

産業保健調査研究報告書

中小規模事業場における
主体的な健康職場づくりの推進・普及に向けて
—多様な地域資源を活用した支援モデルの開発とその効果検証—

平成20年3月

東京産業保健推進センター
神奈川産業保健推進センター
埼玉産業保健推進センター

研究組織

研究代表者	東京産業保健推進センター 所長	鈴木 聰男
主任研究者	東京産業保健推進センター 相談員	錦戸 典子
共同研究者	東京産業保健推進センター 相談員 東京産業保健推進センター 相談員 東京産業保健推進センター 相談員 東京産業保健推進センター 相談員 東京産業保健推進センター 相談員 東京産業保健推進センター 相談員 神奈川産業保健推進センター 相談員 埼玉産業保健推進センター 相談員 東海大学健康科学部 講師 東海大学健康科学部 研究員 東海大学健康科学部 大学院生 東海大学健康科学部 大学院生	飯島美世子 上野美智子 齋藤 照代 土屋 謙 北條 稔 小澤乃智子 富山 明子 市原 千里 福田 英子 川上 裕子 三橋 祐子 土屋 典子
事務局	東京産業保健推進センター	堤 洋子

目次

はじめに（研究の背景と概要）	1
I. 元気職場づくり推進者・支援者育成研修プログラムの検討と評価	3
II. 元気職場づくり推進・支援モデル事業の展開と評価	
II-1 小規模事業所における支援モデル事業の展開と評価	15
II-2 中規模事業所における支援モデル事業の展開	35
II-3 中規模事業所における支援モデル事業の評価	41
III. 元気職場づくり推進マニュアルの作成	57
IV. 研究のまとめと提言	59
資料	61
「元気職場づくり推進マニュアル」	
1. 推進者用マニュアル	
2. 支援者用マニュアル	

はじめに

1. 研究の背景

中小規模事業所における産業保健活動に関する研究は従来から実施されてきているが、その多くは実態把握や課題抽出に留まっており、活動が不活発な理由の検討や、どのようにしたら効果が上がるか等の支援対策に関する研究、およびその支援効果の検討などの実証的な研究は少なかった。近年の厚生労働省研究班による研究事業等により、中小規模事業所における産業保健活動が活性化しにくい背景として、仕事優先の職場風土や、余裕のない経済的事情があること以外に、安全面の活動は行っている健康面の取り組みについては健康診断以外何をしたらよいかかわからないこと、健康面の取り組みについての系統的な情報収集が行いにくいこと、ならびに、身近な支援者の不足などがあることが指摘された。それらの現場ニーズを踏まえた上で、それらの解決を目指して、現場の利用者（事業者・労働者）にとって使い易い支援ツールの開発、ならびに、地域に存在する多様な専門職が連携して支援する支援モデルが提示された。

昨年度の我々の調査研究事業において、地域産業保健センターのコーディネータや産業医を対象に講習会を実施した後、実際にそれらの支援ツールを活用して登録事業所への支援を実施してもらった結果、事業所の健康づくり活動への主体的な取り組みを促しやすくなったとの反応が得られた。また、実際に中小規模事業所への健康支援に関わる機会のある多機関の専門職（地域産業保健センター、労働衛生サービス機関、健康保険組合、地域保健機関、社会保険労務士会、など）にヒアリングを行ったところ、それらの支援ツール・モデルは事業所にとって役立つだけでなく、ふだん事業所内の産業保健活動に直接は関わらない分野の支援者側にとっても産業保健活動全般についての理解を促進し、職場や働き方への視点を含めた健康支援を行い易くなるという効果を改めて確認した。

平成 20 年度 4 月からは、「医療保険者による特定健診・保健指導」が導入され、また同時期から「長時間労働者への医師による面接指導」が 50 人未満の小規模事業所にも適用されることになっている。中小規模事業所の事業者や労働者の健康支援に関わる機関・職種が増えることが予想されるが、その貴重な支援機会を労働者個人へのハイリスクアプローチのみの視点で行うのは、機会の有効活用の視点からもったいないと言える。労働者の健康支援に関わる多職種が、産業保健活動全体を視野に入れつつ労働者や事業者への情報提供や他機関との連携を行うことができれば、ハイリスクアプローチとポピュレーションアプローチの両面からの健康支援のバランスをとり易くなると考えられ、そのためには、前述の支援ツールを活用した人材育成が有効である可能性が示唆された。

今後は、中小規模事業所における主体的な健康職場づくりの普及・推進に向けて、中小規模事業所の健康職場づくりに関する支援方法ならびに支援効果のより詳細な検討をするとともに、実際に推進・支援を担う多分野・多機関の人材の育成方策について、前述の支援ツールの活用を含めて検討をしていくことが必要と考え、本研究の企画に至った。

2. 研究の概要

そこで、本年度の調査研究においては、中小規模事業所における主体的な健康職場づくりの普及・推進に資することを期して、多様な地域機関で働く多職種対象の人材育成方を検討するとともに、支援モデル事業を展開してより実践的な支援方法を検討し、さらにこれらの成果を盛り込んだ推進マニュアルを作成することを目的として、下記の3つの研究を展開した。

I. 元気職場づくり推進者・支援者育成研修プログラムの検討と評価

中小規模事業所の主体的な健康職場づくりを推進・支援する技術を有する人材の育成方の示唆を得るために、多様な地域機関で働く多職種対象の具体的な研修プログラムを検討し、実際に試行して評価を行った。

II. 元気職場づくり推進・支援モデル事業の展開と評価

小規模事業所ならびに中規模事業所を対象に、実際に支援ツールを活用して事業所の主体的な取り組みを推進・支援するモデル事業を展開し、推進・支援プロセスやその効果の評価を行った。

III. 元気職場づくり推進マニュアルの作成

上記の研究結果を踏まえて、元気職場づくりに関わる推進者と支援者が参考にすることができる実践的なマニュアル（推進者用、支援者用）を、それぞれ現場の意見も取り入れながら作成した。

<用語の操作的定義>

本研究において、元気職場づくり、および、その推進者・支援者・ファシリテーターを、以下のように操作的に定義する。

元気職場づくり： 健康的な職場づくり（健康職場づくり）と同義。また、職場として、主体的・組織的に健康職場づくりに取り組むこと。

推進者： 事業所内で元気職場づくり活動を推進する役割をもつ者（管理監督者、安全衛生担当者、リーダー的な従業員など）。

支援者： 事業所での元気職場づくり活動や推進者を支援する保健関連専門職など。

ファシリテーター： 元気職場づくり支援ツールを担当者や従業員に紹介し、事業所における取り組みや話し合いを進めるなど、元気職場づくり活動を直接的に促進する役割をもつ者。

I. 元気職場づくり推進者・支援者育成研修プログラムの検討と評価

1. 目的

中小規模事業所の主体的な健康職場づくり（元気職場づくり）を推進・支援できる人材の育成方に関する示唆を得るために、多機関・多職種を対象とする育成研修会のあり方や具体的な研修プログラムの内容・方法を検討すること、ならびにその評価を行うことを目的とした。

2. 用語の操作的定義（再掲）

本研究においては、元気職場づくり、および、その推進者・支援者・ファシリテーターを以下のように操作的に定義する。

元気職場づくり： 健康的な職場づくり（健康職場づくり）と同義。また、職場として、主体的・組織的に健康職場づくりに取り組むこと。

推進者： 事業所内で元気職場づくり活動を推進する役割をもつ者（管理監督者、安全衛生担当者、リーダー的な従業員など）。

支援者： 事業所での元気職場づくり活動や推進者を支援する保健関連専門職など。

ファシリテーター： 元気職場づくり支援ツールを担当者や従業員に紹介し、事業所における取り組みや話し合いを進めるなど、元気職場づくり活動を直接的に促進する役割をもつ者。

3. 方法

1) 対象者

元気職場づくり活動の推進者となり得る人材として、某事業所の職場リーダー、および労働組合関係者を対象とした研修を企画した。

また、元気職場づくり活動への外部機関からの支援者として、健康保険組合、保健所、労働衛生機関、等の機関に所属する、保健師・看護師・医師・栄養士・事務職などを対象とした研修を企画した。

2) 研修担当者

研修会の企画ならびに講師役として、研究班のうちの研究者7名が、それぞれ単独または連携して各研修を担当した。研修担当者の専門職種は、すべて保健師であった。

3) 研修内容・方法の検討

対象者の所属機関や職種などによって、産業保健や元気職場づくり活動に関する基礎知識および参加意欲などの準備状態に違いが見られることが想定されたため、各対象者層に合った研修目的や研修内容・方法を、実際に各研修を担当する研究者を中心に各々検討し、研究者間で相互に情報を共有しながら、具体的なプログラムを作成した。研修時間や形式（講義、グループワーク、事例検討、全体討議など）、実施場所（産業保健推進センター内、外部機関、等）も、それぞれ対象や目的、および現実的な実現可能性に沿って検討した。外部機関で行う研修については、当該機関の担当者と事前に内容や方法についての相談・調整を行った。尚、教材等に関しては、支援ツール

紹介用のパワーポイントを共通版として作成し、それ以外は適宜作成した。

4) 研修の評価方法

研修終了後に参加者へのアンケート調査を実施した。質問項目としては、内容の理解度や自分自身で中小規模事業所への健康支援を実施できそうかどうかの自信などを尋ねた。また、研修実施中の参加者の反応をもとに、各研修担当者がプロセス評価を行った。それらの資料・報告を踏まえて、研究班のメンバー全体で、元気職場づくりの推進者・支援者の育成研修会の効果的なあり方や留意点に関してディスカッションを行った。

4. 結果と考察（各研修について）

研修会は、計 10 回、延べ約 360 名を対象に、以下のように実施した。

1) 研修場所・周知方法

産業保健推進センター内にて 3 回、外部機関で 7 回（事業所・労働組合連合会施設 3 回、保健所 2 回、労働衛生機関施設 2 回）計 10 回の研修会を開催した。周知方法としては、産業保健推進センター開催分はホームページ掲載、チラシ配布などであったが、開講日まで募集期間が短かった。外部機関開催分は、当該機関から関係者への通知、参加依頼を行った。

2) 研修時間、形式

研修時間は、1 回 120 分 5 箇所、180 分、90 分、60 分が各 1 箇所、2 日間展開として、180 分 2 回計 360 分、180 分と 120 分計 300 分の組み合わせがみられた。研修の形式としては講義のみが 5 箇所（研修 1、6～8、10）、講義・グループワーク（ロールプレイ）を組み合わせたものが 5 箇所（研修 2～5、9）であった。

4) 研修内容

各回に共通した研修内容は、中小規模事業所支援の必要性、元気職場づくり支援ツールの紹介、支援ツールを活用した事業所支援の方法であった。このほか、機関別に、次の内容を適宜加えた。保健所対象では、産業保健の基礎知識、地域・職域連携の必要性、中小規模事業所の特徴・ニーズについて、事業所・労働組合対象では、メンタルヘルス対策、労働衛生機関対象では、産業保健活動と産業看護職の機能・役割について、であった。

また、10 回の研修会のうち、元気職場づくり支援ツールの紹介や活用方法中心の内容で開催したものが 6 回、メンタルヘルスや地域・職域連携等との組み合わせで開催したものは 4 回であった。

各研修会の概要については、表 1 にまとめた。各々についてのアンケート結果、ならびにプロセス評価について、以下に記述する。

A. 産業保健推進センター内研修（研修 1～3）

①アンケート結果

3 回の研修とも、ポピュレーションアプローチの意義、元気職場づくりの意義、支

援ツールの理解、事業所への働きかけ方法、のすべての項目で「理解できた」、または「少し理解できた」とする回答となっており、理解できなかったものはいなかった。また、事業所での元気職場づくり活動の推進可能性については、「少しできる」との回答が 8 割以上と多かった。

②プロセス評価

良かった点として、支援ツールを活用することによって、事業所における主体的な元気職場づくりの意義や、そのための方法について、理解しやすかったとの感想があった。また、支援ツールを使えば、職場担当者への声かけもしやすく、事業所支援が円滑に実施できそうという印象を参加者が持ち、早速活用してみたいという反応もみられた。

難しい点としては、受講者のレベルが様々であり、初任者が多い場合などは、予定した事業所支援に関するロールプレイ演習には至らず、それ以外の基本的な業務の進め方の課題についても話し合う場面も見られた。産業保健経験の浅い対象者は事業所支援のイメージが難しいことが予測されるため、対象者の産業保健実践経験によっても研修会（特にグループワーク）の内容を変えていく必要性が示唆された。また、労働基準監督署から促されて参加した事業所などは、もともと職場で活動に取り組んだことがないため、活動のイメージがわからない事業所が多かった。対策として、具体的な成功事例の提示が有効との意見が参加者からもあった。

今回は参加者が少なかったこともあり、今後に向けて広く人材育成を図るためには、まずは効果的な周知方法を工夫することが必要との意見があった。

表1；育成研修会実施リスト

GW:グループワーク

研修	対象			所要時間	目的	方法・内容
	種別	職種	人数			
1	健康保険組合	保健師 看護師	3名	120分	元気職場づくり推進 支援ツールの理解・活用	講義: 元気職場づくりの意義・方法、ツール紹介(60分)、 質疑(60分)
2	産業保健職 事業所	保健師 事務職	2名	120分	元気職場づくり推進 支援ツールの理解・活用	講義: 元気職場づくりの意義・方法、ツール紹介、質疑
3	産業保健職 事業所	産業看護職 衛生管理者 労務担当者	6名	120分	元気職場づくり推進 支援ツールの理解・活用	講義1: 元気職場づくりの意義・方法、ツール紹介 GW1: アクションチェックリスト体験 講義2: 活動の流れ紹介 GW2: ツールのシミュレーションと報告、討議
4	事業所 【労働組合】	労働組合役員 ・幹部・委員	約100名	180分	メンタルヘルス対策・対応 元気職場づくり推進 支援ツールの理解・活用	講義: メンタルヘルス対応の原則、時期別対応(70分)、元 気 職場づくりの意義・方法、ツール紹介(40分)、 GW: ツールのシミュレーション、メンタル事例対応方法の 検討 (40分)発表、質疑、講評(30分)
5	事業所	各部署の管理職 職場改善推進者	約40名	2日間 1日目 180分 2日目 120分	ファシリテーター育成 (活動の意義・支援ツ ールの理解・使用方法)	1日目) 講義: 支援ツールによる元気職場づくりの意義・ 方法(60分)、ツール紹介(40分) GW: ツール使い方シミュレーション(60分)、質疑(20分) 2日目) 発表: 各職場での推進状況(90分)、補足説明・質疑(30 分)
6	事業所 【労働組合】	労働組合役員 ・幹部・委員	約140名	120分	メンタルヘルス対策 元気職場づくり推進 支援ツールの理解・活用	講義: メンタルヘルス対応の原則(60分) 支援ツールによる元気職場づくりの方法、 ツール紹介(40分)、質疑、講評(20分)
7	保健所・ 市町村	保健所(保健師、 医師、歯科医師、 事務職)、 市町村(保健師、 事務職)	約20名	60分	産業保健の基礎知識普及 地域・職域連携の意義 支援ツールの紹介	講義: 産業保健の基礎、地域・職域連携の意義(40分)、 ツール紹介(10分)、質疑(10分)
8	保健所・ 市町村	保健所(保健師、 栄養士、歯科衛 生士、福祉職)、 市町村保健師	21名	120分	地域・職域連携 元気職場づくり推進 支援ツールの紹介	講義: 産業保健の基礎、地域職域連携の意義(80分)、 ツール紹介(20分)、質疑(20分)
9	労働衛生 機関	保健師	16名 (2ク ール計)	2日間を2ク ール 1日目 180分 2日目 180分	ファシリテーター育成 (活動の意義、支援 ツール活用方法)	1日目)講義: 産業保健活動・産業看護活動の理解、 中小企業の理解、他職種・他機関活用 2日目)GW: 事業所支援の場面想定、質疑: 関連性、 問題点の整理
10	労働衛生 機関	職域健診担当者 (事務職)	8名	90分	元気職場づくり推進 支援ツールの理解・活用	講義: 元気職場づくりの意義・方法、ツール紹介、 事業所へのツール紹介の方法、質疑

B. 外部機関(出張)研修

B-1 事業所・労働組合(研修4~6)

労働組合の幹部・支部リーダーを対象としたもの(研修4、6)と、支援モデル事業所の推進者(ファシリテーター)を対象としたもの(研修5)があった。

① アンケート結果

研修4)と6)については、健康支援の基本的考え方、元気職場づくりの意義については、「理解できた」・「少し理解できた」を合わせて9割、支援ツールについては「理解できた」・「少し理解できた」を合わせて8割、「理解できなかった」が2割であった。支援ツール活用の可能性は「少し活用できそう」が6割、「活用できそう」が3割であった。支援ツールを活用できない理由としては、支援ツールの理解不足、イメージ不足が挙げられた。メンタルヘルス対策をメインとした研修としたため、支援ツールに関する説明時間が40分程度と短かったことから、支援ツールの理解不足につながった可能性が考えられる。

研修5)では、1日目研修会は3時間で、元気職場づくりの意義から支援ツール紹介・支援ツールを使ったグループワークまでを展開した結果、元気職場づくりの意義への理解は9割強と高かったものの、支援ツールを活用した活動展開や支援ツールへの理解度は、「理解できた」「少し理解できた」が合わせて8~7割、「あまり理解できなかった」が2~3割であり、他の研修に比べて「理解できなかった」との回答が多かった。その理由としては、「支援ツールの理解不足」、「職場への働きかけのイメージ不足」との回答があった。さらに、ファシリテーターとなる自信については、「かなりできる」、「すこしできる」合わせて7割、「あまりできそうにない」が3割であった。1回3時間だけの研修では、ファシリテーターとして支援ツールの使い方を理解し、自信を持って職場に働きかけるレベルには至らないことが示された。研修会への意見(自由記載)の回答でも、個々の支援ツールについてもっと説明がほしい、支援ツールを理解・使用するために時間が欲しいとの記載が見られた。その一方、支援ツールを使って取り組み課題を見出すグループワークに対する満足度は高く、受講者が職場で元気職場づくり活動を展開する意欲につながっていた。

② プロセス評価

研修4)良かった点として、メンタルヘルスという課題を通じて、予防的段階、発症後など段階に応じた対応策を、支援ツール(の一部を抜粋したもの)を用いて、受講者参加型(グループワーク)で展開し、理解された点が挙げられる。支援ツールを活用した元気職場づくりの必要性は十分伝わったと思われる。課題として、参加人数や時間的制約により、グループワークでの支援ツール使用体験時間が少なくなっていた。また、支援ツールの説明時に、説明内容とパワーポイント画面の内容が一致していなかった点も分かりにくさにつながったと思われる。今後に向けては、配付資料、CD画面のみでなく、分かりやすいパワーポイントを用いて、しかも説明と連動させていくことが望ましい。受講者から、もっと時間をかけて支援ツールを使ってみたいとの意見があり、実際にツールを活用する体験として少なくとも1時間程度のグループワークを行うと良いと思われた。資料も事前に配布し、目を通してから参加してもら

と理解が促進されると思われる。労働組合の幹部・リーダーが支援ツールを各事業所で活用するには、まず、幹部・リーダーに支援ツール活用方法を理解してもらい、職場での導入を検討し、事業所の管理者を含む全体での同意を得て活動を開始できるとよいと思われる。

研修5) 良かった点として、部署全体の合意があり、職場グループ単位の活動に慣れてきたなどの好条件もあって、1回目研修会におけるグループワークも、笑顔の見られる良い雰囲気の中で行うことができた。参加者からも、「管理職を交えたグループワークで、意見交換が活発に行われ、楽しかった」などの感想が聞かれ、職場の管理職と推進者間での話し合いが促進されたことが伺えた。一方、課題としては、研修会の終了時点では、自分自身がファシリテーターとして、職場の元気職場活動を推進するためには、支援ツールの使い方等に関してまだ理解不足と感じていることが伺えた。そこで、1回目研修会の最後に、配布された支援ツールを自分で使ってみることで、できれば職場メンバーにも説明して活動を開始すること、分からない点などがあれば研究班あてに連絡してほしいこと、などを助言した。その後、実際に活動にとりくんだグループの推進者から、支援ツールを使うことによりアクションの選択までは簡単に進められるが、そこから具体的な活動に結びつけることが難しい、との声が聞かれた。そこで、2回目研修会では、各職場での進捗状況、アクション宣言についての情報交換とともに、「支援ツール活用マニュアル」などの資料を作成して配布し、支援ツールの使い方と具体的な活動に結びつけるための話し合いの必要性などに関する追加説明を行い、推進者の疑問に対応した。グループ毎の発表とそれに続く全体討議において、活動を具体化するための話し合いに、普段から当該職場で仕事上用いている問題解決技法を使えそう、あるいは既に使ったとの情報交換が参加者間で行われ、活動を進める上での自信が持てた様子であった。推進者の中には、自分がファシリテーター役に向いていない、まとめづらい職場である、などの理由で消極的な姿勢の者も少数見られたが、一方で積極的な取り組み意欲を示す推進者もあり、管理職やリーダー等とともに、参加者同士で助言し合うなど、雰囲気を盛り上げていた。

以上より、元気職場づくり活動の推進にあたって、職場内の話し合いを促進することは不可欠であり、支援ツールの紹介・活用方法の説明だけでなく、効果的な話し合いの進め方についても、研修内容に含める必要があることが示唆された。また、中規模事業所におけるファシリテーター育成研修においては、その職場の既存組織やグループダイナミクス、仕事上の手法なども活用していくことが、効果的であることが示唆された。

研修6) 良かった点として、メンタルヘルス対策の話題の中で、元気職場づくりの意義や支援方法の概要が理解された。課題として、ファシリテーターとしての育成を目指すには研修時間が短く、支援ツールの使用体験ができなかったことが挙げられる。労働組合幹部・リーダーが支援者・推進者となって下部組織へ展開するためには、支援ツールの活用方法の体験、下部組織への展開方法のシミュレーションを含めた研修を、少なくとも3時間程度行う必要があると考えられる。また、近隣の外部資源の具体的な活用方法の紹介があると活用しやすいという声があった。各支援ツールが印刷

資料として手元にあるほうがイメージがわかりやすく、特にアクションチェックリストは印刷資料として配布したほうがよいとの示唆が得られた。

B-2 保健所（研修7, 8）

①アンケート結果

元気職場づくりの意義、仕組み、活動方法、多機関活用については、「概ね理解できた」、「少し理解できた」を合わせるとほぼ9割であった。また、事業所支援の可能性では、「間接的支援可能」5～7割、「直接的支援可能」4～2割と支援可能が9割近くとなっていた。具体的には、間接的支援としては、推進会議の設置・運営、研修会の開催、地域計画への盛り込み、職域機関（地域産業保健センター、労基署、商工会議所等）との連携による支援システムづくりなど、事業所支援の枠組みづくりに関することがみられた。一方、直接的支援の具体的内容としては、健康づくり講演会の企画・実施、検診結果説明・健康相談などの健康教育的支援が多かった。

一方、事業所「支援できない」と回答もみられ、その理由としては、「産業保健の知識不十分」と「働きかけの方法がわからない」が3割、「支援する立場にない」と「どこに働きかけたらよいかわからない」が1割程度みられた。

②プロセス評価

地域保健には保健師・医師のほか、栄養士・歯科医師、健康施策に詳しい事務職など豊富な資源が存在しており、近年の地域・職域連携推進事業ガイドラインの公表を受けて、職域との連携体制を構築していこうとしている段階にある。今回の研修の前後に打ち合わせにおいても、産業保健への関心も高くなっていることがうかがえた。中小事業所への健康支援に係る人材育成の良い機会であり、元気職場づくり支援モデルの考え方や支援ツールがわかりやすい教材となると考えられる。但し、その前提となる職域・産業保健についての基礎的な知識を提供することも不可欠であり、研修の中にその要素も含めることが必要であると判断された。また、研修中の反応や発言などから、中小規模事業所への健康支援に参画する場合は、どちらかという調整や情報提供などの間接的支援のイメージが強く、直接的支援は、検診結果説明や健康教育など、個別支援が主に挙げられた。このため、支援ツールを用いて直接、事業所に入って健康職場づくり支援を行う機会は少なく、職域側の機関（商工会、地域産業保健センターなど）と連携しながら支援ツールを紹介するなどの使い方が可能と考えられた。

良かった点として、地域保健に係る多職種と一緒に研修を受講することで、多職種が連携し元気職場づくりに取り組むことへの意識づけの機会となった。さらに、その後の率直な意見交換やディスカッションの時間が効果的であったと思われる。課題としては、産業保健に関する基礎的知識が乏しい受講者に対し、90～120分の研修時間では、意識づけや産業保健の基礎的情報の提供で時間が一杯となってしまうことが挙げられ、具体的に各自ができる事業所支援をイメージ化して活動につなげるためには、少なくとも3時間程度の時間をとってグループワークやシミュレーションなどを行う必要があると考えられた。

今後に向けて、地域・職域連携に関する地域保健関係者への研修会が増えると考えられるが、職域保健へ地域保健が関わる意義や産業保健についての基礎的な情報提供とともに、元気職場支援モデル・ツールの紹介が加わると、理解を助け自己学習にも役立つと考えられた。さらに地域保健側からの元気職場づくりへの具体的な支援事例の紹介、グループワークがあると、さらにイメージ化を助け、実際の支援につながりやすくなると考えられる。

B-3 労働衛生機関（研修9，10）

事業所支援に携わる保健師（ファシリテーター）を対象とした研修（研修9）と、事務職・渉外担当者を対象とした研修（研修10）を展開した。

①アンケート結果

講義内容については、両研修ともほぼすべての項目で9割以上が「理解できた」あるいは「少し理解できた」と回答していた。また、保健師を対象とした研修では、事業所支援の可能性としては、「少しできる」7割、「できる」2割弱となっており、支援できない理由は、「トレーニング不足」が最も多く、「産業保健の知識不足」、支援ツールへの理解不足・イメージ不足があがった。一方、事務職・渉外担当を対象とした研修では、「直接的支援」を可能と答えたものが多かった。

両研修とも元気職場づくり支援ツールは、事業所の動機づけ、問題の明確化、活動計画・振り返りなどに役立つとの回答であった。職場支援のイメージ化にはグループ討議が有効であるとの意見もみられた。

②プロセス評価

研修9）良かった点として、支援ツールの活用により、個別指導だけでなく事業所支援活動を行う際のファシリテーターとしての保健師の具体的な活動がイメージ化しやすくなり、産業保健活動の総合的な業務を実感できた、という反応が得られた。保健師が事業所支援を行う際の自己チェックリストの1つとしても活用できる可能性があると考えられた。また、次の研修会時のワークショップに向け、課題（事業所支援の具体的なイメージを、シートに各自が記入）を出したことにより、2回目の研修会時に効果的な討議が展開できた。時間配分として、最初は2時間の研修を2回開催する予定だったが、グループワークと発表を含めると少なくとも全体では1回あたり3時間程度の研修を2回行うことに計画時点で修正した。できることなら、さらにもう1回追加して全3回とすると、問題点を整理した上で個別の事業所支援のシナリオを作成することまで可能となると考えられた。全体を通して、グループ討議、ワークショップにより、事業所支援活動に取り組むことに関する受講生同士の相互理解が図られた。今後に向けて、労働衛生機関で働く保健師のキャリアアップのための継続教育にも、本支援ツールを活用できると考えられた。それにより、労働衛生機関の保健師が標準的に事業所支援活動を行えるようになれば、中小規模事業所の健康職場づくりに大いに寄与できる可能性があると考えられる。

研修10）良かった点として、支援ツールを活用して事業所支援に取り組みたいとの

意見も得られ、労働衛生機関の渉外等の事務職も、日常業務を通じて事業所の主体的な健康づくりを支援できる立場にあることが理解された。課題としては、支援ツールについて画像で説明するだけでなく、実物があった方が、講師も説明しやすく参加者の理解も深まりやすいと思われた。また、事業所支援に取り組むファシリテーター養成のための研修を行うのであれば、実際に支援ツールを使って担当者同士ロールプレイを実施し、その際の課題等についてディスカッションするグループワークを行うことが不可欠であると思われる。今後の支援ツールの入手方法について、ホームページでダウンロードできるようにしてほしいとの要望があった。また、支援ツールを一律に事業所に提供するのではなく、問題意識の高い事業所や関心のある事業所などへ配布するなど、有効な利用方法を検討するとよいとの声も聞かれた。

5. 全体を通じた考察

以下、研修場所・周知方法、対象、時間・教育方法、内容別に考察する。

1) 研修場所・周知方法

産業保健推進センター内での開催と、外部機関への出張研修に分けて考察すると、外部機関での出張研修のほうが受講者が多かった。周知方法としては、推進センターでは、ホームページ掲載、チラシ配布であったが、開校日までの募集期間が短かったことなどから、各回の受講生は少なかった。今後は、広報の方法を工夫する必要があると思われる。外部機関における研修では、機関ごとの通知などがあり、勤務として参加しやすく、同じ背景の受講者が多く集められると考えられる。今後は、このように、それぞれの職場に出向く形の研修を増やしていくことが望ましいと考えられる。

2) 対象

支援モデルの紹介については、100名程度の多人数でも可能であるが、支援ツールの資料が人数分準備できるかどうかは課題である。

ファシリテーター育成を目的とする場合は、保健師等専門職や事業所担当者を対象とする研修では理解度が高い傾向があったため、同じような専門職種、事業所担当者を集めることが必要と考えられる。また、受講者が少人数のほうが同じく理解度が高かったことから、1名の講師に対して受講者数を30名程度とするとよいと考えられる。

3) 時間・方法

講義のみの研修と、講義にグループワークを加えた研修があったが、講義のみでは、元気職場づくりの意義説明と支援ツール紹介にとどまっていたことから、推進者・支援者としての育成を目指すためには、ロールプレイ、グループワークなど参加型の時間を2～3時間設けて、実際に支援ツールの使用体験が必要であると思われる。このため、研修時間としては1回3時間を2回、第1回目は元気職場づくり活動の意義、支援ツールや成功事例の紹介、第2回目は支援ツールの使い方、話し合いのグループワークとし、参加者の自己学習の時間を設けるためにも1回目と2回目を別日程にして行う構成が効果的と思われた。機関・職種に関わらず、研修内容の理解は得られて

いたことから、研修方法・内容としては多様な場面で適用可能であると考える。

4) 研修内容

推進者・支援者の動機づけとして、元気職場づくり支援モデルの紹介をする際には、受講者の職種、所属機関の課題になっていることと結びつけること、関心事に合う導入内容が望ましいと思われる。今回のように、保健所、労働衛生機関などの多機関、保健師、栄養士、医師など、多職種が参入して中小規模事業所支援をしていくことも、事業所側の動機づけとなるため、多機関を対象とする研修が求められると思われる。ただ、メンタルヘルスや地域・職域連携との組み合わせた研修は、内容も元気職場づくり支援のみには絞りきれないこと、元気職場づくり支援に関する説明時間にも制約があること、受講者も推進者となることを目指しての参加ではないことから、推進者育成を目的とする研修では、組み合わせでなく単独の開催が望ましいと考えられる。また、支援ツールの説明内容として、各支援ツールの作製背景・意味づけを明確にすることが必要だと考える。

研修資料としては、受講者毎に支援ツールの資料が必要であった。多人数での前にスクリーンで映すCD画像のみでは、支援ツール個々の内容や全体の活用方法が捉えにくかったこと、支援ツールの使用体験の際には、支援ツールを手元で読めると理解しやすいことから、研修資料としては冊子タイプの支援ツールを受講生へ配布するか、受講者毎に支援ツール集CDをパソコン画面で開ける環境があるとよいと考えられる。

6. 結論

元気職場づくり推進者・支援者育成研修会は、<表2>のように①元気職場づくりモデル紹介（活動の意義理解・支援ツール紹介）と②ファシリテーター育成の2段階に分けられる。段階によって対象者や研修内容が異なるため、研修目的を明確にし、受講者を募集することが望ましい。

① 元気職場づくりモデル紹介研修

研修時間は1～2時間程度が望ましい。内容は、他テーマとの組み合わせが可能であるが、支援ツールを活用した元気職場づくり活動成功事例の紹介、元気職場づくり活動の意義、支援ツールが作られた背景の説明とともに、取り組みの動機づけとして活動の効果を伝えると有効と考えられる。対象は、事業所関係者、産業保健スタッフ、職域関係機関（産業保健センター、労基署、商工会議所など）さまざまな対象に対する研修が可能である。人数は100名程度でも可能であるが、支援ツール資料（冊子または個別のCD画面）をそろえることが課題となる。

② ファシリテーター育成研修

研修時間は、労働衛生機関で研修を2回シリーズとして展開した受講者からの好評だったことから、2回程度の一連研修として展開すると、研修内容の定着が図られると思われる。特に、ファシリテーターとしてすぐ活動できる人材育成を目指す研修と

しては、3時間2回を要する。この2回は、受講者が支援ツールを読みこなすための時間をあけて開催することが望ましい。対象となるのは、実際に事業所支援をしている・あるいはこれから支援する予定が明確な産業保健スタッフ・専門職・衛生管理者等が適当であると考えられる。人数的には、グループワーク可能となる6名～30名程度が適当と思われた。内容としては、前述①に加えて、ファシリテーター自身が支援ツールを用いて元気職場づくりの課題抽出を行い、活動の検討〔話し合い〕、アクション決定までのシミュレーションをグループワークやロールプレイを通して体験すると理解が深まると思われる。また、活動を検討する際の話し合いに関する技術も、研修内容として取り入れると、問題解決手法を知らない事業所での検討を助言しやすいと考える。

さらに、研修の場のみでは、推進・支援方法を体得するのは難しく、今後の推進・支援や質の向上を図るために、身近においても活用できるマニュアルが必要と考えられた。このため、育成研修会や事業所での活用を目指して、元気職場づくり推進マニュアル（推進者用、支援者用）を作成した。推進マニュアル（特に推進者用）では、動機づけ、多機関活用、ステップ表記、親しみやすいレイアウトとイラスト挿入などに留意した。

（推進マニュアル詳細については、「Ⅲ. 元気職場づくり推進マニュアルの作成」の項を参照）