

行動活性化を目的としたアプリ導入 および秋葉原academyにおける研修実践効果

○秋山 洗亮（株式会社アウトソーシングビジネスサービス Supervisor(公認心理師・臨床心理士)）

1 はじめに

COVID-19が労働市場に与えた影響については、すでに多くの分析が存在する（Couch, Fairlie, and Xu, 2020）。しかしながら本邦においては、対策や分析などを本格的にレビューした研究は少ないのが現状である。そこで、本実践発表では、株式会社アウトソーシングビジネスサービスにおけるリモートワークを中心とした職場環境におけるストレス等に対する対策および研修効果と今後の展望について報告することを目的とする。

2 【実践報告1】行動活性化を目的としたアプリ導入

(1) 問題・目的

COVID-19の影響によりリモートワークが社会的に増加傾向にある。株式会社アウトソーシングビジネスサービスにおいても多くの従業員がリモートワークによる業務を行っており、経団連の要請による7割減を達成している。また、従業員約300名を対象としたアンケート調査によるとリモートワークにおける業務快適度は、「問題ない」、あるいは「快適」が圧倒的に多い結果となっていた。しかし、リモートワークにおけるデメリットも存在する。リモートワークによる孤独感の強まりや外出困難によるストレス、そして、評価が難しい点などが存在する。そこで株式会社アウトソーシングビジネスサービスでは、行動した従業員がその分だけ認められるデジタルプラットフォームとなるアプリを株式会社日本oracleと協働開発し、導入を行った。

(2) 導入内容

2021年4月より運用を開始し、主な内容をTable1に示す。アプリから研修参加を行うことができる。また、コンディションチェックを実施すると、自身でチャートとして確認することも可能なので、気づきにもなり、支援員も随時確認することができるシステムになっている。機能の中には「ありがとうメッセージ」というものがあり、リモートワークで示すことが難しい感謝のメッセージを気軽に送ることができ、Self-Compassionを育むことを目的に導入している。

Table1 主な導入内容

研修開催・参加
イベント開催・参加
コンディションチェック
ありがとうメッセージ
社員プロフィール検索

Table1のキャンペーンに加え、Teams（Microsoft）での会議参加回数や、メール返信数、勤怠時刻等のデータからアクティビティの評価がされる。また、その達成度によってポイントが付与され、インセンティブとしてフィードバックされるサイクルになっている。サイクルについてFig.1に示す。



Fig.1 サイクル

3 【実践報告2】秋葉原academyにおける研修実践効果

(1) 問題・目的

新入社員が入社直後から在宅勤務になることも考えられる。実際に2020年4月入社だったものの、在宅勤務スタートになった社員は社会的にも多いことが考えられる。また、障害者雇用において、就労移行等の支援機関においてプログラムや訓練を受け、入社に至ったとしても、就労定着率が高いとは言えないのが現状である。そういった状況の中、株式会社アウトソーシングビジネスサービスでは、秋葉原にアカデミーを展開し、社員として研修を受け、自分に適した仕事を見つけることや、能力を伸ばす場として展開してきた(秋山, 2020)。本実践発表では、2020年に入社した13名の社員のうち1名の研修実践効果についてケース紹介を行うことを目的とする。

(2) 方法

時期：2020年10月～2021年5月

対象者情報：2020年4月入社

障害名：自閉症スペクトラム障害

AQ (Autism-Spectrum Quotient)：24点

研修導入背景：入社直後のリモートワークにより、職場適応が難しく、抑うつ感を表出していたため、研修を通して職場適応を促すことを目的に導入。

実施方法：インテークを対面で行い、以後、Teamsによるオンラインでの研修となった。

効果測定：K6^{*} (Furukawa et al., 2008)

※K6とは、過去30日間の抑うつ・不安(心理的ストレス)を測定するために開発された6項目からなる尺度である(上川, 2015)。国民生活基礎調査において、うつ・不安障害に対するスクリーニングとして用いられることがある。0-24点で得点化され、5点以上の場合、何らかのうつ・不安の問題がある可能性があり、10点以上の場合、国民生活基礎調査でうつ・不安障害が疑われる。また、13点以上の場合、重度のうつ・不安障害が疑われるとされ、以上の基準から評価することが可能な尺度となっている。

研修・プログラム内容をTable2に示す。

Table2 研修内容

認知行動療法
アクセプタンス・コミットメントセラピー
マインドフルネス
SST
疾病理解
アサーション
WRAP
生活管理
エクササイズ
自分史

(3) 結果

月1回K6を実施した結果の推移をFig.2に示す。



Fig.2 K6の推移

(4) 考察

研修開始当初、抑うつ感を表出しており、つまずくと頭を打ちつける等の行動まで表出していたが、Fig.2の推移にもみられるようにK6も低下、問題行動も表出しなくなった。抑うつ感が強かったものの、臨床的観点から当初自分の気持ちは何か、疲労感は何にか感じ取ることが難しかったことが考えられ、その点がK6にも多少影響を及ぼしていた可能性が考えられる。

また、職場適応が困難であったが、現在では、研修を終え、リモートワークを中心として業務に従事している。

本実践報告では、K6が低下し、職場適応につながったケースであったが、あくまでケース報告であり、信頼性・妥当性に乏しい点があげられる。今後、サンプル数を増やし、信頼性・妥当性の担保された研究を実践していくことが必要であると考えられる。

4 今後の展望

株式会社アウトソーシングビジネスサービスでは、秋葉原だけでなく、関西academyや九州academyも展開していくことを進めており、academy事業が全国展開になることが想定される。また、現在、東京・秋葉原では、就労移行通所者等を中心に実習受入を開始しており、弊社従業員のみなならず、様々な障がい者が株式会社アウトソーシングビジネスサービスの取り組みを通して、学ぶ機会を提供していくことが、質の高い学びにつながり、SDGsとして社会貢献していくことになっていくと考えられる。

【参考文献】

リモートを利用した在宅ストレス対策・研修プログラムの実践(秋山, 2020)

【連絡先】

osbs-academy@osbs.co.jp

【ブランディングサイト】

<https://osbs.urtricksters.com/top.html>