

職域における健康に関する組織風土への影響要因の検討

千葉敦子¹⁾、村上真須美¹⁾、メリッサ小笠原¹⁾

1) 青森県立保健大学

Key Words ①産業看護 ②組織風土 ③健康増進

I. はじめに

職場の風土は、労働者個々のストレスや満足度、行動に影響を及ぼすものであり、活力あるいきいきとした職場は、労働者の健康を増進し生産性を高めることが知られている。産業看護職は労働者個人に加え、集団や組織をも対象にして支援を行うことから、その職場の風土がどのような状態にあるのかを客観的に評価することが求められている。しかし、文化や雰囲気といった目には見えにくい風土を測定することは容易ではない。風土を測定する尺度は、安全やメンタルヘルスに関するものがいくつか開発されているものの、健康全般を対象とした風土尺度は見当たらなかった。そこで、産業看護の組織や集団を対象とした活動の実践に役立つ「健康風土尺度」の開発を行うことを目的に研究を行うこととした。今回は、予備的調査として、①国内外の組織風土に関する文献検討と②産業看護職へのインタビュー調査を実施したので報告する。なお、健康風土とは、従業員の健康に価値を置く文化と定義する。

II. 目的

①わが国における風土尺度に関する文献を検討し、産業看護の組織や集団を対象とした活動の実践について示唆を得る。

②産業看護職を対象にインタビュー調査を行い、職場の健康風土の構成概念を導出する。

III. 研究方法

①文献検討

医学中央雑誌 Web 版を用いて、2017 年 6 月に「風土尺度」のキーワードで検索を行い、会議録を除いた 15 件の論文を分析対象とした。対象論文の内容から開発年、尺度の意図、活用方法について検討した。

②インタビュー調査

研究デザインは、企業等で自社の社員の健康管理や健康増進を業とする産業看護職を対象にフォーカスグループインタビューを行う質的帰納的研究である。研究方法は、産業看護職を対象とした研修会の場でチラシを用いて協力者を募り、協力の意思を示した方を対象に、研究目的・倫理的配慮等について説明し、同意が得られた方から同意書を得て実施した。インタビュー協力者は 7 名であり、1 時間～1 時間半のグループ面接を 1 回行い、許可を得て IC レコーダーに録音した。分析は内容分析の手法を用いて行った。「健康風土」と捉えられる現象を列挙し、コードを導き出したうえでカテゴリーに分類した。

IV. 結果

①文献検討

医中誌で検索することができた「風土尺度」に関する最も古い文献は2004年のものであった。この年に、「医療機関の安全風土尺度」と「組織風土尺度12項目版(OCS-12)」が開発されている。しかし、これらの文献の引用文献を探っていくと、1990年代の初めころから海外の尺度を参考に本邦でも風土尺度が作成されはじめていることがわかった。「組織風土尺度12項目版(OCS-12)」は、一般企業の従業員を対象とした尺度であり、組織風土を測定することで現状の把握や部署間の比較が可能となり、マクロな視点からの組織を対象とした対策に役立てることを目的として開発された。「医療機関の安全風土尺度」は医療事故の増加を背景に、2003年に医療安全管理者の設置が定められたことから開発が行われた。この尺度は松原らが海外の先行文献の安全風土尺度を参考に医療分野で適用できるように作成したものである。その後、この尺度は医療機関において多く使用されるようになり、7本の文献が報告されている。内容は職種による比較やバーンアウト、インシデントレポートとの関連を検討した文献であった。「風土尺度」はいくつか開発されているもののその蓄積は十分とはいえないことがわかった。また、安全やメンタルヘルスに関する風土尺度はあるものの、健康全般の風土を測定するための尺度は見当たらなかった。今後は、産業看護の組織や集団を対象とした活動の実践に役立つ「健康風土尺度」の開発が望まれることが示唆された。

②インタビュー調査

インタビューは7名を対象に平成29年9月29日に実施した。ICレコーダーに録音したデータの逐語化が終了し、現在は逐語化したデータを分析中である。

V. 考察

風土尺度はいくつか開発されており、組織風土を健康増進のための重要な要素と捉えた知見が蓄積されつつあることがわかった。しかし、産業看護職の活動の実践に役立つような健康全般の風土を測定するための尺度は見当たらなかった。産業看護職は組織を対象にケアを行うことから職場風土そのものに介入していくことが求められている。しかし、経営理念や就業規則までの介入は難しいことが多く、健康という側面から、労働者および企業にとって望ましい風土を作りあげていくことが求められる。職場の健康風土がどのような状態にあるのかを評価することで、改善策を講じることが可能となり、また、対策の評価が可能となることから、より有効な産業看護活動の示唆を得ることができ、労働者の健康増進に寄与できる意義がある。

今後は、産業看護職が活動に活かせるような、職場の健康風土尺度の開発とともに、開発された健康風土尺度を用いた労働者の健康風土知覚と職場の健康増進に対する取り組みとの関連性について検討することも必要である。

VI. 発表（学会発表）

千葉敦子，大賀佳子，風土尺度に関する文献検討～産業看護の組織や集団を対象とした活動の実践に向けて，日本産業看護学会 第6回学術集会，2017年11月4日，東京。