

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

総括研究報告書

主任研究者 川上憲人 東京大学大学院医学系研究科・教務

研究要旨

本研究の目的は、事業場における職業性ストレスのリスクアセスメントと改善の手法について、事業場規模や業種等に対応した実効性のある複数のモデル枠組みを開発し、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および対策のためのツールおよびマニュアルを開発し、モデル事業を実施し、職業性ストレスのリスクアセスメントの実施可能性、有効性、残された課題を明らかにし、事業場における職業性ストレスのリスクアセスメント手法の普及・支援方策をまとめ提案することである。

初年度にあたる本年度は、国内外における先行研究および報告書を文献的に検討し、中小規模事業場における対策のあり方を抽出した。また、類似の手法の応用が開始されている海外事例（英国、カナダ、オランダ、イタリア）を調査するとともに、関連する WHO の主要資料を翻訳した。さらに、ポジティブ職場の視点からみた職業性ストレスのリスクアセスメントのあり方について海外情報、国内事例の収集を行った。その他、経営者、労働組合、専門職からなる関係者会議を開催し、討議を行った。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リスクアセスメントツールの開発を進めた。また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した。職場環境改善ツールを見直し、現行の職場環境改善のヒント集（メンタルヘルスアクションチェックリスト）などのツールのほかに、簡易で利用しやすいツール開発の可能性を検討した。京都市の中小規模事業場を対象に事前調査を行い、モデル事業実施の準備を行った。職場メンタルヘルス対策の全体を PDCA 型により実施する標準プログラムを開発するための検討を行った。

1. 事業場規模に応じた職業性ストレスのリスクアセスメント手法のモデル開発：国内外の文献を収集し、中小企業へのメンタルヘルスリスクアセスメントの応用可能性について検討した。海外事例として、自主改善型の英国、法規制型のオランダとイタリア、非政府組織による推進を行うカナダの先進事例について担当者を訪問または電話面接により情報収集しまとめたほか、カナダおよび WHO の資料を翻訳した。国内では、京都市の中小規模事業所の見学とヒアリング、東京都主催のメンタルヘルス対策シンポジウムへの参加を通じて、職場の強みを見出し伸ばすための概念モデルと手法について多くの資料を得た。さらに、中小規模事業場の現状を知る事業者、労働組合、専門職（産業保健スタッフ、社

会保険労務士など)と研究者によるステークホルダー会議を開催し、中小規模事業場の現状について意見交換を行って認識を共有した。

2. リスクアセスメントおよび対策ツールの見直しと開発: 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。また、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。新職業性ストレス簡易調査票の短縮版と標準版を比べたデータ解析より、標準版との良好な対応が認められた。その他、新しい改善ツールとして、現場での意見交換を容易にする良好事例集、提案方式のアクションリストと良い点・改善点シート(同時活用)、改善計画シート(提案のまとめとその実施フォロー)の3点セットを開発した。

3. モデル事業実施の準備: 京都市の従業員50人未満規模の3つの事業場にて経営層にヒアリング調査を実施し、メンタルヘルスをはじめとする健康管理の現状把握を行った。これらの事業場の選定過程で職業性ストレスのリスクアセスメント手法のモデル事業の対象事業場候補も選考した。

4. PDCAによる職場のメンタルヘルスの推進方法の検討: European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF)にもとづく職場の心理社会的リスク要因を改善の進め方と「労働者の心の健康の保持・増進のための指針」による事業場の対策の進め方との間には多くの共通点があり、職場の心理社会的要因の改善よりもより広い視点の対策も取り入れてゆくこと、指針に基づく活動をよりPDCAに基づく活動となるよう普及・推進してゆくことの重要性が明らかになった。

本研究では、国内外の文献レビュー、専門家へのヒアリング、事業場の見学、ステークホルダー会議を通じて、中小規模事業場におけるメンタルヘルス対策のあり方について、有用な情報が得られた。また、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および対策のためのツールの原版が開発された。これらのツールを使用したモデル事業を実施するための事前調査が行われ、モデル事業の候補事業場が選定された。職場のメンタルヘルス対策の全体をPDCA型による実施するための情報が収集され、標準プログラムを開発するための準備が整った。

分担研究者

堤 明純 北里大学医学部・教授

原谷隆史 (独)労働安全衛生総合研究所・部長

吉川 徹 (財)労働科学研究所国際協力センター・副所長

島津明人 東京大学大学院医学系研究科・准教授

小田切優子 東京医科大学公衆衛生学・公衆衛生学・予防医学・講師

錦戸典子 東海大学健康科学部・教授
五十嵐千代 東京工科大学医療保健学

部・准教授

森口次郎 一般財団法人京都工場保健会
産業保健推進部・部長

A. はじめに

本研究の目的は、事業場における職業性ストレスのリスクアセスメントと改善の手法について、事業場規模や業種等に対応した実効性のある複数のモデル枠組みを開発し、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および対策のためのツールおよびマニュアルを開発し、モデル事業を実施し、職業性ストレスのリスクアセスメントの実施可能性、有効性、残された課題を明らかにし、事業場における職業性ストレスのリスクアセスメント手法の普及・支援方策をまとめ提案することである。

事業場におけるメンタルヘルス対策の国際動向においては、WHO(Leka et al, 2003)および欧州枠組み(PRIMA-EF, 2009)が示すように、職場における職業性ストレス(心理社会的要因)のアセスメント、対策の計画立案、対策の実施、対策の評価と改善というリスクアセスメント(PDCA サイクル)による対策が主流となっている。わが国でも第12次労働災害防止計画骨子(修正案)(第66回労働政策審議会安全衛生分科会、平成24年10月31日)では、メンタルヘルス不調予防のための職場改善の取組として、「職場環境の改善・快適化を進めることにより、メンタルヘルス不調を予防するという観点から、パワーハラスメントも含め、職場における過度のストレスの要因となるリスクを特定、評価し、必要な措置を講じてリスクを低減するリスクアセスメントのような新たな手法を検討す

る。」ことを盛り込むことが検討されている。また取組方策の分からない事業場への支援、特に小規模事業場に対する支援の強化を図ることが検討されている。中小規模事業場にも普及可能な職業性ストレスのリスクアセスメント手法(改善対策も含む)を開発し、好事例などを通じてその実効性、有用性を示し、行政施策としての展開の基盤整備をはかることが求められている。

初年度にあたる本年度は、国内外における文献の検討、海外事例の調査と関連資料の翻訳、ポジティブ職場の視点からみたリスクアセスメントのあり方についての事例収集、経営者、労働組合、専門職からなる関係者会議を開催した。リスクアセスメントのツールとして、より簡便で実効性のあるツールや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を開発した。また、職場環境改善ツールを見直し、簡易で利用しやすいツール開発の可能性を検討した。京都市の中小規模事業場を対象に事前調査を行い、モデル事業実施の準備を行った。職場メンタルヘルス対策の全体をPDCA型により実施する標準プログラムを開発するための検討を行った。

B. 対象と方法

1. 事業場規模に応じた職業性ストレスのリスクアセスメント手法のモデル開発

1) 中小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の推進・支援に役立つ既知見の統合(錦戸典子他)

産業保健分野における先行研究の論文や報告書に記載されている内容、および、関連諸分野の実践者・研究者から等からの聴き取り内容を基に、中小規模事業場での推進のために重要な視点や、支援のヒントと

思われる部分を抽出し、質的分析の手法に準じて整理・統合した。

2) 国際動向 (1) 英国、カナダおよびオランダの動向 (川上憲人)

2013年9月に研究者が英国ノッチンガム市を訪問し関連する研究者から情報を収集した。オランダおよびカナダについては、2013年11月に関連する研究者・実務家とSkypeによる電話会議を行い、情報を収集した。またすでに公表されている資料を参考に整理した。

3) 国際動向 (2) イタリアの動向 (五十嵐千代)

2013年12月に研究者がイタリアのローマを訪問し関連する研究者から情報を収集した。またすでに公表されている資料を参考に整理した。

4) 職場環境へのポジティブアプローチの検討 (島津明人他)

国内の中小規模事業場の見学とヒアリング、東京都主催のメンタルヘルス対策シンポジウムへの参加を通じて、中小規模事業場におけるニーズを抽出した。

5) ステークホルダー会議による検討 (小田切優子他)

職業性ストレスの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が可能か否か、またその際の具体的な留意点や手法について検討することを目的に、日本の中小規模事業場の現状を知る事業者、労働組合、専門職(産業保健スタッフ、社会保険労務士など)と研究者によるステークホルダー会議を開催し、中小規模事業場の現状について参加者で意見交換を行った。

2. リスクアセスメントおよび対策ツールの見直しと開発

1) 職業性ストレスのアセスメントツールの改善と開発 (堤 明純他)

(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、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。(4) 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。

2) 新職業性ストレス簡易調査票の短縮版と標準版の尺度の関連 (原谷隆史他)

新職業性ストレス簡易調査票の短縮版と標準版の尺度の関連を明らかにするために、全国調査の被雇用者 1,633 名(男性 847 名、女性 786 名)の回答を標準データとして、短縮版と標準版の 22 尺度と 4 合計得点の関連を解析した。

3) 職業性ストレスの改善ツールの改善と開発 (吉川 徹他)

(1) 既存の改善ツールのレビュー: 職場環境改善を通じたストレス対策一次予防の視点から、参加型・自主対応型プログラムで利用されているツールをレビューし、中小

規模事業場に適応可能な改善ツールの課題を整理した。(2) 新改善ツールの要件の検討：新改善ツール試案の原則と構造を検討するための「参加型職場環境改善支援チーム会議」を平成 26 年 3 月に実施した。(3) 中小規模事業場への展開の視点の検討：2013 年 12 月 8 日に行われた第 47 回中小企業労働衛生研究会全国集会の企画の一つとして「中小企業における元気づくり職場」をテーマに、中小規模事業場の産業保健支援者・研究者による集中討議を行った。

3. モデル事業実施の準備：京都の小規模企業訪問による経営者からのインタビュー調査結果の報告（森口次郎他）

京都市内の従業員 50 人未満の小規模企業 3 社（A 社、B 社、C 社）の経営者およびそれに準ずる職位の者に対してインタビュー調査を行った。それぞれの従業員数は 32 名、22 名、30 名であり、業種は製造業（転写箔、印刷）、食品製造業、染色加工業であった。インタビュー対象は、A 社は取締役、B 社と C 社は社長であった。インタビュー前に職場見学を行い、事業場概要の説明を受け、一定程度に事業場概要を確認した上でインタビューを実施した。インタビュー内容は、メンタルヘルス対策だけにとどまらず、社風、教育、健康管理、求める人材、問題点等に関して幅広く行った。時間は職場見学を併せて 1 事業場あたり約 1 時間であった。

4. PDCA による職場のメンタルヘルス推進方法の検討（川上憲人）

European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF)にもとづく職場の心理社会的リスク要因を改善の進

め方と「労働者の心の健康の保持・増進のための指針」による事業場の対策の進め方という 2 つの方法を比較し、その相互関係について検討した。PRIMA-EF プロジェクトについては、職場の心理社会的リスク要因の改善の進め方に関する資料を参考として整理した。また「労働者の心の健康の保持・増進のための指針」の考え方に基づき心の健康づくり計画を PDCA サイクルで展開する手順について、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」（2006 年 3 月改正）に合わせて整理した。

C. 結果

1. 事業場規模に応じた職業性ストレスのリスクアセスメント手法のモデル開発

1) 中小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の推進・支援に役立つ既知見の統合（錦戸典子他）

経営対策にも直結する人材育成の強化や職場コミュニケーションの活性化、労使での目標・課題の共有、互いに支え合える働きやすい職場の構築、肯定的なフィードバック、低コストで出来るところから改善するなど、労働者の主体性を活かすしくみづくりが、労働者の職務満足度および労働意欲の向上につながり、中小規模事業場で実施できるメンタルヘルス対策の一次予防策として効果的である可能性が示唆された。

2) 国際動向（1）英国、カナダおよびオランダの動向（川上憲人）

英国では 2004 年から HSE が主導するマネジメントスタンダードにより事業場における心理社会的要因の改善が推奨されてきた。ケーススタディや国レベルの調査により一部の心理社会的要因の改善が認められるなど成果が見られる。しかし政策の転換

によりその活動は停滞しつつある。またマネジメントスタンダードアプローチの手法についても、改善の提案がなされている。

オランダでは1980年代から労働者の心の健康づくり対策が義務化され、実施されてきていた。その中で専門家等による客観的な職場の社会心理的要因の評価方法が開発され、質問票による評価方法とともに使用されていた。

カナダの取り組みは、労働衛生行政主導ではなく、行政機関と民間機関が協力して開発した認証基準として実施されている点がユニークである。その効果や行政的インパクトについては今後検討がなされる段階である。社会心理的要因リスクアセスメントの手順には類似な点も多かった。抑うつ、不安など心理的ストレス反応を測定項目に含めている国はなかった。

オランダおよびカナダでは、英国よりも事業場がフレキシブルにリスクアセスメントと手法を行うことを可能としていた。カナダではワーク・エンゲイジメントなど新しい概念が取り込まれていた。また従業員の参加を強く推奨していた点が特徴的であった。

3) 国際動向(2) イタリアの動向(五十嵐千代)

イタリアでは、職場のメンタルヘルス対策として、1994年から欧州で活用されだした職場環境の心理社会的要因をチェックし改善につなげるPRIMA-EFを2008年から活用し始めている。イタリアでは、職場の安全衛生におけるリスクマネジメントは法で義務化されているが、メンタルヘルス対策に関しては、努力義務となっている。このPRIMA-EFは、労使がともに職場環境の心理社会的要因を2年おきにチェックし、

労使で改善に繋がるよう話し合い、解決につなげていくもので、いわゆる自主対応型のメンタルヘルス対策である。現在、イタリア政府が奨励する形で、事業場に対しPRIMA-EFの活用を進めているが、その活用率はイタリアの全事業場の25.0%である。しかし、活用した事業場の職場満足度は、活用する前はEUの平均以下だったのに対し、活用後は平均を上回る結果になり改善していた。

4) 職場環境へのポジティブアプローチの検討(島津明人他)

国内の中小規模事業場の見学とヒアリング、東京都主催のメンタルヘルス対策シンポジウムへの参加を通じて、(1)対策内容と手順、対策時の留意点についての具体的な情報、(2)取り組み事例、の2点に関して高いニーズが認められた。また、Global Healthy Workplace Summit(ロンドン)への参加を通じて、WHOを中心とした海外での最新動向を入手することができた。国内外の情報収集を通じて、中小規模事業所で実効性のあるアセスメント・改善対策を行うには、経営の視点に立ちながら、職場の強みを見い出し伸ばすことの重要性が示唆された。

5) ステークホルダー会議による検討(小田切優子他)

日本の中小規模事業場の現状を知る事業者、労働組合、専門職(産業保健スタッフ、社会保険労務士など)と研究者によるステークホルダー会議にて意見交換を行った結果、地域産業保健推進センター等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。

2. リスクアセスメントおよび対策ツールの見直しと開発

1) 職業性ストレスのアセスメントツールの改善と開発 (堤 明純他)

(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、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。(2) 専門家による意見に基づく改定のための情報収集：専門家からは、表現、項目内容、評価者、フォーマットなどについて具体的な意見が出された。(3) 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。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であり、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。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。

2) 新職業性ストレス簡易調査票の短縮版と標準版の尺度の関連 (原谷隆史他)

新職業性ストレス調査票の短縮版尺度得点別の標準版の平均値は、短縮版の得点と同様に大きくなり、集団の平均値では標準版の得点とのきれいな対応が認められた。しかし、短縮版の得点と標準版の得点の最小値または最大値との2点以上の差が13尺度で認められた。短縮版と標準版との相関では、18尺度と4合計得点は、相関係数が0.85以上、相関係数の2乗が0.72以上と良好であった。平均値の比較では、21尺度と2合計得点で有意差が認められ、特に安定報酬、役割明確さ、仕事の意義、多様な労働者への対応で平均値の差が大きかった。

3) 職業性ストレスの改善ツールの改善と開発 (吉川 徹他)

既存の職場環境改善ツールや参加型職場環境改善活動における介入事例の比較から、良好実践例を示すアクションチェックリスト、良い点と改善点の集団討議結果表、少数にしばった改善計画シートのツール構成が共通して役立っていた。また、中小規模事業場における実効性のある「職業性ストレスの改善ツールの改善と開発」にあたっては、魅力ある仕事を創出するよい経営、安定した雇用とセーフティネット、労働関連健康障害リスク低減の視点を考慮した上で、中小規模事業場においても利用しやすいツールとして開発する必要性が指摘された。また、新改善ツールを使った職業性ストレス対策の6原則、すなわち、良

い事例からはじめる、グループワークを活用する、段階的に進める、成果を交流する、アクションツールを使う、ファシリテーターを育成する、が整理された。そして、中小規模事業場における改善ステップとして、多領域良好実践の見える化、良い点・改善点の小集団討議、職場内改善プランの合意形成、の3点が有用であることが確認できた。

上記の検討の結果、新改善ツールとして、現場での意見交換を容易にする良好事例集、提案方式のアクションリストと良い点・改善点シート（同時活用）、改善計画シート（提案のまとめとその実施フォロー）の3点セットを開発した。

3. モデル事業実施の準備：京都の小規模企業訪問による経営者からのインタビュー調査結果の報告（森口次郎他）

今回、訪問した3つの事業場はそれぞれ業種が異なり、会社や従業員を取り巻く環境・社内制度も異なるが、いくつかの共通点が聴取された。

メンタルヘルス対策にも役立つ優良項目として、従業員を家族のように思う経営者の姿勢（従業員の家族も含め）、経営者と従業員の密な意思疎通、従業員を褒める心がけ、顔が見られる環境などが考えられた。

4. PDCAによる職場のメンタルヘルス推進方法の検討（川上憲人）

PRIMA-EFでは、企業の日常の生産活動の中で職場の心理社会的リスク要因を改善することを計画的に実施すること、また実施状況を心理社会的リスク要因、対策活動、結果指標の3側面から評価することが提案されている。PRIMA-EFで提案されているステップは、リスクアセスメントおよび

既存の活動の監査、計画の策定、リスクの軽減（計画の実施）、結果の評価、組織学習というPDCAサイクルで実施されている。しかし単に職場の心理社会的要因のリスク軽減のみならず、より広い範囲の対策を含むことも許容されていることがわかった。一方、指針における心の健康づくり計画をPDCAサイクルで展開する手順は「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」と整合性がとれていた。

D. 考察

1. 事業場規模に応じた職業性ストレスのリスクアセスメント手法のモデル開発

先行研究の内容分析および関連分野の専門家からの聴き取りからは、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検討・確立に向けて、中小規模事業場の経営者の感覚にも合うキーワードや内容を取り入れることや、リスクアセスメントと同時に次に打つべき対策が見えやすいツールにしていくなど、中小規模事業場における実現可能性、持続可能性を十分に考慮して検討していくことが望ましいと考えられた。

国際動向に関しては、英国、オランダ、カナダ、イタリアにおける職場の心理社会的要因のリスクアセスメント対策にはそれぞれの特徴があった。法制化により義務化し、事業場の資源に合わせて方法を選択できることが対策の普及に効果的と思われた。また評価結果に基づく対策について事業場の資源により選択の幅を持たせることが効果的と思われた。これらの事例は、わが国の職場の心理社会的要因のリスクアセスメント対策の手法を考える上で参考になると考えられた。

ポジティブな視点から職場環境にアプローチする手法に関しては、中小規模事業所で実効性のあるアセスメント・改善対策を行うには、(1)健康が重要な経営資源であることを認識し、(2)予防に注目した対策、(3)個人や組織のもつ強みを伸ばす対策、に注目することが重要と考えられた。

ステークホルダー会議による検討からは、本研究班で開発さ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ことが示唆された。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と考えられる。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のみ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た。

2. リスクアセスメントおよび対策ツールの見直しと開発

職場のストレス対策用のリスクアセスメントツールの開発については、既存のツールを参考に、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が得られた。今後、項目のワーディング(ポジティブ項目の表現)、ツールのサイズ(項目数)、解決策を示すアクションチェックリスト、質的なツールの改善項目などの改善点について、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。

新職業性ストレス簡易調査票の短縮版と標準版の尺度の関連については、新職業性ストレス簡易調査票の短縮版は標準版に比べて情報量が少ないという制約があるが、標準版との対応が認められた。これらの結果は、短縮版であっても、限界に留意して工夫して使用すれば、簡便に職業性ストレスを評価することが可能であり、職場のストレス対策に活用できることが示唆された。

職業性ストレスの改善ツールについては、既存の改善ツールのレビュー、新改善ツールの要件の検討、中小規模事業場の産業保健支援者・研究者による集中討議を通じて、

現場での意見交換を容易にする良好事例集、提案方式のアクションリストと良い点・改善点シート(同時活用)、改善計画シート(提案のまとめとその実施フォロー)の3点セットが開発された。これらのツールの活用により、中小規模事業場での職場環境改善が円滑に実施できることが望まれる。

3. モデル事業実施の準備

京都の小規模企業訪問による経営者からのインタビュー調査からは、小規模零細企業では、経営者があらゆる意思決定に多大な役割を果たし、その個人的な価値観や優先順位が企業の文化、社会への姿勢などを決定することが明らかにされ、経営者の従業員への愛情の深さなどが会社の健康管理を含む様々な取り組みに反映されていることが推察された。一方で、時間外手当のない早朝出勤、有給休暇取得の困難さ、長期休暇を取りづらい1ヶ月22日制の勤務といった労働実態が聴取され、従業員にとって必ずしも十分な労働体制ではない現状が示

唆された。また、社長中心の業務のアイデア提出や単調な仕事による従業員の負担軽減など、訪問した我々と異なる経営者の労働観が聴取された。今回は従業員からの聴取を実施していないため明らかではないが、経営者と従業員の考える働き甲斐に乖離がある可能性が推察された。

4. PDCA による職場のメンタルヘルス推進方法の検討

PRIMA-EF にもとづく職場の心理社会的リスク要因を改善の進め方と「労働者の心の健康の保持・増進のための指針」による事業場の対策の進め方との間には多くの共通点があり、職場の心理社会的要因の改善よりもより広い視点の対策も取り入れてゆくこと、指針に基づく活動をより PDCA に基づく活動となるよう普及・推進してゆくことが重要と考えられた。

E. 結論

本研究の目的は、事業場における職業性ストレスのリスクアセスメントと改善の手法について、事業場規模や業種等に対応した実効性のある複数のモデル枠組みを開発し、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および対策のためのツールおよびマニュアルを開発し、モデル事業を実施し、職業性ストレスのリスクアセスメントの実施可能性、有効性、残された課題を明らかにし、事業場における職業性ストレスのリスクアセスメント手法の普及・支援方策をまとめ提案することである。

初年度にあたる本年度は、国内外における文献の検討、海外事例の調査と関連資料の翻訳、ポジティブ職場の視点からみたリスクアセスメントのあり方についての事

例収集、経営者、労働組合、専門職からなる関係者会議を開催した。リスクアセスメントのツールとして、より簡便で実効性のあるツールや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を開発した。また、職場環境改善ツールを見直し、簡易で利用しやすいツール開発の可能性を検討した。京都市の中小規模事業場を対象に事前調査を行い、モデル事業実施の準備を行った。職場メンタルヘルス対策の全体を PDCA 型により実施する標準プログラムを開発するための検討を行った。

1. 事業場規模に応じた職業性ストレスのリスクアセスメント手法のモデル開発：国内外の文献を収集し、中小企業へのメンタルヘルスリスクアセスメントの応用可能性について検討した。海外事例として、自主改善型の英国、法規制型のオランダとイタリア、非政府組織による推進を行うカナダの先進事例について担当者を訪問または電話面接により情報収集しまとめたほか、カナダおよび WHO の資料を翻訳した。国内では、京都市の中小規模事業場の見学とヒアリング、東京都主催のメンタルヘルス対策シンポジウムへの参加を通じて、職場の強みを見出し伸ばすための概念モデルと手法について多くの資料を得た。さらに、中小規模事業場の現状を知る事業者、労働組合、専門職（産業保健スタッフ、社会保険労務士など）と研究者によるステークホルダー会議を開催し、中小規模事業場の現状について意見交換を行って認識を共有した。

2. リスクアセスメントおよび対策ツールの見直しと開発：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。また、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。新職業性ストレス簡易調査票の短縮版と標準版を比べたデータ解析より、標準版との良好な対応が認められた。その他、新しい改善ツールとして、現場での意見交換を容易にする良好事例集、提案方式のアクションリストと良い点・改善点シート(同時活用)改善計画シート(提案のまとめとその実施フォロー)の3点セットを開発した。

3. モデル事業実施の準備: 京都市の従業員50人未満規模の3つの事業場にて経営層にヒアリング調査を実施し、メンタルヘルスをはじめとする健康管理の現状把握を行った。これらの事業場の選定過程で職業性ストレスのリスクアセスメント手法のモデル事業の対象事業場候補も選考した。また、来年度からモデル事業場として依頼する東京都大田区内の事業場選定をおこなうとともに、好事例と思われる事業場に対し質的研究を開始した。

4. PDCAによる職場のメンタルヘルスの推進方法の検討: PRIMA-EFにもとづく職場の心理社会的リスク要因を改善の進め方と「労働者の心の健康の保持・増進のための指針」による事業場の対策の進め方との間には多くの共通点があり、職場の心理社会的要因の改善よりもより広い視点の対

策も取り入れてゆくこと、指針に基づく活動をよりPDCAに基づく活動となるよう普及・推進してゆくことの重要性が明らかになった。

本研究では、国内外の文献レビュー、専門家へのヒアリング、事業場の見学、ステークホルダー会議を通じて、中小規模事業場におけるメンタルヘルス対策のあり方について、有用な情報が得られた。また、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および対策のためのツールの原版が開発された。これらのツールを使用したモデル事業を実施するための事前調査が行われ、モデル事業の候補事業場が選定された。職場のメンタルヘルス対策の全体をPDCA型による実施するための情報が収集され、標準プログラムを開発するための準備が整った。

F. 健康危機情報

該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

Inoue A, Kawakami N, Shimomitsu T, Tsutsumi A, Haratani T, Yoshikawa T, Shimazu A, Odagiri Y. Development of a short questionnaire to measure an extended set of job demands, job resources, and positive health outcomes: the New Brief Job Stress Questionnaire. *Ind Health* (in press)
井上彰臣, 川上憲人. 職業性ストレス簡易調査票の開発と応用 新職業性ストレス簡易調査票の開発. *産業ストレス研究* 2013; 20(2): 147-53.

川上憲人. 「健康いきいき職場づくり」: 職

- 場のメンタルヘルスへのポジティブ・ノ
ンヘルスセクターアプローチ. 産業医学
レビュー2014; 26(4): 211-238.
- 島津明人 (2013). ワーク・エンゲイジメン
トに注目したポジティブ・メンタルヘル
スの実践:個人と組織の活性化に向けて.
In: 技術情報協会(編)研究者・技術者
の「うつ病」対策. Pp. 82-84. 東京, 技
術情報協会.
- 島津明人 (2013). ワーク・エンゲイジメン
トが人と組織を元気にする. 労働の科学.
68, 8-11.
- 島津明人 (2013). これからの職場のメンタ
ルヘルスを展望する:産業保健心理学か
らの2つの提言. 産業精神保健, 21,
287-292.
- 島津明人(総監訳)(2014). ワーク・エンゲ
イジメント:基本理論と研究のためのハ
ンドブック, 星和書店.
- 島津明人(印刷中). ワーク・エンゲイジメ
ントと個人・組織の活性化. In: 丸山総一
郎(編)ストレス学ハンドブック, 創元
社.
- 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
- 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
- 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)
- 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
- 吉川 徹 .いきいき職場で実現するメンタル
ヘルス一次予防策の最前線 人事院月
報 2013;770:20-23
2. 学会発表
- 平林早苗,高橋こずえ,錦戸典子(2013):
相模原市の地域・職域連携事業の取り組
み~ネットワークづくりへの成果を中
心に~. 第72回日本公衆衛生学会(三
重),日本公衆衛生雑誌,60,10,292.
- 錦戸典子(2013):中小企業におけるメンタ
ルヘルス対策. 第86回日本産業衛生学
会(松山),産業衛生学雑誌,55,臨時
増刊号,239.
- 齋藤とも子,錦戸典子(2013):産業看護職
による心理社会的職場環境改善の支援
実態と関連するスキル. 第86回日本産
業衛生学会(松山),産業衛生学雑誌,
55,臨時増刊号,343.
- Shimazu, A., Shimada, K., Bakker, A. B.,
Demerouti, E., Fujiwara, T. (2013).
Symposium: Spillover and Crossover
of Work-Related Experiences. How
work engagement and workaholism
are associated with children's
emotional and behavioral problems:
The mediating role of happiness. 16th
Congress of the European Association
of Work and Organizational Psychology,
Munster, Germany.2013年5月23日
- Shimazu, A., Kamiyama, K., Schaufeli, W.
B., & Kawakami, N. (2013).
Symposium: Work engagement and
performance: The linkage unravelled.
Do work engagement and
workaholism predict job performance
and well-being in opposite directions? :
A two-year longitudinal study. 16th
Congress of the European Association
of Work and Organizational Psychology,
Munster, Germany.2013年5月24日

島津明人 (2013). 島悟賞受賞記念講演「これからの職場のメンタルヘルスを展望する:産業保健心理学からの2つの提言」. 産業精神保健, 21 (増刊号), 35. 2013年8月9日. 東京工科大学, 東京.

島津明人 (2013). 教育講演「職場のポジティブメンタルヘルス～ワーク・エンゲイジメントに基づく個人と組織の活性化～」. 第23回日本産業衛生学会 産業医・産業看護全国協議会. 講演集, p39. 2013年9月26日. 名古屋国際会議場, 名古屋市.

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.

吉川 徹、錦戸典子 (2013): 中小企業の元気職場づくりを効果的に進める支援モデル シンポジウム開催にあたって (座長の言葉) 日本産業衛生学会 中小企業安全衛生研究会 第47回全国集会 (東京) 第47回全国集会抄録集, .
1) 島津明人 (2013). シンポジウム「職場のメンタルヘルスのグランドデザインを考える」, 近年の社会経済状況と職場のメンタルヘルス:産業保健心理学からの示唆. 第86回日本産業衛生学会, 2013年5月16日, ひめぎんホール, 松山市.

吉川徹、錦戸典子. 中小企業の元気づくりを効果的に進める支援モデル:シンポジウムのねらい. 日本産業衛生学会中小企業安全衛生研究会第47回全国集会抄録集 2013:p11 .

吉川徹. 職場環境改善を通じたメンタルヘルス不調の一次予防対策の現状と課題. 第17回日本精神保健・予防学会学術集

会プログラム・抄録集 2013:p61 .

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

該当せず。

2. 実用新案登録

該当せず。

3. その他

該当せず。