慶應義塾大学学術情報リポジトリ

Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	職場のWell-being向上を目指した労働衛生教育手法の提案
Sub Title	Proposal for an occupational health education to improve workplace well-being
Author	今田, 玲奈(Imada, Rena)
	前野, 隆司(Maeno, Takashi)
Publisher	慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科
Publication year	2021
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2021年度システムデザイン・マネジメント学 第487号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40002001-00002021-0022

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって 保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

修士論文 2021 年度

職場のWell-being 向上を目指した 労働衛生教育手法の提案

今田 玲奈

(学籍番号:82033104)

指導教員 前野 隆司 2022 年 3 月

慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科 システムデザイン・マネジメント専攻

論 文 要 旨

 学籍番号
 82033104
 氏名
 今田玲奈

論 文 題 目:職場のWell-being向上を目指した労働衛生教育手法の提案

労働衛生活動は、働くすべての人の健康(身体的、精神的、社会的に良好な状態)のために重要な活動である。

現行の労働衛生施策は、法令によって多岐に講じられており、労働衛生の教育で提供される知見や方法も複雑になっている。そのため、労働者や事業者はやるべきことの多さに圧倒され、何から取り組むべきかが分かりづらく、活動に結びつきにくい。特に中小企業や小規模事業場では、産業保健専門職が選任されていないことが一般的であり、知見や動機付けが得られにくく、その状況が顕著であると考えられる。産業保健専門職による中小規模事業場への職場環境改善支援に関する先行研究からも、担当者のやらされ感や負担感などのネガティブ感情が生じやすく、主体的に取り組めるアプローチが必要であることが述べられていた。また、ポジティブ感情をはじめとした幸福感を高めることはネガティブ感情を緩和することがわかっているが、既存の衛生推進者講習にはこれらのアプローチは盛り込まれていない。

そこで本研究では、産業保健専門職が在籍しない小規模事業場において、従業員がネガティブな感情を低減し、主体的に労働衛生活動を推進できるよう、Well-being 向上を目指した教育手法をシステムデザイン・マネジメントの手法を用いて開発し、その有効性を確認することを目的とした。

まず、従業員が労働衛生を主体的に進めている中小企業の活動事例の記事について調査し、教育コンテンツ設計のヒントを得た。その結果、担当者は従業員や関係者の幸せ、安全、健康(=Well-being)などを目指した「目的志向」で取り組んでいること、労働者の話を聴き多様性を受容することで「積極的な他者関係」を築いていること、事業場内の困難な状況で、実現可能な解決策を見出し対処する「環境制御力」を有すること、以上3つのカテゴリーを見出した。次に「バリューグラフ」、「幸せの4因子」、

「傾聴と共感」など既存の知見をもとに、職場で起こりうる状況を想定して、上記カテゴリを向上させる 教育コンテンツを設計した。

検証では、中小企業で働く労働者計37名の協力を得て提案手法を用いた教育を行い、その結果、

- (1)本研究で提案する教育手法によって、講座前後で、労働衛生活動の目的への関心及び心理的 Wellbeing が高まること
- (2) 心理的 Well-being は、講座の理解度や実生活への活用、労働衛生活動等の目的志向への変化と関係があることが確認された。
- 以上により提案手法の一定の有効性と労働衛生教育における Well-being 向上の必要性を確認した。

キーワード (5 語) 労働衛生、教育、ウェルビーイング、目的志向、小規模事業場

SUMMARY OF MASTER'S DISSERTATION

Student			
Identification Number	82033104	Name	Rena Imada

Title Proposal for an Occupational Health Education to Improve Workplace Well-Being

Occupational health activities are necessary for the health (physical, mental, and social well-being) of all working people.

The current occupational health policies are implemented in a wide range of ways by laws and regulations, so the knowledge and methods provided in occupational health education are complex. As a result, the number of things to be done is overwhelming, and workers and businesses find it difficult to know where to start and do not engage in activities. Especially in small and medium—sized workplaces, it is difficult to obtain knowledge and motivation because occupational health specialists have not been appointed. Prior research on occupational health in small and medium—sized workplaces has shown that negative emotions are likely to arise in those in charge, and that support is needed to enable them to work proactively. In addition, it is known that increasing positive emotions and a sense of well—being can alleviate negative emotions, but these approaches are not included in the current occupational health education.

Therefore, the purpose of this study was to develop and confirm the effectiveness of an educational method for improving well-being in small-scale workplaces using the system design management method, so that employees can reduce negative emotions and promote occupational health activities proactively.

First, we surveyed articles on the activities of small—and medium—sized companies where employees are proactively promoting occupational health. As a result, we found that those in charge had the following three categories: "purpose—oriented," "positive relationships with others," and "ability to control the environment". Next, based on these categories, we designed work to improve the above categories based on existing knowledge such as "value graph," "four factors of happiness," and "listening and empathy," assuming possible situations in the workplace.

In the verification, the education using the proposed method was conducted with the cooperation of a total of 37 workers in small and medium-sized companies, and the results showed that (1) The educational method proposed in this study increased the interest in the purpose of occupational health activities and psychological well-being before and after the course. (2) The psychological well-being is related to the degree of understanding of the course, its application to real life, and the change in the goal orientation of occupational health activities.

In conclusion, we confirmed the effectiveness of the proposed method and the necessity of improving well-being in occupational health education.

Key Word(5 words) : Occupational health, Education, Well-being, Purpose-oriented, Small-sized companies

目次

第1章	序論	9
1.1	背景	9
1.2	産業保健の目的	9
1.3	用語の定義	10
1.4	中小規模事業場の実態	10
1.5	労働安全衛生に関する法令、制度	12
1.6	小規模事業場の労働衛生の特徴	14
1.7	既存の公的産業保健サービス	16
1.8	労働衛生を推進する労働者の必要性	18
1.9	衛生推進者養成講習の現状	18
1.10	本研究の目的と意義	19
第2章	先行研究	20
2.1	産業保健研究	20
2.2	やらされ感や負担感に関する先行研究	21
2.3	ポジティブ感情および主観的幸福感	22
2.4	幸福感と健康の関連	23
2.5	幸福感と労働衛生の関連	23
2.6	教育の実態と先行研究のまとめと考察	24
第3章	手法の提案	27
3.1	提案手法のコンセプト	27
3.2	教育手法の設計プロセス	27
3.3	中小企業の活動事例の調査と分析(Analyze)	28
3.4	教育コンテンツのデザイン(Design)と開発(Development)	34
3.5	予備実験の実施(Implement)	43
3.6	コンテンツ改善と提案する教育手法	47
第4章	提案内容の検証	53
4.1	検証対象者	53
4.2	計画	54

4.3	検証結果	59
4.4	検証の考察	79
第5章	結論および今後の展望	87
5.1	結論	87
5.2	今後の展望	88
	献>	
・教育	資料	96
・アン	ケート	101

図目次

図 1 従業者規模別事業場数割合(%)
図 2 従業者規模別事業場の従業者数の割合(%)11
図3衛生管理者、衛生推進者をいずれも選任して「いない」事業場の割合(平成30年労
働安全絵性基本調査をもとに筆者が作成)15
図4メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合15
図 5 事業場規模別労働衛生関連事項に取り組んで「いない」事業場の割合(平成 30 年労
働安全絵性基本調査をもとに筆者が作成)16
図 6 産業保健総合支援事業
図7K県某登録機関による衛生推進者講習の様子19
図8業務負担感の影響要因の概略図(三沢ら,2011 をもとに筆者が作成)22
図9本研究の位置付け(本章で取り上げた先行研究をもとに筆者が作成)26
図 11 オープンコーディングの結果を用いた「担当者の行動と態度」の関連図30
図 12 ユースケース図における本研究の範囲
図 13 オープンコーディングをもとに作成したコンテキスト全体
図 14 教育手法(コンテンツ)の分類
図 15 目的志向のワーク(筆者によりバリューグラフを改変)
図 16 目的志向の解説イメージ図
図 17「困難対処」ワークの問い
図 18 失敗や困難の認知(思考・感情・行動)の解説イメージ図
図 19 傾聴と共感についてのイメージの問い
図 20 共感マップ案
図 21 労働衛生と幸せ(Well-being)の関係の解説
図 22 自分にとっての幸せについて考えるワーク40
図 23 前野(2013)に基づく幸せの 4 因子に関する解説41
図 24 共同体感覚を育てるサイクル
図 25 「困難対処」のワークの問いの改善
図 26 バリューグラフを用いたワークの改善
図 27 傾聴と共感のワークの改善
図 28 予備実験における教育手順の概要図
図 29 予備実験後の教育手順
図 30 「労働衛生」での解説スライド

図 31 困難対処のワーク	49
図 32 バリューグラフを参考にしたワーク	50
図 33 傾聴のポイント解説	51
図 34 さわやかに伝えるポイント解説	51
図 35 さわやかに伝えるワーク	52
図 36「職場の Well-being な関係づくり」での感謝出しワーク	52
図 37 検証計画	54
図 38 労働衛生の知識を増やすための学び方の希望(N=37)	61
図 39 労働衛生の目的として上位 3 つにあげた項目の講座前後比較	62
図 40 講座の理解と有効性「あてはまる」と回答した人の割合(n=37)	65
図 41 7-10 日後の目的志向の変化(n=24)	66
図 42 講座後アンケート項目間の相関	67
図 43 心理的 Well-being(data\$post.pwbt)と ENDCORE(data\$post.ENDCOREs)の散	布図68
図 44 心理的 Well-being(data\$pwbt)と講座評価(data\$post.evaluation.total) の散布図	68
図 45 心理的 Well-being 合計および講座評価における全項目間の相関モデル	69
図 46 心理的 Well-being 合計と講座評価項目との相関モデル	70
図 47 講座後の PWBT と 7-10 日後のアンケート項目の相関モデル	71
図 48 講座後 PWB(data\$post.pwbt)と 7-10 日後 ENDCORE(data\$fup.ENDCOREs))の散布
図	72
図 49 講座後 PWB(data\$post.pwbt)と 7-10 日後の目的志向(data\$fup.purpose.tot	tal)の散
布図	72
図 50 講座後 PWB と 7-10 日後の ENDCORE、目的志向合計の相関モデル	74
図 51 講座後 PWR 冬田子と 7-10 日後の日的志向変化項目の相関エデル	76

表目次

表 1「その他業種」の安全衛生管理体制	13
表2産業保健関連領域で求められる対策の例(法的義務以外の事項も含む)	13
表 3 衛生推進者養成講習科目の範囲及び時間 (告示 第 2 条)	18
表 4 ADDIE モデルに基づく、教育手法の開発計画	27
表 5 オープンコーディングによるカテゴリ分類	29
表 6 労働衛生の担当者に見られた行動と態度	33
表7本研究の教育プログラムと手法	48
表8検証対象候補となった団体	53
表9検証(アンケートと教育)のタイムライン	
表 10 教育とアンケートの実施方法	55
表 11 心理的 Well-being 尺度(PWBS)短縮版の設問(24 項目)	56
表 12 ENDCORE 尺度(簡易版)	57
表 13 検証で用いるアンケートと目的のまとめ	58
表 14 実施団体別講座前後アンケート回答者数	59
表 15 講座前後アンケート性別・年齢別回答者数	59
表 16 事前事後アンケート勤続年数別・役職別回答者数	60
表 17 講座前後の労働衛生の 3 管理の認知状況と χ 2 検定(n=37)	61
表 18 講座前後における労働衛生活動の目的への関心の変化(n=37)	62
表 19 労働衛生の目的上位の選択肢	63
表 20 講座前後における PWBS の比較(n=37)	63
表 21 講座前後における簡易版 ENDCORE 合計の比較(n=37)	64
表 22 講座前後における簡易版 ENDCORE の設問別比較(n=37)	64
表 23 講座後アンケートの項目別相関係数(n=)	67
表 24 心理的 Well-being 合計と講座の各評価の相関	70
表 25 講座後の PWBT と 7-10 日後のアンケート項目の相関(n=24)	71
表 26 講座後の PWBT の各因子と 7-10 日後の目的志向の相関	73
表 27 講座後 PWB 各因子と 7-10 日後の目的志向変化項目の相関	75
表 28 アンケート自由記述コメント 1	77
表 29 アンケート自由記述コメント 2	78
表 30 分析結果のまとめ	79

第1章 序論

1.1 背景

本研究は、近年の中小規模事業場における産業保健の課題が動機となっている。その課題解決のために必要な取り組みの一つとされている、中小規模事業場における労働衛生の推進者教育に着目した。本章では、その背景と研究の目的について述べる。

1.2 産業保健の目的

労働衛生は、持続可能な社会の開発においても重要な鍵となる。持続可能な開発のための2030年アジェンダ(SDGs)の「3.すべての人に健康と福祉を」や「8.働きがいも経済成長も」の目標にも通じる課題である(1)。

国際労働機関 (International Labor organization:以下、ILO)と世界保健機関 (World Health Organization:以下、WHO) の合同委員会では、1995年に次のことを 産業保健の目的として定義している(2)。

「すべての職業における労働者の身体的、精神的及び社会的健康を 最高度に維持、増進させること、労働条件による労働者の健康を損 なうことを予防すること、就業している労働者を健康に対する危険 有害な要因から保護すること、労働者の生理的、心理的能力に適 した職場環境に労働者を配置し、健康を保持すること、すなわち、 労働者に仕事を適応させること、および仕事への労働者の適応を図 ることである。」

(産業保健の目的: ILO/WHO 合同委員会, 1995)

産業保健は、すべての労働者が、身体的、精神的及び社会的に良好な状態(Wellbeing)であることを目指して、取り組まれるものである。

しかし近年では、「危険有害な要因から保護すること」や「仕事への労働者の適応を図ること」など、上記の目的に包含されている項目について、全体最適の目的を見失い、部分最適を目的とした活動が多岐に広がっていないかが懸念される。

1.3 用語の定義

一般的に、産業保健や労働衛生は同義の用語として用いられるが、本研究では特に、産業保健専門職(産業医、産業看護職など)による実践を産業保健(活動)とし、事業場の責務として事業者及び衛生の担当者(衛生管理者及び衛生推進者等の担当者)が実践する活動を労働衛生(活動)として区別する。

1.4 中小規模事業場の実態

本項では、本研究の動機となった中小規模事業場の実態について概説する。

まず、小規模事業場数及び当該労働者数の割合について、平成28年(2016年)経済センサス活動調査(3)をもとに説明する。尚、この調査では「事業所」という用語が用いられているが、以後、労働安全衛生法の用語に基づき「事業場」とし、「事業所」と同義で取り扱う。

従業員規模別の事業場割合の内訳を見ると、50人未満の事業場は全体の約97%を占めていた(図1)。50人未満の事業場に従事する労働者は、全労働者の約60%であった。(図2)つまり、中小規模事業場の産業保健の課題は、日本国内の大部分の事業場に影響するものであり、約6割の労働者に直結する課題である。

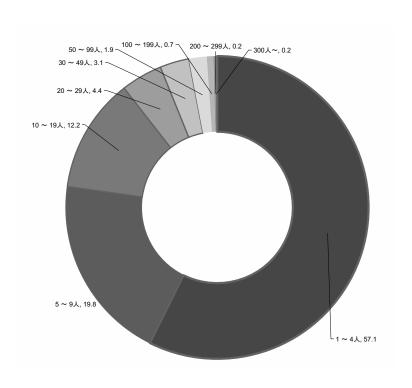


図 1 従業者規模別事業場数割合(%)

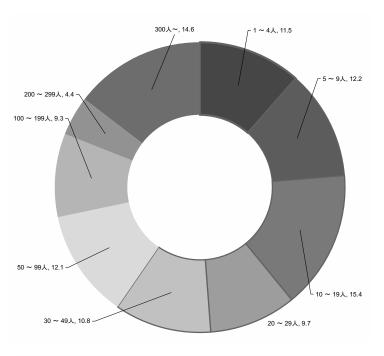


図 2 従業者規模別事業場の従業者数の割合(%)

1.5 労働安全衛生に関する法令、制度

我が国の労働衛生活動は、ほとんどが労働安全衛生法に定められたものを中心に講じられている。具体的には、事業場内における安全衛生管理体制の整備、一般定期健康診断、健康診断結果に関する医師の意見の聴取、過重労働防止対策に基づく産業医等の面談実施、ストレスチェック、受動喫煙防止対策、作業環境測定など、幅広い範囲に及んでいる。加えて、有害作業従事者が在籍する事業場では、その危険有害性に伴い特殊健康診断の実施、化学物質リスクアセスメント、作業記録と長期保管、保護具の管理、作業環境測定等の事項も追加される。

特に安全衛生管理体制は、事業場の規模と業種によって選任すべき管理者等が異なっている。例えば、表 1 に記載の「その他業種¹」においては、1000 人以上の事業場には、総括安全衛生管理者(労働安全衛生法第 10 条)、専属産業医(同法第 13 条)、衛生管理者 6 人以上(同法第 12 条)の選任が必要となり、50 人以上 999 人未満の場合は、産業医の属性は問われず、衛生管理者は従業員規模に応じて選任するべき人数が増加する。一方で 10 人以上 49 人未満の小規模事業場には、産業医や衛生管理者の選任は求められておらず、衛生推進者講習を受講した衛生推進者を選任することが努力義務とされている。尚、50 人以上の事業場で選任すべき衛生管理者は、衛生推進者と同様に事業場の労働者から選任することとされているが、講習を受講することで資格認定される衛生推進者とは異なり、国家資格であることから、労働衛生に関する専門性は高い。

さらに近年では、個人情報保護の観点も重視されており、衛生管理者および衛生 推進者等の労働衛生担当者には、健康診断結果等の健康情報の厳重な管理が求められ るようになり、他にも事業者が加入する健康保険組合または全国保健協会(以下、健 保)が行う業務の連携を図る必要もある。例えば、40歳以上の被保険者・被扶養者 を対象とした特定健康診査及び特定保健指導、医療情報(レセプトデータ)や検診結 果の分析による保健事業の推進のための「データへルス計画」などである。健保と共 に保健事業を行う「コラボヘルス」も推奨されているためである。

この他、健康経営優良法人認定制度や健康増進法、パワーハラスメント防止を定めた改正労働施策総合推進法など、労働者の健康推進のための活動は様々な軸で取り組

まれている。また、健康障害のリスクごとに区別されているものが多いが、それらは 複合的に関連していることも少なくない。

表 1「その他業種」の安全衛生管理体制

(労働安全衛生法をもとに筆者が作成)

従業員数	1000 人以上	50-999 人	10-49 人	9人以下
選任				
事業者	0	0	0	0
総括安全衛生管理者	0			
産業医	〇(専属)	0		
衛生管理者	〇 (6人)	O (1~)		
衛生推進者			0	

表 2 産業保健関連領域で求められる対策の例(法的義務以外の事項も含む)

労働衛生に	・安全衛生管理体制整備
関する	・定期健康診断の実施と事後措置
事項	・化学物質リスクアセスメント
	・過重労働防止対策
	・ストレスチェック
	・事業場における労働者の心の健康の保持増進のための指針
	・事業場における労働者の健康保持増進のための指針(THP)
	・情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン
	・職場における受動喫煙防止のためのガイドライン
	・健康情報の取り扱い
医療保険者	・特定健診・特定保健指導(高齢者の医療の確保に関する法律)
(健康保険組	・データヘルス計画(日本再興戦略)
合等)に関す	・健康企業宣言(企業から健保へ提出)
る事項	・人間ドック*インフルエンザ予防接種事業
	・体育奨励事業など
その他	・健康経営優良法人認定制度(経済産業省)、健康増進法、
	・改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)

¹ 林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、製造業、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種 商品卸売業、家具・建具・什器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・什器小売業、燃料小売業、旅 館業、ゴルフ場業、自動車整備業、機械修理業以外の業種

13

1.6 小規模事業場の労働衛生の特徴

前項までに述べたように、労働者を取り巻く健康関連施策は労働安全衛生法のみにとどまらず、複数の制度を跨いで取り組まれているが、小規模事業場は、それらを担う十分な基盤がないことが多い。その背景として、小規模事業場は中小企業が多いことから経営基盤が弱く労働衛生に資源を投入できないことと、前述の労働安全衛生法に定められている安全衛生管理体制の要件がないことにより事業場内に労働衛生の知識を有する者がいないことが挙げられる。そのため、小規模事業場の労働衛生活動は、事業者に加え、衛生推進者や労働者、職場が主体的に活動することが要となる。しかし、2018年の労働安全衛生調査(4)によると、衛生推進者を選任して「いない」事業場は51%、過半数の小規模事業場で未選任となっており、キーパーソンが不在の状況下で活動の主体性を見出すことは難しい。

加えて同調査からは、何らかのメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、規模が小さくなるにつれて小さくなり(図 4)、長時間労働対策、治療と仕事の両立支援、受動喫煙防止対策等のこの数年来における労働衛生の重点施策に対しても実施して「いない」事業場が多いことがわかっている(図 5)。

中小事業場の労働衛生活動の水準が低い背景として、有賀ら(5)は、「財政基盤が 脆弱である、安全衛生に関する意識が低い、産業保健専門職の関与が薄いなどのによ り独自の活動を実施することが困難である」ことを述べている。

経営基盤が脆弱であることは、衛生管理者・衛生推進者の担い手となる人的資源の確保を含む体制整備のみならず、法律など専門的情報や活動手法などを入手することの困難さにもつながると考えられる。

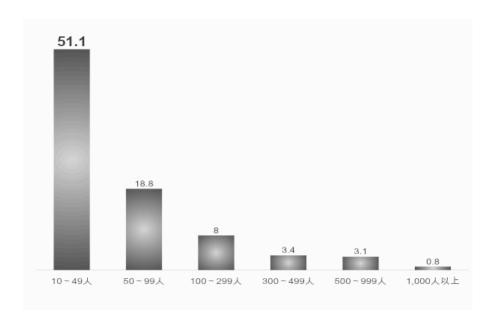


図 3 衛生管理者、衛生推進者をいずれも選任して「いない」事業場の割合 (平成 30 年労働安全絵性基本調査をもとに筆者が作成)

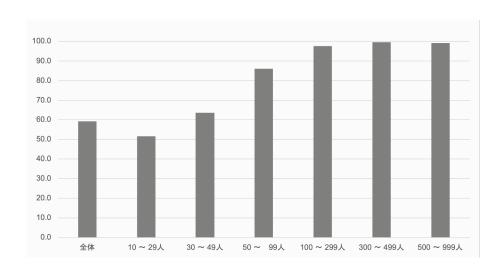


図 4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合 (平成 30 年労働安全絵性基本調査をもとに筆者が作成)

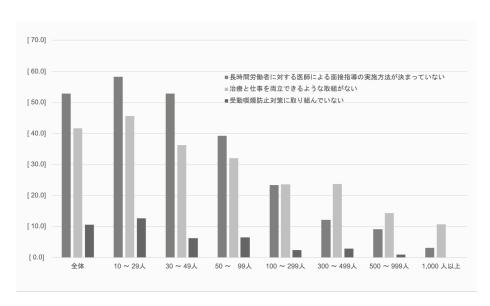


図 5 事業場規模別労働衛生関連事項に取り組んで「いない」事業場の割合 (平成 30 年労働安全絵性基本調査をもとに筆者が作成)

1.7 既存の公的産業保健サービス

長年課題となっている中小規模事業場の労働衛生課題であるが、これらの事業場を対象とした産業保健サービスは存在する。2014年4月から運営が開始された厚生労働省による「産業保健活動総合支援事業」(6)である。以下の事業が該当するが、いずれも独立行政法人 労働者健康福祉機構によって提供されている。

1.7.1 産業保健総合支援センター(以下、産保センター)

47都道府県に設置さされた産保センターでは、産業保健関係者の支援に加えて、事業者に対する相談対応、啓発セミナー、事業場への戸別訪問支援、産業保健関連の情報提供などが行われている。セミナーや相談、情報入手を無料で利用できる。

1.7.2 地域産業保健センター(以下、地産保)

労働基準監督署の管轄区域ごとに設置されている。従業員数が50人未満の小規模事業場を対象とし、労働安全衛生法で定められた医師との面談や保健指導等の産業保健

サービスが無料で提供されている。 秋田ら(5)らは、小規模事業場に対してはと地産保を中心とした「産業保健協議会」を設置することが望ましいと述べていた。

産業保健総合支援センター (47都道府県)

産業保健活動に携わる産業医、保健師、衛生管理 者をは じめ、事業主、人事労務担当者などに対する研修や、専 門的な相談対応などの支援

地域産業保健センター (地域窓口) 全国350カ所

労働者数50人未満の小規模事業場の事業主や従業員を 対象とした、労働安全衛生法で定められた保健指導など の産業保健サービスの提供

図 6 産業保健総合支援事業2

1.7.3 小規模事業場を対象とした助成金制度

このほか、従業員数 50 人未満の小規模事業場に対する活動助成金制度も設けられている。外部の産業医や保健師の活用や、ストレスチェックなどの外部資源を用いた際の実費を助成するものである。

1.7.4 サービスの利用状況

平成27年(2015年)の産保センターおよびその地産保のアウトカム調査によると(8)、利用者の66.4%は2回目以上の利用であり、利用者以外のアンケートからは、各センターを利用したことがない(57.2%)、または知らない(54%)とまだ知名度が低く、「(利用し)ない場合には、事業場の活動において『何が問題かわからない』の割合が多い」ことが分かっている(8)。事業場内の労働衛生活動の必要性を認識し、主体的に活動する人材がいない場合は、外部資源の利用にもつながらないことが考えられる。

17

²⁽⁷⁾及び(6)のリーフレットをもとに筆者が作成

1.8 労働衛生を推進する労働者の必要性

中小規模事業場においては、事業場外の資源を有効活用しながら事業場内で主体的な活動が求められる。参加・自主対応型産活動のレビュー論文からは、産業保健専門職自らが活動の主導権を握るのではなく、「従業員の中から核となる推進者(トレーナー)を養成する」ことも必要な支援の一つということがわかった(9)。

1.9 衛生推進者養成講習の現状

現在の制度下で小規模事業場の核となる推進者となり得るのは衛生推進者であるが、その養成を目的とした衛生推進者講習は省令³に基づき、登録機関によって実施されている。教育の内容及び所要時間は別途規定に定められている⁴。

衛生推進者養成講習の実態を把握するため、2021年6月にK県某所で開催された衛生推進者講習を観察した。ここでは、様々な業種の事業場から受講者が派遣されていた。定められた科目の範囲の広さから、講習で提供される情報量も多く、講習のほとんどの時間は講師の説明時間に費やされていた。講義の内容によっては、各事業場における作業の危険性や有害性とも合致しないものも多い。一部の受講者によっては、居眠りや、休憩時間における「長い、きつい」といったネガティブな態度と言動も認められた。

表 3 衛生推進者養成講習科目の範囲及び時間 (告示 第2条)

講習科目	範囲	時間
(各陸州ワル方宝州笙の調本及びその	衛生推進者の役割と職務 作業環境測定 作業環境 改善 作業方法の改善 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講 ずる措置等	2時間
健康の保持増進対策	健康診断 労働衛生統計 労働生理 健康教育	1 時間
労働衛生教育	労働衛生教育の方法	1 時間
労働衛生関係法令	法及び労働者派遣法並びにこれらに基づく命令関係 条項	1 時間

³ 労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令

-

⁴ 労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令第一条の二の三第一項第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める安全衛生推進者等養成講習の講習科目の範囲及び時間を定める件」(2009 年 3 月 31 日から適用)



図 7 K 県某登録機関による衛生推進者講習の様子

1.10 本研究の目的と意義

国内の中小規模事業場の労働衛生水準の向上には、従業員の中から労働衛生の推進力となる人材の養成が必要である。しかし、知識や理想、やるべき事項をトップダウンで上から押し付けるだけの講習に終始すると、受講者の「やらされ感」や「負担感」が増しがちである。このような感情を持ったまま活動を推進することは心理社会的にも健全な状態(Well-being)とは言えず、主体性が生まれにくい。職場に主体性を持った推進者がいないことは、既存の産業保健機関へもアクセスする動機に繋がらず、サービスも十分に浸透しない。

本研究では、上記の課題を解決するため、既存の衛生推進者講習などでは十分に行われていない、「やらされ感」などのネガティブ感情を低減するような、Well-being 向上を目指した教育手法を提案する。提案内容については、教育前後における意識の変容の有無、心理的状態と労働衛生に関する意識との関連を分析することで、有効性を確認する。

第2章 先行研究

2.1 産業保健研究

産業保健領域における中小規模事業場を対象とした先行研究からは、労働者による 自主対応型産業保健活動の研究に関連した記述を複数確認した。

2.1.1 小規模事業場での活動のポイント

池田ら(9)は、小規模事業場の労働者が、主体的に課題を明確にし、継続的に職場 改善活動するためには、「専門職による、対象に適したツールの開発と提供、労使間 の対話の促進、体制づくり、トレーナーの育成、効果評価、良好事例の蓄積がポイン トとなる」と述べていた。

このトレーナーは、「小規模事業場等の職場改善プログラムを主体的に進めるために訓練を受けた人」を指し、「現場をよく理解し、職場の人々にとってわかりやすい方法で説明できる存在であること」が、活動の効果を上げていた。

2.1.2 労働安全衛生における参加型アプローチの概念

吉川(10)は、産業安全保健における参加型アプローチについて概念分析し、参加型アプローチの定義は「産業安全保健活動の促進や自主的な職場環境改善の継続を目指し、事業者と労働者が主体的に関与して、既存のネットワークを活用しながら行う、良好実践を基盤にした対策指向の低コストで多領域改善に焦点をあてた、 労働者の合意形成を重視するプロセスである」としており、「主体性や参加型であること」を重要視していた。

2.1.3 職場の主体性を見出す必要性

産業保健師による小規模事業場へのアプローチに関する研究(11)では、職場改善手法のマニュアルとツールを提供しただけでは、取り組み開始に至らない例や、途中で中断した例、マンネリ化などの課題も明らかになった。「専門職が潜在ニーズを指摘し、その改善を要求するだけでは「気づき」と「主体性」が見出せない」、「行動を起こす当事者の自己決定を促す支援および自己効力感を高め、自発的に動き出すよう

に支援することが重要」と述べていた。 その実践例として、ストレスチェック後の職場環境改善喪おける小規模事業場に対する産業保健師のアプローチを行うにあたり、「ストレスケアを自立して定着させるため」には、「11 の段階を一つずつ達成していかなければならず、各段階で適切な支援が必要としている」としていた。

湯淺ら(12)は、「参加型職場環境改善に対する評価指標の選択には、職場環境を 改善する動機や主目的により、設定する評価指標そのものが異なっていること、ま た、評価指標を複数設定することで、副次的効果も併せて測定しようとする傾向があ ること」を明らかにした。また、職場環境改善の目的に応じて適切なプロセス評価、 アウトプット評価、アウトカム評価の各視点を整理していくことが重要であると述べ ていた。

2.2 やらされ感や負担感に関する先行研究

2.2.1 小規模零細企業のモデル事業からの推察

小規模零細企業における参加型職場環境改善モデル事業の研究(13)では、一部の改善効果が得られなかった要因として「従業員のやらされ感」や「担当者の負担感」が挙げられ、「参加型職場環境改善活動において小規模事業場の特徴や活動の副作用を考慮した手法の工夫や改善を行うことで効果が発揮される可能性」と、「小規模事業場で職場環境改善活動を行う際には、少ない人員での活動や改善活動への不慣れから負担感などの副作用を生じやすい」という推察が示された。

2.2.2 やらされ感に影響する因子

プラント従業員の「やらされ感」に関する研究では(14)、「業務負担感」の「繁忙感」、「やりがい」、「やらされ感」の3つの側面に対し、業務状況と組織風土が及ぼす影響について検討した。職場の組織風土のうち、コミュニケーションの活発さ、上司の支援、計画・方針の明確さは、従業員のやりがい、やらされ感に作用し、業務状況の悪影響の緩和や有益な効果の発言を左右する働きを持つことを示唆していた(図8)。

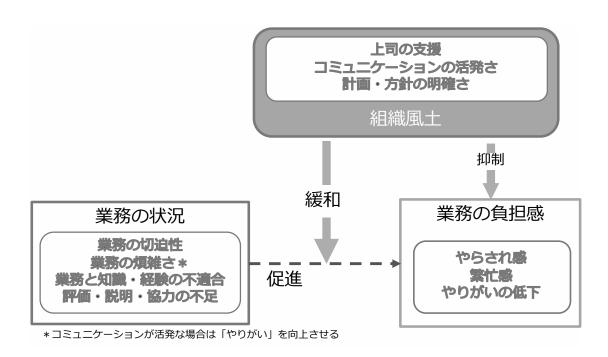


図 8 業務負担感の影響要因の概略図((14)をもとに筆者が作成)

2.2.3 コンプライアンス研究の難しさ

コンプライアンス研修の設計に関する先行研究(15)では「コンプライアンス研修は現場で働く社員に『やらされ感』を生む」ことに触れ、「上からの押し付けによる研修メニューは、従業員の『やらされ感』につながり、参加意識や当事者意識を得られにくい」という調査報告書事案を提示している。やらされ感を抱く原因として、選考文献知見をもとに(16)、「受講する必要性を感じない」、「何のために研修を受けるのかを意識できない」、「コンテンツと学習者の経験が擦り合わせが不十分」、「学びを実地で活かせない」、「学びのモチベーションが保てない」といった点を分析している。

2.3 ポジティブ感情および主観的幸福感

ポジティブな感情と社会的関係に関する研究で(17)では、労働者のネガティブな感情を緩和しポジティブな感情を高めることは、組織内、同僚、顧客、上司との人間関係を良好にする可能性があることを示していた。

ポジティブ感情と仕事のパフォーマンスの研究 (18)では、「人生や仕事への満足、ポジティブ感情などの主観的幸福感が高い労働者は、1. 健康状態が良い、2. 欠勤率が低い、3. 自己統制力が高い、4. 意欲が強い、5. 創造性が高い、6. 人間関係が良好、7. 離職率が低い、という特徴がある」と考えられている。

主観的 Well-being に影響する心理的特徴を明らかにした研究(19)では、主観的 Well-being に影響する心理的要因として、「"あるがままの受容"、"自己へのゆるし"、"思いやりと感謝"、"生きがい"、"信心と精神性"、"自己内外への意識"、"挑戦と成長への意志"、"他者への寛容と協力"」の8つの因子を挙げていた。また、「8因子の心理的特性を有することは主観的 Well-being に正の影響を与え、8因子のうち"思いやりと感謝"と"他者への寛容と協力"の他者関係に関する心理特性は、人生満足感と negative affect に影響を与える。」と示していた。

2.4 幸福感と健康の関連

WHO の健康の定義には「健康とは、身体的、心理的、社会的に完全に良好な状態であり、単に病気や虚弱がないだけではない(Health is a state of complete physical, mental and social Well-being and not merely the absence of disease or infirmity.)」とある。特に心理社会的Well-beingについては「幸福」であることに通じ、近年ではポジティブ心理学をはじめとした学術分野においても、Subjective Well-being(SWB:主観的幸福感)の研究がなされており(20)、幸せと健康の関わりもわかってきている。

主観的幸福感と健康および長寿の関連をみた先行研究(21)では、循環器系、免疫系、神経内分泌系は心理的幸福度の影響を受けていること、幸福度が高い人は運動、禁煙、減酒などの健康行動を実行する傾向が高いことが示されていた。

2.5 幸福感と労働衛生の関連

労働安全衛生指標に関する調査からは、ポジティブで充実した心理状態の職場はそうでない職場に比べて労働災害件数は 48%低く(22)、幸せな従業員はそうでない人に比べて病気休暇が 66%少ないことがわかった⁵。

⁵ Start Smiling: It Pays To Be Happy At Work:

働く幸せの研究(23)では、「はたらく人の幸せ7因子/不幸せ7因子」を同定するとともに、「はたらく幸せ実感やはたらく幸せ因子は、心理的ストレス反応や睡眠の質を良好にし、はたらく不幸せ実感やはたらく不幸せ因子は、悪化させる因果関係がある」とともに、「心理的ストレス反応が高まることで、幸せ実感が低下し、不幸せ実感が高まる」と述べられており、はたらく幸せと不幸せの実感が個人のメンタルへルスへ与える影響を示した。

はたらく人の幸せ7因子は、「自己成長、リフレッシュ、チームワーク、役割認識、他者承認、他者貢献、自己裁量」、不幸せの7因子は「理不尽、不快空間、オーバーワーク、協働不全、疎外感、評価不満」で構成されていた。特に、はたらく幸せ因子の「役割認識」は「自分の仕事にポジティブな意味を見出しており、自分なりの役割を能動的に捉えている実感が得られている状態」を指し、前述の「やらされ感」の対極の概念と捉えられた。

2.6 教育の実態と先行研究のまとめと考察

2.6.1 先行研究のまとめ

前項までをまとめると、2.1では、従業員の中から核となる推進者(トレーナー)を養成することが必要であること、専門職にはツールを提供するだけでなく、気づきや主体性を持ってもらうようなアプローチが求められていること、2.2からは、やらされ感などのネガティブな感情は、組織風土、特に支援やコミュニケーションの活発さの影響を受けること、2.3では、ポジティブ感情が職場の人間関係を良好にすること、健康や欠勤の低さ、創造性などパフォーマンスに影響すること、2.4からは、身体の健康に心理的幸福感が関わっていること、2.5では働くポジティブな心理状態の職場は労働災害や病欠が少ないことがわかった。

https://www.forbes.com/2010/08/13/happiest-occupations-workplace-productivity-how-to-get-a-promotion-morale-forbes-woman-careers-happiness.html?sh=6dc93355efb4

2.6.2 先行研究の考察

労働衛生におけるやらされ感や負担感の背景には、労働衛生管理において法的な実施要求事項が多いことと、それゆえに教育における知識や技術の提供は受講者への定着の許容を越えているのではないかと考えられる。

厚生労働省の「第2回産業医制度のあり方に関する検討会」において、産業保健専門職である委員からは、「事業者が職場の現状に応じた労働衛生活動の展開に困難や混乱を感じ、あるいは、法令等の理解が難しく、着手しづらい現状が増えてきた」といった事例が示されている(24)。 同会議で別の委員(25)は、「その事業場にどのような産業保健活動が必要かという発想より、義務事項を"いかにこなすか"という考え方が中心になりがち」と述べていた。つまり、小規模事業場の推進者および労働者だけでなく、産業保健専門職も法的要求事項の多さと複雑さに葛藤が生じている。

他の先行研究からは、気づきと主体性を見出せるような工夫の例として、自己決定 理論等の有効な理論を用いたアプローチが必要と述べられていたが、この支援には、 産業保健専門職にも各段階に対応する理論の習得と実践が求められる。またその際に は、産業保健専門職が見出した課題に基づくアプローチを展開することにとどまら ず、従業員が負担感、やらされ感、法的要求の山積み感の解消が不可欠である。

一方で、複雑さや困難さから生じる、負担感ややらされ感等のネガティブな感情は、ポジティブな感情をはじめとした主観的なWell-beingを高めることにより抑制される可能性が示されており、主観的なWell-beingを高めることは、心理的ストレス反応や睡眠の質を良好にするなどメンタルヘルスケアにも有効であることがわかった。さらには、労働災害や病気欠勤日数の減少、運動、禁煙、飲酒等の健康行動を実行する可能性が高いことも示されていた。このことから、労働衛生教育に従業員のWell-beingを高める内容を組み込むことによって、

- ・従業員のネガティブな感情を抑制し、ポジティブ感情をはじめとした幸福感を高めることによって、より主体性のある活動ができるようになること
- ・従業員がWell-beingの向上によって、健康行動実行し、健康を高めることの2点が期待できると考えられる。

この主観的な Well-being は心理的なもののみではなく、身体的、社会的な Well-being、つまり健康や労働衛生とも関連が認められているが、Well-being を向上されるという観点は、現在の衛生推進者講習や労働衛生教育では得ることができない。 先行研究からは労働衛生として Well-being を取り扱う意義は見出せていることから、本研究では、従来教育では試みられていない、Well-being 向上を目指したコンテンツを労働衛生教育に組み込むこととする。



図 9 本研究の位置付け(本章で取り上げた先行研究をもとに筆者が作成)

第3章 手法の提案

3.1 提案手法のコンセプト

本提案のコンセプトは、「Well-being を高めることを目指した労働衛生教育手法」とする。

3.2 教育手法の設計プロセス

教育手法の設計はインストラクショナル・デザイン(以下、ID)の理論の中心概念である ADDIE モデルを参考にした。ID とは、教育や学びの「効果・効率・魅力」の向上を目指した手法の総称である。ADDIE モデルは、分析(Analyze)、設計(Design)、開発(Development)、実施(Implement)、評価(Evaluate)で構成されている(26)。本研究の教育手法の開発プロセスについて、ADDIE モデルに沿って述べる。

表 4 ADDIE モデルに基づく、教育手法の開発計画

Analyze	中小企業の事例記事を質的に分析する。 コンテキスト図を作成し分析する。
Design	要求をもとに本研究で取り扱う教育の範囲と項目を決定する
Development	教育の範囲と項目を満たすように構成する。
Implement	項目ごとに予備実施をする
Evaluate	要求を満たしているか評価する。

3.3 中小企業の活動事例の調査と分析 (Analyze)

3.3.1 概要

実在の中小企業の活動事例記事を収集し、「人的資源等が限られている中で、労働 衛生のキーパーソンとなりうる人(推進者)は社内でどのような活動をしているか」 を調査した。

3.3.2 分析対象

労働者健康安全機構(JOHAS)が年に発行する産業保健21の連載記事「中小企業の産業保健」のうち、2017年1月号(87号)から2021年7月号(105号)までに掲載された事例から、産業医や看護職等の産業保健専門職ではない「非専門職の従業員」によって積極的な介入や活動援助について記述されていた13社分の記事とした(27)。

3.3.3 分析方法

記事の文章を意味のあるまとまりごとに区切って切片化したデータに、ラベルや見出し(コード)をつけて、カテゴリごとに分類した。分類したカテゴリをもとにストーリーラインを作成した。またコンテキスト分析およびユースケース分析によって外部環境とのユースケースを整理した。

3.3.4 分析結果

3.3.4.1 カテゴリの分類

記事からは 539 のコードを見出した。539 のコードは①労働衛生・健康管理に関する具体的な事項のもの、②担当者の態度や行動に関する 2 項に大分類した。コード数は①で 307、②で 232 となった(表 5)。

①からは、定期健康診断の受診及び事後の受診勧奨、ストレスチェック、生活習慣、喫煙対策など、健康経営 2022 認定要件(28)を参照し一般的な労働衛生や健康管理の施策に関するカテゴリに分類した。

表 5 オープンコーディングによるカテゴリ分類

カテゴリ1 (大分類)	カテゴリ2	コード数
企業情報	担当者等	16
正未捐取	企業に関する情報	61
	定期健康診断受診	22
	健診後の受診勧奨	10
	ストレスチェック	2
	教育・情報提供・ヘルスリテラシー	13
	適切な働き方	47
	コミュニケーション促進イベント等	19
①労働衛生	保健指導	3
健康経営に関する項目	食生活	21
	運動機会の提供	22
	感染症予防・コロナ対応	11
	長時間残業	24
	メンタルヘルス	9
	受動喫煙対策	15
	評価・改善・活動のマネジメント	16
	女性の健康保持増進	7
	安全・健康(Well-being)を重視	17
	トップが本気を示す	21
	直面する問題	6
	一人一人を大切にする	32
②担当者の態度や行動	多様な価値観と働き方の受容	25
と と と と と と と と と と	前向きに取り組む	27
	社員の高い意識	17
	社員が協働で取り組む	16
	長く働きたいと思える会社	22
	多彩な工夫	38

②は、コードの表現する意味の近いものをグルーピングし、「安全・健康(Wellbeing)を重視」、「トップが本気を示す」、「直面する問題」、「一人一人を大切にする」、「多様な価値観と働き方の受容」、「前向きに取り組む」、「社員の高い意識」、「社員が協働で取り組む」、「長く働きたいと思える会社」のカテゴリを分類した。

①については、従来の労働衛生の具体的施策であり、教育研修等でも取り扱われることから、本研究の目的に従い、②に注目した。図 10 では、②のカテゴリーをもとに担当者の行動や態度についての関連図を作成した。

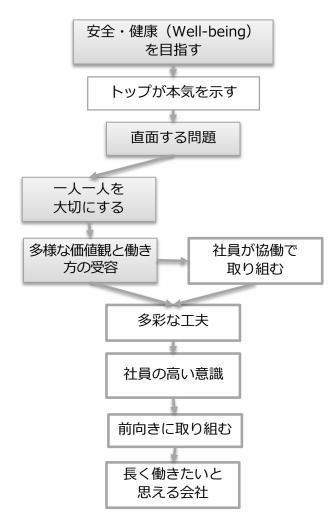


図 10 オープンコーディングの結果を用いた「担当者の行動と態度」の関連図

関連図をもとに作成したストーリーラインは以下の通りである。

「『企業(事業場)安全や健康(Well-being)を目指す』という共通認識を持ち、トップ自らにも本気を示してもらい組織全体で目的を一致させる。

日常の直面する課題には、労働者一人一人を大切にする態度で接することにより、多様な価値観と働き方を受け入れる。あらゆる社員が受容されることで、社員の協働を促進し多彩な工夫が生まれる。

多彩な工夫により、社員の意識(関心)を高め、事業場全体で活動に取り組むことができ、長く働きたいと思える会社づくりを実現する。」

3.3.4.2 コンテキスト図に基づく分析

3.3.4.1 で分類したコード及びカテゴリをもとに、コンテキスト図を作成し、推進者と関係者(外部システム)との関わりを明らかにした。また、関係者間で生じるユースケースを明らかにした(図 11)。

コンテキストから、「担当者の態度や行動」については、経営者(事業者)、職場(企業・事業場)、従業員を外部システムとして確認した。カテゴリ大分類に基づき従来の労働衛生教育の範囲と本研究で取り扱う教育の範囲を図 12 に示す。本研究では、既存の労働安全衛生活動の具体的施策ではなく、その活動を推進する労働者の人間性の部分に注目した。

「トップと目的を一致させる」、「職場の労働衛生に関わる困難に柔軟に対応する」、「一人一人を大切にする」、「従業員と協働で取り組む」ことにより従業員が「この職場で長く働きたいと思う」ことの必要性を見出した。



図 11 ユースケース図における本研究の範囲

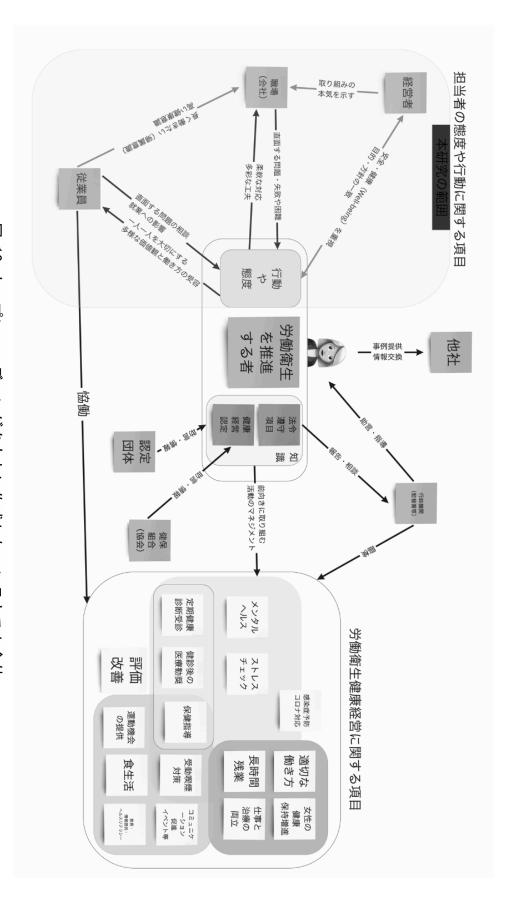


図 12 オープンコーディングをもとに作成したコンテキスト全体

3.3.4.3 事例から得た要求と教育コンテンツ

前項までに分析した内容から、労働衛生を推進する労働者に求められる行動と態度として、「健康の上位の目的を考える」、「目的を明文化する」、「トップと目的にコミットする」、「やりたいことを取り入れる」、「解決策を創出する」、「困難に前向きに対処する」、「できることを検討する」、「自らも健康管理に主体的に取り組む」、「多様な価値観に共感する」、「従業員の変化や多様性に気づく」、「従業員の話を聴く」、「Well-beingの重要性を態度と行動で示す」の12項目を挙げた(表6)。この12項目をカテゴリー分類し教育コンテンツを開発することとした。

表 6 労働衛生の担当者に見られた行動と態度

No	 行動と態度 	外部環境
1	健康の上位の目的を考える	経営者
2	目的を明文化する	経営者
3	トップと目的に コミットする	経営者
4	やりたいことを取り入れる	従業員
5	解決策を 創出する	経営者
6	困難に前向きに 対処する	職場
7	できることを 検討する	経営者
8	自らも健康管理に取り組む	経営者
9	多様な価値観に共感する	従業員
10	従業員の変化や多様性に気づく	従業員
11	従業員の話を聴く機能	従業員
12	Well-beingの重要性を態度と 行動で示す	経営者

3.4 教育コンテンツのデザイン (Design) と開発 (Development)

表 6の12項目から、「目的志向(目的志向で労働衛生を捉える)」、「環境制御力(困難を適切に対応する)」、「積極的な他者関係(良好な他者関係を構築する)」の3つを主なコンテンツとした。これらは、先行研究から得られた知見をもとに、やらされ感等のネガティブ反応を緩和するWell-being 向上を見据えたものであることを前提とした。

また、学習効果を高めるためにアクティブ・ラーニングの「Think-Pair-Share」の手法を応用し(29)、各ワークにおける課題について個人で考えたことを小グループでシェアリングした後、参加者全体でシェアリングする手法を取り入れた。

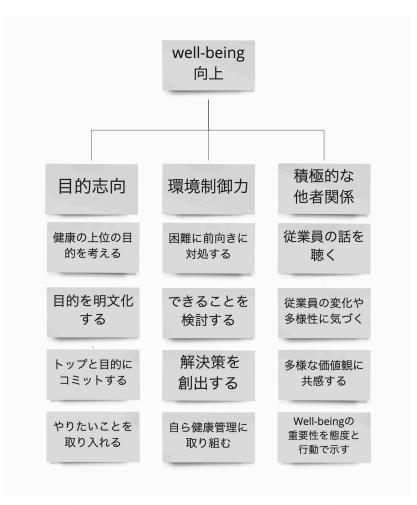


図 13 教育手法 (コンテンツ) の分類

3.4.1 目的志向

労働衛生活動においては、「長時間残業」「ストレス」「生活習慣」「化学物質管理」など健康障害の防止という医学モデルに基づいた対策が行われている。一方で、企業事例からは、経営者と方針を一致させたり、目的を明文化したりと、活動の目的にも目を向ける傾向にあった。

近年、経営やマネジメントで、従業員との目的(パーパス)の共有の必要性が言及されている。従来の経済活動においては、知識インプット型の教育やインセンティブ、制度の変更、管理と監視の強化といった、発生した課題に基づく施策を打たれがちであった。これは、労働衛生活動の論理とも共通点している。

しかし、この価値観のもとでは、思うような成果があげられないことがわかってきた。DTA エナジー社の事例によると(30)、リーダーがパーパスを真剣に支持し、研修プログラムに組み込み、従業員が信頼できるものと判断したところで変革が始まり、エンゲージメントのスコアが上昇していた。さらに業績も同様の変化があった。

このほか、人生における目的志向が高い人は死亡のリスクや睡眠障害のリスク、鬱のリスクが低いことと楽観性が高いことが分かった。(31)

ここでは、従来のからの原因志向の管理的観点から離れ、「何のための活動なのか」を探索し、目的に向かって活動する、『目的志向"であることの意義の理解を高めるため、バリューグラフを参考にしたワークで体験するコンテンツとした(図 14,図 15)。

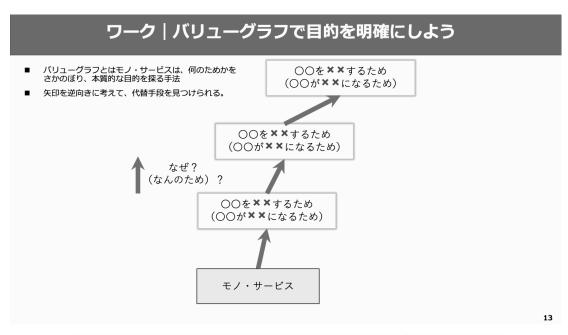


図 14 目的志向のワーク (筆者によりバリューグラフを改変)

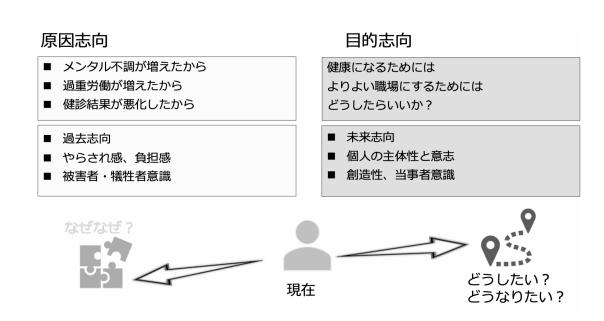


図 15 目的志向の解説イメージ図

3.4.2 環境制御力

労働衛生の施策は多岐に渡り、労働者が主体的に取り組むか否かは、施策そのものの 難易度と困難に直面した時の思考や感情、行動面の適切さの両方の影響を受けると考 えられる。

本教育では、困難に直面した時の対処する力を「環境の調整力」と位置づけ、どのような感情がわき対応するのかを振りかえると同時に、他者の対応との違いを知ることで、よりよい対処方法を知るコンテンツとした。対比する状況として「成功した時」という問いも準備した(図 16,図 17)。

ワークのテーマ案:これまでの対応の振り返り

- これまで、職場の人が何かに成功した時、 あなたはどう対応しましたか?
- これまで、自分が何かに成功した時、自分で 自分にどんなことをささやきましたか?
- これまで、部下や後輩が大きな失敗をした時、あなたはどんな対応を取りましたか?
- これまで、自分が大きな失敗やミスをした時、自分で自分にどんな対応を取りましたか?

図 16「困難対処」ワークの問い

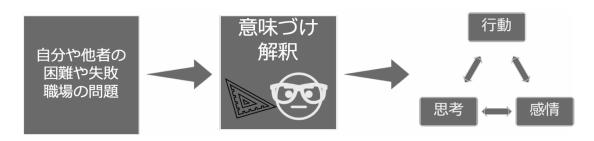


図 17 失敗や困難の認知 (思考・感情・行動) の解説イメージ図

3.4.3 積極的な他者関係

積極的な他者関係を構築することは、組織のWell-beingを高めることにつながるだけでなく、メンタルヘルス対策としても重要である。職場のメンタルヘルスケアとしての取り組みは、不調者への対応を中心としたものから、働きがい、幸福、生産性などポジティブな観点にも着目され始めており、職場の人間関係のサポート不足は精神的健康の低下を引き起こすことが予測されている(32)。

メンタルヘルスの一次予防(健康の維持増進)方法の研究でも検討されていた「傾聴」、「共感」、「アサーション(適切な自己表現)」についてワークを行うこととした(図 18,図 19)。

ワーク:どう聴きましたか?(どんな印象を持ちましたか?)

話し手:Aさんは以下をどのように捉えているだろうか

- 本人(話し手)について:
- 上司について:
- チームの人たちについて:
- 上司と部下の関係について:
- 仕事について:
- 会社について:

図 18 傾聴と共感についてのイメージの問い

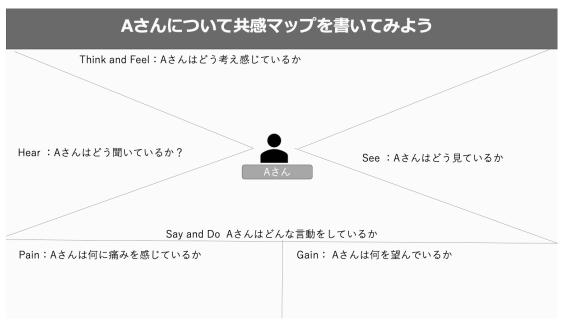


図 19 共感マップ案

3.4.4 働く幸せ(Well-being)と労働衛生

主観的な幸せについて、各人で認識が異なることを理解してもらうため、参加者の幸せについてシェアリングしてもらい、幸せの4因子(33)についても解説する。

職場の幸せ(Well-being)に関しては、先行研究の調査によって明らかとなった、幸福感によって労働災害が減少する等の根拠を示し、幸せ(Well-being)を目指すことが労働衛生の向上につながることに加え、矢野(34)による「ポジティブで幸せな組織に普遍的にみられる特徴」として「FINE、Thanks」(Flat:格差や孤立がない、Improvised:5-10分程度の短い会話が多い、N:会話中の同調運動、Equal:発言権が平等、Thanks:感謝、ありがとう)を用いた職場の幸せを向上させる工夫を解説することとした(図 20、図 21、図 22)。

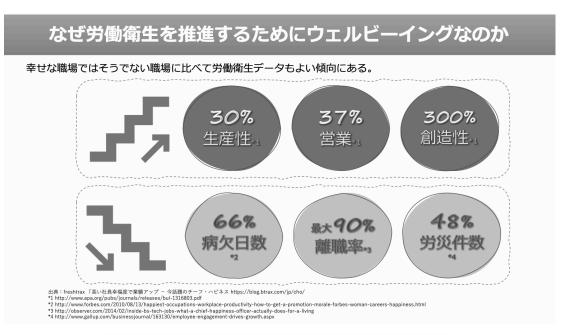


図 20 労働衛生と幸せ(Well-being)の関係の解説

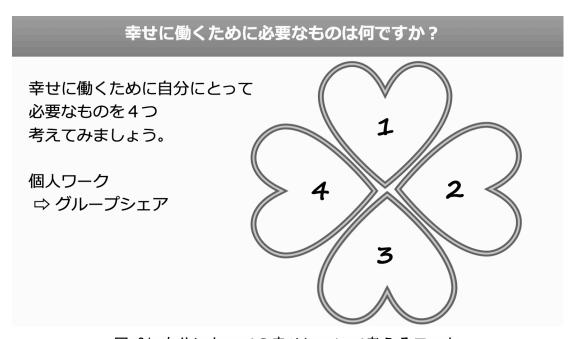


図 21 自分にとっての幸せについて考えるワーク

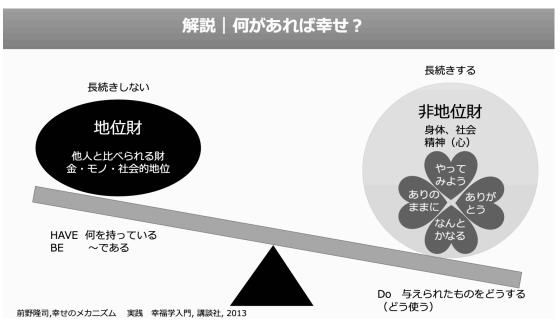


図 22 前野(2013) に基づく幸せの4因子に関する解説

3.4.5 アドラー心理学

アドラー心理学(個人心理学: Individual psychology)は、Alfred Adler(1870~1937)が創設した理論である。ポジティブ心理学においては先駆者として Allport, Maslow, Rogers を挙げており、そこに Adler の名前はみられない(35)。しかし、アドラー心理学の理論は、当該先駆者の理論よりも前に提示されたものであり、かつそれらの理論(来談者中心療法、欲求 5 段階説他)においても、アドラー心理学の影響が認められていることから、ポジティブ心理学の原型とみなすことができる(36)。

アドラー心理学の理論は、精神病理やクライアントの障害といった医学モデルの 視点から脱却し、人間の正常な成長と発達、単なる改善ではなく予防/教育、精神的 健康 (Well-being) やクライアントの強み、リソース、能力に焦点を当てている点で 幸せを追求するポジティブ心理学との共通項が見出せる。以前から、カウンセリン グ、親教育、教師教育にも用いられており(37)、日本においても学校教育、看護活 動、看護教育でも注目されている(38-42)。 本研究においても用いるコンテンツと理論が合致していることや、心理学の専門領域以外でも取り扱いやすいことから、アドラー心理学の考え方を具体的な実用面の解説に用いる。

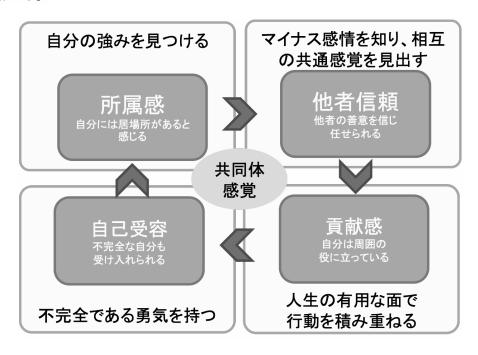


図 23 共同体感覚⁶を育てるサイクル ((44,45)をもとに筆者作成)

3.4.6 所要時間及びツール

本研究期間は COVID-19 の第 5 波の感染拡大の期間と重なっており、検証協力者と 方法に制限があった。そこで、複数の中小企業の有識者からのヒアリングによって、 以下の条件を満たすように設定をした。

- ・オンライン講座の選択が可能であること
- ・対象者の IT スキルの観点から、IT ツールに頼らずに進行できること
- ・就業時間内の集合研修には90-120分程度が望ましいこと

6 共同体感覚とは、人生の困難を受け入れて自分にはそれを乗り越える力があると信じ、 勇気を持って社会の中で生きる態度にもつながるアドラー心理学の中心的概念であり精神 的健康のバロメーターとされている。(43) 準備ツールに関しては、資料として投影共有用のパワーポイントと、投影共有用に沿った配布資料を pdf で準備し配布した。また、オンライン講座用に、会議システムの ZOOM を用いた。案内文書はメールで通知し、配布資料はクラウド上で共有することとした。

検証用のアンケートは、オンライン・紙媒体で準備し、慶應義塾大学システムデザイン・マネジメント研究科の倫理審査委員会の承認を得た。対象者には、「個人を特定する情報は収集しないこと/情報は研究目的以外に使用しないこと/研究協力は自由意志であること/協力しない場合でも不利益はないこと」をアンケートの冒頭に文書で示し、「研究参加に同意する」旨の解答欄をもって同意を得た。

3.5 予備実験の実施(Implement)

教育で用いる各手法について予備実施を以下の通り行なった。

講義モジュールについては、Microsoft PowerPoint (Microsoft 社) の録画を用いて 収録し、設計の時間内に説明可能なことを確認した。

グループワークについてはシステムデザイン・マネジメント研究科前野研究室の学生および研究員の協力を得て、特に初見ではワークがやりづらい可能性がある「バリューグラフ」、「傾聴体験&共感マップ」、「困難対処」の3つのグループワークとシェアリングの予備実験を行ない(図 27)、個別のワークに対するコメント及び、時間配分をもとに、教育方法の改善を行った。ワークの改善点は次節以降で述べる。

3.5.1 「困難対処」の問い

「困難対処」においては、「他者の失敗をどう対処するか」のシェアリングであった、「他者の失敗についての自分の対処を振り返る機会はないため、有意義だった」、「一つの問いについてより長く話したい」、「感情の単語が出しづらいかもしれない」との意見があった。このことから4つの問いを関連のある2つに減らした。

ワークのテーマ案:これまでの対応の振り返り

予備実験

- これまで、職場の人が何かに成功した時、 あなたはどう対応しましたか?
- これまで、自分が何かに成功した時、自分で 自分にどんなことをささやきましたか?
- これまで、部下や後輩が大きな失敗をした 時、あなたはどんな対応を取りましたか?
 - これまで、自分が大きな失敗やミスをした時、 自分で自分にどんな対応を取りましたか?



本検証

- 部下や後輩が大きな失敗や困難に直面した時、あなたはどんな対応を取りますか?
- その失敗や困難があなたにも影響する場合は、どういう感情がわきどう 対応しますか?

図 24 「困難対処」のワークの問いの改善

3.5.2 「目的志向」で用いるバリューグラフ

予備実験の「バリューグラフ」では「労働衛生は何のため?」を起点としていたが、「よりイメージしやすい問い(事故を防ぐのは何のため?など)が良い」、「バリューグラフは、初見者はワークするのは難しい」といったコメントを得た。そこで「困難対処」で他者の失敗に対する対応についてシェアリングした後で、「他者の失敗への怒鳴るのは何のため?」というテーマとし、イメージしやすさに配慮した(図25)。

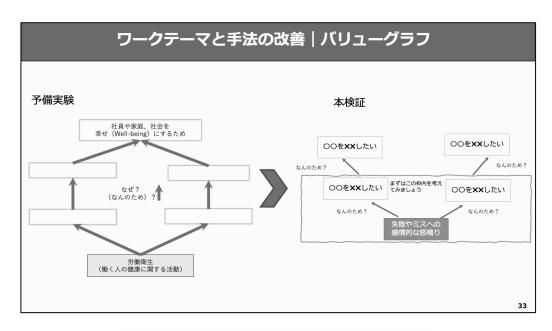


図 25 バリューグラフを用いたワークの改善

3.5.3 「傾聴と共感」のワーク

「傾聴体験&共感マップ」は、当初、5分程度の事例を傾聴し、そこから共感できるものを共感マップに記載することを想定していた。しかし、「聴いた内容の共感マップへの反映が難しい」こと、架空の事例に対して「共感できる」という意見があった一方で、「親身に聴けなかった」、「身近な人同士の話の方が聴きやすい」というコメントが寄せられた。本ワークを適切に行うには、制約時間内で実施することは困難と判断し、「傾聴と共感」は、グループでのシェアリングそのもので実践することを促し、「傾聴と共感」について解説するにとどめた。

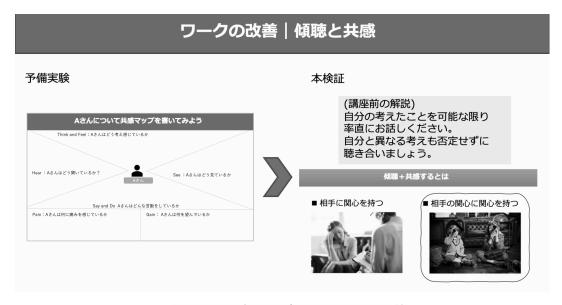


図 26 傾聴と共感のワークの改善

3.5.4 教育手法の評価 (Evaluation) と考察

本教育は、Well-being を高めることを目指した労働衛生教育の位置付けである。Well-being を高めるプログラムは複数存在するが、就業時間の一部など限られた時間内に実施することと、労働衛生との関連付けも必要であったことから、中小企業の好事例における担当者の行動や態度に注目し、「目的志向」、「困難対処」、「他者関係構築」に関連するコンテンツとした。

結果、失敗を困難と見立てた対応の振り返り、バリューグラフによる行動の目的探索は、ワークの経験の有無と、問いのわかりやすさ、傾聴の演習では事例の身近さによって教育への期待や関心が変わる可能性があった。それらを見直することで、ワークのしやすさと限られた時間内での教育へと改善ができた。

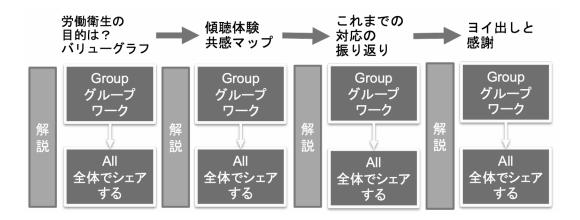


図 27 予備実験における教育手順の概要図

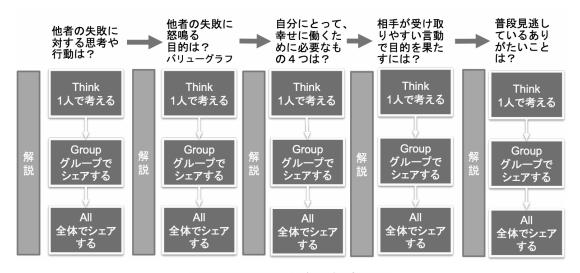


図 28 予備実験後の教育手順

3.6 コンテンツ改善と提案する教育手法

前項までに改善した項目を踏まえ、最終的な教育内容を表 7 に示し、表内の項目 に沿って次項以降で説明する。

3.6.1 労働衛生

労働衛生については、具体的な内容は控え、作業環境管理、作業管理、健康管理衛生の3管理」に分類し実施されることについて、概要を説明するにとどめた(図 29)。

表 7 本研究の教育プログラムと手法

6	Л	4	ω	2	Н	
関係ひへり (積極的な他 者関係)	職場のWell- beingな 間のごと	幸せと 労働衛生	目的探索 (目的志向)	困難対処 (環境制御力)	労働衛生	項目
Well-beingな 人間関係のコツ	傾聴と共感	幸福感と 労働衛生の関係	他者の失敗に怒 鳴るのは何のた め?	他者の失敗	労働衛生とは?	コンテンツ名
幸福の4因子や Fine, Thanks などを高めるコミュニケーションについて解説 相手と自分を大事にする伝え方を考えるワーク	グループワークでの聴き合いを振り返りながらど んな聴き方がいいかを解説	はたらく幸せと健康の繋がりに関する知見を紹介	「他者の失敗に怒鳴る」という行動の上位の目的を探索するワーク 労働衛生を目的志向で捉える解説	他者の失敗に対する感情や行動について グループシェア	定義や3管理と本講座との関係	内容
社会関係資本 対人関係 (アサーション)	傾聴法	はたらく幸せの研究	バリューグラフ 原因志向と目的志向 アドラー心理学	認知心理学	労働衛生	主な手法・スキル ・理論
	5,9,10,1 1	12,(11)	1,2,3,4, (11)	6,7,8, (11)	1	Req. No

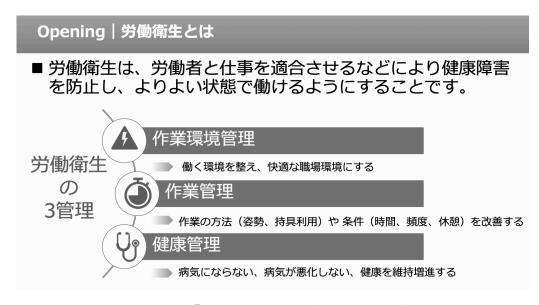


図 29 「労働衛生」での解説スライド

3.6.2 困難対処

職場の困難の一例として、精神障害の労災認定基準となっている「仕事の失敗、過重な責任の発生」、「対人関係(トラブル)」といった(46)、ネガティブな感情表現や行動が発生しやすい場面を想定し、他の従業員の失敗やミスに直面した時に「どのような思考や感情が湧き、どう行動するのか」をグループワークで共有することにした。また、感情を表す言葉を出しやすくするために、プルティックの感情の輪(47)を示した(図 30)。



図 30 困難対処のワーク

3.6.3 目的探索

前項に続き、「失敗やミスへの感情的な怒鳴り」をテーマに、行動の目的について、バリューグラフを用いて考えるグループワークとした(図 31)。

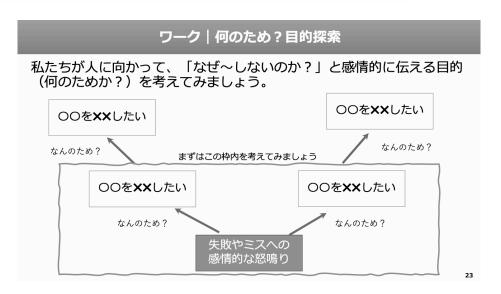


図 31 バリューグラフを参考にしたワーク

3.6.4 幸せと労働衛生

幸せと労働衛生に関しては、最近のはたらく幸せの研究結果についての解説(図20,図22)と各受講者の幸せの条件のシェアリング(図21)を行うように設定した。

3.6.5 傾聴と共感

傾聴と共感では、職場のWell-beingを高めるための傾聴と共感の解説とより良いコミュニケーションのあり方について解説した。各項目におけるグループワークで「聴き合う」ことを冒頭で説明し、それぞれが傾聴のワークとなるように設定した。

傾聴のポイント:相手の"関心"に関心を持つ

■ 距離感 ■

相手にとって心地よい位置、節度ある態度、 程よく丁寧な言葉遣い 目を合わせ続けるよりも鼻や口元に目線を落とす

- 共感 相手の目で見て、相手の耳で聴いて、 相手の心で理解する 話や思いを否定せず、善悪、好き嫌いなどの 評価をしないで聴く
- 質問や問題の明確化 相手にも自分にも真摯に、話がわからないことは そのままにしない

じっとしたまま聴くよりも 相手に合わせて体を動かす方が 効果的

Non-verbal: 会話中の同調運動

参考: 岩井俊憲著 勇気づけの心理学 増補・改訂版 金子書房

図 32 傾聴のポイント解説

Well-being な人間関係のコツ 3, 6, 6

Well-being な人間関係のコツでは、良好な人間関係を構築するポイントとして、 さわやかに伝えるワークとヨイ出し・感謝のワークを取り入れた。ここでいう「ヨイ 出し」とは、相手に対するポジティブフィードバックのことで、ネガティブフィード バックを指す「ダメ出し」の反対語として用いる。分かりやすさを重視しこの用語を 用いた(45)。

さわやかに伝える3つのポイント

Iメッセージ

私を主語にして伝える

私は~と感じる 私は~と思う



依頼口調 相手に選択肢がある口調

(疑問形や仮定形) ~してもらえないでしょうか? もし~してもらえると、 私は助かる(嬉しい)んだけど



注意する事柄は

よい点(適切な行動)の サンドイッチで伝える



図 33 さわやかに伝えるポイント解説

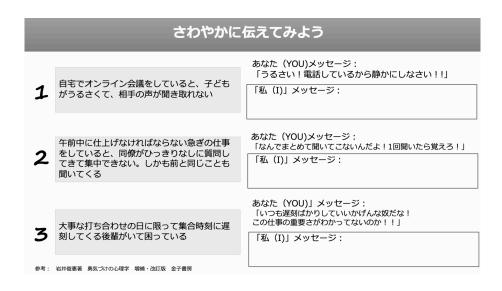


図 34 さわやかに伝えるワーク

ダメ出しだけしていませんか?適切な行動にはヨイ出しと感謝を

■ 職場の同僚や上司、家族、自分について、当たり前と見逃しがちな 感謝していることを挙げてみましょう。

図 35「職場のWell-beingな関係づくり」での感謝出しワーク

3.6.1 本教育の特徴

本研究で取り扱う教育は、前項までに示したコンテンツをプログラムとする。従来の労働衛生教育の中心となる法的要件等に関する知識や情報の提供は取り扱わない一方で、職場で労働衛生を進める上での態度や行動、個人や職場のWell-beingを高めることについて、グループワークおよび解説を通じで習得することを重視した内容である点に大きな特徴がある。

第4章 提案内容の検証

本研究で取り扱う教育手法の有効性を以下の通り妥当性確認する。

4.1 検証対象者

本検証は、中小企業または中小規模事業場の製造業の管理監督者等、実際に職場の 労働衛生の推進者となりうる人を対象とした。また、Well-being に関心が高い集団 に特定することを避けるため、「Well-being を向上する」という表現はせず「新し い労働衛生の教育手法の研究」とだけ伝えて協力を要請した。

上記に該当する企業や団体に複数の声かけを行い以下の2団体に実験協力の承諾を 得た(表 8)。

- ・団体 A: 某労働組合連合に加盟する自動車部品製造業各社の従業員 24 名
- ・団体 B:自動車部品製造企業の管理監督者等 13 名

表 8 検証対象候補となった団体

団体A	団体B	団体C	団体D	団体E
中国地方の企業の代表者を20名程度オンラインで集めることは可能。ただし、PCの操作は慣れていない。2時間程度を想定開催日は11/13	講師のみオンライン/参加者は10名程度で社内会議室に集合し実施することは可インアンケートは慣れてない。アンケリスの大力の大り以内で実施したい。開催日は11/18	COVID-19の感染拡大下のため、対面での集団教育が認められていない。人を集められない。オンラインの社内教育もやっとできている状態で協力不可	COVID-19の染拡 大下のため、対面で の集団教育が認められていない。人を集 められない。 高齢者も多く、1人 ずつPCを持っていないのでオンライン教育も不可	COVID-19の感染拡 大下のため、対面で の開催は、参加者が 集まらない。 総会などの定例会議 も書面で実施してい る状況のため、オン ライン研究も不可

4.2 計画

検証は、事前アンケート(約 15 分)、講座(90 分)、事後アンケート(約 15 分)、フォローアップアンケート(約 5 分)の手順で行う計画を立てた(図 36)。 検証で用いたアンケートについては、次項で述べる。

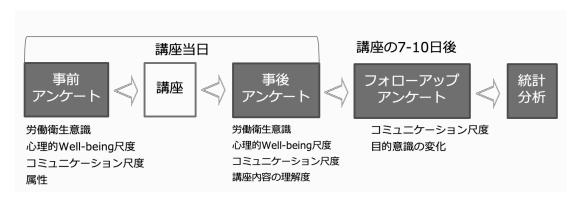


図 36 検証計画

表 9 検証(アンケートと教育)のタイムライン

開始 時間	終了 時間	予定分数	タイトル	内容	グループ ワーク
0:00	0:15	15分	アンケート	事前	
0:15	0:20	5分	講義	労働衛生の定義と本講座の関係	
0:20	0:30	10分	ワーク	他者の失敗(困難対処)に対する感情や行動について	0
0:30	0:35	5分	シェアリング	グループで出た意見のシェア	
0:35	0:40	5分	講義	人に対するなぜなぜ分析、バリューグラフの説明	
0:40	0:50	10分	ワーク	バリューグラフ	0
0:50	0:55	5分	シェアリング	バリューグラフで出た上位の目的のシェア	
0:55	1:00	5分	講義	労働衛生を目的志向で捉える解説	
1:00	1:05	5分	講義	幸福感と労働衛生の関係	
1:05	1:15	10分	ワーク	幸せに必要なものは	0
1:15	1:20	5分	講義	傾聴 Well-beingな人間関係のコツ	
1:20	1:30	10分	ワーク	さわやかに伝えるためには	0
1:30	1:35	5分	シェアリング	さわやかに伝える案のシェア	
1:35	1:40	5分	ワーク	ありがたいことや当たり前と見逃していることの書き出し	0
1:40	1:45	5分	講義	全体のまとめ	
1:45	2:00	15分	アンケート	事後	

表 10 教育とアンケートの実施方法

	団体A	団体B
対象者	自動車部品製造業の労働組合 連合に所属する中小企業の従 業員 24名	自動車部品製造業の中小企業の 管理監督者 13名
教育の方法	ZOOMを用いたオンラインで のグループワーク及び解説	受講者は一会場に集合し対面で グループワーク 講師はオンラインで解説
アンケート	Qualtricsを用いてオンライ ンで回収 講座の事前事後、1週間後に 実施	紙面のアンケートと封筒を配布 間前、講座の事前事後、1 週間後に実施
個人情報への配慮	個人情報は取得しない フォローアップアンケートと の照合のため受講者自身で任 意の回答番号を設。(本人以 外は不明)	個人情報は取得しない 他者の回答を閲覧できいよう にするため各自封筒に入れた状態で回収

4.2.1 心理的 Well-being 尺度短縮版

心理的 Well-being(以下、PWB)とは、「個人が潜在能力を発揮し、自分の人生にコミットしている状態を指す概念」である(48)。岩野ら(49)によると、PWB は主観的幸福感(50)と同様に精神的な良好さを示すが、後者は感情に焦点が当てられており、短期的な変動が大きく、因子構造の違いもあることから異なる概念とされている。

心理的 Well-being 尺度 (PWBS) は、人格的成長(自分自身が成長し進歩している感覚)、人生における目的(人生の方向性や目的性の感覚)、自律性(自分の判断で物事を決定できる感覚)、自己受容(良い面も悪い面も含めて自分の個性を受け入れる感覚)、環境制御力(自分は環境に適応できるという感覚)、積極的な他者関係(信頼できる人間関係を築けていける感覚)の6因子で構成されている。回答は「全くそう思わない」(1点)から「非常にそう思う」(6点)の6件法で評価し、得点が高いほど精神的に良好を示す。逆転項目(表12 No.5-12,22)についてはその逆を示す。本研究では、特に困難への対処力(環境制御力)、積極的な他者関係の変化を検証する必要があった。また、やらされ感などのネガティブ感情を緩和する心理的Well-being全般が向上したかどうかは教育効果の指標になると考えられる。

上記の因子を測定できることから、検証のために PWBS を用いることとした。また、全項目版の尺度は 43 間(51) からなるが、対象者の負担に配慮して信頼性と妥当性が確認されている 24 間の短縮版を採用した(49)。 PWBS 短縮版(表 11) は、事前事後アンケートで調査し、主に、講座前後での変化及び目的意識の変化との関連を見るために用いた。

表 11 心理的 Well-being 尺度 (PWBS) 短縮版の設問 (24 項目)

No	質問
1	これからも私はいろいろな面で成長し続けたいと思う
2	新しいことに挑戦して、新たな自分を発見するのは楽しい
3	自分らしさや個性を伸ばすために、新たなことに挑戦することは重要だと思う
4	私は、新しい経験を積み重ねるのが、楽しみである
5	私は現在、目的なしにさまよっているような気がする
6	私の人生にはほとんど目的がなく、進むべき道を見出せない
7	本当に自分のやりたいことが何なのか、見出せない
8	私は、自分が生きていることの意味を見出せない
9	私は何かを決めるとき、世間からどう見られているかとても気になる
10	重要なことを決めるとき、他の人の判断に頼る
11	自分の生き方を考えるとき、人の意見に左右されやすい
12	自分の考え方は、そのときの状況や他の人の意見によって、左右されがちである
13	私は自分の生き方や性格をそのまま受け入れることができる
14	私は、自分自身が好きである
15	良い面も悪い面も含め、自分自身のありのままの姿を受け入れることができる
16	私は、自分に対して肯定的である
17	私は、うまく周囲の環境に適応して、自分を生かすことができる
18	状況をよりよくするために、周りに柔軟に対応することができる
19	自分の周りで起こった問題に、柔軟に対応することができる
20	私の今の立場は、さまざまな状況に折り合いをつけながら、自分で作り上げたものである
21	私は、あたたかく信頼できる友人関係を築いている
22	私はこれまでに、余り信頼できる人間関係を築いてこなかった
23	私は他者といると、愛情や親密さを感じる
24	自分の時間を他者と共有するのは嬉しいことだと思う

4.2.2 コミュニケーション尺度 (ENDCORE 簡易版)

積極的な他者関係を構築する上で、コミュニケーションスキルは重要な要素の一つである。ENDCOREs 尺度は、コミュニケーションスキルを、自己統制、表現力、解読力、自己主張、他者受容、関係調整の6因子に分類し測定する尺度である(52)。

本研究では、円滑なコミュニケーション(聴き方、伝え方)に関する教育も含まれるが、解説中心で演習は限定的である。その有効性の範囲を測るために、前項の補足として ENDCOREs 尺度(24項目)で検証することとした。コミュニケーションスキルを多面的に測定でき、かつ回答者の負担を軽減するために「ENDCORE(簡易版)」(以下、ENDOCORE)を選択した。(表 12)質問は6項目で構成され、先行研究に従って「かなり苦手~ふつう~かなり得意」の7件法を採用した。本尺度は事前事後、フォローアップアンケートで用いた。

表 12 ENDCORE 尺度(簡易版)

	質問
1	自分の感情や行動をうまくコントロールする
2	自分の考えや気持ちをうまく表現する
3	相手の伝えたい考えや気持ちを正しく読み取る
4	相手に受け入れてもらえるように主張する
5	相手を尊重して相手の意見や立場を理解する
6	周囲の人間関係に働きかけ、良好な状態に調整する

4.2.3 労働衛生に関する事項

労働衛生教育の実態を明らかにするため、労働衛生管理に関する設問を設けた。 具体的には。「労働衛生の3管理が何か知っているか」「労働衛生の目的として重要 と思うもの上位3つに順位づけ」「労働衛生(働く人の健康に関する)活動を行う目 的への関心」、「労働衛生の学習歴」、「労働衛生の法令や関係知識を増やすための 必要な学習方法」とした。

4.2.4 講座に関する事項

本講座を受講した結果、内容に理解が得られたか、活用可能であるかを事後アンケートで調査した。また、労働衛生の目的への意識の変化をフォローアップアンケートで調査した。

4.2.5 アンケートの目的と検証のまとめ

検証のために用いるアンケート項目とその目的について

表 13 にまとめる。

アンケート項目を用いて主に以下の検証を行った。

- (1)講座を受講したことによって心理的 Well-being 尺度短縮版、ENDCORE 簡易版、労働衛生の目的への関心の点数が向上しているか。
 - (2)講座から 7-10 日経過後も教育の効果が持続したか
 - (3)講座の内容を理解し、労働衛生や職場で活用できそうか

表 13 検証で用いるアンケートと目的のまとめ

	アンケート項目	目的
属性	年代	個人を特定しない対象者基礎情
	性別	報把握
	役職、職歴	
労働衛生に	教育受講歴	本教育手法の労働衛生教育にお
関する事項	目的志向	ける位置付けの
	労働衛生3管理知識	検証
困難対処	PWBS (環境調整力)	目的志向、困難対処や積極的な
他者関係構築	PWBS (積極的な他者関係)	他者関係を軸にした
	ENDCORE	心理的変化の測定による教育効
職場の Well-	目的志向の変化	果の検証
being	PWBS (全般)	

4.3 検証結果

4.3.1 回答者の特徴

4.3.1.1 回答者の属性

教育手法の前後で実施した回答者の内訳は以下のとおりである。研究協力者は団体 A から 24 名、団体 B からは 13 名の計 37 名からアンケートが得られた。フォローアップアンケートの回答者は、合計 24 名であった(表 14)。回答者の性別は男性 33 名、女性 4 名であった。年齢別には、20-29 歳が 1 名、30-39 歳が 7 名、40-49 歳が 19 名、50-59 歳が 8 名、60 歳以上が 2 名であった。女性は 30-39 歳と 40-49 歳に 1 名ずつ、50-59 歳に 2 名であった(表 15)。

表 14 実施団体別講座前後アンケート回答者数

	講座前後	(プレ)	(フォローアップ)
団体A	2.	4 —	11
団体B	13	3 13	13
合計	3	7 13	24

表 15 講座前後アンケート性別・年齢別回答者数

	男性	女性	総計
20-29歳	1		1
30-39歳	6	1	7
40-40歳	18	1	19
50-59歳	6	2	8
60歳以上	2		2
総計	33	4	37

勤続年数においては、11-20年の労働者が最も多く(15名)、次いで、21-30年(10名)、31-40年(6名)、6-10年(4名)、0-5年および41年以上が最も少ない(各1名)であった。

役職別には、係長、主任クラスが最も多く(21名)、次いで一般社員(7名)、課長・マネージャー(4名)、部長・次長クラス(3名)、専門職・特別職およびその他(各1名)となっていた(表 16)。

表 16 事前事後アンケート勤続年数別・役職別回答者数

	部長 次長	課長 マネージャー	係長 主任	一般社員	専門職 特別職	その他	総計
0-5年		1					1
6-10年	1		2	1			4
11-20年		3	10	2			15
21-30年	1		5	2	1	1	10
31-40年			4	2			6
41 年以上	1						1
総計	3	4	21	7	1	1	37

4.3.1.2 労働衛生教育受講歴および希望

「これまでに労働衛生について学んだことはありますか?」という設問に対して、「ある」は11名(29.8%)、「ない」は26名(70.2%)であった。 「ある」と答えた人の学んだ場所(複数回答)は、「社内の研修会」(9名)、「社外の研修会」(3名)、「衛生管理者等の資格試験対策講座」(1名)、「衛生管理者等の資格試験に向けた個人学習」(1名)であった。

講座のアンケートにて「労働衛生の法令や関連知識を増やすために、必要だと思う学び」についての回答(複数回答可)は「座学での集団講義」(28名)、「オンラインでの集団講義」(25名)、「同僚や仲間との対話や学び合い」(17%)、「書籍やテキストによる自習」(8名)、「スマホアプリなどによるゲーム学習」(4名)、「オンデマンド動画や音声による個人学習」(4名)、「家庭教師のような個人又は少員数指導」(4名)となっていた(図 37)。

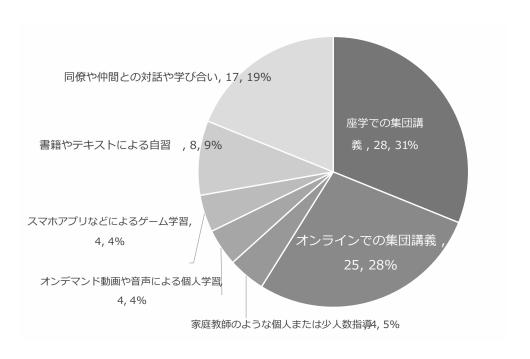


図 37 労働衛生の知識を増やすための学び方の希望(N=37)

4.3.2 講座前後における受講者の変化

4.3.2.1 労働衛生およびその目的志向

「労働衛生の3管理を知っているか?」という設問を設けた。「知っている」と答えた人が講座前は5名、講座は20名となった。「聞いたことはあるが何かわからない」は講座前13名、講座後11名、「知らない」と答えた人は、講座前は19名、講座後は6名となった(表 17)。講座の前後における「労働衛生の3管理」の認知度の差については、 χ 2乗検定を行った。 講座前後で有意に増加した(χ 2(37)=11.84、 χ 20.01)。

表 17 講座前後の労働衛生の3管理の認知状況と x2 検定 (n=37)

	知っている		聞いたことはあるが 何かわからない	知らない	計	
講座前		5	13	19	37	
講座後	2	20	11	6	37	
	計 2	25	24	25	74	
χ2乗=11.8	34, P=0.0	0058		*:p<0.1,**	:p<0.05,***:p<	0.0

61

「労働衛生の活動を行う目的にどの程度関心がありますか?」という設問について、対応のある Wilcoxon 検定(片側)を行った(表 18)。

「健康管理」 (V=72, p<0.05)および「合計」 (V=178, P<0.05)となり、目的志向は有意に上がっていた。「作業管理」「作業環境管理」「メンタルヘルス」、「その他」の有意な差はみられなかった。

表 18 講座前後における労働衛生活動の目的への関心の変化 (n=37)

	講座前		講座後		
	Mean	SD	Mean	SD	V
労働衛生の目的への関心 合計	19.7	2.37	20.14	2.5	178 **
健康管理	3.86	0.63	4.08	0.8	72 **
作業管理	4.08	0.55	4.05	0.4	16
作業環境管理	3.92	0.6	3.97	0.64	22.5
メンタルヘルス	4.19	0.78	4.24	0.68	33
その他	3.65	0.86	3.78	0.82	77.5

* P<0.1, ** P<0.05, *** P<0.01

また、別の質問において、労働衛生の目的として重要と思うもの上位3つに順位づけし回答を得た。講座の前後ともに、A「労働者の安全と健康を守り、労働災害をなくすこと」、B「社や関係者が幸せになること」、C「働きやすくして、生産性を上げること」の順に選択回数が多かったが、講座前後における有意な変化は認められなかった(図38)。

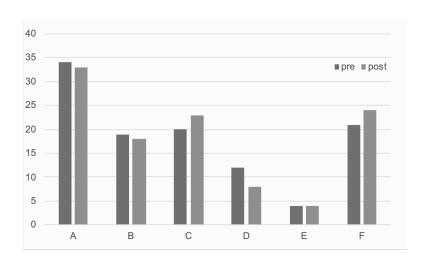


図 38 労働衛生の目的として上位3つにあげた項目の講座前後比較

表 19 労働衛生の目的上位の選択肢

	選択肢
Α	労働者の安全と健康を守り、労働災害をなくすこと
В	安全衛生等の法律や社内ルールを守ること
С	働きやすくして、生産性を上げること
D	人材や労働力を確保すること
Е	経営をよくして、経済を成長させること
F	社員や関係者が幸せになること

4.3.2.2 心理的 Well-being 尺度短縮版 (PWB)

PWBS について、講座前後における尺度の合計点および各因子の得点の片側 t 検定を行った。心理的 Well-being 合計は t (34) = 5.9311, p<0.01 であった。因子別には、「人格的成長」(t (34) = 3.276, ,p<0.01)、「自己受容」(t (34) = 1.811, p<0.05)、「環境調整力」「 (t(34) = 1.281, p<0.1)、「積極的な他者関係」(t (34) = 7.6978, p<0.01)となり、講座後の点点数が有意に高かった。一方で、「人生の目的」、「自律性」では有意な差はみられなかった。

表 20 講座前後における PWBS の比較 (n=37)

	講座前		講座後		
	Mean	SD	Mean	SD	t
心理的Well-being尺度 合計	92.05	12.16	94.73	11.3	5.9311 ***
人格的成長	16.54	3.39	17.59	3.26	3.276 ***
人生の目的	16.14	4.44	16.43	3.82	0.77163
自律性	15.16	3.83	15	3.81	-0.4784
自己受容	14.35	3.5	15.27	2.8	1.8115 **
環境制御力	15.03	3.05	15.3	2.88	1.281 *
積極的な他者関係	12.3	2.57	15.14	2.95	7.6978 ***

* P<0.1, ** P<0.05, *** P<0.01

4.3.2.3 ENDCORE 簡易版コミュニケーションスキル

講座の事前事後におけるコミュニケーションスキルの講座前後の比較を行った。ENDCOREs 簡易版尺度の合計点については片側 t 検定を実施した。各因子については1項目の順位尺度スコアであるため、ノンパラメトリック検定(片側 Wilcoxon 検定)を行った。「自分の考えた気持ちをうまく表現する」(V=87.5, p<0.05)で有意な点数の増加がみられた。「ENDCOREs 合計点」および「自分の感情や行動をうまくコントロールする」。「相手の

「ENDCOREs 合計点」および「自分の感情や行動をうまくコントロールする」、「相手の 伝えたい考えや気持ちを正しく読み取る」、「相手に受け入れてもらえるように主張す る」、「相手を尊重して相手の意見や立場を理解する」、「周囲の人間関係に働きかけ、 良好な状態に調整する」については有意な変化はみられなかった(表 21,表 22)。

表 21 講座前後における簡易版 ENDCORE 合計の比較(n=37)

	講座前		講座後	复		
	Mean	SD	Mean	SD	t	
ENDCORE 合計	23.65	4.75	23.68	5.24	0.060369	

表 22 講座前後における簡易版 ENDCORE の設問別比較(n=37)

	講座前	Ī	講座後	È	
•	Mean	SD	Mean	SD	V
自己統制	3.84	0.9	3.92	1.06	35
表現力	3.62	0.98	3.84	0.96	87.5 *
解読力	4.11	1.13	4	1.13	45
自己主張	3.7	0.97	3.65	0.95	118
他者受容	4.16	0.99	4.08	1.16	72
関係調整	4.22	1.03	4.19	1.13	30

^{*} P<0.1, ** P<0.05, *** P<0.01

4.3.3 講座の理解と活用および事後効果の検証

4.3.3.1 講座内容の理解と今後の活用についての意識

講座後のアンケートにおいて、講座の内容の理解および実生活や労働衛生への有効性について回答を得た。「非常にあてはまる」「かなりあてはまる」の合計回答数が「職場で活用できそうだ」は81%、「新たな気づきが得られた」は84%、「よい人間関係の理解」は94%、「はたらく幸せと労働衛生の関係の理解」は92%、「労働衛生活動において本講座は有効である」は86%となり、いずれも8割を超えていた。「目的アプローチ(志向)の必要性について理解できた」は78%であった(図 39)。

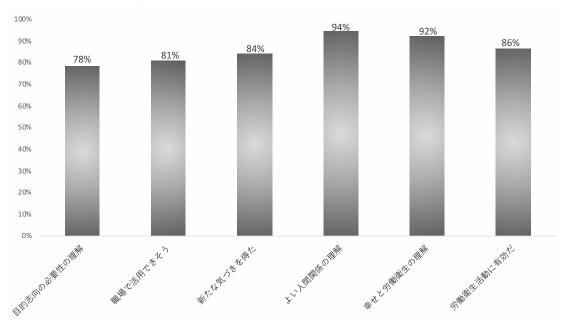


図 39 講座の理解と有効性「あてはまる」と回答した人の割合(n=37)

:

4.3.3.2 講座 7-10 日後の目的志向の変化

講座 7-10 日後の受講者の労働衛生活動における目的志向の増減については、「メンタルヘルス」、「職場の人間関係」、「その他の人間関係」では"非常に増えた"、"かなり増えた"、"少し増えた"が全体の 60%を超えていた。「健康管理」、「作業管理」、「作業環境管理」は 55%を超えていた。「労働衛生(その他)」、「安全管理」は 45%であった(図 40)。

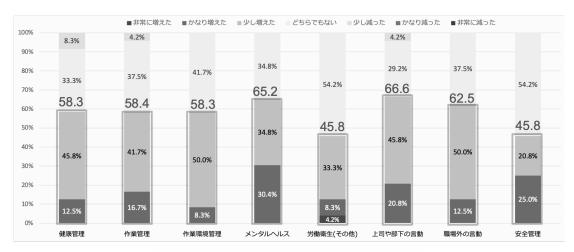


図 40 7-10 日後の目的志向の変化(n=24)

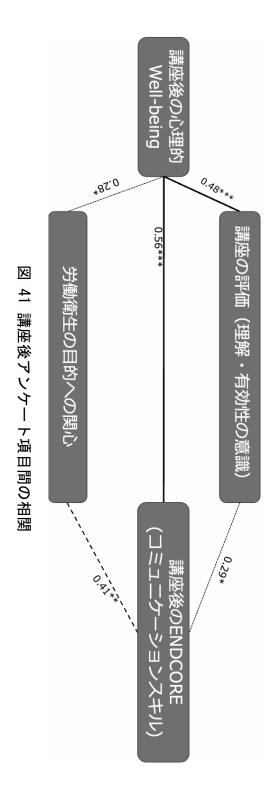
4.3.4 講座後 PWB と教育効果の関連

4.3.4.1 講座後アンケート項目間の関連

講座後の「心理的 Well-being」の合計スコア (PWBS) 、「講座評価(講座の理解度、有効性等)」の合計スコア、「講座後の ENDOCORE」、「労働衛生の目的への関心」の合計スコアの関連を検証した(表 23)。心理的 Well-being 合計スコアは、「講座評価合計スコア」(r=0.476, p<0.01)、「講座後 ENDCORE」(r=0.558, p<0.01)で中程度の相関がみられた。「労働衛生の目的への関心」(r=0.283, p<0.1)とは弱い相関がみられた。「講座後 ENDCORE」は、「講座評価」と弱い相関(r=0.29, p<0.1)、「労働衛生の目的への関心」と中程度の相関(r=0.41, P<0.05)がみられた。相関が認められたものを(図 41)に示す。中程度の相関については、散布図を図 42 および 図 43 に示す。

表 23 講座後アンケートの項目別相関係数(n=)

4.労働衛生の目的への関心計 0.283 * 0.274 0.413 ** - 19.7	舞扇家ENDCORE 0.558 *** 0.290 * - 23.68	座評価合計 0.476 *** -	1.pwbt - 94.73	1 2 3 4 Mean
19.7 2.37	3.68 2.5		1.73 11.	Mean SD



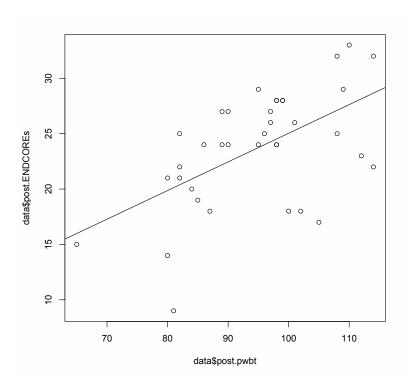


図 42 心理的 Well-being (data\$post. pwbt) と ENDCORE (data\$post. ENDCOREs) の散布図

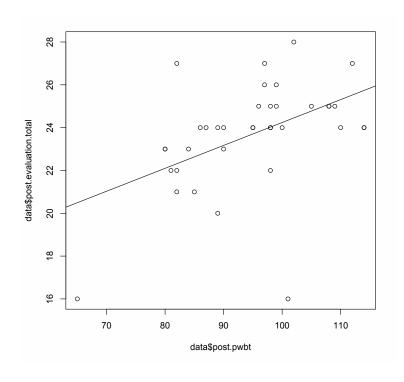


図 43 心理的 Well-being (data\$pwbt) と講座評価(data\$post. evaluation. total) の散布図

講座後の心理的 Well-being 合計と、講座評価(理解度、有効性)の各項目における 回答との相関を検証した。

心理的 Well-being 合計は、「職場で活用できそうだ」(ρ =0.51, p<0.01)および「労働衛生活動において、本講座は有効である」(ρ =0.44, p<0.05)で中程度の相関がみられた。「目的アプローチの必要性について理解できた」(ρ =0.34, <0.05)、「より良い人間関係が理解できた」(ρ =0.38, p<0.05)、「はたらく幸せと健康の関係について理解できた」(ρ =0.38, p<0.05)で弱い相関がみられた。(表 24)。PWBS と各項目の相関のモデルを図 44 および図 45 に示す。

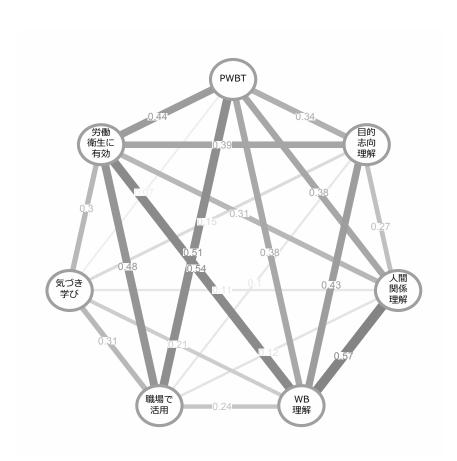


図 44 心理的 Well-being 合計および講座評価における全項目間の相関モデル

表 24 心理的 Well-being 合計と講座の各評価の相関

	7.労働衛生活動への有効性	6.新しい気づきや学び	5.職場で活用できそう	4.働くWBと健康の理解	3.よい人間関係の理解	2.目的アプローチの必要性の理解	1.講座後のpwbt	
	0.440 **	0.070	0.510 ***	0.380 **	0.380 **	0.340 **	1	1
	0.390 **	0.150	0.100	0.430 **	0.270	ı		2
	0.310 *	0.110	0.120	0.570 ***	1			ω
	0.540 **	0.210	0.240	ı				4
***:P<.01, *	0.480 **	0.310 *	1					5
***:P<.01, **:p<.05, *:p<.1	0.300 *	•						6
<.1	ı							7

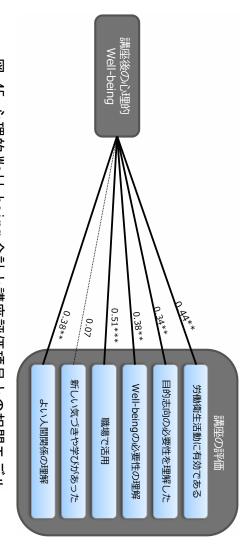


図 45 心理的Well-being合計と講座評価項目との相関モデル

4.3.4.2 心理的 Well-being 合計と 7-10 日後の回答の 関連

「講座後の心理的 Well-being 合計スコア」と、「7-10 日後の ENDCORE」、「7-10 日後の目的志向の合計点」について、相関係数を求めた(表 25)。「講座後の PWB の合計点」では「7-10 日後の ENDCORE」(r=0.542, p<0.01)、「7-10 日後の目的志向」(r=0.42, p<0.05)に中程度の相関がみられた(図 47,図 48)。「7-10 日後のENDCORE」と「7-10 日後の目的志向」との間には相関はみられなかった。この相関関係を図 46 にモデルで示す。

表 25 講座後の PWBT と 7-10 日後のアンケート項目の相関 (n=24)

	1	2	3		
		r	r	М	SD
1.心理的Well-being合計(講座後)	-			94.73	11.30
2.1週間後のENDCORE	0.542 ***			23.29	5.27
3.1週間後の目的志向合計	0.420 **	0.264	-	37.67	4.86

^{***:}P<.01, **:p<.05, *:p<.1

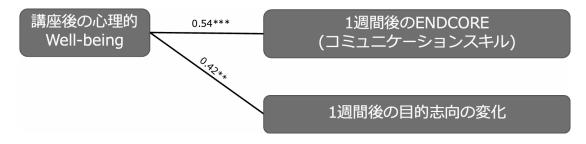


図 46 講座後の PWBT と 7-10 日後のアンケート項目の相関モデル

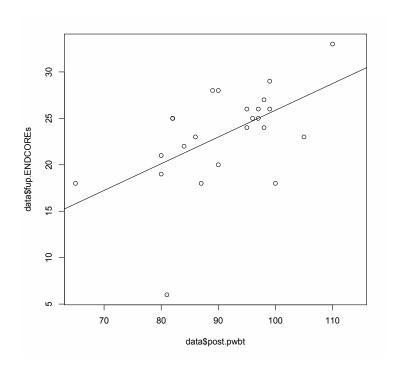


図 47 講座後 PWB (data\$post. pwbt) と 7-10 日後 ENDCORE (data\$fup. ENDCOREs) の散布図

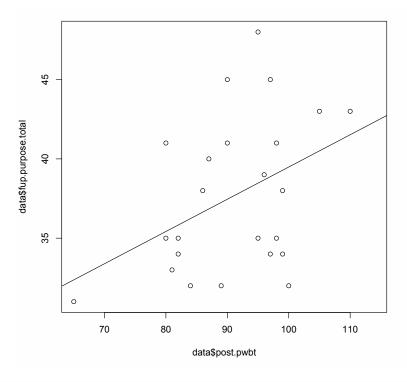


図 48 講座後 PWB (data\$post. pwbt) と 7-10 日後の目的志向(data\$fup. purpose. total)の散布図

4.3.4.3 講座後心理的 Well-being 各因子と 7-10 日後の目的志向の関係

講座後の PWBS の 6 因子(人格的成長、人生の目的、自律性、自己受容、環境制御力、積極的な他者関係)の各得点計と 7-10 日後の ENDCORE、目的志向の変化の合計点の関係を検証した。

目的志向の変化と「環境制御力」 (r=0.37,p<0.1) と弱い相関、「積極的な他者関係」 (r=0.4,p<0.1) で中程度の相関がみられた。「ENDCORE」と、「人格的成長」 (r=0.52,p<0.05) と「積極的な他者関係」 (r=0.49,p<0.05) で中程度の相関、「環境制御力」 (r=0.62,p<0.01) でやや強い相関がみられた。

表 26 講座後の PWBT の各因子と 7-10 日後の目的志向の相関

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.目的意識の変化計 -								
2.ENDCORE	0.23	-						
3.pwbt:人格的成長	0.08	0.52 **	-					
4.pwbt:人生の目的	0.11	0.04	0.29	-				
5.pwbt:自律性	0.17	0.14	0.24	0.53 **	-			
6:pwbt:自己受容	0.32	0.23	0.38 *	0.22	0.48 **	-		
7.pwbt:環境調整力	0.37 *	0.62 ***	0.48 **	0.19	-0.03	0.29	-	
8.良好な他者関係	0.4 *	0.49 **	0.36 *	0.02	-0.09	0.07	0.24	-

^{*:}p<0.1,**:p<0.05,***:p<0.001

各項目との相関モデルを図 49 に示す。

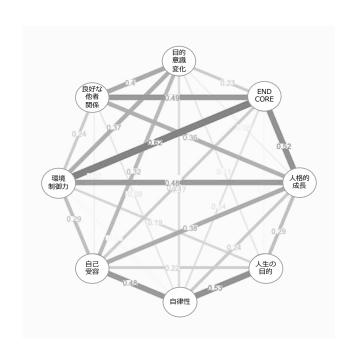


図 49 講座後 PWB と 7-10 日後の ENDCORE、目的志向合計の相関モデル

講座後 PWB 各因子の得点と 7-10 日後の目的志向の各項目の関係を検証した。目的 志向の全項目間で相関がみられた (表 27)。

PWBS 因子「環境制御力」は、目的志向への変化した項目のうち、「健康管理」(ρ =0. 43, p<0. 05)、「作業管理」(ρ =0. 42, p<0. 05)、「メンタルヘルス」(ρ =0. 4, p<0. 1)で中程度の相関、「作業環境管理」(ρ =0. 39, p<0. 1)、「労働衛生(その他)」(ρ =0. 35, p<0. 1)、「安全管理」(ρ =0. 36, p<0. 1)で弱い相関がみられた。

PWBS 因子「積極的な他者関係」は、「健康管理」(ρ =0.43, p<0.05)、「メンタルヘルス」(ρ =0.53, p<0.05)、「職場以外の人間関係における他者の言動」(ρ =0.49, p<0.05)、「安全管理」(ρ =0.52, p<0.01)において、中程度の相関がみられた。

「上司や部下の言動」の目的志向の変化は、「人生の目的」 (ρ =0.35, p<0.1)、「自律性」 (ρ =0.38, p<0.1)、「自己受容」 (ρ =.35, p<0.1) の PWBS の 3 因子と弱い相関がみられた (図 50)。

表 27 講座後 PWB 各因子と 7-10 日後の目的志向変化項目の相関

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.1週間後目的志向:健康管理	-													
2.1週間後目的志向:作業管理	0.662 ***													
3.1週間後目的志向:作業環境管理	0.687 ***	0.780 ***	,											
4.1週間後目的志向:メンタルヘルス	0.728 ***	0.436 **	0.624 ***	,										
5.1週間後目的志向:労働衛生その他	0.784 ***	0.696 ***	0.643 ***	0.526 **										
6.1週間後目的志向:職場の人間関係	0.486 **	0.478 **	0.480 **	0.406 *	0.539 ***	,								
7.1週間後目的志向:その他人間関係	0.466 **	0.603 ***	0.613 ***	0.455 **	0.598 ***	0.657 ***	1							
8.1週間後目的志向:安全管理	0.792 ***	0.721 ***	0.784 ***	0.796 **	0.660 ***	0.598 **	0.666 ***	,						
9.講座後PWBT:人格的成長	0.021	0.015	0.255	0.051 **	-0.045	0.116	-0.004	0.071	,					
10.講座後PWBT: 人生の目的	0.073	0.047	0.151	-0.078	-0.054	0.346 *	0.060	0.193	0.322 *	,				
11.講座後PWBT:自律性	0.006	0.113	0.235	-0.215	0.195	0.376 *	0.215	0.029	0.278 *	0.690 ***				
12.講座後PWBT:自己受容	0.256	0.362 *	0.320	0.080	0.274	0.347 *	0.131	0.235	0.480 **	0.178	0.293			
13.講座後PWBT:環境制御力	0.429 **	0.418 **	0.387 **	0.397 *	0.349 *	0.120	0.085	0.359 *	0.363 **	** 0.211	-0.008	0.412		
14.講座後PWBT:積極的な他者関係	0.432 **	0.129	0.289	0.528 **	0.221	0.319	0.488 **	0.529 ***	0.463 **	0.236	0.125	0.207	0.284	
***:P<.01, **:p<.05, *:p<.1														

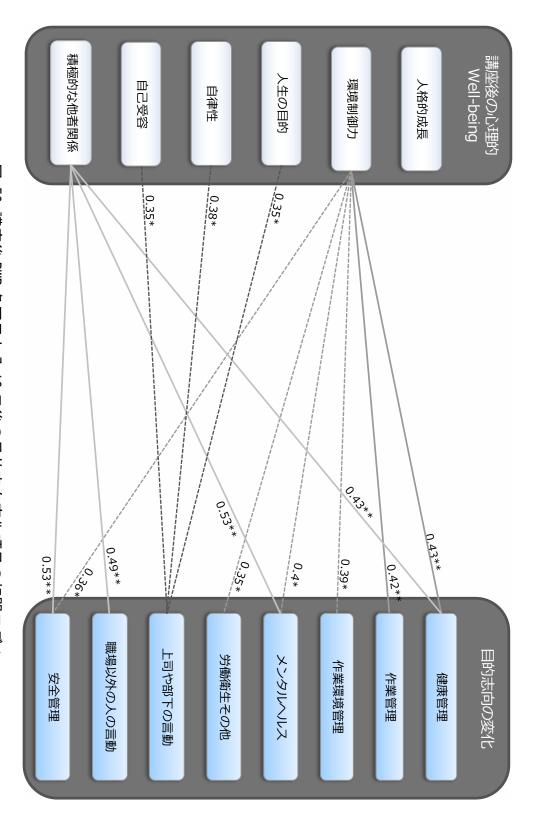


図 50 講座後 PWB 各因子と 7-10 日後の目的志向変化項目の相関モデル

4.3.5 講座後及び 7-10 日後アンケートの自由記述

講座後のアンケートおよび 7-10 日後のアンケートで、気づき感想などのコメント を収集した。回答内容を教育内容に沿って分類したものを表 28, 表 29 に示す。

表 28 アンケート自由記述コメント 1

Well-being向上

本講座で感謝する事の重要性を再確認できました 日々の出来事の感謝を心掛けていきたい ありがとうの言葉、言えるよう、素直な気持ちで過ごします 職場がウェルビーイングになることが理解できた。 何気ない日常で自分では気づいていないことがあることがわかりました 感謝を口に出して伝えることは意識しています

目的志向

なぜなぜと責めたてるように聞かずに相手の目線にあわせて、目的を探していく 物事の原因にとらわれず、何を目的に取り組んでいるところが重要であると感じた 健康管理を推進していく より働きやすい職場環境づくり及び会社の安全衛生活動の参考になる講座でした

困難対処

相手を尊重している気になっていた自分が発見できました 怒り、苛立ちを咄嗟にコントロールするのは、 なかなか難しいと思いますが、実践する努力はしたい 自分自身苦手だと感じています 怒る以外に 伝える を意識するようになりました。周りの人にも伝えて行きたい 自分は怒れないタイプで良くないと思っていました 人に対してもなぜなぜになっていた事が新しい発見でした 困っている社員がいたら声をかける

他者関係構築

やわらかい表現で相手に伝えることを実践してみようさわやかに声掛けをするさわやかに伝えるというやり方もある話を聞くようにします相手への伝え方についてさわやかに伝えることはとても良いと思うので実践していきたいメッセージを心掛けていきたいと思います。
|メッセージは、とても大切なことを教えていただいた今後|メッセージの爽やかに伝える3つのポイントが行動できるようにして参りますよい出しサンド!!

表 29 アンケート自由記述コメント 2

講義全般

今回は時間が短かったため、話し合う時間が少なく感じ、もう少し深い話が出来ればよいと感じました他人(部下)とのコミュニケーションを 今回の講習で認識した話方で行いたい人に対しての接し方、言葉の選び方について非常に興味深く講座を聞くことができましたアドラー心理学に基づくアプローチが面白い。自分も本を読んで取り入れたい引き続き実践していけたらと思っていますもっとコミュニケーションに対して興味が出ましたもう少し時間をかけて講演いただきたいですグループ討議は本音の気持ちや言葉が聞けてよかった周りの人にも伝えて行きたいと思います研修に参加させていただいてから日数が経過していますが、Iメッセージでのコミュニケーションを忘れずに行動して参りますとても良い内容の講座でした実践していきたい

その他

PCの設定が上手くいかず集中できませんでした
PCの不調でミーティングルームで上手く話が出来なかったので申し訳なかったです会社として改善していかないと若手が育つ前に
辞めて行く原因が何なのかを会社と組合が共有していかないと未来がない
アンケートが多いかなと思いました
研修に参加させていただきありがとうございました
ありがとうございました
ありがとうございました
ありがとうございました
ありがとうございました
また機会がありましたらよろしくお願いします

4.3.6 検証結果のまとめ

本節で分析した結果を表 30 に示す。

表 30 分析結果のまとめ

	・PWBSの合計***と、人格的成長***、自己受容**、環境制御力*、 積極的な他者関係***の因子で点数が有意に上昇					
	・ENDCOREの因子のうち、「自分の考えや気持ちをうまく表					
講座前後の比較	現する」*で点数が有意に上昇					
	・講座前後で労働衛生の3管理を知っている人は有意***に増加					
	・労働衛生活動の目的への関心については、合計**および健康管理**					
	で有意に増加					
講座の理解や有効性	・講座の内容の理解や活用/有効性については各項目で78-94%が					
時生ジュニオ(日が江	当てはまると回答					
 1週間後の目的志向	・1週間後労働衛生3管理等および人間関係、安全管理の各項目					
1 週間後の日の心向	について45.8~66.6%が目的志向を意識することが増加					
	・講座の評価合計***と労働衛生の目的への関心*で弱い相関					
心理的Well-beingと	・目的アプローチの必要性の理解**、よい人間関係の理解**、					
講座の理解や有効性の相関	働く幸せと健康の理解**で弱い相関、職場で活用できそう***、					
	労働衛生活動に有効**で中程度の相関					
	・PWBTt因子の環境制御力*と弱い、良好な他者関係*と中程度の相関					
	・環境制御力は健康管理**、作業管理**、メンタルヘルス**と中程度、					
心理的Well-being因子と	作業環境管理、労働衛生その他、安全管理とは弱い相関					
1週間後の目的志向の相関	・「積極的な他者関係」は、「健康管理」、「メンタルヘルス」、					
	「職場以外の人間関係における他者の言動」、「安全管理」と中程度の相関					
	・「上司や部下の言動」の目的志向の変化は、「人生の目的」、					
	「自律性」、「自己受容」のPWBSの3因子と弱い相関					

4.4 検証の考察

本研究では講座実施前後の変化をもとに、教育コンテンツの有効性を検証した。さらに、心理的 Well-being の向上が講座の有効性や労働衛生活動を目的志向で捉えることへの有効性につながるかを検証した。

4.4.1 教育コンテンツの有効性

4.4.1.1 労働衛生関連

検証の対象者は、これまでに労働衛生教育を受講したことがない人が約70%であった。 労働衛生の具体的な内容にはほとんど触れていないが、冒頭に概説した「労働衛生の3管理」を"知っている"と回答した人が講座前後の比較で有意に増加した。インセンティブやナッジの健康増進効果を述べた研究(53)では、単純な情報提供によっても行動変容を引 き起こすことがわかっており、労働衛生に当てはめた場合においても、簡単な情報提示を 組み合わせることで志向と行動を変容させるきっかけが作れることが考えられた。

また、労働衛生の目的への関心については、講座前後の合計点と「健康管理」において有意に上昇していた。健康管理は、具体的な解説がなくても、自身の健康に対して主体的に捉えやすい一方、作業管理、作業環境管理など他の事項については、労働衛生について一定の知識や経験が伴うことで目的へ関心が向けられるのではないかと考えられた。例えば、作業管理、作業環境管理の観点で気になること、困っていることをグループワークやアンケートなどによって出してもらい、その中からテーマを決定し、シェアリングやバリューグラフのワークを行う、といったことである。作業管理、作業環境管理は、健康管理とは異なり、職種や業種などによっても取り扱いが大きく異なることから、一般化したテーマよりも、その対象集団に沿った内容で行うことが重要であると考えられる。今後、他の対象者に向けて本代替案を検証し、その有効性を確認する必要がある。

4.4.1.2 コミュニケーションスキル

コミュニケーションスキルを測定する ENDCORE の講座前後比較では、「自分の考えた気持ちをうまく表現する」で有意に上昇したが、それ以外の項目では有意な差は認められなかった。講座内では、事例をもとに適切な伝え方のワークを行なったところ、特に「Iメッセージ」についての気づきが得られたとの自由記述コメントが複数みられた。他にも「怒れないことがよくない」、「やわらかい言葉で伝える」ことの必要性がわかったとのコメントもあり、教育の前には、参加者の多くが伝え方の誤解を持っており、従来の方法では本来伝えたかったことが正しく伝わらないことについて、ワークを通して理解することができたにではないかと推察される。このことが「うまく表現する」伝え方の得意さを高めたと考えられる。一方他の項目については、"得意"と回答できるには、より長期的な教育と実践に基づく体得が必要なのではないかと考えられた。

4.4.2 労働衛生における Well-being 向上教育の有効性

講座後の心理的 Well-being スコアを用いて、講座終了時の評価および ENDCORE、7-10 日後の目的意識の変化について相関分析を行なった結果、心理的な Well-being は、講座の理解や、活用可能性、目的意識と正の相関がみられた。

4.4.2.1 7-10 日後の労働衛生に関する目的志向の変化

講座 7-10 日後の受講者の労働衛生等の活動における目的志向への変化については、目的志向となることが増えた人が約 46~67%の範囲であった。この数値の評価の妥当性は比較対象がないため今後の課題である。しかし、これまで原因志向で生産活動や安全衛生活動を実施していた対象者の半数が、1 回 90 分の教育によって、7-10 日後に意識の変化が現れたことについては、少なからず教育の有効性が認められたと考えられた。

4.4.2.2 教育項目に関する因子の関連

講座後の心理的Well-beingの各因子と7-10日後の労働衛生関連項目の目的志向との関係を分析した結果、本研究における主な指標となった「環境制御力」、「積極的な他者関係」において、それぞれに複数の項目との相関がみられた。

「環境制御力」については、「健康管理」、「作業管理」、作業環境管理」、「メンタルヘルス」、「労働衛生(その他)」、「安全管理」といった労働安全衛生に関する項目での目的志向の変化との相関が示された一方で、「上司・部下の言動」や「職場以外の人の言動」とは相関がみられなかった。

「環境制御力」の設問は、「うまく周囲の環境に適応して、自分を生かすことができる」、「状況をよりよくするために、周りに柔軟に対応することができる」、「自分の周りで起こった問題に柔軟に対応することができる」、「周囲の状況に上手く折り合いをつけながら自分らしく生きていると思う」という設問で構成されている。労働衛生に関する項目については、職場の生産活動の中で「状況をよりよくすること」や「柔軟に対応すること」に日常的に直面するが、講座後1週間短期間では、「上司や部下の言動」、「職場以外の人の言動」の問題がなかった可能性がある。

「積極的な他者関係」は、「健康管理」、「メンタルヘルス」、「職場以外の人の言動」、「安全管理」との相関がみられた。

「積極的な他者関係」は、「あたたかく信頼できる友人関係を築いている」、「これまでにあまり信頼できる人間関係を築いてこなかった(逆転項目)」、「私は他者といると愛情や親密さを感じる」「自分の時間を他者と共有するのは嬉しいことだと思う」の4質問で構成されている。講座以前からの上司部下間における関係性の中で「あたたかさ」、「愛情や親密さ」について考慮したことがなかった場合は関連が見出せないのではないかと考えられる

「安全管理」の目的志向については、「積極的な他者関係」との関連がみられた。講座の中で「信頼関係がない、傾聴できないと災害につながる失敗やミスを正直に話してくれない=災害の芽の把握を妨げる可能性がある」ことについても触れた。このことが「積極的な他者関係」と「安全管理」の結びつきを深めたのではないかと考えられる。

以上のことから、本研究の教育項目として設定した「環境制御力」及び「積極的な他者 関係」は、労働衛生への目的志向と相互に高まる可能性が示された。つまり、本研究の教 育項目は互いに関連があるため同時に実施することによって、ネガティブな感情を緩和 し、ポジティブ感情で主体性を持って労働衛生に取り組むことにつながる可能性がある。

4.4.2.3 7-10 日後の目的志向とその他因子との関連

心理的 Well-being 因子のうち、「人生の目的」、「自律性」、「自己受容」は3項目とも「上司や部下の言動」と弱い相関がみられた。 「人生の目的」は、「現在目的なしにさまよっているような感じがする(逆転項目)」、「人生に目的がなく進むべき道を見出せない(逆転項目)」、「自分のやりたいことは何なのか見出せない(逆転項目)」「自分が生きていることの意味を見出せない(逆転項目)」の項目となっており、「自律性」は、「私は何かを決める時、世間からどうみられているかとても気になる(逆転項目)」、「重要なことを決めるとき、他人の判断に頼る(逆転項目)」、「自分の考え方は、その時の状況や他の人の意見によって左右されがちである(逆転項目)」で構成されている。

従来型の指示命令型の組織を軸とする事業場の組織体制及び安全衛生管理体制においては、「責任者の指示命令」に基づいて行動する習慣が確立されている。質問項目と現状の安全衛生管理体制をもとに相関の背景を推察すると、トップの指示命令を軸とした事業活動や安全衛生管理体制が構築されている事業場においては、自分自身の人生の目的や意

義、自分の意見を優先せず、職場の上司やトップの指示命令に基づいて行動する習慣が定着しているのではないかと考えられる。

「自己受容」は、「自分の生き方や性格を受け入れることができる」、「自分自身が好きである」、「良い面も悪い面も含め、自分自身のありのままの姿を受け入れることができる」、「私は自分自身に対して肯定的である」の4項目で構成されている。 これらの項目を踏まえて「上司と部下の言動」との関連を考察すると、組織に労務を提供する場である職場は、1日の多くの時間を過ごし、所属感や貢献感を得られる場所でもある。職場関係者の評価やフィードバックを含む言動は、自身の働く意義や存在意義にも影響を与えていることも考えられる。

本研究では「目的志向」、「環境制御力」、「積極的な他者関係」を高めることを中心とした教育手法を提案しているが、上司や部下の言動の目的志向を高めるためには「人生の目的」、「自律性」、「自己受容」について思考するワークを取り入れることで、よりWell-beingを高める効果があった可能性があった。参加者の教育時間の確保は容易ではないが、追加で時間を得られた場合には、一例として前野ら(54)のハッピーワークショップのうち、「夢と目標のワーク」、「自己受容のワーク」「ぶれない軸のワーク」を参照した教育コンテンツを設計・実施することによって前述の因子は向上させられる可能性がある。

「人格的成長」については、目的志向の変化の項目とはいずれも相関がみられなかった。「人格的成長」は、「これからもいろいろな面で成長し続けたいと思う」、「新しいことに挑戦して、新たな自分を発見するのは楽しい」、「自分らしさや個性を伸ばすために、新たなことに挑戦するのは重要だと思う」、「新しい経験を積み重ねるのが楽しみである」といった項目で構成されている。従来からの労働安全衛生活動は、すでに実施すべき事項が定められており、「新たなもの」「自分らしさや個性を伸ばすもの」、「新たな挑戦や経験」として位置付けづらいものであることが考えられる。一方で、講座前後では、心理的Well-being 因子の中でもこの「人格的成長」が最も有意に上昇した。労働衛生の活動が「新たな挑戦」や「自分の発見」につながるような労働衛生活動の工夫をすることが、やらされ感や負担感を軽減するヒントになるのでは推察される。

4.4.2.4 講座の評価と効果

講座の評価については、各項目について約80%の対象者が「理解できた」「活用できるう」「有効である」に「あてはまる」と回答した。母平均が不明であることおよび講座前後比較ができないことから、統計的な評価は今後の課題であるが、講座の内容は概ね理解が得られたと捉えられた。

4.4.2.5 講座終了時の評価

講座のコンテンツに関する理解及び職場での活用、労働衛生活動での有効性については、8割以上の心理的 Well-being と、本講座の主なコンテンツであった「目的志向の理解」、「Well-being の必要性の理解」、「よい人間関係の必要性の理解」が心理的 Well-being とも相関が得られた。このことにより、Well-being 向上を目指した教育は、複雑かつ多岐に渡る労働衛生活動について目的志向で主体性をもって捉えられる可能性が示唆された。

一方で、「新しい気づきや学び」についてはいずれの相関もなかった。本研究に用いたワークや解説では従来型の労働衛生の法令や知識を提供していない。「情報や知識が得られなかった」ことが、受講者を含む現在の労働者層における「学び」の認識につながっていないのではと推察される。Well-beingを高める手法を用いながら、労働衛生の具体的活動内容を包含していくことも一案であるが、目的志向を高めることで、知識を得る自己学習や能動的な学習機会の獲得などにもつながるのではないかと考えられる。

4.4.2.6 自由記述コメントからの考察

自由記述の結果からは、各コンテンツからの気づきが得られていること、特に「さわやかに伝える」「(私を主語にして伝える) I メッセージ」といった、他者関係を構築する上で必要なコミュニケーションの取り方へのコメントが多く寄せられた。受講者の多くが40-50歳代であった。当該対象者は叱責を伴うような指示命令を受けてきた世代でもある。しかし、昨今の社会的価値観から叱責と伴う指導や命令は後継者の育成ができないばかりかハラスメント等の問題も生じる恐れがある。

従来ではればネガティブな感情を伴っていた行動は、発言を諦めるのでも、怒ったり叱ったりするのでもなく、「適切に伝える」ことで、目的が果たせることに理解が得られた

のだと考えられる。裏を返せば、日常的に求められる適切なコミュニケーションの方法について、学ぶ機会がこれまで十分に得られておらず、過去の通例に従って対応していたことから、大きな気づきが得られたものと捉えられる。

4.4.2.7 教育効果の持続と個人要因に対する配慮

7-10 日後のアンケートからは、46-67 %が目的志向で考えることか増えたことがわかったが、さらに教育後に目的志向を有する人の割合を向上させるためには、教育効果を持続させることと対象者個人の心理要因への配慮が必要と考えられる。

前者の教育効果を持続させるためには、近年公衆衛生や社会医学の分野でも注目されている行動科学や行動経済学理論などを用いて、実際の職場で自然に意識を向けて継続する 仕組みづくりが有効な可能性がある(55)。

後者については、講座後の評価において、「理解」や「活動できそうだ」が「どちらでもない」と回答した人や、目的志向で考えることが「減った」と回答した人が少数であるが認められた。このことは、対象者個人の心理的要因によって、本研究で取り扱うWellbeingの必要性を受容できない人が存在する可能性を示している。

本教育は公衆衛生の領域で例えるとポピュレーションアプローチと位置付けられ、集団全体のWell-being 水準の向上に寄与する可能性がある。一方でポピュレーションアプローチは社会階層やリスクの重複しやすさなどによって格差が拡大することが指摘されている(56)。これをWell-being に置き換えた場合、職場のWell-being を脅かすリスクが多いほどWell-being の必要性への理解や活用が進まないことが懸念となる。

また本研究は、近年のリーダーシップ等の人材教育における課題とも類似している (57)。過去と比べて複数の課題が複雑化し、不確実性に直面する現在においては、従来からの知識やスキルの習得を重視した「水平発達」のための教育だけでなく、成人発達理論 をベースにした、適応力や学習機敏性といった人の器の発達を促す「垂直発達が」注目されている。

労働者への教育では、個人の成人発達段階や行動変容ステージ(58)、職場のWellbeingを脅かすリスクの程度、対象集団によってワークで取り扱うテーマや解説方法を選択あるいは工夫が今後の課題である。特に、発達段階を考慮する場合は、心理的Wellbeing因子である「人格的成長」を促進するプログラムの追加も検討を要する。

4.4.2.8 考察のまとめ

実際の労働者団体を対象者とした検証によって、労働衛生教育に「目的志向」や「環境制御力」「積極的な他者関係」に関するワークや解説を盛り込むことで、心理的Wellbeing、労働衛生関連の項目に対する目的志向の変化において一定の効果が得られたこと、心理的Well-beingが労働衛生活動の目的志向という、既存の教育にはない新たな視点が関連づけられる可能性があることを確認した。

しかし、教育効果の持続性の評価、他の心理的 Well-being 因子へのアプローチの必要性については今後の課題と考えられる。本研究のサンプル数が少ないことと、相関関係で言及できることは限定的であること、Well-being に対する動機づけが困難な対象者に対する教育手法、および本研究の教育項目以外の心理的 Well-being 因子が主体的な労働衛生活動に寄与するかは更なる検証が必要と考えられる。

第5章 結論および今後の展望

5.1 結論

本研究は、産業保健専門職が在籍しない中小規模事業場において、従業員が主体的に労働衛生活動を推進できるような教育手法を開発し、その有効性を確認することを目的とした。

既存の労働衛生教育では、法令等ですでに定められた事項が多岐に渡っている。このため、何から取り組むべきかが分かりづらく、やるべきことの山積みによりやらされ感が生じやすい。産業保健専門職による中小規模事業場への職場環境改善支援に関する先行研究からも、担当者のやらされ感や負担感といったネガティブな感情が生じやすく、主体的に取り組めるアプローチが必要であることが述べられていた。また、ポジティブな感情をはじめとした幸福感(Well-being)を向上することでネガティブ感情を緩和することがわかっている。よって本研究では既存の講習には盛り込まれていない、職場のWell-beingの向上を目指したアプローチを含むこととした。

また、従業員が労働衛生を主体的に進めるヒントを得るために、中小企業の活動事例の 記事について質的に調査し、教育コンテンツ設計のヒントを得た。

活動事例記事からは、既存の労働衛生活動項目の他に、担当者が従業員や関係者の幸せ、安全、健康(=Well-being)などを目指し、「目的志向」で取り組んでいること、労働者の話を聴き、多様性を受容することで「良好な人間関係を築くこと」、事業場内の困難な状況においても、できることから解決策を見出す「困難への対処」することの3カテゴリを見出し、バリューグラフ、幸せの4因子、傾聴と共感など上記カテゴリを向上させるワークを設計した。

検証では、中小企業で働く労働者、2団体計37名の協力を得て行った。結果、本研究で提案する教育手法によって、講座前後で、労働衛生活動の目的の関心及び心理的Wellbeingが一定程度高められ、教育項目の理解や実生活への活用についても78%以上の高評価が得られた。

また、心理的 Well-being は、講座の理解度や実生活への活用、労働衛生活動等の目的志向と関連がある可能性があることがわかり、教育項目の組み合わせとしての意義も確認できた。

5.2 今後の展望

本研究は、労働衛生教育に Well-being 向上を目指すという新たな視点を提案したものである。

既存の労働衛生活動は、医学モデルを中心とした要素還元的な観点で、原因に基づく対策を講じることが中心となっている。しかし、筆者を含む産業保健専門職は、健康障害の原因と思われるものの解決するために、管理や対策を強化しすぎていないだろうか。そもそも、Well-beingに働くことを目指せば、特定のいくつかの労働衛生施策を個別に走らせることよりも有効なのではないだろうか。労働衛生に潜むやらされ感や負担感を減らすことを発端にWell-being向上を目指す教育を設計したが、この教育の効果が一般化できるようであれば、労働者の労働衛生活動へのハードルを下げることに寄与できるのではないかと考えている。また成人発達理論に基づき、従来の労働衛生教育を知識や技術の水平発達ととらえた場合、複雑で不確実性の高い社会情勢の中で適応力を高めるような成人の発達段階が深まり「垂直発達」にも寄与する可能性がある。

本研究は、Well-beingへの関心が高くない製造業の一般中小企業従事者計37名の協力を得て検証を行った。業種や人数など対象範囲を拡大した上での検証が必要ではあるが、オンラインでの研修に慣れていない対象者においてもオンライン会議システムで実施可能であったこと、ITツールを用いずに対話中心で行い、一定の効果が得られたことは好意的に評価できるものであった。

一方で、Well-being 教育を中心とし、具体的な労働衛生の活動事項には十分に触れられなかったことは今後の課題の一つである。労働衛生をトップの管理下で、掲げられた目標と手段に沿って行うものから、労働者自身にとって、Well-being に働くために何が必要かをより具体的に考えて学びの主体性を高めるような設計が必要と考えられる。

加えて、検証の協力が得られなかった団体の中には、コロナ禍における研修の中止などを余儀なくされていた団体も存在した。必要で意義のある教育の機会があらゆる労働者に対して同等に提供できないことは、やや深刻な課題である。本研究の教育手法が、普段ITデバイスを用いない労働者に対しても実施可能であり一定の効果が得られたことから、同等の手段によって教育を止めないことや、オンデマンド教材など、それ以外の受講しやすい手段への拡大も検討が必要と考えられた。

<謝辞>

本研究を進めるにあたり、多くの方々にご指導をいただきました。

「好きなことを研究した方がいいよ、ちゃんと必要な指導はするから、追い詰めないで楽しくやって!」研究が進んでいてもいなくても、いつも背中を押し続けてくださった指導教員の前野教授には、心よりお礼申し上げます。修論を執筆し始めてようやく「(明るみな)指導をしない(深い)指導」の極意がわかった気がします。

研究の内容や取り組みに丁寧に耳を傾け、様々な観点から前向きなアドバイスをくださった副査の新妻先生、前野研の学生4名との相談会は、時に時間を延長しながら有意義なディスカッションができました。熱心なご指導に感謝申し上げます。

研究相談や目次ゼミなど、多くの知識や示唆をいただいた、今関さんをはじめとする前野 研研究員の皆様、現役学生の皆様、本当にありがとうございました。

研究相談や勉強会では、時に真面目に、しばしばくだらない話で盛り上がった個性豊かな休学中の前野研同期と、研究室を越え、ヒューマンラボに参加している現役 M2、授業のグループワークにとどまらず、オンライン昼休みや飲み会、協生館で感染症対策をしながら時間を共にした同期の仲間、みなさんと SDM 生活を送り、ディスカッションを重ねたことで、この修論に辿り着きました。

また、本研究では、前職でお世話になった方々にお力添えいただき、新たなご縁もつながりました。コロナ禍で行動制限がある中、教育の被験者を募ってくださった三菱自動車ふそう労連の岡本前副会長、教育実験を引き受けてくださった各団体の代表者様及び各ご担当者様、そして講座に参加してくださった皆様、初見の教育に対する皆さんのご協力と前向きなコメントには、どれだけ励まされたかわかりません。

最後に、長年務めた会社を退職することだけでなく、同時に大学院に進学するという思い切った行動を理解し、自身の仕事も大変な中、家事の多くを担ってくれた夫、母の在学中にも健康に過ごし、中学でのダンス部生活満喫中の娘に、最大の敬意と感謝を伝えたいと思います。

コロナ禍による想定外の学生生活でしたが、ご縁を大切に、リアルな繋がりを持ち続けられたらありがたいです。この修論完成まで、導き関わってくださった皆様、本当にありがとうございました。

〈参考文献〉

- 1. 外務省国際協力局地球規模課題総括課. 持続可能な開発目標 (SDGs) 達成に 向けて 日本が果たす役割 [Internet]. 2021年8月. Available from:
 - https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/sdgs_gaiyou_202108.pdf

(2021年12月31日閲覧).

- 高田勗. ILO/WHO の労働衛生(Occupational Health)の新しい定義(1995年4月)の解
 説. 産業医学ジャーナル. 1999;22(2):10-5.
- 3. 総務省・経済産業省. 平成 28 年経済センサス 活動調査(確報) 産業横断的集計 結果の概要. 総務省・経済産業省; 2018.
- 4. 労働安全衛生調査(実態調査) 06-01 安全衛生担当者の選任の有無及び選任の内容 別事業所割合 [Internet]. 政府統計の総合窓口. [cited 2022 Jan 26]. Available from: https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&query=%E8%A1%9B%E7%94%9F%E6%8E%A8%E9%80%B2%E8%80%85&layout=dataset&stat_infid=000031916415 (2021 年12 月31 日閲覧).
- 5. 秋田泰,有賀徹.中小・零細企業勤務労働者の安全衛生管理,現状と今後について: 大田区の事例を基にして.日本職業・災害医学会会誌= Japanese journal of occupational medicine and traumatology. 2018;66(6):413-7.
- 6. 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署. 産業保健活動総合支援事業のご案内 [Internet]. 2014. Available from: https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/110502-1.pdf (2021 年12 月31 日閲覧).
- 7. 労働者健康福祉機構独立行政法人. さんぽセンターはじめてガイド [Internet]. 2021. Available from:

https://www.johas.go.jp/Portals/0/sanpocenter/pdf/sanpocenter_leaflet.pdf

(2021年12月31日閲覧)

- 8. (独) 労働者健康福祉機構,産業保健・賃金援護部.産業保健活動 総合支援事業の 紹介3 産業保健活動総合支援事業の 利用効果.産業保健 21. 2017.1;
- 9. 池田智子,中田光紀.小規模事業場における参加型・自主対応型産業保健活動の動向 とわが国における展望.産業医学レビュー. 2012;25(2):115-25.
- 10. 吉川悦子. 産業安全保健における参加型アプローチの概念分析. 産業衛生学雑誌 [Internet]. 2013;advpub. Available from: http://dx.doi.org/10.1539/sangyoeisei.A12003
- 11. 池田智子. 産業保健師による小規模事業所へのアプローチ(第28回日本ストレス学会学術総会記録 特集 地域小規模事業所におけるストレスケア). ストレス科学 =
 The Japanese journal of stress sciences: 日本ストレス学会誌. 2013 Jun 30;28(1):23-32.
- 12. 湯淺晶子,吉川悦子,吉川徹. 参加型職場環境改善の評価指標に関する文献レビュー. 労働科学. 2019;95(1):10-29.
- 13. 黒木仁美,森口次郎,内田陽之,大橋史子,五十嵐千代,小田切優子,et al. 従業員8名の小規模零細企業における参加型職場環境改善モデル事業の2年間の取り組み、産業衛生学雑誌.2020;2019-22.
- 14. 三沢良, 佐相邦英. プラント従業員の業務に関する繁忙感, やりがい, やらされ感の検討: 業務状況と組織風土が及ぼす影響. 電力中央研究所報告 Y. 2011; (11002):1-29.
- 15. 典弘水村. コンプライアンス研修の設計と実際. 日本経営倫理学会誌. 2020;27:221-33.
- 16. Knowles MS, Holton III EF, Swanson RA. The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development. Routledge; 8th edition; 2015.

- 17. Moore S, Diener E, Tan K. Using multiple methods to more fully understand causal relations: Positive affect enhances social relationships. 2018;1.
- 18. Tenney ER, Poole JM, Diener E. Does positivity enhance work performance?: Why, when, and what we don't know. Research in Organizational Behavior. 2016 Jan 1;36:27-46.
- 19. 喜多島知穂, 前野隆司, 中尾睦宏. 主観的 well-being に影響する心理的要因の特徴: コロナ禍におけるアンケート調査 (特集 新型コロナウイルス感染症・ウェルビーイング). 日本心療内科学会誌 = Japanese journal of psychosomatic internal medicine. 2021;25(2):81-95.
- 20. Diener E, Oishi S, Tay L. Advances in subjective well-being research. Nat Hum Behav. 2018 Apr;2(4):253-60.
- 21. Diener E, Chan MY. Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. Appl Psychol Health Well Being. 2011 Mar;3(1):1-43.
- 22. Sorenson S. How employee engagement drives growth [Internet]. Gallup. 2013 [cited 2021 Dec 21]. Available from: https://www.gallup.com/workplace/236927/employee-engagement-drives-growth.aspx
- 23. パーソル総合研究所慶應義塾大学 前野隆司研究室. はたらく人の幸せに関する調査 結果報告書. 2020 Jul.
- 24. (一社)日本産業保健師会. 求められる労働衛生管理について(資料2大神委員) [Internet]. 第2回産業医在り方検討会; 2015 Dec 15; 厚生労働省 中央合同庁舎5 号館19階 共用第8会議室. Available from: https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000109008.pdf (2021 年12 月31 日閲覧)
- 25. 労働衛生コンサルタント事務所オークス竹田 透. 求められる労働衛生管理について (資料2竹田委員) [Internet]. 第2回産業医制度の在り方に関する検討会; 2015 Dec 15; 厚生労働省 中央合同庁舎5号館19階 共用第8会議室. Available from:

- https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000107724.pdf (2021 年12 月31 日閲覧)
- 26. 柴田喜幸. Ⅲ インストラクショナルデザインと多職種連携教育への活用. 医学教育. 2014;45(3):183-92.
- 27. 情報誌「産業保健 21」 [Internet]. [cited 2022 Feb 2]. Available from: https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/johoteikyo/tabid/128/Default.aspx
- 28. 経済産業省ヘルスケア産業課. 健康経営の推進について [Internet]. 2021 Oct.

 Available from:

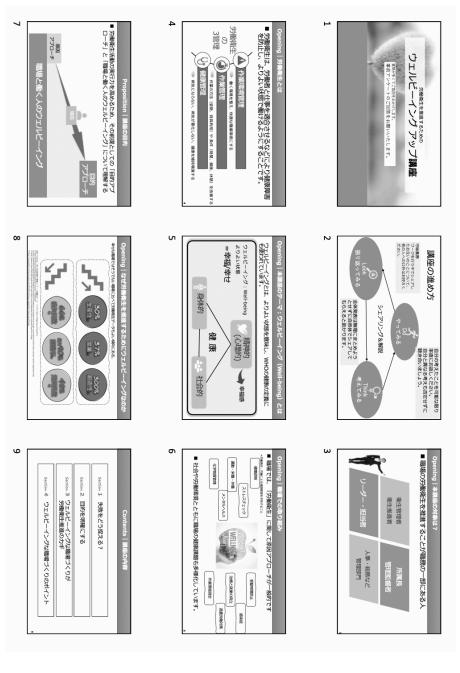
 https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/21100
 6_kenkokeiei_gaiyo.pdf (2021 年12 月31 日閲覧)
- 29. 泉美貴, 小林直人. アクティブ・ラーニングとは (総論). 薬学教育 [Internet]. 2019;3. Available from: https://www.jstage.jst.go.jp/article/jjphe/3/0/3_2019-020/_article/-char/ja/
- 30. パーパスドリブンの組織をつくる8つのステップ. DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー. 2019 Mar 1;48-60.
- 31. Kim ES, Chen Y, Nakamura JS, Ryff CD, VanderWeele TJ. Sense of Purpose in Life and Subsequent Physical, Behavioral, and Psychosocial Health: An Outcome-Wide Approach. Am J Health Promot. 2022 Jan 1;36(1):137-47.
- 32. 小林由佳. 職場のポジティブメンタルヘルス: 個人と組織の well-being を高めるアプローチ.pdf. 情報の科学と技術. 2017;67(3):123~127.
- 33. 前野隆司. 幸せのメカニズム: 実践・幸福学入門. 講談社; 2013. 257 p.
- 34. 矢野和男. 予測不能の時代: データが明かす新たな生き方、企業、そして幸せ. 草思 社; 2021. 331 p.
- 35. Seligman MEP, Others. Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. Handbook of positive psychology. 2002;2(2002):3-12.

- 36. Watts RE. Adler's individual psychology: The original positive psychology. Revista de psicoterapia. 2015;26(102):123-31.
- 37. モサックハロルド・h, マニアッチミカエル・p. 現代に生きるアドラー心理学: 分析 的認知行動心理学を学ぶ. 一光社; 2006. 289 p.
- 38. 古庄高. いま, なぜアドラー心理学なのか?看護教育における可能性. 看護教育. 2015 Feb;56:140-6.
- 39. 古庄高. アドラー心理学の基本と活用のヒント 尊敬と勇気づけでよい人間関係を築く. Nursing BUSINESS. 2016;10(1)(1881-5766):56-60.
- 40. 向後千春. <1>アドラー心理学をスタッフ育成に活かす. ナーシングビジネス. 2018 Jan 1;12(1):66-8.
- 41. 高, 古庄, アドラー心理学の学校教育への展開 The application of Individual Psychology in the School.pdf. 神戸女学院大学論集. 2001 Dec;48(2):149-61.
- 42. 木下将志,赤坂真二, Others. アドラー心理学に基づくクラス会議に関する研究動向 と今後の展望. 上越教育大学教職大学院研究紀要. 2020;7:13-30.
- 43. アルフレッドアドラー. 生きるために大切なこと. 方丈社; 2016. 253 p.
- 44. 向後千春. 幸せな劣等感 ~アドラー心理学〈実践編〉~(小学館新書). 小学館; 2017. 224 p.
- 45. 岩井俊憲. 勇気づけの心理学. 金子書房; 2002. 235 p.
- 46. 厚生労働省労働基準局. 令和 2 年度過労死等の労災補償状況 [Internet]. 2021 年 6 月 23 日. Available from: https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/000796022.pdf
- 47. Donaldson M. Plutchik's wheel of emotions—2017. Update [Internet]. 6Seconds; 2017. Available from:
 - http://www.uvm.edu/~mjk/013%20Intro%20to%20Wildlife%20Tracking/Plutchik's%20Wheel%20of%20Emotions%20-%202017%20Update%20_%20Six%20Seconds.pdf

- 48. Ryff CD. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. J Pers Soc Psychol. 1989 Dec;57(6):1069-81.
- 49. 岩野卓., 新川広樹, 青木俊太郎. 心理的ウェルビーイング尺度短縮版の開発. 行動 科学. 2015;54(1):9-21.
- 50. Keyes CLM, Shmotkin D, Ryff CD. Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. J Pers Soc Psychol. 2002 Jun;82(6):1007-22.
- 51. 西田裕紀子. 成人女性の多様なライフスタイルと心理 的 well-being に関する研 究. 教 育 心 理 学 研 究. 2000;48:433-44.
- 52. 藤本学, 大坊郁夫. コミュニケーション・スキルに関する諸因子の階層構造への統合の試み. パーソナリティ研究. 2007;15(3):347-61.
- 53. 依田高典, 石原卓典. 金銭的インセンティブとナッジが健康増進に及ぼす効果: フィールド実験によるエビデンス. 行動経済学. 2019;11:132-42.
- 54. 前野マドカ, 前野隆司, 櫻本真理. "ハッピーワークショップ" の幸福度向上効果. 支援対話研究. 2017;4:3-16.
- 55. 加藤貴彦. 社会医学における行動科学の現状と展望. 日本衛生学雑誌 [Internet]. 2019;74. Available from: http://dx.doi.org/10.1265/jjh.19018
- 56. 吉治福田. ポピュレーションアプローチは健康格差を拡大させる?. 日本衛生学雑誌. 2008;63(4):735-8.
- 57. 渡邊理佐子. コロナ禍における垂直発達型リーダーシップ理論の意義. Japanese Journal of Persuasion & Negotiation. 2020;12:17-32.
- 58. 日下 慶子 1 , 里村 一成 1 , 中原 俊隆. 連載 失敗事例に学ぶ 行動変容に必要な アプローチ・1【新連載】 行動変容理論を道具として上手に活用する. 保健師ジャーナル. 2010 年 6 月号;66(6):564-9.

〈付録〉

·教育資料





10

11

■ その失敗や困難があなたにも影響する場合は どういう感情がわきどう対応しますか? ■ 部下や後輩が大きな失敗や困難に直面した時、あなたはどんな対応を取りますか? ワーク1|これまでの対応の振り返り

⇒自分や上司が失敗やミスをした時も同じでしょうか?

■ その失敗や困難があなたにも影響する場合は、どういう感情がわき、どう対応しますか?

表向きは冷静なふりして、内心怒り、 ふざけるな! と怒ってしまう。 自分が悪いんじゃないかと責める、相手の好き嫌いで対応を変える、など

■ 部下や後期が大きな失敗や困難に直面した時、あなたはどんな対応を取りますか? なにやってたの?どうしたの?なんで失敗したの?根据り棄掘りさく こうするといいよ。こうしたらいいんじゃない?とアドバイス

放っておく、一緒に泣く、挽回を手伝う

12

目的を明確にする Section 2

人はそれぞれ自分独自のものの見方・考え方 (私的論理) を 通して現実に触れ、意味づけし、目的をもって行動する

町北 ① 勝福

14

13

出来事の当事者が進かによっても、 意味づけ、解釈→行動を変える

■ 私たちは「なぜなぜ5回法」など原因分析に慣れている。 モノや機構に関して使うことは、結果から置って抵水的な数因を発明することで有益だが。 人に対して使うことのメリットは? な世帯事業を確認しなかったのですか? 語も教えてへれない いったい らてす。

15

人が対象

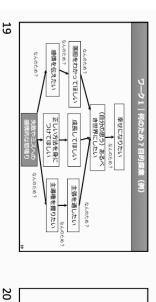
◆モン・機関 名に形ながった? +負の感情 本当の答えは出にくい 「なぜなぜ」と責める人 (上司) を恐れ、 報連相をしなくなる 何度も「なぜ」と聞かれることで、 人格否定された気分になる

私だちが人に向かって、「なぜ~しないのか?」と感情的に伝える目的 (何のためか?) を考えてみましょう。 00をXXしたい 00をXXしたい 00を**したい 00をXXしたい

18 私だちが人に向かって、「なぜ~しないのか?」と感情的に伝える目的 (何のためか?)を考えてみましょう。 00を**したい 00をXXしたい なんのため? 00をXXしたい 00を**したい なんのため?

17

16



人の感情や行動は、 原因に突き動かされるのではなく、 現状を独自に解釈し 目的を持つで使われる(動かす)

過去志向からされ原、負担原被害者・犠牲者原鑑

未来志向個人の主体性と意志創造性、当事者意識

メンタル不調が増えたから適慮労働が増えたから債診結果が悪化したから 原因志向

健康になるためには よりよい機場にするためには どうしたらいいか? 目的志向

21

ಚಿಕೆಚಿಕ?

現在

く とうしたい? どうなりたい?

活動のポイソマ!

22

23

再掲|はたらく幸せと健康・パフォーマンスはつながっている

ウェルバーイングな職場がへりが、労働衛生推進のカギ Section 3

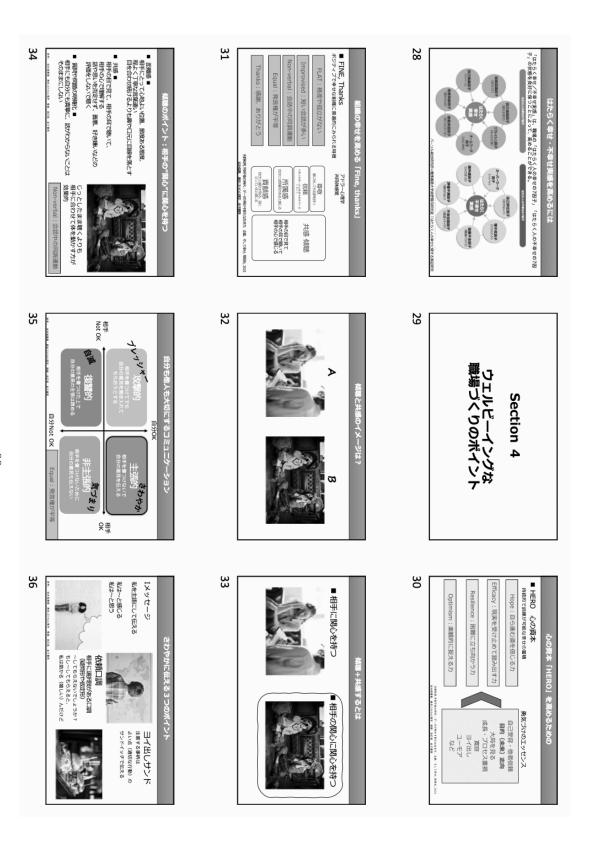
24 2推進するためにウェルビーイングなのか

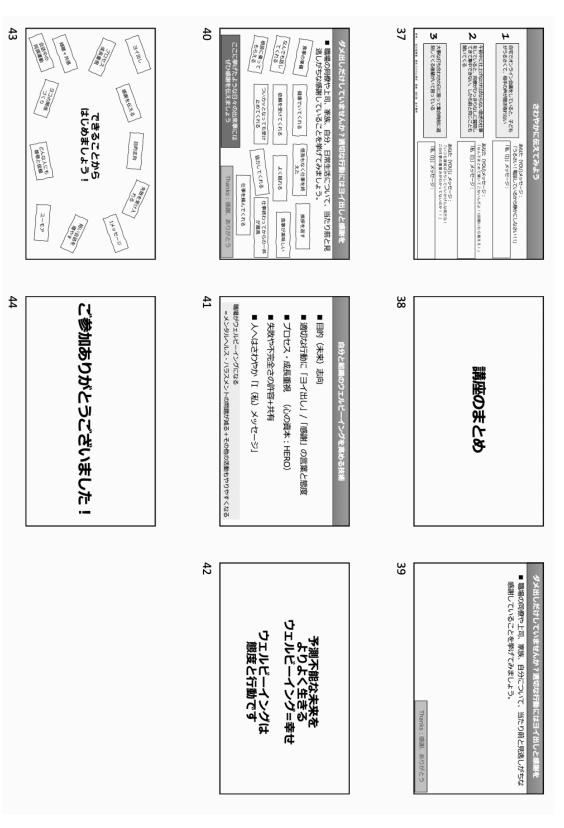
個人ワーク 中 グループシェア 幸せに働くために自分にとって 必要なものを4つ 考えてみましょう。

27

26

25





・アンケート

「労働衛生推進のための Well-being 教育の効果検証」ご協力のお願い

この度はご参加くださり誠にありがとうございます。以下、ご一読の上ご協力をお願い申し上げます。

<研究の目的>

本研究は、労働衛生において Well-being 教育の効果を検証することを目的としています。

本研究にご協力いただく皆様には、講座の受講と講座の前後 全4回、アンケートへの回答をお願いいたします。こちらのアンケートの所要時間は約5-20分です。

<個人情報とデータの取扱い>

取得したデータは、研究目的以外には使用しません。

匿名で取り扱うため、学会や学内研究会等を通じて研究発表する際も個人情報は守秘されます。データの保管には万全を期し外部へは漏洩しません。この保管データは、研究が終了してから5年内に破棄します。

<調査対象者の権利について>

アンケート調査への協力は自由意志であり、回答を以て同意を得たものとします。本アンケートは無記名で収集することから、アンケート回収後に同意撤回した場合は、該当アンケートを特定することが困難であるため、データを除外できません。

<調査に協力することによる利益と不利益>

本調査研究に協力することによる費用の負担はありません。協力されなくても不利益を受けることは全くありません。

<問い合わせ>

本調査に関するお問い合わせは、以下連絡先へご連絡ください。

(連絡先)慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科 修士課程 2 年今田玲奈 rena.imada@keio.jp

以上、何かご不明な点がありましたら遠慮なくお尋ねください。

本研究調査へのご理解とご協力に深く感謝いたします。

Ⅱ. 事前アンケート 講座開始前にご回答をお願いいたします。 Q1 アンケート記入日時をご記入ください。・・・ \Box O2 該当する年齢範囲の番号に○をつけてください。 20~29歳 40~49歳 ~19歳 30~39歳 50~59歳 60歳~ Q3 該当する性別の番号に○をつけてください。 1 男性 4 無回答 2 女性 3 ノンバイナリー Q4 今月末時点での合計就業年数に該当する数字に○をつけてください。 0~5年 6~10年 21~30年 31~40年 41 年以上 11~20年 Q5 あなたに該当する役職の番号に○をつけてください。 3 経営層・役員 部長・次長 課長・マネージャー 係長・主任 一般社員 専門職・特別職 その他 Q6 以下の労働衛生(働く人の健康に関する)の活動を行う目的にどの程度関心がありますか。 当てはまるものに○をつけてください。 全く関心 あまり関 どちらで やや関心 非常に関 がない 心がない もない がある 心がある (1) 健康管理(健康診断・健康維持増進など) 5 (2) 作業管理(作業時間/量/方法/姿勢/保護具など) 1 2 3 5 (3) 作業環境管理 (環境測定、施設設備など) 1 2 3 5 (4) メンタルヘルス活動 (ストレスケアなど) 5 1 2 3 (5) その他(感染症、受動喫煙など) 1 3 5 労働衛生の認識についてお尋ねします。 07 労働衛生の3管理が何か知っていますか?あてはまる数字に○をつけてください。 3 知らない 1 知っている 2 聞いたことはあるが何かはわからない Q8 労働衛生について学んだことがありますか?あてはまる数字に○をつけてください。 (特別教育、技能講習を除く) 2 ない 1 ある 3 わからない Q8-2 (Q8 であると回答した方のみ) 学んだ場所についてあてはまる数字に○をつけてください。 (複数回答可) 社内の研修会(入社時、配置換え時、昇進時など)

5

7

その他

衛生管理者等の資格試験対策講座

資格試験目的以外の個人学習

2

社外の研修会 /講座

衛生管理者等の資格試験に向けた個人学習

仲間(友人や同僚)との勉強会

Q9 労働衛生の法令や関係知識を増やすために、必要だと思う数字に○をつけてください。 (複数回答可)

1	座学での集団講義	2	オンラインでの集団講義
3	家庭教師のような個人または少人数指導	4	オンデマンド動画や音声による個人学習
5	スマホアプリなどによるゲーム学習	6	書籍やテキストによる自習
7	同僚や仲間との対話や学び合い	8	その他

Q10 労働衛生の目的として重要と思うもの上位3つに1~3の順位をつけてください。

重要な3つ(1~3)	項目
	A 労働者の安全と健康を守り、労働災害をなくすこと
	B 安全衛生等の法律や社内ルールを守ること
	C 働きやすくして、生産性を上げること
	D 人材や労働力を確保すること
	E 経営をよくして、経済を成長させること
	F 社員や関係者が幸せになること

Q11 以下の質問に対して当てはまる項目の数字に○をつけてください。(全6問)

	 自分の感情や行動をうまくコントロールする 自分の考えや気持ちをうまく表現する 相手の伝えたい考えや気持ちを正しく読み取る 相手に受け入れてもらえるように主張する 相手を尊重して相手の意見や立場を理解する 				ふつう		•	かなり得意
1	自分の感情や行動をうまくコントロールする	1	2	3	4	5	6	7
2	自分の考えや気持ちをうまく表現する	1	2	3	4	5	6	7
3	相手の伝えたい考えや気持ちを正しく読み取る	1	2	3	4	5	6	7
4	相手に受け入れてもらえるように主張する	1	2	3	4	5	6	7
5	相手を尊重して相手の意見や立場を理解する	1	2	3	4	5	6	7
6	周囲の人間関係にはたらきかけ、良好な状態に調整する	1	2	3	4	5	6	7

Q1 るが	2 あなた自身についてお聞きします。それぞれの文章が、現在のあたかを 考えて、いちばんよくあてはまる数字に○をつけてください。(≦	よたに 全 24	こどの ・問)) < E	らいま	ってに	ま
		まったくあてはまらない	あまり当てはまらない	どちらかといえばあてはまらない	どちらかといえばあてはまる	かなりあてはまる	非常にあてはまる
1	これからも私はいろいろな面で成長し続けたいと思う	1	2	3	4	5	6
2	新しいことに挑戦して、新たな自分を発見するのは楽しい	1	2	3	4	5	6
3	自分らしさや個性を伸ばすために、新たなことに挑戦することは重要 だと思う	1	2	3	4	5	6
4	私は、新しい経験を積み重ねるのが、楽しみである	1	2	3	4	5	6
5	私は現在、目的なしにさまよっているような気がする	1	2	3	4	5	6
6	私の人生にはほとんど目的がなく、進むべき道を見出せない	1	2	3	4	5	6
7	本当に自分のやりたいことが何なのか、見出せない	1	2	3	4	5	6
8	私は、自分が生きていることの意味を見出せない	1	2	3	4	5	6
9	私は何かを決めるとき、世間からどう見られているかとても気になる	1	2	3	4	5	6
10	重要なことを決めるとき、他の人の判断に頼る	1	2	3	4	5	6
11	自分の生き方を考えるとき、人の意見に左右されやすい	1	2	3	4	5	6
12	自分の考え方は、そのときの状況や他の人の意見によって、左右され がちである	1	2	3	4	5	6
13	私は自分の生き方や性格をそのまま受け入れることができる	1	2	3	4	5	6
14	私は、自分自身が好きである	1	2	3	4	5	6
15	良い面も悪い面も含め、自分自身のありのままの姿を受け入れることができる	1	2	3	4	5	6
16	私は、自分に対して肯定的である	1	2	3	4	5	6
17	私は、うまく周囲の環境に適応して、自分を生かすことができる	1	2	3	4	5	6
18	状況をよりよくするために、周りに柔軟に対応することができる	1	2	3	4	5	6
19	自分の周りで起こった問題に、柔軟に対応することができる	1	2	3	4	5	6
20	私の今の立場は、さまざまな状況に折り合いをつけながら、自分で作 り上げたものである	1	2	3	4	5	6
21	私は、あたたかく信頼できる友人関係を築いている	1	2	3	4	5	6
22	私はこれまでに、余り信頼できる人間関係を築いてこなかった	1	2	3	4	5	6
23	私は他者といると、愛情や親密さを感じる	1	2	3	4	5	6
24	自分の時間を他者と共有するのは嬉しいことだと思う	1	2	3	4	5	6
講座	E直前アンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。引き続よろしくa	う願い	いたし)ます	•		

Ⅲ 事後アンケート 講座終了後にご回答をお願いいたします。

Q1 アンケート記入日時をご記入ください。・・・

労働衛生の認識についてお尋ねします。

Q2 労働衛生の3管理が何か知っていますか?

Q3 労働衛生の法令や関係知識を増やすために、必要だと思うものにチェックを入れてください。 (複数回答可)

(1) 座学での集団講義	(2)オンラインでの集団講義
(3)家庭教師のような個人または少人数指導	(4) オンデマンド動画や音声による個人学習
(5)スマホアプリなどによるゲーム学習	(6)書籍やテキストによる自習
(7)同僚や仲間との対話や学び合い	(8) その他

Q4 労働衛生の目的として重要と思うもの上位3つに1~3の順位をつけてください。

重要な3つ(1~3)	項目
	A 労働者の安全と健康を守り、労働災害をなくすこと
	B 安全衛生等の法律や社内ルールを守ること
	C 働きやすくして、生産性を上げること
	D 人材や労働力を確保すること
	E 経営をよくして、経済を成長させること
	F 社員や関係者が幸せになること

Q5 以下の労働衛生(働く人の健康に関する)の活動を行う目的にどの程度関心がありますか。 当てはまるものに○をつけてください。

	全く 関心が ない	あまり 関心が ない	どちら でも ない	やや 関心が ある	非常に 関心が ある
(1) 健康管理 (健康診断・健康維持増進など)	1	2	3	4	5
(2) 作業管理(作業時間/量/方法/姿勢/保護具など)	1	2	3	4	5
(3) 作業環境管理 (環境測定、施設設備など)	1	2	3	4	5
(4) メンタルヘルス活動 (ストレスケアなど)	1	2	3	4	5
(5) その他(感染症、受動喫煙など)	1	2	3	4	5

Q6 あなた自身についてお聞きします。それぞれの文章が、現在のあなたにどのくらいあてはまるかを考えて、いちばんよくあてはまるものを選んでください。(全 24 問)

1117	を 考えて、いちばんよくあてはまるものを選んでください。(全 24 🖰	1)					
		まったくあてはまらない	あまり当てはまらない	どちらかといえばあてはまらない	どちらかといえばあてはまる	かなりあてはまる	非常にあてはまる
1	これからも私はいろいろな面で成長し続けたいと思う	1	2	3	4	5	6
2	新しいことに挑戦して、新たな自分を発見するのは楽しい	1	2	3	4	5	6
3	自分らしさや個性を伸ばすために、新たなことに挑戦することは重要 だと思う	1	2	3	4	5	6
4	私は、新しい経験を積み重ねるのが、楽しみである	1	2	3	4	5	6
5	私は現在、目的なしにさまよっているような気がする	1	2	3	4	5	6
6	私の人生にはほとんど目的がなく、進むべき道を見出せない	1	2	3	4	5	6
7	本当に自分のやりたいことが何なのか、見出せない	1	2	3	4	5	6
8	私は、自分が生きていることの意味を見出せない	1	2	3	4	5	6
9	私は何かを決めるとき、世間からどう見られているかとても気になる	1	2	3	4	5	6
10	重要なことを決めるとき、他の人の判断に頼る	1	2	3	4	5	6
11	自分の生き方を考えるとき、人の意見に左右されやすい	1	2	3	4	5	6
12	自分の考え方は、そのときの状況や他の人の意見によって、左右され がちである	1	2	3	4	5	6
13	私は自分の生き方や性格をそのまま受け入れることができる	1	2	3	4	5	6
14	私は、自分自身が好きである	1	2	3	4	5	6
15	良い面も悪い面も含め、自分自身のありのままの姿を受け入れること ができる	1	2	3	4	5	6
16	私は、自分に対して肯定的である	1	2	3	4	5	6
17	私は、うまく周囲の環境に適応して、自分を生かすことができる	1	2	3	4	5	6
18	状況をよりよくするために、周りに柔軟に対応することができる	1	2	3	4	5	6
19	自分の周りで起こった問題に、柔軟に対応することができる	1	2	3	4	5	6
20	私の今の立場は、さまざまな状況に折り合いをつけながら、自分で作 り上げたものである	1	2	3	4	5	6
21	私は、あたたかく信頼できる友人関係を築いている	1	2	3	4	5	6
22	私はこれまでに、余り信頼できる人間関係を築いてこなかった	1	2	3	4	5	6
23	私は他者といると、愛情や親密さを感じる	1	2	3	4	5	6
24	自分の時間を他者と共有するのは嬉しいことだと思う	1	2	3	4	5	6

Q7 以下の質問に対して当てはまる項目を選んでください。(全6問)

		かなり苦手			ふつう	ナ ナ ナ イ え		かなり得意
1	自分の感情や行動をうまくコントロールする	1	2	3	4	5	6	7
2	自分の考えや気持ちをうまく表現する	1	2	3	4	5	6	7
3	相手の伝えたい考えや気持ちを正しく読み取る	1	2	3	4	5	6	7
4	相手に受け入れてもらえるように主張する	1	2	3	4	5	6	7
5	相手を尊重して相手の意見や立場を理解する	1	2	3	4	5	6	7
6	周囲の人間関係にはたらきかけ、良好な状態に調整する	1	2	3	4	5	6	7

Q8 講座の内容について当てはまるものを選んでください。

	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらでもない	かなりあてはまる	非常にあてはまる
1目的アプローチの必要性について理解できた	1	2	3	4	5
2 よりよい人間関係について理解できた	1	2	3	4	5
3 はたらく幸せと健康の関係について理解できた	1	2	3	4	5
4 職場で活用できそうだ	1	2	3	4	5
5 新たな気づきが得られた	1	2	3	4	5
6 労働衛生活動において、本講座は有効である	1	2	3	4	5

Q9 研究の内容の中で、特に学んだこと、気づいたこと、今日から実践したいこと、その他感想などありましたらこちらにご記入ください。

講座事後アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

ⅳ フォローアップアンケート	講座終了の 7-10 日後にご回答をお願いいたします。
	明注に「ジケー」の口及にこ日日での続くいったします。

Q1 アンケート記入日をご記入ください。・・・	月	日
-------------------------	---	---

Q2 以下の質問に対して当てはまる項目を選んでください。(全6問)

		かなり苦手	•		ふつう	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		かなり得意
1	自分の感情や行動をうまくコントロールする	1	2	3	4	5	6	7
2	自分の考えや気持ちをうまく表現する	1	2	3	4	5	6	7
3	相手の伝えたい考えや気持ちを正しく読み取る	1	2	3	4	5	6	7
4	相手に受け入れてもらえるように主張する	1	2	3	4	5	6	7
5	相手を尊重して相手の意見や立場を理解する	1	2	3	4	5	6	7
6	周囲の人間関係にはたらきかけ、良好な状態に調整する	1	2	3	4	5	6	7

Q3 以下の労働衛生(働く人の健康に関する)の活動について、以前に比べて原因ではなく目的を意識することは増えましたか? 当てはまるものに○をつけてください。

	まったく 増えな かった	ほとんど 増えな かった	あまり 増えな かった	どちら でも ない	少し 増えた	かなり 増えた	非常に増えた
1 健康管理 (健康診断・健康維持増進など)	1	2	3	4	5	6	7
2 作業管理(作業時間/量/方法/姿勢/保護具など)	1	2	3	4	5	6	7
3 作業環境管理(作業環境測定、施設設備など)	1	2	3	4	5	6	7
4 メンタルヘルス活動(ストレスケアなど)	1	2	3	4	5	6	7
5 その他(感染症、受動喫煙など)	1	2	3	4	5	6	7
6 上司や部下の言動	1	2	3	4	5	6	7
7 職場以外の人間関係における他者の言動	1	2	3	4	5	6	7
8 安全対策(ヒューマンエラーなど)	1	2	3	4	5	6	7

Q4 本講座について何か感想などコメントあればご記入をお願いします。							

アンケートは以上です。本研究へのご協力誠にありがとうございました。