

うやって得ていくか、が課題であり重要である。

またメンタルヘルスの問題に加え、長時間残業、過重労働、かつ残業代未払いが横行しているところもある。様々な職種で色々な問題があるが、特に SE については厳しいものがある。過当競争の現場である。相談のケースでは、長時間労働とパワハラがセットになっている。以前は、座学の研修を終え、その後ソフト開発について OJT で 1 年ほど学び実践をおこなっていくというのが通常の流れであったが、今はその余裕がない、研修・教育の時間がない。上司・先輩も自分の仕事が精一杯であり、新しい社員も仕事は多く、裁量権は低い、睡眠時間を削る、といった中でうつ病を発症している。職場の中で人を育てていく時間をいかにとるか、上司の教育力が職場で失われているのが現状であるとのことであった。

4) 中小規模事業場のメンタルヘルス対策に対する外部資源の関わり方について

事業場担当者からの中小規模事業場のメンタルヘルスの事例の紹介、労働者からの訴えを取り扱う団体代表者からの意見を来た後、中小規模事業場ではメンタルヘルス対策へと軸足がなかなか向かない中で、どのようなアプローチが工夫できるのか、しているのか、話し合われた。

会議では社会保険労務士の関わりが良好事例として紹介された。関わった社会保険労務士は、労務に関する案件を扱うばかりでなく、労務と密接にかかわるメンタルヘルスの問題に関して、セミナー等を担当する場において、まず職場復帰ありきのメンタルヘルスを強調するようにしているとのことであった。解雇させることにはリスクが伴うことを説明し、事業場に理解してもらうことで、次に発生してくる事例には、前向きなアプローチをとることができ、次のうつ病発症時の対応が変わってくるとのことである。中小規模事業場は人材に余人がない、休まれると困る、人材が無いと事業展開ができない、といったことを理解してもらおうようにして社長の考え方、意識を変えてもらうようにする必要がある。社長自身の悩みを聴き、メンタルヘルスの事例にどのように対応して良いかわからないというときに、社会保険労務士が対応する。

そして、社内で、その事例への対応に協力してもらえる人を募り、社内で動くようにしているとのことであった。

だが、社会保険労務士が関与するときには、実はすでに問題が生じていて、経営者がこの事態はまずい、と思って相談に来ていることが多いとのことである。そのよう、な点において、中小零細企業にとって社会保険労務士は比較的身近な存在で相談も多い。しかしながら疾病という点では医師との連携も必要になってくる。社会保険労務士を通じて、医師と会社（社長等）が連携するというアプローチがうまくいくのではないか、とのことであった。このことは、欧州でのリスクアセスメントでは、必ずしも 1 次予防のみでなく、2 次予防や 3 次予防も盛り込まれているので、参考になるとの意見があった。

また事業場の担当者としても、メンタルヘルスの事例を経験したこと、そして社会保険労務士にアドバイスを受け対応がスムーズにいったことを経験し、自信をもって社内対応もできるようになったとのことであった。過去には目標管理制度を入れて社員同士を競わせていたが、今は、声掛けが重要なこと、一番大切なことはチームワークを強調し、忙しい人がいたら手伝うといったことが起きているとのことであった。

その報告をうけて、成果主義偏重が問題で、今後さらにメンタルヘルスの問題が大きくなっていくのではといった危惧があること、経営者への対応、労働組合との対応、などメンタルヘルスの問題については専門性が求められると感じられるので、セミナー等や、地域産業保健推進センターの活動なども重要だという意見があった。

また、労働基準監督署もメンタルヘルス対策支援センターの活用などをすすめているが、一方、メンタルヘルス対策支援センターでは職場復帰の仕組みづくりを中心に行っている傾向がある。今後、このような組織においても予防的活動の重要性を周知していくこともではないかと思われる。

一方、中小規模事業場の側も、たとえば法令を遵守していないような事業場も存在し、確信犯的なものとも知識を持っていないという 2 種類がある。社長が法律のような事業場も中には存在するということが報告があった。

5) 中小規模事業場のメンタルヘルス対策に関する、社会保険労務士、精神科医師、産業保健スタッフの連携について

次に、社会保険労務士と精神科医、産業保健スタッフとの連携を図る目的で始まった京都における意見交換会について、森口分担研究者から情報提供があった。来年以降も産業保健推進センターに事務局業務を引きうけてもらい、会を継続実施していく予定とのことであった。これまでこのような連携はもちろんのこと、両者の接点が無かったという実情があり、連携を進めるためにも信頼の構築が重要と考えられるとのことであった。

6) 全体討論

上記1)～5)について意見交換を行った後、全体討論が行われた。

討論の中では、中小規模事業場のメンタルヘルス対策に関わる人材として社会保険労務士の役割が注目された。議論の中では、社会保険労務士は問題が起きてから事業場にかかわることが多いとのことであったが、別の関わり方として、会社の“いきいき経営を助ける”、あるいは“チームワークのよい職場づくり”などに関与できるのではないかの提案がなされた。社会保険労務士は労務に関連した文書を作成する機会も多い、また普段から様々な相談を受けていると、会社の状況に気づきやすくメンタルヘルスへの対応ばかりでなく健康でいきいきとした職場づくりにもかかわっていくことができる可能性がある。しかしながら、現在のところは、経営者が社会保険労務士に職場をいきいきとすることを相談するような素地はできていないことと、社会保険労務士の側も必ずしもメンタルヘルスに明るい、経験のある人ばかりではまだ無いという現状である。経営者に対して積極的に問いかけ、社会保険労務士が関わることで職場が快適になっていくものと思われるとの意見があった。

その一方で、社会保険労務士の相談にかかる費用の点も考慮されなければならない。そのため、メンタルヘルス支援センター等の無料で利用できる機関が周知されいく必要がある。

産業カウンセラーも資格を持った専門家

であるが、現在の社労士の育成過程にメンタルヘルスの学びの機会がないことから、(特にメンタルヘルスに関して)その質も一律ではないという問題点がある。

一方、人材を社外に頼るのではなく、社内のスタッフに資格をとる機会を提供したり奨励し、社内産業カウンセラーがうまく対応をしている例もあるとのことであった。

D. 考察

議論の中では、中小規模事業場でのメンタルヘルス対策を考えていく際に重要な点として、コストをできる限り抑える、できれば無料で情報や支援が得られる機関の周知や活用が強調されていた。問題が生じてからの対応については中小規模事業場も情報を自ら検索して、公共の機関に問い合わせをする可能性はあるが、予防という観点では検索をしなくてもメンタルヘルスに関する情報が目に触れるようにしていくことが重要と考えられる。今後、商工会議所等の中小規模事業場のネットワークを有効に活用していくことが望まれる。

また、中小規模事業場のメンタルヘルス対策を支援する人材として社会保険労務士の良好事例が紹介され、社会保険労務士に対する期待が大きかった。社会保険労務士の間でも、得意分野があるわけだが、最近、メンタルヘルス対策について学ぼう、積極的に関わろうとする社会保険労務士も増えてきているとのことであり、また京都での情報交換会のように、産業医や精神科医とのネットワークを構築しようとする試みも始まっている。今後、全国にこのような動きが展開することが期待される。

本研究班ではリスクアセスメント手法を中小規模事業場に展開していくことを予定しているが、別途報告書に述べられているツールの開発、マニュアルの提供が進めば、中小規模事業場の社員でも必ずしも専門家に頼ることなく、対策を進めていくことが可能となる。より簡便で使いやすいツール、マニュアルの整備が必要である。さらに中小規模事業場は大企業と比較して経営に必ずしも余裕が無い場合が多いため、リスクアセスメントのリスクばかりを強調するのではなく、健康でいきいきとした職場づくりに資すること、生産性が向上すること、等ポジティブな側面を示していくことによ

り、受け入れが進みやすいと考えられる。

E. 結論

中小規模事業場のメンタルヘルス対策の現状について参加者で意見交換を行い認識を共有した結果、地域産業保健推進センターやメンタルヘルス支援センター等の無料で支援が得られる機関の一層の周知や活用、社会保険労務士との連携などが提案された。来年度以降のマニュアル作成やモデル事業を展開するにあたっての貴重な情報が得られた。今後、実効性のある一次予防対策の展開の枠組みに本成果を生かすことが重要である。

F. 健康危険情報

該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

堤 明純、小田切優子：職場巡視や視察において利用可能な職場のストレスアセスメントツールの開発。日本職業・災害医学会 2013 年 11 月，東京。

H. 知的財産権の出願・登録状況

該当せず。

I. 参考文献

厚生労働省第 1 2 次労働災害防止計画

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei21/12-pamph.html>)

下光輝一ら：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結論—。労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究第 23 年度総括・分担報告書 p.383

森口次郎ら：産業医学振興財団委託研究，小規模零細事業場におけるメンタルヘルスの現状把握とメンタルヘルス対策の普及・啓発方法の開発 平成 24 年度研究報告書，2012

平成25年度厚生労働科学研究
「事業場におけるメンタルヘルス対策を促進させるリスクアセスメント手法の研究」
第1回ステークホルダー会議

開催日時：平成25年12月12日（木）13：30～17：00
場所：東京大学医学部教育研究棟 13F 第5セミナー室

1) 本会議の目的

職業性ストレスのリスクアセスメントと対策を特に中小規模事業場を中心にどのように展開していけばよいか、その有用な手法等について、主要な労働安全衛生研究機関、産業保健専門職、使用者、労働側団体その他の多様な背景を持つステークホルダーによる会議において、意見交換し、コンセンサスを形成する。

2) 参加者（敬称略、順不同）

中村 雅和（中村雅和社会保険労務士事務所）
中辻めぐみ（中村雅和社会保険労務士事務所）
菊池 光男（東京地方労働組合評議会組織局長）
色部 祐（働くもののいのちと健康を守る東京センター）
山田 裕之（東京都産業労働局雇用就業部労働環境課長）
山本 元（山田マシンツール株式会社取締役総務部長）
森口 次郎（一般財団法人京都工場保健会医療部長）*
吉川 徹（財団法人労働科学研究所副所長）*
五十嵐千代（東京工科大学医療保健学部看護学科准教授）*
錦戸 典子（東海大学健康科学部看護学科教授）*
島津 明人（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野准教授）*
川上 憲人（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野教授）（主任研究者）
小田切優子（東京医科大学公衆衛生学講座講師）*（本会議担当）
時田 征人（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野）

（*：分担研究者）

3) 検討内容およびスケジュール

- ・ 中小規模事業場のメンタルヘルス対策の現状、ニーズについての情報共有
- ・ 中小規模事業場を対象としたメンタルヘルス対策についての意見交換
- ・ 職場のストレスのリスクアセスメントツール素案に関する検討

平成25年度厚生労働科学研究
【事業場におけるメンタルヘルス対策を促進させる
リスクアセスメント手法の研究】

ステークホルダー会議
平成25年12月12日（木）

中小規模事業場の見学、訪問インタビューから
小田切優子

中小規模事業場訪問の目的

- ▶ 『中小規模事業場でも適応可能な職業性ストレスのリスクアセスメント及び対策のためのツールおよびマニュアルの開発』のために、中小規模事業場のメンタルヘルス対策の現状とニーズを知ること
- ⇒ 中小規模事業場ならではの特徴や問題点を
- ⇒ 日常操業の中で配慮していること、“従業員”“仕事”“事業場”についての思いなどをインタビューにより探ることによって明らかにする

対象事業場

東京都大田区

- ▶ 株式会社〇〇（金属板塑性加工 従業員20名）
- ▶ 株式会社〇〇（金属加工製造 従業員40名）

京都府京都市

- ▶ 〇〇株式会社（転写箱、加飾 従業員33名）
- ▶ 株式会社〇〇（食品製造 従業員22名）
- ▶ 〇〇工業株式会社（染工 従業員35人）

訪問した事業場の特徴

- ・他社がまねできない技術とその伝承
- ・他社が着手していないことに目をつける、常に新しい技術・視点で先を見越した開発を
- ・（コスト面では大手と対等に渡り合うのは厳しいので）機能面での工夫を
- ・伝統の上に乗せられる唯一無二の特徴を生み出そうとしている
- ・ものづくり＝ロマン という感覚。素材の声を聴く・顔を見ることを大事にしている
- ・操業を通じて世の中に貢献する
- ・納得のいく製品を世に出すことが喜び
- ・後世の日本に残していくという気概（by社長、共有されているか？）

中小規模ならではの仕事と社員の特徴

- ・従業員は一人一人がモーター部分に直結しているネジのような感覚でいられる。つながっている感がある
- ・褒められると人は頑張るので、褒めて人材を伸ばしたい。（上司や社長が意見をとりあげてくれる。そのようなチャンスを得やすい）
- ・上から下まで、また横にも声がとおる
- ・客からのポジティブな感想を共有し喜びとしている
- ・毎日同じ顔を突き合わせて仕事をしているので、人間関係が気まづくならないように気をつけている。（技術論争は大いに結構。）
- ・うまく溶け込めていない社員には、上司に配慮をお願いしている
- ・従業員同士が仲が良い、ところが一つになること。仕事仲間＝“家族”
- ・従業員ひとりひとりだけでなく、社員の家族も含めた、全部が家族という感覚

困る点、工夫していること

- ・有給休暇を求められること（一人が休むことでライン工程がストップしてしまうのは困る）
- ・同様の理由で欠勤は困る。一人欠けても稼働する機械の台数が減ってしまい、納期に間に合わない事態になる⇒欠勤者には点検時だけでも良いので顔を出してほしいと依頼することもある。⇒したがって、日常の健康管理を大事にしてほしい
- ・1年間、一か月22日制、1日7.5時間勤務を固定している。長期の休暇は（とらせ）ない。（1年間平均して規則正しく仕事をしてもらったほうが安定した良い製品ができあがってくるという考え）

東京都メンタルヘルス対策シンポジウム

東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野島津明人

<概要>

○日時：2013年11月20日（水）

○会場：東京都庁第一本庁舎5階大会議場

○シンポジウムのキャッチコピー：ポジティブメンタルヘルスで経営力アップ！

○主催：東京都（産業労働局）

○内容：基調講演，講演，パネルディスカッション「実践！経営と企業活力につながるポジティブメンタルヘルス」。

<参加者の内訳>

・592名（申込者785名）。

・申込者の属性：会社経営・役員・事業主（13.8%），会社員（管理職）（20.5%），会社員（人事労務・安全衛生担当）（21.4%），会社員（その他）（16.3%），団体職員（13.1%）

<事前に寄せられた質問とパネリストの回答>

○取り組み内容について：具体的な取り組み，事例を知りたい

- ・ 会社の運営としてできる活力向上やメンタルヘルスの予防策などの具体例はどのようなものがありますでしょうか。→パネリストの話題提供あり。
- ・ 20人程度の会社でもできるメンタルヘルス対策の具体的なアイデアを伺えると嬉しいです。→よりよい職場づくりを強調すること。

○取り組み内容について：何から取り組んだら良いか

- ・ 「活き活き職場づくり」は、「何から」始めるべきか？ とくに「中小規模」の事業場での取り組みの「留意点」は？
メンタルヘルスケアについて職場の意識を高めるために、まず何から始めたら上手くいきますか？
→上司や社長が元気であること，資格認定をとると何らかの報酬を得られる等。改善提案書をまとめた内容を評価し，発表し，社長から忘年会でプレゼントをもらうなど。

○取り組み内容について：その他

- ・ 今のところ問題となる事案は発生していないが、経営の立場から必要となる対策と心構えを伺いたい
→頓在化してからではおそい。今職場でどのような問題があるかを知りうる状況かどうか、が重要。労使という考え方でなく、経営者も一緒に労・労という発想。労働法についても勉強しておくことも大切である。自分たちの組織をどういう組織にしたいのかを考えることが大切と思われる

○社員への対応について

- ・ メンタル面で落ちている人ではなく、安定はしているのですが、意欲が上がらないというような方には、どうすれば意欲が上がるでしょうか？
→意欲が上がらない理由はひとりひとり異なり、それが何か聞き出すしくみをつくる。異動後やタイミグをはかって社員と定期的にコンタクトをとる。コミュニケーションシートに記入してもらった内容を本人の承諾を得て上司に伝えるなど。ただ漠然と尋ねても理由は挙がってこないの、過重労働の有無，上司の公正な態度などの具体的ところを尋ねていくという回答があった。

<そのほかフロアからの質問と回答>

○パワハラ発生後の対応について

・今の法律では禁じられていること，これまで良かれとされていた指導の仕方が今はちがうことを伝える必要がある。大きなリスクを背負うこともあることを伝える。

<コーディネーターのまとめ>

企業経営，メンタルヘルス，職場のイキイキをどのようにつなげていくのが良いのか，企業の視点と個人の視点，両方のバランスが重要。そのためには，中小企業が利用できる無料セミナーなどが活用できることを情報として伝えていく。

平成 25 年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業
「事業場におけるメンタルヘルス対策を促進させるリスクアセスメント手法の研究」
(H25-労働一般-009) 主任：川上憲人
分担研究報告書

職業性ストレスのアセスメントツールの改善と開発

分担研究者 堤 明純 北里大学医学部公衆衛生学教授
小田切優子 東京医科大学公衆衛生学講座講師

研究要旨：職場ストレス対策の一次予防戦略としては、職場ストレスのリスクアセスメントを柱にして、PDCAサイクルをまわす組織的なリスクマネジメントが国際水準になりつつある。わが国でも、中小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の普及は急務で、そのために職場ストレスのリスクアセスメントと対策のために簡便に利用できるツールが求められていることから、職場巡視や視察において利用可能な職場のストレスアセスメントツールの開発に着手した。具体的には、化学物質管理や腰痛対策等の、既存で使用されているリスクアセスメントツールを参考にして、新職業性ストレス簡易調査票の項目をチェック項目にした職場のストレス対策用のリスクアセスメントツールの雛形を作成し、ステークホルダー会議でツールの改良点に関する助言を得た。さらに、新職業性ストレス簡易調査票とともにアウトカム指標（抑うつ症状など）を測定している調査を用いて、実際の新職業性ストレス簡易調査票の回答データに基づいた項目分析を行い、項目の加除、ワーディング修正を行って、リスクアセスメントチャートの雛形を作成した。今後は、実際のモデル職場に適用して、職場、産業医、保健職等専門家からのフィードバックを受け、現場で活用可能なツールの作成を目指す。

研究協力者

原谷 隆史（独立行政法人労働安全衛生総合研究所 作業条件適応研究グループ部長）
錦戸典子（東海大学健康科学部看護学科 産業保健・看護学）
彌富美奈子（北里大学医学部 公衆衛生学（株）SUMCO 統括産業医）

A. 研究目的

昨今の職場のメンタルヘルス対策は、疾病対策（ディジーズ・マネジメント）から、より予防に視点を移したリスクマネジメントを中心とする考え方で講じられており、将来的には、産業の生産性寄与にも資するような、よりポジティブな意味合いを持った活動が目指されている。心理社会的要因への対策についても、リスクの程度を評価（リスクアセスメント）して、予防的な対策を講じることが国際水準になろうとしており、これまで専門職にまかされていた対策から、労働者が自律的に関与する職場のストレス対策が実施されようとしている（堤, 2009a）。

欧州では、1989年に「職場で働く人々の安全と健康を向上させるための推進策に関する欧州理事会枠組み規則」（European Agency for Safety and Health at Work）、2004年と2007年には、それぞれ、「職業性ストレスについての枠組み

合意」（EUROPEAN UNION）と「職場におけるハラスメントと暴力についての枠組み合意」（European Agency for Safety and Health at Work）が相次いで打ち出され、職場のストレス要因に対する雇用者の義務や利害関係者の注意喚起がなされてきた。

2006年から2009年にかけては、職場の心理社会的課題に対して、リスクアセスメントをメインに据えてPDCAサイクルをまわすアプローチを基本とした心理社会的リスクマネジメント欧州枠組み（Psychosocial Risk Management - European Framework: PRIMA-EF）プロジェクトが、欧州横断的に紹介され、展開された（Leka et al, 2011）。

イギリス健康安全省は、人事担当責任者、安全衛生管理担当者、労働組合の長、職場の管理者らが、ストレス軽減のための職場改善の方策を提案するガイドラインとして、Management Standardを制定した（Cousins et al, 2004）。Management Standardは、労働者の健康や生産性に関連する6つの心理社会的要因を35問の調査票により評価してリスクアセスメントを行うための標準的な指標を示したもので、当該調査票で把握されたトップ20%の優良企業のストレス水準を目標にした具体的な改善計画が立てられるようになっている。Management Standardで、

取り組むべき要因として挙げられている6つの心理社会的要因の領域は、仕事の要求度や裁量権など、代表的な職業性ストレスモデルから取り入れられたものである。

イタリアで行われているWork-related Stress Risk Assessmentは、イギリスのManagement Standardを参考としている。Management standardに取り入れられている心理社会的調査票を基に、大規模なウェブ調査で調査項目の妥当性を確認し適用している(Persechino et al, 2013)。

種々のリソースの不足のために、わが国の中小企業のメンタルヘルス対策は遅れている。事業所規模別に見たとき、心の健康問題に取り組んでいる事業所の割合は、300人以上の規模では9割を超えているが、従業員規模が小さくなるにつれて割合は低下し、10人~29人では4割未満にとどまっている(厚生労働省)。小規模の事業所を含めたフィールドスタディも、小規模事業所におけるメンタルヘルス対策の遅れを示している。中小規模事業場でも、ストレス評価や対策が推進可能となるようなパッケージを提供していくことはわが国全体のメンタルヘルス対策を底上げしていくためにも急務である(堤2009b)。

本分担研究の目的は、中小企業事業場において利用可能な、職場ストレスのストレス対策のためのツールを開発することにある。初年度にあたる平成25年度は、(1)現行および新職業性ストレス簡易調査票の項目を見直し、より簡便で実効性のあるツールの開発を進め、(2)職場巡視や視察において利用可能なリスクアセスメントツールの開発に着手することとなった。

B. 研究方法

ツールの目的は、仕事のストレスが労働者に及ぼす影響を正確に測定するのではなく、リスクを見積もって介入が可能なポイントを同定することとした(Rondinone et al, 2012)。さらに、使用に当たっては、産業保健従事者と協力して、雇用者、労働者、安全衛生担当者が使用できるもの、そのために、簡易であること、中小企業も含めて汎用性のあるものをツールのコンセプトとした。産業保健スタッフや職場の担当者が巡視などの際に、労働者へのインタビューを含めて、使用することを想定して作業した。

具体的開発方法として、(1)アセスメントの

チェックポイントは、新職業性ストレス簡易調査票におけるストレス要因の項目を利用して該当職場のリスクを評価する表を作成する、(2)中小規模モデル事業場で試行する、(3)経営者、労働組合、専門職(産業保健スタッフ、社会保険労務士、労働法律家など)らによる関係者会議でフィードバックを受ける、(4)(2)と(3)のプロセスを繰り返して改訂する、を挙げ作業を開始した。

今回は、ツールの雛形を作成することを主旨とし、雛形の完成後中小規模事業場でのモデル使用を行うこととした。

1. 既存のリスクアセスメントツールの検討

既存のツールを参考にして(厚生労働省, 2009; 森, 2013; 吉川, 2013)、原案を作成した。

2. 専門家の意見

事業者団体、労働組合、社労士、産業保健職、および研究者によるステークホルダー会議において、職場のストレスのリスクアセスメントツール案について説明を行い、参加者からツールの改良に関する意見やアイデアをいただいた。

3. 項目分析

新職業性ストレス簡易調査票標準版42尺度120項目とともにアウトカム指標(抑うつ症状など)を測定している調査を用いて、アウトカムと関連の強い尺度項目をピックアップするためのデータベースを作成した。このデータベースを基に、新職業性ストレス簡易調査票の各項目と、抑うつ症状との相関係数を計算した。

新職業性ストレス簡易調査票のデータは、平成21~23年度厚生労働科学研究「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する研究」において取得した全国代表サンプルと事業場サンプルを分析に供した。全国代表サンプルは中央調査社に委託し、多段階抽出層化無作為抽出により日本国籍の20歳以上60歳以下の地域住民5000人を抽出し平成22年11月25日に調査票を送付した。有効回収数は2384名(47.7%)でありそのうち被雇用者1633名のデータを用いた。事業場サンプルは、交通運輸業、情報通信業、金融保険業、流通・小売業、製造業、医療福祉(病院)、コンサルティング業、の7事業場からなり、回収率はもっとも低い企業の情報通信業で約62%、他は90代であった。さらに、職業性ストレス簡易調査票の尺度特性を検討するために蓄積された3万件のデータベースを使用した。データの取得にあたっては事前に

東京大学および東京医科大学倫理委員会の承認を受けた。また本分析に対する2次活用については平成25年度に東京医科大学倫理委員会の承認を得た。

相関分析の結果を基に、抑うつ得点との相関が低いもの(0.2未満)を削除することとした。さらに、専門家の意見を入れて、個人的な要素の強い項目で、職場でのリスク把握と改善になじみにくいもの、項目の内容が抽象的すぎるものを削除した。さらに、例示の項目を、抑うつ症状ともっとも相関の強いものに変更した。

4. 事例収集

職業性ストレス調査票を使用して、リスクアセスメントとそれに引き続く職場環境改善を行っている事業場の事例を聴取し、リスクアセスメントのやり方などについて情報を得た。

C. 研究結果

1. 既存のリスクアセスメントツールの検討

新職業性ストレス簡易調査票で採用しているストレス要因とアウトカムとしても改善の可能性のある項目を選択した。

リスクの見積もり方法には、マトリクス法や数値(加算・乗算)法などがあるが、職場ストレスに関しては客観的な測定値が存在しないことから、各要因についてわかりやすいストレス状態の例を挙げ、評価者が、頻度(頻回・時々・まれ)、重要度(影響の大きさ;大・中・小)、改善優先度(直ちに・できるところで・後で)の視点でリスクを見積もり、それらを総合してリスクの高・中・低を評価する構造のチェックリストを原案として作成した(表1)。

2. 専門家による意見に基づく改定のための情報収集

職場のストレスのリスクアセスメントツール案について説明を行い、参加者から、改善に資するご意見をいただいた(表2)。

表現について、「改善の優先度」という表現がわかりにくいといった意見が出された。緊急度とも混乱し、誤解を招きやすいことから修正を検討することとした。

さらに、ツールの目的としていることに理解を得る方策として、表現の工夫があってもよいかもしれない、との意見もあった。リスク評価を主旨として、ネガティブな(リスク)項目の表現の仕方をしているが、たとえば、職場の資源にあたるカテゴリに入る項目は、職場の長所

にも繋がっているのでは、原案の「こういったものがない」という言い方では、次のアプローチがなかなか難しいという意見が出た。「悪いところははない」と言っている職場でももう一步踏み込んで対応を考えてもらうときに否定文はアプローチがしにくいという意見があり、表現を検討することとした。

関連する情報として、リスクアセスメントが法のもとで行われているオランダでは、ネガティブな項目を潰す方式になっていること、法的ではないカナダの中小規模事業場用アセスメントツールはポジティブな表現になっており、自分たちの会社をどのようにしたいと思うか、具体的に示してもらい、それに対してアセスメントするようになっていたことが報告された。ネガティブなものをまったく評価しないというのもリスクアセスメントにならないので工夫が必要だが、現場での火消しという考え方だけでは先にすすめないため、マイルストーンのようなものがいいという意見が出された。

項目について、中小規模事業場でも活用できることを想定して、「配偶者・家族・友人からのサポート」があるかどうかを分かっていることが大事と思われたので採用したが、配偶者はパーソナルな側面を含むという意見で、削除することとした。

職場の環境に直接関わらない、個別性の高い項目は削除できるかもしれないとの意見もいただいた。

このほか、若手がリーダーになったときの負担感など、急な責任の増加や、仕事上の失敗などのイベント的な項目が抜けているとの指摘があった。これらのリスクは、往々にして、ケースとして事例化してから気が付かれることから、重要性が認識されたが、今回は新職業性ストレス簡易調査票の項目にしたがうこととし、項目追加は見合わせた。

フォーマットについて、たとえば、大きなセクションの下にブランクをつくり「あなたの職場にほかに困ったことは？」という視点で書き込みしてアセスメントできるようにする、自由な評価を導くフォーマットについての提案も挙がった。

評価担当者に関する質疑では、一人の担当者がすべてを判断できるとは限らないため、評価者を複数にして信頼性を上げることも示唆された。オランダはアセスメントが法制化されて強

制ということもあり、評価者は外部の者（外部機関）であるが、自主的な改善を目的としている場合は職場内で評価する。先行の平成21～23年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」のステークホルダー会議でのコンセンサスでは、メンタルヘルス対策を推進するための法整備を考慮しつつ自主的な取り組みを推進するという立場で、自主的な取り組みを行う立場での評価ツールを考えていくこととしたが、いくつかのオプションを用意するとよいであろうとの意見もいただいた。

このほかに、実際に中小企業が本当に取り組むのが重要ではないかという意見があり、使用方法とその後の展開例等が示されたブックレットのセットのみでも十分ではなく、強力なアドバイザーが求められるとの意見があった。

ツールの用途等について、職場全体をほかの企業などと比較して評価するのか、あるいは、社内で具体的な項目を評価するのか、といった質問や、このアセスメントが生産性に結びつくことと説明できるのか、といった質問もいただいた。ツールの用途については、自分の職場の評価のためのツールを想定していること、生産性などについては、チームワークの重要性が指摘されていることや、すでにアセスメントの対象にチームワークを取り入れている事例もあることから、項目として残す方向で検討し、このような質問に代表されるような、現場で挙がるのが想定される疑問については、今後作成するマニュアルに盛り込むポイントとすることとした。

3. 項目分析とその結果に基づいた第2版の作成

新職業性ストレス簡易調査票における抑うつ得点（合計点）を算出し、ストレス要因の各尺度得点と、尺度を構成する項目との相関を求めた。各尺度の最上位に尺度得点と抑うつ得点との相関を示し（ボールド）、抑うつ得点との相関が最高であった項目にアスタリスクを付した。新職業性ストレス簡易調査票ではすべての尺度、項目について点数が高いほうが好ましくなるように配点しているため、正相関のみである（表3）。

次いで専門家の意見と相関分析の結果を基に、抑うつ得点との相関が低いもの（0.2未満）、個人的な要素の強い項目で、職場でのリスク把握と改善になじみにくいもの、項目の内容が抽象

的すぎるものを、削除した。さらに、例示の項目を、抑うつ症状とともにも相関の強いものに変更した。

抑うつ得点と相関の低い項目は、「仕事の質的負担」「身体的負担度」「職場環境」「技能の活用度」などの項目であった。

「仕事の適正」「配偶者・家族・友人からのサポート」「仕事満足度」は、抑うつ得点との相関がある程度あっても、個人的要素（私的要素）の強い項目と考えられた。

「職場環境（例：私の職場の作業環境は良くない）」は、抽象的すぎて改善の目安の立たない項目と考えられた。

一方で、「ハラスメント」は、新職業性ストレス簡易調査票ではアウトカムとして扱われているが、重要なストレス要因としても考えられるため、ワーディングを、いじめが発生している、と変更して残すこととした（表4）。

4. 事例収集

事業場の好事例として、職業性ストレス簡易調査票、努力-報酬不均衡モデル調査票、メンタルヘルス風土尺度 WIN を組み合わせてリスクアセスメントを行っている事業場あり、実際に行っているリスクアセスメントについて、やり方や注意点について情報収集した。

該当事業場では、管理職に職場ストレス得点をフィードバックして、リスクの評価を行わせていた。リスクアセスメントは、職業性ストレス簡易調査票の総合健康リスク（下光、2005；2009修正）、努力-報酬不均衡モデル調査票のERI総合健康リスク（堤、2005）、およびWIN（メンタルヘルス風土）ポイント（産業医科大学 産業生態科学研究所 精神保健学研究室）をそれぞれ3分割して構成したリスクマトリクスを考案して使用していた。さらに、これら3つの尺度で把握される要因と職場環境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（吉川ら、2007）の項目の対応表を作成し、職場で把握された要因に対応するアクション（対策）を取り入れるか否かを選ばせ、実際のアクション（改善）を計画させるようにしていた。

ヒアリングでは、アクションチェックリストなどの、改善点が用意されてはじめて、職場での（労働者による）リスクアセスメントが可能ではないかとの意見が聞かれた。

D. 考察

職場のメンタルヘルス対策は、職場ストレスのリスクアセスメントを柱としてPDCAサイクルをまわす組織的なリスクマネジメントで予防的な対策を講じることが国際水準になりつつある。

職場ストレスのリスクアセスメントと対策のために簡便に利用できるツールが求められていることから、職場巡視や視察において利用可能な職場のストレスアセスメントツールの開発に着手した。化学物質管理や腰痛対策等の、既存で使用されているリスクアセスメントツールを参考にして、新職業性ストレス簡易調査票の項目をチェック項目にした職場のストレス対策用のリスクアセスメントツールの雛形を作成し、ステークホルダー会議でツールの改良点に関する助言を得た。さらに、新職業性ストレス簡易調査票とともにアウトカム指標（抑うつ症状など）を測定している調査結果を用いて、実際の新職業性ストレス簡易調査票の回答データに基づいた項目分析を行い、改善案が現実的であるもの、改善の可能性があるものを中心に、項目の加除、ワーディング修正を行って、リスクアセスメントチャートの雛形を作成した。

今後の方向性

新簡易調査票は、ポジティブな側面を取り入れた点が特徴であるが、リスクの評価を行うのに、ポジティブな項目（ワーディング）を、どのように整合性をつけて利用するかは今後の検討課題である。

ツールのサイズ（項目数）については、職場巡視に使用するには、A4・1枚に収まる形が理想的と考えられた。イタリアでは多項目（66項目）の調査票を使用している。将来的には、小型端末（ウェブ）等を利用して、アセスメントができるようなものも、求められるかも知れない。

現場で受け入れられるためには、リスクアセスメントに引き続く解決策を示す、アクションチェックリストも含めた方がよいことが事例収集からも伺われた。良好事例を記載するなどしたマニュアルの作成が求められ、他の分担研究班とも協力して開発を進めることとした。

初期評価から詳細評価にうつる、といった2段階調査（Cousins et al, 2004）や、望ましい標準の状態（達成すべき状態）の設定と、その提示の仕方など、質的なツールの改善項目もある。

以上のような改善点について、今後モデル事業での試行で、当初想定した簡便性や使い勝手、受け入れやすさ、を検討すると同時にツールの妥当性を評価する必要がある。さらに、リスクアセスメントを行う単位の設定（作業グループか事業場全体か）も検討課題となる。

E. 結論

化学物質・腰痛対策等、既存で使用されているリスクアセスメントツールを参考にして、新職業性ストレス簡易調査票の項目をチェック項目にした職場のストレス対策用のリスクアセスメントツールの雛形を作成し、ステークホルダー会議でツールの改良点に関する助言を得た。

原案は、リスク見積もりの部分であり、今後対策につなげる部分を補う必要がある。ツールの妥当性と、当初想定した簡便性や使い勝手のほか、リスクアセスメントを行う単位の設定、海外で取り入れられている2段階評価（初期評価→詳細評価）などの取入れなどについて、モデル事業での試行を基に検討予定である。

F. 健康危機情報

該当なし。

G. 研究発表

1. 論文発表

- 1) 堤 明純. うつ病予防のためのメンタルヘルス. 保健の科学 2013;55:467-472
- 2) 堤 明純. EUにおけるストレスマネジメントの取り組み. 産業ストレス研究 2013;20:231-233
- 3) 堤 明純. 職場ストレス対策の一次予防戦略（欧米動向も含む）. ストレス学ハンドブック（印刷中）
- 4) 堤 明純. ストレス調査による職場改善の進め方～これからの職場のメンタルヘルス対策. 安全と健康 2013;14(11):17-22

2. 学会発表

- 1) 堤 明純、小田切優子：職場巡視や視察において利用可能な職場のストレスアセスメントツールの開発. 日本職業・災害医学会 2013年11月、東京.

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
なし

I. 引用文献リスト

- Cousins R, Mcckay CJ, Clarke SD, Kelly C, Kelly PJ, McCaig RH. Management Standards' and work-related stress in the UK: Practical development. *Work & Stress*, 2004; 18(2): 113-136
- European Agency for Safety and Health at Work. Directive 89/391/EEC - OSH "Framework Directive"
<https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>. 最終アクセス (2014.03.14)
- European Agency for Safety and Health at Work. Framework agreement on harassment and violence at work.
<https://osha.europa.eu/data/links/framework-agreement-on-harassment-and-violence-at-work>. 最終アクセス (2014.03.15)
- EUROPEAN UNION. CONSOLIDATED VERSIONS OF THE TREATY ON EUROPEAN UNION AND OF THE TREATY ESTABLISHING THE EUROPEAN COMMUNITY.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:321E:0001:0331:EN:PDF>. 最終アクセス (2014.03.15)
- 厚生労働省. 介護作業者の腰痛予防対策のチェックリスト. 2009.
http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/checklist_a.pdf. 最終アクセス (2014.03.11)
- 厚生労働省. 平成24年労働者健康状況調査 結果の概要.
http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h24-46-50_01.pdf. 最終アクセス (2014.03.15)
- Leka S, Jain A, Cox T, Kortum E. The development of the European framework for psychosocial risk management: PRIMA-EF. *Journal of Occupational Health* 2011; 53: 137-143.
- 森 晃爾. リスクアセスメント、変更の管理、健康影響調査. 総括管理的産業保健活動. 産業保健マニュアル. 改訂6版, 2013, 101-104.
- 産業医科大学 産業生態科学研究所 精神保健学研究室. メンタルヘルス風土と職場改善.
<http://omhp-g.info/envi/envi04.html>. 最終アクセス (2014.03.19)
- 堤 明純. 努力-報酬不均衡モデルによるストレス評価と対策. 職場のメンタルヘルス-実践的アプローチ, 日本産業衛生学会 産業精神衛生研究会編, 中央労働災害防止協会 2005; 138-145.
- 堤 明純. WHOによる世界の職場のメンタルヘルスガイドライン. 産業ストレス研究. 2009a; 16: 211-216.
- 堤 明純. 事業場のメンタルヘルス対策の現状と将来. 産業医学レビュー 2009b; 21(4): 271-291.
- Persechino B, Valenti A, Ronchetti M, Rondinone BM, Di Tecco C, Vitali S, Iavicoli S. Work-Related Stress Risk Assessment in Italy: A Methodological Proposal Adapted to Regulatory Guidelines. *Safety and Health at Work*, 2013; 4(2): 95-99
- 下光輝一. 職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握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-. (2005; 2009修正)
<http://www.tmu-ph.ac/topics/pdf/manual2.pdf>. 最終アクセス (2014.03.19)
- Rondinone BM, Persechino B, Castaldi T, Valenti A, Ferrante P, Ronchetti M, Iavicoli S. Work-related stress risk assessment in Italy: the validation study of health safety and executive indicator tool. *G Ital Med Lav Ergon* 2012; 34(4): 392-399
- 吉川 徹. 参加型・自主対応型、アクションチェックリスト. 総括管理的産業保健活動. 産業保健マニュアル. 改訂6版, 2013, 105-107.
- 吉川 徹, 川上憲人, 小木和孝, 堤 明純, 島津美由紀, 長見まき子, 島津明人. 職場環境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の開発, 産業衛生学雑誌 2007; 49: 127-142.

表1. リスクアセスメントツール 原版

要 因	リスクの見積もり			リスク	
	頻度	重要度 (影響の大きさ)	改善優先度		
仕 事 の 負 担	仕事の量的負担 非常にたくさんの仕事をしなければなら ない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところま で	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	仕事の質的負担 かなり注意を集中する必要がある	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところま で	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	身体的負担度 からだを大変よく使う仕事だ	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところま で	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	職場での対人関係 職場の雰囲気は友好的である	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところま で	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	職場環境 私の職場の作業環境はよくない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところま で	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	情緒的負担 感情面で負担になる仕事だ	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところま で	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	役割葛藤 複数の人からお互いに矛盾したことを 要求される	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところま で	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	ワーク・セルフ・バランス 仕事のことを考えているために、自分の 生活を充実させられない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところま で	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低

要 因		リスクの見積もり			リスク
		頻度	重要度 (影響の大きさ)	改善優先度	
仕事の資源 【作業レベル】	仕事のコントロール 自分で仕事の順番・やり方を決めることができない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	仕事の適性 仕事の内容は自分にあっていない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	技能の活用度 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	仕事の意義 働きがいのない仕事だ	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	役割明確さ 自分の職務や責任が何であるか分かっていない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	成長の機会 仕事で自分の長所をのばす機会がない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	新奇性 これまでしたことのある種類の仕事をすることが多い	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	予測可能性 自分の仕事量が、いつ増えるかわからない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低

要 因		リスクの見積もり			リスク
		頻度	重要度 (影響の大きさ)	改善優先度	
仕事の資源 【部署（グループ）レベル】	上司からのサポート 上司と気軽に話ができない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	同僚からのサポート 職場の同僚と気軽に話ができない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	配偶者・家族・友人からのサポート 頼りにならない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	経済・地位報酬 仕事に見合う給料やボーナスがない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	尊重報酬 上司からふさわしい評価を受けていない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	安定報酬 職を失う恐れがある	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
上司のリーダーシップ 上司は、部下が能力を伸ばす機会を持てるように、取り計らっていない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中	
	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低	
上司の公正な態度 上司の態度は誠実でない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中	
	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低	
誉めてもらえる職場 努力して仕事をしても、ほめてもらえない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中	
	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低	
失敗を認める職場 失敗したら挽回するチャンスがない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中	
	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低	
グループの有能感 自分のグループは仕事の遂行能力が低い	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中	
	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低	

要 因		リスクの見積もり			リスク
		頻度	重要度 (影響の大きさ)	改善優先度	
仕事の資源 【事業場レベル】	経営層との信頼関係 経営層からの情報は信頼できない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	変化への対応 職場や仕事で変化があるとき、従業員の意見を聞かれることはない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	手続きの公正性 意思決定は一貫していない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	個人の尊重 職場は、一人ひとりの価値観を大事にしてくれていない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	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ない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	多様な労働者への対応 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ない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	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ない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	ワーク・セルフ・バランス 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するようなことはない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低

要 因		リスクの見積もり			リスク
		頻度	重要度 (影響の大きさ)	改善優先度	
いきいきアウトカム	ワーク・エンゲイジメント 活力がみなぎるような仕事とは感じられない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
	職場の一体感 私たちの職場では、お互いを理解し認め合っていない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
ハラスメント	職場のハラスメント 職場でいじめがある	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低
満足度	仕事満足度 仕事に満足していない	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 直ちに	<input type="checkbox"/> 高
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	<input type="checkbox"/> 中
		<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あとで	<input type="checkbox"/> 低

表2. ドラフト版に対する専門家からの改善意見

表現について

- ・改善の優先度という表現がわかりにくい。緊急度という内容か？
- ・ゴールの見せ方というか、表現の工夫があってもよいかもしれない。“資源”については、それが少ないという表現になっている。資源は職場の長所にも繋がっている。現在の「こういったものがない」という言い方では、次のアプローチがなかなか難しいのでは？「悪いところはない」と言っている職場でももう一歩踏み込んで対応を考えてもらうときに否定文はアプローチがしにくい
- ・ネガティブなものをまったく評価しないというのもリスクアセスメントにならないので工夫が必要だが、現場での火消しという考え方だけでは先にすすめない。マイルストーンのようなものが必要。
- ・ポジティブが少ないことがリスクを評価できる面もあるので、リスクの把握は可能ではないか

項目について

- ・厚生労働省の労災の指針を盛り込んだものなのか？
- ・「配偶者・家族・友人からのサポート」については、配偶者はパーソナルな部分があるのでカットするほうがよい。
- ・個別性の高いものは落とせるかもしれない。
- ・いくつかの尺度を「コンバイン」させ、項目数を減らすことは可能かもしれない。たとえば、量的負担と質的負担を一緒にして“負担”にするなど。
- ・職場を活性化していくことを考えて若手をリーダーにするとき、その地位が負担になる可能性がある。そのような項目があると良いのでは？
- ・それにも関連して、急な責任の増加、といった内容が現時点では評価できない
- ・（ライフあるいは職場での）イベント的な項目が抜けている。仕事上の失敗など
- ・そのようなリーダー的立場の人のメンタルのケースはあとから気づくことがある。提出物を求めても出てこなかった、などの事例化が生じてはじめて病気とわかる。

評価者について

- ・誰が誰をチェックするのか？担当者が職場を見渡した時、回答できるか？
- ・人事がみた評価点、改善点ということだと、担当者が本当に職場を評価できるのか疑問がある
- ・客観的に（自事業場を）評価している企業は少ない。そういう点で、経営者が使用するよりも労働者が使用して経営者に伝えるという使用方法もあるのではないか。仕事のストレス判定図のようにツールを一つの材料にすると訴えやすいし、対応のための手段となると考えられる。

フォーマットについて

- ・仕事の負担等の大きなセクションの下に空白をつくり「あなたの職場にほかに困ったことは？」という視点で書き込みしてアセスメントできるようにする

そのほか、ツールの用途等に関する質問

- ・職場全体をほかの企業などと比較して評価するのか？あるいは社内で具体的な項目を評価するのか？
- ・このアセスメントが生産性に結びつくと説明できるのか？

表3. 項目分析 (抑うつ得点との相関係数)

尺度項目	度数	平均値	相関係数	
仕事の量的負担			0.174	
Q1 非常にたくさんの仕事をしなければならない	34394	2.17	0.126	
Q2 時間内に仕事が処理しきれない	34405	2.38	0.207	*
Q3 一生懸命働かなければならない	34410	1.83	0.096	
仕事の質的負担			0.151	
Q4 かなり注意を集中する必要がある	34409	1.90	0.119	
Q5 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	34384	2.28	0.103	
Q6 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	34411	2.13	0.131	*
身体的負担度			0.054	
Q7 からだを大変よく使う仕事だ	34420	2.99	0.054	*
仕事のコントロール			0.29	
Q8 自分のペースで仕事ができる	34422	2.45	0.228	
Q9 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	34420	2.73	0.203	
Q10 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	34393	2.62	0.257	*
技能の活用			0.173	
Q11 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	34364	2.80	0.173	*
職場での対人関係			0.36	
Q12 私の部署内で意見のくい違いがある	34381	2.61	0.266	
Q13 私の部署と他の部署とはうまく合わない	34351	3.02	0.274	
Q14 私の職場の雰囲気は友好的である	34375	2.92	0.293	*
職場環境			0.187	
Q15 私の職場の作業環境はよくない	34403	2.77	0.187	*
仕事の適性			0.364	
Q16 仕事の内容は自分にあっている	34407	2.76	0.364	*
働きがい			0.363	
Q17 働きがいのある仕事だ	34402	2.73	0.363	*
サポート／どのくらい気軽に話ができますか			0.327	
Q47 上司は気軽に話ができますか	34399	2.46	0.270	*
Q48 職場の同僚は気軽に話ができますか	34386	2.85	0.259	
Q49 配偶者、家族、友人等は気軽に話ができますか	34190	3.30	0.229	
サポート／困った時どのくらい頼りになりますか			0.286	
Q50 上司は困った時頼りになりますか	34359	2.44	0.237	*
Q51 職場の同僚は困った時頼りになりますか	34352	2.56	0.206	
Q52 配偶者、家族、友人等は困った時頼りになりますか	34190	3.10	0.211	

尺度項目	度数	平均値	相関係数	
サポート／個人的な問題を相談			0.261	
Q53 上司は個人的な問題を相談したらきいてくれますか	34263	2.34	0.215	*
Q54 職場の同僚は個人的な問題を相談したらきいてくれますか	34296	2.46	0.190	
Q55 配偶者、家族、友人等は個人な問題を相談したらきいてくれますか	34175	3.24	0.206	
仕事や生活の満足度			0.469	
Q56 仕事に満足だ	34378	2.62	0.462	*
Q57 家庭生活に満足だ	34406	3.01	0.297	
情緒的負担			0.487	
Q58 仕事の上で、気持ちや感情がかき乱される	2803	2.41	0.460	*
Q59 感情面で負担になる仕事だ	34392	2.66	0.318	
Q60 感情的に巻き込まれやすい仕事だ	2799	2.74	0.405	
役割葛藤			0.438	
Q61 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	2797	2.77	0.376	*
Q62 複数の人からお互いに矛盾したことを要求される	34389	2.62	0.286	
Q63 十分な人やモノがないまま仕事を割り当てられる	2800	2.66	0.346	
仕事の意義			0.249	
Q64 自分の仕事は意味のあるものだ	2799	3.16	0.276	*
Q65 自分の仕事は重要だと思う	2799	3.16	0.198	
役割明確さ			0.259	
Q66 自分の職務や責任が何であるか分かっている	34381	3.19	0.218	
Q67 自分にどれくらい権限があるのかはっきりしている	2799	3.04	0.194	
Q68 自分の仕事で何をすべきかについて説明されている	2799	3.01	0.237	*
成長の機会			0.263	
Q69 仕事で新しいことを学ぶ機会がある	2796	2.89	0.170	
Q70 仕事で自分の長所をのばす機会がある	34353	2.65	0.291	*
Q71 職場では、自分の技能を十分に高めることができる	2795	2.60	0.267	
経済地位報酬			0.238	
Q78 自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている	34388	2.61	0.172	
Q79 自分の能力や経験に見合った地位・職務に就いている	2794	2.67	0.212	*
尊重報酬			0.304	
Q80 私は上司からふさわしい評価を受けている	34284	2.73	0.238	
Q81 同僚から、自分の仕事上のふさわしい扱いを受けている	2790	2.89	0.263	*