

平成 28-30 年度厚生労働科学研究費補助金（安全衛総合事業）
「労働生産性の向上に寄与する健康増進手法開発に関する研究」
(H28-労働 一般 -004)

主任：島津明人

総合研究報告書

3) 労働生産性の向上に寄与する健康増進手法マニュアル

(1) メンタルヘルス向上手法の開発

1. 職場環境へのポジティブアプローチ

分担研究者 島津明人（北里大学一般教育部人間科学研究センター・教授）

研究協力者

錦戸典子（東海大学医学部看護学科），

森口次郎（京都工場保健会産業保健推進部・部長）

内田陽之・倉谷昂志・水本正志（京都工場保健会・臨床心理士）

平松利麻（トラヴェンシア社会保険労務士事務所・所長）

稲垣晃子（東京大学大学院医学系研究科精神看護学分野・特任助教）

渡辺真弓（関東学院大学・助教）

外山浩之（タンペレ大学・研究員）

竹内一器（北里大学一般教育部人間科学研究センター・研究員）

研究要旨：本分担研究では、労働生産性とメンタルヘルスの向上に寄与する介入手法（個人向けアプローチ，組織）に関する文献レビューと好事例の収集を行いガイドランで提案された内容を考慮しながら各手法のマニュアル（案）を作成するとともに、モデル事業で介入手法の有効性を検証のうえ完成させることを目的とした。

初年度の平成 28 年度では、平成 25-27 年度厚生労働科学研究費補助金（安全衛総合事業）「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）の成果物である「職場環境改善ポジティブ版マニュアル」を対象とし、このマニュアルを労働生産性とメンタルヘルスの双方の向上に寄与する組織向けアプローチとして活用するために、必要な修正を行った。

2 年目の平成 29 年度では、マニュアル（案）を事業場においてより効果的に活用するため、マニュアル（案）改訂のための情報収集および動画マニュアル作成に向けた撮影などを行った。

最終年度の平成 30 年度は、本マニュアル（案）の読みやすさと使いやすさを高めるために、中小企業の経営者を対象に読みやすさ・使いやすさに関するヒヤリングを行った。また、

某事業所での従業員参加型ワークショップでマニュアル（案）を試行し、使いやすさを確認するとともに、従業員参加型ワークショップの前後で質問紙調査を行い、ワークショップ前後の得点を比較することでマニュアル（案）の有効性を検証した。さらに、完成したマニュアルの内容を解説するための動画も作成した。これらの作業を通じて、職場の強みに注目しワーク・エンゲイジメントの向上を目的とした職場環境へのポジティブアプローチのツールが完成した。

A. はじめに

わが国では、メンタルヘルスの第一次予防対策について、職場環境改善、管理監督者教育、セルフケアのガイドラインが作成されている。しかし、ガイドラインの推奨内容はメンタルヘルス不調の未然防止策に限定され、労働生産性の向上も寄与する方策は取り上げられていない。本分担研究では、労働生産性とメンタルヘルスの双方の向上に寄与する介入手法（個人向けアプローチ、組織向けアプローチ）に関する文献レビューと好事例の収集を行い、ガイドランで提案された内容を考慮しながら各手法のマニュアル（案）を作成するとともに、モデル事業で介入手法の有効性を検証しうえ完成させることを目的とする。

初年度の平成 28 年度では、労働生産性と労働生産性とメンタルヘルスの双方の向上に寄与する介入手法（個人向けアプローチ、組織向けアプローチ）に関する文献レビューと好事例の収集を行った。

2 年目の平成 29 年度では、マニュアル（案）を事業場においてより効果的に活用するため、マニュアル（案）改訂のための情報収集および動画マニュアル作成に向けた撮影などを行った。

最終年度の平成 30 年度は、本マニュアル（案）改訂のための情報収集の継続と動画マニュアルをさせるとともに、事業場においてマニュアル（案）を用いた職場活性化

ワークショップを実施することで、マニュアル（案）の有効性を検証した。

B. 方法

1. 職場環境へのポジティブアプローチ・マニュアル（案）の作成（平成 28 年度）

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）の成果物である「職場環境改善ポジティブ版マニュアル」を対象とした。このマニュアルは、本研究の代表（島津）と研究協力者（錦戸）が中心となり、職場のメンタルヘルスの第一次予防対策の一つである職場環境改善をポジティブな視点から行うために、分担研究として作成したものである（全 15 頁）。

本研究では、このマニュアルを労働生産性とメンタルヘルスの双方の向上に寄与する組織向けアプローチとして活用するために、必要な修正を行った。

2. マニュアル（案）改訂のための情報収集と説明動画の撮影（平成 29 年度）

医療業（病院）における看護部の看護部長を対象として、職場活性化ワークショップを実施し、動画の撮影を行った。ワークショップは、平成 28 年度に作成したマニュアル（案）「職場環境へのポジティブアプロ

一チ」に掲載されている「資料 3：職場活性化参加型討議タイムテーブル」の手順に沿って進行した。

3. マニュアルの完成と説明動画の作成（平成 30 年度）

職場環境へのポジティブアプローチについて、マニュアル（案）の読みやすさと使いやすさを高めるために、中小企業の経営者を対象に読みやすさ・使いやすさに関するヒヤリングを行った。また、某事業所での従業員参加型ワークショップでマニュアル（案）を試行し、使いやすさを確認するとともに、従業員参加型ワークショップの前後で質問紙調査を行い、ワークショップ前後の得点を比較することでマニュアル（案）の有効性を検証した。さらに、完成したマニュアルの内容を解説するための動画も作成した。

C. 結果

1. 職場環境へのポジティブアプローチ・マニュアル（案）の作成（平成 28 年度）

修正を行う際、以下の点に留意した。

(1) 必要な情報を損ねない程度に文字数を減らし、読者への心理的抵抗を低減する。

(2) 巻末に添付されていた図や表を、本文中に入れ込むほか、行間を広げて読みやすさを向上させる。

(3) イラストや写真を増やし、親近感を向上させる。

2. マニュアル（案）改訂のための情報収集と説明動画の撮影（平成 29 年度）

医療業（病院業）における看護部に所属する看護師長 10 名（男性 1 名・女性 9 名）を対象として、社会保険労務士がポジティブ

アプローチによる職場の活性化ワークショップを行った。その結果、マニュアル（案）の改訂について検討すべき事項としては、以下の 2 点が挙げられた。

(1) 職場の資源（強み）チェックリスト、タイムテーブル、記録シートなどの資料は、まとめて巻末に掲載する。これにより、ワークショップの一連の流れをより理解しやすくなることができる。

(2) マニュアル（案）の本文やタイムテーブルには、イラストや図を多用し、なるべく文字による情報を減らす。これにより、ワークショップ実施に対する精神的負担の減少と理解向上が期待できる。

また、ワークショップの説明動画の作成に際して検討すべき事項としては、以下の 2 点が挙げられた。

(1) 経営者や職場の責任者などが、ワークショップの全体像を理解し、自身の職場で実施の動機づけとなるよう、ワークショップ全体の流れを数分程度の動画にまとめる。

(2) 実際に職場でワークショップを実施する際にファシリテーターが手順や準備物などを確認できるよう、ワークショップの詳細なマニュアルを作成する。この時、ワークショップ全体を 1 本の動画にするのではなく、ワークショップのプロセス毎にそれぞれ動画マニュアルを分けて作成する。これにより、ファシリテーターは自身の理解度に合わせて、知りたいプロセスを何度も見返したり、既に理解しているプロセスの視聴を省いたりすることが出来るため、マニュアルの利便性向上が可能と考えられる。また、動画 1 本あたりの所要時間も短縮できることから、今後のマニュアル配布や視聴に際し、利用者に対する負担も軽減されることが期待できる。

3. マニュアルの完成と説明動画の作成（平成 30 年度）

中小企業の経営者 4 名を対象としたヒヤリング、事業所（京都府内の製造業）でのワークショップの試行で得られた意見などを参考に、マニュアルを修正し、28 ページからなるマニュアルを完成させた（付録）。また、完成版のマニュアルを説明するため、パワーポイントの自動再生機能を利用し、ナレーションを入れた動画を作成した。事業所でのワークショップの前後に実施した質問紙調査の結果、仕事の量的負担、情緒的負担、ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）において改善傾向を認めた。

これらの作業を通じて、職場の強みに注目しワーク・エンゲイジメントの向上を目的とした職場環境へのポジティブアプローチのツールが完成した。

D. 考察

労働者の健康増進活動を職域で展開するには、ヘルスセクターとノン・ヘルスセクターとの緊密な連携が重要である。健康増進と生産性向上の双方につながる介入は、両者の連携を促進するうえで有効な手段となる。本分担研究では、職場の強み（組織資源）を伸ばすことでワーク・エンゲイジメントを高め、職場活性化（健康増進と生産性向上の両立）につなげることを目的とした従業員参加型ワークショップのマニュアルを作成した。

1. マニュアルの作成過程

マニュアルは、以下の 3 つのプロセスを経て作成された。

(1) パイロット版の作成：厚生労働科学研

究「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」

（研究代表者：川上憲人）の成果物である職場環境へのポジティブアプローチマニュアルをもとに、読みやすさ・使いやすさを高めるための修正を行った。

(2) 事業所での試行と意見収集：パイロット版のマニュアルを某事業所での従業員参加型ワークショップで施行した。また、中小企業の経営者を対象に、読みやすさ・使いやすさに関するヒヤリングを行った。

(3) マニュアルの完成：パイロット版の試行およびヒヤリングの結果をもとにマニュアルを完成させた。

2. マニュアルの内容

次の 3 部から構成される。

(1) 職場の強みチェックリスト：職場の強み（組織資源）を見出すためのチェックリストである。新職業性ストレス簡易調査票で取り上げられている 22 種類の組織資源に関する下位尺度において代表的な 1 項目を選定し、各項目に対して従業員が 4 段階

（1. 充実していない、2. やや充実している、3. 充実している、4. とても充実している）で回答する。回答選択肢は、従業員が各職場の強みに気づきやすくするために、肯定的な方向（どの程度充実しているか）に統一した。新職業性ストレス簡易調査票を使用している事業所向けに、回答内容をそのまま活用できるバージョンも作成した。

(2) ワークショップの進行マニュアル：60 分間の職場活性化ワークショップを運営するための手順、すなわち「参加型討議の企画」「開催準備」「参加者への説明」「参加型討議の運営」「フォローアップと評価」の手順が記載されている。

(3) 記録シート：参加型討議 1（職場の強み、伸ばしたい強みの決定）、参加型討議 2（職場のありたい姿・目標、活動計画の具体的内容の決定）の討議内容を記録する欄と、グループワーク終了後に活動の進捗状況を記録する欄から構成されている。本研究では A4 サイズ 1 枚のシートでグループワークと進捗状況の両方を記録できる形式を採用した。

3. マニュアルの特徴

従来の産業保健部門が主導して行われてきた職場環境改善では、経営層や職場の管理職の理解や協力が得られにくいことがあり、マネジメントのあり方や組織の運営方針などの改善には限界があった。他方、職場の強みを伸ばしワーク・エンゲイジメントの向上を通じて活性化を図る手法は、健康増進と生産性向上の両立につながることから、産業保健と経営との協調が促されることが期待されるほか、職場の管理職も日頃の組織マネジメントの一環として関与でき、負担の軽減につながると考えられる。

E. 結論

本分担研究では、労働生産性とメンタルヘルスの向上に寄与する介入手法（個人向けアプローチ、組織）に関する文献レビューと好事例の収集を行いガイドランで提案された内容を考慮しながら各手法のマニュアル（案）を作成するとともに、モデル事業で介入手法の有効性を検証うえ完成させることを目的とした。

初年度の平成 28 年度では、平成 25－27 年度厚生労働科学研究費補助金（安全衛総合事業）「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）の成果物である「職場環境改善ポジティブ版マニュアル」を対象とし、このマニュアルを労働生産性とメンタルヘルスの双方の向上に寄与する組織向けアプローチとして活用するために、必要な修正を行った。

2 年目の平成 29 年度では、マニュアル（案）を事業場においてより効果的に活用するため、マニュアル（案）改訂のための情報収集および動画マニュアル作成に向けた撮影などを行った。

最終年度の平成 30 年度は、本マニュアル（案）の読みやすさと使いやすさを高めるために、中小企業の経営者を対象に読みやすさ・使いやすさに関するヒヤリングを行った。また、某事業所での従業員参加型ワークショップでマニュアル（案）を試行し、使いやすさを確認するとともに、従業員参加型ワークショップの前後で質問紙調査を行い、ワークショップ前後の得点を比較することでマニュアル（案）の有効性を検証した。さらに、完成したマニュアルの内容を解説するための動画も作成した。これらの作業を通じて、職場の強みに注目しワーク・エンゲイジメントの向上を目的とした職場環境へのポジティブアプローチのツールが完成した。

F. 健康危険情報

該当せず。

G. 研究発表

Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Shimazu, A., & Dollard, M. F. (2019). Resource crafting: Is it really 'resource' crafting—or just crafting? *Frontiers in*

- Psychology. 10:614. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00614
- Sakuraya, A., Imamura, K., Inoue, A., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Takahashi M., Totsuzaki, T., Kawakami, N. (2017) Workplace social capital and the onset of major depressive episode among workers in Japan: A 3-year prospective cohort study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 71, 606-612.
- Sakuraya, A., Shimazu, A., Eguchi, H., Kamiyama, K., Hara, Y., Namba, K., Kawakami, N. (2017). Job crafting, work engagement, and psychological distress among Japanese employees: A cross-sectional study. *BioPsychoSocial Medicine*, 11:6.
- 島津明人 (2016). ワーク・エンゲイジメントと仕事の要求度-資源モデル: 健康増進と生産性向上の両立に向けて. *産業ストレス研究*, 23, 181-186.
- 島津明人 (2016). 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*, 56, 814-818.
- 島津明人 (2016). 事業場の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開発: 特集にあたって. *産業精神保健*, 24, 192.
- 島津明人 (2017). ポジティブメンタルヘルスの動向: ワーク・エンゲイジメントに注目して. In: 丸山総一郎 (編) 「はたらく」を支える! 女性のメンタルヘルス. Pp.44-48. 東京: 南山堂.
- 島津明人 (2017). 産業保健心理学概論. In: 島津明人 (編著) 産業保健心理学. Pp.2-12. 京都: ナカニシヤ出版.
- 島津明人 (2017). 働く女性のポジティブメンタルヘルス: ワーク・エンゲイジメントとワーク・ライフ・バランスからの理解. In: 丸山総一郎 (編) 働く女性のストレスとメンタルヘルスケア. Pp. 307-317. 大阪: 創元社.
- 島津明人 (編集代表) (2018). Q&A で学ぶワーク・エンゲイジメント. 東京: 金剛出版
- 島津明人・Goering, D. (2016). 仕事の要求度-資源モデルとワーク・エンゲイジメント. *ストレス科学*, 31, 21-28.
- Shimazu, A. & Goering, D. (2017). Participatory approach towards a healthy workplace in Japan. In: C. L. Cooper & M. P. Leiter (Eds.) *The Routledge companion to well-being at work*. New York: Routledge.
- 島津明人・錦戸典子 (2016). 職場環境へのポジティブアプローチの開発. *産業精神保健*, 24, 211-216.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., Watanabe, K., & Kawakami, N. (2018). Is too much work engagement detrimental? Linear or curvilinear effects on mental health and job performance. *PLoS ONE* 13(12): e0208684.
- 島津明人・外山浩之 (2019). ワーク・エンゲイジメントとレジリエンス. In: 松井知子・市川佳居 (編) 職場ではぐくむレジリエンス: 働き方を変える 15 のポイント. Pp. 77-86. 東京: 金剛出版.
- Tayama, J., Yoshida, Y., Iwanaga, R., Tokunaga, A., Tanaka, G., Imamura, A., Shimazu, A., Shirabe, S. (2018). Factors associated with preschool

workers' willingness to continue working. *Medicine*, 97:49, e13530

徳丸史郎・島津明人・森越まや・坂本光司 (2018). 企業で働いている精神障害者におけるワーク・エンゲイジメントの影響要因の検討. *産業精神保健*, 26, 398-408.

2. 学会発表

島津明人 (2016). シンポジウム「ポジティブ・メンタルヘルス：いきいき働く職場づくりの最新エビデンス」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組織と個人の活性化. 第20回日本看護管理学会学術集会, 126. 2016年8月20日, パシフィコ横浜, 横浜市.

島津明人 (2016). シンポジウム「ポジティブ心理要因と健康：職域・地域のポジティブ資源/ポジティブ心理学介入の可能性」職場のポジティブ心理要因と健康：ワーク・エンゲイジメントに注目して. 第75回日本公衆衛生学会総会. 2016年10月27日, グランフロント大阪, 大阪市.

島津明人. (2016). シンポジウム「健康経営と産業ストレス」健康の増進と生産性向上の両立に向けて：ワーク・エンゲイジメントに注目した組織と個人の活性化. 2016年11月26日, 第24回日本産業ストレス学会島津明人 (2017). 教育講演「ワーク・ライフ・バランスと健康」, 2017年3月9日, 第18回日本健康支援学会年次学術大会, 東京工業大学, 東京都.

島津明人 (2017). 特別講演「健康でいきいき働くためのメンタルヘルス：バーンア

ウトからワーク・エンゲイジメントへ」, 2017年9月16日, 聖路加看護学会学術交流集会, 聖路加国際大学, 東京都.

島津明人 (2017). シンポジウム「ポジティブ心理学によるストレスマネジメントの可能性」ポジティブ心理学と職場ストレス：ワーク・エンゲイジメントに注目して. 2017年10月21日(土), 日本ストレス学会第33回学術総会, 関西福祉科学大学, 大阪府柏原市.

島津明人 (2017). シンポジウム「ストレスチェック制度実施上の留意点」集団分析後のフォロー. 2017年3月18日(土), 第23回日本行動医学会学術総会, 沖縄科学技術大学院大学, 沖縄県恩納村.

島津明人 (2017). シンポジウム「行動医学の新しい展開：臨床から健康増進へ」職場のポジティブメンタルヘルスと行動医学：ワーク・エンゲイジメントに注目した組織と個人の活性化. 2017年6月16日(金), 第58回日本心身医学会総会学術講演会, 札幌コンベンションセンター, 札幌市.

島津明人 (2017). シンポジウム「ワーク・ライフ・バランスと健康」共働き夫婦におけるワーク・ライフ・バランスとメンタルヘルス. 2017年6月17日(土), 第58回日本心身医学会総会学術講演会, 札幌コンベンションセンター, 札幌市.

Shimazu, A. (2017). Symposium: Innovating concepts and measurements of positive mental health at workplace: work engagement and beyond. Work engagement: its concept, measurement and cross-cultural differences. The 6th International Commission on

Occupational Health: Work Organization and Psychosocial Factors 2017 Congress. 2017年8月30日, Mexico city, Mexico.

島津明人 (2017). シンポジウム「ポジティブ心理要因と健康の関係：職域・地域のポジティブ資源に着目して」職場のポジティブ資源と健康：健康増進と生産性向上の両立をめざして. 2017年11月1日(水), 第76回日本公衆衛生学会総会, かごしま県民交流センター, 鹿児島市.

島津明人 (2017). 大会長講演「働き方の見直しとメンタルヘルス」, 2017年12月1日, 第24回日本行動医学会学術総会, 聖路加国際大学, 東京都.

島津明人 (2017). シンポジウム「職場のポジティブメンタルヘルス：組織と個人の活性化に向けた手法開発とその効果」ストレスチェックを活用した職場の活性化対策：組織資源の向上に注目したポジティブアプローチ. 2017年12月8日(金) 第25回日本産業ストレス学会, 静岡県コンベンションアーツセンター, 静岡市.

島津明人 (2018). シンポジウム「職域におけるメンタルヘルスケア」ポジティブメンタルヘルスと健康経営：ワーク・エンゲイジメントに注目して. 2018年1月14日(日), 第52回日本成人病(生活習慣病)学会, 都市センターホール, 東京都.

島津明人 (2018). 特別講演「ワーク・エンゲイジメント：健康でいきいきと働くために」. 2018年5月20日(日), 第27回日本創傷・オストミー・失禁管理学会学術集会, 札幌コンベンションセンター, 札幌市.

島津明人 (2018). 特別講演「ワーク・エンゲイジメント：組織と個人の活性化に向けて」. 2018年6月2日(土), 2018産業カウンセリング 第47回全国研究大会 in 北海道, 札幌コンベンションセンター, 札幌市.

島津明人 (2018). 教育講演「ワーク・エンゲイジメント：健康増進と生産性向上の両立に向けて」. 2018年6月30日, 第25回日本産業精神保健学会, 北里大学, 東京都.

島津明人 (2018). 基調講演「健康でいきいきと働くために：バーンアウトからワーク・エンゲイジメントへ」. 2018年9月8日, 第9回せいらい看護学会学術集会. アクトシティ浜松研修交流センター, 浜松市.

島津明人 (2018). シンポジウム「ポジティブ心理行動介入による心身の健康づくり」職場のポジティブメンタルヘルス：組織と個人の活性化に向けた介入手法の開発. 2018年10月24日(水), 第77回日本公衆衛生学会総会, ビッグパレットふくしま, 郡山市.

島津明人 (2019). シンポジウム「職域におけるストレスマネジメント」ポジティブメンタルヘルスとワーク・エンゲイジメント. 2019年1月13日(日), 第53回日本成人病(生活習慣病)学会, 都市センターホール, 東京都.

H. 知的財産権の出願・登録状況
該当せず.

I. 引用文献
なし