

職場環境改善 職場ケアプログラム

一般財団法人京都工場保健会

労働衛生機関が行う理論に基づいた職場環境改善の3つのプログラムです

サービス分類・提供内容（選択式）			サービス概要・特徴（500文字以内）
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援		職場環境改善について3つのプログラムを提供しております。集団分析結果と事業場・職場のニーズに合わせて環境改善のサポートを行います。 ■管理職対象 職場ケア研修会 カウンセラーが集団分析の読み方および活用の留意点について解説し、職場環境改善の目的付けどころと、自職場の強みと改善点を整理します。グループワークでは、各職場での良好事例および課題に関する対策検討を行い、組織内での良好事例の水平展開を支援します。 ■管理職対象 職場活性化面談 カウンセラーと管理職が面談形式で職場環境改善を検討します。集団分析結果をもとに職場の状況、現在の取り組みをヒアリング。相談内容に応じてカウンセラーからアドバイスを行います。面談に産業保健スタッフや人事担当者も同席することで、健康面・労務面からもサポートを行うことが可能。 ■従業員参加型職場環境改善（職場ドック） カウンセラーが労働者間で職場環境改善を行うことを支援します。チェックリストを用いて職場の良い点と改善点を洗い出し、グループワークを用いて職場の良い点と改善点を共有し環境改善の取り組みを決めます。対話による民主的な雰囲気醸成が期待できます。
	健康経営推進支援		
	ストレスチェック制度対応支援		
	ハラスメント対策支援	○	
	過重労働対策支援		
	復職支援に係る体制・業務構築支援		
	人事・労務向けアドバイザー	○	
調査・分析支援（人的支援）			
現状把握・分析システム	ストレスチェックシステム		
	パルスサーベイ・従業員意識調査		
	健康・労務データ統合分析システム		
組織づくり・職場環境改善	組織開発コンサルティング	○	
	管理職向け研修	○	
	従業員向け研修	○	
管理職向け個別支援			
従業員支援	相談窓口・カウンセリング		
	セルフケア研修		
	セルフケア支援アプリ		
	復職支援		

期待される効果		根拠の詳細		
【凡例*】○:実証評価>○:導入企業の評価>●:理論的裏付け		導入企業の評価	理論的裏付け	実証評価
基盤整備	1. 法制度対応			—
	2. 制度・施策体系の整理			—
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減		●	—
	4. 組織状況の把握			—
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上			
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上			
	7. プログラムへの参加率・利用率向上			
	8. 不調の早期発見・対応			
	9. ヘルスリテラシー・意識向上			
	10. 仕事のストレス要因低減		●	
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上		●	
心の健康・業務パフォーマンス	12. 周囲のサポート力向上		●	
	13. 生活習慣の改善			
	14. 健康状態・心理指標改善		●	
	15. アブセンティーズム改善			
	16. プレゼンティーズム改善			
	17. ワーク・エンゲイジメント向上		●	
	18. 従業員エンゲージメント向上			
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）			

*ウェルコ上で掲載される際に複数の根拠がある場合は、凡例の優先順で表示されます。

理論的裏付け（500字以内）
厚生労働省研究班の報告や下記理論等に基づき、職場の強みと改善点を整理しつつ、現場の即した具体的な対策を設計・実行できるようサポートします。単なる課題解決にとどまらず、ワーク・エンゲイジメントが向上し、心理的安全性が醸成するよう、いきいきと働ける職場づくりを継続的に支援します。 ■「【2018改訂版】いきいき職場づくりのための参加型職場環境改善の手引き（仕事のストレスを改善する職場環境改善のすすめ方）」 ■「ストレスチェック制度を利用したいいきいき職場づくりのための職場環境改善スタートのための手引き～やってみよう職場環境改善～」→平成29年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）（H27－労働－一般－004）「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」班（主任研究者 川上憲人） ■「職場環境へのポジティブアプローチ 職場活性化への5ステップ」→平成30年度 厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業「労働生産性の向上に寄与する健康増進手法の開発に関する研究」（研究代表者：島津明人） ■「仕事の要求度－資源モデル」（Shauteli & Dijkstra,2010） ■「健康いきいき職場モデル」

導入企業の評価（500字以内）

実証評価	
学術介入の有無	エビデンスの水準
（学術介入有りの場合）氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名（500字以内）	
実証評価の結果概要（500字以内）	

職場環境改善 職場ケアプログラム

一般財団法人京都工場保健会

様式4 理論的裏付け

該当する効果		
基盤整備	1. 法制度対応	
	2. 制度・施策体系の整理	
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	○
	4. 組織状況の把握	
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	
	10. 仕事のストレス要因低減	○
心の健康・業務パフォーマンス	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○
	12. 周囲のサポート力向上	○
	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	○
	15. アブセンティーズム改善	
	16. プレゼンティーズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	○
	18. 従業員エンゲージメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

採用する理論的枠組みの概要 ※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する
■管理職対象 職場ケア研修会 「仕事の要求度－資源モデル」（Shauteli & Dijkstra, 2010）・「健康いきいき職場モデル」では、職場におけるストレス要因の軽減（10）と個人・組織の作業レベル・部署レベル・事業場レベルの資源の向上（11・12）が、健康促進（14）、ワーク・エンゲイジメント（15）を高める重要な要因であるとされています。 ■管理職対象 職場活性化面談 上記・管理職対象職場ケア研修会同様、本面談も「仕事の要求度－資源モデル」（Shauteli & Dijkstra, 2010）・「健康いきいき職場モデル」を理論的背景としています。本モデルでは、職場におけるストレス要因の軽減（10）と個人・組織の作業レベル・部署レベル・事業場レベルの資源の向上（11・12）が、健康促進（14）、ワーク・エンゲイジメント（15）を高める重要な要因であるとされています。 ■従業員参加型職場環境改善（職場ドック） 「いきいき職場づくりのための参加型職場環境改善の手引き」をもとに、従業員自らが主体的に職場環境の改善に取り組むプロセスを支援します。この手法では、職場の良い点と改善点を明確化し、民主的な対話を通じて環境改善の具体的なアクションを検討することから、仕事のストレス要因低減（10）や従業員の健康だけでなく、心理的安全性の向上（11）、周囲のサポート力向上（12）、心理的健康状態の改善（14）、ワーク・エンゲイジメント向上（17）にも寄与するとされています。

理論的枠組みの活用方法
■管理職対象 職場ケア研修会 本サービスでは、「仕事の要求度－資源モデル」（Shauteli & Dijkstra, 2010）・「健康いきいき職場モデル」に沿って作成されたストレスチェック集団分析結果をもとに、職場の強み（資源）と改善点（要求）を整理します。職場環境改善のポイントを伝えると同時に、良好事例を他の部署に横展開することで組織全体の資源を利用可能にし、職場内ストレスを軽減します。また、グループワークを通じてリーダーシップを発揮する管理職の役割を明確化し、職場の活性化を支援します。 ■管理職対象 職場活性化面談 本サービスでは、「仕事の要求度－資源モデル」（Shauteli & Dijkstra, 2010）・「健康いきいき職場モデル」に沿って作成されたストレスチェック集団分析結果をもとに、面談を通じて職場の強み（資源）と改善点（要求）を整理し、その軽減策を検討する支援を行います。また、産業保健スタッフおよび人事担当者と連携することで、職場の環境改善における健康面と労務面のサポートを強化します。加えて、集団分析結果を活用し、職場の資源を活かした具体的な改善案を提供することで、職場の活性化を目指します。 ■従業員参加型職場環境改善（職場ドック） 本サービスでは、「いきいき職場づくりのための参加型職場環境改善の手引き」を指針として、従業員が主体的に職場環境を分析・改善できる仕組みを提供します。各従業員が職場環境の強みと課題を特定できるようチェックリストを活用し支援します。また、グループワークを通じて従業員間で改善点を共有し、対話によって民主的な雰囲気醸成することで、職場環境改善を進めます。このプロセスにより、従業員間の連携を強化し、より健康的で生産性の高い職場の構築を目指します。