

産業保健体制確立のためのジョブエイドの開発

ーメンタルヘルス対応における連携を中心にー

198g8805 楠本 朗

主指導:都竹茂樹教授 副指導:合田美子准教授 副指導:鈴木克明教授

職場におけるメンタルヘルス不調で休職していた者が復職する際、厚生労働省より「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（以下手引き）」において5つのステップが提示されている。復職支援には多職種が関わるためルールが見える化しておくことが重要になるが、職場復帰支援体制は整っておらずルールが見える化も行われていない事業場が多い。

本研究では、休職していたメンタルヘルス不調者が復職する際の産業医ー事業所間における導入すべきルールを明確化し事業場との間でルール集を作成するためのジョブエイドの開発・評価を行うこと目的とする。

根岸はジョブエイドを「ある仕事のパフォーマンスを支援し、よりよいパフォーマンスに導くための道具の総称。単に情報と手続きを支援するものではなく、決断を支援し助言し、導くものを含む」と定義している。今回の開発物は事業場にルールを導入するというパフォーマンスを支援するものであり、ジョブエイドを開発することとした。

ジョブエイドの中身は、まずルールがないことで問題が発生していないか事業場の現状のチェックを行う設定とした。そしてルールが見える化する必要性を説明し、手引きの各ステップごとにサンプルルールを提示し、そのサンプルを元に事業場に導入すべきルールを書き出して明確化する。この時点で事後アンケート、ならびにルールが書き込まれたジョブエイドを回収する。書き出したルールが円滑に5つのステップを実行できるものであるかチェックリストで確認する。次に利用者はジョブエイドで検討したルールを事業場と話し合い、ルール集という形で見える化する設定とした。したがってジョブエイドは事業場とルールを決めるという行動を計画するアクションプランの意味も併せ持つことになる。事業場との間で導入が決まった後、導入するルール集、ならびにこの時点におけるアンケートを回収する。ジョブエイドなどの一式はエキスパート、インストラクショナルデザイナーにレビューを受け、妥当性ありとの評価を得た。

【結果】

実際に産業医活動を行っている後期研修医2名が、ジョブエイドを使用した。ジョブエイド使用後のアンケート調査は2名とも高評価であった。導入前の現状チェックで1名は5ステップともルールがないことで問題が発生しており、1名は3つのステップで問題が発生していた。ジョブエイドで明確化したルールはチェックリストのチェック項目を満たしていた。

(現段階はここまで。事業場にルール導入後に集められたデータを追加予定。)

【考察】

職場の現状をチェックすることで、手引きにおける5つのステップが十分に実行できていないことが判明し、ジョブエイドの使用で5つのステップを円滑に実行できるルールを明確化することができており、開発したジョブエイドの妥当性・有用性はあると考えられた。

(実際に職場に導入できたかどうか書く予定)

今後メンタルヘルスの復職対応に限らず、産業医-事業場間で見える化が必要なルールに対するジョブエイドを作成していくことが必要と考える。

Abstract:

The Ministry of Health, Labor and Welfare (MHLW) provides five steps for those who have been on leave due to mental health problems in the workplace to return to work in the "Guide for Supporting Workers Who Have Taken Leave Due to Mental Health Problems to Return to Work" (the "Guide"). However, many workplaces do not have a system in place to support employees returning to work and do not visualize the rules.

The purpose of this study is to develop and evaluate a job aid to clarify the rules that should be introduced between the industrial physician and the workplace when a person with mental health problems who has been on leave returns to work, and to create a set of rules with the workplace.

Negishi defined a job aid as "a generic term for tools that support and lead to better performance in a given job. It includes tools that support, advise, and guide decisions, rather than simply supporting information and procedures.

We decided to develop a job aid because this development supports the performance of introducing rules into the workplace.

The contents of the Job Aid are set up to first check the current state of the workplace to see if problems are occurring due to the lack of rules. Then, the necessity of visualizing the rules is explained and sample rules are presented for each step of the guide. Based on the sample, the research collaborators wrote down and clarified the rules that should be introduced in the workplace. At this point, we collect the post-questionnaires and the job aids with the rules written on them. Use a checklist to confirm that the written rules are capable of smoothly implementing the five steps.

Next, the research collaborator discussed the rules discussed in the job aid with the workplace, and decided to visualize them in the form of a collection of rules. Therefore, Job Aid also has the meaning of an action plan to plan the action of deciding on the rules with the workplace. After the introduction of Job Aid is decided with the workplace, a set of rules to be introduced and a questionnaire at this point will be collected.

The complete set of job aids was reviewed by experts and instructional designers. The results were rated as valid.

Two late-career residents who are working as occupational physicians used the Job Aid. The questionnaire survey after the use of Job Aid was highly evaluated by both. In the current status check before the introduction, one had problems due to the lack of rules in all five steps, and one had problems in three steps. The rules clarified by Job Aid satisfied the checklist items.

By checking the current situation in the workplace, it was found that the five steps in the guide were not being executed sufficiently, and by using the job aid, it was possible to clarify the rules for smoothly executing the five steps, and the developed job aid was appropriate and useful. In the future, it will be necessary to create job aids for rules that require visualization between industrial physicians and workplaces, not just for mental health reinstatement.