

個性的な心の健康対策を 実施する優良企業認証 (略称：さんぽほう認証)

スキームのご紹介

目次

1. 大枠	2
2. 検討・審査委員会委員及び支援機関	3
3. 特徴	4
4. 評価の仕組み	5
5. 認証を受けることのメリット	10
6. 認証の信頼性の担保	11
7. 審査員	12
8. 認証の仕組み	13
9. 審査スケジュール	14
10. 参考資料	15

1. 大枠

- 日本産業保健法学会が、社労士事務所の協力を得て、企業等（主に中小企業）のメンタルヘルスや安全衛生状況を評価し、認証する。他の企業にメンタルヘルス不調による長期休職者がどの程度いるかを気にかける企業が多いことから、**メンタルヘルス状況を主な評価対象**とするが、メンタルヘルスは、実質的には人事労務管理に関わるので、**対象企業の人事労務管理を評価**する。なおかつ、その企業の**長所を積極的に評価**する仕組みとする。
- 但し、人命に関わるため、**同じ型の重大な労災の繰り返しと、安全衛生の要である安全衛生管理の状況は評価対象**とする。

2. 検討・審査委員会委員及び支援機関

- 顧問

Kevin Daniels (Professor in Organizational Behaviour, Norwich Business School, University of East Anglia)

島津明人 (慶應義塾大学総合政策学部教授)

- 検討・審査委員会委員

安達栄 (安全衛生技術試験協会常務理事・元厚生労働省安全課長、日本産業保健法学会理事・事務局長)

梶木繁之 ((株)産業保健コンサルティングアルク 代表、産業医科大学 産業衛生教授、広島大学大学院 医系科学研究科公衆衛生学 客員教授、センクス産業医事務所 パートナー 医師)

小前和男 (社会保険労務士法人あかつき代表)

團泰雄 (近畿大学経営学部教授・日本産業保健法学会参与)

福本正勝 (株式会社 i・OH 研究所代表取締役、元日本産業衛生学会関東産業医部会長)

松本桂樹 (神奈川大学客員教授、株式会社ジャパン EAP システムズ 取締役)

- 三柴丈典 (近畿大学法学部教授・東北大学大学院医学系研究科客員教授、日本産業保健法学会代表理事)

吉川徹 (独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターセンター長代理・日本産業保健法学会理事)

※○：委員長・企画草案立案者

- 支援機関

社会保険労務士法人あかつき

3. 特徴

- 従前の監査システムとは違い、**その企業の個性・良い面を積極的に評価**する。健康とは個性の開花であり、選択と納得である、との考え方に基づく。

例) 労働時間が長めでも従業員の職務満足感が高い、社長がワンマンでもコアな従業員の愛社精神が強い、過去にメンタルヘルス問題での休職者数が多かったが、その後顕著に減少した（変化を捉える）など。

- **国等の施策では、どうしてもコンプライアンスの総合審査になり易い。その企業の長所を積極評価するシンプルな仕組みにより、中小企業を主な対象としつつ、大企業にも適応**できるようにする。

組織も“生き物”なので、そのメンタルヘルス（≡人事労務管理の質）を向上させるには、「あら探し」より、長所を伸ばす方が、問題点も目立たなくなるとの発想に基づく。ただし、**評価結果の信頼性を確保**するためにも、**重大労災の振り返り、安全衛生管理体制**の状況は調査するほか、**企業が受け入れ易い条件で従業員の匿名調査**を行う。

- **数値評価に囚われない（質的な評価に努める）**。数値評価に囚われると形骸化する。たとえば、国の調査では、長期休業者割合は大企業の方が多いが、大企業の方が雇用保障が厚いためとも考えられる。

- **迅速な評価**を行う。

4. 評価の仕組み

- (ア) 調査用フォーマットを用いた経営・管理者向けのインタビュー
少なくとも当初は審査員側が聞き取りつつガイドする。
- (イ) **審査基準をシンプル**にする。
- (ウ) 採用・配置・職務割当・教育訓練・モチベーション等の人事労務管理の基本に関わる以下のような事項につき、審査員が半構造化されたインタビューを行い、取り組み状況につき確信を得る。この事項については、予め調査対象に伝達し、資料の呈示など回答の準備を誘う。
- (エ) 以下①の事項を特に重視し、受審社独自のポジティブな取り組みを自由意見として引き出す。
- (オ) 審査員の力量によるばらつき、属人性を抑制するため、ナラティブな審査員報告を検討・審査委員会にて確認し、判定する。

- ① 「**個人と組織の間での能力（に関する期待）や価値観**」のすり合わせのため、どのような経営的努力を行っているか。
* 多くのメンタルヘルスに関する問題はここから生じており、逆にこのすり合わせができていて、仕事や人との相性が良ければ、他の問題があってもさほど深刻な問題にならないことが多いとの認識に基づく。
- ② **どのような質量の仕事があって、どのような人員体制で実施しているか。**
* 少ない人員で無理に多くの質量の仕事を行っていないか。
- ③ 従業員のキャパシティと理解を前提に新しい事業上の挑戦を続けているか。
- ④ メンタルヘルスに関する対応に失敗があっても**試行錯誤を続けているか。**
- ⑤ 従業員を働き易くするための物的、人的な支援策を講じているか（物的：使いやすいコンピュータシステムの採用、短期記憶に問題を抱える者への録音の許可など。人的：上司やメンターによる仕事の指導やサポートなど）。
- ⑥ フレックスタイム制、リモートワークなど、**柔軟な働き方支援策**の有無と内容。
- ⑦ **障害者対策**の有無、講じている場合の内容。
* その企業の個性や能力の多様性に関する寛容度をみる。
- ⑧ 不調者の職場復帰支援制度の整備の状況（関係規定の有無と内容、運用状況）。

- ⑨ メンタルヘルス不調者への対応を担当できる人物の有無と実績。
- ⑩ 同じ型による重大な労災（化学物質被害等を含む）を繰り返していないか（重大な労災経験を活かしているか）。

【Reference】

（メンタルヘルス対策が人事労務的課題であり、能力と価値観、職務と人のマッチングが重要であること）

- Mishiba, Takenori (2023). The Legal Regulation of Psychological Hazards at Work: The Hypothesis regarding the Benefits of the Mental Health Approach Compared to the Psychosocial Risk (PSR) Approach. *Journal of Work Health and Safety Regulation*.2(2) : 97-109
DOI: 10.57523/jaohlev.ed.23-002
- Mishiba, Takenori (2020). “Workplace mental health law: Comparative perspectives.” London: Routledge
（職場での一般的なメンタルヘルス問題へのより良い対処法：何をすべきかだけでなく、どのように実践するかも）
- Daniels, Kevin (2024). Better Guidance on Managing Common Mental Health Problems in the Workplace: Supplementing What with How. *Journal of Work Health and Safety Regulation*. Advance online publication
DOI: 10.57523/jaohlev.oa.24-014
（ワーク・エンゲージメント）
- Shimazu, Akihito and Wilmar B. Schaufeli (2009). “Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees.” *Industrial Health* 47(5) : 495–502
DOI: 10.2486/indhealth.47.495
- (労働者のメンタルヘルスの予防、保護、促進、および支援を強化するために実施可能な介入について、エビデンスに基づいた推奨事項を提示する国際的なガイダンス)

WHO. Guidelines on mental health at work (Accessed at: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>). Geneva: World Health Organization; 2022.

- (仕事のメンタルヘルス一次予防のためのガイドライン：管理監督者への介入、個人向け介入、職場組織への介入)

Tsutsumi A, Shimazu A, Yoshikawa T. Proposed guidelines for primary prevention for mental health at work: an update. Environmental and Occupational Health Practice. 2019.

- (各企業の良いところを伸ばすメンタルヘルス対策の提言)

厚生労働科学研究費補助金『諸外国の産業精神保健法制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究（統括研究者：三柴丈典）』（2011年度研究報告書）

(カ) 企業の許可を得て、一定期間を定め、WEB上のシステム（Google Form等）を用い、**匿名での従業員調査**を行う。但し、調査結果の**集団データ等の加工データをフィードバック**すること（集団加工データは研究用に活用し、協賛企業にも共有する）、**一部の極端な意見を採用しないこと**、経営側の意見との照合などにより、**内容をよく吟味すること**、**それのみでは評価しないこと**、結果は決して**口外しないこと**、を丁寧に説明する。

(キ) 評価の単位は企業の意向に沿うこととするが、対象単位の従業員数が5名以上となるよう求める。

(ク) 妥当性を担保できるサンプル数については、人数による区分を設ける（例：従業員数100人以上：3割、50-99人：5割、10-49人：7割、10人未満：原則として全数）。いずれの場合も、ランダム（無作為性）であることを重視する。また、回答の質も重視する。

【従業員向けWEB調査の質問内容（例）】

- ① 経営トップのリーダーシップを感じるか（経営面、メンタルヘルス対策面）。
- ② 社内でメンタルヘルスを推進する人物（担当者）がいるか、信頼できるか。
- ③ 社内でメンタルヘルスについて相談できる人物（窓口）がいるか（メンタルヘルス面、人事施策面）。
- ④ 相談内容が会社の対応に反映されると感じられるか。

- ⑤ 社員の仕事上の挑戦が許容される風土か。
- ⑥ 人事は公正と感じられるか。
- ⑦ 仕事にやりがいを感じるか。
- ⑧ その他、メンタルヘルス対策や人事労務管理について、今の会社について感じる事（自由記述）

【Reference】

上掲のもの。

参考(ワーク・エンゲージメント)⑦

- (労働者のメンタルヘルスの予防、保護、促進、および支援を強化するために実施可能な介入について、エビデンスに基づいた推奨事項を提示する国際的なガイダンス)
WHO. Guidelines on mental health at work (Accessed at: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>). Geneva: World Health Organization; 2022.
- (仕事のメンタルヘルス一次予防のためのガイドライン)
Tsutsumi A, Shimazu A, Yoshikawa T. Proposed guidelines for primary prevention for mental health at work: an update. Environmental and Occupational Health Practice. 2019.
- (職場が変わるための準備性の評価項目：第1因子「職場の受容度」②③④⑤⑥、第2因子「上司のリーダーシップ」①⑤⑥、第3因子「職場での議論の熟達」)
Y Kobayashi, K Watanabe, Y Otsuka, H Eguchi, N Kawakami. Readiness factors to improve the work environment using an employee participatory approach: development and validation of readiness state checklist. Sangyo Eiseigaku Zasshi = Journal of Occupational Health. 2018; 61(2):43-58.

(ケ) 評価の方法について、少なくとも当面は試行錯誤になることを事前に審査対象企業に伝える。

(コ) 認証の更新は3年ごととし、従業員向けのWEB調査と経営管理者向けのインタビュー調査を行う。ただし、後者では主に先の調査で課題として指摘された事柄を中心に調査する。調査の頻度は、1年以上3年未満の範囲で検討・審査委員会が定める。

5. 認証を受けることのメリット

- ① メンタルヘルスやそれと密接に関わる人事労務管理の優良企業であることの認証により、採用活動時の応募者や仕事の注文者に対して安心材料を提供できる。
- ② 守秘条件下で従業員向け WEB 調査の結果を得られ、今後の対策に活用できる。審査員の裁量で有用なアドバイスを受けられる。
- ③ 他の監査や認証スキームと異なり、さほどの手間なく、なおかつ長所を評価される。
- ④ 労働コンプライアンスに貢献する。メンタルヘルスに関する民事の労働裁判例が示唆した安全配慮義務の内容等を整理し、この認証がその充足に貢献することを示す。

- ◆ 本人の健康状態を踏まえた労働時間や仕事の質の設定
- ◆ 昼夜連続労働の継続の抑制
- ◆ 悪質なハラスメントの抑制
- ◆ 悪意のある差別的な言動の抑制
- ◆ 急激な労働条件の変更（技術職から営業職への配転など）の管理
- ◆ 本人の価値観や能力に合わない職務や人への配置（いじめに当たるようなレベルのもの）の抑制
- ◆ その他、精神障害の労災認定基準添付の心理的負荷評価表で総合評価が「強」に該当するような出来事の抑制

【Reference】

- 三柴丈典『裁判所は産業ストレスをどう考えたか』（労働調査会、2011年）など。

6. 認証の信頼性の担保

- 従業員向けの匿名 WEB 調査の実施。
- 基本的には企業から提供された情報をベースに評価するが、虚偽申告が判明した場合、認証を取り消す。

7. 審査員

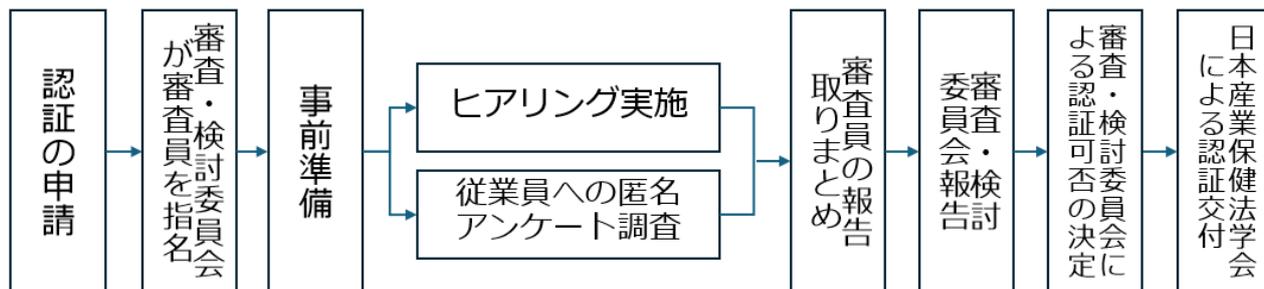
(別途公表。審査員は別途募集予定)

8. 認証の仕組み

- 当面は、審査員の報告を受け、本会議で審議して決定するが、実験的に、Chat GPT 等の AI に**審査基準を学習させて 1 次評価**させ、2 次評価を審査員が行う方法を試す。これにより、**審査基準の安定化**と認証スキームの水平展開を目指す。AI にはリーフレットの 3 及び 4、10 を訓練データとして学習させ、審査員の報告を踏まえて認証すべきか、その理由について回答を求める。他方、検討・審査委員会は、まずは AI の回答を踏まえずに合議して暫定的な結論を出し、次に AI の回答を確認して結論を調整する。これにより、AI の判断と人間の判断のそれぞれの特徴を確認した上で両者のすりあわせや、AI に学習させる基準の精錬を通じて今後の有効な AI 活用を図る。
- 最低基準は、人が死亡するような重大な被害を繰り返し発生させていないこととし、そのために鍵となる安全衛生（メンタルヘルス）管理体制、特に安全衛生（メンタルヘルス）に意欲的に取り組む適任な人物の選任と権限付与とする。
- 4 に記載した通り、認証の有効期間は 3 年とする。
- 同じく、有効期間満了後の更新審査の内容は、原則として、従業員向け WEB 調査 + 前回審査で示した課題に関する審査とする。

9. 審査スケジュール

- 審査のスケジュールは下掲の通りとする。



- 審査員の報告を受けた審査は検討・審査委員会で行い、学会はその結果を尊重する。

10. 参考資料

- Kevin Daniels 教授の Paper の示唆 (Daniels, Kevin (2024). Better Guidance on Managing Common Mental Health Problems in the Workplace: Supplementing What with How. Journal of Work Health and Safety Regulation. Advance online publication DOI: 10.57523/jaohlev.oa.24-014)

- ◆ UK の Workplace Wellbeing Charter (Public Health England : PHE。元々は国) が導入し、Health@Work が審査・認定している) は、**外部審査委員が行動計画、ベンチマークづくりまで支援するスキーム**となっている
- ◆ WWC の報告書 (* Hofman, Garrod, Stewart, Stepanek and Van Belle, 2018) によれば、チャーターの採用が、**病欠や仕事の満足度の改善**などの成果に関連しており、「**イノベーションの促進**」、「**変化の加速**」、「**改善の監視**」が組織の利益に貢献している可能性が指摘されている。
- ◆ ただし、**職場のメンタルヘルス等**に取り組みたい組織には**十分な時間が必要** (* Fullick, Maguire, Hughes, and Leary, 2019) 。
- ◆ 粘り強く**リーダーシップ**を発揮する人物の存在と経営層による**明確なバックアップ**、**試行錯誤 (PDCA)**、**人事部員の関与とガバナンス体制の整備**が重要。
- ◆ **包括的な目標設定と PDCA (試行錯誤)**、**新たな取り組みの既存の仕組み等への適応**がポイントになる。組織のメンタルヘルス対策が、組織の業務体制、プロセス、慣行などと矛盾せず、適応したものであること。無理のある外来の仕組みでないことが重要。
- ◆ **メンタルヘルス対策が組織にもたらす価値を明示**することが重要。
- ◆ **メンタルヘルスの向上が見込まれる柔軟な働き方の支援策／ツール**には以下のようなものがある。

①「グラフィティング」

既存のパフォーマンス評価プロセスを利用してメンタルヘルス対策を進めるなど、**既存の仕組みにメンタルヘルス対策を適応させる方法**

②「フラクチャリング」

悪質ないじめや過度の長時間労働に対抗するために、**組織の文化や規範を変更**する方法

③「ゲシュタルティング」

制度や慣行を大きく変更する場合、その**総合的な目的と個々の課題との関係を理解させて、組織を牽引する方法**

- ◆ 業界団体が研究機関などと連携して、その業界特有の事情を踏まえたメンタルヘルス対策を講じたり、ガイダンスを公表する例もあり、それらを評価するスキームが必要になるかもしれない。
- ◆ メンタルヘルス対策はメンタルヘルス対策である必要はない。業界の**各種インフラ整備、働き方のフレキシビリティ、障害者対策**など、様々な施策と連動している。

* Hofman, Joanna, Bryn Garrod, Katherine Stewart, Martin Stepanek, and Janna Van Belle (2018). "Workplace Wellbeing Charter: Analysis of Take-up and Impact." Cambridge: Rand Europe

* Fullick, Sarah, Kelly Maguire, Katie Hughes, and Katrina Leary (2019). "Employers' Motivations and Practices: A Study of the Use of Occupational Health Services." Department of Work and Pensions Research Report 979.