

《投稿フォーマット》

| | | | |
|---------------------------------|---|---|--------------------------------|
| 投稿者氏名 | 田中宣仁 | 投稿日 | 2016年6月30日 |
| 投稿者所属 | パナソニック東京汐留ビル 健康管理室 | 投稿者の職種 | 産業医 |
| 対象事業 所の業種 | 総合電機（営業 職がメイン） | 従業員数 | 約40名 （わかる場合） 平均年齢 43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 | （ ④ ） | | |
| タイトル | 「人と組織の活性化」に向けた取り組み | | |
| 対策関係者 | （産業保健スタッフ、 人事総務部、A営業所所長、A営業所を管轄する営業 専門職、人事労務担当等）の構成 | 人事総務部、A営業所所長、A営業所を管轄する営業 部長、労働組合、産業保健スタッフ（産業医、保健師） | |
| 対策の対象 | A営業所に勤務する社員（営業職、営業アシスタント 職がメイン） | | |
| 背景とこれまで行った 対策、課題 | A営業所は業務多忙・人員減少等を発端にした所内のコミュニケーション 機会の減少を背景に、人間関係に根ざした問題がしばしば発生していた。また、 全社的に売り上げ目標のストレッチが求められており、目標達成のため には社員が一致団結して業務に取り組み、総合力を高める必要性が高まっ ていた。A営業所を管轄する営業部長、労働組合も課題を共有しておりそれぞ れの立場から職場環境改善を実施してきたが、健康管理室にも協力依頼 があり、「人と組織の活性化」に向けた取り組みを実施した。 | | |
| 対策の目的 | A営業所に所属する社員、およびA営業所の健康度を高めることにより、 社員と職場の活性化を図る。 | | |

対策内容と
期間
(できるだけ
写真、図
表、イラスト
を加える)

- ・2015年11月～2016年3月にかけて実施した。
- ・「人と組織の健康度調査(※)(以下、健康度調査)」を2ヶ月に1度の頻度で実施し、健康度の向上を測定した。
- ・※ 人と組織の健康度調査(図1):
投稿者が参加している専門産業医勉強会のメンバーで作成したものを、投稿者が当社にフィットするように一部改変して作成したものの10問の調査項目で構成。10問はWHOの健康の定義にもとづき、肉体面・精神面・社会面の健全さを総括的に測定できるよう工夫している。
- ・健康度調査と健康度調査の間の月には、産業医による研修と営業所メンバーによるグループワークを実施した。産業医による研修は人と組織の健康度調査10項目に対応したメニューを用意し、営業所のニーズと健康度調査の結果に応じて内容を選択・決定した。(研修内容については上記の専門産業医勉強会メンバーの知見や活動を多数応用させていただいた。)
- ・取り組みの全体的なスケジュールを図2に示す。

〈図1 人と組織の健康度調査〉

★この1ヶ月を振り返って、以下の設問で最もあてはまる番号をひとつ選んで、○をつけてください。

①1週間に何日朝食を摂っていますか?
1. 食べない 2. 週1～2日 3. 週3～4日 4. 週5～6日 5. 毎日

②1日に何分ぐらい歩いていますか?(通勤や仕事での歩行を含む)
1. 20分未満 2. 20～40分未満 3. 40～60分未満 4. 60～90分未満 5. 90分以上

③どのくらいの頻度で、連続30分以上の汗をかくような運動をしていますか?
1. ほとんどしない 2. 月1-2回程度 3. 週1回程度 4. 週2回程度 5. 週3回以上

④平日は約何時間寝ていますか?
1. 4時間未満 2. 4～5時間 3. 5～6時間 4. 6～7時間 5. 7時間以上

⑤朝起きた時に、十分疲れが取れていますか?
(全くそう思わない) ← 1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5 → (とてもそう思う)

⑥自分に期待されている仕事上の役割が何かよくわかっていますか?(和親一致)
(全くそう思わない) ← 1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5 → (とてもそう思う)

⑦より質の高い仕事のため意見(フィードバック)を自分から取りに行っていますか?(力闘向上)
(全くそう思わない) ← 1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5 → (とてもそう思う)

⑧上司や仕事に関係する人から、褒められたり感謝されたりしていますか?(感謝報恩)
(全くそう思わない) ← 1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5 → (とてもそう思う)

⑨自分の強みや個性を活かして、仕事をしていると思いますか?
(全くそう思わない) ← 1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5 → (とてもそう思う)

⑩他者や他部門の成功をサポートし合う組織になっていると思いますか?
(全くそう思わない) ← 1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5 → (とてもそう思う)

〈図2 取り組みスケジュール〉

| スケジュール(2015年度) | | | | | |
|----------------------------|--|--------------------|---|--------------------|--|
| 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月(上旬) | 3月(下旬) |
| 活動の説明 健康度 調査 (初回) | 計90分 第1回 研修(60分) 「働く喜び」 調査結果 フィードバック と グループワーク (30分) | 健康度 調査 (2回目) | 計60分 第2回 研修(30分) 「フィードバック と褒め方」 調査結果 フィードバック と グループワーク (30分) | 健康度 調査 (3回目) | 計60分 第3回 研修(30分) 「睡眠と生産性」 調査結果 フィードバック と グループワーク (30分) |

〈図3 研修の様子〉



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

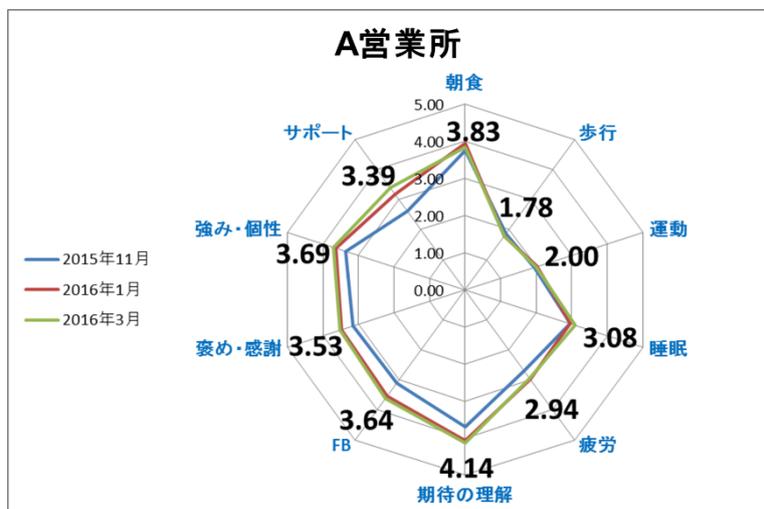
【プロセス評価】

- ・スケジュールは計画通りに実施された。
- ・各研修の満足度は、5点満点でそれぞれ4.88(働く喜び)、4.79(フィードバックとほめ方)、4.91(睡眠と生産性)であった。
- ・研修後、社員からは「研修を通じて、自分のチームの本当の強さがわかった。全員がそれを感じる事ができた事が本当に良かった。」「この半年間で営業所全体の結果が変わってきたことが、目で見て分かったので良かった。」「皆で意識して取組んだ結果だと思いました。『継続は力なり』ではありませんが、これからも全員で意識し合って強い営業所になって行けたらと思います。」といった声が寄せられた。

載してくだ
さい

【アウトカム評価】

健康度調査 10 項目の変化は以下の様であった。



・初回と3回目の健康度調査の平均値の変化としては

- | | |
|------------------|-----------------------|
| ① 朝食 3.75 → 3.83 | ⑥ 期待の理解 3.69 → 4.14 |
| ② 歩行 1.86 → 1.78 | ⑦ フィードバック 3.11 → 3.64 |
| ③ 運動 1.94 → 2.00 | ⑧ 褒め・感謝 3.17 → 3.53 |
| ④ 睡眠 2.94 → 3.08 | ⑨ 強み・個性 3.36 → 3.69 |
| ⑤ 疲労 2.69 → 2.94 | ⑩ サポート 2.61 → 3.39 |

であった。

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

【良かったと思う点】

- ・営業部長、営業所長のコミットメントが得られ、人事総務や労働組合とも一緒に進められたこと。
- ・問題解決型アプローチではなく、SFA（Solution Focused Approach：解決思考アプローチ）やAI（Appreciative Inquiry）といった視点で取り組みを構成したことで、営業所メンバーの主体性・自律性や自己効力感を引き出すことができたこと。

【今後の課題】

- ・A営業所の課題：産業保健スタッフによる介入が終了した後も、主体性をもって健康度の向上と組織活性化を継続できるか。
- ・本取り組み全体の課題：介入度の高い取り組みであるため、同時に実施できる職場単位には限界がある。投稿者所属の健康管理室は2500名の社員の健康管理を実施しており、今後本取り組みをどのように広げて展開していくのかは課題となっている。

参考資料