



地域産業保健センターを拠点とした小規模事業場の主体的産業保健活動支援方法			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・小規模事業場	・主体的産業保健活動
1～4, 7～9, 15,16		・ファシリテイト	・地域産業保健センター
		・コーディネーター	・保健師
改善・取組みの背景と課題	<p>2004年の報告によると全国347箇所の地域産業保健センターでの健康相談窓口の利用率は1.3%、訪問件数は全小規模事業場の0.2%と、低調な結果が示されており、小規模事業場のニーズに十分応えることの困難な現状がうかがえる。</p> <p>一方、自主対応型の産業保健活動が推奨される近年、特に小規模事業場においては、各職場特性に合った活動を労働者自身が選択・実施していく方法の有効性が検証され、ツールの開発とその効果の実証研究も行われるようになった。しかし、種々のツールは準備されていても、その使用方法の指導や、労働者のグループダイナミクスの活性化、状況に合わせた助言等の支援(ファシリテイト)が無ければ、労働者が適切に産業保健活動を実施・継続して行くことは極めて難しい。</p> <p>そこで、地域産業保健センターのコーディネーター(コーディネーター)と保健師の協働による、小規模事業場の主体的産業保健活動の支援方略を検討したので紹介する。</p>		
改善・取組みの着眼点	<p>地域資源の保健専門家には、小規模事業場労働者の主体的産業保健活動を支援していくファシリテイトの機能が求められている。東京他産業保健調査報告書の実践的研究によると、上手い出来ない例も紹介され、「事業場のキーパーソンの理解が得られなかった」「結局具体的な取り組みには至らなかった」等の状況が明らかになり、「支援者の力量が重要であり、そのための活動条件や研修システムを整えていかなければならない」と考察されている*1。</p> <p>全ての小規模事業場に効果的で均質なファシリテイトを提供できるようにするためには、事例のさらなる蓄積から各支援過程を分析し、実用性の高いシステムモデルや、ファシリテイトの研修方法を構築することが必要であると考えた。</p> <p>*1 東京・神奈川・埼玉産業保健推進センター. 産業保健調査研究報告書. 中小規模事業所における主体的な健康職場づくりの推進に有効な支援方策・ツールの開発と検証 2007.</p>		
改善・取組みの概要	<p>対象と方法を以下に示す。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 支援事業場: 茨城県内16ヶ所の小規模事業場(1事業場当たりの平均従業員数33.3人) 2. 支援者: コーディネーター6名と保健師5名(ファシリテイト研修を受けた者) 3. 支援期間: 平成20年8月～平成21年3月 4. 支援方法: コーディネーターと保健師がペアになり、支援ツールを用いて事業場の主体的保健活動を支援する。 5. 分析方法: 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。効果評価は、支援前後の従業員への自記式質問紙調査の比較をした。 		

写真・図表・イラスト	取り組まれた活動		 写真1 ポスター掲示の取組み	
	領域	改善活動		
	コミュニケーション	従業員集会の設定 従業員による健康関連ミニ講習会の実施 ポスターや標語の作成と掲示(写真1) 社内に相談窓口の設置		
	身体的健康	健診結果の読み方に関する講習会実施 栄養と調理方法に関する講習会の実施(調理実習:写真2)		
	禁煙対策	喫煙ルームの設置(分煙化) 禁煙に関する講習会の実施		
	運動	勤務時間内に運動のための時間の設定 腰痛体操の実施 体育大会、登山、社員旅行の実施		
	職場環境	全従業員による大掃除の実施 レイアウトの再構築 空調設定に関する取り決め(一定温度の保持)		
勤務時間	ノー残業デイの設定	 写真2 社内栄養講習会実施		
効果	<p>支援前後の各質問項目を、カイ二乗検定とt検定を用いて比較した。</p> <p>男性において「仕事の負担度」の平均値が6ポイント上昇した。不況の影響により本研究の最中に人員削減が始まり、残された従業員の急激な業務量増加を見せた事業場が複数あり、これらの事業場の結果が反映されたものと考えられる。</p> <p>一方、男女に共通して有意に、仕事が自分に合っているという感覚(「仕事の適合度」)が高まり、職場の人間関係の葛藤(「対人葛藤」)が低くなり、上司および同僚の理解や励まし(「上司のサポート」「同僚のサポート」)が高まっていた。上述した不況の影響による厳しい経営状況の事業場にも同様の結果が見られた好結果には注目できる。また男女とも「地域産業保健センターを知っているか」には「はい」の回答が増加していた。</p>			
このGPSの経験から学ぶことができるポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・改善や取り組みにあたって苦労し、工夫した点 専門家が何らかのサービス提供をしてくれると期待していた事業場に、自分達が主体的に取り組むのだという意識の変革を促すことに苦労した。コーディネーターと保健師の綿密な連絡と確認により、労働者が安心して主体的取り組みを継続させることができた。 ・同様な取り組みを検討している産業保健職へのアドバイス 専門的視点からの支援と同様に、コーディネーターの日頃の活動による事業場との信頼関係が重要であった。コーディネーターとの連携を推進すると同時に、コーディネーターに対して、事業場との信頼関係を築く日常活動の促進を助言することも重要である。 ・自己学習するためのポイントやヒント 専門的助言を急がず、労働者自身の気づきを促すことが近道である。 			
参考資料	<ol style="list-style-type: none"> 1) 茨城産業保健推進センター. 平成20年度産業保健調査研究報告書. 小規模事業場における主体的産業保健活動支援方法のシステム化と実践検証 平成21年 2) Kogi K. Advances in Participatory Occupational Health Aimed at Good Practices in Small Enterprises and the Informal Sector. Ind Health 44, 31-34, 2006 3) Ikeda T, Nakata A, Takahashi M, Hojou M, Haratani T, Nishikido N, Kamibeppu K. Correlates of depressive symptoms among workers in small- and medium-scale manufacturing enterprises in Japan. J Occup Health, 51, 26-37, 2009 			
投稿者	池田 智子	e-mail	ikedatomoko@uoeh-u.ac.jp	2009年12月14日