

# 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

研究代表者 福島産業保健推進センター 産業保健相談員 黒田真理子  
研究分担者 福島産業保健推進センター 産業保健相談員 山屋佐智子  
共同研究者 福島県立医科大学 看護学部 講師 稲毛映子

## 1.はじめに

本調査は、福島県内事業場の産業保健活動、産業保健スタッフの実態を明らかにし、産業保健活動が活性化している事業場の産業保健スタッフ間のコミュニケーションの取り方、産業保健活動の協働作業・役割分担の取り方、活動の活性化のためにを行っている創意工夫などを明らかにすることを目的とした。調査は、事業場の産業保健スタッフへのアンケート調査と希望した事業場へのヒヤリング調査の2本立てで行った。

## 2.調査方法・内容

福島県内の労働者50人以上の事業場1612社の中から無作為抽出した500社に、アンケート調査依頼書、アンケート調査票、ヒヤリング調査依頼書を郵送し、郵送により回収した。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調査対象としなかった。調査期間、平成23年6月から7月に96社から回答があり(回収率19.2%)、有効回答は95件(有効回答率19.0%)であった。

アンケート調査の主な質問内容

- ①労働者数・業種
- ②産業保健スタッフの種類・数
- ③産業保健スタッフの活動頻度
- ④各種産業保健活動の実施状況
- ⑤各種産業保健活動について主担当の職種
- ⑥力を入れている保健活動
- ⑦成果を上げている保健活動
- ⑧チームワークに関する所感
- ⑨要となる産業保健スタッフ
- ⑩良好なチームワークづくりへの工夫

アンケート調査に回答した事業場の中で、ヒヤリング調査を承諾した8社に電話にて再度承諾の確認をとり、平成23年10月から11月にかけてヒヤリング調査を実施した。ヒヤリング調査には、調査内容をICレコーダーに録音することの承諾を得て実施した。

ヒヤリング調査の主な質問内容

- ①産業保健スタッフの体制と役割
- ②産業保健活動の状況
- ③産業保健スタッフのネットワーク、チームワーク
- ④今後の課題

## 3.アンケート調査結果と考察

アンケートの回答者は衛生管理者が多かった(54.7%)。回答事業場は製造業が多く(43.2%)、事業場規模は50~99人が多かった(27.4%)。一事業場あたりの産業保健スタッフ数は2人が多かった(23.3%)。職種毎の配置率は、医師(91.1%)、衛生管理者(90.0%)、看護師(28.9%)、保健師(16.7%)、心理相談員(13.3%)であった。事業場規模別で見ると、労働者数が多くなればなるほど、平均スタッフ数や看護職や心理相談者の配置率が高まる傾向にあった。

産業保健スタッフの活動頻度は常勤の医師は「週に3日以上」が多かったが(27.3%)、非常勤の場合は「月に1、2日程度」が多かった(46.4%)。看護師は常勤では「週に3日以上」(57.1%)、非常勤では「週に3日以上」(60.0%)が多く、保健師は常勤では「週に3日以上」(50.0%)非常勤では「2ヶ月に1日程度」(50.0%)が多かった。

産業保健活動の実施状況では、「行っている」と回答した事業場が多い活動項目は「健康診断」(100%)「二次健診の受診勧奨」(87.2%)「衛生委員会の開催」(82.1%)であり、少ない項目は「職業性疾病などの予防教育」(38.3%)「OSHMSの実施・運用」(42.1%)「メンタルヘルス教育」(44.2%)であり、産業保健スタッフ総数が多いほど、産業保健スタッフの職種の数が多いほど実施状況率が高くなっていた。

産業保健スタッフが関与している業務について、主担当と回答した職種を表1に示した。

表1 各業務において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	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上の措置の検討・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	○	●		◎	

アンケートの回答者は衛生管理者が多かったことによる影響が考えられるが、衛生管理者はほぼすべての業務に関与し、主担当者となっていた。産業医は多くは非常勤であり、メンタルヘルス業務の担当は看護職に比較して少ない傾向であった。保健師は看護師に比較すると、安全衛生計画などの企画・立案、職業性疾病などの予防教育、危機管理対策の検討において主担当となっていることが多かった。リスクアセスメントや禁煙対策など主担当職がはっきりしていない活動は課題である。

「要となる産業保健スタッフは？」の問いに、50 事業場が回答して、最も多かったのが衛生管理者（17 件）であった。「良好なチームづくりへの工夫は？」の問いに、42 事業場から回答があり、「情報の共有・密なコミュニケーション」（14 件）、「定期的なミーティングの開催」（6 件）、「PDCA サイクルの実践」（6 件）が多かった。

#### 4.ヒヤリング調査結果と考察

ヒヤリング調査に出席した職種は、看護職と衛生管理者が 3 事業場、看護職のみが 2 事業場、衛生管理者のみが

1 事業場、看護職と衛生管理者と事務職が 1 事業場、衛生管理者と心理士と事務職が 1 事業場であった。産業保健活動の活性化については、衛生管理者が要となって、産業医や看護職の役割や特性を考慮して協働して活動することが活性化をもたらしていた。また、常に労働者のためを考えて活動するということがあげられた。

チームワークのコツは産業保健スタッフ間のコミュニケーションをどのようにとるかにかかっており、「毎朝ミーティングをする」や「看護職が衛生管理者にこまめに相談する」、「データを示したり、情報を提供したりして信頼を得る」などがあげられた。

#### 5.まとめ

産業保健活動の要となるのは、常勤で事業場に配置されていることの多い衛生管理者がふさわしく、産業保健スタッフの役割をお互いに理解してもらって分担していくことが重要である。