

中小規模事業所における主体的な健康職場づくりの推進に有効な支援ツールならびに支援方策の開発と検証

東京産業保健推進センター相談員

錦戸 典子、加藤登紀子、
小澤乃智子、齋藤 照代、
土屋 譲、北條 稔

神奈川産業保健推進センター相談員

富山 明子

埼玉産業保健推進センター相談員

市原 千里



I. はじめに

- ・全国的に多数存在する中小規模事業所への支援を広く行き渡らせるためには、地域に存在する多くの機関・職種の参画が必要
- ・本研究では、地域の各支援機関からの中小規模事業所への健康支援の現状と今後の課題を明らかにするとともに、各支援機関に所属する、保健師・医師・事務職など様々な専門職による「元気職場づくり支援ツール」を活用した中小規模事業所支援の可能性について検討することを目的とした。



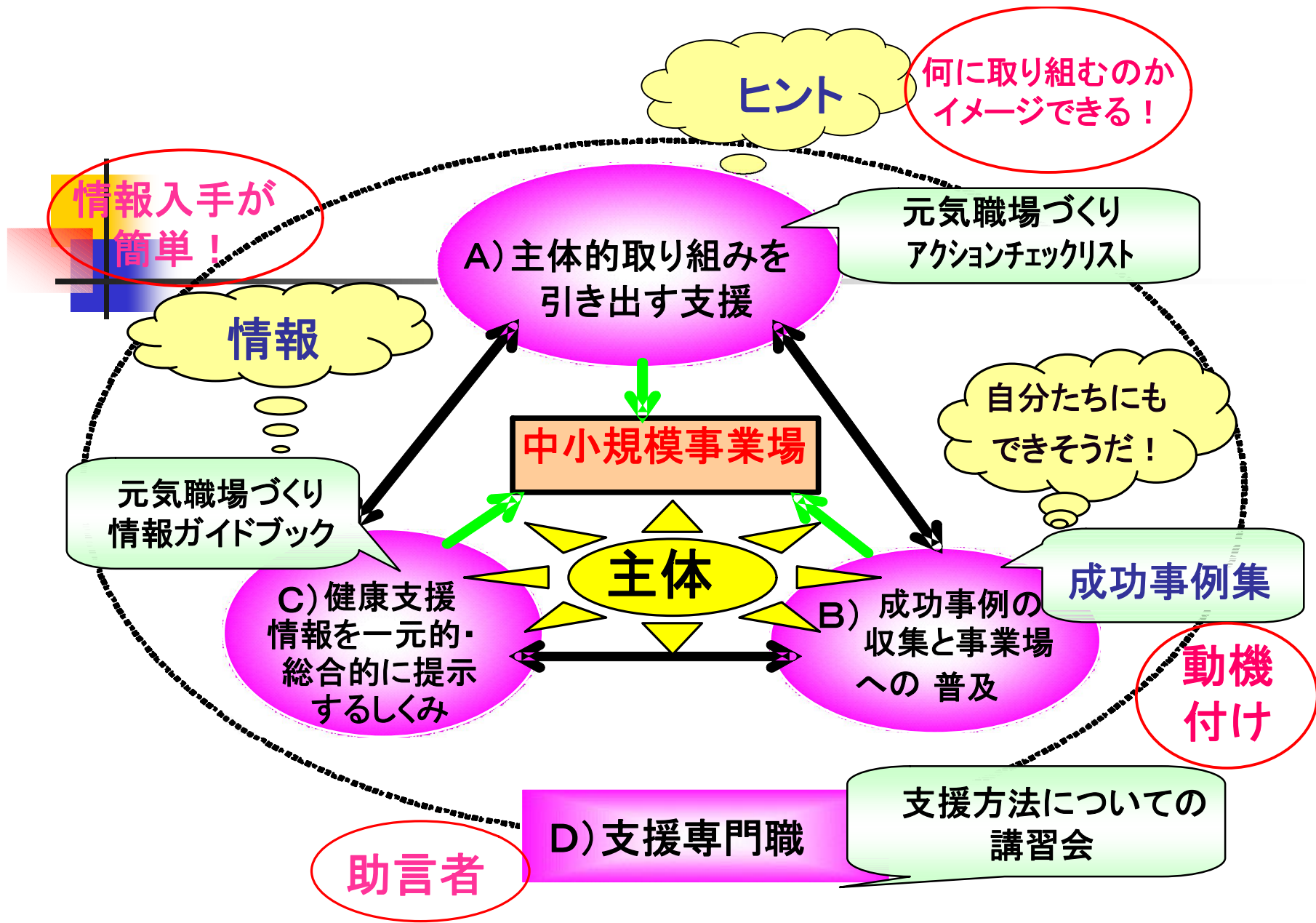
Ⅱ. 対象と方法

- 対象:

都内10箇所地域の産業保健センターのコーディネーター(保健師、事務職)と登録産業医、
都内2箇所の保健所の保健師と事務職、
東京・神奈川・埼玉の労働衛生サービス機関3箇所の保健師と事務職、
総合健康保険組合の保健師、労働組合の企画担当者、
社会保険労務士、など

- 時期: 2006年8~12月

- 方法: 中小規模事業所への支援の現状と課題、他機関との連携状況、ならびに、「元気職場づくり支援ツール」(以下支援ツール)の活用可能性について半構成面接を実施



支援ツール等を活用した多職種による中小規模事業場支援モデル
 (厚生労働省 政策科学研究事業 (H15-17錦戸班))



Ⅲ. 結果・考察

- ヒアリングの結果、中小規模事業所の主体的な健康職場づくりの支援の重要性は感じながらも、そのための支援方策が分からないことや、業務多忙等の理由のため、取り組めていない現状が明らかとなった。
- 今回の研究事業で用いたような支援ツールがあると支援を展開しやすくなるとの評価が得られた。



<地域産業保健センターの コーディネーター、登録産業医より>

「小規模事業所への中心的な支援機関として様々なアプローチを行ってきたが、事業所の主体的な取り組みを引き出すことが大変難しい」という現状が示された。

- 支援ツールの活用可能性に関しては、「事業所自身が問題点を認識でき意識改革につながる」、「話し合いの機会を持つ良いきっかけになる」、「新たな事業所開拓のために利用できそう」等の、肯定的な評価が得られた。
- 保健師コーディネーターの中には、「これらの支援ツールを用いて事業所の主体的な健康づくりを支援する保健師らしい活動を是非行いたい」という積極的な意見も聞かれた。



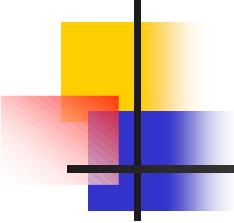
<労働衛生サービス機関>

- 「採算的に小規模事業所を対象に訪問健診を行うことは難しく、来所健診が中心」、「健診後の個別フォローや統計分析に基づく事業所への施策提言まで行うことは価格的に割高になり難しい」などが指摘された。
- 連携についても、「地域産業保健センターの紹介は行うが、反応については把握していない」などの課題が語られた。
- 支援ツールについては「健診の機会を通じて手にとってもらい、事業所としての取り組みの必要性を認識してもらえるのでは？」との意見が聞かれた。



<総合健康保険組合>

- 事業所側の意識や受け入れ状況により、集団的な働きかけが難しい場合があるとの課題が出され、「事業所の自立が課題」また、「事業主の理解を進める必要がある」との声が聞かれた。
- 支援ツールの活用可能性としては、「事業所にとって健康づくりのきっかけとなる」、「支援する保健師自身の情報源やスキルアップに繋がる」という意見があった。



<保健所・保健師>

- 「地域産業保健センターの運営協議会に参加している」、「互いの調査研究事業に協力したことがある」、「産業保健師との勉強会を開催したことがある」などの経験が聞かれた。
- 今後の中小規模事業所向けの支援として、メンタル面の保健所機能の活用などが挙げられた。
- 支援ツールについては「使用方法についての講習会等があれば活用しやすい」との意見が聞かれた。



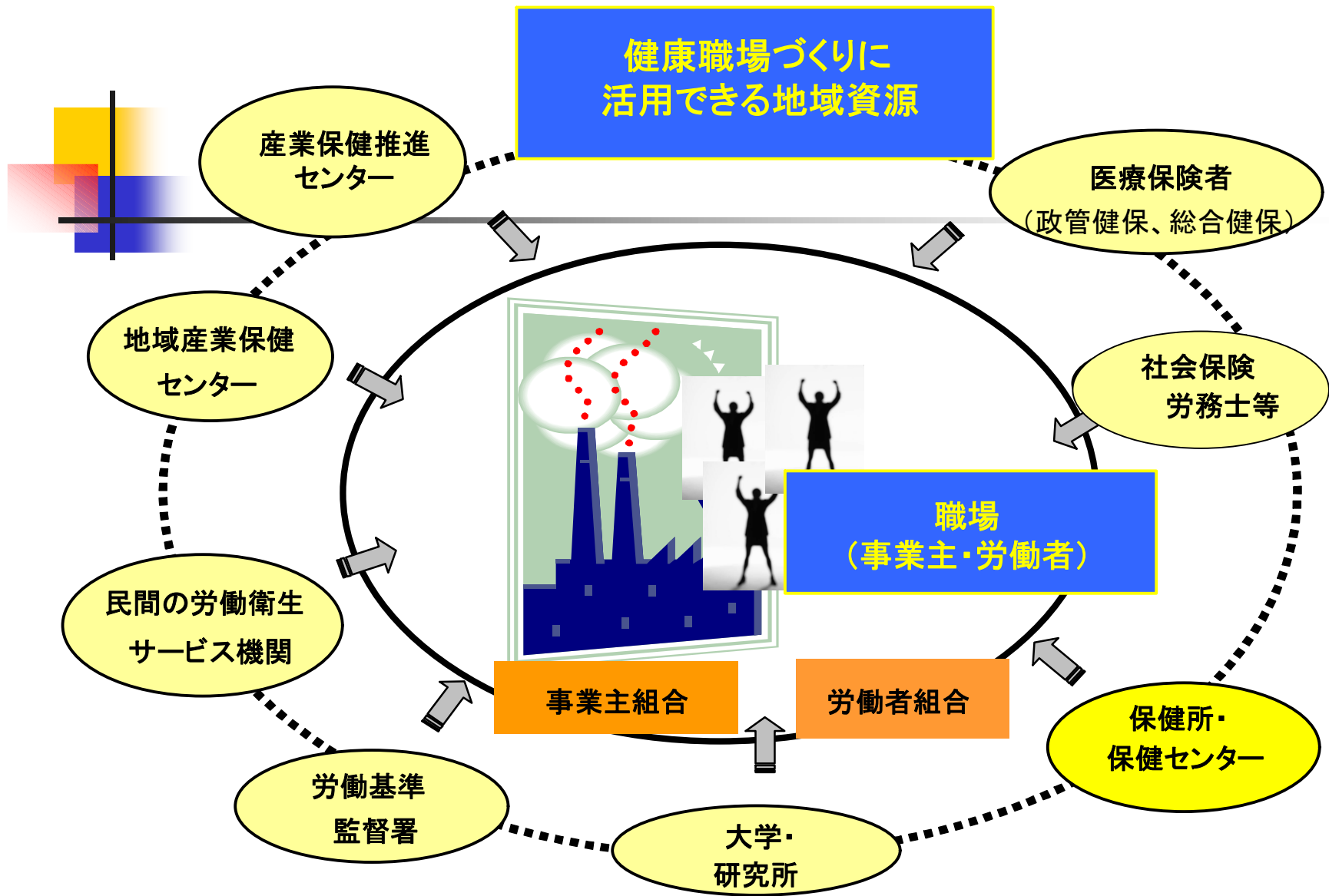
< 社会保険労務士 >

- 就業規則の作成や賃金・解雇など人事・総務に関する相談支援等の中で、過重労働などに関連して健康面での相談がある場合も少なくないとのことであった。
- 「無料で振り分け的な機能を持つ総合的相談窓口が必要」との意見があった。
- ツールについては、「このような地域資源情報があると良い」「経営面でのメリットにも触れて、取り組みの意欲を促進するツールとなっている」、さらに、「労務管理の内容が入ると尚良い」という意見が聞かれた。



<労働組合連合会 担当者>

- 中小規模事業所が多い状況を受けて、加入する労働組合共同の企画として安全衛生・メンタルヘルス対策に取り組み始めた。「中小事業所は人的・経済的側面から安全衛生まで手が回らない」ことや、「健康づくり活動への事業主の理解を得る必要がある」ことなどが課題であった。
- ツール活用については、今後、リーダー育成によるツールの普及や、ブロック単位でのツールによる支援展開などの取り組みを検討したいとの意向であった。加入労働組合の業種が多様なことから、ツールを多様な業種に対応させた内容が加わるとさらに活用しやすいとの意見があった。





IV. 結論

- これらの支援ツール等を活用することにより、中小規模事業所の主体的な健康職場づくり支援に向けての、地域の多機関・多職種の参画、ならびにそれらの連携活動が推進しやすくなる可能性が示唆された。
- 今後の連携強化に向けて、育成方策の検討など、さらなる研究の蓄積が必要である。