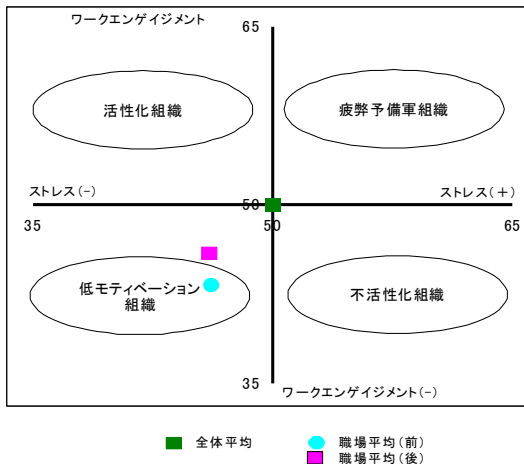


## 組織活力調査票 (ACTIVE) を用いた組織介入の取り組み

ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタルヘルス</li> <li>・組織活力調査票</li> <li>・ワークエンゲージメント</li> <li>・グループワーク</li> <li>・組織介入</li> <li>・一次予防</li> </ul>
7 8		
改善・取組みの背景と課題	<p>我が国では、うつ病を含む気分障害により医療機関を受診する者は 1999～2005 年に年間 44 万人から 92 万人へと倍増している。今後、労働者におけるうつ病の割合は、現在の倍程度までに増加する可能性がある。すでに企業によっては、労働者の 2～5% がメンタルヘルス不調に陥っている場合もあり、このような効率のメンタルヘルス不調への対応は、従来からのメンタルヘルス対策では不十分である。</p> <p>今回、取り組みを開始した事業場では 2002 年より、M.I.N.I によるスクリーニング、外部 EAP サービスの利用、セルフケア研修、ラインケア研修などのメンタルヘルス活動を継続的に実施してきたが、社内の疾病統計ではメンタルヘルス関連疾患の予防効果が十分とはいえず、更なる対策が必要とされていた。</p>	
改善・取組みの着眼点	<p>M.I.N.I によるスクリーニング、外部 EAP サービスの利用、セルフケア研修、ラインケア研修等で二次予防については一定の効果は認めるものの、一次予防に対する効果は十分でなかったため、そこで組織介入の取り組みを開始することとし、組織活力調査票 (ACTIVE: 株式会社富士通ソフトウェアテクノロジーズ) を用いて、快適職場検討会(職場改善のためのグループワーク)を行い、ワークエンゲージメントの活性化を計った。</p> <p>上記の活動を開始するにあたり、①仕事に影響する職場のストレスを早期に解決し、改善することにより、生産性の向上を図る ②職場全体で生き活きと働ける職場作りに取り組み、職場と個々の従業員のメンタルヘルスの向上を図ることを目的とした。</p>	
改善・取組みの概要	<p>衛生委員会にて活動の主旨を説明し、参加職場を募った。自発的に参加する職場がなかったため、衛生管理スタッフが対象職場を1グループ選出した職場は 16 名で、交替性勤務があり、業務は設備の保全であった。快適職場検討会に先立ち、ワークエンゲージメントと快適職場検討会について外部講師による管理監督者研修を行った。</p> <p>ACTIVE を集計した2ヶ月後に快適職場検討会を2回開催し、従業員が 13 名参加、オブザーバーとして管理監督者が 3 名参加した。時間は 1 回 90 分とし、事務局より活動趣旨、職場の特徴、グループワークの進め方を説明後、ACTIVE の結果を参考に、①職場の良い所・悪い所の検討②対策案の検討③6ヶ月間の工程表の作成を行った。ファシリテータは産業医が行った。対策案は「予測可能性」に着目し、就業終了間際の業務依頼の対応についてルールを明確化し実行することとした。活動実施状況について1ヵ月後、3ヵ月後に職長からヒアリング、6ヶ月後に ACTIVE による再評価を行った。</p>	

写真・図表・イラスト



	人数(名)	男性(名)	女性(名)	平均得点		組織の総合健康度 (パーセントゲイル)	
				ストレス	組織活力	ストレス	組織活力
全体平均	8,280	5,796	2,464	56.7	26	50	50
職場平均前	16	16	0	52.3	22.5	46	43
職場平均後	16	16	0	52.5	23.9	46	46

組織の総合健康度(前後)

効果

組織資源の「予測可能性」の指標は改善しなかったものの、組織の総合健康度にて「ストレス」は変化なく、組織活力が 43→46 へ、組織活力のうち「グローバルパフォーマンス」が 2.2→2.5 へ改善を認めた。また、その他の変化として組織資源の「上司からのサポート」2.6→2.9、「経済的報酬」2.3→2.6、「休暇・福利厚生」3.0→3.3、「組織の有能感」3.0→2.7、「組織変化速度」2.6→2.3、組織活力の「積極的な学習行動」2.9→2.6 が認められた。職長からは「特に問題や混乱もなく活動を続けられている」「グループワークで決めたからか、職場内から異論はない」「ルール化したことで対応の個人差が少なくなり、若年者が対応しやすくなった」「管理監督者から他の職場へ周知したことで、他の職場からもクレームはない」「職場について話し合う時間は大切」等を確認できた。

このGPSの経験から学ぶことができるポイント

快適職場検討会に先立ち、ワークエンゲージメントと快適職場検討会について外部講師による管理監督者研修を行うことで、職場改善活動に対する理解を得やすくなる。  
勤務体系にあわせ、快適職場検討会の実施回数や実施会場を選ぶことでより多くの従業員が参加でき、その後の活動をスムーズに行うことができる。  
活動の趣旨を理解した管理監督者がオブザーバーとして参加することにより、実現可能な対策案がその場で検討できる。  
自分の職場について、同僚と一緒に考える時間を設けることが重要である。  
衛生管理スタッフが参加することにより、職場の雰囲気を感じることができる。  
ファシリテートのコツとしては職場の悪い所だけでなく、良い所にも目を向けるように促す、ストレス調査結果に過度に捉われず、参加者全員の自由な発言を促すことである。

参考資料

- 1) 職場のメンタルヘルスの現状と展望 総合健診2009年36巻2号 川上 憲人
- 2) 労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究 川上 憲人1
- 3) ワーク・エンゲイジメントが健康度向上と組織活性化の鍵になる へすすあつぷ 21 2010.4 島津明人

投稿者

山口 威俊

e-mail

2011年12月8日