

# 職場環境改善のためのグループワーク啓蒙の試み

小 坂 守 孝

## 職場環境改善のためのグループワーク啓蒙の試み

小坂 守 孝\*

### 1. 目 的

平成10年以來、年間自殺者が3万人を下らない状況が続いており、依然としてメンタルヘルスをとり巻く状況は厳しいままである。厚生労働省による患者調査のデータによると、就労人口のほとんどを占めていると思われる20代から50代において気分障害（うつ病・躁うつ病など）の診断を受けている者は、平成11年10月の段階では約10万人であったが、平成20年10月には25万人強と、2倍以上に増加している。

このような中、平成19年に実施された労働者健康状況調査（厚生労働省）によると、メンタルヘルスケアに取り組んでいると回答した企業のうちの半数以上が従業員からの相談対応の体制を整備している。また、職場においてはメンタルヘルス不全による長期休業者の増加などの課題を抱えるようになっており、すでに厚生労働省でもメンタルヘルス不調により休業した労働者に対する職場復帰を促進するため、事業場向けマニュアルとして、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（平成16年10月）を周知している。

職場におけるメンタルヘルス対策においては、以上に挙げられているような、メンタル

ヘルス不調者を早期に発見し、必要に応じて適切な専門医療機関に紹介・治療に結びつけるという二次予防や、休業に至ったメンタルヘルス不調者に対してスムーズな職場復帰と再発防止に努めていくという三次予防の必要性は言うまでもない所であるが、より根本的な対策につながる一次予防の拡充が望まれている。

一般従業員を対象としたメンタルヘルス研修プログラムには、リラクゼーション、アサーションといったような、いわゆるセルフケアに有益な情報を提供することや、相談機関の紹介など、適切にサポート資源にアクセスできるための支援が中心になされてきたところがあるが、個人がそのような対処をせねばならない背景として、職場内の要因に焦点を当てると、やはり個人を蝕むような種々の職場環境が改善されぬまま放置されているという場合が多いと思われる。

従業員が体験するストレスには、職場に関係するものと、職場に関係しないものがあり、いずれも結果として職務パフォーマンスに影響を及ぼすものであるが、職場における安全配慮義務の観点からすると、やはり職場内におけるストレス要因を可能な限りなくしてゆくことが組織としての責務であると考えられる。

---

\*人間福祉学部福祉心理学科

職場におけるストレス対策の方法の一つとしては職場環境改善があり、心理的ストレスの原因になりうる職場環境には、作業方法、職場の物理化学的環境、人間関係や職場組織も含まれる（川上, 2000）。

個人向けアプローチの効果は一時的、限定的になりやすいのに比べ、職場環境の改善を通じたアプローチはより持続的な効果をもたらすとされており（中央労働災害防止協会, 2010）、メンタルヘルス対策において職場環境改善はもはや必要不可欠なものであると言える。

職場環境改善を目的として開発されたツールの代表的なものとしては、職業性ストレス簡易調査票（厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究, 2005）と、メンタルヘルスアクションチェックリスト（吉川他, 2007）を挙げることができる。

職業性ストレス簡易調査票は、職場におけるストレス要因、ストレス反応、および関連する修飾要因（上司・同僚等からのサポート、職務・生活満足度）を一括して測定することを目的として開発された。これは、個々のストレスプロフィールを算出できるだけでなく、職場単位で実施された場合には、仕事上のストレス要因を「仕事の量的負担」、「仕事のコントロール」の組み合わせと、「上司からの支援」、「同僚からの支援」の組み合わせにより、職場における心身の健康上の問題が起こる可能性を「健康リスク」として算出し、以上の結果より「仕事のストレス判定図」を作成して全国一般と比較できるものである。ここでは、従業員の心身の状態に影響を及ぼす代表的な職場環境の指標として、「仕事の量的負担」、「仕事のコントロール」、「上司から

の支援」、「同僚からの支援」が取り上げられており、これらの指標を軸に職場環境の改善に取り組むための指針を得られるようになっている。

メンタルヘルスアクションチェックリストは、日本国内で既に実施され役だったとされる職場環境改善事例として集められた201例をもとにして、最終的には「作業計画への参加と情報の共有」、「勤務時間と作業編成」、「円滑な作業手順」、「作業場環境」、「職場内の相互支援」、「安心できる職場のしくみ」という6つの領域において各5項目ずつ、合計30項目からなる職場環境改善のポイントが示されている。各項目については、自分の職場において「提案しない」（既に実施されている職場の長所）、もしくは「提案する」（要改善事項）のいずれか、さらには優先事項であるか否かをチェックするようになっている。このチェックリストは、グループワークの詳細な手順を含めた職場における活用法や幾つかの職場での活用事例等を含め、「職場環境改善のためのヒント集」（中央労働災害防止協会, 2009）として冊子化されているが、このタイトルについては、メンタルヘルスに対してまだ偏見やネガティブなイメージを持つ職場もあることを考慮して付されている（吉川他, 2007）。

松木・渡辺（2009）は、職業性ストレス簡易調査を用いて職場の健康リスクを算出し、4つのストレス要因である「仕事の量的負担」「仕事のコントロール」「上司の支援」「同僚の支援」に焦点を絞った対策を実施し、対策実施後の健康リスクの減少を達成することができた。

福江他（2006）は管理監督者をファシリテーター

ターとして、仕事のストレス判定図、メンタルヘルス意識改善調査（産業医大高度研究班作成）を使用し、職場環境における改善目標を立てることを目的としたグループディスカッションを実施し、管理監督者からの好感触を得た。

井村（2005）は独自項目により職場環境を測定し、バーンアウトとの関係について検証を行い、職場環境や職場の雰囲気改善してゆくことがバーンアウトの防止・軽減につながることを報告している。

小木他（2006）はメンタルヘルスアクションチェックリストを用いて、職場環境改善のためのワークショップと実施改善期を繰り返すインタラクティブな職場改善手法を用い、45件の改善提案を行い、うち33件を実施できたが、職場に合わせたグループ討議ツールの整備の問題やグループ討議に費やす時間の確保の困難さ、そして準備実施の際の負担が問題点として指摘されていた。

本来このような職場環境改善を目的とした対策は、長期的なスケジュールの中で行われることが望ましいが、各職場における安全衛生計画の都合等により、長期的な計画を立てることがすぐにはできない場合も多いと思われる。また、多くの職場においてははまだ職場環境改善のためのグループワークが導入されていない職場も多いと思われ、何らかの形で講習会のメニューに取り入れることにより、従業員自身による職場環境改善が実施される機運を高めていく一助になるのではないかと考えた。

そこで今回は、各拠点に対して1回のみの実施となるメンタルヘルス講習会において、職場環境改善の視点を従業員に持ってもら

ことを目的として、職場環境改善のためのチェックリストによって自らの職場をチェックし、グループワークを通して改善案を考えるというテーマを取り入れ、事後アンケートにより、その効果について検討を行うこととした。

## 2. 方 法

### (1) 調査対象

対象となったのはA県内にて複数の拠点をもつB事業所に在籍する一般従業員と管理監督者であった。同事業所より、一般従業員としてのメンタルヘルス対策としての講習会を実施するよう依頼があり、職場全体でのメンタルヘルス意識向上につなげることを目的とし、管理監督者と一般従業員合同で、事業所より周知依頼のあったメンタルヘルスに関連する情報提供を行いつつ、職場環境改善を目的として、職場環境における様々な問題点について参加者全員がチェックを行い、その後グループ内にて改善済の点と要改善点について意見を出してもらい、それを集約していくという形のグループワークを実施することとした。

### (2) 研修内容

上記内容を中心として、合計2時間の講習会を実施することとなり、前半は講義形式をとり、後半は実際に5名前後の小グループに分かれてディスカッションを行ってもらったこととした。

前半の講義形式の主な内容としては、メンタルヘルス対策における3つの予防（一次予防、二次予防、三次予防）について、職場における仕事量・コントロールと同僚・上司の支援に関するチェックとストレス判定図の作

成、メンタルヘルスアクションチェックリスト項目の紹介、グループワークの手順、グループワークの効果、が含まれていた。

そして、後半のグループワークでは筆者がファシリテーターとなり、前半に説明した手順に従い、5～7名ずつの小グループに分かれ、グループ内で自己紹介をしてもらった後に、10分程度でそれぞれ自分の職場の働きやすさや働きにくさなどの職場の特徴について自由に意見交換をしてもらい、それぞれ自分の職場の特徴についてイメージをつかんでもらった。次に、個人作業によって、メンタルヘルスアクションチェックリストに示された職場環境改善のための30項目について、自分の職場において「実施済」もしくは「要実施」であるかどうかを10分間チェックしてもらった。その際に、実施済の項目については、自分の職場において出来ている点（職場の良さ）を、要実施の項目については具体的な改善点と優先度を、それぞれメモ欄に記載してもらった。その後、15分間のグループ討議にて全員が自分のチェックした項目について発表した後、グループ内で「実施済」と「要実施」のそれぞれ上位3つを選んでもらった。最後に、15分間の全体討議を実施し、各グループにおいて選ばれた3つずつの「実施済」と「要実施」の項目を発表してもらった。

以上の資料作成にあたっては、主に中央労働災害防止協会（2010）を参照した。

### (3) 事後アンケート

講習会終了後に無記名式のアンケート調査を実施することとした。項目としては、年代、性別、事業所より周知依頼のあったメンタルヘルス関連情報の有効性についてのほか、「職場環境改善の重要度認識」、「チェックリ

ストの使いやすさ」、「グループワークの手順理解度」、「職場の改善点等発見の程度」、「グループワークでの意見発出達成の程度」について取り上げ、それぞれについて「かなりそう思う」、「ややそう思う」、「わからない」、「あまりそう思わない」、「全然そう思わない」の5段階にて評価してもらい、各項目に自由記述欄も設けることとした。

## 3. 結 果

メンタルヘルス講習会はX年11月～12月にA県内の4つの拠点において実施され、終了後に合計60名からのアンケート回答を得ることができた。性別記載のない1名を除外した結果、分析対象は59名（男性51名、女性8名）となった。以下、事後アンケートのうち、職場環境改善に関連する項目への回答より得られた結果を示すこととする。

年代については20代が1名、30代が14名、40代が12名、50代が31名、60代が1名と、30～50代が中心であった。拠点ごとの人数は、拠点1が29名、拠点2が14名、拠点3が6名、拠点4が10名であった。

なお性別・拠点・年代それぞれについて、質問項目への回答との間ではクロス集計表における $\chi^2$ 検定において有意な関係を確認することができなかったため、以下では性別・拠点・年代ごとの分析は行っていない。

各回答の結果については以下の通りである。

「職場環境改善の重要度認識」については約半数の30名が「かなりそう思う」、次いで25名が「ややそう思う」、3名が「あまりそう思わない」、1名が「全然そう思わない」と回答していた。自由記述では、「むしろ受講してない人に必要」「モチベーション向上の

ために必要」「ストレスの基となる時間の大部分を占めているため」「日頃から目配りしていくことが重要」「職場を改善するという意識づけが大切」といった内容で肯定的な受け止め方もされている反面、「現在は改善されているため（重要性をあまり感じない）」、「（実際には）改善してくれない」といった旨の記述も見られた。

「職場環境改善チェックリストの使いやすさ」については、「かなりそう思う」が8名であり、25名と半数弱が「ややそう思う」、そして17名が「わからない」、そして9名が「あまりそう思わない」と回答していた。自由記述では、「項目のリストをチェックし考えることを繰り返すことが大切」「網羅的に示されている」「『職場内の相互支援』が活用できそう」といった肯定的な記述があった一方、「当てはまらない項目がある」「わかりにくい表現がある」など、項目内容について問題を指摘する旨の記述もあった。

「グループワークの手順理解度」については、11名が「かなりそう思う」、そして43名と半数以上が「ややそう思う」、2名が「わからない」、そして3名が「あまりそう思わない」と回答していた。自由記述では、手順は理解しつつも「時間が限られ手順通りに進まなかった」との記述や、「グループワークの必要性が今ひとつ理解できない」といった否定的な内容の記述もあった。

「職場の改善点等発見の程度」については、15名と約4分の1が「かなりそう思う」、そして半数強の35名が「ややそう思う」、6名が「わからない」、そして3名が「あまりそう思わない」と回答していた。自由記述では、「問題点がすぐイメージできた」、「管理者は

常に問題点、改善方法をイメージし、率先して一歩踏み出すことが大切」といった肯定的な記述がある中で、「明確に判別することが難しく、全て複合的に要因があると考えられる」、「該当しないものが多い」といった、チェックリストに関する使いにくさを指摘する記述もあった。

「グループワークでの意見発出達成の程度」については、13名が「かなりそう思う」、半数強の37名が「ややそう思う」、5名が「わからない」、3名が「あまりそう思わない」、1名が「全然そう思わない」と回答していた。自由記述では、「自分の意見を発言できた」との肯定的な記述もあったものの、「短い時間のグループ討議では意見が相手に伝わり共感することは難しい」といったような時間の不足を挙げた記述が複数あったほか、「直属の上司が一緒の場合は諸事情により意見は言えないと感じた」という、参加メンバーについても問題点の指摘があった。

次に、各項目間の関係についてクロス表による $\chi^2$ 検定の結果について以下に示す。職場環境改善の重要度認識と各項目との関係について、まずチェックリストの使い方との関係については、重要度を認識しているほどチェックリストも使いやすさを感じている傾向がみられた（表1）。グループワークの手順理解度との関係については、重要度を認識しているほどグループワークの手順も理解している傾向が見られた（表2）。職場の改善点等発見の程度との関係については、重要度を認識しているほど職場の改善点などを指摘することができている傾向が見られた（表3）。グループワークでの意見発出達成の程度については有意な関係が見いだされなかった（表

表1. 職場環境改善の重要度認識×チェックリストの使いやすさ

職場環境改善の 重要度認識	チェックリストの使いやすさ				計
	かなりそう思う	ややそう思う	わからない	あまりそう 思わない	
かなりそう思う	7	13	8	2	30
ややそう思う	1	12	8	4	25
あまりそう思わない	0	0	1	2	3
全然そう思わない	0	0	0	1	1
計	8	25	17	9	59

( $\chi^2 = 18.04$ ,  $df = 9$ ,  $p < .05$ )

表2. 職場環境改善の重要度認識×グループワークの手順理解度

職場環境改善の 重要度認識	グループワークの手順理解度				計
	かなりそう思う	ややそう思う	わからない	あまりそう 思わない	
かなりそう思う	9	18	2	1	30
ややそう思う	1	24	0	0	25
あまりそう思わない	1	1	0	1	3
全然そう思わない	0	0	0	1	1
計	11	43	2	3	59

( $\chi^2 = 35.18$ ,  $df = 9$ ,  $p < .001$ )

表3. 職場環境改善の重要度認識×職場の改善点等発見の程度

職場環境改善の 重要度認識	職場の改善点等発見の程度				計
	かなりそう思う	ややそう思う	わからない	あまりそう 思わない	
かなりそう思う	13	15	1	1	30
ややそう思う	1	18	5	1	25
あまりそう思わない	1	2	0	0	3
全然そう思わない	0	0	0	1	1
計	15	35	6	3	59

( $\chi^2 = 32.63$ ,  $df = 9$ ,  $p < .001$ )

表4. 職場環境改善の重要度認識×グループワークでの意見発出達成の程度

職場環境改善の 重要度認識	グループワークでの意見発出達成の程度					計
	かなりそう思う	ややそう思う	わからない	あまりそう 思わない	全然そう 思わない	
かなりそう思う	9	17	1	2	1	30
ややそう思う	4	17	3	1	0	25
あまりそう思わない	0	2	1	0	0	3
全然そう思わない	0	1	0	0	0	1
計	13	37	5	3	1	59

( $\chi^2 = 7.62$ ,  $df = 12$ ,  $N.S.$ )

表5. チェックリストの使いやすさ×グループワークの手順理解度

チェックリストの 使いやすさ	グループワークの手順理解度				計
	かなりそう思う	ややそう思う	わからない	あまりそう 思わない	
かなりそう思う	6	2	0	0	8
ややそう思う	3	21	1	0	25
わからない	2	14	0	1	17
あまりそう思わない	0	6	1	2	9
計	11	43	2	3	59

( $\chi^2 = 28.98$ ,  $df = 9$ ,  $p < .01$ )

表6. チェックリストの使いやすさ×職場の改善点等発見の程度

チェックリストの 使いやすさ	職場の改善点等発見の程度				計
	かなりそう思う	ややそう思う	わからない	あまりそう 思わない	
かなりそう思う	4	4	0	0	8
ややそう思う	6	16	3	0	25
わからない	4	11	1	1	17
あまりそう思わない	1	4	2	2	9
計	15	35	6	3	59

( $\chi^2 = 12.68$ ,  $df = 9$ , N.S.)

表7. チェックリストの使いやすさ×グループワークでの意見発出達成の程度

チェックリストの 使いやすさ	グループワークでの意見発出達成の程度					計
	かなりそう思う	ややそう思う	わからない	あまりそう 思わない	全然そう 思わない	
かなりそう思う	3	4	1	0	0	8
ややそう思う	6	17	1	0	1	25
わからない	3	9	3	2	0	17
あまりそう思わない	1	7	0	1	0	9
計	13	37	5	3	1	59

( $\chi^2 = 10.82$ ,  $df = 12$ , N.S.)

表8. グループワークの手順理解度×職場の改善点等発見の程度

グループワークの 手順理解度	職場の改善点等発見の程度				計
	かなりそう思う	ややそう思う	わからない	あまりそう 思わない	
かなりそう思う	7	3	1	0	11
ややそう思う	7	29	5	2	43
わからない	0	2	0	0	2
あまりそう思わない	1	1	0	1	3
計	15	35	6	3	59

( $\chi^2 = 17.59$ ,  $df = 9$ ,  $p < .05$ )

表9. グループワークの手順理解度×グループワークでの意見発出達成の程度

グループワークの 手順理解度	グループワークでの意見発出達成の程度					計
	かなりそう思う	ややそう思う	わからない	あまりそう 思わない	全然そう 思わない	
かなりそう思う	5	4	2	0	0	11
ややそう思う	7	29	3	3	1	43
わからない	1	1	0	0	0	2
あまりそう思わない	0	3	0	0	0	3
計	13	37	5	3	1	59

( $\chi^2 = 10.09$ ,  $df = 12$ , N.S.)

表10. 職場の改善点等発見の程度×グループワークでの意見発出達成の程度

職場の改善点等 発見の程度	グループワークでの意見発出達成の程度					計
	かなりそう思う	ややそう思う	わからない	あまりそう 思わない	全然そう 思わない	
かなりそう思う	6	9	0	0	0	15
ややそう思う	6	24	3	1	1	35
わからない	1	3	2	0	0	6
あまりそう思わない	0	1	0	2	0	3
計	13	37	5	3	1	59

( $\chi^2 = 34.46$ ,  $df = 12$ ,  $p < .05$ )

4)。

チェックリストの使いやすさとの関係について、グループワークの手順理解度との関係については、チェックリストを使いやすいと感じている人ほどグループワークの手順を理解している傾向が見られた(表5)。職場の改善点等発見の程度については有意な関係が見いだされなかった(表6)。グループワークでの意見発出達成の程度についても有意な関係が見いだされなかった(表7)。

グループワークの手順理解度と職場の改善点等発見の程度については、手順を理解していると思う人ほど職場の改善点などを指摘することができている傾向が見られた(表8)。また、グループワークでの意見発出達成の程度については有意な関係が見いだされなかった(表9)。

そして、職場の改善点発見の程度とグループワークでの意見発出達成の程度との関係については、改善点などを指摘できたと思う人ほどグループワークでも自分の意見を述べることができた傾向がみられた(表10)。

#### 4. 考 察

今回対象となった事業所においては、殆どの参加者が職場環境改善の重要度については認識がなされていたが、現時点で問題のない所では重要度が認識されにくいと思われる。ただ、例えば職業性ストレス簡易調査票の場合には、調査時点のストレスしか把握できないことが注意点として上げられている(厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究, 2005) ことからわかるように、状況の変化によってはそれまで気づいていない、もしくは小さなことだと思っていた職場環境の

状況がストレスとなってくる場合もあり、問題がないと思われる場合でも職場環境のチェックは必要である。ただ、今回の研修にてその点を十分に強調してこなかったところは反省せねばならない。

職場環境改善チェックリストの使いやすさについては、当該チェックリストがどのような職場でも使えるものをめざして作成されているため、職場によっては「この項目は自分の所には関係がない」と判断されたり、職場ごとの特色に対応できるものとはなっていないところがある。この点については、チェックリストの説明やグループワークの進行の中で、職場状況に合わせてチェックできるようファシリテーターが誘導する必要があったと思われる。

グループワークの手順理解度については、ほとんどの参加者に概ね理解が得られたものの、グループワークにかかる時間が足りないことが指摘されていた。これは、討論の時間自体もあるが、項目ごとの判断についても、実際の職場での状況とチェックリストとのすり合わせについて、更なる時間の確保が必要と思われる、このことによって前項にて取り上げたファシリテーターによる誘導も可能と思われる。もう一つの方向性としては、職場の実情にあったチェックリストを作成するという可能性もあるが、仕事の詳細な内容そのものも数年単位で変化する可能性もあり、むしろ標準で作成されたリストに基づき職場事情に合わせて使用の方が現実的であるかも知れない。

職場の改善点等発見の程度については、全体の3分の2の参加者は概ね職場環境について改善点等を指摘できていたものの、チェッ

クリストに挙げられている項目と自らの職場における問題とを結びつけるのに苦労した参加者も多かったようであり、参加者から挙げられる問題点の取り上げ方には今後対応を検討する必要があると思われた。

グループワークでの意見発出達成の程度においても、およそ3分の2の参加者が自分の意見を出すことができたと感じていた。しかし、時間が足りないために意見が十分出せなかった可能性については、これまで以上に時間に余裕をもたせる、もしくはタイムスケジュールを調整するなどの工夫が必要と思われた。また、管理監督者の前では率直に意見を出すことができない場合がある事について、例えば参加者の職位に関して事前に検討をする可能性もあるが、この方法は管理監督者をファシリテーターとして実施する可能性もあることから、今回のようなプログラムを実施する前に、先んじて管理監督者に職場環境改善の重要性を認識してもらう必要もあると考えられた。

各項目間の関係については、クロス集計表のセルの数値に0が多いため参考程度となってしまうが、最終的に職場環境改善について意見を述べることができたことにつながる要素について、以下のような可能性があることが伺えた。すなわち、グループワークにて自分の意見を言えたと感じることに直接的に関連があるのは職場環境の改善点等の発見のみであったが、その改善点等の発見には、グループワークの重要度認識、グループワークの手順理解の2要素が関連していた。そして、これら2点と、チェックリストの使いやすさの3要素が相互に関連を示していた。

このようなことから、グループワークにお

いて職場環境改善に向けた案をまとめるためには、やはりグループワークの重要度とグループワークの手順の説明をより丁寧に行う必要があると思われる。チェックリストの使いやすさについては、重要度と手順の理解を得た後に、現場ごとにチェックリストの適用について理解が深まるような時間配分やファシリテーターの介入などの工夫が必要となると思われる。

職場環境改善はメンタルヘルス対策の根本となるものであり、あらゆる職場にて定期的実施されることが望ましい。しかし、時間を取ることが難しいことや、すでにメンタルヘルス疾患を患っている者への対応で苦慮しているなどの理由で本格的な実施がまだまだ難しいのが実情であろうと考えられる。現在発生中の事案への対応はもちろん重要であるが、根本を絶たないと次から次へとメンタルヘルス不全の事案が発生するのは間違いのないことであり、そこにかに従業員一人一人の意識を向けることができるかが問題となる。今回のような試みは、先行研究にあるような一定の成果をデータとして示すことができるものではなく、本来であれば職場の担当者との事前打ち合わせの中で解決すべき問題が含まれていることと思われる。

しかし、今回のように、限られた時間しか設定できない中で、一人でも多くの従業員に職場環境改善の重要性を知ってもらうことは、今後このような対策が職場に根付くようになるためには必要と思われ、さらには実際の改善に結びつくことができれば、外部からのお仕着せによるメンタルヘルス対策ではなく、職員一人一人が自ら高い意識を持って対策に取り組むことができるのではないかと考えら

れるのである。

## 文 献

中央労働災害防止協会（編）（2010）メンタルヘルスのための職場環境改善：「職場環境改善のためのヒント集」ですすめるチェックポイント30. 中央労働災害防止協会.

福江香織・天野芳子・森本千恵美・橋口克頼・中西麻由子・田原裕之・三島徳雄・永田頌史（2006）職場環境等の改善を通じたメンタルヘルス対策：第一報 職場環境等の評価と改善のためのグループディスカッションの概要. 産業衛生学雑誌, 48, 24.

橋口克頼・福井由布子・福江香織・天野芳子・森本千恵美・中川孝江・中西麻由子・田原裕之・三島徳雄・永田頌史（2006）職場環境等の改善を通じたメンタルヘルス対策：第三報研究開発事業場における展開事例. 産業衛生学雑誌, 48, 680.

橋口克頼・福井由布子・福江香織・天野芳子・森本千恵美・千福恵子・永田頌史（2008）職場環境等改善によるメンタルヘルス対策の職種別効果. 産業衛生学雑誌, 50, 75.

井村弘子（2005）介護職員のメンタルヘルス：職場環境とバーンアウトとの関連. 沖縄大学人文学部紀要, 6, 79-89.

川上憲人（2000）総論2. 職場におけるストレス対策の計画の作成と進め方. 産業衛生学雑誌, 42, 221-225.

厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究（2005）職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル：より効果的な職場環境等の改善対策のために. 平成14年～16年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究「職場

環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究」. < <http://www.tmu-ph.ac/topics/pdf/manual2.pdf>>

松本真弓・渡辺まみ子（2009）「職業性ストレス簡易調査」を用いた職場環境改善へのアプローチ. 信州公衆衛生雑誌, 4(1), 62-63

小木和孝・吉川徹・伊藤昭好（2006）メンタルヘルスアクションチェックリストによるインタラクティブな職場環境改善の試み. 産業衛生学雑誌, 48, 321.

吉川徹・川上憲人・小木和孝・堤明純・島津美由紀・長見まき子・島津明人（2007）職場環境改善のためのメンタルヘルスアクションチェックリストの開発. 産業衛生学雑誌, 49, 127-142.

Attempt to educate the group work for the improvement of work environment.

Moritaka KOSAKA

### ABSTRACT

In a workplace, the secondary prevention which deals with a person with mental health problem at early detection and performs a preemptive move, and the tertiary prevention which strives for employee who is absent from work to return and for recurrence prevention are required.

However, expansion of the primary prevention which leads to a more fundamental measure is called for.

In the measure against mental health, the workplace environment improvement is indispensable in order to bring about a continuous effect.

In this research, the effect of group work was verified in the training carried out only once by the employee for the purpose of making the view of a workplace environment improvement more deeply. Data were collected from 59 employees.

The participant more than half has recognized the importance of a workplace environment improvement, they were able to understand the procedure of group work, the improving point of the place of work, etc. were able to be discovered, and the opinion of it was able to be expressed.

There being a direct relation to expressing the opinion of one is being able to discover an improving point, and importance recognition of group work, procedure understanding of group work, and the ease of use of the check list are concerned with discovery of an improving point.

Further problems about the role of facilitator to supports the ease of use of a check list, the time schedule for a program, and a participant's rank in work place were discussed.

**Key words** : improvement of work environment, stress, mental health, primary prevention, group work