




参加型職場環境改善「職場ドック」による健康推進			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンタルヘルス対策</li> <li>・ 参加型</li> <li>・ 職場環境改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1次予防</li> <li>・ アクションチェックリスト</li> <li>・</li> </ul>
7, 8, 9			
<b>改善・取組みの背景と課題</b>	<p>職域のストレス状況は、公務職場でも取り組む優先課題の1つである。高知県庁では、平成20年度から「心とからだの健康づくり計画」を策定し、研修や相談事業、職場復帰支援制度の充実など、様々な対策に取り組んできたが、これまでの取り組みは個人へのアプローチが中心であった。</p> <p>メンタルヘルス不調の要因としては、働き方や職場環境が原因と考えられたり、その悪化要因に関連しているケースもあるが、対策が難しいのが現状であり、今後は組織へのアプローチが必要ではないかと考えた。</p> <p>そこで、ストレスが少なく働きやすい職場づくりと職場のコミュニケーション向上等を目的として、職場のメンタルヘルス対策としての職員参加型職場環境改善事業に取り組むことにした。</p>		
<b>改善・取組みの着眼点</b>	<p>「職場ドック」の名称には、人間ドックを毎年受けて自らの健康を確認するように、職場においてもメンバー全員で職場の点検をし、良い点を認め合って改善につなげていくという思いが込められている。</p> <p>「職場環境改善のためのヒント集(中災防)」を高知県庁版に改訂し、メンタルヘルス対策として取り組みやすい6つの項目(A.ミーティング・情報の共有化、B.ON(仕事)・OFF(休み)のバランス、C.仕事のしやすさ、D.執務内環境の整備、E.職場内の相互支援、F.安心できる職場のしくみ)を盛り込んだ「メンタルヘルス アクションチェックリスト」を作成した。ここで配慮したのは、まず自分達の職場の良い点を職場内で共有すること。次に改善点を「働きにくさはどこにあるか」「どこを改善すれば働きやすくなるか」「そのために自分達でどんなことができるか」といった視点で話し合い、できることから、特に簡単で手軽にできることから、楽しみながら取り組んでいく、ということである。</p>		
<b>改善・取組みの概要</b>	<p>1)職場ドックマニュアル「職場ドックのすすめ」の作成 職場ドックの流れや個人用およびグループ討議用ワークシート、高知県庁版アクションチェックリスト、改善事例シートなどからなるマニュアルを作成。「職場ドックを成功させるための6カ条」を盛り込み、なじみやすいようキャラクター「ハタラキヤスクスルドック3兄弟;改(カイ)くん、善(ゼン)くん、〇(マル)ちゃん」もつくった。</p> <p>2)「職場ドックリーダー」研修会の開催と中間点検、「職場ドック通信」の発行などで、各職場の取り組みの支援と情報提供</p> <p>3)良好事例の報告会と表彰式の開催 各職場から提出された「改善事例シート」を県安全衛生委員会で審査し、大賞・特別賞・部門賞等を表彰した。</p> <p>4)「職場ドック改善事例集」を発行し、良好事例の普及を図る</p>		

<p>写真・図表・イラスト</p>	<p style="text-align: center;">高知県版 職場ドックマニュアル・良好事例集</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 45%;">  <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6つの改善視点を高知県版にわかりやすい言葉で</li> <li>• 良好事例もふんだんに紹介</li> <li>• 簡単にできるステップを解説</li> </ul> </div> <div style="width: 45%; text-align: right;"> <p>かい(改)    ぜん(善)    まる(。)</p>  <p>ハタラキヤスクスドック3兄妹 3兄妹で「改善。」</p> </div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">  <p>表彰式のプレゼンターは県知事</p> </div>		
<p>効 果</p>	<p>平成 23 年度には、140 所属から 228 件の職場改善事例が報告され、84.3%の職場で改善への取り組みが行われた。</p> <p>事例 1) 棚の配置換えや机上の書類の整理、書架等の固定などにより、職員の往来も円滑になりグループ間でのコミュニケーションが向上</p> <p>事例 2)2 班を向かい合わせて配席したことで、若手職員を交えた全体での話し合いが日常的にできるようになり、考え方の統一や若手職員のサポートの強化につながった</p> <p>「職場ドック」は、職員間の相互理解や職場のコミュニケーションの向上につながり、ストレス要因を各職場で解決することからストレスの少なく働きやすい職場をつくる仕組みづくりにつながる手法と考えられる。</p>		
<p>この GPS の経験から学ぶことができるポイント</p>	<p>職場環境改善を業務改善や効率化ではなく、健康推進の切り口で取り組んだことで、職員の受け入れはスムーズであったが、それでも「そんな大がかりなことはすぐにはできない」「忙しいのにやる時間がない」など様々な声があった。まずはやってみる、楽しみながら、今ある資源でできることからということのポイントにして進めることにより、多くの職場での取り組みにつながった。</p> <p>職場ドックマニュアル「職場ドックのすすめ」を作成し、キャラクターを作ったり、6カ条を作成したり、高知県庁版として身近な事例を紹介するなど手に取りやすいよう工夫した。また、実際にシートやチェックリストを使ったリーダー研修の実施や通信の発行などにより、各職場のリーダーへの支援が職場ごとの取り組みの活性化につながった。</p>		
<p>参考資料</p>	<p>1) 吉川徹、川上憲人、小木和孝他. メンタルヘルスのための職場環境改善～「職場環境改善のためのヒント集」ですすめるチェックポイント 30～中央労働災害防止協会編. 東京：中央労働災害防止協会、2010 年 4 月.</p>		
<p>投稿者</p>	<p>杉原由紀</p>	<p>e-mail</p>	<p>2012 年 12 月 14 日</p>