

## D1-3-5

TQM 活動と連動したストレスマネジメントプログラム *mimoza seed* の評価と課題の検討滝内浩子<sup>1</sup>, 嘉茂すみ代<sup>1</sup>, 井田 浩正<sup>2,3</sup><sup>1</sup>財団法人 日産厚生会 玉川病院 看護部, <sup>2</sup>(株) 損保ジャパン・ヘルスケアサービス ヘルスケア研究所, <sup>3</sup>名古屋大学 大学院 医学系研究科 客員研究者

【目的】 当院では、職場環境の改善活動を通じ、看護職員の健康維持、増進を図り、心身が健康で仕事にやり甲斐をもった職員が最善の医療を提供できる看護組織体制の構築を目指し、2008年9月よりTQM活動を継続してきた。また、2009年4月より外部機関からの支援を受け、TQM活動をフレームワークとして、*mimoza seed*を導入、ポートフォリオを用いた職場改善活動を実施した。*mimoza seed*の主な導入目的は、TQM活動で行われる現状分析、課題の抽出、対策検討、実績評価及び計画の見直しの各プロセスにおいて、外部機関が提供するプログラムを活用することにより、TQM活動の促進、標準化が期待できる点にあった。今般、TQM活動と連動した*mimoza seed*の導入メリットの評価、今後の課題の検討を行ったので報告する。

【方法】 健康の維持・増進のための体制の整備レベルの評価として、厚生労働省が作成した「事業場における心の健康づくりの実施状況チェックリスト」を活用し、メンタルヘルス体制の充実度を評価した。また、プログラム導入後定期的に実施している職業性ストレス簡易調査で収集された総合健康リスクの推移を評価した。更に、常勤看護職員を対象としたアンケート調査を行い、*mimoza seed*の導入メリット、今後の課題などについて検討を行った。

【結果】 メンタルヘルス体制の充実度は、32～128ポイントの範囲に対し、プログラム導入前の最低限度の要件を満たすレベルである62ポイントから大幅に向上し、プログラム導入後は専門家が認める水準以上のレベルである113ポイントへ到達した。特に改善が顕著であったのが、「メンタルヘルスの相談先の確保」、「職場環境等の改善」、「教育研修・情報提供」であった。ストレス調査の結果では、看護部全体の総合健康リスクがプログラム導入時の

2009年4～5月に106 ( $n=225$ ), 11～12月に105 ( $n=180$ )を示し、導入時より1ポイント改善したが、いずれも全国平均値(100)よりやや高い値となった。職場単位では、総合健康リスクが上昇した組織が3、良好になった組織が6、組織介入が必要なレベルである120ポイントを上回る組織は3からゼロに改善した。アンケート調査の結果から、*mimoza seed*の導入により、心の問題について理解や認識が深まり、職場の上司、同僚や親族などに心の問題を相談する職員の割合が増加したことから、セルフケアレベルの向上が示唆された。職場改善活動では、対策検討のためのワークショップへ参加した後、改善活動に参加した職員は看護科長83.3%、看護主任53.8%、一般スタッフ17.8%で、マネジメント層の参加者が多かった。プログラム全体についての課題として、看護主任より下位のスタッフを巻き込んだ職場改善活動の推進、事業場外のカウンセラーによる院内での個人を対象とした相談対応の必要性が示唆された。

【考察】 TQM活動の促進、標準化を図る上で、*mimoza seed*の導入メリットが確認された。すなわち、プログラムで行われる現状分析は、看護部の幹部職員が課題を把握、対策を検討、実施するための標準ツールとして有効であった。特に、課題及び対策検討のためのワークショップは、部署横断的な討議により、対策の検討レベルが深まった。また、プログラムの展開が現状把握から計画の見直しまで、PDCAサイクルに沿って標準化されており、タイムラインが明確となり活動計画が確実に実施される点が評価された。今後、TQM活動と*mimoza seed*を連動させた職場改善の取り組みを一般スタッフレベルまで浸透、継続するとともに、不調者への個別対応を併行して実施する必要があると考えている。