

いきいき職場づくりプロジェクト:メンタルヘルス一次予防のための参加型職場環境改善			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・メンタルヘルス一次予防 ・職場環境改善 ・参加型アプローチ	・アクションチェックリスト ・簡易アクションツール ・シンプルな手順
7, 8, 9, 15			
改善・取組みの背景と課題	<p>メンタルヘルス一次予防を主な目的としたストレスチェック制度導入により、事業場では一次から三次予防含めた体系的なメンタルヘルス体制の確立が一層進むことが期待されているが、努力義務とされている職場環境改善について、実効的な手法開発が喫緊の課題となっている。そこで今回、産業保健スタッフによる自事業場展開を見据え、事業場でのストレスチェック後の職場環境改善について、参加型アプローチの手法^{1,2)}を適応した「いきいき職場づくり展開プロジェクト」を試行的に実施することとした。シンプルな手順と簡便なアクションツールで、職場のメンタルヘルス一次予防を促進する参加型職場環境改善プログラムについて、同手法について豊富な経験を有する研究・教育機関との半年間の技術支援を受けた取り組みについて報告する。</p>		
改善・取組みの着眼点	<p>産業保健活動において、効果のあったストレス一次予防のための参加型職場環境改善から共通する6つのポイントをまとめ、このポイントに沿ってプログラムを展開した。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 職場の問題点ではなく、最初に職場の良好事例や良いところに目を向けること。 ② 職場のメンバーの半数以上がいきいきワークに参加できるように設定すること。 ③ 幅広く職場環境をみわたせるように良好事例集やアクションチェックリスト等のツール類を活用し、職場の写真や事例を用い職場メンバーにとって親和性を高めること。 ④ すぐできる改善、段階的な改善を進めるよう励ますこと。 ⑤ 年間計画として取り組み PDCA サイクルに沿って進行すること。 ⑥ 職場の自主的な取り組みとし、管理職は取り組み全体を支援する立場で参画すること。また、産業保健スタッフなどの保健職が支援チームに入って支えること。 		
改善・取組みの概要	<ol style="list-style-type: none"> ① 参加型職場環境改善のファシリテータ研修参加者に「いきいき職場づくり展開プロジェクト」の参加募集がなされた。 ② 参加表明した職場にて、ファシリテータ(研修参加者)がワークの日程調整と良好実践事例を収集した。ツールを用いて小集団討議を行うワークは外部専門家による支援を受け実施し、職場構成員のほぼ全員が出席した。 ③ ワーク実施後1か月で改善計画立案、3か月間改善に取り組み、成果発表会では実施した改善成果を発表、共有した。ファシリテータが職場内での取り組みをまとめ、外部支援専門家が必要時に職場からの相談に応じるなど支援を行った。 ④ いきいき職場づくりの評価項目は、成果発表会で発表した改善事例と取り組みの前後の職業性簡易ストレス調査票の結果、参加者の主観的な意見とした。 <div style="text-align: right;"> <p>図1 いきいき職場づくり展開プロジェクトの手順</p> </div>		

<p>写真・図表・イラスト</p>	<p>◆同職種・職場での良好事例を含め、より親和性を高めたアクションツール類 例：良好事例写真を自職場で収集した写真に変更(No.5,6,7,9の写真)</p> 		
	<p>◆改善事例：消耗品棚の整理と保管方法の改善</p> 		
<p>効果</p>	<p>① ワーク実施後、「消耗品棚の整理」と「担当者不在時の対応マニュアル作成」の2つの計画が立案され、その後3か月間で職場メンバーにより、すべて実施された。</p> <p>② 消耗品置き場の整理と保管の改善では、必要なものがすぐに誰でも取り出せるようになり、在庫管理が容易になった等の意見が聞かれた。マニュアル作成では、問い合わせがあった際の初期対応が誰でもできるようになり、お互いの業務の理解促進につながった。いずれの改善も、職場の皆で意見を出し合い、互いが協力しながら進めたことで、相互支援の輪が広がり、コミュニケーションの活性化につながった等、肯定的な意見が寄せられた。</p> <p>③ 職業性簡易ストレス調査の結果では、仕事の量的負担(2.8→2.7)や裁量度(2.2→1.9)に改善傾向がみられ、上司・同僚のサポート(3.1, 2.9→3.3, 3.1)も上昇した。</p>		
<p>このGPSの経験から学ぶことができるポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 取り組みにあたって苦労した点・工夫した点としては、いきいきワークを開催する時間の確保、改善計画の立案や実施における職場メンバーの参加を促す工夫などがあげられる。導入前にファシリテータ研修を実施しておくことで、職場メンバーの中に参加型アプローチの具体的な手法を理解している者が存在することとなり、効果的な進捗を強力に推し進めた。また、シンプルな改善実施手順や改善の計画立案と実行を段階的に支援するアクションツールの活用、同職種・業種の良好事例をふんだんに取り入れていくことで、職場メンバーの改善のイメージ化、共通認識を高め、包括的で実効的な改善の実施につながった。 ・ 参加型職場環境改善は、職場メンバーの自主的な取り組みを支える、ファシリテータ、管理職、産業保健職の三位一体の連携が鍵となる。 		
<p>参考資料</p>	<p>1) いきいき職場づくりのための参加型職場環境改善の手引き～仕事のストレスを改善する職場環境改善のすすめ方～. http://kokoro.mhlw.go.jp/manual/files/H27_ikiki_shokuba_kaizen.pdf.</p> <p>2) トン・タット・カイ,川上剛,小木和孝著,吉川悦子,小木和孝,仲尾豊樹,辻裏佳子,吉川徹訳:これのできる参加型職場環境改善. 公益財団法人大原記念労働科学研究所, 2016.</p>		
<p>投稿者</p>	<p>鈴木美子, 吉川悦子, 吉川徹</p>	<p>e-mail</p>	<p>2018年2月2日</p>