

ストレス診断結果と従業員満足度（ES）調査結果を使った管理職へのメンタルヘルス教育 ～ワークショップの取り組みの一例～			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・メンタルヘルス教育	・産業看護職の役割
ステップ4～9、15、16		・ストレス診断結果の活用	・安全衛生委員会
		・参加型ワークショップ	・職場環境改善
改善・取組みの背景と課題	<p>当事業所では、従来、個人のストレスチェックの把握を主目的として職場のストレス診断（職業性ストレス簡易調査票 Web 版）を実施していたが、その結果は職場環境改善には十分活用されていなかった。</p> <p>“従業員満足度（ES）調査結果とストレス診断結果に関連性がある”という社内調査結果や、“メンタルヘルス不調者に関する看護職の実態調査結果”をもとに、安全衛生委員長と担当看護職が連携し、ストレス診断結果とES調査結果を連携させたワークショップ形式のメンタルヘルス教育を実施した。</p>		
改善・取組みの着眼点	<p>人事・健康管理部門主体で行っていた従来の講義教育ではなく、安全衛生委員長がキーパーソンとなり社員主体の参加型教育を実施した。産業看護職は教育開催に至るまでのコーディネーター役、産業医は講師兼アドバイザーとして参加した。職場のストレス診断結果とES調査結果を参考に、“職場のストレス対策”だけでなく“働きがい”というポジティブな面にも焦点をあてメンタルヘルス対策を話し合うことが出来た。職場が困っている問題を、参加管理職でディスカッションしたいという安全衛生委員長の要望から、以下の4つのテーマでグループワークを実施した。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①. 職場で抱えている悩み ②. 個人レベルの問題から組織レベルの問題を考える ③. 職場での成功例 ④. こんな職場にしたい <p>これらのテーマは、現場で日々直面している問題を中心に構成されている為、ディスカッションの内容が、そのまま有効なメンタルヘルス対策のアイデアとして情報共有することができた。</p>		
改善・取組みの概要	<ol style="list-style-type: none"> 1. キーパーソンとの検討会 <p>安全衛生委員長（キーパーソン）と担当看護職が職場のメンタルヘルス不調者の現状を共有し、共通の問題意識を持った上で、有効な対策について検討会を実施した。</p> 2. 教育の実施内容 <p>安全衛生委員会の組織を基に企画を進めた。ストレス診断を実施し、その結果をワークショップの資料とした。参加者に一人の講師という一方向の講義形式ではなく、悩みを抱える幹部社員同士で情報共有が可能な参加型のワークショップ形式とした。</p> <p>ワークショップは2回開催、1回2時間で以下のスケジュールであった。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①. 安全衛生委員長挨拶 ②. 産業医講話 30分 ③. グループワーク 50分 ④. 各グループ発表 ⑤. 情報共有・講評 <p>管理職26名の参加を得た。</p> 		

《 ワークショップで出た感想・意見 》



写真・図表・イラスト

【職場で抱える課題】

- ①. 仕事の質・量負担大
- ②. 同僚からの低いサポート
- ③. 職務細分化による独立・単独の業務が多い
- ④. 仕事のコントロール度はお客様の要求によるところが大きい
- ⑤. 職場環境（暑い・高人口密度・実験室狭い）

【成功例・実現したいアクションプラン】

- ①. 職務の活性化・見える化・グループ化、ジョブローテーション
- ②. コミュニケーションの大切さ
- ③. リーダーシップの発揮
 - ・ES 向上施策（方針説明）
 - ・職場の不満をヒアリングしてほしい
- ④. 仕事に対する動機付けを深める表彰制度・褒める文化作り
- ⑤. 小集団活動の推進

効果

安全衛生委員長がキーパーソンとなり教育の主催者となった事で、職場主体の活発な活動となった。ストレス診断結果と職場満足度調査（ES 調査）結果の関連性への理解と気づきを図ることができ、グループワークでは共通した悩みや問題点の共有化が図れた。

この GPS の経験から学ぶことができるポイント

1. 職場の問題を把握した上、職場の声を支援につなげる活動の提案

- ・ 職場の実態を判りやすく職場に報告し、職場の声を聞く（幹部社員の悩み・苦慮している事）。
- ・ 個別で得た情報から組織に必要な情報ならば、プライバシーを保護した上で職場に還元する。



2. 職場のキーパーソン（安全衛生委員会・委員長・所属長）に働きかける。

- ・ キーパーソンが中心となり自主的で活発な活動が展開される。

3. 関係各者との協力体制構築における看護職の役割

- ・ 日常のかかわりを通じて信頼関係を構築しておく

参考資料

投稿者

一木 ひとみ
佐藤 裕司
三宅 仁

e-mail

2011 年 12 月 19 日