

---

## Summary:

---

- Using an action checklist adjusted to SMEs can contribute to job stress prevention
  - ✓ Stress reduction is facilitated by building on local good practices
  - ✓ The action-oriented tools such as the mental health action checklist and work sheets are effectively used for proposing actions.
  - ✓ Participatory steps are best suited to making immediate improvements.

## 4. "Case study on mental health activities in Small- and Medium-Scale Enterprises in Kyoto" Jiro Moriguchi.

### Case study on mental health activities in Small- and Medium-Scale Enterprises in Kyoto

**J. Moriguchi, MD, PhD**

H. Uchida, T. Kuratani, M. Mizumoto, H. Yamane,  
Y. Matsuwaka, R. Hashimoto, K. Kajioaka, R. Murata,  
C. Yoshioka, N. Nishida, S. Otsuka, H. Kurogi,  
S. Shichido, Y. Hasegawa, M. Miyagawa,  
M. Miyazato, S. Sakuragi, F. Ohashi  
Kyoto Ind. Health Assoc., Kyoto, Japan

1

### Mental health activities in SMEs in Japan 1

- The Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan, reported that small- and medium-scale enterprises (SMEs) were less active for mental health (MH) promotion than large-scale enterprises.
- In our previous study, median of annual budget for MH activities in micro enterprises was 100 US dollars and the dominant budget was none.

Enterprise Scale	2 to 9	10 to 49	50 to 299	300 and over	Total
No. of answers	189	153	43	27	412
Average	34,476	67,529	296,047	4,120,000	341,791
Budget (Yen/year)					
Minimum	0	0	0	0	0
Median	10,000	30,000	100,000	1,000,000	30,000
Maximum	1,000,000	500,000	3,000,000	26,000,000	26,000,000
No. of answers as "None" (%)	69	34	5	1	109
	36.5	22.2	11.6	3.7	26.5

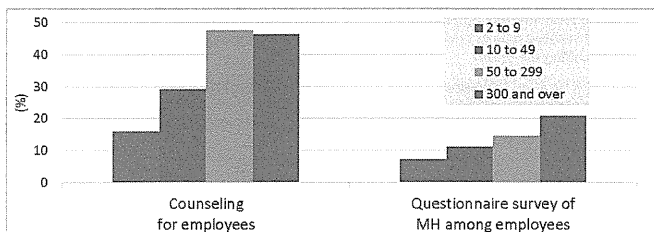
No.: number

100 Japanese yens were equivalent to 1 US dollar.

2

### Mental health activities in SMEs in Japan 2

- Main expectation for external OH specialists was counseling to support employees.
- Employers in MSEs were less interested in questionnaire survey of MH than employers in larger enterprises.



3

### Objectives

- Although it has been reported that participatory intervention for workplace improvement are effective on MH, information about intervention to SMEs is still insufficient in Japan.
- The objectives of this study were to implement the participatory intervention in SMEs in Japan and to explore effective methods for the intervention.

4

### Methods 1

#### A training session for facilitators Preparation prior to participatory intervention

- A session was held in July, 2014.
  - Participants: 8 occupational physicians  
5 occupational health nurses  
4 clinical psychologists
  - Contents: Lecture on the participatory intervention,  
Simulated experience of workshop



5

### Methods 2

#### Entry to questionnaires

participatory intervention for workplace improvement  
Participants were asked to fill in 2 questionnaires before the workshop.

- Brief Job Stress Questionnaire (BJSQ)
- Draft version of Risk Assessment (RA) tool
  - A facilitator gave a short lecture on questionnaires before entry (10-15 min.).
  - In 4 enterprises, other facilitators checked blanks and mistakes during the entry.

6

### Methods 3 Workshop

Participatory intervention for workplace improvement

- Participants were divided into groups of 4-6 members
- One-hour workshop was implemented in 6 SMEs
  - Lecture of the meaning of intervention (10 min.)
  - Individual work with action check list (10 min.)
  - Group work: discussion on 1-3 good examples and 1-3 problems in their workplace and possible measures to solve the problems (20 min.)
  - Presentation and overall discussion (10 min.)



7

### Results

Characteristics of the workshops in enterprises

Enterprise	No. of employees	No. of workshop participants	Professions of facilitators		
			OP	OHN	CP
A	8	5	1	1	2
B	25	8	2	0	1
C	30	5	2	1	1
D	100	17	1	1	1
E	120	18	2	1	1
F	329	13	2	1	1

OP: Occupational physician, OHN: Occupational health nurse

CP: Clinical psychologist

- Three small-scale enterprises were involved.

8

### Results Entry of questionnaires 1

Enterprise	Support for entry	Problems on entry of RA tool	Rate of completed answers
A	*A short lecture about questionnaires before entry. *Checking blanks and mistakes during the entry.	*Filled in the questionnaire in reverse order. *Did not answer difficult questions.	100%
B	*A short lecture about questionnaires before entry. *Checking blanks and mistakes during the entry.	*Should answers be given as a manager or an employee?	100%
C	*A short lecture about questionnaires before entry. *Checking blanks and mistakes later.	*Absentees of the workshop made mistakes in filling the questionnaires.	77%

9

### Results Entry of questionnaires 2

Enterprise	Support for entry	Problems on entry of RA tool	Rate of completed answers
D	*The questionnaires were distributed the days before workshop. *A short lecture and checking blanks just before the workshop.	*Most of participants made mistakes. *Complaints: Too difficult to fill, a short lecture is inevitable".	100%
E	*A short lecture about questionnaires before entry. *Checking blanks and mistakes during the entry.	*Complaints: parameters such as importance and frequency are too difficult to understand, too difficult to fill	100%
F	*A short lecture about questionnaires before entry. *Checking blanks and mistakes during the entry.	*Complaints: parameters such as importance and frequency are too difficult to understand.	100%

- Questionnaires were difficult for employees in SMEs.
- A lecture and blank check were inevitable.

10

### Results Situation of the workshop 1

Enterprise	Situation of group work	Activities and problems of facilitators
A	*Very quiet during initial period. *Lively discussion in later period.	*Took a seat and brought up participants' comments during initial period.
B	*Lively discussion.	*Prolongation of workshop (10 min.).
C	*Lively discussion. *Productive participants were selected by the employer.	*Controlled the discussion carefully.

11

### Results Situation of the workshop 2

Enterprise	Situation of group work	Activities and problems of facilitators
D	*Restless mood during initial period. *Lively discussion after middle period with facilitators' support.	*Abstract and high-cost ideas were approved in the group work due to insufficient facilitation.
E	*Exhausted by a short lecture and entry of RA tool before workshop. *Lively discussion.	*Prolongation of workshop (a few min.).
F	*Restless mood during initial period. *Concrete measures from discussion between employees and managers.	*Insufficient support to hesitated participants due to the presence of their manager during initial period.

- Facilitators should give points of discussion and comments to participants at the beginning of the group work.

12

## Results

### Good examples and problems from the workshop 1

Enter-prises	Good examples	Problems
A	Easy communication with supervisors, easy acquisition of days-off, job schedule sharing	Low rate in acquisition of qualifications, untidy tool places
B	Group A: Meeting of all employees, re-challenge support, restriction of overwork Group B: Re-challenge support, skill utilization, flexible work	Group A: Lack of future plan sharing, insufficient standardization of work, Group B: Lack of job schedule sharing, lack of future plan sharing, insufficient skill improvement
C	Supervisor support, job schedule sharing, restriction of overwork	Passive smoking control, insufficient multi-skill development, lack of future plan sharing

- Many good examples related to work and human relations.
- Many problems related to work and work environment.

13

## Results

### Good examples and problems from the workshop 2

Enter-prises	Good examples	Problems
D	Job control, passive smoking control, comfortable layout	Lack of ranking system, lack of resting rooms, biased workload, insufficient noise control
E	Unknown (answers in writing were not collected after workshop)	
F	Passive smoking control, job schedule sharing, communication	Lack of resting rooms, lack of ranking system, lack of a morning assembly, rare recreation, overwork, inappropriate temperature control

- Many good examples related to work and human relations.
- Many problems related to work and work environment.

14

## Improvement plan in Enterprise D

改善計画	改善テーマ 作業状況の共有化 (作業以外)	誰が、何をどのように、いつまでに 各人で共用ファイルに入れ、 各企業で作業を確認出来るようにする。
Sharing of work load and progress		
改善実施期間	平成 26 年 11 月 13 日 ※記入例 ○○の確保、△△の...	
実施内容の ポイント (簡潔に)	Members write in their situation in shared file and check each other	
改善を実施した目的・理由 (背景など)	個々の作業負担を共有化して、作業効率を向上させること。改善内容に該当する領域 (該当するものに一つだけ○をつける) A 仕事のすすめ方 B 作業場環境 C 職場の人間関係・相互支援 D 安心できる職場のしくみ	
改善を実施した目的・理由 (背景など)	個々に違う作業負担を平準化可能。	Costs: none
参加者・コスト	参加したメンバー: 社内全員	かかった費用: 0

15

## Improvement plan in Enterprise E

改善計画	改善テーマ 仕事に対する評価 日頃の意識的に感謝の気持ち を伝えること(今の職場)	誰が、何をどのように、いつまでに 社内全体で一人一人が意識的に褒め 賞と感謝の気持ちを言葉で伝えること を心がける。(今の職場)
Personal evaluation of work		
実施内容の ポイント (簡潔に)	Express one's gratitude and compliment each other	
改善を実施した目的・理由 (背景など)	当日前のことを当日前に出来るだけ具体的に感謝を伝える。 改善内容に該当する領域 (該当するものに一つだけ○をつける) A 仕事のすすめ方 B 作業場環境 C 職場の人間関係・相互支援 D 安心できる職場のしくみ	
改善を実施した目的・理由 (背景など)	日頃の仕事をしている中で、誠意が見受けられる方がおられ(一部) 日々の業務のことでの大変さに対する感謝	Costs: none
参加者・コスト	参加したメンバー: 社内全員	かかった費用: 0

Effects of improvement will be evaluated in 2015

16

## Enterprise A has finished the improvement!

### Improvement plan: Make the tool place tidy

改善前後の 写真 イラスト	改善前	改善後
改善の 評価・意見	工具掛けが想像していた程より良い棚になりました。 実際に作るかどうかは迷ったが、全員が参加して作業したことによる達成感が得られた。とても満足している。	

- The tool place is better than expected.
- We feel sense of accomplishment from all workers' participation.
- We are completely satisfied.

17

## Conclusions

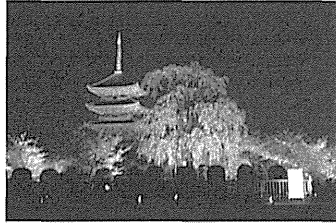
- The participatory intervention for workplace improvement was implemented successfully in SMEs in Japan.
- Active participation of facilitators in initial period of workshop and revision of RA tool are needed for effective intervention.

18

## Thank you for your attention

### **Acknowledgments**

We are grateful to Mr. T. Kohama and K. Yumoto in Kyoto Industrial Health Association, who gave invaluable assistance for this study.

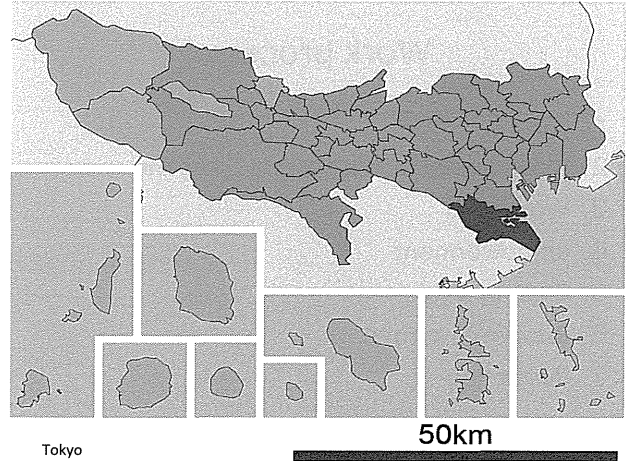


19

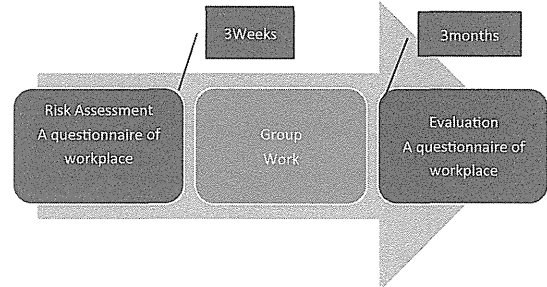
## 5. "Case study of mental health activities in SMEs in Ohta-Ku" Chiyo Igarashi

### Case study of mental health activities in SMEs in Ohta-ku, Tokyo

Chiyo IGARASHI, ph.D,  
 Director of Occupational Health Center,  
 Associate Professor, Department of Nursing,  
 School of Health Sciences, Tokyo University of  
 Technology



### Work process



### 職場ストレスのリスク評価ツール (H26 試行版)

所属部署 \_\_\_\_\_

労働者がいきいきとして働きやすい職場（健康いきいき職場）は、皆の健康が守られ、活気があって生産性の高い職場です。そのような職場をめざして、職場ストレスのリスクを評価して職場の改善に活かしましょう。

リスクの評価とは、あなたの職場で皆にとって悪い影響を与える可能性のある事柄（リスク）に気づき、悪影響が起きることを防ぐこととするためのものです。

職場巡視などの機会に、産業保健スタッフや職員の「こうだったら望ましいな」というレベルに達しているか、この観点でチェックしてください。



1. 各項目について、**Risk of work place**（大きさ）がどの程度か、また、どのくらいの頻度で**frequency**（頻度）か、**priority**（優先度）か、チェックしてください。

要因（仕事のすずめ方）	重要度 （職場への影響の大きさ）	頻度	リスク	改善優先度
1. 仕事の方針に従業員の意見を反映できる （仕事のコントロール）	<input checked="" type="checkbox"/> 大 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> あまりない・ない <input checked="" type="checkbox"/> 時々 <input type="checkbox"/> よくある	<input checked="" type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 直ちに <input checked="" type="checkbox"/> できるところまで <input type="checkbox"/> あとで・改善不要

### Assessment Tool

- Work Process
  - Work environment
  - Relation
  - Work safety
- 23 Questions

## Work process

1. control
2. Relationship of trust with a company
3. Work road
4. empowerment
5. Clear of a role
6. Burden of mental
7. descretion

## Work environment

8. Work environment

## Relation

9. Support from a boss
10. Leadership of a boss
11. Fair attitude of a boss
12. Support from from a fellow worker
13. respect
14. praise
15. relation
16. Balance of work and life
17. harassment

## System of safety work place

19. Fair personnel evaluation
20. Corresponding to a wide variety of workers
21. Career formation
22. Institution of growth
23. Workplace to admit failure

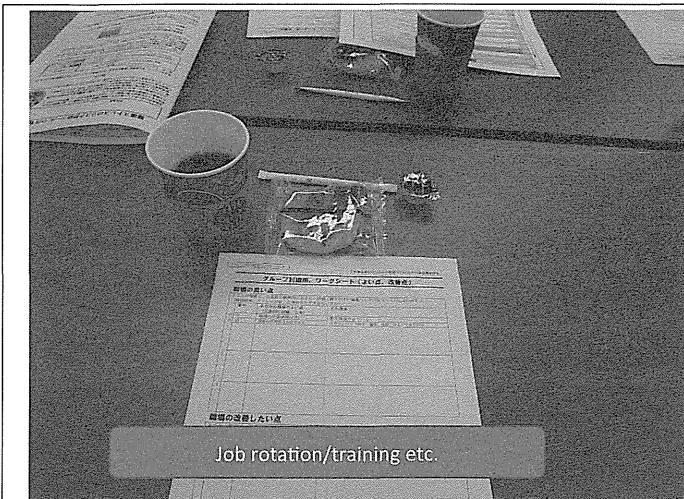
RA		総務一課+内部監査室		Action	
番号	リスクアセスメント項目	改善優先度	番号	アクションチェックリスト項目	
仕事の 下すめ方 への レベル	仕事の方針に従員の見解を反映できる (仕事のコントロール)		14	業務の多様化を図り、それぞれの従業員が自律的に働けるようにする	
	労務は従業員からの提案を真実に取り扱ってくれる (会社の信頼関係)		21	仕事の進捗を把握し、各自が自律的、自発的に働き始めるようにする	
	労務は従業員からの提案を真実に取り扱ってくれる (会社の信頼関係)		43	仕事量の先行権(クオリティーなど)を設け、自律的な業務推進や職能へのサポート向上を図る	
	仕事は、期間内に納品できる (仕事の量的負担)		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	
	働きやすい仕事だ (仕事の量質)		20	「経営者(上司など)」の仕事の方向性や仕度しを伝えるようにする	
	多入社(仕事で)を必要とする(仕事で)を必要とする (改善項目)	1	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	
	仕事の上で、支障りも関係が認められる (労務負担)	1	19	労務負担を低減するための仕組みを作る	
	正しいやり方で仕事ができる (役割分担)		15	必要に応じてスタッフを補充し、業務量の軽減を図る	
	職場の作業環境は良い (作業環境)	2	28	必要に応じてスタッフを補充し、業務量の軽減を図る	
			37	各自の作業内容や権限の可視化をほかり、役割の明確さを高め、組織全体の活性化につなげる	

グループ討議用ワークシート		グループ討議用、ワークシート(よい点、改善点)	
職場の良い点		Good points	
あなたの職場で、従業員が健康的に安全に、快適に、やすい職場づくりに役立っているよい点3つ(職場環境、ストレス対策、仕事のやりやすさなど含む)			
番号	あなたの職場のよい点 (先進的な取り組み・工夫)	その理由	
例 ⑩	職場の作業環境は良い	整理整頓できている	
例 ⑮	職場の雰囲気は良好である	ホウレンソウ(報告、連絡、相談)がよくできている	
1	⑨ ⑫ ⑮	仕事量 会社内の信頼関係 役割明確	業務量が適切で、管理されている。得意・苦手の区別がされている。 信頼関係が明確である。 役割が明確である。
2	⑩ ⑫ ⑮	仕事量 会社内の信頼関係 役割明確	業務量が適切で、管理されている。得意・苦手の区別がされている。 信頼関係が明確である。 役割が明確である。
3	⑩ ⑫ ⑮	仕事量 会社内の信頼関係 役割明確	業務量が適切で、管理されている。得意・苦手の区別がされている。 信頼関係が明確である。 役割が明確である。

職場の改善したい点		Improvement points
あなたの職場で、従業員が健康的に安全に働きやすい職場にするために改善したい点3つ (職場環境、ストレス対策、仕事のやりかたなど)		
番号	改善したい点・課題	具体的なアイデア
例①	仕事の方針に従業員の意見を反映できていない	ミーティングの機会を増やして、アイデアを出し合うようにする
例②	仕事で自分の長所を伸ばす機会がある	外部での研修の機会があれば参加できるように計画する
1	⑥ 個別研修 ⑦ (個人指導) 研修 ⑧ 研修の機会	⑥ トレーニング研修... 理系・社外・目的・和・イン... ⑦ 管理職研修... ⑧ 研修... 他者業務内容・量の仕事... → 自己啓発の促進
2	④ 情報研修 ⑤ 同僚研修 その他 研修が研修の機会 業務の効率化のため	④ 研修(主に社内)・研修の機会を増やして研修... 研修の機会を増やして研修... 研修の機会を増やして研修... ⑤ 同僚研修 ⑥ 研修が研修の機会 業務の効率化のため
3		

## Model companies

1. IT・・・50person・・・refusal
2. Service・・・40person
3. Management・・・60person



## conclusion

- There are good workplace culture that they can discuss of their work
- Tools that benefits of the risk assessment management can be understood
- Tools is simple



## シンポジウム

中小規模事業所におけるメンタルヘルス対策：現状とこれからの課題

日時：2014年12月19日（金）13時30分－17時

場所：東京大学医学部（本郷キャンパス）3号館N101

### 内容

#### I. 主催者あいさつ

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）

#### II. 特別講演（13:30-14:30）

“A comprehensive approach to worker health with a focus on psychosocial hazards”

エヴェリン・コルトム博士（世界保健機関（WHO）仕事と健康部門・技術専門官）

座長：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）

#### III. シンポジウム（14:30-17:00）

中小規模事業所におけるメンタルヘルス対策

座長：原谷隆史（(独)労働安全衛生総合研究所・部長），堤明純（北里大学医学部公衆衛生学・教授）

1. 中小規模事業所におけるメンタルヘルス対策の現状  
錦戸典子（東海大学健康科学部看護学科・教授）
2. 職場のストレスに関するリスクアセスメントツールの開発  
小田切優子（東京医科大学公衆衛生学分野・講師）
3. 職業性ストレスの新改善ツールの開発と適用の課題  
吉川悦子（東京有明医療大学看護学部・講師）
4. 中小規模事業所におけるメンタルヘルス対策の事例（京都市）  
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）
5. 中小規模事業所におけるメンタルヘルス対策の事例（大田区）  
五十嵐千代（東京工科大学医療保健学部・准教授）

主催：厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合）「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」班

共催：ICOH-CVD, ICOH-WOPS, ICOHN

連絡先：03-5841-3522（精神保健学分野代表）事務局 tokitam-tky@umin.ac.jp（時田 大学院生）

### III. 研究成果の刊行に関する一覧表

## 1. 論文発表

- 高橋はるな, 錦戸典子 (2014). 新入社員の職場適応支援に関する研究動向, 産業精神保健, 22 (4) : 337-341.
- 錦戸典子 (2014). 産業看護職としてのアセスメント力を高めるための視点とスキル, 産業看護, メディカ出版, 6 (6) : 10-14.
- 堤 明純, 小田切優子, 吉川徹, 吉川悦子, 原谷隆史 : 職場のストレスリスクアセスメントツールの開発 (2015) . 日本職業・災害医学会雑誌, 63:7-13
- 堤 明純 (2015). 職場ストレス対策の一次予防戦略. 丸山総一郎編. ストレス学ハンドブック. 創元社, 大阪, 478-491.
- Kim YH, Yoshikawa E, Yoshikawa T, Kogi K, Jung MH (2015). Utility of Action Checklists as a Consensus Building Tool. *Industrial health*, 53(1): 85-94.
- Yoshikawa T, Ogami A, Muto T (2013). Evaluation of participatory training in managing mental health for supervisory employees in the financial industry. *J Hum Ergol (Tokyo)*. 42(1-2): 45-54.
- 吉川徹 (2015). 職場環境改善を通じたメンタルヘルス不調の未然防止への取り組み. *精神医学*, 57(1):000-000 (in press)
- 吉川徹 (2014). 職場ストレス対策における「職場ドック」の意義と特徴. *労働の科学*, 69(10):580-585.
- 吉川徹 (2014). Q23 なぜ職場改善がメンタルヘルス不調の予防となるのか? *産業精神保健*, 22(特別号):57-59.
- 吉川徹 (2014). Q24 改善計画の実行と継続のコツは? *産業精神保健*, 22(特別号):57-59.
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2014). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 63-80.
- Panthee, B., Shimazu, A., & Kawakami, N. (2014). Validation of Nepalese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Journal of Occupational Health*,

56, 421-429.

島津明人 (2014). ワーク・エンゲイジメント: ポジティブメンタルヘルスで活力ある毎日を. 労働調査会.

島津明人 (2014). 組織を活性化するワーク・エンゲイジメント. In: 川上憲人 (編) 組織改革の処方箋, Pp. 125-152, 生産性出版.

島津明人 (2014). 健康心理学とは. In: 下山晴彦 (編) 誠信 心理学辞典. Pp. 634-636, 誠信書房.

島津明人 (2014). 健康でいきいきと働くために: ワーク・エンゲイジメントに注目した個人と組織の活性化. 学校運営, 632 (2014年3月号), 22-25.

島津明人 (2014). これからの職場のメンタルヘルス: 経営戦略として「こころの健康」を考える. 日本の人事部 LEADERS, 2, 97.

島津明人 (2014). 総論: 特集「職場が元気になるワーク・エンゲイジメント」にあたって. 産業看護, 6(3), 8-11.

島津明人 (2014). ワーク・エンゲイジメント: 「健全な仕事人間」とは. DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー, 2014年9月号, 32-42.

島津明人 (2014). 職場のメンタルヘルス入門編「ワーク・エンゲイジメント」. 産業ストレス研究, 21, 295-297.

島津明人 (2014). 個人の仕事の再構築を通じたワーク・エンゲイジメント. 産業ストレス研究, 22, 113-117.

島津明人 (印刷中). 産業保健と経営との協働に向けて: ワーク・エンゲイジメントの視点から. 産業・組織心理学研究.

島津明人 (印刷中). 総論 ワーク・エンゲイジメントのすすめ. 安全と健康.

島津明人・川上憲人 (2014). これからの職場のメンタルヘルス: 産業保健心理学からの2つの提言. 学術の動向, 19, 60-65.

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future

well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22, 18-23.

森口次郎 (2015) . ストレスチェックを中小企業でメンタルヘルス対策にどう活かすか? —取組み方と課題—. *産業精神保健*, 23 (1): 33-37.

森口次郎. 中小企業におけるメンタルヘルス対策の現状と課題. *精神医学*, 57 (1): 31-38, 2015.

## 2. 学会発表

川上憲人 (2014) . 教育講演 : 職場のストレス調査と心理社会的要因のリスクアセスメント制度の現状と展望. 第 22 回日本産業ストレス学会 (2014 年 11 月 28-29 日, 大阪) .

錦戸典子, 高橋孝子, 山崎恭子, 三橋祐子, 朱膳寺さつき, 榎悦子, 清水めぐみ (2014). 根拠に基づく職場アセスメントと事業提言に焦点化した, 産業看護職向け実践研修の開発と評価, 第 87 回日本産業衛生学会 (岡山), *産業衛生学雑誌*, 56, 臨時増刊号, 582.

茅嶋康太郎, 錦戸典子, 大山祐史, 本山恭子, 森本英樹, 若林忠旨, 洞澤 研, 丸田和賀子 (2014). 中小企業におけるメンタルヘルス対策に関する研究. 第 87 回日本産業衛生学会 (岡山), *産業衛生学雑誌*, 56, 臨時増刊号, 401.

錦戸典子 (2014). 中小規模事業場におけるメンタルヘルス第一次予防の推進 (シンポジスト), 第 87 回日本産業衛生学会 (岡山), 「政策法制度委員会」主催シンポジウム. *産業衛生学雑誌*, 56, 臨時増刊号, 46.

堤 明純, 小田切優子. 職場のストレスに関するリスクアセスメントツールの開発 (2014) . 第 87 回日本産業衛生学会. 2014 年 5 月, 岡山.

Odagiri Y (2014) . Development of Risk Assessment Tool. Symposium: A comprehensive approach to worker health with a focus on psychosocial hazards, Tokyo, December 2014

小木和孝, 吉川徹, 吉川悦子 (2014). 参加型職場環境改善のファシリテータが効果的に活用できるツールの比較 日本産業衛生学会講演集(CD-ROM) 2014:87th:343.

吉川徹, 小木和孝, 吉川悦子 (2014). 職場改善に効果的なアクションチェックリストの設計手順 日本産業衛生学会講演集(CD-ROM) 2014:87th:203 .

島津明人 (2014). シンポジウム「健康でいきいきと働くために：職場のメンタルヘルスのこれまでとこれから」, ワーク・エンゲイジメントに注目した個人と組織の活性化. 第 87 回日本産業衛生学会, 2014 年 5 月 22 日, 岡山コンベンションセンター, 岡山市.

島津明人 (2014). 奨励賞受賞講演「職場のメンタルヘルスの第一次予防とこれからの課題：産業保健心理学の視点から」. 第 87 回日本産業衛生学会, 2014 年 5 月 22 日, 岡山コンベンションセンター, 岡山市.

島津明人 (2014). シンポジウム「産業看護の深化と進化 —実践と研究の融合—」, ワーク・エンゲイジメントに注目した個人と組織の活性化. 第 3 回日本産業看護学会, 2014 年 9 月 6 日, 産業医科大学, 北九州市.

島津明人 (2014). シンポジウム「職場のストレスとメンタルヘルス：日本企業のグローバル経営における諸問題」(企画, 司会). 日本心理学会第 78 回大会. 2014 年 9 月 11 日, 同志社大学, 京都市.

島津明人 (2014). シンポジウム「事業所におけるメンタルヘルスの課題と対策」, ワーク・エンゲイジメントに注目した個人と組織の活性化. 第 62 回日本職業・災害医学会学術大会, 2014 年 11 月 16 日, 神戸国際会議場, 神戸市.

島津明人・窪田和巳・安藤絵美子・今村幸太郎・江口尚・黒田玲子・小林由佳・島田恭子・津野香奈美・難波克行・原雄二郎・川上憲人 (2014). 職場活性化のためのヒント集 (ポジティブ版メンタルヘルスアクションチェックリスト) の作成. 産業衛生学雑誌, 56, p549, 5 月 24 日, 岡山.

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2014). Symposium:

Employee motivation and well-being in changing and dynamic contexts. Do engaged employees really enjoy good performance and health?: Curvilinear relationship among Japanese employees. International Commission on Occupational Health: Work Organization and Psychosocial Factors 2014 Congress. Adelaide, Australia. September 9<sup>th</sup> 2014.

大塚創平 (2014). 参加型職場環境改善のファシリテーター研修の効果の検討, 第22回産業ストレス学会 (大阪), 産業ストレス研究, 22, 74.

#### IV. 研究成果の刊行物・別刷



## 職場のストレスリスクアセスメントツールの開発

堤 明純<sup>1)</sup>, 小田切優子<sup>2)</sup>, 吉川 徹<sup>3)</sup>  
吉川 悦子<sup>4)</sup>, 原谷 隆史<sup>5)</sup>

<sup>1)</sup>北里大学医学部公衆衛生学単位

<sup>2)</sup>東京医科大学公衆衛生学講座

<sup>3)</sup>公益財団法人労働科学研究所

<sup>4)</sup>東京有明医療大学看護学部

<sup>5)</sup>独立行政法人労働安全衛生総合研究所

原 著

## 職場のストレスリスクアセスメントツールの開発

堤 明純<sup>1)</sup>, 小田切優子<sup>2)</sup>, 吉川 徹<sup>3)</sup>  
吉川 悦子<sup>4)</sup>, 原谷 隆史<sup>5)</sup><sup>1)</sup>北里大学医学部公衆衛生学単位<sup>2)</sup>東京医科大学公衆衛生学講座<sup>3)</sup>公益財団法人労働科学研究所<sup>4)</sup>東京有明医療大学看護学部<sup>5)</sup>独立行政法人労働安全衛生総合研究所

(平成 26 年 5 月 1 日受付)

要旨：職場のメンタルヘル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（plan-do-check-act cycle）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。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のリスクアセスメントツールの雛形を作成し，専門職や労使の関係者会議でツールの改良点に関する助言を得た。さらに，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。原案は，リスク見積り部分であり，対策につなげる部分を補う必要がある。今後は，実際のモデル職場に適用して，実務者や産業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。

(日職災医誌, 63:7-13, 2015)

## —キーワード—

リスクアセスメント, ストレス, 中小規模事業場

## 1. はじめに

昨今の職場のメンタルヘルス対策は，疾病対策（デイズ・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マネジメントシステムの応用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メンタルヘルス対策が実施されようとしている<sup>1)</sup>。

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<sup>2)</sup>，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<sup>3)</sup>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<sup>4)</sup>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（plan-do-check-act cycle）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，欧州横断的に展開された<sup>5)</sup>。

英国健康安全省は，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<sup>6)</sup>。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、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<sup>7)</sup>。

種々のリソースの不足のために、わが国の中小規模事業場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、メンタルヘルスケア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<sup>8)</sup>。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<sup>9)</sup>。

本研究の目的は、中小規模事業場において利用可能な、職場のメンタルヘルス対策のためのツールを開発することにある。今回、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」の研究班で、新職業性ストレス簡易調査票<sup>10)</sup>の項目を基に、職場巡視や視察において利用可能な職場ストレスのリスクアセスメントツールの開発に着手した。

## II. 方 法

産業保健スタッフや雇用者、労働者、安全衛生担当者が、巡視などの際に、労働者へのインタビューを含めて、使用するリスクアセスメントツールの開発を目指した。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<sup>11)</sup>、汎用性のある、簡易なことをツールのコンセプトとした。

具体的開発方法として、(1) 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（産業保健職、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、雛形の完成後に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<sup>12)~14)</sup>、原案を作成した。

### ②専門家の意見

経営者、労働組合、産業保健職、社会保険労務士、および労働法律家などの専門職による関係者会議において、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）を測定しているデータを用いて、アウトカムと相関の強い尺度項目を抽出した。

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 5,000 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 2,384 名 (47.7%) でありそのうち被雇用者 1,633 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 62%、他は 90% 以上であった。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、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実施できるアクションと結びつく視点からの項目の絞り込み

リスクアセスメント後の改善のヒント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となるとの考えの下、同じく開発中のアクションチェックリストと照合し、問題解決志向型の項目に再編成した。

### ⑤倫理的手続き

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。

## III. 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して改善の可能性のある項目を選択した。

表1 職場ストレスリスクアセスメントツール（試行版）①

	要因	リスクの見積もり		リスク	改善優先度
		頻度	重要度 (影響の大きさ)		
仕事の進め方	仕事の方針に従業員の意見を反映できる (仕事のコントロール)	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 直ちに
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで
		<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> あとで
	会社は従業員からの提案を真摯に検討してくれる (会社との信頼関係)	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 直ちに
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで
		<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> あとで
	仕事は、時間内に処理できる (仕事の量的負担)	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 直ちに
<input type="checkbox"/> 時々		<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	
<input type="checkbox"/> 頻回		<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> あとで	
働きかたのある仕事だ (仕事の意義)	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 直ちに	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	
	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> あとで	
各人が仕事で何をすべきかについて説明されている (役割明確さ)	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 直ちに	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	
	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> あとで	
仕事の上で、気持ちや感情がかき乱されることは ない (情緒的負担)	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 直ちに	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	
	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> あとで	
正しいと思うやり方で仕事ができる (役割適度)	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 直ちに	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	
	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> あとで	
職場の作業環境がよい (職場環境)	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 直ちに	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	
	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> あとで	

	要因	リスクの見積もり		リスク	改善優先度
		頻度	重要度 (影響の大きさ)		
人間関係・相手意識	上司は気軽に話ができる (上司からのサポート)	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 直ちに
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで
		<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> あとで
	上司は、皆が自分で問題解決できるように励ましてくれる (上司のリーダーシップ)	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 直ちに
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで
		<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> あとで
	上司は親切心と思いやりをもって接してくれる (上司の公正な態度)	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 直ちに
		<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで
		<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> あとで
同僚は気軽に話ができる (同僚からのサポート)	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 直ちに	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	
	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> あとで	
同僚から、仕事の上で、ふさわしい助けをうけている (尊重報酬)	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 直ちに	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	
	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> あとで	
努力して仕事をすれば、ほめてもらえる (賞めてもらえる職場)	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 直ちに	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	
	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> あとで	
職場の雰囲気は友好的である (職場での対人関係)	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 直ちに	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	
	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> あとで	
仕事のために、生活が犠牲にされることはない (仕事と生活のバランス)	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 直ちに	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	
	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> あとで	
職場でのしめがたい (職場のハラスメント)	<input type="checkbox"/> まれに	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 高	<input type="checkbox"/> 直ちに	
	<input type="checkbox"/> 時々	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> できるところまで	
	<input type="checkbox"/> 頻回	<input type="checkbox"/> 小	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> あとで	