

小規模事業場における 主体的産業保健活動スパイラルアップ のための継続的支援方法と効果検証 茨城産業保健推進センター21年度研究報告

＜茨城地域産業保健研究班＞

池田智子，小林敏郎，高嶋靖子，
武澤千尋，河島美枝子，
伊藤進一，和田弘，倉持勝男，
大西慶造，根来健造，奥田恭子，
他



平成20年度茨城地域産業保健研究の成果 1

茨城県内小規模事業場のニーズ調査より

⇒ニーズの第1位は「事業場訪問」

↑これに対して

- ・地域産業保健センターの登録事業場1事業場あたりの年間訪問回数は平均0.3回
- ・全国347箇所地域産業保健センターにおいても、訪問件数は全小規模事業場の0.2%

平成20年度茨城地域産業保健研究の成果 2

地域産業保健センターのコーディネーターと
保健師が連携して訪問し、小規模事業場の
主体的産業保健活動を支援する方法を開発
⇒支援後ヒアリング:「継続的支援」の希望

- ↑ ・多くの介入研究が単年度
- ・継続支援の効果検証はまだない

本研究の目的と期待される成果

<目的>

全国の地域産業保健センターが、保健師と連携し小規模事業場の主体的産業保健活動をスパイラルアップさせるための継続的支援方法を開発する。

<期待される成果>

地域産業保健センターの継続的支援により、小規模事業場が健康的職場風土を構築できより安定・自立した産業保健活動を行える基本的な力をつけることができる。

対象と方法

1. 介入事業場: 前年度支援の16ヶ所の小規模事業場
2. 支援者(介入者): コーディネーター6名,保健師5名
3. 介入期間: 平成21年8月～平成22年3月
4. 介入方法: 前年度の評価を基に、事業場の主体的保健活動を継続支援する。
5. 分析方法:
 - ① 対象事業場と支援者双方のやり取りと変化の経過をアクション・リサーチの手法を用いて分析する。
 - ② 活動の効果を、従業員の自記式質問紙調査の活動前後比較により分析する(ストレス源・仕事の資源: 要求度, コントロール, ERI, SS, 公正性, 健康理解度。アウトカム: 抑うつ, WE, SRH, パフォーマンス, 生活習慣。解析: 対応のあるT検定, 周辺等質性検定。)

結果 1. 新たな取り組みを行った事業場5箇所(1)

	従業員数	業種 業務内容	取り組んだ保健活動	
1	26	IT業務労働者派遣 ソフトウェア開発	20年度	① 万歩計を利用した運動
			21年度	② 健康診断結果の理解
				① 体力測定
				② レクリエーション(熊野古道 散策, 芋の苗植えと芋掘り)
2	13	化学 製造業	20年度	① 冷暖房の調整
				② 整理整頓
				③ 受動喫煙防止
			21年度	① 安全衛生の年間計画策定
				② 分煙
				③ 健康診断の実施

結果 1. 新たな取り組みを行った事業場5箇所(2)

	従業員数	業種 業務内容	取り組んだ保健活動	
3	130	制御盤 製造業	20年度 21年度 (他部門への 水平展開)	<ul style="list-style-type: none"> ① エアコンの温度設定 ② 休憩所の清掃 ③ 体調管理 ① 組立職場の照明の改善 ② 組立職場の休憩所利用促進
4	28	医療機器 販売, 修理	20年度 21年度	<ul style="list-style-type: none"> ① ストレス対策(顧客への対応) ① 待機残業者対策 ② 挨拶の励行

結果 1. 新たな取り組みを行った事業場5箇所(3)

	従業員数	業種 業務内容	取り組んだ保健活動	
5	27	土木作業 機械の部 品製造業	20年度	<ul style="list-style-type: none"> ① 活気ある職場づくり ② ストレス対策 ③ 専門家による健康に関する講話
			21年度 (経営難を乗り越えて新 課題の展開)	<ul style="list-style-type: none"> ① 健康診断の実施 ② 清掃と整理整頓 ③ 健康づくりポスターと標語の作成と掲示

結果 2. 前年度の取り組みを継続して行った事業場3箇所

	従業員数	業種 業務内容	取り組んだ保健活動	
1	36	運輸業 大型トラックで全国各地へ	20年度 21年度 (前年度継続に一部新取組)	分煙(喫煙所の設置) ① 分煙の継続 ② 働きやすい環境づくりの推進 ③ 整理整頓
2	36	コンクリート製品製造業	20年度 21年度	a～eの小グループに分かれてそれぞれ取組 各小グループ活動の活発化
3	20	缶の製造	20年度 21年度	① 事業主の明言 ② 職場体操の実施 ③ トイレ、休憩室、更衣室の整備 職場体操のさらなる工夫

結果 3. 本年度は活動を辞退した事業場8箇所

	従業員数	業種・業務内容
1	16	ビル清掃業
2	26	医療機器の販売・修理
3	16	防災装置の取り付け、メンテナンス
4	8	運輸業
5	25	工業用機械製造業
6	27	化学化合物製造業
7	18	運輸業
8	70	医薬品製造業

量的分析による前後比較の結果

継続事業場 (7事業場, N = 73)			
	支援前 平均 (SD)	支援後 平均 (SD)	p値 †
ストレス源・仕事の資源			
仕事の要求度/コントロール比	1.12 (0.44)	1.10 (0.33)	0.659
仕事の要求度	8.39 (1.64)	8.41 (1.50)	0.882
仕事のコントロール	7.99 (1.95)	8.06 (1.96)	0.658
努力-報酬不均衡 (努力/報酬比)	1.03 (0.38)	1.06 (0.39)	0.422
努力	7.26 (1.66)	7.54 (1.71)	0.063
報酬	17.4 (3.09)	17.6 (3.25)	0.523
上司の支援	7.71 (2.19)	7.90 (2.17)	0.309
同僚の支援	8.06 (2.00)	8.06 (1.81)	1.000
手続き的公正	3.78 (0.83)	3.85 (0.82)	0.390
対人的公正	3.81 (0.88)	3.84 (0.99)	0.678
職場の健康理解度	7.48 (1.84)	7.59 (1.90)	0.500
仕事関連アウトカム			
抑うつ度	28.0 (6.21)	28.4 (6.84)	0.451
ワーク・エンゲイジメント	3.20 (1.22)	3.34 (1.12)	0.175
主観的健康感	2.69 (0.62)	2.68 (0.62)	0.871

考察 1. 仕事のストレス源と資源

ストレス源：要求度⇒上昇（仕事の負担が増した）
にも関わらず、
仕事の要求度/コントロール比の減少

- 仕事のコントロールは、ストレス源を軽減する
緩衝的な役割も果たしたものと考えられる

考察 2. 仕事の資源(1)

課題・作業レベルの仕事の資源

(仕事のコントロール、報酬)および

グループ・対人レベルの仕事の資源

(上司の支援)の上昇

- 保健活動を通して、このような仕事の資源を高められたことは、個人および組織の活性化のためにも、大いに評価できるものと思われる

考察 3. 仕事の資源(2)

組織レベルの仕事の資源

(手続き的公正、对人的公正、職場の健康理解度)
の上昇

- 昨年度からの保健活動を通して、組織全体で従業員の健康を理解し、仕事の資源を高めていく組織風土が醸成されつつあるものと考えられる

考察 4. アウトカム(1)

抑うつ:上昇

- 要求度(非有意), 努力(10%水準で有意)の上昇傾向が見られたことから、社内での業務負担の上昇が抑うつ度の上昇に影響したものである

考察 4. アウトカム(2)

ワーク・エンゲイジメント, および
仕事のパフォーマンス: 上昇

● ワーク・エンゲイジメントは、仕事の資源によって高められることが明らかになっており (Schaufeli & Bakker, 2004)、保健活動を通して仕事のコントロール、報酬、上司の支援が高められたことが、ワーク・エンゲイジメントの上昇につながり、更には仕事のパフォーマンスの向上にも結びついたものと思われる

本年度は活動を辞退した事業場への インタビュー結果

活動継続困難の理由

1. 支援者側の体制の問題

- 地域産業保健センターの予算や体制の変化
- 保健師との日程調整, 交通の便

2. 事業場側の限界

- 従業員の分散配置
- 経営維持のための緊急対応

* 前年度の活動には好評価

小規模事業場の主体的産業保健活動 継続のための解決策

1. 支援体制の確立
2. 短時間で簡単に出来る工夫
3. フィードバックの工夫
4. 同業他社の好事例の紹介
5. 中長期的支援体制の維持

2年間の継続支援終了後の コーディネーターへのインタビュー結果 (1)担当事業場に変化は見られたか

- この活動に取り組もうと社長が考えてくれたというだけで、従業員に好影響が見られた。
- 淀んだ空気に新鮮な風を送ることができた。
(創造性やアイデアが多く出てくるようになった)
- 事業場の雰囲気明るくなった。
- 社員全員が話すようになった。
- グループ内の一体感が醸成されていた。
- 上司が部下の様子によく気付くようになった。
- 社員同士が日常的に言っていた不満が、産業保健活動として取り組まれるようになり、職場改善につながった。

2年間の継続支援終了後の コーディネーターへのインタビュー結果 (2)自身が保健スタッフとして獲得できた利点

- これまでは社長がひとりで悶々としていたが、思いを聴きながら一緒に考えることが出来るようになり、信頼されるようになった。
- 職場風土の改善を目の当たりにして、職場風土を変えなければメンタル不調の予防は出来ないと実感した。
- 社員ひとりひとりと顔なじみになると、直接の感想を聞くことができ、職場の状況がよくわかるようになった。
- 3年目にして初めて問題が見えてきたものもあった。

ご清聴ありがとうございました

池田 智子 (産業医科大学)

ikedatomoko@health.uoeh-u.ac.jp

<http://tomocop.com>



産業医科大学

UNIVERSITY OF OCCUPATIONAL AND ENVIRONMENTAL HEALTH, JAPAN

