

Table 4 Internal consistency, one-year test-retest reliability, and factor based validity of the BJSQ and New BJSQ scales

Scales †	<i>n</i>	Cronbach's alpha coefficient	Proportion explained by the first factor (%)	One-year test-retest (Pearson's correlation coefficient) <i>n</i> = 373–389
Job demands				
1. Quantitative job overload	1,621	.770	69.0	.655***
2. Qualitative job overload	1,617	.741	66.3	.716***
3. Physical demands	–	NC	–	.699***
4. Interpersonal conflict	1,610	.690	61.8	.563***
5. Poor physical environment	–	NC	–	.637***
6. Emotional demands	1,624	.860	78.2	.628***
7. Role conflict	1,623	.791	70.6	.633***
8. Work-self balance (negative)	1,624	.885	89.7	.616***
Job resources: task-level				
9. Job control	1,618	.717	63.9	.653***
10. Suitable jobs	–	NC	–	.659***
11. Skill utilization	–	NC	–	.428***
12. Meaningfulness of work	1,624	.813	74.0	.720***
13. Role clarity	1,626	.646	59.4	.426***
14. Career opportunity	1,618	.848	76.8	.691***
15. Novelty	1,621	.781	69.5	.575***
16. Predictability	1,625	.691	62.0	.424***
Job resources: workgroup-level				
17. Supervisor support	1,612	.808	72.3	.611***
18. Coworker support	1,615	.781	69.6	.541***
19. [Support from family and friends]	1,619	.832	74.9	.599***
20. Monetary/status reward	1,622	.728	78.8	.633***
21. Esteem reward	1,618	.706	77.4	.613***
22. Job security	1,620	.639	58.1	.620***
23. Leadership	1,607	.787	70.6	.654***
24. Interactional justice	1,616	.905	84.3	.566***
25. Workplace where people compliment each other	1,624	.905	84.2	.595***
26. Workplace where mistakes are acceptable	1,619	.774	81.6	.588***
27. Collective efficacy	1,616	.913	85.2	.524***
Job resources: organizational-level				
28. Trust with management	1,618	.851	77.2	.693***
29. Preparedness for change	1,615	.771	68.7	.555***
30. Procedural justice	1,611	.792	70.7	.584***
31. Respect for individuals	1,609	.845	76.4	.616***
32. Fair personnel evaluation	1,606	.859	78.2	.626***
33. Diversity	1,611	.685	61.5	.654***
34. Career development	1,609	.889	69.6	.733***
35. Work-self balance (positive)	1,623	.796	83.1	.625***
Outcomes				
36. Vigor	1,616	.899	83.3	.614***
37. Anger-irritability	1,618	.910	84.7	.547***
38. Fatigue	1,624	.891	82.2	.541***
39. Anxiety	1,623	.773	69.1	.603***
40. Depression	1,618	.885	63.9	.630***
Psychological stress reaction (total)	1,590	.929	46.4	.692***
41. Physical stress reaction	1,610	.839	39.4	.689***
42. Job satisfaction	–	NC	–	.642***
43. [Satisfaction with family life]	–	NC	–	.580***
44. Workplace harassment	1,624	.707	78.7	.478***
45. Workplace social capital	1,626	.852	77.2	.620***
46. Work engagement	1,622	.752	80.2	.664***
47. Performance of a duty	1,617	.781	70.2	.480***
48. Realization of creativity	1,620	.869	79.3	.603***
49. Active learning	1,620	.839	75.7	.547***

*** $p < 0.001$. NC: Not calculated because of one-item scale.

† [] indicates non-work environment or outcome.

Table 5 Exploratory factor analysis of 34 BJSQ and New BJSQ psychosocial work environment scales †

Scales	Factor 1 (Workgroup- and organizational-level job resources)	Factor 2 (Job demands)	Factor 3 (Task-level job resources)
Job demands			
1. Quantitative job overload	.067	<u>.712</u>	-.080
2. Qualitative job overload	-.064	<u>.686</u>	-.274
3. Physical demands	.089	.318	-.032
4. Interpersonal conflict	.494	<u>.501</u>	.452
5. Poor physical environment	.363	.250	.291
6. Emotional demands	.255	<u>.673</u>	.247
7. Role conflict	.414	<u>.654</u>	.330
8. Work-self balance (negative)	.222	<u>.589</u>	.208
Job resources: task-level			
9. Job control	.383	.296	.371
10. Suitable jobs	.348	.184	<u>.634</u>
11. Skill utilization	.232	-.078	.451
12. Meaningfulness of work	.483	-.102	<u>.808</u>
13. Role clarity	.407	.156	.422
14. Career opportunity	<u>.579</u>	-.093	<u>.674</u>
15. Novelty	-.172	.431	-.121
16. Predictability	.292	.111	.288
Job resources: workgroup-level			
17. Supervisor support	<u>.608</u>	.183	.492
18. Coworker support	.410	.156	.432
20. Monetary/status reward	<u>.588</u>	.252	.379
21. Esteem reward	<u>.654</u>	.244	<u>.506</u>
22. Job security	.482	.199	.343
23. Leadership	<u>.754</u>	.005	.426
24. Interactional justice	<u>.747</u>	.210	.424
25. Workplace where people compliment each other	<u>.727</u>	.166	.420
26. Workplace where mistakes are acceptable	<u>.692</u>	.056	.490
27. Collective efficacy	<u>.546</u>	.117	.455
Job resources: organizational-level			
28. Trust with management	<u>.712</u>	.221	.382
29. Preparedness for change	<u>.763</u>	.154	.367
30. Procedural justice	<u>.714</u>	.140	.304
31. Respect for individuals	<u>.760</u>	.141	.476
32. Fair personnel evaluation	<u>.765</u>	.116	.320
33. Diversity	<u>.603</u>	.174	.372
34. Career development	<u>.792</u>	.027	.435
35. Work-self balance (positive)	<u>.528</u>	.141	<u>.521</u>

† Data from 1,442 respondents who completed 34 scales from a national representative survey of employees of Japan in 2010/2011. "19. Support from family and friends" scale was excluded from the analysis because of non-work environment. Principal factor method was used to extract factors with scree test criterion, and a rotated factor structure with Oblimin method is shown. Factor loadings over 0.50 are underlined.

Table 6 Confirmatory factor analysis of 34 BJSQ and New BJSQ psychosocial work environment scales: factor loading for each scale in the four-factor structure (i.e., job demands and task-, workgroup-, and organizational-level job resources) †

Scales	Job demands	Task-level job resources	Workgroup-level job resources	Organizational-level job resources
1. Quantitative job overload	.600***			
2. Qualitative job overload	.481***			
3. Physical demands	.318***			
4. Interpersonal conflict	.627***			
5. Poor physical environment	.364***			
6. Emotional demands	.706***			
7. Role conflict	.750***			
8. Work-self balance (negative)	.599***			
9. Job control		.411***		
10. Suitable jobs		.580***		
11. Skill utilization		.438***		
12. Meaningfulness of work		.758***		
13. Role clarity		.463***		
14. Career opportunity		.772***		
15. Novelty		-.238***		
16. Predictability		.340***		
17. Supervisor support			.689***	
18. Coworker support			.459***	
20. Monetary/status reward			.582***	
21. Esteem reward			.693***	
22. Job security			.477***	
23. Leadership			.778***	
24. Interactional justice			.804***	
25. Workplace where people compliment each other			.787***	
26. Workplace where mistakes are acceptable			.707***	
27. Collective efficacy			.564***	
28. Trust with management				.733***
29. Preparedness for change				.773***
30. Procedural justice				.751***
31. Respect for individuals				.794***
32. Fair personnel evaluation				.792***
33. Diversity				.613***
34. Career development				.812***
35. Work-self balance (positive)				.543***

*** $p < 0.001$.

† Data from 1,442 respondents who completed 34 scales from a national representative survey of employees of Japan in 2010/2011. "19. Support from family and friends" scale was excluded from the analysis because of non-work environment. Maximum likelihood method was used to estimate factor loadings. A blank indicates that there was no path from a factor to a job demands/resources scale (i.e., zero factor loading) as hypothetically defined in the model³⁸.

Table 7 Polychoric correlation coefficients between psychosocial work environment (job demands and job resources) and outcomes measured by using the BJSQ/New BJSQ scales: a national representative sample of employees of Japan in 2010/2011 †

Scales ‡	Psychological stress reactions	Physical stress reactions	Work engagement	Workplace social capital	Workplace harassment
Job demands					
1. Quantitative job overload	.361**	.251**	-.050	.072**	.207**
2. Qualitative job overload	.240**	.174**	-.241**	-.056*	.147**
3. Physical demands	.142**	.103**	-.110**	.022	.126**
4. Interpersonal conflict	.494**	.282**	.305**	.570**	.531**
5. Poor physical environment	.268**	.179**	.259**	.337**	.240**
6. Emotional demands	.583**	.384**	.172**	.251**	.419**
7. Role conflict	.505**	.319**	.236**	.410**	.431**
8. Work-self balance (negative)	.499**	.317**	.160**	.220**	.275**
Job resources: task-level					
9. Job control	.329**	.190**	.290**	.241**	.219**
10. Suitable jobs	.411**	.171**	.610**	.361**	.254**
11. Skill utilization	.142**	.092**	.326**	.193**	.157**
12. Meaningfulness of work	.331**	.142**	.738**	.455**	.183**
13. Role clarity	.245**	.103**	.328**	.394**	.153**
14. Career opportunity	.300**	.150**	.578**	.425**	.162**
15. Novelty	-.141**	-.096**	.151**	.017	-.098**
16. Predictability	.208**	.124**	.229**	.220**	.091**
Job resources: workgroup-level					
17. Supervisor support	.360**	.209**	.395**	.409**	.314**
18. Coworker support	.305**	.180**	.321**	.459**	.264**
19. [Support from family and friends]	.196**	.105**	.175**	.210**	.164**
20. Monetary/status reward	.337**	.241**	.331**	.427**	.223**
21. Esteem reward	.390**	.237**	.438**	.511**	.341**
22. Job security	.361**	.248**	.306**	.332**	.326**
23. Leadership	.299**	.170**	.429**	.461**	.184**
24. Interactional justice	.376**	.211**	.420**	.503**	.362**
25. Workplace where people compliment each other	.342**	.189**	.434**	.454**	.302**
26. Workplace where mistakes are acceptable	.322**	.177**	.480**	.458**	.240**
27. Collective efficacy	.320**	.165**	.482**	.518**	.188**
Job resources: organizational-level					
28. Trust with management	.366**	.200**	.421**	.547**	.329**
29. Preparedness for change	.341**	.159**	.393**	.501**	.247**
30. Procedural justice	.303**	.209**	.354**	.477**	.245**
31. Respect for individuals	.373**	.246**	.514**	.510**	.235**
32. Fair personnel evaluation	.307**	.193**	.396**	.505**	.205**
33. Diversity	.285**	.156**	.342**	.447**	.222**
34. Career development	.302**	.181**	.477**	.545**	.211**
35. Work-self balance (positive)	.435**	.244**	.662**	.417**	.190**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$. No asterisk means $p > 0.05$.

† Based on data from 1,398 respondents who completed all the scales. Note that all scale scores were converted so that higher scores indicate a better status. See text for more detail.

‡ [] indicates non-work environment or outcome.

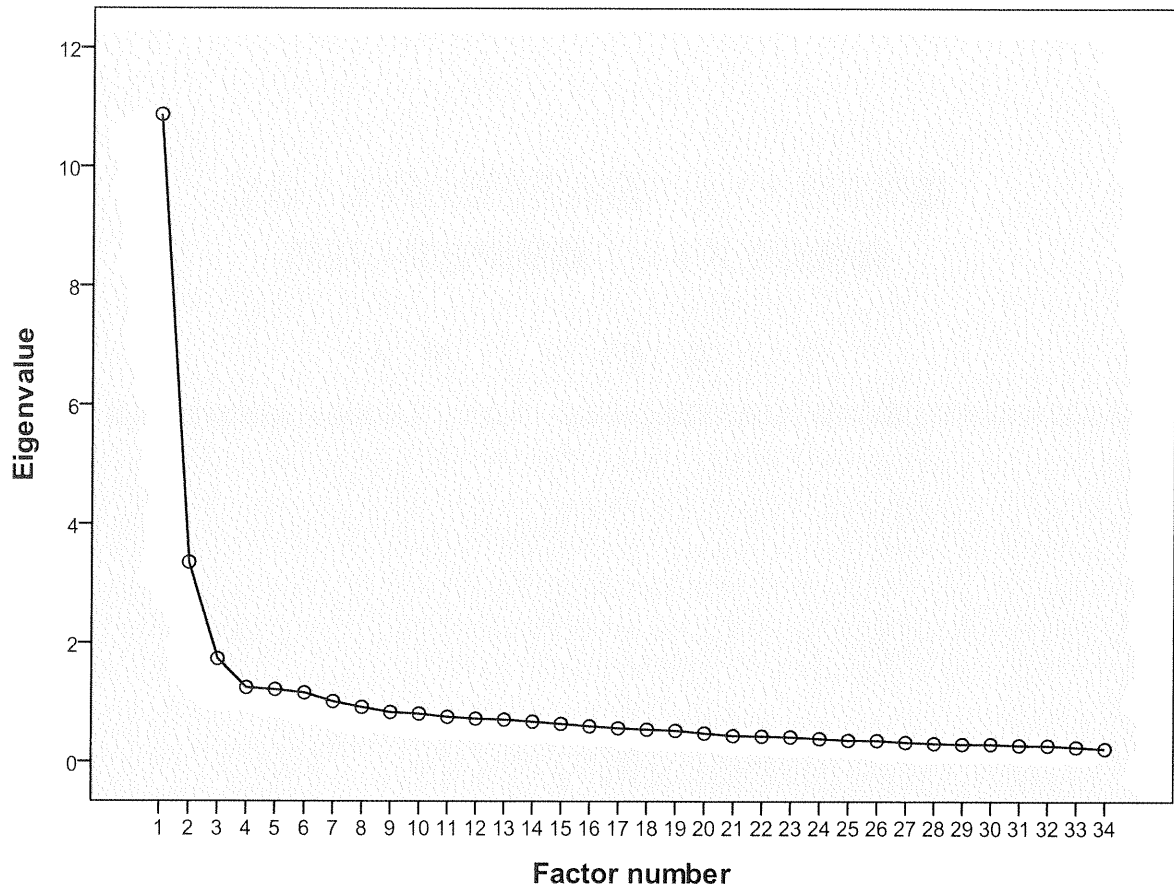


Figure 1 Scree plot for exploratory factor analysis

■職業性ストレス簡易調査票の開発と応用
新職業性ストレス簡易調査票の開発

井上 彰 臣¹⁾, 川上 憲 人²⁾

¹⁾産業医科大学産業生態科学研究所精神保健学研究室, ²⁾東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野

■職業性ストレス簡易調査票の開発と応用 新職業性ストレス簡易調査票の開発

井上彰臣¹⁾, 川上憲人²⁾

¹⁾産業医科大学産業生態科学研究所精神保健学研究室, ²⁾東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野

Development of a New Brief Job Stress Questionnaire

Akiomi INOUE¹⁾ and Norito KAWAKAMI²⁾

¹⁾*Department of Mental Health, Institute of Industrial Ecological Sciences, University of Occupational and Environmental Health, Japan*

²⁾*Department of Mental Health, Graduate School of Medicine, The University of Tokyo*

Abstract We developed a new version of the Brief Job Stress Questionnaire (New BJSQ), which can measure job demands, job resources, and outcomes more multidimensionally and comprehensively by adding new items to the previous version of the BJSQ. To improve its usability, a “recommended version” and a “short version” were also developed to complement the standard (or full) version. For each New BJSQ subscale, Cronbach’s alpha and Pearson product-moment correlation coefficients showed generally good internal consistency and test-retest reliability. Furthermore, we also developed a feedback form for the New BJSQ for workplaces and received positive feedback from personnel department representatives about its usability. Finally, each subscale of the New BJSQ and the previous BJSQ was positioned within a “kenko-ikiiki (healthy and active) workplace model” which has been proposed as a new Japanese framework for prevention of job stress. We expect the New BJSQ to become a key assessment tool for promoting the “kenko-ikiiki workplace” in which personnel work actively and healthfully and their workplace has a sense of connectedness.

Key words: job stress (職業性ストレス), primary prevention (一次予防), psychosocial risk management (心理社会的リスクマネジメント), reliability (信頼性), stress assessment (ストレス調査)

1. はじめに

わが国における労働者のメンタルヘルス不調は増加の傾向にあり, その未然防止(第一次予防)は, 労使双方にとって優先順位の高い課題となっている。これまでの研究で, 労働者のメンタルヘルス不調の第一次

予防の1つとして, 「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おり¹⁾, その実施ツールとして, 「職業性ストレス簡易調査票」²⁾および「仕事のストレス判定図」³⁾が開発されている。しかし, これらのツールは, 開発から10年が経過し, (1)報酬や, 組織の公正性などの仕事の資源を評価できていないこ

著者連絡先: 井上彰臣 〒807-8555 福岡県北九州市八幡西区医生ヶ丘1番1号
産業医科大学産業生態科学研究所精神保健学研究室
TEL: 093-691-7475 FAX: 093-692-5419 E-mail: akiomi@med.uoeh-u.ac.jp

と、(2)アウトカム(結果)指標として、ポジティブな側面を評価できていないことなどの課題がある。一方、ヨーロッパ諸国では、職場のストレス要因や仕事の資源を、作業(タスク)レベルから事業場レベルまで、包括的に評価・判定する取り組みが行われ始めている。そこで、厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「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調査研究」(H21-労働一般-001)班(主任研究者:川上憲人)(以下、一次予防研究班)では、これまでの職業性ストレス簡易調査票(以下、旧調査票)に新たに項目を追加し、ヨーロッパ諸国と同様、仕事の負担、仕事の資源、アウトカムをより包括的に評価できる、新しい職業性ストレス簡易調査票(以下、新調査票)の開発を、研究目的の1つとして掲げ、2009(平成21)年度～2011(平成23)年度の3年計画で、新調査票およびそのフィードバック(結果返却)様式の開発を行った。本稿では、新調査票の開発プロセスを紹介するとともに、現場での実用可能性について、考察していくことにする。

2. 新職業性ストレス簡易調査票の開発プロセス

2.1 候補尺度の作成

新調査票に含めると良いと思われる「仕事の負担」、「仕事の資源」および「アウトカム」に関する下位尺度とその具体的項目を集約し(主に信頼性・妥当性が確認されている既存の尺度を集約したが、一部、オリジナルの項目も含めた)、「仕事の資源」に関する下位尺度については、当該尺度が着目している段階に応じて「作業レベル」、「部署レベル」、「事業場レベル」の3段階に分類した。その後、「仕事の負担」、「仕事の資源」に関する下位尺度について、概念が重複するものをまとめ、欧州の心理社会的リスクマネジメントに関する共通枠組み(Psychosocial Risk Management-European Framework: PRIMA-EF)⁵⁾、英国のHealth and Safety Executive (HSE)が提唱しているマネジメント基準⁶⁾、デンマークで使用されている職場の心理社会的要因を測定する尺度(Copenhagen Psychosocial Questionnaire: COPSOQ II)⁷⁾、および、韓国で使用されている職場の心理社会的要因を測定する尺度(Korean Occupational Stress Scale: KOSS)⁸⁾と照らし合わせ、わが国の現状を考慮しながら、新調

査票に含める下位尺度に優先順位をつけた。その後、現場の産業保健専門職ら(産業医、臨床心理士など)にヒアリングを行い、新調査票の候補尺度に含める下位尺度を取捨選択し、1下位尺度あたり3～5項目程度になるよう、項目を絞り込んだ。また、質問内容の分かりやすさなどを吟味し、文言の修正を行い、候補尺度の初版を作成した。最後に、ステークホルダー会議(本研究事業において、労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の推進枠組みを検討するために、毎年度2回開催:主要な労働安全衛生研究機関の研究者、産業保健専門職、使用者・労働側団体の代表者らが参加)を開催し、本会議のワークショップで話し合われた内容をもとに、候補尺度の初版に項目を追加し、候補尺度の最終版を作成した。

2.2 尺度の確定と理論モデルの構築

Yahoo!リサーチのモニターに登録している、全国の15歳以上の被雇用者を対象に、旧調査票と新調査票の候補尺度を含む、WEB調査を実施した。2010年3月17日に、対象者に調査の依頼を一齐送信し、回答者数が1,000名に達した時点で調査を打ち切った。即日、1,000名(男性687名、女性313名)が回答し、得られたデータをもとに、項目の絞り込みを行い、新調査票に含める尺度項目を確定した。

さらに、ステークホルダー会議を開催し、職場のメンタルヘルスの第一次予防を推進していくための、新しい日本型枠組みの理論モデルを検討するとともに、その理論モデルにおける、新調査票の各下位尺度の位置づけを検討した。

2.3 推奨尺度セット、短縮版の作成

新調査票で新たに追加した下位尺度は、必ずしも全ての調査で常に必要というわけではなく、使用する者が、業種や職種、事業場の特性に合わせて、必要と思う下位尺度を選択し、使用しても差し支えない。そこで、2010年5月～2011年2月に、新調査票の利用者として想定される、産業保健スタッフや人事労務担当者などを対象に、新調査票に新たに含めた下位尺度のうち、「重要と思うもの」と「不要・使いにくいと思うもの」を挙げてもらう(複数回答可)、WEBアンケートを実施した。有効回答の得られた103名のデータを解析し、全項目版(以下、「標準版」)から優先度の高い下位尺度を抽出した、「推奨尺度セット」を作成した。

また、作成した新調査票は、1下位尺度あたり2～5

項目で構成されており、旧調査票(57項目)に、「標準版」や「推奨尺度セット」を追加して使用した場合、項目数が多くなりすぎて、「現場で利用しにくい」という声が出る可能性があると考えられた。前述の、デンマークで使用されている測定尺度(COPSOQ II)⁷⁾は、この点を考慮し、複数項目からなる調査研究用の尺度に加え、各下位尺度から1項目を選び、現場でより簡便に使用することが可能な、1項目の尺度を別途作成している。これに倣い、1下位尺度あたり1~2項目からなる「短縮版」を作成した。尚、項目の選定に際しては、「推奨尺度セット」に含めた各下位尺度について、項目-得点相関(item-total correlation)を算出し、原則、項目-得点相関が最も高かった項目を採用したが、その項目の内容が、特定場面に限定的であるような場合には、著者らを含む作成チーム⁸⁾で合議の上、項目-得点相関が2番目に高かった項目を採用した。

2.4 新調査票の信頼性の検討

層化多段無作為抽出法により、全国の代表サンプルとなる、日本国籍を持つ20歳以上60歳以下の一般地域住民5,000名を抽出し、2010年11月25日に旧調査票と新調査票を含む、自記式調査票を送付した。2011年2月18日までに2,400名の調査票を回収した。このうち、重複回答や白票などを除いた、有効回答数は2,384名(回収率47.7%)であり、有効回答者のうち、被雇用者と回答した1,633名(男性847名、女性786名)のデータから、下位尺度ごとにクロンバックの α 係数を算出し、内的整合性を検討した。また、これらの被雇用者のうち、今後の調査に回答してもよいと回答した479名に対し、2011年11月11日に、同一の調査票による追跡調査への回答を依頼し、2011年12月22日までに回答が得られた417名(回収率87%)のデータを用い、尺度項目の1年間の再テスト信頼性を確認した。

2.5 フィードバック様式の作成と試行

新調査票は、組織レベル(事業場や部署)での評価を主目的として作成されていることから、当面、新調査票のフィードバック様式は、組織レベル用(事業場や部署別の集計結果を示した様式)のみを作成することとした。前述の被雇用者1,633名(男性847名、女性786名)のデータを標準データとし、そのデータと比較可能なフィードバック様式の雛形を作成した。そ

の後、2社を対象に、新調査票を用いた調査と、様式の雛形を用いた結果返却を実施し、人事労務担当者から、様式に対する意見を収集した。

3. 結 果

3.1 候補尺度の構成

2.1節で示した一連のプロセスを経て、34の下位尺度をもつ、計129項目からなる候補尺度が完成した。このうち、「仕事の負担」に含めた下位尺度は、「量的負担」、「情緒的負担」、「役割葛藤」、「職場のハラスメント」、「ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)」の5下位尺度(14項目)、「仕事の資源(作業レベル)」に含めた下位尺度は、「仕事の意義」、「仕事のコントロール」、「役割明確さ」、「成長の機会」、「新奇性」、「予測可能性」の6下位尺度(19項目)、「仕事の資源(部署レベル)」に含めた下位尺度は、「職場の一体感(ソーシャル・キャピタル)」、「経済・地位報酬」、「尊重報酬」、「安定報酬」、「上司のリーダーシップ」、「上司の公正な態度」、「ほめてもらえる職場」、「失敗を認める職場」、「グループの有能感」の9下位尺度(38項目)、「仕事の資源(事業場レベル)」に含めた下位尺度は、「経営層との信頼関係」、「変化への対応」、「手続きの公正性」、「個人の尊重」、「公正な人事評価」、「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)」の8下位尺度(33項目)、「アウトカム」に含めた下位尺度は、「ワーク・エンゲイジメント」、「(規定された)職務の遂行」、「創造性の発揮」、「積極的な学習」、「仕事のパフォーマンス」、「その他」の6下位尺度(25項目)であった。

3.2 新調査票の完成・理論モデルへの位置づけ

最終的に30の下位尺度をもつ、計84項目(旧調査票の57項目を合わせた場合、計141項目)からなる新調査票(標準版)が完成した。候補尺度から削除された4下位尺度は、「量的負担」、「仕事のコントロール」、「仕事のパフォーマンス」、「その他(アウトカム)」であり、前者2つは、既に旧調査票で測定されていること、後者2つは、もともと項目の妥当性検討のために追加した項目であったことが、削除した主な理由である。

また、ステークホルダー会議において、職場のメンタルヘルスの第一次予防を推進していく枠組みとして、企業の自主改善活動により、(1)労働者が健康で、

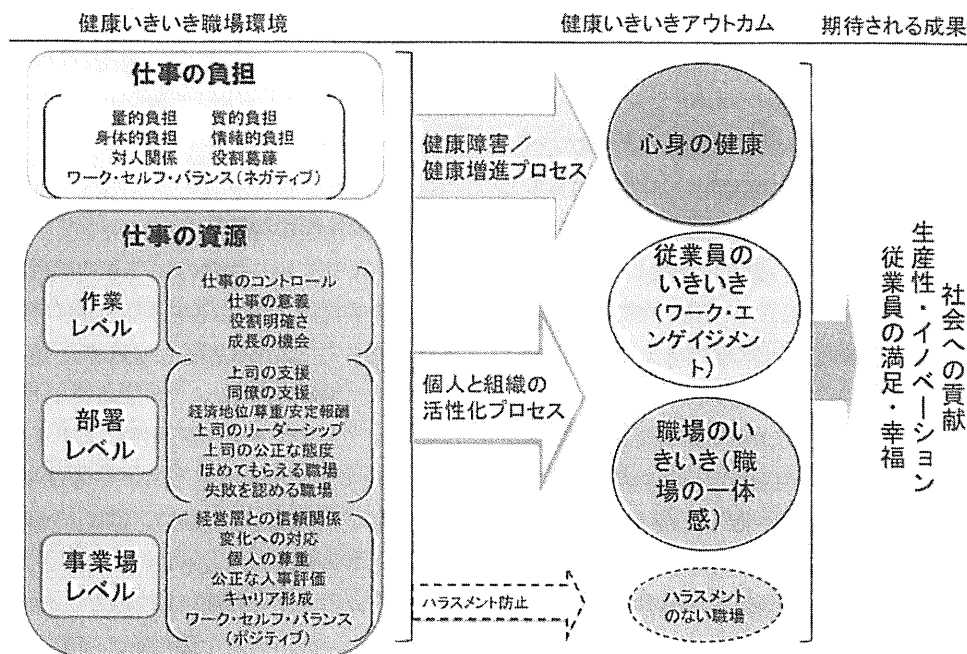


図1 健康いきいき職場モデルと新調査票との対応⁹⁾

(2) いきいきと働き、(3) 職場に一体感がある、「健康いきいき職場」を目標とすることで合意が得られ、この考え方にに基づき、作業、部署、事業場レベルでの仕事の資源が、健康いきいきアウトカムを予測する、「健康いきいき職場モデル」を構築した。本モデルに基づく、新調査票の各下位尺度(但し、次節で説明する「推奨尺度セット」に含まれている下位尺度のみ)の位置づけを図1に示した⁹⁾。各下位尺度の位置づけを検討するにあたり、本モデルでは、「職場の一体感」が、単なる仕事の資源ではなく、活動目標の1つ、すなわち、集団としての「いきいき」状態の指標として整理されたこと、また、「職場のハラスメント」も、仕事の負担ではなく、「ハラスメントのない職場」を形成していくことが活動目標の1つとして整理されたことから、「職場の一体感」と「職場のハラスメント」は、「アウトカム」の下位尺度として含めることにした。

3.3 推奨尺度セット、短縮版の完成

産業保健スタッフや人事労務担当者などを対象としたWEBアンケートの調査結果から、新たに新調査票(標準版)に追加した下位尺度のうち、優先度の高いものを集めた「推奨尺度セット」を作成した。「推奨尺度セット」は、23下位尺度、計63項目で構成されており、旧調査票(57項目)と合わせた場合、計120項目となる。「推奨尺度セット」に含まれている下位尺度は図1

を参照)。

また、「推奨尺度セット」に含まれている各下位尺度を1~2項目で測定可能な「短縮版」は、計23項目で構成されており、旧調査票(57項目)と合わせた場合、計80項目で使用することが可能である。「短縮版」の具体的な項目を表1に示した。尚、全ての項目については、東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野が運営する「事業場のメンタルヘルスサポートページ」(<http://www.jstress.net>)で閲覧することが可能である。

3.4 新調査票の信頼性

2.4節で示した1,633名(男性847名、女性786名)の被雇用者のデータでは、ほとんどの下位尺度について、内的整合性による信頼性(クロンバックの α 係数)は0.75以上であったが、「役割明確さ」、「職場の一体感」については、クロンバックの α 係数が0.50代であり、やや低かった。また、1年後の追跡調査に回答した417名のデータでは、ほとんどの下位尺度で再テスト信頼性(ピアソンの積率相関係数)が0.50以上であったが、「役割明確さ」、「職場の一体感」の短縮版尺度については、再テスト信頼性がやや低い傾向にあった。

3.5 フィードバック様式の内容と今後の課題

今回作成したフィードバック様式では、まず、「いき

表1 新職業性ストレス簡易調査票「短縮版」(追加項目)

下位尺度	項目
情緒的負担	1. 感情面で負担になる仕事だ
役割葛藤	2. 複数の人からお互いに矛盾したことを要求される
役割明確さ	3. 自分の職務や責任が何であるか分かっている
成長の機会	4. 仕事で自分の長所をのばす機会がある
経済・地位報酬	5. 自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている
尊重報酬	6. 私は上司からふさわしい評価を受けている
安定報酬	7. 職を失う恐れがある
上司のリーダーシップ	8. 上司は、部下が能力を伸ばす機会を持てるように、取り計らってくれる
上司の公正な態度	9. 上司は誠実な態度で対応してくれる
ほめてもらえる職場	10. 努力して仕事をすれば、ほめてもらえる
失敗を認める職場	11. 失敗しても挽回(ばんかい)するチャンスがある職場だ
経営層との信頼関係	12. 経営層からの情報は信頼できる
変化への対応	13. 職場や仕事で変化があるときには、従業員の意見が聞かれている
個人の尊重	14. 一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ
公正な人事評価	15. 人事評価の結果について十分な説明がなされている
多様な労働者への対応	16. 職場では、(正規, 非正規, アルバイトなど)いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている
キャリア形成	17. 意欲を引き出したり, キャリアに役立つ教育が行われている
ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ)	18. 仕事のことを考えているため自分の生活を充実させられない
ワーク・セルフ・バランス (ポジティブ)	19. 仕事でエネルギーをもらうことで, 自分の生活がさらに充実している
職場のハラスメント	20. 職場で自分がいじめにあっている(セクハラ, パワハラを含む)
職場の一体感	21. 私たちの職場では, お互いに理解し認め合っている
ワーク・エンゲイジメント (2項目)	22. 仕事をしていると, 活力がみなぎるように感じる 23. 自分の仕事に誇りを感じる

いきプロフィール全体図」で、いきいきアウトカムにあたる、個人のいきいき(ワーク・エンゲイジメント)および職場のいきいき(職場の一体感)の状態を確認し、そのうえで、これらの背景となる仕事の負担および仕事の資源の状態を、領域別のレーダーチャートで確認し、おおまかな傾向をつかめるようにした。さらに、領域別の各下位尺度の解析結果を表示し、「いきいきプロフィール全体図」で一定の傾向が見られた領域について、その領域の結果を見て、具体的にどの要因が、その傾向の原因となっているかを確認できるようにした。参考として「いきいきプロフィール全体図」を図2に示した⁹⁾。これらの様式も、新調査票と同様、「事業場のメンタルヘルスサポートページ」(<http://>

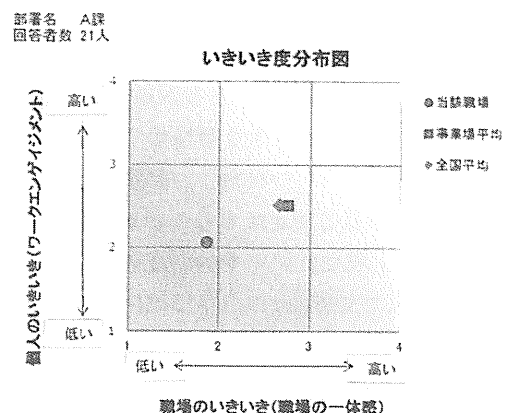


図2 いきいきプロフィール全体図⁹⁾

www.jstress.net) で閲覧することが可能である。

このフィードバック様式を使用した、2つの企業の人事労務担当者からは、理解しやすい一方で、この結果からどのようなアクションをとるべきかについては示されていないため、その点についての補足が必要であるとの指摘があった。新調査票に対応した、「メンタルヘルス・アクションチェックリスト」の開発が、今後の課題であろう。

4. 考 察

一次予防研究班では、これまでの職業性ストレス簡易調査票(旧調査票)に新たに項目を追加し、より多面的、包括的に仕事の負担、仕事の資源、アウトカムを測定することが可能な、新しい職業性ストレス簡易調査票(新調査票)を開発した。その主な用途は、「健康いきいき職場モデル」に従い、部署や事業場単位などの集団における、心理社会的な職場環境およびアウトカムを評価することである。本研究により、旧調査票および新調査票の各下位尺度は、本研究班のステークホルダー会議によって、職場のメンタルヘルスの第一次予防の日本型枠組みとして提案された、「健康いきいき職場モデル」の中に明確に位置づけられた。新調査票は、職場組織が「健康いきいき職場」づくりを推進するために、心理社会的要因やアウトカム評価するためのアセスメントツールとして使用することが可能であろう。また、新調査票に含めた尺度は、他の職業性ストレスのモデルに合わせて使用することも可能である。例えば、3つの報酬(経済・地位報酬、尊重報酬、安定報酬)を合計し、仕事の報酬得点を算出すれば、努力-報酬不均衡モデルによる職業性ストレスの評価に使用することも可能である。

また、新調査票では、「標準版」に加え、より少ない項目で測定することが可能な「推奨尺度セット」と「短縮版」を作成した点も、大きな特徴の1つである。とくに、「短縮版」を使用した場合、旧調査票と新調査票を合わせて、80項目で測定することが可能であり、旧調査票と同様、現場で使いやすい調査票であると考えられる。一方、「短縮版」は、各下位尺度を1項目で測定するため、その測定精度や正確さが十分とは言えず、科学的な調査研究には不向きであろう。調査研究に使用の際は、「標準版」を用いて測定の方が望ましいであろう。

信頼性分析の結果、新調査票の下位尺度の多くは、内的整合性および再テスト信頼性の双方において高い信頼性を示したが、「役割明確さ」と「職場の一体感」については、他の下位尺度と比べ、やや信頼性が低い傾向にあった。現場で実際に使用するにあたっては、大きな問題はないと思われるが、結果の解釈にあたり、これらの下位尺度の精度がやや低い可能性を考慮しておくことは参考になり、今後、これらの尺度について、項目の再検討を行っていく必要があるだろう。

調査票の作成に合わせて、同時に作成した、フィードバック様式は、現場である程度、使用可能なものであると思われた。しかし、今回作成したフィードバック様式は、あくまでも一例であり、新調査票の作成意図を損なわない範囲で、調査票のユーザーが自由にフィードバック様式を作成してもよく、今後、ユーザーによる様式の展開が期待される。また、前述の通り、本調査票は、組織レベル(事業場や部署)での評価を主目的として作成されていることから、現時点では、回答者個人に返却するフィードバック様式は作成していないが、個人フィードバック様式を作成することも、今後の検討課題の1つである。また、フィードバック結果をもとに、職場環境改善活動を実施する際のヒントとなる、新調査票に準拠した「メンタルヘルス・アクションチェックリスト」の開発も必要であろう。

5. おわりに

一次予防研究班で開発した、新しい職業性ストレス簡易調査票(新調査票)の特徴を以下にまとめる。

(1) これまでの職業性ストレス簡易調査票(旧調査票)に追加して使用するが、使用する下位尺度は、調査ごとに取捨選択しても差し支えない。優先度の高い下位尺度をまとめた「推奨尺度セット」も準備されている。

(2) 新調査票では、「仕事の負担」に関する尺度を拡張しただけなく、「仕事の資源」に関する尺度を、着目しているレベルに合わせて「作業レベル」、「部署レベル」、「事業場レベル」に分類し、より幅広く測定することが可能である。同時に、重要な個人および集団のアウトカムである、「ワーク・エンゲイジメント」、「職場の一体感」、「職場のハラスメント」も測定することが可能である。

(3) 現場でより簡便に使用することが可能な、「短縮

版」が準備されている。旧調査票に「短縮版」を追加した場合、わずか80項目で測定することが可能であり、現場で導入しやすくなるが、測定精度を考慮すると、調査研究に使用するには、不向きである。

(4) 現在開発されているフィードバック様式は、組織レベル用（事業場や部署別の集計）のみであるが、調査結果を2010年時点での全国の標準データと比較して評価することが可能である。

新調査票は、更なる改訂の余地を残しているものの、職場のメンタルヘルスの第一次予防の日本型枠組みとして提案された、「健康いきいき職場モデル」に沿って、旧調査票よりも幅広い、職場の心理社会的要因やアウトカムを測定することが可能であり、今後、「健康いきいき職場」づくりを推進していく職場組織にとって、重要なツールとして活用することができるだろう。

謝 辞

本研究は平成21～23年度厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「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調査研究」(H21-労働-一般-001)（主任研究者：川上憲人）により実施された。

文 献

- 1) 川上憲人：産業・経済変革期の職場のストレス対策の進め方各論1. 一次予防（健康障害の発生の予防）職場環境等の改善，産衛誌，44，95-99（2002）
- 2) Semmer, N. K.: Job stress interventions and the organization of work, Scand. J. Work Environ. Health, 32, 515-527 (2006)
- 3) 下光輝一，原谷隆史，中村 賢，川上憲人，林 剛司，廣尚典，荒井 稔，宮崎彰吾，古木勝也，大谷由美子，小田切優子：主に個人評価を目的とした職業性ストレス簡易調査票の完成，加藤正明班長，労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書，126-164，労働省，東京（2000）
- 4) 川上憲人：「仕事のストレス判定図」の完成と現場での活用に関する研究，加藤正明班長，労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書，12-26，労働省，東京（2000）
- 5) Leka, S., and Cox, T.: The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF, I-WHO Publications, Nottingham (2008)
- 6) Cousins, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., and McCaig, R. H.: 'Management Standards' and work-related stress in the UK: practical development, Work Stress, 18, 113-136 (2004)
- 7) Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., and Bjørner, J. B.: The second version of Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQII), Scand. J. Public Health, 38 (suppl.3), 8-24 (2010)
- 8) Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., Chung, J. J., Cho, J. J., Son, M., Chae, C. H., Kim, J. W., Kim, J. I., Kim, H. S., Roh, S. C., Park, J. B., Woo, J. M., Kim, S. Y., Kim, J. Y., Ha, M., Park, J., Rhee, K. Y., Kim, H. R., Kong, J. O., Kim, I. A., Kim, J. S., Park, J. H., Hyeon, S. J., and Son, D. K.: Developing an occupational stress scale for Korean employees, Korean J. Occup. Environ. Med., 17, 297-317 (2005)
- 9) 川上憲人，下光輝一，原谷隆史，堤明純，島津明人，吉川徹，小田切優子，井上彰臣：2. 新職業性ストレス簡易調査票の開発 1) 新職業性ストレス簡易調査票の完成，主任研究者 川上憲人，厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「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調査研究」平成23年度総括・分担研究報告書，266-316，厚生労働省，東京（2012）

（受付 2012年8月13日，受理 2012年9月15日）

「健康いきいき職場づくり」：職場のメンタルヘルスへの
ポジティブ・ノンヘルスセクターアプローチ

Promoting the “Kenko-ikiiki Workplace” :A positive, non-health sector approach
to mental health at work

川 上 憲 人

産 業 医 学 レ ビ ュ ー
Occupational Health Review

Vol. 26 No. 4 (平成 26 年 2 月)

「健康いきいき職場づくり」：職場のメンタルヘルスへの ポジティブ・ノンヘルスセクターアプローチ

Promoting the“Kenko-ikiiki Workplace”:A positive, non-health sector approach
to mental health at work

川 上 憲 人

— < 要 約 > —

職場のメンタルヘルスの第一次予防の新しい枠組みが求められている。国際的動向からは、ポジティブなメンタルヘルスを目標とし、健康管理以外の要因（ノンヘルスセクター要因）への対策を行うアプローチが注目されている。わが国で提案された「健康いきいき職場づくり」はこうしたアプローチの1つであり、その理論および実践のための具体的方法論が整ってきている。しかしその有効性を明らかにするにはなお研究が必要である。

キーワード：ポジティブメンタルヘルス positive mental health

ノンヘルスセクターアプローチ non-health sector approach

組織要因 Organizational factors

理論モデル Theoretical model

介入プログラム Intervention program

I. わが国の職場のメンタルヘルスの課題

1. 法的・行政的リスクマネジメントに基づいた対策の課題

わが国の職場のメンタルヘルスは、1950年代後半からの第一次ブーム、1980年代半ばからの第二次ブームを経て発展してきた。1999年に精神障害等の業務上外の判断指針が公表され、また2000年に過労自殺の民事訴訟に関する最高裁判断がでてから、我が国の職場のメンタルヘルスは法的・行政的なリスクをマネジメントする時代へと突入した。精神障害等の労働災害や過労自殺の民事訴訟を未然に防止し、これによる企業の社会的評価の低下、金銭的損失を避けるという説明は説得力を持って、多くの企業が職場のメンタルヘルス活動を実施する動機づけとなった。これを仮に「法的・行政的リスクマネジメント」と呼ぶなら、これまでの10年間、法的・行政的リスクマネジメントはわが国の職場メンタルヘルスの主要な推進要因であり、その結果、職場のメンタルヘルス対策を実施する事業場の割合は2002年に23.5%、2007年に33.6%、2012年に43.6%と着実に増加している¹⁾。しかし、この結果メンタルヘルス対策では、企業が

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

いかにリスクになる行動をとらないかということが強調されるようになった。また法的・行政的リスクマネジメントでは長時間労働に焦点があたりやすく、よりうつ病などとの関係が強いこれ以外の職場のストレス要因²⁾への対策は軽視される傾向にあった。しかし2012年の精神障害等の労働災害認定事例475例の出来事類型の内訳をみると、いじめ・嫌がらせ、セクハラ、対人関係などの職場の人間関係の問題が合わせて121件と四分の一を占めるようになってきている。さらに法的・行政的リスクマネジメントのために職場のメンタルヘルス対策において医師や法律家などの専門家の助言が必要という論調が進んでいる。本来なら経営者と労働者との対話によって進められるべきメンタルヘルス対策を、専門家に委託し、事業者側は見守るだけという構図が作り出される傾向にある。

さらに今日、雇用者と労働者の関係の変化、成果主義の導入など人事評価制度の変化などを背景として、職場のサポート機能の低下が指摘されており、こうした職場の機能低下が労働者のメンタルヘルスに影響を与えている可能性も指摘されている^{3, 4)}。短期的な業績を重視する傾向や極端な成果主義への反省から、従業員のやる気や一体感を重視する経営理念が見直される傾向にある⁵⁾。こうした側面への対策は、産業保健だけでなく、経営・人事の視点からの対策が必要になってくる。現在の法的・行政的リスクマネジメントに基づいた職場のメンタルヘルスでは、こうした対策に手が届きにくいという課題がある。

2. 高止まりするメンタルヘルス不調への対策

一方で、この10年間にわが国の職場ではメンタルヘルス不調が増加しつづけてきた。日本全体でも、気分障害の患者数は1999年の44万人から2011年には96万人へと倍以上に増加している(平成23年厚生労働省患者調査)。企業においては十分な統計がないが、大阪府468企業における精神障害のための年間休業者数の統計では、2000年の337人から2004年には1190人と3倍になっている⁶⁾。中でもうつ病による休業者は2000年の143人から2004年の703人へと5倍増加している。メンタルヘルス上の理由により連続1ヶ月以上休業、または退職した事業場は2007年の7.6%から2012年には8.1%と増加している¹⁾。2012年12月に公表された(公財)日本生産性本部の第6回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果では、全国の上場企業のうち最近3年間に「心の病」が横ばいとする企業は2002年から一貫して増加し最多の51.4%、増加傾向とする企業は2006年をピークに減少して37.6%となっている⁷⁾。メンタルヘルス不調の増加に歯止めの傾向が進む一方、その数は高止りの傾向にあること、なお増加傾向の企業も依然として多いことが示唆される。こうした状況下では、事業場におけるメンタルヘルス不調の職場復帰(第三次予防)に対する負荷が増加する一方で、企業はメンタルヘルス不調の発症自体を予防する第一次予防(未然防止)への関心を高めている。

3. 職場のメンタルヘルスの新しい枠組みの必要性

わが国の職場のメンタルヘルスのこれまでの到達点と課題を踏まえて、職場のメンタルヘル

スの新しい枠組みを検討する必要がある。ここでは、平成21～23年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業「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調査研究」⁸⁾において検討された「健康いきいき職場づくり」と呼ばれる職場のメンタルヘルスの第一次予防におけるポジティブ・ノンヘルスセクターアプローチの考え方について、その背景となる国際的な研究の動向、その概念と理論、対策の推進方法、およびその課題を整理する。「健康いきいき職場づくり」は職場のメンタルヘルスの一方策の提案にすぎないが、次の20年を見据えたわが国および世界の職場のメンタルヘルスの新しい枠組みづくりの議論の出発点になることを期待する。

Ⅱ. 職場のメンタルヘルスの3つの国際潮流

1. 労働者のポジティブなメンタルヘルスへの着目

(1) ポジティブ心理学の発展

従来の心理学、特に臨床心理学は精神疾患や心理的困難を持つ者の心理的機序の理解とその治療に大きな関心を持ってきた。1998年、当時米国心理学会会長であったペンシルベニア大学心理学部教授のマーティン・セリグマン博士は、心理学の対象を従来の心理学が対象としていなかった一般の人々の心理や生活に拡大すること、さらに幸福や満足など高度にポジティブな領域にまで拡大することを提案し、これを「ポジティブ心理学」と呼んだ⁹⁾。その後米国を中心とした心理学者たちによってポジティブ心理学の研究が進み、その学問体系が形成されてきた。例えば、幸福感についてのポジティブ心理学研究では、幸福eudaimonic（人生の目標など）と快楽hedonic（その時点での幸せや満足）を区別し、前者をpsychological well-beingと呼んで研究が進んできた¹⁰⁾。例えば幸福感が高い高齢者は睡眠の質が高く、認知機能が低下しにくく、長寿であること、また学歴の低い者でも幸福感が高いと炎症性マーカーが低値であること、さらに幸福感はネガティブな刺激に対する脳の反応を緩和することなどが報告されている。

(2) ワーク・エンゲイジメント

ポジティブ心理学の発展を反映し、労働者のメンタルヘルスにもポジティブな考え方が導入されるようになった。オランダのシャウフェリ教授が提唱したワーク・エンゲイジメントもその1つである¹¹⁾。それまで労働者のメンタルヘルスの重要な研究対象であったバーンアウト（燃え尽き）に対して、ワーク・エンゲイジメントとは、仕事に誇り（やりがい）を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て生き生きしている状態である¹¹⁾。ワーク・エンゲイジメントとは、「活力」「熱意」「没頭」の3つの要素から構成される、仕事と関連した比較的持続するポジティブな気分状態といえることができる。ワーク・エンゲイジメントが高まると心身の健康が良好で、生産性も向上することが報告されている^{12, 13)}。

図1は、ワーク・エンゲイジメントを中心としながら、ネガティブなメンタルヘルス指標である心理的ストレス反応も考慮した「仕事の要求度-資源モデル」^{14, 15)}を示したものである。

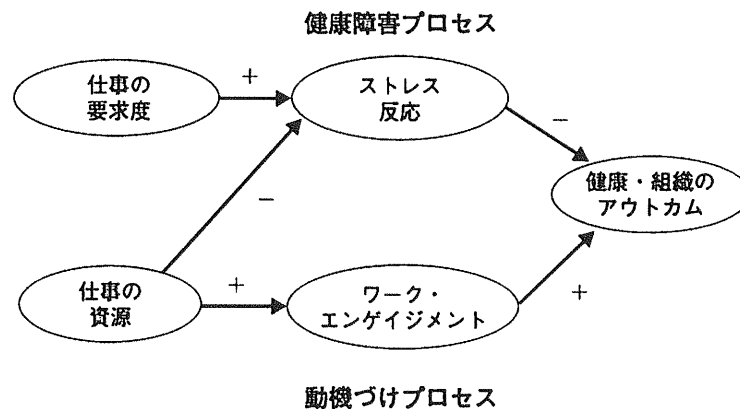


図1 仕事の要求度-資源モデル

モデルは「動機づけプロセス」と「健康障害プロセス」の2つのプロセスから構成されている。上段の矢印の流れは健康障害プロセスを示している。すなわち、過重な業務量や仕事上の困難などの仕事の要求度が増加すると、健康障害プロセスを経て抑うつ、不安などのストレス反応が増加し、ひいては心身の健康問題や生産性の低下などの健康・組織アウトカムを悪化させることを示している。一方、下段の動機づけプロセスは、仕事の心理社会的資源（図1中では「仕事の資源」と記載）からスタートしている。ここで仕事の資源とは、「仕事のストレスを軽減し、個人の成長、学習、発達を促す働きをもつ要因」と定義される。例えば、作業や課題に関する裁量権や仕事の意義など、チームや人間関係に関する上司や同僚の支援など、そして組織のあり方に関する経営陣との意思疎通などがこれに当たる。仕事の資源は、ワーク・エンゲイジメントを高め、これを通じて健康・組織アウトカムを改善する。また同時に、仕事の資源はストレス反応を軽減する効果も持っている。

興味深いことは、このモデルによれば、仕事の要求度はワーク・エンゲイジメントに対して効果を持たない点である。従来のメンタルヘルス対策では健康障害プロセスに注目し、仕事の要求度を改善することでストレス反応を改善し、健康障害を防ぐことを主眼としていた。しかし、ワーク・エンゲイジメントを高めようとする、動機づけプロセスに注目して仕事の資源の拡充を行うことが重要な対策となる。仕事の資源の拡充は、同時にストレス反応の軽減にもつながることも強調しておきたい。ワーク・エンゲイジメントという新しい概念を職場のメンタルヘルスに導入することは、対策の視点を仕事の要求度から仕事の資源へと移すという大きな変化を伴うことでもある。

(3) 英国国立医療技術評価機構（NICE）のガイドラインにみる心の健康

英国国立医療技術評価機構（NICE）は、2009年に公衆衛生ガイダンスNo.22「生産的で健康な職場環境による心の健康の推進：雇用者向けガイダンス」を公表した¹⁶⁾。このガイドラインでは、ポジティブな心の健康を“mental well-being”と呼び、「個人が自分の可能性を高め、効率

的・創造的に働き、他人と強い良好な関係を築き、地域社会に貢献するダイナミックな状態」のことと定義している。こうしたポジティブな心の健康の増進が、労働者および経営活動の双方にとって重要であるとして、これを目標とした職場のメンタルヘルス活動を提唱している。このための推奨項目として、①労働者の心の健康mental wellbeingにむけて戦略的で調和のとれた対策を行う、②労働者の心の健康を増進しリスクをマネジメントする機会を把握する、③フレキシブルな労働を推進する、④管理監督者の役割を重視する、⑤中小企業を支援する、の5つをあげ、職場のメンタルヘルスを日常の経営活動の中に組み込むことを勧めている。このガイダンスの和訳は、平成平成22年度厚生労働科学研究費労働安全衛生総合研究事業「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」報告書に収載されている²⁾。

この考え方は、WHOのメンタルヘルスの定義と類似している。WHOはメンタルヘルスを、「誰もが自らの可能性を実現し、人生の通常のストレスに対処し、生産的に効果的に働くことができ、自らの所属集団に寄与することができる、こころの健康状態」(“a state of well-being in which every individual realizes his or her own potential, can cope with the normal stresses of life, can work productively and fruitfully, and is able to make a contribution to her or his community.”)と定義している(<http://www.who.int/features/qa/62/en/>)。これらの視点からは、メンタルヘルスとは単に精神症状や精神疾患がないなどの「状態」ではなく、個人が自らの可能性を拓き、自分を取り巻く社会と豊かな関係を築く「プロセス」であると定義される。こうした定義は、労働者のメンタルヘルスにも新しい視点を与えてくれる。

(4) 心の資本と心の健康

英国政府の技術予測プロジェクトの1つである「心の資本と健康」検討会の成果の1つとして、「心の資本」および「心の健康」の概念が提案されている¹⁷⁾。このプロジェクトによれば、心の資本(mental capital)とは、人の認知的および情緒的な資源の総体であり、認知能力、フレキシブルであること、効率的な学習、心の知能(EQ)、社会的スキル、レジリエンスなどが含まれる。個人が社会に貢献し質の高い人生を送るための鍵となる基本的要素と位置づけられている。また心の健康(mental well-being)とは、個人がその潜在能力を発展させ、生産的に創造的に働き、他者と前向きな強い関係を築き、地域社会に貢献することであるとされている。特に心の資本の考え方はユニークであり、心の健康のある側面を「状態」ではなくその個人に蓄積された「資本」としてとらえようとする考え方である。この報告では、心の資本は子供時代の適切な養育、安全で支援的な学校環境、青年期における友人や社会との適切な関わりによって育成されてくる。労働者になった後も、職場のメンタルヘルス対策や個人に配慮した勤務制度、あるいは仕事の要求をチャレンジにつなげるような気づきを促す教育研修や職場環境により促進することができるとしている。労働者のメンタルヘルスを増進することを考える際に、労働者の心の資本の育成、すなわち人間的成長を促すことを目標の1つに考えることが可能であり、かつ重要であることを示しているといえる。

(5) ポジティブな心理的資本

経営学でも個人のポジティブな側面へのアプローチが盛んになっている。その1つであるポジティブな心理的資本 (“positive psychological capital”) は、労働者個人が持ち、その生産性に役立つ心理的な資源を定義したものである¹⁸⁾。ポジティブな心理的資本は、自己効力感 (仕事達成に必要な努力をつぎ込めるという自信)、楽観主義 (現在と将来の成功に対するポジティブな帰属)、希望 (目標に向かう忍耐力および目標達成方法を柔軟に変更できること)、回復力 (挫折からの回復力) から構成される¹⁸⁾。ポジティブな心理的資本が高ければ、労働者のパフォーマンスと仕事満足が増加し、経営者が提供する支援的な労働・キャリア環境が労働者のパフォーマンスにつながりやすくなり、また組織変革の際に労働者が効率的、合理的に行動しやすくなり、また疾病休業が減少する。従って労働者のポジティブな心理的資本を育成するような活動を行うことは、経営にもメリットがある。

2. 注目される「上流」の組織要因への対策

(1) 組織的公正と労働者のメンタルヘルス

これまで仕事の負荷の大きさに比べて裁量権が低いこと (仕事の要求度・コントロールモデル) あるいは仕事上の努力に比べて得られる金銭的あるいは評価が低いこと (努力報酬不均衡モデル) が、労働者のメンタルヘルス不調、例えばうつ病の危険度を増加させることが知られている²⁾。しかしこうした要因よりも、さらに「上流」にある組織要因に着目してメンタルヘルス不調の原因の研究が進むようになってきた。組織的公正は手続き的公正 (procedural justice) と対人的公正 (interactional justice) から構成される¹⁹⁾。手続き的公正は、企業における意思決定のプロセスやその際の手続きについての公正性のことである。例えば①意思決定に一貫性があること、②私利私欲や先入観により偏った決定にならないこと、③情報や意見が正確に集められていること、④訂正や修正をする機会が与えられていること、⑤さまざまな関係者の意見が意思決定に反映されること、⑥道徳的、倫理的に適切な意思決定であることが公正な意思決定に必要な要素としてあげられている。一方、対人的公正は上司から部下への接し方について感じられる公正性のことであり、①上司が部下に対して意思決定の理由を正確に、誠実に、かつ十分に説明するかどうか、また②上司が部下に対して尊重と尊敬の念を持って接しているかどうかとされている。組織的公正を測定する尺度が作成され、フィンランドや日本で研究が進められている²⁰⁾。

フィンランドの医療従事者4,815名 (男性537名、女性4,278名) を対象とした2年間の前向きコホート研究²¹⁾ では、組織的公正とうつ病の発症 (医師によるうつ病の診断) について研究を行っている。手続き的公正が低いと感じている者は、高いと感じている者に比べ、うつ病の発症リスクが有意に高く (年齢、性別、収入で調整したハザード比1.45 (95%信頼区間1.03-2.04)、同様に、対人的公正が低いと感じている者は、高いと感じている者に比べ、うつ病の発症リスクが有意に高かった (同1.39 (95%信頼区間1.00-1.96))。別の研究では、フィンランドの医療