

職場ミーティングを利用したラインケア拡大と職場活性化への取り組み

ガイドラインステップ		
1、2、3、4、5、7、8	キーワード (6つ以内)	<ul style="list-style-type: none"> ・ラインケア教育 ・コミュニケーション活性化 ・職場改善
改善・取組みの背景と課題	<p>発電所及び送変電におけるエネルギー事業を営む従業員 2500 名の事業所。従来、精神疾患で繰り返し休職するケースの割合が高く、管理職者へ復職後の再休職防止を重視したラインケア教育を産業保健スタッフ主体で実施していた。しかし、昨今では新規のメンタル不調者が散見されている。原因として電力エネルギー施策に付随した事業編成に伴い部下の入れ替わりが生じることで、管理職者が不調の兆しを見逃している可能性があると考えた。また、職場によっては 100 名を超える部下を持つ管理職者も存在し 1 次予防・2 次予防まで手が回らないことも一因と思われた。</p>	
改善・取組みの着眼点	<p>当社では課毎に管理職者(以下、課長)が在籍し、その配下に複数のライン業務が存在する。ライン業務を取り纏める者(以下、業務長)は課長と職位は同等であるも関係業務のみ管理するため、ラインケア教育の対象としていない。しかし、業務に付随したコミュニケーションの機会は多く、部下にとって業務長はより身近な存在である。そこで、ラインケア教育を受講した課長に加え、業務長がラインケアの視点から課長と連携して部下をサポートすることで不調の早期発見につながると考えた。また、例年ストレスチェックに職業性ストレス簡易調査票を用い、仕事のストレス判定図から職場の健康リスクを安全衛生委員会でも共有している。同僚支援と上長支援から作成する職場の支援判定図より職場の支援リスクが高い場合、職場内のコミュニケーション低下や役割の不明確さなどサポートを阻害する要因の可能性があると考えた。</p>	
改善・取組みの概要	<p>従来のラインケア教育を全課長向けに開催したうえで、総務衛生担当者と協議し、職場の支援判定図より 110 点以上だった 12 職場を職場ミーティングの対象職場とした。</p> <p>①対象職場の課長に事例検討・グループワークを組み込んだ参加型の教育を実施した。事例は休職前から復職後までの対応とし、不調の早期発見や休職者が発生した際のチームに及ぼす影響を含めた内容とした。②課長は各職場の業務長(2～10 名)と教育内容を共有し、産業保健スタッフ、総務衛生担当者とともに組織的なケア体制を検討する職場ミーティングを開催した。内容は「人員」「仕事量」「トラブル対応」など表面化した出来事から職場の状況を振り返り、課題と改善へのアイデアを抽出した。③産業保健スタッフは「職場環境改善の継続展開のためのファシリテータ・コーディネータ用ポイントマニュアル」を参考にファシリテータを担った。また、職場の良好事例紹介や産業保健スタッフ・主治医・総務衛生担当者・職場との役割を明記し、連携の重要性を資料にまとめ展開した。</p>	

<p>写真・図表・イラスト</p>	<p>介入のイメージ図</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>従来</p> <p>ライン内の各メンバー全てを一人でケア</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>今回</p> <p>ライン内の各メンバーを組織的にケア</p> </div> </div> <p>The diagram illustrates the transition from a traditional model to a new organizational approach. On the left, under '従来' (Traditional), a supervisor (課長) is shown at the top, with arrows pointing to each member of a team (業務長 and staff) below, indicating that the supervisor is responsible for caring for everyone individually. On the right, under '今回' (This time), the supervisor is shown in a box, with arrows pointing to the team members. A blue box labeled '連携強化 情報共有' (Strengthened cooperation, information sharing) encompasses the supervisor and team members. Below this, a cloud-like shape contains the text '産業保健スタッフ、総務衛生担当者と職場に応じた対策を検討' (Consider measures with industrial health staff, general affairs/welfare staff, and workplace-specific measures). An arrow points from this cloud to the text 'コミュニケーション(情報共有)活性化' (Activation of communication (information sharing)).</p>			
<p>効果</p>	<p>職場ミーティングにおいて、業務長を含む 78 名からは職場特有の課題や不満とともに、解決するためのコミュニケーションと業務改善でライン全体の繋がりが強化の方法が提案され、どの職場も活発な意見交換となった。後日、対象職場の課長 12 名へ職場活性化の取り組み状況についてアンケート調査を行った(回答率 92%)。結果、約 9 割が職場支援について問題を感じており、良好事例や産業保健スタッフ相談窓口が参考になったと回答された。また、全ての職場で傾聴や声掛け、チャットを利用したコミュニケーション活性化の工夫および業務計画の共有やライン業務の明確化など体制整備を開始していた。翌年のストレスチェックの職場支援リスクは対象職場全てで平均点数の改善はみられたものの(対象職場平均 114.9→106.4)、前年に比べ回答率が低下しており効果測定には至らなかった。ただし、職場ミーティング対象職場の課長および業務長から 2 件の部下に関するメンタル不調相談につながった。</p>			
<p>この GPS の経験から学ぶことができるポイント</p>	<p>産業保健スタッフが実施する一方向の課長向けラインケア教育から発展し、各職場のミーティングに参加することで下記を学ぶことができた。①現場の声と職場内の雰囲気を知ること。②各課長の同僚である業務長を巻き込み、実行、評価する PDCA の一連の流れで取り組みを考えることができたこと。③総務衛生担当者や多職種の産業保健スタッフと連携し仕組み作りを計画する過程で、多面的な視点から職場活性化を検討できたこと。④職場支援リスクが高い職場を対象にすることで問題職場のレッテルを貼られ、やらされ感を感じてしまう可能性がある。対象職場の選定方法においては、ストレス判定図だけにとらわれず順番に介入するなど工夫する必要があること。</p>			
<p>参考資料</p>	<p>1)職場環境改善の継続展開のためのファシリテータ・コーディネータ用ポイントマニュアル 2)職場のメンタルヘルス実践ガイド～不調のサインの見極め方 診断書の読み方から職場復帰ステップまで～ 佐藤隆著 グロービス経営大学院 監修</p>			
<p>COI 欄</p>	<p>申告すべき項目はありません</p>			
<p>投稿者</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">住田洋子 大澤祐子 瀧本みお</td> <td style="width: 20%;">e-mail</td> <td style="width: 50%; text-align: right;">2023 年 9 月 12 日</td> </tr> </table>	住田洋子 大澤祐子 瀧本みお	e-mail	2023 年 9 月 12 日
住田洋子 大澤祐子 瀧本みお	e-mail	2023 年 9 月 12 日		