

平成17年度産業保健調査研究

衛生管理者の職務満足度 (QWL)の 向上に 関する調査研究

主任研究者	北野邦俊	熊本産業保健推進センター	所長
共同研究者	小川道雄	熊本労災病院	院長
	上田 厚	熊本産業保健推進センター	相談員
	長尾重治	熊本産業保健推進センター	相談員
	島村佳子	熊本産業保健推進センター	相談員
	原田幸一	熊本大学医学部保健学科	教授

1. 目的

衛生管理者は職場の産業保健管理を効果的に進めてゆくためのキーパーソンである。しかしながら、事業所における衛生管理者の活用については問題点の多いことが指摘されている。

その解決のためには、われわれは、ハード面の対応だけでなく、衛生管理者および関連スタッフの職務満足度(QWL)を高める産業保健活動システムや職場の環境を形成することが本質的な対策ではないかと考えている。

その視点から、熊本産保センターは、衛生管理者のQWLの様態、それに関連する業務の実態とその問題点、有効な点およびそれらの要素の相互関連性を明らかにするために、平成17年度の調査研究を実施した。

作業仮説/研究の背景

衛生管理者の定義(労働安全衛生法に示されている配置基準・業務内容)

表 職務と具体的業務内容

衛生に係わる技術的事項を管理する。

労働者の危険または健康障害を防止するための措置

労働者の安全または衛生のための教育の実施

健康診断の実施、その他の健康の保持増進のための措置

労働災害の原因の調査および再発防止対策

その他、労働災害を防止するために必要な措置

衛生管理者の業務 / 活動の問題点

表 衛生管理者の業務 / 活動の問題点

専任率の低さ

従業員の理解の低さ

衛生管理者自身の職務遂行感の低さ

2. 研究方法

産業看護職、産業医、衛生管理者、保健師および上記共同研究者をメンバー（計18名）とするワークショップチームを編成。

グループワーク(GW)(原則として毎月1回、合計8回)により、調査表(衛生管理者の活動とその満足度(QWL)に関する調査表)を開発。

予備調査を実施し、その結果に基づいて質問紙を完成。

本調査は、熊本産保センターが把握している中小規模事業所から無作為に抽出した500社の衛生管理者を対象に実施中。

3. 結果: グループワークのプロセスと結果

1) 衛生管理者のQWLに関する作業仮説の設定

衛生管理者のQWL / QOLの定義

表 QWLおよびQOLの定義

QWL: 職務に対する積極的な意欲、意思を持ち、業務に対して高い満足感、達成感が得られ、それが引き続く職務の遂行の意欲につながっている状態。

QOL: 人々がそれぞれに与えられた人生の貴重な可能性を享受している度合い(満足、生きがい、充足、創造)。

衛生管理者のQWL / QOLに関する要素とその構造

表 衛生管理者のQWL を直接規定する要素

衛生管理者としての技術

衛生管理者としての意欲

衛生管理者としての身分

衛生管理者としての業務に対する賃金

衛生管理者としての業務に費やす時間

職場巡視の実施と事後措置

健康診断 / 保健活動と事後措置

衛生管理者としての事業主の評価

衛生管理者としての従業員の評価

衛生管理者としての関係スタッフの評価

衛生管理者のQWL / QOLに関する要素とその構造

表 衛生管理者のQWLをとりまく職場 / 地域 / 個人因子

QWLの構成要素

主観的健康感(身体・精神) / 疲労・ストレス / 疾病
生活習慣(健康習慣)
業務の心理特性 / 業務(作業・職場)の要素
人間関係(職場 / 家庭 / 地域)
サポート(職場 / 地域 / 労働行政)
ライフイベント
地域特性(自然・文化・社会構造)

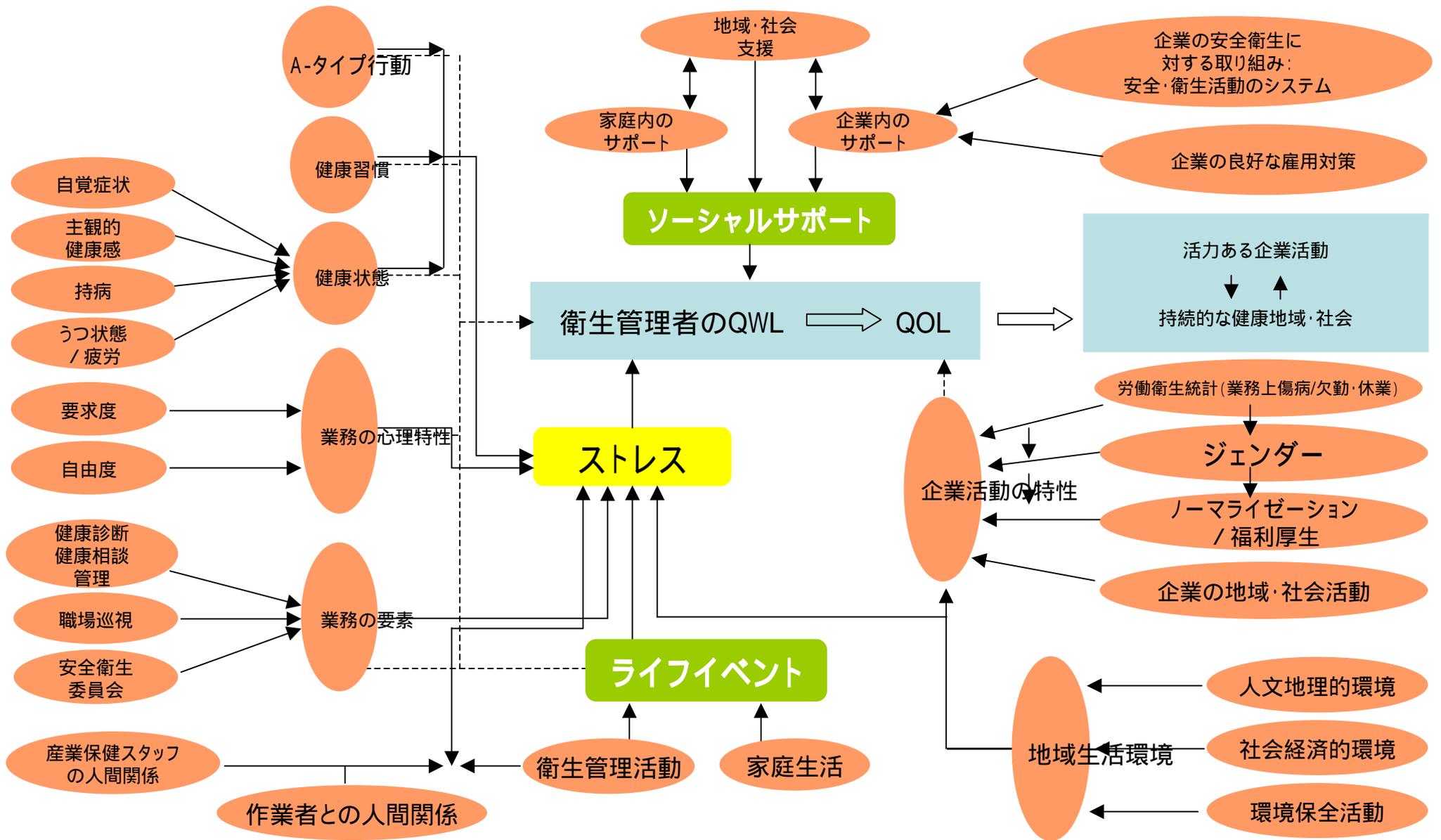


図 衛生管理者をとりまく職場 / 地域社会の要素と構造

2) 衛生管理者のイメージとあるべき姿の設定

ワークショップの進め方

- 1) ワークショップメンバーが、それぞれ、衛生管理者のイメージ(職務の様相)および衛生管理者のあるべき姿を書き出し、それをK-J法でまとめ、59項目、7群にまとめた。
- 2) このなかから衛生管理者に関連する要素をデルファイ法に準じた手法でランク付けを行い、最終的に、衛生管理者の業務を評価する優先度の高い項目を抽出した。

表 衛生管理者の職務とあるべきすがた(評価指標)

1. 持っておくべき信念

人権思想の保持
衛生管理者としての善良な姿勢
衛生管理者としての自覚

2. 持っておくべき知識 / 技術

職務に対する理解
関係法規
健康意識の啓発

3. 行動

産業医に適切に対応する
衛生管理者とわかる服装をする
上司と適切に対応する

表 衛生管理者の職務とあるべきすがた(評価指標)

4. 業務: 日常業務、企画、調査

定期的な職場巡視と記録
職場の危険防止
職場のメンタルヘルス

5. 職場の環境

衛生管理者として職場から認められる
衛生管理者の業務を明確にする
衛生管理者のネットワークをつくる

6. 職業人としての態度

職場のみんなが気兼ねなく相談できる
信頼がおける
責任感がある

3) 衛生管理者のQWLに関する調査表の開発

ワークショップの進め方

- 1) 衛生管理者のQWLに関連する要素をもとに、衛生管理者のQWLを高めるプロセスをプリシード・プロシードモデル(みどりモデル)の枠組みをつくった。
- 2) みどりモデルの枠組みにあげられた項目を評価するための調査表「衛生管理者の活動とその満足度 (QWL) に関する調査表」を開発した。

表3 調査表(衛生管理者の活動とその満足度(QWL)に関する調査表)の構成

衛生管理者の職務満足度

総合的(主観的)評価

項目別評価: 衛生管理者としての技術・意欲・身分・報酬 / 活動のための時間 / 職場巡視 / 健診・相談・事後措置 / 衛生管理者としての評価(従業者から・事業主から・産業保健スタッフから)

衛生管理者としての資質の評価

信念

業務の遂行

知識

態度

技術

交流

表3 調査表(衛生管理者の活動とその満足度(QWL)に関する調査表)の構成

関連要素の構成

自覚的健康度 / ストレス / 健康習慣

カラセクモデル: 要求度 / 自由度 / 支援度

職場の人間関係

職場の支援制度 / システム

家庭 / 地域 / 関係組織におけるサポート制度 / システム

ライフイベント

自由記述: 衛生管理活動で困った経験 / うれしかった経験

/ 産業保健・衛生管理活動に対する提言

図 衛生管理者の活動とその満足度 (QWL) に関するみどりモデルの枠組みとそれを評価する調査表の設問項目

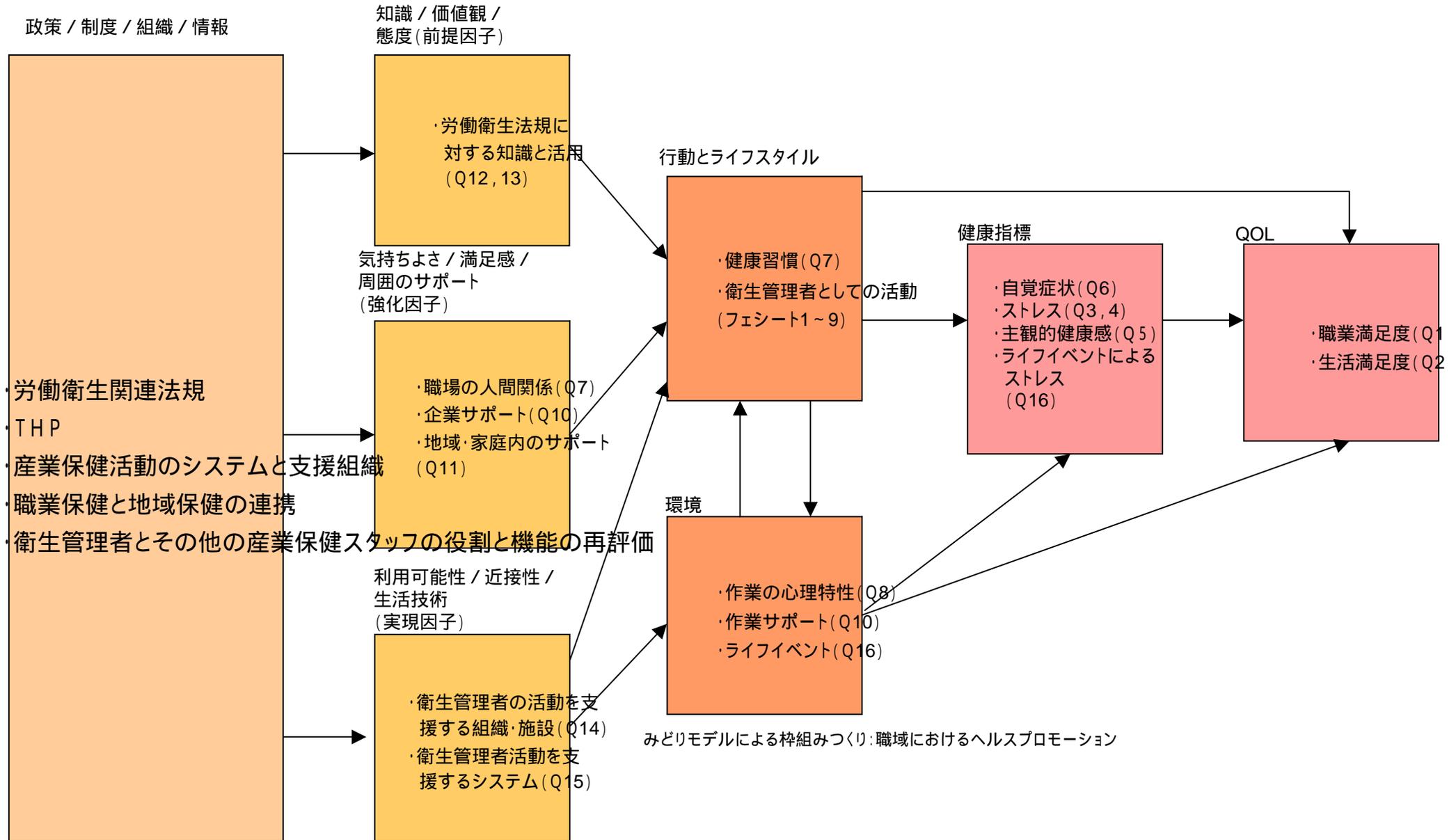


表 衛生管理者のQWLを高める5つの要素(検証すべき仮説)

衛生管理者が持っている仕事 / 生活に対する潜在 / 対処能力を活かした衛生管理者としての業務の編成 参加型産業保健活動の導入。

衛生管理者に対する適正な評価の理念とシステムの確立。
衛生管理者の業務を支援する(ソーシャル サポート)ネットワーク(企業 / 地域)の確立。

産業保健関連法規の理解を深めるための情報の伝達システムの開発、学習の機会の提供 労働衛生行政 / 民間機関の役割。

衛生管理者個々のライフステージに対応した良好な健康習慣 / ライフスタイルの選択と持続 職域におけるヘルスプロモーション。

自己決定力 / 自己決定権の向上 / 確立
ストレスコーピング能力の向上
衛生管理者としての資質の向上

4. まとめ

平成17年度産業保健調査研究において、熊本産行保健推進センターは、衛生管理者のQWLを高めることが、職場に即した効果的な産業保健活動につながるという視点から、産業看護職、衛生管理者、産業医、熊本産保センタースタッフをメンバーとするGWにより、衛生管理者のQWLを評価し、それを規定する要素とその構成を明らかにすることを目的とした質問調査表を開発した。