

福島県内事業所における産業保健 スタッフの産業保健活動活性化と チームワークのコツに関する 調査研究

福島産業保健推進センター

産業保健相談員

黒田真理子、山屋佐智子

福島県立医科大学看護学部 稲毛映子

目的

産業保健活動を推進していたためには産業医、衛生管理者、産業看護職など、産業保健スタッフのチームワークが重要となってくる。

産業保健スタッフがどのようにチームワークを図ると産業保健活動が活性化されるのか、チームワークのコツなどを明らかにするために、産業保健活動と産業保健スタッフの実態をアンケートおよびヒヤリングにより調査した。

調査方法1(アンケート調査)

- ◆ 対象事業場:福島県内の労働者50人以上の事業場1612社のうち、500社。ただし、東日本大震災により被災した地区にある事業場は対象としなかった。
- ◆ 調査期間:平成23年6月1日～6月30日
- ◆ アンケート対象:労働衛生担当者
- ◆ 回収方法:郵送
- ◆ 回収:96社。東日本大震災による影響も考えられるため、返送督促は実施しなかった。このうち、95社(有効回答率19.0%)を分析対象とした。

アンケート内容

- ◆ 労働者数・業種
- ◆ 産業保健スタッフの種類・数、活動頻度
- ◆ 各種産業保健活動の実施状況・主担当の職種
- ◆ 力を入れている産業保健活動
- ◆ 成果を上げている産業保健活動
- ◆ 産業保健スタッフのチームワークに関する所感
- ◆ 要となる産業保健スタッフ
- ◆ 良好なチームワークづくりへの工夫

調査方法2(ヒヤリング調査)

- ◆ 対象: アンケート調査に回答した事業場の中で、ヒヤリング調査の承諾を得た8社
- ◆ 調査期間: 平成23年10月～11月
- ◆ ヒヤリング対象: 対象事業場が指定する産業保健スタッフ
- ◆ 場所: 対象事業場内会議室など
- ◆ 時間: 60～90分

ヒヤリング内容

- ◆ 産業保健スタッフの体制と役割
- ◆ 産業保健活動の状況
 - ・健康診断などの健康管理
 - ・労働衛生教育
 - ・メンタルヘルス対策
 - ・長時間労働、過重労働対策
 - ・生活習慣病対策
 - ・その他
- ◆ 産業保健スタッフのネットワーク、チームワーク
- ◆ 今後の課題

アンケート調査結果

◆ 産業保健スタッフの

職種組み合わせパターン

- 産業医+衛生管理者or事務職:52社
- 産業医+衛生管理者or事務職+看護職:25社
- 産業医+衛生管理者or事務職+看護職+心理担当or 栄養担当or 運動指導者:15社

無回答:3社

一事業場あたりの産業保健スタッフ数 (常勤+非常勤)

産業保健スタッフ数 事業場数 (%)

1人	8	(8.5%)
2人	20	(21.3%)
3人	11	(11.7%)
4人	15	(16.0%)
5人	9	(9.6%)
6人	6	(6.4%)
7~10人	12	(12.8%)
11~20人	9	(9.6%)
21人以上	4	(4.3%)

産業保健活動実施状況(調査項目)

- ①健康診断 ②健診後の保健指導 ③受診勧奨
- ④就業上の措置 ⑤健康教育、健康相談 ⑥安全衛生計画等の企画・立案 ⑦衛生委員会の開催
- ⑧職場巡視 ⑨健康障害の原因調査 ⑩職業性疾病などの予防教育 ⑪作業の評価・改善 ⑫作業環境の評価・維持・改善 ⑬OSHMSの実施・運用 ⑭快適職場づくりの推進 ⑮過重労働時の面接指導
- ⑯過重労働時の必要な措置 ⑰メンタルヘルス教育 ⑱メンタルヘルス不調者への対応 ⑲病気休業者の職場復帰支援 ⑳健康危機管理対策の検討

行っている:2点、不十分だが行っている:1点、行っていない:0点を与え、合計したものを産業保健活動得点とした。

産業保健活動得点の平均比較

		n	mean ± s.d.		
全体		92	30.7 ±	7.8	
事業場規模	50人未満	6	31.2 ±	8.4	*]
	50～199人	49	28.3 ±	8.0	
	200～499人	19	33.3 ±	7.6	
	500～999人	10	36.0 ±	4.3	
	1,000人以上	6	32.3 ±	6.0	
産業保健スタッフ 総数	1～2人	25	26.8 ±	8.2	**]
	3～4人	26	30.2 ±	7.1	
	5人以上	38	33.7 ±	6.8	
産業保健スタッフ の職種の数	1～2種類	40	27.2 ±	7.3	**] *
	3～4種類	42	33.1 ±	7.2	
	5種類以上	7	36.7 ±	4.5	

* p<0.05, ** p<0.01 ; ANOVA(多重比較Bonferroni)

産業保健スタッフが関与している業務 (主担当と回答した職種の割合)

●: 事業場の30%以上が主担当と回答した職種、◎: 事業場の20%以上が主担当と回答した職種、○: 事業場の10%以上が主担当と回答した職種 ●: 上位3項目	産業医	保健師	看護師	衛生管理者	心理相談員
①健康診断の実施	○	●	◎	◎	
②健診後の結果説明・保健指導	●	◎	◎		
③健康診断結果での受診勧奨	◎	◎	●	◎	
④健康診断による就業場の措置の検討・実施	●	◎		●	
⑤生活習慣改善、健康保持増進のための健康教育、健康相談	○	◎	●	○	
⑥安全衛生計画・健康管理計画の企画・立案	○	●	○	●	
⑦(安全)衛生委員会の開催	○		○	●	
⑧職場巡視	●	○	○	●	
⑨健康障害が発生した場合の原因調査、防止策の検討・実施	○	○	○	●	
⑩職業性疾病などの予防教育	●	●	○	◎	
⑪作業の評価・改善	◎	○	○	●	
⑫作業環境の評価・維持・改善	●	◎		◎	
⑬リスクアセスメントまたはOSHMSの実施・運用	◎	○		◎	
⑭禁煙(分煙)対策などの快適職場づくりの推進	○	○		◎	
⑮過重労働、長時間労働による健康障害予防に関する面接指導	●	○	◎	○	
⑯上記の健康障害予防のための必要な措置の検討・実施	●		○	○	
⑰メンタルヘルス教育の実施	○	○	◎	◎	●
⑱メンタルヘルス不調者が出た場合の対応	◎	●	●	○	●
⑲病気(心身の疾患)休業者の職場復帰の支援	◎	●	●	◎	●
⑳インフルエンザなどの健康に関する危機管理対策の検討	○	●		◎	

力を入れている保健活動

メンタルヘルス:28件

- ・メンタルヘルスに関する講習会の開催
- ・EAP面談の実施
- ・カウンセリングの実施
- ・メンタルヘルスケアマネジメント検定試験の実施
- ・メンタルヘルスコンサルタント会社との提携
- ・新入職員に対するメンタルヘルス支援
- ・ストレス簡易調査の実施
- ・メンタルヘルス相談窓口の開設
- ・病気休業者の職場復帰支援実施

健康診断後のフォロー体制の強化:21件

- ・要医療者、用精密検査者への受診勧奨強化
保健指導などの強化
検査結果報告勧奨
- ・健康診断語の保健指導、健康教育の強化
- ・特定保健指導の実施
- ・健康自己管理についての啓発活動

成果を上げている保健活動

メンタルヘルス関係:13件

- ・社内相談窓口の開設により、メンタル関係の患者が増えていない
- ・週1回の心理士によるカウンセリング実施で従業員の健康状態などが把握できるようになった
- ・毎週水曜日のメンタルヘルス対策としてのノー残業日で、社員の残業時間が減少した
- ・職場ストレス調査、環境調査を全従業員に実施し、組織を巻き込んで、全職場において、職場改善懇談会を開催し、フォローしている

職場環境の改善:12件

- ・分煙から敷地内全面禁煙にし、喫煙者に禁煙支援をしている
- ・有機溶剤取り扱い職場の環境改善、暑熱対策による熱中症予防活動により、改善が進んでいった

健康診断関係:9件

- ・健診前保健指導により、従業員の健康状態を把握でき、従業員自身もきちっと検査を受けるなどの効果があった
- ・職長からの声かけ、受診に配慮した勤務スケジュール、労働組合を通じた健康管理を実施し、精密検査受診率を上げることができた

チームワークに関する所感

うまくいっている: 32件

スタッフ間、部署間の良好な関係性
円滑な情報伝達

- ・安全衛生委員会事務局と部門安全衛生担当者間のコミュニケーションがよく、実践可能なことから進めていける
- ・衛生管理者が産業医、看護職などのスタッフと密なコミュニケーションをとることを心がけている
- ・安全衛生委員会を中心に、社内の縦・横の組織間の情報伝達がうまくいっている

委員会などの開催の工夫
委員会における役割分担

- ・活動目標を担当制にし、各自実施し、安全衛生委員会で進捗状況を報告し、審議する
- ・産業医が安全衛生委員会に必ず参加できるような環境にしている

うまくいっていない: 9件

コミュニケーション・人員不足

- ・産業医が多忙なため相談の時間がとれない
- ・職場、職種、勤務時間が違うため話し合う時間調整が難しい
- ・他の業務と兼務、人員不足などで対応が遅くなってしまう

統括部署の不明確さ

- ・全体を統一する部署がないため、まとまりを欠いている

要となる産業保健スタッフ

- ◆ 衛生管理者、安全衛生管理者、安全管理者:16件
- ◆ 産業医:3件
- ◆ 保健師、看護師:7件
- ◆ 人事担当者などの総務:4件
- ◆ 専門職(産業医、保健師、看護師)+衛生管理者:2件
- ◆ 専門職+人事担当者:2件
- ◆ 専門職+心理職:1件
- ◆ 衛生管理者+人事担当者:2件

チームワークを良くする工夫

情報の共有、密なコミュニケーション、定期的なミーティング

- ・安全衛生委員会などを利用し、産業保健に関する情報の共有化を図る
- ・労働衛生管理の担当部署と看護師が密な連携をとる
- ・定期的なミーティングの開催などで報告、連絡、相談を行う

組織づくり、責任の明確化、計画作成

- ・組織体制、責任を明確にする
- ・年間計画を策定し、確認をとりながら計画を進める
- ・部署毎に意見、要望をとりまとめ衛生委員会で検討する
- ・全部門より委員を選出し活動を行う
- ・PDCAサイクルを安全衛生委員会を通して実施する

その他

- ・対応する責任者の時間的ゆとりを作る
- ・研修会などに参加し知識向上を図る

ヒヤリング調査対象社の概要

	A社	B社	C社	D社	E社	F社	G社	H社
労働者数 (約)	175人	240人	103人	850人+派遣 400人	100人+他県事 業場労働者 400人		940人	130人
業種	製造業	保健医療福祉 業	サービス業	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業
産業医	非常勤 1人	常勤 2人	非常勤 1人	非常勤 2人	非常勤 1人	非常勤 2人	非常勤 1人	非常勤 1人
保健師		常勤 2人	常勤 2人(他 事業場兼務)		常勤 1人			非常勤 1人
看護師	常勤 1人			常勤 1人			常勤 1人	常勤 1人
准看護師						常勤 1人		
衛生管理者	常勤 2人(1 人は看護師が 兼務)	常勤 2人(1 人は保健師が 兼務)	常勤 1人	常勤 6人	常勤 3人	常勤 2人	常勤 7人	常勤 8人
心理相談担 当	常勤 1人(看 護師が兼務)	常勤 5人		非常勤 1人				常勤 1人(看 護師が兼務)
産業栄養担 当	常勤 1人(看 護師が兼務)							
その他		事務職(常勤) 3人			部門安全衛生 担当者(常勤) 3人			
ヒヤリング参 加者	看護師 衛生管理者	衛生管理者 臨床心理士 事務長	衛生管理者	看護師 衛生管理者	保健師	准看護師	衛生管理者 総務担当者 看護師	看護師 衛生管理者

ヒヤリング調査のまとめ

- ◆ 衛生管理者が要となって、看護師が能力を発揮できるように環境を調整している事業場は産業保健活動が活発化している。
- ◆ 保健師が要となっている事業場では、自分の実施している業務を明示し、安全衛生委員会メンバーなどを組織化し、チームで役割を分担しながら活動を進めうまくいっている。
- ◆ 看護職がほとんど活動していない事業場では、衛生管理者が人事担当者などとチームで活動すること、各部署毎に衛生管理者が入ってミーティングを行うことなどにより、産業保健活動が活発化している。

まとめ1

- ◆ 産業保健スタッフの総数、産業保健スタッフの職種の数が多いほど産業保健活動得点が高かったことにより、可能であれば、多くのスタッフ、多くの職種が関わることにより、産業保健活動は活性化する。
- ◆ 産業保健スタッフが関与している業務には、産業医、保健師、看護師、衛生管理者が複数関わっているが、主担当となる業務は分散していることから、産業医と衛生管理者のみという組み合わせより、看護職、心理職が加わった方が取り組まれる業務が多くなり、産業保健活動が活性化する。

まとめ2

- ◆ 福島県内の事業場は、規模が小さく、産業医が非常勤であり、看護職が配置されていない事業場が多いため、衛生管理者が産業保健スタッフの要となることが、産業保健活動を活性化させる。
- ◆ チームワークのコツとしては、役割を分担して会議で情報を共有する、定期的にミーティングの時間をとることなど、スタッフ間でいかに情報を共有するか、スタッフ間のコミュニケーションをよくするにはどうしたらいいかということにおいて工夫されていた。