

職場環境等改善の自律的活動の支援		
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"> ・ 職場環境等改善 ・ 仕事のストレス判定図 ・ 職場環境改善のためのヒント集 ・ MIRROR ・ グループディスカッション
1～3・5～9		
改善・取組みの背景と課題	<p>厚生労働省「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」では、職場環境等の改善を通じたメンタルヘルス対策を推進することが求められている。</p> <p>当社研究開発部門の特徴として、裁量労働制や一部自宅勤務ができる制度、そして研究の成果がでると事業化のために異動することが多いため人員の入れ替わりが激しいということが挙げられる。また研究テーマによって、規定の組織とは別のプロジェクトチームを組んで業務を遂行することがあるため、ラインによるケアが困難な傾向がある。研究開発部門において、ラインによるケアの一環として職場環境等の改善を行い、改善のためのグループディスカッション(以下、GDと記す)を自律的に活動するための支援を産業保健スタッフがこなした。本稿では、その具体的手法と事例の傾向について報告し、自律的活動の支援について考察する。</p>	
改善・取組みの着眼点	<p>当事業場では、メンタルヘルスの問題を経営リスクのひとつとしてとらえ安全衛生上の重点課題として取り組んでいる。メンタルヘルス対策における4つのケアを体系的に実施するためのひとつとして、全員参加で取り組む「働きやすい職場づくり」を目指した職場環境等の改善活動を導入した。</p> <p>導入にあたっては産業保健スタッフが中心となった。導入の工夫として、2004年度は一部署で試行し、職場での意見を聞き以後の展開方法を検討した。2005年度は活動の主旨・実施要綱等の説明会を管理監督者対象に行ったうえで、希望部署によるエントリー制で実施した。二年間の活動結果・活動に対するアンケートなどを事業者に説明し、次年度以降はトップダウンで全従業員を対象に実施することにつなげた。GDの実施については、匿名性を確保するために、実際に業務を遂行する単位毎に付与されたエントリーNOを記銘させ、その単位での結果集計・GDを実施している。</p>	
改善・取組みの概要	<p>職場環境等の改善は、職場の問題を複数のツールを用いて行なった調査結果をフィードバックし、その結果に基づいてGDを行って改善策を決め、実践していく。 <GD用ツール>①仕事のストレス判定図 ②メンタルヘルス改善意識調査票(MIRROR) ③職場環境改善のためのヒント集(メンタルヘルスアクションチェックリスト) ④GD実施用マニュアル:産業保健スタッフが作成、ファシリテータのためのマニュアル ⑤健康管理部門のホームページ:各部署で①～④をダウンロードするためのもの <GD実施方法>職場懇談会などの機会を利用、必ずファシリテータ(管理監督者が望ましいが状況に応じ適任者を選任)を設けてGDを進めることとした。ファシリテータは①②の集計結果をもとにツール③④を使用し、後述の[STEP1]～[STEP8]の手順で行う。GD実施3ヵ月後、改善目標の実施状況の確認と活動評価のために、管理監督者に対して事後アンケートを実施する。</p>	

<p>写真・図表・イラスト</p>	<p style="text-align: center;">＜グループディスカッション実施方法＞</p>	<p style="text-align: center;">＜健康管理部門のホームページ＞</p>	
<p>効果</p>	<p>事後アンケートにて、「グループ内の問題点の共有」が「できた」が91%、「コミュニケーションの向上」に「役立った」が87%、「今後このような機会」を「作ってほしい」が83%などの高評価を得た。総合健康リスクは、2004年度(90)2005年度(83)2006年度(80)と年々改善している。総合健康リスクにて改善がみられた職場では、管理監督者が中心となって日頃からコミュニケーションの向上をはかり意見を述べやすい環境作りに努めており、改善がみられなかった職場では、管理監督者が忙しすぎるため十分に話し合いをする機会を持っていない傾向がみられた。職場における自律的活動を促していく上で、管理監督者が職場主体の活動をどう位置づけるか、また管理監督者に対して果たすべき役割の重要性をどう認識させるかという点を重視し、人事部門と協力して管理監督者研修等で指導を行った。</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"> ・ 調査票を無記名式・エントリーNOでの管理と健康診断時に回収することにより、個人情報保護と有効回答の確保という相反する課題を解決できた ・ 質問紙票は事業場に該当する項目に絞るなどの工夫が必要である ・ 良好事例は水平展開しお互いが学び合えるようにした ・ 活動の評価は、定量的評価(仕事のストレス判定図等調査結果の経年比較)のみでなく、定性的評価(管理監督者に対して事後アンケート)もおこなう必要がある ・ 自律的活動へつなげていく工夫として、管理監督者が職場主体の活動の必要性及び果たすべき役割の重要性を認識することが大切であり、さらに活動を継続していくことが肝要である ・ 一部署での試行実施からはじめ現場の意見を聞くなどのボトムアップをおこない、最終的にはトップダウンで全体実施につなげる(いきなり全体実施からはじめない) ・ 健康管理スタッフ、人事部門の過介入は職場の自律的活動の妨げになる 		
<p>参考資料</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) 永田頌史ほか.職場環境改善によるメンタルヘルス対策の実例 産業精神保健マニュアル 日本産業精神保健学会編 中山書店 P193-198 2) 産業医科大学 産業生態科学研究所 精神保健学研究室 職場改善支援ツール http://omhp-g.info/envi/envi05.html 		
<p>投稿者</p>	<p>福江 香織</p>	<p>e-mail fukue.kaori@jp.panasonic.com</p>	<p>2009年12月24日</p>