

看護学科 千葉 敦子
村上真須美
栄養学科 メリッサ小笠原

職場の健康風土尺度の開発

はじめに

近年、わが国では過重労働や職務ストレスの増大等、労働者をとりまく健康問題が課題となっている。職場には個人の努力のみでは解決が難しい要因も多く、職場環境の改善など組織として健康問題に取り組むことが求められている。最近では、「健康経営」に対する関心が高まり、従業員の健康増進が生産性の向上につながる事が検証され、企業の経営的な投資として、健康増進に組織的に取り組む企業も出てきている。このような組織の特性いわゆる組織風土が労働者の健康に影響を及ぼすことは知られている。

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。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。

予備調査：産業看護職へのインタビュー

研究方法：フォーカスグループインタビュー

対象：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

内容：看護職が認知する「健康を大切にする文化」、「従業員の健康に価値を置く文化」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

看護職が認知する「健康を大切にする文化」、「従業員の健康に価値を置く文化」と捉えられる主な現象

「健康の新しい企画をやってみようかって言うとすぐ決まって、いつも働きやすいと思っている」、「健康意識で動いているのか、人のつながりで動いてくれるのかはわからない。健康関連の担当部署にいたことがある人は異動後も企画等に積極的に参加してくれる人が多い。」、「同じ取り組みをみんなに周知しても、力を入れてくれる部署はみんなに参加するように呼びかけたり、みんなでやろうっていう感じはあるんですけど、全然そういうのがない部署は、そんな適当に見とけばいいよみたいな感じで流されてしまう。同じように発信しても全然違います。」、「喫煙率が高い所は、いつまでたっても喫煙率が高いままですね、人がちょっとずつ変わっても、その空気はあるかなっていう感じがしますね。たばこすばすばやって、いいんだよ、仲間だ、仲間だって言う所の上司の人は、かえってたばこを吸うと、よしよし、かわいいぞ、こっち来いっていう感じ。」

考察

産業看護職は、自社の「健康を大切にする文化」、「従業員の健康に価値を置く文化」をポジティブな面からだけでなく、ネガティブな現象をもとらえ、認知していることがわかった。健康は重要だと考える産業看護職と、健康より仕事が優先と考える社員に、認識のギャップがあることが推察される。今後は、これらの現象をカテゴリー化し、抽象度をそろえて、産業看護職が捉える健康に関する企業風土の構成概念として整理していく予定である。