

2. 新職業性ストレス簡易調査票の開発

2) 新職業性ストレス簡易調査票候補尺度の優先順位

研究協力者	井上 彰臣	東京大学大学院医学系研究科・院生
主任研究者	川上 憲人	東京大学大学院医学系研究科・教授
分担研究者	下光 輝一	東京医科大学公衆衛生学講座・教授
	堤 明純	産業医科大学産業医実務研修センター・教授
	原谷 隆史	独立行政法人労働安全衛生総合研究所・部長
	吉川 徹	財団法人労働科学研究所・副所長
	島津 明人	東京大学大学院医学系研究科・准教授
研究協力者	小田切優子	東京医科大学公衆衛生学講座・講師

本研究では、職場のストレス要因を個人レベルから組織レベルまで、包括的に評価できる、新しい職業性ストレス調査票（以下、新調査票とする）の開発を進めている。3 年計画の 2 年目である本年度は、昨年度作成した、新調査票のプレテスト版に含めた項目を絞り込むことを目的に、産業保健スタッフや人事労務担当者等を対象に、新調査票のプレテスト版に含めた概念のうち、「重要と思うもの」および「不要・使いにくいと思うもの」を挙げていただく WEB アンケートを実施した。その結果、平成 23 年 2 月末までに、合計 103 名の回答が得られた。「重要と思うもの」と回答した割合が最も高かった概念は「仕事の意義」で、次いで、「職場の一体感（ソーシャルキャピタル）」、「役割明確さ・曖昧さ」であった。一方、「不要・使いにくいと思うもの」と回答した割合が最も高かった項目は「新奇性」で、次いで、「予測可能性」、「手続きの公正性」であった。優先順位 10 位までにあげられた尺度（括弧内は順位）は、仕事の意義 (1)、職場の一体感（ソーシャル・キャピタル）(2)、役割明確さ・曖昧さ、公正な人事評価 (3.5)、上司の公正な態度 (5)、上司のリーダーシップ (6)、個人の尊重 (7)、ハラスメント(8)、ほめてもらえる職場 (9)、情緒的負担 (10) であった。これらのデータは、新職業性ストレス簡易調査票の尺度の中から最終候補を決定する参考となる。

A. はじめに

わが国における労働者のメンタルヘルス不調は増加の傾向にあり、その未然防止（第一次予防）は労使双方にとって優先順位の高い課題となっている。これまでの研究で、労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の 1 つとして、「職場環境等の評価と改善の実施」は、科学的有効性が確認されており（川上, 2002; Semmer, 2006）、その実施ツールとして職業性ストレス簡易調査票（下光ら, 2000）および仕事のストレス判定図（川上ら, 2000）が開発されている。しかし、これらのツールは開発から 10 年が経過し、①仕事上の報酬や組織の公正性などの重要なストレス要因を評価できていないこと、②業種、職種、雇用形態（非正規雇用を含む）を考慮した評価・判定ができないことなどの課題がある。一方、ヨーロッパ諸国では、職場のストレス要因を個人レベルから組織レベルまで、包括的に評価・判定する取り組みが行われはじめています。そこで、本調査研究では、これまでの職業性ストレス簡易調査票（以下、旧調査票とする）に新たに項目を追加し、ヨーロッ

パ諸国と同様、職場のストレス要因を個人レベルから組織レベルまで、包括的に評価できる、新しい職業性ストレス調査票（以下、新調査票とする）の開発を進めている。3 年計画の 2 年目である本年度は、昨年度作成した、新調査票のプレテスト版に含めた項目を絞り込むことを目的に、新調査票のユーザーとして想定される産業保健スタッフや人事労務担当者等を対象に、新調査票のプレテスト版に含めた概念のうち、「重要と思うもの」および「不要・使いにくいと思うもの」を挙げていただく WEB アンケートを実施した。

B. 研究の方法

1. 新調査票のプレテスト版に含めた概念

昨年度作成した、新調査票のプレテスト版は、「ストレス源・資源」および「アウトカム」に関する概念を含む項目で作成された。このうち、「ストレス源・資源」に関する概念については、各概念が着目している段階に応じて「作業・課題レベル」、「グループ・対人関係レベル」、「組織レベル」の 3 段階に分類した。「作業・課題レベル」とし

て含めた概念は、「仕事の意義」、「情緒的負担」、「役割葛藤」、「役割明確さ・曖昧さ」、「成長の機会」、「新奇性」、「予測可能性」の7概念、「グループ・対人関係レベル」として含めた概念は、「職場の一体感（ソーシャル・キャピタル）」、「経済・地位報酬」、「尊重報酬」、「ハラスメント」、「上司のリーダーシップ」、「上司の公正な態度」、「ほめてもらえる職場」、「失敗を認める職場」、「グループの有能感」、「職の不安定性（安定報酬）」の10概念、「組織レベル」として含めた概念は、「経営層との信頼関係」、「変化への対応」、「手続きの公正性」、「個人の尊重」、「公正な人事評価」、「多様な労働者への対応」、「キャリア形成」、「ワーク・セルフ・バランス」の8概念、「アウトカム」として含めた概念は「規定された職務の遂行」、「創造性の発揮」、「積極的な学習」、「ワーク・エンゲイジメント」の4概念であった。

2. WEBアンケートの作成と回答の募集

産業保健スタッフなどに、2010年5月の第83回日本産業衛生学会（福井）における自由集会「職業性ストレスユーザーズクラブ」や講演会などで参加者に依頼して、意見調査を実施した。調査は平成22年5～平成23年2月まで実施した。

アンケートでは、新調査票のプレテスト版に含めた29概念について、「重要と思うもの」および「不要・使いにくいと思うもの」にいくつでもチェックをいれてもらった。重要と考えた者の人数から不要と考えた者の人数を引いた数字を指標として、尺度候補の優先順位をつけることとした。また新職業性ストレス簡易調査票についての自由意見も収集した。

C. 結果

1. 回答者の基本属性

平成23年2月末までに合計103名の回答が得られた（表1）。回答者の職種として最も多かったのは看護職で、次いで、衛生管理者であった。また、産業保健スタッフや人事労務担当者以外の職種の方からも、多くの回答が寄せられた。回答者の担当事業場の業種として最も多かったのは、製造業で、次いで、医療・福祉であった。

2. 各項目の重要度

重要とした者の割合（%）は、30尺度の平均が42%、標準偏差13%であり、最高72%、最低18%であった。不要と回答した者の割合（%）は平均10%、標準偏差6%、最大31%、最低2%であった（表2）。

「ストレス源・資源」の「作業・課題レベル」に分類された概念のうち、「重要と思うもの」と回答した割合が最も高かった概念は「仕事の意義」で、次いで、「役割明確さ・曖昧さ」であった。「グループ・対人関係レベル」に分類された

概念のうち、「重要と思うもの」と回答した割合が最も高かった概念は「職場の一体感（ソーシャル・キャピタル）」で、次いで、「上司のリーダーシップ」であった。また、「ハラスメント」や「上司の公正な態度」も、半数以上の人が必要な概念と回答していた。「組織レベル」に分類された概念のうち、「重要と思うもの」と回答した割合が最も高かった概念は「公正な人事評価」であった。「アウトカム」に分類された概念については、いずれの概念も3～4割の人が重要と回答していた。一方、「不要・使いにくいと思うもの」と回答した割合が最も高かった項目は「新奇性」で、次いで、「予測可能性」、「手続きの公正性」であった。

優先順位10位までにあげられた尺度は、以下のようなものである：仕事の意義（1、括弧内は順位、以下同様）、職場の一体感（ソーシャル・キャピタル）（2）、役割明確さ・曖昧さ、公正な人事評価（3.5）、上司の公正な態度（5）、上司のリーダーシップ（6）、個人の尊重（7）、ハラスメント（8）、ほめてもらえる職場（9）、情緒的負担（10）。

新職業性ストレス簡易調査票に関する自由意見では、調査票に対する期待の一方で、項目数が増加することに対する不安や簡便な版も提供してほしいとの意見がみられた（表3）。

D. 考察

3ヵ年計画の2年目である本年度は、新調査票のプレテスト版に含めた概念のうち、「重要と思うもの」および「不要・使いにくいと思うもの」を挙げていただくWEBアンケートを実施した。

「ストレス源・資源」の「作業・課題レベル」に分類された概念では、「仕事の意義」が重要と回答した割合が最も高かった。給料などの外的な報酬を得ることを目的とした、外発的動機に基づいて業務を遂行することよりも、自身で仕事の意義を見出し、内発的動機に基づいて業務を遂行することがより重視されている傾向にあると考えられる。また、「役割明確さ・曖昧さ」も約6割の人が重要と回答していた。「役割曖昧さ」はNIOSHの職業性ストレスモデル（Hurrell & McLaney, 1988）の「仕事のストレッサー」として挙げられている、古典的な職業性ストレス要因であるが、「仕事の意義」がとくに重視された今回の結果を考慮すると、「（仕事の資源としての）役割明確さ」が重視された結果と考えられる。

「グループ・対人関係レベル」に分類された概念では、「職場の一体感（ソーシャル・キャピタル）」が重要と回答した割合が最も高かった。新調査票では、「職場の一体感（ソーシャル・キャピタル）」を中核概念と位置付けており、実際の現場においても、その重要性が認識されているこ

とが明らかになった。また、「上司のリーダーシップ」、「上司の公正な態度」、「ハラスメント」も半数以上の人が必要と回答していた。ハラスメントの原因は上司に限定されないが、いずれの概念も、上司の態度にかかわるものであり、上司の態度が、部下の職務遂行意欲や心身の健康に影響を与える重要な概念と認識されていることが明らかになった。

「組織レベル」に分類された概念では、「公正な人事評価」が必要と回答した割合が最も高かった。雇用形態の多様化に伴う、不安定雇用問題が深刻化している昨今において、「公正な人事評価」は重要な概念になることが予想され、本アンケートの結果も、このような背景を反映したものと考えられる。

一方で、「新奇性」、「予測可能性」、「手続きの公正性」などの項目は、不要、あるいは使いにくいと回答した割合が高かった。「新奇性」については、得点が高いことが望ましいことなのか、望ましくないことなのか判断しにくく、現場では使いにくいと回答した割合が高かったと考えられる。「予測可能性」については、これまでの研究で、心理的ストレスとの明確な関連が認められていないことから、不要と感じた回答者が多かった可能性がある。また、「手続きの公正性」は、一貫性、代表性、修正可能性などの様々なルールを含んだ、幅広い概念であることから、調査票で測定しても、具体的な職場環境改善に結びつけにくく、使いにくいと感じた回答者が多かった可能性がある。

新調査票は、旧調査票に追加して使用することにより、これまで測定することが難しかった、グループ・対人関係および組織に着目したストレス源・資源や、ポジティブなアウトカムを測定することができ、より包括的に職場環境の評価・把握が可能と思われる。しかし、現場でより簡便に使用できるようにするには、より重要度の高い概念を残しながら、項目を絞っていく必要がある。

これらのデータは、新職業性ストレス簡易調査票の尺度の中から最終候補を決定する基盤となる。一方、自由意見からは、項目数の増加に対する懸念、社内報にでも使用できるような簡便なバージョンを求める声があった。心理測定的な条件を満たす最低2～3項目の質問を含む尺度による標準版に加えて、1項目で調査可能な短縮版の作成も検討課題である。

E. 健康危険情報
該当せず。

F. 研究発表
なし

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む）
該当せず。

表1. 回答者の基本属性 (N = 103)

基本属性	人数
職種	
産業医	9
看護職	24
心理職	11
人事労務担当者	9
労働衛生コンサルタント	2
衛生管理者	18
その他	29
無回答	1
担当事業場の業種	
農林水産業	1
鉱業	0
建設業	3
製造業	21
電気・ガス・熱供給・水道業	2
情報通信業	9
運輸業・郵便業	3
卸売業・小売業	7
金融業・保険業	8
不動産業・物品賃貸業	0
学術研究・専門・技術サービス業	7
宿泊業・飲食店	1
生活関連サービス業・娯楽業	1
教育学習支援業	6
医療・福祉	12
複合サービス事業	1
サービス業（他に分類されないもの）	7
公務	9
その他	4
無回答	1

表2. 新調査票のプレテスト版に含めた概念のうち、「重要と思うもの」、「不要・使いにくいと思うもの」と回答した人数 (N = 103; 複数回答可)

概念	重要	(%)	不要	(%)	優先順位※
<ストレス源・資源>					
作業・課題レベル					
仕事の意義	74	72%	2	2%	1
情緒的負担	50	49%	11	11%	10
役割葛藤	39	38%	8	8%	15
役割明確さ・曖昧さ	62	60%	5	5%	3.5
成長の機会	47	46%	11	11%	11.5
新奇性	19	18%	32	31%	32
予測可能性	29	28%	21	20%	28
グループ・対人関係レベル					
職場の一体感(ソーシャル・キャピタル)	63	61%	4	4%	2
経済・地位報酬	46	45%	13	13%	14
尊重報酬	40	39%	13	13%	19
ハラスメント	56	54%	13	13%	8
上司のリーダーシップ	57	55%	7	7%	6
上司の公正な態度	56	54%	3	3%	5
ほめてもらえる職場	50	49%	8	8%	9
失敗を認める職場	45	44%	15	15%	16
グループの有能感	30	29%	12	12%	24.5
職の不安定性(安定報酬)	35	34%	16	16%	23
組織レベル					
経営層との信頼関係	40	39%	14	14%	20
変化への対応	31	30%	13	13%	24.5
手続きの公正性	28	27%	18	17%	27
個人の尊重	50	49%	5	5%	7
公正な人事評価	61	59%	4	4%	3.5
多様な労働者への対応	31	30%	15	15%	26
キャリア形成	41	40%	7	7%	13
ワーク・セルフ・バランス	44	43%	8	8%	11.5
<アウトカム>					
規定された職務の遂行	34	33%	9	9%	21
創造性の発揮	30	29%	10	10%	22
積極的な学習	35	34%	7	7%	18
ワーク・エンゲイジメント	38	37%	9	9%	17

※重要と思う人数と不要と思う人数の差に基づいて尺度に順位をつけた。同順位は順位の平均を示した。

表3 新職業性ストレス簡易調査票に対する自由意見

<p>現調査票は、大変有効に活用させていただいております。個人にフィードバックする上で、気づきの促進ができ、全国平均という比較対象は、非常に客観的にメンタルヘルス対策を進めることができている。新調査票にも期待しています。よろしくお願いたします。</p>
<p>アクションプランへつなぎやすく、プラン立案のヒントになるような設問であると使いやすいと思いました。</p>
<p>数個の項目(仕事の質・量、対人関係、処遇等)に分けた方が分かり易いように思います。</p>
<p>職場活性化調査的な尺度を追加されるとのことで期待しております。</p>
<p>調査を職場で経年的に実施していくには回答項目が少なくすることにこそありますが、継続しやすい調査票であることを希望します。</p>
<p>質問数が多いと回答率が低下する可能性があると思います。また、社内では社内風土調査を実施しており、新規の設問は重複する項目も多いと感じます。現行のアンケートで職業の負荷がグレーゾンの場合に二次的なアンケートとする活用方法は有効であるように感じました。</p>
<p>Yワーク・セルフ・バランスの質問は、あった方が良くと思うが、設問の仕方は要検討。知的にあまり高くない方も利用するため、設問はもっと分かりやすくしてください。「仕事上でストレスを感じているか」の項目を入れてください。家族の支えがあった時、仕事のストレスも軽減します。それを反映できる調査票にしてください。</p>
<p>弊社では、管理職～準社員、年齢も10代後半～60代(65歳定年)と幅広い職位・年齢層の者を対象に実施しており、項目(D、I等)によっては無記入の確率が高いと予想される(特に準社員)。逆に、表に出にくい対人関係等に関する項目(j～N)は是非加えていただきたいと思われた。しかしながら、今の57項目から増える事になれば、被験者への負担が懸念されることである。</p>
<p>「会社」や「上司」が自分に何をしてくれるかという他者依存的な質問傾向が現代社会を表していて不適切だと思う。ビジネスの現場でこれ以上の他者依存を許容することは、国力にとってマイナスである。もっと、原点に戻り、自分が何をできるか、そのために何をしているかを問い、他人に何かしてもらうのではなく、自分で仕事の意義を作り出し、感じるような項目が望ましいと感じる。</p>
<p>c:「みなぎる」程度ではなく、傾向がみられれば良いのでは。</p>
<p>多様な労働者が同じ仕事をしていると、非正規やアルバイトから労働対価・報酬・待遇に対する不満が多く聞かれる。「多様な労働者が尊重されていること」とは、そのような不満がない職場を意味しているのか?意味が理解できなかった。</p>
<p>上司による影響だけでなく、同僚や部下にも該当する項目が欲しい。中間管理職に該当する階層も多く、また、部下のマネジメントに苦慮するケースが多く発生しているため。ハラスメントの項目をこの調査票に含める場合、対象者の特定を求められるケースが増えることが想定される。</p>
<p>時宜を得たよい研究と思います。</p>
<p>大変お世話になっております。現在、フリーソフトを使用させていただいている次第でございます。ただ、説明書を個々人が読み、回答するには時間がかかりすぎると考え、プログラムを編成し説明書を読まずとも簡易にストレスチェックを施行できるように改善させていただきました。この度の改正には、多大なる期待をしている所存ではございますが、項目数の増加により激務の中でストレスチェックをする余裕がないということも念頭において改正していただきたいとともに、説明書などを読まずとも個々人が簡易にストレスチェックを行えるようプログラムを組んでいただくよう改正していただけると、このストレス簡易票の利用者も増え、更に有効なものになると思われます。ご検討の程よろしくお願いたします。</p>
<p>組織が組織として機能するために一定の統制が必要とも考えますので、統制そのものの存在自体を具合の悪いこととの印象で受け取られる表現は避け、職場の活力を削ぐような現れ方をしていないか訊く表現がよいのではないかと考えます。</p>
<p>公務員と民間企業では必要な質問項目が異なると思います。</p>
<p>調査票の質問項目は必要にして十分の内容という印象ですが、これをさまざま場面(例えば社内報であるとか健保組合の機関誌など)でもメンタルヘルス広報の入り口の資料として使用できるような「簡易版」も作成いただくと、使用媒体に応じた簡易的な使用が可能となります。簡易版の作成をぜひお願できればと思います。</p>

2. 新職業性ストレス簡易調査票の開発

3) 新職業性ストレス簡易調査票尺度の標準化のための全国調査

主任研究者	川上 憲人	東京大学大学院医学系研究科・教授
分担研究者	堤 明純	産業医科大学産業医実務研修センター・教授
	島津 明人	東京大学大学院医学系研究科・准教授
	下光 輝一	東京医科大学公衆衛生学講座・教授
	原谷 隆史	独立行政法人労働安全衛生総合研究所・部長
	吉川 徹	財団法人労働科学研究所・副所長
研究協力者	小田切優子	東京医科大学公衆衛生学講座・講師
	井上 彰臣	東京大学大学院医学系研究科・院生

新職業性ストレス簡易調査票の候補尺度の標準化のために、わが国の労働者の代表サンプルに対して調査を実施した。多段階抽出層化無作為抽出により、全国の代表サンプルとなる日本国籍を持つ 20 歳以上 60 歳以下の男女地域住民 5 千人を抽出した。2011 年 2 月 18 日までに 2384 名から有効回答を収集した（回収率 47.7%）。2384 名の有効回答者中、被用者は男性 847 名、女性 786 名であった。全国調査には、新職業性ストレス簡易調査票の候補尺度として(1) 作業・課題レベルのストレス源・資源（9 尺度）、(2) グループ・対人関係レベルのストレス源・資源（10 尺度）、(3) 組織レベルのストレス源・資源（9 尺度）、(4) アウトカム（5 尺度）を使用した。現在の職業性ストレス簡易調査票も調査票に含めた。現行の職業性ストレス簡易調査票の尺度得点の男女別平均値、新職業性ストレス簡易調査票の候補尺度得点の男女別平均値を計算した。これらのデータは、新職業性ストレス簡易調査票の判定方法を決定する基本となる。

A. はじめに

本研究では、これまでの職業性ストレス簡易調査票（以下、旧調査票とする）に新たに項目を追加し、ヨーロッパ諸国と同様、職場のストレス要因を個人レベルから組織レベルまで、包括的に評価できる、新しい職業性ストレス調査票（以下、新調査票とする）を開発し、標準化のための全国調査を実施することを目的としている。昨年度までに新調査票に含める項目を選定し、プレテスト版を作成して予備調査を実施した。3 ヶ年計画の 2 年目である本年度は、昨年度研究であげられた新職業性ストレス簡易調査票の候補尺度を用いて全国調査を実施し、その男女別標準値を求めた。

B. 研究の方法

1. 候補尺度の標準化

新職業性ストレス簡易調査票の候補尺度の標準化のために、わが国の労働者の代表サンプルに対して調査を実施した。労働者の代表サンプルを直接抽出する方法がないため、全国の代表サンプルを無作為抽出して調査を実施し、その回答者から被用者の回答を選択することとした。

調査は中央調査社に委託した。多段階抽出層化無作為抽出により、全国の代表サンプルとなる日本国籍を持つ 20 歳以上 60 歳以下の男女地域住民

5 千人を抽出した。2010 年 11 月 25 日に 5000 名に対して調査票を送付した。2010 年 12 月 16 日までに未回答だった 3386 名にハガキにより督促を行った。2011 年 1 月 11 日には未回答の 2940 名に調査票を再送した。2011 年 2 月 18 日までに 2400 名から調査票を回収した。うち有効回収数は 2384 名（回収率 47.7%）であった。無効調査票 16 票の内訳は、重複回答 2 件（同じ対象者から 2 通の返送あり）、ID 特定不能 6 件（番号切り取り、番号塗りつぶし）、白票 7 件、欠票 1 件（記入不備）であった。

2. 新簡易版調査票の尺度

今回、全国調査に使用した新職業性ストレス簡易調査票の候補尺度は(1) 作業・課題レベルのストレス源・資源（9 尺度）、(2) グループ・対人関係レベルのストレス源・資源（10 尺度）、(3) 組織レベルのストレス源・資源（9 尺度）である。また新職業性ストレス簡易調査票に含めるかどうか未定であるが(4) アウトカム（5 尺度）も調査に使用した。さらに、現在の職業性ストレス簡易調査票も調査票に含めた。これらの尺度の質問項目の回答選択肢は、「そうだ」、「まあそうだ」、「ややちがう」、「ちがう」の 4 段階に統一した。

使用した新職業性ストレス簡易調査票の候補尺度は以下の通りである。

- (1) 作業・課題レベルのストレス源・資源
 仕事の意義 (3項目、3-12点)
 業務負担 (5項目、5-20点)
 情緒的負担 (3項目、3-12点)
 仕事のコントロール (4項目、4-16点、ただし
 現行版の3項目尺度に1項目を追加したもの)
 役割葛藤 (3項目、3-12点)
 役割明確さ (3項目、3-12点)
 成長の機会 (3項目、3-12点)
 新奇性 (3項目、3-12点)
 予測可能性 (3項目、3-12点)
- (2) グループ・対人関係レベルのストレス源・資源
 職場の一体感 (ソーシャル・キャピタル) (6項目版、6-24点；5項目版、5-20点；3項目版、3-12点)
 経済・地位報酬 (2項目、2-8点)
 尊重報酬 (2項目、2-8点)
 ハラスメント (2項目、2-8点)
 上司のリーダーシップ (3項目、3-12点)
 上司の公正な態度 (3項目、3-12点)
 ほめてもらえる職場 (3項目、3-12点)
 失敗を認める職場 (2項目、2-8点)
 グループの有能感 (3項目、3-12点)
 職の不安定性 (3項目、3-12点)
- (3) 組織レベルのストレス源・資源
 経営層との信頼関係 (3項目、3-12点)
 変化への対応 (3項目、3-12点)
 手続きの公正性 (3項目、3-12点)
 個人の尊重 (3項目、3-12点)
 公正な人事評価 (3項目、3-12点)
 多様な労働者への対応 (3項目、3-12点)
 キャリア形成 (5項目、5-20点)
 ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ) (2項目、2-8点)
 ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ) (2項目、2-8点)
- (4) アウトカム
 規定された職務の遂行 (3項目、3-12点)
 創造性の発揮 (3項目、3-12点)
 積極的な学習 (3項目、3-12点)
 ワーク・エンゲイジメント (3項目、3-12点)
 仕事のパフォーマンス (1項目、0-10点)

C. 結果

2384名の有効回答者中、被用者は男性 847名、女性 786名であった。その基本属性を表1に示す。

また現行の職業性ストレス簡易調査票の尺度得点の男女別平均値を表2に、新職業性ストレス簡易調査票の候補尺度得点の男女別平均値を表3に示した。

D. 考察

本年度は、全国調査を実施し、新職業性ストレス簡易調査票の候補尺度の男女別平均値を算出した。これらのデータは、新職業性ストレス簡易調査票の判定方法を決定する基本となる。

E. 結論

新職業性ストレス簡易調査票の候補尺度の標準化のために、わが国の労働者の代表サンプルに対して調査を実施した。多段階抽出層化無作為抽出により、全国の代表サンプルとなる日本国籍を持つ20歳以上60歳以下の男女地域住民5千人を抽出した。2011年2月18日までに2384名から有効回答を収集した(回収率47.7%)。2384名の有効回答者中、被用者は男性847名、女性786名であった。全国調査には、新職業性ストレス簡易調査票の候補尺度として(1)作業・課題レベルのストレス源・資源(9尺度)、(2)グループ・対人関係レベルのストレス源・資源(10尺度)、(3)組織レベルのストレス源・資源(9尺度)、(4)アウトカム(5尺度)を使用した。現在の職業性ストレス簡易調査票も調査票に含めた。現行の職業性ストレス簡易調査票の尺度得点の男女別平均値、新職業性ストレス簡易調査票の候補尺度得点の男女別平均値を計算した。これらのデータは、新職業性ストレス簡易調査票の判定方法を決定する基本となる。

F. 健康危険情報

該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

川上憲人. 職場のメンタルヘルスの国際潮流と日本型枠組みの確立に向けて. 産業精神保健 18(4): 281-285, 2010.

江口 尚. 職域におけるソーシャル・キャピタルと健康影響. 産業医学ジャーナル 34(2): 94-99, 2011.

H. 知的財産権の出願・登録状況 (予定を含む)

該当せず。

表1 仕事とストレスに関する全国調査(2010/2011)における被用者の基本属性*

属性	男性 (N = 847)		女性 (N = 786)	
	平均 (標準偏差)	n (%)	平均 (標準偏差)	n (%)
年齢				
29歳以下		113 (13.3)		141 (17.9)
30-39歳		229 (27.0)		221 (28.1)
40-49歳		256 (30.2)		208 (26.5)
50-59歳		229 (27.0)		197 (25.1)
60歳以上		20 (2.4)		19 (2.4)
職種				
管理職		136 (16.1)		16 (2.0)
専門技術職		202 (23.8)		161 (20.5)
事務職		78 (9.2)		223 (28.4)
営業販売職		80 (9.4)		91 (11.6)
サービス職		34 (4.0)		131 (16.7)
運輸・通信職		61 (7.2)		9 (1.1)
生産工程・労務職		186 (22.0)		66 (8.4)
その他		66 (7.8)		81 (10.3)
無回答		4 (0.5)		8 (1.0)
専門職				
コンピューター技術者		44 (5.2)		9 (1.1)
小学校、中学校、高校の教師		22 (2.6)		19 (2.4)
医師		2 (0.2)		2 (0.3)
看護師		3 (0.4)		57 (7.3)
福祉のお仕事		18 (2.1)		73 (9.3)
店舗での販売スタッフ		33 (3.9)		106 (13.5)
上記の職業ではない		663 (78.3)		475 (60.4)
無回答		62 (7.3)		45 (5.7)
雇用形態				
経営者・役員		30 (3.5)		7 (0.9)
常時雇用されている正規職員・社員		723 (85.4)		328 (41.7)
派遣社員		9 (1.1)		30 (3.8)
契約社員・嘱託		42 (5.0)		57 (7.3)
臨時職員・パート・アルバイト		31 (3.7)		352 (44.8)
その他		9 (1.1)		11 (1.4)
無回答		3 (0.4)		1 (0.1)
1ヵ月の総労働時間	198.4 (44.5)		144.1 (53.2)	
勤め先の企業規模				
1-19人		134 (15.8)		148 (18.8)
20-49人		85 (10.0)		71 (9.0)
50-99人		65 (7.7)		69 (8.8)
100-299人		128 (15.1)		115 (14.6)
300-499人		60 (7.1)		46 (5.9)
500-999人		69 (8.1)		57 (7.3)
1,000人以上		227 (26.8)		214 (27.2)
官公庁		70 (8.3)		43 (5.5)
無回答		9 (1.1)		23 (2.9)

表1 (続き) 仕事とストレスに関する全国調査(2010/2011)における被用者の基本属性*

属性	男性 (N = 847)		女性 (N = 786)	
	平均 (標準偏差)	n (%)	平均 (標準偏差)	n (%)
勤め先の事業場規模				
1-19人		264 (31.2)		310 (39.4)
20-49人		138 (16.3)		165 (21.0)
50-99人		123 (14.5)		98 (12.5)
100-299人		154 (18.2)		103 (13.1)
300-499人		49 (5.8)		32 (4.1)
500-999人		37 (4.4)		31 (3.9)
1,000人以上		73 (8.6)		40 (5.1)
無回答		9 (1.1)		7 (0.9)
勤め先の事業場の業種				
農業、林業、漁業		4 (0.5)		4 (0.5)
鉱業		2 (0.2)		0 (0.0)
建設業		88 (10.4)		17 (2.2)
製造業		235 (27.7)		95 (12.1)
電気・ガス・水道業		29 (3.4)		6 (0.8)
情報通信業		36 (4.3)		19 (2.4)
運輸業		62 (7.3)		18 (2.3)
卸売・小売業		69 (8.1)		102 (13.0)
金融・保険業		28 (3.3)		50 (6.4)
不動産業		5 (0.6)		5 (0.6)
調査研究、専門・技術コンサル業		14 (1.7)		4 (0.5)
宿泊、飲食、娯楽業		22 (2.6)		46 (5.9)
教育、学習支援業		28 (3.3)		43 (5.5)
医療、福祉		31 (3.7)		193 (24.6)
その他サービス業		65 (7.7)		95 (12.1)
国や自治体の機関		71 (8.4)		33 (4.2)
その他の業種		56 (6.6)		55 (7.0)
無回答		2 (0.2)		1 (0.1)

* 20歳以上住民からの二段階無作為抽出に対する調査(2010年11月から2011年2月、回答率49%)への回答者から被用者(会社などから給与をもらっている者)を抽出した。

表2 旧職業性ストレス簡易調査票の各下位（候補）尺度の男女別全国平均値 †

下位（候補）尺度項目	項目数	得点範囲	男性（N = 847）		女性（N = 786）	
			平均	標準偏差	平均	標準偏差
(1) ストレス要因						
心理的な仕事の負担(量)	3	3-12	8.91	2.17	8.23	2.37
心理的な仕事の負担(質)	3	3-12	8.80	1.96	8.20	2.29
自覚的な身体的負担度	1	1-4	2.53	1.04	2.48	1.11
仕事のコントロール度	3	3-12	7.86	2.15	7.31	2.22
技能の活用度	1	1-4	3.06	0.82	2.94	0.88
職場での対人関係でのストレス	3	3-12	6.66	1.95	6.02	1.97
職場環境によるストレス	1	1-4	2.29	1.01	2.14	0.96
仕事の適正度	1	1-4	2.85	0.82	2.99	0.77
働きがい	1	1-4	2.78	0.88	2.96	0.84
(2) ストレス反応						
活気	3	3-12	6.58	2.33	6.98	2.39
イライラ感	3	3-12	6.97	2.54	6.85	2.55
疲労感	3	3-12	6.84	2.60	6.97	2.66
不安感	3	3-12	6.67	2.38	6.10	2.40
抑うつ感	6	6-24	10.62	4.10	10.08	3.87
身体愁訴	11	11-44	19.21	6.02	19.99	5.82
(3) 他の因子						
上司からのサポート	3	3-12	7.24	2.23	6.98	2.28
同僚からのサポート	3	3-12	7.84	2.09	8.25	2.10
家族・友人からのサポート	3	3-12	9.79	2.04	10.11	2.01
仕事や生活の満足度	2	2-8	5.65	1.34	5.67	1.30

† 各下位尺度得点は、得点が高いほど、その量大きいことを表す

§ 旧版3項目（心理的な仕事の負担(量)）と新版2項目の合計得点を算出

|| 旧版3項目（仕事のコントロール度）と新版1項目の合計得点を算出

表3 新職業性ストレス簡易調査票の各下位候補尺度の男女別全国平均値 †

下位（候補）尺度項目	項目数	得点範囲	男性（N = 847）		女性（N = 786）	
			平均	標準偏差	平均	標準偏差
(1) 作業・課題レベルのストレス源・資源						
仕事の意義 †	3	3-12	9.20	2.02	9.35	2.03
業務負担 §	5	5-20	14.44	3.36	13.07	3.64
情緒的負担	3	3-12	7.08	2.40	7.03	2.54
仕事のコントロール	4	4-16	10.36	2.86	9.82	2.79
役割葛藤	3	3-12	7.03	2.29	6.24	2.28
役割明確さ	3	3-12	9.29	1.86	9.68	1.66
成長の機会	3	3-12	8.03	2.42	8.02	2.44
新奇性	3	3-12	6.96	2.35	6.36	2.39
予測可能性	3	3-12	7.41	2.12	7.37	2.24
(2) グループ・対人関係レベルのストレス源・資源						
職場の一体感（ソーシャル・キャピタル）						
6項目版	6	6-24	15.92	3.92	17.13	3.84
5項目版	5	5-20	13.14	3.39	14.11	3.29
3項目版	3	3-12	7.94	2.08	8.54	2.02
経済・地位報酬	2	2-8	4.69	1.58	4.95	1.56
尊重報酬	2	2-8	5.32	1.32	5.59	1.34
ハラスメント	2	2-8	2.89	1.35	2.80	1.32
上司のリーダーシップ	3	3-12	6.73	2.27	6.34	2.32
上司の公正な態度	3	3-12	7.53	2.35	7.78	2.45
ほめてもらえる職場	3	3-12	7.17	2.38	7.38	2.56
失敗を認める職場	2	2-8	4.56	1.53	4.49	1.58
グループの有能感	3	3-12	7.52	2.25	7.44	2.20
職の不安定性	3	3-12	7.57	2.30	7.66	2.20
(3) 組織レベルのストレス源・資源						
経営層との信頼関係	3	3-12	7.41	2.15	7.77	2.08
変化への対応	3	3-12	7.39	2.15	7.47	2.20
手続きの公正性	3	3-12	6.75	2.21	6.87	2.17
個人の尊重	3	3-12	6.32	2.11	6.39	2.19
公正な人事評価	3	3-12	6.43	2.30	6.45	2.33
多様な労働者への対応	3	3-12	7.25	2.06	7.88	2.11
キャリア形成	5	5-20	10.88	3.67	11.03	3.71
ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）	2	2-8	4.60	1.70	4.28	1.74
ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）	2	2-8	4.06	1.52	4.34	1.58
(4) アウトカム						
規定された職務の遂行	3	3-12	8.88	1.78	8.99	1.59
創造性の発揮	3	3-12	8.24	2.10	7.77	2.20
積極的な学習	3	3-12	7.69	2.13	7.58	2.19
ワーク・エンゲイジメント	3	3-12	7.55	2.22	7.87	2.14
仕事のパフォーマンス	1	0-10	6.67	1.83	6.66	1.68

† 各尺度得点は、得点が高いほど、その量が大きいかを表す。これらの尺度は候補であり、最終版に含められるかどうかはこの段階ではまだ決まっていない。

(1) 作業・課題レベルのストレス源・資源

A. あなた自身のお仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そ う だ	そ ま あ だ	ち や が う	ち が う
仕事の意義				
自分の仕事は意味のあるものだ-----	1	2	3	4
自分の仕事は重要だと思う-----	1	2	3	4
働きがいのある仕事だ-----	1	2	3	4
業務負担（拡張版）* 旧版の項目				
*非常にたくさんの仕事をしなければならない-----	1	2	3	4
*時間内に仕事が処理しきれない-----	1	2	3	4
*一生懸命働かなければならない-----	1	2	3	4
自分の職場の労働時間は長い-----	1	2	3	4
自分の職場はいつも人手不足だ-----	1	2	3	4
情緒的負担				
仕事の上で、気持ちや感情がかき乱されることがある-----	1	2	3	4
感情面で負担になる仕事だ-----	1	2	3	4
感情的に巻き込まれやすい仕事だ-----	1	2	3	4
仕事のコントロール（拡張版）* 旧版の項目				
*自分のペースで仕事ができる-----	1	2	3	4
*自分で仕事の順番・やり方を決めることができる-----	1	2	3	4
*職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる-----	1	2	3	4
どのくらい残業や休日出勤するか自分で決められる-----	1	2	3	4
役割葛藤				
自分が正しいと思うのとは違ったやり方で仕事をしなければならない -----	1	2	3	4

複数の人からお互いに矛盾したことを要求される-----	1	2	3	4
十分な人やモノがないまま仕事を割り当てられる-----	1	2	3	4
役割明確さ				
自分の職務や責任が何であるか分かっている-----	1	2	3	4
自分にどれくらい権限があるのかはっきりしている-----	1	2	3	4
自分の仕事で何をすべきかについて説明されている-----	1	2	3	4
成長の機会				
仕事で新しいことを学ぶ機会がある-----	1	2	3	4
仕事で自分の長所をのばす機会がある-----	1	2	3	4
職場では、自分の技能を十分に高めることができる-----	1	2	3	4

そう 　　ま 　　ち 　　や 　　ち
 だ 　　あ 　　が 　　や 　　が
 　　だ 　　う 　　う 　　う 　　う

新奇性

これまでしたことのない種類の仕事をする事が多い-----	1	2	3	4
毎回、新しい技術や知識を必要とする仕事である-----	1	2	3	4
仕事の上で、以前に経験したことのないことに出会う-----	1	2	3	4

予測可能性

いづろ、自分の仕事量が増えるか分かっている-----	1	2	3	4
いづろ、自分の仕事が一段落するか見通しがついている-----	1	2	3	4
いづろ、仕事上でトラブルが生じるか予想できる-----	1	2	3	4

(2) グループ・対人関係レベルのストレス源・資源

B. あなたが働いている職場についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

そう 　　そ 　　ま 　　ち 　　や 　　ち
 だ 　　う 　　あ 　　が 　　や 　　が
 　　だ 　　だ 　　う 　　う 　　う 　　う

職場の一体感 (ソーシャル・キャピタル) ※上から3項目、5項目、6項目をそれぞれ3, 4, 6項目版とした。

私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある-----	1	2	3	4
私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている-----	1	2	3	4
私たちの職場では、仕事に関連した情報の共有ができている-----	1	2	3	4
私たちの職場では、助け合おうという雰囲気がある-----	1	2	3	4
私たちの職場では、お互いに信頼し合っている-----	1	2	3	4
笑いや笑顔がある職場だ-----	1	2	3	4

経済・地位報酬

自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている-----	1	2	3	4
自分の能力や経験に見合った地位・職務に就いている-----	1	2	3	4

尊重報酬

私は上司からふさわしい評価を受けている-----	1	2	3	4
同僚から、自分の仕事上のふさわしい扱いを受けている-----	1	2	3	4

ハラスメント <優先度1>

職場で自分がいじめ、パワハラにあっている (セクハラを含む)-----	1	2	3	4
職場でいじめ、パワハラにあっている人がいる (セクハラを含む)-----	1	2	3	4

上司のリーダーシップ

仕事の出来ばえについて、上司からフィードバックをもらっている-----	1	2	3	4
上司は、部下が能力を伸ばす機会を持てるように、取り計らってくれる-----	1	2	3	4
上司は、私が自分で問題解決できるように励ましてくれる-----	1	2	3	4

そう　　まあ　　やや　　ちが
だ　　そう　　ちが　　う
　　だ　　う

上司の公正な態度

上司は独りよがりなものの見方をしないようにすることができる――	1	2	3	4
上司は親切心と思いやりをもって接してくれる――	1	2	3	4
上司は誠実な態度で対応してくれる――	1	2	3	4

ほめてもらえる職場

仕事をきちんとすれば、ほめてもらえる――	1	2	3	4
努力して仕事をすれば、ほめてもらえる――	1	2	3	4
あたりまえのことでも、できたらほめてもらえる――	1	2	3	4

失敗を認める職場

ピンチをチャンスに変えられる職場だ――	1	2	3	4
失敗しても挽回(ばんかい)するチャンスがある職場だ――	1	2	3	4

グループの有能感

自分のグループは仕事の遂行能力がとても高いという自信がある――	1	2	3	4
自分のグループは不測の事態をうまく処理できるという自信がある――	1	2	3	4
自分のグループは全体的に見て、課題の解決能力が高い――	1	2	3	4

職の不安定性(安定報酬)

昇進の見込みは少ない――	1	2	3	4
職を失う恐れがある――	1	2	3	4
職場で、好ましくない変化を経験している。もしくは今後そういう状況が 起こりうる――	1	2	3	4

(3) 組織レベルのストレス源・資源

C. あなたの働いている会社や組織についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

そう　　そま　　ちや　　ち
だ　　うだ　　がや　　が
　　だ　　う　　う

経営層との信頼関係

経営層は従業員の仕事ぶりを信頼している――	1	2	3	4
経営層からの情報は信頼できる――	1	2	3	4
経営層は従業員からの提案を真剣に取り扱ってくれる――	1	2	3	4

変化への対応

職場や仕事でどんな変化があるか、上司にたずねる機会がある――	1	2	3	4
職場や仕事で変化があるときには、従業員の意見が聞かれている――	1	2	3	4
職場や仕事の変化がある場合、事前に説明がある――	1	2	3	4

	そ う だ	ま あ そ う だ	ち や が う	ち が う
手続きの公正性				
意思決定によって影響を受ける全ての関係者が、意思決定に参加している-----	1	2	3	4
意思決定は一貫している(全ての従業員に対し規則が同様に適用される)-----	1	2	3	4
意思決定が行われる前に、影響を受ける人たちの考えが聞かれている	1	2	3	4
個人の尊重 <追加>				
一人ひとりの長所や得意分野を考えて仕事を与えられている-----	1	2	3	4
一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ-----	1	2	3	4
自分に合った仕事や職場を社内で見つける機会がある-----	1	2	3	4
公正な人事評価				
人事評価の結果について十分な説明がなされている-----	1	2	3	4
仕事の方針と役割について納得できるような説明がある-----	1	2	3	4
人事評価の基準が明確にされている-----	1	2	3	4
多様な労働者への対応				
女性、高齢者あるいは障がい者が働きやすい職場だ-----	1	2	3	4
若い人が働きやすい職場だ-----	1	2	3	4
職場では、(正規、非正規、アルバイトなど) いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている-----	1	2	3	4
多様な労働者への対応				
女性、高齢者あるいは障がい者が働きやすい職場だ-----	1	2	3	4
若い人が働きやすい職場だ-----	1	2	3	4
職場では、(正規、非正規、アルバイトなど) いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている-----	1	2	3	4
キャリア形成				
意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている-----	1	2	3	4
若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている-----	1	2	3	4
グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている-----	1	2	3	4
自分の職場では、誰でも必要なときに必要な教育・訓練が受けられる	1	2	3	4
自分の職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている--	1	2	3	4

(3') ワーク・セルフ・バランス

H. お仕事と、それ以外のあなたの生活との関係についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そ う だ	そ ま あ だ	ち や が う	ち が う
ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ)				
仕事のことを考えているため自分の生活を充実させられない-----	1	2	3	4
仕事のスケジュールのために自分の生活を充実させられない-----	1	2	3	4
ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ)				
仕事で学んだことを活かして自分の生活を充実させている-----	1	2	3	4
仕事でエネルギーをもらうことで、自分の生活がさらに充実している	1	2	3	4

(4) アウトカム

I. あなたお仕事の状態や成果についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そ う だ	そ ま あ だ	ち や が う	ち が う
規定された職務の遂行				
今月の自分の仕事の出来は、他の人に比べて良かったと思う-----	1	2	3	4
指示された仕事をきちんとやりとげている-----	1	2	3	4
自分に期待されている仕事は十分にこなしている-----	1	2	3	4
創造性の発揮				
仕事でいろいろ工夫したり、アイデアを出している-----	1	2	3	4
仕事上の問題に対して新しい解決策を考えている-----	1	2	3	4
仕事について新しいやり方を提案している-----	1	2	3	4
積極的な学習				
仕事で自分を上手に高めることができている-----	1	2	3	4
新しい事をマスターすることで刺激を受けている-----	1	2	3	4
新しいことを経験して成長している-----	1	2	3	4
ワーク・エンゲイジメント				
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる-----	1	2	3	4
自分の仕事に誇りを感じる-----	1	2	3	4
仕事をしていると、つい夢中になってしまう-----	1	2	3	4
仕事のパフォーマンス				

次の0から10点までの数字は、仕事の出来を表したものです。0点は、あなたの仕事を他の誰かがやって最悪だった時の出来、10点は一番仕事の出来る人がやった場合の出来とします。最近1ヶ月間のあなたの全般的な仕事の出来は何点くらいになるでしょうか。

(最悪の出来)										(最高の人がやった時の出来)
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

労働現場におけるメンタルヘルス対策の一次予防の浸透方法 —ステークホルダー会議による提案—

分担研究者 下光 輝一 東京医科大学 公衆衛生学 主任教授

研究要旨：本研究班の目的は、労働者のメンタルヘルスの一次予防対策を、中小規模事業場を含むすべての事業場に浸透させるための方法について検討、提言していくことであり、本分担研究では、昨年から引き続き関係者（ステークホルダー）会議を 2 回（第 3 回、第 4 回）開催し、労働者のメンタルヘルス対策の方向性について検討した。これまでの成果を発展させる形で健康いきいき職場をキーワードとして、第 3 回会議ではメンタルヘルス対策の一次予防対策のための具体的な方策について、第 4 回会議では国、企業、部署、個人レベルで実行することが望まれるアクションについて、グループ討議による検討を行った。アクション案の具体的な修正が行われたが、より包括的な項目を検討し盛り込む、アクション案の構成（軸）について人事労務制度等の観点からさらに検討を加える、など来年度以降も修正検討の必要がある。一方、メンタルヘルス対策の一次予防対策に関して、関連する法整備を進めるとともに企業ごとの自主改善活動を推進し、個人がやりがいをもっていきいきと働くことのみならず、管理監督者と労働者の間や労使関係、あるいは部署レベル、企業レベルでは公正や信頼や一体感が重視されていることが重要性であること、等について関係者の間で合意形成がなされた。

研究協力者

小田切優子 東京医科大学公衆衛生学講座
川上憲人 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野
原谷隆史 労働安全衛生総合研究所
堤 明純 産業医科大学実務研修センター
島津明人 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野
吉川 徹 労働科学研究所
井上彰臣 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野

労働者のメンタルヘルス不調は増加傾向にあり、一次予防対策の重要性が認識されている。特に本研究班では、大規模事業場のみならず、一次予防対策の中心となる職場環境等の評価・改善の実施率が低い中小規模事業場を含めて、対策を広く浸透させていくための方策を検討することを目的としており、各分担研究者が行っている科学的根拠に基づくガイドラインの作成や、新しい職業性ストレス簡易調査票の開発、標準化を通じた有用な情報やツールの提供のための作業に加え、これら手法を浸透させていくための関係者（ステークホルダー）による合意形成、社会的枠組みの整備が重要と考えられる。

本分担研究では、昨年に引き続き、主要な労働安全衛生研究機関、産業保健専門職、使用

A. 研究目的

者側団体、労働側団体等の代表者によるステークホルダー会議を2回にわたって実施し、昨年までの成果を発展させる形で参加型ワークショップをおこない、労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の基本的推進枠組みについて意見交換し、コンセンサスを形成することを目的とした。

B. 研究方法

1. 第3回ステークホルダー会議

平成22年8月20日に第3回ステークホルダー会議を開催した。出席者は、多様な背景を持つ関係者らによる会議となることを目的として、昨年同様、第3回、4回とも、労働安全衛生研究機関からの研究者、産業保健専門職として産業医、保健師、衛生管理者、心理職、使用者側団体として経団連、東京商工会議所、労働側団体として連合、およびその他分野から法律家に出席を依頼した。(出席者は資料①)

会議の冒頭に主任研究者川上憲人教授より、昨年行われた2回の会議の総括および当日の会議の主題について説明が行われた。(資料②)。昨年度第2回会議において健康いきいき職場の要件について話し合われたが、その実現にむけた方策について、職場での方策、企業での方策について話し合い、可能であれば具体的なアクションの提案を出してほしい旨、説明があった。

これをうけ、【(経済変動期における)健康いきいき職場の要件】について3班に分かれてグループ討議を行った。グループ討議の内容は各班でスライドにまとめられ、発表、質疑応答、続いて全体討議が行われ、主任研究者による総括を得て閉会した。

2. 第4回ステークホルダー会議

平成22年12月27日に第4回ステークホ

ルダー会議を開催した。出席者は資料①のとおり。

冒頭に、主任研究者川上憲人教授より過去3回の会議の総括および研究班全体の進捗状況の報告が行われた。(資料⑥)。第4回の会議では、デルファイ法の手法を参考にして、これまで3回の会議で話し合われてきた内容をもとに事務局が作成した“健康いきいき職場実現のためのアクション素案”を材料に、この素案がより洗練されたものとなるよう検討することとした。アクション素案は、個人レベル、部署レベル、企業レベル、国レベルで作成されていたものであるが、それぞれのアクションについてその重要性和実施可能性について5点満点で点数を付与してもらいながら検討し、アクションとして必要であるが提示した案には欠けている事項、修正を加えたほうが良いアクションなどをグループで討議することを依頼し、3グループに分かれて討議が行われ、発表、全体討議が行われた。

C. 結果

1. 第3回ステークホルダー会議討議内容

3班に分かれて【健康いきいき職場の要件】について討議された結果を以下に示す。

1) 第1グループ(資料③)

健康いきいき職場は、1) 職場の一体感、2) 職場の健康度、3) その他(たとえば「仕事が面白いと感じるかどうか」といった側面など)の3点から捉えることができると話し合った。そこで健康いきいき職場の実現のためには、ア) 職場レベルでの方策、取り組みとして

- ① 現在は、職務の内容を含めた職場の環境変化のスピードが速い。それに対する緩衝要因(バッファー)があることが重要である。従業員がその変化に段階的に対応していくためのステップや、変化が生

じた場合の周囲の支援ないし支援態勢の確立などが必要である。

- ② 従業員間でえこひいきが無いこと、公正な取り扱いを従業員に納得させるためにも経営や人事労務に関する情報がオープンであることが大切である。平等 (equality) は無理であるかもしれないが、公正 (justice) は可能である。そして、一口に公正といってもさまざまな尺度があるので、会社の考える公正を従業員に納得させるためには、情報の公開、透明化、コミュニケーションの充実が必要となる。
- ③ 最近復活している会社の福利厚生 (旅行、運動会など) が社員の一体感の向上につながっているとも考えられる
- ④ 自分 (の仕事) が会社、社会に貢献しているか、またそれが本人に分かるように説明されていることが望ましい。仕事が面白いと思えることが、職場の一体感、いきいき職場にもつながっていく。
- ⑤ ワーク・ライフ・バランス (育児休暇の取得など) の推進。企業全体の方針としては、時間外労働時間 100 時間を超えない、とすることは法の要請であることはもちろん、常識的なことでもある。
- ⑥ ダイバーシティ (個性の尊重) と組織 (企業) の方向性が必ずしも一致しないことがあるがこれをどのように折り合いを付けていくか、という視点も重要。
- ⑦ 高齢者・女性の活用 (30 歳代の人が 50 歳代の人や 60 歳以降の再雇用された人を部下とするようなケースもある。)
- ⑧ 会社の中でのアイデンティティの確立
- ⑨ 本人の期待と会社の要望 (与える仕事) がマッチするような人事労務管理
- ⑩ 仕事の「大括り」化の努力も必要。仕事

の過剰な細分化は逆効果になりかねないが、基本的には個々の人間がある程度の所掌を与えられて、やりがいをもって仕事ができるようにする必要がある。もっとも、所掌範囲の仕事を一人で抱え込んでしまう危険性もあるので、仕事の内容にもよるし、人事労務、上司、本人の全てにバランス感覚が必要となる。

- ⑪ 企業単位のみでなく職場単位での適正な労働・休暇時間の管理が必要
- ⑫ 仕事上の方針決定に際して承認対象が多すぎることが制約となることがある (あちらこちらの根回しで大変な苦勞をするし、話が進まない) ので、承認手続の簡素化が必要。
- ⑬ 仕事の要求度のみならず、仕事への興味関心や、認め合い、助け合いの欠如や不足がメンタルヘルス不調を引き起こすことも少なくないので、仕事内容に興味を持ってもらえるような工夫や、認め合う・助け合う職場環境の形成が必要。
- ⑭ 仕事の見通しが見えない場合にストレスが高まることが多いので、管理職が仕事の見通しを示し、計画的に仕事をまわすようにする。なお、「見通し」という言葉は、経済状況との関連で捉えがちであるが、タスクとの関連で捉えるとその見通しはストレスとかかわりが大変大きい。

イ) 企業レベルでの方策として

- ① 昇進の際に「慣らし期間」を設け、サポートを充実させ、段階的に昇進させていく (昇進に限らず配置転換などの急激な職場環境の変化に対する不適応をサポートする)
- ② バランスの良い人事管理。例えば、昇進・昇格、異動の際には、本人に心理面、体調面等でその準備ができていないと、急