

保健師コラム

〈2026年 2月号〉

はいたい！産業保健専門職（保健師）の千葉です。

年度末ですね。今年度のことを振り返りつつ、来年度の準備に少しずつ取りかかっている方も多いのではないのでしょうか。私自身も、2月に入ってから、来年度の企画を考える時間が増えてきました。

さて、職場の健康支援は、産業保健スタッフや人事労務担当者など、一部の専門職や担当者が担うものと捉えられがちです。しかし実際には、健康づくりも他のプロジェクトと同じように、専門職以外の医部署のスタッフが関わることで、思わぬアイデアが生まれるなど、関わる人が増えることで工夫や広がり生まれやすくなります。そうした取り組みを支えているのが、チームとしての空気感や関係性です。

ここでヒントになるのが、アドラー心理学の考え方です。アドラー心理学で重視される『共同体感覚』を職場に置き換えると、自分はこの職場の一員であり、誰かの役に立っていると感じられる感覚のことだといわれています。この感覚が育まれると、人は指示されなくても主体的に関わり、互いを尊重し合うようになっていきます。それは、個人の心身の健康を支えるだけでなく、組織全体の活性化にもつながっていきます。

近年の産業保健の役割は、不調者への個別対応だけでなく、職場全体を視野に入れた組織支援へと広がっています。だからこそ、「チームとしてどのように取り組んでいくか」という視点が、これまで以上に重要になっていると感じます。

昨年度も当センターで実施し、大好評をいただいた『職場で出来る！3か月ヘルシー大作戦』は、生活習慣の改善を目的とした健康づくりプログラムです。このプログラムで大切にしていることは、単なる個人の取り組みに終わらせず、楽しみながら小さな成功体験を積み重ねていくことです。その過程で、自然とチームの関係性が育まれていく、そんな取り組みを目指しています。そんな考え方を踏まえて、来年度のヘルシー大作戦では、自然の中でのチームビルディングも企画しています。来年度は5月からのスタート、健康づくりとチームビルディングが重なったとき、どんな化学反応が生まれるのか。今から、とても楽しみにしています。

（沖縄産業保健総合支援センター 産業保健専門職 千葉 千尋）