


ネガティブアプローチの考え方

君のアイデアには感心させられることもあるけど、事務作業がおろそかになるね。ある程度事務作業がこなせるようになってから、新しいアイデアを提案してくれ！

苦手なことは時間がかかるなあ。楽しくないなあ...

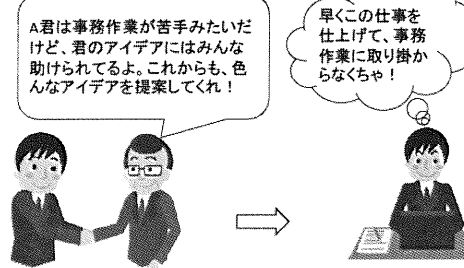


課長

ポジティブアプローチの考え方

A君は事務作業が苦手みたいだけど、君のアイデアにはみんな助けられてるよ。これからも、色々なアイデアを提案してくれ！

早くこの仕事を仕上げて、事務作業に取り掛からなくちゃ！



課長

ポジティブアプローチの考え方

苦手なことを克服するより、得意なことを伸ばすほうが取り掛かりやすく、エネルギーも要しません。

↓

今できている良い点(強み)に着目してみましょう。

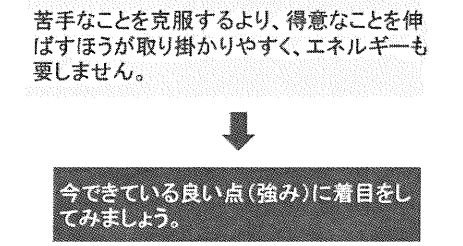
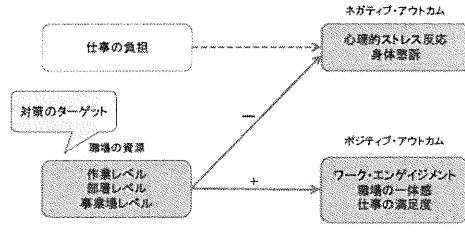


図 全社で共通課題

ポジティブアプローチの考え方: 仕事の要求度-資源モデル



Schaufeli & Bakker (2004), Bakker & Demerouti (2008)

図 全社で共通課題

職場の資源(強み)フィードバックの例

項目名	項目内容	充実率	平均値	
1	役割の明確さ	自分の職務や責任が何であるかわかっている	93%	3.4
2	仕事のコントロール	自分で仕事の進捗、やり方を決めることができる	87%	3.3
3	同僚のサポート	同僚と気持ちに話ができる	80%	3.3
4	仕事の満足	仕事の内容は自分に合っている	73%	2.9
5	役割の活用	自分の技術や知識を仕事で使うことができる	73%	2.8

※ 充実率: 全職種で「非常に満足している」「満足している」と回答した者の割合

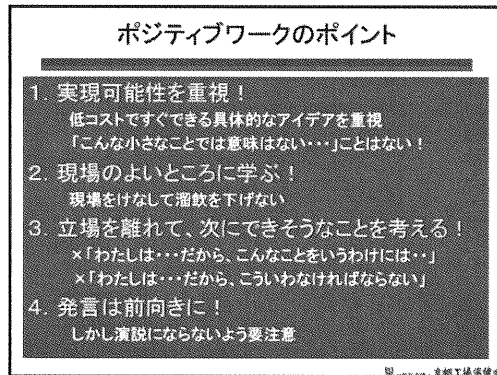
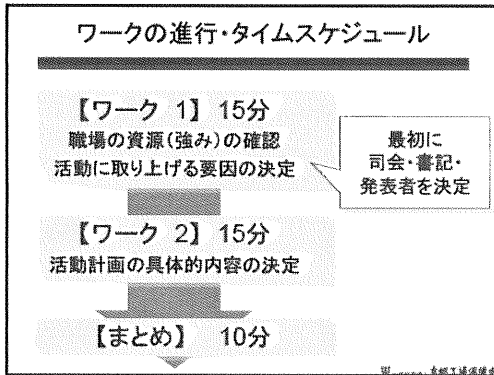
図 全社で共通課題

ポジティブ・ワーク シートの例

1	仕事の進捗とやりかたの改善	グループ内で、得意な、苦手な、得意な作業を明確にし、得意な作業を得意なメンバーが担当し、苦手な作業は得意なメンバーがサポートする。得意な作業は得意なメンバーが担当し、苦手な作業は得意なメンバーがサポートする。
2	業務の明確	肩や痛みなど、しっかりとあいさつができていたので、暑から気持ちよく仕事に入れる。上層の方針で、助けてもらったときにはきちんとお礼を伝えるように心がけている。仕事で困ったときには上司や同僚に相談をする。手止めできちんと話が聞いてもらえる。休憩時間などは、仕事以外の話で盛りあがる。
3	職場の雰囲気(チームワーク)の向上	コミュニケーションはとれているが、出張者が多いため話し合いが難しく、相談できないことがある。
4	仕事の満足(モチベーション)	曜日、時間を指定して短時間で状況確認のミーティングを定期開催する。ミーティングで課題事項がある場合は、作業ファイルの確認リストに記入しておく。月曜日が比較的全員集まれる30分なので、月曜日のAM9:00~9:30ミーティングとする。様子を見ながら、変更も可。

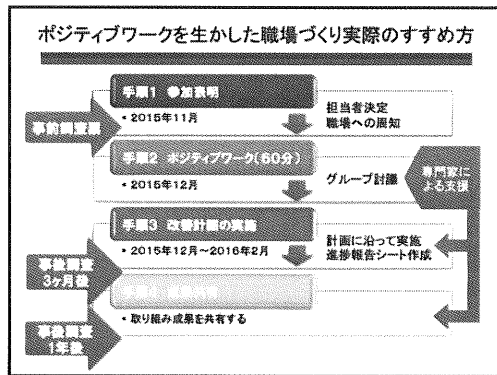
できるところからやる。
モチベーションの上がるものに注目する。

図 全社で共通課題



職場活性化に向けた活動 進捗報告シートの記入例

活動内容	進捗状況	写真	コメント
職場の資源(強み)の確認	完了		職場の強みを共有し、活動の方向性を決定した。
活動計画の具体的内容の決定	完了		具体的な活動計画を決定し、実施に向けて準備を進めている。
活動の実施	進行中		
活動の振り返り	完了		



研修会受講後アンケート

ポジティブアプローチの参加型職場環境改善をよりよいものにしていく為に下記にご記入下さい。

- (1) 年齢 1. 20代 2. 30代 3. 40代 4. 50代 5. 60代以上
- (2) 職種 1. 医師 2. 保健師 3. 心理職 4. その他 ()
- (3) 現在の職場での通算経過年数 ()年 ()ヶ月
- (4) 産業保健専門職としての通算経過年数 ()年 ()ヶ月
- (5) 勤務形態 1. 常勤 2. 非常勤 (月 回 あるいは 週 回)

I. 参加型職場環境改善プログラムの支援経験の有無

1. あり 2. なし

II. 今回の研修では、期待していたものは得られましたか？(該当する番号を○で囲んでください)

- ①得られた ②まあまあ得られた ③やや不満足 ④不満足

III. 内容についておうかがいします。(該当する番号を○で囲んでください)

1. ポジティブアプローチの参加型職場環境改善の意義について理解できましたか？

- 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

2. グループワークのすすめ方について理解できましたか？

- 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

3. ファシリテーター(改善の支援専門家)の役割について理解できましたか？

- 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

4. ファシリテーター(改善の支援専門家)として中小企業での支援の展開の自信はいかがですか。

- ①とても自信がある ②まあまあ自信がある ③あまり自信がない ④全く自信がない

IV. 研修会の構成等についておうかがいします。(該当する番号を○で囲んでください)

1. 時間は適切でしたか？

- ①適切だった ②長い ③短い

2. 教材は適切でしたか？

- ①分かりやすかった ②普通 ③分かりにくかった

3. 講師の話し方(声の大きさ、スピード)は適切でしたか？

- ①大変適切だった ②まあまあ適切だった ③あまり適切でなかった ④全く適切でなかった

V. 研修会全体を通して、良かった点1~3つと改善点1~3つをご記入ください。

良かった点	改善点

VI. 今回の研修会について感想や今後必要なサポート等のご希望等がありましたらお書きください。

{

アンケートへのご協力ありがとうございました。

平成 25-27 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

大田区中小規模事業場における
リスクアセスメントツールモデル事業の研究報告

研究分担者 五十嵐千代 東京工科大学医療保健学部

要旨：本研究の目的は、本研究班が開発したリスクアセスメントツール H26 試行版と H27 改良試版を使用し、その成果を検証するために大田区内の中小規模事業場においてモデル事業を実施した。平成 26 年度は事務職の 2 事業場において、あらかじめリスクアセスメントツールと職業性ストレス簡易調査票を記入してもらい、グループワークを実施し、職場毎の改善案を決め 3 ヶ月後に再度職業性ストレス簡易調査表を用い、職場に変化があったかどうか評価をおこなった。また、モデル事業そのものについてのアンケートを行い、モデル事業の評価もおこなった。平成 27 年度は製造業の 1 事業場において、最初にリスクアセスメントツールとストレスチェック項目（職業性ストレス簡易調査票）を実施し、リスクアセスメントツールの結果から経営者にフィードバックし、職場環境改善に取り組んでもらった。その上で、1 か月後に再度ストレスチェックを実施し、前後の比較をおこなった。この 2 年のモデル事業から、リスクアセスメントツールが、実際の職場で活用できる有用なものになったと考える。しかし、その意義を経営層が理解するには導入に工夫が必要であり、すべての労働者が間違いなく実施できるには、簡便なものにするなどさらなる改善が必要であると考え。また、リスクアセスメントツールで抽出された問題点を、経営層も巻き込みながら長期的に実施していくには、それを支援していく産業保健職などの専門的な人材とその育成が必要であると考え。

A. 目的

わが国における企業数の約 9 割、労働者数の約 6 割が中小規模事業場に所属しており、産業保健職がいない事業場も多い。近年、産業保健の問題としてメンタルヘルスがあげられるが、平成 24 年の厚生労働省の調査では、小規模事業場にな

ればなるほど、メンタルヘルス活動は進んでいない実態がある。平成 26 年 6 月に労働安全衛生法改正により、平成 27 年 12 月からストレスチェック制度が導入された。今後、ストレスチェック後の職場環境改善が求められた際、産業保健職がいない事業場の場合、労働者自らが職場環

境の改善をおこなっていく必要も生じていく。労働者数にかかわらず全ての事業場において、メンタルヘルス対策を促進できるための職場改善ができるリスクアセスメントツールが求められる。本研究班で開発したリスクアセスメントツール試作版と改良試版を大田区内の事業場で実際に実施し評価をおこなった。

B. 方法

【平成 26 年度】

中小規模事業場が数多く点在する大田区内の事務職の事業場 3 社に対し、リスクアセスメントツール H26 試作版（以下 RA ツール）を実施することを依頼した。

モデル事業は平成 26 年 11 月～2 月までの 3 か月間で、流れは下記のとおりである（図 1）。

- ① RA ツールの記入、職業性ストレス簡易調査票（57 項目）の記入。
- ② グループワーク、職場環境改善案の決定、モニタリング担当者の決定。
- ③ グループワーク実施後、職業性ストレス簡易調査票（57 項目）の記入、モデル事業に対するアンケート記入。

事業場との希望で、グループワークの時間を 1 時間以上取れないことから、RA ツールなど記入の必要なものはあらかじめ労働者に配布し、記入してもらった。よって、RA ツールはあらかじめ職場毎で集計をおこない、改善優先度の高いものを抽出した。職場毎に集計されたアセスメント項目に対し、アクションチェックリストポジティブ版から改善方法をリンクする形で提示し、労働者が改善案を

考えやすくした。

グループワークでは、集計されたアセスメント項目を職場グループ毎で共有し、それをもとに自職場のよい点と改善したい点をあげ、改善項目をひとつ決定し、それを 3 か月継続して職場環境を介入前後で比較検討した。3 か月の間、各グループで決定した職場改善が継続されているかをフォローする職場担当者を決め、実践してもらった。

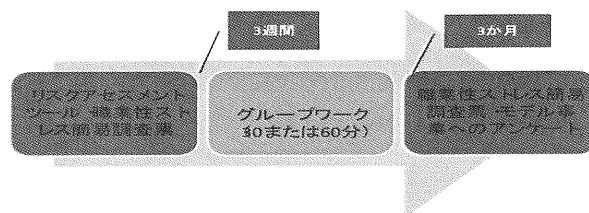


図 1. 平成 27 年度モデル事業

【平成 27 年度】

中小規模事業場が数多く点在する大田区内の製造業の事業場 3 社に対し、リスクアセスメントツール H27 改良試版（以下 RA ツール）を実施することを依頼した。

モデル事業は平成 28 年 2 月～3 月の 1 か月間、流れは下記のとおりである

- ① 対象者全員に RA ツールの記入、ストレスチェック項目（職業性ストレス簡易調査票 57 項目）の記入。
- ② RA ツールの分析結果を経営者に報告。日々の業務の中で、配慮・強化してほしい項目を報告し、実践してもらうように伝える。
- ③ 1 か月の後、対象者全員に、ストレスチェック項目（職業性ストレス簡易調査票 57 項目）の記入。

④個人のストレスチェック項目の結果は、RAツールからの職場環境改善の介入によるストレス度の変化をみたいことから、2回目のストレスチェック実施後に、2回分の結果をまとめて、個人のみ返却することとした。

倫理的配慮

研究の参加に関し、研究者の所属、研究目的と意義、研究方法、研究協力の同意を得る方法、対象者個人の人権擁護(匿名性等)、研究に協力しない場合でも不利益は得ないこと、協力の撤回はいつでもできること、データの管理方法(鍵のかかる場所への保管・パソコンはロックをかける等)について文書で説明し、同意を得た上で実施した。研究同意書、事前のRAツール、職業性ストレス簡易調査票は個人が特定されないように、十分な配慮をおこなった。東京大学大学院の倫理委員会の承認を得た。

C. 結果

【26年度】

1) モデル事業場について

当初、3事業場に依頼をしていた。しかし、その中の1社であるIT企業の事業者は、実際のRAツールを見てモデル事業としての参加を断ってきた。その理由は、RAツールが職場のマネジメントや経営の姿勢などに及んでいることから、このモデル事業を行うことで、メンタルヘルスの問題を浮き彫りにして職場が混乱するのではないかという危惧からであった。結果、2社がモデル事業として参加

した。

①A社；労働者数 50 名 事務系職場
そのうちの1職場6名が参加

②B社；労働者数 60 名 事務系職場
全社員7職場が参加

B社においては、営業職など当日業務で参加できない人たちがいたことから、最終参加人数は32名であった。

2) RAツール試作版について

RAツールはあらかじめ職場毎で集計し、リスクの高い項目の上位3つが表記されていた(資料1)が、「職場にハラスメントがある」という項目など実態と違うものが上位にきており、高リスクと抽出された項目が誤っていた。

3) グループワークについて(写真1.2)

グループワークについて、A社では業務上30分しか時間が取れないことから、RAツールなどはあらかじめ記入する形式をとった。B社については、グループワーク当日にRAツールのまとめがあった方がよいとの意向から、B社と同じくRAツールなどは事前に記入する形式とし、グループワークは60分以内でおさめるようにした。いずれもグループワーク会場は、事業場内の会議室を使用した。B社のグループワークでは、コーヒーと菓子を準備した。ファシリテーターは、いずれも産業保健師歴23年の研究分担者である筆者が担当した。

グループワーク自体は2社とも大変和やかな雰囲気の中、実施された。普段、職場の社員と職場環境や仕事の仕方など意見交換をすることがなかったとの意見

が多く聞かれた。

しかし、グループワークのもととなる、RAツールの抽出が誤っていることから、あまりRAツールにとらわれず、職場の良い点、改善したい点などを話し合った。

(資料 2.3) グループ毎での話し合いで、職場でひとつ改善案を決定しそれを3か月間実践してもらった。A社では“コミュニケーションボードを作成する”、B社では“レイアウトを変える”などがあげられた。

4) 職業性ストレス簡易調査票について

A社はグループワークに参加した6名と、B社は対象者60名を対象に、介入前とグループワークを実施して3か月後に職業性ストレス簡易調査票を実施した。その結果、有意な変化は見られなかった。

5) 平成26年度モデル事業についてのアンケート結果

モデル事業についてのアンケート結果から、リスクアセスメントツールについて、

記入しづらかったとの意見が多くみられた(表1)。「主語がなにをさすのかわからない」「問いと答えがマッチしない」などが自由記載で見られた。

「いきいき職場づくりワーク」については、話し合いの機会がもてて「満足」「やや満足」を足すと両社とも7割以上になり、職場環境について話し合うことが有用であると答えていた(表2)。しかし、RAツールについては「参考にならな

かった」という割合が両社とも3割を超えていた。また、改善提案リストについても同じ傾向が見られた。

3か月の「いきいき職場づくりワーク」については、働きやすさの改善について、A社は「とても役立つ」「少し役立つ」が83.3%であるのに対し、B社では、45.6%と低率であった。あまり役にたたない理由の自由記載には「現状認識ができて、改善すべき点を実行するために、社内でどうすればよいのか重点を置くべき」「経営層が社員が抱く問題点への、アプローチがないと職場は変わらない」「職場の雰囲気や活気などは、経営層の影響が大きいので、社員レベルのワークでは限界がある」「本音で語れる状況にまだない」などが見られた。

3か月の継続については、職場の担当者がそれをフォローすることになっていたが、なかなか継続できにくい点が見られた。

【27年度】

1) モデル事業場について

当初、3事業場に依頼をしていた。しかし、その中の製造業2社の事業者は、実際のRAツールを見てモデル事業としての参加を断ってきた。その理由は、RAツールが職場のマネジメントや経営の姿勢などに及んでおり、設問がネガティブであることから、H26年度版に比べさらに抵抗を示し拒否された。

最終的には、製造業C社のみとなった。C社は社員数が正社員47名、パート社員

6名の職場である。その中で、事業者の希望から、毎朝の朝礼に集まる部長2名、グループリーダー13名の計男性15名を対象とした。対象者の職場は製造現場7名、品質管理4名、営業を含む管理部門（以下営業・管理）4名であった。

2) RAツールの集計結果

RAツールの集計結果は表4に示すように、営業・管理と製造部門のスコアが全体的に高い傾向がみられた。しかし、部門別に集計すると、社員数が少ないことから、リスクの最高値である6点となっている人の数が多い項目順に、職場の問題として抽出することにした。その結果、①「役割が明確でない」②「仕事の意義」「職場環境」「誉めてもらえる職場」の順でリスクが高く、②は同列であった。

個別にみると、製造現場の部長は、職場のリスクはほとんど認識していないのに対し、部下のグループリーダーの人のRAツールのスコアは全体的に高い状況にあった。

営業・管理は部長を含め全体が高い傾向にあった。

RAツールの結果は、経営者の認識と一致していた。

これらの結果から経営層にRA①についてはアクションチェックリスト項目にある「作業業の標準化をおこない、各自の役割を明確化する」「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」「仕事の重要性や優先度について、きちんと

説明する」を朝礼などを通して、明確にしていくことをフィードバックした。RA②については、「良い仕事の成果については、声掛けをする」「表彰や褒章などを活用し、モチベーションの向上を図る」「頑張っている社員の姿を広報したり、好ましい話題を共有する」などを行い、組織の一体感を高める提案を行い、実践してもらうように促した。

3) ストレスチェック項目について

RAツールの結果を経営層にフィードバックし、職場環境改善活動を実践してもらった結果の前後のストレスチェック結果は、全体では有意な変化は見られなかった。製造現場のみをみると、量的負担が有意に改善（負担が軽減）していた。営業・管理、品質管理では、不安感と心理的ストレス反応18項目合計が悪化傾向だった。（表5-1, 2, 3）

RAツールとストレスチェックの結果を個人別にみると、RAツールのスコアとストレスチェックのスコアは必ずしも一致していなかった。

D. 考察

平成26年度、27年度の2年をかけて大田区内の中小企業でモデル事業を行ってきた。RAツールについては、平成26年度の結果をうけて、平成27年度は設問をネガティブな表現に変えた。その結果、対象者は職場の問題を認識しやすくなり、記入しにくさは見られなかった。しかし、中には設問に対し、解答もれが多く見ら

れるものもいたことから、すべての労働者が簡便に使えるかという点には、まだ、改良が必要であると考え。平成27年度のRAツールの結果は、経営者側も納得しており、日ごろ感じている部分が明確になっており、RAツールとしては実際現場で活用できるものとなっているといえる。このことから、このRAツールは、職場のメンタルヘルスに関するリスクを抽出するには有効であると考え。

しかし、モデル事業の導入に非常に困難を要したことが示すように、事業者がRAツール項目を見たときに、職場のあらさがしをするように感じてしまう印象を受け、実施することに抵抗を示すおそれがある。よって、RAツールの実施が、職場の改善につながり、生産性が上がって会社としても良い方向にいくというポジティブなメッセージを伝えられるような改善が求められる。

大田区エリアは、製造業の中小企業が多くあり、労働年齢も高齢化している。そのような中で、もっと簡便に実施できるツールでないと、なかなか普及しにくいと考える。

また、RAツール実施後の取り組みについては、H26年度のモデル事業をみると、もともと関係性が比較的良好な職場が、グループワークに参加している傾向があった。A社においては、本社から出向している社員で構成されている1職場のみの参加であったことから、そのようなことが推測される。職場環境について、時間をとって話すことは有効であるが、その問題点を経営層も交えて、どう改善していくのかまでつながらないと、アセスメントだけに終わり、職場環境改善につながらないと思われる。

平成26年度のモデル事業は、改善に経営層が関与しなかったことで、社員のストレス度に変化がなかったと思われる。平成27年度のモデル事業は経営層が抽出された問題点を認識し改善に取り組み始めているが、C社の生産量が2月から3月にかけて特に変化がなかったにもかかわらず、製造部門の「仕事の量的負担」が有意に下がっているのは、ストレスチェックの比較が1か月と短期であっても、経営者がRAツールをもとにマネジメントを意識したことが影響しているのではないかと考える。営業・管理、品質管理において、不安感と心理的ストレス反応18項目合計が悪化傾向であったのは、この部門はこの年度末に社外の顧客と次年度についての話し合いなどで負荷がかかっていたことが影響しているのではないかとと思われる。C社管理部門担当者の、製造部門と営業・管理、品質管理には仕事の負荷にもズレがあったり、ストレス要因も異なることもあるとの話からも、そのように考えられる。

今回のモデル事業から、職場環境改善後は長期的にモニタリングする必要があるといえる。経営者がRAツールを基にマネジメントを変えることに対し、それを支援するファシリテーターがいることが望ましい。A社やB社にみられるように、職場の担当者ではなかなか改善を継続できていないことから、産業保健専門職のようなファシリテーターが外部からかわることが有効であると考え。

平成27年度はストレスチェックと併用してRAツールを実施したが、これらのモデル事業から、労働安全衛生法上ストレスチェック制度がスタートした今、ストレスチェック制度が最終的には職場環

境改善の 1 次予防を目的としていることから、ストレスチェックと併用して使用することは効果的であると考えらる。

F. 引用・参考文献

Chiyo IGARASHI; Occupational health survey for workplaces in Japan with fewer than 10 workers, ICOH, 2015

中央労働安全衛生協会；事業場におけるストレス対策の実際, 2006

厚生労働省；労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の実施マニュアル, 2015

G. 研究発表

平成 29 年度 日本産業衛生学会発表予定

表1. リスクアセスメントツールについて

	A社		B社	
	人	%	人	%
記入しやすかった	0	0	3	6.3
ふつう	1	16.7	22	45.8
記入しづらかった	5	83.3	23	47.9

表2. 「いきいき職場づくりワーク」のグループワークについて

	A社		B社		
	人	%	人	%	
時間	長かった	0	0	7	25
	ちょうどよい	6	100	16	57.1
	短かった	0	0	5	17.9
難易度	やさしかった	0	0	0	0
	ふつう	6	100	24	88.8
	難しかった	0	0	3	11.1
	とても難しかった	0		0	0
話し合いの機会	満足	1	16.7	5	17.9
	やや満足	4	66.7	15	53.6
	やや不満	1	16.7	8	28.6
	とても不満	0	0	0	0
リスク集計結果	とても参考になった	2	33.3	0	0
	参考になった	2	33.3	14	56
	参考にならなかった	2	33.3	9	36
	全く参考にならなかった	0	0	2	8
改善提案リスト	とても参考になった	1	16.7	0	0
	参考になった	3	50	13	56.5
	参考にならなかった	2	33.3	8	34.8
	全く参考にならなかった	0	0	2	8.7

表3. 3か月間の「いきいき職場づくりワーク」について

改善案の認識	していた	5	83.3	20	41.7
	していなかった	1	17.7	28	58.3
働きやすさ改善	とても役立つ	2	33.3	3	6.5
	少し役立つ	3	50	18	39.1
	あまり役立たない	1	17.7	18	39.1
	役立たない	0	0	7	15.2

表4. R A ツール（H 2 7 改良試版）の集計結果

平均値	仕事のすすめ方							職場環境	人間関係・相互支援									安心できる職場の仕組み					
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
全体	3.5	2.8	2.2	3.4	3.7	3.2	3.0	3.9	2.9	2.8	3.3	1.5	1.3	2.8	2.3	2.4	1.1	3.1	3.1	3.1	2.9	2.5	2.1
製造現場	4.3	2.1	2.3	3.4	3.4	2.7	2.9	5.1	3.7	2.4	3.3	0.6	0.6	3.1	1.9	1.9	0.6	2.0	2.3	3.6	2.9	2.9	2.4
品質管理	1.0	1.3	1.3	1.0	1.8	1.5	2.5	1.8	0.8	1.3	1.5	0.8	1.3	1.3	1.0	1.3	0.8	2.3	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
営業・管理	5.5	4.8	2.0	5.0	5.5	5.0	4.5	3.5	4.3	4.3	4.5	4.3	3.0	4.5	4.5	3.5	1.0	5.3	5.8	5.3	4.3	4.0	3.3
6点の数	4	3	4	6	7	4	3	6	2	3	5	0	0	5	2	3	1	4	6	4	5	3	1

B社の某職場

番号	リスクアセスメント項目	改善優先度 順位	番号	アクションチェックリスト項目
仕事のすずめ方 (タスクレベル)	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)		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
			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
			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
	2 会社は従業員からの提案を真剣に取り扱ってくれる (会社との信頼関係)		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
			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
	3 仕事は、時間内に処理できる (仕事の量的負担)		9	定時退社を促すための仕組みを作る
			15	必要に応じてスタッフを補充し、業務量の軽減を図る
			38	仕事の重要性や優先度について、きちんと説明する
	4 働きがいのある仕事だ (仕事の意義)		38	仕事の重要性や優先度について、きちんと説明する
5 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)	1	26	作業の標準化を行い、各自の役割を明確にする	
		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	
		37	業務や役割における責任の範囲を明確化する	
6 仕事の上で、気持ちや感情がかき乱される (情緒的負担)	1	5	従業員どうしがお互いを褒め、認め合う雰囲気を作る	
		20	あいさつや周冊への心遣い、思いやりのある態度を奨励し、職場の雰囲気を明るくする。	
7 正しいと思うやり方で仕事ができる (役割葛藤)		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	
		34	組織としての業務目標を明確し、メンバーで共有する	
作業環境	8 職場の作業環境は良い (作業環境)	2	43	設備やレイアウトなどの改善を行う

資料1. リスクアセスメントツールから導かれたリスクアセスメント項目

グループ討議用ワークシート

資料2

総務一課+内部監査室

中小事業場における心の健康づくりのための職場環境改善

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

あなたの職場で、従業員が健康的に安全に、快適で働き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 (先進的な取組・工夫)	その理由
例 ⑧	職場の作業環境が良い	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	④ 仕事の量	緊急時を含むスケジュール管理がよい。不要・重要の選定をしている。 先ずも提案がある。 役割分担が明確である。
	② 会社との信頼関係	
	⑤ 役割明確さ	
2	⑬ 仕事と生活のバランス	“ 努力次第で変えられる点がある。 コミュニケーションが早い・円滑。
	④ 働きがいがある	
	⑨⑫ 上司・同僚の気遣いがある。	
3	⑬ 友好的な人間関係	従業員は、コミュニケーションがある。 会議内容もよくわかる。
	その他 {連絡事項の伝達が早い。	

職場の改善したい点

あなたの職場で、従業員が健康的に安全に、快適で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、仕事のやりにくさをもたらしているものなど)

	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	⑤ " ②①	役割不明 " (個人に任せて任せながら) 成長の機会	→ トップダウンの徹底... 理念・方針・目的の徹底 管理職の支援 → OJTの徹底... 他務の業務内容も知る機会を → 自己啓発の促進
2	⑥ ③ その他	情緒的負担 時間的処理 人数が限られているので業務が軽減化したい	お互い(えい)く可)、相手の気持ちに気づいて行動 第三者の目で自分を見る 反面教師
3			

写真1



写真2



III. 研究成果の刊行に関する一覧表

1. 論文発表

Kawakamai N, Kobayashi Y. Chapter 20. Increasing Worker Participation: The Mental Health Action Checklist. In: Karanika-Murray M, Biron C (Eds.). *Derailed Organizational Interventions for Stress and Well-Being Confessions of Failure and Solutions for Success*. Springer 2015;175-182.

川上憲人. 職場ストレスとメンタルヘルス. *臨床心理学*. 2015;15:302-7.

川上憲人. エビデンスに基づいたストレス対策. In: 丸山総一郎 (編). *ストレス学ハンドブック*: 創元社; 2015;467-77.

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. 丸山総一郎編. *ストレス学ハンドブック*. 創元社, 大阪 2015;478-491.

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.

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. *日本職業・災害医学会雑誌* 2015;63:7-13.

Kim YH, Yoshikawa E, Yoshikawa T, Kogi K, Jung MH. Utility of Action Checklists as a Consensus Building Tool. *Industrial health* 2015; 53(1):85-94.

Evaluation of participatory training in managing mental health for supervisory employees in the financial industry. *J Hum Ergol (Tokyo)*. 2013 Dec; 42(1-2):45-54.

Eguchi, H., Kawakami, N., Inoue, A., Shimazu, A., & Tsutsumi, A. Work engagement and high-sensitivity C-reactive protein levels among Japanese workers: A 1-year prospective cohort study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2015;88: 651-658.

錦戸典子. 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, 2014;6 (6):10-14.
- 錦戸典子編著. 職場のメンタルヘルス対策—Q&A と相談事例—. 2015. 新日本法規出版.
- 錦戸典子. 中小企業における健康経営と職場環境改善の普及推進に向けて～健康に生き活きと働ける職場を創る～. 産業精保健, 2016;24(1):1-5.
- 齋藤とも子・錦戸典子・松木秀明. 産業看護職による心理社会的職場環境改善支援と関連要因～必要な知識, 技術, およびその育成方策に着目して～. 産業衛生学雑誌 2015;57(4):117-129.
- 坂本光司・錦戸典子他. 日本でいちばん社員のやる気が上がる会社. 2016. ちくま書房.
- 島津明人. 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. 2014. 労働調査会.
- 島津明人. 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. 2014;125-152. 生産性出版.
- 島津明人. 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 2014;632(3):22-25.
- 島津明人. 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 2014;2:97.
- 島津明人. 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 2014;6(3):8-11.
- 島津明人. 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;(9):32-42.
- 島津明人. 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 2014;21:295-297.
- 島津明人. 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 2014;22:113-117.
- 島津明人. 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 2015;28:103-110.
- 島津明人. 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. 日本職業・災害医学誌, 2015;63:205-209.
- 島津明人. ワーク・エンゲイジメントとポジティブ・メンタルヘルス. 産業保健 21 2015;82:6-7.
- 島津明人. 総論 ワーク・エンゲイジメントのすすめ. 安全と健康 2015;92:6-10.
- 島津明人. 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, 2015:492-502, 創元社 (大阪).
- 島津明人. 健康の増進と生産性の向上は両立する！ ワーク・エンゲイジメントに注目したマネジメント. In: 島津明人 (編著) 職場のポジティブ・メンタルヘルス : 現場で活かせる最新理論. 2015:2-11, 誠信書房.
- 島津明人. 良く働き良く遊べ！ 気分転換は健康を促進する. In: 島津明人 (編著) 職場のポジティブ・メンタルヘルス : 現場で活かせる最新理論. 2015:2-11, 136-143, 誠信書房.
- 島津明人. ワーク・エンゲイジメント. 日本医師会雑誌, 2016;144: 2465-2468.
- 島津明人. 組織の活性化に向けたストレスチェックの戦略的活用. 関西福祉科学大学 EAP 研究所紀要 (印刷中).
- 島津明人. 産業領域におけるメンタルヘルス教育:効果的なプログラムに向けて. 健康心理学研究 (印刷中).
- 島津明人. ポジティブ・メンタルヘルス : ワーク・エンゲイジメントに注目したマネジメント. 病院 (印刷中).
- 島津明人. ストレス対策における職場環境改善:活性化対策につなげるために. 心身医学(印刷中).
- 島津明人, 川上憲人. 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, 2014;19:60-65.
- Shimazu A, Schaufeli WB, Kamiyama K, Kawakami N. Workaholism vs. work engagement:

- The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 2015; 22: 18-23.
- 高橋はるな, 錦戸典子. 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*, 2014; 22(4); 337-341.
- 森口次郎. 中小企業のメンタルヘルス活動の現状と今後の展望. *日本職業・災害医学会誌*, 2015; 63: 337-342.
- 森口次郎, 山根英之. メンタルヘルス支援ツールの開発および中小規模事業場への労働衛生機関の取組み. *産業精神保健* 2016; 24 (1): 18-24.
- 吉川徹, 小木和孝編. *メンタルヘルスに役立つ職場ドック*. 東京: 大原記念労働科学研究所. 2015年5月. 70頁. ISBN: 978-4-89760-330-8 C3047
- 吉川徹, 吉川悦子. 勤労者参加型職場環境改善. *日本医師会雑誌* 2016; 144(12): 2460.
- 吉川悦子, 吉川徹, 仲尾豊樹, 毛利一平. 参加型職場環境改善が職場・労働者にもたらしたもの～いきいき職場づくりのための実践的なヒント～. *産業精神保健* 2016; 24(1): 25-30.
- 吉川徹. 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組み. *精神医学* 2015; 57(1): 15-20.
- 吉川徹. 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* 2014; 69(10): 580-585.
- 吉川徹. 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* 2014; 22(特別号): 57-59.
- 吉川徹. Q24 改善計画の実行と継続のコツは? *産業精神保健* 2014; 22(特別号): 57-59.
- 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
- 高橋はるな, 錦戸典子. 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* 2014; 22(4): 337-341.
- 錦戸典子. 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*