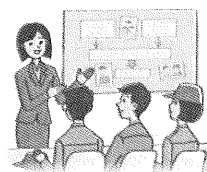


いきいきワーク(60分)の実際



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

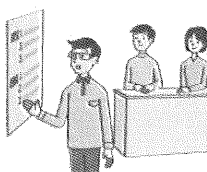


25分 <グループ討議>
①職場の良い点、改善点
②改善計画作成

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

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こめる「いきいき職場づくり」のための改善項目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。

ーアクションチェックリストの使い方ー

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「□いいえ」に✓をつけます。
- その対策が必要(これから改善したい)場合は、「□はい」に✓をつけます。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「□はい」に✓をつけてください。
- 「□はい」に✓をついた項目のうち、その対策を優先して取り上げたほうがよい項目は、「□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に「役立つ良い点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策がある場合は、「E.追加項目」の欄に直接記入してください。

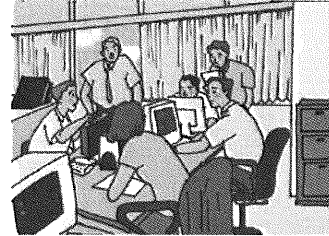
A 仕事のすすめ方

		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開催します	□いいえ □はいー□優先する
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 □はいー□優先する
3	就業時間の上限を決めて、就業の恒常化をなくします	□いいえ □はいー□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に前もって業務を準備、調整します	□いいえ □はいー□優先する
5	疲れたがたまらないように勤務時間制、交代制を改善します	□いいえ □はいー□優先する

チェックリストの使い方

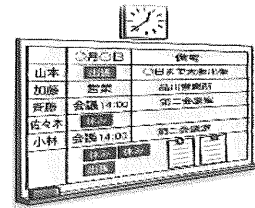
1. 業務のスケジュールについて職員が参加するミーティングを定期的を開催します。

☐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。

1. 自己チェックシート (グループ討議用)

グループ討議用、ワークシート (よい点、改善点)

職場のよい点

項目	内容	評価
1		
2		
3		

職場の改善点

項目	内容	評価
1		
2		
3		

22

いきいき職場づくり成功のための2つのコツ

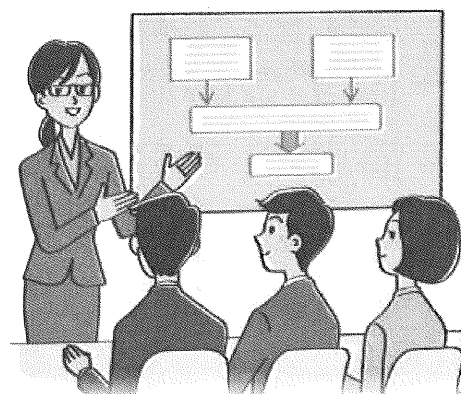
- すでに職場にある良い事例から幅広く学ぶ
 - 職場で実践している幅広い改善に注目する
 - 同じような職場での良好事例から学ぶ
 - の集め方、場の持ち方はその職場に合ったやり方でアイデアをアクションに結びつける、
- 一段ずつの職場環境改善に取り組む
 - 簡単に、手軽にできるところから始める
 - 対策選択式のツールの活用
 - ちいさなことからコツコツと

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！

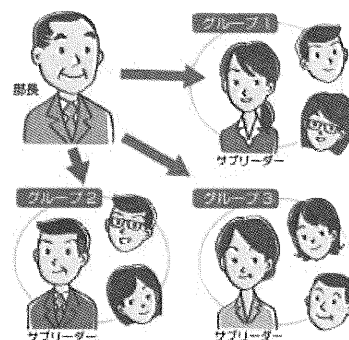
| 2015/4/3

| 27

事例 職場ストレスの軽減、成功事例

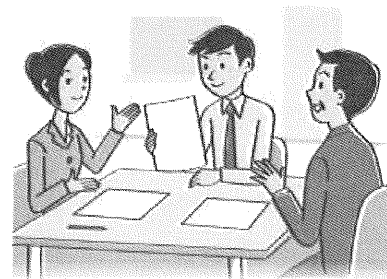
- 事例1: プロジェクトで期限に追われ量的負荷の増加

- 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.

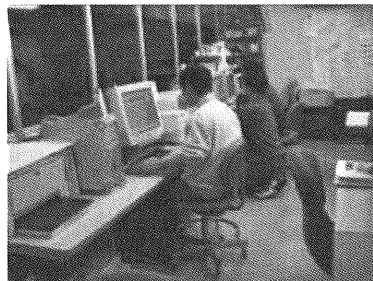


How to 健康管理2002;3月号

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: 休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

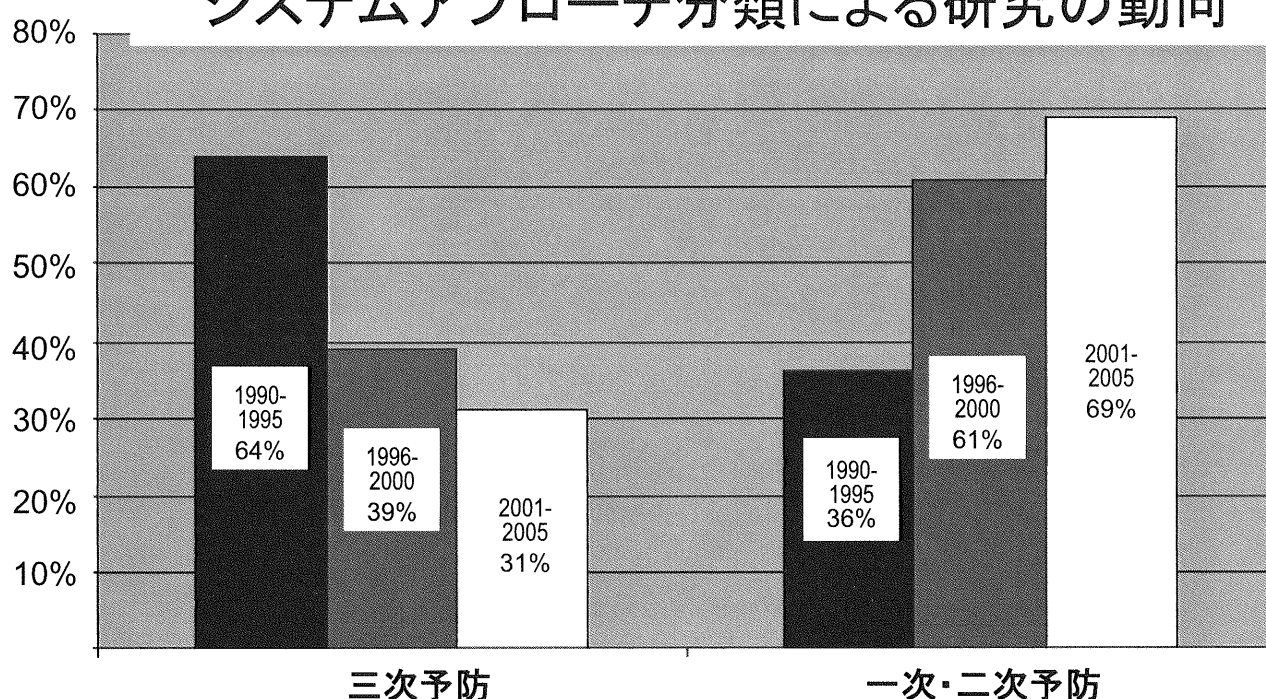
| 33

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	+++	ストレッサー ・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変更
 - 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

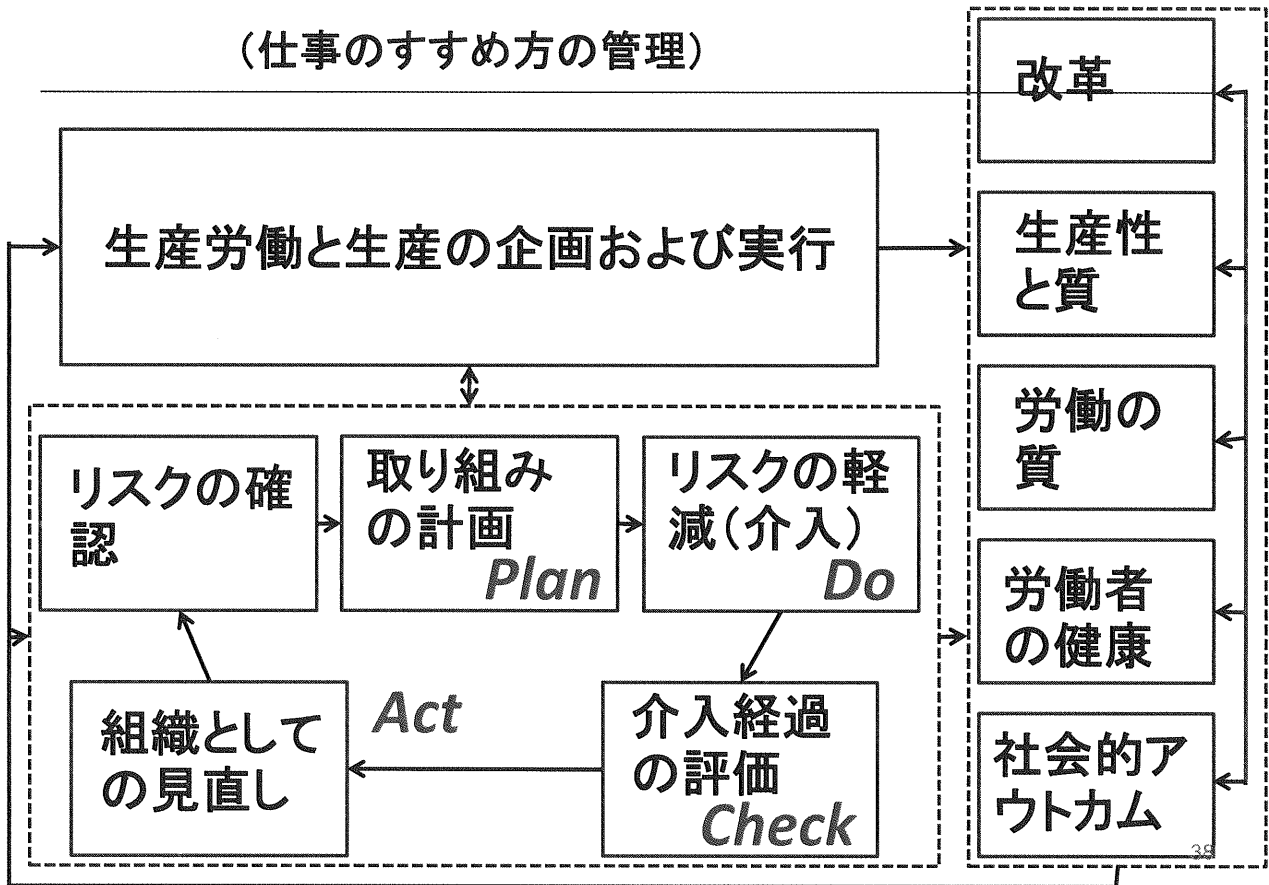
心理社会的リスクマネジメント欧州枠組み (PRIMA-EF) が進展中...

(Psychosocial Risk Management - European Framework)

目的	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	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、対策のバリエーション
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