」回答の特性値の相違は非常に小さいものであった。高いストレスレベルに対応する項目群である。「身体愁訴」の11項目も「抑うつ」と同様に、極端に右側に偏ったIRCCCが見られたが、識別力が非常に低い点で異なっていた。

4) IRT-CATシステム構築のためのIRT分析

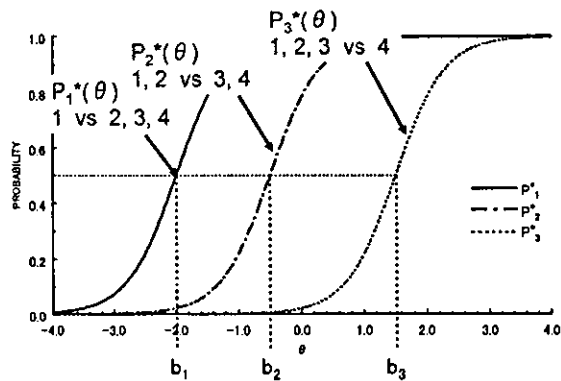
図15は、Modified Graded Response Modelによる、カテゴリ境界曲線を示す。この4選択肢のカテゴリ(0)対その他のカテゴリ(1~3)の境界を表す曲線、選択肢を真ん中で2分割した、カテゴリ(0・1)対カテゴリ(2・3)の境界を表す曲線、カテゴリ(0~2)対カテゴリ(3)の境界を表す曲線を求める。そして、これらから、各項目の各選択肢の θ 上の位置を求めた。

5) IRT-CATシステムの試作

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。また「身体愁訴」の項目群は、ほとんど選択されなかった。

図 15 graded Response Model



3. 努力 - 報酬不均衡モデルの日本人労働者への適用評価の検討

E得点とR得点を用いたER比の弁別閾値を変化させたところ、0.5~1.2の閾値、および1.5でリスク群(閾値以上)が非リスク群(閾値未満)に対して有意に高いストレス反応(CES-D得点)を認めた(表4、original)。推奨されている閾値は1.0であるが、F値およびリスク群比率に基づく0.9を至適とみなすべきかもしれない。

一方、報酬の下位尺度、R1(金銭・地位)を用いたER1比の検討では、0.5~1.5のすべての閾値で、非リスク群に対してリスク群が有意に高いストレス反応を示した(表4、R1)。F値およびリスク群比率に基づく1.1が至適であろう。同様にR2(尊重)を用いたER2比も、0.5~1.5のすべての閾値で高い有意差($p < .001$)が認められた(表4、R2)。F値およびリスク群比率に基づく0.9ないし1.2が至適であると考えられた。R3(職業の安定性)を用いたER3比では、0.5~1.3の閾値でリスク群(閾値以

上)が有意に高いストレス反応を認めた(表4、R3)。F値・リスク群比率に基づく0.9が至適であった。

表4 ER比の基準値変更に伴うストレス反応の予測妥当性

E/R Ratio	Original		R1(金銭・地位)		R2(尊重)		R3(職業安定性)	
	リスク群%	F値	リスク群%	F値	リスク群%	F値	リスク群%	F値
0.5	52.2	27.4 ***	54.3	26.0 ***	50.3	34.1 ***	49.4	37.6 ***
0.6	38.7	33.0 ***	41.6	34.8 ***	35.2	44.0 ***	37.0	32.6 ***
0.7	27.7	30.5 ***	31.7	27.1 ***	25.0	33.7 ***	25.8	18.8 ***
0.8	18.8	31.8 ***	22.8	24.2 ***	15.9	34.6 ***	16.9	16.9 ***
0.9	12.4	32.2 ***	15.7	19.3 ***	12.8	37.7 ***	13.4	19.4 ***
1.0	9.1	25.8 ***	11.2	13.4 ***	9.1	29.1 ***	7.9	7.7 **
1.1	5.9	11.9 ***	8.1	25.8 ***	8.1	28.6 ***	6.2	5.2 *
1.2	4.6	9.5 **	6.3	18.4 ***	5.5	33.6 ***	4.0	4.7 *
1.3	2.4	0.9	5.3	15.9 ***	4.7	29.1 ***	3.0	4.2 *
1.4	1.9	3.1	4.1	9.4 **	3.4	13.2 ***	2.7	2.9
1.5	1.6	4.0 *	2.5	4.3 *	2.1	13.8 ***	1.5	1.4

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(川上分担研究者)

1. 職場環境等の改善に関する文献レビュー

職場環境等の改善を通じたストレス対策についての文献レビューの結果、数多くの対照群をおかない前後での比較研究、事例研究、さらに少数ではあるが比較対照研究から、職場環境等の改善が従業員のストレスの軽減に効果的であることが示されていた。最近のメタアナリシス(van der Klink et al., 2001)では職場組織に対する介入の効果は明確でないと結論されているが、この論文では職場環境等の改善に関してはわずかに4つの論文が検討されているだけあり、またその改善対象も職場組織の改善に限られていた。本レビューで取り上げた研究や事例から示されたように、職場環境等の改善は労働者のメンタルヘルスの推進に有用であると考えられる。

文献レビューをもとに、有効な職場環境等の改善の手順について整理すると、以下のようになった。

- ステップ1. 職場環境等の評価
- ステップ2. 職場環境等のための組織づくり
- ステップ3. 職場環境等の改善計画
- ステップ4. 対策の実施
- ステップ5. 改善の効果評価

2. 職場環境等の改善事例の収集

1) 成功事例のヒアリング

職場環境等の改善事例からのヒアリングと文献上で参考にできる改善事例の検討の結果、メンタルヘルスの改善アクションは、以下の8つの領域が共通の視点として集約することができると思われた。

- (1) チーム作業計画決定への参加
- (2) 勤務時間制と作業組織
- (3) 快適面を含む作業の人間工学
- (4) 作業場環境
- (5) 社会的サポート策
- (6) 健康の見取り
- (7) リスクマネジメント視点
- (8) 継続改善への参加体制

2) 全国からの職場環境改善事例の収集

平成14年度に集められたメンタルヘルス対策に寄与した職場環境改善事例を収集し、44例が集まった。これらの改善を、今回作成した上記8項目に分類を試みた。これらの改善事例はほぼ現在の分類案に一致して分類できることが示された。

平成15年度はさらに73事業場からのべ157件の職場環境等の改善事例が報告された。これらの事例を分類すると以下の表1のようになる。

表1 平成15年度に収集された職場環境等の改善事例の分類と件数

職場環境等の改善方策	件数
A. 作業計画への参加	
情報の共有	2
定期的会合の推進	5
B. 勤務時間・作業組織	
業務量見直し	4
担当体制の見直し	1
適正配置	1
C. 作業の人間工学	
業務の標準化	2
D. 作業場環境の改善	
照明、有害物質	4
レイアウトの変更	2
喫煙対策	7
E. 社会的サポート策	
上司サポート策	3
上司による部下面談の推進	9
職場間の連携	2
問題のある上司の異動	3
F. 健康の看取り（健康管理体制）	

体制づくり	9
定期的見直しと改善	2
社内専門職の確保	3
メンタルヘルス人材養成	2
一般健康相談の充実	14
健康診断の改善	3
ストレスチェック	14
教育・研修：	
管理監督者教育	21
一般従業員教育	11
メンタルヘルスに関する情報提供	4
相談、治療、復職支援：	
メンタルヘルス相談の実施	14
精神疾患の治療、職場復帰支援	15
合計	157

3. 職場環境改善のためのヒント集の作成

1) 試案の作成

改善事例、既存のアクションチェックリスト、収集した事例の分類から、メンタルヘルス対策に重点をおいた職場環境等の改善について、その視点を8つに分類することができると考えられた。これらに基づいて「メンタルヘルス対策に重点をおいた職場環境改善のためのアクションチェックリスト（試案）」が作成された。

2) 職場環境改善のためのヒント集試案の試行

K市メンタルヘルス研修会参加者に対する研修のなかでヒント集を配布し試用してもらった実習では、参加者によって取り上げられた項目は、あらかじめ設定した8つのどの項目からも幅広く選択されていた。また実習に引き続き行ったグループ討議の経験からも、ヒント集とグループ討議の組み合わせにより現場の条件に合わせたメンタルヘルスのための参加型職場改善提案を行うことが確認できた。

3) 職場環境等の改善ワークショップによる検討

平成15年度の職場環境等の改善ワークショップ参加者からは、ヒント集を現場で使えそうであるとの意見が多かった。担当する企業でストレス調査を開始しているなど、すでにストレス調査に経験のある者にとってヒント集は効果的に感じられたようであった。

一方、ワークショップではヒント集については多くの検討課題が明らかとなった。

①本ヒント集の利用者とその結果の受け手が不明確であるとの指摘があった。本ヒント集は原則として全従業員が参加するグループ討議において使用されることが推奨される。しかし従業員からの代表や管理監督者を対象として使用する場合や、産業保健スタッフや安全衛生委員会メンバーで使用するケースも想定可能である。またグループ討議の結果を受け取り改善に向けての決定を行う相手としては管理監督者、人事・労務担当者や事業者が考えられる。

②グループ討議の進め方は、(1)この職場で何が問題かを検討する→(2)自由に対策を考える→(3)チェックリストで対策を整理するという流れがよいと思われた。この流れを明確にするためにマニュアルを作成することが必要と思われた。

③項目をさらに追加してほしいとの意見もあったが、現在の30項目で十分との意見が多かった。A3用紙一枚ですべての項目がみられる一覧表、「仕事のストレス判定図」との対応表を望む声が多かった。

④各アクション項目の記述については、表現が難しい、わかりづらいとの意見があった。また特に、項目同志で類似の内容をもった項目が複数あることに対して強い抵抗感がみられ、修正が必要と思われた。

⑤この時点でヒント集には、仕事のコントロール、ストレスマネジメント、仕事の要求度、職場の支援、ストレス予防、社会的関係、物理的環境が含まれていた。しかし仕事の報酬、仕事の意味、作業の予測性などの項目を追加する必要があるとの指摘があった。

⑥ヒント集の選択枝（この時点では「とりあげない」、「とりあげる」）を改善する必要があるとの意見があった。

以上から、今後の検討課題として、(1)現場への橋渡しについて明確化する必要があること、(2)現場での利用しやすいようにさらに修正を行う必要があること、(3)理論的な面からみた項目を加える必要があることが明らかとなった。

4) ヒント集を用いた従業員参加型の職場環境等の改善

建機メーカー開発部におけるヒント集を用いた従業員参加型の職場環境等の改善においては、グループ討議は終始和やかな雰囲気のもとに開催された。参加者の積極的な発言とともに多面的側面からメンタル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。グループ討議による職場の「良い点」と「改善点」を各技術領域にまとめたものを表2に示した。

表2 建設機械メーカー開発部におけるアクションチェックリストを用いた従業員参加型による職場環境等の改善におけるよい点、改善すべき点の技術領域への分類結果*

メンタルヘルス改善技術領域	よい点	改善すべき点
A. 作業計画への参加とコミュニケーション	10	11
B. 勤務時間制と作業編成	2	4
C. 作業遂行の人間工学	6	6
D. 作業場環境	2	3
E. 組織的なサポートの整備	6	2
F. 健康の看取り	1	0
分類できなかったもの	3	2
計	30	28

*OHP にまとめられたグループ討議結果をまとめた。提案数は、グループ数×各グループ3項目ずつ。参加人数：初日30名（5グループ×6名）、2日目30名（5グループ×6名）。

グループ討議では、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、良い点のまとめをまず討議の課題としたが、このことが自身の職場をポジティブに捕らえ、仕事のやりがいや、

よき仲間にもまれていたことを改めて確認する場となり、予想以上に積極的な参加を促した。

またグループ討議が目的を達成することができた理由として、以下の3点があげられた。

(1) 検討会およびグループ討議が事業所全体でのメンタルヘルス事業の一部として明確に位置づけられていたこと。

(2) グループ討議では、仕事のストレス判定図やその他のストレス調査の結果など、各職場単位へのフィードバック資料がよく用意されていたこと。プレゼンの資料では職場の改善写真を盛り込んだ。討議後のまとめシートを用意したことで、グループ討議結果をまとめやすくした。

(3) グループ討議には職場全員参加が基本であり、職長も合わせて参加した。また、総務部、開発部の職長クラス、事業場内産業保健スタッフの連携がよかったこと。

5) ヒント集および同使用マニュアルの完成

以上の研究成果および専門家による最終検討会を経て、職場環境等の改善ヒント集の最終版、同使用法マニュアルを作成した。

これ以前のバージョンからの主要な改善点は以下のものである。

(1) ツール名の変更

メンタルヘルスアクションチェックリストという名称は、「メンタルヘルス」に対してまだ偏見やネガティブなイメージを持つ職場もあることを考慮して、むしろ「職場環境改善のためのヒント集」をメインタイトルとした。

(2) 領域内容の明確化

職場で改善が可能なA～Fまでの6つの領域にアクションチェックリストを限定することとし、それぞれの領域がカバーする内容をできるだけ明確に区別できるようにした。

(3) 項目内容の明確化

項目内容もそれぞれの内容がより明確で区別可能になるように改善した。例えば、旧 A3

「過大な作業量があれば見直す」と旧 B7「特定時期に業務が集中しないように調整する」は項目として重複する傾向にあったため、新 A3は個人あたりの作業量に注目し、これを点検する側面に重点を置いた。また新 B7は時間軸に重点をおく項目として区別を明確にした。これと関連して、仕事のストレス判定図の結果とアクションチェックリストの各項目を関連づけ、これをマニュアルで説明することで、仕事のストレス判定図からアクションチェックリストによる改善への流れを円滑になるようにした。

(4) 努力-報酬不均衡モデル関連項目の追加

作業の達成感(新 A4)、福利厚生施設(新 D19)、業務に対する評価(新 E24)、昇進・昇格の機械の公正さ(新 F29)を新たに追加した。また仕事の不安定(job insecurity)や予測性(predictability)に関連する項目として組織の急激な変化への対策(新 F28)を追加した。また勤務時間・体制における個人差への配慮(新 B10)を追加した。

(5) 領域Fの大幅な見直し

領域Fは、以前のバージョンでは「健康の看取り」として健康管理体制の充実に特化していたが、上記の努力-報酬不均衡モデル関連項目を追加したことから、より広く、職場における組織的な仕組みによる労働者の支援(セーフティネット)をカバーする領域とした。

(6) 領域Eの拡充

新領域Eは、職場内の相互支援に特化したことから、上司の支援、同僚の支援、チームワーク、適切な業務評価、職場間の支援など項目を補充してより広範は職場における支援をカバーできるようにした。

(7) 記述をわかりやすく改善

領域名、項目の記述をわかりやすくした。領域Cの名称を「人間工学」から「円滑な作業手順」に、ヒューマンエラー対策を「作業ミス防止策を多面に講じる」に言い換える、VDT作

業をパソコン作業と変更するなどの修正を行った。

4. 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。

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トレーニングでは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。

全体発表会の効果的なファシリテート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。

配付資料については、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。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。

この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傾向があった。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。自己紹介の効率的なやり方などもファシリテータ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ついては、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%)と評価が高かった。

5. 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。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。

6. 成果物の作成

以上の研究成果をもとに、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。

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（堤分担研究者）

1. 努力—報酬不均衡理論に基づく職場改善項目の提示とその検討

平成14年度職場環境の改善方法とその支援方策に関する研究（分担研究者川上憲人）における成果である努力—報酬不均衡モデルを用いた実証研究のレビューから、実際の職場において環境改善効果が期待される努力—報酬不均衡理論に基づく職場改善項目を、「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（試案）」を利用して他の職場改善項目案とともに複数の職場に提示した。

グループワークでは、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については、部門間のスムーズな業務の流れが効率性を高めるという認識からもっとも重要視されていた改善点であり、元来部門間での積極的なコミュニケーションが図られていたところに加えて、改善項目としてもっとも多く提案された。このように、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（仕事のしやすさ）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であった。

2. 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、10人以上の労働者からなる全国の191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、職場単位で利用できる全国平均を基準とした努力—報酬不均衡リスク判定のノモグラムを開発した。

3. 努力—報酬不均衡理論に沿った職場環境改善に関する介入研究

平成16年度は、ある建機会社において、努力—報酬不均衡理論に沿った職場環境改善を試み、その介入効果を対照群と比較した。「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、努力—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、グループワークの結果、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が、取り上げられた。6ヶ月の追跡期間の後、労働者のストレス反応については期待された介入効果は得られなかった。

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（渡辺分担研究者）

1. インフォーマル・メンタリングと精神健康に関する調査

平成14年度に、職場における支援行動と精神健康に対するプロテジェ経験について質問紙調査を実施した（表1、表2-1～2-3）。その結果、プロテジェ経験を有する人ほど組織内の支援行動に従事していると共に、職務満足も高く、ストレス反応が低いとする傾向が確認された。平成15年度にはプロテジェ経験のメンタルヘルスへの影響により焦点を絞り質問紙調査を実施した（表3、表4）。その結果、プロテジェ経験と職務満足および精神健康との間にポジティブな関係を確認すると共に、所属マネジャーのプロテジェ経験と部下の精神健康との間にもポジティブな関係のあることを確認

した。

これらの2つの調査結果より、組織で働く人々のストレス反応低減にメンタリングが影響している点が示唆され、メンタリングを活用したメンタルヘルス対策の可能性を支持する結果が得られた。

表1 プロテジェ経験、メンタリング行動、組織市民行動、職務満足、努力/報酬比、オーバーコミット、およびデモグラフィック変数間の相関分析の結果

	mean	S.D.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
プロテジェ経験															
1 過去メンターの数	3.15	1.48	1.000												
2 過去メンターの性別 ¹⁾	.	.	-.040	1.000											
3 過去メンターとの組織的関係 ²⁾	.	.	-.011	-.127**	1.000										
4 享受したメンタリング行動	22.39	5.58	.029	-.008	-.095*	1.000									
5 従事するメンタリング行動	57.02	14.39	.096*	-.032	.021	.272**	1.000								
6 キャリア的機能	33.71	11.06	.066	-.063	.043	.247**	.950**	1.000							
7 心理・社会的機能	32.43	7.18	.124**	.025	-.024	.268**	.874**	.697**	1.000						
8 組織市民行動	70.70	7.70	.152**	.033	-.088*	.283**	.419**	.362**	.398**	1.000					
9 職務満足	51.80	8.01	.076	.030	.016	.422**	.245**	.212**	.217**	.451**	1.000				
10 内的	35.53	5.53	.082	.042	-.002	.370**	.262**	.223**	.234**	.448**	.952**	1.000			
11 外的	16.28	3.22	.056	.003	.043	.411**	.163**	.143**	.139**	.354**	.850**	.648**	1.000		
12 努力/報酬比	.59	.28	.068	-.042	.112*	-.163**	.003	.003	.005	-.098*	-.331**	-.289**	-.326**	1.000	
13 オーバーコミット	13.73	3.08	.009	-.080	.047	-.006	-.007	.004	-.012	-.069	-.247**	-.227**	-.218**	.485**	1.000
14 年齢	37.43	8.18	.060	-.146**	.058	-.135**	.230**	.278**	.087*	.099*	.091*	.096*	.060	-.093*	-.024
15 性別 ³⁾	.	.	-.069	.388**	-.058	.054	-.114**	-.151**	-.009	-.034	-.063	-.066	-.043	.017	-.007
16 勤続年数	14.42	7.88	.060	-.130**	.032	-.125**	.207**	.248**	.078	.095*	.087*	.097*	.049	-.100*	-.021
17 職位 ⁴⁾	.	.	.039	-.119**	.001	.029	.280**	.328**	.138**	.162**	.142**	.148**	.094*	-.084	-.034

Aにつづく

Aのつづき

	14	15	16	17
14 年齢	1.000			
15 性別	-.336**	1.000		
16 勤続年数	.957**	-.289**	1.000	
17 職位	.626**	-.264**	.601**	1.000

** p < .01 * p < .05

1) 過去メンターの性別 : 0 = 男性、1 = 女性

2) 過去メンターとの組織的関係 : 0 = 非上司、1 = 上司

3) 性別 : 0 = 男性、1 = 女性

4) 職位 : 0 = 一般職、1 = 管理職

表 2-1 プロテジェ経験が現在従事しているメンタリング行動に及ぼす影響に関する重回帰分析

	メンタリング行動		キャリア的機能		心理・社会的機能	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
性別 ¹⁾	-.039	-.050	-.068	-.074	.027	.011
勤続年数	.021	.079	.043	.098	-.027	.030
職位 ²⁾	.255**	.210**	.280**	.239**	.161**	.116*
過去メンターの数		.076		.046		.111**
過去メンターの性別 ³⁾		.000		-.013		.017
過去メンターとの組織的關係 ⁴⁾		.045		.059		.011
享受したメンタリング行動		.286**		.264**		.273**
Adj. R ²	.074	.154	.107	.172	.014	.093
△ Adj. R ²		.080**		.065**		.079
F	13.985**	13.653**	20.467**	15.456**	3.348*	8.238**

表 2-2 プロテジェ経験が職務満足に及ぼす影響に関する重回帰分析

	職務満足		内的職務満足		外的職務満足	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
性別 ¹⁾	-.030	-.073	-.027	-.075	-.029	-.052
勤続年数	-.030	.067	-.008	.081	-.068	.026
職位 ²⁾	.150**	.078	.144*	.080	.124*	.057
過去メンターの数		.044		.052		.027
過去メンターの性別 ³⁾		.076		.096*		.022
過去メンターとの組織的關係 ⁴⁾		.061		.039		.083*
享受したメンタリング行動		.435**		.380**		.428**
Adj. R ²	.014	.197	.016	.159	.005	.178
△ Adj. R ²		.183**		.143**		.173**
F	3.353*	18.171**	3.656*	14.221**	1.787	16.179**

表 2-3 プロテジェ経験が組織市民行動、努力/報酬比、に及ぼす影響に関する重回帰分析

	組織市民行動		努力/報酬比	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
性別 ¹⁾	-.014	-.037	-.032	.026
勤続年数	-.067	-.006	-.064	-.109
職位 ²⁾	.206**	.157**	-.039	-.009
過去メンターの数		.142**		.085
過去メンターの性別 ³⁾		.038		-.108*
過去メンターとの組織的關係 ⁴⁾		-.064		.096*
享受したメンタリング行動		.269**		-.157**
Adj. R ²	.025	.120	.002	.048
△ Adj. R ²		.095**		.046**
F	5.216**	10.644**	1.250	4.369**

** p < .01 * p < .05

1) 性別 : 0 = 男性、1 = 女性 2) 職位 : 0 = 一般職、1 = 管理職

3) 過去メンターの性別 : 0 = 男性、1 = 女性

4) 過去メンターとの組織的關係 : 0 = 非上司、1 = 上司

表3 個人の「プロテジェ経験」と「職務満足」、「心理的ストレス反応」との相関

	職務満足	心理的ストレス	心理・社会的プロ テジェ経験	キャリア的プロテ ジェ経験	メンター人数
職務満足	1.000				
心理的ストレス反応	-.397 **	1.000			
心理・社会的プロテジェ経験	.363 **	-.246 **	1.000		
キャリア的プロテジェ経験	.409 **	-.230 **	.698 **	1.000	
メンター人数	.175 **	-.105 **	.344 **	.279 **	1.000

N=876; ** p<.01 (両側)

表4 マネージャーのプロテジェ経験と所属従業員の心理的ストレス、職務満足との相関

	所属従業員の職 務満足	所属従業員の心 理的ストレス	マネージャーの心 理・社会的プロテ ジェ経験	マネージャーの キャリア的プロテ ジェ経験	マネージャーのメ ンター人数
所属従業員の職務満足	1.000				
所属従業員の心理的ストレス反応	-.602 **	1.000			
マネージャーの心理・社会的プロテジェ経験	.163	-.314 *	1.000		
マネージャーのキャリア的プロテジェ経験	.236	-.297 *	.770 **	1.000	
マネージャーのメンター人数	.179	-.282 *	.358 *	.105	1.000

N=50; ** p<.01, * p<.05 (両側)

2. フォーマル・メンタリング導入企業に対する聴き取り調査

平成 14 年度には、メンタリング・プログラムを既に導入している業態が異なる 3 社を対象に聴き取り調査を実施した (表 5)。その結果、①メンタリングの下位機能である「キャリ

ア的機能」と「心理・社会的機能」の両機能の実施を要求するプログラム、②実施プロセスにおいて事務局によるモニタリングを行っているプログラム、では効果が期待できることが示唆された。

表5 聴き取り調査結果のまとめ

	A社	B社	C社
目的	・国際的人脈構築 ・エリートとしての職務 モチベーション向上	・ナレッジ共有による 人材スキルアップ ・ラーニングコミュニティ創設	・新入社員対象のOJT ・組織社会化
メンター	・海外本社技術職上位者	・ライン内社員	・ライン内社員
プロテジェ	・国内選抜技術職者	・ライン内社員	・ライン内社員
モニタリング 機関	・無し	・カウンセラー	・無し
主な活用機能	・キャリア的機能	・2機能	・キャリア的機能
メンターへの報酬・評 価	・有り	・無し	・無し
組織風土	プロテジェ数を誇りにす る文化が組織に浸透	互いに教えること、育つこと を良しとする文化が組織に浸透	人材育成に関しては 各部署委任

3. メンタリング・プログラムの効果評価に関する介入研究

平成 15 年度から 16 年度にかけては、新潟県に本社を置く中堅の製造業グループ A 社にメンタリング・プログラムを導入し、その効果

を測定する介入研究を行った。平成 15 年度の報告書では、この介入研究の対象となるメンタリング・プログラムの概要 (フレーム・ワーク、目的、スケジュール) と介入調査方法、および事前教育に関するプレ・テスト結果を紹介した

(プログラムの詳細は平成 15 年度報告書を参照)。

平成 16 年度はプログラムを実際に実行し、量的および質的側面からプログラムの効果評価を測定するための調査を実施した。具体的には、①プログラム期間において定期的にモニタリング(モニタリングシートによるデータ収集)を行うとともに、②中間時点でのインタビュー調査、③再開時点(第 1 期最終時点)で質問紙調査によるポスト・テストを実施した。詳細は以下のとおりである。

A) 経営トップへの説明と従業員への事前教育

メンタリング・プログラム導入に対し経営トップの理解を得るため、社長を含めた経営層に対する説明会を平成 16 年 1 月に行った。次いで、従業員に対する説明会を開催するとともに、事前のアンケート調査(プレテスト)を平成 16 年 2 月に行った。

B) マッチング

本プログラムでは、グループ企業に勤務する全従業員を 4 層に分け、第 1 層が第 2 層のメンター(=マネジメント・メンタリング)となり、第 2 層が第 3 層のメンター(=コミュニケーション・メンタリング)、第 3 層が第 4 層のメンター(ベーシック・メンタリング)となり、1 対 1 の「メンター・プロテジェペア」を作り、各ペアでメンタリングを行うこととした。そのため、各層のメンタリング・プログラムのメンターは 1 名～5 名のプロテジェを担当することとなった。担当するプロテジェについては、各プログラムの目的が実現できるように条件を設定し、それに従い社内事務局によりマッチングされ発表された。

C) メンタリングの実施とモニタリング

平成 16 年 2 月下旬より各ペアにおけるメンタリングが開始された。実施期間中のモニタリングは、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。ただし、多くの社員より 2 週間に 1 度のモニタリングシートの提出は負担が大きいというコメントが寄せられたこともあり、5 月より月に 1 度の提出に変更した。

モニタリングシートの内容については社外事務局のみでチェックし、各ペア間のメンタリング状況が把握される体制とした。また、モニタリング・シート以外にもメンターやプロテジェが直接に社外事務局へアクセスできる体制も用意した。メンターおよびプロテジェから寄せられる声に対して、社外事務局では社内事務局と連携し、定期的なレポート『メンタリング・レポート』を発行し、全体的対応を実施すると共に、問題を抱えるメンター/プロテジェに対しては手紙、Eメール、電話などにより個別に対応した。

D) インタビューによる中間調査

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インタビュー調査を実施した。インタビューは平成 16 年 6 月中旬に、A 社において無作為に抽出された 10 名の従業員を対象に半構造的な面接調査によって行われた。具体的な調査項目については表 6 にまとめる。

インタビュー調査の結果、全体的にプログラム導入に対してポジティブな意見が多く、プログラムの継続性についても継続を支持する意見が多いことが明らかとなった。

表6 面接調査における調査項目

1. メンタリングの開始段階	* 最初のメンタリングのスタート方法 ・ 誰からどのように切り出したのか? ・ どのような話題を扱ったのか?	など
2. メンタリングの実施段階	* メンタリングの実施頻度 * メンタリングの実施場所 * メンタリングの実施時間	など
3. メンタリングでの具体的な話題	* 非常に印象に残った話題 * 非常に対応に困った話題	など
4. プログラムへの参加を通じて	* プログラム導入3ヶ月時点での変化 (自分/パートナー/職場) * プログラム参加を通じての楽しい点や 面倒な点 * パートナーの性別について 【メンター対象のみ】 * メンタリング実施時または実施時以外で メンターとして意識している点 * 複数のプロテジェを持つことについて	など
5. プログラムの今後に関する意見	* プログラム全般に対する改善点 * プログラムの今後の必要性について * 秋以降、プログラムが継続した場合の リクエストについて	など

E) 質問紙調査によるポスト・テスト

プログラム開始段階での予定では、平成16年7月時点でプログラムは終了し、8月にポスト・テストを実施する予定であった。しかし、平成16年7月の新潟豪雨による水害のために予定の中断が余儀なくされた。その後の展開についてはA社の状況を配慮し、プログラムの再開と最終的な効果評価の実施、ならびにプログラムの継続について調整を進めていく予定であった。しかし、再開の動きが見られた10月には中越地震の影響により中断の延長を余儀なくされた。最終的に、11月下旬から12月初旬にプログラムが再開されたので、この期を第1期の最終時点と位置づけ、2種類の質問紙調査を実施した。

(1) 調査目的

メンタリングの実施状況を把握するために以下の4つの点に焦点を当て調査項目を作成し実施した。

- ① 半年間における参加者自身とメンタリングとの関係
- ② 半年間における職場とメンタリングとの関係
- ③ プログラムが中断していた期間のメンタリングの実施状況

④ 今後のメンタリング・プログラムの展開

また、プログラム参加者のストレス反応およびストレスの把握のための調査(MSIワークストレス総合インデックスによる)も実施した。

(2) 調査手続き(回答者の構成)および調査結果

プログラムに参加している従業員に対して2種類の留置き・記名式の質問紙調査を平成16年12月に実施した。その結果、264部が回収された。この264部の回答者の構成は、男性184名(69.7%)、女性80名(30.3%)であった。

a) プログラム期間中におけるメンタリング経験のイメージ

参加者が抱いた半年間のメンタリング経験についてのイメージを尋ねたところ、6つのイメージ項目のうち上位2位から4位まではポジティブなイメージ項目であった。

b) メンタリングから得られたこと

メンタリングから得られたことについては、回答者の約4割が「メンタリングに携わることにより何か得られた(38.2%)」と回答した。

c) プログラム開始時と比べたメンタリングに対する関心の変化

メンタリングに対する関心の変化については、メンタリングの開始時と比較して回答者の19.4%が「高まった」または「非常に高まった」と回答し、8.3%が「かなり低くなった」または「低くなった」と回答したが、約7割の回答者は「変わらない」と回答している。

d) 職場におけるメンタリングの必要性

職場におけるメンタリングの必要性については、回答者のほぼ半数が「必要」または「不必要」と回答する結果となった。具体的には、「必要」または「とても必要」と答えた回答者が47.3%、「あまり必要ではない」または「全く必要ではない」と答えた回答者が52.7%となった。なお、第1回調査と本調査の両方に回答した人を対象にその結果と比較とすると、「あまり必要でない(+62名)」とする回答の増減が最も大きく、次いで「必要(-39名)」、「とても必要(-30名)」という結果となった。

e) 職場におけるメンタリングの実施/享受環境の形成状況

職場におけるメンタリング環境の形成についても、「できてきた」または「非常に出来てきた」と答えた回答者が48.1%、「まったくできていない」または「あまりできていない」と答えた回答者が51.9%であり、回答者のほぼ半々に分かれる結果となった。なお、第1回調査と本調査の両調査に協力いただいた回答者を対象に第1回調査の結果と比較とすると、「あまり実施しやすすくない=あまりできていない(+20名)」とする回答の増減が最大であり、次いで「実施しにくい=まったくできていない(-14名)」、「実施しやすい=できてきた(-3名)」という結果となった。

f) 半年間における職場の変化

メンタリングに伴う職場での変化については、回答者の13.3%が「変化があった」と回答した。具体的には、「職場の雰囲気や人間関係の改善(10件)」、「会話の増加とコミュニ

ケーション環境の改善(13件)」、「上司・部下関係の改善(3件)」、「仕事・業務上の改善(6件)」などであった。

g) パートナーとの連絡(=コンタクト)の状態、回数、方法

プログラム中断期間におけるメンタリングの実施状況については、回答者の約6割が「どちらからも連絡せず(65.2%)」という結果となった。しかし、回答者の25.0%は「パートナーからも自分からも連絡した」と答え、8.3%は「自分からのみ」または「相手からのみ」連絡したと答え、約3割の回答者はプログラム中断期間中にも何らかの連絡をしていたという結果となった。なお、「連絡した」と回答した約3割の回答者(88名)によれば、連絡回数は「5回以上(30名、34.1%)」が最も多く、次いで「1回(25名、25.4%)」、「2回(21名、23.9%)」という結果となった。また、連絡方法については圧倒的に「対面(66名、75.0%)」との回答が多い結果となった。

h) メンタリング・プログラムの継続の必要性

プログラムの継続の必要性については(表23)、回答者の約4割が「まだ必要(99名、37.5%)」または「非常に必要(5名、1.9%)」と答えた一方、約6割が「もう必要ではない(23名、8.7%)」または「あまり必要ではない(131名、49.6%)」と答える結果となった。

i) プログラム期間中のメンタリングと精神健康に関する調査結果

第1期プログラム期間の終了時点における職場でのメンター所有環境と精神健康状態の関係を概観するために相関分析を実施した(表7)。

その結果、個人が職場や会社において所有していると認識するメンタリング行動をもたらしてくれる人物数とストレス反応の間には統計的に有意な負の相関関係が認められた。

表7 第1期プログラム終了時点におけるメンター所有環境と心理ストレス反応との相関関係

(n=298)

	情動的反応			認知・行動的反応			
		怒り	不安	抑うつ		悲観	退却
メンター所有環境全体	-.220**	-.220**	-.167**	-.203**	-.296**	-.180**	-.349**
キャリア的機能	-.197**	-.219**	-.155**	-.158**	-.257**	-.121*	-.336**
心理・社会的機能	-.205**	-.185**	-.149*	-.214**	-.281**	-.201**	-.303**

D. 考察

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（職場環境等の改善対策の導入・展開マニュアルの作成）（小林分担研究者）
職場ストレス対策が成功するための条件として、経営上層部の支援と労働者の自主的参加が必須であることから、現場で職場環境等の改善の導入・展開にあたって活用できる資料等を多く掲載したマニュアルを作成した。この導入・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、ワークショップの前後評価では、「事業主の理解と協力」、「活動のための組織」などで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く、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。

1-2. 事業場における総合的ストレス対策の推進のための阻害要因の分析、ならびに対策に向けたストレスの現状評価のためのマニュアル作成（下光主任研究者）

ストレスの原因となる職場環境等についての理解、さらに職場環境等の改善の現状を調べたところ、管理監督者ではほとんど理解されておらず、また、対応も管理監督者ごとに異なっており、ラインによるケアが浸透していない現状が明らかとなった。このような現状の弊害として、事業場の業績が優先されること、および管理監督者の理解不足が挙げられており、上層部のメンタルヘルス対策への理解と協力が重要と考えられた。また、産業保健スタッフによる職場環境等の評価は20%程度の低い実施率であり、この障害となるものとして、産業保健スタッフのマンパワー不足、評価のための指標がわからない、改善のための具体的手段がわからない、などが多かった。これらのことより、①職場環境の評価および改善によるストレスの軽減や事業場の生産性の向上に関するエビデンスの提示、②職場環境評価の実施にあたって比較的少ないマンパワー、安価で行える評価ツールの提示、③具体的かつ、様々な事業場でその特徴や風土を踏まえて活用しやすい職場環

境評価、改善方法の提示、が重要と考えられた。②については研究成果物が今後有効に活用されていくことで解決されることを期待したい。③については、分担研究者らによるヒント集が有効と考えられる。①については、本研究班の成果物を用いて、デザインの整った研究を発展させエビデンスを蓄積していく必要があると考えられる。

1-3. 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・研修に関する研究（中原分担研究者）

メンタルヘルス教育の実態とそのあり方に関する研究を行い、1) 従業員 50 人以上の企業を対象としたアンケート調査の結果である、メンタルヘルスに対する教育活動をどの規模で社員に対して行っているかという問いへの答えを軸に、(3-1) 緩和勤務への質問、(4) 労災への質問、(5-2 および 5-3) リストラへの問い、(6-1) 上司の責任問題の問いにクロス集計をかけた。緩和勤務を行っている社の 61.4%では何らかの健康教育が行われ、緩和勤務を全く行わない社の 80.2%では健康教育を全く行っていなかった。労災に関してケースバイケースであると答えた社の 48.7%が健康教育をまったく行わないが、労災と全く認めない社の 60.8%がなんの健康教育も行っていなかった。リストラを受ける側のショックを考慮する社の内、60.8%でなんらかの健康教育が行われていた。リストラを受ける側のショックを考慮していない社の内、健康教育を実施している社 52.7%、しない社 47.3%であった。リストラをする側のショックを考慮している社の内、66.7%でなんらかの健康教育を行い、リストラをする側のショックを考慮していない社の 49.6%でなんらかの健康教育を行い、50.4%では全く行っていなかった。必ず上司の責任であると答えた社の内、66.7%がなんらかの健康教育を行い、上司の責任はケースバイ

ケースと答えた社の内、49.6%がなんらかの健康教育を行い、上司の責任は全くないと答えた社の内、41.2%がなんらかの健康教育を行っていた。

聞き取り調査に関しては、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）されたことを考慮しないわけにはいかなかった。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。すなわち、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）である。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、注視する必要がある。聞き取り調査では企業側に特に大きな変化を感じることはなかった。結局、縮小を余儀無くされている業種、現状維持の業種、成長著しい業種のうち、縮小を余儀無くされている業種ではリストラをメンタルヘルス問題の一環として考えるのは無理があるという意見が多かった。また、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かった。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と考えられた。本研究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る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必要があると思われる。

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(岩田分担研究者)

1. 職業性ストレスの客観的評価方法に関する検討

観察法による職務分析は、人間工学や経営工学などで従来から広く用いられてきた方法論である。しかし、そこでは仕事遂行時の姿勢・動作や作業物の配置や工程の経済効率性の視点で用いられていた。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が、物理的ストレス要因としての位置づけであった。ここで紹介した観察評定法は、あく

までもストレス因子の出現頻度(含、時間)からストレス評価を行なうものである。

共に Hacker の行動調整理論に基づくベルリン工科大学の RHIA/VERA とフンボルト大学の TDS であるが、その特徴・相違点・類似点について、ここから考察を加えると以下のようである。

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。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。

一方、TDS 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きらいがあるように思われる。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。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