

6-1

演題	ストレスチェックを活用した職場改善
副題	～エンゲージメントを高める具体的な取り組み～

職場改善
離職防止

法人名	社会福祉法人 若竹大寿会
施設名	介護老人福祉施設わかたけ都筑

発表者名 (職種)	山岡 悦子 その他
共同発表者	
共同発表者	
共同発表者	
共同発表者	

都道府県	神奈川県
住所	横浜市都筑区川和町 19-1
TEL	045-482-3811
FAX	045-482-3810
メールアドレス	yamaoka@wakatake.or.jp
URL	http://www.wakatake.net

今回の発表施設 またはサービスの 概要	横浜市都筑区に2023年4月に新規オープンした介護老人福祉施設です(定員は110名、ショートステイ10名のユニット型施設)。 「職員一丸となって人を幸せにします」「人が大切にされる世の中を創ります」という法人理念のもと、日々の介護に努めています。
---------------------------	--

研究の目的、PR ポイント

法令で義務づけられているストレスチェックを活用し、介護現場のワークエンゲージメントを高め、職場の活力が向上する仕組みづくりに取り組みました。ワークエンゲージメントとは、働く人が自分の仕事に誇りを感じ、高い熱意を持って仕事に取り組み、仕事から活力を得ていきいきとしている状態を指します。職場の活力が向上することで、サービスの質向上や採用優位にも効果があると考えます。

取り組んだ課題

- ① 職場改善の取り組み負担が大きい
職場改善の一般的なアプローチは詳細要因調査を行い、現場参加型で進める方法ですが、多くの介護現場では推進主体となる職員や時間を割くことが難しく、分析結果の把握までで終わってしまい、改善まで取り組めていない状況があります。
- ② 集団分析結果が管理者のストレスになっている
ストレスチェックの集団結果は職場環境の善し悪しの指標と捉えられるため、その結果と改善の責任を担うリーダーの大きなストレスとなっています。
- ③ ストレスチェックはネガティブアプローチ
ストレス状態の要因を探り解決するというネガティブアプローチが主であり、その原因は職場固有に根ざしたものが多く、改善には多大な時間や労力を要します。

具体的な取り組み

- ・ 職場の強みと弱みについて、ストレス反応、離職意向、いきいき度、仕事の満足度の4分野と相関関係の高い項目を分析することで、客観的数字で取り組み候補項目を示しました。
- ・ 取り組み候補は強みと弱みの両方を記載し、ポジティブ面にアプローチすることで前向きに取り組め、大きな推進力につなげました。
- ・ 各施設内・法人全体でも結果を見える化し、効果的な取り組みを相互紹介し推進しました。
- ・ 法人内29事業所1280人のアンケート結果から、ストレスチェック項目と良い職場環境との相関関

係を分析し、職場環境改善のアクションリストを作成し各現場で活用しました。

- ・ 良い職場環境の状態を分析し、その施設でリーダーが行っている行動を実践知として取り組み事例集にまとめ、法人内で共有しました。

活動の成果と評価

- ・ 職場改善効果について
事例1) A施設【平均2.87→3.11 全国平均2.48】
強みであった上司のサポート他3項目の取り組みを推進した結果、3年間の取り組みで全ての項目が全国平均を大きく上回る改善結果となりました。ワークエンゲージメントは2.86から3.07に向上し、職員の活力も高く、前年度の離職もゼロ人でした。
事例2) B施設【平均2.86→2.97 全国平均2.48】
ワークエンゲージメントを高めるためにコロナ禍でも積極的に職員間懇親会や日々職員への声かけに取り組んだところ、職場の一体感は2.97から3.03に向上、職員間の助け合いは3.31で業界平均の2.94を大きく上回りました。

今後の課題

この3年間はコロナ禍によるストレス要因も大きく、施設での感染症発生により十分な取り組みが行えない状況でした。また、生産性向上で少人数ケアの取り組みも現場の大きなストレス要因になっています。そのような環境下でも地道な行動は着実に成果に現れており、福祉現場の職場改善に有効な取り組みであると考えます。引き続き取り組みを行い、今年度は新任管理者や新任リーダーが率いる事業所での活用有効度を検証する予定です。
介護現場のワークエンゲージメント向上の取り組みにより、職員のいきいきとした活躍支援と質の高いサービス提供につなげていきたいと思えます。

参考資料など

『ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて』厚生労働省(2022)