

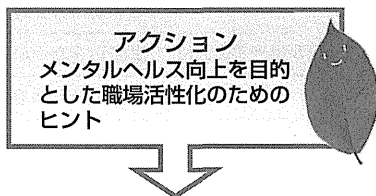
＜ワーク 2＞ 行動計画の立案（シート②）

自部署の活性化を図るには、どんな要因に注目し、どんな行動が必要でしょうか？
アクションチェックリストも参照して下さい。

順位	計画に取り上げる 要因の名称	計画の具体的な内容（対象、方法、手段、実施時期など）
1	（例：仕事の意義）	（例：上司が部下に仕事を依頼するときは、プロジェクト全体でのその仕事の位置づけや、その仕事をなぜ行う必要があるのか、などをその都度説明する）。
2		
3		

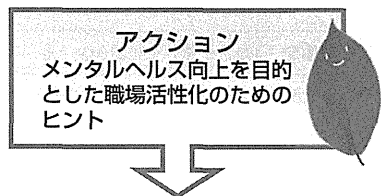
※東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野と（株）富士通ソフトウェアテクノロジーズとの産学共同研究の成果物です。

新No



No	アクション	仕事の資源：作業レベル				部署（グループ）レベル								事業場レベル								
		仕事の意義	成長の機会	仕事の適性 コントロール	技能の活用度	役割明確さ	上司からのサポート	同僚からのサポート	家族・友人からのサポート	経済・地位報酬	尊重報酬	安定報酬	上司のリーダーシップ	ほめてもらえる職場	失敗を認める職場	経営陣との信頼関係	変化への対応	個人の尊重	公平な人事評価	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 (ポジティブ)
1	研修や教育の機会を提供し、従業員の知識やスキルの向上を図る。		●		●							●									●	
2	資格取得を推奨し、従業員の自発的な学習や自己啓発を促す。		●	●							●										●	
3	業務のフィードバックが、従業員個人や組織に対して適切に行われるようにする。	●	●										●	●	●		●		●		●	
4	表彰や褒章などを活用し、モチベーションの向上を図る。		●										●	●							●	
5	従業員どうしがお互いを褒め、認め合う雰囲気を作る。		●								●		●	●			●		●	●	●	
6	頑張っている同僚の姿を広報したり、好ましい話題を共有するなどして、組織の一体感を高める。	●											●				●		●			
7	必要な情報が従業員に伝わるように、会議やコミュニケーション方法の工夫を行う。	●	●	●													●		●	●		
8	上司と部下との間のコミュニケーションが円滑になるような環境を整える。	●											●		●		●					
9	定時退社を促すための仕組みを作る。																					●
10	従業員のニーズや事情に合わせて、計画的に休暇が取れるように配慮する。			●										●				●				●
11	従業員の心身の健康を維持・増進するためのサポート体制を整える。																				●	
12	仕事の内容や作業方法の見直しを行う。	●	●	●	●	●	●													●	●	
13	仕事や職場のローテーションを定期的に行うことで、新たな知識や技術を学び、成長につなげる機会を設ける。		●	●	●	●															●	
14	業務の多能工化を図り、それぞれの従業員が自律的に働けるようにする。		●	●		●															●	●
15	必要に応じてスタッフを補充し、業務量の軽減を図る。			●										●								●
16	個人のスキルや能力を分析し、適正な配置につなげる。	●	●	●	●	●	●						●						●	●	●	●
17	従業員間の競争を促し、能力の向上を図る。	●	●																		●	
18	新しい仕事への挑戦を推奨し、成長を促す。		●									●									●	
19	職場でのスローガンを決め、チームワークや職場の一体感を高める。											●			●			●		●		
20	あいさつや周囲への心遣い、思いやりのある態度を奨励し、職場の雰囲気明るくする。											●		●	●			●		●		
21	同僚間のコミュニケーションが円滑になるような環境を整える。	●		●									●	●	●			●		●		
22	同僚が相互に支援できるような仕組みを整える。		●										●		●	●		●		●		●
23	従業員間の信頼感や一体感を高めるような機会を作る。												●		●	●		●		●		
24	顔写真や自己紹介入りの座席表の設置などを通じて、従業員の相互理解を促す。												●					●				
25	各職場のキーパーソンを設定し、働きやすい職場づくりに取り組む。																				●	

※東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野と（株）富士通ソフトウェアテクノロジーズとの産学共同研究の成果物です。



新No

No	アクション	仕事の資源：作業レベル					部署（グループ）レベル							事業場レベル										
		仕事の意義	成長の機会	仕事のコントロール	仕事の適性	技能の活用度	役割明確さ	上司からの公正な態度	上司からのサポート	同僚からのサポート	家族・友人からのサポート	経済・地位報酬	尊重報酬	安定報酬	上司のリーダーシップ	ほめてもらえる職場	失敗を認める職場	経営陣との信頼関係	変化への対応	個人の尊重	公平な人事評価	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（ポジティブ）
26	作業の標準化を行い、各自の役割を明確にする。			●		●															●			
27	仕事内容を見直し、各自が計画的、自律的に仕事に取り組めるようにする。			●		●																		●
28	作業やプロジェクトの進捗状況を可視化するなど、メンバー間で共有できるようにする。			●		●			●					●					●					●
29	各自が持つ情報や問題点を相互に共有できる仕組みを作る。	●	●	●		●			●								●		●			●		
30	業務内容のマニュアルを作成し、従業員の教育に活用する。		●			●																●		
31	各自の作業内容や情報の可視化をはかり、役割の明確さを高め、組織全体の活性化につなげる。	●		●		●			●										●		●			
32	メンバー各自の予定やスケジュールを明確化し、共有する。			●															●					
33	それぞれの業務の評価基準を明確にする。	●							●									●	●	●				
34	組織としての業務目標を明確し、メンバーで共有する。								●		●							●	●	●				
35	メンバーの特性を考慮しながら、適正な業務分担に努め、不公平感を低減するように努める。		●		●			●	●					●				●			●			
36	責任者やリーダーを明確化し、指揮命令系統の確立に努める。								●					●										
37	業務や役割における責任の範囲を明確化する。		●	●																●		●		
38	仕事の重要性や優先度について、きちんと説明する。	●							●	●				●					●					
39	（経営陣や上司から）仕事の方向性や見通しが伝わるようにする。			●					●	●				●	●				●	●				
40	従業員を分け隔てすることなく、公正に評価する仕組みを作る。								●	●			●	●					●		●	●	●	
41	トラブルに対応するための組織的な支援体制を整える。								●	●						●			●	●				
42	業務を支援するためのシステムの見直しと改善を行う。			●		●													●			●		●
43	設備やレイアウトなどの改善を行う。			●					●	●											●			
44	サークル活動や委員会活動を積極的に推進する。		●							●														
45	管理職の代行職（サブリーダーなど）を設置し、自律的な業務推進や職場へのサポート向上を図る。			●					●	●				●										
46	職場内で様々なイベントを積極的に推進する。								●										●					
47	顧客満足度の向上を図る活動を推進する。	●																						

職場活性化に向けた活動 進捗報告シート

部署名： _____ 部・室・センター _____ G _____ (その _____)

1	グループの強み及び弱み	
2	活動に取り上げた要因 (1の強み又は弱みより)	
3	活動の目的・理由 (背景など)	
4	活動計画の具体的内容※ (対象、方法、手段、実施時期など)	
5	活動の経過 (できるだけ時系列に従って記載してください)	
6	どんな点に特に工夫がなされたか	
7	どんな点に効果があったか (ワーク・エンゲイジメント、一体感、心身の健康などの側面に効果があったでしょう)	
8	その他、特記事項 (課題やさらなる工夫など)	

枠は適宜拡大していただいて結構です。2ページ以上にわたってもかまいません。

※SMARTな計画をたてましょう： Specific (具体的な)、Measurable (効果を測定できる)、Agreed (無理がなく納得できる)、Realistic (現実的な)、Time bounded (期限を区切った)

職場環境改善活動前後の職業性ストレスの変化

分担研究者 原谷 隆史 独立行政法人労働安全衛生総合研究所・部長
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
五十嵐千代 東京工科大学医療保健学部・准教授
主任研究者 川上 憲人 東京大学大学院医学系研究科・教授

研究要旨

中小企業事業場における職場環境改善活動を評価するために、7事業場の労働者153名（男性123名、女性30名）の新職業性ストレス調査票短縮版の変化を解析した。

職業性ストレスの変化は、事業場によって結果が大きく異なっていた。改善だけの3事業場と悪化だけの3事業場に分かれ、改善と悪化が混在したのは1事業場であった。複数の事業場で改善が認められた尺度は、変化への対応だけであり、悪化が認められた尺度は、仕事の資源（部署レベル）合計、経営層との信頼関係、家庭満足度であった。

今後、改善や悪化の要因を検討し、中小規模事業場向けに職業性ストレスのリスクアセスメントおよび対策のツールやマニュアル等を改善することが望まれる。

A. 研究目的

新職業性ストレス調査票短縮版の変化を解析し、中小企業事業場における職場環境改善活動を評価する。

B. 方法

参加型職場環境改善プログラムを実施し、実施前と実施3カ月後の両方に新職業性ストレス簡易調査票短縮版に回答した7事業場の労働者153名（男性123名、女性30名）を解析対象とした。尺度得点は、1点は最小値、4点は最大値であり、高得点は良い状態、低得点は悪い状態を示す。各尺度得点に対して対応のあるノンパラメトリック検定であるWilcoxon符号順位和検定を行った。

C. 結果

職場環境改善活動前後の職業性ストレスの変化として7事業場合計の労働者153名の解析結果を表1に示した。平均値の前後の変化率はプラスが改善でありマイナスは悪化を表している。不安感 2.2% のプラスで改善していたが、技能の活用、職場のハラスメント、家庭満足度は有意に得点が悪化していた。

事業場別の解析結果を表2-1から表2-7に示した。P値が 10% 未満を表に示し、改善あるいは悪化と判定した。表2-1の事業場1では、仕事の資源（部署レベル）合計、経営層との信頼関係、仕事の資源（事業場レベル）合計、職場の一体感、家庭満足度の5尺度（あるいは尺度合計）で悪化していた。

表2-2の事業場2では、変化への対応、キャリア形成、仕事の資源（事業場レベル）合

計、不安感の4尺度で改善していた。表2-3の事業場3では、仕事の資源（作業レベル）合計、変化への対応、公正な人事評価、ワーク・エンゲイジメント、仕事満足度の5尺度で改善していた。表2-4の事業場4では、同僚のサポートが改善していた。表2-5の事業場5では、仕事のコントロール、上司のサポート、安定報酬、仕事の資源（部署レベル）合計の4尺度で悪化していた。表2-6の事業場6では、仕事の適性、技能の活用、上司のリーダーシップ、職場のハラスメント、家庭満足度の5尺度で悪化していた。表2-7の事業場7では、職場での対人関係、仕事の適性、安定報酬、失敗を認める職場、活気、疲労感、心理的ストレス反応合計の7尺度で改善していたが、経営層との信頼関係、職場環境の2尺度では悪化していた。

表3に職場環境改善活動前後の職業性ストレスの事業場別変化率の一覧を示した。2事業場で改善が認められた尺度は、変化への対応だけだった。2事業場で悪化が認められた尺度は、仕事の資源（部署レベル）合計、経営層との信頼関係、家庭満足度の3尺度であった。仕事の適性、安定報酬、仕事の資源（事業場レベル）合計の3尺度では改善と悪化が1事業場ずつであった。1事業場で改善が認められた尺度は、職場での対人関係、仕事の資源（作業レベル）合計、同僚のサポート、失敗を認める職場、公正な人事評価、キャリア形成、ワーク・エンゲイジメント、活気、疲労感、不安感、心理的ストレス反応合計、仕事満足度の12尺度であった。1事業場で悪化が認められた尺度は、職場環境、仕事のコントロール、技能の活用、上司のサポート、上司のリーダーシップ、職場の一体感、職場のハラスメントの7尺度であった。

D. 考察

中小企業事業場における職場環境改善活動の前後の新職業性ストレス調査票短縮版の変化は、事業場によって結果が大きく異なっていた。P値が10%未満を改善あるいは悪化と判定すると、改善した尺度だけで悪化はない3事業場と逆に悪化した尺度だけで改善はない3事業場に分かれた。改善と悪化が混在したのは1事業場であり、7尺度で改善し2尺度で悪化していた。

改善や悪化は単独の事業場で認められた尺度が多く、改善は12尺度、悪化は7尺度であった。複数の事業場で改善が認められた尺度は、変化への対応だけであり、悪化が認められた尺度は、仕事の資源（部署レベル）合計、経営層との信頼関係、家庭満足度の3尺度であった。

職場環境改善活動の前後の様々な変化が示されたが、これらは必ずしも職場環境改善活動の影響とは限らない。中小規模事業場では対象者が少なく、対照群を設定して比較することはできなかった。職場の状況が悪化してその変化を反映している可能性がある。また、3カ月後に事後調査を行ったが、事後調査の時期によって影響が異なることも考えられる。

E. 結論

中小企業事業場における職場環境改善活動を評価するために、7事業場の労働者153名（男性123名、女性30名）の新職業性ストレス調査票短縮版の尺度得点の変化を解析した。

職業性ストレスの変化は、事業場によって結果が大きく異なっていた。改善だけの3事業場と悪化だけの3事業場に分かれ、改善と悪化が混在したのは1事業場であった。複数の事業場で改善が認められた尺度

は、変化への対応だけであり、悪化が認められた尺度は、仕事の資源（部署レベル）合計、経営層との信頼関係、家庭満足度であった。

今後、改善や悪化の要因を検討し、中小規模事業場向けに職業性ストレスのリスクアセスメントおよび対策のツールやマニュアル等を改善することが望まれる。

F. 健康危険情報
なし。

G. 研究発表
なし。

H. 知的財産権の出願・登録状況
なし。

表1 中小規模事業場における職場環境改善活動前後の職業性ストレスの変化（7事業場合計）

新職業性ストレス簡易調査票の尺度	人数	事前調査		事後調査		変化率	P値
		平均値	S. D.	平均値	S. D.		
仕事の量的負担	150	2.34	0.68	2.34	0.67	0.1%	
仕事の質的負担	148	2.22	0.61	2.19	0.54	-1.5%	
身体的負担度	152	2.98	0.83	3.02	0.84	1.3%	
職場での対人関係	150	2.99	0.58	3.00	0.51	0.3%	
職場環境	153	2.78	0.86	2.72	0.88	-2.3%	
情緒的負担	153	2.93	0.83	2.84	0.76	-3.1%	
役割葛藤	153	2.68	0.81	2.67	0.79	-0.5%	
ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）	153	3.04	0.70	3.03	0.71	-0.2%	
仕事の負担合計	145	2.74	0.38	2.72	0.41	-0.7%	
仕事のコントロール	151	2.78	0.56	2.81	0.56	1.0%	
仕事の適性	153	2.96	0.64	2.91	0.64	-1.8%	
技能の活用	151	3.07	0.72	2.95	0.75	-3.9%	0.049
仕事の意義	153	2.88	0.70	2.88	0.70	0.0%	
役割明確さ	152	3.23	0.58	3.22	0.57	-0.4%	
成長の機会	153	2.73	0.80	2.73	0.73	0.0%	
仕事の資源（作業レベル）合計	148	2.95	0.47	2.92	0.46	-0.9%	
上司のサポート	147	2.46	0.69	2.46	0.70	-0.2%	
同僚のサポート	146	2.65	0.68	2.73	0.68	3.0%	
家族友人のサポート	150	3.13	0.68	3.17	0.72	1.4%	
経済・地位報酬	150	2.51	0.75	2.46	0.68	-2.1%	
尊重報酬	150	2.69	0.65	2.64	0.66	-2.0%	
安定報酬	147	2.84	0.81	2.80	0.84	-1.2%	
上司のリーダーシップ	150	2.57	0.74	2.53	0.79	-1.8%	
上司の公正な態度	149	2.86	0.71	2.85	0.67	-0.2%	
ほめてもらえる職場	150	2.65	0.71	2.56	0.81	-3.3%	
失敗を認める職場	150	2.79	0.67	2.71	0.72	-2.6%	
仕事の資源（部署レベル）合計	140	2.69	0.45	2.66	0.47	-1.2%	
経営層との信頼関係	148	2.72	0.73	2.64	0.68	-3.0%	
変化への対応	150	2.35	0.69	2.37	0.66	1.1%	
個人の尊重	150	2.36	0.69	2.37	0.65	0.6%	
公正な人事評価	151	2.38	0.76	2.30	0.70	-3.1%	
多様な労働者への対応	150	2.78	0.68	2.77	0.63	-0.2%	
キャリア形成	152	2.06	0.67	2.11	0.64	2.6%	
ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）	153	2.16	0.74	2.15	0.80	-0.3%	
仕事の資源（事業場レベル）合計	148	2.41	0.50	2.40	0.47	-0.4%	
ワーク・エンゲイジメント	152	2.58	0.62	2.53	0.62	-1.8%	
職場の一体感	153	2.71	0.69	2.70	0.61	-0.2%	
活気	150	2.23	0.75	2.23	0.73	0.0%	
イライラ感	149	3.05	0.75	3.09	0.73	1.1%	
疲労感	151	3.10	0.72	3.13	0.66	1.1%	
不安感	152	3.04	0.62	3.11	0.70	2.2%	0.084
抑うつ感	150	3.46	0.53	3.48	0.54	0.8%	
心理的ストレス反応合計	144	3.06	0.49	3.09	0.49	1.0%	
身体愁訴	152	3.30	0.50	3.32	0.46	0.6%	
職場のハラスメント	150	3.75	0.59	3.64	0.62	-2.8%	0.036
仕事満足度	152	2.79	0.72	2.73	0.68	-2.1%	
家庭満足度	153	3.15	0.71	3.03	0.77	-3.9%	0.028

表2-1 職場環境改善活動前後の職業性ストレスの事業場別変化（事業場1）

新職業性ストレス簡易調査票の尺度	人数	事前調査		事後調査		変化率	P値
		平均値	S. D.	平均値	S. D.		
仕事の量的負担	5	2.47	0.51	2.00	0.85	-18.9%	
仕事の質的負担	5	1.80	0.51	1.60	0.43	-11.1%	
身体的負担度	5	1.40	0.55	1.40	0.55	0.0%	
職場での対人関係	5	3.53	0.30	3.40	0.68	-3.8%	
職場環境	5	3.40	0.89	3.00	1.22	-11.8%	
情緒的負担	5	2.80	0.45	2.80	0.45	0.0%	
役割葛藤	5	2.60	0.55	2.20	0.45	-15.4%	
ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）	5	2.60	0.55	3.00	0.71	15.4%	
仕事の負担合計	5	2.58	0.07	2.43	0.46	-5.8%	
仕事のコントロール	5	2.80	0.65	2.67	0.71	-4.8%	
仕事の適性	5	3.20	0.45	3.00	0.71	-6.3%	
技能の活用	5	3.20	0.84	2.80	1.10	-12.5%	
仕事の意義	5	3.40	0.55	3.20	0.45	-5.9%	
役割明確さ	5	3.40	0.55	3.00	0.71	-11.8%	
成長の機会	5	3.20	0.45	3.00	1.22	-6.3%	
仕事の資源（作業レベル）合計	5	3.20	0.23	2.94	0.58	-8.0%	
上司のサポート	5	3.00	0.62	2.80	0.77	-6.7%	
同僚のサポート	5	3.07	0.55	2.53	0.45	-17.4%	
家族友人のサポート	5	2.93	0.37	3.00	0.53	2.3%	
経済・地位報酬	5	2.40	1.34	2.20	1.10	-8.3%	
尊重報酬	5	2.80	0.45	2.40	0.89	-14.3%	
安定報酬	5	3.40	0.55	3.20	0.84	-5.9%	
上司のリーダーシップ	5	3.20	0.45	2.60	0.89	-18.8%	
上司の公正な態度	5	3.20	0.45	2.80	0.45	-12.5%	
ほめてもらえる職場	5	3.00	0.00	3.00	0.00	0.0%	
失敗を認める職場	5	3.20	0.45	3.00	0.71	-6.3%	
仕事の資源（部署レベル）合計	5	3.03	0.30	2.73	0.48	-10.0%	0.043
経営層との信頼関係	5	3.20	0.84	2.60	0.55	-18.8%	0.083
変化への対応	5	3.00	0.71	2.80	0.45	-6.7%	
個人の尊重	5	3.40	0.55	3.00	0.00	-11.8%	
公正な人事評価	5	3.00	0.71	2.20	0.45	-26.7%	
多様な労働者への対応	5	3.20	0.84	2.60	0.55	-18.8%	
キャリア形成	5	2.80	0.45	2.40	0.55	-14.3%	
ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）	5	2.60	0.55	2.40	0.55	-7.7%	
仕事の資源（事業場レベル）合計	5	3.03	0.52	2.57	0.30	-15.1%	0.078
ワーク・エンゲイジメント	5	3.10	0.42	2.90	0.42	-6.5%	
職場の一体感	5	3.60	0.55	2.60	0.55	-27.8%	0.059
活気	5	2.60	0.43	2.53	0.30	-2.6%	
イライラ感	5	2.47	1.50	2.87	0.56	16.2%	
疲労感	5	2.60	1.23	2.67	0.78	2.6%	
不安感	5	3.20	0.61	2.73	0.76	-14.6%	
抑うつ感	5	2.87	1.21	3.07	0.64	7.0%	
心理的ストレス反応合計	5	2.77	1.00	2.82	0.44	2.0%	
身体愁訴	5	2.64	1.20	3.25	0.73	23.4%	
職場のハラスメント	5	4.00	0.00	3.80	0.45	-5.0%	
仕事満足度	5	3.40	0.55	2.40	0.89	-29.4%	
家庭満足度	5	3.40	0.55	2.80	0.45	-17.6%	0.083

表2-2 職場環境改善活動前後の職業性ストレスの事業場別変化（事業場2）

新職業性ストレス簡易調査票の尺度	人数	事前調査		事後調査		変化率	P値
		平均値	S.D.	平均値	S.D.		
仕事の量的負担	16	2.75	0.59	2.69	0.81	-2.3%	
仕事の質的負担	17	2.47	0.65	2.43	0.47	-1.6%	
身体的負担度	18	3.33	0.77	3.39	0.70	1.7%	
職場での対人関係	18	3.07	0.70	3.26	0.37	6.0%	
職場環境	18	3.06	0.94	3.06	0.80	0.0%	
情緒的負担	18	2.94	0.94	2.78	0.81	-5.7%	
役割葛藤	18	2.72	0.75	2.56	0.86	-6.1%	
ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）	18	3.39	0.61	3.44	0.51	1.6%	
仕事の負担合計	16	2.94	0.42	2.92	0.40	-0.8%	
仕事のコントロール	18	2.85	0.46	2.96	0.46	3.9%	
仕事の適性	18	2.94	0.80	3.00	0.59	1.9%	
技能の活用	18	2.83	0.62	2.89	0.83	2.0%	
仕事の意義	18	2.83	0.79	2.89	0.68	2.0%	
役割明確さ	18	3.39	0.50	3.33	0.77	-1.6%	
成長の機会	18	2.83	0.71	2.67	0.77	-5.9%	
仕事の資源（作業レベル）合計	18	2.95	0.49	2.96	0.51	0.3%	
上司のサポート	18	2.39	0.63	2.44	0.79	2.3%	
同僚のサポート	18	2.78	0.56	2.85	0.82	2.7%	
家族友人のサポート	18	3.17	0.70	3.22	0.70	1.8%	
経済・地位報酬	18	2.78	0.81	2.78	0.55	0.0%	
尊重報酬	18	2.89	0.58	2.89	0.47	0.0%	
安定報酬	17	3.12	0.78	3.18	0.73	1.9%	
上司のリーダーシップ	18	2.56	0.78	2.67	0.77	4.3%	
上司の公正な態度	18	3.00	0.59	2.89	0.76	-3.7%	
ほめてもらえる職場	18	2.89	0.68	2.94	0.80	1.9%	
失敗を認める職場	18	2.89	0.76	2.89	0.90	0.0%	
仕事の資源（部署レベル）合計	17	2.84	0.42	2.85	0.50	0.4%	
経営層との信頼関係	18	2.61	0.70	2.72	0.57	4.3%	
変化への対応	18	2.22	0.73	2.61	0.70	17.5%	0.035
個人の尊重	18	2.44	0.70	2.50	0.71	2.3%	
公正な人事評価	18	2.50	0.62	2.39	0.70	-4.4%	
多様な労働者への対応	18	2.78	0.65	2.83	0.51	2.0%	
キャリア形成	18	1.94	0.73	2.22	0.55	14.3%	0.096
ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）	18	2.33	0.69	2.39	0.85	2.4%	
仕事の資源（事業場レベル）合計	18	2.40	0.50	2.52	0.49	5.0%	0.078
ワーク・エンゲイジメント	18	2.67	0.64	2.61	0.80	-2.1%	
職場の一体感	18	2.89	0.68	2.89	0.58	0.0%	
活気	16	2.54	0.89	2.19	0.66	-13.9%	
イライラ感	17	3.18	0.83	3.35	0.55	5.6%	
疲労感	18	3.39	0.63	3.50	0.47	3.3%	
不安感	18	3.07	0.55	3.48	0.50	13.3%	0.003
抑うつ感	17	3.68	0.42	3.71	0.31	0.8%	
心理的ストレス反応合計	16	3.28	0.52	3.35	0.32	2.1%	
身体愁訴	18	3.48	0.38	3.41	0.42	-2.0%	
職場のハラスメント	18	3.56	0.86	3.72	0.57	4.7%	
仕事満足度	18	3.00	0.69	2.78	0.73	-7.4%	
家庭満足度	18	3.11	0.68	3.22	0.73	3.6%	

表2-3 職場環境改善活動前後の職業性ストレスの事業場別変化（事業場3）

新職業性ストレス簡易調査票の尺度	人数	事前調査		事後調査		変化率	P値
		平均値	S. D.	平均値	S. D.		
仕事の量的負担	16	2.33	0.76	2.23	0.90	-4.5%	
仕事の質的負担	16	2.42	0.77	2.38	0.62	-1.7%	
身体的負担度	16	2.56	0.81	2.75	0.77	7.3%	
職場での対人関係	16	2.77	0.80	2.92	0.46	5.3%	
職場環境	16	2.81	0.91	2.63	0.81	-6.7%	
情緒的負担	16	3.00	0.82	2.81	0.75	-6.3%	
役割葛藤	16	2.69	0.87	2.69	0.87	0.0%	
ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）	16	2.81	0.91	2.69	0.79	-4.4%	
仕事の負担合計	16	2.67	0.40	2.64	0.45	-1.5%	
仕事のコントロール	16	2.63	0.61	2.56	0.63	-2.4%	
仕事の適性	16	2.50	0.52	2.56	0.51	2.5%	
技能の活用	16	2.63	0.72	2.63	0.50	0.0%	
仕事の意義	16	2.31	0.60	2.44	0.63	5.4%	
役割明確さ	16	2.88	0.62	3.06	0.44	6.5%	
成長の機会	16	2.19	0.91	2.38	0.72	8.6%	
仕事の資源（作業レベル）合計	16	2.52	0.41	2.60	0.36	3.3%	0.099
上司のサポート	16	2.25	0.76	2.42	0.55	7.4%	
同僚のサポート	16	2.44	0.84	2.46	0.62	0.9%	
家族友人のサポート	16	3.13	0.77	3.15	0.88	0.7%	
経済・地位報酬	16	2.44	0.63	2.25	0.86	-7.7%	
尊重報酬	16	2.44	0.63	2.38	0.81	-2.6%	
安定報酬	15	2.93	0.80	3.20	0.94	9.1%	
上司のリーダーシップ	16	2.13	0.81	2.25	0.77	5.9%	
上司の公正な態度	15	2.67	0.90	2.67	0.62	0.0%	
ほめてもらえる職場	15	2.47	0.74	2.20	0.77	-10.8%	
失敗を認める職場	15	2.87	0.35	2.60	0.63	-9.3%	
仕事の資源（部署レベル）合計	15	2.51	0.50	2.49	0.48	-1.0%	
経営層との信頼関係	16	2.13	0.81	2.25	0.86	5.9%	
変化への対応	16	1.69	0.60	2.06	0.77	22.2%	0.084
個人の尊重	16	1.94	0.57	2.13	0.62	9.7%	
公正な人事評価	16	1.88	0.81	2.25	0.77	20.0%	0.083
多様な労働者への対応	16	2.44	1.09	2.50	0.82	2.6%	
キャリア形成	16	1.75	0.77	1.94	0.68	10.7%	
ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）	16	1.69	0.70	1.50	0.63	-11.1%	
仕事の資源（事業場レベル）合計	16	1.93	0.57	2.09	0.51	8.3%	
ワーク・エンゲイジメント	16	2.03	0.53	2.16	0.47	6.2%	0.046
職場の一体感	16	2.50	0.82	2.75	0.68	10.0%	
活気	16	1.83	0.64	1.83	0.67	0.0%	
イライラ感	16	2.96	0.72	2.98	0.80	0.7%	
疲労感	16	3.04	0.69	2.90	0.85	-4.8%	
不安感	16	3.06	0.60	3.10	0.63	1.4%	
抑うつ感	15	3.30	0.39	3.31	0.61	0.3%	
心理的ストレス反応合計	15	2.88	0.43	2.87	0.59	-0.5%	
身体愁訴	16	3.16	0.53	3.23	0.53	2.3%	
職場のハラスメント	15	3.80	0.56	3.60	0.63	-5.3%	
仕事満足度	16	2.31	0.60	2.56	0.51	10.8%	0.046
家庭満足度	16	2.88	1.02	2.81	0.91	-2.2%	

表2-4 職場環境改善活動前後の職業性ストレスの事業場別変化（事業場4）

新職業性ストレス簡易調査票の尺度	人数	事前調査		事後調査		変化率	P値
		平均値	S.D.	平均値	S.D.		
仕事の量的負担	12	2.19	0.56	2.25	0.53	2.5%	
仕事の質的負担	11	2.06	0.57	2.21	0.54	7.4%	
身体的負担度	12	3.50	0.67	3.42	0.79	-2.4%	
職場での対人関係	11	2.91	0.56	2.85	0.43	-2.1%	
職場環境	12	2.33	0.65	1.83	0.94	-21.4%	
情緒的負担	12	2.75	0.75	2.50	0.90	-9.1%	
役割葛藤	12	2.25	0.75	2.17	0.58	-3.7%	
ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）	12	3.17	0.72	3.08	0.79	-2.6%	
仕事の負担合計	10	2.68	0.26	2.58	0.34	-3.7%	
仕事のコントロール	12	2.67	0.78	2.69	0.72	1.0%	
仕事の適性	12	3.25	0.62	3.25	0.45	0.0%	
技能の活用	12	3.08	0.79	2.75	0.75	-10.8%	
仕事の意義	12	3.08	0.79	2.92	0.79	-5.4%	
役割明確さ	12	3.58	0.51	3.50	0.67	-2.3%	
成長の機会	12	3.00	0.74	2.67	0.65	-11.1%	
仕事の資源（作業レベル）合計	12	3.11	0.44	2.96	0.42	-4.8%	
上司のサポート	12	2.42	0.83	2.67	0.62	10.3%	0.036
同僚のサポート	12	2.56	0.98	3.06	0.65	19.6%	
家族友人のサポート	12	3.33	0.47	3.50	0.59	5.0%	
経済・地位報酬	12	2.83	0.58	2.58	0.51	-8.8%	
尊重報酬	12	2.67	0.49	2.83	0.58	6.3%	
安定報酬	12	3.17	0.58	3.08	0.67	-2.6%	
上司のリーダーシップ	12	2.33	0.65	2.50	1.00	7.1%	
上司の公正な態度	12	2.75	0.87	3.00	0.74	9.1%	
ほめてもらえる職場	12	2.75	0.97	2.58	1.08	-6.1%	
失敗を認める職場	12	3.25	0.87	3.08	0.67	-5.1%	
仕事の資源（部署レベル）合計	12	2.75	0.48	2.82	0.48	2.7%	
経営層との信頼関係	12	2.75	0.62	2.92	1.00	6.1%	
変化への対応	12	2.58	0.67	2.42	0.79	-6.5%	
個人の尊重	12	2.25	0.75	2.25	0.75	0.0%	
公正な人事評価	12	2.58	1.00	2.25	0.97	-12.9%	
多様な労働者への対応	12	2.67	0.78	2.83	0.72	6.3%	
キャリア形成	12	2.33	0.78	2.33	0.78	0.0%	
ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）	12	1.92	0.51	2.17	0.83	13.0%	
仕事の資源（事業場レベル）合計	12	2.44	0.54	2.45	0.68	0.5%	
ワーク・エンゲイジメント	12	2.50	0.52	2.38	0.64	-5.0%	
職場の一体感	12	2.42	0.67	2.42	0.67	0.0%	
活気	12	2.19	0.82	2.17	0.39	-1.3%	
イライラ感	12	2.47	0.66	2.86	0.77	15.7%	
疲労感	12	2.61	1.11	3.00	0.49	14.9%	
不安感	12	3.00	0.62	3.11	0.41	3.7%	
抑うつ感	12	3.54	0.50	3.42	0.42	-3.5%	
心理的ストレス反応合計	12	2.89	0.52	3.00	0.31	3.5%	
身体愁訴	12	3.15	0.25	3.12	0.39	-1.0%	
職場のハラスメント	12	3.50	0.80	3.58	0.51	2.4%	
仕事満足度	12	2.83	0.83	2.75	0.75	-2.9%	
家庭満足度	12	3.33	0.65	3.42	0.90	2.5%	

表2-5 職場環境改善活動前後の職業性ストレスの事業場別変化（事業場5）

新職業性ストレス簡易調査票の尺度	人数	事前調査		事後調査		変化率	P値
		平均値	S.D.	平均値	S.D.		
仕事の量的負担	8	1.71	0.45	1.75	0.50	2.4%	
仕事の質的負担	8	1.71	0.38	1.75	0.46	2.4%	
身体的負担度	8	2.63	0.74	3.00	0.76	14.3%	
職場での対人関係	8	3.08	0.61	2.75	0.50	-10.8%	
職場環境	8	2.38	1.19	2.88	0.99	21.1%	
情緒的負担	8	2.50	0.93	2.25	0.46	-10.0%	
役割葛藤	8	2.38	0.92	2.25	0.89	-5.3%	
ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）	8	3.00	0.00	2.75	0.71	-8.3%	
仕事の負担合計	8	2.42	0.37	2.42	0.25	0.0%	
仕事のコントロール	8	3.29	0.38	2.96	0.33	-10.1%	0.038
仕事の適性	8	3.25	0.71	3.25	0.71	0.0%	
技能の活用	8	3.38	0.74	3.25	0.89	-3.7%	
仕事の意義	8	3.63	0.52	3.38	0.52	-6.9%	
役割明確さ	8	3.13	0.83	3.25	0.46	4.0%	
成長の機会	8	3.25	0.71	3.25	0.46	0.0%	
仕事の資源（作業レベル）合計	8	3.32	0.41	3.22	0.40	-2.9%	
上司のサポート	8	2.96	0.68	2.42	0.43	-18.3%	0.027
同僚のサポート	8	3.29	0.49	3.00	0.59	-8.9%	
家族友人のサポート	8	3.13	0.85	3.29	0.60	5.3%	
経済・地位報酬	8	2.50	0.93	2.63	0.74	5.0%	
尊重報酬	8	3.00	0.76	3.13	0.83	4.2%	
安定報酬	8	3.00	0.93	2.00	0.93	-33.3%	0.02
上司のリーダーシップ	8	2.88	0.83	2.75	0.71	-4.3%	
上司の公正な態度	8	3.13	0.64	2.63	0.74	-16.0%	
ほめてもらえる職場	8	3.00	0.93	2.75	0.71	-8.3%	
失敗を認める職場	8	3.38	0.52	3.38	0.52	0.0%	
仕事の資源（部署レベル）合計	8	3.01	0.49	2.74	0.38	-9.1%	0.08
経営層との信頼関係	8	2.50	0.93	2.50	0.76	0.0%	
変化への対応	8	3.00	0.00	2.50	0.76	-16.7%	
個人の尊重	8	3.00	0.00	2.88	0.35	-4.2%	
公正な人事評価	8	2.00	0.76	1.88	0.64	-6.3%	
多様な労働者への対応	8	3.25	0.46	3.38	0.52	3.8%	
キャリア形成	8	2.00	0.76	1.75	0.71	-12.5%	
ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）	8	2.88	0.64	2.63	0.52	-8.7%	
仕事の資源（事業場レベル）合計	8	2.66	0.25	2.50	0.17	-6.0%	
ワーク・エンゲイジメント	8	3.25	0.38	3.00	0.60	-7.7%	
職場の一体感	8	3.13	0.64	2.75	0.46	-12.0%	
活気	8	2.42	0.83	2.38	0.72	-1.7%	
イライラ感	8	3.13	0.80	2.96	0.55	-5.3%	
疲労感	8	2.88	0.50	3.08	0.58	7.2%	
不安感	8	2.58	0.53	2.79	0.56	8.1%	
抑うつ感	8	3.56	0.40	3.58	0.38	0.6%	
心理的ストレス反応合計	8	3.02	0.33	3.06	0.42	1.4%	
身体愁訴	8	3.26	0.48	3.10	0.41	-4.9%	
職場のハラスメント	8	4.00	0.00	4.00	0.00	0.0%	
仕事満足度	8	3.13	0.35	3.00	0.00	-4.0%	
家庭満足度	8	3.25	0.71	3.13	0.64	-3.8%	

表2-6 職場環境改善活動前後の職業性ストレスの事業場別変化（事業場6）

新職業性ストレス簡易調査票の尺度	人数	事前調査		事後調査		変化率	P値
		平均値	S.D.	平均値	S.D.		
仕事の量的負担	81	2.33	0.65	2.38	0.60	1.9%	
仕事の質的負担	79	2.25	0.54	2.22	0.51	-1.5%	
身体的負担度	81	2.99	0.78	3.01	0.81	0.8%	
職場での対人関係	80	2.96	0.51	2.92	0.49	-1.5%	
職場環境	82	2.70	0.80	2.70	0.81	0.0%	
情緒的負担	82	3.02	0.82	2.98	0.72	-1.6%	
役割葛藤	82	2.77	0.84	2.82	0.76	1.8%	
ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）	82	2.99	0.68	2.99	0.68	0.0%	
仕事の負担合計	78	2.74	0.36	2.74	0.40	-0.1%	
仕事のコントロール	80	2.69	0.46	2.78	0.52	3.1%	
仕事の適性	82	2.93	0.58	2.78	0.63	-5.0%	0.019
技能の活用	80	3.14	0.71	2.95	0.71	-6.0%	0.034
仕事の意義	82	2.79	0.60	2.79	0.66	0.0%	
役割明確さ	81	3.14	0.52	3.14	0.52	0.0%	
成長の機会	82	2.60	0.75	2.66	0.65	2.3%	
仕事の資源（作業レベル）合計	77	2.88	0.42	2.85	0.40	-1.2%	
上司のサポート	76	2.34	0.60	2.32	0.68	-0.8%	
同僚のサポート	75	2.50	0.57	2.59	0.62	3.6%	
家族友人のサポート	79	3.08	0.71	3.09	0.71	0.4%	
経済・地位報酬	79	2.38	0.67	2.37	0.64	-0.5%	
尊重報酬	79	2.63	0.64	2.53	0.60	-3.8%	
安定報酬	78	2.58	0.78	2.54	0.72	-1.5%	
上司のリーダーシップ	79	2.54	0.68	2.42	0.69	-5.0%	0.025
上司の公正な態度	79	2.77	0.68	2.80	0.63	0.9%	
ほめてもらえる職場	80	2.54	0.65	2.44	0.74	-3.9%	
失敗を認める職場	80	2.63	0.62	2.53	0.67	-3.8%	
仕事の資源（部署レベル）合計	71	2.56	0.38	2.52	0.39	-1.5%	
経営層との信頼関係	77	2.78	0.66	2.66	0.62	-4.2%	
変化への対応	79	2.29	0.62	2.28	0.60	-0.6%	
個人の尊重	79	2.24	0.62	2.23	0.60	-0.6%	
公正な人事評価	80	2.44	0.71	2.34	0.65	-4.1%	
多様な労働者への対応	79	2.77	0.58	2.73	0.59	-1.4%	
キャリア形成	81	1.99	0.56	2.00	0.47	0.6%	
ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）	82	2.05	0.68	2.04	0.73	-0.6%	
仕事の資源（事業場レベル）合計	77	2.38	0.42	2.34	0.39	-1.6%	
ワーク・エンゲイジメント	81	2.49	0.55	2.42	0.50	-2.7%	
職場の一体感	82	2.57	0.61	2.61	0.56	1.4%	
活気	82	2.15	0.69	2.15	0.71	0.2%	
イライラ感	79	3.11	0.66	3.06	0.78	-1.5%	
疲労感	80	3.18	0.65	3.13	0.65	-1.7%	
不安感	81	3.05	0.63	3.05	0.77	-0.1%	
抑うつ感	81	3.42	0.52	3.46	0.58	1.1%	
心理的ストレス反応合計	77	3.06	0.45	3.06	0.50	-0.1%	
身体愁訴	82	3.32	0.46	3.35	0.46	0.8%	
職場のハラスメント	80	3.76	0.56	3.55	0.69	-5.6%	0.002
仕事満足度	81	2.69	0.66	2.62	0.62	-2.8%	
家庭満足度	82	3.12	0.69	2.93	0.75	-6.3%	0.009

表2-7 職場環境改善活動前後の職業性ストレスの事業場別変化（事業場7）

新職業性ストレス簡易調査票の尺度	人数	事前調査		事後調査		変化率	P値
		平均値	S.D.	平均値	S.D.		
仕事の量的負担	12	2.33	0.89	2.39	0.55	2.4%	
仕事の質的負担	12	2.11	0.72	1.94	0.49	-7.9%	
身体的負担度	12	3.33	0.49	3.17	0.72	-5.0%	
職場での対人関係	12	3.17	0.48	3.44	0.52	8.8%	0.072
職場環境	12	3.42	0.51	3.17	0.72	-7.3%	0.083
情緒的負担	12	2.67	0.89	2.75	0.87	3.1%	
役割葛藤	12	2.67	0.65	2.75	0.75	3.1%	
ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）	12	3.25	0.75	3.33	0.78	2.6%	
仕事の負担合計	12	2.87	0.45	2.87	0.43	0.0%	
仕事のコントロール	12	3.25	0.73	3.19	0.63	-1.7%	
仕事の適性	12	3.25	0.62	3.50	0.52	7.7%	0.083
技能の活用	12	3.33	0.65	3.58	0.67	7.5%	
仕事の意義	12	3.42	0.51	3.58	0.51	4.9%	
役割明確さ	12	3.75	0.45	3.58	0.51	-4.4%	
成長の機会	12	3.33	0.65	3.33	0.78	0.0%	
仕事の資源（作業レベル）合計	12	3.39	0.44	3.46	0.40	2.2%	
上司のサポート	12	3.11	0.64	3.06	0.81	-1.8%	
同僚のサポート	12	3.17	0.61	3.36	0.67	6.1%	
家族友人のサポート	12	3.28	0.60	3.33	0.82	1.7%	
経済・地位報酬	12	2.83	0.94	2.75	0.62	-2.9%	
尊重報酬	12	2.92	0.90	2.92	0.67	0.0%	
安定報酬	12	3.33	0.78	3.58	0.67	7.5%	0.083
上司のリーダーシップ	12	3.17	0.72	3.25	0.97	2.6%	
上司の公正な態度	12	3.25	0.62	3.42	0.67	5.1%	
ほめてもらえる職場	12	2.75	0.62	2.92	0.90	6.1%	
失敗を認める職場	12	2.58	0.67	2.92	0.51	12.9%	0.046
仕事の資源（部署レベル）合計	12	3.01	0.51	3.13	0.58	3.9%	
経営層との信頼関係	12	3.25	0.45	2.75	0.45	-15.4%	0.014
変化への対応	12	2.83	0.39	2.75	0.45	-2.9%	
個人の尊重	12	2.83	0.58	3.00	0.43	5.9%	
公正な人事評価	12	2.25	0.75	2.42	0.79	7.4%	
多様な労働者への対応	12	2.92	0.51	2.92	0.51	0.0%	
キャリア形成	12	2.58	0.67	2.83	0.94	9.7%	
ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）	12	2.83	0.72	3.00	0.74	5.9%	
仕事の資源（事業場レベル）合計	12	2.79	0.43	2.81	0.46	0.9%	
ワーク・エンゲイジメント	12	3.17	0.44	3.33	0.49	5.3%	
職場の一体感	12	3.25	0.45	3.25	0.62	0.0%	
活気	11	2.70	0.77	3.27	0.66	21.3%	0.024
イライラ感	12	3.39	0.51	3.39	0.58	0.0%	
疲労感	12	3.06	0.62	3.31	0.63	8.2%	0.084
不安感	12	3.14	0.73	3.31	0.63	5.3%	
抑うつ感	12	3.69	0.32	3.75	0.37	1.5%	
心理的ストレス反応合計	11	3.28	0.44	3.45	0.42	5.1%	0.075
身体愁訴	11	3.55	0.40	3.49	0.43	-1.6%	
職場のハラスメント	12	3.83	0.39	3.92	0.29	2.2%	
仕事満足度	12	3.25	0.87	3.58	0.67	10.3%	
家庭満足度	12	3.42	0.51	3.33	0.65	-2.4%	

表3 職場環境改善活動前後の職業性ストレスの変化率の事業場比較

新職業性ストレス簡易調査票の尺度	事業場1 n=5	事業場2 n=18	事業場3 n=16	事業場4 n=12	事業場5 n=8	事業場6 n=82	事業場7 n=12
仕事の量的負担	-18.9%	-2.3%	-4.5%	2.5%	2.4%	1.9%	2.4%
仕事の質的負担	-11.1%	-1.6%	-1.7%	7.4%	2.4%	-1.5%	-7.9%
身体的負担度	0.0%	1.7%	7.3%	-2.4%	14.3%	0.8%	-5.0%
職場での対人関係	-3.8%	6.0%	5.3%	-2.1%	-10.8%	-1.5%	8.8% +
職場環境	-11.8%	0.0%	-6.7%	-21.4%	21.1%	0.0%	-7.3% +
情緒的負担	0.0%	-5.7%	-6.3%	-9.1%	-10.0%	-1.6%	3.1%
役割葛藤	-15.4%	-6.1%	0.0%	-3.7%	-5.3%	1.8%	3.1%
ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ)	15.4%	1.6%	-4.4%	-2.6%	-8.3%	0.0%	2.6%
仕事の負担合計	-5.8%	-0.8%	-1.5%	-3.7%	0.0%	-0.1%	0.0%
仕事のコントロール	-4.8%	3.9%	-2.4%	1.0%	-10.1% *	3.1%	-1.7%
仕事の適性	-6.3%	1.9%	2.5%	0.0%	0.0%	-5.0% *	7.7% +
技能の活用	-12.5%	2.0%	0.0%	-10.8%	-3.7%	-6.0% *	7.5%
仕事の意義	-5.9%	2.0%	5.4%	-5.4%	-6.9%	0.0%	4.9%
役割明確さ	-11.8%	-1.6%	6.5%	-2.3%	4.0%	0.0%	-4.4%
成長の機会	-6.3%	-5.9%	8.6%	-11.1%	0.0%	2.3%	0.0%
仕事の資源 (作業レベル) 合計	-8.0%	0.3%	3.3% +	-4.8%	-2.9%	-1.2%	2.2%
上司のサポート	-6.7%	2.3%	7.4%	10.3%	-18.3% *	-0.8%	-1.8%
同僚のサポート	-17.4%	2.7%	0.9%	19.6% *	-8.9%	3.6%	6.1%
家族友人のサポート	2.3%	1.8%	0.7%	5.0%	5.3%	0.4%	1.7%
経済・地位報酬	-8.3%	0.0%	-7.7%	-8.8%	5.0%	-0.5%	-2.9%
尊重報酬	-14.3%	0.0%	-2.6%	6.3%	4.2%	-3.8%	0.0%
安定報酬	-5.9%	1.9%	9.1%	-2.6%	-33.3% *	-1.5%	7.5% +
上司のリーダーシップ	-18.8%	4.3%	5.9%	7.1%	-4.3%	-5.0% *	2.6%
上司の公正な態度	-12.5%	-3.7%	0.0%	9.1%	-16.0%	0.9%	5.1%
ほめてもらえる職場	0.0%	1.9%	-10.8%	-6.1%	-8.3%	-3.9%	6.1%
失敗を認める職場	-6.3%	0.0%	-9.3%	-5.1%	0.0%	-3.8%	12.9% *
仕事の資源 (部署レベル) 合計	-10.0% *	0.4%	-1.0%	2.7%	-9.1% +	-1.5%	3.9%
経営層との信頼関係	-18.8% +	4.3%	5.9%	6.1%	0.0%	-4.2%	-15.4% *
変化への対応	-6.7%	17.5% *	22.2% +	-6.5%	-16.7%	-0.6%	-2.9%
個人の尊重	-11.8%	2.3%	9.7%	0.0%	-4.2%	-0.6%	5.9%
公正な人事評価	-26.7%	-4.4%	20.0% +	-12.9%	-6.3%	-4.1%	7.4%
多様な労働者への対応	-18.8%	2.0%	2.6%	6.3%	3.8%	-1.4%	0.0%
キャリア形成	-14.3%	14.3% +	10.7%	0.0%	-12.5%	0.6%	9.7%
ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ)	-7.7%	2.4%	-11.1%	13.0%	-8.7%	-0.6%	5.9%
仕事の資源 (事業場レベル) 合計	-15.1% +	5.0% +	8.3%	0.5%	-6.0%	-1.6%	0.9%
ワーク・エンゲイジメント	-6.5%	-2.1%	6.2% *	-5.0%	-7.7%	-2.7%	5.3%
職場の一体感	-27.8% +	0.0%	10.0%	0.0%	-12.0%	1.4%	0.0%
活気	-2.6%	-13.9%	0.0%	-1.3%	-1.7%	0.2%	21.3% *
イライラ感	16.2%	5.6%	0.7%	15.7%	-5.3%	-1.5%	0.0%
疲労感	2.6%	3.3%	-4.8%	14.9%	7.2%	-1.7%	8.2% +
不安感	-14.6%	13.3% **	1.4%	3.7%	8.1%	-0.1%	5.3%
抑うつ感	7.0%	0.8%	0.3%	-3.5%	0.6%	1.1%	1.5%
心理的ストレス反応合計	2.0%	2.1%	-0.5%	3.5%	1.4%	-0.1%	5.1% +
身体愁訴	23.4%	-2.0%	2.3%	-1.0%	-4.9%	0.8%	-1.6%
職場のハラスメント	-5.0%	4.7%	-5.3%	2.4%	0.0%	-5.6% **	2.2%
仕事満足度	-29.4%	-7.4%	10.8% *	-2.9%	-4.0%	-2.8%	10.3%
家庭満足度	-17.6% +	3.6%	-2.2%	2.5%	-3.8%	-6.3% **	-2.4%

** : P < .01, * : P < .05, + : P < .10.

平成 26 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」
（H26-労働一般-009）主任：川上憲人
分担研究報告書

京都の中小規模事業場における職場環境改善モデル事業の報告

分担研究者 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）
研究協力者 大塚創平（一般財団法人京都工場保健会産業保健推進部・医師）
内田陽之（一般財団法人京都工場保健会産業保健推進部・臨床心理士）

研究要旨：

本研究初年度に開発したリスクアセスメントツールを使用して、中小規模事業場の参加型職場環境改善プログラムのモデル事業に取り組み、その効果、課題を検討した。

モデル事業に先立ち、職場環境改善プログラムの担当者（ファシリテーター）を育成するための研修を実施した。研修参加者へのアンケート調査で、本研修がプログラムの理解に有効であることを確認したが、今後は産業保健職としての経験年数やファシリテーターの担当経験を考慮して内容を見直すべきであると推察された。

参加型職場環境改善のモデル事業は、従業員 300 人未満の 5 事業場と従業員 329 名の 1 事業場にて実施した。ワークショップのグループ討議では当初、社員からの発言が少なく、このような取り組みに中小規模事業場の社員が不慣れであることが伺われた。またその対策としてファシリテーターの発言や社員への問いかけなどが有効と考えられた。

ワークショップに先立ち社員が記入した職業性ストレスに関するリスクアセスメントツールについて、ワークショップに参加した社員やファシリテーターから意見を収集したところ、中小規模事業場の社員にとってリスクアセスメントツールが書きづらいものであることが明らかになった。今後、ツールの改善や説明資料の充実などの対策が必要と考えられた。

今回、リスクアセスメントツールの集計結果をワークショップに利用していないため、グループ討議でアクションチェックリストを利用して立案した職場環境改善目標とリスクアセスメントツールで得られた優先度の高いリスクの関連性を確認した。その結果、両者に一定の関連性が示唆され、リスクアセスメントツールの集計結果を用いてグループ討議を行うと、討論時間の短縮やワークショップに参加していない社員の意見の反映などの効果が期待できると考えられた。

職場環境改善活動の 3 ヶ月後の評価では、6 社中 5 社で一定の改善活動が報告され、特に従業員数 8 名と最も規模の小さい A 社では 2 ヶ月で改善活動が完了した。しかし、一部の職場では改善に難渋しており、このような困難さの改善には、現実的で簡単な目標設定、ファシリテーターや事業場内の担当者の各職場への適度な支援、複数のキーパーソンの関与を得ることなどが必要と考えられた。

最後に、職場環境改善活動前と 3 ヶ月後に実施した職業性ストレス簡易調査票の変化を分析したところ、多くの項目は変化を認めず、必ずしも改善傾向を認めなかった。その原因として中小規模事業場の社員は職場環境改善活動自体に不慣れであり、ある程度のストレスを感じ、活動の効果を相殺した可能性が考えられた。

今回のモデル事業で、中小規模事業場においても職場環境改善活動が可能であることが示された。今後、リスクアセスメントツールの改訂を行い、ファシリテーター教育を広く実施することで、中小規模事業場における職場環境改善活動の普及に寄与するものと考えられる。

A. はじめに

平成 24 年度労働者健康状況調査によれば、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、従業員 300 人以上の規模では 9 割を超えるものの 10~29 人、30~49 人の事業所規模では 39%、56%であり、対策が十分でないことが推察される。

近年、メンタルヘルス対策の 1 つとして、リスクアセスメントによる職業性ストレス対策が国際的に広まっており、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いる。職業性ストレス簡易調査票から作成できる仕事のストレス判定図の第一次予防活動に活用は徐々に進んでいるが、平成 24 年度労働者健康状況調査の職場環境改善の取り組み割合は、従業員 10~29 人、30~49 人規模の事業所では 27%、20%と大規模事業所と比較して低率である。

今後、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図る必要がある。

今年度は、本研究初年度に開発したリスクアセスメントツールを使用して、中小規模事業場の参加型職場環境改善プログラムのモデル事業に取り組んだ。

本報告書では、①モデル事業でファシリテーターを務める専門職向けの研修、②各企業におけるワークショップの概要、③リスクアセスメントツール記入の実態とツールへの評価、④ツールの分析結果とグループ討議で得た改善目標の関連性、⑤各企業における職場環境改善活動の実際、⑥各企業における職場環境改善活動前後での職業性ストレス簡易調査指標の変化、などについて述べる。

さらに、リスクアセスメントツールや従業員参加型のワークショップの効果や課題を検討し、中小規模事業場のメンタルヘルス向上のための提言を行う。

引用文献

Leka, S, Cox, T The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF, http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_ebook.pdf. I-WHO Publications, 8

Figure 1.1, 最終アクセス (2015. 03. 31)

B. ファシリテーター研修

1. 目的

中小規模事業場における参加型職場環境改善プログラムのモデル事業の担当者（ファシリテーター）を育成するための研修を実施し、研修参加者へのアンケート調査を行い、本研修の効果と課題を検討した。

2. 対象と方法

2014 年 7 月のファシリテーター研修（所要時間 3 時間 30 分）に参加した 17 名（産業医 8 名、産業看護職 5 名、臨床心理士 4 名）を対象に、研修後にアンケートを実施した（有効回答率 100%）。研修参加者の背景を表 1 に示す。今回は産業保健職としての経験年数が概ね 10 年を超える者をベテラ

表1 ファシリテーター研修参加者の背景

	産業医(8名)	産業看護職(5名)	臨床心理士(4名)
ヤング層	5年未満:3名 5~10年未満:1名	5~10年未満:2名	5年未満:0名 5~11年未満:2名
ベテラン層	10~15年未満:1名 15年以上:3名	15年以上:3名	11~15年未満:1名 15年以上:1名

ン層、その他をヤング層と定義した。

アンケートでは、研修内容についての四つの質問「参加型職場環境改善の意義」、「ワークショップの進め方の理解」、「職場環境改善支援専門家（ファシリテーター）の役割の理解」、「職場環境改善支援専門家として中小企業支援展開の自信」（研修の理解に関する質問 3 問、支援展開の自信に関する質問 1 問）を 4 件法（1：とても理解できた；2：まあまあ理解できた；3：あまり理解できなかった；4：全く理解できなかった）で尋ね、自由記入により意見を収拾し、研修の効果を検討した。また、中小企業における支援展開の自信を高めるためにはどうすべきかについて Fisher の直接法を用いて分析した。

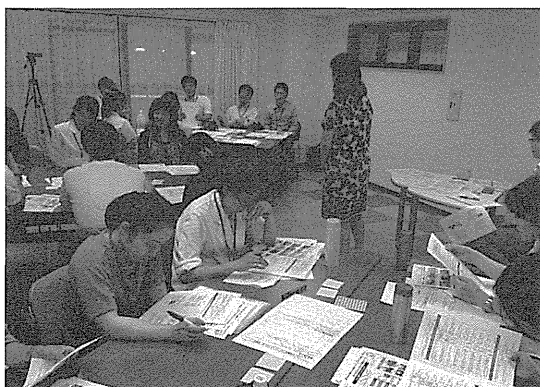
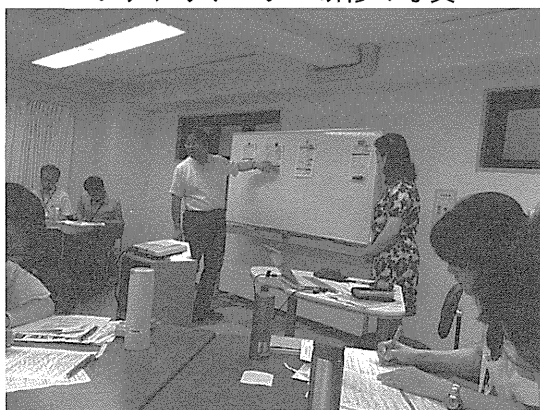
3. ファシリテーター研修の内容

ファシリテーター研修の講師は、参加型職場環境改善の豊富な実績を持つ吉川徹氏、吉川悦子氏に依頼し、二部構成で研修を実施した

一部はファシリテーターに必要な内容に関する講義を行った。受講者は参加型職場環境改善の意義に関して、事例を通じて、現場をよく知る労働者が参加する意義・必要性を学習した。専門家の役割・グループワークの進め方に関して、まず良いところから注目すること、アイデアをアクションに結び付ける改善計画実施の支援等を学習した。

二部は、ファシリテーターが実際に企業で行う参加型職場環境改善プログラムのワークショップの準備・体験を行った。本研究の初年度に吉川らが開発したアクションチェックリストを使用して、会場として使用した京都工場保健会の事務所を模擬職場巡視し、配布した良好事例集を参考に参加者各自で自身の職場の良い点、改善点(それぞれ3つ以内)を確認した。さらに5,6名ずつでグループワークを行い、吉川らが開発したワークシートを使って良い点や改善点を検討して3項目以下の職場改善計画を立てるワークショップを体験した。

ファシリテーター研修の写真



4. 結果

以下、研修参加者へのアンケート結果と自由記入で得られた情報を示す。

研修の理解に関する質問のいずれに関しても、研修参加者全員が「良く理解できた」、「まあまあ理解できた」と答えた(表2)。

個別の質問項目に関しては、「参加型職場環境改善の意義」について「良く理解できた」と答えた者が71%に対し、「グループワークの進め方の理解」、「職場環境改善支援専門家(ファシリテーター)の役割の理解」については「良く理解できた」と答えた者は35%であった。また、「職場環境改善支援専門家として中小企業支援展開の自信」については「まあまあ自信がある」と答えた者が47%、「あまり自信がない」と答えた者が53%と同程度であった。

表2 研修内容に関する四つの質問の理解(自信)

	良く理解できた	まあまあ理解できた
参加型職場環境の改善の意義	71%	29%
グループワークの進め方	35%	65%
ファシリテーターの役割	35%	65%
	まあまあ自信がある	あまり自信がない
中小企業での支援展開	47%	53%

「職場環境改善支援専門家として中小企業支援展開の自信」に関して、表1に示したファシリテーター研修の背景を踏まえて二層で比較した結果を図1に示す。ベテラン層では「まあまあ自信がある」と答えた者が67%に対して、「あまり自信がない」と答えた者が33%であった。一方、ヤング層では「まあまあ自信がある」と答えた者が25%であるのに対して、「あまり自信がない」と答えた者が75%であった。Fisherの直接法での解析結果はP値が0.153と有意ではないが、ベテラン層の方が中小企業支援展開に自信があると回答する者が多い傾向となった。

図1 支援展開の自信に関する
2層の比較

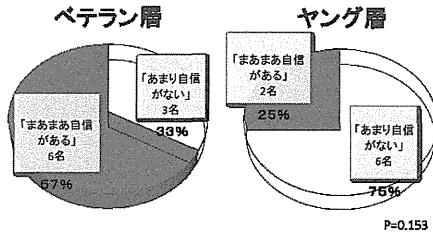
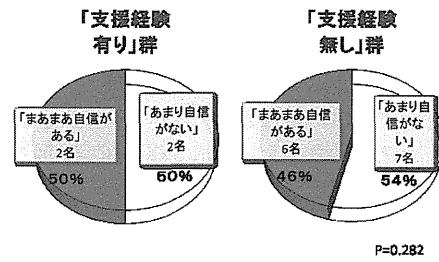
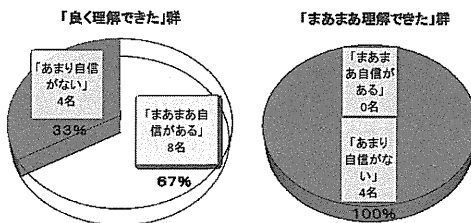


図3 支援経験の有無と
支援展開の自信の関連



参加型職場環境改善の意義の理解と支援展開の自信の関連については、参加型職場環境改善の意義を「よく理解できた」と答えた群では、支援展開について「あまり自信がない」と答えた者が33%、「まあまあ自信がある」と答えた者が67%であった。一方、参加型職場環境改善の意義を「まあまあ理解できた」と答えた群は全員が、支援展開について「あまり自信がない」と回答する結果となった(図2)。

図2 参加型職場環境改善の意義の
理解と支援展開の自信の関連



これまでの参加型職場環境改善プログラムの支援経験の有無と支援展開の自信の関連については、支援経験がある群では支援展開の自信が「まあまあある」と答えた者が50%、「あまりない」と答えた者が50%であった。一方、支援経験がない群では支援展開の自信が「まあまあある」と答えた者が46%、「あまりない」と答えた者が54%であった。Fisherの直接法での解析結果にもP値が0.282となり、二群間に有意な差を認めなかった(図3)。

自由記入欄に記載された研修の改善すべき点としては、支援展開に関して「まあまあ自信がある」群でも「あまり自信がない」群でも共通して、研修における時間と内容のバランス、ファシリテーターに必要なスキルの実践的な研修、チェックリストの工夫等があがっていた。一方、支援展開について「まあまあ自信がある」群特有の改善点としては解決困難な課題の扱い方の明示があげられた。一方、支援展開について「あまり自信がない」群特有の改善点としては研修の理解を深める工夫や研修のボリュームを低下させる等があげられた。

5. 考察

今回のファシリテーター研修では、「職場のメンタルヘルスのための職場環境改善の評価と改善のためのガイドライン」に示されている内容や自治体での職場ドック事例などについて学習した。

ベテラン層とヤング層において中小企業における支援展開の自信は、専門職としての経験が短い場合、支援展開に「あまり自信がない」と答える者が多かったため、専門職としての経験の程度によって研修の構成を考慮する必要があることが推察された。

参加型職場環境改善の意義と中小企業支援展開の自信に関しては、参加型職場環境改善の意義の理解を高めることで支援展開の自信を向上させる可能性が示唆された。吉川らは参加型環境改善の意義として、労働者の現場理解に基づく適切なリスクアセスメント、自身の参加による労働者の自己効力感などの向上、参加と対話による職場風土の変化などを指摘している。今回の研修の講義においてもこれらの意義について一定の理解を得たが、さらに研修への受講者の積極的関与を促す工夫などを追加すべ