

中小規模事業場における 主体的な健康職場づくりの推進・普及に向けて - 多様な地域資源を活用した支援モデルの開発とその効果検証 -

主任研究者 東京産業保健推進センター相談員 錦戸典子

共同研究者 東京産業保健推進センター相談員

飯島美世子、上野美智子、斉藤照代

土屋 譲、北條 稔、小澤乃智子

神奈川産業保健推進センター相談員 富山明子

埼玉産業保健推進センター相談員 市原千里

東海大学健康科学部 福田英子、川上裕子

三橋祐子、土屋典子

1 はじめに

これまでの研究において、中小規模事業場における主体的な産業保健活動が低調な実態であること、その背景として利用者である事業場側にとって系統的な情報収集がしにくいことや身近な支援者の不足などがあること、さらに、それらの解決を目指して現場で使い易い支援ツールを開発し、地域に存在する多様な専門職が連携して支援することが有効である可能性が示されてきた。そこで、本研究では、中小規模事業場における主体的な健康職場づくりへの取り組みの推進に資することを期して、1) 中小規模事業場の主体的な健康職場づくりを促進するための支援技術を有した人材育成方策の検討と具体的な研修プログラムの開発・検証およびその成果を盛り込んだ支援マニュアルの作成、2) 支援ツールを活用し多様な地域資源を活用した支援モデル事業の展開と効果検証、を行った。今回は、

1) の人材育成方策の検討を中心に報告する。

2 対象と方法

1) 人材育成方策の検討に向けて、健診機関保健師や行政保健関係職種、労働組合担当者、事業場担当者等への「元気職場づくり」支援研修会を実施した。それ

ぞれの対象者の特性や背景に合わせて検討した研修内容・方法と、対象者の受講中の反応および終了後のアンケート結果等を照らし合わせて、研修内容・方法の適否や改善点を検討した。それらを統合して、今後の中小規模事業場における健康職場づくりの支援者の育成に資するマニュアル作成を試み、その内容・表現等について、実際の事業場担当者の意見も取り入れながら検討を重ねた。

2) 支援モデル事業として、4 企業の 5 事業場、約 300 名を対象として、支援ツール等を活用して職場単位で主体的に健康職場づくりを推進していけるよう支援を展開した。前後にアンケート調査を行って、モデル事業の効果を検討するとともに、支援の際の課題や成功要因について、プロセス評価を行った。

3 結果と考察

1) 人材育成研修会は、多機関・多職種に向けて計 10 回程度実施した。それぞれのニーズや位置づけ・背景が多様であるため、「元気職場づくり」だけでなく、他のテーマとの組み合わせで実施した研修会もあった。

その結果、今後の研修会のあり方としては、多機関連携による元気職場づくりモデルの紹介（活動の意

義理解・支援ツール紹介)と 実際に事業場支援技術向上を図るファシリテーター育成の2段階に分けて考えることが有用と考えられた。

元気職場づくりモデル紹介研修

研修時間は1～2時間程度が望ましく、内容は他テーマとの組み合わせが可能であるが、支援ツールを活用した元気職場づくり活動成功事例の紹介、元気職場づくり活動の意義、支援ツールが作られた背景の説明とともに、取り組みの動機づけとして活動の効果を伝えると有効と考えられた。対象として、事業所関係者、産業保健スタッフ、職域関係機関(産業保健センター、労基署、商工会議所など)、保健所関係者など、さまざまな対象に対する研修が可能であった。人数は対象者の反応をみながら研修を進めることができ、質問等も活発にできる30名程度までが望ましいが、支援ツールの現物、または視覚的にわかりやすい資料を準備して大画面に表示するなどの機材を準備すれば100名程度でも可能と考えられた。本研修を広く行うことにより、中小規模事業場の健康職場づくりに多機関・多職種連携が有用なことや、そのための支援ツール・モデルについての一般的な理解の浸透が期待できる。

ファシリテーター育成研修

ある労働衛生機関で研修を2回シリーズとして展開したところ、支援ツールを十分読みこなす時間がとれるとともに、活用方法についても個々人で考える時間がとれて、受講者からも好評であった。従って、ファシリテーターとしてすぐ活動できる人材育成を目指す研修としては、3時間2回程度の一連の研修として展開することが効果的と考えられた。対象となるのは、実際に事業所支援をしている、あるいはこれから支援する予定が明確な、事業所に雇用されている産業保健スタッフ・労働衛生機関や医療保険者の保健師等の専門職・事業所の衛生管理者や健康づくりリーダー等と考えられる。人数的には、グループワークが可能となる6名～30名程度が適切と考えられた。内容としては、

前述の一般的な元気職場づくりモデル紹介に加えて、ファシリテーター自身が支援ツールを用いて事業所支援ができるように、元気職場づくりのための体制づくりや、支援ツール等を活用した事業所毎のニーズの見出し方、事業所従業員を巻き込んだ話し合いの進め方、活動内容や方法の決定までの支援方法を提示して、グループワークやロールプレイを通して実際にシミュレーションし、体験することによって理解が深まると思われた。特に、健康職場づくりを職場全体の取り組みとしていくためには話し合いに関する技術も研修内容として取り入れる必要があることが示唆された。

さらに支援方法の理解や質の向上を図るための研修資料として、ならびにいつでも手元に置いて活用できる資料として、支援マニュアルがあると有用と考えられた。このため、本研究による成果物として、元気職場づくりの推進者(事業場担当者を想定)ならびに支援者(事業場外機関の各種専門職を想定)を対象として、実践的で広く普及可能な「元気職場づくり推進マニュアル」(推進者用、支援者用)を作成した。本マニュアルでは、取り組みの動機づけ、支援ツールの活用方法、職場での話し合いの促進方法、多機関活用の利点、活動の段階(ステップ)ごとの留意点、親しみやすいレイアウトとイラスト挿入などに留意した。

2) 支援モデル事業の結果として、前後に実施した質問紙調査の比較分析等から、職場の管理監督者やリーダーが積極的にこれらの活動に取り組めた職場ほど、多くの職場メンバーの参画を得られたことや、実際に健康重視の職場風土へと改善されたことが示唆された。

4. 結論

本研究で開発した「元気職場づくり推進マニュアル」を参考に、人材育成研修会等を広く開催していくことにより、多様な地域資源を活用した中小規模事業場における主体的な健康職場づくりの実質的な推進・普及につながることを期待できる。

