

eラーニングを活用したメンタルヘルスのセルフケア教育			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・eラーニング ・メンタルヘルス ・アサーション	・セルフケア教育 ・PDCA サイクル
2・8・9			
改善・取組みの背景と課題	<p>A社では2016年6-7月にストレスチェックの実施とあわせて、eラーニング・システムを用いてメンタルヘルスに関するニーズ調査を行った。ニーズ調査では、「以下のセルフケアに関する項目の中で、詳しく内容を学びたいと思うテーマを選んでください。」という質問を設定し、選択肢は睡眠やアンダー・マネジメントなどの10種類とした(複数回答可)。対象者7,981名のうち、該当の質問に対しては6,510名(81.7%)から回答が得られ、最もニーズが高かったのは「言いにくいことを伝えるスキル(アサーション)」(43.6%)であった。そこで、アサーションに関するセルフケア教育を目的にeラーニングのコンテンツを作成し、2017年1-3月に社内で展開したので、その内容についてご紹介する。</p>		
改善・取組みの着眼点	<p>A社は8,000名近くの労働者がいる中で、産業保健スタッフは産業医5名、看護職6名であるが事業場が全国に分散しており、すべての労働者にセルフケア教育として集合研修を展開するには限界があった。一方、A社では社内の各種研修(コンプライアンス、情報セキュリティ、BCPなど)でeラーニング・システムを活用することが多く、メンタルヘルスのセルフケア教育でも効率的な働きかけとしてeラーニングが活用できないかと考えた。</p>		
改善・取組みの概要	<p>ニーズ調査後に、アサーションに関するコンテンツは文献<sup>1,2)</sup>を参考に、産業医と産業看護職で作成した。特に事例に関しては日頃の面談内容をもとに、できる限り社内で起こりうるような内容とした。コンテンツはPower Point 2010を用いて作成し、受講時間は10分程度を想定してスライドは21枚とした。eラーニング・システムの設定や受講周知のメール配信は産業看護職が行った。できる限り多くの方に受講してもらえよう、配信の開始時期は比較的時間がとりやすいと思われた正月明けとし、実施期間は2017年1月6日～3月31日とした。期間中の未受講者には、3月10日の時点で受講の周知を再度メールで行った。このeラーニングの評価には、受講直後にeラーニング・システムを用いた質問調査を行った。質問数が多いことで未回答になることを避けるため、内容は満足度や学んだことを業務で活用する意向などの必要最小限の項目とした。さらに、フォローアップ調査として2017年6-7月にも同システムを用いた質問調査を行った。</p>		

<p>写真・図表・イラスト</p>			
<p>効果</p>	<p>eラーニングの受講者は7,882名中6,292名(79.8%)であった。質問調査の回答者は6,215名(78.9%)であった。eラーニングに対する満足度は86.9%('満足'が28.1%、'やや満足'が58.8%)であった。学んだことを業務で活用する意向は91.4%('かなりそう思う'が30.9%、'ややそう思う'が60.5%)であった。メンタルヘルスのセルフケアの学習で期待すること(自由記述)には749名(回答者の9.5%)から回答があった。そのうち、「研修内容が良かった」、「アサーションについてさらに学びたい」などがあげられた。フォローアップ調査では、回答のあった5,221名のうち、学んだことをわずかでも実践した者は69.9%('頻繁に'が1.4%、'ある程度'が26.8%、'わずかに'が41.7%)であった。言いにくいことを伝えることで苦勞することが「かなりある」という者が26.5%から25.4%に減少した。</p>		
<p>このGPSの経験から学ぶことができるポイント</p>	<p>今回、eラーニング・システムを用いてニーズ調査、コンテンツの配信、質問調査による評価というPDCAサイクルを効率的に回すことができた。満足度の高さやある程度の行動変容にもつなげることができたため、eラーニングに適した内容であれば、健康教育の実施にeラーニングを活用することも十分可能であることが考えられる。また、実施の際にはコンテンツを充実させることだけに注力するのではなく、併せて受講率を高める工夫をあらかじめ考慮しておくことなども必要である。これまで行ってきた健康関連のeラーニングの受講率は4～8割程度であり、今回は比較的高い受講率であった。ニーズを踏まえたコンテンツ、多忙な時期を避けた配信、未受講者への督促といった工夫をしたが、さらに受講率を高めるためには、管理職への事前の周知や協力の依頼、衛生委員会の活用などあらゆる機会を使った展開が有効と考えられた。</p>		
<p>参考資料</p>	<p>1) 島津明人. 職場のストレスマネジメント. 東京:誠信書房;2014. 2) 平木典子. よくわかるアサーション 自分の気持ちの伝え方. 東京:主婦の友社;2012.</p>		
<p>投稿者</p>	<p>金森 悟</p>	<p>e-mail</p>	<p>2018年1月25日</p>