

従業員参加型職場環境改善を実施する リーダー育成のためのワークショップの効果

及川孝光¹⁾、坂本宣明¹⁾、三橋祥江²⁾、水戸純一²⁾、松浦真澄³⁾、白波瀬丈一郎⁴⁾、小林由佳⁵⁾、吉川徹⁶⁾、森晃爾⁷⁾

1) 医療法人社団こころからの元気プラザ 2) 一般財団法人東京顕微鏡院 3) 東京理科大学 工学部第二部 4) 慶應義塾大学医学部 精神・神経科学教室
5) 本田技研工業株式会社 人事部人事ブロック 6) 公益財団法人労働科学研究所 7) 産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学研究室

目的

メンタルヘルスの一次予防には、セルフケア教育やラインケア教育労働関連ストレス軽減の仕組みづくり、従業員参加型職場環境改善などがある。職場環境改善の取り組みは皆で職場内の課題を議論し改善につなげ、コミュニケーションの活性化が可能である。しかし実情はどのように実施すればよいか分からない等の理由により障壁が高いと感じている産業保健担当者が少なくない。本研究は、各企業から職場環境改善に取り組む職場担当者（以下、職場環境改善リーダー）になることを目指す人を研修した経験を基にして、多くの企業で容易に職場環境改善の取り組みを導入するための効果的なプロセスを検討することを目的とした。

対象・方法

参加型職場環境改善とメンタルヘルスの関連性や取り組み事例の紹介とその効果等を説明するセミナーを2013年7月に実施した。

①セミナーの案内は一般財団法人東京顕微鏡院のネットワークを活用し、企業の人事、労務、産業保健担当者などに告知した。

②セミナーの参加者のうち、希望者に対して、各企業内で職場環境改善リーダーになることを目指すワークショップ（WS）を開催した。



① セミナーチラシ



② WSチラシ



③第1回目のWSは良好事例、アクションチェックリスト等の各種ツールの使い方などを学び、職場環境改善のグループワークを実際に体験する内容とした。



③-1 WS使用ツール



③-2 WS使用ツール



③-3 WS使用ツール

④各参加者は第1回目のワークで体験した内容を、実際に自職場で紹介するという課題に取り組んだ。その経験は第2回目のWSで参加者同士が共有し、さらに理解を深める内容とした。セミナーとWS後に本企画に関する意見をアンケートにて回答を得た。

《WS時間割と実施内容》

時間割	第1日目 (9月25日)	⇒	第2日目 (11月27日)
コマ1	①ワークを体験する (90分) メンタルヘルス対策としての 職場環境改善「職場ドック」の経験	課題の 取り 組み	①報告・発表 (80分) 経験を職場にフィードバックしての感想等
コマ2	グループワーク (75分) ②ワークを体験しての感想 ③今後の職場展開に必要なこと		②職場展開のためのヒント1 (45分:ファシリテーターの育成視点から) ③プログラム作りについて (15分:方針、計画への位置づけ) ④全体討議とまとめ (45分)

本企画は（一財）東京顕微鏡院の公益事業として実施し、複数の専門家が5回会合を持ち、企画運営に携わった。

結果

セミナーには112名が参加（95企業）、85名（76%）からアンケート回答があり、その9割以上から好評価を得た。「職場環境改善がメンタルヘルス対策に効果があることは新鮮だった」「エビデンスは分かったが、実施は難しそうに感じた」等の意見があった。



第1回目のWSには17名（16企業）が参加した（保健師、人事労務現場管理職、研究職など）。参加者からは「社内で全く取り組みがない状態で参加したが、実践ワークを通して具体的なイメージを持てた」等の意見が挙げられた。第1回目のワーク後に自職場で職場環境改善の実践を試みた参加者から「ワーク実施前後で職場の雰囲気さがらりと変わったと感ずることができた」等の意見が出された。



第2回目のWSでは、「他の参加者が具体的な改善を行ったのを聞いて、自分も始めてみようと思った」「何とか自社でも取り組みそうだったと思った」「講演を聞く型よりも、実際に体験してみるとということが非常に有意義だった」「実態に基づき、対策をすることによって少しずつ解決策が出ることがわかった」等の意見があった。

尚、参加したA社では、新年度にスタッフの異動や事務室の移動によって職場の雰囲気が変わったため、WSで経験した通り職場内グループワークを実施した。その結果、皆の関心がどこにあるかを顕在化させ、フリーディスカッションで良いところ探しから始めて改善したい点を挙げて、具体的な改善方法まで話し合うことができた、とのことであった。

考察

今回の取り組みによって、短期間の研修でも多くの企業の職場環境改善リーダーを効率的に育成できるプロセスの可能性が示された。本研修のプロセスは

- 1) 職場環境改善の取り組みを知る
- 2) 職場環境改善の実践経験者主導による職場環境改善のグループワークを実体験する
- 3) 実体験した内容を自職場でも試みて実践経験を得る
- 4) その成功失敗経験を他の参加者と交流し、自職場に合った職場環境改善の導入のポイントを整理する

というものであり、特に2)と3)のプロセスが効果的であったと考えられた。職場環境改善リーダーが育つことによって、各企業内で職場環境改善を導入し実践することが今よりも容易になると考えられる。今後は、本企画参加者が各企業で職場環境改善の取り組みをどこまで推進できたかを追加調査する予定である。



本内容の講演録 2014年3月発行
詳細は東京顕微鏡院
TEL:03-5210-6651まで
当法人ホームページでも公開中