

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。

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现阶段では、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。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。

2. 職業性ストレス簡易調査票の評価方法の再検討

職業性ストレス簡易版調査票全体を用いた高次因子分析の結果は、各ストレス・ストレス反応・緩衝要因がおおむね想定された（1次）因子としてまとまっていることを示唆した。しかし、初めて試みた高次因子分析では、ストレス因子とストレス反応因子が同一の高次因子を構成している場合なども観察された。これが、そのコンポーネントのストレス反応に対する予測妥当性を示すのか、それとも両者に共通する潜在特性（例えば、negative affectivity）のようなものが反映されているのかは、ここでは明らかにすることはできない。

仕事の量的・質的要求度に関するストレス項目群では、ある程度まではその影響が顕在化せず、それを越えると顕在化することがわかった。これは仕事の量的・質的要求というものが、職務上避けては通れないような事象である故に、観察される現象といえるのかもしれない。しかし、測定効率を考慮すると、この左2つの回答選択肢は改良の余地があることが示唆される。また、最上級の選択肢よりもさらに「耐えられないほど」というような、はっきりとした限界以上の状況であることを捉える選択肢も設定する必要があるのかもしれない。

簡易調査票の要求度ストレス6項目と#8、その他のストレス9項目（含、#8）、ストレス反応を測定する29項目のそれぞれの項目群に対し、多値型データに対するIRT分析法であるGeneralized Partial Credit Modelを適用した。

要求度ストレッサー6項目では、識別力も良好で、比較的低い特性値で反応が発現している様相がうかがわれた。「ややちがう」と「まあそうだ」の間隔は、それ以外の隣接する回答選択肢間の感覚よりも狭くなっていた。共通項目を含ませるために同時に解析した#8は、いわゆるポジティブ表現項目であり、他の6項目がネガティブ表現であったために、ひとつだけ著しく識別力が低くなったとも考えられる。

その他のストレッサー9項目(含、#8)は、ほとんどポジティブ表現項目であり、識別力が悪かった。「ややちがう」と「ちがう」の間隔はそれ以外の隣接する回答選択肢間の間隔よりも狭くなっていた。#8のIRCCCは、先の要求度ストレッサーとの同時に検討した結果とほぼ同様のものではあった。

ストレス反応の方では、「活気の低下」(ポジティブ表現項目)と「身体愁訴」で識別力が低く、特に後者において著しかった。多くの項目で高い特性値に偏ったIRCCCが観察された。中間回答の「ときどきあった」と「しばしばあった」の間隔は他の間隔よりも狭く、4段階評定の意味があいまいである可能性が示唆された。

一方、「身体愁訴」項目は潜在特性との対応が乏しく、今回の結果だけに基くと、ストレス反応を適切に測定評価できないという結果であった。ここでは、次元性が確認されたので他のストレス反応項目と一緒に解析したが、「身体愁訴」は別の軸上で変動している可能性が疑われる。また、「身体愁訴」も含めたために、それ以外の心理的ストレス反応の潜在特性軸も歪み、その結果、どの項目も高値に非常に偏った反応曲線になった可能性も否定できない。

試作IRT-CATシステムを用いてのシミュレーションで、推定誤差を0.40未満に設定すると、収束するまでに10項目以上の回答が必要であることが分かった。

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、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うことが懸念される。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。

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

ERI比の弁別閾値を変え、リスク群対非リスク群のストレス反応(抑うつ症状)の相違を検討した結果、ほとんどの弁別閾値でリスク群の有意に高くなっていた。このことは、労働に対する努力と報酬のバランスでストレスを把握しようとするERIモデルの基本的な考え方が妥当であることを示す証左といえよう。ただ、その弁別閾値に関しては、従来提唱されている1.0よりも0.9の方が、弁別性が高いことがうかがえる。一方、報酬を構成する3因子(R1: 金銭・地位、R2: 尊重、R3: 職業の安定性)のそれぞれを用いてERx比を算出し、ストレス

反応との関連性を検討した結果、報酬全項目によるER比と同様の弁別傾向が認められた。これら4つの表を比較してみると、特にER2比での弁別性が高いことが明らかとなった。これは、金銭などよりも、就いている職業や仕事振りを評価されることの方が重要であるという、日本人労働者の労働観を反映する結果と解釈できる。性・年齢にもよるが、今後ERIモデルを用いて国際比較を行なう際、国・文化圏による『労働』の意味や捉え方に留意が必要かもしれない。ER比の弁別閾値に関するこのような詳細な検討は現在まで行われておらず、ERIモデルの基本的な枠組みの妥当性を確認する上でも意義のある検討であると考えられる。また、ER1比、ER2比、ER3比も個別に検討することで、日本人労働者の報酬のコンポーネントのウェイトを明らかにすることやより詳細な弁別が可能になると思われる。性・年齢・職位などによっても、このウェイトは異なるであろう。今後の検討課題としたい。

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) メンタルヘルスのための職場環境等の改善の方法と有効性について

職場環境等の改善方法および効果評価についての文献レビューの結果、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た。職場環境等の改善においては、専門家からの助言を得ながら管理監督者や従業員が参加することが効果的であると推測された。これらに基づいて、職場環境等の改善を効果的に進めるための、5つのステップが提案された。

(2) 「職場環境改善のためのヒント集」の開発

職場環境等の改善事例のヒアリングや先行する職場環境等の改善手法との比較から、職場環境等の改善の視点を8つに分類し、従業員参加型のグループ討議において職場環境等の改

善提案を円滑に行うことを支援するツールである「職場環境改善のためのヒント集」（メンタルヘルスアクションチェックリスト）を開発した。当初ヒアリングと理論的な検討に基づき作成された枠組みに対して、全国から収集された約200件の職場環境改善の事例を参考に肉付けし素案を作成した。

この素案を複数の職場において試行し、この手法が、実効性がありおそらく有効であることを確認するとともに、さらに必要な修正を加えた。平成15年度には、産業保健スタッフを対象とした参加型ワークショップを通じて意見を聴取し、ヒント集およびその使用方法に関する課題を抽出した。ワークショップでは、ヒント集に対する好意的な意見が確認される一方、理論面および実践面から見た内容の整理、グループ討議の進め方の改善、職場環境等の改善の責任者について明確にする必要性、使用マニュアルの必要性が指摘された。これに基づきヒント集を大幅に改善した。

このヒント集を本格的に使用して、ある建機メーカーの一部門を対象に職場環境等の改善を実施し、ヒント集を使用した参加型検討会の実施方法について検討を行った。グループ討議を通じて参加者の積極的な発言があり、多面的側面からストレスを軽減させると考えられる改善提案が行われた。特に①職場の強みをのばす、②よい事例の水平展開、③プラス指向と対策指向で検討することを方針としたことが、従業員の積極的な参加を促した。しかしさらに課題として、①グループ討議のツールの整備、②グループ討議の進め方の改善、③検討会後のフォローアップのプロセス管理の重要性が指摘された。

以上の研究から、職場環境等の改善ヒント集の最終版(2004年春バージョン)を完成し、同使用マニュアル(案)を作成した。

(3) ヒント集を使用した産業保健スタッフ向け

研修について

本研究では、最終年度に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。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、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。

(4)成果物「職場環境等の改善マニュアル」の完成

以上の3年間の研究成果をもとに、さらにヒント集を使用した職場環境改善事例を追加し、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(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。

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

努力—報酬不均衡理論は、職務レベルから離れた、労働者個人の力の及びにくい環境要因を取り扱う職業性ストレスモデルであることから、本理論を用いて環境改善を行おうとするには、職場全体の協力はさることながら、経営陣も含めたトップの理解が必要と思われ、労働者がある改善の重要性を認識しつつも、実際に職場でアプローチすべき改善項目として選択される受け入れやすさが重要なポイントと考えられる。この点について、グループワークの結果から、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、努力—報酬不均衡理論に関連するコミュニケーションスキルや具体的な成功事例の提供は本理論を用いた職場環境改善の介入に資するものと思われた。

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

努力—報酬得点比については、これまで属性別代表値(平均値ほか)しか利用できなかったが、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(サーベイランス)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。注意点としては、利用に際しては、推定されたリスク値のみではなく、労働者の意見や職場巡視などの情報を総合し全職場の状況を把握したうえで職場環境を評価することが肝要である。

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

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として「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を実施し、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改善目標として採用された。しかし、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。ヒアリングの結果、受注増に伴う業務量増加が改善活動の実施を妨げていることが示唆された。しかしそのようななかでも、業務量の平準化を目指したミーティングなどが対人葛藤の緩和に寄与していることがうかがわれた。約6ヶ月間の追跡期間であり、長期効果は不明である。職場環境改善活動は著についてたところであり、活動が進むにつれ効果が明らかになってくる可能性があり、繁忙期を越えた長いスパンでの観察の必要性があると考えられる。

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）

インフォーマル・メンタリングと精神健康に関する調査から、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たこと、また、フォーマル・メンタリングを実施している企業に対する聞き取り調査の結果から、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ことから、職場のメンタルヘルス対策としてメンタリング・プログラムを制度的に活用することは、おおむね有効であると考えられた。また、メンタリング・プログラム

を用いた介入研究の結果からも、同様にプログラムの有用性が示された。今後は、①メンタルヘルス対策のための効果的なプログラムの構造とシステムを開発すること、②プログラム導入のガイドラインを提案すること、③、プログラム導入を促すためのマニュアルやツールを開発すること、が必要と考えられる。

E. 結論

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) 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」成果物として完成させた。この職場環境等の改善対策の導入・展開マニュアルは、産業保健スタッフ等が現場で使用する際、事業主の理解と協力を得たり、活動のための組織づくりを行うなど、特に導入部分において有効に活用されることが明らかとなった。

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

質問紙調査および事業場に対するヒアリング調査の結果から得られたメンタルヘルス対策の阻害要因等の検討結果を踏まえ、「職業性ストレス簡易調査票を用いた個人と集団のストレス評価のためのプログラム」を開発し、成果物「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—」より効果的な職場環境等の改善対策のために—」を完成させた。これは、産業保健スタッフ等のマンパワーを比較的使わず、また高いコストもかからないため、職場環境等の改善による総合的なメンタルヘルス対策を実施するためのストレスの現状評価のために、多くの事業場において活用しうると考えられ

る。

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

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検討した。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) 復職者自身に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。

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開発

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 RHIA/VERA および TDS を比較検討し、前者が作業遂行を妨害する4次元(妨害・時間切迫・単調労働状況・時間拘束)でストレス状況を抽出して評価するのに対し、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ものという、顕著な相違点を明らかにした。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。

また、職業性ストレス簡易調査票の高次因子分析から、ストレスサー・ストレス反応・修飾要因の全57項目が14の1次因子および5つの高次因子より構成されていることが明らかになった。ストレス反応との関連性から各ストレスサー項目の至適スコアリングを検討した結果、仕事の「量的要求度」や「質(精神的)要求度」の項目では0-0-1-2、他のストレスサー項目では0-1-2-3が妥当であることを明らかにした。ストレスサー・ストレス反応項目に対する多値型項目反応理論分析の結果、測定内容・項目表現などにより、中間回答選択肢の間隔がそれぞれ両端の選択肢との間隔よりも狭くなっている可能性が示唆された。さらに、職業性ストレス簡易調査票のストレス反応項目に対する多値型IRT分析に基づき、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、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。

また、努力・報酬不均衡モデル(ERIモデル)に基づくリスク群の同定法である『努力/報酬』比(ER比)の弁別閾値について検討した。島根県西部地域の企業6社の従業員を対象にした調査結果を用いて、弁別閾値を変化させたところ、ほとんどの閾値でリスク群が有意に高いストレス反応を示した。さらに「報酬」を構成する3因子を用いてER比を算出してみると、ER2(尊重)比で最も高い弁別性が認めら

れた。金銭よりも、就いている職業や仕事振りを評価されることの方が重要であるという、日本人労働者の労働観を反映する結果と解釈できる。

2) 職場環境等の有効な改善方法の検討と事業場における職場環境等の改善の推進を支援するツールの開発

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研究を実施した。初年度は、職場環境等の改善方法および効果評価についての文献レビューの結果、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た。職場環境等の改善においては、専門家からの助言を得ながら管理監督者や従業員が参加することが効果的であると推測された。これらに基づいて、職場環境等の改善を効果的に進めるための、5つのステップが提案された。また平成14～15年度にわたり全国から200件以上の職場環境等の改善事例を収集した。これらの事例を8つの視点から分類し、これに基づいて「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ヒント集(アクションチェックリスト)」が作成された。平成15年度には職場での試行、産業保健スタッフを対象とした参加型ワークショップにより、ヒント集を用いたグループ討議を参加型の職場環境改善が効果的な手法であることが示された。さらに専門家による討議を経て同ヒント集の最終版を完成した。最終年度にはヒント集を用いた職場環境等の改善方法に関する産業保健スタッフ向け研修方法を開発し、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。以上の経験からこれまでのヒント集使用マニュアルを大幅に改訂し、最終成果物として「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。

3) 新しい理論「努力—報酬不均衡理論」に基づく職場環境等の評価および改善技術の開発と理論に基づく介入の実施可能性の検討と効果検証

努力—報酬不均衡モデル調査票を多様な職場に適用し本邦労働者の平均的「努力—報酬不均衡」有ストレス率を属性別に算出した。これは、努力—報酬不均衡モデル調査票を用いて日本人労働者からなる職場に介入する際に一定のベンチマークが提供されるものと期待された。さらに、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努力—報酬不均衡リスク判定のノモグラムを開発した。

介入の実施可能性と効果:努力—報酬不均衡理論に沿った職場環境改善介入を実施し効果を検証した。努力—報酬不均衡理論に基づく職場改善項目は、職場の状況に応じて、仕事の効率化とベクトルを一にするものであれば受け入れ可能であり、努力—報酬不均衡理論に関連するコミュニケーションスキルや具体的な成功事例の提供は本理論を用いた職場環境改善の介入に資するものと思われた。6ヶ月間の追跡期間中、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が、業務量の平準化を目指したミーティングなどが対人葛藤の低下に寄与していることが示唆された。

以上の知見と努力—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介入項目を参考資料として加えて職場環境等改善のための「努力—報酬不均衡モデル職業性ストレス調査票」活用マニュアルを開発し研究成果物とした。

4) 変貌する職場組織と職場環境等の改善に関する研究

変貌する職場組織・環境で働く人々のメンタルヘルス対策としてここ 10 数年来、欧米先進国を中心に職場の人材育成やメンタルヘルスの維持・促進の方法として注目を集めている「メンタリング」に着目し、インフォーマル・メンタリングと精神健康との関係性を実証、メンタリング・プログラムの現状を把握、ならびにストレス・マネジメントを目的としたメンタリング・プログラムの介入の有効性に関する研究を実施した。その結果、職場のメンタルヘルス対策としてメンタリング・プログラムを制度的に活用することは、おおむね有効であることを示し、成果物「職場のメンタルヘルス対策のためのメンタリング・プログラム」を開発した。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

【分担研究者：小林章雄】

1. 論文発表

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

【分担研究者：下光輝一】

1. 論文発表

- 1) 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 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、実務教育出版、東京、250-257、2004
- 2) 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.

【分担研究者：岩田 昇】

2. 学会報告

- 1) 岩田 昇: 簡易ストレス反応29項目に対する Partial Credit Modelの適用. 第67回日本心理学会、東京、2003.9

【分担研究者：川上憲人】

1. 論文発表

- 1) 川上憲人. 産業・経済変革期の職場ストレス対策の進め方 各論 1. 一次予防—職場環境等の改善. 産業衛生学雑誌 2002; 44: 95-99.
- 2) Ishizaki M, Morikawa Y, Nakagawa H, Honda R, Kawakami N, Haratani T, Kobayashi F, Araki S, Yamada Y. The influence of work characteristics on body mass index and waist to hip ratio in Japanese employees. Industrial Health 2004; 42: 41-49.
- 3) Fujiwara K, Tsukishima E, Tsutsumi A, Kawakami N, Kishi R. Interpersonal conflict, social support, and burnout among home care workers in Japan. J Occupational Health 2003; 45 (5): 313-320.
- 4) 川上憲人、城戸尚治、島津美由紀、山川和夫、尾崎紀夫. 労働者等のメンタルヘルス対策の推進の事業 事業場における精神科医の産業医としての活用に関する調査研究. 産業精神保健 11(4): 352-354、2003.
- 5) 川上憲人. 職場のメンタルヘルス—予防と疫学. ストレスと臨床 19、2004
- 6) 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.
- 7) 堤 明純、川上憲人. 職業性ストレス. 日本医事新報 4194: 21-23, 2004.
2. 学会発表
- 1) 川上憲人、石崎昌夫、林 剛司、宮崎彰吾、廣 尚典、榊元 武、小林章雄、藤田 定、相澤好治、原谷隆史、他、職業性ストレス、職場の支援及び栄養摂取—職業性ストレスと健康コホート研究ベースラインデータの解析. 第75回日本産業衛生学会(神戸)、2002.4
- 2) 小林由佳、川上憲人、堤 明純、清水弘之、小林章雄、原谷隆史、荒記俊一. 男性勤労者における職業性ストレスと2年後の疾病休業日数の増加. 第75回日本産業衛生学会(神戸)、2002.4
- 3) 中田光紀、原谷隆史、高橋正也、荒記俊一、川上憲人、藤岡洋成、小林章雄、有藤平八郎. ホワイトカラー労働者における職業性ストレスと過度の日中の眠気—電機製造業に従事する男性日勤労働者を対象とした疫学調査. 第75回日本産業衛生学会(神戸)、2002.4
- 4) 宮崎彰吾、川上憲人、原谷隆史、小林章雄、石崎昌夫、相澤好治、林剛司、榊元 武、廣尚典、荒記俊一. 職業性ストレスと生活習慣病の発生. 第75回日本産業衛生学会(神戸)、2002.4
- 5) 川上憲人、堤 明純、高尾総司、原谷隆史. 職業性ストレスの職場平均と職場内格差が労働者の抑うつに与える影響—マルチレベル分析. 第76回日本産業衛生学会総会(山口)、2003年4月
- 6) 原谷隆史、川上憲人、小林章雄、石崎昌夫、林剛司、藤田定、相澤好治、宮崎彰吾、廣尚典、榊元武、荒記俊一. NIOSH 職業性ストレス調査票を用いた仕事のストレス判定図. 第76回日本産業衛生学会総会(山口)、2003年4月
- 7) 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オチェックリストの開発. 日本産業衛生学会(名古屋)、2004、4月.
- 【分担研究者：堤 明純】**
1. 論文発表
- 1) 堤 明純. (2004). 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.
- 2) 堤 明純. (2004). 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.
- 3) Tsutsumi, A., & Kawakami, N. (2004). A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: reducing occupational stress by implementing a new theory. 59; 11: 2335-2359.
- 4) 堤 明純. (2004). 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.
2. 学会発表
- 1) 堤 明純. 項目反応理論によるパーソナリティ・態度テストの開発と検討：職業性ストレス尺度調査票のフォーマット改定に関する検討. 日本心理学会第67回大会ワークショップ(東京)、2003.9.
- 2) 小林由佳、広瀬俊雄、多田由美子、堤 明純、川上憲人. パート女性における仕事のストレスと虚血性心疾患のリスクファク

- ターとの関連～みやぎ生協ストレス調査結果から～. 第 11 回日本産業ストレス学会 (東京)、2003. 11.
- 3) 堤 明純. ストレスモデルに基づいた疫学的研究—測定精度の追求. 第 74 回日本衛生学会総会シンポジウム (東京)、2004. 3.
- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) 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.
- 8) 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.
- 9) 長見まき子、森岡久直、堤 明純、森本兼彙. 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 年後の精神的な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.
- 10) 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.
- 11) 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.
- 12) 長見まき子、森岡久直、堤 明純、森本兼彙. 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な健康の予測性の検討. 日本心理学会第 68 回大会 (大阪)、2004. 9.
- 13) 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.

【分担研究者：渡辺直登】

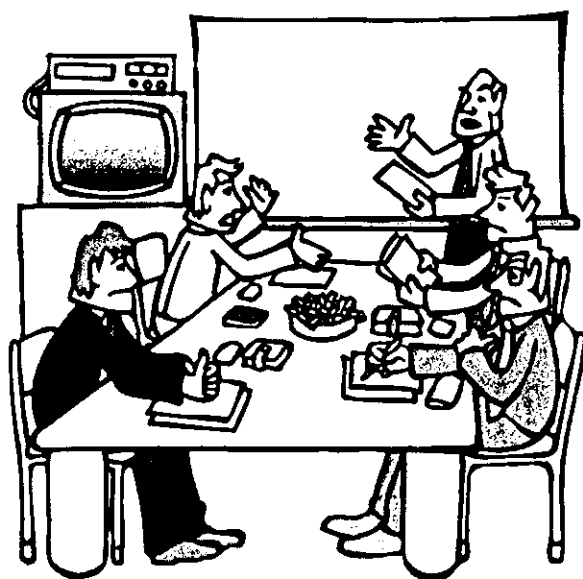
Kathy E. Kram 著、渡辺直登、伊藤知子訳、メンタリング-会社の中の発達支援関係-、白桃書房、東京、2003

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

成果物 1

職場環境等の改善対策の 導入・展開のためのマニュアル



厚生労働科学研究費補助金

【職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究】

主任研究者：東京医科大学衛生学公衆衛生学 下光輝一

分担研究者：愛知医科大学衛生学教室 小林章雄

はじめに

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

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

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

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

本マニュアルの目次

1. 職場環境等の改善についての合意の形成	3
1-1. 事業者の理解と協力	
1-2. 対策実行についての周知	
1-3. 運営活動のための組織の構成	
2. 職場環境の現状分析と評価	6
2-1. 評価指標・評価方法の決定	
2-2. 調査票を用いる場合の手順	
3. ストレス要因のリストアップと対策の立案	8
3-1. 結果の説明と対策を検討するためのミーティング	
3-1-1 ミーティングを行う職場の選定、参加者について	
3-1-2 意見聴取・ミーティングの進め方について	
3-2 改善対策の立案	
4. 対策の実行	10
5. 対策の評価	10
資料 1	11
資料 2	13
資料 3	19
資料 4	25
資料 5	26
資料 6	27
資料 7	28
資料 8	29
資料 9	31
資料 10	32
資料 11	33
資料 12	36
資料 13	37
資料 14	38
調査票入手先一覧	39

職場環境等の改善対策の導入・展開の流れ

職場環境改善等についての合意の形成



事業者の理解と協力
対策実行についての周知
運営活動のための組織の構成

職場環境の現状分析と評価



評価指標・評価方法の決定
調査票を用いる場合の手順

ストレス要因のリストアップと対策の立案



結果の説明と対策を検討するためのミーティング
ミーティングを行う職場の選定
意見聴取・ミーティングの進め方
改善対策の立案

対策の実行



対策の評価

1. 職場環境等の改善についての合意の形成

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

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

たとえば、プロジェクトに事業者側が関与しないと円滑に実施できないこととなりますので、事業者が職場環境等の改善を通じたメンタルヘルス対策の意義を理解し、ストレス対策を主導していくことは極めて重要となります。また、管理監督者に理解されないアプローチは、彼らが職場のキーパーソンであることからしばしば失敗することがあります。労働者が積極的に参加しないアプローチは、プロジェクトが実際には労働者自身のために行われているにもかかわらず支持や協力が得られなかったり、場合によっては抵抗にあつて対策実施の妨げになったりなど諸問題に遭遇することとなります。まず、事業場全体の合意を得ておくことが大切です。

1-1. 事業者の理解と協力

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

(資料1：事業者に提出する説明文書の例)

資料2：事業者の理解を得るための説明資料；提出した資料の説明を補完するために用いることができます。

資料3：PPT ファイル 説明にあたって、適宜、必要なスライドを用います。)

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

ステップ1)

職場環境等の改善を通じたストレス対策を実施する背景と意義を説明する

職場環境等の改善を通じてメンタルヘルスの対策を実施する背景には、大きく2点あります。ひとつは法的な問題であり、もうひとつは労働生産性の問題です。この点を、資料を活用しながら説明します。

《法的問題に対する考え方》

労働者の安全と健康を守るための法律「労働安全衛生法」では、事業者は労働者に対して「安全配慮義務」を負っています。

この「安全配慮義務」とは、“業務上で生命や安全を損なうことがない様に配慮する義務”のことをいいます。またこの安全配慮義務は、事故に関連した労災等のみを問題としているので

はなく、“労働に起因するさまざまな健康障害をおこさないように配慮する義務”でもあります。

近年、ストレスを感じている労働者の増加も報告されており、健康障害のなかでも、過重労働やメンタルヘルス不全に関連した過労死や過労自殺が大きな社会問題となっています。そして、業務上の配慮がなされることなく発生した過労死や過労自殺は、この安全配慮義務違反にあたるとして、民事上の損害賠償を負うことになった裁判例も生じています。

このような点から、事業主は安全配慮義務を遂行することが求められているのです。(資料2の新聞記事、資料3などを用いる)

《生産性に対する考え方》

事業場にメンタルヘルス不全の事例が発生した場合には、その従業員は従来の100%の力で働くことができなくなりますので、労働力の低下が生じます。

メンタルヘルス対策に重点をおいた職場環境の改善を行うことにより、職場の活性化、さらには生産性の増加などにつながり、メンタルヘルス不全に伴う負担を軽減することが期待できます。また、事業場における疾病休業日数・疾病休業者数、早期離退職者等の減少などによるコストの低減をもたらす効果も期待できます。

(資料2 - 8. メンタルヘルス対策の実施によるコスト削減の見積もり)

ステップ2)

計画の概要について全体像がつかめるようにわかりやすく説明する

① 全体の流れを説明します

現状の分析と評価

⇒改善対策の計画策定

⇒改善の実施

⇒効果評価

という流れで実施します。

② 担当組織、担当者とその役割を説明します

他企業の成功事例の経験から、事業場のトップの積極的な姿勢が極めて重要なことを説明します。

対策委員会等の構成メンバー案を提示し、会の立ち上げ、運営、具体的な活動、権限、勤務上の取り扱い等について了解を得ます。

また、ストレス対策の経験のある外部機関や学識者の協力を求めること等について理解を得ておきましょう。

③ 効果的な対策のために、職場環境等の現状を調査することについて、その意義や内容を説明すると同時に結果の取り扱いについての原則を確認します。(資料8：職場環境調査の意義と内容)

職場環境に対して改善に取り組むことが主目的であり、個人の問題への対応ではないことを

明確にしましょう。

結果の取り扱いについては以下の点を確認しましょう。

- ▶ 職場における実態調査は、個々の職場を比較して優劣をつけるために用いるのではなく、改善のための基礎資料として用いること。
- ▶ 調査の結果、明らかになった問題点については、何らかの対策を講じること。
- ▶ 変更可能なことと不可能なことを区別し、変更可能なものうちできることから状況にあわせて実施すること。
- ▶ 優先順位をつけ、緊急性が高いもの、多くの人が訴えていることなどから取り組むこと。
- ▶ 実態調査の結果について（可能な限り）公表すること。

また、調査の実施にあたっては、個人のプライバシーについて倫理的配慮をもっておこなうことについて明示します。

ここで重要な点は、「調査を行う以上、必ず何らかの対策を講じる必要がある」ということです。調査のみがおこなわれて対策あるいは対策のための行動が伴わないと、労働者は幻滅し、事業者やメンタルヘルス対策委員会等の信頼も傷つくことになります。

④ 実施にかかる費用・時間の見積もりを示します。

ステップ3)

事業者からメンタルヘルス対策を実施する旨を表明してもらう

以上について理解と納得が得られたら、職場環境改善・メンタルヘルス対策を開始する旨を事業主より表明してもらいましょう。

（資料4：職場環境改善対策の実施に関する宣言、 資料5：英国Z社での文例）

1-2. 対策実行についての周知

職場環境改善についての取組みについて全社的な情報の周知を図りましょう。

事業者からのメッセージ、プロジェクトの内容やスケジュール、担当部署、実行組織などについて、事業場全体に情報の周知を図りましょう。従業員の意識向上を図るため、わかりやすいスローガン、標語などを用いるのも効果的です。

従業員全員が、職場環境等の改善の取組みについて、開始からその具体的プロセスまでを知ることが重要です。また、調査への参加が職場環境の改善につながることを十分に説明し、労働者の積極的な参加を呼びかける内容とします。安全衛生委員会などの場で、プロジェクトの内容を概観できる資料を配ることも効果的と考えられます。

（資料6：安全衛生委員会配布資料例「明るい職場プロジェクト」）

1-3. 活動のための組織づくり

職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策を実施するために、メンバーを組織しましょう。

対策の実施にあたっては、事業場内での担当部署、担当責任者を決め、必要な場合には関係者による検討・実行委員会を組織しましょう。通常は、産業保健スタッフ、人事・労務担当者、管理監督者、従業員の代表などに加わってもらい、多彩なメンバー構成となるほうが、対策が実施しやすいでしょう。またできるだけ労働者の積極的で自主的な参加を促すため、広く委員を募ってもよいでしょう。委員会を立ち上げるに際しては、委員の構成、運営方法、協議事項、活動について、事業場内の安全衛生委員会で承認を得ておくことも大切です。

また、選出された委員の活動は、勤務時間内に行うことができるよう、事業者の了解を得ておくようにしましょう。

(資料7：職場環境改善委員会委員の募集案内例)

2. 職場環境の現状分析と評価

事業場内の職場環境にどのような問題点があるのかを把握し、改善に結びつけるために現状の分析と評価を行いましょう。

2-1. 評価指標・評価方法の決定

評価・意見聴取の方法には以下のものがありますが、各々の方法の特徴を知り、事業場の普段の状況、これまでに実施されてきた職場での労働安全衛生対策の状況などに応じて、最適な方法を選ぶようにしましょう。

- ① 日頃得られる情報（いわゆる口コミ、社内コミュニケーションなどによるもの）
- ② 計画的に行われている職場巡視などの際に得られる情報
- ③ 健康診断結果や労働時間、残業時間など、職場ごとの特徴や比較が可能な客観的データ
- ④ 標準化されたストレス調査票（入手先一覧参照）
 - 職業性ストレス簡易調査票
 - 仕事のストレス判定図
 - NIOSH
 - 努力報酬不均衡モデル調査票（ERI）
 - その他（一般健康状況調査（GHQ）、抑うつ調査票（SDS、CES-D）、気分プロフィール検査（POMS）、コーネルメディカルインデックス（CMI）など）
- ⑤ 標準化されていない調査票（健康診断時の問診、「あなたが感じている職場のストレスや問題点」など自由記載方式による質問票など）

一般的には、標準化されたストレス調査票を用い、これに事業場にあったその他の項目を追加するのがよいでしょう。

以下に調査票を用いた場合の手順について示します。

2-2. 調査票を用いる場合の手順

ステップ1) 職場環境改善委員会において調査票の内容・手順について検討

↓

ステップ2) 調査する項目について、労使の合意を得る

↓

ステップ3) 調査の実施時期を決定し、調査票を配布する

調査票には、協力が得られるように表書きをつけましょう。

(資料9：職場の上司あて依頼文の例、

資料10：調査票の表書きの例)

表書きでのポイントは以下ようになります。

- ▶ 調査票の使用目的を明確にする。すなわち、職場の良否の判定や、人事考課のためではなく、職場環境の改善のための手がかりを得ることにあることをあきらかにする。
- ▶ 責任の所在を明確にしておく。
- ▶ プライバシーへの配慮、個人の不利益にならないような配慮について記載する。
- ▶ 回収方法から結果返却にいたるまでの過程について説明し、協力を求める。回答を用いることへの同意を得ておく。

↓

ステップ4) 調査票を回収・集計・分析する

①プライバシーへの配慮：

回答にあたっては、回答者が職場環境についての意見を自由に表現できるよう、あるいはバイアスの入らない適切な評価を行うことができるように、記入、回収、および集計の工夫を必ず行いましょう。

個人を対象としたストレス対策とは異なるので、質問項目への回答を匿名で行うことも可能です。調査票が匿名でない場合には、データ化する段階で匿名化を図るなどの工夫をしましょう。回答の秘匿性が守られるよう、健康診断時期などを利用して直接回収したり、回収用に封のできる封筒を用いたり、イントラネットを利用するなどの方法があります。

②人事考査との隔離：

調査結果の取り扱いについては人事考課に用いられないことを明確にしましょう。

③迅速な評価：

調査の実施から評価までに時間がかかりすぎると、調査した状況が変化して結果との不一致が多くなる可能性があります。調査結果は速やかに集計・分析するよう工夫しましょう。特に仕事の内容や量、また構成員などが大きく変動するような部署や時期では注意が必要です。

④評価に当たっての注意点：

評価の単位となる部署の人数が少ない場合は、数値の信頼性が低下し、個人が特定される可能性があるため、集計結果について公表しないなど、慎重な取り扱いが必要となります。

<注意：低い回答率は、その事業所の心理的環境が良くないことの表れのひとつです。特に回答率が60%を下回ることは、労働者の参加意識が低いサインであったり、労働者の間で共通した意識が乏しい、あるいは低いことを意味しているものと思われます。また、回答しなかった労働者は、回答した労働者と多くの点で異なっている可能性があります。しかし、調査票への回答はあくまで自由意志によって行われるべきであり、強制することは好ましくありません。>

3. ストレス要因のリストアップと対策の立案

仕事のストレス判定図等を用いた職場環境等の調査結果をもとに、管理監督者や労働者からの意見の聴取、職場巡視などを行ってストレス要因をリストアップし、対策を立案します。

3-1. 結果の説明と対策を検討するためのミーティング

3-1-1 ミーティングを行う職場の選定、参加者について

意見の聴取や検討会は、1) すべての職場の責任者のみを集めて行う場合、2) 職場ごとに行う場合、3) 問題の多いと判断された職場を中心に行う場合などがあります。

また、参加者を管理監督者と労働者とに分ける方法と、部署の構成員と一緒に参加してもらう方法があります。別々に行う場合には、意見が自由に出やすい反面、全体的な見通しのある提案になりにくい傾向があります。一方、部署の構成員が一緒の場合には、率直な意見が出にくい傾向があります。

管理監督者に対して調査結果を示して、問題点のリストアップ等をおこない、その結果を労働者にフィードバックして意見を聞くという方法もあります。

以下、職場の管理監督者を対象とした進め方について示します。

3-1-2 意見聴取・ミーティングの進め方について

1) 資料を準備する

職場環境調査の部署ごとの集計結果等に解説をつけてわかりやすい資料を作成します。(資料1 ①～③：職場環境調査の結果資料の例)

仕事のストレス判定図などの結果のみではなく、健康診断結果（個人の結果ではなく部署ごとの有所見率や平均値などを用います）や、「労働者が問題と感じていること」などの自由記載による回答も資料として用意し、幅広く意見を交換できるように工夫しましょう。

こうした資料を事前に提示しておいて、あらかじめ職場の問題点について考えておいてもらい、結果説明や検討会の際に提出してもらうこともできるでしょう。

2) ミーティングの進め方

該当する職場の仕事のストレス判定図の結果などをもとに話し合いをすすめ、具体的な問題点を出してもらうようにします。

何が問題か、具体的に、かつなるべく簡単な項目として列挙することがよいでしょう。その際、