

投稿者氏名	星野 寛子	投稿日	2017年 10月 2日
投稿者所属	オムロン株式会社（東京事業所）	投稿者の職種	保健師
業種	製造業（営業職）	従業員数	約 700名
		平均年齢	44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	【保健師主体の組織診断説明会】：（管理職者向け）組織診断＝集団ごとの分析		
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	事業所保健師、衛生管理者、社内カウンセラー（Co）、嘱託産業医		
対策の対象	事業所内 部門管理職者 60名：組織診断結果で集団分析対象となった部門員 5人以上の部門（約 60部門）		
背景とこれまで行った対策、課題	<p>事業所健康相談室における相談対応からの社員の不調傾向の分析と 2016 年度ストレスチェック結果からの当事業所の社員の課題は共通して「エンゲージメントの低さ、コミュニケーション力の低下、心身の自己管理力の低下がある」としてあげられた。そのため、まずは管理職者がこの現状を把握できるような説明会を開催することとした。また、この説明会をスタートとして効果的にストレスチェックを生かした職場環境改善までの P D C A を展開できることが必要と考えた。</p> <p>上記のことから各管理職者が自部署の課題を把握するに留まらず、職場環境改善のための具体策（アクションプラン）を挙げる支援も同時開催とした。</p>		
対策の目的	管理職が職場環境改善に向けて「組織診断結果」（集団分析結果）をもとに、現状分析からアクションプランを作成できる。		
対策内容と期間・実施風景	<p>【説明会開催概要】</p> <p><b>対象者</b>：集計・分析対象部門 60 部門の管理職者（60 名）</p> <p><b>開催回数</b>：3 回（全同内容）2 時間</p> <p><b>場所</b>：事業所内会議室</p> <p><b>内容</b>：1、ストレスチェック実施報告          2、事業所社員傾向・全社傾向の説明          3、組織診断結果の見方説明          4、グループワーク（各自がアクションプランを挙げる）          5、職場環境改善活動支援の提案</p>		



対策の結果

**参加率：46.6%**

**参加アンケート結果（回収率 100%）**

- ① **参加の感想**：有意義だった 50%、大変有意義だった 50%
- ② **開催時間（2時間）・タイムスケジュール**：ちょうどよかった 86%、短かった 14%
- ③ **マネジメントに活かせる内容と感じたか**：大いに感じた 82%、いづらか生かされると感じた 18%

良かったと思う点・今後に向けた課題点

**良かったと思う点**

**・管理職が職場環境を把握し課題を明らかにできた**

⇒組織診断結果による量的データに加え、社員の相談事例に基づく質的データを示すことによって、自部署の現状分析がより深められた。また、グループディスカッションをすることで他部署の課題との比較ができ自部署の課題をより明確にすることができた。

**・参加者全員が職場環境改善のアクションプランを作成できた**

⇒課題を明確にした後、保健師から職場環境改善への取り組み支援の提案をしたことで、行動計画のイメージがしやすく、より具体的なアクションプランを作成できた。

**課題点**

**・組織診断結果がない管理職へのアプローチ**

⇒組織診断結果の分析対象外の管理職者への介入方法の検討が必要

**・参加率 50%未滿**

⇒参加率アップを目指し開催時期・回数・時間についての検討が必要

参考資料

部署名( ) 名前 ( )		
<b>組織診断結果</b> ～改善に向けての現状分析・アクションプラン作成～		
① 今回の組織診断の感想 意外と悪くない、目標や業務の納得感が不足している		
② 現状分析 ・負担的要因が高くなく ストレスが低い ・業務が間接的指標のため、その本来の意味が理解できず、納得ややりがい が得づらい ・コミュニケーション不足が みられる	③ ありがたい目指す職場環境 ・やりがいや達成感を感じ て、もっと頑張ってくれる状 況にしたい	⑤ 目標 個人・全体が ・仕事の意味 ・必要なスキル、高さ ・キャリアプラン を理解する。
④ 特に改善させたい指標/ 項目 ・「仕事における自己認 識」を改善したい。 特に「仕事への自覚」 「仕事への見直し」	⑥ 行動計画 ・キックオフ時だけでなく目標 の意味や達成した時の状況 を毎月説明する ・面接時に評価だけでなく キャリアや部門、仕事の将来 について会話する	

←管理職者がアクションプラン作成のために実際に使用したワークシート

(実際に挙げられた内容を一部掲載)

