

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¹⁾, 小田切優子²⁾, 吉川 徹³⁾
吉川 悦子⁴⁾, 原谷 隆史⁵⁾

¹⁾北里大学医学部公衆衛生学単位

²⁾東京医科大学公衆衛生学講座

³⁾公益財団法人労働科学研究所

⁴⁾東京有明医療大学看護学部

⁵⁾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，リスク見積もりの部分であり，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¹⁾。

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²⁾，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³⁾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⁴⁾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⁵⁾，欧州横断的に展開された⁵⁾。

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⁶⁾。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⁷⁾。

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⁸⁾。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⁹⁾。

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¹⁰⁾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¹¹⁾、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^{12)~14)}、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、アウトカムと関連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、回収率を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。関連分析の結果を基に、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関連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剣に取り扱ってくれる (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
	働きがいのある仕事だ (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 (役割意識)	<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・相互支援	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、ふさわしい扱いを受けている (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 (誉めてもらえる職場)	<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、生活が削られることはない (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	
職場でのいじめはない (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	

表1 職場ストレスリスクアセスメントツール（試行版）②

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)		
仕事に関する職場の改善	職場や仕事に変化がある場合、事前に説明がある (変化への対応)	<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
	仕事の方針と役割について、納得できるような説明がある (公正な人事評価)	<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
	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 (多様な労働者への対応)	<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
	意欲向上や、キャリアに役立つ教育が行われている (キャリア形成)	<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
	仕事で自分の長所をのびす機会がある (成長の機会)	<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
	失敗しても挽回するチャンスがある職場だ (失敗を認める職場)	<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
追加	ほかに、「こうであれば好ましい」ということはありますか？ 好ましい状況→_____	<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

リスクの見積もり方法には、マトリクス法や数値（加算・乗算）法などがあるが、職場ストレスに関しては客観的な測定値が存在しないことから、各要因についてわかりやすいストレス状態の例を挙げ、評価者が、頻度（まれに・時々・頻回）、重要度（影響の大きさ；大・中・小）、改善優先度（直ちに・できるところで・後で）の視点で、リスク（高・中・低）を見積もり、改善のためのアクションを検討する構造のチェックリストを原案として作成した。

② 専門家による意見に基づく改定のための情報収集

ツールが何を目的としているのか理解を得るための、表現の工夫が求められた。新職業性ストレス簡易調査票は職場の長所（資源）を伸ばすことを主旨として開発されたため、これらの状態（標準）ができていないことをリスクとして評価する形態とした。

「配偶者・家族・友人からのサポート」など、私的な側面を含む項目や職場の環境に直接関わらない、個性性の高い項目は削除することとした。代わりに、リストとして挙げられた項目以外で、その職場で気が付いたリスクをアセスメントできるようにする、自由な評価を導くフォーマットとした。

③ 項目分析とその結果に基づいた項目の加除

新職業性ストレス簡易調査票における抑うつ得点（合計点）を算出し、ストレス要因の各尺度得点と、尺度を構成する項目との相関を求めた。

次いで専門家の意見と相関分析の結果を基に、抑うつ得点との相関が低い相関(0.2未満)、私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を削除した。

抑うつ得点と相関の低い項目は、「仕事の質的負担」「身体的負担度」「職場環境」「技能の活用度」などの項目であった。「仕事の適性」「配偶者・家族・友人からのサポート」「仕事満足度」は、抑うつ得点との相関がある程度あっても、私的要素の強い項目と考えられた。一方で、「ハラスメント」は、重要なストレス要因としても考えられるため、ワーディングを変更して残すこととした。

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

問題解決志向型のツールとするため、職場で実施可能な改善アクションが共通な項目を統合し、項目群の分類を行った。さらに、改善アクションの求めにくい項目を削除した。「職場環境」は、項目分析の結果からは削除対象であったが、中小規模事業場では、具体的な改善点が多く存在するストレス要因ということで、ツールに残すこととした。

以上のプロセスにより作成した職場ストレスリスクアセスメントツール（試行版）を表1に示す。

IV. 考 察

職場のメンタルヘルス対策は、職場ストレスのリスク

アセスメントを柱としてPDCAサイクルをまわす組織的なリスクマネジメントで予防的な対策を講じることが国際水準になりつつある。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対策のリスクアセスメントツールの雛形を作成し、専門職や労使関係者からなる会議でツールの改良点に関する助言を得た。さらに、新職業性ストレス簡易調査票とともにアウトカム指標（抑うつ症状など）を測定している調査結果を用いて、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、改善案が現実的であるものを中心に、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ツールの雛形を作成した。

新職業性ストレス簡易調査票は、ポジティブな側面を取り入れた点が特徴であるが、リスクの評価を行うにあたって、ポジティブな項目（ワーディング）を、どのように利用するかは検討課題であった。ポジティブな表現を用いて、自分たちの会社をどのようにしたいと思うか具体的に示してもらい、それに対してアセスメントするようになっているカナダ等の事例や、英国の Management Standard にならい⁶⁾、職場の資源として望ましい標準的状态（達成すべき状態）を示し、その状態に到達していないことについてのリスクを評価する形態とした。

本ツールの用途—職場のストレスをどのようにリスクアセスメントするか

職場ストレスリスクアセスメントツール（試行版）は、職場巡視等の機会に、職場の労働者や管理監督者、産業保健スタッフ等が、介入が可能なストレス要因のリスクを同定するものとして開発した。職場ストレスに関しては、客観的・定量的な測定値が存在しないことから、頻度と重要度（影響の大きさ）について評価し、ストレス要因のリスクを見積もる方法を採用した。リスクの評価についても確立した評価方法はなく、頻度が「まれ」で重要度が「大」の際に高リスク、頻度が「頻回」で重要度が「小」の際に低リスク、それ以外を中リスクと暫定的に定め、現場での検証を行いたいと考えている。

改善優先度は、リスク対策のための改善の必要性和実施可能性の観点からチェック可能である。直ちに改善が必要なもの、もしくは、改善が可能なものを「直ちに」、完全でなくても改善に着手する必要があるもの、もしくは、部分的に着手可能なものを「できるところまで」、そのほかの場合「あとで」と選択する。リスクの評価に引き続いて、このような作業を行うと、改善活動のイメージを想起させ、速やかな改善のアクションの取り掛かりが期待される。たとえば、リスクが高いと評価されなが

ら手を付けられていない要因等、残存リスクの確認にも使用可能と考えられ、職場ストレス対策のPDCAサイクルを回すキーになるものと考えている。

今後の方向性

今回開発したツール自体、またこれを使用したリスクアセスメントが、現場で受け入れられるためには、ツールの用途に関して現場で挙がるのが想定される疑問について、インストラクションを記したマニュアルが必要である。リスクアセスメントに引き続き解決策を示す、アクションチェックリストも含めた方がよいことから、良好事例を盛り込むことも求められる。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」では、改善に資するアクションチェックリストの開発も進めている。評価を簡便に知るために、初期評価から詳細評価に移る、といった2段階調査を取り入れている例⁸⁾も参考にしたツールの質的な改善項目も残っている。中小規模事業場で、さらに見やすく使いやすくするために、ワーディングの微調整とともに、フォント等の変更やイラストの取り入れを検討している。

リスクアセスメントを担当する者が一人ですべてを判断できるとは限らないため、評価者を複数にして信頼性を上げることも示唆される。オランダはアセスメントが法制化されて強制ということもあり、評価者は外部の者（外部機関）であるが、自主的な改善を目的としている場合は職場内で評価している。労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防を目指した著者らによる先行研究での「メンタルヘルス対策の自主的な取り組みを推進する」という関係者会議におけるコンセンサスの下¹⁵⁾、自主的な取り組みを行う立場での評価ツールの開発を試みたが、評価者については、いくつかのオプションを用意したほうがよいかもしれない。さらに、リスクアセスメントを行う単位の設定（作業グループか事業場全体か）も検討課題となる。中小規模事業場で使用するには、A4用紙1枚に収まる程度の分量が好ましいと考えられたが、少数の項目では、評価の信頼性や改善アクションが限定的になるなどの限界が発生する。将来的には、小型端末（ウェブ）を利用するなどしたアセスメント方法も検討すべきかもしれない。

なお、リスクアセスメント結果を改善につなげる過程は多様と考えられる。PDCAサイクルを回すためのリスクアセスメントの場の持ち方や、改善提案から実施と評価に至る一連の取り組みを進めやすくするための仕組みなど、中小規模事業場の制約や利点を考慮した指針を示す必要がある。たとえば、評価されたリスクを誰がどのような手続きで改善計画にまとめるのか、リスクアセスメントと改善活動を、実施時期を含めて、どのように事業場活動に位置づけるのかといった点は、事業場毎に丁

寧に検討することが望まれる。

以上のような改善点について、今後モデル事業での試行で、簡便性や使い勝手、受け入れやすさ、を検討すると同時に、ツールの妥当性を評価していく予定である。

V. 結 論

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ストレスのリスクアセスメントツールの雛形を作成した。

謝辞：本稿は、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」(H25-労働一般-009)主任：川上憲人)の研究成果である。

利益相反：利益相反基準に該当無し

文 献

- 1) 堤 明純：WHOによる世界の職場のメンタルヘルスガイドライン。産業ストレス研究 16 (4)：211—216, 2009.
- 2) European Agency for Safety and Health at Work: Directive 89/391/EEC-OSH “Framework Directive” 1989 [cited 2014 14 Mar]. Available from: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>.
- 3) European Union: Consolidated versions of the Treaty on European Union and of the Treaty Establishing the European Community 2004.
- 4) European Agency for Safety and Health at Work: Framework agreement on harassment and violence at work 2007 [cited 2014 15 Mar]. Available from: <https://osha.europa.eu/data/links/framework-agreement-on-harassment-and-violence-at-work>.
- 5) Leka S, Jain A, Cox T, Kortum E: The development of the European framework for psychosocial risk management: PRIMA-EF. J Occup Health 53 (2): 137—143, 2011.
- 6) Cousins R, Mackay CJ, Clarke SD, et al: Management Standards’ and work-related stress in the UK: Practical development. Work Stress 18 (2): 113—136, 2004.
- 7) Persechino B, Valenti A, Ronchetti M, et al: Work-related stress risk assessment in Italy: a methodological proposal adapted to regulatory guidelines. Safety and Health at Work 4 (2): 95—99, 2013.
- 8) 厚生労働省：平成24年労働者健康状況調査 結果の概要 2014 [cited 2014 15 Mar]. Available from: http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h24-46-50_01.pdf
- 9) 堤 明純：事業場のメンタルヘルス対策の現状と将来。産業医学レビュー 21 (4)：271—291, 2009.
- 10) Inoue A, Kawakami N, Shimomitsu T, et al: 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. Ind Health 52 (3): 175—189, 2014.
- 11) Rondinone BM, Persechino B, Castaldi T, et al: Work-related stress risk assessment in Italy: the validation study of health safety and executive indicator tool. G Ital Med Lav Ergon 34 (4): 392—399, 2012.
- 12) 厚生労働省：介護作業者の腰痛予防対策のチェックリスト 2009 [cited 2014 11 Mar]. Available from: http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/checklist_a.pdf
- 13) 森 晃爾：リスクアセスメント, 変更の管理, 健康影響調査, 産業保健マニュアル. 改訂6版. 森 晃爾編. 東京, 南山堂, 2013, pp 101—104.
- 14) 吉川 徹：参加型・自主対応型, アクションチェックリスト, 産業保健マニュアル. 改訂6版. 森 晃爾編. 東京, 南山堂, 2013, pp 105—107.
- 15) 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21-23年度総合研究報告書 (主任：川上憲人). 2012.

別刷請求先 〒252-0374 相模原市南区北里1-15-1
北里大学医学部公衆衛生学単位
堤 明純

Reprint request:

Tsutsumi Akizumi
Department of Public Health, Kitasato University School of Medicine, 1-15-1, Kitasato, Minami, Sagami-hara, 252-0374, Japan

Development of a Tool for Assessing the Risk of Workplace Stress

Akizumi Tsutsumi¹⁾, Yuko Odagiri²⁾, Toru Yoshikawa³⁾, Etsuko Yoshikawa⁴⁾ and Takashi Haratani⁵⁾

¹⁾Department of Public Health, Kitasato University School of Medicine

²⁾Department of Preventive Medicine and Public Health, Tokyo Medical University

³⁾The Institute for Science of Labour

⁴⁾Faculty of Nursing, Tokyo Ariake University of Medical and Health Sciences

⁵⁾National Institute of Occupational Safety and Health

As a strategy of primary prevention against workplace mental health problem, risk management utilizing risk assessment by the personnel as the central pillar has become an international standard. In Japan, the primary prevention of mental health problems among workers has become a pressing necessity in particular for small and medium-sized enterprises, so that an expedient to assess the risk of workplace stress is required. We started to develop such a tool by referring to internationally utilized models such as the UK Management Standard as well as other existing assessment tools for prevention of health problems induced by chemical and/or physical risks. The risk items were extracted from the New Brief Job Stress Questionnaire, and then the items and the wordings were amended by taking into account the item analysis (correlational analysis with depressive symptoms) and suggestions by the stakeholders and the experts. We are planning to test the tool in relevant enterprises to evaluate the usability. Although the current version needs further refinement including attachment of action examples and the instruction manuals, the risk assessment tool would be a useful sample.

(JJOMT, 63: 7—13, 2015)