

衛生管理者の職務満足度 (QWL) 向上に関する調査研究

主任研究者 北野邦俊 熊本産業保健推進センター 所長

共同研究者 小川道雄 熊本労災病院 院長

上田 厚 熊本産業保健推進センター 相談員

長尾重治 熊本産業保健推進センター 相談員

島村佳子 熊本産業保健推進センター 相談員

原田幸一 熊本大学医学部保健学科 教授

1. はじめに

衛生管理者は、労働安全衛生法において、その配置基準・業務内容が明示されており、事業場衛生管理の実務専門職として位置づけられている。その業務は衛生に係る技術的事項で、週1回以上職場巡視し、現場での問題に応じて、労働者の健康障害を防止する措置を講じなければならないとされている。また、そのための権限が事業主から与えられている。

このように、衛生管理者は職場の産業保健管理を効果的に進めてゆくためのキーパーソンである。しかしながら、京都産保健センターの産業保健調査研究(平成15年度)にもあるように、専任率の低さ、従業員理解の低さ、衛生管理者自身の職務遂行感の低さなど事業における衛生管理者の活用については問題点の多いことが指摘されている。

その解決のためには、現行の産業保健管理に係る制度、システム、法体系などを整備することが必要であるが、われわれは、上記のようなハード面の対応だけでなく、衛生管理者および関連スタッフの職務満足度(QWL)を高める産業保健活動システムや職場の環境を形成することが本質的な対策ではないかと考えている。

その視点から、熊本産保センターは、衛生管理者のQWLの様態、それに関連する業務の実態とその問題点、有効な点およびそれらの要素の相互関連性を明らかにするために、平成17年度本調査研究を企画した。

2. 研究方法

従来の産保調査研究と同様に、産業看護職、

産業医、衛生管理者、保健師および上記共同研究者をメンバー(合計18名)とするワークショップチームを編成した。最初に、グループワーク(GW)(原則として毎月1回、合計8回)により、調査表(衛生管理者の活動とその満足度(QWL)に関する調査表)を開発し、ワークショップメンバーとメンバーの所属する企業の衛生管理者計30名を対象とした予備調査を実施し、その結果に基づいて質問紙を完成させた。なお、最終の調査表調査対象者は、熊本産保センターが把握している中小規模事業所から無作為に抽出した500社の衛生管理者を予定している。

3. 結果と考察

1) 衛生管理者のQWLに関する作業仮説

最初のGWでは、衛生管理者のQWLの定義(表1)およびそれに関与する要素とその構造を設定した。

表1 QWLおよびQOLの定義

QWL: 職務に対する積極的な意欲、意思を持ち、業務に対して高い満足感、達成感が得られ、それが引き続く職務の遂行の意欲につながっている状態。

QOL: 人々がそれぞれに与えられた人生の貴重な可能性を享受している度合い。

QWLの構成要素: 健康(身体・精神) / ストレス / 生活習慣 / 作業の心理特性 / 作業・職場の要素 / 人間関係(職場・家庭・地域) / サポート(職場・地域・労働行政) / ライフイベント / 地域特性(自然・文化・社会構造)

2) 衛生管理者のイメージとあるべき姿の設定
つぎに、ワークショップメンバーがそれぞれで衛生管理者のイメージ（職務の様相）および衛生管理者のあるべき姿を書き出し、それをK-J法でまとめ、59項目、7群にまとめた。

さらにこのなかから衛生管理者を表す要素をデルファイ法に準じた手法でランク付けを行い、最終的に、衛生管理者の業務を評価する優先度の高い項目を、表2のように抽出した。これらの項目は、衛生管理者の業務を評価する指標であるとともに、QWLを高める資源である。

表2 衛生管理者の職務とあるべきすがた

1. 持つておくべき信念
 - 人権思想の保持
 - 衛生管理者としての善良な姿勢
 - 衛生管理者としての自覚
2. 持つておくべき知識
 - 職務に対する理解
 - 関係法規
3. 持つておくべき技術
 - 健康意識の啓発
4. 行動
 - 産業医に適切に対応する
 - 衛生管理者とわかる服装をする
 - 上司と適切に対応する
5. 業務：日常業務、企画、調査
 - 定期的な職場巡視と記録
 - 職場の危険防止
 - 職場のメンタルヘルス
6. 職場の環境
 - 衛生管理者として職場から認められる
 - 衛生管理者の業務を明確にする
 - 衛生管理者のネットワークをつくる
7. 職業人としての態度
 - 職場のみんなが気兼ねなく相談できる
 - 信頼がおける
 - 責任感がある

3) 衛生管理者の QWL に関する調査表の開発

最後の GW として、表2にあげられた衛生管理者の QWL に関連する要素をもとに、衛生管理者の QWL を高めるプロセスをプリシード・プロシードモデル（みどりモデル）の形式で整理し、それぞれの枠組みにあげられた項目をもとに調査表を開発し、予備調査を経て完成させた(表3)

表3 調査表（衛生管理者の活動とその満足度（QWL）に関する調査表）の構成

- 衛生管理者の職務満足度
 - ① 総合的（主観的）評価
 - ② 項目別評価：衛生管理者としての技術・意欲・身分・報酬／活動のための時間／職場巡視／健診・相談・事後措置／衛生管理者としての評価（従業者から・事業主から・産業保健スタッフから）
- 衛生管理者としての資質の評価
 - ① 信念 ② 知識 ③ 技術
 - ④ 業務の遂行 ⑤ 態度 ⑥ 交流
- 関連要素の構成
 - ① 自覚的健康度／ストレス／健康習慣
 - ② カラセクモデル：要求度／自由度／支援度
 - ③ 職場の人間関係
 - ④ 職場の支援制度／システム
 - ⑤ 家庭／地域／関係組織におけるサポート制度／システム
 - ⑥ ライフイベント
 - ⑦ 自由記述：衛生管理活動で困った経験／うれしかった経験／産業医活動に対する提言

4. まとめ

衛生管理者の QWL を高めることが、職場に即した効果的な産業保健活動につながるという視点から、産業看護職、衛生管理者、産業医、熊本産保センタースタッフをメンバーとする GW により、衛生管理者の QWL を評価し、それを規定する要素とその構成を明らかにすることを目的とした質問調査表を開発した。