

<b>組織再編成が職場のメンタルヘルスに与える影響を考える</b>			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・組織再編成	・メンタルヘルス
2,3,5,6,7,13		・職場環境	・職業性ストレス簡易調査表
		・ストレス要因	・ラインケア
<b>改善・取組みの背景と課題</b>	<p>近年、企業の合併や組織改善等の職場環境の変化により、働く人のメンタルヘルスが大きな課題となっている。保健活動を行っていく中で、対象事業所が繰り返し再編を行っており、再編後に職場や個人に対する支援活動が多忙になっているという実感がある。そのような中で「何がそのような実感に繋がっているのか」「後手後手に回る支援だと感じている活動を、支援課題の予測をすることで効果的・効率的な活動に繋げていくことができないだろうか」ということからこの取り組みを行なった。</p>		
<b>改善・取組みの着眼点</b>	<p>A社において毎年1回全社員を対象にWEB上で「職業性ストレス簡易調査」を実施している。チャートイメージ(図1)。この調査は、精神衛生面での健康診断と位置づけられ、実施した本人と健康管理スタッフのみが結果を参照することができるシステムを利用している。実施した職業性ストレス簡易調査結果を活用し、職場集団の組織再編成前後におけるストレス要因・ストレス反応の比較・分析を行い、組織再編成が職場のメンタルヘルスに与える影響を検討した。</p>		
<b>改善・取組みの概要</b>	<p>(1) 再編の経過は(図2)に示す  (2) 再編前と再編後1ヶ月・再編1年後の職業性ストレス簡易調査による調査結果を用い、回答結果の平均値算出及び差の検定(t検定)を実施  (3) すべての項目から職場のストレス因子と関連の深い以下の項目に着目し分析(表1)</p> <p>ストレス因子の9項目  ①仕事の負担(量) ②仕事の負担(質) ③身体的負担度 ④職場の対人関係  ⑤職場環境 ⑥仕事のコントロール度 ⑦技能の活用度 ⑧仕事の適正度  ⑨働きがい</p> <p>ストレス影響因子2項目  ①上司のサポート ②同僚のサポート</p> <p>対象者:2006年度 702名(回答率82.3%)(男642名、女60名)平均38.6歳  2007年度 985名(回答率90.8%)(男807名、女178名)平均39.1歳  2008年度 988名(回答率87.2%)(男797名、女191名)平均39.6歳</p>		

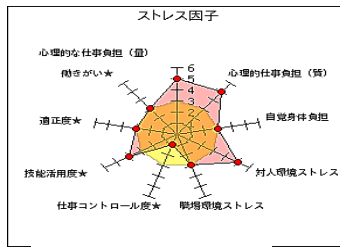


図1：チャートイメージ

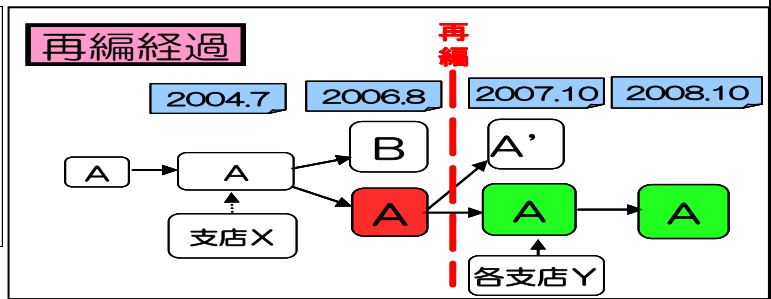


図2：再編経過

写真・図表・イラスト

表1：職場のストレス因子と検定結果

		2006	2007	2008	2006-2007	2006-2008
					再編前と1ヶ月後	再編前と1年後
ストレス因子	仕事の負担(量)	2.65	2.68	2.59	n.s.	n.s.
	仕事の負担(質)	2.81	2.77	2.68	n.s.	** : p < 0.01 ↓
	身体的負担度	3.23	3.21	3.15	n.s.	* : p < 0.05 ↓
	職場対人関係	3.06	3.00	2.99	n.s.	n.s.
	職場環境	2.90	2.69	2.85	** : p < 0.01 ↓	n.s.
	仕事のコントロール	3.16	3.16	3.17	n.s.	n.s.
	技能の活用度	3.20	2.83	2.81	** : p < 0.01 ↓	** : p < 0.01 ↓
	仕事の適正度	3.23	2.75	2.86	** : p < 0.01 ↓	** : p < 0.01 ↓
	働きがい	3.10	2.80	2.86	** : p < 0.01 ↓	** : p < 0.01 ↓
影響因子	上司サポート	3.36	3.28	3.31	n.s.	n.s.
	同僚サポート	3.02	2.95	2.96	n.s.	n.s.

効果

- ① 再編1ヶ月後に「技能の活用度」「仕事の適正度」「働きがい」など仕事へのモチベーションに関わる項目に悪化が見られた。
    - **要因**組織の形態の大きな変化による慣れない仕事・個人の詳細な役割が明確でなかった
  - ② 1年後に職場環境が改善した
    - **要因** 新しい環境への適応が進んだ
    - 仕事のモチベーションに関わる項目に「仕事の質」の負担感の増加
    - **要因**再編に伴って集約された社員が、本社としての業務の質の高さが要求されるようになった(展望)
- 再編直後は、働くことへのモチベーションに関する支援が必要であり、1年後には仕事の質への負担も増えるため、加えてマネジメントを含むラインケアへの支援強化が重要と考えられた。今後は再編による影響の継続期間、職種による影響要因や会社施策との関連について調査していく必要がある。また、今回は性別による検討を行わなかったため、さらに分析を進めていきたい。

このGPSの経験から学ぶことができるポイント

今回の組織再編成の特徴として元組織への業務吸収形式の再編であったため、当初からの在籍者・転入者のストレスの違いも検討してよいと考えられた。

職業性ストレス簡易調査以外にも、休業日数・事故件数、なども比較指標として検討してよいと考えられた。

毎日の業務の中では、そのときの業務に必要な組織の状況は保存し活用するが、組織の過去の経緯・経過を押さえた資料の整理や保存までは行わないことが多い。研究する段になり、組織の過去のことがわからなくなっている状況が明らかになった。

参考資料

- 1)『保健・医療・福祉のため論文のまとめ方と書き方』南江堂
- 2)『働く人の心の健康づくり』中央労働災害防止協会
- 3)『ナースのための質問紙調査とデータ分析』医学書院

投稿者

内田かおり、増澤清美、菅野章子、佐野麻里子、角田ひろみ

e-mail

2011年12月13日

