

労働適応能力と職場要因・個体要因との関連性

—Work Ability Index(WAI)を用いたアンケート調査—

奈良産業保健推進センター

所長

産業保健相談員

産業保健相談員

産業保健相談員

産業保健相談員

産業保健相談員

有山 雄基

鴻池 義純

車谷 典男

西岡 久之

上坂 聖美

井上 俊之

(財)奈良健康づくり財団

副所長

福居 健一

はじめに

- 労働適応能力は、生産性に直結する一方で、労働者自身の「生活の質」「労働の質」にも密接に関連しています。
- 少子高齢化社会が進展し、労働人口も高齢化する中、労働者が心身両面にわたり健康で、その能力が十分発揮できる職場環境づくりが一層求められています。
- 労働適応能力に関連する要因を明らかにすることは、今後の職場のあり方を考える上で重要と思われませんが、労働適応能力の評価指標に関する研究自体が乏しいため、この領域の研究は不十分です。
- 近年、フィンランド国立産業医学研究所で評価指標が開発され、日本語訳も提供され始めています。
- 今回、この日本語訳の提供を受け、奈良県下の事業場の協力を得て、およそ5,000人の労働者から労働適応能力とこれらに関連すると思われる職場要因ならびに個体要因に回答を得ましたので、その成績を報告します。

対象：奈良県下の製造業事業場のうち、パート・アルバイト等を含めた従業員数が50人以上の35事業場に勤務する全従業員

方法：事業場担当者を経由した無記名自記式のアンケート調査
(調査票は事業場の定期健康診断日にあわせ、当該事業場に郵送、事業場担当者から全員に配布し、記入後、健診時に会場に設置した回収箱に投函させる方法で回収した)

調査票の質問項目：

- ① 労働適応能力の評価のための21の質問
- ② 個体要因として取り上げた項目
年齢、性、BMI、平均睡眠時間、運動習慣、飲酒習慣、喫煙習慣
家庭生活の満足度
- ③ 職場要因として取り上げた項目
雇用形態、職種、仕事内容(立ち仕事、肉体労働、監視作業、管理職、緊張度の高い作業、同一作業の繰り返し、有害ガス・粉塵・騒音)、交替勤務制の有無、深夜業務の有無、所定の休日、最近1ヶ月間の勤務状況(時間外労働、深夜勤務に伴う負担、休暇・仮眠時間、施設・仕事についての精神的負担、仕事についての身体的負担など)、片道の通勤時間、仕事の満足度、仕事の負担度、仕事のコントロール度、仕事上の対人関係、仕事の適合性、職場内支援度、仕事上のストレスの有無

Work Ability Index (WAI)

—労働適応能力診断・評価チェックリスト—

Kaija Tuomi

Juhani Ilmarinen

Antti Jahkola

Lea Katajarinne

Arto Tulkki

フィンランド国立産業医学研究所 ヘルシンキ 1994

産業医科大学 産業生態科学研究所 人間工学研究室 訳

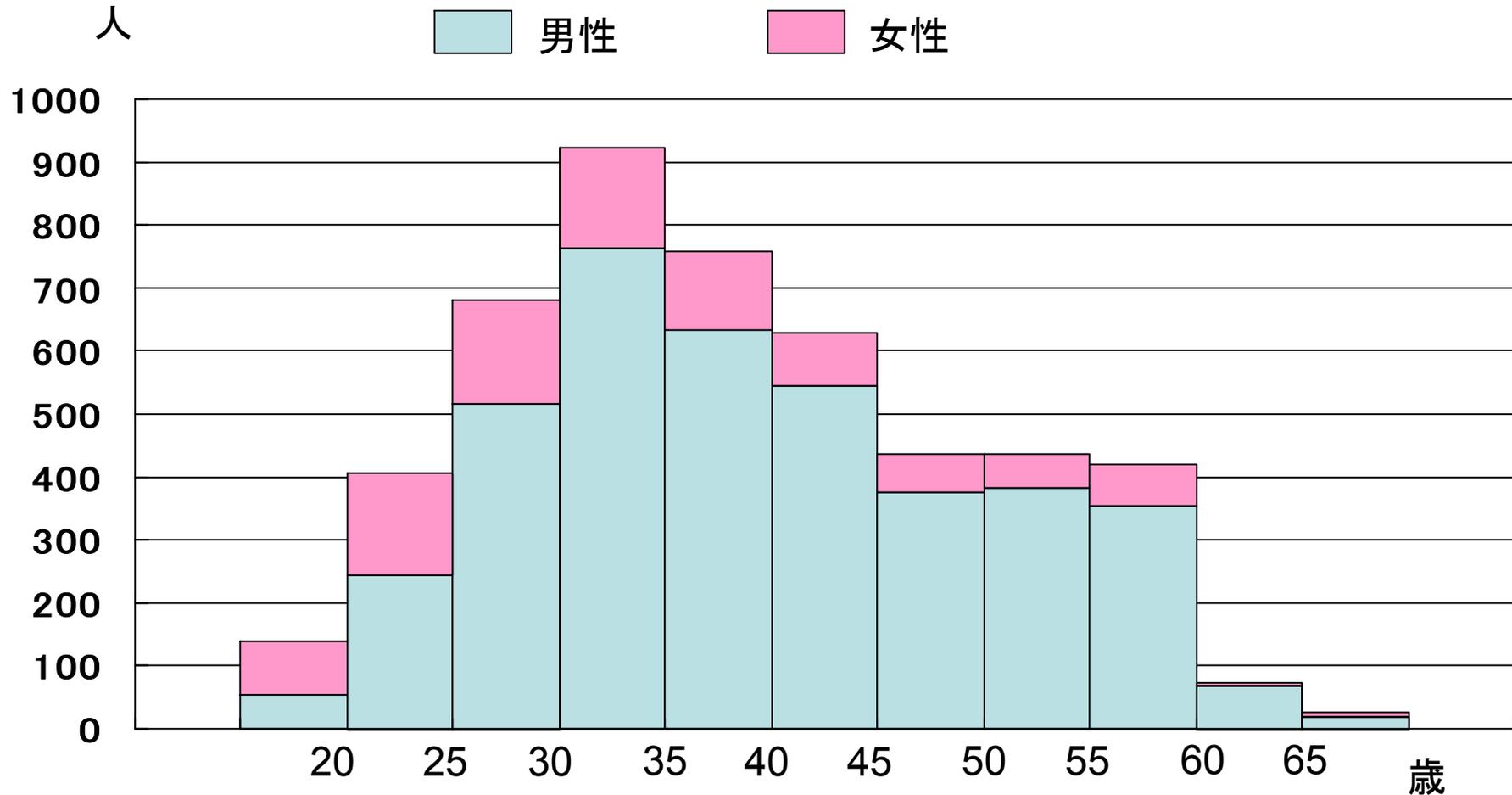
- ①現在の労働適応能力と今までの中で一番ベストの時との比較
- ②仕事の身体的(肉体的)・精神的(心理的)要求に対する労働適応能力
- ③医師によって診断された現在罹患中の疾患の数
- ④疾患のために障害となった仕事の状況
- ⑤過去1年間(12ヶ月)の病欠日数
- ⑥今後2年間の労働適応能力の自己予想
- ⑦精神的な資源

以上7項目21の質問から点数化

7～27点:「不十分」、28～36点:「標準」、37～43点:「良好」、44～49点:「優秀」

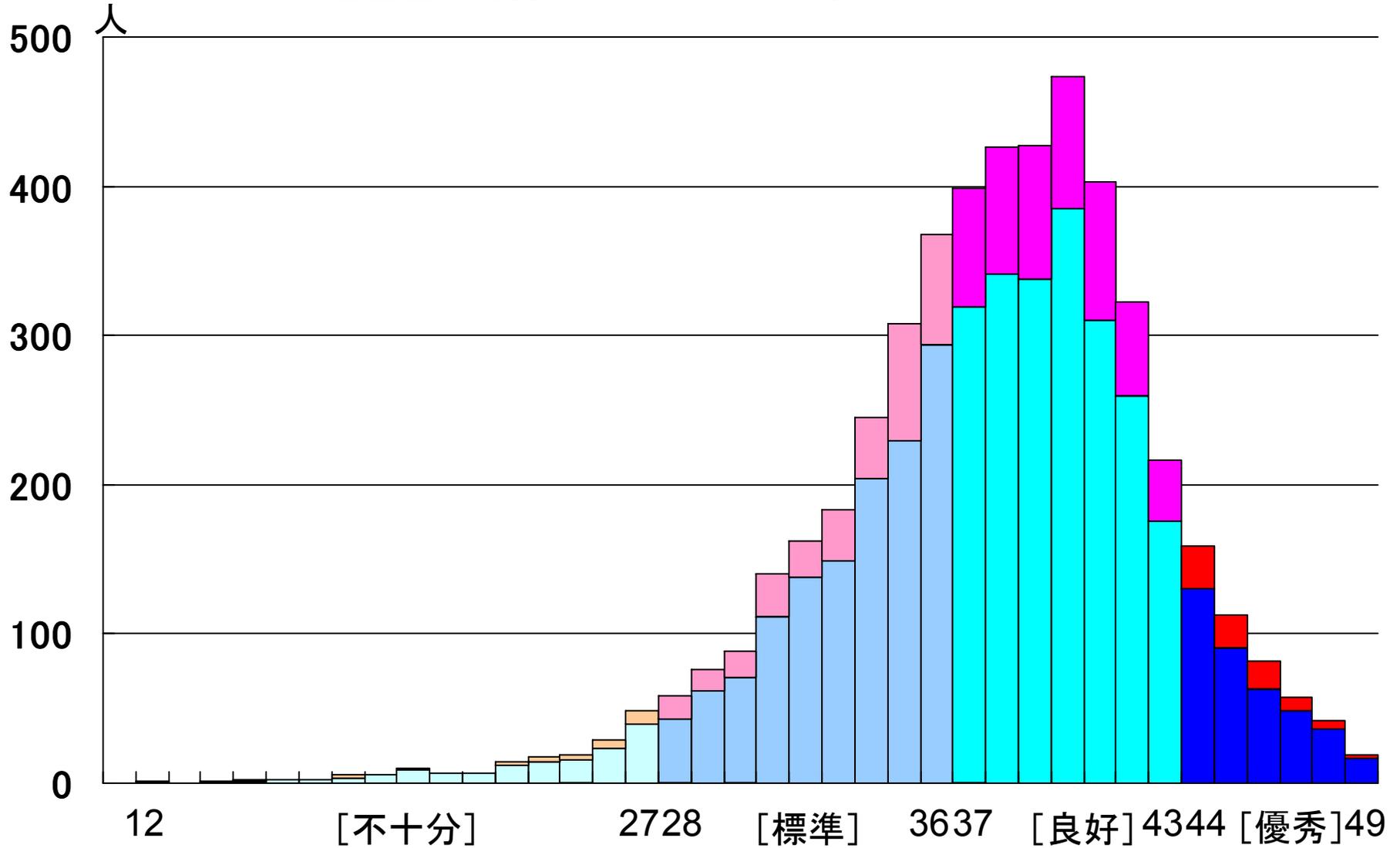
アンケート配布数 6732、回収数 5927、回収率 88.0%
完全記入数(有効回答数) 4936 (83.3%)

年齢階層別有効回答数



WAIスコア分布表

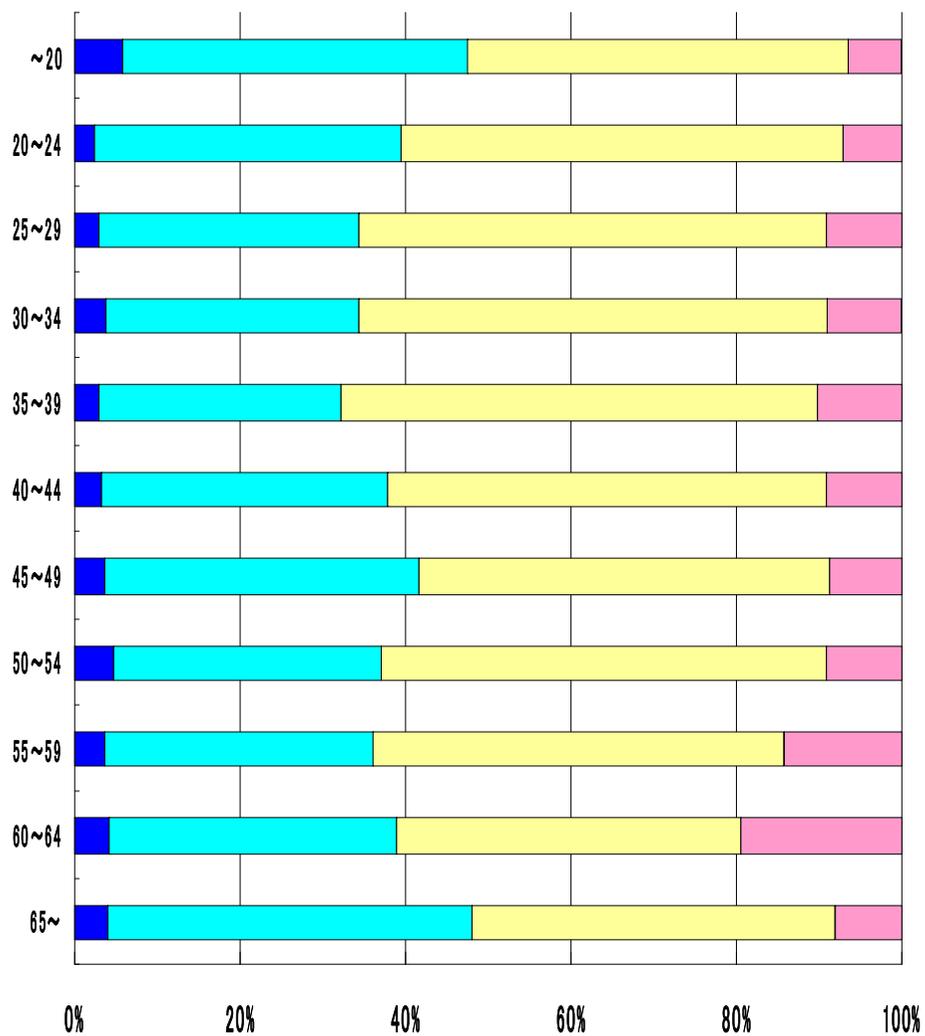
男性 女性



労働適応能力

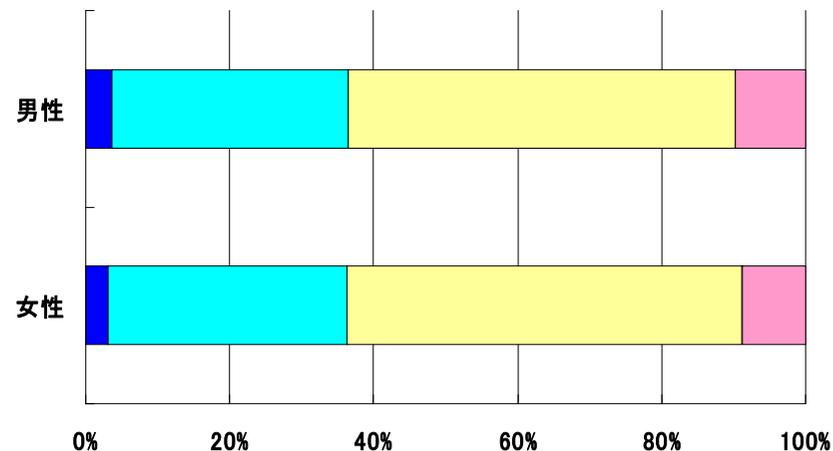
〔年齢〕

■ 不十分 ■ 標準 ■ 良好 ■ 優秀



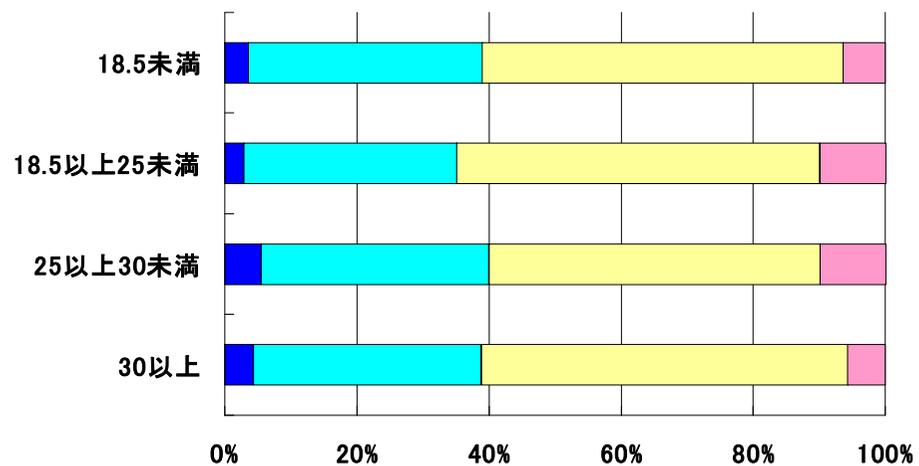
〔性〕

■ 不十分 ■ 標準 ■ 良好 ■ 優秀



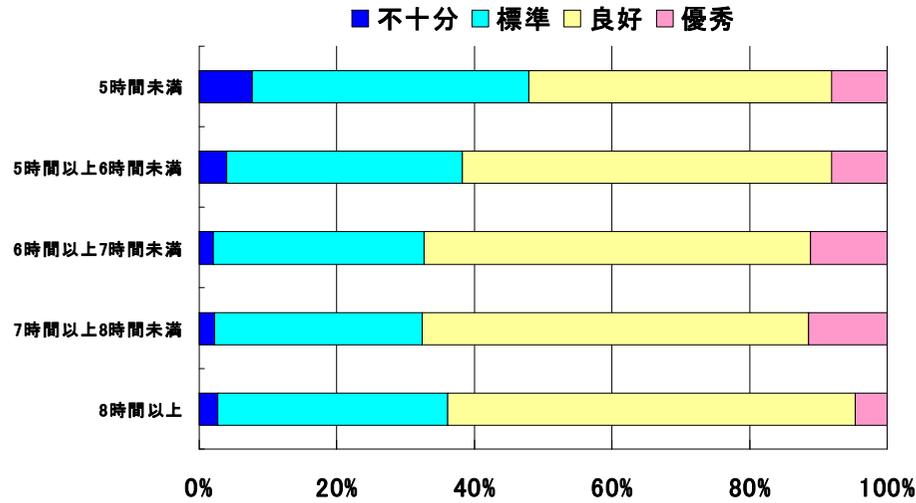
〔BMI度〕

■ 不十分 ■ 標準 ■ 良好 ■ 優秀

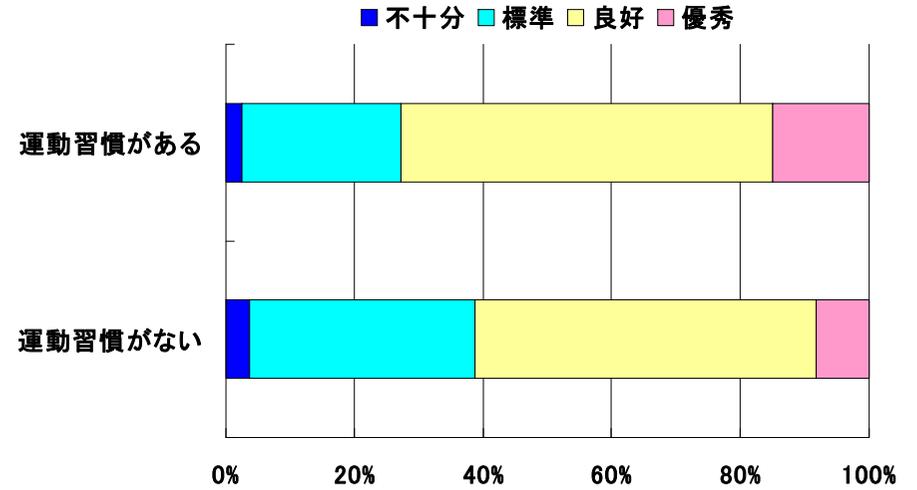


労働適応能力

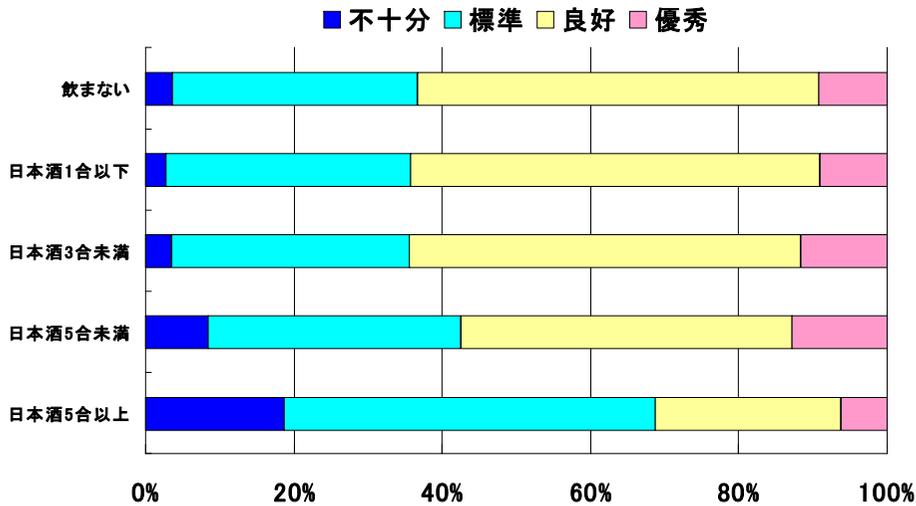
〔平均睡眠時間〕



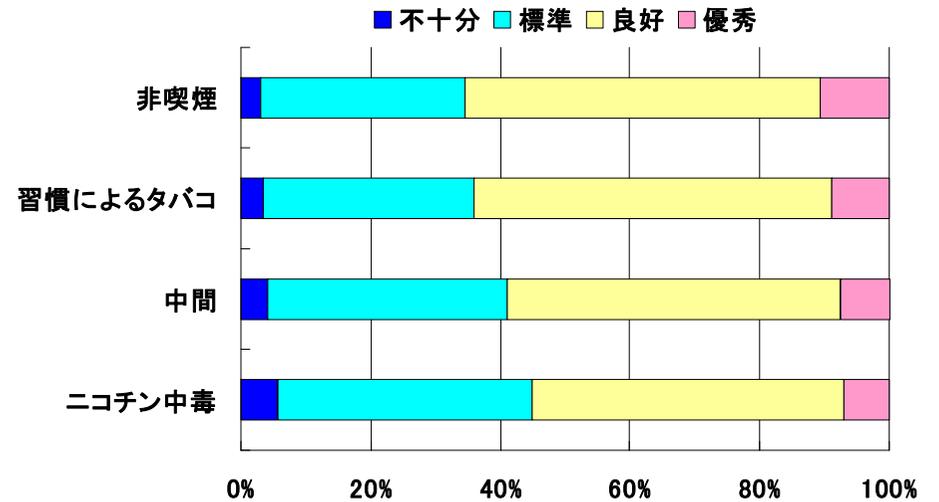
〔運動習慣〕



〔飲酒習慣〕

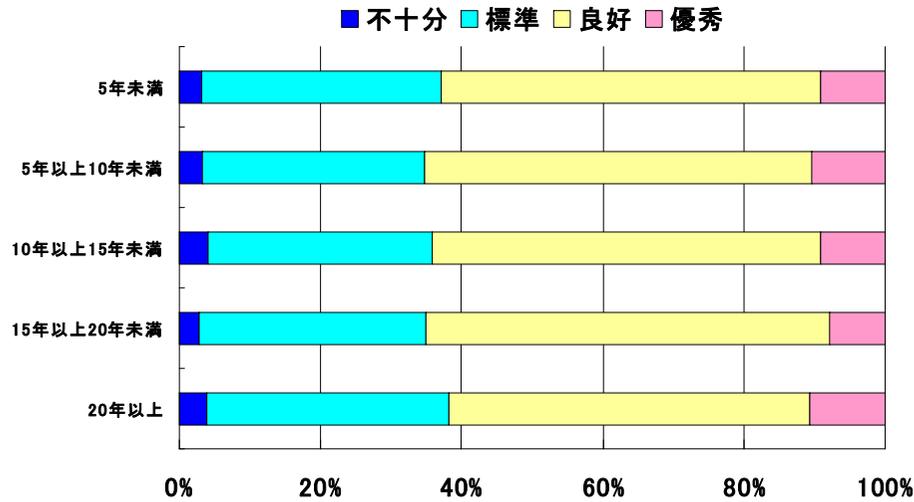


〔喫煙習慣・ニコチン依存度〕

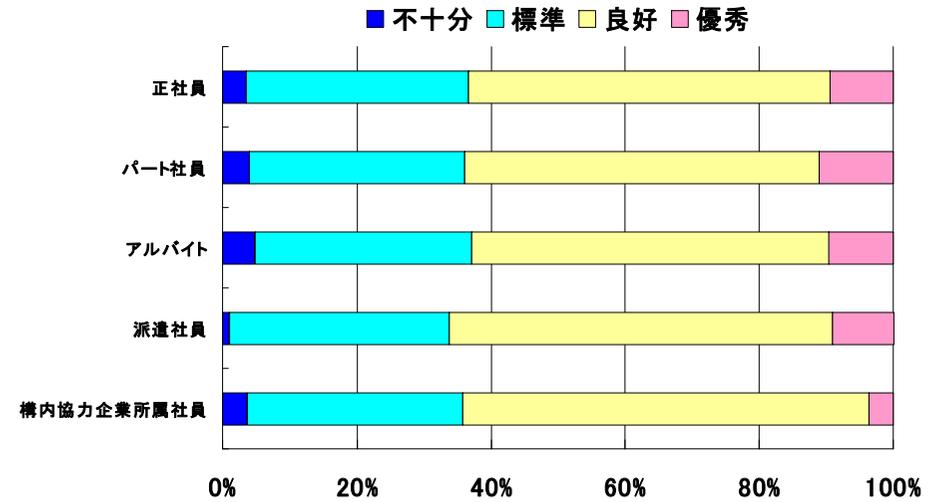


労働適応能力

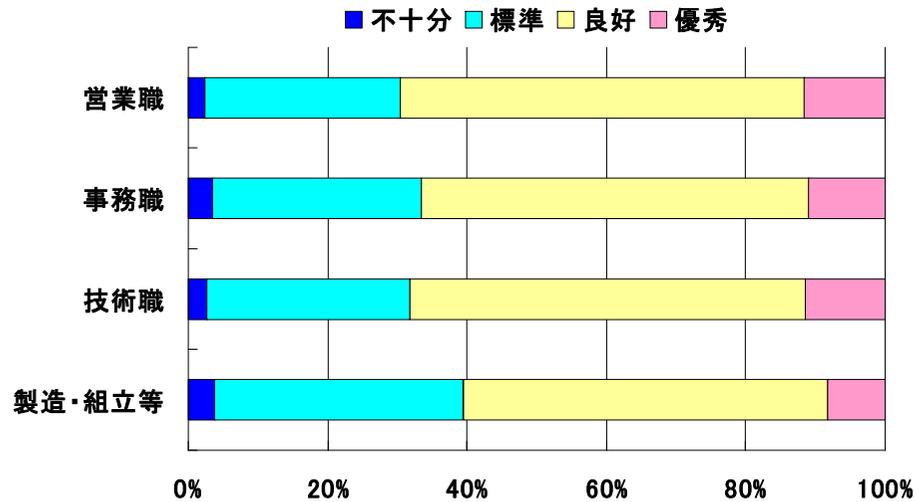
〔勤続年数〕



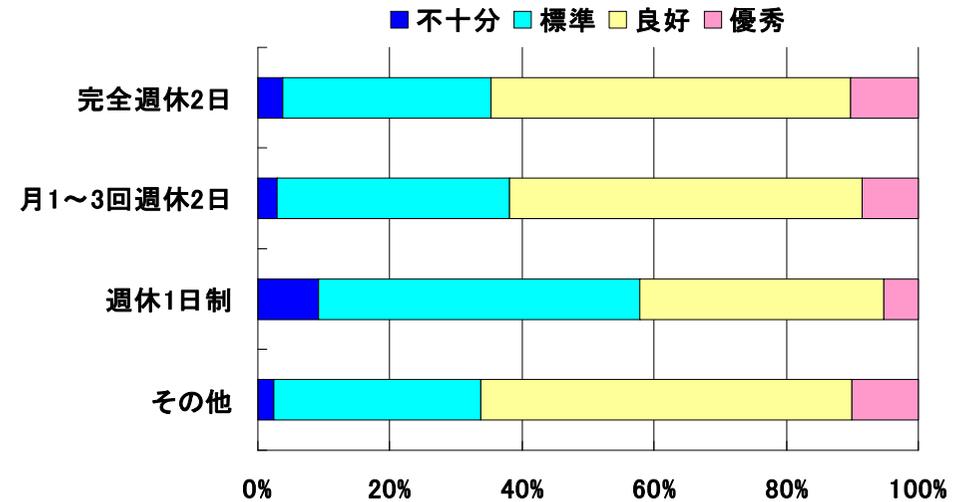
〔雇用形態〕



〔職種〕

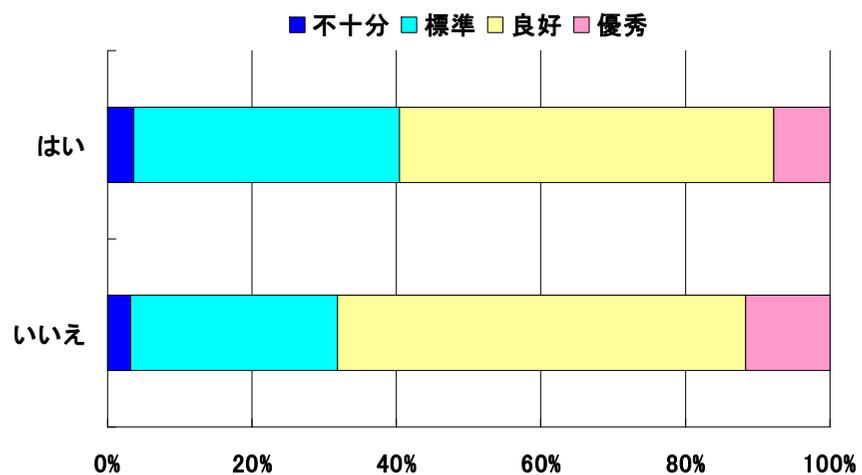


〔所定の休日〕

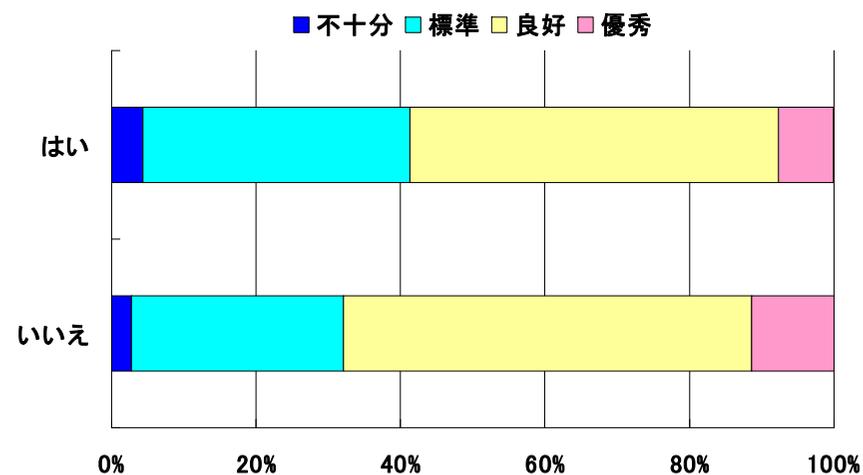


労働適応能力 〔仕事の内容〕

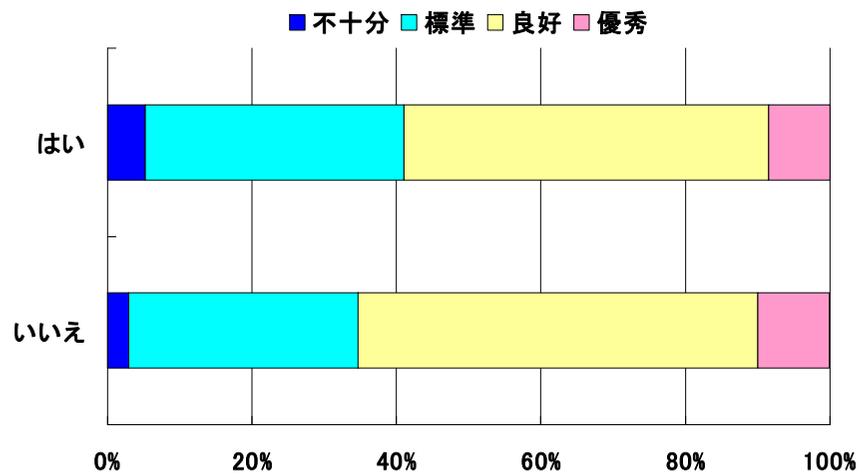
①主に立ち作業である



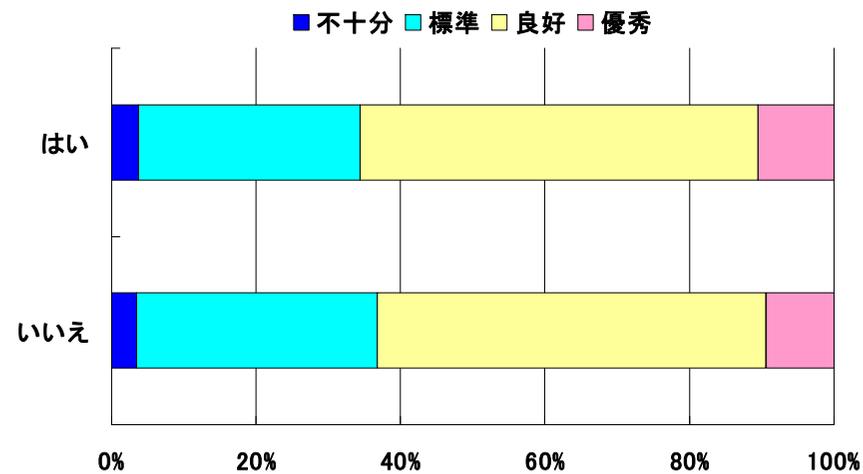
②主に肉体労働である



③監視作業がある

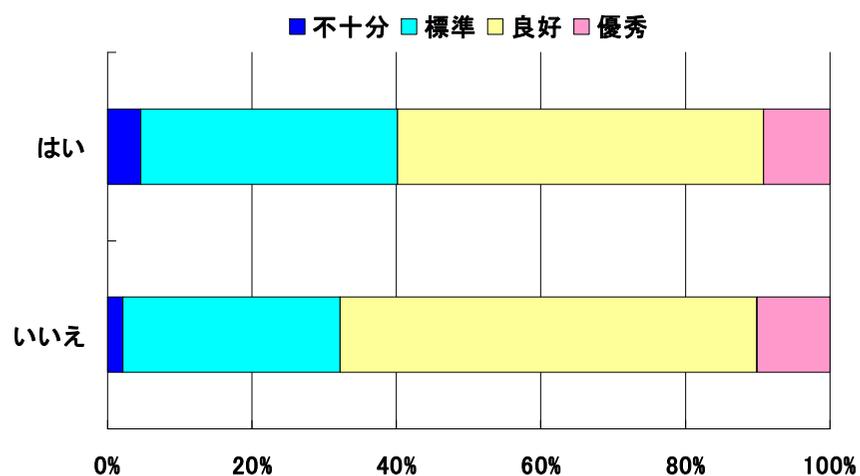


④管理職である

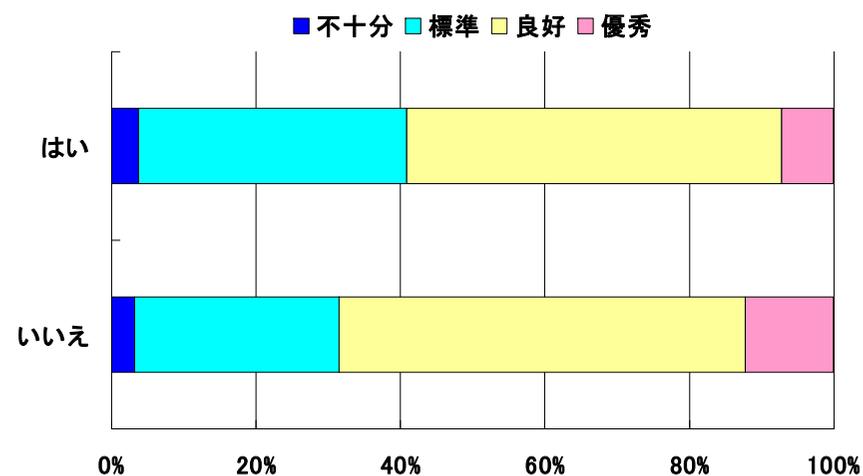


労働適応能力 〔仕事の内容〕

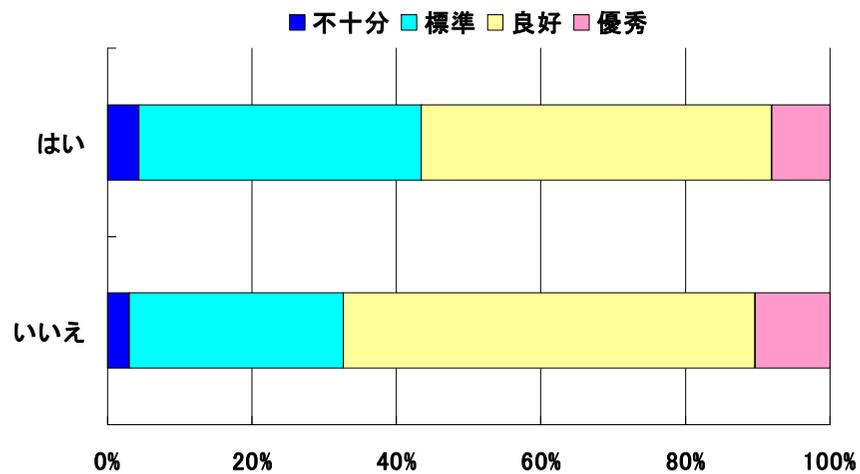
⑤ 緊張度の高い仕事である



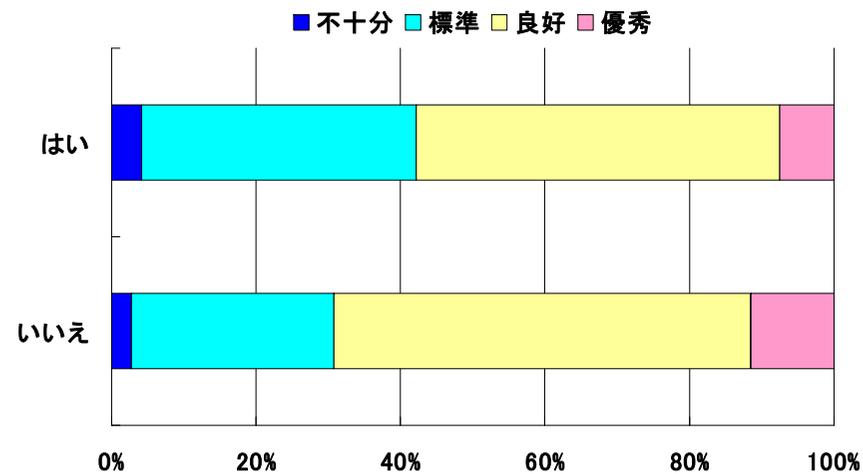
⑥ 同一作業の繰り返しである



⑦ 有害ガス・粉塵がある

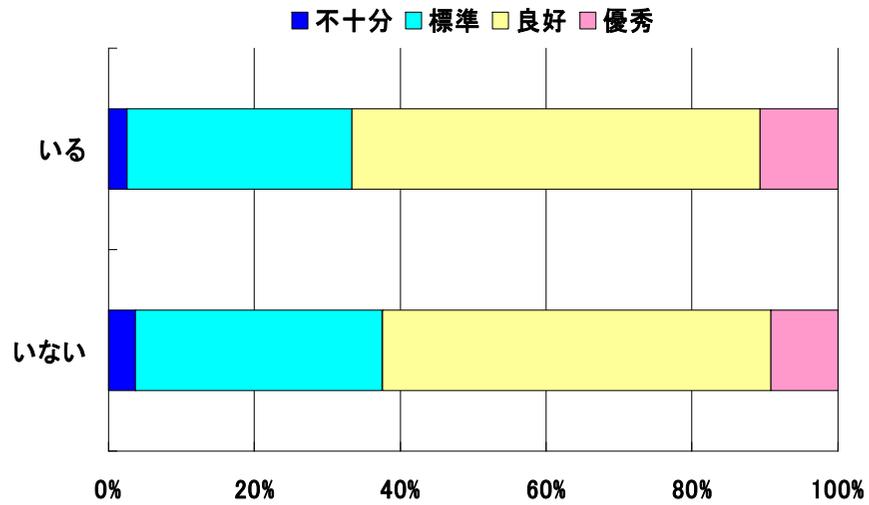


⑧ 騒音がある

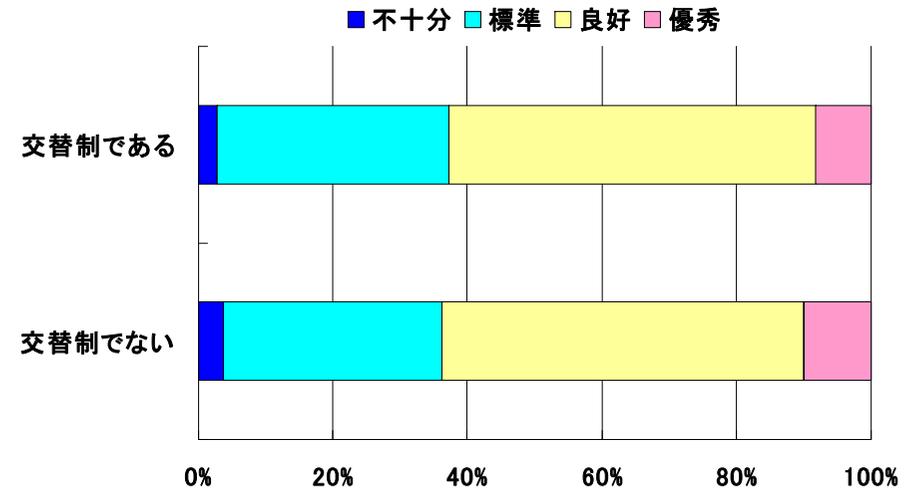


労働適応能力

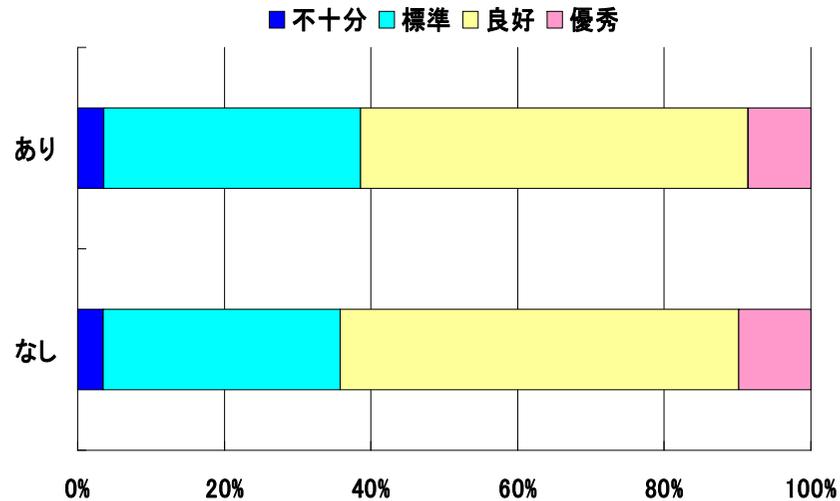
〔部下の有無〕



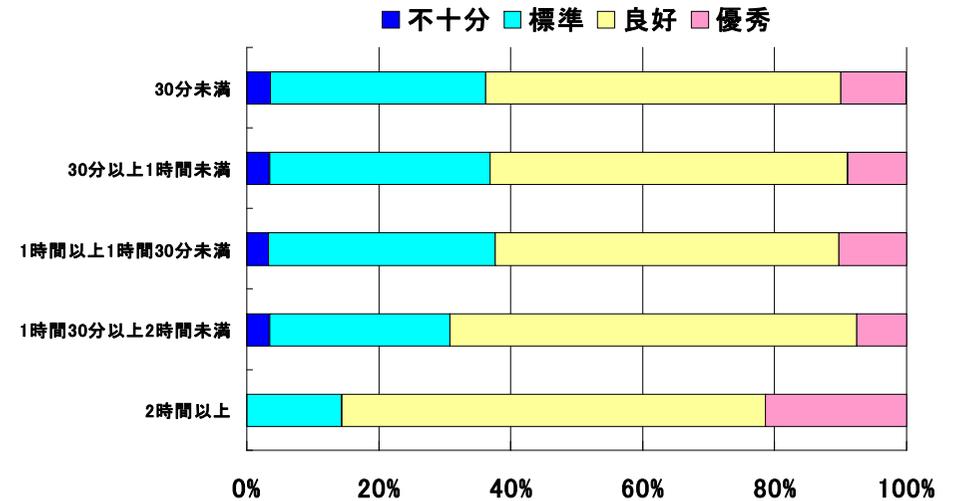
〔交替性勤務〕



〔深夜業務〕



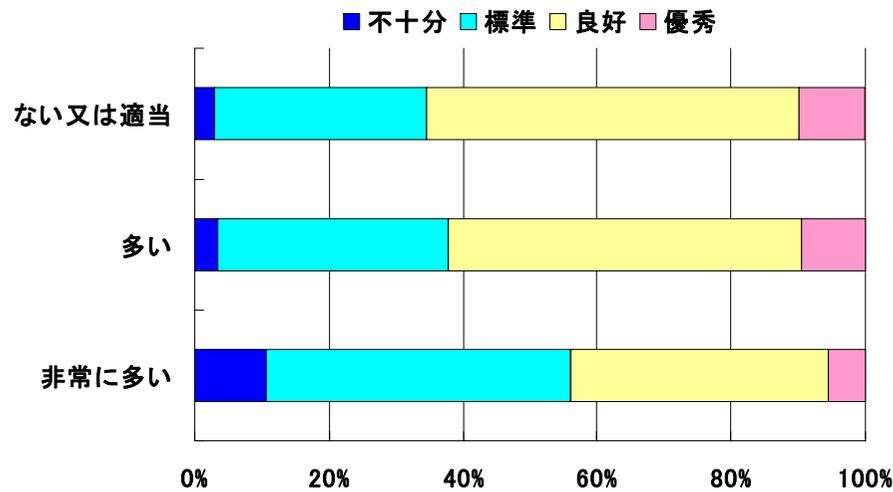
〔片道の通勤時間〕



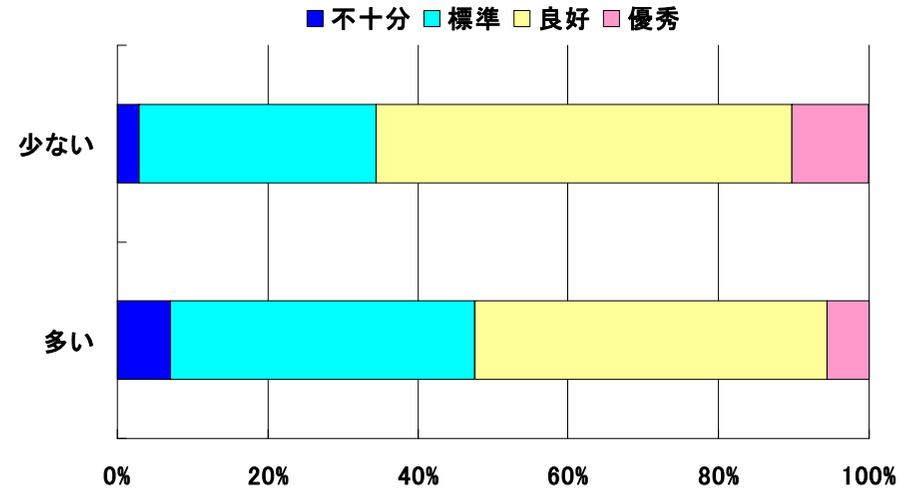
労働適応能力

〔最近1ヶ月の勤務状況〕

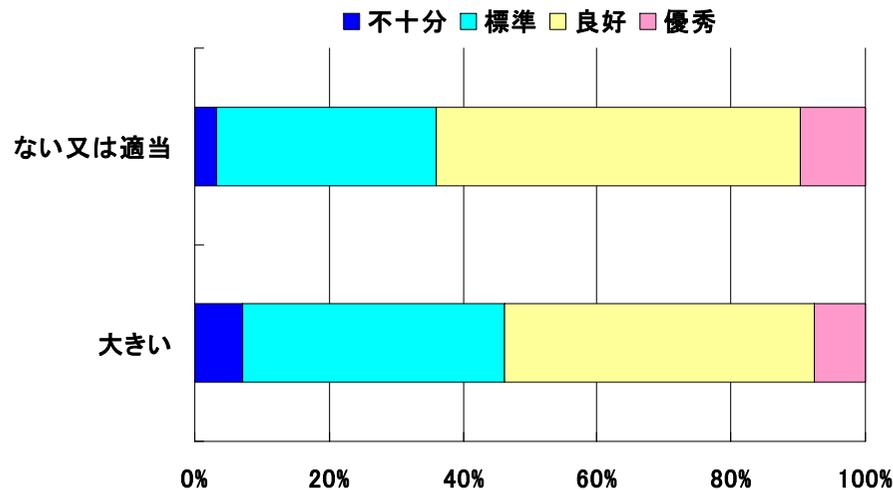
① 最近1ヶ月間の時間外労働



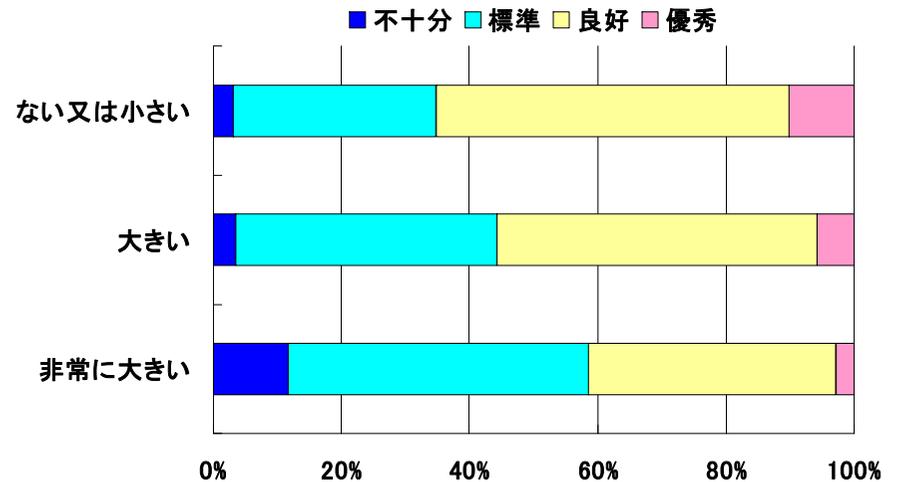
② 不規則な勤務



③ 出張に伴う負担



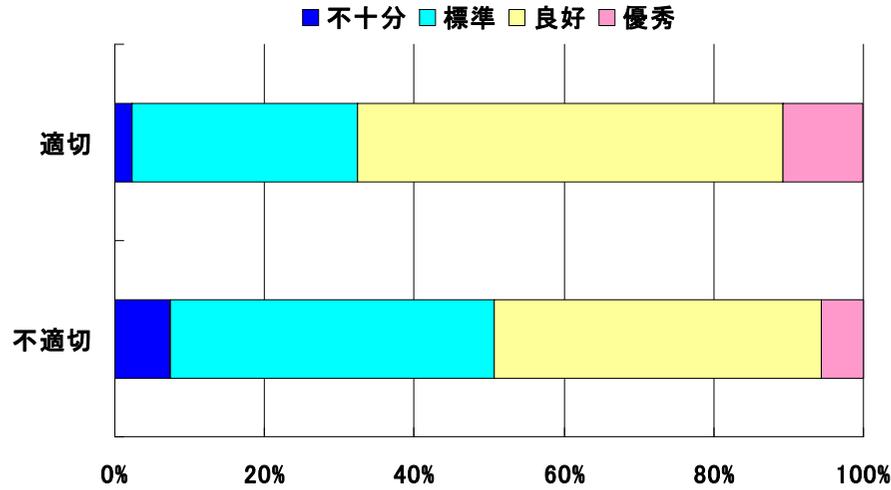
④ 深夜勤務に伴う負担



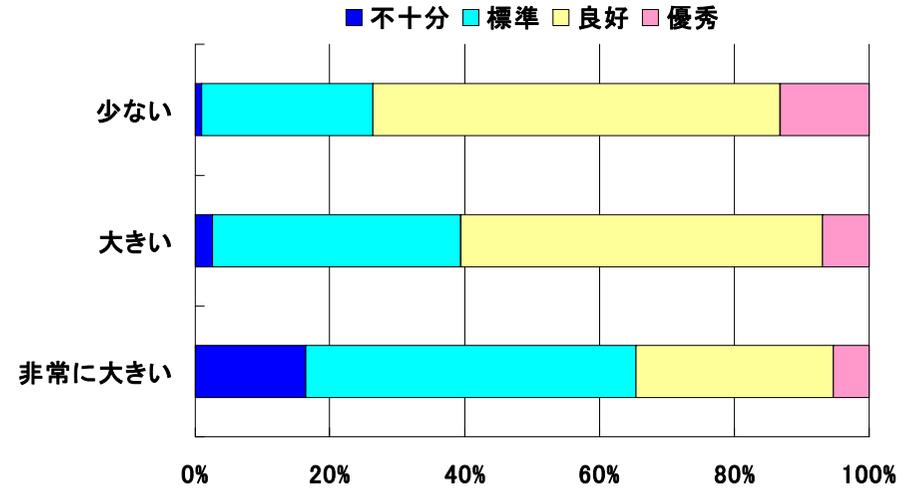
労働適応能力

〔最近1ヶ月の勤務状況〕

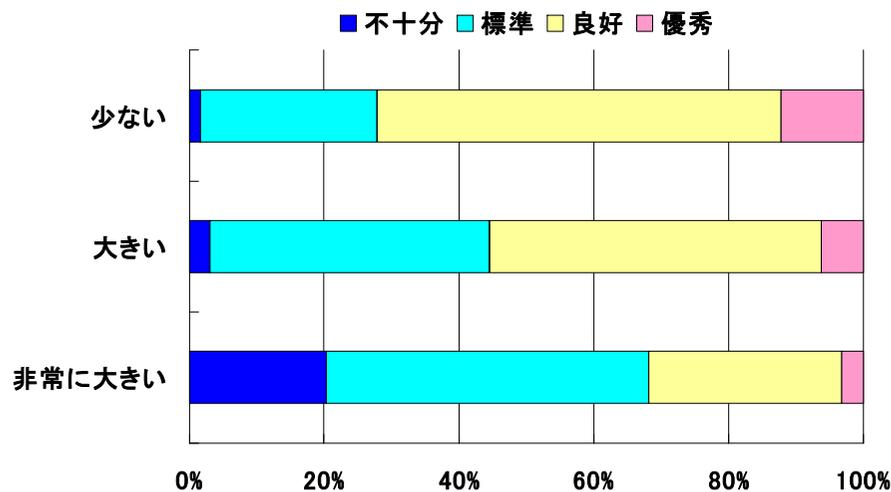
⑤ 休暇・仮眠の時間および施設



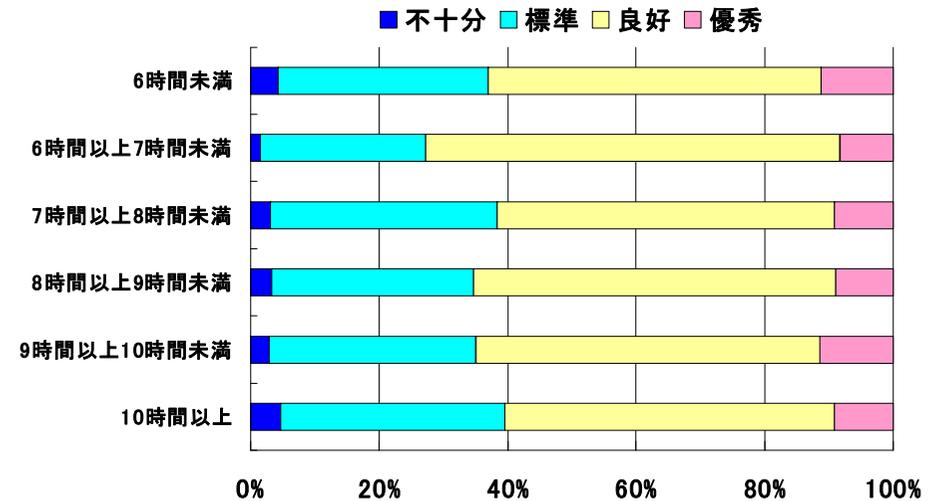
⑥ 仕事についての精神的負担



⑦ 仕事についての身体的負担



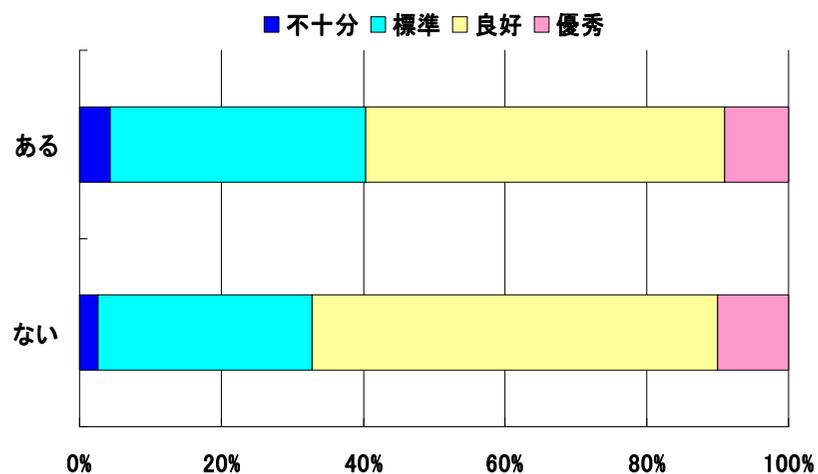
1日平均労働時間



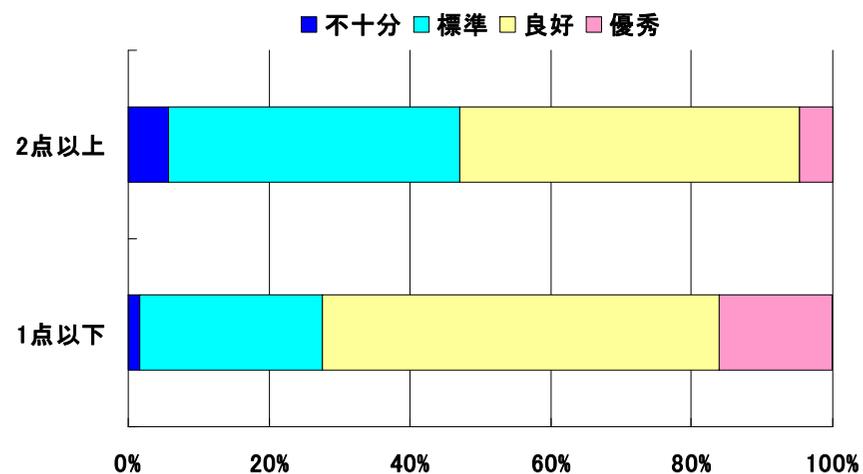
労働適応能力

〔職業性ストレス簡易調査票〕

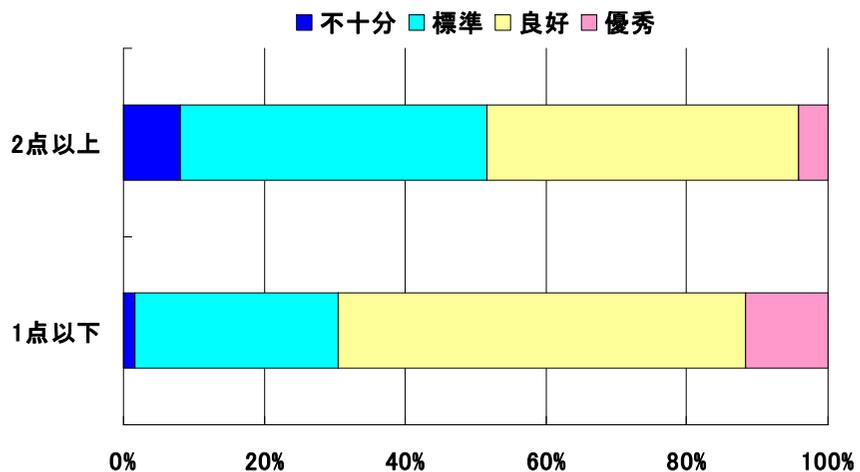
A 仕事の負担度



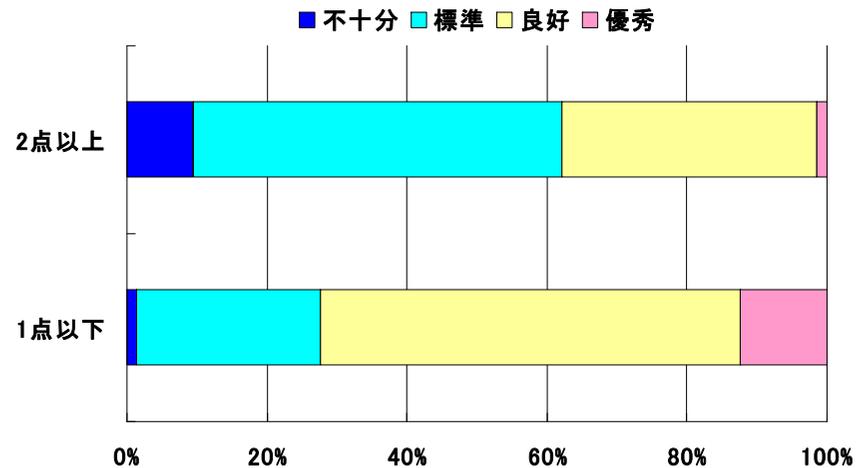
B 仕事のコントロール度



C 仕事上の対人関係



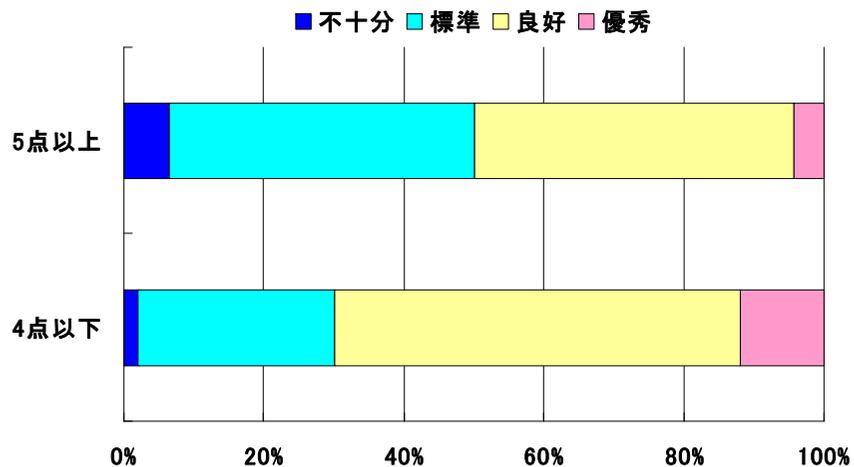
D 仕事の適合性



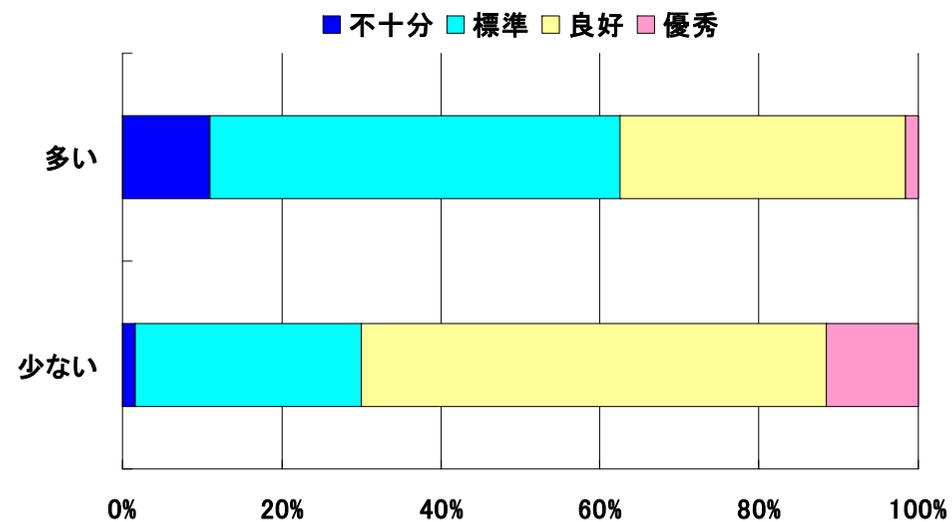
労働適応能力

〔職業性ストレス簡易調査票〕

G 職場内支援



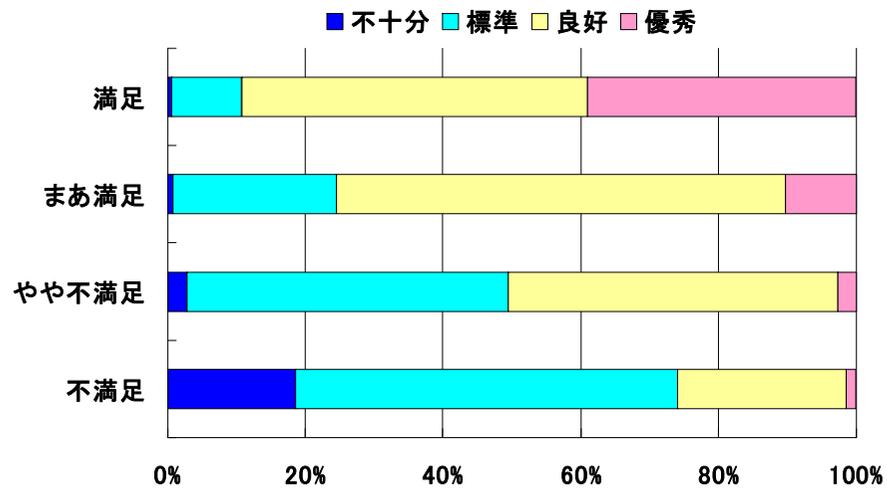
〔職業性ストレス簡易調査表〕から、 「仕事のストレスとなる原因が」



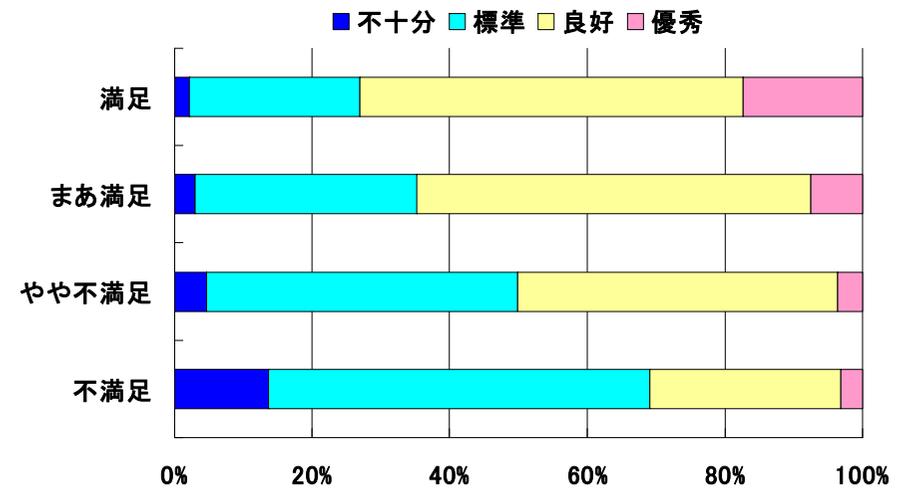
労働適応能力

〔職業性ストレス簡易調査票〕

仕事の満足度



家庭生活の満足度



個体要因・職場要因とWAIとの関連性

	関連あり	関連なし
個体要因	BMI 平均睡眠時間 運動習慣 喫煙習慣 家庭生活の満足度	年齢 性 片道の通勤時間 飲酒習慣
職場要因	所定の休日(週休2日か) 仕事内容(管理職以外) 職種(製造・組み立て) 最近1ヶ月の勤務状況 仕事の満足度 仕事上のストレスの有無 仕事の負担度 仕事のコントロール度 仕事上の対人関係 仕事の適合性 職場内支援度	勤続年数 雇用形態 管理職であるかどうか 交替制勤務の有無 深夜業務の有無 最近1ヶ月の1日平均労働時間

結語

- 1) 労働適応能力には、個体要因と職場要因の両者が関係していることが示唆された。
- 2) これらの中には、介入可能な要因も数多く含まれており、職場の保健活動に役立つと思われる。