

職場の健康風土尺度の開発

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

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ということが検証され、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。

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、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、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定義する。

II. 目的

産業看護職を対象にインタビュー調査を行い、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を明らかにする。

III. 研究方法

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。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した。

【倫理的配慮】

インタビュー対象者には、調査目的・調査方法・倫理的配慮事項を口頭と文書で説明し、同意書を得て実施した。本研究は青森県立保健大学の研究倫理審査委員会の承認（承認番

号 1725) を得て実施した。

IV. 結果

インタビューは7名を対象に実施し、許可を得てICレコーダーに録音し、データを逐語化した。

現在は分析の途中であるため、看護職が語った「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いくつか示す。「健康の新しい企画をやってみよ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、みんなで作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。」

V. 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はなく、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。

*連絡先：〒030-8505 青森市浜館間瀬 58-1 千葉敦子 E-mail: a_chiba@auhw.ac.jp