

事業場における就業形態の変遷と それに伴う産業保健体制の 対応に関する調査

研究代表者	新潟産業保健推進センター所長	興梠	建郎
共同研究者	同産業保健相談員	中平	浩人
共同研究者	JFE精密株式会社 看護師	渡辺	京子

調査研究の目的

事業場における過去5年間の就業形態別労働者割合の変遷、また、それに伴う職場の産業保健体制の対応の実態を把握する

就業形態の多様化の時代において、安全で健康に働ける職場作りの基礎資料にする

調査研究の方法

1. 調査研究対象者

新潟県新潟労働基準協会(1,088事業場)
長岡労働基準協会(982事業場)
三条労働基準協会(1,194事業場)
新発田労働基準協会(761事業場)に登録している
全事業場(計4,025事業場)を対象

それから登録上の従業員数別(①29人未満 ②30~49人 ③50~99人 ④100~199人 ⑤200~299人 ⑥300~499人 ⑦500人以上)に、それぞれ50事業場(計350事業場)を無作為抽出(層別抽出)

調査研究の方法

2. 調査票

労働基準協会の協力を得て、無作為抽出された計350事業場に健康情報の取り扱いおよび保護に関する「調査票」を送付、回収

「調査票」の質問事項

- ①職種・従業員数
- ②産業保健専門職の勤務状況
- ③正社員数と非正社員数の変化
- ④就業形態別雇用状況
- ⑤就業形態による産業保健体制
- ⑥就業形態による事業場の義務や責任
- ⑦就業形態の多様化に伴う諸問題に積極的に取り組む意思表示

調査研究の結果

1.調査事業場数

202事業場より回答 (回収率57.7%)

従業員数が明記されていない1事業場を除く

201事業場(有効回答率99.5%)について分析

表1. 従業員数別調査事業場数

従業員数	事業場数 (%)	
29人未満	33	(16.4)
30~49人	28	(13.9)
50~99人	30	(14.9)
100~199人	28	(13.9)
200~299人	21	(10.4)
300~499人	30	(14.9)
500人以上	31	(15.4)
計	201	(100.0)

調査研究の結果

2.産業保健専門職の勤務状況

(1) 産業医

表2. 調査事業場における産業医の勤務状況

従業員数	常勤	非常勤	いない	計
29人未満	2 6.5%	3 9.7%	26 83.9%	31 100.0%
30~49人	1 3.7%	9 33.3%	17 63.0%	27 100.0%
50~99人	1 3.6%	22 78.6%	5 17.9%	28 100.0%
100~199人	1 4.0%	22 88.0%	2 8.0%	25 100.0%
200~299人	3 15.0%	16 80.0%	1 5.0%	20 100.0%
300~499人	1 3.4%	28 96.6%	0 0.0%	29 100.0%
500人以上	1 3.3%	28 93.3%	1 3.3%	30 100.0%
計	10 5.3%	128 67.4%	52 27.4%	190 100.0%

$p < 0.001$

調査研究の結果

(2) 看護師

表3. 調査事業場における看護師の勤務状況

従業員数	常勤	非常勤	いない	計
29人未満	1 3.3%	0 0.0%	29 96.7%	30 100.0%
30~49人	0 0.0%	0 0.0%	27 100.0%	27 100.0%
50~99人	1 3.7%	0 0.0%	26 96.3%	27 100.0%
100~199人	1 4.2%	0 0.0%	23 95.8%	24 100.0%
200~299人	2 9.5%	2 9.5%	17 81.0%	21 100.0%
300~499人	5 17.2%	0 0.0%	24 82.8%	29 100.0%
500人以上	14 48.3%	0 0.0%	15 51.7%	29 100.0%
計	24 12.8%	2 1.1%	161 86.1%	187 100.0%

$p < 0.001$

(3) 保健師

常勤 7社 (3.8%)
非常勤 1社 (0.5%)
いない 175社 (95.6%)

調査研究の結果

3.正社員・非正社員数の変化

(1) 正社員

表4. 平成14年度及び18年度における正社員数 (人 (回答事業場数))

	男性 正社員	女性 正社員
平成14年度	168.4 (173)	69.3 (171)
平成18年度	163.7 (198)	65.1 (194)

(2) 非正社員

表5. 平成14年度及び18年度における非正社員数 (人 (回答事業場数))

	男性 非正社員	女性 非正社員
平成14年度	39.0 (113)	95.0 (124)
平成18年度	46.6 (144)	99.9 (154)

調査研究の結果

4. 就業形態別雇用事業場数の変遷

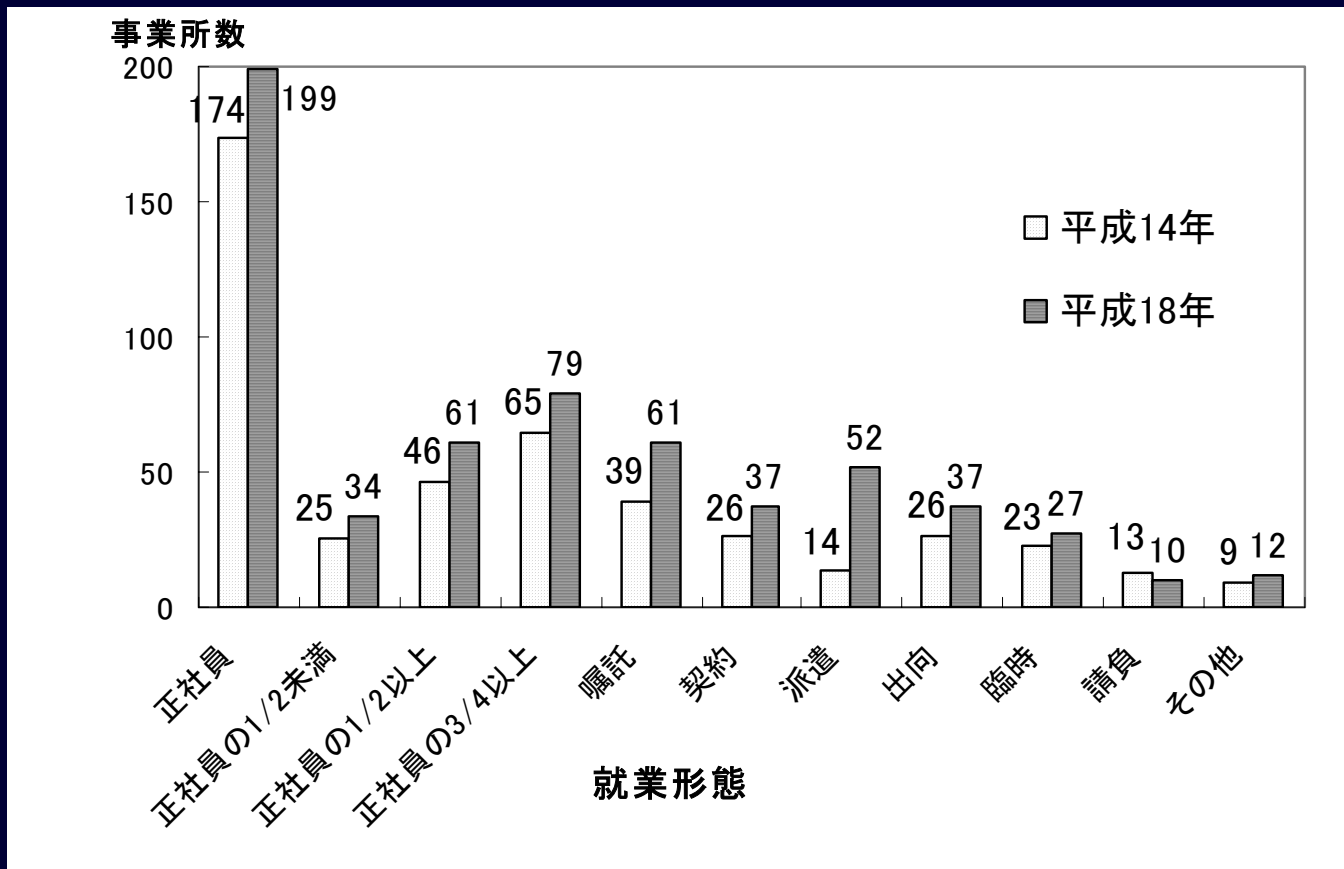


図1. 平成14年度及び18年度における就業形態別雇用事業場数 (合計)

調査研究の結果

4.形態別従業員数の変化

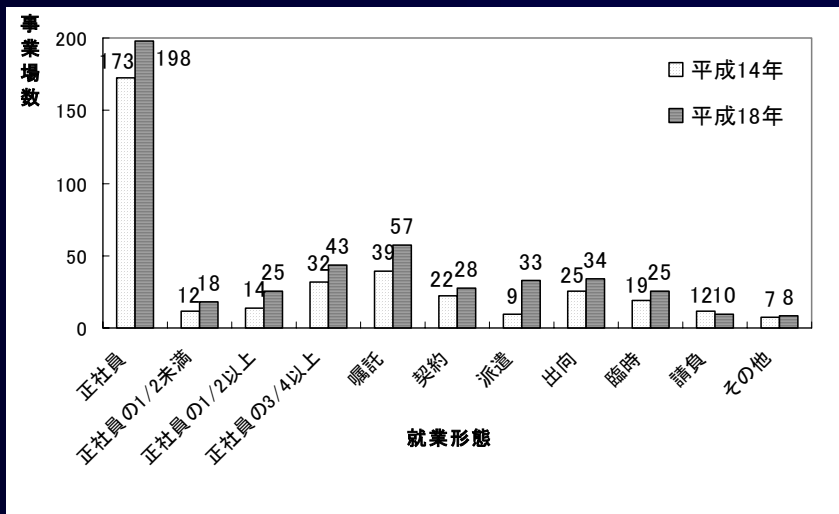


図2. 平成14年度及び18年度における就業形態別雇用事業場数（男性）

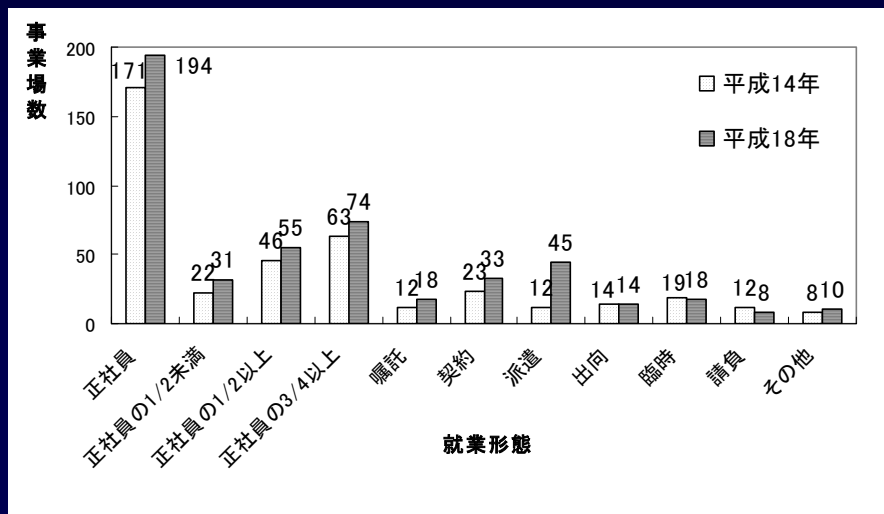


図3. 平成14年度及び18年度における就業形態別雇用事業場数（女性）

調査研究の結果

4. 形態別従業員数の変化

表6. 平成14年度及び18年度におけるその他の就業形態別雇用事業場数

			外国人労働者	有配偶単身赴任者	在宅勤務者
H 14 年 度	正社員	男	3	30	7
	非正社員	男	4	4	3
	合計	男	7	33	7
H 14 年 度	正社員	女	3	0	7
	非正社員	女	3	0	0
	合計	女	5	0	7
総計			9	33	7
H 18 年 度	正社員	男	7	44	8
	非正社員	男	8	7	6
	合計	男	12	48	8
H 18 年 度	正社員	女	7	1	8
	非正社員	女	7	0	2
	合計	女	11	1	8
総計			14	49	8

調査研究の結果

5. 就業形態による産業保健体制について

(1) 雇入時健康診断実施状況

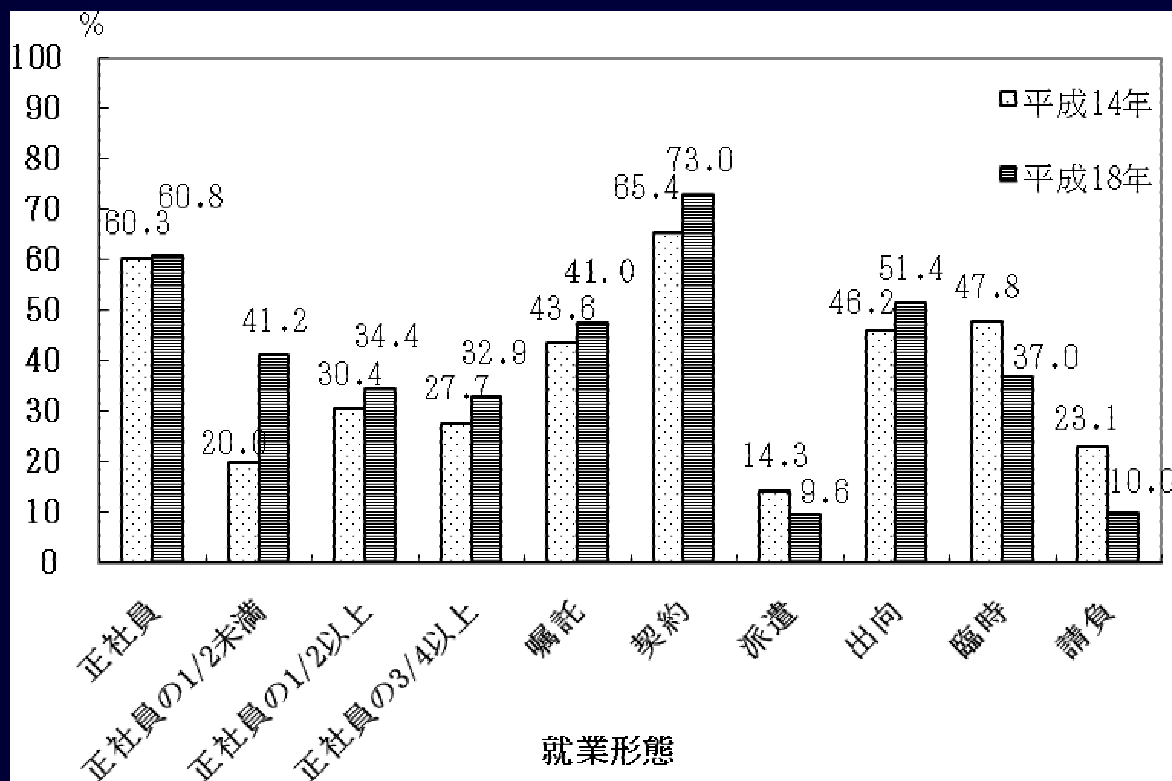


図4. 就業形態による雇入時健康診断実施状況

調査研究の結果

5. 就業形態による産業保健体制について

(2) 雇入時健康診断実施状況(自費受診)

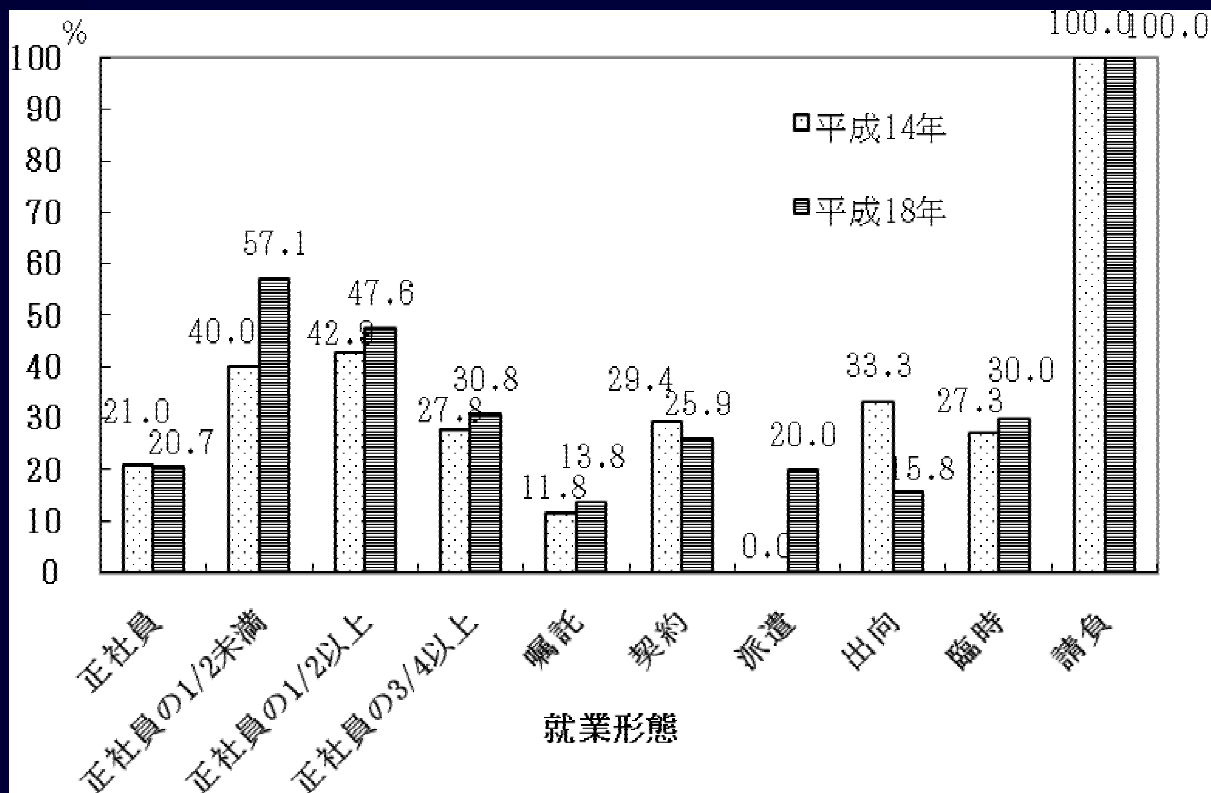


図5. 就業形態による雇入時健康診断実施状況(自費受診)

調査研究の結果

5. 就業形態による産業保健体制について

(3) 定期健康診断実施状況

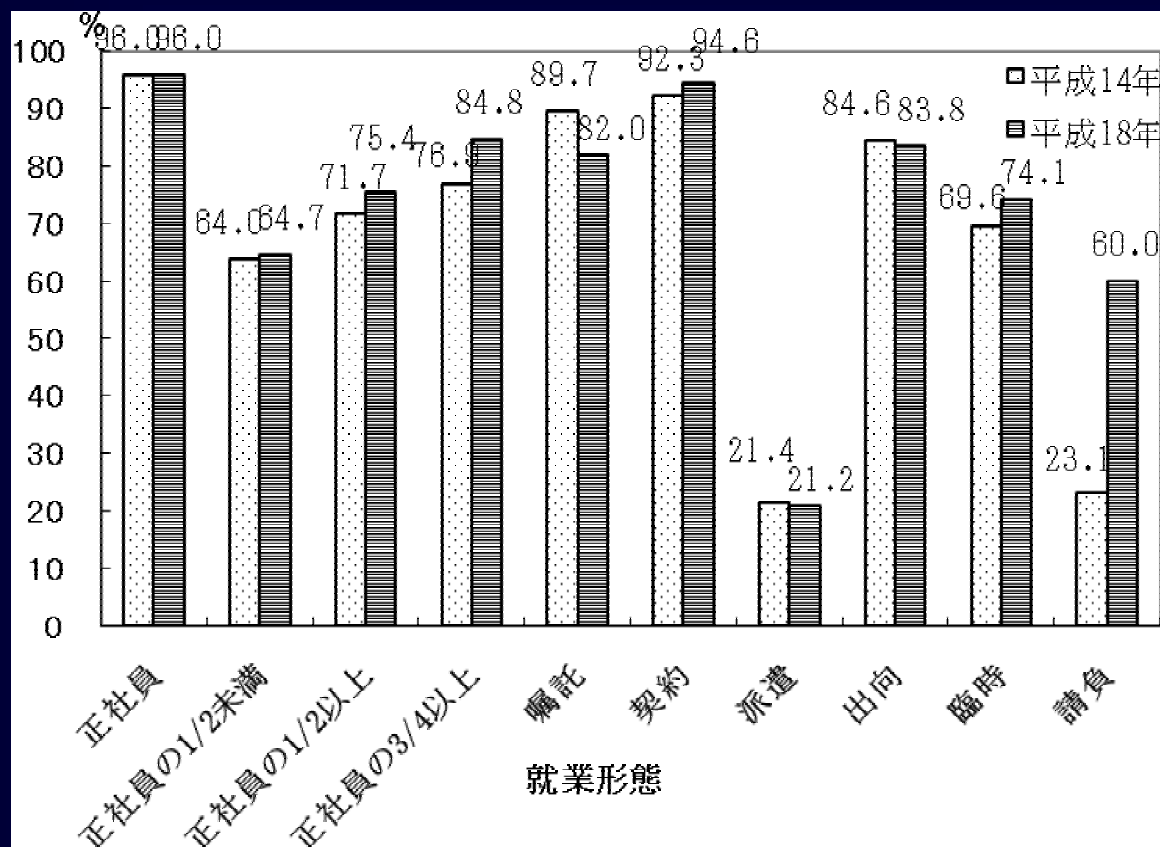


図6. 就業形態による定期健康診断実施状況

調査研究の結果

5. 就業形態による産業保健体制について

(4) 定期健康診断実施状況(自費受診)

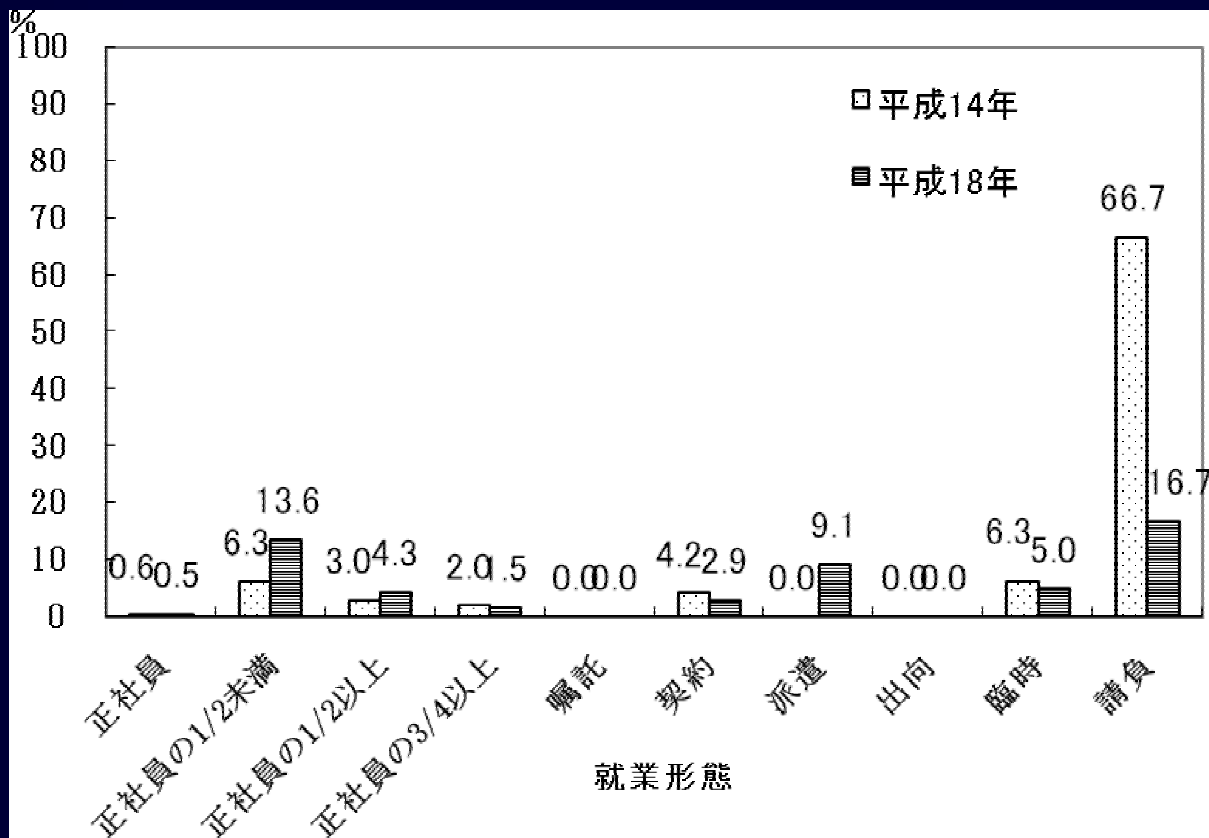


図7. 就業形態による定期健康診断実施状況(自費受診)

調査研究の結果

5. 就業形態による産業保健体制について

(6) 特殊健康診断の実施状況

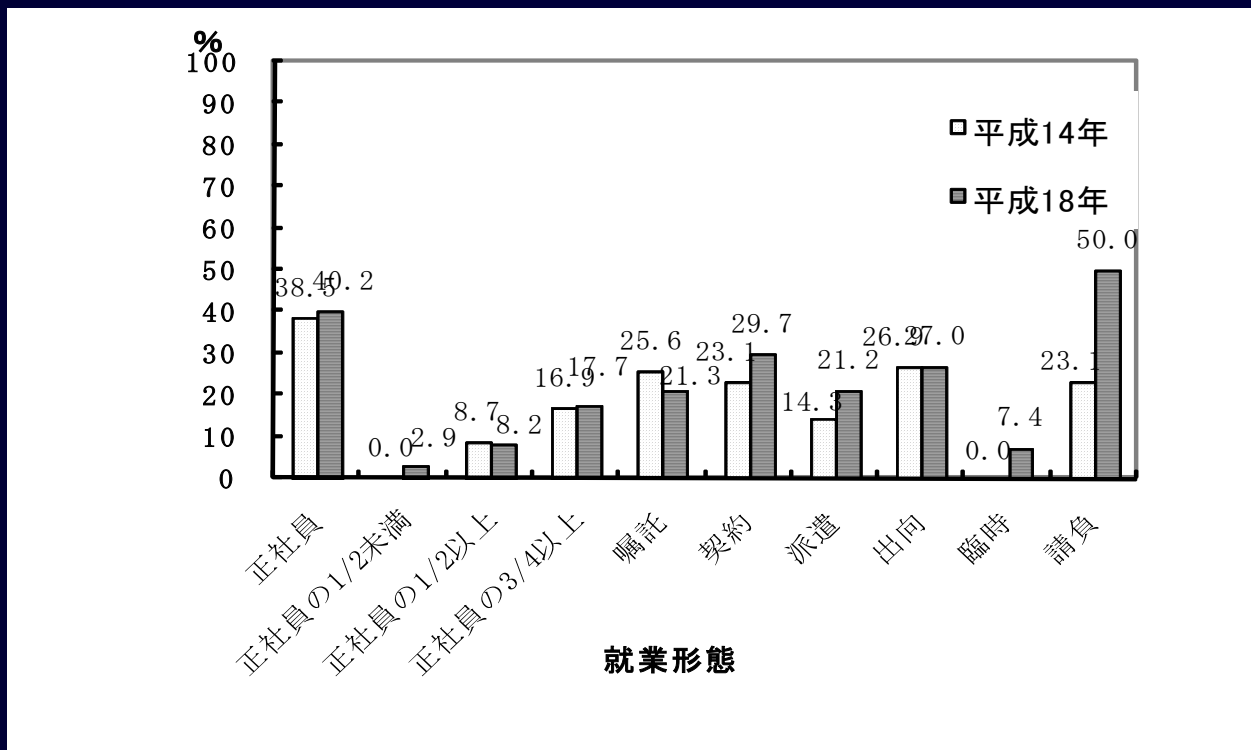


図8. 就業形態による特殊健康診断の実施状況

事業場規模によりH18年度の実施率の分布に有意差あり ($p=0.001$)

調査研究の結果

5. 就業形態による産業保健体制について

(7) 特殊健康診断結果の本人への通知状況

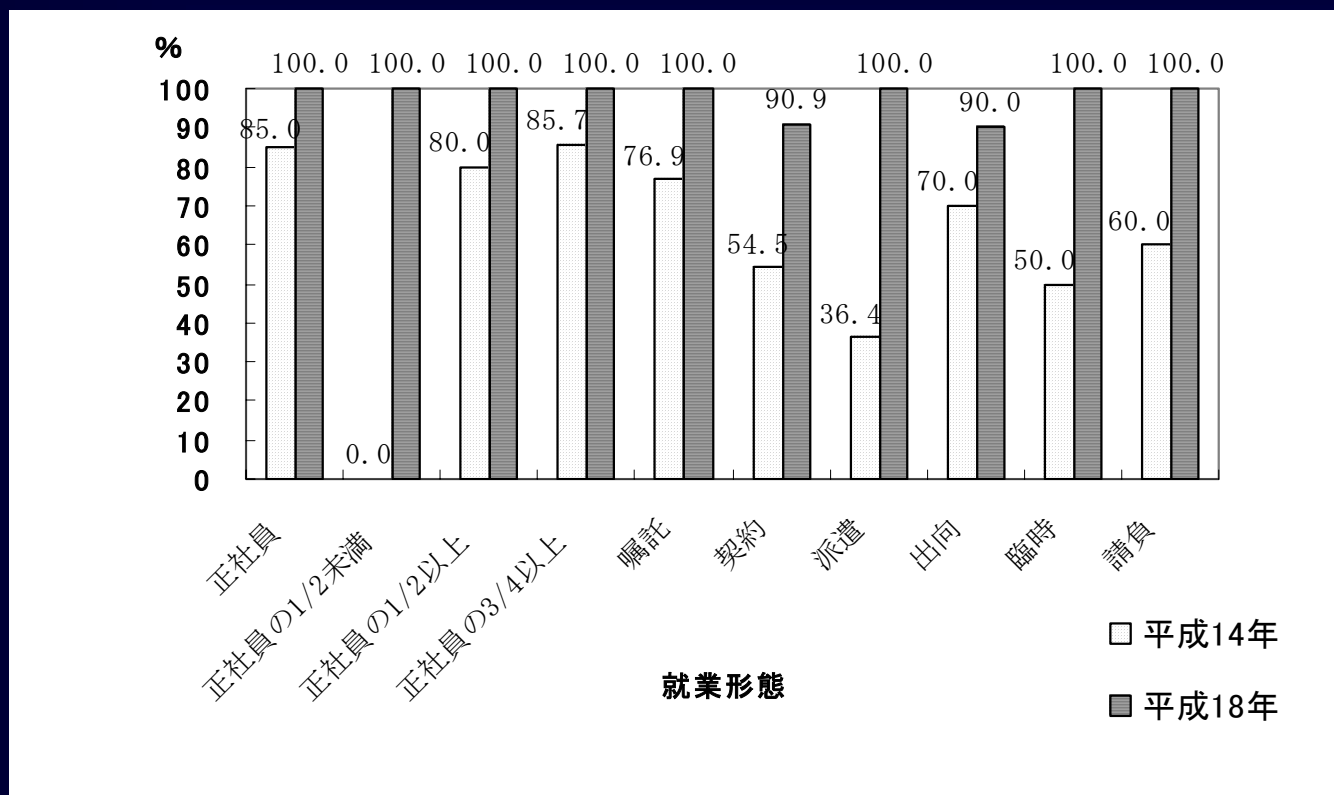


図9. 就業形態別特殊健康診断結果の本人への通知状況

調査研究の結果

5. 就業形態による産業保健体制について

(8) 就業形態別トータル・ヘルプ・モーション・プラン実施状況

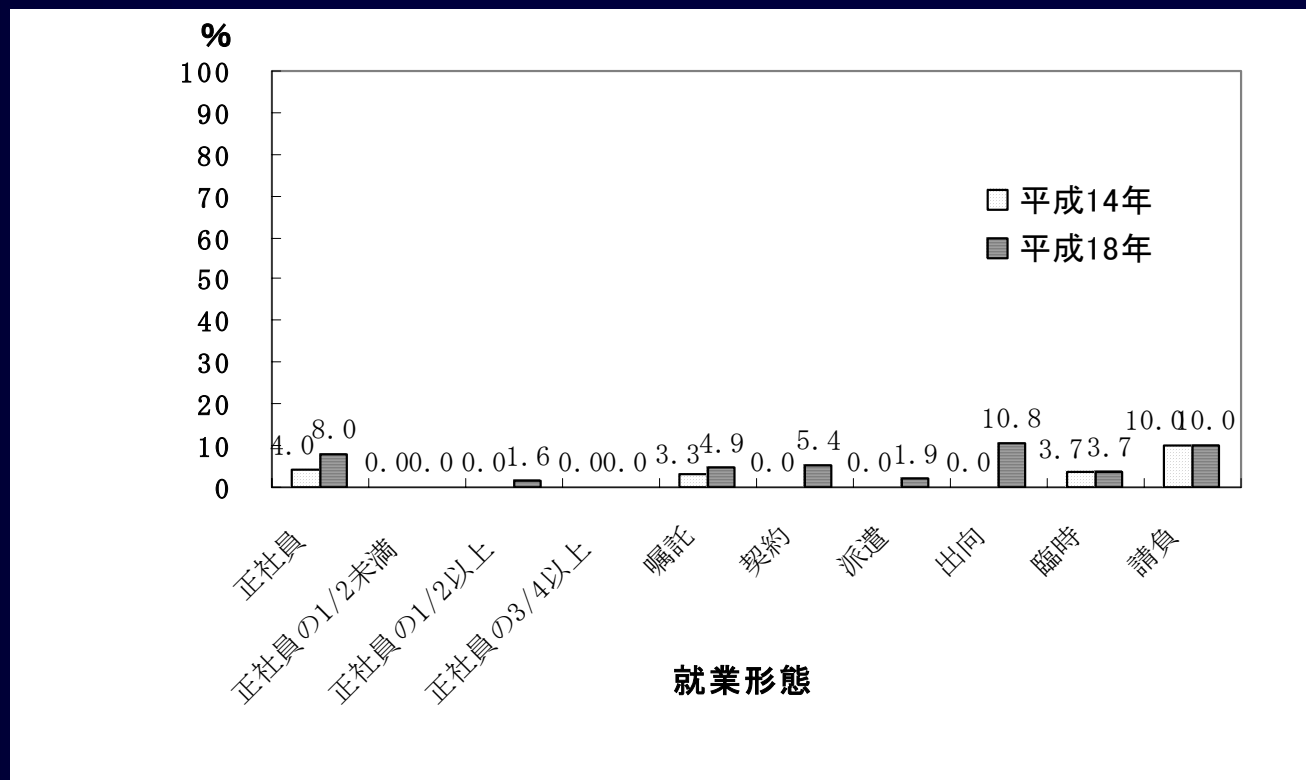


図10. 就業形態別トータル・ヘルプ・モーション・プラン実施状況

調査研究の結果

5. 就業形態による産業保健体制について

(9) 就業形態別禁煙・分煙指導の実施状況

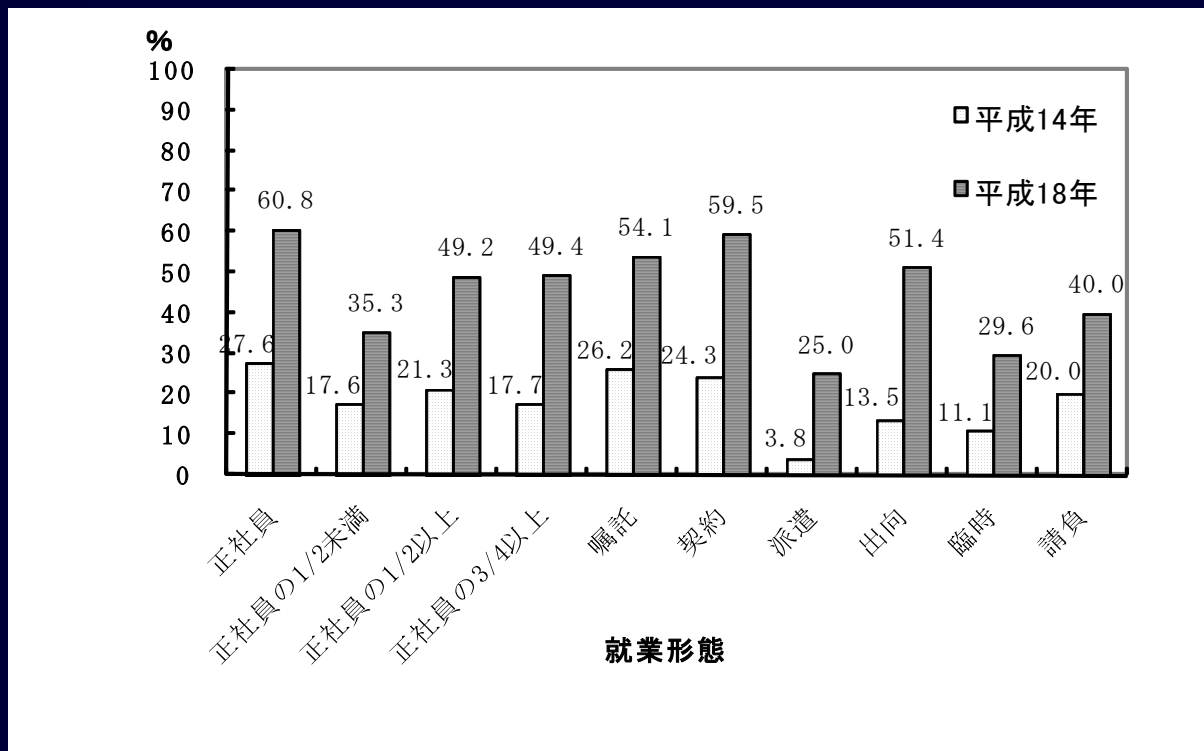


図11. 就業形態別禁煙・分煙指導の実施状況

事業場規模によりH18年度の実施率の分布に有意差あり ($p=0.003$)

調査研究の結果

5. 就業形態による産業保健体制について

(10) 就業形態別メンタルヘルス対策の実施状況

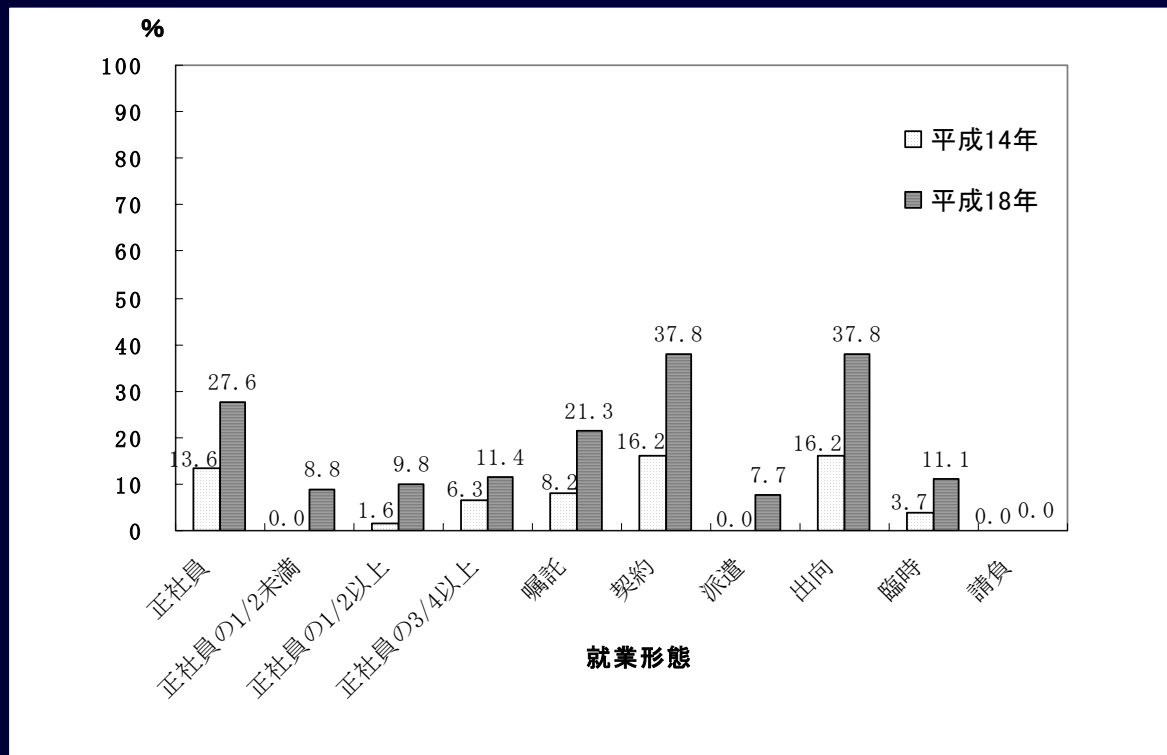


図12. 就業形態別メンタルヘルス対策の実施状況

事業場規模によりH18年度の実施率の分布に有意差あり($p < 0.001$)

調査研究の結果

6. 就業形態による事業場の義務や責任について

(1) 事業者による就業形態の多様化に伴う諸問題に積極的に取り組む意思表示の有無

表7. 事業者による取り組みの意思表示の有無

従業員数	有	無	計
29人未満	14 56.0%	11 44.0%	25 100.0%
30~49人	9 37.5%	15 62.5%	24 100.0%
50~99人	17 63.0%	10 37.0%	27 100.0%
100~199人	15 60.0%	10 40.0%	25 100.0%
200~299人	8 44.4%	10 55.6%	18 100.0%
300~499人	20 66.7%	10 33.3%	30 100.0%
500人以上	17 56.7%	13 43.3%	30 100.0%
計	100 55.9%	79 44.1%	179 100.0%

$p = 0.381$

調査研究の結果

6. 就業形態による事業場の義務や責任について

(2) 「健康管理義務」が発生すると考える就業形態

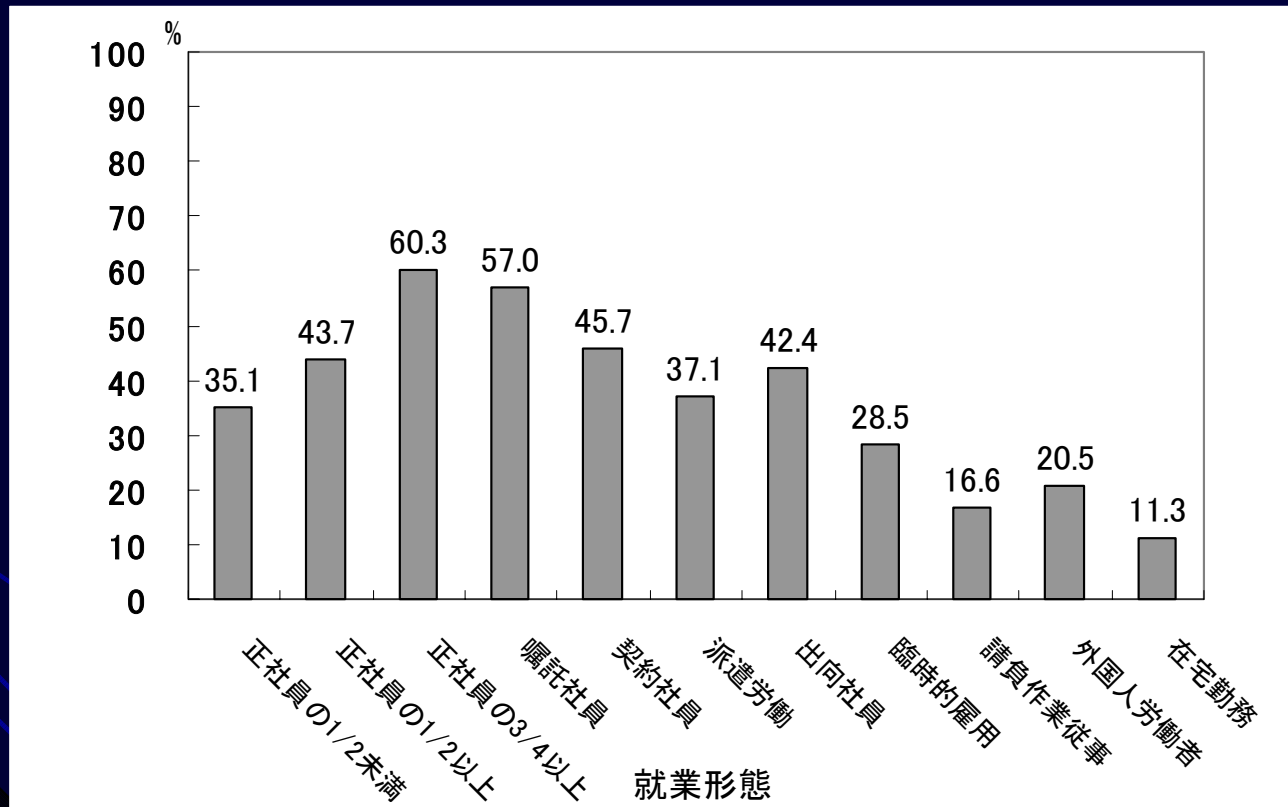


図13. 「健康管理義務」が発生すると考える就業形態 (n=151)

調査研究の結果

6. 就業形態による事業場の義務や責任について

(3) 「健康配慮義務」が発生すると考える就業形態

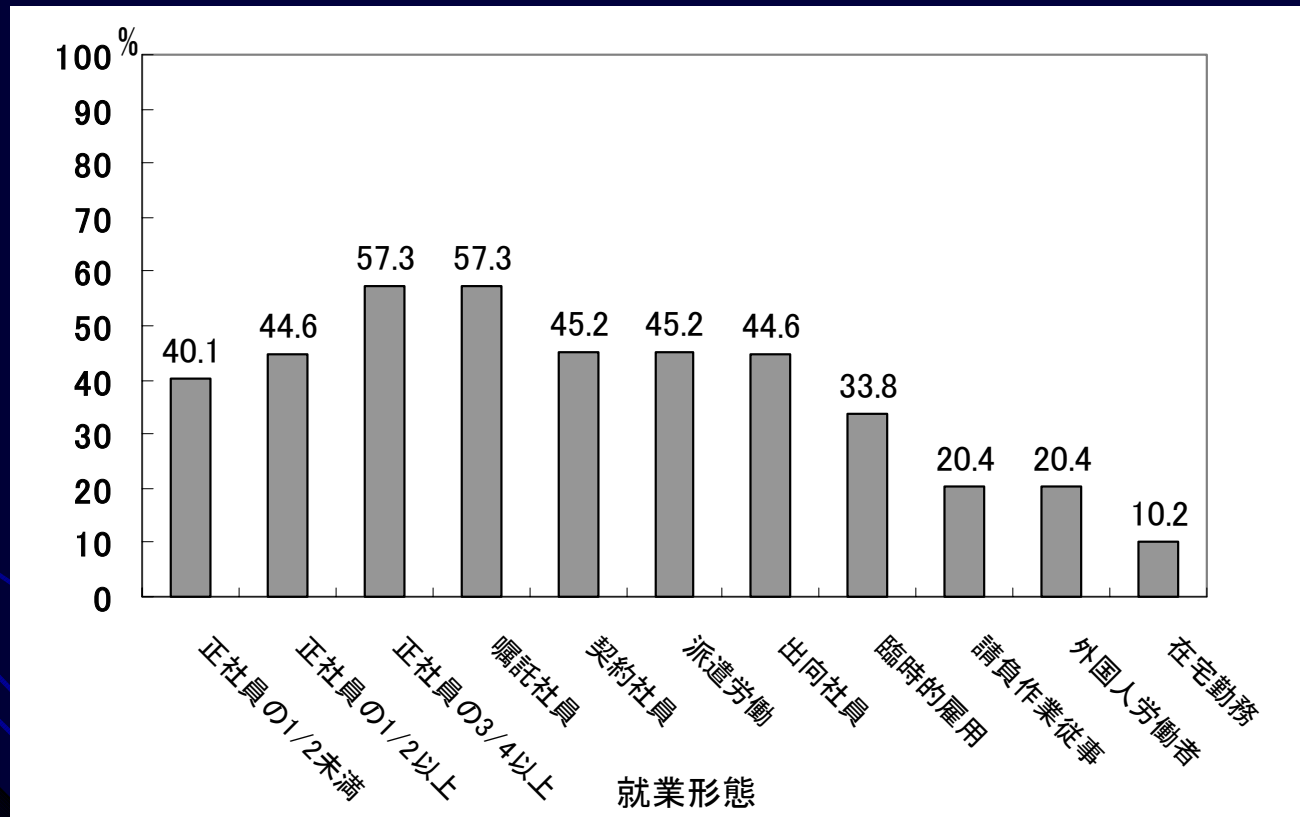


図14. 「健康配慮義務」が発生すると考える就業形態 (n=157)

調査研究の結果

6. 就業形態による事業場の義務や責任について

(4) 「社会的責任」が発生すると考える就業形態

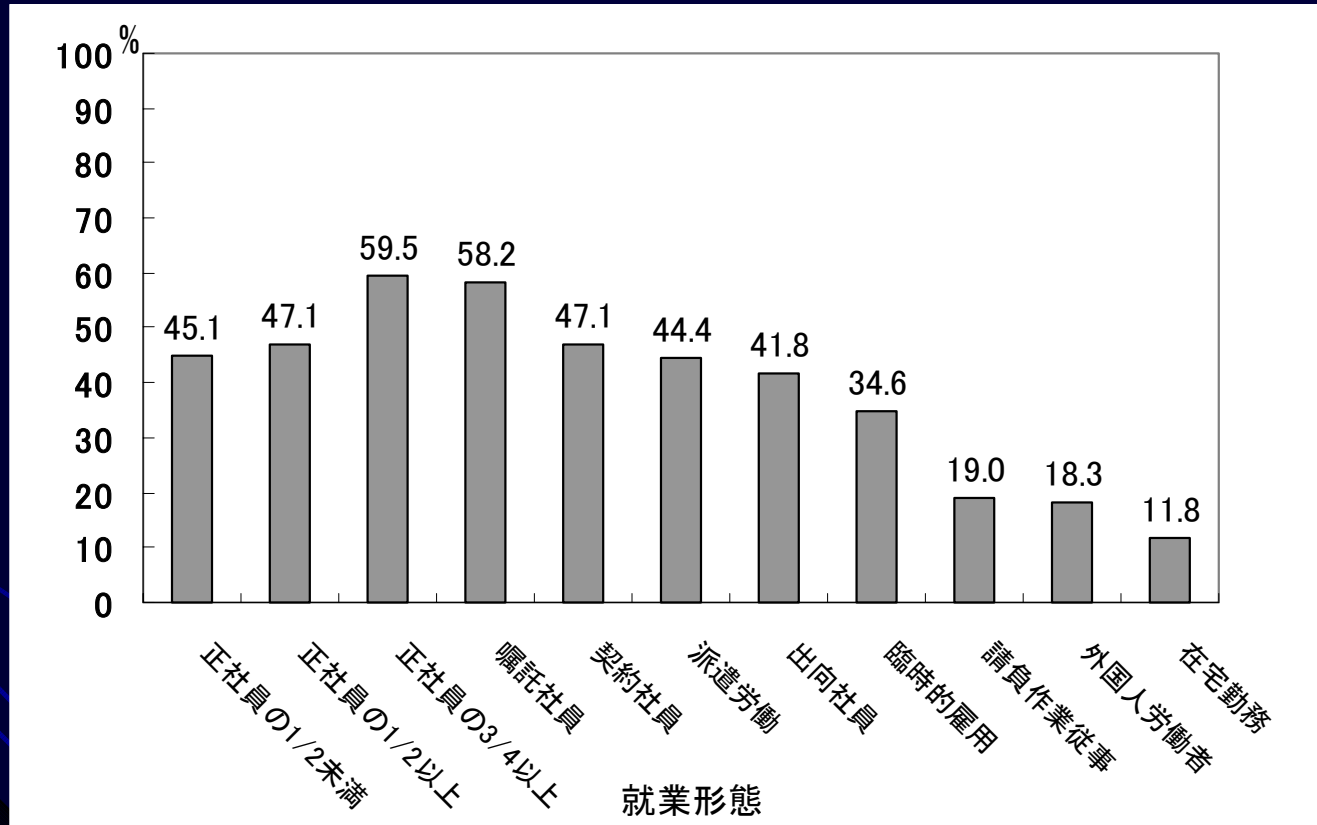


図15. 「社会的責任」が発生すると考える就業形態 (n=153)

まとめ

平成14年度から18年度にかけて、事業場において就業形態が多様化した。特に派遣労働者の増加率が顕著であった。また、外国人労働者、有配偶単身赴任者及び在宅勤務者を雇用する事業場数も増加した。特に、有配偶単身赴任者を雇用する事業場が増えた。

しかし、健康診断を始めとする各種産業保健活動の実施率は就業形態別に異なっていた。その背景に、事業場側の健康管理義務および安全(健康)配慮義務の認識が、就業形態別に大きく異なっていることが考えられた。また、その意識は最高で、正社員の1/2以上勤務するパートタイマーに対しての約6割にとどまっていた。

今後事業場は、産業保健専門職の充実とともに、就業形態多様化の実態を再認識し、各種産業保健活動を整え実践する必要がある。

課題

本調査の回収率は57.7%にとどまった。原因として、本調査開始直前に、「派遣労働者」及び「請負労働者」に関する問題がマスコミにより大々的に取り上げられ、事業場における「就業形態」に対する警戒感が強まり、本調査の趣旨が正しく理解されなかったことが考えられた。如何に高い回収率を得て、偏りのない結果を得るかが課題となった。

健診など産業保健活動の対象は、「常時使用する労働者」が該当するが、本調査では「雇用契約期間」や「1週間の所定労働時間数」の詳細情報が得られなかった。

過去について質問したため、思い出しバイアスの影響を考慮する必要がある。