

日本産業ストレス学会

将来構想委員会報告書

2022年3月

日本産業ストレス学会将来構想委員会

目 次

1. 委員会設置以前の検討状況	4
2. 委員会の設置目的	5
3. 委員会等開催状況	7
3.1 第1回委員会（2019年12月20日）	7
3.2 「10年後のあるべき姿」についてのメール審議（2020年1～2月）	7
3.3 第2回委員会（2020年7月18日）	7
3.4 第3回委員会（2020年10月7日）	8
3.5 臨床医の会員を対象にしたアンケート調査（2020年11月）	8
3.6 各グループが作成した報告書	10
3.7 第28回日本産業ストレス学会（2020年12月5日）	41
3.8 日本産業ストレス学会研修会（2021年2月7日）	41
3.9 第4回委員会（2021年3月31日）	41
3.10 小目標の重要度についてのアンケート調査（2021年6月）	42
3.11 第5回委員会（2021年10月11日）	45
3.12 将来構想委員会報告書（案）についてのパブリックコメント （2022年1月）	45
3.13 第6回委員会（2022年2月）	45
4. 日本産業ストレス学会の10年後のあるべき姿と小目標	46

図表一覧

表 2.1	将来構想委員会委員およびメンバー	6
表 3.1	日本産業ストレス学会の 10 年後のあるべき姿	7
表 3.2	臨床医の会員を対象にしたアンケート調査の結果	9
表 3.3	小目標に対する重要度アンケート回答者の属性	43
表 3.4	小目標に対する重要度	44
表 4.1	「10 年後のあるべき姿 (大目標)」および 「あるべき姿を実現するための目標 (小目標)」	47

1. 委員会設置以前の検討状況

2017 年前後より、永田頌史将来構想担当委員（当時）を中心に、日本産業ストレス学会の将来構想についての議論が開始された。2017 年 5 月に提示された「日本産業ストレス学会の将来構想について（2017 年度改訂版）」は、「1. どのような学会を目指すのか」、「2. 学会の発展について」、「3. その他の課題」の 3 部で構成されている。「1. どのような学会を目指すのか」では、「1）産業ストレスに関する研究の推進、産業現場における実践的対策の開発・普及、情報の発信、情報交換、会員相互の交流を図ることを目的とする」こと、「2）学際的な学会であり、バランスのとれた発展を図る」こと、「3）会員だけでなく関係領域の人々にとって有用な情報を提供する」こと、「4）学会としての独自性を確立する」ことの 4 点が挙げられた。「2. 学会の発展について」では、「1）会員数の増加」、「2）情報発信のための広報の強化」、「3）会員のニーズに応え、身近で役に立つ学会誌を創る」、「4）魅力ある学術総会の開催」、「5）研修会の充実」、「6）バランスのとれた予算と学会運営、活力ある学会を目指した効果的な予算配分」の 6 点が挙げられた。現在、学会誌に掲載されている「カレントトピックス」は、「3）会員のニーズに応え、身近で役に立つ学会誌を創る」に基づき作成されたものである。最後に、「3. その他の課題」では、「1）次の記念会について」、「2）国際交流の促進」、「3）平成 30 年度以降の総会会長候補について」、「4）選挙制度について」、「5）役員会の位置づけ（評議員など）」の 3 点が挙げられた。

2018 年 6 月に、丸山総一郎将来構想担当常任理事（当時）より、「日本産業ストレス学会の将来構想一中短期目標（2018 年度改訂版）」が提示された。これは、それまで取りまとめられてきた将来構想をもとに重点化すべき中短期の目標を述べたものであり、「1. 将来構想委員会の設置」、「2. 本学会が目指すもの」、「3. 学会の発展」、「4. その他の課題」の 4 点で構成される。「2. 本学会が目指すもの」には、学会誌のさらなる充実化（研究）や研究法講座の開催（教育）、臨床医や若手会員の増加などバランスの取れた発展を果たすこと、インターネットによる情報提供、学会の独自性とスタンスの確立などが含まれている。「3. 学会の発展」には、2020 年度までに会員数を 1,000 名とすることや、海外からの招聘など魅力ある学術総会を開催することなどが含まれている。「4. その他の課題」には、30 周年記念事業や産業看護職委員会・臨床医部会の強化、名誉会員制度の検討などが含まれている。これらの提言の中に「1. 将来構想委員会の設置」があり、これに基づき 2019 年 6 月に開催された常任理事会において、将来構想委員会を設置するためのワーキンググループが設置された。ワーキンググループは丸山総一郎将来構想担当常任理事を座長とし、メンバーとして大塚泰正常任理事、吉内一浩理事、渡井いずみ評議員が就任した。ワーキンググループでは将来構想委員会の設置に向けて、委員とスケジュールを中心に検討が進められた。委員候補者は、これからの本学会の将来のためには若い会員の力が大切ではあるものの、将来構想となればこれまでのこの学会の経緯もある程度知っている者が望ましいと考え、産業ストレスの各分野で活躍中の 40～50 歳代の会員を中心に選出した。

2. 委員会の設置目的

日本産業ストレス学会は、産業ストレスおよびその対策に関する学術研究ならびに実践活動を行い、働く人々の健康維持増進に資することを目的とする学術団体である（会則第3条）。1993年の設立以来、年次大会および研究集会の開催、機関誌「産業ストレス研究」の刊行、産業ストレスに関する調査研究、産業ストレスに関する講習会および啓発活動、国内外における関係学術団体との連携を着実に推進しており、2022年1月時点での会員数は973名に上る。

委員会設置以前に行われた種々の検討を踏まえ、日本産業ストレス学会の10年後のあるべき姿について検討し、その姿を実現するための具体的な目標を設定し、提言としてまとめることを目的とする将来構想検討委員会を設置することとなった。当委員会の設置は2019年11月に開催された常任理事会、理事会、評議員会、総会において認可された。中核委員は大塚泰正委員長、吉内一浩副委員長、渡井いずみ副委員長、丸山総一郎顧問とし、「医学（臨床医）グループ」、「医学（公衆衛生）グループ」、「医学（産業医学）グループ」、「心理学（臨床心理学）グループ」、「心理学（産業・組織心理学、産業保健心理学、ポジティブ心理学グループ）」、「看護学グループ」、「ダイバーシティ推進グループ」、「研究推進・国際交流グループ」、「研修・その他グループ」の9つのグループを設置し、各グループの代表を将来構想委員が務めることとした。将来構想委員会に設置されたグループ、委員、メンバーを表2.1に示す。

表 2.1 将来構想委員会委員およびメンバー

委員長	副委員長	グループ	委員（代表）	メンバー
大塚泰正	吉内一浩	医学（臨床医）グループ	吉内一浩	石澤哲郎 鍵本伸明
	渡井いずみ	医学（公衆衛生）グループ	堤 明純	色川俊也 小田切優子
		医学（産業医学）グループ	石川浩二	佐藤裕司 西賢一郎 井上嶺子 小田切優子
		心理学（臨床心理学）グループ	大塚泰正	島津美由紀 峰山幸子 小林由佳
		心理学（産業・組織心理学、産業保健心理学、ポジティブ心理学）グループ	島津明人	高原龍二 坊 隆史 渡辺和広
		看護学グループ	三木明子	栗岡住子 平田真以子 鈴木純子 吉川悦子
		ダイバーシティ推進グループ	渡井いずみ	江口 尚 津野香奈美
		研究推進・国際推進グループ	中田光紀	井澤修平 津野香奈美
		研修・その他グループ	種市康太郎	今村幸太郎 西賢一郎

3. 委員会等開催状況

3.1 第1回委員会（2019年12月20日）

大塚泰正委員長より、将来構想委員会の設置趣旨について資料を用いて説明が行われた。また、日本疫学会の将来構想委員会報告書が参考資料として提示された。本委員会は、日本産業ストレス学会の10年後を俯瞰し、グループに分かれてそれぞれ将来構想を議論し、それを委員長・副委員長でまとめ、本学会が将来あるべき姿を明らかにし、それを理事会に提言することが目的であるとの説明がなされた。

次に、グループと各グループの代表者の案が提示された。また、心理学のうち「臨床心理学、産業・組織心理学」を「臨床心理学」に、「産業保健心理学、ポジティブ心理学」を「産業・組織心理学、産業保健心理学、ポジティブ心理学」に変更することが説明され承認された。

その後、本委員会の進め方やグループ構成の仕方などについて意見交換が行われた。その結果、「産業ストレス学会の10年後のあるべき姿」をまず明確にしたうえで、グループごとにメンバーを選定し議論を開始することとなった。

3.2 「10年後のあるべき姿」についてのメール審議（2020年1～2月）

委員より提案された「10年後のあるべき姿」を委員長・副委員長で取りまとめ、全委員によるメール審議が行われた。その結果、日本産業ストレス学会の10年後のあるべき姿として取りまとめられた内容は表3.1の通りとなった。

表 3.1 日本産業ストレス学会の10年後のあるべき姿

- ①社会の情勢や働き方の変化に対応した産業ストレスの課題の解決に資する科学的根拠を蓄積する。
- ②社会の情勢や働き方の変化に対応した産業ストレスの課題に対応できる実務者を養成する。
- ③産業ストレス研究や職場のメンタルヘルス実務者養成において学際間、多職種間の連携をグローバル規模で展開する。
- ④よりよい社会を実現するため政策につながる提言を行う。

これを踏まえ、各グループは「10年後のあるべき姿」を実現するために何ができるかについて議論し、その中間報告を第2回委員会までに提出することを求めた。

3.3 第2回委員会（2020年7月18日）

各グループの代表委員より、提出された中間報告に基づき説明が行われ、取り上げる将来構想の内容や具体性のレベルなどについてすり合わせを行った。なお、各グループが最終報

告を行うときに使用するフォーマットを委員長・副委員長で作成することになった。

3.4 第3回委員会（2020年10月7日）

各グループ代表より，フォーマットに基づき作成された報告書についての説明が行われ，修正や追記すべき内容等についてのディスカッションが行われた。また，臨床医の会員が減少していることについて，精神科医・心療内科医の先生方の入会のきっかけや当学会に期待することなどについての実態を調査することが提案され，このことに係るアンケート調査の実施を常任理事会に諮ることになった。

3.5 臨床医の会員を対象にしたアンケート調査（2020年11月）

3.5.1 目的

当学会の精神科医・心療内科医の会員の入会のきっかけや当学会に期待することなどについての実態を調査し，学会の将来構想を立案するための資料とすること。

3.5.2 方法

調査対象者

2020年10月現在，本学会正会員であり精神科医・心療内科医に該当すると思われる59名（精神科医42名，心療内科医17名）。うち，15名（精神科医8名，心療内科医7名）より回答を得た。回答率は25.4%であった。

調査時期

2020年11月4日～15日

調査項目

- 1) 専門領域（精神科／心療内科）
- 2) 当学会に入会した理由やきっかけ（自由記述）
- 3) 当学会に期待すること（自由記述）
- 4) 周囲で退会した精神科医・心療内科医の会員（いる／いない／わからない）
- 5) 退会した会員の退会時期とその理由

3.5.3 結果

精神科医・心療内科医に該当すると思われる会員は59名で，総会員数の約6～7%であることが明らかになった。臨床医の会員は紹介により当学会に入会する者が多いが，同様に情報収集や意見交換を目的として入会する者も認められた。当学会に期待することとしては，ストレス対策やワーク・エンゲイジメントなどに関する情報収集，産業医業務に関する情報収集，意見交換などが認められた。また，臨床領域から産業領域への情報発信を希望する者も2名存在した。

各調査項目についての回答結果の一覧を表3.2に示す。

表 3.2 臨床医の会員を対象にしたアンケート調査の結果

1) 専門領域	人数	(%)
精神科	8	53.3
心療内科	7	46.7
2) 当学会に入会した理由やきっかけ (複数回答)		
他者からの紹介	7	46.7
産業医業務に役立てるため	3	20.0
その他 (情報収集, 意見交換, 学問的関心等)	5	33.3
無回答	1	6.7
3) 当学会に期待すること (複数回答)		
情報発信	10	66.7
(産業医業務関連)	(2)	(13.3)
(臨床領域から産業領域へ)	(2)	(13.3)
(その他: ストレス対策, ワーク・エンゲイジメント, 臨床・産業両領域等)	(6)	(40.0)
意見交換	3	20.0
その他 (研究, 政府への提言, モデル提示)	3	20.0
4) 周囲で退会した精神科医・心療内科医の先生		
いる	2	13.3
いない	3	20.0
わからない	10	66.7
5) 退会した先生の退会時期とその理由		
(時期) 役員の変替期	1	6.7
(理由) 臨床医に役立つ情報が少ないため		
無回答	1	6.7

3.6 各グループが作成した報告書

第3回委員会のディスカッションおよび臨床医の会員を対象にしたアンケート調査の結果を踏まえ、各グループが作成した報告書の最終版を次ページ以降に掲載する。

1. グループ名

医学（臨床医）グループ

2. メンバーリスト

○吉内一浩（東京大学医学部附属病院心療内科）
鍵本伸明（ナンバかぎもとメンタルクリニック）
石澤哲郎（セントラルメディカルサポート，東京大学医学部附属病院心療内科）

3. 委員会開催日時

- ・2020年8月11日-24日 メール会議
- ・2020年10月5日 メール会議
- ・2020年11月 精神科医，心療内科医を対象とした本学会に希望する内容等の調査実施
- ・2021年1月21日メール会議

4. 現在の課題（これまでに検討されてきたことも含む）

近年，うつ病や心身症などのメンタルヘルス不調をきたす労働者が急増しており，メンタルヘルス不調の事前予防（一次予防），早期発見（二次予防），復職支援（三次予防）が，産業衛生分野の主要課題となっている。たとえば精神疾患による労災認定件数は2000年には36件だったものが2018年には465件と約20年で10数倍に激増している。そのため，産業衛生活動のみならずコンプライアンスの観点からも，企業には従業員を守るためのメンタルヘルス対策の向上が強く要請されるようになっている。

この点，企業のメンタルヘルス対策としては，2006年から「こころの健康づくり計画」の策定が全ての企業に義務付けられ，2015年には一次予防を主目的としたストレスチェック制度が義務化されている。しかし，いまだに長時間残業やパワハラなど，職場のストレス要因によるメンタルヘルス不調は少なくなく，復職支援への取り組みも会社によって大きな差がある。また多くの企業では，ストレスチェック実施後の高ストレス者面接実施率が極めて低く，集団分析による職場改善活動も不十分である。

さらに近年，非正規労働者や単身・共働き世帯の増加，副業（兼業）の解禁といった社会の構造的変化に加え，2020年には新型コロナウイルス(COVID-19)の流行に伴い，テレワークや在宅勤務を始めとした働き方の多様化が急速に進んでいる。しかし，従来型の労務管理や産業保健活動が，こうした働き方の多様化に対応しきれず，従業員の心身の健康が脅かされる状況が生まれている。

まとめると，以下のような課題が存在する。

1. 労働者の（心身症を含めた）メンタルヘルス不調について，病状やサポート方法に関する正しい知識や理解の普及が遅れている。

2. 高ストレス者面接や集団分析など、ストレスチェック制度の活用が不十分である。
3. 予防医療への effort が不足している。
4. 在宅勤務やテレワークといった新しい働き方に伴い、ラインケア機能の低下や産業保健スタッフのサポート減少が懸念される。また、家庭の介護や子育てなどを並行して行う従業員においては、仕事と家庭の境界が曖昧になることが想定され、これまでとは異なるストレス環境へのケアが求められる可能性がある。
5. 新型コロナウイルス(COVID-19)に関連する外出自粛などに伴い、睡眠や食事リズムの変化や、座位時間の延長、身体活動量の低下などが引き起こされ、生活習慣病などの内科的疾患(心身症)の悪化が懸念される。
6. 復職・安定就労支援への effort が不足している。

5. 学会全体の10年後の将来構想(他学会との関係や学会開催方法等を含む)

本学会は、職場のストレスによる従業員の健康被害を予防、改善するため、社会の情勢や働き方の変化を注視する。そして予防医学的観点に基づいた研究を推進・支援し、そこから得られた知見を実地の産業医活動にも取り組んでいけるよう、各関係者および社会に働きかけを行う。

特に優先順位が高い取り組みとして、以下の5点を挙げる。

1. 産業衛生学会や産業精神保健学会、あるいは臨床系学会と協力し、日本人の働き方の多様化が、職場のメンタルヘルス不調や生活習慣病の発生率、ひいては休職率や自殺率に影響を及ぼすのか、縦断的な調査研究を実施する。
2. ストレスチェック制度の集団分析のメタ解析などを行い、産業ストレス因子の構造的変化を探るとともに、多様な働き方の普及に伴って職場の従業員の健康状態やワーク・エンゲイジメント、企業の生産性が改善し得るのか、実態調査を実施する。また高ストレス者面接の活性化策について検討し情報発信を行う。
3. 生物学的精神医学等の知見を産業現場に還元できる「産業ストレス学」の研究・普及の推進を行う。
4. 在宅勤務やテレワークによる健康影響や労務問題など、新たな働き方に伴うストレス要因が健康に与える影響の調査研究を行うとともに、得られた知見を周知啓発して労働者の積極的なセルフケア行動を推進する。
5. オンラインによる学会や研究会の開催を活発化することで、新型コロナウイルス(COVID-19)など新たな感染症に対する対策のみならず、これまでに育児や介護などで学会出席が難しかった学会員の積極的な参加を促す。

6. 各グループ分野における将来構想(各グループ分野の活性化の方策を含む)

臨床医グループとしては、「働き方を問わず全ての労働者が健康に働き続けられるように、心身症を含むメンタルヘルス不調の予防および対策に関連した効果的な産業保健活

動を社会に発信する」ことを基本目標として掲げ、そのための具体的目標設定として以下の8点を挙げる。

1. 産業保健心理学・ポジティブ心理学の知見を臨床医療現場へ展開できることを目的とした大会内外の企画等を立案

2. 多様な働き方とストレスに関する調査研究の実施

在宅勤務などの新しい働き方が、どのように労働者のストレスに影響するか明らかではない。学会に所属する産業保健スタッフと連携し、多くの企業を対象とした臨床研究を実施し、労働者のストレス軽減及び心身の健康を守るための具体的対策について検討する。具体的には「EMA (ecological momentary assessment) や身体活動計などを用いて、在宅勤務の従業員のストレス状況や生活の変化について把握するためのデータを収集する」などの手法を検討する。

3. 従業員のストレス軽減に向けた新手法の開発

オフィス内でのラインケア機能が不足する分、各労働者が自宅やリモートオフィスなどで自身のセルフケアを行うことが、より重視されるようになることが想定される。オンラインでのカウンセリングや生活習慣指導、アプリを利用した computerized CBT など、従業員のストレス軽減に向けた新しいアプローチの開発を検討する。

4. オンライン産業保健活動の支援

オンライン面接は対面の面接に比べ、収集できる情報が少なく対象者との信頼形成も難しいため、より高い面接技能が必要とされる。一方で、多様化する働き方に合わせて産業保健活動を実施するためには、オンラインでのサポートを避けて通ることはできない。医師患者コミュニケーションには心身医学的アプローチが有用であり、心療内科グループが中心となってオンライン産業保健活動についての良好事例集積や実施ガイドラインの策定、産業保健スタッフ向けの研修などを実施する。

5. 心身症に対するアプローチ

生活習慣の欧米化、在宅勤務やテレワークによる睡眠や食事リズムの変化、座位時間の延長、身体活動量の低下に直面している労働者は、糖尿病、高血圧、脂質異常症といった生活習慣病リスクを有している。糖尿病、高血圧、脂質異常症といった生活習慣病は、環境ストレスによって疾病のコントロールが左右される心身症としての側面をもつ一方で、適切な食事や運動といった行動変容を促す認知行動療法や心理支援が有効であり、産業保健活動の絶好のターゲットとなり得る疾患群である。

しかし、生活習慣病の心身症としての捉え方や、適切な保健指導の知識は、従業員や企

業の労務担当者だけでなく、産業保健スタッフにも十分に浸透していないことが少なくない。これらの知識・指導の普及のため、オンライン講習会などを積極的に実施する。

6. 高齢社会での治療と仕事の両立支援に向けた bio-psycho-social な支援

超高齢社会における従業員の高齢化、および医療の進歩により、脳卒中やがんと診断された後、治療を受けながら勤務を続ける従業員が増加している。これに伴い、職場における脳卒中やがんなどの疾病の理解、従業員への支援が強く求められている。

bio-psycho-social なアプローチは、動脈硬化性血管障害に高頻度に併発するうつ病への対応や、悪性腫瘍患者へのサイコオンコロジーのサポートにも有用であり、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を活用した職場への適切な指導に必須である。人事労務担当者から産業保健スタッフに至るまで、各関係者に bio-psycho-social なアプローチの重要性および活用法の周知啓発を行う。

7. 臨床医と産業医等との連携の強化および精神科・心療内科産業医の育成・活性化

精神科医・心療内科医は、ストレスに関連する心身の不調の診療を専門としており、患者の社会的背景、心理的背景と心身の疾患の架け橋として診断、治療を行う立場にあり、心身症を含むメンタルヘルス対策が最重要課題である産業医活動との親和性は高い。

一方で、同じメンタルヘルス問題を抱えた患者（従業員）であっても、臨床現場で主治医として相対する場合と、産業医として対応する場合では、適切な対処法や医師としての立ち位置が大きく異なる。また産業医には高い中立性が求められており、メンタルヘルス不調者に対応する際には疾病性（医学的問題）だけではなく事例性（労務的問題）も踏まえた判断を行う必要がある。そこで、関連学会との共催シンポジウムなどを通じて本学会の知名度向上につとめ、精神科医・心療内科医が本学会にて産業衛生上のストレス要因や従業員への正しい対応を学ぶ機会を提供するとともに、産業医等の産業領域スタッフとの交流の場も提供する。

8. 社会への提言

全ての労働者が心身の健康を維持するためのサポートを受けられるように、上記課題について、ガイドラインの制定や、学会から国や厚生労働省などに対して積極的な情報発信・提言を行う。

1. グループ名

医学（公衆衛生）グループ

2. メンバーリスト

○堤 明純（北里大学）
色川俊也（東北大学）
小田切優子（東京医科大学）

3. 委員会開催日時

- ・2020年5月14日17時半～ オンライン会議
- ・2020年9月23～25日，28～30日 メール会議

4. 現在の課題（これまでに検討されてきたことも含む）

①新しい働き方の変化への対応

ポストコロナ時代の在宅勤務，リモートワークの広がりをもたらす新たなストレス要因が出現しうる。たとえば，孤立や連帯感の低下といった従来，わが国の働き方の中で価値観が置かれてきた人間関係が変化していく可能性がある。そのような中でのメンタリティの維持や他人の目が届かないことによる自制心の低下，また，時間的な余裕が出てくることによるし好品への依存増悪の懸念などもある。新しい働き方がもたらすストレス要因に対応する必要がある。

②地域職域連携

メンタルヘルス不調による休業者や職を失った労働者等，職域と地域産業保健の連携のギャップの中で支援が受けられずにいる労働者の課題がある。

③従来の産業保健サービスの対象から外れていた対象

働き方の多様性も相まって，これまで産業保健活動の対象となっていなかった「働く人」の増加が見込まれる。小規模事業場の労働者のみならず，自営業者をはじめ，フリーランス，非正規労働者，外国人労働者等の産業ストレス対策はこれまで十分に対応されてきていない。

④エビデンスの実装が不十分

ストレス要因の究明，メンタルヘルス対策の好事例等，エビデンスが提出されてきている中で，それらを実装する研究や活動は限られている。

5. 学会全体の10年後の将来構想（他学会との関係や学会開催方法等を含む）

④エビデンスの実装

効果的なエビデンスの実装を、現場の意見を取り入れながらの研究や、行政への働きかけによって政策に発展させることのできる学会を目指す。

・国際化

英文誌等による発信（大学人のインセンティブになる）を目標とする。

・横の発展

学会間での交流で、広く学会活動を浸透させる10年とする。具体的な連携先として、内容的に類似している労務学会等がある。

・受益者も交えた学際的な学術の発展

産業ストレス学会のよいところは、実践家、心理、保健師を含み、現場から発展してきた。実務に根差した学会の発展の歴史を踏まえ、現場を大切にする学会の良さを損なわないようにしつつ、学術面の発展を図る。

産業ストレスの課題と対策を、受益者である労働者と一緒に考えていけるような活動を行う。

6. 各グループ・分野における将来構想（各グループ分野の活性化の方策を含む）

③従来の産業保健サービスの対象から外れていた対象のストレス対策を進める。

非正規労働者、自営業者、外国人労働者等、これまで産業保健サービスの枠から外れていた労働者への対応の必要性があり、彼らの課題は、失業を含み地域職域連携とも関係する。増加する高齢労働者に対し、就業中とともに退職後の健全な生活を送れるようなストレス対策が必要になってくる。学術的にはライフロングの視点を有する研究の発展とともに、退職後の生活を豊かにするクリエイティブな就業環境整備への貢献を図る。

②地域と職域の連携のギャップを埋める。

メンタルヘルス不調者の支援に関して進んでいない地域職域連携は大きな課題である。今後10年を単位とする流れの中で、医師の働き方は、医師のみならずコメディカルのメンタルヘルス（過重労働）、地域医療の維持等公衆衛生領域の課題と密接に関係する。以上を鑑み、産業ストレスの課題に関して、地域と職域の連携のギャップを埋めるべく努力する。

将来の地域職域連携による支援対象の守備範囲として、下記、従来の産業保健サービスの対象から漏れていたグループが含まれる。中小規模事業場の従業員や経営者も対象になり得る。地域（保健師等）と職域（協会けんぽや企業産業保健職）の連携に加え、地域医

療が関われるアプローチ法としては、保健師や栄養士が実施している健康教室などの一
般の保健活動の中で労働者のメンタルヘルスやその家族を巻き込んでいく活動等、小規
模事業場を対象とした方法論が模索される。

・ 研究面、実務面ともに質的な向上を目指す。

公衆衛生に関わっている会員（教員）は、教育活動にコミットできる立場にあり、実務家
にも研究マインドを伝えられる。妥当な方法論で実務が行えるよう研究デザイン等を伝
え、学会として質を高めていくサポートをする。たとえば、衛生管理者、産業保健師を含
む、現場の問題を解決するための方法論（問題点の把握、測定、解決法、プレゼンの応用
まで）の研修を進める。

対象は実務家のみでなく学生も視野に入る。学生のころから、（労働者性、過労死予防等）
産業ストレスの視点を踏まえた産業保健を教えられる立場にある。また、わが国の教育の
中で、産業ストレス関連マターの教育の必要性を訴える。

1. グループ名

医学（産業医学）グループ

2. メンバーリスト

○石川浩二(三菱重工業)
佐藤裕司（富士通）
西賢一郎（ジヤトコ）
井上嶺子（日立オートモティブシステムズ）
小田切優子（東京医科大学）

3. 委員会開催日時

- ・2020年4月18日(土)13:00-14:00 オンライン会議
- ・2020年9月4日(金)19:00-20:00 オンライン会議
- ・2020年10月17日(土)～24日(土) メール会議

4. 現在の課題（これまでに検討されてきたことも含む）

- ①類似の学会，研究会とのすみ分け
類似の学会，研究会が多く，本学会の特徴が不明瞭。
- ②職種間交流の活性化
産業医のみでなく看護職，心理職含めた交流，ディスカッションの場が少ない。
- ③本来の対象であるべき現場の労働者の意見，実態の吸い上げが不十分。
学会員の把握していない現場の労働者からの意見交換ができる場がない。
- ④時代の変化に対するニーズへの対応
現場で最も必要とされている課題へ，迅速に応えられる対応が望まれる。
- ⑤海外の関連情報
国際化に伴い，海外での産業ストレス関連情報の収集も必要。
- ⑥学会員の研修
現状，研修会が継続されているが，遠方からの参加が困難であるなど継続的な企画が難しく，これらへの対応が望まれる。
- ⑦学会としての研究促進

5. 学会全体の10年後の将来構想（他学会との関係や学会開催方法等を含む）

- ①特に日本産業精神保健学会は，精神科医を中心とした臨床関係，本学会は現場，心理士，労務関係が中心となっている印象で，本学会の立ち位置をより明確にしつつ，他の類似学会とのコラボ企画も行っていく。
また，厚生労働省など公的機関，他職種（弁護士，社会保険労務士，さらに経営者団体な

- ど)とも合同市民公開講座など、企画、協力していく。
- ②医師以外の職種の役員枠、部会を設けるなどして、職種間の発言の場を広げていく。それにより、多くの職種の会員増加、発表の機会を増やしていく。
- ③好事例収集の充実化、その中で現場作業者の活動の発表の場も設けるなど、生の意見を吸い上げていく。
- ④刻一刻と変化する課題にタイムリーに対応していく。
(今回の新型コロナウイルス感染症対策など)
- ⑤先を進んでいる取組の収集など、学会誌等で紹介していく。

6. 各グループ・分野における将来構想 (各グループ分野の活性化の方策を含む)

- ⑥職場のメンタルヘルスに関連してリーダーシップをとるために必要な知識、スキルをシリーズ講座化する。
- ・研修委員会を活用し、認定資格制度の創設 (産業ストレス専門家制度など)
産業医に限定せず、学会員幅広いものを。
 - ・Web開催での研修
関東以外では集中講義は難しい
 - ・よろず窓口を設置し、適任者へつなぐ制度、チューター制度などの導入
 - ・実務者養成コース (特に人事労務担当者) の創設
 - ・産業医の会員の増加
学会、研修会へ参加した非会員への入会の工夫が必要。
- ⑦研究データベースの設計、利活用を促進していく。
研究者と実務家が連携をとり、学会としての共同研究を検討していく。倫理委員会も学会内におくことも検討する。

1. グループ名

心理学（臨床心理学）グループ

2. メンバーリスト

○大塚泰正（筑波大学）
島津美由紀（ソニーピープルソリューションズ（株））
峰山幸子（オフィス・マインドシェア）
小林由佳（東京大学）

3. 委員会開催日時

- ・2020年3月25日(水)16:30-17:30
- ・2020年5月6日(水)15:00-16:00
- ・2020年5月25日(月)16:00-17:00
- ・2020年6月29日(月)10:30-11:30
- ・2020年9月11日(金)10:30-11:30

※すべてオンライン会議

4. 現在の課題（これまでに検討されてきたことも含む）

- ①ロボティクス化などの影響により、リストラ、失業者、自殺者が増える。
- ②多様な人材がともに働くようになる。
- ③小規模事業所が増える。フリーランスなどの働き方も増え、産業ストレス対策が行き届かなくなる可能性がある。
- ④産業ストレス対策において家族が重要な役割を果たすようになる。
- ⑤管理（ラインケア）がなじまない社会になるため、セルフケアがますます重要になる。
- ⑥単身者の在宅勤務など、誰とも会話せずに一人で業務を行うような働き方が増え、孤立感が高まる。リアルな会話に対する価値が向上する。
- ⑦テレワーク下で課題となる問題への対応（メリハリの付け方、コミュニケーションの問題、体の痛み、セルフケアの得手・不得手など）。

5. 学会全体の10年後の将来構想（他学会との関係や学会開催方法等を含む）

- ①ロボティクス化などの影響により、リストラ、失業者、自殺者が増える。
 - ・気軽に相談することができたり、うつ病などについての信頼できる相談先を掲載したりするポータルサイトやプラットフォームを学会として準備する（ただし、直接斡旋するようなことをするとトラブルが生じる可能性があるため、学会としては指針を出したり、メッセージを出したりする程度にすることもありうる）
 - ・柔軟な思考が持てるようなノウハウなどを提供する。

②多様な人材がともに働くようになる。

- ・今までにない新たなコミュニケーションスタイルを持つことや、異質なものを受け入れるための教育や研修の機会を提供する。

③小規模事業所が増える。フリーランスなどの働き方も増え、産業ストレス対策が行き届かなくなる可能性がある。

- ・小規模事業所の産業ストレス対策を支える双方向的なプラットフォームを準備する。すぐに聞きたいことをチャットで聞けるなど。チャットロボットのような仕組みを作る。
- ・個人が加入しやすいネットワークをつくり、必要なときに必要な支援が受けられるようにする。

④産業ストレス対策において家族が重要な役割を果たすようになる。

- ・家族に対して産業ストレス対策のノウハウを提供する（事例、整備しておくべきルール、スキルなど）。今後は家族に対してリモートで直接教育を行ったり、サポートしたりすることが増えると思われる。復職支援についても家族と一緒に入ってもらい、自然な形で巻き込めるようにする。

⑤管理（ラインケア）がなじまない社会になるため、セルフケアがますます重要になる。

- ・学会として家族も含めた教育のあり方やセルフコントロール力を向上させるための教育や研修を推進する。
- ・今まで本学会ではあまり扱ってこなかったテーマ（例えば子どもの発達障害、DV など）について、会員に情報発信していく。
- ・セルフケアやセルフコントロールに役立つ個人の資源についてもストレスチェックに含めるよう、国に提言する。

⑥単身者の在宅勤務など、誰とも会話せずに一人で業務を行うような働き方が増え、孤立感が高まる。リアルな会話に対する価値が向上する。

- ・必要なときに相談できるネットワークづくりを行う。
- ・上司など管理職にリアルな会話の効果について根拠を持って伝える。これから上司になる人はリアルに部下に会う機会（トレーニングの機会）が減るため、短い時間で効果的なリアルコミュニケーションが取れるようなノウハウを提供する。
- ・孤立した際の客観的なアラートの指標（バイオマーカー、アバターなど）について検討する。

- ⑦テレワークなど新たな働き方に応じた産業ストレス対策が必要になる。
- ・働ける状態になったかをアセスメントできる客観的な指標や手法を開発する。
 - ・テレワークに合った復職支援プログラムの例を学会として提案する。
 - ・新しい働き方に沿った就業規則等の例を学会として提案する。
 - ・テレワーク下で生じる時間管理やセルフケア、健康上の問題に対する対応策を検討する。
 - ・テレワーク下における新しいコミュニケーションのあり方について検討する。
 - ・テレワークにより孤立しやすい人としにくい人の違いについて検討し、どうしたら孤立しにくくなるかについて提言する。
 - ・以上のようなテーマにより特集号等を作成する。
- ⑧その他
- ・ニートや社会的引きこもりの人たちへの支援も学会として含めるようにする。
 - ・学会の枠を超えた心理職（専門職）同士のネットワークを作り、情報やノウハウなどをシェアする。他学会でも似たようなグループが存在するため、学会横断のネットワークづくりを提言する。

6. 各グループ分野における将来構想（各グループ分野の活性化の方策を含む）

- ・産業心理職委員会が作成した養成カリキュラムの報告書、提案書の内容を実行することにより、心理職の会員数を増加させる
- ・産業心理職として必要なコンピテンシーを持つことができるよう研修などを開催する。
- ・産業心理職の認証制度について検討する
- ・産業心理職のネットワークづくりを促進し、企業等に対してPRや情報交換を行っていく。

1. グループ名

心理学（産業・組織心理学，産業保健心理学，ポジティブ心理学）グループ

2. メンバーリスト

○島津明人（慶應義塾大学）
坊 隆史（東洋学園大学）
高原龍二（大阪経済大学）
渡辺和広（東京大学）

3. 委員会開催日時

- ・2020年6月29日（月）17時～18時 オンライン会議
- ・2020年9月24日（木）17時～18時 オンライン会議

4. 現在の課題（これまでに検討されてきたことも含む）

①労働環境

国内では、労働者人口が減少し、労働力不足が懸念されている。特に、第一次産業（農業、漁業）の従事者が減少する中で、これらの業種における産業ストレスの知見の蓄積が必要である。第一次産業には、新規参入者が少ないほか、キャリアの問題も課題である。また、東日本大震災後の復興や東京オリンピックに向けた施設建設のため、建設業に従事する労働者の不足と過重労働も問題となっている。その他、これまでの分類では当てはまらない職業や副業・兼業におけるストレス問題も新たな課題である。

②新型コロナウイルスの影響、新しい働き方

働き方の変革は、コロナ禍を契機に始まったのではなく、コロナ禍を契機に加速したと考えることができる。リモートワークなどに導入されている新しい技術の発展に労働者がどのように適応するのか、新しい技術で仕事や生活をどのように進展させるのかが問われている。

企業の中には、コロナ禍への対応に追われ、産業ストレス対策（ストレスチェック、健康診断など）の優先度が下がっているところもある。また、大企業と中小企業とでは、情報のリテラシーやストレス対策に格差が生じている可能性もある。

コロナ禍により、在宅勤務などのリモートワークを取り入れた企業もあるが、対面での働き方とリモートワークのどちらにも長短がある。コロナ禍により変化した働き方のメリット、デメリットを区別して整理する必要がある。今後の働き方として、混合型（出勤と在宅）が増えると思われる。これに合わせて、就業規則（出社割合、在宅勤務の割合ほか）の変更や好事例の蓄積が求められる。

生活習慣の変化について、コロナ禍以前の生活習慣が顕在化している。つまり、従来の

生活習慣が良好だった人は、コロナ禍により生活習慣がさらに良好になった一方、生活習慣が不良だった人は、コロナ禍により生活習慣がさらに不良になっている。余裕のある企業では、オンラインによるフィットネスなどを導入しているところもある。

③人材育成

コロナ禍により、企業内の人材育成が難しくなっている。テレワークを行っている状況下では、お互いに顔が見えない状況で仕事を進めており、特に新入社員や異動者の育成が難しい。このような状況で入社した新入社員が、次年度以降、どのように育っていくのか心配である。

職場のメンタルヘルスやストレス対策を担う将来の人材育成も課題である。心理職に関しては、公認心理師、臨床心理士で産業領域に関心を持つ人が少なく、すそ野が狭い状況にある。また、大学・大学院で心理学を専攻する学生のうち、産業領域に関心を持つ学生も少ない現状にあることから、学生に対する興味・関心をいかに高めるかが課題である。

④研究面

心理学の領域では、研究結果の再現性を懸念する指摘もある。たとえば、心理学研究の90%以上を占めているのが、WEIRD (Western, Educated, Industrialized, Rich and Democratic) を対象とした研究であるとも言われており、日本から知見を発信することの意義は大きい。

AI を使った研究領域が発展し、従来の心理学研究で使われてきた統計手法だけでは、検証が難しい領域もある。

心理学は現象のメカニズムの解明を得意としてきたが、得られた知見の社会への応用や適用にいかにつなげるかも、重要な課題である。

5. 学会全体の10年後の将来構想（他学会との関係や学会開催方法等を含む）

⑤学会の開催方法

研究者にとっての学会は、定期的な進捗報告の場、研究者同士の親交を含める場でもあり、モチベーションを高める場でもある。これらの機会を、オンライン、オンサイトでどのように提供するかが挑戦的課題である。

オンライン、オンサイトの開催のいずれも長所、短所がある。オンラインの場合、これまで学会に参加できなかった人（子育てや介護中の人、遠隔地の人など）が参加できる長所がある一方で、自分が興味のあるセッション/発表しか見ないという可能性もある。

オンサイトだと、会場にふと立ち寄る機会もあり、知見を偶発的に広げる機会を持つことができる。オンサイトの学会には、地域振興的な目的もあるほか、開催地の食事、文化、歴史などに触れることができる機会ともなる。また、現地で出会った人と、気軽に近況が

話し合える点も長所である。

⑥学会間の連携

類似した学会が多いことから、関連学会間との共存、連携、すみわけを探る必要がある。たとえば、複数の学会に所属することで学会費が増えてしまうが、会費の割引制度（例：片方の会員であれば他方の会費を割り引く）を設定するのも一案である。また、各学会内で同じ機能を有しているもの（部会、委員会など）について、学会間の連絡会を設置したり、連携学会の学会誌に論文を投稿することができる機能（少額の投稿料を徴収なども含めて）、投稿された論文の移行機能（より適切な学会誌にトランスファー）を設定することも考えられる。

⑦研究と実践の橋渡し

一般会員のほか、企業会員のような制度を設定し、研究者と企業との連携ネットワークを図ることも一案である。企業側は研究者にコンサルテーションを求めることができる一方、研究者側は企業との共同研究の機会や、研究フィールドを拡大する機会につながるなどの長所もある。学会としても、企業の動向調査、企業訪問などの機会を設定することが可能になる。

⑧職能、学会の機能について

心理職の中でも、産業領域の専門家が必要である。本学会の心理職委員会が作成したコアカリキュラムが一助となる。

また、非常/危機事態における心理的対応における専門部門やチャンネルを持つておく和良好的。たとえば、COVID-19 のパンデミックが発生した場合、学会として声明を出す、エビデンスや好事例を発信するなどの姿勢を提示することが考えられる。

⑨その他

学会誌について、和文誌であっても掲載された論文を英訳して紹介することで、国際的にも貢献できる可能性がある（著作権や原著性の課題をクリアする必要あり）。また、査読者と著者のやりとりを WEB サイトに公開して、査読プロセスの透明性を高めるとともに、執筆者と査読者のレベルアップにつなげることも考えられる。

6. 各グループ・分野における将来構想（各グループ分野の活性化の方策を含む）

③人材育成

公認心理師、臨床心理士の養成課程で、産業領域に関心を持つ若手を増やす必要がある。ただし、若手にとっては産業領域で職を得る際のハードルは高い。たとえば、求人条件として、社会人経験や産業以外の心理領域での実務経験を求めていることが多く、新

卒者の入職が困難な状況にある。求職者にとっても、産業領域での業務がイメージしにくい点がある。実習やインターンシップの機会を増やすなど草の根的な運動が必要である。入職後も、従来の産業保健スタッフとの連携以外に、人事労務スタッフなど多様な職種のスタッフと連携できる支援を行うことが、学会としても必要である。

④研究面

従来の研究で得られた知見を常にアップデートし、新しいエビデンスにもとづいた研究と実践の推進が求められる。また、基礎研究の充実とともに、現場と連携した研究の展開も必要である。

1. グループ名

看護学グループ

2. メンバーリスト

- 三木明子（関西医科大学）
- 栗岡住子（桃山学院教育大学）
- 平田真以子（株式会社クボタ）
- 鈴木純子（大阪産業保健総合支援センター）
- 吉川悦子（日本赤十字看護大学）

3. 委員会開催日時

- ・2020年7月15日（水）21:00-22:30 オンライン会議
- ・2020年7月17日（金）10:00-11:00 オンライン会議
- ・2020年7月17日（金）11:00-12:00 オンライン会議
- ・2020年10月26日（月）21:10-23:20 オンライン会議
- ・2020年10月29日（木）18:00-19:30 オンライン会議
- ・2020年10月30日（金）18:00-19:30 オンライン会議

4. 現在の課題（これまでに検討されてきたことも含む）

①本学会の特徴・強みについて

学会としての特徴・強みが分かりにくい。産業ストレスとは？どういう学会？と産業看護職から聞かれて答えにくい。産業衛生学会、産業看護学会は、産業看護職の活動全般を網羅しているので学会の特徴や強みが理解しやすい。産業精神保健学会など、産業分野で似たような学会があるが、その差別化が明確ではなく、本学会の「グローバル」、「アカデミック」といったアピールポイントが伝わりにくい。

量的研究にやや偏っているが、質的研究や活動報告の投稿を増やし、実践の評価の手法を多岐に示すことが必要ではないか。

②コロナ禍に伴う新たな産業ストレスの課題について

コロナ禍では今までにない産業ストレスの課題が生じている。従来の考え方を脱却する必要がある。例えば以下のような課題がある。

- ◆ライン機能の低下
- ◆産業保健スタッフのサポート機能の低下
- ◆家庭で育児や介護をしている方にとっては、仕事と家庭の境界が不明瞭
- ◆外出自粛に伴う身体活動の低下
- ◆何をもって復職可とするか（復職基準）

オンライン中心になり、緊急性のある案件をどう拾うかが課題である。出社してこないから安否確認が難しい。メンタルヘルス不調者とどのように接点をとったらいいか。アクセスしやすい方法を考えていくことが必要になる。これまでは「待つ」スタイルであったが、定期的な面談だけでなく、「相談をしたい」というニーズがあったときに、どのように様々なツールを活用し収集していくかを考えていかなければならない。復職規程をどうするか、在宅勤務などの働き方の多様化、障害者雇用、外国人支援など、現場では困っているところが多々あるが、学会を通して、有益な情報提供が必要である。

今後、集団教育や個別面談がより難しくなるだろう。対面ができない環境下で、顔色や血圧、心電図などのデータをどう収集するのか。睡眠計測もウェアラブル化されていくので、マルチデバイス対応し、個別の支援や災害や気候変動に即した新しい産業ストレスの支援体制の構築が必要ではないか。

③学術集会・研修会について

オンラインのメリットとしては、交通費がかからないので、遠方でも参加しやすくなった。一方、デメリットとしては、ファシリテーターと参加者との調和がうまくできないことがあげられる。10年後を見据えると、オンラインが当たり前になっているだろう（アバターで保健指導をする時代もくるかもしれない）。今後の学会や研修会の案内や情報発信に関して、ITに精通する専門家を配置するなどの体制を変えていく必要性はないか。

④人材・養成者の育成について

実務者養成を学会がどこまで担うか。産業ストレス学会は、研究方法についての研修など、アカデミックな取組みについては積極的に実施している印象だが、実務者養成については不足しているのではないだろうか。学会員の職場体験をする機会など、学会員と将来の学会員とをつなげる機会を積極的につくる必要があるのではないか。

⑤産業看護職の学会員数について

産業看護職の学会員数を増やすためにはいくつかの課題がある。

1人職場の看護職は、現場をあけることができないので、複数の学会に所属し、学会参加をするのが難しい。複数の学会に入会するのは経済的な負担もある。実際、産業看護職のオンラインネットワークの情報交換では、学びたい意欲の高い人が多いが、どの学会に入会したらいいのか、わからないという意見がある。産業ストレス学会は、産業看護活動を広く学びたい人にはオススメしにくい。現役の産業看護職は1人職場が多いので、学会参加、研究実施や論文投稿は負担がある。ロコミで入会へとつなげているのが現状だ。

1人職場では、産業看護職は情報が少なく孤立化している。産業看護職が複数名配置されている規模の大きい事業所では気づかなかつたが、地方で1人職場になると、社内の役割としては高いエビデンスが求められず、自分の力を発揮できないという悩みを抱えて

いる産業看護職もいる。そんな中で、あらためて学会に入会し、知識をアップデートする必要性が生じ、入会した経緯がある。しかし、産業看護職の中には、学術集会に参加する目的が情報収集であるため、学会に入会せずに、非学会員として興味のある学術集会に参加すればよいという考えもあり、入会するメリットをアピールしていかないと会員数の増加は難しい。これからの学術集会はハイブリッド型が求められる。そうになると、1人職場でも参加しやすくなる。一つ目、二つ目の学会として入ってもらえる学会にならなくてはならない。

⑥産業看護職委員会の活動について

本学会員である産業看護職は、所属する学会が複数にまたがっているのが現状だ。そのため、同じ人が複数の学会に所属し活動しているため、力が分散し、1つの学会で力を結集して活動することが難しい。これまで毎年、学術集会にあわせて、産業看護職委員会企画のシンポジウムを開催している。本学会では古くから産業看護職委員会が各種委員会の中に位置づけられている。しかし、現在、事業所で産業看護職が学会での委員会活動を行うことを理解してくれる管理職は多くはない。そのため平日の日中に産業看護職委員会の会議を行うのは難しく、土日や勤務外の時間となる。

産業看護職の現場では、研究に取り組みにくい状況がある(倫理委員会がない、そもそも研究のやり方がわからない)。学会に相談したり、サポートしてもらえたりする場があるよい。また、産業看護職の活動の効果(エビデンス)を示してもらえるとよい。

5. 学会全体の10年後の将来構想(他学会との関係や学会開催方法等を含む)

①本学会の特徴・強みについて

・ホームページの充実で社会に積極的に情報発信

本学会の企業・労働者向けの情報である「新型コロナウイルス感染症ストレス対策インタビュー」では、人事の人の意見が載っており参考になる。上司(事務職)にホームページを紹介し、他の事業所の取り組みを知ることによって、一緒にストレス対策を考えることに活用できた。このような情報発信は、本学会の認知度が上がる。メンタルヘルス対策好事例もよい。学術的な側面も大切だが、現場に役立つ、現場に落とし込める情報発信はありがたい。本学会は人事労務部会があり、アピールポイントになるのではないかな。

・学会内での多職種連携

産業ストレスの課題解決に向けては多職種連携が必要である。特に人事労務など企業側も重要。産業看護職・産業医・人事労務など、他職種が学会に積極的に参加してもらえるプロモーションをしていくことが重要である。

・会員歴の短い学会員向けの産業ストレスを議論する場の設定

若手向けに「産業ストレス」というテーマで事例を出し合う場を設定する。著名な講師ばかりが発表する教授型のシンポジウムではなく、若手同士で講師を交代で行なうなど

の場をつくると、若い人でも学会に入りやすくなり、活発な意見交換や議論ができるのではないか。

・トータルメンタルヘルスプロモーションの実践と評価

ストレスチェック、健康経営、メンタルヘルスなどの組織的アプローチやコンサルティングが本学会の強みではないか。中小企業にも役立つ内容でもある。施策（システムづくり）と、学術的・学際的研究の2本柱でメンタルヘルスにアプローチする「トータルメンタルヘルスプロモーション」の実践と評価をセットにする。現場と研究がコラボレーションし、実務と研究が乖離しない形がつけるとよい。

・産業ストレスを柱に職種を超えたつながりの構築による研究の促進

第27回日本産業ストレス学会では、テーマが「産業ストレスと法」でユニークだった。いろいろな職種との連携の可能性が広がった。産業ストレスを柱として職種を超えたつながりで研究を促進するのがよいのではないか。同じ職場、同じ職種での研究ではなく、本学会の委員会や部会が連携・協同して研究を促進する、あるいは将来構想委員会のグループ間研究を促進する。産業ストレスに関する研究は、他学会ではなく本学会で発表できるように、本学会員の職種を超えたつながりが必要ではないか。

・新たなエビデンスの創出方法

伝統的なエビデンスの示し方は、ツールの評価や複合的な実験的・研究的な効果検証だが、時間を要する。5年、10年後に評価した結果を、実践で活かせるのか。時代の流れのスピード感に従来の研究方法から脱却してスピード感を重視することが学会として求められているのではないか。科学的根拠という点では今後、急速的に発展していくことが考えられる。従来あるエビデンスの出し方ではスピードが追い付かなくなるのではないか。新しい働き方が求められている今、例えば、グッドプラクティスを積み重ね、後から理論付けの時代になることも考えられる。

本学会でも好事例集などアーカイブスを作成しており、実践重視のアウトプットにシフトしつつある。複数のことを同時に実施して、介入のアウトカムが出ればそれがエビデンスにならないか。ビックデータを用いたセルフチェックの作成や特定の職種に特化したチェックなど。実践、介入事例を学会が集めて分析してもよい。最後にエビデンスがついてくればよいのではないか。

②コロナ禍に伴う新たな産業ストレスの課題について

・リモートワークでの生活習慣の変化とストレス

テレワークによって電子媒体を用いた作業が増え、目を酷使するため目の障害が増えることが想定される。通勤で得た時間が睡眠時間に当てられているというような調査結果があり、今、介入できたら健康的な生活習慣の定着など、何か変わるのではないか。

・遠隔保健指導の工夫

メタボ指導にもメンタルヘルスが大きく関わっており、その視点は欠かせない。ただし

実際の指導は見える化しにくい。遠隔保健指導が急速に広まっている。8割在宅勤務となっている企業では対面以外に遠隔保健指導を実施している。ツールを用いながら対面とは違ったスキルが必要となる。ベテランのコンピテンシーの中身が見える化してはどうか。遠隔保健指導は対面と違って雰囲気伝わりづらいため、リアクションは大袈裟にするなど、オンラインでコミュニケーションを取る際のポイントがある。

リモートの保健指導の場合は、協力が得られると録画ができるので、ある程度蓄積されると面接（指導）方法の分析ができる可能性がある。リモート面談やリモート研修のときのブレイクの時間の作り方など、今ならではの工夫点も提案できるとよいのではないかな。

定期ミーティング前に雑談を入れている企業もある。例えば「3分衛生講話」などでテーマ設定して、各人がスピーチをしてから始めるのはどうか。人間工学会からも7つのTips（タブレットの見方など簡単なもの）が出ている。

保健指導の満足度評価について、質問紙評価だけではなく、脈波などの実験データも含めた科学の力を利用した評価（ツールの開発）によって質の向上に繋がるのではないかな。

③学術集会・研修会について+④人材・養成者の育成について

・オンラインミーティング，オンライン研修の場と機会の提供

オンラインを活用した研修企画，研究の相談やサポートが得られたら，1人職場の看護職も助かる。1人職場の学会員も多いことから，困った事例を話せる（相談できる）クローズな場や事例検討ができるようなオンラインミーティングの場があるとよい。学会員の研究の困りごとの相談，研究のサポートもできるとよい。オンラインで相談できる体制があれば，相談件数が増え，相談内容が多岐にわたると思うが，本学会員の多彩なメンバーを考えると対応できるのではないかな。

学会参加だけでなく，それに関連した飲み会などの場で実践の悩みを共有したり，その後の交流に繋がることが強みである。インタラクティブなコミュニケーションを活性化し，オンライン研修をシリーズ化したらそのような場の提供となるのではないかな。シリーズ化すると，職場以外の学会員間のつながりが継続し，互いに相談することができる関係の構築ができるかもしれない。横のつながりを得られる会になるといいのではないだろうか。

実務とアカデミックのつながりを強くするため，著名な先生方のオンラインゼミを開催するのはどうか。

オンライン研修では，学会認定資格を検討し，産業ストレスに関する人材育成の場となれば，本学会としての価値・意義が高まり，さらに発展していけるのではないかな。

学会で研究方法についてのセミナー等があるが，看護職にとっては専門的で難しい内容でもある。現場の看護職向けに「こういう風にすれば研究発表ができますよ」といった具体的な例を挙げていくとよいのではないかな。

・次世代育成の場としての学会

学会員の職場のインターンシップなどを行うことで、次世代育成の場にならないか。産業ストレスのキャリアラダーを示す。ベテランは若手育成のフェーズに入っている。本学会でも若手が発表できるようになれば、組織としても新しくなるし、学会の強みとなる。各分野・グループから若手を出して「若手が語る将来の産業ストレス」といった趣旨のシンポジウムを開催し、新しいことにチャレンジする。そうすることで若手の話を聞く機会にもなる。

リモートなどで働き方も変わり、10年後の「健康な状態」が変わっているかもしれない。例えば復職の基準なども今までは「出勤できること」が前提だったが、これからは「出勤できなくても家で仕事できればいい」と変わっている。学会で、「10年後に、働く人がめざす健康」というテーマで考えてみたい。

6. 各グループ・分野における将来構想（各グループ分野の活性化の方策を含む）

③学術集会・研修会について

海外の学会では、若手が講師やシンポジジストとして登壇するなど、若手育成が進んでいる。毎年、同じような講師がシンポジジストとして登壇するのではなく、若手中心でディスカッションするシンポジウムを設けるなど、学会も変えてかないといけない。

直近の10年で働き方も関わることを考えられる。リモート社員を中心とした保健指導など、学会として提案できるものがあるといい。

産業看護職の強みは社員のすぐ近くにおいて、広い視点から個人や組織の課題を捉えられるところだと思う。課題を吸い上げて、情報交換をする場やそれらの中から研究に繋がられるような場があるとよい。

病院勤務の看護師はある程度は地域差もなく一定レベルの教育を受けているが、産業看護については職場の多様性が高いこともあり、産業看護の技術（スキル）の向上について懸念がある。研修の充実が必要である。

④人材・養成者の育成について

看護系大学の実習も、コロナ禍で学びの形が変化した。社員が出勤してこないで、リモート面談をしている産業看護職の「ちょっとした工夫」、「ちょっとした見立て」を学べる。今まで見える化してこなかったものを振り返る機会となっている。ここからヒントを得て、産業看護職のリモート面談を、学会員間で学びあうような場があるとよいのではないか。企業内で産業看護職を育てるだけでなく、学会員の産業看護職同士で育てられるしくみづくりの検討もあるといいだろう。将来、産業ストレス学会で、産業看護職のキャリアラダーをつくるのはどうか。

⑤産業看護職の学会員数について

産業看護職がこんなことを体験できるなら、この学会に入ってもいいかなと思うよう

なアイデアを考えたい。また、「産業ストレス」というテーマで若手と先輩が引っ張っていくような体制になるといいだろう。

産業保健の現場の状況・環境も多様化してくる。そういった意味でも、産業看護職同士が情報交換できる場があると良い。

⑥産業看護職委員会の活動について

・産業看護職のニーズの高いセミナー、シンポジウム、研修内容

産業看護職の強みとして、メンタルヘルスの問題のある事例も含め、幅広い側面で社員の支援にあたることができることがあげられる。産業看護職に特化した委員会活動を促進するために、ヒアリングを実施すると良いのではないだろうか。

学会参加の目的が、アカデミックな最新の知見を得る、実務的なスキルアップを図るという2点だとすると、産業看護職向けの研修やワークショップがあると学会参加につながるのではないか。本学会は、様々な職種の話が聞けて、統計分析について学べるのが強みなので、研究をしたい人のサポートになる。メンタルヘルス実務者養成という面では、面接の仕方や技術について取り上げると若手が受けたい研修内容になるのではないか。他の看護学系学会・部会とのコラボを企画するのはどうか。

追加項目 ⑦産業看護職としての今後の課題について

産業保健のアウトソーシングも検討される時代になっていて、産業看護職が事業場内に存在する意義を問われている。産業看護職が自分の所属する事業場に対して、アピールしていくことも必要だが、もっと大きな動きも必要だと思う。今後、企業は自社で保健師を抱えていけるだろうか。これまではオフィスの中に健康管理部門があって保健師がいてというスタイルでやってきたが、オフィスもなくなってくる中で、自社で保健師を抱えるよりも、オンラインで面接をしてくれる会社と契約するなど、スタイルが変わっていくのではないか。企業の保健師として残るのであれば、どうアピールしていくとよいか。

日本産業衛生学会では産業看護専門家制度があるが、企業の中では産業カウンセラーや公認心理師に比べると知名度は低い。企業にとっても、お金をとってくるような産業看護職が求められるかもしれない。産業看護職の地位向上という点でも、今あるデータをどう活かすか、その点も高めていく必要があるだろう。

開業のチャンスなのか。職場巡視がなく、リモートで仕事ができるような業種は狙い目かもしれない。仕事をする場が分散している中で、保健師もルーチン業務ではなくなってくる。そのような中で保健師自身もどうやってスキルアップもしていくかが課題となっている。

1. グループ名

ダイバーシティ推進グループ

2. メンバーリスト

○渡井いずみ(浜松医科大学)
江口尚(産業医科大学)
津野香奈美(神奈川県立保健福祉大学)

3. 委員会開催日時

- ・2020年7月6日(月)10:00-12:00 オンライン会議
- ・2020年7月18~20日 メール会議
- ・2020年9月29日(火) メール会議

4. 現在の課題 (将来構想含む)

1. 女性労働者におけるストレス

- ・縦断研究をまとめたシステマティックレビューより、女性と男性では職場のストレスによる健康影響は異なる。
- ・男性は仕事上のストレインが循環器疾患発症や死亡に関連するのに対し、女性では一貫した知見が得られておらず更なる検討が必要である。
- ・特に我が国の女性労働者は職場外(家庭)での負担が高く、中でも育児を担う女性にその傾向が増大するため、就業女性のストレス軽減には家庭要因や影響を考慮した研究の推進が必要である。

2. 外国人労働者におけるストレス

- ・外国人労働者数の増加が著しく、地域偏在性(首都圏、東海地域、大都市圏)や国籍の多様化、零細企業や非正規労働が多いという特徴がある。
- ・しかし、外国人労働者のメンタルヘルスに関する研究は Economic Partnership Agreement (EPA) の対象者や大企業の雇用者などごく一部に限定されている。
- ・限定的な事例報告や活動報告から言語の問題や異文化ストレスがメンタルヘルスに影響すると考えられる。
- ・今後は多言語を用いた全国的な実態調査を実施すること、支援については職域に加え地域行政や医療機関、NPO を含めたコミュニティベースの検討が必要である。

3. 慢性疾患や障害を抱える労働者におけるストレス

- ・障害を抱えた労働者の数は年々増加し、実雇用率も2.11%と増加している。
- ・労働者の高齢化により慢性疾患を持つ労働者も増加しており、今後も同様の傾向が続く見込みである。
- ・従来の産業ストレスは主に健常者を対象としており、慢性疾患や障害を抱えた労働

者の実態は明らかではない。

- ・障害や疾病を抱える労働者に対する「差別」とメンタルヘルスとの関連も考慮した検討が必要である。
- ・「差別」に関する研究の場合、事業者の安全配慮義務や合理的な配慮の提供という考え方との概念整理も必要であり、保健医療関係の研究者だけでなく法律家や社会学の研究者も交えた学際的な視点が求められる。
- ・就労女性や外国人労働者とも通じるが、支援については企業外資源(保健所、障害者就業・生活支援センター、ジョブコーチ)との連携を視野に入れる必要がある。
- ・Patient and Public Involvement の思想に基づき、当事者を中心に学際的に進める必要がある。

5. 学会全体の10年後の将来構想(他学会との関係や学会開催方法等を含む)

1. 学会執行部のダイバーシティ推進

- ・理事・評議員に積極的にマイノリティー(例:医学系の女性教授,看護系の男性教員,外国人等)を登用する。

2. 学会参加者のダイバーシティ推進

- ・マイノリティーの当事者が参加するシンポジウム,講演等の開催や当事者団体向けスペースを確保する。

3. 産業ストレスのエビデンス発信

- ・学会から産業保健実践者に分かりやすく産業ストレスの知見を情報提供する。

4. 多職種による学際的視点を大切にする

- ・研究者と実践者が協働して,現在の「産業ストレス」,将来課題となる「産業ストレス」について議論を深める場とする。
- ・多職種による構成割合を反映させた学会企画や学術誌の構成を検討する。

5. 近接する他学会との連携

- ・日本ストレス学会,日本産業精神保健学会,日本経営行動科学学会,日本産業組織心理学会などとのコラボレーション企画や学会の共同開催を実施する。
- ・学会開催について,単独開催と共同開催を組み合わせる。

6. 各グループ分野における将来構想(各グループ分野の活性化の方策を含む)

以下,すべて活性化の方策(1~3を統合した全体的な方策)

I. 職場のDiversityに伴い増加する労働者の職場環境の実態を明らかにする。

- ・女性,外国人,障害や疾病を抱える労働者のストレスや健康影響を明らかにするためのコホートの構築を含めた大規模実態調査を実施する。

※Patient and Public Involvement の思想をもとに当事者の視点・ニーズの手続きを取り入れる。

II. 多様化する労働者を支援する仕組みや制度構築を図る

- ◆ 保健医療・心理学にとどまらず、法学，社会学，経済学，多文化交流，福祉学などの分野の研究者も交えた学際的チームによる研究を推進する。
- ◆ 研究成果は、「当事者(労働者)向け」「経営者向け」「産業保健スタッフ向け」「研究者向け」にそれぞれ活用してもらえるように発信する。
- ◆ Minority である労働者の支援に携わるコミュニティの人材(地域保健関係者)の学会参加や入会を推進し，このテーマでの地域職域連携を推進する。

III. 職場の Diversity 推進に伴うストレス要因の特定(negative factor)と，Diversity が推進される理想的な職場モデルの明確化(positive effect)の双方向の研究を推進する。

- ◆ 女性，外国人，障害や疾病を抱える労働者らに特有のストレスおよび健康影響を解明する。
- ◆ 多様な人材を包含する職場や職場文化・風土の好事例をまとめる。
- ◆ Social inclusion を具現化，促進する職場の概念や構造，要因を明らかにする研究を推進する。

1. グループ名

研究推進・国際交流グループ

2. メンバーリスト

○中田光紀（国際医療福祉大学）
井澤修平（労働安全衛生総合研究所）
津野香奈美（神奈川県立保健福祉大学）

3. 委員会開催日時

- ・2020年3月25日(水)15:00-16:00 オンライン会議
- ・2020年10月6日(火) メール会議
- ・2020年11月28日(金) メール会議

4. 現在の課題（これまでに検討されてきたことも含む）

- ・研究推進
 1. 海外との共同研究，特にアジア地域における研究を推進する必要がある（現在，韓国との共同研究については進行中）。
 2. 現場で役に立つハンドブックなどの情報は十分発信できていなかった。
 3. 多くの企業あるいは健診機関ではデータはあるが解析はできない，あるいはデータを持て余していることが想定できるため，それらのデータの解析手法を提供するとともに研究に生かす方法論をより一層構築する必要がある。
 4. Youtubeなどの利用があまりなかった。
- ・国際交流
 1. これまでは比較的欧米との交流に注目してきたが，アジア地域の産業ストレス分野との国際交流は少なかったことから，アジアにおける研究者・実務家を招聘することにより，国際交流を活発化する必要がある。
 2. 海外の国際機関に若手研究者の派遣などは行われてこなかった。
 3. アジア地域に存在する日系企業は文化的問題も含む，多様な問題を抱えていることから本学会における情報を発信・提供する必要がある。
 4. 現在，連携協定しているアジア地域における学会（韓国産業ストレス学会等）とのコラボレーション企画や学会の共同開催が必要である。

5. 学会全体の10年後の将来構想（他学会との関係や学会開催方法等を含む）

- ・研究推進と国際交流
 1. 海外との共同研究と学会を共同開催する。現在，連携協定しているアジア地域における学会とのオンライン開催は現実的である。

2. 上記の実績を通して、産業ストレスの研究内容ならびに現場で役に立つハンドブックをオンライン著書として出版し、翻訳本も出版する。
3. 海外の健診データについて現状を把握し、解析手法の提供や共同研究に発展させる。
4. ICT 技術を活用し、産業ストレスに関する情報を Youtube などに掲載する。
5. ILO 等の国際機関に若手研究者を派遣することを推進する。
6. アジア地域に存在する日系企業は文化的問題も含む、多様な問題を抱えていることから本学会における情報を発信・提供する。
7. 産業ストレスに関連する海外機関に研究者を派遣する。ただし、費用の問題が存在する。
8. 現在、連携協定しているアジア地域における学会(韓国産業ストレス学会等)とのオンライン学会を開催する。

6. 各グループ分野における将来構想(各グループ分野の活性化の方策を含む)

・研究推進

この10年において、アジア地域・ヨーロッパ地域との連携を積極的に行い、産業保健領域においてアジアを先導し、新しく役に立つ情報を発信することを目標とする。最新のIT技術を活用し、安価でリッチな情報を提供する。企業や健診機関に積極的にアプローチして、データの解析手法を提供するとともに研究に生かす方法論を構築する。

・国際交流

アジア地域の産業ストレス分野との国際交流を重視し、研究者・実務家との交流を図ると同時に国際機関との人事交流を深める。アジア地域に存在する日系企業は文化的問題も含む、多様な問題を抱えていることからこれらの組織に情報提供を行うとともに研究も推進する。

1. グループ名

研修・その他グループ

2. メンバーリスト

○種市康太郎（桜美林大学）
西賢一郎（ジヤトコ株式会社）
今村幸太郎（東京大学）

3. 委員会開催日時

- ・2020年5月23日（土）10:15～11:00 オンライン会議
- ・2020年7月14日～15日（土）メール会議
- ・2020年10月6日（火）メール会議

4. 現在の課題（これまでに検討されてきたことも含む）

- ①（研修内容）10年後の教育研修を見据えた場合に、産業ストレス学会の学際性を活かしながら、その内容、形式について会員のニーズにより対応できるものとなっていることが望ましい。
- ②（研修内容の学際性、他学会との連携）産業ストレス学会は、学際的な多職種の集まりであるので、その点を活かして学際的かつ実践的な内容の情報の提供や研修を継続的に実施する必要がある。その点で、他の学会との連携が必要である。

5. 学会全体の10年後の将来構想（他学会との関係や学会開催方法等を含む）

- ①（研修内容）産業ストレス学会は、学際的な多職種の集まりであるので、産業ストレスをテーマとしつつ学際的かつ実践的な内容について取り組んでいくことを期待する。学会や研修も、そのような取り組みの場として継続的に開催されることが望ましい。
- ②（研修内容の学際性、他学会との連携）他の学会とも協力関係を取り、学会や研修において、講師の派遣などについて協力を求める。学会や研修においても、連携シンポジウムなどの開催を検討する。

6. 各グループ・分野における将来構想（各グループ分野の活性化の方策を含む）

- ①（研修内容）
 - ・学際的な内容の一方で、専門職のみのコアな内容のプログラムも検討する。
 - ・産業ストレス領域の研究の質の向上を目指し、研究法講座は継続的に実施する。将来的には産業ストレス研究への一般投稿論文数が増加することを目指す。

- ・短期的には、オンラインでの研修，ソーシャルディスタンスを保った上での研修など，新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止策を図った，新しい様式の研修方法を模索する。また，「オンラインでセルフケア／ラインケア研修を実施する際のコツ」など，新型コロナウイルス感染症の感染拡大後の状況を踏まえた企画も検討する。
- ・将来構想委員会の各グループの中間報告には研修・その他グループにも関わる内容が多く示されている。したがって，長期的には，それらの産業ストレスに関する課題，さらには，それらの課題を解決する実務者，研究者の養成を目指した研修内容を継続的に展開することが望ましいと考える。

②（研修内容の学際性，他学会との連携）

- ・多職種連携委員会や他の委員会と連携し，内容に幅広さを持たせる。
- ・学会認定資格については，他の近接学会等でも同様の資格制度があるため，その独自性やメリットを検討する。可能であれば，産業ストレス領域の教育を受けてきたことが証明できるような内容であることが望ましい。

3.7 第28回日本産業ストレス学会（2020年12月5日）

シンポジウム3「これからの働き方を考える」において、大塚泰正委員長が「日本産業ストレス学会の将来構想」と題して講演を行った。講演では、将来構想委員会が設置された背景、委員・メンバー構成、委員会の活動状況などについて報告された。また、「日本産業ストレス学会の10年後のあるべき姿」を紹介し、表3.1に示した4つのあるべき姿に対して、現時点で挙げられている具体的な内容についていくつか解説した。

3.8 日本産業ストレス学会研修会（2021年2月7日）

大塚泰正委員長より、研修会において「ウィズコロナ、アフターコロナを見据えた産業ストレス学会のこれから～将来構想委員会からの中間報告～」と題した講演が行われた。講演では、第28回日本産業ストレス学会で発表した内容に加えて、臨床医の先生方を対象に実施したアンケート結果の概要について報告された。また、これまでの将来構想委員会の検討の中から、在宅勤務、テレワーク、職場復帰支援など、ウィズコロナ、アフターコロナ関連で挙げられた課題についていくつか紹介した。

3.9 第4回委員会（2021年3月31日）

第3回委員会での検討結果をもとに、「10年後のあるべき姿」を達成するための小目標案を作成し、到達目標や担当する委員会等について検討した。第4回委員会の開始に先立ち、各グループおよび関連する委員会に小目標案を提示し、意見を求めた。

小目標については優先順位が付けられるとよいのではないかとの意見が出され、会員を対象に各小目標の重要度についてのアンケート調査を実施することとなった。

3.10 小目標の重要度についてのアンケート調査（2021年6月）

3.10.1 目的

将来構想委員会が作成した小目標の重要度を明らかにすること。

3.10.2 方法

日本産業ストレス学会会員 932 名を対象に匿名の web アンケート調査を実施した。各小目標について、重要度を「1. 重要だと思わない」、「2. あまり重要だと思わない」、「3. どちらともいえない」、「4. 少し重要だと思う」、「5. 重要だと思う」の 5 件法で回答を求めた。調査時期は 2021 年 6 月 11 日～30 日であった。

3.10.3 結果

211 名の会員から回答が得られ、回答率は 22.6%であった。回答者の属性等の内訳を表 3.3 に示す。男女の割合に大きな偏りはなく、年代は 50 代が最も多かった。会員歴は 5 年未満が 100 名 (47.4%) であった。職種は心理職が最も多く、次いで医師、看護師の順であった。勤務場所は企業が最多だった。8 割程度の回答者は学会発表や論文発表の経験があった。

各小目標に対する重要度の平均値、SD、回答頻度、ランキングの一覧を表 3.4 に示す。1 位は「1. 社会の情勢や働き方の変化に対応した産業ストレスの課題の解決に資する科学的根拠を蓄積する（研究）」の「1-1. 最新の産業ストレスの課題を反映した研究を推進する。」であった。2 位は「2. 社会の情勢や働き方の変化に対応した産業ストレスの課題に対応できる実務者を養成する（臨床、実務）」の「2-4. 参加しやすい学会や研修会を設計する。」であった。一方、「3. 産業ストレス研究や職場のメンタルヘルス実務者養成において学際間、多職種間の連携をグローバル規模で展開する（学際、多職種連携、国際化）」に含まれる小目標は全体的にランキングが低かったが、重要度の理論的中央値である 3.0 を下回る項目は認められなかった。なお、今回の回答者の約半数は企業に勤務する会員であるため、結果を解釈する際にはこの点にも留意する必要がある。

表 3.3 小目標に対する重要度アンケート回答者の属性等

属性等	N	(%)	属性等	N	(%)
性別			職種 (複数回答)		
男性	94	(44.5)	医師	60	(28.4)
女性	114	(54.0)	臨床医	18	(8.5)
それ以外	3	(1.4)	産業医	51	(24.2)
無回答	0	(0.0)	その他	5	(2.4)
年代			看護師	44	(20.9)
20代以下	0	(0.0)	産業	42	(19.9)
30代	36	(17.1)	その他	2	(0.9)
40代	55	(26.1)	心理職	76	(36.0)
50代	72	(34.1)	産業	68	(32.2)
60代以上	46	(21.8)	その他	10	(4.7)
無回答	2	(0.9)	歯科医師	0	(0.0)
会員歴 (年)			衛生管理者	19	(9.0)
0	1	(0.5)	精神保健福祉士	8	(3.8)
1	11	(5.2)	弁護士	0	(0.0)
2	17	(8.1)	社会保険労務士	3	(1.4)
3	25	(11.8)	人事労務担当者	5	(2.4)
4	10	(4.7)	教育職	24	(11.4)
5	36	(17.1)	研究職	26	(12.3)
6	11	(5.2)	その他	6	(2.8)
7	6	(2.8)	勤務場所 (複数回答)		
8	4	(1.9)	大学	48	(22.7)
9	1	(0.5)	研究所 (大学以外)	9	(4.3)
10	31	(14.7)	病院	17	(8.1)
12	2	(0.9)	診療所・クリニック	13	(6.2)
13	1	(0.5)	企業	103	(48.8)
14	1	(0.5)	企業外労働衛生機関	14	(6.6)
15	10	(4.7)	独立系産保健事務所	15	(7.1)
17	2	(0.9)	その他	29	(13.7)
20	15	(7.1)	学会発表, 論文発表の経験		
24	1	(0.5)	あり	168	(79.6)
25	7	(3.3)	なし	40	(19.0)
30	3	(1.4)	無回答	3	(1.4)
35	1	(0.5)			
無回答	15	(7.1)			

表 3.4 小目標に対する重要度

10年後のあるべき姿（大目標）	あるべき姿を実現するための目標（小目標）	ランキング	平均値	SD	5.重要だと思う		4.少し重要だと思う		3.どちらともいえない		2.あまり重要だと思う		1.重要だと思わない		無回答	
					N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)
1.社会の情勢や働き方の変化に対応した産業ストレスの課題の解決に資する科学的根拠を蓄積する（研究）	1-1.最新の産業ストレスの課題を反映した研究を推進する。	1	4.67	0.77	164	(77.7)	33	(15.6)	5	(2.4)	3	(1.4)	4	(1.9)	2	(0.9)
	1-2.臨床家や実践家による研究発表を推進する。	4	4.46	0.86	131	(62.1)	57	(27.0)	13	(6.2)	5	(2.4)	4	(1.9)	1	(0.5)
	1-3.国内の他学会との連携を推進する。	10	4.12	1.04	96	(45.5)	69	(32.7)	27	(12.8)	11	(5.2)	7	(3.3)	1	(0.5)
2.社会の情勢や働き方の変化に対応した産業ストレスの課題に対応できる実務者を養成する（臨床、実務）	2-1.最新の産業ストレスの課題を反映した実務者養成を推進する。	3	4.47	0.91	139	(65.9)	46	(21.8)	16	(7.6)	3	(1.4)	6	(2.8)	1	(0.5)
	2-2.さまざまな研究方法論についての教育を推進する。	7	4.29	0.87	103	(48.8)	77	(36.5)	21	(10.0)	6	(2.8)	3	(1.4)	1	(0.5)
	2-3.会員の現場活動での困りごとを話し合える場を提供する。	8	4.22	0.98	105	(49.8)	65	(30.8)	28	(13.3)	8	(3.8)	5	(2.4)	0	(0.0)
	2-4.参加しやすい学会や研修会を設計する。	2	4.61	0.74	153	(72.5)	41	(19.4)	11	(5.2)	5	(2.4)	1	(0.5)	0	(0.0)
	2-5.産業保健スタッフ向けに臨床医学の最新情報を提供する。	6	4.31	0.87	106	(50.2)	73	(34.6)	20	(9.5)	8	(3.8)	2	(0.9)	2	(0.9)
3.産業ストレス研究や職場のメンタルヘルス実務者養成において学際間、多職種間の連携をグローバル規模で展開する（学際、多職種連携、国際化）	3-1.産業ストレス対策の専門家について定義する。	13	3.80	1.11	68	(32.2)	66	(31.3)	49	(23.2)	17	(8.1)	9	(4.3)	2	(0.9)
	3-2.英語論文が投稿しやすい枠組みをつくる。	15	3.54	1.02	35	(16.6)	83	(39.3)	64	(30.3)	19	(9.0)	10	(4.7)	0	(0.0)
	3-3.海外との連携を推進する。	14	3.75	0.99	51	(24.2)	82	(38.9)	55	(26.1)	17	(8.1)	5	(2.4)	1	(0.5)
	3-4.海外の学会、研究機関、大学などへの派遣事業の枠組みについて検討する。	16	3.52	1.10	41	(19.4)	76	(36.0)	56	(26.5)	27	(12.8)	11	(5.2)	0	(0.0)
	3-5.学会役員のダイバーシティを推進する。	12	3.95	1.07	82	(38.9)	62	(29.4)	47	(22.3)	14	(6.6)	6	(2.8)	0	(0.0)
4.よりよい社会を実現するため政策につながる提言を行う（社会への発信）	4-1.ホームページのコンテンツを充実させ、政策立案者、当事者、経営者、実務者などに向けた内容も含めるようにする。	9	4.16	0.98	97	(46.0)	68	(32.2)	31	(14.7)	10	(4.7)	4	(1.9)	1	(0.5)
	4-2.産業ストレス対策の好事例を収集し社会に周知する。	5	4.39	0.80	114	(54.0)	76	(36.0)	12	(5.7)	8	(3.8)	1	(0.5)	0	(0.0)
	4-3.産業ストレスの研究と実践に関する書籍を出版する。	11	4.10	0.96	86	(40.8)	75	(35.5)	35	(16.6)	9	(4.3)	4	(1.9)	2	(0.9)

3.10.4 まとめと以降の展開

すべての小目標について理論的中央値である 3.0 を上回っていたことから、いずれも日本産業ストレス学会が達成すべき小目標として適切であると考えられる。ただし、「3-3. 海外との連携を推進する。」「3-4. 海外の学会、研究機関、大学などへの派遣事業の枠組みについて検討する。」については、それぞれランキングが 14 位、16 位であることと、内容的に統合できる可能性があることから、「海外との連携を推進する。」という小目標に集約することとした。小目標の優先度については★の数を用いて 3 段階で表現することとし、重要度の平均値が 4.30 以上の小目標は★★★、3.70～4.29 は★★☆、3.69 以下は★☆☆とした。その後、各小目標に対する解説文を委員で分担して執筆した。解説文は「大目標」、「小目標」、「重要度」、「現状と課題」、「小目標を実現するための具体的方策」、「到達目標」、「主担当」、「副担当」、「備考」で構成することとした。

3.11 第 5 回委員会（2021 年 10 月 11 日）

分担執筆した各小目標の解説文について検討を行った。委員から出された意見をもとにさらに修正が加えられた。以上の検討を踏まえ、各小目標についての解説案が完成した。

3.12 将来構想委員会報告書（案）についてのパブリックコメント（2022 年 1 月）

2022 年 1 月までに将来構想委員会によって作成された報告書（案）を会員に提示し、2022 年 1 月 11 日～31 日にパブリックコメントを求めた。その結果、特に大きな修正提案は認められなかった。

3.13 第 6 回委員会（2022 年 2 月）

パブリックコメントを踏まえ、報告書（案）の修正についてのメール審議を行った。その結果、報告書（案）に微修正を加えた上で、将来構想委員会報告書を完成させることとした。

4. 日本産業ストレス学会の10年後のあるべき姿と小目標

「日本産業ストレス学会の10年後のあるべき姿（大目標）」と「あるべき姿を実現するための目標（小目標）」を表4.1に示す。大目標は4点，小目標は15点で構成される。それぞれの小目標に対する詳しい解説について，48ページ以降に掲載する。

表 4.1 「10年後のあるべき姿（大目標）」および「あるべき姿を実現するための目標（小目標）」

10年後のあるべき姿（大目標）	あるべき姿を実現するための目標（小目標）
1.社会の情勢や働き方の変化に対応した産業ストレスの課題の解決に資する科学的根拠を蓄積する（研究）	1-1.最新の産業ストレスの課題を反映した研究を推進する。
	1-2.臨床家や実践家による研究発表を推進する。
	1-3.国内の他学会との連携を推進する。
2.社会の情勢や働き方の変化に対応した産業ストレスの課題に対応できる実務者を養成する（臨床，実務）	2-1.最新の産業ストレスの課題を反映した実務者養成を推進する。
	2-2.さまざまな研究方法論についての教育を推進する。
	2-3.会員の現場活動での困りごとを話し合える場を提供する。
	2-4.参加しやすい学会や研修会を設計する。
	2-5.産業保健スタッフ向けに臨床医学の最新情報を提供する。
3.産業ストレス研究や職場のメンタルヘルス実務者養成において学際間，多職種間の連携をグローバル規模で展開する（学際，多職種連携，国際化）	3-1.産業ストレス対策の専門家について定義する。
	3-2.英語論文が投稿しやすい枠組みをつくる。
	3-3.海外との連携を推進する。
	3-4.学会役員のダイバーシティを推進する。
4.よりよい社会を実現するため政策につながる提言を行う（社会への発信）	4-1.ホームページのコンテンツを充実させ，政策立案者，当事者，経営者，実務者などに向けた内容も含めるようにする。
	4-2.産業ストレス対策の好事例を収集し社会に周知する。
	4-3.産業ストレスの研究と実践に関する書籍を出版する。

大目標 1. 社会の情勢や働き方の変化に対応した産業ストレスの課題の解決に資する科学的根拠を蓄積する（研究）

小目標 1-1. 最新の産業ストレスの課題を反映した研究を推進する

重要度：★★★

現状と課題

日々刻々と変化する世界情勢に伴い、今日における労働者の就業環境の急速な変化、またそれらの者が抱えるストレスも急増している。直近では、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、働き方や生き方にも変化が生じている。このような状況に伴い、労働者の生活の質やメンタルヘルスに社会の関心は多く寄せられている。これらの点を考慮すると、産業ストレス学会の果たすべき役割は益々重要になったと言える。しかし、以下の研究が見過ごされており、課題として残されている。

まず、あらゆる労働者をとらえた包括的な研究も重要であるが、特定の「業種」や「職種」が抱える特有の問題にも焦点をあて、それら特有の問題をどのように解決するかを検討した研究も必要である。例えば、コロナ禍によって特に影響を受けた飲食業や対人サービス業、収入が大きく減少した小売業等、コロナに感染した患者に対応するヘルスケアワーカー、公共交通機関（観光バスなど）などがトピックの一つとして考えられる。もちろん、「業種」や「職種」はその時々や状況によって変化するもので、学会としては柔軟に対応することが望まれる。これらに焦点を絞った研究を学会のホームページなどで公開することによって、その業種が抱える問題にダイレクトに答えられる内容になることが期待される。

また、産業ストレス研究は主に「労働」に注目するが、労働生活は私生活にも大きな影響を与えることから、ワークライフバランスや休息・睡眠、趣味や楽しみにも注目し、質の高い労働生活を実現する研究を展開すべきと考える。

さらに、ポストコロナの働き方を見据えて、テレワークや在宅勤務によるメンタルヘルスへの影響やそれに伴う格差（本当はテレワークしたいのにできない、またはその逆、職場におけるこれにより発生する待遇の格差、等）について検討することが必要である。

小目標を実現するための具体的方策

上記研究領域について、リソースや関心がある会員を中心にテーマごとに集まってもらい、組織的に研究を推進する。場合によっては産業ストレス学会から研究費を一部捻出し、最終的には科研費等の獲得も目指せるようにサポートする。これらの成果については学会誌をはじめ産業ストレス学会で発表を行っていただく。

到達目標

- ・会員によりスモールグループを組織し、テーマごとに研究について議論し、展開してもら

う。

- ・産業ストレス学会としての研究費を捻出し，学会の方針に沿った研究を実行していただく。

- ・上記に当たっては，まずは組織委員会を作り，方針を決める。

主担当

研究推進担当常任理事，研究推進委員会

副担当

組織強化委員会，編集委員会，広報委員会

備考

継続的に会員をサポートする体制が必要

小目標 1-2. 臨床家や実践家による研究発表を推進する

重要度：★★★

現状と課題

産業ストレス学会の会員は、大学等の研究教育機関に所属する研究者と、産業医・産業看護職・カウンセラー・人事労務担当者、EAP、精神科や心療内科、総合医療医などの臨床家、実践家の会員で構成されており、さらに医学、看護学、心理学、経営学、法学等、多様な学問分野を背景とする専門家が集うという特色があげられる。会員の多くを占める臨床家・実践家である会員は、職場におけるメンタルヘルス対策の体制構築や社員向けの健康教育などの一次予防に関する最新知識やエビデンスの情報を得るというニーズが高い。

本学会では、産業ストレスにおけるエビデンスを創出するための研究手法に関する研修や情報公開を積極的に推進してきた。一方で、エビデンスの高い研究知見を得るだけでなく、実際に職場ストレスに起因するメンタルヘルス失調者が発生した場合に、臨床医・産業医・看護職・心理士等の医療福祉専門職がどのように連携してケースマネジメントを行ったか等の事例報告やメンタルヘルス対策としての社内での取組み等の活動報告としての知見も、多くの臨床家・実践家にとっては有益な情報である。本学会でも、事例報告・活動報告やこれらを基盤とした質的研究を推進し、日々の実践活動を担う臨床医・産業医・産業看護職・心理士等による研究発表の機会を増やすことが重要と考える。

小目標を実現するための具体的方策

学会誌には原著に加え、「症例報告」、「資料論文」、「活動報告」、「話題」等の種類がある。学術集会やホームページにおいて、臨床家や実践家からの研究報告を推奨していることを周知する。また、学会の一般演題においては、「研究報告」と「事例/活動報告」の2種類を設定する等、臨床家・実践家が演題登録しやすい仕組みづくりを検討する。「事例/活動報告」については個人情報保護にも留意し、医療機関やEAP等の企業外機関に所属する医療心理職からの発表を促進する。研究発表を希望する実践家に対して、大学に所属する研究者が対応する相談可能な方法を検討する。

到達目標

- ・症例報告や質的研究・事例研究、臨床家からの意見を用いた論文や学会発表の割合を年間20%以上とする。
- ・産業ストレス学会が主催する研修会において、隔年で質的研究や事例研究もとりあげる。

主担当

編集委員会

副担当

臨床医参画推進担当理事，産業看護職委員会，産業心理職委員会，人事・労務部会

備考

演題募集に事例(ケースレポート)も推奨する。集まるようだったらワンプース設ける。

小目標 1-3. 国内の他学会との連携を推進する

重要度：★★☆

現状と課題

以前、日本産業精神保健学会と合同で大会を実施したこともあり、近年でも、学会大会同士の名義後援、共同シンポジウムの実施などでの連携を行ってきた。しかし、それ以上の連携は行われてきていない。また、継続的な連携関係にあるわけではない点が課題と言える。

類似した学会が多いことから、関連学会間との共存、連携、すみわけを探る必要があると考えられる。横の発展として、学会間の交流で、広く学会活動を浸透させる10年とする案が提起できるだろう。

小目標を実現するための具体的方策

連携は、継続的な努力が必要である。例えば、他の学会とも協力関係を取り、学会や研修において、講師の派遣などについて協力を求めることが考えられる。具体的には、各学会の大会長がプログラムを計画する際に連携をタイミング良く提案する必要がある。

また、例えば、複数の学会に所属することで学会費が増えてしまうが、会費の割引制度（例：片方の会員であれば他方の会費を割り引く）を設定するのも一案である。また、各学会内で同じ機能を有しているもの（部会、委員会など）について、学会間の連絡会を設置したり、連携学会の学会誌に論文を投稿することができる機能（少額の投稿料を徴収なども含めて）、投稿された論文の移行機能（より適切な学会誌にトランスファー）を設定したりすることも考えられる。これらは他の学会との協議が必要になる。

その他、これまでに関わりの少なかったものの、今後の発展やコラボレーションが期待できる分野、人事労務、法務などに関わる学会との連携を模索することも必要であろう。

到達目標

- ・他学会との連携を毎年、継続的に実施する。
- ・これまでに関わりが少ないが、テーマが共通している学会とも連携を行う。

主担当

国内連携推進担当（常任理事）

専門職・機関等連携委員会

副担当

編集担当，学術大会担当

大目標 2. 社会の情勢や働き方の変化に対応した産業ストレスの課題に対応できる実務者を養成する（臨床，実務）

小目標 2-1. 最新の産業ストレスの課題を反映した実務者養成を推進する

重要度：★★★

現状と課題

社会の情勢や働き方の変化に応じて、様々な実務者養成が行われている。

例えば、中央労働災害防止などが開催しているストレスチェック実施者養成研修がある。これは労働安全衛生法改正に伴い義務化されたストレスチェック制度を事業場で実施するにあたり、医師または保健師が「実施者」となる必要があるためである。この研修を受講することにより、歯科医師および看護師、精神保健福祉士、公認心理師も実施者になることができる。

他には、東京都中小企業振興公社がメンタルヘルス推進リーダー養成講座を開催し、従業員の心の健康をケアする社内担当者を養成している。ここでは総論、法律、医療、マネジメントをテーマとし、事例を通してメンタルヘルス対策に関する体系的な知識の習得を目指している。また、EAP（Employee Assistance Program）メンタルヘルスカウンセラー、EAPコンサルタントを養成しているメンタルヘルススクールがあり、東京大学大学院医学系研究科精神保健分野では職場のメンタルヘルス専門家養成プログラムなどがある。

このように、種々の目的で多様な実務者を養成するプログラムが存在するが、まず本学会として、学会員の声拾い上げ、産業ストレスの課題に対応できる実務者像を明確にする必要がある。また、日本産業衛生学会では産業保健看護専門家制度があるが、研修で単位を積み重ねることができ、必要な認定試験に合格すれば、認定資格を得られる。2021年2月28日時点で、登録者752名、専門家490名、上級専門家95名が認定されている。このように他学会で専門家認定の制度があるが、本学会は実務者養成をどこまで担うべきかについては、学会員のニーズを把握することが重要である。

現状として、本学会の産業心理職委員が「産業領域で心理専門職に求められるコンピテンシーの抽出と難易度の推定：デルファイ法による検討」を誌上発表している（産業ストレス研究, 27(2), 251-262, 2020）。3領域54項目のコンピテンシーを抽出し、実践する上での難易度からエントリーレベル、専門家レベル、指導者レベルに分けている。今後はコンピテンシー向上のための研修内容を検討するなど、本学会として実務者養成や認定資格制度の構想について検討を進める時期にきている。ただし、産業心理職向けのコンピテンシーに限定されているため、どのような実務者養成を目指すのかについては、議論が必要である。

また、職場内で従業員を育てるだけでなく、学会員同士で育てられるしくみづくりの検討が必要だろう。さらに、学会員の職場体験をする機会など、学会員と将来の学会員とをつなげる機会を積極的につくる方向性の検討も必要かもしれない。

小目標を実現するための具体的方策

1. 産業ストレスの課題に対応できる実務者像を明確にする。
年次大会のシンポジウムのテーマに挙げ、学会員間で討論する。
2. 学会員の実務者養成に関するニーズを把握する。
学会員の実務者養成や認定資格制度に関するニーズを把握するために、Web 調査を行う。
3. 最新のトピックに合わせたシンポジウム等を開催する。
年次大会で最新のトピックに合わせたシンポジウムを企画し、開催する。
4. 実務者養成研修前のスキルアップ研修を企画する。
メンタルヘルスの実務者養成という面では、面接の仕方や技術について、研修を企画する。リモート面談の実施を通して、「ちょっとした工夫」、「ちょっとした見立て」を学べる。学会員が実務者養成のためのシリーズ化した研修を受講する前に動機づけとなる。あるいは、スキルの確認の場となる。
5. 実務者養成のためのシンポジウムや研修を企画する。
産業ストレスの課題に対応できる実務者養成のためのシンポジウムや研修を企画する。学会員が参加しやすいようにオンラインを活用した研修を企画する。また、実務者養成のための研修をシリーズ化する。
6. 学会員の職場訪問（実地研修）をする場を設ける。

到達目標

- ・年1回以上、最新のトピックに関連するシンポジウム等を開催する。
- ・シリーズ化した研修内容を企画する。

主担当

教育研修委員会

副担当

産業看護職委員会，産業心理職委員会，人事・労務部会

小目標 2-2. さまざまな研究方法論についての教育を推進する

重要度：★★☆

現状と課題

日本産業ストレス学会は、2016年度より研究法講座を開講しており、2021年7月までに合計8回の講座が開催されている。各回のテーマは、「産業保健活動のデータを活用した産業ストレス研究の進め方とその発表方法」(2016年5月28日)、「国際ガイドラインで行う職場の無作為化比較試験」(2017年6月10日)、「国際ガイドラインで行う職場のメンタルヘルス研究の系統的レビュー」(2017年12月3日)、「個人と集団のデータを正しく扱う：観察研究データのマルチレベル分析」(2018年6月9日)、「尺度の信頼性と妥当性—国際ガイドラインから考える尺度開発研究」(2018年12月8日)、「自社のストレスチェックデータや健診データをRで解析する方法」(2019年6月22日)、「自社のストレスチェックデータや健診データをRで解析する方法(2回目)」(2020年2月15日)、「無料で使える統計解析ソフトRを使ってみよう(オンライン)」(2021年7月17日)であった。2016年度は年1回、2017年度以降は年2回の開催となっている。

初回の講座は、産業ストレス研究の進め方などについての概要が説明され、主にこれから研究を始めようとする人々を対象にしたものであった。一方、2回目以降は、無作為化比較試験、系統的レビュー、マルチレベル分析、尺度開発など、主に大学院生など研究経験のある人々を対象にした内容と、自社のストレスチェックデータの解析などデータ収集と分析の経験がある人々を対象にした内容が取り上げられた。研究デザインや統計解析手法の解説のみならず、SPSSやRなどのソフトウェアの使用方法についても解説されている。また、講座の最後に研究相談の時間が設けられており、講師などと個別相談を行う機会も提供された。以上のことから、当学会における研究法講座の開催は、産業ストレスの研究や実務に携わる人々に対して、一定の教育的機能を果たしているといえる。

一方、研究法講座については次のような課題が挙げられる。

①研究の初学者や、まだ研究をしたことがない人々を対象にした内容が乏しい

研究の初学者や、まだ研究をしたことがない人々を対象にした講座は初回のみで、2回目以降はデータ収集と分析の経験がある人々や、大学院生などこれまでに研究の経験のある人々を対象としたものとなっている。そのため、近年の研究法講座は、研究の初学者や、まだ研究をしたことがない人々には、やや敷居の高い内容となっている可能性がある。

②質的研究法に関する研究法講座が実施されていない

今まで実施されてきた研究法講座はすべて量的研究(疫学研究)に関するものであり、質的研究に関する講座は実施されていない。さまざまな質的研究の手法について、その実施方法や分析方法などについて解説する機会を提供することが望まれる。

③研究法講座を担当する講師等に偏りが認められる

研究法講座は、ほぼ毎回同一の講師やファシリテーターによって実施されている。特定の

会員のみを担当を依頼するのではなく、より幅広い会員に講座を担当していただけるような仕組みを導入することが望ましい。

小目標を実現するための具体的方策

- ①研究の初学者や、まだ研究をしたことがない人々を対象にした研究法講座を実施する
研究の基本を解説するような講座も定期的を開催する。
- ②質的研究法に関する研究法講座を実施する
質的研究法に関する研究法講座を開催する。量的研究法と同様、参加者のレベルを考慮した講座を計画的に開催する。
- ③研究法講座を担当できる講師バンクを作成する
一部の会員等に講師の負担が偏らないようにするため、研究法講座を担当していただける会員を募集または選抜し、講師バンクを作成する。

到達目標

- ・「①研究の初学者や、まだ研究をしたことがない人々を対象にした研究法講座」については、少なくとも2年に1回開催する。
- ・「②質的研究法に関する研究法講座」については、2022年度末までに質的研究法についての研究法講座の年次計画を策定し、それに沿った形で2023年度から継続的に講座を実施する。
- ・「③研究法講座を担当できる講師バンク」については、講師として適切な人物の専門分野や人数について見積もりを行った上で、2022年度末までに自薦・他薦により会員の中から講師候補者を選定する。

主担当

教育研修委員会

副担当

研究推進担当，産業看護職委員会，産業心理職委員会，人事・労務部会

備考

- ・研究法講座における研究相談の機会は継続して設けることが望ましい。
- ・教材のアーカイブ化により必要な講座が必要な時に受講できるようにすることも検討する。外部に有償で公開することも検討する。
- ・講師に対するインセンティブ（研修内容の書籍化の支援等）についても検討する。
- ・本小目標は実務者の養成のみならず、研究者の養成にも関連するものである。

小目標 2-3. 会員の現場活動での困りごとを話し合える場を提供する

重要度：★★☆

現状と課題

産業保健の現場の状況・環境は多様化し、産業保健のアウトソーシングが検討される時代となり、産業ストレスの課題に対応できる実務者が事業場内に存在する意義を問われている。具体的には、産業看護職や産業心理職は1人職場である学会員も多く、情報が少なく孤立している。事例の対応で困ったときに、実践の悩みを共有し、助言やサポートが得られる場があると良い。実際に事業所外の人と現場活動での困りごとを話しあえる場は少ないが、これまでは学会に参加すると学会員同士が情報交換でき、その後の交流につながることはできていた。しかし、コロナ禍においては対面での交流はなく、初対面の者同士がオンラインでインタラクティブなコミュニケーションを活性化させるには、工夫が必要である。

1人職場の学会員も多いことから、困った事例を話せる（相談できる）クローズな場や事例検討ができるようなオンラインミーティングの場が必要ではないか。オンラインミーティングの場で相談できる体制があれば、相談内容が多岐にわたっても、本学会員の多彩なメンバーを考えると対応できるのではないかと考える。

現状として、本学会の産業心理職委員会では、これまで関東地区と関西地区でそれぞれ事例検討会を開催していた。2020年度はオンライン実施となり、2021年2月に第4回事例検討会が開催された（産業ストレス研究, 28(3), 2021 に掲載）。オンライン開催ではセキュリティの保持が難しく、個別事例の検討はせずに、コロナ禍で困っていることについての討論となった。このように産業心理職委員会では、事例検討会、ならびにオンライン開催で困りごとを話し合う場ができているが、学会員に広く開放されているわけではない。

社会の情勢や働き方の変化に対応した産業ストレスの課題に対応できる実務者を養成するために、年次大会を次世代育成の場として位置づけるのはどうか。職場の枠を超えて、ベテランの学会員が若手会員の困りごとをサポートする体制があれば、職場以外の学会員間のつながりが継続し、互いに相談することができる関係の構築ができる。オンラインミーティングでは、学会が承認した会員が率先して、若手会員の困りごとを解決に導き、産業ストレスに関する人材育成の場となれば、本学会としての価値・意義が高まり、さらに発展していけるのではないかと考える。

小目標を実現するための具体的方策

産業ストレスの課題解決に向けては多職種連携が必要である。会員の現場活動での困りごとを話し合える交流会を年次大会や研修会のときに開催する。

教育研修委員会が、会員の現場活動の困りごとを解決するためのベテランのサポート会員（仮）を募集し、認定する。年次大会や研修会には、このサポート会員がケースメソッド方式やオンラインミーティングでのグループのファシリテーターとなり、当日の運営をサ

ポートする。

- ・ケースメソッド方式（年次大会，研修会）

具体的には，第 59 回日本医療・病院管理学会の指定企画 4「ケースメソッド」が参考になる。年次大会で企画し，様々な立場の参加者による多様な切り口での議論を展開するケースディスカッションを行い，現場活動での困りごとを話し合う場を設定する。学会のホームページにケースのあらすじを公開し，ケースを読み，討論に参加希望の方はケースメソッド討論参加者の募集に登録する。討論参加者を一般公募し，多職種（産業医，産業看護職，心理職，人事・労務など）構成とする。若手の交流を目的とする場合は，管理職を除くが，管理職と非管理職が合同のグループでもよい。

- ・オンラインミーティング（年次大会，研修会）

1 人職場の学会員も多いことから，職種ごとに学会員の困りごとを話せる（相談できる）クローズなオンラインミーティングの場を年次大会や研修会で実施する。また，1 人職場で困っている学会員はどこに相談したらよいかわからない可能性もあるため，Web 上で意見箱を設置し，学会員の困りごとの意見を集め，適当な職種につなげてほしいかもしれない。

到達目標

- ・年 1 回以上，会員の現場活動での困りごとを話し合える交流会を年次大会や研修会のときに開催する。
- ・産業医，産業看護職，心理職，人事・労務担当者からサポート会員（仮）を募集し，認定する。

主担当

教育研修委員会

副担当

産業看護職委員会，産業心理職委員会，人事・労務部会

備考

学会員の年齢構成に関する情報を希望したが，意見交換で産業保健の実務経験年数の情報のほうが必要ということになった。入会の際に，実務経験年数を尋ねる項目を検討いただきたい。

小目標 2-4. 参加しやすい学会や研修会を設計する

重要度：★★★

現状と課題

近年、うつ病や心身症などのメンタルヘルス不調をきたす労働者が急増しており、メンタルヘルス不調の事前予防（一次予防）、早期発見（二次予防）、復職支援（三次予防）が、産業衛生分野の主要課題となっている。たとえば精神疾患による労災認定件数は2000年には36件だったものが2018年には465件と約20年で10数倍に激増している。そのため、産業衛生活動のみならずコンプライアンスの観点からも、企業には従業員を守るためのメンタルヘルス対策の向上が強く要請されるようになっている。

この点、企業のメンタルヘルス対策としては、2006年から「こころの健康づくり計画」の策定が全ての企業に義務付けられ、2015年には一次予防を主目的としたストレスチェック制度が義務化されている。しかし、いまだに長時間残業やパワハラなど、職場のストレス要因によるメンタルヘルス不調は少なくなく、復職支援への取り組みも会社によって大きな差がある。また多くの企業では、ストレスチェック実施後の高ストレス者面接実施率が極めて低く、集団分析による職場改善活動も不十分である。

さらに近年、非正規労働者や単身・共働き世帯の増加、副業（兼業）の解禁といった社会の構造的変化に加え、2020年には新型コロナウイルス（COVID-19）の流行に伴い、テレワークや在宅勤務を始めとした働き方の多様化が急速に進んでいる。しかし、従来型の労務管理や産業保健活動が、こうした働き方の多様化に対応しきれず、従業員の心身の健康が脅かされる状況が生まれている。

このように、勤労者におけるメンタルヘルス対策には、多職種による協力が必要であるが、近年、本学会の臨床医の参加が減少しているという課題も存在する。

小目標を実現するための具体的方策

- ・物理的に「参加しやすい」学会や研修会とするためには、オンラインでの開催（ハイブリッドを含む）を検討する必要がある。また、オンデマンド配信をデフォルトとする。
- ・学術大会参加による、資格更新のための単位を充実させる。
- ・ワークショップを充実させる。一案として、ワークショップのテーマとして、医師の働き方改革（長時間労働の際）の面接など。
- ・研修会を大会の一部に組み込む（学術大会への参加が前提となる）ことも検討する。

到達目標

- ・2023年度末までにオンライン開催およびオンデマンド配信についての検討を重ね、学会としての指針を示す。
- ・2022年度末までに、各学会の資格更新のための単位の現状を調査・整理を行い、単位申

請のための計画を作成する。

- ・2022 年度末までに，研修会を学術大会の一部とするか，話し合う。
- ・2022 年度末までに，学術大会時のワークショップに関する企画のための小委員会を設置する。

主担当

学術大会担当，教育研修委員会

副担当

教育研修担当，広報委員会

備考

年次大会開催方法の変更に伴い，適切な準備金の補助金額についても検討する必要がある。

小目標 2-5. 産業保健スタッフ向けに臨床医学の最新情報を提供する

重要度：★★★

現状と課題

近年、うつ病や心身症などのメンタルヘルス不調をきたす労働者が急増しており、メンタルヘルス不調の事前予防（一次予防）、早期発見（二次予防）、復職支援（三次予防）が、産業衛生分野の主要課題となっている。たとえば精神疾患による労災認定件数は2000年には36件だったものが2018年には465件と約20年で10数倍に激増している。そのため、産業衛生活動のみならずコンプライアンスの観点からも、企業には従業員を守るためのメンタルヘルス対策の向上が強く要請されるようになっている。

この点、企業のメンタルヘルス対策としては、2006年から「こころの健康づくり計画」の策定が全ての企業に義務付けられ、2015年には一次予防を主目的としたストレスチェック制度が義務化されている。しかし、いまだに長時間残業やパワハラなど、職場のストレス要因によるメンタルヘルス不調は少なくなく、復職支援への取り組みも会社によって大きな差がある。また多くの企業では、ストレスチェック実施後の高ストレス者面接実施率が極めて低く、集団分析による職場改善活動も不十分である。

さらに近年、非正規労働者や単身・共働き世帯の増加、副業（兼業）の解禁といった社会の構造的変化に加え、2020年には新型コロナウイルス(COVID-19)の流行に伴い、テレワークや在宅勤務を始めとした働き方の多様化が急速に進んでいる。しかし、従来型の労務管理や産業保健活動が、こうした働き方の多様化に対応しきれず、従業員の心身の健康が脅かされる状況が生まれている。

このように、勤労者におけるメンタルヘルス対策には、多職種による協力が必要であるが、職種間の交流が乏しく、情報（各分野の専門知識を含む）の共有の機会が乏しいという問題が存在する。

また、現状では、産業保健スタッフが、最新の臨床の情報（新規向精神薬など）を得る手段がない。

小目標を実現するための具体的方策

- ・臨床医学（最新の情報も含む）に関連したシンポジウムや研修会を開催する。
- ・学会誌に、最新の臨床情報、事例（成功例、失敗例など）を掲載するコーナーを新設する。

到達目標

- ・年1回以上、学会や研修会で臨床医学や臨床医と産業医の連携などに関連した講演等を開催する。
- ・2022年度末までに、学会誌に、最新の臨床情報、事例（成功例、失敗例など）を掲載するコーナーを新設するか否かを検討する。

主担当

臨床医参画推進，教育研修委員会

副担当

教育研修担当，学術大会担当，編集委員会

備考

開催方法（オンライン，ハイブリッド，オンデマンド）についても検討する必要がある。

大目標 3. 産業ストレス研究や職場のメンタルヘルス実務者養成において学際間、多職種間の連携をグローバル規模で展開する（学際、多職種連携、国際化）

小目標 3-1. 産業ストレス対策の専門家について定義する

重要度：★★☆

現状と課題

学会認定資格（産業ストレス専門家制度など）については、他の近接学会等でも同様の資格制度がある。

他方、本学会の心理職委員会が作成したコアカリキュラムがある。

小目標を実現するための具体的方策

前述の通り、他の学会でも同様の制度があるため、その独自性やメリットを検討する必要があるだろう。可能であれば、産業ストレス領域の教育を受けてきたことが証明できるような内容であることが望ましいと言える。特に産業医に限定せず、学会員が幅広く参加できるようなものであることが望ましい。

また、研修委員会における研修が継続的に行われていることから、これらの受講による認定資格制度の創設を検討することも考えられる。認定方法としては、学会や研修会の参加を単位化して認定する方法がもっとも実施しやすい。その他に、産業ストレス専門家について、領域別のコアコンピテンシーとコアカリキュラムを作成し、それらの各領域の学修ポートフォリオを認定する方法が考えられる。

「産業ストレス専門家」と認定されるメリット、キャリアラダーの設計方針などを明確にする必要がある。また、研修や学会のプログラムについて、他の職能団体・学会の専門家制度と相互に読み替えられるように工夫する必要があるだろう。

到達目標

- ・これまでに行われてきた大会や研修会の内容を確認し、「産業ストレス専門家」に必要な学修内容について検討する。
- ・「産業ストレス専門家」としてのコアコンピテンシーとコアカリキュラムの案を作成する。

主担当

専門職・機関等連携委員会

副担当

（新設）学際・多職種連携担当

小目標 3-2. 英語論文が投稿しやすい枠組みをつくる

重要度：★☆☆

現状と課題

英語論文は昨今の研究の世界ではスタンダードとなりつつあるが、世界的に見ても我が国の研究論文数は急速に低下している。特に産業領域ではそのお国柄特有の状況もあり、他の欧米諸国から状況を理解されないために欧米の影響力の高い雑誌から却下されることもある。特に昨今は研究デザイン、費用のかかる研究などが主要ジャーナルのメインとなっており、小規模で現場の問題に即した研究には価値が見出されずに投稿を忌避されることさえある。また、我が国では英語で執筆することのハードルも高く、質の高い研究であっても英語論文になっていないものもある。こうした現状を踏まえ、小規模な研究や実践的な研究をどのように英語論文として発表していくかが課題である。

小目標を実現するための具体的方策

自分のデータを英語論文として発表したいという意思がある会員に募集をかけて、英語論文として出版に耐えうるデータについては研究推進委員会等で検討し、学会としてサポートする。倫理的な問題や金銭的なサポートも考慮する。

到達目標

- ・広く会員にアピールし、学会が求める研究テーマに沿っているかを基準にまずは少数の研究グループをサポートする。
- ・データの使用に当たっては、研究倫理なども課題となり得るので、その点についても窓口を設ける。
- ・上記に当たっては、まずは組織委員会を作り、方針を決める。

主担当

研究推進担当常任理事，研究推進委員会

副担当

編集委員会，組織強化委員会

備考

学会の理事会で承認が必要。将来的には本学会の英文雑誌を発行する。

小目標 3-3. 海外との連携を推進する

重要度：★★☆

現状と課題

本学会における海外との連携状況について、現時点では限定的である。これまでに、海外の著名研究者の招聘、韓国産業ストレス学会との交流、他団体との共催による海外著名研究者の講演会の開催などが行われてきた。

このうち、海外の著名研究者の招聘については、第16回大会（2008年：川上憲人大会長）に韓国産業ストレス学会会長による対談、20周年記念事業および第20回大会（2012年：黒木宣夫大会長）にArnold Bakker教授による特別講演、第28回大会（2020年：島津明人大会長）にWilmar B. Schaufeli教授による特別講演の3件が行われている。韓国産業ストレス学会との交流については、2015年にソウルで開催されたICOH開催期間中に、当時の川上憲人理事長、堤明純副理事長を中心としたメンバーにて意見交換が行われている。他団体との共催による海外著名研究者の講演会については、Wilmar B. Schaufeli教授の来日に合わせた国際シンポジウムと講演（2016年：主催、東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野/精神看護学分野）がある。

このように、海外との連携については、講演やシンポジウムなどスポット的な内容が多く、継続的な交流や連携は少ない点が課題である。また、交流・連携の対象先も特定の国（オランダと韓国）に限られており、対象範囲を拡大することも課題である。

小目標を実現するための具体的方策

海外の研究機関や学会と合同で企画・開催してきた合同シンポジウムや講演会は、オンラインなども活用しながら継続して行う。

また、これまで各会員が個別に行ってきた国際交流や海外連携の状況についての情報を学会として集約するとともに、学会に求めるニーズを把握する（現状調査の実施）。そのうえで、点と点による交流から、会員を含む本学会と学会、研究機関、大学などとの連携に発展できるようにする。会員が連携先と行う共同研究をサポートするほか（共同研究費が必要）、本学会と海外の学会、研究機関、大学などとの共同研究（例：コロナ禍による労働者のストレス状況調査の国際間比較）も推進し、それらの成果を学会誌や年次大会で発表する。

さらに、会員を海外の学会、研究機関、大学などに派遣し、現地での人材交流や現場見学なども含めて、派遣事業の枠組みをつくる。予算が確保できれば、より長期間、連携先に滞在して、将来の拠点となるシーズ形成につなげる。

実務者が海外の産業ストレス対策の好事例を学ぶ機会として、海外での関連学会開催時に合わせた視察ツアーやサイトビジットなどの企画も検討する。

到達目標

- ・ 会員の国際交流や海外連携の状況，学会に求めるニーズについての現状調査を行う。
- ・ 現状調査の結果をもとに，海外との連携，国際交流を推進する委員を委嘱する。
- ・ 現状調査の結果をもとに，海外の連携先，連携内容などの枠組みを決定する。
- ・ 海外の学会，研究機関，大学などへの短期および長期派遣事業の枠組みを決定する。

主担当

国際推進担当常任理事

副担当

編集委員会，教育研修委員会，組織強化委員会，好事例収集委員会，研究推進担当常任理事

小目標 3-4. 学会役員のダイバーシティを推進する

重要度：★★☆

現状と課題

近年、わが国の労働者は多様化しており、産業ストレス研究の中心であった「フルタイムで働く常勤の男性労働者」を対象とした知見では説明できない状況が指摘されている。たとえば、女性労働者は、男性労働者と比較して職場のストレスによる健康影響は異なることが指摘されている。男性では仕事上のストレインが循環器疾患発症や死亡と関連するのに対して、女性ではその関連が限定的であり、家庭要因など仕事以外の負荷を考慮する必要があるとされている。また、国内の労働人口の減少に伴い、外国人労働者が増加している。外国人労働者は地域偏在性(首都圏、東海地域、大都市圏)が強く、異文化適応や雇用の不安定さを起因とするメンタルヘルスの問題があるとされるが、限定的な事例報告や活動報告レベルに留まっており、その状況や対策が早急な課題である。さらに、治療と就労の両立支援が推奨され、慢性疾患や障害を抱えながら働く労働者に配慮した職場環境の整備が求められる一方で、その当事者のメンタルヘルスに関する知見は十分とは言えない。

多様なバックグラウンドや働き方をしている労働者を対象とした産業ストレスに着目した研究を推進し、またこれらの労働者のメンタルヘルス対策を職場で活性化するためには、まず学会の役員(理事・評議員)におけるダイバーシティを推進することが必要と考えられる。多様な学問的背景、性別、国籍等の役員が増えれば、学会活動としても学際的かつグローバルな産業ストレス研究が推進されると期待される。さらに本学会の会員は研究者と臨床家・実務家等で構成されることから、学会役員にもこれらを反映させることが必要と考えられる。

小目標を実現するための具体的方策

学会役員の多様性を推進するため、専門領域や性別、国籍、研究者/実務家等が多様になるよう配慮して、理事長指名理事を選任する。

到達目標

・各期の理事の40%以上、さらに常任理事の少なくとも1名以上を女性とする。また、医学、心理学、看護学の領域から偏りがないように理事・評議員を選出し、その他の学問領域からの理事も入るようにする。また、臨床家/実務家である理事が一定割合となるようにすることを目指す。

主担当

組織強化委員会

副担当

広報委員会

備考

ダイバーシティ条件の情報収集をしやすいように、会員情報として、資格、専門領域や性別、国籍、所属機関の種類等の属性情報を定期的に更新できる仕組みの導入を検討する。

大目標 4. よりよい社会を実現するため政策につながる提言を行う（社会への発信）

小目標 4-1. ホームページのコンテンツを充実させ、政策立案者、当事者、経営者、実務者などに向けた内容も含めるようにする

重要度：★★☆

現状と課題

本学会の目的は、会則第3条において、「産業ストレスおよびその対策に関する学術研究ならびに実践活動を行い、働く人々の健康維持増進に資すること」と定められている。その目的を果たすためには、学会員へのみでなく、社会全体への情報発信も重要となる。

その媒体として、従来は学会誌が主たる手段であったが、近年はペーパーレス化が進み、郵送物等が減っている中、ホームページがその中心となりつつある。今や、ホームページはあらゆる学会や団体の顔と言える位置付けとなっており、今後さらに重要な情報発信手段になっていくと考えられる。

学会ホームページの目的は、主に①学会員への情報発信、②非学会員も含めた社会への情報発信の2つに分けられる。

①の具体的な内容として、学術大会や研修会の周知案内、産業ストレスに関する各種有益な情報提供、その他役員・委員会紹介等があげられる。2020年に学会員を対象に行った会員満足度調査において、ホームページの満足度は、10段階評価で 5.96 ± 1.69 と、全項目の平均満足度 6.67 ± 1.94 より満足度は低いという結果であり、今後さらなる工夫が必要である。

一方、②の具体的な内容としては、学会の活動、存在のアピールの他、専門団体としての社会への情報発信などがあげられる。それらの積み重ねにより、会員の増加、学会の社会的評価の向上、そして学会全体の発展につながると考えられる。ただ、これらの効果を示す適当な指標は現状ない。

小目標を実現するための具体的方策

今回の目標は、ホームページのコンテンツの充実、および政策立案者等に向けた内容も含めるようにすることとなっている。その目標の実現のために、まずは産業ストレスに関わる最新の研究成果を随時掲載していくことがあげられる。一方で、実際の産業現場で課題となっており、法律などで解決を求めべきことなどを掲載していくこともあげられる。

また会員、会員外のニーズに対して、わかりやすく情報を掲載していくことが必要である。さらに、実務者に対しては、実践的で魅力的な内容を模索していく必要があると考えられる。経営者に対しては、会員の所属する組織の経営者等から意見聴取するなどして、そのニーズを把握してそれに沿った内容を掲載していくことも有用と思われる。

到達目標

- ・2021 年度中に、広報委員会が中心になりホームページをリニューアルし、人事労務部会をはじめとする他の学会内組織からも意見収集してコンテンツを更新していく。
- ・政策立案者、経営者などに向けた情報は、随時掲載していくことになるが、2026 年までに 2 件は掲載することを目標とする。
- ・外部団体への広報も行い、ホームページ閲覧者への属性などの簡易アンケートも行い、属性ごとの閲覧数を把握するなどして評価を行えるようにする。
- ・経営者など会員以外からの意見やコンテンツを閲覧した評価を収集できるようなシステムを構築する。
- ・その内容をコンテンツのさらなる充実へ反映させるよう検討する。

主担当

広報委員会

副担当

常任理事

人事労務部会

好事例収集委員会

備考

2021 年ホームページのリニューアル完成。会員のみならず、非会員、社会からの意見も得て、学会の発展につながられるとよいと考えられる。

近年のストレスチェック制度、働き方改革、COVID-19 感染の影響など、その時々に関員にとって有益な情報の提供のみでなく、社会に対してもニーズに応えられる情報を提供していくことが望まれる。

小目標 4-2. 産業ストレス対策の好事例を収集し社会に周知する

重要度：★★★

現状と課題

産業ストレス対策の好事例の収集及び共有は、各職場における実践活動を推進するうえで大きな参考資料となる。例えば、欧州で2007～2008年にかけて実施された多施設共同研究プロジェクト Psychological Risk Management-Excellent Framework (PRIMA-EF)のホームページでは、Inventory of Best Practice (<http://www.prima-ef.org/prima-ef-inventory.html>)として、予防の水準ごとに各国で行われた産業ストレス対策についての好事例が掲載されている。わが国では、日本産業衛生学会が産業保健活動の実践の際に参考になる好事例を収集し、広くホームページで公開するとともに、特に優れた事例については毎年表彰を行っている (<https://gps.sanei.or.jp/>)。日本産業ストレス学会は、好事例収集委員会により2015年より職場のメンタルヘルス対策についての好事例収集が行われており、2021年7月現在、合計10件の好事例がホームページおよび学会誌に掲載されている。さらに、掲載された好事例には事例の概要だけでなく委員からのコメントも付されている。

好事例収集委員会の精力的な活動により、現時点では本小目標に対する特に大きな課題は認められないものの、可能であればさらに多くの会員から幅広く職場のメンタルヘルス対策や産業ストレス対策についての好事例を収集することが望まれる。また、将来的には、対策の種類などによって簡便に情報を検索することができるシステムを導入すること、好事例を書籍等にまとめて出版することなどについても検討される余地がある。

小目標を実現するための具体的方策

好事例をさらに収集し、ホームページと学会誌で引き続き会員内外に周知する。さらに、SNSを利用した広報戦略についても検討する。好事例のさらなる収集のため、会員に対する好事例収集のためのPR活動をさらに積極的に展開する。具体的には、学会誌やメーリングリストによる周知だけでなく、会員相互に好事例を推薦するといった仕組みの導入についても検討したい。なお、COVID-19感染拡大等の影響により、近年急激に働き方の変化が認められるが、このような状況に対応する職場のメンタルヘルス対策や産業ストレス対策の好事例については、特に重点的に収集する必要がある。

また、好事例を投稿した会員に対するインセンティブやメリットをさらに付与することも考えたい。具体的には、表彰制度の導入や、学会誌への活動報告としての掲載などが挙げられる。

到達目標

- ・従来通り、選抜した好事例はホームページおよび学会誌でそれぞれ年1回以上公表する。
- ・5年後の2026年度末までに職場のメンタルヘルス対策や産業ストレス対策の好事例の登

録件数を 50 件以上とする。10 年後の 2031 年度末までには登録件数を 100 件以上とする。

- ・ 2022 年度末までに，好事例の収集方法について再検討し，2023 年度より実施する。
- ・ 好事例を投稿した会員に対するインセンティブやメリットの付与方法について検討する。
- ・ ホームページ上で対策の種類などによって簡便に情報を検索することができるシステムの構築や，好事例を書籍等にまとめて出版することなどの新たな取り組みについて検討する。

主担当

好事例収集委員会

副担当

広報委員会，編集委員会，表彰制度委員会

備考

近年の COVID-19 感染拡大等の影響により，テレワークなど働き方の変化が認められる。このような状況に対する職場のメンタルヘルス対策や産業ストレス対策の好事例については，当面特に重点的に収集することが望まれる。

小目標 4-3. 産業ストレスの研究と実践に関する書籍を出版する

重要度：★★☆

現状と課題

産業ストレスに関する領域では、就業環境の変化に応じて新しい課題が次々と生まれる。また、就労を取り巻く環境の変化は近年加速している。学会が、折々に、産業ストレスの課題と研究の到達点、および、知見に基づく産業ストレス対策を示していくことは、社会的に意義のある活動と思われる。

本学会が有する情報発信ソースとしては、産業ストレス研究を季刊で発行し、28巻を数えている。これ以外の刊行物としては、2012（平成24）年に、学会創立20周年記念誌として、「産業ストレスとメンタルヘルス—最先端の研究から対策の実践まで—」を編集し、中央災害防止協会から上梓した（B5版、303頁）。50人に及ぶ学会員が、研究、対策の側面から、社会的な課題にまで及ぶ、本学会特有の幅の広いテーマについて、当時の最新の知見について執筆し、加えてトピックスと海外の動向を記したもので、産業ストレス研究の state of the art を示した、研究、実務両面に有用な書籍であった（表）。驚くべきことに、現在ホットな課題になっているテーマも扱っており、当時の編集者の慧眼に感服している。20周年記念誌らしく、「次の20年の産業ストレスの研究に向けて」と題した川上憲人記念事業出版物編集委員会編集委員長の小論がのり、会員の研究、実務の指標となった。

実務的な課題としては、編集委員会の組織化が挙げられる。編纂の主体としては、時の研究動向を一番捉えている編集委員会がふさわしいかもしれないが、機関誌の編集作業で多忙であり、一部、兼任はあっても、期限的なプロジェクト型の編集委員会を立ち上げる必要があるかもしれない。20周年記念事業では、13名からなる20周年記念事業出版物編集委員会が組織された。

そのほか、編集・製本にかかるコストがある。20周年事業記念誌は、著者および中央災害防止協会の協力で、非常に安価に作成された。記念事業に充てる積み立てを利用すれば、資金面はあまり課題とはならない。

小目標を実現するための具体的方策

おそらく1年から2年程度の事業計画が必要である。編集委員会の組織化ができれば、一定期間で企画、原稿依頼、収集、編集のステップを進めることが可能と思われる。編集に係る事務的な作業には、出版社の力を借りることになる。編著者の候補には事欠かない人材がそろっていると考える。

主担当

編集委員会または書籍出版に特化した編集委員会の設置（後者の場合、当該時期の常任理事会で委員会を設置する）

副担当

委員会の活動を紹介するのに、全委員会が関わってよいと思うが、好事例収集委員会、産業心理職委員会は積極的に参画してアイデアを出していただけるとよいと考える。

備考

10年スパンで考えれば、記念事業の関連事業として定例化するのもよいかもしれない。可能であれば、30周年記念（出版）事業とすり合わせを検討する。

執筆者は、学会員を基本とする。しかし、テーマによっては、学会員ではない第一人者に執筆を依頼することもあるかもしれないが、学会の出版物とすることを明確にして事業化する。

表. 20周年記念誌の概要

I. 総論
1. 産業ストレス研究の歴史と現状
2. 関連領域の現状
II. 産業ストレスの理論と研究成果
1. 産業ストレスの理論と測定
2. 産業ストレスの研究成果
III. 産業ストレスの対策
1. 総論
2. 第一次予防
3. 第二次予防
4. 第三次予防
5. 産業ストレスの診断と治療
6. 産業ストレス対策の法的側面
IV. トピックス
1. 認知行動療法と産業ストレスの対策
2. 女性労働者の産業ストレス
3. 産業ストレスと現代型うつ病
4. 性暴力としての職場のセクシュアルハラスメント
5. 職場のパワーハラスメント
6. 地震・津波による原発事故と産業ストレス
7. 雇用形態多様化と職務満足度, 人材開発
V. 海外の動向
1. 欧州の産業ストレス対策
2. 米国NIOSHの産業ストレス対策
3. WHO/ILOの産業ストレス対策