


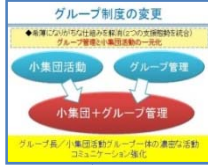


《投稿フォーマット》

投稿者氏名	杉藤素子・森脇正弘		投稿日	2015年 10月 14日	
投稿者所属	東海旅客鉄道株式会社 健康管理センター		投稿者の職種	産業医・臨床心理士	
対象事業所の業種	陸運業	従業員数	約 260 名	(わかる場合) 平均年齢	歳
カテゴリ (右のうちから、該当する番号をひとつ記入してください)	① ストレスチェックの実施 ② ストレスチェック実施後の個人への対応 ③ ストレスチェック実施後の組織への対応 ④ ストレスチェックと関係しない教育研修 ⑤ 復職支援等				
番号 ( ③ )					
タイトル	明るく生き活きとした職場づくり				
対策関係者 (産業保健スタッフ、専門職、人事労務担当等) の構成	一般職社員、管理監督者、産業保健スタッフ (産業医、保健師、臨床心理士)				
対策の対象	対象事業所 A (営業系) 所内従業員				
背景とこれまで行った対策、課題	<p>事業所 A は所属する従業員数が多く、業務量の多さなどから社員のモチベーションや職場の一体感を維持していくことを課題と感じていた。そこで、新職業性ストレス簡易調査票を使用して年代別に課題抽出を実施した。その結果、若年社員と中堅社員両方においてワークエンゲイジメントの向上、中堅社員において情報共有や相互理解の向上に課題があることが確認され、それぞれの課題に対して対策を実施した。</p> <p>ワークエンゲイジメントの向上を狙った「表彰制度の改善」や「特命プロジェクトの立ち上げ」、中堅社員の仕事のやりがい向上を狙った「トレーナー制度の改善」、情報共有や相互理解の向上を狙った「グループ編成の改善」や「職場内レクリエーションの実施」を行った。</p>				
対策の目的	メンタルヘルス不調発生予防を含めた、職場活性化 (1次予防) 良質なサービスの提供ができる職場風土の構築 社員の意欲を向上させ、前向きな明るい職場を作る				

<p>対策内容と期間 (できるだけ写真、図表、イラストを加える)</p>	<p>期間：平成 26 年 10 月から平成 27 年 5 月</p> <p>①  ②  ③  </p> <p>①表彰制度の改善:「表彰者をすぐに広報する見える化」や他社事例を参考にした、良い接客サービスなどを褒める仕組みづくり。  ②特命プロジェクトの設置：社員の提案を汲み上げ、実施する仕組みづくり。写真：社員提案によるお客様を迎えるデコレーションの設置。  ③グループ編成の改善：重複・並行していたグループ編成を統一し、グループ内や管理者とのコミュニケーションの強化  ④トレーナー制度の改善：  若手社員を教育する中堅社員の役割を明確化。面談方法やフォーマットをコミュニケーション量増加につなげるように標準化。  ⑤一般職社員の企画による手作りの職場内レクリエーションの実施  例：事業所周辺において、あらゆる年齢層で構成されたチーム対抗ウォークラリーとクイズ大会を実施した。ウォークラリーでは普段は交流の少ない社員同士が協力し、コミュニケーションを図る場となった。また、クイズ大会では、業務にも関連した幅広い内容から出題し、普段は大人しい社員が活躍できるように工夫した。企画後も社員同士の交流がみられ、職場全体の明るい雰囲気につながった。</p>
<p>対策の結果 ※できるだけ、プロセス評価(=実行に関する評価)およびアウトカム評価(=結果指標に関する評価)を記載してください</p>	<p>【プロセス評価】</p> <p>①－⑤いずれも実施した。  ①毎月表彰を行い、職場内への広報を行った。  ②自発的な3つの短期プロジェクトチームが新たに設置され、労災防止や業務改善に取り組んだ。  ④面談方法の手引きや記録フォーマットの作成。  ⑤職場内レクリエーションを実施し、約100名の社員が参加した。</p> <p>【アウトカム評価】※調査に参加できた社員のみ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ワークエンゲイジメント <ul style="list-style-type: none"> <li>中堅社員 (N=39) 2.62 (前) →2.73 (後) n.s.</li> <li>若手社員 (N=43) 2.81 (前) →2.92 (後) n.s.</li> </ul> </li> <li>職場の一体感 <ul style="list-style-type: none"> <li>中堅社員 (N=39) 2.45 (前) →2.82 (後) **</li> </ul> </li> </ul> <p>n.s.：有意差なし *:<math>p&lt;0.05</math> **:<math>p&lt;0.01</math> ※但し、対応のないt検定に基づく。</p>

<p>良かったと思う点(対策のポイント)と今後に向けた課題点</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職が取組みに積極的に協力をしたこと。</li> <li>・対策担当者チームを中心に、職場社員全体を巻き込んでいく対策を意識的に行ったこと。</li> <li>・方針や対策を職場全体に周知するため、広報等を工夫したこと。</li> <li>・複数の対策を並行して実施したこと。</li> <li>・産業保健スタッフと意見交換を行い、協力して実施したこと。</li> <li>・ポジティブな目標を設定し、対策に取り組んだこと。</li> <li>・【課題】対策を継続していく仕組みづくり。</li> </ul>
<p>参考資料</p>	<p>新職業性ストレス簡易調査票</p>