

Health support management

業績改善と組織健康度の改善の同時達成は可能か？
コミュニケーションと組織健康度可視化による実証経験

社団法人慈恵会

丹野智宙

はじめに

- 健康を完全に達成するためには、医学、心理学や**関連する学問**の恩恵をすべての人々に広げることが不可欠です。

世界保健機関憲章前文(日本WHO協会仮訳)

- ここで「ヘルスサポート」という名称について説明しておきましょう、、、介護保険の理念である「自立**支援**」を参考に、「ヘルス**サポート**」と名乗った次第です。

ヘルスサポート学会HP理事長挨拶より

Health support手法の一分野 健康経営とは

健康 (health)

- WHO定義
 - 健康とは、病気ではないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあることをいいます。
- 医科学 (health science)
- 健康感 (health view)

経営 (management)

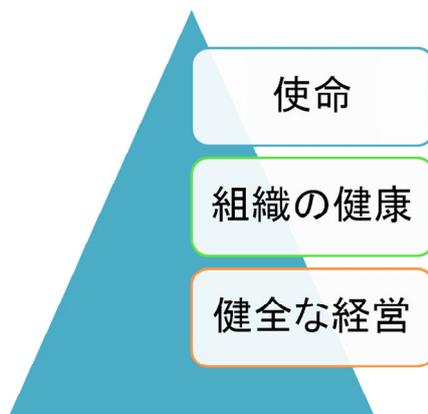
- 大辞林では
 - 事業目的を達成するために、継続的・計画的に意思決定を行って実行に移し、事業を管理・遂行すること。また、そのための組織体。「会社を一する」

健康経営 (health management)

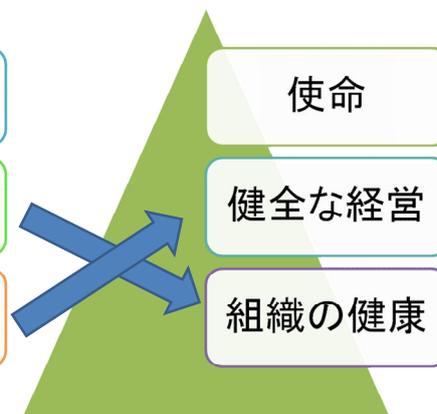
- 健康経営研究会HPより
 - 経営者が従業員とコミュニケーションを密に図り、従業員の健康に配慮した企業を戦略的に創造することによって、組織の健康と健全な経営を維持していくこと。

上位概念

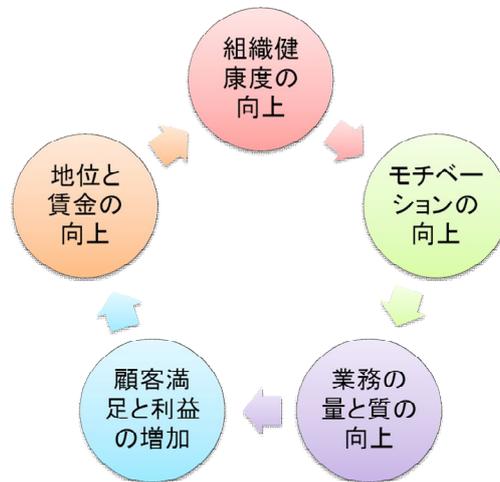
組織の健康を重視



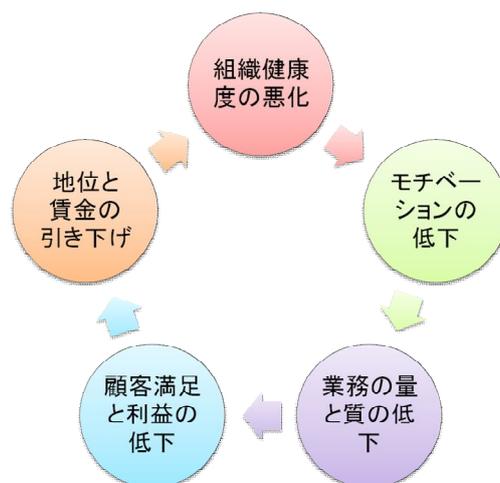
健全な経営を重視
(当Grのチャレンジ)



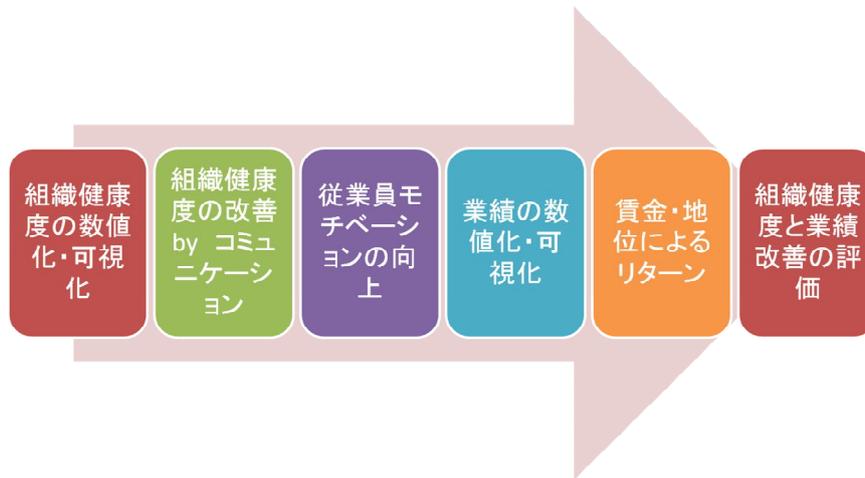
ヘルスサポート経営の良いサイクル



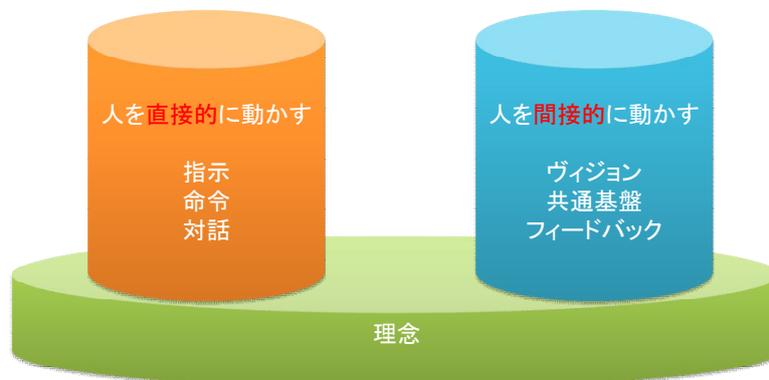
ヘルスサポート経営の悪いサイクル

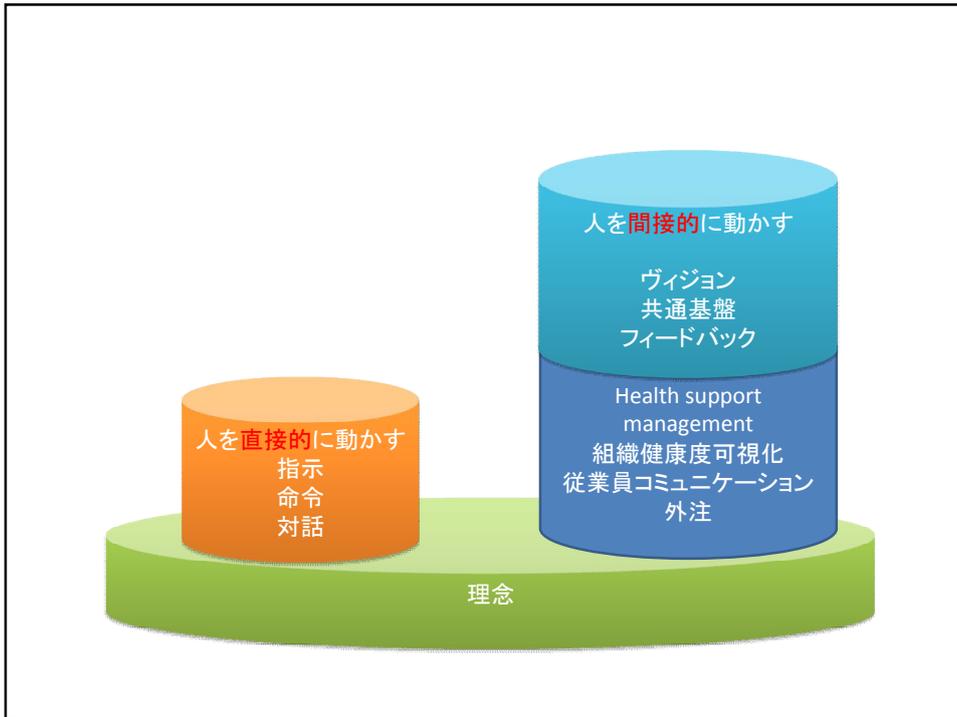


Health support management 当グループの手順



経営者と従業員の 2系統のコミュニケーション

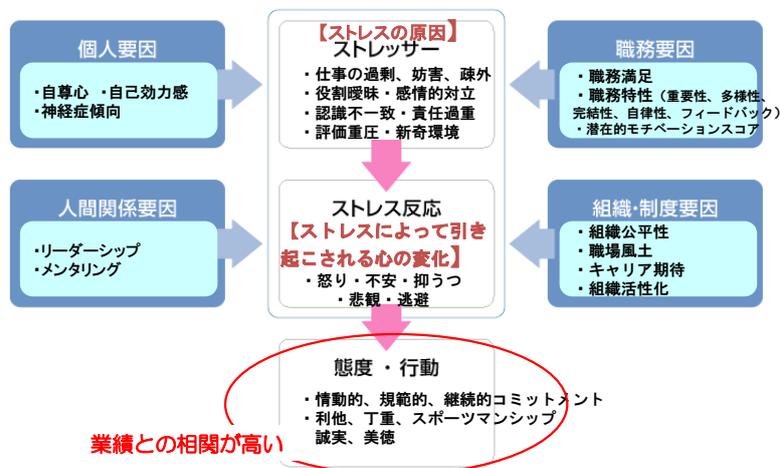




MSI (ワークストレス総合インデックス)

個人のストレス状態を的確に捉えらるとともに、「ストレス」を切り口に組織の実態と改善のポイントを示す画期的なテストです。

*MSIは慶應義塾大学経営大学院渡辺直登教授を中心に、産業組織心理学、経営学、社会心理学、産業精神医学の専門家により開発されました。
MSIはIAPが商標ならびに全ての知的財産権を所有します。



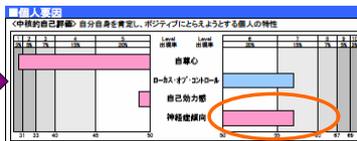
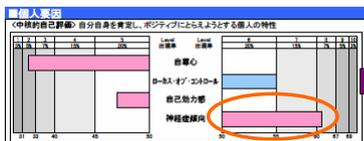
慈恵会病院／リハビリテーション科

個人要因(中核的自己評価)

同科が365日体制へ移行されるにあたり、現行の業務課題の解決、組織的な支援体制の構築が為された。結果としてスタッフの不安傾向が大きくなった。

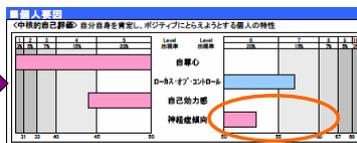
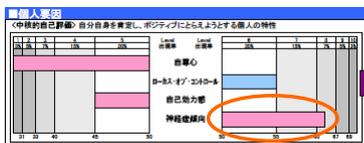
<2010年1月>

<2011年2月>



<2011年12月>

<2012年12月>



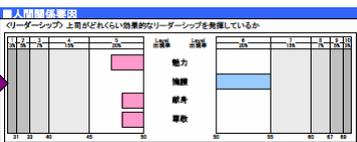
慈恵会病院／リハビリテーション科

人間関係要因(リーダーシップ)

同科が365日体制へ移行されるにあたり、現行の業務課題の解決、組織的な支援体制の構築が為された。上司も部下への対応を検討し、上司部下の関係が大幅に改善した。

<2010年1月>

<2011年2月>



<2011年12月>

<2012年12月>



慈恵会病院／リハビリテーション科

組織・制度要因(組織的公平)

同科が365日体制へ移行されるにあたり、現行の業務課題の解決、組織的な支援体制の構築が為された。経営陣等の上位者の考え方が伝わるようになり、組織の公平性が大幅に高まった。職場で意思疎通、意見交換も活発になり、ホトムツの傾向も強まった。

<2010年1月>

<2011年2月>

<2011年12月>

<2012年12月>



組織・制度要因(職場風土)

<2010年1月>

<2011年2月>

<2011年12月>

<2012年12月>



リハビリ職員数と離職率

