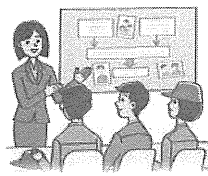


いきいきワーク(60分)の実際



10分 <説明>
配布資料(ツール)の確認
ワークの進め方の説明

使うもの

良好事例集

配布1

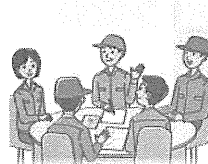


15分 <個人ワーク>
チェックリスト記入
個人用ワークシート記入

チェックリスト

別紙1

個人用
ワークシート

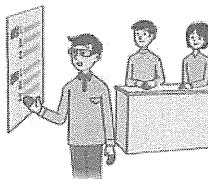


25分 <グループ討議>
①職場の良い点、改善点
②改善計画作成

グループ
ワークシート1

別紙2

グループ
ワークシート2



10分 発表と総合討議

使うツール

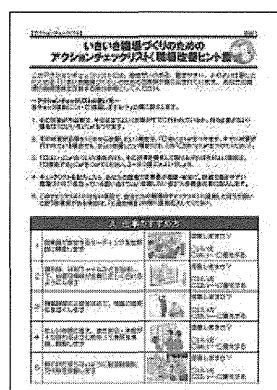
- ・ 事前配布1 いきいき職場づくりちらし
- ・ 別紙1 良好事例集
- ・ 別紙2 ヒント集・個人ワークシート
- ・ 別紙3 グループワークシート



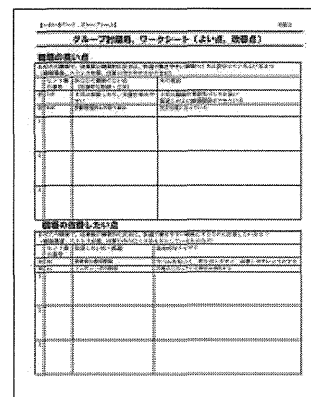
事前配布1 いきいき職場づくりちらし



配布1 良好事例集



別紙1 ヒント集・個人ワークシート



別紙2 グループワークシート

皆さんの職場は働きやすい？

働きやすい職場とは、
例えば、安全で健康に怪我なく安心して働くことができ、仕事のやりがいがあり、お互い助け合い、
楽しい職場。

働きやすい職場かどうかは、メンタルヘルス(こころの健康)と大いに関連します。

従業員が働きやすく、居心地がよいと思える職場を目指して、仲間どうしですぐできる改善に取り組むのが「いきいき職場づくり」です。



13

いきいき職場づくりとは、心の健康づくりを進める参加型職場環境改善の取り組みです

誰が

- 京都工場保健会で働く皆さんが

どうやって

- アクションチェックリスト(改善ヒント集)を使って

どのように

- グループで討議して改善策を考えます

ところであなたは？

- いきいき職場づくり推進の専門家です

14

ヒント集でとりあげる職場環境改善領域の例

<p>《改善領域1》 仕事のすすめ方</p>  <p>例: 忙しい時期に備え、また休日・休暇が十分取れるように前もって業務を準備、調整します</p>	<p>《改善領域2》 作業場環境</p>  <p>例: 換気設備、照明、低騒音設備で、快適な作業環境にします</p>
<p>《改善領域3》 職場の人間関係・相互支援</p>  <p>例: 育児・介護休暇</p> <p>例: 必要な時に上司に相談したり支援を求めたりしやすいコミュニケーション環境を整備します</p>	<p>《領域4》 安心できる職場のしくみ</p>  <p>例: 職場の将来計画や見通しについて、いつも周知されているようにします</p>

良好事例投票(写真投票)

- 良好事例投票(写真投票)(5分)
 - 手元の写真を見てください。
 - 全国の事業場から集められた、「ストレスが少なく、安全で健康に働くための職場づくりに役立った12事例」です。
 - この12事例の中から、働きやすい職場づくりのために、あなたが特に「よい」と思う事例、3つに投票してください。
 - 1番よいと思う事例は桃色(ももいろ)
 - 次によい2事例に黄色(きいろ)

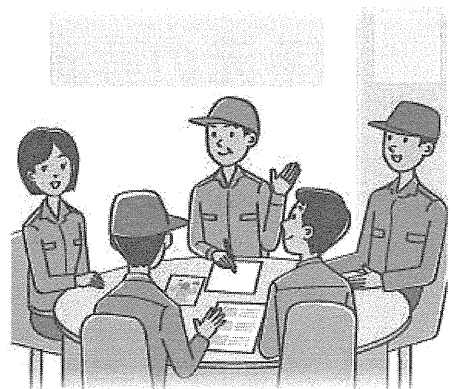
演習1:良好事例投票(写真投票)と自己紹介

- 良好事例投票(写真投票)(5分)
 - ストレスが少なく、安全で健康に働く職場づくりに役立った12事例のうちから、働きやすい職場づくりのために、あなたが特に「よい」と思う事例を3つに投票してください。
 - 1番よいと思う事例は桃色
 - 次によい2事例に黄色
- 自己紹介
 - 名前、最近ハマっていること。
 - 選んだ3つの事例とその理由

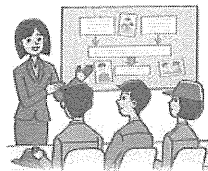
職場環境改善の大切な点

働きよさに着目して、職場の良い点、改善点を幅広く取り上げます

すぐできる改善を提案して、職場全体で実施します。小さな改善、業務に役立つ改善、働きやすくする改善を重視します



いきいきワーク(60分)の実際

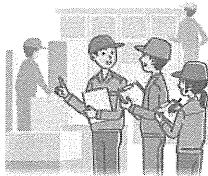


10分 <説明>
配布資料(ツール)の確認
ワークの進め方の説明

使うもの

良好事例集

別紙1

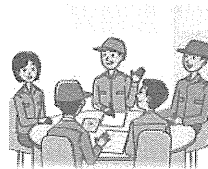


15分 <個人ワーク>
チェックリスト記入
個人用ワークシート記入

チェックリスト

別紙2

個人用
ワークシート

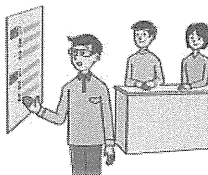


25分 <グループ討議>
①職場の良い点、改善点
②改善計画作成

グループ
ワークシート1

別紙3

グループ
ワークシート2



10分 発表と総合討議

個人ワーク(15分)

- 自分たちの職場を振り返りながら各項目をチェックします。

チェックリスト記入

個人用ワークシート記入

- 良い点3つ
- 改善点3つ

【アクションチェックリスト】

別紙1

いきいき職場づくりのための アクションチェックリスト(職場改善ヒント集)

このアクションチェックリストには、働きがいのある、働きやすい、よりよい仕事にとりくめる「いきいき職場づくり」のための改善案が盛り込まれています。あなたの職場の職場環境を改善する際の参考にしてください。

—アクションチェックリストの使い方—
各チェック項目について「提案しますか?」の欄に記入します。

- その対策が不要で、今のままでよい(対策がすでに行われているか、行う必要がない)場合は「口いいえ」に✓をつけてください。
- その対策が必要なく(これから改善したい)場合は、「口はい」に✓をつけてください。すでに対策が行われている場合でも、さらに改善したい場合には、この「口はい」に✓をつけてください。
- 「口はい」に✓のついた項目のうち、その対策を優先して取り上げたほうがよい項目は、「口優先する」に✓をつけてください。3-5つ選ぶとよいでしょう。
- チェックリストを記入したら、あなたの職場で従業員が健康・安全に、快適で働きやすい職場づくり(「役立っている良い点3つ」と「改善したい点3つ」を最後の頁に記入します。
- このチェックリストにはない項目で、自分たちの職場のチェックリストに追加したほうが良いと思う改善案がある場合は、「E.追加項目」の欄に直接記入してください。

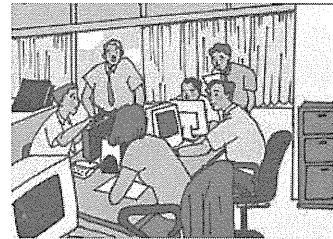
A 仕事のすすめ方

項目	内容	提案しますか?
1	従業員が参加するミーティングを定期的に行います	口いいえ 口はい—口優先する
2	指示帳、共有ファイルなどを活用して、必要な情報が全員に正しく伝わるようにします	口いいえ 口はい—口優先する
3	残業時間の上限を決めて、残業の恒常化をなくします	口いいえ 口はい—口優先する
4	忙しい時期に備え、また休日・休暇が十分取れるよう前もって業務を準備、調整します	口いいえ 口はい—口優先する
5	働きがたまらないように勤務時間制、交代制を改善します	口いいえ 口はい—

チェックリストの使い方

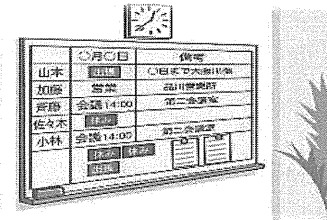
1. 業務のスケジュールについて職員が参加するミーティングを定期的を開催します。

いいえ はい 優先



2. 掲示板、共有ファイルなどを活用して、必要な情報が全員に正しく伝わるようにします。

いいえ はい 優先



アクションチェックリストは様々な職場の良好実践に基づき開発されました

– ストレス対策・人間工学・環境衛生原則を採用

21

グループ討議(25分)

- 個人ワークの結果をもとに、グループで職場の
 - ①良い点3つ、
 - ②改善点3つ
 を話し合います。
- 司会、書記、発表者を決めてください。
- 良い点から話しあってください。

グループ討議用、ワークシート【よい点、改善点】

議論のよい点	
よい点	議論のよい点
1	
2	
3	
議論の改善点を挙げる	
改善点	議論の改善点を挙げる
1	
2	
3	

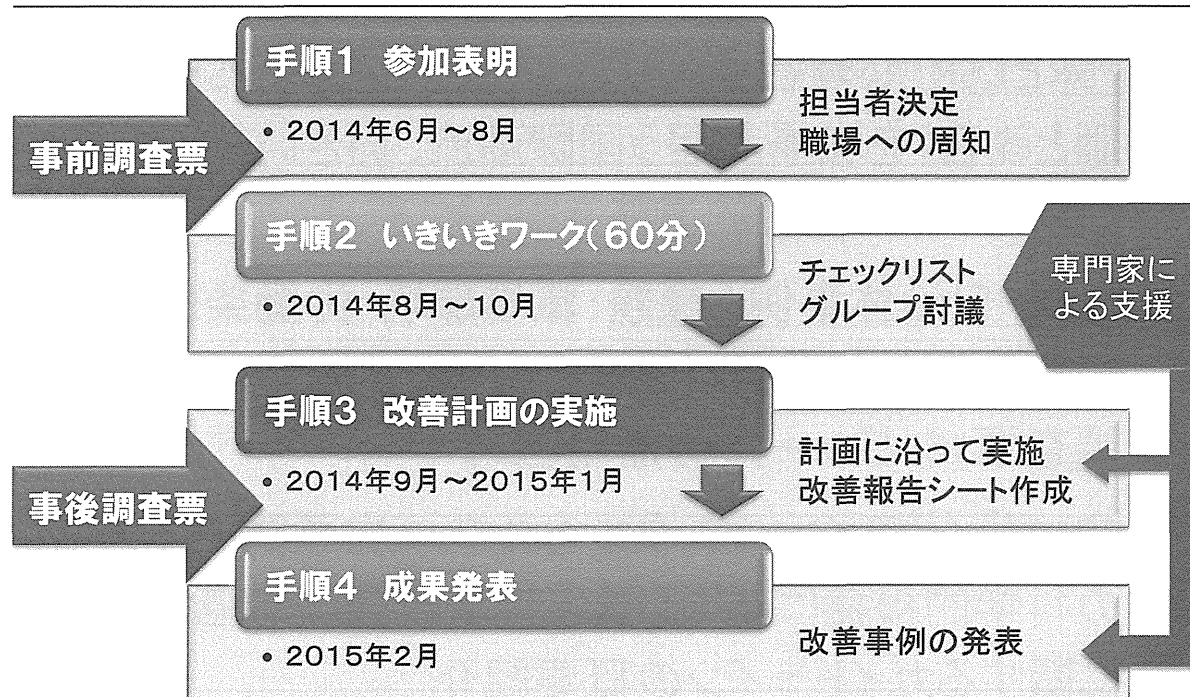
22

いきいき職場づくり成功のための2つのコツ

- すでに職場にある良い事例から幅広く学ぶ
 - 職場で実践している幅広い改善に注目する
 - 同じような職場での良好事例から学ぶ
 - の集め方、場の持ち方はその職場に合ったやり方でアイデアをアクションに結びつける、
- 一段ずつの職場環境改善に取り組む
 - 簡単に、手軽にできるところから始める
 - 対策選択式のツールの活用
 - ちいさなことからコツコツと

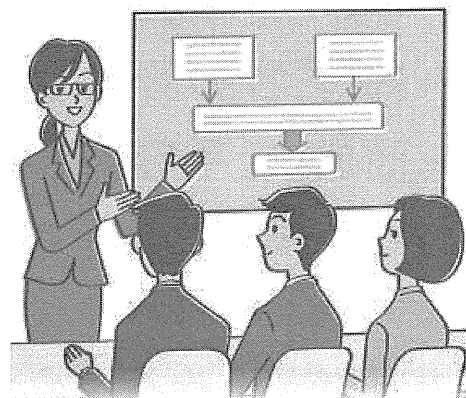
参加型で楽しみながらやると、アイデアが出やすい。
管理職はオブザーバー的存在で、暖かく見守って

いきいき職場づくり実際のすすめ方



その2:

職場環境改善の取り組みの意義



25

話題提供

- PSRとCSR: 心理社会的リスクアセスメント(PSRの評価と改善)を職場が担う国際潮流、いきいき職場づくりが企業の社会的責任(CSR)に!
- 企業・自治体事例と課題: 職場環境・労働条件改善の具体例から学ぶ。「改善ヒント集」「簡易ストレス調査票」などツールの活用ヒント
- EBMガイドライン: メンタルヘルス一次予防のための科学的根拠に基づく職場環境改善の評価と改善に関するガイドラインの概要紹介

| 26

(1) 職場環境等の改善を通じたメンタルヘルス対策とその効果



PSRとCSR: 心理社会的リスクアセスメント(PSRの評価と改善)を職場が担う国際潮流、いきいき職場づくりが企業の社会的責任(CSR)に!

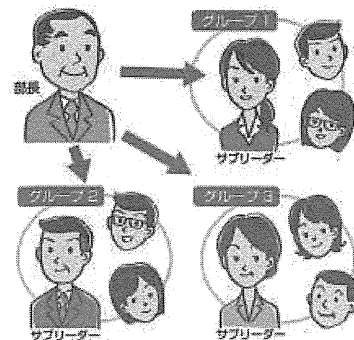
| 2015/4/3

| 27

事例 職場ストレスの軽減、成功事例

• 事例1: プロジェクトで期限に追われ量的負荷の増加

- サブリーダーを設置した。
- グループを分割し役割を明確化した。
- 裁量権を増やし、自分のペースで仕事をできるようにした。



• 事例2: ソフト設計で個人作業に偏りがちでコミュニケーション不足

- 10分ミーティングを設置し、グループで改善点を共有した。
- 上司が社員個人とのコミュニケーションを取るよう心がけた。

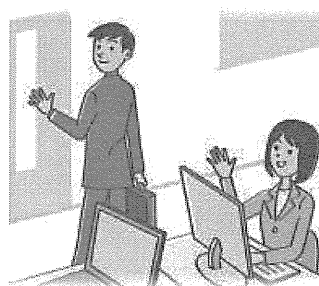
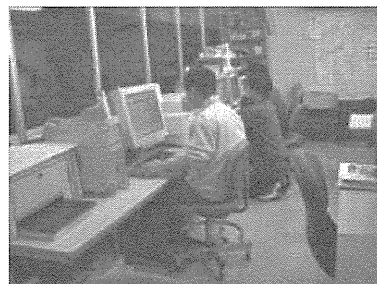


How to 健康管理2002;3月号

事例 職場ストレスの軽減、成功事例

作業レイアウト改善が効果的だったVDT作業場

- あるオフィスのVDT健診で、眼精疲労、眼痛、視力低下、首・肩の痛みがきわめて高頻度であることが判明。
- 作業場を巡視したところ、2面が廊下に面した大きな窓
- 窓をふさぎ外部から作業場が見えないようにしたところ、従業員の症状が軽減。



| 30

メンタルヘルス不調予防のための職場環境改善視点

仕事のやりがい
役割明確さ
残業、出張
休日、休暇
等

仕事の
すすめ方

人間関係
相互支援

上司のリーダーシップ
同僚のサポート
対人関係、等

オフィス
職場環境

騒音・温湿度
レイアウト・机配置
地震・緊急時対応
トイレ・休養設備、等



安心できる
職場のしくみ

相談窓口
キャリア形成
公正な人事評価
ハラスメント対応、等

職場のストレス対策と職場環境改善の意義

- 職場のストレス対策には、
 - 一次予防: ストレスが少なく、働きやすい職場づくり
 - 二次予防: ストレスのある職員の早期発見・治療
 - 三次予防: 退職後の安心できる復帰支援の3つのアプローチ視点があり、どれも重要です。
- 「いきいき職場づくり」によるストレスの一次予防では
 - 広い視野から、多領域の良好事例に学び、
 - 心理的、身体的な負担を軽減して、
 - 働き方をよりよくしていく、職場や組織の取り組みですすめることができます

| 32

労働者参加型の職場環境改善がメンタルヘルスに役立つ理由

- 職場環境に幅広く目配りします
- 職場の良い点、改善点を全体で共有できます
- 職場内のコミュニケーションや、仕事の手順が改善します
- 職場を皆で改善していこうという、よい雰囲気の後押しします

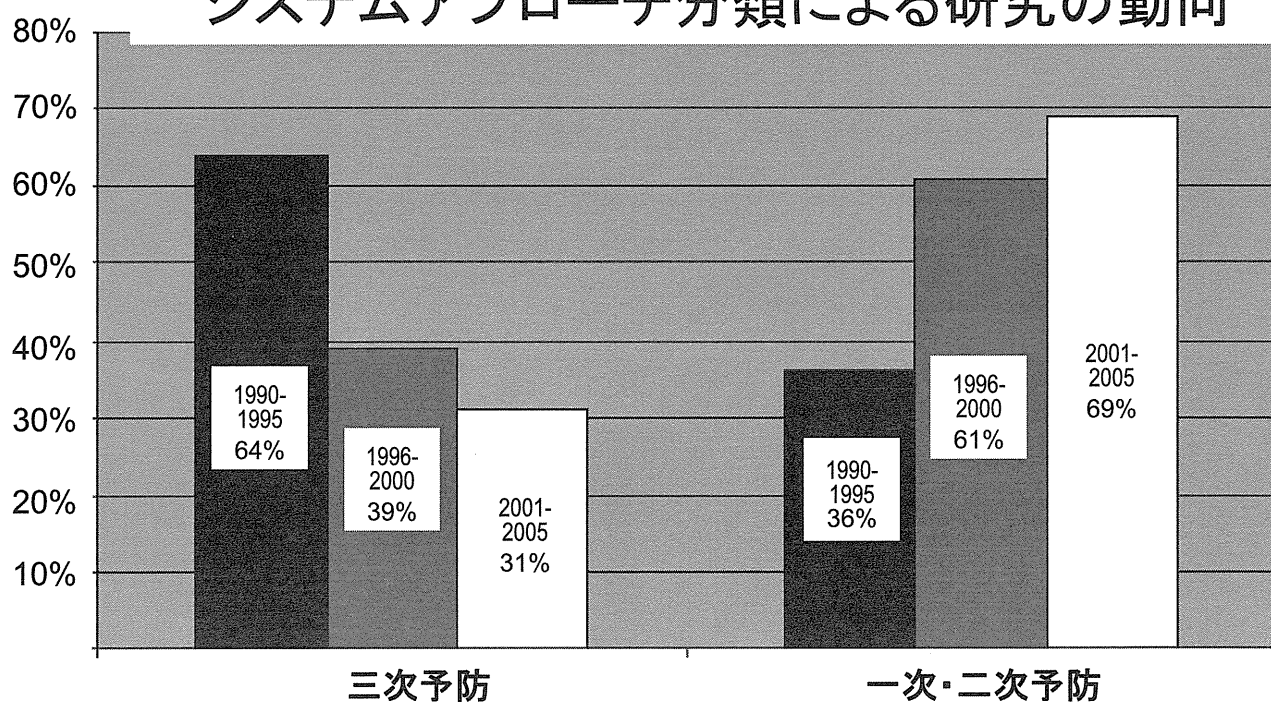
| 33

職業性ストレス予防へのシステムアプローチの分類

介入レベル	効果	対象	介入例
一次予防(高い) ストレス関連症状・疾病を経験する前に、潜在的なリスク要因の低減とストレスラーのがわの変容	+++	・ストレスラー ・労働組織 ・労働条件	・仕事の再設計 ・労働負担の軽減 ・コミュニケーション改善 ・技能・技術におけるコンフリクトマネジメント
二次予防(中程度) ストレスフルな条件に対処する資源、知識、技術を労働者が獲得することを支援	++	・ストレス・負荷のある従業員	・認知行動療法 ・コーピング教室 ・怒りマネジメント
三次予防(低い) ストレス関連症状・疾病の状況にある労働者を治療、救済、リハビリテーション	+	・仕事に関する健康への副影響	・労働者ケアシステム ・職場復帰プログラム ・職業訓練・治療 ・ストレスへの医療的ケア

(Lamontagne et al. , Int J Occup Environ Health, 2007:13(3):268-280)

結果：職業性ストレス予防に関するシステムアプローチ分類による研究の動向



(職業性ストレス予防に関する介入研究報告90例の分類)

(Lamontagne et al. , Int J Occup Environ Health, 2007:13(3):268-280)

組織レベルのストレス対策(職場環境等の改善) 科学的根拠

- 全世界から19の成功事例を収集 (ILO, 1992)
- 作業レイアウト、コミュニケーションなどの改善
 - Wall & Clegg, 1981; Wallin & Wright, 1986
- 作業手順、コミュニケーション、上司からのフィードバックの改善
 - Mikkelsen & Saksvik, 1999
- 教育および小グループ活動で作業者の自律性を増加
 - Orth-Gomer et al., 1994
- 上司参加の職場環境改善
 - Kawakami et al., 1997
- バス運転手の運転スケジュールおよびルートの改善
 - Rydstedt et al., 1998
- 会合の頻度を増加
 - Jackson, 1983

川上憲人, 島津明人, 土屋政雄, 堤明純: 産業ストレスの第一次予防対策-科学的根拠の現状とその応用, 産業医学レビュー, 20(4), 175-96(2008)ほか

多様な就労条件で心理社会的リスク低減を 目標とした一次予防の枠組み

心理社会的リスクマネジメント欧州枠組み (PRIMA-EF) が進展中...

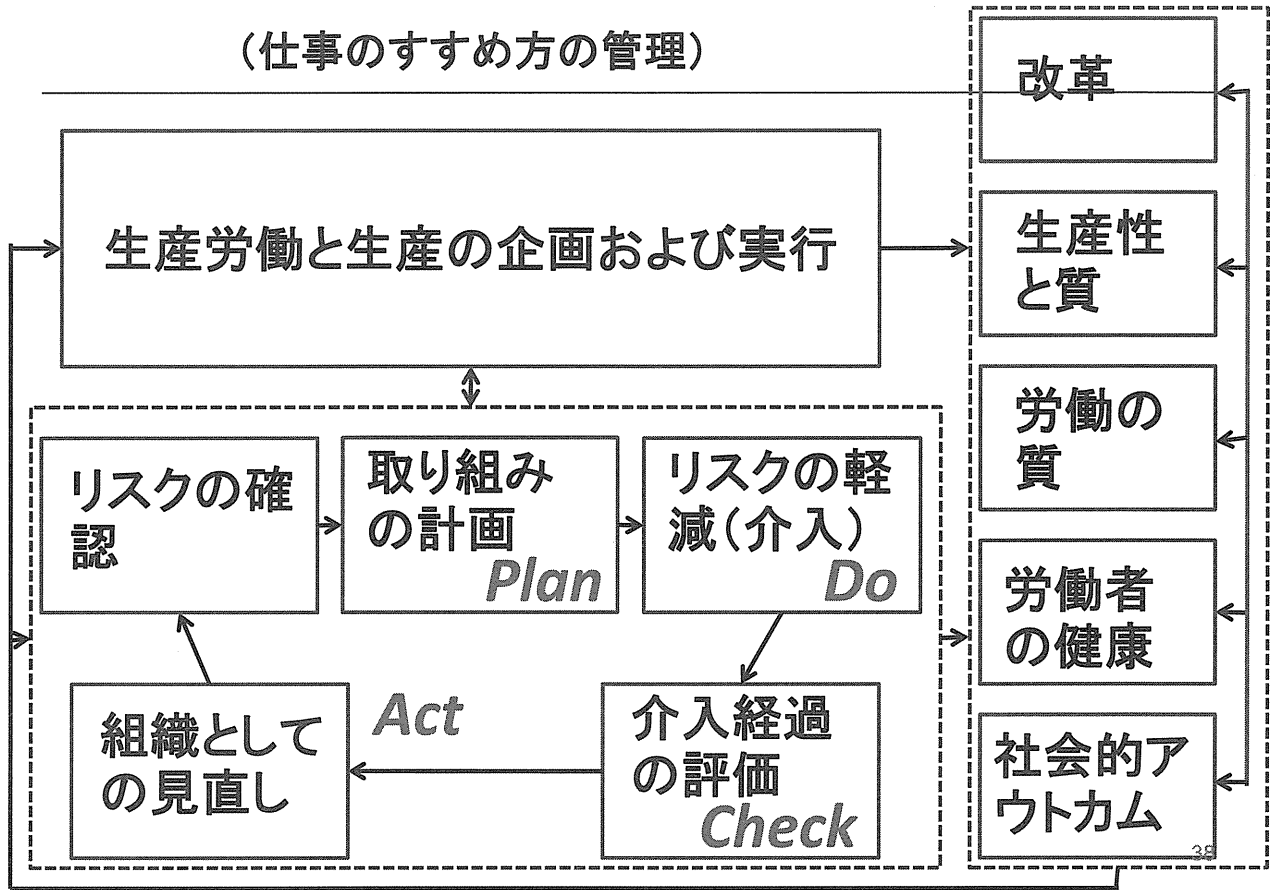
(Psychosocial Risk Management - European Framework)

目的	<ol style="list-style-type: none">1. 仕事のストレスに関する国際標準と指標を開発2. 良好実践手引きでEU統合アプローチを推進
----	--

成果	<ol style="list-style-type: none">1. 事業者責任の範囲を示す指標の作成2. 良好実践事例にもとづくマネジメント推進法3. ガイドラインと手引きシート、ウェブサイト情報
----	---

PRIMA-EFによる企業レベルの取り組み

(仕事のすすめ方の管理)



WHOガイドライン:心理社会的リスクマネジメント欧州枠組みガイドライン

企業が責任をもつ組織的な予防策とその有効性に力点

リスク負荷		効果	
組織要因		健康関連	労働災害、症状、身体的健康、メンタルヘルス
ポリシー	労務、安全健康、CSR	職務満足	職務満足、転職
組織文化	信頼関係、フィードバック、連携、組織正義	欠勤／病気出勤	病気欠勤、欠勤理由、病気中の出勤
労使関係	労使協議会、組合、協約	経済コスト	労働災害と病気のコスト
作業関連要因		予防のための介入	
雇用条件	契約、賃金、職歴	アセスメント	リスクアセス、災害疾病記録
組織設計	ローテーションと交差訓練、多能職	対策	リスク提言、自律、対処トレーニング、復職、対策のバリア
労働の質	職務要求、自律、雇用安定、社会的支援、暴力、差別、労働時間、テレワーク	評価	ポリシー、対策有効性
		経済コスト	災害と欠勤コスト
		労働者参加	リスクアセス、アクションプラン・実施

わが国でも従業員参加によるストレス一次予防策の取り組みが広がっています

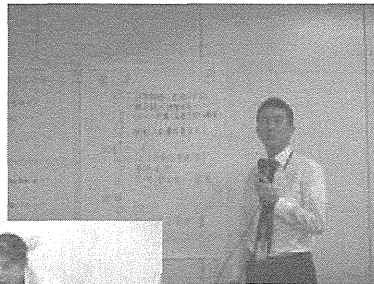


製造業
厚労省研究班
中災防の支援事業

(メンタルヘルスアクションチェックリストを使ったグループ学習、建機メーカー開発部)



医療・介護、
科研費による研究、
産業保健センターとのネットワーク



各企業での
個別の研修

(保険・金融業
東京)

ほか、中災防の研修
業種団体や
各研究機関による
研修や取り組み



AMERICAN COLLEGE OF
OCCUPATIONAL AND
ENVIRONMENTAL MEDICINE

JOEM • Volume 51, Number 5, May 2009

CME Available for this Article at ACOEM.org

Participatory Intervention for Workplace Improvements on Mental Health and Job Performance Among Blue-Collar Workers: A Cluster Randomized Controlled Trial

Akizumi Tsutsumi, MD
Makiko Nagami, MA
Toru Yoshikawa, MD
Kazutaka Kogi, MD
Norito Kawakami, MD

Learning Objectives

- Review the theoretical background and characteristics of participatory approaches to workplace intervention, including evidence to date on their use.
- Outline the process of the participatory intervention evaluated in this study and the types of changes that were designed and implemented as a result.
- Discuss the intervention's effects on mental health and job performance outcomes, along with factors that promote and hinder successful intervention.

Abstract

Objective: To explore the effect of participatory intervention for workplace improvements on mental health and job performance. **Methods:** Eleven assembly lines were randomly allocated to six intervention and five control lines (47 and 50 workers, respectively). The primary outcome was defined as the improvement in the following measures during the intervention period: General Health Questionnaire and WHO Health and Work Performance Questionnaire. **Results:** General Health Questionnaire scores significantly deteriorated in the control lines, whereas the score remained at the same level in the intervention lines. Health and Work Performance Questionnaire

Observational studies improving the psychosocial environment may improve mental health,¹ and that mental workplace is closely related to productivity.² Based on literature, studies on the effect of improving the work environment are called for.³⁻⁹

Recent trends in workplace intervention include comprehensive approaches. An important element in these is the participatory approach, which implies control and responsibility for those involved.¹¹ In the workplace, well-being problems and their solutions. A participatory approach is necessary to ensure an appropriate risk assessment, which is an important prerequisite for a focused intervention.^{12,15} Participation is also likely to improve the chances that changes will

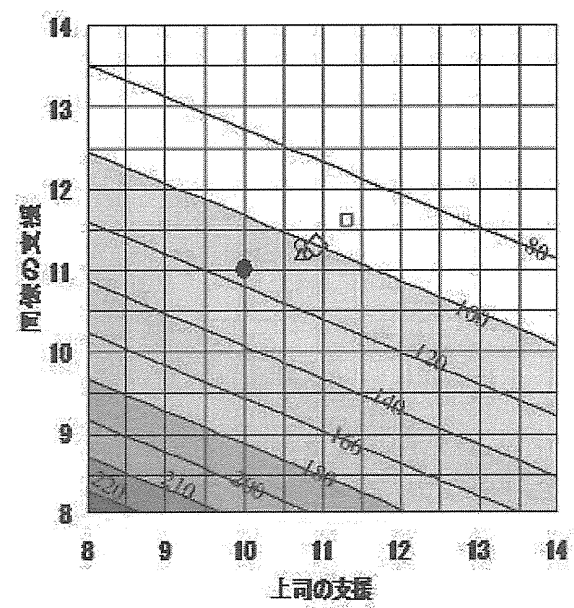
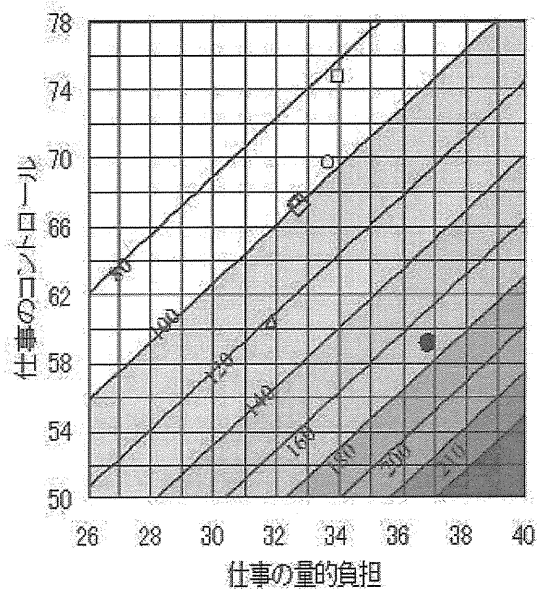
米国職業環境医学雑誌 に掲載(教育論文)

<本論文の教育目標>

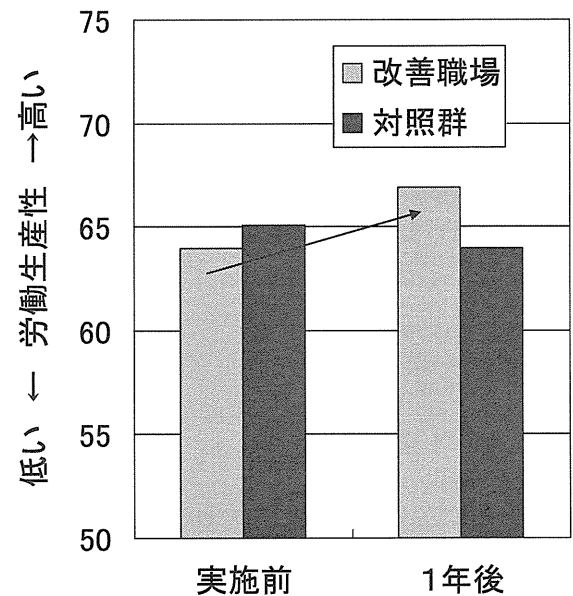
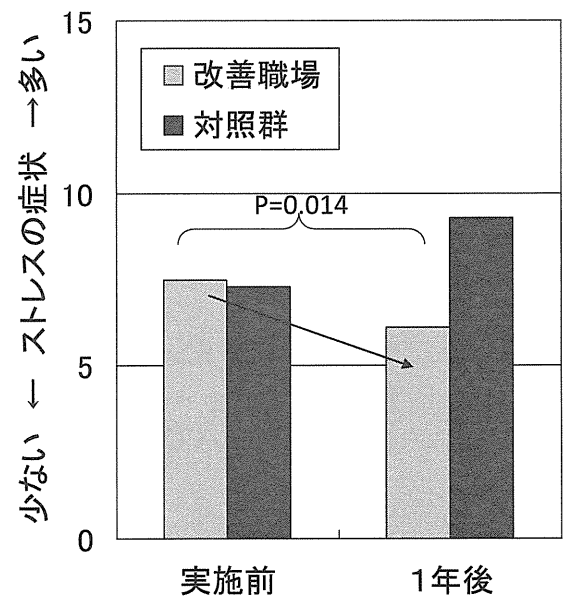
- 参加型アプローチによる職場改善の理論と特徴を学ぶ
- 参加型介入プロセスをあらましを述べる
- 介入効果がメンタルヘルスや仕事のパフォーマンスに与える影響について検討する

(Tsutsumi et al. 2009)

異品種・多部品の注文生産に対応が困難であった製造業の例



ストレスおよび生産性に対する職場環境改善の効果



職場環境改善を実施した職場では、1年後にストレスが減少し、生産性が増加した。ストレス(0-28点)および生産性(0-100点)は従業員の自己評価に調査結果。

GWで取り上げられた職場のストレス要因と改善策

区分	問題点	改善案	ACL
量の問題	物品の整理ができておらず業務を妨げる	器具・備品の整理整頓/保管場所明確化 部品見出し表作成/備品のラベル表示 製品入れの多段化改良/作業台設置/ツール工夫	C-11
	ライン編成の不備	業務に合わせたライン再編 レイアウト変更による動線の改善	C-12
技能の問題	作業員の技能不足	作業手順書の適宜更新	C-13
上司の支援	上司あたりの部下数が多いトラブルに対応できない	サブリーダーの設置	A-2
同僚の支援	中途採用者などもあり、作業員相互の交流が少ない	全員参加の清掃時間帯設定 職場の懇親会を頻繁に開催(一部で実施)	E-23
環境	ホコリ対策	ホコリよけカバー作成	

労働者参加型職場環境改善の効果

合理性*1	労働者は現場(強み、課題と解決策)をよく認識している	→	環境改善の重要な前提である適切なアセスメントが可能となる
メカニズム*2	自身の参画により、有意な変化を経験する 組織としての学習と水平展開 実際の関与とそれにひきつづく成功体験	→	コントロール感覚 スキル セルフ・エフィカシー エンパワーメント
メカニズム*3	参加と対話	→	職場における民主的な風土や公平感 コミュニケーション活性化 同僚間サポート

*1 Kompier et al. Stress Medicine. 1998

*2 Kompier et al. Stress Medicine. 1998; Rivlis et al. Am J Ind Med. 2006; Mikkelsen et al. Int J Health Services. 1999; Aust et al. J Occup Health Psychol 2004; Mikkelsen et al. Work Stress. 2000

*3 Karasek. Bulletin of Science and Technology. 2004; Mikkelsen et al. Work and Stress. 2000;

Kobayashi et al. J Occup Health. 2008; Bourbonnais et al. Occup Environ Med. 2011; Bourbonnais et al. Occup Environ Med. 2006

(2) 企業・自治体事例と課題：

日本版PRIMA-EF の経験から

職場環境・労働条件改善の
具体例から学ぶ。「改善ヒント集」「簡易ストレス調査票」
などツールの活用ヒント

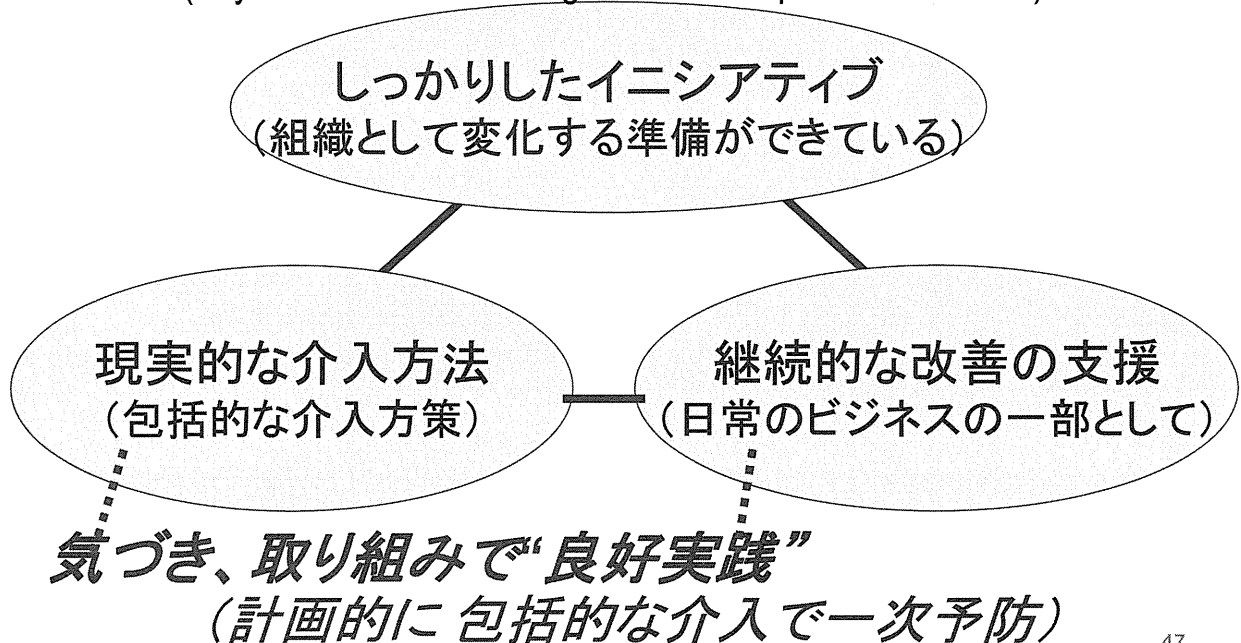
※資料の一部は高知県総務部職員厚生課による平成23年度「職場ドック」事業の資料を引用させていただいています。

謝辞：産業医杉原先生、矢部様他

| 46

日本版PRIMA-EFを成功させる3つのカギ

心理社会的リスクマネジメント欧州枠組み (PRIMA-EF)
(Psychosocial Risk Management - European Framework)



47

A県職員のストレス一次予防支援としての参加型職場環境改善プログラム「職場ドック」事業

msn サービス一覧 Outlook.com ニュース myFave MSN産経ニュースをお気に入り

msn 産経ニュース

ニュース 関西版 フォト

トップ 速報 事件 政治 経済 国際 スポーツ エンタメ ライフ 科学 地

暮らし・トレンド からだ 教育 皇室 学術・アート ブックス 将棋 囲碁 ト

「読み書き」はじめるならKUMON！5月無料体験学習受付中！ [PR]

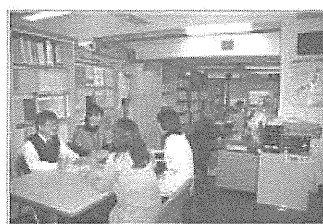
ライフ

月曜をさがす 0 ログに書く 1 サイト 159

高知県庁の「職場ドック」 模様替え・席替えで効率アップ

2012.12.13 08:24 (1/3ページ)

職場の席替えや資料の整理整頓でコミュニケーションが活発になり、仕事効率がアップ。高知県庁（高知市）が年に1度、全庁挙げて職場環境の改善に取り組んでいる。その名も「職場ドック」。会議改革やテニス大会開催など職場のストレスを軽減するさまざまな取り組みも実施。昨年度は228件の改善例が報告され、8割の職員が「良かった」と評価。人事院や北海道庁などから問い合わせが相次ぐなど注目されている。（横山由紀子）



「職場ドック」実施前（上）は書架が動線の妨げに。しかし、書架の移動と資料の整理でミーティングスペースが確保できた（下）＝高知県総務部統計課

職場環境改善とは・・・

職員の仕事の効率を向上させる「職場環境改善」が、職場環境改善には欠かせないポイントの一つである。しかし、自分自身の環境を改善するだけでは、職場全体の環境改善が難しい。

高知県の各自治体の職場環境改善として、「職場ドック」は、職場環境改善の取り組みを推進するための取り組みとして、積極的に取り組んでいる。

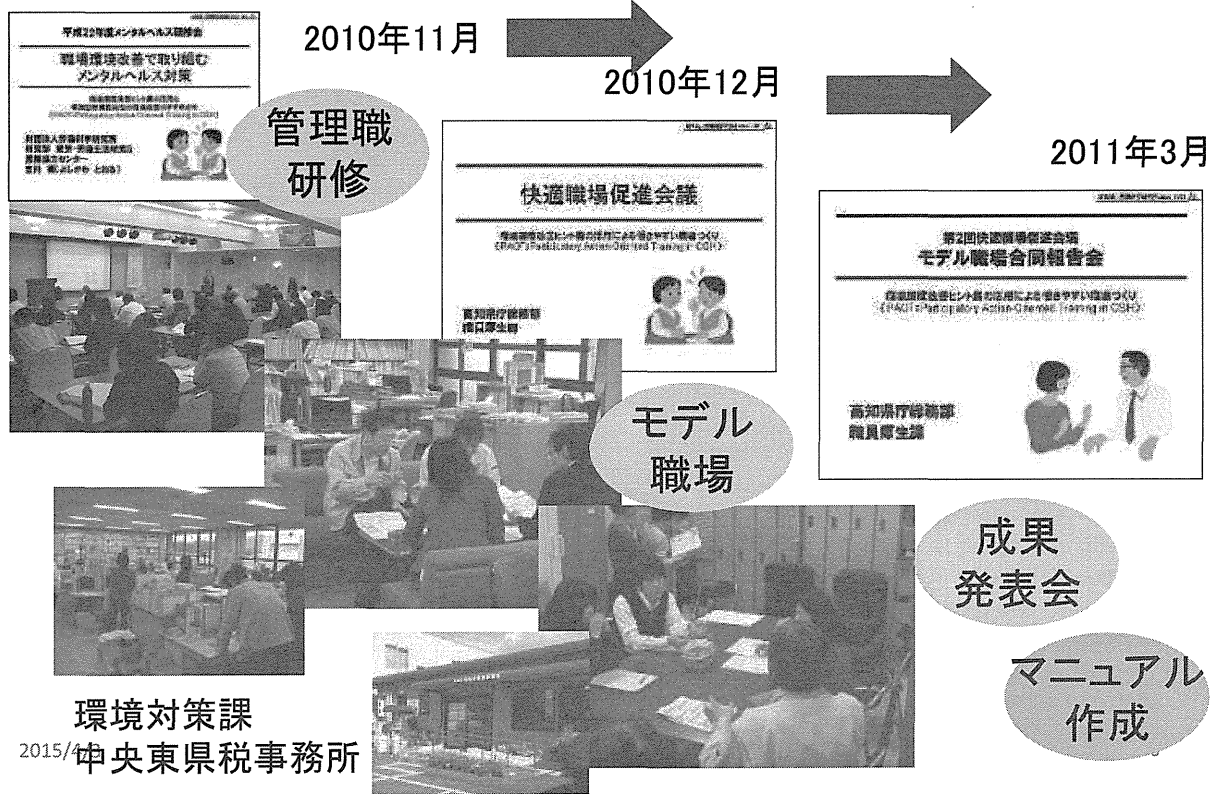
「働きやすい職場をつくるための事業です。」

A県の職場ドック事業のねらい

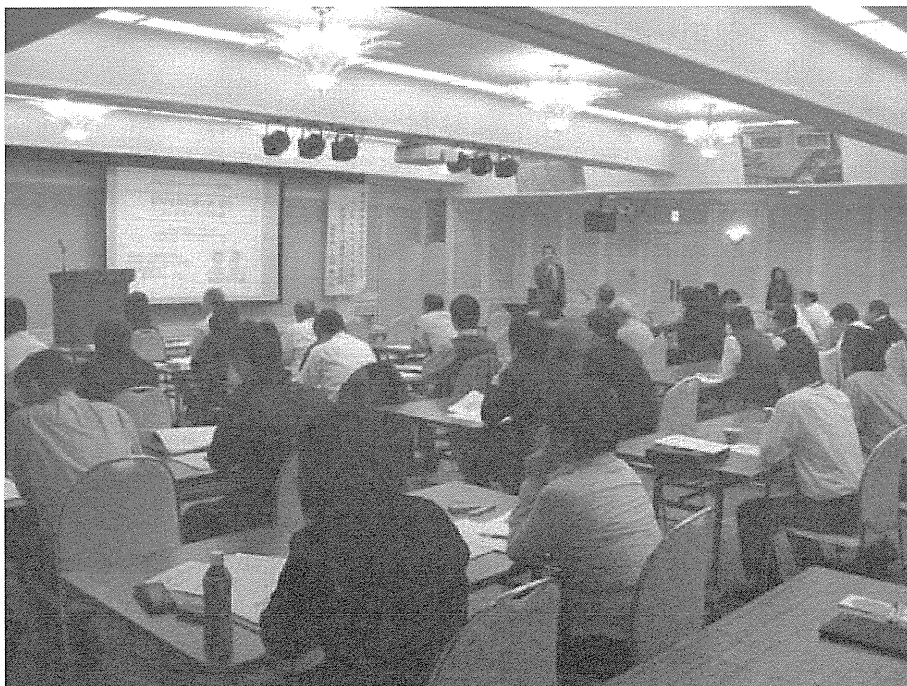
- 働きやすい職場をつくることは、そこで働く職員のストレスを軽減することにつながります。
- “職場の環境改善”というと、そんなおおがかりなことではできない、忙しいのにやる時間がない、めんどろ、やってもムダ、など、持たれる思いは、様々だと思います。
- でも、仕事をしていて、物理的なことや、人間関係などで「あれ？」「これは！」と思うこと、不便だな、困ったな、大変だなと感じていることがあると思います。
- その“気づき”を心にしまわずに出す。ここからが職場環境改善のスタートです。
- 職員が働きやすく、居心地がよいと思えるような職場を目指して、やってみましょう。



A県庁: ストレス一次予防支援のための 職場環境改善プログラム開発ステップ



方針の周知と管理職研修: メンタルヘルス研修会 「職場環境改善で取り組むメンタルヘルス対策」



2015/4/3

| 51