

| 職場巡視時における職場環境改善の取り組み |  |                                       |
|----------------------|--|---------------------------------------|
| ガイドラインステップ           | キーワード<br>(6つ以内)  | ・メンタルヘルス不調一次予防対策<br>・職場環境改善活動<br>・全職場 |
| 7.8.9                |  | ・組織へのアプローチ<br>・職場巡視とタイアップ<br>・改善のヒント集 |
| 改善・取組みの背景と課題         | <p>K 事業所では、職場のメンタルヘルス対策に積極的に取り組んでいる。これまでの取り組みとしては、メンタルヘルス不調一次予防対策として、全員健康面談等の個人へのアプローチと階層別メンタルヘルス研修会等の職位別のアプローチに取り組んできた。しかし、メンタルヘルス不調一次予防対策には組織へのアプローチとして、職場環境改善活動が注目されており、ストレス反応の軽減やパフォーマンスの向上、職務満足度の増加などに効果があることが示されている。</p> <p>そこで、個人・職位別だけでなく組織へのアプローチとして、より快適で働きやすい職場づくりを目的とし、新たなメンタルヘルス不調一次予防対策の一つとして職場環境改善活動に取り組むこととした。さらに、その実施にあたっては、モデル職場だけではなく事業所全職場で実施することを目標とした。</p>   |                                       |
| 改善・取組みの着眼点           | <p><u>職場環境改善活動は、対象職場の労働者全員のグループ討議により実施することが推奨されているが、対象職場全員参加となると、希望した職場でのみ実施したという報告が多く、全職場全員参加での実施は、ハードルが高いと考えられた。</u></p> <p>しかし・・・、K 事業所では、従来から全職場の職場巡視の際、健康アンケートから職場ごとの生活習慣・仕事によるストレス状況のフィードバックを行っていたので、<u>職場環境改善活動は、職場巡視とタイアップ</u> することで、スムーズに実施できると考えた。</p> <p>そこで、巡視後に巡視結果と健康アンケート結果をもとに職場環境改善のミーティングを行うことや職場全員参加ではなく、職場でのキーパーソンを安全衛生担当課長と安全衛生推進者とし、ミーティングには部課長等管理監督者の参加ということで、職場や産業保健スタッフの負担を少なくして開始することにした。</p>  |                                       |
| 改善・取組みの概要            | <p>1)安全衛生委員会の承認により職場環境改善活動を事業所全体での取り組みとして2012 年度から開始、対象は全職場 23 ヶ所である。従業員数 1139 名(男 991 名女性 148 名)</p> <p>2)職場巡視後に、巡視結果と 健康アンケートの結果をもとに職場環境改善のミーティングを実施 。①快適で働きやすい職場づくりに役立っているよい点②快適で働きやすい職場づくりのために改善したい点について、職場の部課長等管理監督者と産業保健スタッフで意見交換し、具体的な改善策を考え職場で取り組んで頂いた。各職場の取り組みは、安全衛生委員会で保健師が報告し、他の職場へも展開した。</p> <p>3)2013 年度はさらに以下の内容に取り組んだ。①部課長対象メンタルヘルス研修会で職場環境改善活動内容の周知②職場環境改善のミーティングに部課長の参加を促し、産業保健スタッフはできるだけ介入せず、職場のメンバーのみでのグループ討議③改善のヒント集に前年度収集した具体的な当事業所の事例の取り込み④職場の安全衛生担当課長が職場での取り組みを安全衛生委員会で報告</p> |                                       |

|                                 |   |               |                       |
|---------------------------------|---|---------------|-----------------------|
| <p>写真・図表・イラスト</p>               | <p>「職場環境改善活動」ミーティングの状況</p> <p>2012 年度 職場と産業保健スタッフでミーティング</p> <p>2013 年度 職場のメンバーでグループ討議</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div> <p>* 2013 年度は職場からのミーティング参加者が増え、職場のメンバーでグループ討議にすることで、より活発な意見が出るようになった。</p>  |               |                       |
| <p>効 果</p>                      | <p>2012 年度には、全職場から現在職場で行っているよい点と今後取り組む改善策が挙げられ、他職場へ展開することができた。2013 年度は、新たに増えたよい取り組みとして職場環境改善に取り組んだ結果が報告された。職場環境改善活動の周知により、2013 年度は、職場からのミーティング参加者が増え、職場のメンバーでのグループ討議にすることで、より活発な意見が出るようになった。また、安全衛生委員会で各職場の取り組みについて職場が報告することにしたところ、委員会での質問や意見が多く出るようになった。他職場での取り組みが参考になることも多く、「職場環境を見直すきっかけになった」「コミュニケーションが増えた・改善した」などの意見が聞かれた。</p> <p>2008-14 年日本産業衛生学会総会の報告では、19 題の職場環境改善活動実施の報告がなされていたが、全職場で行っているという報告は 1 件のみであり、今回の職場環境改善活動が全職場で実施し継続できていることは、方法や内容を工夫し取り組んだ成果であるとする。</p> |               |                       |
| <p>この GPS の経験から学ぶことができるポイント</p> | <p>職場環境改善活動を実施するにあたり、事業所の理解は得られたが、産業保健スタッフも事業所も全職場で実施したいという意向があった。全職場で実施できるよう方法を検討した結果、対象職場の社員全員でのグループ討議ではなく、<u>職場巡視とタイアップして実施することを考え、職場環境改善のミーティングには部課長等管理監督者が参加</u>ということで、職場や産業保健スタッフの負担を少なくして開始することにした。また、職場環境改善の理解を社員に図りつつ、「職場環境改善活動」内容を段階的にステップアップしていくことにより、徐々に職場が主体となって実践できるよう促すことができ、職場でも受け入れやすかったのではないと思われる。さらに、事業所では、主任職以下若手中心の小集団活動（業務改善など）が展開されており、小集団活動での取り組みが職場環境改善活動となり、働きやすい職場づくりへつながっているという職場からの報告もあった。今後は、若手中心の小集団活動とのタイアップも検討し、職場全員参加へとすすめていきたいと考える。</p>    |               |                       |
| <p>参考資料</p>                     | <p>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, 中央災害防止協会, 2010 年 4 月</p>   |               |                       |
| <p>投稿者</p>                      | <p>長谷川由希子</p>   | <p>e-mail</p> | <p>2015 年 1 月 8 日</p> |