

職場環境改善

～働きやすさ・働きがいのある職場づくり～

職場環境改善とは？

職場環境の評価方法

- ① ストレスチェックの集団分析結果
- ② 職場環境の実態調査

職場環境、人間関係の改善などの
適切な措置(職場環境改善)

労働者のストレスを軽減し、
メンタルヘルス不調を予防する

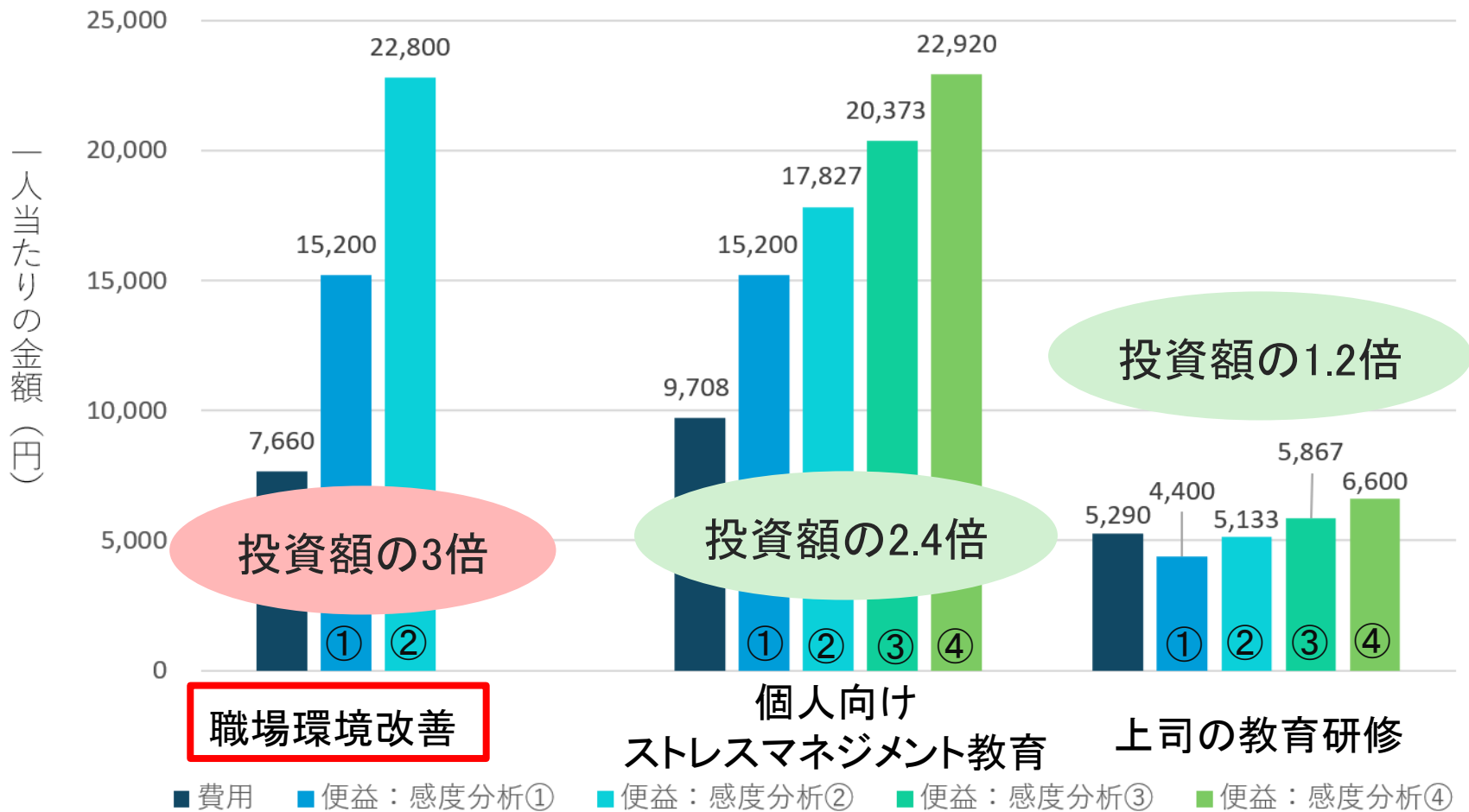
働きやすさ・働きがいのある職場
従業員の定着

生産性・業績の向上



個人向けのアプローチは一時的・限定的となりますが、従業員全体のアプローチ(職場環境改善)は働く人の生き甲斐と生産性の向上に寄与します

職場環境改善の費用対効果



<参考>

吉村健祐ほか「日本における職場でのメンタルヘルスの第一次予防対策に関する費用便益分析」
 (公益社団法人日本産業衛生学会「産業衛生学会雑誌」2013年1月号11～24頁)

職場環境改善の流れ

① 職場環境改善に関する事業主の理解と協力

② 職場環境改善の現状分析と評価

③ 「ストレス要因」のリストアップと対策の立案

④ 社内(もしくは一部の部課)への実行計画の周知

⑤ 対策の実行

⑥ 改善状況を確認・評価

再評価



すぐに効果が出るものではないため、継続的に行い、数年にわたって評価を続けることが必要(RPDCAサイクル)

対策①ストレスチェック集団分析の活用

仕事のストレス要因

仕事の量的負担

仕事の質的負担

身体的負担感

コントロール度

対人関係

職場環境

技能の活用度

適正度

働きがい

ストレス反応

活気

イライラ感

疲労感

不安感

抑うつ感

身体愁訴

修飾要因

上司からの支援

同僚からの支援

家族や友人からのサポート

仕事や生活の満足度

集団分析は、健康との関係が深い4つの尺度
(職場環境要因)にもとづき評価

- ・ 「弱みをなくす・補強する(障害を取り除く/補償)」視点と「強みを伸ばす」視点を持つ
- ・ 結果が良好な職場であれば、よくできている部分をさらに伸ばす
- ・ 結果が良好な職場へのヒアリングし、その内容を分析して良好事例集としてまとめる
- ・ 単年だけでなく経年での変化にも注目する
- ・ 衛生委員会などで結果についての考察・検討を行う

対策②グループディスカッション

部課単位ごとに人事部門が主催する

R 調査 Research

- ・ ストレスチェックの集団分析結果を多角的に分析する
- ・ 評価指標、評価方法の決定（職場環境改善のためのヒント集など）
- ・ 聞き取り調査
- ・ 労働時間、健康診断結果、職場巡視の結果

P 計画 Plan

- ・ 「何を」「いつまでに」「どのように」と具体的に決める
⇒活動状況のチェックリストを作成する
- ・ 実効性と低コストを意識する
- ・ 職場の諸活動とすり合わせる
（職場環境改善と生産性の向上を並立させる）
- ・ 類似した部署の改善事例を参考にする
- ・ 企画段階で全員が関与する
⇒民主的な風土、公平な感覚、同僚間のサポートの充実が期待できる
- ・ **できること、変えられることから取り組む**

対策②グループディスカッション

D 実践 Do

- ・ 具体的に改善すべき事項を実践してみる

C 点検・評価 Check

- ・ 活動状況のチェックリストを活用する
- ・ プロセスの評価
職場環境改善が計画通りに進んでいるか確認
- ・ 内容の評価
対策実施前後でのストレスチェックの結果や健診結果の比較

A 修正 Action

- ・ 計画通りに進んでいない場合には、担当者を増やしたり、計画の内容を再検討する


R 調査 Research

⋮



取組み事例 ～陸運業（従業員約260名）～

職場環境改善の現状分析と評価

- ・ 従業員数が多い
 - ・ 業務量が多い
 - ・ ストレスチェックの年代別分析
- 
- 社員全体：モチベーションや職場の一体感の維持が課題
中堅社員のみ：情報共有や相互理解の向上に課題

ストレス要因のリストアップと対策の立案

- ① **表彰制度改善**
「表彰者をすぐに広報する見える化」
他社事例を参考にした、良い接客やサービスなどを褒めるしくみづくり
- ② **特命プロジェクトの設置**
社員の提案を汲み上げ、実施するしくみづくり
- ③ **グループ編成の改善**
重複・並行していたグループ編成を統一
- ④ **トレーナー制度の改善**
役割の明確化、面談方法の標準化
- ⑤ **一般社員の企画による手作りの職場内リクリエーションの実施**
あらゆる年齢層で構成されたチーム対抗ウォークラリー
業務にも関連した幅広い内容のクイズ大会

取組み事例 ～大阪市～

トップ
ダウン

ストレスチェック実施後講習会

結果およびその後の取組みの手法、集団分析における総合健康リスク値が30以上改善した職場が事例発表(職員参加型にするため)

ボトム
アップ

ポピュラー
アプローチ

講師派遣型訪問研修

グループワークで今後の具体的な職場環境改善の計画を立て、発表
⇒取組みを振り返るフォローアップ研修の実施

職場環境好事例集の作成

総合健康リスク値が大幅改善した職場の事例を周知

庁内イントラネットによる情報発信

健康情報誌年4回発行

⇒毎月配信へ変更し、安全衛生トピックスをタイムリーに情報発信

ハイリスク
アプローチ

総合健康リスク値120以上の職場への対応

職場環境状況ワークシート(業務内容、勤務形態、職場の良い点・改善点、検討事項等)の提出を求め、産業保健スタッフで対応を検討
⇒職場訪問、ヒアリング、研修の利用勧奨、管理職への相談対応

総合健康リスク値120以上の部署が複数⇒平均値100以下で推移

職場環境改善の具体案

【職場内の相互作用】

- ・ 上司が多忙な場合、サブリーダーを設置して相談できる機会を増やす
- ・ 定期的な短時間のミーティングを設定して、各自の仕事内容や仕事量を上司が把握できるようにする
- ・ 各個人の作業を「見える化」する
- ・ メンター制度の導入
- ・ 従業員で懇親の場を設け、お互いを理解するための機会を増やす
- ・ 他の従業員を褒める時間を作る
(ランチミーティング、サンクスカード)

【安心できる職場づくり】

- ・ 社内での相談体制(相談窓口、相談方法、相談可能な日時など)について、定期的に労働者に周知する

職場環境改善のためのヒント集

- ・ 職場環境改善事例を集めて改善策をリスト化したもの
- ・ 従業員同士によるグループ討議で利用すると効果的

参考:厚生労働省「こころの耳」(http://kokoro.mhlw.go.jp/manual/hint_shokuba_kaizen/)

【A】作業計画への参加と情報の共有	少人数単位の裁量範囲・過大な作業量の見直し・達成感・適切な情報伝達 等
【B】勤務時間と作業編成	労働時間目標値・繁忙期の作業改善・休日休暇取得・勤務時間制・勤務調整 等
【C】円滑な作業手順	物品取扱い・作業場レイアウト・作業ミス防止策 等
【D】作業場環境	温熱環境や音環境、視環境の快適化・有害環境源の隔離・衛生設備改善 等
【E】職場内の相互支援	相談環境・チームワークづくり・適切な評価・相互支援 等
【F】安心できる職場のしくみ	相談窓口設置・セルフケア研修・昇格機会の公平さ・緊急の心のケア体制 等



担当保健師のひとこと

訪問している企業様から「高ストレス者が誰だかわからないから、対策のしようがない」といったお悩みをよく耳にします。

確かに高ストレス者への対応は大切ですが、個人へのアプローチは一時的で限定的なものになります。それに対して職場環境改善は全体に対するアプローチとなり、高ストレス者だけでなく、従業員全体が働きやすい職場を実現できます。

まずはできていることを振り返り、できることから始めてみましょう。

保健師によるセミナー、ご好評いただいております！

- ・健康診断の事後措置について
- ・アンガーマネジメント
- ・睡眠から考える長時間労働
- ・VDT症候群予防について...など

健康経営に最適なセミナーを
保健師が格安で実施いたします！

無料セミナー毎月開催中！

詳しくは特設サイトへ！

<http://seminar.doctor-trust.co.jp/>

保健師 健康経営セミナー

検索