

小規模事業場における主体的産業保健活動 の普及のためのツールと研修方法の開発

研究代表者	福岡産業保健推進センター	特別相談員	池田 智子
研究監修者	福岡産業保健推進センター	所長	織田 進
	茨城産業保健推進センター	所長	小松 満
共同研究者	中尾労働衛生コンサルタント事務所		
	ワーク&ヘルス	代表	中尾 由美
	産業医科大学産業生態化学研究所	助教	井上 彰臣
	産業医科大学産業保健学部	助教	津島 廣美
	産業医科大学産業保健学部	助教	武澤 千尋
	土浦地域産業保健センター	保健師	高嶋 靖子
	茨城産業保健推進センター	相談員	河島 美枝子
	茨城産業保健推進センター	相談員 兼	
	土浦地域産業保健推進センター	コーディネーター	伊藤 進一
	県北産業保健推進センター	前コーディネーター	和田 弘
	常総地域産業保健センター	コーディネーター	倉持 勝男
	県南地域産業保健センター	コーディネーター	大西 慶造
	鹿行地域産業保健センター	コーディネーター	根来 健造
	茨城産業保健推進センター	メンタルヘルス対策促進員	
		兼看護師	田中 郁子
研究協力者	名桜大学国際学部経営学科	非常勤講師	櫻井 研司
	福岡県地域産業保健センター・		
	福岡中央支部	コーディネーター	渡邊 岑
	福岡県地域産業保健センター	統括コーディネーター	柿森 里美

1. はじめに：小規模事業場が主体的に産業保健活動を実施し、自立して継続・定着化させ、さらに他地域においても水平展開していくことを目指して、我々は「参加型産業保健活動（PAOT: Participatory Action Oriented Training）」を用いた4年間の実践研究を通して、その支援方法を開発してきた。

本年度は、保健活動の実践研究を継続し、平成20年からの実践と合わせて振り返り、専門家の支援技術を考察した。さらにこれらの総括として、小規模事業場が自立して保健活動を継続していけるために使えるツールを開発し、広く活用できるようweb上に公開した。

2. 対象及び方法：平成20年度からの介入事業場を対

象とした。茨城県内において本活動を専門家の支援を受けながら3年継続しその後1年間独自に活動した事業場3ヶ所、専門家の支援を受けながら2年継続しその後2年間独自に活動した事業場2ヶ所、専門家の支援を受けながら1年継続しその後3年間独自に活動した事業場1ヶ所、専門家の支援を受けながら2年継続している事業場2ヶ所、水平展開として新規に開始した事業場2ヶ所となった。また同方法を用いて福岡県内にて、専門家の支援を受けながら2年継続した事業場3ヶ所、水平展開として新規に開始した事業場が1ヶ所であった。

質的分析を通して、専門家の支援技術を考察した。

また本年度活動を行った事業場の全従業員を対象に、支援前後でアンケート調査を実施した。倫理的配慮により無記名式としたが、従業員番号を尋ね、支援前後のアンケートで、これらの変数が一致したものを同一人物とみなし、支援前後のデータを統合した。支援前後のデータが統合できた281名のうち、対象者数が極めて少なかった福岡県内の新規事業場(6名)を除外し、合計275名(茨城県内：新規95名、継続42名；福岡県内：継続138名)を最終解析対象とした。二元配置(反復測定)分散分析、周辺等質性検定、およびMcNemar検定を用いた。

本活動の進め方と専門家による支援方法、効果、事例などの紹介を、YouTubeを介して動画で配信した。

3. 結果および考察：小規模事業場が初めて産業保健活動に取り組む際の支援技術は、1) 産業保健活動を開始するきっかけをつくる、2) 安全衛生体制が構築されるまでのスモールステップを支える、という点が必要であった。さらに事業場が自立して産業保健活動を継続していく際には、3) 事業場が自発的に活用できるネットワークをつくる、4) 継続的に訪問する、という支援が効果的であった。3)は間接的支援であるが、有機的連携なく散在している地域資源を、小規模事業場への紹介事例の蓄積を通してネットワーク化することは、極めて貴重な活動である。4)は、年に1度でも専門家が訪問し、成長を評価し、また新たな提案等の助言を行うことは、モチベーションの維持や活動のマンネリ化防止のためにも大変有効であった。

活動効果の量的分析では、茨城県内における新規事業場/継続事業場別の支援前後の比較において、ストレス源・仕事の資源の各指標に対する有意な交互作用や変化は認められなかったが、継続事業場では、喫煙本数の減少が有意傾向にあり($p=0.067$)、新規事業場に比べ、支援の前後ともに、ストレス源が低く、仕事の資源が高かったことは特筆すべき点であった。事業

場への保健活動の支援を継続的に行っていくことで、ストレス源・仕事の資源の指標を良好な状態に維持するとともに、大幅な悪化を予防できる可能性が示唆された。

事業場の変化から学ばせて頂いたことを基に、本活動を、「社員を公平に(K)処遇し、常にイキイキと(I)前進する(Z)、他の追従を許さないユニークな(U)、そして仲良く(N)明るい(A)会社」づくり、つまり「KIZUNAカンパニーづくり」と名付け、その進め方と支援方法のツールを作成し、web上に公開した。ツールの内容は、1) 概要説明(動画)、2) アクションチェックリスト、3) KIZUNAカンパニーの効果がわかる調査票(web上からも回答可能)、4) KIZUNAカンパニー職場フィードバック、5) 事例集(準備中)となっている。

4. まとめ：茨城県および福岡県における4年間の実践研究を振り返り、小規模事業場の主体的産業保健活動の支援技術を明らかにした。事業場が自立して保健活動を継続できるようになっても、継続的に訪問し、事業場の実態に合わせた助言をすることが効果的であった。

活動の継続効果としては、ストレス源・仕事の資源の指標を良好な状態に維持するとともに、大幅な悪化を予防できる可能性が示唆された。本活動は、テーマに挙げられた安全衛生課題の達成のみならず、従業員同士のコミュニケーションの改善、思いやりや一体感の醸成という副次的効果をもたらし、職場の活性化につながっていたことも示唆された。

これらの知見より、本活動を「KIZUNAカンパニーづくり」と名付け、全国の地域産業保健センター等の専門家が活用できるようにweb上に公開した。今後は、より多くの事業場での活用を図りたい

