

護 2014;6 (6):10-14.

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.

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～健康に活  
き活きと働ける職場を創る～. 産業精保健 2016;24(1):1-5.

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.

## 2. 学会発表

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

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. 第  
87回日本産業衛生学会. 2014年5月, 岡山.

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

堤 明純: 職業性ストレスモデルと評価の展開. 第88回日本産業衛生学会教育講演  
2015年5月, 大阪.

堤 明純: 職場ストレスのリスクアセスメント. 産業ストレス学会研修会 (第1回)  
2015年6月, 東京.

堤 明純: 職場におけるメンタルヘルス対策 Update. 平成27年度日本産業衛生学会  
東海地方会特別講演 2015年11月, 名古屋市.

黒木仁美, 森口次郎, 大塚創平, 内田陽之, 五十嵐千代, 小田切優子, 島津明人, 堤  
明純, 錦戸典子, 原谷隆史, 吉川悦子, 吉川 徹, 川上憲人. 小規模零細企業におけ

- る参加型職場環境改善の一事例. 日本産業ストレス学会. 2015年12月, 京都.
- 堤 明純: 近年のメンタルヘルス対策の動向第1回日本産業衛生学会中国地方会研究会特別講演 2016年2月13日, 岡山市.
- Etsuko Yoshikawa, Toru Yoshikawa and Kazutaka Kogi. Development of a participatory workplace environment improvement program to promote primary prevention for work-related stress in Japan. USE2015; Oct 23, 2015, Groningen, Netherlands.
- Kazutaka Kogi, Toru Yoshikawa and Etsuko Yoshikawa. The roles of voluntary facilitators in participatory work improvement and stress prevention programmes based on group work of their co-workers. USE2015; Oct 23, 2015, Groningen, Netherlands.
- 吉川悦子, 吉川徹, 小木和孝, 森口次郎, 錦戸典子, 川上憲人. 中小規模事業場で活用可能なメンタルヘルス一次予防のための職場環境改善ツールの開発と適用課題. 日本産業衛生学会講演集(CD-ROM) 2015;88th.
- 小木和孝, 吉川徹, 吉川悦子. 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. 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.
- 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. 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. 2014年5月22日, 岡山コンベンションセンター, 岡山市.
- 錦戸典子. 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, 政策法制度委員会」主催シンポジウム. 2014年5月22日, 岡山コンベンションセンター, 岡山市.
- 錦戸典子. 中小企業の特性を活かした職場参加型職場環境改善の普及推進に向けて, 第22回日本産業精神保健学会, 2015年6月27日, 学術総合センター 一橋講堂, 千代田区.
- 錦戸典子. ミニシンポジウム(企画, 座長, 発表) 「元気な会社(職場)を目指して

「産業保健と経営との協働」, 産業保健と経営との協働に向けて. 人を大切に  
する経営学会第2回全国大会, 2015年9月13日, 電気通信大学, 調布市.

錦戸典子, 高橋はるな, 田古ますみ, 藤井正隆, 岩崎龍太郎, 近藤博子, 黒崎由行, 坂本光司.  
中小企業における職場環境改善の工夫～良好実践事例の分析より～. 第23回日本  
産業ストレス学会, 2015年12月11日, 京都テルサ, 京都市.

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. 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, 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. 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. 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. 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. 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. 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.

Shimazu A. Invited lecture: Towards healthy employees in a healthy organization: From a  
perspective of work engagement. Joint Conference of Korean Society of Occupational

Stress and Asia Pacific Academy of Psychosocial Factors at Work. Seoul, Korea.

島津明人. シンポジウム「ストレスチェックの法制化と職業性ストレス対策の新たな動向」, ストレス対策における職場環境改善の意義と今後の方向性. 第56回日本心身医学会総会, 2015年6月27日, タワーホール船堀, 江戸川区.

島津明人. シンポジウム「実践プログラムにおける効果のポイントは情報の伝え方にある?」, 産業領域における健康教育プログラム: 効果的なプログラムに向けて. 日本健康心理学会第28回大会, 2015年9月5日, 桜美林大学, 町田市.

島津明人. ミニシンポジウム「元気な会社(職場)を目指してー産業保健と経営との協働ー」, 産業保健と経営との協働に向けて. 人を大切にする経営学会第2回全国大会, 2015年9月13日, 電気通信大学, 調布市.

島津明人. パネルディスカッション「人を大切にする学会のこれからを考える」, こころの健康の視点から. 人を大切にする経営学会第2回全国大会, 2015年9月13日, 電気通信大学, 調布市.

島津明人. 教育講演「ワーク・エンゲイジメント: これからのメンタルヘルス対策に向けて」, 第63回日本職業・災害医学会学術大会, 2015年11月22日, 昭和大学, 品川区.

島津明人. パネルディスカッション「「こころ」の支援: メンタルヘルスと復職」, 第63回日本職業・災害医学会学術大会, 2015年11月22日, 昭和大学, 品川区.

島津明人. 教育講演「ワーク・エンゲイジメント: 健康でいきいきと働くために」, 第23回日本産業ストレス学会, 2015年12月11日, 京都テルサ, 京都市.

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. 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 WB, Kubota K, Kawakami N. 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 2014 Sep 19th.

黒木仁美. 小規模零細企業における参加型職場環境改善の一事例. 第23回産業ストレス学会(京都), 産業ストレス研究 2015;23:66.

森口次郎. シンポジウム5「地域職域連携事業への期待」, 労働衛生機関による職域および地域への保健サービス. 第88回日本産業衛生学会(大阪), 産業衛生学雑誌 2015;57(臨時増刊号):151.

森口次郎. 市民公開講座「改正労働安全衛生法～ストレスチェックをめぐって～」, 中小企業にサービスを提供する健診機関の立場から. 第22回日本産業精神保健学会(東京), 産業精神保健 2015;23(増刊号):102.

森口次郎. ミニシンポジウム「元気な会社(職場)を目指して 一産業保健と経営との協働」, 心の健康づくりにおける小規模事業所の経営者との協働. 人を大切に  
する経営学会第2回全国大会(東京), 抄録集 2015;79:80.

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. 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 2014;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. 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 2014;56(臨時増刊号):401.

錦戸典子. 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 2014;56(臨時増刊号):46.

錦戸典子. 中小企業の特徴を活かした職場参加型職場環境改善の普及推進に向けて, 第22回日本産業精神保健学会, 2015年6月27日, 学術総合センター 一橋講堂,

千代田区.

錦戸典子. ミニシンポジウム (企画, 座長, 発表) 「元気な会社 (職場) を目指して  
ー産業保健と経営との協働ー」, 産業保健と経営との協働に向けて. 人を大切にす  
る経営学会第2回全国大会, 2015年9月13日, 電気通信大学, 調布市.

錦戸典子・高橋はるな・田古ますみ・藤井正隆・岩崎龍太郎・近藤博子・黒崎由行・  
坂本光司. 中小企業における職場環境改善の工夫～良好実践事例の分析より～, 第  
23回日本産業ストレス学会, 2015年12月11日, 京都テルサ, 京都市.

#### IV. 研究成果の刊行物・別刷

## 勤労者参加型職場環境改善

吉川 徹\* 吉川悦子\*\*

職場環境改善を目的にした参加型アプローチを用いた取り組みが作業負担、過重労働、メンタルヘルス、ワークライフバランスなどの勤労者の健康支援や労働環境改善に応用されるようになってきている。

勤労者のメンタルヘルス不調の一次予防として効果的な対策には、①個人向けストレスマネジメント、②管理監督者教育、③職場環境改善の3つの視点がある<sup>1)</sup>。なかでも職場環境改善は効果が永続的と指摘されており、個人ではなく組織レベルに介入して健康改善効果を検討する研究が国際的にも増えている<sup>2)</sup>。

職場環境への介入は、作業場・オフィスでの温度・照度管理、有害物の取り扱い、人間工学的な改善といった物理的・化学的な狭義の職場環境だけでなく、労働時間や仕事の量・質、役割分担や裁量度、相互支援、組織風土といった作業組織や働き方を含む広義の職場環境が対象になる。その際、作業組織や労働時間、物理的環境等、労働条件を踏まえた職場環境の幅広い視点を取り上げ、包括的に介入することが勤労者のメンタルヘルスの改善に、より効果的とされる<sup>3,4)</sup>。

職場環境改善の進め方は多様である。経営層や管理監督者がトップダウンで進める方法（たとえば強制的な残業制限や高ストレス職場の業務内容の見直し等）や、ボトムアップで進める勤労者参加型職場環境改善（勤労者の意見を活用し、改善提案・実行プロセスに勤労者が参加する等）などである。特に、参加型職場環境改善は、その職場をよく知る勤労者が自らの職場環境に注目し、職場の良い点と改善点を検討しながら、すぐにできる改善に取り組む実効的な職場環境改善手法であ

る。たとえば高知県職員を対象にした単年度ごとの参加型職場環境改善が「職場ドック」として始められ、公務および分散職場などで同様の手順が広く用いられている<sup>5)</sup>。

参加型職場環境改善は包括的介入であることが特徴である。職場改善の良好事例をリスト化したアクションチェックリスト（職場環境改善のためのヒント集）を利用して自分の職場を振り返りながら、職場での小グループ討議を通じて、働きやすい職場づくりに向けた改善計画を立案し、実施・報告する。参加型職場環境改善は、勤労者が主体的に職場環境改善にかかわることで、働きやすい職場環境づくりを進める当事者としての意識が高まる。また、小グループ討議による民主的な対話を通じて、職場や働き方に対する思いを互いに共感し、職場の一体感が強化され、勤労者個々人の自己効力感や職場全体の相互支援を促進する作用がある。

参加型職場環境改善を進める際には、「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に関するガイドライン」は参考となる<sup>6)</sup>。ガイドラインでは「計画・組織づくり」、「実施手順の基本ルール」、「実効性のある改善策の提案」、「実施継続」の4つの視点から推奨される事項を最新の科学的根拠に基づいてまとめている。ストレスチェック制度導入後、産業医等の専門職が助言者となり、各事業場におけるメンタルヘルス対策に集団分析結果の活用と参加型職場環境改善が普及することが期待される。

### 文 献

- 1) 川上憲人：健康で持続的な働き甲斐のある労働へ 新しい仕組みをつくろう 職場のメンタルヘルスの現状と課題—わが国の課題と国際的動向の分析。公衆衛生 2012; 76: 896-899.
- 2) Montano D, Hoven H, Siegrist J: Effects of organisational-level interventions at work on employees' health: a systematic review. *BMC Public Health* 2014; 14: 135.
- 3) 吉川 徹, 吉川悦子, 土屋政雄他：科学的根拠に基づいた職場のメンタルヘルスの第一次予防のガイドライン 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に関するガイドライン。産業ストレス研 2013; 20: 135-145.
- 4) 吉川 徹, 小木和孝編：メンタルヘルスに役立つ職場ドック。労働科学研究所出版部, 川崎, 2015.

Participatory workplace environment improvements by means of primary job stress prevention for workers. \*Toru Yoshikawa : International Center for Research Promotion and Informatics, National Institute of Occupational Safety and Health, Japan, \*\*Etsuko Yoshikawa : Department of Nursing, Tokyo Ariake University of Medical and Health Sciences. \*労働安全衛生総合研究所国際情報・研究振興センター 首席研究員, \*\*東京有明医療大学看護学部講師



## 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～

吉川悦子<sup>1)</sup>，吉川 徹<sup>2)</sup>，仲尾豊樹<sup>3)</sup>，毛利一平<sup>4)</sup>

### はじめに

中小企業で働く人々の安全と健康に目配りしたいきいき職場づくりに役立つ良好事例が多くの職場から報告されている。わが国の経済発展において、中小企業の果たしてきた役割は大きく、モノづくり日本の原動力として、地域経済の活性化の鍵となる存在であり、中小企業がいきいきと安全で健康的な職場づくりを目指す重要性が広く認識されてきている。一方、中小企業が安全や健康の取り組みを進めていく上で、経済的な条件だけでなく、産業安全保健に関する知識や技術、人的資源に一定の制約があることも知られている。とくに中小企業では、有機溶剤などの化学物質による中毒やアスベストなどの発がん物質へのばく露、機械による手指の切断や墜落・転落災害など、依然として働く人々の安全と健康を脅かす脅威にさらされていることも指摘されている<sup>1)</sup>。また最近では、非正規労働者や外国人労働者をはじめとする社会生活条件などの社会格差が、職業病や労働災害のリスクに関連していることも報告されており、全労働者数の約7割を占める中小企業で働く人々の安全と健康を守る取り組みは、国民の安全・安心な生活を確保するための喫緊の課題であると

いえる。

このような中で、参加型アプローチを用いた職場環境改善（以下、参加型職場環境改善）の取り組みが注目されてきている。参加型職場環境改善とは、労働条件や作業環境に起因したリスク低減のために、事業者と労働者が自主的・主体的に産業安全保健活動に取り組み、各職場ですでに実践されている良好実践をベースに、自分たち自身の手で職場単位での改善計画を立案し、労使で職場のリスクを評価し、職場の環境改善を実施すること<sup>2)</sup>である。参加型職場環境改善は、産業保健専門職が常在しない小規模事業場において、経営者と労働者双方に大きな利益をもたらす、すなわち作業条件の改善と生産性向上に向けた低コストで包括的な改善をサポートするプログラムとして開発された。このプログラムとは、現在ILO（国際労働機関）が全世界で推奨している小規模事業場の職場改善「ワイズ（WISE：Work Improvement in Small Enterprises）プログラム」<sup>3)</sup>の源流となった「労働条件と環境改善のための国際プログラム（International Programme for the Improvement of Working Conditions and Environment：PIACT）」<sup>4)</sup>である。

わが国でも、参加型職場環境改善は多くの職場、業種に広がりを見せている。中小規模製造業にお

1) Etsuko YOSHIKAWA 東京有明医療大学看護学部（〒135-006 東京都江東区有明2-9-1）

2) Toru YOSHIKAWA 独立行政法人労働安全衛生総合研究所国際情報・研究振興センター（〒214-8585 神奈川県川崎市多摩区長尾6-21-1）

3) Toyoki NAKAO 特定非営利法人東京労働安全衛生センター（〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5F）

4) Ippei MORI 亀戸ひまわり診療所（〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル2F）

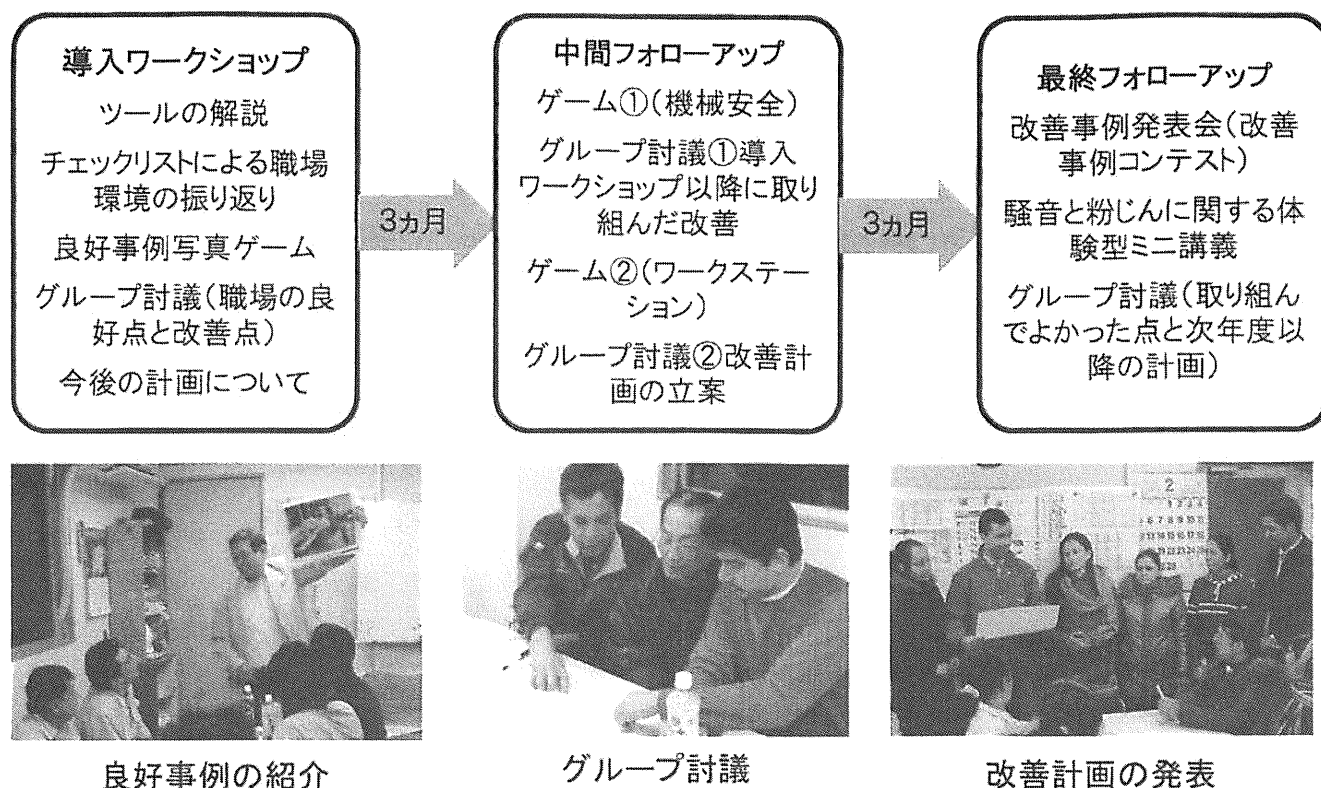


図1 参加型職場環境改善プログラムの概要

ける人間工学的視点からの職場改善<sup>5)</sup>、自治体での労働衛生マネジメントシステム導入<sup>6)</sup>、病院職場でのストレス対策<sup>7)</sup>などで、良好事例をリスト化したアクションチェックリストを用いて、職場でのグループ討議で職場環境改善策を提案、合意、共有するプロセスを主軸とした取り組みを進めている。とくに、メンタルヘルスアクションチェックリスト<sup>8)</sup>の開発以降、メンタルヘルス一次予防を主たる目的とした参加型職場環境改善が進展している。

本稿では、中小企業における参加型職場環境改善の取り組み事例を紹介する。この取り組みの概要および成果、また、どのような改善が進み、職場や働く人々に何をもたらしたのかについて述べる。

## 1. 取り組み事例の紹介

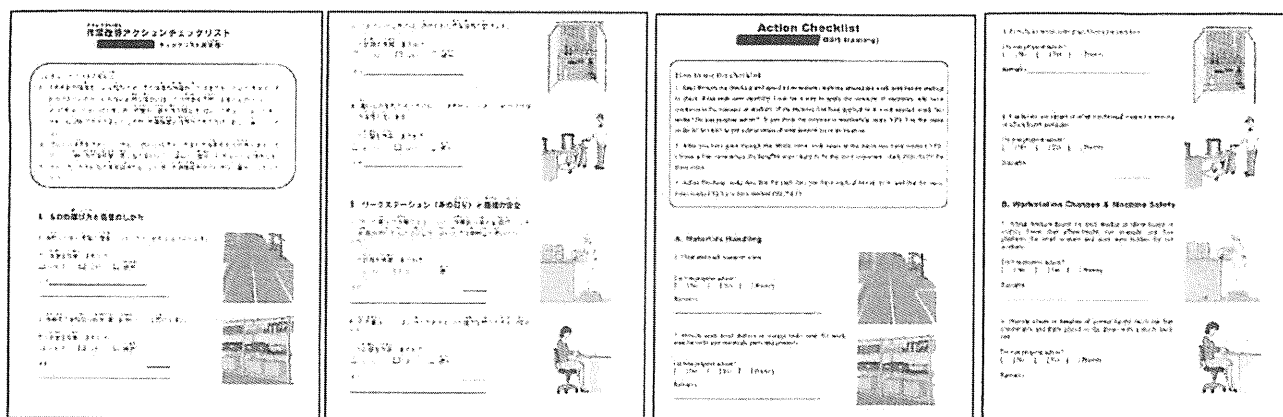
### 1) 事業場の概要

A事業場は、都内にあるガラスリサイクル工場で、従業員40名のうち25名が多国籍の外国人である。このガラスリサイクル工場では、都内の各所

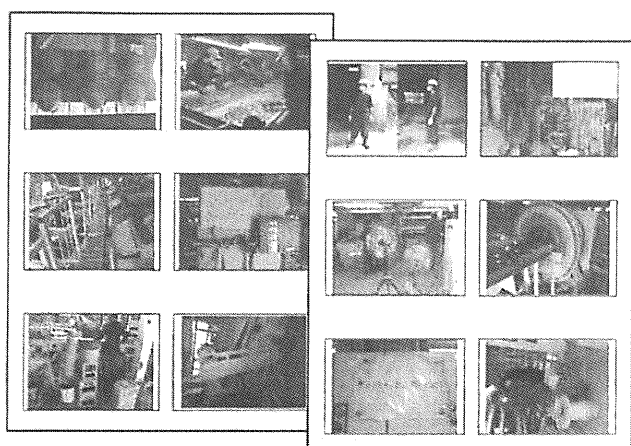
から回収したガラスびんや板ガラスを種類・色ごとに分別し、アルミ・鉄・陶磁器などの異物を取り除き、破碎して新しいガラスをつくるための原料にする。これらの作業工程の中では、ガラス屑を扱うため手指などの外傷のリスクが高く、また、選別作業でのガラス屑を載せたベルトコンベヤー使用による騒音、屋外資材集積場では運搬や粉碎のために重機や車両を使用しているなど、危険有害作業が多い。

### 2) 参加型職場環境改善に取り組むきっかけ

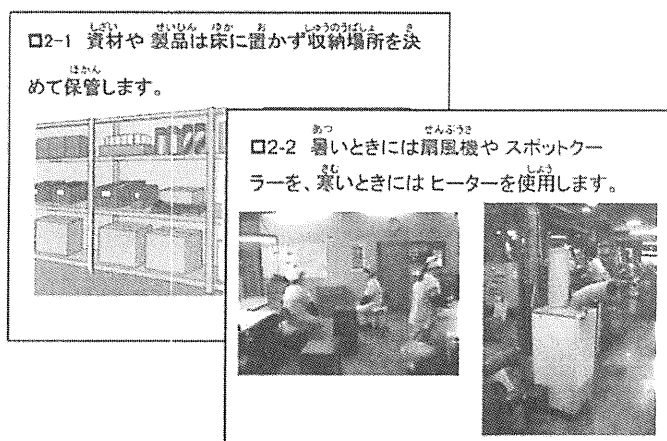
A事業場では、事業拡大に伴う人員増があり、その後にガラス選別作業での労働災害(外傷)、屋外作業での車両事故などが多発するようになり、これらのことが職場での安全・健康に関連した問題としてとらえられていた。しかし、現場で働く多くの従業員が外国人で、言葉や文化、習慣の違いがあり、このような職場で産業安全保健の対策をいかにして講じていくべきかが、A事業場の安全衛生推進者の課題であった。そこでA事業場で作業環境測定を実施している機関からの紹介



アクションチェックリスト(安全健康に役立つ改善策をリスト化したもの)左:日本語版、右:英語版



良好事例写真集  
(事業場で収集した良好事例写真を一覧表にしたもの)



ワークブック  
(職場環境改善のヒントをイラストや写真で示したテキスト)

図2 開発されたトレーニングツール

で、外部機関（産業安全保健をサポートするNPOと研究機関）による技術支援を受け、事業者の同意と合意のもと参加型職場環境改善プログラムを導入することとなった。

### 3) プログラムの内容

A事業場での参加型職場環境改善プログラムの目的は2つである。ひとつ目は、参加型職場環境改善活動を通して、安全で健康的な職場づくりのための職場環境を改善し労働災害を削減すること、2つ目は、外国人労働者の産業安全保健活動への参加を促進することである。このプログラムの導入にあたり、事業者から事業場全体への周知、外部機関と事業場内スタッフ（安全衛生推進者）の役割分担を決め、従業員のニーズを把握するための現場フィールド調査と従業員へのインタ

ビュー、職場での良好事例収集を実施し、これらの結果にもとづいてA事業場での参加型職場環境改善プログラムを開発した（図1）。

参加型職場環境改善プログラムは2011年7月から2012年2月までの7カ月にわたり実施した。18名の外国人労働者、経営者側として1名、安全衛生推進者1名が全3回のワークショップに参加した。1回のプログラムは2時間で、アクションチェックリストやワークブックなどのツールを参加者の母国語に翻訳する、写真やイラストを多用し視覚的にもわかりやすくする（図2）、グループ討議を繰り返し、話し合った結果は全員で共有する、安全や健康に関連したゲームを組み込み参加者の興味や関心を高めるなど、楽しみながら職場環境改善の計画が全体で討議できるように工夫した。

表 1 参加型職場環境改善事例一覧

改善領域 実施年度	ものの運び方と 保管の仕方	ワークステーショ ンと機械の安全	心と体に気持ちの 良い職場環境	その他 (品質改善、 作業効率)
2011年 (12件)	2件	4件	6件	0件
2012年 (37件)	7件	13件	15件	2件



図 3 参加型職場環境改善によって取り組まれた職場環境改善の一例

#### 4) 取り組まれた改善事例

このプログラムによって実施された職場環境改善は12事例であった。さらにA事業場では、参加型職場環境改善を導入した2011年度に引き続き、外部機関からの支援を受けずに自分たち自身の手で職場環境改善を継続し、より多くの改善に取り組んだ。2011年度と2012年度に取り組んだ職場環境改善の事例数と改善領域を表1、図3に示す。

#### 5) 取組みがいきいき職場づくりに役立った点

A事業場ではこの取組みを実施して以降、長期

の休業が必要になるような災害や事故は発生しなくなり、安全で健康的な職場になった。さらに、外国人労働者の安全や健康に対する意識も高くなり、職場の中で危険な場面や場所を発見した際にはすぐに安全衛生担当者に相談するようになった。また、耳栓や手袋など必要な保護具の装着が徹底されるようになり、新しく雇用された他の従業員に安全や健康の大切さを伝えたいなどの意見が聞かれるようになった。これらの取組みから1年後に参加型職場環境改善によって職場や働く人々にどのような変化があったか、30～60分程

度のインタビューを行った。それぞれ経営者側、安全衛生担当者、労働者から聞かれた代表的な意見を以下にまとめる。

### ①経営者側

- ・従業員同士のコミュニケーションがよくなった。今までは同じ国同士で固まってしまう傾向にあったが、ワークショップの後からいろいろな国同士の人が仲良くなっている。ケンカが少なくなった。
- ・仕事上でのケガが発生しなくなった。
- ・現場から“ここをこうしてほしい”という声が出るようになった。一人ひとりの意識が高まっていると感じる。

### ②安全衛生担当者

- ・今までは“マスクをしてほしい”といってもなかなかしてくれなかったのが、自分たちで取りに来るようになった。新しく入った人にマスクやマスクの付け方を教える場面もよく見るようになった。
- ・この取り組みをしてから事故がなくなった。(担当者として) 私もすごくうれしいです。びっくりします。なんでだろうと思うぐらい、不思議なぐらいですよ。
- ・担当者として安全とか健康って何をどうすればよいのかわからなかったけれども、この取り組みを通してこうすればいいのか、ということにはわかったような気がする。

### ③労働者

- ・職場の皆と仲良くなれた。仕事上でもいろいろと相談しながら進めるようになった。
- ・自分たちが考えた改善計画が実行されて、自分たちにとっても働きやすくなったし、他の人も喜んでくれてうれしい。
- ・職場を大切に使うようになっていった。
- ・自分たちでも安全とか健康の取り組みができることがわかった。自信になった。
- ・この取り組みをすることで、新しい知識や技術を学ぶことができ、自分自身が成長できた。ここで学んだことをこれから新しく入ってくる人たちにも教えてあげたい。

このように参加型職場環境改善を通して、当初目的としていた労働災害や事故が減るだけでなく、職場全体のコミュニケーションがよくなり、安全や健康に対して自主的に行動するようになった労働者の姿が変化として確認されている。働きやすい職場づくりのために、よい事例に学びながら小グループでの討議を繰り返すことで、お互いが日頃感じている仕事上の困りごとや気がかりなことが共有され、また、その気がかりな点を共感するプロセスの中で、互いの関係性を深めていったのではないかと考える。

職場環境改善を参加型アプローチで進めることで、より幅広い包括的な視点で職場環境を把握できる。現場の強みや課題をよく理解している労働者が当事者として参加することでより適切な職場環境のアセスメントが可能となるのだ。このことで、その職場で働く人たちにとって必要な改善が提案され、実行できる。そして、これらの取組み過程を通して、自分たち自身の手で職場環境が改善できたという「達成感」や「できる感」が醸成されていった。参加型アプローチの基本原則である低コストで実現可能なスモールステップの改善を積み重ね、そしてその改善を成果として共有することで、自分たちの職場に必要な、役立つ改善が自身の手で実施できたことを確認し、達成感や成功体験につながり、自己効力感を高めていったと考える。参加型職場環境改善を通して、職場の安全と健康を守る当事者として一人ひとりの意識が高まり、職場環境が改善されることで働きやすい職場になったという成果が自信となり、職場全体でいきいき職場としての現場力が高まったことが示唆された。

## II. まとめ

以上の経験から、中小企業における実践的なヒントとして、2009年にデンマークで開催されたUSE (Understanding Small Enterprises: 小規模事業場を理解する国際学会) 2009でまとめられた小規模事業場を支援するための6つの視点<sup>9)</sup>を

紹介したい。中小企業は新しい産業や新しい価値の創造とともに、これからも多くが生まれ、また消えてゆく運命にあるかもしれない。しかし、中小企業だからこそその柔軟性や迅速性、地域や時代のニーズに合わせた「attractive work (魅力ある仕事)」を創出する大きな可能性を秘めている。経営者の理念には仕事や人生を楽しくする大きな魅力があり、それを失わせてはいけない。中小企業を支援する際には、それぞれの「業界」特有の災害リスクや健康障害リスクが存在し、また、業界特有の仕組みと課題の解決方法がある。法律や規制で一律的に制御しようとしても、中小企業個々の状況に適合させることは極めて困難である。そのため、「sector-base approach (セクター別アプローチ)」の視点で、労働組合、事業協同組合、地域保健サービス、行政、コンサルタントなど「intermediaries (中間あるいは仲介 (支援者))」が、改善のきっかけを与え、現場の改善を効果的に支援することができる。この現場の改善を促進するためには「good practice (良好事例)」を収集・活用し、「dialogue mechanism (対話の仕組み)」にもとづいて、「multi-channel (複合的なチャンネル)」で進めることが重要である。

はじめに述べたように、安全や健康の取組みを進める上で中小企業には一定の制約があるが、反面、中小企業が本来持つ強みがあり、この強みを活かして、中小企業「でも」できるではなく、中小企業「だからこそ」できる実効的な取組みを後押しすることが求められている。

## 文 献

- 1) 厚生労働省. 第12次労働災害防止計画. 2013年2月25日策定.  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei21/dl/12-honbun.pdf> (2015年12月1日アクセス)
- 2) 吉川悦子. 産業安全保健における参加型アプローチの概念分析. 産業衛生学雑誌 2013; 55: 45-52.
- 3) International Labour Organization. WISE: Work Improvement in Small Enterprises: Package for Trainers. Bangkok: International Labour Organization. 2004.
- 4) Thurman EJ, Louzine AE, Kogi K. Higher Productivity and a Better Place to Work: Practical Ideas for Owners and Managers of Small and Medium-Sized Industrial Enterprises -Trainers' manual. Geneva: International Labour Organization. 1988.
- 5) Ito A, Sakai K, Kogi K. Development of interactive workplace improvement programs in collaboration with trade associations of small-scale industries. *Industrial Health* 2006; 44: 83-86.
- 6) 渡辺裕晃, 甲田茂樹, 佐々木毅, 他. 自治体職場へのOSHMS導入-導入途上の状況と今後の展望. 労働安全衛生研究 2010; 3: 11-16.
- 7) 坂田知子, 石橋静香, 吉川徹, 他. 医療機関におけるメンタルヘルス対策に重点をおいた参加型職場環境改善. 労働科学 2006; 82: 192-200.
- 8) 吉川徹, 川上憲人, 小木和孝, 他. 職場環境改善のためのメンタルヘルスアクションチェックリストの開発. 産業衛生学雑誌 2007; 49: 127-142.
- 9) 吉川徹, 榎原毅. 欧州における小規模事業場の産業安全保健支援の6つのキーワード USE2009 (Understanding Small Enterprises 2009; 小規模事業場を理解する国際学会2009) 参加報告-. 労働の科学 2010; 65: 477-480.
- 10) 小木和孝, 吉川徹 監. メンタルヘルスに役立つ職場ドック. 川崎: 労働科学研究所出版部, 2015.
- 11) 吉川悦子. 参加型アプローチを用いた職場環境改善が職場・労働者にもたらすアウトカムに関する記述的研究. 労働科学 2013; 89: 40-55.

Advance Publication

# **INDUSTRIAL HEALTH**

Received : September 20, 2013

Accepted : January 22, 2014

J-STAGE Advance Published Date : February 4, 2014



**Article type:** Original Article

**Title:**

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

**Authors:**

Akiomi INOUE<sup>1\*</sup>, Norito KAWAKAMI<sup>2\*</sup>, Teruichi SHIMOMITSU<sup>3,4</sup>, Akizumi TSUTSUMI<sup>5</sup>, Takashi HARATANI<sup>6</sup>, Toru YOSHIKAWA<sup>7</sup>, Akihito SHIMAZU<sup>2</sup> and Yuko ODAGIRI<sup>4</sup>

\* Equal contribution

**Affiliated organizations:**

<sup>1</sup>Department of Mental Health, Institute of Industrial Ecological Sciences, University of Occupational and Environmental Health, Japan, 1-1 Iseigaoka, Yahatanishi-ku, Kitakyushu 807-8555, Japan

<sup>2</sup>Department of Mental Health, Graduate School of Medicine, The University of Tokyo, 7-3-1 Hongo, Bunkyo-ku, Tokyo 113-0033, Japan

<sup>3</sup>Japan Health Promotion Fitness Foundation, 2-6-10 Higashishimbashi, Minato-ku, Tokyo 105-0021, Japan

<sup>4</sup>Department of Preventive Medicine and Public Health, Tokyo Medical University, 6-1-1 Shinjuku, Shinjuku-ku, Tokyo 160-8402, Japan

<sup>5</sup>Department of Public Health, Kitasato University School of Medicine, 1-15-1 Kitasato, Minami-ku, Sagamihara 252-0374, Japan

<sup>6</sup>Health Administration and Psychosocial Factor Research Group, National Institute of Occupational Safety and Health, Japan, 6-21-1 Nagao, Tama-ku, Kawasaki 214-8585, Japan

<sup>7</sup>Department of Research, The Institute for Science of Labour, 2-8-14 Sugao, Miyamae-ku, Kawasaki 216-8501, Japan



**Corresponding author:**

Norito KAWAKAMI, Department of Mental Health, Graduate School of Medicine, The University of Tokyo, 7-3-1 Hongo, Bunkyo-ku, Tokyo 113-0033, Japan

E-mail: kawakami@m.u-tokyo.ac.jp

Tel: +81-3-5841-3521 Fax: +81-3-5841-3364

**Running title:** DEVELOPMENT OF THE NEW BJSQ

Received: 2013.9.20

Accepted: 2014.1.22

Advance publication: 2014.2.4

## **Abstract**

This study aimed to investigate the reliability and construct validity of a new version of the Brief Job Stress Questionnaire (New BJSQ), which measures an extended set of psychosocial factors at work by adding new scales/items to the current version of the BJSQ. Additional scales/items were extensively collected from theoretical job stress models and similar questionnaires in several countries. Scales/items were field-tested and refined through a pilot internet survey. Finally, an 84-item questionnaire (141 items in total when combined with the current BJSQ) was developed. A nationally representative survey was administered to employees in Japan ( $n=1,633$ ) to examine the reliability and construct validity. Most scales showed acceptable levels of internal consistency and test-retest reliability. Principal component analyses showed that the first factor explained 50% or greater proportion of the variance in most scales. A scale factor analysis and a correlation analysis showed that these scales fit the theoretical expectations. These findings provided a piece of evidence that the New BJSQ scales are reliable and valid. Although more detailed content and construct validity should be examined in future study, the New BJSQ is a useful instrument to evaluate psychosocial work environment and positive mental health outcomes in the current workplace.

**Key words:** job stress, primary prevention, psychosocial risk management, reliability, stress assessment, validity

## Introduction

In Japan, the number of workers with mental health problems is increasing<sup>1)</sup> and thus primary prevention of mental health problems is a high priority for both employers and employees. Previous studies have shown that "assessing and improving work environment" effectively reduces mental health problems<sup>2, 3)</sup>; thus, the Brief Job Stress Questionnaire (BJSQ)<sup>4)</sup> and Job Stress Assessment Diagram (JSAD)<sup>5)</sup> have been developed with an aim to assess and improve work environment in Japan. The BJSQ and JSAD have been widely used in research and practice in the field of mental health in the workplace in Japan<sup>6, 7)</sup>.

However, more than 10 years have passed since the development of these tools and since then, the field of prevention of job stress and workplace mental health has developed rapidly. First, in addition to the traditional job demands-control model<sup>8)</sup>, the effort-reward imbalance (ERI) model has been proposed<sup>9)</sup> and found to be associated with various health problems, such as poor mental health and cardiovascular diseases (CVD)<sup>10-13)</sup>. Second, recent research in this field has focused on higher-level organizational factors, such as organizational justice (i.e., the extent to which employees perceive workplace decision-making procedures and interactions to be fair)<sup>14)</sup> and workplace social capital (i.e., shared values, attitudes, and norms of trust and reciprocity as well as practices of collective action in their work unit)<sup>15)</sup>. These organizational factors were also found to be associated with poor mental health and CVD<sup>12, 16-18)</sup>. Third, advancing research on work-family interference has indicated that both negative and positive spillovers from work life to non-work life are important factors in worker mental health<sup>19-21)</sup>. Fourth, with the introduction of the positive psychology to this field, positive attitude at work, such as work engagement<sup>22)</sup>, has received an increased attention as an alternative mental health and well-being outcome among workers. Finally, workplace bullying or harassment at work has become a prominent problem in occupational health<sup>23, 24)</sup>. However, these newly-proposed factors and outcomes cannot be measured by the current BJSQ; thus, they should be measured with a short questionnaire that would easily

assess psychosocial workplace environments as well as their employees (i.e., health-related) and organizational (i.e., business-related) outcomes in the practice.

Such multidimensional and comprehensive assessment of these traditional and newly-proposed psychosocial factors and outcomes complies with psychosocial risk management framework in European countries, such as Psychosocial Risk Management-European Framework (PRIMA-EF)<sup>25)</sup> and the UK Health and Safety Executive's (HSE) Management Standards for work related stress<sup>26)</sup>. PRIMA-EF is a part of the World Health Organization's Healthy Workplaces Framework<sup>27)</sup> which proposes the healthy workplace model: a comprehensive way of thinking and acting that addresses work-related physical and psychosocial risks; promotion and support of healthy behaviors; and broader social and environmental determinants. On the other hand, the UK HSE Management Standards cover six primary sources of stress at work, such as demands, control, support (managerial support and peer support), relationship (conflict and unacceptable behavior), role (role ambiguity and role conflict), and change (preparedness to organizational changes), which are associated with poor health and well-being, lower productivity, and increased sickness absence.

Therefore, the purpose of the present study was to develop a new version of the Brief Job Stress Questionnaire (New BJSQ), which can assess job demands and job resources as well as employee and organizational outcomes multidimensionally and comprehensively by adding its scales/items to the current version of the BJSQ.

## **Methods**

### *Development of an item pool*

#### 1) Review of the current BJSQ scales

First, we reviewed the current BJSQ scales to assess what scales should be newly added. The BJSQ is a 57-item questionnaire developed in Japan<sup>4)</sup>. The items of the scales are