

投稿者氏名	星野 寛子	投稿日	2017年10月18日						
投稿者所属	オムロン株式会社	投稿者の職種	保健師						
対象事業所の業種	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	産業保健スタッフ（保健師）が取り組む職場環境改善活動（3職場）の実際								
対策関係者の構成	保健師・対象職場の人事担当者・社内産業カウンセラー・対象職場組合担当者								
対策の対象	同一事業場内のA、B、C 3職場（管理職面談で管理職から要望があった職場）								
背景とこれまで行った対策、課題	<p>過去に実施してきた社内作成のストレス調査は、実施後に結果を管理職者にフィードバックをした経緯はあるものの、その後の改善に向けた対策実施が十分でなかった。そのため、2016年度から開始となったストレスチェック制度に合わせ、結果を生かしていく施策について産業保健スタッフで検討した。</p> <p>その結果、職場環境改善の実施は社内の状況に精通しストレスチェック共同実施者であり、中立の立場である保健師が適していると考えたため、取組を実施することとなった。</p>								
対策の目的	①次年度以降、ストレスチェック結果が向上し、社員一人ひとりが働きがいを感じられるようにする。 ②保健師がファシリテータをすることでメンタルヘルスの支援者であることを周知させる。＝産業保健スタッフは社員にとって利用しやすい資源であることを周知させる。								
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>「保健師主体の組織診断説明会：（管理職向け）組織診断=集団ごとの分析」（以後「組織診断説明会」）で管理職が立案したアクションプラン・組織診断説明会後アンケートを元に職場の支援ニーズについて、管理職者個別面談を実施した。そこで職場環境改善活動に前向きな姿勢を持った管理職者3名（A、B、C職場）とそれぞれ事前の打ち合わせを実施し、支援ニーズを具体化した。</p> <p>【職場概要と支援ニーズ】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>職場概要</th> <th>アクションプラン（AP）・支援ニーズ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> A職場：14名 （女性11名・男性3名） 【業務内容】 営業後方支援 </td> <td> AP：メンバー同士のコミュニケーション力強化 パフォーマンス向上の施策実施 <u>組合主催のチームミーティングと合同開催によってメンバーの参加率や受け入れ効果を上げたい</u> </td> </tr> <tr> <td> B職場：10名 （男性9名・女性1名） 【業務内容】 ソフトウェア開発チーム プロジェクト管理チーム </td> <td> AP:SC結果で課題点となった「コミュニケーション力向上」 メンバーの気持ちの吐露・ストレス軽減 <u>次年度のSC結果をよくしたい、課題を克服させたい</u> <u>保健師の職場環境改善活動を継続的に利用したい</u> </td> </tr> </tbody> </table>			職場概要	アクションプラン（AP）・支援ニーズ	A職場 ：14名 （女性11名・男性3名） 【業務内容】 営業後方支援	AP：メンバー同士のコミュニケーション力強化 パフォーマンス向上の施策実施 <u>組合主催のチームミーティングと合同開催によってメンバーの参加率や受け入れ効果を上げたい</u>	B職場 ：10名 （男性9名・女性1名） 【業務内容】 ソフトウェア開発チーム プロジェクト管理チーム	AP:SC結果で課題点となった「コミュニケーション力向上」 メンバーの気持ちの吐露・ストレス軽減 <u>次年度のSC結果をよくしたい、課題を克服させたい</u> <u>保健師の職場環境改善活動を継続的に利用したい</u>
職場概要	アクションプラン（AP）・支援ニーズ								
A職場 ：14名 （女性11名・男性3名） 【業務内容】 営業後方支援	AP：メンバー同士のコミュニケーション力強化 パフォーマンス向上の施策実施 <u>組合主催のチームミーティングと合同開催によってメンバーの参加率や受け入れ効果を上げたい</u>								
B職場 ：10名 （男性9名・女性1名） 【業務内容】 ソフトウェア開発チーム プロジェクト管理チーム	AP:SC結果で課題点となった「コミュニケーション力向上」 メンバーの気持ちの吐露・ストレス軽減 <u>次年度のSC結果をよくしたい、課題を克服させたい</u> <u>保健師の職場環境改善活動を継続的に利用したい</u>								

C 職場：10名
 (男性9名・女性1名)
【業務内容】
 マーケティング
 (海外中心)

AP：メンバーのエンゲージメント力のさらなる向上
 部下による管理職評価制度の結果と SC 結果を照合分析し、
環境改善施策の支援をしてほしい、次年度のSC結果をよく
 したい

支援ニーズをもとにワークショップ内容を以下の表のように決定した。ワークを効果的に進めるためにより工夫が必要と判断したA、B職場に関してはサポーターとしてA職場は開催協力を得られた組合担当者、B職場は人事担当者に支援を依頼した。

【支援内容】

	ワークショップ	ファシリテータ (F)、他役割者
A 職 場	<u>ランチミーティング：おいしく楽しくほめあうワーク</u> メンバー間のいいところを褒めあいコミュニケーションを深める 時間：30分 (昼食を摂りながら)3~4名/グループ×4	(F) 保健師 (サポート) 組合担当者2名
B 職 場	<u>職場環境改善：生き生き職場づくりワーク</u> 現状分析・目標・実施計画作成 時間：2時間 4~5名/グループ	(F) 保健師 (サブF) 社内カウンセラー (サポート) 部門人事担当者
C 職 場	<u>強みを生かせる職場をつくる~もっとモチベーションをあげよう~</u> (フラグを立てる) 時間：1時間 (各チーム4名毎・2回開催)	(F) 保健師 (サポート) 社内カウンセラー



㊦A 職場のワーク風景

㊦B 職場のワーク風景



㊦C 職場のワーク風景

㊦C 職場のワーク成果物

(フラグ)

<p>対策の結果</p> <p>※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</p>	【支援工夫による反応・結果】									
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>工夫点</th> <th>結果</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <p>A 職場</p> <p><u>全員が参加できる工夫</u></p> <p>女性・時短勤務者の多い職場</p> <p>組合MTGと合わせた時間設定</p> <p><u>女性が多い職場</u></p> <p>フリートーク中心</p> <p>なごやかなワーク</p> <p>ワークの趣旨説明を丁寧に実施</p> </td> <td> <p><u>参加者の反応</u></p> <p>楽しかった・いい機会になった</p> <p>相談室が身近になった</p> <p><u>管理職の反応</u></p> <p>メンバーの様子が明るくなった</p> <p>雰囲気がいい職場だと再確認できた</p> <p>マネジメントへ前向きな気持ちを持った</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>B 職場</p> <p><u>ワークに効果的なグループ構成立案</u></p> <p>社内 Co・部門人事からの情報収集により組織・人間関係を把握</p> <p><u>作業過程を簡素化</u></p> <p><u>役割分担で参加型ワークを立案</u></p> <p>長時間のワークでも飽きさせない</p> <p>司会進行・書記・発表などの役割をメンバーが担う</p> </td> <td> <p><u>参加者の成果</u></p> <p>明確なアクションプラン（AP）が完成した</p> <p>5S：作業場の整備、懇親：チーム交流懇親会・勉強会：チーム合同勉強会</p> <p><u>管理職の成果</u></p> <p>マネジメントの一環としてメンバーが立てた APへの合意とサポートを実施できている</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>C 職場</p> <p><u>職場課題のさらなる明確化</u></p> <p>メンバーによる上長・職場評価データとSC結果の照合で課題をより明確にした</p> <p><u>インパクトのあるワークの企画</u></p> <p>楽しく視覚に訴えるワークで、取組み意欲を引き出すようにした</p> </td> <td> <p><u>参加者の反応</u></p> <p>支援者である保健師の役割が分かり身近に感じた、ワークが楽しかった、課題が明確になった</p> <p><u>管理職の反応</u></p> <p>社内の保健師が環境改善の支援者となりうることを実感できた</p> </td> </tr> </tbody> </table>	工夫点	結果	<p>A 職場</p> <p><u>全員が参加できる工夫</u></p> <p>女性・時短勤務者の多い職場</p> <p>組合MTGと合わせた時間設定</p> <p><u>女性が多い職場</u></p> <p>フリートーク中心</p> <p>なごやかなワーク</p> <p>ワークの趣旨説明を丁寧に実施</p>	<p><u>参加者の反応</u></p> <p>楽しかった・いい機会になった</p> <p>相談室が身近になった</p> <p><u>管理職の反応</u></p> <p>メンバーの様子が明るくなった</p> <p>雰囲気がいい職場だと再確認できた</p> <p>マネジメントへ前向きな気持ちを持った</p>	<p>B 職場</p> <p><u>ワークに効果的なグループ構成立案</u></p> <p>社内 Co・部門人事からの情報収集により組織・人間関係を把握</p> <p><u>作業過程を簡素化</u></p> <p><u>役割分担で参加型ワークを立案</u></p> <p>長時間のワークでも飽きさせない</p> <p>司会進行・書記・発表などの役割をメンバーが担う</p>	<p><u>参加者の成果</u></p> <p>明確なアクションプラン（AP）が完成した</p> <p>5S：作業場の整備、懇親：チーム交流懇親会・勉強会：チーム合同勉強会</p> <p><u>管理職の成果</u></p> <p>マネジメントの一環としてメンバーが立てた APへの合意とサポートを実施できている</p>	<p>C 職場</p> <p><u>職場課題のさらなる明確化</u></p> <p>メンバーによる上長・職場評価データとSC結果の照合で課題をより明確にした</p> <p><u>インパクトのあるワークの企画</u></p> <p>楽しく視覚に訴えるワークで、取組み意欲を引き出すようにした</p>	<p><u>参加者の反応</u></p> <p>支援者である保健師の役割が分かり身近に感じた、ワークが楽しかった、課題が明確になった</p> <p><u>管理職の反応</u></p> <p>社内の保健師が環境改善の支援者となりうることを実感できた</p>
	工夫点	結果								
	<p>A 職場</p> <p><u>全員が参加できる工夫</u></p> <p>女性・時短勤務者の多い職場</p> <p>組合MTGと合わせた時間設定</p> <p><u>女性が多い職場</u></p> <p>フリートーク中心</p> <p>なごやかなワーク</p> <p>ワークの趣旨説明を丁寧に実施</p>	<p><u>参加者の反応</u></p> <p>楽しかった・いい機会になった</p> <p>相談室が身近になった</p> <p><u>管理職の反応</u></p> <p>メンバーの様子が明るくなった</p> <p>雰囲気がいい職場だと再確認できた</p> <p>マネジメントへ前向きな気持ちを持った</p>								
<p>B 職場</p> <p><u>ワークに効果的なグループ構成立案</u></p> <p>社内 Co・部門人事からの情報収集により組織・人間関係を把握</p> <p><u>作業過程を簡素化</u></p> <p><u>役割分担で参加型ワークを立案</u></p> <p>長時間のワークでも飽きさせない</p> <p>司会進行・書記・発表などの役割をメンバーが担う</p>	<p><u>参加者の成果</u></p> <p>明確なアクションプラン（AP）が完成した</p> <p>5S：作業場の整備、懇親：チーム交流懇親会・勉強会：チーム合同勉強会</p> <p><u>管理職の成果</u></p> <p>マネジメントの一環としてメンバーが立てた APへの合意とサポートを実施できている</p>									
<p>C 職場</p> <p><u>職場課題のさらなる明確化</u></p> <p>メンバーによる上長・職場評価データとSC結果の照合で課題をより明確にした</p> <p><u>インパクトのあるワークの企画</u></p> <p>楽しく視覚に訴えるワークで、取組み意欲を引き出すようにした</p>	<p><u>参加者の反応</u></p> <p>支援者である保健師の役割が分かり身近に感じた、ワークが楽しかった、課題が明確になった</p> <p><u>管理職の反応</u></p> <p>社内の保健師が環境改善の支援者となりうることを実感できた</p>									
<p>【組織診断説明会で管理職者が作成したアクションプランの実施成果】</p> <p>ワーク後のフィードバックの場面では3職場すべての管理職者が「メンバーが皆生き生きとワークに参加していた」「ワーク後にメンバーから「楽しかった、ありがとう」と言ってもらえた」「職場の課題をメンバーが自分たちで話し合い改善する取組みが始まった」などの手ごたえを感じた点を話されていた。ただし、達成度の明確な数値化は今回実施できていない。また、C職場に関してはワーク実施後の一定期間で一部の組織改編があったがその際もワークでの成果物（成長する木）を継続して掲示することでモチベーションの維持を工夫する動きがあった。</p> <p>翌年（2017年度）のストレスチェックの結果については現段階で集団分析結果が出ていない。</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

【課題】

① 管理職者のニーズと部門メンバーのニーズの不一致

管理職者のニーズからスタートしたワークのため、必ずしもメンバーの中でワークに賛同できていない人もいた。

→参加する部門メンバーにも支援の経緯や改善目的を丁寧に説明することが必要

→理解と納得が得られたうえで改善活動に参加できるような支援介入が必要

② 課題感のある職場の不参加

組織診断説明会に不参加かつストレスチェック結果が比較的良くない職場、メンタル不調者を複数抱えている職場など、保健師からみて改善活動が必要な職場が不参加であった。

→どの職場管理職でも取り組みやすいアプローチの工夫が必要

① 活動の継続・施策のPDCA

保健師が主導となって環境改善を継続するためには時間・人員が拘束されるため、事業所保健師の業務負担が持続することが懸念される

→次年度以降の継続支援の進め方の検討が必要

→実施後の評価指標や評価方法を整理し、施策展開を検討していくことが必要

以上 開示すべき利益相反はございません