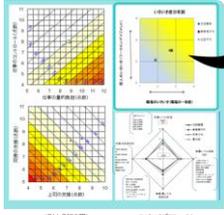
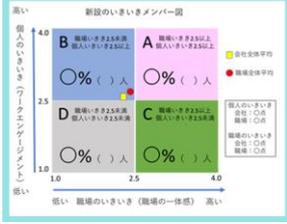
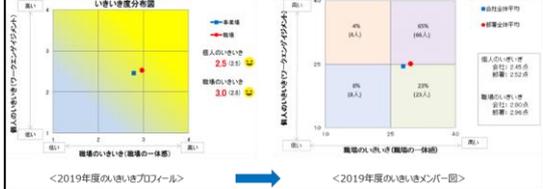
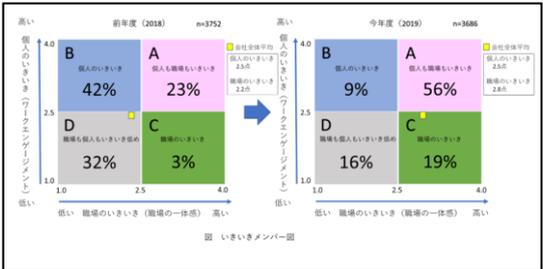


<b>集団分析結果を部門長に見えやすくする工夫 ～いきいきメンバー図を用いて～</b>			
<b>ガイドラインステップ</b>	<b>キーワード (6つ以内)</b>	<b>・ストレスチェック</b>	<b>・ワークエンゲージメント</b>
<ステップ7> 現場ごとに必要な健康リスク対策を選定する		<b>・ポジティブメンタルヘルス</b>	<b>・職場の一体感</b>
		<b>・いきいきメンバー図</b>	<b>・個人と職場のいきいき</b>
<b>改善・取組みの背景と課題</b>	<p>ストレスチェックを活用したポジティブメンタルヘルス活動において結果の見せ方を工夫。その結果、職場のエンゲージメントの状況を可視化できた取り組みを紹介する。</p> <p>◆背景 弊社では、全従業員を対象に「従業員意識調査」と「ストレスチェック」を実施している。これらの調査結果を活用した職場環境改善は部門毎の活動として定着している。働きやすい職場環境づくりには部門長の意識改革が大切と考えており、部門毎の活動を支援する立場として、人事部と健康管理センターが関わっている。2019度の活動方針は部門長が自部門の結果から予測できる職場の状況を考えて自律的に結果を活用してもらえよう働きかけをすることであった。</p> <p>◆課題 弊社では、部門によっては経年変化が小さく、得点のプロットだけでは変化が見えにくいという現状があった。結果が見えにくいことで自部門のメンバーがどのような分布なのかイメージがつかみにくく、部門長が自律的な活用につなげにくいという課題があった。</p>		
<b>改善・取組みの着眼点</b>	<p>課題を解決するために、集団分析の結果のうち、いきいきプロフィールの作図方法を改善して結果の見せ方を工夫した。</p> <p>新職業性ストレス簡易調査票(80項目版)では、個人のいきいき(ワーク・エンゲージメント)と職場のいきいき(職場の一体感)がいきいきプロフィールとして示される。弊社ではこの2つの結果をポジティブメンタルヘルスの指標としている。</p> <p>このプロフィールの図を4つの領域に分け、それぞれの領域に分布する人数割合を示した(=いきいきメンバー図)。</p>		
<b>改善・取組みの概要</b>	<p>◆いきいきメンバー図の作成方法</p> <p>縦軸の設問 「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」</p> <p>横軸の設問 「私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている」</p> <p>◆いきいきメンバー図の特徴</p> <p>4つの領域の人数と割合を数値化され、部門のいきいき度分布が一目瞭然！</p> <p>◆結果のフィードバック方法</p> <p>集団分析の結果は部門長へフィードバックする。その際にいきいきメンバー図を示し、職場のメンタルヘルスの状況についてポジティブな面をフィードバックする。部門長、人事部、健康管理センターが結果についてディスカッションし、具体的な部門活動へと展開する。</p>		

<p>写真・図表・イラスト</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>【改善前】</p>  <p>図を変更</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>【改善後】=いきいきメンバー図</p>  </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;"> <p>効果① A部のいきいき度</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>効果② 会社全体のいきいき度</p>  </div> </div>
<p>効果</p>	<p>◆効果① 人数割合の見える化・・・A部の部門長からは個人レベルでのいきいき度をどう改善していけば良いだろうかと悩みが聞かれた。分布から読み取れる「個人のいきいき」は2.5以上が約7割いることがわかり、平均点のプロットだけでは見えなかった人数割合を見える化できた。分布にすると俯瞰的な捉え方ができ、現在の状況を的確にとらえてもらいやすい。どこの領域に着目して介入するか、戦略を立てやすくなる。</p> <p>◆効果② 経年変化の見える化・・・全社のいきいき度はA領域の割合が昨年より2.4倍増加した。会社はこの変化を捉えて戦略的に取り組んできた介入効果を確認しやすくなり、次のアクションに繋げることができる。また、保健師からも会社が取り組んできたポジティブメンタルヘルス活動後の変化を客観的な指標を用いて会社に伝えやすくなった。</p>
<p>このGPSの経験から学ぶことができるポイント</p>	<p>◆注意◆</p> <p>いきいきメンバー図の元になっている質問項目は合計3項目であり、点数だけでは集団の状況の評価できない。また、部門の人数が少ない場合は割合が変動しやすいため、結果の解釈には注意が必要。個人が特定されないよう10人以下は分析から除外。</p> <p>◆産業保健職へのアドバイス</p> <p>結果の見方を職場改善のキーマンに適切に伝えることには苦労する。だからこそ、単年度の(一時点の)数値だけでなく、経年変化を的確にとらえ、部門全体を俯瞰的に捉えられる見せ方をしたい。これにより推進中の活動の効果確認ができ、次の戦略立案の参考にできるだろう。いきいき度を上げる支援として、産業保健職が他部門の好事例を水平展開するなど、部門が自律して活動できるように「支援する立場」として関わっていく。</p>
<p>参考資料</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>健康いきいき職場づくりフォーラム <a href="http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/">http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/</a></li> <li>平成29年度厚生労働科学研究費補助金職場改善スタートのための手引き <a href="http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/職場環境改善スタートのための手引き.pdf">http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/職場環境改善スタートのための手引き.pdf</a></li> </ol>
<p>投稿者</p>	<p>栗木美幸      e-mail      2020年10月26日</p>