

## P4-4 訪問看護ステーションにおける参加型職場環境改善への取り組み ～SPDCAサイクルの活性化～

○狩野 遣斗(OT), 橋本 史子(OT), 山本 将(OT)

ポシブル医科学株式会社 訪問看護ステーションポシブル飛鳥

Key word : (訪問看護ステーション), (職場環境), ストレス

**【はじめに】**近年、労働安全衛生においてメンタルヘルスは重要課題となっている。労働者健康状況調査において、職場での対人関係と仕事の量的負担が強い不安、悩み、ストレスの原因であると報告している。参加型職場環境改善の取り組みは労働や労働環境に起因したリスク低減を事業者、労働者が進めていく上で有効な実践的な方法論として提唱されている。また職場環境改善は継続的かつ中長期視点で推進する必要がある。今回、当訪問看護ステーション(以下、当事業所)において survey-plan-do-check-act cycle(以下、SPDCA サイクル)を活性化させ、参加型職場環境改善に対する取り組みを実施した結果、訪問移動時間が短縮し、休憩時間及び空き時間が増加し、職業性ストレスの軽減に至ったため報告する。

**【対象】**対象は当事業所に所属する作業療法士6名、理学療法士6名とした。尚、本報告は対象者に同意を得ている。

**【評価】**評価項目は新職業性ストレス簡易調査票の職場での対人関係と仕事の量的負担項目、1日の平均休憩時間、1日の平均空き時間、1日の平均移動時間とした。

**【方法】**SPDCA サイクル活性化のSTEP1として、事業活動の一環として働きやすさ推進係りを設け、計画を遂行する体制を整備した。働きやすさ推進係りは主担当、副担当、相談役の作業療法士3名で構成した。STEP2は年間の実施計画を策定し、STEP3は職員に対し職場環境改善に対する実践の意義についての講習会を実施した。STEP4は職員に対し働きやすさ推進に対するインタビューと評価項目の調査を実施し、STEP5は職員にインタビューと評価項目の結果報告を実施した。STEP6は報告結果を踏まえ、職場討議を実施し職員で課題と解決策を抽出した。討議結果を元に職員の訪問ルート調整を実施し、移動時間の短縮と空き時間を確保し効率性の向上を図ると共に、休憩

時間の改善を図った。STEP7は取り組み実施6ヶ月後、再評価を行い職員に取り組み前後の比較結果報告を実施し、STEP8は来期における課題を抽出し処置改善案を作成した。

**【結果】**介入前、6ヶ月後の順に結果を記載する。新職業性ストレス簡易調査票の職場での対人関係は2.6/4, 3.2/4(医療福祉関係の全国平均値2.76/4)、仕事の量的負担は1.3/4, 2.1/4(医療福祉関係の全国平均値1.9/4)、1日の平均休憩時間は39.7分、46分、1日の平均空き時間は1時間1分、1時間16分、1日の平均移動時間は1時間58分、1時間45分となり、介入後全ての評価項目で改善を認めた。

**【考察】**参加型職場環境改善に対する取り組みは、経験やアイデアを表出し合うことにより、職場内の相互理解やコミュニケーションが促進されると報告している。当事業所においても職員が職場環境改善に対する討議を実施したことで、帰属意識や職場内の相互理解が高まり、職場での対人関係のストレス軽減に寄与したと考える。また、国際労働機関におけるストレス対策の取り組みとして、個人に対するストレス対策は一時的、限定的であるのに対し、19事例のうち14事例が職場環境改善を通じた対策に有効であったと報告している(Karasek, 1992)。このことから当事業所においても、訪問ルート調整を実施したことにより、訪問移動時間が短縮し、休憩時間及び空き時間が増加したことにより、仕事の量的負担のストレス軽減に至ったと考える。今後、現在の取り組みの継続と定期的な面談や主体的な年次有給取得の推進に向けた取り組み等を実施し、さらなる参加型職場環境改善に対する討議を重ねている。