

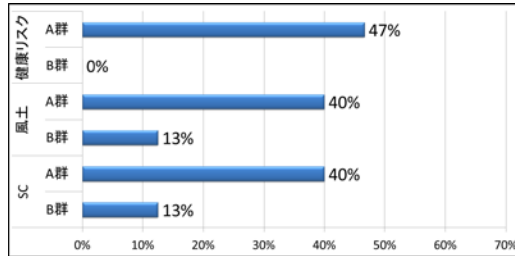
| 組織全体で取り組む「職場の健康づくり計画」を元気ある職場づくりに役立てる | | | |
|--------------------------------------|---|-----------------------------------|-------------------------------|
| ガイドラインステップ | キーワード (6つ以内) | ・メンタルヘルス風土 ・職場の一体感 ・健康づくり計画 | ・従業員主体 ・元気ある職場づくり ・組織全体 |
| 1～4・7～9 | | | |
| 改善・取り組みの背景と課題 | <p>近年、健康づくり活動に取り組む企業は増えてきているとが、活動が思うように進められないことや、途中で中断してしまうこともある。取り組みの効果や継続性にも影響を与える要因のひとつはマンパワー不足であり、そしてもうひとつは、いかにその組織にマッチした取り組みを行えるかであると考えた。</p> <p>また、メンタルヘルスの職場環境改善も産業保健の重要な課題のひとつだが、調査票等で職場の課題や改善の必要な点を明確にすることはできても、実際の改善のアクションまでつなげることは簡単ではない。従業員の主体性だけに任せた場合、メンタルヘルスというハードルが高く、「何をやっていいのかわからない」と意見も多く聞く。そういった場合に、産業看護職は的確な介入方法を見いだせないことをよく経験する。</p> <p>今回、これらの課題を解決するヒントになる取り組みについて検討したので、紹介する。</p> | | |
| 改善・取り組みの着眼点 | <p>先行研究によると、企業内の非産業保健専門職が主体となって産業看護職と連携して進めるヘルスプロモーションが有用だという報告もされている。ここに、マンパワー不足解決のヒントがあると考えた。また、従業員が主体となって組織的に進める活動は、健康づくりだけでなく、元気ある組織づくりに役立つのではないかと考えた。そこで、産業看護職が支援し、従業員が主体となって計画する「健康づくり活動」が、「ストレス度・組織風土」に与える影響を明らかにすることで、実際の活動の支援に役立てたいと考えた。</p> <p>具体的には、事業場の安全衛生年間計画の中で職場が計画する、「職場の健康づくり計画」の中でどのような取り組みが、よりストレス度や組織風土へ影響を与えているかを検討し、それを事業場内で周知し、職場が効果的な計画を立てやすいような支援を行いたいと考えた。</p> | | |
| 改善・取り組みの概要 | <p>「職場の健康づくり計画」は健康意識の向上を目的として各職場で取り組む健康づくり活動を設定するものである。(活動の例:個人の健康目標の設定、歩数計を配布し歩数管理、週1回の職場体操(図表1)、健康プログラムへの参加推奨、等)</p> <p>産業看護職として、以下のような計画の立案や実行の支援を行なった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業場の安全衛生年間計画の中に盛り込むための働きかけ <ul style="list-style-type: none"> ※トライアルとして1つの職場での実施→事業場全体へ展開 ・計画策定のヒント集を作成 ・計画実行中のフォロー ・いい取り組みをしている職場の活動内容をインタビューし、他職場へ紹介 <p>また、計画立案に当たっては、「一部の人だけが行なうことではなく全員が実行すること」を設定するよう呼びかけた。</p> | | |

写真・図表・
イラスト

図表1:健康づくり計画のひとつとして、
保健師が職場に週に1回訪問し、
体操指導を行なっている写真。
強制参加ではなく手の空いている人
のみが参加するものだが、ほとんど
全員が参加している。



図表2



効 果

2013 年度の「職場の健康づくり計画」で、職場体操等の組織全体で取り組む活動を計画した職場(A 群)と、個人での目標設定等の組織全体ではない活動を計画した職場(B 群)の「仕事のストレス判定図の健康リスク」「メンタルヘルス風土尺度(風土)」「新ストレス調査の職場の一体感(SC)」の数値が、2013 年から 2014 年にかけて改善した職場の割合を比較した。独自に、「改善」「変化なし」「悪化」がおおよそ同程度となる判定基準(健康リスクは 5 以上、風土は 1.0 以上、SC は 0.2 以上の変化)で判定したところ、健康リスクの改善率は、A 群で 47%、B 群では 0%、風土の改善率は、A 群で 40%、B 群のでは 13%、SC の改善率は A 群で 40%、B 群では 13%であった(図表2)。いずれも、組織的な活動に取り組んだ A 群において改善した職場が多かった。

この GPS の
経験から学
ぶことができ
るポイント

過去の取り組みでも「職場で計画を立てる」という類のものはあったが、上司や担当者のみで検討・実施・評価までされることもあり、形骸化している活動も多かった。しかし、このケースでは、産業看護職が、全員が関わるような計画を立てられるよう支援したため、組織全体での活動とすることができたと考える。また、組織全体の活動の場合は、計画策定の段階から実行期間に至るまで、職場内での話し合いを行い、職場内での対話を増やすことや、「健康づくり」という共通の目的のために関連する目標を持つよう産業看護職が支援したことにより、職場の一体感が増したと推測される。

このような取り組みを行う上では、事業場の計画等に組み込まれるまでの根回しを根気強く行うことや、職場に相談された際に職場に合わせた支援ができるよう引き出しを増やしておくことと、普段から職場に関心を持ち職場の特色を把握しておくことが大事である。

参考資料

金森悟(2014)「企業内の健康推進員,産業看護職,外部の運動の専門職あ g 連携した体操教室の実践」,『日本健康教育学会誌』, 22, No.3, p.225-234

投稿者

楠本真理

e-mail

2016 年 1 月 25 日