

## メンタルヘルス予防を目的とした職場環境改善活動の 継続を支援するシステムの開発

西井 一輩<sup>†</sup> 福井 知宏<sup>†</sup>

NEC ソリューションイノベータ株式会社<sup>†</sup>

### 1. はじめに

職場のメンタルヘルス不調は深刻な問題であり、労働安全衛生法の改正により、平成 27 年 12 月から従業員 50 人以上の企業に対してストレスチェックの実施が義務付けられた。一方、ストレスチェック結果を活用した職場環境改善活動は、改正された労働安全衛生法において努力義務とされている[1]。

### 2. 従業員参加型の職場環境改善活動

従業員参加型の職場環境改善活動では、管理監督者が従業員と話し合いながら職場環境の評価と改善のための計画を検討する。また、実行性のある計画の立案、継続した改善活動とするために、産業衛生スタッフ等や事業場外の専門家による支援を受ける事が有効である[1]。

我々は実際に一般的な流れ(表1)に沿い、産業・組織心理学の専門家の協力を得て、社内の複数の部署で職場環境改善活動を試行した。

専門家の介入としては、改善計画の検討ワークショップでのファシリテート、定期的な活動状況の共有の場での助言等、フォローアップを行った。

その結果、取り組む活動の内容によらず、活動を継続すること自体が、ストレス改善、悪化防止に効果があるという結果を得た[2][3]。この結果から、効果が得られない原因は、活動を継続できない事であると考え、阻害要因の調査を行った。

表 1 一般的な職場環境改善活動の流れ

- ① ストレスチェックアンケートの実施(t1):  
職業性ストレス簡易調査票などを利用して職場のストレス状況を把握する。
- ② ワークショップの実施:  
ストレスチェック結果を利用し、職場毎にグループワークを実施。職場の課題、改善計画を検討する。

- ③ 職場環境改善活動の実施:  
検討会で検討した改善施策を職場の従業員全員で一定期間実行する。
- ④ ストレスチェックアンケートの実施(t2):  
再度ストレスチェックを行い、職場のストレス改善状況を確認する。

### 3. 活動継続の阻害要因

活動期間中の定期的なヒアリングを通じて、活動継続が思うようにできていない職場の阻害要因の分析を行ったところ、下記の3要因が抽出された。

- ① 適切な活動施策の立案が難しい
- ② 職場の従業員との合意形成が難しい
- ③ 活動状況に応じた適切な助言が難しい

阻害要因①は、実際の物理的な職場の状況に適合しない、費用や社内制度の問題で実行が難しい、準備や運用に多くの時間が割かなければならないなどの問題を、上手に回避する施策案が立案できないという事である。

阻害要因②は、活動施策を決める管理監督者は内容に納得していたとしても、職場で活動を実施する従業員は納得しているとは限らず、従業員の活動に対するモチベーションが上がらないという事である。

阻害要因③は、職場環境改善活動の推進役が、活動状況を把握できないため、適切な助言を行うことができないという事である。その結果、活動がマンネリ化や形骸化につながることになる(図1)。

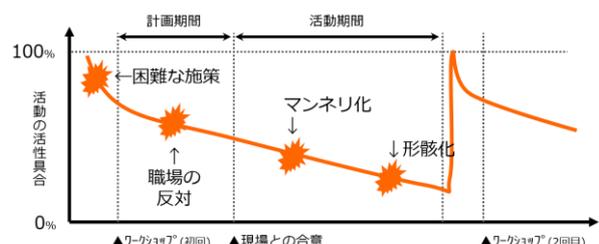


図1 社内試行時の活動の活性具合変化のイメージ

本研究は、上記の阻害要因を克服し、職場環境改善活動を継続できるようにすることを目的とする。

Development of the supporting system for improving workplace environment

<sup>†</sup> Kazutomo Nishii, Tomohiro Fukui, NEC Solution Innovators, Ltd.

#### 4. 職場環境改善活動の継続支援システム

阻害要因①～③を克服するために、専門家の知見や先行研究の成果を取り入れ、職場環境改善のための活動サイクルを総合的にITで支援するシステムを開発した。主な特徴を以下に示す。

##### 1) 職場の状況に応じた活動施策の提案

職場の状況に適した活動施策を提示することで、阻害要因①の克服を試みる機能である。職場の状況(勤務地、男女比、残業時間等)に対して、専門家の助言により事前に準備した対応表を用いて計算を行い、相性の良い施策事例を3つ提示する。職場の状況と実行する施策との関係は、施策適合度として保持する。図2に、職場の特性とストレスチェック結果の対応表から、その職場に適した活動施策を例示する際の計算イメージを示す。



図2 施策適合度の計算イメージ

##### 2) 職場のメンバとの合意形成支援

選定した活動施策に対して匿名投票することで、阻害要因②の克服を試みた機能である。職場の従業員は、システムに登録された職場の課題や活動施策案に対し、「賛成」「反対」を匿名で投票する。活動の推進役は、システム上でその集計結果を確認し、活動を開始するかどうかを判断する。

##### 3) 活動状況の見える化

活動の推進役は毎月の活動状況を活性度としてシステムに記録する。システムは毎月の活性度をグラフで表示する。

##### 4) 活動状況に応じた専門家の助言

阻害要因③を克服するために、システムに登録された活動状況や施策の適合度等に応じて、専門家のアドバイスを表示する。活動の推進者は、システムで表示される専門家の助言を参考に、職場の従業員に対して助言を行う。

本システムは、前述の機能を組み合わせる事により、職場環境改善支援システムとして活動継続支援を目指す。図3に、ストレスチェック結果を活用した、職場環境改善活動の活動プロセスにおける本システムの利用イメージを示す。



図3 職場環境改善システムの利用イメージ

#### 5. 実証評価

現在、本システムは下記の組織を対象として実証評価を行っている。

1. 製造業系企業 A 社の従業員 40 名
2. インフラ系企業 B 社の従業員 20 名

評価方法としては、評価に参加する従業員に、約半年間の実証評価期間の前後でストレスチェックアンケートに回答してもらい、その結果を比較することで有効性の評価を行う。

また、システムに登録された情報や職場の特徴、活動の進め方の特徴などの情報とストレスチェック結果との因果関係を分析する。

発表では、開発したシステムの説明と実証評価の結果について報告する。

#### 参考文献

[1] 厚生労働省(2015)「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」,  
 <<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijiro/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf>>(参照 2015-12-22).  
 [2] 高橋他:「IT 企業における従業員参加型職場環境改善活動の効果」人材育成学会第 11 回年次大会, (2013)  
 [3] 高橋他:「IT 企業における参加型職場環境改善活動:比較対照研究による効果評価」第 22 回日本産業ストレス学会, (2014)