

**月例会ダイジェスト【121】**

7月の月例会は「教育設計で変わる！健康教育の効果」をテーマに、ハイブリッドで開催。コーディネーターは、安倉沙織氏（ライフコンサルティングスタジオ／順天堂大学）、楠本真理氏（三井化学㈱）、坂本宣明氏（ヘルスデザイン㈱）、日比野浩之氏（順天堂大学）の4名が担当した。

はじめに、坂本氏がイントロダクションとして「産業保健における教育マインド」をテーマに講演を行った。安全衛生委員会での講話、健康診断後の保健指導など、産業保健活動は教育活動そのものであると話した。教育は将来的な行動変容につながる場合もあるという視点や、産業保健職の日頃の言葉や態度も受け手に影響を与えるため、それ自体が教育であるという認識が重要であると述べた。また、産業保健職に求められる資質について、労働者や組織に関わる「マインド」と、判断力やバランス感覚といった「センス」の2つの観点から整理し、これらを磨き続けることの重要性を語った。一方、丁寧に関わりつつ最終的な行動は本人に委ねるという産業保健職のあるべき姿勢についても示した。

続いて登壇したアビームコンサルティング㈱の河下太志氏は、坂本氏の講演内容をふまえ、「教育は産業保健職の活動の大部分を占める最大の武器である」と述べ、その効果・効率・魅力を高めるために体系的に設計する手法「インストラクショナルデザイン（Instructional Design：ID）」および、IDの代表的な理論である「ARCSモデル」と「ADDIEモデル」について紹介した。ARCSモデルは受講者のモチベーションに必要な「注意（Attention）」「関連性（Relevance）」「自信（Confidence）」「満足感（Satisfaction）」の4要素から構成され、研修タイトルや導入によって受講者の関心や主体性が大きく左右される。ADDIEモデルは「分析（Analysis）」「設計（Design）」「開発（Development）」「実施（Implementation）」「評価（Evaluation）」の5段階から構成される。教育版PDCAとも言われ、評価と改善というサイクルを回すことが重要であり、同氏もこのモデルを使いながら社内研修の改善を続けていると述べた。続いて、同氏が社内で行っているレジリエンス研修の教育設計書の変遷が紹介された。同社では、中途入社者のメンタルヘルス不調や、プロジェクトごとに上司やチームが変わることでラインケアが機能しにくい環境を背景に、環境変化への適応力向上を目的とした研修を毎月実施している。教育設計書で最初に考えるのは目的であり、レジリエンス研修の目的「環境変化に強い自立的な対応方法を身につける」は当初から一貫している。しかし、研

修開始時の目標は曖昧で、評価方法が「ワークシートへの記載の有無」だけであったため目標達成の評価が難しかった。その後、目標と評価を中心に教育設計書の改善を重ね、研修構成などの見直しを行った。現在はレジリエンスを「自分の軸」「人とのつながり」「しなやかな思考」「対応する力」「感情のセルフコントロール」「健やかな生活」の6要素で説明し、受講者は過去の経験をレジリエンスの視点から分析する。さらにケースディスカッション後に記入されたワークシートを6要素ごとの具体性で点数化している。またAIにより約2,000人分のデータを分析し、記載されたレジリエンス要素の多寡や点数の推移を確認しているという。フォロー面談では受講者からワークシートの記載内容を実践したという声が挙がり、中途入社者の産業医面談実施率・休業率にも改善傾向が見られているという。河下氏は「教育で大切なのは目的、目標、評価を意識し、特に目標と評価を達成が明確となるレベルまでシャープ（具体的）にすること。完璧な教育設計というものはないため、分析と改善を繰り返しながら磨き続けることが重要」とまとめた。

日比野氏は、衛生教育の実践事例について紹介した。安全衛生委員会における衛生講話は重要な教育機会であり、企業の健康診断結果やストレスチェック集団分析など、自社データを活用することで受講者の関心を高められると説明した。また、短時間の講話であっても、興味を引くタイトル設定や行動変容につながるメッセージを意識することが重要であると語った。さらに、講話の評価指標として「同僚にどの程度勧めたいか」を尋ねるNPS（Net Promoter Score）の活用や、AIを資料作成に利用し、その分のリソースを職場環境改善や統括管理に充てることを提案した。最後に、参加者が自職場との関連性を感じられる内容を盛り込むことが重要であると話した。

後半は、若年層向け生活習慣改善セミナーと管理職向けメンタルヘルス研修を題材に、参加者が目標と評価方法を記入し、教育設計書を完成するワークショップが行われた。河下氏は、目標と評価方法がセットになっていることの重要性を解説し、達成の有無を確認できる具体的な行動目標を設定する必要性を示した。ディスカッションでは、職域との関連性の示し方や双方向性を高める工夫、アイスブレイクの活用などについて意見交換が行われた。

最後に河下氏は、「目標・評価を意識しながら教育設計書を書くことで教育はより楽しくなる。ぜひ実践してほしい」と呼びかけ、会を締めくくった。

さんぽ会の詳細は下記サイトをご覧ください。

- ホームページ <https://sanpokai.net>
- FB ページ <http://www.facebook.com/sanpokai>