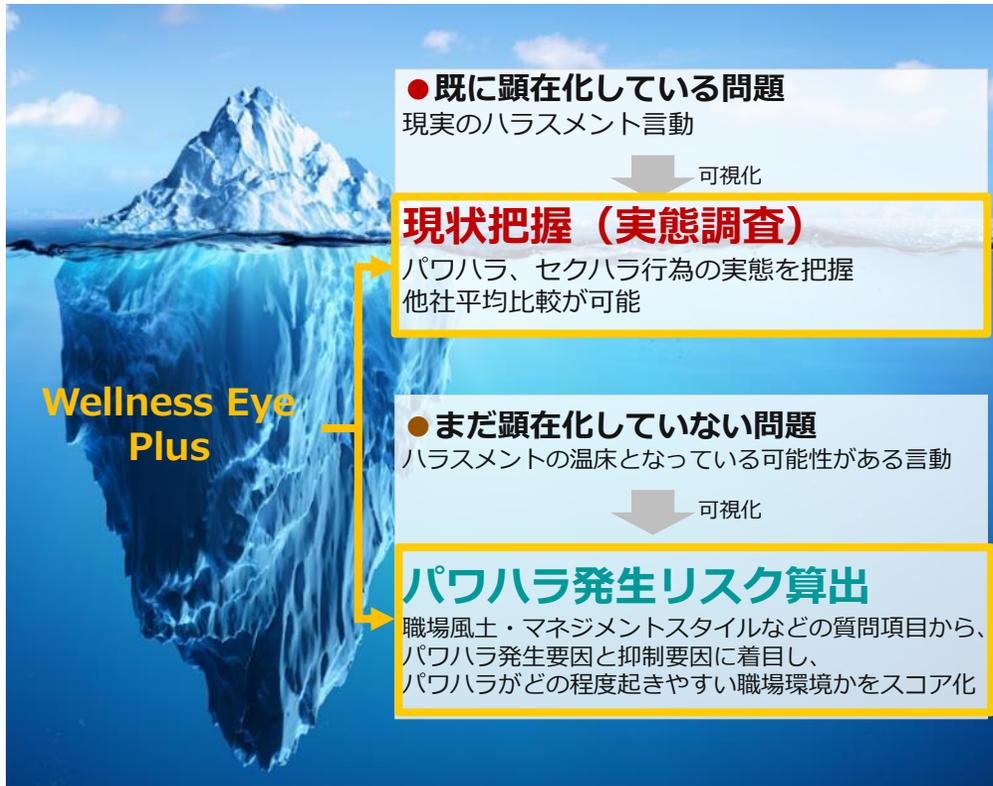


Wellness Eye Plus のご紹介

ハラスメント実態調査／発生リスク算出サービス

ハラスメント行為の実態とパワハラ発生リスクを可視化することで、職場環境改善と教育に活かし、健康的でいきいきと働ける職場づくりを推進します



職場環境改善



教育



健康的いきいき職場

① パワハラ・セクハラの実態調査が可能

- 株式会社クオレ・シー・キューブとの共同研究により、最適な設問を構成し、設問ごとに重みづけした評価ロジックを採用
- 個人が特定できない形で会社結果・組織結果を集計
- 他社平均との比較が可能

② パワハラ発生リスクを数値化

- 職場風土・マネジメントスタイル等の質問からリスク値を算出
- 全社のリスク値だけでなく、組織毎のリスク値も算出可能
- 実態調査より、まずはリスク値を把握したいご要望にも対応可能

実施～取組み検証の各フェーズでの効果を期待することができる

■ ハラスメントへの意識向上

アンケート実施により、何がハラスメントに該当するのかという理解や防止意識を高められる。また、会社としてハラスメントを許さない姿勢を示せる。

実施

■ 経営陣への結果共有

経営陣へ可視化された現状を共有することでハラスメントに対する危機感を共有できたり、全社の対策を進める上での支援を得られやすくなる。

■ 組織長への結果共有

組織長へ現状を共有することで実態を理解してもらえたり、職場対策のヒントにしてもらえる。また、結果共有をきっかけにハラスメント関連の相談をしてもらいやすくなる。

結果共有

■ 取組み効果の検証

継続して実施することで、結果の経年比較を行い、ハラスメント対策の取組み効果を把握することができる。

取組み検証

把握&分析

■ ハラスメント実態の把握

ハラスメントの実態を把握することで、ハラスメントの種類や組織毎の差などを把握でき、具体的対策へ活かせる。

■ 他の情報と併せて課題を分析

ストレスチェックやハラスメント相談などの情報等との関連や、労働時間・職場環境等との相関をみることでハラスメント削減への課題を掴むことができる。

アクション

■ 職場環境改善への活用

ハラスメント状況やストレスチェックの結果から組織・職場の問題点やその要因を掴み、改善アクション検討、実行へつなげる

■ 教育研修の検討への活用

ハラスメント実態などから優先的に社内教育を実施すべき行為を把握し、研修やeラーニングなどの取組みへつなげる



小売業 A社

従業員数が数年で急増し課題が一気に増える中、組織改善に役立てる目的で導入。ハラスメント状況が**結果として数値等で表される**ことで、**経営陣と状況共有がスムーズ**にできたのが良かった。



情報通信業 B社

期待していた通り、**ハラスメントの詳細・分布が把握**できてよかった。同じ指摘事項でも、社内より**外部の企業から指摘される方が受け取りやすい**ように感じた。



金融業 C社

ハラスメントの実態を定量的に把握したかったため導入したが、人事で掴んでいる組織状況とも合致しており、**対応の優先度を定める際の参考資料になった**。**部門ごとに分かりやすく結果を確認**でき、**経年や他社平均と比較して結果を分析**できるのが良い。



サービス業 D社

サーベイの結果を**組織長にフィードバック**することで、早速、組織改善の進め方について相談が人事に入る等、人によっては**意識を変えるきっかけ**につながっている。



製造業 E社

これまでは管理職のみをターゲットに研修を行っていたが、ハラスメントの**実態結果を見たところ同僚間にも課題がある**ように感じたので、**今後は一般社員にもトップからのメッセージや研修などを広げていく**ことを予定。



製造業 F社

男性がセクハラ被害を感じているなど、**想像していたものとは違う結果も一部出ていた**ので、**今後の研修等の取組みを考えたい**。

東京大学 川上教授および株式会社クオレ・シー・キューブとの 共同研究により、設問構成・評価ロジック等を作成

効果的なハラスメントおよび職場環境改善に関する産学共同研究

<共同研究における主な役割>

東京大学 大学院
川上憲人 研究室

- ・ 試験データ分析
- ・ 予測アルゴリズム検証・作成
- ・ サービス開発の指導・助言



SBアットワーク株式会社

- ・ 試験フィールド準備・提供
- ・ 試験データ収集
- ・ 成果物（アウトプット）作成



株式会社クオレ・シー・キューブ

- ・ 設問・尺度構成作成
- ・ 心理測定的特性検討（妥当性・信頼性等）
- ・ 成果物（アウトプット）作成

ストレスチェックサービスWellness Eyeと同じシステムを利用 (詳細は別紙ストレスチェックサービスWellness Eyeのご紹介資料を参照ください)

システム環境

- ・ PC/スマートフォン/タブレット対応
- ・ メールアドレス登録なしでもWEB実施可
- ・ 高度なセキュリティ管理体制を維持

システム操作性

- ・ 直感的な操作が可能な画面構成



運用

- ・ 受検者への案内、受検督促、問合せ対応は弊社が対応

※ストレスチェックと利用も可能です。

同時実施する場合、それぞれ別で行う場合に比べ、コスト削減や準備・運用及び回答の負担軽減につながるというメリットもございます。

設
問

46
問

ハラスメント実態調査 18問

(例)しつこくミスを追及されたり、
必要以上に監視・干渉されたりした

[詳細はP.16参照]

ストレスチェック設問より 11問

(例)かなり注意を集中する必要がある

[詳細はP.34参照]

職場の風土 5問

(例)私の職場は、安心して自由に発言したり、
行動したりすることができる

[詳細はP.35参照]

上司のマネジメントスタイル 12問

(例)上司は、自分の価値観や仕事の仕方に
こだわらず、他のやり方を認めてくれる

[詳細はP.35参照]

ア
ウ
ト
プ
ツ
ト

ハラスメントの実態

パワハラ発生リスク算出

基本サービス

オプションサービス

対象者	目的	内容	形式
経営者 人事・法務 向け	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクを把握する ・優先すべき課題を把握する ・対策を検討する ・施策の効果を検証する 	<p>【分析報告書】 結果サマリ 受検率 ハラスメント実態調査結果概要 パワハラ領域の質問回答状況 セクハラ領域の質問回答状況 質問項目の行為を一度以上受けたと回答した人の部署別回答比率 パワハラリスク（会社・部門別） ハラスメント行為の心理的影響（仕事の負担、仕事の資源、健康いきいきアウトカムへの影響） 上司のマネジメントスタイルと職場風土（全社傾向） 参考：ハラスメント発生防止対策項目</p> <p>【組織/属性別結果一覧】 全組織、属性毎のパワハラリスクの結果一覧表</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・分析報告書 ・組織/属性別結果一覧 
部門長	<ul style="list-style-type: none"> ・管理する職場の現状を知る ・優先課題と対応方法を知る ⇒職場改善に活用 	担当部門のパワハラ領域の質問回答状況 担当部門のセクハラ領域の質問回答状況	<ul style="list-style-type: none"> ・部門別分析報告書 

※組織別の結果レポート(解説付き)、個人別結果は作成いたしません。
 ※一部内容が変更する場合がございます。

基本サービス費用（WEB実施時）

人数	ストレスチェック Wellness Eye	Wellness Eye Plus ストレスチェックと 同時実施	Wellness Eye Plus ハラスメントリスク 調査のみ
～ 199	一律22万円 (人数関わらず)	一律33万円 (人数関わらず)	一律22万円 (人数関わらず)
200 ～ 299	1,050 円	1,575円	1,050 円
300 ～ 399	950 円	1,425円	950 円
400 ～ 499	825 円	1,238円	825 円
500 ～ 749	775 円	1,163円	775 円
750 ～ 999	725 円	1,088円	725 円
1,000 ～ 1,499	680 円	1,020円	680 円
1,500 ～ 1,999	635 円	953円	635 円
2,000 ～ 2,999	595 円	893円	595 円

人数	ストレスチェック Wellness Eye	Wellness Eye Plus ストレスチェックと 同時実施	Wellness Eye Plus ハラスメントリスク 調査のみ
3,000 ～ 3,999	555 円	833円	555 円
4,000 ～ 4,999	515 円	773円	515 円
5,000 ～ 7,499	480 円	720円	480 円
7,500 ～ 9,999	445 円	668円	445 円
10,000 ～ 14,999	415 円	623円	415 円
15,000 ～ 19,999	385 円	578円	385 円
20,000 ～ 24,999	360 円	540円	360 円
25,000 ～	別途御見積	別途御見積	別途御見積

※一人当たりの年額単価です ※表示価格は税抜き価格です
 ※初回契約時のみ「初期導入費用30,000円/社」が必要です
 ※「ハラスメント実態調査」部分のみ、もしくは「発生リスク算出」
 部分のみで実施する場合も費用は同じです



SBアットワーク株式会社

〒105-7529
東京都港区海岸一丁目7番1号 東京ポートシティ
竹芝オフィスタワー28F



TEL

03-6854-2613



E-MAIL

WE@aw.softbank.co.jp



WEB

<http://www.softbankatwork.co.jp/>

ハラスメント実態調査

【検査項目】

ハラスメント類型	ハラスメントのタイプ	調査質問項目	注意レベル
セクハラ	環境型（接触型）	性的な意図をもって、近づかれたり体に触られたりした	高
	環境型（行動型）	職務上断りにくい相手からデートなどの個人的な関係をしつこく求められた	高
	対価型	性的な言動や誘いを拒否したら、無視されたり、嫌がらせを受けたりした	高
	環境型（発言型）	性的なことについて聞かれたり、言われたりした（例：恋愛経験や体のサイズなど）	中
	環境型（視覚型）	業務に関係のない性的な漫画や写真を職場で見せられた	中
	環境型（行動型）	性的な意図を感じさせるメールやSNSを受け取った	中
	ジェンダーハラスメント	「女は..」「男は...」等と性別で役割を決めつけられたり、性別を理由に軽く見られたりした	中
	パワハラ	身体的な攻撃	暴力を振るわれたり、乱暴な言葉や態度で脅されたりした
過大な要求（不正行為）		法律や社内規則に反する行為を要求された	高
人間関係からの切り離し		無視されたり、仲間はずれにされたりした	中
過大・過少な要求		逆行不可能な業務を押しつけられたり、あるいは合理性なく本来の業務を取り上げられたりした	中
過大な要求		しつこくミスを追及されたり、必要以上に監視・干渉されたりした	中
精神的な攻撃		皆の前で非難されたり、馬鹿にされたりした	中
精神的な攻撃		「辞めろ」、「お前はいいない」など、退職をうながすようなことを言われた	中
精神的な攻撃（マタハラ含）		社内制度（有給休暇・出産・育児・介護休暇など）の取得に際し、嫌味を言われた	中
精神的な攻撃		陰口や否定的な噂を広められた	中
精神的な攻撃		発言が理由なく批判されたり、拒絶されたりした	中
個の侵害	プライベートな事柄に踏みこまれたり、干渉されたりした	中	

セクハラ 注意レベル「高」
個人をターゲットとした性的言動であり一度でも起これば重大なコンプライアンス違反となりうる行為

パワハラ 注意レベル「高」
一度でも起これば重大なコンプライアンス違反となりうる行為

【回答選択肢】

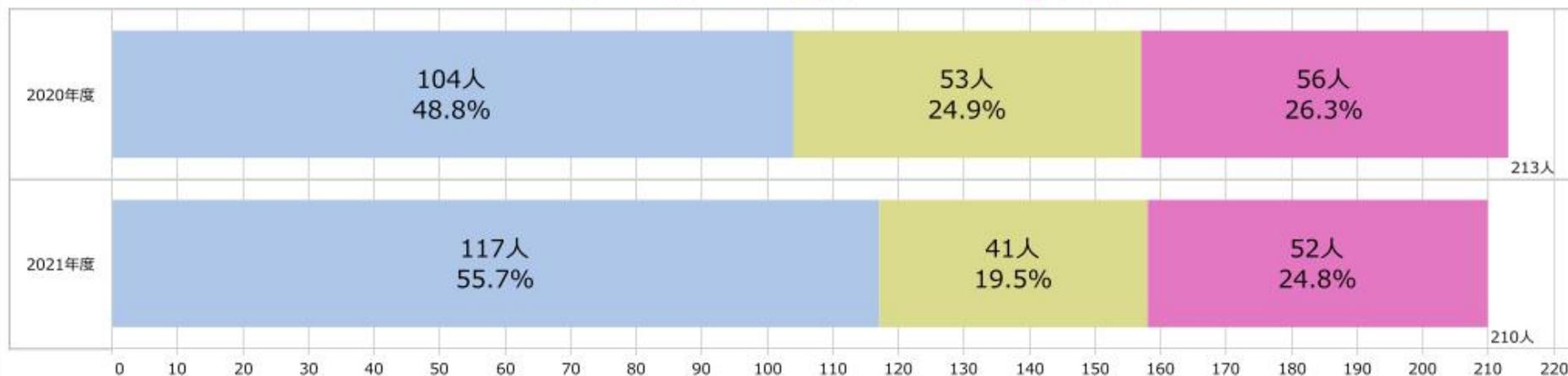
受けたことがある			見聞きしたことがある	受けたことがなく見聞きしたことがない
1	2	3	4	5
頻繁にあった	時々あった	一度あった	自分には全くなかったが、職場で直接見聞きしたことがある	自分には全くなく、職場で直接見聞きしたことがない

ハラスメント実態調査結果概要



ハラスメント実態調査質問項目に表記されている行為を

■ 受けたことも見聞きしたこともない
 ■ 見聞きしたことがある
 ■ 一度以上受けたことがある

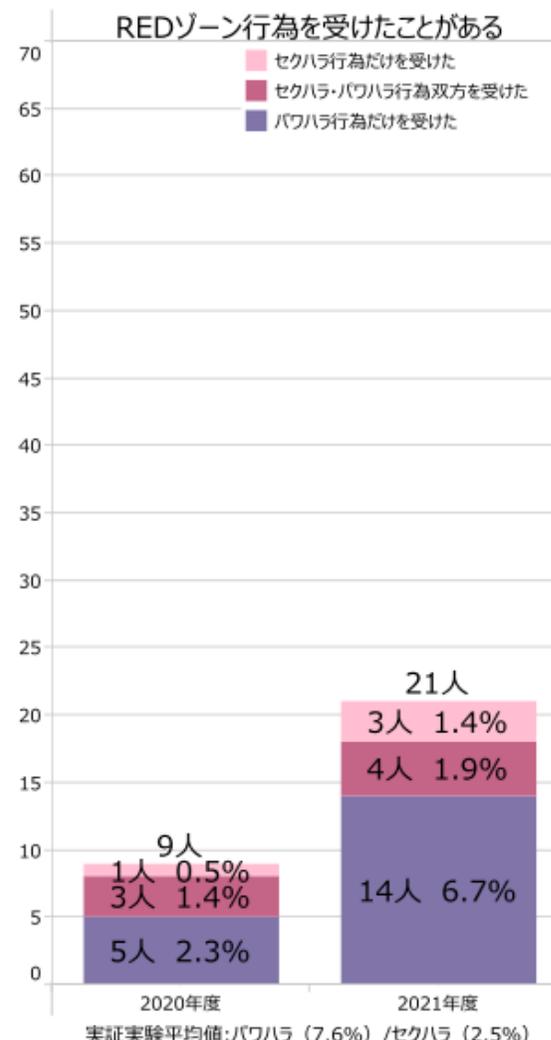
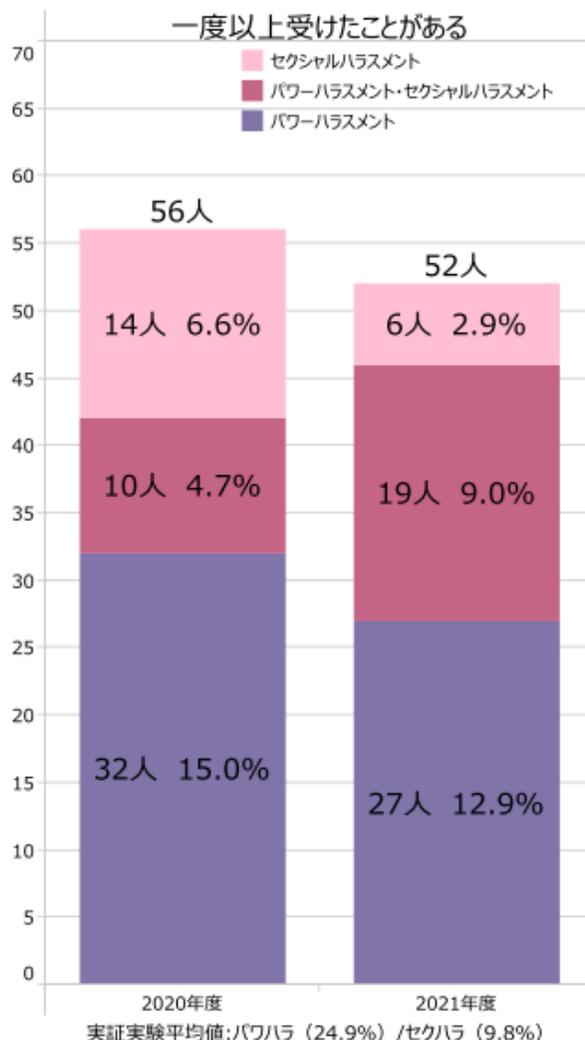
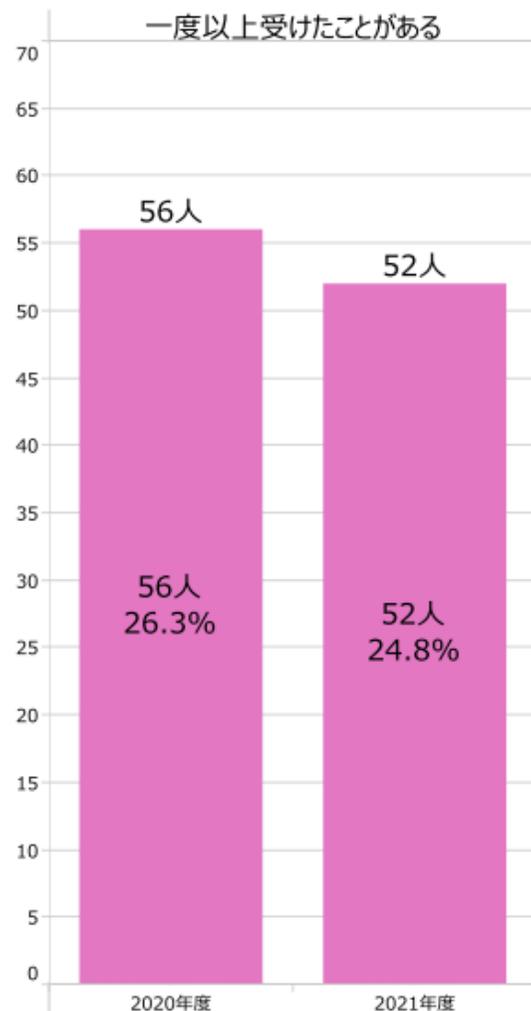


(「一度以上受けたことがある」と回答した人の比率の実証実験参加企業10社の平均値は**31.1%**)

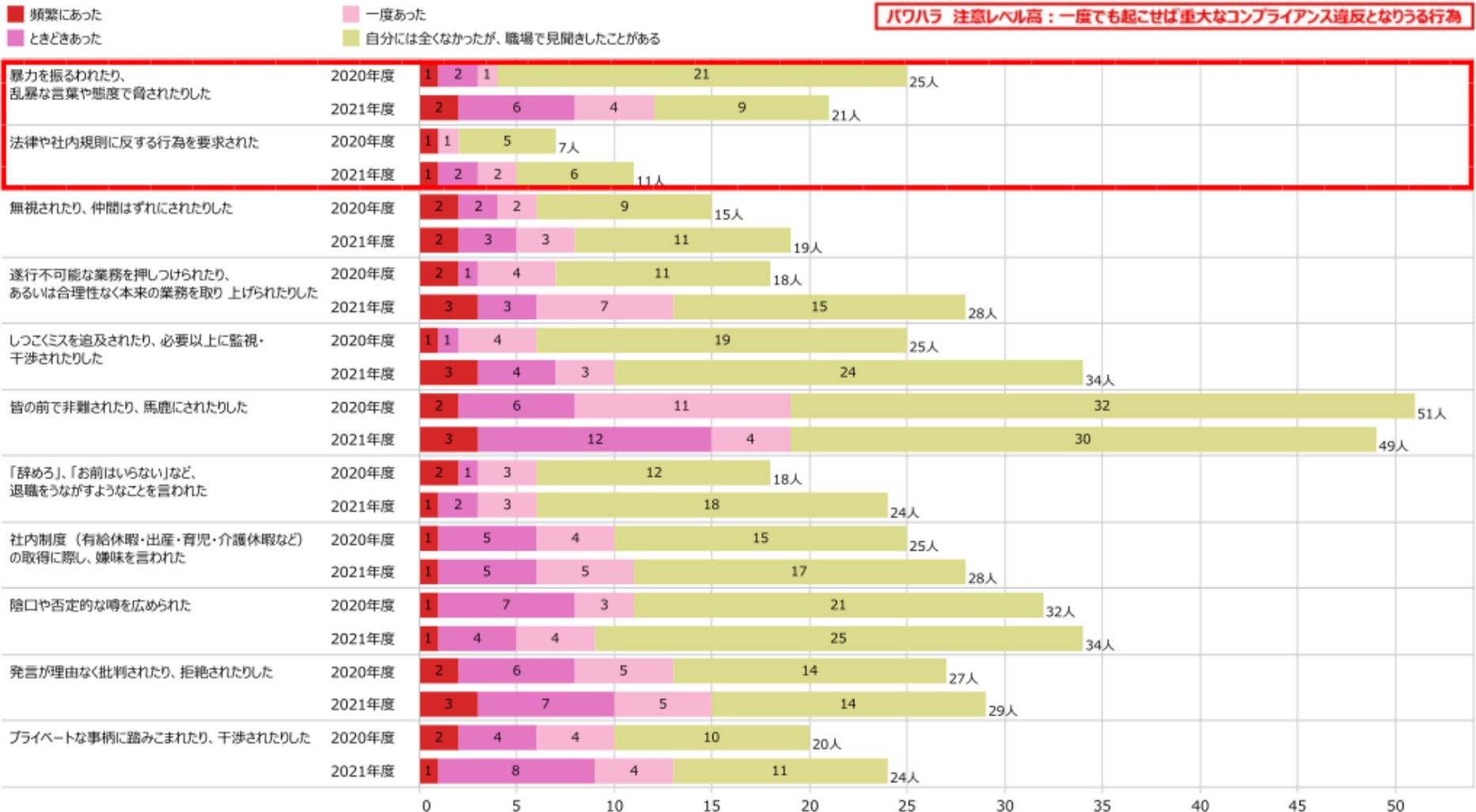
回答選択肢	定義
受けたことも見聞きしたこともない	・パワハラ、セクハラ各領域のすべての質問項目に対して受けたことも見聞きしたこともないと回答した人の総数と受検者に占める割合
見聞きしたことがある	・パワハラ、セクハラ各領域のすべての質問項目に対してすべて受けたことはないと回答し、かつ一つでも見聞きしたことがあると回答した人の総数と受検者に占める割合
一度以上受けたことがある	・パワハラ、セクハラ各領域のすべての質問項目において、一つでも「一度受けた」「時々受けた」「頻繁に受けた」に回答している人の総数と受検者に占める割合

※ハラスメント実態調査結果のスコアは、あくまでも質問項目に示された「行為を受けた」「見聞きした」と回答した人の人数（割合）であり、その値がそのまま、社内で実際に起こっているハラスメントの件数（発生数）ではないことに留意する必要があります。

ハラスメント行為を受けた人の結果概要

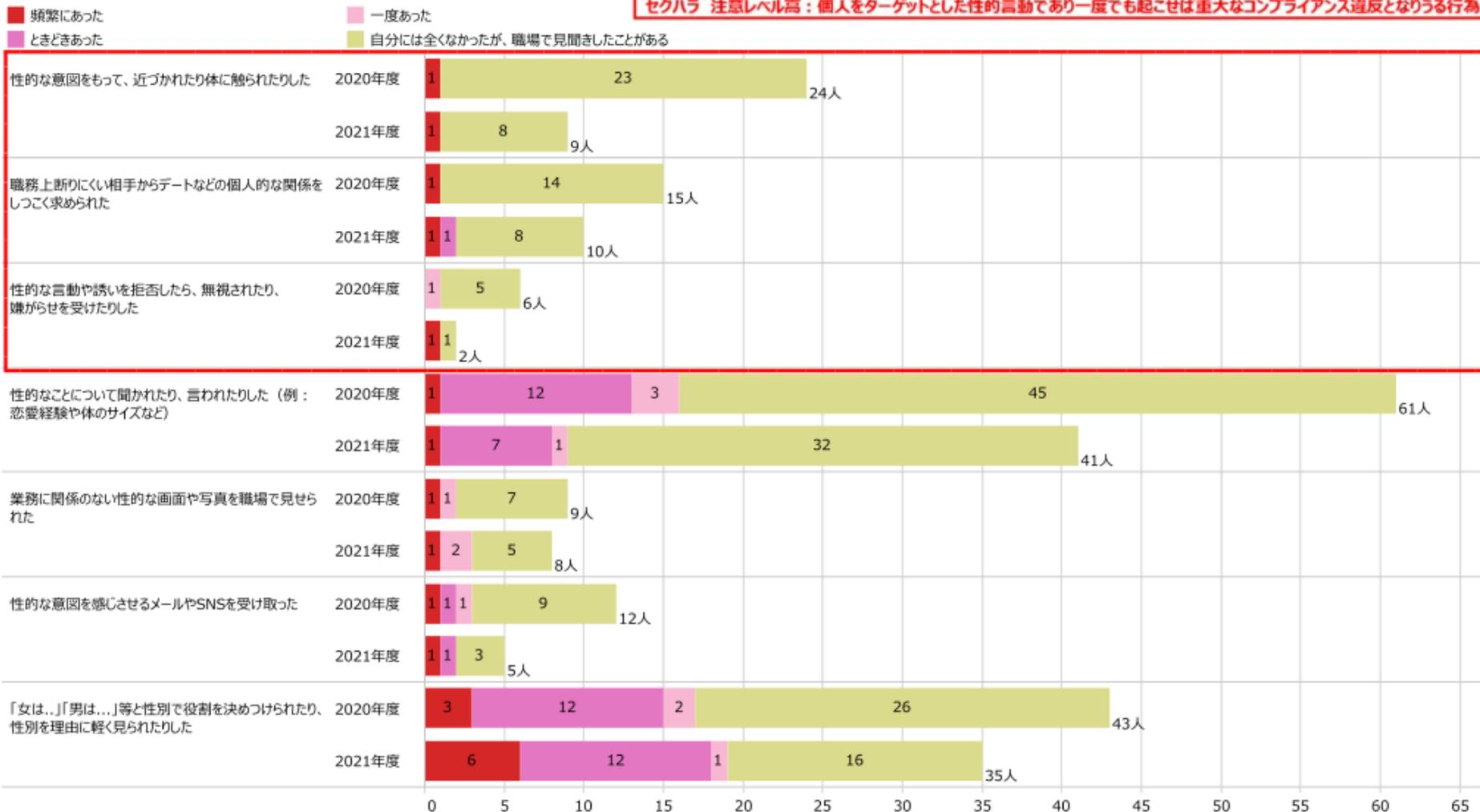


パワーハラスメント領域の質問回答状況（見聞きした人含む）



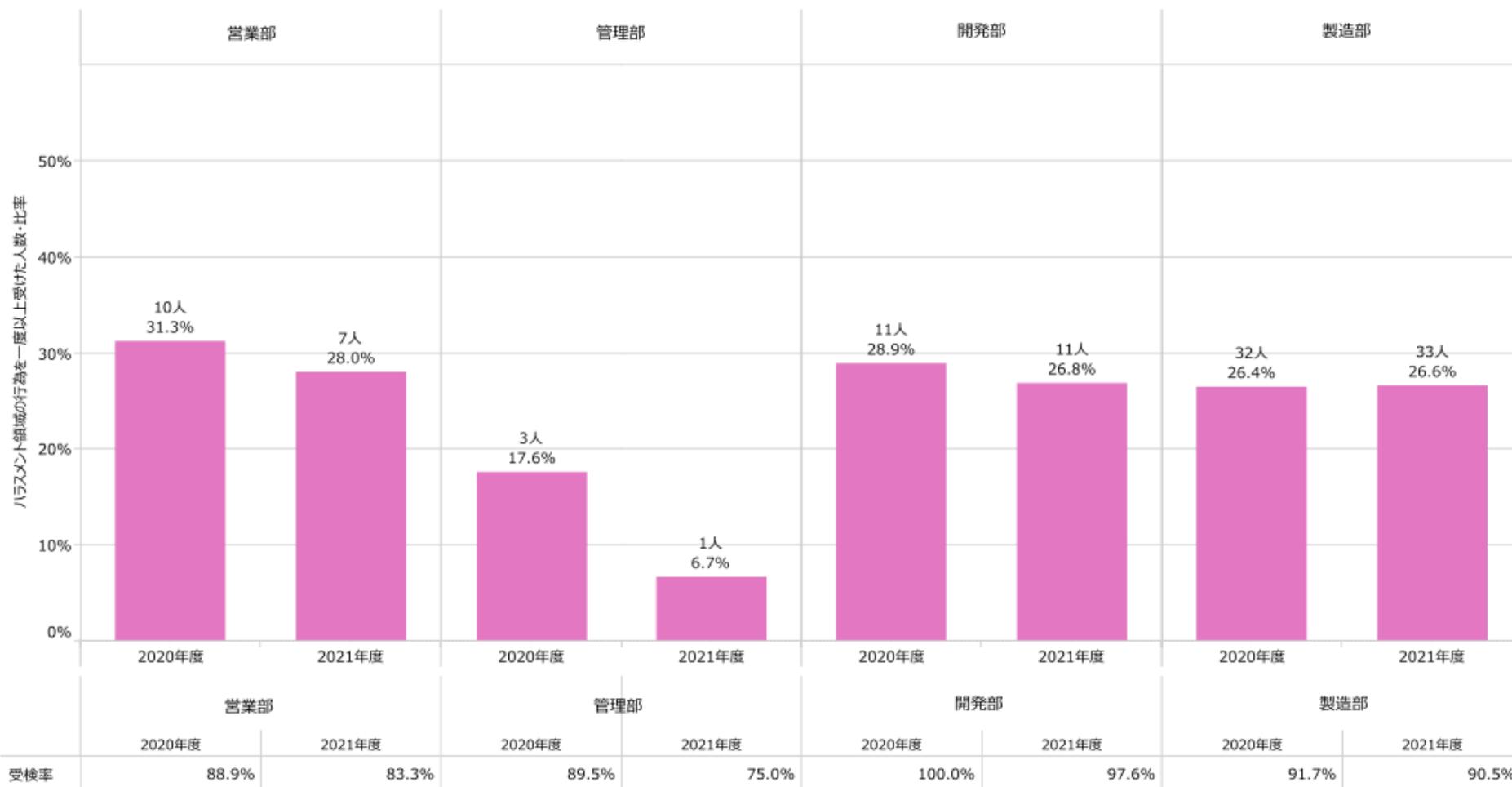
セクシャルハラスメント領域の質問回答状況（見聞きした人含む）

セクハラ 注意レベル高：個人をターゲットとした性的言動であり一度でも起こせば重大なコンプライアンス違反となりうる行為



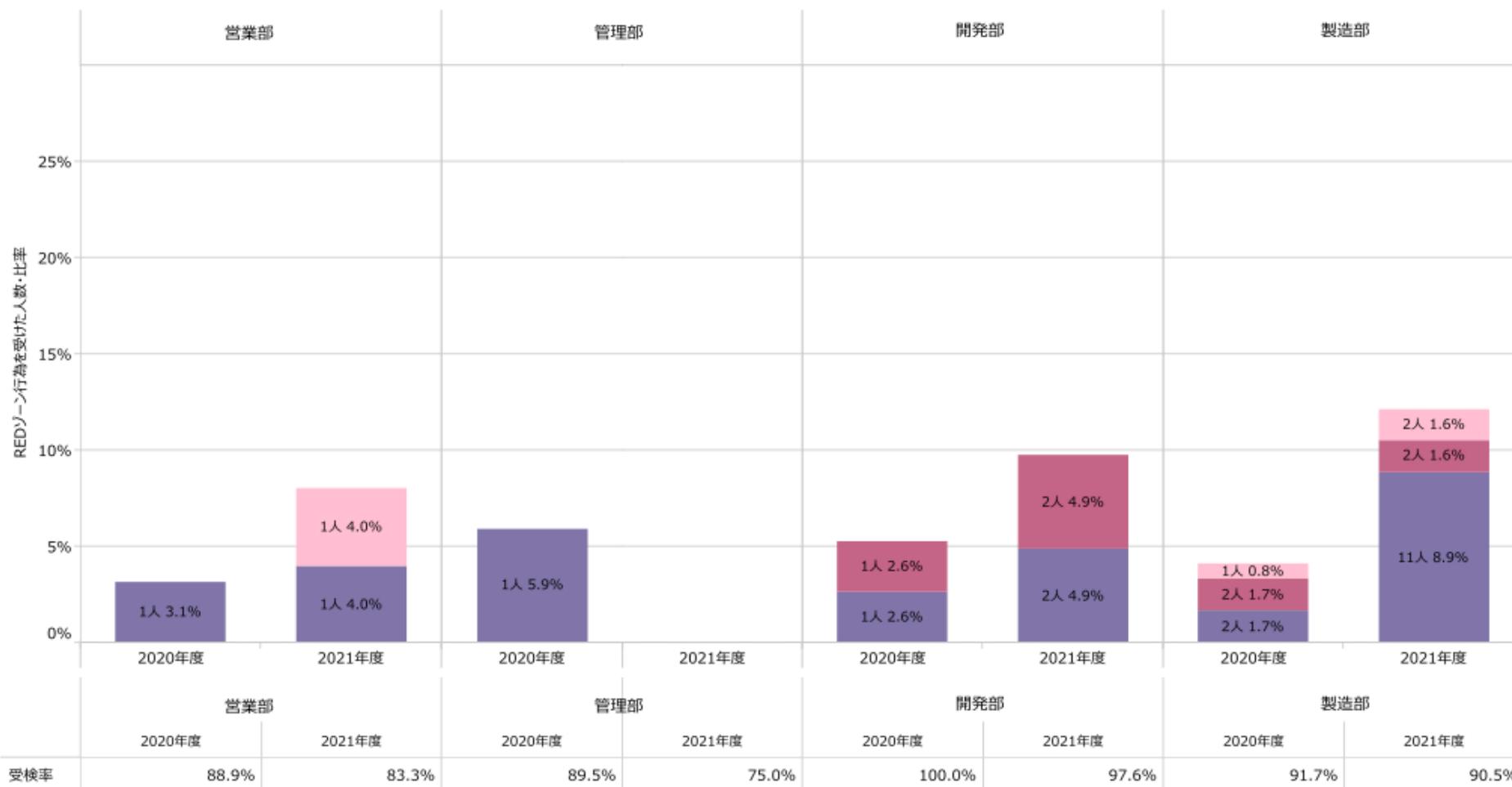
ハラスメント行為を一度以上受けた人数・比率（部門別）

（参考）2019年実証実験（10社）平均値：31.1%



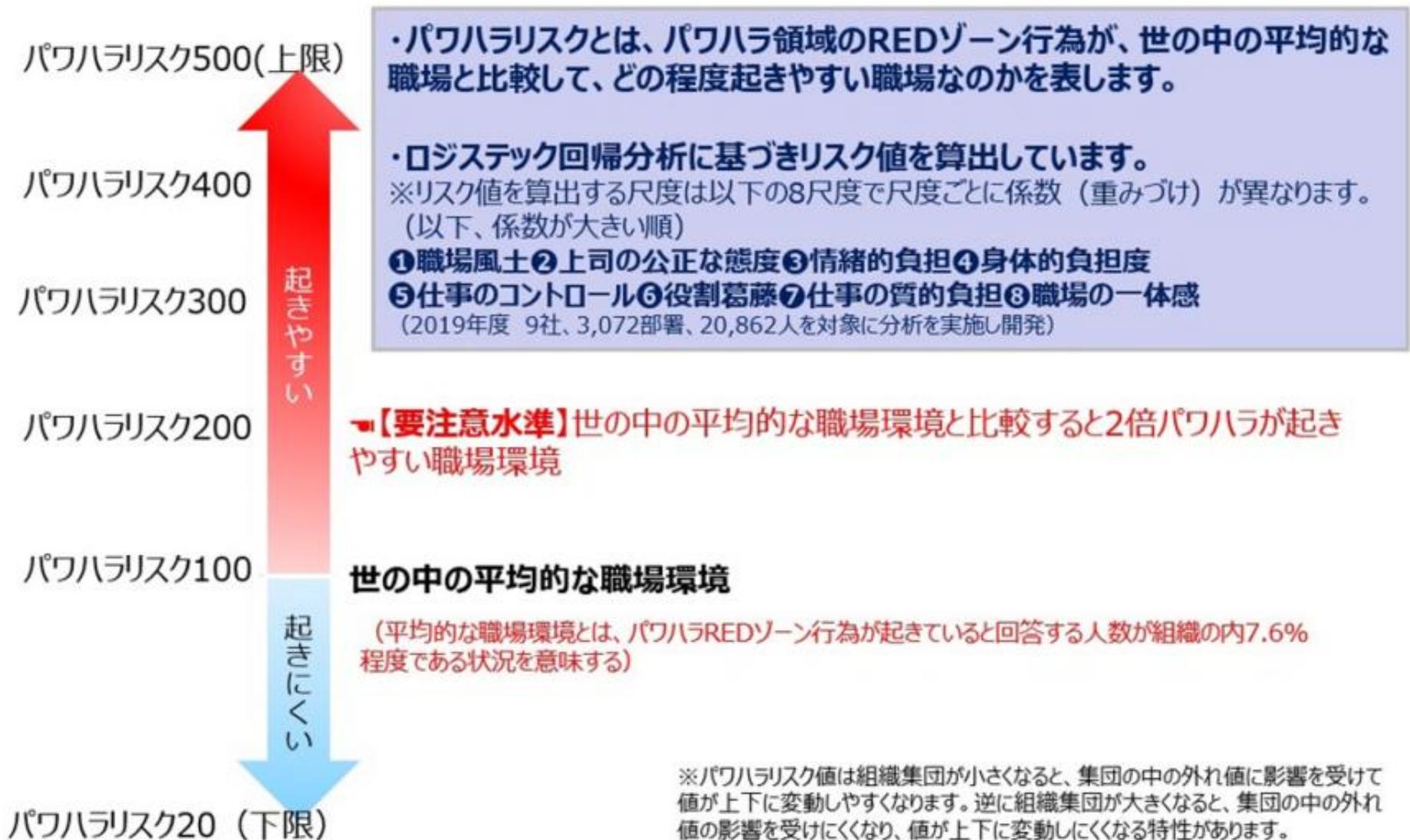
REDゾーンの行為を受けた人数・比率（部門別）

■ セクハラ行為だけを受けた
 ■ セクハラ・パワハラ行為双方を受けた
 ■ パワハラ行為だけを受けた
 （参考）2019年実証実験（10社）平均値：パワハラ7.6%、セクハラ2.5%



REDゾーン行為とは、「注意レベル高」の行為を一つでも一度以上受けた人+「注意レベル中」の行為を一つでも頻繁に受けた人

パワハラリスク値



RED/YELLOWゾーンの範囲

REDゾーン（要対応）

「注意レベル高」検査項目で一度以上受けた＋リスク中で頻繁に受けた

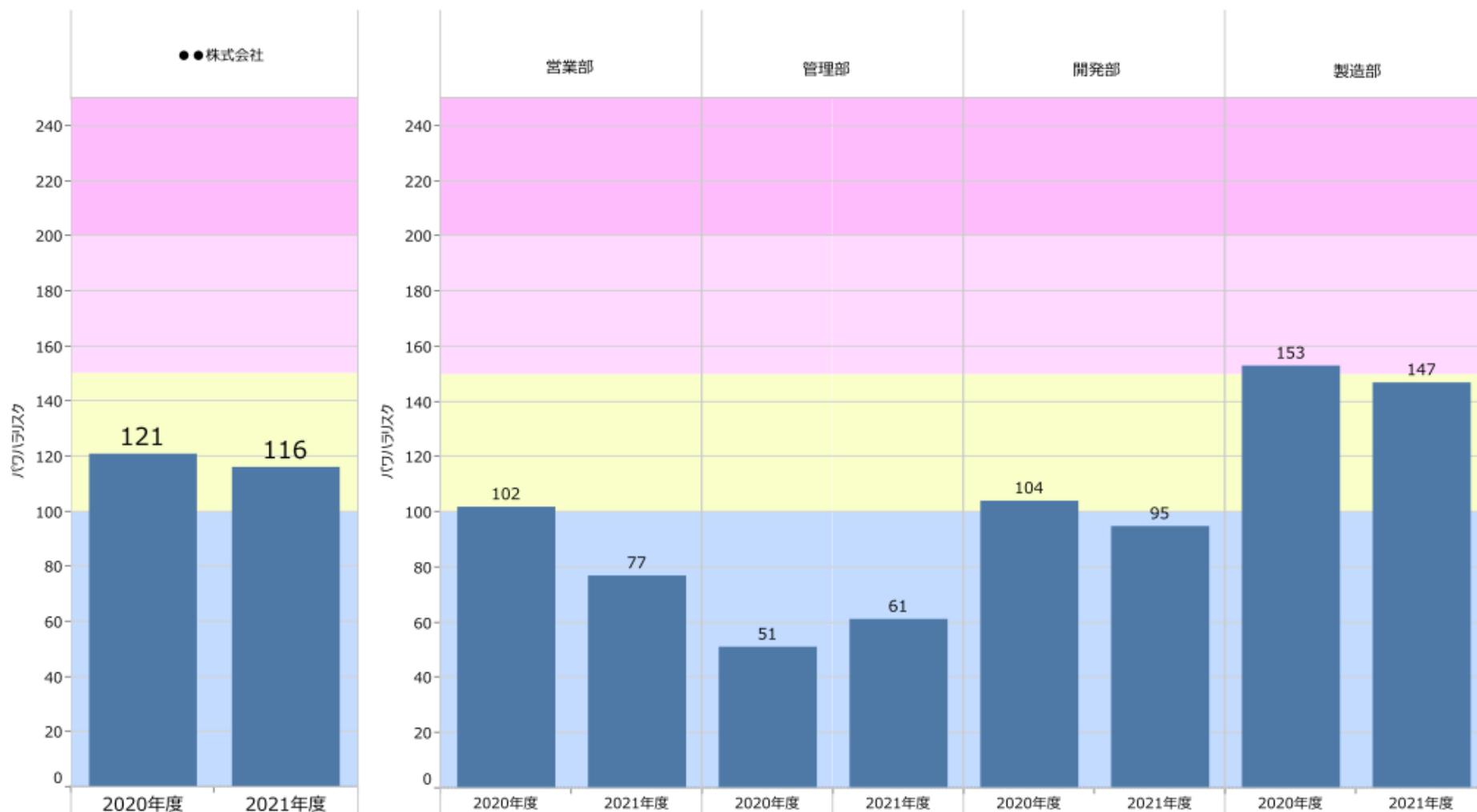
YELLOWゾーン（要注意）

「注意レベル中」検査項目で一度受けた＋時々受けた

ハラスメント類型	ハラスメントのタイプ	調査質問項目	注意レベル	回答選択肢				
				見聞きしたことも 受けたことも ない	見聞きしたことはないが 受けたことがある	受けたことが 一度あった	受けたことが 時々あった	受けたことが 頻繁に あった
セクハラ	環境型（接触型）	性的な意図をもって、近づかれたり体に触られたりした	高					
	環境型（行動型）	職務上断りにくい相手からデートなどの個人的な関係をしつこく求められた	高					
	対価型	性的な言動や誘いを拒否したら、無視されたり、嫌がらせを受けたりした	高					
	環境型（発言型）	性的なことについて聞かれたり、言われたりした（例：恋愛経験や体のサイズなど）	中					
	環境型（視覚型）	業務に関係のない性的な画面や写真を職場で見せられた	中					
	環境型（行動型）	性的な意図を感じさせるメールやSNSを受け取った	中					
	ジェンダーハラスメント	「女は..」「男は...」等と性別で役割を決めつけられたり、性別を理由に軽く見られたりした	中					
パワハラ	身体的な攻撃	暴力を振るわれたり、乱暴な言葉や態度で脅されたりした	高					
	過大な要求（不正行為）	法律や社内規則に反する行為を要求された	高					
	人間関係からの切り離し	無視されたり、仲間はずれにされたりした	中					
	過大・過少な要求	遂行不可能な業務を押しつけられたり、あるいは合理性なく本来の業務を取り上げられたりした	中					
	過大な要求	しつこくミスを追及されたり、必要以上に監視・干渉されたりした	中					
	精神的な攻撃	皆の前で非難されたり、馬鹿にされたりした	中					
	精神的な攻撃	「辞めろ」、「お前はいらぬ」など、退職をうながすようなことを言われた	中					
	精神的な攻撃（マタハラ含）	社内制度（有給休暇・出産・育児・介護休暇など）の取得に際し、嫌味を言われた	中					
	精神的な攻撃	陰口や否定的な噂を広められた	中					
	精神的な攻撃	発言が理由なく批判されたり、拒絶されたりした	中					
個の侵害	プライベートな事柄に踏みこまれたり、干渉されたりした	中						

パワーハラスメント値のアウトプット例

パワーハラスメントリスク（会社・部門別）



パワハラリスク範囲別の組織数と割合

所属会社名称	年度	20~50未満		50~100未満		100~150未満		150~200未満		200~500		総計	
		組織数	割合	組織数	割合	組織数	割合	組織数	割合	組織数	割合	組織数	割合
●●株式会社	2020年度	1	8.3%	2	16.7%	4	33.3%	2	16.7%	3	25.0%	12	100.0%
	2021年度	1	9.1%	4	36.4%	1	9.1%	2	18.2%	3	27.3%	11	100.0%
所属組織lv1	年度	20~50未満		50~100未満		100~150未満		150~200未満		200~500		総計	
営業部	2020年度					1	100.0%					1	100.0%
	2021年度			1	100.0%							1	100.0%
管理部	2020年度			1	100.0%							1	100.0%
	2021年度			1	100.0%							1	100.0%
開発部	2020年度	1	50.0%			1	50.0%					2	100.0%
	2021年度	1	50.0%	1	50.0%							2	100.0%
製造部	2020年度			1	12.5%	2	25.0%	2	25.0%	3	37.5%	8	100.0%
	2021年度			1	14.3%	1	14.3%	2	28.6%	3	42.9%	7	100.0%

Appendix

セクシャルハラスメント・パワーハラスメントの定義と企業の法的義務

種類	セクシャルハラスメント	パワーハラスメント
定義	職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること	職場において行われる ①優位的な関係を背景とした言動であって、 ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、 ③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素をすべて満たすもの
関連する法	男女雇用機会均等法（改正法）	労働施策総合推進法（改正法）
施行予定日 対象事業所	2020年6月1日施行予定 ※注 業種・規模に関わらずすべての事業所	2020年6月1日施行予定 中小企業は2022年4月1日より義務化
企業の義務	<p>1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発</p> <ul style="list-style-type: none">・「セクハラ・パワハラの内容」「セクハラ・パワハラを行ってはならない旨の方針」を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。・セクハラ・パワハラの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。 <p>2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none">・相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。・相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。セクハラ・パワハラが現実には生じている場合だけでなく、発生するおそれがある場合や、セクハラ・パワハラに該当するかどうか微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。 <p>3 職場におけるセクハラ・パワハラへの事後の迅速かつ適切な対応</p> <ul style="list-style-type: none">・事実関係を迅速かつ正確に確認すること。・事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。・事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。・再発防止に向けた措置を講ずること。 <p>4 併せて講ずべき措置</p> <ul style="list-style-type: none">・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。・事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。	

※注：

- ・セクハラについては法改正前から雇用管理上の措置を講じることが義務付けられておりましたが法改正により防止対策が強化されます。（「事業主に相談したこと等を理由とする不利益取り扱いの禁止」「自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合の協力対応」が加わります）
- ・上記のほか、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにも同様の防止措置を講じることが義務付けられています。

測定領域と検査項目数	「パワハラ」領域11項目と「セクハラ」領域7項目
検査項目 開発の考え方	<p>厚生労働省の6類型に従い、国内外の研究で広く使用されているNegative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) 日本語版を参考に、パワハラのレベル（グレーゾーン・イエローゾーン・レッドゾーン）を考慮しながら、相談活動や既存研究から高頻出と思われる項目を（株）クオレ・シー・キューブの専門家討議のもとで抽出。セクハラ項目についても同様に、男女雇用機会均等法により分類されている環境型・対価型の2類型に従い、レベル（グレーゾーン・イエローゾーン・レッドゾーン）に考慮しながら、相談活動から頻出と思われる項目を専門家討議のもとで抽出。</p> <p>※マタニティ・ケアハラスメントはパワハラ領域に1項目を組み込む ※ジェンダーハラスメントはセクハラ領域に1項目を組み込む</p> <p>・対応優先度を示すために検査項目に示される行為を注意レベル「高」「中」に分類 ※セクハラ注意レベル「高」の定義：個人を性のターゲットとしており、受け手が恐怖感を感じたり、職場環境を著しく乱したりする行為。 ※パワハラ注意レベル「高」の定義：一度でも起これば、重大なコンプライアンス違反となる行為</p>
回答選択肢 開発の考え方	<p>・質問項目に示される行為を、どの程度受けたことがあるのかを3段階で聞くことで状況をより詳細に把握できるようにしています。また、受けていない場合でも見聞きした経験も回答選択肢に加えています。これは職場でのハラスメントは見聞きしたことで影響を及ぼす可能性があるため。</p> <p>・対象とする期間は3か月（1か月では期間が短く、半年では対応が遅くなるため）</p>
REDゾーン、YELLOW ゾーン範囲の設定	<p>・注意レベル高の検査項目に一度以上回答したケースに加えて、注意レベル中の検査項目に頻繁に受けたと回答したケースをREDリスクと考え「要対応」の状況であることを示します。</p> <p>・YELLOWゾーンは、注意レベル中の検査項目に一度受けた、時々受けたを回答したケースを示します。</p>

ロジック解析により、以下の尺度（質問項目）がパワハラ領域の質問に示される言動の発生と相関が高いと判定されており、パワハラリスクを算出する尺度として使用しております。

尺度	質問内容
仕事の質的負担	かなり注意を集中する必要がある
	高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
	勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
身体的負担度	からだを大変よく使う仕事だ
仕事のコントロール	自分のペースで仕事ができる
	自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
情緒的負担	感情面で負担になる仕事だ
役割葛藤	複数の人からお互いに矛盾したことを要求される
上司の公正な態度	上司は誠実な態度で対応してくれる
職場の一体感（ソーシャル・キャピタル）	私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている
職場風土	私の職場は、協力しようという気持ちやチームワークがある
	私の職場は、職種や職位等に関係なくお互いに敬意をはらいながら、礼儀正しく接している
	私の職場は、安心して自由に発言したり、行動したりすることができる
	私の職場は、差別やハラスメントを許すことは決していない
	私を大切な仲間として受け入れている

【検査項目】

職場風土	私の職場は、協力しようという気持ちやチームワークがある
	私の職場は、職種や職位等に関係なくお互いに敬意をはらいながら、礼儀正しく接している
	私の職場は、安心して自由に発言したり、行動したりすることができる
	私の職場は、差別やハラスメントを許すことは決していない
	私の職場は、私を大切な仲間として受け入れている
上司のマネジメントスタイル	上司は、業務を遂行するのに必要な情報を共有している
	上司は、部下の担当分野を信頼して任せている
	上司は、私を単なる集団の一員というより、個人として尊重している
	上司は、必要なタイミングで支援している
	上司は、結論を出す前に異なる意見やアイデアにも注意深く耳を傾けている
	上司は、自分の言動が周囲にどんな影響を及ぼすか理解した上で行動している
	上司は、自分の意思をきちんと言葉にして伝えている
	上司は、倫理観に基づいた判断をしている
	上司は、仕事の細部まで過度に口出しすることはない
	上司は、問題が発生した時、積極的に関与している
	上司は、必要な時に連絡が取れる
	上司は、自分の価値観や仕事の仕方にこだわらず、他のやり方を認めている

【回答選択肢】

- ・ そうだ
- ・ まあそうだ
- ・ ややちがう
- ・ ちがう



川上憲人 教授

＜東京大学 大学院医学系研究科 精神保健分野＞

精神保健分野の研究に約40年間取り組んでいる「職場のメンタルヘルス」研究の第一人者。多様化する心の健康問題の解決に向け、専門家の育成や産学共同研究・開発などに積極的に取り組まれています。

略歴

- 1981年 岐阜大学医学部卒業 ＜医師免許取得＞
- 1985年 東京大学大学院医学系博士課程（社会医学専攻）修了＜医学博士取得＞
- 1985年 東京大学医学部助手（公衆衛生学講座）
- 1990年 米国テキサス大学公衆衛生大学院客員研究員（行動科学部門）
- 1992年 岐阜大学医学部助教授（公衆衛生学講座）
- 1999年 **旧労働省研究班で「仕事のストレス判定図」開発**
- 2000年 岡山大学医学部教授（衛生学講座）
- 2006年 東京大学大学院医学系研究科公共健康医学専攻教授（精神保健学）
- 2011年 **厚生労働科学研究班の代表として「職場のメンタルヘルス不調の第一次予防の科学的根拠に基づくガイドライン」開発
「新職業性ストレス簡易調査票」作成**
- 2014年 **厚生労働省の「ストレスチェック項目等に関する専門検討会」参画**
- 2017年 **厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」参画**
- 2019年 厚生労働大臣表彰「功績賞」を受賞
- 2020年 紫綬褒章を授章

役職

- 日本産業衛生学会理事長
- 日本産業精神保健学会理事
- 日本行動医学会理事
- 日本ストレス学会理事
- 日本産業ストレス学会理事

コメント

SBアットワーク様との共同研究により、職業性ストレス簡易調査票ファミリーによるストレスチェックシステムを大幅に見直し、このシステムの開発を支援しました。科学的データに基づいて高ストレスを判定する基準を作成し、また組織単位での評価法の精度を向上させました。労働安全衛生法改正によるストレスチェックの義務化にも、またポジティブなメンタルヘルスを目標とする健康いきいき職場づくりにも対応できるシステムとして活用できます。