

参加型アプローチによる職務ストレス一次予防研修に有効な手順

ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・参加型アプローチ ・職務ストレス ・一次予防	職場環境改善・ ・アクションチェックリスト ・メンタルヘルス対策
7, 8, 9, 15			
改善・取組みの背景と課題	<p>産業保健活動において、職務ストレス一次予防に役立つ参加型アプローチによる研修が多業種にわたる有効策として普及しつつある。労働者を対象に職場内の小集団討議をもとに、実施可能な一次予防策について合意形成を図る手順が共通している。この参加型アプローチによる研修は、従来から産業疲労対策、人間工学面の職場改善、働きやすい職場づくりに広く応用されてきた効果的な特徴を生かしたものであり、さらに職務ストレス予防への応用がすすんで実績をあげている点が注目される。</p> <p>職務ストレス予防策研修の場合も、職場条件を広く取り上げて、小集団討議でストレス一次予防策を提案し合い、実施・報告するまでの手順が、簡明である。実施可能策提案ツールとしてアクションチェックリストを活用する方式がとられている。これらの成功事例をもとに、職務ストレス一次予防研修として有効で応用しやすい手順を検討した。</p>		
改善・取組みの着眼点	<p>産業保健活動の中で行われた参加型職務ストレス一次予防のための短期研修の実例を取り上げ、効果的だった研修手順を検討した。実例として、製造業・建設業における参加型のストレス予防研修、医療介護における各職場で参加型改善するファシリテータ研修、自治体職員・IT 職場の「職場ドック」推進担当者研修を取り上げた。職場に合った改善策を列挙するメンタルヘルスアクションチェックリストを用い、職場検討会でのグループ討議をもとに改善する手順を数時間の研修で習得する点で共通していた(図1)。</p> <p>図 1. 推進者研修を基にした職場検討会と改善実施</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-right: 10px;"> 職場ドック推進者の短期研修 <small>(ツールと手順の理解)</small> </div> <div style="font-size: 2em; margin-right: 10px;">➡</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-right: 10px;"> 職場ごとの良い点・改善点検討会 <small>各職場内で推進者が支える</small> </div> <div style="font-size: 2em; margin-right: 10px;">➡</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 改善計画作成と期限内実施 <small>この推進者研修が、職場単位で良好実践を目標にすぐ改善を実施する過程を支えることが確認できた。</small> </div> </div>		
改善・取組みの概要	<p>推進者研修は、職場ごとに3ステップで改善に取り組む手順を短時間で体験する。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 各自がアクションチェックリストで自職場のよい点・改善点を2-3点ずつ挙げる (2) チェック結果を参考に、グループ討議で良い例と実施可能改善策をまとめ発表する (3) 職場単位で実施する改善アクションに合意・実施し報告するすすめ方を理解する <p>この3ステップは、推進者の支援でそれぞれの職場で行う(1)準備活動(各人による事前点検)、(2)職場検討会でのグループ討議とまとめ、(3)改善計画作成と期限内実施の手順に相応しているため、職場ごとの改善策実施がやりやすくなっている。</p> <p>推進者が参加型改善を支えるさいの最も重要な特徴は、すぐ実施する改善策を幅広く提案できるよう、アクションチェックリストを有効に活用する点にある。ストレス一次予防に役立つメンタルヘルスアクションチェックリストの6領域が共通して取り上げられている。</p>		

写真・図表・イラスト	<p>表 1. 参加型改善による多領域の改善数.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>改善領域</th> <th>総合病院</th> <th>ガラスリサイクル工場</th> <th>高知県</th> <th>北海道</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. コミュニケーション</td> <td>4</td> <td>6</td> <td>44</td> <td>79</td> </tr> <tr> <td>B. 勤務制度</td> <td>15</td> <td>3</td> <td>8</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>C. 仕事しやすさ</td> <td>26</td> <td>23</td> <td>91</td> <td>184</td> </tr> <tr> <td>D. 作業場環境</td> <td>19</td> <td>22</td> <td>58</td> <td>251</td> </tr> <tr> <td>E. 相互支援</td> <td>8</td> <td>15</td> <td>11</td> <td>33</td> </tr> <tr> <td>F. 安心できるしくみ</td> <td>13</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>総数</td> <td>85</td> <td>84</td> <td>228</td> <td>635</td> </tr> </tbody> </table>	改善領域	総合病院	ガラスリサイクル工場	高知県	北海道	A. コミュニケーション	4	6	44	79	B. 勤務制度	15	3	8	24	C. 仕事しやすさ	26	23	91	184	D. 作業場環境	19	22	58	251	E. 相互支援	8	15	11	33	F. 安心できるしくみ	13	15	16	28	総数	85	84	228	635	<p>図 2. 推進者支援による一次予防策.</p> <p>病院:ラベル利用 作業卓 仮眠 自治体:ミーティング卓 スケジュール表 相互支援</p>
	改善領域	総合病院	ガラスリサイクル工場	高知県	北海道																																					
A. コミュニケーション	4	6	44	79																																						
B. 勤務制度	15	3	8	24																																						
C. 仕事しやすさ	26	23	91	184																																						
D. 作業場環境	19	22	58	251																																						
E. 相互支援	8	15	11	33																																						
F. 安心できるしくみ	13	15	16	28																																						
総数	85	84	228	635																																						
効果	<p>図 3. 推進担当者の短期研修の手順(職場ごとの参加型改善の実施手順と同じ)</p> <pre> graph LR A[アクションチェックリストの記入] --> B[よい点改善点のグループ討議] B --> C[改善策合意・実施の進行] </pre>																																									
この GPS の経験から学ぶことができるポイント	<p>表 1 のように職場ごとの推進担当者の短期研修の結果報告された職場改善数は多岐にわたる。メンタルヘルスアクションチェックリストの 6 領域で実施された改善数は、仕事しやすさ・作業場環境に多いがコミュニケーション、相互支援など他の領域にも及んでいる。医療現場と自治体職場における典型的な改善例を図 2 に示した。</p> <p>図 3 のように、推進者研修は、アクションチェックリストの利用、良い点・改善点にしぼったグループ討議方法、その提案を参考にした計画作成と実施の見守りについて行うことが効果的である。職場内で参加型改善を行う手順に一致した研修となっている。</p> <p>医療介護や自治体での経験から、年度ごとに推進担当者の研修を行い、その推進者が職場検討会開催を支え、その提案をもとに期限内に実施するのが効果的である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・改善や取り組みにあたって苦労した点として、参加型改善についての経営側を含めての合意形成、集団討議する時間の確保、推進者が進行役となって幅広く段階的に改善する意義の理解が挙げられる。推進者研修によって、そうした制約をふまえてストレス一次予防策に取り組む参加型改善活動の進行が容易化されている点が注目される。 ・同様な取り組みを行う産業保健職へのアドバイスとして、提案用ツールとなる良好実践事例、アクションチェックリストを活用し、推進者研修を軸に取り組むことが勧められる。 ・参加型改善でストレス予防を進めるヒントとして、問題指摘でなく実施可能な目標志向で、小さな改善から積み上げていく方式をとるポジティブなすすめ方た挙げられる。 <p>職場ごとの参加型改善を容易化するために、推進担当者短期研修を軸に、多領域にわたる実施可能策を提案するアクションチェックリスト活用方式が推奨される。</p>																																									
参考資料	<ol style="list-style-type: none"> 1) 吉川徹, 小木和孝編:メンタルヘルスに役立つ職場ドック. 大原記念労働科学研究所, 2015. 2) 坂田知子, 石橋静香, 吉川徹, 堤明純, 小木和孝, 長見まき子, 織田進::医療機関におけるメンタルヘルス対策に重点をおいた参加型職場環境改善. 労働科学 82:192-200, 2006. 3) 杉原由紀.参加型職場環境改善「職場ドック」による健康推進 www.gps.sanei.or.jp No.156, 2012. 4) 吉川徹, 吉川悦子, 土屋政雄, 小林由佳, 島津明人, 堤明純, 小田切優子, 小木和孝, 川上憲人:科学的根拠に「基づいた職場のメンタルヘルスの第一次予防のガイドライン.産業ストレス研究 20:135-145, 2013. 																																									
投稿者	小木和孝, 吉川徹, 吉川悦子	e-mail	2016年12月30日																																							