

# 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

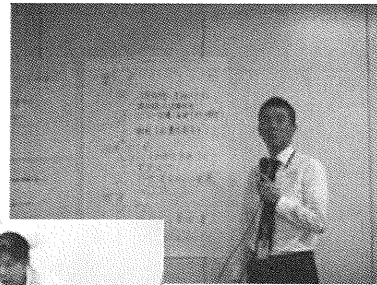


製造業  
厚労省研究班  
中災防の支援事業

(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 improvement on mental health and job performance. **Methods:** Eleven assembly lines were randomly allocated to six intervention and five control lines (17 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

**O**bservational studies improving the psychosocial environment may improve health,<sup>1</sup> and that mental workplace is closely related to productivity.<sup>2</sup> Based on literature, studies on the effect of improving the work environment are called for.<sup>3-9</sup>

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.<sup>11</sup> If the workplace well-being problems and their solutions participatory approach is likely to ensure an appropriate risk assessment, which is an important prerequisite for a focused intervention.<sup>15,16</sup> Participation is also likely to increase the chances that changes will

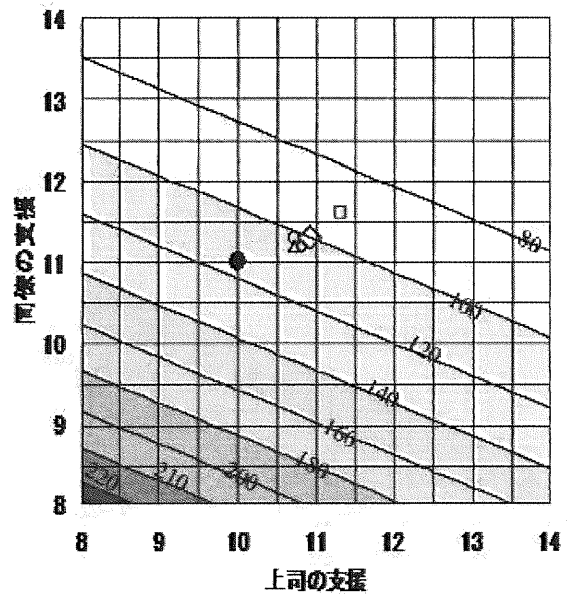
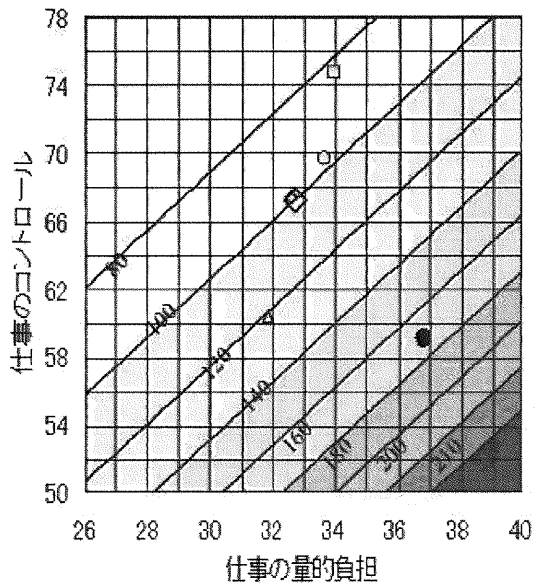
## 米国職業環境医学雑誌 に掲載(教育論文)

### <本論文の教育目標>

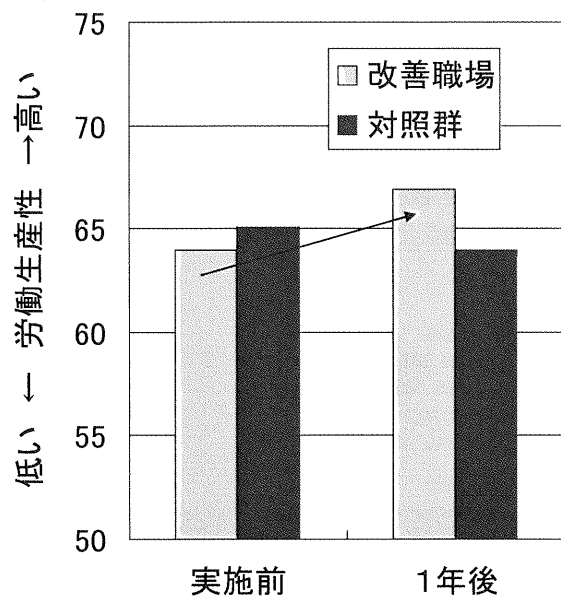
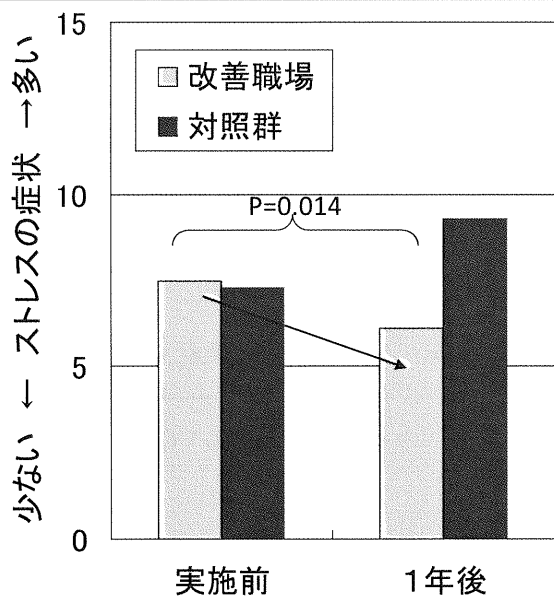
- 参加型アプローチによる職場改善の理論と特徴を学ぶ
- 参加型介入プロセスをあらましを述べる
- 介入効果がメンタルヘルスや仕事のパフォーマンスに与える影響について検討する

(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

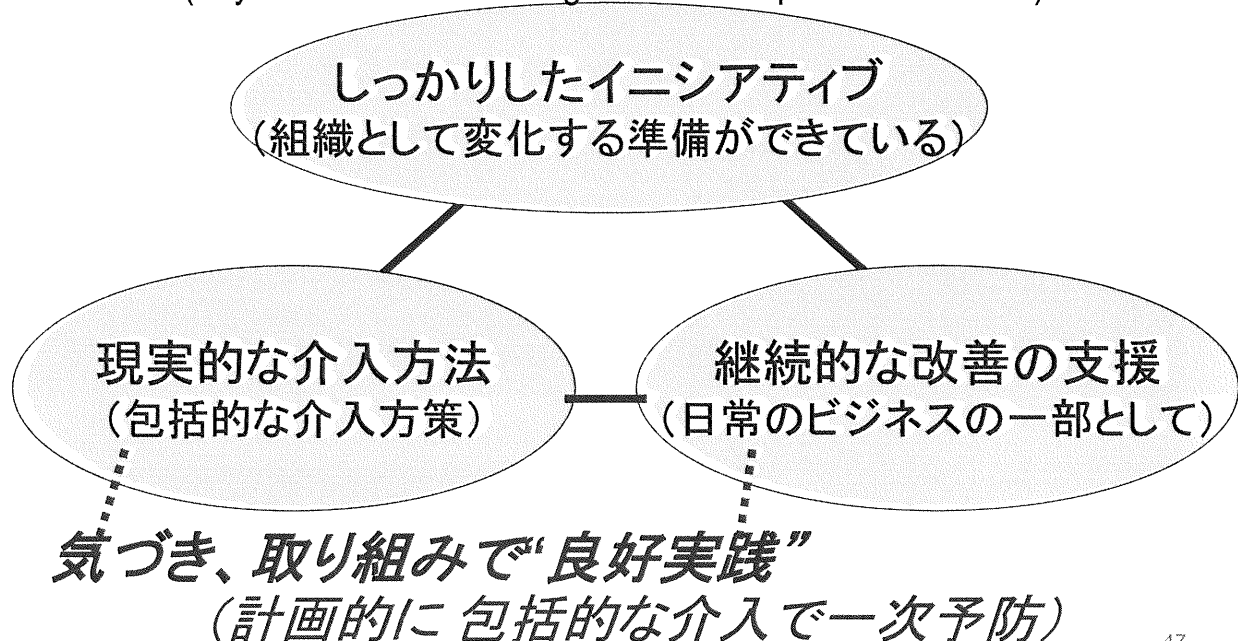
※資料の一部は高知県総務部職員厚生課による平成23年度「職場ドック」事業の  
資料を引用させていただいています。

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 地域  
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

川柳を書く 0 ブログを書く 1 ツイート 159

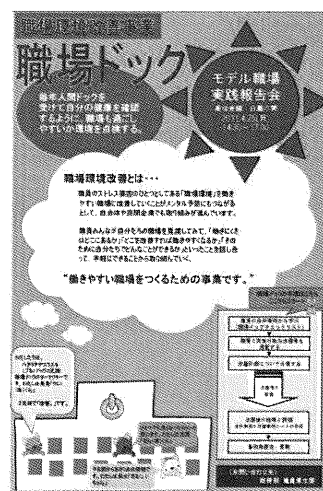
### 高知県庁の「職場ドック」 模様替え・席替えで効率アップ

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）→高知県総務部統括計画



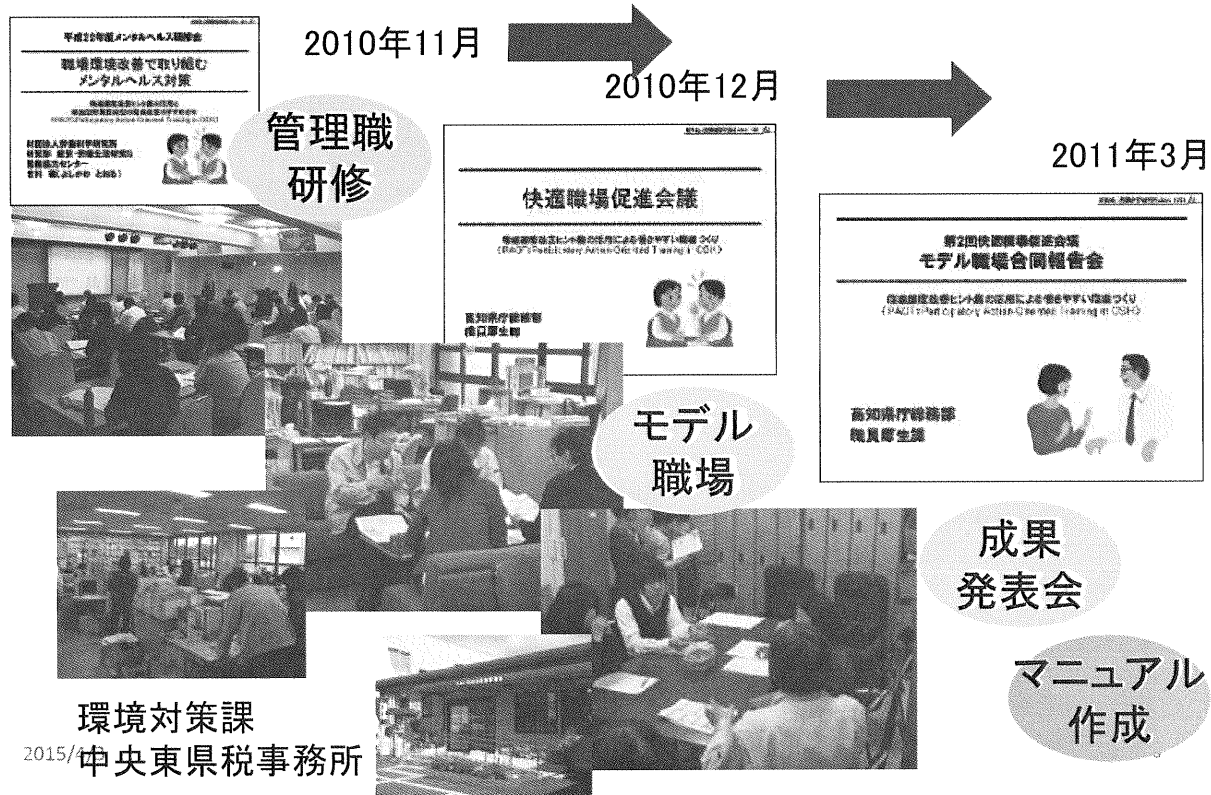
## A県の職場ドック事業のねらい

- 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



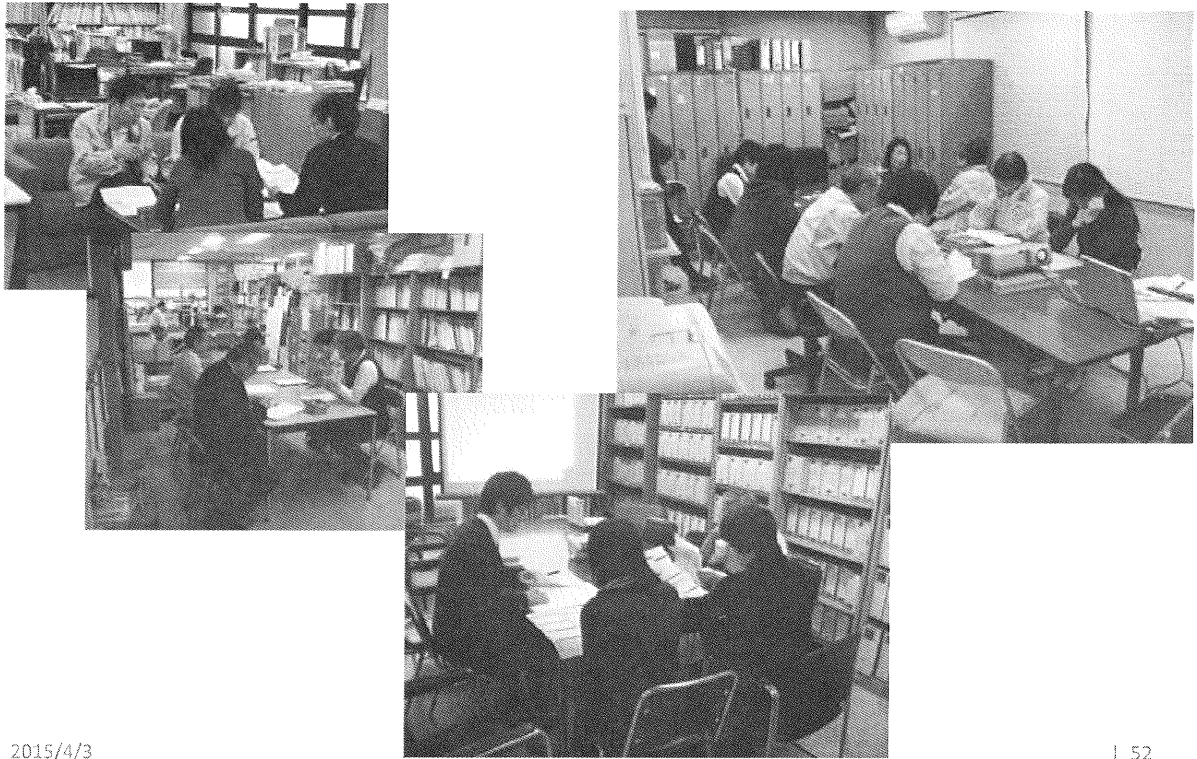
## 方針の周知と管理職研修：メンタルヘルス研修会 「職場環境改善で取り組むメンタルヘルス対策」



2015/4/3

| 51

## 2010モデル職場の取り組み： 環境対策課と中央東県税事務所



2015/4/3

| 52

## モデル職場成果交流会

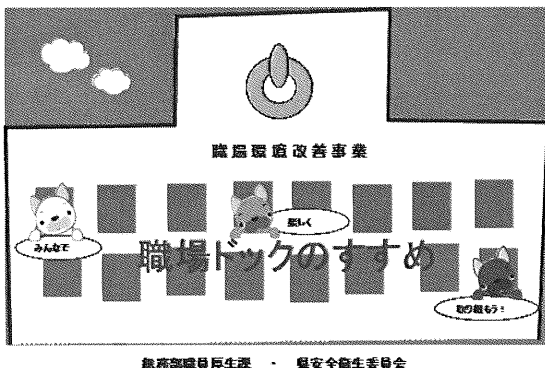


2015/4/3

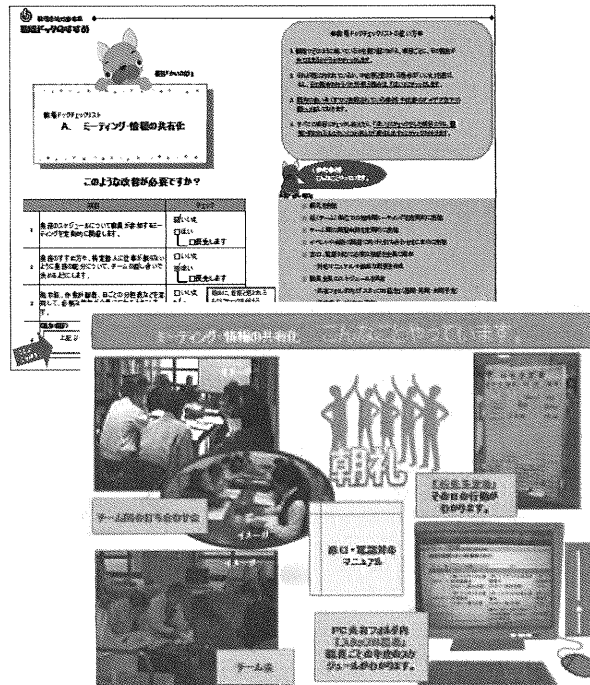
| 53

# A県版 職場ドックマニュアルの完成

## 職場ドック マニュアル（解説版）



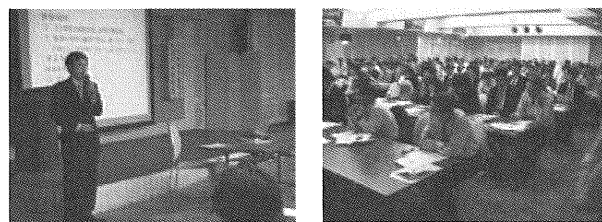
- 6つの改善視点を高知県版に
- わかりやすい言葉で
- 良好事例もふんだんに紹介
- 簡単にできるステップを解説



2015/4/3

| 54

# 平成23年 職場ドックの取り組み全県展開



## 職場ドックモデル職場報告 (4/25)



## 職場ドック推進リーダー勉強会 (6/8)

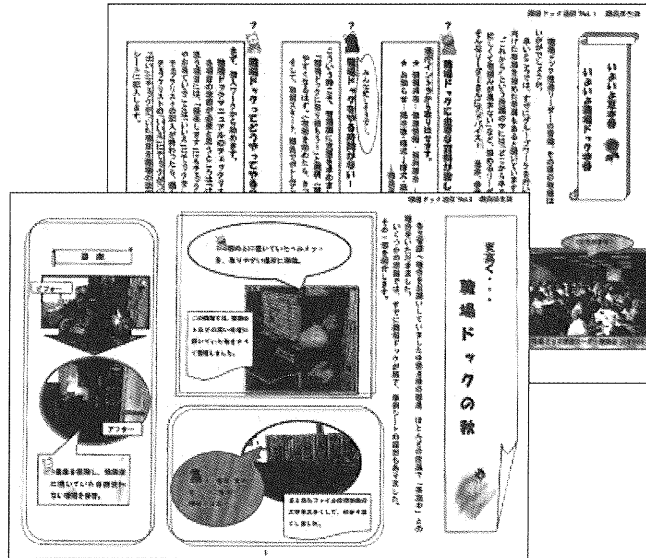
015/4/3

55



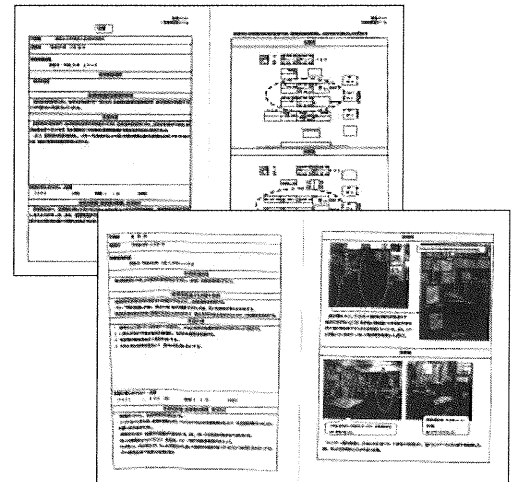
# 職場ドッグ通信とフォローアップ

## 職場ドッグ通信で 取り組みの応援



2015/4/3

## 各職場から次々と 改善事例があつまる



| 56

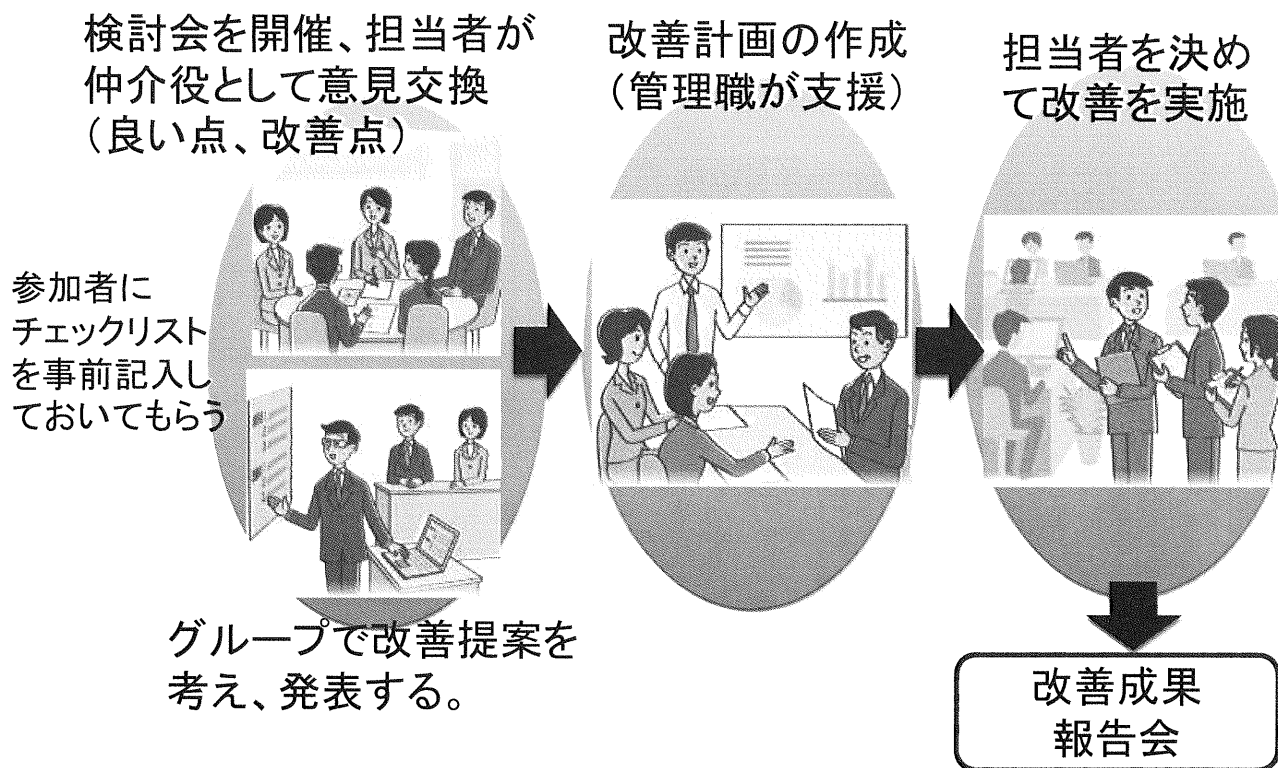
## トップから表彰 職場ドッグ大賞

各賞	入賞	候補事例	提出事例
職場ドッグ大賞	1	各賞]から	
職場ドッグ特別賞	1	4	
A. 「ミーティング・情報の共有化」賞	2	8	44
B. 「ON/OFFのバランス」賞	2	3	8
C. 「仕事のしやすさ」賞	2	9	91
D. 「執務内環境の整備」賞	2	5	58
E. 「職場内の相互支援」賞	2	4	11
F. 「安心できる職場のしくみ」賞	2	3	16
合計	32	32	228

2015/4/3



# 職場環境改善のための職員参加型ワークショップ (検討会)の進め方:共通する流れ



## まとめ:「参加型職場環境改善」が達成したこと

- 職場におけるストレス予防は、職場全体が職場環境改善に取り組むことで進展すること  
→職場全体で取り組むためのトップの方針がありました
- 小さな改善をつぎにつなげてゆく継続的な取り組みが具体的成果を生んでいること  
→職場の良いところに目をつけ、ステップバイステップで  
→安全衛生委員会や職場の話合いの場面を活用しました
- 事業場におけるメンタルヘルス一次予防支援の一つとして位置づけ、保健スタッフが労使のよき支援者となっていること  
→全体方針と仕組みづくりがありました  
→職場ドッグ推進リーダーが職場の改善を支えました